

## VALTAKUNNALLISET TEEMAT EU-OHJELMAKAUDELLE 2021-2027

<b>Valtakunnallinen teema</b>	Erityistavoite: Uutta osaamista työelämään (ET 4.g)  Työelämän kehittäminen [Utveckling av arbetslivet, Development of working life]
<b>Välittävän toimielimen yhteyshenkilö(t)</b>	Marika Lindroth, <a href="mailto:marika.lindroth@ely-keskus.fi">marika.lindroth@ely-keskus.fi</a> , +358 29 50 37082 Anne-Maaria Kurvinen, <a href="mailto:anne-maaria.kurvinen@ely-keskus.fi">anne-maaria.kurvinen@ely-keskus.fi</a> , +358 29 50 38228
<b>Koordinaatiohankkeen yhteyshenkilö(t)</b>	[Nimi, sähköpostiosoite, puh.nro]
<b>Ministeriön/ministeriöiden vastuuhenkilö(t)</b>	Työ- ja elinkeinoministeriö: Johanna Laukkanen, <a href="mailto:johanna.laukkanen@gov.fi">johanna.laukkanen@gov.fi</a> , +358 29 50 47017 Sosiaali- ja terveysministeriö: Päivi Hämäläinen, <a href="mailto:paivi.j.hamalainen@gov.fi">paivi.j.hamalainen@gov.fi</a> , +358 29 51 63590
<b>Toteutusaika</b>	2021-2027
<b>Rahoituskehysarvio</b>	STM:n ja TEM:n yhteinen budjetti 27,7 milj.euroa

### 1) Yhteys EU:n strategioihin, Suomen saamiin maakohtaisiin suosituksiin sekä kansallisiin strategioihin

Toiminnan viitekehyksen muodostavat Euroopan komission toukokuussa 2020 antamat maakohtaiset suositukset sekä hallitusohjelman painottamat sekä nostamat teemat.

Maakohtaisissa suosituksissa tuottavuus ja kilpailukyky on yksi kilpailukykyisen kestävyden neljästä painopisteestä. Muita ovat talouden vakaus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja ympäristökestävyys. Vuoden 2021 suositusten keskeisissä tavoitteissa kannustetaan jäsenvaltioita vahvistamaan talouden palautumiskykyä omassa valtiossaan. Lisäksi vuoden 2019 maakohtaiset suositukset ovat edelleen ajankohtaisia EU:n rahastojen ja erityisesti koheesiopolitiikan yhteydessä.

Toiminnalla tuetaan hallitusohjelman mukaisesti organisaatioiden kasvua ja uudistumista sekä tunnustetaan yritysten kehittämistarpeita, joiden avulla voidaan edistää toimintatapojen uudistumista ja uusien teknologisten työkalujen hyödyntämistä työpaikoilla (uudet digitaaliset ratkaisut ja niiden edistäminen/käyttöönotto), lisätä tuottavuutta sekä parantaa työhyvinvointia.

ESR-toiminta toimii kehitysinstrumenttina kokeiluihin ja pilotteihin. EU:n elpymisvälineeseen ehdotetuilla toimenpiteillä edistetään puolestaan systemaattista ja pitkäjänteistä osaamisen kehittämistä ja johtamista organisaatioissa sekä kykyä tunnistaa organisaation osaamisvarantoja ja –puutteita, mukaan lukien työssä olevien ja epätyypillistä työtä tekevien osaamisen tunnistaminen ja urasuunnittelu. Elpymisvälineessä on vahva painotus korona-pandemiasta elpymiseen, sen jälkeiseen työelämään varautumisessa, ESR-toimet mahdollistavat kehittämisen ja kokeilun ja työelämän muutoksiin reagoinnin joustavammin koko ohjelmakauden ajan. Pikemmin kuin päällekkäisinä, nämä toimivat toinen toistaan tukevinä. Synergia varmistetaan yhteisellä suunnittelulla ja osallistumisella.

### 2) Lisäarvo kansalliseen toimintaan ja yhteistyö alueellisen rakennerahastotoiminnan kanssa

Valtakunnallisen rakennerahastotoiminnan kautta voidaan tarttua koordinoitusti hallitusohjelman mukaisiin, ilmiölähtöisiin haasteisiin sopivilla kansallisilla, alueellisilla ja paikallisilla toimilla sekä lisätä toimijoiden välistä laaja-alaista yhteistyötä, kehittämistä ja verkostoitumista.

Valtakunnallinen toiminta mahdollistaa myös eri teemojen välisen siltojen rakentamisen sekä laaja-alaisen tiedon- ja kokemustenvaihdon. Näin hyviä käytäntöjä kyetään paremmin edistämään toimijoiden kesken ja

niitä voidaan tarvittaessa siirtää osaksi kansallista toimintaa. Valtakunnallisella toiminnalla voidaan myös edistää koko maata käsittävien, esimerkiksi lainsäädännön tai tietyn väestöryhmän kattavien palvelujärjestelmien sekä rakenteiden kehittämistä ja uudistamista.

Valtakunnallisella osiolla on TEM:n ja STM:n strategisen kehittämisen näkökulmasta tärkeä merkitys. ESR-varat täydentävät kansallisia työllisyysmäärärahoja ja työelämän kehittämiseen suunnattuja määrärahoja. Ne toimivat kehitysinstrumenttina kokeiluihin ja pilotteihin. Lisäksi varat antavat mahdollista liikkumavaraa esimerkiksi äkillisissä talouden suhdanteiden muutostilanteissa.

ESR –rahoituksella on erityisen keskeinen rooli työelämän kehittämisessä, organisaatioiden tuottavuuden ja työhyvinvoinnin samanaikaisessa edistämisessä. ESR-varoilla tähdätään päällekkäisen työn välttämiseen ja synergiaetujen muodostamiseen niin rahoituksen kuin toiminnan puitteissa. Kansallisesti rahoitetaan yritysten liiketoiminnan kehittämistä ELY-keskusten yritysten kehittämisspalveluiden avulla, joskin käytettävissä olevat määrärahat eivät ole kovinkaan suuret. Lisäksi Business Finlandin kautta voidaan rahoittaa liiketoiminnan kehittämistä. Näissä kohdejoukot ja toiminta on rajattu tiettyjen kriteerien mukaisesti. ESR-toiminnan kohderyhmä kattaa julkisen, yksityisen ja järjestösektorin työpaikat/organisaatiot sekä työelämän palveluiden tuottajat.

Työelämän laadun kehittämiseen tarvitaan hankkeita, joiden avulla voidaan kehittää organisaatioiden toimintaa, uusia toimintatapoja ja tukea digitaalisten työkalujen käyttöönottoa. Kehittämistoiminta yhteistyössä johdon ja henkilöstön kanssa on tässä keskiössä. Hankkeet mahdollistavat erilaisten kehittämistoimenpiteiden suunnittelun yrityksille ja organisaatioille, joihin muuten ei ole saatavilla rahoitusta.

Pääasiallisesti teeman toteutus tapahtuisi valtakunnallisesta teemasta rahoitetuista alueellisissa tai yliajueellisissa ESR – hankkeissa, mutta koko maata koskevan strategisen kehittämistyön tueksi tarvitaan myös valtakunnallinen koordinaatiohanke. TEM ja STM tekevät yhteistyössä työelämän kehittämisteeman hankepainotukset huomioiden molempien ministeriöiden näkökulmat hankkeiden tavoitteiden asetannassa.

Koordinaatiohankkeen päätavoitteena on tehdä aktiivista yhteistyötä alueellisten työelämätoimijoiden kanssa työelämän ja tuottavuuden kehittämiseksi.

- Toimenpidekokonaisuutta toteutetaan pääasiassa ohjelmasta rahoitettujen hankkeiden kautta ja koordinaatiohanke tekee yhteistyötä RR ELY-keskuksen rahoitusyksikön kanssa valtakunnallisten hankkeiden kehittämistoiminnassa ja osallistuu hankkeiden ohjausryhmätyöskentelyihin.
- Koordinaatiohankkeen verkostomaisen toiminnan avulla varmistetaan valtakunnallisten toimijoiden yhteistyö päällekkäisyyksien välttämiseksi ja laaja-alaisen tuen saamiseksi. Esimerkiksi vaikutusarvioinnissa käytettävän mittariston osalta hyödynnetään muiden valtakunnallisten toimijoiden olemassa olevia ja kehitteillä olevia mittareita.
- Koordinaatiohanke tunnistaa ja yhteen sovittaa yhteistyömahdollisuuksia alueellisen rakennerahastotoiminnan kanssa; hyvä vuorovaikutus ja tehokas viestintä ovat keskeisessä asemassa eri toimijoiden välisessä yhteistyössä.
- Viestintä on hyvin keskeisessä roolissa koordinaatiohankkeen toimenpiteissä. Vaikuttavuutta saavutetaan yhteistyöllä erilaisten yritys-, organisaatio- ja sidosryhmäverkostojen kanssa, hyödyntämällä tehokkaasti sosiaalisen median eri kanavia.
- Koordinaatiohanke tukee alueellisia toimijoita kehittämään ja markkinoimaan työelämän kehittämisspalveluita sekä tunnistamaan uusia palvelutarpeita viestin niistä eteenpäin myös kansalliseen toimintaan.
- Koordinaatiohanke viestii ja jalkauttaa verkostojen, kuten erilaisten sidosryhmien, työelämätoimijoiden, yritysten ja organisaatioiden käyttöön hankkeiden tuloksia, esimerkiksi uusia niin valtakunnallisissa kuin alueellisissa hankkeissa kehitettyjä innovatiivisia palvelu- ja toimintamalleja.
- Koordinaatiohanke toteuttaa ulkoisen väli- ja loppuarvioinnin hankkeiden toimenpiteistä ja niiden vaikuttavuudesta.

- Koordinaatiohanke ja sen alla käynnistettävät hankkeet edistävät osaltaan TYÖ2030-ohjelmaa. Koordinaatiohankkeen valmistelussa sidosryhmien kesken varmistetaan eri työelämän kehittämistoimintojen tuottama lisäarvo ja vältetään päällekkäistä toimintaa.

Tavoitteena on aikaansaada konkreettista toimintaa, joka tavoittaa nykyistä paremmin alueen työpaikat ja toteuttaa työelämäpilotteja yritys- ja työpaikkarajapinnassa. Koordinaatiohanke kokoaa tietoa ja tuo työelämän kehittämispalveluiden rakenteisiin ja toimijoiden tietoisuuteen aluehankkeissa aikaan saatuja hyviä käytäntöjä, joilla voidaan toteuttaa toimintatapauudistuksia työpaikoilla. Koordinaatiohankkeen toimesta kehitettyjä toimintamalleja tai palveluita pyritään tuotekehittämään edelleen työpaikkojen tarpeita vastaaviksi ja valtakunnallisiksi toimintatavoiksi. Keskeistä on siirtää hankkeissa luotuja hyviä käytäntöjä osaksi kansallista toimintaa jatkuvuuden turvaamiseksi ja palveluiden sekä toimintamallien jatkokehittämiseksi.

### 3) Toiminnan kohderyhmät

- Hankkeitten kohderyhmänä on työikäinen väestö.
- Kohderyhmänä ovat yritykset ja organisaatiot sekä niissä työskentelevät työntekijät ja johtajat yksityisellä ja julkisella sektorilla. Kohderyhmänä ovat esimerkiksi erilaisissa muutostilanteessa olevat työnantajat ja työntekijät.
- Kohderyhmään kuuluvat järjestöt, yhdistykset, säätiöt, kunnat, kasvatus- ja koulutusorganisaatiot, tutkimuslaitokset, taide- ja kulttuurilaitokset ja muut työelämän ja palveluiden kehittäjät ja niiden henkilökunta.

Kohderyhmät voidaan tarvittaessa rajata tarkemmin alueellisten erityispiirteitten tai valtakunnallisten tarpeitten mukaisesti.

### 4) Toiminnan konkreettinen sisältö ja mahdolliset alateemat; mitä toiminnalla tavoitellaan ja millaisia muutoksia nykytilanteeseen odotetaan; onko toimintaan aiemmin kohdennettu EU-rahoitusta

Tavoitellaan työelämän laadun ja työorganisaatioiden uudistamista osaamisen lisäämisellä mm. työn tuottavuus, työhyvinvointi sekä työturvallisuus huomioiden. Tulee tunnistaa organisaatioille strategisesti tärkeitä työelämän kehittämisen teemoja ja vaikuttavimpia kehittämisen keinoja. Tämä sisältää esimerkiksi elintapojen muutoksista ja kulttuurista aiheutuvat terveydelliset seuraukset, joilla on vaikutusta työkykyyn ja kustannuksiin.

Pääasiallinen sisältö:

- edistetään työhyvinvointia ja työssä jaksamista, hyvän työelämän kehittymistä ja työelämän laatua ml. työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja työyhteisöjen monimuotoisuuden lisääminen. Karotoitetaan työterveyshuollon rooli ja potentiaali organisaatioiden johdon ja henkilöstön tukemisessa. Huomioidaan nykyisen työelämän aiheuttama psykososiaalinen kuormitus ja kehitetään toimintamalleja, joiden avulla havaittuihin haasteisiin kyettäisiin vastaamaan riittävän aikaisessa vaiheessa.
- edistetään toimintatapoja, digitaalisia ratkaisuja ja digitalisaation tuomien tuotanto- ja palveluprosessien kehittämistä sekä lisä- ja uudelleen kouluttautumismahdollisuuksia, jotka parantavat samanaikaisesti tuottavuutta ja tuloksellista työn tekemistä sekä työhyvinvointia.
- kehitetään mikro- ja pk-yritysten ja muiden organisaatioiden oppimismyönteisyyttä ja osaamista sekä niiden henkilöstön osaamista ja uudelleen kouluttautumista. Myös johdon ja esimiesten osaamista kehitetään, erityisesti ikäjohtamisen ja osaamisen johtamisen alueilla.
- edistetään yritysten muutoskyvykkyyttä neuvonnan, ohjauksen ja verkostojen kautta

Tavoitellaan työelämän laadun ja työorganisaatioiden uudistamista osaamisen lisäämisellä mm. työn tuottavuus, työhyvinvointi sekä työturvallisuus huomioiden. Tulee tunnistaa organisaatioille strategisesti tärkeitä

työelämän kehittämisen teemoja ja vaikuttavimpia kehittämisen keinoja. Tämä sisältää esimerkiksi elintapojen muutoksista ja kulttuurista aiheutuvat terveydelliset seuraukset, joilla on vaikutusta työkykyyn ja kustannuksiin.

Tavoitteena:

Organisaatioiden oppimismyönteistä ilmapiiriä on kehitetty. Organisaatioiden osaamista, työhyvinvointia ja tuottavuutta on parannettu ja organisaatioiden valmiuksia muutoksiin on lisätty. Ammatillista liikkuvuutta on edistetty ja työpaikoille on saatu lisää kansainvälisiä osaajia. Yrityspalveluiden ja työelämän yhteistyötä on lisätty muutostilanteisiin vastaamiseksi.

Aikaisempi toiminta:

Rakennerahastokausi 2014 – 2020, TL 3. työllisyys ja työvoiman liikkuvuus, erityistavoite 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Työllisyys ja tuloksellinen työelämä – koordinaatiohanke on toteuttanut aiemmin EU-rahoituksella ko. toimintaa. Vastuuviranomaisena on ollut Hämeen ELY-keskus.

## 5) Yhteistyö, kumppanuudet, yhteiskehittäminen; mitä toimijoita mukana suunnittelussa ja toteutuksessa, missä rooleissa; millä tavoin osallistettu kohderyhmää

- Työelämän kehittäminen valtakunnallista teemaa on suunniteltu **työ- ja elinkeinoministeriössä eri osastojen** välisenä yhteistyönä.
- **Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö** esitti aluksi omaa teemaa työelämän hyvinvoinnin kehittämiseen. Tämä päätettiin kuitenkin yhdistää TEM:n Työelämän kehittäminen –teemaan poikkeukselliseksi kokonaisuudeksi.
- TEM:ssä on muodostettu **työelämän kehittäminen –työryhmä**, jossa teeman keskeisiä painopisteitä on suunniteltu.
- Toimintalinjauksia on käyty läpi ja jatkokehitetty myös yhteistyössä **opetus- ja kulttuuriministeriön** ja **sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön** kanssa, joiden kautta toimintaa on täydennetty kunkin ministeriön tulokulmista.
- Aiheesta on keskusteltu myös **valtakunnallisessa tilaisuudessa**, jonka kautta on kyetty huomioidaan alueiden näkemyksiä ja aluehankkeiden kokemuksia.
- Kuluvan rakennerahastokauden **Tuottava ja tuloksellinen työelämä koordinaatiohankkeen** ohjausryhmässä on teeman painopisteet tulevalle kaudelle käsitelty ja huomioitu projektin kokemukset ja kehittämissuhteudet tulevalle kaudelle.
- **Sosiaali- ja terveystieteiden Työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuhteen, TYÖ2030**, työjaostossa on myös käyty keskustelu tulevan kauden työelämän kehittämisen painopisteistä ja sovittu yhteistyöstä hankekaudelle, jonka avulla voidaan estää päällekkäisyyksiä ja löytää synergiaetuja. TYÖ2030 toimii työterveyslaitoksessa, ja siinä keskeisessä roolissa ministeriöiden ohella ovat työmarkkinajärjestöt sekä muut työelämätoimijat.
- Työelämän kehittämisen (TEM ja STM) ja jatkuvan oppimisen (OKM) valtakunnalliset teemat täydentävät toisiaan työelämässä tapahtuvan jatkuvan oppimisen edistämisen toimintamallien kehittämisessä, ja siinä voidaan toteuttaa tarvittaessa samanaikaisia hankkeita. Yhteistyötä koordinoidaan teemojen ohjausryhmissä sekä koordinaatiohankkeen taholta.

## 6) Tulosten mittaaminen ja käytettävät indikaattorit

Tuloksia mitataan hyödyntämällä ET:n 4.1.6 mukaisia indikaattoreita. Lisäksi koordinaatiohanke tulee teemmään vaikutusarvioinnissa käytettävän mittarin osalta yhteistyötä muiden valtakunnallisten organisaatioiden

kanssa. Hyödynnettäviä mittareita voivat olla esimerkiksi QWL (Quality of Working Life) –indeksi, Työnimittari ja Työ2030 ohjelmassa kehitettävät mittarit. Tavoitteena on myös mitata työhyvinvoinnin ja tuottavuuden samanaikaista kehittymistä mukana olevissa yrityksissä ja organisaatioissa. Lisäksi kehitetään mittareita, joilla voidaan selvittää toimenpiteiden vaikuttavuuden leviämistä organisaatioissa ja laajemmin yhteiskunnassa. Voidaan toteuttaa ulkoisia arviointeja kokonaisuuden tulosten ja vaikuttavuuden mittaamiseksi.

## **7) Toiminnan jatkuminen teemaan kuuluvien hankkeiden päättymisen jälkeen**

Tavoitteena on, että hyviä toimintamalleja ja käytäntöjä jää elämään hankkeiden päättymisen jälkeen ja niitä voidaan hyödyntää kansallisessa toiminnassa.

## **8) Viestintäsuunnitelma**

Laaditaan erillinen viestintäsuunnitelma, joka sisältää viestinnän tavoitteet, keinot, kanavat ja odotettavissa olevat tulokset. Laaditaan viestintäsuunnitelma huomioiden niin sisäinen kuin ulkoinen viestintä.