

Johdanto työn murrokseen

1. Mitä työn murros tarkoittaa?

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.

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

Ei sitä välttämättä huomaakaan. 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 tehdäkin.



Kuva 1. Työn murroksen ajureita kunta-alalla.

"Vuosia ja vuosikymmeniä kestävä muutos" asettaa ajalliset raamit työn murrokselle. Se on tarpeen, kun joutuu lukemaan yliampuvia 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 yliarvioida muutoksia lyhyellä aikavälillä ja aliarvioida niitä pitkällä aikavälillä.

Merkittävää on myös, että työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin. Se 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 työurien aikaiseen oppimiseen.

Vaikka on ennakoitu, että jatkossa yhä tärkeämmäksi nousevat kyvyt työskennellä ja oppia vuorovaikutuksessa toisten kanssa sekä kyky hyödyntää uutta teknologiaa, on kokonaiskuva luultavasti vielä paljon monipuolisempi: Työtehtävät ovat edelleen erilaisia ja ne muuttuvat eri tavoin. Luontaisesti erilaisia ovat myös työntekijät valmiuksiltaan, kiinnostuksen kohteiltaan ja oppimisvalmiuksiltaan. Miten myös työyhteisöt voisivat paremmin tukea erilaisia työntekijöitään tarvittavan osaamisen kehittämisessä?

2. Kunta-alan työmarkkinaosapuolet edistämään työelämän uudistumista kuntatyöpaikoilla

Edellä mainittujen syiden vuoksi kunta-alan työmarkkinaosapuolet päättivät kesäkuussa 2018 ryhtyä yhdessä seuraamaan työn murrosta kunta-alalla – ensimmäisenä toimialana Suomessa.

”Työn ja teknologian uudistuessa kunta-alan työmarkkinaosapuolet haluavat olla aktiivisesti mukana edistämässä ja tukemassa työn ja sen organisointitapojen kehittämistä kuntatyöpaikoilla ja sopimusaloillaan sekä parantamassa kunta-alan arvostusta ja toimintaedellytyksiä. Jatkossa tämä koskee myös maakuntatyöpaikkoja, mikäli niitä koskevat lakiuudistukset hyväksytään.”

Työpaikoilla tapahtuvan kehityksen lisäksi työn murroksen katsottiin kytkeytyvän muun muassa

- kunta-alan sopimus- ja neuvottelujärjestelmän uudistuksiin
- julkisten palvelujen rahoituksen ja talouden turvaamiseen
- kunta-alan suositusten uudistamiseen ja päivittämiseen
- käynnissä oleviin valtakunnallisiin osaamisen ja työelämän kehittämishankkeisiin
- työelämän yhteistoiminnalliseen kehittämiseen kunta-alalla, esimerkkinä mahdollisen uuden työn kehittämisohjelman valmistelu ennen Kunteko 2020 -ohjelman päättymistä

Pääneuvotteluryhmä asetti työryhmän valmistelemaan sille 1.10.2018 mennessä esityksen työn murroksen systemaattisesta käsittelystä ja pitkäjänteisestä seurannasta kunta-alalla.

Tämä raportti on tuon valmistelutyön tulos, ja se sisältää esityksen seurattavista asiakokonaisuuksista ja siitä, miten työn murroksen seuranta kunta-alalla toteutettaisiin. Kaikki valmistelutyöryhmän esitykset ovat yksimielisiä.

Työryhmän kokoonpano:

Hannu Freund, KT

Niilo Hakonen, KT, työryhmän sihteeri

Marko Heikkinen, Jyty

Mika Juutinen, KT

Marjo Katajisto, Talentia

Juha Kurtti, Tehy

Lauri Kurvonen, OAJ

Soili Nevala, Super

Sari Ojanen, KT

Jorma Palola, KT, työryhmän puheenjohtaja

Jorma Peussa, JHL

Virpi Taavitsainen, KT

Mirja-Maija Tossavainen, KT

3. Monta näkökulmaa työn murrokseen

Järjestelmällistä harkintaa ja vuoropuhelua tarvitaan, kun tehdään työn tulevaisuutta. Työn murrosta on lähestytty julkisessa keskustelussa hämmentävän erilaisista näkökulmista käsin. Seuraavassa on niistä viisi:

1. Robotit vievät työn! Sensaationhakuinen uutisointi työelämästä perustuu siihen, mitä jollain aikavälillä on teknisesti mahdollista toteuttaa. Se ei perustu siihen, missä ajassa ja miten uutta teknologiaa ja toimintatapoja tullaan 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. Google, Amazon, Apple ja muut teknologiayritykset ovat nousseet maailman arvokkaimmiksi yhtiöiksi ja muuttaneet maailmaa. Se on vasta alkua.
4. Kilpailua odottamattomalta taholta! Disruptiot yleistyvät, kun asiakkaan kannalta selvästi parempi ratkaisu tekee vanhan järjestelmän tarpeettomaksi.
5. Kotisohvalta maailmalle – oman yrityksen toimitusjohtajaksi tai median päätoimittajaksi! Koskaan aiemmin yksilöillä ei ole ollut mahdollisuutta päästä omalta päätelaitteeltaan käsiksi koko ihmiskunnan tietoon ja pitää yhteyttä toisiinsa.

Myös työn murrokseen liittyviä raportteja ja selvityksiä on viime aikoina julkaistu runsaasti. Kuvassa 2 on joitakin kiinnostavimpia niistä.



Kuva 2. Esimerkkejä työn murrokseen liittyvistä raporteista vuosilta 2017 ja 2018.

Mitä disruptiot oikein ovat?

- Kaliforniassa kauppakeskukset joutuivat pulaan, kun uusi kilpailija toimitti ruokaostokset niitä halvemmalla hinnalla – kotiovelle saakka
- Ennen Spotifya piti ostaa koko levy saadakseen haluamansa kappaleen. Nyt tekoöly suosittelee kappaleita, joista saatat pitää
- Verkkokaupparäjä Amazon toimii myyntikanavana myös muiden yritysten tuotteille – keskimäärin 15 prosentin välityspalkkiota vastaan

Disruptiossa jokin uuteen teknologiaan tai uusiin toimintatapoihin perustuva innovaatio haastaa ja syrjäyttää alan perinteisen toiminta- tai palvelutuotantotavan. Lappeenranta-seminaarissa 2018 Perttu Pölönen määritteli disruption systeemiksi, joka toimii asiakkaan kannalta niin paljon paremmin, että se saa vanhan systeemin näyttämään tarpeettomalta. Disruptiolle ei löydy suomen kielessä toista aivan samaa tarkoittavaa sanaa.

Kokonaisten alojen sijaan disruptio voi kohdistua vain joihinkin toimintoihin. Esimerkiksi sähköinen veroehdotus on korvannut vanhan veroilmoituksen ja reittiopas.fi paperiset bussiaikataulunivaskat. Kiinnostava kysymys on, millaisia disruptioita on tulossa ja voisi olla tulossa kunta-alalle? Kiinnostavaa on myös, syntyvätkö ne henkilöstön omin voimin, julkinen-yksityinen yhteistyössä, useamman kunnan yhteistyönä vai esimerkiksi säädösmuutosten tai innovatiivisten hankintojen seurauksena?

Seuraava tarina osoittaa, että disruptio voi perustua myös uudistuneisiin toimintatapoihin, ei vain uuteen teknologiaan.



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

Nykyisin 10–12 hengen Buurtzorg-tiimit vastaavat 2/3 Hollannin kotisairaanhoidosta. Asiakkaat ovat tyytyväisempiä ja voivat paremmin. Buurtzorg on valittu useita kertoja peräkkäin Hollannin 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 Suomessa¹. Niissä ihmiset toimivat itseohjautuvasti, usein ilman perinteistä esimiestä ja johtoa. Niiden osuus kaikista organisaatioista on kuitenkin vielä vähäinen hyvistä tuloksista huolimatta.

¹ Lisätietoa esim. Laloux, F. (2016) Reinventing organizations. Martela, f. & Jarenko, K. (2017) Itseohjautuvuus – Miten organisoitua tulevaisuudessa. Alma Talent.

4. Julkinen arvo ja kuntatyön kilpailukyky

Millaista lisäarvoa, *julkista arvoa*, kuntapalvelut ja julkiset palvelut tuovat Suomelle, kunnassa toimiville yrityksille, kuntalaisille ja heidän perheilleen? Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa tuo arvo on huomattavasti suurempi kuin pelkkä oikeuslaitos, poliisi, armeija ja vankilat. Monissa kansainvälisissä vertailuissa katseet kääntyvät nykyisin pohjoismaihin, kun etsitään esikuvia. Pohjoismaiden onnistumista selittää parhaiten se, että kunnat ja valtio tekevät joitain asioita ilmeisesti oikein.

Pohjoismaisten hyvinvointivaltioiden julkiset palvelut rahoitetaan pääosin viennistä ja yritystoiminnasta kertyvillä verotuloilla. Työpaikkojen ja verotulojen ohella tärkeää on, miten verotulot käytetään. Kun yritykset kilpailevat tuotteillaan ja palveluillaan markkinoilla, julkiset organisaatiot kilpailevat tuottamallaan julkisella arvolla. Millainen se on Suomessa? Mikä sen arvo kansakunnalle ja yritystoiminnan edellytysten luojana olisi euroilla mitattuna? Mitä julkisesta arvosta kertovat kansainväliset vertailut?

Suomi maailman kärjessä²

Suomi on maailman vähiten epäonnistunut maa. Suomi on maailman turvallisim maa. Suomessa on maailman paras hallinto. Suomessa on maailman kolmanneksi vähiten korruptiota. Suomessa viranomaistiedon saatavuus on EU:n parasta. Suomi on inhimillisen hyvinvoinnin vertailussa maailman paras maa. Helsinki on Euroopan tasa-arvoisin kaupunki.

Suomi on maailman onnellisin maa. Suomalaiset ovat eurooppalaisista toiseksi tyytyväisimpiä elämäänsä. Suomen peruskoulutus on maailman parasta. Suomalainen koulutus vastaa tulevaisuuden tarpeisiin kolmanneksi parhaiten maailmassa. Suomi on maailman lukutaitoisin maa. Suomalaiset ovat Euroopan toiseksi ahkerimpia kirjaston käyttäjiä. Suomessa on EU:n parhaat julkiset digitaaliset palvelut. Suomessa osallistuminen työnantajan tarjoamaan koulutukseen on Euroopan korkeinta. Suomi on Euroopan kolmanneksi paras maa yritystoiminnalle. Suomessa äitien ja lasten hyvinvointi on maailman toiseksi parasta. Suomessa on EU-maiden toiseksi alhaisin kokonaiskuolleisuus syöpään.

Keskustelussa työn murroksessa julkisten palvelujen merkitystä ja roolia on kuitenkin välillä ollut vaikea hahmottaa. Julkisen arvon tuottaminen jää taka-alalle, jos sektori näyttäytyy vain tehostuksen kohteena tai alustana, jonka tehtävä on edistää yritysten vientiponnisteluja avaamalla tietovarantojaan ja osia palveluistaan kilpailulle. Se ei tee oikeutta julkisille organisaatioille ja niiden ammattitaitoiselle henkilöstölle maassamme.

Kun markkinasektorin rooli koko kansakunnan elintason ja onnellisuuden tavoittelussa on tuottavuuden kasvusta huolehtiminen, on julkisen sektorin rooli julkisesta arvosta huolehtiminen. Vientisektorin menestys on kansakunnalle elintärkeää, mutta *yhtä tärkeä sille on vaikuttava, kustannustehokas, tehtäviensä tasalla oleva ja toimintaansa kehittävä julkinen sektori*. Tähän on tarpeellista kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Työn murroksen seuranta kunta-alalla on yksi tapa tehdä niin.

Tor Dahl on sanonut, että tuottavuus on kasvun mahdollistamista yksilöissä, organisaatioissa ja kansakunnissa³. Siinä on merkittävä rooli sekä yrityksillä, kolmannella sektorilla että julkisilla organisaatioilla.

² <http://www.stat.fi/ajk/satavuotiassuomi/suomimaailmankarjessa.html>

³ Tor Dahl Euroopan tuottavuuskongressissa 2009

5. Työryhmän esitys työn murroksen systemaattisesta käsittelystä ja pitkäjänteisestä seurannasta kunta-alalla

Työryhmän tehtäväksi annettiin valmistella 1.10.2018 mennessä esitys työn murroksen systemaattisesta käsittelystä ja pitkäjänteisestä seurannasta kunta-alalla.

Seurannan tarkoituksena on rakentaa yhteistä muutokuvaa ja vahvempaa tietopohjaa, jota on mahdollista hyödyntää kunta-alan työmarkkina- ja kehittämistoiminnassa.

Esityksen tuli sisältää seuraavat asiat:

- 1) Kuvaus käsiteltävistä ja seurattavista asiakokonaisuuksista, sekä esimerkkejä jo tiedossa olevista/arvioiduista/mahdollisista vaikutuksista kuntatyöhön sekä kytkennöistä kunta-alan työmarkkina- ja kehittämistoimintaan
- 2) Kuvaus tavoista, joilla muutosten pitkäjänteinen seuranta ja tulevaisuuden näkymien selvittäminen toteutettaisiin. Tarkoitus on, että seurannassa keskitytään työn muutosten tarkasteluun kunta-alan ammateissa, toimialoilla ja työpaikoilla, että seurannassa hyödynnetään muiden toimialojen ja maiden kokemuksia, ja että seurannan pääpaino on työn murrokseen liittyvän käytännön kehittämistyön ja tutkimuksen tarkastelussa, jota mahdollisuuksien mukaan täydennetään tilastojen, selvitysten ja tarkoitusta varten järjestettyjen tapaamisten avulla.
- 3) Konkreettinen ehdotus työn toteutuksesta vuosina 2019–2020.

5.1. Kuvaus käsiteltävistä ja seurattavista asiakokonaisuuksista

Työryhmä valitsi noin 20 seurattavaa asiakokonaisuutta. Ne sisältävät vähintään yhden ison ammattiryhmän jokaiselta suurelta toimialalta ja toisaalta työn murroksen kannalta kiinnostavia teemoja ja kuntatyöpaikkoja:

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

⁴ Lisätty pääneuvotteluryhmän toivomuksesta

Megatrendien, hallinnollisten reformien ja visioiden sijasta seuranta pyritään suuntaamaan konkreettiseen toimintaan kuntatyöpaikoilla. Mitä tapahtuu jo nyt? Mitä on näköpiirissä? Miten asiakokonaisuutta kannattaa seurata? Tämän tarkastelemiseksi jokaisesta seurattavasta asiakokonaisuudesta laadittiin esityksen liitteeksi noin sivun mittainen tiivistetty kuvaus.

Kuvaukset on tehty tiivistelmälomakkeille, joita on tarkoitus myöhemmin käyttää myös seurannan välineenä. Kuvausten tarkoitus ei ole muodostaa käsiteltävästä ja seurattavasta asiasta valokuvantarkkaa pysäytyskuvaa, vaan kuvata työn murrosta kiinnostavien esimerkkien ja tietojen avulla keskustelujen ja arvioinnin pohjaksi.

Työssä oppimisen (numero 18) ja etätöiden (numero 19) kuvausten laatimiseen pyydetään myöhemmin apua näiden aiheiden pohtimiseen erikseen nimetyiltä työryhmiltä.

5.2. Kuvaus tavoista, joilla muutosten pitkäjänteinen seuranta ja tulevaisuuden näkymien selvittäminen toteutettaisiin

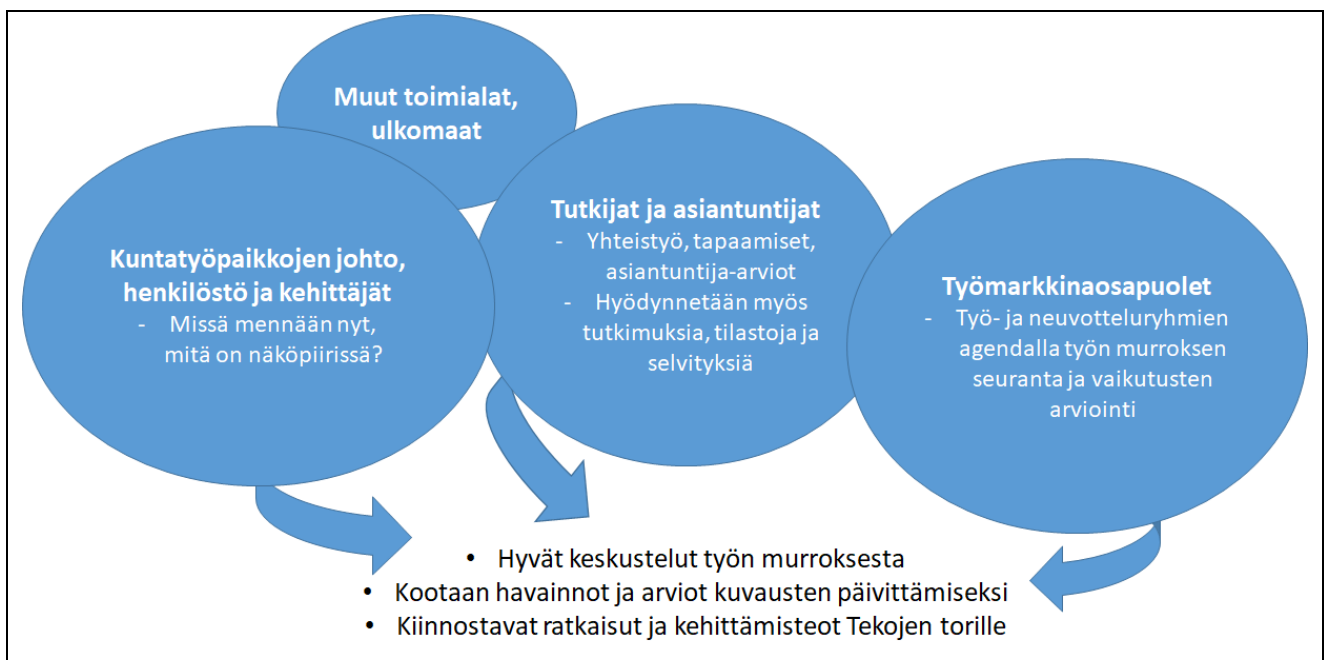
Menetelmällisiä lähtökohtia

- Ei raskasta seurantatyötä ja organisaatiota, vaan matala kynnyks osallistua, mahdollisimman kevyt organisointi ja eteneminen kokeilujen kautta
- Hyödynnetään aina, mikäli se on mahdollista, jo olemassa olevia ryhmiä, verkostoja ja tilaisuuksia
- Käydään rakentavaa vuoropuhelua ilman sitoumuksia, tavoitteena yhteisen ymmärryksen parantaminen
- Paperi, jota ei lueta, on merkityksetön, vaikka se olisi sisällöltään hyvä. Seurantatieto pitää saada pelkkää julkaisua paremmin osapuolten ja työpaikkojen käyttöön
- Nopea intuitiivinen tulkinta yleensä vain vahvistaa olemassa olevia käsityksiä. Tulevaisuuden havaitsemisessa ja ennakoimisessa tarvitaan hitaampaa, harkitsevaa ja järkeen perustuvaa ajattelua
- Ei kannata satsata siihen, että saadaan kaksi ihmistä keskustelemaan alustalla. Mieluummin satsataan näyttäviin yhteisiin seminaareihin ja tekemisiin, joilla työn murros saadaan näkyviin ja ajatuksiin

Seurantatavat

1. Ylläpidetään tiivistelmäkuvaus seurattavista asiakokonaisuuksista
 - Palvelumuotoilun keinoin mietitään tapoja, joilla työpaikkojen ja työmarkkinaosapuolten yhteiset ja omat työryhmät ja taustaryhmät sekä asiantuntijat voivat helposti osallistua seurantaan ja asiakokonaisuuksien arviointiin – joko omin voimin tai ohjatusti
 - Osapuolten yhteiset työ- ja neuvotteluryhmät valitsevat itse asiakokonaisuudet, joita haluavat käsitellä. Arvioinnin lisäksi niiden tehtävänä on miettiä työn murroksen vaikutuksia ja kytkentöjä omaan työhönsä. Ryhmille lähetetään tästä tarkempaa tietoa loppusyksyllä 2018
 - Kukin osapuoli organisoii omien taustaryhmien ja jäsentensä osallistumisen arviointiin haluamallaan tavalla, ja valitsee itse asiakokonaisuudet, joiden seurantaan haluaa osallistua
 - Joidenkin asiakokonaisuuksien päivittämisessä kokeillaan Delfoi-metodia, joka mahdollistaa asiantuntijoiden, käytännön ihmisten, tutkijoiden ja mahdollisten eri puolelta maata ilmoittautuneiden ”agenttien” laajemman osallistumisen. Seurantatietoa pyritään keräämään sekä johdolta että henkilöstöltä
 - Yksinkertainen tapa käydä keskustelua on kutsua esimerkiksi kirjastoalan kehittäjiä, johtoa ja asiantuntijoita yhteisen pöydän ääreen keskustelemaan ja arvioimaan työn murroksen etenemistä ja vaikutuksia alalla
 - Tilastoryhmältä pyydetään seurantaan liittyviä tilastotietoja, kuten tietoja ammattinimikkeiden muutoksista ja henkilöstömäärien muutoksista eri alueille. Näistä pyritään muodostamaan aikasarjoja, voidaan seurata myös muutoksia rekrytointi-ilmoituksissa
 - Seurataan myös yksityisten toimialojen ja muiden maiden kokemuksia
2. Kiinnostavien ratkaisujen ja kehittämistekojen koontipaikkana käytetään Kuntekon Tekojen Toria.
 - Yhteistyö Kuntekon kanssa

- Valmistaudutaan siihen, että Tekojen Torin toimintaa jatketaan myös Kuntekon päätyttyä
3. Tutkimusyhteistyö ja tutkimustiedon hyödyntäminen
- Pyritään hyödyntämään seurannassa jo olemassa olevien tutkimus- ja kehityshankkeiden tuloksia, sekä esimerkiksi tulossa olevaa työelämätiedon koontialustaa (Työterveyslaitos)
 - Työmarkkinaosapuolet ovat jo valmiiksi edustettuina monen hankkeen ohjaus- ja asiantuntijaryhmissä
 - Järjestetään tutkijatapaaminen ja/tai osallistutaan tutkimuspäiville kertomalla siellä kunta-alan seurantatyöstä
 - Pyydetään kiinnostuneita tutkijoita mukaan asiantuntijapaneeliin
 - Valmistellaan tarvittaessa yhteisiä tutkimusaloitteita tärkeiden aiheiden tarkemmaksi selvittämiseksi
4. Julkaistaan ja uutisoidaan rullaavasti päivitettyt seurantatiedot
- Järjestetään työmarkkinaosapuolten yhteinen seminaari työn murroksesta, johon kutsutaan mukaan kuntaorganisaatioiden edustajia, tutkijoita sekä tiedotusvälineitä
 - Mahdollinen yhteistyö Lappeenranta- ja Tampere-seminaarien kanssa
 - Yhteistyö järjestöjen viestijöiden kanssa
 - Tulosten uutisointi ja hyödyntäminen yhteisissä tiedotteissa
 - Hyödynnetään eri viestintäkanavia, mm. Twitteriä.



Kuva 3. Työn murroksen seuranta kunta-alalla.

5.3. Työn organisointi vuosina 2019–2020

Perustetaan työn murros -työryhmä seurannan toteuttamiseksi. Tätä varten KT Kuntatyönantajat nimeää työryhmään 3-6 edustajaansa, joista yhden puheenjohtajaksi, ja Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Julkisen alan unioni JAU sekä Kunta-alan koulutetun hoitohenkilöstön KoHo kukin 1-2 edustajaansa, joista yhden työryhmän varapuheenjohtajaksi.

Työn murros -työryhmä työskentelee tarpeen mukaan, esim. 6-10 kokousta vuodessa, lisäksi mahdolliset tutustumis- ja opintomatkat. Työryhmän ensimmäinen kokous pidetään 31.10.2018 klo 11.30 – 13.30.

Kunta-alan pääneuvotteluryhmä (PNR) käsittelee työn murrosta tarpeen mukaan ja ottaa kantaa merkittäviin valintoihin ja linjakysymyksiin.

Toimintasuunnitelma 2019 ja 2020

Maalis-huhtikuussa 2019 järjestetään ensimmäinen yhteinen kunta-alan Työn murros - kutsuseminaari noin sadalle hengelle. Mukaan kutsutaan poliittisia päättäjiä, johtavia virkamiehiä ja asiantuntijoita järjestöjen ja kuntaorganisaatioiden osallistujien lisäksi. Tilaisuus uutisoidaan ja siellä käsitellään julkisten palvelujen merkitystä, toimintaedellytyksiä ja julkista arvoa. Seminaaria on edeltänyt ensimmäinen laajempi seuranta- ja arviointikierron.

Työn murroksen seuranta olisi mahdollista ottaa esille Tampere-seminaarissa 15.-16.5.2019.

Syksyllä 2019 järjestetään ensimmäinen tutkijatapaaminen, tarvittaessa myös tutustumiskäynnit ja opintomatkat sekä valmistaudutaan toiseen arviointikierrokseen, joka toteutetaan vuodenvaihteessa 2019-2020. Seurantamenetelmiä kehitetään palvelumuotoilun keinoin.

Toimintaa suunnataan ja kehitetään edelleen kokeilujen ja niistä kertyvien kokemusten avulla.

Työn murroksella tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Siksi myös seuranta toteutetaan siten, että se mahdollistaa työn murroksen pitkäjänteisen seurannan vuoden 2020 jälkeen. Päätökset työn jatkamisesta tehdään vuonna 2020.

Rahoitus

Pääneuvotteluryhmä valtuuttaa työn murros -työryhmän käyttämään seurantatyöhön enintään 48 000 euroa vuonna 2019. Suurimmat kustannukset aiheutuvat kutsuseminaarista, tutkijaseminaarista ja ostopalveluista.

Toteutuneet kustannukset jaetaan kahteen yhtä suureen maksusuuteen, joista toisesta vastaa KT ja toisesta pääsopijajärjestöt keskenään sopimallaan tavalla. Vuoden 2020 budjetista ja rahoituksesta sovitaan erikseen syksyllä 2019.

Valmistelutyöryhmän koottuja ajatuksia työn murroksesta ja sen seurannasta elo-syyskuussa 2018

- Työn murroksella on vaikutuksia rakenteisiin, työn organisointiin, tehtäväkuviin ja työllisyyteen. Kuntatyön pitää säilyä kilpailukykyisenä murroksesta huolimatta
- Seurannan pääarvo voisi olla siinä, että saataisiin yleiskuva, millä aloilla ja miten paljon murrosta on kunta-alalla ja mitä on tulossa. Nyt kuva on vähän sirpaleinen. Mulla saattaa olla joltain osin käsitys omasta alasta, mutta kokonaiskuva kunta-alasta vaikuttaa tesseihin ja vesseihin ja työmarkkinatoiminnan painopistealueisiin
- Vanha tarina kertoo Elannon hevostörmästä, jotka menivät lakkoon estääkseen työnantajaa ottamasta kuorma-autoja käyttöön. Digitalisaatio on väistämätön kehitys, josta seuraa pääasiassa hyvää. Sitä ei ole mitään syytä yrittää estää, mutta kannattaa ennakolta varautua hoitamaan siirtymävaiheen suurimmat kipupisteet
- Työn murros ja megatrendit koskevat ainakin vähän jokaista, mutta jos haluaa päästä vähänkin syvemmälle, pitää mennä alakohtaiseen tarkasteluun. Eri aloilla sama teknologinen kehitys voi tuottaa ihan erilaisia asioita. Jokin bisnesala voi täysin tuhoutua, jossain muuttuu vain tapa, jolla työtä tehdään
- Yksi motivaatio tehtävälle on puolustaa kuntatöitä. Silloin on mietittävä, miten tuotetaan näitä palveluja paremmin, miten esimerkiksi saadaan lapset oppimaan paremmin
- Työn murros ei vielä hirveästi näy laajalle massalle, niin että se tunnistettaisiin. Toisaalta kuka olisi aavistanut 90-luvulla, mihin digitalisaatio on jo johtanut?
- Pikkuisen nykyistä räväkämmin voisimme pitää julkisten palvelun puolta. Ei anteeksipyydellen ja selviytymisnäkökulmasta, vaan mitä uudet systeemit tarjoavat, että saataisiin julkinen palvelu paremmaksi ja ajassa kestävämmäksi.
- Aihe, jonka ympärille työryhmä on perustettu, on äärimmäisen tärkeä. Työ oli hyvä käynnistää viimeistään nyt. Omalla toimialalla muutokset ovat olleet jo jossain määrin näkyvissä hetken aikaa. Hyvä aloituskokous
- Ei jäädä päivittelemään, vaan kuvataan esimerkkien kautta ytimekkäästi muutosta ja sitä missä mennään. Jotkin asiat vaikuttavat joihinkin henkilöstöryhmiin nopeammin ja joihinkin hitaammin
- Vältetään haahuilua megatrenditasolla, lähdetään sen sijaan juuri tässä ajassa kokomaan näytteitä toimialoilta. Luodaan sitä varten kehikko ja tehdään valinta, mitä lähdetään seuraamaan ja pyritään mahdollisimman konkreettiseen jo alkuvaiheessa
- Kannattaa unohtaa työmarkkinaroolit ja sensuuri, parempi on, että ei ole kiellettyjä puheenaiheita. Ei etukäteen liian fiksattua mielipidettä. Annetaan itsellemme mahdollisuus heittäytyä mukaan työhön ja lopputulosten muotoutua prosessin aikana