

Johdannoksi työn murrokseen ja digitalisaatioon 6.3.2020

niilo.hakonen@kt.fi

Erilaisia näkökulmia työn murrokseen

1. **Robotit vievät työn!** Sensaationhakuinen uutisointi työelämästä perustuu siihen, mitä jollain aikavälillä on teknisesti mahdollista toteuttaa. Se ei perustu siihen, millä aikataululla ja miten uutta teknologiaa ja uusia toimintatapoja oikeasti ollaan ottamaan käyttöön, koska sitä ei vielä tiedetä.
2. **Liioittelua!** Työelämä tutkimus ja -tilastot eivät tue sensaatiouutisia eivätkä kerro erityisen nopeasta muutoksesta – ainakaan vielä.
3. **Kaikki muuttuu!** Yritysten johdossa on runsaasti innostusta. Googlen, Amazonin ja Applen kaltaiset teknologiayritykset ovat nousseet maailman arvokkaimmiksi yrityksiksi ja muuttaneet osaltaan maailmaa. Se on vasta alkua.
4. **Kilpailua odottamattomalta taholta!** Disruptiot yleistyvät, kun asiakkaan kannalta jokin selvästi parempi ratkaisu tekee vanhan järjestelmän tarpeettomaksi.
5. **Kotisohvalta maailmalle – oman yrityksen toimitusjohtajaksi tai oman median päätoimittajaksi!** Koskaan aikaisemmin ei ole ollut tällaista mahdollisuutta yksilöiden päästä omalta päätelaitteeltaan käsiksi koko ihmiskunnan tietoon ja pitää yhteyttä toisiinsa.

EDUSKUNNAN TULEVAISUUSVALIOKUNNAN JULKAISU 1/2018

SUOMEN SATA UUTTA MAHDOLLISUUTTA 2018–2037

Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia



Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Ministeriö • 19/2018

Tekoälyajan työ

Neljä näkökulmaa talouteen,
työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan



Suomen
Suomen
100



Työ- ja elinkein



Ulkomaankauppa- ja
Ulkomaankauppa- ja

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa

RATKAISUJA
TYÖN MURROKSESSA

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta

Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja | 13a/2017

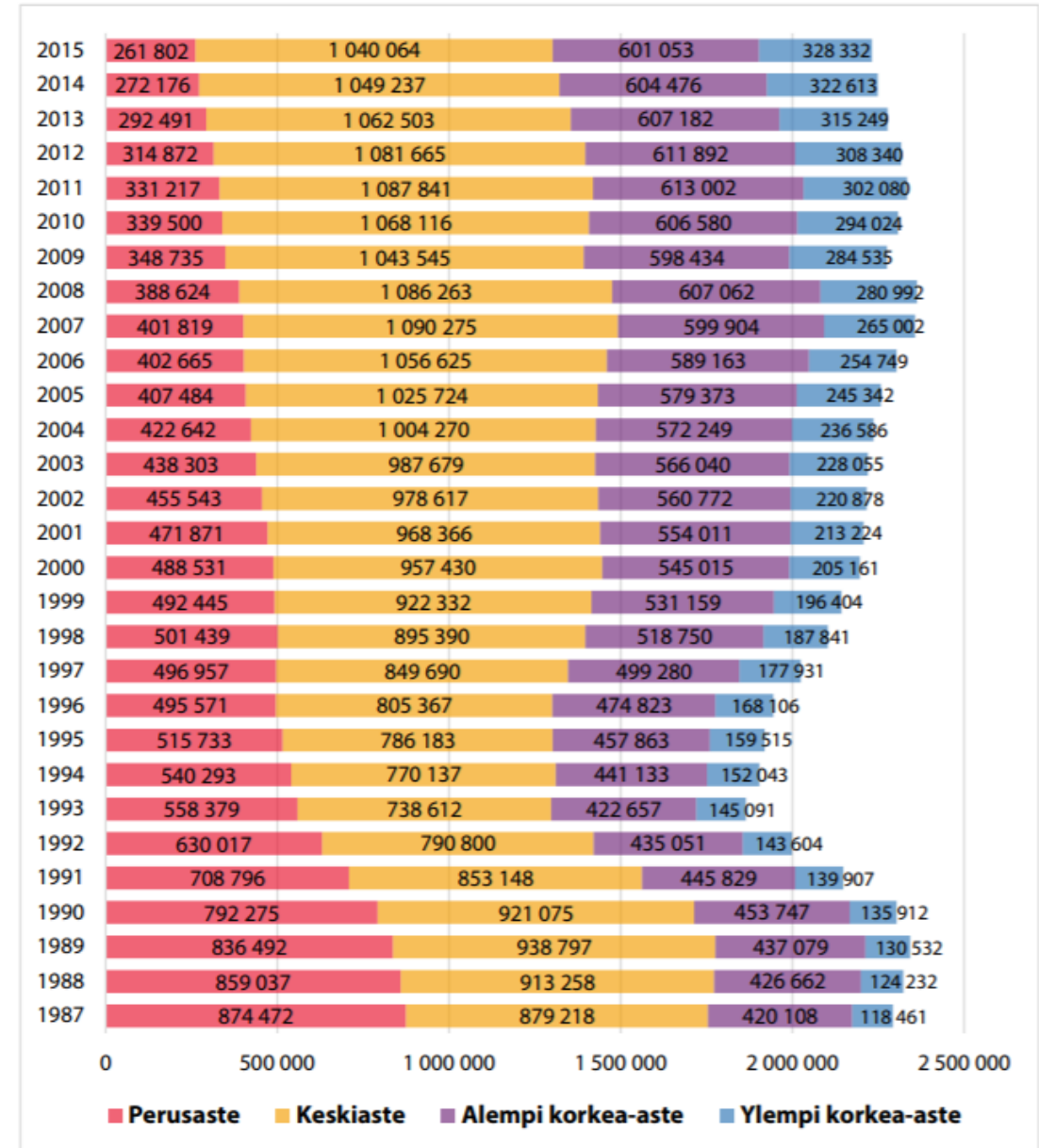
VALTIONEUVOSTON KANSLIA



Millaisesta muutoksesta kertovat tilastot?

- Koulutustaso noussut selvästi 30 vuodessa
- Korkeampi kynnyks: Selvästi aiempaa vähemmän työpaikkoja, joihin pääsee ilman koulutusta ja työkokemusta
- Joka kuudes 20–24 vuotiaista työelämän ja koulutuksen ulkopuolella
- Yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä noussut alle 10 prosentista vuonna 1970 yli 20 prosenttiin vuonna 2017
- Syntyneiden määrä laskenut yli 60 000:sta vuonna 2010 alle 50 000:een vuonna 2018
- Muuten muutokset melko vähäisiä
- Edelleen suurin osa palkansaajista jatkuvassa kokoaikatyössä (noin 73 %)
- Määräaikaisten työntekijöiden määrä ollut pienoisessa laskussa
- Osa-aikaisten työntekijöiden määrä nousussa
- Ajoittaista etätöitä tekee yhä useampi työntekijä
- Itsensä työllistäjien määrä edelleen verrattain pieni

Työpaikkojen muutos 1987–2015 koulutusasteen mukaan



Kuva: SAK/Pekka Myrskylä 2017

Työn murros muuttaa työn sisältöjä, toimintatapoja ja työn organisointitapoja

- Työn murroksella tarkoitetaan **vuosia ja vuosikymmeniä** kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Nykyisin murrosta vauhdittavat uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen mutta myös toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen työyhteisöissä ja työpaikoilla, sekä resurssien rajallisuus.
- Työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin. Se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia. Sen myötä syntyy kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä, samalla kun osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi.

Esimerkkejä siitä, mitä tapahtuu työlle tekoälyajassa

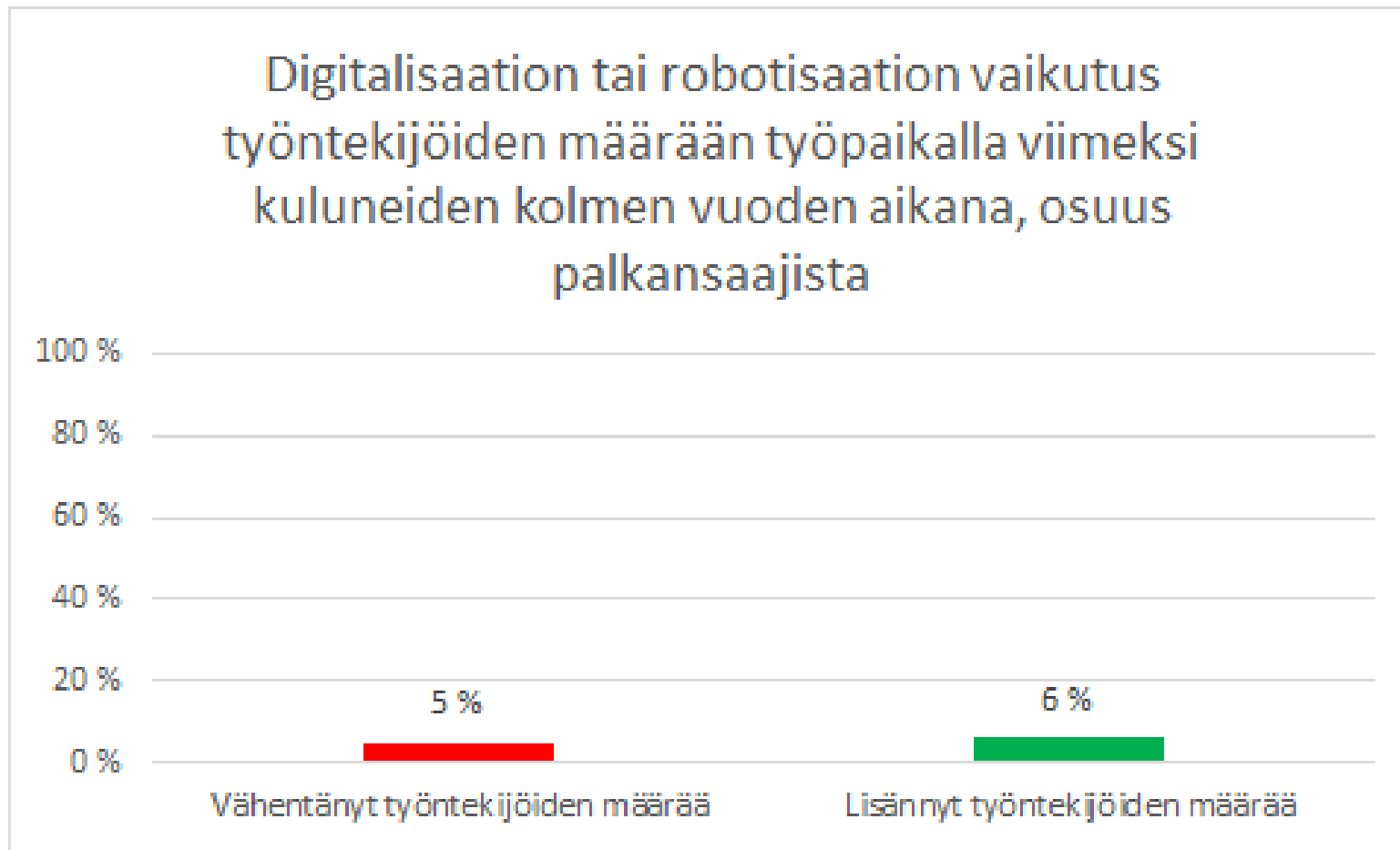
Valtaosassa ammatteja muutos kohdistuu vain osaan työtehtävistä. Töiden sisällöt ja toimintatavat muuttuvat, niiden myötä usein myös työssä tarvittava osaaminen. Eri ammatit ja työt muuttuvat eri tavoin. Esimerkkejä:

- Uudenlaisia töitä: Eksoten kotihoidossa digitaalisten palvelujen myötä huomattiin tarve kehittäville hoitajille ja digitaalisten palvelujen tukihenkilöille
- Tukiäly: Uusi teknologia helpottaa työn tekemistä. Miten se vaikuttaa palvelun laatuun, työnjakoon ja siihen, kuka työtä voi tehdä?
- Robotit eivät vieneetkään töitä: Valmet Automotiven Uudenkaupungin tehdas on Suomen suurin teollisuusrobottien käyttäjä. Silti tehtaalle on rekrytoitu tuhansia uusia työntekijöitä
- Pankkialalla on jo pitkään (1) automatisoitu kaikki, mitä voidaan, (2) siirretty itsepalveluksi kaikki, mitä voidaan, (3) ulkoistettu, jos sillä saadaan säästöjä, ja (4) loppu hoidettu itse.

Lisää esimerkkejä

- Uudenlaisia palveluja: Esimerkiksi Helsingin yliopiston kaikille avointa tekoälyn verkkokurssia on käynyt yli 100 000 henkilöä (MOOC = massive open online course).
- Vapautuminen ajasta ja paikasta: Osa työnteosta, opettamisesta ja opiskelusta vapautuu ajasta ja paikasta, miten se vaikuttaa työskentelyyn?
- Palvelut paranevat: Esimerkiksi sähköinen veroilmoitus, julkisen liikenteen reittioppaat, kirjastojen yhteiset varausjärjestelmät, puhelinpalvelun tekoäly, joka kykenee vastaamaan moniin rinnakkaisiin puheluihin – myös toimistoajan ulkopuolella
- Keskittyminen olennaiseen: Rutiinitöiden helpottuessa monessa työssä jää enemmän aikaa muulle: paremmalle asiakaskokemukselle, kokeiluille ja kehittämiselle, mikäli vapautunutta aikaa ei leikata pois
- Emme tiedä varmasti: Sen lisäksi että nuoren ihmisen ”pitää miettiä realistisia mahdollisuuksiaan ja lähiaikojen työllisyystilannetta, pitäisi osata spekuloida käsittämätöntä tulevaisuutta älymaailmassa, jossa robotit tekevät suuren osan töistä ja ammatit ovat... no, ehkä jotain sellaista kuin sukupolvi-trainer tai elämänhelpottaja tai mikrobimaalari tai 3D-räätäli. (Tulevaisuuden tekijät itse miettivät ammatteja perinteisemmin. Kun Aku Ankan toimitus selvitti lasten suosikkiammatit, kärjessä olivat opettaja, eläinlääkäri, poliisi, lääkäri ja palomies.)” Suomen Kuvalehti blogit Ajolähtö Terhi Hautamäki 23.11.2017.

Työn korvaaminen digitalisaation avulla hallitusti?



Lähde: Työolotutkimus 2018, Tilastokeskus



Tekoäly korvaa yhä useamman ammatin –
Asiantuntija: Näitä työpaikkoja ei
tietokone vie!

Työn
loppumista on
ennustettu
useita kertoja
ennenkin

Usein muutosta
yliarvioidaan
lyhyellä aikavälillä
ja aliarvioidaan
pitkällä aikavälillä

Erilaisia näkökulmia työn murrokseen

1. **Robotit vievät työn!** Sensaationhakuinen uutisointi työelämästä perustuu siihen, mitä jollain aikavälillä on teknisesti mahdollista toteuttaa. Se ei perustu siihen, millä aikataululla ja miten uutta teknologiaa ja uusia toimintatapoja oikeasti ollaan ottamaan käyttöön, koska sitä ei vielä tiedetä.
2. **Liioittelua!** Työelämä tutkimus ja -tilastot eivät tue sensaatiouutisia eivätkä kerro erityisen nopeasta muutoksesta – ainakaan vielä.
3. **Kaikki muuttuu!** Yritysten johdossa on runsaasti innostusta. Googlen, Amazonin ja Applen kaltaiset teknologiayritykset ovat nousseet maailman arvokkaimmiksi yrityksiksi ja muuttaneet osaltaan maailmaa. Se on vasta alkua.
4. **Kilpailua odottamattomalta taholta!** Disruptiot yleistyvät, kun asiakkaan kannalta jokin selvästi parempi ratkaisu tekee vanhan järjestelmän tarpeettomaksi.
5. **Kotisohvalta maailmalle – oman yrityksen toimitusjohtajaksi tai oman median päätoimittajaksi!** Koskaan aikaisemmin ei ole ollut tällaista mahdollisuutta yksilöiden päästä omalta päätelaitteeltaan käsiksi koko ihmiskunnan tietoon ja pitää yhteyttä toisiinsa.

SAPIENS-KIRJAN KIRJOITTAJALTA

Yuval Noah Harari



21
oppituntia
maailman
tilasta

BAZAR

ELÄMÄ 3.0

IHMISENÄ OLEMINEN
TEKOÄLYN AIKAKAUDELLA



MAX TEGMARK

Suomentanut
KIMMO PIETILÄINEN

Terra Cognita

ANTTI MERILEHTO

TEKO
ÄLY
MATKAOPAS JOHTAJAL

Timo Siukonen – Pekka Neittaanen

MITÄ
TULISI
TIETÄÄ
TEKO-
ÄLYSTÄ

SITRA

PE VY EN Q HAE VALIKKO

UUSI TYÖ

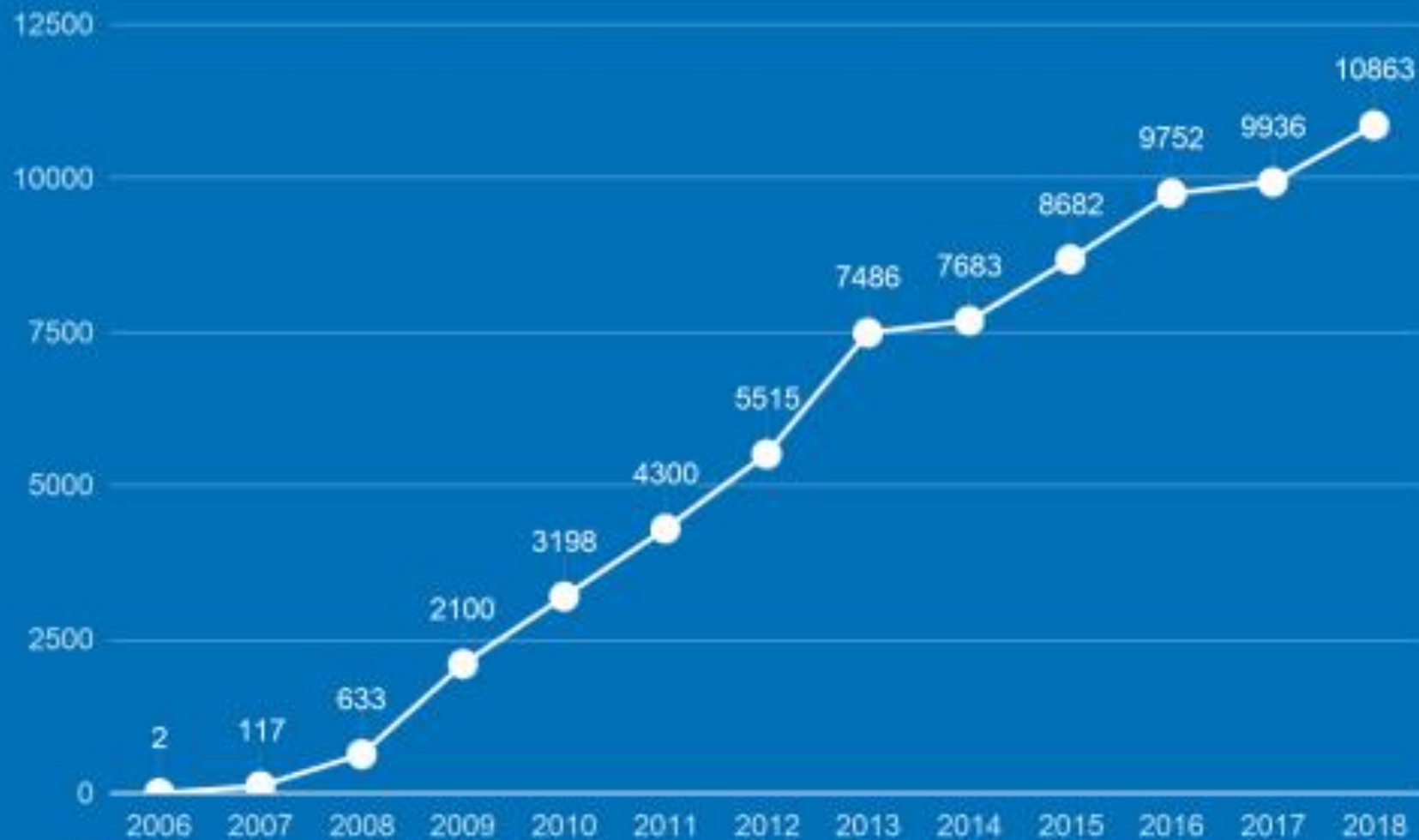
Uusi työ on purskeista, yrittäjämäistä ja monimuotoista. On selvää että työ on murroksessa. Mutta miten muuttuu Suomi?

DIGITALISAATIO

MURROKSEN KOKO KUVA



NURSES



Disruptio voi perustua myös toimintatapojen uudistamiseen, esimerkkinä



Hollannissa muutama kotisairaanhoidaja kyllästyi siihen, että heidän työtään johdettiin maksimoimalla suoritteiden määrää. He perustivat voittoa tavoittelemattoman yrityksen, Buurtzorgin, jossa pyrittiin **maksimoimaan suoritteiden sijasta asiakkaiden toimintakykyä**.

Nykyisin 10–12 hengen Buurtzorg-tiimit vastaavat 2/3 Hollannin kotisairaanhoidosta. Asiakkaat ovat tyytyväisempiä ja voivat paremmin. Buurtzorg on valittu useita kertoja peräkkäin Hollannissa alan parhaaksi työpaikaksi. Kotisairaanhoidon kustannukset sen tuottamana ovat laskeneet kolmanneksella. Kukin hoitajatiimi päättää hyvin pitkälle itse, miten se palvelee asiakkaitaan.

Tämän tyyppisiä organisaatioita toimii nykyisin monilla aloilla ja myös Suomessa. Niissä ihmiset toimivat itseohjautuvasti, usein ilman perinteistä esimiestä ja johtoa. Niiden osuus kaikista organisaatioista on kuitenkin vielä vähäinen menestyksestä huolimatta.

Lisätietoa esim. Laloux, F. (2016) Reinventing organizations. Martela, f. & Jarenko, K. (2017) Itseohjautuvuus – Miten organisoida tulevaisuudessa. Alma Talent. Jos de Blok 2019.

Kilpailua odottamattomalta taholta: Disruptio

- Kun jokin uuteen teknologiaan tai toimintatapaan perustuva innovaatio haastaa alan perinteiset toimintatavat
- Kaliforniassa kauppakeskukset joutuivat pulaan, kun uusi kilpailija toimitti ruokaostokset niitä halvemmalla hinnalla - kotiovelle saakka
- Ennen Spotifyta piti ostaa koko levy saadakseen haluamansa kappaleen. Nyt tekoäly suosittelee kappaleita, joista saatat pitää.
- Perttu Pölönen Lappeenranta-seminaarissa 2018 disruptioista:
 - Uusi systeemi saa vanhan näyttämään tarpeettomalta
 - Uusi systeemi toimii asiakkaan kannalta paremmin
- Mikä voi disruptoida kuntatyötä?

Kunta-ala valmistautuu työn murrokseen

KT Kuntatyönantajat, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Julkisen alan unioni JAU ja Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo hyväksyivät 11.10.2018 esityksen työn murroksen systemaattisesta käsittelystä ja pitkäjänteisestä seurannasta kunta-alalla

Työn murroksen seuranta ohjataan osapuolten yhteisten työryhmien tehtäväksi. Tämän lisäksi kuunnellaan työpaikkojen edustajia, johtoa ja henkilöstöä sekä muita asiantuntijoita

Tarkoitus on rakentaa yhteistä muutoskuvaa ja vahvempaa tietopohjaa, jota on mahdollista hyödyntää kunta-alan työmarkkina- ja kehittämistoiminnassa

Mitä teimme 2019?

- Kunta-alan työn murroksen seuranta



Oodi Helsingin keskustakirjasto

Tulevaisuus on jo
keskellämme, jos
vain osaamme sen
havaita?

Tätä kysyttiin:
Missä mennään
nyt työpaikoilla,
mitä on
suunnitteilla?

140 ihmiseltä
asiantuntija-
keskusteluissa

Minun
vastauksiani
ei vielä
hyväksytty

Ensimmäinen seurantakierros keväällä 2019

1001
asiantuntijalta
seurantakyselyssä



Tulokset: <https://www.kt.fi/tyon-murros> + case-pankki: www.kunteko.fi

Liitteinä asiakokonaisuuksien kuvaukset 21 kpl



1. Tarinoiden kirjatot - kuvaus päivitetty 11.4.2019

1. Työn murroksen edelläkijä

Työn- ja teknologian murroksessa kirjastoista on yksi edelläkävijöistä, nimeltä ajotta, kun tämän kirjottaa pääkukana sai ensimmäisen kirjastokortin, on moni asia ehtinyt muuttua. Kirjatot eivät ole enää samantaisia kirjastoja jollakin saarekka, vaan ne ovat vähitellen avautuneet ympäröivään yhteiskuntaan, verkostotunnetut ja hyödyntävät monipuolista uutta teknologiaa ja uudenlaisia toimintatapoja toiminnassaan. Toimintaympäristö ja asiakaskuntaan ovat erilaisia kuin silloin ennen, eivät kuitenkaan kokonaan. Viihteen kirjastoja tehtävä Suomessa on edelleen edelläkävijöiden ydenvirtaista mahdollisuutta avautuutensa ja kulttuurin, taidon saatavuutta ja käytöstä, monipuolista luotantoa, aktiivista kansalaisuutta ja elinikäistä oppimista.

Espoon kaupunginkirjasto voitti juuri 144 kirjottajassaan kymmenkunnan toista kertaa jakaman palkinnon maailman parhaasta kirjastosta, The Library of the Year 2019. Sitä koskeva uutinen kertoo osiaan kirjastojen muutoksesta ja merkityksestä:

- Pääkukantokunta perusteli valintaansa Espoon kaupunginkirjaston kaikilla avoimella, innovatiivisella taidolla ja kaikki käynnin huomioilla lukijastaan, jota kirjasto tarjoaa. Pääkukantokunnassa yhdistettiin suoraan silloin, että kirjastopalvelut olivat saaneet arvion kuraattoreiden jälkeen toiseksi parhaaksi julkaisuksi palveluksi Espossa.

- Espoon kaupunginkirjasto piti palkintonsa tunnustuksena kaikissa Suomen kirjastoissa tehdystä pitkäjänteisestä työstä, kun kaupungin tavoitteena on olla palvelujen kehittämisen edelläkävijä, on se kaupunginkirjastossa toteutettua rohkeita ja jatkua rutiiniasiaton näkökulmasta herättävä uudistuksia. Espoon kirjasto otti muun muassa ensimmäisten joukossa käyttöön omatoimikirjaston, jota asiakkaat voivat käyttää silloinkin, kun henkilökunta ei ole paikalla. Omatoimikirjaston konsepti perustuu yhteistyöhön ja kuttamukseen ja se on kääntänyt Espoon pienen kirjaston kuluja. Oleellinen osa asiakkaan palvelukokemusta ovat myös pääkukantokunnan yleisten kirjastojen neimet-verkopalvelut. (heimet.fi)

2. Kymmeniä miljoonia käytettyä vuodessa

Vuoden aikana asiakkaat vierailivat kirjastoilla oli 1 940 740. Pysyvä kirjastokäynnä helle kertyi yhteensä 50 miljoonaa ja verkkokäynnä 57 miljoonaa. Kirjastoammattilaisten työtä tehtiin koko maassa tuona aikana 3 680 henkilötyövuoden verran. Vuosittain ammatti on kirjastovierailijalle ja kirjastohoitajalle. Viikkotapa, -seminaarit, -kirjastoja, kirjastoja ja muita kirjastotoimintaa oli Suomessa 128. Luvut ovat vuodelta 2017 ja löydetään on käytetty maininta kirjasto.fi-sivustolta.

Mainittakoon, että vuodelta 2014 vuoteen 2017 omatoimikirjastojen osuus kirjastojen kuluotusmäärästä nousi 4 prosentista 22 prosenttiin, mikä samalla kasvatti kirjastojen yhteenlaskettua kuluotuslaskua 16 prosentilla.

Työn murroksen seuranta kunta-alalla sivu 1

Työn murroksen seurannan yhteenvedo 12.4.2019

1. Johdanto

Kunta-alan työmarkkinaosuudet, KT ja kunta-alan pääosipääjärjestöt käynnistivät loppusyksystä yhteisen prosessin kunta-alan työn murroksen seuraamiseksi. Tarkoituksena on rakentaa yhteistä muutokuvaa ja vahvempaa tietopohjaa, jota on mahdollista hyödyntää kunta-alan työmarkkina- ja kehittämistoiminnassa.

Yhteenvedossa esitellään helmi-maaliskuussa 2019 toteutetun ensimmäisen seurantakierroksen tulokset ja pohditaan niiden avulla työn murrosta ilmiönä sekä työn murroksen etenemistä erilaisilla kuntatyöpaikoilla.

Työn murroksen seurantaan osallistui hieman muokattuna hyvin tietäjäkirjailija William Gibsonin ajatus siitä, että tulevaisuus on jo keskeillämme, jos vain osamme sen havaita. Tarkoitus ei ole siis ennustaa tai rakentaa tulevaisuuskennäaariota, vaan selvittää konkreettisesti, miten työ on (tai ei ole) muuttunut tai muuttumassa työpaikoilla. Sitä kysyttiin perhailta asiantuntijoilta: johdolta, kehittäjiltä, henkilöstöltä ja niiltä, jotka muuten työnsä puolesta toimivat hyvillä näköalapaikoilla jonkin alan kuntatyöpaikoilla.

Kunta-alalla työskentelee noin viidesosa kaikista palkansaajista. Kiinnostavaa työn murroksen seurannan kannalta on myös kuntien ja kuntayhtymien monialaisuus, mikä mahdollistaa ensimmäistä kertaa murroksen tarkastelun erilaisissa toiminnissa ja ammateissa.

Seuranta ei pääty tähän. Siksi yhteenvedon ja siihen liittyvien asiakokonaisuuden kuvauksien otsikossa on mukana päivämäärä, joka kertoo, milloin kuvausta on viimeksi päivitetty. Ensimmäisellä seurantakierroksella näitä asiakokonaisuuksia oli yhteensä 21 kappaletta.

2. Mitä työn murroksella tarkoitetaan

Työn murroksella tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa.

Nykyisin murrosta vauhdittavat uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen mutta myös toimintatapojen uudistaminen ja kehittäminen työyhteisöissä ja työpaikoilla, sekä resurssien rajallisuus.

Viihteen keskustelua aiheesta on käyty viimeistään sen jälkeen, kun pääministeri Juha Sipilä valtioneuvoston tulevaisuusseminarissa vuonna 2017 totesi työn murroksen olevan Suomen suurin haaste. Kun valtion tulevaisuuslaskelmissa on pohdittu työn, toimeentulon ja turvaverkkojen muutoksia, työssäkäyvien katseet kääntyvät omalle työpaikalle: joko murros on täällä ja mistä sen edes huomaa?

Mistä työn murroksen huomaa?

Ei sitä välttämättä huomakaan, onhan työ muuttunut aina ennenkin. Vähitellen on kuitenkin kertynyt huomattava määrä asioita, jotka yksin ja yhdessä muuttavat töiden sisältöä, toimintatapoja ja työn organisointia (kuva 1). Kenties ne ovat jo ehtineet niin tehden.

¹ Tarkasti Gibsonin sitaattia kysyttiin: "Tulevaisuus on jo keskeillämme, mutta se ei ole jakautunut kovin tasaisesti." Sekin kuvaa osavasti sitä, miten monet uudenlaiset toimintatavat ja teknologiat vähitellen yleistyvät työpaikoilla.

Työn murroksen seuranta kunta-alalla sivu 2



Kuva 1. Työn murroksen ajureita kunta-alalla.

"Vuosia ja vuosikymmeniä kestävä muutos" asettaa ajalliset raamit työn murrokselle. Se on tarpeen, kun joutuu lukemaan ylläpuvia otsikoita siitä, miten robotit vievät työt ja miten nopeasti kaikki muuttuu tekoälyn vuoksi. Todellisuudessa kukaan ei etukäteen tiedä millä nopeudella ja millä tavoin muutokset etenevät. Lisäksi meillä on taipumus yllävioida muutoksia lyhyellä aikavälillä ja aliarvioida niitä pitkällä aikavälillä.

- Varmaa on kuitenkin, että
- Sotien jälkeiset suurten ikäluokkien (1945–64 syntynneiden) sukupolvi siirtyi vähitellen eläkkeelle
- Jo vuonna 2020 noin puolet työvoimasta on vuosina 1977–87 syntyneitä, niin sanottua Y-sukupolvea
- Ihmisten terveys on parantunut, keskimääräinen eläkeikä on noussut vuodesta 1980 yli kymmenellä vuodella
- Kymmenen suurimman kaupunkiseudun osuus väestöstä on jo nyt yli 60 % ja kasvaa edelleen
- Viimeisen noin kymmenen vuoden aikana syntynneiden määrä on laskenut 60 000:sta vuodessa alle 50 000:in

Työn murros muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia. Syntyy kokonaan uusia ammatteja, tehtäviä ja osaamistarpeita, samalla kun osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi. Toistaiseksi liian vähän huomiota on kiinnitetty siihen, että työn murroksen suurimmat vaikutukset kohdistuvat juuri organisaatioihin ja työyhteisöihin. Sieltä vaikutukset heijastuvat edelleen esimerkiksi tarvittavaan osaamiseen. Merkittävää on myös, että työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammattihai ja toimialoihin.

On ennakolta, että jatkossa yhä tärkeämmiksi nousevat hyvy työskennellä ja oppia vuorovaikutuksessa toisten kanssa sekä kyky hyödyntää uutta teknologiaa. Se on kuitenkin vain osa kokonaisuutta. Työtehtävät ja ammatit ovat edelleen erilaisia. Luonnollisesti myös työtehtävät ovat edelleen valmiuksiltaan, kiinnostuksen kohteiltaan ja oppimisvalmiuksiltaan erilaisia. Liian vähän on pohdittu sitä, miten työyhteisöt voisivat paremmin tukea erilaisia työtehtäjiään työn murroksessa.

Seurattavat asiakokonaisuudet

1. Tarinoiden kirjastot
2. Hallinto- ja toimistotyön arvo ja muutos
3. Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen kotihoidossa
4. Uudistuva sosiaali- ja terveyskeskus
5. Sairaalat teknologian ja työn murroksessa
6. Sosiaalityön uudet ratkaisut
7. Uudistuva kaavoitus, rakennusvalvonta ja kiinteistönhoito
8. Tärkeät ateria- ja puhtauspalvelut
9. Maailman paras peruskoulu
10. Uudistuva ammatillinen koulutus
11. Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen lukiossa
12. Kehittyvä ja innovatiivinen kuntatyö
13. Asiakaslähtöiset kuntapalvelut
14. Robotit ja tekoäly ihmisten apuna
15. Itseohjautuvuus ja tiimityöskentely kunta-alalla
16. Monimuotoiset työyhteisöt
17. Asiakkaana koko kansakunta
18. Työssä oppiminen ja ohjaus
19. Etätyö
20. Liikkumisen ja logistiikan uudet ratkaisut
21. Uudistuva varhaiskasvatus



Kuntatyö 2.0 on podcast-sarja, joka pureutuu työn murrokseen ja työelämän trendeihin. Jaksoissa vieraillee työelämän kehittäjiä ja kuntatyön tekijöitä useilta eri toimialoilta.

Tervetuloa kuuntelemaan!

Jakso 1: Työn murros



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP1
Työn murros

00:00

38:15

1X

SHARE SUBSCRIBE

Työn murros -jaksossa johtava työelämän kehittämisen asiantuntija **Niilo Hakonen** KT Kuntatyönantajista kertoo, mistä työn murroksessa on kyse ja miten se vaikuttaa kunta-alalla.

Jakso 2: Itseohjautuvuus



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP2
Itseohjautuvuus

00:00

38:22

1X

SHARE SUBSCRIBE

Tässä jaksossa keskustellaan itseohjautuvuudesta ja kuullaan konkreettisia esimerkkejä siitä, miten Järvenpään kotihoidon hyödyntää itseohjautuvuutta. Mukana keskustelemissa ovat Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän (Keusote) kotona asumista tukevien palvelujen päällikkö **Johanna Sinkkonen** ja Filosofian Akatemian toimitusjohtaja **Karoliina Jarekko**.

Jakso 3: Organisaatiokulttuurin muutos



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP3
Organisaatiokulttuurin mu...

00:00

38:00

1X

SHARE SUBSCRIBE

Podcastissa keskustellaan organisaatiokulttuurin muuttamisesta ja siitä, millä aluksilla alito kulttuurimuutos saadaan alkaiseksi ja osaksi toimintaa. Esimerkit ovat eri kuntaorganisaatioista. **Maarika Maury** on toiminut KISSconsulting Oy:n toimitusjohtajana ja vastuullisena valmentajana jo 25 vuoden ajan. Hänellä on pitkä kokemus kehittämisestä eri alojen organisaatioissa ja hän on valmentanut erityisesti strategisten suuntien kiteytyksessä ja jalkautuksessa organisaation jokaiselle tasolle.

Jakso 4: Työelämän muotoilu



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP4
Työelämän muotoilu

00:00

35:21

1X

SHARE SUBSCRIBE

Jaksossa puhutaan muotoiluajattelun hyödyntämisestä organisaatioiden ja yksilöiden kehittämisessä. Teemoina ovat mm. uramuotoilu, johtamisen muotoilu ja työpäivämuotoilu. Äänessä ovat **Aku Varamäki** ja **Paula Helle** Workday Designers Oy:stä. Heillä on työelämän muotoilutoimisto, joka auttaa yksilöitä ja organisaatioita ymmärtämään työn murrosta ja muotoilemaan työpäivästään ja työuristaan merkityksellisiä ja vaikuttavia.

Jakso 5: Tulevaisuuden kirjasto



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP5
Tulevaisuuden kirjasto

00:00

38:30

1X

SHARE SUBSCRIBE

Tulevaisuuden kirjasto -jaksossa keskustellaan Helsingin keskustakirjasto Oodin johtajan **Anna-Maria Soininvaaran** ja kirjastonhoitaja **Riia Ollankedon** kanssa siitä, miten kirjastotyö on muuttunut ja millaisia uudenaikaisia toimintatapoja ja johtamistapoja heillä on otettu käyttöön.

Jakso 6: Lukion digitalisaatio



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP6
Lukion digitalisaatio

00:00

25:20

1X

SHARE SUBSCRIBE

Tämän jakson aiheena on lukion digitalisaatio. Mukana keskustelemissa on Espoon Olarin lukion rehtori **Kaisa Tikka**, joka kertoo miten digitalisaatio näkyy Olarin lukiossa, miten sitä on hyödynnetty opetuksessa ja millaisia muita uusia toimintatapoja heillä on otettu käyttöön. Haastattelijana Kuntekon entinen projektipäällikkö **Mailja Ruoho**.

Jakso 7: Työn merkityksellisyys



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP7
Työn merkityksellisyys

00:00

31:44

1X

SHARE SUBSCRIBE

Mitä tarkoitetaan merkityksellisellä työllä ja mitkä asiat siihen liittyvät? Miten yhteiskunnallinen muutos ja työn murros vaikuttavat työn merkityksellisyyden kokemukseen? Tällaisten kysymysten äärellä ollaan tämän päivän jaksossa yhdessä organisaatiopsykologi **Jaakko Sahiaman** kanssa.

Jakso 8: Liikkuva sairaanhoitajan vastaanotto



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP8
Liikkuva sairaanhoitajan v...

00:00

38:33

1X

SHARE SUBSCRIBE

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirissä (Eksote) on sairaanhoitajan vastaanotto eli tultavaikeimmin. He vastaanottopalveluiden lisäksi auto tarjoaa suun terennataehkäläisellä palvelulla sekä näytteenottoa palveluilla Etelä-Karjalaa ja vie palvelut lähelle asu jaksossa vieraillevat Mailu-muutos työskentelevä sei ja palvelupäällikkö **Satu Simolin**.

Jakso 9: Robotiikka talous- ja hallintotyössä



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP9
Robotiikka talous- ja hallin...

00:00

01:41

1X

SHARE SUBSCRIBE

Vievätkö robotit ihmisten työt? Vai onko kuitenkin n asiantuntijoiden työalaa vapautuu sellaisiin töihin, välttämättä ole ollut riittävästi aikaa? Tässä podcast tarkemmin Vantaan kaupungin kokemuslinn ohjelmii hyödyntämisestä talous- ja hallintotyössä. Jaksossa v kaupungin talouspalvelukeskuksessa työskentelevä **Leväsalmi** ja henkilöstökeskuksessa työskentelevä **Mari Hukka**.

Jakso 10: Helsingin kotihoidon etäpalvelut



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP10
Helsingin kotihoidon etäpa...

00:00

17:34

1X

SHARE SUBSCRIBE

Helsingin kaupungin kotihoidossa otettiin vuonna 2020 kotihoidon täydentävä etäpalvelu. Palvelulla on jo ly kuukausittain sen kautta tehdään hurjat 27 000 asia sai alkuunsa, millaista työskentely etäpalveluissa on? otetaan palvelun omasta? Kuin muassa näin n yksikönjohtaja **Risto Pajavirta** sekä palveluneuvoja **T...**

Jakso 11: Luottamus



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP11
Luottamus

00:00

07:58

1X

SHARE SUBSCRIBE

Tässä podcastjaksossa keskustellaan luottamuksesta mikä sen merkitys työelämässä on ja miten sitä on n vahvistaa? Jaksossa vieraillee luottamuksesta kirja s konsultti **Timo Huttunen**.

Jakso 12: Joukkoliikenne nyt ja tulevaisuudessa



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP12
Joukkoliikenne nyt ja tulev...

00:00

01:27

1X

SHARE SUBSCRIBE

Helsingin seudun liikenne -kuntayhtymä eli HSL vas järjestämisestä yhtenäisestä pääkaupunkiseudun kun jaksossa kuullaan, millaista julkisen liikenne on Suo joukkoliikennetoimijain näkökulmasta nykyään ja mi tulevaisuudessa. Anna-Mari Jäänen vieraina on HSL **Heikkinen**.

Jakso 13: Osaamisen kehittäminen työelämässä



Kuntatyö 2.0 -podcastsarja | S1:EP13
Osaamisen kehittäminen t...

00:00

01:04

1X

SHARE SUBSCRIBE

Työelämä on nykyään nopeasti muuttuva ja kompleksis luonne on muuttanut yhä enemmän uuden oppimis ongelmanratkaisuksi. Millaisia vaatimuksia tämä ahi tapahtuvalla osaamisen kehittämiselle ja oppimiselle keskustelemissa Vantaan kaupungin kehittämisspää Kuntayönantajan osaamisen kehittämisen asiantun

Poimintoja ensimmäisen
seurantakierroksen tuloksista

Mitä on tarpeen tehdä, jotta kunta-ala onnistuu työn murroksessa? (Uudistuva sote-keskus)

- Lisätä tietoa siitä, miten tehdään toisaalla. Muutos voi alkaa siitä
- Hakea keinoja vastata paljon palveluja käyttävien tarpeisiin
- Huolehtia monipuolisesti kuntatyöpaikkojen vetovoimasta ja henkilöstöstä
- Jalkauttaa erikoislääkärit perusterveydenhoitoon ja tavoitettaviksi etäyhteyksin
- Suunnitella, toteuttaa ja arvioida moniammatillisessa yhteistyössä lähtökohtana asiakkaiden tarpeet, ei ammattiryhmien näkökulmat
- Pitää resurssointi kohdallaan sekä työssä että sen kehittämisessä
- Aktivoida työntekijät asiakaspinnassa kehittämiseen, ei pelkästään esimiehet
- Uskaltaa luopua vanhoista ajattelumalleista, mikä vaatii työntekijöiden tueksi selkeän linjauksen tai luvan johdolta
- Ottamalla henkilöstö mukaan jo muutosten suunnitteluvaiheessa, hyödyntää sitä tietoa ja kokemusta, joka sieltä löytyy
- Rakentamalla sote-integraatiota ja tekemällä yhteistyötä yli kuntarajojen
- Onko järkevää muuttaa jatkuvasti myös sellaista, joka jo toimii?

Mitä tai miten tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa? (Asiakaslähtöiset kuntapalvelut)

- Jatkamalla vanhaan malliin
- Jättämällä puuttumatta tökeröön tai keuhon asiakaspalveluun
- Palvelemalla vain niitä asiakkaita, jotka pitävät puoliaan ja tuovat sen äänekkäimmin esiin
- Jättämällä puuttumatta keuhon tai vaatimattomaan esimiestyöhön ja johtamiseen
- Tekemällä päätöksiä ylhäältä käsin kysymättä asianomaista työtä tekemiltä ja ilman kokonaiskuvaa asiasta
- Osallistamalla kansalaisia tai henkilöstöä vain näennäisesti
- Liian suuret muutosvaatimukset, liian nopealla aikataululla ja liian paljon yhdellä kertaa
- Välttämällä epäonnistumisen pelosta kaikkea uudistustyötä ja kehittämistä
- Vetäytymällä säädösten ylivarovaisen tulkinnan tai rahan puutteen taakse. Kaikki parannukset eivät vaadi rahaa ja hyvää säätelyä ei ole tehty estämään toiminnan kehittämistä
- Näivettämällä yksipuolisella säästämällä julkiset palvelut tilaan, jossa henkilöstö joutuu venymään liiaksi, aikaa ei jää toiminnan kehittämiseen, ja palvelun laatu heikkenee tai on altis häiriöille
- Tuudittautumalla siihen, että osaamme jo kaiken, vaikka emme tiedä, mitä asiakas miettii vastaanotolle tullessaan

Top 5 -kyselyvastaukset: Mitä nostaisit merkittävimmäksi uudeksi asiaksi työn murroksessa

1. Yhteistyön kulttuuri hyvän hoidon takeena
2. Sujuvat, eri sairauksille määritellyt hoitopolut, ja potilaan kokonaisvaltainen kohtaaminen
3. Lääkärit, hoito- ja muu henkilöstö miettivät yhdessä, miten muutokset viedään läpi ja miten asiakas hyötyy niistä eniten
4. Erityisosaamisen järjestelmällinen kerryttäminen ja jakaminen
5. Tekoäly auttaa valvomaan varhaisia oireita, diagnosoimaan sairauksia, neuvomaan terveellisissä elämäntavoissa ja kannustamaan niihin
(sairaalat)

1. Mahdollisuus etäasiointiin, esimerkiksi ajanvaraukset, terveysneuvonta ja lääkereseptien uusiminen ovat mahdollisia myös netin kautta
2. Prosessit ja hoitoketjut on kuvattu ja niitä kehitetään potilaiden ja terveyden näkökulmasta paremmin toimiviksi
3. Terveystenhuollon palveluja tuodaan lähemmäksi asiakkaita esim. kiertävän hoitoauton, pop up hammashoitolan, etäpisteiden ja/tai kotikäyntien avulla
4. Palveluohjaamisen keinot ovat käytössä ensikontaktista lähtien. Ratkaisut vaihtelevat asiakaslähtöisesti neuvonnasta ja itsehoidosta ongelmien moniammatilliseen ja monipuoliseen hoitoon
5. Yhteistyö: Lääkärit, hoitajat, sosiaalihuollon henkilöstö ja muu henkilöstö miettivät yhdessä, miten palvelut turvataan alueen väestölle ja miten niitä kehitetään asiakkaiden kannalta paremmin toimiviksi
(sote-keskukset)

VALITSE TALO ▾

Hae palvelusta

HAE

 KIRJAUDU ▶

KIVUNHALLINTATALO.FI

Perustietoa kivusta ▾

Kipu leikkauksen jälkeen ▾

Pitkäaikainen kipu ▾

Syöpäkipu ▾

Itsehoito ▾

Palvelut ▾

Ammattilaisille ▾

Kipu leikkauksen jälkeen >

Yleisesti leikkauksen jälkeisen kivun hoidosta

Miten valmistautua kivun hoitoon leikkauksen jälkeen?

Kipulääkitys leikkauksen jälkeen

Lääkehoidosta yleisesti leikkauksen jälkeisessä kivussa
Tulehduskipulääkkeet ja parasetamoli
Opioidit
Kipulääkeannostelija
Lääkkeet hyvin voimakkaaseen leikkauskipuun

Puudutukset leikkauksen jälkeisen kivun hoidossa

Epiduraalinen kivunhoito
Leikkaushaavan puudutus
Hermojen puudutukset

Lääkkeettömät keinot lievittää kipua

Leikkauskivun lievitys eri potilailla

Päiväkirurgiset potilaat
Lapsen leikkauskipu
Raskaana olevat ja imettävät äidit
Pitkäaikaisesta kivusta kärsivät potilaat
Munuaispotilaat
Maksapotilaat
Sydänpotilaat

Leikkauskivun hoito kotiutumisen jälkeen

Mitä tiedetään:
Jokin uusi teknologia
tai uudenlainen
toimintatapa on jo
saatavilla

Mitä osataan arvioida:
Milloin uusi teknologia
on otettavissa käyttöön

Uudet teknologiat ja toimintatavat

Mitä ei tiedetä:
Missä laajuudessa
se lopulta otetaan
käyttöön

Mitä ei tiedetä:
Millaisella aika-
taululla se tapahtuu
eri aloilla ja eri
ammateissa

Mitä ei tiedetä: Miten jokin
uusi teknologia vaikuttaa
töiden sisältöön ja
toimintatapoihin työpaikoilla

Uuden teknologian tai toimintatavan käyttöönotto, millä aikataululla?

Mihin tekoäly pystyy jo nykyisin?

- Luottokorttien petoksenestoon
- Vakuutus- tai lainapäätösten tekemiseen
- Siirtämään tietoa järjestelmästä toiseen
- Suosittelemaan musiikkia ja elokuvia, joista pidät
- Ennustamaan ostokäyttäytymisen perusteella asiakkaan pysymistä
- Muuntamaan puhetta tekstiksi
- Tunnistamaan kasvot kuvasta

Entä tulevaisuudessa?

- Koneet kääntävät vieraita kieliä vuoteen 2024 mennessä
- Kirjoittavat ihmisiä parempia lukioesseyjä vuoteen 2026 mennessä
- Ajavat kuorma-autoa paremmin kuin ihmiset vuoteen 2027 mennessä
- Toimivat myyjinä vähittäismyyntityössä vuoteen 2031 mennessä
- Ovat parempia suorittamaan kirurgisia leikkauksia vuoteen 2053 mennessä
- Kaikkien nykyisten töiden automaation tekoälytutkijat ennustivat tapahtuvan 120 vuoden kuluttua.

(Merilehto 2018)

Yhteenveto ensimmäisen
seurantakierroksen tuloksista

Tuloksia 1: Ihmiset käyttävät teknologiaa, se ei toimi itsekseen

- Tietotekniikan käytöstä kuntatyössä on tullut arkipäiväistä. Digitaalisia palveluja ja sähköistä asiointia on otettu viime vuosina käyttöön kiihtyvällä vauhdilla kaikilla toimialoilla
- Digitalisaatio on muuttanut tapoja opiskella, tehdä työtä, olla asiakkaana ja viettää vapaa-aikaa
- Työn murros näkyi vuonna 2019 selvimmin muuttuneina toimintatapoina
- Selitys on se, että tuottavuushyödyt ja palvelujen parantuminen eivät tule uuden teknologian käyttöönotosta vaan sen soveltamisesta ja siihen liittyvistä toimintatapojen muutoksista
- Siksi työn murrosta on tarkasteltava enemmän sekä uuden teknologian että uusien toimintatapojen näkökulmasta, ei vain uuden teknologian

Tuloksia 2: Muutos oli suurempi kuin ennakoimme

- Työn murros on jo täällä. Seurantaan lähdetessä mahdollisena tuloksena pidimme myös sitä, että muutokset eivät vielä näkyisi työpaikoilla. Työn murros oli kuitenkin selvästi näkyvissä kaikilla aloilla
- Merkittävänä syynä töiden muuttumiseen saattoivat olla muutokset asiakkaiden tarpeissa, esimerkkinä kotihoito ja peruskoulu
- Myös säädosmuutokset aiheuttivat isoja muutoksia, esimerkkinä ammatilliset oppilaitokset ja sote-uudistuksen valmistelu
- Työn murros ei ole päättymässä. Monen uuden teknologian tai toimintatavan suurimmat vaikutukset ovat vielä edessäpäin, esimerkkinä tekoäly, robotit, työskentely alustojen kautta, lohkoketniikka, itseohjautuvuus
- Tulokset vahvistavat sen, että työn murros etenee eri tavoin eri ammateissa ja eri toimialoilla

Tuloksia 3: Isot uudistukset ovat hitaita

- Isot uudistukset kestävät vuosia ja muutosvaihe vaatii organisaatioilta ja henkilöstöltä paljon
- Uusien toimintatapojen ja uuden teknologian käyttöönoton merkitys asiakkaille ja henkilöstölle arvioitiin tyypillisesti suureksi tai erittäin suureksi
- Kunta-alalle tarvitaan tulevana vuosina selvästi aiempaa suurempia tutkimus-, kehitys- ja innovaatiopanostuksia
- Yksioikoinen säästäminen ja tehostaminen uhkaa julkisia palveluja, johtaa palvelujen heikentymiseen ja työntekijöiden kuormituksen liialliseen kasvuun
- Uudistuksissa on kuunneltava johtoa, esimiehiä ja henkilöstöä, sekä asiakkaita ja kuntalaisia

Tuloksia 4: Henkilöstöstä on huolehdittava murroksessa

- Tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja uusien työntekijöiden tukemiseen tarvitaan uusia ratkaisuja. Useimmin mainittuja keinoja olivat hyvä perehdytys, mentorointi, ja tutor-toiminta työpaikoilla
- Haasteista selviäminen vaatii koko kunta-alan osaamista (kaikki kehittävät) ja laajalle ulottuvaa yhteistyötä
- Säätelyllä ei pidä estää vaan edistää kuntatyön kehittämistä ja uudistamista
- Ihminen - asiakas ja työntekijä - pitää nostaa työn ja teknologian murroksessa keskiöön, kun halutaan onnistua

Palautetta ensimmäisestä
arviointikierroksesta

Valiokuntaneuvos Olli Hietanen eduskunta

- Työn murros -raporteissa mainittiin hallituksen tulevaisuusselonteot. Tulevaisuusvaliokunnan vastauksessa niitä skaalattiin alaspäin. Kannattaa lukea molemmat.
- Erittäin hyvänä pidin työn perusviestiä, tietyllä tavalla skaalataan murrosta asialliseen ja konkreettiseen muotoon.
- Tulevaisuus on jo suurelta osin täällä, se on oikea viesti.
- Oikea viesti on myös, että se tapahtuu hitaasti vuosien aikana ja silti työn murros on asia, joka muuttaa lähes kaiken: työtehtäviä, toimintatapoja, osaamista ja poistaa töitä. Näkemys on yhtenevä valiokunnan työn kanssa 2017.
- Hyvin oivallettu: hyöty tulee tosiaan uuden teknologian soveltamisesta ja uusista toimintamalleista
- Mitä voidaan tehdä, kun kaikkea ei osata ennakoida? Lähteä mukaan kokeillen ja arvioimalla sitä, mitä tehdään
- Mahdollinen pulma: yrityksen helppo päästä markkinoille, mutta sitoutuuko yritys työvoimaan, kun sen on keksittävä uudelleen tuotteensa ja palvelunsa?
- Kestävä kehitys ei näy kovin selvästi raporteissa.

Valiokuntaneuvos Olli Hietanen eduskunta 2

- Meillä ei ole tällä hetkellä mittareita, jotka luotettavasti kuvaisivat sitä mitä tapahtuu ja tavoittaisivat tämän valtavan muutoksen. Esimerkiksi BKT on sille täysin sokea. Vanhoilla mittareilla näyttää siltä, että investoinnit kehittämiseen eivät enää saa aikaan tuottavuuden parantumista. Tarvittaisiin lisää Buurtzorgeja ja ehkä lisää joustavuutta.
- Toinen seikka on osaamishaaste, se haastaa jatkuvaan elinikäiseen oppimiseen. Pitää keksiä koulu uudelleen yhteiskuntaan, jossa pitää jatkuvasti oppia. Suurin haaste ei ole kouluissa tai varhaiskasvatuksessa vaan ihmisillä, jotka ovat jo työelämässä.
- Haluan lukea teille eduskunnan hyväksymän arvoponnen (Tulevaisuus on omissa käsissämme). Mielestäni teidän raporttinne edustaa siinä mainittua arvokeskustelua, miten on tehty muutosta ja tulevaisuutta sitä arvioiden ja siitä puhuen.
- Kirjoitatte työmarkkinoiden roolista, siitä ettei ole kiellettyjä puheenaiheita, se on juuri sitä keskustelua, jota tarvitaan
- Kehujen jälkeen: Raporteissa näkyy tietynlainen etujärjestönäkökulma, kun jotkin asiat otetaan itsestään selvinä. Jos kerätään samalla lailla ajattelevat ihmiset samaan huoneeseen, riskinä on että ojassa on yhteinen lehmä. Metsäteollisuuskin katsoi vain paperia, kun digitalisaatio ajoi paperin ohi.

Johtava asiantuntija Kaisa Oksanen, valtioneuvoston kanslia

- Hyvä, että on lähdetty hakemaan yhteistä ymmärrystä, kiitos kuuluu monelle tämän pöydän ympärillä olevalle.
- Konkreettinen seuranta käytännön muutoksista on erittäin tarpeellista, muuten kenttä jäisi teorialutkijoille.
- On tärkeää selvittää sitä, mitä tapahtuu tavallisilla työpaikoilla. Siihen voidaan tällaisella seurannalla vastata osittain muttei kokonaan.
- Näkyy yhteydet muuhun trendeihin. Väestönmuutos näkyy kuntasektorilla sekä sektorin omat kehittämiskuviot. Onko vaikea pysyä juuri työn murroksen kentässä, kun on tarve parantaa palveluja ja kustannustehokkuutta?
- Puhuitte tärkeää julkisen sektorin roolista, joka näkyy keskustelussa tehostamisena, mutta raportissa vahvasti kehittämisenä, haastaako näkökulma?
- Tuloksissa yllätti positiivinen ja ratkaisukeskeinen vire. Ei ole kuva uhkaavasta ja pahasta työn murroksesta, ei kuormittavuudesta, tehostamisesta vaan ratkaisuja arjen sujumiseen ja kehittämiseen, hyvin rakentavia esimerkkejä ja ratkaisuja. Jos mediassa puhutaan sosiaalityöstä tai sairaanhoidosta, kuva on paljon negatiivisempi. Pitäisi löytää tasapainoisempi näky. Toivottavasti ihmisiä kiinnostaa teidän työnnne.

Kari Nyyssölä, Opetushallitus

Mihin olisi suositeltavaa kiinnittää enemmän huomiota seuraavalla seurantakierroksella vuonna 2021?

- Tulevaisuuden tehtäviä hahmotettu uusien ammattien kautta; sinänsä toimiva tapaa jäsentää tulevaisuutta. Toisaalta painopisteenä voisi olla myös tulevaisuudessa tarvittava osaaminen
- Osaamisen ekosysteemin muutoksen hahmottaminen
- Kestävä kehitys ja ilmastonmuutos vahvemmin mukaan

Tärkeimmät osaamiset vuonna 2035 –TOP 15. Koottu 30 toimialaryhmän tärkeimpien osaamisten (10–15) listauksista ja niiden osaamismainintojen määrästä (kaikki osaamistyyppit).	Mainintojen määrä tärkeimpänä osaamisena
Asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen	18
Kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus	18
Tiedon arviointitaidot	14
Digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisosaaminen	13
Digitaalisten alustojen hyödyntämisosaaminen	12
Innovaatio-osaaminen	12
Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot	11
Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen	10
Digitaalisen teknologian luova käyttötaito	10
Digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaidot	9
Ongelmanratkaisutaidot	9
Luovuus	9
Oppimiskyky	9
Monikulttuurisuustaidot	9
Kokonaisuuksien hallinta	8

Tulevaisuus on omissa käsissämme

Tulevaisuusvaliokunta muistuttaa, että tulevaisuus on omissa käsissämme. Tulevaisuuteen voi vaikuttaa poliittisella päätöksenteolla. Tulevaisuusvaliokunta pitää tärkeänä sitä, että yhteiskunnassa käydään laajaa, avointa ja moniarvoista arvokeskustelua työn tulevaisuudesta ja siitä, minkälaisen yhteiskunnan me haluamme. Pelkän sopeutumisen sijaan tarvitaan myönteinen ilmapiiri uuden luomiseen ja tulevaisuuteen vaikuttamiseen.

(Eduskunta 2017)

Vaikuttava, jatkuvasti kehittyvä ja kustannustehokas julkinen sektori on Suomelle ja kansalaisille yhtä tärkeä kuin vientisektorin menestys.

(Kunta-alan työmarkkinaosapuolet 2018)