



Heli Kurikka, HT, tutkija

Jari Kolehmainen, HT, tutkimusjohtaja

Tampereen yliopisto, Alueellisen kehittämisen
tutkimusryhmä Sente

Yrityssprintti 2022

Tulevaisuusajattelu valmistavan teollisuuden yrityksessä

Tulevaisuusorientoitunut strategiatyö Etelä-Pohjanmaan pk-yrityksissä –hanke (STRATU)



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



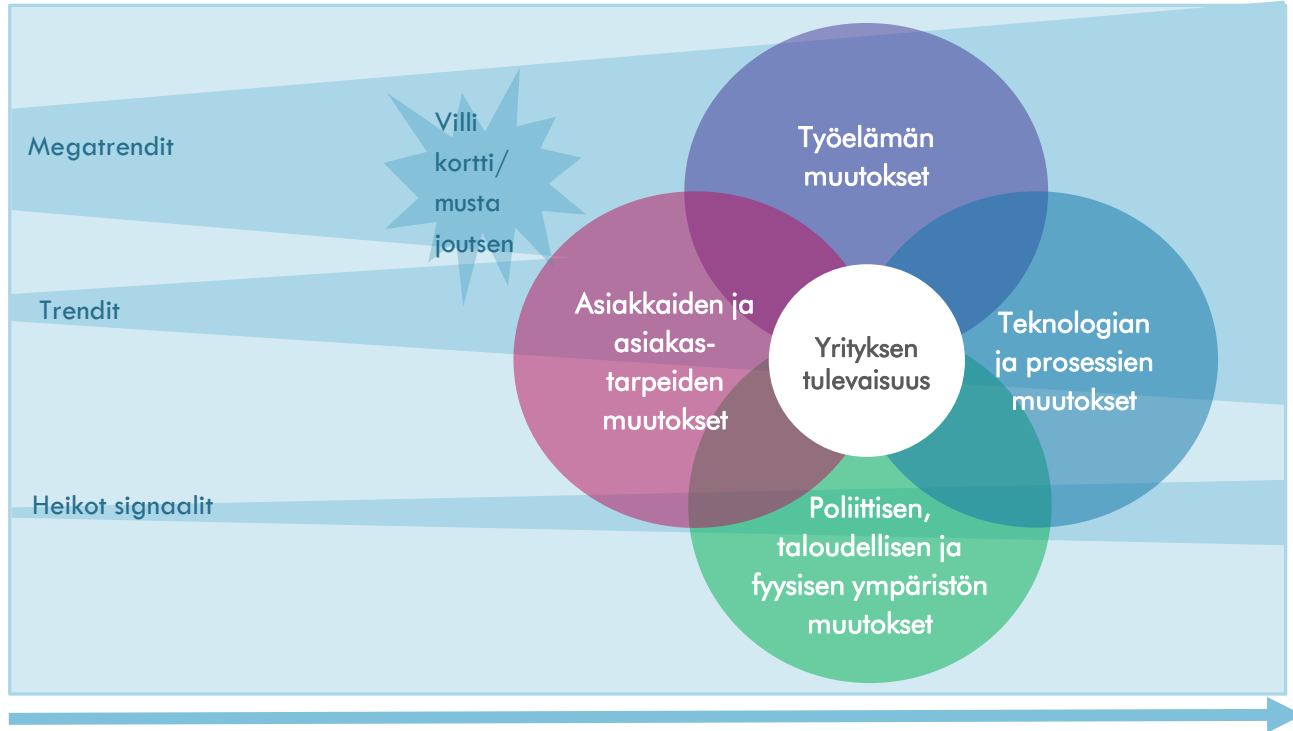
Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto

1. Johdatus tulevaisuusajatteluun

*”Meidän tulisi kaikkien olla kiinnostuneita
tulevaisuudesta, sillä joudumme viettämään
loppuelämämme siellä.”
- C.F. Kettering*

*Tulevaisuustyöskentelyn tavoitteena on
tunnistaa niitä tekijöitä, jotka
vaikuttavat tulevaisuuden muotoutumiseen ja
vahvistaa tulevaisuussuuntautunutta toimijuutta.*

Yritystoiminta ja muutosvoimat



SKENAARIOTIIVISTELMÄT



Gloaalien ja hajautettujen tuotantoketjujen riskien realisoitua koronakriisissä yritykset keskittyvät tuotantoketjujen toimitusvarmuuden ja luotettavuuden parantamiseen. Tuotantoa on siirretty takaisin Suomeen ja Eurooppaan.

Suomessa on siirrytty työn verotuksesta kohti kulutuksen verotusta. Pyrkimyksenä on kulutustottumusten ohjaaminen kohti kestäviä valintoja.

Maakuntien ja kaupunkien roolissa korostuu liikenneyhteyksien ylläpito ja parantaminen. Kaupunkien ja maakuntien sisäisiin liikenneyhteyksiin on panostettu. Erilaiset palvelut mahdollistavat liikkumisen ilman kulkuneuvon omistamista.

Työnteon ja opiskelun tavat monipuolistuvat ja etätyökäytännöt sekä virtuaaliset koulutusosalustat ja etäkampukset ovat yleistyneet. Julkisen sektorin rooli sote- ja koulutuspalveluiden tuottamisessa on kaventunut.



Odottamattomat globaalit nopeasti etenevät kriisit ovat lisänneet kansainvälistä keskustelua järeistä yhteisistä varautumistoimenpiteistä. Päätöksenteko on siirtynyt kauemmas paikallisilta viranomaisilta valtion ja kansainvälisten sääntelyelinten suuntaan.

Yhtenäinen ja kansainvälinen ilmastopolitiikka ohjaava kaikkea toimintaa (globaali hiilivero). Rutiinityöt on pitkälti automatisoitu, minkä seurauksena työmarkkinat ovat murroksessa ja joustavuutta pyritään lisäämään.

Suomeen saadaan runsaasti opiskelu- ja työperäistä maahanmuuttoa ja huoltosuhde on parempi, kuin mitä 2020-luvulla ennustettiin.

Kaupungistuminen on kiihtynyt ja Suomessa on kolme kasvukeskusta.

Hyvinvointivaltio on uudistunut. Sosiaaliturvaetuuksia on yksinkertaistettu ja ne on täysin automatisoitu. Terveystieteiden korostuvat ennaltaehkäisy ja etähoito.



Globalisaation kriisin jälkeen monet maat ovat kääntyneet sisäänpäin ja miettivät tapoja selvittää itse. Myös Euroopan Unionin välit rakoilevat ja kansainväliset verkostot ovat heikentyneet.

Suomen väestö on pienentynyt ja nettomaahanmuutto on tappiollista.

Kansainvälisen ja kansallisen ohjauksen ollessa heikkoa useat alueet ja kaupungit ovat ottaneet vahvemman roolin. Maakuntien itsehallinto on lisääntynyt.

Alueiden välillä on hyvin suuria taloudellisia, elinkeinorakenteen ja väestökehityksen eroja. Maakunnat, jotka ovat onnistuneet säilyttämään kilpailukykyänsä pärjäävät hyvin.

Työttömyyden käsite ja merkitys on muuttunut. Tekoäly hoitaa yhä suuremman osan myös asiantuntijatehtävistä ja epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet. Suomen sosiaaliturvajärjestelmän on korvannut vastikkeellinen perustulo, osallistumistulo.

2. Tulevaisuuden työelämä

Tulevaisuuden työelämä

Megatrendi

Työvoima vähenee – Kilpailua osaavista tekijöistä

Etelä-Pohjanmaan erityishaasteita: Maan kovin työvoimapula, ikääntyvät yrittäjät

Millainen on tulevaisuuden työelämä?

- Olemmeko houkutteleva työnantaja?

Miten osaavaa työvoima riittää?

- Voimmeko hankkia tekijöitä tarvittaessa ulkomailta? Mitä se edellyttää?
- Koulutetaanko osaajia riittävästi? Mitä voimme kouluttaa itse?

Miten osaaminen pysyy ajan tasalla?

- Miten hankimme uusinta tietoa, pysyäksemme kilpailussa mukana?

Yrityksen kohtalonkysymykset

Kertomus tulevaisuuden työpäivästä

Tänään päätän suunnata toimistolle hybridityömahdollisuudestani huolimatta. Työpaikan pihalla moikkaan Jaakkoa. Hän on 75-vuotias ja työskentelee meillä yhden päivän viikossa. Tänään hän on jakamassa karttunutta käytännön kokemustaan nuoremmille kollegoille.

Astun avaraan ja valoisaan halliimme, jossa suuntaan kohti monitoimityötiloja, jossa minulla on myös oma viihtyisä soppeni.

Avatessani viestit työpisteelläni, huomaan viestin asiakkaalta. Tekoäly onnistuu vastaamaan yhdeksään kymmenestä palvelupyynnöstä, mutta nyt asiakkaalla on selvästi haastavampi tilanne. Asiakkaalle 3D-tulostetun räätälöidyn laitteen käyttöönotossa on ilmentynyt ongelmia.

Kävelen omalta työpisteeltäni virtuaaliseen yhteistyötilaan, jossa laitan virtuaalilasit päähäni ja otan yhteyden Alishaan työkaveriini Keniassa. Alamme yhdessä pyöritellä mallia ja pohdimme, miten asiakkaan ongelma saadaan ratkaistua. En aina saa Alishan englannin ääntämyksestä selvää, joten siirryn käyttämään virtuaalitulkkausta. Mukaan suunnittelusessioon liittyy myös kestävyyslaskijamme Sannu. Koska jokaisen tuotteen hiilijalanjälki on laskettava ja ilmoitettava, kestävyyslaskija tekee saman tien laskelmat tekemiemme muutosten vaikutuksista. Sannu työskentelee yrityksessämme 30 %:sti ja hän tekee samaa työtä myös kahdessa muussa yrityksessä.

Tauon alkaessa ajattelen suunnata kahvihuoneeseen, mutta samassa huomaan stressipisteitä laskevan hyvinvointirannekkeeni piippaavan. ”Korkea stressitaso havaittu. Suositellaan palautumisenokosia”. Suuntaankin kahvihuoneen sijasta lepoahuoneen kapseliin kymmeneksi minuutiksi. Sen jälkeen olo onkin paljon virkeämpi, mutta nappaan vielä mukaani synteettisen kahvin. Kahvia läiskähtää lattialle, mutta siivousrobotti pyyhkältää paikalle ja pyyhkii lattiaa. Olisipa kahvimukinkin puhdistus yhtä huoletonta, huokaan. Mutta kaikesta edistyksestä huolimatta kahvimukit eivät edelleenkään siirry itse tiskikoneeseen tai sieltä ulos.

Mieltäni jäi askarruttamaan aamupäivän tekninen ongelma, johon ei vielä löytynyt täydellistä ratkaisua. Löydän verkosta amerikkalaisesta huippuyliopistosta MIT:stä aiheeseen liittyvän verkkoluennon ja käytän viikoittaisen jatkuvan oppimisen kaksituntisen sen katsomiseen. Uudet ratkaisut alkavat pikkuhiljaa kytä mielessäni.

Tiimikoutsimme Jare pysähtyy juttelemaan ja kysäisee ehtisinkö tällä viikolla kävelylle kehitys- ja työnantajakokemuskeskustelun merkeissä. Hän pyytää tekemään verkkopalveluun anonyymien julkisen työnantaja-arvioinnin ja kehaisee, että yritysbrändimme pistesijoitus oli noussut Workplace-alustan tähtiluokituksessa. Ehkäpä nyt saadaan uusia hakemuksia osajavalmennukseemme ja sitä kautta uusia tekijöitä. Vähän jännittää sekin, että seuraavalle puolivuotiskaudelle saan kiertävän tiimikoutsivuoron. Se onkin tehtävä, jota en ole vielä aiemmin tehnyt. Pitäähän käydä katsomassa avoimista palkkatiedoista, paljonko Jare on koutsitehtävässään saanut.

Iltapäivällä kun teen lähtöä, moikkaan Patea, joka tekee mieluiten töitä illalla ja on saapunut joustavaan vuoroonsa. Itse olen tyytyväinen valitsemaani nelipäiväiseen viikkoon, joka taitaakin olla meillä nykyään yleisempi valinta kuin perinteinen. Nappaan kuitenkin työtabletin ja VR-lasit mukaan. Jäi tuo suunnitteluhomma niin jännittävään vaiheeseen, että jos sitä kuitenkin ihan vähän katsoisi sitä vielä illansuussa...

Paljastaako tarinan pohtiminen, joitakin piileviä oletuksiasi tulevaisuudesta? Mitä oletuksia tarina haastoi?

Kirjoita työpajan jälkeen oma toivottava tulevaisuuden työpäiväsi. Miten sen toteutumista voisi edistää?



Vinkit tulevaisuuden työnantajille

Lue lisää: THL Hyvinvointia työstä 2030
Hiltunen (2019). Tulossa huomenna.

Eteläpohjalainen esimerkki: MSK Group

MSK Groupin HR ja
viestintäjohtaja Tero Yliselä
Etelä-Pohjanmaan
Kauppakamari -lehdessä
1.3.2022

Mitä on tehty?

- On tärkeää **kuunnella** henkilöstöä
- Työsuhde-etujen tarjontaa on kehitetty **henkilöstön esittämien ajatusten** pohjalta
- Työntekijä on **yksilö** ja tarpeet voivat vaihdella johtuen esimerkiksi perhetilanteesta
- Esimiesten tulee osata toimia **eri asioista motivoituvan** nuoren aikuisen kanssa
- Työyhteisössä on oltava **turvallista** ja esimiehen kanssa on oltava mukava asioida
- Laadukkaan **esimiestyön** merkitystä ei voi väheksyä, sillä kilpailukykyinen palkka ja työsuhde-edut eivät paina vaa'assa riittävästi
- Työntekijä luo kilpailuetua vasta silloin, kun hän esittää **aloitteita** toiminnan kehittämiseksi. Se on hyvinvoivan työntekijän lahja työnantajalle.
- Henkilöstön **jaksaminen** on tärkeä osa työnantajan sarkaa (esim. ergonomia)
- **Kouluttautumiseen** kannustetaan, sillä se tuo aina uutta intoa, mahdollistaa verkostoitumisen tutustumalla ihmisiin ja lisää työmotivaatiota. Yritys tarjoaa halukkaille lisäkouluttautumismahdollisuuksia tai muuntokoulutusta.
- Tiivis yhteistyö alueen **oppilaitosten** kanssa on tärkeää. Lisäksi suunnitteilla on Trainee-ohjelma, jolloin opintoja vielä suorittava henkilö voidaan sitouttaa hyvissä ajoin yritykseen tarjoamalla vakituista työpaikkaa heti valmistumisen jälkeen.
- Pienissä työryhmissä miniminä on, että yksi osaa englantia. **Vieraskielisten kotoutumisen** edistämiseksi on tärkeää, että tarjotaan paljon suomen kieltä.
- Ilman positiivista **yritysmielikuvaa** ei voi pärjätä. On näyttävä sosiaalisessa mediassa ja viestittävä yrityksestä ulospäin esimerkiksi opiskelijoille.
- **Vastuullisuus-asiat** ja yhteiskuntavastuu ovat aina olleet MSK:ssa tärkeitä. Nämä ovat myös seikkoja, joihin yhä useampi työnhakija ja luonnollisesti asiakkaat kiinnittävät huomiota

- Meillä tehdään pääsääntöisesti pitkiä työuria
- Henkilökunnan viihtyvyydestä pidetään tiukasti kiinni
- En pelkää työntekijän vaihtavan yritystä lennosta

(lehden teksti: Petra Piironen)

3. Tulevaisuustyö yrityksessä

Tulevaisuustyöskentely osana yrityksen arkea

1

Silmät ja korvat auki!

- Koko henkilöstön voi valjastaa bongaamaan uutta jatkuvasti, vastualueet eri henkilöillä (esim. edelläkävijät, kilpailijat, toiset alat, alakulttuurit jne.)
- Bongaukset kirjataan helpolla tavalla

2

Myllytetään!

- Kerättyä tietoa pohditaan ja arvioidaan yhdessä. Esim. SWOT, skenaariotyöskentely, roadmapping....

3

Tuodaan syventynyt ymmärrys tulevaisuudesta osaksi yrityksen strategiатыötä.

- Dokumentoitu, formaali strategiaprosessi vs. "eletty strategia"

4

Laitetaan toimeksi ja vahvistetaan tulevaisuusajattelua edelleen!

- Yrityksen kulttuuria kehitetään vähitellen

Valot päällä huomista kohti



STRATU –hanke vauhdittaa matkaa

- 1. Haku yrityskohtaiseen sparraukseen**
- 2. Tulevaisuustietopankki
”Linkki tulevaisuuteen”**
- 3. Tulossa pk-yrityksen
tulevaisuustyökirja**

Lisätiedot ja ilmoittautumiset:

<https://projects.tuni.fi/stratu/>

heli.kurikka@tuni.fi