

Sote- ja hyvinvointialan ennakointiryhmä

Osaamisen uusi aika 2030+
Varsinais-Suomen
tulevaisuusfoorumi 1.12.2021

Elina Vuorio, Turun AMK

Työryhmän jäsenet: Tiina Aalto (Turun AMK), Mikko Haapala (Turun ammatti-instituutti), Heidi Haapaniemi-Kahala (LSKKY), Anne Isotalo (Turun AMK), Heidi Koskela (Raseko), Anne Lautsamo (V-S TE-toimisto), Tarja Mäkelä (V-S TE-toimisto), Päivi Nygren (TYKS), Terhi Rummukainen (Turun AKK), Terhi Tevameri (V-S TE-toimisto), Miia Tuominen (Turun yliopisto, Sote-akatemia) ja Elina Vuorio (Turun AMK)

Varsinais-Suomen osaamisen tulevaisuutta ennakoimassa

Turku | Varsinais-Suomen liitto | Turun yliopisto | Kumppanuusfoorumi | Turun ammattikorkeakoulu | Novida | Yrittäjät Varsinais-Suomi | Turun Aikuiskoulutuskeskus | Raseko | Turun kauppakamari
Varsinais-Suomen ELY-keskus | TE-palvelut | Teknoliikakampus Turku | Terveyskampus Turku

Sote- ja hyvinvointialan avainmuuttajat ja tulevaisuuskuvat

Keskeisimmät avainmuuttajat:

- Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö (ml. veto- ja pitovoima)
- Vieraskielisten osuus työvoimasta
- Työvoiman siirtymät (alue/kansallinen/kv)
- Työkykyisyyden aste
- Koulutuksen järjestämisen murros
- Julkisen ja yksityisen palvelutuotannon suhde
- Monialainen yhteistyö ja palveluintegraatio
- SOTE-uudistuksen syvyys
- Robotiikka ja tekoäly palvelutuotannossa
- Priorisointi
- Sairastavuusaste väestöryhmittäin
- Luottamus, asiakastyytyväisyys

 mullistus  toivottava kehitys  uhka  BAU

Nostoja avainmuuttajien eri tiloista:

 Varsinais-Suomi pärjää ja saa hyvin osaajia suhteessa kasvaneeseen palvelutarpeeseen verrattuna muun Suomen tilanteeseen.

 Tutkintoon johtavan koulutuksen rinnalla lisä- ja täydennyskoulutukset ovat lisänneet merkitystään jatkuvan oppimisen yhteiskunnassa. Koulutus on muuttunut yhteistoteutettavaksi. Työnantajat osallistuvat aiempaa aktiivisemmin tutkintokoulutuksen suunnitteluun ja järjestämiseen.

 Poliittisessa prosessissa ei ole onnistuttu ratkaisemaan alan palkkaushaasteita. Tässä tilanteessa yksityisen sektorin sote-työnantajat reagoivat kilpailukykyisellä palkkauksella. Julkisorganisaation hierarkkinen rakenne vaikeuttaa entisestään työntekoa. Syntyy lakkoiluja yhteiskuntatasolla.

 Milleniaalit eivät halua sote-alan töihin: työtehtävissä on suuri vastuu suhteessa työn laatuun, mutta edelleen pieni vaikutusmahdollisuus työn sisältöön ja palkkaus ei ole kilpailukykyinen verrattuna muihin aloihin.

 Robotiikkaa ja tekoälyä hyödynnetään monipuolisesti osana arkityötä. Teknologiaan ja datanhallintaan liittyvä osaaminen on karttunut työyhteisöissä. Teknologian avulla on lisätty uusyhteisöllisyyttä mm. palvelujen tuottamisen näkökulmasta. Reaaliaikaisesta datasta on tullut aito tiedolla johtamisen väline.

 SOTE-uudistuksen hallinnollinen prosessi toteutettiin aikataulun ja hallinnollisten reunaehtojen mukaisesti. Toimintakulttuurin muutoksen vieminen käytäntöön on edelleen prosessissa.

ennakointi
akatemia.

Ennakointiryhmässä valmisteltu vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia 2030+

- Tasaisen kehityksen hyvinvointiyhteiskunta (*maltilliseen kasvuun perustuva tulevaisuuskuva*)
- Elinvoimainen ja hyvinvoiva kasvuyhteiskunta (*vahvistuvaan kasvuun perustuva tulevaisuuskuva*)
- Paikallaan juokseva hyvinvointiyhteiskunta (*ns. business as usual - tulevaisuuskuva*)
- Laskuauringon hyvinvointiyhteiskunta (*taantuvaan kehitykseen perustuva tulevaisuuskuva*)
- Radikaalien muutosten hyvinvointiyhteiskunta (*isojen muutosten ja mullistusten tulevaisuuskuva*)

Esimerkkiskenaario: Tasaisen kehityksen hyvinvointiyhteiskunta

Digitalisaatio ja jatkuva oppiminen kehityksen mahdollistajina

2022-2025

- Koulutuksessa (huomioituna eri koulutusasteet) tulee panostaa digitaitoihin – myös jo työelämässä olevien henkilöiden kouluttaminen.
- Koulutuksen moniammatillisen toteutuksen lisääminen ja työnantajat entistä aktiivisemmin mukaan suunnitteluun ja toteutukseen.
- Valtion ohjausmekanismi tukee koulutusorganisaatioita sote- ja hyvinvointialan veto- ja pitovoimassa.
- Vieraskielisten osuus työvoimasta lisääntyy (tässä apuna mm. lähtömaakoulutukset).
- Sote- ja hyvinvointialan sisällä tapahtuu osaamiseen liittyvää eriytymistä: osa henkilöstöstä erikoistuu aktiivisesti uuden teknologia hyödyntämiseen, osa keskittyy perinteisempään hoito- ja hoiva-alan työhön.
- Siirtymä opiskeluista työelämään (nivelvaihe) on tärkeä vaihe veto- ja pitovoiman näkökulmasta: onnistunut perehdyttäminen on vastavuoroinen oppimiskokemus. Lähitulevaisuudessa perehdyttämisen apuna voi toimia myös teknologiset sovellukset ja tekoäly.
- SOTE-uudistuksen toimenpanon alkuvaiheessa panostetaan myös henkilöstön työhyvinvointiin.

Asiakas-/potilaslähtöiset palvelut & uudistuneet työyhteisöt mahdollistajina

2026-2030

- Asiakas / potilas on aidosti sote- ja hyvinvointipalvelutuotannon keskiössä.
- Digitalisaation mahdollisuuksia (robotiikka, tekoälyratkaisut) hyödynnetään aktiivisesti työpaikoilla.
- Työpaikoilla on aktiivisesti käytössä työtehtävien joustot (työnmuotoilu): huomioidaan esim. työntekijän elämäntilanne ja työkykyisyys.
- SOTE-uudistuksen toimeenpanoprosessi on toteutettu onnistuneesti.
- Reaaliaikaisesta datasta on tullut aito tiedolla johtamisen väline.
- Sote- ja hyvinvointialan työyhteisöt ovat valmentautuneet vastaanottamaan ja toimimaan joustavasti eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien sote- ja hyvinvointialan ammattilaisten ja asiantuntijoiden kanssa.
- Työperäinen maahanmuutto on lisääntynyt verrattuna 2020-luvun alun tilanteeseen.

Poimintoja tulevaisuuden työstä ja osaamisesta sote- ja hyvinvointialalla

- ***Onko avainmuuttujissanne osaamiseen liittyviä muuttujia? Mitä niihin kiteytyy?***
 - Avainmuuttujissa on paljon osaamiseen liittyviä muuttujia (ks. Dia 2).
- ***Mitkä avainmuuttujistanne / pohtimistanne muutoksista vaikuttavat eniten alan tulevaisuuden työhön?***
 - Useimmat avainmuuttujista vaikuttaa suoraan ja/tai välillisesti alan tulevaisuuden työhön ja sen sisältöihin.
- ***Mitä / millaista / mihin keskittyvää on alan uusi työ?***
 - **Sote- ja hyvinvointialan työ v. 2030+ on:**
 - *Osaamisintensiivistä* (substanssin osalta vaaditaan niin vahvaa perusosaamista kuin erityisasiantuntijuutta; vaihtelee ammatti- ja asiantuntijatyön mukaan)
 - *Geneerisiä taitoja ja valmiuksia tarvitaan entistä laajemmin* (vaihtelee ammatti- ja asiantuntijatyön mukaan)
 - esim. työyhteisöosaaminen (ml. tiimityötaidot, itseohjautuvuus, kansainvälisyystaidot, jatkuvan oppimisen motivaatio, palveluosaaminen, eettinen osaaminen), digitaalinen osaaminen ja toimintaympäristöosaaminen (vahva kytkös rakenneuudistukseen).