



Pohjoisen Forum 2026

Pohjois-Suomen työmarkkinaseminaari 29.-30.1.2026 Oulu

Torstai 29.1.2026

Uudistuva työelämä



9.00 Ilmoittautuminen ja aamukahvi

9.45 Sointuja ja sävyjä

Madetojan musiikkilukion kamariyhtye

10.00 Seminaarin avaus

Kaupunginjohtaja Ari Alatossava, Oulun kaupunki

10.15 Kulttuuripääkaupunkivuosi 2026

Henkilöstöjohtaja Tuomas Halonen, Oulun kaupunki

10.30 Erilaisuus voimavarana – suvaitsevaisuus ja rohkeus uudistuvassa työelämässä

Tarinankertaja Arman Alizad

11.30 Lounas

12.30 Tänään kasvaa meille ystävyyden puu

Teuvo Pakkalan 5B-luokan oppilaat ja opettaja Iris Moilanen

12.45 Rumat luvut, väestödataa uudella tavalla

Erityisasiantuntija Stina Oksa, STM

13.30 Miten rakennetaan uudistumista tukeva organisaatiokulttuuri?

Ohjelmajohtaja Sanna Kulmala, Työterveyslaitos

14.15 Kahvi

14.45 Valossa viivähtäen

Koreografia & tanssi Vilma Mäki ja Iida Uusimäki

15.00 Miten rakennetaan uudistuvaa työelämää?

Neuvottelujohtaja Anna Kukka, KT

Toimialajohtaja Mari Keturi, JHL

Puheenjohtaja Katarina Murto, JUKO, OAJ

Edunvalvontajohtaja Jukka Maarianvaara, JVTY

Puheenjohtaja Päivi Ingberg, SUPER

Edunvalvontajohtaja Jarkko Pehkonen, TEHY

16.00 Päivän päätös

Järjestö- ja työnantajatapaamiset

19.30–21.00 Oulun kaupungin vastaanotto

Kaupungintalo, Kirkkokatu 2A

21.00– Jatkot Petrellin Saluuna, Rantakatu 4

Perjantai 30.1.2026

Merkityksellinen elämä



9.00 Hyvä käytäntö – Nuorten ohjaus ja tuki nivelvaiheessa

Rehtori Timo Kettunen, sivistys- ja kulttuurijohtaja Mika Penttilä sekä opinto-ohjaaja Mika Manninen, Oulun kaupunki

9.30 Merkityksellinen elämä jatkuvassa muutoksessa

Työelämäkehittäjä ja valmentaja Jaana Hautala, Oivaltamaan Oy

10.15 Kahvi

10.45 Tarinoita Oulusta – Helperin haltuun

Koulumamselli Sara Wacklin

11.15 Valmentava itsensä johtaminen ja viisaat työtavat

Jussi Venäläinen, Flow Akatemia

12.00 Seminaarin päätös

Seminaarin puheenjohtaja Harriet Urponen

12.15 Päätöslounas

Seminaarin puheenjohtaja

Seminaarin puheenjohtaja on viestintäjohtaja Harriet Urponen, Oulun kaupunki.

Järjestäjät

Oulun kaupunki, Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopisto,

Lapin kesäyliopisto sekä kunta-alan ja hyvinvointialueiden ammattijärjestöt

JHL, JUKO, JVTY, SUPER ja TEHY

Kohderyhmä

Kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstö, ammattijärjestöjen edustajat,

henkilöstön edustajat, luottamushenkilöt ja muut aiheista kiinnostuneet

Tervetuloa Tornioon 28.–29.1.2027!

Seminaarin avaus

kaupunginjohtaja Ari Alatossava, Oulun kaupunki



- Mikä tekee kaupungista elävän?
 - Tapahtumat
 - Investoinnit
 - mm. Nokia kampus, Stora Enso, Pääpoliisiasema ja vankila, Tulevaisuuden sairaala 2030
 - Oulun Elämysareena –hanke
- Oulu 2026 – Euroopan kulttuuripääkaupunki
- Oulun kaupungin arvot
 - Rohkeus
 - *”Teemme rohkeasti valintoja asteen verran paremman pohjoisen tulevaisuuden puolesta. Uskallamme kokeilla uutta ja luopua totutusta.”*
 - Reiluus
 - *”Teemme avoimesti porukalla ja otamme toiset huomioon. Suhtaudumme toisiimme ennakkoluulottomasti ja inhimillisesti arvostaen.”*
 - Vastuullisuus
 - *”Edistämme älykkäästi kestäväää elämäntapaa ja toimimme siten, että myös tulevilla sukupolvilla on mahdollisuus tehdä valintoja. Vastuullinen tapa toimia luo turvallisuutta.”*
- Oulu on innovatiivinen ja onnellinen

Kulttuuripääkaupunkivuosi 2026

henkilöstöjohtaja Tuomas Halonen, Oulun kaupunki



- Kulttuuripääkaupunkivuosi tuo tullessaan hyvinvointia ja elinvoimaa koko alueelle
- Mitä tasapaino ja hyvinvointi elämässä vaatii?
 - Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin – ”Liike on lääke”
 - Ravinnon merkitys – kollegoiden kohtaaminen lounaan äärellä
 - Kulttuuri – tuo mielen hyvinvointia, ilo ja nauru tärkeitä hyvinvoinnin lisääjiä
 - Ihmiset – ystävät, perhe, vastavuoroisuus
 - Uni – vaikuttaa ajatteluun, toimintakykyyn, muistiin ja tunteisiin
 - Työkaverit, työyhteisöt – työkuulttuurin kehittämisen matka

Erilaisuus voimavarana – suvaitsevaisuus ja rohkeus uudistuvassa työelämässä

tarinankertoja Arman Alizad



- Taustaa
 - s.1971
 - muutto Suomeen 1980
 - räätälistä tv-juontajaksi, myöhemmin oma tuotantoyhtiö
 - kuvauksia yli 70 maassa, yli 100 h tehtyjä dokumenttielokuvia, yli 2 000h haastatteluja
- Luottamus syntyy puhumalla ja yhdessä tekemällä
- Kyky kommunikoida tavalla, joka ylittää verbaalisen tason
- Dialogin merkitys
- Sisäiseen ääneen ja intuitioon luottaminen
- Mitä matkat ovat opettaneet? – Pienestä valittaminen on jäänyt vähemmälle
- Uskallus ja rohkeus – Rohkeus ei ole pelon puuttumista, vaan sitä, että on olemassa asia, joka on pelkoakin suurempi

- Kulttuurien kontrastit ja muutokseen sopeutuminen
 - Kun ihminen muuttaa uuteen maahan ja uuteen kulttuuriin, tärkein asia on se, että joku kertoo hänelle, miten tämä paikka toimii
 - Säännöt eivät ole loukkaus, ne ovat yhteistyön ja yhdessäolon edellytys
 - Vuorovaikutteinen puhuminen ja ymmärtäminen synnyttää luottamusta, kaikki muu synnyttää pelkoa.
- Mitä täytyy olla valmis tekemään?
 - Pitää opetella paikallinen kieli
 - Pitää tutustua paikallisiin perinteisiin ja tapoihin
 - Pitää olla avoin kokemuksille ja rakentaa verkostoja
 - Pitää kunnioittaa paikallisia tapoja
 - Pitää olla kärsivällinen
 - Pitää etsiä tukea ja resursseja
 - Pitää osallistua erilaisiin koulutuksiin

- Mitä täytyy olla valmis tekemään?
 - Opettele tapaamistasi ihmisistä tai kulttuureista etukäteen
 - Älä yleistä tai perusta mielikuvia stereotyyppien varaan
 - Omaa joustava asenne
 - Tiedosta kulttuurien väliset eroavaisuudet
 - Kerro avoimesti, jos et ymmärrä jotain
 - Ole kunnioittava
 - Tarkastele ja päivitä omat asenteesi säännöllisesti
- Kummankin osapuolen tulee
 - Sopeutua
 - Omata oikea asenne
 - Tehdä kompromisseja
 - Haluta tehdä yhteistyötä

Rumat luvut, väestödataa uudella tavalla

erityisasiantuntija Stina Oksa, STM



- Mitä tarkoittaa rumat luvut?
 - Tilastoja heikoimmassa asemassa olevista ihmisistä
 - Miten osalla suomalaisista menee väestötilastojen valossa
 - Rumat luvut voivat koskettaa ketä tahansa meistä jossakin vaiheessa ihmisen elämänpolkua
- ”Suomi on kahdeksatta vuotta peräkkäin maailman onnellisin maa”
 - Maailman onnellisuusraportti mittaa onnellisuutta vain kuuden tekijän kautta: sosiaalinen tuki, tulot, terveys, vapaus, anteliaisuus ja korruption vähäisyys
 - Nuorten mielenterveyden ongelmat lisääntyneet voimakkaasti viime vuosikymmenen aikana, nuorten työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen lisääntynyt tasaisesti 2000-luvun alusta lähtien, työttömyyden lisääntyminen (12/2025 277 000 henkilöä, mikä oli 51 000 enemmän kuin vuosi aiemmin), itsemurhien lisääntyminen (v.2024 761 henkilöä, mikä oli 9 hlöä enemmän kuin edellisenä vuonna)
- Köyhyyden ruma tilannekuva
 - Köyhyys- tai syrjäytymisriskissä oli v.2023 930 000 henkilöä eli n.17% kotitalousväestöstä
 - Pienituloisuus, työttömyys, vakava aineellinen ja sosiaalinen puute
 - Riski suurin 18-29-vuotiailla, joista n.30% oli köyhyys- tai syrjäytymisriskissä
 - Erityisesti kasvanut köyhyys- tai syrjäytymisriskissä olevien lasten osuus
 - Köyhyys yhteydessä väestön heikompaan terveydentilaan

Lähde Stina Oksa luentomateriaali

- Rumien lukujen kaunistaminen

- Kuntien ja hyvinvointialueiden keskinäiset rakenteelliset erot ovat merkittävä ongelma väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi ja rakentamiselle
- Disinformaation määrä somessa kasvaa jatkuvasti
 - Faktan ja fiktion sekoittuminen
 - Luotettavat lähteet ja niiden tunnistaminen
- Luottamuksen heikentyminen yhteiskunnan eri toimijoihin
- Sosiaalisten kontaktien puute ja yksinäisyys
 - Koskettavat laaja-alaisesti eri ikäisiä ihmisiä
 - Yksinäisyyden tunnistaminen sote-palveluissa, matalan kynnyksen verkostojen luominen
- Väkivaltaa vähennetään vain siihen puuttumalla
- Mielenterveyden häiriöiden ennaltaehkäiseminen
 - Peruskouluikäisten tietoihin ja taitoihin vaikuttaminen
- Toimivampi sosiaaliturva
- Väestödata ja väestön hyvinvointia ja terveyttä mittaavat indikaattorit samanarvoiseen asemaan talousdatan rinnalle
- Sote-investointi-ajattelu
 - Investointi väestön terveyteen

Lähde Stina Oksa luentomateriaali

Miten rakennetaan uudistumista tukeva organisaatiokulttuuri?

ohjelmajohtaja Sanna Kulmala, Työterveyslaitos



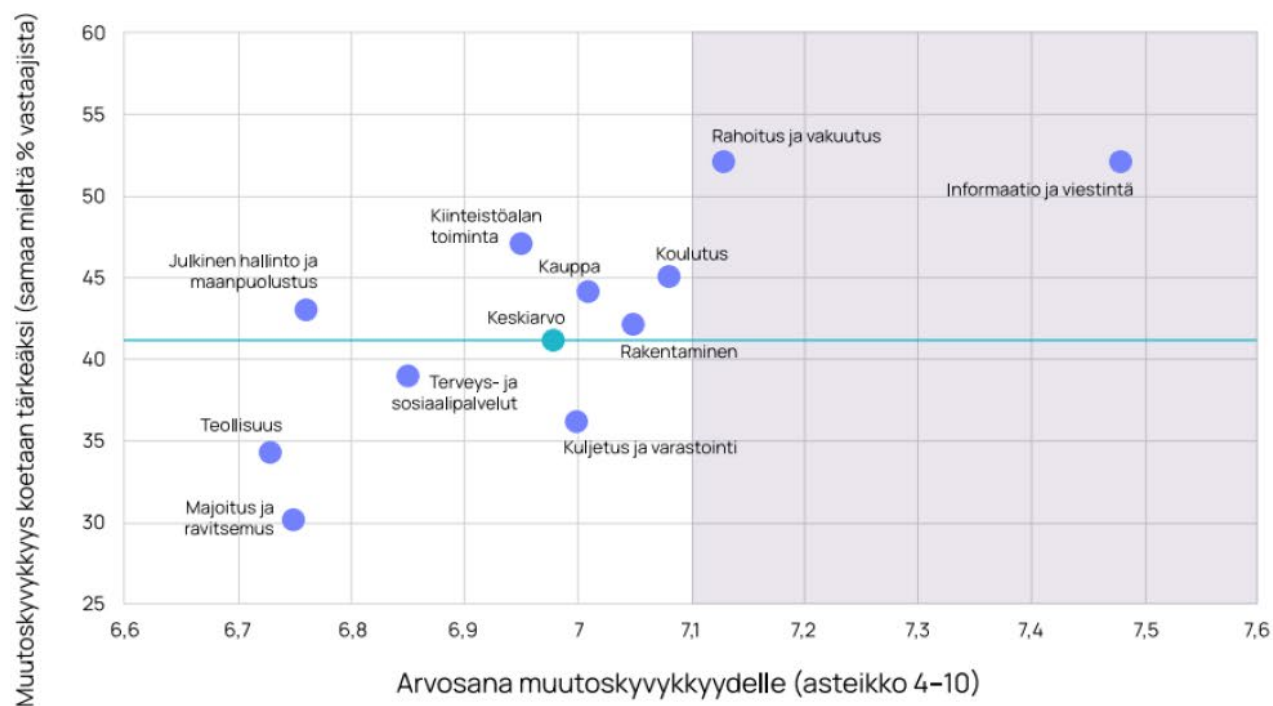
- Miksi pitää uudistua?
 - Teknologinen muutos
 - Ajattelu- ja toimintatapojen muutos
 - Ikääntyvä ja monimuotoistuva väestö
 - Ilmastonmuutos



Kun maailma muuttuu, täytyy tekemisen tapoja ja osaamista päivittää

Lähde Sanna Kulmala
luentomateriaali

Eri toimialojen välillä nähdään tuntuja eroja muutoskyvykkyyden tasossa ja sen koetussa tärkeydessä.



Suomalaisten organisaatioiden muutoskyvykkyyden kouluarvosana on **6.9 ***

Organisaation muutoskyvykkyyden tärkeys (samaa mieltä, % vastaajista), ja annettu arvosana organisaation muutoskyvykkyydelle eri toimialoilla.

^{****}Organisaatioiden muutoskyvykkyys Suomessa 2025” (Digia)

Lähde Sanna Kulmala
luentomateriaali

- Mitä organisaatiokulttuuri oikeastaan on?
 - Kulttuuri vastaa kysymykseen ”miten”
 - Käyttäytyminen on kulttuurin näkyvä taso
 - Organisaatiokulttuurin muutospaineet:
 - Organisaation perustehtävä, valinnat ja johtaminen
 - Yhteiskunnan arvot ja vaatimukset
 - Henkilöstön tarpeet ja odotukset
 - Yrityksen sidosryhmien arvot ja ohjaus

Lähde Sanna Kulmala
luentomateriaali

- Uusiutumista tukeva kulttuuri käytännössä
 - Merkityksellisyys
 - Henkilöstön laaja osallistuminen kehitystyöhön
 - Yhteistyö ja verkostomainen toiminta
 - Digin fiksu hyödyntäminen
 - Ennakointi

Lähde Sanna Kulmala
luentomateriaali

- Onnistumisen avaimia omaan kehittämiseen
 - Ihmiskäsitys vaikuttaa organisaatiossa laajasti ajatteluun, tulkintoihin ja päätöksiin
 - Vahvistetaan jo olemassa olevan kulttuurin vahvuuksia
 - Jokainen osallistuu omasta roolistaan käsin
 - Pienet jatkuvat tavat ovat isoja hetkellisiä tekoja vaikuttavampia
 - Matka tiedosta viisauteen tarvitsee vuoropuhelua

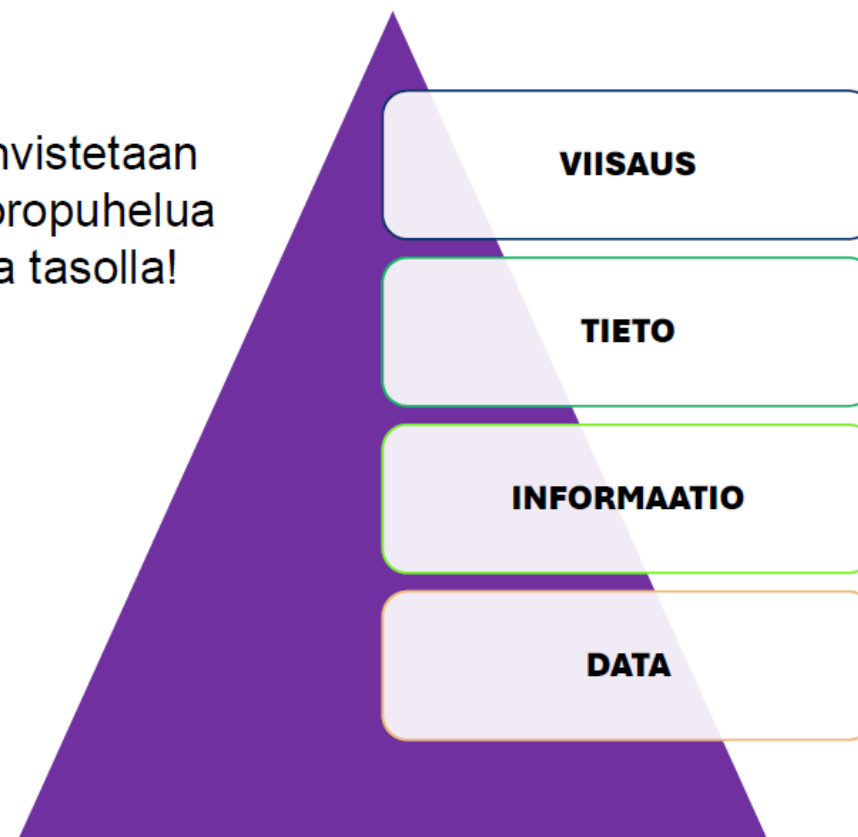
Lähde Sanna Kulmala
luentomateriaali

Ihmiskäsitys vaikuttaa organisaatioissa laajasti ajatteluun, tulkintoihin ja päätöksentekoon

JOUSTAVUUTTA JA KASVUA	VAKAUTTA JA KONTROLLIA
Ovatko ihmiset yleisesti luotettavia	vai epäluotettavia?
Haluavatko ihmiset yleensä tehdä parhaansa	vai yrittävätkö he aina mennä siitä, missä aita on matalin?
Haluavatko ihmiset toisille pääsääntöisesti hyvää	vai toivovatko toisen epäonnistumista?
Pystyvätkö ihmiset oppimaan uutta ja uudistumaan	vai onko lahjakkuus sisäsyntyistä ja persoonallisuus pysyvää?
Onko tunteilla merkitystä työelämässä	vai kuuluuko tunteet pitää piilossa?
Onko johtajan uskomuksilla ihmisestä vaikutusta ihmisen potentiaaliin	vai onko ihmisen potentiaali riippumatonta muista?

Lähde Sanna Kulmala
luentomateriaali

Vahvistetaan
vuoropuhelua
joka tasolla!



Lähde Sanna Kulmala
luentomateriaali

Miten rakennetaan uudistuvaa työelämää?

neuvottelujohtaja Anne Kukka, KT, toimialajohtaja Mari Keturi, JHL, puheenjohtaja Katarina Murto, JUKO, OAJ, edunvalvontajohtaja Jukka Maarianvaara, JYTY, puheenjohtaja Päivi Ingberg, SUPER ja edunvalvontajohtaja Jarkko Pehkonen, TEHY



- Etätyön vaikutus vuorovaikutukseen
- Toimintaympäristön muutos
- Yhdenvertaisen koulutuksen ja opetuksen tarjoaminen kaikille
- Esihenkilöiden jaksaminen ja hyvinvointi
- Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitämisen tukeminen, perehdytys
- Kansainvälisyyden näkyminen työmarkkinoilla
- Osaamisen kehittäminen



Muutos tehdään yhdessä! Henkilöstö mukaan alusta asti!

Hyvä käytäntö – Nuorten ohjaus ja tuki nivelvaiheessa

rehtori Timo Kettunen, sivistys- ja kulttuurijohtaja Mika Penttilä ja opinto-ohjaaja Mika Manninen, Oulun kaupunki



- Nivelvaiheen opinto-ohjaus NOPO
 - Erinomainen esimerkki kokeilu- ja kehittämistyöstä, joka vakiintui hyväksi käytänteeksi
 - Kehittämistyö jatkuu edelleen
 - Työn kehittämisen malli
- Mukana 10 oululaista koulua
 - 8 lk syksystä toisen asteen opintoihin
 - Oppilaan oma tahtotila ja sitoutuminen
 - Keskustelu opojen, erityisopettajien ja luokanvalvojen kanssa
 - Wilma-viesti huoltajille
 - Haastattelut, valinnat, lupa kotoa
- 2024-2025
 - NOPO-opinto-ohjauksessa olleet: poika 38%, tyttö 58%, muu / en halua sanoa 4%
 - NOPO-opinto-ohjauksen jälkeen: ammatillinen koulutus 62%, lukio 13%, nivelvaiheen koulutus 19%, muu tilanne 6%
 - Tietoa eri ammateista ja työpaikoista, ohjausta valintoihin ja päätöksentekoon, lisää itsetuntemusta, tietoa omista vahvuuksista, tietoa ammatillisesta opiskelusta, lukiosta ja ammattilukiosta, kiinnostuksen kohteiden kartoittaminen, henkilökohtainen opinto-ohjaus, käytännönläheinen opintoihin tutustuminen eri oppilaitoksissa

Lähde Pohjoisen Forum 2026
luentomateriaali

Merkityksellinen elämä jatkuvassa muutoksessa

työelämäkehittäjä ja valmentaja Jaana Hautala, Oivaltamaan Oy



- Miten otamme muutoksen vastaan?
- Mihin keskitymme kaaoksen keskellä?
- Kontrolli omasta itsestä
 - Oma asenne, rajat, vastuu, tunteiden säätely
- Stressi
 - Ympäristö ja ärsykkeet
 - Mielenmaisema ja suhtautuminen
 - Omat resurssit ja kyky käsitellä kuormaa
- Arjen paineiden purkaminen
- Hallinnan tunne

Lähde Jaana Hautala
luentomateriaali

Valmentava itsensä johtaminen ja viisaat työtavat

Jussi Venäläinen, Flow Akatemia



- Vessi Junalainen
 - Typerän työn asiantuntija
 - Vessi kääntää viisaan työn opit ympäri ja valmentaa typeriä työtapoja
 - Tavoitteena viisastaa ihmisten työtä herättämällä heidät huomaamaan omat typerät työtavat
 - Multitasking, multipasking, monitoihelointi
 - Puskeminen
 - Epävireisyys
 - Kiiresaarnaajat
 - Tuuliajolla oleminen
 - Välttely
 - Epämääräisyys

Lähde: <https://www.typeryydenakatemia.fi/>

