

# Työelämäkehittäjien toivottu tulevaisuus: minkälaisessa tulevaisuudessa voisimme parhaiten tukea täsmätyökykyisiä nuoria?

---

Työpajan kooste  
11Helsinki Oy  
10.10.2025



# YHTEENVETO / JOHDON TIIVISTELMÄ

Ami-säätiö edistää myönteistä muutosta pääkaupunkiseudun työmarkkinoilla. Säätiön tarkoituksena on parantaa seudun kilpailukykyä ja elinvoimaisuutta sekä tukea työmarkkinoiden toimivuutta.

Syksyllä 2025 pohjustetaan vuoden 2026 erillisteemaa, eli nuorten täsmätyökykyisten tilanteen edistämistä. Täsmätyökykyisyys nivoutuu erityisesti monimuotoisuuden ja kohtaannon näkökulmiin ja on siksi tärkeä työelämän ilmiö. Aihe liittyy myös Ami-säätiön vuoden 2025 erillisteemaan eli työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten tilanteen parantamiseen pääkaupunkiseudulla.

Säätiö halusi lähestyä täsmätyökykyä ongelmalähtöisyyden sijaan toivottavat tulevaisuudet edellä ja halusi järjestää aiheesta työpajan.

Työpajaan oli kutsuttu monipuolisesti asiantuntijoita eri hankkeista, työllisyyspalveluista sekä asian parissa työskentelevistä yrityksistä ja pääkaupunkiseudun kuntien työllisyyspalveluista.

## Työskentelyn tavoitteet:

1) Ymmärrys toivotuista tulevaisuuksista: minkälainen on työelämäkehittäjien ja täsmätyökykyisten toivottu tulevaisuus: tilanne, jossa kehittämisellä voidaan saavuttaa hyvä työelämä kaikille osapuolille

2) Miten tällaiseen tulevaisuuteen päästään: Millaista tietoa ja työkaluja eri osapuolilla on saatavilla toivotussa tulevaisuudessa?

Työpajaan osallistui 12 asiantuntijaa.. Heidät jaettiin työpajassa pienempiin ryhmiin.

Prosessi käynnistyi lähtötietojen kokoamisella: nykytilanteeseen perehtymällä ja toimialan keskeisten muutosajurien tunnistamisella.

Työpajaan laadittiin ennakkotehtävä, joka auttoi osallistujia virittäytymään tulevaisuusajatteluun ja toi työpajaan monipuolisia näkökulmia eri hankkeista.

Työpaja eteni vaiheittain: ensin kirkastettiin kipukohtat, sitten peilattiin niitä muutosajureihin ja lopuksi kuviteltiin toivottu tulevaisuus. Toivotut tulevaisuuskuvat esiteltiin ja arvioitiin työpajassa.

## Tulokset:

Työpajan lopputuloksena syntyi **4 vaihtoehtoista tulevaisuusnarratiivia toivotusta tulevaisuudesta** sekä oivalluksia siitä, millaisia ratkaisuja ja yhteistyön muotoja sen saavuttaminen edellyttää.

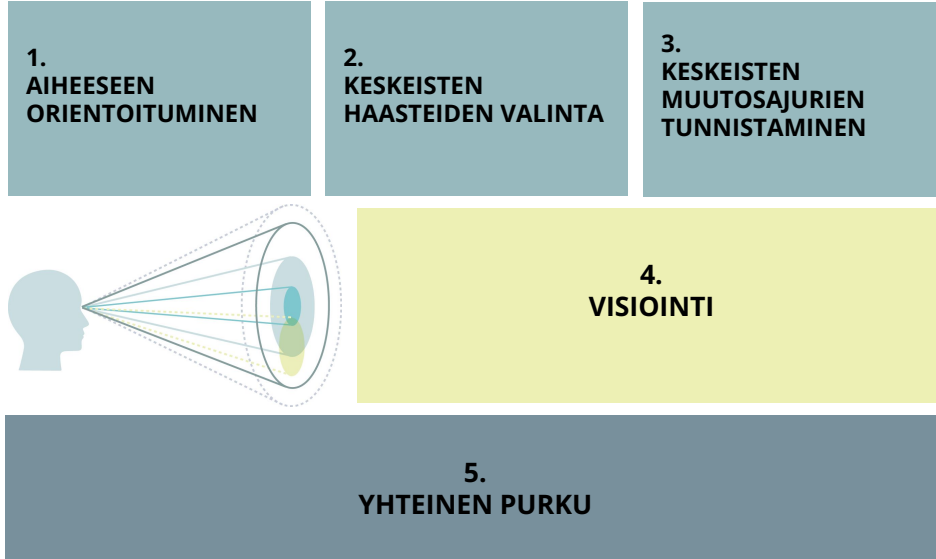
Työpajan jälkeen 11Helsinki jatkojalosti, sanoitti ja kuvitti **tulevaisuusnarratiivit** jatkokäyttöä varten.

Tässä dokumentissa on koostettuna työpajan keskustelua kirjauksia. Liitteissä ryhmien ja osallistujien alkuperäiset muistiinpanot. Lopusta löytyy myös ehdotuksia tulevaisuusnarratiivien hyödyntämiseen.

Tulevaisuusnarratiivit esitellään säätiön webinaarissa 20.11.2025.



# TYÖPAJA PÄHKINÄNKUORESSA



## Työskentelyn tavoitteet

1. Ymmärrys toivotuista tulevaisuuksista:  
Minkälainen on työelämäkehittäjien ja täsmätyökykyisten toivottu tulevaisuus: tilanne, jossa kehittämisellä voidaan saavuttaa hyvä työelämä kaikille osapuolille

2. Miten tällaiseen tulevaisuuteen päästään:  
Millaista tietoa ja työkaluja eri osapuolilla on saatavilla toivotussa tulevaisuudessa?


Toivottuihin tulevaisuuksiin kuljettiin visiointia pohjustavien tehtävien kautta.



# TYÖPAJAN OSALLISTUJINA OLI MONIPUOLISESTI AIHEEN PARISSA TYÖSKENTELEVIÄ ASIANTUNTIJOITA

Work Pilots Oy	Ketjut kuntoon -hanke	TEKO (Työllistämisen edistämisen ekosysteemi) -hanke	Osatyökykyisten työllistäminen (OSTY) -hanke
PEHMO – pehmeällä osaamisella työelämään -hanke	Espoon työllisyyspalvelut	Vantaan työllisyyspalvelut	Helsingin työllisyyspalvelut
TRENI - Työelämän yhteistreenit -hanke (	Me osataan! Omilla taidoilla työelämään -hanke	Kykyä ja halua töihin -hanke	





**TYÖPAJA**  
**18.9.2025**





# POLTTAVAT KYSYMYKSET



# TEHTÄVÄNANTO: POLTTAVAT KYSYMYKSET

Työpaja aloitettiin tunnistamalla täsmätyökykyisten nuorten kipupisteitä muun muassa työllistymiseen ja työelämään sijoittumisessa. Näistä muodostettiin polttavia kysymyksiä.

Ohjaavina kysymyksinä tehtävässä toimivat:

- **Mitkä ilmiöt tai tilanteet näet haastavina?**
- **Missä olisi muutoksen paikka?**

Jokainen ryhmä valitsi tehtävässä muutaman polttavan kysymyksen, joihin he keskittyivät työpajassa ja joiden halutaan toivotussa tulevaisuudessa olevan ratkaistu.



# TOP POLTTAVAT KYSYMYKSET

## Ryhmien valitsemat polttavat kysymykset – näitä pohdittiin työpajassa:

- Miten tuetaan yrittäjiä ja työnantajia (työn räätälöinnissä)?
- Miten muokataan julkiset palvelut niin, että työllistymisen tuessa huomioidaan tuki työnantajille?
- Miten työn muotoilu nähdään mahdollisuutena?
- Miten nuori saa ensimmäisen työpaikkansa?
- Miten tavoitamme nuorten lisäksi työnantajat?
- Miten nuoret ja työnantajat tulevat toisiaan vastaan puolin ja toisin?
- Miten päästä kokeilemaan erilaisia töitä ja työelämää?
- Miten uranvaihtaja saa ensimmäisen työpaikan ja pääsee kokeilemaan uutta työtä?
- Miten luomme rakenteita, jotka mahdollistavat työn tekemisen ihan jokaiselle?
- Yhteiskunnallisen diskurssin muuttaminen niin, että nähdään moninaiset tavat tehdä työtä?
- Millä toimilla rakennetaan inhimillinen työelämä?
- Taloudelliset esteet?

## Pääteemoina:

- Miten luodaan tai muutetaan rakenteita, jotta kaikilla on mahdollisuus työpaikkaan?
- Miten yrityksiä tuetaan tai autetaan työpaikkojen rakentamisessa / tarjoamisessa?
- Miten työelämää muutetaan joustavampaan, suvaitsevampaan ja inhimillisempään suuntaan?

# POLTTAVAT KYSYMYKSET:

## Yhteneväisyydet ja uniikit teemat

Jokainen ryhmä valitsi tehtävässä muutaman polttavan kysymyksen, joihin he keskittyivät työpajassa ja joiden halutaan toivotussa tulevaisuudessa olevan ratkaistu. Alle on koottu ja jaoteltu ryhmien pohdinnoissa ilmenneitä yhteisiä ja uniikkeja teemoja.

### Yhteiset teemat:

- Työnantajien rooli nähdään kriittisenä: Tarve saada työnantajat kiinnostumaan ja sitoutumaan täsmätöihin.
- Resurssi- ja taloushaasteet: Resurssit estävät työn räätälöintiä; taloudellinen epävarmuus: työpaikkoja ei ole tarpeeksi.
- Byrokratia ja järjestelmän / rakenteiden asettamat esteet: esim, tukiviidakko, pirstaloituneet palvelut ja lainsäädäntö.
- Nuorten asema, mahdollisuudet ja roolit.
- Työelämän kasvavat vaatimukset: osaamisen odotukset ja nuorten paineet.
- Asenteet ja monimuotoisuuden hyväksyntä: ennakkoluulot vaikeuttavat työllistymistä.
- Tarve rinnalla kulkevalle tuelle – sekä työnhakijat että työnantajat.

### Uniikkeja teemoja:

- Tukien kohdistuminen sekä työnantajiin että nuoriin.
- Joustava rekrytointi, kokeilukulttuuri ja keikkatyöt.
- Yhteiskunnallisen ja sosiaalisen ilmapiirin tärkeys.
- Työyhteisön arjen realiteetit työpaikoilla.



# MUUTOSAJURIT



# TEHTÄVÄNANTO: MUUTOSAJURIT

Polttavia kysymyksiä lähdettiin seuraavaksi tarkastelemaan muutosajurien kautta.

Ryhmät vastasivat muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä muutoksen signaaleja olet havainnut – ja mitä ne mielestäsi kertovat suunnasta, johon ollaan menossa.
- Mitkä ovat suurimmat epävarmuudet aiheeseen liittyen?
- Mitä muutosvoimia ei voi sivuuttaa?

Jokainen ryhmä valitsi mielestään tärkeimmät polttaviin kysymyksiin vaikuttavat muutosajurit, jotka on koottuna seuraaville sivuilla. Lisäksi on koottu muutosajurit, jotka nousivat kaikissa ryhmissä sekä painotuksia ja uniikkeja mainintoja. Kaikki mainitut muutosajurit löytyvät erillisenä liitteenä.



# NÄMÄ HUOMIOT NOUSI KAIKISSA RYHMISSÄ

## 1. Työelämän muutos

- Ei sitoutumista perinteisiin kokopäivätyön malleihin
- Työelämään pääsyn kynnykset ja ensimmäinen työpaikka
- Vapaa-ajan ja hyvinvoinnin arvostus, työn itseisarvon kyseenalaistaminen
- Tarve kohtaamisille ja dialogille
- Avoimuus

## 2. Moninaiset työnteon tavat ja työn uudelleenmuotoilu

- Joustavuus ja moninaiset työtavat mahdollistavat laajemman osallistumisen
- Piilotyöpaikat, keikkatyöt ja kevyet kokeilut
- Lyhyemmät työajat, inhimillisempi työ
- Työtehtävien järjestely osaamisen mukaan

## 3. Teknologialla on merkittävä rooli tulevaisuudessa

- Tekoälyn mahdollisuudet ja uhat
- Teknologia työn löytämisen ja nuorten tavoittamisen tukena

## 4. Arvot ja asenteet

- Inklusio, avoimuus, luovuus nousussa
- Empatia, merkityksellisyys, yhteisöllisyys nousussa
- Vapaa-ajan arvostus
- Vastuullisuus ja monimuotoisuuden arvostus nousussa

## 5. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja osallisuus

- Palvelujen riittämättömyys ja rakenteiden uudistuspainne
- Tukien menettämisen pelko ja lainsäädännön esteet
- Polarisaatio, näköalattomuus ja osattomuus
- Kotimaisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistaminen



# PAINOTUSEROJA JA UNIIKKEJA MAININTOJA

## 1. Teknologia: mahdollistaja vai eriyttäjä

- Teknologia ja tekoäly mahdollisuutena (työnhaun apu, uudet työtavat).
- Teknologia ei voi korvata inhimillisyyttä, some voi lisätä etäisyyksiä.

## 2. Talouden perusta rakoilee: kestävyys, oikeudenmukaisuus ja työn arvo murroksessa

- Voitontavoittelun ja kilpailun välttämättömyyden kyseenalaistaminen
- Yritysten tukimallit ja rekrytointikynnykset keskiössä
- Vallan ja rahan keskittymisessä ongelmat

## 3. Poliitiikka ja rakenteet: vallan, päätösten ja osallisuuden kysymykset

- Konkreettiset kysymykset (lainsäädäntö, tuet, kuntien vastuut).
- Sosiaalinen ulkopuolisuus ja osattomuus poliittisena kysymyksenä.
- Poliittinen retoriikka (kotimainen vs. ulkomainen), vaalien vaikutukset.

**Tulevaisuuden voi nähdä positiivisena mahdollisuutena, ei vain uhkana.**

**Rauhan merkitys korostuu arvona.**

**Kunnat ovat havahtuneet välitysmarkkinoiden muutoksiin.**

**Ensimmäinen työpaikka ja opiskelupolku ratkaisevat vahvasti nuoren uran alun.**

**Ajatus kaikille Y-tunnuksesta sai kannatusta keinona työskennellä ilman tukipelkoja.**

**Mikro-oppiminen ja mobiilialustat voivat mahdollistaa lyhyitä työtehtäviä.**

**Työelämän kestävämmä ja ihmisten tarve irrottautua somesta tunnistettiin.**

**Johtaminen on "rikki", tarve tunnejohtamiselle**

**Työttömillä voisi olla oikeus työterveyden kaltaisiin palveluihin.**

**Ratkaisuna esimerkiksi "Duunideitti", joka toisi yhteen työnantajia ja nuoria.**

**Vuorovaikutusta voitaisiin lisätä feissarityypisillä ratkaisuilla.**

**Minäkulttuurin rapistumisen rinnalla nähtiin yhteisöllisyyden nousu.**



# TOP MUUTOSAJURIT, JOITA LÄHDETTIIN RATKOMAHAN

## **Politics / Poliitiikka:**

Miten työllisyyspolitiikka kytkeytyy turvallisuuspoliittiseen keskusteluun?

Työnantajien kannustimet (esim. kesäseteli)

Epätasaisesti jakautunut osallisuus: Osa päättää, osa jää ulkopuolelle → tarve osallisuudelle

Vaalit ja kampanjat nostivat keskusteluun nuorten ja työnantajien kohtaamisen sekä ulkomaisen vs. kotimaisen työvoiman → tarve moninaisuuden arvostukselle.

## **Economy / Talous:**

Työnantajien kannustimet (esim. kesäseteli); taloudellinen ja kulutuksen polarisaatio.

Taloudellinen: taloudellinen ja kulutuksen polarisaatio

## **Society/ Yhteiskunta:**

Näköalattomuus ja osattomuus nuorten maailmassa, johtamisen ja alaistaitojen muutos, yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden tasapaino  
Keskustelu moninaisuudesta on pinnalla.

Nuoret haluavat lisää vuorovaikutusta, yhteistä kieltä ja matalan kynnyksen verkostomalleja

## **Technology / Teknologia:**

Teknologian mahdollisuudet

Tekoäly ei voi korvata kohtaamista, some rakentaa kuplia →

pehmeiden taitojen merkitys kasvaa

Teknologiaa hyödynnettiin tavoittamiseen (alustat, digikanavat), mutta sisältö muotoiltiin nuorten itsensä toimesta → osallisuus vahvistui.

## **Environment / Ympäristö:**

ilmastokriisi ja kestävien valintojen vaikeus

## **Values / Arvot:**

työn arvo kyseenalaistuu, nuoret haluavat hyvinvointia työn rinnalle, sukupolvien välinen kuilu tunne- ja vuorovaikutustaidoissa  
Vastuullisuusajattelu ja monimuotoisuus nousivat kilpailueduiksi; yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus vahvistuivat ("enemmästä vähemmän").





# TOIVOTUT TULEVAISUUDET



# TEHTÄVÄNANTO: TULEVAISUUSNARRATIIVI



Tavoitteena oli kiteyttää ryhmän yhteinen visio tulevaisuudesta.

Työpohjan avulla pohdittiin, millainen on toivottu työelämä, miten siihen päästään, mitä tietoa ja työkaluja eri osapuolet tarvitsevat, ketkä kuuluvat arverkostoon sekä mitkä tekijät ajavat tai estävät muutosta.

Tehtävää ennen tehtiin yksilöllinen visiointiharjoitus. Osallistujat esittelivät pienryhmissä toisilleen oman toivotun tulevaisuutensa, ja ryhmä tunnisti niistä innostavia elementtejä. Näistä koostettiin yhteinen versio.

Seuraavilla sivuilla esitellään työpajaan osallistuneiden luomat 4 tulevaisuusnarratiivia jatkojalostettuna.

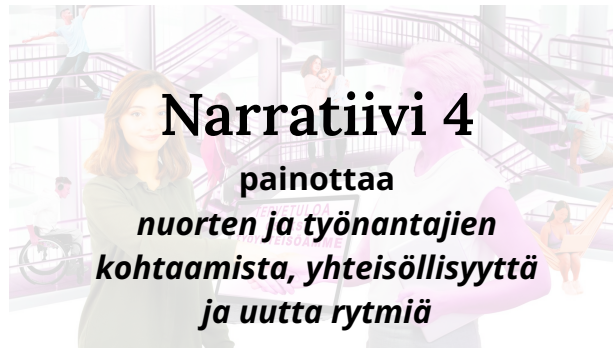
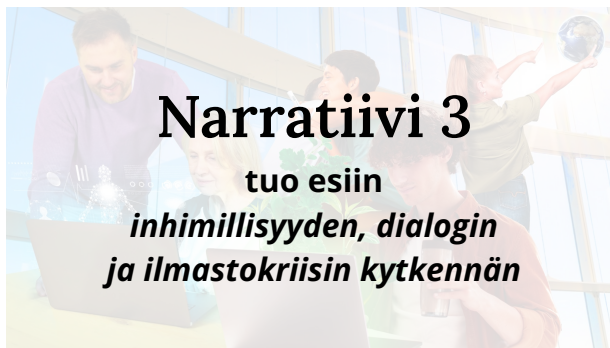
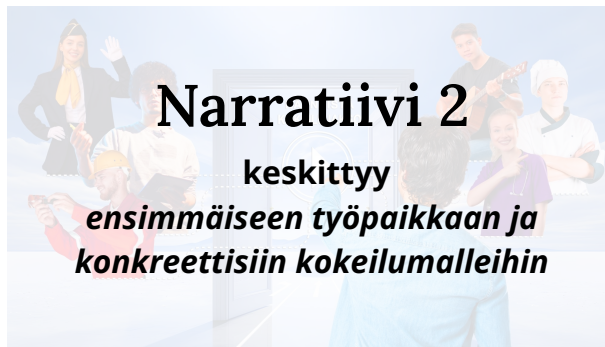


11

***“Vision should be inspiring, clear,  
practical and attractive picture  
of your organization’s future, one  
superior to the present.”***

Michael Hyatt

# TULEVAISUUSNARRATIIVIEN FOKUKSET



A vibrant, futuristic city scene. In the background, a grand classical building with many columns and arches stands under a bright blue sky with scattered white clouds. Several large, modern wind turbines are positioned around the building. In the foreground, a transparent, futuristic bus is parked on a street. A young man in a light green jacket and brown pants is walking towards the viewer. To his right, a man in a dark blue shirt and a grey cap is crouching and tending to a large, lush green plant. A woman with red hair is being carried piggyback by a man in a brown jacket and green pants. The overall atmosphere is one of a sustainable and happy future.

**HYVINVOINTILAKIEN  
KANSALAISVIIKOT  
- AVOIMET OVET -**

**TULEVAISUUSNARRATIIVI 1:**

**HYVINVOINNIN AIKAKAUSI**

# TULEVAISUUSNARRATIIVI 1:

## Hyvinvoinnin aikakausi – rakenteet tukemaan ihmistä ja planeettaa

Vuonna 2045 elämme Hyvinvoinnin aikakautta – maailmaa, jossa rakenteet on rakennettu tukemaan sekä ihmisen että planeetan hyvinvointia. Kaikilla ihmisillä on mahdollisuus elää omanlaistaan elämää ja tehdä työtä omien kykyjensä ja osaamisensa pohjalta. Työn tekeminen ei enää tarkoita yhteen muottiin pakottamista, vaan työn ja elämän yhteensovittaminen on itsestäänselvyys. Jokainen voi osallistua yhteiskuntaan tavalla, joka lisää hyvinvointia ja merkityksellisyyttä.

Tämä näkyy myös arjessa: täsmätyökykyinen voi valita osa-aikaisen työn, joka on räätälöity hänen vahvuuksiinsa, työnantaja saa tukea työtehtävien muotoiluun, ja kunta tarjoaa palveluja, jotka tukevat sekä työnhakijaa että työnantajaa. Teknologia ja tekoäly auttavat hyödyntämään kaikkien potentiaalia, tuovat tasa-arvoa kieliongelmissa ja poistavat esteitä osallistumiselta.

Muutoksen taustalla on ollut paradigman muutos: taloudellisista kannustimista on siirrytty kohti hyvinvointiarvoja ja luontoarvojen tunnustamista. Työpaikat tukevat hiilineutraaleja ratkaisuja, ja yritykset hyödyntävät luontopohjaisia innovaatioita sekä resurssiviisaita toimintamalleja.

Samalla ymmärrettiin, että **hyvinvointi ja turvallisuus kietoutuvat yhteen** – työllisyys, osallisuus ja yhdenvertaisuus muodostavat yhteiskunnan kestävyden ytimen. Työllisyyspolitiikasta tuli osa kansallista turvallisuusajattelua: yhteiskunta, joka huolehtii ihmisistään ja tarjoaa kaikille mahdollisuuden osallistua, on myös vahvempi kriiseissä.

**Käännekohtan synnytti sosiaalinen paine:** nuorten massaliikkeet, jotka vaativat kestäväen talouden ja moninaisia työn malleja, sekä laajempi asenteiden ja arvojen muutos yhteiskunnassa. Päätöksiin vaikuttaminen avautui uusille toimijoille – nuorille, yhteisöille ja täsmätyökykyisille – ja koko yhteiskunta otettiin mukaan talkoisiin. Tämä paine pakotti poliitikot, yritykset ja julkisen sektorin uudistumaan.

Voiton tavoittelu ei ole kadonnut, mutta siitä on tullut kestäväää. Verotusta ja tukia suunnattiin niin, että hyvinvointia ja kestävyttä tukeva toiminta oli yrityksille taloudellisesti kannattavinta. Näin syntyi yhteiskunta, jossa talous, hyvinvointi ja luonto eivät ole ristiriidassa, vaan toisiaan vahvistavia.

Suomi on ollut tässä kehityksessä edelläkävijä, ja sen esimerkki on inspiroinut myös muita maita uudistamaan rakenteitaan.

### Muutoksen mahdollistaneet askeleet:

- palvelumallien uudelleenmuotoilu
- keskustelukulttuurin muutos kohti avoimuutta ja moninaisuutta
- lainsäädännön ja taloudellisten ohjauseinojen uudistaminen
- tiedon, ymmärryksen ja osaamisen lisääminen

### Keskeiset toimijat:

Kansalaisaktivismi, puolueet, yritykset ja erityisesti nuoret, jotka toivat mukanaan täsmätyökyvyn, uudet odotukset ja rohkeuden haastaa vanhat rakenteet.



KÄYNNISTÄ  
KOKEILUJAKSO



TULEVAISUUSNARRATIIVI 2:

# ENSIMMÄISEN TYÖPAIKAN & KOKEILUKULTTUURIN MULLISTUS

# TULEVAISUUSNARRATIIVI 2:

## Ensimmäisen työpaikan ja kokeilukulttuurin mullistus

Vuonna 2045 työelämä ei ole enää kannustinsolmujen ja byrokratian viidakko. Nyt kaikilla – niin nuorilla, täsmätyökykyisillä kuin alanvaihtajillakin – on mahdollisuus oppia, kokeilla ja löytää itselleen sopivia töitä joustavasti omien vahvuuksien, osaamisen ja elämäntilanteen lähtökohdista.

Arki näkyy konkreettisesti: nuori voi aloittaa kesäsetelillä osa-aikatyössä ja jatkaa mikro-oppimisen kautta uuteen tehtävään saman työnantajan sisällä. Alanvaihtaja voi kokeilla uutta alaa riskittömästi muutaman kuukauden mittaisella keikkatyöllä, jonka aikana toimeentulo on turvattu. Työpaikalla ensimmäinen kokemus on aina lämmin: nuori otetaan vastaan mentoroinnilla, ja oppilaitokset sekä järjestöt tuovat rinnalle tukea.

**Käännekohta syntyi 2020–2030-luvuilla**, kun nuorisotyöttömyys kasvoi, BKT oli kriisissä ja tarvittiin uusia kasvun lähteitä. Byrokratialla ja vanhoilla rakenteilla oli luotu esteitä työllistymiselle ja kokeiluille. Teknologian murros ja nuorten syrjäytymisen uhka tekivät välttämättömäksi purkaa nämä esteet ja rakentaa työelämä uudelleen.

Muutoksen ratkaiseva tekijä oli, että **kaikki sidosryhmät sitoutuivat**: yritykset, järjestöt, start-upit, kunnat, oppilaitokset ja työnhakijat. Nuoret ja täsmätyökykyiset eivät ole enää kehittämisen kohteita, vaan muutoksen tekijöitä. Teknologia mahdollisti ekosysteemin, jossa työnantajat ja tekijät löysivät toisensa helposti.

Suomi oli jälleen edelläkävijä. Muotoilun pioneerina se päätti muotoilla myös työelämänsä moderniksi – kokeilukulttuuri nostettiin keskiöön

Yritysten riskiä pienennettiin verohelpoituksilla, ja kokeilevat työkulttuurista tuli kilpailukykyä vahvistava strategia. Näin työn tarjoamisesta tuli houkuttelevaa, ei uhkaavaa. Malli levisi pian maihin, jotka näkivät, miten joustava työelämä tuottaa kasvua, hyvinvointia ja sitoutumista.

**Uudistuksen sydän** oli oikeiden tukimallien rakentaminen. Toimeentulo järjestettiin niin, että työn kokeilu oli tekijöille riskitöntä ja kannattavaa – ilman pelkoa tukien menettämisestä. Tuki ei kuitenkaan tullut vain yhteiskunnalta: myös työnantajat, oppilaitokset ja paikalliset yhteisöt kantoivat vastuuta. Kun yritys tarjosi ensimmäisen mahdollisuuden, järjestö toi rinnalle ohjausta ja yhteisö tarjosi turvaa.

Kokeilukulttuuri tuotti samalla **kestävää työelämää**: resurssit – ihmiset, aika, osaaminen – eivät enää valu hukkaan, vaan jokainen voi löytää paikkansa.

Yhteisöllisyys ja empatia ovat vahvistaneet muutosta. Täsmätyötä arvostetaan, ja sukupolvinen ajattelu on tuonut yhteen nuoret ja vanhat toimimaan rinnakkain – oppien toisiltaan ja tukien toistensa matkaa.

Näin syntyi yhteiskunta, jossa ensimmäinen työpaikka ei ole enää este vaan portti, ja kokeileminen on normi, ei poikkeus.

# TULEVAISUUSNARRATIIVI 2:

## Ensimmäisen työpaikan ja kokeilukulttuurin mullistus

### Muutoksen mahdollistaneet askeleet:

- byrokratian purku ja työn esteiden poistaminen
- yritysten tukeminen verohelpoituksilla ja kannustimilla
- uudenlaisten tukimallien rakentaminen (toimeentulo + yhteisöjen vastuu)
- teknologian hyödyntäminen kohtaanto-ongelman ratkaisemisessa
- keskustelukulttuurin muutos kohti kokeilua ja oppimista

### Keskeiset toimijat:

- yritykset, järjestöt, start-upit, kunnat ja oppilaitokset
- nuoret ja täsmätyökykyiset muutoksen tekijöinä
- poliittiset päättäjät ja julkinen sektori esteiden purkajina
- yhteisöt ja perheet turvaverkkoina





TULEVAISUUSNARRATIIVI 3:  
**POLARISAATIOSTA DIALOGIIN**

# TULEVAISUUSNARRATIIVI 3:

## Polarisaatiosta dialogiin – yhdessä kohti kestävää työelämää

Vuonna 2045 olemme onnistuneet siinä, mikä 2020-luvulla tuntui mahdottomalta: yhdistimme yksilölliset tavoitteet ja yhteisen hyvän. Aito dialogi ei syntynyt itsestään, vaan se rakennettiin järjestelmällisesti vuorovaikutuksen siltojen kautta. Jokaiselle toimijalle – yrityksille, päättäjille, järjestöille, tutkijoille ja kansalaisille – annettiin paikka yhteisissä foorumeissa, joissa päätökset valmisteltiin yhdessä. Yksilökeskeiset tarkoitusperät eivät kadonneet, mutta ne sovitettiin yhteen laajempien tavoitteiden kanssa avoimuuden ja luottamuksen kautta.

**Arki näky konkreettisesti:** työpaikoilla järjestetään viikoittaisia dialogeja, joissa eri-ikäiset, eritaustaiset ja työkyvyltään erilaiset etsivät ratkaisuja yhdessä. Johtajat toimivat enemmän fasilitaattoreina kuin käskyttäjinä, ja työntekijöiden ääni kuuluu kaikissa päätöksissä. Nuori kokee, että hänen näkemyksensä otetaan vakavasti, ja vanhempi työntekijä, että hänen kokemuksensa on arvokas. Työelämä on kiireetöntä, rauhallista ja kiitollista, ja jokainen voi tehdä merkityksellistä työtä osana kestävää kokonaisuutta.

**Käännekohta** syntyi 2030-luvulla, kun ilmastokriisi ja taloudellinen polarisaatio kärjistyivät työmarkkinakriisiksi ja sukupolvien väliseksi konfliktiksi. Yhteiskunnalliset levottomuudet, nuorten näköalattomuus ja vanhempien sukupolvien turhautuminen toivat esiin sen, että ilman uutta dialogia yhteiskunnan eheys olisi romahtanut. Yhteinen kriisi pakotti eri toimijat yhteen. Kansainväliset sopimukset, tiukemmat päästöraajat ja taloudelliset ohjausmekanismit loivat raamit, mutta ratkaisut syntyivät, kun paikalliset kokeilut – kuntien ilmastoteot, yritysten vastuullisuusmallit ja kansalaisten arjen valinnat – yhdistettiin osaksi samaa kokonaisuutta.

**Teknologian kehitys** vauhditti muutosta, mutta herätti myös kysymyksen ihmisen paikasta työelämässä. Ymmärrettiin, että tekoäly voi auttaa löytämään ratkaisuja, mutta todellinen edistys syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja empatiasta. Näin pehmeistä taidoista – kuuntelemisesta, yhteistyöstä ja tunneälystä – tuli työn tärkein pääoma.

Taloudellista polarisaatiota hillittiin uudella palkkamallilla, jossa perustulo ja joustavat työn muodot yhdistyivät. Yrityksiä kannustettiin verotuksen kautta huomioimaan työntekijöiden työkyky, hyvinvointi ja koulutus. Näin syntyi järjestelmä, jossa hyvinvointi, työ ja talous kietoutuvat yhteen ilman vastakkainasettelua.

**Suomi oli edelläkävijä**, kun se kehitti kansallisen ”työn dialogimallin”. Mallissa kuntien, yritysten ja kansalaisten yhteiset foorumit tuotiin osaksi päätöksentekoa. Tämä malli levisi maailmalle pohjoismaisena vientituotteena ja toi Suomelle mainetta työelämän muotoilun edelläkävijänä.

Yhteisen dialogin voima näkyi erityisesti siinä, miten ristiriitoja ratkottiin. Erimielisyydet eivät enää hajottaneet, vaan niistä tuli polttoainetta uusille ratkaisuille. Suurimmat saavutukset eivät olleet teknologisia tai poliittisia, vaan kulttuurisia: opimme todella kuuntelemaan toisiamme yli sukupolvien, rakentamaan aitoa dialogia ja kantamaan yhdessä vastuuta tulevaisuudesta.

# TULEVAISUUSNARRATIIVI 3:

Polarisaatiosta dialogiin – yhdessä kohti kestäväää työelämää

**Muutoksen mahdollistaneet askeleet:**

- vuorovaikutusfoorumien rakentaminen eri toimijoiden välille
- ilmastokriisin kääntäminen yhteiseksi agendaksi
- johtamisen uudistaminen kohti tunneälyä ja empatiaa
- perustulon ja joustavien työn mallien käyttöönotto
- taloudellisten ohjausmekanismien vahvistaminen tukemaan kestäväää työtä
- kulttuurin muutos: oppiminen kuuntelemisesta ja erimielisyyksien hyödyntämisestä

**Keskeiset toimijat:**

- kansainväliset organisaatiot ja sopimukset → loivat globaalit raamit
- kunnat ja paikallisyhteisöt → toteuttivat dialogifoorumeita ja ilmastokokeiluja
- yritykset: vastuullisuusmallien ja uuden palkkamallin kehittäjiä
- nuoret: toivat rohkeuden kyseenalaistaa työn itseisarvon
- vanhemmat sukupolvet: toivat tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä kokemuksen
- tutkijat ja asiantuntijat: loivat tietopohjan ja fasilitoivat dialogia faktojen avulla





**TULEVAISUUSNARRATIIVI 4:  
TYÖN UUSI RYTMİ**

# TULEVAISUUSNARRATIIVI 4:

## Työn uusi rytmi

Vuonna 2045 ilmapiiri työelämässä on turvallinen ja luottamuksellinen. Nuoret ja työnantajat ovat löytäneet toisensa, ja yhteisöllisyys on rakentunut uudenlaisen vuoropuhelun varaan. Monenlainen osaaminen on hyväksytty ja arvostettu, ja työtehtävät määräytyvät osaamisen, ei ulkoisten ominaisuuksien perusteella.

Arki näkyy konkreettisesti: nuoret kohtaavat työnantajia matalan kynnyksen tapahtumissa – duunideiteissä, harrastuspiireissä ja digitaalisilla alustoilla. Yritysten rekrytointi ei enää perustu “hyvän tyypin” metsästämiseen, vaan tehtävät muotoillaan yksilön osaamiseen sopiviksi. Työpaikoilla työviikot ovat lyhyempiä, ja niissä on varattu aikaa oppimiselle, mentoroinnille ja yhteiselle dialogille. Päätöksenteossa on mukana eri-ikäisiä ja eri taustoista tulevia nuoria. Yhteisö tukee sekä työnantajaa että työntekijää, jolloin kukaan ei jää yksin uuden alun kanssa.

**Käännekohta** syntyi, kun nuorten syrjäytymisuhka ja työnantajien työvoimapula kohtasivat. Vaalikeskusteluissa nuorten työelämä nousi keskiöön, ja moninaisuuden arvostuksesta tuli poliittinen tavoite yli puoluerajojen. Poliittikan keskustelut työvoimasta, kulutuksen murros ja yhteiskunnallinen epäluottamus pakottivat etsimään uusia ratkaisuja.

Aluksi nuorten maailma tuntui työnantajille vieraalta, ja heidän osallistumisensa päätöksentekoon herätti epäilyksiä: “Mitä he voivat muka tietää?” Mutta kun rohkeasti mentiin sinne, missä nuoret olivat, ja heidän äänensä saatiin kuuluviin, yritykset alkoivat nähdä heidät arvokkaina kumppaneina.

Työnantajia ei houkuteltu mukaan vain moraalisin perustein, vaan konkreettisin hyödyin: motivoituneet nuoret työntekijät, erilainen osaaminen, uudet näkökulmat, vastuullisuuden tuoma kilpailuetu ja yhteisö, joka kantaa. Taloudelliset esteet purettiin verohelpotuksilla ja riskittömillä kokeilumalleilla. Nuorten ja täsmätyökykyisten palkkaamisesta tuli strateginen investointi, joka toi yrityksille myös maine-etuja ja verohyötyjä.

Nuoret eivät olleet vain kohderyhmä, vaan rakensivat itse digialustoille sisältöjä ja toimintamalleja, jotka puhuivat heidän kieltään. Teknologia tuki kohtaamista, mutta tärkeintä oli vuorovaikutus ja yhteinen sävel työn merkityksestä.

**Muutos vaati myös ajattelutavan kääntymistä:** “enemmästä vähemmän” -suuntaan. Aluksi moni koki tämän menetyksenä – vähemmän kulutusta, vähemmän totuttuja etuja. Mutta kun huomattiin, että vähemmän toi enemmän – enemmän hyvinvointia, luottamusta ja yhteenkuuluvuutta – vastarinta murtui. Työelämässä tämä näkyy vähempänä kiireenä, vähempinä ylitöinä ja vähempänä turhana kuluttamisena, mutta enemmän aikana, energiana ja yhteisöllisyytenä.

**Suomi oli edelläkävijä**, kun se kehitti uuden “työn rytmimallin”: kansallisen ohjelman, joka yhdisti nuorten, täsmätyökykyisten ja työnantajien dialogin teknologiaan, yhteisöllisiin verkostoihin ja taloudellisiin kannustimiin. Koulutusjärjestelmästä tuli silta nuorten ja työnantajien välille, ja malli levisi pian muihin maihin, joissa etsittiin ratkaisuja työvoimapulaan ja sukupolvien kuiluun.

Nyt elämme ajassa, jossa kaikkien vahvuudet ovat käytössä ja yhteisen asian äärellä on innostusta – **kutsu ei ole vain juhliin, vaan tanssiin.**

# TULEVAISUUSNARRATIIVI 4:

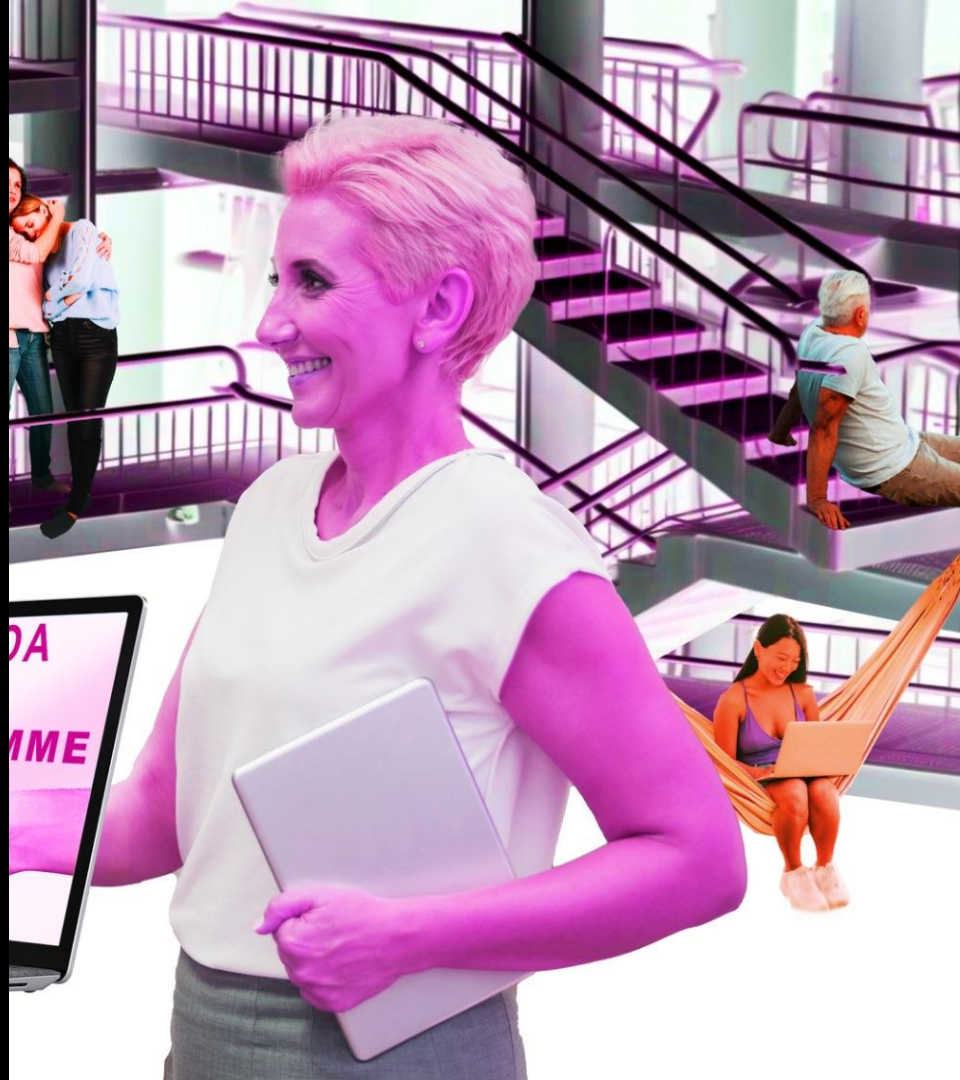
## Työn uusi rytmi

### Muutoksen mahdollistaneet askeleet:

- nuorten ja työntajien kohtaamisen uudet mallit (duunideitit, verkostot, alustat)
- taloudellisten esteiden purku verohelpotuksilla ja riskittömillä kokeiluilla
- työn muotoilu osaamisen mukaan, ei ulkoisten ominaisuuksien perusteella
- ajattelutavan muutos kohti “vähemmän on enemmän” -periaatetta
- vastuullisuuden ja monimuotoisuuden nostaminen kilpailueduksi
- koulutusjärjestelmän hyödyntäminen sillanrakentajana
- politiikan ja yhteiskunnallisen keskustelun kääntäminen tukemaan yhteisöllisyyttä

### Keskeiset toimijat:

- nuoret: toivat äänen, näkökulmat ja uuden kulttuurin työelämään
- työntajat: avasivat ovet ja rohkenivat kokeilla uusia malleja
- poliittiset päättäjät: loivat taloudelliset kannustimet ja purkivat esteet
- järjestöt ja yhteisöt: tukivat sekä nuoria että työntajia
- teknologiayritykset: rakensivat alustat, joissa nuoret ja työntajat kohtasivat
- koulutusjärjestelmä: loi sillan nuorten ja työntajien välille
- kansalaiset: muuttivat ajattelutapaa “enemmästä vähemmän” -suuntaan



# YHTEENVETO / VERTAILU

<b>Narratiivi</b>	<b>Pääteema</b>	<b>Muutoksen taso</b>	<b>Päätoimijat</b>	<b>Arvopainotus</b>	<b>Tunnelma</b>
<b>1. Hyvinvoinnin aikakausi</b>	<b>Hyvinvointi ml. luonto</b>	<b>Rakenteellinen</b>	Kansalaisaktivismi, nuoret, valtio	<b>Kestävyys</b>	<b>Kukoistus</b>
<b>2. Ensimmäinen työpaikka</b>	<b>Kokeilut</b>	<b>Käytännöllinen</b>	Yritykset, kunnat, oppilaitokset	<b>Oppiminen</b>	<b>Elävä</b>
<b>3. Polarisatiosta dialogiin</b>	<b>Dialogi</b>	<b>Kulttuurinen</b>	Kaikki sukupolvet, yritykset, kunnat	<b>Oikeudenmukaisuus</b>	<b>Rakentava</b>
<b>4. Työn uusi rytmi</b>	<b>Kohtaamiset</b>	<b>Yhteisöllinen</b>	Nuoret, työnantajat, päättäjät	<b>Yhteenkuuluvuus</b>	<b>Lämmin</b>





**MITÄ  
SEURAAVAKSI?**



# MITÄ SEURAAVAKSI: TULEVAISUUSNARRATIIVIEN TYÖKALULLISTAMINEN

## Tulevaisuusnarratiiveja voidaan:

- **Rikastaa, arvioida ja haastaa**  
Tunnistaa puuttuvia näkökulmia, oletuksia ja vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. **Täsmätyökykyiset nuoret mukaan.**
- **Kirkastaa yhteistä tahtotilaa**  
Mitä pidetään toivottavana tulevaisuutena, mikä yhdistää eri toimijoita?
- **Tarkastella olemassa olevia suunnitelmia ja strategioita narratiivien valossa**  
Miten nykyiset toimenpiteet vievät kohti (tai pois päin) haluttua tulevaisuutta?
- **Toiminnallistaa tai kokeilla ideoita**  
Löytyykö narratiiveista uusia avauksia, toimintamalleja tai politiikkasuosituksia?
- **Arvioida toteutumisen edellytyksiä ja seurata kehitystä**  
Määritellä indikaattoreita tai mittareita, joilla seurataan, liikutaanko kohti narratiivin kuvaamaa tulevaisuutta

## Lisäksi narratiiveja voidaan käyttää:

- **Keskustelun ja yhteiskehittämisen alustana**  
Työpajoissa eri toimijat voivat peilata omaa rooliaan ja mahdollisuuksiaan muutoksessa.
- **Strategisena kompassina**  
Auttaa priorisoimaan päätöksiä ja resursseja pitkän aikavälin vaikutusten perusteella.
- **Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen välineenä**  
Narratiiveista voidaan johtaa uusia osaamistarpeita, rooleja ja koulutuspolkuja.
- **Viesti- ja vaikuttamistyössä**  
Tarinallinen muoto tekee tulevaisuudesta ymmärrettävän ja inspiroivan eri kohderyhmille (päättäjät, yritykset, kansalaiset, täsmätyökykyiset nuoret).
- **Simulointien tai skenaariotyön perustana**  
Narratiiveista voidaan luoda vaihtoehtoisia kehityspolkuja
- **Muutoksen johtamisen työkaluna**  
Auttaa organisaatioita ja verkostoja tunnistamaan, missä vaiheessa muutosta ollaan ja mitä seuraavaksi tarvitaan.





# LIITTEET



# LIITE 1: POLTTAVAT KYSYMYKSET



Tähän on listattuna osallistujien muistiinpanoista löytyneitä polttavia kysymyksiä ja niihin liittyvää pohdintaa.

Lähde:

Osallistujien henkilökohtaiset muistiinpanot

## Polttavia kysymyksiä:

Miten työnantajat tavoitetaan?  
Miten nuoret tavoitetaan?  
Miten yhdistetään työnantajat ja täsmätyökykyiset?  
Miten täsmätyötä voidaan tukea (Resurssit, osaaminen, rahallinen tuki työn räätälöintiin  
/ Tukimallit yrityksille (esim. palkkatuet, kesäsetelit, hankinnoilla työllistäminen)  
Miten vastuullisuus ja monimuotoisuus saadaan teoiksi työelämässä?  
Byrokratian ja lainsäädännön haasteet: tukien menettämisen pelko, taloudelliset esteet työnantajille  
Yritysten ja työnantajien resurssipula työn räätälöimisessä  
Työelämän kasvavat vaatimukset / nuorten paineet  
Polarisaatio työnantajien, työntekijöiden ja työttömien välillä  
Monimuotoisuuden ja erilaisuuden tunnistaminen voimavaraksi  
Ennakkoluulot ja stigma estävät työllistymistä  
Johtamisen haasteet  
Työelämän sukupolvien välinen kuilu  
Työelämän inhimillisuus ja merkityksellisyys  
Epävarmuus maailmantaloudesta  
AI ja työn pilkkomisen tarve



# LIITE 2: MUUTOSAJURIT



Tähän on listattuna osallistujien muistiinpanoista löytyneitä polttavia kysymyksiä ja niihin liittyvää pohdintaa.

Lähde:

Osallistujien henkilökohtaiset muistiinpanot

## Muutosajureita:

Kunnat heränneet rahavirtojen ja välitysmarkkinoiden muutokseen  
Lainsäädäntö ja rahoitus epävarmuuden lähteinä: Lakimuutokset ja toimeentulotuen muutokset (2026) vaikuttavat estävästi  
Palvelut eivät pysy perässä / sääntely ei tue moninaisuutta  
Miten työnantajat saadaan mukaan / asenteet, kielihaasteet, taloustilanne  
Hyvät esimerkit työnantajille rohkaisevat  
Vastuullisuusajattelu edistää moninaisuutta  
AI ja automaatio luovat mahdollisuuksia ja uhkia (pelko työn menetyksestä, työn pirstaloituminen)  
Teknologia tuo jatkuvasti uusia keskustelunaiheita, mahdollistaa uusia työtapoja  
Uudet tavat tehdä työtä ja jatkuva oppiminen: joustavat työmallit, ei-perinteiset urapolut  
Unohtunut inhimillisuus ja tunnetaitojen puute  
Nuoret eivät halua "ikuisia unia" tai perinteistä kokoaikatyötä  
Nuorten halu kokeilla ja muuttaa suuntaa (pitääkö tietää jo yläkoulussa?)  
Odotukset nuorilta liian korkeat vs. työelämän vaatimukset  
Työhön pääsyn esteet ja rakenteelliset haasteet: perinteinen rekrytointi vaikeaa, piilotyöpaikat  
Työvoimapula lisää painetta kaikkien työllistymiselle  
Onko tulevaisuus voiton tavoittelun sijaan hyvinvoinnin ja luontoarvojen varassa?  
Raha ja valta keskittyvät; tarve tehdä toisin  
Maapallon rajat tulevat vastaan  
Polarisaatio yhteiskunnassa lisää syrjäytymisriskiä  
Johtaminen on rikki; tarvitaan tunnetaitoja ja ihmislähtöisyyttä  
Työvoimapula lisää tarvetta hyödyntää kaikkien potentiaalia  
Osaamistarpeisiin voidaan vastata myös työn uudelleenjärjestelyllä  
Mahdollisuuksien ja potentiaalin hyödyntäminen: Motivoitunut työntekijä on tuottava  
Globaali epävarmuus ja ympäristön muutokset: Sodat päättyvät vai laajenevat?



# LIITE: 3 VISIOITA

## Tähän on koottuna visio-pohdintoja osallistujien muistiinpanoista.

Moninaisuus näkyy töissä ja palveluissa. Uusista ideoista innostutaan, kouluissa kannustetaan jokaista tekemään tavallaan, tuomaan ajatuksia esille.

Ihmiset ovat rentoja, hyvinvoivia ja tekevät töitä kuka missäkin – hogrammien ja kännyköiden avulla saaden yhteyden.

Työtä tekevät ihmiset ovat eri näköisiä ja heillä on joko näkyviä tai näkymättömiä ”erilaistavia tekijöitä”.

Kaupunki on täynnä vihreää ja ihmisiä ei ole valtavia määriä samassa paikkaa.

Tulevaisuudessa on rauhallista, siistiä, iloista ja onnellista.

Kaupakeskuksessa on erilaisia palveluntarjoajia ja hirveä määrä erilaisia ihmisiä, kulttuureja – ja hyväksyvä ilmapiiri. Joka puolella on täsmätyökykyisiä töissä.

Työllistymisen haasteet on taklattu sillä, että kaikkien työviikko on lyhyempi.

Ihmisillä on aikaa ostaa palveluja, koska materiaali on löytänyt oikean merkityksensä: sitä on vain se määrä, mitä tarvitsee.

Tekoäly tekee tilastoinnit, työvuorot yms., ihmiset keskittyvät kohtaamiseen.

Työllistymisen malleja on monia. Työhön käytettävä aika on lyhyempi. Resurssit jakautuvat tasaisemmin.

Palveluita on kaikille saatavilla.

Kehitys- ja talouskasvu perustuu kestävyydelle.

Vapaa-aika ja hyvinvointi yhdistyvät joustavasti työelämään.

Työ joustaa, ihminen tulee ensin.

Ihminen on itsessään arvokas: tuloksellisuus ja hyöty on muutakin kuin raha.

Jokaisella on toivoa ja mielekkäitä polkuja.

Rauhaa, hyvinvointia.

Ihmiset toimivat omasta osaamisestaan käsin ja kokevat itsensä osallisiksi, tärkeiksi ja merkityksellisiksi.

Resurssit ovat jakautuneet tasaisesti, ja ihmiset näkevät, että hyväntekeminen toisille auttaa kaikkia voimaan paremmin.

Ei kilpailua, ei epäonnistumisen pelkoa.

On rauhaa oppia, oivaltaa ja kokeilla. On mahdollisuus löytää oma paikkansa ilman rajoitteita.

Nuorilla on saatavilla tukea työelämässä – myös aikuisilla niin tarvittaessa.

Elämä on tasapainossa: työkyky, elinympäristö, hyvinvointi.

On joustavia työmahdollisuuksia ja apua on helposti saatavilla.

Sukupolvinen kohtaamo: Nuoret/täsmätyökykyiset työllistyvät tarjoamalla kotiapua ikääntyneille.

# VISION KUVAUS: RYHMÄ 1 / ALKUPERÄINEN VERSIO TYÖPAJSTA

## Ryhmän polttavat kysymykset, joihin etsittiin ratkaisua:

1. Miten tuotetaan yrittäjiä ja työnantajia (työn räätälöinnissä)?
2. Miten työn muotoilu nähdään mahdollisuutena?
3. Miten muokataan julkiset palvelut niin, että työllistymisen tuessa huomioidaan tuki työnantajille (esim. työnmuokkaus, RATKI)
4. Yhteiskunnallisen diskurssin muuttaminen niin, että nähdään moninaiset tavat tehdä työtä -> lakimuutokset -> ilmapiiri työpaikalla ja käytännön keinot.

## Ryhmän nimeämät tärkeimmät muutosajurit:

Työllisyyspolitiikan ja turvallisuuspoliittisen keskustelun yhteenkietoutuminen

Teknologian mahdollisuudet

Keskustelu moninaisuudesta on pinnalla.

## Tulevaisuuden metafora:

Inhimillisuus

## Vision kiteytys:

Kaikilla on mahdollisuus olla osallisena yhteiskunnan rakenteissa. Jokaisen panos nähdään arvokkaana ja tärkeänä.

## Vision kuvaus

Vuonna 2045 elämme maailmassa, jossa on mahdollisuus elää omanlaistaan elämää ja tehdä omalla osaamisellaan työtä. Tämä muutos tuntuu siltä, että kaikki voivat hyvin ja yhteiskunta kukoistaa. Asiat ovat kehittyneet toivottuun suuntaan ja nyt yhteiskunnan rakenteet (lait ja tukijärjestelmät) mahdollistavat erilaiset tavat tehdä työtä.

Muutos on tapahtunut, koska on tahtotilaa muutokselle ja tarvitsemme muutosta. Toivotun tulevaisuuden toteutuminen on edellyttänyt paradigman muutosta. Taloudellisista kannusteista hyvinvointiarvoihin ja luontoarvoihin.

Suurin yksittäinen käännekohta oli se, kun paineet muutokselle kasvoi suureksi.

Tämä on ollut tärkeää, koska yhteiskunnan rakenteet tukevat yksilön hyvinvointia ja vähentää sosiaalisten palveluiden tarvetta.

Tämä on vaikuttanut osapuoliin niin, että kaikilla on yhteinen tavoite. Paradigman muutos.

Näitä toimenpiteitä, strategioita ja askelia on tarvittu muutoksen aikaansaamiseksi: palvelumallien muokkaaminen, keskustelukulttuurin muokkaaminen, lainsäädännön ja taloudellisten ohjauskeinojen muokkaaminen, sekä tiedon ymmärryksen ja osaamisen muokkaus.

Muutoksen onnistumisen keskeisiä toimijoita ovat olleet: kansalaisaktivismi, puolueet, yritykset, täsmätyökykyiset nuoret.

## Vision arviointi:

Toteutettavissa	4 / 5
Innostava	4,5 / 5
Rohkea	4 / 5
<b>Kokonaisarvosana:</b>	<b>4 / 5</b>

*Haastavaa:*

Talouden ohjausmekanismien muuttaminen.

# RYHMIEN ARVIOINTI & KOMMENTIT TYÖPAJASSA 18.9.

## Arviointi:

Toteutettavissa: 4,5

Innostava: 4,5

Rohkea: 4

## Kokonaisarvosana:

4,5

## Kiinnostavaa:

- Taloudessa siirrytään hyvinvointiin. Muutettu rakenteet vastaamaan sitä.
- Moninaiset tavat tehdä töitä
- Konkretia
- Tuottavuudesta hyvinvointi- ja luontoarvoihin
- Monimuotoisuuden läsnäolosta tulee kannustavaa, luontevaa ja helppoa
- Yritysten ja täsmätyökykyisten rooli: miten työnantajat kytketään palvelumalliin mukaan
- Kestävä arvopohja
- Kansalaisten oma aktiivisuus ja osallisuus

## Haastavaa:

- Mitä konkreettista tapahtunut työnantajaraja-pinnassa?
- Miten tehdään muutos, kun on niin syvällä talousajattelu ja sitä puolustetaan: etenkin ne, joilla on valtaa ja rahaa
- Kuinka saada kaikki mukaan talkoisiin
- Päätöksentekorakenteiden muuttaminen
- Paradigman muutos = markkinatalouden romuttuminen
- Yhteiskunnallinen muutostarve: hitaus, jäykkyys, sykliisyys
- Tarvitsee muutosta koko yhteiskunnassa



# VISION KUVAUS: RYHMÄ 2 / ALKUPERÄINEN VERSIO TYÖPAJSTA

## Ryhmän polttavat kysymykset, joihin etsittiin ratkaisua:

1. Miten nuori saa ensimmäisen työpaikkana?
2. Miten päästä kokeilemaan erilaisia töitä ja työelämää?
3. Miten uranvaihtaja saa ensimmäisen työpaikan ja pääsee kokeilemaan uutta työtä?

## Vision taustalla vaikuttavat tärkeimmät muutosajurit:

Työnantajien kannustimet (esim. kesäseteli)

Työkulttuurin merkitys työpaikalla: nuoren ensimmäinen kokemus, otetaanko hänet vastaan

## Tulevaisuuden metafora:

vanhus <3 nuori

## Vision kiteytys:

-

## Vision kuvaus

Vuonna 2045 elämme maailmassa, kaikilla on mahdollisuus oppia ja kokeilla ja löytää itselleen sopivia töitä joustavasti (osaamiset, työkyky ja muut tarpeet) ja löytyy itselleen sopivat yhteisöt.

Tämä muutos tuntuu siltä, että ikääntyneiden ja nuorten välillä on yhteys sekä on yhteisöllisiä malleja, joita tuetaan. On positiivisuutta, ja enemmän mahdollisuuksia.

Asiat ovat kehittyneet toivottuun suuntaan ja kaikki, jotka haluavat, pääsevät sopivaan työhön ja tuntevat kuuluvansa yhteiskuntaan.

Muutos on tapahtunut, koska lainsäädäntö on muuttunut joustavammaksi, empatia lisääntynyt, on opittu löytämään täsmätyö (molemmille sopiva), työntarjoajat ovat saaneet oikeat kannustin- ja tukimallit. Toivotun tulevaisuuden toteutuminen on edellyttänyt sitä, että tekijät löydetään helposti (teknologia tukee tätä), on kokeilukulttuuri, toimeentulo on taattu kaikille ilman byrokratiaa tai "reikiä".

Suurin yksittäinen käännekohta oli se, että kunnat yhdessä lainsäädännön rajoitteiden muuttamisen kautta ovat mahdollistaneet sen, että kaikki työ ja opiskelu kannattaa. Yrityksille on helppoa/riskitöntä kokeilla, ja heillä on selkeä tuettu polku tai malli mitä käyttää.

Muutoksen onnistumisen keskeisiä toimijoita ovat olleet: verkostot eli oppilaitokset, kaupungit/kunnat, järjestöt, yritykset, start-upit (uudet innovaatiot).

## Vision arviointi:

Toteutettavissa	4,5 / 5
Innostava	4,5 / 5
Rohkea	4 / 5
<b>Kokonaisarvosana:</b>	<b>4,5 / 5</b>

### Haastavaa:

Oikeat kannustin- ja tukimallit:  
byrokratiasta vapaa toimeentulo.

# RYHMIEN ARVIOINTI & KOMMENTIT TYÖPAJASSA 18.9.

## Arviointi:

Toteutettavissa: 4,5

Innostava: 4,5

Rohkea: 4

## Kokonaisarvosana:

4,5

## Kiinnostavaa:

- Sukupolvien välisyys
- Positiivisuus, mahdollisuus, empatia lisääntynyt
- Kokeilemisen mahdollistaminen
- Verkostoyhteistyön merkityksen ymmärrys
- Yhteisöllisyyden lisääminen
- Tuettu polku
- Kaikille sopivan työn löytymiseen uskominen
- Joustavampi lainsäädäntö
- Kokeilukulttuuri kukoistaa, myös työnantajien tuissa
- Rakenteisuus (nykytilan pohjalta)
- Lähes valmis hankesuunnitelma :)

## Haastavaa:

- Miten saada sidosryhmät mukaan keskusteluun ja sitoutumaan uuteen malliin?
- Oikeat kannustin- ja tukimallit: byrokratiasta vapaa toimeentulo
- Pitäisi pohtia, miten tuki tulisi myös muualta kuin yhteiskunnalta
- Lähtökohtana nykyrakenteet, jotka ovat monimutkainen ja solmuja täynnä oleva verkko
- Kohderyhmän osallisuutta lisää mukaan
- Miksi tätä haluttaisiin ?



# VISION KUVAUS: RYHMÄ 3 / ALKUPERÄINEN VERSIO TYÖPAJASTA

## Ryhmän polttavat kysymykset, joihin etsittiin ratkaisua:

1. Miten luomme rakenteita, jotka mahdollistavat työn tekemisen ihan jokaiselle?
2. Millä toimilla rakennetaan **inhimillinen** työelämä?

## Vision taustalla vaikuttavat tärkeimmät muutosajurit:

Poliittinen: osa päättää, osa jää ulkopuolelle → tarve osallisuudelle  
Sosiaalinen: näköalattomuus ja osattomuus nuorten maailmassa, johtamisen ja alaistaitojen muutos, yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden tasapaino  
Taloudellinen: taloudellinen ja kulutuksen polarisaatio  
Teknologinen: tekoäly ei voi korvata kohtaamista, some rakentaa kuplia → pehmeiden taitojen merkitys kasvaa  
Ympäristöllinen: ilmastokriisi ja kestävien valintojen vaikeus  
Arvot: työn arvo kyseenalaistuu, nuoret haluavat hyvinvointia työn rinnalle, sukupolvien välinen kiulu tunne- ja vuorovaikutustaidoissa

## Tulevaisuuden metafora:

Silta.

## Vision kiteytys:

## Vision kuvaus

Vuonna 2045 elämme maailmassa, jossa on saavutettu aito, kestävä maailma. Tässä maailmassa kaikilla on mielekästä työtä.

Tämä muutos tuntuu siltä, että on kiireetöntä, rauhallista, kiitollista.

Asiat ovat kehittyneet toivottuun suuntaan ja nyt ihmisillä on enemmän vapautta, hyvinvointia ja mahdollisuuksia.

Muutos on tapahtunut, koska on onnistuttu rakentamaan vuorovaikutuksen siltoja, sitouduttu yhteisen vision toimenpiteisiin ja ryhdytty toimeen!

Toivotun tulevaisuuden toteutuminen on edellyttänyt rohkeutta siirtyä polarisaatiosta dialogiin – sekä toimia toisin kuin aiemmin.

Suurin yksittäinen käännekohta oli kun ilmastokriisi saatiin vihdoin haltuun.

Tämä on ollut tärkeää, koska on elintärkeää varmistaa elinkelpoisen maailman jatkuminen. Ja sitten tulla yhteen ratkaisemaan työllisyyden haasteet.

Tämä on vaikuttanut osapuoliin niin, että yhteinen kriisi toi heidät yhteen.

Muutoksen onnistumisen keskeisiä toimijoita ovat olleet tulevat sukupolvet ja yhteistyö.

## Vision arviointi:

Toteutettavissa	4 / 5
Innostava	4,5 / 5
Rohkea	5 / 5
<b>Kokonaisarvosana:</b>	<b>4,5 / 5</b>

*Haastavaa:*

Miten toteutetaan ilmastokriisin ratkaisu?

# RYHMIEN ARVIOINTI & KOMMENTIT TYÖPAJASSA 18.9.

## Arviointi:

Toteutettavissa: 4,5

Innostava: 4,5

Rohkea: 5

## Kokonaisarvosana:

4,5

## Kiinnostavaa:

- Ilmastokriisin ratkaisu
- Rohkeus siirtyä polarisaatiosta dialogiin
- Kestävä maailma, johon edetty kriisin kautta
- Aitous
- Kiireettömyys
- Dialogi
- Saavutettava, kestävä maailma
- Ryhdytty toimeen
- Kriisin aiheuttama muutos sinänsä mahdollista

## Haastavaa:

- Yhteinen dialogi
- Aidon dialogin rakentaminen, vaikka yksilökeskeisiä tarkoituksia
- Laaja, monialainen, teoreettinen
- Miten toteutetaan ilmastokriisin ratkaisu?
- Ilmastonmuutoksen haltuun saaminen hankalaa, koska suunta on nyt toinen



# VISION KUVAUS: RYHMÄ 4 / ALKUPERÄINEN VERSIO TYÖPAJASTA

## Ryhmän polttavat kysymykset, joihin etsittiin ratkaisua:

1. Miten tavoitamme nuorten lisäksi työnantajat?
2. Miten nuoret ja työnantajat tulevat toisiaan vastaan puolin ja toisin?
3. Taloudelliset esteet

## Vision taustalla vaikuttavat tärkeimmät muutosajurit:

- **Poliittinen:** vaalit ja kampanjat nostivat keskusteluun nuorten ja työnantajien kohtaamisen sekä ulkomaisen vs. kotimaisen työvoiman → tarve moninaisuuden arvostukselle.
- **Sosiaalinen:** nuoret halusivat lisää vuorovaikutusta ja yhteistä kieltä; syntyivät "duunideitit" ja matalan kynnyksen verkostomallit; yhteisöllisyyden merkitys kasvoi.
- **Teknologinen:** teknologiaa hyödynnettiin tavoittamiseen (alustat, digikanavat), mutta sisältö muotoiltiin nuorten itsensä toimesta → osallisuus vahvistui.
- **Arvot:** vastuullisuusajattelu ja monimuotoisuus nousivat kilpailueduiksi; yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus vahvistuivat ("enemmästä vähemmän").

## Tulevaisuuden metafora:

## Vision kiteytys:

## Vision kuvaus

Vuonna 2045 elämme maailmassa, jossa nuoret ja työnantajat on tavoitettu ja he tulevat toisiaan vastaan.

Tämä muutos tuntuu siltä, että hengitetään yhteenkuuluvuuden ilmaa, tuntuu turvalliselta ja luottamukselliselta.

Asiat ovat kehittyneet toivottuun suuntaan ja nyt kaikkien vahvuudet on saatu käyttöön ja kaikki ovat yhteisen asian äärellä innostuneita. "Kutsu on tanssiin, ei vain juhliin".

Muutos on tapahtunut, koska oltu rohkeita ja tutustuttu toisiin.

Toivotun tulevaisuuden toteutuminen on edellyttänyt sitä, että olemme havahtuneet nykytilan ja kehityksen kestättömyyteen. Monenlainen osaaminen on hyväksyttävä: osaaminen määrittää tehtävien tekemistä.

Suurin yksittäinen käännekohta oli kriisin kautta? Toisaalta myös pitkäjänteinen tekeminen johti lopputulokseen, missä ajatuksena on tyytyä vähempään, jotta saataisiin "enemmän".

## Vision arviointi:

Toteutettavissa	4,5 / 5
Innostava	5 / 5
Rohkea	4,5 / 5
<b>Kokonaisarvosana:</b>	<b>5 / 5</b>

## Haastavaa:

Yrityksille: Nuorten hyväksyminen mukaan päätöksentekoon.

# RYHMIEN ARVIOINTI & KOMMENTIT TYÖPAJASSA 18.9.

## Arviointi:

Toteutettavissa: 4,5

Innostava: 5

Rohkea: 4,5

## Kokonaisarvosana:

4,5

## Kiinnostavaa:

- Yhteenkuuluvuus ja osallistaminen
- Vahvuudet käytössä: osaamiskeskeisyys
- Kutsu tanssiin, ei vain juhliin
- Nuoret ja yritykset konkreettisesti saman pöydän ääressä
- Monenlainen osaaminen on hyväksyttävää
- Tyydytään vähempään, jotta saadaan enemmän
- Hyvin realistinen visio
- Kutsu tanssiin, osaaminen edelle: tehdään sitä mitä osataan

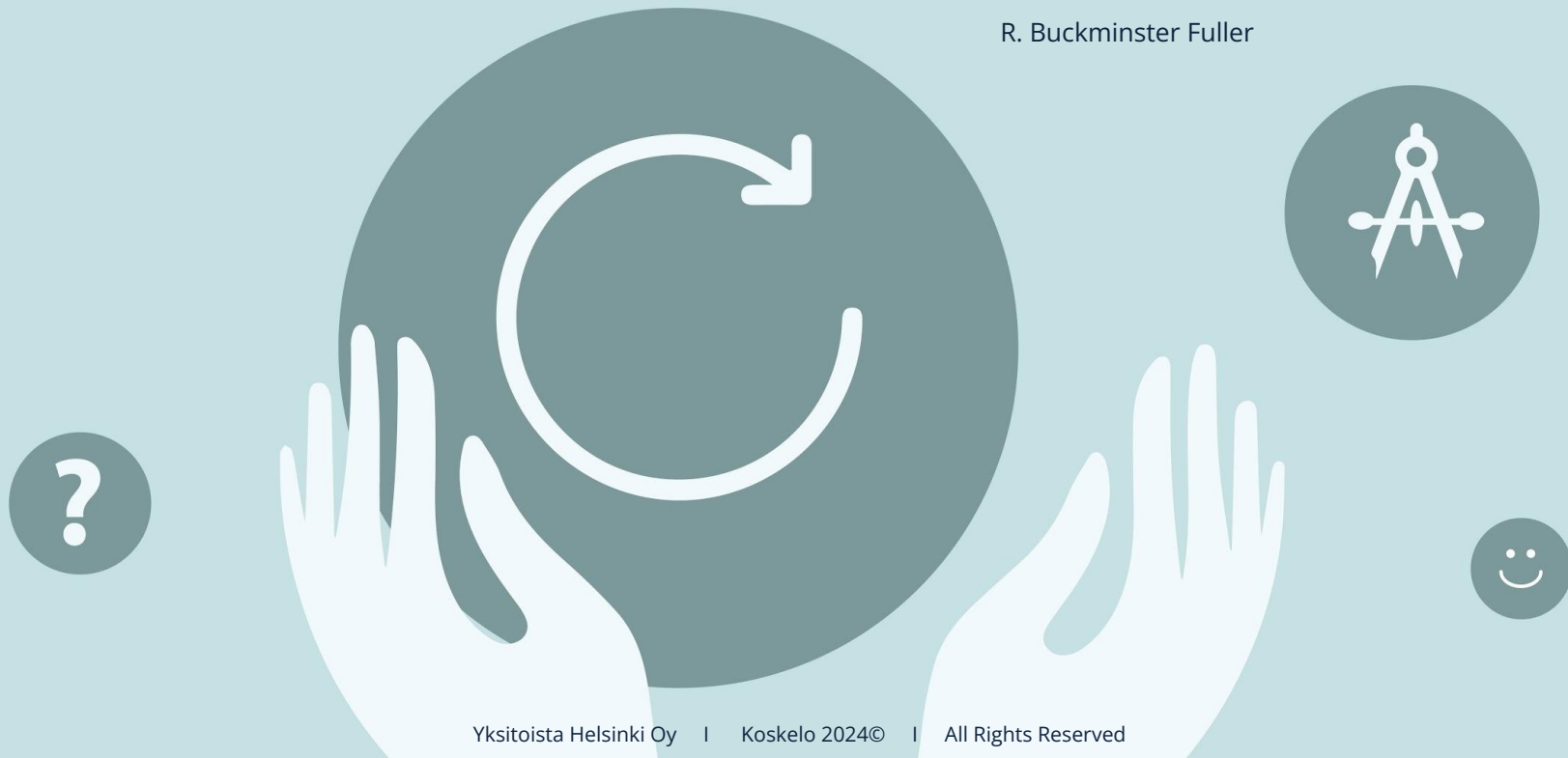
## Haastavaa:

- Nuorten maailman ymmärtäminen
- Pitäisi tyytyä vähempään: tämä koetaan menetyksenä, jota vastustetaan
- Nuorten hyväksyminen mukaan päätöksentekoon voi olla haastavaa yrityksille
- Työnantajien mukaan saaminen
- Mikä innostaa työnantajat mukaan?



# *We are called to be architects of the future, not its victims*

R. Buckminster Fuller



# Kiitos!

---

[minna.koskelo@11hki.fi](mailto:minna.koskelo@11hki.fi)

[11hki.fi](https://11hki.fi)



## Copyright

Tämän aineiston julkaiseminen, kopioiminen tai luovuttaminen kolmansille osapuolille ei ole sallittua ilman Yksitoista Helsinki Oy:n kirjallista lupaa.