



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

# Tavoitteena kestävä tuottavuus

Diana-auditorio 8.4.2010

Seija Petrow

# Seuraava askel - tuottavuus ja työelämän laatu suomalaisilla työpaikoilla



**Tuottavuuden pyöreä pöytä  
Sihteeristön katsaus  
16.3.2010**

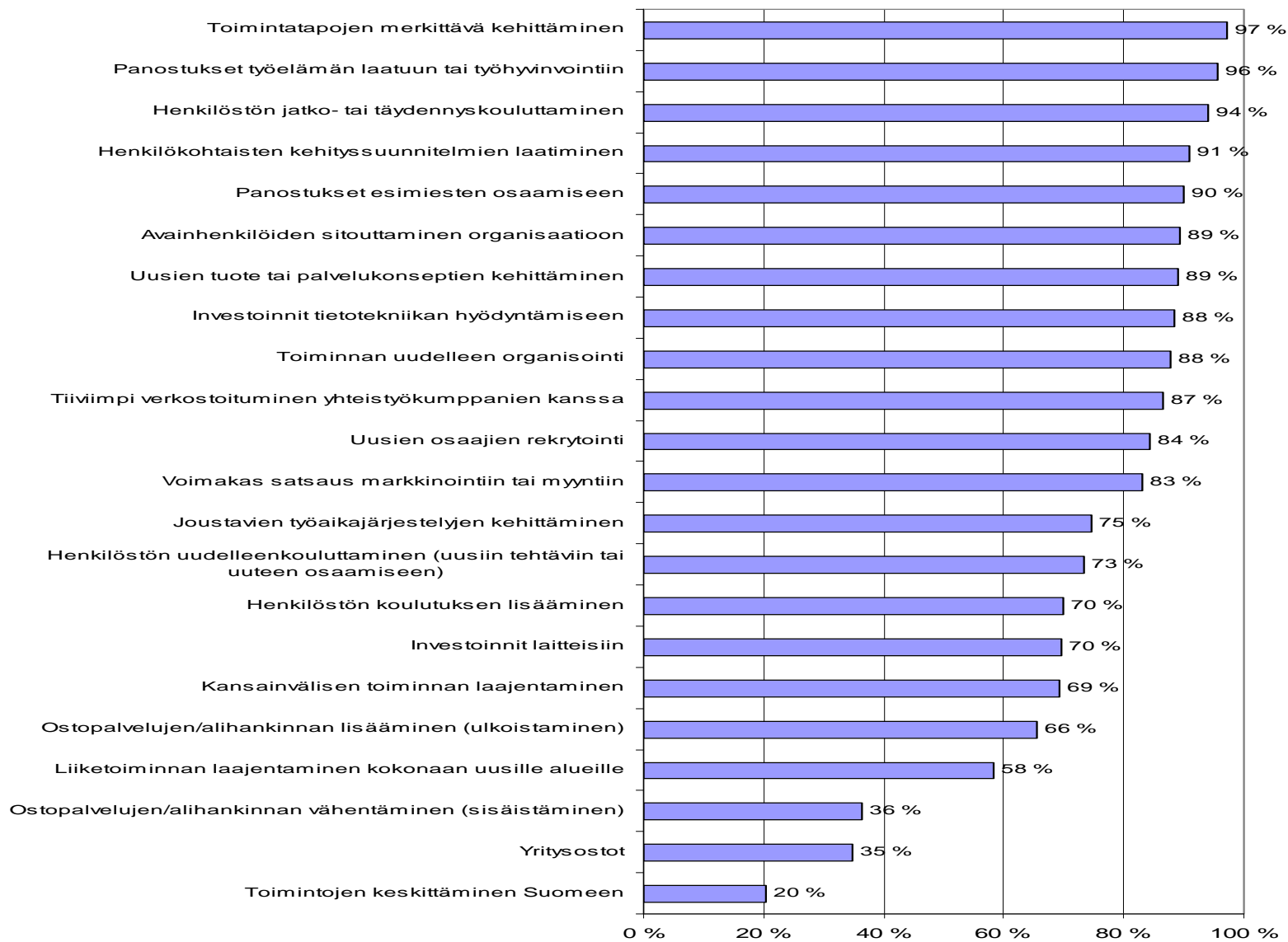


# Suomalainen työelämä eurooppalaisittain arvioituna

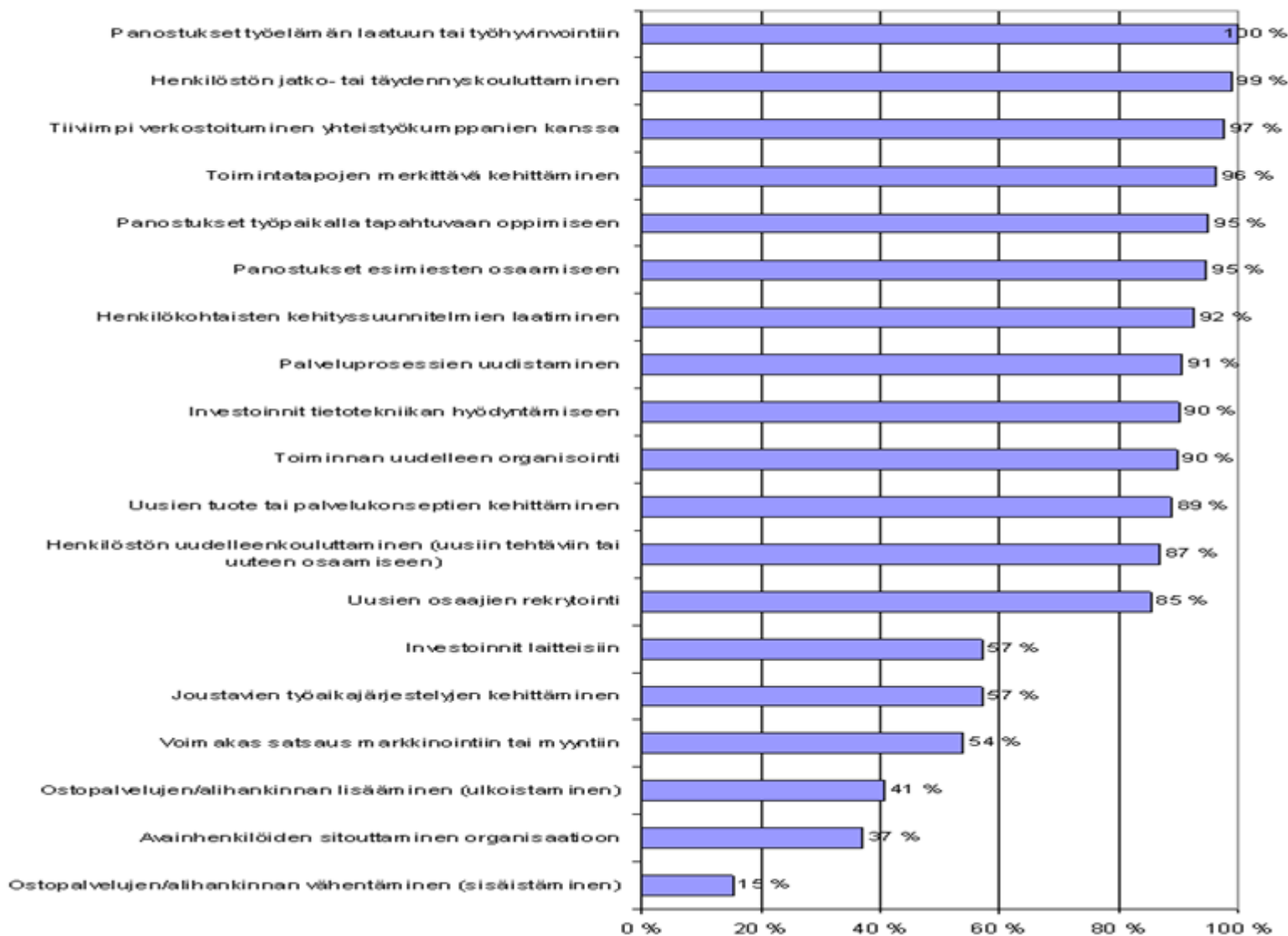
## Yhteenveto ja johtopäätökset

- **Suomalainen työelämä on pitkälle kehittynyt ja Suomi pärjää hyvin eurooppalaisessa vertailussa**
- **Vahvuuksiamme ovat joustavuus, harkittu työorganisaatio, korkea työn intensiteetti sekä laajalle levinnyt informaatioteknologian käyttö**
- **Tuottavuus on kehittynyt hyvin, mutta kehitys on tasaantunut, joten työn tuottavuuden kasvattamiseksi tarvitaan uusia keinoja**
- **Suomalaiset yritykset ja työpaikat investoivat vahvasti sosiaaliseen pääomaan ja työmarkkinasuhteet toimivat melko hyvin verrattuna muihin Euroopan maihin**
- **Suomalainen yhteiskunta on toimiva ja tukee tehokasta työelämää**

**Mihin on panostettu yrityksissä, joiden tuotanto tai palvelutuotanto on laskenut enemmän kuin 5 ja enintään 20 % (osuus henkilöstöstä näissä yrityksissä)**



## Mihin on panostettu valtiosektorilla (osuus henkilöstöstä näissä organisaatioissa)





# Tavoitteena kestävä tuottavuus Ke-Tu



# Tuottavuustyön paradigma muuttuu, mutta missä?

## Ke-Tu ajattelun-lisäarvo:

- Johtamisjärjestelmä kyseenalaistaa jatkossa olemassa olevat toimintalogiikat
- Johtaminen nostaa esille innovaatioita
- Työkulttuurin merkitys korostuu
- Tuottavuuden määrittely laajenee
- Tuottavuuden mittaaminen monipuolistuu
- Tuottavuuden parantaminen perustuu innovaatioiden jalostamiseen
- Tulosohjauksen kohteet täydentyvät
- Sosiaalinen media yhdeksi työkaluksi

**NÄMÄ TÖDENTUVAT KÄYTÄNNÖSSÄ YHTEISÖLLISINÄ INNOVAATIOINA JA LEVIÄVÄT HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN JAKAMISEN KAUTTA!**

# KeTu-ohjausryhmän ajatuksia työn varrelta, mistä kestävyys syntyy?

- johtamisen laadusta
- tavasta toimia
- lineaarisuuden rinnalle vivahteikkaampi tapa - asiat eivät tapahdu lineaarisesti vaan rinnakkaisesti/samanaikaisesti/osallistaen
- tilanteen ja arjen hallinnasta
- kärkenä pitäisi olla tuottavuustyön kestävyys (työhyvinvointi ja turvallisuuden tunne), joka sitten vaikuttaa mm. henkilölukumääriin
- erityisesti muutoksessa on kyettävä keskustelemaan valittujen toimintamallien kestävyydestä



- **kannusteet ja yllykkeet kuntoon – tämä on ollut Ke -Tu:n tehtävä**
  
- **osaavan työvoiman saatavuus ( vaikutettava sekä intellektuaalisen että sosiaalisen pääoman pysyvyyteen ja uusiutumiseen)**
  
- **työprosessien/ työyhteisötasoon kehittämiseen pystyttävä vaikuttamaan – pilotit, hyvät käytännöt**
  
- **implementointi:**
  1. **Miten tulosohjausta voisi kehittää Ke-Tu näkökulmasta?**
  2. **Miten innovaatiokulttuuri syntyy ja pysyy?**
  3. **Löytyykö selkeää toimeenpanosuunnitelmaa ja yhteistä käsitteistöä ja kieltä?**