

## Vuorovaikutus etänä ei synny ilman tahtoa ja taitoa

### 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](http://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 3 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Mirva Leppälä

Esittäjä 4 Jonas Rajanto, fasilitaattori valmentaja, Great People

### 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

Oi mirva taas me päästään sukeltamaan tähän etä ilyyn ihmeellisen maailman.

Puhuja 3

Kyllä joo ja vaikka tätäkin me tehdään tosiaan etänä tätä putkesta lähes aina. Eikö totta? Niin nää on kuitenkin aina erilaisia kuin sitten jos ajattelee niitä teamsia zoom maratoneja mitä varmasti monella muullakin työviikon sisällä on.

Puhuja 1

On joo ja tää on jotenkin semmoista, että kun minusta on ihanaa kun me ollaan saatu vieraaksi ja niinku tänäänkin niin mielenkiintoisia henkilöitä jotka tietää ja tuntee niinku kenttää ja oon kokemusta erilaisista asioista niin joka kerta oppii jotain uutta.

Puhuja 3

Kyllä no nimenomaan se, että miten arvokasta se on että että on ihmisiä jotka katsoo vähän pidemmälle eteenpäin että miettiä aidosti sitä, että nyt kun ollaan siirrytty vahvasti. Toisaalta etätyö moodiin monilla toimialoilla ei toki kaikilla päivänselvää se. Niin se että että tota täytyyhän meidän tätäkin funtsia eikä vaan tietyllä tapaa ottaa se uutena normaalina ilman että me kehitetään sitä

meidän työskentelytapaa. Siinä etäyhteyden kautta tai teams palavereissa muuten menisi varmaan ojasta allikkoon aika nopeasti.

Puhuja 1

Kyllä joo ja kyllähän tämä haastaa tämä aika nyt aika paljon. Tää hybridi ja miten ollaan ja kuka on missäkin ja. Saako äänen kuuluviin vai ei?

Puhuja 3

Ja jaksaako jaksaako vielä sen mihin.

Puhuja 1

Se on totta. Väsymystä on vähän ilmassa kyllä, mutta tänään ei ole väsymystä ilmassa kun me saatiin tänne. Etap fasilitoinnin ja mistä kaikesta tietävä joonas rajan tuo vieraaksi kerro vähän itsestäsi ja mistä tulet ja mitä teet.

Puhuja 4

Joo kiitoksia vaan. Mukavaa päästä haastateltavaksi eli mun nimi on joonas rajan. Mä oon greek ollut kohta 7 vuotta ja titteli on virtuaali fasilitaattori mutta se ittelä jana heti aukeaa ihmisille saattaa nousta kulmakarva jos toinenkin tai tää oli tilanne ennen korona. Sitten kun korona iski niin yhtäkkiä virtuaali fasilitointi alkoi olla in ja tota ja nyt se on taas musta tuntuu. Että se on vähän out. Mulla on ollut vähän muitakin titteleitä tässä vuosien varrella, kuten esimerkiksi etäkokous mies. Ja ja mä otin sen käyttöön just puoli vuotta ennen korona ja se vaikutti kantavan aika hyvin siinä koronan alkaessa ja nyt sitten ihan viimeisin. Mitä mä mietin on että mä ehkä haluaisin olla kuitenkin läsnä kokous mies. Mutta tota ehkä lyhyesti mun taustasta mun uran voisi jakaa aika moneen vaiheeseen, koska mä oon tämmöinen moni innostuja. Mä harrastelen tietokoneita aika pienestä pitäen, koska isäni oli AT. K päällikkö. Ja tota ensimmäiset kesätyöt oli sitten tietokoneiden asettelua ja ja tota ihmisten tukemista office ohjelmien käytössä. No sitten siinä tuli vähän opiskelujen ohella tehtyjä myyntityötä ihan niinku viihde elektroniikan myyntiä myymälässä ja. Ja tota sitten seuraava vaihe oli se, että opiskelujen jälkeen. Ihan ekan aidon täysipäiväisen työn. Se oli myöskin mikro tukea, mutta se siirtyi hyvin nopeasti siihen, että mä kehitin sinne samaiselle yritykselle dokumentaatiota. Siellä on nimittäin haasteena, että rekryn vauhti oli huikea. Kasvu oli 40% vuodessa. Monta vuotta peräkkäin ja uudet työntekijät koko ajan kyseli vanhoilta työntekijöiltä, että missä tää dokumentaatio on niin mä sitten rupesin 8 puoleksi vuodeksi dokumentaatioon ihan täysillä ja tein siitä opinnäytetyöni ja sit. Siinä vaiheessa kun mä otin pienen breikin, kävin tota matkustelemassa 10 kuukautta ja ajattelee että no niin nyt sitten takaisin sorvin ääreen ja rupesin etsimään työpaikkoja dokumentaatio sanoilla tai tietämyksen hallinta sanoilla tai tai mitä muita hienoja sanoja keksinkään niin huomasiin että kukaan ei sellaista hae. Onpa outoa, koska tätä kuitenkin tarvitaan järjettömän paljon. Mutta sitten tota sitten mä löysin vähän vielä tätä samaa, joka siirtyi kouluttamiseen ja huomasiin että kouluttaminen sopii mulle aika hyvin ja sitten päästiin greippiä puoliin 2016 kun he etsi virtuaali fasilitaattori jotakuta, jonka intohimo olisi siinä, että teknologian käytössä, mutta joka myöskin ymmärtää ihmisten toimintaa riittävästi että pystyy toimimaan tässä tripolin kontekstissa koska crepel on. Niin kuin fasilitoinnin ammattilaisia erikoistuneita siihen, että miten ryhmissä saadaan, miten luodaan sitoutumista, miten luodaan yhteistä suuntaa? Miten saadaan ideat esiin? Miten saadaan ihmisten osaaminen esiin ja miten saadaan kaikki mukaan keskusteluun? Niin mä oon nyt sitten yhdistellyt näitä näitä 2 aluetta aikamoinen vuoden ajan ja siinä mennään.

Puhuja 1

Nappaan heti tuosta miten saadaan ihmiset sitoutumaan ja. Olemaan yksi siinä etänä. Nythän me ollaan semmoisessa tilanteessa oltu, että tää on vähän ehkä jo tylsää ja näitä on liikaa näitä etäkokouksia. Mikä mikä sulla on fiilis tällä hetkellä missä me mennään?

Puhuja 4

Tota mun silmin, niin tässä on tapahtunut sellainen, että että kun mä aloitin sen työn niin meillä oli joitakin asiakkaita jotka oli. Ne oli monikansallisia yrityksiä ja etäkokoukset oli niissä sen takia jo arkipäivää ja heillä oli käytössä skype for business ja he halusi siihen, että miten näihin saataisiin pikkaisen jotain ryhtiä tai että että miten me voidaan edes toteuttaa jonkinlaista ideointia kun ei se tunnu toimivan etänä lainkaan, niin me kehitettiin siihen menetelmiä jo. 2000 luvun puolessa välissä, kun kun ensimmäiset yritykset meitä lähestyi tämän kanssa. Ja sitten, mutta sitten tavallaan laajemmalle yleisölle sitä piti markkinoida ihan toden teolla, että hei, tää on mahdollista. Tää on mahdollista saada ihmiset ideoimaan etänä ja ja saada ihmiset innostumaan ja sitoutumaan asioihin ja että me voidaan tehdä päätöksiä, jossa kaikki pääsee kuuluviin, vaikka meillä olisi isokin ryhmä ihmisiä. Mutta se se oli vähän vaikeata lyödä läpi, mutta sitten kun korona iski ja kaikki pakotettiin etätyöhön, niin sitten kaikki halusi opetella kuumeisesti edes ne perustaidot, että miten me saadaan nää toimimaan ylipäätään ja aika paljon silloin sai vaan opettaa että miten tää teams toimii, koska se tekniikka on usein ensimmäinen este. Sille, että se voi voi toimia. Mutta sitten ehkä on hyvä vähän käydä läpi semmoisia perusteita, että ylipäätään miten ihmiset saa sitoutumaan johonkin ja se on yleensä vaatii monta vaihetta tai siinä on ehkä kerroksia. Yksi on psykologisen turvallisuuden rakentaminen, että. Onko mulla turvallinen olo sanoa mitä mä ajattelen? Puhua totta nostaa esiin haasteita. Olla eri mieltä kuin muut olla eri mieltä kuin toi johtaja tuossa joka on äänessä koko ajan. Ja no itse asiassa tuon varaan rakentuu aika paljon, että ehkä oikeastaan loputon onkin sitten vaihe istamista ja menetelmiä, että miten me systemaattisesti mennään, että me aloitetaan siitä, että ollaanko me edes samaa mieltä. Siitä kysymyksestä, jota me ollaan käsittelemässä. Onko se oikea kysymys ja koskeeko se myöskin minua? Ja sitten asteittain viedään siihen suuntaan, että OK, me ollaan samaa mieltä kysymyksestä tai meillä oli monta kysymys vaihtoehtoja ja nyt me ollaan sovittu. Saatu yhteinen ymmärrys siitä, että tämä tai nämä muutamat on ne tärkeimmät kysymykset sitten on ratkaisu keskustelu ja siinäkin kaikki kaikki erilaiset ratkaisu ideat täytyy saada esiin. Niistä täytyy valita parhaat ja sitten lopuksi sovitaan toimenpiteet ja siinäkin meillä saattaa. Me saatetaan keksiä vaikka 20 toimenpidettä, mutta meillä on aina rajallisesti aikaa ja resursseja, niin meidän täytyy siinäkin tehdä valintoja, että oikeastaan kaikki fasilitointi. Mun mielestä on loppupeleissä. Se se päättyy siihen, että miten me saadaan eri ideat esiin. Ja miten me saadaan ne valinnat tehtyä jo siten, että kaikki tuli kuulluksi riittävän hyvin. Ja, vaikka se lopputulos ei olisi mulle mieleinen osallistujana, niin mulla oli mahdollisuus vaikuttaa ja musta tuntuu, että se päätös mikä tehtiin on niinku ryhmän viisauden mukainen, että vaikka mä oon eri mieltä niin mä oon valmis sitoutumaan koska tää prosessi oli reilu. Mulla oli mahdollisuus vaikuttaa.

Puhuja 1

Mahdollisuuden vaikuttaa voi antaa, mutta mitäs jos siellä ei toisessa päässä jaksa ottaa kun mä oon ollut jo 100 näissä jutussa niin tää menee tätä rataa että.

Puhuja 4

Kyllä ja ja etänä tosiaan se muuttuu sikäli, että se psykologinen turvallisuus on vaikeampi rakentaa. Siinä on enemmän esteitä. Musta tuntuu että aika moni on päässyt semmoisesta perus tekniikkamme yli me osataan jo odottaa semmoisia asioita kuten että tässä on viive välillä ääntään, pätkii välillä ja että siitä tulee jotain hankaluuksia sen kanssa, että säädökset näytön jako toimimaan

tai jotain sellaista. Ja aika moni on myöskin päässyt siitä yli, että ei enää ole esimerkiksi näytön jakamisen kanssa haasteita, mutta sit. Se se ihm. Että ei ehkä ota pysty ottamaan huomioon sitä, että miten se luottamus rakentuu ja mikä sitten vaikuttaa etänä siihen erityisesti mulle ehkä kaikkein isoimpia asioita sä nyt me ollaan eri todellisuuksissa. Se se on ollut ilmeistä silloin, kun me ollaan eri aikavyöhykkeellä eri maissa, niin totta kai meillä on eri todellisuudet, mutta se sama pätee vaikka meidän 3 välillä jotka ollaan tässä keskustelussa, että jokainen on eri ympäristössä. Siellä voi olla eri sää ja meillä on eri. Tavallaan, että jos me oltaisiin jossain samassa studiossa juttelemassa, niin silloin me ollaan kaikki kuljettu sinne samaan paikkaan. Me ollaan tehty sinne matka ja ja meillä alkaa keskustelu heti siitä, että minkälainen se sää oli ja minkälainen se matka sinne paikkaan oli. Ja sitten ennen kun me ollaan päästy siihen äänestysnappia niinku tilanteeseen, niin me ollaan ehkä otettu jostain kahvia. Ja juteltu niitä näitä ja tää sama tapahtuu kaikennäkö isissä työelämän kokoontumisissa. Että että lähitapiola misessa meillä on mahdollisuus luoda jotain luottamusta ja yhteyttä toisiimme ennen kuin se asian käsittely alkaa. Mutta ei tänä se on meeting join meeting meeting meeting meeting join meeting se ympäristö ei muutu ollenkaan. Ja siellä vaihtuu niinku nimimerkit. Mutta se näyttää. Ja tuntuu. Ja haisee samalta ihan koko ajan. Mikään ei ei muutu ja mun on tosi vaikea silloin itse orientoitua. Uudelleen, että niin mihin mä olen tullut ja ja kenen kanssa. Ja miksi me oltiin tässä ja mikä tässä oli tavoite ja koskeeko tää edes puhua? Kylläpä väsyttää. No mä katson välillä vähän puhelinta että oliko. Tuolla jotain että että sitä vaihtelua sitten hakee jostain muusta ellei ne palaverit itsessään tuo meille vaihtelua.

Puhuja 2

Niin niin.

Puhuja 4

Että se on ehkä vaikea, että miten mä saan. Vaihtelun aikaiseksi kin tän.

Puhuja 3

Niin ja tavallaan heti niinku aina sanotaan. Onpa se sitten. Tekstin kirjoittaminen tai kokouksen aloittaminen, että se aloitus itse asiassa on tosi ratkaisevaa, että miten se alkaa, elikkä tässä etenkin ajattelee, että no niin pitäisikö joskus aloittaa etäpalaverin vaikka sillä. Että kuunnellaanpa vaikka tämmöinen musiikki pätkä tässä vähän taustalla, että hei, muistetaan vähän spirittiä, koska tänään me jutellaan itse asiassa vähän siitä mistä tässä biisissä kerrotaan. Jotenkin joo.

Puhuja 4

Toi on hyvä.

Puhuja 2

Joo niin.

Puhuja 4

Kirkko siis ihan voi käyttää sisään kirjautumis musiikkia vähän niinku hissi musiikki, mutta että on valinnut jonkun semmoisen kappaleen, jossa on niinku semmoinen tunnelma, jota minä haluaisin, että tässä tapaamisessa on läsnä. Tää tuntuu ehkä vähän teennäiseltä, jos meillä on joku arki kokous 15 minuuttia 20 minuuttia puoli tuntia, mutta jos se on joku, jossa mä haluan nyt vähän uuden suunnan, että tässä olisi vähän eri vire. Niin jotain musiikkia sitä pystyy tekemään kaikilla yleisillä etäkokous alustoilla, että jää tietokoneen ääni ja tota ja sitten voi soittaa omalta tietokoneelta mitä vaan. Ja sitten kun ihmiset kirjautuu sinne, niin ensimmäinen on varmaan semmoinen mistä toi

mistä toi tulee elikkä täällä ja sitten tajuaa että joonas soitatko jotain? Söitkö tässä jotain musiikkia niin mä voin kirjoittaa chatin chatiin sen tai tai sanoa, että joo, tässä on vähän vähän taustamusaa että tota aloitellaan. Ajankohta että että varmaan menee vielä pari minuuttia ennen kun ihmiset tulee linjoille, mutta että kuuntelet tätä vaikka hetki ja ja hengittelee niin aloitetaan ihan just.

Puhuja 3

Joo aivan täytyy kokeilla kyllä.

Puhuja 1

Se oli toi eri todellisuudet ja niinhän me ollaan tässä miten sen luo sen saman todellisuuden tähän nyt sitten että mistä se lähtee liikkeelle.

Puhuja 4

Ja se musiikki on yksi keino millä me päästään samaan vireeseen keskenämme, mutta sitten me käytetään. Tietoisia erilaisia aloitus menetelmiä, että kokouksissa etätyö ajoissa etäkoulu tuksissa. Yks mun suosikeista, koska se on niin helppo osallistujille kin on se, että mulla on sisäänkirjautumista eli yksi dia missä lukee. Tervetuloa Otsikko milloin tää alkaa ja siinä on joku aktivointi tehtävä osallistujalle. Mä kysyn jotain kysymyksiä ja pyydän vastaamaan chatiin. Mä saatan kysyä vaikka että kerro mistä yhdistä tänään tähän kokoukseen paikkakunta riittää. Miten sun päivä alkoi vaikka asteikolla 1 7 tai kerro miten sun päivä alkoi emojiilla chatiin ja sitten yleensä mä kysyn vielä kolmannen kysymyksen, varsinkin jos kyseessä on koulutus. Mitä odotuksia sulla on? Tähän päivään ja kun ihmiset kirjoittaa jotain. Chatiin itsestään niin ensinnäkin he joutuu hetken miettimään ne tulemaan tietoiseksi omasta olostaan, että miten mun päivä alkoi niin ehkä saa yhteyden omaan oloon ja omaan kehoon ja sitten toiseksi he lukee niitä muiden vastauksia ja sitten sieltä löytyy yhtymäkohtia ja sieltä löytyy eroja ja kummatkin antaa meille jotain että nyt mulla on ote vaikka tää ryhmä olisi mulle täysin tuntematon entuudestaan niin lukemalla niitä vastauksia ja ehkä kysymällä. Lisää että marjo sä olit tota. Sulla oli kakkonen mikä sua haastoi tänä aamuna? Ja sitten hän niinku jakaa sieltä jonkun tarinan. Jos mä haluan lisätä psykologista turvallisuutta, niin mä kerron ensin oman tarinani että että ennen kun mä kysyn niin mä sanoin että tota mulla oli tänään sellainen. No mä sanoisin että 3 kautta 7 aamu että että vähän kuin huonosti. Mutta tota. Mutta kyllä tää tässä musta tuntuu että tää alkoi. Tää alkoi jo nyt parantua kun mä oon teidän kanssa tässä koska tää auttaa omaa fokusoimaan ja tää tuo mulle energiaa sekin auttaa että mä join just kahvin tuossa 2 minuuttia sitten, mutta että tää on niinku nousemaan päin, mutta mulla on ehkä nyt vielä semmoinen kolmos 5 niin marjo sulla oli kanssa haastava aamu kerro miksi ja ja sitten. Kutsutaan ihmisiä. Siihen ei tarvitse käyttää kun 2 3 4 minuuttia, mutta se muuttaa sitä virettä ja meille tulee joku yhteinen todellisuus tai me jaetaan että mikä meidän todellisuudessa on erilaista. Ja nyt on joku yhteys ja luottamus.

Puhuja 3

Ei ei sen kuitenkaan sitten sen kummempaa.

Puhuja 4

Niin se voi olla niinkin yksinkertaista.

Puhuja 2

Ei ole rakettitiedettä. Niin niin.

Puhuja 3

Kyllä kun vain niinku pysähtyy tekee ton.

Puhuja 4

Että sitten voi vaihdella vähän niitä kysymyksiä, jos esimerkiksi tiimit palaverissa käyttää tota, niin ne menetelmät menee, menee vanhaksi. Äkkiä ihmiset rupeaa odottamaan sitä ja sitten rupeaa vastaamaan semmoisella. Joo että että miten mä saan siihen jotain uutta ja kiinnostavaa. Mitä muuta sä voit kysyä kysyä että tota mikä oli sun ensimmäinen työpaikka? Siitä saa museon aika hauskoja keskusteluja aikaiseksi tai tota mikä on paras matkakohde missä sä olet ikinä käynyt mikä oli surkein reissu mikä sulla on ikinä ollut ja ja niinku haen niitä ääri esimerkkejä ja ja ja kiinnostavia tarinoita ihmisten elämästä autta ihmisiä luomaan yhteyksiä toisiinsa ihmisenä kysymällä jotain harrastuksista lemmikeistä. Parhaat elokuvat. Että se voi olla melkein mitä vaan, mistä ihmiset löytää jotain yhteyksiä, mutta että keksit aina uusia näkökulmia ja mä annan vielä yksi semmoisen. Ihan vakio vakio menetelmän ja sitä voi käyttää myöskin pidemmän tilaisuuden keskellä, että ei tarvitse olla aloitus menetelmä. Aina vaan me voidaan pitää tauko 3 tunnin tilaisuudessa ja tauon jälkeen niin mä laitan kuvakortit näkyviin eli mä tein kuvakollaasin dialle ja mä numeroin ne kuvat. Ja sitten mä taas sanoin että laita chatiin numero mikä näistä kuvista vastaa parhaiten sun tunnelmaa. Ja taas kun kysyy ihmisiltä, että miksi sä valitsit tuon kuvan, niin heidän on paljon helpompi jakaa omasta tunnetilasta. Kun jos mä vaan kysyisin miltä susta tuntuu. Hilikka.

Puhuja 1

Aika jännittävää.

Puhuja 3

Aika on aika moni kysymys. Joo on joo.

Puhuja 1

Joo ja tulee äkkiä puskesta silleen niin kun jos sen vain kysyi heittää ilmaan että siinä ei kerkeä yhtään mitään ajatella.

Puhuja 3

Niin niin kyllä.

Puhuja 1

Tästä tulee linkki tuonne liisa puske oli meillä pitämässä tietoisuutta ja hän hän puhui semmoisesta. Jätä itsestäsi jälki virtuaali työ ympäristöön. Elikä eihän meille tule sitä synny yhteyttä, jos meistä ei näy mitään jälkeä, niin tämähän on nyt niin kun sitä samaa asiaa että. Että tavallaan siinä. Pitäisi jättää jälki muissakin keskusteluissa kuin vain työpajoissa tai muita. Saa sen yhteyden.

Puhuja 3

Joo joo, jäinkin miettimään tuossa just sitä. No toisaalta juuri tota jäljen. Jättämistä ja ja sitä niin, kun psykologisen turvallisuuden vahvistamista sitä että että miten, miten niinku tärkeää se on tietyllä tapaa myös niiden aitojen kestävien hyvien tehokkaiden ratkaisujen ja päätösten saamiseksi. Eli jos ajatellaan sitä, että että ollaan aidosti vaikka ratkaisemassa jotain asiaa on tärkeää asiaa niin se että jos sitä koko. Porukkaa tai oikeastaan tästä ja kaikkea osaamista. Kyvykkyyttä eri tehtävien kautta. Tuo tuota vaan näkökulmaa siihen tilanteeseen ratkaisuun ei saada niin kun koottua niin tässä konkreettisesti maailmassa. Se väistämättä tarkoittaa aika usein vääriä ratkaisuja, että syntyy tavallaan vääränlainen tilannekuva, jolloin jonka pohjalta tehdään vääriä ratkaisuja. Tai niinku tuossa

aiemmin joonas avaa sitten sitä, että itse asiassa voidaan jopa ratkoa ihan ihan vääriä asioita, koska kysymys on väärä. Että että se on kyllä niinku todella myös tämmöinen aidosti taloudellinen kysymys. Jos ajattelee, että yrityksissäkin ratkotaan varsinkin tällä hetkellä hyvin moninaisia hyvin uusiakin ongelmia. Toisaalta yllättäviä on sitä, että tää kriisiä ja sitten kuitenkin pitäisi viedä kaikenlaista siirtymää eteenpäin. Niin se, että jos sitä yhteyttä ei saada niihin osajiin aidosti, niin eihän me silloin myöskään tuoteta oikeita ratkaisuja. Ja ja se on sitten jo oikeasti todella iso ongelma. Aika nopeastikin, että siinä mielessä se se kysymyksen validointi, että aika useinhan me aloitetaan esimerkiksi vaikka työpajassa siitä, että noi meillä on tässä nää kysymykset kokoonnutaan nyt näiden ympärille. Sen sijaan me tosiaan aloitettaisiin siitä, että hei meillä on tiettyjä ongelmia, haasteita tai ratkaisu tarpeita, mutta mitkä itse asiassa on ne kysymykset, mitä meidän pitäisi tänään ratkaista? Niin aivan huikean. Olennainen juttu. Todella hyvä.

Puhuja 4

Joo ja meillä. Voi olla myöskin valmis ehdotus, mutta silloin siitä ehdotuksesta on kanssa hyvä, että se on hyvä varmistaa osallistujille. Ehkä me voidaan lähteä puhtaalta pöydältä, että meillä on vaan vähän semmoinen harmainen ylätasoinen teema, josta me lähdetään miettimään mitkä ovat ne kysymykset. Tai sitten meillä voi olla, että että. Mä luulen, että nämä on ne kysymykset, mitkä meidän tarvitsee ratkoo. Mitä sä luulet? Ja sitten me voidaan pyytää ihmisiä kaikki kaikkia kirjoittamaan chatiin oman näkökulmansa tai ne voidaan laittaa chatiin itse ne vaikka 3 kysymystä lähettää sen jälkeen ihmiset pienryhmä tiloihin pareittain juttelemaan siitä 3 minuutiksi ja kun tullaan takaisin niin sitten sitten sanotaan että no mitäs te juttelit. Oliko nää ne vai pitäisikö näitä jollain tavalla muotoilla uusiksi niin että me investoidaan vaikka se 7 8 minuuttia siitä alusta siihen, että ollaanhan me samalla sivulla ja jos se on kompleksisempi aihe niin sitten sen investointi ajan. Kannattaa olla pidempikin että me kutsutaan sitä selvitysvaiheen tässä fasilitoinnin niinku viitekehityksessä, että ensin selkeytetään tavoite tai ongelma. Yleensä ratkaistavat kysymykset tulee joko tavoitteen muodossa tai ongelman muodossa, mutta että että meillä tarvitaan ensin siitä yhteinen ymmärrys ja sitten me voidaan ruveta juttelemaan.

Puhuja 3

Päästään juurisyyhyyn äärelle nopeammin. Joo.

Puhuja 4

Joo, että oikeastaan niinku mä näen ehkä sellaista 2 aspektia tässä, että vuorovaikutuksessa ylipäättään jotka. On tärkeitä ja eroaa vähän siitä lähin vuorovaikutuksesta. Toinen on tää niin kun ehkä viihteellisyys, että jos tää etä vuoro vaikutus ei ole millään tasolla viihteellistä, niin me puututaan. Mä en voi olla identtisiä 8 peräkkäisessä palaveri. Silleen, että mä muistaisin niistä jotain vaan vaan siitä vaan tulee semmoinen putki ja sitten mä unohdan mitä siellä tapahtuu että sen täytyy olla jollain tavalla eloisaa vaihtelevaa muuttuvaa ja ja jos me voidaan tuoda siihen joku virheellisuuden elementti edes välillä niin se auttaa että siitä tulee ainutlaatuinen ja siitä jää muistijälki. Siitä jää tunne jälki ja toinen aspekti on sitten se merkityksellisyys, että puhutaanko me edes oikeista asioista. Onko tällä tapaamisella mitään merkitystä minulle? Koska jos me tehdään työtä, varsinkin jos me tehdään siis asiantuntijatyötä ja luovaa työtä, niin jos mä joudun olemaan paljon käyttämään työaikaan niin semmoiseen missä mä en näe sitä merkitystä. Niin mä en ole kauhean sitoutunut. Mä kyllä mä teen jotain, joka tuntuu merkitykselliseltä esimerkiksi tyhjennä mun mun tota xboxia tai laadin jotain projektisuunnitelmaa tai niin kun koska se tuntuu paremmalta ajankäytöstä kun tää mikä tässä tapahtuu. Just nyt ei yhtään kiinnostavaa asiaa.

Puhuja 1

Niin totta, niin totta. Sitten se tuntuu niin hassulta taas vetäjän kannalta, että pitäisikö mun tässä ruveta pelleksi nyt sitten niinku mutta että kyllä joo pitää jotta siinä säilyy se. Mutta siihen pitää opetella.

Puhuja 4

Se on se on vähän sellainen niinku että me hyväksytään, että me saadaan tiettyjä etuja siitä, kun me tavataan etänä, mutta sillä on tietty hinta myöskin elikkä täytyy maksaa. Kanadalainen näyttelijä ja kehonkieli asiantuntija mark boden niin on on. Hänellä on ted talk tästä aiheesta ja ja sitten hän on ollut kanssa haastateltavana joissain podcasteissa tota tästä. Että hän näkee tän vuorovaikutuksen? Television läpi tai tai hän käyttää televisiota viitekehyksenä, että meidät on koulutettu. Kaikki jotka on tänä päivänä elossa. Ne meidät on koulutettu aika pienestä pitäen. Katsomaan telkkaria ja ja siinä tapahtuu jotain kiinnostavaa. Siinä vaihtuu kuvakulma siinä on juoni. Siinä on punainen lanka, siinä on draaman kaari ja ja me odotetaan, että kun me katsotaan näytöltä jotain niin se viihdyttää meitä. Ja tää on paradigma, joka on aika vaikea rikkoo, kun me katsotaan teams ruutua tai zoom ruutua, koska se se muistuttaa vähän liian paljon. Televisio. Eli jos yksi keino saada ihmisten tai rikkoo tää PV paradigma on se, että että me oikeasti panostetaan siihen visuaaliseen tuotantoon ja ja että mäkin voin tehdä mielenkiintoisemman siitä, että mä vaihdan itse asentoa ja kuvakulmaa että mä siirrän kameraa tai jotain, mutta se on aika vaikeata paljon helpompaa. Itse asiassa olisi ottaa vähän fasilitoinnin vähän osallistamisen oppeja käyttöön ja tee siitä vuorovaikutteista rikosten monologi isuus mahdollisimman aikaisin jollain ihan pienellä keinolla. Kuten että sä teet kyselyn tai sä pyydät ihmisiä ja kertomaan itsestään chatissa tai sä laitat ihmiset pienryhmiin juttelemaan rikos et TV. Ja sen jälkeen ihmiset. On paljon vuorovaikutteisen tässä tilassa, niin tää oli mun mielestä ihan nerokas.

Puhuja 1

Ehdottomasti, mutta hei miten kun tel sitäkin sanotaan telkkarin ääressä ei saisi olla ihan hirveän kauaa, niin saadaanko me nyt olla tässä työpäivän aikana 8 tuntia eri teams palaverissa? Mitä? Miten muuten me voitaisiin tehdä hoitaa näitä?

Puhuja 4

Se onkin varmaan. Tän päivän ei 1000 vaan vaan miljoonan taalan kysymys. Eli jossain vaiheessa palaveria vaan on liikaa ja se on ihan sama kuinka viitteellisiä on. Ne on niin ja ja kiinnostavia ja merkityksellisiä, niin mä en pysty antamaan itsestäni loputtomasti. Meillä on energiavarastot jotka on kuulunut jossain vaiheessa loppuun. Mä en osaa sanoa mikä se on se oikea tuntimäärä tai tai aiheiden määrä tai ihmisten kohtaamisten määrä, mutta se ei ainakaan ole sellain että 8 tuntia palaveria putkeen ja mä väitän, että jos sä vietät edes puolet päivästä palaverissa, niin sekini on varmaan jo liikaa, että ihan henkilökohtaisesti mä mä vedin silloin koronakeväänä jo jonkun verran sillä, että mulla oli 2 valmennusta päivässä 2 kertaa 3 tuntia. Ja noin kahdenkymmenen hengen ryhmä ja mä olen niin rikki kun mä yritin luoda yhteyden 2 uuteen ihmisryhmään. Ja niinku virittäytyä siihen ja auttaa heitä virittäytymään. Se se vei niin paljon, että mä se se ei ollut. Kestävää ja mä huomasin, että mä pystyn tämmöisiä 3 tunnin settejä vetämään 4 viikossa. Ja mä en mun työ ei ole sen luonteesta, että se koskaan täytyisi palaverista, että mulla on koko ajan palaveria, mutta isoissa korporaatioissa jos sen mä oon tosi tosi tarkka siitä, että kuka mun aikaa saa varata ja mihin jos en mä blokkaa sinne aikojaan keskittyneellä työlle lounaalle tauoille. Niin sitten jos ajan mittaa mun. Mun suorituskyky laskee. Mä en pysty enää ajattelemaan kirikkaasti, että me tarvitaan huokoisuutta. Niin jollain tavalla meidän pitää siis kyetä vähentämään palaverien määrää.

Puhuja 1



Ja mun mielestä sulla oli nyt. Mehän oltaiiin voitu valmistella tätäkin podcastia tuolla niinku pitää erillinen palaveri siihen ja miettiä mistä aiheesta. Mutta sulla oli ihan oivallinen. Mä sain sulta ääniviesti. Me ei olla koskaan tavattu, mutta tulipa semmoinen niin kun erilainen olo kun mä kuuntelin sen sun viestin kuin mitä mä jos mä olisin lukenut sen sähköpostissa tai vatsa. Niin se siinä ei oo tuli mun mielestä se semmoinen erilainen tunne. Yhteys ehkä myöskin jo.

#### Puhuja 4

Joo ja mä oon kuunnellut podcasteja aika vähän aikaa silleen tosi aktiivisesti että tota milloinkohan mä olisin aloittanut sen? Kaksituhattayhdeksäntoista. Ehkä rupesin kuuntelemaan podcasteja enemmän ja. Mä huomasin että tää on. Tää on jotenkin mulle ihan sairaan hyvin sopiva, koska mä voin niin monessa asiayhteydessä kuunnella niitä. Mä voin laittaa ruokaa. Mä voin ajaa nurmikkoa. Mä voin tehdä lumitöitä. Mä voin siivota imuroida. Mä voin tosi monessa ja kun mä ajan autoa kaikissa näissä asioissa mä voin kuunnella ja samalla kun mä kuuntelen niin musta tuntuu että mä tunnen nää. Ihmiset tosi hyvin. Jos mä oon kuunnellut jonkun ihmisen ääntä 20 30 tuntia ja musta tuntuu että mä tunnen tuon ihmisen niin hyvin vaikka se ei ollenkaan pidä paikkaansa. Mutta se auttaa mua luottamaan siihen ihmiseen ja ja pikkaisen ottamaan riskiä ja ja ja senhän mä tein myöskin, että mä olin kuunnellut teidän podcastia varmaan 4 jaksoa tai 5 jaksoa ja musta alkoi tuntua siltä, että nyt mä tiedän minkälaisia nää ihmiset on ainakin tuossa tilan. Jessa ja sitten musta tuntuu, että nyt mä haluaisin antaa semmoisen kuvan siitä minkälainen mä oon ja mikäs parempi keino kuin lähettää lyhyt ääniviesti. Ja kertoa sille, että hei mä kuuntelin näitä jaksoja ja tämmöisiä ajatuksia. On mulla heräsi että että olisiko joku näistä se se teema se lähestymiskulma tähän meidän keskusteluun. Ja tota. Mun mielestä olisi ääniviestejä. On jotain jotain taianomaista. Niissä välittyy aivan eri asia kuin sähköpostissa ja sitten kuitenkin ne on jollain tavalla paljon helpompia kuin palaverit. Ja niissä on helpompi olla oma itsensä, koska mä voin lähettää sen jostain tilanteesta missä mä oon? Lämmittämässä vaikka saunaa ja mä voin odotan että se tuossa lämpiää ja siinä saa ajatukset pikkaisen tota harhaila. Ja hei nyt mä tiedän tän mä lähetän. Ei muuta kuin ääniviesti liikkeelle.

#### Puhuja 3

Ja se on myös. Paljon paljon nopeampi verrattuna siihen. Että alkaisi vaikka no toisaalta lyhyt palaveri on myös nopea, mutta verrattuna vaikka sähköpostin kirjoittamiseen. Se on itse asiassa hyvin hidas kommunikaatioväline ja jos ajattelee että sitähan se työpäivät monesti on että tehdään sähköposteja niitä joko niihin vastataan tai niitä luetaan. Niin niin se on. Se vie kyllä ihan niinku todella paljon aikaa sen sijaan että että vaikka sen saman asian ääni äänittää ja laittaisi menemään tiimille.

#### Puhuja 4

Joo, ja siis siinä on muodollisuus ero ihan valtava kun me lähdetään sähköpostia. Mun täytyy muotoilla se valmiiksi, sen pitää olla ammattimainen, sen pitää olla uskottava, sen pitää olla hieno aloitus ja lopetus ja ja mä saatan käyttää 15 minuuttia siihen että mä lyhyen viestin katson että onko tää nyt varmasti kaikilta osin hyvä ennen kun mä painan lähetä ja sitten ääni viestissä mä voin no tääkin varmaan vaatii harjoittelua oman asenteen niinku muuttamista, mutta mä oon päässyt semmoiseen mielentilaan että mä voin luottaa siihen että kun toi ihminen. Vastaanottaa tän ja hän kuulee mun äänen ja tässä ääni viestissä on tietynlainen. Rytmii tietynlainen tauotus hän kuulee mun epäröinnin. Mä haen sitä, että miten mä sanon tän että tarkoitatko mä tota tai en tai tota tai tiedätkö sä mitä mä tarkoitan että mä haen sitä pikkuhiljaa niin silloin siitä välittyy se se prosessi ja sen ei tarvitse olla justinsa hän saa silti kiinni mun aikeesta ja varsinkin mun mun. Tunnetilasta, että

onko tää ihminen liikkeellä kun se äänensävy. Ei vaan käy ilmi siitä sähköpostista. Sinne voi yrittää laittaa hymiöitä ja muuta. Ja ja siis me ollaan menossa nytten siihen aikakauteen, kun tekoäly kirjoittaa meidän sähköpostit meidän puolesta. Niin mun on vaikea kohta enää edes luottaa siihen, että mikään viesti minkä mä saan on ihmisen itsensä kirjoittama. Niin sitten tavallaan se niinku että kuinka paljon luottamusta joku sähköposti voi herättää niin sekin rupeaa laskemaan niin miten mä voin edelleenkin antaa toiselle sellaisen, että. Voisitko ottaa minun viestini tosissaan? Mä oon panostanut tähän ja mä välitän tästä asiasta. Mä välitän meidän yhteistyöstä. Mä välitän meidän suhteesta, että miten me voitaisiin kommunikoida sitä.

Puhuja 3

Tää on kyllä kyllä varmasti jotain mitä mikä tulee näkymään vahvemmin ja vahvemmin tai kuulumaan. Tässä on vahvemmin ja vahvemmin, että itsekin sitä jo pitkään miettinyt, että tää ei voi jatkua näin, että että ei kertakaikkiaan ole niinku aikaa sen tekstin tuottamiseen, koska se menee juuri noin niinku joonas sanoit että se on muodon ilisempi ja kun siinä on kuitenkin ne väärinkäsitykset ja tulkintojen virheet kun se teksti määrä täytyy olla myös rajallinen, se täytyy olla aika lyhyt. Eihän kukaan myöskään jaksaa enää lukea niin niin niin että tää on kyllä. Ehdottomasti kun sain. Sain myös sen sinun ääniviestin hiukkasen mun väli mä en ole valitti nii laitoinkin ilkalle että. Mä otan tästä kopin ja mä ajoin itse. Kokeilla tätä. Tiimin kanssa kyllä.

Puhuja 4

Tota mulle mua mua naurattaa sellainen että mä oon just sen verran nuori että tota. Meillä oli puhelin vastaajat vähän niinku hävisi muodista kun nää tuln täysipäiväisesti työelämään, että aika harvalla ihmisellä oli enää vastaaja palvelu käytössä, mutta se taisi olla aika yleistä. Aika pitkään ihmisillä oli kotona erillisiä puhelinvastaaja laitteita, että tota hei en ole kotona. Jätä viesti niin tää on mun mielestä yhdenlainen puhepostiin paluu ja ja silloin mä muistan että että mun asenne oli aina semmoinen, että voi ei joku on jättänyt viestin vastaajaan. Mun täytyy soittaa sinne ja mikäköhän se oli se koodi ja ja sitten ne oli aina jotenkin hirveän semmoisia että moro moro ai sä et ollutkaan siellä no ja että se se ei ollut yhtään luontevaa alkaa mulle. Joo mutta nykyään mä odotan ääniviestejä. Mä katson että jes mä oon saanut ääniviestin. Ihanaa. Joo mä haluan saman tien kuunnella ja koska musta tuntuu että se on ihan kun me istuttaisiin vierekkäin ja ja jotenkin. Joo joo joo ihan.

Puhuja 1

Se on varmaan sama mitä mirvan kanssa ollaan puhuttu, että näissä podcasteissa me ollaan ikään kuin samassa kuplassa ihan omassa kuplassa tässä niin kun omassa maailmassa, että sitähän mennään kun kuunnellaan niin sitä sukelletaan sen toisen kuplaan että. Ollaan siellä. Joonas meillä olisi varmaan juttua riittäisi moneksikin podcast iksi, mutta miten sä näkisit nyt tähän loppuun jos miettii mikä se tulevaisuus on tai mitä meidän pitäisi nyt ruveta miettimään tai tekemään? Mikä olisi nyt tärkeimmät asiat just nyt?

Puhuja 4

No mun näkökulma on aika vahvasti näihin. Edelleen niinku vaikka tää eri aikainen viestintä ja palaverien vähentäminen tai ehkä juuri sen takia palaverien vähentäminen on nyt mun agendalla, niin mä haluaisin kehottaa ihmisiä tosi tarkkaan miettimään että mihin mä osallistun. Ja miksi mihin mä annan? Toisten varata mun aikaa ja meidän täytyy ruveta vaatimaan enemmän palaverien vetäjiltä, jos sä saat sellaisen kutsun kokoukseen, jossa on vain Otsikko ja se Otsikko ei kerro ihan kauheasti niin kysy muutama avainkysymys, jotta ymmärrät paremmin, että miksi tää kokous kutsutaan koolle. Miksi kutsut minut tähän mitä odotat tai toivot minulta? Tarviiko mun

valmistautua tähän jotenkin? Mä otin mä en muista milloin mä otin tän. Itse tavaksi. Mutta mä kärsin tosi tosi pitkään sellaisesta progressio innista, että mä teen kaikkea kaikki asiat viime tingassa ja sitten ehkä niinku työelämään siirtyminen ja varsinkin etä aikana etäisenä niinku toimiminen niin. Opetti mulle vaan että mä pärjään tosi tosi huonosti, jos mä en valmistaudu ennakko. Ja sitten mä aloin ottaa tavaksi, että mä katson maanantaina koko viikon tapaamiset ja loppuviikosta. Mä katson alkuviikon tapaamiset ja jos siellä on mitään epäselvää niin mä otan yhteyttä siihen kutsujan ja mä kysyn että mitä sä odotat multa miten mun tarvitsee valmistautua? Jos se vetäjä koollekutsuja ei ole itse ihan selvillä siitä. Niin sitten jää, niin ehkä me jutellaan siitä 5 minuuttia ja se kirkastuu hänelle ja se kirkastuu minulle ja sitten hän tajuaa, että mun kannattaisi ehkä muillekin kertoa ja sitten hän lisää asioita siihen kutsuun ja sitten hän auttaa muitakin valmistautumaan paremmin. Niin jos mulla olisi joku kehoitus ihmisensä rupeaa kyseenalaistamaan palavereita. Älä mene mihin tahansa suinpäin. Älä kohtele sun työaikaan sillain, että no kunhan mä istun siellä niin se on varmasti hyvin käytettyä aikaa vaan jos oot itse koolle kutsuja. Mietin noita asioita, että miksi nämä ihmiset? Mikä se on se aihe, mikä se on se tavoite? Ja mikä se on se oikea kesto tavallaan että mun pitäisi kyseenalaistaa vähän kaikkia elementtejä ja jos sä et ole koollekutsuja niin tota niin kysy näitä asioita käynnistä keskustelu ja. Varmaan se tarkoitus siitä kirkastuu ja siitä tulee kaikille parempi kokemus ja ehkä ehkä näillä toimenpiteillä saataisiin palavereita vähennettyä nykyisestä, jotta mä voin jaksetaan olla läsnä ja keskittyä niihin mitä meillä on.

Puhuja 3

Erinomaista tiivistys.

Puhuja 1

Tää on meidän tavoite niin tavoitella päästä niin kun tehokkaampiin tehokkaampaan tulokseen mitä parempaan tulokseen vähemmällä palavereita.

Puhuja 4

Less is more se on todellakin näin.

Puhuja 1

Kiitos joona ihan valtavasti tästä podcast tuokiosta ja katsotaan miten me jatketaan tästä.

Puhuja 4

Kiitos. Oli ilo olla mukana.