Työterveyslaitos

Tulevaisuusvaliokunta
EDUSKUNTA

TuV@eduskunta.fi

20.11.2017

S-postinne 2.11.2017, kuulemistilaisuus keskiviikkona 22.11.2017 klo 9.00

VNS 6/2017 VP VALTIONEUVOSTON TULEVAISUUSSELONTEON 1. OSA JAETTU YMMÄRRYS TYÖN MURROKSESTA

TIIVISTYS

Työelämässä ennustettavasti tapahtuu tulevina vuosina huomattavaa edistystä digitalisaation, automatisaation, robotisaation, tekoälyn, lisätyn todellisuuden, big datan ja virtuaalisten joukkoalustojen ympärillä. Ne tuovat mukanaan ihmisille uusia vaatimuksia työssä. Ei pidä unohtaa ihmisen ajantasaisen osaamisen, taitojen ja valmiuksien keskeistä merkitystä mainittujen kehityskulkujen tarjoamien hyötyjen realisoitumisessa. Keskeinen huomioitava kysymys on miten ihminen pysyy vauhdissa mukana ja pystyy olemaan aktiivinen toimija työelämässä käynnissä olevassa murroksessa? Toinen merkittävä huomion kohde on miten jakamis- ja alustatalous muuttaa työnantajavelvoitteita ja työntekijöiden roolia (työterveyshuolto, työsuojelu, johtaminen, lainsäädäntö) eli ns. employment relationship. Uusi huomattava mahdollisuus ovat terveysteknologiat digitaalisilla alustoilla yhdistettynä terveydenhuollon ja terveysbisneksen kehkeytyviin ekosysteemeihin.

Työn murroksessa keskeisiä huomioitavia sisältöalueita ovat digitalisaatio ja työn uudet muodot (etenkin alusta- ja jakamistalous ja verkostomuotoinen ekosysteeminen työ), oppiminen ja kehittäminen digitalisoituvassa työssä sekä digitalisoituvan työn sujuvuus. T&K- toiminnassa painotuksena on oleellista lisätä ymmärrystä työelämän murroksesta ja tuottaa sen kautta sosiaalisia innovaatiota etenkin palvelu-, alusta- ja jakamistaloudesta ja ekosysteemisistä verkostoista erityisesti työntekijyyden ja employment relationshipin näkökulmasta. Avainasemassa ovat uusia teknologisia mahdollisuuksia taitavasti hyödyntävät liiketoiminnalliset, organisatoriset ja sosiaaliset oivallukset. Tulevaisuuden haasteena on löytää toimiva tasapaino alustatalouden työn tekijöiden turvan ja toiminnan innovatiivisen luonteen välille.

HUOMIOITA

Selonteko on ajan hermolla ja luvun 3 trendit paikkaansa pitäviä, mutta mukana ei ole työn palvelullistumisen kehitystrendiä, jossa asiantuntijan/palvelun tuottajan ja palvelun saajan/käyttäjän välinen suhde muuttuu työn digitalisoituessa.

Käynnissä olevat empiiriset tutkimukset, joissa tarkastelun kohteena ovat palveluohjaus, tukipalvelujen kokoaikainen kotietätyö, sekä asiantuntijat teknologisen murroksen tekijöinä ja moniosaajina, osoittavat, että ammattilaiset pystyvät itse luomaan uutta työtä myös työn murroksessa. Ne osoittavat myös ettei teknologinen kehitys etene ilman ihmistä.

Teknologia kykenee korvaamaan ihmisten välistä vuorovaikutusta ja työn merkityksellisyyden ytimessä olevia piirteitä. Näin ollen teknologiaan liittyvistä arvoista ja etiikasta tulisi keskustella avoimesti. Näitä

Työterveyslaitos

näkökulmia ei raportissa juuri nosteta esiin. Käyttäjällä ja työntekijällä on silti valtaa siihen, millainen teknologia otetaan käyttöön ja mihin tarkoitukseen.

Käsitteiden määrittelyssä on puutteita. Metataidot ja ei-kognitiiviset taidot rinnastetaan luvussa 3.4 (s.31). Tekstissä lueteltavat metataidot (oppimiskyky, ajankäytön hallinta ja kriittinen ajattelu) ovat ihmisen tiedonkäsittelyn eli kognitiivisen ajattelun ydinprosesseja.

Työn murroksessa yhteiskunnan tasolta (esim. lainsäädäntö) ja asiantuntijaorganisaatioiden tasolta (esim. Työterveyslaitos) tulee tarjota tukea ja tietoa työhyvinvoinnin, -turvallisuuden ja -terveyden huolehtimiseksi työntekijöille.

Toisaalta työhyvinvoinnin, -turvallisuuden ja –terveyden ennakointi ja seuranta ovat asioita, jotka voidaan myös osittain digitalisoida ja automatisoida. Työn sidonnaisuuden väheneminen pitää nähdä myös voimavarana ja mahdollistajana työntekijöiden kannalta – sitä voidaan tukea joustavoittamalla yhteiskunnan rakenteita.

Selvitys vaikuttaa ottavan annettuna sen, että työn digitaalinen murros lisää työntekijöiden itseohjautuvuutta ja implisiittisesti myös autonomiaa. Kuitenkin on empiiristä näyttöä siitä, että samalla kun digitalisaatio tekee työstä entistä läpinäkyvämmän, se mahdollistaa myös entistä vahvemman kontrollin.

Millaista hyvinvointia ja arvoa ihmisen tekemä työ tuottaa työntekijälle sekä palvelun saajalle vs. automatiikan tuottama tulisi tutkia työntutkimuksen parissa jatkossa entistä syvällisemmin ja monen erialaisen aineiston valottamana.

LOPUKSI

100-vuotias Suomi on ainutlaatuinen tarina myyttien murtumisesta yhteen hiileen puhaltamalla ja omaan osaamiseensa luottaen. Tämän tuloksena olemme saavuttaneet ainutlaatuisen hyvinvoinnin tason, joka on syntynyt Suomessa tehdystä työstä ja tuottavuuden kasvusta.

Parhaillaan kiihtyvä työn murros on suurin haasteemme kansakuntana. Se haastaa sekä työhyvinvoinnin että hyvinvointivaltion. Tämän epävarmuuden keskellä meidän on ennen kaikkea vastattava kolmeen kysymykseen:

1. Miten luoda riittävän avarakatseinen ja yhteinen dialogi ymmärtää nykytilan ja tulevaisuuden välistä jännitettä?
2. Miten hahmottaa muutoksen todellinen suuruus ja ajoitus oikein?
3. Miten kehittää yhdessä hyvinvointivaltion toimintamalleja sekä muuttaa työelämän pelisääntöjä vastaamaan työn murroksen luomaa todellisuutta?

Kun katsotaan tulevaisuutta työn murroksen läpi on hyväksyttävä, että emme voi - eikä meidän edes kannata - täysin yrittää ymmärtää kaikkia tulevaan liittyviä vivahteita. Oleellista on, että hahmotamme pääpiirteet ja -ajurit sekä opimme matkalla lisää.

Työterveyslaitos



Työn murroksen keskeiset teesit suomalaiseen hyvinvointiyhteyskuntaan

Työn murroksessa tulee ymmärtää, että kohtaamme kilpailukykymme kannalta oleellisen riman korotuksen sekä tuottavuuden että luovuuden saralla. Tällöin työkyvystä huolehtiminen nousee keskeiseksi ja tulee vaatimaan lisäinvestointeja murtumakauden aikana.

Samalla on varmistettava oikean osaamisen varmistaminen sekä panostettava toimiala- ja urasiirtyminen hallintaan. Yhteinen "kolmikantainen" - kaikki sidosryhmät kattava - dialogi nykytilasta sekä tulevaisuuden haasteista on välttämätöntä. Tätä varten on luotava tuore tietoon perustuva kansalaisasiakasmalli ja rullaava tiekartta kehittämään hyvinvointivaltion ja työkyvyn välistä vuorovaikutusta tilanteessa, jossa pöydällä on moniriippuvaisia ja laaja-alaista yhteistyötä vaativia ongelmia ja mahdollisuuksia.

Antti Koivula
pääjohtaja

Päivi Husman
johtaja