

# **Kunta-alan työn murroksen seurannan tulokset 2.6.2021**

**Niilo Hakonen KT ja Lauri Kurvonen OAJ**



# Työn murros muuttaa työn sisältöjä, toimintatapoja ja työn organisointitapoja

Työn murroksella tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävästä muutoksesta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Muutosta vauhdittavat uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen mutta myös toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen työyhteisöissä, sekä resurssien rajallisuus.

Työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin. Se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia. Sen myötä syntyy myös kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä, samalla kun osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi.

”Tulevaisuus on keskellämme, jos vain osaamme sen havaita”

Selvitetään töiden ja toimintatapojen muutokset eri toiminnoissa, ja se mitä on suunnitteilla

Useita seurattavia aiheita: Tarinoiden kirjastot, uudistuva sosiaali- ja terveyskeskus, maailman paras peruskoulu, etätyö, kehittyvä ja innovatiivinen kuntatyö...

Minun vastauksiani ei vielä ole hyväksytty

## Työn murroksen toinen seurantakierros kunta-alalla keväällä 2021

Keväällä 2021 keskusteluihin osallistui 150 ja seurantakyselyyn 1000 asiantuntijaa

Tulosten julkistaminen ja lähtölaukaus niiden hyödyntämiselle  
2.6.2021

2021 tuloksissa myös koronan vaikutukset kuntatyöhön

Seurantakierrokset kahden vuoden välein  
tulokset 2019:  
<https://www.kt.fi/tyon-murros>





# Tulokset pähkinänkuoressa

- Muutokset töiden sisällöissä ja toimintatavoissa näkyivät kaikilla seurannassa mukana olleilla ammatti- ja toimialoilla. Työn murros on käynnissä koko kunta-alalla.
- Työn murros muuttaa työn sisältöjä, toimintatapoja ja työn organisointitapoja.
- Eri alojen muutostarinat poikkeavat huomattavasti toisistaan.
- Syynä tarinoiden erilaisuuteen ovat erot töiden luonteessa ja asiakaskunnassa, mutta eroja aiheuttavat myös säätelyyn liittyvät asiat. Työn murros näkyy eri tavoin eri ammattialoilla ja ammateissa.
- Edellisessä, vuoden 2019 seurannassa vastaajat nostivat merkittävimmäksi uudeksi asiaksi muutokset toimintatavoissa, eli siinä, miten toimitaan yhdessä toisten kanssa.
- Vuoden 2021 seurannassa koronaepidemia nosti esiin myös digitaaliset palvelut ja etäyhteydenpidon.
- Korona-ajan digiloikassa merkittävintä oli etäpalveluihin ja etäosallistumiseen liittyvä toimintakulttuurin muutos.

# Faktaa:

- Hyvää kuntatyötä ja hyvää kehittämistyötä tehdään valtavasti suomalaisilla kuntatyöpaikoilla.
- Viime vuosina kunta-ala on noussut toimintatapojen ja prosessien kehittämisessä työnantajasektorien kärkeen kysyttäessä henkilöstöltä (esim. työolobarometri).
- Myös työtahti ja kiireen haittaavuus ovat selvästi suurempia kuin muilla sektoreilla.
- Mielikuva byrokraattisesta ja tehottomasta kuntatyöstä ei vastaa todellisuutta.
- Korona-aika on kasvattanut hoito- tai palveluvelkaa monella kunnan toimialalla.
- Julkisessa keskustelussa korostuvat kuitenkin kuntatyön tehostaminen ja säätely.

# Johtopäätökset: Mitä tarvitaan toimintakulttuurin muutokseen kuntaorganisaatiossa?

- Tarvitaan lupa kehittää ja johdon ja päättäjien tuki.
- Tarvitaan arvostavaa johtamista ja kehittämisasennetta.
- Tarvitaan henkilöstön osallistumista uudistuksiin ja yhdessä kehittämistä.
- Tarvitaan sitä, että hyvä kuntatyö ja sen tuottama julkinen arvo tehdään näkyviksi.
- Tarvitaan aiempaa suurempaa panostusta kokeilu-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan.
  - Panostus tarkoittaa aikaa, osaamista ja rahaa.
- Samaan aikaan uhkana on kehittämisen resurssien leikkaaminen säästösyistä.

Kolme tapaa puhua kuntatyöstä:	1. Jaksamispuhe	2. Merkityksellisyystarinat	3. Vaikutus- ja onnistumistarinat
Mistä puhutaan?	Työ kuormittaa, muutos kuormittaa, jaksaminen on koetuksella.	Teemme tärkeää ja merkityksellistä työtä. Parasta työssäni ovat lapset/vanhukset/asiakkaat/ihanat työtoverit.	Mitä työllämme saadaan aikaan esimerkiksi lapsen, perheen ja yhteiskunnan näkökulmasta?
Esiintyminen seuranta-aineistossa	Runsaasti	Melko paljon	Ei lainkaan
Miltä se kuulostaa asiakkaan näkökulmasta?	Onko se meidän vikamme?	Kukaan ei kerro, mitä me ajattelemme.	Nyt puhutaan siitä kuntatyöstä, jonka me näemme.
Miltä se kuulostaa muun kuulijan näkökulmasta?	Etäännyttää. Ottaisinko riskin, jos menisin tuonne opiskelemaan/töihin/hoidettavaksi?	Herättää luottamusta. Tuohon paikkaan voisin viedä lapseni tai omaiseni.	Tuo esiin julkisen arvon. Tähän toimintaan on kannattanut panostaa.



# Elämää digiajassa – pitikö tämänkin helpottaa työntekoa?

- Toimimattomat rakkineet saavat hermot sauhuamaan. Miksi esimerkiksi tulostimen pitää olla tekniikaltaan kuin avaruusraketti? Sillähän vain kopioidaan ja lähetetään dokumentteja?
- Kalenteri täyttyy aivan mahdottomaksi etäkokouksista ilman taukoja. Eri viestintäkanavien kautta tulvii viestejä, joihin pitäisi ehtiä reagoida. Meillä tehtiin parin tunnin opetusvideo yhden ohjelmiston yhdestä toiminnosta. Videon lienee organisaatiossamme katsonut 500-600 henkeä.
- Kaikkeen pitäisi olla tekemässä tarkennettuja omia suunnitelmia kuten yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma, arviointisuunnitelma, turvallisuussuunnitelma, lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma, esiopetussuunnitelma, kaksivuotisen esiopetuksen kokeiluopetussuunnitelma, pedagoginen suunnitelma, varhaiskasvatussuunnitelma, kestävän kehityksen suunnitelma, vuosisuunnitelma, ja kaikkea pitää myös arvioida ja taas kehittää.
- Sähköisten palveluiden ja ohjelmien käyttöön ottaminen on tuntunut kilpajuoksulta. Juuri kun hallitsee yhden, otetaan jo seuraava käyttöön ja sillä korvataan edellinen, jonka juuri opit.
- Kaikki rauhallisemmat hetket täytyy käyttää tehokkaasti hyödyksi sen sijaan että voisi välillä tehdä työtä ilman kiirettä ja painetta.

# Suoritteita maksimoimalla tuskin syntyy tarinaa paremmasta työelämästä ja vetovoimaisesta työpaikasta



- Hollannissa muutama kotisairaanhoidon työntekijä kyllästyi siihen, että heidän työtään johdettiin maksimoimalla suoritteiden määrää. He perustivat voittoa tavoittelemattoman yrityksen, Buurtzorgin, jossa pyrittiin maksimoimaan suoritteiden sijasta asiakkaiden toimintakykyä.
- Seuraavina vuosina tuhannet ja taas tuhannet hoitajat hakeutuivat uuteen yritykseen. Nykyisin 10–12 hengen Buurtzorg-tiimit vastaavat 2/3 Hollannin kotisairaanhoidosta. Asiakkaat ovat tyytyväisempiä ja voivat paremmin. Buurtzorg on valittu useita kertoja peräkkäin Hollannin parhaaksi hoitoalan työpaikaksi. Kotisairaanhoidon kustannukset sen tuottamana ovat laskeneet jopa kolmanneksella. Kukin hoitajatiimi päättää hyvin pitkälle itse, miten se palvelee asiakkaitaan.

Kuvaus, josta esimerkit on poimittu:	Mitä kannattaa tehdä, jotta onnistutaan työn murroksessa?	Mitä tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?	Merkitys asiakkaalle	Merkitys henkilöstölle
<b>Hallinto- ja toimistotyö</b>	Erotetaan päätöksenteossa selvästi toisistaan tarpeellinen hallinto- ja toimistotyö ja hidas ja jäykkä byrokratia, jossa ei piitata asiakkaiden palautteista.	Kevennetään hallintoa liikaa ja säilytetään tehtävät ja virhetilanteiden hoito vain jollekin muulle.	Erittäin suuri tai suuri	Erittäin suuri
<b>Sote-keskus</b>	Tartutaan asiakkaan ongelmaan heti eikä pompotella häntä luukulta toiselle	Jatkamalla samaan vanhaan tapaan.	Erittäin suuri	Erittäin suuri tai suuri
<b>Sairaala</b>	Liian pitkään ajattelin vain asiakasnäkökulmaa, kunnes tajusin, että sen rinnalla pitää kuljettaa henkilöstönäkökulmaa.	Ei pidetä huolta henkilöstöstä.	Erittäin suuri tai suuri	Erittäin suuri

# Seurattavat aiheet 2021

1. Tarinoiden kirjastot
2. Hallinto- ja toimistotyön arvo ja muutos
3. Vanhusten palvelut: Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen vanhusten palveluissa
4. Uudistuva sosiaali- ja terveystyö
5. Sairaalat teknologian ja työn murroksessa
6. Sosiaalityön uudet ratkaisut
7. Työn murros ja uudistuva kuntatekniikka
8. Tärkeät ateria- ja puhtauspalvelut
9. Maailman paras peruskoulu
10. Uudistuva ammatillinen koulutus
11. Lukiot: Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen lukiossa
12. Kehittyvä ja innovatiivinen kuntatyö
13. Nykyaikainen nuorisotyö
14. Robotit ja tekoäly ihmisten apuna
15. Itseohjautuvuus ja tiimityöskentely kunta-alalla
16. Kestävää kehitystä kuntatyöllä
17. Uutta toimitilaratkaisuissa
18. Työssä oppiminen ja ohjaus
19. Etätyö kunta-alalla
20. Liikkumisen ja logistiikan uudet ratkaisut
21. Uudistuva varhaiskasvatus
22. Julkisen työn merkitys ja arvo
23. Digitalisaatio kuntatyössä (kooste)