



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Teams on paljon muutakin kuin vain kokousten järjestämisen väline

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 Hilka Heikkilä

Esittäjä 1 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Mirva Leppälä

Esittäjä 4 WebOpettaja Esa Riutta, Wistec Training

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.

Esittäjä 2

Heipä hei hilka.

Esittäjä 1

No tervehdys mirva.

Esittäjä 2

Mutta tässä tuumannut sitä, että se, että johtaminenhan koostuu monista asioista, eikö totta?

Esittäjä 1

Monista palikoista ja erilaisista näkökulmista.

Esittäjä 2

Ja siihen liittyy myös toisaalta vähän niinku tekniikkaa, mikä eroaa sitten ehkä tällaisesta lähi läsnä olevasta johtamisesta. Mitä termiä nyt käytetäänkään.

Esittäjä 1

Joo muuten ihan totta.

Esittäjä 1

Täytyisi osata hyödyntää ja täytyisi oikeastaan tietää mitä olisi tarjolla?

Esittäjä 2

Niin ja erityisesti siitä näkökulmasta, että kyllä se varmasti se vuorovaikutuksen aktivointi on. Tietysti olipa sitten etänä tai läsnä niin aina silleen johtajalle.

Esittäjä 2

Se tärkein ja toisaalta myös haastavin palikka, mutta kyllä se varmasti nimenomaan, että johtamisessa se vuorovaikutuksen aktivointi on yksi haastavimmista asioista.

Esittäjä 1

Kyllä ehdottomasti ja eihän se ole pelkästään johtajille vaan meille ihan jokaiselle sitten mitenkä me otetaan vastaan ja toimitaan ja itsekin johdetaan itseämme täällä että.

Esittäjä 1

Tänäänhän meillä on nyt ihan opettaja ope paikalla täällä kertomassa meille omia havaintoja näistä erilaisista työkaluista. Tervetuloa esa riutta kerrotko vähän missä mistä tulet, mitä teet?

Esittäjä 4

Mä siis oon töissä tuommoisessa wistec nimisessä koulutusyrityksessä, jossa me koulutetaan aikuisia ihmisiä kaikkien näissä perustietotekniikka taidoissa. Itse koulutan yleistä tietotekniikkaa, sosiaalista mediaa ja sitten kaikkien näitä verkkopalveluita.

Esittäjä 4

Tämän lisäksi mä teen erittäin paljon tuollaista verkkotuotantoa ja mä oon tehnyt tuonne tai ison määrän eri näköisiä videoita ja oppisisältöjä mitä pystyy meidän verkkopalvelusta sitten opiskelemaan ja on rakenteellinen tonne sosiaaliseen mediaan.

Esittäjä 4

Näitä aika paljon kanssa me web opettaja kanavat mitkä löytyy useammasta somekanavastani tai siis someympäristöstä on ne mihin mä pyörittelen tommosta päivittäistä sisältöä. Niistähän pääsee sitten oppimaan jotain uutta aina joka päivä.

Esittäjä 1

Ja tuo onkin mielenkiintoinen lähtökohta tuo, että oppimaan jotain uutta joka päivä. Myös toi jatkuvaa oppimista ja näiden työkalujen kanssa, varsinkin kun ne kehittyy koko ajan.

Esittäjä 4

Kyllä se ei.

Esittäjä 4

Nykypäivänä oikein riitä vaan se, että kerran opettelee jonkun asian kun jos ohjelmistoa minkä parissa mä tietysti työskentelen.

Esittäjä 4

Käytetään esimerkkinä ohjelmat on tietysti siitä kivoja, että niihin tulee uusia ominaisuuksia jatkuvasti silleen kun tulee uusia ominaisuuksia, keksitään parempia tapoja käyttää niitä.

Esittäjä 4

Ja ylipäätään senkin takia, jos sitä ei huomaa sitä osaamistaan jatkuvasti vähän jotenkin täydellinen sitä alkaa jäämään vähän paikallaan ja sitten oma työteho ei kasva.

Esittäjä 4

Sitä tulee tehtyä semmoisia tylsiä juttuja, joista päivittäistä työtä ajattelen. Jos joku pyörittää esimerkiksi exceliä tai outlookia siinä, niin se työn mielenkiintoinen osahan ei ole se excelin pyörittäminen varsinaisesti on semmoinen välttämättömyys, mikä pitää tehdä, jotta pääsee siihen mielenkiintoiseen osan. Mutta jos sitä ei hallitse sitä niin kuin excelin osuutta, niin sitten siitä tulee semmoinen ylimääräinen tukko siinä työn edessä ja.

Esittäjä 4

Ei se nyt kauhean mukavaa se työ sitten olisi jo tullut nyrkkeilemään se ohjelman kanssa.

Esittäjä 4

Siinä siinä perustyövälineet hallitsee paremmin, niin se kaikki ylipäätänsä se työ on mukavampaa ja jouhevampaa.

Esittäjä 1

Joo ihan totta ja meitähän nyt oikeassa kiinnostaa tällaiset niinku teams tai zoom missä me nyt ollaan. Ollaan esimerkiksi että miten niitä voisi tässä että aikana etätyötä tehdessä tai että johtamisessa erityisesti hyödyntää.

Esittäjä 1

Jos ajatellaan, vaikka se vuorovaikutuksen kautta.

Esittäjä 4

Juu team ja zoom on itse asiassa varsin erilaisia sovelluksia tässä suhteessa, koska molemmat toki on palaveri softia siinä siinä niissä itseasiassa mun mielestä ei ole merkittävästi eroa, mutta tämä teamsissä hän on tämä toinen johtamisen merkittävämpi ulottuvuus. Se, että jos organisaatiossa käytetään team siellä laajasti se, että me pystytään resursseja tuoda näiden tiimien avulla jakoon.

Esittäjä 4

Vaikuttaa tosi paljon siihen, miten asioita voidaan esittää.

Esittäjä 4

Että sen sijaan.

Esittäjä 4

Että johtaja lähettää sähköpostilla esimerkiksi tehtävänantoja. Meillä voi olla tiimejä.

Esittäjä 4

Minne näitä tehtävänantoja voidaan tehdä niistä tiimeissä voidaan harrastaa tällaisista ei aikaan sidottua vuorovaikutusta missä jo tällainen johtaja voisitte jättää tehtävänantoja tai sitten ihan vaan viestejä joihin voidaan reagoida sitten oman laajalla kun ehditään. Tää puolihan puuttuu tosta zoomista aika lailla siellä vähäsen jotain kanavia, mutta ymmärtääkseni.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Esittäjä 4

Nyt ei ole.

Esittäjä 4

Niin laajasti käytössä valtaosassa organisaatiossa, että zoomia käytetään, että Suomi on vähän ehkä painottunut nimenomaan vain sitä kokoustamista pyörittää.

Esittäjä 4

Mutta toki sitten noiden kokous toimintojen merkityksellisyyttä ei tietenkään voi vähätellä, koska niinku etänä ollaan toimittu ja hybridimallin kanssa etänä ja vähällä sinäkin toimitaan.

Esittäjä 4

Sitten saadaan väki yksi ja yksi paikkaan on aika merkittävässä roolissa ja suomihan on vielä tällä hetkellä lyömätön siinä jos video kokouksia haluaa pyörittää ja haluaa nimenomaan että siellä on enemmän ihmisiä siinä videolla mukana niin kyllä sillä ihan kiva video kokouksen saa, mutta kyllä zoomilla se jälki on vielä vähän parempaa ja se on pikkusen ehkä jouhevampaa.

Esittäjä 4

Kun ihmisiä saattaa olla enemmänkin kuin se 9 kappaletta, minkä jälkeen team rupee vähän miettimään että ketä nyt näytetään tässä milläkin hetkellä.

Esittäjä 4

Mutta tämä toinen osapuoli tai puoli siinä nimenomaan, että toi team se koko työn johtaminen voidaan tehdä alkaen sitä tehtäviä annosta sitä keskusteluista mitä käydään viestinnästä.

Esittäjä 4

Se on tietysti hyvin paljon laajempi sillä puolella. Joo just some ja katsotaan niin se ei olisi siihen haasteeseen ehkä vastaa sillä tavalla toi teams on semmoinen työkalu minkä ympärille se työ pitää kokonaisuudessaan melkein.

Esittäjä 4

Rakentaa sitä halutaan organisaatiossa täysipainoisesti ottaa käyttöön tukemaan. Tiimi voi olla pelkkä, että kokous väline, mutta jos se rakennetaan se työ sen ympärille järkevästi, niin silloinhan meillä on siinä ympäristöt minkä sisällä se työ tullaan melkein itsestään.

Esittäjä 4

Meillä on tiimi, jonka sisällä on kaikki tarvittavat resurssit sen tiimin käyttäjille ja päästään sillä sitten eteenpäin, että onko se sitten esimiehen vastuulla rakentaa se tiimi vai pyytää jotain muuta rakentamaan. Tiimi on toinen juttu.

Esittäjä 1

Joo, ehkä haaste just miten. Miten sen rakentaa, että kun meille on totuttu siihen, että niitä ehkä tehdään niitä tiimejä sinne ja erilaisia kanavia, niin sitten alkaa olla kohta pyörällä päästä, että kyllä sitä.

Esittäjä 1

Ehkä pitää miettiä hetken aikaa, miten se tehdään.

Esittäjä 4

Joo vähän nyt tuota monissa organisaatioissa, että tiimissä on otettu käyttöön vähän semmoisesta vähän niinku organisaatiosta sanotaan että se on vaan.

Esittäjä 4

Otettu käyttöön sanottiin, että nyt nyt rupeatte kuule tekemään näitä tiimejä siinä, sillä sillä pääsee kovaa, mutta kun jos sitä ei mietitä ollenkaan sitä työprosessia, niin se teamsin isoin etu menee kokonaan.

Esittäjä 4

Huti koska jos me ajatellaan sitä mikä on niinku se ideaalinen teams se on semmonen tiimi missä meillä on tietty tarkoitus, sillä tiimillä tätä käytetään vaikka tähän projektiin tässä projektissa tarvitaan nämä työkalut. No me tuodaan ne työkalut sinne tiimi.

Esittäjä 4

Ja silloin ihmiset kuten lähtee sitä työtä tekemään, niin ei periaatteessa tarvitse poistua sieltä tiimistä, koska esimerkiksi verkkosovelluksia pystyy tuomaan suoraan teamsiin on minä välilehti nä se on tosi siisti ominaisuus, että mulla on samassa paikkaa se tiimin keskustelu.

Esittäjä 4

Tiimin tiedostot nyt yhtäkkiä. Mulla on tiimin tehtävä. Taulu voi olla trellosta voi olla jostain ihan muualta jos ei käytetä microsoftin työkaluja.

Esittäjä 4

Siihen me voi olla siellä listoja. Mihän sitten kirjataan ylös, mitä on tehty. Meillä voi olla vaikka mitä siihen teamiin liittyvää jopa ulkopuolisia nettisivuja.

Esittäjä 4

Yksi esimerkki mitä mä tykkään antaa, et sanotaan et mä halusin luoda tiimin ja some yksikkö voisi pyörittää sitä sosiaalisen median kanavia. Siellä voi löytyä helposti luoda tiimin missä mulla on vaikkapa oma keskustelukanava facebook.

Esittäjä 4

Kyllä josta voi julkaista facebookin. Samalla se tiimi voi tavallaan organisoida sinne. Me halutaan tällainen juttu nyt laittaa, facebookin jutellaan.

Esittäjä 4

Siitä ja sitten sieltä tiimistä ei tarvitse poistua. Se facebook on siellä omana välilehti. Näihin lähtee vuorovaikuttaa. Se on nimenomaan kun ne rakennetaan ne tiimit se tavoite mielessä. Mikä on tarve tiimille mietitään ne resurssit siihen. Siitä saadaan ihan kiva juttu kasan.

Esittäjä 4

Microsoftilla oli tuossa pari vuotta takaperin ennen kuin etätyö buumi iski, niin tällainen tutkimus missä heidän rahoittama tutkimus toki joten tuloksista voi olla mitä tahansa mieltä, mutta karkeasti se, että onko niistä hyötyä organisaatiolle.

Esittäjä 4

Ja ja tutkimuksen tulos oli karkeasti se, että joo, mut se oli aika lailla alleviivattu siinä, että nimenomaan se etu on että sillä pystyy nämä erilliset työkalut tuoda yksi paikkaan.

Esittäjä 4

Tämä on nimenomaan se teamsin vahvuus. Jos team siellä käytetään työntekoon niin että teams on yksi työkalu ja meillä on edelleenkin 10 miljoonaa muuta työkalua jotka on ripoteltu ympäriinsä.

Esittäjä 4

En mä usko, että sitä merkittävää työ etua saadaan sitten kun ne 10 miljoonaa työkalua työnnetään siihen yksi teams kanavaan. Sitten aletaan puhua asiaa koska.

Esittäjä 4

Ne on nyt taas yksi järkevässä paikassa.

Esittäjä 1

Helpommin löydettävissä ja muistuttavissa, että mitä meillä olikaan käytössä tietyssä projektissa esimerkiksi että kyllä ehdottomasti, että tuossa meillä on varmaan paljon opittavaa ja mietittävää tavallaan sitä, miten sen järjestäisi järjestäisi kunnolla.

Esittäjä 4

Tiimi hyvä organisointi on nimenomaan tuossa.

Esittäjä 4

Se a ja o.

Kyllä joo.

Esittäjä 2

No kyllähän se sitten äkkiseltään. Jos ajattelee niin niin kyllähän se varmasti haastaa johtajia jos tämä että että tuota ja pelkästään team saattaa olla jollekulle meistä niin niin tota vähän sellainen että no kunhan palaan nyt viestitellään siellä puhumattakaan siitä että sitten kaikki ne muut muut sitä tukevat ohjelmittain sovellukset, mutta mikä sun mielestä olisi niin kuin johtajan näkökulmasta? Onko sun mielestä tärkeää se, että.

Esittäjä 2

Johtaja on siellä teamsissä.

Esittäjä 2

Vastailmassa tosi nopeasti asioihin tai muuta vai mikä voisi olla. Tietysti riippuu vähän organisaatiosta ja tilanteesta, mutta mikä olisi semmoinen luontainen ehkä johtajalle sitten se rooli just jos ajattelee näitä monia sovelluksia, että eihän hän ei voi niinku kaikki auttaa itse edes haltuun varmastikaan.

Esittäjä 4

Ei tietenkään. Kyllä mä näkisin, että johtaja toisen henkilön pitäisi jonkin verran olla saatavilla sillä tavalla, että jos niillä ihmisillä on nyt niitä kysymyksiä niin, että aikana esimerkiksi ei voi vaan marssia sinne johtajan toimistolle ja lähteä kyselemään, että hei, mitenäs tämä juttu?

Esittäjä 4

Sitten kun teamsiin vaikka niitä viestejä laitetaan niin niin johtajilla on tässä hirveän paljon vastuuta, koska kun organisaatiossa mietitään vaikka että lähdetään käyttää teams ja se johtajat on yksi parhaita esimerkkejä siitä, että hei tästähän on meille hyötyä, koska jos mä kontaktoin jotain johtajaa ja saan häneltä vastauksen inhimillisessä ajassa.

Esittäjä 4

No se antaa mulle vähän vihjettä siitä, ettei tästä työkalusta on jotain hyötyä muille, mutta jos niitä johtajia siellä tiimissä kontaktoidaan ja sitten vastaukset tulee jos tulee.

Esittäjä 4

Näin ylipäättänsä niin, niin kai se nyt antaa vähän merkkejä siitä, että työntekijät katsoo että nyt ei nyt johtajat ei käytä team siellä.

Esittäjä 4

Niin minkä takia meidän pitäisi käyttää, kun ei täältä näitäkään saa kiinni? Niin se esimerkki rooli on siinä mukana ja tosi opettaa on se että jos mä saan sen johtajan kiinni sieltä tiimistä kivasti, niin ehkä mulla on isompi todennäköisyys. Mä yritän muidenkin kanssa viestiä.

Esittäjä 4

Siellä koska taaskin se timesissa. Jos sitä sisäistä viestintää yksinään mietitään. Sehän on aika voimakkaasti muuttaa sitä. Meillä esimerkiksi toi sisäinen viestintä.

Esittäjä 4

No mehän isäsi ei oltu hirveän sähköposti orientoitunut työpaikka ylipäättänsä me pyöritettiin aika paljon meidän sisäistä viestintää yammerin joka sitten korvaan tuo myöhemminkin sille, mutta siinä vaiheessa kun me tämä yammer otettiin käyttöön tähän tiputti radikaalisti sitä kuinka paljon meillä oli sähköpostia. Toi sisäinen keskustelu väheni siinä kohta sitä mukaa kun teams otettiin enemmän käyttöön se sisäinen keskustelu sähköpostissa. Siis anteeksi. Ei ylipäänsä vähentynyt sisäinen keskustelu, mutta sähköpostista väheni siis tämä sisäinen keskus.

Esittäjä 4

Ja sitten kun siirryttiin teamsiin, se rikkoo vielä lisää sitä, koska no sillä huomasi sen verran sitä, että oli joitakin tällöisiä niinku vähän vanha parta jotka ei niin innokkaasti sinne yammerin mennyt.

Esittäjä 4

Ehkä ne teamsin sitten otti käyttöön innokkaammin ja sitten toi sähköposti ihan alkaa olemaan. Valta on sallisesti niinku viestintä työkalu ulkopuolisten kanssa ja sit semmoisiin asioihin missä tarvitaan että asiat jää tavallaan talteen halutaan lähetellä jotain semmoista spesiaali materiaalia. Se viestintä rooli minkä se teamsin sisäinen.

Esittäjä 4

Toi viestintä tuo niin se on kyllä varsin näyttää.

Esittäjä 1

Joo, se on jotenkin minusta. Mä tykkään kauheasti sieltä tiimistä, että kun silloin se tiimi niin sillä takaa ikään kuin että kaikki saavat sen tiedon.

Esittäjä 1

Ei tarvitse ruveta muistelemaan, että ketkäs ne kaikki olivat, vaan että sen pystyy niinku se ei tarvitse niin paljon muistia käyttää myöskään.

Esittäjä 4

Kyllä maininnat on semmoinen toiminto teamsissä. Tämä nyt ei varsinaisesti koulutus, mutta kyllä mä haluan jonkun tietotekniikan laittaa tänne mukaan jos teamsissä pitää yks juttu opetella kaikkien ja ilman poikkeusta kaikkeen se on muiden mainitseminen.

Esittäjä 4

Se, että merkki siihen viestiin sitten henkilö saa ilmoituksen, että sinut on mainittu tässä viestissä. Aivan loistava jos mä tarvitsen esimerkiksi esimieheni minuuttia johonkin viestiin ja mä voin olettaa välttämättä, että meidän esimies käy kaikki ne meidän tiimit läpi koko aika, että hän tietää mitä se, jolloin meillähän voi olla kymmenittäin tiimejä.

Esittäjä 4

Ei se voi siellä olla sillä tavalla päivystämässä, mutta kun mä, että merkeillä hänet hälytän nyt tilanne on ihan eri. Sitten hän tietää, että hänelle on tässä jotakin mitä pitäisi tehdä ja tietysti sama toisinpäinkin johtamisessa.

Esittäjä 4

On hirveän hyvä että silloin kun minä johtajana laitan jotakin tuonne teamsiin, pystyn hälyttämään ne oikeat ihmiset siihen, joiden pitäisi ainakin huomata tämän, koska emme voi olettaa johtajan akaan, että kaikki alaiset jokaista tiimiä koko aika päivystää. Kyllähän siellä lihavointi tulee tiimin koolle.

Esittäjä 4

Ja sitten tää ät merkillä hän pystyy hälyttää koko tiimin kerralla, jos et merkin perään kirjoittaa tiimin nimen sen sijaan että kirjoittaisin henkilön nimen sentään hälytyksen kaikille, jotka kuuluu siihen tiimiin toiminto mitä pitää aina varovaisesti kertoa, koska jotkut innostuu tästä niin kovasti että ne alkaa hälyttää kaikki joka ikisen viestin kohdalla, mutta se on se on semmoinen minkä aina silloin tällöin tarpeen nostaa esille varsinkin pienemmissä tiimeissä. Tää on tosi hyvä isoissa tiimeissä sitä ei ehkä kannata käyttää kauhea usein.

Esittäjä 1

Se on ihan totta ja tuonin erittäin hyvä ja konkreettinen asia. Millä niin kun ottaa huomioon sen että. hei että en ole takaan että siinä koko ajan käyt täällä vaan että nyt olisi tärkeä viesti sinulle sinulle huomioitavaksi niin niin tykkään

Esittäjä 1

Itse kyllä tuosta tuosta kovasti että.

Esittäjä 1

Se toi.

Esittäjä 4

Se on nyt silloin tällöin hyvä nostaa esille ja.

Esittäjä 4

Tuoda esille muita henkilöitä. Tietysti tämä voi käyttää kaikkennäköisiä muihinkin, että jos.

Esittäjä 4

Esimerkiksi yksi juttu, mitä timesissa voi tehdä tosi kivasti johtaja perspektiivistä antaa positiivista palautetta, koska jos me halutaan nyt kehua jotain henkilöä, kertoo, että nyt nyt on pekka tehnyt hyvin.

Esittäjä 4

Nyt on minnalla ollut mahtava juttu tässä kun laitetaan teamsiin niin se on ensinnäkin julkinen. Ei ei mielellään tietysti yksityisviestillä yksityisviestin voi laittaa positiivista palautetta toki, mutta sinne kanavalle kun me laitetaan se on julkinen selälle taputus ja semmoisessa on yleisesti paljon enemmän arvoa kun siinä, että pelkästään henkilökohtaisesti.

Esittäjä 4

Onnitella taisin jotain, mutta että siihen kun merkitään sitten tämä henkilö taas sillä hätilä, niin me taataan, että tämä hehkutettu henkilö näkee.

Esittäjä 4

Ja se se on myös hyvä mekanismi käyttää, vaikkei olisikaan johtavassa asemassa, että sanottais työkaverista. Haluaa kehottaa, että hei nyt kuule tää teppo teki tosi hienot niin semmosen laittaa tää henkilöön sekä tähän vielä hänen esimiehensä ja siinä saa sitten yksi kertaa myös tiedon sinne johto tasolle että tää on nyt jotain spesiaalia joku saanut aikaiseksi.

Esittäjä 2

Kyllä joo ja varmasti juuri juuri se.

Esittäjä 2

Että että tuota.

Esittäjä 2

Että ei se menisi pelkäksi peukutukset siellä.

Esittäjä 2

Niin niin niin.

Esittäjä 2

Niin hyvä nimenomaan laittaa sitten jos joku kysyykin vaikka jotain asiaa niin voi ainakin silloin tällöin ihan vastata.

Esittäjä 2



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Sitten vielä kun saa vastauksestakiitos eikä.

Esittäjä 2

Vaan niinku peukku, että se voi.

Esittäjä 2

Tuntua jossain määrin, jos sitä oikein paljon kuitataan asioita.

Esittäjä 2

Vaan peukku peukku.

Esittäjä 2

Peukku että no ei täällä ole ihmisiä ollenkaan.

Esittäjä 2

Mutta toi toi tykkääminen juuri mistä puhuit niin niin tosi tosi hyvää ja sehän myös haastaa. Toisaalta myös esimerkiksi ajatellaan johtajan näkökulmasta sitä, että jos hän ikään kuin antaa työtehtäviä, niin hän antaa siellä tiimin sisällä ja hän miettii kenelle tätä, ketä ketä tämä erityisesti koskee? Kenen tämä täytyy tehdä niin sanotusti, jolloin se edistää tavallaan myös sitä johtajuutta ja organisoitumista ja töiden edistymistä.

Esittäjä 2

Mutta sitten just se, että että varmasti olisi hyvä jutella niistä pelisäännöistä, että että miten se on, että milloin sitä käytetään koko tiimi?

Esittäjä 2

No vain äärimmäisessä hädässä vaikkapa tai hyvässä uutisessa, että että ei sitten. Se on tosi hämmentävää itsellekin, kun niinku on monissa tiimeissä ja sitten välillä tuntuu että tätä kääntää aina se koko tiimi ja itse on sitten väentänyt koskeeko tämä nyt oikeasti minua vai ei. Tosi tärkeä elikkä käydään läpi ne pelisäännöt.

Esittäjä 2

Myös tuossa selvityksessä.

Esittäjä 4

Kyllä kyllä.

Esittäjä 4

Tää on just tärkeä näiden isompien tiimien kanssa. Sitten kun sulla on se 5 henkilön tiimi niin siinä nyt ei ole niin väliksi vaikka kaikkea tulisi tähdättyä vähän useammin mut sit ku se ei olekaan 5 vaan se on 50 tai 100 henkilöä ne ylimääräiset tämmöiset on alkaa olemaan hiljalleen työajan hukkaan menoa.

Esittäjä 4

Sinun ajatellaan että.

Esittäjä 4

5 henkilöä nyt älytön ja se on epäoleellinen hälytys. Se on 5 sekuntia 10 sekuntia per henkilö. Mitä menee työaikaa hukkaan mut sit kun sulla on se 100 henkilön tiimi jos siellä tällöinen kulttuuri iskostuu, missähän kaikki tagit se kaikkea selitä.

Esittäjä 4

Aika paljon häiriötä. Mitä sitten työaikaa menee siinä sen häiriöiden kanssa.

Esittäjä 4

Tulee niitä ponnahdusikkunoita, mitkä keskeyttää ajatusta, mutta itse asiassa mä en ole niin huolissani siitä, että se veisi työaikaa. Mä olen enemmän huolissani siitä, että jos tagailee turhaan eli tietysti koko tiimejä niin ihmiset alkaa miettiä mistä hän saa pois päältä.

Esittäjä 4

Sitten ne ottaa ne pois päältä ja sitten siitä ilmoituksista ei ole enää kauheasti hyötyä. Kuka saa niitä ilmoituksia näkyy joku numero jossain. Tuleeko sitä nyt korkattua sitä hälytystä kään ei tullut.

Esittäjä 2

Totta toi on kyllä hyvä näkökulma. Toi pitää kyllä muistaa käydä läpi itsekin tiimiisi tiimeissä.

Esittäjä 4

Kyllä teamsissä nykyään noi ilmoitusasetukset parantunut reilusti aikaisemmin. Vähän semmoinen että onko ilmoitukset päällä vai ei. Melkein se taso, mutta nythän siellä pystyy aika hyvin säätämään myös niin.

Esittäjä 1

Joo meinasin tuosta joo tuosta kommentoida että se se sekin on tärkeä tehtävä niinku itselle käydä läpi että mistä saa niitä ilmoituksia ja ymmärtää sen että että milloinkaan ne ei ponnahtaa tuohon vaikka on esittämässä jotain niin niin tärkeitä asioita myös miettiä ja tiedottaa ja jokaisen käydä läpi, että niitähän ei kukaan voi toisen puolesta käydä. Käsittäakseni.

Joo aina.

Esittäjä 4

Nää on henkilökohtaisia. Nämä asetukset kyllä.

Esittäjä 1

Kyllä joo.

Esittäjä 1

Mutta olen kyllä kuullut juuri tuota, että käydään laittamassa kaikki ilmoitukset sitten pois, ettei varmasti tule mitään että.

Esittäjä 4

Ei yhtään häiriötä otetaan vastaan. Kiitoksia joo ne on totta mut nää on just niitä työkalun pelisääntöjä. Musta sanoittekin tuossa että ne pitää sopia sillä tavalla että kaikki käyttää näitä työkaluja niinku pitääkin.

Niinpä niin.

Esittäjä 1

Kyllä näin on. Mä jäin vielä miettimään sitä vuorovaikutusta, että tuossahan sitä nyt tulee, että kun me kirjoitetaan sinne chattiin tai jaetaan niitä ja tähdätään ihmisiä. Mutta että miten sä muuten niin kun?

Esittäjä 1

Tuki miten työkalut voisi tukea tätä meidän vuorovaikutusta ja yksi olemista tekemistä ideointia? Ehkä myöskin että.

Esittäjä 1

Miten sä olet nähnyt tai kokenut?

Esittäjä 4

Joo joo, kyllä mä oon aina ollut vähän sitä mieltä, että jos oikeasti lähdetään ideoimaan, ideointi on tosi hankala tehdä yksin.

Esittäjä 4

Mulla itselläni ainakin ideointi toimii kaikkein parhaiten silloin kun mulla on joku jonka kanssa pallo ottaa sitä asiaa vaan jos mä lähden itsekseni miettimään miten tämmöinen juttu toimii niin niin ei se ajatus vaan ei lähde liikkeelle ja mä oon ymmärtänyt. Tää on aika normia jos halutaan ideoida jotain. Mun pitää olla joku jonka kanssa jutella siitä asiasta.

Esittäjä 4

Ja kyllä mä teamsissä pystyy sitä jonkin verran tekemään, siis ihan tekstillä kiinni että tehdään sinne esimerkiksi joku kanava mikä on tarkoitettu tähän ideointiin.

Esittäjä 4

Joku paikka minne näitä ideoita voitaisiin kylvää ja jättää sinne sitten katsotaan mitä muut tykkää niistä, mutta että ihan oikeeseen ideointiin kyllä tämmöinen kokous formaatti on varmaan tällä hetkellä vielä se järkevin, että lyödään sitten se team tai zoomi kokous tai mitä työkalua siihen nyt päätetään käyttääkään ja pallotellaan siellä nimenomaan sitä asiaa eteenpäin verbaalisesti.

Esittäjä 4

Mielellä on toki ihmisiä, joilla on vähän ehkä erilaisia eli prosessia sen oman idean rakentaa.

Esittäjä 4

Sen ja sitten jotkut asiat voi olla semmoiset. Niitä tarvitsee kypsytellä että pitää kirjoitella hitaammin sitä auki, eikä ehkä pysty siitä puhumaan sillä tavalla. Mutta kokoustaminen ja kokoukseen liittyvä tämmöinen keskustelu.

Esittäjä 4

Niissäkin näkee tosi mun mielestä liikaa sitä, että jos sisäisiä palavereita kun pidetään niitä kameroita ei laiteta päälle ja musta se on tosi iso moka sillä tavalla kun mulla on muutama ihminen jonka

kanssa mä yritän palaveerata niin mistä ihmeestä mä tiedän että tykkäsinkö ne siitä ideasta jos mä en nää sitä kehon kieltä ollenkaan.

Esittäjä 4

Että kyllä mä ymmärrän. Siinä on tietty viihtyneensä, koska oon mäkin joskus osallistunut palavereihin sillä tavalla, että mä oon pienet.

Esittäjä 4

Mä oon kuuntelemassa tai palaveria. Lähinnä en mä laita kameraa päälle. Mä osallistun puhelimella. Mä lähden lenkille sen koko palaverin ajaksi. Paljon mukavampi tosta metsän raikkaudesta kuunnella mitä siellä ja gazaan kuin pelkästään istua siinä työpöydän ääressä.

Esittäjä 4

No sitten kun mun pitäis vuorovaikuttaa. Nyt on muutama siellä paikalla jossa kamera ei ole päällä niin ihmisistä se tuntuu. Ensinnäkin siltä puhuisi seinälle.

Esittäjä 4

Ja jos niitä ihmisiä ei näe, ei siinä tule taaskaan sitä kunnollista ideoinnin meininkiä. Mä juttelen. Itsekseni ei ole ideointia jos musta tuntuu, että mä juttelen itsekseni sen takia että mua tuijottaa vaan sieltä joku tämmöinen nimikirjaimet ruudulla niin se ideointi varmasti ei lähde yhtään samalla tavalla liikkeelle.

Esittäjä 4

Video päälle videoneuvottelu toimintaan ja tilanne voi olla huomattavasti hauskempi ja toimivampi kanssa. Ja toi kamera kammo on kyllä semmoinen mikä vaivaa ihmisiä ja.

Esittäjä 4

Olen tuossa jutellut muutaman tämmöisen myyntityötä tekevän henkilön kanssa, niin naureskeli tuota, että kun näitä että ajan palavereja sopii eri ihmisten kanssa niin siellä näkee koko aika erilaisia tekosyitä.

Esittäjä 4

Miksi suomalaiset nimenomaan ei laita niitä kameroita päälle että jotkut on sanoo suoraan. Ei nyt ei ole meikannut. Täällä on niin sotkuista ja webbikamera yllättävän usein rikki. Just pystyy hajonnut toiveet pika very pystynyt laittamaan päälle.

Esittäjä 4

Sitä sitä vältetään ihan liikaa. Tosin osittain mä ymmärrän kyllä sen välttämisen, koska iso osa ihmiset ei osaa käyttää webbikameroita oikein.

Esittäjä 4

Esimerkiksi läppäriin webbikameran ei ole kenenkään ystävä ihan sen takia, että kun mulla on läppäri tuossa pöydällä, se kamera on tossa mun leuan korkeudella se kuvaamaan alhaalta päin.

Esittäjä 4

Naama näyttää vähän miltä näyttää siinä toinen mikä niitä vaivaa on että nämä lähellä olevat kamerat kaikki ne pikkuisen muuttaa kasvon.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Esittäjä 4

Muotoa että sitten kun.

Esittäjä 4

Sulla on tämmöinen läheltä kuvaa ottava kamera. Sen pitää olla laaja kuvanen ja se vääristää sitä.

Esittäjä 4

Kasvun muotoa, jolloin ihmiset monesti tykkää siltä miltä ne näyttää siinä kamerassa.

Esittäjä 4

Sitten jos olisi semmoinen, sanotaan joku muotokuvaaja, mikä valokuvaa ihmisiä työkseen, jos ette ikinä semmoisen luona käynyt, se kuvaa aika pitkältä.

Esittäjä 4

Se kamera on aika kaukana siitä kuvattavasta ja siinä on semmoinen puolen metrin mittainen putki. No ei nyt ihan, mutta mä pitkä objektiivi niissä on nimenomaan taas se, että me saadaan luonnollisen muotoiset kasvot semmoisella objektiivilla. Mutta että tämmöisiä pikkujuttuja tuossa mitkä saa sen kuvan näyttämään vähemmän siistiltä.

Esittäjä 4

Oikeestihan toi webbikameran kuvan parantelu ei vaatisi paljon muuta kuin sinne nostaa vähä sitä kameraa ylemmäs ja valaisee kunnolla sen tilanteen ja huonollakin veikkaan mä osaan oikeesti tosi hyvää jälkeä siinä jos se kamera on pikkuisen ylempänä kiinni.

Esittäjä 4

Toi kasvun muodot on vähän luonnollisemmat ja se auttaa sitä. Onko se suunnilleen silmien korkeudella oleva kamera. Mutta tääkin on semmoista mitä ihmiset ei ehkä tottunut tekemään niin sitten avataan se läppäri. Pistetään se kamera päälle ja olla että sinun cesium jatkuen ikein uudesta.

Esittäjä 4

Se jää siihen.

Esittäjä 3

Niin sillä.

Esittäjä 1

Ei varmasti ole tuon näköinen.

Esittäjä 4

Minkä varmasti näytät kenellekään, että olen tuon näköinen? Perhana kyllä joo.

Esittäjä 1,

Joo ja sitähan on puhuttu jos että se on aika raskasta kun koko ajan tuijottaa sitten kuitenkin sitä omaa kuvaansa tuosta eikä niitä kavereita.

Esittäjä 4

Kyllä sitä rupeaa keskittymään siihen liikkeeseen. Se on ehkä jotain kanssa mitä pitää vaan opetella pois, että ei ole niin itsetietoinen tavallaan vaan katsoo enemmän sitä mitä ne muut siellä touhuu.

Esittäjä 4

Niiden reaktiota on se tärkeä, mutta jos omaa kuvaansa katsoo, että siitä tulee aina vähän semmoinen kummallinen zoomissa. Itse asiassa on vähän elegantimpi, koska zoomissa valtaosassa näkymistä niin esimerkiksi tuossa perus näkymässä mulla on yks iso kuva ja sitten pikkukuvat siellä ylhäällä.

Esittäjä 4

Mielikuvat on ylhäällä mun silmien suuntaa ylöspäin, mut sit jos ne pikkukuva oma pikkukuva on alhaalla mä tuijotan alaspäin entistä alemmas niin se miltä minä näytän muille näyttää musta vielä hassummalta.

Esittäjä 4

Mutta sitten se oma kuva jossa näkyy jossain mielessä, että ohjelmista pitäisi näkyä aina sillä laidassa nimessä näyttää paremmalta kuin ne purkkiin ja kuitenkin sitä omaa kuvaansa sieltä, niin ei näytä siltä että katsotaan sinne lattialle siinä koko aika.

Esittäjä 2

No tota ja sitten toki varmaan myös sitten niinku ehkä johtaja voi. En tarkoita että näin aina oli semmoista. Johtaja voi tietysti myös niinku.

Esittäjä 1

No joo.

Esittäjä 2

Miettiä ehkä myös.

Esittäjä 2

Jutellaan henkilöiden kanssa, jos jos henkilöllä on niinku aina se kamera kiinni. Sehän voi viestiä myös siitä, että henkilö kokee olevansa väärässä palaverissa tai hän ei ole motivoitunut siihen palaveriin.

Esittäjä 2

Tai no syitä on lukemattomia, mutta että ottaa se puheeksi, eikö?

Esittäjä 4

Tämä on semmoinen, missä esimerkillä taas voi johtaa, jos sillä herra iso herra on kamera, niin kyllä ne muutkin voivat sieltä perästä lähteä tulemaan esiin jos se johtaja pitää kameran pois päältä.

Esittäjä 4

Niin se on lupa kaikille muillekin, että se kamera pois päältä.

Esittäjä 2

Kyllä kyllä joo ja ehkä ehkä myös sillä tavalla, että että voi jopa madaltaa sitä kynnystä johtaja sopivassa kohtaa sillä, että että on vähän rennommin siinä kamera edessä eikä niinku jäykkänä

täydellisessä kasvun asennossa tai pään asennossa vaan niinku ihan liikkuu ja on siellä vähän rennommin, niin sekin voisitte auttaa ihmisiä siinä kohtaa kyllä.

Esittäjä 4

Ja mä pidän siis sitä, että kyllä niinkun johtaja tasolla pitää vähän niinku rohkaista ihmisiä käyttämään vähän enemmän kameroita ei siis.

Esittäjä 4

Tarvitse joka tilanteessa tosiaan kameraa käyttää, mutta kun jos me ajatellaan sitä.

Esittäjä 4

Kokous tilannetta sanotaan, että palaveerataan semmosten ihmisten kanssa, jota mä en ole tavannut kauhean monta kertaa. Mulla ei ole kamera päälle.

Esittäjä 4

Millainen kuva musta jää niille ihmisille? Me ei mitään kuvaa hänen näe minua ja se ylipäänsä minkälaisia ne muistaa. Mut tai muistaako ollenkaan on aika paljon kiinni siitä, että he näkisi jo.

Esittäjä 4

Siis siellä ruudun.

Esittäjä 4

Jos mä oon kokonaan pois paikalta ja tai pin näkyviltä ja sitten pahimmillaan voi olla että ehkä mä en puhu kauheasti koko palaverissa.

Esittäjä 4

Mä heitän chattiin muutaman kommentin, niin eihän mulle jää. Musta ei ole mitään kuvaa kenellekään. Siinä se on se oma läsnäolo romahtaa ihan nolliin silloin kun sitä kameraa ei ole.

Esittäjä 4

Päällä silloin myös semmoisia lisää.

Esittäjä 4

Vaikutuksia, että kun kamera ei ole päällä.

Esittäjä 4

Mä voin tehdä kaikkea muuta. Mä voin nähdä kännykkään ihan rauhassa, lähettelee sähköpostia, jossa kukaan ei huomaa sitä, että mun huomion ilmiselvästi jossain muualla ja tämä tietysti on palaveri heille nihkeä, koska jos mulla on kahdenkymmenen henkilön palaveri ja puolet ihmisistä tekee jotain muuta, niin tietysti voidaan siinä vaiheessa kysyä, tarvittiinko näitä ihmisiä tässä palaverissa, mikä on toinen keskustelu vielä kokonaan, mutta että ei se kauhean tehokasta nyt ainakaan ole käyttää aikaa sillä tavalla, että ihmiset tulee palaveriin.

Esittäjä 4

Tekemään sähköpostia.

Esittäjä 4

Voisi kuvitella, että siinä olisi jotain muutakin tekemistä.

Esittäjä 4

No niissä jo nähnyt perspektiivi tajuaminen tästä, että onko tämä henkilö nyt väärässä palaverissa tai tässä palvelussa turhaan? Vai onko henkilö nyt niin tympääntynyt palaveriin muista syistä vai mikä nyt siihen ajaa että ei jaksakaan tehdä tässä nyt sitä mitä täällä pitäisi tehdä.

Esittäjä 2

Niin ja ehkä voi ajatella myös sen yhteisön näkökulmasta sitä asiaa elikkä.

Esittäjä 2

Elikkä siis ja tosiaankin siis ymmärrän, että välillä sitä kameraa pidetään kiinni. En en niinku nyt ota kantaa siihen vaan siihen että tuntuuhan se vähän hölmölle.

Esittäjä 2

Ehkä sitten jos ajatellaan, että siellä on johtaja ja sitten on työntekijöitä. Sanotaan nyt vaikka 10 ja osa pitää kameraa auki. Osa ei niin sitten kun itse vaikka sinä pidät kameraa auki ja puhut näin niin sitä tuntee itsensä voi tuntea vähän yksinäiseksi kiinni siinä, että siinä on nyt johtaja ja vaikka minä ja sitten kaikki muut on kamerat.

Esittäjä 2

Niin se, että joissakin keskustelun aiheessa, varsinkin jos ne vähänkään niinku semmoisia syvällisempiä tai.

Esittäjä 2

Tämmöisiä, jos nyt talouslukuista puhutaan, niin sitten voi olla varmaan ihan miten vaan, mutta jos on jotenkin vaikka se yhteisön toimintaa, kehittämistä liittyviä asioita niin olisi varmaan hyvä että siellä olisi niinku kaikki mukana kasvoilla tai jotenkin muutoin osoittaisi, että hei että me tuetaan tässä keskustelussa nyt teitä yhteisesti.

Esittäjä 4

Kyllä juuri näin. Ihmiset on vähän silleen joukko sielusi ja että jos minä olen yksinäni siellä kamera päällä niinku siitä tulee vähän semmoinen.

Esittäjä 4

Paineet sit se ku kukaan muukaan laita nyt mä oon vähän niinku poikkeavat, joten ei tässä on nyt. Tässä on jotain vialla tässä nyt pitää tehdä jotain asialle ja mäkin laitan kameran pois päältä.

Esittäjä 4

Näissä yleensä käy 1 2 joko niin että se yksi ainoa henkilö jolla olisi kamera päälle lopulta laittaa sen pois tai sit vähä vähältä. Jotkut muut laittaa kameroita päälle ensin vähän siksi että niille tulee paha mieli ku toi on ainoana täällä kameralle ehkä lopulta muistakin syy.

Esittäjä 4

Kyllä toi on kanssa semmoinen mitä mä oon muiden kouluttajien kanssa joutunut suorastaan väentämään kättä tästä asiasta, koska silloin kun toi pandemia alkoi sitä ennen hän että koulutukset oli vähän vähän niinku poikkeus oikeastaan valtaosa meinaan kouluttamista sehän tehtiin läsnä.

Esittäjä 4

Mut että monet kouluttajat oli vähän silleen, että niitä kameroita haluaisi laittaa päälle. Joo siitä mitä me käytiin siis monta keskustelua ja mun kanta oli aina näihin täysin ehdoton, että jos kamera on kouluttajalla päällä eli tilaisuutta voi vetää ilman kameraa ja tämä tämä johtajille kanssa ihan oleellinen, koska esimiehenä tai johtajana tai muissa tämmöisissä testissä tulee vedettyä näitä tilaisuuksia jossa kamera on pois päältä.

Esittäjä 4

Mikään ei ole niin tylsää kuin seurata powerpointia ilman että mä näen sitä puhujaa, varsinkin jos se.

Esittäjä 4

On tekstit joiden.

Esittäjä 4

Ja mä olen nähnyt paljon sitä minkälaista materiaalia monet tekee, että siinä on sen dia missä on 20 teksti riviä ja se sitten sitä tuijotetaan 10 minuuttia se puhuja käy.

Esittäjä 4

Sen kaiken läpi.

Esittäjä 4

Nyt jo se naama ei ole siellä näkyvillä niin voi taivas. Mitä ihmettä siinä ihmisten on tarkoitus tehdä muuta kuin ruveta lukemaan sähköpostiaan, koska ei se esitys ainakaan saa pidettyä porukkaa.

Esittäjä 4

Kiinnostuneena sen ajan sinne sinne ihan vääjäämättä tehdään jotain muuta.

Esittäjä 4

Tee se video on se ainoa mikä pelastaa semmoisen tylsemmän powerpoint esityksen jossakin nyt leikataan pois niin sano mitään jäljellä toi on kun pidetään läsnä tommosta powerpoint esitystä.

Esittäjä 4

Juuri läsnä oltaisi. Siinä on kaikkien näköistä muuta mielenkiintoista mitä katsoo kun ollaan jossain neuvotteluhuoneessa tai kuolema vain katsoa sitä. Puhuja voi katsoa niitä muita. Voin katsoa vaikka kelloa niin jos siltä tuntuu sinun se on tilanne.

Esittäjä 4

Mulla on mielenkiintoisia asioita siinä ympärillä. Sitten kun se on etänä, se ei ole yksi jänskä musta hyvä vertaus. Tähän on nyrkkeilyottelu.

Esittäjä 4

Jos ei ole ikinä käynyt nyrkkeily ottelussa ja katsoo semmoisen telkkarista, se ei ole kauhean mielenkiintoista.

Esittäjä 4

No se tuntuu vähän hidastempoista, jopa kone vielä kiertelee sitten välillä käynte maisemassa toista turpoavat nyrkkeilyottelua, menee läsnä. Siinä on tämmöinen tietty primitiivinen fiilis mikä siitä tulee, koska sä et voi kattoo läsnä ollessasi 2 ihmistä hakkaamassa toisiaan ilman että pulssi alkaa nousta ja tää on tää on ihan fysiologinen fakta sä et vaan voi, se on väkivaltilanne siinä edessäni primitive reaktiot nousee sieltä esiin, siinä on yhtäkkiä tunne mukana.

Esittäjä 4

Ja tää on ihan sama palaverissa semmoinen läsnä palaveri. Se on luonteeltaan intensiivisempi, vaan enemmän läsnä. Siinä minulla on enemmän reaktioita siinä sitten kun me ollaan etänä. Ne on kaikki vähän pienempiä, jolloin sitä pitää tehdä mielenkiintoisempaa.

Esittäjä 4

Jos televisiosta nyrkkeilyn katsominen on juttua, mihin tarvitaan joku juontaja tekemään siitä mielenkiintoista sitten kun siellä paikan päällä olleeseen tarvitse kenenkään puhua, se on ihan tarpeeksi jännää jo semmoisena ja tää on ihan sama periaate tässäkin, että palaverit ja etänä tämmöiset kaikki sessiot ne on mielenkiintoisempia jos niistä tekee mielenkiintoisempia, mutta siinä pitää tehdä enemmän työtä.

Esittäjä 4

Eli voi pelkästään luottaa niihin samoihin juttuihin mitkä toimii siellä silloin kun ollaan tavallaan luokassa tai neukkarissa tai jossain stagella, koska ne edut mitä me saadaan niistä miljööstä on nyt poissa. Meidän pitää olla mielenkiintoinen muuten.

Esittäjä 1

Sehän haastaa sitten että että ei voi ihan silleen samalla lailla kaksin käsin tulla. Vai no niin, nyt tämä palaveri ja mitenkä mennään kun ehkä sinne luokka tilanteeseen tai läsnäolo tilanteeseen voi tulla vähän.

Esittäjä 1

Vähän niinku joustavammin.

Esittäjä 4

Kyllä kyllä se osallistuttaminen hanoissa aina paljon vaikeampaa. Läsnä oltaessa osallistuttaminen on suhteellisen helppoa, koska mä näen ne ihmiset. Mä voin vaan soitella vähän niinku ihmisiä sitten tuolla etänä se on taas vähän työläämpää.

Esittäjä 2

Joo elikkä johtaja voi ajatellaankin välillä riippuen. Tietysti nyt sitten vaikkapa tosiaan virtuaali palaverista, mutta voi ajatella olevansa juontaja.

Esittäjä 4

No vähän joo sillan ku palaverataan nyt hänen pitää pysyä mielenkiintoisena.

Esittäjä 2

Hän on myös se rooli, niin kyllä.

Esittäjä 2



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Joo totta.

Esittäjä 1

Joo teidän tieto moninaiset päätty vielä juontamaan.

Esittäjä 4

No kyllä sitä ja.

Esittäjä 4

Sen hyvän johtajan myös vähän esiintyjä olla.

Esittäjä 1

Tosi mielenkiintoisia aiheita ja mehän jatkettaisiin juttua vaikka monta päivää tästä esan kanssa ja erilaisia puolia. Mutta mitä sä näkisit?

Esittäjä 1

Mitä vinkkejä antaisit niinku johtajille, että mitä tämmöisessä että että ajassa etänä olemisessa niin mitä? Mitä nyt ainakin pitäisi ottaa huomioon tai tehdä.

Esittäjä 4

No toi työntekijöiden osallistuttaminen tavalla tai toisella, että kun ihmiset on hajautunut sinne tänne eikä näe toisiaan, se millä tavalla työntekijöillä on yhteys siihen työ verkostoon, se on muuttunut aika voimakkaasti ja sitä esimerkiksi toi kuormitus mikä ihmisillä on.

Esittäjä 4

On sellainen miten johtajat ei enää näe samalla tavalla. Meillä voi olla ihmisiä, jotka on oikeasti ihan viimeisillään, mutta me ei nähdä mitään merkkejä siitä ennen kuin sitten joku tarvitseekin sitten sitä hermo loma eli tarkkailla pikkusen merkkejä semmoisesta esimerkiksi sitä, että jos mulla on jatkuvasti työntekijöitä, jotka lähettää myöhään yöllä työ posteja, työ sisältöä, jos siellä lukee viimeisimmässä muokkaus kello on ajoissa kakskytkolme viiskyt 9 ja sen sellaista jatkuvasti nää voi olla varoitusmerkkejä siitä, että täällä on ihmisiä.

Esittäjä 4

Jotka on tällä hetkellä, vetävät sitä ehkä vähän vääriin kellonaikoihin toki voi löytyä poikkeusyksilöitä, jotka mielellään tekee työnsä ilta.

Esittäjä 4

Sekaan ja mitä?

Esittäjä 4

Mikäs siinä. Ei siinä ole mitään pahaa, mutta tämä useammin taitaa olla syy siinä, että sitä työtä on esimerkiksi liikaa ja sitä tehdään sitten vapaa ajalle asti.

Esittäjä 4

Ja kun etätyön yksi probleema on se, että ihmiset ei oikeasti osaa sitä. Monet suomalaisella työmoraalilla olevat tekee etätyön, niin ne aloittaa aamulla 8 30.

Esittäjä 4

Entä sitten joskus yhdentoista kieppeillä käydään nopeasti syömässä. Palataan vartin jälkeen ääreen ja lopetetaan 16 viiva 17. Milloin sinne osukaan?

Esittäjä 4

Montako taukoa tuli pidettyä. No se vartin tauko missä syötiin joku lättö pizza tuossa koko muu aika istuttiin siellä koneen ääressä tauotta tekemässä hommia.

Esittäjä 4

Että yksi tämmöinen, että johtamisen oleellinen asia olisi myös varmistella vähän, että etätyön.

Esittäjä 4

Taito löytyy kun niitä työn miljöön tuttuja juttuja, että joku tulee sanomaan, että eräs kahville ja sun joku jonka kanssa lähteä kahville otetaan pois, niin mitä siinä seuraan minä itse sitten siinä on aika paljon ihmisiä jotka tälläkin hetkellä tekee itseään itsestään yli stressaantuneen tällaisilla tavoilla, mutta merkkejä semmoisista kannattaa pitää yllä tai merkki. Vielä kannattaa etsiä, että pystyy ennaltaehkäisemään sitten näitä tilaa.

Esittäjä 4

Anteeksi ja pysy viestinnässä. Tietysti näiden omien työntekijöiden kanssa. Mitä alaisia henkilöillä on niin pitää tietää suunnilleen missä he menee.

Esittäjä 4

Ja miten heillä menee?

Esittäjä 4

Miten sitä työtä organisoivat esimerkiksi ja muuta sitten ei tule näitä tilanteita yllättäen, että joku oikeasti tarvitseekin hermoilemaan pidemmän aikaa.

Esittäjä 1

Tärkeintä olisi tietää tietää, että missä tosiaan mennään ja vaikka tälleen näin niinku kollegan kanssa keskustella aina välillä, että hei mitäs mikä sun tilanne on että muistiko syödä tänään että.

Esittäjä 4

Että onko siellä jotain? No tarpeeksi vihanneksia.

Esittäjä 1

Ehdottomasti tärkein kysymys. Kesällä ei tarvinnut minkään kysyä, kun niitä ehkä löytyi sieltä omasta puutarhastani.

Esittäjä 4

Ketunleipiä saa vielä tällä hetkellä tuolta metsästä oikein mukavasti. En mä tiedä kannattaako niillä vatsaa syödä täyteen.

Esittäjä 1



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Ei ehkä ihan, mutta hyvä vinkki joo ja siihen niitä suppiksia vai mitä sieltä metsästä löytyy kanssa tällä.

Esittäjä 4

Hetkellä kyllä sienikausi on vielä päällä.

Esittäjä 1

Joo ihan täysillä.

Esittäjä 1

Kiitos esa näki tämän ja mä taidan laittaa nyt oikeasti seurantaan tuon web opettaja. Jospa joka päivä löytyisi joku uusi vinkki, että olisin osaisi vähän tehokkaammin käyttää näitä työkaluja, ehkä jättää aikaa sinne mun tauoille.

Esittäjä 4

Kyllä kyllä löytyy kanavat facebookista linkedinistä, juutuubista, twitteristä sekä uutuuksena toi instagrammin mä otin tonne kanssa äskettäin mukaan, mutta niistä löytyy joka päivälle jotain opittavaa.

Esittäjä 4

Yrität pari videota. Pysin julkaisemaan ainakin viikossa, mutta osan näistä muista vinkeistä on sitten tekstiä, kuvia ja muuta semmoista, mutta jotain uutta opittavaa joka tapauksessa joka päivälle kuin noille kanaville tulee käymään.

Esittäjä 1

Kiitoksia ja oikein mukavaa päivän jatkoa. Kiitoksia.

Esittäjä 4

Näkemiin kaikille.

[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]