

[Rytmiäkstä musiikkia]

[Tiilikainen:] Tervetuloa

Hyvinvoiva yrittäjä -podcastin pariin.

Tällä hetkellä äänessä ovat
radion asiantuntijat vieraineen.

Aiheena on positiivinen
johtaminen käytännössä.

Minä ole Jani Tiilikainen.

[Miettinen:] Minä olen Jukka Miettinen.

Toimimme radiossa
johtajuusvalmentajina.

[Tiilikainen:] Emmekä toki ole
kahdestaan Jukan kanssa.

Vieraanamme on Salla-Mari Pelkonen.

Hän on meillä opiskellut johtamista.

Tälläkin hetkellä teemme
yhteistyötä opiskelija-asioissa.

Tervetuloa.

-Kiitos.

[Pelkonen:] Olen Aallon Jyväskylällä
eli tilitoimistossa töissä.

Olemme osa Aallon Groupia.

Jyväskylällä meillä on
reilu 70 työntekijää töissä.

Toimin palvelutuotannon päällikkönä
eli alueen johtoryhmässä.

Kahdeksas vuosi on menossa.

Aikaisemmin eri tiimien esihenkilönä
eli tiimipäällikkönä olen toiminut.

Sitä ennen kirjapitäjänä.

Ja ostoreskontran hoitajana.

Ihan laskujen skannauksesta
on aloitettu hommat.

[Tiilikainen:] Kyllä. Hyvä.

Oikein mielenkiintoista.

Päästään tästä puhumaan
vahvuuksista ja siitä, -

miten teillä on huomioitu
vahvuuksia työpaikalla.

Millainen merkitys

teillä on työpaikalla sille, -

että vahvuuksia huomioidaan?

[Pelkonen:] Tosi suuri.

Sanoisin, että kasvava merkitys.

Työhyvinvointi ja työn mielekkyys

tulee paljon siitä, -

että pääsee tekemään juttuja, -

joissa on hyvä ja kokee

onnistumisen elämyksiä.

Et ole joka päivä epämukavuusalueella.

Pääset käyttämään vahvuuksia.

Toki kun tyytyväinen työntekijä

tekee kivoja juttuja, -

yleensä työn tulokset ovat parempia.

[Tiilikainen:] Kyllä. Hyvä.

Hyviä asioita työhyvinvointi

ja työn tuloksellisuus.

Onko havaittu

työhyvinvoinnin mittauksissa, -

että vahvuuksien huomioiminen
on parantanut työhyvinvointia?

[Pelkonen:] Kyllä vetäisin

siitä viivan yhteen.

Sitä kysytäänkin vuosittain -

henkilöstötyytyväisyyskyselyssä
yhtenä kysymyksenä, -

että kuinka mielekästä ja innostavaa
esihenkilötyö on tai muuta tällaista.

En sanatarkkaan muista,
mutta sitä siellä kysellään.

Toki yleistä fiilistä
kysellään kuukausittain.

Sitäkin kautta tulee palautetta,
että jos on vaikka ollut paljon -

epämieluisaa tai epämukavuusaluetta,
niin sitä varsinkin.

[Miettinen:] Vastaavatko työntekijät

mielellään kyselyihin?

[Pelkonen:] Toki alkuun lanseeratessamme
kuukausittaisen kyselyn sähköpostiin, -

että mikä fiilis

ja suosittelko työnantajaa, -

alkukankeutta oli.

Hyvin nykyään vastataan.

Siihen on kannustettu eri keinoin.

Se on tuottanut tulosta.

Käsitlemme ja pyrimme reagoimaan
niihin kuukausittain.

Ei niitä pöytälaatikkoon ole tarkoitettu.

[Miettinen:] Kuulostaa hyvältä.

-Kyllä.

[Tiilikainen:] Puhuit työn

tuloksellisuudesta.

Kun vahvuuksia on saatu mitattua, -

miten se on vaikuttanut

työn tuloksellisuuteen?

[Pelkonen:] Voisi ajatella sen kautta,
että jos nähdään, -

että jossakussa olisi
potentiaalia opetella uutta -

ja olisi hyvä jossakin asiassa, -

johon tarvitaan tekijää.

Kun vahvuuksia vahvistetaan,
annetaan positiivista palautetta -

ja tsempataan sitä kohti,
siitä tulee yleensä tuottava tekijä.

[Tiilikainen:] Kyllä.

Potentiaali otetaan huomioon
ja vahvuuksissa kiinnostustakin.

On kiinnostusta tehdä asioita
ja annetaan mahdollisuus siihen,

varmasti tuottavuutta saadaan niin.
-Kyllä.

[Tiilikainen:] Miten työpaikallanne
vahvuuksia tunnistetaan?

Mitkä keinot siinä ovat käytössä?

[Pelkonen:] Ensimmäisen tulee kehityskeskustelut mieleen.

Meillä on toimiva kehityskeskustelukäytäntö.

On kolmesti vuodessa.

Joskus voi olla, että ehditään pitää vain kahdesti, mutta pyritään kolmeen.

Se tuntuu määränä hurjana.

Mutta mekin olemme paljon etänä ja teemme itsenäisesti.

Tilitoimistotyöskentely on paljon itsenäistä tekemistä.

Toki tiimissä myös.

Näen, että se tarvitsee ohjaamista ja keskustelua tiheästi.

Kerta vuoteen ei riitä.

Siellä käydään perusjuttuja.

Työssä jaksamista

ja kehittämistoiveita johdolle.

Muita palautteita.

Käydään myös,

missä on onnistunut viime kaudella.

Miten tiimi on onnistunut?

Onko urakehitystoiveita?

Mitä niistä viimeksi puhuttiin?

Oletko tyytyväinen tehtäväkuvaan?

Ne käydään joka kerta läpi.

Niissä tulee sitä, että tuosta tykkään

ja haluaisin tehdä enemmän.

Sieltä nousee vahvuuksia esille.

Esimerkkinä heittäisin,

että joku tykkää kouluttamisesta.

Siihen esihenkilö

on pystynyt tarttumaan.

Meilläkin on muutama henkilö käynyt

ihan talon ulkopuolellakin -

pitämässä koulutuksia,

joita on tallennettu.

Asiakkaille on pidetty koulutuksia.

Tällaiseen voi antaa mahdollisuuksia -

hyödyntämään sitä vahvuutta.

Siinä on potentiaalia.

[Tiilikainen:] Kuulostaa taas hyvältä
tuollainen kehityskeskustelumalli.

Äkkiseltään kolme kertaa vuodessa
monelle paikalle tuntuu siltä, -

että ehditäänkö pitää.

-Kyllä.

Mutta kuten sanoit,
mitä teillä käydään läpi, -

varmasti oikein hyvä malli teillä.

Pystytään vahvuuksia löytämään
keskustelujen avulla pitkälti.

Minkälaisia välineitä teillä on?

Millä tuette tai vahvistatte
osaamista arjessa?

[Pelkonen:] Toki kehityskeskustelut
ovat sen verran harvassa.

Esihenkilö on tiiviisti tiimin
tekemisessä mukana arjessa.

Sitä kautta pystyy havainnoimaan niitä.

Jos kiinnostuu tiimin kehittämistä
ja haasteiden ratkomisesta, -

on niin lähellä, että arjessa näkee -

kunakin vahvuudet
ja kiinnostuksen kohteet.

Ehkä sitä kautta se,
mihin pystyy tarttumaan.

Tulee uusi asiakkuus ja on järjestelmä,
jota kukaan ei ole tehnyt.

Tunnistat, että jonkun vahvuus
on opetella uusia järjestelmiä.

Toki ne eivät aina mene yksi yhteen
resurssien ja muiden asioiden kanssa.

Jos ajatellaan ideaalia tilannetta,
sen avulla pystyisi puhumaan.

”Sinulla on aiemmin mennyt hyvin
ja olet kiinnostunut. Haluatko ottaa?”

[Miettinen:] Näkyy selvästi, että teillä
johto ja työntekijät luottavat toisiinsa.

Näin ymmärsin.

Se mahdollistaa avoimen keskustelun.
-Kyllä.

Näin saadaan asioita esille.

[Pelkonen:] Ehdottomasti.

Se on avainasemassa.

Työntekijä pystyy sanomaan, -

että on kiinnostunut

ja tykkää jostain tai toisaalta, -

että tämä ei onnistu, ei halua tehdä,
on epämukavuusalueella.

Ei tietenkään niin,

että kieltäytyisi tehtävistä.

Mutta voi sanoa tykkävänsä
tästä enemmän kuin tuosta.

Yhdessä mietitään,
miten saataisiin mieluinen työpakka.

Aina kun työtä tehdään,
kaikki tehtävät eivät ole mieluisia.

Mutta suurin osa olisi sitä.

Luottamuksen kulttuuri ja avoimuus
ovat ehdoton edellytys kyllä.

[Tiilikainen:] Tuleeko teillä
paljon tilanteita, -

että avoin kulttuuri on ja kuten sanoit
kaikki työt eivät ole ehkä mielekkäitä, -

mutta onko sellaisia tehtäviä,
johon sinulla on ylitarjontaa, -

kaikki haluaisivat tehdä sitä,
kun on vahvuuksia?

[Pelkonen:] Ei ehkä niin radikaalisti.

Mutta kun meillä tulee tarve
johonkin tiimiin esimerkiksi.

Nyt on yksi henkilö
jäämässä opintovapaalle.

Laitoimme sisäiseen hakuun,
kiinnostaisiko jotakuta tämä homma.

Nyt olemme haastatelleet
sisäisesti porukkaa.

Yksi valitaan tehtävään,
ja hän siirtyy niitä tekemään.

Rekrytäänkin ulkoisesti
tähän eri tehtävään henkilöä.

Siinä tietenkin yksi valittiin.

Lopuillekin pyrimme tarjoamaan, -

että nykyiseen tehtävään saisi
jotain toisen tehtävän suuntaan.

Tai pidetään mielessä, jos puolen vuoden
päästä olisi mahdollisuus siirtää.

Ainahan tietenkin, jos ei ole
aito motivaatio tai kyvykkyydet, -

tai nähdään jonkin
työn olevan liian haastava, -

että katsotaan jotain välimaastosta.

Tietenkin sitä mietitään.

Mutta edes vähän siihen suuntaan,
siitä on tyytyväisiä kokemuksia meiltä.

[Miettinen:] Entä tehtävät,
joita kukaan ei halua tehdä?

Jääkö ne tekemättä?

[Pelkonen:] Heti tulee mieleen skannaus,
josta itsekin olen aloittanut.

Se on sellainen. Sitä ei voi tehdä etänä.

Se on ainoa tehtävä, joka tapahtuu
Jyväskylän toimistollamme.

Jos joka päivä joutuu sitä tekemään -

eikä siitä tykkää, se voi harmittaa.

Pyrimme siihen, että jos mahdollista,
sitä tekisi useampi henkilö.

Ei tarvitsisi joka päivä tehdä sitä.

Toki joku voi tykätä tehdä joka päivä.

Siinä on ehkä kova vaihtuvuus,
kuten voitte ymmärtää.

Sitä ei ole kymmentä
vuotta sama henkilö tehnyt.

Skannausrinkiin koitetaan
useampi ihminen saada.

Sitten olisi etäpäiviä
tai muita hommia koko päiväksi.

[Tiilikainen:] Siellä selkeästi otetaan
vahvuudet ja niiden huomioiminen.

Ei laiteta tekemään yhtä työtä aina.

Pääsee hyvin käyttämään omia
vahvuuksiaan jossain muussa työssä.

[Pelkonen:] Kyllä.

-Hyvä.

[Tiilikainen:] Sitten vahvuuksista.

Sinullakin on työvuosia
jo muutamia tehtynä.

Miten kuvailisit sitä, -

miten vahvuuksien huomioiminen
on ajan saatossa mennyt?

Miten ennen huomioitiin ja miten nyt?

[Pelkonen:] No sen verran
nuori kuitenkin olen.

Ehkä kahdeksan vuotta
ei ihan niin pitkä aika ole, -

että voisi historian havinoihin mennä.

Mutta me nykyään
uskallamme rohkeammin luottaa -

vahvuuksiin ja potentiaaliin
esimerkiksi uusrekryissä.

Jos meillä on huipputyyppin
oloinen motivoitunut, -

ei vielä paljon osaa, mutta tuo
motivaatioita ja sitoutumista meihin.

On tyyppinä sellainen, että on
asiakaspalvelutaidot kohdillaan -

ja on meidän henkinen tyyppi.

Verraten on henkilö,
jolla on kokemusta ja osaa.

Mutta siinä joku tuntuu,
että kiinnostaako sitä oikeasti?

Viihtyykö hän meillä?

Onko tämä vain vuoden keikka meillä?

Tai kun teemme tiimissä töitä,

jos epäilemme, -

tuleeko hän juttuun muiden kanssa.

Silloin valitsemme sen,

jolla on paras potentiaali.

Vaikka hän ei työtehtäviä vielä osaisi,

ne osaamme hänelle opettaa.

Mutta motivaatiota ja muuta

on vaikeampi istuttaa.

Ehkä se. Näitä päätöksiä uskallamme

nykyään rohkeammin tehdä.

Aikaisemmin,

kun itse aloitin esihenkilöhommissa -

ja silloista johtoa ajattelee,

ei uskallettu tarttua potentiaaliin.

[Tiilikainen:] Miten sukupolvien

välinen ero?

Oletko huomannut, miten osataan

omia vahvuuksia tuoda esille?

Onko havaittavissa?

[Pelkonen:] On paljon. Meilläkin on eri ikäistä porukkaa töissä.

Siinä on iso ero.

Nuoret koulun penkiltä tulleet tarvitsevat vaihtelua, -

eteenpäin pyrkimistä ja urakehitystä yleensä tiheämmin kuin joku, -

joka on tehnyt sitä pidempään.

On löytänyt jo oman juttunsa.

Meilläkin on erikoistuttu niin, että pystyy tekemään -

vaikka pelkkää palkanlaskentaa, kirjanpitoa, osto- tai myyntireskontraa.

Olemme sillä paloitelleet taloushallintomme osa-alueet.

Jos joku on tehnyt pidempään myyntireskontraa, -

huomannut haluavansa sitä tehdä.

Hänen on vaikeampi alkaa
opetella vaikka ostoreskiä.

Tai tulee joku muutos.

Onhan siinä paljon eroa.

Ehkä sellainen työkulttuuri.

Monelle voi olla uutta, että saa sanoa,
että kiinnostaa tehdä jotain muuta.

Vahvuuksista ja kiinnostuksen
kohteista puhutaan ääneen.

On voinut urautua siihen,
että vain tekee jotain, -

vaikka kiinnostaisi tehdä jotain muuta,
muttei osaa sanoa kenellekään.

Meilläkin on paljon vasta
työelämään tulleita, -

joita on vaikka harjoittelusta
rekrytty meille.

Kun etsitään paikkaa,
rohkeammin kerrotaan.

[Tiilikainen:] Varmasti ennen pääsemistä
teidän työkulttuuriinne mukaan -

uskaltaa rohkeasti tuoda
omia vahvuuksia esille.

Oma aikansa siinäkin menee.

Oikeastaan seuraavaksi
voitaisiin vähän puhua -

osaamisesta ja osaamisen
johtamisesta etätöissä.

Teillä on ollut vahvasti etätöntekeä.

Se on ollut mukana
jo ennen pandemiaa.

Nyt moni on muuttanut toimintamalliaan.

On tullut hybridityötä ja kaikkea.

Miten teillä on osaamisen
johtaminen toiminut etätöissä?

Onko antaa vinkkejä,
mitä kannattaa ottaa huomioon.

[Pelkonen:] Tiimimme ovat olleet etänä

ympäri Suomea jo ennen pandemia-aikaa.

Ei osaa erottaa,
mitä vain toimistolla työskentely on.

Tasapuolinen tiedottaminen.

Mitään ei sovita pelkästään
toimistolla tai etänä -

vaan jotain yhtä kaikki
tavoittavaa kanavaa pitkin.

Niin on missä tahansa etäjohtamisessa, -

mutta ehkä osaamisen
johtamisessa pääjuttu.

Jos mietitään uutta työntekijää.

Meillä koko tiimi osallistetaan
perehdyttämiseen siksikin, -

että uusi työntekijä pääsee
jutulle kaikkien kanssa.

Ollaan luurit päässä kotona.

Kun on yhteinen perehdytys,
tulee soitettua kaikille.

Uusi työntekijä pääsee
kaikkien kanssa puheluihin.

Se, miten perehdytysuunnitelma
on tehty?

Käytämme exceliin tehtyä lukujärjestystä,
joka on jaettu tiimiläisille.

Kaikki näkevät, kenen kanssa
uusi työntekijä milloinkin on.

Pystytään yhdessä sitä muokkaamaan, -

kun siitä on tiedotettu järjestelmällisesti.

Ehkä väärinymmärrykset
ja epäselvyydet kasvavat, -

kun ei olla yhdessä paikassa kaikki.

Ei voi varmistaa
kahvipöydässä tai vierustoverilta, -

mitä esihenkilö sanoi viime tiistaina,
kun asiaa käytiin läpi.

Se korostuu siinä.

Pitää selkeästi ja järjestelmällisesti
osata viestiä kaikille tasapuolisesti.

[Tiilikainen:] Siinä perehdytyksen
tärkeydestä ja sen johtamisesta.

Teillä on siinä hyvät mallit käytössä.

Miten ylipäätään, kun teette etänä, -

tuoko se haasteita siihen,
että vahvuuksia tunnistetaan, -

kun ei tule paljon
kohtaamisia työpaikalla?

[Pelkonen:] Kyllä se sitä tuo.

Ensinnäkin siitä tulee
paljon tehokkuusajattelua -

enemmän myös työntekijällä.

Etänä voi optimoida
ajankäyttöä eri tavalla -

kuin silloin kun on siirtymät töihin
ja vieruskaveri pyytää kahvitauolle, -

on muuta härdelliä toimistolla.

Kotona voi vain tykittää työtä.

Tehdä vaikka palaverin aikana
töitä ja kukaan ei huomaa.

Siitä jää herkästi muu pois.

On tärkeää, että naurut,
hymyt, kahvihetket -

ja muut saataisiin työyhteisöön.

Olisi varattu rupatteluaikaa, -

jossa voi tulla esimerkiksi puheeksi
vahvuusasioita esihenkilön kanssa.

Kun välillä ei optimoisi
keskusteluja ja soitteluita -

vaan kyselisi muuten kuulumisia.

Sieltä voi tulla sitä,
mikä on mielekästä ja mikä ei.

[Miettinen:] Olet tuonut
pehmeitä arvoja esille.

Kovia arvojakin pitää tehdä.

Tulosten mittaamiset.

Oletko huomannut eroa, kun tehdään

etänä tai työpaikalla näiden suhteen?

[Pelkonen:] Meillä toki on helppoa,
että samat mittaustavat ovat -

sekä fyysisesti toimistolla
oleville ja kotona olleille.

Tunnit kirjataan asiakastyössä
sähköiseen toiminnanohjausjärjestelmään.

Ero on taas viestintäpuoli.

Tavoitteista pitää selkeämmin ja toistaen
viestiä, kun porukka on hajallaan.

Se on perusjuttu.

Varsinkin jos esihenkilöllä on
Teams- tai Zoom-palavereita jatkuvasti -

ei unohtuisi muistiinpanojen teko.

Meillä käytetään jammeria.

Sinne heitetään, että tällaiset asiat
sovittiin tiimipalaverissa tänään.

Sitten niihin palataan.

Jos on totuttu siihen,

että työpaikalla on fläppitaulu, -

johon niitä laitetaan

ja ruksitaan tehdyt yli, -

samaten se on rakennettava

sähköiseen yhteiseen paikkaan, -

jossa seurataan,

mitä on sovittu ja miten asiat etenevät.

[Tiilikainen:] Sieltä monta hyvää vinkkiä

asioiden hoitoon etänä.

Te teette paljon etänä

ja teillä hommat toimivat näin.

Hyvä.

Puhutaan vielä

omista vahvuuksistasi.

Mitkä ovat sinun vahvuutesi työssä?

[Pelkonen:] Tietenkin tähän rooliin

palvelutuotannon päällikkö, -

kokonaisuuksien hahmottaminen

ja organisointikyky.

Koen olevani niissä ihan hyvä.

Ehkä se, että harkitsen
ja analysoin asioita, -

mutta osaan tehdä nopeasti päätöksiä,
kunhan on tarpeeksi tietoa.

Se on hyvä.

Ehkä sitoutuminen
työpaikkaan ja ihmisiimme.

Ihmisiä varten
joka päivä tätä työtä teen.

Henkilökuntaamme varten, -

jotta heillä olisi kivampi
työpaikka seuraavana päivänä.

Joka päivä voisi jotain paremmin tehdä.

Se on ehkä tärkein vahvuus.

Ilman sitä en osaa nähdä,
että tässä työssä olisin.

[Tiilikainen:] Kyllä. Hyvä.

Vahvuuksista kun puhut,
että ihmisten kanssa tulee toimeen.

Hyvin se tukee sitä, mistä on puhuttu.

Avoin hyvä kulttuuri,
keskustelu ja kaikki.

Varmasti saatte
hyvää tulosta sillä aikaiseksi.

[Pelkonen:] Toivotaan näin.

[Miettinen:] Sitten loppuun,
Salla-Mari, -

mikä on parasta
ja pahinta johtamisessa?

[Pelkonen] Parasta on päästä ratkomaan
asioita ja tuottamaan -

parempaa
henkilöstötyytyväisyyskokemusta.

Jos pyritään hyvään
asiakaskokemukseen, -

minä pyrin hyvään henkilöstökokemukseen.

Se on parasta.

Pahinta on se, että olen herkkä

ja jään miettimään asioita.

Sen kanssa saa tehdä paljon töitä.

Ei iltamyöhään mieti asioita,
vaan osaa pistää vapaalle aivot.

Ei pohtia ihan liikaa.

En sano pahinta,
vaan haastavinta.

[Miettinen:] Se on pikkuhiljaa karttuvaa
itsensä johtamisen taitoa.

[Tiilikainen:] Kiitos Salla-Mari.

Mukava kun tulit podcastiimme
juttulemaan vahvuuksista.

[Pelkonen:] Kiitos. Oli mukava tulla.

[Miettinen:] Kiitos.