



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu



South-Eastern Finland
University of Applied Sciences

PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION / SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.
This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Author(s): Kosonen, Miia

Title: Tulevaisuuden asiantuntijat löytyvät alustoilta. Innovaatiokilpailu ideoiden vauhdittajana, case Skillhive

Version: publisher's PDF

Please cite the original version:

Kosonen, M. 2019. Tulevaisuuden asiantuntijat löytyvät alustoilta. Innovaatiokilpailu ideoiden vauhdittajana, case Skillhive. Tietoasiantuntija 5 / 2019

HUOM! TÄMÄ ON RINNAKKAISTALLENNE

Rinnakkaistallennettu versio voi erota alkuperäisestä julkaistusta sivunumeroiltaan ja ilmeeltään.

Tekijät: Kosonen, Miia

Otsikko: Tulevaisuuden asiantuntijat löytyvät alustoilta. Innovaatiokilpailu ideoiden vauhdittajana, case Skillhive

Versio: publisher's PDF

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kosonen, M. 2019. Tulevaisuuden asiantuntijat löytyvät alustoilta. Innovaatiokilpailu ideoiden vauhdittajana, case Skillhive. Tietoasiantuntija 5 / 2019

Tulevaisuuden asiantuntijat löytyvät

Innovaatiokilpailu ideoiden vauhdittajana, case Skillhive

Vuonna 2017 Sitra organisoi Suomen 100-vuotisjuhlan kunniaksi Suomen suurimman innovaatio- ja haastekilpailun. Kerromme tässä artikkelissa, mistä saimme alkusysäyksen osallistua Ratkaisu 100 -kilpailuun, mihin sen aikana edettiin, ja miten ratkaisu on sen jälkeen kehittynyt. Uskomme, että kokemuksemme Skillhive Nextin kehittämisestä antaa esimakua siitä, miltä tulevaisuuden asiantuntijatyö voi konkreettisesti näyttää. Samalla tarjoamme mitä ajankohtaisimman esimerkin itseohjautuvuudesta ja perinteiset organisaatorajat ylittävästä parvityöstä.

TEKSTI: MIIA KOSONEN, JANNE RUOHISTO JA JOHANNA KOTIPELTO

Digitalisaation yksi suurimmista haasteista Suomessa on ollut usko teknologian kaikkivoipaisuuteen ongelmien ratkaisijana. Murroksen disruptiivisesta luonteesta huolimatta tällainen usko elää edelleen vahvana – varsinkin jos digitaalinen palvelu hyödyntää viimeisintä teknologiaa, kuten tekoälyä. Digi-huuman keskellä tarve muuttaa toimintatapoja jää katveeseen.

Uuden työn koti on organisaation rajojen ulkopuolella

Sekä digitaalisuudesta että uuden työn kulttuurista puhutaan paljon, mutta onko keisarilla siis vieläkään vaatteita? Toteutus ja konkretia etenevät hypeen nähdessä hitaasti. Yhtenä syynä ovat nykyorganisaatioiden raskaat rakenteet ja kankeus. Ne estävät uudistumista ja kohdistavat liikaa huomiota vain senhetkisiin vahvuuksiin. On myös "digitoitu" olemassa olevia tehotomia tapoja toimia, sen sijaan että keskityttäisiin uusien mahdollisuuksien tunnistamiseen ja arvon luomiseen. Digitalisaation myötä palvelut ja asiakkaat siirtyvät verkkoon erilaisille alustoille ja markkinapaikoille.

Yhä suurempi osa työstä, oppimisesta ja ongelmanratkaisusta tapahtuu organisaation rajojen ulkopuolella – erilaisissa avoimissa verkostoissa, alustoilla ja parvissa, ja näihin liittyvissä kohtaamisissa.

Tarvitsemme merkityksellisyyttä, erilaisen osaamisen arvostamista ja sen luovempaa yhdistämistä paremmiksi ratkaisuiksi.

Mitä ns. uuden työn todellisuuteen tulee, itseohjautuvuus on paljon muutakin kuin kiinteän tiimin autonomiaa. Yhä suurempi osa työstä, oppimisesta ja ongelmanratkaisusta tapahtuu organisaation rajojen ulkopuolella – erilaisissa avoimissa verkostoissa, alustoilla ja parvissa, ja näihin liittyvissä kohtaamisissa. Jakamis- tai vertaistalouden ideaa ja valtavaa potentiaalia ei kannata typistää vain aikapankeiksi tai halvan työn teettämiseksi arveluttavilla ehdoilla. Tarvitsemme merkityksellisyyttä, erilaisen osaamisen arvostamista ja sen luovempaa yhdistämistä paremmiksi ratkaisuiksi. Tässä digitaaliset palvelut ja tekoäly voivat olla korvaamaton apuväline, kunhan niitä ei nosteta pääosaan ihmisten edelle.

Kaikkien osaaminen käyttöön

Ratkaisu 100 -kilpailun palkintona oli miljoona euroa Suomen tulevaisuuden kannalta tärkeimmän haasteen ratkaisemiseen. Sen ideointi ja valinta tapahtui joukkoistamalla. Lopulta ratkaistavaksi haasteeksi valikoitui se, kuinka kaikkien osaaminen saadaan käyttöön maailmassa, jossa tieto ja ihmiset liikkuvat yhä enemmän. Kilpailuun haki mukaan 231 tiimiä ratkaisuideoineen. Näistä finaaliin valittiin 15 parhaaksi arvioitua. Finalistit saivat valmennusta, mentorointia ja sparrausta ideoidensa ja ratkaisuehdotusten työstämiseen usean kuukauden ajan.

alustoilta

Intunex Oy:n kehittämä Skillhive on osaamisen näkyväksi tekemistä ja yhdistämistä tukeva parvityömallia soveltava palvelu, jota useat edelläkävijäorganisaatiot käyttävät osaamisen johtamisen apuna. Ratkaisu100 -kilpailussa lähdimme luomaan parvityömallin idealle rakentuvaa uuden sukupolven **digitaalista osaamisen markkinapaikkaa – Skillhive Nextiä**. Sen kautta korkea osaaminen olisi nykyistä paremmin löydettävissä, yhdisteltävissä ja ostettavissa. Asiantuntijoille ratkaisu tarjoaisi ainutlaatuisen mahdollisuuden ansaita osaamisellaan.

Alkupiste: tohtoreiden osaaminen käyttöön

Tohtoriverkoston perustaja ja vetäjä Miia Kosonen sai kesällä 2016 yhteydenoton yritykseltä nimeltä Me2we, joka kehitti ratkaisua yritysten ja korkeakoulujen yhteistyöhön. Alustalla yritykset voisivat tehdä osaamisen täsmähakua alueittain ja korkeakoulut voisivat jakaa tietoa meneillään olevista kursseista, joissa olisi tilausta yritysten kanssa tehtäville projekteille. Etenkin yliopistoissa työelämäkytkösten vahvistaminen näyttää olevan opiskelijoiden kestopalauteaihe. Kurssien vetäjä

Lopulta ratkaistavaksi haasteeksi valikoitui se, kuinka kaikkien osaaminen saadaan käyttöön maailmassa, jossa tieto ja ihmiset liikkuvat yhä enemmän.

on laidasta laitaan: innokkaista kokeilijoista tiedon pimittäjiin. Voimmekin vain kuvitella, millaiseen asenneilmapiiriin ja julkisten hankintojen seinään start-up on törmännyt yrittäessään saada yliopistot innostumaan ratkaisustaan.

Tohtoriverkoston eivätkä edellä kuvatun kaltaiset velvoitteet rasittaneet. Kyseessä on avoin verkosto korkeakoulutettujen urakehityksen ja vertaistuen edistämiseen. Jäseniä on tällä hetkellä 1030. Herätteenä verkoston perustamiselle kesällä 2015 toimi kasvanut tohtorityöttömyys ja korkean osaamisen hukkaaminen. Me2we:n idea yritysyhteistyöstä tuntuikin sopivan hyvin verkoston tarpeisiin. Yritys saisi kelpo referenssin ja kehitysideoita, tohtorit kenties ra-

Tohtoriverkosto on avoin verkosto korkeakoulutettujen urakehityksen ja vertaistuen edistämiseen. Jäseniä on tällä hetkellä 1030.



Skillhive-tiimi. Kuva: Rob Orthen.

Suurin ja merkittävin ongelma oli osaamisen paikantamiseen liittyvän automaation puuttuminen.

hanarvoisia projekteja, ja työelämä paremmat välineet korkean osaamisen paikantamiseen.

Kahden puhelinkeskustelun jatkoksi pidettiin iltapäivätyöpaja Me2we:n tiloissa. Tohtoriverkoston foorumilla rakennettiin muutaman innokkaan aktiivin toimesta alustava konseptointi, jossa yhdessä kuvattiin edellytykset toimivalle palvelulle. Toteutuksessa suurin ja merkittävin ongelma oli osaamisen paikantamiseen liittyvän automaation puuttuminen. Kun potentiaalinen kumppani olisi etsinyt verkostosta hakusanalla osaamista mielessään vaikkapa ”sulasuolareaktorin perustaminen Kuopion liepeille”, tietoa ohjaamaan olisi tarvittu portinvartija, jonka olisi pitänyt käsipelillä toimittaa kysymys mielestään sopiville vastaanottajille. Mitä arvelet, hyvä lukijamme, löytyisivätkö tällä menetelmällä varmasti ydinvoimatekniikkaan erikoistuneet fysiikan taitajat?

Kuten eräs Tohtoriverkoston jäsen tilannetta kuvaili:

”Pitää olla automaatio ja rahastusmalli eikä pelkkää asiantuntijatietokantaa, muuten en näe koko touhussa järkeä ja lisäarvoa kenellekään. Tavallista korkeakoulu-yhteistyötä tehdään jo nyt ja usein aika raskaalla koneistolla, esim. hankkeiden kautta. Innovaatioita jauhautuu jalkoihin ja jää syntymättä. Tämän pitää olla ketterää toimintaa.”

Toinen merkittävä epäkohta oli se logiikka, jolla osajia etsittiin. Heitä ei voinut yhdistää samaan tiimiin tai koriin, tai osuvimmin ilmaistuna: parviin. Työ olisi siis ollut yksinäistä ongelmanratkaisua ja yhden ihmisen asiantuntemukseen nojaavaa konsultaatiota. Kolmas haaste liittyi rahan liikkumiseen ja ansaintamalliin. Kenelle maksetaan, mistä ja miten?

Uutta suuntaa Skillhivestä

Pelkkä staattinen tietokanta korkeasti koulutettujen tohtoreiden ja tutkijaksi parhaillaan koulutautuvien osaamisista ei siis olisi johtanut mihinkään. LinkedIn on jo keksitty. Maailma on pullollaan yksittäisten asiantuntijoiden käyntikortteja, vaikka monet kiinnostavat ratkaisut syntyvät yhdessä tehden ja

erilaista osaamista yhdistäen. Mitä monimutkaisempi ongelma, sitä enemmän tarvitaan kykyä nähdä oman hiekkalaatikon ulkopuolelle ja hahmottaa systeemejä.

Tästä huolimatta yrityksestä kerrottiin, että Tohtoriverkoston sivusto voidaan lanseerata parin viikon kuluttua. Ensimmäinen reaktio oli säikähdys: vauhti oli liian kova. Tohtoriverkoston kollektiivista edustusta ja jäsenten osaamista ei voitu yksipuolisella päätöksellä myydä sellaiseen, mikä ei täytä yhdessä asetettuja vaatimuksia. Niinpä Tohtoriverkosto joutui tässä vaiheessa kertomaan Me2we:lle, että tarvitaan lisää miettimisaikaa. Tämä luonnollisesti oli yrityksen perustajalle raskas uutinen. Idean konkretisoimiseen oli kulunut aikaa ja resursseja.

Mitä tapaus opetti? Tohtoreiden yhteisön imago on referenssinä houkutteleva. Se henkii korkeaa osaamista, edistyskellisyttä ja uusinta tietoa. Kuten tietokirjailija Tiina Raevaara on todennut, kaikki tieteeseen ja tutkimukseen liittyvä kelpaa media- ja myyntivaltiksi. Hieman kärjistäen, kaikki haluavat rusinat tieteen pullasta, mutta eivät kriittisyyttä ja korkeaa vaatimustasoa.

Juuri kun tilanne alkoi näyttää umpikujalta, Tohtoriverkoston varhaisin yhteistyökumppani Intunex Oy ja Skillhive-parvityömallin kehittäjä Janne Ruohisto otti yhteyttä. Keskustelu muistutti, että tohtoriverkostolaiset käyttävät jo valmiiksi palvelua, jossa osaamisen yhdistely on mahdollista – Skillhiveä! Miksipä jo ideoitua toiminnallisuutta ei siis tuotaisi sen osaksi?

Ratkaisu100-tiimin rakentaminen

Sitran Ratkaisu100 -kilpailu oli heti alkumetreiltä saakka näkyvästi esillä mediassa. Janne Ruohisto seuraili ideointivaihetta sivusta. Miia Kosonen loi 20. helmikuuta 2016 Tohtoriverkoston Skillhiveen uuden parven otsikolla *Mitä tekisimme miljoonalla eurolla?* ja kirjoitti sen kuvaukseen seuraavasti:

”Sitran Ratkaisu100-haastekilpailussa kutsutaan suomalaiset tunnistamaan ja ratkaisemaan jokin 'viheliäinen yhteiskunnallinen ongelma'. Tohtoriverkostolaisena nostan esille vain yhden: meillä on tällä hetkellä suuri joukko korkeakoulutettuja ihmisiä, joiden arjen täyttää pelko, huoli, epävarmuus ja selviytymistaistelu. --- Uuden luominen ja eteenpäin katsova asenne eivät pelon ja huolien maaperässä kukoista. Vastuu on kuitenkin suuri. Juuri meidän tulisi luoda se uusi tieto, joka vie tätä maata eteenpäin ja mahdollistaa osaltaan hyvinvoinnin myös muille. Parasta ongelmien ratkaisemista olisikin tukea korkeakoulutettujen kykyä ratkaista ongelmia!”

Ajatus ei tuolloin vielä konkretisoitunut mitenkään, vaan jäi pyörimään tarpeeseen luoda uusia kohtauspaikkoja, vertaistukea ja mahdollisuuksia päästä soveltamaan korkeaa osaamista mielekkäässä työssä.

Monet kiinnostavat ratkaisut syntyvät yhdessä tehden ja erilaista osaamista yhdistäen.

Tohtoriverkostolaiset osallistuivat Ratkaisu 100-ideointivaiheeseen vaihtelevasti ja kukin tahollaan. Jonkin verran käytiin myös jatkokeskustelua esitetyistä ideoista.

Kun haasteeksi lopulta valikoitui osaamisen parempi hyödyntäminen - miten kaikkien osaaminen saataisiin paremmin käyttöön maailmassa, jossa tieto ja ihmiset liikkuvat yhä enemmän – Janne Ruohisto havahtui huomaamaan, että hänellä on jopa ammatillinen velvollisuus hakea mukaan kilpailuun. Yrityksellä oli aiheesta kovatasoista osaamista, intohimoa ja näyttöjä sekä valmis toimintamalli ja pitkälle kehittynyt teknologia tukemaan ongelman ratkaisussa. Tietysti myös miljoonan euron palkinto houkutteli, koska idean toteuttamiseen tarvittiin rahoitusta.

Skillhiven alkuperäinen idea oli lähtenyt liikkeelle juuri kilpailun haasteen kuvaamasta ongelmasta: miten osaamista jaetaan ja hyödynnetään yli perinteisten raja-aitojen. Skillhiven kehitys on tapahtunut pääsääntöisesti kassavirralla eli maksavien asiakkaiden rahoittamana. Tästä syystä on keskitytty keskiuurten ja isojen organisaatioiden työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Tavoite oli kuitenkin korkeammalla. Skillhiven kehitystyön perustana on ollut verkostomaisen työn logiikka. Kokeiluja oli tehty jo aiemmin, mutta Ratkaisu100 oli kuin potku takapuoleen: nyt oli tullut oikea hetki viedä tehty työ seuraavalle tasolle. Niinpä ratkaisun nimeksi tulikin Skillhive Next.

Janne otti selvää, miten kilpailu etenee ja kuinka siihen pääsee mukaan. Selvisi, että kilpailutiimit valitaan osaamisen monipuolisuuden ja syvyyden, kokemuksen ja näyttöjen perusteella. Intunex Oy:n vahvuuksia olivat Skillhive-teknologia, kilpailuhaasteen ratkaisuun soveltuva parvityö-toimintamalli ja näytöt innovatiivisten ratkaisujen tuotteistamisessa ongelman aihepiiriin.

Kilpailun vaatimusten mukaisesti Janne halusi vahvistaa osaamisen syvyyttä jäsenellä, jolla on tieteellisiä näyttöjä tieto- ja innovaatiojohtamisesta, uusista organisoinnin muodoista ja tieteellisen tiedon soveltamisesta käytäntöön. Siksi yhteistyökumppanina toimiva Tohtoriverkosto ja sitä luotsaava Miia Kosonen oli täydellinen vahvistus. Koska kilpailun yhtenä arviointikriteerinä oli yhteiskunnallinen vaikuttavuus, oli selvää, että ”kehittäjäparveen” tarvittiin myös kokemusta siitä, kuinka julkisella sektorilla viedään läpi innovatiivisia ratkaisuja. Janne tunsu entuudestaan VNK:n Johanna Kotipellon, jonka tiedettiin olevan rohkea julkisen sektorin uudistaja ja kokeilija. Oman osaamisensa toivat mukaan myös teknologian taitajat Jaakko Naakka ja Jussi Ahtikari. Skillhive-kombo saiikin loistavat arviot ja pisteet kilpailun tuomareilta osaamisesta ja näytöistä.

Skillhive-kehittäjäparvi oppi, että asioita kannattaa lähestyä rohkeasti yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja vaikutusten laajuuden kautta, ei vähätellen tai jopa anteeksipyydellen. Toinen hyvin tärkeä oppi oli tarinoiden ja tunteen merkitys.

Kilpailun pauloissa: vauhtia ja opettavaisia tilanteita

Lähtötilanteessa Skillhive-parvella oli hallussa varsin pitkälle kehittynyt ja tarpeeseen vastannut teknologia ja toimintamalli, asiantunteva ja motivoitunut kilpailutiimi, loistava idea (parviälyä hyödyntävä asiantuntijaosaamisen globaali markkinapaikka Skillhive Next) sekä hyvät yhteydet potentiaaliseen asiakaskuntaan huomioiden yhteistyö Tohtoriverkoston kanssa.

Tiedossa oli, että toimivan ratkaisun tekninen kehittäminen vaatii resursseja ja työtä, erityisesti maksujärjestelmää ja nk. luottamusjärjestelmää ajatellen. Itse kilpailun aikana varsinaista teknistä kehitystyötä oli resurssien vähyyden vuoksi mahdollista tehdä vain hyvin vähän. Kilpailussa jalostettiin konseptia ja ratkaisuehdotusta. Ratkaisua onnistuttiin pilotoimaan myös käytännössä tekemällä tarvittavat työvaiheet käsin, koska kaikkea tarvittavaa tekniikkaa ei vielä ollut. Kilpailu tiivistyi lopputyön laatimiseen. Voittaja(t) valittiin puhtaasti kirjallisten lopputöiden pohjalta. Skillhive pärjäsikin kilpailussa hyvin, mutta ei voittanut. Finaalisijoitus oli lopulta viides. Sitran nimittämä tuomaristo valitsi voittajiksi tekoälyn avulla osaamiskarttoja piirtävän HeadAI:n sekä nuorten vahvuuksia esiin tuovan ja itsetuntoa vahvistavan Positiivisen CV:n.

Haastavaa ja eniten luovaa tuskaa kilpailussa synnytti idean jalostaminen ja kiteyttäminen ymmärrettävään muotoon, kohderyhmän rajaaminen ja hyödyn terävöittäminen. Skillhive-kehittäjäparvi oppi, että asioita kannattaa lähestyä rohkeasti yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja vaikutusten laajuuden kautta, ei vähätellen tai jopa anteeksipyydellen. Toinen hyvin tärkeä oppi oli tarinoiden ja tunteen merkitys. Jos Skillhive olisi halunnut ylittää voittoon, tällä osa-alueella sen olisi pitänyt olla selvästi parempi. Parviälyllä hankittu tuki ei ollut riittävää ja markkinointiosuudesta jäi puuttumaan. Ratkaisua tehtiin asiantuntijoille – ja samalla liikaa asiantuntemus edellä. Kompastuskivi oli siis se, että näimme suurimman heikkoutemme vahvuutena.

Skillhive Next syntyy

Kilpailun jälkeen Intunex haki rahoitusta idean ja ratkaisun toteuttamiseen ja kaupallistamiseen Teke-siltä (nyk. Business Finland), johon Tekes myös pienen

Skillhive

Voiko tekoälyä hyödyntää fasilitoinnissa? Jos voi miten?

EHDOTETUT TAIDOT:
TEKOÄLY FASILITOINTI
KONEOPPIMINEN

ASIAANTUNTIJAT TAIDOILLE TEKOÄLY JA FASILITOINTI:

- Tiina Tekoälytutkija 200 €
- Ossi Organisaatiopsykologi 100 €

KALLE KASVUYRITTÄJÄLLÄ ON IDEA, mutta hän ei tiedä onko se toteuttavissa.

KALLE JA ASIAANTUNTIJAT RATKOVA T ONGELMAN YHDESSÄ.

KALLE SAA RATKAISUT ASIAANTUNTIJAT PALKKANSAA

KAIKKI ARVIOIVAT TOISEN TA

95% 100% 98%

rahoituksen myönsi. Yksi avainkysymys on ollut markkinointi ja keinot päästä markkinoille, eli kuinka palvelu tuodaan käyttöön. Tähän on ideoitu erilaisia tapoja. Yksi on chatbotiin perustuva käyttöliittymä, jonka avulla palvelu voidaan tuoda sinne missä asiakkaat ja käyttäjät jo ovat (esimerkkinä Facebook), eikä heidän tarvitse opetella uutta järjestelmää. Chatbotin kehittämiseen kokeiluna saatiin pienrahoitusta Sipilän hallituksen kärkihankkeen rahoittamassa tekoälykokeilussa. Kokeilut löytyvät Kokeilupaikka.fi:stä.

Yhteistyökumppanuuksien rakentamiseen on mennyt paljon aikaa ja myös niissä on nähty yllättäviä käännteitä. On ollut hyviä lähtöjä, jotka sitten ovatkin kariutuneet syystä tai toisesta. Markkina ja työelämä on murroksessa, ja palaset hakevat paikkaansa. Suurimpia haasteita ja esteitä on ollut byrokraatia. Kun kyseessä on palkallisen tai korvattavan työn tekemisestä tai teettämisestä, avautuu monimutkainen vyyhti. Haastekerrointa lisää työn luonne ja sen monimutkaisuus, kytkeytyneisyys ja kansainvälisyys. Ilahduttavaa on ollut Verohallinnon myönteinen suhtautuminen Skillhive Nextin kehitykseen ja tuki byrokraatian esteiden raivaamiseen ainakin verotuksen näkökulmasta.

Parhaillaan Skillhive Next on vaiheessa, jossa on saatu tuotteistettua toimiva palvelu, mukaan lukien puuttuneet maksujärjestelmä ja luottamusmekaniik-

ka. Ratkaisu on ns. private beta -vaiheessa eli käytössä rajatulla yleisöllä. Julkiseksi palvelu tehdään sen jälkeen, kun on hankittu riittävästi kokemusta ja varmistettu, että se on valmis avoimeen, globaaliin markkinaan.

Esimerkiksi suomalainen sähköautojen latauspalvelu kehittävä yritys tilasi alustalta nopean vastauksen kysymykseen, millä tavalla tekoälyä voisi hyödyntää IoT-laitteiden lähettämien virheviestien analysoinnissa ja luokittelussa. Yritys sai vastauksen asiantuntijalta saman päivän aikana. Asiantuntija sai korvauksen osaamisensa jakamisesta ja yritys uutta tietoa.

"It felt easy to answer questions at home with a good hourly rate. No pressure to work at your own pace, and the end result seemed to have an impact on the customer." – tekoälyasiantuntija Skillhive Next -alustalla

Yhteenveto ja alustatyön tulevaisuus

Skillhive Nextin rakentaminen on ollut äärimmäisen luova ongelmanratkaisuprosessi, jossa työn kohde ja sitä ympäröivä todellisuus on jatkuvassa muutoksessa. Näitä muutoksia on vaikea ennustaa. Myös osapuolet ja heidän osallistumisensa taso ovat vaihdelleet. Työtä on pitänyt tehdä äärimmäisen joustavasti, ketterästi kokeillen ja oppien, mutta samalla kokonaiskuvasta huolehtien.

Alustatyö on tulevaisuudessa yhä enemmän korkeaa osaamista vaativaa asiantuntijatyötä ja vertaisorganisoitumista.

Alustatyö on tulevaisuudessa yhä enemmän korkeaa osaamista vaativaa asiantuntijatyötä ja vertaisorganisoitumista, ei yksinomaan rutiinimaisia suoritteita yhdeltä tekijältä yhdelle ostajalle. Yritysten kannalta alustat avaavat mahdollisuuden hankkia käyttöön korkeaa osaamista, jota heillä ei ole mahdollista itse rekrytoida tai kehittää. Asiantuntijoille alustat tarjoavat mahdollisuuden päästä käsiksi mielenkiintoisiin tehtäviin. Itsensäyöllistäjät ovat tutkitusti jo nyt motivoituneita (kts. esim. Tilastokeskuksen Itsensäyöllistäjät 2013 -selvitys). Parvityömallin lisäbonuksena pidämme yhteisöllisempää työskentelyä, mikä voi osaltaan lisätä työn mielekkyyttä. Haasteita ovat ennakoimattomuus ja epävarmuus toimeentulosta.

Työn murroksessa tekoäly huolehtikoon tylsistä rutiineista ja palvelutarjoomasta mahdollisimman fiksumusti. Alustat auttavat ihmisiä tunnistamaan, tekemään näkyväksi ja tarjoamaan omia ainutlaatuisia taitoyhdistelmiään ja tuottamaan elantoa. Skillhiven kaltaiset alustat ovat osa korkealle osaamiselle rakentuvan pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuutta. ■

Janne Ruohisto – Intunex Oy:n perustaja ja toimitusjohtaja, Skillhive-palvelun kehittäjä, oppimisen ja osaamisen kehittämisen asiantuntija, jonka missio on auttaa ihmisiä jakamaan osaamistaan ja saamaan yhdessä aikaan enemmän. <https://www.linkedin.com/in/janneruohisto/>

Johanna Kotipelto – kokeilukulttuurilähtöinen, Kokeilunpaikka.fi:n perustaja, Verohallinnossa työpöydällä kokeilut ja innovointitoiminta. Perpetual beta!

Miia Kosonen – KTT, tki-asiantuntija (Xamk), kouluttaja, kokenut tietojohdattamisen spesialisti ja Tohtoriverkoston perustaja. Nettiyhteisöjen pioneerina Miiaa innostavat eteenpäin tiedon avoimempi virtaus, joukkovoima, parviäly ja mahdollisuus auttaa ihmisiä oppimaan yhdessä yli aika- ja paikkarakojen. [Twitter.com/MiiaKosonen](https://twitter.com/MiiaKosonen)