

# TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma

Osaamisen ja jatkuvan oppimisen teema



## Työpaikat: mikä mahdollistaa?

Muuttuva johtajuus ja yhdessä tekemisen kulttuuri mahdollistavat uudistumisen työpaikoilla

## Muutosajurit: mitä tarvitaan?

Tuottavuus, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys

Luottamus ja yhteistyö

Osaaminen ja jatkuva oppiminen

Digitalisaatio ja työelämäinnovaatiot

## Työ vuonna 2030: mitä tavoitellaan?

**Osallistava kehittämisen kulttuuri** perustuu luottamukseen ja yhteistyöhön sekä yhdessä oppimiseen ja innovointiin

**Enemmän arvoa asiakkaalle** lähtökohtana kehittämiselle, osaamiselle ja työn merkityksellisyydelle

**Työn murroksessa** uudistumiskyky (resilienssi) ja ratkaisukeskeisyys kilpailuetuna

**Kestävä kasvu** perustuu innovointiin, tuottavuuteen, työhyvinvointiin ja jatkuvaan oppimiseen



**Työn ja työhyvinvoinnin  
kehittämisohjelma**

# Toimintakokonaisuudet

- **Toiminta**, jonka avulla ohjelma tukee työpaikkojen omaehtoista kehittämistä paremman työelämän kehittämisessä
  - Toimialat: Toimialahankkeet ja -verkostot
  - Alueet: Aluehankkeet ja -verkostot
  - Työelämäinnovaatioiden tuki
  - Johtamisverkosto
  - Koronasta selviytymisen tuki
  - Työelämän tilannekuva
  - Viestintä ja työelämäbrändi
  - Ohjelman oma tiekarttatyö
- Toimintakokonaisuuksien avulla vaikutetaan ekosysteemissä sen osiin, jotta saavutetaan mahdollisimman suuri määrä työpaikkoja eri tavoin.



# Tarkoitus

1. Osaamisen kehittäminen on kiinteä osa organisaation toimintaa ja sen kehittämistä
2. Työssä tapahtuva jatkuva oppiminen luo menestyksen pohjan
3. Verkostoituminen ja yhteistyö parantavat ja tehostavat organisaatioiden toimintaa
4. Hyvien esimerkkien jakaminen kannustaa ja auttaa vertaisoppimisessa
5. Tulevaisuus- ja ennakoitokyvykkyys parantavat organisaatioiden resilienssiä ja menestymismahdollisuuksia
6. Oppivat yksilöt ovat uudistumisen pohja

# Tavoitteet

- A. Tuetaan työorganisaatioita osaamisen strategisessa johtamisessa
- B. Vahvistetaan yhdessä oppimisen kulttuuria, tuetaan työssä tapahtuvaa oppimista ja yksilön osaamisen kasvua.
- C. Tuetaan moninaisten yhteistyöverkostojen kehittymistä, yhteistyötä ja kumppanuuksia
- D. Parannetaan työorganisaatioiden ennakointi- ja tulevaisuuskyvykkyyttä.





## **Kohti vuotta 2020**

- 1. Tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen**
- 2. Edistetään työorganisaatioiden kehittämistä tukevien kumppanuuksien syntyä**
- 3. Konkreettiset työelämälähtöiset kokeilut ja pilotit**

# Toiminta 1: Tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen (tähtäin vuodessa 2030)

Tunnistetaan ja tehdään näkyväksi hyviä käytäntöjä ja tutkimustietoa ennakoivista, ketterästi ja osallistavasti kehittävästä organisaatioista ja toimivista yhteistyöverkostoista

## Toimenpiteet vuoteen 2023 mennessä

- Nostetaan **viestintäkampanjalla** esiin osaamisen ja työssä oppimisen merkitystä ja suhdetta hyvinvointiin
- Järjestetään **haastekilpailu** tms., joka tekee työpaikkojen hyvät osaamisen kehittämisen käytännöt näkyviksi (mahdollinen yhteistyö muiden teemojen kanssa)
- Tehdään olemassa olevia **osaamisverkostoja näkyväksi**
- Tehdään eri hankkeissa jo tuotetut **hyvät käytännöt** näkyväksi
- Perustetaan Työelämän osaamisen **kehittämispalkinto** (GPTL)



## Toiminta 2: Edistetään työorganisaatioiden kehittämistä tukevien kumppanuuksien syntyä (tähtäin vuodessa 2030)

Edistetään työorganisaatioiden kehittämistä tukevien kumppanuuksien syntyä (mm. työorganisaatioiden oppimis- ja vertaisverkostot, oppilaitos-työelämä-yhteistyö, alueelliset ja toimialaverkostot)

### Toimenpiteet vuoteen 2023 mennessä

- Muodostetaan ja tuetaan organisaatioiden välisiä oppimis- ja vertaisverkostoja (sparraus, toisilta oppiminen, nopeus, joustavuus)
- Rakennetaan erilaisia yhteiskehittämisen ja kohtaamisen foorumeita
- Nostetaan kumppanuustyö oppilaitosten ja työpaikkojen yhteiseksi strategiseksi toiminnaksi
- Edistetään ekosysteemipolitiikan eteenpäin viemistä



# Toiminta 3: Konkreettiset työelämälähtöiset kokeilut ja pilotit (tähtäin vuodessa 2030)

Vakiinnutetaan uudistuminen ja yhdessä kehittäminen työelämän vallitsevaksi toimintakulttuuriksi. Tuetaan kokonaisvaltaista ja strategista osaamisen johtamista, jossa toiminnan ja osaamisen kehittäminen nivoutuvat toisiinsa.

## Toimenpiteet vuoteen 2023 mennessä

- Hyödynnetään tutkimustietoa ja hyväksi havaittuja toimintamalleja organisaation osaamisen johtamisessa.
- Tuotetaan strategisen osaamisen johtamisen "käsikirja"/appi tai 10 suositusta, jotka jokainen organisaatio koosta tai toimialasta riippumatta voi toteuttaa
- Vahvistetaan työyhteisöjen tulevaisuuskyvykkyyttä (esim. valmennus, toimintatavan muutokset, koulutus)
- Konseptoidaan ja skaalataan työelämävalmentajien ja osaamiskoordinaattorien tuki työpaikkojen yhdessä oppimiseen (skaalattava kokeilu)
- Edistetään osaamisen ja työkyvyn kehittämistä kokonaisuutena (kokonaisvaltainen ajattelu tulisi näkyä myös osaamiskoordinaattoreiden ja/tai työkykykoordinaattorien tehtävissä)





# TYÖ2030: Ohjelman tiekarttatyö, 2021

- Tuottavuus, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys (Närhinen, TEM)
- Luottamus ja yhteistyö (Hakonen, KT)
- Osaaminen ja jatkuva oppiminen (Huttula, Sitra)
- Digitalisaatio ja työelämäinnovaatiot (Alasoini, TTL)

