

NÄKYMÄÄ KOULUTUKSEN TULEVAISUUKSIIN II – ETELÄ-SAVO 2035

Delfoi-raportti: Yrittäjien ja elinkeino-
elämän toimijoiden paneeli

Jukka Tikkanen & Kati Viljakainen



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Jukka Tikkanen & Kati Viljakainen

NÄKYMIÄ KOULUTUKSEN TULEVAISUUKSIIN II – ETELÄ-SAVO 2035

Delfoi-raportti: Yrittäjien ja elinkeinoelämän
toimijoiden paneeli



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



ESEDU
Etelä-Savon ammattiopisto

OTAVIA



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Mikkelin yliopistokeskus
Mikkeli University Consortium
Aalto-yliopisto • Helsingin yliopisto • LUT-yliopisto



Savonlinnan
Kesäyliopisto



Juvenia



Ammattiopisto
SPESIA



HELSINGIN YLIOPISTO
RURALIA-INSTITUUTTI



XAMK KEHITTÄÄ 194

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU
MIKKELI 2022

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: Unplash / Rick Rotherberg

Taitto: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-433-1 (PDF)

ISSN: 2489-3102 (verkko)

julkaisut@xamk.fi

SAATTEEKSI

Tulevaisuus on meille jokaiselle merkityksellinen asia. Se edustaa asioiden tilaa, joihin olemme yhdessä menossa ja joihin voimme myös yhdessä vaikuttaa. Toisaalta viime vuodet globaalissa koronakurimuksessa ja nykyhetken musta joutsen – Venäjän ja Ukrainan välinen sota – ovat myös muistutuksia siitä, miten haastavaa on ennakoida ja vaikuttaa tulevaisuuden haasteisiin.

Tulevaisuuden rakentamisessa tarvitsemme yhteisiä arvoja, yhteisesti hyväksytyjä laajempia näkemyksiä sekä tulevaisuutta koskevan vision. Lisäksi tarvitsemme rohkeutta muuttaa nämä arvot, näkemykset ja visiot strategioiksi, kykyä rakentaa uutta erilaisia mahdollisuuksia tunnistamalla ja hyödyntämällä sekä haasteita ratkaisemalla.

Nyt käsillä oleva Etelä-Savon Koulutusportti-hankkeen Delfoi-raportti avaa tiivistetysti työelämäasiantuntijoiden näkemyksen megatrendien vaikuttavuudesta ja toimialojen murrokseen liittyvästä disruptioherkkyydestä sekä työelämän ja koulutuksen keskeisistä yhteyksistä tulevaisuuden Etelä-Savossa 2035. Asiantuntijat nostavat Etelä-Savon tulevaisuuden keskeisemmiksi megatrendeiksi väestön ikääntymisen ja monimuotoistumisen sekä teknologian sulautumisen kaikkeen inhimilliseen toimintaan. Toisaalta kestävä kehitys ja ekologinen jälleenrakennus asiana jakaa asiantuntijoita. Asiantuntijat ovat yksimielisiä siitä, että luonnolla on Etelä-Savossa merkittävä rooli – alueen veto- ja pitovoimatekijänä.

Tunnistettujen haasteiden ja mahdollisuuksien osalta asiantuntijat nostavat yksimielisesti yhtenä keskeisenä ratkaisuna työelämän ja koulutustoimijoiden välisen yhteispelin sekä selkeät toimijaroolit. Tämä näkemys tukee ekosysteemistä kehittämistä tulevaisuuden Etelä-Savon rakentamisessa.

Ekosysteeminen kehittäminen korostaa verkoston merkitystä yksittäisen toimijuuden rinnalla. Jotta ekosysteeminen kehittäminen olisi vaikuttavaa ja onnistunutta tarvitaan yhteisesti jaettu arvopohja, tilannekuvaymmärrys, yhteisten tavoitteiden asettaminen, yhteispeliä koskevan ns. pelikirjan (sääntöjen) ja roolien tunnistaminen sekä määrittely. Usein kestävä yhteispelin syntyminen ja kestävä toiminnan edellytyksenä on se, että jokainen yhteistyökumppani ekosysteemissä kokee kestäväällä tavalla tuovansa ja saavansa lisäarvoa ekosysteemitöiminnässä mukana olemisesta ja jakaa ainakin osittain yhteisesti asetettuja strategiset tavoitteet. Luottamuksen ja sosiaalisen pääoman rakentaminen kuuluu merkittävänä osana ekosysteemistä toimintaa, jossa tavoitellaan koko verkoston menestymistä ja tavoitteiden saavuttamista.

Käsillä olevassa raportissa alueen työelämäasiantuntijat korostavat ekosysteemisen toiminnan osalta luovan tuhon merkitystä, uskallusta muuttaa olemassa olevia rakenteita siten, että uudet rakenteet tukisivat räätälöityjä ja yksilöllisempiä ratkaisuja sekä verkostomaista yhteistoimintaa. Erityisesti asiantuntijat korostavat uusia toimintarakenteita ja prosesseja, jotka joustavoittavat ekosysteemistä yhteispeiliä toimijoiden välillä. Etelä-Savon osalta ekosysteemisessä tulevaisuuden rakentamisessa asiantuntijat korostavat kestäväen kehityksen arvojen ja työperäisen maahanmuuton sallivan väestön monimuotoisen ilmapiirin rakentamista rikkautena, jossa tulevaisuus näyttäytyy erilaisina mahdollisuuksina.

Lopuksi raportti avaa ja syventää tulevaisuuden keskustelua, ideointia ja yhteistyömahdollisuuksia työelämän ja oppilaitosten väliselle ekosysteemiselle kehittämiselle. Tässä työssä jokaisella toimijalla on ääni, vastuu ja omistajuus rakentaa yhteistä tulevaisuuttamme!

Mikkelissä aurinkoisena perjantaina 4.3.2022

Tomi Heimonen

Xamk, Xentre, TKI-johtaja

KIRJOITTAJAT

JUKKA TIKKANEN, KM, koulutussuunnittelija, Mikkelin kaupungin liikelaivos Otavia

KATI VILJAKAINEN, muotoilija (YAMK), TKI-asiantuntija, Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Näkymiä koulutuksen tulevaisuuksiin II – Etelä-Savo 2035. Delfoi-raportti: yrittäjien ja elinkeinoelämän toimijoiden paneeli esittelee toisen Koulutusportti – Etelä-Savon pito- ja vetovoiman vahvistaminen koulutusmaakuntana -hankkeessa tehdyistä Delfoi-selvityksistä. Tarkoituksena on ollut täydentää jo olemassa olevaa maakunnallista ennakointimateriaalia ja tulevaisuuteen liittyvää tilastotietoa Delfoin tuottamalla näkemystiedolla. Ensimmäinen Delfoi-selvitys tehtiin keväällä 2021 ja tämä jälkimmäinen syksyllä 2021.

Delfoi-selvityksen jälkeen tässä raportissa esitellään erityisesti Savonlinnan seudulle kohdistettu Ennakoi ja yritä – Savonlinna 2030 -prosessi. Kahta erillistä, mutta samanaikaisesti ja osin samalle kohderyhmälle sekä samoin toimijoin toteutettua prosessia voi lukea omina kokonaisuuksinaan tai tarkastella rinnan toistensa kanssa.

Delfoi-selvityksen mukaan sekä vuonna 2025 että vuonna 2035 voimallisimmin maakuntaan vaikuttavat Väestö ikääntyy ja monimuotoistuu - sekä Teknologia sulautuu kaikkeen -megatrendit. Tulevaisuusväitteitä esitettäessä yksimielisyyttä löytyi seuraavista teemoista: työntekijäkokemuksen merkitys, kestävän tulevaisuuden imagoarvo ja työperäinen maahanmuutto. Nämä koettiin tulevaisuusväitteistä sekä todennäköisimpinä että toivottavimpina.

Megatrendit ja tulevaisuusväitteiden teemat eivät näyttäyty vain uhkina, vaan ne voivat avata uusia mahdollisuuksia Etelä-Savolle. Usein nämä positiiviset tulevaisuudet kytkeytyvät eteläsavolaiseen luontoon. Oleellista on se, kuinka yhdessä ennakoiden ja toimien näihin tulevaisuuksiin päästään. Tähän ratkaisuna nähdään työelämän ja koulutuksen joustavan yhteispelin malli, jossa toimijoilla on selkeät roolit työllistymisen ja työllistämisen kontekstissa.

Maakunnallisen tarkastelun (Delfoi) tulokset toistuvat, ja tämän myötä ehkä myös vahvistuvat, paikallisesti tarkasteltuina (case: Ennakoi ja yritä – Savonlinna 2030). Merkittävimmäksi muutosilmiöksi Savonlinnan seudulla nostettiin resurssien saatavuus (erityisesti osaava työvoima). Kuten Delfoissa, myös Savonlinnassa luonto nähdään sekä liiketoiminnan mahdollistajana että kaivattujen osaajien asumisen laatuun liittyvänä vetovoimatekijänä. Kestävyyssarvot korostuvat seudulle merkittävän matkailuelinkeinon kontekstissa.

Asiasanat: ennakointi, aluekehittäminen, koulutus, osaaminen, yhteistyö, elinvoima, yritykset

SISÄLTÖ

SAATTEEKSI	3
KIRJOITTAJAT	5
TIIVISTELMÄ	6
1 JOHDANTO	8
1.1 Etelä-Savon elinvoiman lähteet ja liiketoimintaympäristö	9
1.2 Sitran megatrendit	10
1.3 Disruptio eli toimialamurros	11
1.4 Delfoi näkemystiedon välittäjänä	11
2 DELFOIN TULOKSET	13
2.1 Megatrendit	13
2.2 Disruptioalat	15
2.3 Tulevaisuusväitteet	19
2.3.1 Ammatti opitaan työpaikalla	20
2.3.2 Rekrytointi	22
2.3.3 Koulun penkiltä töihin	25
2.3.4 Työperäinen maahanmuutto	27
2.3.5 Työntekijäkokemus	29
2.3.6 Kestävä tulevaisuus	31
2.3.7 Yhteenvetoa tulevaisuusväitteistä	32
2.3.8 Työssä tapahtuvan oppimisen resursointi	33
3 POHDINTAA DELFOIN TULOKSISTA.....	35
4 CASE: ENNAKOI JA YRITÄ – SAVONLINNA 2030.....	38
4.1 Muutosvoimia eri näkökulmista	39
4.2 Yrityshaastattelut	43
4.3 Kysely	46
4.4 Osaamistarpeet ja ideat kootusti	47
4.5 Pohdintaa	49
LÄHTEET	50

1 JOHDANTO

Etelä-Savon osaja- ja osaamistarvetta on selvitetty monin eri tavoin (ks. esim. Yleiskatsaus, Etelä-Savo ennakoi 2021; Alueiden osaamisen aika, Sitra 2022). Maakunnan erityispiirteitä on tunnistettu, ja toisaalta on pyritty ymmärtämään, miten alueen kehitys liittyy laajempaan muutosiirteisiin. Koulutusportti – Etelä-Savon pito- ja vetovoiman vahvistaminen koulutusmaakuntana -hankkeessa on keskitytty erityisesti tarkastelemaan osaamista ja koulutusta maakunnallisen koulutusyhteistyön näkökulmasta. Tavoitteena on edistää Etelä-Savon pito- ja vetovoimaa koulutusmaakuntana viestimällä maakunnan mahdollisuuksista inspiroivasti ja inhimillisesti sekä vaikuttamalla koulutuksen vetovoimaisuuden kautta laajemmin maakunnan elinvoimaisuuteen.

Koulutusportti-hankkeen aikana on tuotettu erilaisia koosteita sekä raportteja hankkeen omaan ja myös tätä laajempaan tarpeeseen (kuva 1). Sekä nykyhetkeä että tulevaisuutta on hankkeessa tarkasteltu olemassa oleviin lähteisiin perustuen erityisesti kevään 2021 aikana. Tarkastelun perusteella koostettiin Koulutusportin alkukartoitus -PDF (Koulutusportti 2021). Saman aikaisesti tunnistettiin kuitenkin tarve tilastoja ja määrällistä dataa täydentävälle näkemystiedolle. Tähän tarpeeseen hankkeessa on vastattu hankkeen osatoteuttajan roolissa olevan Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavian ennakointiasiantuntijuuden ja Delfoi-menetelmätuntemuksen johdolla. Lopputuloksena on kaksi Delfoi-selvitystä, joista ensimmäisessä fokus on koulutustoimijoiden tulevaisuuden näkemyksistä. Sen tuloksista voi lukea Kaakkois-Suomen ammattikorkeakouluun raportista Näkymiä koulutuksen tulevaisuuksiin – Etelä-Savo 2035 (Viljakainen & Tikkanen 2021).



Kuva 1. Koulutusportti-hankkeessa tuotetut selvitykset ja koosteet auttavat koulutuspolkujen muotoilun ja yhteisen koulutusviestinnän tavoitteiden saavuttamisessa (Viljakainen 2022).

Käsillä oleva raportti on selvityksistä toinen. Tässä näkemyksensä tulevaisuuden Etelä-Savosta kertovat yrittäjät ja elinkeinoelämän toimijat. Delfoi toteutettiin syksyllä 2021. Selvityksessä tarkastellaan koulutuksen ja työelämän yhteyksiä tulevaisuuden Etelä-Savossa. Kohdevuosi tulevaisuudessa on vuosi 2035.

Tässä julkaisussa tutustutaan myös Delfoi-selvityksen kanssa rinnan tehtyyn Ennakoi ja Yritä – Savonlinna 2030 -prosessiin. Savonlinnan seutua voidaan pitää tässä yhteydessä esimerkialueena, jossa ennakointia konkretisoidaan ja vastauksia nousseisiin haasteisiin ideoidaan paikallisella tasolla. Koulutusportti-hanke on toteuttanut Savonlinnan prosessin yhdessä muiden toimijoiden kanssa. Tulosten onkin tarkoitus erityisesti palvella Savonlinnan seudulla tehtävää koulutustarjonnan kehittämistä. Mutta yhtä lailla tulokset jakavat ja sen myötä myös vahvistavat monin tavoin maakunnan yhteiset osaamis- ja elinvoimaasteet.

Molempien Delfoi-selvitysten sekä Ennakoi ja Yritä – Savonlinna 2030 -prosessin tuloksista on havaittavissa yhteinen huoli osaavan työvoiman riittävydestä ja toisaalta palvelujen ja työpaikkojen pysyvyydestä alueella. Arvostus ainutlaatuista luontoa ja sen antimia kohtaan, kestävyysajattelu sekä maakuntaan suuntautuva matkailu ovat myös herättäneet keskustelua. Näitä aiheita voinee pitää varsin luonnollisina painotuksina maakunnan ympäristön, väestön, elinkeinorakenteen ja muut erityispiirteet huomioiden.

1.1 ETELÄ-SAVON ELINVOIMAN LÄHTEET JA LIIKETOIMINTAYMPÄRISTÖ

Etelä-Savo – Suomen järvisin maakunta – tunnetaan erityisesti rantamökeistään. Vapaa-ajan asukkaita onkin runsaasti: lähes 33 000 mökkiä on maakunnan ulkopuolisten asukkaiden omistuksessa (Mikkelin kehitysyritys Miksei Oy 2021). Matkailun osuus Etelä-Savon bruttokansantuotteesta on muutenkin suuri. Vaikka alueella on nimekkäitä tapahtumia ja kohteita, kuten Savonlinnan oopperajuhlat ja Saimaa, on matkailutoimiala silti hajautunutta ja liiketoiminta pienimuotoista (Etelä-Savo ennakoi 2021).

Vapaa-ajan asukkaiden merkitys maakunnan elinvoimalle on ratkaiseva erityisesti, koska väestöennusteen mukaan Etelä-Savon väkiluku vähenee vuoteen 2040 saakka ja koska maakunta on väestörakenteeltaan Suomen ikääntynein (Etelä-Savon maakuntaliitto 2022). Ikääntyvä, vähenevä väestö supistaa alueellista ostovoimaa, millä on vääjäämättä vaikutusta niin julkisiin kuin kaupallisiin palveluihin (Etelä-Savo ennakoi 2021). Vapaa-ajan asukkaat pitävät puolestaan yllä ostovoimaa ja työllistävät paikallisia eri sektoreilla. Mikkelin kehitysyritys Miksein kartoitus osoittaa, että yrittäjät tunnistavatkin hyvin mökkiläisten merkityksen liiketoiminnalleen. (Mikkelin kehitysyritys Miksei Oy 2021.)

Etätyön tekeminen vapaa-ajan asunnoilla, ja muuallakin, on lisääntynyt viime vuosina erityisesti Covid-19-pandemian mukanaan tuomien rajoitusten vuoksi. Monipaikkainen työ vaatii kuitenkin toimivia palveluja – logistiikkaa ja infraa. Mikkelin kehitysyritys Miksein (2021) mukaan tietoliikenneyhteyksillä on suora yhteys etätyön tekemiseen mökillä. Toimivat tietoliikenneyhteydet vaikuttavat myös vapaa-ajan asunnolla vietetyn ajan kestoan. Toimintavarma infrastruktuuri on yksi tekijä alueiden kehitystä määrittäessä (Maa- ja metsätalousministeriö 2021).

Paitsi matkailu- ja ravintola-ala, myös muut toimialat ovat Etelä-Savossa yritysvaltaisia. Pienten ja keskiuurten yritysten suuri määrä ja vaihteleva elinkeinorakenne pitävät maakunnan luontaisesti muutoskyvykkäänä alueena. Palvelualojen jälkeen seuraavaksi eniten työllistää teollisuus. Alkutuotanto ja metsien monipuolinen hyödyntäminen ovat myös alueelle taloudellisesti tärkeitä. (Etelä-Savo ennakoi 2021.)

ETELÄ-SAVO – YLEISKUVA

- Vähenevän väestön maakunta
- Runsaasti vapaa-ajan asuntoja
- Työllisiä eniten palvelualalla ja teollisuudessa
- Yritysvaltainen ja vaihteleva elinkeinorakenne
- Maaseudun digitaalisuus, logistiikka ja muu infrastruktuuri keskeistä

1.2 SITRAN MEGATRENDIT

Selvityksessä eteläsavolaista toimintaympäristöä peilataan yleisellä tasolla Sitran megatrendeihin (Dufva 2020). Sitra on merkittävä ja tunnustettu valtakunnallinen tulevaisuustoimija, ja sen tuottamaa ennakointitietoa käytetään laajasti kansallisessa ennakointityössä. Tavoitteena oli myös vertailtavuus hankkeen ensimmäiseen koulutustoimijoille suunnattuun Delfoi-selvitykseen (Viljakainen & Tikkanen 2021). Myös siinä käytössä olivat kyseiset megatrendit. Megatrendejä pyrittiin Delfoi-kyselyssä havainnollistamaan virallisen tuuliasteikon avulla. Katsoimme, että tuulimetaforan avulla panelisti voi arvioida konkreettisemmin megatrendien vaikuttavuutta. Mitä kovempi tuuli sitä vaikuttavammaksi trendi arvioidaan. Metaforia on käytetty esimerkiksi kasvatustieteellisessä tutkimuksessa kuvaamaan koulukokemuksia (ks. Laine 2001).

SITRAN MEGATRENDIT:

- Ekologisen jälleenrakentamisen kiire
- Väestö ikääntyy ja monimuotoistuu
- Verkostomainen valta voimistuu
- Teknologia sulautuu kaikkeen
- Talousjärjestelmä etsii suuntaansa

Panelisteja pyydettiin arvioimaan megatrendien vaikutusta heti Delfoi-kyselyn aluksi. Näin yksittäisen muutosilmiön tai toimialan sijaan ajatukset suunnattiin luontevasti kohti laajempia maakuntaa koskettavia kehityskaaria. Myöhemmin kyselyssä palataan kohti yksittäisempiä ilmiöitä ja tarkempia kysymyksiä. Myös tässä raportissa megatrendien osuus esitellään tuloksien aluksi.

1.3 DISRUPTIO ELI TOIMIALAMURROS

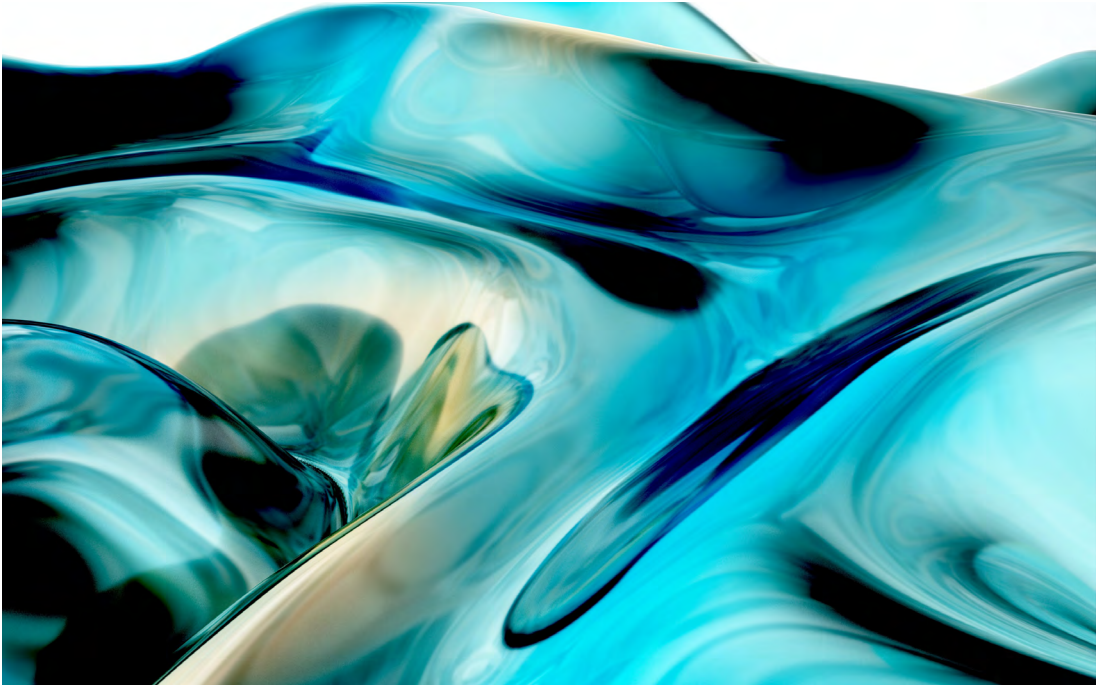
Disruptiolla tarkoitetaan ilmiötä, jossa esimerkiksi jokin uuteen teknologiaan perustuva innovaatio haastaa alan perinteiset toimintatavat. Disruptiossa uudet tuotteet tai palvelut luovat uuden markkinan ja samalla heikentävät, muuttavat tai tuhoavat olemassa olevan markkinan, tuotekategorian tai toimialan. Disruptiot eivät ole lineaarisia prosesseja vaan usein niiden vaikutus näyttäytyy pitkään pienenä. Lyhyessä ajassa pieni voi muuttua suureksi. Perustavaa laatua olevien disruptioiden vaikutus ulottuu toimialarajojen yli ja niiden käynnistämien muutosten kertautuminen jatkuu pitkään. Disruption synonyminä puhutaan usein toimialamurroksesta. (Tyrväinen 2021)

Tässä selvityksessä panelisteja pyydettiin arvioimaan eri toimialojen disruptioherkkyyttä järjestämällä alat sen mukaan, miten voimakkaasti he arvioivat toimialojen muuttuvan vuoteen 2035 mennessä Etelä-Savossa. Tuloksiin perehdytään luvussa 2.2 Disruptioalat.

1.4 DELFOI NÄKEMYSTIEDON VÄLITTÄJÄNÄ

Delfoi on tulevaisuudentutkimuksessa käytettävä asiantuntijamenetelmä. Siinä näkemystietoa tulevaisuudesta tuottaa tarkoin valittu asiantuntijapaneeli anonymisti ja parhaimmillaan dialogisesti. Delfoita käytetään erityisesti silloin, kun ratkaistavana on jokin ajan- tai tulevaisuuskohtainen kiistakysymys, josta ei ole tarjolla määrällistä historiatietoa. (ks. Kuusi 2014, Linturi 2007, Linturi & Kuusi 2022). Paneeli valikoitui maakunnan yritys- ja elinkeinoelämän keskeisistä asiantuntijuuksista ja asianosaaisuuksista. Mukaan kutsutuista suurin osa edusti itse suoraan yrittäjyyttä tai yritys-elämää, loput koostuivat yritysten ja elinkeinoelämän kanssa toimivista kehittäjätahoista, yhdistyksistä ja hallinnon edustajista. Toimialajakauma sekä elinkeinotoiminnan maakunnallinen sijoittuminen huomioitiin myös paneelia muodostettaessa.

Delfoi-kyselyssä panelisteja pyydettiin arvioimaan megatrendien vaikuttavuutta ja toimialojen disruptioherkkyyttä Etelä-Savossa. Lisäksi kysely sisälsi kuusi tulevaisuusväitettä sekä yhden avoimen kysymyksen. Avoimen kysymyksen tuottamia vastauksia unelmien Etelä-Savosta ei käsitellä tässä raportissa, vaan niistä tuotetaan oma, myöhemmin julkaistava audiovisuaalinen koosteensa. Selvityksessä paneeliin kutsuttiin 44 asiantuntijaa, joista kyselyyn vastasi ja keskusteluun osallistui 28. Kommentteja tässä raportissa käsiteltäviin kysymyksiin kertyi kaikkiaan 137. Kutsuttujen panelistien määrä on varsin tyypillinen Delfoi-tutkimuksessa. Kun kyselytutkimuksessa on vastaajia enemmän ja painopiste määrällisessä datassa, Delfoi tuottaa ensisijaisesti laadullista aineistoa, kun asiantuntijat perustelevat näkemyksiään tulevaisuudesta. Tätä tulevaisuutta koskevan näkemystiedon tuottamista tukevat Delfoin ominaispiirteet, anonymiys, iteraatio ja vastaamisprosessin aktiivinen managerointi (ks. Kuusi 2014, Linturi & Kuusi 2022).



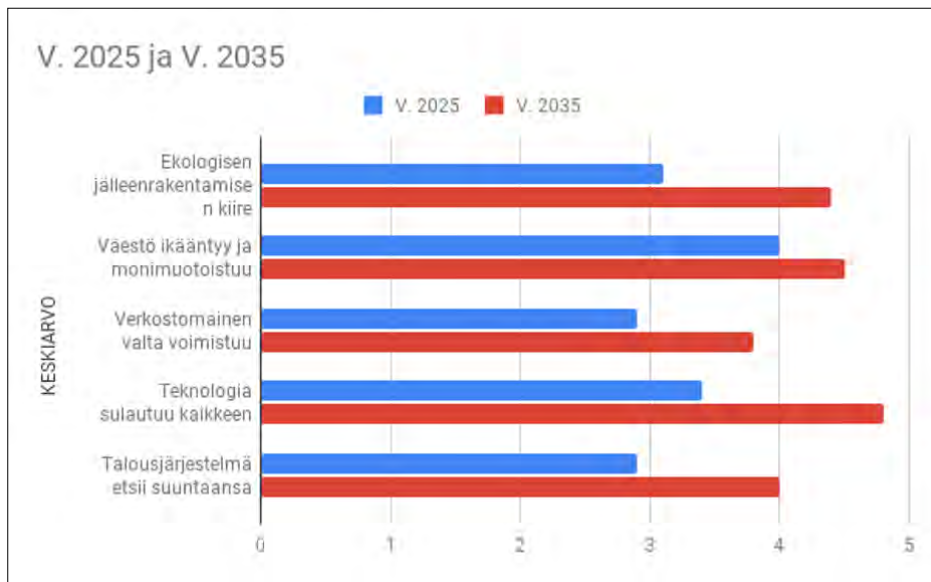
“Usein kestävän yhteispelin syntymisen ja kestävän toiminnan edellytyksenä on se, että jokainen yhteistyökumppani ekosysteemissä kokee kestävällä tavalla tuovansa ja saavansa lisäarvoa ekosysteemitöinnassa mukana olemisesta ja jakaa ainakin osittain yhteisesti asetetut strategiset tavoitteet.”

– Tomi Heimonen –

2 DELFOIN TULOKSET

2.1 MEGATRENDIT

Delfoi-kyselyssä panelisteja pyydettiin aluksi arvioimaan megatrendien vaikuttavuutta Etelä-Savossa vuosina 2025 ja 2035 (kuvio 1). Arvioinnissa käytettiin metaforanomaisesti virallista seitsenportaista tuuliasteikkoa, jota mukaillen vaikuttavuus voi vaihdella tyynestä hirmumyrskyyn. Megatrendeinä tässä yhteydessä käytettiin Sitran megatrendejä vuodelta 2020 (Dufva 2020). Alla olevassa taulukossa esitetään paneelin arvio megatrendien vaikuttavuudesta kyseisinä vuosina.



Kuvio 1. Megatrendien voimakkuus vuosina 2025 ja 2035

Vuonna 2025 Etelä-Savossa megatrendeistä voimallisimmin vaikuttavat väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen sekä teknologia sulautuu kaikkeen. Vuonna 2035 mainitut trendit ovat edelleen vaikuttavampia, mutta vaihtavat keskenään paikkaa. Kaikkien megatrendien vaikutukset vahvistuvat aikavälillä 2025–2035, teknologian kaikkeen sulautumista ja ekologisen jälleenrakentamisen kiirettä koskevat megatrendit eniten. Selkeästi eniten hajontaa paneelissa on suhtautumisessa ekologiseen jälleenrakentamiseen. Etenkin lähitulevaisuuden osalta hajonta on suuri. Neljäsnes paneelista arvioi ekologisen jälleenrakentamisen vaikutusten puhaltavan vuonna 2025 myrskyn voimakkuudella, kun taas neljäsnes katsoo megatrendin tuulahtavan korkeintaan kohtalaisella voimakkuudella. Vuonna 2035 kyseisen megatrendin vaikuttavuus on aivan kahden kärjen kannoilla.

Mainittakoon, että koulutustoimijoille suunnatussa paneelissa ekologinen jälleenrakentaminen korostui teknologian sijaan. Megatrendeistä vaikuttavimmaksi koulutustoimijat kokivat väestön ikääntymisen ja monipuolistumisen. Ekologisen jälleenrakentamisen kiire puolestaan nähtiin koulutustoimijoiden keskuudessa kaikkeen vaikuttavana muutosajurina (Viljakainen & Tikkanen 2021). Vaikka ekologisen jälleenrakentamisen vaikutuksiin suhtautumisessa etenkin lähitulevaisuuden osalta työelämätoimijoiden paneelissa on hajontaa, ekologinen jälleenrakentaminen ja sen merkitys nousee myöhemmin esiin tulevaisuusväitteissä, jotka koskevat työn merkityksellisyyttä ja yritysten kestävyysarvoja. Etenkin yrityksen ympäristöarvojen katsotaan olevan merkittävä tekijä yrityksen menestymisen taustalla. Tästä paneeli on varsin yksimielinen. Näihin tuloksiin palataan myöhemmin raportissa.

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

Seuraavassa esitetään huomioita, jotka nousevat kommentteista, joilla panelistit anonyymisti perustelivat näkemyksiään megatrendien vaikuttavuudesta. Päällimmäisenä huomiona on se, että vaikka megatrendeissä helposti nähdään uhkia, piilee niissä myös mahdollisuuksia. Megatrendit, erityisesti ekologinen jälleenrakentaminen, väestön monimuotoistuminen ja digitalisaatio, voivat avata paneelin mielestä mahdollisuuksia Etelä-Savolle. Digitalisaatio ja eteläsavolaiselle ympäristölle luonteenomaiset kestävä elämäntavan digi-vapaat vyöhykkeet voisivat olla erillisyydestään huolimatta tulevaisuudessa rinnakkain ja samanaikaisesti. Niitä voisi parhaimmillaan yhdistää digitaalisen ja fyysisen maailmaan yhteenkietova metaversumi, joka on nostettu esiin myös Sitran Heikot signaalit -julkaisussa (Dufva & Rowley 2022).

“Teknologian sulautuminen on jo alkanut, ja vauhti tulevaisuudessa tulee kiihtymään entistä enemmän. Yrityksiltä vaaditaan yhä enemmän digiä ja työelämässä vahvoilla ovat tekijät, jotka ovat kuin kotonaan lisätyn todellisuuden maailmassa ja luovivat digimaailman aallokoissa itsevarmana. Toinen vahva ryhmä ovat ihmiset, jotka haluavat ainakin aika-ajoin erkaantua täydellisesti teknologiasta ja kaipaavat sitä aikaa, joka oli ”helppoa ja vaivatonta” ilman internetiä, älypuhelimia ja jatkuvaa tavoitettavissa olemista.”

Pandemia huomioitiin useissa kommentteissa megatrendien ohella. Pandemia voi toimia eräänlaisena katalysaattorina uusille vielä orastaville ilmiöille ja parhaimmillaan se auttaa meitä kohtaamaan megatrendien mukanaan tuomia muutoksia.

“Kuinka vahvoja ilmiöitä putkahtaa koronan jälkeen, kukaan ei vielä tiedä”.

Megatrendien myötä voi edellä kuvattuun tapaan avautua mahdollisuuksia. Oleellista on se, kuinka ne ennakkoiden ja yhdessä toimien siirtyvät käytäntöön. Useissa kommentteissa nostetaan esiin proaktiivisuus ja yhteistyö, kuten myös moninaisuutta salliva kulttuurinen ilmapiiri.

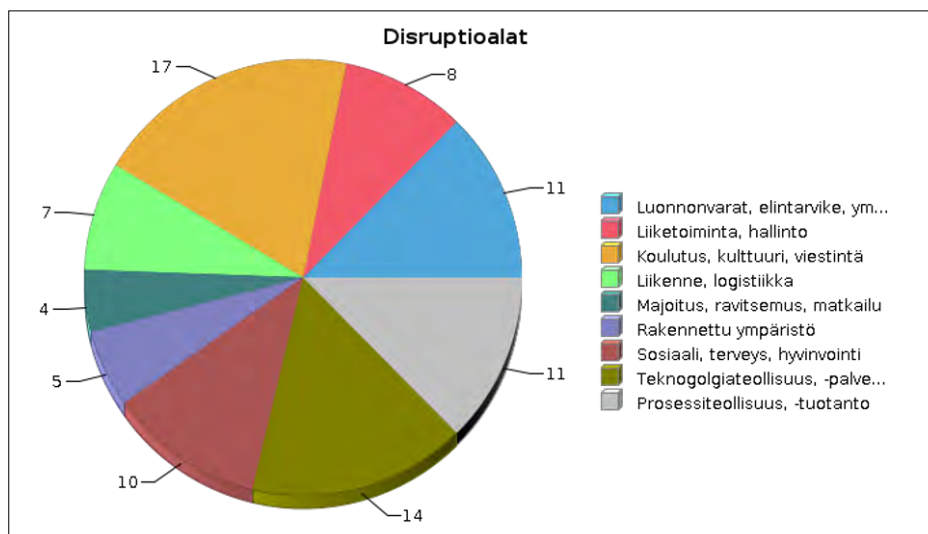
“Etelä-Savossa pitää yhdistää kaikki voimat seudun houkuttelevuuden lisäämiseksi ja mukavan ilmapiirin luomiseksi ja esiin tuomiseksi... Väestön monimuotoistuminen on nähtävä voimavarana ja rikkautena, ei uhkana... Keskustelu ja asennemuokkaus sallivan monimuotoisen yhteiskunnan tärkeydestä pitää aloittaa viimeistään nyt.”

Mahdollisuuksien rinnalla megatrendeissä voi piillä myös uhkia. Näistä paneeli nosti esille vaurauden epätasaisen jakautumisen, mikä tuottaa eriarvoisuutta ja polarisaatiota.

“Vaurauden epätasainen jakautumisen kehitys johtaa varmuudella konflikteihin jatkossa.”

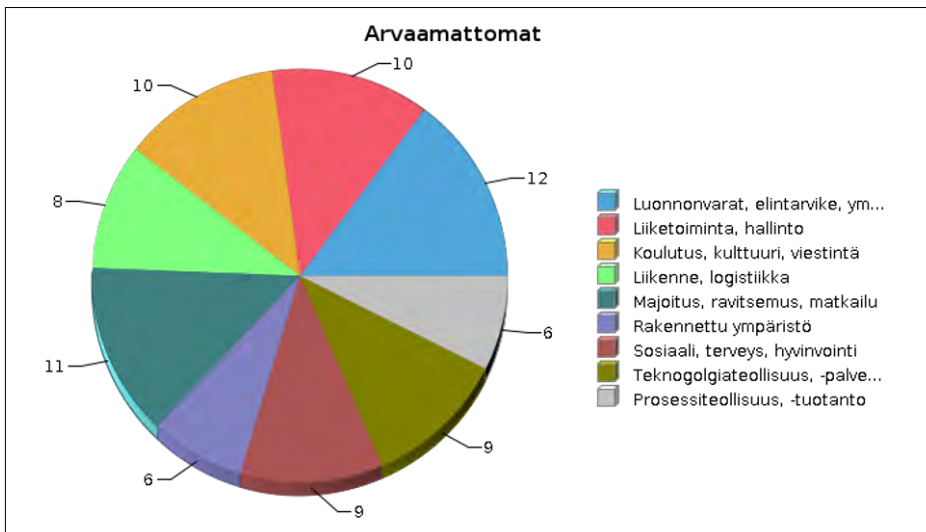
2.2 DISRUPTIOALAT

Toimialojen disruptioherkkyyttä koskevassa kysymyksessä panelisteja pyydettiin luokittelemaan toimialat sen mukaan, kuinka suuria muutoksia niissä tapahtuu Etelä-Savossa vuoteen 2035 mennessä. Toimialat luokiteltiin kolmeen laatikkoon 1) disruptioalat 2) arvaamattomat ja 3) vähän muuttuvat. Kuten aiemmin raportissa todettiin, disruptiolla tarkoitetaan ilmiötä, jossa esimerkiksi jokin uuteen teknologiaan perustuva innovaatio haastaa alan perinteiset toimintatavat. Disruption synonyyminä puhutaan usein toimialamurroksesta.



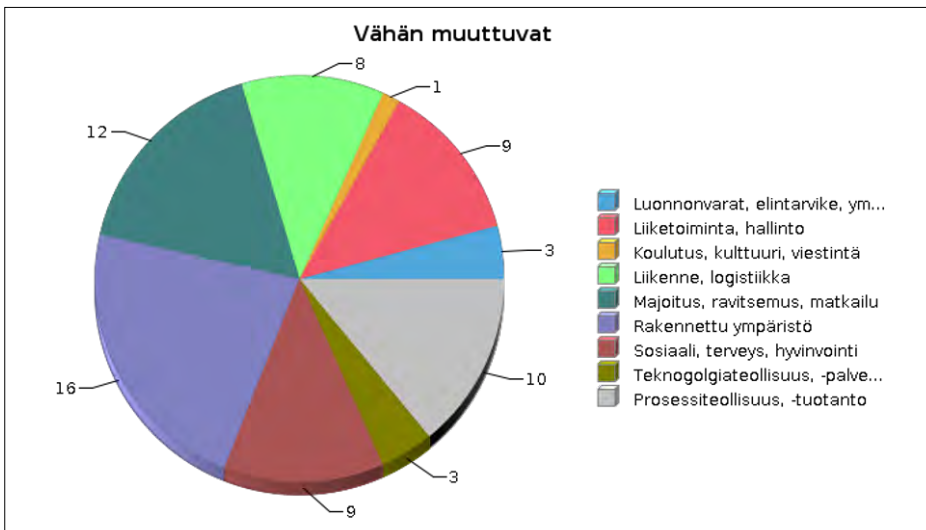
Kuvio 2. Disruptioherkimmät toimialat työelämäpaneelin mukaan ympyräkaavion avulla esitettyinä

Työelämälle suunnatun Delfoin vastaajista 17 on arvioinut koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan disruptioalojen kärkeen. Vähiten muutosherkäksi arvioidaan majoitus, ravitsemus ja matkailu. (Kuvio 2.)



Kuvio 3. Arvaamattomimmat toimialat työelämäpaneelin mukaan ympyräkaavion avulla esitettyinä

Työelämälle suunnatun Delfoin vastaajista 12 on arvioinut luonnonvarat, elintarvike ja ympäristö -toimialan arvaamattommaksi alaksi. Hyvin lähelle tätä yltävät myös majoitus, ravitsemus ja matkailu (11 vastaajaa), koulutus, kulttuuri ja viestintä (10 vastaajaa) sekä liiketoiminta ja hallinto (10 vastaajaa). Vähiten arvaamattomaksi arvioidaan rakennettu ympäristö sekä prosessiteollisuus ja -tuotanto. (Kuvio3.)



Kuvio 4. Vähiten muuttuvat toimialat työelämäpaneelin mukaan ympyräkaavion avulla esitettyinä

Vähiten muuttuvaksi toimialaksi on arvioitu rakennettu ympäristö. 16 vastaajaa on valinnut tämän vaihtoehdon. Puolestaan koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimiala on tässä saanut vain yhden vastaajan arvion, eli vain yksi vastaaja näkee tämän toimialan vähän muuttuvana. (Kuvio 4.)

Disruptioalat-taulukossa (taulukko 1) on kuvattu toimialojen disruptioherkkyyttä kolmen paneelin näkökulmasta. Jo mainittujen eteläsavolaisten paneelien rinnalla tarkasteluun on tuotu valtakunnallinen Osaamisen ennakointifoorumin tuloksia vuodelta 2017. Kyseiseen paneeliin osallistui 244 panelistia, ja paneeli koostui OEF:n jäsenistöstä. (Vepsäläinen 2017).

Taulukko 1. Toimialojen disruptioherkkyys kolmen eri paneelin näkökulmasta (Tikkanen 2022)

	Etelä-Savo 2035 / työelämä	Etelä-Savo 2035 / koulutustoimijat	Suomi 2035 (OEF)
Disruptioalat (TOP3)	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutus, kulttuuri, viestintä • Teknologioteollisuus, -palvelut • Luonnonvarat, elintarvike, ympäristö SEKÄ prosessiteollisuus, -tuotanto 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknologioteollisuus, -palvelut • Liikenne, logistiikka • Sosiaali, terveys, hyvinvointi SEKÄ koulutus, kulttuuri, viestintä 	<ul style="list-style-type: none"> • Liikenne, logistiikka • Teknologioteollisuus, -palvelut • Luonnonvarat, elintarvike, ympäristö
Arvaamattomat	<ul style="list-style-type: none"> • Luonnonvarat, elintarvike, ympäristö • Majoitus, ravitsemus, matkailu • Liiketoiminta, hallinto SEKÄ Koulutus, kulttuuri, viestintä 	<ul style="list-style-type: none"> • Luonnonvarat, elintarvike, ympäristö • Rakennettu ympäristö • Sosiaali, terveys, hyvinvointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutus, kulttuuri, viestintä • Sosiaali, terveys, hyvinvointi • Luonnonvarat, elintarvike, ympäristö
Vähän muuttuvat	<ul style="list-style-type: none"> • Rakennettu ympäristö • Majoitus, ravitsemus, matkailu • Prosessiteollisuus, -tuotanto 	<ul style="list-style-type: none"> • Liiketoiminta, hallinto • Koulutus, kulttuuri, viestintä (huom. myös disruptiossa top 3) • Majoitus, ravitsemus, matkailu SEKÄ rakennettu ympäristö 	<ul style="list-style-type: none"> • Majoitus, ravitsemus, matkailu • Rakennettu ympäristö • Liiketoiminta, hallinto

Taulukossa (1) huomio kannattaa ensiksikin kiinnittää niihin aloihin, jotka kaikissa kolmessa paneelissa ovat yhteisiä (**taulukon tekstissä lihavoituna**). Erityisesti tuloksista esiin nousevat disruptioaloilla teknologia ja vähän muuttuvissa majoitus, ravitsemus ja matkailu

sekä rakennettu ympäristö. Kiinnostavaa on eteläsavolainen näkemys koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän disruptioherkkyydestä. Työelämäpaneeli nosti sen disruptioalojen kärkeen. Koulutustoimijat puolestaan eivät näe kyseistä alaa yhtä muutosherkkänä kuin muut. Alojen sisällä olevia eroja disruptioherkkyydessä ei taulukko kerro. Voi esimerkiksi olla, että työelämäpaneelin huomio koulutus, kulttuuri ja viestintä -toimialalla on pikemmin kulttuurissa ja viestinnässä, kun taas koulutustoimijat arvioivat alaa enemmän koulutuksen näkökulmasta.

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

“Jos jokin ala kokee olevansa vähän muuttuva, pitää olla huolissaan”

“Ennustaminen vaikeutuu koko ajan, ja aikajana tämän osalta myös on lyhentynyt”

Kaksi edellistä suoraa sitaattia kuvaavat hyvin kommentoinnin yleissävyyä. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä toimialojen tulevaisuus on vaikeasti ennakoitavissa. Taustalla vaikuttavat edellä käsitellyt megatrendit, joista kommenteissa nostetaan usein esiin vihreä murros (ekologinen jälleenrakentaminen), digitalisaatio ja monipaikkaisuus (väestön monimuotoistuminen).

Useassa kommentissa toimialamurros nähdään mahdollisuutena, joka resonoi Etelä-Savon vahvuuksiin ja ominaispiirteisiin. Erityisesti Etelä-Savon luonto voimavarana, kestävyys toimintaa ohjaavana arvona ja matkailu toimialana ovat mahdollisuuksien ytimessä. Digitaalisuus tuo murroksesta kumpuaviin mahdollisuuksiin oman ulottuvuutensa.

“Vihreä muutos, kestävä kehitys ja digitalisaatio luovat mahdollisuuksia innovaatioille, uusille liiketoimintamalleille toimialoista riippumatta ja samaan aikaan luovaa tuhoa olemassa oleville toimialojen liiketoiminoille, arvoketjuille ja kestäättömille ja ei digitaalisuutta hyödyntävälle toiminnalle.”

Erityisesti majoitus, ravitsemus ja matkailu toimialana voisi paneelin mukaan tarttua toimialamurroksen tuomiin mahdollisuuksiin. Toisaalta tilanne on ambivalentti ja mahdollisuudet on helppo hukata.

“Matkailu alueella lisääntyy, sillä rauhallisia luontokohteita etsitään entistä enemmän. Osa vilkkaasti kasvavista kohteista voi olla jo liian rauhattomia ja ruuhkautuneita, jolloin ne menettävät hohtonsa.”

Mahdollisuuksien muuttaminen todeksi vaatii ponnisteluja. Ja kun mahdollisuuksia pyritään realisoimaan, on myös taustalla olevien arvojen vastattava toimintaa.

“Ruoka-, kulttuuri- ja luontomatkailun palveluiden paketoimiseen ja helppoon saavutettavuuteen pitäisi panostaa. Unohtamatta vastuullisuutta.”

Työelämätoimijoiden paneelissa nousi koulutustoimijoiden ja OEF-paneeleista poiketen disruptioalojen kärkeen koulutus, kulttuuri ja viestintä. Syy tähän voi hyvinkin olla pandemian vaikutuksissa erityisesti kulttuurialaan. Tämä heijastuu seuraavassa sitaatissa, kuten myös toive toimialarajat ylittävästä yhteistyöstä, joka on perustana Etelä-Savon vahvuuksien realisoimisessa.

“Kulttuuriala on kuitenkin viime aikoina ollut erityisen haastavien muutosten kourissa. Mitkä ovat tulevaisuudessa kulttuurialoilla toimivien toimintaedellytykset Etelä-Savossa, jos alan toimintaedellytyksiä ei pitkjänteisesti kehitetä? Tulevaisuus lienee toimialat ylittävässä yhteistyössä ja siinä, että kulttuurialan toimijat tunnustetaan alueen vetovoiman kannalta tärkeiksi asiantuntijoiksi ja otetaan vahvemmin mukaan alueen kehittämiseen.”

2.3 TULEVAISUUSVÄITTEET

Delfoi-kyselyssä esitettiin kuusi tulevaisuusväitettä, joissa panelisteja pyydettiin arvioimaan esitetyn tulevaisuuskuvan todennäköisyyttä ja toivottavuutta. Tämän jälkeen panelisteja pyydettiin perustelemaan anonymisti kantaansa. Tulevaisuusväitteet ovat usein hieman kärjistettyjä kuvauksia tulevaisuudesta. Tällä pakotetaan panelisti ottamaan kantaa ja perustelemaan näkemystään. Kärjistetty väite myös paremmin erottelee. Panelisteja myös kannustettiin kommentoimaan muiden panelistien kommentteja. Tavallisesti Delfoi-menetelmässä perustelujen ja dialogin kautta tapahtuvan iteraation tavoitteena on konsensus väitteen esittämästä tulevaisuudesta. Tässä tapauksessa tavoitteena ei ollut konsensus vaan näkökulmien moninaisuus. (ks. Kuusi 2014, Linturi 2007, Linturi & Kuusi 2022). Tulevaisuusväitteessä esitetään ensin lyhyt yksiselitteinen tulevaisuuteen sijoittuva varsinainen väite tai teesi. Teesiä seuraa selite, jossa teesiä avataan.

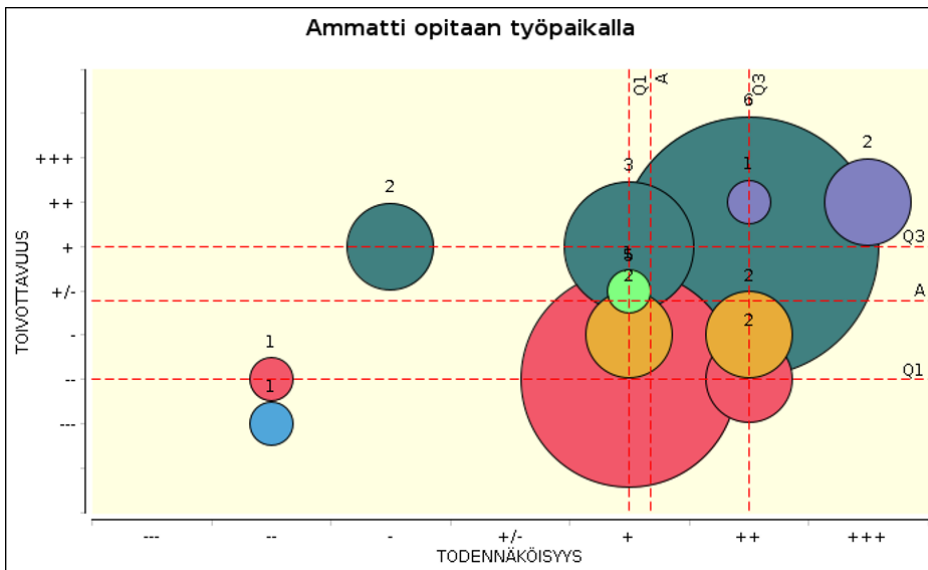
2.3.1 AMMATTI OPITAAN TYÖPAIKALLA

TEESI: VUONNA 2035 AMMATTI OPITAAN VAIN TYÖPAIKALLA.

Selite: Vuonna 2035 ammattiin oppiminen tapahtuu yksinomaan työpaikoilla. Trendi on havaittavissa alla olevassa kuviossa, joka kertoo Etelä-Savon koulutustoimijoiden näkemyksen siitä, missä oppiminen tapahtuu vuonna 2035.

*Teesin selitteessä viitataan aiemman Delfoi-selvityksen kuvioon seitsemän (Viljakainen & Tikkanen 2021, s.20), joka tässä jälkimmäisessä kyselyssä on esitetty vastaajille väitteen oheessa. Koulutustoimijoiden vastauksissa oppimisen katsottiin tapahtuvan ensisijaisesti työpaikoilla.

Kuviossa 5. on vaaka-akselilla kuvattu se, kuinka todennäköisenä panelistit väitettä pitävät. Pysty akseli puolestaan kuvaa paneelin näkemystä esitetyn tulevaisuuskuvan toivottavuudesta. Kuviossa on luettavissa keskiarvo sekä ylä- ja alakvartiilit.



Kuvio 5. Ammatti opitaan työpaikalla -tulevaisuusväitteen vastaukset kuvattuna toivottavuuden ja todennäköisyyden mukaisesti

Väitteen kuvaamaa tulevaisuutta paneeli pitää melko todennäköisenä. Väitettä panelistit pitävät hieman useammin ei-toivottavana kuin toivottavana. Yhteenlaskettu keskihajonta sekä todennäköisyyden että toivottavuuden osalta on kaikista väitteistä toiseksi suurin heti yksityisten rekrytointipalveluiden jälkeen. Suuri hajonta viittaa siihen, että paneeli on erimielinen väitteen esittämän tulevaisuuden suhteen, kun taas pieni hajonta viittaa paneelin yksimielisyyteen. Toivottavuuden suhteen hajonta oli suurempi kuin todennäköisyyden. Neljännes panelisteista pitää esitettyä tulevaisuuskuvaa ei-toivottavana ja neljännes puolestaan melko toivottavana.

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

“Erilaiset hybridit, joissa yhdistetään opetusta ja työelämää, opettajien tarjoamaa opetusta ja työpaikan antamaa ohjausta voivat hyvinkin nousta uutena villinä korttina.”

Pääsääntöisesti panelistien kommentteissa toivotaan joustavaa yhteispeliä koulutuksen ja työelämän välille. Vankka perusta ja teoriapohja rakentuu oppilaitoksissa, ja oppilaitokset ovat tukemassa työssä tapahtuvaa oppimista, joka puolestaan rakentuu erilaisista työelämä-jaksoista ja -projekteista. Viimeinen silaus ammattiosaamiseen syntyy työpaikalla.

“Pitäisin ihanteellisena, jos oppiminen tapahtuisi tasapuolisesti oppilaitoksissa, yrityksissä ja mobiilisti mikro-oppien.”

Joustavalla koulutuspolulla koulutus voisi rakentua modulaarisesti ja pätevyys tutkinnon osoittamassa muodossa syntyä jaksoittain pidemmän ajan kuluessa. Digitaalisuus tuo oppimiseen oman ulottuvuutensa.

“Uskoisin että möhkälemäisten koulutusten (”tutkinto”) sijaan osaamisvaatimukset pilkotaan moduuleiksi tai vielä pienemmiksi yksiköiksi, joita voi opiskella ja ’suorittaa’ VR-ympäristöissä.”

Joustavat koulutuspolut ovat paneelin toiveissa yhä useammin myös yksilöllisesti personaloituja.

“Harjoittelujaksot voivat olla entistä enemmän opiskelijan näköisiä ja työpaikan/harjoittelupaikan tarpeiden mukaan muotoutuvia, eikä niin tiukasti sidoksissa suoritettavaan opintojaksoon.”

Kommenteista nousi ajatus toimijoiden rooli- jaosta. Siinä koulutuksella olisi vahvempi vastuu niistä, jotka tarvitsevat enemmän ohjausta. Työelämä puolestaan ottaisi enemmän vastuuta oma-aloitteisista, aktiivisista ja tekevästä.

Työssä tapahtuvan oppimisen malleista mainitaan erikseen oppisopimuskoulutus sekä mestari-kisälli-malli. Oppisopimuskoulutukselle toivottiin perusteellista remonttia ja erikseen mainittiin ”Sveitsin malli”. Isoissa yrityksissä puolestaan omaa ”rekrytointikoulutusta” voisi integroida tutkintokoulutukseen. Yksi lähestymistapa työssä tapahtuvaan oppimiseen on se, että työnantaja kouluttaa suoraan työtehtäviin.

“Oman talon ammattilaiset kouluttavat uusia työntekijöitä kohdenneusti työtehtäviin.”

Sitaatissa mainittu malli oletettavasti sopii suuremmille yrityksille, joissa työprosessia on mahdollisuus pilkkoa osiin ja työtehtävät ovat suorittavia. Tarpeen taustalla ovat työvoiman saatavuushaasteet. Mallissa työpaikka yksin vastaa koulutuksesta, eikä siten kiinteää yhteyttä oppilaitokseen ole. Tutkintoa tavoitteleville suositellaan oppilaitoksia. Toisaalta työnantaja kouluttaa -malli sopisi hyvin ketteriin yrityksiin, joissa toimintakulttuuri tukee yhteisöllistä oppimista.

“Nykypäivänä ketterissä yrityksissä opiskelijat pääsevät kouluttautumaan tekemällä ryhmän mukana.”

Kommenteista nousi esiin myös huoli siitä, että työssä kouluttavalla yrityksellä täytyy olla varmuus, että työntekijä ”palvelee” yritystä ainakin jonkin aikaa. Toisaalta todettiin, että...

”Ideaalitapauksessa uusi koulutettu henkilöstö tuo mukanaan uutta osaamista yritykseen.”

Kaiken kaikkiaan rakenteet kaipaavat uudistamista. Paneeli peräänkuuluttaa lisää yhteistyötä sekä suunnitteluun että toteutukseen työelämän ja oppilaitosten välille. Tässä teesissä paneelin toivoma joustavan yhteispelin malli ja toimijoiden roolitus nousivat vieläkin vahvemmin esiin työssä oppimisen resursointia käsittelevässä kysymyksessä, joka käsitellään raportissa myöhemmin.

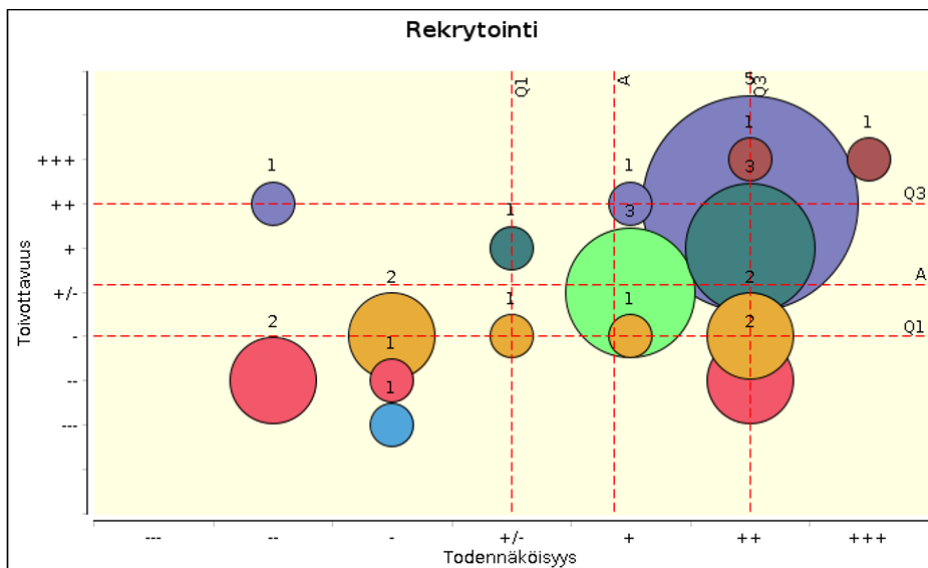
2.3.2 REKRYTOINTI

TEESI: VUONNA 2035 KAIKISTA TYÖSUHTEISTA 80 PROSENTTIA SOLMITAAN YKSITYISTEN HENKILÖSTÖVÄLITYS- JA VUOKRAUSPALVELUIDEN KAUTTA.

Julkisten palveluiden rooli työnvälityksessä kaventuu merkittävästi. Vuonna 2035 rekrytointi tapahtuu pääasiassa yksityisten henkilöstövuokraus- ja välityspalveluiden kautta. Alla oleva sitaatti Helsingin Sanomista kuvaa hyvin, kuinka rekrytointi tulevaisuudessa tapahtuu.

Eazy henkilöstövuokrausyrityksen Mikko Hakkaraisella on kännykässään 1 600 ihmisen yhteystiedot. Tälläkin hetkellä Hakkaraisen kautta on töissä satoja ihmisiä. Monet hän tuntee hyvin. Työntekijät voivat tarvita neuvoja ja tukea myös työsuhteen aikana. Iso osa Hakkaraisen työtä on puhua ihmisiä ihan muihin töihin kuin mihin he ovat alun perin hakeneet. “En anna ihmisten rajata itseään pois joistain tehtävistä. Voi olla, että minulla on vähän romanttinen käsitys, mutta ajattelen oikeasti, että kun vaan lähtee töihin, niin sen jälkeen ovet ovat auki, vaikka kuinka pitkälle.”

(Anni Lassila, Helsingin Sanomat 25.8.2021)



Kuvio 6. Rekrytointiin liittyvän tulevaisuusväitteen vastaukset kuvattuna toivottavuuden ja todennäköisyyden mukaisesti

Rekrytointiin liittyvän tulevaisuusväitteen kuvaamaa tulevaisuutta pidetään keskimäärin todennäköisenä, mutta todennäköisyyden suhteen paneeli on sangen erimielinen. Neljännes panelisteista pitää väitteen tulevaisuutta epätodennäköisenä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki heistä pitävät kuvattua tulevaisuutta samalla ei-toivottavana. Väitteen kuvaama tulevaisuus nähdään keskimäärin hieman useammin toivottavana kuin ei-toivottavana. Neljännes panelisteista pitää tulevaisuuskuvaa hyvinkin toivottavana ja todennäköisenä. Tämän väitteen osalta paneeli näyttää jakautuvan kahteen leiriin. Kaikista kyselyn tulevaisuusväitteistä tämä jakaa paneelia eniten. (Kuvio 6.)

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

Myös kommentoissa heijastuu, että väite jakaa paneelia. Osa panelisteista näkee, että yksityiset palvelut vastaavat julkisia paremmin uuden työelämän vaatimuksiin, joissa pyritään huomioimaan työntekijän koko osaamisen kirjo sekä uudet joustavammat työntekeksen mallit, kuten hybridi-työntekijäisyys. Yksityiset palvelut myös nopeuttavat henkilöstön saatavuutta, kun se on työnantajan näkökulmasta haaste.

“Julkisten palveluiden rooli työlläilyksessä kokee jatkuvasti enemmän vastustusta, sillä se on luonut itselleen jatkuvasti kuvaa pelkkänä työtömien rankaisijana. Julkisella puolella jämhädetään liikaa etsimään työntekijälle ainoastaan hänen koulutustaustansa vastaavia töitä, eikä nähdä hakijaa ihmisenä, jolla voi olla annettavaa myös muilla aloilla.”

Yksityiseen rekrytointiin painottuvassa mallissa uhkana nähdään polarisaatio. Julkisten palveluiden rooli voisikin painottua niin, että ne vastaavat eräänlaisena pehmentävänä pussurina ensisijaisesti polarisaation uhkaan yksityisissä palveluissa, jonka sinällään toivottavat ja yksilön kokonaisuosaamisen huomioivat ja tunnistavat yksityiset palvelut tarjoavat aktiivisille ja itseohjautuville. Yksittäisenä uhkana yksityisissä rekrytointipalveluissa tunnistetaan se, että pahimmillaan työntekijä nähdään eräänlaisena kauppatavarana.

“Julkisten palveluiden rooli ns. väliinpuotoajien holhouksessa kasvaa ja rooli muuttuu yhä enemmän syrjäytymistä ehkäiseväksi.”

Edellä esitetyn perustalle rakentuisi joustava yhteispeli, jota osa paneelista peräänkuuluttaa. Siinä sekä yksityisillä että julkisilla palveluilla on roolinsa edellä esitettyyn tapaan. Pelkäämään roolijako ei riitä vaan muun muassa lainsäädännön tulee mahdollistaa uudenlainen työntekijäisyys, joka lähestyy yrittäjyyttä. Joustavan yhteispelin taustalla on ajatus, että nykyrakenne kaippaa rikkomista ja uudistamista monella tasolla. Verkostomainen toimintatapa vastaa parhaiten muuttuvan työelämän vaatimuksiin.

“Tarvitaan rohkeita avauksia uudistaa ja lisätä työmarkkinamahdollisuuksia sekä joustoja organisaatioiden ja yksilöiden näkökulmista. On hyvä ymmärtää myös erilaiset hybridi-työntekemisen mallit mahdollisuuksina, esimerkiksi henkilön on mahdollista toimia samanaikaisesti sekä yrittäjänä että työntekijänä, ei pelkästään puhtaasti yrittäjänä tai työntekijöinä.”

Vastapoolina toimijoiden joustavalle yhteispelille esitettiin tulevaisuus, jossa työnantajat itse vastaavat rekrytoinnista. Rekrytoinnissa avuksi voi tulla digitalisaatio. Taustalla voi myös olla yrityksen tahto sitouttaa työntekijät suoraan ilman välikäsiä yrityksen arvoihin.

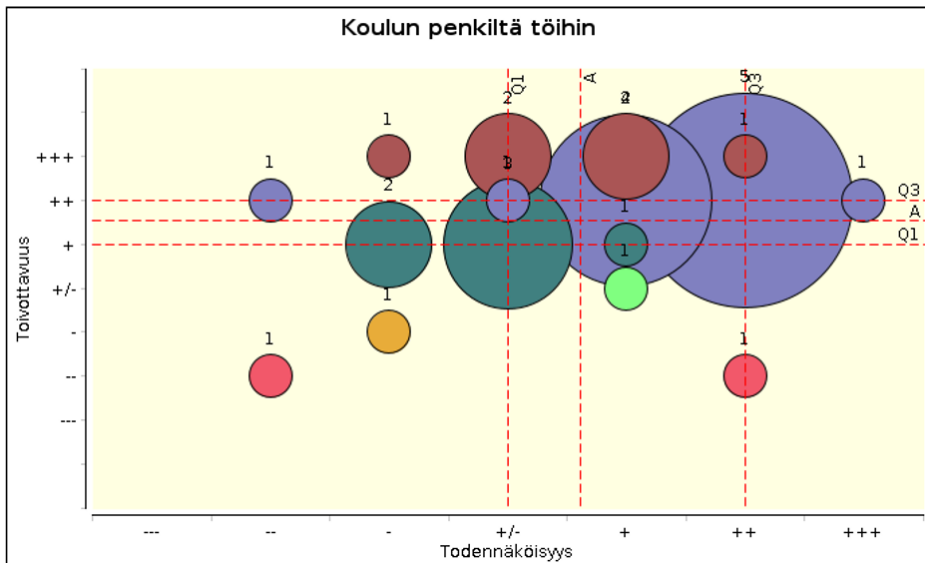
“Yrityksillä on jo nyt omia headhuntereita sekä robotteja, jotka hyödyntävät sosiaalisia medioita. Vuonna 2035 yhä useampien yritysten työntekijät rekrytoivat omat työkaverinsa.”

“Yritykset tietävät itse parhaiten, kuka sopii heidän yrityskulttuuriin ja jakaa samat arvot.”

2.3.3 KOULUN PENKILTÄ TÖIHIN

TEESI: VUONNA 2035 KOULUTUS TUOTTA TYÖVOIMAN TÄSMÄNÄ TYÖELÄMÄÄN.

Selite: Vuonna 2035 työllistytään suoraan koulun penkiltä eikä erillistä työnhakuprosessia koulutuksen päätyttyä tarvita. Rekrytoinnin välikerrokset koulun ja työelämän välillä ovat osoittautuneet tarpeettomiksi. Oppilaitokset opetuksen ohella kantavat vastuun työllistämisestä ja työvoiman saatavuudesta.



Kuvio 7. Koulunpenkiltä töihin -tulevaisuusväitteen vastaukset kuvattuna toivottavuuden ja todennäköisyyden mukaisesti

Väitteen kuvaamaa tulevaisuutta paneeli pitää keskimäärin todennäköisenä. Toisaalta neljännes panelisteista näkee sen epätodennäköisenä. Näkemyksissä tämän tulevaisuuskuvan toteutumisen suhteen on siis edellisten väitteiden tapaan hajontaa. Toivottavuuden suhteen paneeli on sen sijaan sangen yksimielinen, kuvattua tulevaisuutta pidetään hyvinkin toivottavana. Vain kolme panelistia kahdestakymmenestäkahdeksasta näkee tulevaisuuskuvan ei-toivottavana. (Kuvio 7.)

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

“Oppilaitosten ja työelämän tiivis yhteistyö ja nopea reagointi muuttuviin tilanteisiin on erittäin suotavaa. Vaikea kuitenkaan uskoa, että homma menisi noin suoraviivaisesti. Ihmiset ovat yksilöitä, joilla on erilaiset toiveet, tavoitteet ja elämäntilanteet – aina on muuttujia ilmassa.”

Väitteen kuvaamaa tulevaisuutta pidetään toivottavana. Samalla korostetaan, että polku koulusta työelämään ei voi olla lineaarinen. Tässäkin teesissä toivotaan joustavaa ja ketterää yhteispeliä koulutuksen ja työelämän kesken. Sitä tarvitaan nopeasti muuttuvassa maailmassa varmistamaan se, että syntyvä osaaminen on ajantasaista. Yhteispeliä koulutuksen ja työelämän välillä tarvitaan ihan konkreettisen toimenpidesuunnitelman tasolla. Myös seudullisuus on huomioitava niin, että eteläsavolainen koulutus palvelee eteläsavolaista elinkeinoelämää.

“Koulutuksella on todella iso urakka pysyä tarpeiden perässä. Maali liikkuu, ja myös nuorten mielenmaisema on aivan erilainen kuin vielä 10 vuotta sitten.”

Samalla on huomioitava oppijoiden yksilöllinen kasvu, jota lineaarinen malli ei tunnista. Joustavan ja ketterän yhteispelin mallin on annettava tilaa yksilön monipuoliselle ja kokonaisvaltaiselle kasvulle. Ihminen ei ole vain työelämää vaan myös itseään varten. Yksilöille on annettava mahdollisuus kehittyä omaksi parhaaksi itsekseen. Etenkin iällä on tässä merkitystä. Nuoruuteen liittyvälle etsimiselle ja kokeiluille ei ”turboahdetussa” optimaalista resurssien käyttöä tavoittelevassa mallissa ole sijaa.

“En usko, että ihmisten urapolkuja saadaan näin putkeen. Pienelle vähemmistölle, joka ei halua vilkuilla sivuilleen, tämä voi olla sopiva. Tällainen social engineering voi kyllä olla dystopiakin. Heijastelee ajatusta, että ihminen lastentarhasta lähtien valmennetaan järjestelmää kyseenalaistamattomaksi liukuhihnatyöläisiksi.”

Kommenteista heijastuu polarisaation pelko, kun opiskelijan oma vastuu koko oppimisen prosessista kasvaa. Pelko liittyy erityisesti nuoriin. Koulutuksen on kyettävä vastaamaan tähän uhkaan vahvistamalla ohjausta etenkin niiden kohdalla, jotka sitä enemmän tarvitsevat.

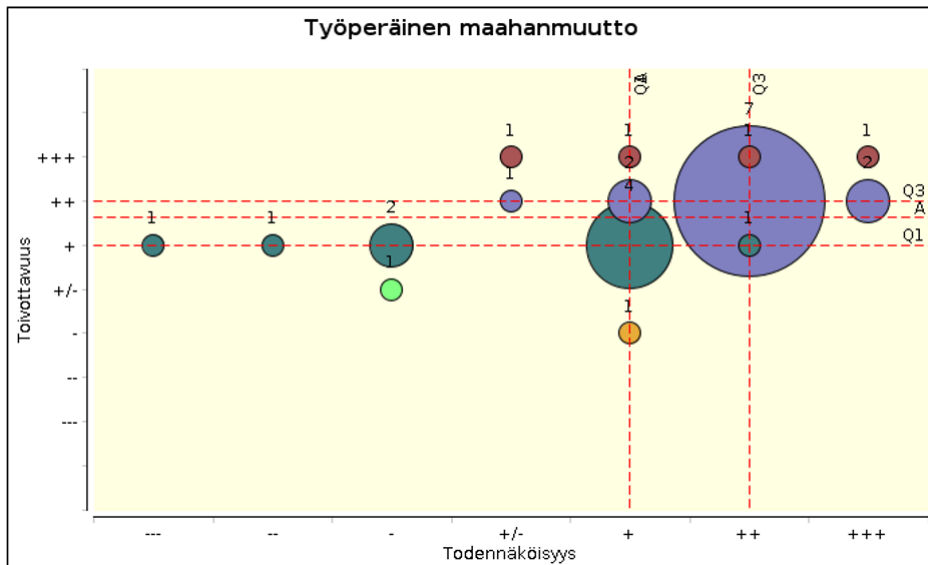
“Oppilaitoksissa vaaditaan opiskelijan omaa aktiivisuutta ja päävastuu opintojen suorittamisesta siirtyy koko ajan vahvemmin opiskelijan omille harteille. Suunta on huolestuttava ja on nähtävissä jo nykyisessä koulumaailmassa, sillä myös oppilaitoksen ja opettajien puuttumista opiskelijan asioihin heikennetään jatkuvasti. Tämä lisää väliinputoajien

määrää ja lisää syrjäytymisen riskiä. Varsinkin nuorten koulutuksessa aikuisten opettajien läsnäolo ja ohjaus tulee kasvattamaan tärkeyttään, eikä nuorilta voi vaatia samanlaista oma-aloitteisuutta opintojen suorittamiseen, mitä aikuisopiskelijoilta vaaditaan.”

2.3.4 TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO

TEESI: VUONNA 2035 ETELÄ-SAVON TYÖVOIMASTA 50 PROSENTTIA ON MUUALTA KUIN SUOMESTA

Selite: Työperäinen maahanmuutto on ollut vastaus myös Etelä-Savon elinvoimaan ja vanhenevaa Etelä-Savo 2020-luvulla koetelleeseen työvoimapulaan. Vuonna 2035 Etelä-Savon työvoimasta 50 prosenttia onkin muualta kuin Suomesta. Jo tällä hetkellä on aloja, joilla merkittävä osa työvoimasta tulee ulkomailta.



Kuvio 8. Työperäinen maahanmuutto -tulevaisuusväitteen vastaukset kuvattuna toivottavuuden ja todennäköisyyden mukaisesti

Väitteen kuvaamaan todellisuutta paneeli pitää keskimäärin todennäköisenä. Todennäköisyyden suhteen tässäkin on jonkin verran hajontaa. Väitteen kuvaamaan tulevaisuuden toivottavuuden suhteen paneeli sen sijaan on hyvinkin yksimielinen. Tätä tulevaisuutta pidetään hyvinkin toivottavana. Vain yksi panelisti näkee sen ei-toivottavana. (Kuvio 8.)

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

“Etelä-Savon ikäjakauma huomioiden tämä on välttämätöntä. Teollisuuden ja palveluiden säilyttämiseksi tarvitaan uusia tekijöitä.”

Työperäisen maahanmuuton toivotaan lisääntyvän, ja Etelä-Savon ikääntyminen on tähän yksi keskeinen taustatekijä. Kun Etelä-Savo ikääntyy ja valtion sisäinen muutto on erään kommentin mukaan ”nollasummapieliä”, tarvitaan kipeästi työperäistä maahanmuuttoa. Muuten erään kommentin mukaisesti ”sopeuttamisen ja kutistumisen tie on todella raju”.

Työperäistä maahanmuuttoa tarvitaan, ja sen eteen on koko seudun tehtävä aktiivisesti töitä. Palkalla ei Etelä-Savo voi erään panelistin mielestä työvoimasta kilpailla, joten tarvitaan houkuttelevan luonnonympäristön lisäksi vastaanottava kulttuuri-ilmapiiri. Etelä-Savon mainekuvan on oltava veto- ja pitovoimainen.

“Tulohalukkuutta alueellemme on, mutta pitovoimaan joudumme kiinnittämään kovasti huomiota. Meidän on aidosti oltava vastaanottava, hyväksyvä, monimuotoisuutta arvostava seutu, jossa sekä yritykset että yhteisömme hyväksyy murtaen suomea puhuvat osaksi yhteiskuntaamme.”

Mainekuvan lisäksi tarvitaan hallinnolta enemmän joustavuutta. Yksi panelisti huomioi myös sen, että isot kansainväliset yritykset ja veronkevennykset lisäävät seudun houkuttelevuutta.

“Työperäisen maahanmuuton prosessi on tänä päivänä vielä melko kankea, joten sen sujuvoittaminen olisi paikallaan.”

Työperäisen maahanmuuton uhkana nähtiin polarisaatio. Palkkojen polkemisen ja työolojen heikentymisen ohella kannetaan huolta kantasuomalaisista työttömistä. Kommenteista nousi myös huoli kaksien työmarkkinoiden syntymisestä.

“Täytyisi huolehtia, ettei suuntaus ala polkea palkkoja ja heikentää työoloja.”

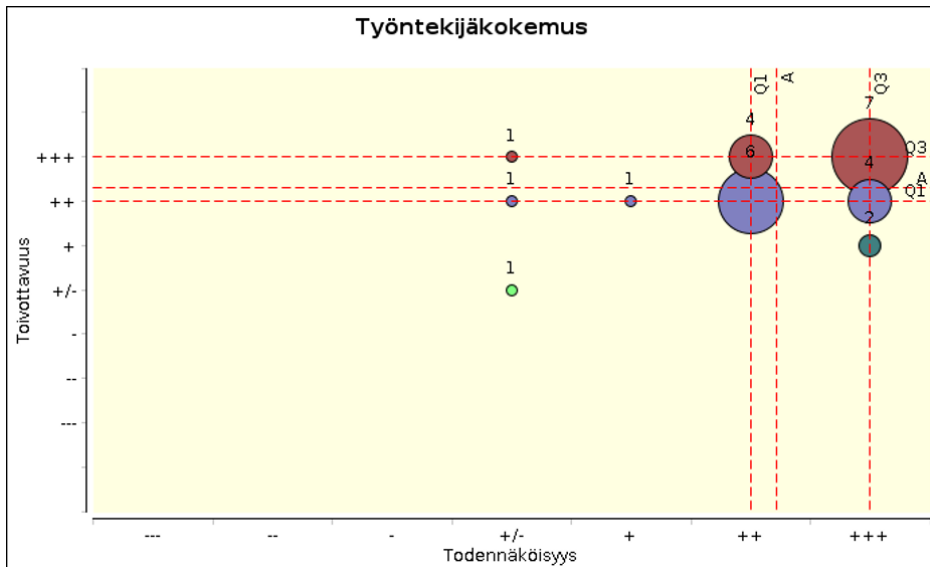
Työperäisen maahanmuuton ohella työvoiman saatavuuteen voi auttaa digitaalisuus ja sen tuomat mahdollisuudet.

“Avoin työperäinen maahanmuutto ja digitaalisuuden hyödyntäminen ovat osaltaan vaikuttamassa positiivisesti työvoiman ja osaamisen saatavuuteen myös ei niin houkuttelevilla periferisillä alueilla.”

2.3.5 TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

TEESI: VUONNA 2035 TYÖNTEKIJÖISTÄ 80 PROSENTTIA VAATII TYÖLTÄÄN MERKITYKSELLISYYTTÄ

Selite: Vuonna 2035 työntekijöistä 80 prosenttia vaatii työltään merkityksellisyttä. Yritykset, jotka eivät tuota työntekijöilleen merkityksellisuuden kokemusta, eivät pärjää kilpailussa osaavasta ja motivoituneesta työvoimasta.



Kuvio 9. Työntekijäkokemuksen tarkastelua toivottavuuden ja todennäköisyyden mukaisesti

Väitteen kuvaamaa tulevaisuutta pidetään hyvin todennäköisenä ja hyvin toivottavana. Näkemyksessään paneeli on yksimielinen (kuvio 9). Mainittakoon, että merkityksen kokeminen nousi vahvasti esiin koulutustoimijoille suunnatun Delfoi-kyselyn laadullisessa aineistossa (Viljakainen & Tikkanen 2021).

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

“Kun pystyy jakamaan työpaikan arvot ja kokee työn merkitykselliseksi, sitoutuu ja on valmiimpi myös kehittämään omaa työyhteisöään ja -ympäristöään. Toivottavasti myös hyvä johtaminen lisääntyy tulevaisuudessa.”

Arvot ovat työn merkitykselliseksi kokemisen ytimessä. Työntekijäkokemus rakentuu sellaisten arvojen pohjalle, joihin työntekijä voi sitoutua. Arvot motivoi ja sitouttaa. Ilman arvoja ei ole motivoitunutta toimintaa eikä toteutuvalla tulevaisuudella olisi ilman niitä mitään väliä (Kamppinen & Malaska & Kuusi 2003). Yhä useammin sitouttavat arvot ovat ympäristöarvoja. Koulutustaustalla on vaikutusta ja etenkin nuorille arvoilla on merkitystä. Toisaalta ilmiö on ylisukupolvinen.

“Koulutustaustalla on merkitystä, mutta erityisesti huoli luonnosta ja ympäristöstä laajemmin on asia, mikä yhdistää monta sukupolvea. Tämä uusi muoto sai nimen ‘the planet conscious generation’, mikä ei tunnista demografista eroa. Tällöin voidaan todeta, että merkityksellisyyttä työpaikalla pitää löytyä, missä voi identifioida itselleen tärkeitä arvoja... Odotusarvo tulevaisuudessa on, että yritys on corporate citizen, eli yksilö yhteiskunnassa.”

Sivistys ja arvot ovat tulevaisuudessa yhä useammin myös osaamisia. Esimerkiksi ekososiaalisessa sivistyksessä arvot muotoutuvat toiminnassa kompetensseiksi (ks. Erkkä Laininen 2019).

Merkitystä on myös johtamisella. Hyvä johtaminen osallistaa ja antaa tilaa sitoutuneelle. Se tukee merkityksellisyyden kokemusta ja on työnantajan näkökulmasta vetovoimatekijä. Hyvä johtaminen antaa tilaa motivoituneelle työntekijälle kehittää työyhteisöään ja -ympäristöään ja on siten myös voimavara työnantajalle.

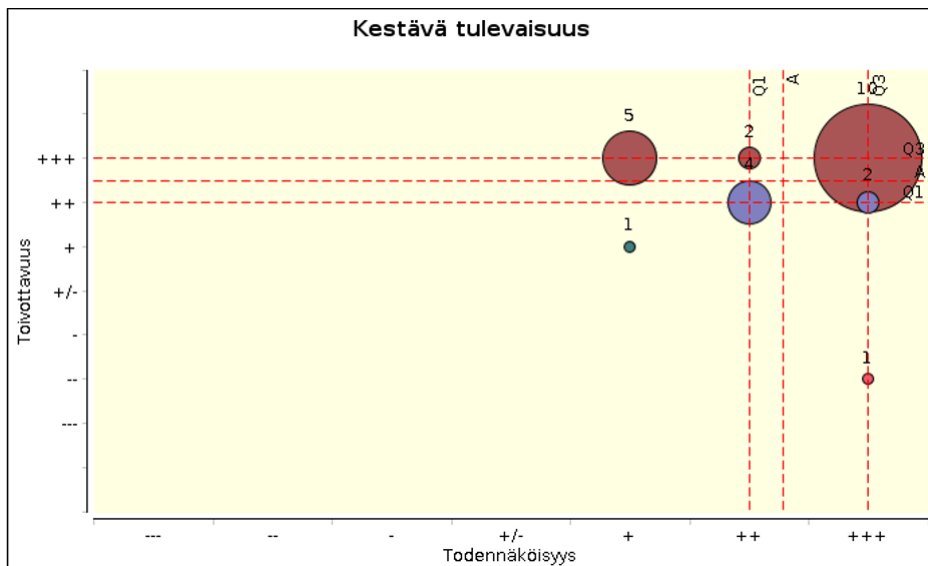
“...esimiestyöllä ja työhyvinvointia lisäävillä ja ylläpitävillä toimenpiteillä sekä työn joustoilla suuri merkitys...”

Muutamassa kommentissa huomioitiin, että työn merkityksellisyys ei koske kaikkia aloja. Matalan palkkauksen aloilla työn sisältöjen ja työnantajan arvojen merkitys työntekijälle on vähäinen. Myös alhainen koulutustausta huomioitiin työntekijäkokemuksen merkitystä vähentävänä tekijänä. Yhdessä kommentissa ehkä hieman kannettiin huolta, että Etelä-Savon työmarkkinoiden rakenne tukee tällaista orientaatiota työntekijäkokemukseen.

2.3.6 KESTÄVÄ TULEVAISUUS

TEESI: KESTÄVÄN KEHITYKSEN ARVOT JA NIIDEN MUKAINEN TOIMINTA VUONNA 2035 ON YRITYSTEN MENESTYMISEN ELINEHTO.

Selite: Vuonna 2035 yritykset kaikilla aloilla on pakotettu tarttumaan ilmastokriisin uhkiin ja mahdollisuuksiin. Julkilausuttu kestävä arvopohja auttaa saamaan motivoituneita työntekijöitä (parhaat työntekijät). Se on myös yritysten menestymisen elinehto, kun asiakkaat vaativat yrityksiltä sitoutumista kestäväan kehitykseen.



Kuvio 10. Kestävän tulevaisuuden tarkastelua toivottavuuden ja todennäköisyyden mukaisesti

Edellisen tulevaisuusväitteen tapaan väitteen kuvaamaa tulevaisuutta pidetään hyvin todennäköisenä ja hyvin toivottavana (kuvio 10). Näkemyksessään paneeli on lähes yksimielinen. Vain yksi panelisteista pitää tässä kuvattua tulevaisuutta ei-toivottavana.

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

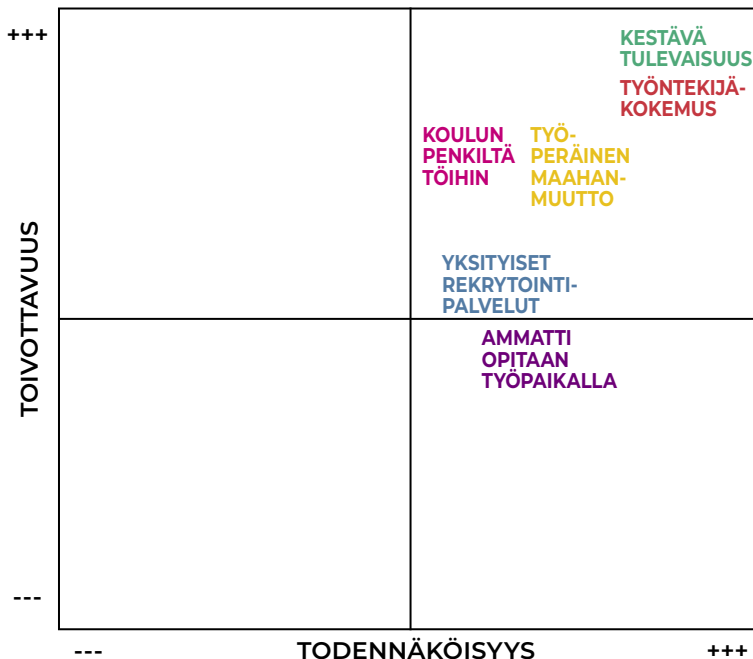
“Se on tulevaisuudessa elinehto, niin lainsäädännöllisesti kuin kuluttajan vaatimuksesta.”

Väitteen esittämä suunta tulevaisuuteen on paneelin mukaan välttämättömyys. Ehkä sitä pidetään myös itsestäänselvyytenä. Kestävien arvojen vaatimus yritysten toiminnan perustana osaltaan ajaa yrityksiä kehittämään toimintaansa. Vaikutussuhde koetaan selitteen tapaan kaksisuuntaiseksi. Kestävät arvot toisaalta houkuttelevat työntekijöitä, ja toisaalta asiakkaat toimivat muutosajurina.

Yritykset tarvitsevat väitteen kuvaamaan tulevaisuuden toteuttamisessa tukea ja myös lainsäädännön on ohjattava tähän. Tukea muutokseen tarvitaan jo nyt, ei ole aikaa odotella vuoteen 2035. Viitteitä on, että myös rahoitusmarkkinat ohjaavat tähän suuntaan.

“Yrityksille on tärkeää antaa tukea ja opastusta tähän liittyen mahdollisimman pian, jotta muutokseen ehditään mukaan mahdollisimman etunojassa.”

2.3.7 YHTEENVETOA TULEVAISUUSVÄITTEISTÄ

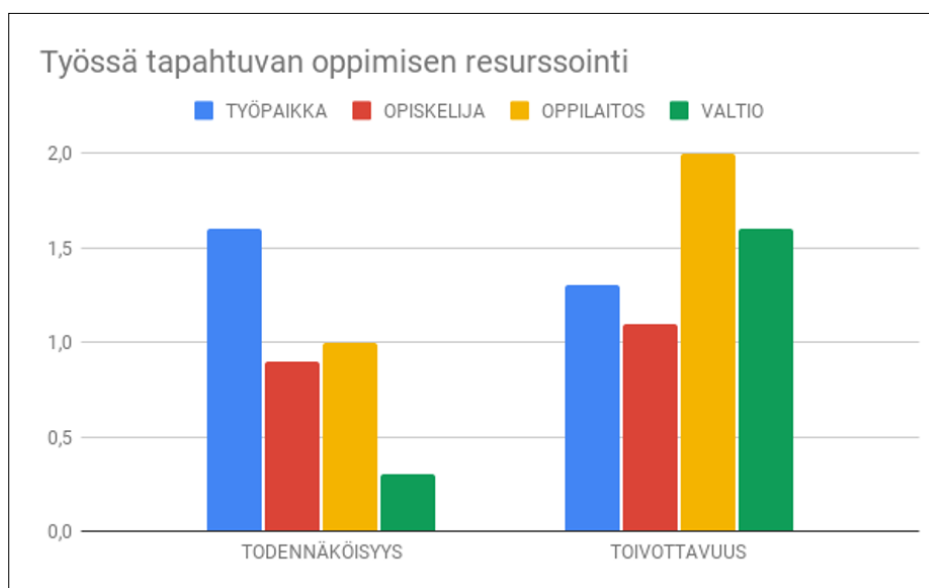


Kuvio 11. Eri tulevaisuusväitteet nelikentässä toivottavuuden ja todennäköisyyden mukaisesti

Yllä olevassa nelikentässä (kuvio 11) on asetettu kaikki edellä esitetyt tulevaisuusväitteet nelikenttään sen suhteen, kuinka todennäköisenä ja toivottavana paneeli pitää niiden toteutumista. Yhtä lukuun ottamatta väitteiden kuvaamaa tulevaisuutta pidettiin keskimäärin sekä todennäköisenä että toivottavana. Ainoastaan ammatin oppiminen vain työpaikalla koettiin tässä työelämälle suunnatussa paneelissa hieman useammin ei-toivottavaksi kuin toivottavaksi. Eniten hajontaa vastauksissa oli yksityisiä rekrytointipalveluita ja ammatin oppimista työpaikalla koskevilla väitteillä, erityisesti väitteiden esittämien tulevaisuuskuvien toivottavuus jakoi paneelia. Yksimielisin paneeli oli työntekijäkokemuksen toivottavuudesta, kestävän tulevaisuuden imagoarvon todennäköisyydestä ja työperäisen maahanmuuton toivottavuudesta. Nämä tulevaisuuskuvat, joissa oli vähiten hajontaa ja paneeli olisi siis yksimielisin, olivat samalla myös todennäköisimmät ja toivottavimmat.

2.3.8 TYÖSSÄ TAPAHTUVAN OPPIMISEN RESURSOINTI

Kyselyn lopussa panelisteilta kysyttiin, miten työssä tapahtuva oppiminen resursoidaan vuonna 2035. Panelisteja pyydettiin valitsemaan neljän vaihtoehdon osalta se, kuinka toivottavana ja todennäköisenä vaihtoehtoa hän pitää. Vaihtoehdot olivat työpaikka, opiskelija, oppilaitos ja valtio. Panelisteja pyydettiin lisäksi perustelemaan kantaansa anonymisti.



Kuvio 12. Työssä tapahtuvan oppimisen resursoinnin todennäköiset ja toivottavat lähteet

Todennäköisimpänä pidettiin vaihtoehtoa, että työssä tapahtuvan oppimisen resurssi työpaikka ja epätodennäköisimpänä sitä, että sen tekee valtio. Toivottavimpana puolestaan pidettiin sitä, että resursoinnista vastaa oppilaitos ja ei-toivottavinta oli se, että opiskelija itse resurssi työpaikalla tapahtuvan oppimisensa. (Kuvio 12.)

YHTEENVETOA KOMMENTEISTA

“Motivaatio ja halu oppimiseen on aina opiskelijalla. Oppilaitoksen tulee mahdollistaa opiskelu ja onko mahdollisesti työpaikka tässä mukana. Valtion pitää tehdä lain ja asetusten mukainen työ, jossa huomioidaan resurssit ja kustannusjako, helpotus.”

Aivan kuten alkupään teeseissä, tämänkin kysymyksen kommentaareista nousee esille se, että rakenteet kaipaavat uudistamista. Samaan tapaan tässäkin toivotaan joustavaa yhteispeliä, jossa eri toimijoilla on roolit ja yhteispeli skaalautuu tilanteen ja tarpeen mukaan.

Työelämän ja koulutuksen välille tarvitaan kiinteää vuorovaikutusta, jotta oppilaitoksissa on ajanmukainen tieto ja myös riittävä kokemus työelämästä. Opiskelijalta odotetaan motivaatiota, valtion roolina on rakentaa joustavat käytännöt mahdollistavaa lainsäädäntöä ja ennen kaikkea tarjota resursseja. Kommentaareissa mainitaan myös se, että uusia avauksia kaivataan, mikä kertoo ainakin jollakin tasolla työssä tapahtuvan oppimisen ”mallin” uudistamistarpeesta. Työssä tapahtuvan oppimisen täytyy tapahtua niin, että se tukee yrityksen ydintoimintaa, ei syö resursseja siltä. Etenkin pk-yrityksissä on tähän kiinnitettävä huomiota.

Yhdessä kommentissa ei oppilaitoksilla nähty juurikaan roolia.

“Jos valtio ja oppilaitokset sähläävät kuten tähän asti, tulokset jäävät laihoiksi. Pitäisi luoda aidot markkinat koulutukseen, työnantaja & työntekijä jakavat kustannuksen suhteessa hyötyihin. Toki tähän pitää saada lainsäädännölliset ja sopimukselliset raamit ja tarjonta aikaiseksi.”

3 POHDINTAA DELFOIN TULOKSISTA

Ikääntyvässä Etelä-Savossa tulevaisuuden työelämä rakentuu teknologian varaan ja ilmastokriisiin sopeutuminen jakaa mielipiteitä.

Edellinen virke tiivistää paneelin näkemyksen tulevaisuuden toimintaympäristöstä.

Tulevaisuuden Etelä-Savossa megatrendeistä voimallisimmin vaikuttavat väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen sekä teknologia sulautuu kaikkeen. Suhtautuminen ekologiseen jälleenrakennukseen jakaa paneelia etenkin lähitulevaisuuden osalta. Sen vaikutus pidemmällä aikavälillä tunnustetaan ensin mainittujen rinnalla. Mainitut megatrendit eivät ole vain uhkia, vaan voivat avata paneelin mielestä mahdollisuuksia Etelä-Savolle. Mahdollisuudet kytkeytyvät usein eteläsavolaiseen luontoon. Oleellista paneelin mielestä on se, kuinka nämä mahdollisuudet ennakoiden ja yhdessä toimien toteutetaan.

Joustava yhteispeli työelämän ja koulutustoimijoiden välillä nähdään paneelissa ratkaisuna Etelä-Savoa tulevaisuudessa koskeviin haasteisiin, jotka koskevat koulutuksen ja työelämän suhteita sekä työllistymistä ja työllistämistä. Joustavan yhteispelin mallissa toimijoilla on selkeät roolit. Yksityiset rekrytointipalvelut huomioivat yksilön osaamisen monipuolisesti ja tarjoavat joustavia reittejä aktiivisille. Suuremmat reitit koulusta työelämään palvelevat puolestaan itseohjautuvia. Molemmat mallit vastaavat työvoiman saatavuushaasteisiin. Julkisilla toimijoilla ja palveluilla sen sijaan nähdään rooli polarisaation puskurina. Niiden on pystyttävä vastaamaan polarisaation uhkaan monella tasolla. Koulut ja julkiset työvoimapalvelut pitävät huolta niistä, joilla ei esimerkiksi iän puolesta ole valmiuksia suoriin tai muuten joustavampiin työllistymisreitteihin.

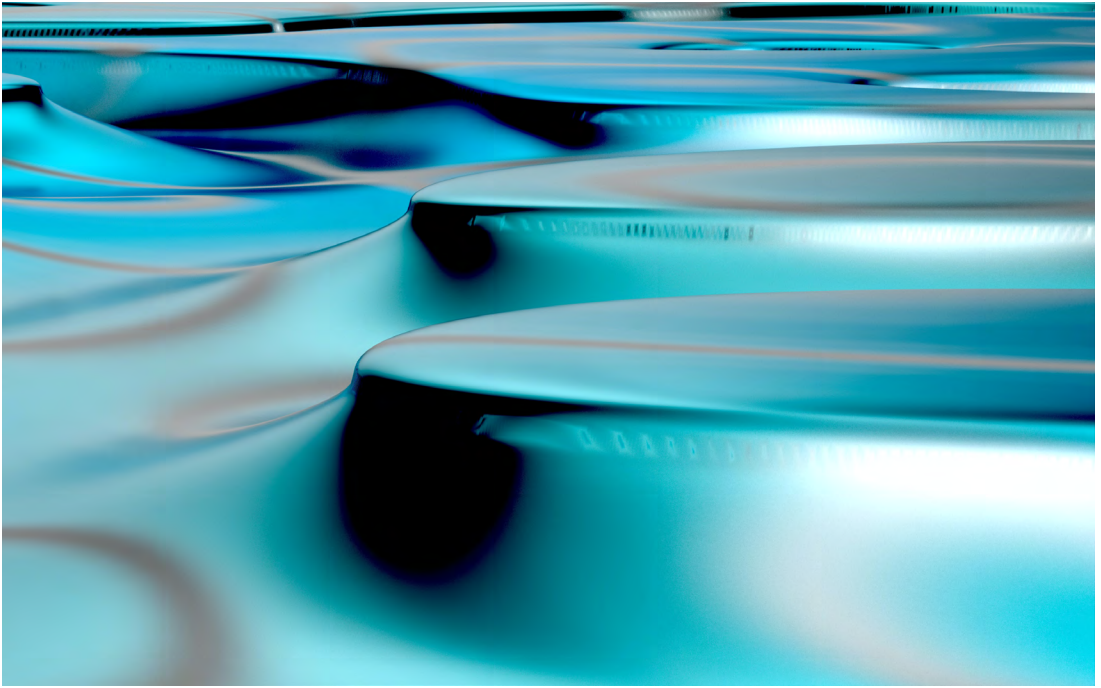
Kokonaisuudessaan nykyisiä rakenteita pitäisi rikkoa ja uudistaa siten, että ne tarjoavat yksilöllisempiä vaihtoehtoja ja huomioivat yksilön kokonaisuutena sekä ennen kaikkea mahdollistavat toimijoiden joustavan yhteispelin. Joustavan yhteispelin on vastattava sekä työelämän että koulutustoimijoiden näkemyksiä toimintaympäristöstä, sen muutoksista ja mahdollisuuksista. Näistä huomioitavia ovat erityisesti työperäinen maahanmuutto ja kestävyysarvot, joista jälkimmäiset ovat erityisesti Etelä-Savoon sopivia veto- ja pitovoimatekijöitä. Arvot myös rakentavat merkitystä työn tekemiselle ja ovat yrityksille menestystekijöitä.

Etelä-Savossa on rakennettava vetävää ja pitävää mainekuvaa. Työperäisen maahanmuuton lisääminen on välttämättömyys ja siksikin on rakennettava ilmapiiriä, jossa väestön

monimuotoistuminen nähdään rikkautena. Muun muassa näillä eväillä maine kuva on rakennettavissa. Mainittakoon, että yhä useammin arvot ja sivistys ylipäättään ovat työelämässä tarvittavia osaamisia. Esimerkiksi ekososiaalisen sivistyksen arvot – kohtuullisuus, vastuullisuus, systeemiajattelu, ihmisten ja eliökunnan yhteys sekä kyky kuvitella vaihtoehtoisia tulevaisuuksia – jalostuvat toiminnassa kompetensseiksi (Laininen 2019).

Käsillä olevasta Delfoi-selvityksestä nousevia keskeisiä huomioita tukevat Sitran Osaamisen aika -projektissa tehdyn työn havainnot ja tulokset. Sitran Taloustutkimuksella tilaamassa selvityksessä Etelä-Savon yrityselmä nostaa työn merkityksellisyyden keskeisimmäksi tekijäksi liiketoiminnan kehittämisessä (Sitra 2021). Projektin kokoavassa julkaisussa puolestaan yhdessä tekemistä ja verkostomaista toimintaa tukeva ekosysteemimäinen toimintamalli nostetaan alueellisen kehittämisen menestystekijäksi. Malli on käyttökelpoinen erityisesti nopeasti ja jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa ennakointi on haasteellista. (Sitra 2022.)

Luotettavuuteen liittyvä huomioitava seikka on, että tässä paneeli koostui yksinomaan elinkeino- ja yritys elämän toimijoista. Siksi myös näkemys tulevaisuudesta on yritys- ja työelämälähtöinen. Kyseiseen intressiryhmään kuuluminen voi vaikuttaa esimerkiksi resurssointia koskeviin näkemyksiin. Myöskään yritysten kokoa tai toimialaa ei voitu erityisesti huomioida tulosten tarkastelussa, koska kutakin eri toimialaa tai yrityksen kokoluokkaa edustavien vastaajien määrä on pieni tai yksittäisen vastaajan voidaan katsoa edustavan näkemyksillään useampia yhtäaikaaisesti useampia ryhmiä (asiantuntijuuksia/asianosaisuuksia). Tulokset antavat pikemminkin yleiskuvaa eikä esimerkiksi paneelista esiinnoitteita työssäoppimisen malleja voida yleistää.



"Resurssien riittävyyden takaamiseksi tarvitaan osaamista ja rohkeutta sekä orgaanista kasvua. Ruohonjuuritason toimijat pitäisi ottaa mukaan ja edistää yritysten yhteistyötä!"

*– Savonlinalainen yrittäjä,
Ennakoi ja yritä – Savonlinnan 2030 haastattelut –*

4 CASE: ENNAKOI JA YRITÄ – SAVONLINNA 2030

Ajallisesti ja sisällöllisesti rinnakkain Delfoi-prosessin kanssa Koulutusportti-hankkeessa on tutustuttu tarkemmin Savonlinnan seutua kohtaaviin muutosvoimiin ja selvitetty Savonlinnan seudun elinvoimaisuuden sekä yritys- ja työelämän näkymiä. Tavoitteena on ollut ymmärtää, miten parhaalla mahdollisella tavalla pystytään vastaamaan seudun osaamis- ja koulutustarpeeseen nyt sekä tulevaisuudessa. Kokonaisuus on ollut mielenkiintoinen lisä Koulutusportti-hankkeessa tehtyyn maakunnalliseen ennakointityöhön.

Savonlinnan seutu valikoitui sopivaksi esimerkiksi, koska intressi osaamis- ja koulutustarpeen ennakointiin oli samaan aikaan pinnalla usealla toimijalla – Koulutusportti mukaan lukien. Näin yhteistyössä rakennettu työskentelykokonaisuus oli myös Koulutusportin näkökulmasta sopivan laajuinen toteutettavaksi. Eri oppilaitoksia ja yrityksiä osallistavan prosessin kokoonkutsuja on ollut Itä-Suomen yliopiston jatkuvan oppimisen keskus / Savonlinnan täydennyskoulutusrahasto. Rahaston taustalla on Savonlinnasta vuonna 2018 yliopistokampuksen poistuessa tehty päätös tukea seudun osaamisen kehittämistä. Erityisen panoksensa prosessiin ovat antaneet Itä-Suomen yliopiston jatkuvan oppimisen keskuksen suunnittelijat Seija Okulov koollekutsujan roolissa ja Sanna Soppela työpajakonseptin suunnittelun sekä tulosten kokoamisen osalta. Tämän raportin sisältämät prosessin tuloksia kuvailevat tekstit pohjautuvat vahvasti Soppelan tuottamiin esitysmateriaaleihin.

Koulutusportti-hankkeessa erityisesti kiinnostavaksi koettiin se, miten maakuntatason ennakointityön tulokset näyttäytyvät seutukuntatasolla. Havainto työskentelyn loppusuoralla on, että vaikka seudullisesti voidaan löytää pieniä eroja näkemysten painatuksissa, ovat keskeisimmät piirteet varsin yhteneviä. Osaavan työvoiman puute (resurssi) haastaa kasvua sekä alueellista elinvoimaa. Lisäksi luontoarvot, ruoka, matkailu sekä näiden mahdollistamat elinkeinot ja hyvinvointi kestävän kehityksen painotuksella puhututtavat molemmissa.

Savonlinna ympäristöineen on koettu Koulutusportissa kiinnostavaksi myös vahvan matkailutoiminnan ja kaupunkibrändinsä vuoksi: molemmat ovat tärkeitä elementtejä koko Etelä-Savon maakunnan vetovoimaa ajatellen. Savonlinnaan keskittyvän prosessin avulla on saatu myös ylipäättään laajennettua Koulutusportin toimintaa vahvemmin maakuntakeskuksen, Mikkelin, ulkopuolelle.

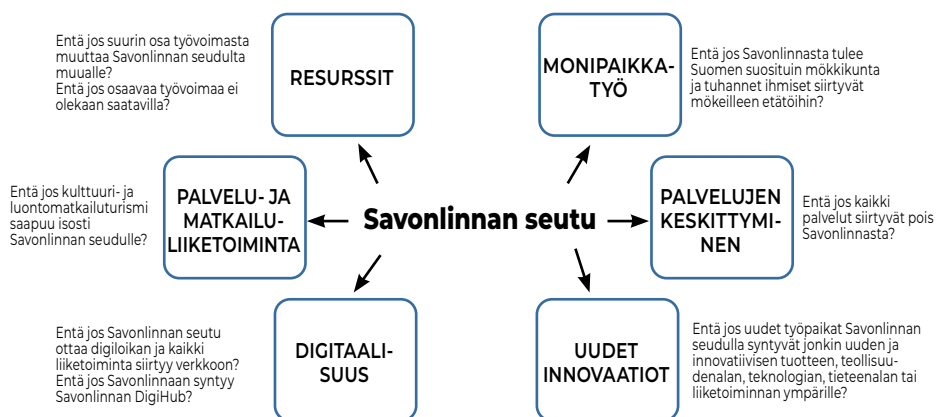
Syksyn 2021 ja alkutalven 2022 aikana Ennakoi ja yritä – Savonlinna 2030 nimellä kulkenut kokonaisuus on kutsunut yhteisen tekemisen äärelle seudun koulutustoimijoita.

- I. Verkkotyöpajassa työstettiin seudullisia muutosvoimia kuuden eri näkökulman avulla. Nämä esitellään raportissa myöhemmin.
- II. Työpajan tuotoksena täydentyneet skenaarit puolestaan toimivat teemoina Savonlinnan seudulla vaikuttavien yrityselämän edustajien kanssa käydyissä haastatteluissa.
- III. Samat skenaarit myös julkaistiin sosiaalisessa mediassa ja seudun asukkailla oli mahdollisuus osallistua niitä koskevaan kyselyyn.
- IV. Prosessin päätteeksi koulutustoimijat kokoontuivat jälleen yhteen kuulemaan pitkin matkaa syntyneistä löydöksistä. Tämä verkkotapaaminen sisälsi myös työskentelyosuuden, jossa kirjattiin ylös koulutuksen mahdollisuuksia vastata esiinnousseisiin tarpeisiin.
- V. Tulokset viedään edelleen Savonlinnan koulutusekosysteemin tietoon ja jatko-työstön materiaaleiksi.

4.1 MUUTOSVOIMIA ERI NÄKÖKULMISTA

Ensimmäisessä työpajassa 16. syyskuuta 2021 tarkasteltiin Savonlinnan seutua kohtaavia muutosvoimia. Näkökulmia oli kuusi: 1. seudun resurssit (erityisesti osaava työvoima) 2. palvelu- ja matkailuliiketoiminnan kehitys 3. digitaalisuus 4. monipaikkatyö 5. palvelujen keskittyminen kasvukeskuksiin sekä 6. uudet innovaatiot.

Resurssien muutosta pohdittaessa ajatukset suunnattiin erityisesti osaavan työvoiman saataavuuteen. Palvelu- ja matkailuliiketoiminnan osalta heräteltiin pohtimaan, mitä tapahtuisi, jos Savonlinnan seudulle jo nykyisellään tärkeä turismi kasvaisi merkittävästi. Digitaalisuutta pohdittaessa puolestaan pyydettiin arvioimaan sekä liiketoiminnan siirtymistä verkkoon että mahdollisuutta Savonlinnan DigiHubin syntymiselle. Monipaikkatyön kasvun näkökulmasta pyydettiin pohtimaan, mitä tuhansien ihmisten siirtyminen mökeilleen voisi tarkoittaa seutukunnalle. Palvelujen keskittymisen trendi on jossain määrin jo nykypäivää, mutta työpajassa pohdittiin, mitä tapahtuisi, jos kaikki palvelut siirtyisivät pois Savonlinnasta. Viimeisessä näkökulmassa huomioitiin jonkin uuden innovaation vaikutukset Savonlinnan seutuun. (Kuva 2.)



Kuva 2. Savonlinnan seutua tarkasteltiin työpajassa kuuden eri muutosvoiman kautta. (Viljakainen 2022)

Työpajaan osallistujia pyydettiin nimeämään asioita, jotka kunkin muutosvoiman osalta voisivat vaikuttaa Savonlinnan seudun tulevaisuuteen. Asioita luokiteltiin edelleen niiden varmuuden ja vaikuttavuuden näkökulmista:

- Suhteellisen varmaa – keskinkertaisen varmaa – epävarmaa
- Voimakkaasti vaikuttavaa – kohtalaisesti vaikuttavaa – vähän vaikuttavaa

Tuloksien koonneissa varmuuden eri asteet on eritelty omiksi kokonaisuuksikseen ja vaikuttavuutta pohditaan näiden kokonaisuuksien sisällä sanallisesti.

RESURSSIT

Suhteellisen varmaa	Suhteellisen varmana ja voimakkaasti vaikuttavana asiana nähtiin työvoimapula sekä vahvistuva kaupungistumisen trendi. Työvoimapula vaikuttaa alueen toimintaan jo nyt, ja sen ajatellaan vahvistuvan entisestään esimerkiksi hoiva- ja hoitotehtävissä väestön ikääntymisen myötä.
Keskinkertaisen varmaa	Keskinkertaisen varmana, mutta voimakkaasti vaikuttavana, nähtiin jonkun suuren työnantajan poistuminen seudulta. Vaikutukset kertaantuisivat edelleen työn perässä muualle lähtevien puolisoitten ja perheiden poistumisen myötä. Vaikutusta on myös yleisellä koulutustason laskulla, korkeilla kuntaveroprosenteilla ja liikkumisen kustannusten nousulla.
Epävarmaa	Epävarmempaa on sen sijaan asumisen kustannusten nousu ja yritysten toimintamahdollisuuksien lasku. Molemmat toteutuessaan voisivat kuitenkin vaikuttaa voimakkaasti seudun resurssien saatavuuteen. Vaikutukseltaan kohtalaista voisi olla Parikkalan rajanylityspaikan työmatkaliikenteen kasvu tai valtion holhouksen lisääntyminen.

PALVELU- JA MATKAILULIIKETOIMINTA

Suhteellisen varmaa	Voimakkaana asiana nähtiin verkostomaisen toiminnan lisääntyminen. Luovat alat ja luontoarvot kasvattavat merkitystään. Matkailuliiketoiminnan kasvu tuottaa työtä ja toimeentuloa sekä kasvattaa oheispalvelujen tarvetta. Julkispalvelujen kasvaminen vaatii puolestaan lisää resursseja.
Keskinkertaisen varmaa	Voimakkaasti vaikuttavana nähtiin mahdollisuus taloudelliseen kasvuun. Saimaa-ilmiössä tehdyt suunnitelmat olisi mahdollista toteuttaa ja juurruttaa seudulla. Vaikutuksiltaan keskinkertaista olisi suuryritysten mukaantulo ja kilpailu paikallisten yritysten kanssa. Intressiristiriidat kaivos- ja metsäteollisuuden kanssa sekä UEF:n koulutustarjonnan kasvaminen.
Epävarmaa	Epävarmaa on se, miten ekologiset tavoitteet tulevat rajoittamaan matkailu- ja palveluliiketoiminnan kasvua. Keskinkertainen positiivinen vaikutus alueelle voi syntyä luontoelokuvien tai muiden oheistoimialojen myötä.

DIGITAALISUUS

Suhteellisen varmaa	Savonlinnan seutuun vaikuttavana suhteellisen varmaksi tekijäksi nähtiin digiloikka ja verkkokaupan kasvu. Myös ICT-koulutuksen nähdään lisääntyvän erityisesti korkeakoulutuksen osalta. Suhteellisen varmoja mutta merkitykseltään keskinkertaisempia asioita ovat digitaalisuuden synnyttävät uudet mahdollisuudet yhteistyölle ja saavutettavuuden paraneminen.
Keskinkertaisen varmaa	Keskinkertaisen varmaa ja voimakkaasti vaikuttavaa on digitaalisaation myötä syntynyt hyvinvointiosaamisen tarve. Verkkopalvelut tulevat myös tarvitsemaan uusia osaajia: luonnontieteellis-matemaattista polkua tulisi jatkaa myös 2. asteelle. Myös luonnontuotejalosteiden kv-termiinali nähdään voimakkaasti vaikuttavana asiana.
Epävarmaa	Vaikka ympäristölle digitalisaation vaikutukset koetaan pääosin positiivisina, epävarmuutta herättävät energiakriisin ja mahdollisen energianhinnan nousun vaikutukset. Jo nyt konesalien kuluttama energia on ongelmallista. Digitalisaatio voi myös lisätä yksinäisyyttä ja mielenterveysongelmia.

MONIPAikkATYÖ

Suhteellisen varmaa	Vaikutuksiltaan voimakasta olisi tukiasemien ja laajakaistan tehokkuuden paraneminen sekä päivittäisten lähipalvelujen korostuminen. Vaikutuksiltaan keskinkertaisena pidetään lähiyhteisöjen korostumista (kylät) ja työ- ja vapaa-ajan rajan häilymistä. Kaupan laajentaminen on vaikutuksiltaan vähäisempää.
Keskin-kertaisen varmaa	Voimakkaasti vaikuttavana pidetään haja-asutusalueiden infran vaatimia parannuksia sekä verkkopalvelujen kasvaessa uusia vaatimuksia logistisille ratkaisuille. Uudet innovaatiot käynnistävät myönteisen kehityskierteen. Kunnan tehtävät kasvavat, ja esimerkiksi perheelliset tarvitsevat entistä joustavampia palveluja.
Epävarmaa	Vaikutuksiltaan voimakkaana pidetään uusien innovaatioiden ja ympäristöön liittyvien tekijöiden ristiriitaa. Esimerkiksi ympäristönsuojelullisista lähtökohdista haja-asutusalueilla asumista ja toimimista voidaan haluta rajoittaa.

PALVELUIDEN KESKITTÄMINEN KASVUKESKUKSIIN

Suhteellisen varmaa	Huoltosuhte tulee heikkenemään, ja kyläkeskuksiin jää runsaasti tyhjiä liiketiloja. Hiljentyneessä toimintaympäristössä asiakkaan nähdään entistä enemmän tuottavan omat palvelunsa.
Keskin-kertaisen varmaa	Voimakkaasti vaikuttavana pidetään lähiyhteisöjen merkityksen kasvua palvelujen ja tuen tuottajana. Vaikutuksiltaan keskinkertaista on liikenneyhteyksien huononeminen.
Epävarmaa	Vaikutuksiltaan voimakkaiksi asioiksi nähdään muutokset valtion tai EU:n tukipolitiikassa, eli tilanne, jossa seutukaupunkien ja syrjäseutujen tuet vähentyisivät. Voimakas vaikutus voisi olla myös Xamkin kampuksen tai sairaalan sulkemisella.

UUDET INNOVAATIOT

Suhteellisen varmaa	Palvelurakenteen voimakas muutos nykyisestä haastaa osaaamista. Vaikutuksiltaan keskinkertaisena pidetään olemassa olevien yritysten toiminnan sopeuttamista uuteen. Kuituyhteyksien paraneminen ja sen myötä tapahtuva työn ja vapaa-ajan rajan häilyvyys on vaikutuksiltaan vähäisempää.
Keskin-kertaisen varmaa	Uudet ihmiset tuovat mukanaan uudenlaista ajattelua: ilma-piiri muuttuu. Vaikutuksiltaan voimakasta on myös koulutustason nousu ja erikoisosaamisen tarpeen kasvu. Väkimäärä nousee ja uusien yritysten myötä myös yhteisöverotulot kasvavat.
Epävarmaa	Uudet innovaatiot eivät välttämättä synny niille aloille, joita nyt osataan kuvitella. Ne eivät myöskään automaattisesti tarkoita uusia asukkaita seudulle.

ASKELMERKKEJÄ KOHTI TULEVAISUUTTA

Työpajassa äänestettiin kuudesta skenaariosta yksi, jonka parissa työskentelyä jatkettiin. Tavoitteena oli tarkastella mahdollisia tapahtumia skenaarion sisällä yksityiskohtaisemmin.

Valituksi tuli Palvelu- ja liiketoiminnan kehittymisen skenaario. Kuvassa 3. esitetään asioita, joita osallistujat kirjassivat Miro-virtuaalialustalle työpajassa.



Kuva 3. Palvelu- ja matkailuliiketoiminnan skenaarion tarkastelua työpajassa

Läpileikkaavina teemoina Palvelu- ja matkailuliiketoiminnan skenaariosta käydyssä keskustelussa olivat kestävyysajattelu ja luontoarvot, kilpailuympäristön muutos sekä ylipäättään pidemmälle tulevaisuuteen katsominen. Toimialan kasvua pidettiin sinänsä seudulle merkittävänä asiana: siihen on potentiaalia ja kasvulla on vaikutusta laajemminkin työllisyyteen sekä elinvoimaan. Tätä varten tarvitaan kuitenkin osaajia ja osaamista tukevaa koulutusta. Luonto- ja eräpalveluiden koulutus on osa kokonaisuutta, mutta myös liiketoimintaosaamisen lisäämiselle olisi tilausta.

Kilpailukentässä tapahtuneen seuraavien vuosien aikana muutoksia: jo nyt nähtiin keskittymisen signaaleja ja tulevaisuudessa yhä vahvemmin mahdollista on kansainvälisten toimijoiden tuleminen markkinoille. Työtä paikallisten palveluiden lisäarvon ja niistä viestimisen eteen olisikin tehtävä jo nyt. Kasvua tavoittelevan toimialan on myös katsottava vaikutuksia laajemmin: mitkä ovat kestävä kasvun rajat? Ympäristön kuormittuminen ja vaikutusten ymmärtäminen pidemmällä tähtäimellä on tärkeää. Ympäristöosaamisen kasvattaminen koettiin merkittäväksi osaksi palvelu- ja matkailuliiketoiminnan kehitystä.

4.2 YRITYSHAASTATTELUT

Jotta muutosvoimien tarkastelu ei jäisi vain koulutustoimijoiden näkökulman varaan, työpajan tuloksia esiteltiin ja täydennettiin myös yrityselämän edustajien kanssa. Haastatteluihin osallistui marraskuun 2021 ja tammikuun 2022 välillä kuudestatoista kutsutusta lopulta vain neljä yrityselämän edustajaa. Kaikilla yrityselämän edustajilla on kytkös Savonlinnan seutuun. Aloista edustettuina oli matkailu- ja ravitsemusala, tuotanto- ja teollisuus sekä palveluala.

Tarkoituksena yrityselämän edustajien kanssa oli selvittää, miltä tehdyt skenaariot näyttävät heidän näkökulmastaan sekä mitkä skenaarioista ovat yritystoimintaan ja alueen elinvoimaan eniten vaikuttavia. Ajatuksena oli synnyttää ymmärrystä siitä, miten kehityskulkuihin pystyttäisiin varautumaan ennakoivasti.

Yrityselämän edustajien vastaukset olivat varsin yksimielisiä. Alueen liiketoimintamahdollisuuksiin eniten vaikuttavaksi koettiin resurssikysymys ja osaavan työvoiman saanti. Toiseksi nousi palvelu- ja matkailuliiketoiminnan kehittyminen. Yhtenäinen oli myös toive koulutustoimijoiden valikoiman yhtenäisyydestä: yrityksille olisi mielekästä löytää koulutusmahdollisuudet saman sateenvarjon alta kootusti.

RESURSSIT

Resurssien riittämättömyys on vastaajien mukaan näkynyt alueella jo useampien vuosien ajan, mutta siihen ei ole kyetty vastaamaan tarvittavalla tasolla. Haasteeksi koettiin myös kehittämiskohteiden painotukset sekä yhteistyön tekeminen niin koulutuksen, markkinoinnin kuin ylipäätään kasvumahdollisuuksien suhteen.

"Resurssien puute rajoittaa yrityksen kasvua, ja puutteellisilla resursseilla on vahingollisin vaikutus näistä skenaarioista Savonlinnan seudun kehitykselle. Savonlinna kaupungin suurin tulo tulee teollisuudesta, ei matkailusta."

"Koulutuksella on iso merkitys resurssien saatavuuteen. Tällä hetkellä koulutus keskittyy kasvukeskuksiin. Opiskelijat pitäisi saada jäämään Savonlinnan alueelle, sillä palvelusektorilla on työvoimapula."

"Savonlinnan seudun markkinointia pitäisi kehittää, että työikäisiä saataisiin houkuteltua muualta Suomesta Savonlinnan seudulle. Savonlinna on muutakin kuin ooppera!"

"Resurssien riittävyyden takaamiseksi tarvitaan osaamista ja rohkeutta sekä orgaanista kasvua. Ruohonjuuritason toimijat pitäisi ottaa mukaan ja edistää yritysten yhteistyötä!"

Ratkaisuja resurssien osalta voisi löytyä laajan, eri toimijoiden välisen yhteistyön kautta. Kysymys onkin noussut osaksi kaupunkistrategiaa, mutta kaupungin toimia koetaan tarvittavan tärkin enemmän: yritykset eivät pysty järjestämään vaadittavaa seudun veto- ja pitovoiman lisäystä itse. Yksi keino tähän on kehittää Savonlinnan alueen viestintää ja markkinointia. Nykyisellään viesti ei tunnu toimivan: vetovoimatekijöistä pitäisi oppia

viestimään paremmin muille. Luonnonläheisyys kaupungissa on mahdollisuus, jota ei ehkä itse huomata. Tärkeää olisikin nähdä Savonlinna “muualta tulleen silmin”.

Edellytyksiä kasvulle on haettava muutoinkin alueella yhdessä. Yritysten kasvua tulisi tukea, ja rohkaista myös ostopalvelujen käyttämiseen. Monesti kasvun esteeksi muodostuu halu tehdä kaikki itse. Toisaalta muihin toimijoihin luottaminen ja verkostojen varaan laskeminen voidaan kokea riskiksi. Yritysten riskinhallintaosaamiseen olisikin myös panostettava. Merkittävä elinvoimatekijä vanhenevan väestön maakunnassa on myös jo olemassa oleville yrityksille jatkajien löytäminen.

Haasteeksi koetaan myös ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin hidas prosessi. Prosessin vaatimaa aikaa voitaisiin entistä tehokkaammin hyödyntää rekrytoitujen työntekijöiden kieli- ja ammattitaidon lisäämiseen koulutuksen avulla ennen seudulle saapumista. Sinänsä ulkomaisen työvoiman rekrytointia ja kotoutumista tukevia palveluita alueelta koetaan löytyvän, mutta yrityksiin tarvittaisiin lisää tietoa ja osaamista näiden palvelujen hyödyntämiseksi.

Kansainvälistymistä voidaan lisätä myös paikallisten nuorten ulkomaisia opintoja lisäämällä. Alueelle aidosti tarvitaan tuoretta näkemystä ja oppia – nuoret on vain saatava kiinnostuttamaan kotiseutuunsa siten, että paluu maailmalta on houkuttelevaa. Alue pysyykin kiinnostavana, jos mahdollisuuksia opiskella ja työllistyä on riittävän monipuolisesti. Tämän varmistaminen tulevaisuudessa voisi vaatia lisää opiskelijoita alueelle.

Skenaariossa esiin noussut palvelujen tuottaminen itse ei näy palvelualalla tai matkailun puolella. Sen sijaan tulevaisuudessa asiakkaat haluavat haastateltavien mukaan entistä enemmän räätälöintiä. Resurssien osalta tämä näyttytyy uudenlaisen osaamisen tarpeena: henkilökunnan on kyettävä tuottamaan yhä monimuotoisempia palveluja joustavasti. Eri-tyisesti matkailun kentällä tähän vastaukseksi koettiin moniosajien kouluttaminen sekä ylipäättään eri tasoisen matkailu- ja ravintolaalan koulutuksen tuominen Savonlinnaan.

PALVELU JA MATKAILULIIKETOIMINTA

”Luontoa halutaan nähdä ja kokea, oopperajuhlat eivät välttämättä ole parinkymmenen vuoden päästä enää se juttu.”

”Asiakkaiden vaatimukset ja kestävä kehitys ja digitalisaatio tulevat muuttamaan mara-alaa paljon tulevaisuudessa. Teknologiaa hyödynnetään entistä enemmän esimerkiksi varauksissa.”

”Savonlinnan alueella on valtavasti potentiaalia ja Savonlinnaa etsitään maailmalla, mutta aluetta vaivaa osaamattomuus ja näköalattomuus.”

Palvelu- ja matkailuliiketoiminnan toimintaedellytyksiä saadaan lisättyä tulevaisuudessa yhteistyön ja verkostojen avulla. Savonlinnan alueelle on potentiaalia kasvaa turismin alalla, mutta uusien matkailijoiden tavoittaminen vaatii toimivaa, yhteistä viestintää. Verkostojen ja oheispalvelujen kehittämiseen tarvitaan yhteistyön lisäämistä eri yritysten välillä. Palvelukulttuurin ja kielitaidon kehittämiseen sekä kansainvälistymisen haasteisiin voitaisiin vastata myös yhdessä.

Alueellinen hallinto ja yritykset tulisi saada entistä vahvemmin mukaan tunnistamaan yhdessä matkailuun vaikuttavia tekijöitä, kuten sitä, miten Savonlinnan seudun infran kehittäminen voisi kasvattaa matkailua (esimerkiksi puistojen suunnittelu). Tämän saavuttamiseksi tarvitaan koulutusta johtajille.

Yritysten rahoitusosaaminen nähtiin myös haasteena. Mistä voidaan saada rahoitusta kehittämiseen ja tukea rahoituksen käyttämiseen? Saatavilla olevaa rahallista tukea ei osata hyödyntää riittävästi raskaaksi koetun byrokratian takia. Ylipäättään palveluliiketoimintaa tukevien rakenteiden kehittäminen on yksi tulevaisuuden menestystekijöistä.

4.3 KYSELY

Joulukuussa 2021 sosiaalisen median (Facebook, Savonlinnan puskaradio -ryhmä) välityksellä järjestetty kysely kohdennettiin Savonlinnan seudun asukkaille. Halusimme selvittää, mikä asukkaiden näkökulmasta on merkittävin skenaario. Vastauksia kyselyyn saatiin vain neljä. Monipaikkatyö arvioitiin kahdessa vastauksessa merkittävimmäksi skenaarioksi. Palvelu- ja matkailuliiketoiminta sekä palvelujen keskittyminen kasvukeskuksiin saivat molemmat yhden äänen. Määrällisen tuloksen jäädessä suppeaksi, ei suuria johtopäätöksiä kyselystä voida tehdä.

Skenaariovalintojen perusteluiksi esitetyt avoimet vastaukset ovat kuitenkin kiinnostavia ja antavat signaaleja siitä, miten asiantuntijoita puhuttavat aiheet näyttäytyvät laajemmin asukkaille.

"Monipaikkatyö korjaisi seutukunnan väestörakennetta ja toisi lisää veronmaksajia ja samalla ostovoimaa alueelle."

"Palvelu- ja matkailuliiketoiminta: "Luonnon kauniit maisemat ympäri vuoden. Ainakin toistaiseksi HYVIN TURVALLISTA. Puhdas luonto ja vesistöt, jotka tarjoavat lukemattomia mahdollisuuksia. Mukavat, ulospäin-suuntautuvat paikalliset ihmiset. Erilainen, eksoottinen kohde varsinkin kauempaa tulevalle ja jo paljon nähneelle."

"Kaikki vaihtoehdot ovat kytköksissä toisiinsa. Jos palvelut lähtevät, lähtee myös suuri määrä työpaikkoja. Uudet innovaatiot tuovat työpaikkoja vuosien viiveellä. Matkailun kasvu edellyttää investointeja ja tuotteistamista sekä aktiivisia toimijoita. Nyt Savonlinnassa ollaan aika alkuvaiheessa. Yleisesti ottaen työpaikkoja syntyy helpoiten olemassa olevien yritysten kehittymisen laajentumisen kautta. Kuka tulee esim. Helsingistä Savonlinnaan etätöihin maksaakseen neljä prosenttia enemmän kunnallisveroa ja melkein tuplat muista palveluista? Savonlinnan kustannustaso ja palveluiden hiipuminen todellakin uhkaa heikentää työvoiman saatavuutta. Mistä se digihub tulee ja miksi Savonlinnaan?"

4.4 OSAAMISTARPEET JA IDEAT KOOTUSTI

Yrityselämän edustajien tärkeimmiksi valitsemien skenaarioiden keskeiset huomiot on koottu erityisesti koulutuksen ja osaamisen kehittämisen näkökulmat huomioiden. Molemmissa listoissa pohjamateriaaleina on hyödynnetty sekä työpajassa syntynyttä muutosvoimataulukkoa että yrityselämän haastatteluja. Palvelu- ja matkailuliiketoimintaa valikoitui myös syvemmän tarkastelun kohteeksi koulutustoimijoiden työpajassa, ja nämä tulokset näkyvät myös mukana listauksessa.

Toisessa koulutustoimijoille järjestetyssä verkkotyöpajassa ideoitiin ratkaisuja edellä esitettyihin listauksiin. Näitä ideoita avataan lyhyesti lopuksi.

Resurssien saatavuuden näkökulmasta keskeisiä huomioitavia asioita tulevaisuuden kannalta ovat:

1. Savonlinnan seudun veto- ja pitovoimatekijöiden kasvattaminen yritysten ja kaupungin yhteistyönä
2. Ulkomailta rekrytoinnin helpottaminen ja prosessien sujuvuuden kehittäminen sekä työntekijöiden pysyvyyden varmistaminen
3. Uusien koulutusten saaminen alueelle ja opiskelijoiden pitovoimatekijöiden lisääminen
4. Yritysten riskinhallintaan ja yritysten väliseen yhteistyöhön liittyvän osaamisen kehittäminen

- ➔ Vetovoimaiset verkkokoulutukset ja seutuideat: Luodaan instrumentteja, joiden avulla paikalliset yritykset tuodaan osaksi koulutusta. Yrityksille tukea ja apua, mutta myöskin näkyvyyttä oppilaitosyhteistyössä. Oppilaitoksille työelämärelevanssia.
- ➔ Yrittäjyysosaaminen: opiskelijoille mahdollisuuksia työllistää itsensä alueella. Kehittämishalukkuuden ja tavoitteellisuuden lisääminen rohkeuteen kannustavilla toimilla. Tuotteistamiskoulutusta.

- ➔ Seudulle muuttavien kotouttaminen: asumisen ja monipaikkatyön tukemisen eri-
muodot käyttöön. Ylä-Savon oppien hyödyntäminen osaajien sitouttamiseen.
- ➔ Kohti kansainvälisyyttä: Kv-toiminnan kartoittaminen ja kokoaminen selkeäksi
kokonaisuudeksi ja kv-osaajien rekrytointi yhdessä.
- ➔ Viestinnällä vetovoimaa: Kestävän tulevaisuuden, hyvinvoinnin ja elämän laadun
äärelle viestinnän avulla.
- ➔ Seutukuntien yhteistyö: jatkuvasta kilpailusta kohti osaamiskosysteemistä kasvua.

Palvelu- ja matkailuliiketoiminnan kehittymisen näkökulmasta keskeisiä huomioitavia asioita tulevaisuuden kannalta ovat:

1. Ympäristöarvojen huomiointi matkailun kehittämisessä
2. Hyvinvointimatkailun trendien seuraaminen ja tulevaisuuden en-
nakointi
3. Matkailuinfra kehittäminen ja pitkän tähtäimen suunnitelmat
4. Paikallisen liiketoimintaosaamisen kehittäminen ja paikallisuuden li-
säärvon tunnistaminen
5. Yhteistyön kehittäminen kv-toimijoiden kanssa
6. Viestintäosaamisen kehittäminen ja yhteinen tehokkaampi viestin-
tä asiakkaiden tavoittamiseksi
7. Yritysten välisen yhteistyön kehittäminen
8. Palvelukulttuurin ja kielitaidon kehittäminen
9. Hallinnon ja yritysten yhteistyön tukeminen ja yhteisen näkökul-
man luominen palvelu- ja matkailuliiketoiminnan kehittämiseksi
10. Rahoitusosaamisen kehittäminen ja rahoituksen hyödyntämi-
nen palvelu- ja matkailuliiketoiminnan kehittämisessä
11. Palveluliiketoimintaa tukevien rakenteiden kehittäminen

- ➔ Koulutusviestintää kehitetään yhdessä: Koulutusportissa rakennetaan parhaillaan
Savostamo-sivustoa, jota maakunnan oppilaitokset voivat hyödyntää. Savosta-
mo-brändiä voitaisiin laajentaa yhä enemmän myös muuhun yhteiseen viestintään
ja kohdistaa osa sivustosta palvelemaan yrityksiä.
- ➔ Matkailu-, palvelu- ja kulttuurialalle ennakoitukoulutusta: tunnistetaan tarpeita
ja kehitetään joustavia koulutuksia vastaamaan tarpeeseen.
- ➔ Palveluboosteri-kehittämisohjelma: rakennetaan yritysbrändejä vahvemmiksi, kas-
vatetaan liiketoimintaosaamista, tuotekehitystyötä ja markkinointiviestintää. Mat-
kailun megaosaajat benchmarkkaavat parhaita käytäntöjä maailmasta ja soveltavat
niitä Savonlinnan seudulla.
- ➔ Savonlinnan lähettiläät: savonlinnalaisuuden ytimeen empatiakoulutuksen avulla ja
Savonlinnan lähettiläät osaksi markkinointia eri puolille Suomea. Savonlinna-brän-
din tunnistaminen myös seudun sisällä (näkyä kyllä ulospäin) ja hyödyntäminen
yritysmarkkinoinnissa.

- ➔ Ympäristömatkailun koulutusohjelma: yhdistetään matkailu, kestävä kehitys, vastuullisuus, hyvinvointi ja kulttuuri uniikiksi paikallisuutta korostavaksi kokonaisuudeksi.

4.5 POHDINTAA

Savonlinnan tapaus yhtäältä korostaa Etelä-Savon maakunnan yhteisiä näkymiä osaamistarpeiden ja ylipäättään tulevaisuuden näkymien osalta. Resurssisaatavuus, veto- ja pitovoiman haasteet, markkinoinnin ja viestinnän kehittäminen sekä ennen kaikkea yhteistyötä ja verkostoja korostavat ratkaisut toistuvat niin Koulutusportin Delfoi-selvityksissä kuin maakunnallisen ennakoinnin parissa laajemminkin. Myös tuntuma siitä, että puhtaan luonnon ja hyvinvointia korostavan elämäntavan positiivisia vaikutuksia arvostetaan ja hyödynnetään niiden tarjoamia mahdollisuuksia vähäisemmin, on sekä seudulle että maakunnalle yhtenäistä.

Toisaalta yhden seutukunnan tarkempi tarkastelu tuo erityisesti ratkaisut lähemmäs toimijoita. Viimeisessä työpajassa syntyneet ideoiden aihiot konkretisoivat niitä käytännön askelia, joita koulutustoimijoiden ekosysteemissä on syytä nyt ottaa huomioon, jatkojalostaa ja toteuttaa.

Ennakoi ja yritä – Savonlinna 2030 -ennakointiprosessi on jatkossa helposti skaalattavissa myös muihin seutukeskuksiin tai pienemmille paikkakunnillekin. Useissa eri yhteyksissä kuultu keskustelu eteläsavolaisten kuntien toisistaan täysin poikkeavista tarpeista ja maakunnan sisäisestä kilpailuasetelmasta voisi näin saada uudenlaisia sävyjä. Omista lähtökohdista prosessiin osallistuminen sekä saatujen tuloksien vertailtavuus voisivat auttaa huomaamaan laajempia kehityskaaria. Toisaalta tällöin on myös mahdollista erottaa niitä painatuksia, jotka eri kunnissa esimerkiksi suurten työnantajien, eri toimialojen tai oppilaitosten läsnäolo voi synnyttää.

Sitran (Arola, Huttula, Jämsén, Kirjavainen, Mustikainen, Ranki, Santamäki, Vesa & Viljanen 2022, kappale 3.2) alueiden elinvoimatyön tuloksiin viitaten: yhteisen tilannekuvan rakentaminen edellyttää laajaa vuorovaikutusta. Tähän yhteiseen tulkintaan pohjaavat johtopäätökset antavat vapauden toimia osaamisen edistämiseksi. Menestys on tällöin myös kaikkien alueen toimijoiden yhteistyön tulos.

LÄHTEET

Arola, Milma; Huttula, Tapio; Jämsén, Perttu; Kirjavainen, Anna; Mustikainen, Helena; Ranki, Sinimaaria; Santamäki, Iina; Vesa, Anna-Maija & Villanen, Jaana. 2022. Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä. SITRA. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/julkaisut/tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa/#3-2-alueiden-elinvoimatyo-tehdaan-yhdessa> [viitattu 20.3.2022].

Dufva, Mikko. 2020. Megatrendit 2020. SITRA. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2020/> [viitattu 10.3.2022].

Dufva, Mikko & Rowley, Christopher. 2022. Heikot signaalit 2022: Tarinoita tulevaisuudesta. SITRA. Saatavissa: https://media.sitra.fi/2022/01/03083506/sitra_heikot_signaalit_2022_tarinoita-tulevaisuudesta.pdf [viitattu 10.3.2022].

Etelä-Savon maakuntaliitto. 2022. Tilastot. Saatavissa: <https://www.esavo.fi/tilastot> [viitattu 3.5.2022].

Kamppinen, Matti & Malaska, Pentti & Kuusi, Osmo. 2003. Tulevaisuudentutkimuksen peruskäsitteet. Teoksessa Tulevaisuudentutkimus: perusteet ja sovelluksia. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Koulutusportti. 2021. Alkukartoitusmateriaalit. PDF. Saatavissa: https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2021/06/koulutusporttihanke_alkukartoitus_2021-1.pdf [viitattu 3.5.2022].

Kuusi, O. 2014. Delfoi-metodi. Verkkoartikkeli. Saatavissa: <https://metodix.fi/2014/05/19/kuusi-delfoi-metodi/> [viitattu 14.3.2022].

Laine, Kaarlo. 2001. Koulukuvia. Koulu nuorten kokemistilana. Jyväskylä: SoPhi.

Laininen, Erkkä. Laininen, E. (2019). Transformatiivinen oppiminen ekososiaalisen sivistymisen mahdollistajana. Ammattikasvatuksen Aikakauskirja, 20(5), 16–38. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/akakk/article/view/84515> [viitattu 10.3.2022].

Linturi, Hannu. 2007. Delfoin metamorfoosit. Futura 1/2007.

Linturi, Hannu & Kuusi, Osmo. 2022. Tulevaisuuksia ennakoiva Delfoimenetelmä. Teoksessa Tulevaisuudentutkimus tutuksi - perusteita ja menetelmiä. <https://tututopi.files.wordpress.com/2022/03/tva-1-2022.pdf> [viitattu 10.3.2022].

Maa- ja metsätalousministeriö. 2021. Laajakaista maaseudun elinvoimainvestointina. Saatavissa: <https://www.maaseutupolitiikka.fi/paatoksenteontueksi/tietoa/laajakaista> [viitattu 3.5.2022].

Mikkelin kehitysyritys Miksei Oy. 2021. Vapaa-ajan asukkaiden ostovoima ratkaisevaa Etelä-Savon yrityksille. Saatavissa: <https://www.epressi.com/tiedotteet/yritytajyys/vapaa-ajanasukkaiden-ostovoima-ratkaisevaa-etela-savon-yrityksille.html> [viitattu 3.5.2022].

Sitra. 2021. Yritys-oppilaitoskysely. Etelä-Savon alueraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2021/03/yritysoppilaitoskysely-2021-etela-savon-maakunta.pdf> [viitattu 10.3.2022].

Sitra. 2022. Alueiden osaamisen aika. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/hankkeet/alueiden-osaamisen-aika/> [viitattu 3.5.2022].

Tyrväinen, Timo. 2021. Pandemian kierteestä disruption pyörteisiin. Sitra. <https://www.sitra.fi/blogit/pandemian-kierteesta-disruption-pyortheeseen/> [viitattu 16.5.2022]

Vepsäläinen, Jukka. 2017. OEF-tulevaisuuskuva. Dia-esitys. OPH. Saatavissa: <https://docplayer.fi/67538731-Oef-tulevaisuuskuva-osaamisen-ennakointifoorumin-ensimmaisen-delfoi-kierroksen-luoma-kuva-tulevaisuudesta.html> [viitattu 14.3.2022]

Viljakainen, Kati & Tikkanen, Jukka. 2021. Näkymiä koulutuksen tulevaisuuksiin – Etelä-Savo 2035. Delfoi-raportti: koulutustoimijoiden paneeli. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/506095> [viitattu 10.3.2022].

