

Jakso 5: Joonas Rauramo

Joonas: Jos me halutaan edelläkävijäasema pitää, niin ei meillä ole mahdollisuutta jäädä ikään kuin poteroihin. Ajatellaan, että nyt me osataan tää homma ja kaikki tulee vaan mejän luo ja halua ostaa meidän teknologiaa. Et se vaatii sen, että me ollaan tosi paljon pulssilla siitä et mihin asiakkaat menee, mihin markkinat menee, mihin regulaatio menee, mihin muut teknologiat kehitty. Miten me pystytään palvelee asiakkaita mahdollisimman hyvin?

Laura: Tervetuloa Osaamisen aalloilla podcastin pariin! Tässä Elämänlaisen oppimisen podcastsarjassa vieraat eri aloilta kertovat omista oivalluksistaan ja tärkeimmistä opeista elämänsä käännekohdissa. Mikä on tärkein oppisi elämän varrelta ja mitä ehdottomasti haluat oppia seuraavaksi? Miten voit omalla uteliaisuudellesi kehittää osaamistasi ja pysyä muutoksissa mukana? Mun nimi on Laura Sivula. Tervetuloa mukaan kuulolle! Tässä jaksossa meillä on vieraana energiateollisuuden yritysjohtaja, jonka intohimo on luotsata yhteiskuntaa kohti hiilidioksidin vapaata tulevaisuutta. Tervetuloa vieraaksi, Joonas Rauramo!

Joonas: Kiitos paljon!

Laura: Heti ensimmäisenä Joonas kysyn sinulta sen yhden helpon kysymyksen eli miten yhteiskunnasta tehdään hiilidioksidivapaa?

Joonas: Kiitos! Tosiaan helppo helppo avaus kysymys, mutta kyllähän se pitää lähteä siitä, että yhteisesti tunnustetaan se, että nykyinen elämäntapa ja muoto ei oo kestävää pitkällä aikajänteellä. Ja sitte tottakai lähtee hakee ratkaisuja. Ja mä oon ollu ite sekä puhtaan energian tuotannon puolella pitkään, että nyt oon sitte teollisuuden hiilidioksidipäästöjen vähentämisen kanssa teen töitä että tietysti teknologia on yksi iso draiveri. Mutta ennen kaikkea se lähtee siitä, että tunnustetaan asiat ja on yhteinen halu toimia niiden eteen.

Laura: Sä oot tehny uraa energia alalla ja toimit nykyisin Coolbrookin toimitusjohtajana. Miksi tai miten kiinnostuit alunperin puhtaan energian edistämisestä?

Joonas: No, rehellinen vastaus on se, et vähän sattuman kautta et silloin nuorena poikana koulussa tai lukiossa kun mietin et mihin pitäis mennä opiskelemaan ja silloin itse asiassa ensimmäistä kertaa itse kuulin ilmastonmuutoksesta ja ekaks päästövähennyksistä, Kioton sopimuksesta puhuttiin silloin 2000 luvun alussa ja sit mä vähän niinku ajattelin et tää vois olla aika mielenkiintoista, muttei se ollu mitenkään hirveen semmonen etukäteen suunniteltu asia ja ja sit alotin tosiaan teknisessä korkeakoulussa energiatekniikkaa lukemaan ja sitä kautta se innostus sitte oikeestaan kasvoi.

Joonas: Ja sitten kun päästyä elämään tuli mielenkiintoisia työmahdollisuuksia ja sit se mielenkiinto syveni nimenomaan tähän puhtaan energian tuotanto aikasemmin. Ja nyt sitte tosiaan teollisuuden sähköistäminen ja dekarbonisaatio on agendalla.

Laura: Sä mainitsit, että sä oot opiskellu alaa, mutta onko jotain muuta muita asioita tai tai ominaisuuksia minkä minkä johdosta sä oot ite menestynyt siinä mitä sä teet työksesi. Mainitsit myös tavallaan sen nuoresta asti jatkuneen kiinnostuksen näihin ilmasto asioihin.

Joonas: No varmaan semmonen ehkä piirre tai innostus mikä on ollu koko ajan ja semmonen uteliaisuus ja halu kehittyä itse ja kehittää uusia asioita on sellainen tärkeä. Ja tietysti on ollut tärkeää se, että on saanut hyviä ja mielenkiintoisia mahdollisuuksia myöskin että usein se on monen asian summa tietysti. Mut että en mä tiedä oks puhtaan energian tuotanto sen enemmän tai sen erilaisempi kuin monet muut alat että et jos on, jos on riittävästi osaamista ja paljo haluaa tehdä hommia ni varmasti kyllä pärjää.

Joonas: Ja tietysti totta kai se tuo tietynlaista draivia siihen, että kun tekee tämmösten ns. hyvien tai tulevaisuuden puolesta olevien asioiden kans töitä, ni onhan se tosi hieno kokemus. Vaikkakin saatiin ensimmäinen iso tuulipuisto rakennettua ja menee sinne ensimmäistä kertaa kattoo ku 200 metrisiä turbiineja nostetaan ylös ja tietää että on itse ollu merkittävästi edesauttamassa tämmöstä muutosta niin tottakai se tuo semmosta tietynlaista tunnetta että on oikeesti saanu jotain järkevää täs maailmas aikaseksi. Arki tietysti usein on sitä exceliä ja Powerpointtia ja kokouksia, mut sit ku konkreettisesti näkee myös et asioita tapahtuu niin onhan se palkitsevaa.

Laura: Saat aikasemmin ollu isossa korporaatioissa töissä ja nykyään oot taas ketterässä teknologiayrityksessä. Minkälaisia haasteita tai mahdollisuuksia on tullu vastaan, kun oot päässy työskentelemään pienemmässä ja ketterämmässä organisaatioissa?

Joonas: No tosiaan muutos oli aika iso monella tavalla, että silloin kun vaihdoin työpaikkaani, vaihdoin noin kahdenkymmenen tuhannen ihmisen konsernista kuuden ihmisen tai työntekijän Coolbrookissa kun tuln sisään. Ja tottakai se tarkoittaa sitä, että asiat pitää oikeastaan kaikki tehdä itse tai hyvin pienellä porukalla ja ei oo tukifunktioita, tai ei oo sillä tavalla turvaverkostoja.

Joonas: Asiantuntemus pitää itse löytää. Jos ei oo talon sisällä niin sit hakee ulkopuolelta ja näin poispäin ja ei oo prosesseja minkä mukaan toimitaan ja näin poispäin. Mut sit taas toisaalta on se mahdollisuus et pääsee rakentamaan jotain asiaa hyvin aikaisesta vaiheesta eteenpäin ja luomaan ikäänkuin sen yrityksen kulttuuria ja toimintatapoja ja tapaamaan ensimmäisiä asiakkaita tunteeseen et miten se markkina reagoi ja oleen pulssilla ihan eri tavalla koko ajan ja että et kyl ympäristö on tosi paljon paljon dynaamisempi.

Joonas: Toki me ollaan nyt kasvettu kuudesta ihmisestä kuuteenkymmeneen ihmiseen vähä yli vuoden aikana, että kasvuvauhti on sillä tavalla kovaa ja se on tietyllä tapaa semmonen haaste myöskin et miten me säilytetään se yrittäjämäinen asennoituminen, se ketteryys ja se et tartutaan asioihin. Mut kuitenkin sit ku on enemmän porukkaa ni on vähän pakko olla tiettyjä prosesseja ja tiettyjä toimintatapoja. Miten yhdessä tehä asioita kun ollaan useammassa maassa ja kuitenkin kasvetaan tosi merkittävää vauhtia?

Laura: Jos mietit nyt ihan itseäsi, niin miten arvioit omaa oppimispolkua siitä hetkestä, kun aloitit Coolbrookin toimitusjohtajana, versus tämä hetki, juuri nytten?

Joonas: No onhan. Onhan se ollu aikamoista ja aika jatkuvaa oppimista monellakin tavalla, että et kyl mä ajattelin kuitenkin aikaisemmassa työssä, vaikka oli isommassa firmassa, niin olin liiketoiminta alueen vetäjänä, joka oli kasvava liiketoiminta alue. Sillä tavalla oli semmosta uuden rakentamisen mentaliteettia kuitenkin jo olemassa. Ja kauhee draivi et haluis tehä enemmän, mut sit syystä tai toisesta ei ehkä päässyt toteuttamaan sitä mitkä ne omat tavoitteet ois ollu.

Joonas: Et sil tavalla mulle ehkä henkisesti se hyppäys ei ollu niin iso ku miltä se ehkä paperilla näyttää. Mutta totta kai se on kun rekrytoidaan jatkuvasti ja yritetään löytää parhaita osaajia ja saada ne mukaan. Meidän visio ja varsinkin alkuvaiheessa se oli myös aika kovaa myyntityötä. Et ihmiset liittyy meihin, että se että me pystytään kommunikoimaan se meidän visio ja missio mitä me aiotaan tehä, miten meidän teknologiat toimii ja näin poispäin et saadaan niitä huippuosajia ja saadaan ne myös comittoitumaan ja liittymään siihen meidän strategian toteutukseen.

Joonas: Ja kyllä se tietysti itelleki on hyvin uudenlaista tietyllä tavalla johtamista, että kyse on todella hands-on tekemisestä. Että et ei voi ikäänkuin antaa ihmisten vaan tehdä ja toteuttaa ja vähän katsoa päältä. En tykännyt tehä semmosta kyllä aikaisemmassakaan työssä, mut et kyl tässä hyvin monenlaisten ja osittain primitiivisten haasteiden kanssa saa olla tekemisissä ihan jatkuvasti. Että ihan lähtien siitä, että toimiiko printteri siihen, että ollaan maailman isoimpien firmojen kanssa käymässä kaupallisiin neuvotteluja. Et skaala on aika iso kyllä.

Laura: Jos mietitään organisaatiota tällaisena ketteränä organisaationa, niin miten te yhdessä opitte tai millä tavalla oppimista tuetaan teidän organisaatiossa?

Joonas: No meillä se on tietysti tosi tärkeää, että meillä on ihmisiä, jotka on meidän oman sähköisen teknologian kanssa tehnyt pitkään töitä ja sit on ihmisiä jotka tulee muista firmoista tai ihan eri aloilta ja tulee tekemään uudenlaista juttua et me pystytään tukemaan sitä että ihmiset pääsee tähän sisään mut myös tukemaan sitä että et kun me kasvetaan organisaatioina että ihmiset pystyy niinku... Ei ainoastaan siinä tilanteessa kun on kuusi ihmistä, mut pystyy kasvamaan myös sen organisaation mukana et me pystytään skaalaamaan.

Joonas: Ja monille se tarkoittaa esimerkiksi, että on pitkään toiminut asiantuntijana töissä yhtäkkiä esimiehenä esimerkiksi tai joutuu ottamaan teknologiaihmisten liiketoiminnallista tai kaupallista vastuuta ja näin pois päin. Ja tottakai me tosi paljon itse asiassa kiinnitetään siihen huomiota. Tottakai esimies työ on merkittävä osa sitä, mutta soveltuvin osin myös. Sitte käytetään erinäköisiä oppimiskoulutuksia ja palveluita ja näin pois päin, että yritetään löytää tietysti ne tyypit, joilla on halua sitten myös ottaa ne asiat askeleita ja sit tukee sitä polkua eteenpäin.

Laura: Mut toi tosi mielenkiintoinen pointti minkä sanoit tavalla ensikertalaisuudesta, että yllättäen ihmiset jotka on tehnyt pitkään vaikka asiantuntijaroolia löytääkin itse itsensä ensi kertaa jostakin toisenlaisesta tilanteesta tai roolista. Toi varmaan osittain myös heijastelee ehkä tarpeita mitä tulee myös liiketoimintaympäristön muutoksen ja kehittymisen kautta. Että jos haluaa nopeata kasvua aikaseksi, niin se on aika semmonen "kaikkeen täytyy olla mukana" tyyppinen tilanne ehdottomasti.

Joonas: Joo ja tietysti kaikillehan se ei sovi myöskään, että et joillekkin semmonen siirtyminen roolista toiseen on luontasempaa ja sit toiset voi olla tosi hevi duty hard core osajia jossain teknologiassa ja sekin on tärkeä tunnistaa. Ja myös se että jotkut voi osata mut ei ehkä halua tai eivät ole tyytyväisiä siinä, että se vaatii kyllä tosi paljon sitä dialogia sitte, että et et kylhän pienillä jos kohta isoillakin, mutta erityisesti pienessä yhtiössä se on tosi tärkeä et ensinnäkin saadaan parhaat osajat ja pystytään myös heille tarjoamaan töitä, et ne on tyytyväisiä ja haluaa kontribuoida yhteisten tavoitteiden eteen.

Laura: Sä mainitsit osajat. Ja mun on heti pakko tarttua tähän että oks meillä Suomessa osajapula?

Joonas: No mä sanoisin, että jos mä katon meidän näkökulmasta niin on ja ei. Että et jollain tavalla on meidän näkökulmasta niin ehkä tiettyjä spesifeitä alueita missä ehkä Suomessa ei oo sellasta että meil on aika... Mitä nyt sanois erityinen turbokone tekniikka mitä me ollaan kehitetty ja kaupallistetaan nytte. Ja ehkä siinä Suomessa ei oo semmosta perinteistä osajapoolia, että sen takia me ollaan osittain myös ulkomailla kasvettu ja rekrytoitu.

Joonas: Mutta sanoisin, että meidän suuntaan tilanne rekrytoinneissa on ollut aika hyvä. Et kyl sen näkee – ei ainoastaan meidän firman kannalta, mut myös laajemmin on tosi iloinen et selvästi on tosi paljon tosi lahjakkaita ihmisiä jotka on tehnyt teollisuusfirmoissa – jotkut pienemmissäkin firmoissa töitä, mut näkee tän vihreän siirtymään ja sen CO2 päästöjen vähentämiseen ja ja tämmöseen uuden teknologian tosi hienona juttuna ja on valmiita ikäänkuin vaihtamaan semmoisen hyväpalkkaisen tasaisen konserniuran sit siihen et lähtee tämmöseen uuteen juttuun mukaan, että meidän näkökulmastani rekrytointi – en nyt sano et se on helppoa, ei se koskaan helppoa, mutta ollaan löydetty ne positio mitä Suomessa ollaan haettu ni aika hyvin ollaan saatu kyl katettua.

Laura: Sä mainitsit viheren siirtymän. Mitä on sellasta niinkuin vihreässä siirtymässä – joka on kuitenkin aika iso tarina kattokonsepti, mut jos sun pitäis nytten sieltä poimia pari asiaa mihin kaikkien organisaatioiden pitäis keskittää huomiota, niin minkä tyyppisiä asioita ne olisi?

Joonas: Taas helppo kysymys. Tota, kyl mä sanoisin sen niin, että sitä vihreätä siirtymää on aika pitkään monissa yrityksissä käytetty ehkä – en tiä oks viherpesu oikee sana, mut että et sitä ei oo kuitenkaan oikeasti integroitu liiketoimintastrategioihin, tavoitteisiin, mittaamiseen näin pois päin et se oman yrityksen kannalta keskeisten ympäristöön, biodiversiteettiin, hiilidioksidipäästöihin liittyvien asioiden tunnistaminen ja niiden eteen uskottavien suunnitelmien tekeminen ja käytäntöönpano. Ja tottakai eri firmoilla vaikutukset on hyvin erilaisia. Mutta, tätä mä uskon ainakin ite vahvasti, että et ne firmat jotka näkee tän enemmän mahdollisuutena kuin pakkona on niitä jotka sit pitkällä aikataululla menestyy.

Joonas: Että se on fakta että se on pakko jossain vaiheessa, mut sit se et miten siihen ikäänkuin pakolliseen muutokseen suhtautuu ni se on jokaisen firman sitte itse päätettävissä. Uskon tosi voimakkaasti siihen, että se et on selkeä ylimmän johdon sitoutuminen siihen, että tää on oikeesti tärkeä asia ja se viedään läpi koko organisaation. En tarkoita että se on tämmönen ylhäältä alas päin tuleva käsky, mutta sen tiedän omasta kokemuksesta, että et kyl se sit isossa organisaatiossa se ylimmän johdon sitoutuminen lopulta on se määrittävä tekijä, että meneekö ne asiat siel yhtiössä eteenpäin vai ei. Ja tietysti on parempii ja huonompii esimerkkejä siitä, miten tämmöisiin muutoksiin eri firmat on onnistunut suhtautumaan ja luomaan uusia liiketoimintamalleja.

Laura: Sit jos miettitään niitä aloja mitä Aalto-yliopistolla opetetaan, niin jos tarkastelee tekniikan aloja, kauppatieteitä, muotoilua, arkkitehtuuria ja niin edes päin, niin kyl mä nyt ite uskon siihen, että mitkään näistä aloista ei pysty sulkee silmiänsä kestävyysaasteilta ja vihreältä siirtymältä. Et kyl mä nyt ite koen, että se on myös tosi tärkeätä, Että sitä semmosta kestävyysosaamista integroidaan jo ihan niihin tutkinto opintoihin myös mukaan, koska se lähtee jo tavallaan niistä vaiheista liikenteeseen. Sit kun siirrytään työelämään ni mikä se asenne ja ajatusmaailma on on kestävyysteemojen suhteen.

Joonas: Ehdottomasti ja must on tärkeätä se, että myös koulutuksessa se kestävyys integroidaan ikäänkuin siihen substanssioppimiseen, et se ei oo sillä tavalla että opiskellaan tekniikkaa täällä ja sit käydään yks sustainability tai vihreän siirtymän kurssi sivussa ja sit on tick the box tehty että et nyt on kestävyyttä, kestävä kehitystä ajateltu et kyl mä nään sen tosi tärkeänä että et siihen niihin opetussuunnitelmiin sisällytetään myös se, että katsotaan sitä tulevaisuutta.

Joonas: Tottakai aina on tietty hetki mis eletään tiettyjen teknologioiden kanssa ja näin pois päin, mut et se on musta tosi hyvin ja hyvin kannattavaa integroida se siihen ihan opetukseen. Niinku myös esimerkiks tekniikan alalla rahoituksessa esimerkiks niin nää vihreän rahoituksen mekanismit on tosi iso juttu tällä hetkellä ja isot firmat ku kerää rahaa markkinoilta ni käytännössä – jos ei nyt ainoa niin ainakin paras tapa saada halpaa rahoitusta on se, että on uskottava vihreän siirtymän tiekarttaa ja hankkeita joihin sitä rahoitusta haetaan, Että et se käy vaikeammaksi ja vaikeammaksi esimerkiks saada rahoitusta fossiiliseen energiaan perustuville tuotantolaitoksille tai näin pois päin.

Laura: Joonas, palataan sitten sun omiin opiskelu aikoihin ja sähän oot ehtinyt paljonkin opiskella. Olet tuplamaisteri ja oot sitte aikuisena diplomi insinööri tutkinnon päälle vielä suorittanut kauppatieteiden maisterin tutkinnon. Jos sä mietit tätä aikaa kun olet aikuisena opiskellut, niin millä tavalla se toi jonkinlaista erilaista perspektiiviä tai hyötyä sun työuralle?

Joonas: No itse asiassa tosi paljon ja oikeastaan silloin kun ensimmäistä tutkintoa opiskelin sitä oli hirveä kiire opiskella ja valmistua ja mennä työelämään ja ehkä aika usein semmonen reflektio jäi asioista pois, että oli ikään kuin joku tentti tai joku asia mikä piti oppia ja sitten se opiskeltiin ja tehtiin. Ihan hyvin se niinkin meni. En sitä sano. Mutta sitte aikuisiällä ku oli kokemusta siitä et miten ne asiat käytännössä toimii ja oli ja itellä varsinkin sit ku työuraa oli myös jonkun verran suuntautunut siihen. Oli aika paljon talousasioiden kanssa tekemisissä ja sit kun luki rahoituksen maisteriohjelman niin oli oli oikeata kokemusta siitä, että miten ainakin joissain firmoissa tätä asiaa tehdään.

Joonas: Ja sit se teorian ja käytännön yhteensovittaminen ja se oli itse tosi mielenkiintoista aikaa, kun oli ihan konkreettisia työtehtäviä, jotka liittyivät juurikin niihin asioihin mitä opiskelin. Et pysty

molempiin suuntiin sitte saamaan hyötyä, että töistä sai hyötyä siihen opiskeluun ja opiskelusta työelämään. Ja ehkä semmonen ehkä ero siinä kun aikuisena opiskeli suhteessa siihen ennen ensimmäistä tutkintoa, niin tämmöisistä teorioista kun puhutaan, niin sen huomaa että et teoria on totta kai se pohja, mut sit käytäntö hyvin usein on hyvin erilaista. Erityisesti ehkä kauppatieteiden alalla on jonkunlaisia hypoteeseja jonka puitteissa teorit toimii, mut sitte ku on ihmiset ja realiteetit ympärillä ni se maailma onkin aika erilainen sitten.

Laura: Saat myös todennut, että haluat itse kehittyä, mutta myöskin erityisesti tukea muiden kehitystä omassa työssään. Minkä takia sä pidät tärkeänä sekä omaa jatkuvaa kehittymistä että toisten rohkaisua jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen?

Joonas: No se omakehittyminen varmaan on myös vaatimus sille, että voi muita auttaa kehittymään ja että on oma avoin mieli ja halua kehittyä. Niin, jos nyt mieltii vaikka tätä ympäristöä missä tällä hetkellä toimii, niin se on myös vähän niinkuin pakko ja must se on ihan positiivinen pakko, että mä oon aika utelias luonteeltani ja haluan oppia paljon ja haluan ymmärtää välillä ehkä vähän liiankin paljon vaikka mennä syvälle teknologiaan, vaikka se ei ois aina niin tarpeellista.

Joonas: Mutta se auttaa näkemään perspektiivejä sekä työntekijöiden perspektiivistä että asiakkaiden perspektiivistä, myös muiden sidosryhmien perspektiivistä. Ja sit tottakai se, että voi auttaa muita ihmisiä ottamaan askeleita eteenpäin, ni kyl se tua sellasta hyvää tunnetta vähä niinku joululahjoissa. Se on kiva saada lahja, mut se on paljon kivampi antaa lahja. Tässä on vähän samanlainen juttu, että jos joku juttu menee itelleen hyvin niin tottakai se tuntuu kivalta. Mut sit ku näkee että kollegat tai alaiset vaikka onnistuu jossain jutuissa ni se tuo semmosen mahtavan fiiliksen itelleen ja koko koko tiimille. Ja tottakai se on myös mejän firman ja liiketoiminnan kannalta on ihan ehdoton edellytys, että me pysytään et me ollaan edelläkävijä raskaan teollisuuden sähköistämässä ja hiilidioksidipäästöjen vähentämisessä. Ja jos me halutaan edelläkävijäasema pitää, niin ei meillä ole mahollisuutta jäädä ikään kuin poteroihin ja ajatella, että nyt me osataan tää homma ja kaikki tulee vaan mejän luo ja haluu ostaa mejän teknologiaa. Et se vaatii sen et me ollaan tosi paljon pulssilla siitä et mihin asiakkaat menee, mihin markkinat menee, mihin regulaatio menee, mihin muut teknologiat kehitty? Miten me pystytään palvelee asiakkaita mahdollisimman hyvin?

Laura: Millasii johtamisstrategioita käytät kannustaaksesi sun omaa tiimiä tai niitä ihmisiä keiden kanssa työskentelet jatkuvaan oppimiseen?

Joonas: No kyl mä näen, että iso osa on sitä, että antaa ihmisille haasteita ja mahdollisuuksia ja tukee sit siinä, että he pystyvät ne mahdollisuudet ottamaan ja kehittämään itseään ja menemään eteenpäin. Tottakai sit on erilaisia työkaluja joilla sitä voi tukea, mut mä jotenki ite uskon aika paljon siihen että – ja samaa on myös sovellettu itseeni – en tiedä projisoinko sitten liikaa omaa kokemusta tai en, mutta kyl mä oon huomannut sen, että ne parhaat oppimisen paikat on aina siinä ku menee jonkun verran sen oman mukavuusalueen ulkopuolelle. On se sitte uudenlaisia tehtäviä, laajempia kokonaisuuksia, esimies asemaan ottaminen. Aikasemmin puhuttiin siirtymisestä kaupallisesta tai anteeksi teknisestä roolista kaupalliseen tai miksei toistekin päin. Että sen mä uskon et se on tosi tärkeää kyllä, että et ihmisten itse mielenkiinto pysyy ja mielellään myös kasvaa sit.

Laura: Varmaan on eroja myös isojen ja pienten yritysten välillä toimintakulttuureissa mitkä liittyy erityisesti kehittymiseen ja tuota jatkuvaan oppimiseen. Näetkö siellä jotain eroavaisuuksia, jotain vaikka hyötyä siitä että minkälaista toimintakulttuuria pystyy jatkuvan oppimisen ympärille rakentaa esimerkiksi pienemmässä organisaatiossa.

Joonas: Se on totta, että ne on aika erilaisia, että isossa organisaatiossa vähän ehkä systemaattisemmin tehdään, että on tietynlaiset prosessit ja on koulutusohjelmat ja näin päin pois. Ja sit taas pienessä pienessä firmassa niin varmaan se hyöty on se, että on mahdollista enemmän kokeilla asioita ja myös korjata tilanteita nopeammin jos ne ei sit toimi, että et isos organisaatiosta helposti tulee vähän semmonen kulttuuri että et jos joku vaikka nimitetään tekemään jotain asiaa ja sit se ei

toimikkaan ni sit sen muuttaminen on hirveen haastavaa, kun taas pienessä firmassa on enemmän vapautta siihen että et kartoitetaan sitä millaisia haluja ihmisillä on, minkälaisia juttuja ne haluis tehdä, mitä tarpeita firmalla on ja sitte laitetaan ne käytäntöön.

Joonas: Ja joskus ne toimii tosi hyvin, joskus huonommin. Mut se reagointikyky on sit parempi, että tottakai sen voi sanoa myöskin että kun ollaan viel suhteellisen pieni firma niin meillä on täs varmasti myös opittavaa, että niinku sanottu ni me ollaan kasvettu vähä yli vuoden. Vuoden aikana kymmenkertaistettu pääluku. Niin meillä on varmasti haastetta siinä, että et näitä asioita pystytään tekee jonkun verran systemaattisemmin. Sehän pätee ihan kaikkeen meidän tekemiseen. Et ku aluks ollaan ni kaikki tekee missä on huutava pula eli sit sitä tehoa ja sit seuraavaa asiaa kun tulee enemmän ihmisiä ni sit pitääki katkoa et meillä on se vastuualueet ja roolikuvaukset Ja tottakai kaikki esimies alais tiimisuhteet on määritelty ja näin pois päin.

Joonas: Tottakai tulee ihan juridisiakin vaatimuksia sit ku organisaatio kasvaa isommaksi. Mutta niin kuin sanottu aikasemmin ni kyl mä yritän nin paljon kuin mä pystyn vaikuttaa siihen suuntaan, että me pystyttäisiin säilyttämään semmonen ketterä yrittäjämäinen asenne. Ja se ajatus siitä, että ku meille tulee ihmiset töihin et ne ajattelee että tää on vähän niinku mun firma. Tottakai, enkä tarkoita et välttämättä tarttis olla osakeoptioita tai omistusta firmassa, mut kuitenkin se, että se on oma oma juttu. Tottakai se on hyvä jos on edes jonkunlaista myöskin sellaista, että tulee semmonen fiilis et tää on meidän yhteinen juttu sitte.

Laura: Toi on varmaan jotain sellasta toimintakulttuurissa mitä haluatte vaalia ja mitä ette halua menettää, vaikka kasvaisittekin paljon isommaksi yritykseksi.

Joonas: Just näin ja ja kyl meil jos miettii ku esimerkiksi rekrytoidaan ihmisiä, niin toki se on molemminpuolinen myyntitilanne tietyllä tavalla, mutta. Mä oon ite jopa vähän raflaavan avoin tietyistä haasteista niissä keskusteluissa, koska mä en halua että meillä on semmonen konformistinen kulttuuri ja että ihmiset ajattelee tulevansa johonki joka on täysin stabiilia. Ja sit kun se ei sitä olekkaan ni sit se johtaa jonkinlaisiin shokkeihin tai sit ruvetaan rakentaa semmosia prosesseja mitä me ei tarvita. Ihan vaan sen takia että et ei oo kykyä ikään kuin muuntautua sieltä et se on se on tosi tärkeä asia ja tottakai liittyy tähän oppimiseen ja avoimuuteen ja uteliaisuuteen. Se, että et vaikka tulee erilaisesta ympäristöstäni, on kyky ja halu myös toimia uudenaikaisessa ympäristössä ja ja joillekin se ei oo ihan helppoa.

Joonas: Et mä sanoin aluks, että mulle se muutos ei ehkä ollut niin iso ku miltä se paperilla näytti, mutta mut joillekin se voi olla paljo isompi. Ja tottakai se vaatii sitte myös esim esimiestyötä ja ja tiimiläisiltä sitä, että niissä hankaluuksissa ja haasteissa sit tuetaan. Mutta mut että musta on tosi tärkeää, että et ne hyvät ja huonot puolet tulee esiin jo alussa ja niistä puhutaan avoimesti. Ja kun ihminen tulee ni se tietää mihin se tulee. Se ymmärtää, että me ollaan rakentamassa jotain tosi suurta ja meillä on mahdollisuus tehdä ihan globaali impakti CO2 päästöihin suuruusluokassa viiskyt kertaa Suomen CO2 päästöt. Mutta me ollaan vielä alkuvaiheessa ja se on matka mille me täs lähetään ja se matkan varrella tulee varmasti ylämäkiä ja alamäkiä. Tietysti toivoo et trendi ois oikeeseen suuntaan, mut sit niinku sanottu ni se hyvä puoli pienessä firmassa on kuitenkin viä se, että me pystytään korjaamaan sit myös jos jotkut asiat ei mee niinku halutaan.

Laura: Mä kysyn sinulta nyt. Vielä liittyen sun perheeseen. Joonas sulla on on kaksi poikaa, joita sä sanoit, että pyrit kasvattamaan "kunnon kansalaisiksi". Millaisia opetuksia arvoja sä pyrit välittämään sun lapsille heidän kasvaessaan?

Joonas: Joo tää "kunnon kansalainen" – asuin aikanaan kolme vuotta Ranskassa ja siellä siellä tosiaan sanottiin että lapsista kasvatetaan kansalaisia. Ja mä en nyt tarkoita tämmöstä nationalistista aatetta, vaan ihan sitä, että tulee sellaisia ihmisiä, jotka ottaa muut ihmiset huomioon ja on valmiita tekemään töitä ja kaikki ei tuu annettuna. Tottakai itsekin on monella tapaa tosi etuoikeutetussa asemassa, mut jollain tavalla et asioita ei oteta itsestäänselvyyksinä ja että asiat ei tuu tarjottimella.

Me just eilen puhuttiin tossa kun tultiin Düsseldorfista lentokoneella kollegan kanssa ja puhuttiin 90-luvun alusta kun mä olin koululainen ja silloin oli lama aika ja kaikesta leikattiin ja näin pois päin, että nyt muistellaan kauhulla kumeja laitettiin puoliksi. Ei ees huomattu sellasta, että jotenkin tää kulttuuri on vähän menny siihen, että et lapsilla on hirvee kilpavarustelu ja vanhemmat antaa kaikkee mahdollista. On se sitte kännyköitä tai merkkivaatteita tai mitä tahansa. Että jollain tavalla se että ois semmone... Tietysti se halu oppia ja uteliaisuus ylipäänsä oppia uusia asioita ja sitte valmius tehdä töitä niiden asioiden eteen, että et ei, et ei ois sellaista käsitystä, että asiat saa ilmaseks, koska jossain vaiheessa se todellisuus kuitenkin tulee vastaan.

Laura: Miten sä koet että vanhemmuus ja sun perhearvot on vaikuttanu sun tapaan tehdä töitä?

Joonas: Tää on hyvä kysymys. Se on sitä et ymmärtää toisten ihmisten tilanteita ihan eri tavalla. Et kyl mä usko siihen, että mä oon. Vaikka mä oon varmaan monien mielestä aika tiukka, niin kuitenkin huomattavan paljon empaattisempi monissa asioissa. Nykyisin ymmärrän sitä, että ihmisillä on erilaisia tilanteita ja joskus on asioita, jotka on tärkeämpiä kuin työ ja. Ja ehkä silloin nuorempana ku oli ensimmäisiä kertoja esimies asemassa ja ei ollu vielä perhettä ja pystyy olee klo 10 asti konttorilla eikä kukaan odottanut. Tai ehkä tyttöystävä odotti, mutta sille saattoi soittaa että mä oon tänään vähän myöhemmin. Et et kyl se on tosi tärkeää asettaa sitte vaatimuksia myös sille, että pystyy organisoimaan eri asioita ja aikatauluttamaan. Että et eihän se arki meilläkin – mun rakas puoliso myös tekee haastavia töitä ja näin pois päin. Meillä on kaksi pientä lasta, ni onhan se arjen pyörittäminen jo ihan oma operaationsa itsessään, että että onneksi meillä on sitte isovanhempia vähä auttamassa.

Laura: Haluisit sä vielä antaa lopuksi jonkun neuvon meidän kuulijoille.

Joonas: Nojoo, mä tossa sä kysyit jo aikasemmin siitä kun mä oon opiskellu aikuisiällä ja se on niinku ehkä semmone asia mihin mä tosi paljon kannustaisin että et. Asioita oivaltaa ihan eri näkökulmasta ja ja sen ei välttämättä tarvi olla myöskään tutkinto opiskelua. Se voi olla joku asia mikä kiinnostaa, mistä haluaa oppia lisää tai se voi olla uus kieli tai vaikka työväenopiston kokkauskurssi, jos siltä tuntuu. Että semmonen et kuitenkin töitä tehään tosi paljon. Melkein kaikki mulla tällä hetkellä tietysti riippuu ihmisten tilanteesta, mut se, että et käyttää sitä aivokapasiteettia myös johonkin ihan uusiin asioihin ja se voi kuulostaa siltä että se kuormittaa. Mut ainakin mun oma kokemus on se, että itse asiassa se on tosi vapauttavaa ja myöskin rentouttavaa. Se, että et tekee ajatuksella jotain muuta kuin sitä arjen työtä tai arjen kotityötä.

Laura: Kiitos Joonas, että jaot sun tarinan tänään. Ja hei, kiitos myös teille kuulijoille! Käykäähän tutustumassa Aalto-yliopiston elämänlaajuisen oppimisen tarjontaan osoitteessa aalto.fi/lifewidelearning. Seuratkaa tätä podcastia suosimassase toistopalvelussa. Me jatketaan mielenkiintoisten haastattelujen parissa seuraavassa jaksossa, kun nimi on Laura Sivula ja tää oli Osaamisen Aalloilla -podcast.