



Teknologiateollisuuden työelämän kehittämisen linjaukset

Teknologiateollisuus ry on yhdessä jäsenyritystensä kanssa sidosryhmiä konsultoiden laatinut työelämän kehittämisen linjaukset. Linjaukset julkistettiin vuoden 2025 alussa.

Teknologiateollisuus ry kannustaa jäsenyrityksiään toimimaan työelämän kehittämisen edelläkävijöinä, valitsemaan kestäviä teknologioita ja huomioimaan niiden vaikutukset ihmisiin ja yhteiskuntaan sekä rakentamaan moninaisia, osaavia ja hyvinvoivia työyhteisöjä, joissa yhteistyö kukoistaa ja syntyy parhaita ratkaisuja kansainvälisessä kilpailussa menestymiseen.

Lainsäädännön ja eettisten kysymysten kehitys ei aina kulje teknologisen kehityksen tahdissa, mikä saattaa rajoittaa työelämän uudistumista ja innovaatioiden syntymistä sekä luoda haasteita muutoksen johtamiseen. Tulevaisuuden työmarkkinoilla menestyvät yritykset, jotka omaksuvat muutokset, hyödyntävät tutkittua tietoa ja kehittävät toimintaansa yhdessä henkilöstönsä kanssa, lakeja ja työehtoja noudattaen.

Teknologiateollisuus ry:n työelämän kehittämisen linjaukset noudattavat järjestön yleisiä periaatteita, joita ovat toimialan toimintakyvyn, talouden tasapainon, teknologianeutraaliuden ja kestävänsä kehityksen turvaaminen. Kaiken taustalla on periaate Suomen pitkäaikaisesta edusta.

Teknologiavalinnat punnitaan kestävyysden ja inhimillisen työelämän näkökulmista

Teknologiateollisuuden yrityksillä on tärkeä rooli kestävänsä tulevaisuuden teknologisten ratkaisujen luomisessa ja valitsemisissa.

Uudet teknologiat eivät ainoastaan luo uusia liiketoimintamalleja ja kasvua vaan myös muokkaavat työelämää. Ne haastavat työmarkkinoita, vaativat työntekijöiltä ja työyhteisöiltä uutta osaamista ja sopeutumista luoden samalla pohjan uudistumiselle ja mahdollisuudelle rakentaa hyvää ja inhimillistä työelämää.

Erityisesti tekoäly yhdessä digivihreän siirtymän kanssa uudistaa työn rakenteita, työmarkkinoita ja työteon malleja. Työmarkkinoilla syntyy uusia ammatteja ja vanhoja poistuu, tehtävien sisällöt muuttuvat. Tekoälyn tuoma työn tehostuminen voi parantaa työvoiman saatavuutta, mutta toisaalta jäykät perinteiset työnteon ehdot voivat rajoittaa osaamisen hyödyntämistä. Pohdittavaksi tulee myös, miten tekoälyn tuoma tehostuminen ja vapautuva aika jaetaan ja miten työn tuotos tulevaisuudessa hinnoitellaan.

Epätahtisuus teknologioiden ja lainsäädännön kehittymisen välillä voi vaikeuttaa, rajoittaa tai hidastaa teknologioiden haltuunottoa. Esimerkiksi Euroopan unionin tekoälysäädös vaikuttaa työelämän pelisääntöihin rajoittamalla tekoälyn käyttöä terveyteen, turvallisuuteen ja perusoikeuksiin kohdistuvien riskien perusteella. Toisaalta muutokset voivat olla nopeita ja kilpailuedut muuttua hetkessä markkinoilla pysymisen ehdoiksi niin yrityksille kuin yksilöillekin.

Teknologiset valinnat vaikuttavat myös laajemmin yhteiskunnan ja ihmiskunnan kehittymiseen, jolloin tarvitaan nykyistä syvällisempää eettistä pohdintaa valintojen vaikutuksista.

Menestyvä yritys

- ottaa huomioon kestävä kasvun ja luonnonvarojen kestävä käytön.
- kehittäessään ja/tai valitessaan uusia teknologioita ottaa huomioon myös vaikutukset yhteiskunnan kehittymiseen sekä tekee eettisiä ja kestäviä ratkaisuja työelämän näkökulmasta.
- ennakoi ja on ajan tasalla lainsäädännön muutoksista ja toimii säädösten mukaan.
- huolehtii, että työyhteisöllä on valmius ottaa haltuun uusia teknologioita hallitusti. Ymmärtää uusien teknologioiden mukanaan mahdollisesti synnyttämät ristiriidat ja haasteet ja ratkoo niitä yhdessä henkilöstön kanssa.
- lisäksi tekoälyn osalta
 - ymmärtää tekoälyn käytön vaikutukset työhön ja ottaa huomioon käytön yhteydet työn hallintaan ja hyvinvointiin.
 - huolehtii tekoälyn käytön eettisyydestä.
 - tiedostaa riskin tiedon pintapuolistumisesta.
 - pohtii tekoälyn tuoman tehostumisen ja vapautuvan ajan jakoa.

Merkityksellisyys on enemmän kuin rahan ansaintaa

Merkityksellisyyden kokemisen tarve arjessa on olennainen osa yksilön työtyytyväisyyttä, työn imua, työpaikkaan sitoutumista ja työmotivaatiota. Merkityksellisyys syntyy mm. siitä, että pystyy toteuttamaan itseään, käyttämään vahvuuksiaan ja kehittämään itseään. Esihenkilöillä on keskeinen rooli siinä, miten henkilöstö kokee työnsä merkityksellisyyden.

Yhteiskunnallinen mielikuvasto, jossa yritykset tuottavat yhteiskunnallisen ja ympäristön kestävyysarvoa taloudellisen arvon lisäksi, houkuttelee erityisesti nuoria. 40 prosenttia 18–35-vuotiaista priorisoi yhteiskunnallista vaikuttavuutta tai sosiaalista tarkoitusta uravalintoja tehdessään. Teknologiateollisuuden yrityksillä on mahdollisuus teknologiavalinnoillaan sekä

vastuullisella toiminnallaan rakentaa sosiaalisesti ja ympäristön kannalta merkitsevää, kestävää työtä ja parantaa näin hyvinvointia ja alan vetovoimaa.

Menestyvä yritys

- luo selkeän ymmärryksen työn ja työyhteisön tarkoituksesta koko henkilöstölle ja jalkauttaa strategian ja tavoitteet selkeästi merkityksellisyyden kokemisen pohjaksi.
- rakentaa alan vetovoimaa kestävän kehityksen valinnoillaan. Mahdollistaa arjen kestävyysteot.
- aktivoi työntekijöitä muutosagenteiksi toimenpiteiden kohteena olemisen sijaan.
- huolehtii, että jokaisen perustehtävät ja työnkuvat ovat selkeitä ja niissä on tilaa kehittyä.
- johtaa esihenkilötyötä pitkäjänteisesti ja pitää huolta myös esihenkilöiden osaamisesta ja hyvinvoinnista.
- raportoi, viestii ja kehittää säännösten mukaan yritysvastuustaan ja vastuullisuudestaan.

Hyvinvointia johdetaan strategisella tasolla

Fyysisesti ja psykologisesti turvallinen työympäristö, työn sujuvuus, merkityksellisyyden kokeminen, oikeanlainen osaaminen ja kehittymismahdollisuudet luovat hyvinvoinnin ja henkilöstötuottavuuden perustan. Työympäristön, johtamisen ja esihenkilötyön on toimittava työn ja työyhteisön vaatimusten mukaisesti niin lähi-, hybridi- kuin etätyössä.

Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää innostusta ja merkityksellisyyden kokemusta. Kun yksilö kokee työn imua, on sillä positiivinen vaikutus hänen työkykynsä, terveyteensä ja motivaatioonsa. Työn laatu on parempaa ja tuottavampaa.

Yhteiskunnan tasolla hyvä työn imu näkyy suurempana BKT:na ja huono suurempina työtuntimäärinä ja heikompana tuottavuutena.

Menestyvä yritys

- johtaa hyvinvointia ja turvallisuutta osana strategiaa ja johtoryhmän agenda.
- määrittää hyvinvoinnin johtamisen roolit johdosta yksilöön.
- kehittää esihenkilötyötä tavoitteellisesti ja varmistaa, että esihenkilöillä on riittävä osaaminen ja lainsäädännön tuntemus sekä aikaa esihenkilötyölle. Yrityksen johto toimii esimerkkinä.
- osallistaa jokaisen työyhteisön jäsenen ottamaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan.
- varmistaa, että hyvinvointia tukevat henkilöstöprosessit ovat käytössä: kehityskeskustelut, varhainen välittäminen, työkykykeskustelut, työn tuunaaminen, urajohtaminen jne.

- osallistaa henkilöstöä arjen kehittämiseen. Määrittää yhdessä työn ja työyhteisön kannalta parhaat ja sujuvimmat tekemisen tavat.
- hyödyntää ja vaatii työterveyshuollolta ennakoivaa työkykyjohtamisen asiantuntijuutta.
- hyödyntää tutkittua tietoa ja saatavilla olevia työkaluja.

Tulevaisuus edellyttää uudistumista jo tänään

Innovaatioihin perustuva liiketoiminnan kasvu vaatii uusien teknologioiden, tietojen ja taitojen jatkuvaa haltuunottoa. Yksilöiden ja työyhteisöjen on tunnistettava tulevaisuudessa tarvittavia osaamisia sekä oltava valmiita uudistumaan. Jatkuva oppiminen ja uudelleen kouluttautuminen ovat avainasemassa työelämässä menestymisessä. Yhteistyöllä oppilaitosten kanssa varmistetaan tulevaisuuden osaajien ja osaamisen saatavuutta.

Tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän kykyä ratkaista kompleksisia ongelmia, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä uteliaisuutta kokeilla.

Menestyvä yritys

- ennakoi ja tunnistaa systemaattisesti tulevaisuuden osaamistarpeet.
- rakentaa ja johtaa jatkuvaa uudistumista ja luovuutta tukevaa kulttuuria sekä mahdollistaa kokeilut.
- huolehtii, että organisaatiossa on toimivat rakenteet osaamisen jakamiselle ja yhdessä oppimiselle.
- huolehtii tulevaisuuden osaajien saatavuudesta tekemällä oppilaitosyhteistyötä ja tarjoamalla harjoittelu-, lopputyö- ja kesätyöpaikkoja.
- rekrytoi osaamista monipuolisesti. Rekrytoi myös henkilöitä, joiden osaaminen vaatii kehittämistä.
- perehdyttää, opastaa ja kehittää henkilöstöään. Pitää kehitys- ja tavoitekeskustelut.

Moninainen työyhteisö on merkittävä kilpailukykytekijä

Moninaisuus tarkoittaa ihmisiä erilaisilla taustoilla, erilaisia tapoja tehdä työtä, vuorovaikutusta sekä organisaatioiden rakenteita. Ihmisten moninaisuus on etnisyyttä, kulttuuria, ikää, sukupuolta, neurokirjoa, osatyökykyisyyttä ja persoonallisuuksia sekä kunkin tapoja tehdä työtä ja kokea merkityksellisyyttä.

Erilaiset yksilöt rikastavat työyhteisön luovuutta ja vähentävät riskejä liiketoimintaratkaisujen kehittämisessä. Moninaisuuden hyödyntäminen toimii myös osana osaajapulan ratkaisua.

Moninaisuuden johtaminen vaatii voimavaroja ja joustavia ratkaisuja sekä tasapainoilua yksilöiden ja työyhteisöjen tarpeiden välillä.

Menestyvä yritys

- luo ja vaalii syrjimätöntä kulttuuria eikä salli minkäänlaista syrjintää tai rasismia.
- rekrytoi ihmisiä erilaisista taustoista ja erilaisilla ominaisuuksilla.
- mahdollistaa merkityksellisen työn saavutettavuuden mm. liikuntarajoitteisille, osatyökykyisille ja neuroepätyypillisille.
- varmistaa jokaiselle sujuvan siirtymisen työelämään ja jokaisen työuran kehittymisen arvostettuna työyhteisön jäsenenä.
- johtaa ja hyödyntää moninaisuutta.
- toteuttaa yhdenvertaisuutta. Rakentaa sujuvan työnteon edellytykset kaikille ja muokkaa työtä tarvittaessa.
- tunnistaa tietoisesti omia sokeita pisteitään ja ennakkoluulojaan yhdenvertaisuuden edistämässä.
- osallistuu sosiaalisen vastuun kampanjoihin. Rekrytoi ja pitää huolta niin nuorista kuin kokeneista, yli 55-vuotiaista.

Työpaikoilla rakennetaan yhdessä sujuvaa arkea ja joustavia työehtoja

Muuttuva työelämä, uudet teknologiat sekä yritysten menestyminen globaalissa kilpailussa vaativat paikallisia ratkaisuja työehtojen, prosessien ja henkilöstön suhteen, jolloin yhteistoiminnan merkitys korostuu.

Toimiva yhteistoiminta parantaa yrityksen vetovoimaa ja henkilöstön pitovoimaa.

Menestyvä yritys

- vaalii vahvaa luottamusta, avoimuutta ja yhteistyön kulttuuria. Se käy avointa keskustelua aina, kun sille ei ole laillista tai liiketoiminnallista estettä.
- on aloitteellinen luottamuksen rakentaja ja osoittaa, että henkilöstö voi luottaa yhteiseen tavoitteeseen löytää paras mahdollinen lopputulos.
- osallistaa henkilöstöä arjen kehittämiseen ja hyödyntää moninaisuuden voiman.
- rakentaa paikalliset työehdot yrityksen ja sen henkilöstön tarpeiden mukaan sekä varmistaa, että kaikilla osapuolilla on riittävät tiedot, osaaminen ja neuvottelutaidot.

Teknologiateollisuus ry tukee ja kehittää tulevaisuuden työelämää

Teknologiateollisuus ry kehittää työelämää yhteistyössä työntekijäjärjestöjen ja jäsenyritysten kanssa. Tavoitteena on keskinäisellä vuoropuhelulla löytää yhteisiä näkemyksiä ja asettaa tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla voidaan tukea yrityksiä ja työntekijöitä uudistumaan ja menestymään tulevaisuudessa.

Teknologiateollisuus ry

- pyrkii lisäämään työehtojen joustavuutta ja poistamaan lainsäädäntöesteitä.
- hyödyntää ja jakaa tutkittua tietoa jäsenyritysten tueksi.
- edistää positiivista työelämäpuhetta.
- tekee vetovoimatyötä.
- osallistuu osaamisen ennakointityöhön ja vaikuttaa osaamispolitiikkaan tulevaisuuden osaajien ja osaamisten varmistamiseksi.
- kouluttaa ja antaa neuvontaa.