



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Närings-, trafik- och miljöcentralen
Centre for Economic Development, Transport and the Environment



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Lapin DigiStep -hanke

Kolmas työpaja– osaamisen kehittäminen ja
työhyvinvointi

06.04.2018

Vesa Kokkonen



Ohjelma

- 9.00 – 9.30 Aamukahvi ja ilmoittautuminen
- 9.30 – 12.00
 - Lyhyt katsaus edelliseen työpajaan
 - Minipaneeli prosessien toteuttamista
 - Oppilaitoksen puheenvuoro; Kari Rekilä Redu
- 12.00 – 13.00 Lounas
- 13.00 – 13.45 Ryhmätyö
- 13.45 – 14.30 Työhyvinvointi ja digitalisaatio
- 14.30 – 14.45 Iltapäiväkahvit
- 14.45 – 15.15 Ryhmätyö
- 15.15 – 16.00 Keskeiset nostot ryhmätöistä ja seuraavat stepit



Edellisen työpajan tuloksia ja askelmia tiekarttaan

- ICT- alan ja muiden alojen (teollisuus, palvelut, matkailu) yhteistyötä pitäisi syventää
- Datan käyttöä eri toimialoilla tulisi tehostaa
- Alueen olemassa olevat resurssit pitäisi tunnistaa ja hyödyntää paremmin
- Uudet teknologiat (AI, robotiikka, 3D tulostus) ovat kiinnostavia, mutta vielä huonosti tunnettuja
- Keskeiset kehityskohteet ovat joustavissa varaus-, nettikauppa-, ja palautejärjestelmissä



Työhyvinvointi ja digitalisaatio

- Digitalisaatiolla on suoria ja epäsuoria vaikutuksia hyvinvointiin
- Vaikutukset voivat olla sekä positiivisia tai negatiivisia
 - Oleellista on yrittää tunnistaa negatiiviset vaikutukset ja vahvistaa positiivisia
- Digitalisaatiota voidaan käyttää myös työhyvinvoinnin kehittämiseen ja mittaamiseen.



Positiiviset vaikutukset: rutiinit

- Digitalisaatiota käytetään usein automatisoimaan rutiinitehtäviä
- Tehdastyön automatisaatio on tästä perinteinen esimerkki
- Ohjelmistoautomaatio mahdollistaa tietotyön automatisoiminen. Tyypillisiä sovelluskohteita on mm. taloushallinto
- Tekoälypohjaiset ratkaisut mahdollistavat mm. suurien tietomassojen läpikäynnin. Yhtenä esimerkkinä on asianajotyössä oikeuden ennakkopäätösten läpikäynti.
- Yleensä liialliset rutiinit nähdään kuormittavina ja työhyvinvointia heikentävinä



Positiiviset vaikutukset: vaaralliset työtehtävät

- Robottiikkaa käytetään korvamaan ihmisiä työtehtävissä, jotka voisivat olla vaarallisia.
- Näitä ovat esimerkiksi
 - Tunneliporaus kaivostoiminnassa – huomattava romahdusvaara
 - Sukellusrobotit mm. offshore – alalla (öljylautta sukeltajan työ on ollut yksi vaarallisimmista ammateista)
 - Laajemmin huolto- ja valvontatehtävät tilanteissa, joissa voi altistua kuumalle, kylmälle, kemikaaleille tai on murskautumis- tms. vaara.



Positiiviset vaikutukset: ergonomia

- Digitalisaatio – kuten IoT ratkaisuja käytetään laajasti etävalvonnassa ja – hallinnassa
- Yksi kohde on mm. lämpötilan, valaistuksen, ilmanlaadun yms. säätäminen.
 - Näitä käytetään usein kustannusten hallintaan
 - Sovelluskohteena voi olla myös olosuhteiden optimointi ihmisten hyvinvoinnin kannalta
 - Soveltuu etenkin tiloihin, joissa ihmismäärät vaihtelevat paljon – tämä vaikuttaa myös lämpötilaan ja ilmanlaatuun



Negatiiviset vaikutukset: teknologinen työttömyys

- Aihe on herättänyt laajaa debatointia taloustutkimuksen parissa
 - Työtehtäviä katoaa ja uusia syntyy. Teknologian merkitys tälle on oleellinen – mutta muutoksen nopeus ja kokonaisvaikutus nostattaa erimielisyyksiä
- OECD:n tuoreen arvion mukaan 14 % nykyisestä työstä olisi automatisoitavissa.
- Oxfordin yliopisto arvioi, että 47 % työpaikoista olisi automatisoitavissa.
- Tämän lisäksi digitalisaatio aiheuttaa kohtaanto-ongelmaa – vaikka työt eivät katoaisi, osaamisvaatimukset muuttuvat.
- Tätä päivää Suomessa – vaikka työvoimapulasta puhutaan jo työttömyys on edelleen korkealla taholla (8,6 % helmikuussa 2018)
- Työhyvinvoinnin kannalta haasteita voi aiheuttaa jo pelko työnmenetyksestä.



Teknologinen työttömyys: mitä asialla voi tehdä?

- Tärkeintä on ymmärtää, ettei kehitystä voi pysäyttää. Rakenteellisia työllisyysongelmia on aina.
- Elinikäinen oppimisesta on puhuttu jo pitkään. Tämä pitää tuoda konkreettisemmaksi
 - Tutkintokoulutuksessa on tunnistettava kriittiset osaamistekijät
 - Muunto- ja täydennyskoulutus on keskiössä. Koulutuksen on kuitenkin vastattava työelämän tarpeita
 - Kouluttautumista omassa työssä on tuettava.
- Koulutuksessa haasteina on mm.
 - Ennakointi ja ennen kaikkea ennakointiedon hyödyntäminen
 - Osaamistarpeiden riittävän tarkka tunnistaminen
- Organisaatiotasolla merkittävää on koulutuksen lisäksi myös uskottava viestintä. Jos digitalisoinnilla ei uskota olevan henkilöstövaikutuksia, tämä pitää viestiä. Tärkeää on kuitenkin rehellisyys.



Negatiiviset vaikutukset: 24/7 maailma

- Työajan rajat hämärtyvät – koskee etenkin tietotyötä
- Tämä ei ole pelkästään digitalisaation tuoma ongelma, mutta jatkuva internet – yhteys luo olosuhteet, joissa työ läikkyä helposti vapaa-ajalle.
 - Moni ei edes pidä työsähköpostien lukemista työntekona
 - Globalisaation seurauksena yhä useammalla on kollegoja, asiakkaita jne. myös muilla aikavyöhykkeillä. Tämän takia viestejä saattaa tulla lähes kaikkina kellonaikoina
- Internet – pohjaiset palvelut ovat luoneet tarvetta kehittää laajempaa asiakaspalvelua. Tämä kuitenkin tapahtuu normaalin työvuorolistojen mukaan
- Jatkuva läsnäolo kuormittaa.



24/ 7: Mitä asialle voi tehdä?

- Osittain asia on yksilön vastuulla, osittain työyhteisön
 - Oletetaanko ihmisten olevan koko ajan tavoitettavissa vai tekevätkö he tämän valinnan itse.
- Kyseessä on kuitenkin huomattava muutos työnteon tavoissa ja tämä edellyttää keskustelua pelisäännöistä.
- Laajemmin olisi käytävä myös keskustelua siitä, miten työaikaa aidosti mitataan
 - Jos tehty työmäärä on näkymätön, eli johdolla ole edes mahdollisuuksia havaita mahdollista ylikuormitusta.
- Ilmiö liittyy laajemmin etä- ja hajautetun työn johtamiseen.
- Ilmiön positiivisena käänköpuolena voidaan nähdä, että digitalisaatio vapauttaa työn paikan ja ajan sitovuudesta. Tämä voi myös edistää työhyvinvointia.



Negatiiviset vaikutukset: kognitiivinen stressi

- Jatkuva informaatiotulva ja keskeytykset kuormittavat työntekijää
 - Sähköposti ja muu viestitulva on osa tätä
- Digitalisaatioon liittyy usein muutosprosesseja ja nämä edellyttävät uuden oppimista
 - Oppiminen ei sinänsä ole paha asia. Kysymys on muutosnopeudesta; kuinka usein järjestelmät uusitaan, kuinka monta ohjelmaa pitää osata käyttää jne.
- Merkittävää on myös ohjelmistojen ja prosessien käytettävyys. Helpottavako nämä työtä vai vaikeuttavako sitä?
 - Tietotekniikka ongelmat vievät huomattava osan ihmisten työajasta.



Kognitiivinen stressi: mitä asialle voi tehdä

- Omiin työtapoihin voi vaikuttaa. Yleinen neuvo on esimerkiksi se, ettei pidä sähköpostia auki koko ajan.
- Kaikki keskeytykset eivät johdu digisovelluksista; usein syynä ovat kollegat, hälyiset avokonttorit jne.
- Tietojärjestelmähankkeiden keskeinen ongelma on se, että käyttöönotolle varataan liian vähän aikaa.
 - Käyttäjät eivät ehdi oppia järjestelmän ominaisuuksia ja joutuvat opettelemaan ne sitten omalla ajallaan tai töiden ohessa.
 - Yleisesti käyttöönoton kustannukset tulisi pystyä arvioimaan realistisesti.
- Toinen haaste on järjestelmien käyttöönotto vaillinaisina.
- Kolmas asia on se, kenen näkökulmasta järjestelmät suunnitellaan; työntekijöiden, hallinnon vai jonkun muun.



HR- järjestelmien käyttö työhyvinvoinnin tukena

- Digitalisaation vahvuutena on se, että tietojärjestelmien tuottamaa dataa voidaan hyödyntää uudelleen.
- HR- järjestelmien avulla voidaan tuottaa ja analysoida dataa mm. sairauspoissaoloista sekä luoda riskimalleja työkyvyttömyyseläkkeille.
- Tämä data on oleellista varsinkin kun pohditaan toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tässä data ennen ja jälkeen kehittämistoimenpiteitä auttaa arvioimaan, onko toimenpiteet olleet tehokkaita.
- Paras lopputulos saadaan yhdistelemällä useita datalähteitä kuten HR- järjestelmiä ja työtyytyväisyyskyselyitä.



Hyvinvoinnin digitaalinen mittaaminen

- Aktiivisuusrannekkeet yms. muu itsensä mittaaminen on yleistynyt.
- Yksittäisellä ihmisellä on kuitenkin rajalliset mahdollisuudet tulkita dataa.
- Työterveyshuollossa on menossa hankkeita, joissa tätä aktiivisuusdataa käytetään työterveydenhuollossa.
 - Osana on laajempi pyrkimys siirtyä kohti ennalta ehkäisevää terveydenhuoltoa.



Hyvinvoinnin digitaalisesta mittaamisesta

- Työhyvinvoinnin digitaalinen mittaaminen tarjoaa kiinnostavia mahdollisuuksia.
- On kuitenkin muistettava, että hyvinvointidata on erittäin sensitiivistä ja yksityisyyden suojan merkitystä ei voi korostaa liikaa.
- Tämän takia työterveyshuollon merkitys on oleellinen. Sen lisäksi, että se toimii asiantuntijana, on se myös luotettava kolmas taho käsittelemään dataa.



Seuraavat stepit

- Seuraava työpaja on 3.5.
- Aiheena liiketoimintaympäristön merkitys digitalisaatiolle.
- Facebook: <https://www.facebook.com/groups/1790685331004664/>
- #LapinDigiStep



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Närings-, trafik- och miljöcentralen
Centre for Economic Development, Transport and the Environment

Kiitos!