



Työturvallisuus-  
keskus

# Strategia 2027

Strategiadokumentti

# Sisällysluettelo

<b>Strategiakuva</b> .....	3
<b>Työelämän ja toimintaympäristön muutos</b> .....	4
PESTLE-analyysi toimintaympäristön tilasta.....	4
Vaikutukset toimintaympäristöön ja työelämään .....	5
<b>Missio, visio ja arvot</b> .....	8
Missio .....	8
Visio .....	8
Työturvallisuuskeskuksen arvot .....	8
<b>Strategian tiivistelmä</b> .....	9
Työelämän muutos.....	9
Strategian ja toiminnan kehittäminen .....	9
Merkittävimmät strategiset vahvuudet ja mahdollisuudet .....	9
<b>Kohderyhmät</b> .....	10
<b>Liite 1: Strategia toiminnoittain</b> .....	11
Toimialatyö ja verkosto .....	11
Tuotteet ja neuvonta.....	13
Koulutus ja kortit .....	14
Viestintä ja tietohallinto .....	16
Oma toiminta .....	18
<b>Liite 2: Osaamisen kehittäminen</b> .....	19

# Strategiakuva



Työturvallisuuskeskus

Luotettava / Uudistava / Palveleva / Asiantunteva

## MISSIO

Kaikille työpaikoille osaamista ja intoa parantaa työturvallisuutta yhdessä

Toimintamme perustana työpaikkojen tarpeet ja työelämän kehityssuunnat

Työpaikat onnistuvat turvallisuustyössä avullamme

Työpaikat uudistuvat rohkeasti ja vastuullisesti



## VISIO

Parasta työturvallisuutta yhteistyöllä

Turvallisuus ja hyvinvointi kunnossa työpaikoilla

Meitä yhdistää toimiva verkosto ja hyvinvoiva, osaava henkilöstö

**Työelämän muutos**

Työsuojeluyhteistyön ja yhteistyön merkitys kasvaa

Vaaratekijät monipuolistuvat ja muuttuvat

Ihmisten ja yhteisöjen hyvinvointi avainasemaan

# Työelämän ja toimintaympäristön muutos

## PESTLE-analyysi toimintaympäristön tilasta

### Political

- Poliittisen päätöksenteon suunta ja vaihtelu.
- Työelämän sopimusjärjestelmän ja paikallisen sopimisen murrokset.
- Mahdolliset muutokset työsuojeluvaltuutetun koulusoikeuteen ja työajan käyttöön.
- Työmarkkinajärjestöjen aseman ja roolin muutos.
- Uudet työn tekemisen muodot (alustatalous, jakamistalous, virtuaaliyhteisöt, yhteistuottajuus).
- Muutokset työsuhteissa (lyhyemmät työsuhteet, ammatin vaihdokset, uudelleen koulutus, projektimäinen työ, kevytyrittäjäys).
- Verkostomainen valta voimistuu.
- Työvoiman saatavuuden haaste ja sen ratkaisut.

### Economical

- Suomen talouden ennustetaan nousevan koronaa edeltävälle ajalle vuosina 2021–2023, mutta velan määrä kasvaa ja julkisen talouden tasapaino heikenee edelleen.
- Työllisyys palautuu ennalleen viimeistään vuonna 2023, mutta parantuu jatkuvasti jo ennen sitäkin.
- Onko työturvallisuus riittävän korkealla yritysten johtamisen agendalla, jotta se kehittyy ja vaikuttaa siten tuottavuuteen?
- PK-työpaikat tarvitsevat kehittyäkseen yksilöllistä tukea. Resurssit huomioitava.
- Talousjärjestelmä etsii suuntaa.
- TTK:n talouteen vaikuttavat eniten Työsuojelurahaston määräraha, työturvallisuuskortin kehitys ja koulutustoiminnan kehitys. Myös kiristyvä kilpailu huomioitava.

### Social

- Kaikenlainen aktiivisuus lisääntyy ja elämä ylikuormittuu. Työn rooli osana elämää muuttuu.
- Työltä odotetaan vahvaa merkityksellisyyttä ja siltä vaaditaan enemmän. Toisaalta työn nykyisiä laatu-tekijöitä pidetään oletusarvona.
- Esihenkilöiden ja työnantajien osaamisvaade kasvaa.
- Itse- ja yhteisöohjautuvuus työssä lisääntyy.
- Työelämän kuormittavuus painottuu enemmän henkiseen ja kognitiiviseen puoleen.
- Työelämän polarisaatiot lisääntyvät (osaaminen, digitaidot, tietotyö vs. "käsityö").
- Kokonaisvaltainen monimuotoisuus lisääntyy (monikulttuurisuus, ikääntyneet työssä, työkykyisyydet...). Tätä haastaa työttömien määrän hallinta.
- Työpaikka ja sen kulttuuri, johtaminen ja yhteisöllisyys vaativat uudelleenmäärittelyä.
- Työn vaaratekijät monipuolistuvat.
- Nuorista työntekijöistä tulee huolehtia erityisen paljon (työelämävalmiudet).
- Vaihtoehtoiset totuudet kasvavat ja niitä pitää pystyä hallitsemaan. Totuus muuttuu mielipiteeksi ja toisinpäin.
- Viestinnän kielen pitää kehittyä ajassa ja olla tunteisiin vetoavaa, jotta se tavoittaa kohderyhmät.

### Technological

- Kehitysvauhti kasvaa, mutta muutosnopeus vaihtelee suuresti alojen ja työpaikkojen välillä.
- Teknologia on jo nyt jollain tavalla osa kaikkia työtehtäviä, mutta sen merkitys lisääntyy.

- Ihmisen työpari on jatkossa yhä useammin kone/järjestelmä.
- Etätyö ja työn monipaikkaisuus lisääntyy.
- Digitalisaatio kehittää työsuojelua ja HR-työtä mm. seurannan, automatisaation ja raportoinnin kautta.
- Tietosuojan ja tietoturvan merkitys korostuu. Esimerkkinä yksilöiden hyvinvointia mittaavat teknologiat.
- Teknologia pienentää osaa vaara- ja kuormitustekijöistä, mutta tuo myös uusia.

### Legal

- Alustatalous, uudenlaiset ansaintalogiikan mallit ja monimuotoiset työsuhteet haastavat lainsäädännön rakenteen ja sisällön.
- Lainsäädännön vastuukysymykset työnantajan ja työntekijän välillä, työnantajien välillä, yhteisillä työpaikoilla sekä työnantajan ja yhteiskunnan välillä on ratkaistava.
- Perinteiset työnantajan, työntekijän ja työpaikan käsitteet hämärtyvät. Työturvallisuuslain mukaiset velvoitteet perustuvat nyt pitkälti perinteiseen yhden työnantajan ja fyysisen työpaikan malliin.
- Työsuojelu ja -turvallisuus ovat odotusarvoja ja ne nähdään osana vastuullisuutta.
- Neuvottelujärjestelmän muutoksen vaikutus työsuojeluyhteistoimintaan.
- Työpaikan riskien arviointi on entistä haastavampaa ja edellyttää entistä enemmän yhteistyötä.

### Environmental/Ethical

- Ilmastonmuutoksen torjunnan merkitys lisääntyy: erityisesti nuoret odottavat, että yritys tekee voitavansa.
- Vastuullisuus on myös liiketoiminnan edellytys.
- Ilmaston ääri-ilmiöt kasvavat ja aiheuttavat uusia vaara- ja kuormitustekijöitä työpaikoilla (kovat myrskyt, kesällä lämpö ja talvella nollakelit/liukkaus tai kova kylmyys, infektiosairauksien leviäminen).
- Ilmastopakolaisuus lisää monikulttuurisuutta.
- Ulkomainen työvoima lisääntyy kansainvälisen epävakauden seurauksena.
- Uusia kriisejä (vrt. korona) ilmaantuu entistä nopeammalla tahdilla.
- Uudet vihreät teknologiat ja toimialat, kuten kierrätys, jakamistalous ja leasing, kasvavat.
- Älykkäät, yhteiset tilaratkaisut yleistyvät.
- Työturvallisuudella on merkittävä rooli kestävän kehityksen sosiaalisessa dimensiossa.

## Vaikutukset toimintaympäristöön ja työelämään

### Työsuojeluyhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden merkitys kasvaa

- Suomalaisen työelämän sopimusjärjestelmä ja tavat työllistyä ovat murroksessa, jossa paikallinen sopiminen ja työehtosopimustoiminta kehittyvät ja monipuolistuvat sekä työpaikan ja -yhteisön käsitteet laajenevat ja monimuotoistuvat. Suuri osa työpaikoista ja -suhteista säilyy ennallaan, joten murros aiheuttaa toimintamallien kirjon kasvun, jossa usean työnantajan mallin, osa-aikaisten työsuhteiden, yrittäjyyden sekä alustatalouden osuus kasvaa ja monimuotoistaa työelämää. Yhteisten työpaikkojen määrä ja merkitys korostuvat.
- Yhteiskunnallisella tasolla muutoksia voidaan olettaa lainsäädännön osalta sen suhteen, kuinka vastuu monipaikkaisen työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä vastuu useammalle työnantajalle työskentelevän henkilön turvallisuudesta ja terveydestä jakaantuu.
- Yhteiskunnan tukiverkoston osalta keskusteluun noussee mm. työttömyysturvaan, henkilökohtaisten työvälineiden ja -olosuhteiden verotukseen sekä työkyvyttömyyteen liittyvät seikat.
- Kehityskulku haastaa johtamisen ja esihenkilötyön sekä työsuojeluyhteistoimintaorganisaation uudella tavalla: työsuojeluyhteistoiminnan, työturvallisuuden ja hyvinvoinnin edellytetään olevan organisaatioissa strategisia teemoja, osa vastuullisuutta sekä läsnä esihenkilöiden osaamiskartalla. Johdon ja työyhteisön sitoutuminen/sitouttaminen, luottamus sekä yhteisöllisyyden merkitys kasvaa tulevaisuudessa, jolloin työsuojeluyhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden on nivouduttava kiinteästi toisiinsa.
- Henkilöstön osaamisen kehittämisen näkökulmasta uudet menettelyt, työyhteisöosaaminen ja vuorovaikutustaidot, analyysiosaaminen, teknisten taitojen kehittäminen sekä toimiva perehdytys korostuvat, mutta myös yksilön vastuun voidaan odottaa kasvavan.
- Nuorten työntekijöiden asenteet ja valmiudet työelämään edellyttävät erityistä huomiota työnantajalta.
- Yhteiskunnassa on havaittavissa vaihtoehtoisien totuuksien ja käsitysten leviäminen, jolloin työsuojeluyhteistoiminnassa korostuvat selkeä ja moderni viestintä ja vuorovaikutukset sekä luotettava tieto.

- Työsuojelu- ja työturvallisuustoiminnassa on tulevaisuudessa mahdollisuus hyödyntää lisääntyvässä määrin analytiikkaa ja tietoa, joka toki tuo itsessään omat haasteensa mm. eettisten ja juridisten sekä tietosuoja- ja tietoturvallisuuskysymysten kautta sekä tekoälyn tekemien virheiden muodossa.

### Vaaratekijät monipuolistuvat ja muuttuvat

- Työn tekeminen säilyy monilla aloilla vielä ennallaan, ja työtä tehdään edelleen nykyisillä menetelmillä. Kuitenkin teknologia ja digitalisaatio koskettavat eri tavoin kaikkia toimialoja ja työpaikkoja, jolloin työsuorituksessa on mukana yhä useammin koneita/laitteita, tekoälyä, automaatiota ja ohjelmistoja.
- Uudet toimintatavat, liiketoiminta-alueet ja teknologia tekevät työstä turvallisempaa, mutta luovat osaltaan uusia vaara- ja kuormitustekijöitä työpaikoille.

Teknologian kehittyminen johtaa myös yksintyöskentelyn lisääntymiseen, mikä muuttaa työn vaarallisuutta.

- Yhteiskunnan polarisoituminen (mm. syrjäytymisen) lisää vaaratekijöitä esimerkiksi maalittamisen ja työväkivallan muodossa.
- Ilmastokriisi aiheuttaa sään ääri-ilmiöitä, kuten voimakkaita myrskyjä, lämpötilan ääri-ilmiöitä ja keskilämpötilojen muutoksia.
- Biologisten vaaratekijöiden oletetaan muuttuvan, ja mm. uusia pandemioita ja epidemioita ennakoidaan ilmenevän kiihtyvällä frekvenssillä.
- Vaaratekijöiden kirjo siis kasvaa ja monipuolistuu perinteisten vaaratekijöiden säilyessä ja uusien muodostuessa. Tämä haastaa työpaikkojen ja yksilöiden osaamisen ja kyvykkyyden vaaratekijöiden tunnistamisessa ja hallinnassa. Tämä yhdistettynä havaintoon työurien nopeasta muutostahdista tekee sen, että työntekijän tulee hahmottaa vaaratekijät useammassa ympäristössä ja omaksua ne lyhyessä ajassa ja työnantajan luoda menettelyt, jotka mahdollistavat sen.

### Ihmisten ja yhteisöjen hyvinvointi avainasemassa

- Työn kuormittavuuden arvioidaan kasvavan mm. monipaikkaisen työn ergonomian haasteiden, informaatiotulvan, haastavammaksi muuttuvan työn, kiihtyvän muutos- ja oppimistahdin, teknologian kehittymisen, eettisen kuormituksen kasvun sekä muuttuvien työyhteisöjen vuorovaikutushaasteiden johdosta. Tarve jatkuvalle kuormituksen arvioinnille ja hallinnalle kasvaa. Toisaalta työelämän muutokset tuovat myös vastaavalla tavalla esille uusia voimavara- ja tekijöitä ja niitä tukevia ratkaisuja.
- Työn monipaikkaisuus ja sen aste eri aloilla ja työpaikoilla vaikuttaa laajalti sekä voimavara- että kuormitustekijöihin ja yhteisöllisyyteen. Yhteisöllisyyden tarve korostuu ja saa uusia muotoja. Lisäksi

läsnä on eristäytymisen riski monipaikkaisessa työssä. Myös esihenkilöiden taidot luoda yhteisöllisyyttä ja luottamusta korostuvat.

- Yksilöiden on tunnistettu lisäävän vapaa-ajan aktiivisuuttaan, mikä voi osaltaan lisätä henkistä ja fyysistä kokonaiskuormittumista. Kiire työpäivän aikana säilyy tai kasvaa, jolloin palautumiseen ja työn muotoiluun on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.
- Yksilöllisyyden ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen korostuu. Työntekijät odottavat työltä jatkossa enemmän mm. itseohjautuvuuden, vapauden ja joustavuuden (näkyvät esim. työajoissa ja tavoitteissa), haasteiden ja arvostuksen muodossa. Nämä vaatteet heijastuvat myös johtamiseen.
- Työelämän kokonaisvaltaisen monimuotoistumisen (osaaminen, oppiminen monikulttuurisuus, monipaikkaisuus, ikäjakauma, osatyökykyisyys...) aiheuttamat työelämän polarisoitumiset tuovat oman haasteensa kommunikaatiolle, työyhteisöllisyydelle ja yhteisen kulttuurin muodostumiselle. Työkyky-asioiden kokonaisvaltainen hallinta ja demografiset muuttujat näyttelevät entistä suurempaa roolia.
- Kehityssuunnat toteutuvat eri tavoin eri toimialoilla sekä suorittavan työn ja tietotyön välillä, jolloin muutokset lisäävät polarisaatiota ja ääripäitä.

## Muuttuvan työelämän strategiaohjelmat

- Tulevaisuuteen katsovia, koko strategiakauden kestäviä kehitysohjelmia.
- Perustuvat kolmeen tunnistettuun ilmiöön (ks. oheinen taulukko)
- Mitä tehdään?
  - Muodostetaan ja ylläpidetään tilannekuvaa ilmiöistä.
  - Autetaan työpaikkoja ennakoimaan tulevan työelämän tarpeita.
  - Syntyy konkreettista palvelua ja tuotteita.
- Toimialaryhmät ja työalatoimikunnat tuottavat teemaa tarkentavia ja syventäviä alakohtaisia hankkeita.
- Strategiaohjelmalla on verkostosta ja loppukäyttäjistä koostuva ohjausryhmä ja työryhmä sekä avoimia ideointitilaisuuksia.
- Ohjelman vetäjänä on TTK:n vastuuasiantuntija, jota tukee johtoryhmän vastuuhenkilö.
- Ohjelmien suunnitelmat valmistuvat aina edellisen vuoden huhtikuussa, jotta toimialaverkosto voi hyödyntää niitä omassa suunnittelussaan.
- Ohjelmille luodaan ylätason budjettiraami viidelle vuodelle, joka ohjaa toiminnan suunnittelua ja tuo siihen pitkäjänteisyyttä.

Taulukko 1: Muuttuvan työelämän strategiaohjelmat

Tunnistettu ilmiö	Muuttuvan työelämän strategiaohjelma (työnimet)
Työsuojeluyhteistämisen ja yhteisöllisyyden merkitys kasvaa	Vastuullista työsuojeluyhteistyötä
Vaaratekijät monipuolistuvat ja muuttuvat	Työn vaaratekijät muutoksessa
Ihmisten ja yhteisöjen hyvinvointi avainasemassa	Yhdessä luomme työhyvinvointia

# Missio, visio ja arvot

## Missio

Kaikille työpaikoille osaamista ja intoa parantaa työturvallisuutta yhdessä

- Työturvallisuuskeskus kokoaa yhteen turvallisen työelämän suuntaa näyttävän verkoston. Meitä yhdistää halu kehittää yhteistyötä ja turvallisuutta työpaikoilla.
- Tehtävämme on ennakoida työelämän muutoksia ja auttaa työpaikkoja onnistumaan arjen työturvallisuustyössä ja työsuojelun yhteistoiminnassa.

## Visio

Parasta työturvallisuutta yhteistyöllä

- Paras työturvallisuus luodaan työpaikoilla, Työturvallisuuskeskuksen verkoston ja muiden yhteiskunnan toimijoiden avulla.
- Työpaikkoja uudistetaan turvallisesti, rohkeasti ja kestävästi. Jokainen parantaa toimintaa ja turvallisuuskulttuuria arkisilla teoillaan.
- Turvallisessa työssä yksilöt ja yhteisöt voivat hyvin ja ovat tuottavampia.

## Mittarit

- Vision mittareiden tarkoitus on kuvata, kuinka tulevaisuuden tavoitetila saavutetaan. Visio toteutuu onnistumalla strategisissa ja operatiivisissa toimituksissa vaikuttavasti.
- Oman toiminnan vertaaminen työsuojeluyhteistoiminnan ja työturvallisuuden parhaat käytänteet -malliin vuodesta 2025 alkaen.
- Vaikuttavuustutkimus, jossa tunnistetaan TTK:n vaikuttamisen mahdollisuudet ja tulokset. Toteutetaan vuosina 2023 ja 2027.
- Yhteiskunnallisen tilanteen osalta valitaan tapaturmia sekä henkistä kuormittumista mittaavat tilasto- ja tutkimusmittarit seurantamittareiksi. Niiden valinta kytkeytyy osaksi vaikuttavuustutkimusta.
- Suorat oman toiminnan mittarit: Luottamus & Maine -tutkimus, verkoston kyselytutkimus ja koulutuksen palautekyselyt.
- Mission mittarit koostuvat päivittäistekemisen ja strategian mittareista, jotka on kuvattu toiminnoinnain.

## Selitteet missioon ja visioon

- Työturvallisuus on osa yhteisön kokonaisturvallisuutta. Työturvallisuudella tarkoitamme fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia sekä organisatorisia työoloja, joilla luodaan yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointi ja tuottavuus.
- Yhdessä tekemisellä tarkoitamme sekä työsuojeluyhteistoimintaa että kaikkea työturvallisuutta parantavaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta työpaikkojen sisällä.

## Työturvallisuuskeskuksen arvot

### Luotettava

- Kestävän kehityksen periaatteet ja arvomme ohjaavat toimintaamme.
- Toimimme puolueettomasti ja luottamuksellisesti.
- Toimintamme perustuu työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin ja parhaisiin käytäntöihin.

### Uudistava

- Uudistamme toimintaamme ja työelämää rohkeasti ja ennakkoluulottomasti.
- Hyödynnämme luovasti tietoa sekä työyhteisön, verkoston ja asiakkaiden osaamista.
- Parannamme vaikuttavuutta tunnetuilla ja luotettavilla palveluilla.

### Palveleva

- Autamme asiakasta niin, että hän saa työpaikan tilanteen ja tarpeen mukaista tukea.
- Palvelemme asiakaslähtöisesti, hyvinvointia ja tuottavuutta edistäen.
- Kohtaamme asiakkaan siten, että asiakas jatkaa kanssamme ja suosittelee meitä.

### Asiantunteva

- Opimme toisiltamme ja kehitämme osaamista tulevaisuuden tarpeet ennakkoiden.
- Vahvistamme yhteistyötä verkostossa roolimme ja asiantuntemuksemme puitteissa.
- Tuomme osaamisemme yhteiskunnalliseen keskusteluun.



# Strategian tiivistelmä

Työturvallisuuskeskuksen uusi strategia rakentuu perusvahvuuksien kautta ja vahvistaa kehittämistoimenpiteiden kautta niiden mukaista erottumista ja uniikkia toimintatapaa entisestään.

## Työelämän muutos

- Työsuojeluyhteistoiminnan ja yhteistyön merkitys kasvaa.
- Vaaratekijät monipuolistuvat ja muuttuvat.
- Ihmisten ja yhteisöjen hyvinvointi on avainasemassa.

## Strategian ja toiminnan kehittäminen

- Henkilöstön ja verkoston tyytyväisyys ja toimivuus
- Osaaminen ja työnkuvat
- Asiakslähtöisyys ja vaikuttavuus
- Tunnettuus
- Kestävä kehitys

## Merkittävimmät strategiset vahvuudet ja mahdollisuudet

### Vahvuudet

- Verkostomainen ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyöhön perustuva toiminta.
- Toimialaosaaminen ja oma substanssi, työelämän tarpeiden ymmärrys.
- Aikaansaannoskyky suhteessa organisaation kokoon.
- Vahva ja puolueeton maine sekä sidosryhmätuki.
- Lakisääteinen rooli ja lakiin perustuva rahoitusmalli.

### Mahdollisuudet

- Vaikuttavuusajattelun hyödyntäminen.
- Asiakslähtöisyyden kasvattaminen.
- Tunnettuuden kasvattaminen.
- Osaamisen ja henkilöstön työnkuvien kehittäminen.
- Uudenlaisen kohtaamispaikan/-alustan luominen.
- Toimialakohtaisen tilannekuvan tuottaminen: yhteistoiminta, tilastot ja kehityssuunnat.

Kuva: Työturvallisuuskeskuksen strategia 2023–2027



# Kohderyhmät

- Työsuojelun yhteistoiminnan ja työturvallisuuden peruselementit ovat kaikille organisaatioille samat.
- Toiminnan suunnittelussa huomioidaan tuotteiden ja palveluiden soveltuvuus erityisesti pienille ja keskisuurille työpaikoille. Suurempien työpaikkojen osalta huomioidaan, että tuotteita ja palveluita on kyettävä käyttämään sovelletusti ja pienemmässä mittakaavassa.
- Palveluita ja tuotteita kohdennetaan seuraavien kohderyhmien mukaisesti: työsuojelutoimijat, esihenkilöt ja johto, koko työyhteisö sekä työmarkkinoille tulevat.
- Kohderyhmien määrittely tehdään tuote- ja palvelukohtaisesti ymmärtäen sovellettavuuden olevan aina ensisijaista laajempi.

## Palvelut kaikkien saatavilla

- Digitaaliset tuotteet ja palvelut ovat ilmaisia.
- Koulutuksen hinnoittelu on niin edullinen, että kaikilla työpaikoilla on mahdollisuus kehittää osaamistaan. Tilauskoulutukset ovat markkinahintaisia ja kannattavia. Pienemmille työpaikoille tarjotaan edullisempaa osallistumishintaa.
- Digitaaliset palvelut täyttävät saavutettavuuskriteerit 2025 mennessä.

Taulukko 2: Kohderyhmät

Kohderyhmä	Esimerkkejä
Työpaikan työsuojelutoimijat (TS-päällikkö, TS-valtuutetut, TS-toimikunnan jäsenet)	Työsuojelun peruskoulutus, lisä- ja täydennyskoulutukset ja tilauskoulutukset  Työsuojeluhenkilörekisteri  Internetsivut  Hanketyö  Kohtaamispaikka
Esihenkilöt ja johto	Lisä- ja täydennyskoulutukset ja tilauskoulutukset  Vaarojen arviointi -sovellus  Internetsivut  Hanketyö
Koko työyhteisö	Tilauskoulutukset  Työturvallisuuskortti  Työhyvinvointivaaka  MOOC-kurssit
Työmarkkinoille tulevat	Turvallisuuskumppani  Työturvallisuuskortti  Työhyvinvointikortti  MOOC-kurssit  Internetsivut  Työelämävalmiudet

# Liite 1: Strategia toiminnoittain

## Toimialatyö ja verkosto

### Yleistä

- TTK asemoituu vahvasti työmarkkinakeskusjärjestöjen hallinnoimaksi toimialajärjestöjen yhteistyöfoorumiksi. Toimialaverkosto on TTK:n toiminnan kivijalka.
- Toimialajako on muutoksessa. Ammatteja siirtyy toimialoilta toisille, ja niitä on myös toimialaverkostomme ulkopuolella. Uusia ammatteja syntyy nykyisen toimialaverkoston ulkopuolelle.
- Järjestökentässä tapahtuu työehtosopimuskentän muutoksia.
- TTK:n rooli ja maine puolueettomana työturvallisuustoimijana on kiistanon.
- Toimialapohjaisuuden ja -verkoston sekä puolueettoman roolimme vahvempi esille nostaminen on tarpeen.

### Toiminta ja kohderyhmät

- Toiminnan keskiössä ovat toimialakohtaisuus, verkosto sekä puolueeton rooli. Toimintatapa mahdollistaa kohtaamisen puolueettomalla maaperällä, mikä johtaa yhteisesti hyväksytyihin lopputuotoksiin.
- Toimialatyön rinnalla on kehitetty teemakohtaista, toimialarajat ylittävää yhteistyötä. Yleiset teemat, joita täydennetään toimialatyöllä, palvelevat myös toimialatyötä.
- Suoria yhteistyökuvioita liittojen kanssa pidetään tärkeänä. Työnantajaliittojen kautta tavoitetaan myös organisaatioiden johtoa.
- Olemme verkostoituneet laajasti myös muiden kumppaneiden kanssa, esim. TVK, SPEK, työsuojeluhallinto, Työterveyslaitos.
- Loppukäyttäjyhteistyötä on lisätty, ja sen tärkeys korostuu entisestään.

### Kehittämistoimenpiteet (2023–2027)

- Otetaan käyttöön vuoden 2022 aikana luotu malli uudenlaisesta (työsuojelutoimijoiden) kohtaamispaikasta. (2023)
- Toimialaverkoston ja muiden verkostojen rakenteen, kattavuuden ja toimivuuden selvittäminen (2023) ja sen pohjalta kehittäminen strategiakauden aikana. Huomioidaan myös toimiston resurssien tarkoituksenmukainen jakautuminen.
- Toimialaverkostotyön tueksi otetaan käyttöön ketterän toiminnan suunnittelun ja kehittämisen menetelmiä. (2023)
- Tilannekuvan tuottaminen (alakohtainen, yhteistoiminta, tilastot rajatusti, kehityssuunnat). (2024)
- Toimialaryhmä ja työalatoimikunnat suunnittelevat toimintansa edellisen kohdan tilannekuvan perusteella pidemmälle aikavälille. (2024)
- Parhaat käytänteet -mallin laatiminen (2024) ja oman toiminnan vertaaminen siihen vuodesta 2025 alkaen. Tunnistetaan ja luodaan yhdessä toimialaverkoston kanssa parhaan työsuojeluyhteistoiminnan ja työturvallisuuden kriteeristö suomalaisen työelämän parhaista käytänteistä, joihin työpaikat voivat toimintansa laadullisesti verrata. Mallissa hyödynnetään myös jo valmiita TS-perheen tuottamia työkaluja.

**Mittarit**

- Vision mittarit: Luottamus & Maine -tutkimus & verkoston tyytyväisyys & vaikuttavuustutkimus
- Toimialaverkoston jäsenille suunnatut kyselyt/haastattelut
- Toimiala- ja teemasivustojen käyttömäärät ja muut mittarit

## Tuotteet ja neuvonta

### Yleistä

- Työpaikkojen tarve rakentaa ja hyödyntää hyväksi todettuja työturvallisuuden toimintamalleja säilyä ja vahvistuu.
- Työpaikka- ja alakohtainen tuki ja ohjaus tehostavat työsuojelun yhteistoiminnallisten mallien ja ennakoivien toimintamallien juurtumista työpaikalle.
- Työpaikat tarvitsevat luotettavia, ajantasaisia ja työpaikan omaa tekemistä tukevia sisältöjä.
- Hyvin rakennetut digitaaliset asiakaspolut mahdollistavat sujuvan asiakastarpeen mukaisen palvelun (mm. pk-yrityksen palvelupolku).

### Toiminta ja kohderyhmät

- Tuotteiden, tuoteperheiden ja asiakasneuvonnan kehittäminen jatkuu työelämätarpeet huomioiden yhdessä toimialaverkoston ja loppukäyttäjien kanssa.
- Työsuojelun teemat ja ajankohtaisuudet tukevat työpaikan välitöntä ja edus- tuksellista yhteistoimintaa ja motivoivat työpaikkoja kehittymään. Sisällöissä suositaan helposti lähestyttävyyttä, digitalisuutta, visuaalisuutta ja selkokielisyyttä. Myös kieliversiot ja monikulttuurisuus huomioidaan tarjonnassa.
- Digisovellusten avulla tuetaan työsuojelutoimijoita onnistumaan työturvallisuustyössä.
- Asiakaskokemuksen johtaminen, systematiikan ja automaation hyödyntäminen asiakaskohtaamisissa sekä vaikuttavuuden arviointi ja sen toteutumisen edistäminen varmistavat palvelut moninasiin työelämätarpeisiin.

### Kehittämistoimenpiteet (2023–2027)

- Työsuojelun yhteistoiminnan neuvontapalvelun jatkokehitys (koko strategia-kausi).
- Työsuojeluvaa-lineuvonnan ja -palveluiden kehitys. Selvitetään ja konseptoidaan sähköinen palvelu (ml. vaalikone) työpaikkojen tueksi. (2023)
- Työpaikkojen ratkaisuklinikka -kohtaamispaikan käynnistäminen ajankohtaisten ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi ja vertaisoppimisen mahdollistamiseksi. (2024)
- Verkostoyhteistyön lisääminen digitaalisuutta hyödyntävien työpaikkakehittäjien ja asiantuntijatahojen kanssa (esim. yliopistot/korkeakoulut). (2023)
- Vaikuttavuuden huomioiminen on osa hankesuunnittelua ja arviointi vakiintunut osa hankkeiden ja tuotteiden onnistumisen arviointia. (2024)
- Jakelukanavien (esim. muiden järjestöjen verkkokaupat ja jakelualustat) kehitys eri tuotteille. (2025)

### Mittarit

- Mittari visioon: Vaikutusten arviointitutkimus strategiakauden alussa (2023) ja lopussa (2027).
- Asiakaskontaktien määrä ja asiakaspalaute
- Sisältöjen lataukset
- Taloudellinen seuranta

## Koulutus ja kortit

### Yleistä

- Kilpailu ja asiakasvaatimukset kiristyvät entisestään. Tuottojen osalta ei ole perusteltua odottaa kasvua, eikä sille ole tarvetta. Kulujen osalta on mahdollista saavuttaa ja ylläpitää kohtuullisempaa tasoa verrattuna vuoteen 2019 (paras ja vertailukelpoinen vuosi ennen koronavuotia).
- Toiminta perustuu toimialakohtaiseen ja ajantasaiseen tietoon sekä koulutuksen vahvuustekijöiden mukaiseen toimintaan, joilla taataan laadukas ja asiakaslähtöinen koulutus.
- Koulutuksen toteutusmuodot koostuvat lähi-, hybridi-, verkko- ja monimuoto-koulutuksesta markkinatilanteen ja asiakkaiden tarpeiden mukaisesti.
- Vaikuttavuuden kasvua haetaan säilyttämällä nykyiset volyymitasot nykyisten palveluiden osalta sekä kasvattamalla volyymiä merkittävästi MOOC-koulutuksilla sekä parantamalla toiminnan laatua.
- Työturvallisuuskorttiin kiinnitetään erityistä huomiota sen vaikuttavuuden ja taloudellisen merkittävyyden vuoksi. Työhyvinvointikortin tavoitteet ja asema selvitetään.

### Toiminta ja kohderyhmät

- Koulustoitominnan kivijalan muodostavat alakohtaiset ja yleiset työsuojelun peruskoulutukset. Lisä- ja täydennyskoulutukset sekä korttikoulutusten kurssinjohtaja- ja kouluttajakoulutukset tarjoavat syventävää tietoa toimialakohtaisista, ajankohtaisista ilmiöistä sekä turvallisen työympäristön ja toimivan työyhteisön teemoista. Tilauskoulutuksen suhteellisen osuuden ennakoidaan kasvavan maltillisesti.
- Koulutusten kohderyhmissä huomioidaan TS-toimijat, esihenkilöt sekä turvallisuutta kehittävät tahot. Lisäksi uutena asiana vakiinnutetaan oppilaitoksille ja kaikille työntekijöille ilmaiseksi tarjottavien MOOC-kurssien asema, jolla tavoitellaan laajaa vaikuttavuutta.
- Avointen MOOC-koulutusten ja työturvallisuus- ja työhyvinvointikorttien kautta tuotetaan laajasti kaikille osaamista ja pyritään saavuttamaan työturvallisuudelle kansalaistaidon asema.
- Koulutusten hallinnointijärjestelmän, CRM:n ja markkinointiautomaation kokonaisuudistus on toteutettu ja täydessä käytössä. (2023)

### Kehittämistoimenpiteet (2023–2027)

- Omissa toimitiloissa on ammattilaistasoiset tilat verkkokoulutusten ja webinaarien tuottamiseen. Toimitilojen välittömässä läheisyydessä on laadukas PK-seudun koulutustila. (2023)
- 2022 ja 2023 pilottien perusteella päätetään virtuaalitodellisuuden hyödyntämisestä osana TTK:n koulutuksia laajamittaisemmin. (2023)
- Työturvallisuuskortin kokonaisuudistuksen toteuttaminen (2023) sekä kehittämisen jatkaminen tältä pohjalta.
- Selvitetään mahdollisuus tarjota työturvallisuuskortti ja työhyvinvointikortti tutkintokoulutusta suorittaville edullisemmin. (2023)
- Työhyvinvointikortin aseman ja tulevaisuuden tavoitteiden kartoittaminen (2023) sekä toimenpiteiden toteuttaminen. (2024)
- Kaikille avoimet ja ilmaiset itseopiskeltavat verkkokurssit (MOOC-koulutukset) ovat tarjolla keskeisistä työsuojelun ja työturvallisuuden perusasioista (2024) ja niille saavutetaan 100 000 suorittajaa strategiakauden aikana. (2027)

- Selvitetään mahdollisuus tarjota yksin tai yhteistyössä kumppanin kanssa työsuojausosaajan pidempi koulutus, joka on suunnattu tehtävissä pitkään toimiville. (2024)
- Organisaatioiden johtoa tavoitetaan tiiviiden koulutusten (tietoiskujen) kautta. (2024)
- Selvitetään TTK:n mahdollisuus toimia osaamismerkkien myöntäjänä (2024) ja vakiinnutetaan toimintamalli.

### **Mittarit**

- Mittari visioon: Koulutusten seurantakyselyn suosittelevuuden NPS-luku.
- Taloudelliset mittarit: liikevaihto, muuttuvat kulut ja tuotto.
- Laajuus: koulutusten ja osallistujien määrät koulutuksittain, toimialoittain ja yhteensä.
- Laatumittarit: koulutuspalautteet operatiivisesti sekä koulutuksen palautteen vuosittainen seurantamittari (NPS) strategisella tasolla sekä kehittämistoimenpiteiden toteutumisen laadullinen arviointi.

## Viestintä ja tietohallinto

### Yleistä

- Työturvallisuuskeskuksen strategia ja viestintästrategia kietoutuvat toisiinsa. Viestintä tukee kaikkea Työturvallisuuskeskuksen toimintaa.
- Viestintää kehitetään asiakaskeskeisesti. Asiakkaalla tarkoitetaan erityisesti työpaikkojen edustajia. Viestinnän kehittämässä hyödynnetään palvelumuotoilun menetelmiä.
- Verkkopalveluissa korostuu tarve korkealaatuisuudelle, helppokäyttöisyydelle ja oikean tiedon ääreen ohjaavuudelle.
- Digitaalisia palveluita kohtaa saavutettavuusvaatimus.
- Työturvallisuuskeskuksen äänensävyn tavoitteena on, että Työturvallisuuskeskus mielletään edelläkävijäksi työturvallisuuden viestinnässä.

### Toiminta ja kohderyhmät

- Ajankohtaisuus huokuu kaikessa viestinnässä, ja tätä tuetaan päivittäisviestinnän keinoin.
- Henkilöstön ja toimialaverkoston viestintävalmiuksia kehitetään jatkuvasti vastaamaan asiantuntijatyön ja sidosryhmien odotuksia (mm. eri viestintätapojen monipuolinen hyödyntäminen).
- Vastuullisuuden teemaa nostetaan aktiivisesti esille ja huomioidaan myös säännöllisesti raportoinnissa.
- Toiminnassa korostuu Työturvallisuuskeskuksen ja työmarkkinajärjestöjen välisen viestintäyhteistyön vahvistaminen
- Viestinnässä huomioidaan tietosuojalainsäädäntö sekä monikielisyys.
- Työturvallisuuskeskuksen IT-arkkitehtuuria johdetaan keskitetysti. Sovellusten hankinnassa huomioidaan yksittäisen käyttötarpeen lisäksi kaikki muut mahdolliset käyttökohteet.
- Sovellusten elinkaarta tarkastellaan säännöllisesti erityisesti tietosuoja ja tietoturva huomioiden.
- IT-hankinnoissa tuetaan työn ja työkuulttuurin muutosta esimerkiksi hybridityön näkökulmasta.

### Kehittämistoimenpiteet (2023–2027)

- Asiakasviestinnässä ja markkinoinnissa toteutetaan automaatioasteen ja kasvuhakeroinnin kehittämisprojekti. (2023 + ks. koulutus)
- Perustetaan viestintäakatemia (osa TTK-akatemiala) tukemaan henkilöstön ja toimialaverkoston viestintävalmiuksia. (2023)
- Laaditaan viestinnän kanavastrategia, joka ohjaa viestinnällisten tapojen käyttöönottoa ja rajaamista. Kehittämisessä huomioidaan digitaalisuuden ja erityisesti mobiilien päätelaitteiden jatkuvasti kasvava merkitys. (2023)
- Vastuullisuusraportti julkaistaan ensimmäisen kerran osana toimintakertomusta. (2024)
- Kaikki digitaalinen toiminta täyttää saavutettavuuskriteerit. (2025)
- Tietojärjestelmäudistusten toteuttaminen järjestelmäarkkitehtuurin tiekartan mukaisesti.



## **Mittarit**

- Vision mittari: Luottamus & Maine -tutkimus
- Mitataan strategian toteutumista digiviestinnässä.
- Muut seurantamittarit: sosiaalinen media, medianäkyvyys ja web-analytiikka.

## Oma toiminta

### Yleistä

- Toimiston koko on pysynyt pitkään vakiona (36 hlö).
- Henkilöstön tehtävänkuvat kehittyvät koko ajan toiminnallisten muutosten myötä. Osaamisen ja työnkuvien tulee vastata tulevaisuuden työelämän tarpeita. Isossa kuvassa ei suuria muutoksia, esim. toimialatyössä.
- Uusi strategia ja henkilöstön palautteiden tarpeiden mukainen organisaatio on otettu käyttöön keväällä 2022, minkä lisäksi prosessimaista toimintaa sekä vastuiden selkeyttä parannetaan jatkuvasti.
- Työyhteisön toimivuudessa on kehittämistarvetta, ja henkilöstön tyytyväisyys on nostettu strategiakauden keskeisimpien tavoitteiden joukkoon.
- Toiminnassa varaudutaan systemaattisesti erilaisiin riskiskenaarioihin (ml. muutokset tuotoissa ja rahoituksessa) osana toiminnan suunnittelua.

### Toiminta ja kohderyhmät

- Oman toiminnan kehittäminen, henkilöstöjohtaminen, talousjohtaminen sekä toimitilojen ja työvälineiden kehittäminen ovat jatkuvaa toimintaa.
- Strategiakaudella painotetaan erityisesti henkilöstötyytyväisyyden parantamista, työyhteisön kehittämistä, kestävän kehityksen periaatteiden laajempaa huomioimista sekä toimitilojen ja työvälineiden soveltuvuutta.
- Toiminnan kehittämisessä panostetaan prosessien kehittämiseen erityisesti asiakasarvon kasvattamisen näkökulmasta.

### Kehittämistoimenpiteet (2023–2027)

- Oman osaamisen kehitysohjelma koko työyhteisölle ja toimialaverkostolle, TTK-akatemia. Vuosittaisessa toimintasuunnitelmassa kuvataan osaamisen kehittämistarpeet tarkemmin verkosto/organisaatio ja strategialähtöisesti kullekin vuodelle. (2023–2027)
- Työhyvinvoinnin ja työskentelykulttuurin kehittäminen vuosittain vuonna 2022 valittavan selvitysmenetelmän (benchmarking-mahdollisuus) ja muiden selvitysten johtopäätelmien perusteella (tarkat toimenpiteet osana toimintasuunnitelmaa). (2023–2027)
- Vuonna 2022 tunnistettujen kestävän kehityksen periaatteiden (omat ja vaikutus) selvityksen ja suunnitelman mukaiset toimenpiteet. (2023–2027)
- Toimitilat ja tekniset laitteet vastaavat tulevaisuuden työn tarpeita. (2023)

### Mittarit

- Vision mittari: Henkilöstötyytyväisyyden mittaaminen työkalulla, jossa on benchmarking-ominaisuus. Työyhteisökyselyt ja työpaikkaselvitykset.
- Toiminnan tulokset (vrt. koulutus, hankkeet ja tuotteet, viestintä, talous) kertovat yhteisön toiminnasta ja suorituskyvystä.
- Asiakaspalautteet
- Aloitteet ja turvallisuusilmoitukset
- Sairauspoissaolot, työtaturmat, kuormitustilanteet
- Kestävän kehityksen suunnitelman mukaiset mittarit

## Liite 2: Osaamisen kehittäminen

Taulukko 3: TTK-akatemia keskeiset teemat strategiakauden 2023–2027 aikana

Toiminnot	Strategian tarve	Teema	Kohderyhmä (myös verkosto saa osallistua)
Tuotteet/ neuvonta	Muotoilla työelämätarpeet tuotteiksi, jotka täydentävät TTK:n tarjontaa ja edistävät positiivista muutosta työpaikoilla.	Palvelumuotoilu ja vaikuttavuus	Asiantuntijat
	Johtaa hankkeita laadukkaasti hyvien projektikäytäntöjen, yhteistyömenetelmien ja työvälineiden avulla.	Projektien johtaminen ja hallinta	Koko henkilöstö
	Tukea työsuojelun yhteistoiminnan hyvien käytäntöjen juurtumista työpaikoille työpaikka- ja alakohtaisella neuvonnalla.	Asiakaslähtöisyys ja ratkaisukeskeiset menetelmät	Koko henkilöstö
Koulutus	Kehittää koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta sekä ottaa hyväksi havaitut menetelmät laajemmin käyttöön.	Osallistavat ja vuorovaikutteiset menetelmät kaikissa koulutusmuodoissa	Asiantuntijat
	Tarjota laajemmin asiakaslähtöisiä koulutuspalveluita huomioiden erilaiset oppijat ja työelämätilanteet.	Koulutusten suunnittelu ja toteutus eri toteutusmuotoina	Asiantuntijat
	Ylläpitää reaaliaikaista tilannekuvaa ja ennustetta toiminnan toteutumisesta ja kehittymisestä.	Raportointi ja tiedon tuottaminen	Koulutuksen tukipalvelut
Viestintä	Työturvallisuuskeskuksen äänensävy mielletään edelläkävijäksi työturvallisuuden viestinnässä.	Viestinnän suunnittelu ja toteutus	Asiantuntijat
	Viestinnän kehittäminen asiakaslähtöisesti ja toimintaympäristöä seuraten.	Viestinnän suunnittelu ja toteutus	Koko henkilöstö
	Saavutettavuuden käyttöönotto kaikissa digitaalisissa palveluissa.	Saavutettavuus	Koko henkilöstö
Toimialatyö	Kehittää ja organisoida TTK kohtaamispaikkana -toimintaa sekä toimialaverkoston ketterän toiminnan malleja.	Fasilitointimenetelmät ja digitaaliset toiminta-alustat	Asiantuntijat
	Tarve tunnistaa ja ymmärtää toimintaympäristöä ja työelämän muutoksia sekä yleisesti että oman toimialan näkökulmasta, jotta osataan tuottaa tilannekuvaa ja tuoda muutokset osaksi toimintaamme omaehtoisesti ja etupainotteisesti.	Toimintaympäristön arviointitaidot ml. tietolähteiden tunnistaminen ja käyttö	Asiantuntijat
	Kyky kuvata työpaikkojen työsuojeluyhteistoiminnan ja työturvallisuuden parhaita käytänteitä ja niiden kriteeristöä.	Arviointimallit ja -menetelmät, benchmarking	Asiantuntijat
Työelämätaidot	Tarve hyödyntää laajemmin tietojärjestelmiä ja teknisiä järjestelmiä toiminnan kaikissa osa-alueissa, jotta asiakkaita voidaan palvella nykyaikaisilla tavoilla ja sisäinen toiminta on tuottavaa	Tietojärjestelmätaidot ja tekniset valmiudet sekä yleisten järjestelmien että toimintokohtaisten työvälineiden osalta	Koko henkilöstö
	Työyhteisön kehittämiseen liittyvät muutostarpeet.	Yhdessä tekeminen, yhteisöohjautuvuus, palautekulttuuri, puheeksi ottamisen taidot	Koko henkilöstö
	Kestävän kehityksen/vastuullisuuden ymmärrys ja nivominen kaikkeen toimintaamme.	Kestävän kehityksen tavoitteet ja osa-alueet	Koko henkilöstö