

**TYÖELÄMÄ 2020 -HANKKEEN POHJOIS-POHJANMAAN
ALUEVERKOSTON TOIMINNAN JATKUMINEN**

Työelämän laadun alueellinen kehittäminen nyt ja tulevaisuudessa

Saarela Paula

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

2020

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Paula Saarela	Vuosi	2020
Ohjaaja	Satu Valli		
Toimeksiantaja	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus		
Työn nimi	Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston toiminnan jatkuminen; Työelämän laadun alueellinen kehittäminen nyt ja tulevaisuudessa		
Sivu- ja liitesivumäärä	26 + 5		

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ja selvittää alueellisen työelämän laadun kehittämisen kysymyksiä ja selvittää Pohjois-Pohjanmaan työelämätoimijoiden tahtotilaa alueelliseen kehittämissyhteistyöhön tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tutkimusosio toteutettiin kvalitatiivisella kyselytutkimuksella Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston toiminnassa mukana oleville. Tutkittava aineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselyllä Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen sähköisen järjestelmän kautta.

Tutkimustulokset osoittivat, että kehittämisfoorumien jatkolle nähtiin selkeästi olevan tarvetta ja verkostomaiselle toiminnalle toivottiin jatkoa. Kaikki kyselyyn vastanneet organisaatiot olivat halukkaita jatkamaan alueellista yhteistyötä työelämän kehittämiseksi. Kyselyn vastauksista saatiin myös kehittämisideoita jatkotoiminnalle. Kehittämisteemoina osaava työvoima, hyvinvointi ja terveys, yhteistyö ja johtaminen katsottiin alueellisesti tärkeimmiksi.

Degree Programme in Business
Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Paula Saarela	Year	2020
Supervisor	Satu Valli		
Commissioned by	Centre for Economic Development, Transport and the Environment in North Ostrobothnia		
Subject of thesis	Working Life 2020 project in Northern Ostrobothnia continuation of the Regional Network; Regional development of the quality of working life now and in the future		
Number of pages	26 + 5		

The aim of the thesis was to study and find out the issues of the development of the quality of regional working life and to find out the state of mind of the working life actors in Northern Ostrobothnia for regional development cooperation in the future.

The research part of the thesis was carried out using a qualitative survey of those involved in the activities of the Northern Ostrobothnia regional network of the Working Life 2020 project. The material to be studied was collected with an electronic Webropol survey via the electronic system of the Northern Ostrobothnia ELY Center.

The results of the study showed that there was a clear need for the continuation of the development forum and that a continuation of networking activities was desired. All the organizations that responded to the survey were willing to continue regional cooperation to develop working life. The responses to the survey also provided development ideas for further work. Competent workforce, well-being and health, cooperation and management were considered to be the most important regional development themes.

Keywords Working life, development, networking, wellbeing at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖELÄMÄN LAADUN KEHITTÄMINEN JA VERKOSTOTYÖ	7
2.1	Työelämän laadun kehittäminen	8
2.2	Työelämän kehittämisstrategia	9
2.3	Työelämä 2020 -hanke	10
2.4	Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto	11
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	15
3.1	Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä.....	15
3.2	Kyselytutkimuksen sisältö.....	16
3.3	Aineiston keruu.....	16
4	JÄSENISTÖN NÄKEMYKSET TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEKSI	18
4.1	Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston toiminta.....	18
4.2	Alueellinen työelämän kehittäminen jatkossa	18
4.3	Kehittämisideoita jatkotyöskentelyyn	19
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	22
	LÄHTEET	26
	LIITTEET.....	27

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö pohjautuu vuonna 2013 luotuun kansalliseen työelämän kehittämisstrategiaan, jonka visiona on Suomen työelämän kehittäminen Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. Työelämän laadun kehittäminen positiiviseen suuntaan perustuu korkeaan työllisyyteen ja riittävään työvoimaan. Hyvän työelämän ja kotimaan kilpailukyvyyn edellytyksenä ovat toimivat tulokselliset työpaikat, jotka luovat uutta työtä. Työelämää tulee kehittää huomioimalla työelämän joustot sekä vahvistamalla ihmisten halua ja kykyä jatkaa työelämässä riittävän pitkään ja motivoituneina. Tämä edellyttää luottamuksen ja yhteistyön syventämistä, innovoinnin ja tuloksellisuuden vahvistamista, osaavaa työvoimaa sekä ihmisten ja työyhteisöjen hyvinvoinnin ja terveyden huomioimista. (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 2.)

Strategian jalkauttamiseksi työ- ja elinkeinoministeriöön perustettiin valtakunnallinen Työelämä 2020 -hanke. Valtakunnallisen hankkeen aloitteesta käynnistettiin 15:n ELY-keskuksen alueelle kullekin oma alueverkosto. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Valtakunnallinen hanke on päättynyt ja on aika pohtia alueellisen työelämäkehittämisen jatkoa. Opinnäytetyö keskittyy Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston toiminnan tarkasteluun ja alueellisen työelämän laadun kehittämisen jatkamiseen tulevaisuudessa.

Alueverkoston toiminta keskittyy työelämän laadun kehittämiseen. Useista eri organisaatioista tulevat työelämäkehittäjien näkökulmat poikkeavat toisistaan. Haasteena on luoda yhteinen, kaikkia tyydyttävä, organisaatioiden välinen verkostomainen työskentelytapa, kun eri organisaatioissa tehdään kehittämistyötä useasta eri näkökulmasta. Millä tavoin alueelliset voimavarat, tiedonkulku ja ymmärrys saadaan parhaiten toimimaan ja hyödyttämään alueen pk-yrityksiä ja työyhteisöjä, kun tavoitteena on alueen yritysten ja organisaatioiden kannustaminen kehittämään työelämän laatua ja sitä kautta nostamaan tuottavuutta? (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 2.)

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia ja tarkastella alueellisen työelämän laadun kehittämisen kysymyksiä ja selvittää Pohjois-Pohjanmaan työelämätoimijoiden tahtotilaa alueelliseen kehittämisyhteistyöhön tulevaisuudessa. Tutkimuksen pääkysymyksenä on, tulisiko alueellista

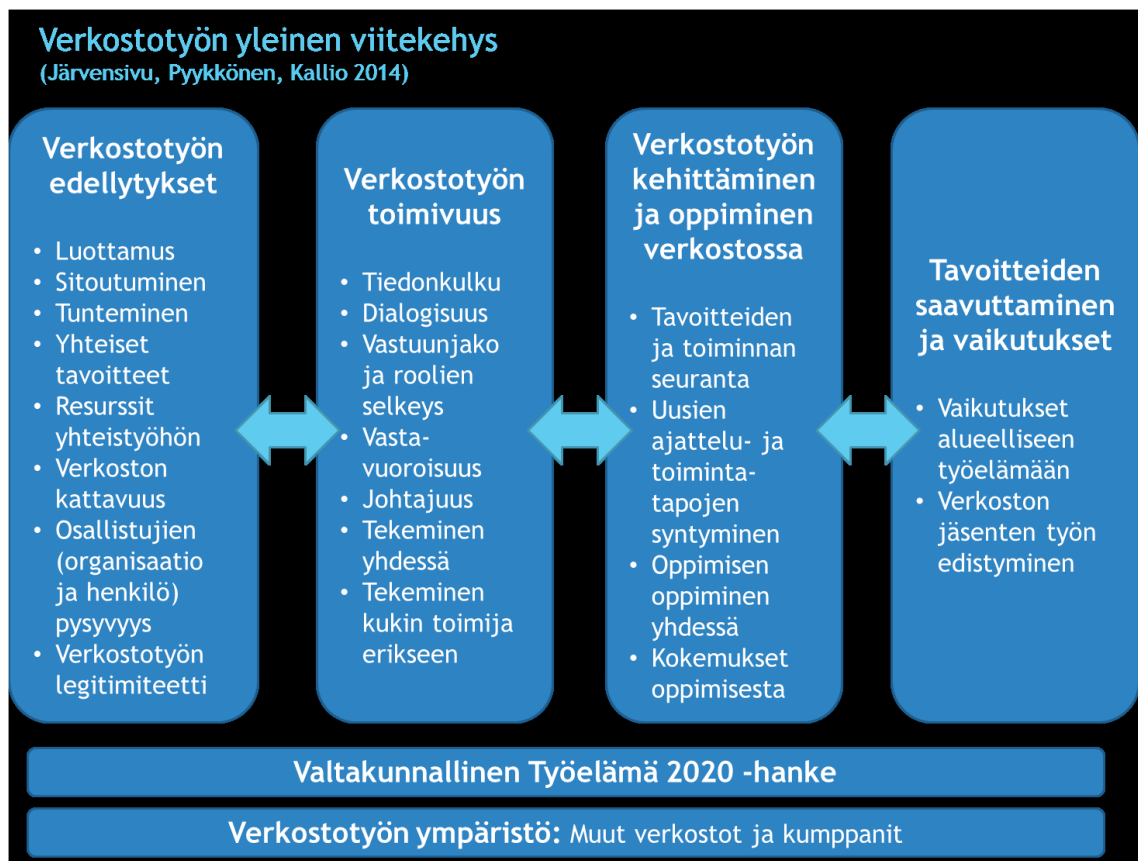
työelämän laadun kehittämistyötä jatkaa alueella jonkinlaisessa yhteistyössä. Opinnäytetyön aihe nousee Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskuksen) Osaaminen ja työvoima -yksikön tarpeesta selvittää alueverkoston toiminnan parasta mahdollista organisointia jatkossa. Samalla opinnäytetyön tulokset hyödyttävät myös kaikkia muita verkostossa toimivia alueellisia yhteiskumppaneita eli alueverkoston toiminnassa mukana olevia Pohjois-Pohjanmaan työelämätoimijoita.

Tutkimusaiheen valinnan aikaan alueverkoston toiminnan tulevaisuus oli muutospyörteessä. Tutkimus oli ajankohtainen, koska valtakunnallisen Työelämä 2020 -hankkeen oli määrä päättyä vuoden 2019 elokuussa ja epävarmuutta tulevaisuuteen lisäsi valmistelussa ollut sote- ja maakuntauudistus. Näköpiirissä oli vielä keväällä 2019, että mikäli maakuntauudistus olisi toteutunut, niin useiden, alueverkoston jäsenistössä mukana olevien toimijoiden, organisaatioita olisi uudelleen organisoitu. Se, miten ja missä sekä millä resursseilla alueellista työelämän kehittämistyötä oltaisiin tehty tulevaisuudessa, näytti olevan vielä täysin avoinna.

Tutkimuksen aikana hallitus vaihtui, sote- ja maakuntauudistuksen valmistelusta luovuttiin ja valtakunnallinen Työelämä 2020 -hanke päättyi. Uudelta hallitukselta ei ole vielä tullut tarkempia linjauksia työelämäkehittämisen asioihin. Hallituksen uusia linjauksia jäätiin odottelemaan. Pohjois-Pohjanmaalla ei ole vielä tarkemmin järjestäytytty alueellisen työelämä kehittämisen jatkon suhteen. Alueverkosto kokoontui vuoden 2019 elokuussa ja päätti, että toimintaa jatkettaisiin jollain tapaa. Uudeksi nimeksi äänestettiin Pohjois-Pohjanmaan Työelämä 2030 -verkosto. Hallituksen uusia linjauksia jäätiin odottelemaan. Verkostomaiselle toimintatavalle on useammalta taholta näytetty kuitenkin ns. "vihreää valoa".

2 TYÖELÄMÄN LAADUN KEHITTÄMINEN JA VERKOSTOTYÖ

Verkosto koostuu ihmisistä ja heidän välisestä vuorovaikutuksestaan. Se muodostuu toimijoista, joita voivat olla yksittäiset ihmiset tai organisaatiot. Verkostossa työskentely ei ole sidoksissa tiettyyn aikaan eikä paikkaan eikä sillä myöskään ole välttämättä mitään nimettyä johtajaa. Verkostossa voi tehtävät olla jaettu jäsenten kesken. (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 19.) Opinnäytetyön tapauksessa on kyseessä organisaatioiden välinen verkosto ja yhteinen alueellinen työelämän laadun kehittämishaaste.



Kuvio 1. Verkostotyön yleinen viitekehys (Järvensivu, Kallio & Pyykkönen 2014, 7)

Kuviosta 1 selviää valtakunnallisen työelämä kehittämisen viitekehys, jossa on esitetty Työelämä 2020 -hankkeen näkökulmasta verkostotyön edellytykset, toimivuus, kehittäminen ja oppiminen verkostossa sekä tavoitteiden saavuttaminen ja vaikutukset (Järvensivu ym. 2014, 7).

Työelämä 2020 -hankkeen alueverkostoista on tehty erillisselvitys vuonna 2014. Selvityksessä on todettu, että kansallisen työelämän kehittämisstrategian toteuttamiseksi on tarve tällaiselle samojen asiakkaiden tai teemojen kanssa työskentelevälle erilaisia organisaatioita yhteen kokoavalle yhteistyölle, erityisesti silloin kun laajoja, systeemisiä muutoksia tarvitaan useiden toimijoiden rajat ylittäviin yhteisiin haasteisiin. (Järvensivu ym. 2014, 7.)

Verkostotyö on prosessi, jonka myötä verkostotyön edellytykset, toimivuus ja yhdessä oppiminen kehittyvät siten, että verkosto tuottaa haluttuja vaikutuksia tai pystyy yhä paremmin vastaamaan sille asetettuihin tavoitteisiin. Verkostotyössä keskeiset edellytykset ovat luottamus, sitoutuminen, toimijoiden keskinäinen tunteminen sekä yhteiset tarpeet ja tavoitteet. Tärkeää on myös toimijajoukon kattavuus ja pysyvyys, kunkin toimijan ja yhteisesti käytettävissä olevat resurssit sekä verkostotyön legitimiys eli kuinka oikeutetuksi verkoston toimijat kokevat yhteistyönsä. Käytännön toimivuuteen vaikuttaa tiedonkulun toimivuus, dialogisuus, vastuunjako ja roolien selkeys, toiminnan vastavuoroisuus, johtajuus sekä yhdessä ja erikseen tekemisen näkökulmat. Merkityksellistä on myös, että verkostotyöskentely kehittyy ja verkostossa opitaan. Verkoston on tärkeää pystyä tuottamaan tehokkaasti tuloksia annetuilla tavoitteilla ja toimintatavoilla, mutta ne ovat samanaikaisesti riippuvaisia ulkopuolelta tulevasta tavoite- ja toimintatapaohjauksesta. Ympäristön toimijat voivat yhtäältä mahdollistaa ja tukea sekä toisaalta estää ja rajata verkoston tehokasta toimintaa. (Järvensivu ym. 2014, 7.)

2.1 Työelämän laadun kehittäminen

Hyvä työelämän laatu edistää työpaikkojen tuottavuutta, kilpailukykyä, työmotivaatiota, työorganisaatioiden imagoa sekä palveluiden ja tuotteiden laatua. Työelämän laatu on laaja käsite. Työelämän kehittäminen käsittää panostamisen toiminnan, tuotteiden ja palvelujen parantamiseen. Toiminnan uudistaminen mahdollistuu hyvin johdettuna ja kun se on osa jokapäiväistä työn tekemistä. Menestyvät työpaikat luovat innovaatioita, kasvua ja uutta työtä. Suomen työelämän vahvuuksiin lukeutuvat korkea osaaminen ja osallistuminen, oppimis- ja kouluttautumismahdollisuudet työssä, työn ja muun elämän

yhteensovittaminen sekä yhteistyö ja verkostoituminen, tasa-arvoisuus ja matalat hierarkiat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a.)

Työ- ja elinkeinoministeriö teettää vuosittain työolobarometrin, joka kuvaa suomalaisen työelämän tilaa työpaikoilla. Barometri kuvaa työntekijöiden näkemyksiä työstään ja tulokset perustuvat palkansaajien haastatteluihin. Työelämää kehittämällä parannetaan työelämän laatua ja työpaikan tuoksellisuutta sekä lisätään työpaikkojen houkuttelevuutta. Kaiken perustana on luottamus ja avoin vuorovaikutteinen ilmapiiri. Henkilöstön mukanaolo kehittämistyössä on välttämätöntä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020b.)

2.2 Työelämän kehittämisstrategia

Kehittämisstrategian visiona on Suomen työelämän kehittäminen Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. Keskeisinä aihealueina ovat työelämän laadun kehittäminen, organisaatioiden välinen verkostomainen työskentelytapa ja eri organisaatioissa tehtävä kehittämistyö useasta eri näkökulmasta. Strategiassa pohditaan, millä tavoin alueelliset voimavarat, tiedonkulku ja työelämätoimijoiden ymmärrys saadaan parhaiten toimimaan ja hyödyttämään alueen pk-yrityksiä ja työyhteisöjä ylipäättänsä. Tavoitteena on alueen yritysten ja organisaatioiden kannustaminen kehittämään työelämän laatua ja sitä kautta nostamaan tuottavuutta. (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020.)

Työelämän kehittämisstrategian keskeisinä päämäärinä ovat työllisyysasteen, työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden samanaikainen parantaminen. Strategian keskeisenä periaatteena on, että työpaikat kehittävät omaa toimintaansa omista lähtökohdistaan ja samanaikaisesti parannetaan tuottavuutta ja työelämän laatua yhteistyössä henkilöstön kanssa. Strategian neljä ydinteemaa ovat innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä terveys ja työhyvinvointi. (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020.)

2.3 Työelämä 2020 -hanke

Työelämän kehittämisstrategian jalkauttamiseksi työ- ja elinkeinoministeriöön luotiin valtakunnallinen Työelämä 2020 -hanke. Suomen katsottiin tarvitsevan kansallisen työelämän kehittämisstrategian sekä sen toimeenpanohankkeen. Työelämän kehittämisstrategiaan kirjattiin yhteiseksi visioksi: Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Vision saavuttamisen edellytyksenä nähtiin, että työpaikkojen tuli uudistua ja kehittää toimintaansa menestyksekkäästi ja tarvittaessa saada tukea ja kannustusta työelämätoimijoilta. Hallitusohjelman tehtävänä oli vahvistaa ja tehostaa luotuja rakenteita ja samalla päivittää sisältöjä ja keinoja nähtävissä oleviin haasteisiin. Laadukkaan työelämän luomiseksi nähtiin tarvittavan luottamusta, toimivaa yhteistyötä, osaavaa työvoimaa, työhyvinvointia ja turvallisuutta sekä näiden hyvää johtamista. Työelämä 2020 -hankkeen verkostorakenne koostui 84 työelämätoimijasta, 13 toimialaohjelmasta ja 15 alueverkostosta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Valtakunnallisen Työelämä 2020 -hankkeen loppuarvioinnissa on koottu yhteen vuosien 2013–2019 aikana hankkeen tekemät tulokset. Loppuarvioinnissa todetaan, että hanke oli luonteeltaan vaikuttamisohjelma, jossa ministeriöstatuksella on ollut suuri merkitys kehittämistyön painoarvolle ja neuvotteluvoimalle, sillä hankkeella ei ole ollut käytettävissään omaa rahoitusinstrumenttia, joka on osaltaan heikentänyt hankkeen ohjausvoimaa. (Valtakari & Nyman 2019, 62–67.)

Keskeisenä lisäarvona loppuraportissa todetaan, että hanke on ylläpitänyt ja vahvistanut työelämän kehittämisen painoarvoa ja merkitystä kuluvalle vuosikymmenellä sekä koonnut hajallaan olevia kansallisia työelämän kehittämisen voimavaroja ja resursseja. Hankkeen aikana on saatu koottua laaja ja monipuolinen toimijajoukko hankeverkostoihin, joista alueelliset verkostot ovat yhtenä esimerkkinä. (Valtakari & Nyman 2019, 62–67.)

Yhteisenä nimittäjänä on strategian mukaisesti tavoiteltu Euroopan parasta työelämää vuoteen 2020 mennessä. On pyritty kokonaisvaltaiseen työelämän kehittämiseen, jossa on samanaikaisesti huomioitu työn tuottavuus ja työelämän

laatuun liittyviä tekijöitä, jossa keskeisenä tekijänä on ollut luottamus ja yhteistyö työelämän eri osapuolten välillä. (Valtakari & Nyman 2019, 62–67.)

Valtakunnallinen hanke on lisännyt eri toimijoiden ymmärrystä omista ja muiden rooleista työelämän kehittämistyössä sekä parantanut toimijajoukon tuntemusta toisistaan. Toiminnalla on sitoutettu toimijoita yhdensuuntaiseen toimintaan sekä selkeytetty eri toimijoiden rooleja. Hankkeessa on nostettu onnistuneesti esiin tärkeitä työelämän kehittämisteemoja työelämätoimijoiden tietoisuuteen sekä laajemminkin julkiseen keskusteluun. Hankkeen luomalla viestinnällä on herätelty ja innostettu toimijaverkostoja sekä saatu hankkeen teemoille julkisuuden huomiota. (Valtakari & Nyman 2019, 62–67.)

2.4 Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto

Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto on muodostettu vuoden 2013 aikana. Koollekutsujana on toiminut Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristö- keskus (ELY-keskus). Yhteistyöhön on kutsuttu mukaan alueelliset työelämätoimijat. Työelämätoimijoiden kanssa on yhdessä mietitty työelämän laadun kehittämiseen liittyviä asioita ja muodostettu alueellinen yhteistyölupaus, johon kaikki toiminnassa mukana olevat tahot ovat sitoutuneet. (Hyvä Työelämä Pohjois-Pohjanmaa 2019.)

Yhteistyölupaus muodostuu visiosta, missiosta ja avaintavoitteista (Kuva 1). Yhteistyölupauksella on sitoutettu toimijoita yhdensuuntaiseen toimintaan, ja sillä on pyritty myös selkeyttämään eri toimijoiden rooleja. Yhteistyölupaukselta on päivitetty vuosittain ja jokaiselle vuodelle on lisäksi luotu oma toiminta- ja toteutussuunnitelma. Valtakunnallinen hanke on ollut koordinoimassa ja luomassa puitteita alueellisten verkostojen toiminnalle. Hanke on myös osittain rahoittanut alueellista toimintaa ja tarjonnut erityisesti viestinnällistä tukea. Hankkeelle on vuosittain raportoitu alueellisesta toiminnasta ja sen tuloksista. (Oja 2017.)

Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston yhteistyölupaus

Missio:

Hyvä työelämä syntyy osaamisesta, innovatiivisuudesta ja hyvinvoivasta henkilöstöstä.

Avaintavoitteet:

- *Alueverkostotoimijoina kannustamme yrityksiä ja yrittäjiä mukaan kehittämään toimintaansa*
- *Edistämme yhteistyötä työpaikoilla*
- *Vaikutamme, että työnhakijat ja työpaikat kohtaavat*



Kuva 1. Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston yhteistyölupaus v. 2017 (Oja 2017)

Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston toiminnassa on ollut mukana noin 20 eri tahoja. Mukana on organisaatioita ja yhdistyksiä, esimerkiksi seudulliset yrityspalvelukeskukset, Oulun Kauppakamari ja Työterveyslaitos. Kuvassa 2 on esitetty kaikki mukana olevat organisaatiot. Alueverkoston toiminta on koostunut vuosittaisten teemojen mukaan muun muassa verkostokokouksista, erityyppisistä työelämän kehittämiseen liittyvistä tapahtumista, seminaareista, työpaikkavierailuista ja niin edelleen. Alueverkoston tavoitteena on tarjota toimijoille, yrityksille ja työyhteisöille työelämään liittyvää tietoa, palveluita ja hyviä käytänteitä. Verkoston toiminnan lähtökohdana on ollut Pohjois-Pohjanmaan alueen työpaikkojen tarpeet, niin pk-yritysten kuin organisaatioidenkin.



Kuva 2. Alueverkoston jäsenet vuonna 2017 (Oja 2017)

Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkostolle on luotu verkkosivut, joille on kerätty työelämän kehittämiseen liittyvää alueellista toimintaa ja tapahtumia, olipa se sitten kenen tahansa järjestämää. Sivuilta löytyy myös paljon muuta, kuten alueella toimivien useiden työelämää kehittävien hankkeiden kuvaukset ja yhteystiedot. ELY-keskus päivittää sivuja. (Hyvä Työelämä Pohjois-Pohjanmaa 2019.)

Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston vahvuuksiksi vuonna 2014 työ- ja elinkeinoministeriön teettämän erilliselvityksen mukaan todettiin seuraavat asiat: Verkostolla oli hyvät peruslähtökohdat jatkokehittämiselle, alueen toimijat tunsivat toisensa kohtalaisen hyvin ja toimijoiden keskinäinen luottamus oli suhteellisen hyvällä tasolla. Verkostotyön tavoite koettiin yhteiseksi. Toiminnan koettiin olevan varsin ennakkoluulotonta ja toimijat kokivat oppivansa verkoston kautta kohtuullisen hyvin, vaikkakin kokeilevaisuutta toivottiin kehitettävän. Verkoston keskeisiksi haasteiksi erilliselvityksessä todettiin toimijoiden kokemus vaikutusmahdollisuuksiensa heikkoudesta sekä alueen keskimääräistä niukemmat resurssit verrattuna muihin alueverkostoihin. Lisäksi verkoston silloisessa kattavuudessa koettiin olevan vielä kehitettävää. (Järvensivu ym. 2014, 96.)

Erillisselvityksen jälkeen alueverkoston toiminnassa on panostettu entistä enemmän Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston toimijoiden ja eri organisaatioiden väliseen tuntemukseen palvelutarjoamiseen. Suuri osa alueellisista toimijoista on ollut mukana verkoston perustamisesta lähtien. Verkostoa on myös hallitusti laajennettu ja avoimuutta lisätty.

Alussa verkoston koordinointi ja vetovastuu annettiin työ- ja elinkeinoministeriöstä Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskukselle, jossa toiminto on jatkunut näihin päiviin asti. Verkosto on kokoustanut eri organisaatioissa ja samalla on tutustuttu kokouspaikan tarjonnan organisaation/toimijan toimintaan tai heidän valitsemaansa teemaan/näkökulmaan. Kiertävästä puheenjohtajuudesta on ollut puhetta, mutta käytännön tasolle ei siinä asiassa ole päästy. Tapahtumia ja tilaisuuksia on järjestetty yhdessä ja erikseen eri organisaatioiden tapahtumiin liittyen. Valtakunnalliselta hankkeelta on saatu jonkin verran rahoitusta aiemmin, mutta koska hanke on nyt päättynyt, ei rahoitusta ole enää tiedossa. (Oja 2017.)

Työelämän kehittämisstrategian neljää ydinteemaa, innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä terveys ja työhyvinvointi, on vuorovuosin painotettu valtakunnallisen hankkeen tiimoilta. Teemat ovat näkyneet myös alueverkoston teemoituksessa eli esim. vuonna 2018 oli teemana luottamus, ja Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto järjesti kokouksia, yrityskäyntejä ja yhden isomman seminaarin tätä teemasta nimellä Luottamus ja yhteistyö työpaikalla. (Hyvä Työelämä Pohjois-Pohjanmaa 2019.)

Työ- ja elinkeinoministeriön erillisselvitys antaa Pohjois-Pohjanmaan alueverkostolle suosituksia jatkoon verkostotyön edelleen kehittämiseksi:

- Neuvottelut organisaatioissa riittävien aikaresurssien mahdollistamiseksi, toimintaan osallistumiseksi ja toiminnan riittävän koordinaation varmistamiseksi.
- Verkoston tavoitteiden, toimenpiteiden sekä toimijoiden välisten roolien ja vastuunjaon kirkastaminen, jotta toiminnan seuranta ja arviointia voitaisiin systematisoida sen hetkisestä tilanteesta. (Järvensivu ym. 2014, 93.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään Työelämä 2020 -hankkeeseen liittyen vain Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston toiminnan tulevaisuuden tarkastelua. Kyselytutkimuksella selvitettiin alueen työelämätoimijoiden näkemyksiä mm. seuraavista näkökulmista: tulisiko alueellista kehittämistyötä jatkaa, miten tärkeänä yhteinen foorumi nähdään alueellisen työelämän kehittämiseksi, miten alueellinen yhteistyö tulisi organisoida jatkossa ja mihin teemoihin työelämän laadun kehittämisessä Pohjois-Pohjanmaalla tulisi keskittyä?

Opinnäytetyö toteutetaan laadullista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Lähtökohtana laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuksessa pyritään kuvaamaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita pikemmin kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa käsitellään tapauksia ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.)

Lähestymistapana laadullinen tutkimus sopi tutkimusongelman selvittämiseen parhaiten, koska Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto on ainut laatuaan ja koostuu vähäisestä määrästä jäsenistä, joiden kaikkien näkemykset tulee ottaa huomioon kehitettäessä edelleen alueellista työelämän laadun kehittämistyötä tulevaisuudessa.

Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston jäsenistölle tehtiin sähköinen Webropol-kysely. Tutkimuksen kysymyspatteristo laadittiin yhteistyössä toimeksiantajan, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen työelämä- ja osaamisyksikön edustajien kanssa siten, että kysymykset saatiin mahdollisimman relevanteiksi ja että vastausten perusteella saataisiin tulkittua

vastaukset tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Vastajille luvattiin anonymiteetti, niin ettei tutkimustuloksien esittelyssä tai niitä julkaistaessa selviäisi yksittäiset vastaajatahot.

3.2 Kyselytutkimuksen sisältö

Kyselyyn laadittiin saatekirje (Liite 1), jonka tarkoitus oli motivoida jäsenistöä vastaamaan kyselyyn ja tuomaan oman organisaationsa näkökulma alueverkoston toiminnan jatkokehittämiseen. Kyselystä muistuttiin jäsenistöä noin kahden viikon jälkeen uudelleen ja mikäli muistutusviestin jälkeen vastausprosentti olisi jäänyt kovin alhaiseksi, kartoitusta varauduttiin täydentämään henkilökohtaisin haastatteluin käyttäen samaa kysymyspatteristoa. Tähän ei kuitenkaan tullut tarvetta, sillä vastausprosentti saatiin riittävälle tasolle. Webropol-kyselyn kysymykset, joita oli 15 kappaletta, löytyvät liitteestä 2.

Kysymyspatteristo koostui osittain valmiista valintavaihtoehdoista, joissa useimmissa olisi lisäksi mukana avoin vastauskenttä, joka mahdollisti ajatuksen tarkentamisen. Osaan kysymyksistä annettiin vain avoin vastausmahdollisuus. Avoimilla vastauskentillä pyrittiin siihen, että vastaajat pystyisivät mahdollisimman tarkasti kuvaamaan ajatuksiaan. Avoimien vastausten pyytämisen tiedettiin johtavan siihen, että vastauksien skaala tulisi olemaan laaja-alainen. Koska kuitenkin kyseessä oli myös mahdollisen tulevan työskentelyn ideoiminen, katsottiin sen olevan tarpeen. Avovastauksilla saatu yksityiskohtaisempi tieto haluttiin pitää ainoastaan toimeksiantajan tiedossa, joten niitä käsitellään tässä tutkimuksessa vain yleisellä tasolla.

3.3 Aineiston keruu

Kysely toteutettiin Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston jäsenistölle syyskuussa 2019. Kysely saatekirjeineen lähetettiin 6.9.2019 sähköpostitse jäsenistölle, jossa oli edustus 22 eri organisaatiosta/tahosta. Vastajiksi oli valittu sekä varsinaiset jäsenet että heidän varajäsenensä sekä lisäksi myös ELY-keskuksen sisäisen työelämän laatu -ryhmän jäsenet, jotka olivat olleet mukana alueverkoston toiminnassa. Lähetys kohdennettiin yhteensä 41 vastaanottajalle.

Sähköpostilähetys sisälsi saatekirjeen, jossa oli linkki erilliseen Webropol-kyselypohjaan sekä tietoturvaselosteeseen. Saatekirjeessä kerrottiin vielä vastausten luottamuksellisuudesta ja että vastaukset luvattiin käsitellä niin, ettei yksittäisistä vastauksista voitaisi päätellä vastaajatahoa.

Webropol-kyselyyn pyydettiin vastaamaan 19.9.2019 mennessä. Noin viikko kyselyn lähettämisen jälkeen, 12.9.2019, lähetettiin samalle vastaanottajaryhmälle 26.8.2019 alueverkostokokouksen viimeisin muistio, jonka saatekirjeessä oli myös linkki kyselyyn ja kehoitus täyttää kyseessä oleva Webropol-kysely. Lisäksi vielä päivää ennen kyselyn ilmoitettua sulkeutumisaikaa, 18.9.2019, lähetettiin samalle vastaanottajaryhmälle vielä varsinainen muistutusviesti linkeineen Webropol-kyselyn täyttämistä ja organisaation näkökulman kannanotosta ja vaikuttamismahdollisuudesta. Vastaajajoukkoa lähestyttiin sähköpostitse yhteensä kolmeen eri otteeseen.

4 JÄSENISTÖN NÄKEMYKSET TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEKSI

Kyselyyn vastasi kahdeksan organisaatiota. Vastausprosentiksi muodostui 31,8, joka antaa kohtuullisesti kuvaa jäsenistön tahtotilasta. Kaikki vastanneet olivat olleet mukana toiminnasta vähintäänkin yli 2 vuotta ja useat pitempäänkin, jopa alueverkoston perustamisesta asti, joten heillä kaikilla oli jo pitempiaikainen kokemus verkostossa toimimisesta ja verkoston tähänastisesta toiminnasta. Vastauksista selvisi, että 62 % vastaajista oli ollut mukana alueverkoston toiminnassa useita vuosia ja 38 % ilmoitti olleensa mukana noin 2–5 vuotta. Yhdeltäkään ns. uudemmalta jäseneltä, eli alle kaksi vuotta mukana olleelta jäseneltä, ei saatu vastauksia.

Tutkimuksella selviteltiin myös omaa arviota osallistumisaktiivisuudesta. 88 % vastaajista ilmoitti osallistuneensa verkoston toimintaan melko aktiivisesti ja loput 12 % vastaajista ilmoitti osallistuneensa aktiivisesti.

4.1 Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston toiminta

Vastauksista ilmeni, että lähes kaikki olivat tyytyväisiä Työelämä 2020 -hankkeen Pohjois-Pohjanmaan alueverkoston tähänastiseen toimintaan. 75 % vastaajista oli tyytyväisiä toimintaan ja loput 25 % olivat osittain tyytyväisiä.

Avoimissa vastauksissa todettiin, että tilaisuudet ovat olleet laadukkaita ja ne oli vedetty tyylikkäästi. Toiminnan päämäärien todettiin olleen heikosti kaikkien tiedossa ja tavoitteellisuutta toimintaan todettiin tarvittavan lisää kaikilta verkostossa mukana olevilta jäseniltä. Vastauksissa todettiin myös, että päällekkäisiä verkostoja on alueella olemassa.

4.2 Alueellinen työelämän kehittäminen jatkossa

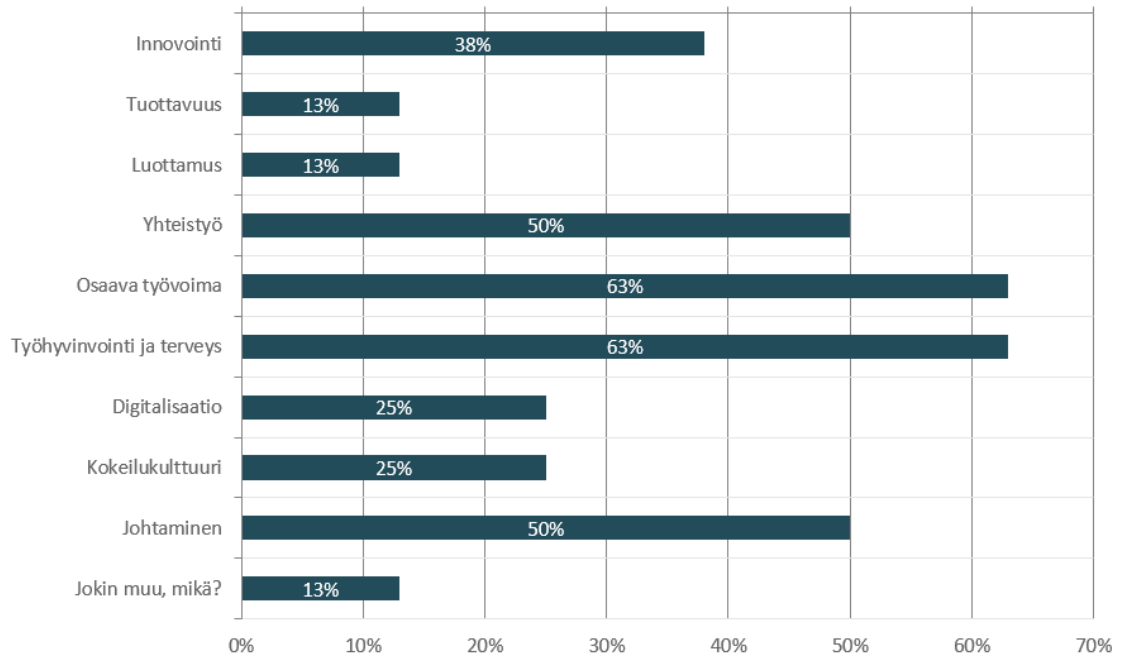
Tutkimuksessa selvitettiin, miten tärkeänä vastaaja pitää yhteistyöfoorumia alueellisessa työelämän kehittämisessä. Vastauksista ilmeni, että suurin osa (75 %) vastaajista piti yhteistä foorumia alueellisen työelämän kehittämiseksi erittäin tärkeänä ja loput vastaajista (25 %) pitivät asiaa myös melko tärkeänä. Kukaan kyselyyn vastanneista ei pitänyt asiaa merkityksettömänä.

Avoimeen tekstikenttään perusteluna vastaajat kirjasivat vielä tarkennuksina, että yhteinen foorumi on tärkeä, koska kokonaisuutta on pystyttävä hallitsemaan ja tarvitaan jakamista ja verkostoitumista. Hankkeet ja työelämän kehittämisen kaiken kaikkiaan todettiin toimivan pirstaleisesti. Verkoston todettiin olevan alansa asiantuntijaverkosto ja kumppanuuksien ja verkostoissa toimimisen todettiin lisääntyvän entisestään. Tiedon välittyminen verkostoitumalla on todennäköisempää kuin pelkillä uutiskirjeillä. Verkostoissa todettiin olevan voimaa ja verkostoitumisen olevan aina tärkeää.

Tutkimuksessa selviteltiin myös ajatuksia siitä, että tulisiko alueellista työelämän kehittämistä jatkaa yhteisesti. Vastausten perusteella kaikki vastaajat (100 %) olivat yksimielisesti jatkamisen kannalla ja kaikki vastaajat (100 %) halusivat, että heidän edustamansa organisaation tulisi olla mukana yhteisessä kehittämistyössä tulevaisuudessakin.

4.3 Kehittämisideoita jatkotyöskentelyyn

Työelämän laadun kehittäminen on laaja käsite. Tutkimuksessa selviteltiin, mihin työelämän laadun kehittämisen teemoihin Pohjois-Pohjanmaan alueella tulisi keskittyä (Kuvio 2). Vastausten perustella tärkeimmiksi asioiksi nousivat tasaväkisellä 63 %:n kannatuksella osaava työvoima sekä työhyvinvointi ja terveys. Lisäksi myös yhteistyö (50 %) ja johtaminen (50 %) sekä innovointi (38 %) teemoina koettiin tärkeiksi.



Kuvio 2: Työelämän laadun kehittämisen eri teemojen saama kannatus

Avokenttiin oli täydennyksinä lisätty myös seuraavan laisia kommentteja: työpaikkojen vetovoima, työssä jaksaminen, työurien pidentäminen ja nuorten mielenterveyshaasteet sekä osaava työvoima ja kansainvälisten osaajien palkkaaminen ovat tärkeitä teemoja.

Tutkimuskyselyllä selvitettiin vastaajien ajatuksia siitä, miten alueellinen yhteistyö tulisi organisoida. Valittavana oli erilaisia valmiita vastausvaihtoehtoja, joista pyydettiin valitsemaan enintään kolme parasta vaihtoehtoa ja täydentämään vastausta avoimeen tekstikenttään. Valmiista vaihtoehdoista kaksi sai kaikkien kannatuksen (100 %): verkoston jäsenten väliset tapaamiset, kokoukset, työpajat sekä verkoston jäsenten yhdessä järjestämät luennot, seminaarit yms. tilaisuudet. Lisäksi 25 % kannatuksen sai yhteinen tiedotus- ja työskentelytila verkossa (esim. Asana-alusta), joka verkostossa on jo aiemmin ollutkin käytössä. Myös vastausvaihtoehtona ollut alueellinen vaikuttaminen ja julkiset kannanotot verkoston nimissä sai 25 % kannatuksen.

Avoimiin tekstikenttiin kirjattiin, että verkoston toiminta uusiutuisi säännöllisesti, jos kokouksien ja työpajojen järjestäjät vaihtuisivat esimerkiksi vuosittain. Vastavuoroiset vierailut osallistujien toimitiloissa ovat toimiva järjestelmä. Toivottiin myös yhdessä järjestettäviä tilaisuuksia, esimerkiksi kerran vuodessa

verkoston nimissä järjestettävä seminaari, jossa voisi olla asiantuntijaluentoja, yhteistä työskentelyä eri teemojen parissa sekä informaatiota verkoston toiminnasta ja siihen kytkeytymisen mahdollisuuksista. Työpajoja toivottiin järjestettävän sovituista aiheista ja ehdotettiin että osallistumismahdollisuutta voitaisiin tarjota myös jäsenistöä laajemmalle kohderyhmälle.

Tutkimuksella selviteltiin myös jäsenten odotuksia yhteistyöltä. Avovastauksiin kirjattiin mm. seuraavia: Verkoston avulla voidaan muodostaa työelämän laadun kehittämisteemaan liittyvä alueellinen tahtotila. Yhteinen kehittäminen edesauttaa toimivien verkostojen ja työryhmien muodostumista. Jokaisen verkoston kokoontumisen tulisi tuottaa osallistujille lisäarvoa, joko uuden tiedon, ajankohtaisen tiedonvaihdon tai yhteistyöinnovoinnin tai muun sellaisen muodossa. Tämä edellyttää kaikilta osallistujilta systemaattista valmistautumista tapaamisiin. Verkoston nähtiin myös toimivan alueellisena asiantuntijaelimenä.

Kyselytutkimus kartoitti myös vastaajan verkostotyöhön panostamisvalmiutta. Useimmat vastaukset rajoittuivat konkreettisiin kokoustilojen tarjoamisvalmiuteen sekä osallistumiseen yhteisiin kokouksiin ja tapahtumiin. Vastauksiin olisi toivottu konkreettisempia ehdotuksia ja ajatuksia alueellisen kehittämistoiminnan sisältöön. Tutkimuksessa selviteltiin myös verkoston laajentumistarvetta. Vastauksista on yhteen vedettävissä, että verkostoa pidettiin jo melko kattavana ja asiantuntijajäsenien kutsumista tarpeen mukaan sekä tapauskohtaista harkintaa voitaisiin harkita. Eräässä vastauksessa toivottiin mukaan oikeita yrityksiä eri toimialoilta, kuitenkin mitään varsinaisia konkreettisia ehdotuksia puuttuvista tahoista ei ilmennyt vastauksista.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia ja tarkastella alueellisen työelämän laadun kehittämisen kysymyksiä ja selvittää Pohjois-Pohjanmaan työelämätoimijoiden tahtotilaa alueelliseen kehittämissyhteistyöhön tulevaisuudessa. Tutkimuksen pääkysymyksenä oli, tulisiko alueellista työelämän laadun kehittämistyötä jatkaa alueella jonkinlaisessa yhteistyössä. Lisäksi selvitettiin, miten tärkeänä yhteinen foorumi nähdään alueellisen työelämän kehittämiseksi, miten alueellinen yhteistyö tulisi organisoida jatkossa ja mihin teemoihin työelämän laadun kehittämisessä Pohjois-Pohjanmaalla tulisi keskittyä?

Kyselytutkimuksella saatiin vastaukset määriteltyihin tutkimusongelman kysymyksiin. Tehdyn kyselytutkimuksen vastausten perusteella kaikki vastanneet olivat yhtä mieltä siitä, että alueellista työelämän kehittämistoimintaa tulisi jatkaa yhteisesti. Alueellisen työelämän kehittämissuorituksen jatko nähtiin tarpeelliseksi ja verkostomaiselle toiminnalle toivottiin jatkoa. Alueellisiksi teemoiksi, joita yhteistyöverkostossa tulisi käsitellä, nousi selkeästi esiin neljä eri teemaa, jotka olivat: osaava työvoima, hyvinvointi ja terveys, yhteistyö ja johtaminen. Kyselyllä saatiin kerättyä myös jonkin verran muita kehittämissideoita jatkoon.

Tähänastiseen alueellisen työelämän kehittämiseen Pohjois-Pohjanmaalla oltiin pääosin tyytyväisiä ja lähes kaikki vastanneet olivat kokeneet yhteisen foorumin kehittämiselle tärkeäksi tai vähintäänkin melko tärkeäksi. Alueellisen kehittämistoiminnan jatkoon ei tullut varsinaisesti kovin innovatiivisia ehdotuksia toimintatavoista tai organisointi-ideoista kuin aiemmin jo käytössä olleet.

Toimintamuodoiksi ehdotettiin verkoston jäsenten välisiä tapaamisia, kokouksia ja työpajoja. Yhteistyössä järjestettävät luennot, seminaarit yms. tilaisuudet saivat kaikkien vastanneiden yksimielisen kannatuksen. Organisaationsa panoksesta useimmat totesivat, että heillä on valmius aktiiviseen osallistumiseen verkoston jäsenenä eli he ovat valmiita antamaan työpanoksensa verkostotoimintaan ja halusivat olla mukana kehittämässä jatkossakin. Verkoston nykyiseen jäsenistön kattavuuteen oltiin myös tyytyväisiä.

Työelämän laadun kehittäminen on laaja ja monitahoinen käsite, niinpä vastausten perusteella onkin pääteltävissä, että jonkinlaista teemoittamista olisi hyvä tehdä jatkossa. Vastausten perusteella tärkeimmiksi alueellisiksi teemoiksi nousivat osaava työvoima, hyvinvointi ja terveys, yhteistyö sekä johtaminen.

Kehittämisaatuksia vastauksista nousi esille, että verkoston toiminnan päämääriä tulisi selkeyttää ja tavoitteellisuutta lisätä sekä koko jäsenistön aktiivisuuden tulisi lisääntyä. Verkoston toiminnan uudistamiseksi ehdotettiin, että jos kokouksien ja työpajojen järjestäjät vaihtuisivat esimerkiksi vuosittain, niin verkoston toiminta uudistuisi säännöllisesti. Vastavuoroiset vierailut toisten osallistujien tiloissa, koettiin toimivana järjestelmänä. Yhdessä järjestetyt tilaisuudet esimerkiksi kerran vuodessa verkoston nimissä järjestettävä seminaari, jossa olisi asiantuntijaluentoja, yhteistä työskentelyä eri teemojen parissa ja informaatiota verkoston toiminnasta sekä siihen kytkeytymisen mahdollisuuksista. Työpajoja ehdotettiin järjestettävän ennakoon sovituista aiheista ja niitä voitaisiin tarjota jäsenistöä laajemmallekin kohderyhmälle.

Kyselyn tulokset antavat kuvan Pohjois-Pohjanmaan alueen työelämätoimijoiden tahtotilasta ja antavat suuntaviivoja toiminnan jatkokehittämiselle. Vastausten perusteella nousee esille vahvasti kannanotto, että alueelliseen työelämän kehittämistyöhön ja työelämän eri osa-alueiden jatkuvaan kehittämiseen tulee panostaa. Kyselyyn vastanneiden osuus on kuitenkin vain 1/3 koko jäsenistöstä, niinpä kehittämistyötä on syytä jatkaa ja toimintasuunnitelmaa ja organisointia jalostaa vielä tarkemmalle tasolle.

Tutkimuksen tulokset tullaan esittelemään seuraavassa verkoston kokouksessa. Kokouksessa on tarkoituksenmukaista vielä jatkaa jäsenorganisaatioiden yhteisen tahtotilan selvittelyä ja tulevan toiminnan suunnittelua tämän kyselyn tutkimustuloksia hyödyntäen. Kyselyyn vastanneiden osuus on kuitenkin vain 1/3 koko jäsenistöstä, niinpä kehittämistyötä on syytä jatkaa laajemmalla joukolla ja toimintasuunnitelmaa sekä organisointia pohtia vielä tarkemmalle tasolle. Kyselyllä saatuja kehittämisideoita työstetään edelleen ja päätetään yhteisistä tavoitteista, jäsenistön rooleista ja resursoinneista. Vastuiden tarkoituksenmukainen jakaminen, esim. kiertävä puheenjohtajuus tai kiertävät kokouspaikat, vaikuttaisi toteuttamiskelpoiselta ajatukselta. Verkoston nimi

muutettiin syksyllä 2019 ja verkosto käyttää jatkossa nimeä Pohjois-Pohjanmaan Työelämä 2030 -verkosto.

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys voivat vaihdella. Tutkimuksen reliabelius eli toistettavuus voidaan todeta usealla tavalla. Esimerkiksi jos samaa henkilöä tutkittaisiin eri tutkimuskerroilla ja saataisiin sama tulos tai jos kaksi eri arvioijaa päätyisi samaan tulokseen, niin tulosta voitaisiin pitää reliabelina. Tutkimuksen arviointiin liittyvä pätevyys eli validius tarkoittaa mm. tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Samaa kysymyspatteristoa apuna käyttäen kyselytutkimus olisi toistettavissa samanlaisena myöhempanä ajankohtana ja saatuja tuloksia voitaisiin vertailla nyt saatuihin tuloksiin. Kyselyn vastausprosentti 31,8, antaa kohtuullisesti kuvaa jäsenistön tahotilasta ja täyttää tutkimuksen luotettavuus vaatimuksen. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat olleet mukana toiminnasta vähintäänkin yli 2 vuotta eli heillä kaikilla oli kokemusta verkoston tähänastisesta toiminnasta. Yhdeltäkään ns. uudemmalta jäseneltä eli alle 2 v mukana olleelta jäseneltä, ei saatu vastauksia. Verkoston toiminnassa on kuitenkin mukana 22 organisaatiota, joten jää pohdittavaksi, eivätkö kaikki olekaan yhtä sitoutuneita työelämän laadun yhteiseen kehittämiseen ja alueelliseen toimintaan. Kyselyn vastausten perusteella vastaajat kuitenkin itse kokivat osallistuneensa toimintaan melko aktiivisesti. Lisäksi kaikki vastanneet olivat sitä mieltä, että heidän edustamansa organisaation tulisi olla mukana jatkossakin, joka on myös merkittävä osoitus kiinnostuksesta olla mukana työelämän alueellisessa yhteiskehittämisessä.

Pohdittavaksi jää myös olisiko tutkija jotenkin paremmin voinut motivoida jäseniä vastaamaan kyselyyn tai olisiko kysymyspatteristoa vielä voitu muokata paremmaksi. Toimeksiantajalle ei ole aiemmin tehty alueverkoston toiminnasta tutkimusta, mistä johtuen kyselylle ei voitu määrittää tarkempaa odotusarvoa.

Verkostotyöhön panostamiseen saadut vastaukset olivat hieman vaatimattomia, ja useimmat vastaukset rajoittuivat konkreettisesti kokoustilojen tarjoamisvalmiuteen sekä osallistumiseen yhteisiin kokouksiin ja tapahtumiin. Vastauksiin olisi toivottu konkreettisempia ehdotuksia sekä ajatuksia kunkin organisaation työelämän kehittämisenäkökulman aktiivista tuomista alueellisen

kehittämistoiminnan sisältöön. Verkoston organisointiin ja jäsenistön aktivointiin tulisi jatkossa panostaa enemmän, niin että esimerkiksi kukin jäsen valmistautuisi kokouksiin paremmin ennakkoon valmistauduttaisiin.

Alueverkoston toiminnan päämääriä tulisi selkeyttää entisestään ja tavoitteellisuutta saada lisättyä sekä koko jäsenistön aktiivisuustaso tulisi saada nostettua niin, että työelämän laadun kehittämistyö olisi aidosti yhteistä ja osallistujatahot nostaisivat eri näkökulmia keskusteluun omien organisaatioidensa näkökulmista aktiivisemmin esille.

LÄHTEET

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huotari, M-L., Hurme, P. & Valkonen, T. 2005. Viestinnästä tietoon: tiedon luominen työyhteisössä. Helsinki: WSOY.

Hyvä Työelämä Pohjois-Pohjanmaa 2019. Viitattu 20.1.2019
<http://hyvatyoelama.fi/pohjoispohjanmaa/>.

Järvensivu, T., Kallio, G. & Pyykkönen, J. 2014. Työelämä 2020 -hankkeen alueverkostojen erillisselvitys. TEM raportteja 24/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Oja, T. 2017. Perehdytys työelämä 2020 -hanke, Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto (2017). Työelämäverkosto 7.2.2017. Viitattu 20.1.2019
https://www.slideshare.net/Tyoelamaverkosto/perehdytys-tyelm-2020-hanke-pohjoispohjanmaan-alueverkosto-2017?qid=a590310d-4e6c-41f9-b2b3-9f097fd124f5&v=&b=&from_search=2

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 20.1.2019
http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työelämä 2020. Viitattu 20.1.2019
<https://tem.fi/tyoelama-2020>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a. Työelämää kehitetään yhteistyössä. Viitattu 10.2.2020 <https://tem.fi/tyoelaman-kehittaminen>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020b. Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia. Viitattu 10.2.2020 <https://tem.fi/tyoolobarometri>.

Valtakari, M & Nyman, J. 2019. Työelämä 2020 -hankkeen loppuarviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:33. Viitattu 28.11.2019
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161593>.

LIITTEET

Liite 1 Sähköisen Webropol-kyselyn saatekirje

Liite 2 Webropol-kyselyn kysymyspatteristo

Liite 1. Sähköisen Webropol-kyselyn saatekirje

Lähettäjä: Saarela Paula (ELY)

Lähetetty: perjantai 6. syyskuuta 2019 8.54

Vastaanottajat: poistettu

Aihe: Suunnittelemme nyt jatkoa alueemme työelämän kehittämiseksi - Osallistu ja vaikuta vastaamalla kyselyyn!

Hyvä Työelämä 2020 -alueverkoston jäsen,

Työ- ja elinkeinoministeriön kansallisen työelämän kehittämisstrategian visiona on ollut Suomen työelämän kehittäminen Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. Strategian jalkauttamiseksi luotiin valtakunnallinen Työelämä 2020 —hanke. Työelämä 2020 —hankkeen aloitteesta perustettiin 15 ELY-keskuksen alueille kullekin oma alueverkosto, jonka vetovastuu annettiin ELY-keskukselle. Pohjois-Pohjanmaan alueverkosto on ollut osa tätä valtakunnallista rakennetta. Valtakunnallinen hanke päättyi elokuun lopussa 2019.

On aika pohtia Pohjois-Pohjanmaan verkoston tulevaisuutta.

Olemme laatineet kyselyn, jolla selvitetään Työelämä 2020 - alueverkoston jäsenten ajatuksia siitä, millä tavoin alueellista työelämän laadun kehittämistä tulisi jatkaa ja miten toimintaa tulisi kehittää. Tiedotimme kyselystä edellisessä verkoston kokouksessa. Kyselyn tuloksia tultaan käyttämään Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksessa alueellisen työelämän laatuun liittyvään jatkokehittämiseen ja allekirjoittaneen opinnäytetyön valmisteluun Lapin ammattikorkeakouluun. Opinnäytetyössä tai muussa tulosten esittelyssä ei tule vastaajien nimiä ja organisaatioita esille.

Pyydämme alueverkostomme jäseniä pohtimaan osaltaan verkoston tulevaisuutta vastaamalla kyselyyn.

Pääsette kirjaamaan näkemyksenne tästä linkistä avautuvaan kyselyyn — toivottavasti jokainen varaa noin 20-30 minuuttia vastaamiseen!

{Mikäli kyselyn linkki ei toimi, kopioi tämä selaimen <https://link.webpolsurvevs.com/S/AD8089D34E4A7D6A>)

Odotamme vastauksianne ja kehittämisideoitanne 19.9.2019 mennessä.

Terveisin

Paula Saarela

Suunnittelija

Liite 2. 1(3) Webropol-kyselyn kysymyspatteristo

I. Mihin työelämän laadun kehittämisen näkökulmaan Pohjois-Pohjanmaalla tulisi keskittyä? Valitse seuraavista 4 mielestäsi tärkeintä asiaa vuosille 2020 - 2021. Voit halutessasi täsmentää ajatustasi vaihtoehdon jäljessä olevaan avoimeen kenttään.

Innovointi, tuottavuus, luottamus, yhteistyö, osaava työvoima, työhyvinvointi ja terveys, digitalisaatio, kokeilukulttuuri, johtaminen, jokin muu, mikä?

II. Miten tärkeänä pidätte yhteistä foorumia alueellisen työelämän kehittämiseksi? Vastausvaihtoehdot a) ei kovin tärkeää, koska.., b) melko tärkeänä, koska.., c) hyvin tärkeänä, koska.., d) en osaa sanoa, koska.. Lisäksi kunkin vastausvaihtoehdon perässä oli avoin vastauskenttä vastauksen tarkentamiseen.

III. Yhteistyömuodot: Miten alueellinen yhteistyö olisi hyvä organisoida? Valitse ao. vaihtoehdoista enintään 3 parasta ja kerro perässä olevaan tekstikenttään ajatuksia siitä, miten se olisi toteutettavissa. Vastausvaihtoehdot a) yhteinen tiedotus- ja työtila verkossa (esim. Asana -alusta), b) Uutiskirje työelämän laadun kehittämisen asioista. Miten se olisi toteutettavissa?, c) Verkoston jäsenten väliset tapaamiset, kokoukset, työpajat , d) Alueellinen vaikuttaminen, julkiset kannanotot verkoston nimissä, e) Yhdessä järjestetyt luennot, seminaarit yms. tilaisuudet, f) Jokin muu, mikä?

IV. Mikä on edustamasi organisaation näkökulma työelämän laadun kehittämiseen? Mitä konkreettisesti teette työelämän laadun kehittämisen eteen? Avoin vastauskenttä

V. Mitä odottaisitte mahdolliselta yhteistyöltä saavanne organisaationa, jotta verkostossa/yhteistyössä mukana oleminen olisi teidän organisaationne näkökulmasta mielekästä ja kannattavaa? (Esim: Yhteisen näkemyksen muodostaminen alueellisista tarpeista ja kehittämispanoksien suuntaamisesta. Ajankohtaisinformaatiota, mitä kukin toimija tekee tahollaan. Yhteistyöllä paremman painoarvon ja vaikuttamismahdollisuuksien saavuttaminen tms.)

Avoin vastauskenttä

Liite 2. 2(3) Webropol-kyselyn kysymyspatteristo

VI. Mikä voisi olla organisaatiosi panos verkostossa ja mitä se vaatisi, että saisitte panoksenne tuotua ”yhteiseen pöytään”? (Esim. Jostakin työelämän kehittämiseen liittyvästä teemasta kertominen verkoston muille jäsenille. Mikä/ mitkä teemat? Kiertävä puheenjohtajuus & verkostokokouksenjärjestäminen. Meillä on mahdollisuus panostaa yhteistoimintaan seuraavasti (rahallisesti, työpanoksella, tarjoamalla kokoontumistilat jne..)) Avoin vastauskenttä

VII. Mikä organisaatio tai taho olisi vielä hyvä saada mukaan verkostoon?

Avoin vastauskenttä

VIII. Vastaaajan ja vastaajaorganisaation tiedot

IX. Oletteko olleet toimintatapaan tyytyväisiä?

Vastausvaihtoehdot a) kyllä, b) ei, emme ole , c) kyllä osittain: mikä toimi, mikä ei? , d) en osaa ottaa kantaa asiaan, koska.. ja kunkin vastausvaihtoehdon perässä oli avoin vastauskenttä vastauksen tarkentamiseen

X. Olemme olleet alueverkoston toiminnassa mukana

Vastausvaihtoehdot a) useita vuosia, 5-7 vuotta, b) 2-5 vuotta, c) 0-2 vuotta

XI Edustamani organisaatio on osallistunut alueverkoston toimintaan

Vastausvaihtoehdot a) aktiivisesti, b) melko aktiivisesti, c) ei kovin aktiivisesti, d) en osaa sanoa, koska.. Lisäksi kunkin vastausvaihtoehdon perässä oli avoin vastauskenttä vastauksen tarkentamiseen.

XII. Tulisiko mielestänne alueellista työelämän kehittämistä jatkaa yhteisesti? Vastausvaihtoehdot a) kyllä, b) ei, c) ehkä, jos... Lisäksi kunkin vastausvaihtoehdon perässä oli avoin vastauskenttä vastauksen tarkentamiseen.

Liite 2. 3(3) Webropol-kyselyn kysymyspatteristo

XIII. Tulisiko edustamasi organisaation / tahon olla mukana verkostossa tulevaisuudessakin? Kyllä vai ei ja miksi? Avoin vastauskenttä

XIV. Vapaa sana. Kehittämisehdotuksia mahdolliselle yhteistoiminnalle yms. Mitä vielä et ole päässyt sanomaan. Avoin vastauskenttä.

XV. Annan luvan tässä kyselyssä antamieni henkilötietojen käsittelyyn vain tätä tietosuojaselosteessa määriteltyä tarkoitusta varten.