

3. Erilaisuuden ymmärtäminen ja parempi vuorovaikutus

Äänitteen kesto: 23 min

Litterointimerkinnät

Mikko:	Mikko Seppälä
Kirsi:	Kirsi Kemell
Matti:	Matti Hokkanen (vieras)
sa-	sana jää kesken
(sana)	epävarmasti kuultu jakso puheessa tai epävarmasti tunnistettu puhuja
(-)	sana, josta ei ole saatu selvää
(--)	useampia sanoja, joista ei ole saatu selvää
, . ? :	kieliopin mukainen välimerkki tai alle 10 sekunnin tauko puheessa

(Alkumusiikki, puheen päällä)

Mikko: Kuuntelet Systeeminen johtaminen -podcastsarjaa. Sarjan tarkoituksena on selvittää mitä systeeminen johtaminen ja miten sitä on mahdollista edistää yritysten arjessa. Pysähdy aiheen äärelle.

(Musiikki vaimenee)

Mikko: Tässä jaksossa aiheena on DiSC-työkalun hyödyntäminen erilaisuuden sanoittamisessa, ja johtoryhmän vuorovaikutuksen kehittämisessä. Minä olen Mikko Seppälä, Jyväskylän ammattikorkeakoulusta.

Kirsi: Minä olen Kirsi Kemell, Jyväskylän ammattikorkeakoulusta.

Mikko: Ja aiheesta kanssamme on keskustelemassa Multimek Oy:n toimitusjohtaja Matti Hokkanen. Tervetuloa Matti.

Matti: Kiitoksia kiitoksia, mukava tulla juttelemaan mielenkiintosesta aiheesta.

Mikko: Nyt heti tähän alkuun niin kerrohan Matti että mitä Multimekki tekee.

Matti: No Multimek on tämmönen koneiden ja laitteiden sopimusvalmistaja, metalliteollisuudessa toimitaan tuolla Multialla, mistä ollaan alun perin lähdetty missä meillä on tehdas. Toinen tehdas on sit tuolla Pohjois-Virossa, Kehrassa. Tällä hetkellä mejän henkilöstövahvuus on sellanen parisataa henkilöä, ja suurin osa

tuotannosta on tällä hetkellä tuolla Viron tehtaalla, mutta myöskin Multialta tulee merkittävä määrä tuotteita.

Mikko: Kyllä kyllä. Mutta ihan Keski-Suomesta lähtöisin oleva yhtiö.

Matti: Kyllä, 50-luvulta on mejän yritys alun perin lähtenyt liikkeelle.

Mikko: Pitkä historia taustalla. No kerrohan sitten vielä Matti että miks lähditte mukaan tähän meidän projektiin?

Matti: No tää aihe oli tosi mielenkiintoinen, itse jo jonkin verran olin tähän päässyt tutustumaan. Tuolla mejän Youtubesta oon noita Esa Saarisen videoita kattonut ja kovasti toi systeeminen johtaminen kiinnosti, ja projektin myötä konkretisoitunut että paljon tämmöselle PK-yrityksellekin annettavaa ja paljon kehitettävää johtamisessa. Hyviä juttuja löytynyt jo tähän mennessä.

Kirsi: Joo, hienoa. Systeemisen johtamisen ytimessä on vuorovaikutus, eli pitää ymmärtää se oma systeemi ja sitten pyrkiä kehittämään sitä vuorovaikutusta siellä niitten toimijoitten välillä. Me ollaan tässä projektissa hyödynnetty diskiä. Discejähän on erilaisia ja ne on vähän ehkä semmosia kiistanalaisiakin osa niistä, mutta mitä työkaluja me ollaan tässä hyödynnetty niin meidän tää everything DiSC on DMV-sertifioitu, Euroopan psykologiliittojen federaation mukana työyhteisöjen kehittämistyökalu. Tällaset ollaan sit tehty kaikille osallistujayrityksille. Projektiasiantuntijana minä ja Svärdir Erica ollaan sertifioituja DiSC-valmentajia ja olemme toteuttaneet kaikkien yritysten kanssa sekä tämmöset työyhteisöprofiilit että vol-johtajuus profiilit. Ja niistä sitten tässä ois tänään tarkoitus myös jutella. Voisit sä Matti kertoa vähän sun omia mietteitä siitä DiSC-työpajasta mikä me järjestettiin? Minkälainen se oli ja mitä uutta ehkä opit itsestäsi?

Matti: No joo, se oli kyllä erittäin mielenkiintoinen. Itselle se ei ollut sillä tavalla tuttu, olin kyllä kuullut tästä discistä, mutta en ollut aikasemmin sitä tehnyt. Itse asiassa mejän neljän hengen johtoryhmästä yks henkilö oli aikasemmalla työurallaan sen tehnyt. Kyllähän se tosi paljon anto informaatioo sekä tietenkin itsestään että erityisesti noista muista ryhmän jäsenistä. Tähän varmaan palataan sit vielä myöhemmin tässä keskustelussa. Sinänsä toi toteutus oli varsin helppo, ei vaatinut meiltä johtoryhmänä siinä juurikaan resursseja. Näihin ennakkotehtäviin vastaaminen oli helppoo ja sitten mikä oli mun mielestä tosi hyvää että nää tulokset käytiin sitten läpi tämmösen ulkopuolisen, puolueettoman fasilitoijan toimesta. Se oli tosi hyvä et niitä käytiin sit yhdessä niitä tuloksia läpi. Sanotaan että jos siinä oli joku henkilö, joka suhtautuis esimerkiks vähän skeptisesti tähän niin viimestään siinä vaiheessa kun niitä sitten käydään asiantuntijan kanssa läpi, niin kyllä silmät aukee. Ainakin meillä, sitten kun jälkeenpäinkin tästä keskusteltiin niin kaikki oli yllättyneitä kuinka paljon sieltä sitten sitä tietoo tuli, nimenomaan sellasta

hyödyllistä tietoa mitä tossa johtamisessa voi sitten hyödyntää, ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Kyllähän se tietenkään mitä itse siitä itsestään oppi, niin aika mielenkiintoinen se oli lukee se oma profiili. Sieltä tuli jopa sellasia vähän yllättäviä asioita, mutta sanotaan että hyvin sen kaltainen kun sitten sitä ehkä itse ajatteli minkälainen on työyhteisössä johtajana. Hyvin semmonen sitten tunnistettavia piirteitä ja näin. Toisaalta taas sit siellä mitä esimerkiksi tällaisia rajoituksia tuli tästä omasta tyylistä, niin varmaan myös sillä hyödyllinen että niitä voi sitten tarkastella ja varmaan kehittyä sit siinä. Semmonen asia myös tuli siinä mieleen että jos tän ois tehnyt itse vaikka kymmenen vuotta sitten niin voi olla että ne ois ollut vähän erilaisia ne tyylit ja se profiili. Tästä kun keskusteltiin meillä sen henkilön kanssa joka tätä joskus kymmenkunta vuotta sitten tehnyt niin hän sano samaa, että kyl työelämä myöskin koului ja johtaminen sillä tavalla...

Mikko: Joo kyllä se väkisinkin ja myöskin minkälaiseen tehtävään suuntautuu, sekin sitten muokkaa vähän niitä vastauksia. Itse asias aika monessakin yrityksessä oli saattanut johtoryhmäläisiä tehdä aiemmin niitä, mutta kyllä pääsääntöisesti ne oli kohtuu samankaltaisina pysynyt, mutta tiettyä eroavaisuutta oli aiempiin tuloksiin. Sekin oli ihan mielenkiintosta kun he sitten vertas näihin vanhoihin testeihin että minkälaista muutosta siellä oli tapahtunut.

Matti: Kyllä, varmasti näin.

Kirsi: Kyllä ja tossa DiSCissähan tunnistetaan myös sellaset niin kutsutut prioriteetit. Eli se että mihin se energia luontaisesti arjessa suuntautuu, ja se on monesti just se tehtävän mukaan määrittävä osa-alue. Muutenhan DiSCihän ei sinänsä oo mikään persoonallisuusanalyysi, vaan enemmänkin se on sitä ulkosta käyttäytymistä sanottava työkalu. Eli sitä että miltä oma käyttäytyminen ja oma toiminta arkipäiväisesti työyhteisössä näyttää muille.

Matti: Kyllä ja se on myös hyvä välillä lukee paperista, avaa monella tapaa silmiä kyllä.

(Välimusiikki)

Mikko: Mites nyt sanoit, oli ihan sen mukainen mitä itsekin aattelit, jotain uutta sieltä tuli, no mites sitten tuliko uusia ominaisuuksia niistä johtoryhmän muista jäsenistä? Tuliko sieltä semmosia yllätyksiä sinulle vai kuulostiko muidenkin profiilit semmosilta mitä olit ajatellut.

Matti: No kyllä sieltä varmaan tuli yllätyksiä sekä itselle että varmaan näille henkilöille. Kun niitä siinä käytiin läpi niin kylhän sieltä monenlaisia ajatuksia heräs, tietysti positiivisia. Aika moni sieltä, tai tietysti kaikki tunnisti kyllä itsensä hyvin niistä profiileista, mutta toki sieltä semmosia tiettyjä yllätyksiäkin löyty. Meilläkin oli

se onni tässä et meillä on neljän hengen johtoryhmä, jonkun verran erilaisista taustoista. Yks on, hänen kansalaisuus ei oo suomi niin meillä oli kuitenkin kaikilla hyvin erilainen profiili. Eli sijoituttiin eri puolille karttaa ja siitä kun käytiin siinä läpi niin tultiin siihen tulokseen et se on varmasti vahvuus meille kyllä johtoryhmässä.

Mikko: Joo se on totta että monen yhtiön osalta se oli sellanen pysäyttävä hetki, kun siihen niin sanottuun karttaan elikkä juuri että mihinkä profiiliin johtoryhmäläiset sijoittuvat, kun sitä käytiin läpitemä niin siinä tuli aika paljon keskustelua kyllä. Joissakin johtoryhmissä oli aika samankaltasia ihmisiä hyvin paljon, siellä käytiin keskustelua että no nythän me kenties tarvitaankin jotain toisenlaisia henkilöitä tähän johtoryhmään mukaan, et ymmärrettiin se et mitä hyötyä siitä vois olla, jos ihmiset tarkasteliskin asioita vähän erilaisesta näkökulmasta. Heijän nää prioriteetit juuri olis vähän erilaisia että panostavat vähän erilaisiin asioihin. Sitten taas niissä johtoryhmissä missä oli just hyvää hajontaa, että oli eri kategorioihin kuuluvia ihmisiä niin sitten ajateltiin sitä juuri nimenomaan rikkautena et se on hyvä asia että tulee erilaisia näkökulmia niihin johtoryhmän keskusteluihin.

Matti: Kyllä. Ja sit tässä on se hyvä puoli kun nää profiilit luodaan ja ne käydään läpi niin sit opitaan paljon paremmin ymmärtämään näitä toisia ja heidän näitä draivereita ja motivaattoreita, ja sitten myös mahdollisesti näitä stressitekijöitä. Eli varmasti tämmöstä, vähentää konflikteja ja parantaa vuorovaikutusta kun se ymmärrys toisen henkilön ajatusmaailmasta kasvaa.

Mikko: Ja tuliko semmosta että nyt mä ymmärrän miks tuo aina jankkaa tuosta asiasta. (Miehet nauravat) Se varmaan haluaa tosta keskustella.

Matti: Niin varmaan jollekin hyvin saattaa tulla tämmönen, et voi hyvin kuvitella et sieltä tulee tämmösiä tiettyjä. Itsekin vaikka ollaan tunnettu tosi kauan, pääsääntöisesti nää meijän johtoryhmäläiset ja sitä luulee hyvin tuntevensa, niin kyllä sieltä vaan niitä uusia piirteitä sit tulee ja kun niihin perehtyy niin se on kyl mielenkiintonen kuvio.

Kirsi: Kyllä. Mehän ei, me aina katotaan omien silmälasien läpi maailmaa ja se erilaisuus on tosi mielenkiintosta. Me ei voida ikinä ihan tarkkaan kattoo maailmaa toisen ihmisen näkökulmasta, mut et mitä paremmin me tietenkin pystytään ymmärtää sitä erilaisuutta nii sitä paremmat edellytykset on yhteistyöllä. Toi työkaluhan antaa myös sitten niitä sanotuksia siihen, että mitä pitäs ehkä ottaa huomioon näitten erilaisten työntekijöiden kanssa työskennellessä.

Matti: Varmasti juuri näin ja tossa ittelle on tullut mieleen että kun tulee uusia henkilöitä, varsinkin johtotasolle niin kyllähän tämmösen DiSCin tekeminen jo siinä alkuvaiheessa varmasti helpottais sitä organisaation kommunikointia ja

vuorovaikutusta. Tiedettäis jo aika paljon nopeemmin että mikä se toinen henkilö on miehiään tai naisiaan.

Mikko: Oppis tuntemaan paremmin heti siitä alusta.

Matti: Kyllä.

(Välimusiikki)

Mikko: No nyt kun ollaan puhuttu tästä paljon tästä johtoryhmätyöskentelystä ja minkälaisista muutosta tää on siihen tuonut tai mitä uutta näkökulmaa, nii onko nyt jotain mitä siihen liittyen haluaisit nostaa vai oliko tuossa ne ajatukset mitä siihen johtoryhmätyöskentelyyn liittyen?

Matti: Varmaan ehkä sitä vois vielä korostaa et se on hyvä tietää mitkä ne toisten henkilöitten draiverit on, ja motivaattorit. Sitä vois vielä siinä korostaa. Myös se että on hirveen tärkeä et saada ne vahvuudet jokaisesta esiin ja tiedetään mikä on kenenkin vahvuusalue, ja toisaalta taas sitten se vähän et minkälaisista palautetta kukakin haluaa toivoo. Paljon semmosia työkaluja siihen vie- keskinäiseen viestintään ja kommunikointiin.

Mikko: Joo. No miten nyt kun tätä keskinäistä viestintää tuossa käytiin läpitem niin miten sä näät että avasko tää silmiä sun osalta sitten koko organisaation osalta? Teilläkin henkilöstön määrä on todella iso, et jos johtoryhmäänkin mahtu jo neljä hyvin erilaista ihmistä, niin kyllä niitä erilaisia ihmisiä on koko organisaatio täynnä. Miten sä näät tämän asian?

Matti: Kyllä, kyllä me tästä tän jälkeen myöskin tultiin siihen tulokseen et varmasti tullaan jatkaa näitä DiSCien tekoo meillä myöskin muualla organisaatiossa. Kyllä nään että siit varmasti on hyötyä sitten pitkällä aikavälillä.

Kirsi: Kyllä. Meillä jokaisella varmaan on omassa työssämme sellaset suosikkihommat ja sit on kaikilla varmaan, voisin kuvitella, on jotain semmosia hommia mitä ei niin mielellään ja innosta piukeena tee. Tässä sitten DiSCin avulla on mahdollista ymmärtää se, että joku ihan oikeesti tekee tosi mielellään sitä mikä mulle ei oo mieleinen juttu. Ja taas minä teen tosi mielellään jotain asiaa mikä jollekin toiselle saattaa tuntua hankalalta. Ihan vaikka tullaan tällaseen ekstroversio, introversioon. Joku on mielellään esillä, puhuu isossa porukassa, paljon sosiaalisissa tilanteissa. Ja joku toinen taas mielellään tekee yksin, analyytisesti, käyttää paljon aikaa asioitten tutkimiseen ja selvittämiseen. Se on jo semmonen ihan perusero, mikä vaikuttaa paljon työyhteisössä.

Matti: Kyllä varmasti juuri näin, ja sit se on tosi hyvä kun se on tavallaan paperilla se, me pystytään siinä käymään läpi, kun ne kaikki avoimesti käydään läpi niin siinä helpottuu sit se työnjakokin johtoryhmän kesken helposti, ja tietenkin muunkin organisaation kesken.

Mikko: Miten sä sitten kokisit että nää havainnot nyt, mitä DiSC-työpajan aikana ja sen jälkeen mitä ootte tehnyt, miten ne on vaikuttanut sun arkijohtamiseen?

Matti: Kyllähän se tietenkin helpottaa sitä sillä tavalla että tuntee paremmin ne henkilöt. On helpompi, ja tietää tavallaan miten asioita esittää ja se vuorovaikutus yleisellä tasolla on parantunut varmasti. Semmonen ymmärrys toisen persoonaa kohtaan varmasti kasvanut, ja tietenkin toi mikä jo aikasemmin tuli mainittua, että kun kaikilla on tiedossa ne toistensa vahvuudet, niin se helpottaa sitä työnjakoo monella tapaa. Ja sitä kuka ottaa minkäkin vastuualueen, niin se helpottaa sitä sen päätöksentekoa.

Mikko: Eli ihan vastuiden jakamiseenkin ihan jo helpotusta.

Matti: Niin kyllä, ja sitten varmaan semmonen tietynlainen luottamuksen kasvu ja lisääntyminen siinä kun tunnetaan ja näin, käydään avoimesti.

Mikko: Niin eli kyllä tästäkin, no tuo oli tärkeä pointti että luottamuksen kasvaminen. Kyllähän se, että mitä enemmän juuri tuota avointa keskustelua käydään, opitaan tuntemaan toisiamme, niin se luottamus myös kasvaa sitten.

Matti: Niin ja sitten jos ja kun tietenkin tulee välillä tämmöset, ei nyt kaikista asioista voi olla konsensusta aina olemassa ja jonkinlaisia konflikteja jossain kohtaa tulee, niin niihin ehkä osataan suhtautua paremmin ja riittää paremmin ymmärrystä siihen et miten niitä käsitellään. Ja sanotaan että jo ennalta hyvä tutustua niihin profiilien välisiin suhteisiin senkin takia, et jos, vaikkei tämmöstä konfliktia vielä ois, niin tavallaan tietää vähän sitten että jos semmonen syntyy niin kuinka siihen ois hyvä suhtautua ja...

Mikko: Niin osaa jo ennakkoon suhtautua tähän ja mieltää jo, et jos teilläkin oli hyvin erilaisia ihmisiä, että varmasti tuleekin niitä näkemyseroja mutta ymmärtää sen taustan sille, että miksi niitä näkemyseroja tulee. Siinähan tulee myös ennalta sillon mietittyä sitä, että miten niitten kanssa edetä. Ja miten lähtee työstää niitä erimielisyyksiä.

Kirsi: Kyllä. Joku sano heti suoraan mitä on mielessä ja toinen miettii pitkään että mites tän nyt sanottas, eikä välttämättä ees kysyessä sano. Mun mielest tuol on hyviä semmosia vinkkejä myös ihan siihen arkivuorovaikutukseen, et vaikkapa jos tämän kaltanen, tai tämän tyylinen henkilö on hiljaa niin älä pidä sitä myöntymisen

merkinä vaan jatka keskustelua ja kysele lisää ja niin edelleen. Siel on myös sellasia aika konkreettisia vinkkejä siihen, et miten vois erilaisten, nimenomaan itselle erilaisten henkilöitten kanssa parantaa sitä arjen vuorovaikutusta.

Matti: Joo kyllä, se oli tosi hyvä et siellä on tällasia konkreettisia malleja miten toimia. Se oli ehdottomasti hyvä puoli näissä palautteissa.

(Välimusiikki)

Kirsi: Miten sä Matti näät kun ootte tommonen karskeja miehiä siellä metalliteollisuuden alalla ja valmistavan teollisuuden firma ja puhutaan vuorovaikutuksesta. Miten sä ite aattelet että me ollaan tästä systeemisestä johtamisesta puhuttu nii mikä on se vuorovaikutuksen merkitys siellä arjessa?

Matti: Nii, jos lähtökohtasesti varmaan on näin että meidän alalla, sanotaan varsinkin vanhempi ikä voi olla hyvinkin suoraviivasta ja on totuttu siihen, että asioita johdetaan ja se riittää että tunnetaan järjestelmät ja sillai johdetaan. Kyllähän se, tai tää on yks hyvä työkalu siihen tietenkkin tää DiSCi, kun se kasvaa se ymmärrys toisista ihmisistä ja ihmisten välisistä suhteista ja täst vuorovaikutuksesta, niin kyllähän siellä huimia tuloksia sit saadaan kun päästään pureutumaan vähän pintaa syvemmälle siinä johtamisessa.

Mä itte oon kyllä nähnyt sen, että kun meillekin on tullut paljon toimihenkilöpuolelle nuorempia henkilöitä, jotka on, joilla on korkeakoulutausta ja ei oo kovin pitkä aika siitä kun on koulun penkillä istuttu, niin tavallaan se vaatimus myöskin sitä johtoo kohtaan kasvaa. Elikkä sitä informaatioo halutaan enemmän ja sitä vuorovaikutusta halutaan enemmän. Sen viestinnän kans pitää olla avoimempi ja nää on ehdottomasit hyviä asioita, koska kyllähän se tieto ei lisää tuskaa vaan se lisää varmasti sen organisaation onnistumisen mahdollisuuksia.

Kirsi: Erittäin hienoa että nostit tän osajapula-asian niin sanotusti vaikket suoraan sitä sanonutkaan, mut me aika paljon kuullaan siitä että tosi usealla alalla on osajapula tänä päivänä. Tosi harvoin nostetaan sitä johtamisen vuorovaikutusta ratkasuna tähän asiaan. Eli se, että silloin kun niitä hyviä osajajia onnistutaan rekryämään sinne yritykseen niin on tosi tärkeä että, erityisesti näitten nuorempien, uusien työelämään tulevien sukupolvien näkökulmasta et se vuorovaikutus on myöskin nykyaikaisella tasolla, ei pelkästään koneet ja laitteet.

Matti: Kyllä juuri näin. Me varmaan joskus parikyt vuotta sitten ei välttämättä, se keskijohtokaan ollut välttämättä niin, esimerkiks jostain vaikka strategiasta kiinnostunut tai tiennyt siitä, mutta kyllä nykyään aika usein saa kuulla sen kysymyksen että mihin me ollaan menossa. Tietenkin se on kaikkien etu että se strategia ja asiat on kaikkien tiedossa myöskin.

Mikko: Ja se on oikein viestitty sitten.

Matti: Niin kyllä tuo ihan sillai hyvä havainto tuo että sen perään kysytään, ja itse asiassa kyllä se on näissä meidän projektin myötä tehdyissä kyselyissäkin on korostunut monessa se, että työntekijät, niitä kiinnostaa että mikä se yrityksen tilanne on ja mihinkä ollaan menossa. Ei se oo vaan sellanen mikä on johdon asia, vaan ihan koko työyhteisön asia.

Mikko: Kyllä ja se on erinomainen juttu että näin on.

(Välimusiikki)

Mikko: Tohon vielä palaan, pakko sanoo toisesta yhtiöstä, käytiin tästä positiivisen palautteen antamisesta keskustelua, nii sieltä vähän kärjisti, metallifirma tämäkin yritys, niin sieltä johtaja vähän kärjisti että no eikö se oo positiivinen palaute kun ei tarttee mennä huutamaan.

Matti: Näin se varmaan joskus (-) [16:52].

Mikko: Ei tarvi mennä huutamaan ollenkaan, se taitaa olla vähän sitä semmosta vanhakantaisuutta.

Matti: Niin ehkä näin.

Mikko: Mutta mites sitten Matti näkisit, onko näistä havainnoista ja näistä mitä tässä nyt ollaan käyty läpите, ollut jotain hyötyä ihan sen yrityksen liiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta?

Matti: No varmaan semmonen konkreettinen asia ainakin on se, että tosiaan kun tossa aiemmin puhuttiin jo noista että tunnistetaan ne toisten vahvuusalueet. Ollaan ainakin meillä pystytty jakamaan sit näitä vastuualueita sen mukaan. Se on ainakin semmonen konkreettinen mikä varmasti hyödyttää yritystä. Tietenkin tää vuorovaikutuksen kasvu ja johtoryhmän parempi, dynaamisempi työskentely nii kyllähän se varmasti hyödyttää koko yritystä pitkällä aikavälillä, se on ihan selvä.

Mikko: Eli käytännössä kehitysprojektejakin vähän sen mukaan pystyy jakamaan sitten vetovastuuta?

Matti: Joo, kyllä, juuri näin. Jos jonkun vahvuusalue on tarkkuus ja tämmönen analyttisyys, niin hän ehkä voi sitten vastata tämmösistä monimutkaisista raportoinneista ja näin, joka sitten esimerkiks vaikka itselleni on se osa-alue, missä ois millään tavalla vahvimmillaan. Tää on juuri semmonen hyvä, konkreettinen esimerkki siitä miten tätä voi hyödyntää.

Mikko: Kyllä, ja sitten taas vaikka jotain asiakkuuksiin liittyvää jotain niin sinne taas sitten sen puolen ihmistä joka on ihmisistä kiinnostunut ja on luonnollista hänelle olla ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa ja käydä yrityksiin tutustumassa ja muuta. Varmasti sekin on semmonen mitä myös pystyy siellä (-) [18:09]

Matti: Niin, kyllä.

Mikko: Tosi paljon hyviä havaintoja. Mites Kirsi, tuleeko näihin liittyen vielä sulle lisäkysymyksiä Matille mieleen?

Kirsi: No ehkä voisin kysyä sitä, että nyt kun tää tämmönen erilaisuuden ymmärtäminen, sanottaminen ja vuorovaikutuksesta keskusteleminen on varmaan nousnut enemmän myös teijän sinne arkipuheeseen siellä johtoryhmätasolla, niin miten sä näkisit että se on vaikuttanut teijän johtoryhmäläisten toimintaan, valunut niin sanotusti sinne omaan esihenkilötyöhön sinne toimihenkilötasolle ja ihan sinne yksittäisten työntekijöiden tasolle. Miten näät et tällasilla asioilla on mahdollisuus sitä teidän, ihan teidän organisaatiokulttuuria kehittää?

Matti: Ihan varmasti pidemmällä aikavälillä asia on just näin. Kyllä sen vaikutus tulee näkymään koko organisaatiossa, niinku sanoin tossa niin meillä on tarkoitus tehdä näitä DiSCejä myös muille kun johtoryhmälle ja mä oon ihan varma että se tulee antaa tosi hyviä tuloksia myös siellä. Nyt tavallaan kun johtoryhmällä on varmasti siitä asiasta yhteinen näkemys että nää on erittäin hyödyllisiä niin varmasti näkyy sit sinne työntekijäpuolelle. Kyllä varmasti monella tapaa se näkyy siinä organisaatiossa.

Mikko: Niin eli tuossakin kun taas tulee semmonen pysähtyminen ja ajatellaan sitä että minkälainen itse olet vuorovaikuttajana, niin kyllähän siinä väkisinkin pohtii sitä että miten siinä voisi kehittyä, millaisessa vuorovaikutuksessa muihin olla, myös niihin alaisiin ja niihin lähimpiin työkollegoihin, niin kyllähän se varmasti väkisinkin siellä arjessakin sitten alkaa näkymään, myös työntekijöiden suuntaan.

Matti: Kyllä, näin juuri. Ja sitten tos oon itte miettinyt ihan sitäkin kun tästä aika ajoin täytyy organisaatiomuutoksia tehdä, niin tavallaan tää on ehkä yks semmonen hyvä työkalu siihenkin, että kun on tavallaan tieto olemassa näistä organisaatiossa toimivista henkilöistä, niin sitäkin voi ehkä käyttää sit myöskin siinä kun niitä organisaatiomuutoksia tehdään ja katsotaan ketkä on hyviä, tai et ketkä sopii mihinkin tehtäviin. Senkin takia tästä on kyl hyvä olla tämmöstä dataa olemassa.

Mikko: Kyllä tuokin oli tosi hyvä pointti. Mites sitten jos lähdetään vähän vetämään yhteen tätä matkaa mitä tässä ollaan kuljettu. Sanoitkin tossa alussa jo et sulla on systeemiajattelua oot aiemminkin siihen tutustunut, ja nyt ollaan tää projekti tässä

toteutettu ja vähän tätä systeemistä johtamistapaa tässä viety eteenpäin, niin miten sä vetäisit yhteen että mitä sun mielestä systeeminen johtaminen tarkoittaa?

Matti: Niin, kyllä se mun näkemys siitä on se et se on nimenomaan semmosta sen organisaation ja (prosessien) [20:24] syvempää ymmärrystä, ja se että ymmärretään yksilöitä ja niiden eroavaisuuksia ja miten ne vaikuttaa siihen kokonaisuuteen. Se, että miten näitä yksilöitä pystytään johtamaan eri tavalla, et miten se sitten vaikuttaa isossa kuvassa koko sen yrityksen menestykseen. Siellä voidaan hyvin pienillä asioilla saada aika isoja lopputuloksia.

Mikko: Kirsi, sanoit metallimiehistä puhuit nii eikö nyt tässä juuri yksi metallimies tai metallitoimialan yritystä johtava henkilö korostanut ihmisiä siellä työyhteisössä?

Kirsi: Kyllä, näin selkeästi kuulu sieltä et ihminen on kuitenkin siellä ytimessä. Toisaalta sitten se potentiaali mikä hukataan, jos sitä hyvää vuorovaikutusta ei harjoteta arjessa niin sehän on valtava. Eli mä en oikein keksi syitä sille et minkä takia johto ei nimenomaan houkuttelis sitä ihmistä tekemään parhaansa ja tuomaan sen oman itsensä sinne ja kasvattamaan itsetuntemusta ja luottamusta, semmosta positiivista tekemistä kulttuurissa. Sellasessa kulttuurissahan yleensä ihmiset haluaa sitten antaa itestään enemmän sille yritykselle ja on valmiita tekemään asioita sen yrityksen menestyksen eteen myös.

Matti: Joo ehdottomasti näin, kyllähän se on kaikkien etu.

Mikko: Kyllä ja kyllä yritys väkisinkin hyötyy siitä, jos on motivoituneita työntekijöitä yritys pullollaan jotka haluaa antaa omat panoksensa yrityksensä kehittämiseen, niin kyllä varmasti yritysikin siitä hyötyy, ihan euromääräisestikin.

Matti: Joo varmasti se on sitten loppujen lopuks siellä viimeisen viivan alle myöskin mitattavissa, se on ihan totta sekin.

Kirsi: Kyllä. Ja saattaa olla johtajallakin mukavampi mennä töihin.

Matti: Onhan se varmasti niin, kyllä, kyllä. (Kirsi nauraa) On se fiilis korkeempi.

Mikko: Jep, eipä siinä mitään. Me lyödään purkkiin tältä osin podcast ja alkaa projektikin olla jo loppumatkassa, niin erittäin paljon kiitoksia sinulle Matti että olet ollut ja yrityksenne on ollut mukana tässä meidän projektissa. Kiitoksia tästä podcastista myös.

Matti: Oikein paljon kiitoksia Kirsi ja Mikko, ollut tosi kivaa tehdä yhteistyötä ja toivottavasti jatkuu jossain (-) [22:16] sitten myös.

Kirsi: Kiitos Matti, varmasti jatketaan vielä projektin ulkopuolellakin.

(Loppumusiikki, viimeisen puheen taustalla)

Mikko: Kuuntelit Systeminen johtaminen -podcastia. Se on tuotettu Jyväskylän ammattikorkeakoulun Systeminen johtaminen teollisuudessa -projektissa, joka on saanut rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta. Tutustu projektiin verkkosivulta jamk.fi/systeminenjohtaminen.

(musiikki hiipuu pois)