Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta

VNS 5/2018 vp Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa Ratkaisuja työn murroksessa

Vates-säätiö sr. on vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävä asiantuntijaorganisaatio. Tulevaisuusselonteon kommenteissa Vates-säätiön näkökulma on erityistä tukea tarvitsevien, kuten vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden *työllistyminen ja työllistymismahdollisuuksien edistäminen* tulevaisuuden Suomessa.

Digitaalisuus ja teknologiset innovaatiot mahdollistavat tulevaisuudessa asioita, joita emme vielä edes kykene ymmärtämään. Jo nyt teknologia on auttanut ja tukenut erityisryhmiä olemaan vuorovaikutuksessa yhteiskunnassamme. Tekoäly, digitalisaatio ja teknologia tulevat helpottamaan osatyökykyisten henkilöiden polkua työelämään ja työelämässä. Olemassa olevan työkyvyn ylläpitäminen ja hyödyntäminen ovat erittäin tärkeä kehittämisen kokonaisuus. On muistettava myös se, että kuka tahansa voi koska tahansa olla tilanteessa, että ainoa mahdollisuus jatkaa työelämässä on teknologisten välineiden käyttö.

Osaaminen

Tulevaisuusselonteon perusteluissa ja ehdotuksissa näkyy vahva painotus osaamiseen. Uudenlaisen työn haasteissa tämä on erittäin tärkeä kokonaisuus ja on hyvä, että osaamisen rakenteisiin on selvityksessä vahvasti keskitytty. Koulutusjärjestelmän perusperiaatteiden haastaminen on hyväksi ajattelulle. Uudenlaiset oppimisen tavat, tekoälyn hyödyntäminen, elinikäinen oppiminen, työnantajan sitouttaminen uuden oppimiseen jne. ovat hyviä kokonaisuuksia.

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työkyvyn kaikkinainen hyödyntäminen tulevaisuuden työtehtävissä on tarpeen, jotta Suomen elinkeinoelämän rakenteet pysyvät toiminnassa. Esimerkiksi ammatillisten erityisoppilaitosten merkitystä tulevaisuuden työntekijöiden ja osaajien kouluttajina ei ole vielä riittävästi huomioitu. Selonteossa mainittu *jatkuvan oppimisen reformi* antaisi mahdollisuuden erityisoppilaitosten tarjonnan uudelleen suuntaamiseen niin, että myös erityistä tukea tarvitsevat henkilöt voisivat paremmin integroitua yrityksiin ja työpaikkojen tarvitsemaan uudenlaiseen osaamiseen. Oppilaitosreformissa ei saa unohtaa opettajien osaamisen tukemista. On pidettävä huoli, että opetushenkilöstöllä on oman osaamisalojen uusin tieto, ja taito sen opettamiseen.

Johtaminen

Työnantajat ovat suuressa merkityksessä työntekijöiden osaamisen kasvattamisessa. Etenkin johtajien tietämys teknologian ja digitalisaation käyttömahdollisuuksista voi rajoittua pelkkään tekniikkaan. Se, miten työntekijät voivat näitä välineitä hyödyntää omassa työssään tai miten työntekijöiden osaaminen saatetaan teknologian käytön edellyttämälle tasolle, on vahvasti johtajan näkemyksellisyyden varassa.

Johtajilta vaaditaan myös tulevaisuuden hahmotuskykyä nuorten henkilöiden rekrytoinnissa. Johtajan ymmärrys siitä, että opiskelijan ja vasta valmistuneen työntekijän työelämätaidot kehittyvät työn tekemisen ohessa, on tulevaisuuden selkeä kilpailuetu. Myös ymmärrys osaamisen päivittämisestä ja kannustaminen uuden tutkinnon hankkimiseen tehtävien muuttu-

essa ovat motivaatiota ja sitoutumista lisääviä tekijöitä. Selonteossa mainittu *jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus* tulee yhdistää johtamisen kehittämiseen ja tukemiseen.

Sosiaaliturva

Erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä on monia yksittäisiä ja yksilökohtaisia sosiaaliturvan tarpeita. Tämän kohderyhmän kokonaissosiaaliturvaan liittyy niitä *byrokratialoukkuja,* joihin tulevaisuusselonteossakin viitataan. Ihmisten on vaikea suunnitella työnhakua, osaamisen päivittämistä, työharjoittelua tmv., kun minkä tahansa toiminnan riskit koetaan niin suuriksi oman toimeentulon kannalta, ettei tällaiseen toimintaan uskalleta lähteä mukaan. Osallisuus ja aloitteellisuus vähenevät ja syrjäytymisen riski kasvaa.

'Universal basic assets' -ratkaisuille ja niitä perusteleville oikeuksille voi olla tarvetta ja tätä tulee selvittää Suomen oloissa toteutettavaksi. TOIMI-hankkeelle on asetettu suuria tavoitteita ja toiveita seuraavien hallituskausien sosiaaliturvan linjauksiksi, jotka toivottavasti muistetaan kuljettaa rinnakkain tulevaisuusselonteon linjausten kanssa. Mitä enemmän vaihtoehtoisia työn tekemisen malleja ihmismieli keksii, sitä haastavammaksi sosiaaliturvan järjestäminen muuttuu. Ja siltikin työn tekemisen muuttuminen on elintärkeää koko yhteiskunnalle.

Huomioon otettavaa

1. Työelämä 2020-hankkeen jatkoksi laadittava Työelämän kehittämisohjelma, jossa otetaan tärkeimmäksi aiheeksi tulevaisuuden työn *johtaminen.* Sisältönä olisi mm. hyvinvointitiedon syvällinen käyttö johtamisessa ja alustataloudessa. Johtamisessa on ymmärrettävä työn merkityksen muuttuminen niin, että työntekijöiden osaaminen, motivaatio, kehittymiskyky jne. nähdään nykyistäkin vahvemmin hyvinvointi-, kilpailukyky- ja menestystekijänä.

2. Selonteon toimenpide-ehdotus 16; työllistymistä edistävien tukien suuntaaminen vuorovaikutusta sisältävään ja kestävää kehitystä edistävään työhön. Ehdotus on kannatettava ja sisältöä tulee pohtia enemmän ja laatia siihen *työllistymisen edistämisohjelma,* samaan tapaan kuin esitetään tehtäväksi työelämän kehittämisohjelma ja elinikäisen oppimisen ohjelma. Tulevaisuuden työhön voidaan teknologian avulla rakentaa myös uusia tukivälineitä, joiden avulla vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työhön pääsy ja työssä pysyminen mahdollistuu. Rinnalle tarvitaan osaamisen kehittämisen ohjelma, jolla tietojen ja taitojen ajantasaistaminen toteutuu.

3. Vaikka digitalisuus ja robotiikka helpottavat työntekoa, yhteydenpitoa, keksimistä ja nopeuttavat työvaiheiden toteuttamista, ei tekoälyn ratkaisuilla voida koskaan korvata *empatiaa ja inhimillisyyttä.* Nämä ovat tekijöitä, joiden olemassaolo auttaa estämään ihmisten syrjäytymistä yhteiskunnasta ja auttavat lisäämään osallisuuden tunnetta. Vaikka sosiaaliturva ajatuksellisesti on lähimpänä empatiaa, tulee työn teknologistumisen keskellä ottaa huomioon ja hyväksyä inhimillinen rajallisuus.

Helsingissä 15. päivänä tammikuuta 2019

Jaana Pakarinen
toimitusjohtaja