



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Oppia & Hyvinvointia Helvetistä!

Tanja Hynynen ja Katja Tanski | 4.10.2022

Työelämä muuttuu

Muuttumisen taustalla on useita tekijöitä, kuten

- väestön ikääntyminen
- lisääntynyt liikkuvuus
- työvoiman saatavuuden heikkeneminen
- lisääntynyt tietoisuus sosiaalisesta vastuusta
- nuorempien sukupolvien muuttunut arvomaailma ja odotukset työtä kohtaan.

Ennakoimattomuutta ja muutosvauhtia edesauttavat

- uuden teknologian (robotiikan, tekoälyn, digitaalisten palvelujen) hyödyntäminen
- toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen
- resurssien rajallisuus.

Muutos on jatkuvaa ja jatkuvasti kehittyvää, ja sitä on vaikea ennustaa.

Kohti kestäväää työelämää

Murrokseen voidaan vaikuttaa kehittämällä työelämää kestävämpään suuntaan.

Kestävä työelämä ottaa huomioon

- ❖ Sosiaalisen
- ❖ Taloudellisen
- ❖ Ekologisen
- ❖ Ja inhimillisen ulottuvuuden

Sosiaalinen ulottuvuus

Sosiaalisen kestävyuden perusajatuksena on turvata ihmisille tasavertaiset perusoikeudet ja mahdollisuudet. Sosiaalinen kestävyys on sosiaalista hyvinvointia, mikä ylittää mahdollistaa hyvän arjen ja merkityksellisen elämän.

Sosiaalinen kestävyys työelämässä tarkoittaa

- työelämän rakennemuutoksen oikeudenmukaisuutta
- siirtymävaiheen ennakoitavuutta
- suhtautumista muutoksiin joustavasti ja tarkoituksenmukaisesti

Taloudellinen ulottuvuus

Taloudellisella kestävyydellä tarkoitetaan tasapainoista kasvua tai yritystoiminnan ylläpitoa, joka ei perustu velkaantumiseen eikä tuhlaamiseen.

Taloudellinen kestävyys työelämässä tarkoittaa

- yrityksen kilpailukyvystä ja työpaikkojen säilyvyydestä huolehtimista
- mahdollisuutta turvata oma toimeentulonsa

Ekologinen ulottuvuus

Ekologisella kestävyydellä tarkoitetaan ihmisen toiminnan asettamista luonnon kantokyvyn rajoihin. Keskeistä ekologisessa kestävyudessa on siirtyminen ympäristöä vähemmän kuormittaviin tuotanto- ja kulutustottumuksiin.

Ekologinen kestävyys työelämässä tarkoittaa

- koko toiminnan arviointia
- kaikkien tuotteiden ja palvelujen pitää olla kestäviä ja tähdätä kestävyteen
- yllättäviäkin vaikutuksia kaikki kestävä työelämän ulottuvuuksiin

Inhimillinen ulottuvuus

Inhimillisessä ulottuvuudessa perusvaatimuksena on varmistaa töiden tekemisen mielekkyys siten, että ihmisillä on mahdollisuus työskennellä elämänarvojensa mukaan, tehokkaasti sekä terveytensä ja työkykynsä säilyttäen aina vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka.

Inhimillinen kestävyys työelämässä tarkoittaa

- henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista
- tehokkuusajattelusta luopumista
- huomion kiinnittämistä palautumiseen ja työstä elpymiseen
- kohtuullistamista

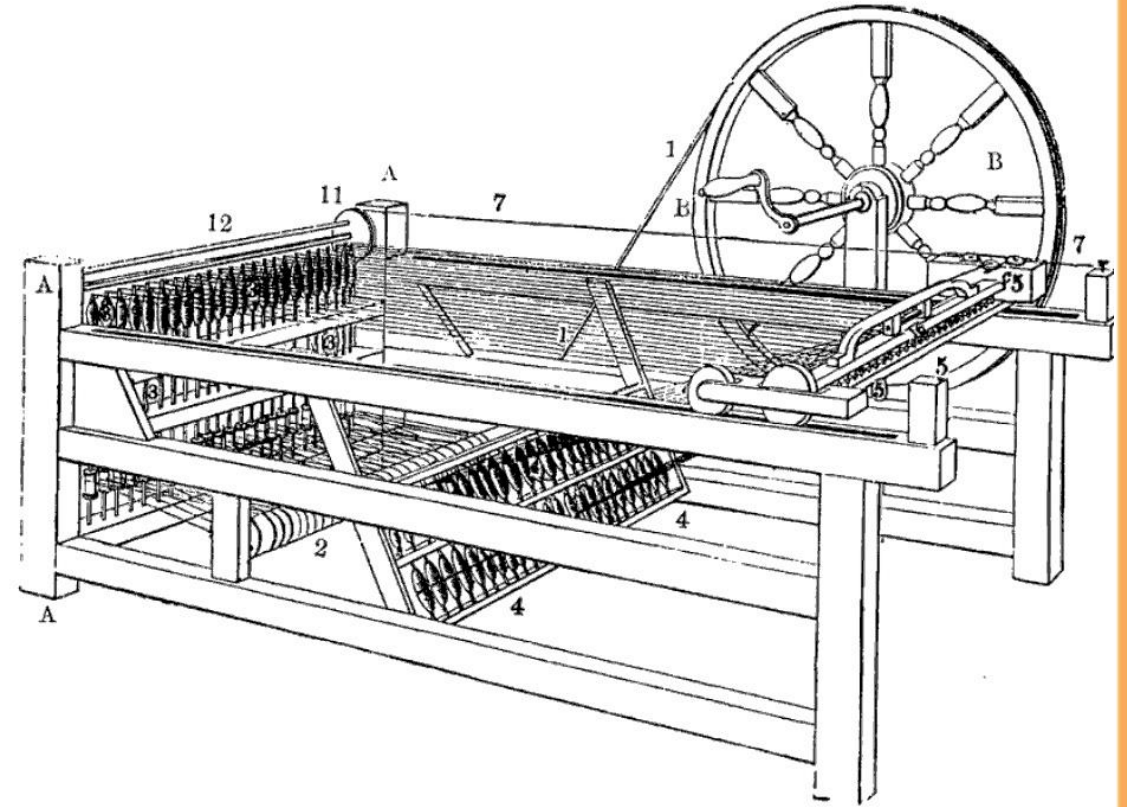
INHIMILLINEN PÄÄOMA KANTAA TYÖELÄMÄN MURROKSESSA

*Näkymätön voimavara näkyväksi
yrityksen tuloksessa*



Tekemisen tavat muuttuvat nyt ja tulevaisuudessakin

- Teollinen vallankumous
- Globalisaatio
- Digitalisaatio
- ?



Kuva: Kehruu-Jenny/Wikipedia

Yleisiä piirteitä työn murrokselle

Työn sisällöt, toimintatavat ja työn organisointi muuttuu kaikissa ammateissa

- Uudet ammatit ja tehtävät, projektiluontoinen tekeminen, työ tehdään verkostoissa ja alustatalouden osana, keikkaluontoisuus ja yrittäjämäinen ansaintamalli

Myös itse työntekijät ovat muuttuneet, mikä näkyy odotuksissa työnantajaa kohtaan

- Työn tulee olla omia arvoja vastaavaa ja merkityksellistä, työnantaja nähdään oman osaamisen kehittäjän ja mahdollistajana

CHANGE

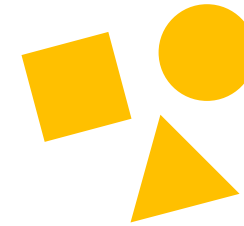
Mikä on tämän hetkisen muutoksen tuoma mahdollisuus omassa työssäsi?

Kuva: Nataliya Vaitkevich/Pexels

Aineettoman pääoman lajit



Psykologinen pääoma:
toiveikkuus, sitkeys,
itseluottamus



Inhimillinen pääoma

Tiedot/taidot, osaaminen

Asenteet

Kokemus

Henkilökohtaiset ominaisuudet

Koulutus

Kyvvyt

Sosiaalinen pääoma

Luottamus

Yhteiset arvot, normit

Tiedonjakaminen

Aktiivinen toiminta työyhteisössä

Asiakkaat

Verkostot, sidosryhmät

Rakenne pääoma

Esimiestyö, henkilöstön
kehittämiskäytännöt

Järjestelmät, toimintaprosessit

Patentit ja dokumentaatiot

Työn hallinta

Vaikutusmahdollisuudet

Brändi, maine

Inhimillinen pääoma on henkilöstöön sitoutuneita voimavaroja

Aineeton pääoma yhdistettynä muihin
resursseihin mahdollistaa

- Yksilöiden
- Organisaatioiden
- Yhteisöjen

tuottavan, tarkoituksenmukaisen
toiminnan ja tavoitteellisen toiminnan





Muutostilanteisiin liittyy usein voimakkaita tunteita

Työelämän muutokset vaativat *joustavuutta, muuntautumis- ja palautumiskykyä* niin yksilöiltä kuin organisaatioilta.



INHIMILLINEN PÄÄOMA

on arvioitu tutkimuksissa yrityksen
tulevaisuuden menestyksen keskeisimmäksi ja
*menestyville organisaatioille
voimakkaimmin tunnusomaiseksi*
piirteeksi.

OSAAMINEN TYÖHYVINVOINNIN PERUSTANA

*Osaaminen uudistaa työelämää ja
työelämä osaamista.*

Kuva: Pixabay/Pexels

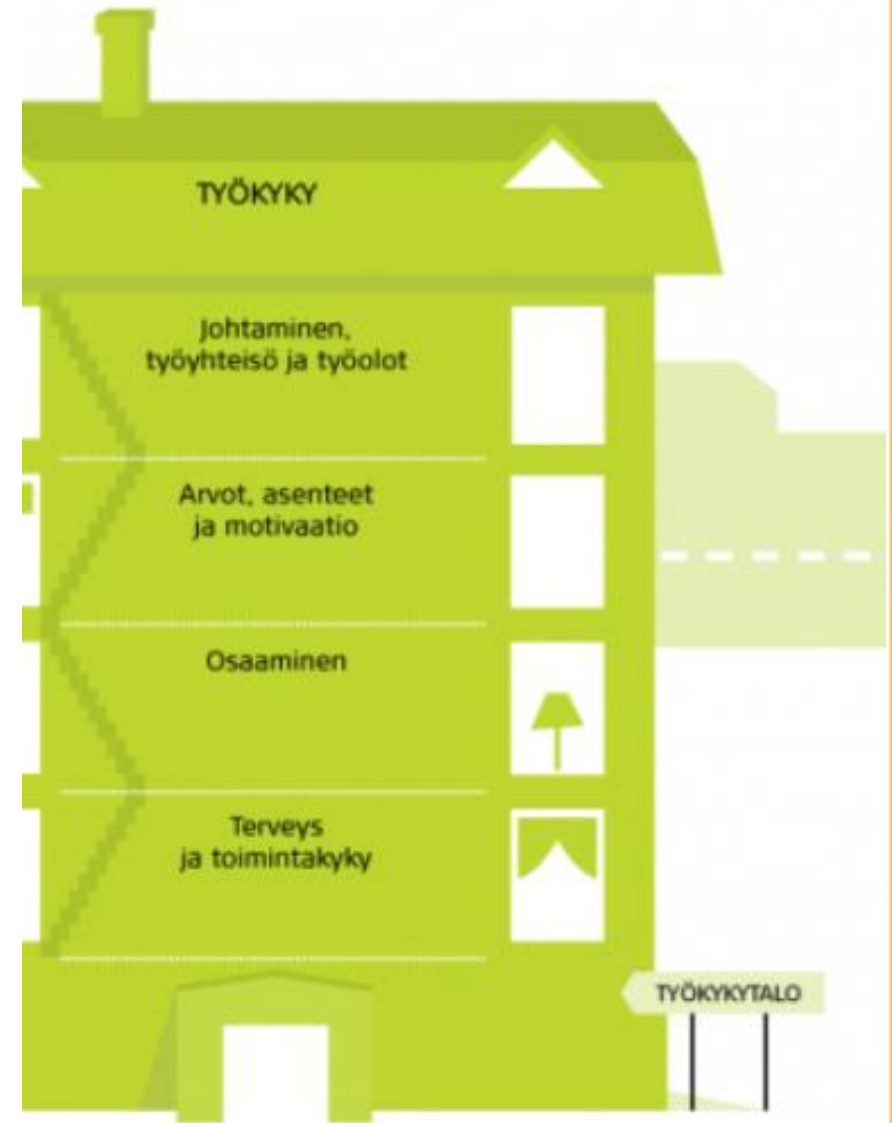


Vivevoimaa
EU:lta
2014–2020



Työkykytalo

- Ajantasainen osaaminen merkittävä työkykyyn vaikuttava tekijä
- Osaamattomuuden kokemus voi johtaa psykososiaaliseen kuormittumiseen



© TYÖTERVEYSLAITOS

Osaaminen on organisaation tärkeimpiä voimavaroja

- Mutta usein heikoiten johdettu, tunnistettu ja kehitetty osa-alue
- Työpaikka on nyt ja tulevaisuudessa monelle merkittävin oppimisympäristö
- Osaaminen on laajasti monenlaisia taitoja, joita ihmisellä on ja jotka ovat hänelle itselleen merkityksellisiä.

**Osaamisen
kehittäminen =
opitun tiedon
soveltamista
arjen työhön**

Osaaminen - aito kilpailuetu

Ponnistuslautana onnistumisten
edellytysten luominen!

- ✓Tavoitteiden selkeyttäminen
- ✓Motivointi
- ✓Toimivat käytännöt
- ✓Suunnitelmallisuus



Suurin osa oppimisesta tapahtuu arjessa

70 - 20 - 10

Oma kokemus

Tavoitteellinen
vuorovaikutus

Muodollinen
koulutus

Osaamiskartoitus

	Taitotaso	Henkilön nimi	Henkilön nimi	Henkilön nimi
	Osaamisalue			
Yleiset työelämätaidot	Innovaatio-osaaminen			
	Joustavuus			
	Itseohjautuvuus			
	Kestävän kehityksen ymmärrys			
Ammattiosaaminen	Myyntitaidot			
	Asiakaspalvelutaidot			
	Budjetointi			
	Markkinointiosaaminen			
Tieto- ja viestintä- osaaminen	Ohjelmistot (PowerPoint, Excel)			
	Some-markkinointi			
	Tiedon hallintataidot			
	Graafiset taidot			
Vuorovaikutustaidot	Kuuntelutaidot			
	Esiintymistaidot			
	Tiimityöskentelytaidot			
	Tunneälykyys			

Taso 1: Tietää, tunnistaa ja osaa käyttää omassa työssään

Taso 2: Tietä, tunnistaa ja osaa soveltaa omassa työssään

Taso 3: Edellisten lisäksi osaa kehittää ja opastaa muita

Oman osaamisen tunnistamisen voi aloittaa esim. [täältä](#).

Työelämän TOP10 taidot tulevaisuudessa

Analyttinen ajattelu ja innovaatiokyky

Aktiivinen oppiminen ja oppimisstrategiat

Monimutkaisten ongelmien ratkaisukyky

Kriittinen ajattelu ja analysointi

Luovuus, yksilöllisyys ja aloitteellisuus

Johtajuustaidot ja sosiaalinen vaikuttaminen

Teknologia käyttöosaaminen, seuranta ja valvonta

Teknologioiden suunnittelu ja ohjelmointi

Muutoksen sietokyky, stressinsietokyky ja mukautuvaisuus

Päätelykyky, ongelmanratkaisu ja ideointi

+ Tunneälykyky



Vievetäsi
EU:lta
2014-2020





Suurinta osaa siitä, mitä puuhailemme tulevaisuudessa ei ole vielä keksitty.

Katri Saarikivi, aivotutkija

Lähteet:

Kasvio, A. & Räikkönen, T. (2010). Kohti kestäväää työelämää.

Työterveyslaitos.

Eklund, A. (2021). Osaamiskartta. Osaamisen kehittäminen työelämässä. J-Impact.

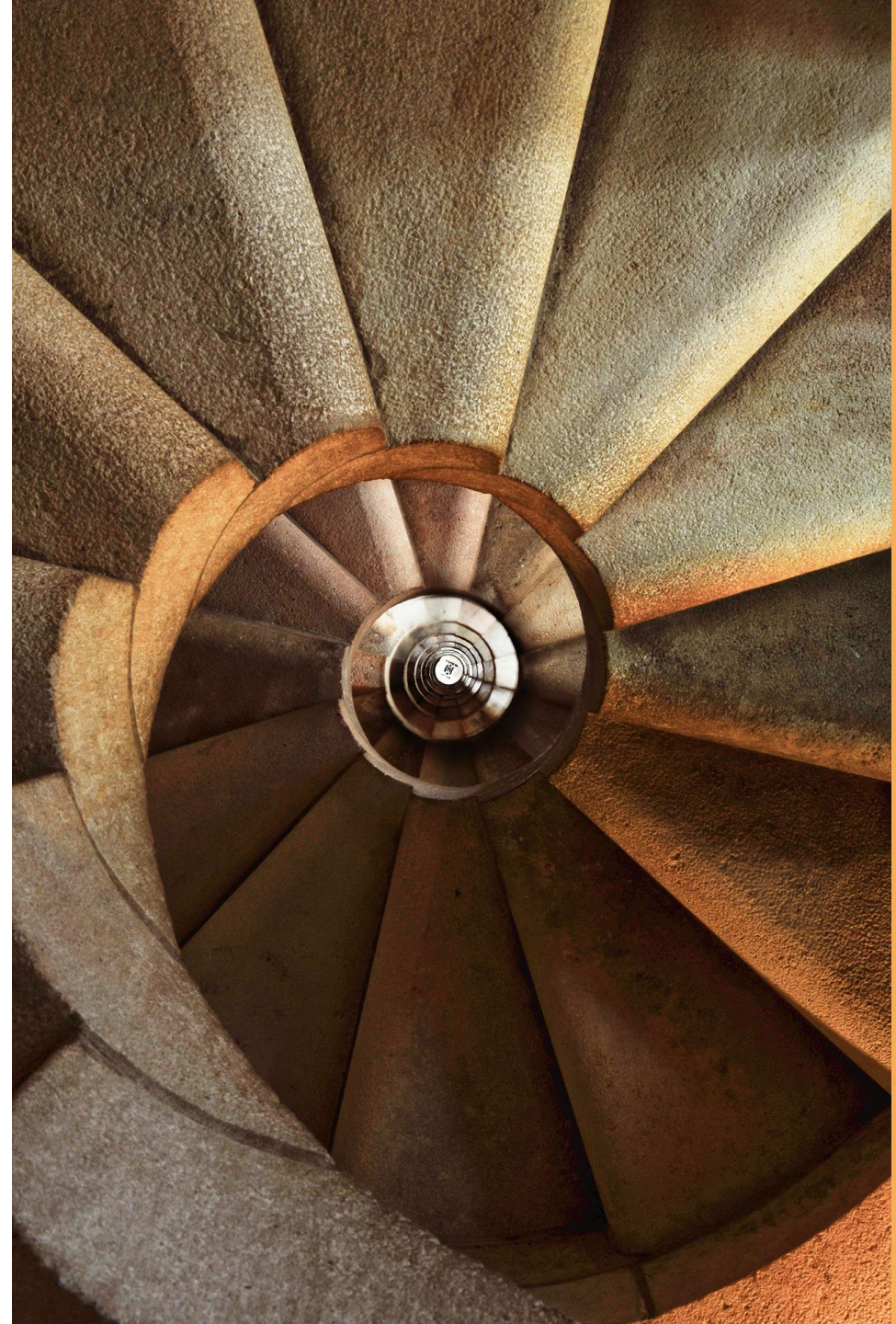
Huhtala, M. & Villanen, J. (2021). Kehittäjän oppiva asenne. Value Books.

Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. (2015). Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5

Työterveyslaitos (nd.). Työkyky.

Sitra (2019). Kohti elinikäistä oppimista. Sitran selvityksiä 150.

The World Economic Forum (2020). The Future of Jobs Report



KIRIN tilaisuudet syksy 2022

Kiertotalouskoulutukset torstaiaamuisin:

- 4.8.2022 Korjausliike - kiertotalouden liiketoimintamallit osana ratkaisua
- 15.9.2022 Jakamistalous - hyperkuluttamisesta yhteisölliseen kuluttamiseen
- 27.10.2022 Kiertotalousosaaminen liiketoiminnan katalyyttina
- 17.11.2022 Know your impact - miten arvioit liiketoiminnan toteutumista
- 15.12.2022 Kiertotalouden visio tulevaisuuteen

Viestintäkoulutusaamut:

- 30.8.2022 Digialustat
- 11.10.2022 Markkinointiviestintä ja sisällöt
- 1.12.2022 Vastuullisuusviestintä ja brändäys

Ohjaus- ja neuvontilaisuudet, kiertotalouden työkalut

- 30.9.2022 klo 9 – 11 (-13) Hybridinä
- 28.10.2022 klo 9 – 11 (-13) Hybridinä/etänä
- 25.11.2022 klo 9 – 11 (-13) Hybridinä/etänä

Verkostoitumistilaisuudet etänä, päivämäärät ilmoitetaan myöhemmin.

www.menti.com

5146 8477

Ota yhteyttä:

Tanja Hynynen tanja.hynynen@tampere.fi

Katja Tanski katja.tanski@tampere.fi

puh. 044 486 3801

puh. 041 730 9840