

Ihmisten johtaminen on helppoa _ Kauppistyytit ja uramyytit -podcast

Äänitteen kesto: 40 min

Litterointimerkinnät

Haastattelija: Haastattelija
Vastaaja: Miikka

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
[ääni]	litteroijan kommentti tai muu kuin puheen ääni
, . ? :-	kieliopin mukainen välimerkki tai alle 10 sekunnin tauko puheessa

Haastattelija: Totta vai tarua, ihmisten johtaminen on helppoa?

Miikka: Niin onhan se ihan supervaikeeta. Varsinkin jos on isompi tiimi.

[musiikkia]

Haastattelija: Miikka, tossa kaduilla on puhuttu paljon semmosta, että sä oot semmonen Jack of all Trades. Sä oot tehnyt paljon, vettä on virrannu, niin mitä sä teet työksesi?

Miikka: [nauraa] Ai tällöstä ne puhuu?

Haastattelija: Tällöstä on kaduilla puhuttu [nauraa].

Miikka: Vai niin. No siis ihan alun perin mä opiskelin johtamista Aallon kauppiksessa ja Turun kauppiksessa myös. Eli mä tein kandin siel ja sit mä siirryin Aaltoon. En päässy ekalla Aaltoon, niin piti tälleen tehdä kiertopolkuu.

Haastattelija: Hyvää kannattaa venaa.

Miikka: Näin se on, joo. Mut sit mulla oli siis haaveena päästä HR-hommiin ja mä pääsinki. Eliikä mä ihan alkuun tein palkanlaskentaa ja sillee pääsin sisään, tein sitä opiskelujen ohessa. Sitten mä pääsin tekee oikeestaan vois sanoo et kaikkia niitä HR:n työtehtäviä kahes eri firmassa, mä olin kaiken kaikkiaan viis vuotta siinä. Mut sit mulla oli yks juttu, mistä mä eniten innostunu ja kiinnostunu ja se oli työnantajakuva. Ja mä aattelin et ois ihana päästä keskittyy siihen täyspäiväsesti. Sillon ei ollu oikeen varsinaisesti sellasia työpaikkoja firmojen sisällä, missä ois päässy ihan täysin keskittyy siihen. Tai oli ehkä jossain suurimmissa, tyyliin Nokialla

oli semmonenki tehtävä, mutta ei ollu paljoa. Sit mulla oli pitkäaikainen haave yrittäjyydestä, niin mä aattelin et ehkä se olis ihan hyvä jos tekis jotain myyntityöhön liittyvää. Sit mä aattelin et jos yhistäis tän rakkauden työnantajakuvaan tähän kiinnostukseen myyntityöstä, niin ehkä mun pitää alkaa sit konsultiks. Ja mä sit onnistuin päätymään työnantajakuvatutkimuksia myyväks tyypiks. Ja sit taas mä myin, ni pääsin myös esittelemään ja neuvomaan sitten näitä firmoi niiden tutkimusten pohjalta. Mä tein sitä pari vuotta, mut sit mä hokasin et ois ehkä kivempi vielä vähän laajemmin auttaa firmoi. Sit mä onnistuin puhumaan itteni viestintätoimistoon, mistä vähän laajemmalla palveluvalikoimalla sit me jeesattiin firmoja joko olee parempii työnantajii tai sitte olee parempii viestimään siitä, elikkä rakentaa sitä työnantajakuva. Mä tein sitä kuusi vuotta. Sit mä siinä samalla kirjoitin pari tietokirjaa yhden kaverin kanssa ja sit me aloitettiin tämmönen sivutoiminen myös kouluttamisjuttu sit niitten kirjojen pohjalta. Et mä sit pääsin siihen yrittäjyyteen tälle osa-aikaisesti, mutta vielä se täyspäinen yrittäjyys on haaveena. Eli mun viimeisin askel kohti sitä yrittäjyyttä oli se, et mä tossa syksyllä aloin väitöskirjatutkijaks ja aattelin, et se nyt sitte ku perehtys tekoälyyn ja viestintään, niin se vois olla sitten hyvä toivottavasti askel lopulta sit siihen täyspäiväseen yrittäjyyteen. Et tää johtaminen on koko ajan pysyny mukana, mut se on vähän muuttanu muotoaan, miten mä sitä lähestyin. Ja nyt et mä sit tutkin viestintää, ni siinäkin mä keskityn johtajien viestintään. Ja monihan sanoo, että johtaminen on viestintää, ni mä oon siinä vielä sinänsä sen turvallisen tutun aiheen äärellä, mutta vähän eri vinkkelistä nyt sit katon sitä vielä.

Haastattelija: Tän jakson pointtina ehkä enemmän puhuu just tästä HR:stä ja johtamisesta, mutta mul oli vielä semmonen kyssäri mieles tosta, mikä tää hieno termi nyt, mitä käytti äsken, siis työnantajabrändimielikuva, hirveän pitkä sana.

Miikka: Työnantajakuvakin toimii ihan hyvin suomeks.

Haastattelija: Millasella firmalla nyt tällä hetkellä Suomessa ois paras semmonen?

Miikka: Niitä on useempikin tutkimus, jotka osoittaa että mitkä opiskelijoiden mielestä tai myös työelämässä olevien, heidän näkökulmasta on parhaita. Niin kyl se usein siellä kärjessä on sen tyyppisii, jotka on hyvin tunnettui, vaikka Kone tai Finnair, ne on siellä aina kärkikahinoissa. Ja sit tietenkin tämmösiä, jotka on siis tunnettuja ja sitten myös menestyviä, niinku Supercellit ja tän tyyppiset sitten myös yhtä lailla kärkikahinoissa. Et en mä ainakaan tunnista mitään semmost yhtä ylitse muiden. Et meil on kaikkennäkösiä työnantajia Suomessa ja joku on jossain hyvä ja toinen taas toisessa ja semmosta, mikä nyt erityisen, et sen työnantajakuvan näkökulmasta, et ihmisten mielikuvat siitä työpaikasta ois superhyvät ja sitten vielä et se todellisuuski olis myös sitä, kun sinne pääsee töihin, niin semmosta ihan täydellistä mä en oo vielä löytäny.

[musiikkia]

Haastattelija: Hei mahtavaa. Hypätään seuraavaksi Myytit-nimiseen osioon ja pureudutaan just tähän johtamiseen, eli mitä on johtaminen?

Miikka: Senhän voi määritellä älyttömän monella tavalla. Sitä voi lähestyä vaikka ihmisten ominaisuuksien kautta, niinku tämmönen ajatus että ihmiset syntyvät johtajiksi. Tai sitä voi ajatella et se on jotain opittavaa. Et se on vaikka erilaisiin tilanteisiin liittyvää, et joku on hyvä johtaa vaik kriisissä ja toinen taas sitten jossain kasvuyrityksessä. Tai sitte että viestintä on johtamista, tämmönenki koulukunta on. Mut jos sen yksinkertaistaa, niin itse asiassa Puolustusvoimin komentajan, ku hän pääs virkaan vuosi sitte, ni oli Hesarin haastelu ja mun mielestä hän itse asiassa hyvin sen kiteytti lyhyesti. Et johtaminen on sitä, et tasapainotella sitä organisaation, sen tarvetta ja tavoitetta niiden ihmisten tarpeiden kanssa. Ja sitte semmosta johtamista omassa päässä, yrittää aina sitte tasapainotella.

Haastattelija: Aika hyvä, todella hyvä mun mielestä.

Miikka: Ja sitä myös kuvaa sitä, että eihän se tosiaan mitenkään helppoo oo, et koska kaikenlaisia tämmösiä vetäviä voimia, että ois firman strategia ja sitä sun oma pomo odottaa tietynlaisia asioita ja sitten taas sun johdettavat tarvitsee asioita ja sitä myös toivoo asioita, niin miten sä näiden kanssa pelaat, ni se on aikamoista jokapäivästä jonglöörausta.

Haastattelija: Olitsä siis, sä olit opiskellu tuolla kauppikses tota johtamista pääaineena?

Miikka: Kyllä.

Haastattelija: Niin ku on tämmöstä hauskaa läppää siitä justinsa, että mennään opiskelemaan johtamista että päästään toimitusjohtajaksi, niin onko se nyt sitten näin?

Miikka: Ei se kyl oo. Yks mun opiskelukavereista taitaa olla, tai se oli toimari, nytkin se vaihto työtä ja ei oo enää. Mut ei, kyl niinku suurin osa mun opiskelukavereista, ne itse asiassa meni tosi erityyppisiin töihin, kun nyt miettii. Alkuun se näytti siltä, että öbaut puolet ois menny just HR-tehtäviin niin kun mä, ja sitten puolet konsulteiksi ja ties ja vaikka mikskä yrittäjiksi tai muiks. Mut nyt ku kattoo tälle, mitäs mulla nyt on valmistumisesta, 13 vuotta, niin kyl sinä aikana ihmiset on hajaantunu jos jonkinlaisiin hommiin. Joistain on kyllä tullu johtajia, mutta ei suinkaan kaikista.

Haastattelija: Mites onks johtaminen ja HR sama asia?

Miikka: No ei, siinä kyl puhutaan samoista asioista, mutta ei nyt ihan sama. Että johtaminen on isompi käsite, sen alle liittyy kaikenlaista, sitä ihmisten johtamista ja sitten sen firman tai organisaation johtamista ja kaikenlaista muutakin johtamista,

itsensä johtamista muun muassa. Ja HR sitte on enemmän sitä, et siinä, no ehkä tukeminen on vähän semmonen termi, mitä moni HR-ihminen ei haluais enää käyttää, mutta käytettäköön sitä selvyiden vuoksi, et siinä käytännössä on kyse siitä et tuetaan sitä organisaatiota, sen ihmisiä ja sitten johtajia, että ne toimis paremmin. Et se firma toimis tai organisaatio toimis paremmin niille työntekijöille ja sit toisaalta ne johtajatkin osas toimii siinä työssään paremmin.

Haastattelija: Eiks toi HR oo siis lyhenne sanoista Human Resources?

Miikka: Jep.

Haastattelija: Mä oon vaan jotain memejä nähny, että kun laitat vähän liian hassun hatun päähän ja sit tulee HR:ltä viestiä et tuuppa käymään, se on mun tietämys HR:stä. Jos tekee jotain tuhmaa työpaikalla ni joutuu juttelemaan HR:n kanssa. Mä en oo siis käyny ikinä oikeis töissä, missä on –

Miikka: No tämmöstäkin voi olla kyl edessä.

Haastattelija: Toivottavasti en joudu ikäviin väleihin HR:n kanssa, se oisi ikävää.

Miikka: Et se on kyllä aika hassu työtehtävä et siin joutuu aika monenlaiseen venymään. Sekä tommosiin ikäviin juttuihin et hei, nyt on jotain kiusattu tai jotain mogattu töissä, ni joutuu niit selvittämään työnantajan edustajana. Tietenki usein sen esihenkilön kanssa, mut joskus myös ihan yksinäänkin. Ja sit siihen toisaalta liittyy myös kivoja juttuja, et pääsee palkkaa ihmisiä ja järjestää vaikka tapahtumia ja parantaa hyvinvointii työpaikalle.

Haastattelija: Niin ja onks HR se, joka antaa potkut?

Miikka: No harvoin yksin, mut on mukana kyllä. Et kyl se aika klassisesti on sillai et se on HR-ihminen ja sit se, kuka ne potkut saa, niin se esihenkilö on sit siinä mukana. Kyl se esihenkilön vastuulla se on hoitaa, mut HR usein on siinä sit auttamas.

Haastattelija: Tuomarina sillee et äppäppäp, äläpä nyt noin ilkeesti sano, että annat vaan ne potkut nyt kiltisti ja täs on nää rahat.

Miikka: No vähän niinkun näin. Kun sit se potkujen antaminen on Suomessa varsinkin aika tarkkaan säädeltyy laissa, niin siinä pitää olla sillee tarkkana et sitä ei mogaa. Eikä sitte jonku tämmösen ihan vaan ikään ku että on unohdettu vaik sanoo jotain, et vaikkei oo tarkotettu mitään pahaa, mutta on vaan unohdettu, niin senkin takia periaatteessa voi joutuu sitten käräjille. Ni usein HR on mukana varmistajana että tää nyt menis lain mukaan, mut sitten myös mahdollisimman inhimillisesti.

Haastattelija: Mitäs muuta HR-tyyppi tekee?

Miikka: Se siis tosiaan voi tehdä aika laidasta laitaan erilaisii juttui. Et pienemmässä firmassa tai työpaikalla sä pääset tekee mahdollisesti vaikka ja mitä, ja sit taas isommassa firmassa sä pääset keskittyy johonki. Et ehkä se helpointa on miettiä sillee, että jos miettii sen, kun joku menee töihin, niin se, että se palkkaaminen ja kaikki onnistuu. Sit mitä tapahtuu sen työsuhteen aikana, et hän saa palkkaa ja hän saa vaik koulutuksia ja vaikka ehkä jonku bonuksenkin. Ja tosiaan jos hän päätyy jonku kans vaikka riitelemään tai tulee jotain muuta häslinkiä, niin näiden asioiden selvittelyä. Ja monenmoista, mitä siel tapahtuukaan sit sen työsuhteen aikana. Ja sitten kun se päättyy tavalla tai toisella. Joko se ihminen päättää ite irtisanoutua, jää vaikka eläkkeelle tai just saa ne potkut, niin siinäki sit taas HR on jotenkin mukana. Ja sit joissain firmoissa jopa HR tekee sellasta et se pitää myös yhteyttä näihin lähtijöihin, et pyrkii tämmöstä niinku alumnisuhdetta rakentaa ja sillee petaa, et ne ihmiset ois firman puolestapuhujia ja ehkä mahdollisia paluumuuttajiaki. Niin siihen liittyä vaikka ja mitä siihen väliin. Ja jotkut keskittyy sit vaikka palkanlaskentaan ja sen maksuun ja toiset taas sitten, no harva keskittyy potkuihin, mut on monta juttuu, mihin siel voi sitte keskittyy ja mennä syvempään.

Haastattelija: Tost tulee vähän semmonen mielikuva, et HR on semmonen, nyt tulee hirveä määrä finglishiä, mut semmonen niin kun backbone yrityksessä sillee, et pidetään näit yrityksen sisäisii just näitä suhteita yllä ja pidetään huoli siitä, että tää homma toimii, työntekijät saadaan onboardattua. Voi vitsi tää mun finglish, mä en osaa näköjään siis. Koulu on englanniksi, niin näin käy.

Miikka: No mutta kun noin selviää myös.

Haastattelija: Joo, mutta just on tämmönen kulmakivi siinä.

Miikka: Joo, näin vois sanoo. Sitä tosiaan usein kutsutaan tukifunktioks tai tukitoiminnoks, et se tukee kaikkee. HR-ihmiset kyllä useat ei tykkää tost termistä, mut kyllä mun mielest aika kuvaava, et siinä aika monesti joutuu oikeesti tukemaan ihan ihmisiäkin.

Haastattelija: Hypätään sit tämmöseen väitteeseen että HR-osaajan ei tarvitse ymmärtää liiketoimintaa tai numeroita. Ja nää ei oo sit mun kirjoittamia ni mä otan täst ihan vastuuvapautuksen itelleni.

Miikka: No itse asias mä kyl ainakin opiskeluaikoina kuulin sitä toisinpäin, et enemmänkin et on opiskeltava oikeetaki juttua ikään ku, et numeroita tai ainakin juridiikkaa, jos haluaa HR-hommissa pärjätä. Mut eihän se tietenkään niin ihan sillee maailma oo yksinkertainen siinäkään mielessä, että kyllä sä varmasti pärjää ihan hyvin, vaikka sä et ymmärtäis numeroita yhtään, mutta kyl se eduks on, jos pystyy ikään kuin puhuu sitä samaa kieltä, mitä ne kaverit puhuu, ketä sä yrität tukea ja mahdollisesti saada tekemäänki kaikenlaisia juttuja, mitä ne ihan heti ite ei oo hogannu tai ei ois ihan heti halukkaita lähtä tekemään. Niinku tämmösii vaikka jotain työpaikan kehittämiseen liittyvii juttui.

Haastattelija: Niin, eiks toi oo vähän niinku se, että se on hyvä etu lääkärille, jos sil on lisenssi siihen hommaan?

Miikka: No se on. Ja sitten myös että lääkärihän ois hyvä, jos se myös osais kohdata ihmisiä eikä vaan osais hoitaa sairauksia.

Haastattelija: Ja tän takii siis on näit valelääkäreit, jotka on tosi hyvii, koska ne on niin hyvii puhumaan ja ne voi antaa sulle ihan mitä tahansa. Mut kun ne kohtaa sut ihmisenä niin hyvin, niin sit ne ihmiset luulee että no mä parannun tästä, koska toi tyyppi oli niin mukava mulle. Miten me päästiin nyt puhumaan lääkäreistä tässä Aallon Kauppistyyppit ja uramyytit –podcastissa, mutta kyllä [naurahtaa] –

Miikka: Monenlaisii taitoja tarvitaan.

Haastattelija: Monenlaisia taitoja. Tääl on toinen väite: pehmeiden taitojen oppiminen on paljon helpompaa kuin teknisten taitojen oppiminen.

Miikka: Noh, tääkin nyt varmaan vähän riippuu sit taidosta, mutta kyl mä nyt äkkiseltään väittäisin, että niiden pehmeiden taitojen ainakin sillee tosi hyvin oppiminen, ehkä niis ei koskaan ainakaan täydelliseksi ei voi tulla, jos miettii et ne on vaikka semmosia kun vuorovaikutustaidot tai vaikka empatiataidot et pystyis ymmärtään toisia ihmisiä ja myös toimia sen mukaisesti. Niin nehän on semmosia juttuja et kyl me varmaan kaikki ne ainaki jotenkuten osataan niitä tehdä, osata vuorovaikuttaa vaikkapa, mut jos siinä halua tulla hyväks, niin kyllä se vaatii aika paljon harjoitusta. Ja myös sitä et sit se sun osaaminen punnitaan joka päivä, jokaisessa kohtaamisessa, niin eihän se senkään takia oo helppoo.

Haastattelija: Noita mä oon just miettiny, et kyllähän tossa, no tottakai teknisissä taidoissa, niin totta kai siinäkin on persoona pelis sillee et kuinka vaikka hyvät istumalihakset sulla on, et ootsä sinnikäs oppimaan asian, jonku teknisen asian, mikä on vaikeeta. Mutta et mun mielest vähän semmonen näkemys et pehmeis taidoissa, ni kyl se nyt tavallaan ehkä synnyttään kasvetaan tietys ympäristössä, mikä muovaa meidät semmosiks ihmisiks et meil on sit tietty persoonallisuus ja tietty tausta. Et onks se semmonen, mitä sä voit sit lähtee jotenki muovaamaan, eli opettelemaan pehmeitä taitoja, jos on vaik semmonen et sä et välttämättä oo hirveän hyvä niissä?

Miikka: Niin, no kyl mä väittäisin että kyllä, tässäkin voi harjaantua. Mut onhan se tietenki sillee, et no samalla kun vaikka juoksemisessa, jotkut ovat siinä vaan lähtökohtaisesti geenien ja ympäristön ja varmasti monien muidenkin asioiden takia parempia ja kykenevämpiä tulemaan vieläkin todella hyväks, maailman vaikka parhaaks. Mut ihan kuka tahansa voi kuitenkin opetella juoksemista ja tulla siinä ainakin vähän paremmaks. Ehkä niis pehmeis taidoissa just se haaste, ku ajattelee vaikka viestintää, niin sitähan myös usein vähän niinku jätetään arvostamatta, koska se on semmonen taito, mikä tosiaan nyt kyl lähtökohtasesti kaikilla ihmisillä on. Et

kyllä me jotenkuten osataan kaikki viestiä. Mut sit se on eri juttu, että osaaks sitä tehdä hyvin. Niin ehkä se on sillee että jos sä sanot et sä oot tosi hyvä viestimään, niin ihmiset voi sillee et hmm, joo, kyl mäki osaan. Mut jos sä sanot että mä olen vaikka aivan hemmetin hyvä Excelin hakkaaja, niin se on helpompi arvioida et okei, et sulla on joku taito, mitä mullei oo hajuakaan tosta jutusta.

Haastattelija: Totta vai tarua: ihmisten johtaminen on helppoa?

Miikka: Nii, ei se kyl mun mielestä sekään oo helppoa. Tietenkin siinäkin on monta tasoa, mihin voi pyrkiä, että yrittääk nyt jotenkuten johtaa vaikka, et oon mäki ihmisii johtanu tyyliin armeijassa tietyllä tavalla, et siitä selvittiin. Mut varmaan ois aika paljon parempiki siinä voinu olla. Siinä ehkä se isoin haaste tulee siinä, että yhtä lail kun niitä johtajia on erilaisia ja erilaisii johtamistapoja ja taitoja ja kyvykkyyyksiä on vaikka millä mitalla, niin tietenkin ne johdettavatkin jokainen on yksilö ja eroaa. Et jos haluaa pyrkiä semmoseen johtamiseen, missä huomioidaan sen jokaisen johdettavan omat yksilökohtaiset tarpeet ja ehkäpä toiveet ja odotuksetki, ni ohan se ihan supervaikeeta. Varsinki jos on isompi tiimi. Puhumattakaan, jos on vaikka kansainvälinen tiimi. Et sitä vaikeuskerrointahan tietenki voi olla vaikka kuin paljo. Et joo, ehkä se armeijajohtaminen voi olla suht helppoa, aika samantyyppisiä tyyppejä, selkeillä ohjeilla johdetaan, mut tosiaan sitte työelämässä voi mennä, ei sillä etteikö se armeijassaki vois olla vaikeeta, muuta varusmiesjohtaminen voi olla suht ainaki selkeetä. Verrattuna sit siihen, mitä se voi jossain vaik kansainvälisessä isossa organisaatiossa olla.

Haastattelija: Joo, kyllä joku, tää on Jodel-postaus, varmaan tämmönen yleinen meemi ehkä jopa, että voiko korvata johtamisen perusteet tällä RUK-kurssilla, jonka minä kävin ennen kouluun astumista. Et voi. Että se on ehkä vähän erilaista se johtaminen siellä justiinsa. Mua itse asiassa, tää ei nyt oo mikään intti-podcasti, mutta kyl mua vähän, mä olin semmonen edustaja, semmonen viestivälittäjätyyppi mejän yksikössä, et mä menin aina kerran kuussa juttelemaan herra isoherroille et mitä me haluttas lisää, eli vapaapäivii ja limukoneit ja saisko pleikan [naurahtaa].

Miikka: No tuliks niitä?

Haastattelija: Ei tietenkään, mä olin huono viestimään. Mutta siis siinä oli se, et mua aina pelotti mennä sen kapteenin puheille sillai et anteeks, mun pitäs nyt mennä tonne palaveriin tästä näin. Ku se jos sille sano jotain, se saatto vaan lyödä sitä päytää ja huutaa. Mä olin sillee et toi on täysin tarpeetonta mun mielestä. Et me tarvittas tähän nyt se HR-tuomari istuu tähän viereen ja sanoo peli piip.

Miikka: Niin just. Et käydääs lävitte nyt vaihe vaiheelta, meniks kaikki ihan –

Haastattelija: Niin, käydään step by step, Lean-ajatus –

Miikka: Oppikirjan mukaisesti.

Haastattelija: Nii, ei oo kyllä menny oppikirjan mukaisesti, et terveisiä vaan Suomen Puolustusvoimille. Mut sen mä annan kyl sille, mikä se olikaan se lause, minkä se Suomen Puolustusvoimien komentaja sano, että mitä johtaminen on?

Miikka: Niin, et pitää tasapainotella sitä organisaation tavoitetta ja ihmisten tarpeita. Joo.

Haastattelija: Tost mä annan pisteet. Mut se, miten ne -. No okei, ei nyt ruveta haukkumaan Suomen Puolustusvoimia, mennään eteenpäin.

Miikka: Mut mä voin kehuu sen verran, että sillon kun mä olin intissä 2003, niin siel oli just otettu käyttöön tää syväjohtamisen käsite, alettu sitä opettaa. Ja onhan se tietenki eri asia opettaa ja sitten myös toimii sen mukaisesti, mut siis sehän oli siis todella edistyksellistä. Vieläkin on tosi hyvää johtamista se, miten se on kuvattu ainakin niissä armeijankin niissä omissa opuksissa. Et joo, ei kannata kyl mitenkään dumata sitä ainakin teoreettista ajatusta, mitä sielläki johtamisesta ajatellaan.

Haastattelija: Mennääs tähän, tavallaan me käytiin täst jo vähän, mut siis mikä on työnantajabrändi ja miksi työnantajaa pitää brändätä?

Miikka: No sillee yksinkertaistaen työnantajabrändi, ehkä se parempi termi sille on työnantajakuva. Se paremmin kuvaa sitä et on kyse siitä, millasii mielikuvia ihmisillä on jostain tietystä työpaikasta. Ja sit siinä saatetaan joskus keskittyä niihin omiin työtekijöihin, miten ne ajattelee meistä työpaikkana. Ja vaikka sitä ikään ku kehittää johonkin suuntaan. Joko niin et me oikeesti tehään asioita et se työpaikka ois vaikka sitten perheystävällisempi. Tai sit se voi olla vaan sitä, että ihmiset ei oo hogannu et hei, meillähän on paljon juttuja, mitkä liittyy vaikka just perheystävällisyyteen ja sit vaikka tarinankerronnan avulla muistutetaan heitä siitä. Mut sit se ehkä useimmiten kuitenkin on sitä, et pyritään firman ulkopuolella oleville ihmisille kertoo siitä, et millainen työpaikka me ollaankaan, jotta sit ne oikeanlaiset ihmiset osais sitte innostuu meistä. Jotta sit ne työnhakijat vois ikään kun jo valmiiks miettiä et onkohan tää paikka mulle sopiva, kun ne tietäis tarpeeks siitä et millainen tämä työnantaja onkaan ja millanen se työpaikka ja työyhteisö on. Et se on näiden mielikuvien kanssa pelaamista ja usein liittyy viestintään, viestinnän keinoin yritetään niitä mielikuvii liikuttaa tai vahvistaa. Mut se voi myös liittyy siihen et oikeasti myös kehitetään sitä työpaikkaa paremmaks jollain tavalla.

Haastattelija: Kyl se varmaan usein kannattaa sillee et jos on sillee all talk no action –meininki, niin aika nopee joku saattaa huomata sen, että jos sanotaan jotain ja sitten ei tehdä sitä asiaa oikeasti siel työpaikal. Et no sä oot jo nyt kirjottanut on sopparin, sä oot tääl töissä, et ei meil tääl ollukaan limukonetta, sori. Jos sä oot sen takii tullu niin ei voi mitään, et sul on soppari, määräaikaanen, vuoden verran.

Miikka: Niinpä, osta omat limut. Joo. Ja onneks sitä aika harvoin näkee, et tahallaan firmat kusettais. Mut tietenki se voi tapahtua vähän sillee vahingossa, että ollaan vaikka niin epämääräsi siinä viestinnästä, et puhutaan et meillä on tosi hyvät edut. Niin sit se jää jokaiselle tulkittavaks että mitä se onkaan. Sä ajattelet limukonetta ja mä ajattelen jotain työsuhdeautoo –tyyppisesti. Ja sit jos me mennään sinne ja sit se onki oikeesti jotain ilmasii banaanei, niin mä voin vaik pettyy. Ni onneks semmosta kusetusta ei ole, mut se ehkä tuo semmosta, sen takia siinä voi olla vähän huono klangi välillä siitä syystä, että se, joka siellä firmassa työnantajakuvaan eteen tekee juttuja, et vaikka kirjoittaa niit tarinoita, päivittää vaik someen niitä uratarinoita, mikä on aika tyyppillinen tapa sitä työnantajakuvaa kehittää, niin hänen vastuullaan sit ei ookaan se ite työpaikan kehittäminen. Ja se voi olla et nää tyytit, se, joka kehittää työpaikka ja se, joka kehittää sitä työnantajakuvaa, on vaikka ihan eri osastoilla töissä. Et se monesta syystä voi tapahtuu vähän sellasta että se viestijä viestii tietty juttuu ja se kehittäjä kehittää toista. Ja varsinkin isommassa firmassa saattaa olla niin, et se viestijä ikään ku on nähny vaan ja ymmärtää vaan tietyn palasen siitä firman todellisuudesta. Ja sitte jos sä meet töihin taas jonnekin ihan vaikka eri toimipisteelle tai vaikka eri maahan tai eri osastolle, ni yhtäkkiä se sun todellisuus siellä työpaikal voiki olla aika erilainen ku sillä, joka on just somessa kehunu ja uhonnu, kuinka tää on mahtava työpaikka.

Haastattelija: Niin kun must tuntuu, että mielestä jos on tämmösii jotain, ainaki ite tälleen omassa kuplassa jos tulee vaikka kevät tai haetaan harkkapaikkoja kauppiksella, kaverit paljon treenaa noit työhaastatteluja varten ynnä muuta, et kyllähän ne tosi läsnä on kaikki nämä eri suosituimmat työpaikat. Et hei, tulkaa meille, hakekaa mieluummin meille, me tullaan teidän kouluille puhumaan tästä, hakekaa tänne näin. Mun mielest jengin pitäs nauraa enemmän itellensä ja ymmärtää ne, et vaikka jostain konsulttialast on tämmösii stereotypioita et sä tuut tänne näin pyörittää powerpointti ja peukaloita ja sä oot täällä niin pitkään ku tarvii. Et jos ois joku semmonen konsulttifirma, joka on sillee et itse asiassa, jos sä tuut tänne harkkaa, ni oo valmiin siihen et sä oot keskiyöllä viel täällä. Mut et se on vaan hetkellistä. Jos sä jaksat tämän tulikokeen, niin sen jälkeen me ollaan sulle tosi kilttejä ja sulla on semmonen porras, mitä sä voit liikkuu ylöspäin, jos sä oot vaan tarpeeks hyvä.

Miikka: Sul on monta vuotta ahertamista edessä ja sit jonain päivänä, jonain päivänä saat ehkä olla osakas ja sitte tehdä rahaa sillä kun opiskelijat siellä vääntää työtä. Joo mut siis sullahan on ilmeisesti hyvä tulevaisuus työnantajakuvaan kehittäjänä. Koska tommost kaivattais, et ois semmosta aitoo ja rehellistä puhetta, mieluummin ku semmosta ympäripyöreitä hömpönpömppöö että hei, meillä on hyvät edut ja näköalapaikka ja työkaveritki on tosi jees. Ni se ei kosketa ketään.

Haastattelija: Joo, toi pitää lopettaa, koska kaikki tekee tota samaa. Se, miten joku firma erottautuis, ois just se et moi, meil on kaikki, mitä muillaki, mut meil on vähän kurjempaa, tervetuloa. Ootsä valmis tähän?

[naurua]

Miikka: Niinpä, mut meil on työpaikka, haluuskas? Me maksetaan palkkaa.

Haastattelija: Niin, meil on duunii.

Miikka: Ja meidän palkka on itse asiassa kolme tonnii, et miks ei se tietenki vois olla. No onneks nyt kohta laki muuttuu ja palkastaki tulee paljon, tai että nyt sitä jo ennen sitä lainmuutostaki näkee, et nyt on alettu puhumaan palkastakin paljon avoimemmin. Mut sekin on sääli että pitkään se oli semmosta että meillä on kilpailukykyinen palkka.

Haastattelija: Kilpailukyky, just näin, että onks se teijän kannalta vai työntekijän kannalta –

Miikka: Niin, ja mihin verrattuna.

Haastattelija: Niin, joo siis itse asiassa tommonen lifehack oli kyllä, mitä kaverit on jotkut tehny, et on hakenu työpaikkaa ja käyny haastattelus ja näin, sit ne on menny kattoo työkavereitten, siis sä voit mennä verotoimistoon tietokoneelle ja kattoo, paljon ne tienaa. Et se ei tarvi venaa et joku kaveri on verokoneessa tai mitään, mut sä voit mennä ite sinne toimistoon. Se on hyvä treffi-idea myös, et moi, mennäänkö treffeille verotoimistoon kattoo et paljon meidän kaverit tienaa ja katkeroitumaan.

Miikka: [nauraa] Katotaan, mitä sun naapuriki tienaa.

Haastattelija: Niin no just näin ja siis ei ihme ku sil on isompi televisio kun mulla.

Miikka: Ja vertaillaan, kummalla meillä on parempi tienesti. Tosi hyvä keskustelu.

Haastattelija: Joo, [nauraa] aletaan arvottaa sen mukaan.

Miikka: Kyllä.

Haastattelija: Onks toi sit silleen, että jos on hyvä brändi, niinku Marimekko vaikka, niin tarviiks siinä keskittyy johonki siihen, varmasti markkinointi voidaan jakaa kahteen sillee et okei, mä markkinoin nyt asiakkaille, mut me markkinoidaan sit erikseen myös HR-puolella, et me markkinoidaan mahdollisille työntekijöillä, et se on tolleen jaettavaa.

Miikka: Joo, se on aika selkee.

Haastattelija: Ni onks se sit sillee, et se sataa laarissa alaspäin? Jos panostaa siihen yleismarkkinointiin eli asiakkaille, niin sitten siitä syntyy myös positiivist mielikuvaa niille, jotka miettii työpaikkana?

Miikka: Joo, tietty.

Haastattelija: Niin, no ei siin sitten.

Miikka: Se on just näin. Ja sikshän näissä rankingtilastois et mitkä on halutuimpia työnantajia, niin ne on tottakai siis ymmärrettävästi semmosia brändejä, mitkä me tunnetaan. Tosin usein pyydetään, joko esitetään pitkä lista firmoi, mitkä näistä sua kiinnostaa tai sit pyydetään et hei, nimeä työpaikka, mikä sua kiinnostaa eniten. Niin kumpi taas tapa tutkii sitä työnantajakuva, tehdäänkö, se painottuu se, että sulla mielessä joku firma, et sä a edes jotenkuten tunnet ne ja b et se on sulla mielenpäällä, niin totta kai siihen vaikuttaa ihan hirveesti et miten sä näät sitä brändii tuolla sun arjessas. Nääks sä mainoksissa ja ehkä jopa aamupalapöydässä.

Haastattelija: Just näin. Sanoitsä siis et sä oot tehny joskus tämmöst duunia, että siis olit tehny tämmösen raportin et okei hei moi firma X, mä tein teist tämmösen jutun, et tätä mieltä jengi on teistä, haluuttko ostaa tän?

Miikka: Jep, ton tyypistä.

Haastattelija: Nice. Siis kaveri teki sillee rahaa tyhjästä, toi on –

Miikka: Joo, mut se ei ollu mun oma furma, mut tämmönen isompi firma, joka tekee just näitä pitkii listauksia kans että ”sata halutuinta työpaikkaa”.

Haastattelija: Niin siis sehän on tommosta psykologiaa, koska ihminenhan siis rakastaa kuulla, jos hänestä puhutaan jotain. Ni kyl mä oisin silleen toimitusjohtana et ei kai ne puhu mitään pahaa musta, paljon pitää maksaa, et mä saan lukee tän, mä haluan tietää kaiken, mitä ne puhuu kaduilla meidän firmasta.

Miikka: Sen piti olla tällee paperilla, se oli tämmönen niinku helppo myyntiduuni, mut sit se ei ollukaan ihan näin käytännössä. Kun se, et saa ihmiset maksamaan tiedosta, edes käytössä Powerpoint-kalvoista, tuhansii euroi, ni se ei ookaan sit ihan niin helppoo ihan käytännössä.

Haastattelija: Niin näin mä oon kelannu, et sen pitäis olla jotenki semmonen kirja ehkä, semmonen fyysinen tuote.

Miikka: Ehkä. Mut sit taas siinäkin tulee sit se, että myös ihmiset ei myöskään kaipaa sitä, esim. nää kirjat, mitä me ollaan tehty, ni niistä vähän niinku vahingossa tuli aika paksui, et ne on 400 sivuu. Et senhän voi ajatella niin et se on kovakantinen, ihan kunnon tämmönen raamatunpaksuinen kirja, et se on messevää ja painavaa

luettavaa, mut kyl ikävä kyl moni myös sitte anto sitä palautetta että täs on nyt aika paljon ilmeisesti juttuu, ihan tälle jo kirjaa katsoessa, et tuntuu vähän raskaalta tarttua nyt tommoseen niinku tyyliin työpäivän päätteeks. Niin se on tasapainoilua et onks enemmän enemmän.

Haastattelija: Miten löytää oman intohimonsa tolleen? Et ku sä sanoit, että mä rakastan työnantajamielikuvaa. Miten on ihmisiä, jotka mua ärsyttää niin paljon ku ei mua, mä oon semmonen kans et mä teen vähän kaikenlaist juttuu ja silloin tällöin, eri aikoina kiinnostaa eri asiat, mutta et ois semmonen selkeä polku. Et moi, mä synnyin nyt tähän maailmaan, ja hitsit, by the way, työnantajamielikuva, se on muuten mun juttu. Ja mä synnyin vartti sitten, mut mä oon päättäny että nyt mä teen tätä näin. Miten löytää tommosen intohimon jotain tiettyä alaa kohtaan?

Miikka: Mulla ainaki tälle tekemällä. Kyl se useimmiten niin et mä oon tässä nyt tehny sitä juttuu ja sit mä oisin lukuun siitä, mä oisin innostunu. Esim. se työntantajakuvaki, se on yks jutuista, mitä mä teen sillon ku mä tein niitä HR-tehtäviä. Ja se tuntu melkein alusta kiehtovimmalta. Ja ehkä siin on myös se taustalla et mä oon opiskellu kans markkinointia sivuaineena ja se työnantajakuvan tekeminen on just sellasta vähän niinku siinä poikkileikkauksessa viestintää, markkinointia ja HR:ää. Niin se oli hauska sit päästä tekee vähän erityyppistä kun ne monet muut HR:n tekemiset on. Niin sillee tekemällä se sitten rakkaus syntyy. Tutust tulee vielä tutumpaa ja sitten lopulta siit tulee rakkautta.

Haastattelija: Eli periaattees sä oot sitä mieltä, että pitäis sen sijaan, et rupee parkuu himassa että vitsi ku mä en tiä, mikä mun intohimo on, niin alkaa tekee erilaisia juttuja ja sitä kautta se löytyy?

Miikka: Niin kyllä. Ja siis vaikka esimerkkinä tää mun väitöskirjajuttu, mihin mä nyt tuoreimpana hyppäsin, niin en mä ollu ikinä aatellukkaa sitä. Mä oon ehkä joskus miettiny et no ois se ihan kiva, jos ois joku tohtori-titteli, ihan sillee läpällä, mut en yhtään sen enempää. Ja nyt sattumien kautta, ku mä innostuin niiden tietokirjojen kautta, et se tutkimustyö oli se hauskin osuus. Niin mä aattelin että tää on kivaa ja sitte oikeella hetkellä tuli Facebook-mainos vastaan että nyt hakee Aalto tohtoriohjelmansa. Ni se sit sai saa mut pohtimaan sitä, et pitäskö sittenki ehkä alkaa tälläseen. Et kiitos vaan Aallon hyvälle markkinoinnille tästä.

Haastattelija: Niin että pääty Jyväskylään tekee väikkäriin.

Miikka: Niin kyllä, tälleen näin, polut on outoi.

[musiikkia]

Haastattelija: Mikä on ollu sun suurin haasteesi uran aikana?

Miikka: Mä oon aika onnekas kyl ollu pitkin matkaa. Ei mitään semmosta aivan eppistä ja kamalaa haastetta ei oo. Mut kyl mä ehkä kuitenkin nimeen sen, et tosiaan kun mä valmistuin ni aluks tein niitä HR-hommia ja sitte hyppäsin vähän niinku pöydän toiselle puolelle, et myymään ja tarjoomaan palveluita HR-ihmisille. Elikkä se työtehtävä oli aika erilainen, vaiks se aihe aika tuttu. Mä juttelin HR-ihmisille ja juttelin näist tutuista työnantajakuvaan liittyvistä aiheista, mut se ite työ et mun piti kontaktoida ihmisiä ja mennä, oon mä nyt palavereissa ennenkin ollu aika paljonkin, mut se, et mä meen sit jonneki firmaan paikan päälle ja yritän sit tehdä vaikutuksen heihin, ni se oli erilaistakin monella tapaa ite se työ. Ja mä olin tosi kuitenkin innoissani monella tapaa myös sen takia, et ne vaikutti et nyt siellä on sit tämmönen pieni, napakka tiimi meidän Suomen konttorilla, se oli tämmönen kv-firma, ja siel Suomen konttorilla on sit porukka, kenen kans tehään yhdessä vähän niinku saman tyyppisii hommia. Kun aiemmin niis tiimeis, mis mä oon ollu, esim. vaikka HR-tiimissä, niin mun kollegat teki, vaikka ne teki saman tyyppisii juttuja, mutta kaikil on se oma alue, mitä me hoidettiin. Niin me ei kauheen usein tehty yhdessä töitä. Vaik me kyl istuttiin yhdessä ja välillä palaveroitiin yhdessä, mut sitte kuitenkin se arkinen työ oli et sitä tehtiin aika itsenäisesti. Niin mä oletin ja odotin, et täs uudessa ku sinne meen, sit siel on seittemän tyyppiä ja niiden kans me sit tehään yhes hommii. Mutta sitten siinä ei kestäny ku päivä, ku ensimmäinen kerto et hän on muuten irtisanoutunu. Ja sit kaks kuukautta myöhemmin kaikki oli irtisanoutunu. Ja sit yhtäkkiä mä olin yksin siellä uuden homman äärellä, niin se oli kyl aika paha. Et siin joutu opettelee aika montaa juttuu nyt sitte yhtä aikaa ja vielä yksin. Se oli kurjaa ja sit vaativaa yhtä aikaa.

Haastattelija: Uskotsä, onks siin jotain semmost korrelaatioo et siis, mont työntekijää oli?

Miikka: No meitä oli seittemän yhteensä.

Haastattelija: Eli sinä plus kuus?

Miikka: Joo.

Haastattelija: Nii et sä meet sinne ja ne kaikki irtisanoutuu vähän ajan päästä.

Miikka: Mä mietin tätä ja kysyinki. Mut ne väitti et se ei ollu meikäläisestä. Ja okei, pari oli lähteny jo sitte ennen mun alatusta. Et se semmonen monisyinen ongelma, mitä mulle ainakin väitettiin, ettei ollu kyse musta.

Haastattelija: No mikä on ollu suurin käännekohta urallasi?

Miikka: Täs on nyt tosiaan useempi tämmönen et mä oon ikään ku uran sisällä vaihtanut uraa. En oo hypänny ihan eri juttuihin, mut vähän erityyppisiin juttuihin. Se on kiva kun mä sain tän kysymyksen etukäteen, ni kerkesin vähän pohtii sitä. Jotenki tuli mieleen et se ei ollu ihan uran aikana, et se oli opiskeluaikana, mut se

on hyvin merkittävä kohtaaminen lentokoneessa. Mä olin takasin matkalla Espanjasta ja viereen tuli joku tämmönen keski-ikäinen, eli mun ikänen nyt [naurahtaa], niin mun kaltainen heppu, espanjalainen myyntijohtaja, joka halus treenata sen englantii ku se oli menossa Kiinaan tekee jotain bisneksiä. Ei ollu ihan mitenkään vimosen päälle englantii, mut siinä sitten kovast selitti kaikenlaista. Ja sit se pääty esittää ajatustaan siitä, että elämässä pitää olla joku tavote. Ja mä olin sillee et okei, just, ei oo mitään urauurtavaa. Ja ei mulla siinä kohtaa todellakaan ollu mitään selkeätä suunnitelmaa, niin se tuntuu vähän kaukaselta. Mut sit se hyvin selitti sen, et kantsii nyt ainakin edes jonkintyyppinen ajatus olla siitä, mihinkä haluu. Koska totta kai tuurilla ja mahdollisuuksiin vaan tarttumallakin voi päästä vaikka minne, mutta se voi auttaa asiaa, jos nyt ees pikkunen haju on siitä et minne suurin piirtein haluis mennä. Mut se suurin juttu, minkä se hokautti mulle, oli se, et sinne minne haluu, ei ehkä pääsekään sitä suorinta reittiä. Ja mä olin siinä kohtaa jo vähän tuskastunu just tähän mun HR-unelmaani tai ajatukseen, koska mä olin lähettäny kesätyöhakemuksia jo ainaki kahtena kesänä ja mä olin saanu yhden vartin puhelinhaastattelun aikaseks enkä todellakaan ollu päässy näkemään sitten että millasta työ ois oikeesti. Ja mä olin tuskastunu. Mut ku hän sen selitti, tosiaan sitä kuvas, et hänki elämässä ei oo päässy aina ihan suorinta polkuu vaan tehny jotain vähän niinku sivuaskeleita tai kiertopolkui. Niin sit mäki tajusin, et siinä mun tilanteessa että ehkä mun nyt tosiaan ei kannatakaan hakata päätä seinään ja lähettää niitä et hei, haen nyt HR-töihin kesäharkkariks, vaan ehkä joku sivupolku vois olla. Ja mä tajusin, että palkanlaskenta on semmonen juttu, mikä kauppistyypppejä varsinki ei kauheesti kiinnosta ja se on vähän semmonen ei niin hohdoka osa HR:ää. Et ehkä sen kautta vois päästä vähän niinku ei nyt takaovesta, mut sivuovesta, niihin HR-hommiin, mitä mä halusin tehdä. Ja että päästäkseni siihen palkanlaskentaa mun pitäis tehdä varmaan jotain numeroiden kanssa touhuamista. Niin sitten onnistuin pääsemään taloushallintohommiin laskuja pyörittelemään ja jotain järjestelmiin numeroita hakkaamaan. Niin sit sillä kokemuksella mä sainki sit se mun ekan HR-pestin.

Haastattelija: Joo, kyl mä oon ite kanssa samaa mieltä, pitää manifestoida.

Miikka: Ehattomasti, mäki oon sen puolella. Mut siin pitää olla tarkkana, mitä manifestoi. Mä oon tässä pari kertaa mogannu et mä oon sillee saanu suurin piirtein sen, mitä mä oon halunnu, mut mä en oo tarpeeks tarkka ollu, niin se on menny sillee ei ihan just tän sit ikään ku halusinkaan.

[musiikkia]

Haastattelija: Hei täs on ollu aivan mahtavaa ja juttelu ja näinpoispäin, ni otetaan tähän ihan siis loppuun, että miksi suosittelisit HR-hommia jollekin? Myy meille nyt hei, älä myy meille tätä kynää, vaan myy meille nyt tää HR ja tää sun juttu, mitä sä oot tehny. Sä oot tehny niin montaa juttua, ni mä en oikein tiedä, mitä sä oot myymäs meille. Mut keksi joku juttu ja myy se meille.

Miikka: Siis HR on tosiaan mun vielä näitä suurimpia rakkauksia. Ja siis onhan se monel tapaa siistii. Sä pääset tekeen ihmisten kanssa töitä. Tosin sit sä pääset myös, et se on myös monel tapaa jännittävää, koska se ei oo mikään pelkkää iloa ja leikkiä, vaan siihen tosiaan liittyy tää ihmisten elämän ja tunteen koko skaala. Et sit sä pääset kohtaamaan sekä niitä iloisimpia hetkiä, ne saa uuden työpaikan tai ne saa ylennyksen tai ne saa palkankorotuksen tai bonuksen, tän tyyppisten asioiden. Tai ne pääsee oppii jotain uutta. Ja sit yhtälailla sä pääset kuulemaan ku ne on vaikka eronnu tai menettäny jonku läheisen, niil on joku mielenterveyshaaste. Tai sä pääset juttelemaan niiden kanssa et hei, et sä et oo oikein suoriutunu, et mitäs nyt sitte tehäänkään. Tai sit sä joudut menee siihen tilanteeseen et pitää kertoo et hei, sun palvelus nyt oli tässä, että kiitos vaan ja näkemiin. Niin siinä riittää niin paljon sitä kirjoo, et siin on sitä haastavuutta ihan loputtomasti. Et ohan se kyl aika siistii. Ja se on vaikuttavaa. Sä pääset vaikuttaa sekä sen firman tai organisaation oikeesti menestykseen monella tapaa, mut sitten vielä myös niiden sun työkaverien, niiden yksilöiden ihan siis hyvinvointiin ja elämään. Et mä olin tosi otettu, kun joku vuos myöhemmin ku mä olin sitte siirtyny niist HR-hommist eteenpäin niin mä vahingossa näin junassa yhden mun ex-kollegan, joka tuli kiittämään. Et kun hänel oli ollu semmonen riitatilanne, mitä mä olin selvittämässä ja hän sit tuli ihan sillei spontaanisti, marssi mun puhelin ja kiitti et hei, et se oli niin hienosti, miten sä hoidit sen ja niin inhimillisesti, että kiitos vielä kerran. Ni se kyllä kosketti ja tuntu et okei, kyllä tässä onneks oli jotain hyvin tehtyy ja olipa siitii et oli päässy tommostenki juttujen kans tekee. Vaik sillä hetkellä kun sitä riitatilannetta selvitettiin, mä olin sillee et voi ei, tämmöstäki joutuu tekemään ja vitsi kuinka hankalaa ja en haluis olla tässä.

Haastattelija: Kiitos paljon, Miikka.

Miikka: Kiitos.

Haastattelija: Tää oli erittäin hyvä keskustelu ja pääsi itsekin paljon kuulemaan ja oppimaan lisää tost HR- ja johtamishommista. Ei muuta kun että tsemppiä tulevaan ja siihen väitöskirjaan.

Miikka: Kiitos, sitä tarvitaan. Samoin, voimia ja jaksamista.

[musiikkia]