

# Oivalluksia kasvuun podcast.

## Toinen jakso.

Haastattelija: Maria Jokinen

Vastaaja: Minna Helle

Jakson kesto on 40 minuuttia 19 sekuntia.

[Voimakasta musiikkia]

**Juontaja:** Tervetuloa mukaan Oivalluksia kasvuun -podcastsarjaamme. Kestävän kasvun Häme perustuu maakuntamme yhteiseen tahtotilaan ratkaista elinkeinotoimintamme haasteita kestävästi, älykkäästi erikoistumalla ja digitalisaatiota hyödyntäen. Podcastsarjamme vieraina on näiden aiheiden huippuosajia. Tarjoilemme teille tärkeitä oivalluksia ekosysteemiseen ajatteluun ja kasvuun. Aiheiden äärelle teitä johdattellee yritysveroisten yhteistyömallien rakennusmestari, elinkeinopäällikkö Maria Jokinen. Tervetuloa mukaan!

**Maria Jokinen:** Tänään keskustelemme osaamisesta, osallisuudesta ja koulutuksesta. Keskustelemme siis maakuntaohjelmamme yhdestä kärkiteemoista. Mitä yhteiskehittämisen avulla oppiminen vaatii organisaatioilta? Uudistaako työelämä osaamista vai osaaminen työelämää? Vieraanamme on Teknologiateollisuus ry:n varatoimitusjohtaja Minna Helle. Teknologiateollisuuden jäsenyrityksissä työskennellään moninaisissa ammateissa, kuten metalliteollisuudessa, elektroniikka- ja sähköteollisuudessa, metallien jalostuksessa sekä kone- ja kulkuneuvoteollisuudessa. Kyseessä onkin Suomen suurin vientiala. Tervetuloa Minna!

**Minna Helle:** Kiitos!

**Maria Jokinen:** Kertoisitko aivan aluksi taustastasi ja siitä, miten olet päätynyt nykyisiin tehtäviisi?

**Minna Helle:** Minulla on pitkä työmarkkinatausta. Olen työskennellyt parikymmentä vuotta työmarkkinatehtävissä. Minulla on siitä erikoinen tausta, että olen työskennellyt sekä palkansaaja- että työnantajapuolella. Lisäksi vielä siinä keskellä, eli valtakunnansovittelijana. Olen katsonut työelämää ihan kirjaimellisesti pöydän kaikilta kulmilta. Tämä on aika ainutlaatuinen yhdistelmä. Siitä on varmasti ollut se hyöty, että pystyy hyvin hahmottamaan työelämää eri näkökulmista. Nyt työskentelen teknologiateollisuudessa. Tulin tänne, koska minulla on iso intohimo viedä asioita eteenpäin ja uudistaa Suomea. Luoda sellaista Suomea, jossa hyvinvointi voi jatkua vielä pitkälle tulevaisuuteen. Teknologiateollisuus on Suomen suurin vientiala. Yritykset toimivat kansainvälisessä kilpailussa. Uusia vientituotteita kun saadaan maailmanmarkkinoille, saadaan sillä veroeuroja Suomeen. Sillä suomalaista hyvinvointia hyvin pitkälti rahoitetaan. Eli on tosi mielekästä tehdä työtä teknologiayritysten menestyksen mahdollisuuksien varmistamiseksi.

**Maria Jokinen:** Selvästi huomaa, että intohimolla suhtaudut näihin asioihin. Varmasti oman podcastjakson saisimme tästä sinun mielenkiintoisesta työhistoriastasi. Nyt emme

keskustele siitä. Kaikille kuulijoillemme Teknologiateollisuus ry ei välttämättä ole tuttu. Miksi Teknologiateollisuus ry on olemassa?

**Minna Helle:** Meillä on noin 1800 jäsenyritystä ympäri Suomea. Ihan jokaisesta maakunnasta löytyy teknologiateollisuuden alan yrityksiä. Kuten äsken sanoin, niin ala on Suomen suurin vientiala. Teknologiateollisuuden toimialalla on merkitystä ihan jokaiselle suomalaiselle. Koska me olemme pieni kansakunta. Meitä on vain viisi miljoonaa ihmistä. Olemme puolet Pariisista. Se, että pystymme Suomessa ylläpitämään hyvinvointiamme myös tulevaisuudessa, vaatii sitä, että menestymme vientimarkkinoilla. Pystymme kehittämään uutta, luomaan uusia tuotteita, joilla on kiinnostusta kansainvälisillä markkinoilla. Sitä kautta voimme olla kokoamme suurempi niin taloudellisesti kuin vaikka ilmastonmuutoksen torjumisen näkökulmasta. Kun viemme uusia ratkaisuja maailmalle. Voi ehkä sanoa, että teknologiateollisuus omalta osaltaan, ja omalta isolta osaltaan varmistaa sen, että Suomi pysyy hyvinvointiyhteiskuntana ja tulevaisuutemme rahoitus olisi myöskin turvattu.

**Maria Jokinen:** Näin on, eli monelta eri näkökannalta teknologiateollisuus on meille jokaiselle hyvin tärkeä. Sitten, jos mietimme vielä tätä sinun omaa työtäsi täällä Teknologiateollisuus ry:ssä. Ihan tässä hetkessä. Minkälaisia asioita työpöydältäsi löytyy?

**Minna Helle:** Johdan sellaista yksikköä kuin työosaaminen ja innovaatiot. Se kertoo varmasti osittain, millaisten teemojen kanssa työskentelen. Eli mehän vaikuttamme työelämään. Hoidamme jäsenyritysten työsuhdeneuvontaa. Autamme jäsenyrityksiä työehtoasioissa. Edistämme paikallista ja yrityskohtaista sopimista. Työmarkkinapolitiikka on meillä yksi asia, joka on vahvasti keskiössä. Niiden asioiden kanssa työskentelen. Erityisesti yrityskohtaisen sopimisen. Yritys- ja työntekijäkohtainen sopimisen edistäminen on vahvasti meidän agendallamme ja minun työpöydälläni. Sen lisäksi muita asioita, joiden kanssa teen töitä, on esimerkiksi se, miten pystyisimme Suomessa lisäämään panostuksia tutkimukseen, tuotekehitykseen ja lisäämään panostuksia innovaatioihin. Koska niistä syntyvät uudet jutut, joiden avulla pärjäämme. Tähän linkittyy hyvin vahvasti myös osaaminen ja osaamisen kehittäminen. Paitsi se, miten se kehittyy tuolla jäsenyrityksissä jäsenyritysten omilla toimilla, niin miten voimme Suomessa yhteiskuntana varmistaa sen, että meillä on laadukas koulutus, ja tutkimusta, joka on myös kansainvälisesti vetovoimaista. Ja miten voimme varmistaa sen, että yrityksille riittää osaajia? Meillä on kuitenkin osaajapula tälläkin toimialalla.

**Maria Jokinen:** Joo, ja inhimillisen pääoman lisääminen yrityksissä on itsellenikin mielenkiintoista. Mielestäni se on myös keino, jolla yritysten kasvua ja kehittymistä pystytään kirittämään. Tuosta äskeisestä kuulimme hyvin, minkä takia juuri sinä olet pöydän toisella puolella keskustelemassa päivän pihvistämme, eli osaajapulasta, osaamisesta ja koulutuksesta. Ilman osaavaa työvoimaa yritykset eivät tosiaan pysty realisoimaan kasvumahdollisuuksiaan. Osaajapulasta puhutaan tosi paljon. Toisaalta taas... Onko keinoja, joita yritykset pystyvät tekemään, jos kerta kaikkiaan osaajia ei vain löydy? Onko meillä osaajapulaa? Jos on, niin millä sektoreilla sitä esiintyy?

**Minna Helle:** Kyllä meillä on todella vakava pula osaajista. Meidän toimialallamme se näkyy ensinnäkin ympäri Suomea. Se näkyy kaikilla koulutustasoilla. Pulaa on korkeakoulutetuista, mutta myös ammatillisista osaajista ihan yhtä lailla. Tietenkin on ihan oikein, että yritykset kilpailevat osaajista. Täytyy olla brändi kunnossa. Pitää olla

henkilöstöasiat kunnossa, jotta saa ihmisiä töihin ja ihmiset viihtyvät. Mutta fakta on myöskin se, että Suomen työmarkkinoilta poistuu joka vuosi 10 000 ihmistä. Koska meillä on vanheneva väestö. Meillä on koko ajan enemmän niitä, jotka eivät ole enää työelämässä, ja koko ajan vähemmän niitä, jotka ovat työelämässä. Tämähän tarkoittaa sitä, että osaajapula on vain pahenemassa. Samaan aikaan meidän pitäisi pystyä rahoittamaan nämä ikäsidonnaiset menot ja hyvinvoinnin palvelut. Tämä yhtälöhän on aivan hirvittävän huono. Kyllä tämä meidän demografiamme tarkoittaa sitä, että me emme vain yksinkertaisesti pysty ylläpitämään tätä yhtälöä niillä ihmisillä, joita Suomessa tällä hetkellä on. Kyllä me tarvitsemme osaajia ulkomailta ihan väistämättä. Toki tarvitsemme sitäkin, että tällä hetkellä työelämän ulkopuolella olevat työkäiset ihmiset, että heillä olisi mahdollisimman pitkälle mahdollisuus ja halu tulla työelämään.

**Maria Jokinen:** Eli esimerkiksi aktivointiastetta parantamalla ja tämän tyyppisillä keinoilla varmasti sitten heitä pyritään saamaan työelämään kiinni. Tai nopeasti työelämään, jos työttömyys on kohdannut yöntekijöitä tai yöntekijää. Onko sinulla keinoja, miten lähtisit tätä asiaa ratkaisemaan? Puhuit tuossa alueellisestikin, niin erojahan on tosi paljon eri alueilla myöskin. Ei varmaankaan voida antaa mitään Suomea kattavaa yhtä ratkaisua tai ratkaisuja, vaan se on aika lailla myös aluelähtöistä. Mutta minkälaisia keinoja sinulta löytyisi työkalupakistasi asian ratkaisemiseen?

**Minna Helle:** Toimenpiteitä tarvitaan todella monella saralla. Mielestäni ensimmäinen asia on se, että tunnustetaan faktat. Eli tunnustetaan se, että meillä ei Suomessa porukkaa riitä. Tarvitsemme lisää ihmisiä Suomeen. Tämän pitäisi olla sellainen tosiasia, jonka kaikki ymmärtävät. Eli me emme pysty ylläpitämään hyvinvointiyhteiskuntaamme. Me emme pysty rahoittamaan eläkkeitämme ja niin päin pois, jos ei meillä ole Suomessa lisää työkäistä väestöä. Emme myöskään pysty pääsemään kiinni siihen potentiaaliin, joka suomalaisilla yrityksillä on vientimarkkinoilla. Koska se, että Suomeen investoidaan, vaatii sen, että pitää löytyä osaajat. Tämä on tosi tärkeä jokaisen päättäjän, ja itse asiassa jokaisen suomalaisen ymmärtää, että me emme pärjää tällaisella väestömäärällä. Kun tunnustamme tämän, niin sitten täytyy tehdä toimenpiteitä maahanmuuton edistämiseksi. Niitä on tehtykin. Tämä hallitus on tehnyt ihan hyvää työtä edistämiseksi, mutta se ei riitä. Meillä on ihan järkyttävästi korjattavaa esimerkiksi lupaprosesseissa edelleen. Ne ovat aivan liian hitaita. Niitä ei ole sähköistetty. Se pitäisi tehdä. Silloin pystyttäisiin jopa vuoden kestävätkin lupaprosessit puristamaan kahteen viikkoon. Tämä olisi yksi konkreettinen asia, josta pitäisi huolehtia. Toinen asia on se, että jos, ja kun meillä on ihmisiä, joiden osaaminen ei ole juuri sellaista, jota yritykset tarvitsevat, niin me tarvitsisimme hyvin paljon tällaista muunto- ja täsmäkoulutusta. Eli ei sitä, että tehdään kokonaisia tutkintoja uudestaan, vaan pystyttäisiin tekemään tällaisia lyhyempikestoisia tutkintoja ja koulutuksia, jotka edesauttaisivat sitä, että yritykset saavat sellaista työvoimaa, jota he tarvitsevat. Ja ihmiset, joilla on tarve suunnata uraansa uusille urille, pääsevät nopeammin työhön kiinni. Tässä kohtaa alueellisuus on ihan älyttömän tärkeä asia. Koska juuri kuten sanoit, niin alueelliset tarpeet ovat erilaisia. Yritysten ja viranomaisten ja myöskin koulutuksen järjestäjien yhteistyö on tässä ratkaisevassa asemassa, jotta kuvio toimisi yhteen ja pystytään tarjoamaan juuri sellaista koulutusta, jota sillä alueella tarvitaan. Ei pidä unohtaa tätä sosiaaliturvajärjestelmämme uudistamista. Sinne tarvitsisi luoda kannustavampia rakenteita.

**Maria Jokinen:** Huh huh, ihan hengästyttää. Hengästyttävät nämä monimuotoiset toimenpiteet. Itse asiassa tämä on ihan mielenkiintoinen. Sitra on tehnyt tällaisen Osaamisen aika -hankkeen puitteissa kyselyn viime kesänä yhdeksälle eri alueelle. Jokaisen alueen top 3:ssa oli mainittuna osaajapula. Kun oli kysytty monimuotoisuudesta ja monikulttuurisuudesta, että miten tärkeää se on, niin se oli aivan hännillä. Eli onhan tässä ihan selkeästi ristiriita. Juuri niin kuin sanoit, niin meidän jokaisen suomalaisen pitää tunnustaa tosiasiat ja myöntää se, että emme tule täällä keskenämme pärjäämään. Suomessa työikäisen väestön määrä on 2000-luvulla kasvanut ainoastaan maahanmuuton kautta. Laskelmien mukaan Suomeen tarvitaan seuraavien 10 vuoden aikana 300 000–400 000 kansainvälistä osaajaa. Eli puhutaan todella isosta määrästä. Kuten mainitsit, niin maahanmuuton byrokratia ei Suomessa varsinaisesti ole ihan parasta A-luokkaa ainakaan ollut. Toki katsotaan tässäkin asiassa tulevaisuuteen. Nämä kansainväliset opiskelijat pitää ehdottomasti pystyä kiinnittämään paremmin yhteiskuntaan. Minkälaisia keinoja sinulla olisi tähän, että he jäisivät Suomeen?

**Minna Helle:** Suomessahan on noin 20 000 ulkomaista opiskelijaa. On todella iso sääli, että iso osa heistä joko jatkaa Suomen jälkeen jonnekin muualle töihin tai sitten palaa kotimaihinsa. Olemme teknologiateollisuudessa tunnistaneet tämän ongelman ja saaneet viestiä myös koulutuksen järjestäjiltä ja oppilaitoksilta siitä, että palkkaa jäsenyrityksiin kansainvälisiä harjoittelijoita. Meillä on itse asiassa tällä hetkellä menossa kampanja. Tällainen kampanja kuin palkkaa kansainvälinen harjoittelija. Olemme tehneet jäsenyrityksille selkeät, helpot ohjeet siitä, miten pääsee kiinni ensimmäisen kv-osaajan palkkaamiseen. Se voi etenkin PK-yrityksille olla sellainen asia, joka kiinnostaa kyllä, mutta siinä on aina kynnyks, että palkkaa ensimmäisen kv-osaajan. Siinä täytyy lähteä jo ihan kielikysymyksistä. Täytyy hyväksyä se, että suomen kielellä ei enää jatkossa pärjää. Meidän täytyy yrityksissäkkin tehdä tosi paljon töitä sen eteen, että palkataan kansainvälisiä osaajia. Mutta kiinnostus on kovaa. Olemme kysyneet jäsenyrityksiltämme, kuinka laajasti heillä on kiinnostusta palkata kansainvälinen osaaja. Lähes 90 % meidän jäsenyrityksistämme kertoo, että heitä kiinnostaa kansainvälisen opiskelijan tai osaajan palkkaaminen. Lukuhan on ihan järkyttävän suuri. Se on noussut todella paljon viime vuosina. Eli kyllä tässä tapahtuu kehitystä koko ajan. Mutta tuossa, mitä sanoit monikulttuurisuudesta, niin se, että ratkaisemme osaajapulaa ja pystymme muuttamaan suomalaista yhteiskuntaa monikulttuurisemmaksi. Suomalaisia työyhteisöjä aidosti monikulttuurisiksi. Nehän kulkevat käsi kädessä.

**Maria Jokinen:** Tämä on aivan totta. Toki tarvitsemme myös hyviä esimerkkejä, esimerkiksi voimakkaassa kasvussa olevissa yrityksissä. Hehän rakentavat jo vetovoimaisuutensa ja kasvunsa monikulttuurisuuden ja monimuotoisuuden ympärille. Heille se on luontaista, mutta kaikille ei välttämättä näin ole, jolloin tosiaan kynnystä tulee saada madallutettua. Mutta tämä, että teillä on 1800 jäsenyritystä ja 90 % on vastannut, että haluavat tai ovat valmiita palkkaamaan kansainvälisen opiskelijan, niin sehän on todella lupaava tulos teidän jäsenkunnastanne kuitenkin.

**Minna Helle:** Se on todella kova tulos. Kansainvälinen opiskelija tai osaaja. Se on todella kova tulos. Kyllä minä suhtaudun myönteisesti tähän asiaan. Yritykset haluavat satsata hyviin työyhteisöihin. Sellaisiin, joissa millä tahansa taustalla voi pärjätä hyvin. Kysymyshän ei ole pelkästään kv-osaajista. Kysymys on myös siitä, että saataisiin tekniselle alalle lisää naisia ja ylipäätään erilaiselta taustalta tulevia ihmisiä. Sehän on myös hyvä keino siihen,

että voidaan lisätä innovatiivisuutta. Harvemmin parhaat ajatukset syntyvät sillä tavalla, että samalla tavalla ajattelevat ihmiset miettivät asioita. Parhaat ideat syntyvät siitä, että meillä on eri taustoista tulevia ihmisiä. Sillä tavalla voimme luoda uusia ajatuksia, jotka ovat myös tulevien vientituotteiden kannalta olennaisia.

**Maria Jokinen:** Juuri näin. Puhutaan hetki yhteiskehittämisestä, josta mainitsitkin jo. Esimerkiksi oppilaitokset, julkinen sektori ja yritysten välinen yhteistyö, verkostomainen yhteistyö. Tässä yhteiskehittämisessä esimerkiksi asiakkaat liittyvät osaksi arvoverkostoa ja osallistuvat innovaatiotoimintaan. Niin kuin sanoitkin, niin eri lailla ajattelevat ihmiset pitää saada yksiin. Sieltä syntyy jotakin erilaista, jotakin innovatiivista. Luodaan hyviä käytäntöjä yhdessä. Mitä sinun mielestäsi tällainen yhteiskehittämisen avulla oppiminen vaatii organisaatioilta?

**Minna Helle:** Mielestäni se vaatii ennen kaikkea avoimuutta. Jos jakaa mahdollisimman paljon tietoa muille ja kertoo asioista muille, niin saa myös tosi paljon muilta. Siitä syntyy lisäarvoa. Eli kyllä mielestäni parhaat ideat ja jutut syntyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, joka on rikastavaa. Eli yksi plus yksi on kolme. Me olemme hyvin kompleksisessä maailmassa. Jos on koko ajan uusia ongelmia, joita pitää ratkaista, niin ratkaistavat ongelmathan ovat juuri ne, joista syntyy uusia tuotteita tai palveluita. Ihmiskunta on hyvä keksimään koko ajan lisää ratkaistavia ongelmia. Tässä piilee se juju yritystenkin kannalta. Kun kommunikoidaan asiakkaiden, sidosryhmien ja työntekijöiden kanssa hyvin avoimesti, niin sen lopputuloksena tunnistetaan ongelmia, joihin yritykset voivat tarjota sellaisia ratkaisuja, joita asiakkaat tarvitsevat. Eli avoimuus on kyllä siinä se juttu. Tosi paljonhan digitalisaatio auttaa tätä myös. Moniin, esimerkiksi koneisiin asennetaan jonkinlaisia etäseurantapalikoita. Niiden avulla voidaan koneesta lukea erilaisia tietoja ja nähdään esimerkiksi, miten kone toimii loppukäyttäjällä. Onko siinä ongelmia? Tätä tietoaahan voidaan jakaa paitsi asiakkaille, niin myös laajemmin, esimerkiksi jälleenmyyjille tai työntekijöiden käyttöön. Tällä tavalla opitaan koko ajan lisää. Kun tulee ongelmia, voidaan niitä ratkaista.

**Maria Jokinen:** Joo, kauas on menty niistä ajoista, kun oma mummoni kulki salkku kädessä ja siellä oli kyselypapereita. Sitten kyseltiin ihmisiltä, mitä mieltä olet tästä ja tästä. Laitettiin paperiin raksi ja lähetettiin ne jollekin, joka tutki. Nythän palaute saadaan lähes reaaliaikaisesti ja pystytään lähes reaaliaikaisesti tekemään myös muutokset, ja sitä kautta maailma on kyllä mennyt aivan toisenlaiseksi. Milleniaalit työelämässä. Tärkeä aihe on myös se, onko kyseessä työelämän päiväuni vai painajainen?

**Minna Helle:** Hyvä kysymys. En sitä painajaiseksi ainakaan sanoisi, mutta kyllä se ison haasteen aiheuttaa yrityksille ja yritysten johdolle. Nuori sukupolvi on kyllä tosi erilainen ja ehkä sellainen tosi iso piirre, jonka minä näen, kun seuraan omassa lähipiirissäni olevaa nuorisoa, niin he ovat todella tiedostavia. Tiedostetaan asioita, jotka liittyvät vaikka ilmastonmuutokseen. Tiedostetaan asioita, jotka liittyvät erilaisiin, eritaustaisten ihmisten asianmukaiseen kohteluun, tasa-arvoiseen kohteluun. Syrjimättömyys ja ylipäätään oikeudenmukainen kohtelu. Nämä ovat todella isoja teemoja. Ja kyllä mielestäni yrityksiin tulee todella iso paine tehdä todella hyvin sellaista työtä, joka liittyy esimerkiksi siihen, että ketään ei syrjitä. Kaikilla on samanlaiset mahdollisuudet riippumatta taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, rodusta ja niin päin pois. Ja toisaalta siihen, että pystytään jotenkin linkittämään työ johonkin tällaisiin tärkeisiin arvoihin. Minä näen, että

teknologiateollisuudessa on tähän ihan älyttömän isot mahdollisuudet, koska meillä todella paljon tehdään sellaisia tuotteita ja palveluita, jotka auttavat esimerkiksi ilmastonmuutoksen torjumisessa. Pystymme hyvin linkittämään nämä yhteiskunnan isojen ongelmien ratkaisut konkreettiseen työhön, jota yrityksissä tehdään. Tällainen yhteys on todella tärkeä rakentaa, jotta ihmiset kokevat, että työ on merkityksellistä.

**Maria Jokinen:** Valmennatteko te omia jäsenyrityksiänne tämän aiheen tiimoilta? Miten te omalta osaltanne tätä muutospöytäkirjää jäsenyrityksissänne parannatte? Nimenomaan tältä osin, että tässä on tällaista ajatusten, sanotaanko muutosta tapahtumassa. Tai jo tapahtunutkin.

**Minna Helle:** Aloitimme viime vuonna tällaisen työkuultuurihankkeen, jonka tavoitteena oli kirkastaa ja modernisoida työkuultuuria. Meillä on todella kunnianhimoinen tavoite teknologiateollisuudessa. Haluamme, että tämä toimiala on työkuultuurien edelläkävijä. Se on hyvin luontaista. Kuten olen sanonut koko ajan, niin jäsenyrityksemme toimivat kansainvälisellä markkinalla ja kansainvälisessä kilpailussa. Siellä pitää koko ajan uusiutua ja luoda uutta. Mistä uusi syntyy? Se syntyy ihmisistä. Eihän teknologian kehitys sinällään tuo tuottavuutta, vaan tuottavuus tulee siitä, että ihmiset osaavat hyödyntää teknologiaa. Eli ihmisen ja teknologian vuorovaikutus toimii ja siitä saadaan lisäarvoa. Ja lisäksi teknologiaa voidaan kopioida. Mutta jos ihmiset luovat sellaisen työkuultuurin, joka innostaa ihmisiä pohtimaan asioita uudella tavalla. Tuomaan kehittämisehdotuksia. Kehittämään omaa työtään. Sitä on tosi vaikea kopioida.

**Maria Jokinen:** Joo, itse asiassa tästä olisin kysynytkin tai kommentoinut. Yrityskulttuuriahan on todella vaikea kopioida. Se on kuitenkin kilpailuetu loppuviimein yrityksellä. Tämä yritysten HR-osaaminen on ihan keskeinen asia, samoin kuin yrityskulttuurin merkitys. Kerroit jo aiemmin, mutta tuossa juttelimme, että tämä on yksi lempiaiheistasi myöskin. Teknologiateollisuus on haastanut kaikki työpaikat työkuultuurin kehittämiseen ja uusien toimintatapojen omaksumiseen. Olet myös itse puhunut siitä, että työn murroksen keskellä valtaa ja vastuuta on jaettava työpaikoilla uudelleen. Esimiesten on luovuttava heille kertyneestä vallasta ja sallittava työntekijöiden roolin kasvaminen. Työntekijöiden on tietenkin puolestaan kyettävä oman työnsä johtamiseen ja entistä suurempaan vastuuseen omasta työstään. Millä keinoilla tähän päästään? Onko sinulla esimerkkejä kerrottavana?

**Minna Helle:** Se vaatii vain uudelleen ajattelua. Eiväthän esimiehet enää tunne tai osaa johdettaviansa työtä. Vaan he, jotka työtä tekevät, ovat työn parhaita asiantuntijoita. Oli kyse hitsareista, koneistajista tai tuotekehitysinsinööristä. Tämä koskee ihan kaikkia töitä. Jos ajattelemme vaikka hissiasentajien ja niiden ihmisten työtä, jotka huoltavat hissejä. Meillä oli tuossa viime kesänä lanseeratussa työkuultuurihankkeessa yhtenä esimerkkinä Koneen kunnossapitoasentajien työ. Meidän play bookissamme, joka julkaistiin viime kesänä, kuvataan hyvin sitä, kuinka tekoälyä käytetään kunnossapitoasentajan työkalurina. Kuinka tekoäly kerää hissistä reaaliaikaista dataa, ja sitten analyysi toimitetaan asentajille. Se tulee heille kenttäpääteisiin. Sinne tulee toimenpidesuosituksia. Sitten nämä asentajat itse voivat reagoida siihen ja tavallaan johtaa tekoälyn kanssa omaa työtään. Tämähän on valtava muutos entiseen aikaan, jossa joku kertoo asentajalle, mihin sinun pitää milloinkin mennä. Tämä on hyvä esimerkki siitä, miten työ muuttuu, ja kuinka paljon ihmisille tulee lisää vastuuta ja myös valtaa johtaa

omaa työtään. Tällaista vastaavaa kehitystä tapahtuu kaikissa töissä. Se ei tapahdu niin, että työ kertarysäyksellä muuttuu toisenlaiseksi, vaan se kehittyy pala palalta. Näin pitää ollakin. Kyllä se silloin johtamisen kannalta tarkoittaa sitä, että johtajan tehtävä on yhä enemmän vain asettaa tavoitteita, ja ihmiset itse miettivät, miten tavoitteisiin päästään. Tiimit miettivät oman työnsä organisointia ja sitä, miten tavoitteet saavutetaan. Siihen suuntaan ollaan yhä enemmän menossa. Uskon, että se tuo myös merkityksellisyyden kokemusta työelämään.

**Maria Jokinen:** Tästä itse asiassa pääsemmekin hyvin merkityksellisyyteen, joka on yksi megatrendeistä. Siitä puhutaan nykypäivänä tosi paljon. Puhutaan myös siitä, että yksilöllä pitää olla oikeus merkityksellisyyteen. Työelämän arvoasteikolla tämä on noussut ihan kärkiasiaksi. Se on myös teillä teknologiateollisuudessa yksi työelämän kehityshankkeista. Minkä takia yritykset eivät voi enää jättää huomioimatta merkityksellisyyttä?

**Minna Helle:** Yksi syy on tietenkin osaajapula. Kun meillä on koko ajan vähemmän ihmisiä työmarkkinoilla, niin osaajista on kova pula. Silloin osaajat valitsevat parhaat yritykset, joissa he ovat töissä. Tämä tietenkin haastaa yritykset kehittämään työkuultuuriaan. Mutta siinä on kysymys enemmästäkin. Siinä on kysymys siitä, että haluamme luoda uutta. Meidän pitää koko ajan kehittyä. Kun pitää kansainvälisillä markkinoilla kilpailla, emme voi ajatella jäävämmme paikoillemme, vaan pitää pystyä koko ajan kehittämään omaa toimintaansa. Se, miten työyhteisössä pystytään luomaan uutta. Se on se tärkein asia. Ja ihmiset vain yksinkertaisesti ovat tuottavampia silloin, kun heillä on hyvä fiilis tehdä töitä. Mutta se, mistä merkityksellisyyden tunne kenellekin syntyy, ei ole sekään yksioikoinen asia. Se syntyy yhdelle henkilölle yhdestä asiasta, vaikka siitä, että voin tehdä jotain konkreettista, mikä edistää kiertotaloutta. Tai voin tehdä tuotetta, jolla on kädenjälkeä ilmastonmuutoksen torjumiseksi globaalisti. Mutta jollekin toiselle se voi syntyä jostain toisesta asiasta, vaikka siitä, että minulla on täällä mukavat työkaverit. Tietenkin perusasia on se, että työolosuhteet ja työehdot ovat kunnossa. Perusasioista täytyy pitää huolta. Niistä ei voi koskaan tinkiä.

**Maria Jokinen:** Niin kuin sanoitkin: Merkityksellisyys lisää tehokkuutta, ja esimerkiksi tutkimusten mukaan nimenomaan milleniaalit motivoituvat työn merkityksellisyydestä, mikä tuo tehokkuutta myös. Kun olet motivoitunut siitä, mitä teet. Jos mietitään esimerkiksi perinteistä metallialaa, niin miten: Onko sinulla esimerkkejä siitä, miten merkityksellisyys käännetään kilpailueduksi? Kerroitkin tuossa esimerkkejä hissiteollisuudesta.

**Minna Helle:** Suomalaisilla teknologiayrityksillähän on todella iso rooli siinä, miten voidaan esimerkiksi ilmastonmuutosta torjua. Kehitämme toimialalla sellaisia tuotteita, laitteita ja palveluita, joilla voidaan vähentää päästöjä. Tämä on yksi selkeä linkki. Kiertotalous on todella iso teema toimialalla tällä hetkellä. Teknologiateollisuus on juuri julkaissut ensimmäisenä toimialana Suomessa kiertotaloustiekartan, jolla näihin tavoitteisiin voidaan päästä. Nämä ovat usein aika konkreettisiakin tekoja työpaikalla, joilla voidaan edistää tämän tyyppisiä asioita. Se voi olla sitä, että ennakoidaan asioita. Se voi olla sitä, että pyritään tekemään tuotteita, joilla on mahdollisimman pitkä käyttöikä. Se voi liittyä materiaalien kierrätykseen ja niin päin pois. Mahdollisuuksia on tosi paljon olemassa.

**Maria Jokinen:** Aivan. Eli esimerkiksi perinteisellä metallialalla voit olla edistämässä kiertotaloutta ja torjua ilmastonmuutosta ja sitä kautta saada työhön sisältöä ja lisää merkityksellisyyttä.

**Minna Helle:** Kyllä, ja uskon, että tämä motivoi monia, ja etenkin nuoria. Mutta ei voi unohtaa sitä, että ei ole yhtä reseptiä. Yksi oppi, jonka saimme työkulttuurihankkeestamme, kun olemme keskustelleet jäsenyritystemme kanssa merkityksellisyydestä. Yksi oppi on se, että ei ole yhtä reseptiä. "Nyt kun teemme tällaisen, tulee merkityksellisyyden kokemus kaikille." Koska ihmiset ovat erilaisia. He ovat yksilöitä. Heillä on erilaisia arvostuksia. Pitää vähän myös kuunnella, minkälaisia ajatuksia työntekijöillä on, eikä ajatella, että kaikki ajattelevat samalla tavalla. Ei ihmisiä voi lokeroida.

**Maria Jokinen:** Tämä on vähän sama kuin alueissa. Alueellisia eroja on olemassa, ja sinne tarvitaan yksilöllisiä ja räätälöityjä ratkaisuja. Kaikki ei käy kaikille. Olemme yksilöitä. Meillä on oma identiteettimme ja omat asiamme, jotka tuovat merkityksellisyyttä.

**Minna Helle:** Näin se on. Ylipäätään uskon työelämässä yritysälhtöisyyteen ja myös työntekijälähtöisyyteen. Eli kun meilläkin on todella paljon erilaisia toimialoja täällä yhden toimialan sisällä. On eri kokoisia yrityksiä. On ihan pieniä ja sitten globaaleja pörssiyrityksiä. On eri puolilla Suomea olevia yrityksiä. Sitten vielä teemme keskenämme erilaisia juttuja. Ei ole olemassa mitään yhtä reseptiä oikein mihinkään asiaan, vaan kyllä yritys- ja työntekijälähtöisyys on se juttu. Jos pystytään tekemään asioita, jotka pohjaavat yrityksen omaan arvopohjaan. Se varmasti luo yhteenkuuluvuuden tunnetta työnantajalle ja henkilöstölle. Sitä taas ei oikein synny muulla tavalla, kuin keskustelemalla yhdessä asioista avoimesti. Jaetaan mahdollisimman paljon tietoa yrityksen asioista. Minulla kun on tämä valtakunnansovittelijatausta myöskin, niin korostan aina työnantajille sitä, että kertokaa työntekijöille kaikki, mitä voitte kertoa. Älkää pantatko tietoa. Ihan kaikkea ei voi kertoa. On ihan aidostikin luottamuksellista tietoa, mutta tosi paljon voi kertoa. Luottamus syntyy hyvin paljon avoimuudesta.

**Maria Jokinen:** Se on ihan totta. Arvokeskustelu itse asiassa olisi myös todella mielenkiintoinen. Nykyäänhän hakeudutaan sellaisiin töihin, ja yrityksiin, joiden arvot voidaan jakaa. Arvomaailma on sama. Yksilön arvomaailma kohtaa yrityksen arvomaailman kanssa, jolloin myös esimerkiksi arvoista pitäisi jo rekrytointitilanteessa keskustella. "Meillä on tällaiset arvot. Kohtaavatko arvomme sinun arvojesi? Olemmeko samalla aaltopituudella?"

**Minna Helle:** Näin se on! Itsekin, kun muistelen sitä, että päätin tulla teknologiateollisuuteen töihin, niin minua puhutteli ihan hirveän paljon se, että Teknologiateollisuus ry:n strategiaan oli kirjattu se, että edistetään Suomen pitkäaikaista etua. Eli ei edistetä oman toimialan lyhytaikaista etua, eli katsota omiin kengänkärkiin. Vaan katsotaan pitkälle ja otetaan huomioon koko yhteiskunta. Se motivoi minua tosi paljon tulemaan tähän työpaikkaan töihin. Tuo on kyllä ihan totta. Allekirjoitan täysin.

**Maria Jokinen:** Tähän liittyy myös ajatusleikki ammatti-identiteetistä vastaan osaamisidentiteetti, kun puhuimme näistä yksilöistä muutenkin. Osaamisidentiteetillä tarkoitetaan käsitystä itsestä osaajana ja toimijana muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa. Ammatti-identiteetti on meille tutumpi käsite. Siinä kiinnitytään selvemmin johonkin tiettyyn ammattiin tai työpaikkaan. Osaamisidentiteetti taas saattaa



sisältää useita ammatti-identiteettejä. Mikä sinun mielestäsi näiden asioiden suhde on toisiinsa? Tullaanko tulevaisuudessa kuinka paljon menemään ammatti-identiteetistä osaamisidentiteettiin?

**Minna Helle:** On menty jo mielestäni. Jos ajattelee, että useimmilla on jonkinlainen peruskoulutus. Joku tutkinto tehty nuorena. Eihän sillä kovin pitkälle pötkitä. Osaaminen rakentuu koko työuran ajan.

**Maria Jokinen:** Ikään kuin portfolio, osaamisportfolio.

**Minna Helle:** Kyllä, juuri näin. Olen välillä nauranut, kun olen juristi alkuperäiseltä koulutukseltani. Olen välillä nauranut, että minun on aika paljon pitänyt oppia pois siitä, mitä olen oikeustieteellisessä tiedekunnassa oppinut, jotta olen pystynyt tekemään työtäni. Juristihan tarkkailevat maailmaa vähän pykälän läpi. Sitten sitä on opiskeltu oikeustieteellisessä. Mitä pykälät sanovat eri asioista? Sitten, kun pitäisi enemmän miettiä, mitä mahdollisuuksia on, eikä niinkään, miten pykälät rajoittavat.

**Maria Jokinen:** Aivan, ja mitä ne mahdollistavat.

**Minna Helle:** Tässä on pitänyt oppia vähän pois liian juridisesta ajattelusta. Ja siis rakastan juridiikkaa. Edelleenkin oikeustiede on lähellä sydäntäni. Älä käsitä väärin tätä, mitä sanoin. Pointti on se, että se, mitä nuorena opiskelemme ja miten teemme jonkin tutkinnon. Sehän luo vain pohjan. Mielestäni sen pitäisi luoda pohja oppimiselle. Pohja sille, että voimme työelämässä rakentaa siihen päälle ja oppia lisää.

**Maria Jokinen:** Eli oppimisen ilo. Sen pitäisi tulla jo sieltä, lähteä jo itseasiassa esikoulusta ja peruskoulusta. Oppimisen ilo kaikkeen tekemiseen. Monestihan on aika iso ristiriita siinä, että haluan viettää vapaa-aikaa. En halua opiskella lisää, jolloin ne ovat vastakkain. Mutta itse asiassa, jos vapaa-aika olisikin sitä, että koko ajan ammennat itsellesi lisää tietoa ja olet tiedonhaluinen. Sehän myöskin kehittää omaa ajatusmaailmaasi ja oppimista. Sen ei välttämättä tarvitse tarkoittaa sitä, että suoritat nyt tutkintoa tässä kolme vuotta ja se on pois vapaa-ajastasi. Vaan vapaa-ajalla koko ajan haluat oppia lisää.

**Minna Helle:** Oppia voi hirvittävän monella tavalla. Paljon oppii siinä, kun keskusteleee ihmisten kanssa ja oppii vuorovaikutuksesta. Oppii myös paljon sillä, että vain tekee asioita. Nykyäänhän on valtavasti saatavilla opiskelumahdollisuuksia verkossakin, jos joku asia kiinnostaa. Kyllä tutkinnot ovat edelleen tärkeitä. Sitä ei voi väheksyä. Me kun toimimme tällaisella alalla, jossa tarvitaan teknistä osaamista ja tekniikan koulutusta, niin kyllähän se, että on tekniikan koulutus, on todella tärkeä pohja useimpiin alamme töihin. Mutta se ei poista sitä tosiasiaa, että työelämä muuttuu yhä enemmän siihen suuntaan, että osaamista kehitetään työelämän varrella. Kukaan ei pärjää enää sillä tutkinnolla, joka on joskus aikanaan tehty.

**Maria Jokinen:** Tämäkään ei siis ole joko tai, vaan sekä että. Tarvitaan molempia. Tarvitaan sekä tutkintoperusteista mutta toisaalta myös nopeaa koulutusta. Se tietenkin tuo oppilaitoksille myös omat haasteensa. Meillä alkaa aika käydä loppumaan. Näistä voisi puhua monestakin aiheesta vaikka kuinka paljon lisää. Kerro omat terveisesi, kannustuksesi ja rohkaisun sanasi kuulijoillemme ja Kanta-Hämeeseen.

**Minna Helle:** Puhuimme paljon tässä matkan varrella avoimuudesta ja vuoropuhelusta erilaisten toimijoiden välillä. Se, mikä on teknologiayrityksille todella arvokasta, on vuoropuhelu. Paitsi yritysten kesken, eri toimialojen yritysten kesken, niin myös viranomaisten kanssa. Vuoropuhelu koulutuksen järjestäjien kanssa ja erilaisten muiden toimijoiden, joita alueella toimii. Maakunnallisten toimijoiden, kuten vaikka teidän kanssanne. Tähän kannustan: vuoropuheluun. Siihen, että jaetaan mahdollisimman avoimesti tietoa. Sieltä syntyy hyviä ideoita, joita voidaan alueen yhteistyön turvin viedä eteenpäin. Sillä voidaan saavuttaa tosi isoja juttuja. Sitä Kanta-Hämeessä ihan varmasti tehdäänkin, mutta sitä kannattaa jatkaa ja siihen kannattaa panostaa.

**Maria Jokinen:** Kiitos! Eli avoimesti ja yhdessä eteenpäin. Kiitos Minna!

**Minna Helle:** Kiitos!