

Yhteenveto Work Futures -asiantuntijakeskusteluista

Tähän on nostettu keskeisiä teemoja ja kehityskulkuja kaikista neljästä asiantuntijakeskustelusta.

1. TULEVAISUUDEN ASiantuntijatyö JA Työhyvinvointi asiantuntijatyössä
 - **Avoin kysymys on, miten työajan, -paikan ja -yhteisöllisyyden kysymykset ratkaistaan: missä ja miten arvonluominen asiantuntijatyössä tapahtuu ja miten sitä arvioidaan** - ja mikä merkitys siinä on esim. yhteisöllä ja kohtaamisella?
 - **Osaamisen ylläpitäminen ja jatkuva oppiminen korostuvat, mutta vastuu siitä uhkaa kaatua entistä enemmän yksilön vastuulle – vaarana on kasvava segregatio.** Osaamisen riittävän laaja-alainen ylläpitäminen koetaan tärkeäksi: esim. AI-osaamisen taso erottelee jo nyt vahvasti.
 - **Työn mielekkyydestä ja asiantuntijoiden ammatillisen identiteetin uudelleenrakentumisesta tulossa keskeinen kysymys – yhteinen keskustelu ja positiivisten kehityssuuntien etsiminen** (esim. luovuus, kohtaamiset, määrällinen kuorma vähenisi?)
 - **Asiantuntijat ovat kognitiivisesti ylikuormittuneita ja heidän työnsä ja työympäristönsä ovat monimutkaistuneet liikaa.** Jotta luovuus ja parempi hyvinvointi mahdollistuisi, tarvitaan keinoja luoda selkeyttä ja yksinkertaisuutta, mikä koetaan tulevaisuuden johtamisen keskeisenä tehtävänä.
2. TULEVAISUUDEN ASiantuntijatyön johtaminen
 - **Keskeinen kysymys on millaista johtamista uudella tavalla rakentuva työ (kehityksen nopeus, aika, paikka, AI / ihmisälykkyyks..) tarvitsee?** Johtamisvalmiuksia tarvitaan kaikilta asiantuntijoilta: esim. tilannekohtaisesti muuttuvaa, ihmis- ja tekoälyn hyödyntämistä ohjaavaa johtamista.
 - Kriittinen kysymys on, kehittykö **yritysten / organisaatioiden valmius hyödyntää tekoälyä strategisesti ja arvoa tuottavasti** – prosessien uudistaminen, analyttinen arviointi, koko yrityksen tuottavuuden ja vaikuttavuuden kasvattaminen?
 - Johtamistarpeissa korostuu **muutoksen johtaminen, suunnan näyttäminen / kirkastaminen ja epävarmuuden hallinta** – myös jatkuvuuden ja vakauden luomista ja viestimistä tarvitaan kaiken muutoksen keskellä.
3. TULEVAISUUDEN MONIMUOTOISET Työurat, Diversiteetti ja oikeudenmukaisuus
 - **Nuorten asema** on tällä hetkellä aiempaa haavoittuvampi. Työelämään pääsy on vaikeutunut ja siihen tarvittaneen uudenlaista tukea - toisaalta nuorilla valmiuksia uusiin toimintatapoihin, oppimiskykyä ja usein pragmaattinen ja maltillinen asenne.
 - **Työurien, työllisyyden ja toimeentulon arvioidaan rakentuvan entistä moninaisemmin** – ketkä tekevät ansiotyötä, missä muodoissa ja rytmissä, ja muodostuuko vahvempia ja uudennlaisia yhteiskuntaluokkia? Onko työ enää välttämätöntä - ja jos ei niin miten toimeentulo turvataan ja ehkäistään syrjäytyminen?
 - **Tekoälyn etiikka ja sen laaja-alaiset vaikutukset, haittojen ja hyötyjen jakautuminen, kohtuullisuus ja oikeudenmukaisuus puhututtavat** – kenen ehdoilla mennään, miten riskejä ja vaikutuksia hallitaan, kenellä vastuita?

4. SUOMEN TALOUSKEHITYS, ASENTEET JA YLEINEN ILMAPIIRI TYÖN TULEVAISUUDEN RAAMITTAJINA

- **Toiveikkuuden ja positiivisen tulevaisuudenkuvan luominen, mahdollistaa yhteisvastuuta ja muista huolehtimista sekä ilmapiiriä jossa myös pelkoja voidaan käsitellä - tällä hetkellä korostuvien negatiivisuuden ja uhkakuvien sijaan?**
- Mistä versoisi uutta Suomi-tarinaa: mihin menestyksemme **voisi tulevaisuudessa perustua, missä olemme hyviä**, miten tukea kasvua, yrittäjyyttä, kokeiluja ja uudenlaista ajattelua kaikilla sektoreilla?

Keskeiset teemat kustakin keskustelusta:

- **Henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi**
 - Tekoälyn vaikutukset: minne ja kenelle hyödyt tulevat, lisääntykö poteroituminen?
 - Nuoret työntekijät, työelämään siirtyminen opiskeluista entistä haastavampi
 - Johtaminen epävarmuuden hallintana ja selkeyttäjänä (vahvempaa, ei niin valmentavaa?)
 - Ylikuormitettu asiantuntijatyö: mitä voisi jäädä pois?
 - Kasvavat erot yksilöiden välillä esim. osaamisessa, vaara segregoitumiselle.
 - Osaamisen ylläpitämisen vastuut ja mahdollisuudet, tarve oppia on suuri ja nopea.
 - Tarvitaan positiivisuutta yleiseen ilmapiiriin.
- **Työnteon tilat ja tavat**
 - Asiantuntijatyötä tukeva työn paikka ja työaika hakee muotoaan – ”perinteisissä” toimisto & työaika -ratkaisuissakin on puolensa
 - Asiantuntijatyön arvon muodostuminen ja sitä tukevat tavoitteet (sis. tekoälymurros) ovat keskeinen kysymys
 - Kasvava kognitiivinen kuormitus ja tarve selkeyteen
 - Työelämän, ura-ajattelun ja työllisyysrakenteiden muutos (sis. nuoret, tekoälymurros)
 - Työn merkityksellisyys, identiteetti ja oppiminen: monimuotoiset ja mosaikkimaiset urat, merkityksenantoa tukeva fasilitointi ja johtaminen
- **Teknologiakehitys ja AI**
 - Pelot: muutokseen, (erit. AI), ja tulevaisuuteen liittyy paljon pelkoja: työpaikkojen katoaminen, osaamattomuus, avuttomuus, virheiden pelko
 - Onko tekoälyn hyödyntäminen ja johtaminen strategista, analyyttinen ote sen käyttöön tarvitaan ja huomiota myös tekoälyn ja sen käytön etiikkaan
 - Yksilötuottavuuden kasvu AI:n myötä on jo osin realisoitunut, mutta ei riitä tehostamaan koko organisaatiota
 - Nuorista työntekijöistä huolenpito tärkeää, nuoret myös oppivat nopeasti ja uudistavat mm. AI:n avulla, kun taas osa kokeneemmista onkin ”uusnoviiseja”

- Tarvitaan analyysia AI:n vaikutuksista ja keskustelua, miten hyötyjä (ja haittoja) jaetaan: työntekijät (tulonmuodostuminen, miten palkitaan, raha, aika, vapaus?), yritykset (esim. irtisanotaanko lyhytnäköisesti), valtio...
- Työn muuttuva merkitys: tekevätkö kaikki tulevaisuudessa töitä, muutkin arvot – esim. rakkaus ja myötätunto – tärkeitä

- **Strateginen johtaminen ja liiketoiminta**
 - Suomen idea tai Suomi-visio puuttuu
 - Positiivisuus ja narratiivit: ei pelkkiä uhkia, myös toivoa
 - Tekoäly: voi luoda eriarvoisuutta, on kiihtyvä muutos, työn määrä ja sisältö muuttuu, tekoälyn eettinen käyttö
 - Johtajuus: tunnetaidot, erilaisten kontekstien ymmärtäminen, hajautetumpi, inklusiivinen johtaminen, positiivisen ilmapiirin luominen
 - Nopeat muutokset ja kasvava epävarmuus: ei pystytä ennustamaan tulevaa, ihmisten kykyä luovia muutoksessa ja kokeilla asioita tulisi tukea
 - Oppiminen ja innovaatiot: osaamisessa korostuu kokonaisuuksien hallinta ja metataidot, koulutusvaihtoehtoja (ja jatkuvaa oppimista) lisää, avointa innovaatiotoimintaa
 - Kognitiivinen ergonomia keskeistä
 - Yksinäisyyden ehkäiseminen ja yhteisvastuu