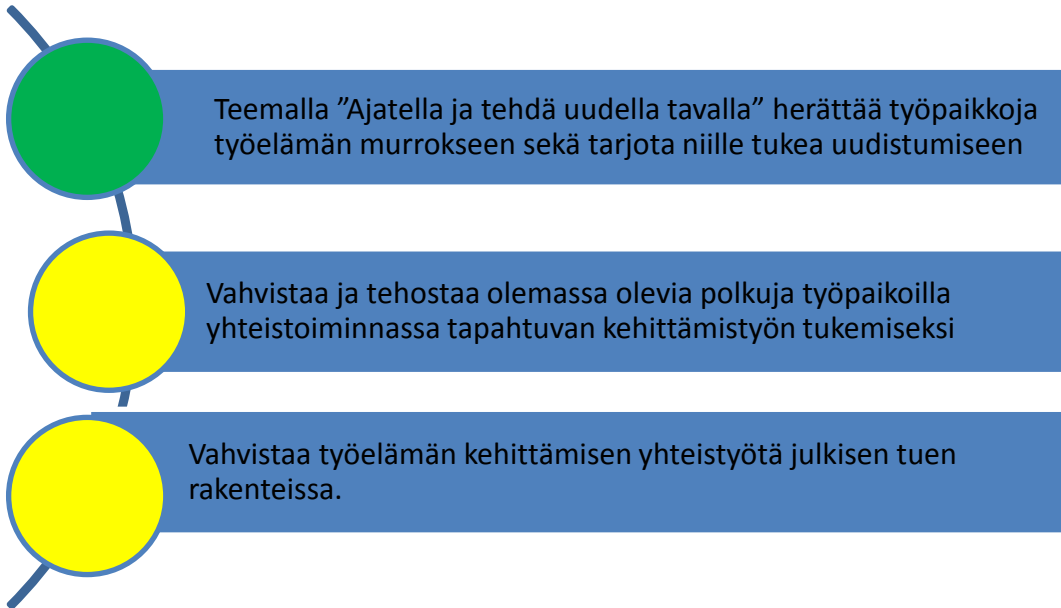


Toimintakertomus 2017

Työelämä 2020 -hanke

25.1.2018

Tiivistelmä – Vuoden 2017 päätavoitteiden toteutuminen



Päätavoitteiden toteutumista on peilattu toimintasuunnitelman toimenpiteiden toteutumiseen (kts. liite 5).

1. Teemalla "Ajatella ja tehdä uudella tavalla" herättää työpaikkoja työelämän murrokseen sekä tarjota niille tukea uudistumiseen

Hankkeessa on onnistuttu hyvin suunniteltujen tapahtumien suunnittelussa ja toteutuksessa. Uusilla tapahtumakonsepteilla on onnistuttu käsittelemään usein melko abstrakteja aiheita mielenkiintoisella tavalla. Tapahtumat eivät ole jääneet kertaluonteisiksi, vaan niihin on liitetty myös sisältöviestintää ennen ja jälkeen itse tapahtumien. Tapahtumat ovat toteutettu laajojen yhteistyöverkostojen avulla, jolloin sanoma on saatu tehokkaammin leviämään.

Hankkeen sateenvarjon alla on toteutettu myös toimialaohjelmia keskittyen työn murrokseen ja sen tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Tästä on erinomaisena esimerkkinä Hyvinvointia finanssialalla -ohjelma, joka on lähestynyt aihetta digitalisaation näkökulmasta.

Kehittämispolku-testin markkinointiin ja jalkauttamiseen tehtiin suuri panostus, joka toteutui suunnitelman mukaisesti. Testin käyttöastetta ei kuitenkaan saatu nostettua, joten loppuvuodesta käynnistettiin työ niin OmaYritys-Suomen, KEHA-keskuksen, Gofore Oy:n alihankkijan Dicode Oy:n ja Työturvallisuuskeskuksen kanssa testin toimintaympäristön ja käytettävyyden kehittämiseksi.

Sitä, kuinka hyvin Työelämä 2020 -hanke on teeman avulla pystynyt herättämään työpaikkoja työelämän murrokseen, on mahdoton arvioida. Hanke on kuitenkin onnistunut saamaan mediahuomiota työn ja työelämän uusista ilmiöistä ja tätä kautta aikaansaanut yleistä keskustelua asiasta, joka oletettavasti on tavoittanut myös työpaikkoja.

2. Vahvistaa ja tehostaa olemassa olevia polkuja työpaikoilla yhteistoiminnassa tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi

Työelämätoimijoiden kohdalla sitoutuminen ja kyky luoda tavoiteltavia vaikutuksia on ollut vaihtelevaa. Osa toimijoista ja verkostoista on ollut erittäin aktiivisia ja sitoutuneita mm. yhteistyölupausten, tapahtumien ja kampanjoiden kautta. Hankkeen vetovoimaisuus yhteistyöverkostona ei ole vähentynyt, koska uusia tulokkaita on liittynyt mukaan vuoden aikana. Uudet toimijat ovat erittäin tervetulleita, koska ne tuovat mukanaan uutta osaamista, uutta energiaa sekä uusia työpaikkarajapintoja.

Työntäntäjä- ja ammattiliittojen rooli työpaikkojen tavoittamiseksi on selvästi vahvistunut. Vuoden aikana on liittoja kontaktoitu suoraan, mikä on näkynyt mm. heidän osallistumisena eri työryhmissä ja työelämäviestin viejinä. Vuoden aikana on käynnistynyt kaksi toimialaohjelmaa kaupan alalla. Toinen nuorten työkykyä ja työllisyyttä edistävä ohjelma ja toinen henkilöstön työhyvinvointia edistävä ohjelma. Lisäksi on työn alla muutama ohjelmaluonnos. Yleisesti voidaan todeta, että ohjelmien käynnistämiseen on kiinnostusta, mutta resurssit järjestöissä ovat kohdistuneet syksyllä käynnistyneeseen tes-neuvottelukierrokseen.

Alueverkostojen toiminnassa on esiintynyt merkittäviä eroja niiden toiminnan aktiivisuudessa ja onnistuneisuudessa. Erityisesti työpaikkojen tavoittaminen ja työpaikkavaikutusten aikaansaaminen tarkoituksenmukaisella laajuudella on ollut haasteellista. Tähän vaikuttavat erilaiset henkilöresurssit sekä kunkin alueen työelämähankkeisiin käytettävissä olevat EU:n rakennerahastovarot. ESR-osarahoitteisissa työelämän kehittämishankkeissa tavoitetaan työpaikkoja laajasti, mikä vahvistaa osan alueverkostojen tehtävää työelämästrategian jalkauttamisessa ja työelämän kehittämisessä. Alueellisina rakenteina verkostot ovat tärkeitä, vaikka niiden merkitys työelämän kehittämistyölle on osin jäänyt tavoitteista. Maakuntaudistus on tuonut epävarmuutta alueellisen työelämän kehittämistoiminnan jatkuvuudelle, ja pohdittavaksi jää miten työelämän kehittämisen verkostotoiminta organisoidaan uusissa rakenteissa.

3. Vahvistaa työelämän kehittämisen yhteistyötä julkisen tuen rakenteissa.

Hankkeessa on pyritty mahdollisuuksien mukaan vaikuttamaan maakuntaudistuksen valmisteluprosesseihin ja työelämän kehittämisen agendan varmistamiseen osaksi uudistuksiin liittyvää lainsäädäntöä. Maakuntaudistusta valmistelevien ryhmien (TEM) edustajiin ollaan oltu yhteydessä ja jaettu tietoa työelämäasioista TEM:ssä esikunnalle, osastopäälliköille ja ELY-keskusten E-vastuualuejohtajille sekä maakuntien muutosjohtajille. Tärkeinä vaikuttajina ovat olleet myös työmarkkinaosapuolet sekä alueverkostojen vastuuhenkilöt ELY-keskuksissa. Maakuntaudistuksen ja kasvupalvelulainsäädännön keskeneräisyyden takia työelämän kehittämisen varmistamiseksi osaksi alueiden tulevia rakenteita jatkuu.

Hyvänä kehityksenä on ollut Työelämä 2020 -hankkeen yhteistyö rakennerahastotoimintaan ja ESR:n erityistavoite 7.1 Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen sekä ESR:n valtakunnallisen Tuottava ja tulokellinen työelämä -koordinaatiohankkeen kanssa. Yhteistyöllä on pystytty vahvistamaan mahdollisuuksia toteuttaa konkreettisia kehittämishankkeita työpaikkatasolla.

Ministeriöiden välinen tiedonvaihto työelämän kehittämisasioiden osalta on toteutunut lähinnä erilaisissa työpajoissa. Hallitusohjelman kärkihankkeiden tulosten laajempi levittäminen odottaa vielä hankeikkunan raportoinnin kehittymistä. Akatemian strategisten tutkimusteemojen osalta tiedon välitys ohjelmajohtajien kanssa on käynnistynyt. Lopullisia ohjelmatuloksia politiikkasuositukseen, joita hanke voisi toiminnassaan hyödyntää, ei ole vielä saatavilla.

Sisälllys

Tiivistelmä – Vuoden 2017 päätavoitteiden toteutuminen.....	2
Johdanto - Hankkeen toimintaympäristö	5
Hankkeen vision saavuttaminen	5
Hankkeen toimintavuosi 2017	7
Päätavoite 1. Ajatella ja tehdä uudella tavalla” herättää työpaikkoja työelämän murrokseen sekä tarjota niille tukea uudistumiseen	9
Work Up!	9
Made by Finland	11
Workathlon.....	14
10 askelta uudistumiseen.....	16
Kehittämispolku -testi työpaikoille.....	17
Päätavoite 2. Vahvistaa ja tehostaa olemassa olevia polkuja työpaikoilla yhteistoiminnassa tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi	19
Työelämätoimijat	19
Toimialaohjelmat	21
Alueverkostot	23
Valtakunnallinen viestintä	25
Päätavoite 3. Vahvistaa työelämän kehittämisen yhteistyötä julkisen tuen rakenteissa.....	28
Julkisen tuen rakenteet ja rahoitus	28
Ministeriöiden välinen yhteistyö.....	30
Akatemian strategiset tutkimusteemat	31
Kansallinen palveluarkkitehtuuri (KAPA).....	32
Seurantajärjestelmän mukaiset toimet	33
Väliarviointi	33
Työelämän toimintaympäristön kehittyminen	33
Alueverkostojen indikaattorit	33
Määrärahojen käyttö.....	34
Liite 1. Hankeorganisaatio	34
Liite 2. Työelämätoimijat	36
Liite 3. Toimialaohjelmat	37
Liite 4. Operatiiviset indikaattorit.....	38
Liite 5. Toimintasuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet	40

Johdanto - Hankkeen toimintaympäristö

Työelämä 2020 -hanketta on vuosina 2013 - 2017 toteutettu toimintaympäristössä, jossa sekä muutokset työelämässä että hankkeen hallinnollisessa toteutusympäristössä ovat olleet nopeita ja osin myös vaikeasti ennakoitavissa. Keskeisimmät toimintaympäristössä vaikuttaneet muutokset vuoden 2017 aikana ovat olleet: työmarkkinapoliittiset muutokset, työelämän murroksen nopeutuminen sekä tuleva sote- ja maakuntauudistus. Työelämän kehittämiseen on myös vaikuttanut talouden heikko tilanne, vaikkakin syksyllä 2017 sekä taloudessa että investoinneissa oli nähtävissä positiivisia signaaleja. Työmarkkinoihin on vaikuttanut myös maahanmuuton äkillinen lisääntyminen.

Uuden hallitusohjelman mukaan työelämän kehittäminen on rakentunut aikaisempaa vahvemmin kasvu- ja kilpailukykyajatteluun. Työelämän uudistumisessa ovat korostunut mm. digitalisaatiosta ja rakennemuutoksesta johtuneet uudet haasteet ja tarpeet. Työelämän kehittäminen on yhä enemmän siirtynyt työmarkkinakeskusjärjestöistä liittojen tehtäviksi. Muutokset sote- ja maakuntauudistuksessa ovat luoneet epävarmuutta työelämän kehittämisen asemonnissa osana uusia julkisen työelämäpalveluiden rakenteita. Kokonaisuutena Työelämä 2020 -hankkeen toimintaympäristö on monilta osin muuttunut haasteellisemmaksi kuin ennen. Haastetta on edelleen lisännyt se, että heikon talouskehityksen aikana, työpaikoilla ei ole ollut työelämän kehittämiseen riittävästi taloudellisia ja henkisiä resursseja, vaikka halua tähän olisikin ollut.

Huolimatta toimintaympäristön epävakaudesta vuonna 2011 laaditun työelämän kehittämisstrategian tavoitteet ja sisällöt ovat kuitenkin kestäneet hyvin aikaa, eikä niitä ole ollut tarve muuttaa. Sen sijaan Työelämä 2020 -hankkeen toimintasuunnitelman sisältöjä ja toimintatapoja on päivitetty vastaamaan toimintaympäristön muutoksia ja hankkeen elinkaaren vaihetta.

Työelämä 2020 -hanke on vuonna 2017 toiminnassaan edennyt hankesuunnitelman ja toimintasuunnitelman 2017 mukaisesti. Hankkeessa on pyritty vahvistamaan ja tehostamaan hankkeen ensimmäisen vaiheen aikana luotuja edellytyksiä ja rakenteita työpaikoilla tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi. Lisäksi sisällöissä ja keinoissa on pyritty huomioimaan työelämän murrokseen liittyvät uudet haasteet. Hankkeen elinkaaren lähestyessä loppuaan ovat katseet kääntyneet myös toiminnan vaikuttavuuden arviointiin eli siihen miten on onnistuttu kannustamaan työpaikkoja kehittämään toimintaansa vähintään hyvälle perustasolle, siitä edelleen kehittäjätasolle ja lopulta edelläkävijäksi.

Työelämä 2020 -hankkeen toiminta on osaltaan tukenut myös Suomen 100 -vuotisjuhlan teemaa ”Yhdessä”, koska hanke toimii verkostohankkeena kooten eri toimijoita yhteen kehittämään ja tekemään työtä yhteistyössä, jotta työpaikat saisivat tarvitsemansa tuen ja palvelut. Hankkeen ajama yhteistoiminnallisuuden periaate on myös istunut hyvin Yhdessä -teeman kanssa.

Neuvottelukunta, johtoryhmä ja valmisteluryhmä ovat lukuun ottamatta muutamia jäsenvaihdoksia toimineet vuonna 2016 tehtyjen asettamispäätösten mukaan (kts. liite 1).

Hankkeen vision saavuttaminen

Hankkeen vision ”Suomalainen työelämä Euroopan paras vuoteen 2020” saavuttaminen edellyttää, että työpaikat uudistavat ja kehittävät toimintaansa menestyksellisesti suhteessa jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Työelämä 2020 -hankkeessa vision toteutumiseen tähdätään vaikuttamalla myönteisesti neljän painopistealueen vahvistumiseen työpaikoilla: innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima, työhyvinvointi ja terveys sekä luottamus ja yhteistyö. Hankkeen onnistumista näillä alueilla seurataan hyödyntämällä kansallisia ja kansainvälisiä tutkimuksia ja selvityksiä. Kesäkuussa julkaistiin

Suomen työelämä Euroopan 3. parasta - Työelämä 2020 -hankkeen välitilanteen tarkastelua -raportti (Ramstad E.&Mähönen E., 14.6.2017)

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaisten työolot ovat varsin hyvät ja monet asiat ovat myös hankkeen aikana säilyneet hyvinä tai jopa hieman parantuneet. Suomi sijoittuu päivitettyjen työolomittarien osalta sijalle kolme: 1) Norja, 2) Tanska ja 3) Suomi¹. Eri osa-alueittain tarkasteltuna osaavan työvoiman osalta Suomi sijoittuu sijalle kolme, työhyvinvoinnin ja terveyden osalta sijalle neljä ja luottamuksen ja yhteistyön osalta sijalle kuusi. Kansainvälinen vertailu paljastaa, että Suomen vahvuuksia ovat erityisesti työntekijöiden osaaminen, vaikutusmahdollisuudet ja motivaatio tehdä työssä parhaansa sekä hyvät mahdollisuudet sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä ja innovointia tukevat toimintatavat.

Kehittämiskohteita löytyy myös eri osa-alueilta suomalaisessa työelämässä. Esimerkiksi sosiaalisen työympäristön osalta häirintää ja kiusaamista esiintyy Suomessa muita EU-maita useammin. Myös esimiehiin luotetaan muita EU-maita harvemmin. Lisäksi uusien innovaatioiden: tuotteiden, palveluiden ja markkinointimenetelmien tuottamisessa olisi parantamisen varaa. Myös työntekijöitä voitaisiin ottaa mukaan aikaisempaa useammin työorganisaation ja työprosessien kehittämiseen mukaan. Sen sijaan työajan ja -tahdin sekä fyysisen työympäristön osalta Suomi sijoittuu paremmalle puolelle eurooppalaista keskitasoa.

Vision saavuttamista arviointiin myös alkuvuodesta 2017 toteutetussa hankkeen väliarvioinnissa (Tempo Economics, 1.6.2017) painottuen kahteen näkökulmaan: miten hanke on onnistunut toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisessa sekä mikä on hankkeen tämän hetkinen vaikuttavuus työpaikkatasolla. Raportissa todetaan, että haasteena arvioinnissa on ollut se, että indikaattoriperusteista tietoa ei ole olemassa siitä, miten työpaikkataso on hankkeessa saavutettu ja minkälaisia vaikutuksia työpaikkatasolla on saatu aikaiseksi neljän vaikutuspolun kautta: työelämätoimijat, alueverkostot, toimialaohjelmat ja viestintä. Viestintä on käytännössä ainoa suora vaikutuskanava työpaikoille, muiden polkujen kautta vaikutukset syntyvät välillisesti, jolloin korostuu hankkeen aktiivisen johtamisen ja koordinoitavuuden merkitys. Väliarviointi pohjautuu yksittäisten haastateltavien näkemyksiin sekä hankkeen tuottamaan seurantatietoon. Verkostojen kautta syntyneitä vaikutuksia on tarkoitus arvioida vasta hankkeen loppuarvioinnin yhteydessä.

Väliarvioinnin mukaan hankkeen pääasialliseen kohderyhmään eli suomalaisiin työpaikkoihin kohdistuvia tavoitteita ei ole saavutettu riittävällä tavalla ja tähän liittyvään konkreettiseen toimintaan on kiinnitettävä jatkossa vahvin huomio. Laajaa voimaa ei ole saatu synnytettyä toistaiseksi työpaikkatasoisten vaikutusten syntymisen tueksi, vaan toistaiseksi kyse on ollut enemmänkin yksittäisistä onnistumisista vaikutusten synnyttämisessä.

Työelämä 2020 -hankkeen keskeinen lisäarvo on syntynyt siitä, että hanke on saattanut eri toimijoita yhteen ja toiminut alustana yhteiselle tekemiselle työelämän kehittämistyössä. Laaja toimijajoukko on koottu yhteisen asian taakse tavalla, joka mahdollistaa tavoiteltavien vaikutusten syntymistä. Yleisesti hanke on ollut arvokas, koska se on pitänyt työelämän kehittämisen teemoja vahvemmin esillä, kuin mitä ilman sitä olisi tapahtunut. Hankkeen kautta toteutunut panostus työelämän kehittämiseen on lisännyt työelämän kehittämisen painoarvoa ja tärkeyttä.

Väliarviointi tuotti hankkeen loppukaudelle 15 kehittämissuositusta. Suosituksia huomioitiin mahdollisuuksien mukaan jo vuoden 2017 toiminnassa, mutta etenkin vuoden 2018 toiminnan suunnittelussa.

¹ Maiden sijoittuminen on laskettu niin, että kunkin osa-alueen sisällä jokaisella kysymyksellä on sama painoarvo. Kullakin osa-alueella taas on sama painoarvo kokonaisrankingissa. Innovaatiot ja tuottavuus -osio on jätetty tässä laskussa ulkopuolelle, koska uutta päivitettyä tietoa ei ole vielä saatavilla, eikä Norjan tietoja ole siitä saatavilla.

Hankkeen toimintavuosi 2017

Hankkeen toimintasuunnitelma hyväksyttiin johtoryhmän kokouksessa tammikuussa 2017. Suunnitelma pohjautuu hankkeen johtoryhmän marraskuussa 2015 hyväksymään hankesuunnitelmaan kaudelle 2016-19. Hankkeen toiminnalle asetettiin tällöin kolme päätavoitetta vuosille 2017-2018.

1. Teemalla ”Ajatella ja tehdä uudella tavalla” herättää työpaikkoja työelämän murrokseen sekä tarjota niille tukea uudistumiseen
2. Vahvistaa ja tehostaa olemassa olevia polkuja työpaikoilla tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi
3. Vahvistaa työelämän kehittämisen yhteistyötä julkisen tuen rakenteissa

Vuoden 2017 toiminta jakaantui edellä mainittuun kolmeen asiakokonaisuuteen. Työelämästrategian mukaisesti hankkeen tehtävät liittyivät vahvasti työpaikkojen tukemiseen tarjoamalla niille tietoa, palveluita, työkaluja ja vertaistukea kehittämistyössään. Perustehtävän rinnalle nousivat työelämän murrokseen liittyvät asiat. Hanke on toiminnallaan pyrkinyt herättämään keskustelua työn uusista ilmiöistä ja niiden mahdollisuuksista hyvän työelämän rakentamiseksi tulevaisuudessa. Kolmas asiakokonaisuus liittyi julkisen tuen rahoitukseen ja rakenteisiin. Hanke on pyrkinyt proaktiivisesti vaikuttamaan työelämäpalveluiden huomioimiseen uudistuvissa julkishallinnon rakenteissa erityisesti kasvupalveluiden osalta.

Vuositason toimintasuunnitelmaa tarkennettiin ja toteutumista seurattiin vuoden aikana rullaavasti valmisteluryhmän kokouksissa. Toimintatapa on mahdollistanut reagoinnin toimintaympäristön edellyttämiin muutoksiin joustavasti. Tiivistelmä toimintasuunnitelmasta löytyy hankkeen verkkosivuilla: (http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankeesta/hankkeen_faktat/paatavoitteet_2017-2018).

Suunniteltujen toimenpiteiden edistämiseksi hyödynnettiin verkoston laajaa työelämäosaamista useissa työryhmien kokoonpanoissa. Valmisteluryhmän kokouksia pidettiin yhteensä 15. Johtoryhmä kokoontui kaksi kertaa ja neuvottelukunta kerran. Neuvottelukunnan kevään kokouksessa käytiin keskustelua hankkeen väliarvioinnin tuloksista ja seurantatiedoista. Syksyn kokouksessa oli tarkoitus käydä tulevan toiminnan sparrauskeskustelua, mutta kokous peruttiin vähäisen osallistujamäärän takia.

Seuraavassa on kuvattu toimenpiteiden toteutuminen kunkin päätavoitteen osalta. Kuvaukset eivät sisällä toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia vaan suunniteltujen toimenpiteiden läpivientiä ja toteutumista peilaten kunkin toiminnan osa-alueen tavoitteisiin.



Kuva 1. Työelämä 2020 -hankkeen tehtävät 2016 – 2019, päätätavoitteet vuosina 2017 – 2018 sekä toimintasuunnitelman 2017 toimenpiteet

Päätavoite 1. Ajatella ja tehdä uudella tavalla” herättää työpaikkoja työelämän murrokseen sekä tarjota niille tukea uudistumiseen

Work Up!

Work Up! -tapahtumasarjassa käsitellään työn murrosta ja työn uusia ilmiöitä. Tavoitteena on lisätä suuren yleisen tietoisuutta kulloinkin käsiteltävästä teemasta, vaikuttaa julkiseen keskusteluun, tuottaa työelämässä toimiville kehittämisideoita sekä tuottaa päättäjille impulsseja ja vaikuttaa näin päätöksentekoprosesseihin. Tapahtumissa keskitytään löytämään uusia tapoja ihmisen näkökulmasta entistä parempaan työkuultuuriin. Lisäksi tunnistetaan uusien ilmiöiden potentiaalisia uhkia sekä etsitään ilmiöihin sisältyviä positiivisia tulevaisuuden mahdollisuuksia ja keinoja vahvistaa niitä.

Vuoden 2017 tavoitteena oli järjestää neljä tapahtumakonseptin mukaista tilaisuutta, hyödyntää keskusteluissa syntyneitä aineistoja monipuolisesti tilaisuuksien jälkeen ja vahvistaa tapahtumakonseptin imagoa työelämän uusien ilmiöiden esiintuojana.

WorkUp –tapahtumien suunnittelu ja toteutus

Edellisenä vuonna käynnistetty Work Up! -tapahtumakonsepti jatkui vuonna 2017, jolloin järjestettiin kolme tapahtumaa, joiden aiheena olivat monikulttuurisuus, robotiikka sekä kiertotalous.

Ensimmäinen tapahtuma *Multicultural Working Life -seminaari* järjestettiin 31.1.2017 Vanhalla Ylioppilastalolla. Seminaarin teemasta johtuen keskustelut käytiin englanninkielellä. Seminaarissa käsiteltiin monikulttuurisuuden tuomaa lisäarvoa liiketoiminnalle ja yritysten kansainvälistymistä. Ohjelmassa oli kaksi paneelikeskustelua, joissa keskustelemassa olivat tutkimusjohtaja Elli Heikkilä (Siirtolaisinstituutti), kehittämispäällikkö Marjukka Hourunranta (Talent Tampere), yhteisökoordinaattori Mustafa Abdulameer (Startup Refugees), toimitusjohtaja Ali Giray (Joensuun tulkkikeskus), toimitusjohtaja Anne Badan (The Shortcut), projektijohtaja Markku Lahtinen (Helsingin kauppakamari), yrittäjä Melissa Arni-Harden (Onnivators) ja erikoistutkija Mika Raunio (Tampereen yliopisto). Lisäksi kuultiin asiantuntijapuheenvuorot maahanmuuttojohtaja Sonja Hämäläiseltä (TEM), pääsihteeri Niko Fermiltä (AYY), toimitusjohtaja Camilla Nurmelta (Startup Refugees) ja monimuotoisuusasiantuntija Aulikki Sippolalta (FIBS ry).

Toinen tapahtuma *Robotti työkaverina -seminaari* järjestettiin 23.5.2017 Kulttuurikeskus Korjaamolla. Seminaarissa pohdittiin yhdessä alan asiantuntijoiden kanssa miten robottien kehitys muuttaa työtämme, työssä oppimista, työn yhteisöllisyyttä, suhdettamme koneisiin ja koko maailmankuvaamme. Ohjelmassa oli kaksi paneelikeskustelua. Ensimmäisessä tarkasteltiin robottien kehitystä ja ihmisen ja robottien vuorovaikutusta yleisesti eri näkökulmista, toinen keskittyi ihmisen ja robottien vuorovaikutukseen hyvinvointipalveluissa. Keskustelemassa olivat VTT:n erikoistutkija Timo Salmi, Helsingin Yliopiston tutkija Katri Saarikivi, Teknologiateollisuuden johtava asiantuntija Juha Saarnio, kirjailija Johanna Sinisalo, Turun yliopiston tutkimusjohtaja Jari Kaivo-oja, Itä-Suomen yliopiston lehtori Mari Kangasniemi, HUS-kuntayhtymän kehittämisjohtaja Visa Honkanen, Tampereen yliopiston tutkijatohtori Tuomo Särkikoski, pääluottamusmies Annika Asla Helsingin kaupungilta ja Meditas Oy:n toimitusjohtaja Minna Laine. Tapahtuma järjestettiin yhteistyössä Tekesin, STTK:n, Tehyn ja Superin kanssa.

Kolmas tapahtuma *Miten kasvua kiertotaloudesta -seminaari* järjestettiin 12.10.2017 Scandic Parkissa. Seminaarin aluksi esiteltiin Gaia Consulting Oy:n ja Tempo Economics Oy:n TEM:n toimeksiannosta tekemä selvitys biotalouden, cleantechin ja kiertotalouden kasvun ja uuden työn dynamiikkasta ja edellytyksistä.

Tutkijoiden Päivi Luoman ja Mikko Valtakarin lisäksi kommenttipuheenvuorot oli kahdella selvityksessä mukana olleella yrityksellä, GreenStream Networkin Jussi Nykäsellä sekä Snafun Samuli Laurikaisella. Paneelikeskustelussa kiertotalouden kasvun ja kansainvälistymisen mahdollisuuksia pohtimassa olivat biotalous ja cleantech -teemajohtaja Jarmo E. Heinonen (Tekes), professori Jyri Seppälä (Suomen Ympäristökeskus), hallituksen puheenjohtaja Nina Harjula (Nordic Innovation Accelerator), projektipäällikkö Maarit Virtanen (Lahden ammattikorkeakoulu) ja toimitusjohtaja Timo Taalas (ZenRobotics Oy) .

Work Up! -seminaareja suunnitteli ohjausryhmä, johon kuuluu jäseniä Tekesistä, TEM:stä, VM:stä ja Työterveyslaitokselta. Lisäksi jokaisella tapahtumalla oli oma pienempi työryhmä, johon kuului muutama jäsen ohjausryhmästä ja vaihtelevasti muita jäseniä. Kaikkien kolmen tapahtuman moderaattorina toimi Milttonin strategijahtaja Erik Bäckman. Yleisöä seminaareissa oli keskimäärin 100 henkilöä.

Tapahtumissa saatujen aineistojen hyödyntäminen

Tapahtumia ennakkomarkkinoitiin Työelämä 2020 -hankkeen verkkosivuilla, uutiskirjeissä sekä hankkeen sosiaalisen median kanavissa. Tapahtuman puhujat kirjoittivat aiheeseen liittyviä blogeja, jotka julkaistiin hankkeen verkkosivuilla. Lisäksi ennakkomarkkinointia oli sekä työ- ja elinkeinoministeriön viestintäkanavissa että tapahtumia yhteistyössä järjestäneiden toimesta. Tapahtumiin lähetettiin sähköpostikutsut hankkeen sidosryhmille, käsiteltävän teeman tärkeimmille vaikuttajaryhmille, tiedotusvälineiden edustajille sekä eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan, sivistysvaliokunnan sekä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäsenille.

Seminaarien tallenteet, uutiset ja muut materiaalit on koottu Työelämä 2020 -verkkosivuille teemoittain. Ohjausryhmä työstää keskusteluista syntyneitä aineistoa ja ideoita jälkikäteen ja tuottaa esimerkiksi artikkeleja.

Work Up! -tapahtumakonseptia päätettiin jatkaa vuonna 2018. Lisäksi tehtiin alustava päätös siitä, että tapahtumien materiaalit kootaan verkkojulkaisuksi vuoden 2018 loppupuolella.

Made by Finland

Made by Finland -konsepti on Suomalaisen Työn Liiton, Tekesin, Työterveyslaitoksen ja Työelämä 2020 -hankkeen yhteistyöhanke, jolla pyritään rakentamaan tulevaisuuspainotteista, positiivista yhteisymmärrystä ja tietoisuutta suomalaisesta työelämästä Suomen sisällä. Hankkeen toisessa vaiheessa (2018) pyritään brändäämään suomalaista työelämää kansainvälisesti. Hanke muodostuu laajasta viestintäkampanjasta, erilaisista tapahtumista ja selvityksistä.

Tavoitteena on yhteistyössä saavuttaa konseptille asetetut tavoitteet. Työelämä 2020 -hankkeen vastuulla on toteuttaa viisi aluetapahtumaa vuoden 2017 aikana sekä osallistua SuomiAreena- tapahtuman suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Made by Finland -yhteistyöhanke

Made by Finland -kampanjan yhteistyötahot osallistuivat kampanjaan yhteisellä hankesopimuksella, jossa on kuvattu kunkin sopijapuolen tehtävät ja sopijapuolen vastuulla olevat osaprojektit. Hanketta ohjasi ohjausryhmä, johon kuuluivat jäsenenä kunkin sopijapuolen nimeämät edustajat. STL:n tj Tero Lausala toimi ohjausryhmän puheenjohtajana. Yhteistyön osa-alueet olivat viestintä, tutkimus ja aluetapahtumat. Lisäksi STL:lla oli toimintaa liittyen omiin jäsenyrityksiinsä. Työelämä 2020 -hankkeen vastuulla olevat aluetapahtumat istuivat hyvin hankkeen alueverkostyon periaatteiden kanssa.

Kampanjaan liittyvää viestintää

Made by Finland -kampanjaan liittynyt valtakunnallinen viestintä perustui tapahtumien lisäksi kahteen tutkimukseen. Aula Research toteutti kvantitatiivisen tutkimuksen Suomessa tehtävään työhön liitetystä mielikuvista. Tutkimuksen tavoitteena oli saada näkemystä työikäisten kansalaisten ja työnantajien edustajien kautta työelämän vahvuuksista ja heikkouksista. Tutkimuksen teemat pohjautuivat työelämäbrändiin, jotka olivat osaamistarina, yhteistyötarina ja turvallisuustarina. Kysely toteutettiin keväällä 2017 ja siihen vastasi 1056 työikäistä suomalaista ja 711 työnantajataso edustajaa.

Tutkimuksen tuloksista viestittiin osallistujaorganisaatioiden yhteisillä tiedoteulostuloilla, joita oli yhteensä kolme. Hankkeen vastuulla oli perheen ja työn yhteensovittamisesta kertovan tiedotteen valmistelu ja levittäminen ja se toteutettiin yhteistyössä Väestöliiton ja Tutoris Oy:n kanssa. Tiedote lähetettiin 10.8.2017 ja se julkaistiin useissa tiedotusvälineissä. Myös muut tiedotteet julkaistiin hankkeen verkkosivuilla ja niitä jaettiin Twitterissä.

Toinen tutkimus oli Sailer Oy:n toteuttama kvalitatiivinen tutkimus, johon osallistui 10 työntekijää ja 10 työnantajaa, ja se toteutettiin myös keväällä 2017. Kvalitatiivisesta tutkimuksesta tehtiin työnantajataso ja työntekijätason videot jokaiseen kolmeen tarinaan liittyen, eli yhteensä kuusi videota. Kvalitatiivisesta tutkimuksesta viestittiin yhteisellä Twitter-kampanjalla kolmena peräkkäisenä keskiviikkona lokakuussa 2017 (vk 42-44). Videot julkaistiin Suomalaisen Työn Liiton Made by Finland -sivuston Työelämäbrändi-osiossa ja twiiteillä jaettiin tietoa kustakin tarinasta kerrallaan.

Lisäksi hanke julkaisi verkkosivuillaan myös kuusi Suomalaisen Työn Liiton Made by Finland -kampanjaan liittyvää uutista sekä jakoi monia twiittejä Twitterissä.

Made by Finland -aluetapahtumiin sisältyi paljon valtakunnallista ja alueellista viestintää (kts. Made by Finland - aluetapahtumat). Markkinointimateriaaliksi Made by Finland -yhteistyötä varten hankittiin kaksi roll-upia, joita käytettiin aluetapahtumissa ja SuomiAreenassa. Kaikessa Made by Finland -viestinnässä sosiaalisessa mediassa käytettiin #madebyfinland -aihetunnistetta.

SuomiAreena 2017

Työelämä 2020 -hanke osallistui Made by Finland -yhteistyössä Suomi Areenaan kesällä 2017. Yhteistyöhön kuului torivartti, keskustelutilaisuus ja kutsuvieraille suunnattu cocktailtilaisuus. Lisäksi osallistuttiin Suomalaisen Työn Liiton kontilla kansalaistorilla tapahtuneeseen tilaisuuksien markkinointiin.

Keskustelutilaisuuden mainoksena toimineessa torivartissa keskiviikkona 12.7.2018 olivat keskustelemassa Mikael Jungner ja Suomalaisen Työn Liiton hallituksen puheenjohtaja Teresa Kemppi-Vasama.

Torstaina 13.7.2018 järjestetty keskustelutilaisuus oli rakennettu työelämän missikilpailuina Miss Suomi menee?- teemalla. Omat lyhyet puheenvuorot lavalla pitivät kaikkien yhteistyöorganisaatioiden edustajat. Työelämä 2020 -hankkeen edustajana toimi työ- ja elinkeinoministeriön alivaltiosihteeri Petri Peltonen. Keskustelutilaisuuden juonsi Joonas Nordman.

SuomiAreenan tilaisuuksia markkinoitiin aktiivisesti ennakoon hankkeen viestintäkanavissa sekä pohjustettiin Made by Finland -yhteistyön liittyvällä tiedotteella. Paikan päällä SuomiAreenassa käytettiin keskustelutilaisuutta markkinoivia "missinauhoja". Keskustelutilaisuuden aikana Twitterissä käytiin paljon keskustelua #missuomimenee -aihetunnisteella. (Kuva 2.)

Hyvän sosiaalisen median näkyvyyden lisäksi keskustelutilaisuus valittiin SuomiAreenan innovatiivisimmaksi tilaisuudeksi, josta palkintona oli ilmainen tilaisuus kesän 2018 SuomiAreenassa.

Made by Finland -tilaisuuden lisäksi hanke oli Suomi Areenassa näkyvillä Kirkon järjestämän muutosterassin pyöreän pöydän keskustelussa sekä työministeri Jari Lindströmin ja Espoon piispan Tapio Luoman keskustelutilaisuudessa MTV:n lavalla.

missuomimenee

to 13.7.2017 klo 09:56 — to 13.7.2017 klo 14:56



Kuva 2. Twitterissä käyty keskustelu #missuomimenee -aihetunnisteella

Made by Finland - aluetapahtumat

Made by Finland -aluetapahtumia järjestettiin yhteensä viisi. Ensimmäinen tapahtuma järjestettiin Oulussa toukokuussa ja loput neljä Kouvolassa, Kuopiossa, Tampereella ja Jyväskylässä syksyllä. Tapahtumat suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä Työelämä 2020 -alueverkostojen kanssa.

Aluetapahtumien tavoitteena oli vahvistaa kansallista työelämäbrändiä nostamalla esiin suomalaista osaamista ja suomalaisen työelämän vahvuuksia, antaa yritystarinoiden kautta työyhteisöille esimerkkejä oman toimintansa kehittämiseen ja laittaa sitä kautta hyvä kiertämään.

Kaikki iltapäivätilaisuudet järjestettiin samalla konseptilla, johon kuului avauspuheenvuoro, alueen yritysten edustajien esittelemät menestystarinat sekä pääpuheenvuoro. Avauspuheenvuorot pitivät Suomalaisen Työn Liiton toimitusjohtaja Tero Lausala, työministeri Jari Lindström, Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja Mikael Pentikäinen, Tampereen pormestari Lauri Lyly sekä Keski-Suomen ELY-keskuksen pääjohtaja Pasi Patrikainen. Pääpuhujina olivat Petri Rajaniemi Oulussa ja Jyväskylässä, Andre Noël Chaker Kouvolassa, Markku Wilenius Kuopiossa sekä Merja Fischer Tampereella. Juontajana toimi Kristiina Helenius sekä Jyväskylän tapahtumassa Anneli Tuura.

Tapahtumat keräsivät n. 70–100 osallistujaa. Tavoitteena oli saada yleisöön sekä yritys- että julkisen puolen edustajia. Tapahtumia ennakkomarkkinoitiin Työelämä 2020 -hankkeen verkkosivuilla, uutiskirjeissä sekä hankkeen sosiaalisen median kanavissa. Lisäksi ennakkomarkkinointia oli myös työ- ja elinkeinoministeriön, Made by Finland -yhteistyökumppaneiden ja paikallisten sidosryhmien kanavissa. Oulun ja Kuopion tapahtumiin tehtiin myös lehtimainokset paikallislehteen. Tapahtumiin lähetettiin sähköpostikutsut hankkeen sidosryhmien jäsenille. Alueverkostot markkinoivat tapahtumia omilla alueillaan sähköpostikutsuilla, uutiskirjeissä sekä sidosryhmiensä kautta.

Oulun tapahtumasta uutisoitiin Kalevassa ennakkotiedotteen pohjalta ja Kuopion tapahtuman jälkeen Savon Sanomissa oli Markku Wileniuksen haastattelu sekä juttu Made by Finland -tapahtumasta.

Lapin alueverkosto osallistui Made by Finland -kampanjaan Mitä töissä -kampanjalla 3.3.–15.5.2017, jossa kerättiin tarinoita työelämästä tämän päivän Lapissa. Tavoitteena oli saada läpileikkaus tämän päivän lappilaisesta työelämästä ja tuoda konkreettisesti esiin työelämää ja sen moninaisuutta. Kampanjan tarinat julkaistiin keväällä Työelämä 2020 -hankkeen verkkosivuilla ja syksyllä Lapin yliopiston tutkija Pälvi Rantala kokosi tarinoista julkaisun, jossa on kampanja-aikana julkaistujen kertomusten lisäksi myös alueverkoston aiemmin keräämiä tarinoita. Tarinoiden innoittamana teetettiin #Mitätöissä-biisi ja musiikkivideo. Biisi on lappilaisen räppäriin Talonpoika Lallin käsialaa.

Workathlon

Workathlon on työpaikoille kohdennettu työelämähaasteiden ratkaisuklinikka. Konseptissa Työelämä 2020 -hankkeen verkoston ja alueen omat asiantuntijat ratkaisevat 24 h aikana maksutta mukaan kutsuttujen työpaikkojen haasteita tai unelmia.

Workathlon -konseptin tavoitteena on, että osallistuvat työpaikat edistyvät niiden omissa kehittämistyönsä. Konseptia kehitetään saadun palautteen perusteella.

Workathlon-alueilaisuudet

Vuonna 2016 kehitetyn Workathlon -konseptin toteuttamista jatkettiin alueilaisuutena Joensuussa toukokuussa sekä suuralueilleilaisuuksina kesäkuussa Helsingissä ja marraskuussa Varkaudessa. Joensuun alueilaisuuden järjestelyistä vastasi Pohjois-Karjalan alueverkosto. Tilaisuudessa sparrattavat pohjoiskarjalaiset yritykset olivat Osuuskunta Sulatto, Leluputiikki, Plasthill Oy ja Pielispakari Oy. Osallistujia oli yhteensä 51.

Etelä-Suomen suuralueilleilaisuus järjestettiin kolmen alueverkoston (Uusimaa, Häme ja Kaakkois-Suomi) ja valtakunnallisen ESR-osarahoitteen Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohankkeen yhteistyönä Helsingissä. Tilaisuudessa sparrattavia yrityksiä olivat Ferovalo Oy, Green Drivers Oy, Vuohelan Herkku Oy ja Työvalmennus Futuuri Oy. Helsingin Workathlon -tapahtumaan osallistui 101 henkilöä edustaen Työelämä 2020-alueverkostoja, ESR-hanketoteuttajia, työelämätoimijoita ja -tutkijoita sekä mikro- ja pk-yritysten edustajia.

Kolmas Workathlon järjestettiin osana työelämätoimijoiden ”Euroopan paras työelämä Itä-Suomeen” -tapahtumaa Varkaudessa marraskuussa. Järjestäjinä olivat Itä-Suomen suuralueen alueverkostot eli Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Etelä-Savon alueverkostot yhdessä ESR Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohankkeen kanssa. Tapahtumaan osallistui 80 henkilöä.

Workathlon-konseptin tunnetuksi tekeminen

Workathlonista viestittiin aktiivisesti ennen tilaisuutta, tilaisuuden aikana ja tilaisuuden jälkeen. Kutsua tapahtumaan jaettiin työelämätoimijoille laajasti alueilla ja lisäksi mukaan kutsuttiin kaikki valtakunnalliset ja aluetta koskevat ESR-osarahoitteiset työelämän kehittämishankkeet.

Paikan päällä tehdyistä yrityshaastatteluista julkaistiin työpaikkatarinat Työelämä 2020 -hankkeen verkkosivuilla. Tapahtumista kirjoitettiin sähköisiin uutiskirjeisiin (ELY-verkosto, Uudenmaan ELY-keskus ja Työelämä 2020) sekä julkaistiin uutinen työ- ja elinkeinoministeriön sisäisessä intrassa ja TE-hallinnon TAIMI-tietojärjestelmässä. Workathloneista tiedotettiin myös hankkeen verkkosivuilla ja järjestävän ELY-keskuksen toimesta alueellisesti eri kanavissa. ”Yrityksille tarjotusta vierihoidosta asiantuntijoiden käsissä” uutisoitiin myös Varkauden paikallislehdessä.

Suunnitelmissa oli laatia sähköinen julkaisu Workathlon-caseista ratkaisuineen valtakunnallisen ja alueellisen viestinnän tueksi. Julkaisun sijaan hankkeen verkkosivuille avattiin Workathlon -sivu, jonne kootaan tapahtumamateriaalia ja julkaistaan ratkaisuklinikalle osallistuneiden yritysten antamia haastatteluja. Workathlon- verkkosivustoa hyödynnettiin myös tapahtumien ennakkomarkkinoinnissa ja lisäksi se toimii yhtenä hyvien kehittämiskäytäntöjen levittämisen foorumina lukijoille.

Osallistuneiden työpaikkojen kehittämisprosessin etenemisen seuranta

Yritysten kehittämisprosessien etenemistä seurataan kuuden kuukauden kuluttua tapahtuman jälkeen. Tähän mennessä yhteensä neljän yrityksen antamat haastattelut kehittämistyön tuloksista on julkaistu hankkeen verkkosivuilla.

Toukokuussa yrityksille ja aluverkostovastaaville jaettiin kysely, jonka tarkoituksena oli selvittää miten kehittämistyö on lähtenyt työpaikalla liikkeelle, alustavia tuloksia ja hyväksi koettuja asioita sekä myös mahdollisia kehittämistyön käynnistämistä estäviä tekijöitä. Lisäksi kartoitettiin minkälaista asiantuntija-apua kaivattaisiin asioiden jatkotyöstämistä varten.

Vastausten perusteella kehittämistyötä on osin käynnistetty yrityksissä Workathlonissa saatujen ratkaisujen mukaisesti. Aloitettiin esim. palvelumuotoilu ja kehitettiin yritysten palvelukonsepteja eteenpäin. Terveysormus-casen kanssa edettiin jättiharppauksin heti tilaisuuden jälkeen; yksi aiemmin TTY:llä toiminut tutkija siirtyi päätoimisesti ko. yrityksen palvelukseen kehittämistyötä tekemään. Eräässä yrityksessä käynnistettiin analysointi työyhteisön tilanteesta ja osallistamisesta hyödyntäen Kehittämispolku-testiä. Myös työnohjausta ja johtamisen organisointia oltiin ryhdytty uudistamaan perustuen Workathlonin antiin.

Kehittämishankkeiden käynnistämisen haasteina mainittiin mm. verkostotyön laajentaminen yli oman hankeverkoston ja ajan puute itse kehittämiseen. Palautteen mukaisesti kehittämistyö edellyttää kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä erityisesti kun uudistetaan toimintakulttuuria. Konsepti koetaan erittäin mielenkiintoisena ja opettavaisena tapana tarkastella yrityksen tilaa ulkopuolisin silmin. Yritykset kaipaavat kuitenkin verkostoyhteistyön laajentamiseen ja kehittämistyön tueksi ketteriä, nopeita ja kustannustehokkaita apuja.

Workathlon-konseptia jatkokehitettiin vuoden aikana saadun palautteen perusteella. Tulevissa tapahtumissa kehittämistyön tueksi tullaan yhä enemmän tuomaan esille ratkaisujen lisäksi asiantuntijapalvelutarjontaa sekä tietoa kehittämishankkeiden rahoitusmahdollisuuksista.

10 askelta uudistumiseen

Uudistumista tarvitaan, jotta suomalainen työ, tuotteet ja palvelut pärjäävät kovassa kilpailussa. Työpaikoilla uudistuminen toteutetaan yhteistyössä. Uudistumisen ajureina ovat hyvät johtamiskäytännöt ja yhdessä tekemisen kulttuuri.

Tavoitteena on innostaa ja kannustaa johtoa uudistumisen mahdollistajaksi. Tarjotaan työpaikoille uudistamiseen käytännön esimerkkejä ja työkaluja.

10 askelta uudistumisen johtamisteemat

Hankkeen verkkosivujen ”työpaikoille”-osioon lisättiin 10 askelta uudistumiseen -alasiivu, jonne perustettiin vuoden aikana 10 johtamisen teemasivua. Teemoina olivat arvojohtaminen, verkostojohtaminen, osallistava johtaminen, kokeilukulttuurin johtaminen, innostava johtaminen, joustava johtaminen, Lean-johtaminen, osaamisen ennakointi ja johtaminen, unelmien johtaminen sekä asiakaskokemuksen johtaminen.

Teemasivuja suunniteltiin valmisteluryhmän kokouksissa ja kunkin kuukauden sivu julkaistiin jokaisen kuukauden ensimmäisenä arkipäivänä (paitsi tammi- ja heinäkuussa). Teemasivut sisälsivät aiheeseen liittyvän blogin sekä työpaikkatarinan ennakkoon valitusta yrityksestä, jossa teema on näkyvässä. Lisäksi näitä pääelementtejä oli tukemassa aiheeseen liittyviä linkkautuksia ulkopuolisille verkkosivuille sekä materiaaleja, kuten oppaita ja videoita. Laaja joukko työelämätoimijoita osallistuivat sisältöjen tuottamiseen.

10 askelta uudistumiseen -sivua mainostettiin hankkeen sosiaalisen median kanavissa sekä uutiskirjeessä esimerkiksi erilaisilla bannereilla ja tekstinostoilla. Kertyneistä materiaaleista päätettiin tehdä verkkojulkaisu vuoden 2018 aikana.

Toimintasuunnitelman toimenpiteet **Kokeilun ABC ja Digitalisaatiota kokeilemassa -työpaikkatarinat** eivät toteutuneet.

Kehittämispolku -testi työpaikoille

Kehittämispolku -testi pohjautuu työelämän kehittämisstrategiaan. Testi on tarkoitettu työpaikoille oman kehittämispolun ja tavoitetason tunnistamiseksi ja arvioimiseksi. Se soveltuu parhaiten pk-yrityksille, jotka eivät ole aikaisemmin arvioineet toimintaansa. Testistä työpaikka saa arvion oman kehittämisen nykytilasta ja ohjauksen eteenpäin työpaikan itselleen asettamien kehittämistavoitteiden mukaisesti. Testi sijaitsee Oma Yritys-Suomessa.

Tavoitteena on tehdä testi tunnetuksi ja vahvistaa testin käyttöastetta.

Kehittämispolku-testin viestintäkampanja

Testin käyttöasteen parantamiseksi käynnistettiin Eurosta viis -viestintäkampanja tammikuussa 2017. Kampanja sisälsi eurostaviis.fi –verkkosivut, esitteen, piirrosvideon sekä mediaostot kevään aikana. Eurostaviis.fi -verkkosivu sisälsi piirrosvideon työelämän kehittämisen hyödyistä, vuonna 2016 valmistuneet ohjevideot pääkäyttäjälle ja testin vastaajille sekä tietoa testin sisällöstä.

Testistä tehtiin myös painettu Eurosta viis -esite ja muuta markkinointimateriaalia, joita on jaettu hankkeen eri tapahtumissa. Lisäksi esite ilmestyi HR Viesti -lehden liitteenä, jota jaettiin normaali-jakelun lisäksi Esimies ja Henkilöstö -tapahtumassa sekä Työterveyspäivillä.

Keväällä mediakampanjan ensimmäisen vaiheen kohderyhmänä olivat testin pääkäyttäjät, jotka käynnistävät testin Oma Yritys-Suomessa. Pääkäyttäjät ovat yleensä työnantajia, HR-henkilöitä tai muita työpaikalla sovittuja henkilöitä, jolla on työpaikan allekirjoitusoikeus ja siten mahdollisuus tunnistautua Oma Yritys-Suomen työtilaan. Mediaostot, jotka sisälsivät testin bannerin, kohdistettiin valtakunnallisiin printti- ja digimediälehtiin: Kauppalehti, Talouselämä sekä Tekniikka & Talous. Lisäksi keväällä Talouselämän liitteenä julkaistiin Kiinnostavimmat työpaikat -liite, jonka artikkelissa haastateltiin hankejohtajaa ja Guy Ahosta. Artikkeliaukeama sisälsi myös faktatietoa testistä. Kampanjan toisen vaiheen kohderyhmänä oli työpaikan henkilöstö, jolloin testin bannereiden mediaostot kohdistettiin Iltasanoman verkkomainontaan.

Testin hyödyntäminen työelämätoimijoiden omissa asiakasrajapinnoissa

Hanke markkinoi testiä sähköpostitse usean otteeseen hankkeen työelämätoimijoille ja alueverkostovastaaville. Testin jalkauttamista työpaikoille hyödynnettiin jakamalla testistä tietoa hankkeen eri kanavissa (some-kanavat, verkkosivut, uutiskirje ja sähköpostit), laatimalla esitysmateriaali (pdf) sekä lähettämällä materiaalia, kouluttamalla sekä tiedottamalla alueverkostoja, jotka voisivat materiaalia edelleen levittää tietoa omissa tapahtumissaan ja verkostoissaan.

Työmarkkinajärjestöt lähettivät liittojensa viestintähenkilöille hankkeen laatiman liittokirjeen, jossa testiä pyydetään markkinoimaan liittojen omissa kanavissaan. Lisäksi järjestöt julkaisivat verkkosivuillaan tai lehdissään artikkelin testistä (mm. SAK, Kuntynantajat, Akava). Myös muut työelämätoimijat esittelivät testiä omissa uutiskirjeissään ja verkkosivuillaan (esim. Henry ry, Suomen Yrittäjät) joko bannerina tai uutisena.

Myös liittojen koulutuskeskuksia tiedotettiin testin mahdollisesta käyttämisestä koulutusmateriaalina. Aktiivi-Instituutti on kiinnostunut ottamaan Kehittämispolku-testin omiin koulutusohjelmiin vuoden 2018 aikana.

Kehittämispolku -testiä käytetään osana (ESR) Yritys oppii ja menestyy -hanketta Pohjois-Savossa. Hankkeessa pureudutaan digitalisaation kasvavaan merkitykseen pk-yritysten liiketoiminnassa. Hankkeessa vahvistetaan yrittäjien sekä yritysten henkilöstön liiketoimintaosaamista ja tuetaan näin yritysten kilpailukykyä, tuottavuutta sekä yritysten kasvumahdollisuuksia. YOM-hankkeen henkilöstö kertoi joulukuussa kokemuksia hankkeen henkilöstölle Kehittämispolku-testin käytöstä ja tuloksista. Testiä oli käyttänyt tähän mennessä 110 henkilöä ja 20 eri yritystä. Saadut kokemukset olivat hyvin myönteiset.

Testin käytön seuranta ja jatkosuunnitelmat

Joulukuun loppuun mennessä testin oli tehnyt Oma yritys-Suomessa vain 12 yritystä huolimatta laajoista viestintä- ja koulutuspanostuksesta. Kuinka moni on tehnyt testin paperilomakkeilla, ei ole tietoa. Loppuvuodesta käynnistettiin testiin liittyvät jatkosuunnitelmat. Testin vähäinen käyttöaste ja kirjautumiseen liittyvät haasteet kokemusten perusteella vaikuttivat siihen, että testi päätettiin irrottaa Oma Yritys-Suomi -palvelusta ja tehdä testistä itsenäinen palvelu (<https://kehittamispolku.fi/>). Testin käynnistämiseen ei tarvita enää jatkossa kirjautumisvaihetta.

Loppuvuodesta käynnistettiin myös kartoitukset ja neuvottelut testin omistusoikeudesta hankkeen päättymisen jälkeen. Työturvallisuuskeskuksen kanssa sovittiin testin siirtäminen TTK:lle hankkeen päättyessä. Loppuvuodesta tehtiin testiin liittyvät muutostyöt sekä sovittiin KEHA-keskuksen kanssa testin ylläpitoon liittyvät asiat. Siirtymävaiheessa TTK osallistuu testin kehittämiseen ja markkinointiin.

Toimintasuunnitelman toimenpide **Kokeillaan työpaikkojen, henkilöstö- ja työnantajaedustajien tai yhteistoimintaelimien aktivointia uusin keinoin**, ei toteutunut.

Päätavoite 2. Vahvistaa ja tehostaa olemassa olevia polkuja työpaikoilla yhteistoiminnassa tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi

Työelämätoimijat

Työelämätoimijat ovat sitoutuneet yhteistyölupauksella tai missiolla työelämästrategian visioon ja tavoitteisiin. Kukin edesauttaa työpaikkojen tavoitettavuutta omilla palveluillaan ja verkostoillaan. Yhteistyölupaukset on päivitetty vuonna 2016.

Tavoitteena osallistaa ja törmäyttää työelämätoimijoita yhteiseen suunnitteluun ja tekemiseen. Viestiä ja tehdä näkyväksi työelämätoimijoiden työn tuloksia.

Yhteistyölupausten seuranta

Työelämätoimijoiden joukkoon liittyi vuoden aikana 8 uutta kumppania. Kokonaismäärä on laajentunut 78 lukuseksi joukoksi. Kaikki ovat sitoutuneet yhteistyölupauksella tai missioilla työelämästrategian visioon ja tavoitteisiin ja edesauttavat työpaikkojen tavoitettavuutta omilla palveluillaan ja verkostoillaan. Vuoden aikana on ollut jatkuvaa yhteydenpitoa eri verkostojäsenten kanssa. Työelämätoimijat on esitelty liitteessä 2.

Yhteiset hankkeet työelämätoimijaverkostossa

Työelämätoimijaverkostossa oli vuoden aikana runsaasti erilaisia ohjelmia ja tapahtumia. Yhteistä näille ohjelmille on ollut järjestäjien halu toteuttaa ohjelmansa yhteistyössä Työelämä 2020 -hankkeen kanssa. Yhteistyön laajuus on vaihdellut eri ohjelmissa.

Esimerkkejä hankkeista ovat: Ratkaisu 100 (Sitra), Tulevaisuuden työpaikat (Sitra, Henry ry, Ilmarinen) ja Nuori Mieli Työssä -ohjelma (Elo, PAM, S-ryhmä ym.). Loppuvuodesta käynnistyi myös Kaupanliiton, TEM:n ja PAM:n yhteistyöhanke ”Ollaan ihmisiksi”.

Hankkeessa järjestettiin syksyn aikana kaksi pyöreän pöydän tilaisuutta työministerin johdolla. Keskusteluaiheet liittyivät työhyvinvointiin sekä seksuaaliseen häirintään työpaikoilla. Tavoitteena oli hakea konkreettisia toimenpiteitä, joita hallitus ja työmarkkinajärjestöt voisivat osaltaan tehdä työhyvinvoinnin vahvistamiseksi ja seksuaalisen häirinnän poistamiseksi työpaikoilla.

Yhteisistä hankkeista tehtiin uutisia hankkeen verkkosivuille ja osallistuttiin mahdollisuuksien mukaan hankkeiden järjestämiin tilaisuuksiin.

Verkostotapamiset – toimijoiden järjestämät aamiaistilaisuudet

Yhteistyössä työelämätoimijoiden kanssa järjestettävien verkostotapaamisten tavoitteena on esitellä toimijoiden toimintaa työelämän kehittäjinä sekä roolia Työelämä 2020 -hankkeessa ja sitä kautta verkostoitua ja hakea uusia yhteistyömahdollisuuksia. Vuonna 2017 järjestettiin verkostotapaaminen Pertec Consulting Oy:n, Hyveet työssä -verkoston ja Brossa Oy:n kanssa. Aamuseminaareihin osallistui 20-40 henkilöä per tilaisuus.

Työelämätoimijoiden roolin vahvistaminen eri työryhmissä

Työelämätoimijoiden osaamista hyödynnettiin eri toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Työelämätoimijat tuottivat myös aktiivisesti mm. blogikirjoituksia ja muita sisältöjä viestintää varten.

Yhteistyön vahvistuminen verkostossa on näkynyt myös työelämätoimijoiden keskenäisenä yhteistyönä ilman hankkeen aktivoivaa roolia. Moni toimija on löytänyt toisensa ilman hankkeen ohjausta.

Hanketiimin edustajia kutsuttiin mukaan seuraaviin ohjausryhmiin; Talent Boost (TEM), Perheystävälliset työpaikat (Väestöliitto), KEINO (Omnia, Amiedu, Luksia), SHARE (Väestöliitto), TyhyX (TTL), EWC (HY) ja ESR (Hämeen Ely).

Viestintä

Työelämätoimijoiden tapahtumia markkinoitiin hankkeen verkkosivujen tapahtumakalenterissa sen mukaisesti, kun toimijat ovat itse ilmoittaneet niitä verkkolomakkeella. Hankkeen kannalta merkittäviä uutisia jaettiin hankkeen verkkosivuilla joko toimijoiden pyynnöstä tai silloin kun uutinen on tullut vastaan esimerkiksi sosiaalisessa mediassa.

Hanke seuraa toimijoita Twitterissä ja uudelleentwiittaa säännöllisesti heidän kirjoittamiaan twiittejä. Hankkeen verkkosivuilla oleva blogipalsta on ollut aktiivinen ja useat blogitekstit ovat olleet hankkeen toimijoiden kirjoittamia.

Lisäksi hankkeen verkkosivujen ”työpaikoille” -osiosta löytyvää tunnustuksia työpaikoille -alisivua täydennettiin sen mukaisesti, miten hankkeen verkostoon kuuluvat toimijat ovat jakaneet erilaisia työelämäpalkintoja.

TEM ekstranet-kokeilu

Valmisteluryhmän kesäkuun kokouksessa sovittiin, että valmisteluryhmän kokousmateriaali viedään elokuusta alkaen valmisteluryhmän ekstranettiin. Sinne on viety valmisteluryhmän kokousmateriaali vuodesta 2016 alkaen. Lisäksi siellä on myös johtoryhmän ja neuvottelukunnan kokousten materiaalit sekä muut asiakirjat, mm. toimintasuunnitelmat ja -kertomukset. Ekstranetin käyttöönotolla helpotetaan hankkeen sisäistä viestintää verkostomaisessa työskentelytavassa. Eksranetin käyttöä jatketaan valmisteluryhmän osalta, mutta sen laajentaminen muihin työryhmiin ei nykyisellä järjestelmällä ole kannatettavaa.

Yammerin käyttöönotto

Yammerin tai muun verkostokumppaneiden sisäisen viestintäkanavan käyttöönottoa selvitettiin vuoden aikana. Parasta mahdollista työkalua ei löytynyt, joten tästä luovuttiin.

Työ- ja elinkeinoministeriö ottaa käyttöönsä sähköisen Tiimeri-työtilan vuoden lopussa, joka voisi toimia jatkossa eri työryhmien sähköisenä työtilana.

Toimialaohjelmat

Toimialaohjelmat ovat työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteisiä kehittämishankkeita. Toiminnan periaatteina ovat tuottavuuden ja työhyvinvoinnin samanaikainen kehittäminen, joka tapahtuu yhteistyössä johdon ja henkilöstön kanssa.

Tavoitteena on herättää kiinnostus uusien toimialaohjelmien käynnistämiseksi. Jakaa tietoa hyvistä käytännöistä ja tuloksista. Luoda vertaistuen foorumeita.

Toimialojen vuoropuhelun lisääminen

Keväällä 2017 valmisteluryhmässä tehdyn päätöksen pohjalta työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajat lähettivät työnantaja- ja palkansaajaliittojen neuvottelijoille ja asiantuntijoille kirjeen, joissa kerrottiin toimialakohtaisen kehittämisen tärkeydestä, esiteltiin erilaisia kehittämisohjelmia ja Työelämä 2020 -hankkeen tarjoamaa tukea. Kirjeessä myös mainostettiin huhtikuun lopussa järjestettyä toimialaseminaaria.

Vuonna 2017 järjestettiin kaksi toimialojen aamuseminaaria. Seminaarit tarjosivat tukea toimialaohjelman käynnistämiseen sekä käytännön kokemuksia käynnissä olevista kehittämisohjelmista. Ensimmäisessä seminaarissa 27.4. ohjelmassa oli Työturvallisuuskeskuksen ja Työsuojelurahaston puheenvuorot tarjoamastaan tuesta toimialakohtaiseen kehittämiseen sekä kolmen ohjelman esittelyt: Hyvinvoiva finanssiala-hanke, Kirkon työelämä 2020 -ohjelma (Kirteko) ja Kunta-alan työelämän kehittämisohjelma (Kunteko 2020). Marraskuun alussa järjestetyssä toisessa seminaarissa keskityttiin ohjelmien konkreettisiin toimenpiteisiin, tuloksiin ja työpaikkojen sitouttamiseen. Ohjelmassa oli puheenvuorot Työturvallisuuskeskuksen, Hyvinvoiva Finanssiala - ja Työkaari kantaa -ohjelmien edustajilta.

Hankejohtaja Klemetti ja erityisasiantuntija Hiltunen tapasivat kevään ja alkusyksyn aikana 23 johtajaa ja asiantuntijaa työmarkkinajärjestöistä. Osassa tapaamisista oli mukana myös Työturvallisuuskeskuksen edustaja. Tapaamisissa esiteltiin Työelämä 2020 -hankkeen tavoitteita ja toimintaa, toimialaohjelmien roolia tavoitteen saavuttamiseksi, käynnissä olevia ohjelmia sekä hankkeen tarjoamaa tukea ohjelmien käynnistämiseksi. Tapaamisten tavoitteena oli molemmin puolinen tietojen vaihto sekä yhteistyömahdollisuuksien kartoittaminen. Keskusteluissa nousi esiin useita teemoja, joiden ympärille on mahdollisesta käynnistää uusia kehittämisohjelmia. Keskustelut jatkuvat vuonna 2018.

Työministeri Lindströmin johdolla kutsuttiin 15.9. työmarkkinajärjestöjen johtoa keskustelemaan työhyvinvoinnista. Keskustelun seurauksena muun muassa käynnistyi Ollaan ihmisiksi -kampanja, jossa nostetaan esiin kaupan alan ammattilaisten kokemaa epäasiallista käytöstä.

TTK:n kohdennettu tuki ja sen vahvistaminen

Työturvallisuuskeskuksessa on täsmennetty heidän sisäistä työnjakoa toimialaohjelmien tukemisessa. TTK:n TAT-ryhmien ja toimialaohjelmien rajapintaa on vahvistettu. TTK:n yhteyshenkilö on pitänyt aktiivista yhteydenpitoa toimialaohjelmaa suunnittelevien liittojen kanssa.

Vuoden aikana ei ole syntynyt tarvetta laajempaan konsultaatiotoimintaan, johon myös Työterveyslaitos, Tekes ja Työsuojelurahasto olisivat osallistuneet.

Uusien ohjelmien liittäminen verkostoon

Vuoden aikana käynnistyi kaksi kaupan alaan liittyvää ohjelmaa. Toinen on Kaupanliiton, Vähittäiskauppa ry:n ja PAM:n yhteinen Ollaan ihmisiksi -kampanja. Ohjelma käynnistyi joulun alla videokampanjalla sekä viestiä tukevilla blogikirjoituksilla. Kampanjan jatkotoimenpiteistä päätetään vuoden 2018 alussa. Toinen on

S-ryhmän Nuori Mieli Työssä -ohjelma, joka kokoaa eri alojen asiantuntijoita ja nuoria työntekijöitä yhteen. Kolmivuotinen, usean kumppanin yhteistyöhanke tuottaa tietoa ja työkaluja nuorten työkykyisyyden ja työelämään kiinnittymisen tukemiseksi, yhdessä nuorten kanssa. Ohjelman kummina S-ryhmässä toimii Osuuskauppa Hämeenmaan johtoryhmä. Yhteistyökumppaneita ovat työeläkeyhtiö Elo, LähiTapiola, Opteam, PAM, SAKU ry, Suomen Mielenterveysseura, Terveystalo, Työelämä 2020 ja Työterveyslaitos.

Viestinnällinen tuki

Hankkeen verkkosivu-uudistuksen yhteydessä myös toimialaohjelmat näkyvät paremmin sivustolla. Ohjelmien esittelyiden päivitykset aloitettiin loppuvuodesta tavoitteena nostaa aikaisempaa vahvemmin ohjelmien tuloksia esille. Sivustolle lisättiin myös tiedot toimialakohtaisista ESR-hankkeista. Kehittyvät toimialat -blogisivustolla julkaistiin kirjoituksia, joissa käsiteltiin kokemuksia toimialaohjelmien käynnistämisprosessista, tuloksista ja hyödyistä sekä eri liittojen yhteistyöstä.

Alueverkostot

Alueverkostotyön tavoitteet perustuvat hankkeen valtakunnalliseen toimintasuunnitelmaan huomioiden: 1) mikä on tärkeää alueen kunkin työpaikan tuottavuudelle ja työelämän laadulle 2) millä toimijayhteistyöllä tähän päästään sekä 3) miten työelämä tietoa ja -palveluja yhä useammalle työpaikalle tarjotaan.

Tavoitteena on saada aikaan laadullisten mittareiden positiivinen kehitystrendi ja vahvistaa alueverkostojen roolia hankkeen toimenpiteiden jalkauttamisessa työpaikkatasolle (kehittämispolutesti ja tapahtumat).

Alueverkostotyön toiminnan vahvistaminen ja tukeminen hankkeen kolmen päätavoitteen toimeenpanemiseksi

Tammikuussa järjestettiin alueverkostovastaavien kokous, jossa käsiteltiin alueverkostotoiminnan yhteenveto ja seurantatiedot vuodelta 2016, valtakunnallisen toimintasuunnitelman 2017 sisältö, Made By Finland -tilannekatsaus sekä viestinnän ajankohtaiset. Päivän tavoitteena oli tukea alueellisten toimintasuunnitelmien laatimista ottaen huomioon ELY-keskusten tulosohtausmittarit ja hanketoiminnan päätavoitteet vuonna 2017.

Alueverkostojen työn tukemiseksi ELY-keskuksille myönnettiin 500 euron määräraha mm. työelämätarpeisiin perustuvien tilaisuuksien järjestämiseksi. Viidestätoista alueverkostosta 11 alueverkostoa käytti myönnettyä määrärahaa. Viisi alueverkostoa hyödynsi rahoituksen täysimääräisesti ja loput vaihtelevasti 83 eurosta 430 euroon. Vuoden alusta alkaen rahoitus suunnattiin valtakunnallisten linjausten mukaisesti Kehittämispolku-testin jalkauttamiseen alueilla, valmiiden tapahtumakonseptien (Made by Finland, Workathlon) toimeenpanoon alueilla sekä yhtenäiseen viestintään.

Alueverkostojen toimintasuunnitelmien valmisteluprosessia alueilla oli lisäksi mahdollisuus anoa lisärahoitusta alueellisiin erityistarpeisiin. Neuvotteluiden tuloksena rahoitusta suunnattiin Uudenmaan, Lapin ja Etelä-Pohjanmaan alueellisiin toimiin edesauttaen hankkeen toimenpiteiden jalkauttamista työpaikkatasolle.

Toimijayhteistyötä vahvistettiin rahoittamalla kolmen alueverkoston (Pohjois-Karjala, Pohjois-Pohjanmaa ja Etelä-Pohjanmaa) osallistumista Work Goes Happy-tapahtumiin. WGH-työhyvinvointitapahtumassa työelämä tietoa ja -palveluita tarjottiin alueverkostojen toimesta työyhteisöjen käyttöön. Osallistujamäärät olivat oletettua vähäisempiä.

Vuoden aikana valmistauduttiin myös maakuntauudistuksen mukanaan tuomiin muutoksiin eri verkostojen rakenteissa. TyhyverkostoX-hankkeessa (Työterveyslaitoksen ESR- osarahoitteinen valtakunnallinen hanke) julkaistiin Työelämä 2020 -alueverkostojen (Etelä-Savon, Hämeen ja Kaakkois-Suomen pilottialueet) ja Hyvän työelämän ääni -hankkeen (ESR) kehittämistyön tuloksena suositus työelämän kehittämisen alueellisten verkostojen rakenteesta.

Maakuntauudistuksen muutosjohtajille laadittiin keväällä kirje, jossa kerrottiin Työelämä 2020 -alueverkostotoiminnan hyödyistä, kokemuksista ja toimintatavoista sekä alueverkostojen yhteistyörajoista työpaikkojen työhyvinvointi (TYHY)-verkostoihin.

Alueelliset toimenpiteet tapahtumien järjestämisessä (Workathlon, Made by Finland)

Pohjois-Karjalan alueverkosto järjesti alueellisen Workathlon tapahtuman Joensuussa toukokuussa. Tilaisuuteen osallistui alueverkostojen lisäksi ESR-hanketoimijoita, alueen työelämä tutkijoita ja pk-yrityksiä,

joista neljän pk-yrityksen työelämäunelmaa ratkottiin yhdessä. Joensuun Workathlon-tapahtuman avasi ELY-keskuksen ylijohtaja Ritva Saarelainen ja tapahtumaan osallistui yli 50 henkilöä.

Alueverkostojen ja ESR:n työelämän kehittämishankkeiden keskinäisen yhteistyön ja tiedon jakamisen vahvistamiseksi järjestettiin rakennerahastoalueittainen suuraluetapahtuma Etelä-Suomessa, Helsingissä kesäkuussa. Tämän yli 100 hengen tapahtuman järjestivät Uudenmaan, Hämeen ja Kaakkois-Suomen alueverkostot yhdessä valtakunnallisen ESR- koordinaatiohankkeen ”Tuottava ja tuloksellinen työelämä” kanssa. Etelä-Suomen alueen työelämän kehittämistarpeista pohjautuneen tilaisuuden teemana oli digitalisaation hyödyntäminen ja osaamisen strategisen johtamisen kehittäminen. Osana tapahtumaa toteutettiin Workathlon Helsinki, jossa sparrattiin neljää pk-yritystä; Vuohelan Herkku Oy, Green Drivers Oy, Ferrovalo Oy ja Työvalmennus Futuuri Oy.

Itä-Suomen alueverkostot (Pohjois-Savo, Etelä-Savo ja Pohjois-Karjala) järjestivät vastaavan tapahtuman 80 osallistujalle Varkaudessa marraskuussa. Teemana oli johtaminen ja työn murros. Varkauden Workathlonissa sparrattiin neljää yritystä: Collapick Company Oy, Puhdas Ilo Oy, Lipa-Betoni Oy ja Protoel Oy. Osallistujapalaute tapahtumista oli erittäin hyvä ja yritykset olivat tyytyväisiä saamaansa sparraukseen. Myös sparraajat kokivat menetelmän loistavana yhteistoiminnallisena keinona auttaa yrityksiä löytämään ratkaisuja kehittämisenelmiinsa.

Alueverkostojen kanssa yhteistyössä järjestettiin viisi Made by Finland -aluetapahtumaa (ks. Made by Finland -aluetapahtumat). Tapahtumien järjestämiseen osallistuivat, Pohjois-Suomen, Kaakkois-Suomen, Pirkanmaan, Keski-Suomen ja Pohjois-Savon alueverkostot. Aluetapahtumien konsepti luotiin alueverkostoille syksyllä 2016 lähetetyn kyselyn vastausten pohjalta. Alueverkostoilla oli tärkeä rooli tapahtumien järjestämisessä. He osallistuivat ohjelman suunnitteluun, vastasivat paikallisten yritysten edustajien hankkimisesta, tapahtumapaikan valinnasta ja paikallisesta markkinoinnista. Lapin alueverkosto järjesti oman ”Mitä töissä?” -kampanjansa Made by Finland -yhteistyöhön liittyen. Kampanjasta julkaistiin tuloksena rap-video sekä koostettiin julkaisu työpäivien kuvauksia koskevista artikkeleista.

Viestinnällinen tuki

Alueverkostovastaavien keskitettyä informointia ja vuoropuhelua hankkeen kanssa vahvistettiin jatkamalla Oma Yritys-Suomen verkostotyökalun käyttämistä. Alueverkostovastaavien on edelleen ollut mahdollista luoda ja ottaa käyttöön omalle alueverkostolleen vastaavanlainen tiedonvaihtoalusta Oma-Yritys Suomeen. Verkostotyökalusta luovutaan vuoden 2017 lopussa Yritys-Suomen AOYS-palvelun uudistamisen vuoksi ja jatkossa verkostoviestinnän välineenä on Tiimeri.

Hankkeen verkkosivuille perustettiin uusi blogipalsta ”Aktiiviset alueverkostot”, jonne alueverkostojen vastaavat tai verkostojäsenet voivat kirjoittaa blogin alueverkostotoiminnastaan. Vuoden aikana julkaistiin 7 alueverkostojen blogia.

Viestinnällistä tukea tarjottiin alueverkostoille tammikuussa valmiiden koulutus- ja viestintämateriaalien muodossa esim. Kehittämispolku-testin esite, testin viestintäkampanjan Eurosta Viisi!-verkkosivusto, video ja bannerit. Maaliskuussa järjestettiin Kehittämispolku-testistä infotilaisuus alueverkostoille testin jalkauttamisen tueksi. Kesäkuussa alueverkostojen käyttöön jaettiin uutta someviestintään soveltuvaa viestintämateriaalia (bannerit). Alueverkostoja tuettiin myös eri tapahtumiin liittyvässä viestinnässä: uutisissa, tiedotteissa, Facebookissa ja Twitterissä.

Toimintasuunnitelman toimenpide **Alueellinen kokeilu: Kirje perustason työpaikoille työelämän kehittämistyöhön kannustamiseksi ja asiantuntijapalveluiden piiriin saattamiseksi** ei toteutunut.

Valtakunnallinen viestintä

Viestintä toimii hankkeen tärkeänä polkuna tavoittaa työpaikkoja ja innostaa niitä toimintansa kehittämiseen. Viestinnällä annetaan työelämän kehittämiseksi yhteinen suunta ja tehdään näkyväksi hankkeessa ja sen verkostossa sekä työpaikoilla tehtyä työtä. Suurimmille toimenpiteille laaditaan erillisiä viestintäsuunnitelmia.

Tavoitteena on herättää keskustelua työelämän muutostarpeista ja työelämän murrosvaiheen mahdollisuuksista suomalaisen työelämän brändin vahvistaminen sekä hankkeen ja sen esiin nostamien teemojen näkyvyyden kasvattaminen seurantajärjestelmän mittareilla mitattuna.

Työelämäbrändiraportin toimenpide-ehdotukset käytäntöön

Tammikuussa julkaistiin TEM:n tiedote ”Hyvästä työelämästä kilpailutekijä Suomelle”.

Toimenpide-ehdotuksia vietiin eteenpäin pääosin Suomalaisen Työn Liiton, Työelämä 2020 -ohjelman, Työterveyslaitoksen ja Tekesin yhteisen Made by Finland -kampanjan myötä. Kampanja teetti bränditarinoita ”testaavan” selvityksen Suomen kansalaisten ja yritysjohtajien keskuudessa ja viesti selvityksen tuloksista lehdistötiedottein ja seminaareissa (Q1-Q3). Toinen selvitys ulkomaalaisten työntekijöiden, yritysjohtajien ja opiskelijoiden keskuudessa tehdään Q4. Selvitykset antavat hyvän tietopohjan brändityön sisältöjen jatkokehittämiseksi.

Vuoden aikana käytiin keskusteluita UM:n ja Finland Promotion Boardin kanssa työelämäbrändinäkökulman sisällyttämisestä maakuvaviestintään. Yhteistyö käynnistyi myös Talent Boost -ohjelmassa, jonka tavoitteena on houkuttaa kansainvälisiä osaajia Suomeen. Infograafeja suomalaisesta työelämästä vietiin UM:n verkkosivuille (Toolbox).

STM, Tekes ja Työelämä 2020 järjestivät työelämäbrändiin keskittyvän seminaarin ”Suomikuva työelämässä: Osaamista, yhteistyötä ja turvallisuutta - miten tästä eteenpäin?” marraskuussa. Työelämä 2020 -hankkeen ja työelämäbränditeemaa on myös esitetty seuraavissa kansainvälisissä seminaareissa:

- Good Working Life as Finland’s Competitiveness Factor – A Brand Value of OSH knowledge, H. Stålhammar, STM & T. Alasoini, Tekes; kilpailuposteri ja -esitys, XXI World Congress on Safety and Health at Work 2017, Organizers: International Labour Organization (ILO), International Social Security Association (ISSA), Ministry of Manpower, 4.- 6.9.2017, Singapore.
- Ledningsgruppsmöte mellan social- och hälsovårdsministeriet i Finland och socialdepartementet i Sverige, Social- och hälsovårdsministeriet, 13. - 14.9.2017, Smolna, Helsingfors.
- “From the Finnish National Programme on Ageing Workers (FINPAW) to Socially Sustainable Finland 2020”, ”Health in All Politics - a better future for Europe” 20th European Health Forum Gastein, Austria: EU-OSHA’s Workshop ”Social inclusion, work & health - inclusive workplaces to avoid social exclusion”, European Health Forum Gastein and Federal ministry of Health and Women’s Affairs, Austria, 6.10.2017, Bad Gastein, Austria,
https://www.ehfg.org/fileadmin/downloads/03-conference/2017/ehfg2017_conference_report.pdf
https://www.ehfg.org/fileadmin/downloads/03-conference/2017/ehfg2017_outcomes.pdf
- Pohjoismaisten valvontajohtajien kokous, Sosiaali- ja työministeriö, työ- ja tasa-arvo-osasto, 2. - 3.11.2017, Smolna, Helsinki

- Työelämäbrändin yhteistyöseminaari - ”Suomikuva työelämässä: osaamista, yhteistyötä ja turvallisuutta - mitä tästä eteenpäin?”, Finpro Enterprise Europe Network (EEN), STM:n Euroopan työterveys- ja -turvallisuusviraston (EU-OSHA) Suomen koordinaatiokeskus (Focal Point) ja Työelämä 2020 hanke, 14.11.2017, Helsinki
- Pohjoismaisten Focal Point johtajien ja verkostotoimijoiden kokous ja Terveellinen työ - Elämän eri vaiheissa 2016 - 2017 -kampanjan päätöstilaisuus, Pohjoismaiden Focal Point -verkosto ja EU-OSHA, 21. - 22.11.2017 Bilbao, Espanja
- Arktisten vastuuvirkamiesten yhteistyöryhmän kokous, ulkoministeriön Eurooppa-osasto, EUR-10, 25.4.2017, Ulkoministeriö, Helsinki.
- ”Mitä tapahtuu Suomen arktisella puheenjohtajakaudella?” taustatilaisuus tiedotusvälineiden edustajille, UM:n ja House of Lapland, 24.3.2017, Helsinki.
- Tiedotustilaisuudessa Suomeen akkreditoituille Arktisen neuvoston jäsen- ja tarkkailijamaiden edustajille (A a briefing on current affairs in Arctic cooperation (Arctic Council and the Arctic Economic Council)), UM:n arktinen tiimi, 27.11.2017, ulkoministeriö, Helsinki.
- Arktisen työn osaamisverkosto - Artic Network on Occupational Safety and Health (ANOHS) - hankkeen webseminaari, Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö, Oulu, 18.12.2017
- Occupational Safety and Health in a Changing World of Work, 16.6.2017 Slovenia, Järjestäjänä Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia in collaboration with the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- EUWIN-verkoston tiedotuslehti:
<http://portal.ukwon.eu/File%20Storage/EUWIN-First-quarter%20bulletin--2017.pdf>

Työelämään liittyvien kilpailutulosten jakaminen

Työelämä 2020 -verkkosivuille perustettiin Tunnuksia työpaikoille -sivusto, johon on koottu tietoa työelämään liittyvistä kilpailutuloksista. Kilpailun tuloksista tehtiin myös uutisia hankkeen verkkosivuille. Sivua päivitetään sitä mukaa, kun tulee uusia kilpailun tuloksia.

Sivusto koostuu seuraavista kilpiluista:

- Henkilöstöteko (HENRY ry ja Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen)
- Suomen aktiivisin työpaikka (Olympiakomitea)
- Suomen innostavimmat työpaikat (Corporate Spirit)
- Suomen parhaat työpaikat (Great Place to Work)
- Työelämäpalkinnon rahaston Työelämäpalkinto 2017 (Sosiaali- ja terveysministeriön ja Sitra)
- Kirkon työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan puheenjohtajiston myöntämä KirTEKO 2017 – kilpailu.
- Menestyvä monikulttuurinen yritys (Helsingin seudun kauppakamari, Keskuskauppakamari ja työ- ja elinkeinoministeriö)
- Työmatkaliikkumisen edelläkulkija –tunnustus (Motiva)
- Suomen paras kesätyönantaja (Akavan opiskelijat)

Verkkoviestintä ja sosiaalinen media

Vuoden alussa avattiin uudet verkkosivut ja uudistettiin graafinen ilme. Hankkeen päivitettyt ruotsin- ja englanninkieliset verkkosivut julkaistiin keväällä.

Blogitekstejä julkaistiin hankkeen verkkosivuilla vuoden aikana yhteensä 49 kpl viidessä eri kategoriassa, jotka olivat 10 askelta uudistumiseen, kehittyvät toimialat, aktiiviset alueverkostot, ilmiöitä työstä sekä

työelämän muutoksenteelijät. Uutisia julkaistiin hankkeen verkkosivuilla vuoden aikana yhteensä 82 kpl neljässä eri kategoriassa, jotka olivat yleiset, alueverkot, toimialaohjelmat ja tutkimukset ja selvitykset. Lisäksi hanke jatkoi yhä aktiivisesti työpaikkatarinoiden julkaisemista, niitä julkaistiin vuoden aikana 24, joista 10 liittyi 10 askelta uudistumiseen sarjaan. Hankkeen uutiskirje lähetettiin 6 kertaa vuoden aikana. Se lähetettiin sähköpostitse n. 1000 vastaanottajalle.

Hanke julkaisi omalla Youtube-kanavallaan seitsemän videota, joista neljä toteutettiin yhteistyössä Olympiakomitean kanssa ja lanseerattiin alkuvuodesta 2017. Videot pohjautuvat suomalaisen työelämän arvopohjaan. Kaksi videota käsittelivät monikulttuurista työelämää, jotka julkaistiin vuoden ensimmäisessä WorkUp! -seminaarissa. Lisäksi julkaistiin Kehittämispolku-testiä markkinoineen EurostaViis -kampanjan video. Sen lisäksi Made by Finland -yhteistyössä osallistuttiin kuuden videon julkaisemiseen, ne julkaistiin hankkeen verkkosivuilla. Tapahtumien verkkotallenteita oli yhteensä viisi.

Hanke oli aktiivinen sosiaalisessa mediassa ja Twitterissä saavutettiinkin 10 000 seuraajan rajapyykki. Vuoden lopussa seuraajia oli 10 636. Facebookia ja Instagramia käytettiin tukemaan Twitterissä tapahtuvaa viestintää, vuoden lopussa Facebook-seuraajia oli 2527 ja Instagram-seuraajia 401.

Mediayhteistyö

Hanke jatkoi yhteistyötä TTT-lehden kanssa. Lehden kuudessa numerossa julkaistiin työpaikkatarinoita liittyen työelämän arvoihin. Keväällä tehtiin Kehittämispolku-testiä koskevaa mediayhteistyötä.

Hankkeen teemoja käsiteltiin 178 verkkolehdessä, uutisissa, uutiskirjeissä tai radiossa. Hankejohtajan haastatteluja oli 19 lehdessä. Lisäksi muita tilaisuuksia tai haastatteluja oli vuoden aikana 9 kpl.

Vuoden aikana tarvittavat toimittajapalvelut tilattiin Luova toimisto Pilkkeeltä.

Lokakuussa 2017 kilpailutettiin viestintätoimistot, kilpailutuksen voitti viestintätoimisto Drum, jonka kanssa aloitettiin yhteistyö marraskuussa.

Päätavoite 3. Vahvistaa työelämän kehittämisen yhteistyötä julkisen tuen rakenteissa

Julkisen tuen rakenteet ja rahoitus

Työelämä 2020 -hankkeen yhtenä päämääränä on hankkeessa syntyneiden tulosten vakiinnuttaminen olemassa oleviin rakenteisiin. Julkisia rakenteita uusittaessa on varmistettava, että myös työelämäasiat ovat huomioitu eri toiminta- ja ohjausrakenteissa.

Tavoitteena on, että työelämäasiat ovat mukana maakuntahallinnon uudistuksessa.

Työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämisen näkyväksi tekeminen ja vieminen osaksi aluekehittämisen ja kasvupalveluiden valmistelua

Työelämän kehittämisen verkostoyhteistyötä vahvistettiin julkisen tuen rakenteissa toimintasuunnitelman mukaisesti. Näkyvyyttä edistettiin valtakunnallisen ja alueellisen viestinnän keinoin nostamalla hyviä kehittämistuloksia esiin. Alueverkostojen toimintaa tehtiin näkyväksi alue- ja suuraluetapahtumissa, joissa myös vahvistettiin yhteistyötä ja tiedonvaihtoa ESR-osarahoitteisten työelämähankkeiden kanssa.

Työelämä 2020 -hankkeessa seurattiin lainsäädännön valmisteluprosesseja ja pyrittiin vaikuttamaan työelämäasioiden sisällyttämiseen lakiesitykseen. Maakuntaudistusta valmistelevien ryhmien (TEM) edustajiin oltiin yhteydessä ja jaettiin tietoa työelämäasioista TEM:ssä esikunnalle, osastopäälliköille ja ryhmäpäälliköille sekä maakuntien muutosjohtajille. Hanke esiteltiin keväällä myös ELY-keskusten E-vastuualuejohtajille.

Alueverkostoissa osallistuttiin osin maakuntaohjelmien valmisteluun sekä uusien kasvupalveluiden suunnittelutyöhön. Satakunnan alueverkostovastaava on jäsenenä ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen projektiryhmässä. Projekti raportoi työstään Kasvupalvelun kansalliselle valmistelun tukiryhmälle ministeriöön.

Alueellisten verkostojen keskinäisen yhteistyön tukeminen ja ennakointi (ESR, ELO, TYHYX)

Keskinäistä verkostoyhteistyötä tuettiin yhteisten tapahtumien järjestämisellä ja yhteisillä työkokouksilla. Verkostot tekivät myös keskinäistä yhteistyötä omilla alueillaan ja vaikuttivat maakuntaudistuksen valmisteluun ja maakuntapäätäjiin omien vaikuttamiskanaviensa kautta.

Työterveyslaitoksen (ESR) TYHYX-hankkeen laatima suositus alueellisten verkostojen rakenteista julkaistiin kesäkuussa, jonka julkaisemisen yhteydessä jaettiin maakuntaudistuksen muutosjohtajille tietoa Työelämä 2020 -hankkeen alueverkostotoiminnasta.

ESR-osarahoituksen osuvuuden varmistaminen hankkeissa työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämiseksi

Tiivis yhteistyö ja yhteydenpito Työelämä 2020 -hankkeen, alueverkostojen ja ESR-koordinaatiohankkeen välillä jatkui edelleen vuonna 2017. Alueverkostot järjestivät Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohankkeen kanssa alueellisia tilaisuuksia, joihin osallistuivat alueelliset ja valtakunnalliset ESR-hankkeet, kutsutut työelämätoimijat ja pk-yritysten/työpaikkojen edustajat. Tapahtumien myötä opittiin tuntemaan ESR-kehittämistyötä niin alueellisella kuin valtakunnallisella tasolla, verkostoiduttiin, levitettiin hankkeiden hyviä tuloksia ja tunnistettiin myös uusia työelämän kehittämistarpeita.

Valtakunnallisen koordinaatiohankkeen tilannekatsaus ja toiminnan tuloksia esiteltiin valmisteluryhmälle maaliskuussa, jonka jälkeen syksyllä käynnistettiin uuden ESR-hankekauden v. 2018-2020 toimenpiteiden suunnittelu.

ESR -ohjausryhmässä keskusteltiin työelämän kehittämistarpeista laaja-alaisessa työelämätoimijoiden muodostamassa ryhmässä ja vaikutettiin hakupainotuksiin siten, että työelämän laadun ja tuottavuuden eri osatekijät ja yhteistoiminnallisuus sisällytettiin osaksi hankkeiden valintakriteereitä. Hakuohjetta päivitettiin lukijaystävällisemmäksi ja siihen sisällytettiin työelämän laadun kehittämistä koskeva ajankohtainen informaatio ja lisätiedon lähteet. ESR-hankehakua markkinoitiin aktiivisesti verkkosivuilla, toimijaverkostossa ja somessa.

ESR:n valtakunnallisessa rahoitushaussa saatiin yhteensä 14 hankehakemusta (yhteensä 7 milj.euroa), joista seitsemän eteni jatkoneuvotteluihin rahoittajaviranomaisen sekä ohjausryhmän arviointikäsitteistä.

Yritysneuvojen työelämäasioiden osaamisen kehittäminen

Alueverkostot jatkoivat yhteistyötä TE-toimistojen yritysneuvojen kanssa järjestämällä yhteisiä kokouksia ja koulutustapahtumia. TE-toimistojen asiantuntijoita kutsuttiin laajasti mukaan Työelämä 2020 -verkoston eri tapahtumiin ja myös työelämäsparraajiksi Workathlon-ratkaisuklinikoille. Ratkaisuklinikan yhteistoiminnallista työskentelytapaa esiteltiin hankkeen ja ELY-verkoston uutiskirjeissä ja TAIMI-intrassa tavoittaen myös yritysneuvojat.

Alueverkostot perehdyttivät yhteistyölupausten mukaisesti alueensa yritysneuvoja Kehittämispolku-testiin. Työelämä 2020 -hanketiimi tarjosi Kehittämispolku-testin jalkauttamisen tueksi infotilaisuuden alueverkostoille maaliskuussa sekä valmiit koulutus- ja viestintämateriaalit (esite, bannerit, roll up, testistä kertova video ja pp-esitys sekä testin käyttöohjevideot).

Yritysneuvojille suunnattu Työelämä 2020 -oppimismoduuli päivitettiin Yritys-Suomen AOYS:ään keväällä visuaalisen ilmeen uudistamisen yhteydessä. Moduulia markkinoitiin uutiskirjeissä ja somessa. Moduulin suoritti vuoden 2017 aikana 18 henkilöä edustaen mm. TE-palveluita, Finnveraa, Yritys Espoota ja Metsäkeskusta.

Keväällä neuvoteltiin KEHA-keskuksen (toiminnan kehittämissyksikkö) kanssa oppimismoduulin sisällyttämisestä TE-palvelujen työnvälitys- ja yrityspalvelun asiantuntijoille suunnattuun koulutukseen ”Liiketoimintaosaamista yritys yhteistyöhön”. Koulutus ei kuitenkaan toteutunut vähäisen hakijamäärän vuoksi.

Ministeriöiden välinen yhteistyö

Ministeriöiden välisen tiedonvaihdon agenda nousee hallitusohjelmasta. Läpileikkaavina aiheina ovat digitalisaatio ja kokeilukulttuuri.

Tavoitteena on jakaa ministeriöissä työelämää uudistavia hankkeita koskevaa osaamista ja tietoa yhteisten synergioiden aikaansaamiseksi.

Ministeriöiden työelämää uudistavat hankkeet

Hankeikkunaa ei ole vielä pystytty tähän tarkoitukseen vielä käyttämään, koska raportointiominaisuudet ovat vielä puutteellisia. Jatkossa sieltä toivotaan saavan tietoa siitä, minkälaisia hankkeita työelämään ja sen kehittämiseen liittyen eri ministeriöissä on meneillään.

Työelämä 2020 -hankkeen tiedot vietiin hankeikkunaan vuoden 2017 aikana.

Ministeriöt keskeisten työelämän uudistamista koskevien teemojen ympärillä

Elokuussa ministeriöt osallistuivat yhteiseen Työn murros -työpajaan, jossa käytiin läpi valtioneuvoston tulevaisuusselontekoa ”Jaettu ymmärrys työn murroksesta” ja pohdittiin sen toimeenpanoa ministeriöiden välisenä yhteistyönä. Lisäksi on ollut lukuisia ministeröiden välisiä työelämää edistäviä yhteistyökokouksia.

Akatemian strategiset tutkimusteemat

Työelämän kehittämiseen liittyviä Akatemian strategisia tutkimusteemoja ovat mm. Teollisuuden digitaalinen murros (2015), Työ, tasa-arvo ja julkisen vallan politiikka (2015), Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä (2015), Syrjäytymisen estäminen – toimenpiteet ja mekanismit (2016), Ammattirakenteen muutos haastaa osaamisen (2016), Osaavan työvoiman varmistaminen sosiaali- ja terveydenhuollon murroksessa (2016) ja Fiksu työ alustatalouden aikakaudella (2016).

Tavoitteena on lisätä yhteistyötä yllä olevien tutkimusteemojen ohjelmajohtajien kanssa. Pyritään myös hyödyntämään tutkimusteemoihin liittyvien hankkeiden tuloksia ja suosituksia työpaikoilla tapahtuvan kehittämisen kannustamiseksi ja tukemiseksi.

Työelämän kehittämiseen liittyvät Akatemian strategiset tutkimusteemat

Lopullisia tutkimustuloksia ei ole vielä vuoden 2017 aikana julkaistu. Ohjelmajohtaja Eveliina Saari esitteli valmisteluryhmän kokouksessa 13.10 vuoropuhelun mahdollisuuksista ja keinoista tutkimuksen ja politiikan teon välillä.

TEM järjesti yhteistyössä ohjelmajohtaja Saaren kanssa 24.10 työpajan ohjelmista: Osaavat työntekijät - menestyvät työmarkkinat, Tasa-arvoinen yhteiskunta ja Teknologiamurrokset ja muuttuvat instituutiot.

Kansallinen palveluarkkitehtuuri (KAPA)

Kansallinen palveluarkkitehtuuri mahdollistaa yhteen toimivan digitaalisten palvelujen infrastruktuurin. Kapa-ohjelmassa luodaan kansallinen palveluväylä, kansalaisten, yritysten ja viranomaisten tarvitsemat yhteiset palvelunäkymät, uusi kansallinen sähköinen tunnistusratkaisu sekä kansalliset ratkaisut organisaatioiden ja henkilöiden roolien ja valtuutusten hallintaan. Se tukee kansantaloutta tehostamalla julkista hallintoa ja luo uusia liiketoimintamahdollisuuksia yksityiselle sektorille.

Tavoitteena on varmistaa työelämätiedon siirtyminen Yritys-Suomesta Yrityksen palvelunäkymään. Edistetään työelämätiedon (materiaalit, työkalut, palvelut) saatavuutta ja helppokäyttöisyyttä työpaikkojen ja virkamiesten käyttöön uusissa palvelunäkymissä.

Työelämä materiaali Yritys-Suomessa ja sen siirtäminen Yrityksen palvelunäkymään

Hankkeen toimijoiden työelämän kehittämisen materiaalia vietiin kevään aikana Yritys-Suomen verkkosivuille. Suomi.fi:n Yrityksen palvelunäkymän rakenne tarkentui syksyn aikana, jolloin myös työelämän kehittämisen materiaalia voitiin suunnitella rakenteeseen sopivaksi.

Hankkeesta on osallistuttu Yrityksen palvelunäkymän vastuuhenkilöiden järjestämiin referenssiryhmän työpajoihin.

Yrityksen palvelunäkymän sisällössä kytkeä Kehittämispolku-testiin

Keväällä laadittiin palvelutietovarantoon Kehittämispolku-testiä koskeva palvelun kuvaus, joka tulee näkyviin Yrityksen palvelunäkymässä. Elokuussa pohdittiin Kehittämispolku-testin teknisen toteuttajan ja Yrityksen palvelunäkymän vastuuhenkilöiden kanssa, mitä muutoksia tarvitaan testin viemiseksi Yrityksen palvelunäkymään. Loppusyksyllä päätettiin, että Kehittämispolku-testi irrotetaan Oma Yritys-Suomesta ja tehdään siitä itsenäinen palvelu, johon ei tarvitse kirjautumista. Testin muutostöiden yhteydessä selvitetään myös mahdollisuus linkittyä Suomi.fi palveluun, kun testistä tulee itsenäinen palvelu.

Viranomaisen palvelunäkymään tietoa työelämän kehittämisestä (oppimismoduuli)

Työelämä 2020 -hankkeen uusi visuaalinen ilme ja asiasisällöt työelämän kehittämisestä päivitettiin Asiakaspalvelun Oma Yritys-Suomi -palvelussa sijaitsevaan yritysneuvojen oppimismoduuliin keväällä. Palvelun uudistuessa sen perustoiminnallisuudet säilyvät, mutta oppimisympäristö sisältöineen siirretään jatkossa käytettäväksi tietämyskannan yhteyteen.

Seurantajärjestelmän mukaiset toimet

Työelämä 2020 -hankkeen seurantajärjestelmä koostuu kolmesta osa-alueesta: työelämän kehittyminen, erillisselvitykset ja toimintakertomukset. Alueverkostotoiminnalle on laadittu yhteiset seurantaindikaattorit. Hankkeen operatiivisia indikaattorituloksia kerätään pitkin vuotta (liite 4)

Väliarviointi

Hankkeen väliarviointi toteutettiin keväällä 2017. Arvioinnin viitekehystenä on Työelämä 2020 -hankkeelle asetetut tavoitteet ja tehtävät vuodesta 2013 lähtien sekä erillisselvityksessä (2015) esitetyt kehittämissuositukset. Väliarvioinnin toteutti Tempo Economics Oy ja sentilaajana toimi TEM:n työelämä ja markkinaosasto. Loppuraportti julkaisiin kesäkuussa TEM raportti-sarjassa: Työelämä 2020 –hankkeen väliarviointi, loppuraportti 1.6.2017, <http://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-230-9>

Työelämän toimintaympäristön kehittyminen

Työelämän *toimintaympäristön kehitystä* kuvaavien seurantatietojen kokoaminen keväällä 2017. Yhteenvedon laativat Maija Lyly-Yrjänäinen, Erno Mähönen ja Päivi Järvinen (TEM).

http://tyoelama2020.fi/files/2324/Tyoelama_2020_toimintaympariston_kuvaus_2017.pdf

Hankkeen *vision tilaa kuvaavien seurantatietojen kokoaminen* keväällä 2017. Yhteenvedon laati Erno Mähönen (TEM) http://tyoelama2020.fi/files/2323/Tyoelama_2020_Visio_nelja_mittaria.pdf

Työelämän *kansainvälisen ympäristön seurantatietojen* kokoaminen keväällä 2017. Raportin laativat Elise Ramstedt (Tekes) ja Erno Mähönen (TEM); Suomen työelämä Euroopan 3. parasta – Työelämä 2020 – hankkeen välitilanteen tarkastelua. http://tyoelama2020.fi/files/1951/Suomen_tyoelaman_tila_2017.pdf

Alueverkostojen indikaattorit

Työelämä 2020 -alueverkostojen koordinoitavastuu oli vuonna 2017 ELY-keskuksilla ja edellytti työaikaresurssin varaamista alueen verkostoitumisen kehittämiseen sekä oppimiseen, yhteydenpitoon ja viestintään niin työpaikkojen ja toimijoiden kesken kuin oman organisaation sisällä.

Alueverkostot vahvistivat vuorovaikutusta yhteistyötahojen kanssa alueellisesti työpaikkojen toimintatapojen uudistamiseksi mm. ottamalla käyttöön uusia digitaalisia työvälineitä ja tekemällä tiivistä yhteistyötä työpaikkojen työhyvinvointiverkoston, ELO-verkoston sekä Team Finland-verkoston kanssa. ELY-keskukset panostavat maakuntauudistuksen tehokkaaseen toteuttamiseen yhteistyössä alueellisten toimijoiden kanssa sidosryhmästrategiansa pohjalta. Eri verkostojen kesken pidetään yhteiskokouksia ja harkitaan myös verkostojen integrointia. Kehittämistyössä hyödynnetään valtakunnallisesti ja alueellisesti kehitettyjä malleja. Maakuntamalliin siirtymistä valmistellaan yhteistyössä alueen eri toimijoiden kanssa mm. asiakaspalveluun liittyvien kokeilujen kautta. Tavoitteena on luoda aukoton yrityspalvelujärjestelmä maakunnasta maailmalle.

Toiminnan laatua ja tuloksellisuutta seurataan jatkossakin osana ministeriön tulosohjausprosessia, jonka lisäksi alueverkostot raportoivat suoraan hankkeelle kolmen laadullisen indikaattorin toteumasta vuosittain. Nämä yksityiskohtaiset teemalliset työpaikkojen toimintatapoja uudistavat tavoitteet ja mittarit vuodelta 2017 käsitellään tammikuussa 2018 valmistauduttaessa alueverkostojen yhteistyölupausten päivittämiseen kaudelle 2018-2019.

Määrärahojen käyttö

Työelämä 2020-hankkeen toimintoja rahoitettiin työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenomäärärahoista vuonna 2017 seuraavasti:

Taulukko 1. Työelämä 2020 -hankkeen toimintamenomäärärahojen käyttö vuonna 2017

Menolaji	Euroa
Viestintä	192 820
Asiantuntijapalvelut	38 827
Tilaisuudet	144 306
Henkilöstömenot (palkat ja muut henkilöstömenot)	340 000
Yhteensä	715 953

Liite 1. Hankeorganisaatio

Työelämä 2020 –hanke

Hankejohtaja Margita Klemetti
 Erityisasiantuntija Pirkko Jukka
 Erityisasiantuntija Sari Eskola
 Erityisasiantuntija Heidi Hiltunen
 Hankekoordinaattori Henni-Liisa Kirjavainen,
 vanhempainvapaalla 24.3.2017 lähtien
 Viestintäasiantuntija Mirka Ukkonen, 30.3.2017 –
 16.7.2017
 Harjoittelija Sanni Mäkinen, 8.5. – 16.7.2017,
 viestintäasiantuntija, 17.7.2017-
 Harjoittelija Iina Vilén, 9.10.2017 -

Valmisteluryhmä

Puheenjohtaja:

Hankejohtaja Margita Klemetti, työ- ja
 elinkeinoministeriö

Jäsenet:

Työmarkkinapäällikkö Anu Sajavaara, Palveluolajien
 työnantajat Palta ry
 Johtava työelämän kehittämisen asiantuntija Niilo
 Hakonen, KT Kuntatyönantajat
 Kehittämispäällikkö Virpi Einola-Pekkinen,
 valtiovarainministeriö
 Neuvottelupäällikkö Oili Marttila, Kirkon
 työmarkkinalaitos
 Kehittämispäällikkö Juha Antila, Suomen
 Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
 Työympäristöasiantuntija Erkki Auvinen,
 Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 4.6.2017 saakka
 Viestintäasiantuntija Kirsi
 Sjöholm, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 5.6.2017
 alkaen
 Asiantuntija Miika Sahamies, Akava
 Lainopillinen asiamies Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät
 Neuvotteleva virkamies Ismo Suksi, sosiaali- ja
 terveysministeriö
 Ylitarkastaja Päivi Bosque, opetus- ja
 kulttuuriministeriö
 Ohjelmapäällikkö Nappu Rouhiainen, Tekes
 Kehittämispäällikkö Jarna Savolainen,
 Työturvallisuuskeskus
 Kehittämispäällikkö Tommi Alanko, Työterveyslaitos
 Erityisasiantuntija Sari Eskola, työ- ja
 elinkeinoministeriö
 Hankekoordinaattori Henni-Liisa Kirjavainen, työ- ja
 elinkeinoministeriö, 23.3.2017 saakka
 Erityisasiantuntija Heidi Hiltunen, työ- ja
 elinkeinoministeriö

Viestintäasiantuntija Mirka Ukkonen, työ- ja
 elinkeinoministeriö, 30.3.2017 – 16.7.2017
 Harjoittelija Sanni Mäkinen, työ- ja
 elinkeinoministeriö, 8.5. – 16.7.2017,
 Viestintäasiantuntija, Sanni Mäkinen, työ- ja
 elinkeinoministeriö 17.7.-
 Erityisasiantuntija Pirkko Jukka, työ- ja
 elinkeinoministeriö, kokouksen sihteeri

Johtoryhmä

Puheenjohtaja:

työministeri Jari Lindström, työ- ja elinkeinoministeriö

Varapuheenjohtaja:

Hallitusneuvos Tarja Kröger, työ- ja elinkeinoministeriö

Jäsenet (suluissa varajäsenet):

Työelämäasioiden johtaja Saana Siekkinen, Suomen
 Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
 (Varajäsen johtaja Annika Rönni-Sällinen)
 Puheenjohtaja Antti Palola,
 Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
 (Varajäsen johtaja Katarina Murto)
 Puheenjohtaja Sture Fjäder, Akava ry
 (Varajäsen johtaja Maria Löfgren 31.8.2017 saakka)
 (Varajäsen Työelämäasioiden päällikkö (vt.) Lotta
 Savinko, Akava ry, 1.9.2017 alkaen)
 Johtaja Ilkka Oksala, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
 (Varajäsen lakiasiaintohtaja Markus Äimälä)
 Neuvottelupäällikkö Jorma Palola, KT
 Kuntatyönantajat
 (Varajäsen kehittämispäällikkö Terttu Pakarinen)
 Työmarkkinajohtaja Juha Sarkio, Valtion
 työmarkkinalaitos 30.6.2017 saakka
 Neuvottelujohtaja Seija Petrow, Valtion
 työmarkkinalaitos 1.7.2017 alkaen
 (Varajäsen neuvotteleva virkamies Päivi Lanttola)
 Työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala, Kirkon
 työmarkkinalaitos
 (Varajäsen kouluttaja Terttu Malo)
 Johtaja Janne Makkula, Suomen Yrittäjät
 (Varajäsen työmarkkina-asioiden päällikkö Harri
 Hellstén)
 Toimitusjohtaja Jaana Pakarinen, VATES-säätiö
 (Varajäsen kehittämispäällikkö Jukka Lindberg)
 Neuvotteleva virkamies Päivi Mattila-Wiro, sosiaali- ja
 terveysministeriö
 (varajäsen Osastopäällikkö Leo Suomaa 30.9.2017
 saakka)
 Budjettineuvos Juha Majanen, valtiovarainministeriö
 (Varajäsen finanssineuvos Tuulia Hakola-Uusitalo)
 Erityisavustaja Juha Halttunen, työ- ja
 elinkeinoministeriö
 Henkilöstö- ja hallintojohtaja Heidi Nummela, työ- ja

elinkeinoministeriö
 (varajäsen hallitusneuvos Kari Mäkinen, nyk. Klemm)
 Neuvotteleva virkamies Merja Niemi, opetus- ja
 kulttuuriministeriö
 (Varajäsen neuvotteleva virkamies Ville Heinonen)

Pysyvät asiantuntijat (henkilökohtaiset varajäsenet
 suluissa):

Toimitusjohtaja Kenneth Johansson,
 Työsuojelurahasto
 (Varajäsen tutkimusasiantuntija Anne-Marie Kurka)
 Pääjohtaja Antti Koivula, Työterveyslaitos
 (Varajäsen suunnittelupäällikkö Sara Lamminmäki)
 Toimitusjohtaja Rauno Hanhela, Työturvallisuuskeskus
 (Varajäsen talous- ja henkilöstöpäällikkö Päivi
 Nevasalmi)
 Johtava asiantuntija Tuomo Alasoini, Tekes
 (Varajäsen asiantuntija Elise Ramstad)

Esittelijä

Hankejohtaja Margita Klemetti, työ- ja
 elinkeinoministeriö

Johtoryhmän sihteeri

Erytysiasiantuntija Pirkko Jukka, työ- ja
 elinkeinoministeriö

Neuvottelukunta

Puheenjohtaja

Hallituksen puheenjohtaja Johanna Ikäheimo, Lappset
 Group Oy

Varapuheenjohtaja

Pormestari, Anna-Kaisa Ikonen, Tampereen kaupunki
 11.6.2017 saakka

Varapormestari Anna-Kaisa Heinämäki,
 Tampereen kaupunki

Jäsenet

Pääsihteeri Maarit Aarni-Sirviö, Hallitusammattilaiset
 ry
 Toimitusjohtaja Juha Gröhn, Atria Oyj
 Erytysavustaja Juha Halttunen, työ- ja
 elinkeinoministeriö
 Pääjohtaja Taavi Heikkilä, Suomen Osuuskauppojen
 Keskuskunta SOK
 Työministeri Jari Lindström, työ- ja elinkeinoministeriö
 Piispa Tapio Luoma, Suomen evankelis-luterilainen
 kirkko
 Toimitusjohtaja Pekka Mattila, Aalto University
 Executive Education Oy

Toimitusjohtaja Veli-Matti Mattila, Elisa Oyj
 Toimitusjohtaja Kimmo Kedonpää, Pipelife Finland Oy
 Kansliapäällikkö Päivi Nerg, Sisäministeriö
 Toimitusjohtaja Pekka Ojanpää, Lassila-Tikanoja Oyj
 Kunnanjohtaja Päivi Rahkonen, Hollolan kunta
 Toimitusjohtaja Ari Rämö, Sick Oy
 Hallituksen puheenjohtaja Hannu Salonen, HH-
 kiinteistöpalvelut Oy
 Ylijohtaja Pekka Timonen, Työ- ja elinkeinoministeriö
 Konserninjohtaja Christoph Vitzthum, Oy Karl Fazer Ab
 Toimitusjohtaja Olli Vormisto, Osuuskauppa
 Hämeenmaa
 Hallituksen puheenjohtaja Satu Wrede, Metro-Auto
 Group Oy

Pääsihteeri

Hankejohtaja Margita Klemetti, Työ- ja
 elinkeinoministeriö

Neuvottelukunnan sihteeri

Erytysiasiantuntija Pirkko Jukka, Työ- ja
 elinkeinoministeriö

Neuvottelukunnan kokouksiin osallistuvat myös edellä
 mainittujen jäsenten lisäksi organisaatioiden
 luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja sekä
 Työelämää 2020 -hankkeen valmisteluryhmästä
 vaihtuva jäsen.

Liite 2. Työelämätoimijat

Ydintoimijat

Elinkeinoelämän Keskusliitto
 Valtion työmarkkinalaitos
 KT Kuntatyönantajat
 Kirkon työmarkkinalaitos
 Suomen Yrittäjät
 Akava
 SAK
 STTK
 Tekes
 Työturvallisuuskeskus
 VATES-säätiö
 Työsuojelurahasto
 Työterveyslaitos
 Työ- ja elinkeinoministeriö
 Opetus- ja kulttuuriministeriö
 Sosiaali- ja terveysministeriö

Toimijat

FIBS yritysvastuuverkosto
 HENRY ry
 Keskuskauppakamari
 KKI - Kunnossa kaiken ikää
 Kuntoutussäätiö
 Laatu yhdistys ry
 MTK - Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto
 Metanoia Instituutti
 Perheyrittäjien liitto ry
 ProCom - Viestinnän ammattilaiset ry
 Savon Sydänpiiri ry / Savuton Kunta
 Sitra
 SOSTE - Suomen sosiaali ja terveys ry
 Suomalaisen Työn Liitto
 Suomen Nuorkauppakamarit
 Suomen Mielenterveysseura
 SSTL Puhtausala ry
 Tutkintomestarit
 Työeläkevakuuttajat Tela
 Työtehoseura
 Valo
 Valtiokonttori / Kaiku
 VTT

Väestöliitto
 Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
 Yksi elämä -hankkeet

Kumppanit

Afectar Oy
 Brossa Oy
 Celkee Oy
 Corporate Spirit
 CxO Mentor Oy
 DreamLeader™ Oy
 Ellun Kanat / Uusi Työ 360°
 Filosofian Akatemia
 Firstbeat Technologies Ltd.
 Great Place to Work®
 Hippocampus Networks
 HPM Dashboard
 HRM Partners Oy
 Humap
 Hyveet työssä –verkosto
 Johdon työnhajaajat ry
 Juuriharja
 Kaswu
 KivaQ
 Kokousbarometri
 Kulje viisaasti
 Maaseutuverkoston hyvinvointiryhmä
 Novetos Oy
 Pertec Consulting Oy
 Prominda Revolution Oy
 Rapid Action Group
 Reboom
 Smartum
 Sovelto
 Sovunrakentajat Oy
 Suomen Yrittäjänaiset ry
 Speakersforum
 Tamora Oy
 TyöyhteisöKlinikka
 Work Goes Happy
 Yhteistoimintaluotsit

Liite 3. Toimialaohjelmat

- **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, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- **Kaupan alan kehittämishanke:** Kaupan liitto, Palvelualojen ammattiliitto ry, TTL
- **Kirkon Työelämä 2020 -ohjelma (Kirteko):** Kirkon työmarkkinalaitos ja vastaavat palkansaajajärjestöt
- **Kunteko 2020:** KT Kuntatyönantajat, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry, Julkisen alan unioni JAU ry
- **LOG INNO:** Tampereen AMK, Metsäalan kuljetusryttäjät ry, Koneyrittäjien liitto ry
- **Metsäalan työhyvinvointiohjelma:** Metsäteho, Työterveyslaitos
- **Nuori mieli Työssä -ohjelma:** S-ryhmän yhteistyökumppanit: Työeläkeyhtiö Elo, LähiTapiola, Opteam, PAM, SAKU ry, Suomen Mielenterveysseura, Terveystalo, Työelämä 2020 ja Työterveyslaitos
- **Ollaan ihmisiksi:** Kaupan liitto, PAM, Päivittäistavarakauppa ry (+ TEM ja Työelämä 2020)
- **Osallistavalla johtamisella työhyvinvointia ja turvallisuutta;** Levi, Ruka ja Ylläs: Lapin yliopisto, Lapin AMK, Matkailu- ja ravintolapalvelut ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry (päättymässä v. 2017 lopussa)
- **Ovi hyvään työelämään:** Suomen Tekstiili & Muoti ry, Ammattiliitto Pro ry, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
- **Työkaari kantaa:** Teknologiateollisuus ry, Teollisuusliitto ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry, Ammattiliitto Pro ry

Liite 4. Operatiiviset indikaattorit

Verkostot

Ydintoimijat: 16 kpl

Toimijat ja kumppanit: 62 kpl , joista uusia kumppaneita 8

Alueverkostot: 15 kpl (Käytännössä verkostoja toimii alueilla yhteensä 16, koska Kaakkois-Suomen alueverkosto jakaantui kahdeksi; Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson alueverkostot).

Toimialaohjelmat: 12 kpl

Tapahtumat, tilaisuudet

- Work Up! 3 tilaisuutta, joissa osallistujia 246 hlöä
- Workathlon suuraluutilaisuutena 2 kpl, yhdessä ESR ”Tuottava ja tulokellinen työelämä” -hankkeen kanssa, joissa osallistujia 80-101 hlöä
- Alueellinen Workathlon Joensuu, 1 kpl, joissa osallistujia 51
- WorkGoesHappy: Seinäjoki, Oulu ja Kuopio
- Made by Finland 5 tilaisuutta, joissa osallistujia 385 hlöä
- SuomiAreena 3 tilaisuutta, joissa osallistujia 307 hlöä
- Toimialaseminaarit 2 kpl, joissa osallistujia 47 hlöä
- Verkostotilaisuudet 3 kpl, joissa osallistujia 100 hlöä
- Perheystävällinen työpaikka -seminaari, jossa osallistujia 61 hlöä

Viestintä

- Tapahtumakalenterissa 55 kpl tilaisuutta
- Verkkosivuilla kävijämäärät kuukausittain n. 5000 kävijää
- Twitter-seuraajia 10636
- @Tyoelama2020 -twiittejä 734 kpl
- #tyoelämä2020 twiittejä 773 kpl
- #tyoelama2020 twiittejä 123 kpl
- SuomiAreenan #MissSuomiMenee twiittejä 722 kpl
- Facebook-seuraajia 2527
- Instagram-seuraajia 401
- Uutiskirjeitä 6 kpl
- Blogit 49 kpl
- Uutiset 82 kpl
- Työpaikkatarinat 24 kpl
- TTT-lehden artikkelit 6 kpl
- Videot 7 kpl
- Maininta verkkolehdistä/radiossa/tilaisuuksissa /uutiskirjeissä 178 kpl
- Maininta/haastattelu lehdessä 19 kpl
- Tilaisuudet/haastattelut 9 kpl
- Hankkeen uusi visuaalinen ilme julkaistiin
- Hankkeen uudet verkkosivut avattiin

Työkalut

- Oma Yritys-Suomen verkostotyökalu 15 alueverkostovastaavan käytössä
- TEM Ekstranet valmisteluryhmän käytössä
- Kehittämispolku-testi Oma Yritys-Suomessa
- Kehittämispolku itsenäisenä palveluna <https://kehittamispolku.fi/>
- Oppimismoduuli Oma Yritys- Suomessa

Julkaisut

- Hyvä työelämä Suomen kilpailutekijänä -brändiraportti 12.1.2017, painettu julkaisu ja verkkojulkaisu suomeksi ja verkkojulkaisu ruotsiksi ja englanniksi
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79146>
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79148>
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79147>
- Työelämä 2020 –hankkeen väliarvointi, loppuraportti 1.6.2017,
<http://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-230-9>
- Työelämän *toimintaympäristön kehitystä* kuvaavien seurantatietojen kokoaminen keväällä 2017. Yhteenvedon laativat Maija Lyly-Yrjänäinen, Erno Mähönen ja Päivi Järviemi (TEM).
http://tyoelama2020.fi/files/2324/Tyoelama_2020_toimintaympariston_kuv aus_2017.pdf
- Hankkeen *vision tilaa kuvaavien seurantatietojen kokoaminen* keväällä 2017. Yhteenvedon laati Erno Mähönen (TEM)
- http://tyoelama2020.fi/files/2323/Tyoelama_2020_Visio_nelja_mittaria.pdf
- Työelämän *kansainvälisen ympäristön seurantatietojen* kokoaminen keväällä 2017. Raportin laativat Elise Ramstedt (Tekes) ja Erno Mähönen (TEM); Suomen työelämä Euroopan 3. parasta – Työelämä 2020 -hankkeen välitilanteen tarkastelua.
http://tyoelama2020.fi/files/1951/Suomen_tyoelaman_tila_2017.pdf

Liite 5. Toimintasuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet

Päätaivoite	Toiminta	Tavoitteet
<p>"Ajatella ja tehdä uudella tavalla" -teemalla herättää työpaikkoja työelämän murrokseen sekä tarjota niille tukea uudistumiseen</p>	<p>WorkUp!</p> <p>MadebyFinland</p> <p>Workathlon</p> <p>10 askelta uudistumiseen</p>	<p>Vuoden aikana 4 tapahtumakonseptin mukaista tilaisuutta Hyödynnetään keskusteluissa syntyynyttä aineistoa monipuolisesti tilaisuuksien jälkeen Vahvistetaan tapahtumakonseptin imagoa työelämän uusien ilmiöiden esiintuojana</p> <p>Yhteistyössä saavuttaa konseptille asetetut tavoitteet Osaprojektin (aluetapahtumat) tavoitteiden saavuttaminen</p> <p>Osallistuvien työpaikkojen edistyminen niiden omassa kehittämistyössään Konseptin jatkuva kehittäminen saadun palautteen perusteella Työelämän kehittämisen näkyväksi tekeminen</p> <p>Innostaa ja kannustaa johtoa uudistumisen mahdollistajaksi Tarjota työpaikille uudistumiseen käytännön työkaluja</p>
<p>Vahvistaa ja tehostaa olemassa olevia polkuja työpaikoilla yhteistoiminnassa tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi</p>	<p>Työelämätoimijoiden panos</p> <p>Toimialaohjelmien toiminta</p> <p>Alueverkostojen toiminta</p> <p>Valtakunnallinen viestintä</p>	<p>Osallistaa ja törmäyttää työelämätoimijoita yhteiseen suunnitteluun ja tekemiseen Viestiä ja tehdä näkyväksi työelämätoimijoiden työn tuloksia</p> <p>Herättää kiinnostus uusien toimialaohjelmien käynnistämiseksi Jakaa tietoa hyvistä käytännöistä ja tuloksista Luoda vertaistuen foorumeita</p> <p>Laadullisten mittareiden positiivinen kehitystrendi Vahvistaa alueverkostojen roolia hankkeen toimenpiteiden jalkauttamisessa työpaikoille</p> <p>Herättää keskustelua työelämän muutostarpeista ja murrosvaiheen mahdollisuuksista Suomalaisen työelämän brändin vahvistaminen Hankkeen ja sen esiin nostamien teemojen näkyvyyden kasvattaminen (seurantajärj.)</p>
<p>Vahvistaa työelämän kehittämisen yhteistyötä julkisen tuen rakenteissa</p>	<p>Julkisen tuen rakenteet ja rahoitus</p> <p>Ministeriöiden välinen yhteistyö</p> <p>Akatemian strategiset tutkimusteemat</p> <p>Kapa</p>	<p>Työelämäasiat ovat mukana uuden maakuntahallinnon uudistusta</p> <p>Tiedon jakaminen ja yhteisten synergioiden aikaansaaminen</p> <p>Lisätään yhteistyötä yllä valittujen tutk.teemojen ohjelma-johtajien kanssa Pyritään hyödyntämään tutk.teemoihin liittyvien hankkeiden tuloksia ja suosituksia</p> <p>Varmistetaan työelämä tiedon siirtyminen Y-S:sta Yrityksen palvelunäkymään Edistetään työelämä tiedon saatavuutta ja helppo käyttäisyyttä uusissa palvelunäkymissä</p>