

Johtaminen on elämänmittainen matka olennaista etsiessä

Etevä etäjohtaminen -podcastit

liittyvät **Virtual Leaders** - Virtuaalijohtamisella tuottavuutta ja työhyvinvointia -projektiin, jota Jamk hallinnoi ja joka toimii Keski-Suomessa 1.9.2020 – 31.8.2023. www.jamk.fi/virtualleaders

Rahoittaja: Keski-Suomen ELY-keskus, Suomen rakennerahasto-ohjelma, Euroopan sosiaalirahasto, Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020.

Mukana tässä podcastissa

Esittäjä 2 (1) Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Hilikka Heikkilä

Esittäjä 3 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Mirva Leppälä

Esittäjä 4 Asko Käsälä, liiketoimintajohtaja, valmentaja ja sijoittaja

Litterointi

[Musiikkia]

[Podcast-esittely]

Pitäisikö johtamisen muuttua etänä tai hybridinä johtaessa? Hyödynnätkö tehokkaasti digityökaluja? Sujuuko työt ja miten löytää yhteisöllisyys ja työnilo? Pohdintoja johtamisesta nyt ja tulevaisuudessa.

Tallenne

Puhuja 1

No niin mirva.

Puhuja 3

Viimeistä tämän virtual leaders etäjohtaminen projektin podcastia ollaan tänään tekemässä.

Puhuja 2

No kyllä ja tässä vähän ehkä haikeat fiilikset on, vaikka kyllähän se niin varmaan on, että kyllä me jatketaan tätä.

Puhuja 3

Kyllä me jatketaan tavalla tai toisella. Tätä on niin hienoa, niin kun olla tämän johtamisen asioiden parissa ja pysähtyä tähän meidän podcast kuplaan aina hetkeksi miettimään asioita.

Puhuja 2

I tää on kyllä todellakin kupla on pysähtyä ajattelemaan myös samalla ja sitten. Sen jälkeen kun pysähtyy keskustelemaan ja ajattelemaan, niin se yleensä kantaa sitten tuonne työhön kyllä enemmän tai vähemmän.

Puhuja 3

Eikö se ole niin, että kyllä sitä pysähtymistä tarvittaisi? Itse kullekin oli johtaja tai missä tahansa työssä niin välillä pysähtyisi miettimään, että mitä tässä oikein tehdään.

Puhuja 2

Ja miksi ja mihin suuntaan?

Puhuja 3

Totta kyllä, mutta eikö meillä ole tänään ihan huikea vieras?

Puhuja 2

Meillä on aivan huikea vieras ja me on odotettu mistä asti pitkään kuukausia kuukausia kyllä kyllä. Eli hienoa, että me saatiin järjestymään tämä ja ja mukava toivottaa tervetulleeksi meidän vieras. Tervetuloa asko.

Puhuja 4

Kiitoksia kovasti. Todella mukava tulla teidän podcast kuplaan ne vieraaksi ja kiitos kutsusta.

Puhuja 3

Kerrotko asko. Käsälä eikö vain kerro että mikä sun taustasi on ja miten? Miten arvelet että oot päätynyt tähän meidän vieraaksi.

Puhuja 4

No tausta tausta on se, että mä oon tehnyt johtamistyötä sitä semmoista johtamistyö uunia niin toistakymmentä vuotta kolmattakymmentä vuotta kaksikymmentäviisi vuotta erilaisissa rooleissa ja. Ja tota niin aivan viimeiset 4 vuotta olin oli 4 varatoimitusjohtajana ja varmaan se syy miksi tänne sitten sain kutsun oli se että tammi julkaisi kirjan jossa. Kerroin vähän ajatuksiani johtamisesta ja siitä, miten itse olen johtanut ja mitä olen. Miten olen luonut sen oman tietynlaisen johtamis filosofia ja sen pohjalta myös sitten kouluttanut ja valmentanut uusia johtajia. Ehkäpä siinä oli se syy kutsu.

Puhuja 2

Kyllä näin näin se oli ja mekin. Kirjaa on luettu ja siitä kovasti vaikutettu johtajasta mestariksi. Haluaisitko vähän avata sitä filosofiaa?

Puhuja 4

Ajattelua siinä joo mä tota niin niin tosiaan lähdin miettimään tai oon miettinyt sitä tosi pitkään. Tietysti työtä tehdessäni johtamistyötä tehdessäni, että mikä siinä johtamistyössä on olennaista. Eli kaikki oikeastaan alkoi siitä, kun mä tapasin vuonna 2001 professorin joka joka oikeastaan niinku vinks otti mun ajattelua aika pahasti kun hän sanoi, että ei, että ei, ei hän opeta teille mikä on niin kun. Uutta vanhaa opettaa teille sitä, mikä on olennaista. Ja mä ajattelin, no. Niin olipas kivasti sanottu ja kun hän oli vielä sitten sitten hyvin kokenut. Joka ei puhunut pelkät pelkkää kirjaviisautta vaan kertoi kertoi niin kun kokemuksen kautta yhdistyneenä. Kirja viisauteen. Niin se oli. Se oli kyllä

hyvin vaikuttava ja ja ja ja siitä lähti lähti niin kun. Mun kiinnostus siihen, että mikä johtamisessa on olennaista. Ja nyt kun sitten lueskelin näitä erilaisia johtamis kirjoja niin aina tuli tuli vähän semmoinen fiilis, että niissä yritetään kertoa jokin oikotie hyvää johtamiseen. Ja mä en koskaan vakuuttunut siitä. Mun mielestä monet näistä kirjailijoista ei ollut itse johtaneet. Ne ei ollut tehnyt sitä johtamistyötä, konkreettista työtä ja se kyllä paljastui. Ei tarvinnut montaa sivua lukea, kun totesin, että aha selvä tällainen kaveri, seuraava kirja ja näin näin näin niin kun joten. Niin jotenkin jotenkin koin että että että että ei niinku semmoista omaa. Omaan ajatteluun ja omaan omaan tilanteeseen sopivaan niinku juttua oikein löydy, että mikä tässä nyt on olennaista ja sitten mä lähdin hakemaan niin kun vastauksia vähän muualta kun ei sitä johtamis kirjoista löytynyt ja me hain niitä niinku koko ajan tavallaan välillä aktiivisemmin, välillä vähän ei niin aktiivisesti ja. Meni sitten katsomaan niinku taiteilijoita ja kirjailijoita runoilijoita. Miten he löytää niinku omassa työssään käsityöläisiä? Miten he löytää omassa työssään niin kun olennaisen. Ja totesin sitten, että eihän se olekaan kovin yksinkertainen asia ja tästä tästä matkasta ja näistä näistä asioista tässä kirjassa niin sitten kirjoitan että ja ja ja ehkä semmoinen kirkastuminen mikä tuo sama tuo sama professori professori silloin aikanaan vuonna 2000 new yorkissa. Minulle toi oli se, että oppiminen on ainoa pysyvä kilpailuetu. Ja ja se on ollut semmoinen myös hyvin kirkas ajatus, joka minulla on ollut koko ajan niin kun että mikään liiketoiminta mikään palvelu mikään tuote ei muodosta pysyvää kilpailuetua. Jos jos saisiko sellaisen varaan, rakennat elämäsi huonosti käy, mutta jos rakennat elämäsi sen varaan, että oppiminen on ainoa pysyvä kilpailuetu, eli opit koko ajan ja kehitetty ja jatka niinku jatkuvasti, niin se on se tapa tapa mennä eteenpäin ja se oli toinen semmoinen niinku kirkas häiriöt olennaisten asioiden kautta ja koko ajan oppia niin siitä siitä alkoi niinku muotoutua se ja ja tän ympä. Ja sitten on. On hirveän paljon niinku miettinyt ja tutkinut asioita. Ja ja ja ja ja samalla tietysti tehnyt sitä johtavista työtä ja kokeillut niitä käytännössä, että. Että toimiiko ne asiat oikeasti? Että tässä on kuitenkin kuitenkin niin, kun tavallaan se se semmoinen niin kun. Kun tää on ihmisten kanssa toimimista johtaminen se on. Se on tietyllä tavalla hyvin yksinkertaista, mutta samalla hyvin monimutkaista, että tässä ei tässä tehdään niin kuin ihmisten kanssa työt. Ja silloin sä voit oppia niinku periaatteessa johtamista ihan mistä tahansa. Mä katselen kuinka vaimoni hoitaa lapsia, niin mä oon oppinut sieltä vapauttavasta kuinka hän käsittelee niitä lapsia, kuinka hän saa semmoisen itkupotkuraivari tota niin aamulla pikkulapsen niin unohtamaan sen koko itkupotkuraivari ja kohta pukee itse itse itse vaatteita todella hienosti päällensä ja ja ja lähtee innosta puhkuen puhkuen tota niin vaimoni mukana ulos. Eikä hän hän hän hän hän ihan muutamalla muutamalla muutamalla niinku olennaisella asialla sen tekee ja ja niinku tällä tällä tavalla on on pyrkinyt oppimaan, ei pelkästään niinku mistään johtamis kirjoista, vaan vaan elämästä yleensä ja ja ja sitten myös muiden ammattien kautta ja muiden niinku asioiden kautta ja ja koittaa niistä aina niinku verrata, että että tämä ihminen tekee tuon asian noin mitä tää tarkoittaa jo että mitä tää tarkoittaisi mun työssä? Jos mä käyttäisin tuollaista tai jos mulla olisi tuommoinen taito ja ja näitä asioita pohdin tuossa kirjassakin ja. Ja tätä tätä tätä kaikkea että että että että. Että sitä sitten kun ajattelee ajattelee sitä että että että niinku johtaminen on kuitenkin lähtökohtaisesti ajattelu sulla pitää olla niinku hyvä ajattelu. Mä mä uskon siihen sun pitää niin kun ajatella hyvin ja ja ja ja tota niin niin sun pitää niinku tunnistaa se oma ajattelu että sun pitää oppia tunnistamaan miten se ajattelet mitkä on niitä sun ajattelumalleja ne on ne on vähän niinku käsityöläisen työkaluja. Ne ajattelumallit. Ja niitten niitten kautta on niin kun helppo tehokas ne ne ajattelumallit mitä mitä mä käytin eniten. Niin ne oli hyvin, hyvin yksinkertaisia. Sitten joihin mä aina palasin. Mä aina niinku mietin sitä, että yks yks niistä oli tämmöinen kun asiakas ensin. Eli kovin moni yritys sanoi, että he on asiakas suunta utuneita. Tai mä en itse asiassa tiedä yhtäkään joka ei sanoisi. Mutta mä tiedän lähes kaikki, kaikki kaikki yritykset, jotka jotka ei kuitenkaan ne ei toteuta sitä. Ne kääntyy sisäänpäin. Ruvetaan puhumaan siitä, että onko vielä täällä kiva olla. No sitten mä kysyin heti, että missä on asiakas ai niin joo. Tai niinku niinku se asiakas se unohdetaan. Mitä isompi yritys niin sen helpommin

sen asiakas muuttaa. Eli tää tää asiakas ajattelumalli että asiakas ensin ihan joka paikassa koko ajan. Ihan kun.

Puhuja 2

Johtajan tehtävä esimerkiksi voisi olla just puhua siitä ja. Tavallaan niinku ihmetellä sitä sitten aina sopivissa määrin ääneen, että me, että työntekijät ja me kaikki tai kaikki organisaatiossa muistaisi mikä on. Se olennaisin, eikö totta?

Puhuja 4

Kyllä ja ja ja tuo tuo, että jos mä lähden kuitenkin kuitenkin lähdin ja lähden ja lähdin aina siitä että että se raha tulee asiakkaalta. Että jos me unohdetaan se asiakas. Ja ja ja ja tavallaan mä kirkas tin sitä vielä sillä tavalla, että että niinku sanomalla sanomalla sitä, että tässä maailmassa arvoa luo vain asiakas. Ei sitä luo yritys. Yritys auttaa sitä asiakasta luomaan arvoa. Eli mä sanoin kaiken, että emme luo arvoa tähän maailmaan ja se asiakas meidän asiakas ei käy joka siitä meidän palvelusta tai tuotteesta maksaa. Jos hän ei sitä käytä, niin me tehdään hukkaa tähän maailmaan. Älkää tehkö sellaista.

Puhuja 2

Eli olennaisen kirkastamista. Olipa se sitten varmaan sekin tietysti aina. Hieman vaihtuu toisaalta tietysti riippuen missä kontekstissa ollaan ja. Mikä on pöydällä? Ja sä asko. Näkisit, että just sanoit tuossa hyvin ja niinku kirjassakin toit esiin sitä että että hyvä johtaminen edellyttää nimenomaan hyvää ajattelua ja ja kerroit tavallaan siitä, että sehän tarkoittaisi, että täytyy tietyllä tapaa tarkkailla itseään ja omia ajatuksia ja tietynlaisia tietoisuustaitoja. Kehittää niin. Miten ihmeessä siinä kiireessä arjessa? Sen muistaa tehdä, miten sen voisi muistaa tehdä vinkkejä siihen.

Puhuja 4

Muista että. Tämmöisen yksinkertaisen asian, että kyetäkseen johtamaan muita täytyy ensin oppia johtamaan itseään. Ja ja sitä niinku itsensä johtamista, niin jotta voit johtaa itseäsi niin sun täytyy ikään kuin tuntea itsesi. Ja opetella tuntemaan itsesi omat omat niin kun. Tavallaan hyvät ja huonot puolet ja oma identiteettisi, että minkälainen sun identiteetti moni ihminen jos jos kysyy että millä kuvaa vähän identiteettiä niin saa niinku joukon kysymysmerkkejä tai kerro omat henkilökohtaiset arvosi. Niin, jos tällaiset asiat eivät ole kirkkaina itselle, jos niitä ei ole koskaan joutunut mie. Kotimaa niin on vaikea sitten niin kun tavallaan niinku jos jos ei tunne itseensä että mitkä mitkä on sun arvot millä asenteella niinku lähdet asioihin minkälaisella asenteella haluat lähteä asioihin ja ja myös se että että että mikä sulle on elämässä tärkeintä. Että mulla oli hirveän tärkeätä niin kun tämmöinen elämäntapa paino. Koska se se se se se auttoi mua sitten taas niin kun määrittämään kun mä niinku tuossa kirjassakin kirjoitan niin puhun tällaisesta niinku käsityöläisen niinku erinomaisuuden tavoittelusta joka on kaikessa niinku mun mielestä tosi hyvä asia. Mutta silloin se vaatii tuekseen sen, että sulla on niin kun siellä pohjalla semmoinen elämän tasapainon tavoittelu. Muuten siitä tulee täydellisyyden tavoittelua, joka on tosi huono asia. Ja sitten etenkin jos ei ole niitä olennaisia asioita, joita tehdään hyvin. Niin silloin silloin mennään toki nopeasti solmuun rajoitutaan, väsytetään, tehdään, joudutaan tämmöiseen kiireen kierteeseen. Ei ole aikaa ajatella, ollaan oravanpyörässä ja tän tän niinku välttämiseksi niin se, että tuntee itsensä osaa asettaa itsenne omat rajansa. Mutta siitä huolimatta uskaltaa niitten omien rajojen puitteissa hakea sellaista hyvää erinomaista suoritusta ja kehittää itseänsä. Ja sitten pitää tää tasapain. Ei se ole helppo en väitä ollenkaan, mutta mutta jos sen tiedostaa ja hakee niin sitä kautta löytyy sitten se että pystyy kehittämään koko ajan itseänsä. Ja sillä vauhdilla kun kulloiseenkin, niin kun elämäntilanteeseen on

mahdollista. Eli aina on aina on niin kun mahdollista tehdä uusia asioita, mutta aina elämäntilanteet ei mahdollista sitä, että sitä tehdään niinku samalla intensiteetti tai tai tai voima. Mutta tällä tällä tavalla sieltä niinku muistamalla tämän että tää on täällä pohjalla niin sitten sitten se että että ja myös se että tavallaan niinku hakee sitä että mä inhoan inhoan tuota kiirettä ja tämmöistä niinku nopeus ihannointia. Musta nopeutta ei kannata tavoitella. Niinku työssä eikä ei ei näin vaan kannattaa tavoitella oikea aikaista oikeiden asioiden tekemistä. Koska se oikea aikaisuus. Näyttää nopeasti. Tehdään oikeita asioita oikeaan aikaan, niin siitä syntyy se vaikutelma katsojalle kuulijalle, että että vau onpas onpas nopeata. Tapahtuu. X. Ja se tehdään täysin kiireettömästi, kun se tehdään oikea aikaisesti. Elää kiirettä, koska tiedetään mitä tehdään. Tehdään niitä oikeita asioita. Tän tän tää on helppo niinku havaita kun menee katsomaan jotain urheilukilpailuja jossa on niinku nopeita suorituksia niin niissäkin heti jos lähtee nopeuttamaan ikään kuin suoritusta ja sama pätee johtamiseen tai liiketoimintaan tai moneen muuhun asiaan jos lähtee tietoisesti nopeuttamaan, yrittämään, tehdä nopeammin, se johtaa huonoon lopputulokseen johtaa hätäily yn pyritään etsimään oikoteitä. Ja ja ja sitten myös niin kun isommassa kuvassa niin tämmöinen. Hätäily tavallaan niinku sitähän tapahtuu myös niin kun vähän pidemmässä aikajänteessä elikkä mulle kaikki heti ajattelu. Niin siinä ihmiset pyrkii hakemaan oikoteitä. Vaikkapa johtajana kehittymiseen. Ja niitä ei ole olemassa. Johtajaksi kasvetaan ei ei ei ei ei ei ei ei. Sinusta voi tulla niin kun. Tavallaan niinku tai sanotaan niin että voi moni kysyy multa, että eikö nuori voi olla hyvä jo. Mä sanon, että voi olla hyvä johtaja, mutta sitten kun hän on hyvä, niin mitä hän tekee sen jälkeen? Eli mun mielestä ei kannata ajaa. Se hyvä sana on vähän huono sana. Se on ikään kuin pysähtynyt sana. Ja mun mielestä elämä ei ole niinku pysähtynyttä. Elikkä jos kysytään, että onko meidän liiketoiminta nyt hyvällä tasolla, niin aina kun vastaan että ei. Koska ei liiketoiminta koskaan ole millään tasolla, ei elämäkään ole koskaan millään tasolla. Se on aina menossa joko ylös tai alaspäin. Ja sinun päätökset mihin suuntaan se menee ja tavallaan niinku se ajattelussaan ja miten sitä niinku sanoittaa näitä asioita niin sekin jo paljon ratkaisee sen että mitä tapahtuu. Ja nyt niin tämänkin takia niinku tää ajattelu että miten sä ajattelet minkä? Miten sä ajattelet tästä firman tärkeätä koska se siitä seuraa sitten tekemistä. Ja ja ja tosiaan nää tää johtaminen on tällaista niin kun tietyllä tavalla kuulostaa niinku että pieniä asioita se asko tuossa nyt taas takertuu, mutta nää pienet asiat ne on erittäin tärkeitä, koska niistä niin kun yleensä yleensä mä en ole kiinnostunut suurista asioista, me on kiinnostuneita pienistä asioista miten sä ajattelet, mitä sä minkälaisella niin kun ajattelulla sä teet työtäsi jos se ajattelu on oikein niin mä voin luottaa siihen. Sä teet todella loistavasti ja anna mennä vaan teen ne kaikki virheet mitä tulee varmaan ja muuta mutta että. Kyllä se menee. Mutta jos on ajattelun se niinku peruslähtökohta on on on on sellainen, että että mä näen siinä siinä puutteita niin silloin silloin silloin silloin mä kyllä lähdän kysymään, että mistä sinun ajattelusi on tuollainen tullut? Koska yleensä yleensä ihmiset niin kun taustansa kautta aina sitten ja kokemusta siellä kautta niinku muodostaa sen oman ajattelun. Ja ja nyt siellä se ajattelu ei ole koskaan. Se ei ole niinku väärää tai muuta, mutta se on vaan niinku taustalla kautta muotoutunut ja ja nyt kun se muotoutuu jonkun taustan kautta, niin sen sijaan että lähtisi niin kun kritisoiamaan sitä lopputulosta elikkä sitä ajatusta niin pitäisi yrittää auttaa sitä ihmistä ymmärtämään, että mistä hänelle on tullut tämmöinen johtopäätös, että nyt ajatellaan näin ja nyt jos hän itse pystyy oivaltamaan sen, että ahaa. No niinpä. Tietysti tuonhan voisi nähdä aivan toiselta toiselta tuolla niin kantilta ja tämän tämänkin takia, niin tämmöinen kuin näkökulman vaihtamisen taito, niin on mun mielestä äärimmäisen tärkeä johtamistaito. Että pystyt pystyt katsomaan asioita monesta eri näkökulmasta ja siinä taas niinku johtajalla semmoinen niinku laaja elämäkokemus ja laaja oli se melkein miltä alalta ja mistä tahansa niin kaikki tällainen niinku auttaa. Koska se auttaa sua niinku hahmottamaan niin täähän toi ihminen katsoo niinku tuolta näkökulmasta noista taustoista OK sitten se miettii niin kun noin joo aika mielenkiintoista ja se voi olla aivan niinku super hieno ajatus tai sitten se voi olla semmoinen joka jossa sä tiedät että että jos se menee niinku tota polkua pitkin vielä niinku hetken hetken matkaa

niin se johtaa johtaa sitten. Jonkinlaiseen umpikujaan ja ethän se sellaista haluat toiselle ihmiselle. Jos sä pystyt sitä niin kun auttamaan että että se niin kun pystyy tekemään omaa työtänsä esimerkiksi työtä tai mitä työtä tekee nyt sitten niin paremmin. Mutta, mutta, mutta tällaista valmentamista kuuntelua. Ja ja pohtimista. Tää johtamista on ainakin omalla kohdallani on ollut.

Puhuja 3

Mulle kuulosti nyt siltä, että pitäisi olla semmoinen utelias erilaisille näkökulmille niinku ja avata tai erilaisille töille, että se ei ole välttämättä se sama työtä tekevä johtaja, jota sun pitäisi seurata vai just niinku viittasit niihin käsityölä isiin, että voisi vähän niinku laajentaa tätä uteliaisuutta.

Puhuja 4

Kyllä kyllä ja sen takia mä sanoin että alkää lukeko johtaja johtamis kirja vaan lukekaa kaunokirjallisuutta. Lukekaa niin kun niin kun ja tutustukaa erilaista työtä tekevien ihmisten työhön. Ja mä tykkään erityisesti lukea kirjoja, joissa kuvataan niinku jonkun työn tekemistä. Oli se sitten ihan käsityötä tai. Tai säveltämistä tai musiikin johtamista tai runoja. Tai niin niin, niin se on. Ne antaa ne antaa hirveän paljon enemmän siihen niinku tavallaan, koska se mun oma työ on sitten se aika tuttua ja jos siihen haluaa tuoda jotain uutta niin se yleensä löytyy sitten tällä tällä tavalla tai. Jotain muuta kautta, kun jonkun johtamis kirjan. Kautta ja sepä tekemään. En halunnut sitten kirjoittaa tällaista resepti kirjaa. Että tee nämä 3 asiaa niin hyvä tulee. Mä en usko sellaisiin oli koteihin että tää on tää johtaminen on kun käsityöläisen niinku elämänmittainen matka että sun täytyy koko ajan harjoitella. Sun täytyy koko ajan ne oppia kehittyä kehittää itseäsi. Toki muistaa se elämän tasapainoa niin omat niinku resurssit kun kunakin hetkenä. Mutta jaksaa jaksaa jaksaa tavallaan silloin uteliaan sen teella niin hakea niitä uusia asioita ja ja toisaalta sitten koko ajan miettiä sitä, että että että mikä on olennaista, koska kaikki se uusi mitä konsultit ja muut muut sulle tuputtaa niin ei ollenkaan ole edes uutta eikä eikä ainakaan ole näistä. Että itselle pitää aina ajatella ja ja ja ja niin kun ei yrittää etsiä oikoteitä vaan halua ottaa siihen, että tällainen pitkäjänteinen kehittäminen johtaa kuitenkin parhaaseen lopputulos.

Puhuja 2

Moni näkökulma isuus on kyllä hyvä jos ajatellaan sitä. Johtamistyötä niin sitä näkökulmaan saa nimenomaan sieltä työntekijöiltä. Sieltä oppii sitä ajattelua myös.

Puhuja 4

Kieltä oppii ja asiakkailta oppii niin asiakkaita ei pidä koskaan unohtaa. Eli eli mä lähden aina se se on semmoinen niinku tietyllä tavalla myös niin kun puhutaan työssä jaksamisesta ja ja tällaisesta motivaatiosta ja työn ilosta niin mä oon aina hakenut niitä asiakkaita. Eli eli tavallaan se, että se on niin hienoa. Hienoa kuitenkin loppupeleissä se, että kun näkee, että asiakas käyttää sitä tuotetta tai palvelua. Ja on tyytyväinen. Niin sehän on se mitä varten siellä ollaan töissä. Kyllä niin niin tavallaan niinku sieltä sieltä haetaan se elikkä elikkä se loppuasiakas niin kun oikeasti. Niin kun luo sen arvon itselleen ja kun hän saa sen arvon itselleen, niin silloin myös siellä yrityksellä on oikeus ottaa siitä arvosta osa itselleen. Elikkä laittaa sille palvelulle tai tuotteelle hinta. Eikö vaan? Ja silloin silloin silloin niin kun tota niin se on niinku helppo selittää myös ihmisille, että miksi me perimme rahaa tästä tuotteesta tai palvelusta. Koska se ihminen, jolle me sen myymme, niin kykenee tekemään siellä itsellensä arvoa ja silloin me otamme vain osa sitä arvoista itselleen. Mutta nää on tällaisia tällaisia niin kun tavallaan niinku tapoja ajatella jotka jotka jotka saada saattaa taas kuulostaa sieltä vähän niinku että no joo olen ne on hirvittävän tärkeitä just tällaisia niinku pieniä. Pieniä pieniä asioita, joilla on iso vaikutus. Ja ja kyllä toi että oppiminen on ainoa pysyvä kilpailuita niin niin niin se

että mä uskon sen, että jokainen ihminen lähtökohtaisesti haluaa oppia ja kehittyä. Kyllä musta oli niinku aivan aivan fantastista nähdä se, että kun me haluttiin niinku tuolla elisassa, että kaikki ihmiset saavat oppia ja kehittyä, me haluttiin yritys jossa opitaan ja kehitytään. Jokainen meistä oppii ja kehittyy ja kehittää omaa työtänsä. Niin kyllä siellä niin kun ihmisten silmät kirkastuu kun he kuulivat tämän että. Että, että että haluan, että sinä kehityt, haluan, että sinä opit. Kyllä se oli semmoinen semmoinen niin kun voisi sanoa niinku mahtava voima. Että kun lähdetään yksi oppimaan ja kehittymään ja ja ja ja oikeasti ollaan sillä polulla.

Puhuja 3

Sehän ei välttämättä tarvitse olla sitä, että kaikki laitetaan jollekin kurssille vaan. Sitä opitaan ja kehitetään tässä jokapäiväisessä työssä.

Puhuja 4

Kyllä se näin on. Näin on, elikkä ihan niinku käsityöläiset yleensä niin tekemällä käsitöitä elikkä tekemällä sitä omaa työtä ja sitten se että saa siinä niin kun niin kun tavallaan kehittää sitä omaa työtänsä saada mahdollisuuden kokeilla. Ja katsojat voitaisiin tehdä vähän paremmin me toisella tavalla. No ei teillä noin sitä tehdä. No tehkö näin, eli tavallaan syntyy mahdollisuus siihen, että voi oppia ja tehdä niitä virheitä, koska niistä oppii. Ja sitten sitten se sitten niin. Kun että että on on sitä omaa tilaa ja omaa mahdollisuutta ja on sitä luottamusta, että sinä osaat. Anna mennä vaan.

Puhuja 2

Samalla lailla kun. Tosiaan aita juoksija tai. Seppä ei opi sitä työtä lukemalla. Toki sieltä saa niin kun heijastuspintaa. Se on varmasti tärkeää. Tai ja keskustelut on tärkeä. Mutta mikään ei korvaa sitä itse työssä tehdä auttamista.

Puhuja 4

Ei kyllä se on se on se on vaan näin ja ja sieltä tulee se tulee se se tota niin niin joskus joskus kuvannut että se. On niin kun. Mun täytyy olla pää ja se on ajatuksia ja mielellään hyviä ajatuksia, mutta sitten niiden ajatusten täytyy sisältää myös se käsillä tekeminen. Elikkä ymmärrys siitä mitä tää tarkoittaa käytännössä, koska sellaiset. Mallit tai ajattelumallit tai tavat ajatella niin jotka joihin ei liity niinku konkretia tai joihin et pysty liittämään konkretiaa useimmiten. Niin niin sitten. Ne ne on vähän arvottomia, niin niitä kutsutaan. Sitä kutsutaan powerpoint johtamiseksi sellaista ja tota niin sitten sitten taas se, että kun tiede tietää sen, että miten miten, miten, miten jokin asia käytännössä, miten se voidaan tehdä ja vielä ymmärtää, että että tavallaan miten tää vaikuttaa sille asiakkaalle. Onko tällä merkitystä nyt? Jos menen tuonne tuota niin asiakkaan luokse katsomaan tätä mitä sinä teet? Niin tämä muutos, jota nyt olet tässä tekemässä, kun minä menen tuonne kävellen, tulee asiakkaan luokse katsomaan, niin näenkö minä sen muutoksen siihen. Jos en näe. Niin onkohan se nyt ihan välttämätön? Eli eli tavallaan niinku yrittää saada kaikki niinku sieltä ajattelusta. Mitä se vaikuttaa asiakkaalle? Parantaako se asiakkaan mahdollisuutta tehdä itselleen sitä arvoa? Ja mitä, mitä mitä paremmin pystyt ajattelemaan sinne asiakkaan arvoon saakka sen oman tekemisesi sen parempaa. Ja sitten siinä on vielä se, että että tavallaan niinku pää, jossa syntyy ajatus kädet, jotka niinku viittaa siihen konkreettiseen tekemiseen. Mutta kyllä sitten pitää olla myös sydän mukana. Eli me toimitaan kuitenkin johtamisessa ihmisten kanssa ja. Pitää pitää ymmärtää ymmärtää niin kuin ihmistä ja saada kontakti siihen toiseen ihmiseen ja saada se toinen toinen ihminen tekemään. Oli se sitten. Niin kun työkaveri tai asiakas. Mutta jos on koko ajan niinku me ollaan, niinku ihmisten kanssa tekemisissä ja tää ei niin kun ihmisten ymmärtäminen on aivan äärimmäisen tärkeätä ja semmoinen tietynlainen positiivinen ihmiskäsitys että se on se on. Se on niinku se siellä ihan niinku pohjavire.

Joka on hyvä olla johtajalla ja johtamisen. Että että luotetaan ihmisiä, ajatellaan hyvää ihmisistä lähtökohtaisesti.

Puhuja 2

Ja ollaan kiinnostuneita.

Puhuja 4

Kyllä kyllä. Ja kyllä tää sama koskee sitten myös sitä, että ajatellaan myös itsestäni niinku positiivisesti, että ymmärretään se, että ei itsekään ole niin kuin mikään ihme mies eikä nainen ja voimavarat on rajalliset ja ympärillä on paljon muita ihmisiä jotka haluaa haluaa tota niin ja tarvitsee sinua ja silloin silloin tavallaan just tää elämän tasapaino että että että että että saa pidettyä. Sen sen tota niin kunnossa niin se on. Se on kyllä hyvä pitää aina mielessä ja ei pyrkiä mihinkään täydellisyyteen. Mutta sitten joskus on sellaisia asioita, jotka on niin olennaisia ja tärkeitä, että että silloin niinku mennään täysillä. Mutta se pitää ymmärtää ymmärtää silloin niinku siinä kokonais kontekstissa, että ei riko itseään eikä muita. Semmoisina hetkinä.

Puhuja 3

Se sama päde tässä äsken puhuttiin siitä oppimisesta, että sitten pitää antaa tilaa niille muille oppia ja tehdä niitä virheitä oikeaan suuntaan niin itselle myös. Sittenhän tässä niinku johtamisessa kin tehdään, että vähän tulee aina välillä mokia, että no meni vähän. Tuli vanha ajatus tuolta päästä niin.

Puhuja 4

Tulee ja ja ja tulee virheitä tulee tehtyä ihan ja jos ei ole tehnyt virheitä niin ei ole ottanut myöskään liiketoimintaa valheellisesti liittyvää riskiä. Eli sun täytyy ja jos sä haluat niin kun omaa kädenjälkesi niinku hyvä käsityöläinen haluaa oman kädenjälkensä näkyviin niin sun täytyy niinku. Tehdä uusia asioita, jos et ole ennen tehnyt ja niissä otetaan niin riskiä. Ja sitten täytyy vaan niinku ymmärtää se, että siellä tulee aina aina tota niin niin välillä tulee takkiin ja sitten niistä vaan toivutaan nopeasti ja autetaan opit mukaan ja jatketaan matkaa.

Puhuja 2

Armeliias ja armoa vähän itselle ja toiselle.

Puhuja 4

Kyllä juu juuri näin se on tärkeätä ettei että että se tavallaan se positiivinen iskät koskee myös itseään, että että ymmärtää sen, että mäkin olen vaillinainen. Mä oon matkalla, mä oon kesken ja ja mä oon sen kummempi kuin kukaan muukaan. Että että että mulla oli itselläni esimerkiksi se, että mä en halunnut koskaan johtajaksi. Mä en ole ikinä halunnut johtajaksi. Ei ei, ei se ollut mulle sellainen niin kun musta johtajat on se käsitys johtajista on tosi negatiivinen. Ne on isoja kokoisia ne on. Ne on itse keskeisiä ja ja näin poispäin että että ne. Niin miksi? Samanlaisia ihmisiä kuin kaikki muutkin, niin miksi? Miksi jos jos sä osaat jotain asiaa tehdä hyvin niin eihän sen tarvitse tarkoittaa sitä että sä oot mitenkään sä. Oot muuten ihan samanlainen ihminen kuka muu tahansa niin sitten ei. Eikö mä aina mietin sitä, että eikö se nyt voisi näkyä jotenkin vähän niinku paremmin tai kivemmin? Että niinku ei ei tarvitse johtajana olla olla. Ei tarvitse olla niinku mitenkään esillä ja mä sanonkin, että niinku täällä johtajaksi kehittymisessä niin se johtajuus se näkyy nuorella johtajalla siitä johtajasta itsestä. Sitten kun se pikkuisen enemmän kehittyy, niin se näkyy siitä, miten se vuorovaikuttaa ihmisten kanssa. Ja sitten se kolmas vaihe johtamisen johtajaksi kehittymisessä on se vaihe kun se ja sitä sitä ei enää oikeastaan huomaakaan sitä johtajaa. Mutta sen ympärillä on hirveän

hieno ja hyvin valmennettu ja johtaja. Se johtaminen näkyy siitä, miten sen ympärillä alkaa olla se johtaminen. Ja ja ja tää on ehkä se mitä mitä niin kun monet jäävät siihen ensimmäiseen vaiheeseen. Elikkä kun on iso ego ja ja ja tota niin olen näyttänyt että osaa johtaa niin se on niinku että että sitten se kehitys jää niinku siihen. Ja ja sitten parhaimmillaan niin pidetään jotain jotain tota niin hyviä esityksiä ja ja ja ja näin ja ollaan hyvässä vuorovaikutuksessa, mutta sitten se, että valmennettava ympärille johtajat niin että voi itse sitten jäädä eläkkeelle ja sitä ei edes kukaan huomaa.

Puhuja 3

No vähän tuota epäilen, etteikö kukaan huomaisi, mutta. Mutta silloin on mukava jäädä eläkkeelle.

Puhuja 4

Kyllä siellä on. Siellä on niin kun itse itseä viisaampia ja parempia johtajia ja ottamassa niin ero oli niin mikäpä siinä.

Puhuja 3

Siinä vähän.

Puhuja 2

Ja, onko siinä vähän sitten? Johtajana kasvaminen niin kulkeeko se vähän käsi kädessä ihmisenä kasvamisen kanssa?

Puhuja 4

Todella paljon. Todella paljon käsi kädessä, että kun ihmisiä ollaan ja ihmisiä johdetaan, niin kyllä se kyllä se sitä vaan on.

Puhuja 2

Niin kuin muissakin tehtävissä toki että elämässä on kyse siitä, että. Ihmisenä kasvetaan.

Puhuja 4

Näin se menee.

Puhuja 3

Puoli tuntia hurahti taas ihan ihan vilauksessa tässä, mutta mitä äsken haluaisit? Miten summaisit tai mikä se nyt olisi se asia minkä haluaisit että muistaisi tästä meidän keskustelun.

Puhuja 4

No kyllä kyllä varmaan tää tää että oppiminen on ainoa pysyvä kilpailuetu. Se on niinku se semmoinen niinku ja sitten toisaalta että tää johtaminen on. Tää on vaan työtä ja tää on tää on käsityötä. Ja hyväksi käsityölä iseksi kasvaa sitä käsityötä tekemällä. Eli johtamalla ja siihen ei ole oikoteitä ja ja ja se tarvitsee ajattelua. Se tarvitsee hyvää ajattelua josta kaikki lähtee, mutta se tarvitsee myös ymmärrystä siitä, että miten miten ne asiat konkretisoituu aina sinne asiakkaalle asti ja sitten se tarvitsee hyvän ihmiskäsityksen niin poliittinen ihmiskäsityksen hyvän ihmisten kanssa niin kun. Hyvin toimia ihmisten kanssa lämpimään sydämeen, jossa niinku haluaisi pelkistää. Että, että että ymmärtää sen, että ihmiset on kokonaisia tuolla työpaikoillakin eivät pelkästään työssä. Eli eli tietynlainen käsityöläisen asenne vastuullisuus ihmisistä toista niin kun ja ja ja omasta itsestään ja ja ja. Kyllä mun mielestä semmoinen erinomaisuuden tavoittelu ja mikä on taiteilijoilla käsityöläis? Mutta omien voimavarojen puitteissa niin tavoitella siitä uskaltaa tavoitella sitä on muistaa ne omat

voimavarat. Ei ei yritetä olla täydellisiä, mutta yritetään parantaa koko aikaa. Olisiko tuossa jotain sellaista mitä? Mitä tota niin niin tässä on juteltu.

Puhuja 3

Kyllä kuulostaa semmoiselta, että nyt tulee makusta eltavaa pitkäksi ajaksi, että muistaisi nää asiat.

Puhuja 4

Kyllä, etten voi tässä pieni mainos sallita niin ottaa tämän kirjan ja tarttua siihen ja käydä sieltä sieltä kertaamassa.

Puhuja 3

Kyllä kyllä ehdot ja se on ihan helppo helppolukuista. Mukavaa niinku semmoista ajateltava. Joo kiitoksia. Kiitos asko, kiitos.

[Musiikkia]

[Podcast-esittely]

Kuuntelit Etevä etäjohtaminen -podcastia. Se on tuotettu Virtual Leader-projektissa, jota rahoittaa Keski-Suomen ELY-keskus Euroopan sosiaalirahastosta ja sitä hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tutustu projektin muuhun materiaaliin verkkosivuilla jamk.fi/virtualleaders

[Musiikkia]