

Jakso 4: Janina Luoto

Laura: Tervetuloa Osaamisen Aalloilla -podcastin pariin! Tässä elämänlaajuisen oppimisen podcast sarjassa vieraat eri aloilta kertoo omista oivalluksistaan ja tärkeimmistä opeista elämänsä käännekohdissa. Mikä on tärkein oppisi elämän varrelta ja mitä ehdottomasti haluat oppia seuraavaksi? Miten voit omalla uteliaisuudellasi kehittää osaamistasi ja pysyä muutoksissa mukana? Mun nimi on Laura Sivula. Tervetuloa mukaan! Mulla on tässä jaksossa vieraana Pohjois-Atlantin, Intian valtameren ja Persianlahden rannoilla asustellut ja sittemmin Suomeen palannut perheyrittäjä, kasvuyrittäjä ja toimitusjohtaja Janina Luoto. Tervetuloa!

Janina: Kiitos!

Laura: Janina ennen paluuta Suomeen sä oot luonut 10 vuotta uraa maailmalla. Sä oot vaihtanu maita ja maanosia moneen otteeseen ja myöskin ihan sitä sun omaa duunia ja toimialaa. Mä kysyn sut nyt ensimmäisenä mikä sai sut lähtemään maailmalle?

Janina: Joo, se onkin hyvä kysymys. Valmistuin Helsingin kauppakorkeakoulusta kandidiksi. Siinä vaiheessa oli aika selkeesti semmonen halu nähdä jotain muuta. Tunsin, että Suomi on ihana paikka asua ja olla ja opiskella ja on onnekas et saa olla täällä. Mut sit samaan hetkeen tunsin että myös piirit on aika pienet. Ihan niinku uteliaisuus ja se oppisi ymmärtämään paremmin maailmaa ja erityisesti erilaisia kulttuureita ja lähdin siis ihan tietoisesti hakemaan semmosta työpaikkaa kin opiskelujen jälkeen, että pääsen ulkomaille töihin. Se oli tärkeä asia.

Laura: Mikä sai sut sitten palaamaan takas Suomeen.

Janina: Siin olikin ehkä sitten enemmän tämmöstä vähän niinku konkreettisestikin arpaonnea, että sitä puntaroi aika pitkään. Ja omassa elämässä henkilökohtainen elämäntilanne muuttui. Ja ihan yhtä hyvä vaihtoehto olisi ollut jäädä kuin tulla takaisin Suomeen. Olin jossitellut että kumpi ois ollu parempi. Oon tosi tyytyväinen tähän päätökseen minkä tein lopulta sitten. Mutta siinä ei ollu mitään yhtä syytä vaan se oli enemmän semmonen et joku päätös piti tehdä ja sitte päädyin tulemaan lähemmäs perhettä. Ehkä se yksi isoin draiveristä miks halusin tulla oli että lähimmäiset alkoi saamaan lapsia ja oli paljon rakkaita ystäviä ja kummilapsia ja muita niin halusi tulla sit Suomeen.

Laura: Onko sulla jotain lempipaikkaa kaikista niistä paikoista missä sä oot asunut.

Janina: Haluisin sanoa että on, mutta vastaan kuitenkin "ei". On tietysti eri maita ja kaupunkeja missä on enemmän viihtyny kuin toisissa. Mutta oon kyl aika hyvä sulautumaan mihin tahansa maahan. Oon ollut muslimi kulttuureissa useammassakin eri tyyppisessä maassa, siis Lähi Idässä ja Aasiassa ja sitten myöhemmin myös Kanadassa. Montreal oli tämmönen kuin sulatusuuni eri tyyppisille ihmiselle. Viihdyin siel ihan äärettömän hyvin. Ja sitten homogeenisessa Suomessa asunut pitkään ni en osaa sanoa... Tottakai nyt sitten kun on lapset niin arvostaa ihan mielettömästi sitä Suomessa asumista, et tajuaa myös että ku on nähny muutakin et kuinka meillä on turvallista ja tota kaikki toimii ja on hienoo . Tavallaan tää koulujärjestelmä ja terveydenhuolto ja muut niin siinä mielessä. Mut joo en pysty ehkä vastaamaan tohon. Siin on niin paljon eri vivahteita riippuen missä sitä asuu.

Laura: Ehkä mä sit kysynkin, että jotta sä oot voinut heittäytyä tällaisten uusien kokemusten äärelle ja mennä ehkä oman mukavuusalueen ulkopuolelle, ni mitkä on niitä tärkeimpiä ominaisuuksia mitä sä oot joko tarvinnut tai oppinut tässä sun matkan varrella?

Janina: Joo. Mä uskon et yks tärkeä on se mikä ehkä vieläkin driveaa mua on semmoinen positiivisuus ja optimismi. Mä en tiä tuleeks se niinku lapsuudesta et on annettu uskoa itseensä ja omiin kykyihin ja sitte myös semmonen hyvä palautumiskyky. Sit semmoset tilanteet missä on ehkä

sitte tullu vastoinkäymisiä niin varmaan ne. Mut sit yleisesti semmonen uteliaisuus ja semmonen avoimuus maailmalle et se on varmaan semmonen jatkuva asia uralla. Mä oon tehny aika paljon käänteitä. Jos mä oon vaihtanut työtä ni mä oon vaihtanut niinkun täysin toisentyyppiseen työhön. Semmoseen missä ei ehkä on suoraan mitään samaa mitä siinä edellisessä, mutta siitä on pystytty kuitenkin hyvin ponnistamaan sitten niinku uuden oppimisen äärelle. Ja ainahan se niinku on käytännöstä epämukavuusalueelle menoa siinä vaiheessa.

Laura: Mikä on saanut sut näissä tilanteissa vaihtaa ihan täysin sitä alaa tai sitä työtä? Et oks siel ollu joku semmonen driveri et oot jotain uutta vai mikä siel on taustalla?

Janina: Joo on mulla siis mulhan on ollu sillee koko mun uran aika niinku alusta asti et mä oon ollu halunnu olla aina tavallaan jollain tavalla korkean teknologian aloilla, et mä oon ollut telecomissa töissä, mä oon ollut lento simulaattoreita valmistavassa fimassa töissä, mä oon ollu Microsoftilla teknologian taloissa ja nyt oon teknologian alan yrittäjät. Se on ollu mulle aika iso driveri, koska ne on yleensä nopeesti uusiutuvia aloja. Mut sitte ne työtehtävähän on se toinen juttu, että jos mietit, mä alotin enemmän niinku talouspuolelta ja hyppäsin sitten lakipuolelle, sieltä myyntiin ja sieltä yrittäjäksi ni ne on sit ollu ehkä semmosii ihan tietoisia, että on niinku halunnu jotain uutta.

Janina: Oon halunnu oppii uutta, että koko ajan on semmonen niinku nälkä oppia. Siis ihan että et on ollu aika avoin. Kun mä esimerkiksi Kanadaan muutin ja silloin silloisen miehen takia käytännössä jätin sen edellisen työni, niin kyl mä silloin olin tosi avoin et mulle käy minkälainen vaan työpaikka, et jos on jotain uutta ja semmosta mis mä voin oppia ettei ollu sille mitään semmosia rajoitteita siinä vaiheessa silleen että mihin suuntaan ois halunnu sitä lähtee viemään. Tärkeempää oli ehkä se että pystyttiin olee yhdessä ja siitä sitten ehkä onnekaastikin sain hyviä mahdollisuuksia ja ihmiset näki mussa potentiaalia. Sit ne anto mulle mahdollisuuksia ja yritin lunastaa niitä odotuksia ja sitä kautta myös tuli sit semmonen niinku hyvän oppimisen kierre siinä ja onnistumisen kierre. Se vei sitten eteenpäin.

Laura: Sä oot yrittäjä, sä oot toimitusjohtaja ja sulla on paljon ihmisiä, joiden kanssa työskentelet teidän yrityksessä. Siel on varmaa tosi monipuolisia osaamisia ja oppimistarpeita. Me nähään Suomes tällä hetkellä sekä tietynlaista talouden yskimistä, mutta me myöskin nähään ihan ennennäkemätöntä osaamisvajetta ja osaajapulaa. Mitä on niit tapoja millä kannustat niitä teidän ihmisiä innostumaan oppimisesta ja pysymään relevantteina siinä omassa työssään?

Janina: Joo, meitä on tosiaan jo suht iso joukko noin 100 henkeä töissä ja siin on tietysti hyvin erilaisista taustoista tulevia. Me ollaan niinku alusta asti haluttu kannustaa... Me ollaan teknologia-alalla missä on niinkuin ehkä vois sanoa krooninen osaajapula siinä mielessä. Se ei välttämättä ihan kaikkeen osaamiseen liity, mut se on polarisoitunu eli tietentyyppisestä osaamisesta on aina pula. Se voi ehkä vähän vaihtua minkä tyyppisestä, mut koko ajan on kuitenkin pulaa.

Janina: Vaikka tässä nyt, jos hyppään tähän tavallaan teknologia-alaan yleisesti niin nään et nythän on siis on YT:tä menossa et siinä mielessä kyllä on lomautuksia ollu. Niitä luetaan lehdistä koko ajan, mutta kuitenkin jos kattoo kokonaisuutta ni viime vuonnakin tää ala käytännössä loi 4300 uutta työpaikkaa Suomeen kaikkien YT:n ja lomautuksien lisäksi.

Janina: Eli kyllä sitä tarvetta on niille osaajille. Se vaan, että mihin se suuntautuu se tarve, niin se ei oo et kaikki jotka tulee alalle ni ei välttämättä ole juurikaan niinku sillä soveltuvalta taustalla joka tarkoittaa sitä että sit pitää jatkokouluttaa, muuntokouluttaa ja tavallaan löytää niitä kyvykkyksiä mitä sitten markkinassa tarvitaan. No miten me sitte tähän vastataan meidän jokapäiväisessä työssä, niin se onkin mun mielestä koko sen homman ydin eli me ihan tietoisesti... Meillä on itseäs tämmönen mittari mitä me koko ajan katotaan et me halutaan kouluttaa teknologia-alalle uusia osaajia. Semmosia jotka aikasemmin ei oo ollu teknologia-alalla eikä ollu konsultoinnissa. Meillä on ollut vuosia jo käytödessä tämmönen "Fresh Face Ratio". Tosi ihana nimi, mutta tarkoittaa käytännössä sitä, että me halutaan mitata kuinka moni meidän nykyisistä ihmisistä on semmonen joka on tullu

käytännös teknologia alalle uutena ihmisenä eli on työskennellyt jossain muualla kuin teknologia-alalla aikasemmin. Ja tällä hetkellä se meidän ratio on – jos nyt muistan tuosta eilisestä johtoryhmän palaverista – 39.1% tai jotain vastaavaa et se on aika korkea. Eli 40 prosenttia meidän ihmisistä on itse semmoisia jotka on jollain tavalla koulutautunut tänne alalle, mut sit se on yks eli saadaan uusia ihmisiä, koulutetaan ne ja sitten pyritään siihen että he jatkuvasti koulutautuu. Itse asiassa meillä on ollu lähes 10 vuotta jo jokaisella meidän konsulteilla tavoitteista jokavuotista tavoite esimerkiksi tehdä uusien teknologiden sertifiointi joka vuosi ja se on semmonen mikä on aika poikkeuksellista jos vertaa esimerkiksi meidän verrokkiyrityksiin.

Janina: Eli se mediän kokoiselle yritykselle tosi iso investointi vuosittain. Ei pelkästään siinä ajassa, mutta myös siinä että me päästään niihin materiaaleihin käsiksi ja pysytään tekee ne sertifiointit ja näin pois päin ja maksetaan myös niistä niistä jonkunlaisia insentiivejä jos niissä onnistutaan. Eli tavallaan se viesti meidän ihmiselle on se, että joka vuosi sun pitää kehittää sitä sun omaa osaamista, jotta sä pystyt vastaamaan niihin tarpeeseen mitä asiakkaalta tulee.

Janina: Ja teknologiahan muuttuu koko ajan, ei vuosittain vaan ihan joka kuukausi tai kvartaaleittain. Ni tavallaan se tuo myös semmosta jatkuvaa liikettä siihen osaamisen kehittämiseen meidän alalla. Eli me ollaan sitä aika laajasti sit pyritty antamaan myös mahdollisuuksia meidän ihmisille sen lisäksi että tehdään tietenkin sertifiointeja ja tullaan uutena teknologia-alalle ja tuetaan siinä muutoksessa, niin myös sitte jos heillä on tiettyjä kiinnostuksen kohteita, jotka tavallaan vie siihen suuntaan mihin yrityksenä halutaan mennä, ni ollaan myös pyritty sit tukemaan niitä toiveita. Siinä on aika monta puolta ja se riippuu ihan henkilöstä.

Janina: Mutta näin lähtökohtaisesti meillä on ihan käsittämättömän oppimiskykyisiä ja -haluisia ihmisiä töissä. Ja voi olla, että se on toimialakohtaista, koska teknologia alalla kaikki muuttuu koko ajan, mutta se vaatii aika paljon niiltä ihmisiltä ja siihen pitää panostaa, ei pelkästään yrityksen, vaan uskon et se on vähän niinku kolmikannassa. Yhteiskunnan pitää panostaa. Me halutaan, että meillä on fiksuja ihmisiä, me saadaan uusia innovaatioita ja otamme varsinkin että meillä pysyy ihmiset töissä eikä tapahdu aivovuotoja ulkomaille, niinkuin itsekin edustin sitä joitain vuosia että opiskelin Suomessa ja siirryin pois. Mut sitten myös yritysten pitää aidosti panostaa siihen ja tarjota niit mahdollisuuksia. Mut sit myöskään se ei oo pelkästään se yhteiskunta ja yritykset mut myös ne ihmiset itse. Eli et ne taajuus sen kuinka tärkeää on se että sä lähet kehittämään omaa osaamista ja aidosti panostat siihen joka vuosi ja teet ehkä vähän semmosta suunnitelmaa et missä mä haluan olla. Mitä mä haluan oppia seuraavan kolmen vuoden aikana, Koska totuushan on, että me kaikki tulee erilaisia elämäntilanteita perheen kesken, tulee lapsia, kaiken näköstä niin jos sille hälylle antaa tilaa ni kyllähän se oppiminen pysähtyy jos sä et aktiivisesti vie ja kannat sitä soihua eteenpäin ja mieti että mihin suuntaan sä haluat omaa osaamista viedä.

Laura: Tässä tuli ihan super monta tosi hyvää juttua. Toi on myös kauheen ilahduttava ajatus toi "Fresh Face Ratio". Varmasti niinku monella yrityksellä on siitä opittavaa. Meillä on osittain ehkä vähä kankeatkin työmarkkinat, niinku sen suhteen, että miltä alalta suuntaudutaan minkäkinlaisiin töihin. Sä mainitsit just niistä erilaisista vastuista et ehdottomasti jos mietitään tota osaamisen kehittämistä tulevaisuuden työelämään, niin kyl siin on vastuunkantajina juurikin yhteiskunta, organisaatio ja yksilö itse.

Laura: Mut nyt jos mietit nimenomaan yksilön näkökulmasta sitä, että jos teknologia muuttuu kuitenkin koko ajan niin ihmisellä pitää kuitenkin olla perusominaisuuksia, jotka tukee nimenomaan sitä kyvykkyyttä oppia ja omaksua uusia asioita. Mitkä on sun mielestä niitä semmosia perusominaisuuksia jotka tukee tässä.

Janina: No mun mielestä ensimmäinen itelle silmiä avaava juttu on se, että pitäis ymmärtää se minkälainen oppija itse on. Eli mikä on se sun oma tyyli millä sä opit parhaiten? Joillekin se voi olla sekoitus monia asioita, mutta joillekin se on et sä luet, joillekin se on että sparrailet. Sparrailen tässä sunkin kanssa jostain asioista ja me yhdessä tavallaan kehitetään jotain suurempaa. Joillekin se voi

olla kuunteleminen. Eli tavallaan se ensinnäkin et sä tutustut itse aiheeseen sen verran että sä tiedät mitkä on sun parhaita tapoja oppia. Ja sitte tietysti se et minkälaisia kyvykkyksiä se vaatii. Niin niin, tottakai se vaatii siis semmosta tietynlaista avointa asennetta siihen, että sä oot valmis muuttamaan omia käsityksiä ja oppimaan uutta. Mut miten mä nään niinku Suomessa on muutamiakin ehkä esteitä. Yks on just tää mihin sä viittasit, että me liian helposti laitetaan boksiin ihmisiä eikä anneta mahdollisuuksia. Ja mun mielestä se on tosi harmi, koska meillä on ihan älyttömän hienoa potentiaalia, joka itseasiassa toisi myös paljon diversiteettiä monille aloille jos vaan annettaisiin niitä mahdollisuuksia.

Janina: Ite oon Helsingin kauppakorkeasta valmistunut että jos mun pitää aina olla Helsingin kauppakorkeasta valmistunut, niin onhan se nyt vähän tylsä juttu. Eihän se diversiteettiä tue. Et pitäis olla erilaisia tavallaan tapoja ja kiinnostuksen kasvaessa kohdata ihmisiä ja sitä kautta saada se hyvä tiimi rakennettua. Mut ne kyvykkyudet mun mielestä on se et sä oot utelias ja sä ymmärrät sen oppimisen merkityksen.

Janina: Mun mielestä jos me puhutaan esimerkiksi johtamisesta, niin ihminen pystyy täysin itse vaikuttamaan siihen minkälaiseksi johtajaksi hän haluaa tulla. Tavallaan ymmärtämällä omat arvonsa ja ymmärtämällä ne hänelle tärkeät, tavallaan johtamisjohtamisen periaatteet ja tekemällä töitä siihen suuntaan, kiinnittämällä huomiota niihin ja tekemällä ihan päivittäin päätöksiä ja tavallaan viemällä semmosia asioita eteenpäin. Näkee, että johtaminen on tärkeätä. Tavallaan se vaan et ku toi on aina ollut tommonen tai tämmönen ajattelu, et se helposti estää oppimista.

Janina: Ehkä toinen on et kun mä sanoin, että me Suomessa laitetaan boxiin ihmisiä ja estetään mahdollisuuksia niin toinen puoli siitä ehkä ite sanoisin on se, että myös me katotaan jotenkin kapea-alaisesti asioita niinku henkilöinä. Eli mä paljon myös törmään siihen, että esimerkiks nyt jos mä juttelen jonkun organisaation kaa, joka ei ole yhtään samanlainen kuin mejän organisaatio, ni mä nään ihmisissä semmosia piirteitä ja itekki välillä sorrun siihen että ajattelen että no tää ei liity mitenkään meihin koska tää on ihan eri alaa, tai että "no mähän tiedän tän jo, mehän tehdään jo hyvin näitä asioita". Eli tavallaan se on asenteena et meet jo siihen tilanteeseen sillä tavalla, että sä et voi oppia mitään, et jos oikeesti oisit avoin ja tästä et hei kuka tahansa mistä tahansa lähtökohdista oleva ihminen voi oppia jotain, niin silloinhan sä jo käytännössä avaat sen oven sille, et sä tuut oppimaan jotain varmuudella tai saamaan jonkun oivalluksen siinä tilanteessa. Kyvykkyutenä mun mielestä se on, että me paremmin ymmärtäis ihän henkilönä se kuinka tärkeitä se jatkuva oppiminen on ja sitten myös oltas avoimia sille uuden oppimiselle.

Janina: Ja tottakai nyt sit kun me boksataan ihmisiä mun mielestä vieläkin ja valitettavasti ollaan vähän täällä omalla pienellä saarella kaukana muusta maailmasta. Ainoastaan uimalla tai lentämällä pääsee lätäkön yli jonnekin missä on vähän erilaisia ihmisiä. Niin tota mä sanoisin, että kyllä meidän pitäisi tehdä vielä extra efforttia siihen, että me opitaan uutta ja ymmärretään paremmin muita ja jotenkin sitä kautta saadaan uusia kyvykkyksiä tehdä uusia innovaatioita, saadaan laajempia verkostoja, joita kautta sit pystytään hyödyntämään sitä uutta opittua ja laajentamaan sitä nykykäsitystä ja myös elämäkatsomusta.

Laura: Toi on ehkä tietyllä tavalla tän suomalaisen työelämäarakenteiden perisynti siinä mielessä, että ajatellaan, että se on kauheen teknisiä taitoja et pitäis olla kauheen hyvä excelissä tai kauheen hyvä jossain tämmösessä asiassa mitkä itse asiassa nykypäivänä meillä työkalut hoitaa enenevässä määrin. Niin kauheen tärkeätä ois jotenki se, että pystyttäis myöskin tuomaan esille erilaisia – ehkä vähän perinteisesti puhutaan pehmeämmästä osaamisesta – mut se on kääntynyt vähän päälaelleen. Soft skills ei ole itseasiassa kauheen relevantti niinku hard skills vs soft skills jaoittelu. Koska itse asiassa ne saattaa ollakin niitä kovimpia taitoja, että sulla on kyvykkyys vaikka omaksuu nopeasti uutta informaatiota tai että sulla on joustava mieli, tai olet hyvä kommunikoimaan, tai sulla on erinomaiset yhteistyökyvykkyudet tai jotain tällaista. Niillä saattaa olla paljon enemmän arvoa itse työmarkkinoilla ku sellaisten teknologian tai taidon opetteleminen, joka kuitenkin menee uusiks parissa vuodessa.

Janina: Kyllä mä uskon tohon täysillä. Mä uskon et me ihmisinä ollaan niinkun – jos voi rumasti sanoa – pahin jarru muutokselle. Teknologiset kyvykkyudet on ollu olemassa jo pitkään tehdä nopeempaa muutosta. Aika paljon pehmeitä taitoja tarvitaan enemmän työelämässä, koska meidän pitää saada niitä ihmisiä muuttumaan ja oppimaan ja uusiutumaan ja ymmärtämään ja kasvamaan. Ja sitä kautta se haaste on hyvin paljon ihan aidosti vaan niistä ihmisistä kiinni et kuinka paljon ne pystyy niinkun omaksumaan tai tekemään yhteistyötä, löytämään ratkaisuja, ja olemaan jopa siinä ajatusmallissa et nyt me etsitään kokoajan ratkaisua. Me ei vaan nähdä niitä roadblokkeja vaan meidän tarkoitus on päästä tonne, ja siihen on eri polkuja. Siihen ei oo vaan sitä yhtä junarataa ja kaistaa mitä mennään. Nyt pitää valita parhain polku ja yhdessä löytää se parhain polku ni tavallaan itse asiassa ne pehmeät taidot ja ne ihmistaidot, niin mun mielestä siinä muutoksen johtamisessa ja nykyään työelämässä on itse asiassa paljon sitä muutosta siihen suuntaan.

Janina: Aika paljon semmoset rutinomaiset työt – no sanotaanko että tuotannossa työntekijöitä, niin niitähän on jo vuosikymmeniä automatisoitu, mutta nyt mun mielestä vihdoinkin me päästään myös siihen, että meidän tämmösen white collar työntekijät myös automatisoidaan tietyissä rutiinomaisissa töissä. Eli oikeesti se lisäarvo tulee siitä, miten me pystytään niinkun viemään sitä muutosta laajalti eteenpäin juuri ihmisissä. Ja mun mielestä siinä justinsa näe pehmeämmät tavallaan skilssit kommunikaatiosta, siitä että ymmärrät miten se toinen ajattelee. Miten sä pystyt sen tavallaan tekemiseen suhtautumaan ja viemään sitä seuraava tasolle tai tiimejä tai kokonaista organisaatiota. Se on itse niinku mun mielestä tärkeempää jopa kun sitten ne tekniset taidot. Et varmaan jos mietti kauppakorkeasta – nyt en oo siis hetkeen markkinointia opiskellut – mutta muistan vielä tyyliin Porterin P:t niin varmaan ne ei enää sama tavalla enää pidä paikkaansa kun silloin aikoinaan. Prinsipiit on varmaan vieläkin hyvii, mutta keinot ja tekniikat ja taktiikat on muuttunut. Mutta ehkä sit siinäkin just se viesti ja se sisältö ja se et pystyt niinkun oikeesti ymmärtämään et mikä on se joka liikuttaa ni se on se niinku tavallaan tärkeä asia.

Laura: Tässä tullaan tietyn semmosen niinku haasteen kanssa tekemisiin, että ihmisillä vapautuu periaatteessa yhä enemmän aikaa siitä rutiinomaisesta työstä, mutta ne työn tekemisen vaatimukset sit kuitenkin nousee, koska sitten pitäiskin olla sitä näkemystä siihen että miten tehdään sitä arvoa tuottavaa työtä. Mehän ollaan tämmösen ihanan mahdollisuuden edessä. Mutta se luo ihan täysin uudenlaisia haasteita juuri siinä, että miten itse pysyy relevanttina ja miten sitä omaa osaamista kehittää siinä omassa työssään.

Janina: Joo, mä oon samaa mieltä. Mitä mä halusin sanoa tuosta on se, että on monia tapoja pysyä relevantteina ja mun mielestä on tärkeää myös ymmärtää se, että kaikilla ei voi olla samaa tapaa pysyä relevanttina. Mun mielestä on myös tosi tärkeää, että ymmärretään että introverteilla on eri tyyppinen lähestyminen, joka tuo sit taas monimuotoisuutta joka tuo sieltä tavallaan sitä muutosta ja relevanttina pysymistä. Niin se vaatii nykyisiltä organisaatioilta sen et sä rakennat monimuotoisia tiimejä, joilla on erilaisia vahvuuksia, ja joissa on myös erilaisia ihmisiä joilla on sitte omaa osaamista kehittää eri tavoin. Siinä tulee sit se voittava yhtälö, jossa sä saat ne ihmiset yhteen ja toimimaan yhdessä ja silloin siel on monen näkösiä näkökantoja, ideoita ja ajatuksia. Ja silloin kun se tiimi toimii yhdessä hyvin ni silloin yleensä sä saat paremman laadun ja lopputuloksen sillä et sul on oikeesti ihmisiä jotka on pysynyt relevanttina eri tavoin. Eli siis mun mielestä on just tärkeää ymmärtää et vaikka vaaditaan niitä soft skillsejä, se ei tarkoita et kaikilla ne on niinkun A:ta tai B:tä, vaan ne voi olla Z:ta tai Ä:tä ja se on ihan ok.

Janina: Mut se vaan että silti sitä kehittämistä pitää tapahtua jotta ymmärretään tavallaan – ja joillakin voi olla ettei niitä soft skillsejä ei ole ollenkaan, mut sit se on vaan joku todella kova tekninen osaaja tai se on joku data kuningas ja tai kuningatar roolissaan ja sit se tuo sen omaan tiimiinsä. Et kuitenkin edelleen se pointti on et me tehdään ihmiset yhdessä näitä hommia ja se on mun mielestä se tärkeä ymmärtää sit myös organisaatioissa, että silloin se vaatii erilaista oppimista ja erilaisia taustoja.

Laura: Hei yhdessä tekemiseen liittyen, sä oot myös perheyrittäjä. Miten te kannustatte toisianne oppimaan niiden perheenjäsenten kesken, keiden kanssa sä pääset työskentelet?

Janina: No mä teen pääsääntöisesti töitä mun veljen kanssa. Siis jos puhutaan perheestä. Meillä on tosi matala hierarkia et meillä on aika kollegiaalinen suhde. Eli jos miettii meidän koko tiimiä tai johtoryhmää, niin me ollaan aikalailla kaikki samalla viivalla. Voisi sanoa että yritetään pitää myös muiden kuin perheenjäsentemme oppimisesta huolta.

Janina: Itse asiassa mulle isoin pelko ku mä hyppäsin yrittäjäksi oli se että tuleeko mun maailmankuva suppeutumaan eli musta tuntu silloin aluksi kaikki aina kysyi vastausta multa joihinkin vaikeisiin kysymyksiin, mutta mietin että en mä ole paras vastaamaan tähän. Tavallaan se tunne oli se. Ja sit mä aattelin että suppeutuuko mun maailmankuva sitte ja loppuuks mun oppiminen ja osaaminen. Ja siinä me puhuttiin sit veljeni kanssa, et jo ennen ku mä hyppäsin yrittäjäksi niin hankin useita mentoreita. Se on ollu yksi pää tapaili – sekä mun veljellä – että mulla on ollu koko ajan tässä mentoreita. Nyt sitte yrityksen kannalta me ollaan myös otettu advisory board useampi vuosi sitten ja nyt esimerkiksi uudistetaan sitä tällä hetkellä. Että me kyl pyritään hakee semmosta ja erityisesti ei niin että kun noissa on ihan semmosia perinteisiä mentoreita tai perinteisiä advisory boardeja vaan vähän niinku semmosta taaskin semmosta niinku että sekin olisi tiimi jossa on täysin eri kantoja. Eli voi olla ihmisiä jotka on tehny upeita kasvutarinoita. On ihmisiä jotka tietää rahoituksesta. On ihmisiä jotka tietää niinku henkilöstön kyvykkyyksien kasvattamisesta. On ihmisiä jotka tietää kansainvälistymisestä niinkun on tieteenharjoittajia on vastuullisuusaktivisteja ja mitä tahansa että se olisi mahdollisimman moniulotteinen se joukko. Jotta sitte pystytään tavallaan sparraamaan jotta pystytään menee eteenpäin.

Laura: Se on yks puoli eli sparraajat ja mentorit. No sit toinen on tietysti jatkuva oppiminen. Mullahan oli siis niinkin onnekaasti pääsyt käymään et olin sitten saanut ne maisterin paperit ulos jo ennen yrittäjyyden uralle lähtemistä, että siinä mielessä silloin ei ollut oppimista, mutta esimerkiksi veljellä olis isloin opiskelut vielä jonkin verran kesken, niin hän hoiti sitä tavallaan niitä opiskeluja myös ja sitä kautta haki sitä osaamista. Mutta myöhemmin oon myös hakeutunut opiskelemaan. Nyt esimerkiksi viimeisenä sitten vastuullisuusopintojen pariin ja lähtenyt sitten aika paljonkin satsaamaan omaa aikaani siihen, että ymmärtää miten me pystytään aidosti tekemään impakti ja muutos jotta me pystytään pelastaa tää maapallo, joka meille kaikille on elinehto.

Janina: Eli mun mielestä yksi kanava siinä jos miettii meidän perheen tai kollegiaalisesti tän meidän tota lähikollegojen kanssa, niin on hankittu mentoreita ihmiselle ja on kannustettu opiskelemaan eri tyyppisiä asioita. Ja ollaan nähty se rikkautena eli on se sitten ihan täysin vieraissa instituutissa opiskelu tai sitte jotain enemmän täsmällistä. Ne on niinku mun mielestä kaksi hyvää tapaa mutta on varmasti paljon muitakin. Verkostoituminen on myös upea tapa oppia, tai olemalla erilaisissa forumissa. Niistä pystyy oppimaan paljon.

Laura: Onko sul hei vielä lopuksi joku neuvo minkä sä haluisit antaa kuulijoille?

Janina: Mä oon melko huono neuvomaan, mutta yleisesti suomalaisille ja tai Suomessa pitkään asuneelle mä haluan sanoa sen, että nyt kun meillä on tapana laittaa ihmisiä vähän boksiin, niin kannustakaa itseänne ja myös muita tekemään ehkä semmoisia radikaalimpia muutoksia elämässä, koska mun mielestä se on se tapa millä sitte tavallaan pystyy omaa ajattelua kehittää. Esimerkiksi mul on tullu paljon asiota että kymmenen vuotta sitte miten mä ajattelen niin mä käytännössä ajattelen nykyään täysin toisella tavalla. Se on pelkästään sen takia, että mä oon ollu niinku avoin sille oppimiselle ja mä koen, että joka kerta kun mä kohtaan jonkun ihmisen ni mä voin oppia siltä jotain uutta. Se on vähän niinkuin pesusieni efekti että yritän imeä sitä tietoa ja ymmärrystä ja sitä kautta ite sitä omaa ajattelua kehittää.

Janina: Musta tuntuu et se on ehkä se neuvo että ku me niin useesti katotaan niin hirveen kapeesti ajatellaan just sitä, että sun pitää olla tietyllä taustalla tai tietyllä tapaa jostain opinahjosta ja sitten sä

teet näitä tiettyjä hommia, niin mitäs jos vaan niinku let loose ja oot avoin ja teet radikaaleja muutoksia? Lähde tekemään jotain ihan muuta mitä aikasemmin. Mikään ei oo kuitenkaan ikuista et aina voi palata. Mut sitten turha miettii vanhempana että hitsi kun en tehny näitä juttuja et se on ehkä se mun motto, että tota rohkeesti tavalla uusiin juttuihin. Sitä kautta sitä oppimista tulee ja oppii tuntee myös itseensä paremmin.

Laura: Kiitos Janina, että sä jaoit sun mun tarinasi, ja kiitos tästä rohkeuden peräksi kuuluttamisesta. Ja kiitos myös kuulijoille! Sä voit käydä tutustumassa Aalto-yliopiston elämänllaisen oppimisen tarjontaan osoitteessa aalto.fi/lifewidelearning, ja voit seurata meidän podcasteja sun suosimmissasi toistopalveluissa. Me jatketaan mielenkiintoisten haastattelujen parissa ensi kerralla! Mun nimi on Laura Sivula ja tää oli Osaamisen Aalloilla -podcast.