



FORESIGHT FRIDAY

Työn tulevaisuutta pohdittiin avoimella otteella kansallisen ennakoinnin toimintatavan hengessä Foresight Fridayssä 28.8.2015. Tämä teksti perustuu open space- keskusteluihin ja tilaisuuden alustukseen. Käydyt keskustelut antavat pohjaa eri ennakointiprosesseihin, ennakoointifoorumi Finnsightiin 23.9.2015, kokeiluihin sekä syötteitä tutkimustarpeiden suuntaamiseen. Tilaisuuden materiaali on saatavilla Yammer-ryhmästä sekä foresight.fi –sivuilta ja blogi-tilaisuudesta <https://www.sitra.fi/blogi/sote-palveluiden-rahoitus/onko-sinulla-plan-b>

<http://www.sitra.fi/blogi/tulevaisuus/tutkimustiimin-viikon-varrelta-32-buurtzorg-ravistelee-hierarkkisia>

Tulevaisuuden työ haastaa kulttuurin, oppimisen ja rakenteet

Tulevaisuuden tuulet

Monet merkit maailmalta näyttävät, ettei paluuta vanhaan polkuun, jossa koulutuksesta siirryttiin työelämään ja josta vuosikymmenten jälkeen eläkkeelle, enää ole. Työelämä on muuttunut, työpaikkoja katoaa, uusia syntyy ja osaamista on aktiivisesti päivitettävä tai suunnattava kokonaan uudelleen.

Yksi tutkijoiden ja ennakoijien tämän päivän näkemyksistä maailmalla on, että tulevilla sukupolvilla on edessään keskimäärin 5 tyouraa ja 17 ammatinvaihtoa. Nykyinen ajattelumallimme ja koulutuksemme sekä turvaverkkomme eivät tällaisinaan riittäne näin suureen muutokseen. Merkittävimmät kysymykset ovat ne, miten meistä jokainen pystyy tekemään vaihtoehtoisia suunnitelmia nykyisen työn tilalle ja kuinka hyvin ymmärrämme työelämän muutoksen tapahtuvan nyt?

Tulevaisuuden osaamistarpeita pyritään ennustamaan ja ennakoimaan, mutta on tunnistettava että ennakointi on vaikeaa. Koulutustarpeiden ennakointi ei kuitenkaan ole sama kuin tulevaisuuden taitojen ennakointi. Mitä taitoja ja tulevaisuudessa työelämässä yleisesti tarvitaan ja miten eri alat kehittyvät? Oikeaa vastausta ei ole, mutta on tunnistettu, että ennen pehmeinä puhutut taidot kuten sosiaalisuus, empatia, viestintä, taito kuunnella ja kysyä, vuorovaikutustaidot ja itsensä sekä oman osaamisen myyminen tulevat yhä tärkeämmiksi taidoiksi. Mutta auttaako nykyinen koulutustapamme vahvistamaan näitä ominaisuuksia?

Näiden kysymysten ympärillä keskustelut kiertyivät kolmeen teemaan 1) kulttuuriin, 2) oppimiseen ja 3) rakenteisiin, joista ohessa tiivistettyjä viestejä.

Kulttuuri

- Työn muutoksesta puhutaan useammin uhkana kuin mahdollisuutena. Tarvittaisiin asenteellista muutosta siihen, että työn muutos on mahdollisuus niin yksiköille kuin yhteisöillekin. Erityisesti nuorten kannalta mahdollisuuksien korostaminen on tärkeää tulevaisuuden uskon ylläpitämiseksi.
- Kulttuurinen haaste on siinä, mistä saada sydämen paloa ihmisten työhön. Ihminen toimii hyvin ja kehittää kun pitää työstään ja saa vaikuttaa siihen.
- Tulevaisuuden työelämässä tärkeä on nähdä ihminen ytimessä niin työn tekijänä kuin toisaalta työn vastaanottajana.

- Pohdintaan jäi se, onko tulevaisuuden työmaailma polarisaation kannalta rankempi ja katoaako keskiluokka kun suorittava työ ja luova asiantuntijatyö korostuvat?

Oppiminen

- Sukupolvien väliset osaamiserot ovat merkittäviä ja erityisesti teknisissä kysymyksissä nuoret ja lapset opettavat vanhempiaan. Osaamisen jakaminen ja oppiminen on muuttunut ja globalisoitunut, mutta koulutusjärjestelmämme nojaa yhä perinteiseen opettajan asemaan.
- Työn muutoksen tietoisuus on heikkoa ja heijastuu koulutukseen. Opettamisessa ja koulutuksessa olisi tärkeää luoda parempia muutostaitoja kaikille sekä löytää keinoja siihen että sosiaalisia taitoja voitaisiin vahvistaa. Opettajien tulisi olla oppimisen mahdollistajia ja fasilitaattoreita.
- Osaamistarpeet muuttuvat monilla aloilla robotisaation, digitalisaation ja joukkoistamisen myötä, mutta edelleen tarvitaan ihmisiä kohtaamaan ihmisiä ja heidän tarpeitaan niin luovissa ammateissa kuin palvelualoillakin.
- Osaamisen kehittämisessä huomiota tulisi kiinnittää erityisesti siihen, että teknologisten ratkaisujen seuraava alusta tulee olemaan ihminen itse. Google-lasit ja älykellot ovat vasta alkua. Oppimisessa pitäisi panostaa nopean ja ketterän oppimisen metodien ymmärrykseen, joka rakentaa muutosvalmiutta sekä ajattelun kehittämiseen jota ei voi ulkoistaa eikä siirtää koneille. Yksi haaste on löytää yhteiskunnassa yhteinen ymmärrys siitä, mitä oppimista ja taitoja tulevaisuudessa tarvitaan. Koulutustarpeiden ennakointi osoittaa toista, työmarkkinatilanne toista ja työmarkkinajärjestöjen näkemys kolmatta. Tässä ristitulella teini-ikäisen pitäisi päättää millaiselle uralle haluaa.
- Osaamisen, oppimistaitojen ja tekemisentaitojen kehittäminen mahdollistavat hyvän elämän ja hyvän työelämän.

Rakenteet

- Rakenteiden kannalta kipeimmät kysymykset liittyvät siihen, mikä mahdollistaa hyvän elämän jos työelämä on yhä kovempaa ja miten saada puolikkaita ja pieniä töitä puuroiksi, jotka antavat toimeentulon. Suorittava työ vähenee ja muuttuu. Keskiluokan työt vähenevät ja polarisaatio vahvistuu. Luova asiantuntijaluokka luo lisäarvoa globaalissa maailmassa ja suorittavaa työtä tehdään pienellä palkalla. Toisaalta moni valitsee amatikseen sen, johon sydän palaa vaikka toimeentulo olisikin epävarmaa. Hoito ja hoiva-alat tarvitsevat tekijöitä joita saadaan laajasti ympäri maailmaa kotimaisen työvoiman vähetessä. Keskustelu ja päätökset perustulosta ovat ajankohtaisia.
- Nykyinen jaottelu työnantajiin ja työntekijöihin voi vanheta piankin, kun ihmiset työllistävät itsensä ja etsivät työnsä sekä uransa itse. Näistä rooleista irtautuminen ravistelee yhteiskunnan rakenteita niin organisaatioiden kannalta kuin valtapoliittisestikin. Toisaalta itsensä aktiivisen työllistämisen mahdollisuudet haastavat aluerakenteen ja avoimeksi jää pärjätäkö omalla työllä paremmin maalla kuin kaupungeissa.
- Voiko työn tulevaisuutta rakentaa nykyisissä malleissa, joissa työsopimuksellisuus on ollut voimakasta. Millaisia muutoksia sopimuksellisuuteen tarvitaan vai pitäisikö sopimuksellisuudesta luopua ja antaa arvojen ohjata?

Kaikilla on kiire miettiä tulevaisuutta ja ennakoita. Tulevaisuus tehdään nyt ja työn muutos on jo täällä. Muutokseen pitää suhtautua vakavasti ja myönteisesti etsimällä kokeiluin ja rohkein muutoksin uusia suuntia. Muutoksen tajuaminen vaatii herättelyä, vahvaa johtajuutta ja tarinoita siitä miten asiat muuttuvat. Tärkeää on uudistaa kannusteita ja työn markkinoita vastaamaan pirstaloituvien urapolkujen ja työtehtävien maailmaa. Lopuksi pohdittiin käytännön esimerkkejä, joista voisi itää ratkaisumalleja tämän ja huomisen kysymyksiin.

Ratkaisujen siemeniä

- Käynnistetään pop up- kampanja "uuden työn muodot", jonka tavoitteena on selkeällä konseptilla työllistää mahdollisimman monia (koko Suomi työllistyy). Perusajatuksena on, että jokainen tuo oman osaamisensa yhteisöön, jonka kautta yhteistyöllä luodaan kykyjä ja taitoja sekä tuotteita jotka mahdollistavat työn yhteisön jäsenille. Yhteisön rakentuminen vaatii "työn lähettilyitä", sitoutumista yhteisöön (boot camp) ja perusrahoituksen löytymistä kampanjan pohjalta.
- Em. kampanjan pohjalta syntyy palvelu työpankki.fi joka kokoaa eri alojen mikroyrittäjiä, jotka voivat rakentaa tarvelähtöisiä yhteisöjä. Yhteisössä jaetaan suosituksia, kokemuksia ja osaamista ja yhteisö toimii myös sosiaalisten innovaatioiden rahoituskanavana jossa sijoittajat voivat investoida mikroyrittäjien osaamisen kehittämiseen.
- Käynnistetään kokeilu, jossa luodaan työkortti. Työkortilla voi tehdä töitä menettämättä työttömyyskorvausta tai tukia. Tämä mahdollistaisi työnteon kun ollaan kokopäiväisen palkkatyön ja yrittäjyyden välissä. Työkortti mahdollistaisi myös koulutukseen osallistumisen etuisuuksia menettämättä.
- Irtaudutaan rahan monopoliasemasta vastikkeena. Aika on uusi raha. Aikaa voi jakaa ja hyödyntää lähiyhteisössä jossa luottamus toimii. Käytännössä tavoitteena on tehdä työsuoritteita joita vastaan on saatavilla omien tarpeiden mukaisia palveluita mutta toimintamalli vaatii kuitenkin perustulotyyppisen pohjan toimeentulolle. Ajan vastikkeellisuus korostaa kuitenkin jokaisen ihmisen omaa ihmisarvoa. Etenkin Iso-Britanniassa suosituilla aikapankeilla joita löytyy jo Suomestakin on jo olemassa hyviä käytännön toimintamalleja.

