



FAST EXPERT TEAMS

vs. KORONA

– ESTETÄÄN SUOMEA HALVAANTUMASTA

Tässä raportissa kuvataan yli 100 asiantuntijan Fast Expert Teams -aloite, tutkimuksen ja kokemuksen perusteella syntyneet toimenpidesuosituksen, esitellään Fast Expert Teams -verkoston kahdeksan tiimiä sekä niiden työskentelyn tuloksia raportin linkeissä.

TIIVISTELMÄ

Fast Expert Teams -verkosto perustettiin 16.3.2020 estämään Suomea halvaantumasta poikkeustilanteessa. Aloitteen ideana oli hyödyntää digitaalisia työkaluja ja koota asiantuntijoita yhteen yli sektorirajojen (ministeriöt, yliopistot ja tutkimuslaitokset, yritykset ja julkisorganisaatiot) työskentelemään koronapandemiaan liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi. Asiantuntijaverkosto kasvoi nopeasti ja jo kuukaudessa se kattoi yli 100 asiantuntijaa.

Asiantuntijaverkosto käynnisti tärkeäksi kokemiaan tehtäviä, joihin kutsuttiin tarvittava asiantuntemus. Tiimien tehtäviksi muodostuivat kansallinen tutkimus etätöihin siirtymisestä, tutkimus- ja kehityshanke hengityssuojainten puhdistamiseksi, 3D-tulostusosaamisen kokoaminen, palkka- ja keikkatyön yhdistäminen lomautusten vaihtoehtona, etätöiden hyvät käytännöt, virtuaali-fasilitointi, tehokkaat TKI-instrumentit sekä datan ja tekoälyn hyödyntäminen.

Sektorirajat ylittävän yhteistyön luomisessa oli merkittävää yhteinen haastava ongelma, luottamuksen syntyminen sekä ongelman ratkaisemiseen sitoutuminen. Yhteistyötä tukevien digitaalisten työkalujen lisäksi selkeät roolit, yhteinen tilannekuva ja yhteisten toimintatapojen kehittäminen tukivat onnistumista.



Fast expert teams aloitteen keskeiset johtopäätökset



1. Suomen pitäisi hyödyntää aiempaa merkittävästi enemmän yli sektori- ja organisaatorajojen tehtävää nopeaa asiantuntija-yhteistyötä

Fast Expert Teams- aloitteen yli 100 asiantuntijan työskentely kahdeksassa tiimissä osoitti digitaalisesti yli sektorirajojen tehtävän ongelmanratkaisun olevan parhaimmillaan erittäin nopeaa ja tuloksellista.

2. Etätyöskentelyn edellytykset vaihtelevat suuresti, mutta kehitystoimilla saadaan merkittäviä parannuksia

Sekä Fast Expert Teamsin oma toiminta että kansallisessa tutkimuksessa koottu tieto etätyöhön siirtymisestä osoittavat, että koronapandemian aiheuttama etätyöhön siirtyminen sujui pääsääntöisesti hyvin.

Ennen pandemiaa 71% ei ollut työskennellyt lainkaan etätöissä tai korkeintaan yhden päivän viikossa. Kuitenkin vastaajista 60%:n mukaan yli 80% työtehtävistä on tehtävissä etätyönä. Lähes kaikki tietotyöksi luokiteltavat tehtävät ovat tehtävissä etänä, jos etätyölle on merkittävä peruste ja kaikki sitoutuvat siihen.

3. Eri tahoilla kerätyn datan hyödyntämistä tulee kehittää yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseksi ja yhteisen tilannekuvan mahdollistamiseksi

Yhteiskunnassa kertyvän datan avulla voidaan tukea nopeiden asiantuntijaryhmien työskentelyä monimutkaisten ongelmien ja kriisien ratkaisemiseksi. Data-aineistojen keruun, jalostamisen, hyödyntämisen ja siihen liittyvän yhteistyön kyvykkyyksiä ja käytänteitä on kehitettävä yhteiskunnan eri puolilla.

Toimenpide- suositukset



1. Verkkoyhteyksiä ja toimivaa tietoliikenne- infrastruktuuria on vahvistettava

Etätyöskentely on osoittanut verkkoyhteydet toimiviksi, mutta tietoliikenneyhteyksien kapasiteetissa ja toimivuudessa on huomattavia alueellisia eroja. Koronapandemian väistyttyä etä- ja matkatyö yleistyvät.

Etätyön yleistyminen voi lisätä kiinnostusta asua kalliiden ja tiheästi asuttujen kaupunkiseutujen ulkopuolella, ja investoinnit maakuntien ja mökkiseutujen tietoliikenteeseen ja kulkuyhteyksiin mahdollistavat tehokkaan ja paikasta riippumattoman etätyöskentelyn. On nähtävissä, että erityisesti tietotyön osalta voidaan korjata kohtaanto-ongelmaa, jos saadaan maan osaava työvoima mahdollisimman laajasti käyttöön.

2. Etätyöympäristöä on kehitettävä

Etätyön yleistyessä yhteiskunta ja työnantajat voivat tukea työntekijän tarvitsemia investointeja toimivaan etätyöympäristöön, jossa nopeat nettiyhteydet ovat saavutettavissa kohdullisilla kustannuksilla. Tämä on mahdollisuus niin maakuntien elinvoimaisuuden tukemiselle, ympäristötavoitteille kuin tieto- ja viestintäteknologian palvelutoimittajille

Maakunnat voivat houkutella paluumuuttajia ja uusia asukkaita kannustimilla (muutto, etätyöhön sopivat asunnot) ja muuttamalla kiinteistöjä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kodin ulkopuolella tapahtuvan etätyöskentelyn co-working-tiloiksi.

Lisääntyvä etätyö voidaan huomioida myös asuntojen tilaratkaisuissa sekä asuinalueiden suunnittelussa, jolloin ”nukkumalähiöiden” sijaan kehitetään työpäivän aikana tarvittavia palveluita, esimerkiksi nopeat tulospalvelut, verkko- ja it-tuki sekä kahvila- ja ravintolapalvelut. Tämä tukee myös paikallista työllistymistä.

3. Etä- ja joustotyön kulttuuria ja käytäntöjä on vahvistettava työpaikoilla

Etätyötä on mahdollista tehdä huomattavasti aiempaa enemmän. Työpaikoilla on selvitettävä, mitkä työtehtävät ja toimenkuvat soveltuvat uuden työaikalain mahdollistamaan joustotyöaikaan.

Myös etätyön johtamiseen ja uusien viestintätapojen hyödyntämiseen on panostettava. Työpaikalla tulee seurata joustotyöaikasopimuksia ja laatia yhteisiä, avoimia pelisääntöjä toimintatavoista joustotyöajan käyttöön ja siihen tarvittavaan tukeen (ks. seuraavat suositukset 4-5).

Työpaikkoja tulee kannustaa joustotyöajan hyödyntämiseen työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukena. Työorganisaatioiden etätyöhön liittyvät toimintakäytännöt ja -valtuudet vaihtelevat työpaikkakohtaisesti. Työpaikoilla tarvitaan selkeitä ja jous-

tavia pelisääntöjä olemassa olevien psykologisten sopimusten (= yksilölliset, osin tiedostamattomat odotukset siitä miten toimitaan) tunnistamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi.

4. Koulutusta ja digitaalisia valmiuksia etätyöskentelyyn on lisättävä

Koronapandemia on osoittanut, että monien organisaatioiden toiminta edellyttää aktiivista viestintää ja jatkuvaa koordinoitua kriisitilanteissa. On tärkeää lisätä organisaatioiden, yhteistyötä tekevien tiimien, määräaikaisten projektien ja työntekijöiden kyvykkyyttä toteuttaa toiminnan missiota itsenäisesti.

Poikkeustilan myötä tapahtunut nopea siirtyminen etätyöhön osoitti, että eri työpaikoilla ja työntekijöillä sekä yhteistyötä tekeville tiimeille on hyvin erilaiset valmiudet etätyöhön. Työorganisaatioiden pelisääntöjen,

etätyön tuen ja johtamisen lisäksi on vahvistettava yksilöiden itsensä johtamisen taitoja sekä tiimien ja projektiryhmien digitaalisten valmiuksien kehittymistä.

Koronapandemia on synnyttänyt myös ainutlaatuisen tilaisuuden digitalisaation edistämiseen ja digitaalisten taitojen (medialukutaito, tietoteknisten laitteiden käyttö, yhteistyötaidot) oppimiseen. Etätyötaitoja voidaan kehittää ja kouluttaa sekä työpaikoilla että koulutuksissa.

5. Etätyössä on huolehdittava sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja viestinnästä

Etätyön haasteeksi nousutta sosiaalista eristäytymistä voidaan tukea kehittämällä työorganisaatioiden vapaamuotoista vuorovaikutusta digitaalisten työkalujen ja käytäntöjen avulla. Erilaiset virtuaaliset ryhmät sekä kannustamisen ja arvostamisen mahdollistavat työkalut

ovat tärkeitä yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamiseksi. Sosiaalisen vuorovaikutuksen tukeminen vähentäisi etätyöskentelyssä koettua eristäytyneisyyden kokemusta ja lisäksi se tukee digitaalisilla alustoilla tehtävää tietointen-siivistä yhteistyötä. Fyysinen eristy-neisyys ja kohtaamisten puute voivat johtaa tilanteeseen, jossa syödään organisaatioiden toiminnalle tärkeää sosiaalista pääomaa. Ihannetapauksessa organisaatioissa panostetaan sekä kasvokkaiseen että digitaaliseen vuorovaikutukseen.

6. Tietotyön tuottavuuden mittaamista ja johtamista on kehitettävä

Tietotyön - tehtiinpä sitä toimipisteessä tai etätyönä - tuottavuutta voidaan arvioida vain, mikäli tietotyön tehtävät, odotetut tulokset, ja miten niihin saa tukea ovat kaikkien tiedossa. Jatkossa työpaikoilla tulee kiinnittää erityistä huomiota tieto-

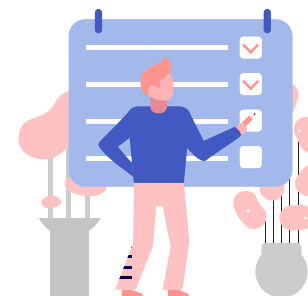
työn tuottavuuteen eli tietotyön tuloksellisuuteen/vaikuttavuuteen (=saadaanko aikaan aiottu tulos) ja tehokkuuteen (=saadaan aikaan jotain tietystä ajassa). Tämä edellyttää tietotyön toimivia teknologisia ratkaisuja, selkeitä mitattavia tavoitteita, keinoja seurata prosessien ja hankkeiden etenemistä sekä tietotyön olosuhteisiin panostamista.

7. Yhteistyöalustojen ja viestintäteknologian käyttöön on rohkaistava ja kehitettävä digitaalisia yhteistyöprosesseja

Kansallisen etätyökyselyn mukaan yleisin yhteydenpitoväline on edelleen sähköposti, joskin online-kokoukset ovat selvästi yleistyneet. Sähköpostia täydentäviä ja korvaavia, moderneja ratkaisuja on lukuisia (mm. projektinhallintatyökalut, visuaaliset yhteistyöalustat, pikaviestimet) ja koronapandemian myötä markkinoille tulee uusia ja kehitty-

neempiä ratkaisuita. Teknologioita yhdistelemällä ja kokeilemalla voidaan räätälöidä käyttäjäystävällisiä työskentely-ympäristöjä erilaisiin käyttötarkoituksiin rutiinien tehokkaasta toteuttamisesta luovaan yhteistyötä vaativaan ongelmanratkaisuun.

Perinteisten online-kokousten lisäksi on kehitettävä hajallaan työskentelevien asiantuntijoiden tehokkaan yhteistyön vuorovaikutuksen tapoja, jotka mahdollistavat organisaatioiden kehittämisen ja uudistumisen. Tällaisia ovat esimerkiksi asiakassuhteiden luominen ja kehittäminen sekä innovaatioyhteistyö. On panostettava erityisesti digitaalisten yhteistyöprosessien tukemiseen (fasilitointi), työkalujen käytön opetteluun yhdessä sekä samanaikaisen ja eriaikaisen työskentelyn rytmittämiseen, kun työskennellään eri paikoissa.



8. Yli sektorirajojen tapahtuvaan nopeaan asiantuntijatyöskentelyyn on kannustettava ja sitä tukevia linjauksia ja toimintatapoja kehitettävä

Fast Expert Teams -verkoston työskentely osoitti, miten yhteiskunnan eri sektoreilta yhteen tulevat asiantuntijat pystyvät ratkomaan tehokkaasti, luovasti ja moninäkökulmaisesti monimutkaisia ongelmia. Ministeriöitä, yliopistoja, eri aloilla toimivia ja erikokoisia yrityksiä ja julkisorganisaatioita on kannustettava kokeilemaan ja kehittämään erilaisia digitaalisia yhteistyömuotoja hajallaan olevan asiantuntemuksen hyödyntämiseksi ajasta ja paikasta riippumatta.

Yksittäisten asiantuntijoiden yhteistyön tueksi on luotava valtionhallinnon organisaatioiden sekä yli sektorirajojen tehtävää yhteistyötä kannustavia linjauksia sekä toimintatapoja, joilla asiantuntijaverkostoissa

luotu yhteiskunnallisesti hyödyllinen tieto kytketään viralliseen päätöksentekoon.

9. Yksilöiden ja organisaatioiden luottamusta on vahvistettava

Luottamus on ollut suomalaisen yhteiskunnan kivijalka. Luottamus instituutioihin ja ihmisiin vähentää yhteiskunnan negatiivisen kehityksen riskiä ja tukee yhteiskunnan toimintaa monin tavoin mm. tehostamalla kommunikaatiota, yhteistyötä ja sitoutumista yhteisiin päämääriin. Samankaltaisuuteen ja tuttuuteen perustuvan luottamuksen lisäksi Suomessa tarvitaan yhä enemmän kykyä vastata erilaisten osapuolten odotuksiin, yhdistää sosiaalista ja ei-henkilöityvää luottamusta, tarttua tilanteisiin jotka uhkaavat murentaa luottamusta sekä rakentaa luottamusta nopeasti erilaisten osapuolten kesken.

Pelko ja epävarmuus estävät uudistumisen, investoinnit ja kehittämisen. Luottamus taas mahdollistaa toiminnan vaikeasti ennustettavissa olosuhteissa, joihin liittyy epävarmuutta ja riskejä. Luottamus mahdollistaa myös eri alan asiantuntijoiden nopean ja tehokkaan yhteistyön kriisitilanteissa, kuten Fast expert teams-esimerkit osoittavat.

Kriisit voivat lujittaa tai horjuttaa luottamusta yhteiskunnan instituutioihin ja organisaatioihin. On tärkeä panostaa siihen, että suomalaiset voivat luottaa tulevaisuuteensa sekä yhteiskunnan ja organisaatioiden kyvykkyyteen, hyväntahtoisuuteen ja eettisesti kestävään toimintaan.



10. Datatalouden kestävien käytäntöjen kehittäminen datan hyödyntämiseksi yhteiskunnan kehittämisessä ja kriisien ratkaisemisessa

Digitaalisen ajan keskeinen resurssi on data ja ihmisillä oleva kokemusperäinen tieto. Digitaalisten tietovarantojen laaja hyödyntäminen edellyttää, että sovitaan niiden hallinnan, jakamisen, yhdistämisen ja jalostamisen eettisesti hyväksyttävistä periaatteista ja käytännöistä.

Datan ja asiantuntijoiden kokemusperäisen tiedon yhdistäminen yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi on suuri mahdollisuus yhteiskunnan kehittämisessä ja kriisien ratkaisemisessa. Tässäkin on tärkeää yli sektorirajojen tehtävä yhteistyö sekä eri osapuolten tiedon ja näkemysten hyödyntäminen.

Asiantuntemusta
yli sektorirajojen
yhdistävät nopeat
tiimit



1. Etätyölaboratorio (LUT, JYU, Aalto, UEF, TAU, ja TTL)

Ryhmä käynnisti pitkittäistutkimuksen Suomen siirtymisestä etätyöhön. Ryhmä keräsi määrällistä ja laadullista aineistoa, mistä on raportoitu kiinnostuneille tahoille ja mediassa. Ryhmä jatkaa työskentelyä keräämällä pitkittäisaineistoa sekä tuottamalla kerätystä aineistosta tieteellisiä artikkeleita ja opinnäytetöitä.

Linkki ryhmän pitkittäistutkimuksen ensimmäisiin tuloksiin: <https://cocodigiresearch.com/covid-19-survey-results>

2. Hengityssuojainten puhdistus (VTT, PVTUTKL, LUT, THL, LAB, TTL, FIMEA)

Hankkeessa kehitettiin ja testattiin innovatiivinen menetelmä, tuotanto ja logistiikka korkean luokan FF2-FF3 hengityssuojainten puhdistusta

ja uudelleenkäyttöä varten, mikäli uusia suojaimia ei olisi saatavilla. Puolustusvoimat rahoitti hankkeen käytännön toteutuksen ja hankkeeseen osallistui kaikkineen noin 100 henkilöä. Käytännön kriisitilanteen ongelmanratkaisun lisäksi ryhmä jatkaa yhteistyötä tuottamalla myös tieteellisiä artikkeleita.

Linkit [ryhmän ensimmäiseen tuloraporttiin](#) ja [kuva HEDE-puhdistuslaitoksesta](#).

3. Palkkatyön ja keikkatyön yhdistäminen (CM & HR Consulting, Howspace, LUT, VM, TEM, SitraLab)

Ryhmässä keskityttiin tunnistamaan, millainen mahdollisuus palkkatyön ja freelance-asiantuntijuuden yhdistäminen olisi Suomelle. Näkökulmia olivat: 1) osittainen palkkatyö työttömyyden/lomautuksen sijaan, 2) tuki asiantuntijan ja työnantajan jatkuvalla uudistumiselle sekä 3) asiantuntijan osaamisen jakaminen usean eri työnantajan ja yritystoiminnan kesken.

Yhteistyön pohjalta ehdotukset toimeliaisuutta ja oppimista tukeviksi toimintamalleiksi:

a) Lomautetun aktiiviset askeleet -malli, joka sijoittuu palkkatyön ja yrittäjyyden väliin. Malli tukee omasta palkkatyöstään lomautettua työntekijää. Toiminnan lähtökohtana on oman osaamisen ja kysynnän ymmärtäminen sekä osaamisen muotoilu palveluksi, freelancetyöksi. Malli rakentuu fasilitoituun työskentelyyn pienryhmissä digitaalisella alustalla.

b) Lomautuksen vaihtoehto -malli, jossa tietotyötä tekevä voisi liittyä osaamisensa tai oppimishalunsa mukaisesti virtuaalisesti uusiin asiantuntijatiimeihin etsimään yhdessä ratkaisuja erilaisiin kompleksisiin yli sektorirajoja ylittäviin toimeksiantoihin. Ehdotettu malli on hahmotus siitä, miten saisimme työnantajille uuden vaihtoehdon luopua osasta lomautuksista mahdollistaen kuitenkin henkilöstökustannusten säästöt sekä samalla uuden erilaisen mahdollisuuden asiantuntijatyötä tekeville osallistua inspiroiviin ja osaamista vahvistavaan ylisektorirajat ylittäviin virtuaalitiimeihin. Samalla syntyy hyötyjä niin yksilöille, yrityksille kuin myös yhteiskunnalle.

Linkit ryhmän blogeihin:

Voisiko koronapandemian aika toimia vedenjakajana vanhan ja uuden hallintokulttuurin välillä? Valtiovarainministeriön blogi: [Entä jos...ottaisimme rohkeasti loikan eteenpäin? 27.4.2020](#)

Kokemuksia fasilitoinnin ja digitaalisen alustan roolista Fast expert teams ryhmän onnistumisessa: Howspacen blogi: [Neljä askelta: Näin tehostat yhteistyötä digitaalisesti. 27.4.2020](#)

Osa-aikaisen asiantuntijuuden ja monityön mahdollisuudet: [Sitran blogi: Rohkenemme osaajien ja osaamisen jakamiseen? 28.4.2020](#)

Lomautuksen vaihtoehto -mallin kuvaus yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmista. [Riitta Hyppäsen blogi: Lomautus, lamautus vai pääoman kasvua? 29.4.2020](#)

4. 3D-tulostuksen asiantuntemus (LUT, Turun yliopisto, Aalto ja Oulun yliopisto)

Ryhmässä koottiin kansallinen 3D-tulostuksen professoreiden ja tutkijoiden asiantuntijaryhmä tarjoamaan tietotaitoa 3D-tulostuksen materiaaleista, menetelmistä, laitteista, kotimaisesta tulostinlaitekapasiteetista ja osaamisesta sen varalle, mikäli saatavilla ei ole tarvittavia varaosia. Webinaareissa ja virtuaalisissa kokouksissa teollisuuden edustajien (HVK, EK & Teknologiateollisuus) ja tutkijoiden kanssa käynnistettiin myös keskustelu poikkeusajan hyväksyntäprosesseista ja vastuista.

Linkit ryhmän blogeihin ja tietopaketteihin:

[Blogiteksti 3D-tulostamisesta](#)

[MFG4.0-hankkeessa tehty lista suomalaisista ammattilaistulostusosaajista](#)

[Tietopaketti 3D-tulostuksesta.](#)

5. Etätyön hyvät käytänteet (Hämeen liitto, YKA, Suomen eOppimiskeskus)

Etätyön hyviin käytänteisiin keskittyvä ryhmä keräsi ja koosti jo olemassa olevaa tietoa ja hyviä esimerkkejä sekä jakoi etätyön hyviä käytäntöjä.

Tiimin työskentelyn yhteenveto [Etätyön hyviä käytänteitä](#)



6. Virtuaaliyhteistyön fasilitointi, yhdessäohjautumisen koordinointi virtuaalityössä rajoja ylittävässä verkostossa (Humap Consultation, Hämeen liitto, Sitra, Tiedeakatemia, LUT)

Ryhmän tavoitteena oli kannatella Fast Expert Teams -verkoston toiminnan rakentumista ja koordinoida yhteistyötä koko prosessin ajan. Pyrkimyksenä oli luoda nopeasti riittävän luottamukselliset yhteistyösuhteet ja kannatella ajattelu-prosessin läpinäkyvyyttä prosessin aikana teknologioiden ja virtuaalisen fasilitoinnin avulla eri tiimien kesken, jotta uusien ideoiden syntyminen ja kommentoiminen sekä avun pyytäminen tukisivat etenemistä. Ryhmä keräsi havainnot, opit ja työtavat itseohjautumisen ja yhdessä ohjautumisen tueksi vastaaviin verkostoyhteistyöhankkeisiin.

Tiimin työskentelyn yhteenveto [Virtuaaliyhteistyön fasilitoinnin opit](#)

7. Ketterät TKI-instrumentit (VTT, TEM, LUT, Etelä-Karjalan liitto; Industryhack)

Ryhmä arvioi EU:n ja kansallisia rahoitusinstrumentteja Koronapandemian aiheuttaman nopean tarpeen näkökulmasta. Business Finlandin akuutin hakemustulvan osalta ryhmä teki toimenpide-ehtotuksia, jotka vietiin TEM:n tietoon: Business Finlandille tulevien hakemusten automaattinen esitarkastus ja -lajittelu, jossa käytettäisiin ainakin seuraavia tietokantoja: verotustiedot, patentti ja rekisterihallituksen tiedot ja webissä avoimesti saatavilla olevat tiedot, lisäksi Business Finlandin henkilökunnan tilapäinen lisääminen, sekä Business Finlandille hyvin nopea kasvuyritysten pelastamiseksi tarkoitettu instrumentti. Lisäksi otettiin yhteyttä Suomen Akatemiaan ”koronahaun”

toimeenpanemiseksi. Ryhmä pohti myös koronan jälkeisen maailman kaupp- ja teknologiablokkeja. Kolmanneksi ryhmä arvioi EAKR- ja muiden aluerahoitusmuotojen käyttämistä koronasta toipumiseen.

Neljänneksi tuettiin kasvuyrityksen ja sen Case Ausculthing - data-analytiikkaan ja laadukkaaseen sensoriin perustuvan diagnostisen menetelmän kehitystyön ja pilotoinnin käynnistämistä. Menetelmä on tarkoitettu poikkeavien hengitys- ja sydänäänten tunnistamiseen sekä sairauden kehittymisen seurantaan ja ennustamiseen.

[TKI-tiimin tulokset](#)

[Case Ausculthing](#)

[Aloite kasvuyritysten rahoitusinstrumentiksi](#)

8. Tekoälyn ja datan hyödyntäminen (Gofore, VTT, TEM, LUT, TAU, YKA, Profinder, Aiwo.ai)

Tekoälykokeiluiden ja edistyneen analytiikan tiimi keskittyi luomaan yhteiskunnallisia tilannekuvia ja edistämään verkoston tutkimushanketta analytiikkakokeiluiden avulla. Dataa hankittiin julkisista lähteistä (Business Finland, Twitter), erilaisten yhteistyökumppaneiden kautta (Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry. - YKA, Profinder) sekä verkostohankkeen kyselytutkimusten kautta.

Datan jalostamisessa hyödynnettiin sekä Goforen analytiikkapalveluja (kvantitatiiviset tilannekuvat) että Aiwo.ai luonnollisen kielenanalyysipalvelua (kvalitatiiviset analyysit). Analyysit koskivat organisaatioiden etätyökäytänteitä ja koronakriisin aiheuttamia muutoksia työympäristössä (etätyökysely, YKA) sekä kaikkien suomalaisten yritysten taloudellisen tilanteen kuvaamista ennen korona-

kriisiä ja Business Finlandin tukien kohdistumista yrityskenttään.

Data-avusteiset tilannekuvat herättivät kiinnostusta ja niillä edistettiin mm. ylempien toimihenkilöiden (YKA) jäsenpalvelukehitystä koronajalle.

[Tiimin työskentelyn ja analyysitulosten yhteenveto](#)



Asiantuntemusta yli sektorirajojen yhdistävät nopeat tiimit

Verkoston työskentelyyn
osallistui kaikki aloitteet
huomioiden reilusti
yli 100 asiantuntijaa.

LISÄTIETOJA:

Kirsimarja Blomqvist, LUT-yliopisto
kirsimarja.blomqvist@lut.fi
+358 40 755 1693

Matti Vartiainen, Aalto-yliopisto
matti.vartiainen@aalto.fi
+358 50 555 3380

Annina Ropponen, Työterveyslaitos
annina.ropponen@ttl.fi
+358 43 825 1392

Anu Sivunen, Jyväskylän yliopisto
anu.e.sivunen@ju.fi
+358 40 735 4279

Kaisa Henttonen, Itä-Suomen yliopisto
kaisa.henttonen@uef.fi
+358 50 435 2664

Thomas Olsson, Tampereen yliopisto
thomas.olsson@tuni.fi
+358 40 849 0819

Heikki Ailisto, VTT
heikki.ailisto@vtt.fi
+358 40 555 0726

Katri Laatikainen, LUT-yliopisto ja LAB
katri.laatikainen@lut.fi
+358 50 547 9970

Heidi Piili, LUT-yliopisto
heidi.piili@lut.fi
+358-551 0710

Riina Pulkkinen, Sitra
riina.pulkkinen@sitra.fi
+ 358 40 708 0178

Jaakko Kuosmanen, Tiedeakatemia
jaakko.kuosmanen@acadsci.fi
+358 40 060 1716

Minna Takala, Hämeen liitto
minliitakala@gmail.com
+358-50 526 4648

Kaisa Honkonen, Suomen e-oppimiskeskus ry
kaisa.honkonen@eoppimiskeskus.fi
+358-50 595 4573

Pirjo Kutinlahti, TEM
pirjo.kutinlahti@tem.fi
+358 29 504 8260

Olli-Pekka Rissanen, VM
olli-pekka.rissanen@vm.fi
+358 50 553 0364

Johanna Juselius, LVM
Johanna.juselius@lvm.fi
+358 50 372 7062

Petri Takala, Gofore Oyj
petri.takala@gofore.com
+358 40 563 6272

Annika Ranta, Humap Consultation Oy
annika.ranta@humap.com
+358 50 5611 356

Irina Kuoksa, Howspace Oy
irina.kuoksa@howspace.com
+358 400 747 748

Riitta Hyppänen, CM & HR Consulting Oy
riitta.hyppanen@cmhr.fi
+358 40 7722 150

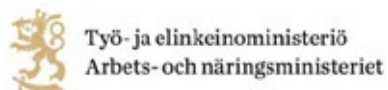
Janne Hietaniemi, Solved, The Cleantech Company Oy
janne.hietaniemi@solved.fi
+358 50 370 3573,

Janne Ruohisto, Skillhive, Intunex Oy
janne.ruohisto@intunex.fi
+358 50 357 2316

Ville Riikkala, Industryhack Oy
ville.riikkala@gmail.com
+358 40 861 9447



Työterveyslaitos



industryhack_

GOFORE

Howspace



SITRA



fimea

VTT



aiwo