

## Työelämän kehittämisstrategian tiekartta 2026–2035 ja ensimmäiset yhteiset toimenpiteet vuodelle 2026

Tiekartta kuvaa, millaisilla toimilla työelämässä saadaan aikaiseksi strategian kuvaamaa muutosta. Strategian kohderyhmä ovat työpaikat ja työyhteisöt. Toimenpiteet suuntautuvat varsinkin työpaikkojen tavoittamiseen, niiden tarpeiden tunnistamiseen sekä niiden oman kehittämisen tukemiseen strategisilla muutosalueilla. Toiminta on ennen kaikkea vaikuttamista työelämän kehittämiseen, jossa viestintä on tärkeässä roolissa. Tiekartan sisältö kehittyi ja päivittyi toimeenpanon edetessä.

### Tiekartan kuvaus

#### Lähtökohdat

Työelämän kehittämisstrategia auttaa työpaikkoja ja työyhteisöjä parantamaan niiden kykyä hyödyntää ja jalostaa osaamista ja ideoita uusiksi toimintatavoiksi, tuotteiksi ja palveluiksi. Tavoitteena on työhyvinvoinnin, osaamisen ja tuottavuuden kasvu.

Strategiassa on valittu neljä muutostavoitetta:

- Uudet teknologiat uudistumisen ajurina
- Monimuotoisuus luovuuden lähteenä
- Nuorille hyvä alku työelämässä
- Oppiminen työssä siivittää kasvua

Muutosta tukevat kolme työelämän kehittämisen supervoimaa:

- Luottamusta ja yhteistyötä rakentava vuorovaikutus
- Uudistumiseen ja oppimiseen kannustava kulttuuri
- Ihmisten johtaminen

#### Toimenpiteet

Strategiassa on mukana 16 kansallista keskeistä työelämän kehittämisen työtä tekevää organisaatiota: neljä ministeriötä,

2.6.2026

työmarkkinakeskusjärjestöt sekä työelämän kehittämisen asiantuntijaorganisaatioita. Mukana olevien organisaatioiden yhteiset toimenpiteet sekä kunkin organisaation omat toimet ovat strategian toimeenpanossa tärkeitä.

Strategian käynnistysvaiheessa (2.6.2026) tiekarttaan on koottu ensimmäiset yhteiset toimet, jotka ovat ensiaskel strategian toteuttamiseen. Toimeenpanon tavoitteeksi on asetettu 10 000 työpaikan tavoittaminen vuoteen 2027 mennessä, ja tämän jälkeen sama määrä vuosittain.

#### Vastuut ja roolit

Strategiaa johtavat TEM ja STM. Strategialla on johtoryhmä, johon kuuluu strategiassa mukana olevien organisaatioiden ylintä johtoa. Toimintaa vie eteenpäin asiantuntijaryhmä, johon kuuluvat mukana olevien organisaatioiden työelämän kehittämisen asiantuntijat. Ministeriöiden (TEM, STM, OKM) ja Työterveyslaitoksen asiantuntijoista koostuva sihteeristö tukee kummankin ryhmän työtä.

Strategian käynnistysvaiheessa (2.6.2026) jokaisella mukana olevalla organisaatioilla on rooli ensimmäisissä yhteisissä toimissa. Jatkossa strategiaa toteuttaviin toimiin ovat lämpimästi tervetulleita mukaan muutkin työelämän kehittämisestä kiinnostuneet tahot. Toimeenpano täydentyy jatkossa uusilla avauksilla. Ne ovat sekä 16 strategian tehneen organisaation että myöhemmin mukaan liittyvien organisaatioiden strategiaa tukevia toimia.

#### Seuranta ja arviointi

Seurannassa tarkastellaan strategian toimeenpanon edistymistä, työelämän tilannekuvaa ja kehityssuuntia sekä laajoja yhteiskunnallisia tavoitteita, joihin strategia osaltaan vaikuttaa.

*Toimeenpanon* osalta tarkastelun kohteena on mm. se, miten laajasti työpaikkoja on tavoitettu (vrt. 10

2.6.2026

000 työpaikan tavoittamisen tavoite) sekä se, miten strategian tarjoama tuki on auttanut työpaikkoja niiden omassa kehittämis- ja uudistamistyössä. *Työpaikkatason mittareihin* sisältyvät työelämän muutostavoitteiden ja supervoimien seuranta. *Yhteiskunnallisten tavoitteiden* osalta seurataan työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehitystä.

Osana seurantaa, ja strategiassa mukana olevien organisaatioiden yhteisen oppimisen tueksi, järjestetään joka toinen vuosi tutkijapaneeli, joka antaa strategian toteuttamiselle ajankohtaisen tietoon perustuvan tilannekuvan. *Strategisten toimien vaikuttavuutta* todennetaan muun muassa edelläkävijäyritysten tutkimisen ja erillisselvitysten avulla.

Viestintä

Viestinnässä keskeisiä ovat kaikkien 16 strategiassa mukana olevien organisaatioiden johto, asiantuntijat sekä viestinnän ammattilaiset. Jokainen vie strategian asiaa eteenpäin omien sidosryhmiensä ja verkostojensa kautta Suomessa ja kansainvälisesti.

Strategian verkkosivut löytyvät osoitteesta: <https://tem.fi/tyoelaman-kehittamisstrategia>. Viestinnässä hyödynnetään runsaasti sosiaalista mediaa.

Vuonna 2026 keskeisiä yhteisiä tapahtumia ovat:

- Strategian julkistuksen tiedotustilaisuus 2.6.2026.
- Työelämäfoorumi Suomi 3.11.2026
- Työelämän tutkimuspäivät 5.-6.11.2026

Riskit ja varautuminen

Strategian käynnistysvaiheessa (2.6.2026) tarvitaan mukana olevien organisaatioiden vahva sitoutuminen toimeenpanoon. Käynnistysvaiheessa toimeenpano nojaa mukana olevien organisaatioiden käytössä oleviin resursseihin. Pitkällä aikavälillä strategian laaja-alainen ja vaikuttava toteuttaminen edellyttää työelämän kehittämisen ohjelmarahoitusta.

Johtoryhmä ja asiantuntijaryhmä on nimitetty pääministeri Petteri Orpon hallituskauden loppuun asti. Hallituskauden vaihtuminen näyttää, miten strategian pitkäjänteisessä toteuttamisessa onnistutaan.

## Tiekartan ensimmäisten yhteisten toimien tekeminen, vuosi 2026

### Tiedon levittäminen

- Strategiaviestintää on tehty koko strategiatyön ajan ja sitä jatketaan. Viestintä tekee strategian ja sen toimeenpanon näkyväksi sekä innostaa osallistumaan.
- Työelämän kehittämisstrategia julkaistaan 2.6. tiedotustilaisuudessa. Tavoitteena on kertoa strategiasta, sen merkityksestä ja tavoitteista laajalle yleisölle.
- Strategian julkaisun yhteydessä (2.6.) on valmiina konsepti siitä, miten työelämän kehittämisestä kiinnostuneet tahot voivat tulla toimeenpanoon mukaan. Toiminnan skaalaaminen lähivuosien aikana on välttämätöntä, jotta toimeenpanolle asetetut tavoitteet saavutetaan.

### Ymmärryksen lisääminen

- Tulevaisuusvuoropuhelujen avulla käynnistetään keskustelua muutostavoitteiden ja työelämän kehittämisen supervoimien mukaisista teemoista. Fasilitoidut keskustelut voivat olla esimerkiksi alue- liitto- tai työpaikkatasolla. Vuoropuheluiden avulla lisätään toimijoiden ymmärrystä siitä, miten toimialan, alueen tai organisaation kehittämistarpeisiin voidaan parhaiten vastata.
- Työelämäfoorumi Suomi 2026 -tapahtuma on strategian seurannan ja yhteisen oppimisen foorumi. Se levittää tietoa työelämän kehittämisen edistysaskelista, onnistumisista ja vaikuttavuudesta sidosryhmille ja laajalle yleisölle.
- Vuoden 2026 aikana viimeistellään ja tarkennetaan strategian seurannan tavat ja mittarit.
- Vuonna 2027 toteutettavan tutkijapaneelin konseptointi valmistuu vuoden 2026 loppuun mennessä. Tutkijapaneelien tarkoitus on koota uusinta tutkimustietoa strategian toteuttamisen tueksi.

### Strategian pitkäjänteisyyden ja vaikuttavuuden edistäminen

- Strategia kattaa seuraavat kymmen vuotta. Sen julkaisun (2.6.) jälkeen mukana olevat organisaatiot ottavat strategian huomioon omassa vaikuttamistyössään sekä päätöksenteossa.
- Vuonna 2026 strategian toimeenpano on vielä siinä mukana olevien organisaatioiden omien resurssien varassa. Jotta saadaan aikaan pitkäjänteistä ja vaikuttavaa yhteistä kehittämistyötä, jatkossa strategialle tarvitaan operationaalista toimintaa koordinoiva kotipesä ja resurssit.

2.6.2026

#### Yhteinen oppiminen ja kehittäminen

- Kesäkuussa 2026 aukeava ESR+ rahoitushaku (noin 4 milj. euroa) suunnataan työelämän kehittämisstrategiaa tukeviin toimiin.
- Vuoden 2026 aikana luodaan ”35 yrityksen oppimisverkoston” konsepti, jonka jälkeen konseptia kokeillaan yritysten kanssa. Tavoitteena on luoda malli, jota eri toimijat voivat hyödyntää laajasti yhteisen oppimisen tukena. Oppimisverkostoja voi luoda strategian sisältöjen ympärille ja niissä lisätään ymmärrystä kehittämisestä ja sen merkityksestä työpaikkojen arjessa.
- Vuoden 2026 aikana osana oppimisverkostoa muodostetaan viiden organisaation tutkimuskumppanuus. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä strategian mukaisen kehittämisen vaikutuksista. Vaikuttavuuden tutkiminen edellyttää pitkän aikavälin seurantatietoa.