

TYÖ 2030 – mikä pitäisi muuttua

1.6.2026

TYÖ 2030 -ohjelman verkkosivujen (TYÖ 2030 -ohjelma, i.a.-a) mukaan ohjelman tavoitteena on vauhdittaa toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä suomalaisilla työpaikoilla, vahvistaa yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkulttuuria, nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi ja nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Ohjelma jatkaa edeltäjäänsä Työelämä 2020 -ohjelmaa, jonka missiona oli niin ikään suomalaisen työelämän parhaaksi saaminen vuoteen 2020 mennessä.

Nykyisen ohjelman tavoitteita ovat otsikkotasolla: työelämän laadun parantaminen, hyvinvoinnin ja osaamisen vahvistaminen, tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistäminen, kestävän kehityksen ja vastuullisuuden varmistaminen, uusien teknologioiden hyödyntäminen, joustavat ja osallistavat työskentelytavat, missä korostetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista, yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia Valtionneuvoston/STM:n (i.a.) mukaan TYÖ 2030 -ohjelma pyrkii työhyvinvoinnin ja tuottavuuden samanaikaiseen kehittämiseen ja sen mahdollistamiseen. Ohjelman yksi tavoitteellinen tuotos on Tulevaisuusvuoropuhelu-konseptin (TYÖ 2030 -ohjelma, i.a.-b) luominen ja sen tuotteistaminen ja käyttöön saaminen sekä hyvää johtamista tukevan kokonaisuuden luominen, johon sisältyy mm. johtajuusbarometri, johtajuusfoorumi ja erilaiset tietopaketit. Tuotoksena on myös Työelämäfoorumin toteuttaminen joka toinen vuosi. Myös tämän ohjelman mukaan työhyvinvoinnin, työyhteisöjen toimivuuden, työn sujuvuuden ja työn turvallisuuden parantaminen lisää tuottavuutta ja kilpailukykyä. Kun näitä parannetaan, työurat pitenevät ja menetetyn työpanoksen kustannukset vähenevät. Välttämätöntä ja tärkeää on työpaikkojen onnistuminen niiden omassa kehitystyössä. Onnistuminen näkyy myös työpaikkojen ja toimialojen vetovoiman kasvuna kuten myös Suomen työelämäbrändin vahvistumisena. Parhaimmillaan voidaan helpottaa myös kohtaanto-ongelman ratkaisemista ja parantaa työvoiman saatavuutta.

Yhteinen ymmärrys tulevaisuudesta edellyttää jatkuvaa ja systemaattista vuoropuhelua.

Tulevaisuusvuoropuhelu on menetelmä, jonka tavoitteena on lisätä organisaatioiden muutoskyvykkyyttä ja ennakointiosaamista. Menetelmän vaikuttavuus syntyy sekä keskustelusta sidosryhmien välillä että vuoropuhelun kautta päivittyvästä tilannekuvasta. Jatkuvasti muuttuva maailma haastaa organisaatioita kehittämään ennakointikykyään ja vahvistamaan joustavuuttaan työelämän muutoksessa. Ennakointitiedon lisäksi tietoa ja suuntaa kohti uutta on mahdollista synnyttää keskusteluissa, johon osallistuu monta eri toimijaa ja tasoa. Kun tietoisuus muuttuvasta toimintaympäristöstä lisääntyy, myös reagointiherkkyys tuleviin muutospaineisiin lisääntyy. Vuoropuhelun kautta on mahdollista ideoida ja lähteä viemään eteenpäin konkreettisia toimenpiteitä hyvinvoinnin ja tuottavuuden parantamiseen. Kesäkuussa 2.6.2026 webinaarissa julkistetaan uusi Työelämän kehittämisstrategia: Kasvua ihmisten ideoista, rohkeudesta uudistua ja yhteistyöstä. Marraskuussa, 3.11. 2026 ohjelma järjestää seuraavan Työelämäfoorumin. Työelämäfoorumin järjestää tänä vuonna valtakunnallinen TYÖ 2030- ohjelma ja ESR+-rahoitteinen Parempi työelämä! -koordinaatiohanke yhteistyössä.

Työelämä 2030-ohjelman päämääränä on siis nostaa suomalainen työelämä maailman huippuluokkaan vuoteen 2030 mennessä. Ohjelman yksityiskohtaisempia tavoitteita ovat esimerkiksi seuraavat tekoälyn avulla muotoillut määritelmät, joita myös päivitetään säännöllisesti.

- **Työelämän laadun parantaminen:** Työpaikkojen toimintatapoja ja johtamista kehitetään, jotta työelämä olisi kilpailukykyistä, innostavaa ja merkityksellistä kaikille.
- **Hyvinvoinnin ja osaamisen vahvistaminen:** Tavoitteena on lisätä työssä viihtymistä, tukea osaamisen kehittämistä sekä vahvistaa työn merkityksellisyyttä.
- **Tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistäminen:** Työelämä perustuu yhdenvertaisuuteen, erilaisuuden arvostamiseen ja inklusiivisuuteen.
- **Kestävän kehityksen ja vastuullisuuden varmistaminen:** Työpaikoilla otetaan huomioon ympäristö, ihmisten hyvinvointi ja taloudellinen vastuullisuus.
- **Uusien teknologioiden hyödyntäminen:** Digitaalisuus ja automaatio tuovat uusia mahdollisuuksia, ja osaamista päivitetään jatkuvasti.
- **Joustavat ja osallistavat työskentelytavat:** Työn ja muun elämän yhteensovittaminen, yhteisöllisyys ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet korostuvat.

Työturvallisuuslaki taustalla työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiselle

Työturvallisuuslaki (2002) ja siihen tehty päivitys vuonna 2023 korostaa kaikkien, mutta etenkin yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osalta sitä, että heidän henkilökohtaiset edellytykset tulisi aidosti huomioida työyhteisössä**.** Työnantajan on otettava huomioon se, että etenkin ikääntyneet työntekijät voivat tarvita yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä. Ihmisillä on erilaisia edellytyksiä suoriutua työssä ja ne voivat vaihdella työuran eri vaiheissa ja yksilöllisten, ikääntymiseenkin liittyvien muutosten myötä. Työnantajalla on myös velvoite havaita ajoissa tarve yksilöllisiin työsuojelutoimenpiteisiin ja toteuttaa niitä. Työturvallisuutta uhkaavia vaaroja selvitettäessä ja arvioitaessa on huomioitava sekä fyysiset että psykososiaaliset kuormitustekijät kuten työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen liittyvät tekijät. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, vaikeat asiakastilanteet, liiallinen työmäärä ja ongelmat työyhteisön vuorovaikutuksessa. Lakiin vuonna 2023 tehdyt täsmennykset selkiyttävät osaltaan psykososiaalisten tekijöiden huomioimista työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa.

Jaksamisongelmiin liittyen, joihin työsuojelukin pyrkii pureutumaan, liittynee osaltaan se, että ihmiset eivät

välttämättä löydä työn merkityksellisyyttä kiirettä, jatkuvia muutoksia, kasvavia määrällisiä tavoitteita ja uupumusta vastaan taistellessaan. Silloin voi ja voisi ajankohtaiseksi syvällisemmät arvokeskustelut ja pohdinnat. Tällaisia pohdintoja voisi käydä myös työyhteisöissä osana työn, työyhteisön ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Jaetut huolet voisivatkin parhaimmillaan olla puolitettuja huolia. Eri ikäiset työntekijät mahdollistaisivat hedelmällisen dialogin myös tällaisista perustavanlaatuisista laadullisista työelämän ja mikseipä myös koko elämän tarkoituksen kysymyksistä.

Erityisesti aivokuormitus tulee huomioida kaikessa työssä tänä päivänä. On hyvä muistaa, että digiloikan rinnalla tarvitaan myös dialogiloikkaa, mikä voisi muistuttaa siitä, millaista inhimillinen ja kestävä työelämä voisi parhaimmillaan olla. Paljon puhuttua yhteisöllisyyttä voidaan edelleen kokea tapaamalla toisiamme kasvotusten, käymällä avointa dialogia, missä Isaacsin (1999) mukaan arvostetaan ja kunnioitetaan toisia, missä puhutaan suoraan ja rehellisesti omista kokemuksista ja ajatuksista, missä ei tuomita erilaisia näkökulmia. Jaetut ilot ja surut, vertaiskokemukset ja niistä saatu vertaistuki voivat toimia tukea antavana terapiana. Tämä ei työelämässäkään maksaisi välttämättä paljoa. Esimerkiksi kokouskäytänteiden kehittämisellä vuorovaikutteisemmaksi, erilaistenkin mielipiteiden sallivaksi ja vaikeidenkin asioiden puheeksi ottaviksi, joihin etsitään yhdessä oppien ratkaisuja olisi yksi askel kohti vertaistukea ja siten työssä jaksamisen tukea.

Syväsen ym. (2015) mukaan dialogi ja dialogisuus on todettu tärkeäksi avaimeksi organisaatioiden kehittämistoiminnassa. Dialoginen organisaatio tarkoittaa dialogin periaatteiden ymmärtämistä, harjoittelemista ja käyttöä sekä päivittäisessä työssä kuten myös työn ja työyhteisön toiminnan kehittämisessä ja johtamisessa. Dialoginen johtaminen ja kehittäminen ovat useiden tutkimusten mukaan avaimia sekä työhyvinvoinnin että työyhteisön tuloksellisuuden lisääntymisessä. Dialoginen organisaatiokulttuuri mahdollistaa osallistavan ja kestävän työelämän rakentamista ja se on sekä työntekijöiden että työnantajan ja mahdollisten asiakkaiden samanaikainen etu ja voimavara.

Myöskään vapaa-aikaa ei kannattaisi kuormittaa ja kellottaa liiallisesti. Asikainen ja Tuomilehto (2016) toteavat, että jatkuva ylivirittyminen, kiire ja tavoitteelliset toiminnat eivät mahdollista palautumista työssä eikä vapaa-ajalla eikä edes unen aikana, mikäli tilanne ajautuu pahaksi. Olisikin kuunneltava itseä, opittava tunnistamaan omaa kuormitusta, erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita ja tartuttava niihin. Olisi hyvä aistia omaa stressitasoa ja jarruttaa silloin kun tuntee sen kohoavan ja pysyvän koholla liian pitkän ajan. Toisaalta kuormitusta ei saisi edes syntyä niin paljon eri toimintojemme mukaan lukien työpäivien aikana, että niistä tarvitsisi erikseen palautua, palautumista voisi tapahtua toimintamme lomassa. Elämä ja työelämä voisi olla huokoisempaa, jolloin kuormitus ja lepo vuorottelisivat luonnollisesti vuorokauden eri aikoina.

Tilastot kertovat

Kelan tiedotteen (2026) mukaan Kelan maksamaa sairauspäivärahaa ahdistuneisuus- ja stressihäiriöiden perusteella sai noin 53 000 henkilöä vuonna 2025. Toiseksi yleisin mielenterveysperuste oli masennushäiriöt, joiden perusteella sairauspäivärahaa sai noin 37 000 henkilöä. Ahdistuneisuus- ja stressihäiriöiden perusteella sairauspäivärahaa saaneiden määrä on lähes kolminkertaistunut vuodesta 2016. Saajien määrä kasvoi tässä ryhmässä edelleen noin 3 % vuonna 2025. Sairauspäivärahan saajia on sitä enemmän, mitä

vanhemmasta ikäryhmästä puhutaan. 16–24-vuotiaita oli noin 20 000 ja 55–67-vuotiaita noin 96 000 vuonna 2025. Yli puolet (54 %) sairauspäivärahan saajista oli 45 vuotta täyttäneitä.

Perusteet sairauspäivärahalle vaihtelevat eri ikäryhmien välillä. Nuorilla valtaosa korvauksista perustuu mielenterveyden häiriöihin, ikääntyneillä työikäisillä sen sijaan tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Mielenterveyden häiriöihin perustuvan sairauspäivärahan saaminen on viime vuosina yleistynyt kaikissa ikäryhmissä, naisilla jonkin verran enemmän kuin miehillä. 16–34-vuotiailla mielenterveysperusteisen sairauspäivärahan saaminen on yleistynyt lähes yhtäjaksoisesti jo yli 15 vuoden ajan, vanhemmissa ikäryhmissä sen sijaan selvimmin vasta viime vuosina. Yleisimmin sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriön perusteella saavat 25–34-vuotiaat naiset.

Työn merkitys ihmisen elämässä – onko se liiankin suuri

Tätä isoa aihetta, työelämän muutos ja murros sekä työssä jaksaminen voi tarkastella myös siitä näkökulmasta, mikä on ihmisen arvostuksen mitta yhteiskunnassamme. Nojaako se pelkästään tai keskeisesti juuri työhön, ammattiin ja työn kautta muodostuvaan asemaan. Tästä on viime aikoina myös paljon kirjoitettu ja yhä useammin saamme lukea tarinoita siitä, miten ihmiset palavat loppuun yhä ”kovenevassa” ja nopeammin muuttuvassa sekä ”teknistyvässä” työelämässä. Myös siitä, miten työ ja ammatti eivät enää määritäkään samalla tavoin ihmisen ”asemaa ja statusta” yhteiskunnassa kuin aikaisemmin. Helsingin Sanomissa aihetta pohti vieraskynäkirjoituksessa 13.5. 2026 Veera Nordman. Hän kirjoitti, että työ on ollut pitkään suomalaisille merkitykselliseksi koetun elämän kulmakivi (Nordman, 2026). Kuitenkin nyt, työelämän suurten muutosten ja murroksen keskellä on syytä tarkastella, onko tämä kivi kestävä ja jos ei ole, mitä tapahtuu, jos se murenee.

Nordmanin (2026) mukaan työn tulevaisuuden tutkimus saattaa vähentää sitä ajatusta, missä työtä pidetään keskeisenä elämän tarkoituksen ja merkityksen lähteenä. Jatkuva teknologian kehitys ja työelämän rakenteelliset muutokset vaikuttavat työn tekemisen tapoihin ja työmäärään. Eksistentiaalinen hyvinvointi perustuu hänen mukaansa kokemukseen oman elämän merkityksellisyydestä ja tarkoituksesta. Jos tämä kokemus on rakentunut ja rakentuu useille muutoksille alttiiden asioiden varaan, hyvinvointi ei ole kovin varmalla pohjalla. Muutoksista voi seurata näköalattomuutta, toivottomuutta ja ahdistuneisuutta. Lienevätkö nämä muutokset osaltaan syynä aiemmin käsitellyille nuorten mielenterveyden ongelmiin ja sairauspoissaoloihin työelämässä? Nordmanin mukaan merkityksellisen olemassaolon ja tekemisen kytkeminen pelkästään palkkatyöhön typistää käsitystä elämän tarkoituksesta ja luo samalla kasvualustaa eksistentiaaliselle pahoinvoinnille. Mitäpä jos elämän tarkoitus ei olekaan työ, tällöin tulee tarve pohtia elämän perimmäisiä kysymyksiä. Miksi olen ja haluan olla olemassa?

Kaija Loppela
Työhyvinvoinnin yliopettaja
SEAMK

Loppela on väitellyt v. 2004 työyhteisön kehittämisestä työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä ja

toiminut useissa tehtävissä SEAMKissa. Tällä hetkellä hän toimii vastuuyliopettajana sote-alan johtamisen ja kehittämisen YAMK-tutkinnossa sekä Työsuojelurahaston osittain rahoittamassa tutkimushankkeessa: Johdon tuki – hyötyykö työyhteisö johdon saamasta tuesta ja ohjauksesta sekä Euroopan unionin osarahoittamassa Kokeneet työntekijät ja innovatiiviset työn tilat -hankkeessa.

Lähteet

Asikainen, M. & Tuomilehto, H. (2016). *Ravinto – Uni – Liikunta: Tasapainota keho kuntoon ja taltuta stressi arjen valinnoilla.* Readme.

Isaacs, W. (1999). *Dialogue and the art on thinking: A pioneering approach to communication in business and in life*. Currency

Kela. (2026). *Tietopaketti: sairauspoissaolot ja sairauspäiväraha.* Haettu 30.4.2026, https://tietotarjotin.fi/tietopaketti/2699253/tietopaketti-sairauspoissaolot-ja-sairauspaivaraha

Nordman, V. (13.5.2026). Elämän tarkoitusta ei pidä typistää työhön. *Helsingin Sanomat.*https://www.hs.fi/nakemys/art-2000011989770.html

Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. (2015). *Dialoginen johtaminen- avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen*. Tampere University Press.

TYÖ 2030 -ohjelma (i.a.-a). *Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma.*https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030

TYÖ 2030 -ohjelma (i.a.-b.) *Tulevaisuusvuoropuhelu: Yhteinen ymmärrys tulevaisuudesta edellyttää jatkuvaa ja systemaattista vuoropuhelua.* https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030-tulevaisuusvuoropuhelu

Työturvallisuuslaki. 738/2002. https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738

Valtioneuvosto/STM (i.a.). *TYÖ 2030-ohjelma 1.1.2024 – 31.3.2027.* https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=STM102:00/2023