

[Tunnusmusiikki alkaa]

[Tunnusmusiikki päättyy]

[Miettinen:] Tervetuloa

Hyvinvoiva Yrittäjä Podcastin pariin.

Tällä kertaa äänessä ovat

Radian asiantuntijat vieraineen -

ja aiheena

on positiivinen johtaminen käytännössä.

Minä olen Jukka Miettinen -

ja minä olen Jani Tiilikainen.

Toimitaan johtamisen valmentajina.

[Miettinen:] Vieraana meillä

on tänään Satu Sneck -

Jyväskylän Hoivapalvelut Oy:stä

Satu on opiskellut Gradialla johtamista

ja tehdään tässä -

paljon muutakin yhteistyötä.

Tervetuloa Satu

ja kerrotko hieman itsestäsi.

mistä tulet ja mitä teet?

[Sneck:] Kiitos.

Pohjakoulutukseltani -

olen tosiaan sairaanhoitaja,

jossa olen sitten ollut töissä -

erinäisissä työtehtävissä

kaiken kaikkiaan reilusti yli 11 vuotta.

Hoitoalan lisäksi on sitten koulutusta

hyvinvointi- ja liikunta-alalta, -

jossa olen toiminut myös sitten

yrittäjänä ja nyt työskentelen -

tosiaan neljättä vuotta

Jyväskylän Hoivapalveluissa -

ja tuolla Muuramen Koskikodin yksikössä

palvelujohtajana.

Ennen palvelujohtajana toimimista

työskentelin tosiaan -

Koskikodilla sairaanhoitajana

useamman vuoden -

ja sitten sinä aikana

myös sitten oppisopimuksella -

kävin Gradiassa tätä

lähiesimiehen ammattitutkintoa -

ja sitten tuossa

kevällä valmistuin tästä -

johtamisen ja yritysjohtamisen

erikoisammattitutkintolinjalta, -

että Gradian kanssa on siinä mielessä

yhteistyötä ja koulutusta -

tosiaan käyty ja erilaisia kursseja

myös siellä käynyt.

Jos kerron vielä Koskikodista

eli me ollaan -

ikäihmisten

tehostettu palveluasumisen yksikkö -

ja meillä on tällä hetkellä

noin 40 pysyvää asukasta.

Sitten meillä on kaksi semmoista

intervallipaikkaa, -

missä sitten aina asiakas vaihtuu.

Ja kaikki asukkaat tarvitsevat tietysti,
kun ollaan -

tehostettu palveluasumisen yksikkö,
niin tarvitsevat paljon sitä -

apua ja tukea kaikissa niissä
arjen askareissa.

Ja sitten minun palvelujohtajan
tehtäväkuvaan kuuluu -

tämän yksikön tietysti
talous- ja henkilöstöjohtaminen -

ja asiakkuuksien johtaminen.
Meidän organisaatiossa -

on hyvin laaja tämä
palvelujohtajan työkuva, -

että tehdään sitä,
mihin on aikaa ja tarvetta milloinkin, -

että tarvittaessa olen myös sitten
kentällä ihan sairaanhoitajan työssä -

eli haluan myös tehdä
kentällä sitä työtä, -

jolloin tunnen meidän
asukkaat ja henkilöstön -

ja tiedän,
että mitä se arkityö siellä sitten on.

[Miettinen:] Kyllä.
Tärkeä ja monipuolinen työhän -

sinulla siellä Koskikodilla on.

Mutta tänään puhutaan vuorovaikutuksen
ja tunteiden johtamisesta.

Miten näet,
mikä merkitys -

Vuorovaikutuksen ja tunteiden
johtamisella on teidän työpaikalla?

[Sneck:] No, tietysti
kun hoitoalalla työskennellään, -

niin vuorovaikutushan on kaiken a ja o,
kun me teemme -

työtä ihmiseltä ihmiselle
jaa omalla toiminnallani -

pyrin tietysti luomaan semmoisen

mahdollisimman avoimen ilmapiirin -

ja vuorovaikutuksellisen ilmapiirin
eli minua on aina helppo lähestyä -

ja minun toimiston ovi
on aina ensinnäkin auki, -

jos tietysti on joku pakollinen,
että on pakko laittaa kiinni, -

niin tietysti silloin,
mutta että aina saa koputtaa -

ja tulla juttelemaan,
että pyrin olemaan myös -

läsnä mahdollisimman paljon
eli en juuri etätöitä sitten tee, -

kun on aina tärkeää,
että se lähiesimies on sitten paikalla.

Ja tietysti se, että annetaan
jokaiselle ihmiselle tilaa.

Huomioidaan kaikki yksilöllisesti,
että se on tosi tärkeää, -

että ihmiset tulevat
erilaisista taustoista, -

eri ikäisiä ja se,
että kuunnellaan jokaista -

ja tietysti pitää aina sitten asettaa
ne omat mielipiteet ja tunteet -

syrjään ja yrittää
kuunnella sitä ihmistä -

ja mahdollisimman empaattisesti
aina suhtautua sitten -

ja tavallaan yrittää
samaistua siihen tilanteeseen, -

missä se ihminen on.

Että vuorovaikutus on tosiaan se,
että me ollaan vuorovaikutuksessa, -

tietysti minä olen esimiehenä
työntekijöiden kanssa, -

työntekijät ovat keskenään,
mutta sitten kun meillä on myös -

se meidän palveluasiakas
eli asiakkaalla on ne omat tunteet, -

omat toivomukset

ja omat haasteensa myös siinä, -

että miten me sitten huomioidaan
ja otetaan kaikki huomioon siinä.

Hoitoala tietysti tällä hetkellä
muutenkin on hyvin haasteellinen -

tämän henkilöstöpulan takia eli
sijaisia on aina haastava saada .

ja sitten se,
että me saadaan ammattihenkilöitä, -

että pystytään takaamaan tavallaan
se turvallisuus ja henkilöstömitoitus -

ja sitten tietysti tämä korona-aika
on asettanut meille -

erityishaasteita myös eli,
että miten se jokainen on kokenut, -

että koronakin oli alkuun semmoinen
hyvinkin pelottava ja henkilöstö -

tarvitsi paljonkin tukea siinä,
että miten niitä tunteita sitten -

pystyy siellä käsittelemään.

Aina ne pitää jollakin konstilla
saada vähän aukaistua -

ja tietysti jokainen ehkä
käsittelee niitä eri lailla ja se, -

että miten mä pystyn siinä tukemaan
ja käsittelen sitten jokaisen kanssa ne.

Toiset tykkää semmoisesta
yksilökeskustelusta enemmän -

ja toiset taas sitten
ryhmäkeskustelusta ehkä enemmän -

ja oikeastaan kaikkia keinoja sitten
hyödyntäen pitää yrittää -

ratkaista niitä tilanteita.

[Miettinen:] Eli tämmöisellä
itsensä johtamisella -

on aika suuri merkitystä teidän työssä.

[Sneck:] Kyllä, nimenomaan se,
että pitää pystyä johtamaan itseään -

ja pitää pystyä myös hallitsemaan
niitä omia tunteitaan eli se, -

että minun tehtävä on tietysti myös
antaa ne tietyt rajat, -

että ne tunteet ei lähde liikaa viemään,
että jokainen pystyy työskentelemään, -

että vaikka olisi sitten jotakin
omassa elämässä -

tai siinä työpaikalla tapahtunut jotain,
niin silti pystyy -

ammattillisesti toimimaan.
Ja tietysti jossain tilanteessa -

joutuu myös siihenkin
asiaan puuttumaan.

Ja se kuitenkin vaikuttaa
kaikkien työhyvinvointiin -

ja sitten siihen työhön,
minkälaisena me se tehdään -

ja mitenkä laadukasta se
työ ensinnäkin on.

Ja sitten tietysti se,
että kun meidän asiakkaat -

on niitä muistisairaita,

niin myös se, -

että sehän herättää paljon tunteita,

että muistisairaus -

on valitettavasti semmoinen sairaus,

mikä tietysti -

Muuttaa sen ihmisen käytöstä

eli saattaa olla tämmöistä -

aggressiivisuutta hoitajia kohtaan

tai hyvin äkkipikaisuutta -

tai sellaista,

mikä ei ehkä ole -

heille luonteenpiirteen omaista,

mutta pitää ymmärtää, -

että se on siitä sairaudesta johtuvaa,

mutta että siinä hoitajalla pitää -

olla äärimmäinen kärsivällisyys

ja keksiä niitä keinoja, -

että muistisairaalla monesti häviää

esimerkiksi sanat, -

niin pitää miettiä millä muulla sanalla

tai asialla me voidaan ilmaista sitä, -

jotta hän tulisi ymmärretyksi

ja saa sitten myös -

kertoa omia tuntemuksiaan myös.

Muistisairaahan toivomuksestaan -

on hyvin vaikeata

ja monesti sitten -

omaisten toiveet voi olla taas eri

kuin mikä sen muistisairaahan toive, -

että sitten myös se,

että se omaisten tukeminen -

tässä tilanteessa vaatii myös

henkilöstöltä hyvin paljon -

ja tietysti myös sitten minulle

tulee paljon näitä omaisten kanssa -

keskusteluja ja yhteistyötä.

[Miettinen:] Kyllä.

Teillä on tuo asiakaskanta -

tai asiakkaat ovat erilaisia,

kun on ne asukkaat siellä -

ja on omaiset

ja sitten on vielä henkilökuntaa -

ja eri tavalla varmasti joutuu näitä
vuorovaikutuksia ja tunteiden asioita -

käsittämään sitten
eri kohderyhmän kohdalla.

[Sneck:] Kyllä.

[Miettinen:] No mitenkäs teillä -

yleensä tunnistetaan näitä asioita?

[Sneck:] No,
ihmisen käytöshän on semmoista, -

on semmoista mistä pitää miettiä,
että mistä se johtuu -

tai, että tunteethan tarttuvat
monesti esimerkiksi työyhteisössä, -

että jos on semmoinen,
että on väsymystä tai semmoista -

negatiivista suhtautumista,
ei oikein motivoitu, -

niin se helpolla tarttuu,
kiire tarttuu helpolla -

eli sitten pitää justiin miettiä,
että mistä ne johtuu ja onko siihen -

jotain tehtävissä,
että tietysti jokaisen ihmisen -

pitää hallita ne omat tunteet
ja miettiä se, -

että silloin kun tullaan työpaikalle,
niin tunteet saa olla läsnä, -

mutta niitä pitää hallita
ja pitää olla työkykyinen.

Sekin on tilanne,
mitä pitää sitten aina pohtia, -

jos omassa elämässä esimerkiksi
on joku semmoinen tilanne, -

että pystyykö siellä
ammattillisesti toimimaan.

Ja sitten työtä kun tehdään persoonana,
niin sehän on rikkaus tietenkin -

ja se on jokaisen vahvuus.
Eli meillä on ne tietyt rajat -

ja tietyt säännöt,

lainalaisuudet -

ja niiden mukaan pitää toimia,
mutta myös se, -

että se persoona saa näkyä siellä
ja sitä pyrin vahvistamaankin, -

että omalla persoonalla saa tehdä töitä,
mutta tietyt asiat tietysti pitää -

tehdä niiden
lain ja sääntöjen puitteissa.

Sitten on tietysti tää työilmapiiri,
mistä nyt vähän olikin puhetta, -

että saataisiin semmoinen positiivinen
työilmapiiri ja kaikkia tukeva -

eli ei pelkästään se,
että minä kuuntelen työntekijöitä, -

vaan työntekijöiden pitää kuunnella
tietysti keskenään toisia -

ja toimia siinä tiimissä,
että meillä ei kukaan oikeastaan -

toimi yksin vaan kaikki toimivat yhdessä
asiakaslähtöisesti -

eli asiakas on kuitenkin se,
mikä määrää sen meidän toiminnan.

Tietysti sopimuksen mukaisestihan
me tarjotaan palvelua.

Sitten on tämmöinen,
mikä alalla on, -

että kun koko ajan tulee muutoksia.
Pitää suhtautua niihin muutoksiin, -

positiivisesti,
mutta sitten siinä kiireessä -

ja kaikessa työn tiimellyksessä,
niin saattaa tulla tämmöistä

muutosvastarintaa,
niin sitten pitää aina miettiä se, -

että miten saisi ihmiset
motivoitua ja ajattelemaan, -

että se on mahdollisuus se muutos,
että ainakin kokeillaan.

eihän kaikki muutokset
välttämättä ole sellaisia, -

että ne sellaisenaan

istuu meidän työyhteisöön, -

mutta aina on valmis kokeilemaan.

Sitten tietysti se,

että toiset ihmiset motivoituvat -

paljon nopeammin semmoiseen

uuteen asiaan -

tai ottaa sen helpommin vastaan,

sitten toiset taas ehkä vähän -

jää sinne mietintäkannalle

ja katselee sivusta, -

mutta siihenkin pitää antaa

jokaiselle se oma tilansa, -

että mitään ei voi väkisin viedä

tavallaan missään työyhteisössä läpi -

ja siihen me tietysti pyritäänkin,

että kaikki muutokset mietitään, -

kehittämiskohteet ja kaikki tällaiset,

että jokainen työntekijä -

saa osallistua ja mietitään yhdessä,

että miten se meidän yksikössä sitten, -

että toimisiko semmoinen
ja miten sitä lähdetään -

kokeilemaan tai muokkaamaan.

[Miettinen:] Nostit usein tuon
kiire-sanat tuossa noin -

ja kiirettä on ja näin,
mutta miten tämä kiire -

vaikuttaa sitten,
että vedotaanko siihen aina -

näissä asioissa vähän liikaakin
vai voidaanko sen taakse -

vähän paetakin,
että nyt voin -

näyttää tällaisia tunteita
tai vuorovaikutus ei toimi, -

kun on niin kiire?

[Sneck:] Kyllä se on varmasti,
no, hoitoalalla ja varmasti -

joka alalla tänä päivänä
että aina sanotaan, -

että on niin kiire,
ettei suunnilleen syömässäkään -

vessassa ehdi käymään,
mutta että se todellisuushan -

ei joka päivä ainakaan näin ole,
että toki on tilanteita milloin -

on kiire ja silloin pitää miettiä,
että mikä on se tavallaan -

se tärkein asia,
mitä me tehdään sen kiireen keskellä -

tai miten me pystytään
toimimaan ja tekemään ne -

niin sanotut pakolliset jutut,
mutta onhan se helppo vedota siihen, -

että kiire ei välttämättä ole,
vaan se luodaan se kiire itse.

Jos me aamusta asti jo mietitään,
että minulla on kauhea kiire -

ja minä en ehdi tekemään yhtään mitään
ja vielä viljelet sitä kaikille, -

niin kohta koko tiimissä

on kaikilla kiire, -

vaikka todellisuudessa

välttämättä ei edes ole.

Sitten jos oikeasti koko ajan on kiire,

niin sitten meidän pitää miettiä, -

että mistä se johtuu.

Mitä me voidaan sille tehdä, -

voidaanko me tehdä sille ensinnäkin.

Kaikkeen kiireiseen ei välttämättä -

voi vaikuttaa,

että monestihan hoitoalalla -

on nyt justiin se,

että sanotaan, että koko ajan kiire -

ja henkilöstömitoitusta

pitäisi koko ajan nostaa.

No, poistaako se sen tilanteen.

Se ei välttämättä poista, -

vaikka henkilöstöä tulisi kuinka paljon,

jos me edelleen -

tehdään tietyllä tavalla se työ

ja tehdäänkö me se kaikki, -

jos meillä on sitä ylimääräistä aikaa,
niin tehdäänkö me se asiakkaan hyväksi -

vai mitä me tehdään
sillä ylimääräisellä ajalla.

Se on tietysti semmoinen,
mitä esimiehenä -

joutuu koko ajan muistuttamaan.

[Miettinen:] Kyllä.

Tuo läsnäolon merkitys -

on varmasti suuri teidän alalla.

[Sneck:] Kyllä.

Se ainakin tuossa korostui.

Oikein hyvä.

Minkälaisia välineitä näet,
että teillä on tämmöisen -

vuorovaikutuksen ja tunteiden
johtamisen tunnistamiseen -

ja vahvistamiseen?

[Sneck:] No, oikeastaan nuo

välineet ja keinot on niin, -

että en oikein osaa eritellä
vuorovaikutusta tai tämmöistä -

tunteen johtamista siitä
muusta johtamisesta, -

että kun se on meillä
niin vahvasti koko ajan siellä läsnä -

eli ne ei ole kaksi eri asiaa,
että ne kuuluu siihen -

kaikkeen johtamiseen.
Totta kai meillä on käytössä -

nämä tämmöiset,
mitä varmasti kaikilla työpaikoilla, -

että pidetään pienemmissä tiimeissä
tiimipalavereja, -

pidetään isommalla porukalla.
Vuorotyössä on tietysti se ongelma, -

että kaikkihan ei voi olla läsnä
samaa aikaan -

eli sitten jos meillä on joku työkokous,
niin se, että millä me saadaan #-

se tieto kulkee kaikille-

ja meidän työkokouksessa tosiaan -

käsitellään milloin mitäkin asioita,

että toki on sellaisia -

tiedotettavia asioita,

mutta sitten välillä me -

saatetaan pitää kokous ihan niin,

ettei minulla ole mitään esityslistaa -

ja lähdetään tavallaan sieltä

työntekijän näkökulmasta, -

että mennään vaan sinne paikalle

ja sitten että, -

no, mistä te nyt haluatte keskustella,

että olisiko semmoisia -

yhteisiä pelisääntöjä tai muuta,

että mistä olisi hyvä keskustella.

Tuosta työkokouksesta vielä

sen verran sanon, -

että meidän esityslista on sellainen,

toki minä teen semmoisen pohjan, -

mutta että se on tietokoneella

ja se on aina avoin, -

että jokainen voi käydä

lisäämässä sinne, -

että haluaisin keskustella

tästä asiasta -

tai tuoda oman näkökulmansa eli

tavallaan saadaan anonyymisti myös se, -

että jos ei sitten halua tulla sitä

minulle tai toisille sanomaan, -

niin sen voi vaan

lisätä sinne esityslistaan -

eikä siinä ruveta rätnäämään,

että kuka sanoo sinne lisännyt -

tai mitä tällä tarkoitetaan,

vaan käydään se sitten läpi.

Ja tietysti sitten tämmöiset

kaikki perinteiset kehityskeskustelut.

Kehityskeskusteluja itse asiassa

nyt sitten meidän johtoryhmän kanssa -

muutettiin meidän pohjakin,

että meillä oli ennen tällainen -

perinteinen kysymys-vastaus pohja,
mikä oli aika monta sivua -

ja käytiin hyvinkin järjestyksessä läpi,
niin muutimme sen tällaiseen -

SWOT-pohjaan se nyt tänä vuonna
ja siellä on sekä minä ja työ -

ja minä ja vapaa aika.
Ja nyt nimenomaan se, -

että kun monesti siinä
kehityskeskustelussa puhutaan -

niistä työasioista,
puhutaan niistä koulutuksista, -

kehittämiskohteista työn näkökulmasta,
mutta ei ollenkaan välttämättä -

jää sitten ehkä aikaa tai sitten se
vähän unohtuu siinä se vapaa aika -

ja se perhe ja millä on erittäin suuri,
se todennäköisyys voi olla se, -

että siellä on kotona joku semmoinen,
mikä heijastuu sinne töihin -

ja siitä olisi ihan hyvä keskustella.

Mutta toki sitten jokaisen yksityisyys -

pitää ottaa huomioon,

että minä aina sanonutkin, -

että minulle saa kertoa sen verran

kun itse haluaa, -

että minä toki pidän sen

omana tietonani, -

mutta toiset avautuu enemmän

ja toiset ei välttämättä halua -

halua kertoa kauheasti siitä

yksityiselämästään, -

mutta lähinnä se,

että minä tiedän, -

jos siellä on jotain semmoista,

mikä ehkä -

voi vaikuttaa siihen työkykyyn

ja työmotivaatioon -

ja se, että haluaako esimerkiksi,

jos on sitten jotain vaikeita asioita, -

mikä nyt siellä kotona kuormittaa,
niin sitten ehkä -

en sille työntekijälle lähde
mitään lisävastuuta, -

että hän ei ehkä nyt juuri
tällä hetkellä siitä selviydy, -

niin pitää olla oikeus myös sanoa,
että katsotaan tätä myöhemmin, -

että nyt ei ehkä ole tähän
oikea hetki.

Ja sitten tosi tärkeä meillä on se,
että, esimerkiksi meillä on semmoisia, -

sanotaan,
että kahvi- ja ruokapöytäkeskusteluja -

eli minä pyrin aina
ruokailemaan työntekijöiden kanssa, -

jos olen fyysisesti itse paikalla
eikä minulla ole juuri silleen, -

että ajallisesti pystyn sen tekemään.
Meillähän ruoka-aika -

lasketaan työaikaan eli olemme

hälytysvalmiudessa koko ajan.

Joku joutuu aina, melkein voi sanoa,
että joutuu poistumaan tai näin -

ja työasioista paljon keskustellaan,
mutta sitten keskustellaan -

niin paljon vapaammin siinä
kun syödään -

vähän suunnitellaan ehkä sitä
seuraavaa päivää tai jotain toimintaa, -

muuta ja sitten siinä tulee samalla
tietysti niitä kotikuulumisia, -

että mitä on illalla tehnyt
ja mitä on lasten kanssa vaikka tehnyt -

ja muuta,
niin se lähentää tosi paljon.

Että se on ollut semmoinen,
mitä pyrin aina järjestämään -

itselleni sen ajan,
että jos minulla on joku työ, -

niin jos se vaan pystyy keskeyttämään,
niin sitten menen kyllä -

samaan aikaan sinne syömään.

Ja tietysti sitten kaikki tämmöiset

TYHY päivät, työn ohjaukset.

Työnohjausta meillä on ollut monenlaista.

Tässä varsinkin korona-aikana -

meillä on ollut työnohjausta

poikkeuksellisen paljon, -

koska henkilöstö on tarvinnut

sitä tukea enemmän, -

niin on ollut tämmöisiä ihan

ryhmäkeskusteluja siis meidän yksikössä.

Sitten on otettu kaikista yksiköistä

sen verran mitä nyt on pystytty -

aina jokaiseen tilaisuuteen

sitten saamaan eli siellä -

on vähän porukka vaihtunut

ja sitten yritetty se, -

että eri yksiköissä,

että jos jossain on semmoinen -

tosi hyvä, mitä voisi kopioida,

että tämä on hyvä käytäntö, -

että kokeilkaa tätä,
niin sitten se tulee sieltä -

nimenomaan työntekijöiden tuomana,
emme me esimiehenä tuoda sitä, -

kun se on aina eri asia,
että jos toisesta tiimistä -

Tai vaikka talon sisältä
työntekijä ehdottaa sitä, -

kun se, että se on sitten esihenkilö,
joka sitä ehdottaa, -

niin ehkä työntekijät
ovat vastaanottavaisia aina näille -

tämmöisille, että joku sanoo,
että tämä on ohi tosi hyvä, -

että kokeilkaa tätä.

Sitten meillä on tietysti ollut näitä
erilaisia palautteenantotapoja.

Haastehan on se,
että me suomalaiset ehkä ollaan -

vähän semmoista jurokansaa,
että se palautteen antaminen -

on haastavaa ja nimenomaan sen
rakentavan palautteen antaminen, -

että ei voida antaa ihmisen,
tavallaan siitä, minkälainen hän on, -

vaan siitä työskentelytavasta.
Se pitää liittyä siihen työhön.

Ihmistä ei tietenkään voi persoonana
lähteä sillä tavalla arvioimaan -

tai muuta.

Että ne on semmoisia, -

että meillä on ollut tämmöistä
ihan perinteistä palautelaatikkoa.

Sitten meillä oli tämmöinen,
tämäkin oli itse asiassa -

työntekijöiden idea,
että me tehtiin tämmöinen puu -

meidän taukuhuoneen seinälle
ja sitten siihen kerättiin lehtiä.

Meillä oli aina joku aihe,

mistä tavallaan kerättiin.

Yksi se oli esimerkiksi semmoinen,
että miten minä -

voin parantaa työpaikan ilmapiiriä.
Jokainen saa käydä laittamassa -

sinne lehden sinne puuhun.
Siinäkin oli se mahdollisuus, -

että jos ei nyt halua sitten kirjoittaa,
että kenenkään ei tarvitse analysoida, -

että kenen käsialaa tämä on,
niin voi kirjoittaa koneella sen.

Niin sitäkin joskus miettii,
että joku sitten miettii, -

että kenen tämä nyt on tämä,
vaikka tietysti pitäisi suhtautua -

aina avoimesti oli kenen tahansa.

[Miettinen:] Mutta nuo ovat oikein
semmoisia monipuolisia välineitä -

ja tuossa just näistä
kahvipöytäkeskusteluista -

ja sanoitkin tuossa,
että lähdet ruokailemaan mukaan, -

niin nämähän on hirveän isoja asioita,
vaikka ne kuulostaa aika pieniltä -

ja varsinkin nyt,
kun etätyötä on ja muuta, -

niin tällaiset
kahvipöytäkeskustelut ovat jääneet, -

että se puu vaikutti
kyllä ihan mielenkiintoiselta asialta.

[Sneck:] Kyllä. [Naurahtaa]

[Miettinen:] Kyllä.

[Tiilikainen:] Hyvä.

Oli tosi monipuolisesti kyllä, -

mitä teillä on käytössä.

Mielellään kuulisi lisää vielä tuosta, -

kun sanoit että kehityskeskustelut
on muutettu tällaiseen SWOT-pohjaan, -

niin miten henkilökunta
on siihen reagoinut?

Minkälaisia tunteita se

on ehkä herättänyt?

Kyllähän se alku oli silleen,
että kun laitoin, -

että kehityskeskusteluajat meillä
on aina sähköisessä muodossa, -

että jokainen
voi käydä varaamassa sen ajan -

ja sitten siellä oli tämä kysely
ja kaikki olivat ihan, -

että mitä siellä edelliselle tapahtui,
vaikka oli kyllä kerrottu, -

että se on muuttunut,
mutta että se oli niin, -

jollain tavallahan se oli helpompi,
kun siellä on kysymys -

ja sinä mietit siihen vastauksen
ja nyt siellä onkin -

yhtäkkiä semmoiset neljä ruutua,
mutta olimme laittaneet sitten siihen, -

että johtoryhmän kanssa mietittiin,
että siellä oli vähän semmoisia -

auttavia kysymyksiä suluissa
ja oli aihepiirejä esimerkiksi, -

että voimme keskustella vaikka tästä,
mutta sitten hirveän moni oli, -

että pitääkö minun
oikeasti täyttää tämä kaavio.

Niin sitten minä sanoin,
että ei tarvitse, -

että se on se idea,
että sitä voi katsoa, -

että vähän ajatustasolla miettii sitä,
että mistä haluaa keskustella -

ja mitäs olisi minun
vahvuuksia ja kehityskohteita -

ja ehkä semmoisia uhkia ja muuta,
että enemmän se oli semmoinen auttava, -

että ei sitä ollut tarkoitus tosiaan,
että se täytetään -

ja palautetaan sitten minulle.
Sanoin, että toki saa täyttää -

ja palauttaa,
mutta että ei ole pakko.

Ja sitten
kehityskeskusteluihin liittyen, -

kun meillä on ollut se haaste,
että ne on aina pidetty työpaikalla, -

niin nyt minä sitten sanoin,
että jos joku haluaa, -

että sitä ei työpaikalla pidetä,
niin sitten pitää -

minulle etukäteen ilmoittaa.
Olen käynyt esimerkiksi -

yhden työntekijän kotona
ja muutaman kanssa käynyt kävelyllä -

ja kun olen muutenkin niin,
että en tykkää kehityskeskustelussa -

kirjoittaa itselleni mitään.
Totta kai, jos on joku ihan -

ehdoton semmoinen,
mikä pitää muistaa, -

niin laitan sen ylös,

mutta minä haluan mieluummin -

olla siinä fyysisesti läsnä eikä se,
että minulla on kynä kädessä -

ja tuijottelen sitä paperia.

Kirjoittelen sitten jälkikäteen ne, -

niin siinä mielessä se onnistuu
sitten missä tahansa.

Toki sitten joku sanoi,
että voidaanko mennä kahvilaan, -

niin mä sanon,
että ne voidaan mennä, -

mutta meidän pitää katsoa vaan,
että siellä ei ole kuulevia korvia, -

[naurahtaa] että se asettaa
omat haasteensa, -

mutta aina ei tarvitse olla,
varsinkaan siellä minun toimistossa, -

koska se voi olla
ehkä se vähän pelottava, -

vaikka se on aina auki,
mutta joku voi silti kokea, -

että se on minun reviiri
ja sinne voi olla vaikea tulla.

[Tiilikainen:] Kyllä,
tuo on varmaan hyvä kanssa sillein, -

että henkilökunta
saa itse vähän päättää ja saa myös -

niitä omia tunteita tuoda sitä kautta
ja totta kai vuorovaikutuksen -

näkökulmasta tuo,
että ei ole se tietokone siinä edessä, -

mihin koko ajan
kirjoitetaan kaikkea ylös, -

vaan kuunnellaan ja
olla aidosti läsnä.

[Sneck:] Kyllä.

[Miettinen:] Miten näet
tämän tulevaisuuden, -

kun puhutaan vuorovaikutuksen
ja tunteiden johtamista, -

miten tämä on kehittynyt

ja mihin suuntaan se -

tulee menemään sinun mielestä?

[Sneck:] Kyllähän tunteille enemmän
annetaan tilaa tällä hetkellä, -

jos miettii vaikka 10 vuotta sitten,
niin ehkä ne tunteet -

piti vähän kuin tukahduttaa,
kun sinä tulet sinne töihin, -

että sitä olen sanonutkin,
että jos oikeasti on huono päivä, -

niin sen voi nyt siinä
aamuraportilla sanoa, -

että minulla nyt
on vähän huono päivä tänään, -

ettei sitten kaikkien
tarvitse ihmetellä, -

että no miten se nyt on noin.
Ihan voi rehellisesti myöntää, -

toki sitten pitää tietenkin
pystyä selviytymään töistä -

niiden tunteiden kanssa,
mutta kyllä mielestäni niille -

enemmän annetaan tilaa
ja sitten justiin on tajuttu myös se, -

että niitä tunteitakin
pitää myös johtaa eli se, -

että jokainen tietysti
on vastuussa omista tunteista, -

mutta että tietyt rajat pitää asettaa.

Ja sitten oikeastaan tämän
JYET-koulutuksen kautta, -

meillähän oli tätä valmentavaa
johtajuutta siellä käytiin läpi -

ja teinkin semmoisen esittelyn meidän,
se oli itse asiassa meidän -

TYHY päivän yksi osa,
eli kerroin vähän -

valmentavasta johtajuudesta,
niin enemmänhän sitä -

koko ajan mennään ja meidänkin pitäisi
vielä enemmän mennä siihen, -

että ei johdeta näin hierarkkisesti,
että minulla ei ole -

mitään valmiita malleja heille,
että he ovat siellä käytännön työssä -

ja he ovat niitä ammattilaisia
ja he tietävät sen, -

että mikä siellä
on lainausmerkeissä se ongelma -

ja mitä sille asialle pitäisi tehdä
sen sijaan, -

että minä tulen sanomaan,
että nyt olisi tällöinen juttu -

ja tämä ratkaistaan näin,
niin ihmiset ei ole niin -

vastaanottavia enää.
Toki tässä on vähän sitten -

semmoisia sukupolvieroja,
että ehkä ne, -

jotka ovat iäkkäämpiä ihmisiä,
ovat tottuneet siihen, -

että esihenkilö tulee ja sanoo
ja näin tehdään ja sitten yhtäkkiä, -

kun heille ei tullutkaan
sitä valmista mallia, -

niin he voivat kokea,
että heidät nyt jätetään -

jotenkin tyhjän päälle,
että heidän tarvitsevat tosi paljon -

sitten sitä tukea,
että ei ole tarkoitus tietenkään, -

että minä olen siellä
jalat pöydällä sitten toimistossa, -

[naurahtaa] enkä tee yhtään mitään,
vaan se, -

että he ratkaisevat
sen ongelman siellä missä se on.

Silloin se menee niin,
että heidän ei tarvitse odottaa sitä, -

että jos minä nyt en ole siellä
fyysisesti paikalla -

tai se pitää heti ratkaista se asia,

niin se tulee hoidettua.

Toki hoitotyössä on sitten
semmoisia tilanteita, -

missä on pakko olla selvät sävelet,
että joku tämmöinen ensiaputilanne, -

niin siellä ei nyt enää voi
ruveta miettimään, -

että kuka tekee ja mitä tekee,
että siinä on vaan toimittava, -

mutta ne on aika harvoja kuitenkin,
että kyllähän meillä pääsääntöisesti -

aika rauhallisia tilanteita on,
että joku kaatuminen -

elvytys nyt on vähän eri juttu.

[Miettinen:] Nostit tuon sukupolvet
tuossa noin, -

vilahdi tuossa sinun kommentissa,
niin onko siinä jotain eroa, -

jos lähdetään,
on sitä 60-luvun, 70-luvun, -

80- ja 90-luvun sukupolvea.

Onko niissä johtamisissa jotain eroa?

[Sneck:] No kyllä,

lähinnä justiin se, -

että mitä ne odotukset on,

että tietysti semmoisella -

vastavalmistuneella on

erilaiset odotukset kuin sellaisilla, -

jotka on ollut 20 vuotta työelämässä,

että se johtamisen tyylikin -

on ehkä muuttunut juuri siitä

hierarkkisesta enemmän tänne -

valmentavaan johtajuuteen

ja tämmöiseen niin kuin osallistavaan -

ja tehdään yhdessä,

mietitään yhdessä näitä, -

että ei anneta niitä valmiita malleja,

että ehkä sitten taas nuoret ihmiset, -

niin ovat tottuneet siihen,

että heillähän on jo koulussa, -

että minullakin on vielä

alakoulussa oleva tyttö, -

on nuorin,

niin hän tekee siellä jo -

näitä suunnitelmia,

että heidän pitää -

asettaa omia tavoitteitaan ja siihen

on ehkä heidät jo totutettu, -

kun sitten taas ihmiset,

jotka eivät ole siihen tottuneet, -

niin se on semmoinen muutosvaihe myös

ja se voi tuntua aika pelottavalta -

eli siihen tarvitsee

myös sitten sitä tukea, -

Mutta eihän se ole välttämättä aina

iästä kiinni, -

se on myös persoonasta kiinni

ja ehkä elämäntilanteesta.

Monesti nuoret ovat joutuneet

ottamaan jo vastuuta hyvinkin nuorena, -

niin he ovat tottuneet

kantamaan sitä vastuuta.

Mutta toki sitten semmoinen

työhön sitoutuneisuus, -

niin ehkä sitten taas sellaisille,

jotka ovat saaneet tällöisen, -

ehkä perinteisemmän kasvatuksen,

niin he ovat sitoutuneempia -

yleensä siihen työhön,

että meilläkin on oikeasti ihmisiä, -

jotka ovat olleet

kymmeniä vuosia meillä töissä, -

niin sitten taas nuorilla on monesti se,

että heidän ajatus ehkä on se, -

että he ovat muutaman vuoden töissä

ja kouluttautuvat ehkä -

jonnekin muulle alalle

tai kehittävät sitä työtään, -

mutta tokihan sekin

on niin yksilöllistä.

[Miettinen:] Sanoit tuossa myös tästä,

että tunteille annetaan nykyään -

enemmän tilaa,
niin onko siinä jotain riskejä olemassa?

[Sneck:] Kyllähän siinä aina
on riskejä, -

että justiin tämmöinen,
kun oli puhe siitä kiireestä, -

se tarttuu,
mutta sitten tämmöinen esimerkiksi -

negatiivisuus tarttuu,
että jos on ihminen, -

joka aina suhtautuu kaikkeen
negatiivisesti ja tuo, -

yleensä he ovat
hyvin voimakkaita persoonia -

eli tuovat mielipiteensä
myös ensimmäisenä esille, -

niin sitten saattaa olla,
että muutkin, -

niin eivät ehkä niin helpolla sitten
lähde mukaan siihen -

tai sitten se,

että on helpompi, -

jos tällainen hyvin vahva persoona,
niin sanotusti vähän jyrää -

siellä työyhteisössä eli sitten kaikkia
tunteita ei voi aina niin tuoda ilmi, -

että jotkut pitää pitää sitten ehkä
omana tietonaan tai sitten -

mieltä sitä suhtautumista,
että minkä takia -

minä ajattelen tällä tavalla
ja onko se perusteltua -

tavallaan ajatella sitten sillä tavalla.

[Miettinen:] No mitenkäs,
joku kuulijoista haluaisi -

nyt sitten vinkkejä siitä,
että nyt jos vahvistetaan sitä -

vuorovaikutuksen
ja tunteiden johtamista, -

niin mistä sitä olisi
hyvä lähteä liikkeelle tai minkälaisia -

Vinkkejä antaisit muille?

[Sneck:] No, ehkä se työyhteisön
tietysti se tunteminen on siinä -

eli jokaisella työyhteisössä
ja tiimissä on tietysti omat keinonsa, -

että se on keuhko lähteä sanomaan,
että tämä toimii meillä, -

mutta voi olla että ei toimi teillä,
mutta se, että lähtee kokeilemaan, -

että sehän on vähän just siinä
valmentavassa johtajuudessakin, -

että lähdetään kokeilemaan
ja luodaan se ilmapiiri, -

semmoinen turvallinen, tuettu ilmapiiri,
missä on varaa kokeilla, -

että oikeastaan vähän
erehdyksen kautta monesti -

löytyy ne omat keinot,
mutta se, että saadaan niitä keinoja, -

että millä niitä tunteita
pystytään purkamaan ja tavallaan se, -

että millä nyt sitä
vuorovaikutusta lisätään.

Mutta minusta on hyvin tärkeää se,
että esihenkilö -

ja myös se ylempi johto
tietää mitä siellä tehdään -

ja on myös fyysisesti läsnä eli se,
että työntekijöillä on se tuki -

ja sitten myös se,
että se vuorovaikutus -

toimii molempiin suuntiin.

Mutta keinoja on tietysti
hyvinkin erilaisia, -

että mikä toimii sitten kenelläkin,
että ehkä enemmänkin se, -

että pitää miettiä ne omat keinot
ja yleensäkin se, -

että työntekijät itse miettivät,
että mikä meidän työyhteisössä -

on semmoinen kehittämisen kohde

ja kuunnellaan heitä siinä -

ja sitten mietitään,
että miten me lähdetään -

sitä viemään eteenpäin,
että se tulisi enemmänkin -

heidän tasolta ja sitten vain,
että mikä siinä -

työyhteisössä tosiaan toimii.

Että muutoksen tiellähän yleensä
on työyhteisö itse, -

että mitään ei voi väkisin
mihinkään työyhteisöön vääntää.

[Tiilikainen:] Noin sieltä
tuli monia seikkoja, -

ja hyviä vinkkejä kanssa,
että mitä voidaan -

lähteä parantamaan
ehkä muissakin paikoissa.

Ei vielä ehkä lopuksi tämmöinen
kysymys johtamisesta sinulle.

Olemme tätä muiltakin meidän
podcasteihin osallistuneilta kysytty, -

niin mikä sinun mielestä
on johtamisessa pahinta ja mikä parasta?

[Sneck:] No, jos mennään siihen
pahimpaan ensin [naurahtaa], -

niin tietysti tällaiset
ristiriitatilanteet on aina, -

että sanotaan aina,
että naisvaltaisella alalla -

on niitä kuppikuntia.
En tiedä, -

varmaan voi olla miesvaltaisella
alallakin ihan yhtä paljon, -

mutta justiin se,
että siinä kohtaa kun se tieto -

tulee minulle sen ehkä
viidennen henkilön kautta, -

niin miten paljon se on sitten
siinä välillä muuttunut.

Se, että pääset kiinni

siitä alkuperäisestä, -

että mikä se, lainausmerkeissä ongelma,
siellä on sitten ollut.

Parasta on tietenkin sitten, no,
yksi on tietysti tämä vuorovaikutus -

eli että on siellä lähellä työntekijää,
että itse tietysti, -

kun olen itse ollut ensin työntekijä,
että tiedän mitä se työ on -

ja edelleen olen siellä
käytännön työssä, -

niin tiedän silloin,
että tunnen meidän asukkaat, -

mä tunnen meidän työntekijät,
jokaisen työskentelytavan, -

että se on se rikkaus,
että näet millä eri tavalla -

jonkun asian voi tehdä ja tosi kiva
tehdä jonkun kanssa työparina -

ja sitten huomaa,
että ai, että olettekin näin -

tehnyt tämän viime aikoina,
että tähän on tosi kiva.

Ja se, että minun työkuva on tosi laaja.
Työtehtäviä tietysti -

on ihan kohtalaisesti,
mutta just se, -

että se on sitten se työn rikkaus,
että saa tehdä kaikkea.

Välillä harjataan vaikka pihaa tai
vaihdetaan lamppua johonkin asuntoon.

[Naurahtaa] Välillä sitten tehdään
laskuja ja kaikkea siltä väliltä.

[Miettinen:] Kyllä.
Kiitos, satu, kun tulit vieraaksemme -

tähän podcastin pariin ja tärkeän asian
tiimoilta tässä keskusteltiin.

[Sneck:] Kiitos.