

SUOMALAISEN TYÖN LIITTO

Suomalaisen työn indikaattori

tutkimustuloksia työn merkityksellisyydestä

Jokke Eljala

Merkityksellistä työelämää 12.11.2019, Helsinki

SUOMALAISEN
TYÖN LIITTO



Suomalaisen Työn Liiton tehtävä on vaikuttaa ostopäätöksiin, jotta työpaikat säilyvät ja uusia syntyy



- Vuodesta 1965
- Lähes 3700 yritystä



- Vuodesta 2011
- Lähes 500 yritystä



- Vuodesta 2011
- Lähes 250 yritystä



Suomalaisen työn indikaattori

Katsaus menneeseen

Suomalaisen työn indikaattorin tarkastelunäkökulmat perustuvat Suomalaisen Työn Liiton merkityksellisen työn teoriapohjaan

1 TUOTTAVAA

Luo uutta arvoa,
uudistamalla työtapoja ja
asiakkaan tarpeita
ymmärtämällä



2 KESTÄVÄÄ

Jatkaa arvon tuottamista
esimerkiksi kestävien
arvoketjujen ja
asiakassuhteiden
lojaalisuuteen perustuen



3 JAETTUA

Tuo arvoa yritysten lisäksi
työntekijöille ja
yhteiskunnalle

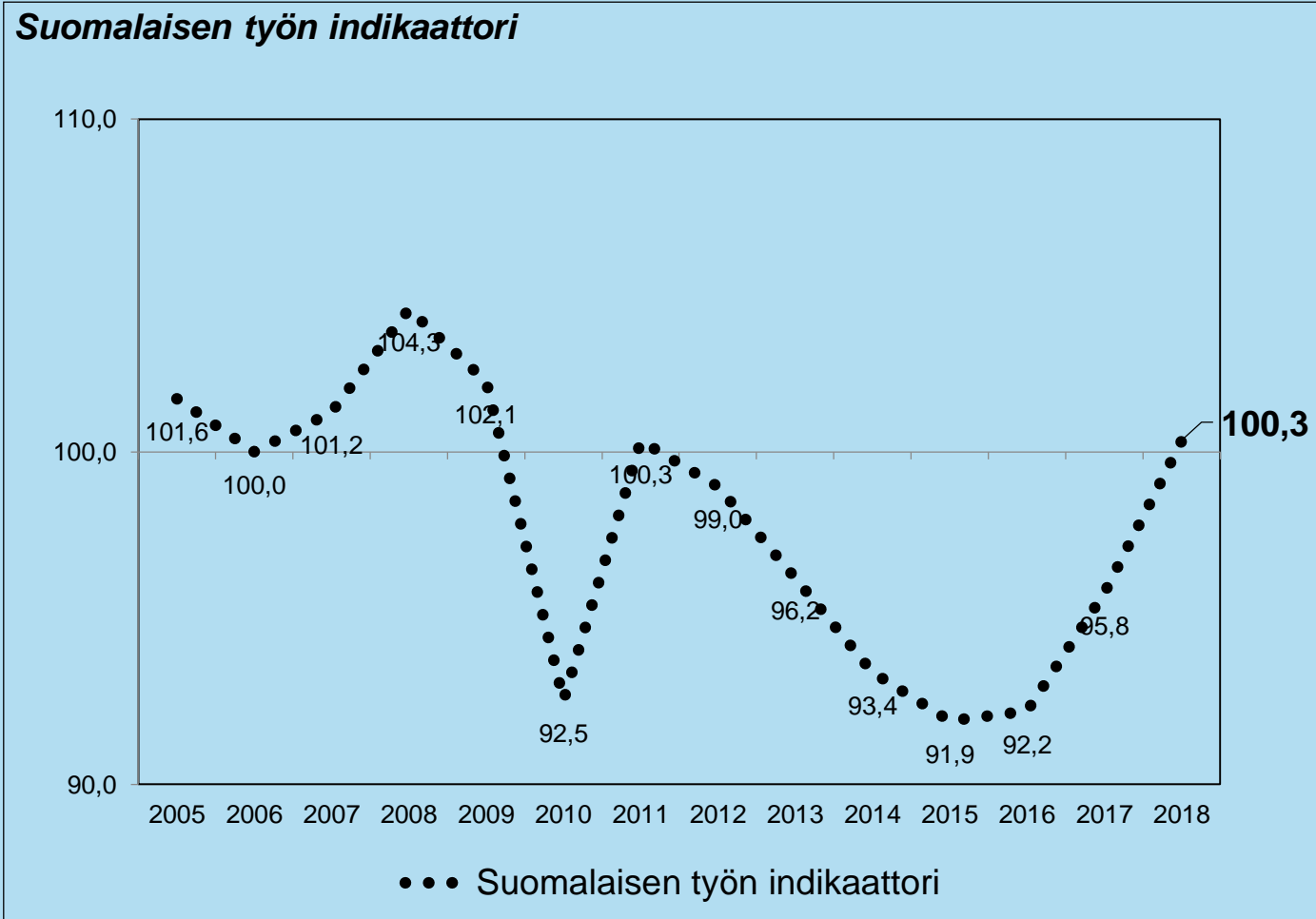


Mistä indikaattorissa on kyse?

- Tavoite luoda ”isompi kuva” suomalaisen työn tilasta
 - Koostuu 41 primäärimuuttujasta ja sadoista datapisteistä.
 - Yhdeksästä osa-indikaattorista (matriisi kolmesta toimijasta yhteiskunta, työnantaja ja työntekijä ja kolmesta merkityskategoriasta tuottavuus, kestävyys ja jaettu arvo).
- Säännöllisesti julkaistava seurantamalli, jota on mallinnettu historia-aineiston pohjalta vuodesta 2005.
 - Tilastolähteinä mm. Tilastokeskus, Eurostat, OECD, World Bank, WEF sekä barometriaineistot (mm. työolo- ja pk-yritysbarometrit).



Indikaattorin mukaan suomalaisen työn tila on nyt korkeampi kuin perusvuonna 2006



2019 alussa indikaattori oli korkeimmalla tasolla finanssikriisin jälkeen

- Indikaattori noussut nyt 3 vuotta peräkkäin sen romahdettua 2011-2015.
- Työn tuottavuuden ja kotimaisen kilpailukyvyn kasvu selittävät vahvaa kehitystä.
- Yritysmittarit kuitenkin edelleen heikohkolla tasolla.

Suomalaisen työn indikaattorista johdettuja skenaarioajatuksia

Mitä tulevaisuus voi tuoda tullessaan

vaikutukset työntekijöihin ja työnantajiin

Työn tekemisen tavat

1. Työsuhteiden monipuolistuminen

- Työsuhteiden kesto lyhenee ja työntekeminen monelle työnantajalle samanaikaisesti lisääntyy (alustatalous, osa-aikatyöt, määräaikaisuus).
- Nuoret kokevat oman tulevaisuuden työmarkkinoilla epävarmemmalta.

2. Työn luonne muuttuu

- Aikaan, paikkaan ja työnantajaan sidotusta työstä kohti monimuotoista, monitilallista ja itseohjautuvaa työn tekemistä.
- *”Vaikka noin 90-95% organisaatioista on edelleen virallisesti hierarkioita, karkean arvioni mukaan lähes kolmasosa yrityksistä pohtii miten lisätä itseohjautuvuutta.”* (Perttu Salovaara, FT johtajuustutkija, Tampereen yliopisto).

Osaamisen vaateet

1. Uudet ammatit ja työtehtävät

- Kaikki automatisoitavissa olevat työtehtävät tullaan automatisoimaan.
- Teknologinen murros synnyttää uusia työtehtäviä ja ammatteja.

2. Jatkuva oppiminen

- Teknologian yhä nopeampi kehittyminen pakottaa jatkuvaan oppimiseen.
- Opiskelu tulee enenevässä määrin osaksi työtä ja pirstoutuu pienemmiksi kokonaisuuksiksi.



Arvomuutokset

1. Työntekijöiden arvojen muutos

- Itseään kiinnostavan työn tekeminen korostuu.
- Nuoret pitävät tärkeinä seuraavia asioita kiinnostava työ, ystävät ja henkinen tasapaino.
- Nuoret korostavat tasa-arvoa työntantajamielikuvassa.

2. Jaettu arvon liiketoiminnassa

- Työhyvinvointi-ajattelu korostumassa entisestään.
- Kansalaisten luottamus yrityksiin kasvussa, kun samalla yhteiskunnan instituutiot ovat menettäneet luottamusta.



Millaisia muutoksia on odotettavissa työelämään yritysten näkökulmasta

- Kiristynvä kilpailu osaavasta työvoimasta johtaa siihen, että työnantajamielikuvasta (esimerkiksi vastuullisesta työnantajasta), henkilöstöjohtamisesta ja johtamisosaamisesta, strategioiden, visioiden, missioiden ja näiden perusteiden avaamisesta tulee keskeisiä kilpailukykytekijöitä.
- Keskeiset kilpailukykytekijät tarjoavat yrityksille mahdollisuuden tuoda paremmin esille yrityksen tarkoitus ja merkitys sekä lisätä työn tuottavuutta ja mielekkyyttä.
- Yritysten halukkuus investoida henkilöstöön ja sen osaamiseen kasvaa ja samalla muulla tapaa kuin muodollisen koulutuksen kautta hankittujen taitojen arvostus nousee.

Millaisia muutoksia on odotettavissa työelämään työntekijän näkökulmasta

- Työelämän polarisoituminen muuttuu moniulotteisemmaksi, eikä perustu vain korkean osaamisen vs. matala osaamisen pohjautuvaan erotteluun. Uusina ulottuvuuksina tulee esimerkiksi mahdollisuus neuvotella joustomahdollisuuksista itsensä toteuttamisen ja omien arvojen mukaisen työn tekemisen osalta, niissä aloissa, joissa se on mahdollista.
- Työntekijät painottavat työnantajan arvopohjaa, joka johtaa vastuullisuuden korostumiseen työnantajaviestinnässä sekä b2b että b2c-puolella tuotteiden ja palveluiden valintakriteerin kasvuna.
- Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet oman työnsä osalta tulee kasvamaan, koska toimialojen välinen murros koventaa kilpailua osaamisen osalta.
- Työn aikasidonnaisuuden väheneminen sekä uudet vaatimukset vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisen osalta vaatii uudenlaista osaamisprofiilia ja itseohjautuvuutta lähes kaikilla sektoreilla.



SUOMALAISEN
TYÖN LIITTO

Kiitos



SUOMALAISEN
TYÖN LIITTO



DESIGN
FROM
FINLAND



YHTEIS
KÄSIPÄÄLLINEN
VIRTIVS