



TYÖN JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISOHJELMA

14.5.2020





Työn ja työhyvinvoinnin kehittämishjelma hallitusohjelmassa



”Hallitus toteuttaa työpaikkojen tueksi monivuotisen kansallisen työn ja työhyvinvoinnin kehittämishjelman vauhdittamaan **toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä.**”

- Ohjelman tavoitteena on
 - vahvistaa **yhteistoimintaan** ja **luottamukseen** perustuvaa työkuulttuuria Suomen kilpailuvahvuutena,
 - nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi **työelämännovaatioiden kehittäjäksi** ja **työhyvinvointi** Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä.
- Ohjelman taustalla mm. työn murros
 - Työelämän kehittämisen tarpeet ja mahdollisuudet suomalaisilla työpaikoilla suuria: tarvitaan tuottavuuden ja työhyvinvoinnin samanaikaista kehittämistä

Työn ja työhyvinvoinnin kehittämishjelma



- Ohjelmassa keskeistä kolmikantaisuus
- Ohjausryhmässä työmarkkinoiden keskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät, STM, TEM, OKM, OPH, Työterveyslaitos, SITRA, Business Finland, Työturvallisuuskeskus
- Ohjelman toimenpiteet suunnataan erityisesti työpaikkojen (eri alojen yritysten ja muiden organisaatioiden sekä niiden yksiköiden ja työyhteisöjen) tueksi.
- Ohjelman kohderyhmänä ovat työntekijät, työnantajat, työyhteisöt ja niiden muodostamat verkostot ja se toteutetaan kolmikantaisesti aiempien työelämän kehittämishjelmien kokemuksia hyödyntäen.
- Tuetaan ja vauhditetaan työpaikkojen onnistumista niiden omassa kehittämistyössä: Työn ja teknologian murroksessa tarve kehittää toimintatapoja ja toimintakulttuuria on kasvanut merkittävästi ja kasvaa edelleen
- Lisätään vuoropuhelua tulevaisuuden työstä sekä kansallisesti että toimialoilla
- Vaikutetaan työn tuottavuuteen, julkisten palvelujen tuloksellisuuteen, henkilöstön työhyvinvointiin ja organisaatioiden kilpailukykyyn
- Mahdollistetaan uusien ja parempien työpaikkojen syntyminen. Vaikutetaan myönteisesti työurien pidentymiseen ja työllisyyteen.

Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, toimenpiteet v. 2020



- Poikkeusolojen uudet ja kekseliäät työkäytännöt ja selviytymistarinat näkyviksi - verkkosivuston rakentaminen, sisällön tuotanto ja julkaiseminen, työelämän resilienssin tukeminen
- Jatkuva oppiminen työelämässä –yhteistyö jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen kanssa
- Toimialahankkeet
- Alueverkostohankkeet
- Osa-aikainen työelämävalmentaja –toimintamallin pilotointi
- Työn tulevaisuuden skenaarioiden julkaiseminen: Hyvinvointia työstä 2030 (yhteinen tilannekuva)
- Viestintä

Jatkuva oppiminen työelämässä



- Osaaminen, jatkuva oppiminen, osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen merkittäviä tuottavuuden ja työhyvinvoinnin tekijöitä
- Jatkuva oppiminen työelämässä –teemaa käsitellään Työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmassa mm. seuraavista näkökulmista:

1) Millaisia toiminnallisia HAASTEITA tai ONGELMIA nähdään liittyvän työelämän jatkuvaan oppimiseen?

- Nämä voivat liittyä esim. osaamisen johtamiseen, kannusteisiin, menetelmiin, eri toimijoiden vastuisiin ja rooleihin tms.

tulisi - Koskevatko nämä erityisesti joitain TOIMIALOJA, AMMATTEJA tai HENKILÖRYHMIÄ, jotka myös ottaa erityishuomion kohteeksi?

2) Millaisia TAVOITTEITA työelämän jatkuvalla oppimiselle tulisi asettaa?

3) Millaisilla KEINOILLA tavoitteisiin voitaisiin päästä?

4) Mitä muuta pitää huomioida?

Yllä olevia kysymyksiä koskeva kysely lähetettiin Työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman ohjausryhmän jäsenistä muodostetulle pienemmälle Jatkuva oppiminen työelämässä –työryhmälle. Seuraavilla sivuilla työryhmän jäsenten lähettämiä vastauksia (ei vielä käsitelty yhdessä).

Jatkuva oppiminen työelämässä, alustavia näkemyksiä

1) Millaista toiminnallisia HAASTEITA tai ONGELMIA nähdään liittyvän työelämän jatkuvaan oppimiseen?



- Strategisen johtamisen ja osaamisen kehittämisen ymmärrys
- Olemassa olevan ydinosamisen tunnistaminen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden hahmottaminen ja ennakointi
- Organisaation uudistumiskyvyn merkityksen ymmärtäminen
- Yritysten ja muiden organisaatioiden keskinäisen yhteistyön ja ekosysteemien puutteet ja koordinaatiovaje
- Organisaation hiljaisen ja kokemusperäisen tiedon merkityksen tunnistaminen
- Palkitsemisjärjestelmien tarkastelu osana osaamisen kehittämisen motivointia
- Digitalisaation tuomien tuotantoprosessien ja palveluprosessien kehittäminen; oppiminen ja digitalisaation käyttöönotto tulee olla samanaikaista, systemaattista.
- Oppimisvaikeudet ja syyt oppimiskielteisyyden taustalla
- Toimintakulttuuri: tuetaanko yhdessä oppimista ja yhteisöllistä oppimista? Millaista johtamista? Miten yhdessä oppimisen ja tai kehittämisen tulokset tehdään näkyviksi ja miten tietoa ja kokemuksia jaetaan?
- Miten työpaikalla löydetään aikaa oppimiselle: Miten työ ja oppiminen saadaan limittymään ja tapahtumaan yhtäaikaisesti?
- Huomioitava itsensätyöllistäjät, yrittäjät
- Kohonneen työttömyysriskin piiriin kuuluvat
- Tarve jatkuvan oppimisen palveluille, myös korkeakoulutasoisesti

Jatkuva oppiminen työelämässä, alustavia näkemyksiä



2) Millaisia TAVOITTEITA työelämän jatkuvalle oppimiselle tulisi asettaa?

- Osaamisen kehittäminen on olennainen ja strateginen osa työtä ja yrittäjyyttä ja tukee innovaatioiden syntymistä.
- Työyhteisön organisaatiokulttuuri ja toimintatavat tukevat oppimista, uuden tiedon tuottamista ja kokemusten jakamista.
- Työn murroksen ja teknologisen kehityksen tuomat muutostarpeet tunnistetaan
- Yritysten ja muiden organisaatioiden tehtävissä tapahtuvat muutokset tunnistetaan
- Yritysten ja muiden organisaatioiden osaamisen johtamisen ja kehittämisen kulttuuri vahvistuu
- Yritysten ja muiden organisaatioiden keskinäiset osaamisverkostot ja niiden koordinaatio vahvistuu
- Pienyritysten ja oppilaitosten yhteistyö laajenee ja syvenee
- Työelämän tarpeisiin vastaava non-formaali koulutustarjonta paranee
- Yrittäjien mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen paranevat ja yrittäjien osallistuminen tavoitteelliseen osaamisen kehittämiseen lisääntyy
- Aliedustettujen ryhmien osallistuminen tavoitteelliseen osaamisen kehittämiseen paranee
- Korkeakoulujen työelämäpedagogiikka ja työssä oppimisen mallit kehittyvät ja yleistyvät
- Oppijoiden/työnantajien ja työelämään suunnattujen oppimispalveluiden kohtaanto paranee ja mahdollisuudet osaamisen omadatan hallintaan kehittyvät
- Osaamisen ennakointijärjestelmä kehittyy kokonaisuutena, jossa on aiempaa vahvempi yhteys alueiden välillä ja alueiden ja valtakunnan tason välillä

Jatkuva oppiminen työelämässä, alustavia näkemyksiä

3) Millaisilla KEINOILLA tavoitteisiin voitaisiin päästä?



- Käynnistetään yritys- ja yhteisöväetoisten osaamisverkostojen kokeiluja. Verkostojen tavoitteena on (1) vahvistaa osaamisen kehittämisen ja johtamisen kulttuuria yrityksissä/yhteisöissä, (2) edistää osaamisen jakamista yritysten/yhteisöjen välillä, (3) parantaa kykyä koordinoida osaamiskosysteemejä sekä (4) kehittää oppimispalveluiden yhteishankintakäytäntöjä. Tutkitaan verkostopilottien toimintaa ja tehdään arvioiden pohjalta päätökset verkostorakenteen jatkosta.
- Vahvistetaan yritysten roolia toimiala-, alue- tai teemakohtaisten non-formaalien koulutusten suunnittelussa ja validoinnissa.
- Käynnistetään korkeakoulujen oppimissopimusjärjestelmän valmistelu (soveltuvin osin)
- Jatketaan ja edelleen kehitetään toimihenkilö-/asiantuntijatasoista F.E.C.-koulutusmallia (Further Educated with Companies).
- Kohennetaan erityisesti pk-yritysten ja muiden pientyöyhteisöjen henkilöstöjohtamisen ja -kehittämisen osaamista valtakunnallistamalla oppimisagenttivalmennuksen malli. Mallia on kehitetty Snellman-instituutin ESR-hankkeessa.
- Luodaan valtakunnallinen jatkuvan oppimisen digitaalinen alustaekosysteemi, jossa monipuolinen työelämään suunnattujen oppimis- ja ohjauspalveluiden tarjonta ja kysyntä kohtaavat
- Luodaan yksilöille ja yhteisöille käytännön mahdollisuus luvittaa omadata-periaatteen mukaisesti eri tietokantoihin kerääntynyttä osaamis- ja pätevyysdataansa eri palveluntarjoajille.
- Kehitetään työelämän osaamistarpeiden ennakointia vahvistamalla alueellisesti ja valtakunnallisesti tehtävän ennakointityön keskinäisiä yhteyksiä.
- Kehitetään työhön ja vapaa-aikaan soveltuvia perustaitojen (esim. digitaidot) mikro-oppimisen malleja. Ohjataan aliedustettuja ryhmiä mikro-oppimispolkua pitkin kohti ammatillisesti suuntautunutta koulutusta.

Jatkuva oppiminen työelämässä, alustavia näkemyksiä



- Laajennetaan nuorten neuvonta- ja ohjauspalveluita moniammatillisesti tarjoava Ohjaamotoimintamalli kaikenikäisille.
- Luodaan toimintatapoja hiljaisen tiedon esille saamiseksi ja hyödyntämiseksi
- Oppimismyönteisen toimintakulttuurin rakentaminen, kannusteet
- Moniosaamiseen perustuvat työjärjestelyt ja toimintatavat
- Työnteon ja opiskelun joustavasti limittävät oppimisympäristöt ja –sisällöt.
- Yritysten ja koulutuksen järjestäjien yhteistyö osaamisen tunnistamisessa, työyhteisökohtaisen koulutustarjonnan suunnittelussa ja toteutuksessa
- Kolmannen sektorin (järjestöt, yhdistykset) rooli koulutustarjonnassa
- Myönteisen oppimisympäristön luominen
- Joustavat oppimismahdollisuudet heille, joilla oppimisvaikeuksia, pystyvyysuskomuksiin vaikuttaminen
- Henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat
- Esimiestyön ja johtamisen kehittäminen
- Koulutuspolitiikan ja työpolitiikan yhteistyö tuki- ja kehittämistoimien suunnittelussa.

Jatkuva oppiminen työelämässä, alustavia näkemyksiä



4) Mitä muuta pitää huomioida?

- On kyettävä tunnistamaan, mikä osaaminen vanhenee osana työn murrosta ja millaista uutta osaamista tarvitaan sekä millä keinoin "silta" näiden kahden välillä rakennetaan.
- Vastuu jatkuvasta oppimisesta on jokaisella, mutta avaimet siihen saadaan johdolta.
- Työntekijöiden osaamisesta tulee organisaation osaamista toimintatapoja, arvoja, organisaatiokulttuuria kehittämällä ja ennen kaikkea työntekijöiden ja johdon välisen luottamuksen avulla. Luottamus osana organisaatioiden jatkuvaa oppimista voisi olla mielenkiintoinen tulokulma.

Jatkuva oppiminen työelämässä, työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä 1/6



- Paperista *Työmarkkinakeskusjärjestöjen vastaukset kysymyksiin jatkuvasta oppimisesta työpaikoilla 7.5.2020*
- **Millaisia toiminnallisia HAASTEITA tai ONGELMIA haluaisit tuoda esiin liittyen työelämän jatkuvaan oppimiseen? Nämä voivat liittyä esim. osaamisen johtamiseen, kannusteisiin, menetelmiin, eri toimijoiden vastuisiin ja rooleihin tms.**
- vaikeus rakentaa jatkuvan oppimisen järjestelmää, jonka merkittävimmät toimijat (yritykset, organisaatiot ja yksilöt) ovat itsenäisiä toimijoita
 - Ongelma, jos osana työtä tapahtuva jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen työpaikoilla sivuutetaan jatkuvan oppimisen toimenpiteitä suunniteltaessa ja keskitytään vain koulutusjärjestelmän kehittämiseen
 - Digitalisaation hyödyntäminen yhdistettynä toimintatapojen uudistamiseen lisäävät työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja myös tarvetta uuden oppimiseen

Jatkuva oppiminen työelämässä, työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä 2/6



- HAASTEITA tai ONGELMIA
 - Työelämästä ja koulutuksesta syrjäytyminen
 - Voi koskea ketä tahansa
 - Kaikilla ei motivaatiota tai kykyä kehittää osaamistaan
 - Työn murroksessa osaamisen johtamisen ja ennakkoinnin merkitys korostuu työpaikoilla.
 - Koulutusjärjestelmän ja työelämän yhteys jää edelleen liian ohueksi
 - Osaamisen kehittämisessä liian usein etukäteen lukkoon lyötyjä ja jäykkiä koulutusohjelmia
 - tarvitaan enemmän ajattelutavan kuin koulutusjärjestelmän muutosta
 - Enemmän oppilaitosten ja työpaikkojen välistä yhteistyötä ja vuoropuhelua

Jatkuva oppiminen työelämässä, työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä 3/6



Koskevatko nämä erityisesti joitain TOIMIALOJA, AMMATTEJA tai IHMISRYHMIÄ, jotka tulisi myös ottaa erityishuomion kohteeksi?

- koskee kaikkia toimialoja ja kaikenkokoisia työyhteisöjä ja organisaatioita.
 - Eri toimialoilla, eri ammattiryhmissä ja toimialojen sisällä eri organisaatioissa jatkuvan oppimisen tarpeet vaihtelevat huomattavasti
 - Tarvitaan erilaisia toimenpiteitä, jotka vastaavat työpaikan ja toimialan tarpeisiin ja joihin työpaikat ja yksilöt voivat osallistua matalalla kynnyksellä
 - Erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, että yhdessä kehittäminen ja tuottavuuden kehittäminen työpaikoilla lisääntyvät
 - Yhdessä kehittämisen ja jatkuvan oppimisen kulttuurin rakentaminen organisaatioissa vaatii johdolta ja esimieheltä määrätietoista ja tavoitteellista toimintaa, johdon lupa ja esimiesten tuki kehittämiseen tärkeitä
 - ammattitaidon ja osaamisen jatkuva kehittäminen paras suoja työelämästä syrjäytymistä vastaan

Jatkuva oppiminen työelämässä, työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä 4/6



Millaisia TAVOITTEITA työelämän jatkuvalle oppimiselle tulisi maassamme asettaa?

- Yhä useampi työpaikka on sellainen, että siellä työntekijät ja koko työyhteisö voivat (jatkuvasti) oppia uutta.

Oppiminen hyödynnetään työn koko työyhteisön toiminnan ja työolosuhteiden sekä tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen.

Työpaikkojen ja niiden muodostamien yhteenliittymien kokeilu-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta lisääntyy.

Työpaikoilla pystytään uuden oppimisessa ja toimintaa kehitettäessä hyödyntämään myös koulutusjärjestelmää.

Työelämästä syrjäytyneiden määrä pienenee kaikissa ikäluokissa.

Jatkuva oppiminen työelämässä, työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä 5/6



Onko tässä vaiheessa mielessäsi joitain erityisiä KEINOJA, jotka ovat keskeisiä tavoitteisiin pääsemiseksi?

- Nostetaan konkreettisesti näkyviin työpaikkojen osaamisen kehittämisen tarinat eri aloilta, uudenlaiset kiinnostavat osaamisen kehittämisen tavat
- Jatkuvaan oppimiseen työpaikkoja puhuttelevampi ote
- Tavoitteeksi työn tuloksellisuuden, työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden kasvattaminen
- Edistetään Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman osaamisen johtamista ja ennakointia työpaikoilla ja suomalaisessa työelämässä
 - Johtajaverkostot, työelämätoimijoiden verkostot, toimialakohtaiset ja alueelliset kehittämishankkeet ja -verkostot

Jatkuva oppiminen työelämässä, työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä 6/6



- KEINOJA jatkuu
- Vahvistetaan kansallisen Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman rahoitus vuosille 2021-2030 edellä mainittujen toimenpiteiden toteuttamiseksi ja jatkuvan oppimisen edistämiseksi työpaikoilla. Aiempien työelämän kehittämisohjelmien kokemusten mukaan työpaikkojen tavoittamiseen laajasti tarvitaan noin 10 miljoonaa euron panostusta vuosittain ohjelman keston ajan.
- Hyödynnetään jatkuvan oppimisen edistämisessä aiempien työelämän kehittämisohjelmien parhaat kokemukset viimeisen 30 vuoden ajalta
- Kehitetään keinoja tunnustaa ja tunnistaa eri tavoin hankittua osaamista työelämässä ja ottaa se osaksi ihmisten henkilökohtaista osaamisdataa.



KIITOS!

Evästyksiä, kommentteja?