

Työterveyslaitos Työtäpäivää-podcast tekstivastine

Jakso 10: Epävarmuudesta tulevaisuuteen tekstivastine

Danavaa danavee danavii...vokaalit kohdilleen...Hei, kuuntelet Työterveyslaitoksen Työtäpäivää-podcastia. Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen, Hietsu vaan. Työtäpäivää on ehättänyt syyskauden 2021 viimeiseen eli kymmenenteen jaksoon. Kauden mittaan on puhuttu lukuisista työelämän keskeisistä ja ajankohtaisista kysymyksistä. Tällä kertaa pyritään katsomaan eteenpäin, kohti tulevaisuutta. Pandemian seurauksena työelämän tulevaisuudennäkymiä on haastavaa hahmottaa, siksi on hyvä kysyä strategisen johtamisen ammattilaisilta.

Ainokaisa Saarinen (AS):

Siinä olis paljon parannettavaa yritysmaailmassa että maltettais sen tän päivän ja tän kavartaalin asioitten sijast malttaa pysähtyä ja katsoo sinne kauemmas, koska ne investoinnit sinne tulevaisuuteen, osaamiseen investointi on aivan yhtä tärkeää kuin tehdashallin rakentaminen tai koneitten ja laitteiden rakentaminen. Se vie aikaa ennen kuin se menee.

JH:

Hän on kehitysjohtaja Ainokaisa Saarinen Telia Companysta. Millä tavoin voimme tulevaisuuteemme vaikuttaa, mihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota, siinä peruskysymyksiä, joiden kanssa siirrytään työelämän selikentälle.

Hei. Tervetuloa Työterveyslaitoksen Helsingin Topeliuksenkadun studioon ja Työtäpäivää-podcastin pariin. Minä olen Juha Hietanen, lyhyesti Hietsu, ja studiossa kohtaa kaksi täysiveristä strategisen johtamisen ammattilaista. Kehitysjohtaja Ainokaisa Saarinen Telia Companysta, tervetuloa ja työtäpäivää.

AS:

Kiitos kutsusta.

JH:

Työterveyslaitoshan on sinulle tuttu talo muutenkin, toimit Työterveyslaitoksen Helsingin alueneuvottelukunnan puheenjohtajana.

AS:

Kyllä, se on mulle tärkeä kunniatehtävä.

JH:

Ja tervetuloa oman talon tunnettu yhteiskunnallinen keskustelija, Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula.

Antti Koivula (AK):

Kiitoksia Juha.

JH:

Suomi on elänyt muun maailman tavoin yli puolitoista vuotta sellaisessa tilanteessa, jossa työelämän tulevatulevaisuuden näkymät, ne ovat hyvin sumuiset. Juuri sen takia tulevaisuuden mahdollisuuksien

haarukointi ja hahmottaminen on poikkeuksellisen tärkeää ja sen takia se on tässä meidän kymmenennessä päätösjaksossa syyskaudella 2021 se aihe nyt. Miten haastavana te pidätte juuri nyt tulevaisuuden arviointia?

AS:

Tulevaisuuden arviointi on must todella tärkeä asia kaikissa yhteiskunnan yksilön ja yritysmaailman tekemisissä. Se must kuuluu siihen, miten tulee aina sekä vaikeina aikoina et hyvinä aikoina tehdä. Aina pitää katsoa sinne horisontin taakse ja miettii, mitä vaihtoehtoisii tulevaisuuksii voi olla olemassa.

AK:

Joo, mä mietin aika paljo sitä oikeeta [kysymyks? 00:01:36]. Hankala, ehkä jonain päivänä tulee mieleen, mut et tänään mä mietin ehkä enemmän mielenkiintonen. Et kyllähän tää korona-aika on jotenkin meiät ohjannu ajattelemaan ja näkemään työelämän eri lailla. Ja sit toisaalt jos kattoo pidemmälle tulevaisuuteen, ihan taas isoi megatrendejä, jotka tulee muuttaa työelämää, mut sit meil on mun mielest Suomes aivan mielettömii mahdollisuuksia, joidenka varaan rakentaa. Et mun mielest ehkä mielenkiintonen on se oikea termi, mitä mä käyttäsin.

JH:

Mitkä on sitten yli puoltoista vuotta kestäneen pandemian tähänastisia opetuksia työelämälle?

AK:

No varmaan se ensimmäinen oppi on se, mikä pitäs aina pitää mieles, on et kyllä suomalaiset on pärjänny täs todella hyvin. Et se välillä pääsee unohtumaan, että meiän työelämäs on paljon vahvuuksia ja mun mielest meiän työelämä tulee näkymään tän pandemian jälkeisenä aikana sellasena, että me pärjättiin täs todella hyvin. Ja mun mielest se on semmonen, minkä mä haluaisin ennen kaikkee nostaa esille, koska se antaa sen ponnahduslaudan myös mennä eteenpäin.

AS:

Mä oon ihan samaa mieltä Antin kanssa, et ollaan pärjätty hyvin. Suomalaisel yhteiskunnal, työelämäl on tosi paljon vahvuuksia. Mut tietyst pitää muistaa, et on variaatioita. Et kaikilla ei ole mennyt hyvin ja siihen pitää myös miettii, et miten voidaan tukee. Sä kysyit niitä oppeja ja opetuksii, mitkä on tullu, ni mä ottaisin ehkä kolme.

Et must se, mihin tavallaan nyt yrityksissä on opittu, ni on opittu ehkä aika iso annos sitä uudelleenajattelua, rethinking, mikä on must tosi tärkeä asia, kun uudistetaan ja mietitään niit tulevaisuuksii. Sit me ollaan opittu varmaan yhdessä tekemistä aika lailla. Eri tasoilla, sekä ihan yhteisöis, verkostoissa, et esimerkiks siinä, et ollaan huomattu, et meiän isojen yritysten on nyt aika auttaa pieniä pärjäämään. Ja sit se kolmas asia on kyl, mikä on tän keskustelun teemaki, ni kyl varmaan ennakoinnin rooli on tullu tosi tärkeeks, jotta on opittu miettimään esimerkiks, kannattiko tuotantoketjuja rakentaa niin, et niis ei oo mitään riskikestävyyttä globaalisti vai oisko ollu muita tapoja toimii, esimerkkinä.

JH:

Millä tavoin muuten isot yritykset voivat pienempiä auttaa? Onks se esimerkin näyttäminen? Miten Telia Company vaikkapa tekee sen?

AS:

Se

on esimerkin näyttämistä. Meil on ollu tosi laaja kampanja, mitä me ollaan kutsuttu hashtagilla yhdessä, mihin me on kutsuttu kaikki muutkin [suuret? 00:03:59] yritykset. Me on autettu ihan konkreettisesti, me mentoroidaan, me tarjotaan pienimmille yrityksille, ollaan tarjottu ilmasta mainostilaa ja esimerkiks verkkokaupan perustamista. Kukin voimiensa ja oman alansa mukkaa, mun mielestä.

JH:

Minkälainen arvio Antti

Koivula kaikkiaan siitä, että miltä suomalaisen työelämän sopeutumiskyky tämmösiin yllättäviin muutoksiin, kuten nyt pandemia, miltä se on näyttänyt?

AK:

No niinku mä sanoin tossa näyttäny tosi hyvältä, mut kyllähän meil on pinnan alla tietysti myös haasteita ja ongelmia ja mä luulen, et tässä, ku me eletää tavallaan tän pandemian nyt kolmatta vaihetta, elikkä tätä paluuta tulevaisuuteen ja tällä hetkellä tilanne on varmaan tässä loppuvuonna 21 tämmöne aika sumunen ja haalee, ni mä luulen, että tää näkömä vähitellen kirkastuu ja nää parhaat opit me tullaan näkee vasta ens vuoden puolella, ku tulee vähän perspektiiviä. Tässä on menty aika semmoses, tavallaan putkinäöllä oikeestaan tää viimenen 18 kuukautta ja nyt ois tärkeet, et me noustas vähä yläpuolelle ja katotaan, et mikä on toiminut ja mikä on sit ollu semmosta, mitä pitää kehittää edelleen. Ja sit on varmaan tullu uusia mahdollisuuksia ja uusia ongelmia, johon kannattas myös hakee keinoja tarttua.

JH:

Minkälaisia esimerkkejä nostasit näistä uusista mahdollisuuksista?

AK:

No kylhän tää etätyön kokonaisuus, niin tota miten se heijastuu nyt tähän hybridityöhön, joka on käsitteenä ehkä vähä semmonen uusi, et en itekään tiedä viel tarkkaan mitä se tarkoittaa. Mut että varmasti se, et missä me tehdään työtä, ni on muuttunu ajattelu todella paljon, mut samanaikaisesti kyllähän on esimerkiks tuotantoyrityksii, missä on sekä läsnätyötä et etätyötä, ni miten ne pidetään kulttuurillisesti yhdessä samassa firmassa vahvuutena, ni siel on myös uusii kysymyksii, mitä meiän pitää nyt aidosti mieltää, että miten toimitaan.

JH:

Kuinka nopeesti yksittäisessä yrityksessä voidaan laatia semmosia käytänteitä, että nyt otamme tämän hybridimallin käyttöön?

AS:

Minust voidaan laatia hyvinkin nopeesti ja sit monis yrityksissä on kuitenkin valmiina. Siel on esimerkiks kansainvälisii toimintoja tai siel on verkostoja toisten yritysten kanssa tai vaikka korkeakoulujen tai julkissektorin kanssa, ni niissä on yleensä opittu työskentelemään ajasta ja paikasta riippumatta. Niin sillon ne tavallaan firmassa tiedetään ja kysymys on vaan sit käyttöön ottamisesta ja monistamisesta.

AK:

Nii mun mielest tää on tärkee havaita, että eihän tää etätyö, miten massiivisesti Suomihan on etätyön suurval

ta, ni eihän tää nyt nollast tapahtunu.

Et tätä on harjoteltu ja tähän on panostettu jo vuosien ajan. Elikkä meillä oli tavallaan semmoset oikeat ikään ku pohjat olemassa tätä uutta tilannetta varten.

JH:

Vielä yks juttu, missä Työterveyslaitoskin on saanu sitten näyttää niitä omia kynsiään on totta kai se, että selviytymistapojen ja erilaisten ohjeistusten kysyntä aivan uudessa tilanteessa, se on ollut poikkeuksellisen suurta. Mistä tää kertoo, että tarvitaan paljon enemmän ohjeistamista ja neuvoja, vi nkkejä kuin ennen?

AK:

No tilanneha oli tietyst täs koronan aikana täysin uus ja se on ihan luonnollist, et sillon haetaan apua ja neuvoja, ja oikeestaan joka paikasta.

Ja tietysti jos kattoo asiaa Työterveyslaitoksen edustajana, ni ennen kaikkea mä haluun kiittää työpaikkoja, et kyl me ollaan todella paljon opittu yksittäisiltä työpaikoilta ja sit meil on ollu ilonen asema siinä mielessä, ollaan voitu kertoa sitä oppia myös muille.

Et kyl mun mielest tääl on tämmönen tiimieffortti, mikä täs Suomes on silti tehty, et tää on ollu kollektiivinen oppimiskokemus ja siinä mun mielest suomalainen yhteiskunta, etenki työelämän osalta on osottanu vahvuutensa.

JH:

No onks sitten perusteltua odottaa, että tämmösen tutkitun tiedon arvo päätöksenteon apuna, se vain kasvaa entisestään?

AK:

No mun mielest se pitäs kasvaa koko aika, mut samanaikaisesti varmaan tää korona-aikakin on opettanu sen, että no myös tämmöstä vaihtoehtoista todellisuutta ja on somessa olevia totuuksia. Ja mä luulen, et tutkimusorganisaation edustajana myös iso haaste on siinä, että meil on toisaalta tutkittuu tietoo, joka on ehkä kelloaajudel tai vähä hitaampaa, mut sit meil saattaa olla somessa tämmönen toinen todellisuus, et miten kaksi pidetään tasapainossa ja ennen kaikkee myös silleen, et nää kaksi eivät jää täysin omiin kupliinsa, että niiden ja kun välillä on myös vuorovaikutusta. Ja mä luulen, et sitä kautta löytyy se yhteinen näkemys miten pitää sitte, tai miten voidaan mennä eteenpäin.

JH:

Sanoi Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula. Ja seuraavaksi ääneen sitten Aino-Kaisa Saarinen, kehitysjohtaja Telia Companysta.

Onko sinun mielestäsi perusteltuu tosiaan odottaa sitä, että tää tutkittu tietoo, et sen merkitys kasvaa? Mä tarkotan oikeestaan sitä, että vaikkapa yrityksissä usein halutaan tehdä nopeasti t ulosta. Maltetaanko odottaa sitä tutkittua tietoa vai pitääkö toimia usein joittenki muitten havaintojen pohjal ta?

AS:

Sitä pitää odottaa. Et nythän on varmaan, niinku ajattelee, et onko koskaan ollu näin paljon dataa käytettävissä? Kysymys on siit, miten se muutetaan informaatioks, miten se muutetaan tiedoksi ja sitten miten se muutettais älykkyydeks ja jopa viisaudeks ja se on semmonen vuorovaikutuksen laji. Mut ihan samal tavalla ku Antti tossa, ni mä myös painottaisin sitä, et on hirmusen tärkeä tietää, ku tekee liiketoimintapäätöksiä, hyödyntää sitä tietoo, et kuka on puhujana.

Et ikään ku tää medialukutaito jotenki tuntuu, et se nousee yrityksissäkin niinku yhteiskunnassa, ni tosi korkeaan asemaa. Et vastaus on kyllä, et pitää tulla tärkeämmäksi ja sitä tarvitaan. Ihan kilpailukyvyyn vuoks.

JH:

Aivan. Tuossa edellä nostit muutamia pointteja, uudelleen ajattelua, yhdessä tekemistä, ennakkoinnin roolia, tärkeitä tekijöitä kaikki. Toi yhdessä tekeminen. Tuota miten arvioit sitä, et minkälaista tarvetta yhteiskunnassa on edetä kohti tulevaisuutta voimia yhdistäen?

AK:

Must se on ihan välttämätöntä. Yhteiskuntaa uhkaa tai tuo mahdollisuuksii jo niin isot megatrendit ja suuret muutokset, jotka siel on, kaupungistumista, ilmastonmuutosta, eriarvoistumista, kaikkee tätä. Et niitä ei pysty kukaan ratkomaan yksin. Ja sit mä en myöskään oikein usko siihen, et yritys saatika yksilö pystyis olemaan kovin kilpailukykyinen tai asiakaslähtöinen yksin. Et esimerkiksi firmois tarvitaan erilaisii ihmisii, diversiteettiä, ymmärtämään niit erilaisii asiakkaita, mitä halutaan palvelulla.

JH:

Miten arvioisit nyt tällä hetkellä, Antti Koivula, suomalaisen yhteiskunnan kykyä tosiaan kuunnella muita, käydä keskustelua, hakee sitä joukkovoimaa, tehdä yhdessä tämmösiä strategisia isoja päätöksiä?

AK: No mä aina ajattelen asioita positiivisesti ja jos kattoo suomalaist yhteiskuntaa, ni kyllähän meil on keskustelussa erittäin paljon vaikeita aiheita tällä hetkellä, mut niin on kaikissa maissa.

Ja mun mielest me ollaan pärjätty silti ihan hyvin ja ehkä se iso pointti siin on se, että meidän pitää tiedostaa tää, et meidän on yhdes tää ratkastava.

Ja jos kattoo tulevaisuutta tällä hetkellä, ni oikeestaan meil on vähä tämmönen dilemma käsillä, että toisaalta pitäis olla sitä yhteistä tietoa ja mun mielest nää kaikki ongelmat tai haasteet, mitä meillä kumpuaa esimerkiksi ilmastonmuutoksest tai työmurroksest, ei oo hirveen simppeleitä. Ne on monimutkasia. Että lähtökohtasesti ne pitää ratkasta isolla tiimillä. Meidän täytyy tuoda eri aloilta ihmisii yhteen ja heidän pitää yhdessä ratkasta se tavallaan ongelma seuraavalla tasolla.

Mut samanaikaisesti tietysti täs on myös semmonen kehitys, et osa asioista koetaan uhkaavina.

Ja sillon, ku asiat on uhkaavia, ni me yleensä ihmisinä tupataan katsomaan niitä kapeimmalla semmosella perspektiivillä. Ja sillon me hypätään helposti [xxxxx 00:11:46] yhteen totuuteen ja se on se helpoin vaihtoehto ja valitettavasti se ei yleensä riitä, vaan mun mielest nää tulevaisuuden haastavat ongelmat, kysymykset, mitä meil on pöydällä, ni nää ratkeaa ainoostaan sillee, et tuodaan erilaisia ihmisii yhteen. Mulle ne on tämmösiä tieteellisesti poikkitieteellisiä kysymyksiä, et pitää olla tosiaan monipuolista osaamista, jotta me osataan rakentaa se fiksu ratkasu.

JH: No riittääkö sitten päättäjillä, usein puhutaan poliittisista päättäjistä. Kuitenkin kansa valitsee vähän väliä, vaaleja on tavan takaa. Niin onko malttia tavallaan tehdä niitä päätöksiä riittävän pitkällä perspektiivillä?

AK:

No mä toivon näin ja pitää uskoa, et näin on, koska tää on tää järjestelmä, mis me eletään ja mun mielest meil on aika paljon kysymyksiä tällä hetkellä, jos kattoo tätä tilannetta esimerkiksi rokotusten suhteen, niinku koronaan, ni täs voi olla jokaisella omia mielipiteitä, mut on tärkeä korostaa, et meil on poliittinen prosessi ja demokraattinen järjestelmä, jossa me näitä asioita ratkotaan. Ja ehkä se iso pointti meille sillon on se, että tää on se järjestelmä, mikä Suomeen on

luotu ja pitää ymmärtää se historia, miksi tämä on luotu. Ja sitä kautta varmasti ymmärtää myös, et miksi se on tulevaisuudessa tärkeä ja sillä me tavallaan mennään eteenpäin, et kyl mä ite uskon tähän suomalaiseen systeemiin ja meiän on tosi tärkeä ymmärtää ja uskoo siihen juuri tällä hetkellä.

JH:

No tässä on puhuttu nyt paljon siitä, että mitä me koko Suomi, koko kansakunta, mitä sen on ehkä syytä ottaa onkeensa ja tehdä järkevällä tavalla, fiksulla tavalla, mutta jos me puhutaan sitten pienemmistä yksiköistä, organisaatioista, olivat ne minkä kokoisia tahansa, ni miten tärkeetä organisaatiossa on tällöinen ryhmätyö ja yhdessä tekeminen ja toisten kuunteleminen?

AS:

Äärimmäisen tärkeetä. Se on tärkeetä yksilöitten onnistumiselle ja luovuudelle ja sille kilpailukyvyille, jonka jo mainitsin varmaan parikin kertaa. Ja sitten jotenkin ajattelen myös niin, et työelämä tulee ehkä olemaan jatkossa yhä enemmän niin, et ihmiset tekevät työtä, ei vaan omassa organisaatioissaan tietyn hierarkialaattikon, organisaatiolaattikon sisällä, vaan toisten yritysten kanssa projektinomaisesti. Ja silloin se ihmisten kanssa toimiminen ja tekeminen on must ensiarvosen tärkeä taito.

JH:

Yks asia, mikä on monelle suomalaiselle aika uutta, että nykyään edellytetään aikamoista itsensä johtamisen taitoa. Minkälaisia ajatuksia teillä tästä on?

AK:

No mun mielestä tää on aika luonnollinen kehitys, koska tällä hetkellä yhä suurempi osa suomalaisista tekee asiantuntijatyötä. Ja asiantuntijatyölle on tyypillistä, että se asiantuntija itse asias osaa sen asian paremmin kun esihenkilönsä. Ja tällöin mun mielestä ainoastaan oikea tapa johtaa on sitä, että kukin johtaa itse itseään. Ja mä luulen itse asias, et tää on ollu meiän vahvuus myös täs etätöa aikana, että kyllä nuo ulkomaalaiset aina ihmettelee, et tehdäänkö siellä todella töitä. Ja olen sanonu, että tehdään. Suomalaiset ottaa vastuuta ja suomalaiset pystyy johtaa itse itseänsä ja mun mielestä tää lähtee siitä asiantuntijatyön luonteesta, että mä oon kärjistäen joskus sanonu näin, että asiantuntijaorganisaatio yleensä se alainen on fiksumpi kuin esihenkilönsä. Ja tää mun mielestä kuvastaa, et se johtaminen lähtee jokaisesta meistä itsestään.

AS:

Tosi kiva, ku nostit esiin ton asiantuntijaorganisaatioitten johtamisen, et varmaan suomalaisen työelämän ja yhteiskunnan tulevaisuus on siinä, et me ollaan yhä parempii asiantuntijoita niissä asioissa, missä me halutaan edetä. Ja itsensä johtaminen kuuluu ikään ku peruskeinovalikoimaan. Mut mä vielä enemmän nostaisin siihen vielä rinnalle tällöisen yhdessä johtamisen ja yhdessä ohjaamisen, joka tulee sit varmaan olemaan se, jota tarvitaan nopeuttamaan asioitten ja esimerkiks innovaatioitten syntyä.

AK:

Ni mä luulen, et tää on semmonen tietyn tyyppinen haaste. Mä itte nään organisaatiot silleen, et jokainen yksittäinen työntekijä, asiantuntija on kultaakin arvokkaampaa yksilönä. Mut samanaikaisesti tiiminä, ni meil on vielä jotain enemmän. Ja meiän pitäis ymmärtää, et se tiimi antaa ja tukee ja mahdollistaa vielä vaikeempien kysymysten ja vielä luovempien ratkaisujen rakentaminen, elikkä tässä on koko ajan se balanssi, yksilö versus tiimi. Ja mun mielestä näistä ei voi olla vaan toista, vaan pitää pystyä johtaa itse asias molempia.

JH:

Kenen vastuulla se yleensä, onks se kunkin organisaation vai?

AK:

No mun mielest se on meiän kaikkien vastuu...

AS:

Joo.

AK:

...ja sitä enemmän ollaan asiantuntijaorganisaatioissa, ni ei voi ajatella silleen, et ainoastaan johto tietää, vaan me kaikki yhdessä tiedetään. Et tämmöstä kollektiivista intellektuellii me tarvitaan organisaatioissa ja se on semmonen, mikä mun mielestä Suomes koko aika lisääntyy. Ja nyt ku mä puhun asiantuntijatyöstä yleensä, ni mä tarkotan itse asias kaikkia suomalaisia, että ku itsellä on kumminki mahdollisuus liikkua työllä työpaikoilla, ni se on oikeestaan ihan sama, että missä päin Suomee on ja millä tasolla organisaatiota ja sit ku menee vähän syvemmälle siihen työhön, mitä ihminen tekee, ni kyllä sitä aina nöyrästi kunnioittaa, et onpas täs mahtava ja mieletön osaamispohja, että ku se avataan. Ja semmost tää suomalainen työelämä tätä nykyä on.

AS:

Kyllä vaan ja mä katsoisin tätä asiaa ehkä kaikkein eniten osaamisen kehittämisen kannalta. Suomessa ja niinku mones muussaki maas tehdään todella hyvää työtä osaamisen määrittelemiseksi, ennakoimiseksi, mut se aika monta kertaa tapahtuu niin, että arvioidaan yksilöitä. Et mitä ikään kun ihmisten pitää oppia tai mitä osaamist saavuttaa tai mitä kouluttaa. Mut mä haluisin katsoo yrityksiä ja organisaatioita sil tavalla, et niitten osaaminen muodostuu yksilöitten osaamisest, tiimien osaamisest, yhteistyökumppanien kanssa jopa asiakkaitten kans tekemisis sekä niist johtamisjärjestelmistä, prosesseista, [tieto? 00:18:06] muut, mitkä ikään kun ovat siinä samassa kokonaisuudessa. Ja siinä mä toivoisin, et sillon ku yritys onnistuu, niin se yhdessä ohjaaminen, yhdessä johtaminen onnistuis tän koko frameworkin avulla, ei pelkästään yksilön näkökulmasta tai yksittäisen tiimin.

JH:

No muutoskykyä on tässä jonkin verran käsiteltykin nimenomaan ehkä tän etätyön suhteen, mutta monenlaista muutakin muutosta jatkuvasti tapahtuu työelämässä ja tämmösiä isoja asioita siel on totta kai. Tekoäly tekee tuloaan, datan merkitys, melkeinpä yritykselle ku yritykselle se vaan kasvaa. Minkälaisella tolalla tällä hetkellä suomalaisten yritysten osaaminen on tässä suhteessa, miten sitä arvioitte?

AK:

No mä luulen, että meillä on ehkä semmonen tilanne, et meil löytyy toisaalta Suomest ihan maailman parasta osaamista. Ja sit meil löytyy semmost keskinkertasta osaamista ja sit meilt löytyy heikkoo osaamista. Ja mun mielestä ehkä iso pointti on siinä, että meiän pitää olla aika nöyrä näitten tulevaisuuden osaamishaasteiden suhteen ja pahin tilanne oikeestaan varmaan työyhteisön kannalta on se, että sie et oikeestaa ymmärrä, mitä tuol ulkomaailmas tapahtuu. Ja tekoäly on varmaan hyvä esimerkki siitä, et sitä pitää aika paljo opiskella ja pitää olla tiettyi perustaitoja, et on mahdollisuus ymmärtää, mistä on kyse. Ja tällä hetkellä jotenki itte nään sen silleen, että meiän pitäis varautuu, koska nää muutokset tulee olemaan todella isoja, niin niinku yli-investoimaan osaamisen kehittämiseen. Ja toisaalta meiän pitää ehkä varautuu myös yli-investoimaan uteliaisuuteen, et me ollaan uteliaita ja kiinnostuneita uusista asioita, jota me lähetään

opiskelemaan ja oppimaan ajoissa. Ja tää on tosi vaikeeta, koska jos ajattelee tälläst tutkittuu tietoo, ni tutkittuu tietoohan löytyy aina historiasta. Mut jos me oletetaan, et tulevaisuus on erilainen, ni se on ehkä enemmänkin tunne, mikä ratkasee. Et nyt joku muuttuu ja joka on erilaista, ja sit ku me haetaan perspektiivi siihen uuteen, ni sit me lähetään kyllä rationaalisesti opettelee sitä lisää. Ja tää on jännä murroskohta, mis me tällä hetkellä ollaan.

JH:

Toi on äärimmäisen kiehtovaa ja mun tekee mieli kysyäkin nyt sitä, ku te kumpikin omassa työssänne joudutte miettiä tällaisia isoja strategisia kokonaisuuksia ja miettimään, et mitkä ovat niitä seuraavia askelia ja kenties sitten taas sitä seuraavia askelia. Jollon, tavallaan et mitkä on niitä semmosia heikkoja signaaleita, mihin tuntosarvet ensimmäisenä värähtävät, että toi on semmonen mielenkiintonen tulevaisuuden juttu? Kuinka helppo niit on tunnistaa?

AK:

No mun mielest ei oo todellakaan helppo tunnistaa, et ku mult on joskus kysytty, että mitäs se tulevaisuuden arviointi on ja miten se menee? Ni mä totesin ittelle hyvin nöyrästi, et yleensä mä oon ollu väärässä tai sit mä oon ollu myöhässä. Ja tää vaan kertoo täst murroksen suuruudesta. Tää pandemia on hyvä esimerkki, 2019 joulukuussa, ni mä luulen et aika harva oli sitä mieltä, mikä on tilanne maaliskuussa. Ja täähän vaan kertoo sitte maailman yllätyksellisyydestä. Ja sen takii meiän pitää olla toisaalta nöyriä sen suhteen, mitä tulee tapahtumaan, mut uteliaisuus on tärkeä ja investoiminen siihen uuden hakemiseen ja oppimiseen.

JH:

Ja nimenomaan tosta syystä, että on vaikeeta ennakoita, niin se on ilmeisesti se syy, että tarvitaan sitä poikkitieteellisyttä. Mahdollisuudet paranee haistaa oikein, vai miten on?

AS:

No ilman muuta, mun mielest pitää nähdä laajempia asioita, koska yksinkertaset asiat me voidaan nähdä. Mut sit ko on poikkitieteellisiä, et moni asia tulee yhtä aikaa yhteen, ne on hankalempia nähdä. Ja sillon just ennen kaikkee tarvitaan sitä tiiminäkemyttä siitä, et mitä maailma voisi olla.

JH:

No minkälaisiin tällaisiin tuntemuksiin ja heikkoihin signaaleihin ja semmosiin vihjeisiin ympäröivästä todellisuudesta vaikkapa Telia Companyssa kiinnitetään erityistä huomiota?

AS:

Mahdollisimman paljon koitetaan kiinnittää huomioon erilaisiin, mut se mikä mulle on varmaan tärkeintä, niin mä yritän seurata mitä asiakkaissa ja markkinassa tapahtuu. En vaan niin et mä katson, mitkä muutokset vaikuttaa meiän yritykseen tai meiän toimialaan, vaan siihen et miten ne vaikuttaa asiakkaitten elämään. Oli he sitte yrityksiä tai julkissektoriorganisaatioita, suuryrityksiä, pienyrityksiä tai kuluttajia. Niin sieltä sen pitäis lähteä ja niinku Antti mainitsi, ni se ei oo todellakaan helppoo havaita niit signaaleja, mut et jos maltetaan tehdä yhdessä töitä ja vähän eri kokoonpanoissa, ku keitä sä tapaat joka päivä ja miettiä, et mitkä tulevaisuuden ajurit, mitkä muutokset vaikuttaa. Ja jos käykin näin, että jos, ni tulee varmasti aika paljon hyviä vastauksia, mil on käyttöä. Sit kysymys on vaan toteutuksesta siitä, minkä säki mainitsit, Antti, et ajoitus.

AK:

Niin mä luulen, et johtamisteeseinä mul on itse asias kolme semmost tosi tärkeitä. Ensimmäinen on tää uteliaisuus, toinen on sitten nöyryys sen tavallaan tulevaisuuden suhteen, mut sit se kolmas on se, et sille tulevaisuudelle pitää antaa aikaa. Jos me tehään vaan niitä perusasioita samalla tavalla kuin ennen se kaheksan tuntii joka päivä, niin tuskin me osataan miettii sitä tulevaisuutta riittävän raikkaasti ja uudesta perspektiivistä. Et meiän on myös annettava sille tulevaisuudelle aikaa. Et kyse on myös aikainvestoinnista.

JH:

Aivan. Ainokaisa Saarinen, tossa myös Antti nosti esiin tän tarpeen yli-investoida, et täs ei pidä nuukailla sillon, kun tosiaan tähän osaamiseen ja tulevaisuuteen kiinnitetään huomiota. Onko yrityksissä tätä nykyä riittävästi ymmärrystä siihen?

AS:

Ikävä kyllä ei.

Et siinä olis paljon parannettavaa yritysmaailmassa, et me maltettais sen tän päivän ja tän kvartaalin asioiden sijasta malttaa pysähtyy katsoa sinne kauemmas, koska ne investoinnit siihen tulevaisuuteen, joihin osaamisen investointi on ihan yhtä tärkeä must ku tehdashallin rakentaminen tai koneitten ja laitteitten hankkiminen, niin se vie aikaa ennen ku se menee. Ja sit myöskin semmosen tilan ja tietyl tavalla huokoisuuden antaminen siihen työelämään, et jokaisella työntekijällä, toimihenkilöl, johtajalla ois mahdollisuus käyttää jonkin verran aikaa ja omaa resurssia myös opiskelemaan jotakin tulevaa. Jotaki sellasta, joka ei kuulu hänen nykyseen työtehtävään tai siihen tutkintoon, minkä hän on suorittanu, koska maailma muuttuu ja ammatit muuttuu. Ja paras tapa avata ajatuksii on opiskella jotakin aivan muuta, kun mitä sä oot tähän mennessä opiskellu.

JH:

Miltä kuulostaa Antti Koivula?

AK:

No mä oon ihan samaa mieltä ja mun mielestä meiän pitäs ajatella jopa yrityskulttuurii niin, että pitäs olla tämmönen dimensio ja mahdollisuus ajatella tulevaisuutta turvallisesti ja vapaasti. Ja on suuri vaara, et jos me juostaan ikään ku raitiovaunun perässä joka päivä liian kovaa, ni me ei koskaan muisteta mennä sinne kyytii. Ja sitä meiän tarvis tällä hetkel miettii, et miten meil on aikaa nähdä tulevaisuus laajemmin ja paremmin. Ja mun mielest suomalaiset työyhteisöt joissain tapauksis on vedetty ihan liian tiukoille. Ja sit ku me ollaan juostu siin oravanpyörässä riittävän kauan, ni sit sen ajan lohkaseminen siihen vapaampaan ajatteluun tulee yhä vaikeemmaks. Et sen pitäs olla perusarvo koko aika miettii, että tämä on tärkeä, ja etenki tällä hetkel, me mietitään laajasti, et mitä ne tulevaisuuden mahdollisuudet on ja päästään panostamaan niihin riittävän ajoissa.

JH:

Työterveyslaitos julkaisi skenaarioraporttinsa Hyvinvointia työstä 2030 -luvulla noin vuosi sitten. Siinä nostettiin vahvasti esiin keskeisiä muutosvoimia, kuten ajattelutapojen muutos, teknologian muutos, väestörakenteen muutos ja ilmastonmuutos. Näiden kaikkien taustalla on hämmöittänyt huolia eriarvoisuuden kasvusta. Minkälaisilla konsteilla kaikki suomalaiset pystyttäs pitää mukana tässä?

AK:

No siin on kyllä tuhannen taalan kysymys ja varmaan sitä pitäs mieltä toisaalta työyhteisön sisällä ja yhteiskunnallisesti. Ja tietysti yhteiskunnallisesti, ni mun mielestä oikeestaan se peruskysymys on se, että miksi Suomi on hyvä paikka asua, miksi me täällä halutaan olla ja miksi sen eteen kannattaa tehdä töitä. Ja sit tietysti varmaan työyhteisös on helpompaa käydä sitä keskusteluu siit, et miten me vältetään meidän organisaatiossa polarisaatiota ja miten me pidetään se meidän tavote ja yhteinen tekeminen kirkkaana.

JH:

Niin tää eriarvosuus. Se on iso yhteiskunnallinen ongelma ja selvästi koko ajan näyttää siltä, että huono-osasia yhteiskunnas on paljon. Se on varmaan meidän kaikkien asia.

AS:

Se on kaikkien asia ehdottomasti. Yhteiskunta tarvitaan siihen ja yksilöt tarvitaan siihen, mut kyl yrityksetki pystyy tekemään todella paljon ja myös mä nään, et siin on insentiiviä, koska vähäinen eriarvosuus tuo turvallisuutta, vakautta ja sitä kaikkee sellasta, mitä yritykset ja yhteiskunta tarvitsee kukoistaakseen ja menestyäkseen. Ja tässä kohtaa ehkä on myöskin syytä mieltii, et paitsi että toimialat tulee muuttumaan, teknologia muuttaa paljon asioita ja sitte nää tämmöset kielteisetki asiat, kuten ilmastonmuutos muuttaa, niin kansainvälinen työnjako tulee olettaakseni muuttumaan. Eli se, mitä suomalaisten on hyvä tehdä ja suomalaisten yritysten on hyvä tehdä, pitää huolta meidän omasta kansainvälisestä kilpailukyvyistä ja siitä, et meil on rooli siinä, mitä maailmalle tehdään, miten maapallo pelastetaan, mitä on tulevaisuuden osaamiset. Koska sillon, ku meil on itsellä asiat kunnossa, me voidaan auttaa myös muita kansakuntia tätä koko maan.

JH:

Kuinka tiukassa pinteessä maapallo nyt sitten on tän ilmastonmuutoksen kans?

AK:

No sitähä nyt ei tiedä varmasti kukaan, että kyllähän tää ilmastonmuutos varmaan viime kesänä taas yllätti meitä, jos kattoo esimerkiks metsäpaloja, ni mä en oo itse nähny hirveen luotettavaa arviota siitä, et mikä oli metsäpalojen CO₂ -päästöjen vaikutus globaalisti. Ja se oli aika iso uutinen silti Kaliforniassa ja tais tuol meidän Pohjanmaallaki olla haasteit, että mä luulen, että me tullaan näkee erittäin paljon yllätyksiä. Ja mun mielest sillon oikeestaan tää suomalaisen yhteiskunnan ja työpaikkojen resilienssikyky reagoida niihin yllätyksiin tulee olemaan ratkaseva. Ja mä oon tosi varovainen tällä hetkellä veikkaamaan sen suhteen, et mihkä täs päädytään, mut samanaikaisesti mä kyl uskon siihen, et me suomalaiset pärjätään.

JH:

No saatiinks me tavallaan tästä vaikkapa pandemiasta sellasta tietynlaista ihan aiheellistakin itseluottamusta, että niin Suomi kun muukin maailma pystyy toimimaan tämmösissä poikkeevissa uusissa yllättävissä tilanteissa?

AK:

No varmasti saatiin, mut sit on kysymys, mitä hyötyä siit on. Että mä en itse usko siihen, et tulee uus pandemia nopeasti, mut mä uskon, et maailmas tulee jotain muita muutoksia ja sit saattaa olla, et se vanha resepti ei sellasenaan toimi. Et täs kyl saa olla aika nöyrä sen tulevaisuuden ymmärtämisen suhteen, et osaa sit mieltii, että mitkä on ne meidän firman, meidän yhteiskunnan tavat toimia, sit ku tulee seuraava vähän tiukempi paikka. Ja ennen kaikkee mieltii myös sitä, et miten päästään näihin mahdollisuuksiin proaktiivisesti kiinni.

JH:

Väestörakenteen vinoutuminen, se on yks kaikkein suurimmista haasteista, mitä Suomella tälläki hetkellä on. Minkälaista reagointia nyt kaikkiaan se sitten voi edellyttää?

AK:

No mun mielestä lähtökohtaisesti se, että tehään työpaikoista sellasii, et työkyvystä pidetään yllä ja työssä halutaan olla. Et kyllähän me aatellaan osatyökykyisyyttä, ajatellaan vanhempaa väestöä, ni kyl sitä työtä voi aina tuunata ja miettii semmoseks fiksummaksi, että jaksaa tehdä myös vähä vanhempana tai heikommilla voimavaroilla.

JH:

Voiko pitää realistisena semmosta työelämää, että yrityksissä niin tehtäski vähän iäkkäämmiks niitä hommia eikä jäätäs ihan nii aikasin eläkkeelle, ku tätä nykyä jää?

AS:

Minust voi ehdottomast, tavoteltava tilanne. Mitä enemmän ikää, sitä enemmän kokemusta, sitä enemmän näkemystä ja sitä kaikkee tarvitaan nyt. Ja on todella suurta tuhlausta ajatella, et tietyt ikäryhmät olis kokonaan pois yhteisestä tekemisestä, siin ei oo mitään järkeä. Ja noitten asioiden kuntoon laittamiseen, niin mun mielestä on tosi tärkeitä, et siin mietitään, et se on koko organisaation asia, niinku todettiin tos aikasemmassaki. Et henkilöstön, johdon ja sitten myöskin hallituksen, jota ei aina ajatellakaa yrityksissä, et hallituksilla on myös tosi merkittävä rooli siinä, miten suhtaudutaan ympäristöön, governanssiin ja sit tähän sosiaaliseen vastuuseen, mihin [esimes? 00:30:52] tää väestö minust liittyy.

JH:

No nyt jos me mietitään sitä tilannetta, missä Suomi menee tästä eteenpäin ja nyt, kuten monta kertaa todettu, ku täs on puoltoista vuotta eletty pandemian aikaa, paljon on saatu oppia, mut vielä on sitä semmosta sulatteluvaihetta. Ni miten noin yhteiskunnan tasolla kannattaa sitten niitä oppeja hiljalleen ruveta keräämään?

AK:

No mun mielest meiän pitää tutkia, meiän pitää käydä yhteiskunnallista keskustelua. Ja nythän tietysti täs on tulossa kohta vaaleja ja meille on tulossa erittäin mielenkiintonen ens vuosi ja mun mielest nää työelämän kehittämiseen liittyvät kysymykset on ihan ytimes siinä, et minkälainen Suomi tulee olemaan. Että käydään yhteiskunnallista rakentavaa keskustelua, kuunnellaan toisia ja mietitään sit yhdes sen perusteel miten me rakennetaan edelleen parempaa hyvinvointi-Suomee, ni siin on meillä yhteistä haastetta.

JH:

Minkälaiset haminat teil on siitä, että kuinka innokkaita eri työelämän toimijat ovat tällaseen keskusteluun? Minkälaista innokkuutta siihen tällä hetkellä on?

AS:

No mä näkisin, et ku tehdään tän kaltasii töitä ku vaikka Työterveyslaitoksen skenaarioraportti, et kuka niihin oikeesti perehtyy tai kuka miettii, et miten tää pandemia vaikuttaa tai ketkä osallistuu tämmöseen poikkiorganisaatoriseen keskusteluun, kuten vaikka meillä neuvottelukunnas tapahtuu,

niin he on kyl varmast mun mielestä valmiita miettimään. Mut aina pitää muistaa se, et tietenki se tilanne, mikä täl hetkellä on, niin rakenne aina seuraa vähän historiaa, et ollaan pikkusen askel taaksepäin. Et nyt on vaan kysymys siitä, et uskaltais katsoo boksin ulkopuolelle ja hakee esimerkkejä tai käytäntöjä jostakin, et miten muualla tehdään tai miten emme ole koskaan vielä kokeilleet, et voisimme kokeilla sitä nyt.

AK:

No mun näkemys on ehkä sen suuntanen, hyvin samanlainen, että katotaan pidemmälle, ni kaikki ovat samaa mieltä tän keskustelun tärkeydestä. Itse asias kaikki tuppavat olee aika samaa mieltä, mitä me todella halutaan. Ja usein se haaste on se ensimmäinen askel, koska se on aina kompromissi historian kannalta jollekin. Mut et mä uskon silti, et jos meil on vahva visio siitä, mihin me ollaan menossa, ni sen ensimmäisen askeleen ottaminen myös muodostuu sitte helpommaks.

JH:

Ja ootte varmaan luottavaisia sen suhteen, että me osataan ottaa se oikee askel?

AK:

No toki, eihän tähän, pitää uskoa, että tää meidän malli toimii ja tällä päästään eteenpäin ja mä uskon, et näin tulee käymään.

AS:

Ehdottomasti. Ja se, minkä mä ikään ku laittaisin pisteeks i:n päälle, niin ihmisten arvoissa ja yrityksis myös tämmönen merkitysten rooli, miten yrityst johdetaan, et se ei oo vaan tuottaa voittoa vaan on myös näitä purpose-asioita, niin mä luulen, et se auttaa täs muutoksessa ja toivon näin.

JH:

Kiitoksia kehitysjohtaja Aino-Kaisa Saarinen Telia Companysta.

AS:

Kiitos.

JH:

Ja kiitoksia pääjohtaja Antti Koivula täältä Työterveyslaitoksesta.

AK:

Kiitos.

JH:

Tässä oli tämä syyskauden podcast-sarjamme ja päätös tosiaan epävarmuudesta tulevaisuuteen oli tämä kymmenes jakso. Kaikki nämä jaksot ovat kuunneltavissa yleisimmillä alustoilla. Ei muuta, kun kuuntelemaan ja tästä eteenpäin. Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen. Tavataan verkossa.