

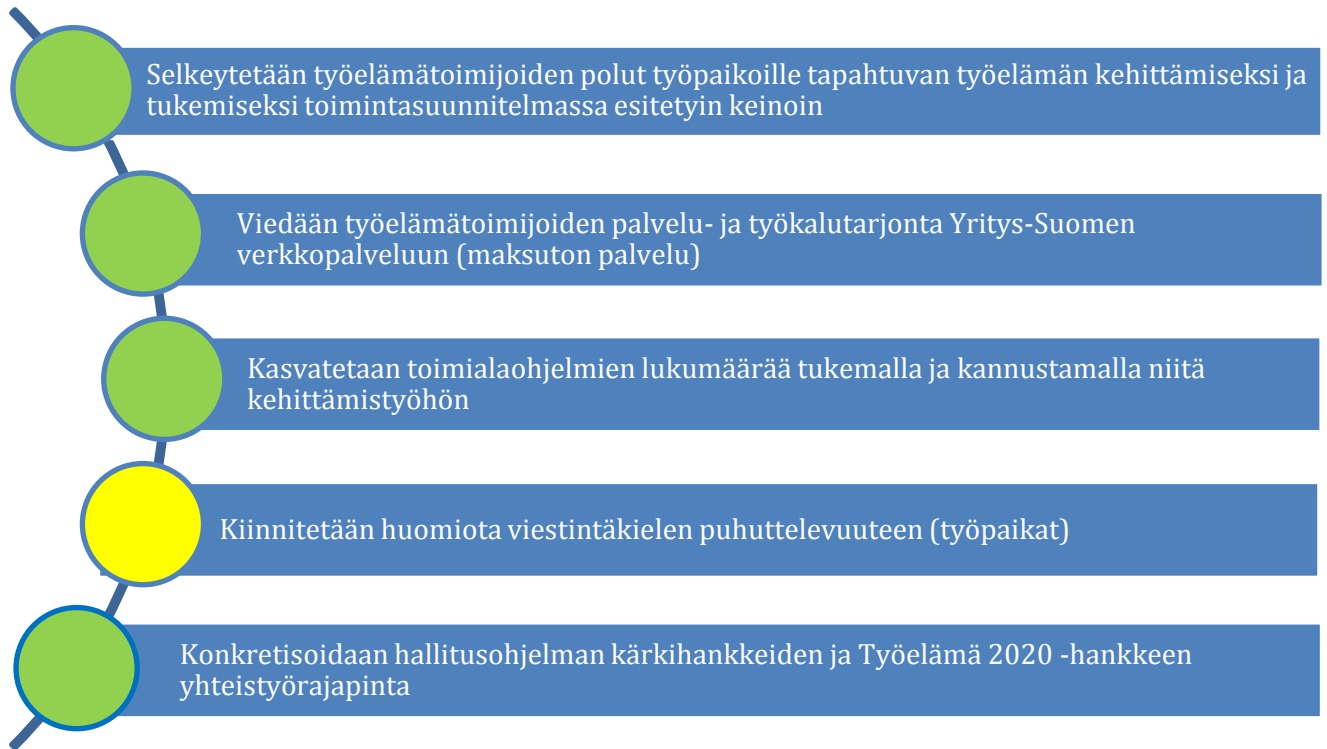
Toimintakertomus 2016

Työelämä 2020 -hanke

23.1.2017

Tiivistelmä – Vuoden 2016 päätavoitteiden toteutuminen

Päätavoitteiden toteutumista on peilattu toimintasuunnitelman toimenpiteiden toteutumiseen. Toteutumista on arvioitu myös liikennevaloin.



1) Selkiytetään työelämätoimijoiden polut työpaikoille tapahtuvan työelämän kehittämiseksi ja tukemiseksi toimintasuunnitelmassa esitetyin keinoin.

Työelämätoimijoiden kanssa käydyissä seurantatapaamisissa (41 kpl) keskusteltiin kunkin roolista ja tehtävästä Työelämä 2020 -yhteistyöverkostossa: Miten tukea työpaikkojen kehittämistyötä yhdessä muiden kanssa? Miten hankekaudelle valitut painotukset voisivat näkyä kunkin työssä? Miten jokainen toimija voi auttaa tätä laajaa verkostoa saavuttamaan yhteisen tavoitteensa? Keskustelujen pohjalta yhteistyölupaukset päivitettiin.

Työelämä 2020 -hankkeen visio on työelämätoimijoita puhutteleva. Vuoden 2016 aikana verkostoon liittyi 10 uutta kumppania. Osa kumppaneista on rakenteeltaan verkostoja, ja ne tarjoavat laajan osaamis pohjan sekä monia polkuja työpaikkojen tavoittamiseksi.

Vuoden aikana hyödynnettiin aikaisempaa aktiivisemmin verkoston osaamista kutsumalla toimijoita ja kumppaneita mukaan eri työryhmiin. Mukaan ottaminen työryhmiin ilmeni mm. uusien, innovatiivisten konseptien aikaansaamisena (esim. Workathlon ja Work Up!). Työelämätoimijat kehittivät myös yhdessä Kehittämispolku-testin arviointivälineeksi niiden yhteistoiminnallista kehittämistyötä tukemaan.

Työelämätoimijoiden verkostossa järjestettiin yhteistyössä vuoden aikana lukuisia tapahtumia ja seminaareja. Näistä 124 kpl informoitiin hankkeen verkkosivun tapahtumakalenterissa.

Työelämätoimijoiden tuottamaa työelämä tietoa jaettiin hankkeen verkkosivuilla ja somessa.

2) Viedään työelämätoimijoiden palvelu- ja työkalutarjonta Yritys-Suomen verkkopalveluun (maksuton tarjonta).

Seurantatapaamisten yhteydessä kartoitettiin työelämätoimijoiden maksutonta palvelu- ja työkalutarjontaa, jonka seurauksena vietii Yritys-Suomeen 13 uutta työkalua. Lisäksi ko. palveluun vietii hankkeen tuottamat Kehittämispolku-testi ja oppimismoduuli.

Hanke työskenteli aktiivisesti Yritys-Suomen verkkotoimituksen kanssa. Yritys-Suomi.fi - verkkopalvelussa julkaistiin maaliskuussa uusi työelämän kehittämisstrategian painoalueisiin pohjautuva Kehittäminen työpaikalla -tietokokonaisuus, jota on jatkuvasti päivitetty ja linkitetty työelämätoimijoiden palveluihin.

Hanke osallistui aktiivisesti Kansallinen palveluarkkitehtuuri -ohjelman (KAPA) suunnitteluun tavoitteena saada yrityssuomi.fi:n työelämäsältöjä uuteen konseptiin sopivaksi.

3) Kasvatetaan toimialaohjelmien lukumäärää tukemalla ja kannustamalla niitä

Meneillään olevien toimialaohjelmien määrä kasvoi kahdella (LOG INNO, metsä- ja kuljetusala ja Osallistavalla johtamisella työhyvinvointia ja turvallisuutta, matkailuala) vuoden aikana. Aikaisemmin käynnistyneet ohjelmat kuten esim. finanssiala ja kemianteollisuus siirtyivät uuteen kehittämistyön ohjelmavaiheeseen (esim. jalkauttamissuunnitelma työpaikoille tai uusi alaprojekti). Vuoden aikana tehtiin laajasti markkinointityötä ja tuotettiin erilaista markkinointimateriaalia työmarkkinajärjestöjen innostamiseksi ja kannustamiseksi. Hankkeen verkkosivulla julkaistiin tuotettu toimialaohjelmien esite ja Yhdessä kehittämällä Euroopan parhaaksi -julkaisussa kuvataan kuuden työpaikkatarinan avulla kehittämistyön tuloksia.

Hanke kävi yhteensä 11 neuvottelua uusien ohjelmien käynnistämiseksi. Toimialaohjelmien käynnistysvaihe on osoittautunut pitkäksi. Viiveeseen ovat myös omalta osaltaan vaikuttaneet vuoden aikana käydyt kilpailukykysovimusneuvottelut. Elintarviketeollisuus ja ICT-ala ovat suunnitelmissaan siinä vaiheessa, että heidän ohjelmansa käynnistynevät alkuvuodesta 2017.

Syksyn ESR-hankehaussa ”Tuottava ja tuloksellinen työelämä” hyväksyttiin 8 uutta valtakunnallista työelämän kehittämishanketta. Näissä työelämähankkeissa toteuttajina ovat pääosin oppilaitokset (AMK:t ja yliopistot), ja kohderyhmä muodostuu eri toimialojen mpk-yrityksistä (henkilöstö ja johto) sekä hankkeesta riippuen välillisesti myös ammattiyhdistyksistä ja etujärjestöistä. ESR-osarahoituksella tuetaan näin toimialakohtaista kehittämistyötä työpaikkatasolla, mikä oli hankehaun yhtenä tavoitteena.

4) Kiinnitetään huomiota viestintäkielen puhuttelevuuteen (työpaikat)

Hanke toteutti vuonna 2016 kohderyhmän mukaista viestintästrategiaa ja laati omat viestintäsuunnitelmat laajemmille toimenpidekokonaisuuksille. Näin varmistettiin viestinnän oikea-aikaisuus ja tarvittavat taustatiedot asiasisältöihin toimenpiteiden työstämisen kaikissa vaiheissa.

Viestintäkieleen kiinnitettiin huomiota kaikessa hankkeen media- ja toimittajayhteistyössä. Myös verkkosivujen uudistamistyössä, tuotetuissa julkaisuissa ja Kehittämispolku-testissä kiinnitettiin

huomiota kielen puhuttelevuuteen työpaikkojen näkökulmasta. Kielen puhuttelevuuteen kiinnitettiin huomiota myös verkkosivuilla julkaistuissa hyvissä työpaikkaesimerkeissä. Niillä on pyritty innostamaan muitakin työpaikkoja kehittämään omaa toimintaansa.

Verkkosivujen uudistamistyö jäi kesken, ja sitä jatketaan alkuperäisestä tavoitteesta poiketen vielä vuodenvaihteen yli. Uudet verkkosivut ja visuaalinen ilme julkaistaan alkuvuodesta 2017.

5) Konkretisoidaan hallitusohjelman kärkihankkeiden ja Työelämä 2020 -hankkeen yhteistyörajapinta

Hankkeessa käynnistettiin hallitusohjelman kärkihankekartoitus. Siinä tarkasteltiin, miten työelämän uudistamisen teemat nousevat kärkihankkeissa esille sekä miten työelämän uudistuminen isona ilmiönä heijastuu kärkihankkeiden sisältöjen toteutukseen.

Kartoitustyön tuloksena päätettiin tiivistää yhteistyötä työelämäkysymysten parissa erityisesti TEM:n, VM:n, STM:n OKM:n ja VNK:n välillä. Yhteisiä teemoja tarkastellaan jatkossa sekä kärkihankkeiden välillä että yhteydessä hallituksen työn tulevaisuutta ja murrosta koskevan tulevaisuusselonteon valmisteluun.

Hanke työskenteli TEM:n Yrityspalvelut-ryhmän kanssa edistäen työelämäasioiden viemistä hallituksen kilpailukyökärkihankkeen toimenpiteisiin (Yritys-Suomi ja Kasvupalveluiden uudistaminen).

Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteko oli osa ohjelmaa hankkeen alueverkostotapahtumassa Rovaniemellä. Tilaisuuden tarkoituksena oli yhdessä työelämätoimijoiden kesken pohtia keinoja, joilla voidaan vastata työelämän murrokseen Lapin alueella.

Sisälllys

| | |
|--|----|
| Tiivistelmä – Vuoden 2016 päätavoitteiden toteutuminen..... | 2 |
| Työelämä 2020 -hankkeen jatkokausi 2016 – 19..... | 6 |
| Hankkeen visio..... | 6 |
| Hankkeen toimintavuosi 2016 | 7 |
| Toiminnan osa-alueet..... | 7 |
| Työelämätoimijat | 8 |
| Alueverkostot..... | 11 |
| Toimialaohjelmat..... | 13 |
| Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa –ohjelma..... | 15 |
| Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohanke (ESR)..... | 17 |
| Akatemian strategiset tutkimusteemat..... | 18 |
| Teemakokonaisuudet | 19 |
| Verkkopalvelut | 22 |
| Viestintä valtakunnallinen..... | 24 |
| Seurantajärjestelmä | 28 |
| Alueverkostojen indikaattorit..... | 28 |
| Operatiiviset indikaattorit..... | 29 |
| Määrärahat..... | 32 |
| Liite 1. Hankeorganisaatio..... | 33 |
| Liite 2. Työelämätoimijat | 36 |

Työelämä 2020 -hankkeen jatkokausi 2016 – 19

Vuonna 2013 aloitettu työ Suomen työelämän kehittämiseksi Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä jatkuu pääministeri Juha Sipilän hallituskauden. Työelämän laadun kehittämiseen liittyviä kirjauksia ei ”Ratkaisujen Suomi” -hallitusohjelmaan sisälly. Ohjelma rakentuu viiteen strategiseen painopisteeseen (työllisyys ja kilpailukyky; osaaminen ja koulutus; hyvinvointi ja terveys; biotalous ja puhtaat ratkaisut; digitalisaatio, kokeilut, normit), joihin sisäänrakennettuna ja välttämättömänä osana työelämän laadullinen kehittäminen kuuluu.

Työelämä 2020 -hankkeen toisen vaiheen tehtävänä on sekä vahvistaa ja tehostaa jo luotuja edellytyksiä ja rakenteita työpaikoilla tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi että päivittää sisällöt ja keinot vastaamaan nyt nähtävissä oleviin haasteisiin. Työelämä 2020 -hankkeen jatkopäätöksen yhteydessä oikeus- ja työministeri Jari Lindström korosti toiminnan vaikuttavuuden lisäämistä ja työpaikoilla tapahtuvan kehittämisen vahvistamista.

Hankkeen päämääränä on saada työpaikat kehittymään omista lähtökohdistaan strategian kaikilla painopistealueilla vähintään hyvälle perustasolle, siitä edelleen kehittäjätasolle ja lopulta edelläkävijöiksi.

Vuoden 2016 alussa asetettiin uudelle kaudelle neuvottelukunta, johtoryhmä ja valmisteluryhmä. Neuvottelukunnan puheenjohtajana toimii hallituksen puheenjohtaja Johanna Ikäheimo Lappset Group Oy:stä ja varapuheenjohtajana jatkaa pormestari Anna-Kaisa Ikonen Tampereen kaupungista. Suurin osa neuvottelukunnan jäsenistä jatkoi edelleen uudella kaudella. Johtoryhmän puheenjohtajana toimii oikeus- ja työministeri Jari Lindström ja varapuheenjohtaja hallitusneuvos Tarja Kröger (TEM). Valmisteluryhmän puheenjohtajana jatkaa hankejohtaja Margita Klemetti. Hankeorganisaatio on esitetty liitteessä 1.

Hankkeen visio

Hankkeen visiona toimii edelleen ”Suomalainen työelämä Euroopan paras vuoteen 2020”. Keväällä neuvottelukunnassa keskusteltiin siitä, miltä työelämä näyttää kun visio on saavutettu sekä siitä, miten vision saavuttamista mitataan. Asian jatkokäsittelyä varten nimettiin työryhmä, jonka työn tuloksena syntyi seuraava määritelmä.

”Visio saavutetaan, kun työpaikat uudistavat ja kehittävät toimintaansa menestyksellisesti. Uudistumista tarvitaan, jotta suomalainen työ, tuotteet ja palvelut pärjäävät kovassa kilpailussa, digitalisaation mahdollisuudet pystytään hyödyntämään, mahdollisimman moni pystyy osallistumaan työelämään sekä hyvinvoinnin ja tuottavuuden edellytykset kyetään turvaamaan. Uudistumisen on perustuttava vahvuksiimme. Suomen työelämä edustaa maailman kovinta osaamista, maailman kehittyneintä yhteistyötä sekä maailman turvallisinta ympäristöä. Visiossa onnistutaan, kun johdon, esimiesten, henkilöstön, palvelun käyttäjien ja erilaisten verkostojen osaaminen saadaan käyttöön ja vuorovaikutukseen keskenään.”

Hankkeen seurantarjestelmästä tunnistettiin seuraavat indikaattorit vision saavuttamisen arvioimiseksi.

- 1) Tuote- prosessi-, organisaatio- ja markkinointi-innovaatiot lisääntyneet
- 2) Työn vetovoimaisuus, työn imun osatekijöiden kehittyminen
- 3) Henkilöstöllä on hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen (vuosittain vaihtuva)
- 4) Palkansaajien työpaikkatapatuemat, lkm ja taajuus (vuosittain vaihtuva)

Hankkeen toimintavuosi 2016

Hankkeen toimintasuunnitelma hyväksyttiin johtoryhmän kokouksessa helmikuussa. Suunnitelma pohjautuu hankkeen johtoryhmän marraskuussa 2015 hyväksymään hankesuunnitelmaan kaudelle 2016-19. Hankkeen toiminnalle asetettiin viisi päätavoitetta vuodelle 2016.

- 1) Selkiytetään työelämätoimijoiden polut työpaikoille tapahtuvan työelämän kehittämiseksi ja tukemiseksi toimintasuunnitelmassa esitetyin keinoin.
- 2) Viedään työelämätoimijoiden palvelu- ja työkalutarjonta Yritys-Suomen verkkopalveluun (maksuton tarjonta).
- 3) Kasvatetaan toimialaohjelmien lukumäärää tukemalla ja kannustamalla niitä kehittämistyöhön.
- 4) Kiinnitetään huomiota viestintäkielen puhuttelevuuteen (työpaikat)
- 5) Konkretisoidaan hallitusohjelman kärkihankkeiden ja Työelämä 2020 -hankkeen yhteistyörajapinta.

Toiminnan suunnittelussa pyrittiin huomioimaan työelämästrategian lisäksi uuden hankekauden painotukset sekä polut työpaikkojen tavoittamiseksi. Vuositason toimintasuunnitelmaa tarkennettiin ja toteutumista seurattiin vuoden aikana rullaavasti valmisteluryhmän kokouksissa. Toimintatapa on mahdollistanut reagoinnin toimintaympäristön edellyttämiin muutoksiin joustavasti. Hankkeen neuvottelukunta sparrasi omalta osaltaan hanketta mm. työelämäbrändityössä ja hankkeen vision määrittelyssä.

Vuoden 2016 toiminta jakaantui kolmeen suurempaan 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.

Vuoden 2016 aikana toiminnan osa-alueita vastuutettiin mahdollisuuksien mukaan eri työelämätoimijoille. Suunniteltujen toimenpiteiden edistämiseksi koottiin useita työryhmiä ja näin pyrittiin hyödyntämään verkostossa olevaa laajaa työelämäosaamista. Valmisteluryhmän toivomus viikoittaisista kokouksista ei toteutunut. Kokouksia pidettiin yhteensä 18. Johtoryhmä kokoontui kaksi kertaa ja neuvottelukunta yhden kerran. Tämän lisäksi syksyllä järjestettiin johtoryhmän ja neuvottelukunnan yhteinen kokous, jossa Laatu yhdistyksen tj. Tani Järvinen esitteli Global State of Quality -tutkimustuloksia.

Toiminnan osa-alueet

Seuraavassa toiminnan osa-alueiden kuvaukset perustuvat toimintasuunnitelmaan 2016, jonka tiivistelmä löytyy hankkeen verkkosivuilla (http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/hankkeen_faktat/seuranta) ja pidemmän version saa pyydettäessä hankkeelta. Kuvaukset eivät sisällä toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia vaan suunniteltujen toimenpiteiden läpivientiä ja toteutumista peilaten kunkin toiminnan osa-alueen tavoitteisiin.

Työelämätoimijat

Tavoitteena on vahvistaa synergioita työelämätoimijaverkostossa. Otetaan työelämätoimijat vahvemmin mukaan yhteiseen suunnitteluun ja tekemiseen. Selkiytetään työelämätoimijoiden polut työpaikoille. Tehdään yhteistyötä työelämää rohkeasti uudistavien tahojen kanssa ja solmitaan tarvittaessa uusia kumppanuuksia.

Työelämä 2020 Workathlon-tilaisuudet

Keväällä 2016 luotiin Workathlon-konsepti, jossa Työelämä 2020 -hankkeen verkoston ja alueen omat asiantuntijat ratkaisevat 24 h aikana maksutta mukaan kutsuttujen työpaikkojen (max. 5) haasteita tai unelmia. Tilaisuudet ovat avoimia muillekin työpaikoille. Konseptin kehitys- ja toteutustyössä ovat olleet mukana Kuntatyönantajat, Tekes, Rapid Action Oy ja Tamora Oy.

Workathlonia kokeiltiin toukokuussa ensimmäisen kerran Kymenlaakson työelämän kehittämisen päivillä ”Kymenlaakson työelämä Suomen parhaaksi” Kotkassa. Tilaisuudessa oli yhteensä 50 osallistujaa. Kymen Sanomat uutisoi tilaisuudesta 1.6.16. Toinen Workathlon järjestettiin Rovaniemellä syyskuussa työelämätoimijoiden tilaisuudessa ”Euroopan paras työelämä Pohjois-Suomeen”. Osallistujat (90) edustivat Pohjois-Suomen alueverkostoja, ESR-hanketoteuttajia, työelämätoimijoita ja -tutkijoita sekä mpk-yritysten edustajia. Kolmas Workathlon ”Euroopan paras työelämä Länsi-Suomeen” järjestettiin 70 osallistujalle Jyväskylässä työelämätoimijoiden aluetapahtumassa marraskuussa.

Workathloneista tiedotettiin hankkeen verkkosivuilla ja some-kanavissa. Kutsut lähetettiin medioille alueverkostojen toimesta. Työpajoissa syntyvistä ratkaisuisista tuotetaan hyvien käytäntöjen jatkuvasti täydentyvä sähköinen julkaisu.

Pilottien pohjalta konseptia on edelleen kehitetty mm. eri osa-puolten työnjaon ja seurannan osalta. Workathloniin osallistuneiden yritysten kehittämisprosessien etenemistä seurataan 6 kuukautta kunkin tapahtuman jälkeen.

Yhteistyölupauskäytännön kehittäminen

Työelämätoimijoiden joukkoon liittyi vuoden aikana 10 uutta kumppania. Kokonaismäärä on laajentunut 70-lukuseksi joukoksi. Kaikki ovat sitoutuneet yhteistyölupauksella tai missioilla työelämästrategian visioon ja tavoitteisiin ja edesauttavat työpaikkojen tavoitettavuutta omilla palveluillaan ja verkostoillaan. Työelämätoimijat on esitelty liitteessä 2.

Kaikkien ydintoimijoiden ja toimijoiden kanssa käytiin seurantatapaamiset vuoden aikana. Tapaamisten pohjalta yhteistyölupaukset päivitettiin koskemaan hankkeen loppukautta. Yhteistyölupauksen lomakepohja uusittiin niin, että se vahvemmin kuvaisi kunkin toimijan polkua työpaikoille, verkostoyhteistyötä ja palvelu-/työkalutarjontaa mm. Yritys-Suomeen. Lisäksi käytiin keskustelua toimijoiden viestinnällisestä roolista (omassa organisaatiossa, sidosryhmille, työpaikoille ja hanketiimin suuntaan). Työelämätoimijoiden ilmoittamat maksuttomat työkalut vietiin Yritys-Suomeen (13 kpl). Lisäksi laadittiin yhteenvedot lupauksiin kirjatuihin toimenpiteisiin.

Yhteistyölupauksen seurantakyselyssä 78 % vastanneista (n=31) oli samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että organisaatio on löytänyt uusia yhteistyökumppaneita ja/tai yhteistyö muiden työelämätoimijoiden kanssa on lisääntynyt Työelämä 2020 -hankkeen avulla.

Työelämätoimijoiden järjestämät verkostotapaamiset

Vuoden aikana toteutettiin viisi verkostotapaamista. Järjestäjänä toimi kukin organisaatio vuorollaan – Kuntoutussäätiö, MTK, Hippocampus Networks, Tutkintomestarit ja Metanoia. Tilaisuuksien tavoitteena on tehdä työelämätoimijoiden toiminta sekä rooli Työelämä 2020 -hankkeessa tunnetuksi. Tapaamisissa haetaan myös uusia yhteistyömahdollisuuksia. Vuodelle 2016 tavoitteena oli järjestää yksi verkostotapaaminen kuukaudessa, mutta tavoite ei toteutunut.

Hippocampus Networks'in järjestämän tapaamisen pohjalta syntyi itsearviointityökalu liittyen asiakaskokemukseen ja -ymmärrykseen. Työkalu vietiin hankkeen verkkosivuille ja linkitettiin Yritys-Suomeen.

Lokakuussa työelämätoimijat kutsuttiin yhteiseen ideariihen tavoitteena vuoden 2017 toimintasuunnitelman ideointi. Tilaisuuteen ilmoittautui 80 henkilöä. Tuloksia hyödynnettiin mm. vuoden 2017 vuositeeman suunnittelussa.

Työelämätoimijat verkostoituivat vuoden aikana myös erilaisissa seminaareissa ja työryhmissä. Työelämätoimijoiden järjestämiä valtakunnallisia maksuttomia tapahtumia (124 kpl) markkinoitiin mm. hankkeen tapahtumakalenterissa.

TEM ekstranetin käyttöönotto (sisäinen viestintä)

TEM ekstranetin käyttöönotto on ollut riippuvainen TEM.fi-uudistuksesta. TEM.fi-sivut julkaistiin kesäkuussa ja elokuussa perustettiin valmisteluryhmän ekstranet. Syksyn aikana vietiin valmisteluryhmän työhön liittyvää materiaalia alustalle ja annettiin valmisteluryhmän jäsenille käyttöoikeudet valmisteluryhmän ekstranettiin. Valmisteluryhmän ekstranet toimii hankkeen pilottina vuoden 2017 alusta. Ekstranetin käyttöönotolla helpotetaan hankkeen sisäistä viestintää verkostomaisessa työskentelytavassa.

Ministeriöiden välinen tiedonvaihto liittyen työelämän uudistamisen kysymyksiin

Työelämä 2020 -hankkeen johtoryhmän päätöksen mukaisesti käynnistettiin OKM:n ja VM:n toimesta hallitusohjelman kärkihankekartoitus Työelämä 2020 -sisältöjen pohjalta. Kartoituksessa tarkasteltiin, miten työelämän uudistamisen teemat, erityisesti Työelämä 2020 -hankkeen painopistealueet, nousevat kärkihankkeissa esille sekä miten työelämän uudistuminen isona ilmiönä heijastuu kärkihankkeiden sisältöihin ja toteutukseen. Tulokset jaoteltiin toimintatapoihin liittyviin ja sisällöllisiin tuloksiin, jotka esitettiin kesäkuun johtoryhmän kokouksessa 12 johtopäätöksen muodossa.

Yhteistyötä työelämäkysymysten parissa tiivistetään jatkossa erityisesti TEM:n, VM:n, STM:n OKM:n ja VNK:n välillä. Yhteisiä teemoja tarkastellaan sekä kärkihankkeiden välillä että yhteydessä hallituksen työn tulevaisuutta ja murrosta koskevan tulevaisuusselonteon valmisteluun.

Digitaalisen valtioneuvoston rakentaminen tuo myös uusia mahdollisuuksia ministeriöiden väliseen tiedonvaihtoon. Erityisesti vuodenvaihteen tienoilla julkistettavaa Hankeikkunaa tullaan hyödyntämään osaamisen ja tiedon vaihtamisen alustana.

Viestinnällinen tuki

Työelämätoimijoiden viestintää tuettiin jakamalla heidän sisältöjään Facebookissa ja Twitterissä. Myös työelämätoimijoiden blogeja ja uutisia julkaistiin hankkeen verkkosivuilla. Viestintäyhteistyötä tehtiin muun muassa Toimihenkilökeskusjärjestö

STTK:n ”6 euroa takaisin” -hyvinvointikampanjan, Työturvallisuuskeskuksen Kansainvälinen työturvallisuuspäivä -tapahtumien, KKI-ohjelman Matka hyvään kuntoon -kampanjan ja 8 myyttiä työstä -TV-ohjelman tiimoilta. Hankejohtajaa haastateltiin lukuisiin työelämätoimijoiden lehtiin sekä printti- että verkkolehdistä, ja hän toimi asiantuntijapuhujana työelämätoimijoiden tilaisuuksissa. Lisäksi hankejohtaja kirjoitti yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa artikkeleita mm. Työpoliittiseen aikakauskirjaan (2/2016). Hanketiimi osallistui useisiin työelämätoimijoiden omiin tilaisuuksiin ja osasta tehtiin uutisia hankkeen verkkosivuille. Uutisiin nostettiin myös työelämätoimijoiden eri kilpailuissa palkitsemia työpaikkoja.

Hankkeen viestintäryhmä kokoontui kerran vuoden aikana. Viestintäryhmä koostuu ydintoimijoiden viestintäasiantuntijoista.

Alueverkostot

Tavoitteena on vahvistaa alueverkostojen yhteistä tehtävää tavoittaa työpaikat ja vastata niiden työelämän kehittämiseen liittyviin tarpeisiin. Alueverkostotyön tavoitteet ja toimet määräytyvät sen mukaan, mikä on tärkeää alueen kunkin työpaikan tuottavuudelle ja työelämän laadulle, millä toimijayhteistyöllä tähän päästään sekä miten työelämä tietoa ja -palveluja yhä useammalle työpaikalle tarjotaan.

Työelämä 2020 –alueverkostojen toiminnan tukeminen

Työelämä 2020 -alueverkostojen työn tukemiseksi jokaiselle alueverkostolle myönnettiin 10 000 euron määräraha vuodeksi 2016 mm. alueellisiin työelämätarpeisiin perustuvien työpaikkatilaisuuksien järjestämiseksi.

Helmikuussa 2016 järjestettiin ensimmäinen alueverkostovastaavien yhteistyöpäivä Helsingissä, jossa käsiteltiin hankkeen ajankohtaisasioiden lisäksi hankkeen johtoryhmässä sovittujen teemojen valmisteluvaihetta ja Työolobarometrin viimeisimpiä tuloksia. Syyskuussa järjestettiin toinen alueverkostovastaavien tilaisuus yhdessä ELO-verkoston kanssa. Verkostokumppanuus ja yhteistyön syventäminen työelämäasioissa on olennaista valmistauduttaessa uuteen maakuntahallintoon. Aluehallintouudistuksen ajankohtaiset asiat käsiteltiin kokouksessa.

Alueverkostovastaavien keskitettyä informointia ja vuoropuhelua muiden hanketoimijoiden kanssa vahvistettiin luomalla Oma Yritys-Suomeen verkostotyökalu, jossa on kaikki alueverkostoja koskettava työelämä tieto. Maaliskuussa 2016 järjestettiin verkostotyökalusta kaikille alueverkostovastaaville koulutustilaisuus. Alueverkostovastaavien on ollut mahdollista luoda ja ottaa käyttöön omalle alueverkostolleen vastaavanlainen tiedonvaihtoalusta Oma-Yritys Suomeen.

Alueverkostojen käyttöön on koottu rakennerahastoalueittaista tietoa käynnissä olevista ESR-osarahoitteisista työelämän kehittämisen hankkeista, jotta ne voisivat hyödyntää ja jakaa tuloksia alueen toiminnassa entistä tehokkaammin.

Alueellisten verkostojen keskinäisen yhteistyön edistäminen ja ennakointi

Alueverkostojen keskinäisen yhteistyön parantamiseksi järjestettiin ensimmäinen rakennerahastoalueittainen tilaisuus Itä-Suomessa, Mikkelissä toukokuussa. Tapahtumassa olivat mukana Etelä-Savon, Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon alueverkostot. Alueen tarpeista lähtevän tilaisuuden teemana oli digitalisaation hyödyntäminen ja johtamisen kehittäminen.

Pohjois-Suomen (Kainuun, Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan alueverkostot) yhteinen tilaisuus järjestettiin Rovaniemellä syyskuussa 2016. Tilaisuudessa oli mukana alueverkostojen lisäksi ESR-hanketoimijoita, alueen työelämä tutkijoita ja pk-yrityksiä. Tilaisuudessa puheenvuoron piti myös Johanna Ikäheimo, hankkeen neuvottelukunnan puheenjohtaja. Tilaisuuteen osallistui yli 90 henkilöä. Samassa yhteydessä järjestettiin myös Workathlon-ratkaisuklinikka, johon osallistui viisi eri toimialan pk-yritystä.

Länsi-Suomen tilaisuus (Etelä-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pohjanmaa, Satakunta, Pirkanmaa, Varsinais-Suomi) järjestettiin Jyväskylässä marraskuussa 2016. Tilaisuuden teemana oli digitalisaatio, työelämän murros ja ennakointi. Osallistujia oli yhteensä 70. Samassa yhteydessä järjestettiin kolmas Workathlon-ratkaisuklinikka, johon osallistui neljä yritystä.

Kevään 2016 aikana valmistauduttiin maakuntaudistuksen mukanaan tuomiin muutoksiin alueverkostojen rakenteissa. TyhyverkostoX-hankkeessa (Työterveyslaitoksen ESR- osarahoitteinen valtakunnallinen hanke) yhdessä Työelämä 2020 -alueverkostojen ja Hyvän työelämän ääni -hankkeen (ESR) kanssa aloitettiin Etelä-Savon, Hämeen ja Kaakkois-Suomen pilottialueilla kehittämistyö ja käynnistettiin työpajoja verkostotoiminnan edistämiseksi. Tämän työn pohjalta annettiin joulukuussa luonnos suosituksesta työelämän kehittämisen alueellisten verkostojen rakenteesta. Lopullinen suositus valmistuu 2017.

Maakuntaudistuksessa TE-palvelut ja yrityspalvelut kootaan julkiseksi kasvupalveluksi. Työelämä 2020 -hanke vaikutti omalta osaltaan lakiehdotuksessa työelämän laadun ja tuottavuuden edistämisen palveluiden sisällyttämiseksi kasvupalvelun palvelukokonaisuuksiin. Ehdotus laiksi alueiden kehittämisestä ja kasvupalveluista lähtee lausuntokierrokselle helmikuussa 2017. Samassa yhteydessä valmistuu lopullinen suositus työelämän kehittämisen alueellisten verkostojen rakenteesta.

Viestinnällinen tuki

Alueverkostoja tuettiin lähinnä tapahtumiin liittyvässä viestinnässä: uutisissa, tiedotteissa, Facebookissa ja Twitterissä. Lisäksi tarjottiin materiaaleja, kuten Matkalla Euroopan parhaaksi -julkaisua ja Kehittämispolku-testiä.

Hankkeen verkkosivuille perustettiin alueverkostojen oma blogipalsta ”Aktiiviset alueverkostot”, johon jokainen alueverkosto kirjoittaa vuorollaan blogin jostakin sille ajankohtaisesta aiheesta tai toiminnasta. Alueverkostoille laadittiin myös omat blogiohjeet.

Alueverkostovastaaville otettiin käyttöön sisäisen viestinnän välineeksi Oma Yritys-Suomen verkostotyökalu, johon annettiin myös koulutusta. ELY-keskusten ja TE-toimistojen TAIMI-intrassa sekä ministeriön intrassa tiedotettiin Kehittämispolku-testistä ja oppimismoduulista.

Työelämä 2020 -hankkeen viestinnällinen tuki oli vuonna 2016 jatkuvaa ja rakentui myös alueverkostojen omista tarpeista. Verkostotyökalussa tiedottamisen lisäksi viestinnän ajankohtaiset asiat käsiteltiin alueverkostovastaavien työkokouksissa. Alueellisissa tapahtumissa tarjottiin mahdollisuutta some-koulutukseen asiantuntijakouluttajan opastamana. Alueverkostot saattoivat myös hyödyntää esim. tapahtumailmoitusten osalta valmiita asiakirjapohjia, jotka hankkeessa tuotettiin.

Toimialaohjelmat

Tavoitteena on herättää kiinnostus uusien toimialaohjelmien käynnistämiseksi, kehittää ohjelmien käynnistämiseen tarvittava tukitoiminta sekä jakaa tietoa hyvistä käytännöistä ja tuloksista. Lisäksi pyritään vahvistamaan käynnissä olevien ohjelmien toimijaverkostoa. Toimialaohjelmat ovat työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteisiä kehittämishankkeita. Toiminnan periaatteina on tuottavuuden ja työhyvinvoinnin samanaikainen kehittäminen, joka tapahtuu yhteistyössä johdon ja henkilöstön kesken.

Kohdennettu tuki ja sen kehittäminen

Työelämä 2020 -hankkeen ulkopuolisena konsulttina toimi Risto Tanskanen (TuottavuusPlus Oy) maaliskuun loppuun saakka. Tämän jälkeen Työturvallisuuskeskus otti vastuun toimialaohjelmien alkuvaiheen konsultointituesta liittyen projekti- ja rahoitussuunnitteluun. Samalla sovittiin tehtäväjaosta hanketiimin ja Työturvallisuuskeskuksen välillä. Hankkeessa Sari Eskola nimettiin yhteyshenkilöksi.

Työterveyslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen, Tekesin ja Työsuojelurahaston roolia toimialaohjelmien tukirakenteena selkiytettiin Ville Saarikosken (TTK) johdolla.

Nykyiset olemassa olevat ja tarvittavat uudet esittely- ja tukimateriaalit koottiin havainnolliseksi kokonaisuudeksi. Ohjelmien seuranta- ja esittelytietojen päivitys saatettiin loppuun kesäkuussa. Raportoinnissa toimialaohjelmat jaetaan kolmeen luokkaan; meneillään (10 kpl), vireillä (4 kpl) ja päättyneet (3 kpl). Hankkeen verkkosivuilla olevat esittelytekstit uudistetaan verkkosivujen uudistamistyön yhteydessä. Työpaikkojen kehittämistoiminnan käytännöt, ohjaus ja johtaminen - tilaisuus järjestettiin maaliskuussa. Kouluttajana toimi Risto Tanskanen. Tilaisuuteen osallistui 25 henkilöä.

Innostaminen ja kannustaminen

”Toimialat työpaikkojen tukena” -tiedote jaettiin ammattijärjestöjen toimesta alkuvuonna. Tiedotteella pyrittiin innostamaan ja kannustamaan liittoja toimialaohjelmien käynnistämiseen. Myös TTK:n työalatoimikuntien jäsenille toimitettiin kirje tammikuussa. Viestin sisältö oli sama kuin ”Toimialat työpaikkojen tukena” -tiedotteessa.

Toimialaohjelmiin liittyvää markkinointityötä tehtiin laajasti eri foorumeissa mm. TTK:n toimialaryhmissä ja työalatoimikunnissa, työeläkeyhtiöissä ja järjestötapaamisissa. Seuraavien toimialojen kanssa käytiin alustavia keskusteluita: Kiinteistötyönantajat, Elintarviketeollisuusliitto, Palta, Yksityinen terveystalviala ja sosiaaliala. Työeläkeyhtiöiden kanssa käynnistettiin keskustelut mahdollisen yhteistyön käynnistämiseksi.

Tietoa toimialaohjelmista jaettiin myös Työhyvinvointi ja tuottavuus työpaikoilla -aamiaistilaisuudessa toukokuussa. Tilaisuus järjestettiin yhdessä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa. Tilaisuudessa esiteltiin tutkimustietoa työhyvinvoinnin tilasta Suomessa (TTL), kuultiin työpaikkatason esimerkkejä ja perehdyttiin Yhdessä kehittäminen -konseptiin (TTK). Yhteensä 28 henkilöä osallistui tilaisuuteen. Joulukuulle suunniteltu tilaisuus jouduttiin siirtämään alkuvuoteen 2017 vähäisen ilmoittautumisen takia.

Marraskuussa pidettiin tietoisuus Akavan viestintäverkostolle toimialaohjelmista ja uudesta joulukuussa 2016 ilmestyvästä toimialajulkaisusta. Tarkoituksena oli välittää

toimialaohjelmien tuloksia sekä kannustaa liittoja käynnistämään omia toimialakohtaisia kehittämishankkeita.

ESR Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohankkeen hankehaku järjestettiin kolmannen kerran keväällä 2016. Yhtenä haun valintakriteerinä painotettiin tavoitetta löytää valtakunnallisesti tunnistettuja ja merkittäviä työ- ja elinkeinoelämän kehittämistarpeisiin kohdistuvia toimialakohtaisia kehittämishankkeita.

Hankehakemuksia saatiin yhteensä 15 kpl, joista kahdeksaa esitetään rahoitettavaksi.

Rahoitettavista hankkeista erityisesti viidessä kehitetään mpk-yrityksiä toimialakohtaisesti mm. logistiikka- ja varastoalalla, matkailualalla, maatalousalalla, energia- ja metalliteollisuuden alalla sekä korjausrakentamisen aloilla ja sosiaali- ja terveysalalla.

Vuoden 2016 lopussa portfoliossa ovat mukana seuraavat toimialaohjelmat:

- Hyvinvoiva finanssiala: Finanssialan Keskusliitto FK, Ammattiliitto Nousu ry, Ammattiliitto Pro, Vakuutusväen Liitto VvL ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- Hyvää huomista: Kemianteollisuus ry, Teollisuusalojen ammattiliitto ry, Ammattiliitto Pro, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- Kirkon työelämä 2020 -ohjelma (Kirteko): Kirkon työmarkkinalaitos ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Kirkon alan unioni ry, Kirkon alat ry
- Kunta-alan työelämän kehittämisohjelma Kunteko 2020: KT Kuntatyöntantajat , Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry, Kunta-alan unioni
- Metsäalan työhyvinvointiohjelma: Metsäteho, Työterveyslaitos
- Osallistavalla johtamisella työhyvinvointia ja turvallisuutta; Levi, Ruka ja Ylläs: Lapin yliopisto, Lapin AMK, Matkailu- ja ravintolapalvelut ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- Kaupan alan kehittämishanke: Kaupan liitto, Palvelualojen ammattiliitto ry, TTL
- Työkaari kantaa: Teknologiateollisuus ry, Metallityöväen Liitto, Ylemmät toimihenkilöt YTN, Ammattiliitto Pro
- LOG INNO: Tampereen AMK, Metsäalan kuljetusryttäjät ry, Koneyrittäjien liitto ry
- Ovi hyvään työelämään: Suomen Tekstiili & Muoti ry, Ammattiliitto Pro, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Viestinnällinen tuki

Hankkeen viestinnällinen tuki toimialaohjelmille käsitti yleisen esittelyn käynnissä olevista ohjelmista ja hankkeen tarjoamasta tuesta, mutta myös toimialakohtaisista räätälöidyistä viestinnän tukitoimista. Räätälöidyt tuet korostuvat silloin, kun ohjelman päävastuutahoilla ei ole omia viestintäkanavia kuten verkkosivuja. Toimialaohjelmien esittelyjä hankkeen verkkosivuilla on päivitetty tarpeen mukaan. Ohjelmista saatuja tuloksia jaettiin myös sosiaalisessa mediassa ja työpaikkatarinoina hankkeen verkkosivuilla.

Loppuvuodesta julkaistiin toimialaohjelmien Yhdessä kehittämällä Euroopan parhaaksi -julkaisu, jonka markkinointia jatketaan vuonna 2017.

Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa –ohjelma

Liideri-ohjelman tavoitteena on saada Suomeen lisää uudistuvia ja osallistavasti johdettuja työpaikkoja, jotka tarttuvat digitalisaatioon ja luovat kansainvälistä kasvua ihmisten avulla.

Liideri-ohjelman neuvottelukunta on Työelämä 2020 -hankkeen johtoryhmä, jonka kokouksissa esitellään Liideri-ohjelman vuosittainen toimintasuunnitelma ja tilannekatsaukset. Liideri-ohjelman toimintasuunnitelma 2016 esiteltiin helmikuussa johtoryhmälle.

Liideri-ohjelman projektien kokemusten levittäminen

Ohjelman projektien kokemuksia levitettiin muun muassa seuraavissa tilaisuuksissa: KV SYKE loppuseminaari Helsingissä ja CMADAY Jyväskylässä tammikuussa, Konepajamessut maaliskuussa Tampereella, ICTexpo huhtikuussa Helsingissä, Työelämä 2020 Uudenmaan alueverkoston standi Elinkeinopäivässä Helsingissä ja Elintarvikepäivä toukokuussa Helsingissä. Yhtenä vuositeemana on ollut yhdessä Oopperafestifalin kanssa Intohimoinen yritys -kampanja, joka huipentui huhtikuussa Gaalailtaan Helsingissä ja heinäkuussa SuomiAreenan yhteydessä järjestettyyn kutsuvierasiltaan sekä Savonlinnan aamutilaisuuteen. SuomiAreenalla oli lisäksi yhdessä Työelämä 2020 -hankkeen kanssa keskustelutilaisuus ja ohjelma osallistui TEM:n standille Tekes Cafella.

Syksyllä osallistuttiin yhteisellä Korjaamo standin Digicafella Alihankintamessuille ja Nordic Business Forumiin. Molemmissa tapahtumissa oli myös yritysten johdolle ja muille henkilöille suunnatut seminaarit. Lokakuussa järjestettiin yhteistyössä STM:n, TTL Aallon, Sitran ja Tekesin kanssa iso seminaari teemalla ”Työhyvinvoinnin myyttien murtaminen”. Tarkoitus on jatkaa yhteistyötä eri tavoin vuoden ajan ja kokoontua sen jälkeen uudelleen tarkastelemaan tuloksia.

Ohjelma järjesti kolme aamutilaisuutta huhti-, touko- ja syyskuussa, joissa esiteltiin yritys- ja kuntahankkeiden kautta tutkimushankkeiden tuloksia ja kokemuksia.

Ohjelman nettisivuille tuotetaan erilaisia uutisia useamman kerran viikossa ja uutiskirjeellä on 3 200 tilaajaa. Ohjelman nettisivujen tapahtumakalenteriin kootaan mahdollisimman laajasti eri järjestäjien tapahtumia omien tapahtumien lisäksi.

Liideri-ohjelman hyviä työpaikkaesimerkkejä ja asiantuntijaosaamista on nostettu esiin Työelämä 2020 -hankkeen uutisissa, työpaikkatarinoissa ja tilaisuuksissa.

Työelämän ja liiketoiminnan uudistamisen teeman sisällyttäminen toimintoihin, joilla Tekesissä edistetään digimurrosta, ja tietoisuuden yleinen levittäminen johtamisen ja työn uudelleen ajattelun tarpeesta

Tekesin rahoituspalveluita on uudistettu ja nyt kaikissa niissä on mukana johtamiseen, toimintatapoihin ja kyvykkyyksiin liittyvän osaamisen varmistaminen. Tekesissä valmistellaan parhaillaan digistrategiaa, ohjelma on mukana varmistamassa systemaattisen muutoksen johtamisen ja toimintatavan muutoksen huomioimista valituissa kärkihankkeissa Reboot Ship, Care, Factory, School ja Energy.

Ideoiden hakeminen suomalaisten työpaikkojen uudistamisen tueksi kansainvälisistä esimerkeistä

Tekesin rooli innovaattorina ja pelinrakentajana vahvistaa Työelämä 2020 -toimijoiden verkottumista. Esimerkkeinä Work Up!, Workathlon-ryhmä ja toimialakohtaisten

hankkeiden tukiryhmä. Ohjelman edustajat ovat olleet aktiivisesti mukana työelämäbrändiryhmässä.

Liideri-ohjelma on osallistunut Euroopan komission rahoittaman Euroopan työelämäinnovaatioverkoston (EUWIN) toimintaan mm. auttamalla luomaan verkostoja ja yhteistyösuhteita verkoston ja suomalaisten yritysten välille. Marraskuussa Helsingissä järjestettiin Fresh Thinking Labs -työpaja, jossa keskusteltiin EUWIN-projektin jatkoksi suunnitellun eurooppalaisen yritysverkoston perustamisesta Suomen osalta. Kaksi Liideri-tiimin jäsentä osallistui eurooppalaiseen kirjahankkeeseen, jonka aiheena ovat työelämäinnovaatiot, tuottamalla artikkelin Euroopan eri maiden ja alueiden työelämän kehittämisstrategioista ja -ohjelmista. Suomalaista työelämän kehittämistoimintaa esiteltiin lisäksi monissa ulkomaisissa tapahtumissa Euroopan eri maissa.

Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohanke (ESR)

Tavoitteena on tukea valtakunnallisen Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohankkeen työtä vastaamaan kansallisessa työelämästrategiassa ja Työelämä 2020 -hankkeessa sovittuja sekä uudistuvan toimintaympäristön vaatimia ja työpaikkojen tarpeisiin perustuvia teemoja.

Koordinaatiohanke liittyy Suomen rakennerahasto-ohjelman Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus -toimintalinjan (ESR) erityistavoitteeseen 7.1 Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen (kokonaisrahoitus 2014 - 2020: 12 milj. €/ESR+valtio).

Tiedotetaan Työelämä 2020 -hankkeen verkoston toimijoille koordinaatiohankkeen toiminnasta, tuloksista ja siihen liittyvistä uusien hankkeiden rahoitusmahdollisuuksista.

Tuottava ja tuloksellinen työelämä -hankehaun hakupainotukset esiteltiin maaliskuussa valmisteluryhmässä. Koordinaatiohankkeen ylläpitämässä blogissa julkaistaan avattavien hankehakujen aikataulut ja hakupainotukset, esitellään hanketoimintaa, levitetään hyviä käytäntöjä ja tuloksia. Linkki blogiin jaettiin sekä valmisteluryhmälle että Työelämä 2020 -hankkeen verkkosivulle. Työelämä 2020 -hankkeen verkkosivuilla julkaistiin tiedote kesän 2016 ESR-hankehausta.

Ohjausryhmätyöskentely

Työelämä 2020 -hankkeen asiantuntijat vaikuttivat ohjausryhmässä hakupainotuksiin ottamalla huomioon kansallinen työelämästrategia. Ohjausryhmä kokoontui vuonna 2016 yhteensä kolme kertaa.

Toukokuun ohjausryhmän kokouksessa arvioitiin yhteensä 61 hankeideaa. Jokaiselle hankeidean jättäneelle taholle annettiin lausunto, jonka tarkoituksena oli sparrata hakijatahoa varsinaisen hankehakemuksen jättämisessä.

ESR-rahoitushaku päättyi syyskuussa, jonka jälkeen ohjausryhmässä arvioitiin saapuneet hankehakemukset (15 kpl). Lokakuussa 2016 ohjausryhmä puolsi kokouksessaan kahdeksan hakemuksen hyväksymistä rahoitettaviksi työelämähankkeiksi vuoden 2017 alusta alkaen. Lopulliset rahoituspäätökset uusille ESR-hankkeille tekee Hämeen ELY-keskus.

Yhteistyössä Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohankkeen kanssa opitaan tuntemaan alueelliset ko. hankkeet

ESR-hankkeiden hyvistä käytännöistä ja tuloksista tiedotettiin hankkeen verkkosivustolla ja alueverkostovastaavien verkostotyökalussa. Lisäksi ESR -työelämähankkeet osallistuivat alueellisiin työelämätoimijoiden tilaisuuksiin syyskuussa ja marraskuussa 2016 yhdessä Työelämä 2020 -alueverkostojen kanssa.

Aktiivisella työskentelyllä ja tiedottamisella valmisteluryhmässä ja ESR Tuottava ja tuloksellinen työelämä -hankkeen ohjausryhmässä vaikutettiin tulosten juurruttamiseen osaksi pysyviä rakenteita. Tähän liittyy kiinteästi jatkuva tiedonkulun varmistaminen sekä laaja-alainen yhteistyö eri toimijoiden välillä Työelämä 2020- verkostossa.

Akatemian strategiset tutkimusteemat

Tavoitteena on lisätä yhteistyötä niiden Akatemian rahoittamien strategisen tutkimusteemojen kanssa, joissa on työelämän kehittämiseen liittyviä aiheita. Pyritään hyödyntämään tutkimusteemoihin liittyvien hankkeiden tuloksia ja suosituksia työpaikoilla tapahtuvan kehittämisen kannustamiseksi ja tukemiseksi.

Työelämän kehittämiseen liittyvien tutkimushankkeiden tunnistaminen ja seuranta

Työelämän kehittämiseen liittyvänä tutkimusteemana oli vuonna 2015 mm. Teknologiamurrokset ja muuttuvat instituutiot. Vuonna 2016 teemat olivat Terveys ja elämäntapojen muuttaminen sekä Osaaminen ja työelämän muuttuminen. Teemojen ja hankkeen väliset toimintatavat muotoutuvat tutkimushankkeiden tuotosten mukaisesti.

Seuraavat työelämän kehittämiseen liittyvät tutkimushankkeet tunnistettiin tärkeimmiksi ohjelmiksi, joita seurataan jatkossa:

Vuoden 2015 ohjelmat:

Teknologiamurrokset ja muuttuvat instituutiot
Teollisuuden digitaalinen murros

Tasa-arvoinen yhteiskunta, seuraavat hankkeet
Työ, tasa-arvo ja julkisen vallan politiikka
Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä
Syrjäytymisen estäminen – toimenpiteet ja mekanismit- Taide julkisena palveluna

Vuoden 2016 ohjelmat:

Osaavat työntekijät – menestyvät työmarkkinat
Ammattirakenteen muutos haastaa osaamisen
Osaavan työvoiman varmistaminen sosiaali- ja terveydenhuollon murroksessa
Fiksu työ alustatalouden aikakaudella (SWiPE)- Osaaminen, koulutus ja tulevaisuuden työelämä

Terveys, hyvinvointi ja elämäntavat
Näyttöön perustuvaa terveyden edistämistä työpaikoille

Tutkimusteemoihin liittyvien hankkeiden tuloksia työpaikoilla tapahtuvan kehittämisen tueksi voidaan hyödyntää aikaisintaan vuonna 2017. Ensimmäiset politiikkasuositukset ovat odotettavissa vuoden vaihteessa.

Teemakokonaisuudet

Tavoitteena on koota yhteen teemakohtaisesti keskeiset palvelut, tuotteet, työkalut ja toimintamallit. Vuosittain käynnistetään 2-3 teemaa. Sisällöt viedään mahdollisuuksien mukaan Yritys Suomi -portaaliin. Tavoitteena on tiedon helpompi löytäminen ja hyödyntäminen työpaikoilla tapahtuvan kehittämisen tueksi.

Kevään 2016 teemoiksi valittiin Yhdessä tekeminen (TTK), Organisaation uudistumiskyky (TTL) sekä Innovaatioiden edistäminen (Tekes). Kaikki teemat ovat olleet erittäin suuria kokonaisuuksia, minkä vuoksi niiden lisäksi ei ole vuoden aikana nostettu esille uusia teemoja.

Yhdessä tekeminen työpaikalla (TTK)

Tavoitteena on luoda työpaikoille Yhdessä tekeminen työpaikalla -konsepti, jossa työpaikan sisäistä kehittämistyötä tehdään yhteistoiminnassa ulkoisen kehittäjän tukemana.

Yhdessä tekeminen työpaikalla -konsepti kehitettiin Työturvallisuuskeskuksessa yhdessä työryhmän kanssa. Konseptissa on otettu huomioon työelämän laadun ja tuottavuuden samanaikainen parantaminen ja työpaikan omista tarpeista nouseva kehittäminen. Työpaikan kehittämisen kohteena ovat kehittämisen toimintamallit ja kehittämistaidot. Työpaikoilla kehittämistä tehdään yhteistoiminnassa. Toimijoina ovat johto, esimiehet sekä henkilöstö ja henkilöstön edustajat. Työelämätoimijat (TTK yms.) tukevat työpaikan sisäistä kehittämistä mm. fasilitoimalla, kouluttamalla ja valmentamalla.

Kevään aikana käynnistettiin pilotit kokeilemaan Yhdessä tekeminen työpaikalla -konseptia, kerättiin perustietopaketti, selvitettiin rahoitusmahdollisuuksia sekä saatiin TTK:n teemaryhmän yhteinen käsitys mallin fokuksesta. Jalkautussuunnitelma ja tietopaketti esiteltiin valmisteluryhmälle kesäkuussa.

Kesällä TTK:ssa linjattiin, että konseptista tulee TTK:n maksullinen tuote. Näin olleen kyseinen teema poistettiin hankkeen teemakokonaisuudesta.

Organisaation uudistumiskyky – Askeleet kohti uudistumiskykyistä organisaatiota (TTL)

Tavoitteena tuottaa L U O V A T-askeleet työpaikkojen uudistumisen käytännön ohjenuoraksi, lisätä työpaikkojen uudistumiskykyä: auttaa synnyttämään menestystä ja luomaan uutta kasvua, työtä sekä henkilöstön hyvinvointia.

Tarkoituksena on koota työpaikkoja varten Uudistumiskyky-portaali, jossa on keskeisiä, olemassa olevia työkaluja ja menetelmiä, auttaa ja ohjata työpaikkoja askeltamaan Työelämä 2020 -tavoitteiden suuntaan sekä kerryttää big dataa työpaikkojen keskeisimmistä uudistumishaasteista, jota voidaan hyödyntää jatkotoimenpiteiden suunnittelussa ja suuntaamisessa.

Perusratkaisun pilotointi ja konsepti arvioitiin kesäkuussa. Työterveyslaitoksen kesäpäivillä järjestettiin sisällön testaus sessiossa ”Pk-yrittäjät hyvän johtamisen polulle”, eli konseptin idean, sisältöjen, viestittävyys ja ohjaavuuden testaus asiakkaista ja laitoksen asiantuntijoista koostuvalla ryhmällä. Lisäksi testaukseen osallistui palvelumuotoilun asiantuntija. Edellä mainitun työn pohjalta käynnistettiin alustava etenemissuunnitelman laadinta.

Työpajakeskustelussa kävi ilmi, että suunnittelussa täytyy huomioida vielä paremmin yrittäjien lähestymistapa, eli mihin ongelmaan yrittäjät hakevat vastausta. L U O V A T teemojen kohdalla täytyy lähestymistapaa muuttaa enemmän suorien ratkaisujen tarjoamisen suuntaan.

Lisäksi Työterveyslaitoksen www-sivujen uudistus muutti toteutuksen aikataulua ja rakennetta. TTL:n uudistetut www-sivut julkaistiin marraskuun lopussa 2016, mutta tässä vaiheessa ainoastaan hyvän johtamisen kriteerit ovat sivuilta löydettävissä. TTL:n www-sivujen uudistus jatkuu vuodelle 2017. Uusi toteutustapa tehdä hyvän johtamisen sivusto / L U O V A T askelin suunnitellaan ja toteutetaan huomioiden kesäpäivien esille nostamat asiat ja TTL:n uusien www-sivujen mahdollistava toteutustapa.

Innovaatioiden edistäminen (Tekes)

Tavoitteena edistää innovaatioita työpaikoilla lisäämällä tietoisuutta uudenlaisista tavoista ajatella ja tehdä työtä. Jaetaan Liideri-ohjelmasta nousevia hyviä työpaikkaesimerkkejä ja perustetaan uusi Tulevaisuuden työn foorumi.

Osana ”innovaatioiden edistäminen” -teemaa käynnistettiin työryhmä suunnittelemaan tulevaisuuden työn foorumin tapahtumasarjaa, joka sai myöhemmin nimen Work Up!. Työryhmään kuului edustajia Tekesistä, TEM:stä, TTL:stä, VM:stä ja hanketiimistä.

Työelämän ilmiöitä tarkastelevassa Work Up! -tapahtumasarjassa haetaan näkökulmia, mahdollisuuksia ja käytännön kokemuksia siitä, kuinka työtä voidaan ajatella ja tehdä uudella tavalla. Tärkeää on löytää läpimurtoja uudenlaiseen, ihmisen näkökulmasta entistä parempaan työkuultuuriin ja uudenlaisiin mahdollisuuksiin osallistaa ihmisiä työelämään.

Vuonna 2016 järjestettiin kolme Work Up!-tapahtumaa. Näistä ensimmäinen ”Vaeltavat ammattilaiset” järjestettiin toukokuussa. Aiheena oli joukkoistaminen: Miten verkkoa voidaan käyttää keinona jakaa ja välittää työtä tavalla, joka synnyttää uudenlaista työkuultuuria sekä uusia työllisyyttä ja työelämän laatua parantavia toimintatapoja?

Toinen tapahtuma aiheesta ”Työn uudet yhteisöt” pidettiin lokakuussa. Aiheena oli yhteisölliset työtilat: Mitä näillä tarkoitetaan, minkälaisia yhteistyötä, yrittäjyyttä ja luovuutta näissä voi syntyä sekä kuinka luoda yhteisöllisyyttä ja onnistua työssä?

Kolmas tapahtuma ”Joukkoistettu työ” järjestettiin marraskuussa uudelleen toukokuun tilaisuuden hyvän palautteen ja runsaan kysynnän vuoksi. Tilaisuudessa keskityttiin erityisesti siihen, kuinka jakamistalous muuttaa työtä ja työmarkkinoita.

Kaikki tilaisuudet olivat avoimia ja rakentuivat paneelikeskustelujen varaan. Vuorovaikutuksen lisäämiseksi käytettiin myös viestiseinää ja mobiiliäänestystä. Osallistujia kussakin tilaisuudessa oli noin sata. Kahta ensimmäistä tilaisuutta oli mahdollista katsoa myös suorana verkkolähetyksenä ja myöhemmin tallenteena. Lisäksi tilaisuuksien ja niiden teemojen keskusteluareenana hyödynnettiin aktiivisesti Twitteriä.

Tilaisuuksista julkaistiin useita blogeja hankkeen sivuilla ja uutisia TEM:n intranetissä. Alustataloutteen liittyvää teemaa on käsitelty sekä Kauppalehdessä (29.8.2016) että Helsingin Sanomissa (4.1.2017). Osallistujapalautekyselyitä sekä selvityksiä internet-katselujen ja twiittien määristä on käytetty apuna tilaisuuksien sisältöjen kehittämisessä.

Verkkopalvelut

Tavoitteena on lisätä työpaikkojen tietoisuutta tarjolla olevista työkaluista ja palveluista sekä ohjata niiden äärelle. Keskittämällä työelämä tieto valituille sivustoille helpotetaan tiedon löytämistä. Hankkeen ensisijaiset verkkopalvelut ovat hankkeen kotisivut www.tyoelama2020.fi sekä Yritys-Suom-sivusto. Lisäksi työelämän kehittämiseen liittyvää tietoa löytyy hankkeessa mukana olevien työelämätoimijoiden omilta kotisivuilta.

Hankkeen kotisivujen uudistaminen

Hankkeen verkkosivu-uudistus liittyi TEM:n verkkosivu-uudistukseen. Ministeriön uudet verkkosivut lanseerattiin kesäkuussa. Tällöin todettiin, että valtioneuvoston yhteinen julkaisualusta ei soveltunut hankkeen verkkosivujen tarpeisiin. Tämän vuoksi päädyttiin käyttämään hankkeen nykyistä palveluntarjoajaa ja käynnistettiin uudistamistyö. Uudistamistyö sisältää verkkosivujen rakenteen, sisällön ja visuaalisen ilmeen uudistamisen. Uudet verkkosivut lanseerataan vuoden 2017 alussa.

Verkkosivu-uudistuksen tavoitteena on nostaa työpaikkoja puhutteleva sisältö paremmin esiin, esitellä kattavammin konkreettisia tuloksia, ajankohtaisia asioita ja hyviä esimerkkejä sekä hyödyntää tehokkaammin sosiaaliseen mediaan tuotettuja sisältöjä.

Yritys-Suomi-yhteistyön syventäminen

Työelämä 2020 -hanke työskenteli aktiivisesti TEM:n Yrityspalvelut-ryhmän ja Yritys-Suomen verkkotoimituksen kanssa. Yritys-Suomi.fi -verkkopalvelussa julkaistiin maaliskuussa yhteistyön tuloksena uusi Kehittäminen työpaikalla -tietokokonaisuus www.yrityssuomi.fi/kehittaminen-tyopaikalla. Osiossa on myös perustietoa työpaikoille suunnatusta Kehittämispolku-testistä. Kehittäminen työpaikoille -osiota on jatkuvasti päivitetty ja linkitetty työelämätoimijoiden palveluihin.

Kansallisen palveluarkkitehtuuri -ohjelman (KAPA) osana yrityssuomi.fi -verkkopalvelu uudistuu yrityksen palvelunäkymäksi vuonna 2017. Työelämä 2020 -hankkeen tavoitteena on saada yrityssuomi.fi sisältöjä uuteen konseptiin sopivaksi. Työ jatkuu vielä vuonna 2017.

Oma Yritys-Suomen työelämän oppimismoduulin käyttö ja tiedon levittäminen

Työelämä 2020 -hankkeen toimesta valmistui oppimismoduuli alkuvuodesta 2016 Oma Yritys-Suomen palveluun. Oppimismoduuli suunnattiin yritysneuvojille. Seurannan mukaan yhteensä 38 henkilöä on tutustunut oppimismoduuliin Oma Yritys-Suomessa.

Työelämä 2020 -hanke järjesti maaliskuussa ja kesäkuussa Yritys-Suomen puhelinpalvelun yritysneuvojille koulutustilaisuudet oppimismoduulista. Koulutuksen keskeisinä teemoina oli moduulin käyttötarkoitus, työpaikoille suunnattu Kehittämispolku-testi, puheeksi ottamisen taidot, työelämän kehittämisen eri rahoituspalvelut ja työsuojeluasiat. Työsuojeluasioista koulutti aluehallintoviraston asiantuntija.

Yritysneuvojille suunnatun oppimismoduulin lisäksi hanke kehitti toisen, kaikille työelämän kehittämisestä kiinnostuneille soveltuvan version suomen, ruotsin ja

englannin kielellä. Tämä kaikille avoin oppimismoduuli julkaistiin hankkeen verkkosivuilla. Verkkokurssin sivustolla on vierailut 1 760 kävijää, joista 350 kävijää on avannut suomenkielisen verkkokurssin. Ruotsinkielisen kurssin on avannut 124 kävijää ja englanninkielisen yhteensä 144 kävijää.

Työelämä 2020 -alueverkostoille tiedotettiin moduulista sekä yhteistyötilaisuuksissa että käyttöön otetussa verkostotyökalussa. Moduulista tiedotettiin some-kanavien (Facebook, Twitter) lisäksi valmisteluryhmää, viestintäryhmää, Yritys-Suomi.fi käyttäjiä, uusia potentiaalisia ESR -hankehakijoita hakuinfossa, ESR Tuottava ja tuloksellinen työelämä -hankkeen blogin seuraajia ja hanketoteuttajia, asiakaspalvelun Oma Yritys-Suomi -palvelun käyttäjiä sekä ELY- keskusten ja TE-toimistojen yritysneuvoja. Lisäksi ELY-keskusten ja TE-toimistojen TAIMI-intrassa julkaistiin koko henkilöstölle suunnattu tiedote.

Hanke neuvotteli KEHA-keskuksen kanssa oppimismoduulin sisällyttämisestä osaksi yrityspalveluiden asiantuntijavalmennuksia vuonna 2017.

Yritys-Suomen Kehittämispolun rakentaminen ja käyttöönotto

Työelämä 2020 -hankkeen toimesta valmistui alkuvuodesta Kehittämispolku-testi, joka on työpaikoille tarkoitettu itsearviointitesti. Testi pohjautuu työelämän kehittämisstrategiaan.

Kehittämispolku-testi on tarkoitettu työpaikoille oman kehittämispolun ja tavoitetason tunnistamiseksi ja arvioimiseksi. Testi on maksuton, täysin luottamuksellinen ja soveltuu vähintään viiden hengen työpaikoille. Testi sijaitsee Oma Yritys-Suomen verkkopalvelussa.

Kehittämispolku-testin lanseerauksen vauhdittamiseksi teetettiin keväällä sekä testin pääkäyttäjää että testin vastaajia varten ohjevideot. Kehittämispolku-testiä markkinoitiin hankkeen omissa verkostokanavissa ja markkinointimateriaalia jaettiin eri tapahtumissa.

Vuoden loppuun mennessä testiin oli kirjautunut 23 yritystä. Testin oli tehnyt kuusi yritystä. Testin käyttöasteen parantamiseksi käynnistettiin viestintäkampanjan suunnittelu. Kampanja käynnistyy tammikuussa 2017. Kampanjan lisäksi vuoden 2017 toimintasuunnitelmassa korostuu testin jalkauttaminen työpaikoille hyödyntäen hankkeen eri kanavia ja erityisesti alueverkostojen panosta.

Viestintä valtakunnallinen

Viestinnän tavoitteena on innostaa ja kannustaa työpaikkoja kehittämään toimintaansa omista lähtökohdistaan ja löytää tehokkaita viestintäpolkuja työpaikkojen saavuttamiseksi. Viestinnällä pyritään aikaansaamaan keskustelua työelämän muutostarpeista ja vahvistamaan suomalaisen työelämän brändipääomaa. Viestinnän keinoin tuetaan kaikkia toimintalinjauksia ja nostetaan esille työpaikoilla tehtyä kehittämistyötä. Viestinnällä annetaan työelämän kehittämiselle yhteinen suunta ja tehdään näkyväksi hankkeessa ja sen verkostoissa tehty työ. Suurimmille toimenpiteille laaditaan erillisiä viestintäsuunnitelmia.

Uusien viestintäpolkujen kartoitus ja kokeilut

Vuoden 2016 aikana oli tarkoitus järjestää kaksi alueellista kokeilua eri kohderyhmille. Alueellisessa ”Työpaikkojen aktivointi” -kokeilussa tavoitteena oli lähettää järjestöjen rekistereiden kautta kohdennettua tietoa työelämäpalveluista sähköpostitse työpaikkojen työsuojeluvaltuutetuille/-päälliköille /luottamusmiehille.

Toisen alueellisen kokeilun kohderymänä olivat hyvää perustasoa tavoittelevat työpaikat. Tavoitteena oli kannustaa kyseisiä työpaikkoja toimintansa kehittämiseen; mitä asioita olisi hyvä ottaa esille omalla työpaikalla, mistä saa kehittämiseen apua ja mahdollista rahoitusta. Valmistelutyö käynnistyi kummassakin kokeilussa keväällä, mutta syksyllä asiat päätettiin siirtää aikataulusyistä seuraavalle vuodelle johtuen mm. vastuuhenkilöiden vaihtumisesta sekä rekisteritietojen saatavuudesta.

Muita uusia tapoja tavoittaa työpaikkoja työelämätoimijoiden välityksellä oli somekanavien tehokkaampi hyödyntäminen. Facebook-markkinointia kokeiltiin uusien seuraajien tavoittamiseksi. Vuoden aikana Facebook-sivun käyttäjämäärä kasvoi 1650 seuraajalla. Lisäksi avattiin LinkedIniin uusi Työelämä 2020 -sivu. Myös Instagramin käyttöä viestinnän paletissa kokeiltiin. Hankkeen uutiskirjepohja uusittiin lukijaystävällisemmäksi.

Työelämän kehittämisen rahoitusmahdollisuuksien tunnetuksi tekeminen

Hankkeen verkkosivujen uudistamisen yhteydessä päivitettiin tiedot eri rahoitusmahdollisuuksista ja huomioitiin tapahtuneet muutokset kuten esim. Tekesin KIITO-rahoitus. Työelämän kehittämisen eri rahoitusmahdollisuuksista laadittiin tiedote ELY- keskusten ja TE-toimistojen TAIMI-intranettiin sekä Työelämä 2020 -alueverkostoille.

Yritys-Suomi.fi -palveluun kehitettiin Kehittäminen työpaikalla -tietokokonaisuus, joka sisältää työelämän kehittämisen rahoitusmahdollisuudet.

Rahoituksista viestitään myös oppimismoduulissa, joka on yritysneuvojille Oma Yritys-Suomessa ja kenelle tahansa avoimena kurssina hankkeen verkkosivulla.

EU:n rakennerahastojen ESR-osarahoituksesta sekä ”Tuottava ja tuloksellinen työelämä” -hankehausta tiedotettiin toimijoita valmisteluryhmässä ja hankkeen verkkosivuilla.

TV-ohjelmat

Työelämä 2020 -hanke osallistui 8 myyttiä työstä -ohjelman tuottamiseen yhdessä Tekesin, Suomalaisen Työn Liiton ja TAT:n kanssa. Ohjelman tavoitteena oli avata

keskustelu työelämän muutoksesta ja ihmisten näkemyksistä siihen liittyen, rakentaa uskoa huomiseen sekä kasvattaa ymmärrystä suomalaisen työn vahvuuksista.

Jaksot sisälsivät seuraavia myyttejä :

1. Suomalainen on ahkera työntekijä
2. Yritysten ahneus tekee työttömiä
3. Suomalainen ei osaa palvella
4. Suomessa työllä ei saa rikastua
5. Mamut vievät meiltä työpaikat
6. Suomalainen ei osaa myydä
7. Yli 50-vuotiaat eivät saa työtä
8. Suomessa ei kannata valmistaa mitään

Hanke keräsi jaksokohtaista taustatietoa ja asiantuntijanimiä laajasta verkostostaan median mahdollisia yhteydenottoja varten. Omaa ministeriötä (TEM) pidettiin jatkuvasti ajan tasalla ohjelmasarjan edetessä tavanomaisen tiedottamisen lisäksi.

Ulkopuolinen tutkimustaho 15/30 Resource tutki ohjelman vaikuttavuutta paneelihaastatteluissa neljän eri evaluointikysymyksen avulla. Ohjelmalla tavoitettiin keskimäärin 441 100 katsojaa/jakso. Suurin katsojamäärä oli yli 500 000 katsojaa jaksolla ”Mamut vievät meiltä työpaikat”. YLE:n saaman palautteen mukaan ohjelma tavoitti sellaisia katsojia, joita ei keskusteluohjelmilla yleensä ole tavoitettu. Palautteen mukaan jaksoissa myös käsiteltiin työelämään ja talouteen liittyviä aiheita ymmärrettävästi ja kiinnostavasti.

8 myyttiä työstä -teeman käsittelyä jatkettiin SuomiAreena -tapahtumassa hankkeen paneelikeskusteluissa ja TTT-lehden artikkelisarjassa.

Lisäksi Työelämä 2020 -hankkeen rahoittamaa Seniorit työssä -sarjaa esitettiin TV:ssä alkuvuodesta sekä uusintana kesällä ja loppuvuodesta.

Mediayhteistyö

Mediayhteistyö oli jatkuvaa läpi vuoden sekä hankkeen mediayhteistyökumppanin että TEM:n viestintäyksikön kanssa. Yhteistyön pääpaino oli SuomiAreenassa.

Toukokuussa ja lokakuussa järjestettyihin Work Up! -tapahtumiin kutsuttiin mediaa paikalle. Lisäksi tapahtumapäivinä lähetettiin aihetta käsittelevät mediatiedotteet.

TTT-lehden kanssa jatkettiin artikkeliyhteistyötä. Vuoden aikana julkaistiin TTT-lehdessä Myytit kumoon! -juttusarja, jonka jokaisessa osassa käsiteltiin erilaisia työelämän uskomuksia ja myyttejä, kuten ”robotit vievät työpaikat”, ”suomalainen osaaminen on maailman huippua” ja ”suomalainen ei osaa johtaa”. Artikkeleihin valittiin haastateltavat yhteistyössä TTT-lehden kanssa.

Työelämäbrändi

Hankkeen kv-verkoston työstämä Työelämäbrändiraportti valmistui loppuvuodesta ja se julkaistaan painettuna ja verkkosulkaisuna suomeksi ja englanniksi ja lisäksi verkkosulkaisuna ruotsiksi tammikuussa 2017.

Julkaisu sisältää ehdotuksen siitä, kuinka Suomen työelämäbrändiä tulisi vahvistaa. Suomen työelämäbrändillä tarkoitetaan maamme työelämän ympärille muodostunutta

positiivista mainetta. Työelämän brändipääoma muodostuu kolmesta komponentista. Nämä ovat työelämän tunnettuus ja laadukkuus sekä työelämään liitettävät mielleyhtymät. Kv-verkosto ehdotti raportissaan viittä jatkotoimenpidettä Suomen työelämäbrändin kehittämiseksi. Nämä toteutetaan vuosina 2017–2018.

Loppuvuodesta käynnistettiin yhteistyö työelämäbrändin puitteissa TEM:n yritys- ja alueosaston yrityspalvelut-ryhmän kanssa, joka toimii mm. TEAM Finland -koordinaattorina ministeriössä. Lisäksi hanke järjesti marraskuussa Finpron koordinoiman Enterprise Europe Network:n ja STM:n kanssa yhteistyössä seminaarin ”Mistä tukea pienyritysten kilpailukyvyyn edistämiseksi?” Työelämäbrändi on aiheena jatkossa vahvasti mukana Made by Finland -konseptin toimeenpanossa.

Sisällön tuottaminen

Verkkosivu-uudistuksessa huomiota kiinnitettiin erityisesti viestintäkielen puhuttelevuuteen ja innostavan sisällön tarjoamiseen työpaikoille. Vuoden aikana julkaistiin 38 blogikirjoitusta, kolme uutiskirjettä ja 20 työpaikkatarinaa. Toimialaohjelmien julkaisussa ”Yhdessä kehittämällä Euroopan parhaaksi” esitellään 6 työpaikkatarinaa. Sosiaalisen median kanavista aktiivisimmat olivat Twitter ja Facebook. Vuoden 2016 lopussa hankkeella oli runsaat 8 200 Twitter-seuraajaa ja lähes 2 200 Facebook-seuraajaa.

Yhteistyössä Olympiakomitean kanssa tuotettiin neljä videota, jotka lanseerataan alkuvuodesta 2017. Videot pohjautuvat suomalaisen työelämän arvopohjaan. Kussakin videossa tunnettu urheilija kertoo, miten kyseinen arvo näyttäytyy hänen urheilu-urallaan. Hyvän työelämän arvopohja on menestystekijä myös huippu-urheilussa.

Vuoden lopussa kilpailutettiin toimittajakumppani vuodeksi 2017.

Tapahtumat

Työelämä 2020 -hanke osallistui Work goes happy -tapahtumaan keväällä alustuksen muodossa (Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvointipäällikkö Jaana Alenius). Lisäksi hanke sai näkyvyyttä tapahtuman markkinointimateriaaleissa (mm. suurnäyttö rautatieasemalla, bussien mainosteippaukset) ja verkkosivuilla. Hankejohtajaa haastateltiin teemaan liittyen radio Novan suorassa lähetyksessä. Työelämä 2020 -alueverkosto puolestaan osallistui marraskuun Work goes happy -tapahtumaan Oulussa.

Porin SuomiAreenassa hankkeella oli oma paneelikeskustelu. Keskustelutilaisuuden otsikko oli ”Erehtyminen kielletty! & muita työelämän myyttejä”. Panelisteina esiintyivät valtakunnansovittelija Minna Helle, projektitoiminnanjohtaja Jari Jylli (Cimcorp Oy), lääketieteellinen johtaja Linda Laatikainen (Rinnekotisäätiö), Pia Henrietta Kekäläinen (perustaja, Mehackit), henkilöstöjohtaja Johanna Pystynen (Vincit Oy) ja ohjaaja Timo Vuorensola.

Yleisö osallistui keskusteluun aktiivisesti sekä paikan päällä että sosiaalisessa mediassa. Paneelikeskustelun aikana twiitattiin tunnisteella #tottavaitarua noin 90 kertaa. Tapahtumassa hankkeen tuottama Mahdollistaja-hahmo kannusti ja innosti usean päivän aikana osallistujia työelämän kehittämiseen. Mahdollistaja-hahmo sai viikon aikana runsaasti näkyvyyttä paikan päällä ja myös MTV:n iltauutisissa. Hanke osallistui lisäksi TEM:n telttatoimintaan SuomiAreenan kansallistorilla.

Syyskuun Esimies ja henkilöstö -tapahtumassa Messukeskuksessa Työelämän myytit

kumoon! -teeman puheenvuorot pitivät Fazerin henkilöstöjohtaja Mika Videman ja Sovunrakentajien Katja Lundberg. Puheenvuorot olivat osa Työelämä 2020 -hankkeen ja TTT-lehden yhteistyötä.

Loppuvuodesta käynnistettiin Made by Finland -konseptin suunnittelu yhdessä Suomalaisen Työn Liiton, Tekesin ja Työterveyslaitoksen kanssa. Loppuvuodesta laadittiin yhteinen hankesopimus. Made by Finland -konsepti on osa Suomi 100 -juhluvuoden sekä SuomiAreenan ohjelmaa.

Hanke ei osallistu aikaisempien suunnitelmien mukaan STM:n ja Sitran työelämäpalkinnon valmisteluun. Sen sijaan hanke tukee viestinnällisesti palkittujen työpaikkojen esiinnostamista ja tulosten levittämistä vuoden 2017 aikana.

Työelämä 2020 -hanketta esiteltiin mm. seuraavissa kansainvälisissä tilaisuuksissa Tekesin toimesta:

- Alankomaiden EU-puheenjohtajakautteen liittynyt konferenssi "Skills for a lifetime – towards a future proof VET", Amsterdam, 16.-17.2.2016.
- Bangorin yliopiston (Wales) ja Iso-Britannian Economic and Social Research Councilin (ESRC) järjestämä seminaari "Wales labour market summit II", Bangor, 14.9.2016.
- Flaamin työelämän kehittämisverkoston Flanders Synergy järjestämä seminaari "The future of workplace innovation", Bryssel, 11.10.2016.
- Slovakian EU-puheenjohtajakautteen liittynyt konferenssi "A better preventive culture in a new labour market", Bratislava, 24.-25.10.2016.

Hankkeen toiminta oli esillä myös TEM:n asiantuntijan toimesta:

- Eurofoundin ja Euroopan parlamentin talous- ja sosiaalikomitean järjestämä Euroopan työolotutkimuksen julkistamiskonferenssi, Bryssel, 17.11.2016.

Seurantajärjestelmä

Työelämän toimintaympäristön kehitystä seurataan sekä kansallisilla että kansainvälisillä indikaattoreilla. Hankkeen seurantajärjestelmän mukaisesti päivitettiin toimintaympäristön seurantatiedot 2012–2015 ja kansainvälisen toimintaympäristön tilannekatsaus Eurooppalaisen työolotutkimuksen 2015 ensitietojen pohjalta. Hankkeen vaikuttavuutta arvioidaan väliarvioinnissa vuonna 2017.

Alueverkostojen indikaattorit

Alueverkostot raportoivat kolme laadullista mittaria vuosittain:

- 1) kuinka hyvin ovat tavoittaneet työpaikkoja
- 2) miten yhteinen oppiminen on edistynyt vuoden aikana
- 3) miten ovat jakaneet tietoa ja vastuuta

Vuoden 2016 seurantatiedot käsitellään alueverkostovastaavien kesken 19.1.17, jolloin käydään myös lähetekeskustelu vuoden 2017 toimintasuunnitelmille. Jokainen alueverkosto vastaa oman toiminta- ja viestintäsuunnitelman laatimisesta alueelliset työelämatarpeet ja Työelämä 2020 -hankkeen toimintasuunnitelman sisällöt huomioiden.

1. Miten alueellanne ollaan yhteydessä yrityksiin/työpaikkoihin työelämän toimintatapojen edistämiseksi ja minkälaisilla toimenpiteillä ja työkaluilla yrityksiä/työpaikkoja pyritään auttamaan? (TYÖPAIKKOJEN TAVOITTAMINEN)

- Työpaikat tavoitettiin pääsääntöisesti yritysyritysten avulla, jalkautumalla yrityskäynneille ja viestinnän eri keinoin (viestintämateriaalit, blogit, suorasähköpostit sekä somekanavat). Esim. Satakunnassa tehtiin 1 200 yrityskäyntiä, Pirkanmaalla 1 300 ja Pohjois-Savon alueella (TE-toimistot) 1 500 yrityskäyntiä.
- Yrityskäynnit tuottivat arvokasta tietoa mm. osaamisen kehittämisen tarpeista jatkoselvityksiä ja rahoitusmahdollisuuksien kartoittamista varten (TäsmäKoulutus).
- Alueverkostot järjestivät erilaisia yritys/työpaikka- ja toimijatapahtumia sekä seminaareja yhteistyössä eri toimijoiden kesken.
- Seudulliset yrityspalvelut/Yritys-Suomi -verkoston yritysneuvojat ja kumppanit ml. TE-palvelut markkinoivat erilaisia rahoitusmahdollisuuksia ja palveluita aktiivisesti. Yritysräjapinnassa toimivia neuvoja valmennettiin ymmärtämään ja ottamaan puheeksi työelämäasiat yrityksissä. Työelämän kehittämissasiat huomioitiin myös Team Finland -palveluehdotuksissa, joita tehtiin kasvu- ja kansainvälistyville yrityksille.
- Uudenmaan alueella kehitettiin kaikille avoin Work and Life Cafe -konsepti, jossa keskeisiä työelämän kehittämisteemoja käsitellään yhdessä kuukausittain.
- Alueverkostot työskentelivät tiiviisti myös EU:n rakennerahastojen työelämähankkeiden kanssa, joiden kautta tavoitettiin satoja yrityksiä.

2. Miten jaettua johtajuutta /vastuuta alueverkostossa pyritään edistämään (ALUEVERKOSTON TOIMINTATAPOJEN KEHITTÄMINEN)

- Alueverkostojen kokousten järjestämisvastuuta ja puheenjohtajuutta kierrätettiin. Jäsenet esittelivät kokouksissa vuorollaan taustaorganisaatioidensa toimintaa jakaen näin tietoa eri työelämän kehittämisen palvelumahdollisuuksista.
- Henkilöstöammattilaisille jaettiin tietoa työelämän laadusta laaja-alaisesti Henry ry paikallisten jaosten kautta.

- Alueverkostot kannustivat toimijoita yhteisten tilaisuuksien järjestämiseen.
- Erilaisia kokeiluja tehtiin, joista hyvänä esimerkkinä mainittakoon alueellisen café-konseptin kohdentaminen yhden organisaation henkilöstölle: Work&Life Café goes ELY-keskus/ "Vietä erilainen kahvitunti". Kokeilu sai hyvän palautteen.
- Alueverkostot nostivat viestinnän merkitystä esille omassa toiminnassa sekä sopivat työskentelyn yhteisistä tavoitteista ja pelisäännöistä. Joillakin alueilla alueverkoston puheenjohtajaksi nimettiin yritysedustaja. Alueilla useat yritystoimijat myös ottivat oma-aloitteisesti talkoohengessä vastuuta yhteisestä tekemisestä mm. tapahtumien järjestämisessä ja viestinnässä. Myös erityisesti TYHY-verkoston kanssa jaettiin vastuuta tekemällä asioita yhdessä.
- Verkostotyössä panostettiin myös jäsenten toisensa tuntemiseen. Tunteminen synnyttää luottamusta ja halua olla vuorovaikutuksessa. Lisäksi uusien verkostolaisten käyttöön tehtiin perehdytysmateriaali helpottamaan verkostotoiminnan kokonaiskuvan hahmottamista.

3. Miten alueellanne on pyritty kehittämään alueellisen työelämätiedon ja -osaamisen yhteenvetämistä ja jakamista sekä toimijoiden keskinäistä yhteydenpitoa eri välinein (sähköisesti tai muutoin)? (ALUEVERKOSTON TIEDONJAKO)

- Tietoa jaettiin alueverkostotapaamisissa. Lisäksi viestittiin sähköpostitse, uutiskirjeitse ja myös somekanavien (Twitter, Facebook) kautta. Alueverkostot hyödynsivät myös hankkeen tapahtumakalenteria, uutispalstaa ja alueverkostoblogia alueellisen työelämätiedon jakamisessa.
- Alueverkostovastaavat käyttivät verkostotyökalua mutta sitä ei käytetty verkostojen sisäiseen viestintään. Erilaisia maksuttomia alustoja sisäistä viestintää varten testattiin ja otettiin käyttöön.
- Alueverkostoille esiteltiin hyviä ESR -työelämähankkeita ja korostettiin hyvien käytäntöjen levittämisen merkitystä eri kanavissa.
- Työelämän kehittämisestä kirjoitettiin yhteistyökumppaneiden verkkolehdistä ja jaettiin infoa ja viestintämateriaalia eri tapahtumissa. Seminaarien tuloksista tiedotettiin valtakunnallisesti hankkeen verkkosivulla ja alueellisesti kirjoittamalla temasta paikallisiin lehtiin.
- Työelämä 2020 -verkosto, Tyhy -verkosto ja ESR-hankkeet tekevät aktiivisesti yhteistyötä ja jakavat tietoa.

Operatiiviset indikaattorit

Ydintoimijat 16 kpl

Toimijat ja kumppanit 54 kpl , joista uusia kumppaneita 10, alueverkostot 15

Yhteistyölupaukset:

- Ydintoimijat 16
- Toimijat 23, joista 3 päivittämättä 31.12.2016 mennessä
- Alueverkostot 15

Toimialaohjelmat

- Neuvottelut uusien toimialaohjelmien käynnistämiseksi, 11 kpl

Tapahtumat, tilaisuudet

- Ideariihi lokakuu, osallistujia 70 hlöä
- Work Up! 3 kpl, joissa osallistujia 220 hlöä
- Workathlon 3 kpl, joissa osallistujia 50-90 hlöä
- WorkGoesHappy, Oulu ja Helsinki
- Aluetilaisuudet 2 kpl yhdessä ESR "Tuottava ja tuloksellinen työelämä" - koordinaatiohankkeen kanssa, joissa osallistujia yhteensä 190 hlöä
- Aamiaistilaisuudet 6 kpl
- Esimies- ja henkilöstöfoorumin tilaisuus 1 kpl

Viestintä

- Tapahtumakalenteri 124 kpl tilaisuutta
- Verkkosivuilla kävijämäärät viikoittain 1 200 -1 500
- Twitter-seuraajat 8 237 ja SuomiAreenan tapahtuman aikana #tottavaitarua twiittien määrä 89 kpl
- Facebook-seuraajat 2 149
- Uutiskirje 3 kpl
- Blogit 38 kpl
- Työpaikkatarinat 20 kpl
- TTT-lehden artikkelit 6 kpl
- Videot 8 kpl
- TV-ohjelma, katsojia keskimäärin 414 100/jakso
- Toimialaohjelmien esite ja julkaisu 2 kpl
- Hankkeen visuaalisen ilmeen uudistaminen

Vuonna 2016 käynnistetyt viestintätoimet

- Kehittämispolku-testin markkinointikampanja
- Verkkosivujen uudistaminen
- Ekstranetin käyttöönotto
- Valtioneuvoston Hankeikkunan käyttöönotto
- Uutiskirjeen uudistaminen
- Asiakirjapohjien uudistaminen
- Muut markkinointimateriaali eri tilaisuuksiin (SuomiAreena, Kehittämispolku, Workathlon ja Work Up!)
- Artikkelisarja vuoden 2017 TTT-lehteen

Vuonna 2016 käynnistetyt tapahtumasuunnittelut

- Work UP! -tilaisuus tammikuussa
- WorkGoesHappy-tilaisuus maaliskuussa Helsingissä
- Workathlon-tilaisuudet (3-4 kpl)
- Made by Finland -alueelliset tapahtumat (5 kpl)
- SuomiAreena heinäkuussa

Työkalut

- Verkostotyökalu: 15 alueverkostovastaavaa
- Ekstranetin kehittäminen: valry pilottina

- Kehittämispolku-testi: 6 yritystä
- Oppimismoduulin suorittaneet/ Oma Yritys-Suomi: 38 henkilöä
- Oppimismoduulin suorittaneet/ verkkosivut: 350 henkilöä (su), 144 hlöä (ru), 124 hlöä (eng)
- Yritys-Suomi-palveluun Kehittäminen työpaikalla -osio
- Yritys-Suomi-palveluun viedyt toimijoiden työkalut 13 kpl
- Työelämäasioiden yhteensovittaminen Kansallisen palveluarkkitehtuuri -hankkeen sisältöihin, 3 työpajaa

Julkaisut

- Työelämäbrändiraportti (su, ru, eng), joulukuu 2016
- Yhdessä kehittämällä Euroopan parhaaksi- julkaisu, joulukuu 2016
- Työterveyslaitoksen raportti ”Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla”.

Määrärahat

Työelämä 2020-hankkeen toimintoja rahoitettiin työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalta vuonna 2016 seuraavasti

| | |
|--|---------|
| Viestintä | 138 000 |
| Asiantuntijapalvelut | 66 000 |
| Verkostot | 134 000 |
| Henkilöstömenot (palkat ja muut henkilöstömenot) | 405 000 |
| Yhteensä | 743 000 |

Liite 1. Hankeorganisaatio

Työelämä 2020 -hanke

Hankejohtaja Margita Klemetti
 Työmarkkinaneuvos Pirjo Harjunen, 31.12.2016 saakka
 Erityisasiantuntija Pirkko Jukka
 Erityisasiantuntija Sari Eskola
 Hankekoordinaattori Kirsi Sjöholm, 31.8.2016 saakka
 Hankekoordinaattori Henni-Liisa Kirjavainen, 1.9.2016 alkaen
 Suunnittelija Anne Vainio, 8.5.2016 saakka
 Hankesihteeri Heidi Hiltunen, 6.6.2016 alkaen

Valmisteluryhmä

Puheenjohtaja:

Hankejohtaja Margita Klemetti, työ- ja elinkeinoministeriö

Jäsenet:

Asiantuntija Simopekka Koivu, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 18.11.2016 saakka
 Johtava työelämän kehittämisen asiantuntija Niilo Hakonen, KT Kuntatyöntantajat
 Kehittämispäällikkö Virpi Einola-Pekkinen, Valtion työmarkkinalaitos
 Neuvottelupäällikkö Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos
 Kehittämispäällikkö Juha Antila, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
 Työympäristöasiantuntija Erkki Auvinen, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
 Asiantuntija Tarja Arkio, Akava, 31.8.2016 saakka
 Lainopillinen asiamies Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät
 Työmarkkinaneuvos Pirjo Harjunen, työ- ja elinkeinoministeriö
 Neuvotteleva virkamies Ismo Suksi, sosiaali- ja terveysministeriö
 Ylitarkastaja Päivi Bosque, opetus- ja kulttuuriministeriö
 Ohjelmapäällikkö Nappu Rouhiainen, Tekes
 Kehittämispäällikkö Ville Saarikoski, Työturvallisuuskeskus
 Kehittämispäällikkö Tommi Alanko, Työterveyslaitos
 Erityisasiantuntija Sari Eskola, työ- ja elinkeinoministeriö
 Hankekoordinaattori Kirsi Sjöholm, työ- ja elinkeinoministeriö, 31.8.2016 saakka
 Hankekoordinaattori Henni-Liisa Kirjavainen, työ- ja elinkeinoministeriö, 1.9.2016 alkaen
 Hankesuunnittelija Anne Vainio, työ- ja elinkeinoministeriö, 8.5.2016 saakka
 Hankesihteeri Heidi Hiltunen, työ- ja elinkeinoministeriö, 6.6.2016 lähtien
 Erityisasiantuntija Pirkko Jukka, työ- ja elinkeinoministeriö, kokouksen sihteeri

Johtoryhmä

Puheenjohtaja:

Oikeus- ja 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 työ- ja elinkeinojohtaja Matti Tukiainen)
 Puheenjohtaja Antti Palola, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
 (Varajäsen johtaja Katarina Murto)
 Puheenjohtaja Sture Fjäder, Akava ry

(Varajäsen johtaja Maria Löfgren)
 Johtaja Ilkka Oksala, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
 (Varajäsen lakiasianjohtaja Markus Äimälä)
 Neuvottelupäällikkö Jorma Palola, KT Kuntatyönantajat
 (Varajäsen kehittämisspäällikkö Terttu Pakarinen)
 Työmarkkinajohtaja Juha Sarkio, Valtion työmarkkinalaitos
 (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 kehittämisspäällikkö Jukka Lindberg)
 Neuvotteleva virkamies Päivi Mattila-Wirola, sosiaali- ja terveysministeriö
 (varajäsen Osastopäällikkö Leo Suoma)

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)
 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

Erityisasiantuntija Pirkko Jukka, työ- ja elinkeinoministeriö

Neuvottelukunta

Puheenjohtaja

Hallituksen puheenjohtaja Johanna Ikäheimo, Lappset Group Oy

Varapuheenjohtaja

Pormestari, Anna-Kaisa Ikonen, Tampereen kaupunki

Jäsenet

Pääsihteeri Maarit Aarni-Sirviö, Hallitusammattilaiset ry
 Toimitusjohtaja Juha Gröhn, Atria Oyj
 Erityisavustaja Juha Halttunen, Työ- ja elinkeinoministeriö
 Pääjohtaja Taavi Heikkilä, Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta SOK
 Oikeus- ja 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

Erityisasiantuntija 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
 Laatuyhdistys ry
 MTK - Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto
 Metanoia Instituutti
 Perheyritysten liitto ry
 ProCom - Viestinnän ammattilaiset ry
 Savon Sydämpiiri 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
 Celkee Oy
 Corporate Spirit
 CxO Mentor Oy
 Dialogi
 Filosofian Akatemia
 Firstbeat Technologies Ltd.
 Great Place to Work®
 Hippocampus Networks
 HRM Partners Oy
 Humap
 Hyveet työssä –verkosto
 Juuriharja
 Kaswu
 Kokousbarometri
 Novetos Oy
 Pertec Consulting Oy
 Prominda Revoluton Oy
 Rapid Action Group
 Smartum
 Sovelto
 Sovunrakentajat Oy
 Speakersforum
 Suomen Yrittäjänaiset ry
 Tamora Oy
 Wellmo
 Work Goes Happy
 Yhteistoimintaluotsit