

# Osaamisen ylivoimaa

*Hyvät kuulijat,*

## Kehityksen moottoreita

Einari Vidgren perusti Ponsen 1970. (Kuva 2) Hän oli metsurina kokenut, että metsäkoneet olivat liian huonoja ja hänellä oli halu kehittää ja tehdä toimivia koneita. Hän meni Vieremän kunnan juttusille ja kertoi haluavansa perustaa konepajan, kunhan kunta vuokraisi hänelle hallin toimitiloiksi. Kunta tarttui asiaan ja valtuusto päätti yhden äänen enemmistöllä rakentaa Einarille hallin. Epäilijöitä riitti varmasti enemmän kuin yhtä vaille puolet valtuutetuista. Vieremällä kuljeskeli tuohon aikaan koira, jota kutsuttiin Ponsseksi. Se oli muuten normaali, mutta liikkuesssa kulki poikittain. Niinpä vieremäläinen ohikulkija tokaisi Einarille hänen tehdesään ensimmäistä konettaan ”Mikähän Ponsse tuostakin tulee”. Siitä kone ja yhtiö saivat nimensä. Tuskinpa kukaan osasi ennustaa, että Ponsse olisi alansa johtavia yrityksiä ja työllistäisi nyt 45 vuotta perustamisensa jälkeen 1350 henkeä. Alussa yhtiön kehitys oli hidasta, mutta kun kaikesta haluttiin oppia ja tehdä määrätietoisesti hyviä metsäkoneita, syntyi vähitellen huikea menestys.

Samoihin aikoihin kun Einari Vidgren aloitti yritystoimintaansa, oli vuonna 1966 perustettu Kuopioon lääketieteellinen korkeakoulu. Lääketiede oli se osa Itä-Suomen yliopistoa, mikä päätettiin sijoittaa Kuopioon, kun Joensuuhun keskitettiin humanistisia tieteitä ja Lappeenrantaan teknillinen korkeakoulu. Nyttemmin Kuopion ja Joensuun yliopistot ovat yhdistyneet Itä-suomen yliopistoksi (kuva 3). Kuopion yliopistoon lahjoitettiin Yritystalouden professuuri 1980-luvun alussa. Lahjoittajina olivat Pohjois-Savon kunnat ja Savon yrittäjät. Kun professuuri oli ollut muutaman vuoden, tiedusteli yliopiston rehtori, voitaisiinko professuuri siirtää lääketieteelliselle puolelle, koska lääkäreiden opettajista oli niin suuri pula. Tämä rehtorin esitys kuvaa hyvin tuon ajan ajattelua. Vähitellen yliopisto kuitenkin kehittyi laaja-alaiseksi ja nyt siellä voi opiskella mm. kauppatieteitä. Merkittävää on ollut se, että yliopisto on luonut ympärilleen suuren joukon yrityksiä kokonaisen tiedelaakson verran Savilahteen Kuopioon. **(Kuva 4)**

Lääkärikoulusta kehittynyt yliopistomme on kasvanut maakuntamme ehdottomaksi veturiksi. Ponsen tavoin tämäkin kehityskulku on nyt lähes 50 vuoden ikäinen ja edelleen hyvässä kehitysvireessä. Voidaan sanoa, että yliopistolla on sekä tieteen, opetuksen että ympärillään olevan yritystoiminnan osalta riittävä kriittinen massa, niin että kehitys voi olla edelleen kiihtyvää. Yliopiston tietotaitoon perustuva Start-up-yhteisö on vahva, mutta myös suurten yritysten eri yksiköt ovat menestyneet Tekniassa.

## Kaikella on elinkaarensa

Elinkaari on minkä tahansa elävän olennon, laitteen, ilmiön tai aatteen elinaikaa ja toiminnallisuutta kuvaava kaari. Kaaren tyypillinen matemaattinen muoto on kellokäyrä. **(Kuva 5)** Syntyvaiheessa toiminnallisuus lähtee kasvamaan nolapisteestä. Kellokäyrän keskivaiheilla toiminnallisuus on suurimmillaan, sitten se alkaa laskea kohti loppuaan.

Hyvinvointivaltio on kääntynyt elinkaarensa laskuun. Nyt kysytään, mitä voidaan tehdä, jotta elinkaari kääntyisi uudelleen nousuun. Jos tällainen tilanne syntyy yrityksessä, niin ensi vaiheessa yritys saneerataan ja kannattamattomat osat karsitaan pois. Toisessa vaiheessa kehitetään toimintaa, niin että saadaan aikaan uutta kasvua. Olemme nähneet, kuinka Neuvostoliitto tuli elinkaarensa päähän ja kuinka Kreikka on ajautunut voimakkaaseen saneeraukseen ja koettaa saada uuden nousevan elinkaarivaiheen aikaiseksi.

## Kilpailukykyemme ei ole riittävä

Suomella on sama haaste edessä. Saneeraukset ja kustannusten leikkaukset on aloitettu. Ne ovat vaikeita toteuttaa, mutta julkinen talous joudutaan ennen pitkää tasapainottamaan ja velalla eläminen lopettamaan. Työttömyys on yhteiskunnalle kallista ja sen kustannuksia on vaikea karsia muulla keinoin kuin työllisyyden paranemisella. Erityisesti yritystemme kilpailukyky on heikentynyt. Maailmanlaajuinen taantuma on myös vienyt kasvulta edellytyksiä. Globaali kilpailu muuttaa rakenteita ja varsinkin ITC-sektorin voimakas kehitys muuttaa yritysten kilpailuympäristöä ja aiheuttaa sopeuttamisen tarpeita. Kilpailukykyä on heikentänyt juuri ennen talouslamaa tehdyt ylikorkeat palkkojen korotukset. **(kuva 6)** Kun toisaalta työn tuottavuus on polkenut paikoillaan, olemme jäämässä jälkeen muista maista. Tämä kansantaloutemme nykytila on kaikille tuttu. **(Kuva 7)**. Selkeää yksimielisyyttä siitä, kuinka tästä päästäisiin eteenpäin, ei ole. Kriisitietoisuus on ihmeellistä kyllä vielä alhainen. Kaatunut yhteiskuntasopimus on nykyisen edunvalvontaan perustuvan järjestelmämme yritys löytää ratkaisuja. Jos siinä olisi onnistuttu, olisi 5 %:n kasvuloikka saanut hyvän alun. Palkkakustannusten alentaminen olisi nopein työllisyyttä parantava keino, mutta nyt sitä ei saatu aikaan työajan pidennyksen kautta. **(kuva 8)**

## Tehokkuus tuo kilpailukykyä

Suomessa työvoimasta on nykyisin pääosa töissä eli 90 %. Työttömyys on 10 %:n tasoa. Työllistettyjen osuus työikäisestä väestöstä on alhainen eli 68 %. Vain noin 2/3 työikäisistä on töissä ja heidän työpanoksensa pitäisi siis synnyttää toimeentulo kaikille suomalaisille. Se ei yksinkertaisesti ole mahdollista. Työllisyyden paraneminen uusien työpaikkojen kautta on ainoa keino tasapainottaa taloutemme. Ajattelemmeko niin, että vain joillakin meistä on sellaista osaamista, joka voi synnyttää uusia työpaikkoja? **(kuva 9)**. Kuitenkin meillä kaikilla on osaamista. Jokainen näkee päivittäin ympärillään runsaasti tehottomuutta. Arvostelemme sitä, mutta kehitämmekö itse työtämme tehokkaammaksi? Yleensä jokainen tietää, miten hänen omaa työympäristöään voitaisiin kehittää tehokkaammaksi. Jotta nämä ideat saataisiin toteutukseen, se voi merkitä uutta johtamiskulttuuria ja uudelleen organisoitua. Se voi edellyttää uusia ohjelmistoja ja työn siirtämistä tietokoneille tai muuta digitalisointia. Se voi merkitä automaation ja robotiikan lisäämistä. Monesti tehokkuuden kasvaessa myös tuotteen tai palvelun laatu paranee. Asiassa on varmasti paljon sellaista, mitä emme itse osaa tai tiedä, mutta tiedämme, millainen lopputuloksen pitäisi olla. Näin oli myös Einari Vidgrenin kohdalla. Vain lopputulos oli tiedossa, mutta se riitti.

Kun kysymme, onko meillä valmiutta riittäviin tehostamistoimiin, moni varmaan ajattelee, että tämä ei koske minua tai meidän organisaatiotamme. **(kuva 10)** Totuus on kuitenkin päinvastainen. Kuten kaikki lääkkeet, on toiminnan tehostaminenkin monesti kitkerää ja vaikeaa niellä. Se vaatii poistumista mukavuusalueelta, rohkeutta muuttaa se, minkä pystyy ja nähdä lopputulos kirkkaana. Ajoissa otettu lääkeannos auttaa, kun taas taudin päästyä pahaksi, ei hevostuuriakaan auta kuten Kreikassa on käynyt. Sivuvaikutuksiakin on. Jonkun työpaikka saattaa vaarantua – pahimmillaan oma työpaikka. Kuitenkin tehottomassa ympäristössä kaikkien työpaikat ovat vaarassa, kun taas kilpailukykyisessä ja tehokkaassa organisaatiossa työpaikkojen määrä kasvaa. Ilmapiiri uudistuksiin on kuitenkin usein varovainen ja muutoksia vastustava.

Julkisen sektorin rahoitusta joudutaan leikkaamaan. Yhteiskunnan palveluiden määrä voi säilyä vain, jos tehokkuus kasvaa. Julkisissa palveluissa tehokkuuden lisäämishaaste voi olla jopa yli 20 %. Esimerkiksi julkisen alan usein muita lyhyempi työaika sen enempää kuin virkamiesten yli pitkä vuosilomat eivät ole nykyaikaa. Yhteinen hyvä voi kasvaa vain sillä, että tuottavuus paranee ja sitä kautta uusia työpaikkoja syntyy.

Jos voimme nostaa tehokkuuttamme 20 %, on kansantaloutemme kasvu turvattu. Tehokkuuden parantaminen ei vaadi työmme joutuisuuden eli kiireen lisäämistä. Tehokkuus paranee silläkin lailla, että teemme pitempää työaika entisellä palkalla. Väitän kuitenkin, että lukuisia muitakin keinoja on olemassa, kuten esimerkiksi juuri aikaisemmin mainitsemani digitalisoinnin, tietokoneistamisen, autimatisoinnin ja robotiikan lisääminen. Myös isot rakenteelliset uudistukset ovat välttämättömiä. Esimerkiksi kuntarakenteen muutos ja Sote-uudistus. Tehokkuus nousee parhaimmillaankin aika hitaasti. Sitä ei voida jouduttaa hallinnollisilla päätöksillä tai työehtosopimuksilla, tosin jarruttaminen näillä keinoin onnistuu hyvin. Jos saamme aikaan palkkakustannusten alenemisen kautta kasvuloikan ja toisaalta tehokkuuden kasvun monin eri keinoin, pääsemme tästä taantumasta. Vaihtoehto on valitettavasti hitaasti etenevä mutta jääväämätön elintason lasku ja taloudellinen apatia, kunnes tosi toimiin tartutaan. Toimettomana odottelu ja toive siitä, että oma työni ei muutu ja että talous kääntyy kasvuun kunhan annetaan ajan kulua, on lähinnä itsepetosta. Vetoaminen lainsäädäntöön, sopimuksiin ja entiseen käytäntöön ei sen enempää auta.

## Alas byrokratia

Olemme kehittäneet laajan määräysten verkoston. Kunkin säädöksen tarkoitus on sinänsä perusteltu. Kun säädöksiä ja määräyksiä tehdään, tarvitaan tietenkin myös viranomaisia valvomaan niitä tai antamaan niiden mukaisia lupia. Kun säädöksiä lisätään jatkuvasti, on lopputuloksena äärimmäisen jäykkä ja huonosti toimiva yhteiskunta. Meidän on mietittävä, mitä säännöksiä ilman pärjäämme kohtuullisesti. Samalla on purettava niihin liittyvä byrokratia ja tehostettava erilaisia lupamenettelyjä. Demokratiaamme kuuluu myös, että myönnytyistä luvista tai muista päätöksistä saa valittaa. Valitusten tekemistä voidaan tietenkin rajoittaa esimerkiksi siten, että vaikkapa asemakaavavalituksista saisi valittaa KHO:een vain, jos valitukselle myönnetään lupa. Samaan lopputulokseen päästäisiin kuitenkin ilman valitusoikeuksien rajoittamista, jos tuomioistuimet voisivat tehostaa toimintaansa ja antaa päätöksensä nopeasti esimerkiksi kuukaudessa nykyisen 12 kuukauden sijaan varsinkin vähämerkityksissä ja kiusantekovalituksissa. Työmarkkinoilla on paljon jäykkyyksiä ja turhia kustannuksia. Niinpä kynnyks palkata uusia henkilöitä on monella yrityksellä korkea. Melko laajaksi kasvanut henkilöstövuokraus on tuonut mahdollisuuden lyhytaikaisen työntekijän palkkaamiseen. Eli kun jäykkyyttä ei ole voitu poistaa, on kiertotie löytynyt. Olisiko kuitenkin aika laajentaa paikallinen sopiminen koskemaan kaikkia työehtosopimusten määräyksiä? Myöskin työehtosopimusten yleissitovuutta pitäisi supistaa tai poistaa se kokonaan. Pohjoismaista Suomi on ainoa, missä työehtosopimusten yleissitovuus on voimassa.

## Investoinnit saatava elpymään

Alhainen kilpailukyky on pitänyt investointitason matalana. Työpaikat lisääntyvät lähinnä pienissä yrityksissä. **( Kuva 11 )** Useat niistä ovat kehityksen alkuvaiheessa ja kokevat pääoma- ja muutakin resurssipulaa. Pienten yritysten panostus on tietenkin tärkeätä, mutta jotta taloutemme kääntyisi nousuun, on keskisuurten ja isojen yritysten ryhdyttävä investoimaan. Nämä yrityksen ovat viime vuosina lähinnä sopeuttaneet karsimalla kannattamatonta toimintaansa. Viime vuonna liikevaihto laski puolessa pörssiyrityksistä. Suuret yritykset investoivat sinne missä kilpailukyky on paras. Toisin sanoen investointi voi hyvinkin kohdistua Suomen ulkopuolelle. Myöskään ulkomailta ei investointeja suunnata Suomeen, kun taas esimerkiksi Ruotsi on saanut niitä runsaasti. Suomalaiset investoivat ulkomaille selvästi enemmän kuin ulkolaiset Suomeen. Vain tehokkuuden ja kilpailukyvyn parantaminen luo pohjaa uusille investoinneille. Tämä on pohjimmiltaan syy siihen, miksi kilpailukyvyn paraneminen on ainoa vaihtoehto ja keino kasvattaa työllisyyttä.

Luonnonvaramme tarjoavat uusia mahdollisuuksia investoinneille. Kun paperin kulutus on laskenut ja paperiteollisuus on elinkaarensa laskuvaiheessa, on sellun kysyntä noussut. Kuopioonkin on suunnitteilla iso biotuotetehdas ja Äänekoskella sellainen on jo rakenteilla. Näin isoja investointeja ei voi olla paljon, mutta ne kertovat, että uusia mahdollisuuksia aukeaa, kunhan kilpailukyky on riittävä.

## Kasvua palvelualoilta

Matkailussa on myös mahdollisuuksia. Viime vuosiin asti ovat venäläiset kasvattaneet matkailua etenkin Itä-Suomessa, mutta nyt itäturistien määrä on romahtanut. Vaurauden kasvaessa on monessa kehittyvässä maassa syntynyt uutta matkailukysyntää ja esimerkiksi kiinalaisten matkailijoiden määrä on Suomessa voimakkaassa nousussa. Mekin voimme hyödyntää tätä kehitystrendiä omassa maakunnassamme. Varsinkin tapahtuma- ja teemamatkailu voivat kasvaa. Toki matkailu-ala on altis suhdanteiden vaihtelulle, kuten kaikki muutkin alat, mutta kokonaisuudessaan matkailu kasvaa jatkuvasti. Erityisesti palvelualoilla hyvä tarjonta luo kysyntää ja niissä on suuri kasvupotentiaali.

## Osaamisella ylivoimaa

Seminaarimme otsikkoaihe on ***Osaamisen ylivoimaa***. Kun tietomäärä maailmassa lisääntyy huimaa vauhtia, on suuri haaste osata hyödyntää se nopeasti arkisessa toimintaympäristössä. Toki tieto luo mahdollisuuksia tehdä aivan uudenlaisia tuotteita. Siitä ovat hyvänä esimerkkinä Itä-Suomen yliopiston Savilahden kampuksen uudet yritykset uusine tuotteineen. Tällaista osaamiseen perustuvaa kehitystä kaipaamme kovasti. Savilahden kaltainen kehitys on kuitenkin hidasta. Siellä ei ole vielä kehittynyt yhtään suurta yritystä, vaikka yrityksillä yhteensä onkin jo merkittävä liikevaihto. Yritysten kasvaminen on usein hidasta erityisesti alkuvaiheessa. Nopeaa kasvua voi syntyä vasta, kun yritys on 10 – 20 vuotta vanha. Pääosa uusista perustettavista yrityksistä ei koskaan kasva suureksi. Osaaminen onkin tärkeä kaikessa uuden kehittämässä. Jos pystymme kehittämään ylivoimaista osaamista, voi tulla huikeitakin menestyksiä. Esimerkkeiksi käyvät Nokian puhelimet viime vuosikymmenellä sekä peliteollisuus.

Osaamisen korostamisessa minua häiritsee kuitenkin se, että jonkun muun kuin minun toivotaan olevan se osaaja. Osaamisen vaatimus ulkoistetaan tai koetaan että se on jotain, jota minä en hallitse. Kun Einari Vidgren lähti rakentamaan metsäkoneita, oliko hänellä osaamista koneenrakentamisesta? Tuskin kovinkaan paljon. Entä hydraulikasta tai elektroniikasta? Tuskin senkään vertaa. Nämä puutteet korvasi yksinkertainen halu tehdä hyvä metsäkone. Kun tahto oli riittävän kova, syntyi vähitellen juuri toivotunlainen tuote. Ympäristötekniikassa, energia-alalla, biotekniikassa ja monella muullakin on uusia mahdollisuuksia paljon. Riittävää osaamistakin on. Yliopistot suoltavat tohtoritason osaajia. Osaaminen ei kuitenkaan yksistään riitä yritystoiminnan synnyttämiseen, vaan siihen tarvitaan halua ja kykyä kokeilla ja ottaa riskejä. Tarvitaan kehityshaluisia ja kunnianhimoisia yrittäjiä, joita yleensä on liian vähän. Olemmeko laiskistuneet ja haluamme pelata liiaksi varman päälle?

Olemme moniongelmaisessa tilanteessa. Yhtä pelastavaa viisastenkiveä ei ole olemassa. Niitä tarvitaan pussillinen ja kukin niistä vaikuttaa vain vähän ja melko hitaasti. Saamme Suomen nousuun vain työtä tekemällä. Siinä on haastetta meille jokaiselle.

**Ilmari Iki-Kianto** kirjoitti jo sata vuotta sitten *Nälkämaan lauluun* nämä nytkin ajankohtaiset säkeet: **(kuva 12)**

**--Meidän on uudesta luotava maa,  
raukat vain menköhöt merten taa!**