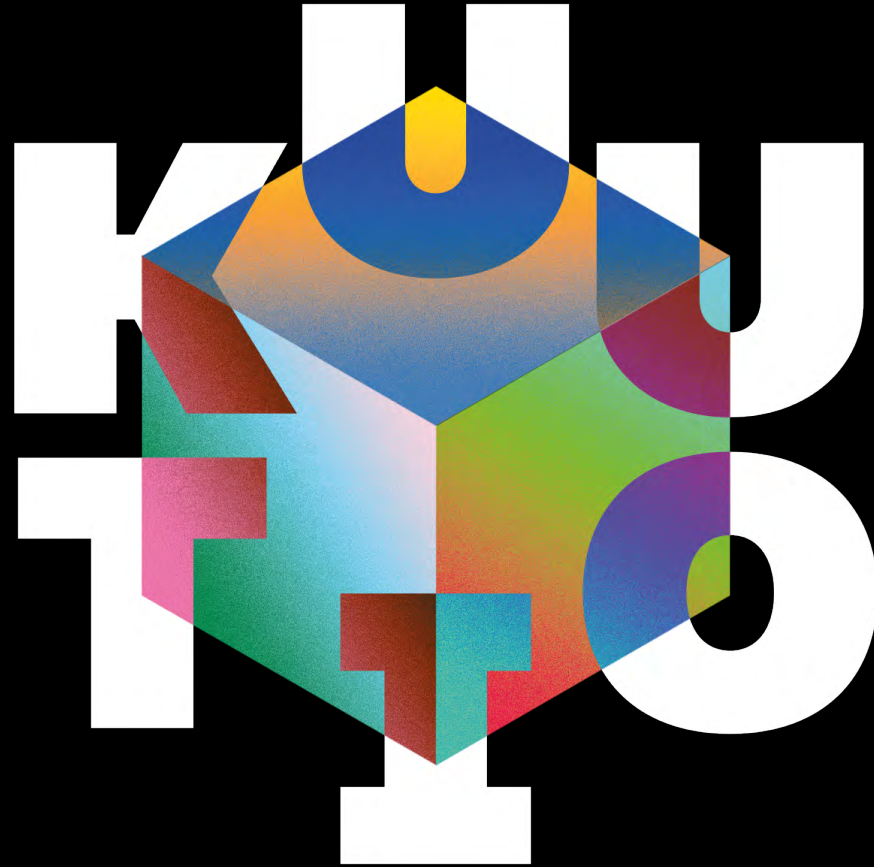


KUUTIO #2:

Nuoret ja työelämä



Yhteenveto ja ehdotuksia ratkaisuiksi
12.3.2026

SITRA

Tämä on Kuutio #2: Nuoret ja työelämä -työskentelyn yhteenveto. Kuutio on Sitran kehittämä menetelmä ja uudenlainen tapa tarttua yhteiskunnallisiin haasteisiin, tarkastella niitä datapohjaisesti ja tulevaisuusorientoituneesti sekä löytää toimivia ratkaisuja.

Kuutioon valitaan yhteiskunnallisesti tärkeä aihe. Noin 20-30 asiantuntijaa ja päätöksentekijää kutsutaan kahdeksi päiväksi työskentelemään aiheen parissa.

Kuutio auttaa muodostamaan yhteisen tilannekuvan ja kehittämään ratkaisuja datapohjaisesti pitkä aikaväli ja erilaiset näkökulmat huomioiden.

Historian toisessa Kuutiossa helmikuussa 2026 yhteensä 33 nuorten ja työelämän parissa toimivaa asiantuntijaa ja päättäjää työskenteli kaksi päivää tekoälyavusteisesti seuraavan kysymyksen parissa: **Miten kehitämme työelämää niin, että nuorilla on paremmat edellytykset löytää siinä oma paikkansa?**

Yhteenvetoon on dokumentoitu Kuutioon eri vaiheet ja osallistujien tuottamat materiaalit. Yhteenveto sisältää myös osallistujien työskentelyn pohjalta kokoamia ratkaisuehdotuksia. Osallistujalista on liitteenä.

Lisätietoja Kuutiosta löydät Sitran sivuilta: sitra.fi/kuutio



KUUTION PROSESSI



Tässä työskentelyn yhteenvedossa kuvataan kahden päivän **Kuutio-työskentely 25.-26.2.2026** sekä Kuutio-raatiin **9.3.2026** osallistuneiden valitsemat tärkeimmät ratkaisuehdotukset. Sitran asiantuntijat ovat koonneet yhteenvedon Kuutio-työskentelyn pohjalta tekoälyä hyödyntäen.

Lisätietoja

Saara Saarinen
Johtava asiantuntija, Sitra
saara.saarinen@sitra.fi

Tunnelmia #2. Kuutiosta Kaapelitehtaalta 25.-26.2.2026



1. BRIEF

Aluksi kävimme läpi Kuutio-työskentelyn tavoitteet, säännöt, prosessin ja etenemisen.

Sovimme noudattavamme turvallisen tilan periaatteita:

1. Kuuntele, keskustele ja ole avoin oppimiselle.
2. Kunnioita, älä oleta.
3. Viihdytään yhdessä ja pidetään huolta toisistamme.

Kuution tavoitteena on:

1. Vahvistaa osallistujien ennakointi- ja innovaatiokykyä.
2. Tarjota julkiselle sektorille ketterä ja nopea tapa tarttua yhteiskunnallisiin aiheisiin.
3. Tehdä yhteiskehittämisestä tehokkaampaa ja datapohjaista tekoälyn avulla.

Lisäksi tavoitteenamme oli tarkastella nuoriin ja työelämään liittyviä erilaisia tulevaisuuksia, muodostaa aihetta monipuolisesti tarkasteleva vaikutuskartta sekä löytää keskeisiä vipupisteitä ja ratkaisuehdotuksia.

KUUTION 12 VAIHETTA

PÄIVÄ 1: NYKYTILA JA TULEVAISUUDET

1.	2.	3.	4.	5.	6.
Brief	Toivottu tulevaisuus	Skenaariot ja tulevaisuuskuvat	Nykytila ja rajaus	Vaikutuskartta	Reflektio

PÄIVÄ 2: MUUTOKSET JA RATKAISUT

7.	8.	9.	10.	11.	12.
Laskeutuminen	Vipu-pisteet	Esteet ja mahdollisuudet	Entä jos?	Ratkaisut	Lopetus

2. TOIVOTTU TULEVAISUUS

Tulevaisuus on tällä hetkellä olemassa vain mielikuvituksessamme. Kuvittelu on jokaisen sisäsyntyinen ominaisuus, joka voi avata ovia lukemattomiin mahdollisiin tulevaisuuksiin. Se mitä kuvittelemme, vaikuttaa tunteisiimme ja toimintaamme nykyhetkessä ja täten tulevaisuuden suuntaan.

Kuvittelimme toivottavia tulevaisuuksia seuraavien tehtävien avulla:

1. Kuvittele 24 tuntia tulevaisuuden Suomessa, joka rakastaa ja arvostaa nuoria.

Kuvittele itsellesi rakas lapsi tähän nuorten kannalta parhaaseen mahdolliseen tulevaisuuteen ja kirjoita hänen vuorokaudestaan siellä mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Miltä hänen elämänsä tässä yhteiskunnassa näyttää ja tuntuu?

Tehtävä tehtiin itsenäisesti omaan työkirjaan.

2. Minkä yhden asian toisit tulevaisuudesta tähän hetkeen eli mikä on se yksi tärkein muutos, jonka toivot tapahtuvan?

Osallistujat kirjoittivat yhden toivomansa muutoksen nimettömänä lapulle. Tekoäly koosti lapuista kollektiivisen tulevaisuustarinan eli kuvauksen tulevaisuudesta, jossa nuo muutokset ovat tapahtuneet. Löydät tarinan seuraavalta sivulta.



Maaailma, joka on rakennettu kantamaan

Siru heräsi ilman hälytystä ja hän makasi hetken kuunnellen tuulta ja lintuja. Kello oli puoli kymmenen, mutta sillä ei ollut väliä – perjantaisin hänen oppimispolkunsa alkoi vasta iltopäivällä.

Kukaan ei enää kysynyt, miksi kaikki eivät aloita kahdeksalta. Eri-laiset rytmit elivät rinnakkain, eikä kenenkään tarvinnut esittää olevansa jotain muuta kuin oli. Hän kurkotti yöpöydältä ranneketta, jossa hänen oma tekoälynsä, Helmi, asui. Jokainen suomalainen sai sellaisen syntyessään. Helmi ei ollut pomo eikä opettaja, vaan hiljainen ystävä, joka tiesi milloin ehdottaa ja milloin olla hiljaa.

Teknologia oli opittu rakentamaan niin, että se tuki ihmistä – ei korvannut hänen ajatteluaan, ei päättänyt hänen puolestaan.

Keittiössä äiti joi kahvia. Hän työskenteli kaupungin ennakoivassa suunnitteluyksikössä – , jossa päätökset tehtiin niin, että ne huomioivat myös syntymättömät sukupolvet. ”Me tehtiin eilen päätös uudesta puistoalueesta”, äiti kertoi aamupalan äärellä. ”Nuorten raati oli mukana alusta asti.” ”Tiedän”, Siru sanoi. ”Aada oli siinä raadissa. Se oli ihan innoissaan.” Äiti nyökkäsi. ”Niin pitääkin olla. Se on teidän kaupunginne yhtä lailla kuin meidän.”

Iltopäivällä Siru pyöräili Kutsumustilaan – paikkaan, joka oli kuin verstaas, studio, kirjasto ja kohtaamispaikka yhdessä. Siellä nuoret

saiivat kokeilla ja tutkia omien kiinnostustensa pohjalta, ohjaajien tuella. Työnantajat olivat oppineet ymmärtämään, ettei nuori ole valmis – eikä kenenkään tarvitsekaan olla. Kukaan ei odottanut 17-vuotiaalta valmiita vastauksia. Tarjottiin tilaa kasvaa, erehtyä ja löytää oma suunta turvallisessa ympäristössä.

Siru työskenteli ääni-installaation parissa. Se ei ollut ”hyödyllistä” perinteisessä mielessä, mutta Suomessa oli tapahtunut kulttuurinmuutos: taiteellisia aloja arvostettiin yhtä paljon kuin insinööritieteitä. Taide ja luovuus olivat osa kaikkea – oppimista, työtä, kaupunkisuunnittelua. Kukaan ei enää kysynyt ”mutta mitä sillä tekee”, koska vastaus oli kaikkialla näkyvissä.

Illalla Siru istui isänsä kanssa parvekkeella. ”Isä, millaista oli silloin kun oli armeijassa?” Isä hiljeni. ”Se oli pelottavaa. Ei niinkään armeija itsessään, vaan se, mitä se kertoi maailmasta. Että me emme luottaneet toisiimme. Onneksi tarpeeksi moni päätti, että toinen tie on mahdollinen.”

Konfliktit ratkaistiin nyt sotimatta, kuunnellen ja ymmärtäen hakien. Rauha oli elävä sopimus, jota hoidettiin joka päivä. Heikoimmista huolehdittiin, ei velvollisuudesta, vaan koska se oli itsestäänselvyys. Sirua ei pelottanut tulevaisuus. Se ei ollut naiiviutta vaan luottamusta – sitä lajia, joka syntyy kun on kasvanut maailmassa, joka on rakennettu kantamaan, ei pudottamaan.

3. SKENAARIOT JA TULEVAISUUSKUVAT

Kuutio-työskentelyn ideana on tarkastella valittua aihetta eri näkökulmista. Siksi käsitelimme nuoria ja työelämää vakioskenaarioiden ja niiden tulevaisuuskuvienv kautta. Kuution skenaariot ovat demokratia, väestö, teknologia sekä ilmasto. Tavoitteena on löytää syy-seuraussuhteita sekä moniulotteisia vipupisteitä.

Työskentely mahdollistaa itselle tutun aiheen tarkastelun uudesta näkökulmasta. Tulevaisuuskuvienv muuttujat ohjaavat työskentelyä kohti konkretiaa.

Osallistujat muodostivat nopeana harjoituksena myös jokaisesta skenaariosta neljännen tulevaisuuskuvienv ruokaturvaan liittyen. Fasilitaattorien muistiinpanojen pohjalta tiivistetyt tulevaisuuskuvienv tarinat on tehty Googlen Gemini Pro -tekoälyllä.

Seuraavaksi tehtävänä oli valita kustakin vakioskenaariosta yksi tulevaisuuskuvienv vaikutuskarttatyöskentelyn pohjalle. Ryhmän perustelut tallennettiin äänitiedostona osaksi työskentelyn dokumentaatiota.

Löydät vakioskenaarioiden taustaraportit sitra.fi/kuutio -sivulta



DEMOKRATIA

Kolme demokratian tulevaisuuskuvienv



VÄESTÖ

Kolme väestön tulevaisuuskuvienv



TEKNOLOGIA

Kolme teknologian tulevaisuuskuvienv



ILMASTO

Kolme ilmaston tulevaisuuskuvienv

Kuution vakioskenaarioiden tulevaisuuskuvienv tiivistelmät

Osallistujien valitsemat tulevaisuuskuvat on merkattu punaisella pallolla, ja niiden alla on tiivistys valintaperusteesta.



"Valitsimme rakennemuutosten aikakauteen keskittyvän skenaarion, koska se tarjoaa toivon valoa ja mahdollisuuden pohtia konkreettisia keinoja muutokseen."



"Me valittiin toi korkean kasvun polku, koska me ehkä nähtiin, että tuo Ikääntymisen ansa ja Kohtalainen haaste, niin valot alkaa hiljalleen välkkymään tässä Oy Suomi Ab:ssä".



"Rajatonta kehitystä tutkimalla löydetään muutosmahdollisuuksia, mutta myös säätely ja yhteisöllisyys ovat keskeisiä, jotta tulevaisuutta voidaan ajatella avoimesti."



"Valitsimme ilmastonmuutoksen hillinnän positiivisen skenaarion, koska se mahdollistaa kunnianhimoisten ideoiden edistämisen ja tunnistaa samalla väistämättömät ilmastovaikutukset."

Osallistujien tekemät neljännet tulevaisuuskuvat

Osallistujien tekemät neljännet tulevaisuuskuvat nuorten ja työelämän näkökulmasta.

1. Paikallisuus ja vallan uusjako (Demokratia 2050)

Vuonna 2050 demokratia ei ole vain äänestämistä neljän vuoden välein, vaan se elää vahvoissa paikallisyhteisöissä. Nuoret eivät ole enää vain "tulevaisuuden toivoja", vaan heillä on todellista valtaa tässä ja nyt. Järjestelmä on uudistettu painotetulla ääntenlaskulla: mitä enemmän sinulla on elinaikaodotusta jäljellä, sitä painavampi on äänesi. Tämä on kääntänyt yhteiskunnan katseen pitkäjänteisiin päätöksiin.

Työ on muuttunut osaksi laajempaa osallistumista. Työpaikat ovat yhteisöllisiä solmuja, joissa työn tekeminen on yksi tapa olla osa yhteiskuntaa, mutta ei suinkaan ainoa. Nuoria kunnioitetaan, ja he kokevat olevansa merkityksellisiä, koska heidän äänensä kuuluu paikallisella tasolla ja rakentaa painetta kohti valtakunnallista päätöksentekoa.

2. Elämän ihana kestävyys (Väestö 2070)

Tässä tulevaisuudessa talouskasvu ja BKT on korvattu uudella mittarilla: "Elämä on ihanaa". Yhteiskunta on valinnut kestävä kasvun polun, jossa maahanmuutto on onnistuneesti kääntänyt työikäisen väestön laskun vahvuudeksi.

Ihmiset asuvat yhteisöllisesti, ja kaupunkikulttuuri kukoistaa. Työelämässä vallitsee mukaanottamisen kulttuuri, jossa jokaisen erilaiset kyvykkyudet huomioidaan. Tavoitteena ei ole puristaa ihmisistä viimeisiä tehoja, vaan pitää heidät elämänhaluisina ja työhaluisina läpi koko ikäjanaan. Työelämä on taattu kaikille, ja se joustaa yksilön elämäntilanteen mukaan.

3. Tukiäly ja käsityön renessanssi (Teknologia 2050)

Teknologia ei enää määrittele ihmisen elämää, vaan se on siirtynyt taustalle "tukiälyksi". Tekoäly hoitaa rutiinit ja suorittavan työn, mikä on vapauttanut ihmisille aikaa keskittyä olennaiseen. Käsityöläisyyden arvostus on noussut kohisten, ja monet hakevat elämän sisältöä työn ulkopuolelta, noudattaen "slow life" -filosofiaa.

Tekoäly on suuri tasaaja: se auttaa oppimisvaikeuksissa ja nostaa kaikki tietyllä osaamistasolle, pitäen jokaisen mukana yhteiskunnassa. Samaan aikaan lasten pääsyä tietotulvaan on rajattu suojelunäkökulmasta, jotta heille voidaan taata turvallinen kasvuympäristö. Fyysinen työ maataloudessa ja inhimillinen hoivatyö ovat säilyttäneet keskeisen merkityksensä.

4. Ilmaston sopeutuva työelämä (Ilmasto 2100)

Vuosisadan vaihteessa työelämä on täysin sopeutunut planeetan rajoihin. Työmäärää ja tunteja on vähennetty tietoisesti, koska on ymmärretty, että tulojen nousu kasvattaa usein haitallista kulutusta. Poikkeuksena ovat päästöttömät työt, joita saa ja kannustetaan tekemään enemmän.

Nuoret toimivat tässä maailmassa ratkaisijoina ja sosiaalisten normien purkajina. Heillä on vahva ammatillinen ilmasto-identiteetti: jokainen tekee työtään "luontolinssien" läpi. Tehokkuus on määritelty uudelleen: se, mitä aiemmin pidettiin "laiskuutena" (tehdään vain sen verran millä pärjätään), nähdään nyt hyveenä ja vastuullisena valintana. Koko globaali talous on järjestetty tämän kestävyuden ympärille.

4. NYKYTILA JA AIHEEN RAJAUS

Mitä valtionhallinnossa on meneillään aiheeseen liittyen?

HAUS kehittämiskeskusten tekemä AI-avusteinen nykytila-analyysi.

Lyhyt yhteenveto raportista: Suomessa on paljon nuorten työllistymistä tukevia toimia, mutta niiltä puuttuu yhteinen tavoitekuva. Pelkän nopean työllistymisen sijaan painopiste tulisi siirtää kestäväan työelämäkiinnittymiseen, joka takaa ennakoitavan ja merkityksellisen uran alun.

Keskeiset haasteet

- Hajautunut ohjaus: Nuoren työelämäpolkua ei johdeta yhtenä kokonaisuutena
- Mittariston puute: Työllisyysastetta seurataan, mutta ei työuran laatua tai pysyvyyttä
- Rakenteelliset jännitteet: Joustot helpottavat työllistymistä, mutta lisäävät epävarmuutta
- Osaamisen kohtaanto: Ennakointi ei aina vastaa alueellista ja suhdanneherkkää kysyntää

Suosituksukset

- Erotetaan nopea työllistyminen ja kestävä kiinnittyminen
- Luodaan uusi mittaristo (työsuhteiden kesto, siirtymät, koettu turvallisuus, osaamisen käyttö)
- Kootaan keinot hallinnonalat ylittävään johtamismalliin
- Vahvistetaan työyhteisöjen roolia nuorten tukemisessa

Suomalaisen Tiedeakatemian tietokooste: "Nuorten paikka työelämässä?"

Ydinviesti: Nuorten työllistymisen haasteet eivät johdu motivaation puutteesta, vaan työmarkkinoiden rakenteista, vaatimustason kasvusta ja mielenterveyteen liittyvistä tekijöistä. Kestävä kiinnittyminen vaatii rakenteellisia ratkaisuja, ei vain yksilön aktivointia.

Nykytilanne:

- Nuoret työskentelevät usein määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa, mutta työurat eivät ole keskimäärin aiempaa epävarmempia.
- Nuorten työllisyys on suhdanneherkkää: taantumat osuvat nuoriin kovemmin, mutta vaikutukset jäävät usein lyhytaikaisiksi.
- Opiskelun ja työn ulkopuolella olevien nuorten (NEET) osuusnuorten osuus on Suomessa korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa, erityisesti koulutuksen keskeyttäneillä.
- Työmarkkinat eriytyvät mm. kielitaustan, sukupuolen ja koulutuksen mukaan.

Keskeiset haasteet

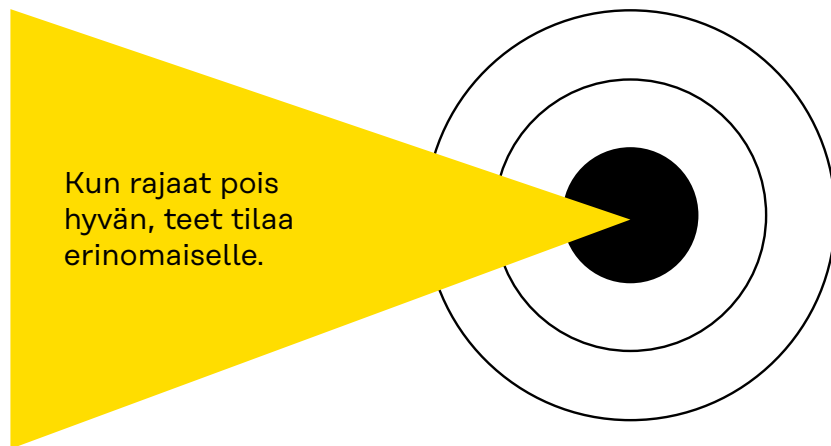
- Työelämän vaatimustason kasvu vaikeuttaa nuorten pääsyä työmarkkinoille.
- Mielenterveyshaasteet heikentävät työelämään siirtymistä ja kiinnittymistä.
- Työllisyyspolitiikka painottuu liikaa yksilön aktivointiin, vaikka ongelmat ovat osin rakenteellisia.
- Nuorten työllisyyttä vahvistavat toimenpiteet toimivat vaihtelevasti ja esim. sanktiot työllistämistoimenpiteenä voivat lisätä syrjäytymisen ja pitkittyneen työttömyyden riskiä.

Löydät raportit koko laajuudessaan sitra.fi/kuutio -sivulta

Aiheen rajaaminen ja 8 näkökulmaa

Aiheen rajaaminen

Jotta pääsemme Kuutiosta kiinni aidosti vaikuttaviin muutoksiin, meidän on uskallettava sukeltaa syvälle. Tämä edellyttää aiheen fiksua rajaamista. Rohkeilla poisvalinnoilla pääsemme kiinni merkityksellisimpiin kysymyksiin ja pystymme tuottamaan laadukkaita lopputuloksia.



Sitran nuoriin liittyvissä projekteissa työskentelevät asiantuntijat **Saara Rimon** ja **Sanna Rekola** olivat etukäteen valmistelleet 8 eri näkökulmaa aiheeseen.

Osallistujien tehtävä oli pienryhmissä valita näistä yksi tärkein osa-alue jatkotyöskentelyä varten. Kukin ryhmä sai antaa äänen yhdelle rajausehdotukselle.

Mikä on tärkein osa-alue, haaste tai kysymys, johon meidän kaikkien pitäisi juuri nyt keskittyä? Mikä osa-alue, näkökulma tai kysymys ei ole saanut riittävästi huomiota?

Kuutiosta pohdittiin seuraavaa kysymystä:

Miten kehitämme työelämää niin, että nuorilla on paremmat edellytykset löytää siinä oma paikkansa?

8 näkökulmaa aiheeseen

1. Miten madallamme kynnyksiä rekrytoida nuoria? ●
2. Miten vahvistamme nuorten osallisuutta tukevaa ja psykologisesti turvallista organisaatiokulttuuria? ●
3. Miten lisäämme sukupolvien välistä vuorovaikutusta ja yhteistyön edellytyksiä työelämässä? ●●
4. Miten rakennamme työelämää, joka mahdollistaa nuorille tasapainon työn ja muun elämän välillä?
5. Miten rakennamme työelämää, joka tukee nuorten työssäjaksamista ja mielenterveyttä? ●●
6. Miten tuemme sujuvampaa ja turvallisempaa siirtymää koulutuksesta työelämään? ●●●●
7. Miten luomme nuorille merkityksellistä työelämää? ●
8. Miten työyhteisöissä voidaan vahvistaa nuorten työelämäntaitoja?

● = Ryhmien antamat äänet

Rajattu tehtävänänto / tavoite

Osallistujien valitsema rajattu tehtävänänto:

Miten tuemme sujuvampaa ja turvallisempaa siirtymää koulutuksesta työelämään?



Nostoja perusteluista:

"Me otettiin tuo kutonen. Me ajateltiin sitä, että jotta me saadaan sujuvampaa, turvallisempaa siirtymää koulutuksesta työelämään, niin se vaatii myös sitä, että pitää madaltaa kynnyistä rekrytoida nuoria. Toisaalta, kun me saadaan niitä nuoria sinne työelämään, niin he myös luovat sellaista tasapainoa työn ja muun elämän välille".

"Alustuksessa puhuttiin myös siitä, miten tehdään kestävämpää työelämää. Se on myös sitä, ettei tehdä nopeampia siirtymiä välttämättä, vaan tehdään sujuvampia, turvallisempia siirtymiä koulutuksesta työelämään".

"Mekin valittiin tuo kutonen. Varsinkin nyt tulevaisuudessa tarvitaan enemmän asiantuntijatehtäviä tekoälykehityksen myötä ja koulutuksen myötä. Asiantuntijarooleja ja asiantuntijoita saadaan, mutta tällä hetkellä on tosi vaikea siirtymä korkeakoulusta työelämään".

"Me valittiin myös kuutonen. Tähän se, että mitä yhteistä kaikilla nuorilla on, niin siellä on jonkunlainen koulutustausta — oppivelvollisuus. Ja siinä saattaa tulla sellainen katvealue, jos tippuu sen jälkeen, että siellä koulussa on tuki, sen jälkeen mahdollisesti työelämässä olisi tuki, mutta mitä tapahtuu siinä välissä?"

5. VAIKUTUSKARTTA

Kuution vaikutuskarttatyöskentely pohjautuu vakioskenaarioiden tulevaisuuskuviin ja niiden muuttujiin. Tarkoituksena on vaikutuskartan avulla tarkastella asiaa systeemisesti, tehdä näkyväksi syy-seuraussuhteita sekä hahmottaa erilaisia skenaariopolkuja.

Tehtävänä on pohtia aihetta valitun tulevaisuuskuvan kautta. Jos se toteutuu, mitä siitä seuraa valitun aiheen näkökulmasta?

Vaikutuskarttatyöskentelyssä tarkastellaan yhtä tulevaisuuskuvan muuttujaa kerrallaan pohtien sen seurauksia. Seuraus kirjoitetaan tekoälyalustalle.

Kaikkia muuttujia ei tarvitse, eikä ehkä kannatakaan käydä läpi. Osallistujien kannattaa valita ne muuttujat, jotka ovat aiheen kannalta tärkeitä, merkityksellisiä ja joihin heillä asiantuntijoina on annettavaa. Osallistujat voivat myös itse lisätä muuttujia.

Onnistuessaan vaikutuskartta yhdistää systeemiajattelun ja käytännön tekemisen. Se auttaa välttämään irralliset toimenpiteet ja keskittymään siihen, mikä oikeasti muuttaa järjestelmää. Kuutiossa harjoittelemme sitä yhdessä.

Tavoitteenamme on, että ryhmän yhteinen ymmärrys asiasta paranee, ja löydämme tekoälyn avustamana keskeisimmät, moniulotteiset vipupisteet.



Kuution tekoälylle syötetyt raportit

Vakioskenaarioiden raportit lähteineen

- Ilmastonmuutos - Ilmatieteen laitos
- Väestö - Sitra
- Demokratia - Demos
- Teknologia - Alice Labs

Nykytila-analyysit:

- Nykytilaraportti ja sen lähteet, HAUS kehittämiskeskus
- Suomalainen Tiedeakatemia: Nuorten paikka työelämässä? -raportti

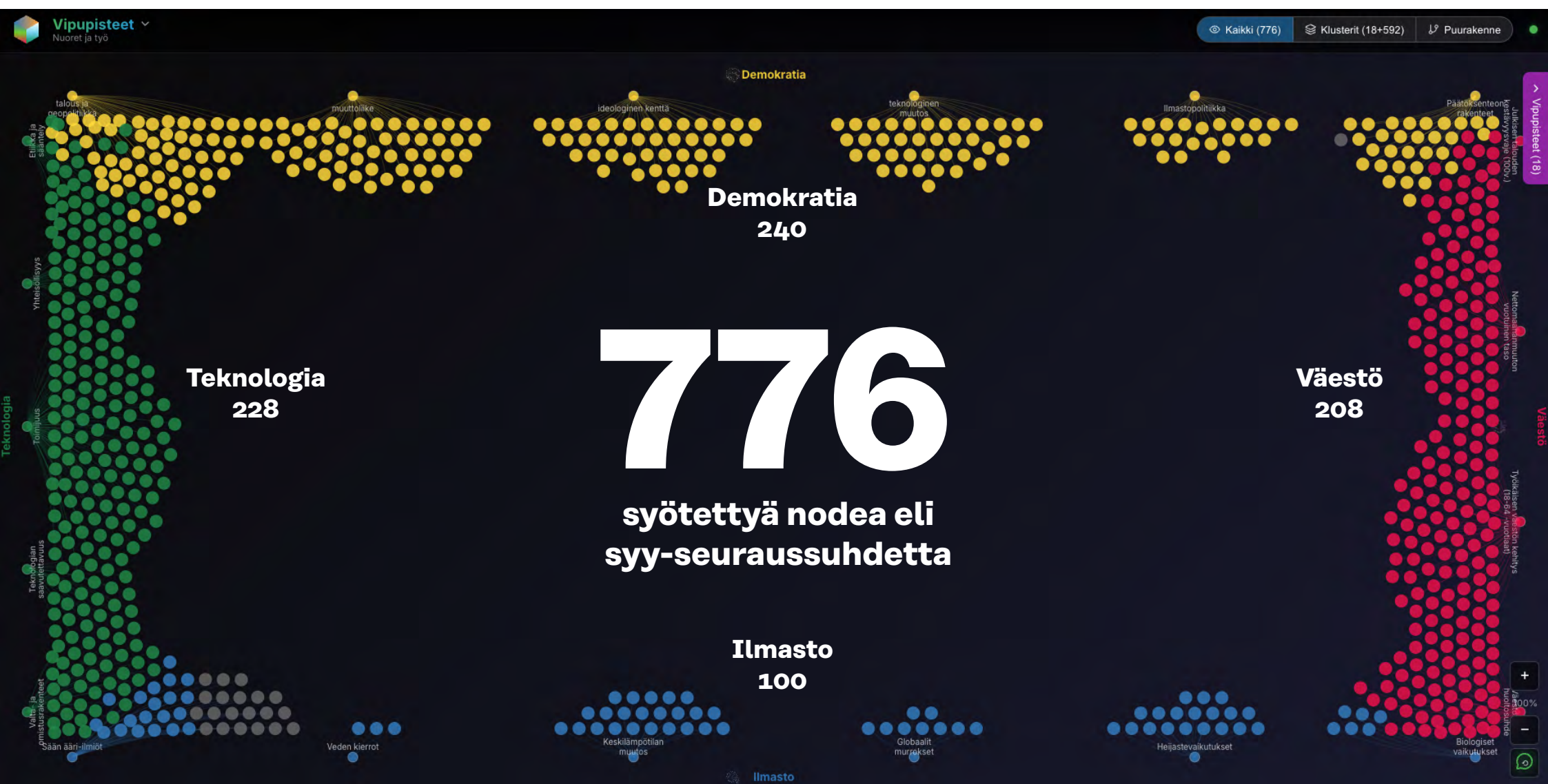
Muut lähteet

- 27 vakioskenaarioihin liittyvää
- 77 aiheeseen liittyvää, joista 55 tuli osallistujilta

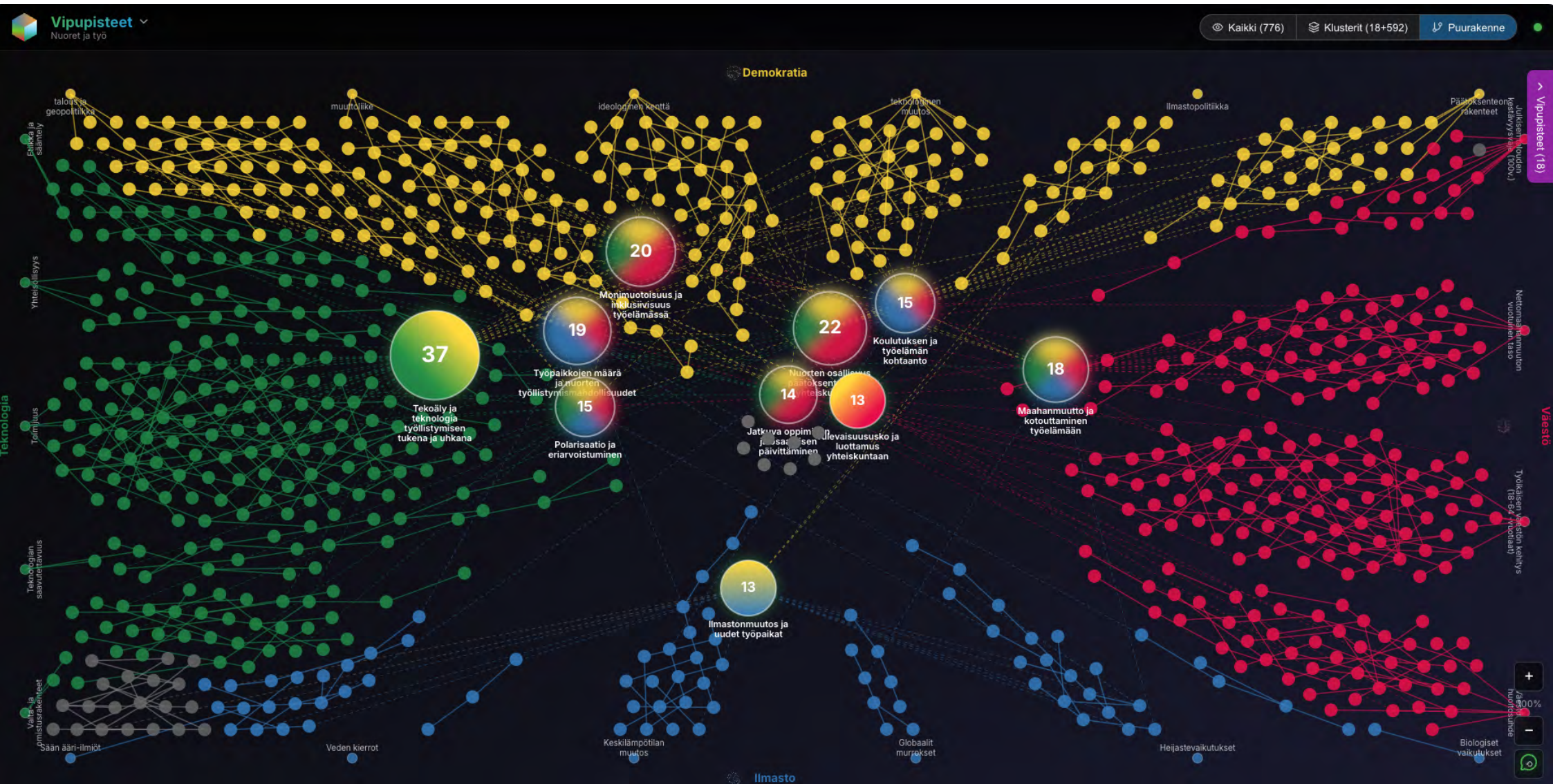
Tekoälyn tarkka tietopohja löytyy sitra.fi/kuutio -sivulta.



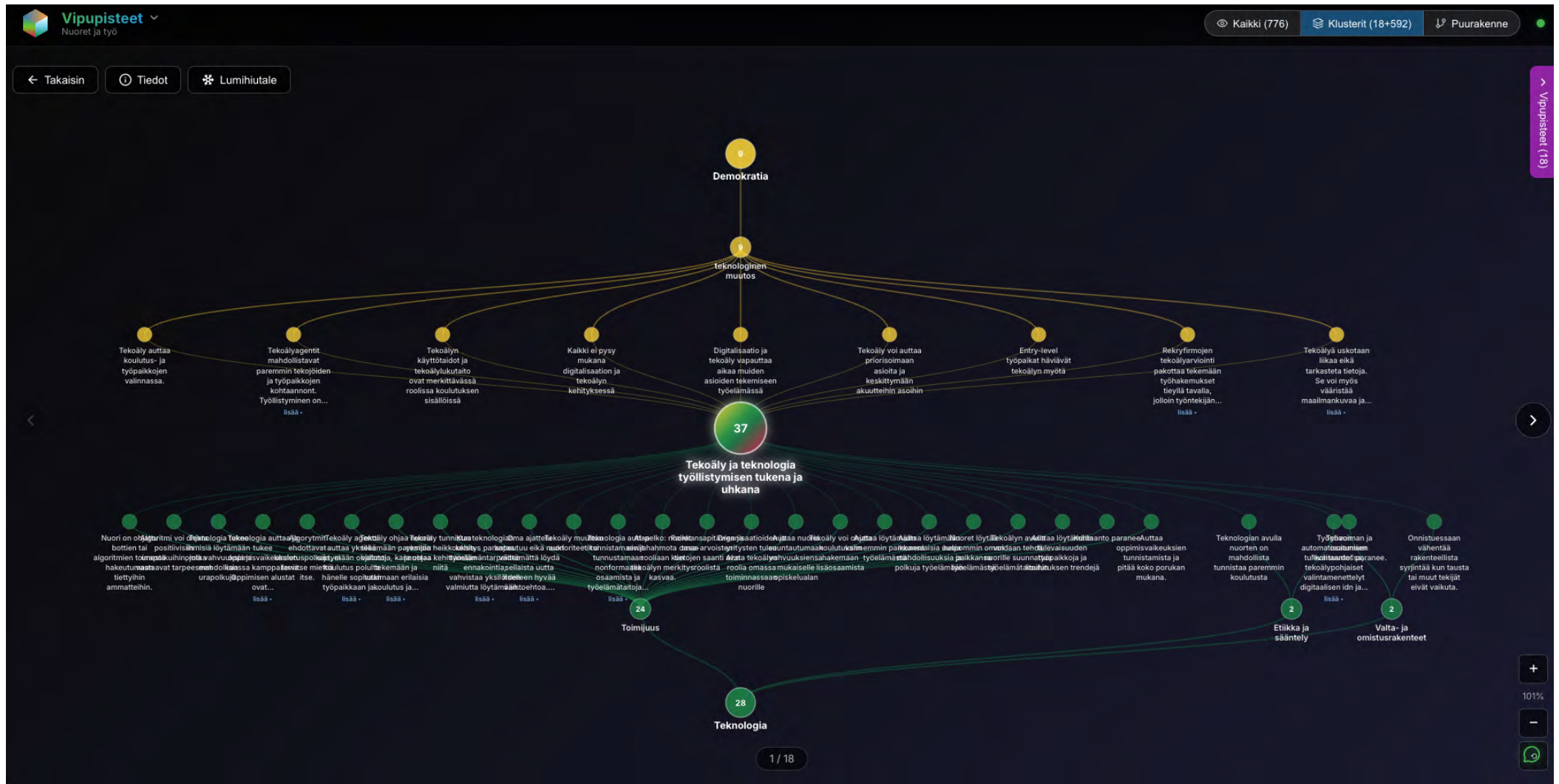
Kuution tekoälyalustalle rakentunut vaikutuskartta



Tekoälyalustan löytämiä vipupisteitä



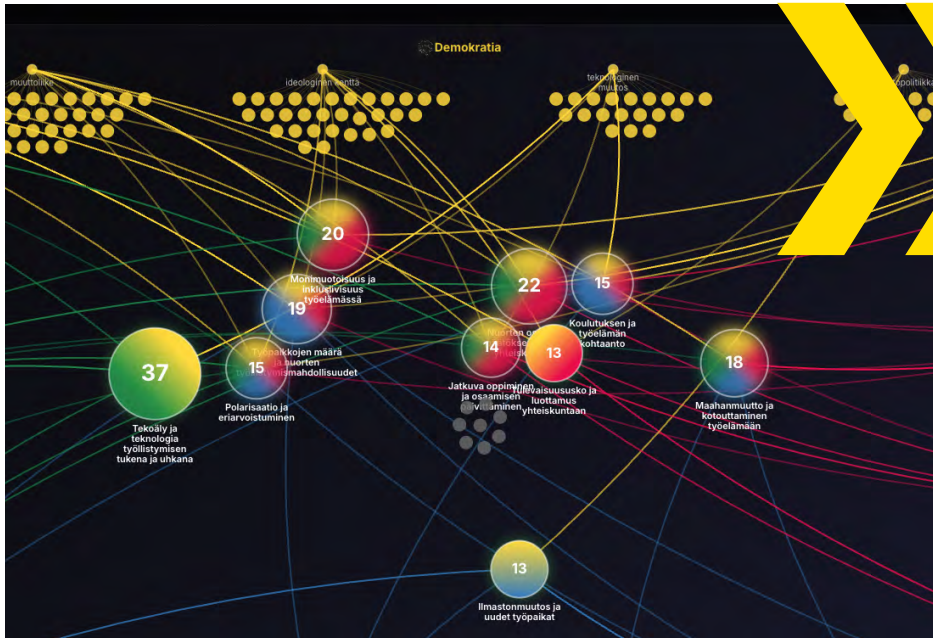
Esimerkki puurakenteeseen syötetyistä syy-seuraussuhteista



Huom. Osallistujat saavat halutessaan koko aineiston koneluettavassa muodossa.

8. VIPUPISTEET

Osallistujat tutkivat vaikutuskartasta tekoälyn löytämiä vipupisteitä ja rikastivat niitä omalla asiantuntemuksellaan. Tämän vaiheen lopputuloksena meillä oli 8 osallistujien validoimaa ja valitsemaa vipupistettä valittuna.



1. Minkälainen lainsäädäntö velvoittaisi yrityksiä palkkaamaan nuoria ja huomioimaan työ- ja toimintakyvyn moninaisuuden yrityksen koosta riippuen?
2. Miten erilainen osaaminen tunnistetaan ja hyödynnetään paremmin eri siirtymävaiheissa?
3. Miten vahvistamme nuorten tulevaisuustoimijuutta? (Tulevaisuustoimijuus = nuoren kyky tunnistaa itsensä aktiivisena toimijana oman elämänsä suhteen ja osana yhteiskuntaa ja tehdä aktiivisesti asioita.)
4. Miten voimme vahvistaa työpaikkojen kyvykkyyttä toimia inklusiivisesti, jotta erilaiset nuoret pääsevät työelämään?
5. Miten varmistetaan nuorille riittävät generiset työelämätaidot?
6. Miten koulutuksessa vahvistamme nuorten kestäviä työuria? (Kestävä työura = hyvinvointi + elämänlaajuinen oppiminen + mielekäs työ)
7. Miten yritykset saadaan palkkaamaan nuoria ympäri Suomen (erityisesti PK- ja mikroyritykset)?
8. Miten osaamistarpeita ennakoidaan monensuuntaisesti niin, että se palvelee nuorten siirtymistä koulutuksesta työelämään?

9. ESTEET JA MAHDOLLISUUDET

Kuution kuusi linssiä, joiden kautta tarkastellaan vipupisteeseen liittyviä esteitä ja mahdollisuuksia. Osallistujia ohjeistettiin valitsemaan ne linssit, jotka ovat aiheen kannalta merkityksellisimpiä tai joihin

he halusivat keskittyä. Pohjalle annettiin Kuution tekoälyalustan koostamat ehdotukset, joita ryhmät saivat hyödyntää tai olla hyödyntämättä oman työskentelynsä tukena.



ESTEET

Mitkä **teknologiaan** liittyvät asiat pitävät vipupistettä paikoillaan ja estävät muutosta?

Mitkä meidän **uskomukset ja arvot** pitävät vipupistettä paikoillaan ja estävät muutosta?

Mitkä **luontoon ja ilmastoon** liittyvät asiat pitävät vipupistettä paikoillaan ja estävät muutosta?

Mitkä **ihmisten käyttäytymismallit** pitävät vipupistettä paikoillaan ja estävät muutosta?

Mitkä **talouteen** liittyvät asiat pitävät vipupistettä paikoillaan ja estävät muutosta?

Mitkä **politiikkaan** liittyvät asiat pitävät vipupistettä paikoillaan ja estävät muutosta?

MAHDOLLISUUDET

Millaisia mahdollisuuksia **teknologia** tarjoaa vipupisteen ratkaisemiseen?

Miten meidän **uskomukset ja arvot** edistävät vipupisteen positiivista muutosta?

Millaisia mahdollisuuksia **luonto ja ilmasto** tarjoavat vipupisteen ratkaisemiseen?

Miten meidän **käyttäytyminen** edistää vipupisteen positiivista muutosta?

Millaisia mahdollisuuksia **talous** tuo vipupisteen ratkaisemiseen?

Miten **politiikka** mahdollistaa vipupisteen ratkaisemisen?

! Esteet ja mahdollisuudet



Huom. Sivujen 21-28 sisältö on Kuution osallistujien muodostamien pienryhmien kirjaamia esteitä ja mahdollisuuksia valittuun vipupisteeseen. Kuution AI-alusta on kirjausten pohjalta tehnyt yhteenvedot sekä esteistä että mahdollisuuksista.

Näistä sisällöistä ei välttämättä ole kaikkien osallistujien kesken yhteisymmärrystä, eikä se ollut tehtävän tarkoituksaan.

Ryhmiä tunnistamista esteistä ja haasteista voi löytää omaa ajattelua aktivoivaa sisältöä tai toisaalta myös näkemyksiä, joita ei itse allekirjoita.

Kaikkiin yhteiskunnallisesti merkittäviin aiheisiin liittyy erilaisia näkemyksiä, arvoja, uskomuksia ja ristiriitoja. Kuutiossa ei ole tarkoitus ratkaista niitä, vaan *niistä huolimatta* löytää yhteisiä ratkaisuja.

Minkälainen lainsäädäntö velvoittaisi yrityksiä palkkaamaan nuoria ja huomioimaan työ- ja toimintakyvyn moninaisuuden yrityksen koosta riippuen?

AI-yhteenveto: Lainsäädäntö, joka asettaisi yrityksille koko- tai toimialakohtaisia velvoitteita nuorten työllistämiseen ja erilaisista työ- ja toimintakyvyistä kärsivien henkilöiden palkkaamiseen. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi kiintiöitä, taloudellisia kannustimia tai sanktioita, jotka kannustaisivat yrityksiä monipuolistamaan rekrytointiaan ja tarjoamaan työmahdollisuuksia myös heikommassa työmarkkina-asemassa oleville ryhmille.

ESTEET

AI-yhteenveto: Lainsäädännölliset velvoitteet nuorten palkkaamisesta ja työkyvyn moninaisuuden huomioimisesta törmäävät merkittäviin esteisiin: elinkeinoelämän voimakas vastustus, yritysten, erityisesti pk-yritysten, taloudellisten ja hallinnollisten resurssien puute sekä markkinakuria vääristäviksi koettujen kiintiöiden leimaaminen heikentäisivät kilpailukykyä.

Lisäksi syvät kulttuuriset muutokset organisaatioissa ja yhteiskunnassa, demokraattisen päätöksenteon hitaus sekä yritysten arvokanta, jonka mukaan nuorten palkkaaminen ei tuota pitkällä aikavälillä riittävästi hyötyä kustannuksiin nähden, muodostavat merkittäviä esteitä. Vaatimuksien toteutuminen edellyttää myös selkeää valvontamekanismia ja yritysten sitoutumista uusiin arvoihin ja käytäntöihin.

Ryhmän kirjaamat esteet ja mahdollisuudet



7 Estettä
9 Mahdollisuutta



5 Estettä
6 Mahdollisuutta



2 Estettä
2 Mahdollisuutta

MAHDOLLISUUDET

AI-yhteenveto: Lainsäädännöllinen velvoite nuorten ja eri toimintakyvyisistä kärsivien palkkaamisen osalta voisi edistää monimuotoisuutta ja inklusiota yrityskulttuurissa, kun se yhdistyy taloudellisiin kannustimiin, julkisella sektorilla tarjottavaan tukeen sekä koulujen ja työnantajien yhteistyöhön.

EU-tason yhtenäinen direktiivi ja hallitusohjelmaan sisällytetyt velvoitteet mahdollistaisivat tasapuolisen kilpailuaseman säilyttämisen samalla, kun digitaalinen raportointi vähentäisi hallinnollista taakkaa.

Lainsäädännön avulla yritysten käsitys kannattavasta rekrytoinnista laajenisi pitkän aikavälin yhteiskunnallisen tuoton näkökulmaksi, mikä estäisi nuorten pitkäaikaistyöttömyyttä ja lisäisi yritysten yhteiskuntavastuun profiloitumista.

Miten erilainen osaaminen tunnistetaan ja hyödynnetään paremmin eri siirtymävaiheissa?

AI-yhteenveto: Erilaisen osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen on keskeistä, jotta jokainen työntekijä voi tuoda vahvuutensa esiin muutostilanteissa. Käytännössä tämä tarkoittaa järjestelmällistä osaamisen kartoitusta, monipuolisia arviointimenetelmiä ja kykyä nähdä siirrettävät taidot eri konteksteissa – esimerkiksi tunnistamalla, miten aiempi kokemus voi tuoda lisäarvoa uusissa tehtävissä tai rooleissa.

Ryhmän kirjaamat esteet ja mahdollisuudet



ESTEET

AI-yhteenveto: Osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä estävät moninaiset tekijät: jäykkä organisaatioiden rakenteet ja arviointikriteerit, jotka tunnustavat vain perinteisiä tutkintomuotoja ja virallista osaamista, sekä johtajien ja esimiesten puutteellinen kyky havaita epävirallista ja kokemukseen perustuvaa osaamista.

Lisäksi hajanainen digiinfrastruktuuri, pirstoutunut politiikkaohjausta ja puutteellinen vuoropuhelu nuorten kanssa heidän vahvuuksistaan estävät systemaattisen osaamisen kartoituksen, ja nuoret itse vähättelevät osaamistaan artikuloitavuuden ja itseluottamuksen puutteen takia. Poliittisen johtamisen lyhytjänteisyys, yhteensovittamattomat arviointimenetelmät eri hallinnonaloilla ja yhteiskunnallisten asenteiden rajoittavuus estävät pitkäjänteisen, kokonaisvaltaisen osaamisen tunnistamisen.

MAHDOLLISUUDET

AI-yhteenveto: Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen siirtymävaiheissa edellyttää monella tasolla tapahtuvia muutoksia: digitaalisten järjestelmien ja tekoälyn hyödyntämistä siirrettävien taitojen ja piilokompetenssien automaattiseen tunnistamiseen, organisaatiokulttuurin muuttamista, joka arvostaa jatkuvaa oppimista ja innovatiivisuutta sekä ottaa huomioon perinteisten koulutuspolkujen ulkopuolella rakentuvaa osaamista, ja nuorten omaa itsereflektiota tukevien työkalujen tarjoamista.

Samalla tarvitaan politiikan tasolla systemaattista johdantoa, joka luo kannustimia ja yhtenäisiä kriteerejä osaamisen tunnistamiselle kaikissa siirtymävaiheissa sektorirajat ylittäen, sekä pitkäjänteisiä, ennakoitavia toimenpiteitä, jotka tukevat ihmisten olemassa olevan osaamisen soveltamista uusiin kestäviin toimialoihin.

Miten vahvistamme nuorten tulevaisuustoimijuutta?

Tulevaisuustoimijuus = nuoren kyky tunnistaa itsensä aktiivisena toimijana oman elämänsä suhteen ja osana yhteiskuntaa ja tehdä aktiivisesti asioita.

AI-yhteenveto: Tulevaisuustoimijuus on keskeinen nuoren hyvinvoinnin ja yhteiskuntaan kiinnittymisen edellytys, sillä se vaikuttaa suoraan nuoren motivaatioon, elämänhallintaan ja yhteiskunnalliseen osallisuuteen. Käytännössä tämä tarkoittaa konkreettisten kokemusten luomista, joissa nuoret saavat vaikuttaa omaan arkeensa ja ympäristöönsä, kokea onnistumisia sekä ymmärtää oman toimintansa merkityksen laajemmassa yhteydessä.

Ryhmän kirjaamat esteet ja mahdollisuudet



1 Estettä
1 Mahdollisuutta



5 Estettä
3 Mahdollisuutta



1 Estettä



3 Mahdollisuus



1 Mahdollisuus



2 Mahdollisuutta

ESTEET

AI-yhteenveto: Nuorten tulevaisuustoimijuutta heikentävät systeemiset tekijät: nuorten kyvykkyyksien aliarvioiminen, heidän poissulkeminen päätöksentekoprosesseista sekä tiedon ja osallisuuden puute.

Lisäksi ilmastoahdistus, epävarmuus teknologian ja työmarkkinoiden muutoksista sekä itsetuntemuksen ja pystyvyyden puutteet siirtymävaiheissa vähentävät nuorten kokemaa valtaistumista ja kykyä nähdä itsensä aktiivisina elämänsä mukailijoina.

MAHDOLLISUUDET

AI-yhteenveto: Nuorten tulevaisuustoimijuutta vahvistetaan tarjoamalla heille oppilaslähtöistä opinto-ohjausta ja valmentamista, joka tukee tietoista päätöksentekoa eri elämänvaiheissa.

Samalla on avattava tulevaisuuden mahdollisuuksista avointa yhteiskunnallista keskustelua ja vahvistettava myönteistä puhetapaa mediassa, jotta nuoret näkevät olevansa aktiivisia toimijoita. Näitä ponnisteluja on tuettava vahvalla yhteisöllisyyden normilla, kattavilla suojaverkoilla ja koulutuksen laadunvarmistuksella, jotka turvaavat kaikkien nuorten osallisuuden ja mahdollisuudet.

Miten voimme vahvistaa työpaikkojen kyvykkyyttä toimia inklusiivisesti, jotta erilaiset nuoret pääsevät työelämään?

AI-yhteenveto: Työpaikkojen kyky tunnistaa ja tukea erilaisten nuorten vahvuuksia on keskeinen tekijä nuorisotyöttömyyden vähentämisessä. Käytännössä tämä tarkoittaa esihenkilöiden ja työyhteisöjen valmiuksien kehittämistä, joustavia työjärjestelyjä sekä perehdytys- ja tukimallien parantamista erityisesti nuorille, joilla on esimerkiksi oppimis- tai mielenterveyshaasteita.

ESTEET

AI-yhteenveto: Työpaikoilla on syvään juurtuneet asenteet ja käytännöt, jotka suosivat samankaltaisuutta ja estävät inklusiivista rekrytointia sekä työntekijöiden kyvykkyyden kehittämistä.

Johdolla on heikko riskinottokyky, palvelut ovat pirstaloituneet eikä olemassa olevia tukia tunneta, mikä yhdessä kiireen ja pelkojen kanssa johtaa siihen, että eritahtisesti oppivat ja erilaiset nuoret jäävät työelämän ulkopuolelle.

Lisäksi työpaikoilta puuttuvat rakenteet ja resurssit sekä osaaminen hyödyntää monimuotoisuutta ja mukauttaa työtehtäviä, vaikka arvoissa sitä kannatetaan.

Ryhmän kirjaamat esteet ja mahdollisuudet



2 Estettä
2 Mahdollisuutta



5 Estettä
3 Mahdollisuutta



1 Estettä
1 Mahdollisuus



8 Estettä
7 Mahdollisuutta



5 Mahdollisuutta



3 Estettä
4 Mahdollisuutta

MAHDOLLISUUDET

AI-yhteenveto: Työpaikkojen kykyä toimia inklusiivisesti voidaan vahvistaa kulttuurisella muutoksella, joka näkee erilaisuuden voimavarana innovaation ja kasvun lähteenä tuottavuuden sijaan.

Konkreettisesti tämä vaatii olemassa olevia tukijärjestelmiä (palkkatuki, rekrytointituki) laajempaan käyttöön, ennakkoluulotonta rekrytointia, henkilöstön positiivisia kokemuksia monimuotoisuuden hyödyistä sekä nuorten valtaannuttamista osallistua rakenmuutokseen.

Lisäksi työpaikkojen on tarjottava systemaattista tukea kulttuurisen muutoksen valmistamiseen, jotta nuoret pääsevät työelämään ja pysyvät siellä.

Miten varmistetaan nuorille riittävät generiset työelämätaidot?

AI-yhteenveto: Työelämätaidot, kuten yhteistyökyky, ongelmanratkaisu ja digitaaliset perustaidot, ovat yhä tärkeämpiä nopeasti muuttuvassa työelämässä. Tämä vipupiste on keskeinen, koska pelkkä ammatillinen osaaminen ei riitä – nuorten työllistyvyys ja urakehitys edellyttävät laaja-alaisia valmiuksia, jotka mahdollistavat sopeutumisen erilaisiin työtehtäviin ja muutoksiin läpi työuran.

Ryhmän kirjaamat esteet ja mahdollisuudet



ESTEET

AI-yhteenveto: Geneeristen työelämätaitojen varmistaminen nuorille on hankalaa pirstaloituneessa järjestelmässä, jossa sekä oppilaitokset että työpaikat siirtävät vastuun toisilleen, samalla kun taidoista puuttuu yhteinen käsitys, ja ne jäävät alakohhtaisten taitojen varjoon.

Opetuksen riittämättömät resurssit, levällään oleva tieto ja misinformaatio yhdistyvät puutteelliseen lainsäädännön noudattamiseen ja tuntemiseen sekä epäselviin päätöksentekoprosesseihin. Lisäksi teknologisen muutoksen nopeus ja vaihtelevat poliittiset tahtotilat vaikeuttavat entisestään johdonmukaisen, nuorten todellisuudessa toimivan opetuksen toteutumista.

MAHDOLLISUUDET

AI-yhteenveto: Nuorten generiset työelämätaidot voidaan varmistaa hallitusohjelmiin kirjatulla konkreettisilla tavoitteilla ja resursseilla, jotka ohjaavat pitkäjänteistä opetussuunnitelmien kehitystyötä.

Oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön sekä kannustinjärjestelmien avulla voidaan integroida työelämätaidot osaksi kaikkea opetusta. Työmarkkinajärjestöjen ja poliittisten päättäjien yhteistyöllä voidaan määrittellä kansallinen viitekehys generisille taidoille, joka ohjaa koulutusta ja varmistaa työnantajien tarpeiden huomioimisen.

Miten koulutuksessa vahvistamme nuorten kestäviä työuria?

Kestävä työura= hyvinvointi + elämänlaajuinen oppiminen + mielekäs työ.

AI-yhteenveto: Nuorten kestävien työurien rakentaminen alkaa koulutuksessa vahvistamalla hyvinvointitaitoja, oppimaan oppimisen valmiuksia ja ymmärrystä omista vahvuuksista. Käytännössä tämä tarkoittaa itsensä johtamisen taitojen, jatkuvan oppimisen asenteen ja työn merkityksellisyyden kokemusten integroimista osaksi kaikkea opetusta, jotta nuoret pystyvät rakentamaan joustavasti kehittyviä, merkityksellisiä työuria muuttuvassa työelämässä.

Ryhmän kirjaamat esteet ja mahdollisuudet



ESTEET

AI-yhteenveto: Koulutuksen rahoitus- ja ohjausmalli kannustaa perinteisen sisältöopetuksen painottamiseen hyvinvointitaitojen ja itsensä johtamisen kustannuksella, kun taas koulutussisällöt eivät pysy nopeasti muuttuvien työmarkkinoiden kehityksen kanssa.

Lineaarisen uratarinain kulttuurinen painoarvo ja nuorten suhtautuminen epävarmuuteen estävät joustavien työurien ja jatkuvan oppimisen asenteen kehittymisen. Sen lisäksi taloudellinen epävarmuus opiskelijoiden keskuudessa kaventaa energiaa pitkäjänteisten osaamisten rakentamiseen.

Ohjaavien aikuisten vanhentuneet käsitykset työurista, opettajien riittämättömän digitaalinen osaaminen, oppilaitosten vanhentunut teknologiainfrastruktuuri sekä passiivinen opiskelijakulttuuri heikentävät itseohjautuvuuden ja teknologisen oppimisen valmiuksia, joita muuttuvassa työelämässä tarvitaan.

MAHDOLLISUUDET

AI-yhteenveto: Koulutuksessa tulee juurruttaa ennakkoluulotonta tulevaisuusajattelua ja jatkuvan oppimisen kulttuuria, joka mahdollistaa nuorille joustavat, muutoksiin sopeutuvat uratarinat perinteisten rajoitteiden sijaan.

Joustavammat opintopolut, reflektiiviset käytännöt ja vertaisoppiminen vahvistavat nuorten itsensä johtamisen taitoja, hyvinvointia ja työelämävalmiuksia.

Teknologian, simulaatioiden ja yrittäjyyskasvatuksen hyödyntäminen yhdessä riittävien resurssien ja opetussuunnitelmuudistukseen panostettujen investointien kanssa mahdollistavat kestävä, merkityksellisen työuran rakentamisen.

Miten yritykset saadaan palkkaamaan nuoria ympäri Suomen (erityisesti PK- ja mikroyritykset)?

AI-yhteenveto: Nuorten työllistyminen erityisesti pienissä yrityksissä edellyttää kynnyksen madaltamista konkreettisilla tukitoimilla ja asennetyöllä. Kun pienyritykset saadaan rohkaistua palkkaamaan nuoria – esimerkiksi palkkatukien, mentoroinnin tai riskien jakamisen avulla – se parantaa nuorten työllistymistä laajasti ympäri Suomen ja vahvistaa samalla yritysten kilpailukykyä tuomalla uusia taitoja ja näkökulmia.

Ryhmän kirjaamat esteet ja mahdollisuudet



ESTEET

AI-yhteenveto: Pienyritysten haluttomuus palkata nuoria johtuu osittain vanhoista ajattelutavoista ja negatiivisesta asennoitumisesta nuorten osaamiseen ja käyttäytymiseen. Yrittäjien fokus päivittäiseen toimintaan sekä perehdytyksen ajan ja arvon puute lisäävät halukkuuden vähenemistä.

Lisäksi hallinnolliset esteet kuten työnhakuvelvoite, epärealistinen kassavirran odotus ja korkeat työeläkemaksut vähentävät yritysten uskallusta ottaa nuoria työntekijöiksi.

MAHDOLLISUUDET

AI-yhteenveto: Nuorten palkkaamisesta tulee tehdä yrityksille kannattavampaa ja riskittömämpää kehittämällä matalan kynnyksen työpaikkoja, joissa nuoret pääsevät sisään ilman kokemusta, sekä lisäämällä valtion tukemia harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja.

Samalla on purettava lainsäädäntöä, joka rajoittaa yritysten joustavuutta, ja luotava uusia kannustimia sekä yksilöille että yrityksille, jotta nuoria voidaan rekrytoida keikkatöissä ilman perinteisiä työnantajavelvoitteita. Rinnalla tulee hyödyntää olemassa olevaa yritystietokantaa ja luoda kannustimet erityisesti pienille yrityksille niiden kasvun tueksi koko Suomessa.

Miten osaamistarpeita ennakoidaan monensuuntaisesti niin, että se palvelee nuorten siirtymistä koulutuksesta työelämään?

AI-yhteenveto: Osaamistarpeita ei voi ennakoida pelkästään työnantajien nykyisten tarpeiden perusteella, vaan on tunnistettava myös nousevat toimialat, teknologiset murrokset ja nuorten omat kiinnostuksen kohteet. Käytännössä tämä edellyttää jatkuvaa vuoropuhelua oppilaitosten, työelämän, nuorten ja tulevaisuuden tutkijoiden välillä, jotta koulutus vastaa sekä tämän hetken että tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin ja tukee nuorten sujuvaa siirtymää työmarkkinoille.

Ryhmän kirjaamat esteet ja mahdollisuudet



ESTEET

AI-yhteenveto: Osaamistarpeita haittaa systemaattisen ennakointitiedon puute, sillä Suomessa ennakointia tehdään hajautetusti ilman riittävää yhteistyötä, teknologisten muutosten seurantarjestelmää ja reaaliaikaista dataa.

Oppilaitokset eivät pysty reagoimaan tarpeeksi nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin, koska niillä ei ole resursseja päivittää opetussuunnitelmia ja opettajien osaamista digitalisaation tahdissa, eikä niillä ole kykyä hyödyntää olemassa olevaa ennakointitietoa arjessaan.

Lisäksi nuoria ohjaavilla ammattilaisilla ja työelämän toimijoilla on puutteellinen tulevaisuustieto, ja tekoälyn sekä automaation vaikutuksia ammattirakenteeseen on vaikea ennakoida epävarmasta teknologian käyttöönottotahdista johtuen.

MAHDOLLISUUDET

AI-yhteenveto: Osaamistarpeita tulee ennakoida monipuolisesti hyödyntämällä AI-pohjaisia menetelmiä ja reaaliaikaista dataa sekä laajassa yhteistyössä koulutuksen, työelämän ja nuorten kanssa, jotta nuorten siirtyminen koulutuksesta työelämään tulee sujuvammaksi.

Jatkuvan oppimisen arvostamisen nostaminen yhteiskunnalliseksi arvoksi ja tulevaisuuslukutaidon kehittäminen kaikille toimijoille sekä ammattilaisille mahdollistaa rohkeiden uusien koulutuspolkujen rakentamisen ilman pelkoa väärästä valinnasta.

Luottamuksellisen yhteiskehittämisen kulttuurin ja ennakkoluulottoman ilmapiirin vahvistaminen kannustaa kaikkia osapuolia – nuoria, oppilaitoksia, työnantajia ja kasvatustalon ammattilaisia – sitoutumaan pitkäjänteiseen vuoropuheluun tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoinnissa.

Yhteenveto vipupisteiden esteistä ja mahdollisuuksista



15 estettä
15 mahdollisuutta



35 estettä
28 mahdollisuutta



2 estettä
1 mahdollisuutta



27 estettä
29 mahdollisuutta



11 estettä
15 mahdollisuutta



26 estettä
34 mahdollisuutta

Eniten **esteitä** tunnistettiin uskomuksiin ja arvoihin liittyen.

Eniten **mahdollisuuksia** tunnistettiin käyttäytymiseen liittyen.

Vähiten **esteitä ja mahdollisuuksia** tunnistettiin luontoon ja ilmastoon liittyen.



estettä



mahdollisuutta





Entä jos?

Ennakointi on vaihtoehtoisten tulevaisuuksien tutkimista ja tarkastelua. Yhden keinon tähän tarjoavat heikot signaalit. Ne ovat merkkejä mahdollisista muutoksista, jotka voivat tulevaisuudessa olla merkittäviä.

Tulevaisuus on usein *yllättävällä tavalla* yllättävä. Siksi tarvitsemme kykyä avartaa ajatuksiamme siitä, mitä kaikkea tulevaisuudessa voi olla. Heikot signaalit auttavat kysymään "*Entä jos?*"

Kuutiossa avasimme ajatteluamme heikkojen signaalien, villien korttien ja 12 ennalta valmistellun *Entä jos* -kysymyksen avulla.

Kysymykset on tehty ChatGTP:n avulla, mutta ne ovat asiantuntijoiden valitsema. Kuvat on tehty Adoben Firefly -tekoälyllä.

10. ENTÄ JOS?

ENTÄ JOS...

4-päiväinen työviikko olisi lakisääteinen standardi kaikille alle 30-vuotiaille?



ENTÄ JOS...

jokaisella nuorella työntekijällä olisi oikeus kieltäytyä työtehtävästä, joka sotii hänen arvojaan vastaan?



ENTÄ JOS...

käänteinen mentorointi olisi pakollista: nuoret opettaisivat johtoryhmälle etiikkaa ja teknologiaa?



ENTÄ JOS...

työpaikan löytäminen olisi nuorelle kansalaisoikeus, jonka toteutumista valtio valvoo yhtä tarkasti kuin verotusta?



10. ENTÄ JOS?

ENTÄ JOS...

työpaikan löytyminen olisi nuorelle kansalaisoikeus, jonka toteutumista valtio valvoo yhtä tarkasti kuin verotusta?

ENTÄ JOS...

työelämätaidot tarkoittaisivat kykyä rakastaa, antaa anteeksi ja innostua?

ENTÄ JOS...

työpaikka olisi paikka, jossa parannetaan nuoren mielenterveyttä, ei kuluteta sitä?

ENTÄ JOS...

geenitieto kertoisi, millaisessa valaistuksessa, lämpötilassa ja rytmissä kukin nuori kukoistaa, ja työpaikka muuttuisi sen mukaan?

10. ENTÄ JOS?



ENTÄ JOS...

työkokemusta laskettaisiin kääntäen?

Mitä kauemmin olet ollut työelämässä, sitä enemmän olet "saastunut" vanhoilla tavoilla – ja nuoret, joilla on puhtain katse, olisivat siksi automaattisesti palkkahierarkian huipulla?



ENTÄ JOS...

alle 25-vuotiailla olisi lakisääteinen veto-oikeus kaikkiin yrityksen strategisiin päätöksiin, joiden vaikutus ulottuu yli 10 vuoden päähän?



ENTÄ JOS...

valtiolla olisi velvollisuus maksaa ensimmäisen kuukauden palkka jokaisesta alle 25-vuotiaan rekrytoinnista?

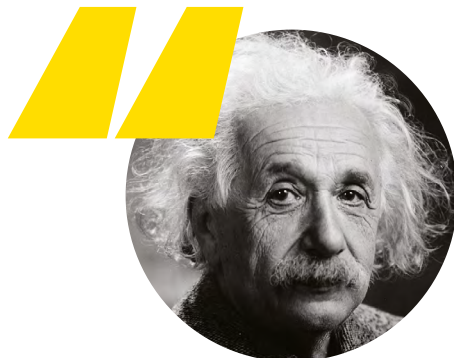


ENTÄ JOS...

nuori saisi henkilökohtaisen kapinallislisän?

Yritys maksaisi extraa jokaiselle nuorelle, joka onnistuu murtamaan vähintään yhden vanhentuneen toimintatavan tai säännön kuukaudessa.

11. RATKAISUT



"If I had an hour to solve a problem I'd spend 55 minutes thinking about the problem and five minutes thinking about solutions".

Albert Einstein

Millaisia ratkaisuja toivoimme?

- Teräviä, moniulotteisia, oivaltavia
- Toteutettavia ja realistia
- Visionäärisiä ja tulevat sukupolvet huomioivia
- Konkreettisia asioita esimerkiksi seuraavaan hallitusohjelmaan
- Toimenpiteitä juuri teidän toteutettavaksi
- Suomen hyvinvointia ja talouskasvua edistäviä ratkaisuja

Millaisia ratkaisuja emme halunneet?

- Itsestäänselvyyksiä kuten: "On lisättävä yhteistyötä yli siilo- ja sektorirajojen"
- Passiivimuotoisia kehoitteita kuten: "On löydettävä yhteiset keinot..."
- Maailmaa syleileviä kuten: "Trumpin, Naton, Putinin jne. on tehtävä niin ja näin..."
- Ekologisesti tai sosiaalisesti kestäättömiä

Rakentuisivatko ratkaisut näiden pohjalle?

2

Toivottu tulevaisuus: Millaisia olisivat sinulle rakkain lapsen kannalta kestävätkin ratkaisut?

3

Tulevaisuuskuva: Millaista tulevaisuutta ratkaisun avulla tavoitellaan? Mihin tulevaisuuteen se vie meitä?

4

Nykytila & rajaus: Millä ratkaisulla pääsemme nykytilasta tavoitteeseen? Oliko eri näkökulmissa jotain, jota voisi hyödyntää ratkaisuisissa?

5

Vaikutuskartta: Millaista keskustelua me kävimme vaikutuskarttatyöskentelyn aikana? Onko syy-seuraussuhteissa löydettävissä jotain ratkaisujen avaimia?

8

Vipupisteet: Mitä me löysimme vaikutuskartasta ja mitä me oivalsimme siitä? Jäikö tekoälyltä jotain tärkeää huomaamatta?

9

Esteet & mahdollisuudet: Miten me käänämme esteet mahdollisuuksiksi ja mahdollisuudet ratkaisuiksi?

10

Mitä jos? Onko meidän mieleemme kiinni siinä, mikä on juuri nyt mahdollista, vai uskallammeko rohkeasti katsoa myös sinne, mikä ei välttämättä vielä ole mahdollista?

11. RATKAISUT

1. Laki velvollisuudesta palkata alle 30-vuotias nuori

Laki velvollisuudesta palkata alle 30-vuotias koulutuksesta työelämään siirtymävaiheessa oleva nuori. Pilotoidaan toimintatapaa esim. hankerahoituksella, jotta saadaan tietoa vaikuttavuudesta.

Oppilaitokselta tuleva tuki esim työhönvalmennus joka jatkuu ensimmäisen työsuhteen aloituksen jälkeen kunnes todetaan, että nuori on kiinnittynyt työpaikalle. Työnantajaa tuetaan kustantamalla nuoren 1. kk palkkakulut. Tämän jälkeen viedään asia poliittisille päättäjille ja hallitusohjelmaan, jotta uusi laki voidaan säätää. Mikäli tulokset ovat vaikuttavia, viedään EU-tasolle.

Minkä ongelman se ratkaisee ja miten?

Lakiuudistus tukee nuorten kiinnittymistä työelämään koulutuksen jälkeen sekä ennaltaehkäisee nuorten syrjäytymistä tai syrjäytymisen kroonistumista.

Resurssit ja toimijat?

Poliittisten päättäjien mukana olo on merkityksellistä, jotta voidaan kirjata hallitusohjelmaan sekä vaikuttaa lainsäädäntöön. Työnantajat sekä ammattiliitot pitäisi sitouttaa.

Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Nuorten syrjäytyminen vähenee merkittävästi.

Ajattelumallit:

Nuoret nähdään voimavarana ja uskotaan, että he tuovat uudistumiskykyä ja uusia taitoja rakenne tasolla.

Rakenteet:

Vahvistaa osaamisen tunnistamista ja rakentumista.

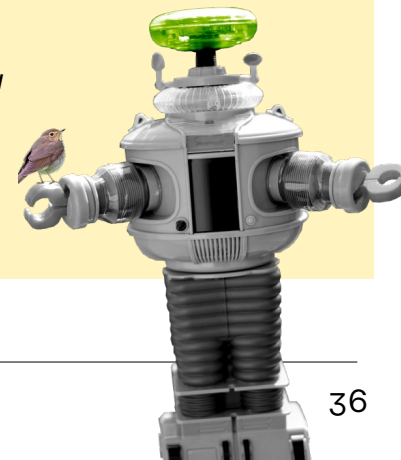
Käyttäytyminen:

Muuttaa työelämää kohti suuntaa, jossa nuoret ovat arvokkaita ja sukupolvien välinen yhteys vahvistuu.

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on kunnianhimoinen ja tarpeellinen, mutta nykyisessä muodossaan liian yksinkertainen monimutkaiseen ongelmaan.

Paremmat tulokset saavutettaisiin todennäköisesti kannustimilla ja tuilla pakottavan lainsäädännön sijaan.



11. RATKAISUT

2. Täystyöllisyyden malli alle 30 vuotiaille

Täystyöllisyyden malli kaikille alle 30-vuotiaille. Kaikille nuorille työpaikka, joka sisältää osaamisen tunnistamisen ja rakentamisen työelämässä.

Kaikille nuorille työpaikka, joka sisältää osaamisen tunnistamisen ja rakentamisen työelämässä. Yksikään nuori ei ole 'työtön' statuksella. 'Työelämä' -termi määritellään uusiksi (sisältäen laajemmin eri elämän osa-alueita). Malli toteutetaan yhdessä yritysten, työnantajien ja julkisen sektorin kanssa.

Ajattelumallit:

Vähentää/poistaa työttömyyden stigman. Uudenlaista ajattelua uraohjaukseen. Uudenlainen työuran tai työelämän käsite.

Rakenteet:

Vahvistaa osaamisen tunnistamista ja rakentumista.

Käyttäytyminen:

Minkä ongelman se ratkaisee ja miten?

Alle 30-vuotiaiden työttömyyden. Joustavoittaa erilaisia siirtymiä - ei synny harmaita alueita. Työpajat ja muut tukitoimet ovat hajanaisia ja pistemäisiä. Ratkaisu on kokonaisvaltainen malli. Lakiuudistus tukee nuorten kiinnittymistä työelämään koulutuksen jälkeen sekä ennaltaehkäisee nuorten syrjäytymistä tai syrjäytymisen kroonistumista.

Resurssit ja toimijat?

Nykyisen nuorisotyöttömyyden parissa toimivat (TE-palvelut, ohjaamot, Kela etuuskäsitteliät tiettyyn pisteeseen)

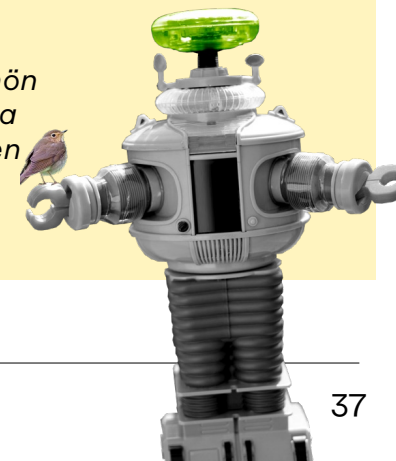
Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Nuorten syrjäytyminen vähenee merkittävästi.

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on kunnianhimoinen ja voisi ratkoa nuorisotyöttömyyttä, mutta kaipaa täsmentämistä rahoituksen, työpaikkojen laadun ja toteutustavan osalta.

Ideana se on arvokas, mutta käytännön toteutus vaatii huolellista suunnittelua välttääkseen teennäisten työpaikkojen luomisen.



11. RATKAISUT

3. Subjektiiivinen työpaikkaoikeus nuorelle

Alle 18-vuotiaiden oppivelvollisuus ja sen jälkeen nuorelle (18-29v) subjektiivinen oikeus saada työpaikka kansalaispalkalla.

Oppisopimusmainen aloitusvaihe (seniori-juniori -ohjaus, perehdytys jne.). Muut etuudet, kannustimet ja velvollisuudet sekä palvelut rakennetaan tukemaan tätä mallia. Esim. työnantajalle ensimmäisiltä kolmelta kuukaudelta kompensaaion.

Minkä ongelman se ratkaisee ja miten?

Varmistaa pääsyn koulutuksesta työelämään kaikille nuorille. Turvallisuudentunne ja työhön osallistumisen normin vahvistaminen. Vahvistaisi työelämän monimuotoisuutta ja eri sukupolvien yhteistyötä. Varmistaisi perehdytyksen onnistumisen, Luottamus yhteiskuntaan ja tulevaisuuteen vahvistuu.

Resurssit ja toimijat?

Kansalaispalkka, työpaikat julkisella (erityisesti "kansalaispalkkatyöt") ja yksityisellä sektorilla

Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Nuoret eivät syrjäydy, saavat palkkaa, työkokemusta ja suhteita/verkostoja. Auttaa saamaan työpaikkoja, rakentaa pystyvyyssuskoa, tulevaisuususkoa. Sujuvoittaa siirtymää työelämään.

Ajattelumallit:

Muodostaa uutta normia siitä, että kaikki osallistuvat. Lisää tulevaisuususkoa ja luottamusta tulevaisuuteen.

Rakenteet:

Uudistaa sosiaaliturvaa ja lisää "tulostavoitteista."

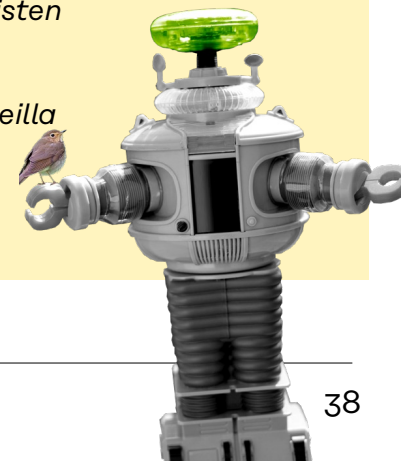
Käyttäytyminen:

Osallistumisen normi valmistaa ja auttaa ennakoimaan oman tulevaisuuden rakentamista.

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on kunnianhimoinen ja voisi merkittävästi parantaa nuorten asemaa, mutta sen toteutuskelpoisuus on kyseenalainen taloudellisten ja poliittisten haasteiden vuoksi.

Pienempi pilottikokeilu tietyillä sektoreilla tai alueilla voisi olla realistisempi lähestymistapa koko ikäluokkaa koskevaan subjektiiviseen oikeuteen.



11. RATKAISUT

4. Lisää verotuloja nuoria työllistämällä

Ajetaan hallitusohjelmaan kirjausta, jossa nuoria ja taustoiltaan erilaisen työvoiman hyödyntämisestä huolehditaan yhtä tehokkaasti kuin verotuksesta.

Fokus on esimerkiksi siinä, että täsmätyökykyinen tai työtön nuori saa myönteisen kokemuksen työpaikasta ja työn tekemisestä.

Minkä ongelman se ratkaisee ja miten?

Moninaiset nuoret pääsevät töihin ja saavat myönteisen kokemuksen työssä olemisesta. Huomio kiinnittyy työpaikkojen laatuun ja kykyyn ottaa nuori mukaan työyhteisöön. Erilaisten nuorten osaaminen pääsee tässä ajassa parrasvaloihin.

Resurssit ja toimijat?

Koulutus-, työllisyyspalvelut, työnantajat, kolmas sektori, valtio

Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Tulevaisuus rakentuu yhteiselle työlle jossa jokainen voi olla omaitsensä ja arvokas työyhteisön jäsen.

Ajattelumallit:

Perustavanlaatuisen pluralistinen muutos suhteessa siihen miten ajatella nuorista työntekijöinä.

Rakenteet:

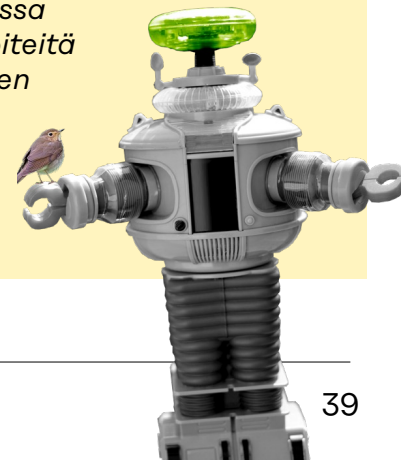
Työpaikkojen rakenteiden ja johtamisen on opittava tukemaan toimintakyvyiltään erilaisten nuorten perehdytystä ja uran aloitusta.

Käyttäytyminen:

Nuorten mukana olo työelämässä on normi ei poikkeus. Yhdenvertaisuus kasvaa!

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on periaatteellisesti kannatettava ja tunnistaa oikean systeemin tason haasteen. Kuitenkin se jää liian yleiselle tasolle ollakseen suoraan toteutettavissa - tarvitaan konkreettisempia toimenpiteitä ja selkeämpi vastuunjako eri toimijoiden välillä.



11. RATKAISUT

5. Talenttihakomoto

Talenttihakomossa on kaksi osaa: ensimmäinen tukee erilaisista taustoista olevien nuorten ensimmäisen työpaikan löytymistä, toinen tukee työpaikkojen kykyä työllistää nuori.

Nuorten työllistymistä ja hyvinvointia tukeva moniammatillinen tiimi, joka toimii samassa tilassa ja verkostomaisesti matalan kynnyksen periaatteella. Tiimiin kuuluvat nuorten elämäntilannetta selvittävät ja työllistämistä tukevat eri ammattiryhmät kuten TE-asiantuntijat, sosiaalityöntekijät, erityisopettaja, opo, KELAn asiantuntijat, terveydenhoitaja ja työelämävalmentajat sekä järjestöt. Myös työnantajat ovat mukana. Malli toteutetaan toimintaan korvamerkityllä yhteisöbudjetoinnilla, jota eri osapuolet rahoittavat sopimuksilla 7-10 vuotta.

Ajattelumallit:

Budjetointi tukee yhteistä tekemistä nuoren ja työnantajan parhaaksi. Yhteinen tavoite motivoi.

Rakenteet:

Luo yhden todennäköisesti toimivan ja kokoavan palvelun joka auttaa työnantajia huomaamaan osaamista moninaisuuden takana, poistaa rekrytoinnin esteitä ja tukee nuorta työpolulla.

Käyttäytyminen:

Opimme ajattelemaan ja toimimaan yhteisen tavoitteen kautta.

Minkä ongelman se ratkaisee ja miten?

Moniammatillinen työ on todettu tehokkaaksi, mutta budjetti ei paikoista haastaa sitä koko ajan (vedetään kotiinpäin siiloista) Jo nyt trajolla olevat tuki ja palvelut työnantajille ovat heikosti tunnettuja, mutta niiden käyttäjät kertovat usein niiden olevan hyviä ja hyödyllisiä.

Resurssit ja toimijat?

Nykyisten resurssien uudelleen allokointi + lisäresurssia kokemusten ja tutkimustiedon levittämiseen.

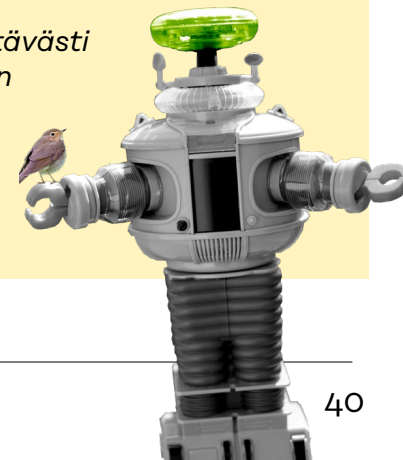
Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Tässä hyödynnetään ja parannetaan jo kokeiltuja ja hyviä tuloksia saaneita toimia.

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on periaatteessa toteuttamiskelpoinen ja vastaa todelliseen tarpeeseen.

Vaikuttavuus riippuu kuitenkin merkittävästi toteutuksen laadusta ja konkreettisten toimintamallien kehittämisestä.



11. RATKAISUT

6. Työelämätaidodiplomi

Luodaan työelämätaidodiplomi kolmella portaalla: A-taso: peruskoulu, B-taso: koulutuksesta työelämään, C-taso: syventävä, perehdytyskyky.

A-taso suoritetaan peruskoulussa, jotta on riittävät työelämätaidot pärjätäkseen tetissä ja kesätöissä. Tästä vastaa peruskoulu. Taso B koskee kaikkia koulutuksesta työelämään siirtyviä. Työnantajat vaativat tason B diplomia rekryvaiheessa. Taso C on syventävä taso, joka tarvitaan jotta voi esimerkiksi opastuttaa ja perehdyttää työpaikalla. Tähän sisältyy oman työpaikan pelisääntöihin perehdyttäminen.

Suomi.fi on portaali, jonne on koottu aineisto ja sähköinen tentti, joka on maksuton. Todistus tentin suorittamisesta löytyy opintopolku.fi:stä.

Minkä ongelman se ratkaisee ja miten?

Nuori pääsee sujuvasti ja turvallisesti työhön, koska hänellä on tarvittavat taidot ja hän voi ne todentaa diplomilla.

Resurssit ja toimijat?

Kolmikanta ja oppilaitokset määrittelemään vaadittavat yleiset työelämätaidot. Meidän tiimi lähtee edistämään asiaa OPH:n ja Työturvallisuuskeskuksen suuntaan.

Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Nuorilla yhdenvertainen mahdollisuus saada riittävät työelämätaidot. Myös työnantajat tietävät minkä päälle rakentaa omaa perehdytystä.

Ajattelumallit:

Vaikuttaa niin, että nuoria on helpompi palkata, koska nuorilla on todentaa osaamista.

Rakenteet:

Luo yhden työelämätaidoportaalin ja todistuksen.

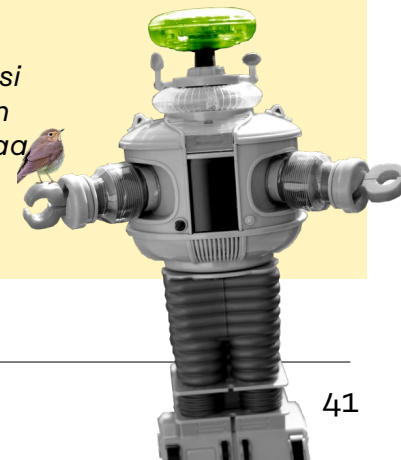
Käyttäytyminen:

Kaikki nuoret osaavat toimia työelämässä.

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on periaatteessa järkevä ja toteuttamiskelpoinen, mutta sen vaikuttavuus riippuu suuresti toteutuksen laadusta ja sisällön relevanttiudesta.

Riski muuttua pelkäksi byrokraattiseksi lisätaakaksi on olemassa, mutta oikein toteutettuna voi merkittävästi parantaa nuorten työelämään siirtymistä.



11. RATKAISUT

7. Ohjattu vaihtoehto toisen asteen jälkeen

Ohjattu väli vuosi — ohjaamoon uusi palvelu, jossa tiiviimpi ohjaus vuoden aikana. Pilotoidaan kahdella alueella.

Uskottava, ohjattu vaihtoehto väli vuodelle toisen asteen jälkeen. Suunnaatu niille, jotka eivät pääse/halua mennä suoraan töihin tai jatkokoulutukseen. Sisältää jo olemassa olemassa olevia palveluja. Lisäksi nuoren vuoden mittainen ura- ja opinto-ohjaus, rinnallakulkija ja vertaisryhmätuki. Vapaaehtoistyömahdollisuus (myös ulkomailla). Yrityskummit ja casetehtävät, opinnot esim. avoimessa korkeakoulussa. Miksi hyödyllinen? Syrjäytymisen ehkäisy, kuuluvuuden tunne, oman suunnan löytäminen rauhassa ja ohjatusti, ei tarvitse kokea väli vuoden häpeää.

Ajattelumallit:

Rakenteet:

Käyttäytyminen:

Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Holistisempi ja houkutteleva ratkaisu. Nuori ei putoa järjestelmän aukkoihin, vaikka hän ei vielä tietäisi selkeää suuntaa koulutukseen tai työelämään.

Benchmarkkaus Tanskan Hojskolan-malliin ja sabbatår-kulttuuriin. On yksi valintamahdollisuus kaikille, ei viimesijainen palvelu. Voi kokeilla kiinnostuksen kohteitaan.

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on periaatteessa toteuttamiskelpoinen ja tarpeellinen, mutta vaatii merkittävästi tarkempaa suunnittelua ja resursointia.

Vaikuttavuus riippuu siitä, kuinka hyvin se integroidaan nykyiseen järjestelmään ilman lisäbyrokratiaa.



11. RATKAISUT

8. Hyperpersonoitu palkkausehdotus Pertti-yrittäjälle

Tekoälypohjainen palvelu analysoi suomalaiset PK- sekä mikroyritykset ja muodostaa jokaiselle yritykselle personoidun ehdotuksen.

Pertti saa "faksin", jossa on AI-analyysi Y-tunnuksen, verotietojen, toimialan ja sijainnin perusteella. (esimerkkinä vastaava maatalousrahasto, esim. vinkkejä maatalan kehittämiseen.)

Analyysin perusteella Pertti saa konkreettisen ehdotuksen, jossa on kolme vaihtoehtoa: KYLLÄ (+5000eur), EHKÄ (palataan 6kk päästä asiaan), EI (-5000eur).

Ehdotuksessa on TOP 3 lista nuorista, jotka tunnetaan ja sopii hänen yritykselle (CV, Videohaastattelu).

Kun Pertti valitsee KYLLÄ ja vaihtoehdon B, nuorella käynnistyy automaattisesti perehdytysprosessi ja hän voi aloittaa 2 vkon kuluttua. Lisäksi nuorella on mahdollisuus saada tarvittaessa työhönvalmentaja.

Ajattelumallit:

Proof-of-Valuen toteutus 3 kk, sitten jatkokehitys.

Rakenteet:

Lainsäädäntö "sakko/kannustin maksu"

Käyttäytyminen:

Minkä ongelman se ratkaisee ja miten?

Yrittäjän asenne palkata madaltuu, nuoret saavat mahdollisuuksia = kohtaamisongelma. Yrittäjälle "Manulle illallinen" ja helppo vaihtoehto. Avaa kasvu-ajattelua sekä näyttää konkreettisia mahdollisuuksia.

Resurssit ja toimijat? Valtakunnallinen ratkaisu. Julkinen sektori kilpailuttaa yksityisen toimijan, joka rakentaa kansallisen ratkaisun. Keha-keskus (rekisterin pitäjä)

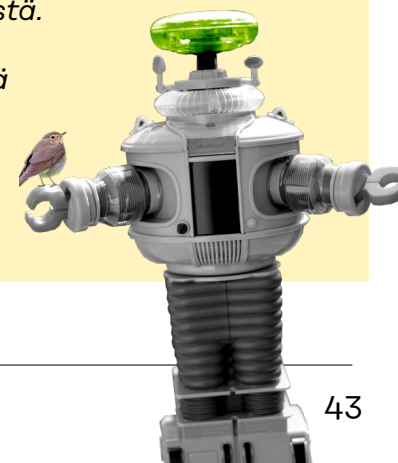
Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Nuoret saavat työelämäkokemusta ja/tai työllistyvät. Lisää kasvua, elvyttää pienyrityksiä, lisää elinvoimaa eri alueille. Palvelu voidaan myydä myös yli Suomen rajojen sekä lisensoida (=tulovirta). Lisäksi sen avulla voidaan saada imuvoimaa ulkomaisille huippuosaajille.

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on osittain toteuttamiskelpoinen teknisesti, mutta sen vaikuttavuus jää epävarmaksi ilman parempaa ymmärrystä nuorten tarpeista ja motivaatiotekijöistä.

Pakottavat elementit voivat heikentää ratkaisun hyväksyttävyyttä yrittäjien keskuudessa.



11. RATKAISUT

9. Eeden-ekosysteemi osaamisen ennakointiin

Rakennetaan kansallinen avoin ja vuorovaikutteinen datapankki, joka tukee ennakointitiedon hyödyntämistä oppilaitoksissa, yrityksissä ja nuorten ohjauksessa.

Malli tukee yhteiskunnan ja työelämän uudistumista sekä tulevaisuusajattelun ja ennakointikyvykkyyden lisääntymistä. Tavoitteena on kerätä, analysoida ja syntetisoida osaamisen ennakointitietoa hyödynnettävään muotoon. Analysoidaan myös puutteet tietopohjassa, ja kerätään tietoa puutteiden korjaamiseksi.

Eeden-Ekosysteemi tarjoaa oppilaitoksille ja yrityksille ennakoitumallin ja rakenteet, joilla tuottaa ja hyödyntää tietoa. Olennaista on nuorten osallistuminen.

Toimintamalli perustuu systemaattiseen tiedonkeruuseen (vrt. veroilmoitus) ja tiedon palautumiseen syntetisoituna toimijoiden käyttöön. Se tukee työelämän kykyä uudistua ja hyödyntää nuorten tulevaisuusorientoitunutta osaamista, jota oppilaitokset tukevat.

Ajattelumallit:

Rakenteet:

Käyttäytyminen:

Organisaatiot ovat valmiimpia vastaanottamaan nuoren työelämään

Minkä ongelman se ratkaisee ja miten?

Avoin ja paremmin hyödynnettävä osaamisen ennakointitieto tukee osaamisen kohtaanto-ongelmien ratkaisemista ja ehkäisemistä, ja varmistaa yhteiskunnan uudistumisen

Resurssit ja toimijat?

Polittinen päätös ja rahoitus (hallitusohjelma) ja useiden toimijoiden halukkuus sitoutua mallin toteuttamiseen. Toimintaa voisi koordinoida kansallinen taho, kuten Sitra. Kuution toimintamallin hyödyntäminen osana prosessia.

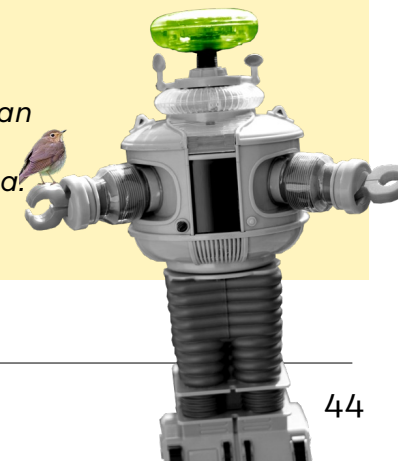
Miksi tämä ratkaisu rakentaa parempaa tulevaisuutta?

Mahdollistaa moniäänisen ennakointitiedon tuottamisen.

Kuution tekoäly kommentoi ratkaisua peilaten sitä koko kahden päivän työskentelyyn:

Ratkaisu on periaatteessa järkevä ja hyödyntää Suomen vahvuuksia digitalisaatiossa, mutta tarvitsee huomattavasti konkreettisempaa suunnittelua toteutuakseen.

Pelkkä datapankki ei riitä ratkaisemaan nuorten työllistymishaasteita ilman systemaattista käyttöönottostrategiaa.



KUUTIO-RAATI 9.3.2026

Miten kehitämme työelämää niin, että nuorilla on paremmat edellytykset löytää siinä oma paikkansa?



Jotta innovaatiotoiminnassa päästään ideoista konkreettisiin tuloksiin, tarvitaan kykyä arvioida ratkaisuehdotuksia.

Innovaatiokyky sisältää sekä kyvyn keksiä uusia asioita että kyvyn valita oikeat asiat edistettäväksi ja viedä ne maaliin.

Ennakointi- ja innovaatiokykyyn kuuluu jatkuva oppiminen ja reflektointi, ja siksi ratkaisujen arviointi ja jatkokehittäminen on tärkeä osa innovaatioprosessia.

Kuutiossa ratkaisuja arvioidaan ja reflektoidaan ratkaisujen vaikuttavuuden, toteutettavuuden ja innovatiivisuuden näkökulmasta.

Osallistujien ratkaisuehdotukset:

1. Laki velvollisuudesta palkata alle 30-vuotias nuori
2. Täystyöllisyyden malli alle 30 vuotiaille
3. Subjektiivinen työpaikkaoikeus nuorelle
4. Lisää verotuloja nuoria työllistämällä
5. Talenttihakomoto
6. Työelämätaidodiplom
7. Ohjattu vaihtoehto toisen asteen jälkeen
8. Hyperpersonoitu palkkaehdotus Pertti-yrittäjälle
9. Eeden ekosysteemi osaamisen ennakointiin

Ratkaisujen innovatiivisuuden arviointi

1 piste: Inkrementaalinen parannus (pieni askel): Ratkaisu on hyvä ja tarpeellinen, mutta se lähinnä tehostaa jo olemassa olevaa prosessia. Se ei muuta järjestelmän valtasuhteita tai perusoletuksia.

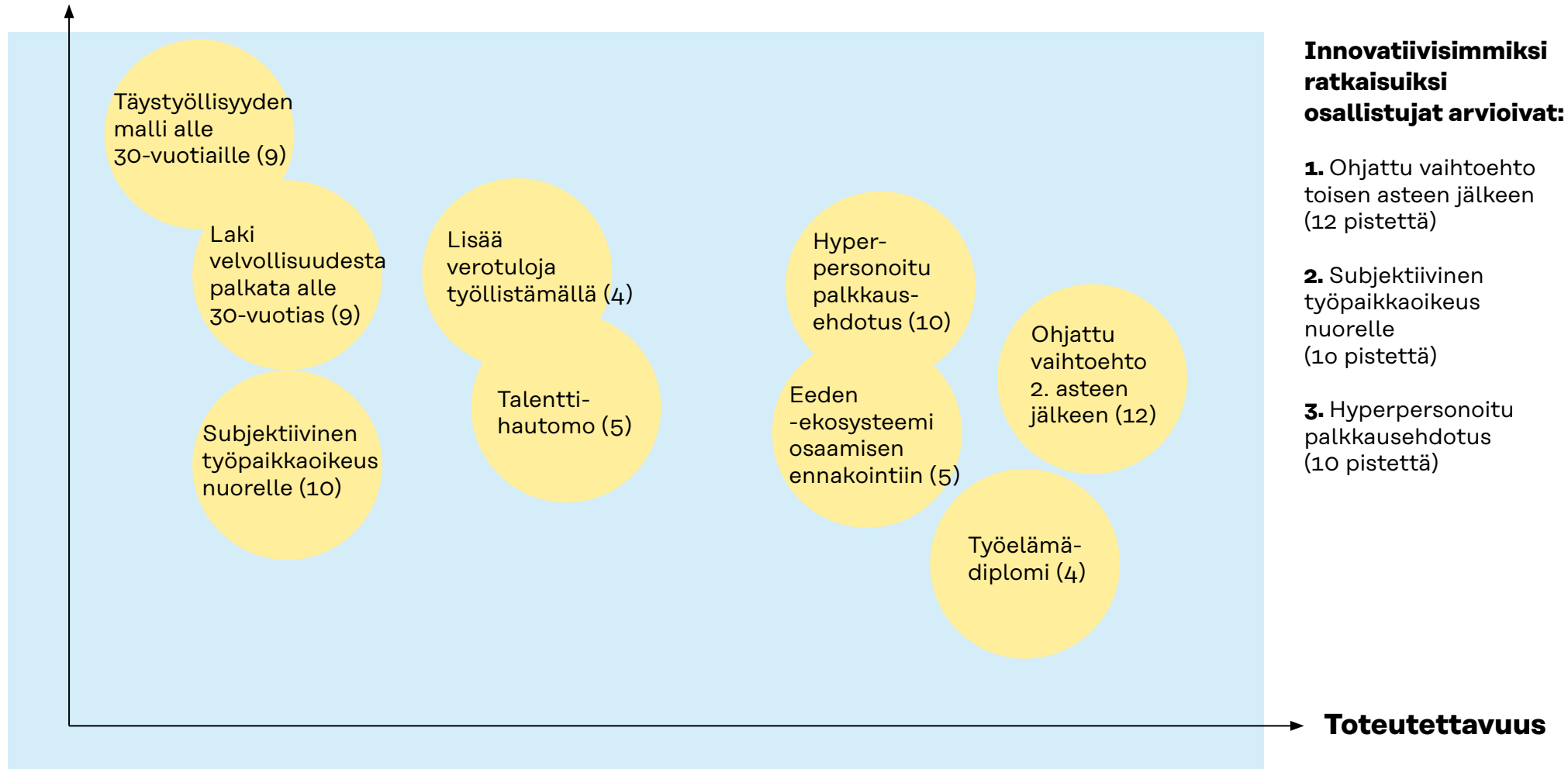
2 pistettä: Uudelleenajattelu (systeminen muutos): Ratkaisu tuo uuden näkökulman tai toimintamallin, joka yhdistää asioita uudella tavalla. Se vaatii usein eri toimijoiden välistä uudenlaista yhteistyötä ja muuttaa kohderyhmän kokemusta merkittävästi.

3 pistettä: Radikaali läpimurto (paradigma-muutos): Ratkaisu poistaa ongelman juurisyyn tai luo täysin uuden tavan elää ja toimia. Se usein haastaa vallitsevat normit ja muuttaa pysyvästi yhteiskunnan rakenteita. Se on jotain, mitä ei aiemmin pidetty mahdollisena tai järkevänä.

Ratkaisujen arviointi ja reflektointi

Kuutio-raadin osallistujien arvio ratkaisujen vaikuttavuudesta, toteutettavuudesta ja innovatiivisuudesta. Suluissa oleva numero on osallistujien antama innovatiivisuuden arvio.

Vaikuttavuus



LIITTEET

1. Osallistujalista

LIITE 1: KUUTIO #2 OSALLISTUJAT

1. Anna-Maija, Aalto, ohjelmajohtaja, Ami-säätiö
2. Sari Aksberg, erityisasiantuntija, Työturvallisuuskeskus
3. Saara Heikkilä, kykyä ja halua töihin -hanke, projektisuunnittelija, Helsingin työllisyyspalvelut
4. Mari Hirvonen, erityisasiantuntija, Iitla
5. Hanna Hyyryläinen, asiantuntija, Kemianteollisuus ry
6. Matti Joensuu, johtava tutkija, Työterveyslaitos
7. Tuula Jäppinen, erikoissuunnittelija, sosiaaliset innovaatiot, THL
8. Mira Kalalahti, ohjausalan apulaisprofessori, Jyväskylän yliopisto
9. Anne Kallio, erityisasiantuntija, Vates-säätiö
10. Elisa Kouvonen, päällikkö, Aalto yliopisto
11. Lauri Kujala, opiskelijoiden puheenjohtaja, STTK/STTK-opiskelijat
12. Tiina Lindström, projektikoordinaattori, Lapin Elinvoimakeskus / Parempi työelämä!
13. Marketta Markkanen, työelämäpalveluiden johtaja, Lounais-Suomen Martat ry
14. Matilda Maula, viestintävastaava, Nuorten Agenda 2030
15. Pietari Meriläinen, puheenjohtaja, Suomen Lukiolaisten Liitto
16. Juhani Nokela, yhteiskuntasuhdejohtaja, Tekniikan Akateemiset TEK
17. Aino Ropponen, kehittämispäällikkö, Opetushallitus
18. Hannu Rusama, ohjelmajohtaja, Vantaan kaupunki
19. Tuija Saarimäki, erityisasiantuntija, Suomen 4H-liitto
20. Janne Savolainen, johtava asiantuntija, Työ- ja elinkeinoministeriö
21. Timo Savolainen, AI-strategisti, perustaja, 4. Aalto
22. Tuire Suihkonen, erityisasiantuntija, Opetushallitus
23. Jaana Tapanainen-Thiess, johtava asiantuntija, Valtioneuvoston kanslia
24. Kati Tikkamäki, lehtori, tutkintovastaava, projektipäällikkö, Humanistinen ammattikorkeakoulu
25. Salla Toppinen-Tanner, johtaja, Työterveyslaitos
26. Rosa Tuomi, erityisasiantuntija, Uudenmaan liitto
27. Mari Tähjä, ennakkoinnin asiantuntija, Lasten ja nuorten säätiö, Tulevaisuuskoulu
28. Pia Vaajakallio, työelämäasiantuntija, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö
29. Milla Vainio, kehityspäällikkö, Suomalainen työ ry
30. Ulla Vehkaperä, projektipäällikkö, Metropolia amk
31. Kalle Vihtari, yliopettaja, Haaga-Helia, Ammatillinen opettajakorkeakoulu
32. Kalle Nieminen, johtaja, Sitra
33. Henna Kurki, asiantuntija, Sitra

Lisäksi Sitrasta osallistuivat aiheen asiantuntijat:

Saara Rimon, johtava asiantuntija

Sanna Rekola, ennakkoinnin asiantuntija

Sekä Kuutio-tiimiläiset:

Saara Saarinen, johtava asiantuntija

Sari Laine, johtava asiantuntija

Tarmo Toikkanen, johtava asiantuntija

Anu Paajanen, asiantuntija

Hanno Nevanlinna, vanhempi neuvonantaja

Janne Matilainen, johtava asiantuntija

