Työterveyslaitos

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

Sotu työn murroksessa

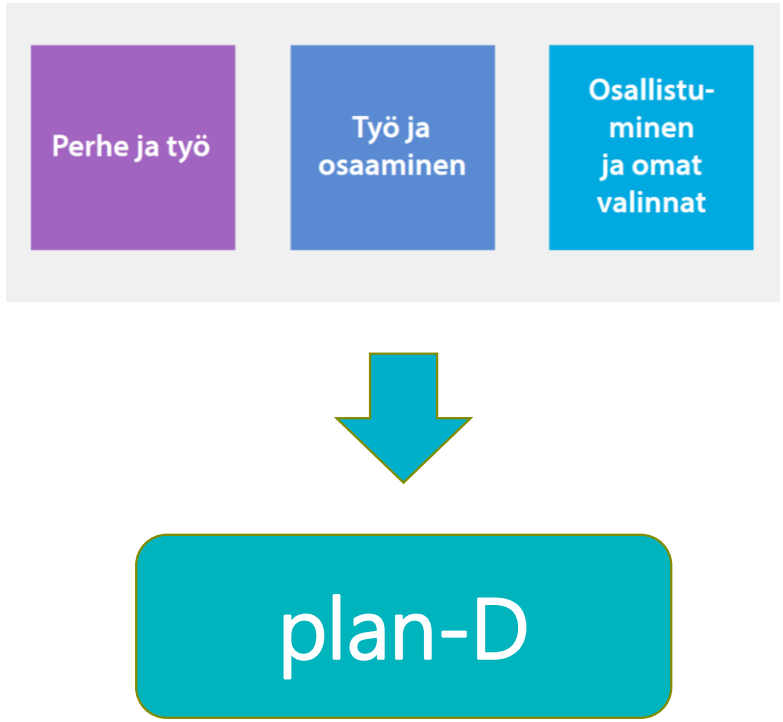
”plan-D”

Antti Koivula

TOIMI-projektin seurantaryhmä 9.10.2018

Miksi ”plan-D”?





- Liian tuttu
- Liian on/off
- Liian syvällä tukiviidakossa
- Liian vähän visionäärinen

- Mitä tämä voisi olla?

“plan-D”

1. Visio tulevaisuudesta
2. Nykytila-analyysi
3. Tavoitetila ja muutos
4. Keskustelu



1.
Visio tulevaisuudesta

"Lähes aina kun olen ajatellut tulevaa... olen ollut joko väärässä tai myöhässä"



Megatrendit:

Digitalisaatio

Globalisaatio

Urbanisaatio

Ilmastonmuutos

Muutos:

Työn murros

Taustakohina

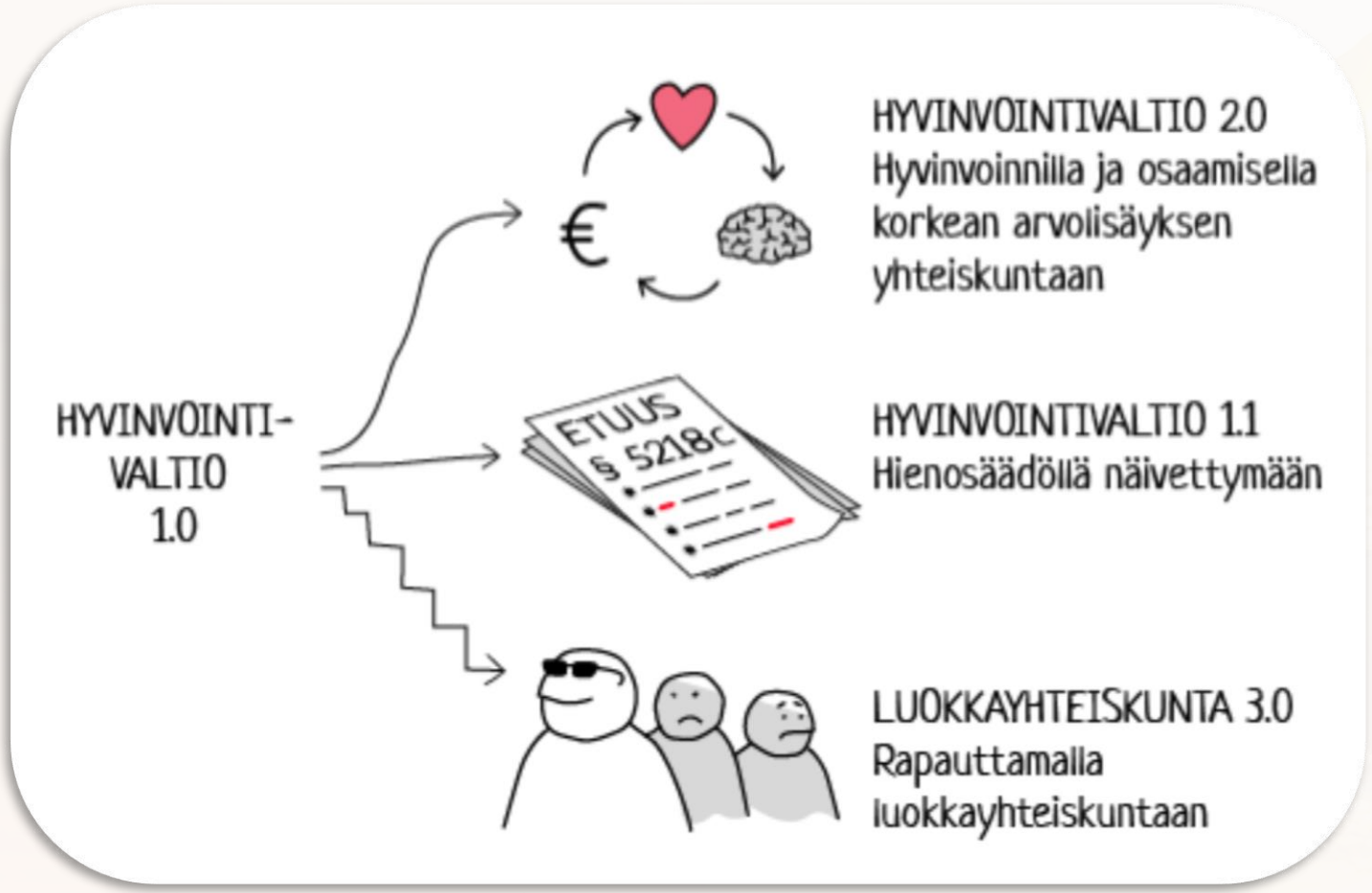
Suuri tuntematon

Muutos 3

Suomen tie ja rahoitusasema

Tulevaisuuden sotu-ympäristö

EU:n rajat ja mahdollisuudet

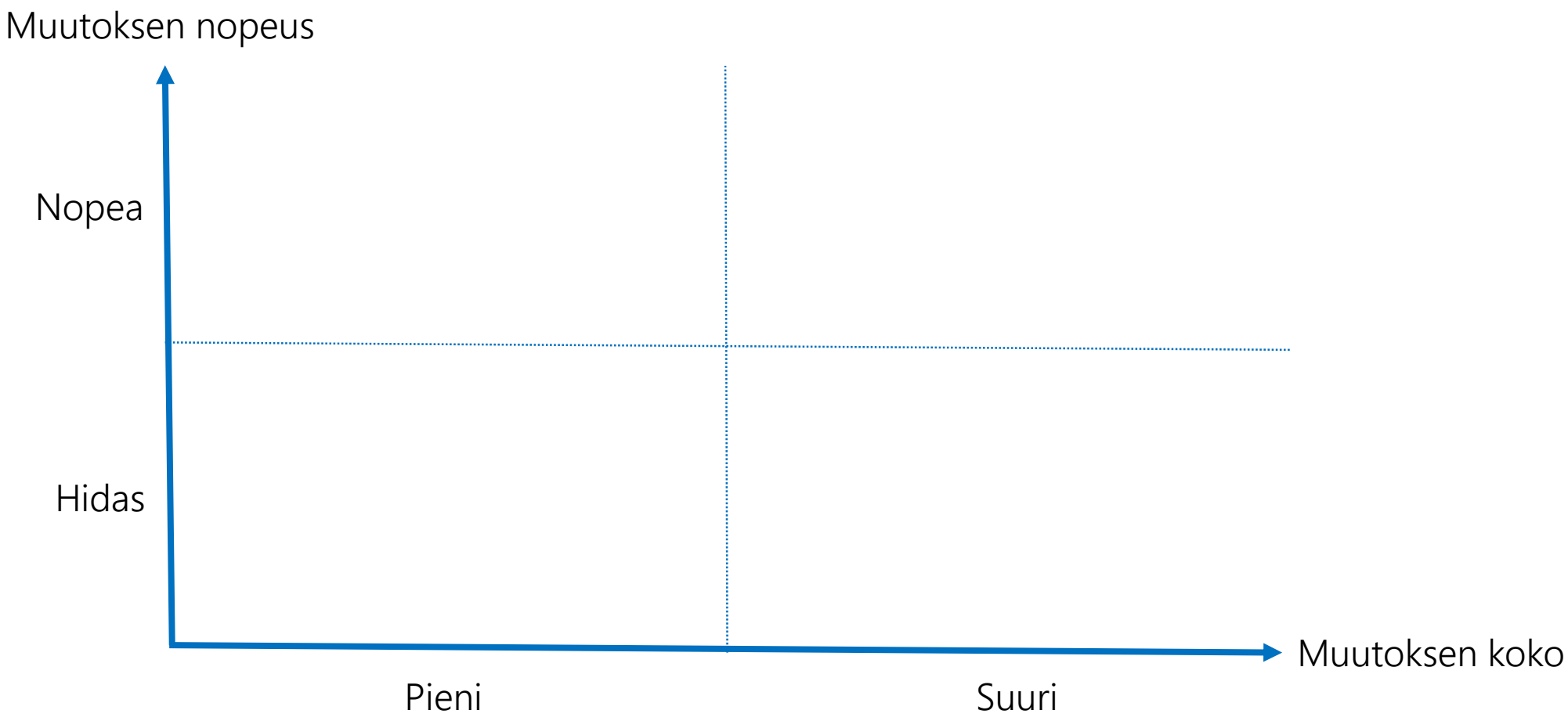

HYVINVOINTI-
VALTIO
1.0
HYVINVOINTIVALTIO 2.0
Hyvinvoinnilla ja osaamisella
korkean arvolisäyksen
yhteiskuntaan
ETUUS
§ 5218c
HYVINVOINTIVALTIO 1.1
Hienosäädöllä näivettymään
LUOKKAYHTEISKUNTA 3.0
Rapauttamalla
luokkayhteiskuntaan



Työn murroksen SOTU-ankkuripisteet

- Monirooliuteen vastaaminen
- Jatkuvan, elinikäisen oppimisen varmistaminen
- Työkykytakuu
- In-between:in hallinta
- Digi-osaamisen vahvistaminen
- Teknologian radikaali hyödyntäminen

Minkälaiseen työn murrokseen uskomme?



Muutoksen koko

Teesi/1: Työn murros on suurin muutosvoima



Teesi/2: Digisyrjäytymisen riski ja haitat kasvavat



Teesi/3: Meidän on otettava paremmin haltuun "in-between"



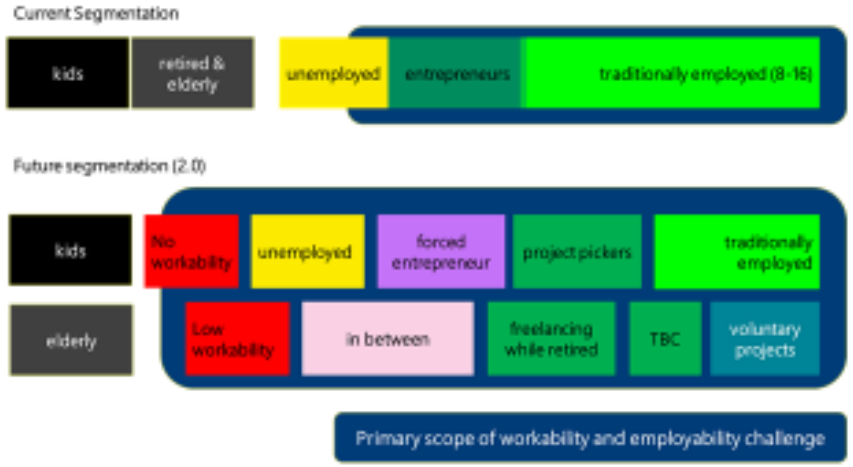
Teesi/4: Työn murros murskaa nykyisen työtä, toimeentuloa, osaamista ja työkykyä kuvaavan segmentaation

NYKYINEN SEGMENTAATIO

lapset | eläkeläiset | työttömät | yrittäjät | palkansaajat

JOITAKIN HAVAINTOJA TULEVASTA SEGMENTAATIOSTA (2.0)

lapset	työkyvyttömät	työelämän ulkopuolella olevat	yrittäjät	projektinomadit	perinteiset palkansaajat
ikä-ihmiset	rajoitetusti työkykyiset	erilaisissa välitiloissa olevat	eläkeläis-freelancerit	vielä määrittelemättömät	vapaaehtoiset



Työterveyslaitos

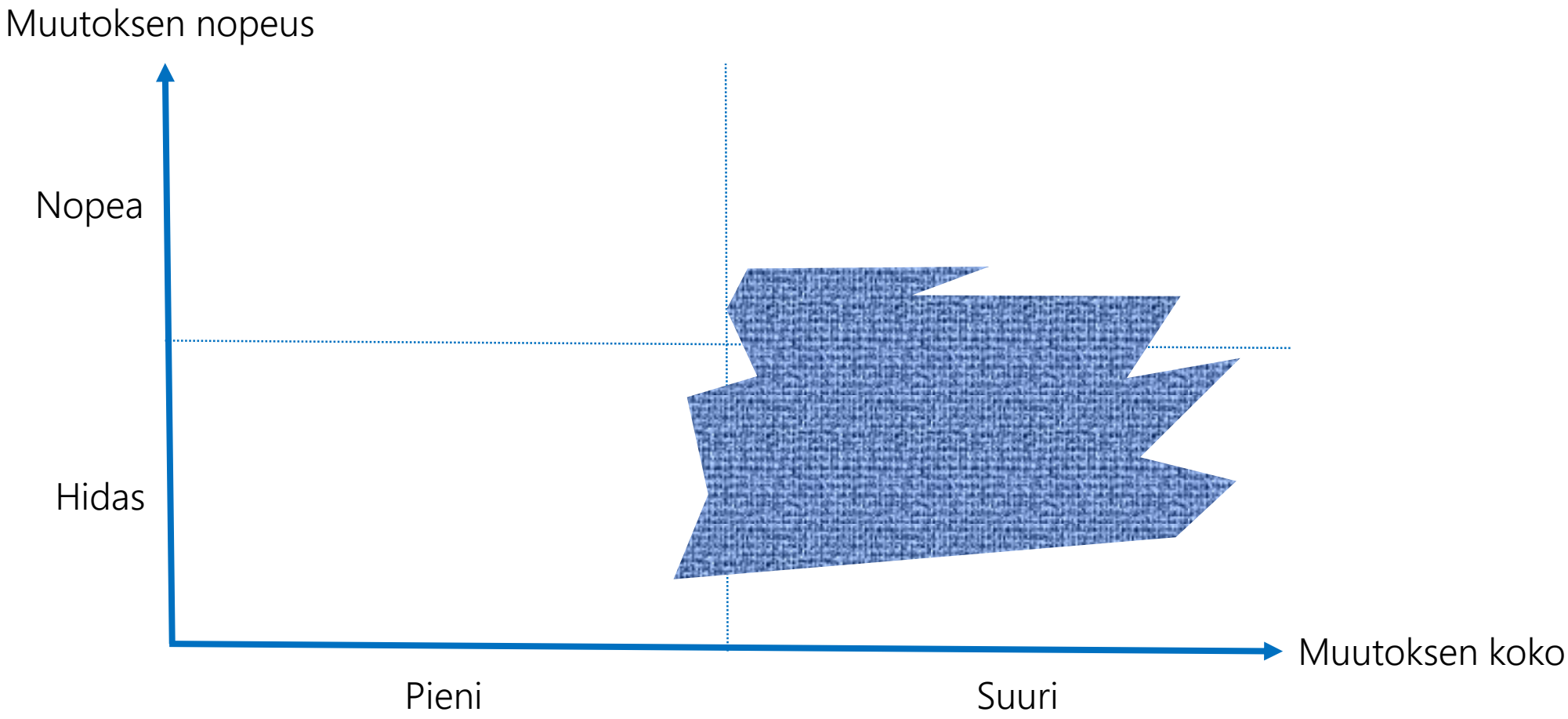
© FIOH | Antti Koivula | www.ttl.fi

Muutoksen nopeus

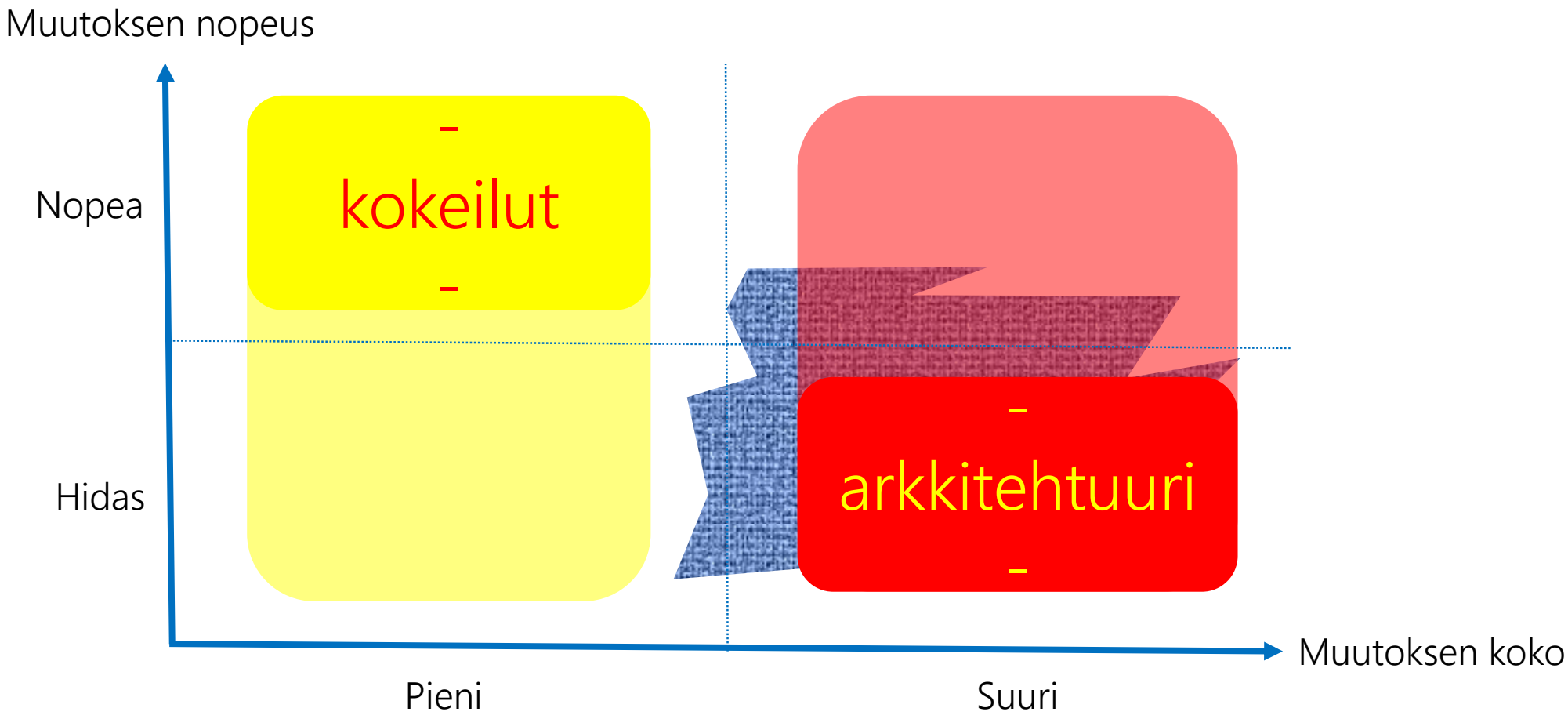
Sometus	1-2 päivää
Tuet ja toimintaohjeet	**1-2 vuotta**
Koulutus ja osaaminen	5-10 vuotta
Asuminen ja julkinen infra	20-50 vuotta
Asenteet ja kulttuuri	“you never know”



Minkälaiseen työn murrokseen uskomme?

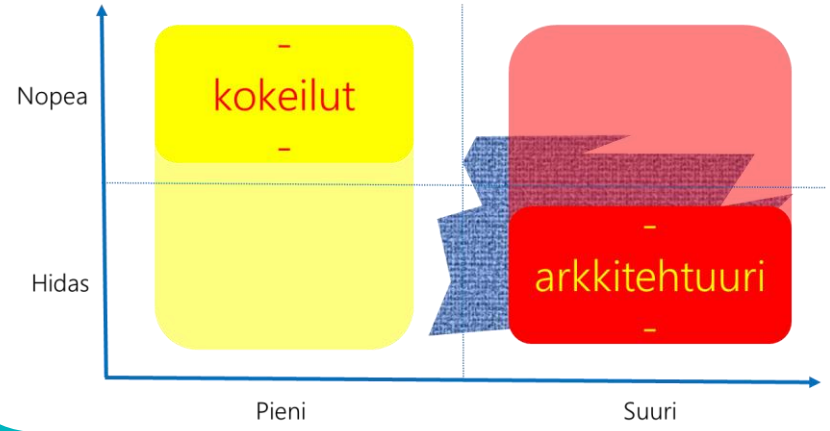


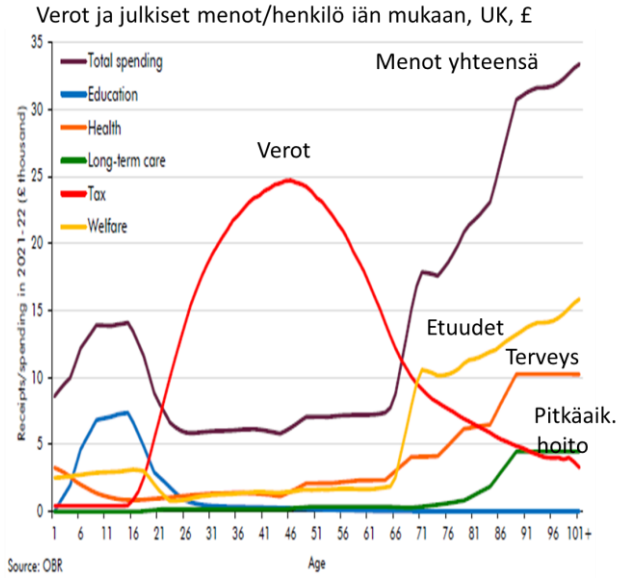
On haastavaa päästä kokeiluista arkkitehtuuriin



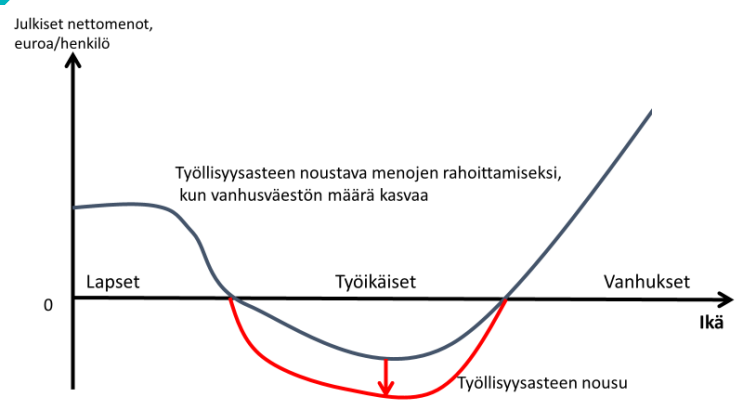
2.
Nykytila-analyysi

3. Epävarmuus tulevaisuudesta





1. Rahoituksen painopiste

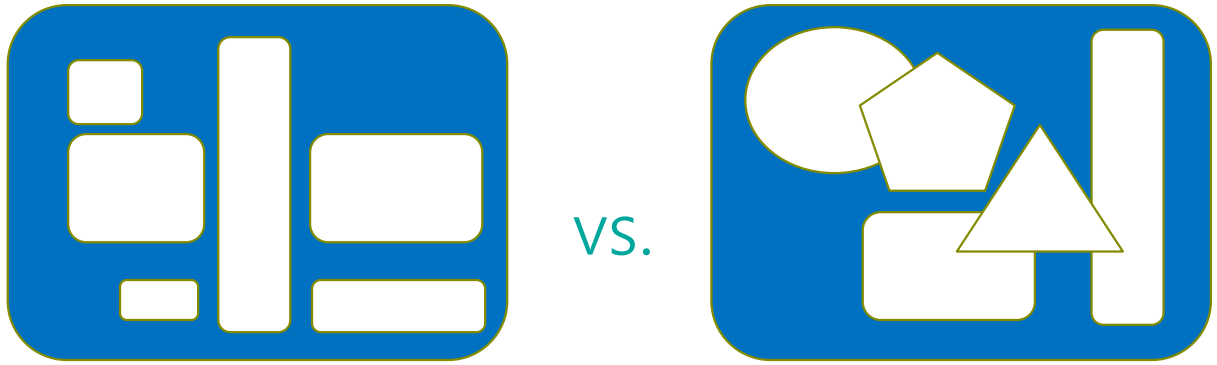


2. Rahoituksen riittävyys

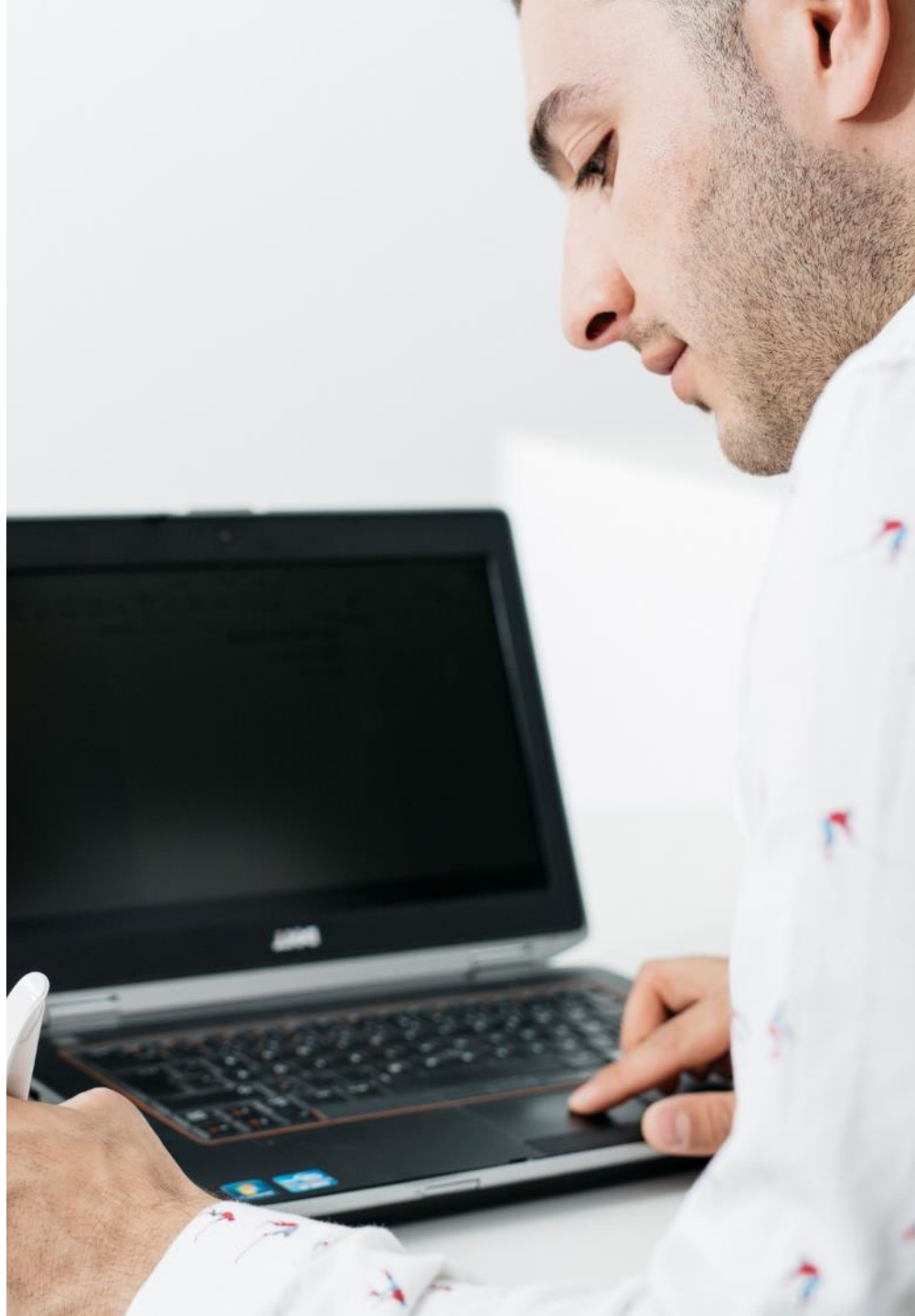
Muutoskitka

Tukijärjestelmämme on fragmentoitunut blokkeihin

- Ennen asiakas oli (primääristi) yhdessä roolissa ja kutakin roolia varten luotiin (yksi) tuki. Tulevaisuudessa asiakkaat ovat yhä enemmän useassa roolissa, jolloin tukiverkon päällekkäisyyshaitat korostuvat.
- Kaikille tukimuodoilla on poliittinen muistinsa, joka on arkkitehtuurillisesti rajoittunutta.



- ”Vaikka nykyarkkitehtuurimme haluaisi tukea uusiutumista, se myös estää uusiutumisen”



3.
Tavoitetila ja muutos

”Highest value-added” keskittyy korkean osaamisen yhteiskuntiin, joissa asiakaslähtöinen hyvinvointi muodostaa kantokyvyn kanssa tasapainossa olevan joustavan kasvualustan



© FIOH | Antti Koivula | www.ttl.fi

Aktiivisuutta, työkykyä ja jatkuvaa osaamista korostava asiakaslähtöinen, yksilöllinen ja modernisti toteutettu sosiaaliturva



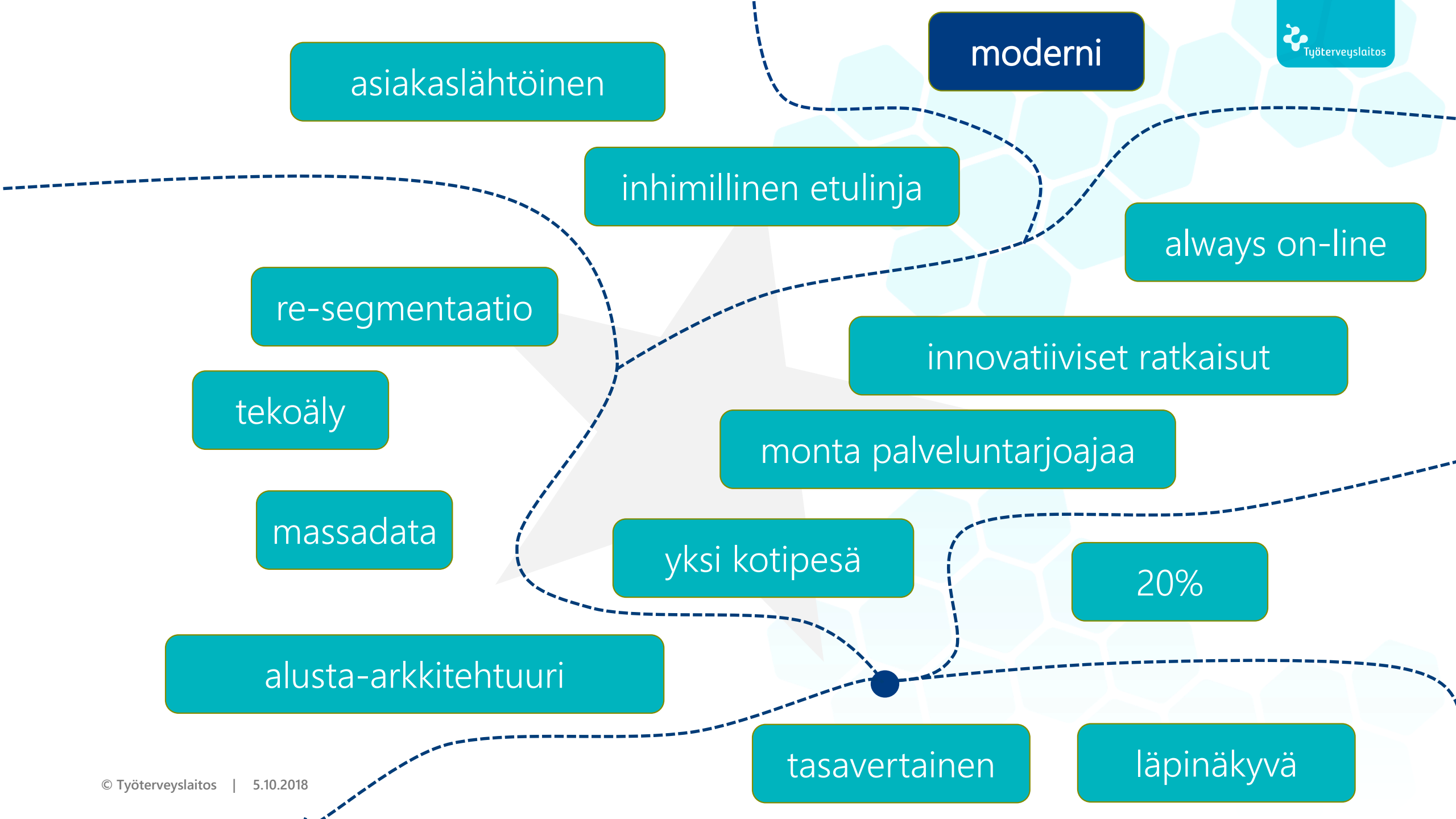
© FIOH | Antti Koivula | www.ttl.fi

Älä ratkaise (vanhaa) ongelmaa.

Ratkaise, miten (uusi) ongelma ratkaistaan.



© FIOH | Antti Koivula | www.ttl.fi



© Työterveyslaitos | 5.10.2018

/app-rajapinta

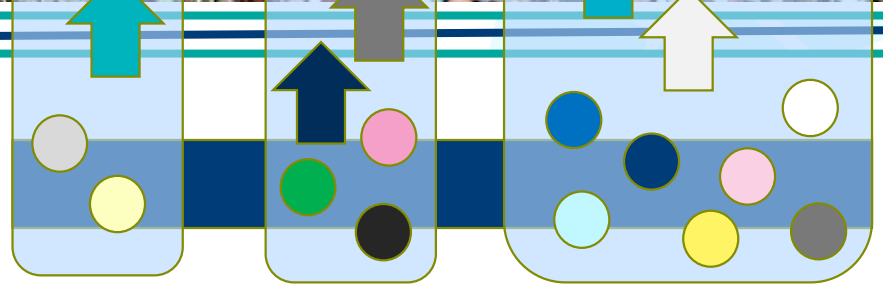
/poliittinen ohjaus

/tekoäly-rajapinta

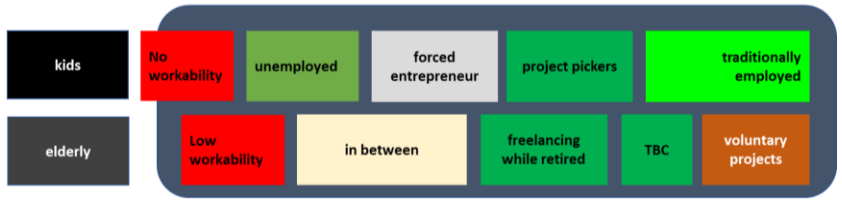
/asiakkaat



/palvelut



/segmentaatio



/tietokanta



4.

Keskustelu

Mikä muuttuu?



yksi rooli → monta roolia

passiivinen → aktiivinen

vastikkeeton → vastikkeellinen

7-22 → 7-67

eläke → kuntoutus

tuki → takuu

kuihduttava → kasvattava

Seuraavat askeleet

Q4/2018 Laaja yhteiskunnallinen keskustelu

Q1/2019 Vision kristallisointi

Kaikki mukaan

Työterveyslaitos

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

KIITOS!

ttl.fi

@tyoterveys
@fioh

tyoterveyslaitos

tyoterveys

Tyoterveyslaitos