

TYÖ2030 päätöswebinaari 31.3.2023

Mihin
suomalainen
työelämä
tarvitsee
ratkaisuja?

5
ratkaisua
hyvinvoivaan ja
tuottavaan
työelämään

Kohti
maailman
parasta
työelämää

TYÖ
2030

Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma

Mihin suomalainen työelämä tarvitsee ratkaisuja?

Suomalainen työelämä tarvitsee ratkaisuja työvoiman saatavuuden ja tuottavuuden vahvistamiseksi. Teknologinen kehitys ja markkinoiden kansainvälistyminen ovat muuttaneet Suomen elinkeino- ja ammattirakennetta viime vuosina palvelu- ja tietovaltaiseen suuntaan. Erilaisissa korkeaa osaamista vaativissa johtavissa tai asiantuntija-ammateissa työskentelevien osuus kaikista palkansaajista on jo lähes kolmannes. Käynnissä olevat murrokset, kuten digivihreä siirtymä sekä väestörakenteen muutos ja siihen liittyvä työvoiman tarjonnan väheneminen, lisäävät jatkossa osaavan työvoiman tarvetta voimakkaasti. On ennakoitu, että Suomessa jopa vajaa puoli miljoonaa henkilöä tarvitsee uudelleenkoulutusta tai laajaa täydennyskoulutusta lähivuosina.

Suomessa työn tuottavuus on alempi kuin monissa kilpailijamaissa. Tuottavuuden kasvu oli vuosina 1970–2007 keskimäärin nopeampaa kuin vertailumaissa, mutta tuottavuus kääntyi laskuun finanssikriisin aikoihin. Sen jälkeen kasvu on ollut keskimäärin erittäin hidasta ⁽¹⁾.

Sisäiset ja ulkoiset innovaatiot ovat tietovaltaisessa taloudessa keskeinen tuottavuuskasvun lähde. TYÖ2030-ohjelman toteuttama laaja MEADOW (*Measuring the dynamics of organisations and work*) -tutkimus selvitti suomalaisten työpaikkojen toimintatapoja ja kehittämistä. Selvisi, että digitaalinen kehittyneisyys, verkostot sekä henkilöstön osallistuminen kymmenkertaistavat suomalaisten työpaikkojen innovaatioaktiivisuutta. Luottamus toimii näitä tekijöitä tukevana elementtinä ^(2–3).

Osana TYÖ2030-ohjelmaa toteutettiin HELP-projekti (Hybridityö, etätö ja lähityö -projekti), jonka julkaisemassa ”Työelämän muutosnäkymät” -tutkimuskatsauksessa nostettiin esiin kaksi asiaa, joihin tulee fokusoida työelämän kehittämisessä, jotta työhyvinvointia ja tuottavuutta saadaan paremmalle tasolle. Hybridityön yleistyttyä on tärkeää varmistaa riittävä vuorovaikutus ja rakentaa yhteisöllisyyttä yhteisen oppimisen edistämiseksi. Työyhteisön kyky oppia vahvistaa sen resilienssiä ja strategista uudistumista ⁽⁴⁾.

TYÖ2030-ohjelmassa kyse on ollut siitä, miten mahdollistaa ja vauhdittaa osaamisen ja toimintatapojen uudistumista sekä kokonaistuottavuuden kehittymistä suomalaisilla työpaikoilla. TYÖ2030-ohjelma on hallituskauden aikana (2019–2023) mahdollistanut kehitystyötä toimialoilla, alueilla ja työpaikoilla. Kehitystyöstä on syntynyt useita skaalattavia toimintamalleja ja työkaluja, joiden avulla työpaikat laajemminkin voivat kehittää omaa toimintaansa ratkaisujen tukena.

Tässä julkaisussa esiteltävät viisi ratkaisua hyvinvoivaan ja tuottavaan työelämään esiteltiin ohjelman päätöswebinaarissa 31.3.2023. Ratkaisut perustuvat ohjelmassa tuotettuun työelämän tilannekuvaan sekä kehitystyöstä saatuihin kokemuksiin ohjelmakauden aikana. Tutkimustiedon ja saatujen oppien pohjalta viisi ratkaisua olisi tärkeä huomioida myös jatkossa positiivisten työelämäkehityshyötyjen saamiseksi täysimääräisesti.

Viisi ratkaisua hyvinvoivaan ja tuottavaan työelämään



1. Luottamuksen vahvistaminen

Luottamus on työyhteisöjen ja koko suomalaisen työelämän supervoima. Kehittäminen ja uudistaminen eivät onnistu ilman luottamusta. Suomalainen luottamus on yksi arvokkaimpia pääomiamme. Tutkimuksen mukaan johdon ja henkilöstön välinen luottamus on organisaatioille tärkeä kilpailutekijä. Luottamus vaatii kehitykseen käytännön tekoja. Tulosten perusteella keskeisiä luottamusta edistäviä tekoja ovat työnantajien suhtautuminen kehittämiseen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja ajan järjestäminen yhteisille asioille. Luottamukseen perustuvissa organisaatioissa kehittämistoimintaan osallistuu muita suurempi osuus henkilöstöstä ja se koskee laajemmin kaikkia henkilöstöryhmiä. Luottamuksen kulttuuri ruokkii luovuutta, kehittämistä ja osallistamista sekä hauskuutta (5)!

Luottamus ilmenee luottavaisena asenteena ja luottamuksen arvoisena toimintana, joka näkyy päätöksissä ja käyttäytymisessä. Sen merkitys korostuu muutostilanteissa ja tehtävissä, joissa tiedon jakamisella on keskeinen rooli.

Yhä useammat työtehtävät ovat ns. keskinäisriippuvia, jolloin niitä ei ole mahdollista tehdä yksin. Tällöin on tärkeä voida luottaa toisiin ihmisiin. Siihen, että muut tekevät sen mitä lupaavat, ja pyrkivät yhteistyössä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Tarvitsemme monipuolisesti erilaisia yhteistyöfoorumeita vahvistamaan luottamusta ja rakentamaan laaja-alaista yhteistyötä.

TYÖ2030-ohjelma on tuottanut tietoa luottamuksen merkityksestä ja sen rakentamisesta sekä toiminut rajat ylittävänä yhteistyöfoorumina lukuisille eri tahoille. Ohjelmakaudella on käynnistynyt kaikkiaan 39 toimialojen ja niiden työpaikkojen yhteistyöhanketta. Toimialahankkeissa yhteistyötä ovat tehneet työnantaja- ja palkansaajajärjestöt, alan työpaikat ja oppilaitokset sekä muut kumppanit. Yhteistyön tuloksena on syntynyt kymmeniä ratkaisuja erityisesti toimialalla tarvittavan osaamisen ja toimintatapojen uudistamiseen.



Muusikot, tapahtumanjärjestäjät ja levy-yhtiöt tulivat yhteen pohtimaan selviytymiskeinoja pandemia-aikana ja sen jälkeiseen aikaan.

Teollisuusliitto ja Maaseudun työnantajat kehittivät sovelluksen, jonka avulla ulkomaiset kausityöntekijät sekä heitä työllistävät työnantajat saavat tietoa suomalaisen työelämän pelisäännöistä. Eri aloilla voidaan ottaa Hermes-sovellus omaan käyttöön ja lisätä siihen omien sopimusalojensa sisältöjä.

Metsäpalvelualalla yritykset tulivat yhteen ja loivat voimakkaasti digitalisoituvalla alalla yhteisiä oppimispolkuja ja vertaistukea. Alan kilpailukyky nyt ja tulevaisuudessa koettiin tärkeämmäksi, kuin keskinäinen yritysten välinen kilpailu. Luottamusta on löytynyt yhteistyön käynnistämiseen ja luottamus on vahvistunut tekojen kautta.

Vuoden kekseliäimmäksi kunnaksi valittu Liminka kiteyttää hienosti, mitä luottamus ja sen kehittäminen voivat konkreettisesti olla työpaikan arjessa. Viesti koko henkilöstölle on, että "Nyt on sinun vuorosi loistaa". Ideointiin ja kehittämistekoihin on kannustettu kaikkia kunnan työntekijöitä ja isot ja pienet kehittämisideat ovat kaikki yhtä arvokkaita. Limingan kunnan ja muiden työpaikkojen kehittämistarinoita on koottu "Opit jakoon" -juttusarjaan sekä TYÖ2030 hanketarinoin.

Jokainen toimiala, alue ja työyhteisö sekä jokainen meistä voi toimia luottamusta rakentavalla tavalla ja jokainen ansaitsee tehdä töitä yhteisössä, jossa on luottamusta. "Työyhteisön pieni kirja luottamuksesta" (Blomqvist 2023) antaa eväät luottamuksen ymmärtämiseksi ja edelleen sen kehittämiseksi.

Kuljettaessa kohti maailman parasta työelämää 2030, on työyhteisöjen ja työelämän eri toimijoiden välisen luottamuksen vaaliminen ja vahvistaminen iso voimavara.

2. Vuoropuhelun lisääminen

Yhteinen vuoropuhelu lisää ymmärrystä, vahvistaa luottamusta ja yhteistoimintaa, joka mahdollistaa kehitystyön sekä uudistumisen. Ilman vuoropuhelua ja yhteistyötä käsityksemme työelämästä on vaarassa kuplaantua ja voi johtaa siihen, että eri osapuolten lähtökohtia on vaikeaa ymmärtää. Rajat ylittävällä dialogilla on valtavan tärkeä merkitys ja potentiaali.

Vuoropuhelu lisää yhteistä ymmärrystä myös toimintaympäristöstä ja siihen liittyvistä muutoksista. Vuoropuhelun avulla luodaan luottamuksen ja yhteistoiminnan ilmapiiiri, jossa voidaan yhdessä tunnistaa haasteita ja mahdollisuuksia tai ratkoa jo tiedossa olevia kysymyksiä. Vuoropuhelun lopputuloksena syntyvä yhteinen tilannekuva mahdollistaa kehitystyön, johon osapuolet ovat yhdessä sitoutuneet.

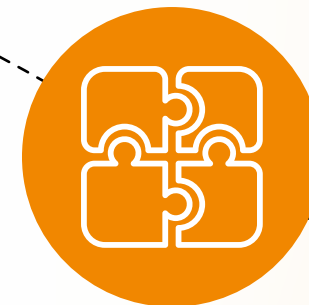
Tulevaisuusvuoropuhelu lisää ennakointi- ja muutосkykyä. Tutkimuksen mukaan, tällä hetkellä vain kolmannes työpaikoista tekee säännöllisesti tulevaisuuden mahdollisuuksien ja uhkien systemaattista kartoittamista ⁽⁶⁾.

TYÖ2030-ohjelman mahdollistamissa vuoropuheluissa on muun muassa tunnistettu tulevaisuuden osaamistarpeita, etsitty keinoja luoda kahdesta kausityöstä ympärivuotinen ammatti, kartoitettu mahdollisuuksia kehittää alan työn vetovoimaa, kehitetty palautekulttuuria sekä löydetty kriittisiä kehitysalueita, kuten monimuotoisuus ja tekoäly, jotka ovat välttämättömiä kilpailussa mukana pysymiselle.

“Tulevaisuusvuoropuhelun työkirja” on muotoiltu käyttäjälähtöisesti kokeilujen ja kokemusten pohjalta ja on tarjolla kaikille työyhteisöille.

Työelämässä kunnianhimoinen tavoite vuoteen 2030 on, että kaikilla toimialoilla ja työpaikoilla käydään säännöllistä tulevaisuusvuoropuhelua, jolla vahvistetaan muutосkykyä ja mennään kohti maailman parasta työelämää.





3. Yhdessä oppimisen mahdollistaminen

Oppiminen tapahtuu yhä useammin vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Uudistumisen ja uusien teknologioiden hyödyntämisen edellytyksenä on jatkuva oppiminen. Työelämä on merkittävä oppimisympäristö ja työssäoppiminen on polku jatkuvaan oppimiseen.

Työelämä tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuden vertaisoppimiseen, eli toisilta oppimiseen ja altistaa uusille näkökulmille. Vertaisoppiminen vahvistaa yhteistyöhön ja luottamukseen perustuvaa kulttuuria. Vertaisoppiminen ja henkilöstön osallistuminen toiminnan kehittämiseen ovat tutkimuksen mukaan tärkeimpiä keinoja edistää osaamista työpaikoilla ⁽⁷⁾.

Osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet vahvistuvat, kun ihmiset ajattelevat että ”minun mielipiteilläni on väliä” ja ”minun kannattaa osallistua”. Vertaisoppiminen saattaa ihmiset osallistumaan ja ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan. TYÖ2030-ohjelma on tarjonnut vertaisoppimisen kokemuksia yli 1000 työntekijälle tai yrittäjälle.

Jokainen työyhteisö, toimiala tai alue voi mahdollistaa vertaisoppimista tarjoamalla verkostoja sekä mahdollisuuksia osallistua. TYÖ2030-ohjelman tuottamat ”Vertaisoppimisen pelikirja”, ”Oppimisverkostojen työkirja” ja ”Fast Expert Teams -monialaisten ratkaisutiimien työkirja” sekä ”Oppimisen starttipaketti” tarjoavat matalan kynnyksen apua yhdessä oppimisen tukemiseksi koko- ja toimialariippumattomasti. Vuoteen 2030 tavoite on, että työelämässä panostetaan laadukkaaseen vuorovaikutukseen ja tarjotaan mahdollisuuksia ihmisten välisiin kohtaamisiin sekä yhdessä oppimiseen.

Johtajuuden vertaisryhmissä on keskusteltu monimuotoisuudesta, oppimisesta, luovuudesta ja luottamuksesta.

Apteekkialalla pohdittiin yhdessä keinoja osaamisen kehittämiseen. Viherrakennusalan yrittäjät osallistuivat yhteiseen digitaaliseen hyvinvointipurttiin, jossa tartuttiin ajankohtaisiin työhyvinvointihaasteisiin.

Suomen Yrittäjien oppimisringit toivat yhteen yrittäjiä digimarkkinoinnin ja itsensä johtamisen teemoista.

Workathlon-työpajoissa on rakennettu työpaikkojen kehityspolkuja yhdessä fasilitaattoreiden kanssa. Metsäkoneyritys Kiesitech Oy:n Anna-Maija Kiesiläinen osallistui Workathloniin, sillä ”tuntui hyvältä päästä pallottelemaan firman haasteita – sellaiseen on liian harvoin aikaa”. Hyvien ideoiden lisäksi myös myötäeläminen tuli tarpeeseen: ”Käsiteltiin vähän myös tätä yrittäjän tuskaa, jonka välillä joutuu kokemaan. Siihenkin voi saada uusia näkökulmia”.

Fast Expert Teams -monialaisissa ratkaisutiimeissä on ratkottu mm. etä- ja hybrityön, monimuotoisuuden ja kansainvälisen työvoiman sekä julkisiin hankintoihin liittyviä kysymyksiä.

4. Luovuuden vapauttaminen



Työelämässä syntyy innovaatioita, kun uskalletaan ajatella toisin, haetaan näkemyksiä muualta ja ollaan avoimia uusille vaikutteille. Uudistaminen vaatii sekä nopeita kokeiluja että pitkäjänteistä kehitystyötä. Tarvitsemme työelämään lisää rohkeutta uudistaa ja uudistua.

Luovuus on kriittinen työelämätaito, joka lisää kilpailukykyä, hyvinvointia ja tuottavuutta (World Economic Forum). Tarvitsemme lisää luovuutta ja itsevarmuutta kehittämisen ja kokeilemisen tueksi. Jokaisella yksilöllä on luovuutta, mutta tutkimuksen mukaan organisaatioiden luovuutta jarruttaa yksilöiden kokema epävarmuus. Avoimuus, turvallisuus ja toimiva vuorovaikutus toimivat vastalääkkeenä ja vapauttavat luovuutta ⁽⁸⁾.

Uudistamisen vaatimaa kehitystyötä haastaa usein resurssien puute. Verkostomainen ja yhteistyöhön pohjaava kehittäminen on parhaimmillaan resurssiviisaasta ns. systeemistä, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen ja 1 + 1 on enemmän kuin 2.

Tavoitteena on, että vuoteen 2030 vapautamme lisää meistä jokaisesta löytyvää luovuutta ja työyhteisöt hyödyntävät ennakkoluulottomasti uusia tapoja osallistaa ja kehittää toimintaansa.

Luova työelämä 2030 hanketta on ohjelmakaudella edistänyt 11 eri järjestöä ja muuta toimijaa sekä 16 luovuuden soihdunkantajayritystä. MARK ry:n luotsaamassa hankkeessa on yhdessä tutkijoiden, asiantuntijoiden ja työpaikkojen kanssa rakennettu työkalut yksilöiden ja organisaatioiden luovuuden mittaamiseen ja kehittämiseen sekä näitä tukevat verkkovalmennukset.

TYÖ2030 ohjelmakaudella mahdollistettiin paljon erilaisia kokeiluja muun muassa digitaalisuuteen ja oppimiseen liittyen. Esimerkiksi digiagenttipilotissa kokeiltiin kolmea erilaista palvelumallia digitalisaation vauhdittamiseksi pk-yrityksissä.

Joukkoistuspilotissa kokeiltiin työelämän kehittäjien yhteistä ja avointa digitaalista alustaa.

5. Johtamisen kehittäminen



Liian monella työelämässä on kokemus huonosta johtamisesta. Alle 40-vuotiaista suomalaisista peräti 93 % on kokenut huonoa johtamista ja heistä 64 % kertoo sillä olleen negatiivisia työhyvinvointivaikutuksia. Jopa 80 % nuorista aikuisista on tyytymätön siihen, miten johtajuus tällä hetkellä ymmärretään ⁽⁹⁾.

Laadukas johtajuus vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatiossa. Erityisesti nuoret kaipaavat työelämältä perinteisten elementtien, kuten palkan ja vakauden, ohella hyvää ja kannustavaa ilmapiiriä ja toimivaa työyhteisöä. Hyvinvointia, muutосkykyä ja tuottavuutta edistävä johtajuus on toimintamalli, josta voisimme luottamuspääomamme avulla tehdä suomalaisen vientituotteen.

Yhteistoimintaa ja luottamusta rakentava johtaminen ei perustu yhden ihmisen karismaan tai osaamiseen, vaan johtaminen on ennemminkin joukkueläji, koko työyhteisön juttu, joka ei piittaa titteleistä.

Nuoret kokevat, että tulevaisuuden työelämä rakentuu ensisijaisesti ihmisen ympärille ja jokaisella on ikään, sukupuoleen tai taustaan katsomatta mahdollisuus saada aikaan muutosta ⁽¹⁰⁾.

TYÖ2030-ohjelman koordinoima johtajuusverkosto on tuottanut tutkittua tietoa johtajuudesta sekä mahdollistanut tuhansille ihmisille keskustelua johtajuudesta ja johtamisen kehittämisestä. Ohjelmakaudella on tuotettu teemakohtaisia johtajuusfoorumeita sekä lukuisa määrä johtajuutta käsitteleviä muita sisältöjä, jotka ovat vapaasti hyödynnettävissä osana oman organisaation johtamisen kehittämistä.

”Huomisen johtajuus - starttipaketti” toimii matalan kynnyksen työkaluna työyhteisön keskustelulle johtajuudesta ja sen kehittämisestä. Starttipaketti sisältää myös työkalut oman johtamisen reflektointiin.

Johtamisen kehittämisen tavoite vuoteen 2030 tulee asettaa korkealle ja vuorovaikutustaidot, monimuotoisuus ja tasa-arvo sijoittaa johtajuuden ytimeen.

Työelämän kehittämisen askeleet

TYÖ2030-ohjelma on vauhdittanut ja mahdollistanut työelämän kehitystyötä ja vaikuttanut laajasti eri verkostojen kautta. Ohjelmakausi on tarjonnut oivalluksia siihen, miten parhaiten voidaan juurruttaa ja levittää kehitystyön tuloksia. Tärkeää on, että menetelmien ja työkalujen vaikutusketjuja ja tarvittavaa yhteistyötä huomioidaan riittävästi jo suunnitteluvaiheessa. Avainsanoja ovat monialainen vuoropuhelu ja yhteistyö. TYÖ2030-ohjelma on tarjonnut työpaikoille tietoa ja vauhdittanut työpaikoilla tapahtuvaa kehittämistyötä eri keinoin. Keskeisinä levittämisen ja vauhdittamiskeinoina ovat olleet toimialahankkeet, aluehankkeet ja niiden tukena työelämän tilannekuvaa ja työkaluja rakentavat tutkimus- ja kehittämishankkeet. Toimiala- ja aluehankkeiden tuotoksiin voi tutustua digitaalisessa hankekirjastossa.

TYÖ2030-ohjelman keskeiset toimenpiteet

Aluehankkeet

12 Elyjen kanssa yhteistyössä toteutettua kehittämisprojektia.

Mukana 800 työpaikkaa.

Esimerkiksi:

Työelämävalmentajakokeilut, monimuotoisemmat työyhteisöt, etätö ja työpaikkojen jatkuva oppiminen.

Toimialahankkeet

39 palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen yhteistä toimialaohjelmaa.

Mukana 9 000 työpaikkaa.

Esimerkiksi:

Toimintaympäristön muutokset, tarvittavan osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen, digitaaliset työkalut ja uudet työhyvinvointikäytännöt.

Johtajuusverkosto

Johtajuuden kehittämisverkostoon LinkedInissä kuuluu ~3 500 henkilöä. Johtajuusverkosto on järjestänyt kuusi teema-kohtaista johtajuusfoorumia, joihin osallistunut yli 5 000 henkilöä.

Esimerkiksi:

- luovuus ja innovaatiot
- jatkuva oppiminen
- digitalisaatio
- monimuotoisuus
- luottamus
- yhteisöohjautuvuus
- + Huomisen johtajuuden starttipaketti

Työelämä-innovaatiot

Ohjelman kehitystyössä syntyneitä tuotoksia on lähes 300. Osasta näistä (~35) on konseptoitu skaalautuvia toimintamalleja ja työkaluja ohjelmakauden jälkeen eri työpaikoilla hyödynnettäväksi.

Esimerkiksi:

Oppimisen starttipaketti, Vertaisoppimisen pelikirja, Fast Expert Teams, Topaasia yritysturvallisuuspelejä, Tekoäly ja ihminen - verkkovalmennus, Hermes-sovellus kausityöhön tukena.

Työelämän tilannekuva

Ohjelma on mahdollistanut yli 20 tutkimusta ja katsausta.

Esimerkiksi:

MEADOW, Ilmastomuutos ja työ, Reilu työ alustoilla, Tekoäly ja ihminen, HELP-työelämäkatsaus, Sujuva aivotyö, Vaikuttava verkkovalmentaminen, Johtajuusbarometri, Nuoret ja johtaminen sekä Työelämäfoorumi 2022.

Viestintä ja vaikuttaminen

TYÖ2030-ohjelman viestintä ja vaikuttaminen ovat tavoittaneet kuukausittain lähes 10 000 henkilöä.

Esimerkiksi:

Työ nyt ja tulevaisuudessa -podcast, Työlinjalla Sauri ja Sahimaa-podcast, Kohti työtä -webinaarit, #Muntyö, Koronatarinat, Tositarinoita työelämästä, Työkaveruus, Miten voimme oppia ICT-alan yrityksiltä, Opit jakoon -työpaikkojen kehittämistarinat, Hanke-tarinat, TYÖ2030-uutiset.

Kohti maailman parasta työelämää

TYÖ2030-ohjelman tavoitteena on kuluneen hallituskauden aikana ollut työliisyyden lisääminen vahvistamalla työpaikkojen hyvinvointia ja tuottavuutta. Hallitusohjelman tavoitteet konkretisoituivat TYÖ2030-ohjelmassa kolmeen painopisteeseen, jotka olivat tulevaisuuden ennakointi, osaamisen uudistaminen ja toimintatapojen uudistaminen. Keskeiseksi keinoksi vaikuttaa nähtiin työpaikoilla tapahtuva toiminta, jota voitaisiin tukea ohjelmallisella kehittämisellä ja saada sitä kautta muutosta aikaan.

Tavoitteiden saavuttamiseksi on rakennettu laajoja asiantuntijoiden ja työpaikkojen verkostoja, joissa osaamisen ja toimintatapojen uudistamiseen on tartuttu. Verkostoissa on rakennettu luottamusta ja vuoropuhelua, kehitetty jatkuvaa oppimista ja teknologioiden hyödyntämistä sekä johtamista.

TYÖ2030-ohjelman keskeisen tavoitteen ja toimintatavan voisi yksinkertaisimmillaan tiivistää yhdessä kehittämiseen. Yhdessä kehittämisen vahvuus on se, johon kaikki tekeminen ohjelmassa on nojannut. TYÖ2030-ohjelma ja sen merkitys kiteytyvät siihen ajatukseen, että hyvinvoiva ja uudistuva työelämä on hyvinvointiyhteiskunnan peruspilari. Laadukas työelämä luo osallisuutta, ihmisten hyvinvointia, yritysten kilpailukykyä ja yhteiskunnan kestävää taloutta, joka mahdollistaa hyvinvointiyhteiskunnan palvelujen tuottamisen.

Tärkeänä päämääränä on ollut myös ratkaisukeskeisen, työn vetovoimaa vahvistavan työelämäkeskustelun tukeminen. Viestinnällä ja vaikuttamisella on ollut tärkeä rooli koko ohjelman ajan. Suomalaisen työelämän kehitys on useammalla osa-alueella nousujohteista, mutta työelämään liittyvää uutisointia leimaa uhkakuvat ja ongelmat.

TYÖ2030-ohjelma on saatu päätökseen maaliskuun lopussa 2023. TYÖ2030-ohjelma on osana hallitusohjelman työelämäohjelmia vastannut havaittuun työelämän muutokseen ja siihen, miten turvaamme hyvinvointiyhteiskunnan myös tulevaisuudessa. TYÖ2030-ohjelma ja sen merkitys kiteytyvät siihen ajatukseen, että hyvinvoiva ja uudistuva työelämä on hyvinvointiyhteiskunnan peruspilari. Suomalainen työelämä, työpaikat ja niiden mahdollistama talouskehitys ratkaisevat, millaista hyvinvointiyhteiskuntaa pystymme ylläpitämään tulevaisuudessa. Hyvinvointiyhteiskuntamme tulevaisuuden kannalta oleellinen kysymys onkin työntekijöiden hyvinvoinnin ja työpaikkojen tuottavuuden yhtäaikainen kehittäminen ja kehittyminen.

Uusien toimintatapojen kehittäminen työelämässä on oleellinen osa innovaatioita, kilpailukykyä ja työhyvinvointia. Kaiken ytimessä on erilaisten toimintamallien, uuden teknologian ja hyvien käytäntöjen levittäminen ja tehokas käyttöönotto niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Ohjelmakaudella on ilahduttanut se, miten moninaisista lähteistä tehdyn työn aloitteet ovat tulleet. TYÖ2030-toimenpiteiden ideointi on tullut ELY-keskuksilta, toimialajärjestöiltä, tutkijoilta ja tutkimuslaitoksista.

Tuottavuuskasvun varmistamiseksi tarvitaan pitkäjänteistä työtä, jolla tuetaan toimivien ratkaisujen leviämistä työelämässä ja organisaatioiden välistä oppimista. Keskeisessä roolissa ovat ratkaisut, jotka edistävät organisaatioiden kykyä kehittää uutta. Toimintamallien, konseptien ja työkalujen kehittämisessä ja pilotoinneissa mukana olleet työpaikat, toimialat ja verkostot levittävät ja kehittävät malleja edelleen. TYÖ2030-ohjelman pitkän aikavälin tavoitteet on mahdollista saavuttaa, kun ohjelmakaudella aikaansaadut tulokset ja ratkaisut skaalautuvat ja leviävät laajemmin työelämään. TYÖ2030-ohjelmasta on toteutettu ulkoinen arviointi, jonka loppuraportti julkaistaan kevään 2023 aikana.

Kaikki julkaisussa esitellyt mallit ja työkalut löydät osoitteesta:

www.tyo2030.fi



Lähteet:

- (1) Huovari, Janne; Stenborg, Markku; Lassi, Auri; Kiema, Ilkka; Kuosmanen, Natalia; Kangaspunta, Seppo; Maliranta, Mika; Obstbaum, Meri (2022-09-30). Miten tuottavuuskasvua voidaan edistää? <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-268-0>
- (2) Selander, Kirsikka & Alasoini, Tuomo (2022). Digitaalinen kehittyneisyys, verkostot ja henkilöstön osallistuminen yritysten innovaatioaktiivisuuden avaintekijöinä. MEADOW-julkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-036-2>
- (3) Selander, Kirsikka; Alasoini Tuomo; Antila, Juha; Hakonen, Niilo; Lyly-Yrjänäinen, Maija; Näätänen, Ari-Matti (2023). Osaaminen, yhteistyö ja osallistuminen – innovaatioihin perustuvan tuottavuuskasvun tekijät suomalaisilla työpaikoilla. MEADOW-julkaisu. <https://www.julkari.fi/handle/10024/146376>
- (4) Ranki Sinimaaria (2023). HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkymät. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>
- (5) Selander, Kirsikka; Näätänen, Ari-Matti & Alasoini, Tuomo (2023). Luottamus ja yhteistyö kehittämisen kulttuurin perustana: työnantajien ja työntekijöiden näkemykset hyödyistä. MEADOW-julkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-085-0>
- (6) MEADOW-tutkimuksen nostoja ennakkoinnista (2022). TYÖ2030-ohjelma. <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tyoelaman-tilannekuva/meadow-tutkimus>
- (7) Selander, Kirsikka; Lyly-Yrjänäinen, Maija & Alasoini, Tuomo. (2023). Jatkuva oppiminen työorganisaatioissa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu? MEADOW-julkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-094-2>
- (8) Raportti suomalaisten luovasta suorituskyvystä (2022). Luova työelämä 2030-raportti. https://uploadssl.webflow.com/63105434b02ecf8d1fd5bea0/6319f192340ac62d-706011fa_Luova_tyoelama_2030_Raportti.pdf
- (9) Johtajuusbarometri 2022. TYÖ2030-ohjelma, Työterveyslaitos ja JCI. www.johtajuusbarometri.fi
- (10) Nuoret ja johtajuus –tutkimus (2022). TYÖ2030-ohjelma. https://hyvatyo.ttl.fi/hubfs/Nuoret%20ja%20johtajuus_tutkimusraportti_15.3.2022.pdf