

Nina Tuominen: Tervetuloa LAB Talk pintaa syvemmältä -podcast-sarjan pariin. Tänään sukelletaan ajankohtaiseen kysymykseen, joka puhuttaa monia yrityksiä ja työyhteisöjä: mikä houkuttaisi työntekijät etätöistä takaisin työpaikoille? Koronapandemia sysäsi meidät kaikki mukautumaan etätöihin, mutta nyt monilla työpaikoilla kaivataan jälleen fyysistä läsnäoloa, tiimien yhteisiä hetkiä ja spontaania ideointia. Tämän päivän jakson vieraana meillä on ihana asiakkuuspäällikkö Minna Hietanen. Tervetuloa, Minna.

Minna Hietanen: Kiitos kutsusta.

Nina Tuominen: Minna, sinä olet nähnyt, miten etätöiden vaikutukset näkyvät niin yhteisöllisyydessä kuin yritysten toimintatavoissa. Miten voisimme löytää tasapainon etätöiden ja läsnäolon välillä? Mitä etätöiden lisääntyminen on opettanut meille ja miksi kasvokkaiset kohtaamiset ovat edelleen niin arvokkaita? Lähdetään selvittämään näitä kysymyksiä yhdessä sinun kanssa, Minna. Mitä haittaa etätöissä jatkuvasti pysymisestä voisi olla työyhteisölle tai yksittäiselle ihmiselle? Vai onko siitä haittaa?

Minna Hietanen: Tämä on mielenkiintoinen aihe ja tästä kirjoitetaan ja puhutaan tällä hetkellä ihan jatkuvasti. Eihän siitä kaikissa tapauksissa olekaan haittaa. Ihmisethän nauttivat valtavasti etätöiden tekemisestä, mutta ei se myöskään vastaavasti kaikkeen sovi. Sekin on tullut meille ihan selväksi.

Nina Tuominen: Mitä tarkoitat sillä, että kaikkeen ei sovi?

Minna Hietanen: No ehkä siinä on se, että ne haittapuolet korostuvat aika usein kuin työnantajien kanssa ja näiden, jotka meiltäkin koulutuksia ja valmennuksia tilaavat. Ne korostuvat siellä, että meidän ihmiset eivät enää olekaan yhteisöllisiä, eikä ne ihmiset välttämättä tunne toisiaan. Kohtaavatko ne toisiaan enää spontaanisti? Ei välttämättä. Tässä tulee juuri se, että ajoittain itsekkin pysähtyy miettimään sitä, että mitä meille on oikein tapahtunut. Mitä tapahtui sitten siinä vaiheessa, kun tuli yhdellä rytinällä tietyllä tavalla tätä etätöskentelyä yleiseksi normiksi yhtäkkiä?

Nina Tuominen: Sehän oli vähän semmoinen shokki alkuun ja oli totuttelemista kaikkien järjestelmien ja kaiken kanssa. Jopa Teams-tapaamiset olivat silloin alkuun semmoisia, että miten näitä järjestää ja miten tekniikka toimii. Mutta sitten kun siihen tottui, niin kyllä minä huomaan itsekkin sen. Kyllä. Kyllä minusta on aika kiva niitä etätöitä tehdä, eikä Hämeenlinnasta ajaa joka päivä vaikka Lahteen tai Lappeenrantaan.

Minna Hietanen: Joo ja sitten jos mietitään niitä hyviä puolia, niin siinä on just se, että jos sinun pitää lukea, kirjoittaa, laskea, monitekee tarjouksia tai perehtyy aineistoihin, niin kyllähän se on silloin juuri sitä työtä, mitä on paras tehdä niin kuin hiljaisuudessa ja ihan yksinään. Mutta sitten, kun pitäisikin lähteä tekemään jotain muuta, ideoida jotain päräyttävää, täysin uutta, niin minä epäilen, että näinkö se syntyy siellä etänä tehdessä yhtä hyvin kuin se, että me kohdattaisiin toisiamme.

Nina Tuominen: Kyllä me olemme tuossa samaa mieltä sinun kanssa, että silloin kun tiimi tekee yhdessä vaikka työpäivää tai ideoi yhdessä jotain myytävää palvelua, niin paljon helpommin se ajatus juoksee ja sitten kun näet kasvokkain toisen ilmeet, eleet, niin onhan se ihan erilaista.

Minna Hietanen: On, ja minä mietin yhtenä päivänä just sitä, että onko sellainen, että ideoidaan todellakin ilman rajoja, niin uskaltaako sitä sanoa niin, että ihmisillä on kamerat kiinni

ja sun pitäisi pyytää puheenvuoro, vai syntykö se just sellaisessa, että me ollaan samassa tilassa ja siellä vaan heitellään niitä asioita ilmaan, niin tämä on ehkä se ero, valtavan suuri ero.

Nina Tuominen: Totta. Minä itse asiassa kuuntelin eilen aamulla Yle-uutisissa, oli vaan lyhyt tällainen uutisinfo-plajaus, mikä siinä tulee aina, jossa ei vielä menty sinne aiheeseen syvemälle, mutta siinä oli joku yritys nimenomaan, niin oli ottanut nyt tiukan kannan, että nyt henkilöstö palaa sitten takaisin lähitöihin ja sitten se, että siinä oli jotenkin siihen vaikutti myöskin se, että kun ihmiset tekivät töitä vaikka autolla ajaessa tai jossain, olisi se nyt mökillä tai muualla, mutta en halua ehdottomasti sellaiseen holhous-työpaikkaan myöskään, että joku sellainen välimuoto on hyvä.

Minna Hietanen: Kyllä, ja siinä on varmasti nämä säännöt on se tärkein asia, ja luodaan ne yhdessä ne pelisäännöt, että miten se toimii eri yhdistelmät, eri työntekemisen tavat, mäkään en enää haluaisi siihen, ja jos mä mietin omaa työuraa, niin mä oon aina tehnyt etätöitä, ja sitten jos mulle yhtäkkiä sanottaisi, että etätyö ei olisi ollenkaan sallittua, niin siihen pitäisi rakentaa sitten ihan oma toimintamallinsa, menisi vähän niin kuin uusiksi koko juttu.

Nina Tuominen: Kyllä, onhan se totta, että eihän tämä sovi kaikkiin toimialoihin, eihän esimerkiksi S-Marketin henkilökunta, joka työskentelee siellä myymälässä, niin voi tehdä sitä etänä, eihän se sovi kaikkia ole.

Minna Hietanen: Toi on niin totta, ja sitten me, joilla on se oikeus tehdä etätöitä, niin mehän jotenkin pidetään sitä itsestäänselvänä asiana, ja me unohdetaan ne ihmiset, tai ne työt, tai ne palveluammatit, missä ei koskaan tehdä etätöitä. Eli tää on semmoinen kaksijakoinen maailma, niin muistetaan myöskin he, jotka tekevät sitä ihan eri tavalla kuin me, etäilyyn tottuneet.

Nina Tuominen: Juuri näin. Mitä vaikutuksia etätyöllä ja tällaisella, mistä äsken puhuttiin näistä haasteista ja myöskin hyvistä puolista, mutta mitä vaikutuksia etätyöllä on työyhteisön toimintaan, tai siihen, että oltaisiin pelkästään etätöissä tai tehdään vain etätöitä?

Minna Hietanen: Mä nostaisin tärkeimmäksi asiaksi ehkä tällaisen ongelmanratkaisukyvyyn ja vaikeista asioista selviämisen. Ja mä jotenkin ajattelen sitä, että jos ne ihmiset tuntevat toisensa, ja ne tietävät, mitä kukin tekee, keneltä voi pyytää apua, ja miten tiimi yhdessä asioita esimerkiksi ratkaisee, niin se on yksi tärkeimpiä asioita, että hektisessä työarjessa tapahtuu koko ajan hirveästi asioita. Ja taas jos me mentäisiin siihen etämoodiin, niin saattaa käydä niin, että ei edes pyydetä apua ja jäädään niiden ongelmien kanssa yksin. Niin mun mielestä tässä on yksi semmoinen pääpointti.

Nina Tuominen: Mites sitten, jos ajatellaan päätöksentekoa?

Minna Hietanen: No päätöksenteko mä ajattelisin niin, että sen voi monesti viivästyä, tai jo helpompaa lykätä asia tuonnemmaksi, kun se, että me ollaan, niin kuin nytkin me ollaan samassa tilassa, ja me alettaisiin tässä puhumaan toisillemme siitä asiasta, niin me varmasti ratkaistaan niitä asioita paljon nopeammin.

Nina Tuominen: Minä allekirjoitan tuon. Minä huomaan, että jos me on ollut vaikka koko viikon, no harvemmin me on koko viikon etätöissä, että monesti me käyn yksi-kaksi päivää viikossa kampuksella. Mutta silloin kun mulla on vaikka semmoinen pidempi pätkä, että on vaikka niin kuin edelliseltä viikolta puolet viikosta, ja seuraavalta viikolta puolet viikosta etätöissä, ja välttämättä et saakaan tiimiläisiä kiinni, niillä on omat tuotannot menossa, tai on se nyt sitten mihin asiaan liittyen, niin jos mulla on joku semmoinen asia, mikä pitäisi ratkaista, johon tarvitsen ehkä jopa semmoisen henkilön mielipiteen, jolla on isommat natsat niin sanotusti

olkapäillä, niin mä helposti rupean siirtämään sitä, vähän niin kuin lykkäämään, ja katselemaan niitä kalentereita, että no milloista tuolla henkilöllä olisi aikaa. Se on ihan fakta, että päätöksenteko voi viivästyä. Ja sitten mä mietin, että onko se niin kuin minun omasta tavallaan niin kuin siitä, että mä niin kuin vetäydyn vähän, ja olen niin kuin ujona, että no en mä viitsi häiritä.

Minna Hietanen: Mut toi on hyvä kun sanot ton sanan ujous, siis mun mielestä se etäjuttu on tehnyt jossain kohtaa ihmiset ujoksi. Se on kans sellainen, mitä mä oon itse pohtinut monta kertaa, että se ujous tulee jo siinä, että kehtaanko mä nyt häiritä, voinko mä soittaa, no mä laitan viestiä chatiin, mikä taas viivästyä. Sitten tämä ujous ihan yhtä lailla siinä etäilyssä se, että me avataanko me sitä kameraa, sanotaanko me aina meidän mielipiteitä, niin ei välttämättä. Toi on kans aika mielenkiintoinen, pitäisi varmaan kirjoittaa joku artikkeli tai blogi ihan tästä ajatuksesta.

Nina Tuominen: Joo, no niin se tuli tässä nyt uutena. Mitäs muita? Tuleeko sulle mieleen mitään muita?

Minna Hietanen: No mä ajattelen taas niitten meidän asiakasorganisaatioiden ja niiden työpaikkojen puolesta, kyllä varmasti ja oon kuullutkin sitä, että kyllähän puhutaan siitä, että tehokkuus heikkenee. Eli meillä menee paljon asioita muihin asioihin kuin siihen varsinaiseen tekemiseen, tai se voi olla just niinku puhuttiin tästä hitaudesta. Niin kyllä se on työnantajan näkökulmasta aika haasteellinen asia.

Nina Tuominen: Niin ja sit minä mietin tietenkin työnantajan tai esihenkilön sitä näkökantaa myöskin. Toki on tärkeää, että laitetaan vaikka viestiä ja kysellään kuulumisia, mutta ehkä siinä on kans yksi semmoinen, vai mitä mieltä sinä olet, onko se yksi hyvä pointti?

Minna Hietanen: Joo, hyvä kun sanoit ton esihenkilöt, koska siinä on myöskin se, että tuntee esihenkilö ihmisiä enää samalla tavalla kuin silloin kun oltiin niillä toimistoilla tai yhteisissä työtiloissa, niin siinä on kans aika iso kysymysmerkki ilmassa.

Nina Tuominen: Niin aika ohkaiseksi jää, jos pelkästään ollaan etänä.

Minna Hietanen: Kyllä.

Nina Tuominen: Eleet, ilmeet ja vähän sitten se, että kun palaverissä puhutaan pelkästään yleensä asiaa, nopeasti ehkä jotain kuulumisia, niin sitten taas kun ollaan yhteisessä tilassa ja vietetään kenties koko päivää kimpassa, niin siinähan tulee juteltua ihan kaikkea muuta.

Minna Hietanen: Kyllä, ja se on maailman tärkein yhteisöllisyyden takana mun mielestä se, että ihmiset tietää ja tuntee toisensa ja tietää jotain muutakin kuin pelkkiä työasioita työkavereista.

Nina Tuominen: No juuri, kyllä. No mikä sitten sinun mielestä olisi paras keino siihen, että ihmiset palaisivat takaisin työpaikoille? Mikä on sinun kokemus?

Minna Hietanen: No mä ajattelisin niin, että pitää olla ne säännöt, me viitattiin niihin jo äskenkin, mutta sitten on se, että pitäähän jonkun johtaa asiaa. Eli mä tarkoitan sillä johtamisella tässä yhteydessä sitä, että meillä on yhteisiä kahvihetkiä, meillä on ruokailuhetkiä, meillä on tiimitapaamisia, mutta ne on kalenteroitu ja ne on aikataulutettu. Että on jo helppo tulla paikalle, se on mun mielestä se avainasia.

Nina Tuominen: Mitäs muita? Tuleeko mieleen joitakin muita sitten? Mikä vois olla myös hyvä? Oli se nyt sitten nämä tiimitapaamiset ja yhteiset kahvikutsut ja yhteiset lounastreffit?

Minna Hietanen: No mä ajattelen monesti sitä ja tässäkin mä viittaa taas sinne meidän asiakkaisiin, että organisaatiot on hirveän isoja, siellähän ei riitä se, että tiimi tapaa, vaan sen koko talon ja sen koko porukan pitäisi tavata. Eli tällainen ihmisten sekoittaminen, niin sehän tapahtuu kaikista parhaiten silleen, että ollaan siellä työpaikalla ihan fyysisesti, tullaan paikan päälle. Ja varataan se aika sille keskustelulle ja sille olemiselle. Sekin on tämän ajan henki, että on kauhea kiire, ei ole oikein aikaa, niin se pysäyttäminen, se on tosi tärkeää.

Nina Tuominen: Siinähan tulee avuksi myöskin työhyvinvointipäivät, eli sellaista, millä on oikeasti ollaan sitten koko porukka tai pikkujoulut. Niitähän monesti kans suunnitellaan koko talon osalta ja toki monesti haasteena niissä pikkujouluissa tulee se, että kun ihmiset asuu eri puolella Suomea, niin monesti se osuu jonnekin perjantai päivälle. Että sit maltaako sitä viikonloppua sitten käyttää siihen. Nää on vähän semmoisia kysymysmerkkejä, semmoisia niinku yin-yang -juttuja mun mielestä.

Minna Hietanen: Kyllä, juuri näin. Siinä varmaan on enemmän mun mielestä suuntaus siihen, että järjestetään työpaikan tapahtumia ja tapahtumia ylipäättään enemmän, mikä on hyvä asia, koska se aktivoi ihmisiä ja pistää ihmisiä liikkeelle ja saa tutustumaan.

Nina Tuominen: Ja minä toivoisin työnantajille ja organisaatioille, että järjestäkää niitä yhteisiä päiviä niin mielellään ihan silleen maanantai ja torstai välille. Ne on parhaimmat päivät.

Minna Hietanen: Se on kyllä totta. Tää on aika semmoinen hienosäätölaji, että pitää valita juuri se oikea ajankohta. Ja miettiä, että siellä on paljon ihmisiä ja ihmisillä on paljon muutakin kuin se työ, niin mihin näitä tapahtumia ylipäättään tai koulutuksia tai valmennuksia ajotetaan, niin se on tosi tärkeää.

Nina Tuominen: Näin. Mistä yhteenkuuluvuuden tai yhteisöllisyyden tunne mielestäsi työpaikoilla syntyy?

Minna Hietanen: Tää on taas mun lempiaiheita, niin tähänhän ei voi kehottaa. Mä oon miettinyt kollegoiden kanssa tätä täällä LABissa, että tää ei oo sellanen juttu, että sanotaan, että nyt ollaan yhteisöllisiä ja tullaan tänne näin ja kaikki on kunnossa ja ihmiset onnellisia. Eli se ei oo semmoinen, että siihen voisi käskää, vaan sille pitää luoda niin houkuttelevia tilaisuuksia ja tällaisia hetkiä, että ihminen haluaa tulla ja siitä syntyy yhteisöllisyys. Aika usein se syntyy myöskin ihan spontaaneista kohtaamisista ilman aikataulutusta tai agenda ja toki ne työpalaverit on sitten erikseen, mutta luoda sitä tilaa tälle asialle.

Nina Tuominen: Onhan se johdonkin tehtävä luoda sitä tilaa ja niitä mahdollisuuksia.

Minna Hietanen: Kyllä.

Nina Tuominen: Joo, ja kyllä me huomaan, että meillä ainakin, sinun ja minun välillä, niin spontaanit tapaamiset on aina mukavia. Samaa mieltä. Ja tämänkin nauhoituksen jälkeen lähdetään sitten yhdessä syömään lounasta.

Minna Hietanen: Kyllä, ja vaihdetaan kuulumisia.

Nina Tuominen: Juuri näin. Mitä sitten seuraa, jos ei tunneta yhteenkuuluvuutta?

Minna Hietanen: No onhan se tyhjiö, siis voi sanoa yhdellä sanalla, että silloinhan ei synny myöskään siinä työssä tällaista, että me spontaanisti autettaisiin työkaveria tai tehtäisiin vaikka yhteisiä asiakaskäyntejä. Ja se on oikeasti, kukaan ei halua tehdä töitä yksin. Se on mun

mielestä se havainto, että kyllähän ihmiset haluavat joukon tueksi ja sellaisen ihanan ryhmän, missä tehdä asioita, niin siitä syntyy myöskin se paras tulos sitten sen työnantajan kannalta.

Nina Tuominen: Juuri näin. Ja sitten jos ajattelee taas esimerkiksi kahden yrityksen välistä B2B-toimintaa, niin onhan se, minä väitän, kun olen tehnyt myöskin asiakkuuspäällikkönä töitä entisessä elämässäni ja myynyt erilaisia palveluita, niin kyllä minä väitän niin, että silloin kun sulla on ymmärrys asiakkaan liiketoiminnasta, mutta että tunnet jonkun, tiedät minkälainen henkilö tää vastapuolen henkilö on, onko sillä koira, mitä se harrastaa, mistä hän tykkää, niin on kivempi jotenkin bondata sen asiakkaan kanssa ja parempaa tulosta syntyy. Mä osoitan sen, että mä oon kiinnostunut.

Minna Hietanen: Joo ja ihan sama juttu, koko työurani tehnyt asiakastyötä ja sieltä on tullut ja jäänyt tosi hyviä ystäviä oikeasti, että kyllä ne on tärkeitä ihmissuhteita, mihin se perustuu sitten se joko kaupankäynti tai joku muu työhön liittyvä asia.

Nina Tuominen: Henkilöt puhuvat keskenään niin sanotusti ja luonteet puhuvat keskenään ja välillä mätsätään.

Minna Hietanen: Kyllä ja sit se on sellainen viihtyvyysasia, että mä mietin sitäkin myös siinä, että kaikki tämmöinen aikaisemminkin me viitattiin siihen tässä, että muutoksessa ja kriisissä selviytyminen tai sanotaan, että sä vaikka itse sairastut tai oot sairaana, niin sä tiedät, että työkaverit siellä taustalla ne auttavat, siellä työasioissa sun ei tarvi murehtia siitä, sun on kiva palata sinne takaisin. Niin sieltä alkaa kumpuamaan se yhteisöllisyys, oikein tulee sellainen ihan lämmin fiilis, kun ajattelee tätä asiaa.

Nina Tuominen: Kyllä, eli ylipäättään työpaikoilla jaksaminen ja työtyytyväisyys lisääntyy, kun koetaan sitä yhteisöllisyyttä. Mikä on tärkeää, kun varaudutaan muutokseen tai kohdataan niitä työyhteisössä?

Minna Hietanen: No muutoshan on yleensä tiedossa hyvissä ajoin, tai ainakin pitäisi olla, näin mä ajattelen. Kyllä se on tiedetty jo pitkän aikaa, että minkälainen muutos sieltä sitten on tulossa. Ja sitten se, että siellä voi olla, että tarvitaan ulkopuolista apua. Ja tässä on jotenkin se ulkopuolen valmentaja näkee erilaisia asioita, mitä sieltä sisältäpäin ei välttämättä nähdä, tai ei ehkä uskalleta puuttua niihin asioihin.

Nina Tuominen: Ja sitten minä koen, että on myöskin tavoitteen asettaminen siinä muutoksessa on tärkeää. Miten sä avaisit sitä?

Minna Hietanen: Joo, tavoitteen asettaminen, sitä pitää varmasti auki kirjoittaa ja sanottaa tosi monta kertaa. Sehän ei ole sellainen, että se sanotaan yhdellä tai kahdella lauseella, vaan se riippuu siitä, että kuka se on se kuulija ja kuka mieltii sitä asiaa. Niin se näkökulma voi ihmisillä olla hyvin erilainen siihen muutokseen. Ja sen takia muutoksesta pitää keskustella ja avata sitä, ja antaa se mahdollisuus ja tilaa sille, että ihmiset voi kommentoida ja olla eri mieltäkin tulevasta muutoksesta.

Nina Tuominen: No juuri näin, koska sitten jos kaikki tulee valmiiksi annettuna, että nyt ollaan päätetty näin suorittakaa, niin minä ainakin koen, että minua ei ole kuultu, minua ei ole osallistettu.

Minna Hietanen: Kyllä. Ja tuleeeko sellainen tunne, että minä haluaisin, että olisin päässyt sanomaan, vaikka se ei nyt suuressa kuvassa muuttaisikaan mitään, mutta olisipa silti ollut kiva, että olisin päässyt ääneni avaamaan.

Nina Tuominen: Kyllä, silloin olisin mukana siinä muutoksessa.

Minna Hietanen: Just näin.

Nina Tuominen: Muutoksiin varautuminen ja yhdessä tekemisen tarve on tullut sinulla esiin myös asiakkuuspäällikön työssä, kun kehität valmennuksia organisaatioille ja monenlaisille työyhteisöille. Niin kerro mulle vähän, että miten?

Minna Hietanen: Voi, että ne on mielenkiintoisia tapauksia. Ne alkaa yleensä siis ihan sellaisesta, että me aletaan keskustelemaan, me aletaan tutustumaan toisiimme ja selvitetään sitä tilannetta, mikä siellä on siellä asiakasorganisaatiossa tai yrityksessä PK-yrittäjällä. Mikä siellä on se päivän polttava kysymys? Aika usein ne on sellaisia, että siellä on useampia asioita. Meiltähän kysytään LAB-ammattikorkeakoulusta sitä, että onko teillä joku ratkaisu tähän. Sitten me aletaan hakemaan sitä ratkaisua siihen. Ja monta kertaa yhdistetään useita eri asiantuntijoita, eli ei ole vain yksi henkilö, joka me siihen tilanteeseen otetaan mukaan valmentajaksi tai kouluttajaksi.

Nina Tuominen: Onko sellaista, että sulla on koskaan tullut vaikka niin, että se on voinut heti tarjota jotain, että meillä on tähän valmis paketti vai onko ne enemmän silleen, että mennään sen asiakkaan mukaisesti?

Minna Hietanen: Aika usein on valmiita paketteja. Meillä on sellaisia moduuleja, mistä heti tälle asiakkuuspäällikkönä sä rupeet ajattelemaan sellaisia palapelinpaloja. Jos otan tuolta ja tuolta ja kokoankin siitä sen yhdistelmän juuri tähän pyyntöön, niin siitä tulee paras ratkaisu.

Nina Tuominen: Aivan. Palataan vielä hieman tuohon muutokseen. Mitä sä koet ylipäättään työpaikoilla siitä, että muistetaanko me pysähtyä tarpeeksi?

Minna Hietanen: Ei. Me pahdetaan kauhealla vauhdilla koko ajan eteenpäin. Varmaan tulee ihan niin itsellä kuin kollegoilla ja meidän asiakkailla. Eli kamala kiire ja koko ajan meistä tuntuu siltä, että me ollaan vähän enemmänkin muutama askel jäljessä kuin siinä oikeassa vauhdissa. Eli tämä pysäyttäminen tulee tässä omassa työssä monta kertaa se, että miksi mä yritän houkutella niitä meidän asiakkaita tänne kampukselle. Eli pois sieltä omista tiloista ja siitä omasta kiireestä. Ja kun me saadaan ne ihmiset pysäytettyä ja sitten oikeat asiantuntijat täältä meidän talosta löydettyyn siihen heitä sparraamaan ja valmentamaan, niin sieltä alkaa löytyä niitä hienoja asioita.

Nina Tuominen: Onko sinun mielestä eroa, en voi sanoa vanhoilla, mutta kokeneilla, konkareilla tai sitten aivan työuransa alkuvaiheessa olevilla tämän asian tiimoilta?

Minna Hietanen: Tämä on siis tosi mielenkiintoinen asia ja sitä tulee pohdittua, koska nämä ihmisethän pitää saada samalle viivalle. Ja niitä vasta työuransa aloittaneita esimerkiksi vaikka tiiminvetäjiä tai esimiehiä, niin ne monta kertaa heitetään ja tipautetaan siihen nykyiseen hetkeen. Ja se perehdytys saattaa jäädä ja sitten, niin kuin mainitsit, siellä on niitä konkareita ja meidän pitäisi saada nämä ihmiset samalle lähtöviivalle ja menemään samaa tahtia samaan suuntaan, niin siinä on yksi tärkeimpiä asioita tänä päivänä.

Nina Tuominen: Minä huomaan, että nykyään nuoret, no ehkä se on varmaan meilläkin joskus ollut, mutta nykyään nuoret haluavat hirvittävän nopeasti edetä urallaan esihenkilötasolle.

Minna Hietanen: Joo, kyllä.

Nina Tuominen: Miettimättä sitä, että onko välttämättä, vaikka sulla koulutus siihen olisi, niin onko sulla välttämättä niitä ihmissuhdetaitoja, joita opitaan vain elämällä ja kuuntelemalla toisia ihmisiä, havainnoimalla ja kuuntelemalla.

Minna Hietanen: Joo ja näyttääkö joku esimerkkiä ja minkälaisen esimerkin sä saat ja sitten tässä on se hieno paikka, että näitähän voi simuloida, eli näitä voi harjoitella näitä taitoja semmoisessa turvallisessa ympäristössä ja jopa vähän niin kuin ravistella ihmisiä ajattelemaan, että onko tämä nyt oikea tapa sanoa tämä asia vai hetkinen pitäisikö mun vähän eri tavalla jo ylipäätään lähestyä aihetta.

Nina Tuominen: Joo ja mä muistan, että täällä LAB Talkissakin on puhuttu tästä simulaatiosta, että se on mielenkiintoinen kokonaisuus.

Minna Hietanen: Joo, minä jäin miettimään itse asiassa, että onko, mutta onko sulla tiedossa jotain tämmöistä niin kuin simulaatio-moduulia tai jotain semmoista niin kuin samantien vai?

Nina Tuominen: Kyllä, meillä on, siis on useitakin sellaisia mitä ollaan toteutettuja, niissähän voi olla vaikka ajatella, että niissä on asiakaspalveluhenkilöstöä, miten sä lähestyt niitä asiakkaita kun ne tulee palvelutiskille, miten sä lähestyt niitä kun tullaankin niin kuin puhelimesta tai chatissa tai jollain muulla tavalla, eli siellä on hyvin monenlaisia tilanteita, mitä voidaan harjoitella ja toisilta oppiminen sehän siinä simulaatiossa on, että ihminen oivaltaa, että kappas kummaa työkaveri onkin löytänyt oivan keinon, jonka minäkin voin oppia.

Minna Hietanen: No mä jäin vähän vielä pohtimaan tota pysähtymisiä ylipäätään, että kun puhuttiin siitä, että on hyvä pysähtyä välillä ihan ajattelemaan ja kuuntelemaan, niin mitä sun mielestä tämmöisissä pysähtymisissä tapahtuu, eikö se ole pois vähän siitä tehokkaasta työajasta?

Nina Tuominen: Niinhän sitä moni ajattelee ja varsinkin varmaan se työnantaja ajattelee, että voi ei kallista työaika ja meneekö tämä hukkaan ja onko tästä mitään hyötyä, mutta kyllä se aika usein on niin, että niin osallistujat kuin sitten se tilaajakin, niin ne kommentoi jälkikäteen, että kyllähän tämä oli parasta, että eihän me olla tajuttu, että tämä pysäyttäminen olisi pitänyt tehdä aikaisemmin. Ja kehuvat usein meidän asiantuntijoita siitä, että miten he osaa jotenkin löytää aina sen jujun ja juonen niin kuin joka tapauksessa. Että sitä ei vedetä ollenkaan mitenkään silleen automaattisesti aina samalla kaavalla vaan siellä aina huomata ja ne muuttaa välillä suuntaa kesken kaikenkin, kun ne huomaa, että hei, että täällähän onkin asioita, joita kannattaa vähän pöyhäistä ja ottaa niin kuin esille.

Minna Hietanen: Onko tähän koulutuksia olemassa?

Nina Tuominen: On olemassa. Mä aina vastaan silleen, että meillä on koulutuksia ihan kaikkeen.

Minna Hietanen: Pysähtymiskoulutus.

Nina Tuominen: Nimenomaan, kyllä. Se voisi olla ihan sillä nimellä. Kyllä. Ja kyse ei ole välttämättä joogamisesta tai meditaatiosta. Mutta se on sitä, että pysäytetään ne aivot jatkuvassa kiireessä ja kuunnellaan toisia ja havainnoidaan ihan eri tavalla.

Minna Hietanen: Voi vitsi, meille kaikille tosi tarpeellista.

Nina Tuominen: Ei muuta kuin rakentamaan pysähtymiskoulutus.

Minna Hietanen: Joo.

Nina Tuominen: On ollut kyllä tosi mielenkiintoista haastatella sinua, Minna. Miulla lähti ajatukset pörräämään aika villistikin moneen suuntaan. Mutta tuleeko sinulle vielä jotain mieleen sellaista, mitä ehkä kenties haluaisit nostaa tässä vai ollaanko käyty jo hyvin kattavasti läpi?

Minna Hietanen: Mä jäin semmoiseen vielä niin kuin pohtimaan sellaista asiaa, että kun puhuttiinko tuosta muutoksesta, niin se muutos jotenkin, se kannattaa aina ottaa silleen, että muutoshan on ikään kuin väistämätöntä. Ja sit se kannattaa lähteä ajattelemaan siitä, että minä muutoksessa ja minä muutoksen tekijänä ja vasta sitten hypätä laajempaan ajatukseen, siihen organisaation tai tiimiin. Ja sit voikin olla helpompi lähestyä näitä asioita.

Nina Tuominen: Olipa fiksusti ajateltu.

Minna Hietanen: Apua, kertokaa!

Nina Tuominen: Tässähän hämmästyti ihan itsekin.

Minna Hietanen: Omaa viisautta.

Nina Tuominen: Kyllä. Hei, lämmin kiitos Minna sulle vierailusta.

Minna Hietanen: Kiitos paljon.

Nina Tuominen: Ja kiitos sinulle kuuntelija, että kuuntelit tämän jakson. Toivottavasti sait uusia oivalluksia siitä, miksi työpaikalle palaaminen voi olla voimavara sekä työntekijöille että koko organisaatiolle. Minun mielestäni on käynyt selvästi ilmi, että fyysisten kohtaamisten merkitys ei näytä katoavan, vaikka etätyö on tullut jäädäkseen. Yhteisöllisyys, avoin vuorovaikutus ja työyhteisön tuki on minun mielestäni tärkeitä elementtejä, jotka kannattelevat meitä muutoksen keskellä. Kiitos vielä kerran Minnalle, hyvistä ja kiinnostavista näkökulmista ja käytännön vinkeistä. Muistakaa, että tasapaino löytyy, kun yhdessä rakennetaan näitä työyhteisöjä, joissa meillä on kaikilla hyvä olla. Kuullaan seuraavassa jaksossa. Pysykäähän kuulolla. Moikka!