

# Tuottava ja tuloksellinen työelämä

2020



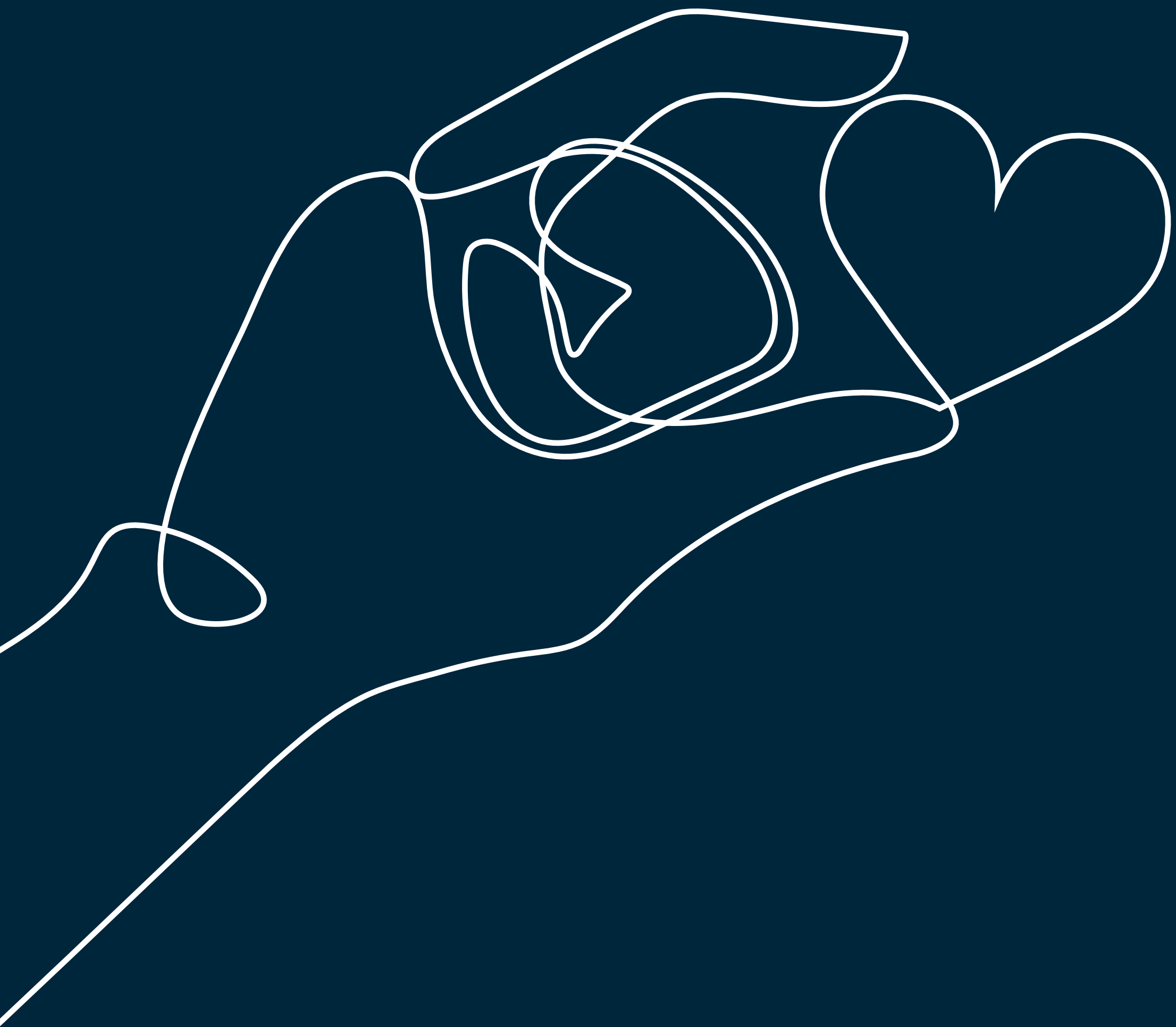
Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus





# Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Työhyvinvointi	5
3. Johtaminen	8
4. Tuottavuus	11
5. Tuloksellisuus	14
6. Yrittäjyys	17
7. Verkostot, luottamus & yhteistyö	20
8. Yritykset suosittelevat	23
Loppusanat	25

Hämeenlinna 2020

**Esitteen sisällön ovat toimittaneet:** Sonja Pihlaja ja  
Suvi Liljeqvist, Hämeen Ely-keskus; Veera Kiurujoki, Design Inspis.

**Ulkoasu ja taitto:** Design Inspis

# 1. Johdanto

Tuottava ja tuloksellinen työelämä on valtakunnallinen työelämän kehittämisen koordinaatiohanke, joka edistää työelämän laatua sekä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämistä.

Hanke kokoaa yhteen ja viestii valtakunnallisten ja alueellisten työelämä-hankkeiden tuloksia ja työelämän kehittämisen teemoja. Tähän esitteeseen on koottu niistä vaikuttavimpia. Sellaisiin voi lukea esimerkiksi uudet innovatiiviset kehittämis- ja toimintamallit, onnistumiset, yritystarinat ja työkalut, joita valtakunnalliset ja alueelliset toimijat ovat kehittäneet omissa hankkeissaan. Löydät täältä myös teemojen käsittelystä tehtyjä taltiointeja, webinaareja ja podcasteja esimerkkeinä monipuolisesta työelämän kehittämistyöstä.

Hankkeen tavoitteena on saada aikaan konkreettista toimintaa, joka tavoittaa työpaikat ja parantaa työhyvinvointia, organisaatioiden tuottavuutta ja työn tulokellisuutta. Hanke kannustaa ottamaan uuden suunnan kohti työelämän kehittämistä ja huomioimaan sekä hyvinvoinnin että tuottavuuden tasa-arvoisina osina työelämää.

Tämä esite on tuotettu työelämätoimijoiden, yritysten ja organisaatioiden sekä erilaisten sidosryhmien käyttöön, jotta tieto ja hankkeiden lupaavat tulokset leviäisivät mahdollisimman laajalle.



## **Webinaarisarja: Parempi työelämä tuottaa tulosta**

Webinaari tarjoaa näkökulmia parempaan työelämään aina aivotutkimuksesta oppimismuotoiluun. Asiantuntijoiden tähdittämä webinaarisarja on kohdennettu kaikille työelämässä mukana oleville.

Aivotutkija Katri Saarikivi ja sarjayrittäjä Ville Ojanen puhuivat stressin hallinnasta, unen tärkeydestä ja ajanhallinnasta. Innovaatioista ja tuottavuudesta kiinnostuneille ajatuksiaan avasivat yrittäjä Anssi Tuulenmäki ja Suomen yrittäjät ry:n asiantuntija Albert Mäkelä. Viestintäwebinaarilla haluttiin tukea viestintäosaamista hankkeiden markkinoinnin ja tulosten levittämisen näkökulmasta. Viestinnän kouluttajana toimi Pauliina Mäkelä.

Työelämässä tarvittavan luottamuksen rakentamisesta olivat kertomassa luottamusta tutkiva professori Taina Savolainen ja luova johtaja, kansainvälinen huippupuhuja Timo Kiuru. Tarve kehittää omaa osaamista koskee meitä kaikkia työnkuvasta riippumatta. Aiheeseen herättelee johtamisen ja oppimismuotoilun valmentaja, toimitusjohtaja Vilma Mutka sekä Sitran vanhempi neuvonantaja Jaana Villanen.

**Webinaari:** [Parempi työelämä tuottaa tulosta](#)



## Meemit

Tuottava ja tuloksellinen työelämä -koordinaatiohanke on tuottanut 10 meemiä, joilla on kytkös koordinaatiohankkeen alahankkeiden teemoihin ja aiheisiin. Meemeillä voi kommunikoida hausalla tavalla työelämän tämän päivän kysymyksistä ja kipupisteistä. Parhaimmillaan meemit lähtevät elämään omaa elämäänsä ja leviävät netissä organisaatioisesti. Jos meemit herättävät innostusta, niistä on helppo tehdä omia versioita.

### Jaa työelämämeemi!

[Katso meemit](#)



**On asioita, joihin voimme yhdessä vaikuttaa, katso video:**

[Kohti parempaa työelämää](#)

## Blogi: Tuottava ja tuloksellinen työelämä

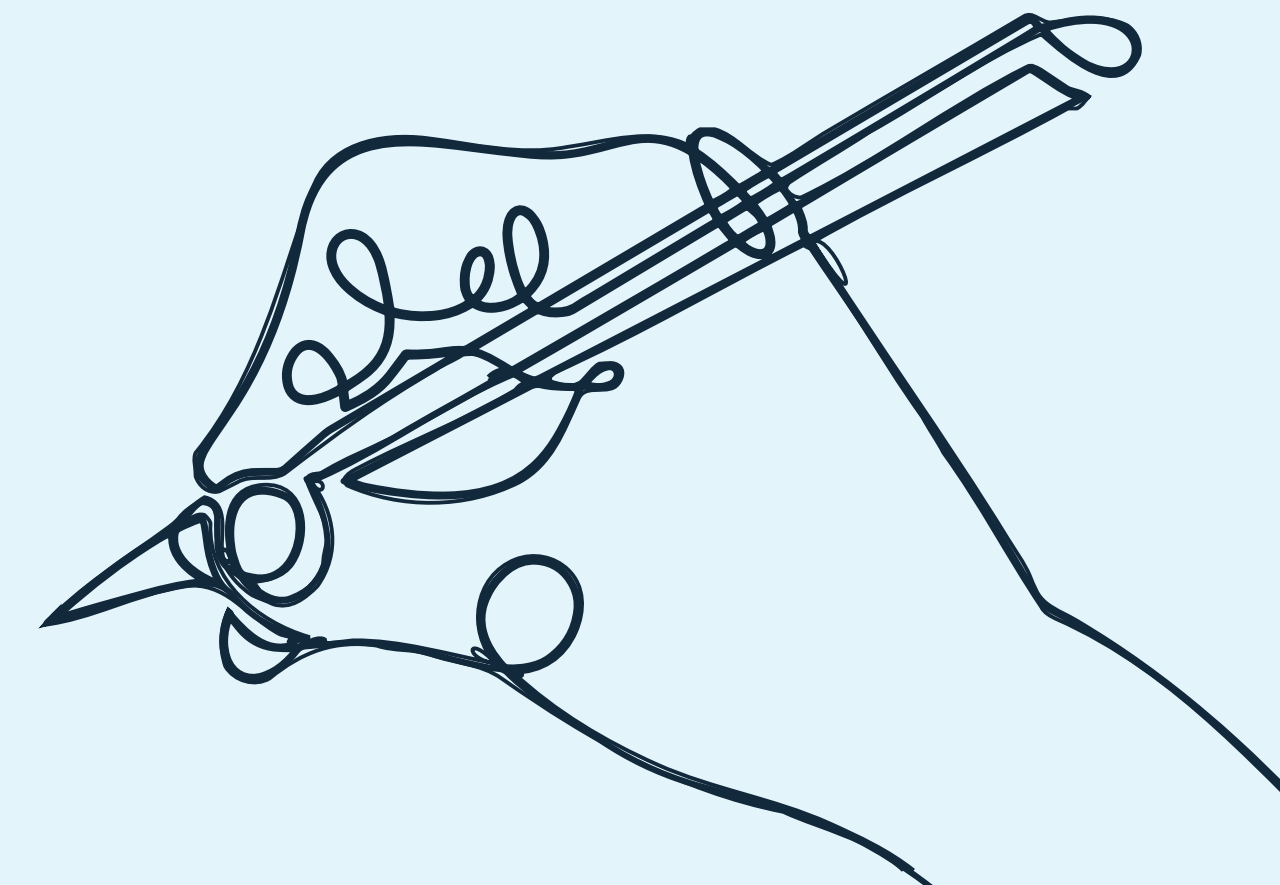
Blogin tavoitteena on tuoda yrityksille ja organisaatioille näkyväksi työelämän kehittämisen hyötyjä ja innostaa työelämässä toimivia työnsä kehittämistä. Blogissa puheenvuoro on hankkeilla, joten onnistumisia, tuloksia, kehittämismenetelmiä ja mukana olleiden yritysten tarinoita työelämän kehittämisestä kuullaan suoraan kentältä. Eri-laista näkökulmaa työelämän kehittämisen teemoista tarjoaa yrittäjä ja viestinnän kouluttaja Katleena Korteso, sekä useat muut eri alojen asiantuntijat ja ammattilaiset.

### Hankkeen blogi:

[Tuottava ja tuloksellinen työelämä](#)

### Podcast:

Koordinaatiohanke on tuottanut myös uutisjuttuja, radiojuttuja ja podcastin. Tässä esimerkkinä Niina Lyytisen [Psykopodiaa.fi](#) podcast.







## 2. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koskettaa meitä kaikkia työelämässä olevia ja sinne pyrkiviä. Yksi työhyvinvoinnin kulmakivistä on hyvä työilmapiiri. Usein jo pienet teot, kannustus ja toisen erilaisuuden huomioon ottaminen saavat ihmiset voimaan paremmin ja toimimaan tuloksellisemmin.

Avointa keskustelukulttuuria on edistänyt esimerkiksi hanke, jossa kyselyiden avulla kehitettiin uneen liittyviä valmennuksia. Työperäiset tekijät voivat häiritä unta, ja huonontunut uni häiritsee työntekoa. Tavoitteena oli työntekijöiden hyvinvoinnin ja tuottavuuden parantaminen, sairauspoissaolojen vähentäminen ja työurien pidentäminen puuttamalla ennaltaehkäisevästi työntekijöiden uniterveyttä uhkaaviin tekijöihin, ja vahvistamalla uniterveyttä edistäviä tekijöitä.

Työelämän muutoksissa tarvitaan oppimiskykyä, toimijuutta ja työhyvinvointia. Henkilöstön on tärkeä päästä mukaan kehittämistyöhön. Työhyvinvointi taas luo perustan yrityksen menestykselle myös jatkossa. Erityisen tärkeää työhyvinvointi ja työn omaehtoinen muotoilu on ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Oman työn hallinta vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin – omaehtoinen työn muotoilu tarjoaa uudenlaisen näkökulman yritysten kehittämistyöhön.



## PISKU – pienikin iskussa

[PISKU-hankkeen sivut](#)

Hyvinvoivat työntekijät muodostavat hyvän työyhteisön, mikä lisää yrityksen tuloksellisuutta. Nykypäivän työelämän haasteet ja varsinkin vaatimus tuottavasta yritystoiminnasta vaikuttavat kuitenkin voimakkaasti juuri yrityksen henkilöstöön.

Vuosina 2017–2019 toteutettu Pisku-hanke on tähännyt mikro- ja pk-yritysten tuottavuuden ja henkilöstön työhyvinvoinnin yhtäaikaiseen kehittämiseen. Hankkeen keskeiset teemat – työhyvinvointi, työn muotoilu ja verkostoituminen – ovat pohjautuneet siihen, että työhyvinvointi syntyy työssä, ja sen edistäminen kuuluu kaikille.

**Lue julkaisu:** [Pienikin iskussa - Näkemyksiä mikro- ja pk-yritysten työhyvinvoinnin kehittämiseen työn muotoilun keinoin.](#)



## Hyvä, parempi, tuottava – työhyvinvoinnin ja kehittyvän työyhteisön voimin parempaan tuottavuuteen (PATU)

[PATU-hankkeen sivut](#)

Ikääntyvillä on paljon hyödyllistä tietotaitoa, jota kannattaa jakaa koko työyhteisölle. Heidän työhyvinvointiaan kannattaa tukea, jotta he jaksavat hyvin eläkeikään asti.

Hanke suunnattiin varsinaissuomalaisille mikro- ja pk-yrityksille, joissa on ikääntyviä työntekijöitä. Projektin toimenpiteet kohdistuivat yrityksen yli 55-vuotiaisiin työntekijöihin ja ne räätälöitiin yritykselle sopiviksi. Hankkeen avulla myös ryhmä yli 55-vuotiaita yrittäjiä pohti oman työnsä muotoilua ja joustamisen mahdollisuuksia.



## Sleep Well – Work Well

[Sleep Well - Work Well -hankkeen sivut](#)

Unella on tärkeä merkitys työhyvinvoinnissa. Sleep Well – Work Well -hanke nostaa esiin unen merkityksen ja tarjoaa kattavasti materiaaleja unesta työhyvinvoinnin osana. Yrityksissä laadittiin hankkeen tuella unikysely ja sen pohjalta erilaisia ryhmävalmennuksia siihen, miten kukin voi itse parantaa unta. Esimiehille jaettiin käytännön tietoa, kuinka ehkäistä ja ratkoa unihaasteita organisaatioissa. Hankkeen lopputuloksena työpaikoilla puhutaan nyt entistä avoimemmin uniasioista osana terveyttä, ja esimiehet osaavat rohkeammin tarttua yksityisasiana pidettyyn uniterveysaiheeseen.

### **Kuinka esimies voi auttaa unetonta?**

[Blogiteksti: Uneton työssä](#)

## Pysytään pinnalla – muutoskykyä pk-yrityksille

[Pysytään pinnalla -hankkeen sivut](#)

Pysytään pinnalla -hanke kehitti mikro- ja pk-yritysten joustavuutta muutosten edessä. Organisaation ja yksilön muutoskyvykkyyttä kasvattamalla pyrittiin parantamaan tuottavuutta ja työhyvinvointia. Hanke vahvisti ja loi edellytyksiä yrityksen kasvulle ja uudistumiselle sekä työyhteisön ja yksilön hyvinvoinnille. Hankkeen julkaisu on kokoelma hankkeessa löydettyjä käytänteitä, joilla kehitetään organisaatioiden ja yksilöiden muutoskyvykkyyttä. Teemoina ovat oppimiskyky, toimijuus ja työhyvinvointi.

[Pysytään pinnalla -hankejulkaisuun](#)





# 3. Johtaminen

Onnistuneessa työelämässä johtaminen on yksi kulmakivistä niin organisaation kuin yksilön kannalta, mutta mitä hyvä johtajuus tarkoittaa? Nykypäivän johtajuus on erilaista kuin aiemmin, ja johdettavat muuttuvat. Johtajuus muodostuu aina vuorovaikutuksessa johtajan ja työyhteisön kanssa.

Johtajuutta on työelämän kehittämishankkeissa tutkittu ja kehitetty monesta näkökulmasta. Keskeistä kaikissa on ollut työhyvinvointi, johon tarjotaan myös konkreettisia tukitoimia. Nuorten työkäisten suhde työhön on erilainen kuin aiemmillä sukupolvilla: työn on oltava merkityksellistä ja sopeuduttava muuhun elämään. Moniäänisyys ja vuorovaikutuksellisuus ovat avainasemassa siinä, kuinka heitä johdetaan. Positiivisen psykologian on havaittu edistävän työhyvinvoinnin lisäksi työstä innostumista. Nämä vaikutukset auttavat tuottavuuden ja laadun kehittämisessä.

Hankkeissa on tuotettu konkreettisia työkaluja ja materiaaleja työyhteisössä hyödynnettäväksi. Materiaaleista löytyy muun muassa työkaluja johtajan avuksi oman toiminnan kehittämiseen. Toimintatapojen uudistaminen edellyttää työnantajan ja henkilöstön hyvää yhteistyötä – vain siten syntyy innovaatioita ja jatkuva ratkaisukeskeinen vuoropuhelu.



## YZ-sukupolvi vie työyhteisön uudelle tasolle

[YZ-hankkeen sivut](#)

Hankkeen päätavoitteena on tuottaa käytännön ratkaisuja siihen, kuinka pk-yritykset voivat siirtyä YZ-sukupolven edellyttämälle yhteisöllisen oppimisen ja johtajuuden tasolle. Sen kautta parannetaan koko henkilöstön työhyvinvointia erityisesti sosiaalisen ja psykologisen hyvinvoinnin näkökulmasta.

Hankkeessa perehdytettiin esimiehiä nuorten johtamiseen. Nuorille tärkeää on työn joustavuus, yhteisöllisyys ja palautteen saaminen. Nuorten näkökulmasta työn tulee mukautua muuhun elämään, ja se vaatii työnantajalta joustoja. Onnistuneen vuorovaikuttavan työskentely- ja johtamiskulttuurin kehittämiseksi hankkeessa kehitettiin palautetyökalu, sillä esimiehille on annettava aikaa ja tukea ihmisten johtamiselle.



**Palautetyökalu:**

[Palautetyökalu arkijohtamiseen](#)





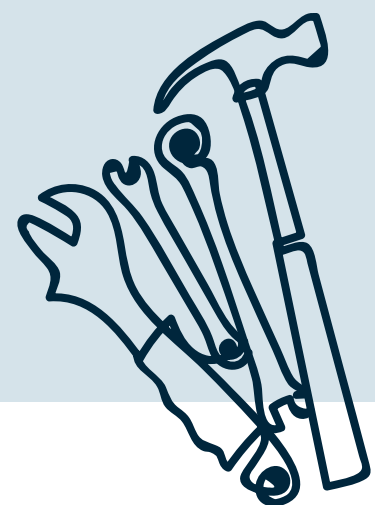
## Työkaari kantaa – tuottavaa työhyvinvointia

[Työkaari-hankkeen sivut](#)

Työkaari kantaa on työelämän kehittämishanke teknologiateollisuudessa. Hankkeen tavoitteena on parantaa työhyvinvointia, pidentää työuria ja edistää tuottavuutta. Kehittämistoimet lähtevät aina yrityksen johdosta. Johtamista fokuoimalla ja esimiehiä kouluttamalla pystytään huomioimaan myös työhyvinvoinnin teemat.

Monipuolinen hanke tarjoaa yrityksille työhyvinvointi- ja tuottavuusanalyseja ja tukee yrityksen kehittämissuunnitelman laatimista valmennuksilla, vertaissparrauksella, teematyöpajoilla ja yrityskummien avulla.

Hanke antaa eväitä osaamisen ja proaktiivisen työkyvyn johtamiseen. Hankkeen tuottamat työhyvinvoinnin ja työkaarijohtamisen työkalut tukevat myös työssä jaksamista, työkykyongelmien havaitsemista ja ikäjohtamista. Henkilöstön ja johdon koulutussuunnitelmia luomalla parannetaan sekä tuottavuutta että henkilöstön motivaatiota.



**Runsas pakki työkaluja työhyvinvointiin ja työkaarijohtamiseen:** [Työkalut](#)



## POJO – positiivisella johtamisella tuottavuutta ja hyvinvointia

[Pojo-hankkeen sivut](#)

Positiivisella johtamisella ja organisoinnilla on mahdollista edistää henkilöstön työhyvinvointia ja innostusta, ja niiden avulla organisaatioiden tuottavuutta, tehokkuutta, tuloksellisuutta ja laatua. Positiivinen johtaminen ja organisointi tarkoittaa positiivisen psykologian tutkimustiedon soveltamista johtamisessa ja organisaation kehittämisessä.

Pojo-hankkeessa edistetään positiivisen johtamisen ja organisoinnin soveltamista Pohjois-Pohjanmaan alueen mikro- ja pk-yrityksissä sekä julkisorganisaatioissa. Hankkeessa toteutetaan alueellisia ja organisaatiokohtaisia koulutuksia, valmennuksia ja muita asiantuntijapalveluita sekä valmennetaan työvoima- ja yrityspalveluiden kehittäjiä ja tarjoajia positiivisen organisaation ja johtamisen soveltamiseen.

Lisäksi hankkeessa kootaan valtakunnallinen positiivisen johtamisen vertais- ja mentorointiverkosto positiivisen johtamisen ja organisaation tutkimustiedon ja käytännön kokemusten jakamiseksi.





## 4. Tuottavuus

Työntekijä on avainasemassa vaikuttamassa yrityksen ja työyhteisön tuottavuuteen. Työntekijän taitojen kehittäminen on keskeistä niin työn tuottavuuden kuin mielekkyyden kannalta. Työyhteisön ja työntekijän hyvinvointi nähdään näissä hankkeissa olennaisen tärkeänä kehittämiskohteena ja tuottavuuden kasvun edellytyksenä.

Tässä julkaisussa on nostettu esiin muun muassa rakennusalan ja so-te-alan kehittämishankkeita. Rakennusosalalla toimintatapojen ja työkuvien muutos edellyttää työnjohdon ja työntekijöiden taitojen kehittämistä. Kehittämistyöllä vaikutetaan heidän työhyvinvointiinsa, työn laatuun ja kokonaisuuksien hallintaan. Sote-alan tuottavuus ja palvelutarjonnan kehittäminen asiakaslähtöisesti ovat alan tulevaisuuden avainkysymyksiä. On tärkeää kehittää johtamista, joka kattaa niin liiketoiminnan kuin ihmisten johtamisen.

Henkilöstötuottavuudessa ihmisen johtamiseen liittyvät pehmeät arvot yhdistyvät taloudellisesti mitattaviin tuloksiin. Kestävää tuottavuutta voidaan saada aikaan vain panostamalla työntekijöihin. Tuottavuuden käsite saakin esimerkkihankkeiden kautta uusia ulottuvuuksia.



## Rakas - rakennusalan asenteiden, yhteistyöosaamisen ja työelämävalmiuksien kehittäminen

[Rakas-hankkeen sivut](#)

RAKAS-hankkeessa kartoitetaan ja analysoidaan rakennustyömaan työnjohtajien ja työntekijöiden koulutustarpeita erityisesti metataitojen osalta, sekä kehitetään opetustarjontaa havaittuja tarpeita vastaavaksi. Metataidoilla tarkoitetaan muun muassa johtajuus- ja yhteistyötaitoja, viestintätaitoja ja tietoteknisiä taitoja. Tavoitteena on saada työelämään ja yrityksiin osaavaa työvoimaa, joten myös yrityksiä osallistetaan mukaan kehittämistyöhön.

Hankkeen taustalla on rakentamisen toimintatavan muutos, jossa korostuu voimakkaasti rakentamisen toimijoiden yhdessä tekeminen. Toimintatapojen muutos heijastuu voimakkaasti työnjohtajien työnkuvaan. Tämä edellyttää työntekijöiden itseohjautuvuutta ja vastuunottamista, jolloin metataitojen merkitys korostuu.



*TUTU-hankkeen osallistujan oivallus: Huonosti suunniteltu palvelu voi koitua kustannuksiltaan todella suureksi. Yritykset ja järjestöt aika vähän tuntevat toistensa toimintaa ja mahdollisuuksia yhteistyöhön, vaikka siitä hyötyisivät molemmat osapuolet ja tietenkin palveluiden käyttäjät.*

## Tukea tuottavuuteen – sote-alan yritykset uudelle aikakaudelle

[TUTU-hankkeen sivut](#)

TUTU-hankkeessa kehitetään sote-alan yritysten ja yhdistysten tuottavuutta ja palvelumarkkinoita, sekä monipuolistetaan palvelutarjontaa. Tulevaisuuden sosiaali- ja terveysala tarvitsee ammattijohtamista, jossa korostuvat sekä asiakaslähtöisen liiketoiminnan johtaminen että ihmisten johtaminen.

Hanke keskittyy sosiaali- ja terveysalan asiakaslähtöiseen liiketoimintaosaamiseen, palvelumuotoiluun, henkilöstötuottavuuteen ja yhdessä tekemiseen.



## HENTU – henkilöstötuottavuuden kehittäminen

[HENTU-hankkeen sivut](#)

Työntekijän vointi ja ajatukset omasta työstään vaikuttavat hänen työtehoonsa. Tuottavuuteen voidaan vaikuttaa myönteisesti panostamalla tiettyihin työhyvinvointitekijöihin.

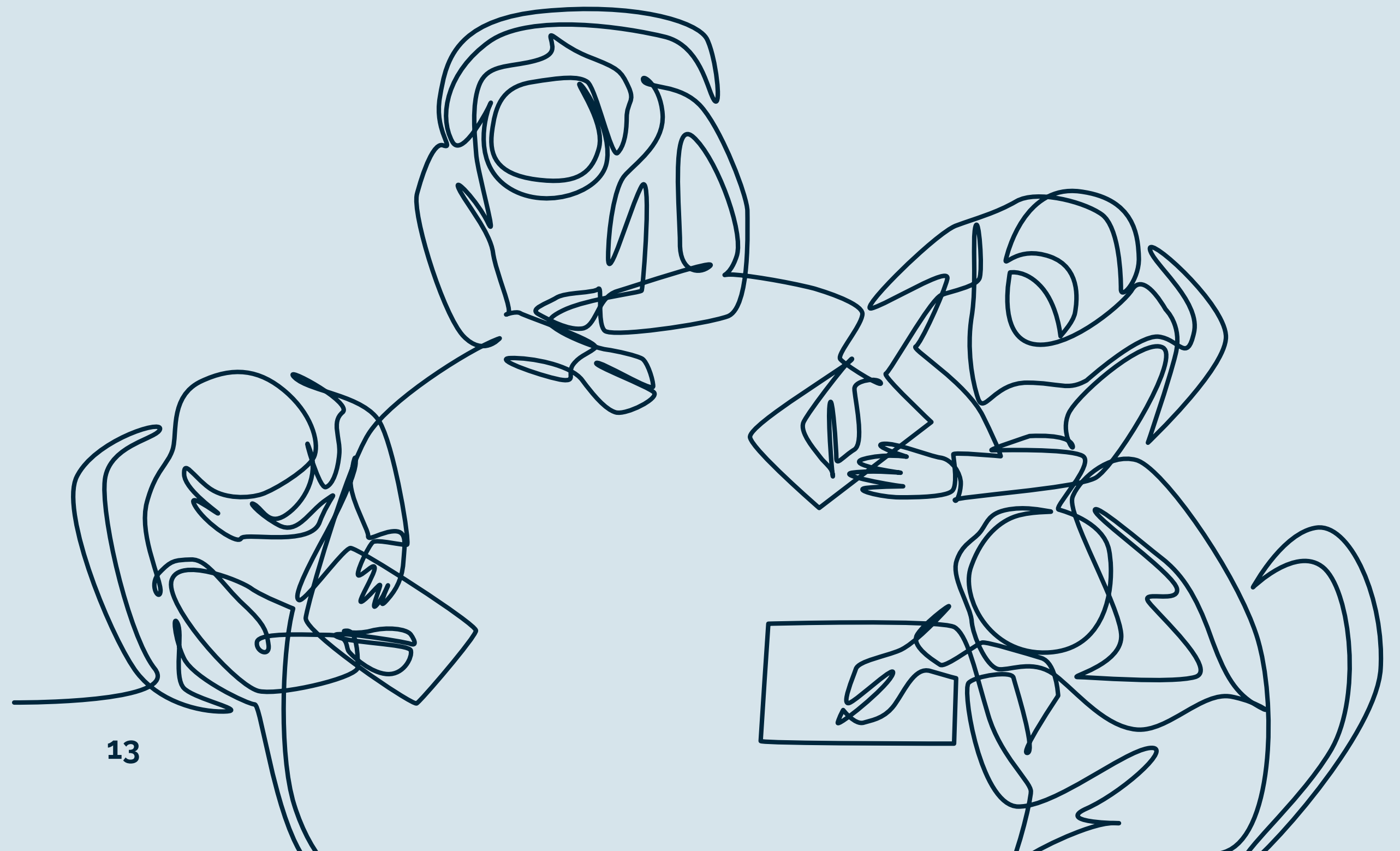
HENTU-hankkeen tavoitteena on kehittää päijät-hämäläisten pk-yritysten henkilöstötuottavuutta ja tiedolla johtamisen tasoa. Se käsittää henkilöstön työhyvinvointiin panostamisen, esimiesten vuorovaikutustaitojen kehittämisen ja työntekijöiden osallistamisen oman työnsä kehittämiseen. Hanke tuottaa mitattua tietoa kehittämisen vaikuttavuudesta.



*Työelämän laatu (Quality of Working Life, QWL) voidaan määritellä organisaation hyvinvoinnin ja henkilöstön kokeman työhyvinvoinnin yhteisvaikutuksena toiminnan laatuun ja laadun kokemiseen.*

*Kun organisaatiossa on hyvä työelämän laatu, sen menestyminen rakentuu motivoituneeseen ja hyvinvoivaan henkilöstöön.*

*Marko Kesti*







## 5. Tuloksellisuus

Tuloksellisuus on laaja kokonaisuus, jota esimerkkihankkeissa lähestyttiin yhteistyön ja uusien toimintamallien kehittämisen kautta. Nämä hankkeet ovat kohdennettu aliorakointia tekeville mikroyrityksille ja monipuolisesti eri alojen pk-yrityksille.

Henkilöstöjohtamisen valmennusohjelma keskittyy uudistumiskyvyn kehittämiseen osana tuloksellisuuden parantamista. Työntekijöiden osallistaminen ja unelmointi luovat uudistumiskyvyn kulttuuria, joka saatetaan käytäntöön yhteistyön voimalla. Parempi henkilöstöjohtaminen auttaa kirkastamaan myös yrityksen strategiaa ja selkiyttämään kasvutavoitteita. Parempaa tulosta auttaa saamaan myös työntekijöiden hyvinvointi, jota rakennetaan parantamalla työturvallisuutta ja työntekijän vaikuttamismahdollisuuksia esimerkiksi maarakennusalalla.

Tuloksellisuuden parantamista lähestyttiin myös työn sujuvuuden kehittämisen kautta: korjausrakennustyömaille suunnattu Lean-pohjainen uusi toimintamalli ottaa huomioon työmaatoteutuksen kokonaisuuden työhyvinvointia unohtamatta.

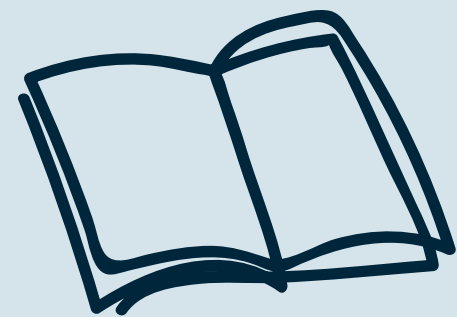


## OsaavaPK – henkilöstöjohtamisen valmennusohjelma pk-yrityksille

[OsaavaPK-hankkeen sivut](#)

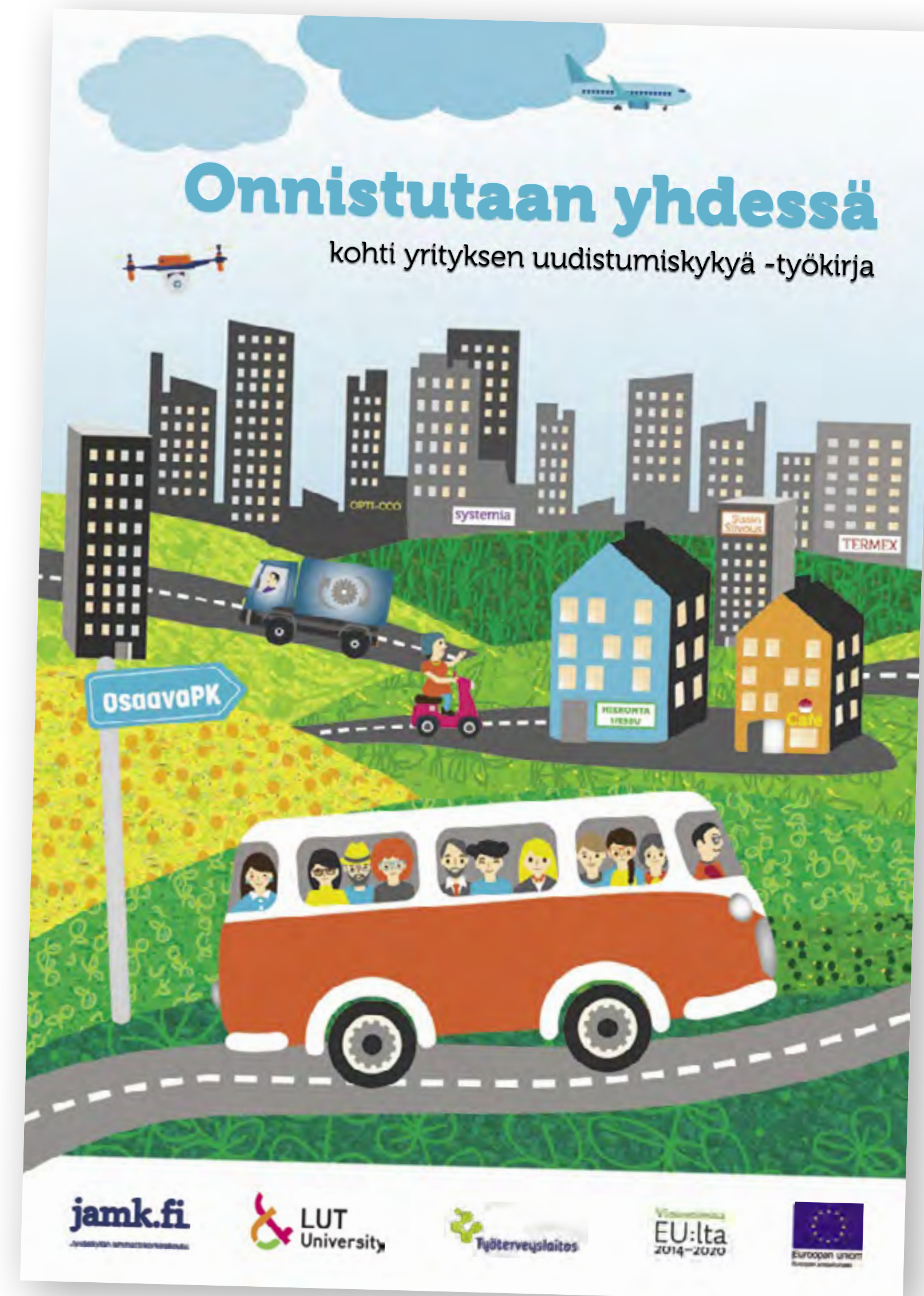
OsaavaPK tähtäsi tuottavuuden parantamiseen kehittämällä rekrytointia, uudistumiskyvykkyyttä ja osaamista 49 pk-yrityksessä eri puolilla Suomea. Pk-yrityksille suunnatun henkilöstöjohtamisen valmennusohjelman ydinajatuksena oli yhteistyö.

Hanke julkaisi työkirjan, jossa annetaan ohjeita siihen, miten yrittäjät ja työntekijät voivat kehittää työyhteisön uudistumiskykyä. Konkreettisten ohjeiden avulla voidaan listata taitoja ja tietoja sekä miettiä, mitä tulevaisuudessa olisi hyvä osata.



### Uudistumiskyky ja yhdessä onnistuminen:

[Onnistutaan yhdessä! -työkirja](#)





## Raksavirtaa – tuotannon virtautuksesta tuottavaa hyvinvointia korjausrakennustyömaalle

[Raksavirtaa-hankkeen sivut](#)

Raksavirtaa-hankkeessa kehitettiin korjausrakennustyömaan toimintaa, tuottavuutta ja työhyvinvointia Lean-ajattelun mukaisesti. Hankkeessa luotiin virtautetun työmaan muunneltavissa oleva tahtituotantomalli, jota testattiin työmailla.

Malli tuo rakennustyömaille uutta, tutkittua osaamista ja tietoa työmaan virtautuksen eduista ja haasteista. Virtautuksen haasteista merkittävimpiä ovat esimerkiksi päivittäisjohtamisen kehittäminen, aliurakointisopimukset ja vaikiintuneiden toimintatapojen muuttaminen. Hanketyön myötä syntyi oivallus, että tuotannon johtamiseen ja seurantaan – etenkin päivittäiseen johtamiseen – tarvitaan uusia työkaluja. Raksavirtaa-hankkeessa kokeiltiin muun muassa digitaalista Mestamaster-työkalua ja erilaisia työmaapalaverikäytäntöjä ja -aikataulumalleja.

Tahtituotantomalli auttaa luomaan ennustettavan, hallitun ja aikataulussa pysyvän työmaatoteutuksen, jossa työhyvinvointikin on kunnossa. Hankkeen pääfokus on aliurakointia tekevissä mikro- ja pk-yrityksissä.



**Virtautetun, tahtiaikataululla etenevän työmaan mallin toteutusohje on laaja paketti tietoa:**

[Toteutusohjeeseen](#)

## TuTu – tulosta ja turvallisuutta maarakennusalan yhteistyöllä

[TuTu-hankkeen sivut](#)

Maarakennusalan TuTu-hanke kehittää ja tehostaa maarakennustyömaiden toimivuutta ja turvallisuutta, alan yritysten työn tuottavuutta ja työntekijöiden työssä jaksamista muun muassa työntutkimuksen keinoin. Kohderyhmänä ovat aliurakointia tekevät mikro- ja pk-yritykset. Hankkeessa yrityksiä kootaan kehittämisryhmä ja järjestetään tapahtumia ja koulutuksia.

Hankkeen tuloksena rakennetaan tuloksellisuuteen, työhyvinvointiin ja yhteistyöhön kannustava toimintamalli yritysten hyödynnettäväksi. Hankkeessa tuotetaan myös maarakennusalan työhyvinvointiaakkoset -ohjeistus ja monipuolista koulutusmateriaalia. Hankkeen ansiosta työmaiden osaaminen, työturvallisuus ja työhyvinvointi lisääntyvät, ja työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet paranevat.







## 6. Yrittäjyys

Yrittäjyyteen liittyy vahvasti yksin tekemisen kulttuuri, mutta yrittäjän ei tarvitse pystyä tekemään kaikkea itse: uudenlaiset yritys yhteistyömallit, vertaistuki ja verkostot auttavat. Yksinyrittäjät tarvitsevat verkostoja ympärilleen oman jaksamisensa tueksi ja kilpailukykyisen liiketoiminnan kehittämiseksi.

Esimerkkihankkeissa on luotu uusia toimintatapoja yrittäjien tueksi ja verkostojen kehittämiseksi. Monipuolisissa yrittäjyyteen liittyvissä hankkeissa on kehitetty myös konkreettisia työkaluja yritystoiminnan tehostamiseksi, tuettu yrittäjyyden polulla ja vahvistettu talousosaamista. Pitkäkestoiset palvelukokonaisuudet auttavat yrittäjiä refleктоimaan ja organisoimaan toimintaansa sekä ideoimaan uutta. Ne myös parantavat yrittäjien työhyvinvointia, mikä lisää myös tuottavuutta.

Keskustelut ulkopuolisten asiantuntijoiden ja toisten yrittäjien kanssa auttavat yrittäjää suunnittelemaan tulevaa ja löytämään toiminnastaan kehityskohteita. Kun yrittäjät eri toimialoilta kohtaavat avoimin mielin, syntyy uusia ratkaisuja. Pohtimalla omia vahvuuksia, heikkouksia ja muutostarpeita löydetään keinoja tehostaa yritystoimintaa ja edistää työhyvinvointia.



## VERTTI - verkostoista intoa ja palveluilla uudistumista

[VERTTI-hankkeen sivut](#)

Hankkeessa keskitytään yksinyrittäjien sekä pienten ja mikroyritysten haasteisiin. Hankkeessa on konseptoitu uusia tapoja tunnistaa kehittämis-, osaamis- ja kohtaamistarpeita, rakentaa yritysverkostoja sekä tukea yrittäjiä yksilöllisesti.

Hankkeen Osaamisklinikka-, Yrittäjäluotsi- ja Minicamp-palvelukokonaisuudet sekä yksilöllisen yrittäjäpalvelun prosessimalli vastaavat yrittäjien tarpeisiin kokonaisvaltaisesti. Yrittäjäluotsissa yrittäjä pohtii osaamistaan ja tavoitteitaan yritysasiantuntijan kanssa käytävissä keskusteluissa. Minicamp-konseptissa hyödynnetään ryhmän voimaa ja vertaistukea. Osaamisklinikassa yhdistellään kahdenvälisiä keskusteluja ja pienryhmätyöskentelyä yrittäjien osaamistarpeiden hahmottamiseen.

### Verkostoista intoa ja palveluilla uudistumista:

[Pitkäkestoisen yrittäjätuen opas](#)

### Minicamp, Yrittäjäluotsi ja Osaamisklinikka - tietoa ja kokemuksia:

[Katso hankkeen video](#)

### VERTTI - podcast:

[Kuuntele podcasteja yrittäjyydestä](#)

## ROIHU – uutta yrittäjyyttä, sukupolvenvaihdoksia ja kansainvälisiä yrityksiä Etelä-Savosta

[Roihu-hankkeen sivut](#)

Hankkeessa luotiin pohjaa jatkuvalle ja pitkäjänteiselle yrittäjyyden tukemiseen tähtäävälle toiminnalle koko maakunnan alueella. Hankkeen kantavina teemoina olivat uuden yrittäjyyden luominen, olemassa olevan kehittäminen, uusien yrittäjyyden tukimuotojen testaaminen, sukupolvenvaihdosten tukeminen ja ekosysteemin perustan luominen. Hankkeen tuloksena syntyneet materiaalit tarjoavat monipuolista apua yrittäjyyden polulla.







## Vahva yrittäjyys

[Vahva yrittäjyys -hankkeen sivut](#)

Hankkeessa kehitetään pienyrittäjien osaamista yrityksen talouden ja oman hyvinvoinnin johtamisessa ja kasvatetaan yrittäjien mahdollisuuksia kestävään yritystoimintaan, kasvuun ja parempaan työhyvinvointiin. Hanke tarjoaa arvokkaita työkaluja ja tietoa yrityksen talouden ymmärtämiseen ja yritystoiminnassa menestymiseen.

Vahva yrittäjyys -hankkeessa järjestetään monipuolista toimintaa yrittäjien tueksi. Kolmen erilaisen koulutuspolun avulla hankeosallistujille esitellään heidän yrityksensä tilanteeseen sopivia palveluja. Hankkeen järjestämät tapahtumat ja koulutukset ovat suunnattuja taloudesta ja taloudellisesta hyvinvoinnista kiinnostuneille.

## eKollega - yrittäjien työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittäminen verkkomentoroinnilla

[eKollega-hankkeen sivut](#)

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa yksinyrittäjien henkilökohtaisia ja sosiaalisia voimavaroja sekä työhyvinvointia. Hankkeessa kehitetään ja pilotoidaan e-vertaismentoroinnin malli yrittäjille. Toiminta suunnitellaan yrittäjien tarpeiden ja tavoitteiden pohjalta ja toteutetaan kokonaan verkossa.

## EntreFox

[EntreFox-hankkeen sivut](#)

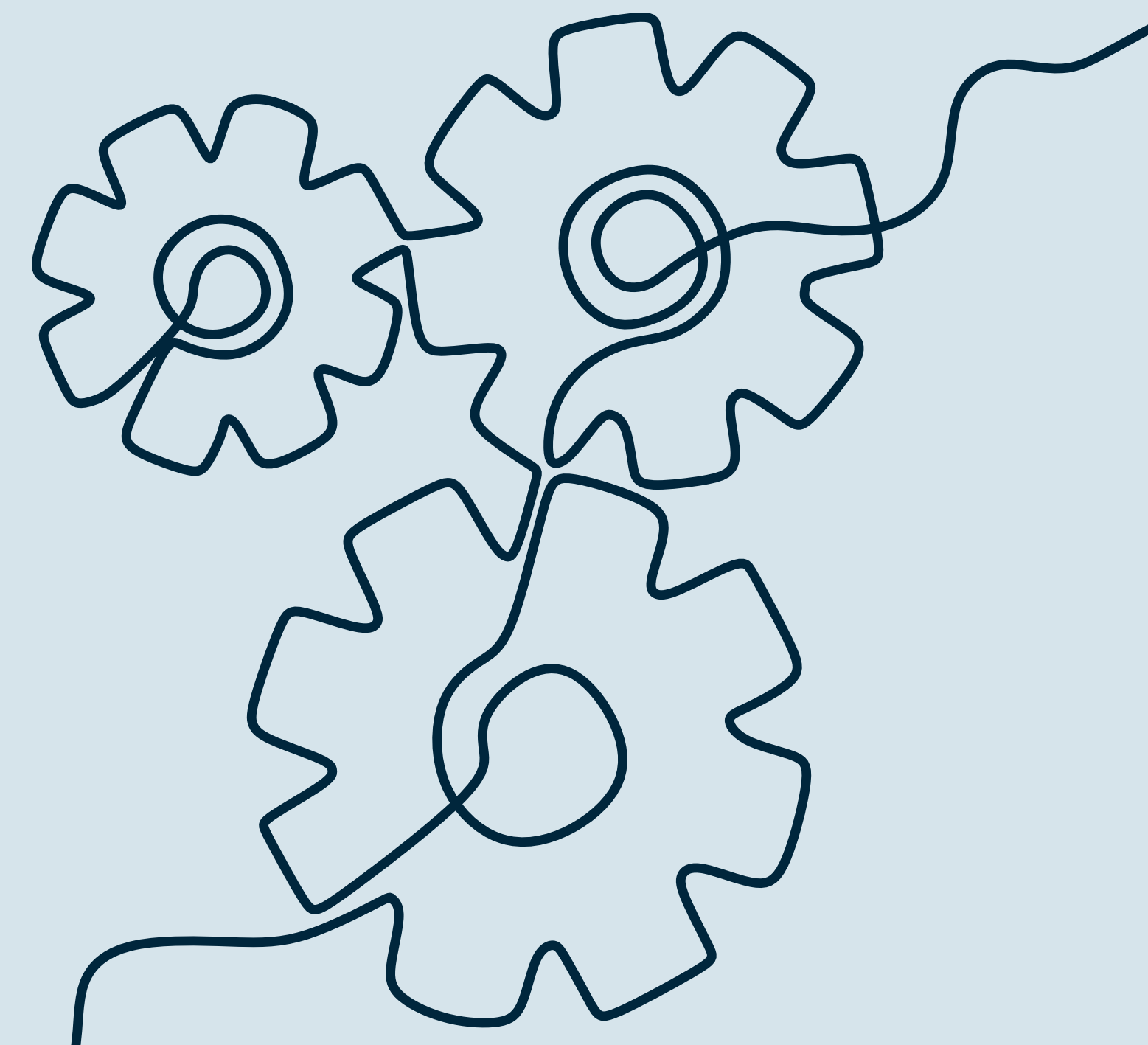
EntreFox tukee yli 55-vuotiaiden yrittäjien uraa ja hyvinvointia. Elinikäinen oppiminen, digiosaaminen ja työkyky ovat hankkeen tärkeitä teemoja. Hanke kehittää yrittäjän kehityskeskustelua, joka antaa työkaluja, vinkkejä ja ratkaisuja oman osaamisen, ajanhallinnan ja hyvinvoinnin seuraamiseen ja kehittämiseen. Hankkeessa tarjotaan työkaluja myös arjen ajanhallintaan, jonka avulla luodaan pohjaa jaksamiselle, hyvinvoinnille ja yrityksen menestymiselle.

## Sampo

[Sampo-palveluun](#)

Sampo tuo yritysten käyttöön työkaluja, joiden avulla asiat voidaan tehdä tuottavasti ja tehokkaasti. Samalla lisääntyvät sekä motivaatio että työhyvinvointi, mikä näkyy suoraan tuloksessa.

**Tutustu Sampoon:** [Sampo-esite](#)







## 7. Verkot, luottamus & yhteistyö

Verkot ja verkostoituminen nähdään erityisen luonnollisena toimintana yrittäjien keskuudessa. Verkot voivat avata uusia työmahdollisuuksia ja markkinoita, ja verkostojen avulla voi kehittää omaa liiketoimintaansa ja kasvattaa osaamistaan. Verkostoitumista ei kuitenkaan voi tehdä pelkästään oma etu mielessä, sillä yhteistyö ja luottamuksen rakentaminen ovat vahvan verkoston keskeisiä piirteitä.

Parhaimmillaan verkosto kannattelee ja pitää huolta jäsenistään. Tällaisia yhteistyön muotoja on rakennettu myös esimerkkihankkeissa. Verkostojen rakentaminen on pitkäjänteistä työtä, sillä luottamus ei synny sormia napsauttamalla, vaan vaatii vastuullista yhdessä toimimista. Toisten auttaminen ja vastavuoroisesti avun saaminen voivat olla mitä parhainta inspiraatiota omalle työlle tai yritystoiminnalle.

Vertaisverkot ja niiden kehittäminen ovat olleet vahvasti esillä hanketyössä. Niiden avulla on kehitetty muun muassa työhyvinvointia, tuottavuutta ja työn laatua. KunTeko-kehittämishjelman avulla verkostoja on kehitetty ja hyödynnetty myös kuntatyössä.



## Työpeili – ryhmäyrittäjäpalvelut mikro- ja pk-yritysten avuksi

[Työpeili-hankkeen sivut](#)

Hanke keskittyi mikroyrittäjien ja yksinyrittäjien jaksamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Hankkeessa kehitettiin uutta ryhmämuotoista yrityspalvelua – Työpeili-konseptia. Se suunnattiin erityisesti yksinyrittäjille sekä mikro- ja pienyrityksille ja keskeistä siinä oli refleктоivan kehittymisen vertaisryhmämalli. Työpeili-konseptissa huomioitiin, miten vähäisillä aika- ja raharesursseilla pienyrittäjä joutuu kehittämään toimintaansa. Se vastasi myös muutostilanteiden haasteisiin kasvattamalla resilienssiä yrittäjävertaisuudella.

Hankkeen jälkeen Työpeili-malli jatkaa elämäänsä uutena ryhmäyrittäjäpalveluna. Yritysneuvojat saavat Työpeilistä mainion uuden palvelun mikro- ja yksinyrittäjille. Työpeili-ohjaajia on koulutettu jo 12 ja lisää ohjaajia koulutetaan vuoden 2021 alussa.



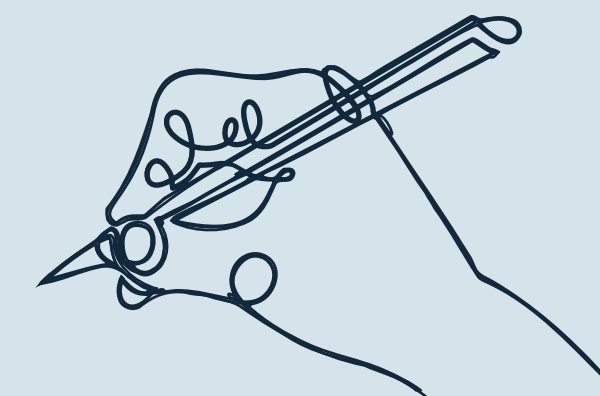
## HortiProw – puutarha-alan työhyvinvointi ja tuottavuus

[HortiProw-hankkeen sivut](#)

Hanke tuottaa yrityksille ratkaisuja tuottavuuden parantamiseen ja työurien jatkamiseen työhyvinvointia parantamalla. Ratkaisut pyritään vakiinnuttamaan osaksi yritysten toimintaa. Hankkeessa muodostetaan yrityspareja ja -ryhmiä, jotka ideoivat yhdessä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämistoimia ja näin vahvistavat työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittymistä puutarha-alalla.

Hankkeessa toteutetaan yrityskohtaisia kehittämisprojekteja ja tuotetaan yhteenvetona materiaalia työterveyshuollon käyttöön.

**Blogikirjoitus:** [Tuottava ja tulokellinen työelämä: Verkostoista vertaistukea ja tietoa](#)





## KunTeko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämishohjelma

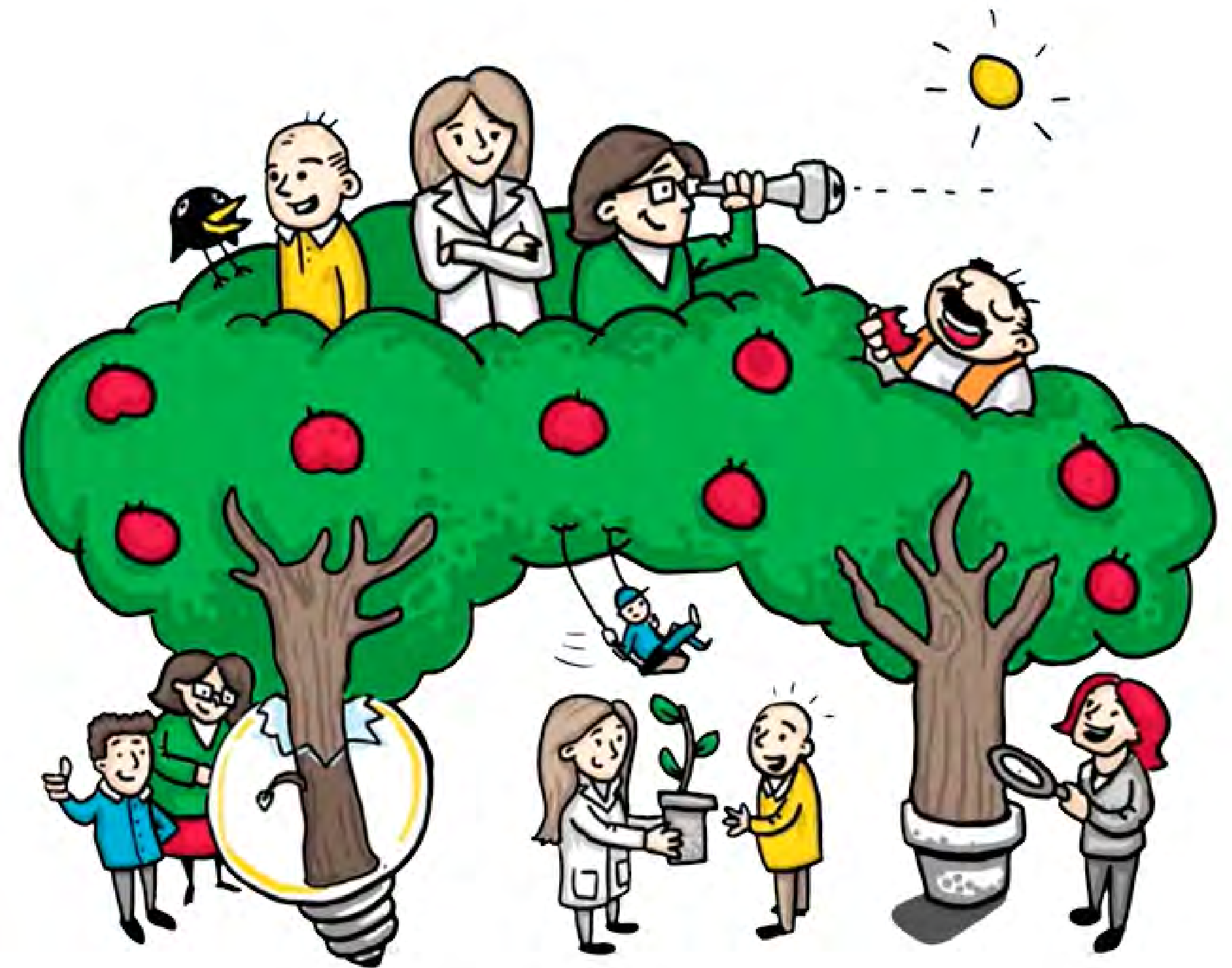
[KunTeko-hankkeen sivut](#)

KunTeko 2020 on kunta- ja maakunta-alan työelämän tuottavuutta, tuloksellisuutta ja laatua edistävä KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteinen kehittämishohjelma. Kunta-alalle tarjottiin sparrausta, työpajoja, valmennuksia ja verkostoja oman kehittämistyönsä tueksi. KunTeko on tehnyt kuntatyön ja sen kehittämisen näkyväksi ja lisännyt innostusta kunta-alalla. Kunnissa tehtyä hienoa työtä on esitelty Tekojen torilla, jossa kuntien työntekijät ovat itse saaneet nostaa esiin omia kehittämistöitään.

[Tekojen torille](#)

### [Podcast: Kuntatyö 2.0](#)

Hanke toteutti kattavan podcast-sarjan, jossa työelämän kehittäjiä ja kuntatyön tekijöitä useilta eri toimialoilta keskusteli tulevaisuuden työelämästä.



Kuvitus:  videotiiviste





## 8. Yritykset suosittelevat

Hankkeissa mukana olleet yritykset ovat **Taloustutkimuksen** vaikutavuuskyselyn mukaan olleet hyvin tyytyväisiä hanketyöhön ja tuloksiin. Yritykset ovat saaneet hankkeista sekä suoria että välillisiä hyötyjä. Nettosuosittelevuuden (NPS) mukaan hanketoimintaan osallistuminen saa yrityksiltä erinomaiset suositusluvut. Yritysten näkökulmasta hankkeissa on onnistuttu muun muassa kasvattamaan henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa sekä parantamaan asiakaskokemusta. Hanketoimijat ovat puolestaan onnistuneet tavoitteessaan kasvattaa työhyvinvointia yrityksissä.



## Uusia toimintatapoja käyttöön

Uusien toimintatapojen käyttöönoton onnistuminen on yllättänyt jopa hanketoimijat, sillä suhteellisesti arvioituna tämä tavoite on saavutettu hanketoimijoiden vastausten perusteella parhaiten. Myös yritysten vastauksissa uuden oppiminen ja uusien toimintatapojen käyttöön saamisen on raportoitu onnistuneen hyvin. Hanketoimijoilla on siis ollut tarjottavanaan paljon sellaista tietoa ja osaamista, jota yrityksissä on kaivattu.

Työelämän kehittämishankkeet nähdään monissa – etenkin pienemmissä – pk-yrityksissä mahdollisuutena. Näissä hankkeissa korostui tärkeä HR-näkökulma, mutta hanketyö ylipäättään tarjoaa tuettuja kehitysresursseja ja -ohjausta yritykselle. Hankkeisiin osallistuminen myös sitouttaa erityisesti esimiehiä kehitystyöhön. Hanketoimijoiden avoimista kommentteista käy ilmi, että ilman esimiesten sitoutumista ja innostumista kehityshankkeet jäävät helposti telineisiin, eivätkä pääse kunnolla ja vaikuttavasti liikkeelle.

## Hyvinvoiva henkilöstö asiakaskokemuksen rakentajana

Yritykset näkivät kehitystyön hyödyt laaja-alaisesti, ja tämä näkyy erityisesti tavoitteena asiakaskokemuksen parantamisesta, jota hanketoimijat itse eivät pitäneet oman toimintansa kannalta niin merkittävänä tavoitteena. Asiakaskokemusta pidetään yhtenä liiketoiminnan onnistumisen tärkeimmistä menestystekijöistä. Yrityksille asiakaskokemuksen merkitys näyttäytyy hyvin tärkeänä taloustutkimuksen vaikuttavuuskyselyn tuloksissa, ja yrityksissä näyttää lyöneen läpi näkemys siitä, että merkittävä asiakaskokemuksen parantamisen mahdollistaja on hyvinvoiva ja työstään innostunut henkilöstö.



*Hanketoimijoiden ajatukset peilautuvat hyvin yksiin hankkeisiin osallistuneiden yritysten kanssa. On saatu paljon hyödyllistä kehittämistä aikaan, vaikka korona-vuosi on hankaloittanut monien hankkeiden läpivientiä huomattavasti.*

## Positiivinen kehityskierre liikkeelle

Suurin tavoite hanketoimijoiden tähtäimessä on ollut työhyvinvoinnin parantaminen ja tuottavuuden kasvattaminen. Tuottavuuden kasvattamisen tärkeys tuli esille myös yrittäjien vastauksissa. Pääosin erittäin hyvät kokemukset hanketoimintaan osallistumisesta saavat yrityksissä aikaan positiivisen kierteen, jolloin osallistuneet yritykset kehittävät yritystoimintaansa jatkossakin ja jatkavat hankkeisiin osallistumista. Tulosten perusteella yritysten on mahdollista hyötyä hanketoiminnasta laajasti, eikä kaikkia kehittämistyön vaikutuksia voida lyhyellä aikavälillä arvioida. Hanketoiminta on resurssi, joka kannattaa hyödyntää!





## Loppusanat

Haluamme kiittää kaikkia työelämän kehittämishankkeita yritysten ja organisaatioiden hyödyksi tehdystä tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittämisestä. Kehittämistyötä on tehty monin eri menetelmin, ja tuloksia ja onnistumisia on saavutettu paljon. Vain murto-osa hienoista hankkeista mahtui mukaan tähän esitteeseen, joten tiedämme, että työelämä kehittyy jatkossakin menestyksekkääseen suuntaan.

Haluamme esittää kiitoksemme myös kaikille työelämän kehittämishankkeissa mukana olleille yrityksille ja sidosryhmille. Teille kaikille, jotka olette olleet kehittämässä, innovoimassa ja tukemassa suomalaista työelämää uusille urille. Pienikin asia työelämän kehittämisessä voi muodostua yrityksessä ensimmäiseksi askeleeksi jatkuvalla kehittämiselle.

Parempaa työelämää tehdään yhdessä, joten muistetaan kysyä, mitä toisille kuuluu!