

## Oman kalenterin ja hyvinvoinnin johtaminen on tärkeää johtajillekin

### 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 3 Kalle Honkanen, kotkalainen yrittäjä ja valmentaja

### 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.

## Tallenne

Puhuja 1

No niin virtual leaders etäjohtaminen ajatuksissa ollaan mirva taas liikkeellä.

Puhuja 2

Kyllä ja kyllä se vai edelleen ja taitaa olla niin että. Tää on meidän uusi normaali ajankohtainen aihe.

Puhuja 1

No ihan samaa tuossa mietin aamulla kun mietin podcastia että että tää onko muuttunut jotain tässä etä johtamisen kun tämä on tämä uutta normaalia meillä tai minkälaista ei ollaanko palattu huonoihin vanhoihin tapoihin vai hyviin vanhoihin tapoihin.

Puhuja 2

Kyllä joo ja se että että tota onko herätty siihen että on uusi normaali? Vai mennä solju taanko vain ilman että pysähdytään miettimään, että mitkä meidän vanhat käytänteet toimi toimii edelleen ja mitkä ei.

Puhuja 1

On totta että ollaanko ollaanko ehditty pysähtyä asioiden äärellä? Tänään meillä onkin kalle, joka on pysäyttänyt ja pysähtynyt yritysten kanssa kanssa näiden johtamis asioiden äärelle. Tervetuloa kalle honkanen ja kerrotko vähän mistä sinä tulet ja mitä teet?

Puhuja 3

Kiitos ja hyvää huomenta. Minä tulen kotkasta eli kotkalainen, kotkalainen, yrittäjä ja valmentaja ja.

Puhuja 1

No niin.

Puhuja 3

Konsultti kin joskus ainakin lähetettyjen tarjousten mukaan ja. Tällä hetkellä istun osoitteessa juha vainion katu 2 ja siitä ei kotkalaisen maksu yritysostot se muutu ja tota tosiaan yritysten. Pääasiassa johtajansa pelaan ja yritän tehdä hyödyllisiä interventioita. Mitä ne sitten tarkoittaakin, että aika usein jotain koulutus tyyppistä jonkun verran on työyhteisöissä jonkun verran ne on pieniä yrityksiä erilaisissa asioissa ja sitten. Ratkaisen työyhteisöjen riitatilanteita myös satunnaisesti, että vähän vähän kaikkea niinku ihmisten kanssa toimimista ja oma oma palkkatyö ura oli noin 10 vuotta tuolla HR. Puolella ja sitten tuossa pari vuotta sitten hyppäsin kokonaan yksin yrittämään tässä sopivasti niinku kesken pandemian siinä lyhyesti.

Puhuja 1

Joo kiitos ja tervetuloa tosiaan muka. Päästä kuulemaan ja juttelemaan sun kanssa, että mitä huomioita siellä on just nyt että johtamisen onko jotain muuttunut? Mitä siellä on nyt tällä hetkellä? Noussut pinnalle.

Puhuja 3

Vaihtelee tosi paljon yrityksittäin, että onhan siellä niinku yleisiä yleisiä teemoja aina löytyy, mutta niinku. Yritykset on erilaisia, että jossain niinku jossain jos tämmöinen on lähestulkoon samanlaista ja jossain sitten tää on niinku muuttanut sitä, että vaikea vaikea antaa sellaista niinku yleistä lausuntoa. Mutta tota eihän niinku ei johtamisen peruseriaatteet ole mihinkään muuttunut, että kyllä siellä niinku. Näyttöjen takana on ihan ihan ihmisiä kuitenkin, että ei ei niinku peruseriaatteet ei ole muuttunut, mutta tekemisen tapa työkalut toki on ja se. Tarkoittaa vähän eri asioita eri eri yrityksillä. En tiedä mikä tällä hetkellä olis. Nyt pinnalla. Ehkä just tää mitä tietenkin tossa alussa sanotte että tota palataanko huonoihin tapoihin? Palataanko hyviin tapoihin, että miten miten muistaa, miten toimimme ennen siltä osin kun jossain vähän niinku palataan jonkinlaiseen uuteen versioon yhteistyöstä.

Puhuja 1

Niinpä se on varmaan toi etätyö pandemia toi nosti esiin asioita kun jouduttiin nopeasti sinne menemään sinne etätöihin niin nosti esiin varmaan niinku onnistumisia, mutta varmaan epäonnistumisia kin siinä johtamisessa huomioita että minkälaisia sä olet törmännyt.

Puhuja 3

Kaiken kaikenlaista tota hyvää ja huonoa on tullut tullut vastaan. Huonoimmat versiot on siitä mistä on niinku unohtunut sellainen perus epävirallinen kanssakäyminen. Ja ei tästä ole kauaa, kun näin lenkillä vanhan kollega ja sanoi että tänään oli 11 etäpalaverin eikä ollenkaan taukoja. Kaikki agendan mukaisia pieniä laatikoita niinku siinä kalenterissa ja sitten sanoi että eihän muista. Mitä

hän aamulla teki? Ja sitten mä totesin vaan siihen että no toi on toi on niinku tehokkuudesta aika mielenkiintoinen käsitys jos miten työtä mitä en muista. Niin tota aika aika vaikeaksi menee, että kyllähän niitä erilaisia niinku erilaisia tavallaan oppirahoja on maksettu niinku vähän joka paikassa. Ehkä olennainen on se, että jos niinku mun mielestä hyvin on pärjännyt ainakin niistä yrityksistä mitä me näen, on sellaisia sellaisia, jotka koko ajan tarkastelee sitä omaa tapaa tehdä ja on valmis muuttamaan, korjaamaan sitä ja kuuntelee palautetta siitä. Mikä milloinkin toimii, mutta on tavallaan pysynyt siinä pulssilla, niin se on ehkä se paras että en usko että tän hetken. Että että juttu ei sen pitäisi olla ehkä samanlainen kuin se mihin paniikissa menttiin silloin niinku pari vuotta sitten, että jos olisi jotain oppinutkin siinä, niin se olisi kauhean hyvä.

Puhuja 1

Se on totta, mutta niinku sanoit äsken tuossa tuossa niinku viittasi että jos on 11 palaveria ollut päivän aikana, niin eihän sillä ole ehdi edes miettiä. Että toimiiko tää vai ei.

Puhuja 3

Ei ei tosiaan ehdi ja niinku sanottu jos ei muista mitä on päivän aikana tehnyt niin haastaisin kyllä sen niinku työn tehokkuuden niin sanotusti että kun se ei ole se käytetty aika ja just toi tuollainen niinku siirtymäaikaisten puuttuminen sellainen huokoisuus niin se on. Se on ehkä niinku suurin piirtein tappioita mitä että ajasta on voinut tulla että siitä tulee sellaista niinku. Tapaamisesta toiseen hyppimistä se niinku jotenkin meidän ymmärrys ajankäytöstä on vähän vähän mennyt jotenkin pieleen ainakin jossain paikoissa mitä on kuullut. Allekirjoitan. Tuntuu tuntuuko tutulta näitä kuulee aika.

Puhuja 2

Niin ja kyllä se kun se palavereiden sopiminen on nyt niin tavattoman helppoa, niin niin saattaaapi olla, että joskus sitten unohtuu se mietintä että a onko se tarpeellinen b kielen siellä pitää olla ja c mitä siellä pitää olla agendalla siinä ajassa ja tarvitaanko ehkä jopa useita palavereita että semmoinen niinku palavereiden suunnittelu varmaan tuppaa itse kultakin kyllä unohtumaan myös.

Puhuja 3

Joo tota. Joo ihan ihan hyvä. Hyvä huomio tämä meillä kyllä oli ennen ennen eta aikaakin oli tämä tämä tota oire että pitäisi miettiä miksi kokoonnutaan ja mitä me yritetään nyt tästä vuorovaikutuksesta saada irti, mutta ihan varmasti on korostunut tänä aikana ja niinku kaverin kalenterin kunnioittaminen ehkä sekin on vähän ollut laskussa niin tässä, että ajan myötä kyllä näin näin näin ainakin olen kuullut ja ymmärtänyt, että yksin yrit. Tänä kalenteriin koko ajan joku tunge pitämällä jotain palaveria, että se on niinku lähinnä. Minusta kiinni, mutta että? Kuitenkin kun kuuntelee noita. Työyhteisöjä niin se on se on. Mennyt vähän sellaiseksi, että se ajankäyttö on niinku tosi tosi sekavaa.

Puhuja 2

Kyllä ja se justiin että se kalenteriin voi kuka tahansa tehdä tehdä sen varauksen. Mikä siis ilman muuta lähtökohtaisesti on hyvä asia, mutta että että se tarkoittaa tietysti sitä, että on niin sanottua vapaata riistaa koko ajan, ellei itse ole ennakoivasti liikkeellä sen kanssa tavaraa sinne. Sitten muutakin aikaa, että. Kyllä siinä varmasti niinku puolue ja toisin joudutaan miettimään miettimään pysähtyä miettimään, että mikä milloinkin on tärkeää että siinä mielessä, että jos on 11 palaveri ja. Päivässä onpa sitten mikä tehtävä rooli tahansa. Puhumattakaan siitä, että jos oot vaikka esihenkilö tai johtajan roolissa, missä sulla tarkoitus on? Kuitenkin pitää se horisontti kin näkyvissä, niin kyllä se

voi olla, että semmoinen pitkän linjan. Kehittäminen esimerkiksi työyhteisöön liittyen, niin ei yksinkertaisesti ole. No ehkä aikaa se yks neljäkymmentäviisi varttia. Neljäkymmentäviisi minuuttia jossain välissä, mutta ei ole kapasiteettia päässä.

Puhuja 3

Ihan totta hyvin, hyvin huomiota ja ja no etenkin johtajien työssä toi näkyy, mutta kyllä mä kysyisin keneltä tahansa muultakin ammattilaiselta, että jos jos kaikki saa käyttää kaikkien aikaa kuten haluaa, niin tuota mitä sieltä katoaa sieltä katoaa täsmälleen niinku sellainen työ joka riippuu sun aloitteellisuudesta ja todennäköisesti suuntautuu tulevaisuuden kehittämiseen niin sehän sieltä katoaa että siitä tulee sellaista päivän polttavaa reaktiivista. Säheltämistä niin kuin niistä asioista ja ja tavallaan se sun se aika mistä sinun pitäisi päättää niin syödään sieltä aika helposti pois ja ja kyllä ne on tärkeitä asioita mitä sieltä sitten katoaa me joskus vitsille jakanut organisaatiossa siinä lupalappu.

Puhuja 1

Ja että jos.

Puhuja 3

Sä et ymmärrä, minkä takia nyt on? Kutsuttu paikalle niin. Älä mene että. Vähän vähän saa olla organisaatio radikaali, koska kaikki kärsii tästä että kukaan ei tykkää siitä niin minä ja joskus niinku rohkaisisin aloittaa niitä keskusteluja että. Mitä me ollaan täällä tekemässä tänään oikeasti?

Puhuja 1

Totta se olisi niinku tärkeitä pysähtyä sen äärelle, että mitä mitä tehdään, mutta mä jäin miettimättä, että mitä johtaja voisi tehdä tuossa nyt sitten niin kun kannustaakseen sitä huokoisuutta ja sitä, että ei niitä palaveria oltaisi niitä löytääkseen sitä aikaa, että jokainen voisi vähän miettiä ja kehittää sitä omaa toimintaansa.

Puhuja 3

Jota tästä tulee niinku tylsän yksinkertainen vastaus. Mut kyllä tässä se esimerkki on varmaan erittäin tärkeä niinku monessa muussakin niinku johtamistyö laisten tekemisessä, mutta että pitäisi pystyä näyttämään esimerkkiä. Pitäisi pystyä saamaan keskusteluun nimenomaan tämä huokoisuus, että voidaanko me olla ihan koko ajan niinku palaverissa päivät läpeensä ja onko se tehokasta? Onko se järkevää? Onko se tuottavaa, koska valtaosa on tietenkin sitä mieltä, että ei. Että että tota kyllä mä uskon että johtaja on niinku kyky kyky sitä ohjata, mutta täytyisi näyttää esimerkkejä. Täytyisi olla itse sortumatta siihen niinku päättämään ajankäyttöön, niin se voisi olla se ensimmäinen että nää pitää saada mitä tulee tällaisia ajankäyttö juttuihin organisaatiossa. Mä uskon että ne pitää vähän niinku saada yhteiseen keskusteluun. Me voin tässä yksin tehdä hirveän hyvin ratkaisuja, että miten tää pitäisi tehdä, mutta ei mulla yksin ole ihan kauhean paljon niinku valtaa ja voimaa vaikuttaa siihen niinku ajankäytön systeemiin tai kulttuuriin.

Puhuja 1

Toi keskustelu on kyllä hirmu tärkeitä että. Sitä nostattaa siinä siellä esiin.

Puhuja 3

Kyllä kyllä.

Puhuja 1

Joo miten tossa tota etukäteen vähän puhuttiin epävirallisesta vuorovaikutuksesta. Se varmaan tiedetään. Ollaan tunnettu että se on hävinnyt. Ehkäpä minkälaisia vaikutuksia sillä sä oot nähnyt että.

Puhuja 3

No kun tota etä aikaa just se sellainen niinku epävirallinen vuorovaikutus. Tuppaa katoamaan niin se ei. Se ei ainakaan paranna suhteita. Se ei ainakaan paranna suhteita ja ne suhteet on kuitenkin ykkösasia. Jos me mietitään niinku viestintää organisaatiossa niin kyllä mun täytyy sinut. Tuntee varsinkin jos keskustellaan jostain hankalista asioista tai ollaan eri mieltä. Mun ehdottomasti täytyy tuntee sinut kuka sinä olet ja ja ilman epävirallista kasvokkaista aikaa, niin se ei oikein onnistu. Se suhteen rakentaminen siihen pisteeseen, että tässä on vielä erikseen se, että henkilöt jotka tunsimme jo ennen tai sitten henkilöt jotka tulee vaikka uutena organisaation on tullut pandemian aikana etä organisaatio on. En ole kuullut juuri kieltä, joka on sanonut, että kyllä on ollut hieno perehdyttäminen. Nyt on ollut tosi helppo päästä niinku yhteistyöhön näin etänä, että se on aika harvinaista. Että kyllä mä se epävirallisuus ja se sellainen se juttu minkä kertoisin sinulle kahvihuoneessa. Mutten kerro sinulle teamsissa niin se on valtavan tärkeä sen kokonaisuhyvinvoinnin ja kokonaistuottavuuden kannalta. Koska jos jos en teitä tunne niin hankalat keskustelut meidän välillä tulee lähes mahdottomaksi ja tästä on paljon ikäviä seurauksia niinku työlle meidän hyvinvoinnille vaikka meidän oppimiselle esimerkiksi.

Puhuja 1

Jaaha, puhutko koko ajan tuosta kasvokkain kohtaamisesta, voiko? Ottaa sitä kuitenkin, että jos tehdään vaan tonneja tälleen niinku teamsissa tai zoomissa että niin tuota vaikka tää on. Vaatiiko se sen kasvokkain kohtaamiseen?

Puhuja 3

Minä en usko, että se välttämättä vaatii sitä, mutta mä uskon, että se kasvokkainen on parempi, että kyllä meidän on rakennettu rakennettu ihmisinä ja viestijänä siihen niinku kasvoin median ja joku taika siinäkin että ollaan samassa huoneessa. Tai jos tämä ei olisi tärkeää, niin olisiko pandemia ollut vaikeaa? Että että pidän. Pidän niinku pidän kyllä ja tapaamista aivan hyvänä ja riittävänä vaihtoehtona ja oon nähnyt aivan toimivia niinku suhteen rakentamiseen näihinkin, mutta en voi olla sitä mieltä että se on yksi hyvä tai tai en ainakaan että se olisi niinku yksi nopea, että sitten tää kasvokkain on kuitenkin se perinteinen. On parempi, että näin on ihminen rakennettu, mutta pidän kyllä. Pidän kyllä etä vetämänä ja tällaisia niinku ihan ihan riittävän hyvänä. Vaihtoehtona, kun hän ymmärretään, että se saattaa vaatia vähän ekstra, saattaa olla vielä vähän hitaampaa kuin normaalisti.

Puhuja 2

Ja kyllä varmasti varmasti tuossa tosiaan tosiaan sen niin kun ymmärtäminen, että toki riippuen nyt toimialasta ja yrityksestä organisaatiosta. Mutta se että. Että se yksilö tehtävä varmasti meiltä kaikilta luonnistuu. Varmaankin parhaiten nimenomaan vaikkapa kotona etänä, missä ikinä nyt sitten etänä työskentelee kaan mutta. Kyllähän suurimmalta osalta varmasti työnantaja odottaa muitakin muitakin tuotoksia sitten, että se voi olla sitä. Toisaalta ollaan työyhteisön jäsen, joka osaltaan ehkä parhaiten toteutuu ainakin välillä niin, että nähdään livenä kahvihuoneessa, mutta toisaalta esimerkiksi sitten meidän jamkin kaltaisessa kehitti organisaatiossa se tietysti myös se innovaatio, toiminnan varmistaminen ja juuri se. Tulevaisuuden näkymä mistä mainitsinkin, että ne tiettyyn rajaan asti niin voidaan edistää etänä, mutta lähtökohtaisesti kyllä varmasti vaatii sitten sitä liveä

että ja se on jotain sellaista missä tarvitsee olla niinku ennakoivasti liikkeellä, että se ei välttämättä sitten enää onnistu kun ajatellaan, että no niin nyt mun pitää alkaa innovoimaan kun tavallaan se juna on tietyllä tapaa jo mennyt että se on kyllä varmasti hyvin kriittinen teema monissa asiantuntijaorganisaatioissa.

Puhuja 3

Joo me ihan erinomaisia erinomaisia pointteja. Toi toi niinku pointti että tietyt asiat pitää tehdä ennakkoon ennen kuin niitä käytetään, niin se on yksi hyvin olennainen ja toinen on se, että te kehittäjä organisaatioiden voitte miettiä niinku vastausta tähän kysymykseen, että saako ihmiset yksin kauhean hyviä ideoita, että kyllä nyt yleensä se kehittäminen on laadukkaampaa muiden ihmisten kautta ja sitten me vähän niinku en pääse oikein yli enkä. En kiellä etteikö voida yksin tehdä kaikenlaista työtä, mutta ei yksilösuoritus ole mielenkiintoisin organisaatiossa ei varsinkaan kehittämisen tai innovoinnin suhteen, mutta että vaikea kuvitella sitä, että te saatte yksin niinku tajunnan rajoittavia idean niinku yksinään kopissa ja sitten yritätte etene viestiä sen muille niin tää se ei vaan todennäköisesti tapahdu. No. Niin eikö niin?

Puhuja 1

Joo ei ei, ei ihan silleen että ideoita saa, että kyllä se vaatii sen vuorovaikutuksen siinä siinä sitten tuota ja sitten se vaatii sen huoko osuuden mistä mistä aloitettiin että siihen.

Puhuja 3

Jes hyvä pointti.

Puhuja 2

Ja erityisesti tässä ajassa, kun ajatellaan että ollaan ollaan niinku moneen moneen asiaan risteymä, ssä ja yhteiskunnat ovat hyvin kompleksisia, niin silloin toki tarvitaan myös tietoa eri suunnista. Se ei ole vain sitä, että saa muut mukaansa ideoita vaan se, että siitä saadaan niinku järkevää tarkoituksenmukainen niin siihen tarvitaan tieto. Joo eri näkökulmista ja eri toiminnoista ja ja sitä ei välttämättä sitten tosiaan siinä siinä etänä, sillä lailla saa tietysti sitten taas kun saadaan se niin sanottuun junaliikenteelle, niin sekin onnistuu paremmin. Mutta että tietty vaihe sitä ei oikeastaan voi niinku ohittaa tekemällä sen etänä.

Puhuja 3

Kyllä kyllä mun mielestä todella hyvä pointti toi niinku huokoset tuominen vielä tähänkin keskustelu. Koska jos miettisin, että niinku haluan kehittäjille hyviä ideoita ja sanoisin että tehkää niinku niinku keksikään pä yksin äkkiä hyvä idea niin ei se ei se yleensä menee. Se se vaatii, vaatii, vaatii aikaa, vaatii muita ihmisiä, vaatii sitä niinku pallottelua sekä sen niinku vuorovaikutuksen ideoiden niinku näkökulmasta, mutta myös tuosta että kun ei yksin tiedä kaikkea yksin, on aika kuitenkin rajoitus näkökulmat ja ajattelut loppujen lopuksi.

Puhuja 2

Kyllä joo ja mietin.

Puhuja 3

Nyt jätite pohtimaan.

Puhuja 2

Jäätiin pohtimaan. Joo jäi miettimään tuossa mielenkiintoista keskustelua viime viikolla kollegan kanssa. Siitä myös että että että kun hän oli pitkästä aikaa käymässä sitten niin sanotusti livenä työpaikalla ja oli tehnyt muun muassa todella hyvään havainnon itsestään sen, että hän yhtäkkiä huomasi, että kun hän oli siinä avokonttorissa. Ja siinä oli sitä sitä puhetta ja ihmiset meni ja kulki, niin häntä alkoi ärsyttämään se, että että kun hän ei pystynyt keskittymään työhönsä siinä hälinässä ja siitä sitten keskusteltiin pitkään ja hän sanoi, että kyllä hän kuitenkin heti ymmärsi, että nyt niin sanotusti vika ei ole muissa eikä olosuhteissa vaan hänessä, että miten hän saisi niinku itsensä sellaiseen moodiin, että kun hän tulee tulee niinku livenä työpaikalle, että jos hän suinkin pystyisi järjestämään sen niin että silloin hänellä ei ole niitä. Yksilö yksilö tehtävien kovia tavoitteita. Siinä työpöydällä, että se oli hyvin mielenkiintoinen havahtuminen häneltä ja yksi kaikki sitten itseltä myös kun sitä keskustelua käytiin.

Puhuja 3

Kyllä kypsä havainto ajatella ajatella se niinku itsen kautta. Ja tää tää tässä on jännä sellainen vastakkainasettelu joka mun mielestä oikeasti ole olemassa just että niinku etänä etänä vai paikan päällä niin sehän on myös sen funktion että mikä se tehtävä on, mitä pyydetään. Että jos jos me pyydän ideointia niinku tiimin rakentamista, niin en en laittaisi teitä kotiin tekemään sitä, mutta jotkut toiset tehtävät aivan hyvin voisoin laittaa ja mun mielestä se olennainen asia on se, että. Ollaanko me mahdollistettu ammattilaisella valita omaan työtehtävään sopiva tila ja aika. Ja jos me mennään sen autonomian kautta niin sitten yleensä tulee parempia vastauksia sitten kuitenkin, että tähän on osaltaan myös esimerkiksi työtila suunnittelu niin yksinkertaiselta kun sekin tuntuu niin niin tota se voi auttaa ihan valtavasti niinku meidän hyvinvointia ja tuottavuuden että tuottavuuteen että tää kyseinen henkilö pystyisi menemään vaikka hiljaiseen tilaan, mikäli on sellainen joka sitä vaatii.

Puhuja 2

Kyllä kyllä joo. Joo että se, että kuitenkin ne kukaan meistä. No tietysti tää on taas niinku esimerkki tietyllä asiantuntijaorganisaatiossa, mutta se että kukaan varmaan pysty koko päivää varaamaan johonkin niinku kevyen taakseen siellä ja täällä työkavereiden kesken, että se on niin rikkonainen. Joka tapauksessa tää meidän työ työarki että siinä mielessä. Tosi tosi tärkeä se, että meillä olisi niitä erilaisia tiloja. Toki sitten tämä henkilö itsekin toi toisaalta myös hyvin esiin sen, että niin että miten siellä on ennen ennen koronaa, että eihän sillä ole edes miettinyt, että ei häntä silloin ärsyttänyt, että ja saattoi mennä niinku kahvitauoilla välillä lipsahtaa pitkiäkin aikoja ja avokonttorissa saatiin välillä pysähtyä juttelemaan pitkäksikin aikaa, eikä hän silloin ajatellut, että no niin, nyt mä en suorita sataviisikymmentä prosenttisesti mun tehtävä yksilö tehtävä, että se on ehkä myös semmoinen ajattelutavan. Muutos nyt meillä edes.

Puhuja 3

Kyllä joten kyllä ja tuossa on. Tuossa on sellainen elementti mikä meidän pitää varmaan vielä huomioida on tää. Meidän täytyy ihan oikeasti totutella takaisin sosiaaliseen kontaktiin niin tyhmältä kuin se kuulostaakin, niin pitää niinku opetella olemaan ihmisten kanssa jälleen. Ja ja se menee vähän eri tahtiin eri ihmisille, että kyllä mä tiedän sellaisiakin työpaikkoja jotka joutuu niinku sen kanssa vastatusten että ihmisille on niinku. On vaikeampaa olla ryhmä tilanteessa kuin ennen tai vaikka tuolla melun sietäminen, niin kyllä nyt luulisin että se muuttuu jos ei ole tottunut, että voi olla myös että meillä on vähän sellainen etsikkoaika missä me myös niinku etsitään totutellaan. Testataan opitaan tai ainakin toivoisin, että suhtaudutaan niinku oppimisen kautta nyt tähän vaiheeseen.

Puhuja 1

No joo hyvä pointti ja mun mielestä ainakin oppimista myös siinä tuosta vähän on sivuttu sitä että tuntuu että nyt se tehokkuusajattelu on se että niitä tehdään niitä tehtäviä ja tehokkaasti että että että sitten kun menee työpaikalle ja näkee muita niin ymmärtää sen merkityksen että sekin on tehokasta työaika kun minä keskustelen niiden kollegojen kanssa mutta se ei vain mene minulle ainakaan kaaliin. Se on jossain tuolla päässä niinku hirveästi joudut tekemään töitä.

Puhuja 4

Joo joo.

Puhuja 3

Joo kyllä kyllä se on toi tehokkuuden määritelmä. Meillä on ainakin keski keskimääräisen organisaatiossa on on vähän väärin ja se tarkoittaa organisaatiossa niinku työhön käytettyä aikaa, mutta eihän aikaa ole tuotannontekijä niinku yksinään että jos väsyneet tai kiukkaiset ihmiset tekee töitä niin ei se tunti ole sama kuin tota hyvä energiset positiiviset ihmiset tekee töitä että että niinku tunnin sisällä tapahtuva asia on myös merkityksellinen että tehokkuus ei ole vaan että minä tässä teen. Ei se ei vaan ole, että siellä sisällä tapahtuvat sen tunnin sisällä tapahtuvat elementit on joskus jopa tärkeämpiä, josta esimerkiksi vire. Tunnelma osaaminen kellonaika nää on hyvin tärkeätä.

Puhuja 2

On toi oli kyllä tavattoman. Hyvin sanottu, niin tämä on. Se että että. Ehkä semmoinen niinku. Suorittava osin ehkä vähän kiukkainen ihminen. Ei ei tosiaan ole samanlainen kuin semmoinen hyvä tuuli, hyvä tuulinen, voimaantunut ja se, että että kyllähän totta kai laatu usein edellyttää sitä, että ei vain mennä niinku tehokkuuden sumussa eteenpäin, vaan pystytään katsomaan vähän joko helikopterista.

Puhuja 3

Kyllä kyllä.

Puhuja 2

Tai sinne horisonttiin tavalla tai toisella, että voidaan mennä aika pitkällekin niin sanotusti vikaan jos ei pysähdytä välillä.

Puhuja 3

Ehdottomasti ehdottomasti ja se ja tohonkin se huokoisuus liittyy, että eihän, eihän ihminen ole sellainen systeemi, että se on tehokkaimmillaan ja niinku kymppillä joka päivä ei ei se ei vaan niinku toimi että se se ei voi mennä niin eikä eikä muutenkaan niinku systeemit näin toimi että. Minä tykkään kyllä. Tehokkuuden käsitteestä mä tykkään tuottavuuden käsitteestä, mutta minä en vaan tykkää siitä, että mä luullaan että se on samaan aikaan kun käytetyt tunnit, koska se ei ole. Että tunnit on tärkeä, mutta se ei ole itsenäinen niinku tehokkuus tekijä. Ja jos me ajatellaan niin sitten mä niinku uppoudutaan vaan jotenkin suorittamaan ja tekemään sitä tuntia itsessään ja katsotaan meidän niinku kellokortin saldoa, mutta ei se ihan oikeasti kerro meidän tuottavuudesta tai hyvinvoinnista just yhtään mitään niinku pelkästään se aika.

Puhuja 1

Minä en nyt jotenkin jumiin siihen aikaan. Mitä tuossa sanoit että että niin kun että nyt että toivottavasti me käytettäisiin tätä oppimisen aikaa vai miten se oli?



Puhuja 4

Oh joo.

Puhuja 1

Niin minusta toi oli oikein hyvä, että miten me saataisiin se niinku organisaatiossa tai johtajana se, että oikeasti niin kun. Hoksattiin taas se, että joo, tästäkin pitää oppia eikä me olla vielä ikinä ihan välttämättä ihan hyviä tässä etänä toimimisessa tai aika muuttuu. Meidän pitää muuttua enemmän ehkä hybridiin tai en tiedä.

Puhuja 3

Joo kyllä joo nyt nyt voisi nyt voisi oppia, että nyt nyt on niinku ikkunaan avattu sellaiselle keskustelulle pitäisi olla se rohkeus pysäyttää mitä mä laitan muutaman kerran sivuttu niinku että pysäyttää ja niinku 2 kysymystä. Että että niinku. Mitä me halutaan palauttaa, mitä meillä oli aikaisemmin tässä yhteistyössä ja miten miten virhettä ei haluta toistaa niinku enää uudella. Ja minä lähtisin oikeasti sen kautta, että niinku kun mä uskon, että organisaatio pystyy jostain ylhäältä ratkaisemaan, että meidän työnteon tapa nyt tämä ja sitten joku käy kertomassa, että me ollaan meidän täytyy olla toimistolla 14,5 tuntia, joka on jakautunut niinku tiistain ja torstain tai johonkin. Niin tuota minä en usko, että se on järkevää ohjausta, että se pitäisi ehkä mennä sen ammattilaisen autonomian kautta. Että miten miten ihmiset päättää, milloin ja mikä on paras tapa töitä tehdä, niin sitten se itsestään myös ottaa huomioon ne vaateet olla toimistolla olla asiakkaiden kanssa tai olla olla tuotannossa noin niinku mulla on hyvin erilaisia niinku asiakasorganisaation myös nää keskustelut on on erilaisia, mutta jos ajatellaan johtajan näkökulma nyt pitäisi niinku pysäyttää ja viitsii käydä sitä keskustelua niin säästäisi aikaa myöhemmältä vaikka se tuntuu nyt että onpas vaikeeta pysäyttää ja on. Kaikilla on aina olevinaan kiire tehdä kaikkea, mutta mutta se maksaa aikaa jos mä kävin sitten keskustelun ajoissa.

Puhuja 1

Tuossa vähän haastan semmoista niinku ammattilaisen vaateet tai oma päätös siitä että mitä se on että kun kun mä mä oon ainakin huomannut sen itsestäni että mä itse haluan priorisoida joskus sen, että kyllä mä täällä yksin teen paljon tehokkaammin töitä kun tulen sinne toimistolle, mutta joudun perustelemaan itselleni sitä että hei siellä ne muut ehkä tarvitsee sitten mua kuitenkin. Niin tavallaan se että osaanko mä ammattilaisen. Onko mulla tarpeeksi niinku ymmärrystä nyt tilanteesta ammattilaisena, että mä osaan sitten itse päättää sitä, että missä mun pitäisi olla? Ehkä tarvitsen apua.

Puhuja

Joo ihan ihan.

Puhuja 3

Itse ihan ihan hyvä haastoi, että on on ihan varmasti totta, että esimerkiksi meidän sellainen persoonallisuus viritys kun ekstroversio, niin totta kai vaikuttaa siihen, että mitä minä luulen niinku tehokkuuden että. Että mulla on mulla on kyllä kavereita jotka pystyy 8 tuntia juttelemaan kollegoiden kanssa kahvituolla niinku ihan aivan vaivatta niitä sanotaan ekstroverttejä ja tota ne tekee todennäköisesti väärän ratkaisun sen niinku asian suhteen tai niinku onhan meillä henkilökohtainen noja enkä voi väittää että kaikki meistä on parhaita tai kukaan meistä on niinku paras. Kellään on paras viisaus siihen miten tää pitäisi tehdä. Ehkä se lukko on kuitenkin siellä, että miten tää keskustelu olisi yksi. Että, että miten kollegatkin voi kertoa sulle, että hei kyllä kyllä me

haluttaisi niinku hiekka sinut täällä nähdä edes keskiviikkoa sinne, että että ehkä se yhteinen keskustelu olisi se miten me päästäisiin lähemmäksi parempaa tapaa. Täydellistä ei kuitenkaan ole. Että eihän me. Me ei saada niinku. Kaikkea sähläämistä emme saa työelämästä pois sitten kuitenkaan.

Puhuja 1

Joo yhteinen keskustelu.

Puhuja 3

Mutta hyvä, erittäin hyvä, erittäin hyvä pointti kyllä, että ei se kyllähän se meidän oma oma viritys vaikuttaa myös siihen, että kuinka kuinka fiksusti näemme. Mikä olisi työnteon tapa, että emme ei me olla yksinään viisaita senkään kanssa, että. Miten tää kannattaisi tehdä?

Puhuja 1

Joskus on helppo tehdä niitä helppoja päätöksiä. Tavallaan saa helppoja vaihtoehto meidät.

Puhuja 3

Täsmälleen täsmälleen, mutta kun mä tykkään olla täällä kotona, niin sitten sanon että no me on täällä kauhean tehokas ja se välttämättä kaikkiin tehtäviin pidä sitten paikkaansa.

Puhuja 1

Että sitten. Juuri näin. Joo että sitä tulkitaan niin niinpä niin. Siinähan taas tulee sitten se esimies hyvin niin kun esiin että antaa antaa ja vähän pakottaa kin meitä ehkä keskustelemaan ja miettimään pysähtymään tuon asian äärelle.

Puhuja 4

Just näin. Joo oikein hyvä.

Puhuja 3

Joo ja ja nyt tullaan taas siihen niinku korkeamman tason esimiestyö lahjoittamista menee kuitenkin sen niinku tuntemisen kautta. Aina siinä ei ole niinku ei ole mitään vaihtoehtoa muuta kuin tuntee ihmiset. Niin kyllähän tuossakin vaaditaan sitten se niinku tunteminen siitä, että mikä mikä on hilkalla tai mikä on kallelle niinku sopiva moodi, niin kyllähän siitä pitää ulkopuolelta myös tarkkailla yrittää ymmärtää kuunnella.

Puhuja 1

Kyllä joo. Mitäs sulle tässä niin tota meiltä löytyisi varmaan hirveän paljon kaikenlaisia hyviä aiheita keskustella, mutta että meillä on kohta puolisen tuntia tässä löydetty asioita, niin miten sä nyt näkisit tässä? Mikä sen johtajan rooli tai johtajan tärkeimmät asiat on tässä etä johtamisen tai hybridin johtamisessa tai miten se ikinä onkaan johtamisessa. Tässä ajassa.

Puhuja 3

No ainakin yksi sellainen pullonkaula, mistä en tiedä puhummeko tarpeeksi. En osaa sanoa on. On se niinku oma jaksaminen. Että, että jos mä väsyä sen johtajan tähän tähän työnteon tapaan, niin silloin kerrannaisvaikutuksia seuraavassa vaikutuksia sinne niinku. Että, että olisin hyvin kiinnostunut siitä, että kuinka rankka tämä työnteon tapa tällä hetkellä on sille johtajalle itselleen. Mikä on oma kuormitus tilanne, mikä on oma oma ajankäyttö kyky, kuinka kuinka kuormittavalta ylipäättään elämä

tuntuu niin tää on sellainen pullonkaula minkä mä ratkaisin ihan ensin ja nimenomaan itsetuntemuksen kautta, että jos jos se tiimin tiiminvetäjä on se joka kärsii eniten niinku että niinku etätyö. Etä toiminnasta tai hybridi toiminnasta, niin kyllä täällä on seurauksia myös siihen tiimiin. Minä minä itse asiassa nykyaikana katsoo sitten ihan oikeasti se niinku johtajan oman kuormituksen kautta ensin. Ainakin vähän törmää hyvin säännöllisesti.

Puhuja 1

Kun sulla on jotain hyviä hyviä tapoja mitä oot kuullut mitä mitä johtajat ovat keksineet tai tehneet tai löytäneet.

Puhuja 3

Joo on on on kyllä paljonkin. Toki ne on aina aina kauhean yksilöllisiä, että että ihmisiä olemme kaikki ne on hyvin yksilöllisiin mitkä, mutta niinku kaikista. Kaikista niinku hölmö immät kautta helpoimmat on, että niinku mun valmennettavat johtajat yleensä keksiä, että ne laittaa niinku lounaan kalenteriin, tauot, kalenteria tai tai vaikka jakaa päivänsä aamupäivää iltapäivään sen mukaisesti, että millä aivoilla tehdään aamupäivä iltapäivä, että ihmiset ei mun mielestä tarpeeksi arvosta ajoituksen merkitystä niinku sen työpäivän tuottavuuden tehokkuuden kannalta. Että kyllä nyt. Te teistäkin arvaan, että te ette ole kaikista tehokkaimmillaan ne 13, 30 ja minä ainakaan ole. Kyllä tyhmin, että nyt nyt mulla on hyvä vire, mutta 13 30 muut on tyhmäksi puoleksi tunniksi ja ikävä kyllä joskus joudun olemaan silloin vielä stagella vetää koulutusta. Mutta tota ylen niinku hyvin tyyppillisesti mun johtajat keksii jonkinlaisen itselleen osoitetun niinku säännöllisyyden kalenterin kautta ja hyvin usein se on muista mennä lounaalle muista nousta ylös tai niinku varjele sun aamupäivän 9 viiva 11 aikaan tän tyyliin ei ihan oikeasti on on aika yksinkertaisia ne interventiot sitten kuitenkin ja aina toimii siis niinku lähes vakiona ja sitten jossain vaiheessa unohdetaan. Ai niin nyt mulla ei ole se lounas ollut. Kalenterissa sitten kallen vaikeaksi tehtäväksi tulee sanoa että no mitäs jos laittaisit sen sinne takaisin ja taas toimii että. Että se on tavallaan niinku itsensä johtamista tai itsensä kohtelee mistä vähän niinku silleen yksinkertaisesti se se kuulostaa hassulta ne on tosi yksinkertaisia, mutta joskus se on niinku toi lounas voi olla ihan valtavan ratkaiseva jos mä jos mä ajattelen sen niinku se niinku johtajan vire tilan energiansa tason kautta ja se on väsynyt ja ei syönyt ja sille heitetään hyvä idea kello 2.00 niin sehän vastustaa sitä koska se on väsynyt ja ei syönyt. Ja ja tällä interaktio on sen takia. Haitta että jos myös en saanut sen sinne niinku hyvässä vireessä syöneenä niin tää olisi joku. Tuotto eli eli niinku ne hyvät hyvät neuvot niin välillä niinku jopa typeryttävä yksinkertaisia niinku malleja että että laita lounas kalenteriin sellaiseen aikaan kun se on sulle.

Puhuja 1

Ja tuo on just siihen niinku esimiehen hyvinvointiin vaikuttaa heti suoraan suoraan tuohon asiaan.

Puhuja 3

En en en ymmärrä miksi niinku suunnittelisin esimiehestä niinku väsyneenä kiukkuisen ja niinku nälkäisen että tää ei vaikuta hyvältä idealta varsinkaan jos se on 11. palaverissa vielä kiukkuisena on aikaisena ja väsyneenä niin en voi pitää tätä tuottavana.

Puhuja 2

Joo eikä varmaan ihan ehkä se empatia kaan ei sitten ihan parhaimmillaan olisi. Tuota tulee vaikka työntekijälle joku ollut ihan. Aidosti haastavaa asiaa, jonka kanssa haluaa lähestyä sitten.

Esihenkilönä niin niin on. Varmaan hyvä että on on juonut ja syönyt ja nukkunut varsin hyvin tässä kyllä.

Puhuja 3

Tän joo ehdottomasti. Toi on ihan erittäin erittäin hyvä pointti, että toi empatiakyky menee kyllä, kun meidän yksi yksi yön sitä johtajaa valvotaan, niin sen empatiakyky on mennyt ja se ei voi ennakoita minkälaisia keskusteluja sille päivän aikana tulee. Joten, joten vireen ja hyvinvoinnin pitäisi olla aika aika hyvällä tasolla, jotta pystyy vastaanottaa tärkeitä asioita. Toi empatiakyky on ihan ihan olennainen, että ei se niinku. Yhä yön et pois niin se kyllä menee. Kaikki alkaa tuntua vähän uhkaavalta.

Puhuja 2

Kyllä kyllä se näin on. Varmasti itse kullakin sama mikä.

Puhuja 3

Se on joo. Se on kyllä ehdottomasti vaikuttaa kaikkeen samalla tava.

Puhuja 2

On niin niin sitä kuitenkin. Tarvitaan hyvässä työyhteisössä ja ja semmoisen niinku turvallisen ilmapiirin varmistamisessa nimenomaan varmasti sitä, että pystyy aina kohtaamaan ihmisen ihmisenä. Että että kyllä.

Puhuja 3

Mä en voi. En voi vastustaa. Mun on pakko kertoa tästä käytännön esimerkki. Mulla on ollut ollut sellainen esimies uralla, joka joka vieläkin toimii niissä tehtävissä ja tiedän tiedän ne toiminnasta on muutenkin muutenkin muutenkin paljon. Hän on erittäin hyvä ja hän esimerkiksi jos hän on väsynyt. Ja hänelle tullaan kertomaan ideaa, niin hän hän on saattanut sanoa niinku että että kalle he on tänään niin väsynyt, että mä ammun tuon sun idean alas ja nyt kerrot sen, että voitko tulla huomenna ja se on jotenkin niinku toi on aika taianomaisesti. Toi on niinku todella korkean tason ymmärrys siitä, miten se vuorovaikutus on, että älä tule tänään sanoo myös tänään niin huonolla tuulella, että jos toi on hyvä idea niin mä vahingossa saatan saatan niinku nirhata sen että tulee tulee huomenna ja siinä säästyä taas paljon niinku. Aikaa ja rahaa ja hyvinvointiin.

Puhuja 1

Joo vaatii paljon sitä itsetuntemusta ja sitä huomiota siihen omaan tilanteeseen kulloiseenkin tilanteeseen, että on hereillä että millä mielellä on.

Puhuja 4

Kyllä kyllä.

Puhuja 1

Mutta kyllä näillä puheilla ne kyllä allekirjoitan tuohon, että kannattaa esimiehen katsoa se oma hyvinvointi ensiksi, koska sillä pystyy vaikuttamaan niin paljon. Siihen koko yhteisön toimintaan.

Puhuja 3

Joo joo ehdottomasti ja ja minusta se on vähän sellainen niinku se on vähän sellainen keskustelunaihe mitä ei ainakaan en osaa yleisesti ehkä sanoa tai haluaa yleisesti väittää, mutta

organisaatioista kun minä menen organisaatio missä on. Edes yli 50 50 ihmistä niin mä löydän sieltä jonkun kerrostuman missä on henkilöitä joilla on jaettu johtamis tehtäviä tai joille on jaettu vastuuta muiden hyvinvoinnista. Mutta jotka kokee, että kukaan ei heidän hyvinvointiaan tue. Tää löytyy niinku organisaatiosta. Lähde lähes ne on joskus työnjohtajia. Joskus ne on jotain päälliköitä. Mä en tiedä missä kerrostuma löytyy, mutta yleensä se löytyy siis henkilöitä joilla jaettu vastuuta muiden henkilöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta, mutta kokee että heillä ei ole sitä tukea organisaatiossa. Tää on tää on harmittavan yleinen ilmiö.

Puhuja 1

Joo, allekirjoitan. Tuon kyllä varmaan ajatellaan, että jos esimiehet pitää esimiehet hän pitää muiden hyvinvoinnista huolta, niin eihän heidän heidän hyvinvoinnistaan välttämättä.

Puhuja 3

Joo ja vaikka niin vaikka vaikka just nimenomaan pitäisi jotta voi just.

Puhuja 1

Kyllä se näin on. Mutta eikös me taas minua melkein päädytty ihmisistä huolen pitämiseen taas niin kun aina tässä, että ihmisestä on kysymys tässä etä johtamisen johtamisessa yleensä että.

Puhuja 4

Joo kyllä.

Puhuja 1

Ja esimiehistä ihmisinä, että miten toimivat.

Puhuja 2

Niin sekin sekin vielä.

Puhuja

Niin kyllä.

Puhuja 1

Kyllä sekin siinä. Kiitos kalle.

Puhuja 3

Tää on tiskille siitä riippumatta ihmisiä organisaatit täynnä.

Puhuja 2

Niin kyllä juuri se.

Puhuja 1

Juuri se, mutta kiitos kalle näistä tota ajatuksista taas lähti pörräämään päässä oikein kovasti ja mietityttämään, että mitä itse voisi tehdä paremmin. Pysähtyä miettimään siis asioita.

Puhuja 3

Arki kiitos. Tää oli oikein oikein mukava rupattelu tuokio.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Puhuja 1

No niin. Kiitoksia.

[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]