

Tulevaisuuden työelämä

Marja Sulkakoski



Tekijä(t) Marja Sulkakoski	
Koulutusohjelma Tradenomi	
Opinnäytetyön nimi Tulevaisuuden työelämä	Sivu- ja liitesivumäärä 42+ 5
<p>Maailma muuttuu ja työelämä sen mukana, joten tarvitaan kykyä ymmärtää tulevaisuuden vaikutusta nykyhetkeen sekä nykyhetken päätösten ja tekojen vaikutusta tulevaisuuteen. Tulevaisuudentutkimus, monitieteisenä ja poikkitieteellisenä tiedonalana, tuottaa tietoa monista mahdollisista tulevaisuuksista ja tarjoaa perusteet erilaisille tulevaisuuteen liittyville pohdintoille.</p> <p>Tulevaisuusosaaminen on ennen kaikkea oikeiden kysymysten esittämistä. Tulevaisuusosaamisen kartuttaminen vaatii totuttujen ajatusmallien haastamista ja oman tietämättömyyden tunnustamista, jotta voimme oppia uutta. Tulevaisuuslukutaito korostaa tulevaisuuden käyttämistä nykyhetkeä ohjaavana työkaluna tai taitona, joka kartoittaa vaihtoehtoisia tulevaisuuksia ja pohtii tarvittavia toimenpiteitä toivottuun tulevaisuuteen pääsemiseksi. Tulevaisuuslukutaito kantaa läpi elämän ja sitä on mahdollista kehittää.</p> <p>Tulevaisuustietoisuus kuvaa ihmisen kykyä ymmärtää tai ajatella tulevaisuutta, mutta myös valmiutta tulevaisuudenkuvien luomiseksi ja käsittelemiseksi. Tulevaisuusajattelu puolestaan edellyttää mielikuvitusta ja luovuutta. Loogisuuden ja järjestelmällisyyden avulla huikeinkin tulevaisuudennäkemykset voi tulla tulevaisuudessa todeksi.</p> <p>Työelämä on muutoksessa. Teknologian kehitys ei ole ainoa vaikuttaja tulevaisuuden työelämässä, vaan myös poliittiset päätökset ja ihmisten tekemät valinnat vaikuttavat. Luonnon kantokyvyn mureneminen vaarantaa talouden ja hyvinvoinnin perustan, ja ilmastonmuutos, vuosisatamme suurin ja tärkein ratkaistava haaste, muuttaa työelämäämme enemmän kuin arvaammekaan. Etätöiden ja työpaikalla läsnä tehtävän työn yhdistelmä, hybridityö, näyttää muodostuvan uudeksi normaaliksi työskentelytavaksi, joka vaatii uusien taitojen oppimista, vanhojen taitojen päivittämistä tai kokonaan poisoppimista.</p> <p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi kolme kirjoitusta kattava blogisarja, jonka kirjoitukset liittyivät muuttuvaan työelämään ja tulevaisuuden osaamishaasteisiin. Blogisarjan kirjoitusten tavoitteena oli aktivoida ihmisiä miettimään ja arvioimaan, mitä juuri minun kohdallani tarkoittaa tulevaisuusosaaminen ja mitä konkreettista tekemistä tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen minulta edellyttää.</p> <p>Kirjoitustyön tärkeimpinä kehittämisentyökaluina toimivat neljä kommentaattoria, joiden kommenttien ja yleisen työelämän muutokseen liittyvään keskusteluun peilaten muokattiin ja ideoitiin blogikirjoituksia. Blogikirjoitukset toteutuivat tekstilajeista lähimmäs kolumnia. Blogien kirjoitustyö alkoi joulukuussa 2021. Koko opinnäytetyöprojekti pysähtyi henkilökohtaisen syiden takia huhtikuussa 2022 ja jatkui kahdeksan kuukauden tauon jälkeen valmistuen maaliskuussa 2023. Blogisarjan julkaisualustana toimi Blogger.</p>	
Asiasanat Tulevaisuusosaaminen, työelämätaidot, tulevaisuuslukutaito, hybridityö, tulevaisuudentutkimus,	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tulevaisuusosaaminen.....	4
2.1	Tulevaisuudentutkimus	5
2.2	Mitä tulevaisuusosaaminen on?	6
2.3	Tulevaisuuslukutaito	8
2.4	Tulevaisuustietoisuus ja tulevaisuusajattelu	10
2.5	Miten kartuttaa tulevaisuusosaamista?	11
3	Tulevaisuuden työelämä	15
3.1	Valmistautuminen tulevaisuuden työelämään	15
3.2	Koulutus.....	19
3.3	Hybridityöskentely.....	21
3.4	Tulevaisuuden työelämätaidot.....	23
4	Tuotoksena blogisarja	28
4.1	Lähtötilanne	28
4.2	Blogien suunnittelu ja taustatyö.....	28
4.3	Ennen kirjoitustyötä.....	30
4.4	Blogien kirjoitustyö	31
4.5	Lopullinen tuotos.....	33
5	Pohdinta.....	35
6	Oppimisen arviointi.....	38
	Lähteet	40
	Liitteet.....	43
	Liite 1. Blogikirjoitukset.....	43

1 Johdanto

Maailma muuttuu ja työelämä sen mukana, joten tarvitsemme kykyä ymmärtää tulevaisuuden vaikutusta nykyhetkeen sekä nykyhetken päätösten ja tekojen vaikutusta tulevaisuuteen. Tulevaisuuden työelämä vaatii jatkuvaa itsensä kehittämistä ja uusien asioiden oppimista. Oman osaamisvajeen tunnistaminen, erilaisen kehittämismahdollisuuksien kartoittaminen ja oma aktiivinen toiminta tarjoaa hyvän lähtökohdan tarvittavien tulevaisuuden työelämätaitojen saavuttamiseksi.

Usein hieman virheellisesti puhutaan tulevaisuudesta yksikössä, vaikka pitäisi puhua monikossa, koska mahdollisia eri tulevaisuuksia on useita. Tulevaisuudentutkimus, moniteisenä tiedonalana, tuottaa tietoa monista mahdollisista ja vaihtoehtoisista tulevaisuuksista sekä tarjoaa perusteet erilaisille tulevaisuuteen liittyville pohdinnoille ja pyrkii omalta osaltaan vastaamaan tulevaisuuteen liittyviin kiinnostaviin kysymyksiin. Tulevaisuudentutkimuksen avulla pystytään luomaan suuntaviivoja ja antamaan viitteitä mahdollisista tulevaisuudessa tarvittavista taidoista ja tulevaisuusosaamisesta. (Rubin 2004)

Tulevaisuusosaaminen on ennen kaikkea oikeiden kysymysten esittämistä. Ennakointi, ymmärrys ympärillä tapahtuvasta ja näkemys nykyhetken kehityssuunnasta tarjoavat meille kyvykkyyttä kartoittaa tulevaisuuden mahdollisuuksia ja tehdä oman elämän parempia valintoja. Menneisyyttä on syytä myös tarkastella, jotta voimme poimia tulevaisuuteen mukaan menneisyyden onnistumiset ja välttää aiemmin tehdyt virheet. Rubinin (2004) mukaan tulevaisuus ei ole siellä jossain, mihin olemme menossa, vaan tulevaisuus on jotain sellaista, mitä olemme yhdessä luomassa.

Tulevaisuus on olemassa vain mielikuvituksissamme, ja tulevaisuuslukutaito tarjoaa mahdollisuuden hahmottaa paremmin vaihtoehtoisia tulevaisuuksia, oppia ja omaksua tulevaisuuteen perustuvat ajattelu- ja toimintatavat sekä ymmärtää omaa roolia tulevaisuuden rakentumisessa. Haastamalla tulevaisuutta koskevat oletukset, voimme uudistaa tulevaisuuskuvia ja saada uskoa omiin kykyihin vaikuttaa tulevaan (Sitra 2018).

Tulevaisuustietoisuus ei ole selkeä tekniikka tai oppi, jota voisi opetella kirjoista, vaan tulevaisuustietoisuus on kykyä ymmärtää tai ajatella tulevaisuutta, mutta myös valmiutta tulevaisuudenkuvien luomiseksi ja käsittelemiseksi. Tulevaisuusajattelussa uudet ajatukset, ideat ja oivallukset eivät ole mahdottomia ja tulevaisuusajattelun edellytyksiä ovatkin mielikuvitus luovuus ja ideointikyky. (Rubin 2004) Järjestelmällisyyden ja loogisuuden avulla huikkeimmatkin tulevaisuusajattelun ideat voivat tulla todellisuudeksi tulevaisuudessa.

Tulevaisuuden työelämään teknologian kehitys tulee vaikuttamaan edelleen. Robotiikka kehittyi kehittymistään ja sen on tekoälyn kanssa sanottu tuovan mukanaan neljännen teollisen vallankumouksen, samalla kadottaen useita vanhoja ja perinteisiä ammatteja (Hänninen 2022, 17). Asiantuntijatehtävät ovat työelämässä lisääntyneet ja rutiiniluonteiset liukuhihnalla tehtävät työt siirtyneet robotiikan hoidettavaksi. Tekoäly tarjoaa monia mahdollisuuksia niin yksilöiden kuin yhteiskunnankin näkökulmasta, mutta myös tekoälyyn liittyvät uhkakuvat on hyvä huomioida. Tekoäly on edelleen yksi vaikeimmista tietotekniikan aiheista, koska tekoäly on aiheeltaan laaja ja abstrakti, ja tekoälystä puhutaan niin useissa yhteyksissä, että on jo vaikea hahmottaa mikä on oikeastaan tekoälyä (Hänninen 2022, 221).

Teknologian kehitys ei ole ainoa vaikuttaja tulevaisuuden työelämässä, vaan myös poliittiset päätökset sekä ihmisen tekemät valinnat ja painotukset vaikuttavat. Tulevaisuuden työelämää ei siis voi rakentaa ainoastaan teknologian kehityksen mahdollisuuksia tarkastelemalla. (Launonen 2021, 223.)

Sitra on nostanut Megatrendit 2023 -julkaisussaan keskiöön luonnon kantokyvyn mureneamisen, joka vaarantaa talouden ja hyvinvoinnin perustan. Käynnissä oleva ilmastonmuutos ja sen pysäyttäminen on vuosisatamme suurin ja tärkein haaste, joka tulee muuttamaan työelämäämme enemmän kuin ymmärrämme.

Koulutuksen tärkeyttä ei voi liikaa korostaa tulevaisuuden työelämässä pärjäämisestä puhuttaessa. Tulevaisuuden työelämä ja työntekijöiden kehittymistarpeet haastavat oppilaitoksia kehittämään koulutustarjontaansa vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla tulevaan kysyntään. Koulutuksen toteutustapoja on myös syytä tarkastella kriittisesti, jotta tulevaisuuden uudenlainen oppija voi joustavasti yhdistää oman osaamisensa kehittämiseen tarvitsemansa opiskelun työnteon oheen.

Etätöiden ja työpaikalla läsnä olevan työn yhdistelmä, hybridityöskentely, näyttää muodostuvan uudeksi normaaliksi työskentelytavaksi, joka vaatii niin työntekijöiltä kuin esimiehiltäkin, uusia taitoja. Erityisesti itsensä johtamisen taidot korostuvat itsenäisemmässä etätöissä. Vanhoja taitoja ja työskentelytapoja ei kannata täysin hylätä, vaan päivittää ne vastaamaan digiloikan mukanaan tuomaan hybridityöskentelyyn.

Tulevaisuudessa tarvitsemme uudenlaista ajattelua ja uusia taitoja pärjätäksemme työelämässä. Elinikäiset työsuhteet ovat harvinaisia, ja työtä tehdään enenevässä määrin pro-

jektiluontoisesti. Oman osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen aktiivisesti on yksi tärkeimmistä työelämätaidoista. Tavoitteellinen osaamisen kehittäminen ei ole vain johtotason strategiatyötä, vaan sen pitäisi olla osa jokaisen työntekijän arkea (Eklund 2021, 31).

Tämän opinnäytetyön toiminnallisena tuotoksena syntyi kolme kirjoitusta kattava blogisarja, jonka kirjoitukset liittyivät muuttuvaan työelämään ja tulevaisuuden osaamishaasteisiin. Blogisarjan tavoitteena oli aktivoida ihmisiä miettimään ja arvioimaan, mitä juuri minun kohdallani tarkoittaa tulevaisuusosaaminen ja mitä konkreettista tekemistä tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen minulta edellyttää.

Kaikki muuttuu, joten ennakoi ja tarkkaile muutoksia. Sopeudu nopeasti muutoksiin, muutu ja nauti muutoksista. Ole valmiina muuttumaan nopeasti ja nauti siitä aina uudelleen. (Johnson & Tanner 2002, 72.)

2 Tulevaisuusosaaminen

Länsimaille tyypillisessä lineaarisessa aikakäsityksessä tulevaisuus on aikalinjasta se osa, joka ei ole vielä tapahtunut ja menneisyys puolestaan aikalinjalla jo tapahtunut osa. Näiden osien väliin aikalinjalla asettuu nykyisyys, joka tapahtuu parhaillaan. Osaaminen taas voidaan määritellä moninaiseksi kokonaisuudeksi ihmisen ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä sekä opittuja tietoja ja taitoja, joihin vaikuttavat muun muassa omat arvot, toisten ihmisten mielipiteet ja vaikkapa uskomukset.

Paluuta menneeseen ei pidetä mahdollisena, vaan aika kulkee eteenpäin, eikä sen suuntaa voi kääntää eikä etenemistä pysäyttää. Usein hieman virheellisesti puhutaan tulevaisuudesta yksikössä, vaikka pitäisi puhua monikossa, koska mahdollisia eri tulevaisuuksia on useita. Jotta tietäisimme, minkälaista osaamista tarvitsemme mahdollisissa tulevaisuuksissa, kannattaa kuunnella ja lukea futuristien ajatuksia sekä tutustua tulevaisuudentutkimuksen avulla luotuihin skenaarioihin (Rubin 2004).

Alun perin skenaario on ollut teatterin tai elokuvan teon yhteydessä käytetty termi, jolla tarkoitetaan näytelmän toiminnallista käsikirjoitusta tai juoniluonnosta. Tulevaisuuden skenaario on eräänlainen tulevaisuuden käsikirja, jossa on luonnosteltu tulevaisuuden toimintaympäristön vaihtoehdot mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä erilaisten olettamusten pohjalta vaihtoehtoihin tulevaisuuksiin johtavat tapahtumaketjut (Rubin 2004).

Nyt jo edesmenneen poliitikon, tohtori Ahti Karjalaisen tunnetuksi tekemä vanha viisaus: ”Ennustaminen on vaikeaa, erityisesti tulevaisuuden ennustaminen”, pitää varmasti paikkansa tänä päivänäkin, mutta tulevaisuudentutkimuksen avulla pystytään luomaan suuntaviivoja ja antamaan viitteitä mahdollisista tulevaisuudessa tarvittavista taidoista ja tulevaisuusosaamisesta.

Tarvitsemme kykyä ymmärtää tulevaisuuden vaikutusta nykyhetkeen sekä nykyhetken päätösten ja tekojen vaikutusta tulevaisuuteen. Tässä luvussa käsittelen tulevaisuudentutkimusta, joka monitieteellisenä tiedonalana luo todellisuuden eri puolia huomioivia skenaarioita tukien tulevaisuusosaamisen kehittämistä ja tulevaisuuslukutaidon vahvistamista. Tulevaisuusosaamisen kartuttaminen vaatii totuttujen ajatusmallien haastamista ja oman tietämättömyyden tunnustamista, jotta voimme oppia uutta. Tulevaisuuslukutaito on opeteltava taito, joka mahdollistaa tulevaisuuteen perustuvan uuden ajattelutavan omaksumisen. Tulevaisuustietoisuus kuvaa yleisesti kykyä ajatella ja ymmärtää tulevaisuutta eikä tulevaisuusajattelussa uudet ajatukset ja oivallukset ole mahdottomia. Loogisuutta ja

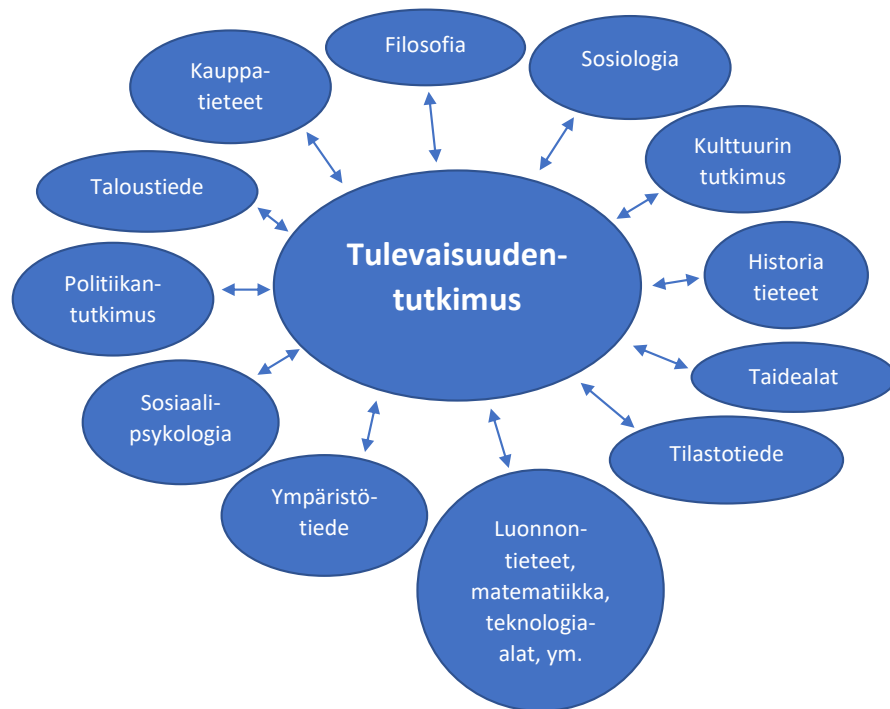
järjestelmällisyyttä hyödyntäen huikkeimmallekin tulevaisuudennäkemykselle voidaan osoittaa mahdollinen polku, jota kulkemalla näkemys voi tulla todeksi (Rubin 2004).

2.1 Tulevaisuudentutkimus

Tulevaisuudentutkimus on monitieteinen tiedonala, jonka tavoitteena on luoda todellisuuden eri puolia huomioivia skenaarioita. Luonnontieteet, joille ennustettavien tapahtumakulujen eli invarianssien esiintyminen on ominaista ja ihmistieteet, joille taas invarianssien puuttuminen on tyypillistä, ovat tulevaisuudentutkimuksen tärkeimpiä tieteenaloja. (Kampinen, Kuusi & Söderlund 2003, 25). Monitieteinen lähestymistapa yhdistyy tulevaisuudentutkimuksessa tieteenalan teoreettiseen näkökulmaan ja sen omiin menetelmiin, joiden avulla pyritään selittämään ja ymmärtämään sekä kuvaamaan laaja-alaisia yhteiskunnallisia ilmiöitä ja niihin liittyviä muutos- ja kehitysprosesseja eri elämänalueilla. (Rubin 2004.) Tulevaisuudentutkimus on enemmän tiedon ja tutkimuksen alue kuin spesifi tieteenala (Borg 2013, 43).

Tohtori Eleonora Masini on antanut merkittävän panoksen tulevaisuudentutkimukselle ol-
len maailmanlaajuisesti tunnustettu ja arvostettu tulevaisuudentutkimuksen sielu. Masinin tarkoituksena on ollut tunnistaa monia erilaisia tulevaisuuden näkymiä. Poiketen 1970-luvulla vallalla olleesta teknistaloudellisesta suuntautumisesta tulevaisuudentutkimuksessa, Masini painotti tutkimuksessaan inhimillistä ja sosiaalista ennakointia. Tulevaisuuden visi-
oissaan hän keskittyi laadullisten, inhimillisten ja sosiaalisten kysymysten yhteydessä esiin tulevien valmiuksien ja arvojen kehittämiseen sekä toi esiin naisten, perheen, etiikan kulttuurin, tasa-arvon ja ympäristön roolia tulevaisuudentutkimuksessa. Masini osoitti uusille sukupolville, ettei tulevaisuudentutkimus ole vain talouteen ja teknologiaan suuntautu-
nutta vaan myös ihmisillä, kulttuurilla ja ympäristöllä on suuri merkitys tulevaisuudentut-
kimuksessa. (World Futures Studies Federation 2022.)

Tulevaisuudentutkimus voidaan nähdä monitieteisenä ja poikkitieteellisenä tiedonalana (kuvio 1), joka tuottaa tietoa monista mahdollisista ja vaihtoehtoisista tulevaisuuksista, tar-
joaa perusteet erilaisille tulevaisuuteen liittyville pohdinnoille, kuten tarvittaville tulevaisuu-
den työelämätaidoille ja yleensä tulevaisuusosaamiselle, tulevaisuusajattelulle, tulevai-
suuslukutaidolle ja monille muille tulevaisuuden kiinnostaville kysymyksille.



Kuvio 1. Tulevaisuudentutkimus ja eri tieteenalat (mukaiillen Rubin 2014)

Edesmennyt yhdysvaltalainen Roy Amara oli tulevaisuudentutkimuksen pioneeri, tiedemies ja futuristi, joka on maailmanlaajuisesti tunnettu kolmesta keskeisestä periaatteestaan tulevaisuudentutkimuksessa. Rubin (2004) on kiteyttänyt Roy Amaran tunnetuksi tekemät kolme tulevaisuudentutkimuksen periaatetta seuraavasti:

1. Tulevaisuutta ei voi ennustaa, koska ei ole vain yhtä tiettyä tulevaisuutta. On vain mielikuvia ja käsityksiä siitä, millaisia tapahtumia on edessäpäin. Usein puhutaankin monikossa vaihtoehtoisista tulevaisuuksista.
2. Tulevaisuus ei ole ennalta määrätty, vaan voimme pohtia todennäköisiä tapahtumia eri mahdollisuuksia miettiessämme.
3. Tulevaisuuteen voimme vaikuttaa tämänhetkisillä valinnoillamme ja teoillamme, joiden perusteella tulevaisuus muotoutuu. Arvojen ja arvokeskustelun merkitys korostuu tulevaisuuden vaihtoehtoja pohdittaessa.

2.2 Mitä tulevaisuusosaaminen on?

Tulevaisuusosaamiseen tarvitaan ennakointia ja kyvykkyyttä ymmärtää, mitä lähiympäristössä tapahtuu. Esittää oikeita kysymyksiä sekä omata tulevaisuuden asioista ja ilmiöistä kiinnostunut tulevaisuusajattelutapa, jonka perusteena on tarve selvittää tulevaisuuden ta-

pahtumia, löytääkseen perusteet tämän hetken valinnoille. Miten erilaiset tulevaisuuden-tutkimuksessakin hyödynnettävät megatrendit, trendit, heikot signaalit, mustat joutsenet ja yleinen kehityssuunta voisivat omaan lähiympäristöön vaikuttaa.

Megatrendi on kehityksen suuri aalto tai linja, yhtenäinen kokonaisuus, jolla on selkeä kehityssuunta ja joka hyvin todennäköisesti jatkuu tulevaisuudessakin. Megatrendi on usein globaali makrotason ilmiöiden laaja kokonaisuus, sisältäen useita erilaisia, jopa vastakkaisia alailmiöitä ja tapahtumaketjuja. Trendi taas on nähtävillä oleva suuntaus tai ilmiön yleinen kehityssuunta pitkällä ajanjaksolla tarkasteltuna (Rubin 2004).

Sitran tammikuussa 2023 julkaisema viiden megatrendin listaus, jossa keskiössä on ekologinen kestävyyskriisi ja luonnon kantokyvyn mureneminen, on hyvä esimerkki megatrendien globaalista laajuudesta. Ihmiset omalla toiminnallaan kuormittavat luontoa yli sen kantokyvyn rajojen, vaarantaen koko talouden ja saavutetun hyvinvoinnin. Luonnon kantokyvyn turvaamisen sekä talouden ja hyvinvoinnin perustojen varmistamisen lisäksi, Sitra nostaa esiin 2023 Megatrendeissään demokratian puolustamisen sekä digivallan kilpailun kiihtymisen. Demokratialle löytyy haastajia niin sisältä kuin ulkoakin aiheuttaen yhteiskuntia koettelevia kriisejä, ja teknologian resursseista ja kehityssuunnista kiistellään. Tulevaisuuden suurena haasteena onkin löytää ratkaisuja, joilla kyetään vastaamaan useaan haasteeseen yhtä aikaa.

Koska tulevaisuutta ei vielä ole, kantautuvat heikot signaalit nykyhetkeen vain vertauskuvallisesti ja niiden täsmällinen hahmottaminen on vaikeaa (Kamppinen, Kuusi & Söderlund 2003, 32). Heikkoa signaalia saattaa olla vaikea huomata ”yleisen kohinan” keskeltä. Heikko signaali voi olla yritykseen tai yrityksen toimintaympäristöön vaikuttava idea tai trendi, joka voi olla yritykselle uhka tai mahdollisuus. Heikot signaalit ovat vastaanottajan näkökulmasta uusia ja yllättäviä. (Hiltunen 2013, 296.)

Heikot signaalit voivat olla aikaista informaatiota vaikkapa tapahtumasta, joka ei ole vielä konkretisoitunut tai tapahtumasta, joka ei ole vielä näkyvä mutta oireilee muutoksen ensioireita. Heikko signaali voi olla myös jo ennestään tunnetun asian uudenlainen soveltaminen uudessa ympäristössä. Heikon signaalin vaikutukset tulevaisuuteen kasvavat vähitellen tai vaihtoehtoisesti vaikutukset osoittautuvat merkityksettömiksi (Rubin 2004).

Heikkoja signaaleja voidaan käyttää tulevaisuusoletuksien esille tuomiseen, tulevaisuuden käsityksen haastamiseen ja laajentamaan mahdollisten tulevaisuuksien valikoimaa. Heikkojen signaalien avulla voidaan kuvitella erilaisia tulevaisuuksia, haastaa tekemiämme

oletuksia tulevaisuudesta ja lisätä tulevaisuuskyvykkyyttä eli kykyä hyödyntää ennakoitietoa, esimerkiksi skenaarioita tai trendejä, ja ajatella useita vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. (Sitra 2018.) Sitran tulevaisuusasiantuntija Mikko Dufva tuo ajatuksen siitä, että heikot signaalit eivät ole ennusteita vaan paremminkin ajattelun virkistäjiä, jotka auttavat tunnistamaan toisenlaisiakin tulevaisuuksia, joita emme ehkä muuten pystyisi kuvittelemaan.

Laajamittaisia vaikutuksia omaavia äkillisiä, harvinaisia, epätodennäköisiä ja odottamattomia tapahtumia on perinteisesti tulevaisuudentutkimuksessa kutsuttu villeiksi korteiksi (Heinonen & Ruotsalainen 2013, 304). Villin kortin vaikutukset tulevaisuuteen ovat yllätykselliset ja täysin ennakoimattomat (Rubin 2004).

Filosofi ja tutkija Nassim Nicholas Taleb nosti vuonna 2007 esille mustien joutsenten käsitteen, jota voidaan pitää synonyymina villien korttien käsitteelle. Yleisesti puhuttaessa musta joutsen on metafora eli vertaus, joka juontaa juurensa monen vuosisadan mittaiseen ajatukseen, jossa kaikki joutsenet ovat valkoisia, kunnes 1600-luvun lopussa Australiasta löydettiin musta joutsenlaji. 2000-luvun maailmanlaajuisesti vaikuttaneita esimerkkejä mustista joutsenista ovat syyskuun 11. päivän terrori-iskut USA:ssa vuonna 2001, Kaakkois-Aasian tsunami vuonna 2004 sekä Islannin tulivuorenpurkauksesta aiheutunut tuhkapilvi vuonna 2010. Musta joutsen on tapahtuma, jota ei jaksettu uskoa mahdolliseksi. Kykyä ymmärtää mustaa joutsenta, estää menneisyyttä koskevan havainnon pitäminen virheellisesti tulevaisuuden varmana piirteenä (Taleb 2007, 75).

Voidaan ajatella, että tulevaisuusosaaminen ja tulevan ennakointi on ennen kaikkea oikeiden kysymysten esittämistä. Kun ymmärrämme paremmin ympärillämme tapahtuvan ja näemme nykyhetken kehityssuunnan, on meillä kyvykkyyttä kartoittaa tulevaisuuden mahdollisuuksia ja tehdä oman elämän parempia strategisia valintoja, jotka kestävät tulevaisuuden häiriötilanteet. Menneisyyttä on myös syytä tarkastella. Miettiä, mitä menneisyydessä on tapahtunut, jotta voimme välttää samat virheet, mutta myös poimia tulevaisuuteen mukaan menneisyyden onnistumiset. Muistella, mitkä ovat olleet suurimpia tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet päätymiseemme juuri tämänhetkiseen tilanteeseen. Rubinin (2004) mukaan tulevaisuus ei ole siellä jossain, mihin olemme menossa, vaan tulevaisuus on jostain sellaista, mitä olemme yhdessä luomassa.

2.3 Tulevaisuuslukutaito

Olemme ottaneet oppimme menneisyydestä ja perustaneet päätöksemmekin lähes yksinomaan menneisyyden tietoon nojaten, mutta se ei enää riitä. Tulevaisuus on olemassa

vain mielikuvituksessamme, ja tulevaisuuslukutaidoksi voidaan kutsua kykyä käyttää tulevaisuuden kuvittelua päätöksenteon apuna. Tulevaisuuslukutaito, tulevaisuudentutkimuksen piirissä vahvistunut suuntaus, tarjoaa mahdollisuuden oppia ja omaksua uudenlaiset tulevaisuuteen perustuvat ajattelu- ja toimintatavat.

Tulevaisuuslukutaito on kyky ymmärtää tulevaisuuden vaikutusta nykyhetkeen, ja nykyhetken päätösten ja tekojen vaikutusta tulevaisuuteen. Tulevaisuuslukutaidon avulla pystytään hahmottamaan paremmin vaihtoehtoisia tulevaisuuksia, ymmärtämään omaa roolia ja vastuuta tulevaisuuden rakentumisessa sekä tarkastelemaan nykyhetken tulevaisuuskeskustelua kriittisesti. Tulevaisuuslukutaito parantaa navigointikykyämme jatkuvasti muuttuvassa ja monimutkaistuvassa maailmassa sekä vahvistaa henkilökohtaista resilienssiämme. (Turun yliopisto 2021.)

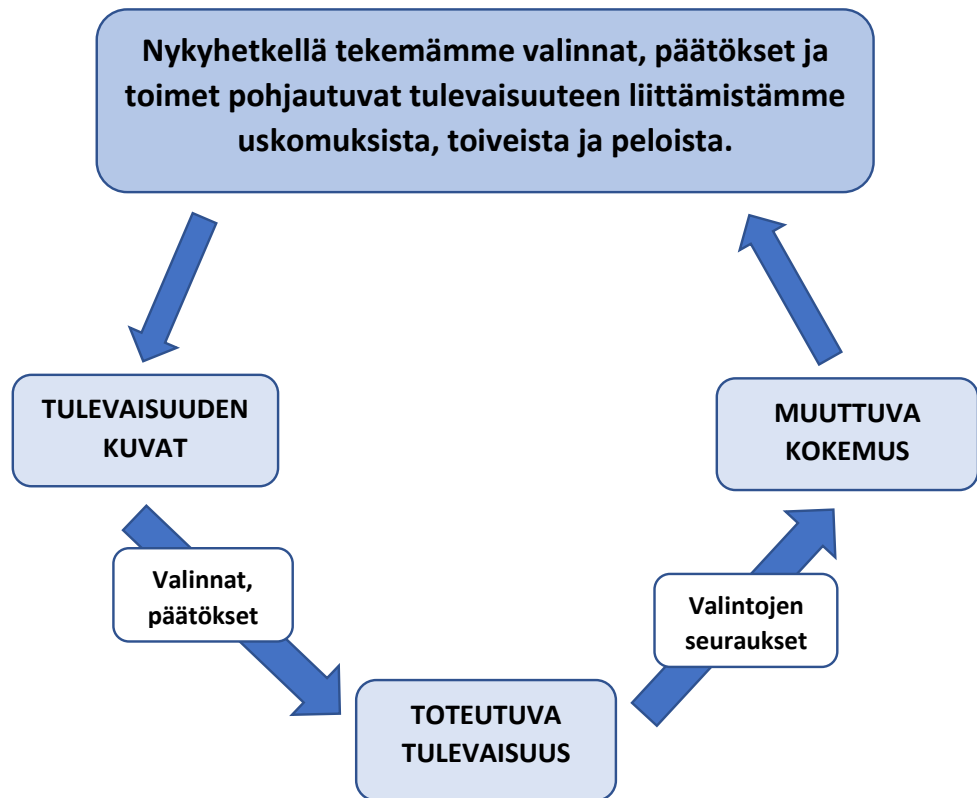
Resilienssillä tarkoitetaan ihmisen henkistä kapasiteettia, jonka avulla pystytään hyödyntämään voimavaroja ja vahvuuksia hyvinvoinnin ylläpitämiseksi erilaisissa tilanteissa. Resilienssin merkitys korostuu yllättävissä ja vaikeissa tilanteissa, joissa totutut toimintamallit ja ajatukset haastetaan. Hyvänä esimerkkinä koronapandemia, joka on mullistanut ihmisten arkirutiinit maailmanlaajuisesti. Resilienssi ehkäisee ihmisen murtumisen jokaisesta vastoinkäymisestä, mahdollistaa palautumisen vaikeista tilanteista ja normaalin elämän jatkamisen. (Helsingin yliopisto 2020.)

Tulevaisuuslukutaito korostaa tulevaisuuden käyttämistä nykyhetkeä ohjaavana työkaluna tai taitona, eikä niinkään erillisenä tulevaisuutta tarkastelevana asiana kuten ennakointi, joka kartoittaa vaihtoehtoisia tulevaisuuksia ja pohtii tarvittavia toimenpiteitä toivottuun tulevaisuuteen pääsemiseksi. Tulevaisuuslukutaito kantaa läpi elämän ja sitä on mahdollista kehittää. Kannattaa kuitenkin varoa jonkun toisen kauppaamaa mielikuvaa tulevaisuudesta ja miettiä, vastaavatko toiveesi tulevaisuudesta juuri sitä mitä oikeasti haluat. Tulevaisuuden kuvittelun taitoa pitää vaalia, ja kuvittelussa huomioida nykyiset kehityskulut rajoitteineen, mutta myös haastaa omia oletuksiaan tulevaisuudesta. Etsiä ratkaisuita uusista ajatusmalleista ja toimintatavoista. Muuttaa näkökulmaa kuvittelemalla useita tulevaisuuksia ja haastamalla tulevaisuutta koskevat oletukset. Kehittämällä tulevaisuuslukutaitoa voimme uudistaa tulevaisuuskuvia ja saada uskoa omiin kykyihin vaikuttaa tulevaan. (Sitra 2018.)

2.4 Tulevaisuustietoisuus ja tulevaisuusajattelu

Tulevaisuustietoisuus kuvaa yleisesti ihmisen kykyä ymmärtää tai ajatella tulevaisuutta, mutta myös valmiutta tulevaisuudenkuvien luomiseksi ja käsittelemiseksi. Tulevaisuustietoisuus ei tarkoita selkeää menetelmää, tekniikkaa tai oppia, jonka voisi opetella kirjoista vaan tulevaisuustietoisuus kehittyy, kun tarkastelemme ympärillämme olevaa nykyisyyttä ja pyrimme mahdollisimman hyvin ymmärtämään sitä. On tärkeää ymmärtää mennyttä ja sitä, miksi olemme tulleet juuri tähän tilanteeseen, nykyhetkeen. Tarvitsemme ymmärrystä myös nykyhetken päätösten vaikutuksista toteutuvaan todellisuuteen. (Rubin 2004.)

Masinin mukaan (Masini 1993, 2–3) tulevaisuusajattelun tarve on saada selvyyttä mitä tulevaisuudessa tapahtuu sekä löytää perusteet juuri nykyhetkessä tehtäville valinnoille. Tulevaisuusajattelu vaikuttaa kommunikointitapaan itsemme, yhteiskunnan ja ympäristön sekä koko maailman kanssa. Tulevaisuusajattelussa uudet ajatukset, ideat ja oivallukset eivät ole mahdottomia tai liian erikoisia. Näkemyksellisen tulevaisuusajattelun edellytyksiä ovat mielikuvitus, luovuus ja ideointikyky, mutta loogisuutta ja järjestelmällisyyttä ei saa kuitenkaan unohtaa, jotta huikkeimmallekin tulevaisuudennäkemykselle pystytään osoittamaan mahdollinen ja looginen polku, jota kulkemalla uusi näkemys voi tulla tulevaisuudessa todellisuudeksi (kuvio 2). (Rubin 2004.) Tänäpä tekemämme valinnat pohjautuvat mielikuviiimme tulevaisuudesta, ja toteutuva tulevaisuus kertoo tekemiiimme valintojen oikeellisuuden. Seuraavalla kerralla tiedämme jo kokemuksesta muuttaa tai pitää ennallaan valintamme, kun joudumme tekemään uudelleen valintoja tulevaisuuden mielikuviiin pohjautuen.



Kuvio 2. Tulevaisuusajattelu (mukaillen Rubin 2014)

Meillä on mahdollisuus, ehkäpä jopa velvollisuus, pohtia eettisestä näkökulmasta ja arvioida erilaisia mahdollisia tulevaisuuksia, ja sitten tehdä pohdintojemme tulosten perusteella omat valintamme. Myös tekemiemme valintojen seuraukset edellyttävät pohdintaa mahdollisimman monesta eri näkökulmasta. (Rubin 2004.)

2.5 Miten kartuttaa tulevaisuusosaamista?

Uudelleen ajattelun prosessi on syklinen. Alussa tarvitaan älyllistä nöyryyttä ja oman tietämättömyyden tunnustamista, jolloin omien puutteiden tunnustaminen avaa oven kyseenalaistamiselle. Olemassa olevaa tietomääräämme arvioidessa herää uteliaisuus, millaisia tietoja meiltä vielä puuttuu. Tämä innostaa kohti uusia löytöjä ja paljastaa lisää asioita, joista meillä ei vielä ole tietämystä. (Grant, Ljungberg & Shirley 2021, 45.) ”Tieto voi olla valtaa, mutta oman tietämättömyyden tunnustaminen on viisautta” (Grant, ym. 2021, 45).

Omien ajatusmallien haastaminen, muovaaminen ja rikastuttaminen vaatii kyvykkyyttä omaksua ja kritisoida tulevaisuuksia. Ajatusmallien muuttuminen muuttaa ihmisen toimintaa ja uudet toimintamallit vaikuttavat myös tulevaisuuteen. (Sitra 2018.) Nyt vaaditaan

rohkeutta ajatella uusilla tavoilla ja kuvitella useita erilaisia tulevaisuuksia. Pitää myös varautua mahdollisten uhkakuvien toteutumiseen ja pohtia erilaisista kriiseistä selviytymisen keinoja. Sitra nosti Megatrendit 2023-julkaisussaan keskiöön myös demokratian puolustamisen ja digivallan kilpailun kiihtymisen. Venäjän hyökkäys Ukrainaan haastoi länsimaisen demokratiakäsityksen, ja useat eri tahojen toteuttamat palvelunestohyökkäykset puolestaan kilpailun digivallasta. Megatrendit ovat jo nähtävillä, eivät vasta tulevaisuudessa.

Pohdittaessa tulevaisuutta on hyvä muistaa, että tulevaisuuteen liittyy aina epävarmuutta eikä ole vain yhtä tulevaisuutta, vaan mahdollisia tulevaisuuksia on olemassa useita. Tulevaisuuksia voidaan tarkastella havainnoimalla nykyhetkeä ja pohdiskelemalla asioiden kehittymissuuntia ja tämän hetken jännitteitä tai ristiriitoja. Tämänkaltaista toimintaa kutsutaan toimintaympäristön muutosten tarkkailuksi. (Sitra 2018.)

Jatkuva yhteinen ja toisten ajatuksia jalostava tulevaisuuskeskustelu mahdollisista ja toivottavista tulevaisuuksista, auttaa hyväksymään tulevaisuuden moninaisuuden ja ymmärtämään erilaisia näkemyksiä tulevaisuudesta (Sitra 2018).

Palkkatyössä on tapahtumassa muutos. Yleisimpänä työn muotona säilyy pysyvä työsuhde, mutta työelämän epävarmuus on lisääntymässä. Itsensä työllistäminen yrittäjyyden ja etenkin kevytyrittäjyyden kautta on lisääntynyt, osa-aikaisuus on kasvussa ja lyhyemmät työsuhteet ovat yleistymässä. Työelämään siirtyvä nuori harvoin enää ajattelee, että työskentelee samassa työpaikassa eläkeikään saakka, mikä on taas suurille ikäluokille ollut tyypillistä. (Launonen 2021, 223.)

Vaatii kaikilta uudenlaista ajattelua, että oma osaaminen pitää myydä aina uudelleen ja uudelleen eri työnantajalle. Työtä tehdään enemmän projektiluontoisesti, ja projektin päättyessä siirrytään työskentelemään seuraavaan projektiin. Vakituinen ja riittävät tulot turvaava palkkatyö ei ole enää normi, inflaatio ja nousseet korot kurittavat osaltansa palkansaajia. Kaikista palkansaajista vuonna 2021 määräaikaista työtä teki 16,6 % ja osa-aikaista työtä 17,6 % (Tilastokeskus 2022). Mielenkiintoisena huomiona tilastosta kävi ilmi, että osa-aikaista työtä tekevien naisten osuus oli lähes kaksinkertainen miehiin verrattuna.

Myös suomalainen perinteinen johtamiskulttuuri, jossa käskyttäminen nähdään usein todellisena johtamisena ja neuvottelu jopa heikkoutena, kaipaa ajattelun muutosta. Suomalaisessa johtamiskulttuurissa on edelleenkin liian vähän keskustelua ja yhdessä ajattelemista. (Launonen 2021, 13.) Toisena johtamisen ääripäänä näyttäytyy johtamattomuus, jossa niin sanottuja pehmeitä arvoja toteuttaen ei haluta tai ei uskalleta ohjeistaa

selkeitä suuntaviivoja, joita toteuttamalla yrityksen tulevaisuuden visiot saavutetaan. Parhimmassa tapauksessa yrityksen strategia, arvot, ja visio eivät tavoita työntekijöitä eivätkä ne toteudu jokapäiväisessä työskentelyssä. Johtajalla on velvollisuus johtaa ja työntekijällä on oikeus tulla johdetuksi.

Usein kysytään, mitä tapahtuu meidän työllemme ja työpaikoillemme? Kuten olemme nähneet, yhteistyö ihmisen ja koneen välillä on lisääntynyt ja meidän pitää alkaa totuttautumaan tämän uudenlaisen yhteistyön lisääntymiseen opettelemalla uusia taitoja sekä oppia tuntemaan itsemme paremmin; mistä pidän, missä olen parhaimmillani, mikä sytyttää minut, mikä mahdollistaa parhaan työpanokseni? Emme saa ajatella koneita vihollisina, jotka vievät työpaikkamme vaan kumppaneina, jotka auttavat työtehtävän suorittamisessa. (Bollés 2019, 7–8.) Tekoälyn kanssa kannattaakin pyrkiä tekemään yhteistyötä tutustumalla sen moniin käyttömahdollisuuksiin ja harjoitella käyttämään järjestelmää itseään hyödyttävällä tavalla, nähdä tekoäly niin valmentajana kuin tiimikaverinakin.

Teknologia on vienyt työpaikkoja ihmisiltä ja jotkin toimialat ovat kokonaan kadonneet. Tilalle kuitenkin muodostuu samaan aikaan uusia työtehtäviä, kun teknologian kehittymisen myötä uusia toimijoita nousee tulevaisuudessa erilaisilta teknologia-aloilta, kuten kyberturvallisuudesta, robotiikasta, tekoälystä, virtuaalitodellisuudesta, ympäristö- ja energiateknologiasta, materiaalteknologiasta ja synteettisestä biologiasta. (Hiltunen 2019, 129.) Vanhojen toimialojen kuoleminen ja uusien toimialojen syntyminen myötä työntekijöiden osaamistarve muuttuu, ja luo tarvetta jatkuvalla osaamisen kehittämiselle. Mikäli jatkuvaa uusien asioiden oppimista ja vanhojen poisoppimista ei tapahdu, on tuloksena rakennetyöttömyyttä tarkoittaen, ettei vanhalla osaamisella enää pärjää muuttuneessa työelämässä. Kun työttömyyttä ja työvoimapulaa ilmenee samanaikaisesti, tarvitaan uudelleen koulutusta, jotta työttömien osaaminen saadaan vastaamaan työpaikoilla tarvittavia uusia taitoja. (Hiltunen 2019, 130.)

Työnkuvien muuttuessa on myös koulutuksen muututtava dynaamiseksi, joustavaksi, helpommin saavutettavaksi ja yksilöidymmäksi. Koulutuksesta saattaa tulla unohdettu sana ja tulevaisuudessa puhummekin sen sijaan oppimisesta, jota ei mitata suoritetulla tutkinolla vaan mittayksikkönä onkin oppimisen taso, jota voidaan mitata erilaisilla testeillä. Oppimismenetelmät muuttuvat perinteisestä pänttäämisestä mukaansatempaavaksi pelaamiseksi esimerkiksi kännykkäsovelluksen avulla, ja oppimisen lähteen voi valita laajasta kansainvälisestä tarjonnasta. Nykyään onkin jo mahdollista osallistua internetin kautta huippuyliopistojen koulutukseen ja kursseille tai käydä YouTubesta katsomassa maailman huippupuhujien luentoja. Koko työelämän ajan, ja miksei sen jälkeenkin, oppiminen tulee kulkemaan ihmisen rinnalla. (Hiltunen 2019, 131.)

Nopeasti muuttuvassa työelämässä tarvitaan yhä enemmän jatkuvaa uuden omaksumista ja nopeaa oppimista, jota voidaan heti soveltaa omissa työtehtävissä. Aikuisopiskelijoista puhuttaessa osaamisen sertifiointin luotettavasti arvioituna pitäisikin olla mahdollista välttämättä siitä, kuinka osaaminen on hankittu. Pitempi kestoiselle koulutukselle on edelleen paikkansa ja ammattiin johtavia tutkintoja tarvitaan. Oman oppimistarpeen tunnistaminen korostuu entisestään tulevaisuudessa, ja opiskelun pitäisikin kulkea kansalaistaitona jokaisen mukana läpi elämän.

3 Tulevaisuuden työelämä

Ennakoinnissa ei pyritä ennustamaan tulevaisuuden tapahtumia, vaan tunnistamaan epävarmuuksia ja johtamaan nykyisyyden havainnoista mahdollisten tulevaisuuksien kuvauksia. Ennakointi nähdään usein prosessina, jossa tuotetaan ennakointitietoa, joka on prosessin konkreettinen tuotos esimerkiksi raportti tai skenaario. Työn tulevaisuutta lähestyttäessä tästä näkökulmasta ovat kuvaukset ennakointitietoa siitä, miten työ tulee muuttumaan ja millaista työ tulevaisuudessa on. (Sitra 2018.)

Ennakoinnin käsittäminen vain erillisenä muusta toiminnasta irrallisen prosessina, jättää vähemmälle huomiolle prosessin aikana puheissa esiin tullutta tietoa, ajatusmalleina ilmevä sisäistä tietoa tai ajatusmalleja haastavaa tietoa. Uusia käsitteitä tuodaan esiin ja vanhat käsitykset muuttavat merkitystään, ja ennakoinnin voi nähdä näkemyksiä muokkaavana keskusteluna tulevaisuudesta pelkän tiedon tuottamisen sijaan. Työn tulevaisuuden näkökulmasta keskustelua kehystetään ja erilaisia tulkintatapoja tuodaan esiin, esimerkiksi käsitetäänkö työntekijä valvottavana työn suorittajana vai itseohjautuvana merkityksellisuuden tavoittelijana? (Sitra 2018.)

Uuden työn maailmassa yhdistellään erilaista osaamista ja rikotaan perinteisiä rajoja, eikä merkityksellinen tekeminen ole aina työtä, vaan työn ja muun elämän rajat hämärtyvät. Työtä ei tehdä vain elannon hankkimiseksi, vaan arvot ja merkityksellisyys ohjaavat enenevässä määrin myös työn tekemistä. (Ruuska 2022, 15–16.)

Tässä luvussa käsitelen teknologian vaikutusta edelleen tulevaisuuden työhön ja kuinka voimme siihen valmistautua. Tarkastelen robotiikkaan ja tekoälyyn liittyviä odotuksia ja huolenaiheita sekä muita tulevaisuuden työelämään vaikuttavia asioita. Koulutus, hybridityöskentely ja uudet työelämätaidot ovat tärkeitä tulevaisuuden työelämään vaikuttavia tekijöitä, joita myös käsitelen tässä luvussa.

3.1 Valmistautuminen tulevaisuuden työelämään

Amerikkalainen historioitsija ja vaihtoehtoisen yhteiskunnan tulevaisuuden asiantuntija W. Warren Wagar toimi New Yorkin osavaltiossa Binghamtonin yliopistossa historian professorina 31 vuoden ajan. Vuonna 1989 Wagar julkaisi kirjan *A Short History of the Future*, jossa hän kertoo seuraavien 200 vuoden kuvitteellisista tapahtumista.

Elettiin vuotta 2095 ja työstä oli tullut huomattavasti kevyempää, työpäivä ja työviikko olivat lyhentyneet digitalisaation ja robotiikan ansiosta. Automaatio oli eliminoinut rutiinityöt

ja tavanomaisen palkan ansaitsemiseen vaadittiin noin 20 tunnin työskentelyä viikossa. Tyypillisesti ihminen työskenteli noin viisi vuotta yhdellä alalla, palasi oppilaitokseen uudelleen kouluttautumaan toiselle alalle ja työskenteli sitten molemmilla aloilla vuorotellen, samalla vapaa-ajallaan kolmatta ammattia tai tarvittavaa osaamista opiskellen. Ihmisiä kannustettiin hankkimaan koulutus vähintään kahdesta, mieluummin kolmesta tai neljästäkin ammatista. Työntekijät välttelivät usein vakituisia virkoja, ja suosivat mieluummin projektiluonteisia määräaikaista työsuhteita, jolloin heillä oli mahdollisuus siirtyä toimeksiantosta toiseen hyödyntäen monipuolista osaamistaan parhaalla mahdollisella tavalla. (Wagar 1992, 181–182.)

Wagarin yli 30 vuotta sitten kirjoitettu kuviteltu teksti on nyt vuonna 2023 jo osittain toteutunutkin ja on uskottavan tuntuinen vielä 70 vuotta aikaa eteenpäin kuviteltunakin. Digitalisaatio eteni nopeasti koronapandemian pakottamana digiloikkana, joka tuskin olisi ilman maailmanlaajuisia pandemioita nykyisessä laajuudessaan ja näin lyhyellä aikavälillä toteutunut. Työn tekeminen osoittaa jo projektiluonteiseksi muuttumista, ja omaa osaamistaan on jatkuvasti kehitettävä. Nuorena opiskeltu ammatti ei enää määritä lopullista työuraa, vaan uuteen ammattiin kouluttautuminen kesken työuran on jo tätä päivää.

Teknologian kehitys tulee vaikuttamaan työhön tulevaisuudessakin, kuten se on vaikuttanut läpi historian. Automatisaatio ja robotiikka tuovat mukanaan muutoksia ja rutiiniluonteiset työtehtävät, älylliset tai fyysiset, ovat vaarassa kadota. Erilaisten asioiden ja tehtävien soveltamista ja yhdistelemistä vaativat työt ovat vaikeammin korvattavissa koneilla eli näyttäisi siltä, että luovuutta ja inhimillistä kohtaamista vaativat työt säilyisivät tulevaisuudessakin. (Launonen 2021, 222–223.) Asiantuntijatehtävät ovat työelämässä lisääntyneet ja rutiiniluonteiset liukuhihnalla tehtävät työt siirtyneet robotiikan hoidettavaksi.

Robotiikka kehittyi kehittymistään ja sen on tekoälyn kanssa sanottu tuovan mukanaan neljännen teollisen vallankumouksen, samalla kadottaen useita vanhoja ja perinteisiä ammatteja. Ensimmäiseen teolliseen vallankumoukseen, joka tapahtui Isossa-Britanniassa 1700- ja 1800-luvun taitteessa, liittyi uudet teolliset tuotantomenetelmät, tunnetuimpana höyrykone. Sähkövalon, sähkö- ja polttomoottorin sekä auton kaltaisten keksintöjen seurauksena tapahtui 1800-luvun lopulla toinen teollinen vallankumous. 1900-luvun lopulla uusien tietokoneen kaltaisten elektroniikkaan perustuvien innovaatioiden myötä alkoi kolmas teollinen vallankumous, jota digitaaliseksi vallankumoukseksi kutsutaan. (Hänninen 2022, 17.)

Robotiikka ei tuo mukanaan pelkästään uudenlaisen ammattitaidon tarvetta, vaan myös arvoa perinteiselle työlle. Hyvänä esimerkkinä sairaalassa työskentelevät logistiikkarobotit, jotka muun muassa vuodevaatteita kuljettamalla vapauttavat hoitajia varsinaiseen hoitotyöhön, jolloin hoidettaville potilaille on käytössä enemmän työaika. (Hänninen 2022, 20.) Robotiikka on nopeasti kehittyvä ala ja sen tulevaisuuden ennustaminen on haastavaa. Robotiikkaa hyödynnetään vielä varsin vähäisesti sen todetuista hyödyistä huolimatta, lieneekö osasyynä ihmisten muutosvastaisuus tai jopa suoranainen pelko robotiikkaa kohtaan. (Hänninen 2022, 281–305.)

Tekoälyä on tutkittu jo vuosikymmenten ajan, mutta se on edelleen yksi vaikeimmista tietotekniikan aiheista, koska tekoäly on aiheeltaan laaja ja abstrakti. Nykyään tekoälystä puhutaan niin useissa yhteyksissä, että on jo vaikea hahmottaa mikä on oikeastaan tekoälyä ja mikä vain markkinoinnin keksimä termi asialle, jossa ei oikeasti ole kyse tekoälystä. (Hänninen 2022, 212.) Tekoälyn tarkan määrittelyn sijaan voidaan todeta, että tekoälyltä vaadittavia ominaisuuksia ovat autonomisuus eli pystyvyys monimutkaisten tehtävien itsenäiseen suorittamiseen sekä adaptiivisuus eli kykenee oppimaan ja kehittymään kokemuksistaan (Hänninen 2022, 221). Harvoin tulee ajateltua, että yksi maailman tunnetuimmista tekoälyistä kulkee tälläkin hetkellä monen suomalaisen käsilaukussa tai takin taskussa; Applen mobiililaitteiden assistentti Siri.

Sekä yksilöiden että yhteiskunnan näkökulmasta tekoäly tarjoaa monia mahdollisuuksia, ja sitä käytetäänkin jo useilla eri alueilla tietotekniikasta lääketieteeseen. Nopeammin kuin huomaammekaan, tarjotut mahdollisuudet laajenevat tekoälyratkaisujen kehittyessä, mutta on myös hyvä huomioida tekoälyyn liittyvät uhkakuvat. Erialaisten tekoälyratkaisujen avulla voidaan kerätä dataa eli tietoa ihmisistä, joka useimmiten on esimerkiksi melko viatonta vaikuttavaa ostokäyttäytymistietoa, jonka avulla voidaan kuluttajalle tarjota sopivaa palvelua tai tuotetta. Ihmisistä myös kerätään muutakin tietoa, jota emme haluaisi itsestämme muille antaa. Tuskin haluamme uutta työpaikkaa hakiessamme mahdollisen tulevan työnantajan tietävän paljonko juuri minulla on asuntolainaa tai mitä puoluetta minä äänestin viime vaaleissa. (Hänninen 2022, 281–305.)

Tekoäly ei kuitenkaan vielä pysty korvaamaan ihmisen kykyä ajatella kriittisesti ja tunnistaa oleellista tietoa suuresta tietomäärästä. Ne ovatkin uuden oppimisen ja jatkuvan osaamisen kehittämisen ohella taitoja, joiden tarve tulee lisääntymään tulevaisuudessa. Ihmisiltä vaaditaan halua löytää uusia ja merkityksellisiä työtehtäviä, halua kehittää uusia työn muotoja (Hänninen 2022, 280.)

Teknologian kehitys ei ole ainoa vaikuttaja tulevaisuuden työelämässä, vaan myös poliittiset päätökset sekä ihmisen tekemät valinnat ja painotukset vaikuttavat. Tulevaisuuden työelämää ei siis voi rakentaa ainoastaan teknologian kehityksen mahdollisuuksia tarkastelemalla. (Launonen 2021, 223.)

Ilmastonmuutos on vuosisatamme suurin ja tärkein haaste, jota ei ratkaista ilman laajaa yhteistyötä, ja se tulee muuttamaan työelämäämme enemmän, kuin tällä hetkellä ymmärrämme. Ilmastonmuutoksen pysäyttäminen edellyttää kovia valintoja, mutta merkittäviä parannuksia tilanteeseen voidaan saada aikaan jo nykyiselläkin teknologialla ja poliittisilla päätöksillä. Kun tuotantoa ja ihmisten liikkumista on rajoitettu koronakriisin aikana, on ilmaston kuormitus pienentynyt ja osoittanut tapoja, miten ilmastonmuutosta vastaan olisi mahdollista taistella. Toisaalta pandemian takia tehdyt rajoitukset ovat tuoneet esiin myös ne haasteet, joita talouden supistaminen tuottaa. Työttömyys on kasvanut ja monien ihmisten tulevaisuudennäkymät ovat heikentyneet. (Launonen 2021, 227–230.)

Sitran julkaisemassa Megatrendit 2023 keskiöön on nostettu luonnon kantokyvyn mureneminen, joka vaarantaa talouden ja hyvinvoinnin perustan sekä lisäävät geopoliittisten jännitteiden kasvua.

Toinen merkittävä tulevaisuuden työelämään vaikuttava tekijä liittyy omistamiseen. Jo nykyisin työntekijöiltä toivotaan omistajuuden tunnetta omasta työstään, ja tulevaisuuden työelämässä itsensä työllistäminen ja yrittäjämäinen asenne tuntuvat olevan avainsanoja. Tähän viitekehykseen sopisivat hyvin myös ajatukset työntekijöiden omistamista yrityksistä, yhteisomistuksen kehittämisestä sekä osuuskuntien yleistymisestä. (Launonen 2021, 230.)

Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet ovat muuttuneet perusteellisesti useiden tekijöiden takia, muun muassa sosiaalinen oikeudenmukaisuus, koronapandemia ja digitalisaatio ovat dramaattisesti kiihdyttäneet työn muutoksen vauhtia. Vuonna 2020 muutos tuli todeksi nopeasti ja on seurausta tekijöistä, jotka ovat olleet taustalla läsnä jo vuosia. Muutokset, joita olemme kokeneet ja tulevaisuudessa tulemme vielä kokemaan, edustavat perustavanlaatuaista muutosta uuteen, erilaiseen suhteeseen työnantajien ja työntekijöiden välillä. Uusi sopimus työntekijöiden ja työnantajien välillä määrittellään uudelleen kolmen eri tekijän kautta: yhteinen tarkoitus työn tekemiselle, lisää joustavuutta työn tekemiseen ja syvempien yhteyksien luominen. (Kropp 2021, 11–12.)

Luodakseen yhteisen tarkoituksen omaavia organisaatioita, jotka edistävät sosiaalisia muutoksia sekä parantavat monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta koskevia toimia,

on johtajien yrityksestä ulospäin lähtevän viestin lisäksi muutettava tekojaan ja käyttäytymistään, otettava kantaa ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin kysymyksiin, vaikka ne eivät yrityksen toimialaan liittyisikään. Kun sanojen taakse laitetaan vielä tekoja, jotka pystytään luotettavasti selittämään yhteistä päämäärää edistäviksi, on yritykseen sitoutuneiden työntekijöiden määrää mahdollista kasvattaa, vaikkakin teot olisivat negatiivisesti työntekijöihin vaikuttavia. (Kropp 2021, 12–13.)

3.2 Koulutus

Koulutuksen merkitystä pääomana ei voi vähätellä. Osaamiseen panostaminen mahdollistaa ihmisille tiedot ja taidot työelämässä pärjäämiseen. (Launonen 2021, 232.)

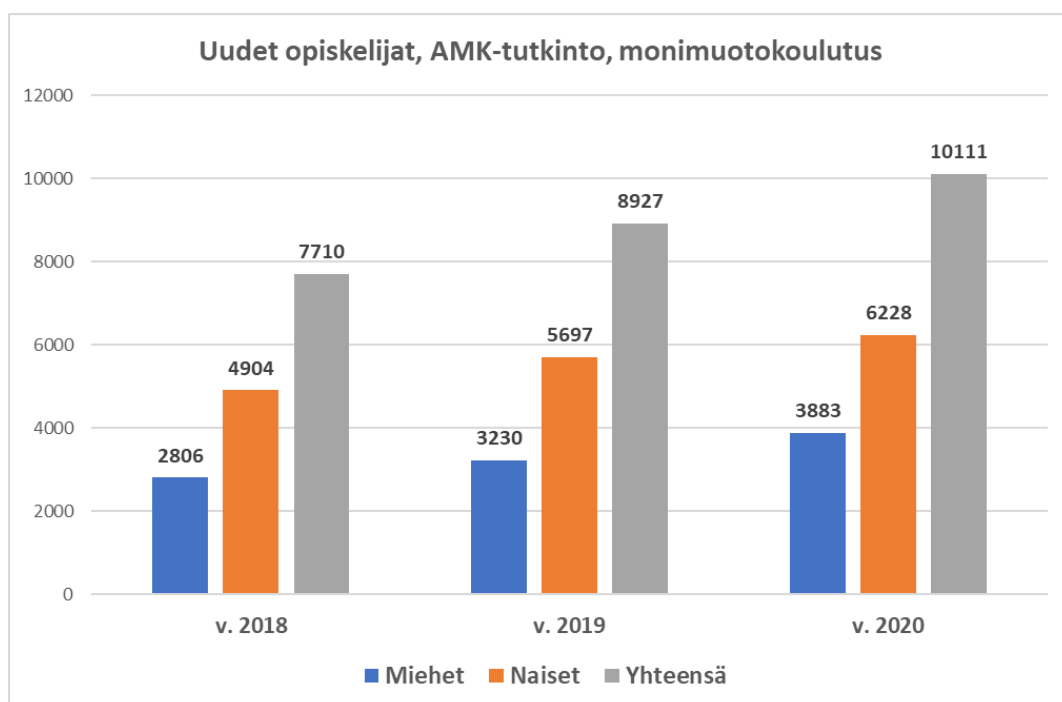
Perinteinen tapa tarjota liiketoiminnan koulutusta opiskelijoille ja ammattilaisille maksaa paljon, mutta hyödyttää vain harvoja. Muuttuva työelämä vaatii työntekijöitä vaihtamaan työpaikkaa ja hankkimaan uusia taitoja useita kertoja pidentyneen työuran aikana. Lyhytkestoinen ja yhteen aiheeseen keskittyvä verkkokoulutus tarjoaa opiskelijoiden tarpeisiin sopivaa koulutusta mahdollistaen oppilaitoksille lisätuloja. Tehokkaimmat tavat hyödyntää lyhytkestoista ”täsmäkoulutusta” menestyksekkäästi, vaativat kuitenkin vielä kehittämistyötä. Työn tulevaisuus näyttää synkältä ihmiselle ja valoisalta koneille. Ennusteet tekoälyn ja automaation vaikutuksista työmarkkinoille ovat ankarat, sillä vuonna 2018 tehtyjen arvioiden mukaan 75 miljoonaa työpaikkaa syrjäytetään koneiden toimesta vuoteen 2022 mennessä. Arvioiden mukaan monet ihmisille jäävät työpaikat vaativat tekijöiltään uusia teknisiä taitoja, ja kysymys kuuluukin, pystyykö perinteinen korkeakoulujärjestelmä vastaamaan haasteeseen? (Trumbore 2021, 92–93.)

Monet yritykset kertovat nykyisin vaikeuksistaan palkata riittävän koulutettuja työntekijöitä. Ongelmaksi on osoittautunut taitojen puute, joka näkyy epäsuhtana sen välillä, mitä työntekijät osaavat tehdä ja mitä yritys haluaisi heidän tekevän. Jatkuva osaamisen kehittäminen tai aiemmin enemmän puheessa käytetty elinikäinen oppiminen, nähdään parhaana vastauksena ongelmaan; työntekijät oppivat jatkuvasti tarvittavia uusia taitoja ja samalla kehittyvät muuttuvan työnsä mukana. (Trumbore 2021, 93–94.)

Nykyisillä koulutustavoilla, jotka usein ovat korkeakouluille saatavan mahdollisimman suuren rahoituksen takia koko tutkinnon suorittamiseen tähtäviä, ei todennäköisesti pystytä vastaamaan puuttuvien taitojen haasteeseen, koska pitkäkestoinen oppilaitoksessa opiskelu vaatisi työntekijältä paljon aikaa ja rahaa. Sekä yritykset että työntekijät haluavat tehokasta ja edullista koulutusta, joka on mahdollista toteuttaa työn ohessa opiskelemalla.

Tässä uudessa kontekstissa korkeakoulut kohtaavatkin ison haasteen, mutta myös valta-
van mahdollisuuden. Viime vuosikymmenen teknologinen kehitys on tarjonnut korkeakou-
luille oivan mahdollisuuden kehittää opetuksen, etenkin verkko-opetuksen, sisältöään uu-
sien kohderyhmien tavoittamiseksi. Menestyäkseen muuttuvassa ympäristössä, on kor-
keakoulujen ajateltava uudelleen oppijan määritelmä, johon sisältyy työntekijät, jotka ha-
luavat pysyä palkattuina ja kilpailukykyisinä oman alansa työmarkkinoilla, mutta myös yri-
tykset, jotka haluavat tarjota koulutusta nykyisille työntekijöilleen. (Trumbore 2021, 93–
94.)

Oman osaamisen kehittäminen kiinnostaa ihmisiä, ja vuonna 2020 uusia opiskelijoita oli
kaikilla koulutusasteilla 3,7 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Erityisesti kor-
keakouluopinnot kasvattivat suosiotaan. Eniten opiskelijamäärien kasvua oli ammattikor-
keakoulutuksessa, jossa opiskelijamäärä kasvoi 16 prosenttia ja yliopistokoulutuksessakin
opiskelijamäärien kasvua oli 13 prosenttia. Ammattikorkeakoulutuksen aloittaminen moni-
muotototeutuksena on jatkuvasti kasvattanut suosiotaan (kuvio 3). (Tilastokeskus 2022.)
Monimuotokoulutus mahdollistaa opiskelun työnteon ohella, ja tarjoaa näin mahdollisuu-
den saavutetun tulotason säilyttämiseen ja samalla korkeakoulututkinnon suorittamisen
ryhtymättä kuitenkaan päätoimiseksi opiskelijaksi.



Kuvio 3. Ammattikorkeakouluopinnot monimuotokoulutuksena aloittaneiden määrät vuosina 2018–2020

Tulevaisuuden työelämä ja työntekijöiden kehittymistarpeet haastavat oppilaitoksia kehittämään koulutustarjontaansa vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla tulevaan kysyntään. Erilaisten koulutusten laajuuksia ja toteutustapoja on myös syytä tarkastella kriittisesti, jotta tulevaisuuden uudenlainen oppija voi joustavasti yhdistää oman osaamisen kehittämiseen tarvitsemansa opiskelun työnteon oheen. Kaikkea tarvittavaa osaamista ei pystytä hankkimaan valtionrahoittamana, vaan työntekijä itse tai työnantaja joutuvat rahoittamaan omasta pussistaan tarvittavaa koulutusta. Työntekijän ja työnantajan mahdollisuus koulutuskustannusten verovähennyksiin, tarjoaisi varteenotettavan kannustimen omakustanteisen kehittämisen ylläpitoon, ja mahdollistaisi muuttuvan työelämän vaatiman osaamisen pitämisen riittävällä tasolla.

3.3 Hybridityöskentely

Etätyöskentely digiloikkineen on jatkunut pandemian hellittäessä. Etätyön ja työpaikalla läsnä tehtävän työn yhdistelmä, hybridityöskentely, näyttää muodostuvan uudeksi normaaliksi työskentelytavaksi, joka vaatii meiltä uusien taitojen omaksumista, vanhojen taitojen päivittämistä tai kokonaan poisoppimista.

Edistykselliset organisaatiot ovat jo siirtyneet hybridityöskentelyyn lisäämällä työn tekemisen joustavuutta, jolloin työntekijällä on suurempi mahdollisuus itse päättää missä, milloin ja kuinka paljon töitä tekee. Painoarvoa on laitettava enemmän työn tekemisen tuloksiin, kuin järjestelmiin ja prosesseihin, joita tuloksen saavuttamiseen käytetään. Pandemia on osoittanut, että työn tekeminen ei edellytä fyysisesti työpaikalla olemista. Kuitenkin fyysisille työpaikoille on vielä tarvetta, koska yhteiset hetket mahdollistavat yhdessä tekemisen ja yhteistyön tukemisen, työkuulttuurin vahvistamisen sekä työyhteisön ja asiakkaiden sitouttamiseen. (Kropp 2021, 13–14.)

Hybridityöskentely asettaa työntekijälle uusia haasteita. Työntekijältä edellytetään aiempaa parempia itsensä johtamisen taitoja, selviytyäkseen itsenäisemmän etätyön haasteista. Hybridityö haastaa myös huolellisempaan ajankäytön suunnitteluun sekä kiireen hallintaan. Kiireen hallitsemiseksi pitää ymmärtää, mistä kiire omalla kohdalla aiheutuu. Kiire voi muodostua ulkoisista tekijöistä, jolloin yleensä työtä on liian paljon tekijän voimavaroihin nähden. Sisäisistä tekijöistä, jolloin tekijän työtaidot saattavat olla puutteelliset, eikä työtehtävästä pysty suoriutumaan käytettävissä olevan ajan puitteissa tai työntekijän ajankäytön hallinta on riittämätöntä. Kiireen tunne myös on psykologinen ilmiö, joka voi toki aiheutua todellisesta kiireestä, mutta yleensä kiireen tunne ilmenee monien haastavien ilmiöiden summana, kuten huono työn suunnittelu, työtehtävien jäsentämättömyys ja aikataulutuksen puute. (Eklund, Jääskeläinen, Salminen & Lindholm 2021, 77–80.)

Työntekijän oma vastuu työkyvyn ylläpitämisestä korostuu hybridityössä. Kun esihenkilön ja työyhteisön tuki on etätyössä vähäisempää, on työntekijän huolehdittava omasta jaksamisestaan ja pyrittävä itse tunnistamaan työuupumuksen ensimerkkejä. Taukojen merkitystä etätyössäkään ei voi liikaa korostaa. Fyysisen levähdyshetken lisäksi myös mieli tarvitsee taukoja, ja usein pienet ajattelun lepotauot päivän aikana auttavat keksimään ratkaisun aiemmin askarruttaneeseen ongelmaan. (Eklund, ym. 2021, 80–83.)

Hybridityö myös lisää joustavuutta työaikaan mahdollistaen työn tekemisen missä ja milloin vain, ja raja työn ja vapaa-ajan välillä alkaa hämärtyä. Työmatka on ollut perinteinen tapa erottaa päivittäinen työaika vapaa-ajasta ja siirtyä henkisestä tilasta toiseen, mutta etätyössä tämä vaihe helposti katoaa. Työtä kannattaa jaksottaa pidemmälläkin aikavälillä, ja viikkorytmissä pitää työ ja vapaa-aika selvästi erillään. Liiallinen työskentely ja jatkuva omien voimavarojen ylittäminen saattavat pahimmillaan vaarantaa fyysisen terveyden, elleivät itsensä johtamisen taidot ole kunnossa. (Eklund, ym. 2021, 84–85.)

Etätyöskentelyyn kotona tarvitaan hyvän ergonomian ja riittävän työrauhan lisäksi myös digitaalista vuorovaikutusta, joka vaatii toimivia työkaluja lisäten työntekijän teknisen käytösaamisen tarvetta. Digitaalisten työkalujen käyttäminen virtuaalisen kommunikaation välineenä, ei ole itsestään selvyyttä työyhteisön kaikille jäsenille, vaikka helposti oletetaan kaikkien olevan yhtä harjaantuneita työkalujen käytössä. Virtuaalinen kommunikaatio on kehitettävä taito, mutta se vaatii työnantajalta valmennusta ja tukea. (Eklund, ym. 2021, 85–86.)

Kehittyneitä työyhteisötaitoja tarvitaan itsenäisemmässä hybridityössä, sillä yhä useampi saavuttaa työn tavoitteen muiden kanssa yhteistyössä. Hyvän lähtökohdan työyhteisötaitojen kehittämiseksi antaa kollegiaalisen vastuun käsitteen ymmärtäminen. Emme aina muista, kuinka suuri kollegoidemme vaikutus on työsuoritukseemme tai kuinka monen kollegan työhön oma toimintamme vaikuttaa. Kun kontaktit ihmisten välillä etätyössä vähenevät ja muuttuvat, on meidän myös hybridityömallissa opittava tekemään työtä tehokkaasti, vaikka olemme etäämmällä toisistamme. Työyhteisötaitoja voidaan parantaa keskustelemalla avoimesti vuorovaikutuksen pelisäännöistä, eri viestintävälineiden käytöstä ja missä viestintäkanavassa se informaatio, joka toimistoympäristössä välittyisi itsestään, välitetään nyt digitaalisesti. (Eklund, ym. 2021, 87–89.)

Työyhteisön jäseniltä vaaditaan itsereflektiota, vuorovaikutuksen suunnittelua, vuorovaikutustyylin tiedostamista ja viestintätaitojen hiomista. Väärin ymmärretty viesti voi aiheuttaa ristiriitoja ja heikentää työyhteisön toimintakykyä. Jotta jokainen jäsen voi kantaa vastuuta

tiimin toiminnasta ja tavoitteiden saavuttamisesta, tarvitaan yhteisiin päämääriin sitoutumisen lisäksi myös kehittyneitä yhteisten projektien seurantavälineitä, jotta kaikki jäsenet voivat seurata koko tiimin toimintaa ja sen kehittymistä. Rakentava palautteen anto on keskeinen työyhteisötaito, jota tiimitoiminta ja kollegojen välinen yhteistyö vaatii kehittyäkseen. Myös palautteen antamiselle ja vastaanottamiselle on hyvä laatia yhteiset pelisäännöt. (Eklund, ym. 2021, 87–89.)

Toimiakseen hybridityö vaatii kaikilta, niin työntekijöiltä kuin esimiehiltäkin, uusia taitoja. Vanhojakaan taitoja ei kannata hylätä, vaan terävöittää ja päivittää niitä, jotta hybridityön mahdollisuuksista saadaan kaikki hyöty irti. Usein panostetaan substanssiosaamisen kehittämiseen, mutta panostaminen työyhteisö- ja etätyötaitojen vahvistamiseen saattaakin olla nopein keino uudessa työntekemisen kulttuurissa kasvattaa yrityksen tuottavuutta. (Eklund, ym. 2021, 93.) Yhteisten työskentelytapojen, ohjeiden ja sääntöjen läpikäyminen ja kertaaminen säännöllisin väliajoin, tuo selkeyttä ja varmuutta myös hybridityöskentelyyn. Työskentelyn ohjeistus pääpiirteissään olisi hyvä olla helposti löydettävissä myös kirjallisesti, johon jokainen voisi itsenäisesti palata tarvittaessa.

3.4 Tulevaisuuden työelämätaidot

On selvää, että kultakellojen ja elinikäisten työsuhteiden aikakausi on ohi. Ihmiset vaihtavat työtä uusien ammatillisten haasteiden, paremman tittelin ja palkan perässä tai ikävien irtisanomisten seurauksena. Nopea työpaikkojen vaihtuvuus on tämän päivän standardi. Vaikka työntekijä pysyisikin samassa yrityksessä tai samalla toimialalla pidempään, on hänen jatkuvasti kehitettävä ammattitaitoaan pysyäkseen työelämän nopean muutoksen tahdissa. Pitää myös miettiä, kuinka lähestyä seuraavaa uutta työelämän muutosta ja sopeutua siihen. Kuinka pitää itsensä ajan tasalla ja pysyä kilpailukykyisenä työmarkkinoilla. Työntekijän on jatkuvasti uudistettava itseään sopiakseen työn uuteen kontekstiin. (Clark 2013, 1–2.)

Identiteetin rajoittaminen uravalinnoissa, saattaa alkaa jo silloin, kun aikuiset viattomasti kyselevät lapselta mikä tästä tulee isona. Kysymyksen pohdiskelu saattaa synnyttää vaakan mielikuvan siitä, millaiseen työhön kukin kokee soveltuvansa. Kuitenkaan kasvaminen ei pääty johonkin tiettyyn hetkeen vaan työura pitäisikin nähdä jonakin sellaisena, mitä tehdään eikä identiteettinä, joka omaksutaan. On helpompi nähdä uusia mahdollisuuksia ja ajatella asioita tuoreesta näkökulmasta, kun työ merkitsee jonkin tekemistä, ei jonkinlaisena olemista. (Grant 2021, 305–308.)

Nykyisen todellisuuden ja haluamasi tulevaisuuden välisten aukkojen tunnistaminen on tärkeää, jotta voi aloittaa itsesi uudistamisen (Clark 2013, 13). Kun kysyt itseltäsi, kuka minä olen, älä määrittele itseäsi työtiteiden kautta vaan ajattele, että olen ihminen, jolla on tämänlaista kokemusta, tällaisia taitoja, tiedän paljon näistä asioista, olen uniikki omalla tavallani. Olet ihminen, et työ. (Bolles 2019, 35.)

Itsensä kartoittamiskuviossa (kuvio 4) on seitsemän kukan terälehteä, jotka kuvastavat seitsemää puolta itsestäsi tai seitsemää ajattelutapaasi:

1. Sinä ja ihmiset: minkälaisen ihmisten kanssa mieluiten työskentelet; ikä, sukupuoli, koulutustausta
2. Sinä ja työskentelyolosuhteet: minkälaisissa olosuhteissa haluaisit työskennellä: ulko- vai sisätyö, iso vai pieni organisaatio, säännöllinen vai epäsäännöllinen työaika
3. Sinä ja taidot: millaisia taitoja sinulla, jotka kulkevat mukana tehtävästä toiseen
4. Sinä ja elämän tarkoitus: mitä tavoitteita sinulla, mitkä ovat mielestäsi tarkoituksen mukaisia tehtäviä. Voit myös miettiä organisaation, jossa haluaisit työskennellä, tavoitteita, missiota ja visiota
5. Sinä ja tieto: mitä tietoa sinulla on jo olemassa, mitkä ovat kiinnostuksen kohteesi
6. Sinä ja palkkaus: palkka vs. työtehtävän vastuullisuus; minkälaista palkkaa haluat saada tehtävän vastuullisuuden mukaan
7. Sinä ja maantieteellinen sijainti: millaisessa ympäristössä viihdyt parhaiten nyt ja tulevaisuudessa; etelässä vai pohjoisessa, rannikolla vai sisämaassa, kaupungissa vai maalla

(Bolles 2019, 42)



Kuvio 4. The Flower Exercise (mukaillen Bolles 2019)

Ensimmäinen uudistumisen askel on selvittää missä ammatillisesti olet nyt, millainen on henkilökohtainen brändisi (Clark 2013,13). Henkilöbrändi, jota vieläkin käsitteenä saataan vierastaa, on muille antamasi mielikuva itsestäsi, osaamisestasi, asiantuntijuudestasi, työstäsi ja tekemisestäsi (Ruuska 2022, 189). Henkilökohtaisen brändäyksen käsite tuli tunnetuksi 1990-luvun lopulla, mutta oikeastaan kyse on jostain, mikä on aina ollut olemassa, sinun maineestasi (Clark 2013,13). Pohdi, minkälaista tietoa, taitoa ja osaamista tarvitset itsesi uudelleen brändäystä varten. Onko mahdollista hankkia niitä omassa työssäsi esimerkiksi laajentamalla työnkuvaasi tai tekemällä jonkin projektin oman työtehtävän ulkopuolelta. Vai hankitko tilanteeseen sopivimman osaamisen palaamalla hetkeksi koulunpenkille opiskelemaan tarvitsemiasi taitoja. Kollegoiden asiantuntemusta ja heidän kokemustaan on myös hyvä hyödyntää itsensä uudistamisessa. (Clark 2013, 75.)

Tällä kroonisen osaamispulan, nopean automatisoinnin ja digitalisaation aikakaudella yritykset kohtaavat kasvavan pulan oikeanlaisista osaajista, joka saattaa aiheuttaa strategisen pullonkaulan yrityksen kasvuille. Työntekijöiden osaaminen vanhenee nopeasti eikä nykyisiä työpaikkoja enää muutaman vuoden päästä ole olemassa. Suuria demografisia muutoksia on meneillään suurten ikäluokkien siirtyessä pois työmarkkinoilta. Milleniaalit ja

sukupolvi Z ottavat valtaa työmarkkinoilla, tuoden mukanaan erilaisia ajatuksia ja prioriteetteja siitä, kenen pitäisi tehdä mitään työtä, missä, milloin ja miten työ pitäisi tehdä. (Fuller, Raman, Bailey & Vaduganathan 2021, 53–54.)

Tiedon jakaminen, ja myös tiedon vastaanottaminen, ovat tulevaisuudessakin tärkeitä työelämän taitoja. Tietoa ja kokemusta saatetaan pantata, jotta itsellään säilyisi vahvin tieto ja asiantuntijuus, mutta erityisesti kokeneiden kollegojen niin kutsutun hiljaisen tiedon jakaminen on tärkeä osa organisaation osaamisen kehittämistä. Hiljaista tietoa voi jokainen jalostaa ja muokata omiin tarpeisiinsa, ja edelleen kehittää vastaamaan nykypäivän haasteisiin. Tärkein pääomasi on monipuolinen asiantuntijuutesi, joka tulee muille näkyväksi jakaessa osaamistasi (Ruuska 2022, 189).

Myös tiedonsiirto nuoremmilta kollegoilta kokeneemmille, on erityisen tärkeää. Eri-ikäisistä jäsenistä koostuvassa tiimissä työskentely on antoisaa, kun kokemus ja uudet ajatukset kohtaavat edistäen kaikkien tiimiläisten oppimista ja osaamisen kehittymistä. Kriittinen medianlukutaito ja sosiaalisen median etiketin hallinta ovat taitoja, joihin pitää tulevaisuudessakin kiinnittää huomiota. Hyvällä työntekijällä on digitaidot hallussa. Kaikki mahdollinen digitalisoituu ja tekoäly ottaa suurempaa roolia suorittavan tietotyön tekijänä. Motivaatiotaito helpottaa uuden ja innostavan asian oppimista sekä tilanteen mahdollisuuksien löytämistä. Erityisesti silloin motivaatiota tarvitaan, kun vaikeita tai pakollisia asioita, joista on vain suoriuduttava, on tehtävä.

Osaamisen kehittäminen mielletään usein organisaation ulkopuolella tapahtuvaksi osaamisen kerryttämiseksi, yleensä erilaisten kouluttajien tai oppilaitosten järjestämässä koulutuksissa, mutta koulutukset ovat vain yksi tapa kehittää osaamistaan. Osaamisen kehittäminen tapahtuu parhaillaan osana arkea päivittäisessä työssä, välillä tietoisesti opiskelemalla, ja joskus taas tiedostamatta. (Eklund 2021, 29.)

Osaamisen kehittäminen työelämässä on tavoitteellista toimintaa, joka tukee organisaatiosalla sovittua strategiaa. Strategia kertoo tulevaisuuden valinnat ja tärkeimpinä pidetyt kehittämiskohteet tuleville vuosille sekä antaa selkeät suuntaviivat minkälaiseen osaamisen kehittämiseen panostetaan. Tavoitteellinen osaamisen kehittäminen ei ole vain johtotason strategiatyötä, vaan sen pitäisi olla osa jokaisen työntekijän arkea, jota selkeät ja kannustavat tavoitteet edistävät. Varsinkin aikuisten oppiminen on vahvasti tavoitteellista, joten kirkas ja motivoiva tavoite tärkeä osa osaamisen kehittämistä. (Eklund 2021, 30–31.)

Osaamisen kehittäminen koskettaa substanssiosaamisen eli toimialaan liittyvän ammatti-osaamisen lisäksi myös työelämätaitoja, kuten vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, joiden

merkitys työelämässä kasvaa jatkuvasti. Yhä useammat tarvitsevat työssään ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaitoa, ja myös luovuus ja johtamistaidot nähdään tärkeinä tulevaisuuden työelämätaitoina. Jokaisen vastuu itsestään ja omasta työstä suoriutumisesta lisääntyy itseohjautuvuuden ja etätyön lisääntyessä, jolloin itsensä johtamisen taidot korostuvat. (Eklund 2021, 49–50.)

Työelämätaitojen kehittämisen yhteydessä itsensä johtamiseen liittyen pitäisi puhua enemmän myös hyvinvointitaidosta, jossa ensimmäisenä huolehditaan omasta hyvinvoinnista ja yleisestä jaksamisesta, ja sen jälkeen on mahdollista tuottaa hyvinvointia ympärilleen. Itsensä asettaminen toisen asemaan ja kykyä ymmärtää toisen ihmisen kokemuksia tämän näkökulmasta kutsutaan empatiaksi. Empatiakyky onkin noussut enenevässä määrin esille ja merkittävämpään asemaan työelämässä, ja sitä edellytetään niin työntekijöiltä kuin johtajiltakin. Empatia vaikuttaa työpaikan kulttuuriin, yhteistyön sujuvuuteen ja tekemisen laatuun, ja jokainen voikin omalta osaltaan vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin.

Eklundin (2021, 29) mukaan ”Osaamisen kehittäminen on mielen avoinna pitämistä, tulevaisuuteen katsomista ja tietoista tekemistä uusien taitojen kartuttamiseksi.” Kaikki muuttuu, joten ennakoi ja tarkkaile muutoksia. Sopeudu nopeasti muutoksiin, muutu ja nauti muutoksista. Ole valmiina muuttumaan nopeasti ja nauti siitä aina uudelleen. (Johnson & Tanner 2002, 72.)

4 Tuotoksena blogisarja

Toiminnallisena tuotoksena syntyi kolme kirjoitusta kattava blogisarja, jonka kirjoitukset liittyivät muuttuvaan työelämään ja tulevaisuuden osaamishaasteisiin. Blogikirjoitukset löytyvät opinnäytetyön lopusta liitteistä.

4.1 Lähtötilanne

Opinnäytetyön aloitus oli haastavaa, jo aiheen löytäminen tuntui mahdottomalta. Syyskuussa 2021 olin työttömänä, kymmenistä ja taas kymmenistä lähetyistä työhakemuksista huolimatta. Paineita kasautui opiskelutaipaleen aikana tutuiksi tulleiden opiskelijakollegoiden omaan työhönsä liittyvistä loistavista opinnäytetöiden hahmotelmista. Sääliksi kävisi opinnäytetyön ohjaajaa, koska olin jo lähes kokonaan menettänyt toivoni säädyllisen opinnäytetyön aikaansaamiseksi ilman todellista työelämän projektia. Kaikeksi onneksi sain kokeneen ja positiivisen ohjaajan, joka oli varma, että hyvä opinnäytetyö on mahdollista saada aikaiseksi ilman työpaikalta tulevaa konkreettista projektia, omaa kokemustani hyödyntäen.

Ohjaajan kanssa lähdimme pohtimaan: ”Mikä tuntuu minulle luontevalta tekemiseltä opinnäytetyöhön liittyen?” Kirjoittaminen on ollut minulle aina kohtuullisen vaivatonta, mutta miten sitä voisi hyödyntää opinnäytetyössä. Tänä päivänä ihmiset kirjoittavat blogeja, ihan hyvä ajatus, mutta yksi blogikirjoitus kuulosti todella vaatimattomalta tekemiseltä. Jos kirjoittaisinkin blogisarjan, vaikka kolme blogia, niin siinä olisikin jo enemmän tekemistä ja paremmin aineksia opinnäytetyöhön. Hyvä, kirjoitan blogisarjan, mutta mistä aihe? Tässä kohtaa loistava opinnäytetyöni ohjaaja sai minut oivallutettua hyödyntämään kirjoituksissa omaan tilannettani, työttömyyttä ja sen tuomia kokemuksia. Pikkuhiljaa ajatus tulevaisuuden työelämän vaatimuksista ja haasteista sekä tulevaisuuteen vaikuttavista tekijöistä, alkoi tuntua aiheelta, josta saisin blogisarjan kirjoitettua.

4.2 Blogien suunnittelu ja taustatyö

Lokakuun 2021 alussa, kun opinnäytetyön aihe oli karkeasti rajattu tulevaisuuden työelämään, oli vuorossa blogisarjan kolmen kirjoituksen aiheiden mietintä. Oma kokemukseni yllättäen työttömäksi jäämisestä, osaamisen puutteellisuuden toteamisesta ja seuranneesta oman osaamisen päivittämisestä, tuottivat blogeille aihiot.

Jo puoli vuosisataa maailmaa katselleena, sain ajoittain tylynkin vastaanoton töitä hakiesani en vain ikäni puolesta, vaan myös osittain vanhentuneen työelämää ja -kulttuuria

koskevan ajatusmaailmani vuoksi. Ensimmäisen blogin aiheeksi muotoutuikin ennen kaikkea ihmisten herättely huomaamaan työelämän muutos. Toisen blogin aiheeksi halusin nostaa oman todellisen lähtökohdan kartoittamisen, ja saada ihmiset miettimään omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Kolmannessa kirjoituksessa aiheeksi muodostui oman aktiivisuuden ja toiminnan tärkeys työelämän haasteisiin vastattaessa.

Blogisarjan toivoin aktivoivan ihmisiä miettimään ja arvioimaan, mitä juuri minun kohdallani tarkoittaa tulevaisuusosaaminen ja mitä konkreettista tekemistä tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen minulta edellyttää. Blogitekstejä suunnittelin julkaisevani noin kuukauden välein. Varsinaisia numeerisia mittareita en blogeille halunnut asettaa, mutta jos edes yksi henkilö blogeja luettuaan, oivaltaa tulevaisuuden huomioimisen ja jatkuvan osaamisen kehittämisen tärkeyden niin blogit ovat täyttäneet tehtävänsä.

Neljä ystävääni lupautuivat toimimaan kehittämisen työkaluinani eli esilukemaan kirjoittamani blogit ja antamaan kommentit tekstin sisällöstä, kirjoitustyylistä sekä tietoperustan ja blogikirjoituksen yhteneväisyydestä. Kaikki aiheeseen liittyvät muutkin kommentit ja sparraukset vastaanotettiin kiitollisuudella.

Opinnäytetyön teoreettisen tietoperustan kasaaminen alkoi lokakuussa 2021 ja kunnianhimoiseksi tavoitteeksi asetin opinnäytetyön valmistumisen maaliskuun 2022 loppuun mennessä.

Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuslaitoksen materiaalit tulevaisuuden tutkimuksesta muodostuivat isoksi osaksi opinnäytetyöni tietoperustaa. Tulevaisuuden tutkimus, tulevaisuusskenaariot ja eri asiantuntijoiden näkemykset tulevaisuudesta megatrendeineen ja hiljaisine signaaleineen veivät mielenkiintoisuudellaan mennessään. Huomasin tekeväni ympäripyöreitä päiviä opinnäytetyön kanssa, välillä eksyen varsinaisesta opinnäytetyön aiheesta eri alojen uusien tutkimusten, ajatusten ja näkemysten tarjontaan. Vaikka aikaa tuntui kuluvan varsinaisesti opinnäytetyöhön kuulumattomien aiheiden parissa, oivalsin siinä samalla kartuttavani omaa osaamistani ja päivittäväni omia näkemyksiäni, jotka olin jo aiemmin vanhentuneiksi havainnut.

Vuoden 2021 syyslukukauden lopulla sain tiedon opinnäytetyöni ohjaajan vaihdoksesta, joka tuntui aluksi suurelta haasteelta. Tavattuani uuden ohjaajan tiesin, ettei ole syytä huoleen ja maaliin päästään varmasti. Asetettua kunnianhimoista opinnäytetyön valmistamisen tavoitetta oli siirrettävä kuukaudella eteenpäin huhtikuun 2022 loppuun, ei suinkaan

opinnäytetyön ohjaajan vaihtumisen takia, vaan palasin itse takaisin työelämään maaliskuun 2022 alussa. Opinnäytetyön tekemiselle jäi nyt huomattavasti vähemmän aikaa ja työn valmistumisen aikataulua jouduttiin siirtämään toukokuun loppuun.

4.3 Ennen kirjoitustyötä

Ennen kirjoitustyön aloittamista pohdin blogikirjoituksen vertautumista erilaisiin tekstilajeihin. Mieli-
pidekirjoituksessa on kyse vain kirjoittajan omasta perustellusta mielipiteestä asi-
aan. Pakina on säännöllisesti yleensä sanoma- tai aikakauslehdessä ilmestyvä, lyhyt, ke-
veyshö ja humoristinen kirjoitus, pakinoitsijan sanataiteellinen oma mielipide. Blogikirjoitus
vertautui mielestäni lähimmäksi kolumnia. Kolumnissa kirjoittaja esittää oman mieli-
teensä ajankohtaisesta aiheesta ja tarkastelee aihetta valitsemastaan näkökulmasta. Ko-
lumni sallii käytettäväksi myös eri tyylikeinoja kuten huumoria tai ironiaa. Tyyllilajillisesti ko-
lumniin kuuluu kirjoittajan oikeus haastaa lukijaa ja väittää olevansa oikeassa.

Ennen kirjoitustyön aloittamista tutustuin myös eri aihekategorioiden alla oleviin blogeihin,
joita löytyi vaivattomasti esimerkiksi blogit.fi -sivulta. Blogeja löytyi laaja kirjo lyhyistä lem-
mikkiblogien päivittäisistä tervehdyksistä aina perusteellisiin, sisältöön sopivien kuvien
kera kirjoitettuihin teatteriarvosteluihin. Tutustuin myös eri syntyperän, sukupuolen ja iän
omaavien kirjoittajien blogiteksteihin. Oivalluksena itselleni tuli nykymaailman visuaali-
suus, joka vaatii hyvän tekstin lisäksi myös blogin aiheeseen liittyvää kuvitusta. Pitääkö
kuvan kuvastaa blogin aihetta? Haluanko provosoida kuvan kautta lukijaa? Millainen kuva
ei ärsytä ketään? Pohdittuani kuvitusta päädyin käyttämään omasta mielestäni neutraaleja
luontokuvia, jotka harvemmin aiheuttavat luonnonläheisissä suomalaisissa negatiivisia
tunteita.

Omassa julkaisussa toisten ottamia kuvia käyttäessään, on tekijänoikeuslaki huomioitava.
Tekijänoikeuslailla säädetään tekijänoikeuksista ja tekijänoikeuksien rikkomisesta, joten
kuvien käyttöön liittyvä lainsäädäntö oli luettava tarkasti. Mikäli ei käytä itse ottamaansa
kuvaa, vaan käyttää blogissa esimerkiksi googlettamalla löytynyttä kuvaa, on vaarana
syyllistyä tekijänoikeusrikkomukseen, joka on tekijänoikeusrikosta lievempi, sakkorangais-
tustuomion mahdollistava aste. Monikaan ei tule ajatelleeksi, että kuvat, joita netissä jae-
taan, kuuluvat jollekin toiselle. Sivustolla, jolla kuvia käytetään, on aina löydettävä tieto ku-
vien alkuperäisestä lähteestä.

Verkossa blogia voi ylläpitää useilla erilaisilla alustoilla, mutta Suomessa kaksi maailman-
laajuista, helppokäyttöistä blogialustaa ovat nousseet ylitse muiden: Blogger ja

WordPress. Itselläni oli jo käytössä Blogger, johon olin aiempiin opintoihin liittyen jo julkaissut pienimuotoisia blogeja, joten hyväksi havaittu Blogger valikoitui käytettäväksi alustaksi.

4.4 Blogien kirjoitustyö

Minnan Luoman kirjasta ”Minustako bloggaaja? Bloggaajan käsikirja” sain hyvän käsityksen blogikirjoittamisen vaativuudesta, mutta samalla myös oivallisia vinkkejä blogin tekemiseen. Huolellinen suunnittelu sekä tavoitteiden ja kohderyhmän määrittely antaa hyvän lähtökohdan kirjoittamisen aloittamiselle. Luoman kirjassaan mainitsevat blogikirjoituksen viisi työvaihetta; näkökulman ideointi, materiaalin kerääminen, jutun kirjoitustyö, jutun kuvittaminen ja kokonaisuuden tarkistaminen antoivat selkeät askelmerkit, kuinka edetä ensimmäisen blogikirjoituksen kanssa.

Ensimmäinen blogi valmistui helmikuussa 2022 ja aiemmin kommentaattoreiksi ja kehittämisen työkaluikseni lupautuneet ystäväni, saivat luettavaksi ja kommentoitavaksi kirjoittamani blogin. Pohjustukseksi blogeille lähetin heille myös siihen mennessä kasaamani teoreettisen tietoperustan, johon he pystyisivät peilaamaan blogia sekä kommentoimaan tietoperustan ja blogin yhteneväisyyttä. Kommentaattoreilta saamieni muutosehdotusten ja kirjoituksen muokkauksen jälkeen totesin ensimmäisen blogin valmiiksi. Siirryin kirjoittamaan toista blogia samalla täydentäen ja muokaten tietoperustaa, johon koko ajan löytyi uutta ja mielenkiintoista lisättävää. Huhtikuun 2022 alussa opinnäytetyönprojektini pysähtyi täysin henkilökohtaisten syiden takia.

Joulukuussa 2022 pääsin vihdoin palaamaan opinnäytetyön pariin ja työn ohjaajan kanssa tavattuani, jatkoin positiivisen kannustuksen saattamana jälleen blogien pariin. Ilokseni huomasin, että toinen blogikirjoitus olikin jo ennen kahdeksan kuukauden taukoa, pitkälti valmiiksi kirjoitettu. Muokkasin ja ajantasaistin kirjoituksen, ja jätin tekstin lepäämään.

Tekstin kirjoittamisessa on hyvä pitää taukoja. Itse huomasin näkeväni tekstin uusin silmin ja tekeväni isojakin muokkauksia alkuperäiseen tekstiin pienen tauon jälkeen. Toisaalta ongelmaksi huomasin muodostuvan kysymyksen; ”Koska teksti on valmis lähetettäväksi ulkopuolisille kommentaattoreille?” Ensimmäisen blogin kirjoituksessa hyödynsin ulkopuolisia lukijoita ja heidän kommenttejaan, ja vielä oli uudelleen varmistettava samaisten kommentaattoreiden mahdollisuus jatkaa toimessaan pitkän tauon jälkeen sekä löytää pari uutta kommentaattoria. Myös opinnäytetyön empiirisen osan kirjoitustyö pääsi vihdoin vauhtiin.

Tammikuun 2023 lopulla olin tyytyväinen toiseen blogikirjoitukseen ja lähetin sen luettavaksi kommentaattoreille. Kommentteja odotellessani, ryhdyin työstämään kolmatta blogikirjoitusta, jota varten olin jo toista blogia tehdessäni kirjannut itselleni ajatuksia, muistiinpanoja ja erilaisia omia kommentteja, joita pystyin hyödyntämään ja jalostamaan kolmannen kirjoitukseen.

Kirjoituksen työstämistapaa olin selvästi muuttanut ensimmäisestä blogikirjoituksesta. Mielsin toisen ja kolmannen blogikirjoituksen kokonaisuutena, enkä vain erillisinä blogeina, ja olin jo hahmotellut erilaisin muistiinpanoin ajatukset, oivallukset ja omat kokemukset, jotka kirjoitan kuhunkin blogiin. Tavoitteena oli pitää kirjoitukset aiheiltaan riittävän suppeina, ettei teksti rönsyile eikä toista samoja asioita kahdessa blogissa. Myös blogisarjan kokonaisuuni ja loogisesti etenevä kirjoitus olivat selkeytyneet tehdessäni muistiinpanoja jo kolmatta kirjoitusta varten saman aikaisesti, kun työstin toista blogikirjoitusta.

Saatuani oivalliset kommentit kommentaattoriltani toisesta blogista, ryhdyin muokkaamaan tekstiä ja tein ehdotettuja muutoksia. Esimerkiksi taulukon lisäämällä sain lisää visuaalista ilmettä. Vaikka kaikille kommentaattoreille työelämän muutokset ja itsensä päivittäminen uusien vaatimusten mukaiseksi ovat ilmiselviä asioita, sain loistavaksi kehitysehdotuksesi lisätä linkin toisen kirjoittajan blogiin. Näin saisin uskottavuutta kirjoitukseeni, kun jokin toinen paremmin tunnettu taho, tässä tapauksessa Työterveyslaitos, on ajatusteni kanssa samoilla linjoilla työelämän muutoksesta.

Aiemmin blogeille asettamani ei numeerinen tavoite: "...jos edes yksi henkilö blogeja luetuaan, oivaltaa tulevaisuuden huomioimisen ja jatkuvan osaamisen kehittämisen tärkeyden niin blogit ovat täyttäneet tehtävänsä..." täytyi, kun yksi kommentaattoreista aloitti palautteensa sanoin: "Nämä sun kirjoitukset sai mut ajattelemaan omaa osaamistani..."

Maaliskuun 2023 alussa kolmas blogikirjoitus lähti kommentointikierrokselle mielestäni raakileena, koska läheiseni poismeno aiheutti paljon muuta tehtävää, eikä blogin viimeistelylle jäänyt tarpeeksi aikaa. Tärkeiden kehittämisen työkalujeni, kommentaattorien palautteen toivoin antavan kirjoitukselle ryhtiä ja järjestystä, jotta saisin blogin ajallaan valmiiksi, ettei opinnäytetyön kokonaisuakataulu viivästyisi.

Kolmannen blogin palaute oli positiivista ja kannustavaa. Oli mielenkiintoista huomata blogin kommentoijien ikäeron, ikähaarukka 35–60 vuotta, vaikuttavan näkemyksiin mistä kohdasta tekstiä voisi stilisoida ja mitä aihetta taas avata enemmän. Myös yksittäisiin sanoihin ja asioihin kiinnitettiin eri tavalla huomiota. Esimerkiksi vanhin kommentoija ei pitänyt suorita -sanasta, jonka vaihdoin sanaan toteuta projektisuunnitelman kohdalla, ja nuorimmalle

kommenttoijalle työväenopisto ei ollut tuttu opiskelupaikka. Ilokseni huomasin, että teksti olikin jo ennen kommentaattoreille lähettämistä ollut hyvinkin valmis, vaikka itsestäni se tuntui raakileelta. Tunnistin taas jo aiemmin mainitsemani ongelman: ”Koska teksti on valmis?” Pienten muutosten ja muutaman yksityiskohdan hionnan jälkeen, päätin luottaa kehittämisen työkaluilta saamaani palautteeseen ja totesin viimeisenkin blogikirjoituksen olevan valmis.

4.5 Lopullinen tuotos

Lähes puolitoista vuotta sitten aloitetun kirjoitustyön (kuviot 5) lopullisena tuotoksena syntyi kolme kirjoitusta kattava blogisarja, jonka kirjoitukset liittyivät muuttuvaan työelämään ja tulevaisuuden osaamishaasteisiin. Ensimmäisen blogin aiheena oli ihmisten herättely huomaamaan useiden erilaisten tulevaisuuksien, ei vain yhden, mahdollisuus (Rubin 2004). Tuoda palkkatyössä tapahtuva enemmän yrittäjämäiseen työskentelyyn suuntautuva muutos esiin (Launonen 2021, 223). Blogissa halusin myös haastaa lukijat miettimään edessä olevia mahdollisia työelämiä sekä pohtimaan omaa uudistumisen tarvettaan.

Toisessa blogissa kehotin lukijoita selvittämään, millaisista lähtökohdista lukija itse lähtee vastaamaan tulevaisuuden työelämän haasteisiin, ja miettimään omia kiinnostuksen kohteitaan. Asioiden ajattelu tuoreesta näkökulmasta on helpompaa, kun työ merkitsee jonkin tekemistä eikä jonkinlaisena olemista (Grant 2021, 305–308).

Kolmannessa blogissa ajatuksena oli todellisuuden ja haluamansa tulevaisuuden välisten aukkojen tunnistamisen tärkeys (Clark 2013, 13). Kehotin blogissa lukijaa määrittelemään tulevaisuuden haasteisiin vastaavan tavoitteensa ja tekemään toimintasuunnitelman sen saavuttamiseksi. Pohdittavaksi esitin myös minkälaista tietoa, taitoa ja osaamista tarvitaan henkilöbrändin uudistamiseksi (Clark 2013, 75). Kirjoitukset julkaistiin Blogger-alustalla. Kirjoituksia ei mainostettu sosiaalisessa mediassa eikä niiden tarkoitus ollut kerätä suuria lukijamääriä.

Työtovereitteni kanssa blogikirjoituksista käytiin kahvipöytäkeskusteluja, ja kaikkien mielipide oli yhtenevä työelämän suuren muutoksen ajankohtaisuudesta. Osaamisvajeista ja oman osaamisen kehittämisestä tulevaisuuden haasteissa pärjäämiseksi käytiin monia mielenkiintoisia keskusteluja. Keskusteluissa nousi esille muun muassa vastuu osaamisen kehittämisestä. Pitääkö työnantajan huolehtia työntekijöiden osaamisen ajantasaisuudesta vai työntekijän itse tunnistaa oma osaamisvaje? Koulutuksen kustannuksista vastaa yksimielisesti työnantaja, mutta pitääkö työntekijän käyttää työajan ulkopuolista aikaa työtehtävien vaatimaan osaamisen kehittämiseen? Pitääkö jo eläkeikää lähestyvienkin opetella

vielä uusia taitoja vai voidaanko työtehtäviä räätälöimällä työskennellä eläkkeelle saakka ilman uutta osaamista? Keskustelua myös aiheutti jo olemassa oleva osaaminen eli onko jollakulla sellaista tietoa tai taitoa, jota jakamalla kollegoiden osaamista voisi vahvistaa.

Työskentelen aikuiskoulutuksen parissa, joten blogikirjoituksista johtaneissa keskusteluissa nousi esille myös oppilaitosten uudistuminen vastaamaan tulevaisuuden työelämän osaamistarpeisiin. Tiiviimpi yhteistyö työelämän kanssa ja todellisen koulutustarpeen kartoittaminen. Myös koulutuksen rahoituksen uudistaminen ja oikea kohdentaminen nousivat keskusteluissa usein esille. Pitkään laskussa olleet Pisa-tutkimuksen tulokset ja niiden näkyminen mahdollisesti jo aikuiskoulutuksessakin aiheuttivat myös keskustelua.

Blogit kirjoitettiin vain tätä opinnäytetyötä varten, ja ne on poistettu julkaisusta. Blogikirjoitukset löytyvät kuitenkin opinnäytetyön liitteinä.



Kuvio 5. Blogikirjoituksen aikajana

5 Pohdinta

Blogisarjan tavoite oli aktivoida lukijat miettimään ja arvioimaan, mitä juuri minun kohdallani tarkoittaa tulevaisuusosaaminen ja mitä konkreettista tekemistä tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen minulta edellyttää. Blogisarjan kirjoittaminen oli mielenkiintoista ja antoisaa, ja jouduin itsekin pohtimaan tulevaisuusosaamistani. Oma osaamiseni, joka koostuu tietojen ja taitojen lisäksi myös kokemuksesta, toimintamalleista ja muista persoonallisista ominaisuuksista, vahvistui ja lisääntyi kirjoitusprosessin aikana. Jälkeenpäin ajateltuna blogisarjan tekeminen vaati monenlaista osaamista, uutta ja vanhaa. Uutta oppia, erityisesti blogien maailmasta, sain itselleni ja osaamiseni sosiaalisen median pyönteissä karttui. Tietotekniset taidot sekä tiedonhakutaidot kehittyivät.

Koko opinnäytetyöprojektin hallinta ja uudelleen aikataulutuksen vahvistivat projektin johtamisen osaamista. Valtavan tietomäärän hallinta, parhaiten hyödynnettävän tiedon seulonta ja eri tietolähteiden looginen yhdistely, lisäsi oman toiminnan järjestelmällisyyttä ja kokonaisuuden hahmottamistaitoja. Itsensä johtamisen taidon lisäksi myös itsensä motivoinnin tärkeys korostui, jotta projekti saatiin kunniakkaasti päätökseen. Tradenomiopintojen aikana opiskellut uudet taidot, projektin johtaminen ja itsensä johtaminen, osoittautuivat todella hyödylliseksi uudeksi osaamiseksi. Viime aikoina vähemmällä käytöllä olleet viestintätaidot, erityisesti kirjallinen viestintä ja äidinkielen opit, aktivoituivat kirjottamisprosessissa. Toteutin blogeja kirjoittaessani esille nostamaani oman osaamisen kehittämistä.

Itse kirjoitustyö oli helppoa ja sujuvaa, ja toki haasteitakin tuli vastaan aika ajoin. Erityisesti huomasin kamppailevani kirjoitustyön päättämisen ja kysymyksen: ”Koska blogikirjoitus on valmis?” kanssa. Usein huomasin miettiväni myös tekstin provokatiivisuutta; onko teksti liikaa tunteita herättävää vai mitäänsanomattoman laimeaa. Mietintää aiheutti myös oma oikeuteni kirjoittaa tekstiä, joka mahdollisesti loukkaisi jonkun toisen tunteita. Ennen kirjoitustyön aloittamista tekemässäni kirjoitustyylien vertailussa totesin blogikirjoituksen vertautuvan lähimmäs kolumnia, jossa kirjoittaja ilmaisee oman mielipiteensä valitsemastaan näkökulmastaan tarkoituksenaan haastaa lukijaa, antoi varmuuden kirjoittaa omalla tyylillä.

Yhteiskunnallisesta aiheeseen liittyvästä runsaasta keskustelusta erottuminen ja oman mielipiteen säilyttäminen kirjoituksissani nousi myös huomioitavaksi seikaksi. Toki vallalla oleva keskustelu ja aiheen käsitteleminen eri medioissa toi kirjoituksiini omat vivahteensa, omaperäisyyttä kuitenkin kadottamatta.

Mahtavat kehittämisen työkaluni, kommentaattorit, antoivat hyviä ja haastaviakin kommentteja. Kommentaattorien eriävät kommentit ja mielipiteet aiheuttivat myös pohdintaa. Kenen mielipide on kirjoitukseni kannalta arvokkain? Kenellä osaaminen on vankinta juuri tässä asiassa? Jouduin arvioimaan saamiani kommentteja ja sitä, kuinka paljon lähden muokkaamaan kirjoitustani saamieni kommenttien suuntaan vai muokkaanko lainkaan.

Huolta aiheutti opinnäyteyön ja blogikirjoitusten aiheen vanheneminen pitkän tauon aikana. Tulevaisuuden työelämä aiheena, pysyi kuitenkin ajankohtaisena, vaikka ensimmäisen ja toisen blogin kirjoittamisen väliin tuli kahdeksan kuukauden tauko, eikä säännöllisesti kirjoituksia julkaiseva bloggaussuunnitelmani toteutunut.

Blogisarjalle en asettanut numeerista tavoitetta lukijamäärissä, joka olisi ollut konkreettinen ja helposti mitattava tavoite. Blogisarjan tärkein tavoite oli aktivoida lukijat miettimään ja arvioimaan, mitä juuri minun kohdallani tarkoittaa tulevaisuusosaaminen ja mitä konkreettista tekemistä tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen minulta edellyttää. Tavoite saavutettiin, koska blogikirjoituksista keskusteltiin useampaan kertaan ja vilkkaastikin kollegoitieni kanssa sekä yksi blogien kommentaattori kertoi palautteessaan ryhtyneensä pohtimaan omaa osaamisen kehittämistarvettaan luettuaan kirjoitukseni.

Mahdollisella seuraavalla kerralla, lähtiessäni vastaavanlaiseen kirjoitustyöhön, panostan ennakkosuunnitteluun ja käytän enemmän aikaa kirjoitussarjan kokonaisuuden hahmotteeluun ennen kirjoitustyön aloittamista. Jaottelen heti alussa kokonaisuuden ideat, ajatukset ja oivallukset selkeästi omien otsikoittensa alle, kuten tein tässä kirjoitustyössä toisen ja kolmannen blogin kohdalla. Kirjoitan rohkeammin omia mielipiteitä, ajatuksia ja näkemyksiä, muistaen seuraavallakin kerralla säilyttää kirjoituksissa kohteliaisuuden ja hyvän maun.

Kirjoituksen lepäämään jättäminen joksikin aikaa ennen sen valmiiksi toteamista, antoi itselleni mahdollisuuden työstää tekstiä ajatuksissani ja tuotti uusia ulottuvuuksia kirjoitukseen. Vastaavaa toimintatapaa käytän varmasti jatkossakin kirjoitustyötä tehdessäni. Haasteita itselleni aiheutti epävarmuus siitä, milloin kirjoitus jo valmis? Olisiko vielä mahdollista löytää jonkin uusi näkökulma vai vieläkö olisi jotain lisättävää tai poisotettavaa. Seuraavaa kirjoitusta tehdessäni aion olla itselleni armollisempi tekstin suhteen ja todeta sen valmiiksi vähemmällä pohdiskelulla.

Kouluaikoinani 80-luvulla pidin kovasti ainekirjoituksesta, jossa sai antaa mielikuvituksen lentää, kikkailla sanojen kanssa ja kirjoittaa mitä hurjimpia tarinoita. Oli mukava huomata, vaikka nyt en niin mielikuvituksellisia tekstejä kirjoittanutkaan, että kirjoittaminen oli pitkän

tauon jälkeen antoisaa ja palkitsevaa. Mahanpohjassa nipisteli jännityksestä samalla tavalla, kun odottelin kommentaattorien kommentteja kirjoituksestani, kuin kouluaikoina odotin arvosanaa ainekirjoitustuotoksesta.

6 Oppimisen arviointi

Projektin alussa kokonaisuuden hahmottaminen, pilkkominen pienempiin kokonaisuuksiin ja kokonaisuuden karkea aikataulutaminen vahvistivat projektin johtamisen taitoja. Tiedonhakutaitoni kehittyivät todella paljon opinnäytetyöprojektin aikana. Opinnäytetyön teoriaosuuteen kerättävän suuren tietomäärän hallinta, lajittelu ja seulonta kehitti järjestelmällistä työskentelytapaa sekä kokonaisuuden hahmottamisen taitoja. Teoriatiedon kasaamisen aloitettuani arkistoin opinnäytetyöhön liittyviä linkkejä, kirjoja ja muita hyödyllisiä lähteitä eri tiedostoihin myöhempää käyttöä varten. Arkiston tiedostot jaottelin opinnäytetyön alaotsikoiden mukaisesti. Opinnäytetyöprojektin keskeydyttyä pitkäksi aikaa, oli lähteiden löytäminen ja kertaaminen vaivatonta työskentelyn alettua uudelleen, kun arkistointi oli tehty selkeästi.

Opinnäytetyöprojektin jatkaminen pitkän tauon jälkeen vaati uudelleen aikataulutusta, kehitti itsensä johtamisen taitoja sekä omien motivaatiokeinojen tunnistamista. Välillä kaivattiin keppiä ja välillä taas porkkanaa, jotta opinnäytetyö eteni uudessa aikataulussa. Armollisuus itseään kohtaan ja täydellisyyden tavoittelusta irti päästäminen, olivat minulle suurimmat opit uudeltaisesta itsensä johtamisesta.

Blogien kirjoitustyö aktivoi kirjallisen viestinnän taitoja ja uutta oppia tuli erilaisiin kirjoitustyyliin tutustuessa. Blogien maailmaa tutkiessani haasteita, mutta myös uutta oppia kiteyttämisestä, toi blogien kirjoittamisessa turhasta rönsyilystä luopuminen ja vain ydinasioissa pysyminen. Pienimuotoista tiedolla johtamisen osaamista kerrytettiin, kun kommentaattoreilta tulevien kommenttien vertailu ja arviointi, kenen mielipide on tärkein, kenellä vahvin osaaminen kyseisessä asiassa ja kuka on parhaiten ajan tasalla, vaati kommenttien peilaamista myös tietopohjaan.

Oman osaamiseni kehittyi koko opinnäytetyöprojektin aikana, ehkä enemmän kuin juuri nyt pystyn arvioimaan. Ammatillinen osaaminen kehittyi tiedonhaussa. Kokonaisuuksien hallinta ja projektin johtaminen vahvistui. Selkeän arkistoinnin tärkeys korostui.

Oman yleisen tietämyksen vahvistuminen vallalla olevasta työelämän muutoksesta ja tulevaisuuskeskustelusta, antaa rohkeutta ja itsevarmuutta keskustella aiheesta ja esittää mielipiteitä. Toivon myös, että blogikirjoitusteni lukijat ovat saaneet kannustusta tarttua tulevaisuuden haasteisiin ja innoitusta oman osaamisen kehittämiseen.

Oman tulevaisuusosaamisen ylläpito ja sen vahvistaminen jatkossakin, on varmasti tärkein oppi, jonka olen saanut projektin aikana. Oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen pieniä uusia asioita opiskelemalla voi joskus olla se ratkaiseva tekijä, vaikka uuden työpaikan saannissa. Ymmärrys siitä, kuinka pieni vaikuttaa suureen.

Opinnäytetyön tekemiseen, projektin keskeytymiseen ja venymiseen vaikuttaneet asiat olivat sellaisia, joihin en ole itse pystynyt vaikuttamaan enkä niitä ennakoimaan. Tradenomiopintoja aloittaessani tiesin, että opinnäytetyön tekeminen tulee olemaan suurin haasteeni koko opintojen aikana. Jos voisin palata ajassa taaksepäin, olisin itse ollut aktiivisempi opinnäytetyön aloittamisessa ja aloittanut koko opinnäytetyöprojektin jo opintojen aikaisemmassa vaiheessa.

Pitkittyneen opinnäytetyön prosessin loppuun saaminen isojen haasteiden jälkeen tuntuu todella palkitsevalta ja samalla helpottavalta. Omalla sitkeällä työllä saavutin välillä niin kaukaiselta tuntuneen tavoitteen.

Lähteet

Bolles, R. N. 2019. What colour is your parachute? 2020: A practical manual for job-hunters and career-changers. Revised edition. California: Ten Speed Press.

Borg, O. 2013. Tulevaisuudentutkimuksen tiedeidentiteetti ja suhde muihin tieteisiin. Teoksessa Kuusi, O., Bergman, T. & Salminen, H. (toim.). Miten tutkimme tulevaisuuksia? 3. uud. p. s. 43–56. Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry. Helsinki.

Clark, D. 2013. Reinventing you: define your brand, imagine your future. Harvard Business Review Press. Boston.

Eklund, A. 2021. Osaamiskartta – osaamisen kehittäminen työelämässä. Brik. Espoo.

Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. Brik. Espoo.

Fuller, J., Raman, M., Bailey, A. & Vaduganathan, N. 2021. Rethinking the on-demand workforce. Teoksessa Future of work (Harvard Business Review Press). The future of work, s. 53-72. Harvard Business Review Press. Boston.

Grant, A., Ljungberg, T. & Shirley, M. 2021. Mieti vielä: Uudelleen ajattelemisen taito. Viisas Elämä. Helsinki.

Heinonen, S. & Ruotsalainen, J. 2013. Mustien joutsenten ennakointi ja tulkinta menetelmänä ja osaamisprosessina – tuhkapilven opetuksia. Teoksessa Kuusi, O., Bergman, T. & Salminen H. (toim.). Miten tutkimme tulevaisuuksia? 3. uud. p. s. 304–314. Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry. Helsinki.

Helsingin yliopisto 2020. Mitä resilienssi on? Luettavissa: <https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>. Luettu: 28.12.2021.

Hiltunen, E. 2013. Heikot signaalit. Teoksessa Kuusi, O., Bergman, T. & Salminen H. (toim.). Miten tutkimme tulevaisuuksia? 3. uud. p. s. 296–303. Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry. Helsinki.

Hiltunen, E. 2019. Tulossa huomenna: Miten megatrendit muokkaavat tulevaisuuttamme. Docendo Oy. Jyväskylä.

Hänninen, P. 2022. Robotiikka ja tekoäly: Johdatus aiheeseen. 1. painos. Tammertekniikka. Tampere.

Johnson, S & Tanner, H. 2002. Kuka vei juustoni? Kesyä muutosvastarintasi – löydä rohkeutesi työssä ja elämässä. WSOY. Helsinki.

Kamppinen, M., Malaska, P. & Kuusi, O. 2003. Tulevaisuudentutkimuksen peruskäsitteet. Teoksessa Kamppinen, M., Kuusi, O. & Söderlund, S. (toim.). Tulevaisuudentutkimus: perusteet ja sovelluksia. 2. korj. p. s. 19–53. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki.

Kropp, B. 2021. The new world of work. Teoksessa Future of work (Harvard Business Review Press). The future of work, s. 11-16. Harvard Business Review Press. Boston.

Launonen, R. 2021. Taistelu työstä: kohti inhimillistä työelämää. Tammi. Helsinki.

Masini, E. 1993. Why Futures Studies. Grey Seal. London.

Rubin, A. 10.11.2014. Skenaariot tulevaisuusajattelun työkaluina. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. PowerPoint -esitys. Luettavissa: <https://www.sli-deshare.net/3110ani/delfoi-managerit-tulevaisuudentutkimus-1>. Luettu: 5.1.2022.

Rubin, Anita (2004) Tulevaisuudentutkimus tiedonalana. TOPI – Tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaalit. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. <https://tulevaisuus.fi/>, haettu 28.12.2021.¹

Ruuska, I. 2022. Moniosaamisen renessanssi: opas työelämän edellä kävijöille. Basam Books. Helsinki.

Sitra 2018. Aloita tästä: trendit ja signaalit. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/caset/aloitasta-trendit-signaalit/>. Luettu: 31.1.2022.

¹ Lähde on kirjoitettu <https://tulevaisuus.fi/kirjoittajat/viittausohjeet/> mukaisesti.

- Sitra 2018. Ennakointitieto – palikka, verkosto vai kyvykkyys? Luettavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/ennakointitieto-palikka-verkosto-vai-kyvykkyys/>. Luettu: 9.2.2022.
- Sitra 2018. Mikä on heikko signaali? Luettavissa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-heikko-signaali/>. Luettu: 25.1.2022.
- Sitra 2018. Kolme vinkkiä tulevaisuuslukutaidon kehittämiseen. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/kolme-vinkkia-tulevaisuuslukutaidon-kehittamiseen/>. Luettu: 8.2.2022.
- Taleb, N. 2007. Musta joutsen: Erittäin epätodennäköisen vaikutus. suom. Pietiläinen, K. Terra Cognita Oy. Helsinki.
- Tilastokeskus 2022. Tilastotietokannat. Luettavissa: <https://stat.fi/tup/tilastotietokannat/index.html>. Luettu: 1.2.2022.
- Tilastokeskus 2022. Tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijamäärä 1,3 miljoonaa: https://www.stat.fi/til/opiskt/2020/17/opiskt_2020_17_2021-10-22_tie_001_fi.html Luettu: 10.3.2022.
- Trumbore, A. 2021. The future of business education. Teoksessa Wingard, J. & Farrugia, C. The great skills gap: Optimizing talent for the future of work, s. 92-102. Stanford Business Books, an imprint of Stanford University Press. Stanford.
- Turun yliopisto 2021. Tulevaisuuslukutaito. Luettavissa: <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/turun-kauppakorkeakoulu/tulevaisuuden-tutkimuskeskus/tutkimus/tulevaisuustietoinen-kulttuuri-oppiminen/tulevaisuuslukutaito>. Luettu: 29.12.2021.
- Wagar, W. 1992. A Short History of the Future. 2. painos. University of Chicago Press. Chicago.
- World Futures Studies Federation 2022. Eleonora Barbieri Masini. Luettavissa: <https://wfsf.org/eleonora-barbieri-masini/>. Luettu: 4.1.2022.

Liitteet

Liite 1. Blogikirjoitukset

Blogi 1: Millainen on tulevaisuus?

Senhän meistä jokainen varmasti haluaisi tietää, mutta ei perinteinen kristallipallo eikä kädestä povaava vanha vaimo pysty sitä meille kertomaan. Pohdittaessa tulevaa syyllistymme virheellisesti puhumaan tulevaisuudesta yksikössä, vaikka mahdollisia eri tulevaisuuksia on useita. Futuristit kertovat ajatuksiaan mahdollisissa tulevaisuuksissa tarvittavasta osaamisesta ja tulevaisuudentutkimuksen avulla luodaan tulevaisuuksien skenaarioita. Kuulostaa suurelta ja hienolta, mutta mahtaako koskea ”tavallista pulliaista”? Kyllä koskee.

Koronapandemia voitaneen luokitella maailmanlaajuisesti vaikuttaneeksi mustaksi joutseneksi, jonka odottamattomia ja laajamittaisia vaikutuksia ei jaksettu uskoa mahdollisiksi. Työelämää ravisteltiin oikein kunnolla kattavaan etätyöskentelyyn siirtymisellä, digiloikalla, laajoilla lomautuksilla, irtisanomisilla ja liiallisen kuormituksen alle uupuneiden irtisanoutumisilla. Pandemia muutti työelämää pysyvästi, mutta miten voimme varautua tulevaisuuden työelämän haasteisiin vai tarvitseeko meidän varautua? Kenenkään ei ole pakko tehdä mitään, paitsi kuolla, mutta mielestäni jokaisen kannattaakin juuri nyt pohtia omalta kohdaltaan, millaisia mahdollisia työelämiä edessä odottaa ja minkälaista henkilökohtaista uudistumista se vaatii.

Me plusmiinus viisikymppiset, sukupolvi-X, olemme tottuneet tavoittelemaan pysyvää työpaikkaa, jossa eläkkeelle jäämiseen asti uurastetaan, ja hyvä niin. Kuitenkin on syytä huomata, että työelämän epävarmuus on lisääntymässä ja palkkatyössä on tapahtumassa muutos. Lyhyemmät työsuhteet ovat yleistymässä ja työn osa-aikaisuus kasvussa. Määräaikaiset työsuhteet lisääntyvät ja yhä useammin työllistytään yrittäjyyden, enenevässä määrin kevytyrittäjyyden, kautta projektiluontoisesti yritykseen tai useampaankin samanaikaisesti, ja oman osaamisensa joutuu myymään uudestaan ja uudestaan projektista toiseen. Eli ainakin oma CV kannattaa jo tänään hioa huippuunsa, mikäli aikoo pärjätä tulevilla työmarkkinoilla, koska milloinkaan et voi olla varma jatkuuko tämänhetkinen pestisi eläkeikään saakka.

Käy lukemassa tuore ja mielenkiintoinen Työterveyslaitoksen HELP-katsaus: *Työelämän muutosnäköymät* osoitteessa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/145859>

Blogi 2: Millaisista lähtökohdista minä lähdän vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin?

Tittelistä ja koulutustaustasta riippumatta meillä kaikilla on varmasti edessä paljon uuden oppimista ja oman osaamisen päivittämistä, jotta voimme vastata tulevaisuuden työelämän eteemme heittämiin haasteisiin. Tuntuu turhauttavalta ja vähän jopa pelottavaltakin, että nytkö kaikki vuosien aikana hankittu osaaminen joutaa roskakoriin ja minusta ei ole enää mihinkään, mikäli en uudistu ja uudista itseäni täysin.

Pelko pois, vuosien aikana hankittua kultaakin kalliimpaa työkokemusta ei pysty korvaamaan yhdellä eikä kahdellakaan nipullisella uutta oppia, vaan pitää positiivisella mielellä päivittää omaa osaamistaan. Luovu rohkeasti vanhentuneesta osaamisesta ja ota avoimin mielin uutta oppia vastaan. Sanontahan väittää, ettei ”vanha koira uusia temppuja opi”, niin pötypuhetta sanon minä. Jos minäkin opin, niin kaikilla muillakin on mahdollisuus oppia.

No ennen kuin uusia temppuja ryhdytään opiskelemaan, olisi syytä hetkeksi pysähtyä miettimään ja kartoittamaan oma tämänhetkinen osaaminen. Oman lähtökohdan määrittäminen on tärkeää, ettei innoissaan joudu väärälle polulle ja tee turhaa työtä tarvittavaa osaamista hankkiessaan. Itse ryhdyin pohtimaan lähtökohtaani tuttuakin tutumman SWOT-analyysin kautta; mitkä ovat juuri minun osaamiseni vahvuudet (strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats)? Vaikka SWOT -analyysin tavoite on perinteisesti ollut auttaa organisaatiota ymmärtämään kaikki liiketoimintapäätöksen tekemiseen liittyvät tekijät, voi itseään ajatella Minä Oy:nä ja käyttää analyysia oman osaamisensa tarkasteluun.

VAHVUUDET Mitä osaan? Missä olen hyvä? Miten opin parhaiten?	HEIKKOUEDET Mitä minun on kehitettävä itsessäni? Mikä on minulle vaikeaa? Missä epäonnistun helposti?
MAHDOLLISUUDET Mistä löydän uuden oppimisen mahdollisuuksia? Millaisia mahdollisuuksia opinnot tarjoavat kehittymiselleni? Millaisia mahdollisuuksia uudet työtehtävät tarjoavat osaamiseni kehittämiseksi?	UHAT Mikä voi estää uuden oppimista? Mikä voi haitata kehittymistäni? Millaisia esteitä näen osaamiseni edistymiselle?

Mieti, mikä kiinnostaa, millaista työtä haluaisit tehdä. Kiinnostuksen kohteen ei tarvitse olla jokin tietty ammatti tai työtehtävä, vaan voit miettiä laajemmin kiinnostaako historia vai tulevaisuus tai teknologia vai luonto. Ja mikään kiinnostuksen kohdehan ei ole toista poisulkeva, vaan ne voivat mitä parhaiten täydentää toisiaan. Erilaisia ammatinvalintatestejä

löytyy internetin ihmeellisestä maailmasta runsaasti. Monet asiallisen oloiset testaajat ovat haluavat ainakin sähköpostiosoitteesi rekisteriinsä lähettääkseen testin tulokset, mutta TE-palvelujen sivuilta osoitteesta: <https://asiointi.mol.fi/avo/responsive/front-page.xhtml> löytyy AVO Ammatinvalintaohjelma, joka on tuloksineen vapaasti käytettävissä. Leikkimielisiäkin testejä ei kannata sivuuttaa, vaan niiden tuloksista saattaa syntyä idea tai ajatus, joka johtaa tutkimaan uusia mahdollisuuksia. Kiinnostuksen kohteita kannattaa myös miettiä omien harrastusten kautta, koska yleensähan teemme vapaa-ajalla sitä mistä pidämme.

Kiinnostuksen kohteita saattaa olla vaikea määritellä, mutta haasteita aiheuttaa myös omien rajoitteiden tunnistaminen ja suurta rehellisyyttä vaatii niiden tunnistaminen. Toki rajoite voi olla fyysinen, mutta ainakin omat rajoitteeni ovat enemmänkin psyykkisiä, ehkäpä jopa opittuja rajoitteita, mutta myös yhteiskunta on asettanut rajoitteita. Itse olisin halunnut olla ensimmäinen naispuolinen hävittäjälentäjä enkä vain siksi, että olisin nyt jo eläkkeellä, vaan koska olin nuorena peloton huimapää ja olisin halunnut haastaa itseäni sekä totuttuja sukupuolen asettamia rajoja. Omalla kohdalla naisten pääsy armeijaan tuli liian myöhään; oli jo oma koti laitettuna ja vakituinen työpaikka hankittuna ja niistä luopuminen, vaikkakin vain hetkellisesti, tuntui liian suurelta uhrukselta. Näin jälkikäteen tunnistan oman henkisen rajoittuneisuuteni ja ehkäpä myös 90-luvun ajanhengen rajoittuneisuuden.

Meiltä kaikilta varmasti kysyttiin lapsena useampaakin kertaa: ”Mikä sinusta tulee isona?” Tuon viattoman kysymyksen pohdiskelu on saattanut synnyttää vakaan mielikuvan itselleen soveltuvasta työstä ja rajoittaa identiteettiä uravalinnoissa. Pitää kuitenkin muistaa, ettei ihmisenä kasvaminen ja osaamisen kehittyminen pääty johonkin tiettyyn hetkeen. Esitä nyt itsellesi kysymys uudelleen ja pohdi ilman aiempia mahdollisia rajoituksia: ”Mikä minusta oikeasti tulee isona?” Aiempaan, ehkä huonoksikin osoittautuneeseen urasuunnitelmaan ei kannata jumiutua, vaan nähdä työura sellaisena mitä tehdään eikä identiteettinä, joka omaksutaan. On helpompi katsoa avoimin mielin tulevia haasteita ja ajatella asioita tuoreesta näkökulmasta, kun työ merkitsee jonkin tekemistä, ei jonkinlaisena olemista.

Blogi 3: Tulevaisuuden työelämän haasteisiin vastaaminen; oma toiminta

Maailma muuttuu ja työelämä sen mukana, joten oma aktiivinen toiminta on tärkeää, jotta pystyt vastaamaan työelämän haasteisiin. Ennakoi ja tarkkaile muutoksia. Näe muutos mahdollisuutena, tilaisuutena nähdä asioita uudesta vinkkelistä. Haasta itsesi sopeutumaan muutokseen nopeasti ja pyri myös nauttimaan muutoksesta. Ja muutoksethan eivät yhteen lopu, joten ole valmis muuttamaan ja nauttimaan muutoksesta aina uudelleen. Parhaimmatkin suunnitelmat kaipaavat välillä päivitystä ja oman urapolun suunta uutta viitoitusta.

Määrittele tavoitteesi. Nykyhetken ja haluamasi tulevaisuuden välisten aukkojen tunnistaminen on tärkeää, jotta voit hankkia itsellesi tarvittavaa osaamista. Sanoita itsellesi selkeästi, mitä haluat saavuttaa. Mikäli tavoitteesi on kovin suuri, esimerkiksi uusi työpaikka tai opintojen aloittaminen, pilko tavoite pienempiin osiin, ettei se muodostu liian raskaaksi ja ylivoimaiseksi saavuttaa. Sanonnan mukaan elefantti syödään pala kerrallaan, joten kulje kohti tavoitettasi saavuttamalla yksi osa kerrallaan.

Tee toimintasuunnitelma, johon kirjaat itsellesi asiat, jotka pitää tehdä tavoitteen saavuttamiseksi. Suunnittele ajankäyttösi aikatauluttamalla toimintasuunnitelmasi. Kun suunnitelma ja aikataulu ovat valmiit, niin toteuta. Etene kohti tavoitettasi lempeän, mutta tiukan projektinjohtajan ottein.

Löydä motivaatiosi. Motivaatio on olosuhteiden mukaan vaihteleva voimavara, joten vahvista omaa kykyäsi ja taitoasi motivoitua. Motivoituminen on helppoa, kun tehtävä on mielellinen ja se sujuu kuin itsestään. Kun tehtävä on haasteellinen, josta on vain pakko suorittua, on motivaation löytäminen silloinkin tärkeää. Pyri tunnistamaan ja hyödyntämään omia motivaation lähteitäsi, ja motivoitumaan tilanteeseen tarkoituksenmukaisella tavalla. Kehitä menestyjän asenne ja johda itseäsi positiivisesti.

Suo ajatus myös omalle henkilöbrändillesi. Minkälaisen mielikuvan annat muille itsestäsi, osaamisestasi, asiantuntijuudesta, työstäsi ja tekemisestäsi. Kaikessa yksinkertaisuudessaan, minkälainen on sinun maineesi. Pohdi minkälaista uutta tietoa ja taitoa, päivitettyä osaamista tarvitset itsesi uudelleen brändäykseen.

Tänä päivänä ei onneksi tarvitse palata koulun penkille suorittamaan pitkäkestoista tutkintoa saadakseen tarvittavaa osaamista, vaan nopeaa oppimista voi hankkia lyhytkestoisella ja tarvittavaan osaamiseen fokuoituneella koulutuksella. Tutustu oppilaitosten koulutustarjontaan, muistaen myös työväenopiston ja avoimen yliopiston, ja tsekkaa myös maksullista koulutusta tarjoavien yritysten valikoima.

Myös työpaikalla hyödyllistä osaamista on mahdollisuus hankkia työnkuvaa laajentamalla, oman työtehtävän ulkopuolisesta projektista, unohtamatta kollegoiden asiantuntemusta ja heidän arvokasta kokemustaan. Muista myös jakaa omaa osaamistasi ja tee samalla näkyväksi omaa asiantuntijuuttasi, tärkeintä pääomaasi.

Katso tulevaisuuteen avoimin mielin. Löydä itsestäsi loputon ja kaikenkattava lapsen uteliaisuus, jonka kautta tarkastelet maailman tapahtumia. Haasta itseäsi tutkimaan myös vähemmän mielenkiitaisia aiheita. Älä passivoidu uuden edessä, vaan pyri löytämään itsestäsi innostus uuteen. Tietoinen tekeminen uusien taitojen kartuttamiseksi ja positiivinen ote elämään, vie sinutkin läpi suurten muutosten.