

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta

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

Vates-säätiö sr. on vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävä asian-
tuntijaorganisaatio. Tulevaisuusselonteon kommentteissa Vates-säätiön näkökulma on eri-
tyistä tukea tarvitsevien, kuten vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöi-
den *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 ole-
maan vuorovaikutuksessa yhteiskunnassamme. Tekoäly, digitalisaatio ja teknologia tulevat
helpottamaan osatyökykyisten henkilöiden polkua työelämään ja työelämässä. Olemassa ole-
van 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. Uu-
denlaisen työn haasteissa tämä on erittäin tärkeä kokonaisuus ja on hyvä, että osaamisen
rakenteisiin on selvityksessä vahvasti keskitytty. Koulutusjärjestelmän peruseriaatteiden
haastaminen on hyväksi ajattelulle. Uudenlaiset oppimisen tavat, tekoällyn hyödyntäminen,
elinikäinen oppiminen, työnantajan sitouttaminen uuden oppimiseen jne. ovat hyviä koko-
naisuuksia.

Eri-tyistä tukea tarvitsevien henkilöiden työkyvyn kaikinainen hyödyntäminen tulevaisuuden
työtehtävissä on tarpeen, jotta Suomen elinkeinoelämän rakenteet pysyvät toiminnassa. Esi-
merkiksi ammatillisten erityisoppilaitosten merkitystä tulevaisuuden työntekijöiden ja osaa-
jien 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 työ-
paikkojen tarvitsemaan uudlaiseen osaamiseen. Oppilaitosreformissa ei saa unohtaa opet-
tajien osaamisen tukemista. On pidettävä huoli, että opetushenkilöstöllä on oman osaa-
misalojen uusin tieto, ja taito sen opettamiseen.

Johtaminen

Työnantajat ovat suuressa merkityksessä työntekijöiden osaamisen kasvattamisessa. Etenkin
johtajien tietämys teknologian ja digitalisaation käyttömahdollisuuksista voi rajoittua pelk-
kään 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 osaa-
misen 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-hankeelle on asetettu suuria tavoitteita ja toiveita seuraavien hallituskausien sosiaaliturvan linjauksiksi, jotka toivottavasti muistetaan kuljettain 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 syvälinen 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 vuoro-vaikutusta sisältävään ja kestävästä kehitystä edistävään työhön. Ehdotus on kannatettava ja sisältöä tulee pohtia enemmän ja laatia siihen *työllistymisen edistämishjelma*, 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 ratkaisulla 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