

Miten pääsee toimitusjohtajaksi__ Kauppistyytit ja uramyytit -podcast

Äänitteen kesto: 40 min

Litterointimerkinnot

Haastattelija: Tume
Vastaja: Katja

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

Tume: - että miten pääsen toimitusjohtajaksi?

Katja: Esimerkiksi perustamalla yrityksen.

[musiikkia]

Tume: Moikka ja tervetuloa Aallon Kauppistyytit ja uramyytit -podcastin pariin. Mä oon teiän housti Tume ja tänään meil on vieraana Katja, tervetuloa.

Katja: Kiitos.

Tume: No Katja, mennäänpä saman tien sit syvään päätyyn. Mitä sä teet työkses?

Katja: Mä oon Inklusiivin perustaja ja toimitusjohtaja. Inklusiiv on konsulttiyhtiö ja me autetaan oppimispalveluiden ja konsultoinnin avulla erilaisia yrityksiä ja organisaatioita kehittää heidän kulttuuria, eli edistää monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja osallisuusteemoja.

Tume: Onks tää nyt sitten tätä DEI-koulutusta, vai mikä tää on tää termi?

Katja: No DEI englanniks, on erilaisii termejä, ja yleisin on nyt tää DEI, Diversity, Equity, Inclusion. Mut mä sanoisin, et yrityksillä on kans, ja organisaatioilla, aika erilaisii tarpeita riippuen tilanteesta. Et joillain yrityksillä on jonkinlaisii vaikka monimuotoisuustarpeita tai tehtävää siinä, jollai eri organisaatiol voi olla sit vaikka kulttuurin parissa tavoitteita et hei, me halutaan kehittää johtamista tai kulttuuria sillä tavalla et se on psykologisesti turvallisempaa tai kulttuuri kehittyy. Et se on oikeestaan aika laaja teema ja terminologiavidakko myös, mikä sit usein myös ehkä aiheuttaa haasteita.

Tume: Joo, kyl tosta itsekin muistan, että jossain Ylellä ollu puhetta just DEI-koulutuksista ja pepperonipizzasta ynnä muuta ja se oli itestä vähän ehkä jopa huvittavaa se kaikki uutisointi siitä. Onks sul jotain semmosta esimerkkiä? Tai en mä tiiä, pystyyks puhumaan hirveästi näist duuniasioista, et onks silleen salassapitosopimuksia ynnä muuta, mutta kiinnostas kuulla joku case-esimerkki liittyen vaikka jotenkin kuinka ollaan tehty, mikä se sana oli, mitä sä käytit, psykologisesti turvallisempi työpaikkaympäristö. Onks sul tommosii esimerkkejä heittää joku semmonen?

Katja: Esimerkiks tosi monet kansainväliset yritykset, joissa on henkilöstöä vaikkapa ympäri Eurooppaa ja Aasiaa ja Yhdysvaltoja, ni siel on ihmisiä erilaisista taustoista, on kulttuurieroja. Ja nää yritykset ja organisaatiot totta kai haluaa et tiimityö pelaa, asiat menee eteenpäin, kulttuurista pitää huolta, johtamisesta. Et organisaatioil ja yrityksil on jatkuvia tarpeita myös pitää panostaa näihin asioihin. Ja sehän on ihan ymmärrettävää, et varsinkin mitä isompi yritys ja kansainvälisempi, ni siel voi olla yhä enemmän erilaisia vaatimuksii tähän liittyen. Et pohjimmiltaan se on semmosta kehitystyötä, että kaikki toimii ja ihmiset pystyy työskentelee hyvin yhdessä.

Tume: Joo, mä oon tosta itse asiassa, yhdellä kurssilla oli artikkeli, mikä piti lukea. Olikohan se ollu just näin, että Google yritti rakentaa täydellisen tiimin ja sit se ongelma oli siinä, että ne lähti ettiin niit ehkä kirjaviisaita ihmisiä. Et okei, et nää on menestyneitä koulussa, pistetään nää nyt sitten samaan tiimiin, niin sithän meillä on tiimi täynnä kymppin oppilaita. Mut sit oikeesti se ehkä se paras tiimi oli se, jotka tulee parhaiten toimeen keskenään, eli jakaa samanlaiset arvot ja uskaltaa kommunikoida keskenään myös. Et siin on semmonen turvallinen tila just vai, brainstormata uusia ideoita. Et noi on tärkeit juttuja, tuli just tälle vaan mieleen, jotakin on mullekin jääny mieleen noista opinnoista.

Katja: Joo, et varmaan tää psykologinen turvallisuus, joka tuli täs yhdes Googlenkin projektissa esiin. Se, et ihmiset uskaltaa nostaa esiin heidän ajatuksia tai huolia ja et sitä kautta voidaan rakentaa hyvää tiimityöskentelyä. Et se löydettiin vaikka täs yhdessä tutkimuksessa menestystekijäks ja seki on osa tätä osallistavaa kulttuuria.

Tume: Ehkä itse on vaikka koulun ryhmätöissä joskus miettiny noita juttuja, et on tullu pientä kränää ehkä et on vähän olettanu asioita. Ja on voinu tulla semmonen fiilis, et nyt tuntuu et joku on vähän vapaamatkustaja tässä. Ja sit sen sijaan, että vaikka sanois et hei, must tuntuu, et sä et nyt oo ihan, sul ei oo samat tavoitteet, että minkälaisen kurssiarvosanan sä haluat. Et sulle ehkä riittää vähempi määrä duunii, mut me haluttas muut ehkä vähän enemmän. Niin sen sijaan että sanoo sitä ääneen, niin sit välttelee jotain konflikteja. Et ehkä siin on just toi et pitäs uskaltaa just pystyy kommunikoimaan vaikka ryhmätilanteissa ja työkavereiden kanssa.

Katja: Joo, ja mitä enemmän näkee työelämään, ni kyllä kyllä palautteen antaminen ja saaminen ja kommunikaatio ni kyllähän ne on tiimityöskentelyssä ja kulttuureissa jatkuva kehityskohde. Että en mä tiedä, voiko kukaan olla siinä täydellinen.

Tume: Ja oliko niin, että siis tää Inklusiiv-firma ni tää on sun perustama ja sä oot siellä toimitusjohtajana?

Katja: Kyllä.

Tume: No nyt mennään kuule semmoseen kyssäriin, että mitäs se toimitusjohtaja tekee?

Katja: No tässä tapauksessa aika paljon eri asioita, koska me ollaan tosiaan pieni yritys, eli meillä on noin 10 hengen tiimi. Jossain isossa pörssiyrityksensä toimitusjohtaja on tehtävä on varmaan aika erilainen. Mutta ku on ollu alusta saakka rakentamassa tätä tiimiä ni aluks on pitäny tehdä ite ihan kaikkea ja sitä kautta sitä oppinu hoitaa erilaisii asioita. Ja sitte ku on pystyny rekrytoimaan tiimiläisiä ja se tiimi on vähän kasvanu, ni sit pystyy antaa jotain muita osa-alueita sit muille tiimiläisille. Mutta toimitusjohtajan roolissa ni paljon se työ on sitä et tekee yhteistyötä kollegoiden kanssa. Tekee riippuen prioriteeteista ni myös tosi paljon semmost arjen työtä, asiakastyötä tai tapaamisia, yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyötä, omien kollegoiden kanssa.

Tume: Ehkä tän jakson tärkein kysymys on se, et voiko sanoo itteään toimitusjohtajaks, jos on ainut työntekijä siinä firmassa? Koska mullakin lukee Linkkarissa et mä oon mun oman firman toimitusjohtaja, mulla on osakeyhtiö, ja samalla myös ainut työntekijä. Ja samalla myös joka ikinen kuukaus mä oon kuukauden työntekijä, ja se nyt ei hirveesti vaadi kun ei muita työntekijöitä ole. Niin sul on siis 10 alaista, vai mitenkä oli?

Katja: Joo, meit on noin 10 tiimiläistä. Eli sen lisäksi että toimii yhtenä johtajista ja johtaa, vastaa myös organisaation johtamisesta tälleen strategisemmalla tasolla, niin sen lisäksi myös sit esihenkilönä eri tiimiläisille.

Tume: No mennääs sit vähän syvemmälle, et mitä sul on just nytten työpöydällä? Ja itse asiassa tää kysymys jatkuu, mitä sä teit tänään ennen haastattelua tai mitä sä teet tän haastuksen jälkeen? Eli mitä nyt tapahtuu täl hetkellä duunissa?

Katja: Mä tulin aamulla toimistolle ja ehin olla yhdessä tapaamisessa kollegan kanssa, jossa tavattiin potentiaalista yhteistyökumppania. Eli aika paljon on tämmösiä tapaamisia, nykyään tosi paljon myös ihan digitaalisesti etänä aika paljon. Mutta joko meidän olemassa olevien yhteistyökumppaneiden kanssa tai sitte potentiaalisten kanssa. Ja sitte tässä iltapäivästä mä meen viel takas toimistolle lounaan jälkeen ja koordinoin erilaisia asioita, vastailen sähköposteihin ja jotain

olemassa olevia työprojekteita, mitä pitää sitte edistää tietokoneella. Aika paljon tietokoneella olemista.

Tume: Tuli täst myös mieleen, että käytetään mieluummin sanaa kollegat kun alaiset?

Katja: Mä tykkään käyttää kollega-sanaa, et meil on aika flätti eli ollaan pieni tiimi ja aika rento työkuultuuri, et mä en tykkää liiasta hierarkiasta. Suomalaisessa työelämässä on tosi hienoo se, et on aika matala hierarkia yhteiskunnassa ja mekin ollaan saatu mielenkiintosi kysymyksiä jostain ympäri maailmaa on tullu, et ihmisii kyl kiinnostaa myös pohjoismaalainen ja suomalainen työelämä. Et ku tääl on tätä aika matalahierarkista työyhteisöön verrattuna johonki muihin kulttuureihin.

Tume: Joo, kyllä. Tähänkin jaksoon on nyt pakko päästä sanomaan et mä oon ollu itse Koreassa vaihdossa 2023 keväällä, niin kyl siellähän on se yleinen kulttuuri ehkä tosi hierarkiaan pohjautuva. Et esimerkiksi siel saattaa olla varmasti erilainen työkuultuuri kun vaikka Suomessa tai Pohjoismaissa ylipäätään. Et tommoset kulttuurierot varmasti näkyy myös sit työelämässä.

Katja: Ehattomasti.

Tume: Kerro vähän tästä polusta, et miten sä oot päätenyt tähän pisteeseen urallasi? Enkä nyt meinaa sitä podcast-tuolia siinä, vaan kuinka oot päätenyt Inklusiiv Oy:n toimitusjohtajaksi, mikä on sun urapolku?

Katja: Mä oon opiskellu kauppiksella ja silloin en tienny mitään yrittäjyydestä. En tienny mitää startupeista, en mitään teknologiasta. Mutta sitte olin aktiivinen opiskelijatoiminnassa ja päädyin vapaaehtoseks ensin Slushille startup- ja teknologiamaailmaan ja sit lopulta sinne töihin. Vastasin siellä ohjelmasta ja puhujista, mikä tarkotti et meidän tiimi suunnitteli tapahtuman lavaohjelmaa. Pääsin reissaa myös maailmalla, tutustuu eri paikkoihin, tapaa yrittäjiä vaikka Lontoossa ja Piilaaksossa ja se oli semmonen aivan uus, et pääs ihan uuteen maailmaan. Ja se oli myös tosi jännittävää aika nuorena. Sitä kautta sitten Slushin jälkeen oli tarkoitus viimeistellä gradu ja olin sit ihan vaan, gradua tein. Mut sitte vähän sattumien summan kautta ja sitä kautta, et oli kiinnostunut sitten Slush-vuosina, oli nähny maailmalla, kuinka paljon vaikka teknologia-alalla tai työelämässä itse asiassa puhuttiin näistä osallisuus-, yhdenvertaisuus-, kaiken maailman näist teemoista. Ja sit oli myös nähny et kuinka tärkeitä tietyt tällaset aiheet on työelämässä ja vaikkapa teknologia-alalla. Niin sitte päädyin aluks vaan tämmösen projektin kautta sen gradun ohessa selvittämään et hei, minkälaisille asioille ehkä tääl Suomessa ois tarvetta. Ja tapasin sit erilaisii ihmisii ja yritysjohtajia. Aika moni sanoki sit et hei, nää on tosi tärkeit asioita ja arvoja vaikka meidän yritykselle tai meidän työkuultuurille, mutta miten näit konkreettisesti edistetään. Ja sitte ruvettiin sitä ratkomaan. Sit siin opintojen loppuvaiheessa ku oli vielä opiskelija, niin se oli tosi

ainutlaatuinen tilaisuus vielä ottaa semmonen riski, et kokeili yrittäjyyttä. Koska oli tarkoitus kirjoittaa graduu, ni pysty myös sit -

Tume: Prokrastinoimaan gradua perustamalla yritys, toi on klassikko.

Katja: Et sit se gradu kyllä, sen tekeminen jäi ja vähän viivästy. Mut sitte siin koronavuosina ku istu vaan kotona ni pysty sit senkin vielä saamaan valmiiksi.

Tume: Niin tos vähän tais tullaki et mist lähti se idea perustaa se Inklusiiv Oy –firma. Mul tuli joku viis kyssärii jo täst, täs oli monta juttuu, mihin voi tarttua ja mä koitan nyt muistaa ne kaikki kyssärit. Mä haluisin tost Slushista kysyy, mul on paljon tuttuja ollu siellä just eri positioissa, ni eiks se oo aika iso hyppy suoraan syvään päätyyn? Et mäkin oon joskus kattonu et pitäiskö sitä hakee vai, jonnekin markkinointitiimiin siellä tai jotain ja onks se sit näin, että siis opiskelijat usein järkkää tän koko tapahtuman? Täähän on aika iso tapahtuma kuitenkin Helsingissä vuosittain tää Slush?

Katja: Joo, et mä olin aluks ku opiskeli kauppiksella, ni mä olin eka vapaaehtosena useampana vuonna eri rooleissa ja se oli tosi hauskaa ja pääs oppimaan ja tekee uusia asioita, ihan konkreettisesti erilaisii asioita vaikka viestintätiimissä tai sit asiakaspalvelussa. Ja sitten ku olin ollu siel pidempään vapaaehtosena ni sain sit tilaisuuden, silloin 2017 ja 2018 työskentelin siel sit kokopäiväsesti. Niin sillon meil oli tosi opiskelijavetonen porukka, kaikki nuoria. Ja ehkä mikä oli mulle ittelleni isoin oppi siitä, oli, et sit ku oli ympäril ihmisiä jotka ei sanonu sulle et hei, sä oot liian nuori tai ei me pystytä tekee tätä, niin sit se itse asias vaik ite ajatteli et no enhän mä nyt pysty tällaseen tai ajatteli et ei itse viel pystyis joihinkin asioihin, ni ku oli kannustava tiimi ympärillä jotka kannusti, ni sit sitä oppiki lyhyessä ajassa paljon enemmän.

Tume: Ei puhuta nyt graduista, koska mua ahistaa kans mun oma gradu, mut mikä sun gradun otsikko oli tai mihin se liitty?

Katja: Mä opiskelin kandissa markkinointia ja sit mä vaihdoin maisteriin Information and Service Management, eli kaupallisen ja teknologia-alan yhdistelmäteema. Tutkin itse asiassa Financial Inclusion –teemaa, eli taloudellinen inklusio. Että siinäkin se yhdisti sit tämmöstä teknologia- ja talouskulmaa sit tähän osallisuusaiheeseen.

Tume: Mulla on semmonen hunchi, tää on nyt niinku että tää on totta, koska minä sanoin näin, on se, että mun mielest markkinointi ja ISM, niin niis voi kyl ainakin markkinoinnissa tosi vapaasti voi kyl keksii sen kulman sillä gradulle, et mistä sen halua kirjoittaa. Ja vaikka myös kandillekin. Ei nyt sillee että vain taivas on rajana, totta kai siinä pitää jonkinlaista teoriaa olla myös, mutta et siinä on mahdollisuus luovuudelle myös.

Katja: Ehottomasti. Et mun mielest markkinoinnis mun kandiaihe oli jotain liittyen muotiin, mä en ees enää muista, mitä se oli. Ja sit ISM:ssä taas aivan sai ihan, se oli kyl tosi siistii et sai tosi paljon mennä oman kiinnostuksen mukaan.

Tume: Musta tuntuu, että haluttais enemmän yrittäjiä Suomeen ja ehkä monet, ainakin omat kaverit kauppiksessa, ni just kovasti treenaa näit konsulttiharkkoja varten ja näitä duuneja varten, koska sehän on silleen varmempaa. Varmemmat kuukausitulot, saat esimerkiksi asuntolainan pankista helpommin. Tälleen itsekin yrittäjänä, no ehkä pitäis vähän yrittää enemmän, se on ihan totta, mutta et yrittäjänä saattaa olla semmosta epävakautta et mikään päivä ei oo samanlainen ja on isompaa riskiä. Mut sanoitko just siitä, että just olit tekemässä gradua, niin sen sijaan että esimerkiksi alat tilailemaan haalarimerkkejä, niinku minä tein tossa eilen kirjastossa, ni perustit sitten firman? Et just toi hetki et ku on viel siel koulussa, niin on se mahdollisuus ottaa semmonen riski siihen yrittäjyyteenkin?

Katja: Joo. Et en tiä et oisko uskaltanut sit, jos ois ollu jo tosi hyväpalkkaisessa työssä tai ois ollu vaikka asuntolaina ja koulusta jo pois, ni en tiedä, olisinko uskaltanu. Mutta käytännössä jos mä mietin, et opinnoissa ja kauppiksellaki pääs jo tosi paljon opiskelee eri asioit, kokeilee eri asioit, et teki kandii markkinoinnissa ja maisterissa ISM:ää ja mä tein kandissa sivuainetta Taikissa, onks se Aalto Arts nykyään, ja sit oli Slushilla, ni sit oli tosi kiinnostunu niin monest asiasta. Et huolestutti kans työelämässä ehkä se, että pääseekö sitten just tekee niin merkityksellistä tai mielenkiintoista työtä. Et yrittäjyydessä on sit se hyvä puoli, et pystyy olee enemmän vastuussa ja myös ohjaa sitä omaa arkea ja rakentaa sellasii asioita tai ratkaista sellasia ongelmia, joista on kiinnostunu.

Tume: Joo, ehdottomasti. Mäki oon siis kautta aikojen tehny vähän tämmösii ei niin perinteisiä duuneja, et just somee ja jotain tommosii vastaavia juttuja, esiintymiskeikkoja ynnä muuta. Mulle se on vähän kaksteräinen miekka, että yrittäjyydessä sä voit päättää itse, mitä sä teet ne arkipäivät ja viikonloput, mut sit samal se vaatii jonkinlaista kuria. Ei ehkä niinku tässä et sul on tämmönen, sul on alaisia, sul on se firma, joka tekee ainaki omasta mielestäni merkityksellistä hommaa, niin mä näen ehkä et sä oot ehkä enemmän yrittäjähenkilinen kun mä. Et mä oon vaan semmonen, mä tykkään siit vapaudesta, minkä se tuo, mut mä en tiä, onks mulla semmosta kurinalaisuutta välttämättä siihen yrittäjyyteen sinänsä.

Katja: Mä luulen, et on tosin paljon erilaisia ihmisiä. Et mä oon kuullu vaikka että on yksinyrittäjiä, jotka rakastaa sitä, et he se saa itsenäisesti yksi tehdä työtä. Mut esimerkiksi mä tykkään tosi paljon ihmisten kanssa työskentelystä. Niin sen takia mä en osaa kuvitella, et mä työskentelisin yksin, mä en tykkäis siitä. Mä en varmaan sais mitään aikaseks pidemmän päälle.

Tume: Joo, ryhmäpaine pitää olla kyllä siis, oli se sitten gradu tai minkä tahansa, ni aina joku kaveri pitää saada siihen, sen kaa vähän brainstormaa tai käydä lounaalla tai muuta. Et mun mielest kyl yhdessä, ei yksin.

Katja: Sit myös yhteistyössä ja tiimityössä on se hyvä puoli, et ku itekki tietää enemmän omii vahvuuksiin ja vaikka mis asiois ei oo hyvä, ni sit se on upeeta ku on kollegoita, jotka on hyvii asioita, vaikka operatiivisia tai tosi hyvii jossain prosessiasioissa, missä vaik ite ei oo vahva, ni sit pystyy yhdessä pääsee pidemmälle.

Tume: Mul on kans ehkä semmonen kela just yrittäjyydestä, et jos mä oisin kuukausipalkkal jossain duunissa jollekin et mä oon vastuussa jollekin muulle ku itelleni, ni joo, mä varmasti tekisin tosi ahkerasti, mut mä oisin sillee et no turha täs on nyt tehdä mitään ekstra, kun se palkka on silti sama. Niin sit yrittäjänä ehkä, tää on nyt totta kai tämmöst vähän materialistista ja silleen, mä oon aika tyytyväinen jos mul on katto pään päällä ja voi joskus käydä vähän syömässä tai jotain, mutta ehkä yrittäjänä on myös se, että kyl se oma työpanos usein näkyy sitten ihan konkreettisesti. Et mitä enemmän antaa ni sitä enemmän voi sitten myös saada.

Katja: Joo. Ja mä olin kauppiksella ja opinnoissa aina sellainen, että mä motivoiduin paremmin lukemaan tentteihin tai tekee kurssitöitä jos ne aiheet oli mulle mielenkiintosia. Nii ehkä sit sama pätee nyt, tai on päässy toteuttaa samaa myös työelämässä. Et on paljon helpompi saada ittensä läppäriin ääreen tai tehdä töitä, vaikka ne ei aina oiskaan niin hauskaa tai inspiroivaa, et on kans tylsää sähköpostia ja muuta, mut kun siin on ympärillä, se kokee sitä merkityksellisyyttä.

Tume: Sä voisit koutsaa mua hetken, koska mulla on todella paljon vaikka tälleen somehommissa kollegoita, ja mä en oo varmaan saanu kutsuu niihin bileisiin, mis on kerrottu et nyt kannattaa muuten sit ruveta säästä rahaa, ostelee sijoituskämppii, perustelee firmoi ja tekee siit yhden henkilön henkilöbrändistä sellast iha tuotantoyhtiötason juttuja, et on toimistoo, mis on alaisia ynnä muuta. Niin mistäs mulle nyt löydettäis semmonen selkäranka, että kun viikko alkaa, niin mul ois selkeät sävelet sillee et maanantaina on tämä juttu ja tämä juttu ja tätä mä lähen edistämään. Tiistaina ois vaik jotain suunnittelua ja näinpoispäin. Et miten me nyt saatas mulle selkärankaa?

Katja: No mä voisin sanoa et ku mä oon ite kans semmonen isomman kuvan, et mä tykkään laaja-alaisesti kattoo asioit, mul on ideoita, mutta mä en välttämät oo ite se operatiivinen prosessi-ihminen. Niin mulle oli apua siitä et mun ensimmäinen kollega Inklusiivilla oli tää operatiivinen ihminen. Et sit ku mä olin pulassa jonku Excelin tai jonku asian kanssa ni se otti sen haltuun. Ja sit oli semmonen palauteluuppi, et sit ku teki työparina asioita, niin sit se kaikki rupes selkenemään ja menee paljon enemmän vauhdilla eteenpäin, ku oli se työpari.

Tume: Toi on kyl hyvä. Mä tartten ehkä jonkun sillee, mä oon semmonen just ison kuvan maalaaja, taivaanrannan maalari, et mul on näit visioita ynnä muuta, et vitsi tää ois kiva ja tää ois kiva, mut sit ku on aika tehdä jotain asialle ni äh, ei se ehkä hyvä idea kuitenkaan ollu. Et ois joku semmonen tyyppi et hei, täs on näit ideoita, pistä sä nää tapahtumaan, et sul on se taito et sä saat asioita tapahtuu, et mä voin

konseptoida. Et ehkä pitää hommaa joku tommonen tyyppi. Pitäskö palkkaa eka harkkari tai jotain omaan osakeyhtiöön? Se ois hienoo. Vois sanoo et mä olen nytten työnantaja.

Katja: Joo, siis toiha on just sitä työelämän diversiteettii eli monimuotoisuutta. Myös se, et oikeasti meil on kaikel erilaisii vahvuuksiin tai me ollaan joissain asiois hyvii, mut ei välttämättä kaikessa. Et se, että joku saattaa olla, me tarvitaan ihmisiä, joil on ideoita, ja sit me tarvitaan ihmisii jotka laittaa jotain käytännön asioita pyörimään. Ja silloin ku me rakennetaan tiimejä tai työpareja, mis on sit erilaisii vahvuuksia, ni ainaki mun oman kokemuksen mukaan se on tosi hienoa ja sillo asioita alkaa tapahtua.

[musiikkia]

Tume: Hypätääs sitten myytteihin, tämä on meidän klassikko-ohjelmaosio. Mennäänpä tämmösellä kyssärillä ku että onko toimitusjohtajan tehtävä ainoastaan tarkkailla muita ja antaa määräyksiä, vai pitääkö hänen osallistua myös käytännön työhön?

Katja: No ainaki omassa työssä se on ollu tosi tosi paljon käytännön työtä. Et mitä pidemmälle pääsee, et varmaan jos on jonkun ison yrityksen toimitusjohtaja ni työ on aika erilaista kun mun työ. Mutta oma työ on vielä pienessä yrityksessä ja pienessä tiimissä ni tosi paljon käytännön työtä.

Tume: Onks sul tavoitteena sitten tulevaisuudessa kun homma lähtee kasvamaan ja tulee nolla perään siihen työntekijöiden määrään, ni onko sullaki sit tavoitteena siirtyä sivuun ja ottaa sieltä se toimitusjohtajan paikka sillee et kattelee vähän enemmän kun muut tekee ja sit ite laittaa jalat pöydälle ja rentoutuu, juo kahvia?

Katja: No kyl täs ku toimitusjohtajan lisäks on se perustaja, eli aluks on ollu tekemäs ihan kaikkea, ni kyl sen takia täytyyki olla tavoitteena et koko ajan pystyy myös irtaantuu asioista tai siirtää niitä. Ettei vaan oo kaikkialla mukana, koska muuten se homma ei mee eteenpäin.

Tume: Itse asiassa toi eteenpäin meneminen, miten sitä jatkuvaa kasvua sitten tälle yrittäjänä? Ku mä oon jotenki sillee et jos mä saan sitä, jos mä saan sen ihan perusliksan, et mä oon miettiny, tää on iso dilemma oikeestaan mulle, et olenko mä laiska vai olenko mä semmonen, joka ei himoitse rahaa elämässä ja semmost jatkuvaa sillee et suurempaa ja suurempaa? Koska sehän on liiketoiminnan yksi perusperiaatteista, että joku asia kehittyy koko ajan?

Katja: Niin, no mä sanoisin et ei kaikkien yrityksien tarvi olla startuppeja tai kasvuyhtiöitä, mis on hurja skaalaava kasvu. Et yrityksii on niin paljon erilaisii. Et yrittäjyyden kautta voi myös rakentaa sellasii yrityksii semmosilla arvoilla, mitä mitä ite haluaa. Et esimerkiks meille tosi tärkeit arvot on semmonen work-life balance, eli

työn ja vapaa-ajan tasapaino, mikä tarkoittaa että meille o samanlaisia kasvutavoitteita ku joillain kasvuyrityksellä.

Tume: Mites tällee toimitusjohtajana, tällee C-suite-tason työntekijänä, niin tekeekö toimitusjohtaja kaikki päätökset yrityksessä?

Katja: No omassa tapauksessani ei tietenkään, koska kaikissa eri rooleissa on eri vastuuasioita ja ihmiset vastaa eri asioista. Ja sit myös jos on osallistava kulttuuri, ni sit siihen liittyy myös aika paljon keskustelua ja tiimiyhteistyötä ja haetaan yhdessä sitä suuntaa, mihin mennään. Mut päätöksiä pitää osata tehdä ja ongelmia ratkasta.

Tume: Onko sulla sitten koskaan vapaa-aikaa? Eikö tää oo se yrittäjien vitsi että ei ole yrittäjällä vapaata ikinä ja viikonloputkin painetaan 50 tuntia päivässä hommia, ni onko vapaa-aikaa?

Katja: Joo, yrittäjyyden alkuvaiheessa piti tehdä enemmän töitä, tai siis pidempiä päiviä. Varsinki ku oli kaiken maailma korona-aikaa ja muuta tällasta. Mutta nykyään yritän välttää että tarvis tehdä vaikka iltasin tai viikonloppuisin töitä. Ja seki on semmonen, missä voi kehittyä ja itekin nään sen tietyllä tavalla myös omana vastuuna johtaa esimerkillä, että pystyy pitää oman työn sillä lailla hallinnassa, ettei vahingossa sit, sekään ei välttämättä oo hyvää johtamista et vaik iltasin tai johonkin ihan random-aikoihin laittelee viestiä noissa Slackissa tai mitä alustaa käyttääkään.

Tume: Onkos toimitusjohtaja sama asia kuin johtaja?

Katja: Toimitusjohtaja on osakeyhtiössä rooli, kun sit taas johtajia voi olla monenlaisia johtajia yhtiössä. Et meilläki on johtavissa asemissa olevia johtajia meidän tiimissä.

Tume: Johtaja, johtaja, monta johtajaa.

Katja: Ja sit taas jotku johtajat on sit myös vaikka esihenkilöitä tietyille tiimiläisille.

Tume: Sit on varmaan niit työkavereita jotka mikromanageeraa, ja nehän on ihanimpia johtajia ne. Mitäs tääl on nyt, tääl on hirveästi tällaisia c-alkuisia ja o-loppuisia kirjainyhdistelmiä ja mä varmaan ehkä tiiän näihin vastaukset, mut täs on tämmönen kyssäri että mikä on ero CMO:lla, CRO:lla, CFO:lla ja CXO:lla näköjään tää lista jatkuu? Mä en tiiä, mä en oo kirjottanu näit kyssäreitä sitten, nää on tullu ihan muualta. Niin mikä ero näillä kaikilla eri c-yhdisteillä on?

Katja: Varmaan mitä isompia firmoja, niin siellä enemmän saattaa olla sit näit c-levelin eli c-alkuisia chief-nimikkeitä. Pienemmissä firmoissa vähemmän. Et ehkä yleisimpiä on se toimitusjohtaja CEO ja operatiivinen johtaja COO, mut sit voi olla

kaikenlaista markkinointi, toi M-kirjain ehkä, R, Revenue, et mitä sit isommiks firmat menee.

Tume: Voidaanks me yhes keksii nyt et okei, oisko CFO on Chief Financial Officer?

Katja: Joo, yleensä.

Tume: Mikä on CXO?

Katja: Onks se Chief joku Experience? Mä en tiedä.

Tume: Nii joo, tää on kyl. Tää saattaa olla myös vaan joku kirjainyhdistelmä, mikä on tämmönen kompa tässä et tää ei meinaa yhtään mitään. Seuraava kysymys on että miten pääsen toimitusjohtajaksi? Nää on jonku 5-vuotiaan tekemii mut joo, miten pääsen?

Katja: Esimerkiks perustamalla yrityksen.

Tume: Mutta eiks nii et tarvii sen alaisen sinne? Et jos sä oot yksin osakeyhtiön ainut työntekijä, puhuttiinkin tästä, että voiko sanoa itseään toimitusjohtajaks jos on yksin siinä yrityksessä?

Katja: Niin, se on aika erilaista sit se vastuut ja toimitusjohtajuus.

Tume: Mut ehkä mäkin voin sanoo.

Katja: Mut voin sanoo et ihan vahingossakin voi päätyy toimitusjohtajaks, et ei ollu mun urasuunnitelma.

Tume: Okei, hyvä tietää et tonne niin sanottuun C-suiteen voi päästä vaikka ihan huomaamattakin. Totta vai tarua: toimitusjohtajalla on tosi hyvä palkka? Paino sanalla tosi.

Katja: Varmaan riippuu, yrittäjyyden alkuvaiheessa ei välttämättä vielä oo tosi hyvä palkka. Mutta toki jos toimii vaikkapa, mikä on oma tilanne et on yrittäjänä lähteny ja sitä kautta päätyny toimitusjohtajaks, ni sit on myös ite, on vastuuta ja vapautta myös niinku et jos saa asioita aikaan ni se paranee siitä. Ja et sit se on omasta suorituksesta myös kiinni, et se voi parantua nopeastikin.

Tume: Sitten tääl on viimeinen myytti, eli millaisia taitoja pidät tärkeinä menestyvälle johtajalle?

Katja: Mä ite pidän tärkeänä tiimi- ja yhteistyötaitoja. Semmosta et on tietynlaist nöyryyttä, avoimuutta, et halua kuunnella, ymmärtää et siin roolis täytyy myös itse jatkuvasti kehittyä ja oppia. Ja nimenomaan ei tiedä kaikkea, tai kaikki omat ideat

ei välttämättä oo niitä parhaita. Et sillä tavalla pystyy myös yhteistyössä tiimin kanssa toivottavasti just oppii ja kehittyy ja saamaan rakennettua semmosta tiimiä, mis on tosi paljon erilaista osaamista ja sitä pystytään hyödyntää hyvin. Ja sit myös ongelmanratkaisutaidot ja semmonen, että ymmärtää että työelämässä tulee aina kaikenlaisii haasteita tai ongelmii vastaan, mut niit pystyy myös ratkomaan ja viemään eteenpäin.

Tume: Mul oli just yks semmonen kurssi mis päästiin leikkii konsulttia ja se oli sillee yks tän maisterin merkittävimpää kursseja. Ni siinä just annettiin näit luentomateriaaleja tai luettavaa, niin tosi paljon korostu ihmistaidot, kuinka sä osaat olla muiden ihmisten kanssa. Et se on tosi tärkeä vaikka just johtavassa asemassa oleville ihmisille. Et sä voit oppii ne kovat taidot, pyörittää Exceliä ynnä muuta, mut sit ehkä semmoset niin sanotut pehmeät taidot, niin se voi olla jopa vaikeampaa, vaikka niitä nyt sanotaanki sillee et nää on tämmösiä soft skilssejä, käsienheiluttelujuttuja, mutta ne on aika isossa roolissa.

Katja: Joo. Ja mä uskaltaisin väittää, että ne on just niit haastavampia asioita, missä koskaan ei tuu valmiiks. Että jos tekee pitkän työuran, niin noissa asioissa vaan aina oppii lisää ja pystyy kehittyy ja parantuu, mut ei pysty tule valmiiks.

[musiikkia]

Tume: Hypätääs sitten haasteisiin. Mites käsittelet stressiä, et onks avantokuukausijäsenyyttä ja miten tää stressi nyt tässä sitten taltutetaan, kuitenkin yrittäjillä voi paljon sellasta olla?

Katja: Mulle ja meille, me ihan tiimin kanssa ollaan tehty meille arvot, ni tää balanssi työn ja vapaa-ajan välillä on tosi tärkeä. Eli sit se tarkoittaa myös, se on mullekin tärkeä, minkä takia sit mä varmistan myös että mulla on lomaa. Pidän kuukauden kesäloman ja yritän olla viikonloppusin tekemättä töitä silloin ku se on mahdollista. Ja ylipäätään semmonen terveellisesti hyvin syöminen ja nukkuminen ja semmoset arjen peruspalikat on tosi tärkeitä.

Tume: Mennään haasteisiin. Eli mikä on ollu sun suurin haaste sun uran aikana? Tuleeks mieleen jotain merkittävää?

Katja: No varmaan oman selkeyden löytäminen työuralla. Koska on ollu aina niin kiinnostunu niin monist asioista, ni oli haastavaa valita, mihin menee opiskelee. Valitsin kauppiksen, koska ei tarvinnu vielä valita, vaan –

Tume: Et se on niinku lukio kakkonen? Eli lukioon mennään koska mä en oikein tiedä, mitä mä haluan, yleissivistys, sit lukion jälkeen ei vielä kukaan tiedetä, mitä halutaan, niin no, maailma pyörii yritysten, yrityksiä on paljon, yritykset tarvii kauppislaisia, lukio kakkonen eli mennään kauppikseen.

Katja: Joo ja kauppiksel on niin paljon eri pääaineita, et siel on mist valita. Sitä kautta voi mennä tosi moniin erilaisiin paikkoihin töihin ja tekee vaik tälleen, mitä itekki työskentelee, sosiaalisen vastuun ja tämmösten asioiden parissa nykyisin. Mut varmaan se, että sit ku on ollu kans tämmösiä epätyypillisiä valintoja sekä opiskelijana että työelämässä, et miten sitä navigoi sitä epävarmuutta, ku ei oo selkeetä urapolkuu et näkis et hei, tällä tavalla se tapahtuu. Mutta kyl itelle tietyllä tavalla sit tää Inklusiiv ja tää rooli on ollu semmonen, et on löytäny sitä selkeyttä.

Tume: Mulki meni hetki hiffata se, että siis se, minkä takia vaik joku konsultti duunipaikkana on todella jees, on se, että jos sä meet sinne harkkaan ja niin kauan kun sä teet sun työs tosi hyvin ja saat sielt sen vakkaripaikan, ni sit sul on se niin kun et jos sä nyt jaksat tätä oravanpyörää tarpeeks pitkään, niin sä tuut nousee näit portaikkoi pitkin ylöspäin, ylöspäin, ylempään ja ylempään asemaan. Et sehän on nimenomaan aika selkee ja kyllä ymmärrän täysin, miks ihmiset haluaa valita semmosen ei nyt varman, mutta tommosen selkeämmän urapolun ja mennä vaikka just silleen kuukausipalkal hommiin. Mutta itse oon tämmönen vapaa hedonistisielu, joka haluaa ehdoin tahdoin vähän semmost pientä riskiä aina, et välillä voi olla vähän epävarmaa mut sitten on se nyt ihan kivaa.

Katja: Joo ja meit on paljon erilaisia ihmisiä, niin pitää olla myös paljon erilaisia urapolkuja.

Tume: Just näin.

[musiikkia]

Tume: Haluutsä kertoo jonkun hyvän muiston opiskeluajoilta, että tekisit sä jotain toisin, jos sä menisit takasin opiskelemaan?

Katja: Hyvä muisto opiskeluajoilta oli se, kun mä menin just kandissa sit Aalto-sivuaineeseen Taikkiin taideteolliseen, ja sit siel oliko ekaa kertaa ku oli ollu kauppisporukan kanssa yhdessä, ni sit meit olikin viisi teekkaria, viisi taikkilaista ja viisi kauppislaista. Ja sit kun me tutustuttiin, kaikki rupes kertoo et heil oli toisistaan erilaisii ennakoluuloi tai ajatteli et aa, kauppislaiset on tollasii. Ja sit ne murtukin ne ennakoluulot ja se oli tosi siisti syksy ja tosi mielenkiinnost työskennellä ihmisten kaa, jotka tuli eri aloilta ja oli tosi erilaist osaamista. Et se oli ehkä semmone itselle yks kosketuspinta kans tähän työelämän monimuotosuuteen.

Tume: Erittäin asiallinen vastaus. Mä oisin oottanu et kaamos, mörköjuna, purjehdusreissut, mutta hyvä. Koska mulla on ehkä paras muisto just jostain siitä ku ollaan Levillä karaokea laulamassa.

[musiikkia]

Tume: Ja ihan tähän lopuks vielä haluaisin kysyä, että mikä sun duunis on parasta? Yksi asia, ei kahta.

Katja: Yhteistyö ihmisten kanssa. Mä tykkään työskennellä ihmisten kanssa, tiimityö-

Tume: Ja miksi suosittelisit omaa toimenkuvaasi jollekin, oisko se nyt sitte yrittäjäys tai joku tämmönen?

Katja: Vapaus ja vastuu, koko ajan pääsee oppii uutta ja kehittyy. Ja seuraa sellasta teemaa ja semmosen teeman tai alan kehitystä, mikä ittee, ni se pitää silleen työn imun aika hyvänä.

Tume: Hei kiitos paljon, katjanyt sana on vapaa. Mä annan sulle vaikka viis sekkaa aikaa, nyt sä voit sanoa ihan mitä tahansa.

Katja: Vau. Mä sanosin, et ehkä semmonen tärkein, mitä mä oisin halunnu et mulle ittelleni ois eri vaiheissa opintoja sanottu jo yläasteel, lukiossa, kauppiksella, on se, et vaik ihmisillä on tosi paljon erilaisii neuvoja ja vahvojakin mielipiteitä tai ne sanoo et ei kannata opiskella tota tai kaikenlaista tällasta, ni et ku aina kannattaa kuitenkin kuunnella itseään vanhempia ja viisaampia, ni kannattaa kuitenkin myös muistaa luottaa silleen suodattaa sitä. Ja et aina kaikki ei tiedä sua paremmin asioita. Et myös uskaltaa, et jos vahvasti suunta vetää johonkin, niin myös ehkä rohkeutta seurata sitä omaa suuntaa. Et mulla on jo eri vaiheissa tullu paljon semmosii et ei sun kannattais tehdä tota ja sit mä oon kuitenkin menny ja tehny. Valinnu jonkun vaikka sivuaineen tai hakenu johonki opiskelee, mihin mulle sanottiin et sä et tuu pääsee tonne. Ja sitä kautta on sit, se on ollu tosi arvokasta. Mut kyl mä muistan et on kans miettiny et no pitäskö mun nyt jättää tää hakematta, koska nää vanhemmat ja viisaammat sanoo mulle et et sä pääse tonne.

Tume: Kiitos paljon, Katja, kun tulit vieraaks tänne meidän podcastiin.

Katja: Kiitos.

[musiikkia]