

Mitä tapahtuu (tai voisi tapahtua) henkilöstökyselyjen välissä?

Etevä etäjohtaminen -podcastit

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

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

Mukana tässä podcastissa

Esittäjä 2 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Hilikka Heikkilä

Esittäjä 1 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Mirva Leppälä

Esittäjä 4 Andy Lundström

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 hilikka. Täällä sitä taas ollaan.

Puhuja 2

Niin ollaan luurit päässä ja innokkaana kuuntelemaan, että missä tänään puhuttaisiin.

Puhuja 1

Joo, tänään on perjantaiamu. Ja ja ulkona on pakkasta ja työviikko takana hiljalleen kaikilla ja varmasti perjantaisin. Voi joskus tulla mieleen se työn merkityksellisyys esimerkiksi ja ja se teema, mistä on paljon puhuttu, että että tota onko viikko ollut raskas antoisa vai onko vain painettu menemään ja miksi on painettu menemään, että tänään meillä on mielenkiintoinen, mielenkiintoinen ja hyvin ajassa oleva tota teema keskustelussa ja meillä on vieläpä vielä vieras. Ei tarvi ihan kahdestaan täällä porista.

Puhuja 2

Mm se antaa aina uusia näkökulmia meillekin, että mistä asioista puhua ja nyt me olemme saaneet tosiaan lundström andyn tänne kertomaan meille, että millaisilla ajatuksilla he on miettinyt, että tätä työelämää ja ehkä niitä keskusteluja siellä. Tervetuloa andy meidän kanssa puhumaan.

Puhuja 4

Iso kiitos. Kiva olla täällä tota. Joo tota puhumassa. Mähän oon itse podcastien tota suurkuluttaja. Rakastan podcasteja ja teen kaikkeni aina että löytäisin uusia uusia podcasteja ne on. Ihan niinku erinomainen. Tapa tavallaan. Saada semmoista omaa aikaa, jos näistä on itselle ainakin ollut.

Puhuja 2

Se on totta joo ja mennään vähän semmoiseen omaan kuplaan sillä. Ei podcasteja joo. Mutta kerropa mistä me törmättiin tämmöisen teidän humble yritykseen ja siellä niinku mistä se ootte lähtenyt liikkeelle?

Puhuja 4

Tai jos näet. Joo tota. Mä voisin vaikka aloittaa. Mä voisin vaikka aloittaa siitä, että. Että olin aikaisemmin mukana firmassa nimeltään the significant company, joka on yritys joka tekee henkilöstökyselyissä ja ja itse asiassa ennen sitä. Sitä yritystä, niin mä en ollut tehnyt tähän niinku johtamiseen ja HRN suoraan liittyen töitä suoraan, mutta mä menin mukaan siihen firmaan ja ja tällä firmalla oli myös sisar yritys nimeltä lidl soft. Niin mä innostuin ihan äärettömän paljon. Työelämän kehittämisestä ja mä sain siitä niinku älyttömän iso kipinä kipinä siihen ja ja no significant kompanian meillä oli oli tota oma tuote jonka nimi on on signe henkilöstökysely ja me tota tuotiin se markkinoille siinä kaksituhattakuusitoista kaksituhattaseitsemäntoista ja asiakkaat tykkäsivät siitä ihan älyttömän paljon ja se oli uusi tapa tehdä henkilöstökyselyissä ja mä olin siitä erittäin innoissani ja se oli erittäin kiva taina itselleni ja. Mahtava kasvun paikka ja näin. Mutta samalla sitten kun me tehtiin niitä henkilöstökyselyissä, niin te tiedätte miten niitä henkilöstökyselyissä tehdään useimmiten eli kerran vuodessa niin mä soitin asiakkaille että heidät nyt olisi aika tehdä. Toi henkilöstökysely tehtiin se kysely analysoinnin tulokset purettiin ne johtoryhmälle ja sitten vuoden päästä mä soitin uudestaan asiakkaalle, että hei nyt olisi aika taas tehdä toi toi kysely ja asiakkaat siis tykkäisi tuosta ihan älyttömästi mut mua rupesi kiehtoo paljon sitä, että hei mitä tapahtuu näiden mittauksen välissä? Ja tulini tavallaan niin ja tulini tavallaan siihen lopputulokseen, että että venasin nyt, että jos me tehdään henkilöstökysely vaikkapa 2 kaksikymmentäyksi kaksikymmentäyksi ja ENPS vaikka otetaan yksi tämmöinen yksinkertainen mittari niin se on vaikka 20. Ja sitten me tehdään seuraava tutkimus vuonna 2 2 ja ENPS on noussut vaikkapa 2 eli se on se on kaksikymmentäkaksi niin sittenhän me tänä päivänä niin me juhlitaan näitä hetkiä tosi paljon eli että että me ollaan saatu. Joku joku luku nousemaan vaikka 2. Mutta sitten taas. Kun me ruvetaan totta miettimään niin sitten sittenhän tota me hiffaa taan aika nopeasti, että itse asiassa niin tähän on vaan jäävuoren huippu. Se on hetki kerran vuodessa, kun kun me mitataan sitä työntekijäkokemusta ja tavallaan kerätään kaikkien ihmisten kokemus yksi ja annetaan sille joku luku. Todellisuudessa kun me mietitään työntekijäkokemusta. Niin työntekijä kokemushan on asiaa. Joka on aika paljon monimutkaisempi tai ei nyt monimutkaisempi. Mutta, mutta mutta. Tavallaan, jos sillä sitä työntekijäkokemusta pitää haluaa kehittää niin niin pitää mennä vähän syvemmälle. Ja tota. Esimerkiksi 100 hengen firmassa, niin meillähän on 100 eri kokemusta. Koska meillä on 100 eri ihmistä siellä ja työntekijäkokemus on sellainen että se ei muutu 2 kertaa vuodessa vaan se muuttuu. Jos me halutaan siihen päästä kiinni niin niin se tapahtuu sen hyvän ja siihen henkilötyön kautta. Ja kun me ruvettiin miettimään tätä. Hambo yhtiön perustamista. Niin tää oli nimenomaan se meidän lähtökohta, että me haluttiin päästä kiinni siihen, että mitä mitä tapahtuu

säännöllisesti siinä siinä esihenkilö työssä ja mikä on se? Kaikista tärkein väylä päästä kiinni siihen työntekijä kokemukseen ja tultiin siihen lopputulokseen. Se kaikista tärkein asia on se, että se esihenkilö käy tiimillä sinänsä kanssa säännöllisiä ja merkityksellisiä keskusteluita. Kun sen saadaan toimimaan, niin sillä me voidaan jatkuvasti vaikuttaa työntekijä kokemukseen. Ja tarjota nimenomaan jatkuvaa yksilöllistä huomiota. Ja ja johtamista. Koska mun mielestä se johtaminen on ennen kaikkea palvelu mitä pitää tuottaa jatkuvasti. Niin tää nyt oli aika pitkä tarina, mutta mutta, mutta, mutta tää oli tavallaan se meidän lähtökohta että että tähän me haluttiin päästä kiinni ja me me tota perustettiin tiimi. Keväällä kaksikymmentäyksi perustettiin tiimiin ja perustettiin myös yritys tätä varten ja aloitettiin kehittämään tätä humble tuotetta. Aloitettiin tuotekehitys tosiaan ja ja sitten syksyksi kaksikymmentäyksi me päästiin ulos ulos markkinoille ja. Sitten mulla iski semmoinen ihan jäätävä. Ja tota tavallaan tämmöinen että että oikeasti että mitä mitä mä oon mennyt tekemään, että että onko tässä mitään järkeä että joo tää on meidän mielestä hyvä juttu, mutta mutta tuleeko kukaan tavallaan tykkäämään tästä meidän jutusta, että tuottaako se kenellekään mitään arvoa? Mutta meillä oli meillä oli superhyvä onnea siinä siinä alkuvaiheessa, että me saatiin saatiin saman tien. Hyviä meille super supertärkeitä asiakkaita jotka oli a valmiita maksamaan tästä asiasta ja ennen kaikkea tavallaan viemään tätä tätä ajattelutapaa siihen heidän omaan. Organisaatio niin niin periaatteessa puoleen vuoden jälkeen, kun me oltiin päästy markkinoille, niin meillä oli jo. Käyttäjiä 10 eri maissa ja me saatiin niinku erittäin paljon palautetta tuosta tuotteen kehittämisestä ja ollaan nyt pystytty yksi asiakkaiden kanssa. Kehittämään sitä. Sitä tosi paljon. Mutta tästä tää on niinku lähtenyt liikkeelle tää ramboll. Hampaille yritys. Oli vähän pitkä vastaus, mutta.

Puhuja 1

Teillä siellä niinku sä sanoitkin tossa tavallaan mikä siellä oli yksi semmoinen kirkas ajatus oli ne. Niin tota säännölliset merkitykselliset keskustelut ja ja tota jos jos ajattelee nimenomaan johtamistyötä niin niin sehän se tietysti. Se se ajan puute han siellä on on usein tosi merkittävä, että seikka joka haastaa sitä, että vaikka olisi tahtoa ja vaikka taitoa kin siihen siihen, niin sitten se se aika on niin kortilla, mutta tota toisaalta että te olette luonut siihen vähän niinku työkalua, eikö niin joka auttaa?

Puhuja 4

Joo joo.

Puhuja 1

Esimerkiksi siihen, että pystyisikö avaamaan vähän tai antaa jotain vinkkejä siihen, että no mikä siellä tavalla, minkälaisin keinoin tai miten eri tavoin sitä sitä voi sitten niinku viedä eteenpäin. Tai, onko siinä loppujen lopuksi kyse nimenomaan siitä, että muistaa ne asiat tehdä, että mihin se teidän työkalu ikään kuin ohjaa?

Puhuja 4

Joo se se se perusajatus siinä työkalussa on se, että. Siinä on monta eri, siis elementtiä, mutta jos me lähdetään vaikka liikkeelle siitä, että mennään takaisin siihen 100 hengen firmaan vaikkapa esimerkiksi niin niin 100 hengen firmassa niin siinä on monesti se tilanne että että siellä on yks 2 tiimiä missä on jo hyviä käytäntöjä tähän tän tyyppisille asioille. Mutta haastehan on se, että miten me? Saadaan tää homma. Tapahtuma on tavallaan koko firmassa, eli tavallaan että syntyy sen. Joo yhdenmukainen tapa tehdä tätä asiaa. Niin ja haaste siihen että miksi kaikki ei sitten tätä tee niin niin se johtuu monesta asiasta. Yks on tietysti se, että firmassa ei ole koskaan luonut semmoista. Hei tää on meidän tapa tehdä tätä ja ja toinen asia on se, että sitten esihenkilö työstä niin ollaan aika

huonoja vaatimaan hyvä esihenkilö. Työtä, että monesti niinku HR valitettavasti sanoo, että olisi kiva jos kävisit näitä keskusteluita kun se sana pitäisi olla se, että hei meidän organisaatiossa niin me panostetaan hyvään johtamiseen ja se tarkoittaa muun muassa sitä, että sä teet tätä ja tätä. Niin me ollaan meidän työkalun ensinnäkin luotu tämmöisiä valmiita malleja. Eli yritys voi. Luoda sinne omia malleja tai hyödyntää meidän tämmöisiä. Best practices. Just näihin vaan vaan keskusteluihin eli ja näihin merkityksellisiin keskusteluihin. Eli täällä on valmiita malleja. Se on se ensimmäinen asia se valmis malli niin mahdollistaa sen, että että syntyy se meidän tapa meidän organisaatiossa käydä näitä keskusteluita. Toisekseen niin sinne määritellään myös tämmöisiä. Tämmöisiä tota me puhutaan ohjelmista eli ohjelmien kautta niin me me sitten määritellään siinä tiimissä tietty frekvenssi millä frekvenssillä käydään näitä keskusteluita. Best practice on keskusteluissa. Jos jos tiimi ei ole liian suuri niin on se että sitä käydään 2 viikon välein. Mutta sitten totta kai jos tiimi on tosi suuri niin kerran 4 viikossa tai tai jopa suurempi, mutta kuitenkin se että pystytään luomaan sinne tää tää jatkuvuus. Kolmas asia on se, että että me ollaan integroitu meidän työkalu vahvasti tuohon microsoftin ekosysteemiin ja se tarkoittaa muun muassa sitä, että se integroituu kalenteriin ja ja ja meillä on kaksisuuntainen integraatio kalenteri. Eli kun esihenkilö menee sinne näkee että hei että mulla on mirvan kanssa varaamatta one tuon keskustelu. Hän klikkaa vaan mirvan kuva ja sitten tää meidän työkalu ehdottaa että hei että tässä olisi hyvä hetki teillä käydä eli se katsoo kalenterista koska me voidaan käydä se keskustelu ja sitten. Sitten vaan klikataan, että hei että OK varataan se niin sitten se luo kaikki ne kalenterimerkinnät laittaa sinne kutsu teksti että laittaa sinne linkit niihin keskusteluihin ja niin pois päin eli ja säästää sieltä esihenkilölle super paljon aikaa. Ja sitten se. Iso iso juttu siinä on se, että sitten kun meillä on varattu se yksittäinen keskustelu, niin aina ennen sitä keskustelua, niin siihen keskusteluun pitää valmistautua. Se on niinku meillä se. Super super sanotaan mä oon sun tiimissä ja mulla on sun kanssa tulossa tota one keskustelu huomenna niin jos mä en ole siihen valmistautunut niin ilmoittaa mulle päivä ennen sitä keskustelua että hei että sulla on vaan tuovani. Huomenna muistetaan valmistautua siihen. Sitten mä avaan sen keskustelun ja sitten mä vastaan muutamiin kysymyksiin missä mä reflektoi sitä mun omaa fiilistä mun omaa tilannetta. Ehkä mä päivitän mun tavoitteita vähän riippuen mitä siihen malliin. Tuotu ja kun mä oon sitä tehnyt niin mä oon itse tavallaan valmistautunut siihen keskusteluun pohtimalla sitä omaa tilannetta ja sitten sä pääset lukemaan ne vastaukset läpi ennen sitä keskustelua ja tää muuttaa tosi dramaattisesti sitä keskustelua. Koska sitten mennään tavallaan samoilla premiseistä sisään siihen keskusteluun. Me tiedetään just tarkalleen, että mistä tänään puhutaan, mitkä on mun fiilikset ja me voidaan siitä jo saada. Tosi hyvä ja merkityksellinen keskustelu aikaiseksi. Eli tähän on paljon sitä mitä me ollaan. Mietitty, että aah miten me tehdään tästä asiasta tosi helppo sille esihenkilölle. Mutta mutta myös tää että miten me maksimoidaan se arvo siitä yksittäisestä keskustelusta, että jos meillä nyt on varattu puoli tuntia tai tunti niin niin käytetään tää aika nyt mahdollisimman hyvin.

Puhuja 1

Ja automatisoi ko se tosiaan sinne kalenteriin myös sen valmistautumisen se teidän sovellus loistava, koska sehän on.

Puhuja 4

Joo joo.

Puhuja 1

Usein, että että me saadaan me olla aika hyviä varmasti niinku varaamaan erilaisia. Toisaalta jo palaverieita tässä etätyöskentelyn ajassa varsinkin, mutta että edelleenhan kompastuskivi itse asiassa tosi monessa asiassa varmasti on on se, että kun siihen ei ole aikaa valmistautua ja sitten jos ei se ole

siellä kalenterissa. Mehän mehän mennään niinku kalenteripäivät. Monesti tätä työtä tehdään niin sitten se syystä tai toisesta saattaa ihan oikeasti unohtua tai tulee jotain muuta. Siihen tilalle, jos se ei ole siellä kalenterissa, että siinä mielessä on sitten tässä kuulostaa tässä työkalussa niinku. Monia hyviä asioita ja nimenomaan se että se vie sen sinne kalenteriin. Että auttaa konkreettisesti sitten esihenkilö varmasti, että kyllähän se nyt jos on vähänkään useampi työntekijä niin kyllähän siinä menee sitten jo aikaa sitten sä lähdet katsomaan kalenterista, että no kelle sopisi milloinkin, koska kaikkien kalenterit on täynnä. Ei ole kyse vain siitä, että esihenkilön kalenteri on täynnä. No mielenkiintoinen.

Puhuja 4

Näinhän se on, mutta sitten tietysti me päästään päästään nopeasti myös siihen keskusteluun, että. Että jos se tiimi on tosi iso, niin mun mielestä jokainen organisaatio pitäisi silloin myös käydä keskustelua siitä, että että jos mulla on tiimi vaikka on missä on vaikka kaksikymmentäviisi henkilöä, pystynkö mä oikeasti esihenkilönä nyt tuottamaan näille ihmisille riittävästi sitä hyvää johtamista, koska koska se on kuitenkin kyse palvelusta, niin siinä mielessä niin jos. Vaan on mahdollista, niin mun mielestä ne tiimit kannattaa pitää kuitenkin niinku suht pieninä ihan vaan tän takia että että pystyy yksilöllisesti auttamaan sekä just tässä näissä keskusteluissa mutta myös. Esimerkiksi tavoitteissa tavoitteethan on myös asia, mistä me puhutaan. Aivan liian vähän. Että, että tavallaan ja tavoitehan ei ole semmoinen asia missä me niinku primääristi niin. Mun mielestä missä se tärkein asia on se, että me mitataan jonkun ihmisen niinku suoritusta vaan mun mielestä tavoitteen tärkein funktio han on antaa suuntaa sille tekemiselle, että mihin suuntaan ollaan menossa ja ja mikä on se sun oma rooli tuossa isossa kokonaisuudessa. Eli se on ennen kaikkea niinku viestintä työkalu ja ja tää on toinen. Ehkä toinen podcast jakso että tota mutta tota, mutta liittyy hyvin voimakkaasti tähän samaan aiheeseen.

Puhuja 2

Miten me jäin miettimään sitä, että miten pitkiä nää keskustelut on jos 2 viikonkin välein pidetään niitä niin minkälaisia? Niinku teillä hahmoteltava hahmoteltuna tai ajatuksena, että.

Puhuja 4

Joo siis mun oma mun oma referenssi on se. Että mä mä näen, että tota puoleen tunnin ontuvan keskustelu riittää. Tosi hyvin ja totta kai siis jos aloittaa tämmöistä toimintaa, sen sen se huomataan, että jos jos yrityksessä ei ole ennestään olemassa tämmöistä kulttuuria missä käydään läpi yrityksen tämmöisiä säännöllisiä keskusteluita, niin silloin aina ne ensimmäiset keskustelut ne voi ne voi kestää vähän kauemmin. Niillä kannattaakin antaa vähän enemmän aikaa. Että että opitaan käymään sitä ja ja silloin voi olla paljon puhuttavaa niin niiden ekosten kertojen aikana. Mutta sitten kun saadaan taas säännöllisyys tapahtumaan niin puoli tuntia mun mielestä riittää vallan mainiosta. Koska. Tässähän on kuitenkin kyse siitä, että se keskustelu on on valmistauduttu tosi hyvin. Sekä se tiimiläinen itse että se esine. Kyllä, eli kun me mennään siihen keskusteluun, niin meillä on valmis agenda. Meillä on valmis sisältö ja sitten idea on vaan se että hei puhutaan vähän lisää näistä asioista mitä sä oot jo tänne tuonut eli eli rikastetaan tavallaan sitä sisältöä siinä yksi ja ja sovitaan mahdollisia action eitä mitä meidän pitää tehdä, että esimerkiksi se fiilis tai sitten se se tota. Työkuorma saisi saisi vähän off cloudia siihen että. Että puoli tuntia riittää mun mielestä. Tosi hyvin.

Puhuja 2

Joo, ihan sama ajattelen verrattuna siihen, että jos sulla on kerran kerran vuodessa se keskustelu niin sun pitää ikään kuin minun pitää kerätä kaikki asiat vuoden ajalta, että näistä mä haluan ja

tämmöisiä asioita keskustella ja vähän semmoisia isompia tavoitteita ehkä keskustellaan, mutta jos 2 viikon kuukaudenkin välein keskustellaan, niin ne tavoitteethan ne tehtävähän on pienempiä sitten jotka ehkä pystyy tekemään siinä ajassa se.

Puhuja 4

Näinhän just on ja.

Puhuja 1

Joo sitä just huomasin tuossa vähän jo vähän tota aiemminkin mitä mitä sanoit vien vähän taakse taaksepäin, mutta tota sitä jäin miettimään sitä. Tiimi kokoa miten miten tärkeää se on todellakin se, että se tiimi ei ole valtava, että tuossa tavallaan kun ajatellaan tätä mitä kerroit että se työ työkalu nyt sovellus ohjelma ohjaa nyt sitten vaikka vaikka nyt vaikka puolen tunnin tsekkeihin suhteellisen säännöllisesti niin. Puoli tuntia, jos siellä on työntekijöitä 10 puoli tuntia jos siellä on 30. Jos siellä on 30 niin niin se on sitten 15. Se on puolet puolet vajaa puolet viikon työajasta että että tota se on toisaalta hyvin konkretisoivat sekin kun sitä aletaan miettiä organisaatioissa sitä tiimi. Koa siinä mielessä joo.

Puhuja 4

Näinä näinä se just on ja just just eilen mä tein LinkedIn niin postauksen yksi meidän asiakkaasta. Niin tota. Se on. Siis tämmöinen suomalainen tota insinööri organisaatio. Niillä on oma tuote tekee tosi paljon kansainvälistä kauppaa eli semmoinen aika se vahva insinööri osaamista ja näin ja te löysi meidän meidän tota käyttöön niin silloin 9 hengen tiimi muistaakseni yhdeksänkymmenen hengen tiimin ja se käy niiden. Tiimiläisten kanssa tota joka toinen viikko tämmöinen ontuvan keskustelu. Niin jos te laskette yksi. Että montako niitä keskustelua on vuodessa, niin se on lähemmäs 200 niitä keskustelua vuodessa yksi tiimissä yksi esihenkilö. Ja tää on siis nyt aika kirja esimerkki siitä, että mikä se mun mielestä niinku se hyvä moderni johtaminen on eli tämmöinen jatkuva säännöllinen. Ja täähän tarkoittaa sitä, että tää tosiaan vaatii. Tää vaatii aikaa. Tää vaatii niinku organisaatiolta halua. Tehdä asiat tosi hyvin. Ja sitten kun me päästään siihen niinku arkeen, että se on se puoli tuntia per per tyyppi ja ja sitten kun on olemassa nää automaatiot ja niin pois päin niin niin ei se niin paha on siinä siinä niinku arjessa. Mutta sitten kun se summa on yksi että 200 keskustelua vuodesta niin niin se on tosi paljon. Mutta miettikää kuinka paljon se vaikuttaa niihin ihmisiin. Se on 200 mahdollisuutta vaikuttaa niihin tiimi laisiin sen yksi vuoden aikana ja jos tosiaan. Siinä firmassa on vaikka 100 henkilöä, niin tää on se mitä työntekijäkokemus on. Eli jokainen kohtaaminen on mahdollisuus vaikuttaa siihen. Siihen ihmiseen.

Puhuja 2

Niin ja toisinpäin. Sitten taas mä ajattelen just työntekijän kannalta, että hei että mulla on aina vai mahdollisuus kertoa mun olosta ja tunteista ja tehtävistä. Ja jos en pärjääkään niin niin kertoa niistäkin että. Sitten ei tarvitse odottaa vuotta.

Puhuja 4

On se on just näin. Se on just näin. Ja ja sitten just tää että. Että sitten kun käydään sitä säännöllistä keskustelua, niin silloinhan syntyy myös aika vahva luottamussuhde. Eli voidaan oikeasti ei ole semmoinen tilanne, että mun pitää aina teeskennellä, että kaikki on tosi hyvin että että voin sanoa sitten oikeasti, että hei mulla on mulla on vähän huono fiilis tai mä koen että mä en nyt pärjää tässä roolissa tai jotain vastaavaa ja sehän on se mihin tähän niinku tässä niinku tähdätään eli että

päästäisiin päästäisiin kiinni tai tai sekä että eli juhlietaan kun menee tosi hyvin, mutta autetaan silloin kun on haastavaa. Mutta se vaatii sitä luottamusta.

Puhuja 1

Niin onko? Miten näet tai miten arvelet että että sitten kun. Jos ajatellaan, vaikka esimerkiksi menisi näin, että otetaan käyttöön nyt vaikka tämä työkalu ja sitten sitä sitä tota keskustelua lähdetään rakentamaan ja ylläpitämään ja tekemään niin voiko olla että. Että joku hetki. Miten mä en nyt tarkoita, että tavallaan sitä työkalua itsessä ei enää tarvita. Tiedätkö, että että se syntyisi se luottamus ja se olisi niin luontevaa, että sitten voitaisiin päästää irti tavallaan semmoisesta vahvasti ohjatusta prosessista vaan kokeilla sitä, että että toimiiko se sitten niin, että niinku jokainen toisaalta myös vuorollaan ymmärtäisi, että tää on mun työtä siinä missä sen sähköpostin. Tsekkaa minen tasaisesti että että työntekijä työntekijä on tunne että se voi milloin tahansa minkä asian tahansa. Kääntyä esihenkilön puoleen ja sitten taas esine. No pitää niinku itsestäänselvänä, että siihen työhön kuuluu se, että että sitä keskustelua käydään ja hänkin aktiivisesti sitten eri tavoin viestintää eteenpäin. Mutta joo, ehkä sait kiinni mitään. Jotenkin haen takaa tässä, mutta totta. Vai onko se sitten sitä työkalulla seuraavat x vuotta läpi työelämän?

Puhuja 4

Joo ja siis. Niin siis siis periaatteessahan se on niin, että tää asiahan ei ole vaikea. Tää on aika yksinkertainen asia. Ja ja sama asia niin niin 10 15 vuotta sitten niin mä myin CRM työkaluja eli työkaluja joka auttaa tekemään sitä myynti ja markkinointityötä niinku tehokkaammin ja aika ennen se ja RN työkalu niin. Meillähän oli käytössä. Ruutu viikkoa tai sitten tai sitten erilaisia excel eita ja niin pois päin niin ne CN työkalut on tehnyt sen että ne on ne on vienyt tavallaan systemaattisempaa muotoon sitä mitä ne ennen vanhaan tehty. Niin excelissä ja tehtiin tota ruutuvihko issa niin pois päin niin niin tässä on sama asia eli me tehdään tosi yksinkertainen asia mitä sä voisit yksi hyvin tehdä vaikkapa onenote ja outlookilla ja eli tämmöisellä yhdistelmällä ja muistutuksia niin pois päin, mutta se on vähän silleen että sitten kun sä oot päässyt tähän kiinni niin et sä halua siitä luopua, koska se nyt tekee niin paljon duunia sun puolesta. Mutta mutta sehän on just niin että että ethän sä niinku by default niin. Niin sä voit silti tehdä sitä tosi hyvää esihenkilö työtä ilman tämmöistä työkalua myös. Se kaikista tärkein asia. Tässä on se. Että löytyy niinku tahto tehdä sitä hyvä esi henkilötyötä. Eli se on se kaikista tärkein, että se, että se lähtee jostain niinku suuremmasta, että me me halutaan tähän panostaa. Me me uskotaan tähän ja jos me tehdään tätä tosi hyviä tosi systemaattisesti, niin se tulee vaikuttamaan tosi paljon niihin ihmisiin. Ja sitten totta kai meidän. Niinku meidän firmaan, että me pärjätään firmana ja. Ja näin niin tota. Niin tota. Mä oon sitä siis mieltä, että sama juttu mitä me tehdään. Niin voi tehdä myös excelissä, että mutta se vaatii vaan tosi paljon enemmän duunia että.

Puhuja 1

Kyllä niin joka tapauksessa kunhan tekee, että kyllähän se varmaan tuo mitä mitä nostit tuossa että se tarvitsee se kun se tahto on niin keinothan sitä löytyy ja toisaalta sitten taas jos ajattelisi että ottaisi tällaisen työkalun niinku kokeilumielessä käyttöön, niin luultavasti se tahto kin siinä kirkastuisi kun ymmärtäisi siellä tulisi niinku todeksi se onpa sitten työntekijä tai esihenkilö ja edelleen organisaatio näkisi sen valtavat. Nyt, että mitä se on kun se keskusteluyhteys on ja se toimii että sillä keskusteluilla varmasti niinku sen, sillähän niinku ennaltaehkäistään monia asioita hyviä niinku siis huonoja asioita realisoituu masta ja sitten taas keksitään hyviä hyviä ratkaisuja uusia asioita, että siinä mielessä varmasti hyvä kokeilun kokeilun arvoinen. Tapa lähteä sitä virkistämään, jos se olisi vaikka aiemmin ollutkin virkeää, mutta esimerkiksi tämä etätyöskentely. Vahva siirtyminen

tietotyössä niin on voinut toisaalta myös niinku viedä pois monia hyviä tapoja mitkä aiemmin on ollut.

Puhuja 4

Niin ja siis siinä jos miettii tätä etätyöskentelyä niin niin siinä niinku mun mielestä niinku siinä niinku. Toimistolla oli selkeä funktio siinä, että eihän yrityksillä. Mun mielestä nää rakenteet. Just tähän näihin niinku jatkuviin merkityksellisiin keskusteluihin ennen. Ennen esimerkiksi komedia. Siis ne rakenteet ei ollut paikka tarpeeksi hyviä, mutta se mitä antoi niille vähän anteeksi oli se, että että me kuitenkin nähtiin ne ihmiset säännöllisesti, niin esimerkiksi kahviautomaatilla niin pois päin ja päästiin vähän kiinni niihin ihmisiin. Mutta sitten sitten sitten kun me siirryttiin täysin tekemään etätöitä, niin silloin on kaikki nää niinku rakenteet. Tuli tai ne puuttuvat rakenteet tuli tavallaan esille, että että että meillä on näin paljon ihmisiä ja onko nyt niiden kanssa, koska ton kanssa on keskusteltu viimeksi ja niin poispäin eli. Eli tää on niinku iso asia mitä mitä tää tota. Etätyöskentely on tehnyt, että se on niinku tuonut paljon paremmin näkyväksi. Sen että, että me tarvitaan tiettyä tiettyjä rakenteita. Me tarvitaan tiettyä systematiikka. Me tarvitaan se meidän tapa tehdä tätä juttua, että syntyy kuitenkin semmoinen fiilis ihmiselle, että hei että. Vaikka mä oon tässä himassa ja mä teen sitä duunia niin mä kuulun johonkin yhteisöön ja joku on aina valmis mun auttamaan.

Puhuja 2

Se on totta. Ja sitten tuossa mitä on nyt eta aikana keskustellut esimiesten kanssa, niin siinä tuntuu olevan kynnyks osoittaa siellä kahviautomaatilla. On helpompi kysyä kommentoida kuin että ihan kun niinku muuten vain soittaisin. Mutta että täähän antaisi just sitä rakennetta siihen, että on sovittu että näin niin se on tiedossa kummallakin osapuolella niin sitten ei ikään kuin ihmetellä että. Että miksi tuo pomo nyt soittaa mulle, että.

Puhuja 4

Joo no just näin.

Puhuja 2

No että se. On se on sovittu asia ja systemaattisesti edetään niin se on. Se on tota. Hyvä juttu. Ja mun mielestä sekin puoli mitä mitä tuossa että tää on sitten niin kun koko organisaatiossa kaikki esimiehet tekisi samalla lailla. Että jos on erilainen niinku rakenne siinä.

Puhuja 4

Tää on se tää on se iso juttu ja ja tää on se mikä tulee olemaan. Tai mitä pitäisi jo olla jo iso tema johtoryhmissä tällä hetkellä eli kun. Kun puhutaan tällä hetkellähän mediassa. Me me puhutaan tosi paljon siitä, että että kaikilla toimialoilla on on rekrytointi haasteet. Kaikki haluaa löytää enemmän enemmän ihmisiä niin poispäin ja ja mua häiritsee siinä keskustelussa siitä, että me. Ei me ei puhuta melkein yhtään siitä, että hei, miten me pidetään niistä nykyisistä ihmisistä kiinni ja tässä niinku syntyy aina itselle ajatus siitä, että onko meillä oikeasti rekrytointi haasteet. Ehkä meillä onkin niinku pitovoima haaste. Ja ja ja siinä me niinku päästään tähän. Tähän kysymykseen, eli jos me yrityksinä enemmän mietittäisiin näitä asioita ja määriteltäisiin, että tää on se meidän. Tapa tehdä tätä asiaa, koska se se pitovoima syntyy tosi voimakkaasti nimenomaan sen esihenkilön kautta. Yksi tutkimus sanoi, että esihenkilö vaikuttaa jopa 70 prosenttisesti siihen, että onko työntekijäkokemus hyvä vai. On eli jos me tehtäisiin nää yksinkertaiset asiat yrityksissä vaan. Tosi hyvin tosi säännöllisesti, niin sehän aiheuttaisi meille tämmöistä vahvaa pitovoimaa ja sen pitovoima vaan aiheuttaa sitten taas sitä vetovoimaa että että. Meidän pitäisi vähän ehkä kääntää tää mainitset

yrittäjissä, että. Että ei se riitä että me vaan rekrytoida. Meidän pitää hoitaa niinku kotipesä myös kuntoon että.

Puhuja 1

Tuo on kyllä. Aika hyvin tiivistetty se se, että pitovoima varmistaa sitä vetovoimaa ja ja ja kotipesään pitää olla kunnossa että että tota ne 2 12 alta voi niinku yksi toteutua, mutta meillä taitaa alkaa aika hiljalleen loppumaan niin tota vaikka tästä voisi varmasti jatkaa vaikka ja vaikka kuinka pitkä. Että niin mielenkiintoisia ajatuksia ja teillä monenlaisia kokemuksia varmasti ollut matkan varrella. Että tota, mutta onko jotain erityisesti vielä mitä haluaisit tähän liittyen kiteyttää tai muistuttaa vaikka tai poksauttaa nyt esim. Henkilöitä, jotka toivottavasti kuuntelevat tätä.

Puhuja 4

Niin siis siis mä en tiedä voiko sitä sanoa niinku riittävän monta kertaa, mutta mutta mun mielestä niinku se. Hyvä esihenkilö työ niin se se ei ole mitään rakettitiedettä, että se tarkoittaa sitä että tehdään yksinkertaisia asioita vaan tosi hyvin ja tosi säännöllisesti. Ja jos me. Saataisiin nää asiat mistä tänne me ollaan puhuttu niin jos me saataisiin niitä asioita. Nää yksinkertaiset asiat tapahtumaan. Mahdollisimman monessa yrityksessä niin niin työelämä olisi eri eri näköinen. Mä väitän, että meillä olisi vähemmän työuupumusta ja ja meillä olisi paljon vahvempi sitoutuminen yrityksiin, että että kyllä se niinku monessa asioissa niin panostamalla niihin yksinkertaisiin asioihin tekemällä niitä tosi hyvin säännöllisesti, niin sillä saa isoja voittoja aikaisen.

Puhuja 1

Tee yksinkertaisia asioita säännöllisesti ja tosi hyvin. Kiitos andy.

Puhuja 4

Ja merkityksellisesti.

Puhuja 1

Ja merkityksellisesti kyllä tähän on varmasti hyvä plussata. Kiitos andy tosi paljon.

Puhuja 4

Iso kiitos teille.

[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]