



## **AI-ajan muutosjohtaminen: missä suomalaisilla yrityksillä on vielä opittavaa? Vieraana Henrietta Haavisto.**

Roosa: Tervetuloa On Pulsen pariin, Tänään meillä on vieraana Henrietta Haavisto, oikein lämpimästi tervetuloa studioon.

Henrietta 00:07: Kiitoksia

Roosa 00:008: Meillä on tänään teemana puhua esimerkiksi muutosjohtamisesta nyt erityisesti AI:n aikakaudella ja ehkä kosketellaan myös vähän suomalaisen bisneskulttuurin tällaisia kipukohtia.

Roosa 00:30: Henrietta sä oot tällä hetkellä strategiajohtajana Huhtamäellä ja sä oot tehnyt kaksikymmentäviisi vuotta erilaisia strategian tehtäviä mutta myös liiketoiminnan johtoon liittyviä tehtäviä. Miten sä kuvaisit näitä sun sanotaan ehkä tärkeimpiä tällaisia käännekohtia uralla mitkä on tuonut ehkä sut tähän pisteeseen?

Henrietta 00:51 : Mä oon aina toiminut tällaisissa suomalaisissa pörssiyrityksissä mitkä on toiminut globaalissa liiketoimintaympäristössä, ja mennyt oikeastaan sen mukaan aina, että missä on semmoisia niinku mielenkiintoisia just käännekohtia yrityksissä tai semmoisia niin kun, että ollaan muuttamassa joko sitä liiketoimintamallia tai niin kun toimintamallia miten se yritys toimii. Ja ollut tosi paljon mukana sitten tällaisessa niin kun digitalisaatioon liittyvissä kehityshankkeissa ja se on aina niinku johtanut vielä niinku aina uusiin mielenkiintoisiin haasteisiin.

Roosa 1:29: Joo no nyt tällä hetkellä tosiaan strategiajohtajana Huhtamäellä, niin millainen miten sä kuvailisit itseäsi niinku strategiajohtajana nyt erityisesti?



Henrietta 1:37: Tota no sitä pitää varmaan muilta kysyä, että millainen on strategiajohtajana. Mutta jos jos niinku mieltii siitä, mitä voidaan mittaia niinku strategian onnistumisesta. Niin kyllähän harvoin se siellä powerpointissa onnistuu ja siellä on tota missä se tulee sitten se niinku strategian jalkauttaminen käytännössä.

Ja siinä mä näkisin, että yhteistyökyky ja yhteistyötaidot ja se, että pystyy organisaatiossa niin kuin ihan senkin ymmärtää, että mikä pitäisi muuttua, mutta sitten myös niinku ymmärtämään että miten se muutos viedään läpi niin tota on varmaan ihan semmoinen avain taito ja kysymys.

Roosa 2:22: Niin ja sitten varmasti just toi, että sulla on kuitenkin tämmöinen niinku tausta siinä, että sä oot ollut erilaisissa digitalisaatiohankkeissa mukana. Sanotaan, että yleensä varmaan suurimmassa osassa nykyisiä tämmöisiä isoja strategisia muutoksia, niin aina jollain tavalla digitalisaatio ja AI on mukana niin voisit kuvitella, että siitä on myös hirtittävästi hyötyä.

Henrietta 2:44: On, Sanotaan, että sitten saa kokemus siitä, että on ollut sekä niinku liiketoiminta vastuussa, mutta sitten on ollut eri niinku kehitystehtävissä just niin ollut oikeastaan kaikilla toimialoilla paitsi ihan muutamalla.

Sitten tota toiminut eri yrityksissä niinku eri rooleissa ja eri funktioissa paitsi tuotekehityksessä niin pystyy niinku suhteuttaa ja ymmärtää sitten aika paljon myös niitä keskeisiin kysymyksiin mitkä on sitten ehkä siellä niinku eri yksiköiden ja sitten niin kun johdon ajatuksissa ja pöydällä.

Roosa 3:16: Omasta näkökulmastani tietysti mekin Jaakon kanssa ollaan paljon erilaisia muutoshankkeita nähty ja myöskin tällä hetkellä, niin jonkun strategiahankkeen keskellä vaikka niin tota nehän on yleensä ihan super vaikeita ja niinku monet asiat tekee niistä vaikeita, mutta mitä sä miten sä kuvailisit että mikä niinku sun työssä on tällä hetkellä kaikkein haastavinta?

Henrietta 3:40: No, haastavinta on varmaan tää koko muuttuva maailma meidän ympärillä ja sit tämä muutoksen nopeus mikä on. Ja sit semmoinen tietty epävarmuus, joka meitä kaikkia ympäröi. Olipa kyseessä geopoliittinen tilanne tai teknologian kehitys, miten me hyödynnämme sitä, mihin investointeja pitäisi kohdentaa, miten yritykset oikeastaan toimivat tämmöisessä tilanteessa, jossa oikeastaan ainut varma asia on epävarmuus.

Ja miten sä mahdollisesti lähdet rakentamaan skenaarioita myös siihen, et jos tietyt asiat kehittyvät tiettyyn pisteeseen niin miten sä silti saat tuloksia aikaan. Ja se näkyy nyt tosi paljon, kun katsotaan näitä isompia digitalisaatiohankkeita, että mihin pitäisi investoida tässä vaiheessa ja miten saadaan tuloksia nopeasti aikaiseksi mutta sitten kuitenkin pidetään vähän liikkumavaraa sinne tulevaisuuteen. Ja siihen sellaiseen sopeutumiskykyyn.



Jaakko [4:44] Onko se hyvä tulkinta, että strategiajohtaja ei vain kirjoita strategiaa, vaan ajaa läpi näitä suuria muutoksia? Ootko sitä mieltä?

Henrietta [4:52] Joo mä on ehdottomasti sitä mieltä, että strategiajohtaja ei sitä yksin tee, mutta se tulee sieltä liiketoiminnan kautta. Ja sitten ehkä kyky siinä on se että, miten saada ihmiset mukaan siihen.

Siinä on kaksi eri näkökulmaa tietyllä tapaa. Miten saat sen top down tarpeen ja ymmärryksen siitä, mikä oikeastaan tuottaa osakkeenomistajille lisäarvoa ja ne prioriteetit, Mutta sitten myös sen miten saat sen bottom up, mitä pitää muuttaa, mikä toimii ja mikä ei? Ja sitten yhdistettävä nämä ja käännettynä ne sellaisiksi kärkihankkeiksi tai tekemiseksi, joka käytännössä jalkauttaa sen strategian.

Jaakko 5:35 Mikäs sun näkemys on miten on sen tuommoiset vaikeat isot muutokset näin niinku suunnilleen onnistuu? Onnistuu se varmaan monilla mittareilla, mutta se että saa lopulta sanoa, että "tää meni kyllä hyvin".

Henrietta 5:48: No näitähän tota näistähän tutkimuksia kun tämä kaikki tiedetään niin, että klassisesti ihan nää tällaiset isommat niinku toimintamallia ja transformaatiohankkeetHAN epäonnistuu 70 % ja nythän tota nyt mä itse siis just katsoin kun paljon niinku nää AI on varmaan kaikkien meidän työpöydällä ja muuta niin tota, totta kai halutaan miettiä että me onnistutaan, kääntää tän niinku, että mitä nyt tosissaan onnistuttaisiin näissä, MIT oli just viime vuonna tehnyt tutkimusta, että niin kun keskimäärin 85% AI hankkeesta epäonnistuu ja nimenomaan epäonnistuu siinä niin kun liiketoimintaa vaikutuksissa, että tavallaan saadaan se näkymään siellä niinku P&L:ssä ja saadaan vielä skaalattua läpi organisaation. Niin nää on niinku tosi mielenkiintoisia kysymyksiä sitten siitä että mistä ne löytyy ne onnistumisen edellytykset

Jaakko 6:39 Mikä niitä yhdistää, onko siinä joku semmoinen salainen juttu, että tää kun tehdään niin me onnistutaan todennäköisemmin?

Henrietta 6:43: Tota musta tuntuu, että mä teen kaikkiin muutoshankkeisiin, niin se on ihan se että pitäisi oikeastaan katsoa niinku se kokonaisuus niinku sen yrityksen toimintamallin kautta. Ja sit kun me puhutaan niinku toimintamallista, niin käytännössä me puhutaan siitä, että hei että aina kun he tai jotain viemään läpi niin aina muuttuu niin kun pitäisi katsoa että se vaikuttaa kun he organisaation rooleihin, miten se vaikuttaa päätöksentekoon, miten se vaikuttaa niin kun mittareihin niinku KPIhin, miten se vaikuttaa oikeastaan prosesseihin. Niinku, että mitä me tehdään, sitten pitäisi miettiä sitä järjestelmä näkökulmaa, että mikä siellä järjestelmissä muuttuu ja sitten ennen kaikkea se data, että mitä meidän pitää niinku, että onko meillä se data kunnossa ja mitä siellä datassa pitäisi muuttua.



Ja sit sä rakennat siitä sen koko niin kun muutos ja transformaatio niin kun suunnitelman, ja aika useinhan me keskitytään vähän riippuu että miltä tulokulmat tullaan niin siellä saattaa joku keskittyä pelkästään roolimutoksiin ja toinen mieltii pelkästään nyt sitä että hei että nyt meillä on ihan mahtava uusi järjestelmä, että mitäs niin kun täällä pitäisi tehdä toisin. Ja sitten kolmas tota mieltii, että hei vitsit että me halutaan tää data laittaa kuntoon ja sitten ehkä vaikka talouden puolella mietitään, että hei mitenköhän nää meidän mittarit tästä niinku värähtää, niinku tiettyä asentoon. Ja tää on niinku just se ehkä niinku ydin missä pitäisi katsoa sitten kokonaisuutta ja mieltii, että miten niinku että jos me lähdetään nyt ottamaan vaikka tiettyä niinku tekoäly use casea käyttöön, niin miten me otetaan koko tätä toimintamallia tai miten tässä meidän olemassaolevassa toimintamallissa tää toisi ne hyödyt ja me pystyttäisiin tekemään jotain asiaa paremmin kuin aikaisemmin.

Roosa 8:11: Mulla tuli tuosta mieleen niinku, että koska ehkä puhutaan siitä vielä tarkemmin kohta mutta just tää että aika usein myös epäonnistutaan siinä, että saadaan ihmisiä mukaan ja sitten taas just tosta tuli mieleen mitä sä puhuit että koska yleensä niin on kuitenkin joku semmoinen niinku strategiatoimisto tai tai transformaatio office mikä ikinä onkaan joka tavallaan liisaa sitä ohjelmaa itsessään. Ja itse olen välillä nähnyt semmoisia että tavallaan sitten se se niinku se tiimi tavallaan vetää siitä läpi mutta ei ehkä sitten muista tai ymmärrä tai jostain syystä ota ihmisiä muka niinku oikeassa vaiheessa oikeisiin juttuihin, jotta sitten se saataisiin onnistumaan onko sulla tästä mitään itsellä niinku kokemuksia tai just että miten miten niinku tiedetään, että missä vaiheessa ihmiset pitää ottaa mukaan koska tietenkään ei voi olla joka vaiheessa pitää tapahtua jotain suunnitelmia ennen kuin sitten lähdetään viemään niitä, mutta että tää on niinku semmoinen tuntuu tosi hankalalta.

Henrietta 9:12: Joo no siinä on varmaan niinku kaksi näkökulmaa, toinen on se niinku, että jos mieltii että jos lähtee tuosta niinku, että hei että on tämmöinen transformaatiotoimisto keskitetty PMO joka pyörittää niinku tämmöistä.

Niin mä oon aina kun niissä rooleissa ollut niin tavallaan, aina sanonut niinku alusta lähtien, että sen oman onnistumisen mä voin mitata sillä, että kun mä tein itse niinku tarpeettomaksi, koska lähtökohtahan pitäisi olla että se itse muutos on niin kun siellä sitten vaikka siellä liiketoimintayksikössä tai sitten niin kun itse siellä missä sen niinku arki pitäisi muuttua.

Sen tekemisen sen työn tekemisen pitäisi muuttua ja siinä niinku tavallaan, että miten sä sitten sen teet niin sun pitäisi niinku myös sinun hyväksyä, että sä oot itse asiassa vähän semmoinen niinku coach että sun pitää olla näkemys ja kokemus, että sä pystyt aidosti auttamaan ja tuomaan sille niinku muutoksen kohteelle niin kun lisäarvoa ja auttaa niinku siinä että hei, että mikä mitä meidän pitää niinku vaikka johtaa sitä paikallista liiketoimintaa tai sitten sitä niinku yksikköä toisin jatkossa.

Ja sitten tavallaan kanssa sieltä niinku skannata se, että mikä se muutos aidosti on ja auttaa niitä ihmisiä niinku siinä vaiheessa jo siihen ottamaan se niin kun muutos



omaksensa, että mielestä aina hirveän vaarallista ajatella että mennään tekemään muutos jollekin vaan se pitäisi aina tehdä niin kun yhdessä, koska niin kun nämä ei ole koskaan niinku yhdestä ihmisestä kiini vaan se, että saadaan se koko organisaatio toimimaan toisin.

Ja tota sitten taas tuohon niin kun se toinen näkökulma niin, että miten niinku saadaan ihmiset sitten ottamaan se muutos tai niinku hyväksymään koska nää ei niinku aina kaikkia semmoisia niin kun hirveän toivottuja.

Ja harvahan meistä sillain niinku lähtökohtaisesti haluaa tulla töihin aamulla olla siilleen et nyt mä muutun tänään, ja sitten tullaan niinku siihen, että hei että no miten sä saat niinku ymmärtää että miksi tää on niin tärkeätä. Ja siinä niinku just s, että niin kun se motivaatio ehkä siihen, että totta kai aina niin kun yrityksissä lähtökohtaisesti halutaan niin kun tuottaa osakkeen omistajille lisäarvoa ja kaiken hän pitäisi tavallaan sitten jossakin vivussa näkyä, joka sitä, end of the day niin kun tuottaa sinne sitten sitä lisäarvoa.

Mutta se, että miten se niin kun harvaan niin kun jos puhutaan hyvin niinku operatiivisesta työstä niinku se ei ole niinku se motivaatiotekijä

Roosa: Niinpä.

Henrietta 11:23: Mutta sitten taas niin kun heillä taas sitten se niinku että paraneeko tää mun arki, niin kun muuttuuko tää mun työn tekeminen helpommaksi tai pystytäänkö mä oikeastaan niin kun onnistua paremmin asiakkaiden edessä tai asiakkaiden kanssa tai hei jättää mahdollistaako tän sen, että mut vähenee sieltä arjesta niitä semmoisia niinku frustraation lähteitä, kun mä saan vaikka paremman työkalun käyttöön tai mä voin vaikka esimerkiksi tekoälyä hyödyntää johonkin tiettyyn kohtaan ja itse keskittyy sitten semmoiseen mistä mä enemmän niinku nautin.

Niin tavallaan noiden niinku ymmärtäminen ja ihmisten niin kun niinku tavallaan sen dialogin avaaminen tohon noin niin mä näen että se on niinku auttanut tosi monessa hankkeessa siihen, että sitten itse asiassa porukkaakin vähän innostumista että hei että tässä on mahdollisuuksia

Jaakko 12:06 Mutta mua kyllä niinku kiinnostaa, että mitä toi oikeasti tehdään koska koska siis miten usein tapahtuu se että tulee joku uusi raskas järjestelmä ja kaikki miettii että jes nyt se tulee mun enää tarvitse käydä tota vanhaa ja sitten se päivä koittaa niin se iskee se realismi onko tää niinku tällainen, että tää on vielä vielä kauheampi kun se aiempi. Niinku, että mitä siinä matkalla tapahtuu, että siihen päädytään ja miten se vältetään.

Henrietta 12:34 Tässä on ehkä mun kokemuksen mukaan semmoinen niinku ihan ihan tota yksinkertainen tai siis yksinkertainen, mutta että jos me niin kun koetetaan ymmärtää sitä sillain niin kun ihmiset ihmisinä ja miettii sitä tavallaan , ttä miten sen niin



kun että mitkä ne on ne eri roolit mitkä sitä järjestelmä joutuu jatkossa niinku käyttämään.

Ja tavallaan niinku käyttäisiin hetki siihen, että me ymmärrettäisiin että heiltä niiden niinku ja tää on tosi pragmaattista, mutta että miltä niiden työpäivänä näyttää nyt vaikkapa, että jos mä oon nytten sanotaan vaikkapa business controllerina yksikössä x ja sitten nyt on tulossa niinku uusi vaikka erppi tai nyt halutaan niinku suunnitellaprosessit vähän toisin. Niin missä vaiheessa niinku oikeasti käydään läpi, että hei että miltä se sun päivä näyttää nytten missä sä itse koet, että on niinku ne vai tullaanko, sitten intoa vyöryen, että hei, täältä tulee nyt uusi erppi ja tässä on nyt nää uudet standarditprosessit ja nyt kun sä otat nää, niin maailma pelastuu.

Ja aika harvoinhan se niin kun standardi vastaa sitä todellisuutta ja aika harvoin me saadaan sitä todellisuutta niinku standardisoitua myöskään, niin tota niin sitten se on ja se on just se ehkä se niinku haastava osa koska sitten monissa hankkeissa niin tähän niinku ei budjetoida riittävästi aikaa, että niinku tavallaan käytettäisiin paljon niinku siihen niinku alkuun sitä että heiltä yrittää sä lähtötilanne, ymmärtää miksi me tää ymmärretään sitä hyödyt mitä me halutaan saavuttaa ja sitten lähdetäisiin niinku systemaattisesti toteuttaa, vaan aika usein mennään sitten semmoiseen niinku aika tekniselle tasolle ja unohdetaan vähän niin se ihminen siellä sitten joka sitä työtä tekee.

Roosa: Nimenomaan

Jaakko 14:04: Joo ja mä oon miettinyt, että mitataanko noissa isoissa muutoksissa sitten lopulta kuitenkin kaikkia oleellisimpia asioita, että vaikka jos puhutaan vieläkin niistä tietojärjestelmistä jos me tehdään joku ratkaisu missä puolen miljoonan ihmisen elämä vaikka viikossa hidastuu 15 minuuttia, niin tajuaako kukaan mitä mä just tehtiin vai menikö se vaan käyttöön ja todetaan, että hyvin meni.

Henrietta 12:25 Tää on niinku tosi hyvä kysymys ja tota joskus niin kun sanotaan vuosia sitten kun ollaan tehty tosi isoja tämmöisiä sanotaan toimintamalli muutoksia ja esimerkiksi niin mä opin aikoinaan itse asiassa tosi hyvä on aina pistää mittariksi tämmöinen vaikka niinku employee engagement indeksi, tai joku joka mittaa vähäsen sitä, että muuttuiko siellä työntekijöiden arjessa joku asia positiiviseksi ja sitten tavallaan se että se mittari myös olisi silloin, että se minimi tavallaan se että se ei saisi laskea, eiks niin.

Roosa: Niinpä

Henrietta: Mutta nää on niinku vaikeita noi kysymykset koska monet noista mistä sinäkin mainitset niinku tämmöisiä nää on niinku pieniä juttuja, ja ne on niinku semmoisia pieniä niinku että hei että joku jonkun järjestelmän kenttä onkin niin kun laitettu sillä, että se on itse asiassa aina vaatiikin jonkun tietyn toimenpiteen, että joku henkilö vaikka puoli tuntia sitten menee ja niinku pimpuloi sinne sitten sen luvun tai tai tiedon.



Ja ne on niinku tavallaan pieniä juttuja niinku isossa mittakaavassa mutta ne on isoja juttuja sitten taas sen niin kun yksilön ja sitten tommoisen niinku kertautuvat vaikutuksen näkökulmasta.

Jaakko: Joo

Henrietta 15:31: Ja se on just toi, että ainut tapa päästä noihin niinku kiinni on, ymmärtää, että mitä se työn tekeminen on niinku tänään niinku siinä arjessa ja mitkä on ne isommat pullonkaulat tai kipukohdat jotka pitäisi voi poistaa.

Ja sitten myös tulla sieltä sellainen, että niinku että ne ihmiset saa äänen siihen niin eikä sillä että lähdetään niinku että no nyt joku muu päättää, että nää ne niin kun ratkaisut mitä pitäisi niinku tai taas se niinku tavoitetila mihinkä pitäisi mennä

Roosa 15:56 Just toi mitä sä sanoit että jo aikaisemmin se, että ei pitäisi tavallaan sortua siihen ajatukseen, että me suunnittelemme nyt muutoksen muille vaan nimenomaan niinku saada ne mukaan, että on se sitten just joku toimintamallimuutos tai sitten järjestelmähänke ja käyttää siihen riittävästi toki aikaa, että tota ymmärretään mikä muuttuu.

Henrietta: Kyllä

Roosa 16:19: Mut hei sitten tähän liittyen vielä niin tota ehkä vaikea kysymys, mutta mikä on tällainen niinku yleisin ehkä itsepetos, että mihin johto sortuu viedessään tällaista muutosta läpi.

Henrietta 16:34: No musta tuntuu, että tota on tässä varmaan monia matkan varrella tullut havaittua. Yksi tietenkä iso on tällainen niin kun viestinnän merkitys ja sitten sen niinku vähän niinku unohtaminen että sitä niinku helposti ajatellaan että kyllähän tää on kaikille selvä.

Mihinkä tätä ollaan menossa tai mihinkä tätä tarvitaan ja sitten etenkin siinä vielä sitten. että jos me puhutaan tällaisista niin kun digitalisaatio teknologiahankkeista, niin yleensä se vielä, että vähän niinku mennään teknologia edellä, hehkutetaan sitä niinku teknologian tai sen hienoutta.

Roosa: Just

Henrietta 17:09 Mutta tota unohdetaan sitten oikeastaan taas sitten joko se linkki sinne niin kuin sinne osakkeenomistajan arvoon tai sitten niihin tota siihen niinku organisaatioon ja siihen niinku hyötyihin miten se näkyy sitten asiakkaille tai niille ihmisille jotka sitä työtä oikeastaan tekee.

Ja sitten niinku se, että sitä viestiä viestiä vaan jaksettaisiin toistaa, koska tota niinku sanottu sitten taas organisaatioissa ihmisille, niin on siellä se operatiivinen arki mitä elää



se vie mennessään ja pitääkin viedä mennessään ja sitten tämmöiselle niin kun muutoshankkeelle niin se on niin kun heidän arjessaan taas sitten tiettyjä pisteitä missä he kohtaa sen ja silloin taas se, että mitä sä saat sen niinku tiedon ja mitä sä hyödynnät sitä tietoa niin tota sitä pitää vaan jaksaa toistaa toistaa

Roosa 18:00 Just näin niinpä. Mä muistan kanssa mä joskus et keskustelin yksi niinku datajohtajan kanssa ja hän oli sitten jonkin aikaa vetänyt jo semmoista niin kun tavallaan data - AI muutoshanketta läpi organisaatiossa, ja sitten mä kysyin, että no että onko jotain semmoista että jos sä nyt aloittaisit, että mitä sä tekisit toisin tai että mitä sä mihin sä ehkä keskittyisit enemmän niin nimenomaan tää että viestintä, että mä vaan viestisin ja viestisin ja viestisin.

18:22 Henrietta: Ja siinä tullaan vielä s, että mitä sä sitten osaat niin kun kertoa se semmoisella kielellä, että se resonoi eri ihmisille

Roosa: Jep.

Henrietta: Koska tota tässäkin nyttän mä ehkä mä voin tunnistaa se, että etenkin sitten jos niinku se viestinviejä on hyvin teknologiapainotteinen tai se antaa tai vaikka datataustasta, ja se voi olla välillä vaikea myös sitten kääntää se viesti niin, että se vastapuoli joka on siellä liiketoiminnassa niin ymmärtää sen, että mitä tässä oikeasti tavoitellaan haetaan.

Roosa: Tai kiinnostuu edes kuuntelemaan

Henrietta 19:51: Tai kiinnostuu kuntelemaan. Ja sittenhän se haaste niinku kasvaa vielä sitten siin. että jos sulla on vielä niinku monta kulttuuria siinä joo koska sitten se tavallaan miten se viesti pitäisi kertoa niin se pitää pystyä niinku vielä vähän toisen asettamaan niitä sanoja sitten niinku painotuksia

Roosa: Niinpä

Jaakko 19:51: Joo ja varmaan pitää viestiä tosi monta kertaa kun puolet ei lue eikä kuule sitä ensimmäistä viestiä kuitenkään eikä välttämättä kolmattakaan vielä.

Henrietta 19:18: Ja toi on niinku mielenkiintoista mä oon joskus tota yhdessä hankkeessa itse asiassa otettiin vähän toisen tyyppinen lähestymistapa koska aina oltiin ajateltu vähän niinku lähtökohtaisesti globaalissa yrityksessä eikö niin, että no hei että laitetaan intranettiin ja lähetetään news letteriä ja sitten pidetään joku townhall, niin me lähdettiin itse asiassa kysymään, että muutoksen kohteelta, että miten he haluaisi että heille viestitään



Niin ja se oli itse asiassa tosi mielenkiintoinen tulos koska itse asiassa he totesikin niinku, että ei heillä ole niinku aikaa kuunnella tai ei heillä ole aikaa mennä minnekään intraan ihmettelemään, että mikäs viesti sieltä nyt on tullut. Hyvä jos he lukee niinku sähköpostia ja sitten tavallaan sitten kun se tauko on siinä töissä niin se tauko menee sit muihin asioihin kun välttämättä niinku sen työkontekstin niin kun selaamiseen.

Ja silloin kun me kysyttiin sitten, että mikä olisi semmoinen niin he itse asiassa toivoivat, että tiimi palaverien yhteydessä tästä puhuttaisiin.

Roosa: Aivan

Henrietta: Missä niinku tavallaan mentiin sitten niinku heidän arkeen niin sen työpäivä, että mitkä ne kohteet on

Roosa: Ja missä voit myös keskustella.

Henrietta: Siitä keskustella. Ja, että se ja mennään taas siihen että niinku vähän niinku toi. että tehdäänkö muutos vaan jollekin, niin viestitaanko vaan jollekin yksisuuntaisesti, vaan miten me käännetään se niin kun kaksisuuntaiseksi.

Ja tää ei nyt tietenkään toimi niinku kaikkialla mutta, että niinku semmoisissa muutoksissa missä se on tosi kriittistä kun muutetaan esimerkiksi sen henkilön sitä tapaa toimia siellä arjessa ja tota vaikka semmoista, että jos sä viet ihan niinku jonkun uuden digitaalisen työkalun sinne tai muuta niin se on niin fundamentaalinen muutos siihen työtapaan että siinä on kannattaa niinku hetki pysähtyä ja miettiä myös että miten niinku, miten me tehdään tätä yhdessä

Jaakko: Joo

Henrietta: Ja mikä niinku hyödyntäisi. Ja se on ollut se oli tosi toimiva koska se säästi myös sitten niinku muutoshankkeen näkökulmasta aika paljon frustraatiota, kun aina ihmeteltyt että miksei tää viesti mene perille

Roosa: Niinpä, kun me kaikenlaista hienoa kokoajan tuutataan.

Henrietta: Kaikenlaista hienoa ajatusta tuutaan tonne noin ja sitten tai kuitenkin niinku niin ja elämään, niin tota se oli semmoinen kaiken tosi toimiva keino.

Jaakko 21:19 Täytyy allekirjoittaa, mä oon huomannut ihan saman, että jos haluat että joku tieto menee perille niin kerro se sille ihmiselle kun se on paikalla.

Henrietta: Kyllä

Jaakko: Sitten se menee tavallaan perille, sen voi yksinkertaistaa näin.



Henrietta: Ja silloin se on niinku relevanttia, myös sille ihmiselle, että vähän just tää että niinku että monissa näissä muutoshankeissakin se että paljon investoidaan just vaikka niin kun koulutukseen tai just siihen viestintään.

Ja sitä tehdään vähän liian etupeltoon jopa, ja miten niinku tunnustetaan, että se on niinku nyt relevanttia. Että eihän meistä kukaan niin kun tiedä mitä vaikka puolen vuoden päästä tapahtuu ja niinku se, että sitten niinku nyt kerrotaisiin niitä asioita vaikka mitä juhannuksena tapahtuu

Roosa: Niinpä.

Henrietta: Eihän se ole meillekään silloin niinku sinänsä relevanttia, mut se että mikä just tänään tapahtuu niin on se mikä kiinnostaa

Roosa: Just näin joo.

Jaakko 22:11: Mitäs mieltä sä oot tästä muutosvastarinnasta ja sen olemassa olost, että onko se totta että ihmiset vastustaa vaan muutosta siksi että joku muuttuu vai onko se kuitenkin sitä että oikeastaan vastustetaan asioita jotka jollain tavalla aiheuttaa itselle harmia, että kuitenkin hyvät hankkeet niin voisi niinku muutokannatusta eikä vastarintaa.

Henrietta 22:30: Joo tässä on varmaan hyvä kysymys toi muutosvastarinta ja niinku, että onko sitä vai eikö ole. Niin toki varmasti sitä tietyllä tapaa on, mä jotenkin näen sen sillain, että ihmiset lähtökohtaisesti niin kun haluaa tulla töihin aamulla ja niinku lähtökohtaisesti ihmiset haluaa onnistua töissä

Roosa: Just niin

Henrietta: Kukaan ei tule niin kun epäonnistumaan,

Roosa: Harvoin, varmasti.

Henrietta: Ja sitten jos miettii niinku, että no missä tulee sitten niitä kohtia kun ihmiset ehkä niin kun tavallaan siinä niinku tunneskaalassa sitten käy sitä läpi, että en mä halua tätä tai mua kiinnosta tai miksi taas tehdään jotakin, niin varmasti siinä on paljon ja onkin kokemuksen mukaan sitä, että ei ole niin kun vielä ehkä ihan ehditty käyttää aikaa siihen, että miksi tätä tehdään, miksi tää on niinku tärkeätä, miksi tää tekee ja niinku tää klassinen niinku " what's it in for you ".

Mutta myös se, että olisi hirveän tärkeä siinä niinku, että mikä niinku ei vaan että what's in it for for you, mutta niinku, että "what's not in it for you", että niinku pystytään auttamaan ihmisiä niin kun se ymmärtämään ja kontekstualisoimaan se muutos, ja tota ja sitten se, että onko se sitten niin kun miten se sitten näkyy muutosvastarintana tai semmoisena niinku turhautumisen purkauksena. Niin tota niin ainahan niitä löytyy sitten ihmisiä jotka vaan todennut että hei että ei ole enää niinku se mun juttu niinpä ja sekin on niinku hyvä hyväksyä, mutta sitten niin kun yleensä kun ihmiset pääsee sitten kanssa



niinku kokeilemaan, tekemään, näkemään ja se niin kun pelko katoaa sieltä taustalta siihen vaikka että muuttuuko mun työ nyt niin ihan radikaalisti.

Roosa: Tai onko mulla töitä.

Henrietta: Tai onko mulla töitä mikä on, nyt niinku esimerkiksi AI:n aikakautena on tosi polttava kysymys tosi monelle itse asiassa on tosi monessa roolissa pohditaan tällä hetkellä että onko mulla enää töitä tai miten se mun työn tekemisen luonne muuttuu jatkossa

Roosa: Niinpä

Henrietta: Ja oonko mä niinku enää relevantti niin tota mut se siinä palataan taas takaisin siihen niinku, että pitäisi jotenkin pystyä niinku ihminen ihmisellä käymään näitä läpi ja niinku pohtimaan.

Jaakko: Joo

Roosa 24:39: Niinpä, toihan tavallaan menee just tähän niinku teknologiapelkoon, että se varmasti liittyy näihin ns. perinteisempiin järjestelmähankkeisiin myöskin usein mutta, että sitten just etenkin nyt AI kun pitkään on tietysti puhuttu että kun AI vie työpaikat ja tota sitten toisaalta just se semmoinen ehkä pelko siitä hallitsemattomuudesta, että miten se toimii että ehkä jotenkin se ottaa yli ja sitten me käytetään sitä väärin ja miten se vaikuttaa muhun.

Niin tota mitä sä oot niinku oot sä itse nähnyt tätä jo nyt ja kuinka paljon ja miten se niinku ilmenee että millaiset sä konteksteissa ehkä tulee sitten?

Henrietta 25:20: Mä oon itseasissa nähnyt tota joo useamman vuoden, ja se on varmaan tämmöinen kun on siis AI:tahan on hyödynnetty hyvin pitkään jo eri teollisissa niinku instansseissa. Ja se on niin kun se on tän monelle kun on ollut vaikea ymmärtää, että mistä ylipäättänsä siinä on kysymys ja mitä se muuttaa ja se on ollut niinku yksi semmoinen peikko joka on pitänyt niinku purkaa

Roosa: Joo

Henrietta: Mut sitten tullaan taas just tähän, että niin kun mitä että miten se niinku demystifioidaan ihmisille, että mitä tää niinku ihan aidosti siinä niinku mun työn tekemisessä muuttaa ja kyllähän se niin kun varmasti on tosi iso juttu voisoin sanoa niin kun asiakas rajapinnassa työskenteleville, jos puhutaan niin kun asiakaspalvelusta tai sitten jos puhutaan niinku hyvin suorittavasta työstä joka on tuolla niin kun kentällä tai niin kun tuotantolaitoksista tekemisissä missä tietty työvaiheet, niin kuin itseasiassa



semmoista jotka on perinteisesti ollut käsin tekemistä tai vaatinut sitten vaikka excellenkonsolidointia, tai niinku tämmöistä klassista tai ihan niinku vielä monessa firmassa kyllä se paperi on aika läsnä siinä arjessa, niinku se katoaa, niin kysymyshän se, että no mitä sitten tilalle.

Roosa: Niinpä

Henrietta: Ja siinä niinku se se vaatii aika paljon sitten kanssa sitä että tietyissä tapauksissa valitettavasti se vaan nyt on, että sitten se rooli muuttuu niinku radikaalisti mutta sitten kyllä niinku tosi monessa se vaan vapauttaa enemmän sitä aikaa sitten siihen niinkun ihmisten kohtaamiseen, ja tota ja se taas näkyy esimerkiksi niinku myynnin puolella, hirveän niinku taas positiivisena koska sieltä katoaa sitten aika paljon semmoista niinku admin tauhkaa mihinkään niinku käytetty paljon aikaa ja pystytäänkin keskittyä enemmän niinku asiakkaisiin asiakastarpeisiin

Roosa: Niinpä

Jaakko 27:10 Mä olen jotenkin turtunut niihin artikkeleihin kun koko mun työuran ajan, niinku on ollut uutisissa, että tämä teknologia x niin poistaa työpaikat ja kohta meillä ei ole enää mitään. Ja totta kai siis kaikki näe vaikuttaa ja työtehtävien sisältö muuttuu ja mekaanisia juttuja tarvitse tehdä mutta onhan nyt suomen tän hetken tilanteesta huolimatta niin maapallolla vielä työtä kuitenkin ihmisille jäljellä, että mietin, että tuleeko se pelko vähän siitäkkin että me niinku revitellään niillä uutisilla.

Ja nyt mä en ikävä kyllä en muista tän postajaan nimeä, muuten siteerasin, mutta eilen näin linkedinissä valokuvan sanomalehdestä voi olla 1988, missä luki että tekoäly vähentää jopa ATK alan töitä. Mikä on siis mahtavaa, että se on alkanut todella kauan sitten tää, että tuleeko näe pelot jo vähän tästäkin.

Henrietta 28:00: Se voi olla että ne tulee ja se voi just olla tuota siitä että näe on semmoisia hienoja klikkiotsikko, mutta tota sitten se todellisuus niin, kyllä niinku mä sanoisin, että suomalaisissa yrityksissä on aika paljon vielä tietoteknistä korjausvelkaa tuolla, että sitä ei ihan heti automatisoida Että se on sitten tietenkin vähän eri, että jos lähdetään niinku suoraan pilveen päälle rakentamaan uutta liiketoimintaa niin siinä voi olla niinku toiset lähtökohdat.

Jaakko 28:28 Joo mietinkin, että meidän olisi pitänyt jo hiekkalaatikolla, lukee se oliko se joku data sanomat vai mikä se lehti oli, että ei tälle alalle ei kannata enää ryhtyä.

Roosa: Niin jäi lukematta, niin tässä ollaan

Jaakko: Joo, jouduttiin podcast hommiin.

Jaakko: Joo hyvä kyllä. Hei mua kyllä kiinnostaa, tota kuulla sun mielipide kun näitä muutoksia tehdään, puhutaan varmaan vieläkin näistä järjestelmähankkeista miten ne vaikuttaa ihmisiin. Niin missä me niinku suomalaiset ollaan sun mielestä erityisen hyviä ja



sitten missä me ollaan sitten petraamisen paikka, että voitaisi olla ihan niinku maailmanluokan asioiden muuttajia

Henrietta 28:59: No tota, siis mun mielestä suomalaiset jos miettii niin meillähän on tää hyvin vahva tämmöinen insinööri tausta niinku klassista itsekin voi näin insinöörinä niinku vähän vähän niinku sanoa, että ymmärretään tosi hyvin tavallaan tai osataan niinku ymmärtää ne niinku tekniset puolet ja ne mahdollisuudet mitä se tuo.

Mut sitten jos mä vertaan niin kun tämmöisessä kun näitä hankkeita on tehnyt hyvin paljon ja jalkauttanut kansainvälisessä ympäristössä ja eri kulttuureissa, niinku läsnä niin tota se missä sitten niinku suomalaisella niinku unohtuu ehkä vähän siinä muutoksessa on sitten se niinku että he muutosjohtaminen on ja etenkin järjestelmähankkeissa, ihan sisäistä myyntityötä.

Ja niin kun ihan yhtä lailla kun me meitä suomalaisia vähän niinku parjataan siitä, että hei että osataanko me niin kuin ruotsalaisiin verrattuna myydä, ja kun asiakkaille niinku meidän niinku tuotteita ja palveluita

Roosa: Ja niin brändätä

Henrietta: Niin brändätä, ja kertoa sitä tarinaa, niin ihan samalla tapaa sen eron näkee niin kun yrityksen sisällä.

Roosa: Okei.

Henrietta: Kun on suomalainen niin kun johtaja tai viemässä sitä muutosta läpi versus sitten jos sulla on niinku toisesta kulttuurista oleva johtaja, se näkyy ennen kaikkea just siinä niin kun kyvyssä myydä ja kertoa niitä tarinoita, miksi tää on niinku tärkeitä ja mitä hyötyjä tää tuo.

Ja mitä miten niinku ja luoda semmoista niinku inspiroivaa visiota siihen tulevaisuuteen ja se on semmoinen niinku kuitenkin taito mikä jokainen meistä voi opetella, että niinku että eihän se ole niinku se ei ole mikään semmoinen niin kun, että suomalaiset on jotenkin, ei vaan se on nimenomaan taito mitä voi niinku kehittää

Ja siinäkin, niinku se, että oltaisi niin uteliaita, että tässä ymmärtää että hei miten tää tyyppi niinku mitä nää hyötyy siitä tässä vaikka tässä yksikössä, tässä maassa, tässä toimintaympäristössä, näiden asiakkaiden kanssa, tässä arjessa - niin antaa jo ihan niinku mahtavan elementin ja pohjan koko sille muutos ja myynti tarinalle mitä voitaisiin käyttää eri niinku järjestelmähankkeissakin paljon tehokkaammin.

Roosa 30:59: Mä oon niinku itse huomannut, tai sit jonkin verran päätynyt esimerkiksi podcast juontajaksi tai muuten siis esittämään asioita ja niinku kertomaan sitä tarinaa.

Ja sehän on myöskin sellainen että mitä sun pitää oikeasti myös opetella ehkä saada siihen sitten tukea koutsausta ja näin ja se on välillä aika tuskallista myöskin koska sehän on ehkä semmoista niinku jos miettii insinööritaitoa niin paljon luovempaa sitten jollain



tavalla, että sun pitää itse niinku oivaltaa ja löytää niitä niinku tapoja kertoa ja just vielä mitä säkin sanoit niin huomioiden sen kohderyhmän, että kuka on se sun yleisö ja mikä viesti pitää saada läpi.

Mä en ole niinku varma, että opetetaanko tätä jossain niinku suomessa että mitä me voitaisiin tehdä onko jotain paikkoja missä sä voit oppia paremmaksi muutosjohtajaksi ja toki niinku muutenkin tarinankertojaksi.

Henrietta: 31:51: Hyvä kysymys, mä itse niinku ehkä reflektoin tota. Mä oon miettinyt tätä tosi paljon koska tota aikoinaan teknisen korkeakoulun käynyt ja siellä on tämmöinen esiintymistaidon perusteet kurssi, ja sieltä sitten aikoinaan itse sain palautetta siitä, että mä olen liian eläväinen kun mä esiinnyin ja sitten olisi semmoinen niinku tosi semmoinen niin kun seistä paikoillaan puhua siitä asiaa keskittyy ja ilmekään ei ole saanut värähtää. Ja se olisi niinku tavallaan se olisi ollut niinku tosi hyvä, niinku palautteen arvosana ja tietenkin ajat on toivon mukaan niinku muuttunut niistä ajoista.

Mutta se jäi niinku vaan silloin niinku mieleen, jotenkin, että jos meillä on niinku tavallaan lähtökohtaisesti ja kuitenkin aika moni mitä nyt on tutkittu niinku suomalaisissa pörssiyrityksissä on niinku käynyt joko teknisenkorkeakoulun tai kauppakorkeakoulun tai oikiksesta tai niinku, että on tietyt niinku taustat mistä sä tuut. Jos tää on ollut niinku se tieto tapa se ohjaava silloin siinä, että pitää olla hyvin hyvin niin kun vakava joo että sä oot niin kun ikään kuin asiakeskeinen

Jaakko: Ja samanlainen kuin kaikki muut

Henrietta: Ja samalainen kuin kaikki muut, ei saa niinku erottautua. Niin tota ja sittenhän sen jälkeen tietenkin sitten niinku eikö niin on paljon valmentajia jotka sitten niinku esiintymiseen valmentaa ja sitten ehkä, mut havahdutti tuossa sitten tota mä olin jonkin aikaa sitten tai muutamia vuosia sitten tota IMD:ssä ja siellä niin kun oli tämmöinen niin kun ihan koulutus sitten tämmöinen niinku executive presentation, ja siellä niinku tota sitten semmoinen niinku koutsi antoi palautetta siitä esiintymisestä

Ja sanoin niinku, että tietenkin oli monikulttuurinen niin kun osallistujajoukko siinä mutta sano niinku, että just se että mikä erottaa sitten sen on on niinku, että onko niinku oma autenttinen itsesi mutta niin kun tuot sitten myös sen niinku persoonan sieltä esiin mutta pystyt myös niinku ymmärtämään ja sanoittamaan niinku sitä viestiä sen vastapuolen näkökulmasta.

Roosa: Just niin.

Henrietta: Ja hän sanoi, että niinku että se on välillä se esiintyminen pitäisi miettiä, että se on vähän niinku näyttelemistä, jopa niin että ja niinku ottaa sieltä niinku niitä oppeja nehän niinku esimerkiksi siellä koutsaakin tosi paljon sitten semmoista niinku näyttelijöiden keinoja ja tapoja ottaa yleisä haltuun.

Ja se on ehkä semmoinen minkä mä oon miettinyt, että itse asiassa aika vähän niinku suomessa panostetaan



Roosa: Totta muuten

Henrietta: Ja niinku ja mitä mä just luin, että jenkeissä esimerkiksi kyllähän niinku kouluissa niinku sä oot niinku ala-asteet lähtien sä joudut niinku kerran viikossa esiintymään ja esittämään asioita. Ja siihen niinku semmoista varmuutta haetaan

Roosa: Todellakin.

Henrietta: Ja suomessa niinku ehkä pikkaisen vähemmän mitä mä oon kuullut niinku peruskoulu niin kun tasolla niinku pistetään vielä kukaan lapsia esiintymään viikottain tai edes niinku kuukausittain ja tuomaan niitä omia ajatuksia niinku rohkeasti esiin.

Roosa 34:40: Ja kyllähän sen huomaa, että meilläkin tietysti kun olemme hyvin globaalissa yrityksessä, että kun amerikkalaiset kollegamme ovat lavalla niin mun mielestä aika usein tai mitä olen itse nähnyt niin on on kyllä vaikuttavaa esiintymistä ja tarinankerrontaa, ja sitten taas niinku muista kulttuureista on taas erilaista

Henrietta: Kyllä kyllä

Roosa: Ja sitten mulla on itse asiassa itsellä ollut nyt tällainen niinku leadership koulutus tässä meneillään ja siellä nimenomaan on painotettu ihan hirvittävän paljon sitä esiintymistä ja myöskin sitä, että miten sä niinku strukturoit sen sun viestin, että se että tavallaan niinku olikohan se nyt niin, että mitä me sanottiin sä ehkä tiedät tästä paremmin että 30% siitä tavallaan, että meneekö se viesti perille niin on siitä, että mitä sä puhut se asia ja 70 noin jotain semmoista on se että miten

Ja siihen kuuluu just tää tietysti, että miten sä niinku puhut miten sä ilmaiset itseäsi ja sitten toisaalta myöskin se just se, että miten sä rakenteista rakenteista onko se sana. ehkä rakentaa teille se viesti meni perille eli se ei ollut säästynyt joo mut että se on sen viestin mutta että nimenomaan.

Henrietta 35:55: Sulla on itse asiassa tosi hyvä pointti tuosta koska toinen missä mä näen sen eron kanssa, on sitten se, että just että ehkä mä niinku siihen viestin strukturointiin niin mä oon huomannut tosi paljon ihan panostetaan niinku etenkin jenkeissä niin kun näitä on ne eri koulukuntien Barbara Minto Pyramide principle, on ehkä kuuluisimmista. Missä on yksi väittämä ja kolme pointtia ja kolme pointtia tukevaa, niin kun näin ja se on ollut semmoinen niinku , että että niillä sä pystyt niin kun tiivistämään. Ja sun on pitäisi pystyä itse tiivistämään mikä tahansa esitys 10 kalvoon, siis niinku näin ja mä huomaan että tällainen niinku ihana suomalaisten insinöörien perisynti on se niinku että kalvoa tulee kyllä tosi paljon ja siellä on niinku asioita mutta kun sä koitat ihan ymmärtää sitä, että mikä tässä on nyt se niinku väittämä tai se mikä se on se niin kun arvo tästä ja miksi tätä tehdään ja miten niinku mitä pitäisi tehdä ja miten tämä pitäisi viedä läpi niin sitten sä selaat sitä kalvoa niinku kuusikymmentäkaksi, kuusikymmentäkolme ja sä et ole vielä kukaan ehkä ihan siellä ytimessä.



Jaakko 36:53: Tää on mielenkiintoinen väittäjä koska mä en ole tota ajatellut niinku suomalaiseksi piirteeksi kyllä nyt täytyy ruveta kiinnittää huomiota tähänkin. Ootko sä huomannut?

Roosa: Nooh... Jaakko olen nähnyt sinunkin esityksiä

Jaakko: Harvoin niissä kuuttakymmentä on, täytyy laskea

Roosa: Vitsi vitsi!

Henrietta 37:19: Joo, mutta se tavallaan tulee sieltä, että halutaan ne kaikki faktat eikö niin, että hän niinku tavallaan kaikki mahdolliset faktat tuoda ne esille ja kaikki yksityiskohdat mitä vaan voisi mitkä mahdollisesti niin kun myisi. Että miten sä niinku tiivistäisit.

Roosa 37:31 Just näin. Ja mullakin oli joku sellainen, että mun piti mun piti esittää joku joku tota juurikin tällä tekniikalla niin joku pieni tota tarina ja sitten mua koutsais se meidän joka piti sitä sitä niinku koulutusta ja sit kun mä lähdin tavallaan just että vähän kaukaa ja sitten se oli silleen keskeyttä "Ei ei Roosa, ei kun mikä se sun pointti on". Sit mä vaan OK joo ja sitten kun sä mä sanoin yksi lauseen ja sitten se on "noniin nyt nyt noin". että ei sun tarvitse kertoa sitä miten sä päädyit sinne. .

Jaakko 38:02 Paras tapa varmaan kun "time boxaa! se tosi lyhyeksi, sen oman esityksen nehän on kaikkein vaikeimpia esityksiä missä vaikka 5 minuuttia aikaa ja sitten joku heittää sut ulos lavalta jossa jatkuu yli 5 minuuttia. Sellaisia joutuu miettimään, ne on melkein niinku opettavisimpia.

Roosa: 38:18: Ja mitkä detskut, niinku on mutta, että no takaisin muutosjohtamiseen.

Henrietta 38:25 Mutta nää on niinku ihan ydin kysymyksiä tavallaan koska nää on ihan semmoiset niinku perustaidot mitkä tietyllä tapaa sitten niinku kanssa erottaa ihmiset toisistaan ja sitten niinku kyllä mietitään sitä niin kun, että miten näitä viedään niinku käytäntöön niin kyllähän se niinku nää on nää on niinku ne kohdat, että onko sulla sitten niinku 2- 3 päivän joku järjestelmä tiedätkö sä käyttöönotto workshoppi, ja sitten ollaan niinku siellä ihan niinku lillukan varsissa ja yksityiskohdissa.

Ja siinä vaiheessa kaikki on se, että miksi me istutaan täällä mitä tästä niinku hyödyttää, miksi tää on mulle relevanttia ja sitten kuitenkin niinku jälkikäteen kun kysytään palautetta niin koska kaikki on sitten niinku kaikki tyytyväisiä, että ylipäättänsä on oltu yksi niin sitten tulee aina niinku täydet scoreT ja sitten niinku kuitenkin se on semmoinen niinku turhautumisen niin kun hetki.

Ja tää on just se, että mitä mä niinku päästäisi sitten siihen niinku että jokainen pystyisi vähän miettimään, että mikä siinä mun niin kun hommassa on niinku se olennainen asia mitä mä viestin sen selkeästi mutta niin myös, että se niinku oma asettattuminen sen toisen kenkiin niin sanotusti siitähän siitä on niinku sisäistä myyntiä.



Roosa: joo

Jaakko 39:28: Joo toin on kyllä varmaan vaikeinta koska siinä pitäisi kohdata se ihminen sillä oikealla asialla,

Henrietta: Joo

Jaakko: Ja oikealla hetkellä vielä kyllä ja sitten ihmisiä voi olla aika paljon jotka pitäisi kohdata ja oikealla kielellä.

Henrietta: 39:45 Oikealla kielellä, ei vaan pelkästään niinku siis kielellä mutta siis niinku, että niinku pragmaattisella kielenkäytöllä koska niin kun tässäkin on niinku hyvin hyviä tämmöisiä harjoituksia on nähnyt kun on on niin kun hienoa strategia ja hienot lauseet siellä mut sitten kun sä oot oikeasti purkaa auki mitä tää ihan oikeasti tarkoittaa ja mitä mikä tää niinku konkreettisesti on niin sen kielen pitäisi kanssa olla semmoista hyvin pragmaattista, että ja niin kun että ihmiset ymmärtää että mitä me tässä haetaan mitä me halutaan tehdä.

Roosa 40:15 Niin ja sitten ehkä niinku vielä pakko sanoa yksi pointti tästä sitten mennään meidän vikaan kysymykseen, mutta se, että jos se tulee myöskin ulos sitten se selitys taise esitys semmoisella kielellä mitä sä et ihan ymmärrä että jotenkin ylätasolla ja näin niin sullahan saattaa myös tulla jos sen muutos kohdistuu jollain tavalla sinuun, sellainen olo että mulle ei nyt haluta kertoa kaikkea, mikä myöskin sitten ehkä aiheuttaa semmoista epäluottamusta ja sitä kautta muutosvastarinta jo itsessään

Henrietta: Joo

Roosa: Että koska sä et ole varma, että mitä siellä tarkoitetaan vaikka sä kysyt sen edelleen vastataan niin, että sä et ymmärrä niin sitten alkaa olla ihan silleen, että nyt tässä on jotain niinku jotain tosi outoa takana, että jotain mitä mulla ei kerrotakaan nyt vaikka kyse ei olisi ollenkaan siitä.

Henrietta 41:00: Vaikka kyse ei olisi siitä ja mä oon aika paljon koutsannut, ihan siellä niinku, että kertokaa myös avoimesti, että voi kertoa. Koska se niinku että tavallaan sanokaa se vaan ääneen, siinä näissä tilanteissa, että "hei, että nyt niinku tota mä en voi ihan kaikkea kertoa just tällä hetkellä" tai että niinku me ei vielä tiedetä kaikkea me kerrotaan heti kun me voidaan, että tavallaan niinku tuodaan myös näkyväksi se, että jos on jotakin koska jostushan on muutostilanteita mitkä vaikka kun osuu sitten rooleihin tai vastuisiin ta tuo tullessaan jotain muita muutoksia niin eihän niitä nyt kaikille heti avata.

Mutta se niinku, että poistettaisiin ne niinku huhupuheiden semmoinen ja sitten toinen niinku just se että no miten miten tavallaan pääsisit siinä dialogissa siihen, että jos toinen ei ymmärrä niin sä pystyisit sanottamaan uudestaan niin, että päästään siihen pisteeseen



että heidät ymmärtää tuonne toisiamme, eikä se vaan puhutaan niinku toistemme ohi joo vaan,ett..

Roosa: Minähän sanoin näin ja minä kysyin näin

Henrietta: ja sitten ollaan semmoisessa niinku tilanteessa...

Roosa 42:00 Haastavia juttuja kyllä ehdottomasti. Mutta hei, meillä on nyt myöskin haastava tää viimeinen niinku näkyy elikkä jos sä saisit valita yhden teknologian pohjautuvan innovaation toteutuvan seuraavan 5 vuoden aikana niin mikä se olisi?

Henrietta 42:15 Tää on nyt ehkä sitten antiteknologinen vastaus, mutta tota tällä hetkellä musta tuntuu että jos mä katson niinku, että missä ollaan niin ihmisten keskittymiskyky niinku kadonnut ja vähentynyt aika paljon.

Ja sitten semmoinen mä huomaan niinku, että nyt vähän semmoista ajattelua laiskuutta tullut. että kysytään ChatGPT:LTÄ heti.

Ja mä toivoisin ihan hirveästi, että tulisi joku semmoinen että mikä pakottaisi ihmiset vähän niin kun fokusoimaan ja ajattelemaan ihan itse, eikä sillain että ulkoistetaan niinku sä ajattelun muualle ja sitten tota myöskin niinku, että jaksettaisiin keskittyä asioihin vähän niinku pidemmänkin kun 2 sekuntia 2 minuuttia.

Ja se niinku pakottaa sitten pikkuhiljaa siihen koska tota muuten mä vähän pelkään, että mä niinku ihmisinä menetetään se meidän niinku voimavara mikä meillä on mikä on kuitenkin sitten se semmoinen inhimillisyys ja kyky niin kun niinku tulla toimeen toistemme kanssa ja ajatella ja rakentaa niiden ajatusten pohjalta ja sitä kautta niinku innovoida jotakin niin hienompaa.

Roosa: Joo ihana vastaus joo koska mä jotenkin itse kamppailen yhtäläillä sen kanssa. että niinku se ajatus kuihtuu tai kuivuu joo jos sä aina vaan niinku sitten ajaudut johonkin joka tekee sen sun puolesta.

Ja sitten se vielä otat sen sille annettuna, että kun me ollaan niin kiire niin mä nyt ihan vaan otan vaan tän.

Henrietta 43:42: Ja joo siitä puuttuu kriittinen niinku lukutaito tavallaan se lähdekriittisyys siitä, että koska se on niinku mun mielestä yks tämmöinen iso haaste mikä meillä tällä hetkellä on koska se tietoahan on niinku tulee joka suunnasta mutta, että mikä se on sitten se että pitäisi olla niinku oikeasti vähän lähdekritiikkiä niin halutaan, että onko tää niinku fakta vai onko tää niin kun keksitty.

Roosa: Niin, että itse kelaat se mitä tää käytännössä

Henrietta: mitä tää niinku käytännössä tarkoittaa.



Jaakko: Vaikea kuuloinen keksintö, tää on tosi hyvä

Henrietta: Joku voisi sanoa että no hei pistä kaikki laitteet pois päältä niin sieltähän se löytyy mutta me se ei se ei niinku niin helppoa ole

Roosa: myös lapsillemme niinku nyt mä jäin ihan kelaan tätä koska tästä olen huolissani

Henrietta: Se on tosi iso ja nythän niinku ollut jonkin verran tutkimuksia myös siitä, että niin kun että tulevat sukupolvet olisi niinku nimenomaan, että olisi olisi aika itse asiassa haasteita sitten niinku keskittymiskyvyn kanssa ja sitten myös sen niin kun niin kun tiedonkäsittely ja tiedon jäsentely.

Roosa: Niinpä

Henrietta: Ja just se kriittisyys,

Roosa: että mitä lukee tai näkee tai kuulee

Henrietta: Joo.

Roosa: No mutta mä luulen, että me ollaan nyt sitten tämän jakson lopussa ja kiitos ihan superpaljon Henrietta, että olit täällä meidän vieraana. Mun mielestä tää oli älyttömän mielenkiintoinen keskustelu ja sain kyllä paljon ajateltavaa myös itse mitä toivottavasti voimme tota viedä nyt eteenpäin sitten muille

Jaakko: Ehdottomati, kiitos vierailusta.

Henrietta: Kiitoksia oli tosi kiva olla täällä teidän kanssa tänään.