

Etäjohtaminen

Turun AKEn kehittämispäivät
johtajille ja esihenkilöille

Etäkoulutus 13.10.2020

Kirsti Tuominen, Virtaa –valmennus.fi

Kuka olen?

YTM, kouluttaja, valmentaja, mentori

Aloitin lastenkirjastonhoitajana

Kolmen vuoden EU-hanke Chalias, josta kaksi vuotta
Suomen konsortion projektipäällikkö

Esihenkilönä ja johtajana parikymmentä vuotta

Eläkkeelle Kallion kirjastonjohtajan tehtävästä 2015

Perustin Virtaa –valmennus yrityksen 2017

Valmistun ratkaisukeskeiseksi valmentajaksi joulukuussa

Tästä ja huomisesta luennosta

Molemmat luennot käsittelevät johtamista

Tänään keskitymme etäjohtamiseen

- Miltä se tuntui
- Miten se vaikutti
- Millaisia rakenteita siihen kehitettiin
- Etätyöhön ja etäjohtamiseen liittyvä tutkimus

Aikataulusta

- 9.30 Etäjohtamisesta – ajatuksia ja kokemuksia
- 10.30 Tauko
- 10.40 Keskustelu:
 - Pienten kirjastojen johtajat
 - Isojen kirjastojen esihenkilöt & johtajat
- 11.10 Keskustelujen purku
- 11.30 Kiitos & lounastauko

Tämän luennon lähteet

Teiltä saamani vastaukset kysymyksiin

Haastattelin kulttuuripalvelujen johtajaa, kirjastopalvelujen apulaisjohtajaa, kirjastonjohtajia, palvelupäällikköitä, informaatikkoa, hanketyöntekijää, ison pankkiryhmän työterveyshoitajaa

Artikkeli: Etätöön vaikutuksista on saatu ensimmäisiä tutkimustuloksia. HS 1.10.2020

Työterveyslaitoksen tutkimus: Miten Suomi voi? Uuden oppiminen kannatteli koronan vuoksi etätöihin siirtyneiden työhyvinvointia (Ttl tiedote 17.9.2020)

Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Toim. Kati Haapakoski, Anna Niemelä ja Eija Yrjölä. Alma Talent 2020

Saa keskeyttää
ja kommentoida!



Poimintoja vastauksistanne

Etätyöstä ja -johtamisesta yleensä

Itse palasin pidemmän poissaolon jälkeen suoraan etätöihin ja etäjohtajaksi. Alku meni Teamsiä haltuunottaessa.

Henkilökunta koki asian ymmärtäväisesti ja positiivisesti. Yhteydenpidon tärkeys korostuu etäjohtamisessa.

Alussa yhteydenpitorytmi ja uudet toimintatavat olivat hiukan hakusessa. Ne kuitenkin löytyivät tiimin yhteistyön avulla nopeasti.

Kun kirjastot suljettiin keväällä, kaupungin ylempi johto siirtyi lähes täysin etäjohtamiseen. Johtaminen koko kaupungin osalta oli ensiksi aika moista sähläämistä.

Hankaluuksia oli vaikea ratkoa, määräykset tulivat ylimmästä johdosta ja vastausten saaminen oleellisiinkin kysymyksiin oli hidasta. Itsellä ei ollut päätösvaltaa, mutta se jolla oli, ei vastannut. Etäjohtamisessa on vaikeata saada todellista yhteyttä, täydentäviä kysymyksiä ei ole yhtä helppo tehdä kuin silloin, kun ollaan fyysisesti lähekkäin.

Poimintoja vastauksistanne

Etätyön ja –johtamisen alku

Etätyövelvoite johtajalle tuli käytännössä päivän varoitusajalla. Ei ollut edes omaa kannettavaa, mutta kirjastosta löytyi yksi käyttöön sopiva.

Etäjohtamiseen ei olla käytännössä siirrytty, sillä henkilökunta kokee, että esihenkilön läsnäolo työpaikalla on tärkeää. Etäpäiviä pidän, mutta tiedonkulku etäpäivinä takkuu. Osa henkilöstöstä odottaa, että pääsee kertomaan asiansa kasvokkain. Puhelimen, sähköpostin ja Teamsin kautta kommunikointi koetaan vieraaksi.

Etäjohtamiseen siirryttiin välittömästi kirjastojen sulkeuduttua. Yhteydenpito osittain etätöissä ja osittain läsnä olevien tiimiläisten kanssa.

Etätyövelvoite johtajalle tuli käytännössä päivän varoitusajalla. Ei ollut edes omaa kannettavaa, mutta kirjastosta löytyi yksi käyttöön sopiva.

Meillä ei ole ollut etäjohtamista, olen itse ollut koko ajan töissä. Sen sijaan muulle henkilökunnalle tuli palkanmaksun keskeytys huhtikuussa, joka kesti toukokuulle.

Alku oli "hurlumheitä"

Nopea siirtyminen täysin uuteen tilanteeseen

Ei ollut selkeää tietoa, mitä tämä on ja kauanko kestää.

Epätietoisuutta, hämmennystä, pelkoa.

Alku oli aika lailla hakemista.

Käytäntöjä luotiin, että tekemisen tavoitteet tulivat selviksi.

Kotona tekeminen ei ole "lusmuilua".

Haettiin sitä, että kotona tehdään riittävästi, mutta että tavoitteet eivät ole liian suuria."

Tarvittiin tieto missä kukin työskenteli

Tilanteet vaihtuivat tiuhaan. Jotkut pysyivät etänä koko ajan , erityisesti sellaiset, jotka kuuluivat riskiryhmään tai pelkäsivät kovasti.

Esimerkiksi ison kaupungin kirjastossa käytiin yksikkö yksiköltä tilanne läpi

- onko kaikille etätöitä, ketkä tekevät töitä työpaikalla
- esimies varmisti sabluunan mukaan, että kaikille on työ
- Jokainen työntekijä käytiin läpi
- Suorat alaiset raportoivat päivittäin
- Esimiehillä oli excel-lista nimistä ja listalla Missä olet- sarakkeet: töissä, etätöissä, sairas, lomalla, tai kaupungin muissa tehtävissä auttamassa
- Sovittiin, että lomat ja saldovapaat pidetään

Poimintoja vastauksistanne

Etätyön ja –johtamisen alku

Sähköpostijohtaminen käy tilapäisesti, ei vakinaisesti; henkilökunta on niin arvokas osa työtäni, että haluan olla tekemisissä heidän kanssaan "face to face".

Parissa päivässä. Ei ollut kuitenkaan kuin muutaman päivän yhtäjaksoisesti kerrallaan useampana pätjänä. Ei hankaluuksia, koska kirjasto muutenkin kiinni ko. aikana koronan takia.

Siirryttiin nopeasti, lähes lennosta ainakin itse lähiesimiehenä. Hankaluudet olivat lähinnä Teamsiin totuttautuminen ja etäyhteyksien opettelu. Ja tietysti kun oli akuutti tilanne, henkilökunta kaipasi tukea.

Käytössä oli osittainen etäjohtaminen eli sijaisen kanssa jaettiin työt niin, että vuorotellen toinen oli työpaikalla ja toinen etänä. Etätyöt aloitettiin huhtikuussa. Ei juurikaan hankaluuksia. Henkilökunnalta ei kommentteja.

Etätyön ongelmia

Etätyön ongelmia: työergonomia

Keväällä ja kesällä etätyötä tekevä sai ottaa kotiin ison näytön ja työtuolin.

Jos työntekijä rasittuu nykyisessä hybridi-vaiheessa, kun töitä tehdään sekä etänä että työpaikalla → **työnantaja osoittaa** hänelle turvallisen työtilan työpaikalla.

Etätyön ongelmia: juridiikka

Vakuutukset

- Jos etätyöntekijä leikkaa lounasta tehdessään sormeen, se ei ole työtapaturma
- Jos sama tapahtuisi työpaikalla lounastunnilla se katsotaan työtapaturmaksi
- Työntekijöitä muistutettiin kotivakuutuksen tarpeellisuudesta

Etätyön ongelmia: verotus

Verotukseen liittyvissä asioissa työnantaja ei ohjeista.

Työntekijöitä ainoastaan kehoitettiin selvittämään verottajalta työhuone- ja työvälinevähennykset.

Rakenteita etätyöhön

Luotiin
rakenteita:

Oman työn-
suunnittelu

Jokainen työntekijä kirjasi pilvikansioonsa mitä aikoo tehdä tulevan viikon aikaan.

Suunnitelma oli etukäteen tallessa ja sen pohjalta raportoitiin: "done", tai "still in proces", mihin jotkut kirjasivat myös miksi ei ollut toteutunut.

Käytäntö oli helppo:

- Esihenkilö näki tarvitseeko apua tai ohjausta
- Silloin asiasta juteltiin esihenkilön kanssa

Poimintoja
vastauksistanne:

Oman työn-
suunnittelu

Tiimini koostuu asiantuntijoista, jotka työskentelivät aiemminkin jo hyvin itsenäisesti. Suuria hankaluuksia meillä ei ollut. Yhteiset viikkotapaamiset koettiin tarpeellisiksi kuukausittaisten tiimipalaverien lisäksi.

Kukin teki työsuunnitelman ja raportoi toteutumasta viikoittain. Hankaluuksia ei ollut - joku henkilökunnan jäsen kertoi nauttivansa, kun saa rauhassa tehdä töitä. Johtamisesta ei tullut palautetta. Nautin etätyöstä.

Poimintoja:

Oman työn- suunnittelu

Etätöön eristyneisyyteen liittyvä työhyvinvointi pitää ottaa huomioon. Esihenkilötyölle tarvitaan normaalia enemmän aikaa, koska spontaania keskustelua ei samalla tavalla synny.

Viikoittaiset palaverit (WhatsApp tai Teams) olivat ehdottomia ja todettiin hyväksi.

Luotiin
rakenteita:

Kokoukset,
palaverit,
etäkahvit

Aamukahvit kerran viikossa, useimmiten maanantaina. Ne olivat Teams- kokoukset, joissa puhuttiin kaikesta muusta kuin työasioista.

Joissain yksiköissä Teams-kokoukset päivittäin, joissain kerran viikossa.

”Kokouksissa siirryin tiukempaan *näin tehdään* -tyyliin . Siirryin siis vanhakantaiseen johtamistapaan.”

Luotiin rakenteita: Puhelut työntekijälle

Mitä kuuluu? Miten menee?

Yhteisten tapaamisten lisäksi on syytä soitella tai muutoin olla aktiivisesti yhteydessä tiimiläisiin.

Joissain yksiköissä esihenkilö soitti jokaiselle työntekijälleen vähintään kerran viikossa.

Kontaktinsäätely ja vuorovaikutuskoodistot etä vs. lähi.
Etäjohtaminen voi etäännyttää työyhteisöstä.

Puheluista myös vaivaantuneita kommentteja.

Poimintoja
vastauksistanne

Puhelut
työntekijälle

Palaverit pidettiin Teamsin kautta ja aikaisempaa useammin, kun kaikki olivat etänä (keväällä); nyt hankalampaa, kun muut palvelutehtävissä, pomo etänä.

Palaute: heitteillejätöfiilikset lisääntyneet, vaikka pyysin käymään paikalla (tosin toimipisteitäkin piisaa...)

Luotiin
rakenteita:

Pikaviestimet

“Perustin WhatsApp-ryhmän

Sen avulla sain pikaviestittyä nopeasti kaikille.

Sähköposti on hitaampi, kännykkä on yleensä kaikilla mukana

Tieto kulki sutjakkaasti”



Rauhoittelu

Ihmisiä rauhoiteltiin vähättelemättä hätää

Selkeät rakenteet loivat luottamusta

Tärkeää oli ja on esihenkilön ja johtaja oma rauhallisuus ja tarvittaessa vastaus:

”En tiedä, kaikkeen ei ole vastausta. Niin pian kun saan tiedon, kerron sen heti.”

Mitä etätyö opetti?

Etäyhteyksiä käytettäessä ihmisten pitää pinnistaa enemmän, jotta he ymmärtävät toinen toisiaan.

He saavat toisistaan huonommin tietoa.

Kun ei näe toisen eleitä, keskustelussa on vaikea vuorotella.

Hyvä nyrkkisääntö on pitää kokoukset lyhyinä ja rajoittaa osallistujien määrää

Mitä etätyö opetti?

- Valmentavaa johtamista
- Nyt hybridimallissa tavoitteena on:
Kukaan ei jää yksin, vaan on riittävästi turvallisia
tapaamisia!

Ensimmäiset tutkimukset & kirja etätyöstä

Korona-ajan etätyöstä on tehty jo selvityksiä

Ison pankin työterveyshuollon teki kyselytutkimuksen etätyön vaikutuksista. Johtopäätöksiä ovat:

- Yksinäiset työntekijät tarvitsevat tukea
- On tärkeää panostaa etätyöpäivän rakenteeseen ja rytmiin. Säännölliset palaverit esimerkiksi aamulla ovat olleet hyviä
- Hyväksi koettiin myös vapaamuotoiset virtuaalikalat
- Huomioidaan työkaverit ja autetaan toisia - näiden merkitys korostunut

Työterveys- laitos

Havaintoja etätyöhön siirtymisen vaikutuksista

Työterveyslaitos keräsi marraskuun 2019 ja tammikuun 2020 välillä tietoa suomalaisten työhyvinvoinnista käynnissä olevassa tutkimushankkeessa (Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä).

Koronapandemian ja siihen liittyvien poikkeustoimien alkamisen jälkeen tähän aiempaan kyselyyn vastanneet kutsuttiin osallistumaan tutkimukseen vielä uudelleen touko-kesäkuussa 2020.

Työterveys-
laitos

Havaintoja
etätyöhön
siirtymisen
vaikutuksista

Tutkimushankkeessa **Miten Suomi voi?** tuotetaan tutkimustietoa suomalaisen väestön ja sen eri työryhmien työhyvinvoinnista koronaepidemian aikana sekä johtopäätöksiä ja suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Vastuullisena johtajana
tutkimusprofessori Jari Hakanen.
Tutkijaryhmä: erikoistutkija,
projektipäällikkö Janne Kaltiainen ja
tilastoasiantuntija Maria Hirvonen

Työterveys- laitos: Miten Suomi voi?

Koronaepidemia on muuttanut monien suomalaisten työntekoa radikaalisti.

Suuri osa työntekijöistä on siirtynyt etätöihin samaan aikaan, kuin osa on jatkanut työtään työpaikalla erilaisissa olosuhteissa ja osa on joutunut työn ulkopuolelle.

Työolojen muutokset ovat merkinneet kuormituksen ja voimavarojen jakautumista osittain uusilla tavoilla.

Muutokset työoloissa sekä koronapandemian mahdollisesti tuottama stressi ja huoli voivat lisätä työntekijöiden työkyvyttömyyttä ja heikentää työhyvinvointia.

Jotta toimenpiteitä työkyvyn tukemiseksi voitaisiin kohdentaa oikein, tarvitaan tietoa suomalaisten työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittymisestä koronan aikana.

Miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvin vointia?

Elokuussa julkaistuissa ensimmäisissä tutkimushavainnoissa raportoitiin, että työhyvinvointi on kohonnut erityisesti etätöitä tekevien parissa verrattaessa tilannetta vuodenvaihteesta kesäkuuhun 2020.

Etätöihin siirtyneiden työhyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset olivat lievän myönteisiä: työnimu kasvoi ja krooninen työväsytys, eli yksi työuupumuksen ydinoireista, väheni. Samalla kuitenkin erityisesti etätöissä tylsistytettiin aiempaa useammin.

Keskeisempiä ja erityisesti etätöissä näkyviä työhyvinvointia kannattelevia tekijöitä olivat aikaisempaa itsenäisempi päätöksenteko, uusien työtapojen oppiminen sekä kotona asuvat lapset. Riskitekijänä näyttäytyi aiempaa vähäisempi työyhteisöltä saatu tuki.

Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä

(Alma Talent 2020)

Päätoimittaja Harri Junttila kirjoitti Facebookiin päivityksen 22.3. Hän pohti koronakriisin myötä äkillisesti ja dramaattisesti muuttunutta työelämää.

Hänen esipuheensa kirjaan on päivätty 4.5.2020.

Junttila on Tekniikka & Talous, Mikrobitti ja Tivi –lehtien päätoimittaja. Lehtiä julkaisee Alma Talent.

Poimintoja ensimmäiseltä oppitunnilta

Etätyön tulevaisuus

Osmo Kuusi, Aalto
yliopiston tulevaisuuden-
tutkimuksen ja
innovaatiotutkimuksen
dosentti

Tilastokeskuksen mukaan hieman harvempikuin joka kolmas suomalainen sanoi vuonna 2018 työskentelevänsä etänä ainakin osan työajastaan.

Yllättävän monella työpaikalla etätöiden tekemistä oli pidetty jollain lailla arveluttavana tai ainakaan sitä ei ollut suosittu.

Yksi kirjan haastateltavista totesi pari vuotta sitten kuulleen kommentin: "Meillä on tapana pitää kamera päällä koko etätyöpäivän, jotta pomo ja työkaverit voivat nähdä, että etätyöläinen tekee työtä eikä laiskottele."

Huhtikuussa 2020 noin miljoona suomalaista eli hieman yli kolmannes työvoimasta teki kaikki työpäivänsä etänä.

Poimintoja ensimmäiseltä oppitunnilta

Etätyön tulevaisuus

Osmo Kuusi, Aalto
yliopiston tulevaisuuden-
tutkimuksen ja
innovaatiotutkimuksen
dosentti

Osmo Kuusi ei usko, että koronan aiheuttamasta etätyökokemuksesta seuraisi massiivista etätyön yleistymistä Suomessa.

Hänen mukaansa

- Poikkeuksellisesta ajasta opitaan, että monet kokoukset sujuvat hyvin etänäkin ja että työ on parhaimmillaan jopa tuottavampaa etänä kuin työpaikalla tehtynä. Siksi etätyötä tehdään ehkä vastaisuudessa jonkin verran enemmän kuin ennen koronaa.
- Historia on osoittanut, että jostain syystä ihmiset kuitenkin haluavat kokoontua yhteen tekemään töitä. Moni työ olisi jo vuosien ajan sujunut hyvin muuallakin kuin konttorilla, silti toimistot eivät ole tyhjentyneet. - Ihminen on fyysinen olento ja hänellä on fyysisen läheisyyden ja läsnäolon tarve.

Poimintoja toiselta
oppitunnilta

Virtuaaliseksi
syntynyt yhteisö
elää yhteisestä
päämäärästä

Felix Wahlsberg,
virtuaalisen peliyhteisö
Overwatchin
ammattilainen, valmentaa
suomalaista elektronisen
urheilun joukkuetta

Overwatch

- yksi maailman suosituimmista virtuaalipeleistä
- kaksi kuuden hengen joukkuetta pelaa toisiaan vastaan
- pelitiimit syntyvät yleensä verkon välityksellä
- ylin sarjataso League vastaa NHL:ää ja sinne päästäkseen joukkueiden pitää täyttää tietyt kriteerit ja käydä läpi karsinnat.

Poimintoja toiselta
oppitunnilta

Virtuaaliseksi
syntynyt yhteisö
elää yhteisestä
päämäärästä

Felix Wahlsberg,
virtuaalisen peliyhteisö
Overwatchin
ammattilainen, valmentaa
suomalaista elektronisen
urheilun joukkuetta

Virtuaaliyhteisön huoneentaulu

1. Rakenna oman tiimin tapa viestiä
2. Ääni kertoo paljon, ja sen kuuntelemiseen harjaantuu
3. Vaikeat keskustelut sujuvat verkossakin
4. Yhdessä tekeminen rakentaa luottamusta
5. Käy läpi tunteet ja anna niille tilaa

Poimintoja toiselta
oppitunnilta

Virtuaaliseksi
syntynyt yhteisö
elää yhteisestä
päämäärästä

Felix Wahlsberg,
virtuaalisen peliyhteisö
Overwatchin
ammattilainen, valmentaa
suomalaista elektronisen
urheilun joukkuetta

Virtuaaliyhteisön huoneentaulu

1. **Rakenna oman tiimin tapa viestiä**
Tärkeintä on rakentaa sellainen viestintätapa, joka sopii omalle tiimille. Päättäkää yhdessä, miten viestinnän vastuut jakautuvat ja millaisia viestinnän keinoja eri tilanteissa käytetään. Pitäkää myös huoli, että jokainen saa kertoa oman näkökulmansa. Tämä voi onnistua parhaiten keskustelemalla.

Poimintoja toiselta
oppitunnilta

Virtuaaliseksi
syntynyt yhteisö
elää yhteisestä
päämäärästä

Felix Wahlsberg,
virtuaalisen peliyhteisö
Overwatchin
ammattilainen, valmentaa
suomalaista elektronisen
urheilun joukkuetta

2. Ääni kertoo paljon, sen kuuntelemiseen harjaantuu

Etätyöskentelyssä on tärkeää muistaa lukea muita ja harjoitella tiimin jäsenten tulkitsemista äänestä. On hyvä seurata toisten puheen rytmiä, puheenaiheita ja puheen määrää. Muutokset niissä voivat kertoa siitä, ettei kaikki ole hyvin, tai siitä, että asiat sujuvat hyvin.

Poimintoja toiselta
oppitunnilta

Virtuaaliseksi
syntynyt yhteisö
elää yhteisestä
päämäärästä

Felix Wahlsberg,
virtuaalisen peliyhteisö
Overwatchin
ammattilainen, valmentaa
suomalaista elektronisen
urheilun joukkuetta

3. Vaikeat keskustelut sujuvat verkossakin

Vaikeiden keskustelujen aloittamien verkon kautta voi tuntua haastavalta, ja moni kaipaa niissä kasvokkaista kontaktia ja fyysistä läheisyyttä. Osa ihmisistä kokee sen sijaan verkossa käytävät keskustelut helpommaksi. Voi myös sanoa keskustelukumppanille, että voit milloin tahansa keskeyttää puhelun tai verkkopalaverin painamalla punaista luuria. Mahdollisuuden antaminen siihen voi lisätä turvallisuuden tunnetta.

Poimintoja toiselta
oppitunnilta

Virtuaaliseksi
syntynyt yhteisö
elää yhteisestä
päämäärästä

Felix Wahlsberg,
virtuaalisen peliyhteisö
Overwatchin
ammattilainen, valmentaa
suomalaista elektronisen
urheilun joukkuetta

4. Yhdessä tekeminen rakentaa luottamusta

Etätyössä luottamuksen rakentaminen on tärkeää. Se auttaa tiimin jäseniä luottamaan siihen, että hommat hoituvat ja jokainen tekee oman osuutensa.

Luottamuksen rakentamiseen ei tarvita vippaskonsteja. Virtuaalisyhteisöissä tiimin jäsenten välinen luottamus rakentuu tekemällä asioita, joiden ympärille tiimit ovat syntyneet. Peliyhteisöjen luottamus vahvistuu, kun pelaajat huomaavat kaikkien toimivan samojen tavoitteiden eteen.

Poimintoja toiselta
oppitunnilta

Virtuaaliseksi
syntynyt yhteisö
elää yhteisestä
päämäärästä

Felix Wahlsberg,
virtuaalisen peliyhteisö
Overwatchin
ammattilainen, valmentaa
suomalaista elektronisen
urheilun joukkuetta

5. Käy läpi tunteet ja anna niille tilaa

Etätiimin on hyvä käydä säännöllisesti läpi tehtyjä projekteja ja vaikkapa sitä, kuinka työviikko on sujunut eri työntekijöiden näkökulmasta. Palautteenantoon kannattaa rakentaa säännöllinen rytmi ja pitää huoli siitä, että jokainen saa vuorollaan kertoa omat ajatuksensa ja fiiliksensä ja että niihin suhtaudutaan arvostavasti.

Poimintoja neljänneltä oppitunnilta

Tunteet etätyössä

Katri Saarikivi,
aivotutkija Helsingin
yliopisto

Tunteet ovat läsnä koko ajan, joskus niitä ei voi hallita. Useimmiten niitä ei voi estää, eikä se edes ole suositeltavaa. Siksi täytyy hyväksyä, että tunteilla on väliä. Ne ovat läsnä kaikkialla ja vaikuttavat päätöksentekoon, käyttäytymiseen ja hyvinvointiin – halusitpa tai et. Ilo, suru, pelko, viha, inho ja hämmästyys ovat osa työelämääkin.

Tunteet ovat läsnä myös silloin, kun ihmiset kohtaavat ja työskentelevät etänä, digitaalisten työkalujen välityksellä.

Poimintoja neljänneltä oppitunnilta

Tunteet etätyössä

Katri Saarikivi,
aivotutkija Helsingin
yliopisto

Tunteiden merkitys tiimin ja koko organisaation menestymisessä on iso. Ne eivät kuitenkaan välity digitaalisten työkalujen kautta samalla tavoin kuin kasvotusten.

Työkaveri saattaa olla tunnemyrskyssä ja turhautunut, mutta esihenkilö tai kollegat eivät huomaa sitä. Motivaatio ja työn tulokset saattavat heikentyä, mikä heikentää lopulta koko tiimin työtä ja tulosta.

Poimintoja neljänneltä oppitunnilta

Tunteet etätyössä

Katri Saarikivi,
aivotutkija Helsingin
yliopisto

Ilman vuorovaikutusta tunteet jäävät piiloon. Vuorovaikutuksen täytyy olla säännöllistä ja sovittua.

Koska tunteet eivät välttämättä näy etänä yhtä hyvin kuin fyysisesti samassa paikassa oltaessa, esihenkilön tulee osata kysyä oikeat kysymykset ja tarvittaessa asettua kunkin tiimiläisen asemaan.

Hänen tulee antaa palautetta asiallisesti aina, kun on aihetta. Koko tiimin tulee keskustella keskenään.

Vuorovaikutuksen kautta ihmiset oppivat tuntemaan toisensa, mikä on tärkeää empatian syntymisen kannalta.

Poimintoja vastauksistanne

Johtaminen koronan ja etätyön aikana

Yhteydenpidon tärkeys korostuu etäjohtamisessa.

Tiimissä syntyi kuitenkin myös parempaa yhteistyötä ja "puhallettiin samaan hiileen". Oppina ainakin se, että lähiesimiehen läsnäoloa tarvitaan säännöllisesti.

Minun ei tarvitse olla aina läsnä. Henkilökunta osaa toimia myös itsenäisesti. Lisäsi luottamusta ja kaikki ymmärsivät tiedottamisen merkityksen. Se kuuluu kaikille - ei ainoastaan esimiehille.

Henkilökunta koki, että esimies oli hyvin saavutettavissa vaikka etänä. Kynnys soittaa/laittaa viestiä oli/on matala? Läsnäolo on mielentila. Johtaja voi olla paikalla, mutta ei läsnä. Etänä voi olla läsnä.

Kommentteja?

Ryhmä-
keskustelun
avuksi

UOMA-
kysymykset

U = Uudet ideat: Mitä uusia ajatuksia tai ideoita sait?

O = Oivallukset: Mitä oivalsit?

M = Mietityttävät: Mitä jäät miettimään ja pohtimaan?

A = Aikomukset: Mitä aiot soveltaa arkeesi käytännössä?

Tauon paikka!

10 min.



Mistä keskustelitte?
Mitä nousi esiin?

Kiitos!

Kirsti@virtaavalmennus.fi