



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

YZ-SUKUPOLVEN JOHTAJANA KEHITTYMINEN

VIDEO TYÖKALUNA JA PEILINÄ
ESIMIEHELLE

17.11.2020

Anita Hukkanen, Elina Vaara

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Tausta

- Videopedagogiikan kehittämiskokeilu osana **YZ-sukupolvi vie työyhteisön uudelle tasolle** –hanketta (YZ-projekti) 4/2019 – 11/2020.
- YZ-projektissa tavoitteena on **kehittää lähiesimiestyötä** ja **tukea johtamisen** muutosta henkilökohtaisella ja yritystasolla vastaamaan niihin tarpeisiin ja odotuksiin, joita YZ-sukupolvi työelämässä kaipaa.
- Mukana 12 yritystä ja 40 esimiestä pk-yrityksistä matkailu- ja ravintola-alalta sekä teollisuudesta erilaisilla koulutus- ja työtaustoilla.
- Videopedagogiikka kehittäjille melko uutta ja esimiehillä vähäinen kokemus videoiden käytöstä.
- Videoteknologiana Flowboard, Flowbox Oy.

YZ-sukupolvi siivittää muutokseen

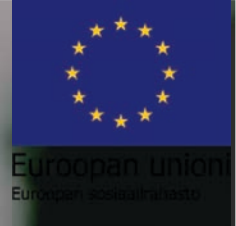


Jauhiainen 2020; Kultalahti 2015, Tienari & Piekkari 2011; Mellanen & Mellanen 2020; Yaneva 2018; Schroth 2019; Lanier 2017

YZ-sukupolvi eli milleniaalit (syntyneet 1980–2000)

- Johtamisen oltava vuorovaikutteista, valmentavaa ja vastuullista.
- Esimiehen odotetaan tukevan kehittämisessä ja uralla etenemisessä.
- Esimiehen halutaan luovan kulttuuria, jossa palautetta arvostetaan ja jossa kannustetaan oppimaan työstä sekä antamaan palautetta.
- Merkityksellisyys on tärkeää niin työelämässä kuin vapaa-ajalla.
- Haluavat, että heidän ideoitansa arvostetaan ja heidän kanssa keskustellaan henkilökohtaisesti.

Video oppimista ja muutosta tukemassa



Tochon 2006, Trippin & Rich 2012, Boud, Keogh & Walker 1985, Zeichner & Liston 1985, Wu & Kao 2008

Kun tarkoituksena on kehittää kommunikointia ja vuorovaikutusta työpaikalla, **autenttiset videot** sosiaalisista tilanteista voivat edistää **reflektiivistä** ajattelua ja prosessia.

Reflektointi on yksi työkalu työkokemuksista oppimiseen.

Video antaa esimiehelle peilin ja palautetta, jonka kautta voi oppia, tunnistaa muutostarpeita ja auttaa muuttamaan omia työtapoja.

Kokemuksien jakaminen ryhmässä kollegiaalisesti kehittää reflektiivistä ajattelua.



Kyky kohdata työntekijät yksilöinä, kokonaisvaltaisina ihmisinä, korostuu.

YZ-PROJEKTIN KEHITTÄMISPROSESSI

Porrastreeni
yrityksessä

Porrastreeni
yrityksessä

Porrastreeni
yrityksessä

1. Treeniohjelman
rakentaminen

2. Kestävyysharjoittelu

3. Korkean
paikan leiri

4. Viimeistelyleiri

ALKUKARTOITUS

LOPPUKARTOITUS

PORRASTREENI = VIDEOHARJOITTELU TYÖPAIKALLA



Reflektioiva
analyysikeskustelu



Videotallenteen
vertaispalaute



Videotallenteen katselu ja
analysointi



Johtamistyön
tilanteen videointi



"Minä johtajana" videointi



Alkukartoituskyselyt ja yhteinen pohdinta kehitystarpeista

Videoteknologia

Videon hyödyntäminen työssäoppimisessa edellyttää erittäin helppokäyttöistä videoteknologiaa ja -alustaa.

Videoteknologiaa ei niinkään koeta esteenä videoiden käyttämiselle oppimisessa tukena.

"Videointi ei ole kynnyksysymys; se on järkevä."

"Pääsee haastamaan itseään ja pois omalta mukavuusalueelta."

"Oma työ niin hektistä, että videot eivät ole vielä luontevia työkaluja."

"Videointi ei enää niin jännitä kun on tottunu."

"Videoharjoitteet olivat hyviä."



Yhteistoiminnallisuus

Vertaistuki on välttämätöntä.

Yhdessä harjoittelu rohkaisee.

Yhteistoiminnallisesti opittu ja edetty esimiesten kanssa kehittämiskokeilussa.

Yhteisöllisyys kasvanut esimiesten kesken.

"Kyllä me yhdessä tämä esimiesten kanssa hoidetaan."

"Sai hyviä ideoita millaisia tilanteita kuvata."

"Nosti rohkeutta videointiin."

"Pia auttoi patistamalla minut tekemään videon"

"Löytyi samanlaisia asioita videolla ja se yhdistää meitä vielä enemmän."

Oppimisen ohjaus

Tarvitaan runsaasti keskustelua ja kannustusta sekä perusteluja videon käyttämiseen - rinnallakulkemista.

Ohjauksen oltava systemaattista, säännöllistä ja tavoitteellista.

Monipuolista tukea tarvitaan (emotionaalinen, sosiaalinen, tekninen).

Pelkkä teoriatieto ei riitä.

Ohjeistukset oltava helposti omaksuttavia (selkeys, yksinkertaisuus, napakkuus). Edettävä pienin askelin, pienin kokeiluin.

"Se jo motivoi kun tulette käymään ja muistutatte."

"Hyvää tsemppausta videointiin, joka on aika haaste."

"Hyvä coachaus eli vieraaseen työkaluun pakottaminen on hyvä tapa siinä mielessä."

"Kyllä, kyllä, tunne on että meidät on laitettu selkä seinää vasten." (heh, heh)



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

”

Oppimista pitää johtaa.

Johtamista pitää oppia.

- hankkeen työpajassa kuultua

”



YZ-HANKE | 2018-2021 | jamk.fi

Suunnittelu ja taitto: Mirva Leppälä

Jo mahdollinen ...

oman johtamistyyntilanteen videoti herättää reflekttoimaan ja tarkastelemaan omaa työtä, arvoja, kehittymistä ...

"Myös oma esiintyminen voisi itse nähtynä auttaa huomaamaan miten muut saavat puheenvuoron, keskeytänkö, kuuntelenko, kuunteleeko muut?"

"Videointi saattaisi ehkä skarpata osallisia ja osallistumista. Eli voisi toimia motivaattorina palaverissa itselle ja muille. Eli esim. valmistautuminen voisi olla huolellisempaa. Myös oma esiintyminen voisi itse nähtynä auttaa huomaamaan miten muut saavat puheenvuoron, keskeytänkö, kuuntelenko, kuunteleeko muut?"

"Olen muuttanut omaa käyttäytymistä. Mä oon yrittänyt löytää keinoja miten mä saan asioita kerrottua. Niinku rakentavasti. Niin että sanomisen jälkeen tapahtuu asioita. Oli hyvä katsoa peiliin ja pohtia miten itse toimii."



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Videon käytön vinkit kehittäjille

YHTEISÖLLISYYS. Työskentele yhteistoiminnallisesti. Rakenna turvallinen oppimisympäristö. Panosta vertaistukeen ja kokemusten jakamiseen.

SYSTEMAATTISUUS. Kirkasta tarkoitus ja tavoitteet. Luo selkeät ohjeet ja helppo käyttöympäristö. Seuraa etenemistä, tavoitteiden toteutumista ja viesti säännöllisesti.

TUKI JA OHJAUS. Luo luottamusta, rohkaise ja kysy miten menee. Ole läsnä ja synnytä vuorovaikutusta. Varmista, että on riittävästi aikaa ja apua tarjolla videoteknologian käyttöön.



LISÄTIETOA VIDEOKOKEILUSTA

Hukkanen,A., Heikkilä, H. & Leppälä, M. 2020. **Esimies oppii videolta - jos uskaltaa.** Julkaisussa *Koulutuksen kehittämisen katsaus 2019:*

ELO JAMKissa., In: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Hukkanen,A, Heikkilä, H., Leppälä, M. 2020b. **Video esimiehen personal trainerina.** Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohankkeen II blogi 13.8.2020.

<http://tuottavajatuloksellinentyaelama.blogspot.com/2020/08/video-esimiehen-personal-trainerina.html>

Hukkanen,A. & Vaara, E. 2020. **Management and Leadership Practices within YZ-generation Employees in Tourism and Hospitality.** Julkaisussa Burns E., Koskinen M. (Eds.), (2020). Video-supported collaborative learning: Teacher's Manual., In: Publications of JAMK University of Applied Sciences, JAMK University of Applied Sciences.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-579-1>

Vaara E, Ekonen M, Hukkanen A, Heikkilä H, Leppälä M, Burns E, Laitinen-Väänänen S (2019). **Improving work-life leadership with video reflections - managing yz-generations.** EAPRIL Proceedings.

LISÄTIETOA YZ-SUKUPOLVI - PROJEKTISTA

jamk.fi/yzsukupolvi

- Johtamisen työkalut
- Inspiraatiota johtamiseen
- Havaintoja nuorista ja johtamisesta (podcastit, blogit, artikkelit, esitykset, opinnäytetyöt)

#yzsukupolvi

Twitter: @yzsukupolvi

Instagram: @yzjohtaminen



YZ-HANKE | 2018-2021 | jamk.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

”

KAIKKIHAN MEISTÄ HALUAVAT KUULUA HYVÄHENKISEEN PORUKKAAN!

*- hankkeeseen osallistuvan yrityksen
toimitusjohtaja*

”

YZ-HANKE | 2018-2021 | jamk.fi

YZ-projektitiimi, JAMK: Marianne Ekonen, Hilikka Heikkilä, Anita Hukkanen, Mirva Leppälä, Tanja Shemeikka, Elina Vaara

Kuvien suunnittelu ja taitto: Mirva Leppälä