



2020

Työelämä



Yhdessä Euroopan parhaaksi

*Työelämä 2020 -hanke osana
työelämän kehittämisen jatkumoa*



Työ- ja elinkeinoministeriö
Alue- ja kasvupalvelut
Työelämä 2020
PL 32, 00023 Valtioneuvosto
Puh. 029 516 001
www.tem.fi

TEM oppaat ja muut julkaisut 4/2019

Yhdessä Euroopan parhaaksi

ISSN 2342-7914 (Painettu)

ISBN 978-952-327-419-8

ISSN 2342-7922 (Verkkajulkaisu)

ISBN 978-952-327-420-4

Suunnittelu, taitto ja kannen kuvat: Luova toimisto Pilke
Paino: Grano Oy, maaliskuu 2019

Hyvä lukija,

pitelet käsissäsi kertomusta yhteisestä matkastamme kohti Euroopan parasta työelämää. Matkassa on ollut mukana laaja joukko huippuja niin työelämän päättäjiä, asiantuntijoita kuin työpaikkojen edustajiakin. Toivottavasti tunnistat kertomuksesta vaiheet, joihin itse olet osallistunut ja vaikuttanut. Ilman sinua emme lähestyisi päämääräämme.

YHDESSÄ KULKEMINEN on antoisaa ja tuloksellista. Olemme oppineet valtavasti toisiltamme. Työn murros on vaikuttanut myös meidän matkantekoomme, mutta yhdessä olemme löytäneet uusia reittejä ja välineitä. Yhteistyössä olemme suunnitelleet ja toteuttaneet ajan henkeen sopivia konsepteja ja näin rohkaisseet työpaikkoja ajattelemaan ja kokeilemaan uudella tavalla. Olemme joustavasti mukautuneet ajan haasteisiin unohtamatta alkuperäistä tehtäväämme innostaa ja kannustaa työpaikkoja työelämän laadun ja tuottavuuden samanaikaiseen kehittämiseen.

MATKAN ALUSSA LOIMME itsellemme kartan nimeltään Suomalaisen työelämän arvopohja. Tämän työskentelyn motoksi syntyi ”Ihmisen mittainen työ” ja siihen osallistui eri sidosryhmiä ja kansalaisryhmiä. Arvoiksi nousivat tarkoitus, luottamus, sinnikkyys ja rohkeus. Näiden arvojen varassa uskoimme suomalaisen työelämän olevan Euroopan parasta vuonna 2020. Tavoitteeksi asetimme, että Työelämä 2020 -hankkeen matkassa mukana olevat tahot voivat toiminnallaan nojata näihin yhteisiin arvoihin. Näimme myös, että arvopohja voisi parhaimmillaan tukea Suomen kansainvälistä brändiä Euroopan parhaana maana tehdä työtä.

KIIITOS, KUN OLET antanut eväitä tähän merkitykselliseen matkantekoon ja mahdollistanut niitä onnistumisia, joita olemme tähän julkaisuun keränneet.

Margita Klemetti
hankejohtaja

TARKOITUS	4	LUOTTAMUS	8
SINNIKKYYS	12	ROHKEUS	16

TAR- KOITUS

Tarkoitus eli tarkoituksen ja mielekkyyden kokemus on keskeistä, kun ajatellaan sekä työn tuottavuutta ja tuloksellisuutta että työntekijöiden hyvinvointia. Se pakottaa kysymään esimerkiksi: Mikä on tämän työpaikan olemassaolon tarkoitus? Mikä on minun työni tarkoitus? Mihin kokonaisuuteen työni liittyy? Mikä motivoi meitä huippusuorituksiin?

Motivaatio
Teemat *Kokonaiskuva työstä*
Hyvinvointi
Elämän tasapaino Yhteinen päämäärä
Työstä saatava tyydytys ja palkitsevuus
Päivittäisen työn merkityksellisyys
Organisaation olemassaolon tarkoitus

Kansallista työelämästrategiaa toimeenpaneva Työelämä 2020 -hanke käynnistyi vuonna 2013. Hanke pohjautuu pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan vuodelta 2011, johon kirjattiin Suomen tarvitsevan kansallisen työelämän kehittämissstrategian sekä sen toimeenpanohankkeen. Strategia luotiin kolmikannassa varmistaen kansallisten työelämätoimijoiden yhteinen päämäärä sekä kokonaiskuva kehitettävistä asioista.

TYÖELÄMÄSTRATEGIAAN KIRJATTIIN yhteinen visio, Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Vision sanoma on ollut merkityksellinen, tarttuva ja tarpeeksi haasteellinen. Visio on määritellyt hankkeen etenemistapaa, kun siihen on sisäänkirjattu tarve työpaikkalähtöiseen uudistumiseen. Vision saavuttamisen edellytyksenä on, että työpaikat uudistavat ja kehittävät toimintaansa menestyksellisesti, ja tarvittaessa saavat työelämätoimijoilta tukea ja kannustusta.

SUOMALAINEN TYÖELÄMÄ pohjaa arvoihin, jotka auttavat vision toteuttamisessa. Hankkeessa kiteytettyjen suomalaisen työelämän arvojen ei ole tarkoitus korvata työpaikkojen omia arvoja, vaan toimia arvokeskustelun tukena niin työpaikoilla kuin työelämässä laajemminkin.

VUONNA 2015 annetun pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelman linjaukset innoittivat

täydentämään hankkeen ensimmäisen kauden tehtäviä. Toisella hankekaudella tehtävänä oli vahvistaa ja tehostaa luotuja rakenteita, mutta myös päivittää sisältöjä ja keinoja suhteessa nähtävissä oleviin haasteisiin.

KOKEILUKULTTUURIA JA innovaatioita painottavasta hallitusohjelmasta inspiroituneena päätettiin näitä sisältöjä tuoda täydentämään työelämän kehittämistä. Hankkeessa nähtiin, että innovaatiotoimintaa ei ole mahdollista parantaa tarpeeksi ilman laadukasta työelämää. Vaaditaan myös luottamusta, toimivaa yhteistyötä, osaavaa työvoimaa, työhyvinvointia ja turvallisuutta sekä näiden hyvää johtamista.

UUSI TOIMINTAKAUSI siirsi ajatusta yhä vahvemmin kohti tulevaisuuden työpaikkoja, joita työn murros ja digitalisaation kaltaiset ilmiöt muokkaavat.

TYÖELÄMÄ- STRATEGIA

Visio

***Painopiste-
alueet***

Innovointi ja
tuottavuus

Luottamus ja
yhteistyö

Työhyvinvointi
ja terveys

Suomen työelämä on
Euroopan paras vuonna 2020.

Missio

Tulevaisuuden työpaikkojen rakentaminen

Työpaikoilla tapahtuvan työelämän kehittämisen tavoitteena on, että työpaikoilla tunnistettaisiin tulevaisuuden työn – ja samalla tuottavan ja työelämän laatua samanaikaisesti parantavan työn – merkitys menestykselle.

Osaava
työvoima



KAMPANJA:

Ihana maanantai

IHANA MAANANTAI oli Työelämä 2020 -hankkeen ensimmäinen viestintäkampanja, jolla haluttiin hankkeen käynnistyessä herättää positiivista keskustelua suomalaisen työelämän arvoista ja niiden merkityksestä työpaikoilla.

MAANANTAIHIN LIITTYY usein negatiivisia tunteita. Sitä saatetaan jopa vihata työelämässä. Kampanjan teema leikitteli maanantain kulttuurisella merkityksellä ja käänsi sen nurinkuriseksi: kun työelämän arvot saadaan yhteistyöllä kohdalleen, työhyvinvointi ja työn tulokset lisääntyvät, ja maanantain merkitys voidaan kääntää päällelleen, positiiviseksi.

KAMPANJALLA LÄHDETTIIN viemään tietoa työelämän kehittämisestä työtä tekevien ihmisten keskelle sinne, missä he liikkuvat, kuten eri viestintäkanaviin ja kadunvarsimainontaan.

LUOT- TAMUUS

Luottamus on työelämän arvona itsestään selvä, mutta silti korostamisen arvoinen. Selkeät pelisäännöt ja niiden noudattaminen työyhteisössä, samoin kuin johdon ja henkilöstön välinen toimiva, rehellinen vuorovaikutus rakentavat työelämän luottamusta. Luottamuksen ilmapiirissä myös yhteisöllisyys, luovuus ja joustavuus voivat kukoistaa.

Yhteiskuntavastuu
Teemat *Oikeudenmukaisuus*
Turvallisuus
Vastuullisuus *Vaikutusmahdollisuudet*
Yhteisöllisyys *Vastuu* *Tasa-arvo*
Arvostus

Luottamus on työelämän tärkeintä pääomaa. Vain luottamuksen varaan voidaan rakentaa menestyvä organisaatiokulttuuri.

TYÖELÄMÄ 2020 -HANKKEEN verkostomaista toimintatapaa voidaan pitää ainutlaatuisena. Hankkeen verkostoon on koottu työelämätoimijoita niin julkiselta, kolmannelta kuin yksityiseltä sektoriltakin, ja kansallista verkostoa ovat tukeneet alueverkostot. Vahvat perinteet kolmikantaisesta kehittämisestä mahdollistivat työelämän kehittämistrategian syntymisen. Yhteistä päämäärää ja toimivaa dialogia on ylläpidetty vaikeistakin toimintaympäristön muutoksista huolimatta.

HANKE ON hyötynyt verkostosta ja sen laaja-alaisesta toiminnasta. Hanke on voinut hankkia osaamista ja synergiaetua kooten toimijoita aina valitun teeman ympärille. Kevyestä hanketiimistä huolimatta on päästy edistämään asioita usealla eri osa-alueella. Verkostosta on saatu myös aloitteita ajankoh- taisten teemojen esille ottamiseen.

HANKEORGANISAATIO ON muodostunut hanketiimin lisäksi valmistelu- ja johtoryh-

mästä sekä neuvottelukunnasta. Valmistelu- ja johtoryhmät ovat edustaneet laajaa ydintoimijaverkostoa ja työelämän asiantuntijoita. Työpaikan ääni on tullut kuulluksi neuvottelukunnan kautta, sillä neuvottelukunnan jäsenet ovat edelläkävijäorganisaatioiden toimitusjohtajia ja henkilöstön edustajia.

HANKE ON tehnyt yhteistyötä myös valtakunnallisten ohjelmien kanssa (mm. Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa -ohjelma ja Tuottava ja tuloksellinen työelämä – ESR-koordinaatiohanke), joista työpaikat ovat voineet hakea rahoitusta oman toimintansa kehittämiseen.

LUOTTAMUKSEN VARAAN rakennettu verkosto luo pohjaa sille, että Työelämä 2020 -hankkeen päättymisen jälkeen erilaiset kokoonpanot voisivat jatkaa toimintaansa. Tähän on kiinnitetty huomiota erityisesti hankkeen päätösvaiheessa.

84 työelämätoimijaa

TYÖELÄMÄTOIMIJAT ON jaettu kolmeen ryhmään pohjautuen hieman erilaisiin rooleihin hankkeessa. Nämä kolme ryhmää ovat ydintoimijat, toimijat sekä kumppanit.

YDINTOIMIJAT JA TOIMIJAT ovat sitoutuneet hankkeeseen yhteistyölupauksilla, joissa ne määrittävät kahdesta viiteen avaintavoitetta toimenpiteineen. Yhteistyölupauksien lisäksi toimijoilla on laaja palveluvalikoima työpaikkojen kehittämistarpeisiin. Kumppanit ovat olleet mukana omalla vahvalla missiollaan tai työelämäinnovaatiollaan.

- Kukin työelämätoimija on toteuttanut työelämästrategiaa osana omaa perustehtäväänsä.
- Eri työelämätoimijoilla on omat kanavansa työpaikkojen tavoittamiseen. Näin eri kohderyhmiä on tavoitettu laajasti.
- Työelämätoimijoiden monipuolista osaamista ja asiantuntijuutta on hyödynnetty hankkeen toiminnassa.



13 toimialaohjelmaa

TOIMIALAOHJELMAT OVAT työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteisiä kehittämishankkeita, joiden perustamisen tueksi Työelämä 2020 -hanke on tarjonnut sisällöllistä asiantuntija-apua. Toiminnan periaatteina ovat tuottavuuden ja työhyvinvoinnin samanaikainen kehittäminen, joka tapahtuu yhteistyössä johdon ja henkilöstön kesken.

- Käynnissä olevat ohjelmat ovat olleet esikuvina muille toimialoille, joilla ei kyseisiä ohjelmia ole ollut.
- Toimialaohjelmia on tehty näkyväksi, jaettu tietoa ja saatu aikaan skaalautuvaa etua.
- Toimialaohjelmat ovat tärkeitä siksi, että kehittäminen tapahtuu yhdessä.

15 alueverkostoa

TYÖELÄMÄ 2020 -ALUEVERKOSTOILLA on ollut merkittävä rooli työpaikkojen tavoittamisessa ja työpaikoilla tapahtuvan kehittämistyön tukemisessa. ELY-keskusten koordinoimien alueverkostojen tehtävänä on ollut varmistaa, että alueen yritykset ja työpaikat saavat verkostotoimijoilta tarvitsemansa palvelut ja avun tuottavuuden ja laadun kehittämiseen.

- Alueverkostot vahvistavat eri toimijoiden synergistä tekemistä ja yhteistyötä.
- Alueverkostot jalkauttavat ajankohtaisia työelämän kehittämisen teemoja työpaikoille ja yrityksiin.
- Alueverkostot tarjoavat tietoa ja neuvontaa sekä herättävät alueen työpaikkojen kiinnostusta kehittämistyöhön.



Luettelo työelämätoimijoista, toimialaohjelmista ja alueverkostoista sivulla 22.



Suomalainen johtaminen

KEVÄÄLLÄ 2018 perustettiin työryhmä pohtimaan suomalaista johtamista ja herättämään keskustelua suomalaisen johtamistavan ympärille. Johtaminen haluttiin nostaa esiin yhtenä suomalaisen työelämän vahvuutena ja myös muiden vahvuuksien mahdollistajana. Samalla tiedostettiin johtamisen kehitystarpeet. Aiheen ympärille kerätty työryhmä on hyvä esimerkki verkoston synergiaeduista; teeman idea syntyi kumppanuusverkostosta, ja verkoston toimijoista kootusta monipuolisesta työryhmästä löytyi asiantuntemusta useista eri näkökulmista.

Johtaminen on tärkeässä roolissa, kun työn murroksen mukanaan tuoma teknologinen kehitys etenee ja työstä pitää muokata ihmisten kannalta parempaa.

SUOMALAISEN JOHTAMISEN projekti oli yksi hankkeen onnistuneimpia. Se piti sisällään useita työpajoja, julkaisun suomalaisen johtamisen tilasta ja tulevaisuudesta sekä seminaarin johtajille. Työpajoja jatkettiin syksyllä 2018, kun raportista esiin nostettuja suomalaisen johtamisen kehityskohteita lähdettiin kehittämään käytännön vinkeiksi yhteistyössä suomalaisten johtajien kanssa. Johtamisen projekti herätti kiinnostusta niin perinteisessä kuin sosiaalisessa-kin mediassa. Sen ajoitus oli osuva, sillä johtaminen on tärkeässä roolissa, kun työn murroksen mukanaan tuoma teknologinen kehitys etenee ja työstä pitää muokata ihmisten kannalta parempaa.

Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus -julkaisu: julkaisut.valtioneuvosto.fi

KAMPANJA:

Luottamus-pääoma

SEN LISÄKSI, että luottamus on suomalaisen työelämän arvo, on sillä myös laajempi merkitys suomalaisen työelämän yhtenä vahvuutena ja menestystekijänä. Siksi keskityimme vuonna 2018 luomaan keskustelua luottamuksesta työpaikoilla.

LUOTTAMUSPÄÄOMA OLI esillä koko vuoden ajan ja siihen liittyen tehtiin useita toimenpiteitä. Järjestimme luottamus-aiheesta kaksi foorumia, joista toinen oli suunnattu työmarkkinatoimijoille ja toinen yritysten ja organisaatioiden johtajille. Sen lisäksi herätelimme verkostoa kysymällä, miten työelämätoimijat edistävät luottamusta suomalaisessa työelämässä. Työpaikkoja tuettiin luottamuksen edistämisessä työtiimeille suunnatun Luottamustunti-työkalun avulla. Lisäksi verkkosivuilla julkaistiin aihetta tukevaa sisältöä, kuten blogeja ja työpaikkatarinoita.

Luottamus on tärkeintä pääomaa

tyoelama2020.fi

SINNIIK- KYYYS

Sinnikkyys eli sisu kumpuaa suomalaisesta perusarvosta, jonka mukaan vaikeinakaan aikoina ei anneta periksi. Tämä resilienssiksi kutsuttu piirre esiintyy psykologisen pääoman tutkimuksissa. Vahvasta työyhteisöstä kertoo se, että epäonnistumisenkin jälkeen yritetään uudestaan.

Kasvu Kehittyminen
Odotusten ja todellisuuden kohtaaminen
Teemat *Osaamisen jatkuva vahvistaminen*
Energisointi
Tahtotila Tarkoituksenmukaisuus
Pikavoittojen tavoittelusta pitkäjänteiseen suunnitteluun

Työelämä 2020 -hankkeen toimintakausi on ollut pitkä. Sen aikana toimintaympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia, jotka hanke on nähnyt haasteiden sijaan mahdollisuuksina. Taloustilanne ja työllisyysluvut ovat kohentuneet hankkeen alkuvuosista ja samalla keskustelu työelämän laadusta on yleistynyt.

TYÖELÄMÄ 2020 -HANKE on toimintaympäristön muuttuessa muokannut toimintaansa unohtamatta kuitenkaan taustalla olevaa työelämästrategiaa. Hankkeen aloittaessa toimintaansa tehtiin töitä sen eteen, että työelämän laadun yhteys tuottavuuteen tiedostettaisiin, kun taas toisella toimintakaudella on hyvän pohjatyön jälkeen voitu keskittyä enemmän yksittäisiin teemoihin.

VUOSITTAIN VALITUT teemasisällöt ovat puhutelleet verkostossa mukana olevia tahoja eri tavalla, mutta aina on löytynyt suuri joukko niitä, jotka ovat tunteneet kulloisenkin teeman omakseen ja halunneet olla mukana sitä edistämässä. Hankkeen johtamista on vahvistanut usko siihen, että vision saavuttaminen on mahdollista vain yhteistyöllä.

VIESTINNÄN PERUSTEHTÄVÄNÄ on ollut innostaa ja herätellä työpaikkoja oman toiminnan kehittämiseen sekä ohjata työpaikkoja työelämätiedon lähteille. Samalla hanke on joutunut ratkomaan yhtä julkishallinnolle tuttua viestinnällistä haastetta, kuinka tavoittaa työpaikat, sen henkilöstö ja johto. Vaikka työtä tämän asian suhteen jää vielä tehtäväksi, on hankkeessa rakennettu hyvät pohjat ja saatu arvokasta tietoa eteenpäin vietäväksi. Työelämä 2020 -hankkeen viestintä on ollut

tunnistettavaa, avointa, säännöllistä ja kohderyhmittäistä.

TAVOITTEENA ON ollut myös nostaa työelämäasiat keskusteluun eri medioissa. Hankekausien aikana tapahtunut yhteiskunnallinen muutos työelämäkeskustelun suunnassa ja sisällöissä on tukenut tätä tavoitetta. Keskustelu työn merkityksellisyydestä ja hyvästä työelämästä on huomattavasti yleisempää nyt kuin vuonna 2013. Samaan aikaan myös työn murros ja sen mukanaan tuoma teknologinen kehitys on nostanut aiheet keskiöön. Hankkeessa on haluttu tuoda esille myös työelämän vahvuuksia ongelmakeskeisen työelämäkeskustelun sijaan.

HANKKEEN ALUSSA laadittiin laajapohjainen seurantajärjestelmä työelämän ja toimintaympäristön kehitystrendien seuraamiseen niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Vision saavuttamista voidaan arvioida vasta hankkeen päättymisen jälkeen. Kaiken kaikkiaan on ollut selvää, ettei työelämän kehittämisessä ole tarjolla nopeita voittoja, vaan asenteet muuttuvat hitaasti. Toimintaympäristön jatkuvasti muuttuessa tulee työelämän kehittämisen jatkua vuoden 2020 jälkeenkin.

TYÖELÄMÄ- BRÄNDI

*Hyvä työelämä Suomen kilpailukytekijänä -raportti:
julkaisut.valtioneuvosto.fi*

SUOMEN TYÖELÄMÄBRÄNDI kuvaa suomalaisen työelämän ympärille kehittyneitä positiivista mainetta. Suomalaisesta työelämästä puhutaan usein negatiiviseen sävyyn, vaikka todellisuudessa työelämässämme on useita vahvuuksia. Työelämäbrändityön tarkoituksena on, että se tukee Suomen talouskasvua pitkällä aikavälillä ja auttaa Suomea menestymään kansainvälisessä yhteistyössä.

TYÖELÄMÄBRÄNDI SISÄLTÄÄ kolme suomalaisen työelämän keskeistä ominaisuutta; osaaminen, yhteistyö ja turvallisuus. Ne ovat luettavissa tarinoina Hyvä työelämä Suomen kilpailukytekijänä -raportista. tarinat pohjautuvat kokemuksiin suomalaisen työelämän tunnettavuudesta, laadukkuudesta sekä miellelyhtymistä.

Brändi- attribuutit



OSAAMINEN

Suomen työelämä edustaa maailman kovinta osaamista



YHTEISTYÖ

Suomen työelämä edustaa maailman kehittyneintä yhteistyötä



TURVALLISUUS

Suomen työelämä edustaa maailman turvallisinta ympäristöä



JULIA HANNULA



HELI HIRVELÄ

Kehittämispolkutesti

KEHITTÄMISPOLKUTESTI ON Työelämä 2020 -verkostossa syntynyt työkalu, jonka avulla työpaikat voivat löytää omat kehittämiskohteensa. Testissä johto ja työntekijät vastaavat yhdessä työpaikkaansa koskeviin väittämiin, jotka on jaoteltu työelämän kehittämisen neljän painopisteen mukaisesti. Maksuton, asiantuntijoiden kehittämä testi tuo helpon kyselymahdollisuuden kaikenkokoisten työpaikkojen ulottuville.

Asiantuntijoiden kehittämä maksuton testi tuo mahdollisuuden oman kehittämispolun löytämiseen kaikenkokoisten työpaikkojen ulottuville.

TESTIN LAADINNASSA on käytetty hyväksi Työelämä 2020 -verkoston toimijoiden pitkäaikaista kokemusta työelämän kehittämisestä. Yhteistyötä tekemällä on pystytty keräämään ja jakamaan tietoa laajemmin kuin kukaan olisi yksinään pystynyt.

KAMPANJA:

Eurosta viis



EUROSTA VIISI -kampanjalla tuettiin kehittämispolkutestin markkinointia. Kampanjassa kerrottiin, mitä hyötyjä työpaikat voivat saavuttaa kehittämällä omaa toimintaansa. Liikkeelle lähdettiin ajatuksella, että yksi paremman työelämän kehittämiseen käytetty euro tuo työpaikalla takaisin viisi.

KAMPANJAN PÄÄKOHDERYHMÄNÄ oli työpaikkojen ja yritysten johto ja tavoitteena saada heidät ottamaan testi käyttöön. Kampanjan viestiä vietiin eteenpäin esimerkiksi henkilöstöjohdolle suunnatuissa lehdissä, mutta myös laajemmin mediassa.

ROH- KEUS

Rohkeus-arvo kasvaa ajatuksesta, että työelämää on uudistettava ennakkoluulottomasti. Vanhoilla rutiineilla ei selvitä tulevaisuuden maailmassa. Tämän ajatuksen taustalla näkyi kriittisyyttä sitä kohtaan, että työpaikoilla ei riittävästi kannusteta oma-aloitteisuuteen ja että pitäydytään turhan helposti vanhoissa toimintatavoissa.

*Oma-aloitteisuus
Yrittäjyys Kestävä uudistuminen
Teemat Positiivisuus Luovuus
Uuden kokeilu
Hankalienkin asioiden nostaminen keskusteluun
Uskallus kyseenalaistaa totut kuviot Eettinen selkäranka
Riskien ottaminen Tavoitteellisuus*

Jotta työelämä voisi olla Euroopan parasta, on kaikkien sen osapuolten kyettävä ajattelemaan totuttuja ajatusmallejaan uusiksi.

TYÖELÄMÄ 2020 -HANKKEESSA uudistuminen ja uuden kokeilu ovat olleet merkittävässä roolissa toiminnan suunnittelussa. Toiminta on poikennut aiemmista kansallisista työelämän kehittämissohjelmista muun muassa laajan ja monipuolisen verkoston sekä rohkean viestinnän avulla.

ROHKEUS UUSIEN ilmiöiden omaksumiseen näkyy tapahtumakonsepteissa, joita on luotu. Konseptit on nähty innovatiivisina ratkaisuin, joiden avulla työn murroksen ilmiöihin on tuotu myös työelämän laadun näkökulma. Esimerkiksi Work Up! -tapahtumissa on keskusteltu tekoälystä ja kiertotaloudesta nimenomaan siitä näkökulmasta, miten työ muuttuisi ihmiselle paremmaksi murroksen myötä.

TAPAHTUMILLA ON haluttu herättää keskustelua ja antaa ilmiöiden parissa toimiville mahdollisuus kertoa, mitä pitäisi muuttaa. Itä-Suomessa vahvaa jalansijaa saanut Workathlon-ratkaisuklinikka on lisäksi tarjonnut työpaikoille mah-

dollisuuden hakea ratkaisuja omaiin haasteisiinsa ja saada tukea unelmiensa tavoitteluun. Tällä tavoin on haluttu madaltaa kynnystä keskustella työelämään liittyvistä haasteista ja unelmista.

ROHKEUS ON ollut läsnä myös valtion alaiselle organisaatiolle uudenaikaisessa viestinnässä. Työelämä 2020 -hanke lähti heti alussa tavoittelemaan kohderyhmäänsä sosiaalisen median kautta ja kokeilemaan erilaisia kanavia. Hankkeessa ei ole pelkästään koottu tietoa verkkosivuille kiinnostuneiden löydettäväksi, vaan sitä on aktiivisesti viety esimerkiksi tv-ohjelmien, podcastin ja someviestinnän avulla sinne, missä kohderyhmä jo valmiiksi viettää aikaansa.

TYÖELÄMÄ 2020 -HANKKEESSA on pidetty tärkeänä suomalaisen työelämän vahvuuksien korostamista. Näitä vahvuuksia on tarinallistettu työelämäbrändissä. Suomen 100-vuotisjuhlien yhteydessä juhlimme upeaa suomalaista työelämää yhdessä sidosryhmiemme kanssa Made by Finland -kampanjan hengessä.

Workathlon

WORKATHLON-TAPAHTUMISSA työelämäasiantuntijat sparrasivat työpaikkoja niiden omien työelämäunelmien ja -haasteiden tavoittamisessa. Unelmat ja haasteet kumpusivat työpaikkojen tarpeista ja liittyivät esimerkiksi digitalisaatioon, osaavan työvoiman saantiin, osallistavaan johtamiseen tai melkein mihin vain työelämäteemaan. Pää tavoitteena oli auttaa työpaikkoja uudistumaan ja kehittymään niiden omista tarpeista lähtien.

WORKATHLONEISSA YHTEISKEHITTÄMINEN perustui työpaikkojen, Työelämä 2020 -alueverkostojen ja valtakunnallisen Työelämä 2020 -verkoston työelämätoimijoiden työpanokseen. Workathlon-ratkaisuklinikan ideana oli vahva yhteistoiminnallisuus, vertaistuki ja muilta oppiminen. Klinikkaan osallistuminen oli työpaikalle maksutonta.

”Yritys tekee tietysti itse päätökset, mutta vertaistuki ja monet näkökulmat auttavat oikean ratkaisun löytämisessä.”

– *työelämäasiantuntija*

”Laaja osaajien joukko oli kokoontunut saman katon alle. Oli hienoa olla mukana ja saada ratkaisuehdotuksia juuri meidän haasteisiimme.”

– *sparrattavan yrityksen edustaja*





Work Up!

TYÖELÄMÄN ILMIÖITÄ tarkastelevassa Work Up! -tapahtumasarjassa haettiin näkökulmia, mahdollisuuksia ja käytännön kokemuksia siitä, kuinka työtä voidaan ajatella ja tehdä uudella tavalla.

TÄRKEÄÄ OLI löytää läpimurtoja uudenlaiseen, ihmisen näkökulmasta entistä parempaan työkuultuuriin ja uudenlaisiin mahdollisuuksiin osallistaa ihmisiä työelämään.

”Alustukset ja paneeli olivat todella ajatuksia herättäviä ja antoivat ideoita omaan työhön ja kehittäjänä toimimiseen.”

– osallistujapalaute

WORK UP! -tapahtumia järjestettiin vuosina 2016–2019 kaikkiaan kahdeksasta työelämän muutosilmioistä. Seminaarisarjan päätteeksi muutosilmiöt koottiin Work Up! Tulevaisuuden työ -julkaisuksi.

KÄSITELTÄVÄT MUUTOSILMIÖT

käsittelyjärjestyksessä ovat olleet:

- alustatalouden työ (kaksi tilaisuutta), #workup16
- yhteisölliset työtilat, #workup16
- monikulttuurinen työelämä, #workup17
- robotiikka, #workup17
- kiertotalous, #workup17
- älykkäät palvelut, #workup17
- tekoäly, #workup18
- uusyritystäjyys, #workup19

Work Up! Tulevaisuuden työ -julkaisu: julkaisut.valtioneuvosto.fi

KAMPANJA:

Sano kyllä



SANO KYLLÄ -kampanjassa työelämän kehittämisen teemaa lähestyttiin ajatuksesta, että jokainen päivä töissä on mahdollisuus; mahdollisuus vaikuttaa, saada aikaan muutos. Ideana oli se, että jokainen voi muuttaa omaa työtään entistä paremmaksi ja samalla kun auttaa itseään, kehittää myös koko työpaikkaansa.

SANO KYLLÄ oli kärkiviesti myös vuoden 2016 SuomiAreenassa. Työelämä 2020 -hanke on ollut mukana SuomiAreenassa joka kesä vuosina 2014–2018 kokeillen rohkeasti uusia juttuja ja tehden työelämän kehittämisestä helposti lähestyttävää.

Loppusanat

TYÖELÄMÄ 2020 -HANKKEEN visio asetettiin korkealle. Saavutetaanko visiota, selviää vasta parin vuoden kuluttua, kun päivitettyt kansainväliset tutkimustiedot ovat käytössämme. Kansallisella tasolla näyttää kuitenkin siltä, että suomalainen työelämä voi tänä päivänä melko hyvin. Hankkeen aikana työelämän laadulliset tekijät ovat pysyneet samalla tasolla tai jopa hieman parantuneet huolimatta pitkään kestäneestä huonosta talouskehityksestä ja työelämän murroksen nopeutumisesta ja laajentumisesta. Tässä vaiheessa voimme sanoa, että hanke on omalta osaltaan kantanut työelämän kehittämisen haasteellisen murrosvaiheen yli. On kuitenkin selvää, että työtä riittää vielä tulevaisuudessakin.

PITKÄLLÄ AIKAVÄLILLÄ Suomessa tavoitellaan 80 prosentin työllisyysastetta, jonka saavuttamiseksi perinteiset työllisyyttä tukevat toimet eivät tule riittämään. Huomio pitää erityisesti kiinnittää työn vetovoimaisuuteen ja työvoiman saatavuuteen. Teknologiainovaatioiden ohella tarvitaan myös organisatorisia kyvykkyyksiä. Uudistumisen ja kasvun tueksi työpaikoilla tarvitaan uudenlaista toimintakulttuuria ja johtajuutta. Tulevaisuuden työpaikoilla vahvis-

tetaan yksilön osaamista, itseohjautuvuutta ja motivaatiota.

SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ on tutkitusti paljon vahvuuksia. Näitä olemme nostaneet julkiseen keskusteluun vahvistamaan suomalaista työelämäbrändiä. Nämä vahvuudet kannattelevat meitä hyvin jatkossakin, mikäli pidämme huolta niiden päivittämisestä niin, että ne vastaavat uuden työn haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Tässä tehtävässä edesauttavat rakentava dialogi, vahva luottamuspääoma sekä rohkeat tavoitteet.

TYÖELÄMÄ 2020 -HANKE päättyy elokuussa 2019, mutta työelämän kehittäminen jatkuu. Meillä on Suomessa pitkä perinne työelämän kehittämisohjelmista, joten todennäköistä on, että myös seuraavaan hallitusohjelmaan sisällytetään linjauksia työn ja työelämän uudistamiseksi tulevaisuudessa. Työelämä 2020 -hanke on osoittanut, että työelämätoimijoilla ja asiantuntijoilla on vahva kiinnostus toimia pitkäjänteisesti yhteistyöverkostossa, kun sillä on merkityksellinen, yhteinen missio. Suomessa on paljon työelämän kehittämisen osaamista, jota kannattaa hyödyntää Suomen hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn vahvistamisessa.

Työelämä 2020 -hanke on osoittanut, että työelämätoimijoilla ja asiantuntijoilla on vahva kiinnostus toimia pitkäjänteisesti yhteistyöverkostossa, kun sillä on merkityksellinen, yhteinen missio. Suomessa on paljon työelämän kehittämisen osaamista, jota kannattaa hyödyntää Suomen hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn vahvistamisessa.

Julkaisut

HANKKEEN AIKANA on toteutettu Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus -julkaisu, Hyvä työelämä Suomen kilpailukykytekijänä -raportti ja Work Up! Tulevaisuuden työ -julkaisu. Kaikkien julkaisujen sähköiset versiot löytyvät Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valtosta: julkaisut.valtioneuvosto.fi.



Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus

Lue osoitteessa: urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-329-0



Hyvä työelämä Suomen kilpailukykytekijänä

Lue osoitteessa: urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-173-9



Work Up! Tulevaisuuden työ

Lue osoitteessa: urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-416-7



Häirinnästä vapaa työpaikka

Lue osoitteessa: urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-332-0



Yhdessä kehittämällä Euroopan parhaaksi

Lue osoitteessa: urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-161-6

Mukana työelämää kehittämässä

84 työelämätoimijaa

16 YDINTOIMIJAA

- Akava
- Business Finland
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- Kirkon työmarkkinalaitos
- KT Kuntatyönantajat
- Opetus- ja kulttuuriministeriö
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
- Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK
- STTK
- Suomen Yrittäjät
- Työ- ja elinkeinoministeriö
- Työsuojelurahasto
- Työterveyslaitos
- Työturvallisuuskeskus
- Valtion työmarkkinalaitos
- VATES-säätiö

26 TOIMIJAA

- FIBS yritysverkosto
- HENRY ry
- Keskuskauppakamari
- Kunnossa kaiken ikää -ohjelma
- Kuntoutussäätiö
- Laatu yhdistys ry
- Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK
- Metanoia Instituutti Oy
- Perheyrittäjien liitto ry
- ProCom – Viestinnän ammattilaiset ry
- Savon Sydänpiiri ry / Savuton Kunta
- Sitra
- SOSTE – Suomen sosiaali ja terveys ry
- Suomalaisen Työn Liitto
- Suomen Mielen- ja mielenterveysseura ry
- Suomen Nuorkauppakamarit ry
- SSSL Puhtausala ry
- Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy
- Tutkimuskeskukset
- Työeläkevakuuttajat TELA ry

- Työtehoseura ry
- Valo – Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry
- Valtiokonttori / Kaikutyöelämäpalvelut
- Väestöliitto
- Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
- Yksi elämä -hankkeet

42 KUMPPANIA

- Academic Work Finland Oy
- Afectar Oy
- Brossa Oy
- Celkee Oy
- Corporate Spirit Oy
- CxO Mentor Oy
- DreamLeader® Oy
- Ellun Kanat Oy
- Filosofian Akatemia Oy
- Firstbeat Technologies Oy
- Great Place to Work® Institute Finland
- Hippocampus Networks
- HPM Dashboard Oy
- HRM Partners Oy
- Humap Consultation Oy
- Hyveet työssä -verkosto
- Johdon työnohjaajat ry
- Juuriharja Consulting Group Oy
- Kaswu Oy
- KivaQ Oy Ab
- Kokousbarometri
- Kulje viisaasti -hanke
- Maaseutuverkoston hyvinvointiryhmä
- Mcompetence Oy
- Novetos Oy
- Pertec Consulting Oy
- Prominda Revolution Oy
- Rapid Action Group Oy
- Reboom
- Selon Oy
- Smartum Oy
- Sovelto Oyj
- Sovunrakentajat Oy
- Oy Speakers Forum Finland Ab

- Suomen Yrittäjänaiset ry
- Tamora Oy
- Turun Kaupunkilähetys ry
- Työdynamo Oy
- TyöyhteisöKlinikka
- Workday Designers Oy
- Work goes happy Oy
- YhteistoimintaLuotsit

15 alueverkostoa

- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä-Savo
- Häme
- Kaakkois-Suomi
- Kainuu
- Keski-Suomi
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa
- Pohjois-Savo
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi

13 toimialaohjelmaa

- Hyvinvoiva finanssiala: Finanssiala ry, Ammattiliitto Nousu ry, Ammattiliitto Pro ry, Vakuutusväen Liitto VvL ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- Hyvää huomista: Kemianteollisuus ry, Teollisuusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- ICT-alan työn tulevaisuus: Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto Pro ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- Kaupan alan kehittämishanke: Kaupan liitto ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Työterveyslaitos

- Kirkon Työelämä 2020 -ohjelma (Kirteko): Kirkon työmarkkinalaitos KIT, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Kirkon alan Unioni ry, Kirkon alat ry
- Kunteko 2020: KT Kuntatyönantajat, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry, Julkisen alan unioni JAU ry
- LOG INNO: Tampereen AMK, Metsäalan Kuljetusyrittäjät ry, Koneyrittäjien liitto ry
- Metsäalan työhyvinvointiohjelma: Metsäteho Oy, Työterveyslaitos
- Nuori mieli Työssä -ohjelma: S-ryhmän yhteistyökumppanit: Työeläkeyhtiö Elo, LähiTapiola, Opteam, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto SAKU ry, Suomen Mielen- ja mielenterveysseura ry, Suomen Terveystalo Oy ja Työterveyslaitos
- Ollaan ihmisiksi: Kaupan liitto ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Päivittäistavara-kauppa ry
- Ovi hyvään työpäivään: Suomen Tekstiili & Muoti ry, Ammattiliitto Pro ry, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
- Teknoliateollisuuden tulevaisuushanke: Työkaari kantaa – Tuottavaa työhyvinvointia : Teknoliateollisuus ry, Teollisuusliitto ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry, Ammattiliitto Pro ry
- Tuottavuutta yhdessä: Teknoliateollisuus ry, Teollisuusliitto ry

2020
Työelämä

www.tyoelama2020.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet