

Teknologian avulla voidaan työntekijöitä tukea työskentelemään fiksusti ja sujuvasti

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 1 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Hilikka Heikkilä

Esittäjä 3 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Mirva Leppälä

Esittäjä 4 Karoliina Kettukari, modernin työn ja digitaalisten työvälineiden asiantuntija, Meltlake

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

Joo etänä oleminen ja työhyvinvointi. Miten se mirva sinun työhyvinvointi on siellä etänä ollut?

Puhuja 3

Niin se vähän riippuu vähän siitäkin, että minkälaista työtä työpöydällä on. Elikä välillä kyllä tarvitsisi kovasti nokakkain sitä keskustelua kollegoiden kanssa ja muutoinkin vähän hersyvä vitsin tynkää heittää, että yksin kun tekee kotona työtä niin ei siinä hirveästi se vitsi lennä kyllä että.

Puhuja 1

Että itse se vitsi ja siellä vaarassa.

Puhuja 2

No en en en.

Joo joo.

Puhuja 1

Se on totta kyllä, että ne kun haluaisi niin kun johonkin joltakin kommentin äkkiä ja silleen niinku kun tuntuu että mä oon jumissa ja mitäs sitten tehdään niinku että miten se hoidetaan eteenpäin joo.

Puhuja 3

Ei tule sillä lailla kuitenkaan.

Puhuja 3

Vaikka paljon chattia käytetään.

Puhuja 3

Niin sitten aika usein, että no nyt.

Puhuja 3

Voisin kyllä kysyä silkalta.

Puhuja 3

No ja se näkyy olevan punaisella. No en.

Puhuja 3

Ja sitten.

Puhuja 1

Ja just niin enpä laita. Enpä joo se on helppo päätös, mutta tänään me päästään vähän keskustelemaan semmoisen tota asiantuntijan kanssa, joka on keskustellut erilaisten yritysten kanssa, että miten tätä työhyvinvointia näin etänä voisi ja minkälaisia välineitä ehkä siihen on työkaluja käytössä, että tervetuloa karoliina meidän kanssa tähän podcastiin ja kerrotko vähän itsestäsi että mistä tulet ja mitä teet?

Puhuja 4

Kiitos hilkka ja mirva. Tosi kiva olla tässä.

Puhuja 4

Tänään teidän kanssa jutustelemassa. Mä oon tosiaan Karoliina Kettukari ja toimin modernin työn tiimin vetäjänä Meltlake nimisessä firmassa. Me ollaan futuricen tytäryritys, joka keskittyy erityisesti microsoft konsultointiin ja ja käytännössä meidän tiimi pyrkii auttamaan suomalaisia organisaatioita sisäisen viestinnän tiimityöskentelyn tiimityöskentelyn kehittämässä ja paljon liikutaan sitten myös sillä, että miten.

Puhuja 4

Näitä uusia teknologioita voi hyödyntää myös sen työhyvinvoinnin.

Puhuja 1

Joo ei ihan ensimmäisenä tule mieleen, jos sanoisit olevasi microsoftin niinku konsultti että se mietitte myös työhyvinvointia, että että joo se on hauska ja ihanaa kun se tulee näiden työkalujen mukana myöskin.

Puhuja 4

Kyllä ja ja musta tuntuu, että se on ollut etenkin tässä viimeisen vuoden, ehkä jopa parin vuoden aikana semmoinen kantava ja nouseva teema, että että ennen se oli paljon enemmän puhdasta IT puhdasta teknologiaa, mutta nyt omasta mielestäni isoksi onneksi ollaan otettu entistä enemmän se niin kun ihmis puoli ja työntekijät siihen keskiöön.

Puhuja 1

Joo minkälaisia asioita te yritysten kanssa keskustellette tai mietitte?

Puhuja 4

Projektit voi olla hyvin moninaisia monenkokoisia, mutta monesti ne lähtee siitä, että lähdetään kyselemään kartoittamaan sitä organisaation nykytilaa, vaikka että minkälaisia haasteita sisäisessä viestinnässä on. Minkälaisia haasteita tiimityöskentely, ssä on? Ja sitten lähdetään yksi miettimään, että miten näitä haasteita voi sitten ratkoa.

Puhuja 4

Ja ja ehkä tyypilliset haasteet voi vaikka olla se, että tuntuu että tieto ei kulje tai nykypäivänä se, että kun meillä on tosi paljon erilaisia työvälineitä on on sähköpostia, teamsia zoomia, slack niin tieto on tosi paljon, mutta mä en löydä sitä olennaista tietoa tai se hukkuu sinne sinne kaiken sekaan.

Puhuja 1

Ja tuohon suoranaisesti vaikuttaa työhyvinvointiin niinku heti.

Puhuja 3

Kyllä ja se tuottaa myös myös tota päällekkäistä työtä siinä mielessä, että kun se tieto hukkuu vaikka se olisi hyvinkin niinku muotoiltu.

Puhuja 3

Tosi hyväksi se tieto itsessään ja kun se hukkuu niin sitten ajatellaan sitä niinku yksi skenaariota siinä että sitten moni ihminen joka hakee sitä tie.

Puhuja 3

Siitä tulee jo monta turhaa työaikaa käydä. Tulee käyttöön sitten vielä jos he kysyy. On se sitten tiimin vetäjä esihenkilö työkaveri taas lisää turhaa työaikaa kertaantuu elikkä se on oikeasti aika iso kustannuksella kysymys sitten sen työhyvinvoinnin lisäksi, koska se on myös todella turhauttavaa.

Puhuja 3

Todella siis mulle kaikille osapuolille, että miettiä nimenomaan sitä, että että miten se jo varsin hyvin ehkä muotoiltu tiedot. Mä luulen, että me ollaan aletaan olla jo aika hyvin ja siinä me.

Puhuja 3

Ymmärretään että ei.

Puhuja 3

Niinku tehdä mitään kahdenkymmenenviiden sivun ohjeistuksia aina asioihin että näin, mutta sitten just se se se tiedonhallinta.

Puhuja 3

Tosi vaikea.

Puhuja 4

Se on niinku tosi tosi hyvä kysymys ja siitä tosi paljon keskustellaan, että miten vaikka niinku tiedonhallintaa tai ihan tämmöistä niinku perinteistä dokumentin hallintoa voidaan kehittää.

Puhuja 4

Ja nyt tosiaan sitten se se mistä vähän tuossa alussa sivuttiinkin niin se että mikä se on se työntekijän näkökulma siihen ja tosi hyvin sanottu. Miralta se turhautuminen, että että miten me saadaan poistettua sitä turhautumista siitä työpäivästä.

Puhuja 4

Kun kaikki työntekijät osaa vaikka käyttää välineitä sujuvasti ja luottaa siihen, että mä löydän sen mun tarvitseman tiedon tai henkilön helposti.

Puhuja 1

Onko sulla mitään konkreettisia mitä mitä on tehty sitten että jos tulee hirveästi sähköposteja pitäisi sieltä kaivaa niin mitä siinä? Miten niitä asioita voisi ratkaista mitä voisi ajat?

Puhuja 4

Tässä lehdessä on tosi mielen mielenkiintoinen tämmöinen tutkimus ihan siitä, että että mitkä asiat niin kun organisaatiossa, vaikka heikentää työhyvinvointia ja ja mitä niille voisi tehdä.

Puhuja 4

Ja ehkä semmoinen helpottava tieto on se, että on paljon hyvin konkreettisia juttuja, mitä me oikeasti voidaan toteuttaa voidaan tehdä, mutta sitten se vaatii sen, että nyt lähdetään.

Puhuja 4

Ja ja yksi tämmöinen hyvin niin kuin konkreettinen esimerkki on erilaiset niin kun organisaation peli kirjat pelisäännöt missä tekin olette aiemmissa podcasteissa puhunut eli istutaan sillä tiimillä alas tai istutaan vaikka ihan vaikka 2 kesken. Ei se henkilönä alaisen kanssa tai sen sen niin kun tiimi kumppanin kanssa ja pohditaan että missä meidän viestit liikkuu.

Puhuja 4

Voitaisiinko me luopua jostain välineestä ja mikä tukee sitä meidän keskistä meidän tiimin välissä tai sisäistä viestintää kaikkein parhaimmalla tavalla ja sitten se taikasana, että me sitoudutaan siihen, että jos nyt sovitaan, että ei enää sähköpostitse keskenämme viestitä, niin sitten siitä pitäisi yrittää myös pitää kiinni.

Puhuja 1

Ehkä se vähän vaikeampi osuus.

Puhuja 4

Kyllä voi olla vaikea, mutta tää on itse asiassa hieno muutos mitä on nähnyt jopa todella isoissakin organisaatioissa, että ensin sanotaan, että no ei mennyt sähköpostista voida luopua, koska senhän varassa olemme 20 vuotta työskennelleet.

Puhuja 4

Mutta sitten jos me saadaan oikeasti se porukka keskustelemaan keskenään luomaan se yhteys keskenään ja sitoutumaan siihen päätökseen, niin on niinku ihan hienojakin menestystarinoita nähty sen suhteen, että muutosta saa aikaan.

Puhuja 1

Kyllä ja tuota jotenkin toi vuorovaikutus.

Puhuja 1

Keskustelun viestintähän on teillä, niinku siinä siinä taustalla ollut sitten, että miten sitä vuorovaikutusta sitten tälleen näin mekin ollaan nyt sähköisesti zoomissa tässä keskustellaan niin mitä tapoja on niin kun helpottaa tai parantaa tätä, miten me toimitaan?

Puhuja 4

No musta on ihana, että meillä on näitä välineitä, että meillä on nytkin. Meillä on videot päällä, me näemme toisemme, vaikka toki podcastissa sitten toki kuuluu kuuntelijoille vain ääni, mutta meillä on niitä tapoja, että me voidaan olla lähempänä toisiamme, vaikka ollaankin fyysisesti etänä ja siinä ehkä tuleekin sitten tällöinen vähän vähän pieni paradoksi, että samaan aikaan ihmiset haluaa.

Puhuja 4

Etänä kun samaan aikaan he haluaa myös enemmän läsnäoloa ja livekontakti ja ja tosiaan ollaan paljon muun muassa meidän tiimin kanssa pohdittu sitä, että mitkä olisi semmoisia konkreettisia esimerkkejä siitä, että miten mä voisin olla enemmän läsnä paikasta ja ajasta riippumatta. Niin paljonhan ollaan käytetty vaikka tällöiseen virtuaalikalveja, virtuaalitauko ja erilaisia taukojumppa ne.

Puhuja 4

On on monelle jo tuttuja juttuja.

Puhuja 4

Yksi semmoinen hieno asia, mitä me ollaan esimerkiksi meidän oman tiimin kanssa sovittu on se, että meillä on niin kun tietty päivä vaikka kerran kuukaudessa, jolloin me kaikki sovitaan, että nyt me olemme niin kun kaikki live ne toimistolle ja ja se on niinku pyritty pitämään vaikka olisi sitten ympäri Suomea henkilöitä tai taistoja vai ehkä ulkomailta asti, että joku semmoinen frekvenssi mihin kaikki taas sitoutuu. Ehkä se on tässä tässä se avainsana.

Puhuja 4

Ja ja sitten myös se että jos me sovi.

Puhuja 4

Joka on tiimin kesken yhteisiä vaikka niitä kahvitaukoja tai palavereja niin on videot päällä käytetään reaktioita vaikka käytetään käden nostoa, taputusta, hymynaamoja mitä sieltä pystyy hyödyntämään jotta me saadaan myös siihen videoon vähän semmoista live tilanteen fiilistä.

Puhuja 3

Joo, ja sehän on just noin, että kun ne yksi keskustellaan ja sitten sovitaan ja sitten sitoudutaan ja sitten kun jokaiselle varmasti joskus käy sitten että lipsahtaa että no enpä nyt pitänyt videota päällä.

Puhuja 3

Tai no enpä sitten tullutkaan sinne liveen niin mikä on silloin helpompaa kun palata siihen, että hei että myös niinku vaikka esihenkilön on helpompi silloin palata.

Puhuja 3

Että hei että.

Puhuja 3

Huomasin, että että ollut tai näin, että kun me on nyt kuitenkin sovittu ja yhteisesti sovittu tää asia niin niin sovitaanko, että seuraavalla kerralla toisella tavalla se se myös helpottaa sitä sitä jos ajatellaan nimenomaan esihenkilön tehtävää, niin sitten tavallaan puhuttua tai ohjata sitä asiaa siihen ja varmistaa, että kaikki myös sitoutuu.

Puhuja 4

Joo kyllä ja tästä nyt itse asiassa tosi mielenkiintoisia myös myös tää taas tutkimustuloksia, että helposti esim. Henkilöiden johtajien mielestä meillä menee paljon paremmin kuin mitä työntekijä miten työntekijät itse sen tilanteen kokee, eli eli selkeästi niin kun korkeassa korkeammassa asemassa olevat ja myös niin kun iata vanhemmat henkilöt kokee itsensä tyytyväisemmäksi tässä niinku nykyisessä hybridi tilanteessa kun sitten taas nuu.

Puhuja 4

Tummat ja ja niin kun työntekijä asemassa olevat henkilöt niin saattaa kokea aika suurtakin tuskaa siitä, että ollaan eri paikoissa ja ei välttämättä edes ole semmoisia yhteisiä pelisääntöjä minkä mukaan mennään.

Puhuja 3

Totta niin, että huomata se moninaisuus siinä, eikä vain niinku se mikä itsestä tuntuu luotettavalle tai helpolle tai ongelmat tomalle. Joo ja juuri sen keskustelun kauttahan sitten päästään varmasti sen äärelle.

Puhuja 1

Jäin oikein miettimään tuota, että tarvitaan sitä ihan fyysistä näkemistä ja läsnäoloa, että pystytään sitten etänä olemaan myöskin läsnä ja läsnä ja näkymää.

Puhuja 4

Ja sehän on ihan niinku mielenkii.

Puhuja 4

Tästä mihin tää tilanne nyt lähtee sitten kehittymään tulevaisuudessa, kun kun voi taas olla toimistolla, mutta moni kokee sen semmoisena, ehkä jopa vähän vanhanaikaisena, että pakotetaanko nyt ihmisiä takaisin toimistolle ja ja niin kun elämmekö vanhassa maailmassa jos pitää nähdä livenä.

Puhuja 4

Ja siitäkin mä sanoisin, että selviää keskustelemalla eli eli ottaa jossa ne siihen henkilöön niin ottaa sitten semmoisen hetken sen oman tiimin tai tai porukan kesken ja mieltä että mitkä on just meille sopivat parhaat käytänteet.

Puhuja 3

Joo joo ja nimenomaan niinku sen kautta, että että mitä hyötyjä ja miksi meidän on tärkeä nähdä ja totta kai siinä sitten on niinku että että mitä silloin tapahtuu kun me ollaan livenä että se ei sitten ole sitä että yksi puhuu ja muut kuuntelee vaan vaan se on sitten oikeasti sitä että kaikkien kannattaa siellä olla ja ja että niin päin että että.

Puhuja 3

Ihmiset haluaa tulla livenä.

Puhuja 3

Mutta toivottavasti tosiaan ei missään missään organisaatiossa enää kohta ainakaan niinku ajateltaisi että että pitää olla paikalla seinien takia tai tai että pitää olla paikalla.

Puhuja 3

Mutta mutta tota totta kai tietysti joitakin asioita on on, että on paikalla oltava, mutta ennen kaikkea ne omaan siitä, että mietin, että mitä sillä on tapahtuu kun ollaan.

Puhuja 3

Ja kunnioittaa sitä niinku kaikkien myös sitoutumista siihen, että me tullaan nyt tänne livenä ja kaikki antaa sen oman aikansa siihen ja sitten tehdä jotain ryhmätyöskentelyä tai tutustumista ja että siinä on monia eri vaiheita sitten myös mitä on hyvä varmasti avata ja käydä keskustelua siitä.

Puhuja 4

Kyllä ja yksi semmoinen ehkä konkreettinen esimerkki taas meidän omasta tiimistä. Eli eli me ollaan tosiaan sovittu, että kerran kuussa on tällainen kehitys päivä yksi ja siihen sisältyy nimenomaan se, että meillä on aina joku tällainen ryhmä.

Puhuja 4

Työ mitä mitä ehkäpä valmistellaan ennen sitä tiimi päivää ja ja sitten meillä on selkeä agenda, että miksi me ollaan täällä, mutta sitten sen verran löysää siinä aikataulussa, että jää sitten aikaa myös siihen niinku höpöttelyn ja ja keskusteluun, koska se on myös tosi tärkeätä.

Puhuja 1

Tuo on mielenkiintoinen tuo löysä huokoinen aika, mikä pitäisi olla että ei ole. Oliko tällä viikolla vai viime viikolla kun keskustelin yrityksen edustajien kanssa kun että ihanaa, että kun nyt ollaan täällä teamsissa tai zoomissa ja nyt ollaan niin tehokkaita ja kaikki kaikki se löysä jää pois.

Puhuja 1

No että joo kyllä, mutta että sitäkin tarvitaan, että tavallaan että mikä se on se perustelu tai miten se tuodaan?

Puhuja 1

Tukeeko joku tutkimustulos sitä tai niinku miten sitä toisi esille, että se se sekin on tärkeätä.

Puhuja 4

Ja tää itse asiassa on tämmöinen tehokkuuden paradoksi, että meillä on enemmän välineitä kuin koskaan ennen.

Puhuja 4

Meillä on enemmän tietoa dataa kuin koskaan ennen ja nyt sitten etelä aikana kun ei ole työmatkaa tai muuta vastaavaa niin helppohan mahduttaa kalenteriin kokouksia.

Puhuja 4

Enemmän kuin ennen, että itse asiassa meidän.

Puhuja 4

Kokouksessa vietetty aika verrattuna pariin parin vuoden takaiseen on noussut yli kaksisataaviisikymmentä prosenttia, mikä on ihan älytöntä, jos on ilmaista pelkkää lukkoa, mutta sitten siitä tulee helposti tosiaan se se niinku fiilis, että minä olen sitä sitä tehokkaampi, mitä enemmän mahdutaan päivää, niin palaverereja tai uusia aiheita.

Puhuja 1

Ihanaa nyt käy.

Puhuja 4

Kun sitten taas jos miettii että miten ihmisen aivot toimii niin me tarvitaan niitä taukoja ja me tarvitaan sitä semmoista löysää aikaa siihen päivään, että me voidaan olla luovia, jotta me keksitään uutta ja tääkään ei ole semmoista niinku vaan pehmo puhetta vaan tää on ihan tutkittu.

Puhuja 4

Juttu, että on niinku seurattu ihmisten aivo käyrä.

Puhuja 4

Kun he istuu kokouksissa ja verrattu että miten ne aivot aktivoituu silloin jos meillä on taukoja verstaas pidetään palaveri putkia ja sitten sitä ehkä me nähdään jossain vaiheessa tulevaisuudessa. Mitä se sitten meidän aivoille tekee, jos me jatketaan sitä niinku palaveri, putki käytäntöä eikä oteta niitä taukoja ja sitä niin kun rupattelu huomioon sen työpäivän aikana.

Puhuja 3

Joo on. Ja kyllä mä uskon, että jokainen meistä joka nyt on niinku etätyössä ja tässä valtavassa kokous kokous tota palaveri määrrien määrässä ollut mukana tekemässä. Ne on kyllä itsekin tunnistanut sen aivo käyrä nsä siellä.

Puhuja 3

Mä luulen näin, että.

Puhuja 3

Että tota että sitten justiinsa se se, että sehän sitten hiljalleen on on jo aivoterveys asia kohta jos ei siihen keksitä jotain tai havahdut siihen. Joo.

Puhuja 4

Ja mä oon esimerkiksi kuullut esimerkkejä organisaatioista, että heillä on vaikka tietyn tyyppisessä palaverissa aina ihan varattu aika 10 minuuttia sen palaverin alusta, että hei nyt on tämmöistä niinku small talk aikaa, että että nyt voi juoda kahvia ja ja jutella niinku mukavia ja ja sitten sen jälkeen alkaa se asia juttu.

Puhuja 4

Että siinä on vähän tavallaan semmoinen yhteinen tauko ennen sen palaverin alkua, niin sekin on yksi hyvä vinkki mitä voi kokeilla.

Puhuja 2

Mutta joo.

Puhuja 1

Joo me ollaan itsekkin yrittänyt sitä, että lyhennetään, lopetetaan palaverit ajoissa, mutta miten se onkin niin vaikeata, niin aina tulee siinä mielessä.

Puhuja 1

Ei kun ei kun vielä otetaan vielä nää jutut tähän näin että että pitää olla tosi niin kun pitää vain olla rohkea ja lopettaa että hei nyt on aika.

Puhuja 1

Lopetetaan tähän, että että se haastaa itseä joka kerta.

Puhuja 4

Mä itse kanssa me käytetään neljänkymmenenviiden minuutin palavereja ja sen huomaa, että se niin kun ihan se oma fiilis kun katsoo kalenteria ja sä näet että sulla on ne tyhjät kohdat siinä palaverien välissä niin jotenkin aivot lepää vertailleet sä näet sen.

Puhuja 4

Niin kun back to back.

Puhuja 4

Palaveri homman siinä kallen se on jännä jännä miten niinku pikkujutusta tulee ihan erilainen fiilis.

Puhuja 3

Joo, tuo on totta. Itse olen huomannut sen se sen kyllä samaan ja tosi mulla on käynyt kyllä nyt niinkin, että mä oon joitakin palavereja mitä niinku itse ja joku muukin on kutsunut että jos 3 varteen tai jotain niin joku sitä sanoikin että täällä on sitten se että on sitten tulee kalenteri haukka ja se nappaa sieltä ja ottaa sut sitten varaa sut seuraavaan varttia vaille alkaen jo.

Puhuja 3

Kukaan ei tiedä kuka se kalenteri haukka on tietenkään, mutta tota.

Puhuja 3

Että vitsit niin, että se voi olla kohta meillä edessä sitten joka tapauksessa, että no ei se toiminut tämäkään.

Puhuja 4

Joo mä oon itse huomannut sen, että mä yleensä jätän, vaikka jos mulla on pidempi työpaja niin sen jälkeen puoli tuntia itselleni aikaa että pystyy oikeasti vähän niinku siirtymään aiheessa toiseen.

Puhuja 4

Niin siihen jos mä en laita kalenteri varausta niin ihan varmaan tulee joku joku lauri päälle.

Puhuja 3

Elikkä pitää tavallaan niinku tehdä itselle sinne niitä siirtymäaikoja ja sitten tavallaan niinku nolla usajan semmoisia vartin varauksia esimerkiksi kyllä joo se on ihan.

Puhuja 3

Totta joo hyviä vinkkejä noin onkin.

Puhuja 4

Jes se mikä niinku teamsissa esimerkiksi helpottaa, niin teams hän ilmoittaa kun palaverista on 5 minuuttia jäljellä.

Puhuja 4

Että se on ehkä sitten hyvä semmoinen vinkki, että että nyt olisi niinku aika laittaa asiat kokoon ja ja sitten niinku alkaa pikkuhiljaa lopetella sitä palaveria niin sitten sitä me ollaan kanssa paljon käytetty.

Puhuja 2

Joo totta kyllä.

Puhuja 1

Se on muuten totta ja se se aiheuttaa. Siis sehän tulee mun niinku aiheuttaa omaa mieleen sen että OK nyt on 5 minuuttia nyt viimeiset asiat.

Puhuja 1

Vielä ja niin kun se auttaa siihen kyllä joo.

Puhuja 3

Niin no toimii toimii jo OK sitä meilläkään ole niinku eihän sitä kukaan ole sanoittanut ääneen. Näin vaan vaan että jokaiselle se.

Puhuja 3

Toimii totta kai joo.

Puhuja 1

Me joo me jäi miettimään vielä tota läsnäoloa ja sitten niinku verrattuna kuulin tuossa ohjausryhmässä. Yrittäjä sanoi että että kun kysyin että mikä on mikä on nyt niinku ehkä etuajassa hankalinta niin hän sanoo ihan vaan että muistaa tehdä niitä asioita mitä niinku etänä mitä niinku läsnä ollessa tekisi antaa sitä palautetta ohimennen mutta että kun ei näy niin ei muista niin tavallaan ootko sä törmännyt näihin?

Puhuja 1

Löytyykö jotain apuja tähän? Miten? Miten sitä?

Puhuja 1

Läsnäoloa olisi vielä enemmän muutenkin kuin vain palavereissa.

Puhuja 1

Videot päällä tai muuta että.

Puhuja 4

Joo ja toihan on tosiaan se, että me niinku hyvin helposti etäpalaverin just mennään suoraan siihen asiaan ja ja niinku keskitytään siihen tehtävään eikä ehkä kohdata sitä ihmistä siinä siinä siinä mukana ja paljon se on ehkä kyse semmoisesta niin kun tosi huomaamattomasta viestinnästä mitä liveinä tulee tehtyä niin kun ilman sitä edes tajuaa mutta sitten etänä joutuu näkemään siihen erityistä vai?

Puhuja 4

Mutta se mitä mä itse koen, että on ollut tosi kivoja pikkujuttuja on se, että siinä missä liveinä saattaa huikata vaikka kollegalle, että hei, hieno esitys tai tai hyvä juttu, niin pyrkii niitä samoja pikkujuttuja sitten kirjoittamaan vaikka teamsin kanavalle tai käyttämään teamsissa tai slangissa sitä place toimintoa.

Puhuja 4

Eli eiköhän se on suomeksi siellä sieltä saa semmoisen hienon hienon niin kun kuvan missä voi sitten kehua nimen.

Puhuja 4

Nimeni kuvan kanssa kollega, että hyvin tehty hyvin. Hyvin vedetty niin näitä samoja ominaisuuksia mitä teknologia tarjoaa niin on on hyvä käyttää.

Puhuja 1

Ja niitä on ihana saada. Just on saanut niin tota se on oikein hyvä hyvä käytäntö, mutta ei vain muista itsekään taas tämmöinen niinku muistiin että muista enemmän tehdä niin asioita että.

Puhuja 4

Joo kyllä joo.

Puhuja 4

Mulla on ollut itsellä semmoinen, ei nyt kalenteri merkintä, mutta vähän semmoinen niinku omassa päässä aina että nyt on perjantai niin nyt mä kyllä laitan jonkun kehuun yrittää niinku vähän miettiä mennyttä viikko että että mikä olisi niinku ollut ollut kiva juttu tai.

Puhuja 4

Tai että mitä niinku haluaisi tsempata, niin sitten semmoinen että perjantai kehuun niin nyt mä laitan pari menemään.

Puhuja 3

Toi on loistava joo.

Puhuja 1

Eiköhän varasteta mirva tua.

Puhuja 3

Varastetaan tuo ehkä keskiviikko kehuu kin voisi olla.

Puhuja 1

Kyllä, varsinkin kun nyt perjantaina niin ei aina ole töissä niin pitää lomaa siellä niin ottaa keskiviikkoon.

Niin niin kyllä.

Puhuja 3

Kyllä joo joo joo totta toi on hyvä.

Puhuja 4

Monella on vielä säätiöllä on siis myös ihan niinku oma kanava just teamsissa tai tai slangissa niinku ihan varustettu siihen, että nyt sitten täällä täällä kaikki voi kehua ja se saattaa aluksi tuntua vähän hassulta että ne on niinku julkisia.

No tässä.

Puhuja 4

Kuka tahansa saa nähdä, mutta niihin tottuu aika nopeasti ja sitten jos tulee se hyvä fiilis että hei että nyt mun nimi on mainittu niin pitääpä mennä katsomaan.

Puhuja 1

Joo me en tiedä ollaanko suomalaiset vai onko kaikki vähän niin kun haasteita tässä kehu misessa ja kiitoksen antamisessa ja palautteen antamisessa että niin tota.

Puhuja 1

Joudutaan vähän tekemään töitä sen eteen.

Puhuja 4

Kyllä ei tule ehkä niin luonnostaan.

Puhuja 1

Ei ihan, että pitää just miettiä joku perjantai. Kiitos niin sitä voisi ruveta harjoittelemaan ihan pienesti silleen.

Puhuja 3

Mutta se myös toisinpäin, että että kun se nyt ei suomalaiseseen kulttuuriin vahvasti ole vielä kuulunut koko ajan, se kyllä lisääntyy.

Puhuja 3

Onneksi niin niin sitten myös tietää sen, että kun se työkaveri kiittää niin se muuten kiittää ihan ja kehuu aivan aidosti.

Puhuja 3

Että sillä lailla mun mielestä se on myös niinku se on aika.

Puhuja 3

Voimakaskin tapa sitten, että kyllä se.

Puhuja 3

Ainakin itselläkin, että jos jos joku kehuu tai miten tahansa niin kyllä se niinku sen ottaa ihan oikeasti vastaan että no vau että se arvosti sitten sitä tai näin että me ei ole vielä kulutettu kehuja loppuun ja siitä on niinku hyviä puolia myös.

Puhuja 1

Se on ihan totta. Joo.

Puhuja 1

Mulle tuli vielä karoliina mieleen se tota microsoft outlookissa on semmoinen ominaisuus viiva joka muistuttelee asioista niin kerrotko?

Puhuja 1

Vai sä oot varmaan perehtynyt siihen, että mitä se on ja mihinkä mihinkä siitä voisi olla hyötyä. Eikö siinä ole vähän työhyvinvointiin?

Puhuja 1

Niin kun apu.

Puhuja 4

Joo eli tosiaan microsoft julkaisi noin noin vuosi sitten tällöisen viva tuoteperheen missä on paljon eri tyyppisiä asioita liittyen tiedonhallintaan viestinnän kehittämiseen, mutta sitten siinä on myös tällöinen viva inside, mikä nimenomaan liittyy hyvin vahvasti työhyvinvointiin. Ja monelle tosiaan ehkä se on tuttu siitä, että sulle saattaa tulla semmoinen päivittäinen sähköposti, joka kertoo muun muassa, että hei, sulla on tällöisiä kokouksia.

Puhuja 4

Liittyisikö niihin tämmöiset dokumentit? Tässä on sun tehtävät vähän semmoinen niin kun virtuaaliassistentti.

Puhuja 4

Ja ja sitten muun muassa, jos on kutsumassa koolle kokousta outlookissa, niin olette ehkä huomannut, jos sä laitat siihen monta osallistujaa, niin sehän ehdottaa, että entä jos tämä kokous olisikin vaikka lyhyempi?

Puhuja 4

Siinä on semmoinen pieni pieni palkki tulee niin niin tämmöisiä uusia ominaisuuksia on tulossa ja ja tullut jo aika paljonkin ja niistä ehkä yks mun oma suosikki on niinku keskittymis saajan varaaminen kalenteriin.

Puhuja 4

Eli sen avulla pystyy automaattisesti sitten se ohjelma itse automaattisesti varaa mun kalenterista aikoja, että hei nyt mulla on tossa hyvä aika tehdä jotain materiaalia, keskittyä johonkin tiettyyn juttuun, että mä tiedän että siihen päälle ei sitten toivottavasti kukaan varaa mitään palaveria ja ja nää on ehkä niinku hyviä esimerkkejä siitä, että tosiaan.

Puhuja 4

Vaikka mekin ollaan microsoft taloja niin kun puhutaan paljon IT stä niin niin tosiaan sinne ihmisten loppukäyttäjien suuntaan ollaan yhä enemmän menossa ja myös niin kun paljon teknologia auttaa siinä nykypäivänä että ei ole pelkästään se keskustelu tai pelkästään vaikka HR mitä mikä sitten hyvinvointia läsnäoloa kehittää vaan että me voidaan hyödyntää myös ihan jokapäiväisessä arjessa niitä pieniä vinkkejä.

Puhuja 4

Se keinoja mitä sitten sieltä vaikka outlookin kautta meille tarjotaan?

Puhuja 3

Toihan olisi loistavaa, jos sinne saisi nyt sitten sen, että se muistuttaisi.

Puhuja 3

Sitten mäkin voisin määritellä sinne vaikka tiettyjä ihmisiä on vaan ne sitten niinku tiimi tai mikä tahansa.

Puhuja 3

Yksikkö ja että hän.

Puhuja 3

Sitten muistuttaisi aina, että no, ootko muistanut kehua?

Puhuja 3

Kyllä niin jotenkin näin, että se tulisi sieltä vaikka.

Puhuja 4

Siellä että jos jos teamsin kautta menee viiva insightsin niin siellä on semmoinen kehu kehu kohta että se ehdottaa että hei tässä on vaikka jaakko että on jaakko on hetkeen kehunut että laitanpa jaakolle kehu.

Puhuja 1

Nyt mä katso.

Puhuja 1

Onko se meilläkin teamsissa tutkinut sitä, että.

Puhuja 3

Joo mielenkiintoista joo joo ja ehkä myös siitä, että muista pitää tauko. Kaikki tulisi siihen samaan. Joo ja oletko muistanut syödä?

Puhuja 2

Kyllä niin.

Puhuja 4

Sekin vielä ja sen voi laittaa varaamaan myös taukoja ja lounaspaikkoja jos haluaa.

Puhuja 2

Kuule just niin.

Puhuja 3

Hyvä moi että.

Puhuja 1

Jotenkin tota keskittymisen aikaa oon käyttänyt sitä ja se on niin tota ei aina pidä, mutta että se niinku auttaa itse itselle taas hahmottamaan se, että pitäisi pitäisi pitää niitä keskittymis pitäisi olla niitä taukoja siellä, että niin kun siinä mielessä minusta se on niinku opettaa tässä koko ajan vähän niinku se 5 minuuttia jäljellä opettaa koko ajan sitä että niin tota että pidetään ne että tää on kyllä.

Puhuja 1

Joo, mielenkiintoista. Onko jotain uutta tai erilaista tulossa? Onko sulla mitään meille paljastaa?

Puhuja 4

Mitäköhän mä nyt paljastaisin? No mä ehkä mistä mä tosiaan itse oon ollut tosi innoissani, niin oon on nimenomaan tämmöistä niinku hyvin hyvinvointiin ja siihen niin kun tehokkuuteen panostaminen se ihminen edellä eli eli nähdään nähdään se että se niin kun.

Puhuja 4

Word dokumenttien sivumäärä tai se päivän aikaisten palaverien määrä ei olekaan se tehokkuuden mittari.

Puhuja 4

Vaan vaan tehokkuuden mittariksi alkaa tulla ihan muut asiat ja että kun me pystytään tukemaan meidän työntekijöitä ehkä jopa asiakkaita siinä, että he työskentelee fiksusti, työskentelee sujuvasti.

Puhuja 4

Heillä ei ole näitä turhautumisen hetkiä siinä työpäivässä, niin niin silloin he voi paremmin ja hyvinvoiva iloinen onnellinen ihminen.

Puhuja 4

On sitten myös tehokkaampi.

Puhuja 1

Kyllä se näin varmaan on.

Puhuja 1

Miten karoliina nyt lopet?

Puhuja 1

Tai sitten tai viimeiset vinkit tai yhteenveto siitä, että miten miten kannattaisi työkaluja huomioida työhyvinvointi, tehokkuus mielessä tai.

Puhuja 1

Mikä olisi semmoinen yhteenveto tästä meidän keskustelusta?

Puhuja 4

Tää onkin hyvä, koska keskustelu on ollut hyvin moninaista tänään, mutta ehkä mä lähtisin tosiaan siitä, että.

Puhuja 4

Kaikki työntekijät on kokeneet aika ison muutoksen tässä viimeisen parin vuoden.

Puhuja 4

Aikana toimistotyöntekijät etenkin, mutta myös toki toki jokainen niin kun kentällä taitaa kaupasta tai muussa työskentelevä, että heidänkin siirtyä ympäristössä on tiettyjä muutoksia tapahtunut ja.

Puhuja 4

Ja nyt sitten kun meillä on esimerkiksi tiettyä teknologiaa, mikä vähän edesauttaa. Vähän helpottaa vaikka sitä, että me voidaan olla paremmin läsnä meidän työpäivän aikana voidaan kehua kavereita, voidaan laittaa niitä taukoja sinne kalenteriin.

Puhuja 4

Niin niitä kannattaa miettiä.

Puhuja 4

Eli kartoittaa, että minkälaisia apukeinoja meillä on käytettävissä. Mitä välineitä multa löytyy? Miten mä voisin ehkä ottaa käyttöön ja hyödyntää itse?

Puhuja 4

Tai sitten tosiaan ottaa sen koko tiimin sen koko porukan istuu yksi alas ja miettiä miten me yksi sitten viedään näitä asioita eteenpäin.

Puhuja 1

Kyllä keskustelu viestiminen ja yksi asiasta sopiminen.

Puhuja 4

Ne on aika hyvät avainsanat kaikille.

Puhuja 1

Ja voi että mitä mä tykkäsin tuosta ihminen edellä mennään näitä ja hyödynnetään näitä työkaluja niin se on kyllä tosi hienoa.

Puhuja 4

Kyllä ja ja toivon, että se niinku yleistyy vielä entisestäänkin että.

Puhuja 4

Jos vai vaikka puhutaan intranet teista hyvin tämmöinen perinteinen IT projekti niin yhä enemmän niitäkin sitten jatkossa mietittäisi sen loppukäyttäjän ihmisen ja sen niin kun viestinnän sujuvuuden kannalta.

Puhuja 4

Niin niin se on.

Puhuja 4

Ehkä hyvä.

Puhuja 4

Hyvä ajatus myös.

Puhuja 1

Joo hyvä kiitoksia karoliina. Paljon olisi asioita ja keskusteltavaa ja kyseltävää vielä, mutta että säästetään ne seuraavaa hetkeä.

Puhuja 3

Kiitos kiitos.

Puhuja 4

Kiitoksia minua ja hilkka.

[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]