

Työterveyslaitos Työtäpäivää-podcast tekstivastine

Jakso 7: Löytyykö digikuiluihin ratkaisuja?

Juha Hietanen (JH):

Rakakaa rekekee rikikii näin se ääni aukeaa rokokoo rukukuu...

Hei, kuuntelet Työterveyslaitoksen Työtäpäivää-podcastia. Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen, ja kun kuulen jonkun sanovan Hietsu, käännyin heti siihen suuntaan.

Tällä kertaa Työtäpäiväässä askarruttavat digikuilut. Ne on syytä ottaa vakavasti vieraamme mielestä.

Kuunnelkaapa:

TOMAS NYSTRÖM (TN):

Yksi olennainen asia, joka pitää syntyä jossain vaiheessa, että me puretaan tää raja-aita IT-organisaation, joka tekee näitä digijuttuja ja sit tän muun organisaation välillä, joka käyttää näitä juttuja, joita tehdään.

Tällaisessa demokratisoidussa teknologiaympäristössä jokaisen pitäis pystyä kehittään itsellensä niitä uusia työvälineitä, prosesseja, automaatioita.

JH:

Hän on Tomas Nyström, Accenturen Suomen maajohtaja. Kotipaikka on Helsinki, mutta yhtiö on globaali ja henkilöstöä on parisen tuhatta. Tarjolla on muun muassa liikkeenjohdon ja IT-alan konsultointia.

Niin Työterveyslaitos kuin Accenture ovat nostaneet esiin ilmiötä nimeltään digikuilu – mutta eri näkökulmista.

Mistä kaikesta digikuiluissa on kyse ja löytyykö digikuiluihin ratkaisuja – sitä avataan työelämän selikentällä – siirrytäänpä studioon.

JH:

Hei, tervetuloa Työterveyslaitoksen Helsingin Topeliuksenkadun studioon ja Työtäpäivää-podcastin pariin.

Olen Juha Hietanen, juontajanimeni on Hietsu ja studiossa on kaksi digitaalisuuden asiantuntijaa, jotka kumpikin ovat tahoillaan nostaneet koko suomalaisen työelämän kannalta olennaisen huolenaiheen esiin, nimittäin digikuilun. Tervetuloa ja työtäpäivää Accenturen Suomen maajohtaja Tomas Nyström.

TN:

Kiitos.

JH: Ja Työtäpäivää oman talon asiantuntija, tutkimusprofessori Tuomo Alasoini Työterveyslaitoksesta.

Tuomo Alasoini (TA):

Kiitos.

JH:

Maajohtaja Tomas Nyström Accenturesta, mikä on semmonen lyhyt tapa kuvata sitä digikuilua, joka täällä Suomessakin pahimmillaan uhkaa yrityksiä?

TN: No jos me lähetään ihan perusteista, niin jokainen yritys tekee sitä, mitä niitten strategia sanoo. Ja hyvin harvalla yrityksellä on strategia, jossa teknologia ois jotenki mukana. Sieltä se lähtee se kiilu.

JH:

Minkä takia tässä digitaalisessa muutoksessa tuntuu juuri nyt olevan ihan poikkeuksellinen kiire?

TN: No jos me katotaan Suomee makroperspektiivistä, kansantalouden kulmasta, nii näyttää siltä, että ollaan j äämässä jälkeen muita Pohjoismaita. Että ennusteet ei oo hirveen hyviä siitä, et miten Suomelle menee. Eli kiire on.

JH: Tutkimusprofessori Tuomo Alasoini, miten kuvaisit niitä digikiiluja, jotka puolestaan työntekijöitä uhkaavat?

TA:

Meillä on sellasta tutkimustietoo Suomen työntekijöistä, että noin puolet on sellasia, joil on kohtalaisen hyvä osaaminen. Digitaadoissa olevat puutteet ei haittaa työn tekemistä ja eivät oo huolissaan siitä, etteivät oppis näitä uusia sovellutuksia ja välineitä käyttämään.

Tosin tää arvio perustuu aika lailla sitten näitten ihmisten omaan käsitykseen omasta osaamisestaan.

JH:

Mut tosiaan puolet, eli tarkottaaks tää kääntöpuoli sitte sitä, että siel on paljon sellasia, jotka vaivoin ehkä sinnittelevät mukana?

TA:

No tää toinen puoli sitten, nii on sillä lailla aika heterogeeninen, että siellä ne ongelmat on vähän erityyppisiä. Joillaki se voi olla ihan lähtökohtasesti se, et se digiosaamisen taso ei oo kauheen hyvä. Joillain voi olla sitten taas se, että se työssä tapahtuva digivälineiden ja sovellusten käyttö on varsin vaatimatonta ja rutiininomasta ja se, ihmiset uhkaa jäädä siitä syystä jälkeen täs digiosaamisessa.

Ja sit on osa sellasia, jotka käyttää kyllä hyvin paljon näitä digivälineitä, mut se käyttö on hyvin intensiivistä ja he joutuu, heil on kova oppimispaine.

He tuntuu sillä, että he ei pysty omaksumaan niin nopeesti niitä uusia välineitä ja sovellutuksia, kun ehkä työ edellyttäis ja se haittaa sitte sitä kautta heidän työntekoo.

JH:

Tomas.

TN:

Joo, tää on mielenkiintonen aihe tää työntekijöiden osaaminen. Meiän uudessa teknologia, joka tuli ulos tänä vuoden alkuvuonna, ni tutkittiin tätä samaa asiaa ja globaalisti, ku kysytään yritysjohtolta, ni heidän mielestän vain 26 prosenttia työntekijöistä omaa ne tarvittavat taidot hyödyntää teknologiaa työssään. Ja jopa vaan seittämän prosenttia uskoo siihen, että työntekijöillä taidot on riittävällä tasolla.

JH: Tuomo Alasoini, ku tos tätä kautta tulee esille, että vain neljäsosa omaa sitte todella ne riittävät taidot, ni voiks tämmönen tilanne olla ihan totta Suomessa?

TA:

Kyllä se voi ja nyt tosiaan näe luvut, mitä mainitsin, perustuu ihmisten omaa käsityksiin ja tutkimukset toisaalta osoittaa, et ihmisel on vähän taipumusta yliarvioida niitä omia digitaaitojaan. Ja se johtuu siitä, että kun digitaaitoist usein puhutaan, niin ihmiset mieltää sen, et se on sitä teknistä osaamista, et osaa käyttää teknisesti jotain sovellutuksia, välineitä.

Mut oikeestaan digitaaitojen sijasta ehkä pitäs puhuu laajemmin digitaalisessa maailmassa toimimisessa tarvittavista taidoista ja se on laajempi käsite. Ja siihen liittyy se, et osaa etsiä sitä tietoo siellä virtuaalisessa maailmassa, osaa kriittisesti arvioida sen tiedon tai datan oikeellisuutta, osaa toimia sosiaalisesti fiksulla tavalla, tietoturvalisella tavalla, eettisesti kestäväällä tavalla, ja ehkä sitten vielä se, että parhaimmillaan osaa luoda sisältöjä sinne digimaailmaan.

JH:

Tomas varmaan melkonen haaste yrityksissäsi sitte, koska kaikki tää on tullu hyvin nopeesti, että koko ajan uusia mahdollisuuksia. Sit toisaalta varmaan myös hukattuja resursseja, hukattuja mahdollisuuksia.

TN: Me eletään tällasta teknologian demokratisoinnin aikaa, jollon kaikki voi osallistua tähän digitalisaatioprosessiin organisaatioissa. Ja se ei oo jonkun toisen vastuulla, se on kaikkien vastuulla ja sehän vaatii uuden tyyppistä osaamista ja se ei oo pelkästään sitä tekemistä, vaan se on myöski sitä ymmärrystä. Mitä mä oikeesti voin, voisin tehdä eri tavalla. Ja se vaatii uutta ajattelua ja silloin pitää kouluttaa ihmisiä. Sehän on johdon vastuulla sitte varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on tää tarvittava ymmärrys ja osaaminen ja kehitetään heidän ajattelutaitoa. Jos tätä ei tehdä, ni siihän me ollaan aika ison ongelman edessä.

TA:

Joo, olen ihan täysin samaa mieltä, ja täs on kaks asiaa, voidaan erottaa minusta toisistaan.

On toinen se, että digivälineillä voidaan tehdä nykyisiä asioita tehokkaammin.

Mutta justiin tää, että digitaaliset välineet antaa mahdollisuuden tehdä asioita aivan uudella tavalla.

Eli tää työn kehittämisen näkökulmasta, niin digitalisaatio mahdollistaa työn uudelleen ajattelun.

Ja jotenki tuntuu, että siitä keskustellaan hirveen vähän. Paljon enemmän keskustellaan vaan ehkä siitä, että miten voidaan tehdä nykyisiä juttuja pikkusen tehokkaammin.

TN:

Joo, tässä on just näe kaks digitalisaatiopuolta, eli automatisoidaan tai tehdään jotain aivan uutta.

Ja molemmat on tietysti taval haastavia eri syistä.

Mut tää uuden tekeminen vaatii ihan uudentyypistä ajattelua ja sellasta innovaatiota ja rohkeutta ja johdon tukea sille, että tehdään asioita. Kun

me tutkitaan näitä innovaatioasioita, ni mitä kauempana johto on, ni sen epätodennäköisempää on, että se onnistuu. Eli tää vaatii sellast todella läheistä läsnäoloa, ja ne asiat pitää nostaa sinne ihan johdon pöydälle.

JH:

No kun Accenturekin tekee tässä suhteessa paljon kaikenlaista konsultaatiotyötä, niin mikä se semmonen päähavainto on, onks tää isoissa vai pienissä yrityksissä isompi haaste, ku kuvaat sitä, et kuinka kaukana johto on sieltä lattiastasosta?

TN:

Tää koskee ihan kaikkia organisaatioita. Että tää on haaste joka organisaatiolle, on se sitte julkinen tai yksityinen, on sitte iso tai pieni.

Ja jokaisen pitää panostaa, esimerkiks Accenture sisäisesti, meidän ollaan imagomielessä hyvinkin varmaan kehi

ttyny organisaatio tällä alueella. Mut kuitenkin meil on iso ohjelma käynnissä koko ajan, mis me koulutetaan ja meiän kaikkia ihmisiä näis uusissa digiasioissa. Jokaiselle, ihan kaikille, jotka on meillä töissä.

JH:

Avataas vähän tätä Accenturee vielä meidän kuuntelijoille.

Eli pääpaikka on täällä Helsingissä, mutta globaali yritys, ja sinäkin toimit paitsi Suomen maajohtajana, niin myös Pohjoismaiden teknologiajohtajana. Tää on nykyään, tää on globaalia tää toiminta?

TN:

Kyllä kyllä, me ollaan globaali yritys. Meil o yli 600

000 työntekijää, toimitaan 120 maassa, eli täysin globaali yritys, mutta siitä huolimatta yks yritys, eikä 120 pientä firmaa, jotka toimii yhdessä. Ja kaikki nää asiat on samalla tavalla tapetilla joka puolella maailmaa.

JH:

Tutkimusprofessori Tuomo Alasoini, kuinka iso haaste maailmassa tätä nykyään on

se, että ku on tämmösiä yrityksiä, kuten Accenture, joka sitte toimii nimenomaan täällä digitaalisuudessa ja hallitsee sitä ja tuntee nää asiat.

Mutta että kaikenlaiset yritykset tarvitsevat digitaalisuutta, niin se voi varmaan olla lukuisissa eri toimialoissa iso haaste. Vai onko?

TA:

Se

on ehdottomasti iso haaste ja tällä hetkellä jotenki näyttää siltä, että jos katsotaan työelämää, niin työelämää jotenkin monikerroksistuu, eli on osa yrityksiä ja osa työntekijöistä, jotka on todella hyvin mukana tässä teknologian kehityksessä. Mut et sitte on hyvin suuri osa, joka jää oikeestaan koko ajan jälkeen.

Eli tällanen digitaalinen kuiluituminen koskee sekä työvoimaa, mut se koskee varmasti myös yrityksiä ja organisaatioita ja se

on sitte ajatellen koko yhteiskunnankin toimivuutta ja kansantalouden toimivuutta, ni pidemmällä aikavälillä voi olla aika isoki ongelma.

JH:

No avataan vähän tätä digikuilujen ja kuiluitumisen olemusta ja merkitystä, jos Tomas Nyström aloittaa.

Niin minkälaisia puutteita sitte voidaan suoraan osottaa, että yritysten digitalisaation ehkä perusteissa olis?

TN:

Jos mietitään näitä digitalisaation kahta eri puolta, alotetaan vaikka siitä automaatiosta, nii automaatiohan on monesti sellainen peikko. Lähtekö multa työ, tai voiko sitä juridisesti tehdä? Et siinä on paljo tällasii esteitä, ja näähän pitää purkaa.

Me ollaan vahvasti sitä mieltä, että digitalisaatio ja teknologia ei oo mikään uhka työntekijälle, se on päinvastoin mahdollisuus. Mut siin on paljo tällasia loogisia, psykologisia asioita.

Sitte tää uuden tekeminen, ni sehän vaatii sit rohkeutta, riskinottoa, intohimoa. Ja kun Suomi on vientiteollisuus, meiän talous toimii viennistä, ni meiän pitäis saada enemmän sellasii rohkeita Suomen ulkopuolelle meneviä digiliiketoimintoja. Jos

me vaan palvelaan itseämme täällä keskenämme, niin silloin siitä ei tuu talouskasvua.

JH:

Pystysitkö kuvaamaan jollain esimerkillä konkreettisesti semmosta ongelmaa, et mitä puuttuu jostain yrityksen osaamisesta tai tekemisestä?

TN:

No jos mä sanon ihan kansalaisen perspektiivistä, niin hyviä esimerkkejä on esimerkiksi se, kun on automatisoitu tätä veroprosessia. Et tulee vero hoidetus, sä voit tehdä verotuksen vaikka [ise? 00:11:01] kätevästi verkossa. Mut sit on paljon sellasii prosesseja, jotka on edelleenki erittäin manuaalisii, jossa a tieto ei vaikka kulje erilai viranomaisten kesken.

Tai sä joudut täyttää sitä samaa dataa moneen kertaan, että julkissektorilla on paljo tällasta potentiaalia lisää. Tai vaikka otetaan terveydenhuolto, ni terveydenhuoltohan on perinteisesti keskittyny sitte sen ongelman ratkamiseen, ku se on syntyyny.

Ja datalla ja ennustamisella voitais ennakoida paljo paremmin ja ohjata ihmisiä paljo paremmin, ettei koskaan tarvii mennä sinne sairaalaan sitte hoitaa niit asioita, joka on kallista ja turhautta.

JH:

Entä sitten vaikkapa pienet ja keskiuuret yritykset, jos ajattelee niiden vinkkelistä, niin minkälaisia digitalisaation perusteongelmia siellä saattaa piillä?

TN:

No se vaikea juttu täs on löytää se kulma, mitä se tarkoittaa sen liiketoiminnan kannalta.

Eli pystyy ajattelee strategisesti sitä,

et hei, miten tää digitalisaatio muuttaa meidän yrityksen toimintaa. Minkälaisii uusia tuotteita ja palveluita me voidaan tuoda tähän lisää.

Sen prosessin läpivienti on monesti haastavaa, koska on helppo pysyä siellä turvallisella alueella, joka on toiminnu aina ja joka näyttää viel olevan ihan ookoo. Eletään vähä sellasessa ehkä illuusiossa, että tällä vanhalla voidaan pärjätäkkin vielä.

JH:

Sanoi siis Accenturen Suomen maajohtaja Tomas

Nyström. Entä sitten Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Tuomo Alasoini. Lähetään vähän purkaan sitä, että mistä osatekijöistä työelämän digikuiluissa sitten on työntekijöiden osalta yleensä kyse?

TA:

No työntekijät on aika erilaisies asemas, tosiaan se täytyy muistaa,

et meil on vielä työntekijöitä, jotka ei digitaalisia välineitä työelämäs käytä lainkaan.

Eli meil on arvioita, niit on noin seitsämän prosenttia TIIlastokeskuksen työolotutkimuksen tietojen perusteella. Mut et sitte se, että mihin nää digikuilut sitte liittyy, niin niissä on kyse tietysti työntekijöiden osaamisesta.

Mut sitte myös itse se työympäristö tai työkonteksti tietysti asettaa vaatimuksia sille osaamisen käyttämiselle, että ne työtehtäväthän eroaa hyvin paljo toisistaa,

et jossain työtehtävissä on hyviä mahdollisuuksia opetella käyttämään uusia sovellutuksia, uusia välineitä, mut sitte on yrityksiä tai organisaatioita, jossa työt on organisoitu siten, että tätä mahdollisuutta ei ole.

Eli tää digikuilu tavallaan liittyy osaamiseen, mut ne liittyy siihen myös, että minkälaisia mahdollisuuksia siinä työssä on oppia ja kehittyä käyttämään ja miten se työ on organisoitu. Että onks se organisoitu sillä lailla, että siinä työssä joudut tai voit käyttää monipuolisella tavalla näit välineitä vai onks se hyvin rutiininomasta käyttöö, että se on ihan pelkkää tämmöstä näppäilyä. Et se

on monitahonen juttu, mut että digikuilut tietyst liittyy siihen, et voi olla et se perusosaaminen ei oo kunnossa, mut sitten voi tosiaan olla, et se työn organisointi ei tavallaan tue sitä monipuolista käyttöä ja ehkä sen osaamisen hyödyntämistä. Mä itse j opa uskoisin näin, et mones organisaatios ei välttämät kauheen hyvin ehkä tunnetta, että minkälaista digiosaamista ihmisillä on, j ohtuen siitä, että meil on paljon ihmisiä, jotka voi olla vapaa-aikanaan esimerkiks aika taitaviakin digiosaajia, mut voi olla et se työtilanne, työtehtävän luonne ei mahdollista sitä ja välttämät johto ja esimiehet ei edes tiedä niit kaikkii ta itoja, mitä ihmisillä on.

JH: Onks paljon kyse siitä sitten, että tavallaa uudenlaisia sovelluksia, uudenlaisia työvälineitä tuodaan sinne t yöpaikalle aika vilkasta vauhtia ja se perehdyttäminenkö siinä on tavallaan se yks näitä juttuja, mihin pitäis kiinnittää nykyistä enemmän huomio ta?

TA:

No se on varmasti yks, eli periaatteessa ihmisillä voi olla perustaidoissa puutteita, se on tietysti yks asia. Ja ne voi johtua siitä, että ihmisellä voi olla jopa ihan fyysisiä rajoitteita, joillain kielellisiä rajoitteita tai tämmösiä medialukutaitoon liittyviä rajoitteita, niinkun esimerkiks joillain ihmisellä on lukihäiriöitä, niin edespäin. Mut sitte tosiaan se perehdyttäminen on aika tärkeä, se ei oo välttämät kauheen hyvin hoidettu joka paikassa. Ja sitte pidemmällä aikavälillä, niin esimerkiks monet ihmiset valittaa sitä, et heil ei oo kunnollista digitukea. Tai sitte se digituki on suunniteltu sillä lailla, että se on aika standardinomasta ja erityisesti ne henkilöt, joilla on ehkä eniten tarvetta siihen, heil ei oo välttämät mahdos saada semmosta ikään ku heille räätälöityä digitukee. Mut sit täytyy myös muista a, et niis järjestelmissä on myös paljon toimimattomuutta, niiden käytettävyyys ei välttämät ole ollenkaan hyvä. Ja se liittyy toisaalta siihen sen työorganisaation tai sen yrityksen osaamiseen, et usein ostetaan sellasii tietojärjestelmiä ja sovellutuksia, jotka on käytettävyydeltään huonoja tai puolitekosia ja ikään ku sitten niitä joudutaan korjaamaan koko ajan. Et se voi johtua aika monenlaisesta tekijöistä, miks niitä digikuiluja sitte syntyy ja tää koetaan tää muutos hyvin k uormittavana ja ihmisten työhyvinvointi kärsii siitä, että siin on monesta asiasta kyse.

JH:

Tomas.

TN:

Nyt yks olennainen asia, joka pitää syntyä jossain vaiheessa on se, et me puretaa tää raja-aita tän it-organisaation, joka tekee näitä digijuttuja ja sit tän muun organisaation välillä, joka käyttää näitä juttuja, jota tehään. Tällasessa demokratisoidussa teknologiaympäristössä jokainen pitäis pystyy kehittää ittellensä nii tä uusia työvälineitä, prosesseja, automaatioita. Ja tänä päivähän niitä työkaluja rupee pikku hiljaa tulee. Eli tää raja-aika häilyy sen käyttäjän ja sen kehittäjän välillä, ja kaikista pitäis jollain tasolla tulla kehittäjiä. Mut se on taas aika vaativa tavoitetaso, ku se vaatii sitä osaamista, mut jos mä ootan oikeesti diginatiiviorganisaatioo, joka kehittyy jatkuvasti, ni tää on se tavoitela, ja me mennään jossain vaiheessa. Tästä sitte yritykset kilpailee, että kenellä, kuka pystyy tähän parhaiten.

JH:

Täytyykö nykyajan työelämässä miltei kaikenlaisten yritysten ollakin tämmösiä diginatiiveja sitte pitemmällä t ähtäi?

TN:

Mitä, niinku mikä, mä sanosin näin, että ei ole olemassa organisaatiota, joka voisi jättäytyä tän ulkopuolelle. K aikki yritykset, kaikki organisaatiot on digitaalisia organisaatioita.

JH:

Oletko samoilla linjoilla Tuomo Alasoini?

TA:

Kyllä ehdottomasti, ja mä luulen, et ehkä 10- 15 vuoden päästä tätä keskustelua ei enää käytäs, koska tää on jollain lailla tavallaan niin itsestäänselvää. Mut et me ollaan nyt ehkä jonkinlaises murroskohdassa tällä hetkellä.

JH:

Niin jos puhutaan siitä, että minkä takia tällasessa tilanteessa, kun nyt ollaan, et tämmösistä digikuiluista nyt puhutaan, ei ehkä vuosikymmenen päästä, niin kuinka paljo kyse on siitä, että kehityksen vauhti on ollut vaan kerta kaikkiaan niin kovaa täs teknologisessa kehityksessä, että sen teknologia n hyödyntäminen yskii?

TN:

No kyl sen voi noinki sanoo, että kehitys on tosi kovaa, ei ne organisaatiotkaa oo pystyny hyppää tän päälle, ni ne on pystyny hyödyntää sitä paremmin. Että meiän näkemyksen mukaan, tutkimuksen mukaan ne organisaatiot , jotka pystyy hyödyntää teknologiaa laajasti, niinku eri teknologioita syvälle eli eri organisaation prosesseihin, ni ne pärjää huomattavasti paremmi taloudellisesti, ku ne, jotka ei pysty.

TA:

Joo, mä uskon myös ja monet tutkimukset osottaa, et isse assias yritysten väliset tuottavuuserot on viime vuosina kasvaneet ja tää voi nimenomaan liittyä tähän. Sit jos tietysti katsoo historiaa vähä kauemmas taaksepäin, ni ku on ollu nuita isoja teknologisia murroksia aik asemmin, on tullu sähkövoimaa ja höyryvoimaa ja polttomoottoriajoneuvoja ja niin edespäin, niin siinä on käyny vähän samalla lailla, että teknologia on kehittyny nopeesti ja sit yritykset eri vauhdilla sopeutuu siihen ja tapahtuu, tapahtunu aikasemminki tämmöstä tuottavuuserojen k asvua siinä vaiheessa.

Ja nyt kun on ennustettu näin, että esimerkiks tekoälyn kehityksen myötä Suomen tuottavuuskasvu vois käänt yy nopeeseen nousuun ja tietysti muiden teollisetten länsimaiden, niin esimerkiks koko kansantalouden tasoll ahan sitä tuottavuuskasvun nopeutumista ei oo missään näkyvissä, et isse asiassa tuottavuuskasvuhan on ollu kaikissa teollisissä länsimaissa itse asiassa aika vähäistä viime vuosina . Huolimatta tästä nopeesta teknologisesta kehityksestä.

JH:

Jos sitte otetaan keskusteluun myös tää tän hetken tilanne, että ollaan tässä nyt toipumassa puolisentoista vu otta kestäneestä pandemiakriisistä, niin millä toimialoilla Tuomas Nyström tällä hetkellä tuntus, että on kaikkein jotenki kovin kiire ja kriittisin tilanne tässä nykytilanteessa?

TN:

No pandemiahan on muuttanu ihmisten käyttäytymistä.

Jos mietitään isoo kuvaa, ni me nähään, että nyt on neljä isoo makrotrendiä menos parhaillaa. Yks on tää ihmisten käyttäytyminen tai kokemuksen muuttuminen, joka on iso asia.

Ja tätä pandemia nimenomaan vauhditti. Toinen on työn luonteen muuttuminen, jota pandemia myöski muutti, eli etätyöt, mutta myöski tää automaatio. Sit on tää koko teknologiakehitys, johon on tää digitalisaatio liittyy ja sit neljäntenä on tää kestävä kehitys, kiertotalous liittyvät asiat.

Ni nyt ku me tullaan tästä pandemiasta ulos, ni kaikki nää neljä iskee päälle ja ne toki vaikuttaa toisiinsa.

Ja digitalisaatio on siellä vähä semmonen perusoletus, et sul on se

jo hallussa, koska sit ku nää muut tulee päälle, ja teknologiahan kehittyi tänä päivänä valtavasti myöski muut enki ku vaan digitalisaatio. Tuontatomateriaalit, teknologiat, kaikki muu menee eteenpäin huimasti. Ni vauhti vaa kiihtyy ja

ne alueet, missä nytte tää työn luonne ja tämä ihmisten kokemus muuttuu, ni ne on ne kriittisimmät. Niinku se, missä kuluttajat on nyt tottuneet esimerkiks siihen, että Suomessa oikeestiki voi sieltä verkosta ostaa asioita. Sinne kauppaan ei välttämät tarvi mennä, ni se on hyvä esimerkki tästä muutoksesta.

JH:

No ku tässä nousee sellasia asioita, jotka tavallaa ehkä kiihdyttää tietyssä mielessä digikuiluja.

Ne ovat tekoäly, data-analytiikan hyödyntäminen yrityksissä.

Osa yrityksistä tekee sen ketterämmin, osa varmaan vielä vähän laaheaa näissä toiminnoissaan, niin mitä se vaatii tällä hetkellä sit yritykseltä, että nousee sinne niitten voittajien ja menestyjien joukkoon?

TN:

No se on rohkeutta kokeilla näitä asioita.

Eli jos katoo vaikka meitä, ni mehän syödään nyt omaa lääketämme. Meillä oli just eilen strategiaseminaari sisäisesti, jossa puhuttiin paljo just näistä asioista, ja yksi viesti on se, että me ollaan meidän oma asiakkaamme.

Eli esimerkiks tässä datassa, ni me muutetaan meidän omia prosesseja, puhutaan vaikka ennustamisesta.

Ni mehän siirrytään nyt täysin tekoälyvetosee automatisaatioitu ennustamiseen, et se on manuaalinen tällanen Boto Map -prosessi.

Eli jotkut voi vastustaa sitä, jonkun mielest se ehkä ei toimi, voi olla huono.

Mutta hei, sinne pitää nyt vaan mennä, koska se on sitä tulevaisuutta ja sitte ku me tehään, me opitaan.

JH:

Tutkimusprofessori Tuomo Alasoini. Kun tää tekoäly tekee entistä vahvemmin tuloaan, samoin data-analytiikan hyödyntäminen, ni muuttaaks tää kuinka millä tavoin sitä pelikenttää sitte työntekijöiden asemesta, heidän näkökulmasta?

TA:

Kyl se muuttaa ilman muuta ja jos aattelee, että miten data-analytiikkaa esimes käytetään tulevan kysynnän ennustamiseen, niin kyllähän se mahdollistaa sen, et yrityksessä voidaan suunnitella tulevaa töiden organisoitua, esimerkiks miehitystä, tän tyyppisiä asioita paljo tarkemmin. Ja tietysti sitte tulee entistä enemmän tämmöstä,

ainakin yksinkertaisemmissä prosesseis nopeimmin tällasta suoraan algoritmista ohjausta, eli työntekijät esimerkiks esimiesportaaseen se voi vaikuttaa suoraan, ettei välttämät tarvita niin paljo sellasia esimiehiä, jotka valvoo, ohjaa, tällä lailla suoraan välittömästi työntekijöiden työtä. Sitte se, että miten työntekijät kokee tämmösen algoritmisen ohjauksen on ihan oma juttunsa, että siitä on paljon

spekulaatiota, että onko se hyvä asia tai huono asia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Mutta siitä nyt ei oo semmosta hirveen paljon tutkimusdataa vielä. Et kyllä se muuttaa hyvin radikaalisti, ja kuten tos mainittiin muutamia aloja, ni itse mä jotenki uskon, et kaupan ala on sellanen, joka tulee kokemaan todella ison muutoksen Suomes lähivuosina ja se tulee vaikuttaa varmaan työvoimatarpeeseen siellä. Toisaalta tietysti voi olla näin, että se kaupan luonne voi muuttua, et sitte tulee uudenlaisia verkkokauppatyyppisiä ratkasuja ja kaikkii tällasii, niinku entist enem. Se on hirveen paljon kiinni sit loppujen lopuks, et minkälaisia innovaatioita sitte siellä yrityksessä näiltä toimialalla syntyy. Jos puhutaan viel yritysten osaamisesta, ni vois sillä lail hyvin yksinkertastaan ajatella, et tarvitaan sitä teknologista perusosaamista, johon liittyy tää digiosaaminen laajasti. Sit tarvitaan tietysti liiketoiminnallista osaamista, johon liittyy vahva asiakasymmärrys. Ja sitte ehkä semmosena kaikkein ylimpänä siellä päällä, tarvitaan aika paljon mielikuvitusta ja tavallaan semmos science fiction -ajattelua. Et siitä, et mikä voisi olla mahdollista, ei ehkä nyt mut tulevaisuudessa. Ja jos ois tulevaisuudes mahdollista, ni mitä ehkä pitäis tehdä, jotta sinne päästäs ja voitas hyödyntää niitä mahdollisuuksia.

JH:

Kuulostaa tosi kiehtovalta ja se

on varmaan ihan avainasemassa siinä, että miten joku yritys menestyy ja joku toinen ehkä ei.

Miten siihen tavallaan siihen kehitykseen pääsee mukaan, onks vaatiiks se sitä, että resursoidaan sinne teknologiaan nykyistä enemmän sen ydinliiketoiminnan rinnalle, vai miten näät Tomas Nyström tän tilanteen?

TN:

No mun mielestä johtamisessa on tapahtumassa muutos. Eli puhutaan perinteisesti,

et meil on firmassa johtajia ja sit on työntekijöitä tai esimiehiä. Mun mielestä yrityksessä on enää vain työntekijöitä. Mäki olen niinku työntekijä. Ja munki pitää osata nää hommat. Eli se

on tosi tärkeätä, että ei pelekästään kouluteta niitä muita siellä, vaan että johdon osaamis pohjaa pitää myöski kehittää, et

se tukee tätä muutosta. Johdon pitää ymmärtää, mitä tekoälyllä kenties voisi tehdä, ku se voi olla sen liiketoiminnan kannalta äärimmäisen tärkeätä. Pitää olla jonkinlainen ehkä ymmärrys tilastoista ja ymmärtää,

et onks tässä jotain järkee tai ymmärtää jos se

on vaikka valmistavassa teollisuudessa, mitä robotiikka nyt oikeesti tuo sitten meille jatkossa.

Niin vaatimustaso nousee kaikilla, kaikissa kerroksissa organisaatiossa.

JH:

Minkälaisia yhteyksiä te näätte työvoimapulalla, pulalla osaajista ja sitten näillä digikuiluilla nykyään Suomessa?

TA: No tää osaajapula esimerkiks, joka on dataan analyytikoissa ja yleensä tässä vaativassa digiosaamisessa, ni se

on kyl aika huutava ja vaikka me Suomessa lisättäs niit, tätä koulutusmääriä, niin me ei varmaan siihen välttämät pystytä vastaamaan,

et kyl varmaan tarvitaan näit kansainvälisiä osaajia entist enemmän tulevaisuudessa. Mut et sitte osaajapulaa tai työvoimapulaa on sitten tietys paljon monilla muillakin aloil ja

se ei välttämät suoraan liity tähän digitalisaatioo, se liittyy aika moneen muunlaiseen asiaan sitten.

Mutta meillä varmaan tulevaisuudessa kuitenkin eletään sellasta tilannetta, että meillä on jatkuvasti työvoimaa ja työttömyyttä samanaikaisesti ja se tietyst liittyy myös sitte siihen,

et vaikka se, että viekö teknologia enemmän työpaikkoja vai luo niitä, ni sehän ei liity teknologiasta, vaan se

on ihan meiän osaamiseen liittyvä kysymys. Et miten taitavia me ollaan hyödyntää [si? 00:27:36]. Mut se ongelma on tietysti se, et ne uudet työpaikat, mitä syntyy, ja ne vanhat kun katoaa, ne on hyvin erilaisia ja siitä tulee niit osaamiskuiluja, eikä ne oo välttämät samoissa organisaatiois, ne ei oo samalla toimialoil, ne ei oo samalla alueilla.

Eli sillon meiän tarvis olla hirveen vahva tällanen uudelleen koulutusjärjestelmä, joka tukis hyvin vahvasti sitä, et

ne ihmiset, jotka joutuu teknologisen muutoksen myötä menettää työpaikkansa, että ne pystys siirtymään uuden tyyppisiin tehtäviin. Ja

se vaatii todella paljon satsauksia yhteiskunnalta, varmasti työnantajilta ja tietysti ihmisiltä itseltään.

TN:

Tossa oli monta hyvää pointtia, mä oon täysin samaa mieltä, että meillä on tällasia ns. piilo-osaajia varmaan täällä, jotka on ehkä työelämän ulkopuolella, vain osittain työelämäs tällä hetkellä, että vois kouluttaa uudestaan. Osaajapula on fakta tällä alueella tänä päivänä Suomessa, Pohjoismaissa, Euroopassa, globaalisti. Se on joka puolella. Millon meiän pitää miettiä, et millä tavalla me tänne saadaan sitä lisää. Miten

me saadaan Suomesta houkutteleva paikka, nii et tänne halutaan tulla tekemään töitä.

Ja toisaalta taas, miten me saadaan meiän nuoret innostuu tästä asiasta ja

et siel on tarpeeks opiskelupaikkoja ja mahdollisuuksia.

Ja varsinkin me halutaan myöski diversiteettiä tähän teknologiaan, digitalisaatioo,

et miten me saadaan nuoria naisia mukaan tähän myöski. Ei oo niin miesvaltanen ala, ku se on tänä päivänä.

JH: Keiden vastuulla näitä isoja suunnanmuutoksia Suomes on, että luodaan niitä mahdollisuuksia?

Kenen vastuulla se on, onks se poliitikkojen vai onks tää yritysten, yrityskentän vastuulla myös pitkälle?

TA:

Kyl se on varmasti sekä että,

mut että jos nyt ajattelee Suomee kansallisesta näkökulmasta, niin kyllähän se tietysti on poliittisten päätökse ntekijöiden ensisijasesti.

Et yritykset tietysti ajattelee yrityksen näkökulmasta parhaita ratkasuja ja yritykset ei, ainakaa kaikki ole sidok sissa millään lailla Suomeen kansantaloutena, että ne voi sitte sijottua jonneki muualle, kun Suomeen, mut että kyllähän se käytännös tarkoittaa sitä,

et jos me esmes puhutaan Suomesta, ni se tarkoittaa totta kai poliittisten päätöksentekijöiden ja yritysten yht eistyötä. Että pitää löytää yhteisiä näkemyksiä,

et mitä kansallisesti voidaan ja kannattaa tehdä. Näin mä itte näkisin,

ja meil on siinä mieles kyl hyvät edellytykset, et Suomi on verkottunu maa,

et meillä toimii kuitenkin kohtuullisen hyvin nää keskusteluyhteydet. Paljo paremmin varmaan, ku mones muus sa maassa.

TN:

Kyl me tiedetään aika hyvin, mitä tässä maassa pitäis tehdä. Nyt ei oo kyse siitä, nyt on kyse siitä, että ne homm at pitäis tehdä. Ja se on poliittinen tahtotila [kysymys? 00:30:29].

JH:

Aivan.

No sitte yks puoli, minkä tekin ootte tuonu tässä esille, että ne välineet, joita tarjolla on, ni ne ei oo aina kauh

een helppokäyttöisiä välttämättä, ja se on sellanen haaste. Se on haaste yrityksissä, tarvitaan perehdyttämiseen resursseja, toisaalta se voi olla niille työntekijöille haaste, niin pitääks tässä nyt sormella osottaa myös insinöörejä, että tekkää meille helpompia sovelluksia ja helpompia välineitä?

TN:

No jos miettii perinteistä it-projektia, ni siitä noin 20 pinnaa on sellasta teknistä tekemistä. Ja tässä insinööri-Suomessa helposti ku tekkää it-projekteja, ni se teknisen tekemisen osuus onki sitte suhteellisen iso. Eli meiltä unohtuu monesti ne muut jutut, jotka siel pitää tehdä rinnalla, koska saadaan ihmiset muuttumaan, eli pitää panostaa koulutukseen, muutoshallintaa, ottaa ihmiset mukaan aikasemmin. Ja insinööri-Suomessa it-projekti on ehkä vähän liian it-projekti.

TA:

Varmaan just on näin, ja tuota teknisten alojen korkeakoulutuksessahan tähän on kyllä kiinnitetty huomiota, eli toisin sanoen pyritään tällaisesta putkiajattelusta tietyl lailla eroon, että se diplomi-insinöörinki tämmönen peruskoulutus olis sillai monipuolisempaa, koska käytännön työelämässä he joutuu ku itenkin työskentelemään monenlaisten asioiden kanssa, monenlaisten ihmisten kanssa, joilla on hyvin erilainen koulutustausta ja ymmärrys asioista. Ja esimes tää, puhutaan käytettävyydestä, ni sehän on aika monitieteinen asia, et se ei oo pelkästään teknistä käytettävyyttä, vaan käytettävyyteen liittyy hirveen paljo muunkin tyyppistä osamista. Eli kyl tää havaittu käsittääkseni aika hyvin, mutta se tietysti vie aikaa, ennen ku se realisoituu sitte käytännön projekteissa.

JH:

Eli tämmöstä moniosaamista nykyistäkin enemmän tarvitaan tulevaisuudessa, siitä ollaan aika lailla täällä samaa mieltä. Viiminen kysymys kummalleki, et miten optimistisia te ootte, että tilanne kirkastuu, että päästään vaikka tällaisesta puheenaiheesta vuosikymmenessä eroon kokonaa?

TN:

No mä oon optimisti ja mä uskon vahvasti aina ihmisiin, ja et ihmiset kehitty. Et kyl mä nään tässä tosi paljo mahdollisuuksia, positiivisia asioita. Toivon, että 10 vuoden päästä puhutaa ihan eri jutuista.

TA:

Mä näkisin Suomes, et meil on periaatteessa osaamisen ja tän yhteiskunnan luonteen näkökulmast hyvät mahdollisuudet, mut että ehkä tähän tarvittaa pikkusen semmosta tietynlaista herättämistä lisää. En tiedä ihan, miten se parhaiten tapahtuu, mut että jotenki tuntuu, että tällä hetkellä, kun seuraa poliittista keskustelua, niin jotenkin kuitenkin tää, mistä me on puhuttu, niin ei oo ihan riittävän paljon siinä ihan ykkösasioiden joukossa, vaikka omasta mielestäni ainakin pitäis olla.

JH:

Työtäpäivää-

podcast löytyy lukuisista alustoista, mutta keskustelu sopii hyvin Twitteriin hashtagilla Työtäpäivää. Accenturen maajohtaja Tomas Nyström, kannattaako digikoulujen kaventamisesta yleensä keskustella?

TN:

Ilman muuta.

JH:

Olen samaa mieltä. Kuuntelija, osallistu ihmeessä, tee se heti, tee se Twitterissä. Kiitos Accenturen maajohtaja Tomas Nyström.

TN:

Kiitos.

JH:

Ja kiitos tutkimusprofessori Tuomo Alasoini.

TA:

Kiitos.

JH:

Minä olen erikoisasiantuntija Juha Hietanen. Tavataan verkossa.