

Uralla Podcast: Keskustelu tärkeintä muutosjohtajuudessa

Äänitteen kesto: 32 min 59 sek

Juontaja

Kristi: Kristi Loukusa

Haastateltava

Mari: Mari Varjonen

[Musiikkia 00:00:00]

Kristi [00:00:06]: Tervetuloa mukaan Uralla-podcast-sarjaan. Tässä podcastissa keskustellaan Pohjois-Suomen yritysjohtajien kanssa heidän urapoluistaan ja johtajuudesta sekä sukellaan astetta syvemmälle työelämän laadun kehittämiseen. Jos johtajuus, hyvinvointi ja oman ammattitaidon sekä yrityksen kehittäminen kiinnostaa, tämä podcast on juuri sinulle. Podcast-sarja on Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten sekä TE-toimiston tuottama ja Työ 2030 -ohjelman rahoittama. Tässä jaksossa keskustellaan Mari Varjosen kanssa johtajuudesta työelämän laadun kehittämisen näkökulmasta. Mari Varjonen toimii Vuokatti Sportin eli ehkä tunnetummin Vuokatin Urheilupuiston toimitusjohtajana edellisen toimitusjohtajan jäätyä eläkkeelle. Mari on siirtynyt uuteen tehtävään 2022 vuoden alussa Suomen Terveystalosta, josta hänen vastualueinaan on ollut kuvantaminen ja teknologia. Mari on toiminut Terveystalossa myös muutosjohtajana ja verkostojohtajana. Marin perheeseen kuuluu aviomies ja kaksi leonberginkoira, Muro ja Rodo, ja luonto ja liikunta, talvella erityisesti hiihto, antavat Marille energiaa ja työhyvinvointia. Tervetuloa podcastin vieraaksi. Oli todella ilo saada teidät mukaan.

Mari [00:01:29]: Kiitos paljon. Ihana olla täällä.

Kristi [00:01:33]: Hypätään heti alkuun syvään päätyyn ja edetään lyhyellä kyselykierroksella. Tavoitteenasi on vasta oman näkemyksenne ja kokemuksenne mukaan seuraaviin kysymyksiin yhdellä sanalla tai lauseella. Oletko valmis?

Mari [00:01:48]: Valmiina ollaan.

Kristi [00:01:50]: Mikä on yrityksen tai organisaation tärkein voimavara?

Mari [00:01:54]: Henkilöstö.

Kristi [00:01:57]: Mikä on mielestänne tärkein työmotivaatioon vaikuttava tekijä?

Mari [00:02:01]: Työhyvinvointi.

Kristi [00:02:04]: Mikä on teidän mielestänne tärkein taito johtamisessa?

Mari [00:02:07]: Kuunteleminen.

Kristi [00:02:10]: Mikä on mieleenpainuvuin negatiivisin kokemus työelämästä?

Mari [00:02:13]: Huono esimies itselläni.

Kristi [00:02:17]: Mikä on mieleenpainuvuin positiivisin kokemus työelämästä?

Mari [00:02:21]: Iloinen työilmapiiri, iloinen henkilöstö, hyvinvoiva henkilöstö kokonaisuutena.

Kristi [00:02:29]: Kerro paras neuvo, jonka olet työelämässä saanut.

Mari [00:02:33]: Käyttäydy niin kuin haluat, että sinulle käyttäydytään.

Kristi [00:02:38]: Anna paras neuvosi, jonka haluat kuulijoille jakaa.

Mari [00:02:42]: Kaikki ovat yhtä tärkeitä, ja kaikille pitää antaa mahdollisuus onnistua.

Kristi [00:02:48]: Kierroksen viimeinen kysymys. Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi ja työssä jaksamisestasi?

Mari [00:02:55]: Liikkumalla, lepäämällä ja välillä tekemällä muutakin kuin työtä.

Kristi [00:03:01]: Ennen kuin syvennyttään nykyiseen tehtävääsi ja toimikenttään, palataan hieman taaksepäin ja tarkastellaan hieman urapolkuasi. Sinulla on äärimmäinen mielenkiintoinen CV. Olet valmistunut vuonna 1997 diplomi-insinööriksi ja sitten vuonna 2005 tekniikan tohtoriksi. Voisitko kertoa tarkemmin koulutustaustastasi ja siitä, miten kiinnostuit tekniikan alasta ja myöhemmin johtajuudesta?

Mari [00:03:33]: Tekniikan ala tuli varmaan ihan sen takia, että matikka, fysiikka, kemia olivat helppoja ja vahvoja, ja toisaalta koulutustaustahan vasta mahdollistaa, että voi tulla työelämään. Sanoisin näin, että ne ovat hyvät perusteet, mutta työtä ja johtajuutta oppii vain tekemällä sitä itseään. Työelämä on opettanut kaikista eniten. Pohjat pitää olla tietynlaiset, että pääsee työelämään mukaan, ja siitä omalla painollaan asiat lähtevät menemään eteenpäin. Pidän monipuolisuudesta, pidän ihmisten kanssa tekemisestä, haasteista ja ylipäätään siitä, että näkee kehittymisestä yrityksessä, henkilöstössä ja itsessään.

Kristi [00:04:25]: Mikä tekniikan alalla oli sellaista, mikä veti puoleensa silloin, kun hait koulutukseen?

Mari [00:04:36]: Lääketieteellinen tekniikka ja terveysteknologian aallonharjalla mukana oleminen ja kehittäminen.

Kristi [00:04:45]: Missä työskentelit koulutuksen päätyttyä?

Mari [00:04:51]: Aloitin pienessä tamperelaisessa firmassa nimeltään Inix, jota ikävä kyllä sellaisenaan enää ole. Sitten Instrumentarium, GE Healthcare mega group, ja sen jälkeen hyppäsin asiakkaan puolelle eli Terveystalolle.

Kristi [00:05:07]: Minkälaisia työtehtäviä sinulla on ollut siellä?

Mari [00:05:11]: Terveystalossa vai kokonaisuudessaan?

Kristi [00:05:12]: Ennen sitä.

Mari [00:05:13]: Joo. Ihan projektipäällikkö, asiantuntija, ne menivät aika pitkälle, sitten tuotepäällikkö, tuotespesialisti ja siitä sitten johtajauralle ja esimiesputkeen niin sanotusti.

Kristi [00:05:29]: Oliko se silloin, kun menit Terveystalolle?

Mari [00:05:32]: Ei. Se oli jo aikaisemmin. Olen esimiehenä aloittanut, nyt tulikin paha kysymys itselle, 2004, 2002, eli parikymmentävuotta olen toiminut esimiehenä.

Kristi [00:05:48]: Joo. Mikä sai sinut hakemaan Suomen Terveystalolle?

Mari [00:05:52]: Uuden oppiminen ja liiketoiminnan jatkotyöstäminen. Kaikki liiketoiminnot ovat paljon samanlaisia alaisuuksia, lainalaisuuksia, mutta myös paljon eroja, ja kaikki kun kokoaa, tulee paljon hyviä oppeja.

Kristi [00:06:09]: Kertoisitko vielä keskeisimmistä työtehtävistäsi Terveystalolla?

Mari [00:06:13]: Joo. Ihan operatiivinen lääkärikeskusten vetäminen verkostojohtajana, muutosjohtajana, yrityskauppojen tekeminen, integraatioiden loppuunsaattaminen ja viimeisimpänä sitten johtaa kuvantamisen ja teknologian liiketoimintaa.

Kristi [00:06:30]: Haluan tarttua muutosjohtamiseen.

Mari [00:06:32]: Ei ole helppoa.

Kristi [00:06:35]: Mitä muutosjohtajuudessa on tärkeää?

Mari [00:06:38]: Huomioida ihmiset eri tilanteissa. Tullaan paikalle, kerrotaan, keitä me olemme, ja olemme juuri ostaneet teidän yrityksenne. Siitä lähdetään luottamusta rakentamaan.

Kristi [00:06:50]: Minkälaisia muutoksia olet edistänyt?

Mari [00:06:55]: Jokainen firma on oma kulttuurinsa. Aina tulee jotakin muutoksia, ehdottomasti. Se, että kaikilla on turvallinen hyvä olla, luottamus ja nähdään, että mitään pahaa ei tapahdu, että hieman tulee muutoksia kulttuurin myötä, mutta työt säilyvät samalla tavalla.

Kristi [00:07:15]: Mitä valmiuksia muutosjohtajuus edellyttää esimieheltä ja henkilöstöltä?

Mari [00:07:21]: Keskustelu, kuuntelu, pohtiminen yhdessä, tiukkojen paikkojen ratkominen, miettiminen ja välillä palaaminen lähtöruutuun.

Kristi [00:07:34]: Miten näitä valmiuksia olet omassa työssäsi edistänyt?

Mari [00:07:39]: Varmaan kuuntelu on yksi niistä tärkeimmistä. Me olemme kovia puhumaan, ja kun tullaan muutosjohtajana tekemään töitä, henkilöstöllä on suuri tarve keskustella, tulla kuulluksi. Tietyllä tavalla myös se, että aina pistää pystyä puhumaan vaikeista kipupisteistä, asioista, ja miettiä sitten, miten mennään eteenpäin.

Kristi [00:08:08]: Ovatko ne sitten juuri näitä keskeisimpiä haasteita myös?

Mari [00:08:11]: Varmaan ehkä keskeisin on se, että on huoli omasta työpaikastaan niin kuin aina, kun yrityskauppa tulee, muutos tulee. Toisaalta myös, kun tämä on henkilöbisnestä kaikki liiketoiminnan johtaminen, että tutustutaan ja nähdään, millainen tyyppi vetäjä on ja onko hän oikeanlainen, voiko oikeanlainen olla ikinä, mutta että päästään tekemään hyvää yhteistyötä, toisten oppiminen.

Kristi [00:08:41]: Kuuntelun taito nousee.

Mari [00:08:43]: Joo.

Kristi [00:08:44]: Kyllä. Pakko kysyä, miten päädyit hakemaan Vuokatti Sportille toimitusjohtajaksi?

Mari [00:08:52]: Tehtävähän on liiketoiminnan johtamista ja vahvaa henkilöstöjohtamista eli ne palikat, jotka ovat minulle tärkeitä. Totta kai bonuksena liikunta ja luonto, ja näen vahvan kehitysmahdollisuuden, paljon tehty todella hyvin asioita, mutta aina pitää kehittyä, tuoda lisää kansainvälistymistä ja pitää henkilöstöstä huolta.

Kristi [00:09:15]: Mikä innostaa henkilöstöjohtamisessa?

Mari [00:09:21]: Se on haastavaa, mutta kaikki pienetkin onnistumiset tuntuvat todella hyvältä. Kun näkee, että henkilöstö on tyytyväinen, iloinen, antaa hyvää palautetta, se lämmittää.

Kristi [00:09:36]: Miltä Vuokatin ja Vuokatti Sportin tulevaisuus näyttää?

Mari [00:09:40]: Todella hyvältä. Meillä on, niin kuin sanoin, paljon hyviä juttuja tehty, ja ollaan ei vain talvipaikka, vaan nythän pyörivät leirit, paljon huippu-urheilijoita, tavallisia matkailijoita, liikkujia. Eli ihan läpi vuoden tehdään, keksitään ja mietitään myös tuotteita, minkälaisia paketteja, miten ihmiset haluavat tällä hetkellä liikkua eri kategoriassa. Ja sitten koronahan toi sen, että moni päätti sen, että nyt minä aloitan liikkumisen ja pitämään itsestäni huolta, mutta kaikilla on erilaisia tarpeita.

Kristi [00:10:16]: Onko korona vaikuttanut tähän? Onko se vaikuttanut kotimaan matkailuun jollakin tavalla? Näkyykö se tilastoissa esimerkiksi?

Mari [00:10:27]: On se lisääntynyt. Nyt jos ajatellaan, meni pari vuotta melkein, ei tainnut kenelläkään olla passiakaan olemassa, kun ei ollut liikettä ulkomaille, ja moni on löytänyt monia hienoja paikkoja Suomesta, myös muitakin kuin Vuokatti, ja se on meille tärkeää Suomen kannalta.

Kristi [00:10:48]: Mikä on Vuokatti Sportin vetovoimatekijä, jos pystyt yhden nimeämään?

Mari [00:10:56]: Varmaan, että me tarjoamme kaikille, onko huippu, onko superliikkuja tai onko henkilö, joka mieltii, pitäisikö alkaa tehdä jotain. Ja luonto, pakko todeta.

Kristi [00:11:13]: Se on monipuolista täällä, ja on monipuolisia harrastusmahdollisuuksia. Sitä se tukee.

Mari [00:11:18]: Kaikkien ei tarvitse hiihtää, on paljon muita.

Kristi [00:11:23]: Sinnehän on vasta rakennettu hieno areenakin, että jäällä harrastettavat lajit sitten myös tulevat omalta osaltaan nousemaan keskiöön.

Mari [00:11:33]: Areenan haaste oli, että valmistuu, kun korona tuli. Nyt tavallaan näen, että nyt on uusi alku, kaikki mahdollistavaa kehittää lisää.

Kristi [00:11:43]: Kyllä. Kertoisitko lisää uusista työtehtävistäsi?

Mari [00:11:53]: Uudet työtehtävät, johtaminen, liiketoiminnan kehittäminen, kasvun mahdollistaminen ja tekeminen, ne ovat olleet kaikissa tehtävissäni. Ympäristö on nyt hyvin urheilupainotteinen, matkailupainotteinen, mutta uskallan sanoa, että samoilla asioilla mennään ja samojen asioiden ääressä olen.

Kristi [00:12:21]: Mikä tehtävissä erityisesti innostaa Sportin puolella, ja millä tavalla aiot hyödyntää aiempaa osaamistasi uudessa tehtävässäsi?

Mari [00:12:30]: Meillä on todella iso henkilöstöpotentiaali. Kaikki ovat todella hyviä, innokkaita, ja kehitetään niin, että kaikilla on selkeät työtehtävät, koska silloin työtehtävät sujuvat, työhyvinvointi on parempaa, ja myös, että jokainen haastaa itseään ja miettii, onko jotain uutta, mitä haluaisi tehdä. Eli monipuolistaminen ja mahdollistaminen.

Kristi [00:12:54]: Eli henkilöstön kehittäminen on myös keskiössä?

Mari [00:12:57]: Se on aivan pakko.

Kristi [00:12:59]: Minkälaisia työtehtäviä teillä on?

Mari [00:13:02]: Meillä on ihan, jos lähdetään huippupuolelta, testiasemaa, valmentamista, sitten meillä on kuntotalo, toimitaan huippu-urheilijoiden kanssa, asiantuntijatehtäviä, luennointia. Meillä on fysiopoli, liikunnanohjaajat, kehittämismyyntiporukka, ravintola, vastaanottohenkilöstö, ja sitten heidän esimiehensä. Sitten miellä ovat ladut, olosuhteet kokonaisuutena, kiinteistöt, huollot, apua, muistanko nyt kaikki? Meillä on todella laaja. Jos jäi jokin katveeseen, todella iso paketti, ja voit vain kuvitella, kuinka erilaisia, hienoja ihmisiä meillä on.

Kristi [00:13:48]: Kyllä. Varmaan monipuolista osaamistakin tarvitaan niissä tehtävissä.

Mari [00:13:52]: Ehdottomasti.

Kristi [00:13:56]: Tässä podcast-jaksossa käsitellään myös työelämän laatua ja sen kehittämistä yritysjohtajien näkökulmasta. Työelämän laatu viittaa yleisimmin työntekijöiden kokemukseen työssä viihtymisestä, se edistää työpaikkojen tuottavuutta, kilpailukykyä, työmotivaatiota ja työorganisaatioiden julkista kuvaa sekä palveluiden ja tuotteiden laatua. Millaisia käsityksiä sinulla on työelämän laadun kehittämisestä, kokemuksia?

Mari [00:14:26]: Laatuhan lähtee, vähän toistan itseäni, siitä että kaikilla on hyvä olla ja kaikki tekevät ja tietävät, mitä pitää tehdä, ja että se kattaa sen kokonaisuuden ja kehittämisen. Jos tulee töihin, puhutaan esimerkiksi yksikössä, ja ei tiedä, mitä pitäisi tehdä, se on ensimmäinen huolenaihe, ja toisaalta pitää tietää, mihin yritys on menossa, miten vahvistaa sen, että tavoitteisiin päästään. Ainahan tulee yllätyksiä. Reagointikyky ja muutoksen sietäminen, kun nyt on nähty viimeiset pari vuotta, että mikään ei ole niin kuin ennen, ja miten siihen reagoidaan, ja miten itsestään siinä kohtaa pitää huolen.

Kristi [00:15:14]: Tässä voi kiteyttää, että yrityksen tavoitteet ja visio on hyvä pitää selkeänä mielessä. Kerroitkin, että henkilöstön kehittäminen ja osaaminen ja henkilöstö kun on yrityksen tärkein voimavara, on isossa roolissa kokonaiskuvassa. Haluan palata vähän myöhemmin kriiseihin tai koronaan, ja sitten varmaan jollakin tavalla vaikuttaa liiketoimintoihin, että palataan siihen pian, mutta kerrotko, millainen on hyvä johtaja?

Mari [00:15:57]: Hyvä johtaja on oma itsensä eli ei yritä olla mitään muuta kuin mitä ei ole. Luonnollisuus, lähestyttävyyys, jälleen kerran kuunteleminen, ja kiinnostunut työntekijöistään ja heidän toiveistaan, tarpeistaan, huolista ja murheistakin välillä, jämäkkä. Olen aina joskus sanonut itsestäni, että olen lempeän luja, ja päätöksiä pitää pystyä tekemään, ja myös pitää olla voimaa joskus sanoa, että ei ole riittävästi tietoa, laitetaan

parkkiin, päätös tehdään hetken päästä. Joskus on pakko tehdä nopeita päätöksiä. Jos on tullut väärä päätös, pitää olla vahvuutta ottaa uudelleen ja miettiä.

Kristi [00:16:44]: Muutoskyky.

Mari [00:16:44]: Kyllä, näin on. Hyvä johtaja on hyvin ihmissläheinen, huokuu se välittävyys. Hyvä johtaja on huomattavasti huonompi kuin hänen henkilöstönsä, eli kaikki minunkin henkilöstön ihmiset tällä hetkellä ovat minua todella paljon fiksumpia.

Kristi [00:17:14]: Ihanan rehellistä. Mistä elementeistä työhyvinvointi rakentuu?

Mari [00:17:24]: Olen aina ja usein kysynyt, jos aistin, että kaikki ei ole hyvin, niin aloitan sillä, onko sinusta kiva tulla aamulla töihin. Se on usein hyvä triggeri. Se voi yllättää, mutta tavallaan avoimesti lähteä miettimään, ei nyt ihan. Sitten mennään, mikä nyt oli. Sieltä voi tulla, että on liian kiire, on liian epäselvä työtehtävä, on vaikeita juttuja, jotka vaikuttavat henkilökohtaisessa elämässä, ja sitä kautta lähteä purkamaan sitä, mikä nyt mättää. Toisaalta se johtaa usein siihen, että alkuun ongelma on aika iso, ja kun sitä lähdetään miettimään, se koostuu monesta palasesta, ja kun ne laitetaan kuntoon, tilanne voi hyvin äkkiä tulla paljon paremmaksi.

Kristi [00:18:16]: Millä tavoin työhyvinvointia ja työssäjaksamista voidaan edistää?

Mari [00:18:23]: Iso kysymys. Lähdimme jo puhumaan peruspalasista, mutta myös sitten niitä, mitä toiveita henkilöstöllä on. Halutaanko tehdä vapaa-ajalla yhdessä jotakin? Kaikki eivät halua, eikä tarvitsekaan haluta. Kaikki eivät halua, otetaan meiltä esimerkki, liikkua tai lähteä hiihtämään, ja jotkut ovat taas, että se tuo sen jutun, eli löytäminen, millä löydetään tasapaino, ja tehdään yhdessä, tutustutaan enemmän toisiimme, millä tavalla. Se ei ole helppoa.

Kristi [00:19:01]: Tarpeiden tunnistaminen.

Mari [00:19:04]: Kyllä. Ketään ei, jos ajatellaan tyhy-päiviä, kukaan ei saisi tuntea, että voi ei, nyt me teemme tällaista, en minä halua tehdä tätä. Pitää myös löytää eri juttuja. Ei välttämättä yhtä ja samaa kaikille, vaan jokaiselle pieni palanen, että tuntee olevansa omillaan, hyvillä fiiliksellä.

Kristi [00:19:26]: Oletko sitä mieltä, että ihmistä ei voi pakottaa osallistumaan tiettyihin toimintoihin, mitä työpaikalla järjestetään?

Mari [00:19:38]: Ei voi. Voi olla esimerkiksi jokin polvivamma, ei pysty liikkumaan, sattuu, eikä välttämättä saakaan liikkua, tai on jotain muuta. Vesi elementtinä on aika mielenkiintoinen. Jollakulla voi olla esimerkiksi pelkotiloja vedestä, on tapahtunut aikaisemmin jotakin, ja niin sanotusti pakolla veteen vieminen, muun muassa, on niitä muitakin, tai korkeat paikat, se on kamalaa, jos me pakottaisimme.

Kristi [00:20:09]: Mukaan sellaisiin toimintoihin, joo.

Mari [00:20:13]: Vähän esimerkiksi, tämä on kaukaa haettu, mutta katsoin kaverin videota, hän oli hypännyt laskuvarjolla, siinä kohdassa minä juoksen karkuun ja nopeasti. En ole korkeanpaikankammoinen, mutta en voi kuvitella tekeväni sitä itse.

Kristi [00:20:33]: Kenen vastuulla henkilöstön työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sitten loppupeleissä on?

Mari [00:20:41]: Kaksi vastausta annan. Johtajalla, mutta myös henkilöstöllä.

Kristi [00:20:47]: Millä tavalla voidaan edistää sitä, että kunkin itse ottaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan?

Mari [00:20:56]: Tekemällä esimerkiksi työhyvinvointipajoja, jossa pohditaan, mitä meillä on liikaa, mitä meillä on liian vähän, missä pitää kehittyä, mitkä turhat rönsyt pitää ottaa pois, ja niin, että kaikki kokevat, että saa osallistua, ja myös niin, meillä oli juuri työhyvinvointipaja, ettei se jää vain siihen, mutta se ei tapahdu nopeasti. Me huomenna käymme johtoryhmän kanssa näitä työhyvinvointipajan työlappusia, joissa on juuri näitä, mitä on liikaa, mitä on liian vähän, miten pitää kehittää, ja myös sieltä hakea ne ensimmäiset, mihin voimme nopeasti vaikuttaa. Osa on pitkiä eikä tule saman tien kuntoon.

Kristi [00:21:39]: Tuo on itse asiassa mielenkiintoinen. Pystytkö kertomaan tuosta prosessista, mitä siinä on konkreettisesti tehty? Minkälaisia työpajat ovat, onko siihen osallistunut koko henkilöstö, vai onko ne ryhmitetty pienempiin osastoihin, vai millä tavalla sitä työtä on?

Mari [00:21:57]: Me jaoimme kahteen eri ryhmään. Osa oli ikävä kyllä lomalla, mutta hyvä ja innostava keskustelu ja tekeminen. Ensin työterveyden kanssa kävimme perusteita läpi. Sitten teimme pienemmät ryhmät, olikohan niitä 4-5 yhdessä pajassa. Ihan lappusille kirjoitettiin, ja nyt kaikki laput ovat isolla fläppitaululla huoneessani. Katson niitä joka päivä ja mietin. Huomenna tosiaan käymme johtoryhmän kanssa, otamme steppejä, kukaan ei yksin pysty muuttamaan ja parantamaan, ja tehdään yhdessä päätöksiä, että näitä lähdetään kehittämään. Voi olla, että joillakin on osastoittain erilaisia, ja jakaudutaan myös sen myötä, mutta ei jäädä vain, että meillä oli paja ja tässä nyt ollaan ja eikö kaikilla ole kivaa, vaan nyt me jatkamme. Menee varasti tämä ja ensi vuosi, ja ikinähän me emme ole valmiita.

Kristi [00:22:54]: Mikä rooli keskijohdolla on tällaisessa kehittämistoiminnassa?

Mari [00:23:00]: Hyvin tärkeä niin kuin kaikilla. En edes kategorisoi, onko johto, keskijohto tai jotain muuta, vaan jokaisella on tärkeä rooli, jokaisen täytyy vain löytää ne omat rooliinsa sopivat asiat, joita voi ja haluaa lähteä viemään eteenpäin. Sitten iso kuva pitää koota ja laittaa toimimaan.

Kristi [00:23:23]: Varmaan tässäkin kiteytyy yhteinen visio ja tavoitetila.

Mari [00:23:29]: Kyllä. Näin on.

Kristi [00:23:33]: Palatakseni tähän pandemiaan, varmasti kaikki tiedämme, että työyhteisöjä on viime vuosina ravisteltu, eli on tämä korona ja nyt Ukrainan sota. Se on tavalla tai toisella vaikuttanut liiketoimintoihin. Miten sinun näkökulmastasi nämä kriisit ovat vaikuttaneet työpaikkoihin ja työskentelyyn?

Mari [00:24:04]: Pelko esimerkiksi koronasta ensimmäisenä, kun ei tiedetty tarkkaan, tiedetäänkö vieläkin tarkkaan, mikä se on, sairastunko minä, sairastuuko läheiseni, joudunko sairaalaan, nukutetaanko minut, eli ihan terveyden pelko. Sitten pelko, miten minun työpaikalleni käy, milloin tämä loppuu. Onneksi ei tiedetty silloin alussa, että tämä on näin pitkä. Jos nyt ajatellaan Kainuuta, tännehan tämä tuli jälkijättöisesti, minkä me tiesimme ja arvasimme. Sitten tietenkin sota on erittäin ikävä, kamala asia, ja se tuli kuitenkin siihen kohtaan, kun ajateltiin, onko korona kohta paremmalla tolalla, ja uusi kriisi. Meillä on naapuri, kuka meillä on naapuri, ja meidän täytyy ja olemme kaikki sen hyväksyneet, mutta me olemme lähellä Venäjää, itärajaa. Mielestäni uhkajuttuja on käsitelty

hyvin julkisuudessa ja rauhoiteltu. Jos nyt otetaan korona ja sota, kaikesta meidän täytyy ja pitää puhua yhdessä. On päivä, että toisella on enemmän huolia, niin silloin toinen kannattelee, ja kenties toisena päivänä se on toispäin.

Kristi [00:25:29]: Onko teidän toimialallanne tapahtunut jotain muutoksia kriisien myötä esimerkiksi koronan suhteen? Muuttiko se jollakin tavalla toimintoja pysyvästi?

Mari [00:25:44]: Kyllähän se tuli, kun kukaan ei saanut matkustaa, ja hienot kelit. Muistan sen kevään, ja mietin, että voi, kun voisi mennä Vuokattiin, mutta nyt ei mennä, kun suositeltiin, että nyt ei liikuta. Tietyt maat nyt sodan aikana eivät voineet tulla esimerkiksi kilpailuihin. Osassa tilanne on niin vaikea, Ukrainassa, etteivät he välttämättä pysty edes tulemaan sieltä, vaikka he haluaisivat. Mietin koronaan vielä, ehkä se vaikutti meille myös toisella tavalla, niin kuin sanoin aikaisemmin, että ihmiset arvostavat nyt hyvää kuntoa, liikuntaa enemmän. Se on hyvä juttu, mutta siihen on paljon liikuntavelkaa. Me tiedämme, nuorten leirit ovat olleet pysähdyksissä, nyt ne onneksi ovat käynnissä ja on paljon intoa ja paljon ihmisiä liikkuu, mutta ei jää tavallaan kukaan koronan jäljiltä liikkumattomuuteen. Se pitää tunnistaa ja miettiä, mitä siihen luodaan.

Kristi [00:26:49]: Onko tautilaki jollakin tavalla vaikuttanut esimerkiksi työskentelyyn teidän toimialallanne?

Mari [00:26:55]: Vähän kuin kaikille tuli tämä, mitä aamulla, kun näimme, puhuimme, kättelemmekö vai lyömmekö nyrkillä vai mitä me teemme, ja nyt tietenkä se, että maksit alkavat pikkuhiljaa jäämään pois. Sanoisin työyhteisönä, mistä olen todella ylpeä henkilöstöstäni, meillä on lupa, jos esimerkiksi sanoo, että meillä on nyt perheessä paljon influenssaa, pidän nyt maskia, ja sitten jos todetaan, että kaikki laittavat maskin, se ei ole kuitenkaan mikään sellainen, apua, apua, minulle tulee jokin tauti, vaan reagoidaan ja ollaan huolissaan itsestä ja toisten terveydestä.

Kristi [00:27:39]: Tuo on hyvä kuulla. Millaisia valmiuksia kriisien ja niiden tuomisten muutosten johtaminen esimieheltä edellyttää?

Mari [00:27:49]: Se on tiukka paikka. Valehtelisin, jos en itsekäin olisi miettinyt koronasta, mitä ihmettä ja miten se tarttuu ja ketä kaikki tässä sairastuvat ja kuinka pahasti, mutta siinä pitää mennä esimiehenä ja johtajana sen asian yläpuolelle, ja sitten pohtia itse muualla kuin työpaikalla omia mahdollisia huolia ja reagoida myös niin, että joku on, ei oikeastaan, ei huolia ja ei tässä mitään, mitä te nyt vouhotatte, ja osa on todella huolissaan, eli on lupa olla

juuri ihan ääripäästä ääripäähän ja kaikkea siltä väliltä. Siinä pitää antaa tuki ja turva ja jutella, mutta myös olla realistinen eikä mennä vähättelyn puolelle.

Kristi [00:28:44]: Eli edelleen vuorovaikutus ja kuuntelu nousevat.

Mari [00:28:46]: Joo. Näin on.

Kristi [00:28:49]: Mikä on ollut pandemian suurin oppi?

Mari [00:28:57]: Nyt minä mietin. Minulle tulee aika montakin juttua mieleen. Suurin oppi on varmaan se, tulee nyt useammalla kuin yhdellä sanalla, että yhdessä suunnittelemalla me olemme yllättävän vahvoja ja pystymme reagoimaan ja toimimaan muutoksen kriisivaiheessa onnistuneesti.

Kristi [00:29:22]: Kyllä. Resilienssiä. Jos menemme kriisien ulkopuolelle ja mietimme olemassa olevia megatrendejä, niin mitkä megatrendit tulevat vaikuttamaan tapaamme työskennellä tulevaisuudessa?

Mari [00:29:43]: Meillä on aika paljon tietenkin toimintaa, että emme voi etänä tehdä, esimerkiksi ravintola, vastaanotto, valmentamista voidaan tehdä etänä, mutta ei niin vahvasti kuin jotkin tietyt toimialat, mutta se on siellä läsnä, ja sitten se, että jos on esimerkiksi tavallinen palaveri, se voidaan pitää hybridimallilla. Se toimii ihan hyvin. On kipeänä, ei ole mikään paha tauti, mutta on nuhaa ja yskää, voi tehdä homman kotoa etänä. Etätyö on nyt viimeistään tullut jäädäkseen, mutta se on toimialoilla erilainen. Joissain se voi olla melkein, että se on enemmän vain etätyötä, jossain on hybridi, ja joissain ei vain voida olla, ja silloin pitää miettiä mahdolliset suojautumiskeinot, eli milloin maski vielä tarvitaan, vaikka juuri sanoin, että nyt maskit alkavat jäädä vihdoinkin pois.

Kristi [00:30:41]: Kyllä. Onko jotain, mitä haluaisit vielä nostaa esille tai kertoa?

Mari [00:30:52]: Ehkä hämäläisenä haluaisin sanoa, että tämä on ihan uskomatonta, mikä voimavara Kainuu on ja mitkä kaikki mahdollisuudet täällä ovat. Olen todella iloinen, kun näkee, kun kaikki toimijat yhdessä mietimme ja pohdimme ja iloitsimme, välillä kaikki ei aina tule omaan laariin, mutta kun tiedetään, että kun naapuri menestyy, niin kaikki menestyvät.

Kristi [00:31:16]: Yhteistyön ja verkoston voimaa.

Mari [00:31:19]: Kyllä, on.

Kristi [00:31:21]: Joo. Siinä olikin oikeastaan viimeinen kysymys. Kiitän tuhannesti, kun tulit meille vieraaksi. Haluan vielä lopuksi kerrata, mistä teidät voi tavoittaa ja missä kanavissa työtänne voi seurata.

Mari [00:31:39]: Puhut minun vai koko?

Kristi [00:31:42]: Sinun.

Mari [00:31:43]: Olen aika kova käyttämään LinkedIniä ja Instagramia, mutta siellä on aika paljon koiran kuvia, on minulla siellä välillä työstäkin ja Vuokatin luonnossa. Facebookissa en ole aktiivinen. Koirilla on Facebook, koska siellä on näitä penturyhmiä ja kavereita.

Kristi [00:32:00]: Kasvatatko?

Mari [00:32:02]: En. Sekin vielä puuttuisi. Ne on somekanavana LinkedIn ja Instagram. Sitten minulle voi aina soittaa, laittaa sähköpostia, tavata, tulla tervehtimään Vuokattiin.

Kristi [00:32:21]: Vuokatti Sportin somekanavat löytyvät?

Mari [00:32:25]: Myös Facebook, Instagram, LinkedIn.

Kristi [00:32:27]: Vuokatti Sport taisi olla tilin nimi.

Mari [00:32:32]: Joo, kyllä. Siellä on hyvää juttua ja aktiivinen sometiimi. Tuottaa paljon.

Kristi [00:32:40]: Kiitos, Mari.

Mari [00:32:43]: Kiitos paljon.

[Musiikkia. 00:32:43]

Kristi [00:32:47]: Kiitos, kun kuuntelit, minä olen Kristi Loukusa, ja tämä oli Uralla-podcast.

[Musiikkia. 33:50]

[recording ends]