

Viheliäisiä ongelmia ratkaisemassa

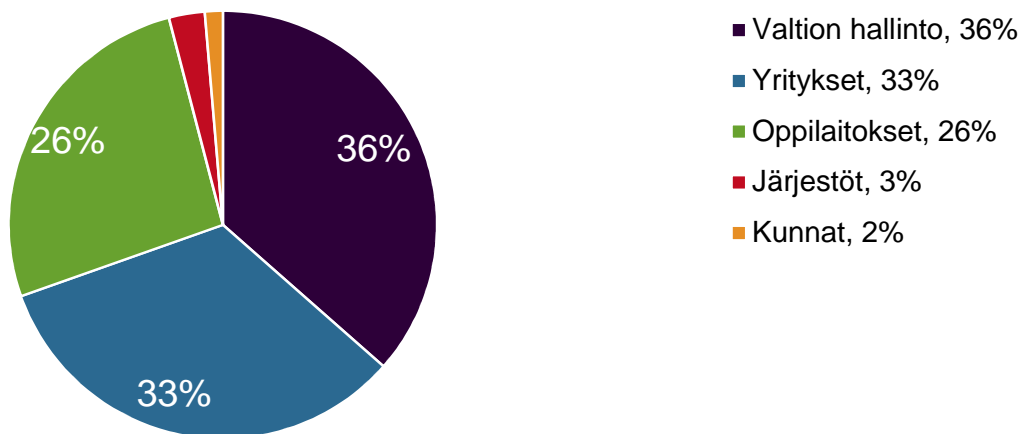
Työelämän tulevaisuus -seminaari Musiikkitalolla 4.9.2013

Menestyvät työnantajat etsivät tulevaisuuden osaajia. Osaamista ei hankita pelkästään koulussa ja luentosaleissa, vaan tarvitaan laaja-alaista kokemusta ja uteliaista suhdetta maailmaan. Tulevaisuuden osaajat työskentelevät kansainvälisessä ympäristössä ja juuri kansainvälisen kokemuksen kautta osaajat voivat hankkia tarvittavia kykyjä ja taitoja. Näin todettiin CIMOn ja Demos Helsinki -ajatushautomon seminaarissa.

Motivoitunut ja osaamistaan laajasti hyödyntävä työntekijä on seminaarissa kuultujen yrityspuheenvuorojen mukaan kultakimpale, jonka avulla maailmaa muuttavat megatrendit muuttuvat yritykselle kilpailueduksi.

Muotiblogia pyörittävä lakimies voi säästää työnantajalta pitkän pennin pukeutumisneuvonnassa ja italian kieltä harrastanut insinööri korjaa piemontelaista paperikonetta sujuvammin kuin kollegansa. Työnantajan tehtävänä on saada nämä erilaiset osaajat pelaamaan tiiminä ja silloin työntekijän kyky kääntää osaamisensa työyhteisön hyödyksi on kaikkein arvokkainta.

Tämä yhteenveto nostaa esiin seminaarin pääteemat. Lisäksi mukana on kommentteja tapahtuman viestiseinältä. Ne on merkitty kursiivilla ja väritetty punaiseksi.



Verkosto: keitä oli mukana?

Seminaarissa oli mukana 135 ihmistä oppilaitoksista, hallinnosta, yrityksistä ja järjestöistä.

Puhujien yhteinen huoli: Suomi tarvitsee vauhtia

Valtiosihteeri Pilvi Torsti, Keskuskauppakamarin toimitusjohtaja Risto E. J. Penttilä, Jollan toimitusjohtaja Tomi Pienimäki ja Koneen head of talent management Susanne Skippari jakoivat kaikki saman huolen.

Nokian matkapuhelinvalmistuksen myynnin jälkeisenä päivänä oli helppo todeta, että uudenlaista toimeliaisuutta on Suomessa saatava aikaan. Mitä sitten tarvitaan uuden tekemisen ja toimeliaisuuden synnyttämiseen?

1. Ymmärrystä viheliäisistä ongelmista ja niiden ratkaisuista.

Eteenpäin menevät organisaatiot miettivät omia strategioitaan vaikeiden globaalien ongelmien kautta. Seminaarissa kuultiin, kuinka Itä-Suomen yliopisto miettii tieteen ja yliopiston roolia ilmastonmuutoksen, resurssiniukkuuden, vanhenevan väestön, kaupungistumisen, globaalisti kasvavan keskiluokan ja eriarvoistumisen muuttaessa yhteiskuntaamme.

Kone on puolestaan valinnut työnsä lähtökohdaksi sellaiset megatrendit, jotka suoraan vaikuttavat heidän toimintaansa. Ne ovat kaupungistuminen, turvallisuus, väestön ikääntyminen ja ympäristötietoisuus. Näihin ja muihin vastaaviin suomalaisten yritysten ja julkisen sektorin täytyy seuraavaksi löytää vastauksia. Viheliäiset ongelmat ovat luonteeltaan globaaleja ja yhä useampi organisaatio toimii jatkossa niiden tarjoamien haasteiden ja mahdollisuuksien paineessa.

"Viheliäinen ongelma" on oikein hyvä käänнос. Itse olen käyttänyt termiä "mörkö" - jostain syystä se on vaikea ottaa vakavasti.

2. Kansainvälistä osaamista ja avoimuutta.

Keskuskauppakamari on Risto E. J. Penttilän johdolla tutkinut suomalaisten yritysjohtajien asenteita työperäiseen maahanmuuttoon. 70 % suomalaisista toimitusjohtajista sanoo kyllä työperäiselle maahanmuutolle ja kokee, että maahanmuuton kasvu parantaisi yritysten toimintaympäristöä.

Yrityksillä on myös hyviä mahdollisuuksia Suomessa jo olevien kansainvälisen osaajien parempaan hyödyntämiseen, kun uusia työntekijöitä etsitään. Kansainvälisten kokemusten kautta rakentuva osaaminen ei ole lisä, vaan usein jo perusedellytys monissa yrityksissä.

"70% of Finnish CEOs says yes to work related immigration."

"Oma mutu-heitto on, että maahanmuuttajien osaamista tunnustetaan, mutta vanhahtava vaatimus osata suomea on iso hidaste."

3. Koulutusta, joka on kiinni käytännössä.

Valtiosihteeri Pilvi Torsti ei suostunut hyvästä syystä esittämään listaa erityisistä taidoista, joita työelämässä tulevaisuudessa tarvitaan. Sen sijaan hän sanoi, että maailma on moninainen, vaatimukset osaamiselle moninaisia ja joskus ristiriitaisiakin. Siksi emme tarvitse listoja kyvykkyyksistä, vaan elinikäistä oppimista.

Selvää on että tulevaisuuden työelämässä kielitaitoa, viihtyvyyttä ja yhteyksiä muuhun yhteiskuntaan täytyy parantaa. Oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö on vahvistunut ja tiivistynyt kaikilla koulutusasteilla. Samaan aikaan on mahdotonta ennustaa millaista osaamista tarvitaan rakennemuutoskeskustelun kourissa kiemurtelevan Suomen tulevaisuudessa. Siksi elinikäisen oppimisen merkitys on kasvussa ja samalla tarvitaan ymmärrystä siitä millaisia tietoja ja taitoja eri kokemukset auttavat rakentamaan. Täytyy esimerkiksi kyetä tunnistamaan mitä osaamista kertyy nuorille, jotka vuorovaikuttavat verkon kautta päivittäin.

”Kansainvälinen liikkuvuus ei ole enää pelkkää laukkujen pakkaamista, vaan se on kommunikaatiota rajat ylittävissä verkostoissa.”

4. Paikallisia klustereita, jotka avautuvat ulospäin.

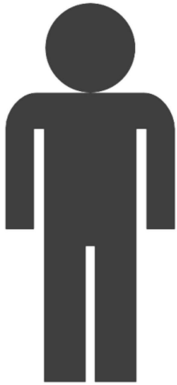
Monesti ajatellaan, että vain osa suomalaisista työpaikoista liittyy kansainvälisyyteen. Toki eroja on, mutta joka puolella Suomea on kansainvälistä työtä. Kaikki elinkeinoelämän tärkeimmät klusterit avautuvat suoraan ulos Suomesta.

Keskuskauppakamarin toimitusjohtaja Risto E. J. Penttilä ja innovaatioprofessori Alf Rehn ovat määritelleet Suomen uudet moottorit, jotka kaikki tähtäävät ulkomaille. Niin pääkonttori-Suomi, teknologia-Suomi kuin kaivannais- ja matkailu-Suomi avautuvat ulospäin kohti kansainvälisiä markkinoita. Suomen talouden moottoreista yksikään ei toimi ilman kansainvälistä linkkiä ja uusimmat kasvuyritykset kehittävät kaikki liiketoimintaansa suoraan globaaleille markkinoille.

5. Kykyä johtaa erilaisen koulutuksen saaneita huippuosaajia.

Uudet huippuosaajat voivat tulla mistä tahansa koulutustaustasta. Heillä on haluja ja toiveita siitä, mitä he haluavat tehdä, missä he haluavat tehdä ja vieläpä miten työtä halutaan tehdä. Se ei ole työnantajan kannalta helppo yhtälö.

Jollan toimitusjohtaja Tomi Pienimäki sanoi, että jos joku hänen huippukoodareistaan haluaa asua Puolassa, niin toimitusjohtajan tehtävänä on tehdä se mahdolliseksi. Vaikka uusilla huippuosaajilla on paljon vaatimuksia, heillä on myös uudenlaisia taitoja. Huippuosaaja on yöntekijä, joka osaa tehdä osaamisestaan hyödyllistä myös muille. Kansainvälinen kokemus



4(6)

on hyvä reitti tällaisen osaamisen hankkimiseen ja vahvistamiseen ja tämä on tärkeä viesti työelämälle. Näistä teemoista puhuttiin myös Piilotettu osaaminen -raportissa.

Uusi uteliaisuudesta, sitkeydestä ja tuottavuudesta kumpuava osaaminen ilmenee kaikilla koulutuksen ja työelämän tasoilla. Utelias maanviljelijä, utelias tekniikko ja utelias professori ovat kaikki tulevaisuuden työelämässä tavallisia kollegoitaan kysytympiä.

“Average is over - was it ever enough?”

Uteliaisuus auttaa työnhakijaa

Uteliaisuus ja kiinnostus globaalia maailmaa kohtaan on yksi tärkeistä rekrytointikriteereistä, sanoivat sekä Koneen että Jollan edustajat. Jollan 100 työntekijän joukossa on 15 eri kansalaisuutta. Koneella sekä väkeä että kansalaisuuksia on moninkertaisesti. Näille yrityksille kansainvälisyys on arkipäivää.

Nämä Suomen kiinnostavimmat yritykset ovat luonteeltaan kansainvälisiä. Kansainväliset yritykset eivät ehkä olekaan minkäänlainen poikkeus, vaan minkä tahansa alan yrityksen on menestyäkseen oltava tulevaisuudessa kansainvälinen. Tiedetään, että menestymiseen tarvittava tieto vaatii uteliaisuutta ja avoimuutta.

“Tärkein kysymys on ehkä miten uteliaisuus ruokitaan. Se, että utelaisuutta ei tukahduteta, ei riitä, vaan on tehtävä aktiivisia toimia.”

“Utelias kv-osaaminen ei oikeastaan ole "osaamista", vaan ymmärrystä: ei spesifejä taitoja, vaan taipumus ottaa selvää kaikesta.”

“Pitäisikö meidän itsemme osata löytää ne uteliaisuuden siemenet myös niistä tylsistä rutiineista/ei kiinnostavista asioista?”

Hanke-ehdotukset: Eli näillä eteenpäin

Kolme tiimiä sai kahvitauko-tehtäväkseen kehittää hanke-idean, jolla suomalainen työelämä viedään kohti paremmin piilotettua osaamista hyödyntävää tulevaisuutta.

Vasikoi! -nappi

Lahja Suomen työpaikoille: ottakaa käyttöön Vasikoi! -nappi

Yritys-tiimi ehdotti kaikkien yritysten käyttöön Vasikoi! -nappia. Se on yrityksen intranettiin avattava tietopankki, johon tallennetaan työntekijöiden työhön suoraan liittymättömiä erikoisosaamisia.

5(6)

Koska me suomalaiset olemme huonoja kertomaan osaamisestamme, järjestelmän ytimessä on vasikointi. Eli sen sijaan, että kehuisit itseäsi, kehutkin kollegaa ja paljastat samalla hänen erikoisosaamisensa.

“Vasikointi helpottaa itsekehua karsastavien suomalaisten tuskaa.”

“Yritystiimin ideaa voisi todellakin toteuttaa ja laajentaa tyyliin: kerro työkaverista joku positiivinen juttu! Hyvää oloa ja yhteishenkeä työpaikoille!”

“Vasikoi -napin lisäksi myös sosiaalinen intra auttaa uteliaisuuden luomisessa.”

Uteliaisuus-testi johtajille

Lahja suomalaisille johtajille: otetaan käyttöön utelias työnantajuus -testi
Jos työpaikoista halutaan tehdä uteliaampia, on parasta aloittaa johtajista.

Tämä testi laittaa alaiset arvioimaan johtajien uteliaisuutta ja paljastaa siten avoimimmin maailman ilmiöihin, alaisiinsa, kansainvälisyyteen suhtautuvat johtajat. Opiskelijatiimin idea syntyi tekijöiden mukaan kaikella rakkaudella.

“Opiskelijatiimi herätti kyllä ihan miettimään, vaikka idea onkin aika rankka.”

Suomeen tulleet ulkomaalaiset mukaan urheiluseuratoimintaan

Lahja urheiluseuroille: Suomessa asuvat ulkomaalaiset mukaan seuratoimintaan
Suomessa asuvat ulkomaalaiset kokevat usein tarvetta kontaktin löytämiseen suomalaiseen yhteiskuntaan. Samaan aikaan monet vapaaehtoisvoimin pyörivät harrastusjärjestöt tarvitsevat lisää käsipareja ohjaajiksi ja huoltajiksi.

Koulutustiimi siis kehitti idean siitä, että Suomessa asuvat ulkomaalaiset tulisivat mukaan erityisesti urheiluseurojen toimintaan. Tämä tukisi myös ulkomaisten osaajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja sitä kautta myös työelämään.

Muita nousseita ideoita

“Tulevaisuuden työelämä: järjestelmällinen kierrätys työelämään vuorotteluvapaan välillä kilpailevien yritysten ja eri alojen kesken.”

“Jep. Uteliaisuus. Hankkeitahan on. Mutta onko uskallusta radikaaliin muutokseen peruskoulutuksessa? (Esimerkkinä iPad learning hollantilaisessa peruskoulussa: <http://t.co/dD1BORGXxh>)”

“Uteliaisuuden ottaminen curriculumin keskeiseksi määrittäjäksi voisi vähentää keskeyttämisä.”

Kaikkia CIMOn työn hyötyjä ei osata arvostaa

CIMOn toimialajohtaja Mikko Nupponen avasi seminaarin pohtimalla, tunnistetaanko kaikki CIMOn tekemän työn vaikutukset. Kysymys on aiheellinen, sillä seminaari nosti esiin lukuisia alueita, joilla CIMOn tekemästä kansainvälisyystyöstä on hyötyä.

Päivän aikana tuli selväksi, että muuttuvassa Suomessa osaamiselle on yhä enemmän kysyntää. CIMO on suomalaisen osaamisen keskeinen portinvartija, jonka asiakkaita ovat pääosin opiskelijat, mutta hyödynsajia ovat lopulta myös työnantajat.

Vanha termi, **elinikäinen oppiminen sai uusia merkityksiä ja arvoa, jota myös CIMO voi olla sille rakentamassa**. Koulutus on suomalaisessa yhteiskunnassa niin keskeinen kilpailukyvyn tuoja, että ajattelemme sen helposti olevan ratkaisu kaikkiin haasteisiin. Asia ei kuitenkaan ole niin yksinkertainen. Kansainvälisyys on hyvä lähestymiskulma työelämän tarpeisiin vastaamiseen.

Kansainvälisyyden kautta CIMO luo rajapintoja monipuoliseen ja ihmisten omasta motivaatiosta kumpuavaan taitojen oppimiseen niin perusasteella, toisen asteen koulutuksessa, korkeakoulutuksessa kuin täydentävissä opinnoissakin. Kansainvälisyyttä tarvitaan elämänkaaren eri käännteissä luonnollisena osana ympäristöstään ja maailmasta kiinnostuneen työntekijän arkea. Esimerkiksi laaja-alaisuus ja toisaalta erikoistuminen ovat aiemmin näyttäneet vastakkaisilta, vaikka kansainvälisen kokemuksen kautta niitä voi kehittää yhtä aikaa.

Toinen uusi näkökulma kansainvälisyyteen on sen näkeminen luonnollisena osana menestyvien yritysten ja järjestöjen toimintaa. Ei Jolla eivätkä muut suomalaiset startupit tee mitään Suomen markkinoille, vaan areenana on aina globaalit markkinat. Kiinalainen asiakas on yhtä arvokas kuin saksalainen. Tässä maailmassa parhaiten menestyvät ne kansainväliset osaajat, jotka tekevät itsestään ja omasta osaamisestaan hyödyllistä yrityksille ja muille työnantajille.

Hyvä seminaari, kiitos järjestäjille, esiintyjille ja yleisölle!