

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:  
Sinkkonen, M & Tapani, A. 2018. Tulevaisuuspyörä keinona  
ennakoida sosiaalialan osaamistarpeita. TAMK Journal. Tampere:  
Tampereen ammattikorkeakoulu.

DOI / URL: <http://tamkjournal.tamk.fi/tulevaisuus-haastaa-korkeakoulupedagogiikan/>

# Tulevaisuuspyörä keinona ennakoida sosiaalialan osaamistarpeita

*Työelämän suuret muutokset ja palkkatyön muuttuva luonne haastavat työelämässä tarvittavan osaamisen monella tavalla. Myös sosiaalialalla työympäristöt moninaistuvat ja kohtaamiset monimuotoistuvat. Työn tekeminen saa uusia muotoja ja tämä muutos vaatii yhä enemmän itsensä johtamista ja kykyä kehittää aktiivisesti työtään ja työyhteisöön. Muutos heijastuu vahvasti myös koulutusorganisaatioihin ja niiden toimintatapaan. Formaalin oppimisen rinnalle nousee yhä vahvemmin työpaikoilla oppiminen.*

---

**KIRJOITTAJAT: MERJA SINKKONEN JA ANNUKKA TAPANI**

**T**yöelämä on suuressa murroksessa. Tulevaisuuttamme määrittävät väestön

ikäntyminen, globalisaatio, kaupungistuminen ja digitalisaatio. Työn luonne muuttuu myös palvelu- ja asiakastyössä, kun tutut ja vakiintuneet toimintatavat ja roolit muuttavat muotoaan. Tämä asettaa työntekijöille monia osaamishaasteita.

Samanaikaisesti myös koulutusorganisaatiot sekä opettajan ja opiskelijan roolit muuttavat muotoaan. Opettaja toimii yhä enemmän ohjaajana, valmentajana ja fasilitaattorina. Opiskelijalta, tulevaisuuden työntekijältä, vaaditaan yhä enemmän itseohjautuvuutta, sisäistä yrittäjyyttä ja itsensä johtamista.

Oppimisen eri muodoista formaalin oppimisen (organisoitu oppiminen, joka tapahtuu koulutusjärjestelmän puitteissa) painoarvo vähenee, kun taas non-formaalin oppimisen (koulutuksen ulkopuolella tapahtuva organisoitu oppiminen) ja informaalin oppimisen (jokapäiväisessä elämässä tapahtuva oppiminen) painoarvo kasvaa. (Työn murros 2018) ***Suuri osa osaamisesta hankitaan työtä tekemällä sekä työyhteisössä ja työyhteisöstä oppimalla.***

Opetus- ja kulttuuriministeriö pyrkii vahvistamaan elinikäisen oppimisen näkyvyyttä ja painoarvoa korkeakoulujen strategioissa. Tavoitteena on, että tutkinto-opiskelijoita ohjataan jatkossa systemaattisesti jo opintojen aikana ajattelemaan jatkuvaa osaamisen kehittämistä. (Työn murros 2018.)

Emme pysty ennustamaan tulevaisuutta, mutta voimme pyrkiä ennakoimaan tulevaisuuden muutoksia ja varautumaan niihin. Vaikka tulevaisuudesta ei pystytä sanomaan mitään varmaa se tiedetään, että muutos on pysyvää. Mitä nopeammin muutokset tapahtuvat ja mitä epävarmemmassa tilanteessa toimimme, sitä tärkeämpää ennakointi on. (Hiltunen 2012) Osaamiseen onkin työpaikoilla entistä tärkeämpää kiinnittää huomiota ennakoivasti ja myös siihen, miten osaaminen hankitaan.

Artikkeli käsittelee tulevaisuuspyörämenetelmällä tehtyä tarkastelua siitä, minkälaista osaamista tarvitaan sosiaalialalla vuonna 2025 ja miten osaaminen hankitaan.

## Tulevaisuuspyörä

Tulevaisuudentutkimuksen peruslähtökohtina voidaan pitää sitä, että tulevaisuus ei ole ennustettavissa eikä se ole ennalta määrätty sekä sitä, että voimme itse vaikuttaa teoillamme ja valinnoillamme siihen, mitä tulee tapahtumaan (Rubin 1995). Karkeistaen tulevaisuutta koskevaa tietoa voidaan hankkia laskennallisesti tai asiantuntija-arvioiden perusteella.

Tulevaisuuspyörä on Glennin (2009) 1970-luvulla kehittämä strukturoitu, aivoriihiyypinen tulevaisuuksien tarkastelun menetelmä, jossa asiantuntijat visioivat tulevaisuutta. Tulevaisuuspyörän avulla voidaan järjestellä, ymmärtää ja jäsentää erilaisia tulevaisuutta koskevia näkemyksiä ja niiden mahdollisia vaikutuksia. Asiat jäsennetään pyörän eri kehille, joissa ensimmäisen kehän tulos vaikuttaa seuraavan kehän pohdintaan. (Glenn 2009; Kuusi, Bergman & Salminen 2013.)

## Aineiston hankinta

Tulevaisuuspyörätyöskentely toteutettiin aloittavalla sosionomi YAMK -opiskelijaryhmällä koulutuksen aluksi syksyllä 2017 kolmen tunnin mittaisena. Työskentelyn aluksi kerrottiin kokonaiskuva etenemisestä. Tavoitteena työskentelyssä oli tunnistaa työelämän kehittämistarpeita ja kehittämistyöhön tarvittavaa osaamista. Osallistujat (N=30) jaettiin etukäteen viiden hengen ryhmiin (kuusi ryhmää) ja tuloksena syntyi kaksi tulevaisuuspyörää. Ensimmäisellä kierroksella tavoitteena oli hahmottaa tulevaisuuden (vuosi 2025) sosiaalialan toimintaympäristöä. Toisella kierroksella pohdittiin toimintaympäristössä tarvittavaa osaamista ja kolmannella keinoja, joilla tarvittava osaaminen hankitaan.

Aiheeseen johdattelu tapahtui Sitran megatrendien (2017) avulla. Niistä oli poimittu sosiaali- ja terveysalaa koskevia aiheita, kuten teknologian kehitys / digitalisoituminen, polarisoituminen, ikääntyminen, kansainvälisyys ja ekologisuus / kestävä kehitys. Loppuun jätettiin vielä pohdinnan paikaksi villi kortti eli ennakoimaton toimintaympäristön muutos. Tämän jälkeen käynnistettiin työskentely pienryhmissä.

## Tulos

### *A) Sote-alan toimintaympäristö 2025 ja sen vaatima osaaminen*

Toimintaympäristössä moninaisuus korostuu: tarvitaan osaamista kulttuureista, uskonnoista ja kohtaamisista. Toimintaympäristössä vaaditaan kieli- ja kulttuuritietoisuutta, suvaitsevaisuutta ja moninaisuuden ymmärtämistä: vähemmistöt tulevat ”näkyvämmäksi” ja ”normaalimmaksi”. Kohtaamisissa tapahtuu lähipalveluissa, mutta yhä enemmän myös verkossa 24/7. Palvelut keskittyvät saman katon alle, mutta niitä on myös mahdollista saavuttaa sähköisiä välineitä käyttäen.

Kohtaamisten monimuotoistuksessa viestintä, sosiaaliset taidot ja verkostot ovat oleellisia. Verkostoja luodaan lähiverkostoiksi ja rakentamalla luottamusta toisten ammattitaitoon. Palvelurakenne muuttuu niin, että työntekeminen saa uusia muotoja: ympäristö edellyttää luovaa osaamista, rohkeutta, itseohjautuvuutta, itsensä jatkuvaa kehittämistä. Itsenäinen työskentely ja tiimityöskentely vuorottelevat ja teknologian hyödyntäminen ja hyväksyminen osaksi työtapaa on keskeistä. Teknologiassa painottuu kommunikointia tukevien välineiden käyttö.

Erityisosaamiset ”pirstaloituvat” yhä enemmän: erityisosaamisen tarvetta määrittävät mm. mielenterveysosaaminen, vaatimus ”superaivoista” tai tarve lääkkeettömien vaihtoehtojen lisääntymiseen. Lisäksi toimintakentällä tarvitaan markkinointia, tuotteistamista ja talousosaamista. Varhainen puuttuminen korostuu, samoin kuin sosiaalisten taitojen opettaminen lapsille ja nuorille.

Työn muutos vaatii yhä enemmän itsensä johtamista ja aktiivista kehittämistä: työn vaatavuus lisääntyy, tulee lisää työtaakkaa ajan pysyessä samana, pitää pystyä oman työn ja työajan järjestämiseen – tuntuma voi olla, että siirrytään työajoista urakointiin. Työtehtävät moninaistuvat ja työnkuvat ovat määrittelemättömiä, siksi tarvitaan oman työn rajaamista, itsensä johtamista, johtajuus- ja alaistaitoja. Oma osaamisalue venyy, kun yksilökohtaisesti joudutaan pohtimaan vahvuuksia ja osaamisia, ja aktiiviselle tiedon hankinnalle on tarvetta.

### ***B) Miten osaaminen hankitaan?***

Aineiston perusteella suuri osa osaamisesta hankitaan työtä tekemällä, työyhteisössä toimimalla ja työyhteisöstä oppimalla. Tärkeitä oppimisen tapoja ovat keskustelun mahdollisuus työyhteisössä, työnkierto, työkaverit, tiedonkulun varmistaminen, palaverit, mestari-kisälli -malli ja töiden jakaminen. Tärkeää on työntekemisen yhteisöllinen luonne, joka mahdollistaa jaksamisen ja osaamisen tunnistamisen, avoimen keskustelun, toisten ammattitaitoon luottamisen, osaamisen hyödyntämisen sekä taitojen ja taipumusten huomioimisen. Oppimisen lähteinä voi toimia työyhteisön sisäinen tuutorointi, benchmarking, tiedon jakaminen työyhteisössä ja eri organisaatioiden välillä sekä työnohjaus.

Työ mahdollistaa osaamisen kehittymisen, jos siinä on tilaa rohkeudelle rikkoa rajoja, jakaa vastuuta ja tehtäviä. Organisaation ja lähiesimiehen tuki on tärkeä: tarvitaan järjestelmä, joka mahdollistaa opiskelun ja esimies, joka mahdollistaa koulutuksen. Työtä tekemällä ja sitä yhdessä refleктоimalla voidaan aikaansaada työhyvinvointia tukevaa koulutusta ja tukea ajatuksille siitä, mikä on tarpeeksi tai mikä on riittävän hyvää. Osana yhteisöllistä oppimista voi ja pitää tapahtua myös yksilötasoista oppimista ja yksilön oman oppimisen pohdintaa. Itseopiskelu vaatii mahdollisuutta itsereflektioon ja omaa motivaatiota, avointa asennetta, avointa mieltä, itseohjautuvuutta ja kykyä ohjautua omien kiinnostusten mukaan.

Formaaleja koulutuksia tarvitaan kohdistetusti, teemoitellusti tai johonkin spesifiin teemaan liittyen. Teemoja ovat esimerkiksi laillistamiset, rekisteröinnit ym. Tiedonhankinnan apuna voidaan käyttää ja tullaan käyttämään teknologiaa: tiedonhankintaa tehdään kohdennetusti, medialukutaitoja tarvitaan ja tabletteja käytetään työvälineinä.

## **Loppusanat – tulevaisuus**

Artikkelin tavoitteena oli tarkastella tulevaisuuspyörämenetelmän avulla sosiaalialalla 2025 tarvittavaa osaamista ja sitä, miten osaaminen hankitaan. Menetelmänä tulevaisuuspyörä toimi hyvin. Se auttoi opiskelijoita ennakoimaan tulevaisuutta ja tuotti monipuolisen aineiston sosiaalialan muutoksesta ja tarvittavasta osaamisesta. Menetelmä auttoi opiskelijoita näkemään opinnäytetyöideansa tulevaisuusorientoituneesti.

Tulevaisuudessa tarvittavassa osaamisessa korostuu asiakasprofiilien moninaistuminen ja kohtaamisten monimuotoistuminen. Itsensä johtaminen pirstaloituvassa työkentässä tulee yhä vahvemmin esiin.

Oppimista tapahtuu tulevaisuudessa tekemällä työtä ja pohtimalla työn uusia muotoja, mutta myös pohtimalla työn tekemisen rajoja ja työntekijän jaksamista yhdessä työyhteisön toimijoiden kesken. Toisaalta oppimispolut ja tarpeet ovat yhä yksilöllisempiä. Aineiston perusteella tulevaisuudessa tarvitaan formaalin koulutusten rinnalla opettajan mukana olemista työpaikkojen prosesseissa konsultatiivisella työtöteellä. Näkymänä voikin olla, että oppimisen ohella myös opettaminen tapahtuu

tulevaisuudessa autenttisissa ympäristöissä, kiinteänä osana työyhteisöjen olemassa olevia prosesseja ja rakenteita.

---

## Lähteet

Glenn, J. C. 2009. The Futures Wheel. In Futures Research Methodology – Version 3.0 ed. The Millennium Project, Washington, D.C.

Hiltunen, E. 2012. Matkaopas tulevaisuuteen. Helsinki, Talentum.

Kuusi, O. & Bergman, T. & Salminen, H. 2013. Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry.

Rubin, A. 1995. Suomalainen nuori ja tulevaisuus: Kadotetun sukupolven pikkuveljet ja pikkusiskot. Futura 14:4, 4-12.

Sitran megatrendit. 2017. Luettu

28.8.2017. <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/#megatrendit-2017>

Työn murros ja elinikäinen oppiminen. 2018. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8.

---

## Kirjoittajat

**Merja Sinkkonen**, YAMK-koulutuspäällikkö, yliopettaja (sosiaalialan johtaminen), TESO-yksikkö, TAMK, [merja.sinkkonen@tamk.fi](mailto:merja.sinkkonen@tamk.fi)

**Annukka Tapani**, yliopettaja, Ammattipedagoginen TKI, TAMK, [annukka.tapani@tamk.fi](mailto:annukka.tapani@tamk.fi)