

## ENNAKKOTEKSTI 19.11. TYÖPAJAN OSALLISTUJILLE

Huom. keskeneräinen ja luottamuksellinen.

### **Elinvoiman kehitys alueella ja katkoton työura**

Työn tuottavuutta nostamalla saadaan aluetalouteen tilaa nostaa heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä pois työttömyyden aiheuttaneesta demokratiakapeikosta ja krooniseen työvoimapulaan vastaamiseksi. Tämä edellyttää aluetalouteen ulottuvaa innovaatiohakuisuutta, jonka tarvitsema syöte olisi tuotettavissa esimerkiksi TEM/ OKM-vetoisesti kehitettävästä ja ylläpidettävästä ketjuräätälöintikoneesta. Sillä on tavoite yhdistää eri alojen työvoiman kysyntä ja tarjonta, tarvittavat koulutusohjelmat sekä työn tuottavuuden kehittämistavat kuntien edustajien, yritysten, järjestöjen, oppilaitosten sekä erityisesti eri toimialojen työntekijöiden käyttöön.

Tarvittavien innovaatioiden kehittämisestä ja käyttöön otosta vastaa kuvattujen toimijoiden muodostama ”inno-ohry”. Saamansa syötteen perustalta Inno-ohry muodostaa kuvan ja toimintaohjelman, jolla alueen elinvoimaa ja houkuttelevuutta voi eniten kasvattaa. Tuloksena tuotetaan väestölle tarvittavat osaamisen kehittämiskokonaisuudet, joilla katkottomien työurien ylläpito muuntuu ”uudeksi normaaliksi”.

TEM:n toimialakatsaukset voidaan muuntaa TEM/ OKM tietoon perustuen alueittaisiksi ja toimialoittaisiksi rekrytointikartoiksi, joista alueelliset inno-ohryt jatkavat eteenpäin ja jotka syötetään yksilöille ns. urakoneisiin tarkasteltavaksi. Näiden karttojen avulla työnantajat ja heidän tarvitsemansa uuden osaamisen hallitseva työvoima löytävät toisensa. Samalla autetaan vanhoja työntekijöitä kehittämään tarvittavia taitoja. Kehitteillä olevia innovatiivisia ratkaisuja yritykset ja koulutettavat pääsevät testaamaan ”kokeilulaboratorioon”. Se toimii oppilaitosten yhteydessä ja ylläpitää koulutusta, jonka oppilaitokset ja yritykset henkilökuntineen kykenevät yhdessä toteuttamaan kolmiportaisena rekryprosessina. Kehitysprosessin kustannukset voidaan kattaa pitkälti jo käynnistyneiden tulovirtojen varassa, koska kaksi viimeistä vaihetta toteutetaan yrityksen sisällä, Näin jopa start-up-ratkaisuja vaativat innovaatiotoiminnot voidaan käynnistää rahoitusprosessineen.



Kuva 11-Ketjuräätälöintikone katkottomien työurien perustana alueellisten tarvittavien innovaatioiden ohjausryhmän toiminnan kautta ja ongelmallisimpien ihmisten uudelleen mentoroinnin toteutuksella.

Kokeilulaboratoriossa kehitetään toimintamallia, jossa yritykset saavat osaamista ja resursseja asiakkaiden tarpeiden seuraamiseksi. Näin uudet tekijät saavat kyvykkyyttä verkottua riittävän laajalle kentälle sekä BtoC että BtoB suhteissa. Tämäkin kyky lisää sijoittajien mielenkiintoa yrityksiin, joilla on aikaisemmin ollut vaikeuksia oman pääoman puutteessa investoida lupaavan kasvun aihioihin.

Yritysten innovaatiohakuisten toiminnan edistämisen myötä nykyään vaikeimmin työllistyviä pystytään työllistämään tulevaisuudessa paremmin. Lisäksi heitä kyetään askel kerrallaan kouluttamaan niin, että he pysyvät työelämässä tulevaisakin muutoksissa. Inno-ohryyn osallistumalla vaikeimmin työllistettävien työntekijöiden opiskelupanos saadaan suhteutettua saatavaan palkkaan. Oppilaitosten ja järjestöjen kyky lähestyä heitä parantuu ja ne voivat yhdessä yritysten kanssa muotoilla työtehtäviä niin, että rekrytoitaville saadaan hallintaan aikaisempaan nähden enemmän osaamisalueita. Näin vaikeassakin tilanteessa työuraa voi jatkaa ketjuräätälöintikoneen tukemana usealla vaihtoehtoisella tarjolla olevalla työsaralla.

Urakone on työntekijöille henkilökohtainen väline hallita katkoton työura. Ketjuräätälöintikone tulostaa inno-ohryyn välityksellä siihen kunkin omaa työuraa kohtaavat mahdollisuudet ja haasteet sekä toimintavaihtoehdot tulevaisuuden tilanteissa. Työuran varmistus riskiryhmille muuntuu uhan sijasta luonnolliseksi kouluttautumistehtäväksi. Urakoneen mekanismit ja ketjuräätälöintikone toimivat niin, ettei yksilön tarvitse paljastaa itseään millään tavalla. Kukaan ulkopuolinen ei pääse kurkistamaan urakoneen sisältöihin, se on käyttäjän valvonnassa.

### **Yksilöidyt suositukset, vertaismentorointi sekä varmuus tulevasta työpaikasta vaikeasti työllistyvien tukena**

Vanha normaali oli kohdata irtisanomisia ja pudota näin demokratian kapeikkoon. Työvoimapulan takia uudessa elinvoiman perusrakenteessa vaikeasti työllistettävistä merkittävä osa on siirrettävä katkottoman työuran hallinnan piiriin. Tästä huolehtii inno-ohry, tunnistamalla ennalta alueen riskiammatteja ja työpaikkoja, minkä jälkeen se aloittaa valmistelun kyseisen työvoiman

kouluttamiseksi. Tässä vaiheessa, eli ennen kuin kukaan joutuu vaikeuksiin Feeniks 2035 järjestelmä luo nopeasti mentorointirakenteet, joilla kyseiset henkilöt saavat perehtyä katkottoman työuransa varmistuskoulutukseen. Näin katkottomien työurien ylläpito muuntuu arkipäivän ”uudeksi normaaliksi”.

Feeniks 2035-toimintamallissa ihmiset ohjataan opiskelemaan yritysten tarpeiden mukaisia taitoja. Vuoteen 2035 mennessä työn kysynnän ja tarjonnan ketjuräätälöinti tuottaa yksilöiden urakoneelle tietouden, millä omaa työuraa voi hallita. Äkillisestä irtisanomisesta pääsy edellyttää mentorointia, jolla aikaisemmin ilman vaihtoehtoa työttömäksi joutunut voidaan opastaa kouluttautumaan oikeaan aikaan niin, että rekrytointi suoraan tiettyyn yritykseen ja tehtävään onnistuu.

Kokemusasiantuntijoiden arvioiden perustalta kehitysprosessi parantaa seuraavia kyvykkyyksiä. Inno-ohryr rakenteen avulla oppilaitosten ja järjestöjen kyky lähestyä ja auttaa vaikeimmin työllistettäviä parantuu. Oppilaitokset ja yritykset voivat muotoilla työtehtäviä niin, että koulutus tuottaa usean eri osaamisalueen hallinnan. Tältä perustalta työuraa voi jatkaa valitsemalla itseä motivoivimman uran suositelluista rekrykartaston vaihtoehtoista. Kaiken pohjana toimivat yritysten lähitulevaisuuden osaamistarpeet ja niiden aito kiinnostus työllistää osaajia erilaisiin tehtäviin.

Alkuvaiheen vertaismentoroinnin jälkeen uusien taitojen opiskelusta kiinnostuneet henkilöt ohjataan ”kokeilulaboratorion” kautta opiskelemaan rekrykartan ensimmäisen vaiheen edellyttämät taidot. Samaan aikaan kun oppilaitokset ja järjestöt voivat näin uudistaa omaa rooliaan osaamisen kehittämisessä, tulevaisuuden osaajat voivat maksuttomasti opiskella relevantteja taitoja motivoituneessa seurassa. Sitten mentorointi siirtyykin yritysten HR-osastoille.

Vertaismentoroinnin mahdollisuus on sen kustannustehokkuudessa ja henkilökohtaisuudessa. Kiinnostuneilla uusien taitojen opiskelijoilla on mahdollisuus opiskella vertaismentoroinnin keskeisiä oppeja. Näin he voivat toimia tukihenkilöinä toisille opiskelijoille sekä tarjota arvokasta vapaaehtoisresurssia järjestöille ja oppilaitoksille.

Mentoreiden ja vertaisuuden rooli korostuu erityisesti vaikeasti työllistyvien, digikuilussa olevien henkilöiden kohdalla. Omaan osaamattomuuteen liittyvä koettu häpeä ja uusiin taitoihin liittyvä hämmennys on monesti turvallisinta jakaa sellaisen henkilön kanssa, joka on käynyt lävite samoja asioita. Vapaaehtoisten kouluttamisella ja urakoneen mahdollistamien uusien, yksilöityjen tietojen kautta heille voidaan ohjata tulevaisuudessa entistä enemmän niitä tehtäviä, jotka nykyään ovat kirjastovirkailijoiden, digivalmentajien tai opinto-ohjaajien vastuulla.

Ratkaisevaa on yksilöä palvelevan tiedon saanti sekä sen luotettavuus ja kyky tehdä omia päätöksiä. Tämän omakohtainen hallinta urakoneen käytöllä ei vain nosta työttömyyskuilussa olevien ääntä kuuluviin, vaan näin saadaan myös poistettua työttömyys henkisenä kuiluna.

#### **LÄHTEITÄ:**

Sneck, Timo (2020). Urakone ja työuran itseohjaus. Futura 4\_2020, s. 6-16. [https://www.tutuseura.fi/wp-content/uploads/2020/12/Futura\\_4\\_2020-verkkoon.pdf](https://www.tutuseura.fi/wp-content/uploads/2020/12/Futura_4_2020-verkkoon.pdf)

Sneck, Timo & Jansson, Anders (2020). Kaupungin kestävä kehityksen läpivienti toiminnallisen tulevaisuudentutkimuksen haasteena. Futura 4\_2020, s. 17-32. [https://www.tutuseura.fi/wp-content/uploads/2020/12/Futura\\_4\\_2020-verkkoon.pdf](https://www.tutuseura.fi/wp-content/uploads/2020/12/Futura_4_2020-verkkoon.pdf)