

Audio file

[osaamisen aallot 3.mp3](#)

Transcript

Tervetuloa osaamisen aallot podcast sarjaan yhteistyössä business center, pohjois-savon ja itä-suomen yliopiston jatkuvan oppimisen keskuksen kanssa. Tässä sarjassa sukkeltaan jatkuvan oppimisen ja työelämän ilmiöihin siihen, miten osaamista kehitetään yksilöiden ja yhteisöjen tasolla sekä miten muutokset näkyvät arjessa. Minä olen matti laitinen business center pohjois-savon tiimin jäsen. Tämä on sarjan kolmas jakso. Ensimmäisessä jaksossa puhuttiin siitä, miten työelämän murros vaikuttaa osaamisen kehittämiseen. Erityisesti sosiaali ja terveysalalla. Toisessa keskitymme monimuotoiseen työyhteisöön ja sen tukemiseen. Tässä jaksossa keskitymme johtamiseen siihen ja etenkin vuorovaikutukseen ja etäjohtamiseen vieraana. Meillä on jatkuvan oppimisen asiantuntijat, arttu puhakka, ratkaisukeskeinen kouluttajavalmentaja sekä jonna koponen. Kauppatieteiden laitoksen professori ja akatemiatutki. Molemmat ovat kouluttajina uef executif MPA, ssa. Mutta keitä te olette ja mitä teette? Janne Haluatko aloittaa?

Joo kiitos kutsusta tulla puhumaan mielenkiintoisista ja sydäntä lähellä olevista aiheista. Minä olen jo koponen ja viestinnän vuorovaikutuksen myynnin ja johtamisen intohimoinen tutkija ja opettaja. Tosiaan professorina työskentelen kauppatieteiden laitoksella siellä markkinoinnin meidän diklainissä ja vastaan kansainvälisen liiketoiminnan ja myynnin johtamisen maisteriohjelman opetuksesta tällä hetkellä. Eli työssäni siis tutkin ja opetan ja koulutan ja oon tässä uef emba ohjelmassa myös jaksolla vuorovaikutus ihmisten johtamisessa mukana sitten kouluttajana.

Tuntejana.

Okei ja kerroit, että olet intohimoinen, niin mikä sua erityisesti motivoi tässä?

No no motivoi monet asiat, mutta tällä hetkellä mulla on semmoinen kansainvälinen tutkimusprojekti, jota johdan ja siinä mä saan keskittyä etäjohtamiseen digitaalisen viestintään ja tekoälyn merkitykseen johtamistyössä. Ja siis motivoi se, että mä saan työskennellä aiheiden parissa, jotka on aidosti inspiroivia. Uusia ja totta kai sitten jos mietitään opetusta ja koulutusta niin aina inspiroitavat uusia ihmisiä ja erityisesti näissä empakoulutuksissa se, että tapaa yrityksistä ja erilaisista organisaatioista asiantuntevaa porukkaa, joiden kanssa voi vaihtaa ajatuksia ja aina oppii itse lisää ja laajentaa sitä omaa ymmärrystä myöskin.

Erinomaista entäs arttu? Joo mä oon tosiaan puhan arttu ja itä-suomen yliopistolta jatkuva oppimisen keskukselta. Teen päällikkö hommia ja sitten kouluttelen pitkä aika ja kouluttanut ja yleensä viime vuosina enemmän enemmän johtamis ja esihenkilökoulutuksia. Niissä ehkä tää ihmisten johtaminen tuntuu olevan se teema, joka on vienyt mua aina mukanaan ja ehkä se minkä takia tää vuorovaikutus on ollut siellä aina keskiössä niin. Aina aikanaan kun Joensuun yliopisto ja Kuopion yliopisto fuusioituu, niin meillä oli benefurma ja tapani ahola meitä kouluttamassa ja puhuttiin ratkaisukeskeisyydestä. Ja se aina just vuorovaikut. Ja se jotenkin vei mukanaan ja sillä samalla tiellä oikeastaan ollaan. Eri omasta ja tällä kummallakin on jo semmoista kaartein olette varmasti nähnyt, että tavanneet paljon ihmisiä eri yrityksistä, organisaatioista, mutta millaista vuorovaikutusosaamista. Jos tiiviisti sanoo niinku nykyjohtaminen vaatii ja miten sitä voisi kehittää? No tää on. Tosi hyvä kysymys, mutta äärimmäisen vaikeata vastata. Jotenkin perustelin sillä ajatuksella, että johtaminenhan on tietyllä tavalla aina tilannesidonnaista, että jos ajattelee työntekijöitä ja meitä johtaja päälliköitä ja sitten niitä tilanteita joita me kohdataan, niitä on niin lukuisia moninaisia ja sen takia ehkä semmoista yleiskattavaa vastausta, joka sopii kaikkiin tilanteeseen. Tosi hankala antaa. Ja sen takia ehkä jo. Sitä asiaa voisi lähestyä sillä tavalla, että vaikka valmentava johtamista tai valmentavaa työotetta, niin voisi pyrkiä miettimään, että mihin tilanteisiin se soveltuu ja ylipäättään sitä tilannetta analysoidaan, että onko tässä tilanteessa vaikka jotakin. Ehkä tämmöisessä lempeä jämäkässä ohjaavassa roolissa tai positiossa? Onko tää tilanne, joka vaatii sellaista tai onko tää ehkä semmoinen tilanne, että mulla on vähän enemmän aikaa ja teemakin on sellainen ja ihminenkin kenen kanssa keskusteleen niin tähän tilanteeseen va. Olluttaa valmennuskeskustelut toimii jotenkin paremmin. Että tämmöistä tietäntyyppistä no tilannetajua. Ehkä sitä tilannetta juo sana käytetään jossakin toisessa kontekstissa ei ole muussa merkityksessä, mutta jotenkin sitä sen tilanteen analysoimista ja miettimistä, että mikä on se vuorovaikutustyyli tai johtamistyyli tässä tilanteessa, jotta voisin olla näitä työntekijöille jotenkin hyödyksi tai auttaa heitä onnistumaan tässä heidän omassa tehtävässään. Ehkä joten. Pyrkisin tämmöisessä yksinkertaisesta ismistä ja sanotaan näin eroa ja enemmänkin tämmöistä tilannetta jo siihen tilanteeseen.

Kyllä.

Joo minä voisin tuosta ehkä jatkaa siihen, että mitä se vuorovaikutusosaaminen on, että tieteellisenä käsitteenä. Jos sitä purkaa auki niin se ei ole vaan niin kuin yksittäisiä taitoja niin kuin vaikka just kuuntelemista mikä on niin kuin ykköstaito johtajalle totta kai kuunnella ja olla sitä kautta vuorovaikut. Mutta mä ajattelen niin, että se on semmoinen monipuolisempi käsite, että tarvitaan motivaatiota olla ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa ja ylipäättään vuorovaikutustilanteessa ja tänä päivänä motivaatiota myös ottaa niitä digitaalisia kanavia haltuun, koska se digitalisaatio vaikuttaa niin paljon siihen meidän vuorovaikutukseenkin. Sitten tarvitaan ymmärrystä taustaksi ymmärrystä esimerkiksi siitä, että. Mikä on tämä tilanne missä ollaan ja kenen kanssa mä oon

vuorovaikutuksessa? Minkälaiset vakuuttamisen keinot toimii? Minkälaisia neuvottelustrategioita kannattaa valita tän tyyppistä ja sitten on ne vuorovaikutustaidot, jotka me nähdään toisesta ihmisestä vaikka taito ottaa katsekontaktia tai osoittaa kuuntelemista nyökkäilemällä niinku me täällä studiossa nyt tehdään ja palautteen antaminen tällaiset niinku tyypilliset taitoulottuvuus. Uudet ja ja nykyisin sitten siis teknologisia taitoja on aika vaikea ohittaa, koska me eletään sellaista aikaa, jossa koko ajan tapahtuu niin paljon uutta tekoälysystemit, erilaiset tekoäly agentit on osa meidän työelämää ja niitäkin pitää koko ajan vaan sitten opiskella ja ottaa haltuun.

Tähän ehkä tilannetaju tähän niin liittykö tähän? Onko tämä sanon niin sanottu tunneäly niin kuin tärkeä elementti tai tällainen niin kuin tilanteen havaitseminen, että tietää sen sen. Fiiliksen niin sanotusti niin ajatellen näin, että se on yksi osa niinku jona tuossa hienosti sanoi. Sitä sitä tilannetta juo tai havaita että mutta siihen liittyy toisaalta moni muukin elementti, jos sä tunnet sen ihmisen jollakin tavalla, että sä oot päässyt luottamuksellista rakentamaan hänen kanssaan, tunnetui ehkä häntä vähän muutonkin millä kuin pelkästään työtehtävien kautta. Mutta saattoi sua paljon miettimään sitä tilannetta. Onko tää oikein oikea tyyli tähän tilanteeseen aika määrittää onko sulla enemmän aikaa vai onko sulla kiire siinä tilanteessa se asia mistä keskustalla onko se jotenkin vaikuttaako se asia josta keskustellaan useimpiin henkilöihin vai liittykö se pelkästään tähän yksi henkilöön vai onko se jotenkin strategisesti merkittävä päätös, jolloin tuota se siinä? Tila tilanteissa ehkä sun tyyli on enemmänkin tällainen ohjaava kuin että jos sulla on vaikka tällainen perehtyä, joka on ensimmäistä kertaa ensimmäistä viikkoa talossa, niin silloin ehkä tämä oivalluttava keskustelu voi tuntua kaikista vähän hassulta, että miten sinä tässä tilanteessa tämän tekisit. Kun ihminen ei yksinkertaisesti tiedä miten tässä talossa toimitaan.

Kyllä.

Kyllä ei ole vähän niinku sitä työkaluja toimia. Sitten jonna mainitsit kinnoista asioista, mutta miten tämä etätyö ja digitaalinen murros on? Tää ovat muuttaneet johtajan viestintäv.

No ylipäättään siis etä ja hybridityön lisääntyminen, niin sehän on aiheuttanut sen, että meidän pitää myös alkaa johtaa ihmiseen, jotka tekee työtä jostain muualta kuin siltä toimistolta käsin. Eli puhutaan tällaisesta etäjohtamisesta tutkimuskentässä ja ja sehän muuttaa sitten myös sen johtajan viestintävastuuta sen takia, että se tiedonvaihto ja yhteydenpito vuorovaikutus tapahtuu suurelta osin sillä digitaalisissa kanavissa ja eri. Naisilla työkaluja työkaluja käyttäen ja alustajan hyödyntäen eli on on monenlaisia niitä voi nimetä lukuisia, mutta esimerkiksi vaikka microsoft teams by miro slack ja näiden kautta sitten konkretisoituu myöskin se etäjohtaminen ja siihen viestintävastuuseen liittyen. Mä nostaisin 3 pointtia. Ensinnäkin vastuu sosiaalisesta vuorovaikutus. Toisaalta vastuu ennakkovalmisteluista ja kolmantena vastuu ihmisten

osallistamisesta ja minkä takia näin? Niin mä ajattelen, että siinä etäviestinnässä onnistuu tosi paljon helpommin tehtävien tekeminen ja ja työn tavoitteesta keskusteleminen ja työn tavoitteiden seuraaminen ja niin edelleen. Ja sehän voi lisätä työn tehokkuutta, mikä on tosi hieno asia, mutta samaan aikaan niin kuin liian asia. Monen viestintä vaikka kokouksissa, niin sehän voi ohentaa sitä sosiaalista vuorovaikutusta, jos ei muisteta kysyä kuulumisia tai tai jutella jostakin muusta kun vaan siitä työstä. Ja sitten voi olla, että ne meidän sosiaaliset suhteet alkaa ikään kuin vähän rapautua ja se luottamus voi heikentyä, jos tähän ei kiinnitetä huomiota. Ja nyt en tarkoita vaan yksittäisiä palavereja, vaan siis pidemmällä aikavälillä. Eli johtajan pitääkin tietoisesti pohtia, että miten se sosiaalinen vuorovaikutus mahdollistetaan. Miten miten mä niinku tuon siihen tiimiin sitä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja ja miten mä huolehdin siitä, että luottamus säilyy ja milloin ja miten kannattaa tavata myös ihan kasvokkain samassa paikassa ei pelkästään niitä digikanavia pitkin eli tämmöistä niin kun. Suunnittelua ja ja organisointia ihan yksilötasolla tiimitasolla ja sitten siellä koko organisaation tasolla. No sitten toinen pointti, jonka sanoen oli se hyvä ennakovalmistelu ja se liittyy ihan meihin kaikkiin, jotka ollaan digitaalisesti vuorovaikutuksessa toistemme kanssa. Eli ei vaan se johtaja, vaan myös niinku ne tiimiläiset tai työntekijät. Mietitään milloin tavataan, mitä kanavaa pitkin meillä on agendat. Meillä on mietitty kuka tekee mitäkin, kuka puhuu mitäkin ja siellä on ne esiintymiset ja muut tärkeät asiat, joista muuten puhutaan myös meidän empajaksolla. Harjoitellaan niitä etä etä. Ja.

Sitten.

Anteeksi tuosta joo, eli teillä on myös tuommoisia harjoituksia liittyen näihin.

Ilman muuta joo ilman muuta, koska ajattelin myös niin, että niitä vuorovaikutustaitoja pitää harjoitella ja niistä pitää saada palautetta. Kolmantena juttuna oli se ihmisten osallistaminen, eli nythän siellä esimerkiksi etäpalaverissa on tosi helppo piiloutua. Etenkin jos meillä on kamerat kiinni. Niin sitten tää, että hei että miten miten mä osallistan mun tiimiläisiä on tärkeätä nähdä ja kuulla toisemme säännöllisesti, jotta myös johtajalla säilyisi. Parempi tatsi siihen, että miten ne mun tiimiläiset oikeasti voi, mikä heidän työhyvinvointi on ja niin edelleen.

Olisiko näitä asioita jotenkin yhdistellä tai vaikuttaako ne jotenkin toisiinsa? Että joskus tuntuu vähän vitsailla, että harvahiimet tapataan toistemme teamsissa, että kuka menee teamsiin katsomaan että hei kenties täällä että nykyään hengailee, mutta työpaikalla niin sitten kahvihuoneeseen menee. Ketäs täällä on? Juttu lähtee liikkeelle niin kuin joonahinnosti mainitsit. Se vahvistaa varmaan sitä sosiaalista pääomaa tai meidän välistä jonkinlaista luottamusta toisiimme kuin keskustalla jostakin muustakin. Ja voisiko olla näin, että jos meillä on sitä aikaa aikaa tämän tyyppiselle vuorovaikutukselle, niin silloin nää kaikki muut on nää mainitsevat asiat jotenkin soljuu paremmin eteenpäin.

Joo eli tarvitaan sitä aikaa niinku suunnitelmallisuutta ja sitten sitä ymmärrystä, että hei se vuorovaikutus vie muuten aikaa meidän kalentereista. Tiedätkö, kun meillähän on kalenteroitu nykyisin kaikissa meidän teamsiin ja outlookiin ja.

Kyllä kyllä. Joo just näin ja tästä jotenkin tulee omakohtainen kokemus mieleen tästä. Tahdon sen jakaa, että jonkin aikaisin henkilön toimin ja muutamia henkilöitä eläkkeelle pääsin saattamaan ja sitten. Ja ne pysyneiltä että mitä mun kannattaa tehdä enemmän ja mitä kannattaa tehdä vähemmän. Ja yks toi sanoi näin, että pidä aina nää mitä kuuluu keskustelut että se oli semmoinen liki, että me oltiin silloin korona-aikaa etänä alkoi pidettiin niitä että mitä kuuluu keskusteluun ja senkin jälkeen ja vaikka ihmiset oli etänä ja toisella kampuksella kun minä niin siitä huolimatta niitä pidettiin ja se kokemus oli semmoinen että noin pitkän tehnyt yliopistoon töitä joku 30 40 vuotta ja hän sanoi että no ensimmäisiä kertaan että joku oike. Henkilö kysyy, että mitä hänelle? Ilman, että puhuttiin jostakin työasiasta, jolloin tuota välillä puhuttiin. No työajalla puut rahan hoidosta, kalastuksesta ei väliä työasioista, mutta jotenkin se rakensi sitä sitä asiaa ja tota sitä luottamusta ja ajattelin, että se vaikutti niihin asioihin mitä jonna tuossa sanoi. Se voi ehkä vähentää sitä lyhentää siitä valmisteluaikaa kokouksiin ja sitten jollakin tavalla sitten se osallistaminen tai osallistuminen ja jotenkin vahvistuminen etäkokouksessa kun meillä oli sitä. Jonkinlaista yhteistä pohjaa rakennettu.

Just näin ja. Sitten teknologia on myös mahdollisuus. Tässä tosi hyvä esimerkki arttu tää mitä kerroit ja sitten voi ajatella että hei sitähän voi rikastaa vaikka sillä että.

Näytetäänpäs valokuvia, että mitä mitä mitä sun niinku elämään kuuluu. Jos on ollut vaikka lomalla syyslomalla kesälomalla missä ikinä niin hei ja Haluatko jakaa jonkun kuvan jos ei halua niin that's fine. Mut siis että teknologia antaa myös sen mahdollisuuden, että me voidaan kokeilla jotain luovaa ja erilaista siellä mitä kuuluu kierroksen keskellä.

Erinomaisia pointteja ja ehkä ehkä tuossa vielä semmoinen yksi kysymys, että erityisesti kun ollaan rekrytoitu uusi ihminen vaikka tiimiin ja näin, niin oletteko sitä mieltä, että tai tai mieltä tai oletteko havainneet että pitäisi maksimoida tällainen niinku live kohtaaminen? Siinä siinä niinku alussa, että tuota saataisiin näitä virittäytymisiä varsinkin sen uuden henkilön kanssa, joka on tullut vaikka tiimiin tai työyhteisöön tai. Niin tai voisiko se olla sillä tavalla, että jos on meillä säännöllistä totuttua toimintaa viikottasolla kuukausitasolla ja ihminen pääsee sitä kautta sitten mukaan siihen tavalliseen rytmiin, mikä meillä muillakin nähdä toinen toisiamme, mutta vain siinä olla pointti niinku sanoit tuossa sanoin, että alkuvaiheessa vähän enemmän aikaa viettää yksi ja hän puhtaasti tutustumaan siihen. Henkilö tähän ei tuginut rokote, että me ei tarvitse tietää jonnasta. Kaikki mahdollisin tai rypusta kaikki mahdollinen, mutta sillä sopivalla tavalla miten ihmiset tahtoo jakaa joka itsestään ja jotenkin ajattelee, että sitä

kautta se kun tuttuutta meillä on niin myös etänä niiden mahdollisten ongelmien keskusteluja on paljon helpompaa kun sitä pohjaa siellä on.

Just näin ja sitten kannattaa muistaa aina se konteksti missä ollaan, että nämähän ei niinku sovi kaikkiin yrityksiin eikä organisaatioihin. On paljon semmoisia työtehtäviä joita ei voi hoitaa etänä. Mutta sitten on myös niitä sellaisia yrityksiä ja organisaatioita, jotka toimii kokonaan etäyhteyksiin. Eli esimerkiksi meidän tiimi työskentelee aivan eri puolilla maailmaa ja silti meillä hommat sujuu hyvin ja niinku se, että ei se vaan se kasvokkainen vuorovaikutus ja tapaaminen tietyssä paikassa tee siitä kaikesta hyvää ja positiivista, vaikka se on tärkeää. En sitä sano, mutta aina muistetaan se, että missä kontekstissa ollaan, mikä on se tilanne, mikä on se organisaatio?

Kyllä ehkä sitten tota tulikin esille tossa tossa, että tota millainen rooli on tällä valmentavalla johtamisella on niinku vuorovaikutuksen onnistumisessa. Joo. No vähän taustoja ajatuksia jotenkin voin siihen, että tosiaan valmentavan johtaminen ja tosiaan tilannesidonnaista sopii tietyntyyppisiin tilanteisiin ja siihen on sitä taitavaa positiivista, että välillä ohjaavassa roolissa ja välillä pidetään niitä oivalluttavia keskusteluja. Ja minkälaista pohjaa se sitten luo näille vuorovaikutustilanteille niin tota ainakin näin ratkaisukeskeisyys ratkaisukeskeisesti. Jos asiaa lähestytään, niin meillä taustalla on tietyntyyppinen ihmiskäsitys. Että jos me tahdotaan pitää valmennuskeskustelua, niin silloinhan meidän pitää luottaa ja uskoa siihen, että se henkilö, jonka kanssa sitä pidän ja hän osaa, hän kykenee oivaltamaan. Hän oppii, hän kehittyy. Hänellä on paljon vahvuuksia, voimavaroja, tietoja ja taitoja mitä hänellä on. Ja mun tehtävä on jotenkin ottaa selvää niistä asioista ja sitä kautta jollakin tavalla niinku ollaan puhuttu. Tutustuttu siihen tällä tavalla häneen ihmiseen ja sitä kautta päästään siihen valmentavaan valmennuskeskusteluun jo sopivissa tilanteissa ja sitä kautta se voi mahdollistaa parhaimmillaan, että se vuorovaikutus alkaa toimimaan niissä erityyppisissä tilanteissa, mutta se on ehkä niinku jonna hienosti sanoi, niin vuorovaikutustaidot on yksi osa sitä. Palettia, mutta siellä myös ehkä jonkinlainen filosofisempi kysymys. Oikeasti, mitä me ihmistä ajatellaan, kun me lähdetään vuorovaikuttamaan heidän kanssa? Minkälaisissa uskomuksissa meillä on erityis vähän kärjistän, että jos mä ajattelen, että tuo henkilö nyt ei tätä osaa ollenkaan, niin mulla on ehkä jonkinlaista tendenssiä lähtee neuvomaan siinä tilanteessa, jolloin se valmentavan johtaminen, jota ei oivalluttavaa valmennuskeskustelua ei lähdet toteutumaan. Vaan vaan sen takia ensimmäinen steppi on oikeasti lähteä kyseenalaistamaan ja miettimään, että mitä mä tästä henkilöstä oikeastaan ajattelen tai ihmistä ylipäättään ja sitä kautta se voi mahdollistaa mahdollista tällaisia tietyntyyppistä vuorovaikutusta, joka auttaa ihmisiä oppimaan ja sitten kaiken kaikkiaan kehittymään ja sitten oivaltamaan uusia asioita omassa työssä ja ehkä sitä kautta sitä organisaatio myös menestymään. Niin vähän. Itsellä tulee mieleen että siinä on semmoinen niinku kyky kykyjen etsiminen ja tunnistaminen ja tunnistaminenkin. Varmaan sitten yksi yksi osa-alueena. Tuleeko jonnalla ajatuksia tästä?

Nää oli tosi hyviä. Pointteja mitä arttu nostit tosta ja mietin just etäjohtajaa tai tai hyb. Tiimin johtajaa siinä, että niinku se perusta täytyy rakentaa sille, että mä luotan siihen että nää yksilöt pystyy tekee sen hommansa myös ilman sitä, että minä näen heitä jatkuvasti joko ruudun välityksellä tai tai sitten fyysisesti jossain tietyssä paikassa. Se on tosi tärkeätä miettiä johtajana niinku itse ensin sitä, että mikä se mun ihmiskäsitys on ja. Mihin minä ikään kuin luotan ja uskon koska voisin kuvitella, että semmoinen mikromanageera ne etäyhteyksien käy aika raskaaksi.

Joo varmaan kaikille osapuolille jep että tota ja sitä kautta se joku jonna hienosti sanoi että se luottamus varmaan sitten syntyykin sen meidän yhteisen vuorovaikutuksen kautta ja varmaan havaintoja mitä me tehdään toisistamme. Emme varmaan tätä henkilöä olisi ikinä edes rekrytoitu, jos me ei häneen oltaisi luotettu hänen osaamisensa ja kyvykkyyteensä ja sitä kautta voi mahdollistaa sitä itsenäistystä työskentelyäkin hyvinkin hyvinkin ja tarvittaessa sovittaa niinku sanoin niin aikataulut, että yhteisiä tapaamassa. Erinomaisia ja hyvin tuli sitten tämä luottamus tuolla esille ja toisaalta ihan niitä työkalujakin, että miten sitä siellä vaikka tiimissä rakennetaan. No sitten mennään. Täällä oli mainittu tullut useissa keskustelussakin esille, että miten tämä tekoäly ja kielimallit haastaa tai tukee tätä johtajan vuorovaikutusosaamista. Onko siitä näkemystä?

On näkemyksiä riittää. Mutta me on siis me on toteutettu tutkimusta mun tutkimustiimissä siitä, että että miten se tekoälysystemien integrointi osaksi palvelutiimien työtä finanssialalle, että miten se vaikuttaa siihen vuorovaikutukseen ja johtamiseen ja johtajalta vaadittavaan vuorovaikutusosaamiseen? Ja tää oli niinku myynnin johtamisen kontekstissa tehty tut. Tutkimus ja tota mielenkiintoistahan siinä on se, että niinku rutiinitehtäviä voidaan automatisoida ja sen vapauttaa meiltä aikaa monimutkaisempiin asioihin, esimerkiksi kehittämistyöhön tai monimutkaiseen ongelmanratkaisuun ja myöskin ihmisten johtamiseen ja ja tavallaan se muutosvastarinta mitä sieltä syntyy niinku normaalistikin erilaisissa muutosprosesseissa. Ja ja toisaalta niinku se pelko siitä oman työn menettämisestä, kun nyt se tekoäly rumputtaa tehdä tuollaista meidän. Meidän tota rutiininomaista hommaa niin se onkin semmoinen alue mikä johtajan pitäisi ottaa nyt aika vakavasti. Eli kiinnittää huomiota siihen, että miten ne ihmiset pärjää tässä nopeasti kiihtyvässä muutoksessa, joka on meneillään ja ja toisaalta sitten se, että minkälaisia tunteita siihen liittyy välttämättä ihan kaikki ei ole superinnostuneita siitä, että että AI agentit tulevat osaksi arkipäivää, vaan siellä saattaa olla niinku hyvin monen tyyppistä tunnetta menossa ja siihen voi liittyä myös niitä pelkoja. Eli mä sanoisin sen tutkimuksen perusteella, että johtajan on hallittava niinku sekä semmoiset perinteiset vuorovaikutuksen osa-alueet. Mitä tässä on juteltukin niinku ihmisten motivointi ja ja tieto ja ymmärrys ja ne viestintätaidot ja mukautumisen kyky. Mutta toisaalta myös semmoisia uusia siihen tekoälyyn liittyviä taitoja esimerkiksi datan tulkintaa ja. Tekoälylle annettavien kehoitteiden eli näiden pronttien laatimista sekä ystävällistä

tekoäly-tyyliä. Siis puhe tyyliä. Tiedätkö mikä chat GPT on varmaan yksi tuttu tekoälysovellus ja sehän vastaa meille aina hyvin ystävällisesti ja keksii aina ratkaisun vaikka se olisi hölynpölyä, että hän antavat ratkaisun ja vastauksen kyllä kyllä ja hyvin ystävällisesti.

Vakuuttavasti.

Jännä miten noissa. Meidän haastatteluissa sitten yksi johtaja sanoi, että. Hän on havainnut mitään. Tiimiläisetkin on alkaneet vaatimaan semmoista hyvin ystävällistä ja kohteliasta viestintä.

Tyyliä.

Joo joo en tiedä onko tämä legendaa, mutta huhua kertoa että tekoälysovellus toimii paremmin jos sä oot hänelle ystävällinen, kannattaa tarkempia vastauksia ja sitten sitä on pohdittu että OK. Mutta tekoälysovellus on kielisovelluksia jotka käytännössä katsoo meidän kaikkia aikaisempia tekstituottajia mitä me ollaan ikinä itse tehty, niin ehkä me ihmisetkin toimitaan paremmin jos meillä ollaan ystävällisiä.

Joo kyllä.

Ja tosta tosta semmoinen anekdootti kun on näitä ruokarobotteja niin se on jännä kun niiden ääret on synkattu niin että ne kuuluu. Kuulostaa sympaattiselta, että kyllä jos ne jää jumiin niin sä mieluummin autat semmoista joka kuulostaa sympaattiselta, mutta erittäin mielenkiintoista ja tää on varmasti kyllä semmoinen tulee vielä jatkumaan tämä muutos muutos ja tuota vahvistikin ja tässä on monia osa-alueita mitä pitää viestinnässä. Joo joo.

Joo ja sitten vielä se eettisyys minkä unohdin ehkä äsken nostaa. Että se on kanssa sellainen, joka joka haastaa johtajia ja pohdittua johtajia. Eli tällaiset eettiset kysymykset, jotka liittyy siihen tekoäly integrointiin ja algoritmeihin, miten ne on luotu ja ja onhan ne varmasti esimerkiksi meidän asiakkaille oikeudenmukaisia ja niin edelleen, että siinä on monia kysymyksiä, joita me kaikki tällä hetkellä pohditaan.

Tuliko tossa tutkimuksessa kuinka esille, että kuinka sitä hyödynnetään vuorovaikutuksen tavallaan apuvälineenä, että hyödyntääkö esihenkilöt johtajat, vaikka jos pitäisi ottaa nyt jonne vaikka viestiä, mutta en oikein tiedä miten jonnainen nyt lähestyisi, niin yksi tekoälyä promtaa promptaamalla jonkinlaisen kehoitteen laittama mulle, että miten jonnaan kannattaisi läh. Väitöstyä ja siitä lähtisi, käytetäänkö sitä tällä tavalla myös.

Kyllä käytetään, mutta aineisto joka on kerätty on vuodelta 2024, joka näyttää niinku tällaista että nyt olisi todella mielenkiintoista lähteä tutkimaan näitä ihan uusimpia tekoälysovelluksia ja miten ne nimenomaan vaikuttaa tähän. Miten viesti muotoillaan miten esitys kannattaa rakentaa? Siellä on paljon tosi kiinnostavaa juttua. Vaikka joku vaikea tilanne miten minun kannattajista artolle? Kyllä.

Mä no. Niin tässä palaveri.

Tulee suunnattu just näin, niin joo kyllä jota niinku skenaarioita päässä luo, mutta ehkä saa otetta. Erittäin hyvä näkökulma. Mitenkä sitten tota johtaja voi itse kehittää viestintätaitoa ja vuorovaikutus otetaan käytännössä. Onko jotain semmoista pipsiä?

Palkkaneuvot.

No monella tapaa sitä voi tehdä. Toki ehkä perinteinen tapa niinku jo onkin useasti mainitsema meidän embokoulutus. Meillä on molemmat siellä kouluttamassa, mutta toinen keino voi olla yksinkertaisesti itse reflektoida. Jos valmentaja vastaa johtamista. Ajatellaan sitä, niin me saadaan tiettyjä tunnuspiirteitä listattua ja jokaisen vuorovaikutustilanteen jälkeen lähtee oma itse reflektoida toimintaa tiettyjä tunnuspiirteiden mukaisesti tässä tilanteessa ja voisit jollakin toisessa tilanteessa korostaa jotakin muuta tai tehdä jotakin eri tavoin tai sitten samalla tavalla. Jos me oltaisiin 3 esihenkilöitä meidän kanssa tiimissä, niin me ei jotenkin voita joo auttaa toinen toisiamme havainnoimaan taikka jossakin tilanteessa. Jos me olisimme yhteinen sopimus, niin ottaa toinen toisiamme. Tiettyissä tilanteissa oppimaan ja kehittymään tai sitten tulemaan pelkästään vaikka jona tai harjoituskoulutukseen.

Joo oikein oikein hyviä pointteja ja sitten just tää että minkälaisia harjoitteita voi tehdä niin koulutuksessahan niitä riittää. Monen näköisiä että voi just lukea ja hankkia tietoa näistä aiheista ja sitten voi tehdä ihan konkreettisia vuorovaikutusharjoituksia, vaikka mainitsin ne esiintymisharjoitukset, joista sitten saa palautetta ja mä nostaisin tän palautteen merkityksen nyt koska se on hirveän arvokasta. Harvoin meillä työelämässä on semmoinen tilanne, jossa kollegat analysoi sun sun tekemistä ja antaa palautetta siitä.

Joo.

Positiivista palautetta kannustavaa palautetta ja sitten ehkä kertoa jotakin mitä olisit voinut tehdä toisella tavalla ja sitten vielä niinku lisää, että no hei, mutta siitä huolimatta jona. Ihan hyvin meni.

Valitse tapahtuma.

Joo, se on totta. Itse asiassa tuntui kun sanoit ääneen niin yleensä niissä koulutuksissa mitä ollaan tehty niin se on just tehty tuolla tavalla, että siihen sisältyy se palaute ja osallistuu yleensä antaa sen oman palauttaa sen meille, että tää palaute on ollut heille kaikista arvokkainta, koska harvoin he tosiaan saavat siinä arkisessa työssä. Jos paitsi että jos me oltaisiin sovittu että kes. Meitä voidaan antaa palautetta toisen toisillemme oppiaksemme jotakin. Mutta niin se toimii myös silloinkin, mutta ehkä tälleen hyvässä koulutuksessa toteutuu vieläkin helpommin.

Just näin ja sitten ton itsereflektion mikä oli arttu tosi tärkeä nosto, niin sen lisäksi myös semmoinen viestintärohkeus ja uskallus myös kokeilla itse uutta ja nyt tarkoitan siis

kaikenlaisia uudenkinlaisia tapoja, vaikka rakentaa sitä viestiä tai toteuttaa esitys ja niin edelleen. Eli vähän semmoista teknologian kanssa leikkimistä.

Hyvä. Hyvä kun mainitsit tämän kokeilun ja ja leikkimisen, että tuota usein kuitenkin harppaakseksi voi tuntua suurilta, mutta aika moni semmoinen asia lähtee kokeilulle ja näin, mutta myös sitten tuolla reflektiolla, että tuota olen kyllä allekirjoittaa sitä, että sitä palautetta haluaa niinku saada mitä miltä tulevaisuus nyt näyttää, että teillä oli nämä tietyt tutkimusalueet ja ohjelmat? Onko jotain semmoisia teemoja? Mitä erityisesti? Mistä olette kiinnostuneita, mitkä tulee tulevaisuudessa näkymään enemmän? Tästä mihin pitäisi kiinnittää huomiota. No ehkä tuota yksi asia mikä kiinnitti viime vuonna tota huomioon oli tämän tuota digitaalisen transformaatiot ja niihin se kasvun asenne mistä jonnalle itse pitää linkata tää linkata, että tutkimus jossa tavallaan tutkittiin, että millä esihenkilöt kannattaa toimia suhteessa henkilöstöissä, onko heillä tällaisia niinku uskomusta että he voivat toimia tällaiset digitaalisissa muutoksissa ottaa uusiin sovelluksia haltuun ja esihenkilö voi omalla toimillaan itsensä vaikuttaa. Henkilöstönuskomukseen, kun hän ei kai tunnista, niin tietyt henkilöt, jotka kaipaa sitä tukea tähän. Ja sillä tavalla voidaan jotenkin pyrkiä vaikuttamaan tähän, että he hekin pysyvät mukana. He ottavat haltuun näitä uusia sovelluksia ja pääsevät eteenpäin tässä digitaalisessa harppauksessa. Mitä me ollaan tekemässä, että ehkä se on semmoinen asia, johon voi jatkossa kannattaa kiinnittää huomiota. Onko ne huomioitu näissä EMMPA koulutuksissa? Just nämä. Joo ja sitten tota tehdään aika paljon tommoisia niinku räätälöityjä, koulutuksia ja yrityksille ja niissä viime vuosina hyvin vahvasti tullut sen mukana erilaiset transformaatiot ja just tämän kasvun asenteen uudistumiskyvyyden vahvistaminen ja siellä yllätys yllätys siellä hyvin vahvasti mennään valmentavalle työn ottavalle niitä keskusteluja eteenpäin, mutta se on semmoinen asia. Toimintaympäristö muuttuu nopeasti niinku jonnenkin sanoit tuossa niin tulee paljon uusia vuorovaikutukseen liittyen sovelluksia ja sitten tota tekoälyyn menee koko ajan harppauksia. Päin niin miten me pysytään tässä mukana ja miten me autetaan meidän henkilöstöä onnistumaan omissa tehtävissään, kun se toimintaympäristö muuttuu näin nopeasti? Ja se on semmoinen hyvin ajankohtainen asia, joka näissä tilauskoulutuksissa koko ajan käsitellään.

Joo tosi mielenkiintoista mua tulevaisuudessa kiehtoo vielä edelleen tää etäjohtajien digitaalinen vuorovaikutusosaaminen. Sitä ei ole vielä ihan loppuun saakka kaluttuen sitä aihetta ja sitten toinen mikä tosi paljon kiinnostaa on se, että miten se tekoäly vaikuttaa meidän suhteisiin, siis vuorovaikutussuhteisiin ja vuorovaikutukseen ja johtamisviestintään, että niistä teemoista varmaan tässä lähivuosina sitten lisää.

Erinomaista, kiitos arttu ja jonna osallistumisesta arvokkaasta näkökulmista. Erinomaisia pointteja. Paljon saa jo tästä tota työkalupakkiin, mutta varmasti kun vielä lähtee koulutuksiin mukaan. Ja kiitokset kun kuuntelit osaamisen out podcastin kolmannen jakson.

