

# Uralla Podcast: Rekrytointiprosesseja kehittämällä ja ennakoimalla tuloksiin

**Äänitteen kesto:** 32 min 38 sek

## Juontaja

Reetta: Reetta Lumpo

## Haastateltava

Pekka: Pekka Miilukangas

[Musiikkia. 00:00:00]

Reetta [00:00:05]: 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 TYÖ2030-ohjelman rahoittama.

[Musiikkia. 00:00:40]

Reetta [00:00:45]: Tässä jaksossa keskustellaan yrittäjä Pekka Miilukankaan kanssa henkilöstön työhyvinvoinnista ja kansainvälisen työvoiman rekrytoinnista. Pekka Miilukangas toimii perheyritys Miilukangas Oy:n toimitusjohtajana, mutta lisäksi hän on konsernin alaisissa yrityksissä niin toimitusjohtajan kuin hallituksen puheenjohtajan rooleissa. Miilukangas-konserniin kuuluu useampi yritys, jotka ovat konepaja-, teräs- ja rakennusteollisuudessa. Heillä on myös osaomisteisesti tytäryhtiöt Puolassa ja Turkissa. Konsernin liikevaihto on noin 65 miljoonaa euroa vuodessa ja he työllistävät satoja henkilöitä. Tervetuloa podcastiin vieraaksi, oli ilo saada sinut mukaan.

Pekka [00:01:33]: Kiitoksia.

Reetta [00:01:35]: Aloitetaan jakso pienellä kyselykierroksella. Eli tavoitteesi on vastata oman näkemyksen ja kokemuksen mukaan seuraaviin kysymyksiin yhdellä sanalla tai lauseella. Oletko valmis?

Pekka [00:01:48]: Yritetään.

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

Pekka [00:01:55]: Tai kolme. Tuntea historia, olla yrittäjyyttä ja hyvä henkilöstö.

Reetta [00:02:01]: Mikä on mielestäsi tärkein työmotivaatioon vaikuttava tekijä?

Pekka [00:02:09]: Työkaverit.

Reetta [00:02:11]: Mikä on mielestäsi tärkein taito johtamisessa?

Pekka [00:02:16]: Ymmärtää, että ihmiset ovat erilaisia.

Reetta [00:02:19]: Mikä on mieleenpainuvuin negatiivinen kokemus työelämästä?

Pekka [00:02:25]: Aina kun työsuhde purkaantuu. Syystä tai toisesta.

Reetta [00:02:30]: Mikä on mieleenpainuvuin positiivinen kokemus työelämästä?

Pekka [00:02:35]: Saada tehdä uusia työsopimuksia.

Reetta [00:02:38]: Kerro paras neuvo, jonka olet työelämässä saanut.

Pekka [00:02:42]: Kaksi neuvoa. Äiti sanoi, että tuo tullessa, vie mennessä. Se tarkoittaa logistiikkaa, tuottavuutta, tehokkuutta. Isä sanoi, että järjestä hyvät senssit. Joka on kanssa sitä tehokkuutta.

Reetta [00:02:57]: Anna paras neuvosi, jonka haluat kuulijoille jakaa.

Pekka [00:03:01]: Tee parhaasi.

Reetta [00:03:03]: Viimeinen kysymys. Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisestasi?

Pekka [00:03:11]: Fyysinen liikkuminen ja hakeutuminen positiivisten ihmisten seuraan.

Reetta [00:03:16]: Ennen kuin siirrytään keskustelemaan työtehtävistäsi ja Miilukankaan tulevaisuudesta, niin jutellaan hieman sinun urapolustasi. Olet koulutukseltasi insinööri ja olet työskennellyt perheyrittäjässä jo 11-vuotiaana. Kerrotko lisää urapolustasi, eli matkastasi toimitusjohtajaksi?

Pekka [00:03:38]: Lyhyesti vai pitkästi? Lähdetään siltä väliltä. Me olemme syntyneet yrittäjyyteen, sisarukset. Ja sehän tarkoittaa sitä, että aloitetaan tekemään aluksi semmoisia töitä, mitä osataan ja pystytään. Ja sitten jokainen meistä on hakeutunut erilaiseen koulutuspolkuun. Erilaiseen rooliin yhtiössä, ja pikku hiljaa sitten sieltä ollaan kasvettu. Ja sitten on joku päivä huomattu, että joku hoitaa talousasioita, toinen on yleisjohtaja tai toimitusjohtaja ja niin poispäin. Että se oli semmoinen kohtuu lyhyt tarina.

Reetta [00:04:14]: Millainen käsitys sinulla oli yrittäjyydestä jo silloin nuorena? Ja eroaako se tämän päivän kokemukseen?

Pekka [00:04:23]: Ehkä se nuorena oli sitä, kun näki isän ja äidin tekevän töitä 24/7, niin se oli ehkä sitä. Ja tänä päivänä se sitten on semmoista laaja-alaisempaa toimimista.

Reetta [00:04:33]: Onko se vielä 24/7-toimimista?

Pekka [00:04:37]: Ei se voi olla niin paljon kuin ennen vanhaan, mutta on se edelleenkin, pitää tehdä ahkerasti töitä ja pitkää päivääkin välillä. Muttei niitä yrittäjä laske.

Reetta [00:04:48]: Mikä on ollut merkittävä käänne omalla urallasi?

Pekka [00:04:53]: Voi että. Olipa vaikea kysymys. Niitä on niin paljon, mutta jos otetaan viime vuosien tilanteita, niin kun meille tuli yhteen yritykseen ulkomaalainen omistaja matkaan. Ja me kansainvälistyimme, ja pääsi sitten johtamaan itse yhtiötä, jossa on kansainvälisiä omistajia ja kansainvälistä liiketoimintaa, niin se oli tietenkin semmoinen merkittävä, mukava käänne. Vaihtelua elämään. Sitä on nyt kestänyt kolme vuotta.

Reetta [00:05:22]: Ja jatkuu edelleen?

Pekka [00:05:23]: Jatkuu edelleen.

Reetta [00:05:25]: Kerrotko nykyisestä työtehtävästäsi ja mikä tehtävässäsi erityisesti innostaa? Ja nyt saa kertoa laajemmin.

Pekka [00:05:33]: On niin monta työtehtävää. Ja eri työtehtävistä, olen useammassa yhtiössä toimitusjohtaja, niin kuin sanoitkin tuossa, ja on erilaisia hallitusrooleja. Ja jokaista yhtiötä johdetaan ja jokaisessa yhtiössä tehdään eri asioita, joten minäkin saan tehdä kaikenlaisia erilaisia asioita. Että jos mennään siihen kansainväliseen yhtiöön, niin on joutunut ja saanut opetella organisaation kanssa aivan uudenlaisen tavan raportoida. Menee paljon aikaa raportointiin, talouslukujen käsittelemiseen. No, onneksi meillä on ihmiset, jotka osaavat niitä tuottaa. Joutuu esittelemään hallitukselle asioita ihan eri lailla kuin siinä perinteisessä Miilukankaan perheyrytyksessä, jossa sovittiin suurin piirtein käytävällä, että näin tehdään, ja ostetaan tuosta kone, laite ja niin poispäin. No sitten toisaalta meillä on edelleenkin niitä Miilukankaan perinteisiä perheyrytyksiä, jossa voidaan siinä käytävällä sopia asioista. Mutta sitten taas mistä minä tykkään, niin tykkään organisaatioon palkata uusia ihmisiä.

Reetta [00:06:37]: Eli rekrytointi?

Pekka [00:06:38]: Rekrytoida. Sunnuntaina kävi tuossa ukrainalainen kaveri työhaastattelussa, kaksi tuntia 45 minuuttia. Hän kysyi siinä lopussa, että miten sinä toimitusjohtajana häntä haastattelet, eikö teillä ole henkilöä, joka haastattelee hänet. Minä

sanoin, että no sen takia just, että jos sinut valitaan töihin, niin minä tunnen sinut sen jälkeen. Ja kun tulet tuolla verstaalla vastaan, niin minä tiedän sinusta enemmän. Se on mukavaa. Ja onneksi me saamme vielä tuossa meidän perheyryksessämme, joka tosiaan on jo kansainvälinen yhtiö, niin onneksi me vielä saamme omistajina ja johtajina kuitenkin valita niitä tehtäviä, mitä teemme. Ja kun organisaatiossa on aina niitä itseä parempia, jotka tekevät sitten tiettyjä asioita, niin pystyy vähän poimimaan sieltä. Ja minä olen poiminut tämän henkilöstön rekrytoinnin yhdeksi asiaksi.

Reetta [00:07:28]: Mikä työssäsi on haastavaa? Tai yleisestikin tässä sinun työkentässäsi, joka on hyvin hyvin laaja. Niin onko siellä jotain haastavaa?

Pekka [00:07:37]: Niin, työkenttään kuuluu toimitusjohtajana miettiä strategisia asioita, ja haastavaa on tietenkin ennakoida. Että me pyrimme strategiaryhmässä, johtoryhmissä miettimään tulevaisuutta paljon pitemmälle kuin mitä työntekijät arvaavatkaan. Mutta miten me osaamme ennakoida niitä asioita, niin se on tietenkin haastavaa. Sitten toisaalta haastavaa on, kun on paljon ihmisiä, niin kaikki ihmiset ovat erilaisia. Ja joka päivä tulee kohtaamisia, joissa pitää miettiä, että ei ole vain yksi tapa kohdata ihmisiä.

Reetta [00:08:07]: Avaatko vielä toimialanne keskeisiä piirteitä?

Pekka [00:08:12]: Me toimimme teknisellä alalla. Niin kyllä se keskeinen piirre on, että pääsääntöisesti meidän ihmisemme ovat jollakin lailla teknisesti orientoituneita ihmisiä. Ja he haluavat mennä syvälle sinne tekniikkaan, ja se tekeminen on teknistä tekemistä. Ja se on teknistä kauppaa. Se ehkä kuvaa tätä meidän alaamme.

Reetta [00:08:34]: Millaista osaamista teillä vaaditaan, teillä johdossa ja sitten ehkä siellä kentällä?

Pekka [00:08:43]: Onneksi se meidän yhtiömme on kuitenkin kasvanut, yhtiöt ovat kasvaneet, että... Ja jos ne vielä kasvavat, niin koko ajan pystytään ottamaan erilaisia ihmisiä. Että vaikka korostin sitä tekniikkaa tuossa, niin meillähän on kaikenlaista koulutusta ihmisillä riippuen siitä tehtävästä. Että se on, se antaa mahdollisuuksia. Viikko sitten palkkasin yhden kaverin töihin. Työpaikkaa meillä (ei) ollut olemassakaan. Mutta sattui hyvä työnhakija, niin sitten katsottiin sopiva työpaikka hänelle. Että monesti on ulkopuolisilla käsitys, että Miilukangas, ne ovat jollakin lailla metallipaja, verstaas. Hitsaajiahan ne tarvitsevat. Me tarvitsemme kaikkien alojen ihmisiä, toivottavasti tulevaisuudessa vielä entisestäänkin. Ja se tarkoittaa, että jokaisella on sitten erilaisia vaatimuksia.

Reetta [00:09:31]: Teidän alueellanne Raahessa on terästeollisuuden keskittymä, ja varmasti kova kilpailu hyvistä työntekijöistä. Miten varmistatte osaajien saannin?

Pekka [00:09:43]: Joo, sekin on hyvä kysymys. Siinä vaiheessa kun tarvitaan osaajaa, niin sitten ollaan jo myöhässä. Eli kyllä siinä se ennakointi on, se ennakointi on alkanut jo kymmeniä vuosia sitten. Ja se tarkoittaa sitä, että pitää olla hyvät yhteistyökumppanit, niin kuin oppilaitoksista, joiden kanssa koko ajan tehdään työtä. Pitää olla hyviä kumppaneita tuolla henkilöstövuokrausyrityksissä ja pitää koko ajan tehdä sitä työtä. Että ennakoida siinäkin.

Reetta [00:10:10]: Kuvailenko teidän rekrytointiprosessianne?

Pekka [00:10:15]: Voisikohan sen jakaa ehkä kahteen tai kolmeen osaan? Eli yksi osa on tietenkin se, että tänä päivänä määrällisesti eniten meidän yhtiöihimme tulee henkilöitä töihin suoraan oppilaitoksista. Joka tarkoittaa, että oppilaitosyhteistyö pitää olla jatkuvaa. Se on jopa päivittäistä kiihkeimpään aikaan, mutta vähintäänkin viikoittaista, kuukausittaista. Ja oppilaitosten sopimusten, oppilaiden sopimusten, ovat ne sitten koulutus sopimuksia, oppisopimuksia, niin niiden kautta, kesätöiden kautta meidän yhtiöihimme tullaan tosi paljon. Tällä hetkelläkin siellä on toistakymmentä opiskelijaa, joista toivottavasti muutama sitten meille jäisi töihin tulevaisuudessa. Sitten toinen reitti on se, että kun rekrytointi on aika kova puuha, itse ei kannata kaikkia tehdä, niin toinen on se, että on hyviä, luotettavia henkilöstövuokrausyrityksiä kumppaneina. Osan kanssa on tehty jo vuosia töitä. Niitä ei saa olla liian paljon. Niitähän on, tarjontaa on vaikka kuinka paljon, mutta muutamien kanssa, niin he sitten hakevat omin kanavien ympäri maailmaa ihmisiä, myös Suomen ulkopuolelta. Ja tottakai sitten tämä perinteinen malli on aina. Että tänä aamuna tuossa 7:35 allekirjoitin työsopimuksen. Paluumuuttaja pääkaupunkiseudulta Raahen seutukuntaan. Miksi sinä olet meille hakeutunut, miten sinä laitoit meille hakemuksen? No sen takia, kun teillä oli TE-toimiston sivulla ilmoitus.

Reetta [00:11:44]: Että perinteinen ilmoitus.

Pekka [00:11:45]: Perinteinen, niin eli se pitää olla koko ajan, ja se on nyt korostunut. Että jos se on välillä se ilmoitus pois, niin siinä välissä saattaa sitten joku kaveri, paluumuuttaja mennäkin johonkin toiseen yhtiöön, koska he eivät välttämättä tunne meidän yhtiötämme niin kuin paikkakuntalaiset tuntevat. Että kolme kanavaa ehkä tässä on.

Reetta [00:12:02]: Kun puhuit siitä, että rekrytointia tekee myöskin henkilöstövuokrausfirma, ja tekee kansainvälisestikin sitä rekrytointia. Niin eroaako se prosessi jollain tavalla siitä kotimaisesta prosessista?

Pekka [00:12:20]: Eroaa se aika... Yksi iso merkittävä ero on, että olen sanonut monesti, että jos meidän yhtiömme olisi Helsingissä, mutta se onkin Raahessa, niin meidän rekrytointimme Helsingissä olisi ihan erilaista. Työhaastattelussa tuskin menisi kahta tuntia 45 minuuttia tai kahta tuntia lauantaiaamuna. Tai sunnuntiaamuna. Se olisi ehkä hoidettu Helsingissä puoleen tuntiin. Eli kun me tuolla pienellä paikkakunnalla, pienellä seutukunnalla haastatteleme ihmisiä, niin me menemme lähemmäksi ihmistä. Opimme tuntemaan, ja se prosessi saattaa kestää vähintään kaksi haastattelukertaa, jopa kolmas kerta. Suosittelemme paperien tutkimista. Sitten kun me annamme henkilöstövuokrausyritykselle tehtävän, että haapa nyt sieltä ja sieltä maasta semmoinen ja semmonien ammattilainen, niin me emme kohtaa sitä kertaakaan, sitä henkilöä. No, onneksi tuli TEAMS, niin voimme kohdata, mutta ei se ole ollenkaan sama asia. Eli se jää hirvittävän paljon enemmän sen henkilöstövuokrausyrityksen varaan. Heidän pitää imeä meiltä se tieto, minkälaista ihmistä me haluamme. Ja he oppivat vähitellen tuntemaan meidän yhtiömme, että he tietävät, että ei ole pelkästään se ammatillinen osaaminen, vaan pitäisi se persoonakin kohdata. Mutta aina kuitenkin kun se tulee sieltä maailmalta suoraan, niin se on suurempi riski kuin rekrytoida Suomessa. Että se on se suurin ero, että se kohtaaminen tapahtuu ehkä ensimmäisen kerran vasta, kun työsopimus on jo tehty.

Reetta [00:13:45]: Mitä rekrytoinnissa ja perehdyttämisprosessissa on mielestäsi erityisen tärkeää?

Pekka [00:13:52]: Työelämässä ollaan oltu aika monta kymmentä vuotta jo, niin on muuttunut tämä maailma. Jos, ja kun ennen tuli kaveri töihin, se tuli ovesta sisään ja sanoi, että hän on hitsaaja, olisiko teillä töitä. Työnantaja tai rekrytoija sanoi, että onhan meillä töitä, lähdetäänpä pistämään haalarit päälle. Se oli siinä. Tänä päivänä minä oikeastaan korostankin sille työnhakijalle, että hei, tähän on meidän yhteinen valintamme. Eli rekrytointiprosessissa pitäisi saada se työnhakija ymmärtämään, minkälainen meidän yhtiömme on. Että se ymmärtäisi, onko aidosti, haluaako se tulla meille töihin. Eikä vaan niin, että kun hän nyt tarvitsee sitä työtä, niin hän nyt sitten sattumalta on tässä haastattelussa ja sattumalta tulee teille töihin. Se on tärkeä, että hän tunnistaisi, mihin hän on tulossa. Sitten kun se työsopimus on tehty, ja lähtee se perehdytysprosessi, niin pitäisi pystyä vielä täydentämään sitä tietämystä, minkälaiseen yhtiöön sinä sitten todellakin tulit. Ja tällä systeemillä saataisiin kyllä se osumatarkkuus paremmaksi, että se ihminen tunnistaisi, missä se nyt on töissä.

Reetta [00:15:01]: Tässä podcast-sarjassa käsitellään myös työelämän laatua ja sen kehittämistä yritysjohtajien näkökulmasta. Työelämän laatu viittaa yleisemmin

työntekijöiden kokemukseen työssä viihtymisestä. Se edistää työpaikkojen tuottavuutta, kilpailukykyä, työmotivaatiota, työorganisaatioiden julkista kuvaa sekä palveluiden ja tuotteiden laatua. Millaisia käsityksiä sinulla on työelämän laadun kehittämisestä?

Pekka [00:15:34]: Joo, tämä on semmoinen hauska ismi, joka vissiinkin tuli muutama vuosi sitten, ja joku keksi, että aletaan puhua työelämän laadusta. Minä ajattelen hyvin yksinkertaisesti näistä asioista, ja totean niin, että vaatimukset ovat työelämässä kasvaneet, tietyissä ammateissa tosi paljon. Jolloin sen, minkä koulutuksen olet joskus, niin se ei riitä pitkälle. Elikkä se tarkoittaa se työelämän laatu ainakin sitä, että se on jatkuva kouluttaminen, jatkuva parantaminen, jota minä ruukaan käydä kertomassa noille peruskoululaisille ja amislaisillekin, kun käyn pitämässä oppitunteja. Että tulette näkemään, että ette ole ikään valmiita. No toisaalta sitten, viittasit siinä, mitä se työelämän laatu teoriassa on, niin siellä tulevat ne prosessit. Elikkä tottakai ne prosessitkin ovat muuttuneet. Ja ei enää ole sitä jotakin yksinkertaista ja helppoa tapaa tehdä, vaan se prosessi pitää hallita. Ja sitä kautta, kun nämä kaksi asiaa, mitkä luetteloin, niin sitä kautta se tuo siihen johtamiseen ja siihen esimiestyöhön aivan uusia vaatimuksia. Ja voisi korostaa kuitenkin sitä, että aina ne ihmiset ovat olleet erilaisia, mutta tänä päivänä ne varsinkin ovat erilaisia, ikäluokat ovat erilaisia. Niin johtamiseen tulee hirvittävästi uudenlaisia asioita, näkökulmia, mitkä pitää ottaa huomioon. Että ainakin tätä se tarkoittaa se työelämän laadun kehittäminen. Ja sitten sinä kerroit sen työhyvinvoinnin, että millä lailla se työyhteisö saataisiin toimimaan niin, että siellä olisi kaikkien hyvä olla. Joskin minun mielestäni on siellä ollut ennen vanhaankin ihan hyvä olla, että en minä sano, että se -80-luku ja -90-luku, missä minä olen ollut työelämässä, ja vähän -70-luvullakin haistellut, niin ei sekään ollut... Siellä oli mukava. Työpaikoilla oli mukava olla silloinkin. Että onko tässä välillä tapahtunut jotakin, ja sitten aletaankin puhumaan jollakin uudella ismillä. Minusta tämä on kuitenkin ihan peruskauraa kuitenkin tämä työn tekeminen ja työyhteisössä toimiminen.

Reetta [00:17:38]: Olisiko se sitten 2000-luku, joka on sen löytänyt sieltä? Sen ismin?

Pekka [00:17:44]: Ehkä se on sitä, mm.

Reetta [00:17:46]: Mistä elementeistä työhyvinvointi rakentuu, ja mihin asioihin erityisesti keskitytte teidän alallanne?

Pekka [00:17:56]: Palataan siihen minun lempiaiheeseen, siihen rekrytointiin, niin se on kivaa, kun pystyisi siinä rekrytointivaiheessa löytämään semmoisia ihmisiä, jotka ihan aidosti... Ja tavoitehan on se, että he ihan aidosti tykkäisivät tulla meille töihin, tykkäisivät tulla just siihen työyhteisöön, ja tykkäisivät siitä työstä, mitä he ovat tulleet tekemään. Niin siinä olisi jo semmoinen paketti, että siihen olisi sitten hyvä rakentaa. Ja sitä



rakentamistahan tapahtuu siinä rekrytointivaiheessa niinkin, että katsotaan, että se kaveri siihen sopisi siihen työporukkaan parhaiten. Mutta tottakai sitten kun ollaan jo siinä työporukassa, niin se työporukkahan se luo sitä työhyvinvointia hyvin pitkälle. Yritys, esimiehet rakentavat puitteita, mutta kyllä se siinä työporukassa, sieltä se nousee sitten se hyvä työhyvinvointi. Ja joskus valitettavasti se huono työhyvinvointi.

Reetta [00:18:47]: Millä tavoin työhyvinvointia ja työssä jaksamista teillä edistetään?

Pekka [00:18:52]: Joo, yhtiön pitää luoda puitteita. Se, että meillä on hyvät työterveyspalvelut, ne ovat paremmat kuin mitä ne minimi ovat. Ja meillä on vakuutusturvat, työkykyvakuutukset, tapaturmavakuutukset vapaa-ajalle, niin poispäin. Okei, ne ovat semmoisia asioita, että ne ovat sitten kun jotakin on tapahtunut. Mutta tottakai sieltä työterveyden puoleltakin pyritään tänä päivänä ennakoimaan asioita, ettei mentäisi niin pitkälle, että pitäisi alkaa isompiin toimenpiteisiin. Kannustetaan ihmisiä, kannustetaan liikkumaan, harrastamaan. Sitä se on. Ja sitten seuraavaksi se tulee se henkilön oma rooli siinä.

Reetta [00:19:34]: Kenen vastuulla sinun mielestäsi henkilöstön työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on?

Pekka [00:19:41]: Tietenkin se olisi helppo sanoa, että kun Suomessa on osakeyhtiölaki, ja se sanoo jotakin, ja yhtiöllä on, toimitusjohtajalla on joku vastuu, ja hallituksella on vielä joku vastuu. Mutta kun ne puitteet on luotu kuitenkin minimissään lain mukaisiksi, ja mieluummin paljon korkeammalle tasolle niin kuin meidän yhtiössämme on, niin kyllä se väkisin kääntyy sitten se vastuu siihen henkilölle itselleen, että se huolehtii itsestään. Ja huolehtii siitä omasta työyhteisöstään. Ja pyrkii toimimaan siellä siten, että kaikilla olisi hyvä olla. Että väkisin se sinne kääntyy, mutta tottakai jos esimiestyö ei ole ajan tasalla, niin voihan se huono esimiestyökin sitten sitä asiaa mutkistaa. Mutta toisaalta, se huono alaistyökin voi sitä mutkistaa.

Reetta [00:20:28]: Puhutaan, että tavoitteet ja arvot ovat osa työhyvinvointia. Millä tavoin ne näkyvät strategiassanne ja toiminnassanne?

Pekka [00:20:39]: Yrityksen arvothan ohjaavat sitä yrityksen strategiatoimintaa. Muistan joskus -80-luvulla käyneeni erilaisissa yhtiöiden vierailuilla ja siellä seinällä oli tällainen huoneentaulu, jossa oli arvot. Ja se aina pikkuisen kiusaa sitten, että onko ne keksitty, joku johtaja keksinyt tai hallitus keksinyt. Että onko ne arvot ihan oikeasti... Eilen viimeksi meillä oli henkilöstötilaisuus, muuten pitkstä [naurahtaa 00:21:06] aikaa, kun korona on vähän

tökännyt näitä henkilöstötilaisuuksia. Niin minä sitten kertosin siinä aivan lyhyesti niitä meidän arvojamme, jotka meidän mielestämme lähtevät sieltä, kun isä ja äiti perustivat yhtiön vuonna -67. Isä ja äiti tulivat molemmat suurperheestä ja ne oppivat tekemään töitä, ja rehellisesti. Ja me yritämme nyt toisena sukupolvena, ja meillä on jo kolmas sukupolvikin, niin tuoda sitä rehellisyyttä esille. Että se on semmoista aitoa. Että se ei ole se... Vaikka se nyt on sanottu, että meidän arvomme on se rehellisyys, niin se on jotakin muutakin kuin vain se sana siellä. Se on kaikkia, ympäröivää yhteiskuntaa, ihmisiä, työntekijöitä, asiakkaita kohtaan, niin se pitää olla rehellistä se toiminta. Sieltä se juontaa. No sitten tietenkin muistan niitä aikoja, ja me lapset muistamme niitä aikoja... Yhtiöllä meni huonosti, välillä on mennyt nytkin, viime aikoinakin huonosti, ei se aina niin hauskaa ja hyvää ole. Niin äiti muisti painottaa, että huolehditaan kaikista velvoitteista. Maksetaan palkat ajallaan kaikin keinoin, hoidetaan verot ajallaan. Vaikkei asiakas aina meille maksa ajallaan, niin meidän pitäisi pystyä maksamaan eteenpäin. Että semmoinen yhteiskunnallisten velvoitteiden ja kaikkien velvoitteiden hoitaminen, että kaikin mahdollisin tavoin pyritään huolehtimaan, että se rahavirta liikkuu meiltä pois päin sitä tahtia kuin sen pitää mennäkin. Tietenkin kaikki ympäristö ja lainsäädäntö ynnä muu mukana. No sitten tietenkin isä pyrki työllistämään -67 itseään, ja se oli se tavoite, ja sitten se yhtäkkiä työllisti äidinkin. Kohta se työllisti lisää, niin kyllä se juontaa siitä, että oli semmoinen niin kuin jatkuva parantaminen siinä työskentelyssä. Isän oma työskentely oli jatkuvaa parantamista, ja sitä koko ajan parannettiin ja sitä kautta pystyttiin työllistämään, niin se on jäänyt, tällainen jatkuva parantaminen meille. No sitten me mietimme, kerrataan tässä, kun yhtiö täytti muistaakseni 50 vuotta, niin että kun me kasvammekin. Ja että mistä se kasvu sitten tuli, että ehkä se kasvu ei välttämättä tullut vanhemmilta, vaan se vaan tuli ehkä tässä nuoremman sukupolven toimesta. Ja nimenomaan kannattava kasvu. Se on vähän semmoinen arvo se kannattava kasvu, että siihen toisena päivänä pääsee ja toisena päivänä ei. Että minä olen sanonut, että kannattavuus on jo vaikea asia, miten yhtiö olisi aina kannattava. Kasvu on vaikea asia, miten se yhtiö olisi kasvava. Ja sitten kun ne yhdistää vielä kannattavaksi kasvuksi, niin ei aina onnistu, mutta hyvä arvo, jota kannattaa ylläpitää.

Reetta [00:23:46]: Sinne on hyvä mennä.

Pekka [00:23:47]: Mm, että tällaiset neljä arvoa sieltä ponnahtaa esille.

Reetta [00:23:52]: Ja tuossa olikin justiin puhetta, että työyhteisöjä on viime vuosina koetellut pandemia. Ja nyt sitten vielä uusi kriisi Ukrainassa. Millä tavoin nämä kriisit ovat vaikuttaneet teidän liiketoimintaanne?

Pekka [00:24:07]: Joo. Jos ensin ajattelin henkilökohtaisesti, niin en tiedä onko tässä kriisinhallintakyky itsellä kasvanut, ja meidän perheellä. Mutta tässä on koettu niin monta kriisiä, -80-90-luvun vaihe ja 2008 hirveä finanssikriisi ja siellä on pieniä ja isoja kriisejä, niin

jollakin lailla tuntuu, että meillä omistajissa, johtajissa, meillä semmoinen kriisin... Että mitä vaan tapahtuu, niin me pysymme jaloillaan. Ja me osaamme pohtia asioita, että miten tästä eteenpäin. Ja niitä asioita on pohdittu jo etukäteenkin. Että periaatteessa valmistautua ihan henkilökohtaiseen kriisiin tai yhtiön kriisiin tai valtakunnalliseen kriisiin tai globaaliin kriisiin, niin aika hyvin meiltä onnistuu. Ja sitä kautta se onnistuu sitten lähteä rakentamaan sitä liiketoimintaa uusiksi. Ja nyt kun mietitään näitä meidän liiketoiminta-alueita, mitä sanoit, niin meillä sieltä löytyy neljä aluetta oikeastaan. Niin laskeskeltiin siinä sitten aika nopeasti 24.2. jälkeen, että kolme aluetta kärsi ja yksi pärjäsi. Eli kyllä se miinuksen puolelle meni. Eli aina kriisissä joku bisnes menestyy, mutta pääsääntöisesti tällaisessa isossa kriisissä, kyllä suurin osa bisneksistä menee alaspäin. Ja sitten niitä lähdetään vaan miettimään, että mitäs sitten. Se ei ole sen kummempaa, että vaikka tässä nyt ollaan ison asian äärellä, työllistetään paljon ihmisiä ja iso lompsa pitää olla, niin toisaalta ne ovat kuitenkin vaan asioita, jotka pitää alkaa hallitsemaan uudelleen.

Reetta [00:25:42]: Onko tämä maailmanlaajuinen pandemia tuonut jotain muutoksia teidän arkeenne tai työjuttuihin?

Pekka [00:25:52]: Jos ajattelee taas ensin omaa työtä, tai kun ajattelee ensin omaa työtä, niin välillä tuntuu, että tämä menee jo liian tehokkaaksi. [Naurahtaa. 00:25:59] Että kun TEAMS loppuu minuuttia vaille ja seuraava alkaa tasalta, ja ne TEAMS:it ovat milloin Puolaan ja Turkkiin ja Suomeen ja milloin ne ovat Ouluun vaan Raahesta, niin jollakin lailla tuntuu, että tässä on tullut ihan tehokkaaksi työntekijäksi. Että tässä ei enää ehdi muuta kuin TEAMS:issa sopia asioista. No nyt sitten kun tätä aikaa on mennyt, jonkin aikaa, kaksi ja puoli vuotta, niin kyllä se tosiasia on, että me tarvitsemme kohtaamisia. Me tarvitsemme kasvoista kasvoihin -kohtaamisia, että se on ihan selvä asia. Mutta kyllä meillä tulee olemaan aina nämä hybridit sitten. En minäkään hyppää lähellekään aina jatkossa autoon ja mene Ouluun kokoukseen, vaan sanonkin, että hei, että te olette siellä, niin minähän voin olla täällä. Jos minä jo ihmiset tunnen paremmin. Ja voi sitä tehdä sitten rajojen yli kauppaakin TEAMS:in kautta, että on se tuonut semmoista uudenlaista mallia. Se on tuonut sitä, että noh, meillä eivät paljon ihmiset tehneet etätöitä, me pysyimme aika hyvin turvassa muilla konsteilla. Mutta se, mitä ihmiset tekivät etätöitä, niin on hyväksyttävä sekin, että ei tässä kaikkia ihmisiä näe enää kovin tiheään. No, myyntimiehet, vientimiehet ovat aina olleet reissun päällä. Nyt ne ovat ehkä sitten olleet vielä jossakin TEAMS:issa tai tällä lailla. Että joutuu oppimaan, että kohtaamiset ovat vähentyneet ja ehkä ne vähenevät tulevaisuudessa. Mutta kyllä minä toivon, että me menemme, koko ajan palattaisiin takaisin siihen entiseen arkeen. Että terveisiä kaikille vaan, jotka haluavat tehdä etätöitä, että minä en ole hirvittävä etätöiden kannattaja, vaan sanotaan näin, että sopivassa määrin.

Reetta [00:27:34]: Millaiseksi näet työelämän muuttuvan tulevaisuudessa?

Pekka [00:27:39]: Joo, mikä sen muutoksen aiheuttaa, nämä kansainväliset kriisit ja pandemiat ja muut, niin... Mutta toinen asia on se, että en minä dinosaurus ole, mutta yli 50 kuitenkin, lähentelen kuuttakymmentä, niin aina kun tulee uusi sukupolvi työelämään, niin se tekee jotakin muutosta. Ja jos nyt yrittää olla ihan, ihan rehellinen ja muka katsoa sitä oikein sieltä työelämän kautta, niin minun mielestäni aina se uusi sukupolvi ei tuo hyviä asioita sinne. Kyllä jotkut perinteet kannattaisi säilyttää. Mutta joka tapauksessa se tuo sen, että meidän pitää joka tapauksessa muuntautua, vaikka emme haluakaan. Erilaisia työmuotoja, työaikamuotoja, kaikenlaista joustavuutta enemmän. Ja erilaista ajattelua, että sitä se tuo ainakin. Tottakai sitten teknologian muutos, että meilläkin ovat ihmiset eri tehtävissä, niin ne ovat joutuneet, ja saaneet muuntautua teknologian mukaan. Siellä on kaksi hitsaajaa, joista on tullut histausoperaattoreita, kun yhtiöön tuli hitsausrobotti. Ja ovat hyvin innostuneita, kun saavat nyt sitten tehdä ohjelmointiakin sen lisäksi. Ja sitten, mikä parasta, saavat kuitenkin tehdä sitä perinteistä hitsaustakin välillä. Ja monia muita koneita, joita ohjataan nyt sitten CNC:llä tai vastaavalla, niin tottakai se on tuonut valtavia muutoksia. Mutta kyllä minä suurimpana näen sen, että aina kun tulee uusi ikäluokka, niin se aiheuttaa siellä johtamisessa, esimiestyössä jotakin, ja aina se jotakin ei ole positiivista.

Reetta [00:29:09]: Onko jotain, mitä haluaisit vielä kertoa tai nostaa esille?

Pekka [00:29:14]: Joo. Tuohon oikeastaan tuohon äskeiseen kysymykseen viitaten, että kun tulee uusia sukupolvia työelämään ja työelämän laadustakin puhuttiin vähän, miten työelämä muuttuu, niin tässä kun Kajaaniin ajelin, niin mietiskelin tuossa matkalla, että kuitenkin pitäisi tunnistaa se, että tämä työ ei ole irrallinen asia meidän elämässämme. Se näyttää, että se on viime vuosina, ehkä 2000-luvulla muuttunut, että työ on omassa lokerossa, vapaa-aika on omassa lokerossa, ja tottakai ihmiset haluavat enemmän vapaa-aikaa, se on ihan ok. Mutta minä haluaisin vielä nähdä semmoisen ajan, että se työ on ihan siinä samassa paketissa tämän meidän koko elämän kanssa ja se hoituu ihan samalla lailla, ettei sitä tarvitse merkata, että nyt minä lähden töihin. Ja joskus kun se työ on vähän hankalaa, niin se sitten potuttaa, että pääsisinpä kotio ja pääsisinpä viettämään vapaa-aikaa, vaan se olisi siinä, hoidettaisiin sivussa ne työasiatkin huolellisesti. Kun ei se tämä yhteiskunta, tässä kun ajeleskelin ja katselin noita tiestöjä ja rakennuksia ja kaikkea muuta, niin emme me muuten tätä hommaa saada pyöritettyä kuin sillä työnteolla kuitenkin. Vaikka olisi minkälaisia mielihaluja ihmisillä, että voisiko tämä maailma pyöriä ilman työntekoa, niin ei se ole mahdollista. Että me suomalaiset kuitenkin pidämme tätä yhteiskuntaa yllä sillä, että teemme työtä ahkerasti, ja teemme parhaamme, niin kuin minä totesin, niin se riittää.

Reetta [00:30:44]: Kiitos tuhannesti, kun olit vieraana. Kerrotaan vielä lopussa, mistä sinut voi tavoittaa.

Pekka [00:30:52]: Joo, minut tavoittaa 24/7, mutta olen sanonut sillä lailla, että jos en puhelimeen vastaa, niin sähköposti on aika hyvä työkalu vielä tänä päivänäkin. Että kyllä minä viiveellä, viiveellä minut sieltä löytää ja meidän organisaatiomme löytää minut aina. Taas toisaalta, jos haluaa seurata meidän yhtiötämme, niin onhan tämä meidänkin yhtiömme kehittynyt silläkin lailla, että ei ole kuin muutama vuosi, kun palkattiin yhtiöön ensimmäinen ihminen, joka hoitaa pelkästään markkinointia ja markkinointiviestintää. Niin kyllähän me some-kanavissa nyt pyörimme ja päivitämme meidän someja eri yhtiöissä, ja siellä tekee Miia ahkeraa työtä sen kanssa. Ja nettisivuja kannattaa kanssa seurata, ja meidän nettisivuiltamme pääsee suoraan sinne, siellä on semmoinen kättelykuva, sitä kun klikkaa, niin pääsee näkemään meidän avoimet työpaikkamme. Siellä on taas yksi linkki, niin se hyppää suoraan TE-palvelun sivuille ja se löytää ne avoimet työpaikat. Siellä on myös avoin hakemus, jolla voi laittaa viestiä, ja ne tulevat kaikki sitten sinne minun pöydälleni jossakin vaiheessa. Että kyllä tänä päivänä tavoitettavuus on hyvää. Ja toisaalta toivon tänä päivänä, että ihmiset soittaisivatkin enemmän, että on mennyt aika pitkälle siihen whatsapppeiluun ja muuhun. Mutta toisaalta taas kun meille tulee uusia ihmisiäkin, niin minä kyllä ensimmäisenä heidän puhelinnumeronsa laitan WhatsAppiini ja sitten saatan viestitellä heidän kanssaan. Että milloin sinä olisit siellä verstaalla, tulisin juttelemaan.

Reetta [00:32:20]: Kiitos paljon.

Pekka [00:32:21]: Joo, kiitoksia teille.

[Musiikkia. 00:32:22]

Reetta [00:32:26]: Kiitos kun kuuntelit! Minä olen Reetta Lumpo, ja tämä oli Uralla podcast.

[Musiikkia. 00:32:31]