



Teknolohiateollisuus

OL
re
V

Välähdyksiä tulevaisuuteen
– näin työelämä uudistuu

Julkaisija Teknologiateollisuus ry
Ulkoasu Republic of Communications Oy
Tekstit Iina Kansonen, Republic of Communications Oy & Teknologiateollisuus
Valokuvat Katri Kapanen
ISBN 978-952-7461-00-6

© Teknologiateollisuus 2021

Julkaisu on osa Teknologiateollisuuden työkulttuurin kirkastus -projektia

Tervetuloa kohti tulevaa

Työelämä muuttuu nopeammin kuin koskaan. Vielä on pimennossa, miltä tulevaisuus tarkalleen näyttää, mutta välähdyksiä siitä voidaan jo nähdä.

Tämä työkirja on osa Teknologiateollisuuden VALO työkuulttuurin kirkastus-projektia, ja se on syntynyt halusta valaista tietä teknologia-alan yrityksille ja työntekijöille kohti tulevaisuuden työelämää.

Näiden kansien välistä löydät kuusi tulevaisuuden työkuulttuurille olennaista teemaa, jotka konkretisoituvat teknologiayritysten yritystarinoissa.

Toivomme, että löydät tästä työkirjasta inspiraatiota myös omalle matkallesi.

Syntyvät uudellaisiksi

Pääkirjoitus	5
01 Uudenlaiset tavat tehdä töitä	6
Edelläkävijä tekee mahdottomasta itsestäänselvyyden	8
Yritystarina: Kone Tekoälystä tuli tehokas työkaveri	10
02 Jatkuva oppiminen	14
Oppiminen on työtehtävistä tärkein	16
Yritystarina: Alfame Sisäiset kokeilut vauhdittavat kasvua	18
03 Avoin vuorovaikutus	22
Huippuideat syntyvät ajatusten törmäillessä	24
Yritystarina: Relicomp Avoimuus siivittää ennätystulokseen	26
04 Uudenlainen ajattelu ja luovuus	30
Ole avoin uusille ajatuksille	32
Yritystarina: A-Insinöörit Luova kulttuuri rakentui luottamukselle	34
05 Työn merkityksellisyys	38
Työ on tyhjää ilman merkitystä	40
Yritystarina: Kuusakoski Työn merkityksellisyys syntyy yksilöllisesti	42
06 Uudenlainen vastuunjako	46
Työntekijöiden vuoro päättää	48
Yritystarina: Wärtsilä Vastuun uudelleenjakko paransi tuottavuutta	50
Loppusanat	54



Pääkirjoitus

Teknologian kehittyessä ihmisen rooli määritellään uudelleen.

Uudet teknologiat, ilmastonmuutos ja ihmisten arvostuksissa tapahtuva murros muuttavat työtä nopeasti. Muutos on raju, jopa vallankumouksellinen.

Teknologian kehittyessä suorittavasta työstä tulee yhä enemmän koneiden työtä, ja ihmisen rooli määritellään uudelleen. Eivät työt loppumassa ole, sillä työ on ongelmien ratkaisemista ja ratkaistavia asioita syntyy koko ajan lisää.

Työntekijöiden rooli on tulevaisuuden työelämässä yhä tärkeämpi. Teknologian kehitys ei yksin ratkaise yritysten menestymistä, se ei yksin saa aikaan tuotavuusloikkia. Muutoksen tekevät ihmiset. Uudet työkalut parantavat työsuorituksia vain, jos toimintamme muuttuu niiden mahdollistamalla tavalla. Tämä tarkoittaa uusia ideoita ja toimintatapoja, kykyä haastaa vanhaa tapaa ajatella. Uusille työkulttuureille on annettava tilaa.

Voikin hyvällä syyllä sanoa, että henkilöstön oppiminen ratkaisee yritysten tulevaisuuden menestyksen. Samalla se ratkaisee Suomen tulevaisuuden hyvinvoinnin, sillä vain kyvykkyys kehittää työtä ja luoda uutta muuttuu kasvuksi ja uusiksi työpaikoiksi.

Tähän kehitystyöhön tarvitaan työpaikoilla ihan jokaista. Sytytetään valo ja muovataan yhdessä uusi käsitys työstä ja johtamisesta!

MINNA HELLE

Johtaja, työ, osaaminen ja innovaatiot
Teknologiateollisuus

01 UUDENLAISET TAVAT TEHDÄ TÖITÄ

**Muutos
parempaan**



Valo. Kaikki mitä näemme, on sen ansiota. Valo kuvaa kehitystä ja avoimuutta uuteen. Sitä tarvitaan näkemään työkuulttuurin muutos parempaan. Oikeassa valossa, oikeaan aikaan kaikki on mahdollista.



**Edelläkävijä tekee
mahdottomasta
itsestäänselvyyden**

Luutuneita
ajatusmalleja on
vaikea huomata.
Tulevaisuuden
voittajia ovat
kuitenkin yritykset,
jotka uudistavat
ennakkoluulottomasti
vanhentuneita
toimintatapoja.

Tekoäly, automaatio ja robotit tekevät työtä nopeammin ja väsymättömämmin kuin ihmiset. Työ ei tästä maailmasta kuitenkaan lopu eikä vähene, mutta se, mitä ja miten teemme, tulee radikaalisti muuttumaan.

Kun koneet tekevät koneiden työt, voidaan ihmisten aika käyttää siihen, missä he ovat parhaimmillaan. Tulevaisuuden töissä hyvät vuorovaikutustaidot, uuden oppiminen ja ongelmanratkaisutaidot korostuvat. Vastaavasti työt, joissa näiden taitojen tarve on vähäistä, vähenevät.

Teknologisella kehityksellä ei ole rajoja, mutta niitä ei ole myöskään ihmisen kyvykkyyden kasvulla. Uusi teknologia voi viedä työtehtävän, mutta samalla se synnyttää uusia töitä. Siksi ihmisiä ei kannata suojella työn muuttumiselta. Sitä paitsi harva vaihtaisi harvesterin takaisin pokasahaan tai kännykän lankapuhelimeen.

Investoinnit uuteen teknologiaan eivät kuitenkaan yksin riitä. Tuottavuusloikkaa ei tapahdu, jos toimintatavat pysyvät ennallaan, ihmiset ajattelevat kuten aiemmin ja johtamistapa säilyy entisellään. Satsaukset digitalisaatioon tuottavat todellisia tuloksia vasta, kun myös toimintatavat muuttuvat.



Uusi teknologia voi viedä työtehtävän, mutta samalla se synnyttää uusia töitä. Siksi ihmisiä ei kannata suojella työn muuttumiselta.

Koronakriisi on osoittanut, että vanhentuneet toimintatavat muuttuvat usein vasta, kun on pakko. Etätyöstä on puhuttu vuosikymmeniä, mutta vasta maailmanlaajuinen pandemia sai aikaan jättimäisen työkuulttuurin muutoksen. Mahdottomasta tuli hetkessä itsestäänselvyys. Nyt aiempi tapa toimia näyttää järjettömältä.

Satsaukset uusiin toimintatapoihin palkitsevat. Tulevaisuuden voittajia ovat ne yritykset, jotka uudistavat ennakkoluulottomasti vanhentuneita toimintatapoja.

YRITYSTARINA: KONE

Tekoälystä tuli tehokas työkaveri

Ihmisen ja tekoälyn yhteistyön ansiosta hissien huolto on tehostunut Koneella, ja asiakkaita pystytään palvelemaan entistäkin laadukkaammin.



Vuonna 2017 alkoi KONEen yli satavuotisen historian yksi merkittävimmistä yrityksen toimintaa muuttaneista uudistuksista. Kyseessä on tekoälyä hyödyntävä KONE 24/7 Connect -palvelu, jonka tarkoituksena on sujuvoittaa hissien kunnossapitoa ja antaa asiakkaille enemmän reaaliaikaista tietoa hisseistä.

"Hissien kunnossapitoasentajat ovat saaneet tekoälystä uuden työtä tukevan työkaverin", sanoo KONE Suomen kunnossapitoliiketoiminnan johtaja **Anna Tiri**.

Tekoäly kerää hissistä reaaliaikaista dataa. Analyysin perusteella se välittää asentajien kenttäpäätöksiin toimenpidesuosituksia.

Tekoäly on osoittanut toimivuutensa monessa kohteessa. Yksi sellainen on Helsingin yliopistollisen keskussairaalan katolla sijaitsevalta helikopterikentältä suoraan leikkaussaliin kulkeva hissi. Tekoäly tunnisti ohjauskeskuksen alkavan ylikuumentumisen ja välitti kiireellisen toimenpidesuosituksen asentajalle.

”

Tekoäly on osoittanut toimivuutensa monessa kohteessa.

Nopeasti paikalle saapunut asentaja asensi kohteeseen tuulettimen, joka antoi lisäaikaa ongelman ratkaisuun. Tekoälyn ja asentajan yhteistyön ansiosta hissien vika tunnistettiin ja korjattiin nopeasti eikä potilasturvallisuus vaarantunut.

Aluksi tekoälyn käyttö herätti kunnossapidossa paljon kysymyksiä ja huolia. Asentajat kyseenalaisivat palvelun toimivuuden ja ihmettelivät, miksi sellainen on otettu käyttöön.

”On luonnollista, että tällainen muutos herättää kysymyksiä ja jopa pelkoa töiden menetyksestä. Tärkeä oivalluksemme oli viestiä asentajille siitä, että paras tulos saavutetaan asentajien osaamisen ja tekoälyn yhdistelmällä. Aloimme itseasiassa aika pian puhua tukiälystä”, Tiri kertoo.

Kunnossapitoasentaja näkee kenttäpääteestä jo ennen kohteeseen saapumistaan, mitä havaintoja tekoäly on tehnyt. Näin hän voi valmistautua esimerkiksi ottamalla mukaan tarvittavat varaosat.

Tirin mukaan on ollut tärkeää jakaa työntekijöille myös konkreettisia esimerkkejä onnistumisista ja siitä, miten tekoäly on niissä auttanut.

KONE 24/7 Connect -palvelun käyttöönoton jälkeen hissit saadaan yhä useammin kuntoon jo asentajan käydessä paikalla ensi kertaa. Viat ovat vähentyneet palveluun kytketyissä hisseissä 48 prosenttia, ja ne pystytään usein korjaamaan jo ennen kuin ne vaikuttavat hissien toimintaan.

”Olemme KONEella oppineet, että tekoäly auttaa meitä palvelemaan asiakkaitamme paremmin ja tekemään työmme fiksummin”, Tiri sanoo.

Hänen mukaansa uudistuminen on välttämättömyys, sillä asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin on kyettävä vastaamaan.


”On tärkeää keskustella avoimesti siitä, miksi muutos on välttämätöntä ja kertoa, mitä etuja se toimitamme tuo. Opimme yhdessä, kuinka onnistunut muutos kannattaa toteuttaa.”



Kun kuulin ensimmäisen kerran 24/7 Connected -palvelusta, olin tosi skeptinen. Sitten ymmärsin, että tekoäly auttaa ennakoimaan työtäni. Se tekee pohjatyöt, ja minä hoidan täsmälliset hommat. Tämä on vaatinut uudelleenoppimista, mutta myös auttanut tekemään työni paremmin.

TOMMI ERIKSSON,
HISSIASENTAJA, KONE





KONE on perustettu vuonna 1910. KONE valmistaa hissejä, liukuportaita ja automaattioivia sekä tarjoaa ratkaisuja laitteiden huoltoon ja modernisointiin rakennusten koko elinkaaren ajan. KONEen henkilöstömäärä on Suomessa yli 2 700 ja maailmanlaajuisesti yli 60 000.

Anna Tirin kolme vinkkiä yrityksille, joita tekoäly mietityttää

1. Kokeile rohkeasti

Jos jäät laatimaan täydellistä suunnitelmaa, liikkeelle lähtö lykkääntyy koko ajan pidemmälle. Lähdä rohkeasti liikkeelle ja muokkaa tekemistä sitä mukaa, kun kokemusta kertyy.


2. Ota henkilöstö mukaan

Teknologinen murros ja tekoäly muuttavat työelämää valtavasti. Tämän mittakaavan muutokset täytyy tehdä ihminen edellä. Jaa dataa ja oppeja uudeltaisesta tekemisestä. Ole avoin palautteelle ja hyödynnä sitä jatkokehityksessä.

3. Anna tilaa huolipuheelle

Huolet liittyvät usein pelkoon siitä, että muutos hankaloittaa oman työn tekemistä. On tärkeää kuunnella huolia ja ratkaista ne mahdollisimman ripeästi.

Valon voima





Ilman valoa ei
mikään kasva,
luonto ei uudistu.
Ihminenkin
tarvitsee pieniä
valonsäteitä,
ilon pilkahduksia
ja onnistumisen
hehkoa. Ne vievät
eteenpäin, auttavat
oppimaan.

Oppiminen on työtehtävistä tärkein

Kun työskentely tapahtuu jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä, on työ itsessään uuden oppimista ja asioiden ratkomista. Parhaimmillaan se voi johtaa yritystä mullistaviin innovaatioihin.



Digitalisaatio, automatisaatio ja asiantuntijatyön lisääntyminen ovat kasvattaneet työssä oppimisen merkitystä. Uudet teknologiset työkalut auttavat ihmisiä tekemään työnsä paremmin – mutta vain, jos myös toimintatapamme muuttuvat.

Jatkuva oppiminen saattaa kuulostaa trendikkäältä fraasilta, mutta se on myös ainoa keino pärjätä koko ajan muuttuvassa maailmassa. Tulevaisuudessa uuden osaamisen hankkiminen on välttämätöntä yritykselle, joka haluaa toimia tuloksellisesti.

Koska osaajapula lisääntyy, ei osaamista voi hankkia vain rekrytoimalla uusia osaajia. Oppimista täytyy johtaa rohkeasti organisaation sisällä ja saada nykyiset työntekijät ymmärtämään sen merkitys. Nopea oppiminen on nimittäin tulevaisuuden organisaatioiden tärkein menestystekijä.

Luova oppiminen tapahtuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Koska emme voi tietää, millaisia tietoja ja taitoja tulevaisuudessa tarvitaan, oppimista ei kannata rajata liikaa. Vaikkei uudesta tiedosta tai taidosta olisi organisaatiolle välitöntä hyötyä, voi se osoittautua menestystekijäksi myöhemmin.

Kun uutta osaamista jaetaan työpaikalla, koko yhteisö hyötyy siitä. Siksi on tärkeää luoda paikkoja ja tilaisuuksia, joissa kannustetaan osaamisen jakamiseen.

Toisille uuden oppiminen on luontevaa ja mielekästä, kun taas toisia omien taitojen riittävyys huolestuttaa. Uudenlaista oppimiskulttuuria rakentaessa

onkin tärkeää auttaa työntekijöitä sanoittamaan omaa osaamistaan ja osaamistarpeitaan. Esimerkiksi työntekijälle tehtävä henkilökohtainen oppimissuunnitelma tekee oman osaamisen kehittämisestä helpommin hahmotettavaa.

Koko henkilöstöä kannattaa ohjata kokeilevaan kehittämiskulttuuriin, sillä yrityksessä tapahtuva oppiminen uudistaa myös yritystä itseään. Parhaimmillaan se tuottaa uusia innovaatioita, jotka voivat liittyä esimerkiksi palveluihin, prosesseihin tai jopa liiketoimintamalliin.



Koska osaajapula lisääntyy jatkuvasti, ei osaamista voi hankkia vain rekrytoimalla uusia osaajia.

YRITYSTARINA: ALFAME

Sisäiset kokeilut vauhdittavat kasvua

Alfamella kokonaisvaltaiseen oppimiseen ja uteliaisuuteen kannustaminen ei ole pelkkää sanahelinää. Toimintatapoja uudistetaan innovatiivisesti, ja oppimisesta myös palkitaan.

Oppimisesta on tullut liiketoiminnan kannalta kriittistä, sanoo muun muassa prosessiautomaatio- ja integraatoratkaisuja kehittävän ja toimittavan Alfamen osaamisen ja johtamisen kehittämisestä vastaava **Jaana Anglé**.

”Yrityskasvu on vahvasti sidoksissa oppimiseen. On äärettömän tärkeää, että meillä on riveissämme oikeanlaiset tekijät.”

Toisinaan roolit on työelämässä rajattu niin tiukasti, että uuden oppiminen on mahdotonta. Silloin firman vaihtaminen voi olla ainut tapa oppia uutta, Anglé on huomannut.

Alfamessa siitä ei ole pelkoa. Työntekijöitä kannustetaan kokonaisvaltaiseen oppimiseen, eikä uteliaisuutta ja oppimista rajata liikaa. Oppimisesta myös palkitaan. Esimerkiksi koulutuksista, luetuista kirjoista ja vapaaehtoisista henkilökohtaisista oppimisprojekteista maksetaan bonusta, kunhan oppinsa myös jakaa muille.

”Haluamme säilyttää avomielisen katsantokannan siihen, millaisesta oppimisesta palkitsemme henkilöstöämme. Jos opiskelu keskitetään vain siihen, mikä on juuri nyt ajankohtaista asiakkaillemme, emme opi sitä, mikä voi olla tärkeintä tulevaisuudessa”, Anglé sanoo.

Hän kutsuu Alfamea nopeatempoiseksi kokeilukulttuuriksi. Kaikki kehitys tapahtuu kokeilemalla. Avoin keskustelukulttuuri rohkaisee työntekijöitä ideoimaan ja innovoimaan rohkeasti. Jos joku idea

”

Työ Alfamella on ollut paljon yleissivistävämpää kuin lukio aikanaan. Saan vapaasti valita, haluanko kehittää ammatillista osaamista, vuorovaikutustaitoja vai vaikkapa tietämystäni ilmastonmuutoksesta. Bonukset kannustavat oppimaan uutta. Olen hyödyntänyt sertifiikaatti- ja äänikirjabonuksia.

PETRI NIEMI,
INTEGRAATIOARKKITEHTI, ALFAME

herättää innostusta, rakennetaan tiimi, joka aloittaa kokeilun – kunhan kokeilu on sidoksissa yrityksen strategiaan tavoitteisiin.

”Meillä on jatkuvasti meneillään erilaisia sisäisiä kokeiluja. Ne voivat liittyä esimerkiksi työpaikan psykologiseen turvallisuuteen tai tuotekehitykseen”, Anglé kertoo.

Alfamessa oppiminen on jaettu kolmeen tasoon. On oltava tietoinen ensinnäkin siitä, millaista osaamista Alfame yrityksenä tarvitsee. On tiedettävä myös, millaista osaamista tarvitaan kussakin heimossa – Alfamessa on nimittäin jakauduttu teknologioiden mukaan neljään tiimiin, joita kutsutaan heimoiksi. Jokaisella heimolla on omat heimovastaavansa, jotka on valittu vaaleilla. Hierarkiasta pyritään eroon.


Lisäksi oppimista on pohdittava yksilötasolla. Se tarkoittaa esimerkiksi sen kartoittamista, millaisia kurseja työntekijän olisi hyvä käydä, jotta hän pääsee oppimaan ja etenemään toivomallaan tavalla, Anglé sanoo.

"Se, millaista osaamista Alfamessa nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan, määritellään pitkälti heimoissa. Johtoryhmän tehtävä on ennemminkin tukea kuin kertoa, kuinka täytyy toimia."



Johtoryhmän tehtävä on ennemminkin tukea kuin kertoa, kuinka täytyy toimia.





Alfame on vuonna 2004 perustettu ohjelmistokehitykseen ja liiketoiminta-prosessien automatisointiin erikoistunut yritys, jolla on neljä toimipistettä Suomessa. Alfame työllistää 85 henkilöä.

Jaana Anglén kolme vinkkiä yrityksille, jotka haluavat luoda uudenlaista oppimiskulttuuria

1. Luo rakenteita, jotka kannustavat oppimaan

Oppimista ei tapahdu, jos yritys ei mahdollista sitä luomalla oppimiseen kannustavia toimintamalleja, kuten oppimissuunnitelmia ja osaamisen jakamiseen kannustavia foorumeita.

2. Tue työntekijää oppimisen suuntaamisessa

Henkilön oma kiinnostus on hyvä lähtökohta oppimiselle, mutta on huomioitava myös tiimin ja firman osaamistarpeet.

3. Kannusta kokonaisvaltaiseen oppimiseen

Innovaatiot saavat alkunsa uteliaasta mielestä. Älä rajaa liikaa sitä, mistä työntekijät saavat olla kiinnostuneita ja mistä oppia lisää. Liika rajaaminen tappaa potentiaalisia, yritystä kehittäviä innovaatioita.



03 AVOIN VUOROVAIKUTUS

Yhdessä eteenpäin

Valossa on
yhteinen usko
tulevaan, kun tuttu
maailma ympärillä
katoaa. Kaikkein
pimeimmässä
paikassa on valo
eniten kotonaan.



A man with a beard and a woman with glasses are smiling at each other. The man is holding a yellow hard hat. The background is a warm, orange-toned wall.

**Huippuideat
syntyvät
ajatusten
törmäillessä**

Vuorovaikutus
toimii parhaiten
silloin, kun
ihmiset luottavat
toisiinsa, tietoa
jaetaan avoimesti
ja vaikeistakin
asioista puhutaan
rehellisesti.

Avoimen vuorovaikutuksen synnyttämät uudet ajatukset ovat työelämän merkittävien käytäntöjä oleva voimavara. Se on hullua, sillä avoimuuteen panostaminen on halpa investointi. Usein avointa vuorovaikutusta jarruttaa ainoastaan kykymme kyseenalaistaa totuttuja tapoja.

Avoimuuden kulttuuriin kannattaa työyhteisöissä panostaa ja kannustaa. Kyse ei ole rakettitieteestä, vaan rakennuspalikat ovat yksinkertaiset: tarvitaan kuuntelemista, uteliaisuutta ja halua ymmärtää toisten näkökulmia.

Uudet ideat syntyvät harvoin yhden ihmisen korvien välissä. Ne syntyvät silloin, kun erilaisista taustoista tulevat ihmiset ja heidän ajatuksensa ja kokemuksensa kohtaavat. Avoimessa vuorovaikutuksessa ei yritetä vakuuttaa toisia, vaan annetaan omille ajatuksille mahdollisuus monipuolistua. Yksi plus yksi on kolme.

Myös johtaminen on vuorovaikutusta. Yhä useammin esihenkilöt eivät kuitenkaan ymmärrä johdettaviensa työtä. Työt ovat entistä haastavampia, toimintaympäristö monimutkaisempi ja informaatiota runsaasti. Työnsä paras asiantuntija on usein työntekijä itse. Siksi johdon ja työntekijöiden välillä tarvitaan avointa kuuntelemista ja keskustelua. Parhaat ratkaisut syntyvät ihmisten yhteistoiminnassa.

On tärkeää, että organisaatioissa otetaan kaikki mukaan yhteiseen tekemiseen. Ihmisten erilaisuus on voimavara, joka ruokkii uusia ajatuksia. Jos joku on hiljaa, ei se tarkoita, ettei hänellä ole sanottavaa. Arvostavassa ja kuuntelevassa kulttuurissa hiljaistenkin potentiaali pääsee esiin.

Myös tiedon avoin jakaminen kannattaa, sillä se mahdollistaa jatkuvan kehittämisen ja paremman tuottavuuden. Samalla vahvistetaan työntekijöiden kokemusta luottamuksesta ja kuulluksi tulemisestä. Tiedon rajoittaminen on vallankäyttöä, joka rajoittaa koko työyhteisön luovuutta.



Työnsä paras asiantuntija on usein työntekijä itse. Siksi johdon ja työntekijöiden välillä tarvitaan avointa kuuntelemista ja keskustelua.

YRITYSTARINA: RELICOMP

Avoimuus siivittää ennätystulokseen

Relicompilla panostetaan avoimeen kommunikation ja esihenkilötyöhön. Se on nostanut toimitusvarmuutta ja tulosta – ja saanut työntekijät hymyilemään enemmän.

Ohutlevyteknoologiaan erikoistuneen Relicompin työkulttuuri on viime vuosien aikana mullistunut. Yritys, joka on pitkään ollut hyvin teknisesti orientoitunut, on alkanut investoida ihmisiin.

”Olemme panostaneet kommunikaatioon ja esihenkilötyöhön. Henkilöstö on tärkein voimavaramme”, sanoo Relicompin tuotantopäällikkö **Tero Syrjälä**.

Panostus on kannattanut. Relicompin toimintavarmuus on noussut 80 prosentista 99,9 prosenttiin, ja yrityksen tulos näyttää historiallisen hyvältä. Hyvinvoiva henkilöstö tekee hyvää tulosta, Syrjälä toteaa.

”Ja on vuorovaikutuksessa ja hymyilee enemmän kuin aikaisemmin”, hän lisää.

Relicompissa on kehitetty useita uusia toimintamalleja avoimen vuorovaikutuksen lisäämiseksi. Henkilöstöä osallistetaan kehittämistyöhön ja päätöksentekoon päivittäisjohtamisen avulla.

”Työvuoro alkaa tai päättyy joka päivä työnjohtajan vetämällä palaverilla. Yhdessä käydään läpi muun muassa se, miten edellinen päivä tuotannossa on mennyt, miltä tilauskanta näyttää ja millaisia tavoitteita on tulevalle päivälle ja viikoille. Mahdollisiin ongelmiin etsitään ratkaisuja koko tiimin voimin”, Syrjälä kertoo.

Työnjohtajat vetävät palavereissa esiin nousseet asiat yhteen ja kirjaavat ne johtamistauluille, missä ne ovat jokaisen nähtävillä. Näin kaikki ovat tietoisia siitä, paljonko myyntiä on tehty, millaisiin haasteisiin

”

Minulla on tunne, että tulen työpaikallani kuulluksi. Avoin vuorovaikutus on hitsannut meistä Relicompilla tiiviin yhteisön, joka puhaltaa yhteen hiileen. Se myös antaa mahdollisuuden hoitaa työni paremmin. Kun esimerkiksi tiedän, mitä asiakas haluaa, voin vastata hänen toiveisiinsa.

PETRA WESTERLUND,
HITSAAJA, RELICOMP

on törmätty ja mitä ja miten kehitetään.

Tauluilla on nähtävillä myös toimintaa ohjaavat mittarit, joista kehityksen suunta on helppo hahmottaa. Syrjälän mukaan on tärkeää, että kehitysideoita kirjataan ja niitä laitetaan mahdollisimman paljon näkyville.


”Se kertoo, etteivät ne ole unohtuneet, vaikkei kaikkea voikaan toteuttaa heti.”

Tuotantopäällikkönä Syrjälä käy aktiivista ja säännöllistä keskustelua vuoroviikoin myös luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Kolmikko pohtii yhdessä, miten Relicompista kehitetään yritystä, jossa kaikkien on hyvä olla.


Syrjälä kertoo, että Relicompilla viestitään entistä avoimemmin myös asiakkaille. Toimitukset luonnollisesti vahvistetaan, mutta yhteydenpito jatkuu sen jälkeenkin. Asiakkaisiin ollaan aktiivisesti yhteydessä ja heitä informoidaan avoimesti esimerkiksi tuotannon mahdollisista haasteista jo ennen kuin ne aiheuttavat ongelmia. Toimintatapa on saanut asiakkailta paljon kiitosta.


Kaiken kaikkiaan avoimuus ja rehellisyys on lisännyt luottamusta, Syrjälä on huomannut.

”Kun koronapandemia iski ja jouduimme tekemään lomautuksia, työntekijät suhtautuivat vaikeaan tilanteeseen yllättävän positiivisesti. Antamaamme tietoon luotettiin, jolloin vaikeatkin päätökset oli helppo hyväksyä.”



Relicomp on vuonna
1992 perustettu
Kurikassa toimiva
ohutlevytekniikkaan
erikoistunut metalli-
teollisuusyritys,
joka työllistää 125
henkilöä.





Tero Syrjälän kolme vinkkiä yrityksille, jotka haluavat lisätä avointa vuorovaikutusta

1. Luo rutiini johtamiseen

Henkilöstön täytyy voida tietää, mitä odottaa ja koska viestitään. On tärkeää, että viestintää tehdään määrätietoisesti ja tasalaatuisesti.

2. Anna mahdollisuus onnistua

Huolehdi, että esihenkilöillä on riittävästi osaamista, tietoa ja työkaluja, jotta he voivat olla avoimessa vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa.

3. Ota työntekijät mukaan päätöksentekoon

Rohkaise luomalla ilmapiiriä, jossa saa myös epäonnistua. Virheistä opitaan, ei syyllistetä. Luo toimintamalleja, jotka mahdollistavat omien ajatusten esiin tuomisen.

Sytytä lamppu



Luovuus kasvaa
sitä mukaan, kun
sitä käytetään.
Laita valot päälle,
löydä uteliaisuus
matkalla kohti
kirkkaampaa ja
menestyvämpää
työkulttuuria.



Ole avoin uusille ajatuksille

Jatkuvasti muuttuvassa globaalissa ympäristössä toimiminen vaatii yrityksiltä uteliaisuutta ja toimintatapojen muutosta.

Uudet ideat ovat vientiyrityksille elinehto. Ei ihme, että yritykset pyrkivät kohti luovaa työskulttuuria, jossa uusia ideoita syntyy.

Luovuus ei ole propellipäiden yksinoikeus. Tarvitsemme huippuluokan tutkimuksen ja tuotekehityksen ohella työntekijöiden arjen luovuutta. Luovuutta on meissä kaikissa, kunhan sille annetaan tilaa.

Yritys voi toiminnallaan mahdollistaa tai rajoittaa työntekijöidensä luovuutta. Parhaissa työyhteisöissä erilaisuus on suurimpia voimavaroja. Samalla tavalla ajattelevat ihmiset eivät opi toisiltaan yhtä paljon kuin eri tavoin ajattelevat. Uteliaisuuteen kannustavan työskulttuurin tuloksia on vaikea kopioida. Siitä syntyvää lisäarvoa ei saa uusintakaan teknologiaa hyödyntämällä.



Jos kiire ohjaa arjen valintoja, uraudumme emmekä osaa nähdä uusia, luovia tapoja toimia.

Jos erilaisia näkökulmia ei löydy riittävästi yrityksen sisältä, voi olla tarpeen rekrytoida eritaustaisia ihmisiä tai tehdä yhteistyötä ulkopuolisten kumppanien kanssa. Näin voidaan varmistaa, että yrityksessä vallalla olevia näkemyksiä ja toimintatapoja haastetaan säännöllisesti.

Jos kiire ohjaa arjen valintoja, uraudumme emmekä osaa nähdä uusia, luovia tapoja toimia. Silloin tuottavuus heikkenee, vaikka suoritteet olisivat moitteettomalla tasolla. Samoin käy, jos työtehtävät eivät kehity ja uudistu. Oppimista ei tapahdu, millä voi olla vakavia seurauksia sekä yritykselle että työntekijöille.

On pohdittava, miten asioita ideoidaan yhdessä ja miten ideoita jatkjalostetaan. Tarvitaan turvallisia tapoja testata ja kokeilla uusia ajatuksia ja toimintamalleja sekä sisäisesti että yhdessä asiakkaiden kanssa.

YRITYSTARINA: A-INSINÖÖRIT

Luova kulttuuri rakentui luottamukselle



A-Insinööreissä luova, innovatiivisuuteen kannustava kulttuuri luodaan luottamalla henkilöstöön. Kun asiantuntijat ratkaisevat haasteita itsenäisesti, syntyy innovaatioita ja uudenlaista tekemisen kulttuuria.

Jos haluaa luoda uudenlaista, luovaa yrityskulttuuria, on avainsana luottamus, sanoo rakentamisen konsultti- ja suunnittelutalo A-Insinöörien toimitusjohtaja **Jyrki Keinänen**.

"Rekrytointiosaaminen on yrityksemme tärkeimpiä taitoja. Rekrytoimme ihmisiä, joiden uskomme olevan luottamuksen arvoisia."

A-Insinööreissä hierarkia on matala ja työntekijöille annetaan vastuuta. Jokainen saa olla oma itsensä ja tehdä ratkaisuja itsenäisesti.

"Me emme kerro, miten työt pitää tehdä. Luotamme

siihen, että fikset asiantuntijamme ratkaisevat haasteet parhaiten itse. Kun tekemiselle ei ole tiettyä kaavaa, syntyy uudenlaista tekemisen kulttuuria koko ajan”, sanoo A-Insinöörien henkilöstöjohtaja **Elina Haapasaari**.

Erilaisia persoonia ja ajatuksia törmäytetään A-Insinööreissä aktiivisesti. Tehtävänkuvat joustavat, ja halukkailla on mahdollisuus osallistua toiminnan ja teknologioiden kehittämiseen. Jos kehitetään uutta, mukaan kutsutaan ulkopuolisia asiantuntijoita, mutta myös sisäisesti saadaan kokoon monimuotoisia ryhmiä, Haapasaari ja Keinänen sanovat.

”Meillä on töissä eri sukupuolia ja kansalaisuuksia. On muun muassa insinöörejä, arkkitehtejä, ympäristötieteilijöitä, tuotekehittäjiä, laaja-alaisia projektijohtajia ja jopa sairaanhoitajia”, Keinänen luettelee.

Joskus diversiteetti löytyy ammattikunnan sisältä. A-Insinöörien rakennesuunnittelun kehitys- ja koulutustoiminta tapahtuu hajautetuissa verkostoissa, joihin on helppo päästä mukaan tiimistä tai yksiköstä riippumatta.

”Verkostossa keksittiin ja kehitettiin esimerkiksi tekoälypohjainen sovellus korkeiden rakennusten suunnitteluun. Sillä on suunniteltu jo yli 50 rakennusta”, Keinänen kertoo.

Lisää potkua innovointiin tuo A-Insinöörien vastikään käynnistämä startup-ohjelma. Tytäryhtiö AINS Ventures myöntää potentiaalisille kehitysideoille startup-rahoituksen, jonka turvin idean keksinyt

työntekijä saa kehittää hankettaan ja katsoa, synnytykö siitä jotakin suurempaa.

”Kahden vuoden jälkeen startupin perustanut työntekijämme saa halutessaan palata meille samoihin hommiin, joista alun perin lähti”, Keinänen sanoo.

A-Insinööreissä tiedostetaan, että luovassa, kokeilevassa kulttuurissa sattuu myös epäonnistumisia. Se hyväksytään, ja virheistä puhutaan avoimesti. Virheet nähdään A-Insinööreissä ennen kaikkea tilaisuutena oppia uutta, Haapasaari sanoo. Se poistaa pelkoa ja kannustaa kokeilemaan rohkeasti.



Työkulttuurilla on minulle tosi suuri merkitys. Ideoistani ollaan kiinnostuneita, ja niitä on lupa edistää työajalla. Toteuttamani ideat ovat kehittäneet työnkuvaani. Toimivimmat hankkeet olen päässyt lanseeraamaan omaan yksikköön ja koko firmaan ja esittelemään niitä myös ulkoisissa seminaareissa.

MATIAS HIRVIKOSKI

COMPUTATIONAL STRUCTURAL ENGINEER
A-INSINÖÖRIT

A-Insinöörit on vuonna 1959 perustettu rakentamisen suunnittelu- ja konsulttitalo, jolla on toimipisteitä ympäri Suomen. A-Insinöörit työllistää 840 asiantuntijaa.

Jyrki Keinäsen ja Elina Haapasaaren kolme vinkkiä yrityksille, jotka haluavat uudistaa kulttuuriaan

1. Älä kopioi yrityskulttuuria

Henkilöstön täytyy voida tietää, mitä odottaa ja koska viestitään. On tärkeää, että viestintää tehdään määrätietoisesti ja tasalaatuisesti.

2. Panosta johtamiseen

Yksittäinen työntekijä ei voi vaikuttaa kulttuuriin kovin nopeasti, mutta johto voi. Kun työntekijät ovat tyytyväisiä johtamiseen ja yrityskulttuuriin, he ovat sitoutuneita palvelemaan asiakkaita hyvin. Siitä syntyy yritykselle arvokasta asiakas-tyytyväisyyttä ja -uskollisuutta, mikä synnyttää hyvää tulosta.

3. Luota

Kun luotat työntekijöihin ja annat heille vastuuta, syntyy innovaatioita ja uusia ideoita. Se kehittää yritystä. Hyväksy virheet – niitä sattuu, kun luodaan ja kokeillaan uutta.

**Avaa
mieli**



Valossa on
uskallus, kokeilu,
ja laajentuminen.

Vastapainona
pimeälle, joka
kääntää meitä
sisäänpäin, valo
vie eteenpäin,
avaa kohti tulevaa,
auttaa kasvamaan.

A woman is shown from the chest up, looking into a circular mirror. The mirror is held by her right hand. The background is a soft, out-of-focus purple and blue. The woman's face is reflected in the mirror, and she has a slight smile. The lighting is soft and even.

**Työ on
tyhjä ilman
merkitystä**

Merkityksellisyys on yritykselle tärkeä keino sitouttaa nykyiset työntekijät ja houkutella kovimpia osaajia tulevaisuudessa.

Jos teemme työtä vain rahan takia, on työ keino tavoitella merkityksellisyttä elämän muilla osa-alueilla. Yhä useampi kuitenkin haluaa työltään muutakin kuin rahaa. Erityisesti 1980-luvun alun ja 1990-luvun loppupuolen välillä syntyneet milleniaalit pitävät työn merkityksellisyttä usein rahaa tärkeämpänä.

Työn merkityksellisyys tarkoittaa kokemusta siitä, että omalla työllä voi edistää itselleen tärkeitä asioita yhdessä muiden kanssa. Tärkeimpiä työn merkityksellisyttä lisääviä seikkoja on se, että työntekijä tietää, mitä varten hän työtään tekee. Selkeät tavoitteet ja odotukset mahdollistavat onnistumisen tunteet ja auttavat ymmärtämään koko yrityksen strategisia tavoitteita.

Tunnetta työn merkityksellisyydestä lisää myös se, että työntekijä pääsee hyödyntämään osaamistaan, oppimaan uutta ja tekemään asioita, joista pitää. Lisäksi johtamistapa, tunne vaikutusmahdollisuuksista ja kulttuuriin liittyvät seikat, kuten suvaitsevaisuus, oikeudenmukaisuus ja työpaikalla toteutuva tasa-arvo, vaikuttavat työntekijän kokemukseen työnsä merkityksellisyydestä.

Erityisesti milleniaaneille on tärkeää myös se, että omalla työllä voi parantaa maailmaa ja vaikuttaa esimerkiksi globaaliin eriarvoisuuteen ja ilmastonmuutokseen.



Yritys ei enää voi määritellä strategiaansa vain liiketoiminnallisesta näkökulmasta. On pohdittava myös sitä, mitä hyvää yritys tuottaa yhteiskunnalle, ihmisille ja ympäristölle.

Työn merkityksellisyyden korostuminen asettaa yrityksille uudenlaisia haasteita. Yritys ei enää voi määritellä strategiaansa vain liiketoiminnallisesta näkökulmasta. On pohdittava myös sitä, mitä hyvää yritys tuottaa yhteiskunnalle, ihmisille ja ympäristölle.

Merkityksellisyys on yritykselle tärkeä vetovoimatekijä. Jotta yritys säilyy kilpailukykyisenä, täytyy sen arvojen ja työyhteisön paitsi sitouttaa nykyiset työntekijät myös houkutella puoleensa tulevaisuuden parhaat osaajat.



YRITYSTARINA: KUUSAKOSKI

Työn merkityksellisyys syntyy yksilöllisesti

Ei ole yhtä reseptiä, jolla työstä voi tehdä merkityksellistä kaikille työntekijöille, Kuusakoskella on huomattu

Vaikka kiertotaloudesta on tullut merkittävä puheenaihe vasta viime vuosikymmenenä, on kierrätyspalveluratkaisuja tuottavalla Kuusakoskella luotettu siihen jo yli sadan vuoden ajan.

"Koko toimintamme perustuu kiertotaloudelle. Arkinen työmme vaikuttaa ympäristöön positiivisesti, ja moni työntekijä kokee sen antavan työlle merkityksellisyyttä", sanoo Kuusakosken henkilöstöpäällikkö **Nina Perttula**.

Hän on myös huomannut kiertotalouden olevan vetovoimatekijä rekrytoinneissa.

"Uusien työntekijöiden mielestä on mahtavaa päästä töihin yritykseen, jossa tehdään töitä kiertotalouden parissa."

Perttula muistuttaa, että työn merkityksellisyys ei kuitenkaan ole yksiselitteinen juttu. Yhdelle työn merkityksellisyyttä lisää kiertotalous, mutta toiselle merkityksellisyys voi syntyä jostakin aivan muusta. Ei ole yhtä reseptiä, jolla työstä voi tehdä merkityksellistä kaikille, Perttula sanoo.

Kunnossa olevat perusasiat luovat hänen mukaansa perustan merkitykselliselle työlle. Henkilöstön hyvinvoinnista on huolehdittava, ja jokaisen pitää kokea työympäristö turvalliseksi. Työntekijän tulee olla tietoinen siitä, mitä häneltä odotetaan ja mikä vaikutus omalla toiminnalla on koko yrityksen toimintaan.

Kuusakoskella siitä pidetään huolta muun muassa tavoitekeskusteluin, arvioinnein ja kirkastamalla yri-

tyksen strategiaa jokaiselle. Tunnuslukuihin ja työ-
turvallisuuteen liittyvät raportit jaetaan avoimesti.

"Olemme onnistuneet saamaan näkyväksi sen, miten oma työ vaikuttaa suoraan koko yrityksen tuloksiin", Perttula sanoo.



Romuala on merkityksellinen ympäristön ja teollisuuden kannalta. Autamme teollisuuslaitoksia ja ihmisiä pääsemään romusta eroon. On hienoa, että näen kätteni jäljen ja tiedän, että työni vaikuttaa johonkin. Myös työyhteisö on tosi tärkeä. Koko jengin täytyy pelata yhteen.

JONI KANGAS

MATERIAALIN VASTAANOTTAJA, KUUSAKOSKI

Hänen mukaansa yrityksen on lisäksi tärkeää tarjota henkilöstölle mahdollisuus kehittyä ja antaa kokemus siitä, että asioihin on mahdollista vaikuttaa, jos niin haluaa. Sitä varten Kuusakoskella on luotu erilaisia toimintamalleja, joista viimeisin on työnhyvinvointia ja -turvallisuutta kehittävä sisäinen välittäjätiimi.

Tiimiin sai hakea kuka tahansa Kuusakosken työntekijä, ja sen tarkoitus on kerätä koko organisaatiosta ideoita siitä, miten Kuusakoskea tulisi yrityksenä ja työpaikkana kehittää. Perttula kertoo, että tiimin jäsenet ovat korostaneet työyhteisön merkitystä siihen, kuinka merkitykselliseksi työ koetaan.

"Ehkä korona-aikana on palattu siinä mielessä juurille, että merkityksellisyyden on huomattu syntyvän ennemmin perusjutuista kuin sirkushuveista", Perttula toteaa.

Yritys voi luoda merkityksellisyyttä myös asiakkailleen. Nina Perttula sanoo, että asiakkaat pyytävät Kuusakoskelta yhä useammin apua kiertotaloudesta ja hiilijalan- tai hiilikädenjäljestä viestimiseen.

"Asiakkaat toivovat meiltä työkaluja, joiden avulla he voivat viestittää omalle arvoketjulleen sitä, mikä on heidän panoksensa ympäristön hyväksi."



Olemme onnistuneet saamaan näkyväksi sen, miten oma työ vaikuttaa suoraan koko yrityksen tuloksiin.



Nina Perttulan kolme vinkkiä yrityksille, jotka haluavat lisätä henkilöstön kokemusta työn merkityksellisyydestä

1. Muista, että työntekijät ovat yksilöitä

Merkityksellisyys ei synny kaikille samasta asiasta. Huomioi siis työntekijöiden moninaisuus ja pyri lisäämään merkityksellisyyttä ottamalla ihmisten erilaiset tarpeet huomioon..

2. Laita perusasiat kuntoon.

On tärkeää, että joka ikinen työntekijä tietää, mitkä ovat yrityksen tavoitteet ja mihin suuntaan ollaan menossa.

3. Ota koko henkilöstö mukaan kehitystyöhön

Siten voit varmistaa, että yritystä kehitetään suuntaan, joka tuntuu henkilöstöstä merkitykselliseltä. Luo työkaluja, joilla osallistaminen ja osallistuminen on helppoa.

Kuusakoski on vuonna 1914 perustettu pohjoisen Euroopan johtava kierrätyspalveluja tarjoava yritys. Kuusakoski Group Oy työllisti vuonna 2020 keskimäärin 1 934 henkilöä, joista 400 Suomessa.

Näe paremmin



06 UUDENLAINEN VASTUUNJAKO



Valo auttaa
näkemään tarkemmin
ympäristön mutta
myös ihmisen. Ja
parasta, mitä voit
toiselle tehdä, on
nähdä juuri hänet.
Sillä hämärässä
nähdynksi tulemisen
tarve on suurin.

Työn- tekijöiden vuoro päättää





Kun organisaatiossa jaetaan vastuuta uudelleen, kääntyvät roolit pääläelleen. Työntekijän on kyettävä oman työnsä johtamiseen, ja esimiehen rooli muuttuu valmentavaksi.

Olemme aiemmin ajatelleet, että esimiehen kuuluu kertoa työntekijöille, mitä heidän pitää tehdä. Olemme saattaneet myös olettaa, että työntekijät haluavat tulla johdetuksi näin. Merkitseehän se sitä, että joku muu kantaa vastuun stressaavista päätöksistä vähän samaan tapaan kuin vanhemman ja lapsen suhteessa.

Tulevaisuuden työkulttuurissa vastuuta jaetaan totuttua tasapuolisemmin. Tietoa on laajasti saatavilla, ja tiimit ja työntekijät tekevät itsenäisiä päätöksiä. Se tarkoittaa sitä, että vastuuta ei voi ulkoistaa jonnekin muualle. Samalla avautuu mahdollisuuksia muokata omaa työtä, oppia uutta ja huolehtia omasta työmarkkina-arvosta.

Esimiesten on kyettävä luopumaan heille kertyneestä vallasta ja sallittava työntekijöiden roolin kasvaminen. Se ei kuitenkaan riitä. Myös henki-

löstön on oltava halukas ottamaan lisää vastuuta ja laajentamaan omaa rooliaan. Yhteiset tavoitteet luovat suunnan arjen työlle.

Vastuun uudelleenjakoa on monelle työntekijälle vaikea paikka. Se voi pelottaa myös esimiehiä. Molemmat tarvitsevat tukea uudessa tilanteessa. Kun työssä viihdytään ja siitä ollaan ylpeitä, ei arvostus synny titteleistä. Itse- ja yhteisöohjautuvuus puolestaan ovat taitoja, jotka kehittyvät harjoittellessa.



Esimiesten on kyettävä luopumaan heille kertyneestä vallasta ja sallittava työntekijöiden roolin kasvaminen.

YRITYSTARINA: WÄRTSILÄ

Vastuun uudelleenjako paransi tuottavuutta



Wärtsilä modernisoi työkuultuuria Vaasan toimitusyksikössään antamalla tiimeille vastuuta omaan työhönsä liittyvästä päätöksenteosta. Pilotin tulokset ovat lupaavia.

Maailma muuttuu ja sen myötä työstä tulee kompleksisempää, sanoo teknologiayhtiö Wärtsilän Vaasan toimitusyksikön vetäjä **Jukka Saari**.

"Valmistamme kaikki tuotteet asiakaskohtaisesti. Niiden tekemiseen tarvittava osaaminen muuttuu jatkuvasti, koska myös markkinat ja toimintaympä-

ristö muuttuvat", Saari selventää.

Hänen mukaansa päätöksenteko on Wärtsilässä ollut useimmiten esihenkilöiden vastuulla. Tällöin haasteena on toisinaan ollut päätöksenteon hitaus ja teknologian riittävän syvän ymmärryksen puute.

"Toimitusyksikössämme on itsenäisiä tiimejä, jotka valmistavat tuotteita. Heillä on paras tietämys tuotteesta, sen valmistusprosessista ja siihen tarvittavasta teknologiasta. Tiimejä vahvistetaan tarpeen mukaan asiantuntijoilla, jotka ovat aiemmin toimineet esimerkiksi työnjohdossa."

Saari huomauttaa, että tiimit tarvitsevat tukea päätöksentekoon. Sitä he saavat muun muassa eri osaamisalueiden asiantuntijoilta. On tärkeää huolehtia esimerkiksi siitä, että tiimeissä ymmärretään muun muassa päätöksentekoon kuuluva vastuu ja sen vaikutukset.

Uusi vastuunjako ei ole ainut asia, joka muuttaa työtä tuotannossa, Saari huomauttaa. Wärtsilän Vaasan toimitusyksikkö on muuttamassa keskustasta Vaskiluotoon, lähelle Vaasan satamaa. Yksikkö tulee osaksi uutta Smart Technology Hubia eli Wärtsilän tutkimus-, tuotekehitys- ja tuotantokeskusta, josta muotoutuu Wärtsilän ja eri partnereiden vahva ja verkostomainen ekosysteemi.

"Ei riitä, että oma henkilöstömme koostuu huippuosaajista. Tarvitsemme ympärillemme myös huippuosaajien verkoston. Mitä toimivammaksi onnistumme ekosysteemin luomaan, sitä vahvempia

olemme ja sitä paremmin partneriverkosto ympärilämme toimii. Myös partnerimme hyötyvät toimintamallista”, Saari sanoo.

Hän kertoo, että Smart Technology Hubissa investoidaan uusiin teknologioihin ja digitaalisuuteen. Se avaa mahdollisuuden kokonaan uudentyypisiin työntekomalleihin, kuten laitteiden ja prosessien etävalvontaan. Saaren mukaan valmistukseen liittyvät tehtävät ovatkin tulevaisuudessa todennäköisesti nykyistä vaativampia muun muassa digitalisaation ja robotiikan takia.

Muutoksen tekeminen ei aina ole helppoa, Saari myöntää. Wärtsilällä on takanaan 187-vuotinen historia. Kun toimintatavat ovat vakiintuneet, kyse ei ole pelkästään siitä, että täytyy opetella uusia asioita. On myös opittava vanhasta pois.


Saari muistuttaa, ettei uuden vastuunjaon ja toimintakulttuurin kanssa olla vielä valmiita. Mutta tulokset tehdyistä piloteista ovat hänen mukaansa olleet pääsääntöisesti positiivisia. Ne myös kertovat siitä, että uutta työkulttuuria kannattaa luoda yhdessä henkilöstön kanssa.

”Työkulttuurin modernisointi on nostanut henkilöstön tyytyväisyyttä, lisännyt toiminnan läpinäkyvyyttä ja parantanut tuottavuutta.”



Työstä on tullut enemmän joukkuepeliä. Työnjohtaja ei enää määrää työstämme, vaan otamme itse vastuun ja päätämme tiimissä keskenämme, miten toimimme ja jaamme työtehtävät. Meihin luotetaan. Teen paitsi asennustöitä myös toimin tiimimme edustajana, joka vie tiedon tärkeistä asioista tiimille.

PASI PONSILUOMA
KOORDINAATTORI, WÄRTSILÄ



Wärtsilä on vuonna 1834 perustettu kansainvälisesti johtava älykkään teknologian ja kokonaislinkaari-ratkaisujen toimittaja merenkulku- ja energiamarkkinoilla. Wärtsilä työllistää Suomessa 3 700 ja kansainvälisesti lähes 18 000 ihmistä.

Jukka Saaren kolme vinkkiä yrityksille, jotka haluavat jakaa vastuuta uudelleen

1. Kommunikoij ja käy keskusteluja

Uuden kulttuurin luominen ei voi olla yksisuuntaista julistamista. On tärkeää haastaa puolin ja toisin.

2. Pilotoi

Testaa, miten suunnitelma toimii. Ota oppia virheistä ja kannusta jatkuvaan oppimiseen. Kiinnitä huomiota myös poisoppimiseen. Kun tehdään tilaa uudelle, täytyy jostain myös luopua.

3. Muista, että ihmiset ovat erilaisia.

Ihmisillä on erilaisia vahvuuksia, joita he voivat hyödyntää omassa työtehtävissään. Hyvä tiimi muodostuu erilaisesta osaamisesta, joka palvelee koko tiimin kykyä suoriutua tehtävistään.

**Varmaa
on vain
muutos**



Tulevaisuus tuntuu samaan aikaan lupaavalta ja pelottavalta. Työelämässä tarvitaan uusia toimintatapoja ja kykyä haastaa vanhat ajatusmallit.

Teknologian kehittyessä työntekijöistä tulee työelämässä yhä tärkeämpiä. Kehitys kun ei yksinään saa aikaan tuottavuusloikkia, muutoksen tekevät osaavat ihmiset.

Digitaalisuus on ehkä uusi, universaali äidinkieli, mutta ihminen on se, joka tulevaisuuden tarinaa kirjoittaa.

Ja siihen tarinaan kutsumme sinut mukaan. Matkalle, joka vasta alkaa.