



# Työelämän tilannekuvia:

Työhyvinvoinnista ja  
osaamisesta löytyy  
tuottavuuden kasvun  
mahdollisuuksia



Sosiaali- ja  
terveysministeriö



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

Työterveyslaitos

**Kirjoittajat:**

Petri Haltia

Tiina Hanhike

Kirsi Kyrkkö

Maija Lyly-Yrjänäinen

Antti Närhinen

Reetta Orsila

Sinimaaria Ranki

Pekka Varje

Minna Ylikännö

**Työryhmässä lisäksi:**

Teija Felt, Liisa Hakala, Päivi Järvinieniemi, Seppo Kangaspunta, Sanna Kulmala, Kalle Lautala, Mikko Rissanen

TYÖ2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma

Sosiaali- ja terveysministeriö

Työ- ja elinkeinoministeriö

Työterveyslaitos

© 2024 Sosiaali- ja terveysministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö, Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-171-0 (PDF)

# Sisällys

Esipuhe: Kohti 2030-luvulle katsovaa työelämän kehittämisstrategiaa .....	5
<b>1 Työelämän kehittämisen askelia 2030-luvulle .....</b>	<b>7</b>
1.1 Työelämän laadun ajankohtaisia agendoja Euroopassa .....	8
1.2 Miten työelämän laatua voi hahmottaa ja mitata?.....	9
1.3 Työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämisen perinne Suomessa .....	12
1.4 Työelämän kansallinen kehittäminen kuluvalle hallituskaudella .....	13
1.5 Työelämän kehittäminen elää toimintaympäristön muutosten ja tulevaisuudennäkymien mukana .....	15
1.5.1 Tekoälyloikka – digitalisaation seuraava aalto? .....	15
1.5.2 Muuttuvatko työnteon muodot ja millä nopeudella? .....	17
1.5.3 Vihreä siirtymä ja ilmastokriisi muokkaavat toimialoja ja työn tekemistä .....	19
1.5.4 Väestö ikääntyy ja pula osaavasta työvoimasta voimistuu.....	20
1.6 Työelämän laadun ja tuottavuuden kytkökset.....	21
<b>2 Suomen tuottavuuskasvun piileviä mahdollisuuksia.....</b>	<b>26</b>
2.1 Tutkimustieto tarkentaa kuvaa Suomen tuottavuuskasvun eri elementeistä.....	26
2.1.1 Suomi investoi rakennuksiin, muut tieto- ja viestintäteknologiaan.....	27
2.1.2 Väestön ikääntymisen ja nuorten osaamistason merkitys inhimilliselle pääomalle .....	29
2.1.3 Kokonaistuottavuudessa piilee paljon potentiaalia.....	30
2.2 Työhyvinvointi ja tuottavuus muodostavat erottamattoman kokonaisuuden.....	32
2.3 Työhyvinvointi, oppiminen ja tuottavuus ovat strategisen johtamisen tulosta .....	35
2.4 Suomi tarvitsee lisää innovatiivisia edelläkävijätyöyhteisöjä.....	37
2.5 Laajamittainen etätö toi näkyviin vuorovaikutuksen merkityksen oppimiselle ja uudistumiselle .....	39

<b>3 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tila Suomessa.....</b>	<b>42</b>
3.1 Työhyvinvoinnin käsite ja mittaaminen.....	42
3.2 Työhön osallistuminen on pitkällä aikavälillä kehittynyt myönteiseen suuntaan.....	43
3.3 Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden alueella mielenterveyden rooli korostunut.....	44
3.4 Työstressi ja työuupumus korostuvat nuoremmassa ikäryhmässä.....	48
3.5 Työtyytyväisyyden ja työn imun kokemuksissa lieviä muutoksia.....	49
3.6 Fyysisessä työympäristössä ja työturvallisuudessa myönteistä kehitystä.....	50
3.7 Psykososiaalisen työympäristön kehityspiirteet.....	52
3.8 Työhyvinvointia ja työkykyä voi kehittää monella eri tasolla.....	57
<b>4 Jatkuva oppiminen työelämässä.....</b>	<b>59</b>
4.1 Jatkuva oppiminen on menestystekijä.....	59
4.2 Miten aikuiset osallistuvat jatkuvaan oppimiseen?.....	60
4.2.1 Työikäiset suhtautuvat jatkuvaan oppimiseen myönteisesti.....	62
4.2.2 Valtaosa aikuisten osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssä.....	63
4.2.3 Työpaikkojen arjessa korostuu oppiminen muutoin kuin koulutuksessa.....	64
4.3 Jatkuva oppiminen koulutuksen ja työelämän yhteistyönä.....	68
4.4 Osaamisen tunnistaminen koulutusjärjestelmässä ja työelämässä.....	72
4.5 Oppimiseen kannustavat työyhteisöt.....	76
4.6 Pienten osaamiskokonaisuuksien odotetaan tuovan mahdollisuuksia opiskeluun työelämässä.....	78
4.7 Mikä merkitys digiosaamisella ja kestävyysosaamisella on työelämän murroksissa?.....	80
4.7.1 Miten digitalisaatio muokkaa ammatteja ja työtehtäviä?.....	82
4.7.2 Digivihreä siirtymä yhdistää digitaalista osaamista ja kestävyysosaamista.....	83
4.8 Nykytilan herättämiä kysymyksiä jatkuvasta oppimisesta.....	84
<b>5 Yhteenveto.....</b>	<b>88</b>
Lähteet.....	91

# Esipuhe: Kohti 2030-luvulle katsovaa työelämän kehittämisstrategiaa

Työelämän laatua ja tuottavuutta on kehitetty kansallisesti laajassa yhteistyössä 1990-luvulta lähtien. Sekä työ että työtä tekevien joukko on nyt monin tavoin erilainen kuin runsas 30 vuotta sitten. Työ on palveluvaltaistunut, työtä tekevät ovat entistä koulutetumpia, digitalisaatio on läpäissyt kaiken työelämän ja työhyvinvoinnissa korostuu fyysisten rasitteiden rinnalla mielen hyvinvointi. Työn tuottavuus Suomessa on ollut heikkoa viimeisen vuosikymmenen ajan.

2030-luvulla työelämässä riittää ratkaistavaksi jo aiemmilta vuosikymmeniltä tuttuja ongelmia. Samalla tulevaisuus näyttää monin tavoin erilaiselta, mikä hankaloittaa uusien haasteiden merkityksen arviointia. Digitalisaatio ja tekoälyn kehitys on kiihtynyt entisestään. Jo kauan tiedetty väestön ikääntymiskehitys alkaa tuntua konkreettisesti työtä tekevien määrässä. Osaavasta työvoimasta on pula Suomen lisäksi myös muissa Euroopan maissa. Ilmastonmuutos näkyy entistä vahvemmin paitsi luontoympäristön muutoksissa, myös investoinneissa ja niiden tuomissa osaamistarpeissa sekä yksilöiden ja työpaikkojen vastuullisuusasenteissa ja toiminnassa.

Työelämän kehittämisen merkitys korostuu, kun katsotaan tulevaisuuteen. Kyse on siitä, miten hyvin pystymme arvioimaan tulevaa ja vaikuttamaan kehityskulkuihin. Molempien kannalta ennakointi on keskeistä. Miten Suomi pärjää 2030-luvulla? Millaista työelämää Suomen kilpailukyky edellyttää? Millaisen haluamme työelämän olevan tulevaisuudessa? Miten työelämää pitäisi kehittää niin, että tunnistamme omat mahdollisuutemme ja kriittiset menestystekijämme? Miten onnistumme pitämään huolta työhyvinvoinnista ja osaamisesta alati muuttuvassa työelämässä?

”Työelämän tilannekuvia: Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden kasvun mahdollisuuksia” -katsaus luo pohjan yhteiselle keskustelulle työelämän kehittämisen painopisteistä ja prioriteeteista. Kokonaiskuvan katsominen on tärkeää, jotta työelämän kehittämiseen saadaan pitkäjänteisyyttä ja löydetään synergioita eri teemojen ja työelämän toimijoiden välillä sekä poikkialueellisissa yhteistyössä. Tilannekuvaraportti punoo yhteyksiä työelämän laadun ja tuottavuuden välille. Siinä tarkastellaan niitä työelämän kehittämisen teemoja, joihin keskittymällä luodaan edellytyksiä tuottavuuden ja tuloksellisuuden kasvattamiselle, ja luodaan samalla hyvinvointia niin työtä tekeville kuin yhteiskuntaan laajemminkin.

Parhaan mahdollisen tulevaisuuden työelämän rakentamiseksi tarvitaan yhteistä ymmärrystä työelämän kehittämisen pitkän tähtäimen tavoitteista ja keinoista sekä niihin sitoutumista. Tähän pyritään tutkimustiedon pohjalta käynnistettävällä keskustelulla.

Työelämän tilannekuvista järjestetään vuoden 2024 aikana työpajoja työelämätoimijoille, joissa jokainen voi nostaa esille tärkeäksi tunnistamiaan kehittämiskohteita. Hallitusohjelmaan kirjattu TYÖ2030-ohjelma ja ESR+ -rahoitteinen Parempi työelämä! -koordinaatiohanke järjestävät marraskuussa 2024 kansallisen Työelämäfoorumin, jossa keskustelua jatketaan ja otetaan askel kohti 2030-luvulle katsovaa työelämän kehittämisstrategiaa. Työelämäfoorumin jälkeen strategiatyö käynnistyy työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön koolle kutsumana.

Helsingissä 5.6.2024

Työministeri  
Arto Satonen

Sosiaaliturvaministeri  
Sanni Grahn-Laasonen

# 1 Työelämän kehittämisen askelia 2030-luvulle

Maija Lyly-Yrjänäinen, Sinimaaria Ranki, Minna Ylikännö, Antti Närhinen

Työ tarjoaa ihmiselle yksinkertaisimmillaan elatuksen. Parhaimmillaan se antaa sisältöä ja merkitystä elämään ja on osa identiteettiä. Yhteiskunnalle työ merkitsee taloudellista menestystä: mitä parempi on kansakunnan kyky tuottaa enemmän ja parempia tuotteita ja palveluita samoilla resursseilla ja rajallisista luonnonvaroista ja maapallon yhteisestä ilmastosta huolehtien, sitä paremman elintason sen on mahdollista saavuttaa. Organisaatioille työ on tapa tuottaa tuotteita ja palveluita, joita ihmiset haluavat käyttää. Mitä osaavampia, motivoituneempia ja yhteistyökykyisempiä työntekijöitä organisaatio löytää, mitä mielekkäämpiä työtehtäviä organisaatio tarjoaa ja mitä paremmin työntekijät työpaikalla voivat, sitä korkeamman työn tuottavuuden se voi saavuttaa. Työn tekemisen puitteista ja tavoista muotoutuu työelämän laatu. Suomen talouskehityksen pääongelma on viime vuosina ollut juuri työn tuottavuuden heikko kasvu. Työelämän tilannekuvat keskittyvät tarkastelemaan työelämän laatua Suomessa siitä näkökulmasta, mitkä elementit ovat keskeisimpiä työn tuottavuuden kannalta.

Työelämän laatu on moniulotteinen käsite, josta eurooppalaisilla ja kotimaisilla työelämää seuraavilla ja kehittäville organisaatioilla on hieman toisistaan poikkeavia kuvauksia. Kansainvälinen ja kotimainen muuttuva toimintaympäristö vaikuttaa siihen, mitkä työelämän laadun elementit nousevat tarkastelussa keskeiseksi – ja kehittämisen kohteiksi – eri aikoina. Monet politiikka-alueet kiinnittyvät työelämän laatuun: työ-, teollisuus-, innovaatio-, koulutus- ja sosiaalipolitiikka ovat näistä keskeisimmät. 2000-luvun alun jälkeen, jolloin Euroopan komissio nosti työpaikkojen määrän rinnalle sosiaalipoliittiseksi tavoitteeksi vahvasti myös niiden laadun, painotukset ovat vaihdelleet. Viime vuosina työelämän laatu on kytketty aiempaa vahvemmin osaksi ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän teemoja. Suomessa työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämisellä on pitkä perinne, johon on saatu vaikutteita muista pohjoismaista. Ohjelmallista kehittämistä on tehty laajassa yhteistyössä 1990-luvulta lähtien.

## 1.1 Työelämän laadun ajankohtaisia agendoja Euroopassa

Eurooppalaisessa poliittisessa keskustelussa työelämän laatuun liittyvät keskeisesti oikeudenmukaisen digivihreän siirtymän edistäminen, sosiaalinen markkinatalous, joka tuo kasvaa ja hyvinvointia sekä Euroopan sosiaalisen ulottuvuuden vahvistaminen, josta työelämän laatuun vahvasti liittyviä teemoja ovat muun muassa minimipalkka, työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu (social dialogue), osaavan työvoiman saatavuus ja osaajien liikkuvuus, alustatyöntekijöiden työolot, nuorisotakuu, maahanmuutto sekä sukupuolten välinen tasa-arvo (ks. van der Leyen, 2019). Vuonna 2024 valta vaihtuu Euroopan unionissa europarlamenttivaalien myötä, jonka jälkeen valitaan Euroopan komission johto. Uusi komissio tekee valintoja seuraavien vuosien strategisista ohjelmista ja lainsäädäntötarpeista, mutta vuosina 2019–2024 asetetut prioriteetit pohjustavat uudenkin komission työtä.

Tässä raportissa kuvattuihin työelämän tilannekuviin liittyviä ajankohtaisia EU-linjauksia löytyy muun muassa teollisuus- ja innovaatiopolitiikan puolelta, sisämarkkinapolitiikassa, työturvallisuuden ja -terveyden edistämisen strategiassa sekä osaamisen teemavuoden (2023–2024) linjauksissa.

- *Teollisuus- ja innovaatiopolitiikassa* Euroopassa korostetaan tarvetta uudistaa Euroopan teollisuuspoliittista strategiaa globaalien kilpailun, ilmastonmuutoksen sekä kiihtyvän teknologisen kehityksen aikakaudella. Ns. neljännen teollisen vallankumouksen ajasta siirrytään kohti teollisuus 5.0 -ajattelua, jossa keskiöön on nostettu paitsi Euroopan teollisuuspolitiikan merkitys digitaalisessa ja vihreässä siirtymässä, siirtymän toteuttaminen siten, että Eurooppaan syntyy riittävästi työpaikkoja, joita kuvaa hyvä työelämän laatu. Teollisuus 5.0 korostaa ihmiskeskeistä, joustavaa ja muutoskykyistä (resilient) sekä kestäväää digitaalista ja vihreää siirtymää. (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2023.)
- *Työturvallisuuden ja -terveyden edistämiseksi* Euroopan komissio on määrittänyt strategiset painopisteet vuosille 2021–2027. Kolme prioriteettia ovat (1) muutoksen ennakointi ja muutoksen johtaminen vihreän ja digitaalisen siirtymän sekä työikäisen väestön vähenemisen aikana, (2) työtapaturmien ja työperäisten sairauksien ehkäisy sekä työperäisten kuolemien välttäminen kokonaan ja (3) varautuminen nykyisiin ja tuleviin terveyskriiseihin. (European Commission 2021.) Painopisteiden toimeenpanoa koordinoi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto



(EU-OSHA), mutta työ tehdään jäsenmaissa, eri toimialoilla sekä viime kädessä työpaikoilla.

- Vuonna 2024 päättyvän Euroopan osaamisen teemavuoden (European Year of Skills) tarkoituksena oli kiinnittää huomiota *osaavan työvoiman saatavuuden* kysymyksiin. Ammattitaitoinen työvoima on keskeisessä roolissa Euroopan kestävän kilpailukyvyn tuojana sekä vihreän ja digitaalisen siirtymän tekemisessä. Pula osaavasta työvoimasta vaivaa useita Euroopan maita. Työvoimapula johtuu osin siitä, että työpaikat eivät ole houkuttelevia muun muassa huonojen työolojen takia. Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta keskeistä on paitsi taitojen jatkuva kehittäminen myös laadukkaat työpaikat sekä työntekijöiden sitoutuminen. (Ks. European Commission, 2023.). Maaliskuussa 2024 Euroopan komissio julkaisi toimintasuunnitelman työvoima- ja osaamisvajeen ratkaisemiseksi Euroopassa. Sen viisi päätavoitetta ovat aliedustettujen ryhmien työmarkkinoille osallistumisen tukeminen, osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tukeminen, työehtojen parantaminen etenkin tietyillä aloilla, työntekijöiden ja opiskelijoiden EU:n sisäisen liikkuvuuden parantaminen sekä osaajien houkuttelu EU:n ulkopuolelta. (European Commission, 2024.)

## 1.2 Miten työelämän laatua voi hahmottaa ja mitata?

Kansainvälisillä työelämää tutkivilla ja mittaavilla organisaatioilla on omia tapojaan hahmottaa työelämän laatua. Euroopassa kehikkoja ovat tehneet Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö (Eurofound) (2012), Euroopan tilastovirasto Eurostat (2015) sekä viimeisimpänä Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD (2016). Eurofoundin kuvaamat työelämän laadun teemat liittyvät pitkälti työssä olevien työoloihin eikä mukana ole laajempia työmarkkinoita kuvaavia indikaattoreita, toisin kuin Eurostatin ja OECD:n kehikoissa. Eurofoundin mukaan *työn/työpaikkojen laadun* (job quality) tarkastelussa ovat tärkeitä fyysinen työympäristö, työn intensiteetti, työajan laatu, sosiaalinen työympäristö, taidot ja vaikutusmahdollisuudet, työuranäkymät sekä tulot. (Ks. Eurofound, 2012). Eurofound mittaa työn laatua oman tutkimuksensa avulla, jossa tietoja kerätään palkansaajille ja yrittäjille suunnattujen kyselyjen avulla.

Eurostatilla on oma *työllisyyden laadun* (quality of employment) kehikkonsa, joka perustuu Yhdistyneiden kansakuntien Euroopan talouskomission tekemään työhön. Siinä työllisyyden laadun ulottuvuuksia on seitsemän: työturvallisuus ja etiikka, tulot ja työhön liittyvät etuudet, työajat ja työn ja muun elämän

yhteensovittaminen, työllisyysturva ja sosiaaliturva, työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu (social dialogue), taitojen kehittäminen ja koulutus sekä sosiaaliset suhteet työssä ja työmotivaatio. (Ks. UNECE, 2015.) Eurostatin kuvaus on huomattavasti Eurofoundin työelämän laadun kehikkoa laajempi, se ulottuu yksittäistä työntekijöistä tai yrittäjistä sekä työpaikoilta laajemmalle, myös työmarkkinaosapuolten väliseen vuoropuheluun ja sosiaaliturvaan. Lisäksi kehikossa on mukana lapsityö ja pakkotyö sekä työelämässä laajasti oikeudenmukaiseen kohteluun liittyviä ulottuvuuksia. Eurostatin työllisyyden laadun käsikirjassa on kuvattu tarkasti jokainen teema ja sitä mittaavat indikaattorit, joista saadaan tietoja useista eri tilastoista ja tutkimuksista.

Myös OECD on vuonna 2016 julkaissut oman kehikkonsa työelämän laadun mittaamiseksi ja arvioimiseksi. Siinä *työn/työpaikkojen laatu* (job quality) muodostuu kolmesta osa-alueesta. Ensimmäinen osio on tulojen laatu, jossa otetaan huomioon sekä tulotaso että tulojen jakaantuminen työväestössä. Toisena on työllisyysturva (labour market security), joka käsittää työttömyysriskin sekä työttömyyden arvioidun keston. Osiossa tarkastellaan työttömyysturvan kattavuutta ja tasoa. Kolmas osa-alue on työympäristön laatu. Siinä keskitytään työelämän laadun tekijöihin, jotka eivät ole suoraan taloudellisia. Työympäristön laatua tarkastellaan sen tuomisen vaatimusten kannalta sekä työn tarjoamien resurssien näkökulmasta. Työympäristön laatu käsittää työaikapaineet ja hyvin pitkät työajat, fyysiset terveystriskit, vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuudet oppia sekä sosiaaliset suhteet työssä. (OECD, 2016.)

Kolme eri kehikkoa on karkealla tasolla kuvattu taulukossa 1. Siinä kuvatun sisällön lisäksi alkuperäisistä kehikoista löytyy tarkennuksia sekä yksityiskohtaisia indikaattoreita eri teemojen alta. Taulukossa on korostettu yhteisiä teemoja väreillä. Esimerkiksi fyysiseen työympäristöön liittyviä asioita löytyy kaikista kolmesta kehikosta. Muita kaikissa kolmessa kehikossa toistuvia teemoja ovat tulot, työajat ja työn intensiteetti (Eurostatin kehikossa kohdassa "työmotivaatio" oranssilla), sosiaaliset suhteet työssä, taitojen kehittäminen ja vaikutusmahdollisuudet sekä työuriin ja työllisyyden jatkuvuuteen sekä työllisyysturvaan sisältyvät asiat.

**Taulukko 1.** Koonti Eurofoundin, Eurostatin ja OECD:n työelämän laadun kehikoista.

Lähde: Eurofound, Eurostat & OECD.

Eurofound: job quality (2012)	Eurostat: quality of employment (2015)	OECD: job quality (2016)
<b>Fyysinen työympäristö</b> Työasennot ja ergonomia Tärinät, melu, lämpötila Biologiset tekijät ja kemikaalit	<b>Työn turvallisuus ja etiikka</b> Työturvallisuus (työtapaturmat, fyysiset ja psyykkiset riskitekijät) Lapsityö ja pakkotyö	<b>Tulot</b> Keskimääräiset tulot Tulojen epätasa-arvo
<b>Työn intensiteetti</b> Määrälliset vaatimukset Työtahtia määräävät tekijät Emotionaaliset vaatimukset	Oikeudenmukainen kohtelu työssä (palkkaerot, johtoasemat, työsyryintä) <b>Tulot ja työhön liittyvät etuudet</b> Työtulot Muut työhön liittyvät etuudet	<b>Työllisyysturva</b> Työttömyyden riski Vakuutus työttömyyden varalle Todennäköisyys hyvin alhaisiin tuloihin vajoamiselle Todennäköisyys nousta hyvin alhaisista tuloista
<b>Työajan laatu</b> Työajan kesto Epättyypilliset työajat Työaikajärjestelyt Työaikajoustot	<b>Työajat ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen</b> Työtunnit Työaikajärjestelyt Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	<b>Työympäristön laatu (työn vaatimukset ja resurssit)</b> Työaikapaine Fyysiset terveysriskit Vaikutusmahdollisuudet ja oppimisen mahdollisuudet Sosiaaliset suhteet työssä Hyvin pitkät työajat
<b>Sosiaalinen työympäristö</b> Epäasiallinen kohtelu Sosiaalinen tuki Johtamisen laatu	<b>Työllisyysturva ja sosiaaliturva</b> Työllisyyden laatu ja työllisyysturva Sosiaaliturva Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu	
<b>Taidot ja vaikutusmahdollisuudet</b> Kognitiivinen työympäristö Vaikutusmahdollisuudet Organisaatiotason osallistuminen Koulutus	<b>Taitojen kehittäminen ja koulutus</b> Sosiaaliset suhteet työssä ja työmotivaatio Sosiaaliset suhteet työssä Työmotivaatio (autonomia, palaute esihenkilöltä, työn mielekkyys, työn intensiteetti, organisaatiotason osallistuminen)	
<b>Työuranäkymät</b> Työsuhteen laatu Uramahdollisuudet Työsuhdeturva Organisaation supistaminen (downsizing)		
<b>Tulot</b>		

Suomessa kansallisesti työelämän laatua on pisimpään seurattu Tilastokeskuksen noin neljän vuoden välein tekemissä työolotutkimuksissa. Ensimmäinen työolotutkimus on vuodelta 1974 ja viimeisimmät tiedot on kerätty vuonna 2023. 1990-luvun alusta lähtien työministeriö ja sittemmin työ- ja elinkeinoministeriö on toteuttanut vuosittaisen työolobarometrin, joka antaa joka vuosi ajankohtaisen kuvan palkansaajien työelämän laadusta. Näissä kahdessa tutkimuksessa työelämän laatu käsittää laajasti niin fyysisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisia työympäristötekijöitä. Vuodesta 2019 lähtien Työterveyslaitos on tehnyt seurantatutkimuksia (Miten Suomi voi? -tutkimukset) työssä olevien työhyvinvoinnista kaksi kertaa vuodessa. Jatkuvan oppimisen kysymyksiä selvitetään kattavasti muun muassa Tilastokeskuksen Yritysten henkilöstökoulutus - tutkimuksessa ja Aikuiskoulutustutkimuksessa. Suomessa on ainutlaatuiset rekisteriaineistot, joista saadaan tietoa työelämän laadusta. Lisäksi on useita alakohtaisia seurantatutkimuksia, muun muassa kunta-alalta sekä sosiaali- ja terveysalalta.

Työelämän tutkimusta ja organisaatioiden kehittämistä yhdisteleviä hankkeita tehdään nykyisin muun muassa Työsuojelelurahaston ja Suomen Akatemian rahoittamina sekä Työterveyslaitoksella. Laajoja tutkimus- ja kehittämishankkeita on aiemmin tehty myös työministeriön ja Tekesin (nyk. Business Finland)

rahoittamina ja ohjaamina. (Ks. Alasoini, 2023c, s. 39–46.) 1990-luvulta alkaneesta ohjelmallisesta ja laaja-alaisesta kansallisesta työelämän kehittämisestä kerrotaan seuraavaksi.

### 1.3 Työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämisen perinne Suomessa

Kansallisella tasolla Suomessa on pitkä työelämän laadun ja tuottavuuden yhtäaikaisen kehittämisen perinne. Syötteitä kehittämiselle on tullut paitsi kansallisesta tarpeesta myös kansainvälisistä yhteyksistä. Ensimmäiset valtion ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyössä perustetut kansalliset työelämän kehittämisohjelmat käynnistyivät Suomessa 1990-luvulla: poikkeuksellisen syvän taloudellisen laman myötä nousi esille tarve kehittää työn tuottavuutta, työn organisoimista ja johtamista sekä yrityksissä että julkisella sektorilla. (Alasoini ym., 2023.)

Työmarkkinajärjestöjen yhteisen aloitteen pohjalta käynnistyi vuonna 1993 Kansallinen tuottavuusohjelma ja kolme vuotta myöhemmin osana hallitusohjelmaa Työelämän kehittämisohjelma TYKE (myöhemmin TYKES). Ohjelmista rahoitettiin vuosina 1996–2010 yli 1800 projektia, joista valtaosa oli yritysten ja julkisyhteisöjen käynnistämisiä kehittämisprojekteja. Tyypillisiä kehittämisen kohteita projekteissa olivat työprosessit, tiimityö, työmenetelmät, henkilöstöjohtaminen ja verkostoyhteistyö. Ohjelmien tuki kohdistui konsulttien ja tutkijoiden työhön projekteissa. Ohjelmista saadut kokemukset osoittivat, että johdon ja henkilöstön yhteistyöhön perustuvalla kehittämisellä voidaan tehokkaasti edistää innovatiivisia ratkaisuja työpaikoilla. Samalla vahvistui niin työelämän kehittämisosaaminen työpaikoilla, yliopistoissa, tutkimuslaitoksissa ja konsulttien keskuudessa kuin eri osapuolten välinen yhteistyö kehittämisessä. Ohjelmien merkittävimmäksi puutteeksi osoittautui se, että oli vaikea saada niissä syntyneitä uudenlaisia ratkaisuja ja oppeja leviämään työpaikoille kehittämiseen osallistuneita laajemmin. (Emt.)

Työelämän kansallinen kehittämistyö jatkui 2010-luvulla, kun työ- ja elinkeinoministeriössä käynnistettiin vuonna 2012 tehdyn työelämän kehittämisstrategian pohjalta kansallinen Työelämä 2020 -sateenvarjohanke, joka kokosi työelämän kehittäjiä yhteen ja pyrki edistämään kehittämistä pääosin viestinnän ja vaikuttamisen keinoin. Työelämä 2020 toimi eri ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen ja muiden työelämän asiantuntijaorganisaatioiden korkean tason yhteistyöfoorumina. TYKES-ohjelmien kaltainen työorganisaatioiden kehittämisen tuki siirtyi vuonna 2008 Teknologian ja innovaatioiden

kehittämiskeskukseen Tekesiin (nyk. Business Finland), jossa vuonna 2012 käynnistettiin kuusivuotinen ”Liideri – liiketoimintaa, tuottavuutta ja työn iloa” - ohjelma, jonka kohderyhmänä olivat etenkin kasvuhakuiset pk-yritykset. Samoihin aikoihin, vuonna 2008, perustettiin tuottavuuden pyöreä pöytä, työmarkkinakeskusjärjestöjen johdon strategisen tason keskustelufoorumi tuottavuuden, työhyvinvoinnin ja muun työelämän kehittämisen kysymyksissä. Työmarkkinajärjestöillä oli myös omia toimiala- ja sektorikohtaisia kehittämishankkeita, mm. teknologiateollisuudessa ja kunta-alalla. Valtio on puolestaan viime vuosina rahoittanut työelämän kehittämistä Euroopan rakennerahastojen, muun muassa Euroopan sosiaalirahaston kautta. (Emt.)

2010-luvulla, ja osin myös 2020-luvulla, työelämän kehittämisen taustalla on vaikuttanut vuonna 2012 valmistunut ja laaja-alaisessa yhteistyössä tehty työelämän kehittämisstrategia. Sen visio oli, että Suomessa olisi Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Strategiassa työelämän kehittämisen teemat olivat innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima, työhyvinvointi ja terveys sekä luottamus ja yhteistyö. Erikseen nostettiin esille tulevaisuuden työpaikat läpileikkaavana teemana. Tavoitteena oli työpaikkojen taloudellinen menestys, hyvä asiakaspalvelu sekä henkilöstön tarpeiden huomioiminen. Tausta-ajatus oli, että uusien tuotteiden, palveluiden ja toimintatapojen luominen vie menestystä eteenpäin ja että menestyvät työpaikat myös luovat uutta työtä ja hyvä työelämä kannustaa sinne osallistumaan. Strategiassa jaoteltiin työpaikkoja kehittämispolulla hyvästä perustasosta kehittäjiin ja edelläkävijöihin. Tavoite oli, että kukin työpaikka kehittää toimintaansa omista lähtökohdistaan polulla eteenpäin. (Työ- ja elinkeinoministeriö [TEM], 2012.) Vision tavoittamista mitattiin vuotta 2020 lähestyttäessä. Suomen työelämän todettiin (eurooppalaisten vertailuaineistojen perusteella) olevan kansainvälisessä vertailussa monilta osin hyvää. Suurimmiksi vahvuuksiksi nimettiin työntekijöiden osaaminen, työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet, työssä oppiminen ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön kuuluviin päätöksiin. Kehitettävää todettiin olevan etenkin uusien innovaatioiden tuottamisessa, esihenkilötyössä ja henkilöstön mahdollisuuksissa osallistua kehittämistoimintaan.

#### **1.4 Työelämän kansallinen kehittäminen kuluvalle hallituskaudella**

Pääministeri Petteri Orpon hallituskaudella työelämän ohjelmallista kehittämistä tehdään muun muassa TYÖ2030-ohjelmassa, joka käynnistyi vuonna 2020 pääministeri Sanna Marinin hallituskaudella ja jonka jatkaminen perustuu hallitusohjelmakirjauksiin. Sen tavoitteena on työllisyyden, hyvinvoinnin ja tuottavuuden lisääminen. Ohjelmaa ohjaa sosiaali- ja terveysministeriö ja toteutus

on Työterveyslaitoksella, mutta ohjelmassa on mukana, perinnettä jatkaen, eri ministeriöt, työmarkkinajärjestöt ja työelämän kehittäjät. Vuoden 2023 keväällä ohjelmasta tehtiin ulkoinen arviointi. Sen suosituksissa korostettiin tarvetta muun muassa laaja-alaiselle yhteistyölle ja yhteiselle tahtotilalle työelämän kehittämisessä sekä valtakunnallisten työelämän kehittämisohjelmien välisille synergioille (Ks. Valtakari ym., 2023).

Vuodesta 2024 eteenpäin TYÖ2030-ohjelmassa on kolme keskeistä toimenpidekokonaisuutta. Ohjelman viestinnällä, verkostovaikuttamisella ja konkreettisilla kehittämisen työkaluilla pyritään saamaan työpaikkoja tarttumaan hyvinvoinnin ja tuottavuuden kasvattamiseen. Ohjelman toisena keskeisenä toiminnan muotona on ns. Tulevaisuusvuoropuhelu-malli, jossa toimialoilla ja työpaikoilla yhdessä haetaan ratkaisuja kunkin alan ja sen työpaikkojen kohtaamiin muutostarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Kolmantena painopisteenä on työhyvinvointia ja uudistumista vahvistava johtajuus.<sup>1</sup>

Muita työelämän kehittämisen hallitusohjelmakirjauksia toteuttavia ohjelmia ovat vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen ohjelma ja siinä työelämän vastaanottokyvyn näkökulma (sisältö on suunnitteilla), Työkykyohjelma (sisältö on suunnitteilla), Työelämän mielenterveysohjelma<sup>2</sup> sekä sosiaali- ja terveysalalle painottuva Hyvän työn ohjelma<sup>3</sup>.

Tällä hetkellä työelämän kansallisten kehittämisen hankkeiden rahoitus tulee suurelta osin meneillään olevasta Euroopan sosiaalirahaston ESR+ -ohjelmasta ”Työelämän kehittäminen”. Tavoitteena on, että rahoitettavissa hankkeissa parannetaan samanaikaisesti tuottavuutta ja työhyvinvointia. Hanketoiminnan avulla edistetään ja kehitetään toimintatapoja, digitaalisia ratkaisuja, tuotanto- ja palveluprosesseja, lisä- ja uudelleen koulutautumismahdollisuuksia sekä jatkuvaa oppimista.<sup>4</sup> Valtakunnallisessa työelämän kehittämisen ESR-rahoituksessa työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö tekevät yhteistyötä. Valtakunnallisten työelämän kehittämishankkeiden rahoituskehys on 27,7 miljoonaa euroa vuosille 2021–2027. ESR-rahoitushakuja on kevääseen 2024 mennessä toteutettu kaksi: tuottavuutta ja hyvinvointia edistävän digitalisaation edistämiseksi etenkin pk-yrityksissä sekä tuottavuutta ja hyvinvointia edistävien

---

<sup>1</sup> Lisää tietoa TYÖ2030-ohjelmasta löytyy ohjelman internet-sivuilta: <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>.

<sup>2</sup> Lisää tietoa Työelämän mielenterveysohjelmasta löytyy sosiaali- ja terveysministeriön internet-sivuilta: <https://stm.fi/tyoelaman-mielenterveysohjelma>.

<sup>3</sup> Lisää tietoa Hyvän työn ohjelmasta löytyy sosiaali- ja terveysministeriön internet-sivuilta: <https://stm.fi/sotehenkilosto/ohjelma>.

<sup>4</sup> Lisää tietoa työelämän kehittämisen ESR-rahoituksesta löytyy rakennerahastojen internet-sivuilta: <https://rakennerahastot.fi/valtakunnalliset/osaaminen/tyoelaman-kehittaminen>.

toimintatapojen kehittämiseksi yksityisillä palvelualoilla, varsinkin mikro- ja pk-yrityksissä. Työelämän kehittämisen teemaa sivutaan muissakin ESR+ -ohjelman valtakunnallisissa hankkeissa, muun muassa ”Jatkuvan oppimisen” ja ”Työmarkkinoiden kohtaannon” teemoissa.

## **1.5 Työelämän kehittäminen elää toimintaympäristön muutosten ja tulevaisuudennäkymien mukana**

Edellisen, vuoteen 2020 ulottuneen työelämän kehittämisstrategiakauden päättymisen jälkeen on eletty ajassa, jossa kriisi toisensa jälkeen on murtautunut megatrendien keskelle. Pandemia ja sen seurauksena otettu historiallinen, globaali etätöoloikka vauhditti digitalisaation vaikutuksia työelämään. Työn itsenäistymisen kehityskulku kiihtyi nopeasti, ja jatkuvan työssä oppimisen tarve kasvoi läpi eri toimialojen. Liiketoiminnan riskeiltä suojautuminen korostui, samoin työturvallisuuskysymykset nousivat valokeilaan. Samalla taustalla etenee väestönkehitys, jonka kulkua kriisit eivät ole heilutelleet. Työelämän tulevaisuudennäkymiä hahmotellaan tilanteessa, jossa työn tekemisen tavat hybridityön maailmassa hakevat vielä muotoaan, tekoälyloikan odotetaan seuraavan digiloikkaa, ilmastokriisiä pyritään hillitsemään vihreällä siirtymällä, geopolitiikka on yhä arvaamatonta ja väestön ikääntyminen haastaa hyvinvointiyhteiskunnan rakenteita.

### **1.5.1 Tekoälyloikka – digitalisaation seuraava aalto?**

Työelämästä ei tänä päivänä voi puhua ilman, että puhutaan digitalisaatiosta ja tekoälystä: kauppojen automaattikassat yleistyvät nopeasti, chatbotit palvelevat asiakkaita ja ensimmäiset askeleet kohti itseohjautuvia takseja on jo otettu. Alustatalous ja -työ ovat puolestaan esimerkki siitä, miten työ tai sen kysyntä ja tarjonta siirtyvät digitaaliseen maailmaan ja ovat täysin irrottamaton osa sitä: alustataloudessa ihmisten suhde työhön määritellään teknologioiden kautta ja monesti niiden ehdoilla.

Vaikka erilaiset automaattisen tietojenkäsittelyn ja tekoälyn ratkaisut muuttavat merkittävästi työelämää ja laajemmin tapaamme elää ja toimia, ei yleisen tekoälyn kehitys ole vielä siinä vaiheessa, että sen vaikutuksia työhön tai työelämään pystyttäisiin täysin ymmärtämään. Tutkimuksista tiedetään, että viimeiset digitalisaatio- ja automatisaatiokehityksen aallot ovat johtaneet epätasa-arvon ja palkkapolarisation lisääntymiseen etenkin rutiininomaisissa kognitiivisia taitoja vaativissa ammateissa (esim. Autor & Dorn, 2013). Näyttää siltä, että tekoälyn

vaikutukset ovat monitahoisempia ja koskevat myös korkeamman koulutustason ammattaje (esim. Alasoini, 2023a).

Toisaalta teknologioiden kehittäminen ja hyödyntäminen vaativat uudenlaista osaamista. Tulevaisuudessa on todennäköisesti lukuisa määrä sellaisia uusia ammattaje, joita emme osaa vielä edes kuvitella. Tässä hetkessä on vaikea arvioida, millaiselle osaamiselle on tulevaisuudessa tarve ja miten osaamisvaatimusten muutokset vaikuttavat työelämään ja työorganisaatioihin. Eri tutkijat korostavat erilaisia taitoja, aina yleistaidoista (esim. ongelmanratkaisu, looginen ajattelu ja suunnittelutaidot) ns. pehmeisiin taitoihin (esim. luovuus ja empatia) ja digitaalisiin taitoihin (esim. tietotekniikkataidot, digitaaliset viestintätaidot ja etätyötaidot) (ks. Vuorenmaa ym., 2023). Alla olevaan tietolaatikkoon on koottu viimeaikaista tutkimustuloksia tekoälyn vaikutuksista eri ammattajeissa.

### **Tietolaatikko: Tekoälyn vaikutukset eri ammattajeissa ja työtehtävissä**

Tekoälyä hyödynnetään nykyään lähinnä yleisten kielimallien kehittämisessä. Eloundou ym. (2023) hyödyntävät O\*netin tietokantaa ja sen tarjoamaa tietoa ammattajeista ja työtehtävistä arvioidessaan kehittyneiden kielimallien vaikutusta ammattajeihin. Lähtökohtana on se, miten paljon kielimalli tai kielimallia hyödyntävät ohjelmat voivat korvata tiettyssä ammatissa tehtyä työtä. Toisaalta tarkastelua tehtiin sen mukaan, millaisia vaikutuksia ammattajeihin on jo käytössä olevilla kielimalleilla ja millaisia puolestaan odotettavissa olevilla kehittyneemmällä versioilla malleista. Arviointien tekemisessä hyödynnettiin sekä asiantuntijoita että kielimalleja.

Nykyisellään kielimallit voisivat Eloundoun ym. (2003) mukaan korvata esimerkiksi tulkkien ja kääntäjien työstä jopa 77 prosenttia. Tulevaisuudessa esimerkiksi matemaatikkojen sekä web- ja ohjelmistokehittäjien työt voitaisiin korvata kokonaan kielimalleilla. Kaiken kaikkiaan asiantuntijat arvioivat, että 15 ammattia voidaan korvata täysin kielimalleilla. Kielimalli itse arvioi, että jopa 86 ammattia voidaan korvata kielimalleilla. Näistä monet liittyvät tilastolliseen analyysiin ja tekstin tuottamiseen. Kauhanen ym. (2023) ovat hyödyntäneet Eloundoun ym. (2023) arviointikehikkoa arvioidessaan kielimallien vaikutusta ammattajeihin kansallisessa kontekstissa. Analyysin mukaan selvästi useammin vaikutukset kohdentuvat IT-alan ammattajeihin ja korkeammin koulutettuihin, jotka kuuluvat ylempiin sosioekonomisiin luokkiin.

Felten ym. (2021, 2023) ovat luoneet arviointimallin (AIOE), jolla voidaan arvioida sekä tekoälyn että erityisesti kehittyneiden kielimallien vaikutusta ammattajeihin. Aineistoina he hyödyntävät O\*net-tietokantaa ja lisäksi Eletronic Frontier Foudantionin (EFF) tarjoamaa tietoa tekoälyn käytöstä eri sovelluksissa. Kun tarkastellaan yleisesti tekoälyä, korkean riskin ammattajeiksi nousevat muun muassa talouden tarkastajat ja aktuaarit. Kun analyysi kohdentuu kielimalleihin, listalle nousee muun muassa iso joukko eri aihealueiden opettajia.



Työtehtävien automatisointi ja tekoälyn hyödyntäminen antavat parhaimmillaan ja oikein säänneltynä mahdollisuuden tehdä sellaista työn uudelleenmuotoilua ja työyhteisöjen kehittämistä, joka lisää hyvinvointia ja vapauttaa aikaa ajattelulle ja luovalle ongelmanratkaisulle sen sijaan, että niukkoja ajallisia resursseja kohdennetaan rutiininomaisiin tehtäviin (ks. esim. Alasoini, 2023a). Tekoälyn hyödyntäminen ammateissa ja työtehtävissä voi parhaimmillaan lisätä tuottavuutta, kun se vapauttaa aikaa rutiininomaisista tehtävistä enemmän luovuutta vaativiin tehtäviin. Tämä on todennettu myös tutkimuksissa, joissa on arvioitu yleisesti tekoälysovellusten ja erityisesti kielimallien käytön vaikutuksia (esim. Dell'Acqua ym., 2023; Noy & Zhang, 2023; Damioli ym., 2021). Toisaalta tekoälyn kehittämisen tavoitteena on pyrkiä korvaamaan osin myös luovaa ajattelua (esim. tavoite intuitiiviselle päättelylle), jolloin sen vaikutukset tulevaisuuden ammatteihin olisivat nyt esitettyjä arvioita moninaisempia.

Tässä vaiheessa on vielä vaikea ennakoida missä määrin tekoäly kehittyessään automatisoi asiantuntijatyötä korvaamalla ihmisen työpanosta ja missä määrin se toimii ennemminkin asiantuntijatyön apuna ja täydentäjänä (Alasoini, 2024, s. 36). Etlan (2023) mukaan viidesosa suomalaisista työskentelee ammateissa, joiden työtehtävistä vähintään puolet on altistunut generatiiviselle tekoälylle. Lisäksi melko suuri osa ammateista on ainakin vähäisessä määrin altistunut generatiiviselle tekoälylle, mutta vain harva ammatti kohtaa sen takia suuria epäjatkuvuuksia. Aiemmista teknologiamurroksista poiketen generatiivisen tekoälyn vaikutukset kohdistuvat voittopuolisesti työmarkkinoiden eliittiin.

## 1.5.2 Muuttuvatko työnteon muodot ja millä nopeudella?

Vaikka muutokset työnteon tavoissa ovat yleisesti ottaen olleet varsin pienimuotoisia ja kokoaikainen jatkuva palkansaajatyö on edelleen työnteon muoto valtaosalle Suomen työllisistä, itsensätyöllistäjien määrän kasvu, osa-aikatyön yleistyminen sekä kokoaikaisen palkkatyön osuuden väheneminen noin puolellatoista prosentilla parinkymmenen vuoden aikana kertoo siitä, että jonkinlaista muutosta on ilmassa (TEM, 2022, s. 57). Epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen tuo uudenlaisia haasteita muun muassa työkyvyn tukemiseen ja työturvallisuudesta huolehtimiseen, sillä nykyiset tukikäytännöt on suunniteltu vakituisen ja kokoaikaisen työsuhteen näkökulmasta (Kaleva ym. 2024). Kuvio 1 kuvaa työllisten jakautumista palkansaajiin ja yrittäjiin vuonna 2023.



**Kuvio 1.** Työlliset (tuhansia) vuonna 2023. Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus.

Yksinyrittäjiä oli vuonna 2023 noin 185 000. Heidän määränsä on kasvanut trendinomaisesti, joskin parin viime vuoden aikana määrä on hieman vähentynyt. Viimeaikainen määrän lasku koskee kaikkia yrittäjiä. Yksinyrittäjien osuus kaikista yrittäjistä on yli 70 prosenttia eli valtaosa yrittäjistä työskentelee yksin joko osakeyhtiö- tai toiminimiyrittäjinä. Yksinyrittäjistä selvästi suurin osa on miehiä, heidän osuutensa on lähes 80 prosenttia kaikista yksinyrittäjistä. (StatFin tietokanta, Työvoimatutkimus 2023.)

Keskeinen kysymys yksinyrittäjyyden lisääntymisessä on alivakuuttaminen: osa yrittäjistä ei ole tunnistanut YEL-vakuuttamisen merkitystä tulevaisuuteen varautumisessa ja on siksi alivakuuttanut itsensä. Myös yrittäjien matala tulotaso voi estää riittävän vakuuttamisen sosiaalisten riskien varalle. Erityisesti uudet yrittäjyyden ja työn tekemisen muodot, esimerkiksi itsensä työllistäminen, jakamis- ja alustatalouden piirissä tehtävä työ sekä muut uudet työn teettämisen muodot, edellyttävät muutosten parempaa ymmärtämistä ja huomioimista työelämän kehittämisessä. (Ks. TEM, 2022, s. 57.)

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa vuonna 2022 noin neljä prosenttia työikäisestä väestöstä oli tehnyt viimeisen 12 kuukauden aikana alustatyötä. Osuus on vielä pieni, mutta trendi on kuitenkin kasvava ja kun asiaa tarkastellaan esimerkiksi koko

EU:n alueella, alustatyötä tekeviä arvioidaan olevan yli 28 miljoonaa.<sup>5</sup> Tunnetuimpia alustatyön muotoja ovat ruokalähetti- ja taksitoiminta, ja alustoilla toimii paljon yksinyrittäjiä. Taksialalla yksinyrittäjyys on ollut perinteisesti laajaa, mutta monien muiden ammattien osalta alustatyössä kyse on merkittävästä muutoksesta kohti yrittäjyyttä ja usein myös yksinyrittäjyyttä.

Alustatyön yleistyminen ja siihen liittyvät ongelmat (mm. alivakuuttaminen ja työn todellinen työoikeudellinen luonne) ovat nostaneet esiin kysymyksen siitä, tulisiko alustatyötä säännellä vahvemmin. EU:ssa on meneillään niin sanotun alustatyödirektiivin käsittely, joka lähti liikkeelle nykyisen komission puheenjohtajan von der Leyenin poliittisesta ohjelmasta. Siinä yksi keskeinen ratkaistava kysymys on alustoilla työskentelevien ammattiaseman määrittäminen eli ovatko he työntekijöitä vai itsenäisiä ammatinharjoittajia. (Ks. Council of the European Union, 2024.)

### **1.5.3 Vihreä siirtymä ja ilmastokriisi muokkaavat toimialoja ja työn tekemistä**

Meneillään oleva puhtaampiin teknologioihin siirtyminen voi Suomessa hieman lisätä keskimääräistä taloudellista tuottavuutta ja työllisyyttä. Työllisyyden odotetaan vähenevän päästöintensiivisillä aloilla, kun taas ns. puhtaalla sektorilla työllisyyden odotetaan kasvavan lievästi. Puhtaan siirtymän investointien toteutuminen vaatii pääomien lisäksi merkittävät määrät työvoimaa sekä panostamista koulutukseen ja T&K-toimintaan. Koulutuspolitiikan ohella yhtä lailla tärkeitä ovat elinikäisen oppimisen edistäminen ja jatkuva olemassa olevan työvoiman taitojen kehittäminen. Myös työperäisellä maahanmuutolla voidaan vahvistaa Suomen vihreää osaamista. (Kuosmanen ym., 2023.)

Organisaatioiden on yhä enemmän pohdittava ilmastonmuutosta liiketoiminnan kehittämisen kannalta. Organisaatioiden kyky hyödyntää uusia tekoälyratkaisuja esimerkiksi osana vihreää siirtymää voi muuttaa jatkossa kilpailutilannetta eri toimialoilla hyvinkin nopeasti (esim. Alasoini, 2023c). Digivihreä siirtymä muokkaa ammattirakennetta niin määrällisesti, laadullisesti kuin osaamistarpeiden osalta mutta ei automaattisesti takaa hyvälaatuisia työpaikkoja, jos työhyvinvointiin ja työn laatuun liittyviä toimintatapoja ei samalla edistetä (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation 2023).

---

<sup>5</sup> Lisää tietoa alustatyöstä EU:n alueella, ks. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>.

Jotta ilmastonmuutosta voidaan hillitä, on muidenkin kuin teollisuuden ja energia-alan työpaikkojen muutettava toimintaansa ympäristön ja ilmaston kannalta kestävämmäksi. Työterveyslaitoksen kyselyn mukaan alle viidenneksessä työpaikoista on toteutettu kestävyystoimia, esimerkiksi koulutusta tai uusien työtapojen kehittämistä. Kestävyystoimet ovat yleisimpiä teollisuudessa, rakentamisessa, energia- ja LVI-aloilla sekä ajoneuvojen ja kiinteistöjen huollossa. Vähäisempiä kestävyystoimet ovat sosiaali- ja terveysalalla, kaupan alalla ja majoitus- ja ravitsemisaloilla. (Työterveyslaitos: Työelämätiето 2023.) Työelämän kehittämisen kannalta ja työpaikkojen näkökulmasta tarvitaan vastauksia siihen, miten työpaikat voivat toimia ilmastonmuutoksen kannalta kestävästi. Kyse voi olla esimerkiksi tuotteiden ja palveluiden materiaalikestävyyydestä, kierrätettävyydestä, toimintaprosessien ekotehokkuudesta ja vähäpäästöisyydestä sekä työkäytäntöjen ympäristöystävällisyydestä ja työmatkaliikennettä koskevista valinnoista. (Ks. Alasoini, 2023c, s. 52.) Esimerkiksi etätöiden tekemistä perustellaan usein työmatkoihin käytettävän ajan ohella työmatkaliikenteen päästöjen vähentymisellä.

#### **1.5.4 Väestö ikääntyy ja pula osaavasta työvoimasta voimistuu**

Väestön ikääntymisen aiheuttamiin haasteisiin vastaaminen vaatii monien eri tavoitteiden toteutumista: maahanmuuton ja syntyvyyden kasvua, koulutustason ja tuottavuuden nousua sekä entistä terveempää ikääntymistä (Rotkirch, 2021). Suomi kuuluu koko maailman ikääntyneimpiin maihin: 65 vuotta täyttäneiden osuus on suurempi vain Japanissa ja Italiassa (Demography-tutkimusohjelman tietopaketti 2023). Viimeaikainen syntyvyyden raju lasku kiihdyttää ikääntymistä edelleen: vuoden 2023 ensimmäisellä vuosipuoliskolla syntyneiden määrä oli Suomessa vuodesta 1900 alkavan mittaushistorian pienin, 21 180 lasta (Tilastokeskus, Väestön ennakkotilasto 2023). Työikäisen väestön määrä väheni 2010-luvun aikana 136 000 henkilöllä ja väestöennusteen mukaan väheneminen jatkuu tulevina vuosikymmeninä. Työikäisen väestön väheneminen yhdessä väestön koulutustason laskun kanssa vähentää inhimillisen pääoman määrää ja heikentää Suomen kilpailukykyä. (Demography-tutkimusohjelman tietopaketti 2023.)

Euroopan tilastoviraston Eurostatin mukaan työhön osallistumisajan pituus oli Suomessa 39,9 vuotta vuonna 2022. Aika on pidempi kuin EU:ssa keskimäärin (36,5 vuotta), mutta selvästi alhaisempi kuin esimerkiksi Ruotsissa (42,6 vuotta) (Eurostat, 2023). Työurien pidentämisessä kaikki työuran vaiheet ovat tärkeitä: nuorten kiinnittyminen työelämään, työikäisten työkyky, jaksaminen, osaaminen ja motivaatio sekä ikääntyvien mahdollisuudet ja halu jatkaa työssä eläkeikään saakka ja sen ylikin. Oman elämän hallintaan ja työuramuutoksiin liittyvät interventiot voivat parantaa edellytyksiä työurasiirtymien ylittämiseen ja tulevien valintojen

tekemiseen. Digitalisaatio antaa entistä paremmat mahdollisuudet osallistua omaa elämää koskeviin päätöksiin, jos digitaalisia palveluita kehitetään siten, että niiden käyttäjien vaikutusmahdollisuudet lisääntyvät.

Kansanterveydelliset kysymykset, esimerkiksi ylipainon ja liikkumattomuuden lisääntyminen sekä mielenterveysongelmat, ovat tärkeitä paitsi yksilöiden hyvinvoinnin, myös työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Esimerkiksi vuonna 2023 puolustusvoimat joutui myöntämään joko täyden vapautuksen tai lykkäyksen varusmiespalveluksen suorittamisesta lähes 17 prosentille kutsuntaikäisistä. Syynä olivat pääsääntöisesti mielenterveys- tai tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät ongelmat. (Puolustusvoimat, 2023.) Nämä molemmat heikentävät työkykyä ja vaikuttavat muun muassa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Korkean työllisyyden saavuttamista vaikeuttavat lisäksi taloustaantuma, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat sekä sitkeässä oleva pitkäaikaistyöttömyys (esim. Finnish Economic Policy Council, 2024).

Työhön osallistumisen nostamisen ja työurien pidentämisen lisäksi työelämään tarvitaan lisää tekijöitä – jo nyt väestö kasvaa ainoastaan maahanmuuton ansiosta. Työperäisessä maahanmuutossa työelämän mainekuvalla, todellista tilannetta vastaavalla myönteisellä työelämäbrändillä, on merkitystä. Hyvämaineiset yritykset ja työnantajat vetävät puoleensa osaavia työntekijöitä, mikä kasvattaa yksittäisten toimialojen yritysten välisiä tuottavuus- ja kannattavuuseroja. Monimuotoisella työyhteisöllä on todettu olevan useita positiivisia, työpaikan toimintaa parantavia puolia, kuten innovaatiokyvykkyyden kehittäminen.<sup>6</sup> Maahanmuuttajat kuitenkin kokevat syrjintää työelämässä, Suomessa varsinkin EU:n ulkopuolelta tulevat (ks. Castaneda & Kuusio, 2023).

## 1.6 Työelämän laadun ja tuottavuuden kytkökset

Kuten edellä kuvattiin, vuoteen 2020 ulottuneen työelämästrategiakauden päättyessä työelämän vahvuuksiksi todettiin mm. työntekijöiden osaaminen, työssä oppiminen ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön kuuluviin päätöksiin. Toisaalta kehittämisen sijaa todettiin olevan innovaatioiden tuottamisessa, esihenkilötyössä sekä henkilöstön mahdollisuuksissa osallistua kehittämistoimintaan. Kehittämisalueet osuvat organisaatioiden kykyyn muuntaa osaamista ja tietoa tuottavuuskasvuksi.

---

<sup>6</sup> Monimuotoisen työelämän hyödyistä löytyy lisää tietoa Työterveyslaitoksen internet-sivuilta: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>.

Eriyisen kiinnostuksen kohteeksi nousevat silloin inhimillisen pääoman lähteet, sillä inhimillisen pääoman kasvu muodostaa suurimman osan työn tuottavuuden kasvusta. Inhimillisen pääoman lähtökohtana on hyvinvoiva yksilö ja hänen osaamisensa. Pohja osaamiselle syntyy koulutusjärjestelmässä, mutta sen jatkuva kehittyminen tapahtuu työelämässä. Työyhteisön toimivuus, työkyky ja työhyvinvointi ovat edellytyksiä jatkuvalla työssä oppimiselle. Samalla mahdollisuus kehittyä työssä on tärkeä työhyvinvoinnin lähde.

Työhyvinvoinnin, jatkuvan työssä oppimisen ja toiminnan taloudellisten tekijöiden yhteen kytkeytyminen tulee selkeästi näkyviin kokonaistuottavuuden kautta. Kokonaistuottavuuden ytimessä on kyky hyödyntää ja kartuttaa inhimillistä pääomaa. Sen perustana on työkyky ihmisten perusedellytyksenä työn tekemiselle ja vastaavasti liiketoiminnan kannattavuus perusedellytyksenä markkinoilla toimivan yrityksen toiminnan jatkuvuudelle. Työyhteisössä työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin vaikuttavat työolot, työn sujuvuus, kannustava ja positiivinen ilmapiiri ja työssä oppiminen. Nämä vaikuttavat siihen, miten liiketoiminnallisin perustein tehdyistä investoinneista ja muista toimintaa koskevista päätöksistä saadaan (kilpailijoita) tehokkaammin aikaiseksi tuotteita ja palveluita. Hyvinvoivassa työyhteisössä koetaan työn imua, opitaan työssä ja autetaan työtovereita. Työn imu kertoo työhyvinvoinnista ja työhön kohdistuvasta motivaation korkeasta tasosta. Työn voimavarojen lisääminen työyhteisössä parantaa sekä työhyvinvointia että organisaation suorituskykyä. Tavoitteita ja toimintaa ohjataan strategisella johtamisella. Työterveyslaitoksen Hybridi-, etä- ja lähityöprojektissa hahmottunut, eri tieteenalojen tutkimustuloksia yhteen tuova kuvio 2 havainnollistaa tätä kokonaisuutta (Ranki, 2023).

## Työyhteisössä yksilöiden hyvinvointi ja osaaminen muuntuvat tuottavuudeksi

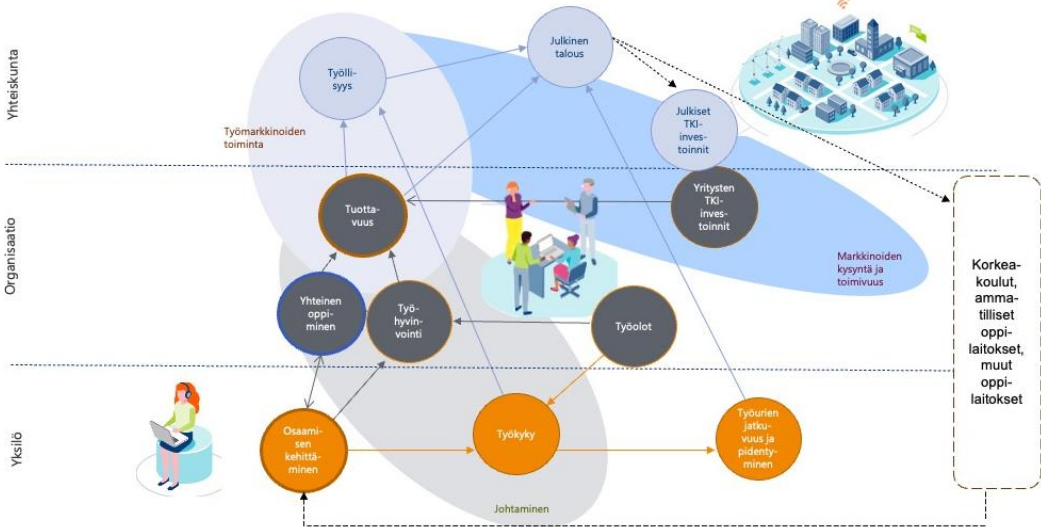


**Kuvio 2.** Työyhteisön hyvinvointi, jatkuva oppiminen ja tuottavuus muodostavat kokonaistuottavuuden kautta kokonaisuuden.

Työyhteisöissä, joissa vallitsee keskinäistä luottamusta vahvistava ja oppimiseen kannustava ilmapiiri, on parhaat edellytykset edistää myös investointeihin pohjautuvaa tuottavuuskasvua. Jatkuva inhimillisen pääoman rakentuminen parantaa työyhteisön edellytyksiä ottaa käyttöön muualla kehitettyä teknologiaa ja tutkimus- ja kehitystoiminnan kautta innovoida uusia tuotteita tai palveluita.

Työhyvinvointi, jatkuva oppiminen ja tuottavuus kulkevat työelämässä käsi kädessä. Jotta osaisimme valita niiden edistämiseksi toimenpiteitä, jotka vaikuttavat samaan suuntaan, on tärkeää ymmärtää, miten eri tasoilla työhyvinvointiin ja tuottavuuteen vaikuttavat tekijät kytkeytyvät toisiinsa. Lähtökohta yksilön työuralle on hänen persoonallisuutensa, kykynsä ja elämänolosuhteensa. Kokemus työhyvinvoinnista on yksilön kokemus, mutta se syntyy työtä tehdessä, useimmiten työyhteisöissä. Työyhteisössä syntyy myös tuottavuus. Työelämää pitää kehittää siellä, missä työtä tehdään ja johdetaan: organisaation sisäinen työn tuottavuuden kehitys ajaa kansantalouden tuottavuuskehitystä. Poliittisilla päätöksillä voidaan tukea yksilöiden työllistymisen edellytyksiä, tuottavuuskasvua edistäviä innovaatioita ja markkinoiden toimintaa niin, että toimialat uudistuvat. Tätä kokonaisuutta on hahmoteltu kuviossa 3. Kaikilla tasoilla tehtävien päätösten pohjaksi on tärkeää olla käytettävissä tutkittua tietoa työelämän toiminnasta ja kehittämisestä. Tietoa tarvitaan jatkuvasti, jotta kehittämisellä pystytään vastaamaan todellisiin tarpeisiin ja kehittämistä voidaan suunnata sinne, missä tarve kulloinkin on suurin.

# Tuottavuuden ja hyvinvoinnin parantaminen



**Kuvio 3.** Systeeminen hahmotus työelämän kehittämisen ja tuottavuuden keskeisistä elementeistä sekä niiden välisistä yhteyksistä. Lähde: Ranki, 2023.

Työelämän kehittäminen on jatkuvaa, pitkäjänteistä työtä. Kehittämisen painopisteet vaihtelevat olosuhteiden muuttuessa, ne vaihtelevat toimialoittain ja organisaatioittain. Vahvuuksia täytyy vaalia, jotta ne eivät pääse rapistumaan. 2000-luvulla Suomen työelämäbrändin vahvuuksia ovat olleet osaaminen ja oppiminen, yhteistyö ja yhteistoiminta sekä turvallisuus ja luottamus (ks. TEM, 2016). Viime vuosien yllättävät kriisit huojuttavat näitä vahvuuksia. Samalla monet työelämän ongelmakohdista ovat tuttuja vuosien takaa, esimerkiksi työprosessien toimimattomuus, heikko työhyvinvointi ja tuottavuus, puutteellinen osaaminen ja sosiaalisten suhteiden säröt. Työelämän kehittämisessä vakioratkaisuja ei kuitenkaan ole, varsinkaan kun työelämää tarkastellaan 2030-luvun kontekstissa, jota värittävät muun muassa ilmastonmuutos, etenevä digitalisaatio ja työvoimapula. Tutkimukseen perustuvalla työelämän kehittämisellä on tilausta, kun kehittäminen saa uusia muotoja uusissa konteksteissa. Työpaikoilla tarvitaan tietoa siitä, mitä muutokset tarkoittavat arjen toiminnalle: tuottavuudelle, työelämän laadulle ja hyvinvoinnille työssä. (Ks. Alasoini, 2023c, s. 51–52.) Kun asiat ja ilmiöt ovat kietoutuneet toisiinsa, tapahtumakulkujen ennakoimattomuus ja epälineaarisuus korostavat jatkuvan, moniäänisen keskustelun merkitystä, jotta ymmärretään, miten yhden toimijan toimet vaikuttavat koko kokonaisuuteen ja sen dynamiikkaan.



Työpaikat, työyhteisöt ja työtä tekevät siis tarvitsevat tietoa ja tukea kehittämistyöhön. Tiedon ja avun tarve korostuu, kun toimintaympäristön muutokset mullistavat töiden tekemistä nopeaan tahtiin. Digitalisaatio, ilmastonmuutos, yhtäaikainen työvoimapula ja korkea työttömyys, tuottavuuskasvun jämähtäminen paikoilleen, työvoiman monimuotoistuminen sekä uudet työnteon muodot muovaavat työelämää yhtäaikaisesti. Yksilöiden ja työpaikkojen valmiuksissa vastata muutokseen on isoja ja kasvavia eroja. Kehittämisen ja onnistumisten takana ovat ihmiset ja työpaikat. Onnistumista voidaan kuitenkin tukea tarjoamalla tietoa ja apua ongelmien ratkaisemiseen, työhyvinvoinnin tukemiseen ja uuden luomiseen – sekä turvaverkkoja epäonnen kohdatessa. Onnistuminen on kaikkien etu, sillä yhteiset turvaverkot rakennetaan työtä tekemällä ja työpaikkojen menestymisellä.

Yhteisen näkemyksen muodostaminen työelämän kehittämisen kokonaisuuden dynamiikasta on olennaista, jotta käynnistettävässä työelämän kehittämisstrategiatyössä osataan mahdollisimman hyvin tunnistaa toimenpiteet, jotka vahvistavat positiivista kehitystä tavoiteltuun suuntaan. Tämän Työelämän tilannekuvia: Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden kasvun mahdollisuuksia -raportin kolme osiota avaavat tarkemmin kokonaisuuden osa-alueita. Luvussa 2 kuvataan inhimillisen pääoman ja tuottavuuden välistä yhteyttä. Luvussa 3 luodaan tilannekuvaa työhyvinvointia synnyttävistä tekijöistä. Luvussa 4 avataan jatkuvaa oppimista työelämässä.

## 2 Suomen tuottavuuskasvun piileviä mahdollisuuksia

Sinimaaria Ranki

### 2.1 Tutkimustieto tarkentaa kuvaa Suomen tuottavuuskasvun eri elementeistä

Suomen talouden kasvua hidastaa tulevaisuudessa erityisesti väestön ikääntyminen, joka supistaa työikäisten määrää. Työpanoksen kasvu pysähtyy jo vuonna 2025. Samalla julkisten palveluiden tarve lisääntyy. Kun matalan tuottavuuden palveluiden osuus tuotantorakenteesta kasvaa ja vastaavasti korkean tuottavuuden sektorin tuotanto supistuu, tuottavuuden kasvu jatkaa verrokkimaihin nähden vaatimattomalla uralla (Orjasniemi, 2023). Perusteet sinnikkäästi etsiä keinoja sekä työurien jatkuvuuden varmistamiseksi että tuottavuuskasvun eri elementtien vahvistamiseksi ovat vankat.

Väestön vanhenemisesta johtuvan työikäisten vähenevän määrän paikkaamiseksi keinovalikoimaan kuuluu makrotasolla työperäisen maahanmuuton edistäminen<sup>7</sup>. Mikrotasolla henkilöstön monimuotoisuus ja erilaisten osaamisten yhdisteleminen ovat tuottavuuden osatekijöitä<sup>8</sup>. Työperäisen maahanmuuton kysymyksen yksityiskohtaisempi tarkastelu rajautuu tämän raportin ulkopuolelle.

Tuottavuutta tarkastelevassa kirjallisuudessa keskitytään yleensä työn tuottavuuden kehitykseen markkinasektorilla eli yrityksissä. Syynä on se, että julkisten palveluiden arvottaminen on hankalaa, koska niille ei ole markkinoita. Siksi julkisen sektorin tuotannon ja tuottavuuden mittaaminen on ongelmallista ja epävarmaa. Julkisen sektorin tuottavuutta arvioitaessa on tärkeää ymmärtää, että tuottavuus paranee, kun panostukset kohdistuvat aiempaa paremmin palvelua käyttävän asiakkaan hyväksi. Palvelun saatavuus ja sen koettu laatu ovat keskeisiä tuottavuuden

---

<sup>7</sup> Esimerkiksi Stenborg ym. (2021), Ruuskanen & Honkatukia (2022), Alho ym. (2023) ja Kiema (2023) käsittelevät sitä, miten väestön ikääntyminen vaikuttaa kansantalouteen ja miten siitä seuraavia, talouskasvua hidastavia ongelmia työvoiman saatavuudessa voidaan pienentää työperäisellä maahanmuutolla. Ks. myös luvun 1 alaluku 1.5.4 "Väestö ikääntyy ja pula osaavasta työvoimasta voimistuu".

<sup>8</sup> Ks. tietolaatikko "Monimuotoiset työyhteisöt" luvussa 4.

mittareita. Niiden parantamiseksi olennaista voi olla töiden organisointi, byrokratian keventäminen tai se, että työntekijät voivat käyttää vahvuuksiaan työssään (Jääskeläinen, 2010). Voi siis todeta, että yksityisen sektorin työn tuottavuutta parantavat toimet vaikuttavat laadullisesti paljolti samaan suuntaan myös julkisen sektorin organisaatioissa.

Työn tuottavuuteen vaikuttavat seuraavat makrotason tekijät<sup>9</sup>:

- kiinteä pääoma
- inhimillinen pääoma
- kokonaistuottavuus

Seuraavassa on koottu kustakin näistä tutkimuskirjallisuuden keskeisimmät Suomea koskevat havainnot.

### **2.1.1 Suomi investoi rakennuksiin, muut tieto- ja viestintäteknologiaan**

Kiinteä pääoma tarkoittaa käytettävissä olevien työvälineiden määrää ja laatua. Työvälineitä ovat tietokoneet, yhteydenpitovälineet, ohjelmistot ja tietokannat eli ICT-pääoma sekä koneet, laitteet, tutkimus- ja kehitystoiminnan investoinnit ja muu jäljelle jäävä varallisuus eli ei-ICT-pääoma. Tuottavuus kasvaa, kun työntekijä saa käyttöönsä uuden tai aiempaa paremman työvälineen ja pystyy sen ansioista saamaan työpäivän aikana enemmän aikaiseksi ja/tai saavuttaa laadullisesti paremman työn tuloksen. Investoimalla kiinteään pääomaan tuottavuutta ei kuitenkaan voi lisätä rajattomasti: työntekijä voi työskennellä tehokkaammin vaikkapa uuden tietokoneen avulla, mutta toinen tai kolmas tietokone ei enää auta yhtä suureen työskentelyyn parannukseen.

Kansainvälisesti vertaillen Suomen kokonaisinvestoinnit ovat olleet korkeammalla tasolla kuin EU:ssa keskimäärin tai Yhdysvalloissa. Tarkempi tarkastelu kuitenkin paljastaa, että Suomen investoinneista suuri osa on tehty rakennuksiin, kun muut maat ovat investoineet koneisiin ja laitteisiin sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaan. (Pohjola, 2021; Kangasharju ym.; 2021.) Julkiset investoinnit ovat nekin olleet lisääntyneitä panostuksia infrastruktuuriin eli teihin, rautateihin ja rakennuksiin. Niiden osuus BKT:stä on ollut selvästi suurin muihin investointieriin

---

<sup>9</sup> Jaottelu perustuu uusklassiseen kasvuteoriaan. Myöhemmin tekstissä keskustellaan yritysten innovaatiotoiminnasta kumpuavasta kasvusta, joka pohjautuu schumpeteriläiseen kasvuteoriaan. Näitä kasvuteorioita ja niiden kehitystä on esitelty yksityiskohtaisemmin esimerkiksi teoksissa Hyytinen & Rouvinen (2005), Honkapohja & Vihriälä (2019) tai Koski ym. (2023) sekä Tuottavuuslautakunnan raporteissa. Kattava yleistajuinen artikkeli on Maliranta (2022).

verrattuna. (Puonti, 2022.) Sen sijaan investoinnit ICT-pääomaan ovat jääneet kansainvälisesti vertaillen häntäpäähän (Pohjola, 2021; Ali-Yrkkö ym., 2023). Tämä heijastuu talouskasvuun<sup>10</sup> etenkin, kun kiinteän pääoman muodoista juuri ICT-pääoma on eri maissa kasvattanut työn tuottavuutta keskimäärin enemmän kuin koko muu kiinteä pääoma yhteensä (Pohjola, 2021, 2023). Näkemys on, että digitalisaatioon ja dataan perustuva liiketoiminnan potentiaali tuottavuuskasvulle on valtaisa (Koski ym., 2023). ICT-investointien merkityksestä yritystasolla keskustellaan alaluvussa 2.4.

### **Tietolaatikko: Aineellinen ja aineeton pääoma**

Pääoma voidaan jaotella myös toisella tavalla kuin kiinteään pääomaan ja inhimilliseen pääomaan. Silloin puhutaan aineellisesta ja aineettomasta pääomasta. Kiinteä pääoma on luonnollisesti aineellista pääomaa. Aineeton pääoma sen sijaan on monitahoisempi käsite. Aineetonta pääomaa jaotellaan kirjallisuudessa eri tavoin. Kasvuteorioiden näkökulmasta katsottuna yleinen tapa on jakaa se kolmeen pääluokkaan: digitalisoitu informaatio, innovatiivinen omaisuus ja taloudelliset kyvykkyudet. Digitalisoitu informaatio pitää sisällään ohjelmistot ja tietokannat. Innovatiivista omaisuutta ovat tutkimus- ja kehittämistoiminta, kaivannaisalan tutkimus, taiteelliset, viihdyttävät ja kirjalliset alkuperäisteokset, teollinen muotoilu sekä finanssituotteiden kehittäminen. Taloudellisia kyvykkyksiä ovat markkinatutkimus ja brändin luonti, toimintamallien, alustojen, toimitusketjujen ja jakeluverkostojen kehittäminen sekä työnantajan tarjoama henkilöstökoulutus.

Aineettomalle pääomalle on ominaista, että sitä voi monistaa lähes ilmaiseksi ja se leviää organisaatiosta toiseen esimerkiksi työpaikkaa vaihtavien mukana. Vaikka aineetonta pääomaa ja siihen tehtyjä investointeja on erittäin vaikea mitata, laskelmat kertovat, että Suomi on kansainvälisesti vertaillen pärjännyt hyvin investoinneissa taloudellisiin kyvykkyysiin, mutta jäänyt jälkeen ennen kaikkea investoinneissa digitalisoituun informaatioon ja innovatiiviseen omaisuuteen.

Aineettoman pääoman kaikki erät eivät aina ole erotettavissa organisaatiossa työskentelevistä ihmisistä, tai organisaation työntekijöistä yhteisönä. Aineettoman pääoman nähdään olevan hyvien ja huonojen yritysten välisten erojen taustalla, samoin sen nähdään korostavan liikkeenjohdon merkitystä. Aineeton pääoma kytkeytyy aina tiettyyn yritykseen: se syntyy yrityksen sisällä ja siitä on hyötyä vain kyseiselle yritykselle. Strategisen johtamisen termein puhuttaisiin yrityksen ainutlaatuisista resursseista ja yrityksen kyvykkyydestä hyödyntää ja jalostaa niitä.

Lähteet: Huovari & Maliranta, 2023; Koski ym., 2024.

---

<sup>10</sup> Puonti (2022) on analysoinut talouskasvun, julkisen velkaantumisen ja julkisten investointien välistä yhteyttä. Analyysin mukaan julkinen sektori rahoittaa infrastruktuuriin tekemänsä investoinnit velkaantumalla, mikä on perusteltua siksi, että suuret kustannukset saadaan jaettua verotuloilla rahoitettaviksi pidemmällä ajalla. Investoinnit infrastruktuuriin eivät tuota tulevaisuudessa tulovirtaa, jolla velkaa voisi maksaa pois. Samalla julkinen velka syrjäyttää yksityisiä investointeja pitkällä aikavälillä. Näin julkisen sektorin osuus taloudesta kasvaa ja vastaavasti yksityisen sektorin osuus pienenee.

## 2.1.2 Väestön ikääntymisen ja nuorten osaamistason merkitys inhimilliselle pääomalle

Inhimillinen pääoma tarkoittaa ihmisten kykyä tuottaa arvonlisää tehtyä työtuntia kohti eli se kertoo työpanoksen laadusta. Sillä viitataan hyvin laajasti osaamiseen, jonka muodollisena perustana on koulutus, mutta sen lisäksi myös työssä ja muualla elämän aikana hankitut tiedot, taidot ja kyvykkyydet, jotka parantavat työpanoksen laatua. Myös ihmisen muut ominaisuudet, esimerkiksi terveys, kuuluvat inhimillisen pääoman kokonaisuuteen. Inhimillinen pääoma vaikuttaa tuottavuuskasvuun kahta kautta: se lisää työn tuottavuutta suoraan kaikilla kiinteän pääoman tasoilla, minkä lisäksi se mahdollistaa nopeamman teknologisen kehityksen. Tietoa inhimillisestä pääomasta voidaan saada tarkastelemalla työvoiman koulutustasoa, koulutusvuosia, koulutusjärjestelmän kautta tehtyjä investointeja osaamiseen tai osaamispääomaa eli mittaamalla ihmisten taitoja testeillä (esim. PISA, PIAAC). (de la Fuente, 2006; Kauhanen, 2019; Pohjola, 2021; Tuottavuuslautakunta, 2023.)

Inhimillisen pääoman merkitys talouskasvun keskeisimpänä lähteenä on kiistaton. Laaja talouskasvua käsittelevä kirjallisuus<sup>11</sup> osoittaa, että inhimillinen pääoma on tärkein tuottavuuden määräävä tekijä. Erot inhimillisen pääoman tasossa ovat edelleen syynä suureen osaan maiden välisistä tuloeroista. Inhimillinen pääoma vaikuttaa väestön terveyteen, instituutioiden laatuun, markkinoiden toimivuuteen ja innovaatioihin. Sen kasvu synnyttää hyvän kierteen, joka lisää työn tuottavuutta. Myönteistä suhdetta inhimillisen pääoman – ymmärrettynä taitoina ja kykyinä – ja tuottavuuden välillä ei havaita pelkästään yksilötasolla vaan myös yritysten, maiden ja jopa kaupunkialueiden tasolla. (Hewlett, 2002; Maudos ym., 2003; de la Fuente, 2006; Böckerman & Ilmakunnas, 2012.) Talouskasvun näkökulmasta julkinen panostus inhimilliseen pääomaan onkin selvästi tuottava investointi.

Suomessa työvoiman rakenteen osuus tuottavuuskasvusta on tuottavuuslautakunnan valtiovarainministeriölle tekemien laskelmien mukaan pysynyt vähäisenä, mutta vaikutus on koko ajan ollut positiivinen. Työvoiman rakenteen muutos tarkoittaa sitä, että osaavan eli korkeasti koulutetun tai kokeneen työvoiman tekemien työtuntien määrä muuttuu. (Valtiovarainministeriö, 2019.) Empiirinen kasvulaskenta osoittaa, että koulutuksen suurimmat tuottavuushyödyt on Suomessa – kuten muissakin OECD-maissa – saavutettu jo aiempina vuosikymmeninä (Pohjola, 2021; Tuottavuuslautakunta, 2023). Huolenaiheeksi on noussut nuorten aikuisten (25–34-vuotiaat) koulutustason

---

<sup>11</sup> Kangaspunta (2023) on koonnut katsauksen siihen, mitä muiden Euroopan tuottavuuslautakuntien raportit kertovat inhimillisestä pääomasta ja sen kehityksestä.

jääminen jälkeen niin vanhempiin ikäluokkiin kuin kansainvälisesti samaan ikäluokkaan verrattuna (Kalenius, 2023). Lisäksi keväällä 2022 tehdyn PISA-tutkimuksen tulokset osoittavat pääosin yhdeksättä luokkaa käyvien 15-vuotiaiden nuorten osaamisen heikentyneen. Suomi sijoittuu yhä selkeästi OECD-maiden keskiarvon yläpuolelle, mutta oppilaiden tulokset Suomessa erottuvat joukosta hyvin pitkäaikaisella osaamistason laskulla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2022.) Kun tiedetään, että PISA-tuloksilla on yhteys aikuisten osaamista mittaaviin PIAAC-tuloksiin (Égert ym., 2022), on odotettavissa, että inhimillisen pääoman karttuminen heikkenee sekä koulutustason laskun että kunkin koulutustason antaman osaamisen laskun yhteisvaikutuksesta.

Työvoiman ikärakenteen vuoksi inhimillistä pääomaa myös poistuu kasvattamasta työn tuottavuutta sitä mukaa, kun työntekijöitä siirtyy eläkkeelle (Tuottavuuslautakunta, 2022). Samaan aikaan työtehtävät muuttuvat yhä enemmän korkeaa osaamista vaativiksi: ennusteiden mukaan vaativat asiantuntija- ja johtotehtävät sekä hoito- ja hoivatehtävät lisääntyvät nettomääräisesti digitalisaation vaikutuksesta (OECD, 2020). Erityisesti korkean tuottavuuden yrityksille on olennaista pystyä palkkaamaan riittävästi korkean osaamisen työntekijöitä suhteessa koko henkilöstöön (Kangaspunta, 2023; Koski ym., 2023). Pula osaajista ja henkisestä pääomasta ovatkin nousseet tulevaisuuden tuottavuuskehityksen uusiksi uhkiksi (Kokkinen ym., 2021; Koski ym., 2023; Mäki-Fränti ym., 2023; Tuottavuuslautakunta 2023). Kansainvälisesti on nähty, että merkittävä keino vahvistaa osaamista kasvavien osaamistarpeiden ja ikääntyvän väestön oloissa on laadukas elinikäinen oppiminen täydennys- ja uudelleen koulutuksen, oppisopimuskoulutuksen sekä työssäoppimisen kautta (Criscuolo ym., 2021). Vuoden 2023 työolobarometri kertoo, että suomalaisessa työelämässä osaamisen kehittämisen pitkän aikavälin vahvistuminen on pysähtynyt viisi vuotta sitten. Tulokset tuovat esiin myös sen, että vaikka korkeammin koulutetut yhä ovat matalammin koulutettuja aktiivisempia kehittämään osaamistaan, ero näiden ryhmien välillä näyttäisi kaventuneen siksi, että korkeammin koulutettujen osaamisen kehittäminen on hieman laskenut. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.) Vastaavasti Miten Suomi voi? -tutkimuksessa esihenkilöt kokevat työntekijöitä enemmän oppimismahdollisuuksien heikentyneen (Suutala ym., 2024). Työssä oppimisen tilaa suomalaisessa työelämässä käsitellään tarkemmin luvussa 4 ”Jatkuva oppiminen työelämässä”.

### **2.1.3 Kokonaistuottavuudessa piilee paljon potentiaalia**

Työn tuottavuuden kolmas osatekijä, kokonaistuottavuus, tarkoittaa sitä työn tuottavuuden kasvua, joka selittyy muulla kuin investoinneilla henkiseen tai

fyysiseen pääomaan. Siihen sisältyy uusi tieto, jota syntyy yrityksen ulkopuolella, esimerkiksi korkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa, tai yrityksen sisällä, esimerkiksi kokemuksen karttuessa tai yhteistyöverkostoissa, joissa yritys on mukana. Yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa tehtävä tutkimus- ja kehittämistoiminta (T&K-toiminta) ovat tuottavuuskasvun välttämätön edellytys juuri tästä syystä: niiden tuloksena syntyy uutta tietoa ja osaamista, mikä edistää uusien ideoiden syntymistä ja kykyä hyödyntää muualla tehtyjä keksintöjä. Suomessa T&K-investoinnit jäivät 2010-luvulla alhaisiksi, mikä on pidentänyt vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen alkanutta hitaan tuottavuuskehityksen aikaa. (Kangasharju ym., 2021.) Moni verrokkimaa on kasvattanut T&K-panostuksiaan (BKT:hen suhteutettuna) Suomea suuremmaksi (Fornaro ym., 2023). Kuitenkin tuottavuutta parantava – eli elintaso nostava – talouskasvu syntyy nimenomaan osaamista ja tietoa kasvattavasta tutkimuksesta ja uuden kehittämisestä. Siksi pyrkimys kasvattaa sekä julkisia että yksityisiä T&K-toimintamenoja (T&K-rahoituslaki 2022/1092) on tuottavuuskasvun kannalta keskeinen<sup>12</sup>. Huolena on, että julkisten ja yksityisten T&K-panosten kasvua jarruttaa riittävän korkeasti koulutetun työvoiman saatavuus (Fornaro & Maliranta, 2023).

Kokonaistuottavuus pitää sisällään sen, miten olemassa olevaa tietoa osataan hyödyntää, miten työyhteisössä opitaan ja synnytetään uutta osaamista tai minkälaisia verkostoja ja kumppanuuksia rakennetaan. Kokonaistuottavuutta pidetään usein työn tuottavuuden osatekijöistä kaikkein mielenkiintoisimpana, sillä se voi kasvaa teoriassa rajattomasti teknologisen kehityksen, paremmin toimivien työprosessien ja johtamisen sekä näiden kaikkien taustalla olevan osaamisen kehittymisen ruokkimana. Huomattavaa on, että kokonaistuottavuutta voi parantaa myös luopumalla tehottomasta tekemisestä tai hyödyntämällä työyhteisössä olevaa kokemusta. Tällainen teknologinen tieto kumuloituu taloudessa, vaikka sitä hyödyntäviä yrityksiä poistuu markkinoilta tai osaavia työntekijöitä siirtyy eläkkeelle (Tuottavuuslautakunta, 2022).

Kokonaistuottavuus on tärkeä ja kiintoisa työn tuottavuuden osatekijä myös siksi, että suurin osa tuottavuuskasvusta tulee juuri sen kasvusta: empiirisesti sen merkitys suhteessa työn tuottavuuden muihin lähteisiin on yli kaksinkertainen. Kokonaistuottavuuden kasvun hidastuminen onkin Suomen koko työn tuottavuuden kasvun hidastumisen tärkein syy. (Pohjola, 2021.)

---

<sup>12</sup> Fornaro ym. (2023) käsittelevät yksityiskohtaisemmin T&K-rahoitusta Suomessa ja keskustelevat mm. erilaisten T&K-tukien toimivuudesta.

Edellä kuvatun ohella kokonaistuottavuuteen voi vaikuttaa voimavarojen uudelleen kohdentuminen organisaatioiden välillä (Pohjola, 2021; Tuottavuuslautakunta, 2021). Kokonaistuottavuus kasvaa, kun työtä ja resursseja siirtyy matalan tuottavuuden yrityksistä ja aloilta korkeamman tuottavuuden aloille. Kun voimavaroja on enemmän korkean kuin matalan tuottavuuden yrityksissä, kansantalouden tuottavuuden taso tai kasvuvauhti ovat korkeampia kuin päinvastaisessa tilanteessa. Jotta osaava työvoima voi hakeutua sinne, missä osaaminen kehittyy edelleen, tarvitaan työmarkkinoiden dynamiikkaa. Puhutaan työpaikkavirrasta, joka syntyy, kun tuottamattomia työpaikkoja tuhoutuu ja uusia syntyy tilalle.

Yritysten tekemät investoinnit sekä osaamiseen että tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen ovat välttämätön edellytys sille, että talouteen syntyy uutta, korkeampaa osaamista edellyttävää työtä. Korkeaa osaamista tarvitaan erityisesti silloin, kun uusia teknologioita otetaan käyttöön elinkaarensa alkuvaiheessa olevissa yrityksissä. Niiden ajamana toimialojen tuottavuus kasvaa. Suomessa työpaikkavirtojen on todettu (Kauhanen ym., 2015; Kauhanen 2019) olevan voimakkaita: keskimäärin noin 12 prosenttia työpaikoista tuhoutuu vuosittain ja vastaava määrä työpaikkoja syntyy. Lukumääräisesti työpaikkoja syntyy ja tuhoutuu näin ollen yli 220 000 vuodessa. Erityisesti laskusuhdanteiden aikana tuhoutuu heikon tuottavuuden työpaikkoja, jolloin resursseja siirtyy paremman tuottavuuden työpaikkoihin. Muutoin tuottavuuskasvun keskeisin lähde on se, että yritykset pystyvät parantamaan tuottavuuttaan sisäisesti. (Fornaro ym., 2021.)

Suomessa työvoiman siirtyminen paremmin tuottaviin yrityksiin vauhdittaa tuottavuuden kasvua vähemmän kuin olisi mahdollista. Voimavarojen kohdentuminen ylipäättään on vääristynyt. Liian vähän voimavaroja on tuottavampien yritysten käytössä, ja lisäksi moni yritys käyttää liian vähän työvoimaa ja liikaa pääomapanoksia suhteessa siihen, mitä voitontavoittelu edellyttäisi. Tämä tarkoittaa sitä, että koko kansantalouden tuottavuus kasvaisi, jos teknologiat, pääoma ja työvoima kohdistuisivat nykyistä paremmin. Mahdolliseksi selitykseksi työvoiman vähäiselle osuudelle on esitetty osajapulaa. (Fornaro ym., 2021; Tuottavuuslautakunta, 2022; Kuosmanen, 2023; Ohlsbom, 2023; Tuottavuuslautakunta, 2023.)

## **2.2 Työhyvinvointi ja tuottavuus muodostavat erottamattoman kokonaisuuden**

Kokonaistuottavuus on makrotaloudellinen käsite, mutta se myös avaa näkymää tuottavuuskasvun mikrotason elementteihin eli siihen, miten tuottavuus kasvaa



yritystasolla. Liiketaloudellisesti tuottavuus rakentaa yrityksen kilpailuetua suhteessa markkinoilla toimiviin kilpailijoihin. Tuottavuutta parantamalla yritys pystyy pärjäämään markkinoilla ja laajentamaan markkinaosuuttaan säilyttäen kannattavuutensa. Puhtaasti talusteorioihin nojaavat analyysit eivät kuitenkaan ole yksin pystyneet antamaan vastausta siihen, miten markkinoilla toimiva yritys voi rakentaa suorituskykynsä ylivertaiseksi muihin verrattuna. Liiketaloudellisten strategiateorioiden taustalla on erilaisia yksinkertaistavia oletuksia, joiden puitteissa kilpailuetua etsitään rationaalisen analyysin keinoin. Niiden pohjalta tehdään investointi- ja muita laskennallisia päätöksiä, mutta kilpailuetu virittyy sen mukaan, miten investoinnit yksilöiden ja ryhmien toiminnan tuloksena muuntuvat keskimääräistä paremmaksi tuottavuuskasvuksi. Kun halutaan ymmärtää työyhteisön toimivuuden ja sen liiketaloudellisten tavoitteiden kokonaisuutta, tarkastellaan sellaisia asioita kuten, miten ihmiset motivoituvat, innostuvat, tekevät päätöksiä ja oppivat yhdessä.

### **Tietolaatikko: Inhimillinen pääoma, suhdepääoma ja rakenpääoma**

Johtamisen kirjallisuudessa aineetonta pääomaa on jäsennetty organisaatiossa jakamalla se inhimilliseen pääomaan, suhdepääomaan ja rakenpääomaan. Suhdepääomalla tarkoitetaan silloin organisaation ja sen sidosryhmien välisiä suhteita kuten asiakassuhteita, sopimuksia, verkostoja, yhteiskuntasuhteita sekä mainetta ja brändiä. Rakenpääoman ajatellaan sisältävän organisaation toimintaan ja järjestelmiin sitoutuneen osaamisen kuten prosessit, toiminnot, tietokannat, patentit sekä organisaatiokulttuuri ja arvot. Tällä lähestymistavalla on jo hyvin suuri leikkauspinta tässä tilannekuvassa esitettävän kokonaiskuvan kanssa työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä.

Kokonaistuottavuutta voi osin ajatella organisaation aikaansaamisen ja oppimisen kykynä, sen kykynä hyödyntää ja kehittää sen käytössä olevaa inhimillistä pääomaa. Tullaan kysymykseen, mitkä tekijät vaikuttavat työyhteisössä siihen, miten yksittäisten työntekijöiden osaaminen ja muut inhimillistä pääomaa määrittävät kyvyt muuntuvat organisaation oppimiseksi ja tuottavuuskasvuksi. Aineettoman pääoman tarkastelu käsittelee näitä kysymyksiä, mutta yksin talusteorioiden kautta kokonaisuuden dynamiikasta on hankala saada kattavaa, saati kattavasti mitattavaa otetta. On siis tarve tuoda yhteen perinteisiin liiketalouden oppeihin perustuvat, tuottavuutta ja kilpailukykyä määrittävät strategiateoriat, strategista vuoropuhelua tukevat viestinnän teoriat sekä ihmisten käyttäytymistä työyhteisössä valottavat psykologian näkemykset. Näiden eri tieteenalojen

tulokulmia yhdistämällä voidaan syventää ymmärrystä siitä, miksi ja miten työhyvinvointi ja tuottavuus nimenomaan kokonaistuottavuuden kautta kytkeytyvät yhteen.

Laaja tutkimuskirjallisuus osoittaa positiivisen yhteyden työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin ja organisaation taloudellisten tulosten välillä (Aura ym., 2019; Böckerman & Ilmakunnas, 2020). Työhyvinvointi rakentaa työn tuottavuuteen vaikuttavaa inhimillistä pääomaa. Kaiken perustana on fyysinen ja psyykinen työkyky ihmisten perusedellytyksenä työn tekemiselle ja vastaavasti liiketoiminnan kannattavuus perusedellytyksenä markkinoilla toimivan yrityksen toiminnan jatkuvuudelle. Työkyky pysyy hyvänä, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat työolot, työn sujuvuus, kannustava, positiivinen ilmapiiri ja työssä oppiminen.

Suuri osa aikuisiän oppimisesta on jatkuvaa työssä oppimista. Muodollinen koulutus edistää sitä. Työssä oppimiselle on ominaista, että se rakentuu työntekijän ja työyhteisön vuorovaikutuksessa. Se on vahvasti sulautunut jokapäiväiseen työhön ja pohjautuu hiljaiseen tietoon. Se voi olla toisaalta spontaania ja tiedostamatonta, mutta myös tarkoituksellista, tavoitteellista ja suunniteltua. Oppimista tapahtuu etenkin yhdessä työtä tehdessä sekä toimintaa, tuotteita tai palveluita kehitettäessä. Laaja tutkimuskirjallisuus kertoo, että aikuisten työssä oppimista edistäviä tekijöitä ovat oman motivaation lisäksi positiivinen tunteiden ja onnistumisten näkyväksi tekeminen työyhteisössä, tilan antaminen itseohjautuvuudelle ja omalle aktiivisuudelle samalla, kun työssä oppimista johdetaan tavoitteellisesti. (Lemmetty ym., 2022; Lyly-Yrjänäinen ym., 2023; Rintala ym., 2023.) Työhön kytkeytyvät oppimisvaatimukset vahvistavat paitsi työtehtävistä suoriutumista sekä toiminnan ja tuotteiden tai palveluiden kehittämistä, myös työn merkityksellisyyttä (Mauno ym., 2019).

Työn voimavarojen lisääminen työyhteisössä parantaa sekä työhyvinvointia että organisaation suorituskykyä. Itsensä hyvinvoivaksi kokeva työntekijä on luovempi, pystyy ratkaisemaan ongelmia paremmin, syventyy työhönsä ja vahvistaa sosiaalisia suhteita työyhteisössään (Hakanen, 2009; Albrecht, 2010; Bryson ym., 2017; Nielsen ym., 2017; Böckerman & Ilmakunnas, 2020; Eskelinen ym., 2022). Hyvinvoivassa työyhteisössä koetaan työn imua, opitaan työssä ja autetaan työtovereita. Tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista syntyvä työn imu kertoo työhyvinvoinnista ja työhön kohdistuvasta motivaation korkeasta tasosta. Työn imulla on voimakas tuottavuutta parantava vaikutus (Hakanen, 2009; Stepanek ym., 2019).

Osaaminen on merkittävä työhyvinvoinnin voimavaroitekiä; toisaalta työhyvinvointi – joka parhaimmillaan ilmenee työn imuna – on olennainen edellytys oppimiselle. Näin työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa siihen, miten liiketoiminnallisin perustein tehdyistä investoinneista ja muista toimintaa koskevista päätöksistä saadaan (kilpailijoita) tehokkaammin aikaiseksi tuotteita ja palveluita ja miten työyhteisön ja siihen kuuluvien yksilöiden oppiminen kartuttaa tuottavuuskasvun lähteenä olevaa inhimillistä pääomaa.

Kun työyhteisössä käydään jatkuvaa keskustelua strategian tavoitteista ja niiden muotoutumisesta arjen työssä, syntyy yhteistä ymmärrystä ja tapahtuu yhteistä oppimista. Oppivassa työyhteisössä työntekijöiden kyky saavuttaa työn tavoitteita paranee, aiemmin opittua osataan soveltaa uusissa tilanteissa ja yhteinen näkemys organisaation tavoitteista ja toiminnasta kokonaisuutena kehittyy (Senge, 1990). Avoimessa, keskinäiseen arvostukseen perustuvassa luottamuksen ilmapiirissä voidaan puhua myös siitä, missä on onnistuttu, mikä tuntuu hankalalta ja miten toimintaa voisi parantaa. Myönteiseksi koetuissa sosiaalisissa tilanteissa syntyy sitoutumista työyhteisöön ja yhteisiin tavoitteisiin.

### **2.3 Työhyvinvointi, oppiminen ja tuottavuus ovat strategisen johtamisen tulosta**

Organisaation tasolla työhyvinvoinnin, oppimisen ja tuottavuuden kokonaisuuteen vaikutetaan strategisella johtamisella. Niinpä tutkimuksissa on havaittu vahva positiivinen yhteys johtamiskäytäntöjen laadun ja tuottavuuden välillä sekä kansantalouksien että yritysten tasolla. Keskustelua on käyty siitä, ovatko tuottavuudeltaan parhaat yritykset vain alttiimpia ottamaan käyttöön uusia johtamismenetelmiä, joiden piiriin parhaat työntekijät hakeutuvat (Böckerman ym., 2017; Ohlsbom, 2023). Toisaalta kausaalinen yhteys on saatu esiin: hyvät johtamiskäytännöt parantavat tuottavuutta ja ovat yhteydessä yritysten kannattavuuteen, kasvuun sekä markkinoilla säilymisen todennäköisyyteen (Jokinen ym., 2018).

Kun suomalaisten yritysten johtamisen ja tuottavuuden välistä yhteyttä on tutkittu, on havaittu, että kansainvälisesti vertaillen teollisuusyritysten tuotannon johtamiskäytännöt ovat korkealla tasolla. Päätelmä tästä on, että johtaminen ei selitä hidasta tuottavuuskasvua. (Tuottavuuslautakunta, 2023.) Suomen teollisuuden toimipaikkojen johtamiskäytäntöjä selvittävä kysely (FMOP) on kehitetty mittaamaan kvantitatiivisesti niin kutsuttuja strukturoituja johtamiskäytäntöjä eli käytäntöjä, jotka perustuvat täsmällisyyteen, muodollisuuteen ja säännöllisyyteen (Ohlsbom, 2023). Kansainvälisessä

henkilöstöjohtamisen käytäntöjä ja organisaatioiden tuloksellisuutta selvittävässä tutkimuskirjallisuudessa on havaittu, että tällaisilla henkilöstöjohtamisen käytännöillä on suurempi vaikutus organisaation suorituskykyyn teollisuustuotannossa kuin palvelusektorilla. Eroja selittää se, että johtamiskäytännöt ovat aina tilannesidonnaisia. Teollisuuden työ ja palvelusektorin työ ovat luonteeltaan erilaisia, jolloin myös työsuoritus muotoutuu eri tavoin<sup>13</sup>. (Combs ym., 2006.) Johdettavan toiminnan luonne onkin yhteydessä siihen, millainen johtaminen palvelee parhaiten työyhteisön toiminnan tuloksellisuutta: mitä suurempi rooli ihmisillä, heidän ajattelullaan ja vuorovaikutuksellaan arvonlisän tuotannossa on, sitä olennaisempaa on keskittyä johtamisessa tukemaan ihmisten päätöksentekokykyä ja suoritusta ympärillä olevien olosuhteiden muuttuessa (Powell, 2017).

Johtamisen merkitys on suuri korkean tuottavuuden yrityksissä, koska niissä työskentelevät korkeimman tuottavuuden työntekijät, joiden hyvinvointiin, oppimiseen ja innovatiivisuuteen johtamisella vaikutetaan. Onkin havaittu, että korkean osaamisen yrityksissä johtamiseen käytetään enemmän henkilöresursseja kuin matalamman osaamisen yrityksissä. On myös havaittu, että tuottavuuskehityksen kärkiyrityksissä johtamiseen panostetaan enemmän kuin jäljessä tulevilla yrityksillä. (Crisuolo ym., 2021; Renaud, 2023.) Toisaalta johtamisella voidaan vaikuttaa työn tuottavuuden paranemiseen eniten työpaikoilla, joissa koetun työhyvinvoinnin taso on poikkeuksellisen matalalla tasolla (Böckerman & Ilmakunnas, 2020).

Merkitystä on myös johtamisen näkökulmalla sen suhteen, ohjataanko toimintaa ylhäältä päin annetuilla rakenteilla vai parannetaanko organisaation suorituskykyä kiinnittämällä huomio ihmisten oppimisvalmiuksien kehittämiseen (Törmänen ym., 2022).

Toimintaympäristön tekijöistä tiedetään, että kilpailun kiristyminen yleensä nostaa johtamisen laatua. Niin ikään omistajuus merkitsee: yksityisomisteisissa organisaatioissa johtaminen on huomattavasti parempaa kuin julkisen sektorin organisaatioissa. Yksi selitys tälle on, että jälkimmäiset jäävät heikommaksi hyviin johtamiskäytäntöihin kuuluvien kannustimien osalta. (Böckerman ym., 2017.)

---

<sup>13</sup> Teollisuustuotannon ja palvelutuotannon erojen laajempi kuvaaminen rajautuu tämän kirjoituksen ulkopuolelle. Tiivistetysti voi todeta, että teollisuustuotannossa valmistus ja kuluttaminen ovat tyypillisesti erillisiä tapahtumia, kun taas palvelussa asiakas kuluttaa palvelutuotteen samassa hetkessä kuin se syntyy. Palvelu on kokemus, mikä vaikeuttaa tuottavuuden määrittämistä palvelutuotannossa. Aihetta on tarkasteltu laajemmin esimerkiksi katsausartikkeleissa Dobmeier (2016) tai Hofmeister ym. (2023).

Hyvin johdetuille, korkean tuottavuuden yrityksille on ominaista, että niissä osataan hyödyntää työntekijöiden taitoja ja niissä investoidaan inhimilliseen pääomaan sekä organisaation kyvykkyyksiä parantavaan aineettomaan pääomaan (Tuottavuuslautakunta, 2023). Tällaisissa oppimisen merkityksen ymmärtävissä edelläkävijäorganisaatioissa vallitsee oppimiskulttuuri, jota vahvistetaan johtamisella (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023).

## 2.4 Suomi tarvitsee lisää innovatiivisia edelläkävijätyöyhteisöjä

Toimialoittain tarkasteltuna Suomen tuottavuuden (työn tuottavuuden suhteellinen taso kansainvälisesti vertaillen) heikkous juontuu erityisesti yksityisiin palveluihin (Koski ym., 2023; Tuottavuuslautakunta, 2023). Vaikka finanssikriisin jälkeinen negatiivinen tuottavuusshokki iski erityisesti teollisuuden toimialoille, mikä pudotti Suomen tuottavuuskasvun kokonaisuudessaan keskeisiä verrokkimaita heikommaksi, teollisuudessa on 2010-luvun jälkipuoliskolla pystytty palautumaan suhteellisen vahvaan asemaan. Taustalla on ennen kaikkea korkean tuottavuuden yritysten kyky parantaa tuottavuuskasvuun (Koski ym., 2023).

Samalla toimialalla toimivien yritysten välillä voi olla suuriakin tuottavuuseroja, jotka eivät selity tuotannon tekijöiden, yritysten työvoiman tai pääoman eroilla. Sen sijaan taustalla on tunnistettu olevan erot yritysten sisäisessä tuottavuuskasvussa (Koski ym., 2023), toisin sanoen yritysten kyvyssä kehittää tai soveltaa uutta tietoa toiminnan tai uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämiseksi. On laskettu, että tuottavuusero vahvimpien ja heikoimpien välillä on suuruusluokkaa 2,5–3-kertainen (Aura ym., 2019). OECD:n aineistolla laskettuna ero parhaiden ja heikoimpien välillä on jopa kahdeksankertainen (Crisuolo ym., 2021).<sup>14</sup>

Tuottavuuskasvu edistävät yritysten innovointi ja niiden kyky matkia ja omaksua muiden yritysten hyviksi havaitsemia käytäntöjä (Tuottavuuslautakunta, 2022). Niinpä tuottavimmille yrityksille on ominaista aktiivinen innovaatiotoiminta (Selander & Alasoini, 2022; Koski ym., 2023). Innovaatiotoiminta on talouden näkökulmasta keino päästä tuottavuuden eturintamaan. Kun yritys kehittää uuden tuotteen tai palvelun, se pääsee nauttimaan etulyöntiasemasta suhteessa kilpailijoihin. Vie aikaa ennen kuin muut oppivat tuottamaan vastaavaa tuotetta tai palvelua. Tällainen kokonaan uusia markkinoita avaava eli radikaali innovaatio

---

<sup>14</sup> Tuottavuuserot vaihtelevat riippuen siitä, mitä ajanjaksoa tai toimialaa tarkastellaan. Kansainvälisesti vertaillen suomalaisten yritysten tuottavuushajonta on kuitenkin pientä (Koski ym., 2023). Tämä voi tutkimuskirjallisuuden mukaan johtua siitä, että kilpailu markkinoilla kannustaa yrityksiä innovoimaan ja pudottaa pois heikoimmat yritykset, tai siitä, että innovatiivisia, eturintamassa olevia korkean tuottavuuden yrityksiä puuttuu.

antaa tuottavuusetumatkan, joka säilyy useiden vuosien ajan. Patentit ovat keino pidentää etulyöntiaseman kestoa.

Innovoinnin tärkeä kannustin on, että markkinoilla on riittävästi kilpailua. Siksi kansainvälisesti toimivat yritykset ovat tyypillisesti aktiivisia innovaatiotoiminnassaan (Selander & Alasoini, 2022). Tuottavuuden eturintaman yrityksillä on havaittu olevan tiettyjä yhteisiä piirteitä. Ne sijaitsevat tyypillisesti kaupunkialueilla, joilla on myös tutkimusorganisaatioita. Niiden työntekijät asuvat (pää)kaupunkiseudulla ja ovat korkeammin koulutettuja ja nuorempia kuin muissa yrityksissä. Eturintamaan nousseet ja siellä säilyneet yritykset ovat useimmiten suuria yrityksiä, jotka investoivat selkeästi muita enemmän tutkimus- ja kehittämistoimintaan. (Koski & Maliranta, 2023.) Niillä on myös muita tiiviimmät yhteistyöverkostot yliopistojen ja korkeakoulujen kanssa (Selander & Alasoini, 2022).

Suomalaisella yritysaineistolla tehdyt tuoreet tutkimukset osoittavat lisäksi, että tuottavuuden eturintaman yritykset ovat samalla digitalisaatiokehityksen edelläkävijöitä<sup>15</sup>. Digitalisaatio näkyy kokonaisvaltaisesti näiden yritysten toiminnoissa, ne hyödyntävät laajasti data-analytiikkaa erilaisiin tarkoituksiin ja niiden henkilöstö käyttää erilaisia digivälineitä työssään<sup>16</sup>. (Selander & Alasoini, 2022; Ali-Yrkkö ym., 2023; Koski ym., 2023.) Tutkittu tieto, sen hyödyntäminen ja uuden osaamisen syntyminen edesauttavat kehittyneempien teknologioiden ja työtapojen käyttöönottoa, mikä onnistuu sitä paremmin, mitä osaavampia työntekijät ovat ja mitä paremmin heidän välisensä vuorovaikutus tarjoaa yhteisiä oppimismahdollisuuksia. Tällaisissa organisaatioissa käydäänkin jatkuvaa yhteistä keskustelua henkilöstön osaamistarpeista, minkä seurauksena niistä ollaan hyvin perillä ja osataan luoda edellytyksiä osaamisen kehittämiseksi (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023).

Kansainväliset tutkimustulokset puolestaan kertovat, että tekoälyteknologiaan investoivat ja sen kehittämiseen osallistuvat yritykset kasvavat muita nopeammin ja työllistävät enemmän ihmisiä (Tuottavuuslautakunta, 2023). Digitalisaation tuottavuutta parantavasta vaikutuksesta huolimatta Suomen investoinnit tieto- ja

---

<sup>15</sup> Odotukset digitalisaation talouskasvua kiihdyttävistä vaikutuksista ovat suuret, mutta vallitseva näkemys on, että kehityksen täysi potentiaali on jäänyt saavuttamatta monesta eri syystä. Analyysseja aiheesta ovat esimerkiksi OECD (2021), Euroopan komissio (2022), Ali-Yrkkö ym. (2023) ja Anderton ym. (2023) sekä tekoälyn työtä muuttaviin vaikutuksiin syventyvä Gmyrek ym. (2023).

<sup>16</sup> Digitaitojen kehittymistä Suomessa käsitellään luvun 4 kappaleessa 4.7 "Mikä merkitys digiosaamisella ja kestävyysosaamisella on työelämän murroksissa?"

viestintäteknologiaan, ennen kaikkea ohjelmistoihin ja dataan, ovat kansainvälisesti vertailtuna alhaisia (OECD, 2022).

Suomessa radikaaleja innovaatioita tuottavia, korkean tuottavuuden eturintamassa kulkevia yrityksiä on liian vähän (Koski ja Maliranta, 2023; Tuottavuuslautakunta 2021, 2023). Vain 1,5 prosenttia yrityksistä, jotka onnistuvat nousemaan tuottavuuden kotimaiseen eturintamaan, säilyvät siellä vähintään viisi vuotta (Koski ym., 2023). Odotuksia tilanteen paranemisesta herättää havainto, että uusien tuotteiden osuus yritysten liikevaihdosta on kansainvälisesti vertaillen kuitenkin varsin suuri (Fornaro & Maliranta, 2023). Poliittikkapäätökset, joilla parannetaan yritysten edellytyksiä nousta eturintamaan, ovat tuottavuuskasvun kirittämiseksi tärkeitä. TKI-panostusten lisääminen, osaajien laadusta ja määrästä huolehtiminen sekä yrityksille suunnattujen T&K-tukien mahdollisimman tehokas kohdentaminen kuuluvat keinovalikoimaan. (Koski & Maliranta, 2023.)

Yritysten ja julkisen sektorin investoinnit TKI-toimintaan ovat elintasoja nostavan talouskasvun välttämätön lähde. Tuloksekkaan innovaatiotoiminnan kannalta keskeistä on työyhteisöjen vuorovaikutus: valtaosa innovaatioista on arjen työssä syntyviä toimintatapojen ja prosessien parannusinnovaatioita (Alaja & Lemola, 2023). Niinpä sellaiset yritykset, joissa koko henkilöstö osallistuu säännöllisesti kehittämistoimintaan, saavuttavat voimakkaamman tuottavuuden kasvun kuin yritykset, joissa osallistuminen on vähäisempää (Alasoini & Selander, 2023).

## **2.5 Laajamittainen etätyö toi näkyviin vuorovaikutuksen merkityksen oppimiselle ja uudistumiselle**

Laajamittaisen etätyön vaikutukset työn tuottavuuteen on mielenkiintoinen, uusi tutkimuksen aihe. Tässä nostetaan esiin keskeisimpiä tekijöitä, joiden laadullisista vaikutuksista on edellä kuvattuun työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kokonaisuuteen (tyypillisesti kyselyaineistoihin pohjautuvia) havaintoja.

Koronapandemian sysäämänä työelämässä otettiin vuosina 2020–2021 maailmanlaajuinen ja historiallinen etätyöaika. Sen jäljiltä päivittäin etätyötä tekevien määrä on hyvin laajalti jäänyt noin nelinkertaiselle tasolle verrattuna aikaan ennen pandemiaa. Suomalaisista palkansaajista joka kymmenes ilmoittaa olevansa joka päivä etätöissä. Viikoittain etätyötä tekee joka viides palkansaaja, työpaikalla ollaan tyypillisesti 2–3 päivänä viikossa. Yksinomainen etätyön tekeminen on puolittunut pandemiavuodesta 2021. Näin ollen etätyön ja työpaikalla tehtävän työn yhdistelmä, niin sanottu hybridityö, on vakiintumassa uudeksi työn tekemisen tavaksi. Vaikka pandemia laajensi etätyötä tekevien

joukkoa verrattuna aikaisempaan, etä- ja hybridityötä tekevien joukko koostuu pääasiassa erityisesti valtiolla ja suurissa työpaikoissa työskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä. Työntekijäammateissa etä- tai hybridityötä ei tehdä juuri ollenkaan. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

Yleinen yksilötason kokemus hybridityön tuottavuutta kasvattavasta vaikutuksesta on, että suoriutuminen omasta työstä on parantunut. On arvioitu, että sitä selitti etätöihin siirtymisen alkuaikoina paljolti työmatkaan ja muuhun liikkumiseen käytetyn ajan säästyminen. Vähitellen etätöiden tuottavuus on parantunut etätövälineisiin tehtyjen investointien lisääntymisen ja etätövälineiden kehittymisen myötä. (Barrero ym., 2021.) Samalla myös työntekijöiden digitaaliset taidot ja osaaminen ovat kehittyneet. Merkittävä yksilön oman työn tuottavuutta parantava tekijä on myös etätöoloikan yhteydessä otettu työn autonomialoikka. Tuottavuuden voi odottaa parantuneen, kun työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien toteutustapoihin, työrytmiin ja työn tekemisen paikkaan ovat kasvaneet. (Alasoini, 2023b.) Työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet yleensä tukevat työssä oppimista kahdella tavalla: työtä on silloin mahdollista järjestellä niin, että oppimiselle tulee tilaa, ja muokata niin, että työn tekeminen itsessään kehittää osaamista (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023).

Vaikka etätöissä oma työ voi sujua tehokkaasti, laajamittaisen hybridityön oloissa ote työn kehittämiseen ja työssä oppimiseen näyttäisi jossain määrin heikentyneen. Pitkään jatkunut yksinomainen etätö on alkanut uuvuttaa. Nämä ovat tärkeitä signaaleita työhyvinvoinnin, työssä oppimisen ja työn tuottavuuden kannalta, vaikka muutokset ovat vähäisiä. (Virtanen ym., 2022; Suutala ym., 2024.) Tämä voi vähitellen heijastua työyhteisöjen yhteiseen oppimiseen, innovointiin ja uudistumiseen. Itseohjautuvuuden on myös havaittu heijastuneen työssä oppimiseen vastuuna tehdä verkkokursseja (Kinnunen ym., 2024). Huomattavaa on, että neljässä viidestä sellaisessa organisaatioissa, jossa vähintään kaksi kolmasosaa henkilöstöstä tekee etätöitä, vertaisoppiminen työtovereiden kesken on kuitenkin erittäin tärkeä osaamisen kehittämisen muoto (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023). Pitkän tähtäimen kannalta olennaista onkin se, miten hybridityössä osataan edistää inhimillisen pääoman rakentumista.

Laajamittainen etätöihin siirtyminen on yksipuolistanut työyhteisöjen vuorovaikutusta. Jos yhteydenpito työyhteisössä on pääsääntöisesti teknologiavälitteistä, vuorovaikutus muuttuu ennalta suunnitelluksi. Vuorovaikutuksen spontaanisuuden vähetessä informaatiota ja tietoon liittyviä merkityksiä jää välittymättä. Näin vuorovaikutus heikkenee, ja kun tiedetään innostavaksi koetun viestinnän korreloivan organisaation menestyksen kanssa,



vastaavasti voi ennakoida yksipuolisemmaksi jäävän kommunikoinnin aikaa myöden heijastuvan organisaation toiminnan tuloksellisuuteen. (Appel-Meulenbroek ym., 2022.)

Hybridityö on muuttanut myös johtamista – sekä arjen johtamistyötä että koko etäjohtamisen käsitettä. Tieto- ja viestintäteknologioiden tehokas ja tarkoituksenmukainen käyttö osana johtamistyötä on etäjohtajalle välttämätön osaamisalue. Se ei kuitenkaan yksin riitä, vaan digitaaliseen viestintään täytyy osata yhdistää kasvokkaista vuorovaikutusta. (Salin & Koponen, 2023.) Kyselytutkimukset kertovat hybridityön johtamisen heikentäneen esihenkilöiden jaksamista. Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan esihenkilöitä kuormittaa ennen kaikkea työn liiallinen määrä (Suutala ym., 2024). Huomattavaa on, että yhteydenpito työntekijöihin on aiempaa työläämpää ja työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen vaatii aiempaa laajempaa osaamista (Brecheisen, 2023). Miten Suomi voi? -tutkimuksessa tuleekin esiin johtajien kokemus oman pystyvyyden ja yhteisöllisyyden heikentymisestä. Tämä heijastuu negatiivisesti oppimismahdollisuuksiin. (Suutala ym., 2024.)

Työn autonomian kasvu, työssä oppimisen muuttuminen yhä itsenäisemmäksi sekä lähijohtamisen haasteet vaalia yhteisöllisyyttä ovat hybridityön voimistamia kehityssuuntia. Ne herättävät pohtimaan, miten työyhteisöissä voidaan hybridityön oloissa vahvistaa yksilöiden välistä osaamisen leviämistä, eri osaamisista nousevien näkemysten hyödyntämistä ja ihmisten kokemusten kutomista työyhteisön yhteiseksi kyvyksi oppia ja jalostaa tietoa organisaation toiminnan ja tavoitteiden uudistamiseksi. Kasvokkaiset kohtaamiset työkavereiden kanssa ovat osoittaneet arvonsa: ne ovat painavin syy lähteä etätöystä työpaikalle (Hirvonen & Selander, 2024).

Suomalaisen työelämän tärkeä vahvuus on, että oppimiseen kannustava ilmapiiri on yleisesti ottaen onneksi olemassa (Lyly-Yrjänäinen, 2024). Ihmisten innostus ja positiivinen, yhteiseen oppimiseen kannustava, tavoitteellinen ilmapiiri on vuorovaikutuksen tulosta. Kohtaamiset ja niissä tapahtuva yhteinen ideointi, tiedon hyödyntäminen ja uuden tiedon synnyttäminen ovat kriittisiä pitkän tähtäimen tuottavuuskasvun kannalta. Työelämän tilannekuvassa laajamittainen siirtyminen hybridityöhön nostaa sen myötä tapahtuneen vuorovaikutuksen muutoksen tärkeäksi seurattavaksi kehityskuluksi. Työyhteisöjen vuorovaikutus heijastuu työyhteisöjen yhteiseen oppimiseen ja sitä kautta organisaatioiden strategisten tavoitteiden uudistumiseen. Pitkällä aikavälillä tuottavuus ja työhyvinvointi vahvistavat toisiaan vain, jos työyhteisöissä osataan vaalia monipuolista, rikasta vuorovaikutusta, joka tarjoaa kasvualustan oivalluksille ja innovaatioille.

## 3 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tila Suomessa

Pekka Varje, Maija Lyly-Yrjänäinen, Reetta Orsila, Kirsi Kyrkkö

### 3.1 Työhyvinvoinnin käsite ja mittaaminen

Työhyvinvointi määritellään kirjallisuudessa laaja-alaiseksi fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten osa-alueiden kokonaisuudeksi. Se ei tarkoita vain yksilön terveyttä ja toimintakykyä, vaan siihen liittyvät myös johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista kumpuavat vaatimukset sekä voimavarat (Virolainen, 2012). Työhyvinvointiin kohdistuu työpaikoilla ja työn ulkopuolellakin monia riskitekijöitä, mutta työhyvinvointia voidaan myös tukea niin yksilöllisellä tasolla, työpaikoilla kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. Työntekijöiden hyvinvointi on olennaisilla tavoilla yhteydessä työn tuottavuuteen ja innovatiivisuuteen (Puttonen ym., 2016).

Yhteiskunnallisessa keskustelussa työhyvinvoinnin kehityssuuntiin liittyy monia huolenaiheita. Koronapandemia ja sodat Euroopassa ovat lisänneet taloudellisia paineita ja korostaneet työhön liittyviä epävarmuustekijöitä. Työn digitalisaation ja tekoälyn kehityksen arvioidaan muuttavan työn luonnetta perusteellisesti. Etä- ja hybridityön yleistyminen muuttaa johtamisen ja työyhteisöjen toimintaympäristöä. Väestö vanhenee, nuoret työntekijät tuovat työpaikoille uusia ajattelutapoja ja työyhteisöt ovat yhä monikulttuurisempia. Vaikka monet mittarit kertovat työelämässä pitkällä aikavälillä tapahtuneesta myönteisestä kehityksestä, työhyvinvoinnin kehittämistyö nähdään edelleen ensiarvoisen tärkeänä sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden kannalta.

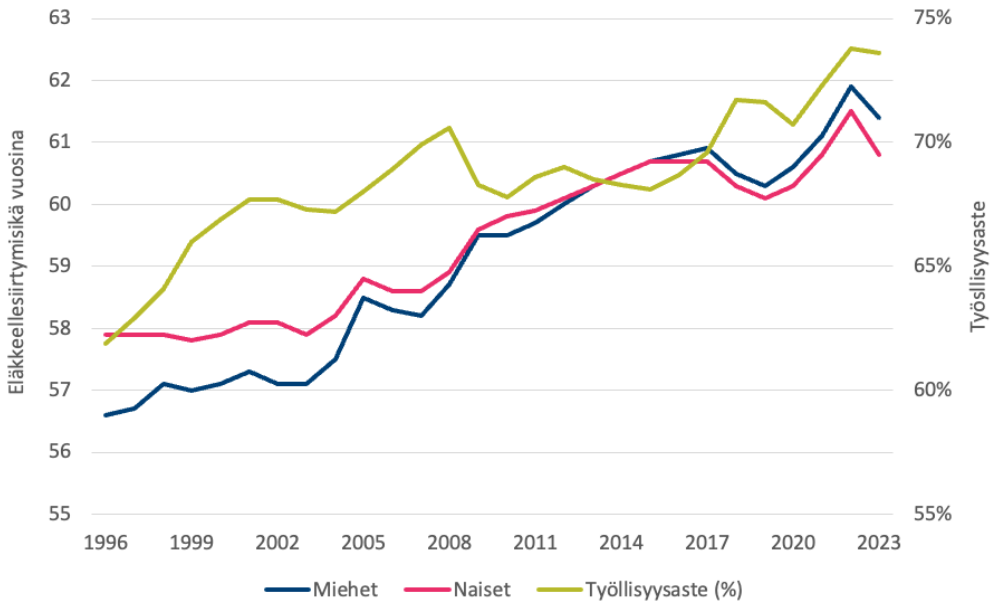
Työhyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu erilaisten pahoinvointia kuvaavien mittareiden kautta, jotka kuvaavat esimerkiksi sairautta, työkyvyttömyyttä, työuupumusta tai stressin kokemusta. Työhyvinvointia koskevan keskustelun laajentuessa on kehitetty myös myönteisiä kokemuksia ja voimavaroja sekä sosiaalista toimintaympäristöä kuvaavia työtyytyväisyyden ja työkyvyn mittareita. Kattava kuva työhyvinvoinnista edellyttää niin terveyden ja työkyvyn ulkoisten mittareiden, koetun työhyvinvoinnin kuin työpaikkojen toimintakontekstin huomioimista (Laine ym., 2016).

### 3.2 Työhön osallistuminen on pitkällä aikavälillä kehittynyt myönteiseen suuntaan

Osallistuminen työelämään on itsessään osa työväestön hyvinvointia. Työelämä tarjoaa muun muassa toimeentuloa, sosiaalisia verkostoja ja laajemman terveydenhuollon palveluvalikoiman siinä missä työttömyys on tilastollisesti yhteydessä matalampaan tulotasoon, yksinäisyyteen ja heikompaan terveyteen. Työurien pidentäminen ja työllisyysasteen parantaminen nähdään siksi taloudellisen kestävyuden ohella väestön hyvinvointia tukevana tekijänä. (Kauppinen ym., 2010.)

Kuten kuvio 4 osoittaa, on keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä noussut sekä miehillä että naisilla vuosien 1996 ja 2023 välillä. Kun keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä molemmilla sukupuolilla vuonna 1996 oli 57,2 vuotta, oli se noussut vuoteen 2023 mennessä 61,1 vuoteen. Miehillä keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on noussut nopeammin kuin naisilla. Tarkastelujakson loppupäässä miehet siirtyivät naisia myöhemmin eläkkeelle, kun vielä tarkastelujakson alussa naiset siirtyivät selvästi miehiä myöhemmin eläkkeelle.

Työhön osallistumisen aste työikäisillä on ylipäätään kehittynyt suotuisaan suuntaan 1990-luvun laman jälkeen. Työllisyysaste on noussut vuodesta 1995 lähtien lukuun ottamatta lyhyttä jaksoa 2000-luvun alussa tapahtuneen IT-kuplan puhkeamisen jälkeen sekä pidempää jaksoa vuosien 2008–2009 taantuman jälkeen. Vuosina 2022–2023 työllisyysaste oli jo lähes samalla tasolla kuin 1980-luvun lopussa ennen laman puhkeamista. Työllisyysaste 15–64-vuotiailla oli 73,6 prosenttia vuonna 2023, kun se 1970–1980-luvuilla oli keskimäärin 70,8 prosenttia ja 1990-luvulla keskimäärin 64,5 prosenttia. Määritelmämuutosten takia tiedot ennen vuotta 1989 eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoisia vanhempiin lukuihin verrattuna. (Tilastokeskus, 2019.)



**Kuvio 4.** Keskimääräinen eläkkeellesiirtymiskä miehillä ja naisilla sekä 15–64-vuotiaiden työllisyysaste vuosina 1996–2023. Lähteet: Eläketurvakeskus ja Tilastokeskus.

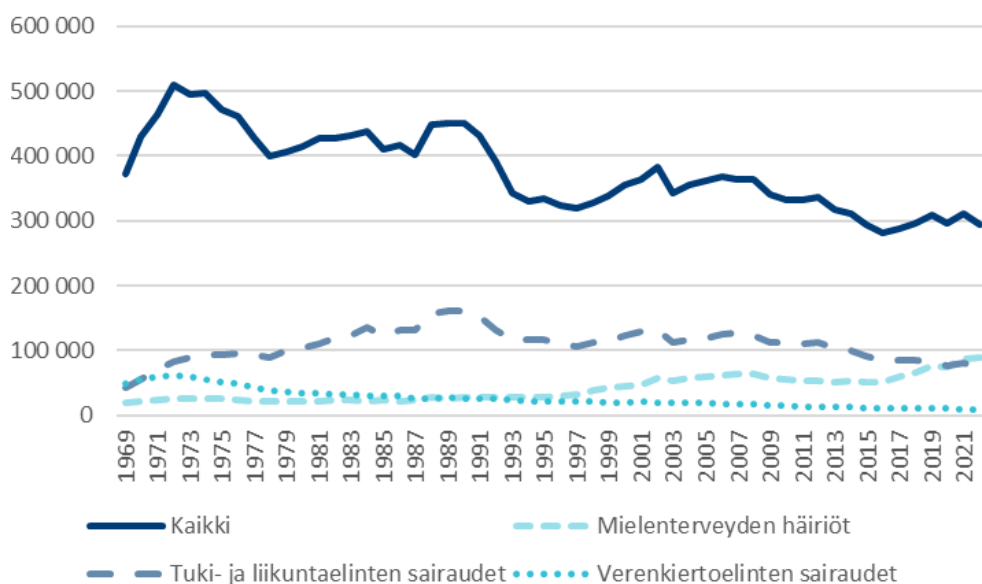
Työhön osallistumisessa on merkittäviä eroja eri väestöryhmien välillä. Tutkimustulosten mukaan työhön osallistuminen on yhteydessä esimerkiksi ikäryhmään, koulutustasoon, terveydentilaan ja perhetilanteeseen. Laajimmin työhön osallistuvat keski-ikäiset, korkeasti koulutetut ja perheelliset henkilöt, joiden terveydentila on hyvä. Vastaavasti työikäisistä vähiten työelämään osallistuvat eläkeikää lähestyvät henkilöt, joilla on keski- tai korkean tason koulutus ja joiden terveydentila on huono. Työhön vähän osallistuvia on paljon myös monissa nuorten ryhmissä, mutta tämä aiheutuu osittain myös opiskelusta, varusmiespalveluksesta sekä vanhempainvapaista. (Turunen ym., 2024.)

### 3.3 Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden alueella mielenterveyden rooli korostunut

Sairauspoissaolojen vähentämistä koskevassa keskustelussa yleisimmin viitataan pitkiin Kelan korvaamiin sairauspäiväraajaksoihin, jotka aiheuttavat suurimman osan yhteenlasketuista sairauspöissaolopäivistä. Lyhyemmistä sairauspöissaoloista ei juurikaan ole saatavissa järjestelmällistä tietoa lukuun ottamatta kunta-alalla toteutettavaa Kunta10-tutkimusta (Kausto ym., 2020) sekä Tilastokeskuksen kyselytannalla toteutettavaa Työvoimatutkimusta (Heikura & Taskinen, 2023). Sairauspäivärahaa on mahdollista saada, kun poissaolojakson kesto ylittää

sairastumispäivän lisäksi yhdeksän omavastuupäivää. Se korvaa alle vuoden kestävän työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä.

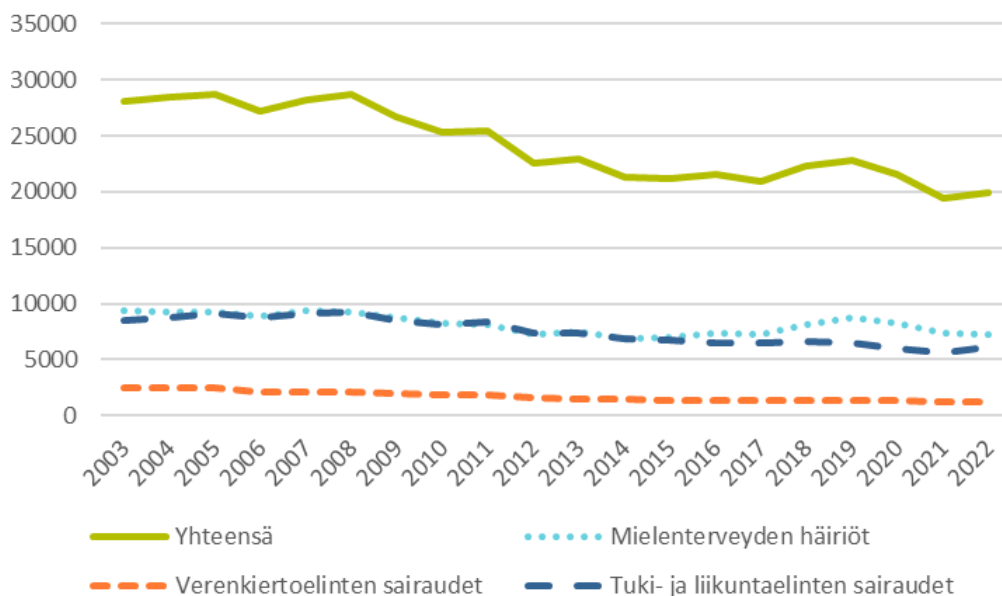
Kuten kuvio 5 osoittaa, alkaneiden sairauspäiväraajaksojen lukumäärä on ollut pääosin laskusuuntainen 1970-luvulta lähtien. Kun kausien lukumäärä oli vuonna 1972 yli 500 000, oli niiden määrä alittanut 300 000 vuonna 2022. Suurimman osan tästä ajanjaksosta on yleisin sairauspoissaolon peruste liittynyt tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Eniten niitä oli vuonna 1990, jonka jälkeen niiden määrä on laskenut kuten useimpien muidenkin sairauspääluokkien kohdalla. Selvän poikkeuksen tähän muodostaa mielenterveysperusteiset sairauspoissaolojaksot, joiden määrä kääntyi voimakkaaseen nousuun 1990-luvun puolivälissä. Vuosina 2009–2016 tapahtuneen väliaikaisen laskun jälkeen mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojaksojen määrä kääntyi uudelleen voimakkaaseen nousuun, ja ne ohittivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet yleisimpänä poissaolojen perusteena vuonna 2021.



**Kuvio 5.** Alkaneiden sairauspäiväraajakausien määrä vuosina 1969–2022. Lähde: Kela.

Vuosina 2016–2017 alkanut mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen voimakas kasvu työikäisessä väestössä on koskenut kaikkia ikäryhmiä ja sekä miehiä että naisia, mutta voimakkainta kasvu on ollut naisten sekä nuorten alle 35-vuotiaiden ryhmissä. Vuonna 2019 työikäiset naiset olivat keskimäärin 2,4 päivää sairauslomalla mielenterveyden häiriöiden vuoksi (noin 40 prosenttia kaikista

sairauspoissaolopäivistä) ja miehet 1,4 päivää (noin 30 prosenttia kaikista sairauspoissaolopäivistä). Ylivoimaisesti suurin osa kaikista mielenterveysperusteisista sairauspoissaoloista liittyi masennus- ja ahdistuneisuushäiriöihin, jotka tautiluokkina selittivät myös sairauspoissaolojen määrän kasvun. (Blomgren & Perhoniemi, 2022.)

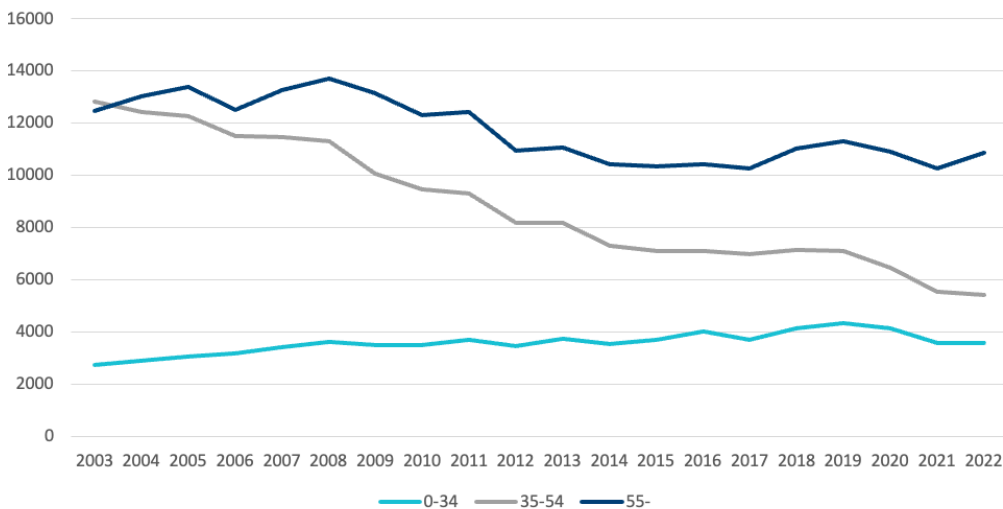


**Kuvio 6.** Työ- ja kansaneläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet sairauspäähymittain vuosina 2003–2022. Lähde: Eläketurvakeskus.

Sairauspoissaolajaksojen ohella myös uusien työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärä on laskenut pitkällä aikavälillä. Kuten kuvio 6 osoittaa, työ- ja kansaneläkejärjestelmän yhteenlaskettujen uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on laskenut vuoden 2003 noin 26 000 tapauksesta noin 18 000 tapaukseen vuoteen 2022 mennessä. Kuvion 7 osoittamalla tavalla tämä lasku on tapahtunut etenkin 35–54-vuotiaiden kohdalla samalla kun eläkkeelle siirtymiset ovat kuitenkin lisääntyneet alle 35-vuotilla lähes viime vuosiin saakka.

Samoin kuin sairauspoissaolojenkin kohdalla, myös työkyvyttömyyseläkkeiden perusteena olevat suurimmat tautiluokat ovat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Toisin kuin sairauspoissaolojen kohdalla, on uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä laskenut myös mielenterveyden häiriöiden kohdalla. Tämä lasku ei kuitenkaan ole tapahtunut tasaisesti kaikissa ikäryhmissä. Mielenterveysperusteisten alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on

vähentynyt vanhemmissa ikäluokissa, mutta nuorilla alle 35-vuotiailla niiden määrä on kuitenkin kasvanut. (Laaksonen ym. 2021.)



**Kuvio 7.** Työ- ja kansaneläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet ikäryhmittäin. Lähde: Eläketurvakeskus.

Myös kuntoutukseen tarkoitettujen toistaiseksi voimassa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on ollut laskussa. Kun toistaiseksi voimassa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden saajia vuonna 2008 oli lähes 202 000, oli heitä vuonna 2022 enää reilu 98 000. Osatyökykyisille tarkoitettujen osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä sen sijaan on pysynyt jo vuosien ajan varsin tasaisesti noin 23 000 henkilössä (Eläketurvakeskus 2024).

Työkyvyttömyyseläkkeet vaikuttavat työurien pituuteen eri tavoilla eri väestöryhmissä. Vuosien 2005–2014 aineistoihin perustuvan tutkimuksen mukaan työssä käyvän väestön odotettavissa oleva jäljellä oleva työssäoloaika 50-vuotiaana oli hieman yli 10 vuotta sukupuolesta riippumatta. Ylemmillä toimihenkilöillä odotettavissa oleva jäljellä oleva työssäoloaika oli kuitenkin vuoden pidempi kuin työntekijöillä. Työttömyys selitti erosta suurimman osan, mutta työkyvyttömyyden selitysosuus oli noin 30 prosenttia. Saman tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyden vuoksi menetetty työssäoloaika oli yhteydessä työssä esiintyviin fyysisiin kuormitustekijöihin, ja jäljellä oleva työssäoloaika oli sitä lyhyempi mitä useammalle fyysiselle kuormitustekijälle altistuttiin ammattiryhmässä. (Schram ym., 2021.)

### 3.4 Työstressi ja työuupumus korostuvat nuoremmassa ikäryhmissä

Siinä missä työväestön terveydentilaa useimmiten kuvataan ensisijaisesti rekisteritiedon valossa, voidaan työntekijöiden koettua hyvinvointia tarkastella pääasiassa kyselytiedon pohjalta. Koetun hyvinvoinnin mittarit poikkeavat rekistereihin perustuvista terveystilanteista usealla tavalla. Kyselytiedon avulla voidaan tavoittaa sellaisia riskitekijöitä ja puutteita työväestön hyvinvoinnissa, jotka eivät itsessään ole sairauspoissaolon tai työkyvyttömyyseläkkeen perusteina toimivia sairauksia mutta voivat johtaa niihin. Tällaisia ovat esimerkiksi haitallisen stressin kokeminen tai työuupumus.

Stressin kokemuksella viitataan työelämäntutkimuksessa tilanteeseen, jossa työntekijään kohdistuu niin paljon vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ylittyvät. Työstressi aiheutuu työelämässä erilaisista psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja on riskitekijä useiden sairauksien kuten mielenterveyden häiriöiden, diabeteksen ja sepelvaltimotaudin taustalla (Kivimäki ym., 2019).

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan haitallisen stressin kokemus yleistyi hieman palkansaajien keskuudessa koronan jäljiltä, mutta se ei enää kasvanut vuosien 2022 ja 2023 välillä. Vuonna 2023 palkansaajista 17 prosenttia koki paljon haitallista stressiä. Stressin kokemus oli naisilla yleisempää kuin miehillä. Vuonna 2023 naisista 21 prosenttia koki haitallista stressiä, kun miehistä sitä koki 12 prosenttia. Stressin kokemus oli toimihenkilöillä yleisempää kuin työntekijöillä. Haitallisen stressin kokemus oli yleisintä nuorimmilla ikäryhmillä ja naisilla. Stressin kokemuksesta ei rajattu kyselyssä pelkästään työelämään vaan kyse oli haitallisen stressin kokemisesta yleisesti. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

Työuupumus määritellään työperäiseksi oireyhtymäksi, joka koostuu neljästä eriydyneestä oireesta. Oireisiin kuuluvat krooninen väsymys, kynnistyminen, kognitiivisen toiminnan häiriöt ja tunteiden hallinnan häiriöt. Työuupumus on kyvyttömyyttä ja siihen liittyvää haluttomuutta panostaa työhön. Työuupumuksen yhteys erilaisiin fyysisen ja henkisen terveyden mittareihin sekä työkyvyttömyyteen on vahva, vaikka se ei ainakaan toistaiseksi olekaan Suomessa sairausdiagnoosi. (Hakanen & Kaltiainen, 2022.)

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan työuupumusoireilu ei juurikaan ole muuttunut vuosien 2021 ja 2023 välillä. Työuupumusoireilu on saman tutkimuksen mukaan kuitenkin erittäin yleistä työssäkäyvällä väestöllä. Vuonna 2023 kohonnut työuupumuksen riski koski 17 prosenttia kyselyyn vastanneista ja



todennäköinen työuupumus oli yhdeksällä prosentilla vastaajista. Ikäryhmittäin tarkastellessa työuupumuksen riski oli hieman korkeampi nuorilla alle 36-vuotiailla kuin vanhemmissa ikäryhmissä. (Suutala ym., 2024.) Lisäksi vuosina 2022–2023 toteutetun Työn Suomi -tutkimuksen mukaan työuupumus on yleisempää naisilla kuin miehillä sekä enemmän etätyötä tekevillä suhteessa niihin, jotka tekevät vähemmän tai ei ollenkaan etätyötä (Hakanen & Kaltiainen, 2024).

Miten Suomi voi? -tutkimuksesta poiketen on Työolobarometrin mukaan työuupumusoireilu hieman vähäisempää, korkea työuupumuksen riski oli 13 prosentilla palkansaajista vuonna 2023. Luku on silti korkea. Samoin kuin haitallisen stressin kokemus, oli työuupumusoireilu merkittävästi yleisempää naisilla kuin miehillä. Vuonna 2023 työuupumusoireilua koki 16 prosenttia naisista ja noin yhdeksän prosenttia miehistä. Työuupumusoireilu oli hieman yleisempää julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla ja toimihenkilöillä kuin työntekijöillä. Ikäryhmistä oireilu oli harvinaisempaa 55 vuotta täyttäneillä kuin nuoremmissa ikäryhmissä. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

### 3.5 Työtyytyväisyyden ja työn imun kokemuksissa lieviä muutoksia

Kyselyihin perustuvalla tiedolla voidaan työhyvinvoinnin puutteiden ohella tarkastella myös positiivisia hyvinvoinnin mittareita, jotka kertovat myönteisistä kokemuksista työelämässä. Nämä myönteiset kokemukset voivat torjua työn vaatimusten aiheuttamia haittoja ja ehkäistä työuupumusta. Tällaisia hyvinvoinnin mittareita ovat esimerkiksi työtyytyväisyys ja työn imu.

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan matalasti virittynyttä miellyttävää ja myönteistä tunnetilaa, joka syntyy omaa työtä ja työstä saatuja kokemuksia koskevista arvioista (Hakanen ym., 2017). Työuupumuksen ohella myös työtyytyväisyyttä on selvitetty Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksessa. Tulosten mukaan työtyytyväisyys on pysynyt varsin samalla tasolla työssäkäyvässä väestössä kesän 2021 ja loppuvuoden 2023 välillä. Työtyytyväisyys oli hieman heikompaa alle 36-vuotiailla vastaajilla kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Esihenkilöiden työtyytyväisyys oli hieman parempaa kuin työntekijöillä, mutta heillä se on hieman heikentynyt tarkasteluajanjaksolla. Asteikolla 1–5 työtyytyväisyys koko vastaajajoukossa oli vuoden 2023 lopussa keskimäärin 3,6. (Suutala ym., 2024.)

Työn imu viittaa työssä koettuun myönteiseen tunne- ja motivaatiotilaan, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työtyytyväisyyteen verrattuna sillä tarkoitetaan korkeammin virittynyttä energisyyden ja työlle omistautumisen tilaa, joka myös mahdollistaa minäpystyvyyden ja sosiaalisen tuen

kaltaisten resurssien hyödyntämisen työn kuormitustekijöiden vastapainona. (Hakanen ym., 2017.) Miten Suomi voi? -tutkimustulosten mukaan työn imun kokemukset ovat heikentyneet työssäkäyvässä väestössä vuosina 2021–2023. Asteikolla 0–6 työn imun kokemus oli vielä kesällä 2021 koko vastaajajoukossa 4,3, mutta loppuvuoteen 2023 mennessä se oli laskenut tasolle 4,1. Nuorilla alle 36-vuotiailla vastaajilla työn imu oli heikompaa kuin vanhemmilla vastaajilla. Kun heillä työn imun kokemusten keskiarvo vuonna 2021 oli 4,1, oli se vuoden 2023 lopussa 3,9. Esihenkilöillä työn imun kokemukset olivat korkeammalla tasolla kuin työntekijöillä, mutta toisaalta heillä oli nähtävissä työntekijöitä nopeampaa laskua. (Suutala ym., 2024.)

Työn imun kokemukset ovat hieman heikentyneet palkansaajien keskuudessa myös työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan. Asteikolla 1–5 palkansaajien keskimäärin kokema työn imu vuonna 2021 oli 3,5, kun vuosina 2022 ja 2023 se oli 3,4. Vuoden 2023 tuloksissa työn imu oli hieman keskimääräistä heikompaa alle 35-vuotiailla ja teollisuuden palkansaajilla (3,3). (Lyly-Yrjänäinen, 2024.) Työterveyslaitoksen sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuosina 2022–2023 toteuttaman Työn Suomi -tutkimuksen mukaan työn imun kokemus on kuitenkin melko yleistä työssäkäyvillä. Työn imua koki vähintään muutamia kertoja viikossa kolme neljästä vastaajasta. (Hakanen & Kaltiainen, 2024.)

Työn imulle vastakkaisena ilmiönä työssä tylsistymistä luonnehtivat heikentynyt motivaatio, keskittymisongelmat ja ajan hidas kulku. Se on seurausta työn ja työtehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta. Siinä missä työuupumus on yhteydessä liialliseen työkuormitukseen, on työssä tylsistyminen yhteydessä liian vähäiseen kuormitukseen. (Harju ym., 2023.) Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan työssä tylsistyminen on hieman lisääntynyt vuosina 2021–2023. Asteikolla 0–6 työssä tylsistymisen kokemukset olivat työssäkäyvän väestön parissa keskimäärin tasolla 3,0 kesällä 2021, mutta loppuvuodesta 2023 ne olivat nousseet tasolle 3,1. Nuorilla alle 36-vuotiailla työssä tylsistyminen on selvästi yleisempää kuin vanhemmassa työssäkäyvässä väestössä. Loppuvuodesta 2023 nuorten työssä tylsistymisen kokemuksen keskiarvo oli 3,5, kun tätä vanhemmassa väestössä vastaava keskiarvo oli 2,9. Esihenkilöasemassa olevilla työssä tylsistyminen oli selvästi vähäisempää kuin työntekijöillä. (Suutala ym., 2024.)

### **3.6 Fyysisessä työympäristössä ja työturvallisuudessa myönteistä kehitystä**

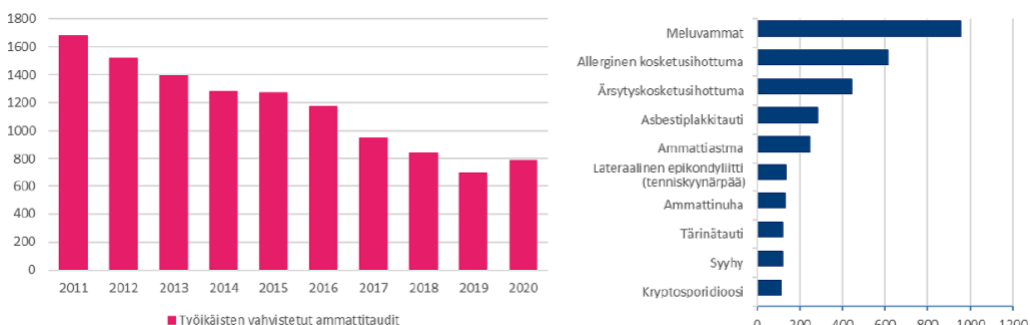
Toisin kuin koettua työhyvinvointia, voidaan fyysisen työympäristön piirteitä mitata suoraan ympäristöstä. Tällainen mittaaminen voi kohdistua esimerkiksi työpaikan

kemiallisiin, fysikaalisiin ja biologisiin altisteisiin. Kemiallisia altisteita ovat mm. haitallisten aineiden pölyt, kuten kvartsipöly, joka voi pitkäaikaisessa altistumisessa aiheuttaa syöpää. Fysikaalisia altisteita ovat mm. säteily ja värinä. Biologisia altisteita ovat mm. bakteerit ja virukset. Työpaikan altisteet poistetaan organisatorisin, teknisin tai muin toimenpitein niin pitkälle kuin mahdollista.

Työpaikan altisteiden hallitsemiseksi on tärkeää saada tietoa altisteista työpaikkojen käyttöön. Työpaikalla altisteiden hallitseminen edellyttää kokonaisvaltaista, systemaattista riskien tunnistamista, arviointia ja hallintaa työpaikan ja työterveyshuollon välisenä yhteistyönä.

Syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille altistuneeksi ilmoitettujen määrä suomalaisessa työelämässä kasvoi noin 3000 työntekijällä vuosina 2010–2019. Nousu selittyi suurimmalta osin Pohjois-Suomen kaivosteollisuuden työntekijämäärien lisääntymisellä. Kaivosteollisuudessa yleisin altiste oli asbesti, jolle altistuneiden määrä lähes kolminkertaistui samalla ajanjaksolla. Määrällisesti altistumisia oli kuitenkin eniten teollisuuden päätoimialalla, jossa altistuneita vuonna 2019 oli 9255 työntekijää ja yleisimmät altisteet olivat nikkeli- sekä kromiyhdisteet. (Uksulainen, 2021.)

Altistumisten kehityksestä huolimatta työikäisten vahvistettujen ammattitautitapausten lukumäärä on ollut pitkään laskussa, vaikka se kääntyiikin hienoiseen nousuun vuonna 2020 (kuvio 8). Lukumäärän lasku on selittynyt erityisesti meluvammojen ja asbestisairauksien lukumäärän vähenemisellä. Meluvamma on pysynyt selvästi yleisimpänä ammattitautina kosketusihottumien edellä. Toimialoista eniten ammattitauteja todettiin teollisuudessa ja kaksi kolmasosaa tapauksista todettiin miehillä (Koskela, 2024).



**Kuvio 8.** Työikäisten vahvistetut ammattitaudit vuosina 2011–2020 sekä yleisimmät ammattitaudit vuosina 2016–2020. Lähde: Työterveyslaitos.

Ammattitautien ohella myönteistä kehitystä on nähtävissä työtapaturomissa, vaikka niiden määrä on edelleen suuri, noin 114 500 tapaturmaa vuonna 2023 (Tapaturmavakuutuskeskus, 2024). Vähintään kolmen päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden työpaikatapaturmien määrä miljoonaa tehtyä työtuntia kohden puolittui vuosina 1980–2007, ja vakavien tapaturmien osuus on jatkanut laskuaan sen jälkeenkin, vaikka tapaturmien kokonaismäärässä ei ole enää tapahtunut merkittäviä muutoksia (Kaari & Sysi-Aho, 2023; Karjalainen & Vainio, 2010). Suurin osa tapaturmista sattuu työpaikoilla sekä työliikenteessä ja aiheutuu inhimillisestä virheestä. Määrällisesti tapaturmia sattui vuonna 2021 eniten rakennustyöntekijöillä sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä, mutta tehtyjä työntunteja kohti laskettuna niitä sattui selvästi eniten eläinlääkintäpalveluissa. Työtapaturomien vuosittaiset kustannukset on arvioitu jopa 2,5 miljardiksi euroksi. (Räsänen, 2019.)

Itsearvioidussa työn fyysisessä kuormittavuudessa ei ole tapahtunut työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan merkittäviä muutoksia viimeisten parin vuosikymmenen aikana. Vuonna 2023 vastaajista 37 prosenttia oli täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että työ rasittaa fyysisesti. Kokemus työn fyysisestä raskaudesta on yleisempää työntekijöillä kuin toimihenkilöillä. Teollisuudessa sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajien keskuudessa kokemus työn fyysisestä raskaudesta oli yleisempää kuin yksityisten palveluiden tai valtion palkansaajien keskuudessa. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.) Toisaalta Työn Suomi -tutkimuksen mukaan runsas istuminen on fyysinen kuormitustekijä nimenomaan valtiosektorilla (Ropponen & Kausto, 2024).

Säännöllisellä liikunnalla on todettu olevan keskeinen rooli fyysisen toimintakyvyn ja terveyden ylläpitämisessä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Terve Suomi -tutkimuksen mukaan suomalaisista yli 20-vuotiaista miehistä alle puolet ja naisista reilu kolmannes saavutti terveystuokuntasuosituksen mukaisen liikkumisen määrän kyselyn toteuttamisajankohtana 2022–2023. Riittävä liikkuminen oli yleisempää korkeammin koulutetuilla kuin matalammin koulutetuilla.

Terveystuokuntasuositusten mukainen liikkuminen on yleistynyt miehillä jonkin verran vuodesta 2020 vuoteen 2022, mutta naisilla liikkuminen on pysynyt aiemmalla tasolla. (Lahti & Borodulin, 2023.)

### **3.7 Psykososiaalisen työympäristön kehityspiirteet**

Psykososiaalisilla riskitekijöillä viitataan erilaisiin työn suunnitteluun ja hallintaan, sosiaaliseen ympäristöön ja työjärjestelyihin liittyviin työn piirteisiin, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijälle. Psykososiaalisiin riskeihin vaikuttamalla on mahdollista esimerkiksi lisätä työtyytyväisyyttä ja vähentää

haitallista stressiä sekä työuupumusta. (Vartia ym., 2012.) Toisaalta työn vaatimuksia ja voimavaroja koskevat tutkimukset ovat osoittaneet, että psykososiaalisen työympäristön voimavaratekijöillä on merkittävä itsenäinen vaikutus työhyvinvointiin ja sen myönteisiin vaikutuksiin. Tällaisia voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet työssä sekä esihenkilöiden ja työyhteisön tuki (Bakker ym., 2010).

Kuten itsearvioidusta työhyvinvoinnista, myös psykososiaalisen työympäristön kehityspiirteistä on tietoa saatavissa lähinnä kyselyaineistoista. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan monessa työhyvinvoinnin kannalta keskeisessä psykososiaalisen työympäristön tekijässä oli havaittavissa ainakin lievää heikkenemistä vuosien 2021 ja 2023 välillä. Laskua oli muun muassa yhteisöllisyydessä, työssä oppimisessa ja itsenäisessä päätöksenteossa. Toisaalta esimerkiksi pystyvyyden ja reilun kohtelun kokemukset olivat varsin korkealla tasolla, joten vastaajat kokivat myös monia voimavaroja työssään. Kuormitustekijöistä vastaajat raportoivat eniten tietämättömyyttä oman työn tulevaisuudesta, joka kuitenkin väheni lievästi tarkasteluajanjaksolla. Tutkimuksessa oli viitteitä työn liiallisen määrän kasvusta, mutta toisaalta työn yksitoikkoisuuden kokemuksessa oli nähtävissä laskua. (Suutala ym., 2024.)

Tietoa psykososiaalisen työympäristön kehittymisestä Miten Suomi voi? - tutkimusta pidemmältä aikaväliltä on saatavissa kunta-alan työntekijöille kahden vuoden välein toistettavasta Kunta10-kyselytutkimuksesta. Kyselyn mukaan kunta-alan työntekijöiden arviot johtamisesta, esihenkilötyöstä, vaikutusmahdollisuuksista ja osaamisen kehittämistä ovat parantuneet vuosina 2016–2022 lähes jokaisella osa-alueella. Myönteistä kehitystä on tapahtunut muun muassa lähiesihenkilöltä saatavassa tuessa, päätöksenteon oikeudenmukaisuudessa, muutoksiin liittyvissä vaikutusmahdollisuuksissa ja kehityskeskusteluiden koetussa hyödyllisyydessä. Poikkeuksen muodostaa kokemus täydennyskoulutuksen riittävydestä, jossa työntekijöiden arviot ovat hieman heikentyneet. Työyhteisön osalta kunta-alan työntekijöiden arviot muun muassa työyhteisön yhteistyökykyisyydestä, ilmapiiristä ja sosiaalisesta pääomasta ovat parantuneet samalla ajanjaksolla. Toisaalta syrjintää henkilökohtaisesti kokeneiden vastaajien osuus on kasvanut merkittävästi samalla ajanjaksolla. (Ervasti, 2023.)

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri tarjoaa monipuolisen kuvan psykososiaalisen työympäristön kehityspiirteistä palkansaajien keskuudessa. Kyselyn mukaan myönteistä kehitystä on tapahtunut useilla osa-alueilla. Palkansaajien kokemukset vaikutusmahdollisuuksista työssä paranivat vuonna 2022 pysyttyään pitkään samalla tasolla, mutta vuonna 2023 vaikutusmahdollisuudet

heikkenivät hieman edellisvuodesta. Parhaat vaikutusmahdollisuudet palkansaajilla oli työnteon tahtiin, johon puolet vastaajista kertoi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon. Noin 40 prosenttia koki voivansa vaikuttaa paljon työtehtäviin ja työnteon paikkoihin. Vain 35 prosenttia koki paljon vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon ja työpaikan toiminnan kehittämiseen. Niiden palkansaajien osuus, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia, on ollut laskusuuntainen. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

Palkansaajien kokemukset avoimesta tiedonkulusta ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ovat myös kehittyneet myönteiseen suuntaan sekä pitkällä aikavälillä että viime vuosina. Vuonna 2023 vastaajista 83 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Vastaavasti 84 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti. Työpaikan ilmapiirin luottamuksellisuudesta 86 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, ja 85 prosenttia oli täysin tai samaa mieltä siitä, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Myös yhteisöllisyyden kokeminen työssä on melko yleistä. Vuonna 2023 palkansaajista 55 prosenttia koki työssään yhteisöllisyyttä aina tai usein – vain kaksi prosenttia koki, ettei koe tunnetta lainkaan, ja 12 prosenttia koki yhteisöllisyyttä vain harvoin. Saman vuoden kyselyssä työnsä koki erittäin tai melko merkitykselliseksi jopa 84 prosenttia vastaajista. (Emt., 2024.)

Työpaikoilla on monia mahdollisuuksia vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, ja työpaikoilla toteuttavat interventiot muodostavat keskeisen osan erilaisista saatavilla olevista työkyvyn tukitoimista. Tutkimusnäytön mukaan liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia mielialaan ja sen on todettu vähentävän esimerkiksi hetkellisiä ahdistuneisuuden tunteita ja masennusoireita. Liikunnan edistämisen työpaikalla on todettu vaikuttavan myös sairauspoissaolojen vähenemiseen etenkin, kun liikunnan edistämistä toteutetaan koko organisaation tasolla. (Ervasti ym., 2022.)

Työolobarometrin vastausten mukaan työpaikkojen pyrkimys vaikuttaa työntekijöidensä kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on kehittynyt pitkällä aikavälillä myönteiseen suuntaan ja vuonna 2023 vastaajista 58 prosenttia katsoi, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan niihin hyvin tai melko aktiivisesti. Vain kaksi prosenttia vastaajista koki, että työntekijöiden kuntoon, terveyteen tai elintapoihin ei pyritä vaikuttamaan ollenkaan. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

Monipuolisen myönteisen kehityksen ohella Työolobarometrin tulokset viittaisivat kuitenkin myös työn henkisen raskauden lisääntymiseen. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevien osuus palkansaajista on kasvanut vuosina 2002–2023 ja niiden

palkansaajien osuus on pienentynyt, jotka eivät koe työtään ollenkaan henkisesti raskaaksi. Vuonna 2023 vastaajista 63 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Vain 12 prosenttia vastaajista oli asiasta täysin eri mieltä. (Emt., 2024.) Työn Suomi -tutkimuksen mukaan niukat henkilöresurssit koetaan yleisesti työpaikoilla kuormittavana tekijänä ja jopa 46 prosenttia työssäkäyvistä arvioi, että omalla työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Kuntasektorilla työskentelevillä naisilla tämä osuus oli jopa 66 prosenttia. Muita työn henkisen kuormittavuuden kokemukseen vaikuttavia tekijöitä olivat usean asian samanaikainen tekeminen sekä työssä käsitelty tietomäärä (Toivanen & Väänänen, 2024).

Myös väkivallan ja sen uhan lisääntymisestä työn psykososiaalisena kuormitustekijänä on joitakin viitteitä. Työsuojeluvalvonnan havaintojen mukaan työssä kohdattu väkivalta ja sen uhka on viime vuosina lisääntynyt suomalaisessa työelämässä. Lisäksi sen muodot ovat moninaistuneet ja raaistuneet. (Työsuojeluhallinto, 2023.) Vuosina 2022–2023 toteutetun Työn Suomi -tutkimuksen mukaan sekä fyysisen että henkisen väkivallan uhka on suurinta naisilla, nuoremmilla työntekijöillä sekä kuntasektorilla (Selander & Ervasti, 2024). Toisaalta kunta-alan työntekijöille suunnatun Kunta10-tutkimuksen mukaan asiakkaiden aiheuttamia väkivalta- ja uhkatilanteita kokeneiden työntekijöiden osuus pieneni vuosina 2018–2020 ja kasvoi jonkin verran vuosina 2020–2022 saavuttamatta kuitenkaan vuoden 2018 tasoa. Vuonna 2022 naisista 46 prosenttia ja miehistä 33 prosenttia oli kokenut väkivaltaa tai uhkaa asiakkaalta. (Ervasti, 2023.)

### **Tietolaatikko: Millaiset ovat yksinyrittäjien tai itsensätyöllistäjien työolot?**

Suurin osa kansallisista työolotutkimuksista kuvaa työelämän laatua palkansaajien näkökulmasta. Työelämän kehittämisessä puolestaan on usein työorganisaatioiden tai työpaikkojen näkökulma. Yksinyrittäjien määrä on kuitenkin merkittävä, ja se on ollut viime vuosina kasvussa, minkä vuoksi on tarpeen tarkastella myös yksinyrittäjien (ja itsensätyöllistäjien) työoloja. Kuvauksesta on rajattu pois maa-, metsä- ja kalatalouden toimiala.

- Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2023 työnantajayrittäjiä 78 000 ja yksinyrittäjiä 185 000.
- Yksinyrittäjien määrä on noussut runsaan 20 vuoden aikana (156 000 vuonna 2010). Korkeimmillaan määrä oli vuonna 2021, 198 000.

(Lähde: StatFin tietokanta, Työvoimatutkimus 2023.)

Tilastokeskus on kerännyt yrittäjien työoloista tietoja viimeksi vuonna 2017. Tutkimuksessa käytetään käsitettä itsensäyöllistäjät kuvaamaan ryhmää, joka koostuu sellaisista muiden kuin maa- ja metsätalouden alan yrittäjistä, ammatinharjoittajista, freelancereista ja apurahansaajista, joilla ei ole palkattua työvoimaa. Itsensäyöllistäjät ovat suurelta osin samaa ryhmää kuin yksinyrittäjät, josta on jätetty ulkopuolelle maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät. Vuonna 2017 itsensäyöllistäjistä 14 prosenttia oli tehnyt edellisen vuoden aikana työtä myös palkansaajana. Itsensäyöllistäjistä enemmistö on miehiä, vaikka sukupuolijakauma onkin tasaisempi työnantajayrittäjiin tai maatalousyrittäjiin verrattuna. Itsensäyöllistäjien joukossa on myös muita yrittäjiä enemmän nuoria alle 35-vuotiaita. (Sutela & Pärnänen, 2018.)

Palkansaajiin verrattuna itsensäyöllistäjien joukossa on paljon enemmän osa-aikatyötä tekeviä, mutta myös selvästi enemmän yli 40 tunnin työviikkoja tekeviä. He työskentelevät myös lauantaisin ja sunnuntaisin selvästi useammin kuin palkansaajat. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat vahvuus itsensäyöllistäjien työssä. Vaikka itsensäyöllistäjät kokevatkin palkansaajia useammin joutuvansa venyttämään työpäiväänsä ja laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi, vaikeudet jaksaa työssä ovat suurin piirtein yhtä yleisiä molemmille ryhmille. Itsensäyöllistäjien työssä korostuu innostuneisuus ja korkea työtyytyväisyys: itsensäyöllistäjistä erittäin tyytyväisiä työhönsä oli jopa 48 prosenttia verrattuna 34 prosenttiin palkansaajista. Itsensäyöllistäjät arvioivat oman työkykynsä parhaimmaksi verrattuna toisiin yrittäjäryhmiin. (Emt., 2018.)

Itsensäyöllistäjien joukossa oli kuitenkin muita yrittäjiä enemmän niitä, jotka toimivat yrittäjinä olosuhteiden pakosta (24 %), vaikka yrittäjäyys onkin yleisimmin valittu ja haluttu tapa työllistyä. Itsensäyöllistäjien kokemus taloudellisen tilanteensa vakaudesta vaihteli ammattiryhmittäin: se oli vakain tietotyön erityisasiantuntijoilla ja heikoin kulttuuri- ja käsityöaloilla. Vajaalla neljänneksellä itsensäyöllistäjistä oli vain yksi pääasiallinen asiakas, joka toi yli 75 prosenttia tuloista. Itsensäyöllistäjät ovat hyvin heterogeeninen joukko, ja työolot vaihtelevat ryhmän sisällä paljon. (Emt., 2018.)

Suomen Yrittäjät tekee kolmen vuoden välein yksinyrittäjille suunnattuja kyselyitä. Viimeisin kysely on vuodelta 2022, ja siihen on vastannut yhteensä 2290 yksinyrittäjää. Vastanneista 84 prosenttia toimi yksinyrittäjinä päätoimisesti ja 16 prosenttia osa-aikaisesti, palkkatyön tai eläkkeen rinnalla. Suurin osa (74 %) toimi palveluiden toimialalla. Kaupan ja rakentamisen toimialalla oli molemmilla 10 prosenttia vastaajista, ja teollisuuden toimialalla vastaajia oli kuusi prosenttia. Yksinyrittäjien toimintatapa on hyvin yleisesti verkostomainen (85 %). Liki puolet vastaajista (46 %) ilmoitti tekevänsä töitä yli 40 tuntia viikossa. Kuten Tilastokeskuksen selvityksessä, myös Suomen Yrittäjien kyselyssä näkemykset jaksamisesta jakaantuvat: jaksamisen haasteita oli ollut hieman yli puolella vastaajista. Myös työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koettiin usein vaikeaksi. (Suomen Yrittäjät, 2022.)



### 3.8 Työhyvinvointia ja työkykyä voi kehittää monella eri tasolla

Monella mittarilla arvioiden suomalaisen työväestön terveys on pitkällä aikavälillä kohentunut ja suunta on edelleen parempaan päin. Pitkät sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet, työtapaturmat sekä ammattitaudit ovat vähentyneet ja työurat pidentyneet. Työturvallisuuden ja fyysisen hyvinvoinnin parantumisen myötä huomio on kohdistunut yhä laajemmin henkiseen hyvinvointiin, jota on myös pyritty parantamaan monin eri tavoin (Melin, 2022). Esihenkilöiden tuki, vaikutusmahdollisuudet, yhteisöllisyys ja työpaikkojen valmius tukea työntekijöidensä terveyttä ovat parantuneet. Psykososiaalisessa työympäristössä voi sanoa tapahtuneen myönteistä kehitystä monella osa-alueella.

Toisaalta kokemukset työn henkisestä raskaudesta, stressistä sekä työuupumuksesta ovat lisääntyneet erityisesti viimeisten vuosien aikana, vaikka ainakaan kaikilla mittareilla arvioiden muutos ei vielä ole merkittävä. Erityisesti viime vuosina nopeasti kasvaneet mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat kuitenkin merkittävä haaste suomalaiselle työelämälle. Kasvun taustatekijät ovat todennäköisesti monimutkaiset, eivätkä ne yksinomaan johdu työelämän kuormitustekijöistä. Taustalla on myös palvelujärjestelmiin, terveydenhuoltoon ja laajoihin kulttuurisiin piirteisiin liittyviä muutoksia. (Varje & Väänänen, 2018.)

Työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä on mahdollista tukea monella eri tasolla. Työkyvyn tukitoimien osalta vahvinta vaikuttavuusnäyttöä on terveellisten elintapojen ja liikunnan edistämisestä työpaikoilla, yksilölähtöisestä stressinhallinnasta, työn muokkauksesta ja korvaavan työn mallista, osasairauspäivärahasta sekä yksilöpsykoterapiasta. Kohtuullista näyttöä on olemassa myös psykososiaalisen työympäristön kehittämistä, fyysisen ergonomian parantamisesta, työuravalmennuksesta sekä työkykykoordinaattoritoiminnasta. Yleisesti ottaen monikomponenttiset interventiot vaikuttavat yksittäisiä toimenpiteitä paremmilta vaihtoehdoilta. Tällaiset interventiot voivat olla vaativia toteuttaa, ja ne edellyttävät strategista työkykyjohtamista. Niiden hyöty voi kuitenkin olla merkittävä niin työhyvinvoinnin, työkyvyn kuin taloudellisten vaikutustenkin näkökulmista. (Ervasti ym., 2022.)

Työhyvinvointia on Suomessa pyritty kehittämään myös työkyvyn tukea laajemmassa kontekstissa yhteiskunnan ja työpaikkojen tasoilla. Yhteiskunnan tasolla on rakennettu turvajärjestelmiä, työsuojelun malleja ja osallistumista edistäviä palvelujärjestelmiä, joihin kuuluu myös työterveyshuoltojärjestelmä. Tietoisuus työhyvinvoinnin tärkeästä merkityksestä työhön osallistumisen, työurien jatkamisen ja työn tuottavuuden edistämisessä on vauhdittanut niin kansallisten, monialatasoisten kuin yksittäisiä työpaikkojakin koskevien kehittämishankkeiden

käynnistämistä. Erityisen keskeiseksi on osoittautunut johdon, henkilöstön ja työterveyshuollon yhteistyössä toteuttama työhyvinvoinnin kehittäminen, jolla voidaan edistää työpaikoilla tapahtuvaa johtamisen ja työn organisoinnin kehittämistä. (Alasoini ym., 2023.)

# 4 Jatkuva oppiminen työelämässä

Maija Lyly-Yrjänäinen, Tiina Hanhike, Petri Haltia

## 4.1 Jatkuva oppiminen on menestystekijä

Koulutus ja oppiminen läpi elämän ja työuran ovat tärkeitä menestystekijöitä muuttuvassa ja digitalisoituvassa yhteiskunnassa ja työelämässä. Työelämässä ne ovat hyvinvoinnin, työkyvyn ja muutoksissa pärjäämisen sekä yritysten kilpailukyvyn ja organisaatioiden tuottavuuden kannalta keskeisessä roolissa. Osaamisen kehittämistä tarvitaan aiempaa enemmän teknologisen kehityksen ja työelämän digitalisoitumisen myötä sekä vihreän siirtymän edellyttämiin muutoksiin sopeutumisessa ja siirtymien edistämisessä.

Työelämässä mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen on kehitetty viime vuosina laajasti, etenkin opetus- ja kulttuuriministeriön asettamassa Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeessa, joka toimi vuosina 2019–2023. Hanketta ohjasi parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistusryhmä. Parlamentaarisen ryhmän linjaukset valmistuivat loppuvuonna 2020 (Valtioneuvosto [VN], 2020). Linjaukset katsovat yli hallituskausien vuoteen 2030. Hankkeen loppuraportti julkaistiin vuonna 2023 (VN, 2023). Raportissa kuvataan kattavasti sekä toteutetut että jatkovalmistelua vaativat toimet. Hankkeen aikana mm. perustettiin Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (Jotpa), joka rahoittaa uudenlaisia, kohdennettuja ja ennakoititietoon perustuvia koulutuksia, sekä kehitettiin osaamisen tunnistamisen käytäntöjä ja työvoiman osaamistarpeiden ennakoitintia. Vuonna 2025 valmistuva jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus tukee yksilöiden koulutus- ja uravalintoja, osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä koko työuran ja elämän ajan sekä parantaa osaamisen ja koulutuksen kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa.

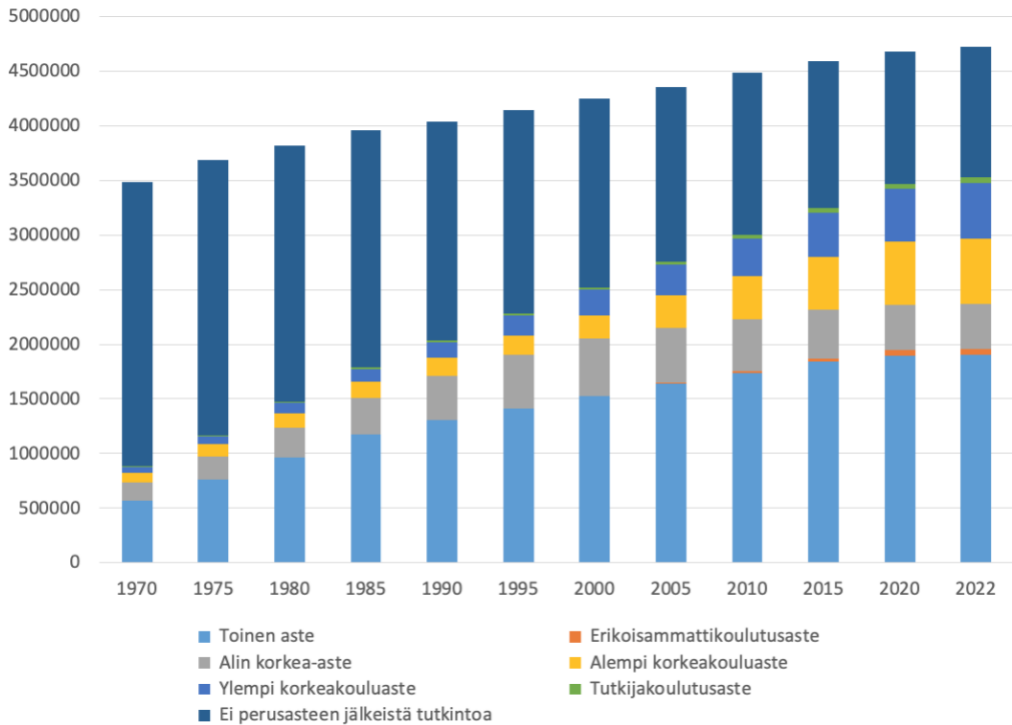
Jatkuva oppiminen ymmärretään tässä raportissa laajasti. Yhtäältä se on tavoitteellista opiskelua, esimerkiksi omaehtoista opiskelua, mentoroinnin avulla oppimista tai osaamisen kehittämistä koulutuksen keinoin. Koulutus voi johtaa tutkintoon, mutta yleisempää on, että työssä olevien opiskelu ei ole

tutkintotavoitteista. Toisaalta jatkuva oppiminen voidaan mieltää jatkuvaksi oppimisprosessiksi, jolloin työelämässä opitaan jatkuvasti, kun tietoa sovelletaan ja siirretään eri tilanteissa ja eri toimijoiden välillä. Osaamista kertyy myös vapaa-ajalla ja harrastuksissa sekä laajemmin yhteiskunnan toimintaan osallistumisen kontekstissa. Osaaminen ja yhteinen oppiminen työssä ovat keskeisiä innovaatioiden – uusien tuotteiden ja palveluiden sekä toimintatapojen ja prosessien – synnyssä.

Jatkovaa oppimista kuvataan tässä luvussa työelämän näkökulmasta ja aikuisiin keskittyen. Ensin tarkastellaan eri tutkimusten avulla, miten yleistä aikuisten osaamisen kehittäminen ja oppiminen ylipäänsä ovat sekä miltä osaamisen kehittäminen näyttää eri väestöryhmissä ja työpaikoilla. Osaamisen kehittämistä tarkastellaan sekä yksilöiden että organisaatioiden näkökulmasta. Seuraavaksi poimitaan neljä esimerkkiä siitä, miten osaamista voidaan työelämässä pitkäjärteisesti kehittää: (1) koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö, (2) osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen koulutusjärjestelmissä ja työpaikoilla, (3) oppimista tukevat työyhteisöt sekä (4) pienet opintokokonaisuudet. Lopuksi tarkastellaan erikseen digitaalista- sekä kestävyysosaamista – nämä teemat valittiin mukaan erityisen keskeisinä digitalisoituvan työelämän ja vihreän siirtymän ja sen aiheuttamisen muutosten kannalta. Viimeisenä tiivistetään työelämän kehittämisen mahdollisia painopisteitä edellä luodun tilannekuvan pohjalta.

## 4.2 Miten aikuiset osallistuvat jatkuvaan oppimiseen?

1970-luvulta lähtien, jolloin vertailukelpoisia tietoja väestön koulutustasosta on saatavissa, Suomen aikuisväestön koulutusaste on noussut merkittävästi (kuvio 9). Noin kymmenen vuoden takaisessa Kansainvälisessä aikuisten taitotutkimuksessa (PIAAC) aikuisten luku- ja numerotaidot olivat Suomessa maailman huippuluokkaa, noin 30 länsimaan joukossa toiseksi parhaat heti Japanin jälkeen (ks. Malin ym., 2013). Korkeakoulutustarjonnan pitkään jatkunut kasvu kuitenkin pysähtyi 1990-luvulla ja kääntyi laskuun 2000-luvun alussa. Nuorten ikäluokkien koulutustaso on kääntynyt laskuun edellisiin sukupolviin nähden. (Kalenius, 2023, s. 226.) Viimeisimmät PISA-tutkimusten tulokset kertovat myös koululaisten perustaitojen heikentyneen merkittävästi. Trendi on ollut laskusuunnassa noin 20 vuoden ajan. (Ks. Hiltunen ym. 2023.)



**Kuvio 9.** 15 vuotta täyttäneet henkilöt koulutusasteen mukaan 1970–2022. Lähde: Tilastokeskus, väestön koulutus rakenne.

Koulutuksen ja taitojen suhteen nykytilanne on työelämän näkökulmasta vielä verrattain hyvä, mutta koulutustason nousun pysähtyminen ja kääntyminen laskuun sekä nuorten perustaitojen heikentyminen aiheuttavat huolta tulevaisuuteen. Jatkuva oppiminen rakentuu lapsuudessa ja nuoruudessa saadun koulutuksen ja hankittujen taitojen pohjalle.

Suomessa väestön koulutustason muutos on tähän asti tukenut ammattirakenteen osaamispainotteista muutosta. Uudet työelämään tulleet ikäluokat ovat olleet työmarkkinoilta poistuvia ikäluokkia korkeammin koulutettuja. Tämä kehitys on kuitenkin muuttumassa. Vertailujen perusteella 1980-luvulla ja sitä myöhemmin syntyneiden ikäluokkien koulutustaso on jäämässä pysyvästi matalammaksi kuin 1970-luvun lopulla syntyneillä. Tämä ilmenee 2020-luvulla työikäisen väestön koulutustason nousun voimakkaana hidastumisena. Työpaikat voivat pyrkiä kompensoimaan koulutustason nousun hidastumisesta tai suoranaisesta pysähtymisestä aiheutuvia rekrytointiongelmia investoimalla työssä ja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen tai lisäämällä osaajien rekrytointia Suomen ulkopuolelta. (Alasoini, 2024, s. 34.)

#### 4.2.1 Työkäiset suhtautuvat jatkuvaan oppimiseen myönteisesti

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) tekemässä kyselytutkimuksessa on selvitetty vuonna 2022, miten ihmiset itse kokevat koulutukseen osallistumisen ja työuran aikaisen oppimisen sekä millaiset tekijät vaikuttavat mahdollisuuksiin ja halukkuuteen osallistua koulutukseen. Sen mukaan 20–69-vuotiaat suomalaiset työkäiset pitävät uuden oppimista itselleen tärkeänä. Suuri enemmistö kokee uuden oppimisen itselleen erittäin tärkeäksi (82 %), nauttii siitä (81 %) ja kertoo pyrkineensä oppimaan jatkuvasti uutta elämänsä aikana (78 %). (Arola & Hyry, 2022.)

Kyselyssä tiedusteltiin mielekkäimmäksi koettuja tapoja oppia. Vastaaja sai valita enintään kolme vaihtoehtoa. Mielekkäimpinä tapoina oppia uutta ja kehittää itseään pidettiin tekemällä oppimista omassa työssä (60 %) ja asioiden itsenäistä opettelua ja oppimista (51 %). Oppimista omassa työssä pitivät mielekkäimpänä niin ylemmät toimihenkilöt (65 %), alemmat toimihenkilöt (69 %), työntekijät (67 %) kuin yrittäjätkin (67 %). Vastaajista 42 % ilmoitti kurssit ja koulutukset mielekkäimmiksi tavoiksi oppia uutta ja kehittää itseään. Ammattiryhmistä myönteisimmin kursseihin ja koulutuksiin suhtautuivat alemmat toimihenkilöt (50 %). (Emt.)

20–69-vuotiaista lähes puolet (49 %) on pyrkinyt elämänsä aikana osallistumaan erittäin tai melko aktiivisesti kursseille ja erilaisiin koulutuksiin. Harvoin tai lainkaan kursseille ja koulutuksiin osallistuneiden osuus on yhteensä 16 %. Keskeiset syyt kursseille osallistumattomuudelle ovat olleet uusien asioiden opettelu muulla tavoin kuin koulutukseen osallistumalla (36 %), se, ettei kursseja tai koulutuksia ole koettu tarpeellisiksi (34 %), ja se, ettei ole löytynyt itselle sopivia koulutuksia ja kursseja (30 %). (Emt.)

Yleisesti lisäkouluttautumisen keskeisimmät esteet ovat olleet opiskelun ja muun elämän vaikea yhteensovittaminen (46 %), osallistumisen vaatiman rahan/varojen puute (43 %), ajan puute (33 %) sekä se, ettei sopivia kursseja ja koulutuksia ole ollut saatavilla (31 %). Enintään perusasteen koulutuksen suorittaneilla nousevat muita useammin syiksi epätietoisuus siitä, mitä haluaisi opiskella, terveydelliset syyt, oppimisvaikeudet ja se, että opiskelu ja uuden oppiminen tuntuvat vaikealta. (Emt.)

Jotpan tutkimus vahvistaa lukuisten muidenkin tutkimusten tulokset jatkuvan oppimisen epätasaisesta jakautumisesta: uuden oppimisen tärkeys on muita vähäisempää yli 50-vuotiaiden, työttömien ja lomautettujen, eläkeläisten, enintään perusasteen koulutuksen suorittaneiden tai ammatillisen toisen asteen

suorittaneiden keskuudessa. Voimakkaimmin arvio siitä, että uuden oppiminen ei ole itseä varten, liittyy todettuihin tai koettuihin oppimisvaikeuksiin, perusasteen koulutukseen sekä työttömyyteen ja lomautuksiin. Vastanneista 11 %:lla on jokin todettu oppimisvaikeus. (Emt.)

Vuonna 2023 Jotpa selvitti haastattelututkimuksessa työhön ja työelämään liittyvää oppimista etenkin niiden osalta, jotka osallistuvat koulutukseen keskimääräistä vähemmän. Tutkimusta varten haastateltiin kymmentä henkilöä. Näistä enemmistö osallistuisi mieluiten käytäntöön sidottuun koulumaiseen ryhmäopiskeluun. Oppisopimuskoulutusta kannatetaan sen käytännönläheisyyden vuoksi. Opintoissa tulisi myös olla saatavilla riittävästi yksilöllistä tukea ja ohjausta. Melkein kaikki tiesivät, mistä saisivat tietoja, neuvoja, ohjausta ja apua halutessaan kehittää osaamistaan tai hakeutuakseen koulutukseen. Tiedon lähteinä mainitaan useimmiten internetistä ja sosiaalisesta mediasta löytyvät palvelut sekä TE-toimistojen palvelut. Avoimissa vastauksissa toivottiin mm. peruskoulupohjalta opintoihin pääsyn helpottamista ja parempia mahdollisuuksia yhdistää työntekeä ja opiskelu. (Arola & Hyry, 2023.)

#### **4.2.2 Valtaosa aikuisten osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssä**

Aikuisten oppimista ja osaamisen kehittämistä seurataan kansallisesti Tilastokeskuksen viiden vuoden välein tekemässä Aikuiskoulutustutkimuksessa. Sen mukaan lähes joka toinen 18–64-vuotiaista oli aikuiskoulutuksessa vuonna 2022. Useimmin koulutukseen oli osallistuttu työhön tai ammattiin liittyvistä syistä, vaikka koko työvoiman tasolla trendi on ollut hieman laskeva. 46 prosenttia oli ollut työhön tai ammattiin liittyvässä koulutuksessa vuonna 2022, kun parhaimmillaan osuus oli 54 prosenttia vuonna 2012. Työssäkäyvät osallistuvat ammattiin tai työhön liittyvään koulutukseen työttömiä enemmän. Vuonna 2022 koulutukseen oli osallistunut työssä olevista 49 prosenttia ja työttömistä 13 prosenttia. (Tilastokeskus, 2022.)

Suurin osa työhön tai ammattiin liittyvästä aikuiskoulutuksesta on työnantajan tarjoamaa henkilöstökoulutusta. Siihen osallistuneiden osuus on Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan säilynyt suurin piirtein ennallaan vuosien 2017 ja 2022 välillä (54 % vuonna 2022). Osuudessa on kuitenkin tultu hieman alemmas 2000-luvun parhaimmista vuosista (59 % vuonna 2012). Aikuiskoulutukseen käytettyjen päivien määrä on laskenut selvästi vuodesta 2017. Työnantajan tarjoamassa koulutuksessa päivien määrä on sen sijaan säilynyt viiden vuoden takaiseen nähden ennallaan. (Emt.)

Toisin kuin Aikuiskoulutustutkimuksessa työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain toteuttamassa Työolobarometrissa näkyy, että viime vuosina, koronapandemian alun jälkeen, työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen on vähentynyt. Nyt jo kolmena peräkkäisenä vuotena (2021, 2022 ja 2023) palkansaajista 40 prosenttia oli osallistunut koulutukseen, kun parhaimmillaan osuudet ovat olleet selvästi yli 50 prosentin. Itsenäinen opiskelu työssä on koulutukseen osallistumista selvästi yleisempää. Vuonna 2023 neljännes palkansaajista opiskeli työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana, kun taas itsenäisesti ilman ohjausta opiskeli vajaa puolet (49 %). Kummatkin osuudet ovat pudonneet kuudella prosenttiyksiköllä edellisvuodesta. Työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisessa ja muussa työhön liittyvässä opiskelussa sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat isoja. Aivan viime aikoina, vuosien 2022 ja 2023 välissä, etenkin toimihenkilöiden työhön liittyvä opiskelu on Työolobarometrin mukaan vähentynyt. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

Sekä Työolobarometrin että Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan työhön liittyvä kouluttautuminen ja opiskelu on selvästi keskimääräistä vähäisempää työntekijäammateissa, iäkkäämmillä palkansaajilla, teollisuuden toimialalla sekä pienimmissä organisaatioissa. Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan naiset osallistuvat sekä aikuiskoulutukseen ylipäättään että työnantajan tarjoamaan koulutukseen miehiä useammin. Työolobarometrissa vuonna 2023 sukupuolten välillä ei puolestaan ollut eroa työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisessa. (Aikuiskoulutukseen osallistuminen 2022; Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

#### **4.2.3 Työpaikkojen arjessa korostuu oppiminen muutoin kuin koulutuksessa**

Tilastokeskuksen Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimuksessa (CVTS) kerätään tietoja yritysten henkilöstön osaamisen kehittämisestä vähintään 10 henkilön yrityksissä<sup>17</sup>. Viimeisimmässä tiedonkeruussa tarkasteltiin vuoden 2020 tilannetta, jolloin koronapandemian aiheuttamat suojaustoimet olivat voimakkaimmillaan ja suuri osa palkansaajista oli täysimittaisessa etätyössä. 61 prosenttia yrityksistä tarjosi palkansaajille henkilöstökoulutusta vuonna 2020. Osuus putosi huippuvuodesta 2015 selvästi (83 % vuonna 2015). Kymmenen vuotta aikaisemmin, vuonna 2010, noin kolme neljästä yrityksestä tarjosi henkilöstökoulutusta. (Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, yritysten henkilöstökoulutus.)

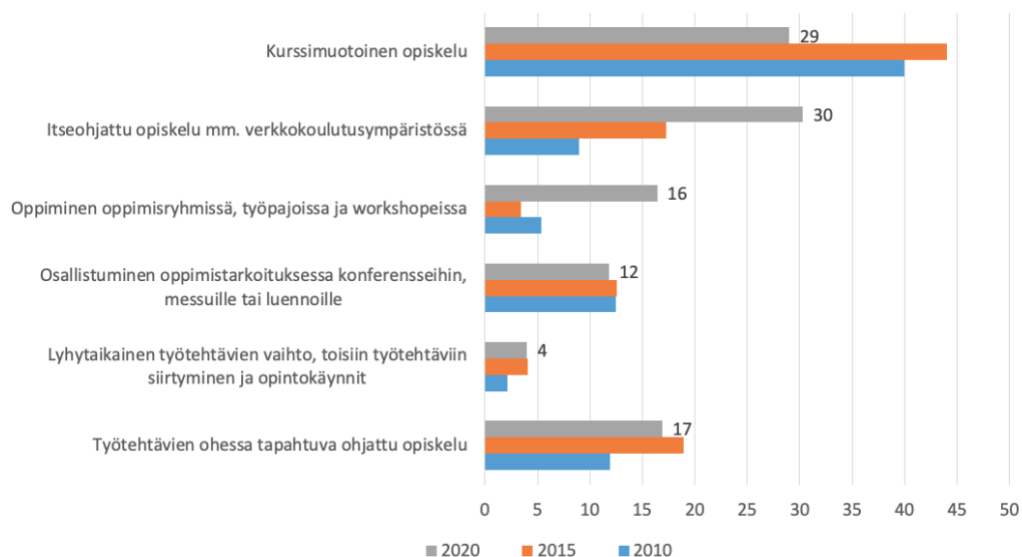
---

<sup>17</sup> Tutkimuksesta on rajattu pois maa- ja metsätalous, terveys- ja sosiaalipalvelut, koulutusala ja julkinen hallinto. Lisää tietoja tutkimuksen menetelmistä löytyy Tilastokeskuksen verkkosivuilta: <https://www.stat.fi/tilasto/dokumentaa-tio/cvts>.



Oppisopimuskoulutettavia oli 18 prosentissa yrityksistä (Eurostatin tietokanta, CVTS 2020).

Vuonna 2020 kurssimuotoisesti opiskeli 29 prosenttia yritysten henkilöstöstä ja osuus laski vuodesta 2015 jopa 15 prosenttiyksikköä (kuvio 10). Samalla aikavälillä itseohjattu opiskelu sekä oppiminen oppimisryhmissä, työpajoissa ja workshopeissa kasvoivat molemmat 13 prosenttiyksikköä. Yrityksissä yleisimpiä opiskelun tapoja ovat itseohjattu opiskelu (30 %) ja kurssimuotoinen koulutus (29 %). 17 prosenttia yritysten palkansaajista opiskeli työtehtävien ohessa ohjatusti ja 16 prosenttia oppi oppimisryhmissä, työpajoissa ja workshopeissa. 12 prosenttia yritysten henkilöstöstä kehitti osaamista osallistumalla konferensseihin, messuille tai luennoille. Työnkierto ja opintokäynnit olivat paljon muita osaamisen kehittämisen muotoja harvinaisempia (4 %). (Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, yritysten henkilöstökoulutus.)



**Kuvio 10.** Yrityksissä eri tavoin opiskelleiden osuudet, 2010, 2015 ja 2020 (%). Lähde: Tilastokeskus, CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tilastot.

Yritysten koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista puolittui 10 vuoden aikana, 1,4 prosentista (vuonna 2010) 0,7 prosenttiin (vuonna 2020). Myös koulutuskustannukset työntekijää kohden laskivat. Kustannukset per työntekijä olivat 330 euroa vuonna 2020 (573 euroa vuonna 2010). Koulutukseen osallistunutta kohden lasketut kustannukset olivat 1134 euroa vuonna 2020 (1425 euroa vuonna 2010). Työnantajan tarjoamassa koulutuksessa on selkeitä eroja yrityskoon mukaan ja toimialojen välillä. Kustannuksilla mitattuna vuonna 2020 alimmillaan kustannukset olivat 0,4 % työvoimakustannuksista 20–49 henkilön

yrityksissä. Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista kasvaa yrityskoon myötä aivan pienimpiä (10–19 henkilön) yrityksiä lukuun ottamatta.

Koulutuskustannukset olivat suurimmat energia-, vesi- ja jätehuollossa (1,8 %), paperin ja paperituotteiden valmistuksessa (1,2 %), mineraalien kaivun toimialalla (1,0 %) sekä muiden palveluiden toimialalla (1,0 %). (Emt.)

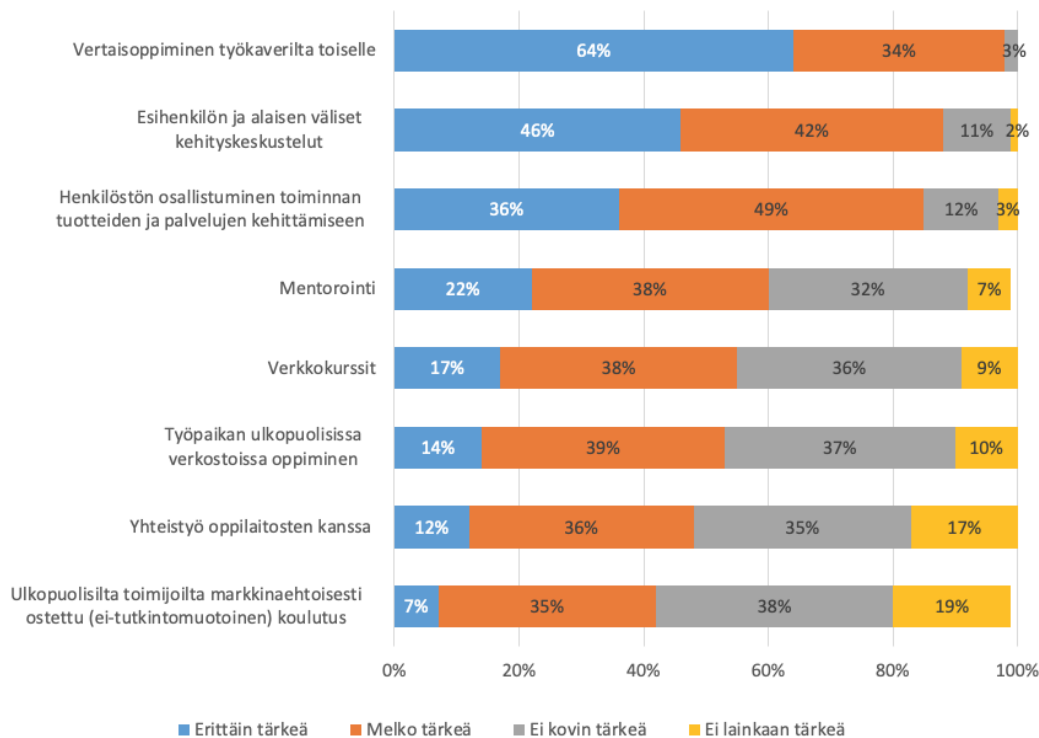
Selvästi yleisin este koulutukselle oli henkilöstön työkiireet ja ajan puute (51 %). Rungas kolmannes (36 %) yrityksistä vastasi, että ensisijaisena strategiana oli rekrytoida henkilöitä, joilla jo on tarvittava osaaminen ja pätevyys. Noin viidennes yrityksistä vastasi esteeksi henkilöstökoulutuksen korkeat kustannukset (20 %), sen, että henkilöstön osaaminen ja pätevyys vastasivat yrityksen nykyisiä tarpeita (18 %) tai sopivan tarjonnan puutteen koulutusmarkkinoilla (18 %). Muita esteitä (vaikeudet arvioida koulutuksen tarpeita, ammatillisen koulutuksen asettaminen henkilöstökoulutusta tärkeämmäksi tai aikaisemmat koulutuspanostukset) raportoitiin vain vähän, mutta jopa 26 prosenttia yrityksistä vastasi syyn olevan jokin muu. (Emt.)

Koska CVTS-tutkimuksen tiedonkeruu osui pahimpaan korona-aikaan, siinä kysyttiin yrityksiltä myös, millaisia vaikutuksia pandemia-ajan rajoituksilla oli ollut henkilöstön kehittämiseen. Suurin vaikutuksista oli koulutuksen tarjoaminen entistä enemmän verkko- tai hybridikoulutuksena (57 %). Lisäksi puolet yrityksistä vastasi, että henkilöstön koulutusmahdollisuuksia oli aiempaa vähemmän ja 42 prosenttia kertoi, että koulutuspäivien määrä väheni. Muita melko yleisiä vaikutuksia oli, että koulutukseen osallistuneita oli aikaisempaa vähemmän (33 %) ja että koulutusta tarjottiin aiempaa enemmän itsenäisenä opiskeluna (33 %). (Emt.)

Työnantajien näkemyksiä osaamisen kehittämisestä on tarkasteltu myös vuosien 2021 ja 2022 taitteessa tehdyssä MEADOW-tutkimuksessa. Siinä vastaajina olivat yksityisen ja julkisen sektorin vähintään 10 henkilöä työllistävät työpaikat. Kyselyt tehtiin erikseen työnantajan edustajille sekä osalle työntekijöistä. Tulokset ovat yleistettävissä vähintään kymmenen henkilön organisaatioihin yksityisellä ja julkisella sektorilla ja niissä työskenteleviin työntekijöihin. Tutkimus keräsi tietoa työnantajien osaamisen kehittämiseen liittyvistä näkemyksistä ja strategioista osana laajaa työpaikkojen toimintatapoja, organisaatioiden käytäntöjä ja työoloja koskevaa kyselyä. (Ks. Lyly-Yrjänäinen ym., 2023.)

Tutkimuksessa työnantajat kokivat henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeimpien keinojen olevan vertaisoppiminen työkaverilta toiselle (64 %), esihenkilön ja alaisten väliset kehityskeskustelut (46 %) sekä osallistuminen toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen (36 %) (kuviot 11). Samojen organisaatioiden työntekijöiden vastaukset olivat monilta osin samansuuntaisia

kuin työnantajienkin. Merkittävimpinä keinoina<sup>18</sup> kehittää omaa osaamistaan työntekijät pitivät oppimista nykyistä työtä tekemällä (56 %), oppimista työkavereilta (28 %), osallistumista tuotteiden, palveluiden ja toiminnan kehittämiseen (18 %) sekä oppimista uusien tehtävien ja vastuiden kautta (18 %). (Emt.) Vastauksissa korostuu työn tekemiseen liittyvä osaamisen kehittäminen. CVTS:n tulokset ovat samansuuntaisia: itseohjattu opiskelu oli yrityksissä nyt ensimmäistä kertaa koko tutkimuksen tekoaikana yleisempää kuin kurssimuotoinen koulutus (Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, yritysten henkilöstökoulutus).



**Kuvio 11.** Työnantajien näkemykset osaamisen kehittämisen keinojen tärkeydestä, 2021/2022 (%). Lähde: Lyly-Yrjänäinen ym., 2023.

Työnantajat kokivat, että johdolla on hyvä käsitys henkilöstön osaamistarpeista, niistä käydään keskustelua johdon ja henkilöstön kesken ja kilpailukykyä tuovat osaamisalueet on tunnistettu. Sen sijaan vain noin puolet työnantajista koki, että osaamisen kehittämiseen on varattu riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia. (Emt.). Kiire ja ajanpuute oli merkittävin este koulutukselle myös CVTS-tutkimuksessa, jossa noin puolet yrityksistä koki näin (Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, yritysten

<sup>18</sup> Niiden työntekijävastaajien osuus, jotka pitivät keinoa erittäin merkittävänä.

henkilöstökoulutus). Osaamisen tunnistamisen tueksi työnantajat kaipaavat tietoa oman toimialan sisällä nousevista osaamistarpeista, osaamisen tunnistamisen sovelluksista ja toimintatavoista sekä siitä, millaisia epävirallisen osaamisen muotoja on olemassa (Ks. Rahikainen ym., 2024).

### 4.3 Jatkuva oppiminen koulutuksen ja työelämän yhteistyönä

Yliopistolain (558/2009) mukaan yliopistojen tulee mm. toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Ammattikorkeakoululain (932/2014) mukaan ammattikorkeakoulun tehtävänä on mm. antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa, työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.

Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonnan muotoja ovat tutkintojen osia sisältävä koulutus, joka järjestetään täydennyskoulutuksena, avoimena korkeakouluopetuksena tai muutoin erillisinä opintoina sekä erikoistumiskoulutus ja muu täydennyskoulutus. Tarjonta on varsin laajaa erityisesti avoimen korkeakouluopetuksen osalta, mihin osallistui vuonna 2023 noin 230 000 henkilöä. Kansallisessa korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategiassa (2022) kuitenkin arvioidaan, että jatkuvan oppimisen tarjonnan kokonaisuus on vaikeasti hahmottuva, osin koulutustuotteiltaan heikosti tunnettu ja vetovoimaltaan heikko. Tunnettavuudeltaan vahvaa maksutonta tutkintokoulutusta päädytään käyttämään jatkuvan oppimisen tarpeisiin. Jatkuvaan oppimiseen tarvittaisiin myös rahoituspohjaa laajentavia ja monipuolistavia toimintatapoja. Laadittu korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia rakentuu 3 + 1 tavoite- ja toimenpidekokonaisuudelle:

1. Selkeä asiantuntijana kehittämisen ja pätevoitymisen polku
  2. Korkeakoulutuksen avoimuus lisää jatkuvan oppimisen saavutettavuutta
  3. TKI-ratkaisuja oppivien työyhteisöjen uudistumiseen
- + Digitaalinen palveluympäristö kohtaamispaikaksi.

Jäljempänä kuvatut pienet osaamiskokonaisuudet kytkeytyvät ensimmäiseen kokonaisuuteen. Näiden suhteen strategian toimeenpano on selkeästi edennyt.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK toteutti vuonna 2021 haastattelututkimuksen (Tikkanen ym., 2022), jonka tavoitteena oli selvittää yritysten kokemukset yliopistoista ja yhteistyöstä yliopistouudistuksen (2010) jälkeen. Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena, jossa haastateltavia oli 41 henkilöä. Haastatellut yritykset edustivat toimialtaan pääasiassa teknologiateollisuutta. Kokonaisuudessaan yritykset kokivat yhteistyön yliopistojen kanssa selvästi parantuneen viimeisen vuosikymmenen aikana. Osa haastatelluista yrityksistä kehui yliopistojen tulleen aktiivisemmiksi yhteistyömahdollisuuksien etsimisessä ja yhteistyön olevan monimuotoisempaa kuin aikaisemmin. Yliopistojen ja yritysten yhteistyöhankkeet ovat monimuotoisia tavoitteiltaan, sisällöltään, organisoinniltaan ja kooltaan. Hyvin toimivassa yhteistyössä toimijoiden kesken vallitsee vahva luottamuksen ja innostuksen ilmapiiri. Onnistunut yhteistyö vaatii myös aktiivisuutta yritykseltä. Haastatteluissa nousi esiin huoli joidenkin yritysten kannalta tärkeiden tutkimus- ja koulutusalueiden hiipumisesta. Kun tutkimus hiipuu, myös alan koulutus hiipuu heikentäen yritystenkin toimintaedellytyksiä. Kansallisesti tärkeä osaaminen voi olla vain hyvin ohuiden resurssien varassa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö osoittaa yliopistoille yhteensä 255 miljoonaa euroa tohtorikoulutuksen uusien käytänteiden pilotointiin vuosina 2024–2027. Lisärahoitus suunnataan 1000 väitöskirjatutkijalle, jotka otetaan yliopistoihin määräaikaisiin, kolmen vuoden työsuhteisiin suorittamaan tohtorin tutkintoa. Ensimmäiset väitöskirjatutkijat aloittavat alakohtaisissa piloteissa elokuussa 2024. Rahoituspäätökset on tehty arviointipaneelin lausuntojen pohjalta.

Pilotin taustalla on tarve saada lisättyä kansallista osaamis- ja koulutustasoa T&K-lisäinvestointien vaatimalle tasolle ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Kaikilla TKI-toiminnan tasoilla menestyksen edellytyksenä on nykyistä suurempi tohtorikoulutettujen määrä ja osuus TKI-henkilöstössä. Vuosikymmenen loppua kohden tohtoreita arvioidaan TKI-tehtävissä tarvittavan useita tuhansia lisää useille eri sektoreille. Tohtorin tutkinnon suorittaneiden työllisyysaste Suomessa on parempi kuin muilla korkeakoulutetuilla. Tohtoreiden osuus yritysten henkilöstön T&K-menoista on kuitenkin verrokkimaita matalampi. Tohtoreiden määrää yrityksissä on syytä lisätä, jotta TKI-toiminnan osaamistaso saadaan nousuun ja globaali uusi tieto saavuttaa nopeammin Suomen. Tavoitteena on mm. lisätä tohtorikoulutettujen liikkuvuutta yliopistojen, yritysten, tutkimuslaitosten ja muiden organisaatioiden välillä, kannustaa vastavalmistuneita tohtoreita monipuolisille tutkijanurille sekä lisätä tohtoreiden työllistymistä laajasti yhteiskunnan eri sektoreille.

Ammattikorkeakoulut järjestävät tutkintokoulutustaan myös monimuoto-opintoina, jotka soveltuvat erityisen hyvin työelämässä toimiville tai muutoin joustavia opiskelumahdollisuuksia kaipaaville. Ammattikorkeakouluissa opiskelee paljon ammatillisen tutkinnon suorittaneita, joilla on myös jo työkokemusta alaltaan. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelu edellyttää ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen vielä kahden vuoden työkokemusta. Ammattikorkeakoulujen jatkuvan oppimisen muotoja ovat edellä todetut avoin korkeakouluopetus, erikoistumiskoulutukset ja täydennyskoulutus.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry teetti vuonna 2020 kyselytutkimuksen (Arene 2020) yrityspäätäjille ja keskeisille sidosryhmille. Tulosten mukaan ammattikorkeakoulut nähtiin käytännönläheisinä ja työelämälähtöisinä toimijoina, joista valmistuneita tarvitaan tulevaisuudessa entistäkin enemmän. Tulevaisuuden tärkeimpinä tehtävinä vastaajat näkivät suomalaisten osaamistason kohottamisen, työelämässä olevien jatkuvan oppimisen ja alueiden elinvoiman edistämisen.

Ammattikorkeakoulut kehittävätkin aktiivisesti työelämäyhteistyötä ja jatkuvaa oppimista. Esimerkiksi kymmenen ammattikorkeakoulun vuosina 2020–2023 toimineen Jatkumo-hankkeen tarkoituksena oli ammattikorkeakoulujen yhteisen palveluliiketoiminnan kehittäminen ja siihen liittyvien toimintatapojen luominen. Hankkeessa mm. tuotettiin käsikirja palvelutoimijoiden verkoston tueksi.<sup>19</sup>

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) määrittää ammatillisen koulutuksen tarkoitukseksi mm. kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä sekä antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon. Erikseen vielä todetaan (4 §), että tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Tutkintoja ja koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä, arvioitaessa ja kehitettäessä sekä osaamistarpeita ennakoitaessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Koulutuksen järjestäjä voi (69 §) järjestää koulutusta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta. Oppisopimuskoulutus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen

---

<sup>19</sup> Lisää tietoa Jatkumo-hankkeesta ja siinä tuotetusta käsikirjasta palvelutoimijoiden verkostolle löytyy Jatkumo-hankkeen verkkosivuilta: <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/jatkumo/hankeesta/> ja <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/jatkumo/files/2023/07/Kasikirja-ammattikorkeakoulujen-palvelutoimijoiden-verkoston-tueksi-2023.pdf>

työsopimukseen taikka virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevan opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen sopimukseen eli oppisopimukseen. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa.

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelee suuri joukko aikuisia. Vuonna 2022 ammatillisen tutkinnon (ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto) suoritti 67 800 henkilöä, näistä 20-vuotiaita tai vanhempia oli 53 000 ja yli 24-vuotiaita 41 900.

Valtiontalouden tarkastusvirasto teki vuonna 2021 ammatillisen koulutuksen reformi -tarkastuksen (Valtiontalouden tarkastusvirasto, 2021). Tarkastuksen perusteella reformin tavoitteiden toteutuminen näytti kehittyvän hyvin. Jatkuvasta oppimisesta todetaan, että se luo tarpeen myös tutkintoja pienemmille ammatillisen koulutuksen oppimiskokonaisuuksille. Kun tietotarpeet vaihtuvat ja kehittyvät jatkuvasti, tutkintokokonaisuuksien kaltaiset pitkät kouluttautumiskaksot ovat erityisesti elinkeinoelämän oppilaitosten rehtorien mukaan usein liian kankeita, jotta niillä voisi vastata osaamisen muuttuviin vaatimuksiin. Ammattiopistoilla onkin halu ja valmius kehittää tutkinnon osiin kohdistuvaa koulutusta ja sitä pienempää, osaamisvajeeisiin räätälöitävää kurssimuotoista koulutusta ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteiden mukaisesti. Tarkastus suosittaa, että ammatillisen koulutuksen rahoitusperusteet soveltuvat ammatillisen koulutuksen toimenpiteet ja rahoitusperusteet yhdeksi jatkuvaa oppimista tukevaksi kokonaisuudeksi siten, että ammattiopistot voivat järjestää myös työllistyvyyttä edistäviä, tutkinnon osia pienempiä koulutuksia kannattavasti. Samana vuonna tehty selvitys ammatillisen koulutuksen reformista (Owal 2021) nostaa jatkuvan oppimisen osalta esiin saman asian. Ammatillisen koulutuksen uuden lainsäädännön nähtiin kyllä yleisemmin tukevan tuloksellista ja työelämälähtöistä koulutuksen järjestämistä, mutta heikkoutena pidettiin sitä, ettei rahoitusjärjestelmä erityisesti kannusta työelämän tarpeisiin vastaavien lyhytkestoisten koulutusten toteutukseen.

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti lokakuussa 2023 työryhmän, joka keskittyy suurelta osin jatkuvan oppimisen kysymyksiin. Työryhmän tehtävänä on tehdä esitykset mm. ammatillisen koulutustarjonnan suuntaamisesta nykyistä paremmin työelämän tarpeiden mukaisesti, tilauskoulutuksen mahdollisuuden avaamiseksi sekä aikuisten tutkintokoulutuksen suuntaamiseksi koulutustasoa nostavaan tai työmarkkina-asemaa parantavaan koulutukseen ja tutkintoja pienempien

osaamiskokonaisuuksien suorittamiseen. Työryhmän toimikausi on vuoden 2024 loppuun.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö asetti lokakuussa 2023 työryhmän kehittämään työuran aikaista jatkuvaa oppimista ottaen huomioon pääministeri Petteri Orpon hallituksen työllisyys- ja taloustavoitteet sekä hallitusohjelman suunnitelman lakkauttaa aikuiskoulutustuki. Työryhmän toimikausi päättyi maaliskuussa 2024 ja raportti luovutettiin työministeri Arto Satoselle huhtikuussa 2024. Työryhmän ehdotukset kohdistuivat neljään osa-alueeseen: (1) opiskelun aikaiseen toimeentuloon, (2) työnantajiin ja työpaikkoihin, (3) koulutukseen ja koulutusjärjestelmään sekä (4) matalan koulutustason henkilöihin ja heikossa työmarkkina-asemassa oleviin. Työryhmän ehdotukset lähtevät ajatuksesta, että vastuu työuran aikaisesta osaamisen kehittämisestä siirtyy yhä enemmän yksilölle ja työnantajalle ja että työn ohessa opiskelu edellyttää muutoksia em. lisäksi koulutusjärjestelmältä. (Ks. Jatkuvan oppimisen lisääminen työelämässä, Työryhmän ehdotukset 2024.)

#### **4.4 Osaamisen tunnistaminen koulutusjärjestelmässä ja työelämässä**

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat toisiinsa läheisesti kytkeytyviä käsitteitä, joiden määrittely ei ole aina aivan yksiselitteistä. Lyhyesti ja kohtalaisen yksituumaisesti voidaan todeta, että tunnistaminen tarkoittaa osaamisen selvittämistä eri tavoin, esim. aiempien todistusten perusteella tai arvioimalla osaamista testein, näyttein tms. Tunnustaminen puolestaan tarkoittaa – tunnistamisen jälkeen – jonkinlaista muodollista osaamisen vahvistamista esim. todistuksella tai hyväksiluvulla osaksi opintoja. Cedefopin ylläpitämässä sanastossa määritellään erikseen sosiaalinen tunnustaminen, jolla tarkoitetaan jonkin tahon antamaa osaamisen arvon tunnustusta muulla tavoin kuin todistuksella, esim. taloudellisena palkitsemisena.

Etenkin muodollisessa koulutuksessa osaamisen arviointi (tunnistaminen) ja todistuksen myöntäminen (tunnustaminen) ovat olennaisia ja itsestään selviä toimia. Koulutuksen yhteydessä usein käytetty termi ”aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen/tunnustaminen (AHOT)” viittaa siihen, että opiskelussa tulisi huomioida myös muu osaaminen kuin varsinaisten opintojen aikana ja seurauksena hankittu. ”Aiemmin hankittu” on tässä hieman harhaanjohtava, koska osaaminen on voitu hankkia opintojen ulkopuolella myös niiden aikana. Tähän ”AHOT”-toimintaan Suomen koulutuslainsäädäntö antaa täyden mahdollisuuden. Ammatillisessa koulutuksessa se on jopa opetuksen ja oppimisen lähtökohta. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017, 5 luku) edellyttää, että koulutuksen



aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot.

Yliopistolain (558/2009, 44 §) ja ammattikorkeakoululain (932/2014, 37 §) mukaan opiskelija saa korkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen muussa kotimaisessa tai ulkomaisessa korkeakoulussa taikka muussa oppilaitoksessa suorittamiaan opintoja sekä korvata tutkintoon tai erikoistumiskoulutukseen kuuluvia opintoja muilla saman tasoisilla opinnoilla. Opiskelija saa korkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen sekä korvata tutkintoon tai erikoistumiskoulutukseen kuuluvia opintoja myös muulla tavoin osoitetulla osaamisella. Korkeakouluilla on omat määritellyt prosessinsa, miten osaamisen tunnistaminen ja hyväksiluku toteutetaan. Niiden toimivuudesta ja käytön yleisyydestä ei ole kattavaa tietoa.

Koulutusjärjestelmässä jo hankitun osaamisen tunnistamisella on monia hyötyjä. Peruslähtökohta on se, että opetuksessa ja oppimisessa voidaan keskittyä puuttuvaan osaamiseen eikä jo osatun kertaamiseen. Näin jopa opiskeluaika voi lyhentyä ja vastaavasti oppilaitos tai korkeakoulu säästää resurssejaan. Oppijan kannalta jo osatun päälle rakentuva oppiminen voi auttaa tiedostamaan omia vahvuuksia ja heikkouksia ja parantaa motivaatiota. Parhaimmillaan esim. työelämässä hankitun osaamisen tunnistaminen parantaa oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä ja lisää molempiin suuntiin tietoa vaadittavasta ja tuotetusta osaamisesta.

Eduskunta hyväksyi joulukuussa 2023 lain vapaasta sivistystyöstä annetun lain muuttamiseksi. Muutoksessa lakiin lisätään säädökset osaamismerkeistä. Niiden mukaan henkilö, joka haluaa käyttää hyödykseen osaamistaan, voi suorittaa osaamismerkin, jolla hänen eri tavoin hankkimansa osaaminen voidaan tunnistaa ja kuvata. Opetushallitus määrää osaamismerkkien sisällön ja ne osaamistavoitteet, joiden on täytyttävä, jotta merkin voi saada.

Edellä todetut vapaata sivistystyötä koskevat uudet säädökset tuovat hyvin esiin laajemminkin osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen lähtökohdat koulutusjärjestelmässä: näitä määrittävät aina kullekin koulutukselle tutkintojen perusteissa ja opetussuunnitelmissa asetetut tai tulevaisuudessa vapaan sivistystyön osaamismerkkien sisällössä määritellyt osaamistavoitteet. Vain sellainen osaaminen voidaan tunnustaa, joka on näin osaamistavoitteeksi määriteltä. Osaamisen tunnistaminen laajemmin voi silti olla hyödyllistä oppimisen ja opetuksen kannalta.

Osaamisen tunnistaminen voidaan käsittää myös koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen näkökulmasta. Lähtökohtana on, että vaikka virallisen koulutusjärjestelmän sisällä osaamista tunnustetaan melko hyvin, osa ihmisen potentiaalista jää piiloon. Kyse on siitä, että yksilö aktiivisesti havaitsee, sanoittaa ja tekee eri konteksteissa, koulutuksessa, työelämässä ja arjessa, kehitettyä osaamistaan näkyväksi itselleen ja ympäröivälle yhteiskunnalle. (Ks. Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti 2022.) Yksilön osaamisen tunnistamisessa työelämä koetaan tärkeimmäksi paikaksi kaikenlaisten työelämässä tarvittavien taitojen oppimiselle. Osaamista tarkastellaan usein elämän taitekohdissa, kuten uuden työn hakemisessa tai työhön palatessa esimerkiksi vanhempainvapaan, sairastumisen sekä työttömyysajanjakson päätyttyä. Osaamisen sanoittaminen koetaan vaikeaksi erityisesti, jos osaaminen on hajanaista tai kertynyt eri elämäntilanteissa. (Rahikainen ym., 2024.)

Työpaikoilla tapahtuvassa osaamisen tunnistamisessa on usein kysymys osaavan työvoiman saatavuudesta ja hankkimisesta sekä oppimiseen kannustavasta ja sitä tukevasta organisaatiokulttuurista ja johtamisesta. Osaamisen kehittäminen ja taitojen käyttö työssä tukee paitsi organisaation tuloksellista toimintaa myös työntekijöiden hyvinvointia työssä (Esim. Hakanen & Kaltiainen, 2020). Yksilön näkökulmasta osaaminen on tärkeä osa identiteettiä: osaaminen kietoutuu osaksi läpi elämän kehittyvää osaamisidentiteettiä. Sen vahvistaminen auttaa yksilöä voimaan hyvin ja hyödyntämään osaamistaan monipuolisesti työssä ja muussa elämässä. (Ks. Ketamo ym., 2022.) Osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä haastavat tuoreen selvityksen mukaan neljä seikkaa: (1) kaikki osaamisen muodot eivät saa samanlaista arvostusta työelämässä, (2) tutkinnot, ammatit ja toimialat ohjaavat edelleen käsityksiämme osaamisesta, (3) työpaikkojen sisäiset rakenteet eivät huomioi ja kehitä kaikenlaista osaamista tasapuolisesti, (4) tunnistettukaan osaaminen ei aina tule hyödynnetyksi työpaikoilla. (Rahikainen ym., 2024.)

## **Tietolaatikko: Maahanmuuttajien osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen työmarkkinoilla**

Maahanmuuttajat ovat tärkeä ryhmä osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa, sillä maahanmuutto Suomeen on kasvussa ja työmarkkinoilla tarvitaan jatkossa entistä enemmän myös Suomeen muualta tulleiden työpanosta. Aikuiset maahanmuuttajat ovat saaneet koulutuksen ja työkokemusta ulkomailla, mikä voi vaikeuttaa heidän osaamisensa tunnistamista suomalaisilla työmarkkinoilla.

Tilastokeskuksen (2021) tutkimuksen mukaan työssä olevista maahanmuuttajista enemmistö pitää nykyisen työnsä vaatimaa osaamistasoa korkeampana tai saman tasoisena kuin aiemmin ulkomailla tekemänsä työn. Etenkin työn takia Suomeen muuttaneilla työ vastasi hyvin aiempaa työtä tai vaati jopa enemmän osaamista. Kuitenkin reilu viidennes koki nykyisen työnsä osaamistason matalammaksi suhteessa aikaisempaan. Osuus on miltei kolmannes niillä, jotka ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon muualla kuin Suomessa, ja keskimääräistä korkeampi myös Lähi-idästä ja Afrikasta lähtöisin olevien työntekijöiden joukossa (Baumgartner, 2023.).

Kielitaito on maahanmuuttajilla keskeinen este työn saamiselle: jopa yli puolet työllisistä maahanmuuttajista nosti sen tärkeimmäksi esteeksi. Huomattavaa on, että jopa liki 15 prosenttia nosti tärkeimmäksi esteeksi syrjinnän syntyperän perusteella (Baumgartner, 2023). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2022 toteuttaman MoniSuomi-kyselytutkimuksen mukaan työssä olleista tai työtä hakeneista maahan muuttaneista 26 prosenttia oli kokenut vuoden aikana syrjintää työssä tai työnhaussa, kun osuus on koko väestössä 14 prosenttia. Yleisimpiä syrjintäkokemukset olivat Afrikasta ja Lähi-idästä Suomeen muuttaneilla. (Castaneda & Kuusio, 2023.)

Maahanmuuttajien osaamisipotentialia jää siis käyttämättä ja piiloon, mutta tutkimus ei kattavasti kerro, mitkä syyt vaikuttavat taustalla. Kyse voi olla esimerkiksi osaamisen tunnistamisen ongelmista, kulttuurieroista, kielitaidon puutteesta, (syrjivistä) asenteista, ulkomailla suoritettujen tutkintojen vastaamattomuudesta tai kohtaanto-ongelmista (Baumgartner, 2023). Toinen relevantti kysymys on, tunnistetaanko Suomeen palaavien henkilöiden ulkomailla hankittua osaamista riittävästi. Kolmantena olisi tärkeä pohtia myös sitä, miten Suomeen tulevat opiskelijat saataisiin jäämään Suomeen töihin. Tämä ryhmä on sikäli tärkeä, että heistä monet ovat jo kotoutumisessa pitkällä.

Maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden korkeakoulutukseen liittyviä kysymyksiä ratkotaan opetus- ja kulttuuriministeriön tukemana maahanmuuton kymmenessä vastuukorkeakoulussa (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland, SIMHE). SIMHE-palveluiden tavoitteena on lisätä muualla kuin Suomessa syntyneiden henkilöiden sekä toisen polven maahanmuuttajien korkeakouluopintoihin osallistumista, tutkinnon suorittamista sekä työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille. Yhtenä keskeisenä toimena on aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Toiminta käynnistyi vuonna 2016, ja vuoteen 2022 mennessä mukana on kymmenen korkeakoulua. Avulle on tarvetta, sillä esimerkiksi vuosina 2010–2020 maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrä yli kaksinkertaistui. (Ks. Airas ym., 2023.)

## 4.5 Oppimiseen kannustavat työyhteisöt

Työelämässä osaamisen tunnistaminen liittyy usein rekrytointiprosesseihin ja työnhakuun sekä muihin työuran muutoskohtiin. Käytännöt vaihtelevat eri työpaikoilla niiden strategioista riippuen. Välineitä tunnistamiseen ovat esimerkiksi työtodistukset, työnäytteet, portfoliot, ansioluettelot, LinkedIn sekä työpaikolla tehtävät osaamiskartoitukset tai -keskustelut. (Ks. Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti 2022.)

Työpaikoilla osaamisen tunnistamisen tilanteiden tai välineiden lisäksi keskiössä on työpaikan toimintakulttuuri, joka tekee osaamisen tunnistamisen mahdolliseksi. Oppimismyönteistä organisaatiokulttuuria kuvaa luottamus, psykologinen turvallisuus, palaute ja esimerkiksi johtaminen. Oppimismyönteisissä organisaatioissa osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen ovat elävä osa strategiaa. (Ks. Rahikainen ym., 2024.) Osaamisen kehittäminen on vaikuttavinta silloin, kun sen hyödyt tunnustetaan monipuolisesti tuottavuuden, yhteisen oppimisen ja arvojen vahvistamisen näkökulmasta (Ojala ym., 2020, s. 390).

Työolobarometrin mukaan osaamisen kehittämisen kulttuuri on työpaikoilla melko vahva. Vuonna 2023 jopa 84 prosenttia palkansaajista koki, että työpaikalla voi oppia jatkuvasti uusia asioita, 72 prosenttia koki, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, noin kolme neljästä arvioi, että työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista, ja noin kaksi kolmesta arvioi, että työpaikalla vaikutetaan aktiivisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Samassa barometrissa 59 prosenttia palkansaajista vastasi, että heidän osaamistaan ja taitojaan selvitetään säännöllisesti esimerkiksi kehityskeskusteluissa, ja 31 prosentilla nykyinen työnantaja oli tarjonnut tukea työuran suunnitteluun. Osaamisen kehittymistä tukeva kulttuuri on voimistunut pitkällä aikavälillä 2000-luvun alusta, mutta viimeisen noin viiden vuoden aikana ei ole enää tapahtunut merkittäviä muutoksia. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

Työpaikan toimintatavoilla, työkulttuurilla ja johtamisella on siis merkittävä vaikutus siihen, miten osaamista työpaikoilla kehitetään ja miten työssä olevien jatkuva oppiminen toteutuu. Tämä korostuu varsinkin tilanteissa, joissa itse työn tekeminen kehittää voimakkaasti osaamista työnantajan tarjoaman koulutuksen lisäksi. Tällöin huomio kiinnittyy työn teon tapoihin ja niihin yhteisöihin, joissa työtä tehdään. Etenkin kiire haittaa uuden oppimista. Työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet sen sijaan suojaavat kiireessä ja edistävät koulutukseen ja oppimiseen osallistumista. (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023.) Työpaikan vuorovaikutussuhteet ja osallistuminen ovat keskeisiä jatkuvalla oppimiselle ja samalla sosiaalisten innovaatioiden luomiselle. Työntekijälähtöiset innovaatiot

edellyttävät osallistumista ja yhdessä oppimista: jaettu innovaatio tuottaa yksilöille tai ryhmille ymmärrystä jostakin jo keksitystä tai tiedossa olevasta (adaptiivinen oppiminen), mikä puolestaan muodostuu rakennusaineeksi tai resurssiksi yksilölle tai ryhmälle muodostaa jotakin uutta, mitä ei vielä ole olemassa (innovatiivinen oppiminen). (Lemmetty, 2023, s. 27.) Sosiaaliset innovaatiot tuottavat sosiaalisen ja humanin hyödyn lisäksi taloudellista arvoa organisaatiolle (Emt., s. 20–21).

Koulutuksen merkitystä ei kuitenkaan voi unohtaa. Informaali työssä oppiminen on yleisintä niillä, joiden tiedot ja taidot ovat jo hankitun, usein tutkintopohjaisen koulutuksen myötä hyvät. Esimerkiksi MEADOW-tutkimuksen mukaan toisen asteen koulutuksen saaneet kokivat koulutuksen avulla tapahtuvan työssä oppimisen merkittävämpänä kuin korkea-asteen koulutuksen saaneet. Lähiesihenkilöt ovat oppimiseen kannustamisessa keskeisessä roolissa, etenkin niiden työntekijöiden osalta, joilla kokemukset oppimisesta tai koulusta eivät ole myönteisiä. (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023.) Toisaalta koulutus on usein tarpeen, kun opitaan aivan uusia taitoja tai halutaan edetä työuralla uusiin tehtäviin. Esimerkiksi digivihreän siirtymän myötä lisääntyy tarve osaamista uuteen suuntaan ohjaaville koulutuksille, joita voidaan suorittaa työnteon ohessa tai siihen limittyen (Esim. Kauhanen & Kuusela, 2023, s. 15).

Eri palkansaajaryhmien näkemyksissä työpaikan oppimista tukevasta ilmapiiristä sekä oppimiseen osallistumisesta on selviä ja isoja eroja. Myönteisimmin oman työpaikkansa toiminnan ja ilmapiirin kokevat nuoremmat ikäryhmät ja toimialoittain yksityisen sektorin ja valtion palkansaajat. Vuoden 2023 Työolobarometrissa naiset, iältään vanhimmat, toimihenkilöt sekä julkisella sektorilla työskentelevät vastasivat keskimääräistä useammin, että heidän osaamistaan oli selvitetty. Osaamisen säännöllinen selvittäminen on keskimääräistä yleisempää isoimmilla työpaikoilla. Uraohjausta ovat saaneet useimmin nuorimmat ikäryhmät, ylemmät toimihenkilöt, valtiolla ja yksityisissä palveluissa työskentelevät sekä isojen työpaikkojen palkansaajat. Jatkuva oppiminen on vähäistä etenkin pienillä työpaikoilla, teollisuuden toimialalla ja varsinkin työntekijäammateissa. (Lyly-Yrjänäinen, 2024.)

Teollisuusaloille kohdistuvan laajan tutkimuksen johtopäätöksissä pohditaan työpaikkojen merkitystä jatkuvassa oppimisessa. Yritysten aineettoman osaamispääoman vahvistaminen voisi taloudellisissa vaihteluissa suojata yritystoimintaa kannattavuuden heikentymiseltä ja samalla tukea muualle siirtyvän henkilöstön osaamista ja työmarkkina-asemaa. Työpaikkojen, myös pienten, ja koulutuksen välinen yhteistyö ja toimenpiteiden kiinnittäminen työpaikoille voisi olla yksi ratkaisu. Tutkimus myös korostaa, että nyky maailmassa on vaikea

tunnistaa yksittäisiä osaamisalueita, joiden hallitseminen tuo kilpailuetua yritykselle. Voisi olla järkevää lisätä yksilöiden valinnanvapautta ja koulutuksen suunnittelua yhdessä lähiesihenkilöiden kanssa, jolloin myös motivaatio kouluttautumiseen voisi nousta. (Ojala ym., 2020, s. 390–391.)

### **Tietolaatikko: Monimuotoiset työyhteisöt**

Tulevaisuuden työyhteisöt ovat yhä moninaisempia. Henkilöstöalan ammattilaisten vastauksiin perustuvan Monimuotoisuusbarometrin mukaan monimuotoisuuden hyötyjä tunnistetaan nykyisin enemmän kuin haittoja. Koettuja hyötyjä olivat esimerkiksi innovatiivisuuden lisääntyminen, osaamispääoman kasvu, asiakaspalvelun parantuminen, suvaitsevuu den ja erilaisuuden arvostamisen lisääntyminen sekä osaavan työvoiman saatavuuden paraneminen ja kansainvälistyminen. Haasteiksi koettiin etenkin kielitaitoon liittyvät ongelmat, mutta myös kulttuurierot, ennakkoluulot, kielteiset asenteet ja suvaitsemattomuus sekä monimuotoisuuden johtaminen nostettiin esille. Viimeisimmän vuoden 2020 barometrin tulokset kertovat, että henkilöstöalan ammattilaiset kokevat, että omassa organisaatiossa hyväksytään monimuotoisuuden ilmenemismuodot ja kannustetaan ihmisiä avoimuuteen tämän suhteen merkittävästi enemmän kuin vuonna 2011. (Bergholm ym., 2020.)

Monimuotoisuuden lisääntymisestä kertoo myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrän kasvu. Työterveyslaitoksen mukaan Suomessa työskentelee arviolta 140 000 maahanmuuttajataustaista 20–64-vuotiasta henkilöä. Monikulttuurisilla työpaikoilla korostuu työpaikkojen käytäntöjä ja yhteisiä toimintatapoja koskeva jaettu ymmärrys ja näihin liittyvä osaamisen kehittäminen. Kun työntekijöiden kielitaito ja kulttuuritaustat vaihtelevat, on tärkeää kehittää ymmärrystä ja osaamista työpaikan rooleista ja osallistumisen tavoista, työpaikan ja suomalaisen työelämän pelisäännöistä, vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä sekä työterveydestä ja turvallisuudesta. Samat haasteet, jotka koskevat osallistumista osaamisen kehittämiseen koko väestössä, pätevät myös maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin: miten saada uuden oppimisen äärelle ne, joiden osaaminen kaipaisi eniten tukea. (Toivanen ym., 2018.)

## **4.6 Pienten osaamiskokonaisuuksien odotetaan tuovan mahdollisuuksia opiskeluun työelämässä**

Uusien työtehtävien syntyminen ja vanhojen tehtävien sisällön ja osaamisvaatimusten merkittävät ja nopeat muutokset lisäävät tarvetta jatkuvalla osaamisen ylläpitämiselle, nostamiselle ja uudistamiselle. Tutkintoon johtava koulutus on usein sekä yksilöiden että organisaatioiden kannalta tarpeettoman hidas ja kankea tapa vastata näihin tarpeisiin. Nykyinen koulutustarjonta näyttää

osin hajanaisena ja vaikeasti hahmotettavana, ja sopivan koulutuksen löytäminen juuri kulloinkin kyseessä olevaan tarpeeseen voi olla vaikeaa. Sisällöllisesti tarjonnassa on aukkoja ja katveita.

Edellä kuvatun kaltaisiin tarpeisiin on useissa maissa viime vuosina haettu vastausta pienillä osaamiskokonaisuuksilla (micro-credentials). Esimerkiksi Uudessa-Seelannissa on jo käytössä laatuvarmistettujen osaamiskokonaisuuksien rekisteri, Kanadassa ja Australiassa puolestaan kansallinen osaamiskokonaisuudet määrittävä ja niiden tarjonnalle suuntaviivat antava kehys. EU:n neuvosto antoi osaamiskokonaisuuksia koskevan suosituksen (2022/C 243/02) kesäkuussa 2022 ja useissa EU-maissa osaamiskokonaisuuksien määrittely ja käyttöönotto ovat käynnissä (ks. esim. OECD, 2023a). Suomi osallistui kolmen muun EU-maan kanssa OECD:n toteuttamaan ja osin Erasmus + -ohjelmasta rahoitettuun hankkeeseen, jossa tarkastellaan osaamiskokonaisuuksien kehittämisen kontekstia ja etenemistä (OECD, 2023b).

Joulukuussa 2022 julkistetussa kansallisessa korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategiassa (OKM, 2022) esitetään, että opetus- ja kulttuuriministeriö käynnistää osaamiskokonaisuuksien määrittelyn ja käyttöönoton selvitys- ja kokeiluprosessin yhteistyössä korkeakoulujen ja sidosryhmien kanssa. Tätä varten ministeriö asetti työryhmän maaliskuussa 2023. Sen tehtävänä on mm. laatia osaamiskokonaisuuksien konseptia määrittävät selkeät, tarkentavat kriteerit sekä tehdä ehdotus käynnistettäväksi kokeiluksi. Työryhmä on laatinut luonnoksen kansalliseksi pienten osaamiskokonaisuuksien viitekehyyksi. Sen perustana on em. Euroopan unionin neuvoston suositus 2022/C 243/02 ja sen liite, joka sisältää luettelon eurooppalaisista yhteisistä vakiotiedoista, joilla kuvataan pieniä osaamiskokonaisuuksia. EU-suosituksen määritelmän mukaan pienten osaamiskokonaisuuksien keskeisiä tunnusmerkkejä ovat suppea laajuus, osaamistavoitteiden kuvaaminen ja osaamisen arviointi, laadunvarmistus ja todistus oppijalle. Vakiotietoja suositellaan käytettäväksi resurssina suosituksen täytäntöönpanon tukemisessa.

Viitekehyyksessä vakiotietoja on täsmennetty kansallisesti pienten osaamiskokonaisuuksien konseptin luomiseksi ja niiden käytön edistämiseksi. Viitekehyyksessä mm. linjataan osaamistavoitteiden, osaamisen arvioinnin ja opetusjärjestelyjen kuvaamisesta. Viitekehys toimisi osaamiskokonaisuuksien suunnittelun ja toteutuksen, digitaalisella palvelualustalla esitettävien tietojen sekä todistuksen ja sen liitteiden perustana.

Viitekehys on laadittu suomalaisten korkeakoulujen tarjoamia pieniä osaamiskokonaisuuksia ajatellen, ja sen lähtökohtana on, että tarjonta on

tunnistettavaa myös kansainvälisesti. Viitekehystä voidaan soveltaa ja mukauttaa myös muiden toimijoiden tuottamien osaamiskokonaisuuksien tarjontaan. Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskukselle (Jotpa) määrärahan osaamiskokonaisuuksien pilotointien hankkimiseksi. Rahoituksella hankitaan viitekehysten mukaisesti toteutettuja osaamiskokonaisuuksia. Tarkoituksena on testata viitekehysten toimivuutta käytännössä ja saada tietoa sen edelleen kehittämiseksi. Olennaista piloteissa on myös kokeilla ja kehittää hanketoteuttajan ja työelämän yhteiskehittämisen malleja osaamiskokonaisuuksien tarjonnan kohdentamisessa ja sisältöjen valmistelussa. Pilotit käynnistyvät syksyllä 2024.

#### **4.7 Mikä merkitys digiosaamisella ja kestävyysosaamisella on työelämän murroksissa?**

Meneillään oleva digitaalinen murros etenee läpi yhteiskunnan kaikilla sektoreilla. Digitalisoituvassa toimintaympäristössä keskeiseksi tekijäksi muodostuu digitaalinen osaaminen, jolla usein viitataan työelämässä tarvittaviin digitaalisiin taitoihin ja toisaalta ICT-alan erityiseen ammatilliseen osaamiseen. Käytännössä digitaalinen osaaminen näyttäytyy kuitenkin työelämässä yhä enemmän muihin alakohtaisiin osaamisiin linkittyvänä soveltavana osaamisena. (Hanhike & Korhonen, 2022.)

Digitaitoja on ylläpidettävä läpi elämän. Hyvät perustaidot auttavat ymmärtämään digitaalisia palveluita ja toimintaympäristöjä sekä rakentamaan luottamusta julkisiin palveluihin. Digitaidot vahvistavat osallisuutta yhteiskunnassa palveluiden ja yhteiskuntaan osallistumisen digitalisoituessa. Digitaidot vaikuttavat myös työllistymiseen. (VN, 2023b.)

Eurooppalainen digitaalisen osaamisen viitekehys (DigComp) tarjoaa välineen tarkastella kansalaisen digitaitoja. Se sisältää 21 digitaalista avaintaitoa seuraavilla alueilla: informaation ja datan lukutaito, kommunikaatio ja yhteistyö, digitaalisen sisällön luominen, turvallisuus ja ongelmanratkaisu. DigComp tarjoaa yhteisen käsityksen siitä, mitä digitaalinen osaaminen tässä ajassa on. Se perustuu elinikäisen oppimisen avaintaitoja koskeviin suosituksiin, jotka päivitettiin vuonna 2018. Osaaminen koostuu käsitteistä, tosiasioista sekä taitojen kuvauksista ja asenteista, joita jokainen tarvitsee itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen, työllistymiseen, sosiaaliseen osallisuuteen ja aktiiviseen kansalaisuuteen. (Vuorikari ym., 2022.)



Euroopan digitaalisen vuosikymmenen edistymisen seurannassa ja maiden välisessä vertailussa digiosaamista lähestytään usein ICT-alan ammattilaisten määriä tarkastelemalla. Suomalaisilla on kattavat digitaaliset perustaidot ja Suomessa koulutetaan ja valmistuu merkittävästi enemmän ICT-alan ammattilaisia suhteessa EU-maiden keskiarvoon. (VN, 2023b, s. 20.) Aikuiskoulutustutkimuksessa voidaan myös havaita tietotekniikan alan opiskelun lisääntyminen. Työnantajan tarjoaman koulutuksen sisällöissä suurin muutos vuoteen 2017 verrattuna tapahtui osallistumisessa tietotekniikan alan koulutukseen. Tietotekniikkaa opiskeli vuonna 2022 työnantajan tukemana lähes joka neljäs henkilöstökoulutukseen osallistuneista palkansaajista, yhteensä 237 000 henkilöä, joka on kahdeksan prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2017. (Tilastokeskus, 2022.)

Tästä huolimatta vuonna 2021 tieto- ja viestintätieteiden ammattilaisia rekrytoivista yrityksistä 59 prosenttia raportoi vaikeuksista avoimien työpaikkojen täyttämiseksi. ICT-alan ammattilaisten saatavuus uhkaa muodostaa pullonkaulan liiketoiminnan ja julkisten palveluiden kehittämiseksi. ICT-alan osaamisen lisäksi tarvitaan myös sellaista eri alojen osaamista, jossa digiosaaminen tukee ammattitaidon kehittymistä ja osaamisen soveltamista. (VN, 2023b, s. 20.) Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden osuus suomalaisissa korkeakouluissa tutkinnon suorittaneista on suhteellisesti suurin ICT-alalla, mutta vain osa heistä työllistyy Suomeen. Vaikka kansainvälisille osaajille tarkoitettuja palveluita on kehitetty, on niissä vielä parannettavaa.

Osaamisen ennakkointifoorumin mukaan työelämäosaamisten muutoksissa vuoteen 2035 heijastuu vahvasti digitalisaation vaikutus. Eniten kasvavien työelämäosaamisten kärjessä erottui kolme digitalisaatioon liittyvää osaamista: digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisaosaaminen, digitaalisten alustojen hyödyntämisaosaaminen sekä digitaalisten toimintojen hallinta ja ohjaustaidot. (Emt., s. 36.)

Digiosaamista on luokiteltu monella tavalla eri yhteyksissä. Jaottelu tietoteknisten laitteiden käyttöön liittyvään perusosaamiseen sekä työn tekemiseen ja työn sisältöön liittyvään kontekstuaaliseen osaamiseen on yksi yleisimmin käytetyistä karkeista jaotteluista. Van Laar ym. (2020) tarkastelevat tutkimuksessaan 2000-luvun seitsemää keskeistä taitoa, joiden rinnalle he lisäävät digitaalisen osaamisen komponentin. Nuo seitsemän ydintaitoa ovat: tekniset taidot, tiedonhallintataidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot, luovuus, kriittinen ajattelu sekä ongelmanratkaisukyky. Näitä ydintaitoja tarvitaan monenlaisissa työtehtävissä. Lisäksi näitä kaikkia voidaan tukea ja tehostaa tieto- ja viestintäteknologian avulla. Usein yksilön osaamista analysoidaan suhteessa

demografisiin ja sosioekonomisiin taustamuuttujiin ja luovuuden ja kriittisen ajattelun osalta psykologisiin ja persoonallisuuteen liittyviin asioihin. Tutkimusartikkelissa nostetaan esiin tarve ottaa mukaan yksilöiden osaamisen tarkasteluun muitakin tekijöitä. Erityisesti korostetaan sosiaalisten tekijöiden merkitystä, esimerkiksi sosiaalista tukea ja motivointia.

#### **4.7.1 Miten digitalisaatio muokkaa ammatteja ja työtehtäviä?**

Digitalisaation etenemisvauhti ja sen muodot vaihtelevat muun muassa toimialoittain ja toimialojen sisällä työn luonteen mukaan. Esimerkiksi valmistavassa teollisuudessa digitalisaatio merkitsee tuotantoprosessien automaatiota sekä robotisaatiota. Hallinnollisten tehtävien kohdalla on usein kyse siitä, kuinka hyvin organisaatio onnistuu hyödyntämään digitaalisia teknologioita asiakasdatan keräämisessä, säilyttämisessä sekä käsittelyssä. Viestinnän digitalisoituminen on myös yksi keskeinen ulottuvuus. Tällöin työyhteisössä keskeistä on mm. tiedon ja osaamisen jakaminen. Yleisesti digitalisaatio ja verkkoteknologioiden käyttö vaikuttavat organisaation joustavuuteen, tuotekehitykseen, tiimityöhön, innovointiin, muuttuviin markkinoihin sopeutumiseen ja asiakastarpeisiin vastaamiseen. (Rolandsson ym. 2020, s. 39–41.)

Teknologia kehittyä koko ajan ja sen kehitys ei usein olekaan tasaista ja lineaarista, vaan monet teknologiset kehityskulut ovat kasautuvia ja eksponentiaalisia. Ihmisen ja teknologian välinen suhde piirtyy jatkuvasti uudelleen teknologisen kehityksen myötä. Digitalisaation työelämävaikutukset eivät myöskään ole puhtaasti teknologisia vaan ennemminkin sosioteknisiä muutoksia, joissa teknologian luomiin mahdollisuuksiin yhdistyvät yritysten liiketoiminnassa ja työelämässä vallalla olevat strategiat, käytännöt ja uskomukset sekä työssä olevien oma aktiivinen toiminta. (Alasoini, 2024, s. 28, 33.)

Teknologinen kehitys vaikuttaa ammatteihin kahdella tavalla: se sekä korvaa työtä että täydentää sitä. Altteimpia digitalisaation työtä korvaaville vaikutuksille ovat olleet rutiininomaisimmat tehtävät, jotka eivät vaadi erityistä päättelykykyä, luovuutta tai vuorovaikutteisuutta. Suurimpia esteitä teknologian työtä korvaaville vaikutuksille ovat puolestaan olleet työtehtävän sisältämät vaatimukset luovasta tai sosiaalisesta älykkyydestä. Digitalisaation osaamista täydentävä vaikutus on toistaiseksi näkynyt Suomessa selvimmin johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden keskuudessa. Heistä muita palkansaajia suurempi osuus muun muassa katsoo digivälineiden lisännen mahdollisuuksia käyttäen luovuutta työssä. (Alasoini, 2024, s. 33.)

Digitalisaatio vaikuttaa työelämän ammattirakenteeseen ja lisää tyypillisesti korkeaa osaamista vaativien ammattien kysyntää. Etenkin korkeapalkkaisten asiantuntijoiden määrä on kasvanut viime vuosina. Digitalisaatio etenee työelämässä tyypillisesti ammatteihin sisältyvien yksittäisten työtehtävien automatisointina. Digitalisaatio näkyy myös ammattien sisältöjen muuttumisena, joka koskee käytännössä kaikkia ammatteja. Rutiinimaisuus on lisääntynyt myös monissa korkeaa asiantuntemusta vaativissa tehtävissä. Tämä viittaa siihen, ettei korkeaa osaamista vaativa asiantutijatyökään ole suojassa tehtävien automatisoinnilta. (Alasoini, 2024, s. 35–36; Bisello ym., 2019.)

#### **4.7.2 Digivihreä siirtymä yhdistää digitaalista osaamista ja kestävyysosaamista**

Eurooppalaisessa kestävä kehityksen osaamiskehyksessä on määritelty neljä toisiinsa liittyvää kestävyuden osaamisaluetta: (1) Kestävyysarvojen ilmentäminen näkyy kestävyuden arvostamisessa, oikeudenmukaisuuden tukemisessa sekä luonnon tärkeyden tunnustamisessa. (2) Kestävyuden monitahoisuuden hallinnassa tärkeitä osaamiskokonaisuuksia ovat järjestelmälähtöinen ajattelu, kriittinen ajattelu sekä ongelman rajaamisen taidot. (3) Kestävien tulevaisuuksien visioinnissa tarvitaan tulevaisuuslukutaitoa, sopeutumiskykyä ja tutkivaa ajattelua. (4) Kestävyystoiminta edellyttää poliittista toimijuutta, yhteistyötaitoja sekä yksilöiden aloitteellisuutta. Kehyksen tarkoituksena on auttaa opetuksenjärjestäjiä kestävyysosaamisen hahmottamisessa ja vahvistamisessa. (Ks. Bianchi ym., 2022.)

Suomessa esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto määrittelee vihreän osaamisen seuraavasti: vihreä osaaminen on yhdistelmä yleisiä ja tietoteknisiä valmiuksia sekä työssä tarvittavaa osaamista. Vihreässä osaamisessa korostuvat kestävät työskentelytavat sekä kyky tunnistaa markkinamahdollisuudet ja mukautua uusiin työtehtäviin innovaatioiden myötä. EK esittää vihreän osaamisen kerroksittaisena mallina, jossa vihreää osaamista kuvaavat työssä tarvittava osaaminen, digitaaliset valmiudet, kestävyysosaaminen ja ulommaisella kehällä yleiset valmiudet. (Elinkeinoelämän keskusliitto [EK], 2024, s. 5.) Kansallisesti vihreän siirtymän osaamis- ja koulutustarpeita selvittäneessä tutkimushankkeessa (2023) todetaan, että tässä siirtymän vaiheessa suorittavan työn tekijöiltä vaadittava vihreä osaaminen ei poikkea merkittävästi työntekijöiden nykyisistä osaamisprofiileista. Pidemmällä aikavälillä sen sijaan korostuvat uudenlaiset ja nousevat ammatit, joihin työntekijät voivat siirtyä kouluttautumisen tai työssäoppimisen kautta. Väestön korkea koulutustaso ja sen ylläpitäminen ovat keinoja, jolla sopeutumista voidaan helpottaa. Lisäksi työpaikoilla tapahtuva oppiminen on keskeisessä roolissa, ja siksi yrityksiä tulisi kannustaa työntekijöiden kouluttamiseen. Etenkin

pk-yritykset tarvitsisivat tukea ja neuvoja vihreä siirtymän kysymyksissä. (Busk ym., 2023.)

Ilmastolliset tavoitteet ovat merkittävä teollisuuden uudistumista ajava tekijä. Digitaalisilla ratkaisuilla on merkittävä rooli ilmastohaasteisiin vastaamisessa. Vihreää siirtymää edistävien digitaalisten teknologioiden käyttöönotto edellyttää osaamista ja tutkimusta sekä ratkaisuja, joilla datatalouden hiilijalanjälkeä voidaan laskea ja pienentää. Myös kiertotalouden liiketoimintamallien toteuttaminen vaatii digitalisaatiota. Suomessa on merkittävää osaamista esimerkiksi kvanttiteknologioiden kehittämisessä, maailmanluokan tekoälytutkimuksessa ja maailman kärkeä olevassa 6G-tekniikan kehittämisessä. Vaikka digitaalisen tekniikan lisääntyvä käyttö voi myös lisätä energiankulutusta, kestävä digitalisaatiokehityksen keskiössä on kuitenkin energiankulutuksen pienentäminen digitalisaation avulla, esimerkiksi resurssitehokkaammilla digitaalisilla palveluilla ja ohjelmistoratkaisuilla, jolloin datankäytön optimointi korostuu. (VN 2023b, s. 8, 20, 44, 47.)

Digitalisaation ja datan hyödyntäminen liiketoiminnassa edellyttää teknisen osaamisen lisäksi ymmärrystä digitaalisesta taloudesta. Huippuosaajien lisäksi tulee panostaa myös soveltavan ja hybridiosaamisen kehittämiseen, poikkitieteellisyyteen ja eri alojen osaamisen yhdistämiseen. Esimerkiksi kyberturvallisuuden osalta tarvitaan lähivuosina kasvava määrä asiantuntijoita ja syväosaajia eri aloilla. Digitalisaation ja tekniikan kehittymisen myötä muuttuvat työtehtävien osaamisvaatimukset edellyttävät työntekijöiden osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja päivittämistä sekä uudenlaista johtamista. Tämä vaatii panostamista tutkintokoulutuksen rinnalla jatkuvaan oppimiseen mutta myös koulutuksen kehittämiseen eri tarpeisiin sekä korkeakoulujen väliseen yhteistyöhön. Yksi tärkeimmistä vihreää siirtymää eteenpäin työntävistä teemoista on yrityksen TKI-toiminta. Yritysten digivihreää uudistumista voivat hidastaa osaamisvaje, matala investointiaste, liiketoiminnalliset haasteet ja riittämätön kasvurahoitus. (Emt., s. 35–36, 47.)

#### **4.8 Nykytilan herättämiä kysymyksiä jatkuvasta oppimisesta**

Uuden oppiminen on useimpien työikäisten mielestä tärkeää ja siitä nautitaan. Mieluiten opitaan omassa työssä ja työkavereiden kanssa. Työkavereilta oppiminen on tärkein osaamisen kehittämisen muoto myös työnantajien mielestä. Aikuisten jatkuva oppiminen ei kuitenkaan jakaudu tasaisesti eri väestöryhmien kesken. Työssä olevat kehittävät osaamistaan enemmän kuin työttömät tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevat. Matalammin koulutetut osallistuvat

vähemmän kuin korkeammin koulutetut. Työssä olevat palkansaajat osallistuvat jatkuvaan oppimiseen enemmän kuin yrittäjät. Palkansaajien joukossa sosioekonomisen aseman tuomat erot korostuvat, ylemmillä toimihenkilöillä jatkuva oppiminen on selvästi yleisintä ja myös ikäryhmien väliset erot ovat selkeitä. Julkisen sektorin organisaatioissa työnantajat tarjoavat enemmän osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia kuin yksityisellä sektorilla, ja heikoimmin oppimismahdollisuuksia on teollisuuden palkansaajilla. Isoimmista organisaatioista osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat parempia kuin pienemmissä. Yksilöiden kokemat esteet osallistumiselle ja työpaikkojen mahdollisuudet tarjota koulutusta ja oppimisen paikkoja työntekijöilleen ovat hyvin erilaisia. Miten huomioidaan eri väestöryhmien erot ja tarpeet ja etenkin työelämän ulkopuolella olevat, jos osaamisen kehittäminen painottuu vahvasti työssä oleviin?

Jatkuva oppiminen työelämässä on välttämättömyys työurien, ihmisten hyvinvoinnin ja tuottavuuden kannalta. Osaaminen ja sen kehittäminen edistävät työelämään osallistumista. Parhaimmillaan työn vaatimukset ja omat resurssit ovat työssä tasapainossa, ja taitojaan saa käyttää ja kehittää edelleen. Työssä olevien kohdalla työoloilla on valtava vaikutus osaamisen kehittämiseen. Esimerkiksi kiire, tiukat aikataulut, osaamisen johtaminen ja esihenkilötyö sekä tietotyön tuoma aivokuorma ovat keskeisiä kysymyksiä. Viime vuosina yleistyneet etä- ja hybridityö muuttavat osaltaan oppimista ja työn tekemisen tapoja. Parhaimmillaan teknologia tukee oppimista ja tuottavuutta. Tietoa ja oppimateriaaleja on entistä enemmän tarjolla ajasta ja paikasta riippumatta, ja alustavat tulokset tekoälyn tuottavuusvaikutuksista yksittäisten työtehtävien suorittamisessa ovat lupaavia. Samalla on hyvä muistaa, että työelämässä työorganisaatioiden tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä ovat etenkin yhteistyössä saavutetut tulokset sekä tiimien ja verkostojen osaaminen, varsinkin monimutkaisten ongelmien ratkaisemisessa. Lisäksi viime vuosina on puhuttu paljon työn teon muotojen moninaistumisesta, esimerkiksi itsensä työllistäjistä tai alustojen kautta töitä tekevästä. Jatkuvan oppimisen välttämättömyys koskee yhtä lailla myös heitä.

Inhimillinen pääoma työelämässä uhkaa heiketä, koska nuorten työelämään tulevien osaamisen taso osoittaa laskun merkkejä. Samaan aikaan myös työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen on vähentynyt. Viime vuoden aikana osaamisen kehittämisessä työssä on havaittavissa notkahdus ylemmillä toimihenkilöillä eli siinä ryhmässä, joka on perinteisesti ollut aktiivinen osaamisen kehittämisessä. Työelämässä on lisääntyvä tarve korkeatasoiselle osaamiselle. Väestön koulutustasoa tulisi nostaa, mutta työelämän rakenteelliset muutokset sekä kasvavat ja muuttuvat osaamisvaatimukset korostavat myös jatkuvan oppimisen merkitystä.

Teknologian muutos ja digitalisaatio haastavat ihmisiä ja organisaatioita jatkuvaan muutokseen, osaamisen ja kyvykkyyksien päivittämiseen toimintaympäristön vaatimuksiin vastaamiseksi. Ihmisen ja teknologian välinen suhde piirtyy jatkuvasti uudelleen teknologisen kehityksen myötä. Digitalisaation työelämävaikutukset eivät ole puhtaasti teknologisia vaan ennemminkin sosioteknisiä muutoksia, joissa teknologian luomiin mahdollisuuksiin yhdistyvät yritysten liiketoiminnassa ja työelämässä vallalla olevat strategiat, käytännöt ja uskomukset sekä työssä olevien oma aktiivinen toiminta.

Suomalaisessa yhteiskunnassa digitaalinen osaaminen on vahvaa. Eurooppalaiseen keskiarvoon nähden Suomessa koulutetaan ja valmistuu merkittävästi enemmän ICT-alan ammattilaisia. Silti ICT-osaajista on yrityksissä pulaa, eikä digitaalinen osaaminen rajoitu ainoastaan ICT-alan ammattilaisiin, vaan digitaalisia taitoja tarvitaan liki kaikissa töissä. Digitalisaation olottuessa työelämän joka kolkkaan etenkin pk-yritykset tarvitsevat tukea jatkuvaan oppimiseen – sekä koulutusta että työelämälähtöisiä jatkuvan oppimisen ratkaisuja, joihin myös pk-sektorin yrityksillä on mahdollisuus osallistua. Yleisemmin yritysten innovaatiotoimintaa tuetaan parhailaan kouluttamalla ripeässä aikataulussa tuhat uutta tohtoria eri aloille. Inhimillisen pääoman karttuminen tätä tietä kestää silti muutaman vuoden.

Pitkän ja lyhyen aikavälin osaamistarpeiden ennakkointitieto auttaa suunnittelemaan tulevaa. Esimerkiksi Opetushallituksen yhteydessä toimiva osaamisen ennakkointifoorumi tuottaa sekä määrällistä että laadullista ennakkointitietoa koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen tueksi. Inhimillisen pääoman karttumista pyritään edistämään ratkaisulla, joilla korkeakoulujen laajaa osaamista saataisiin aiempaa nopeammin ja yksilöidymmin kohdennettua työikäisten osaamisen täydennykseksi. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut kehittävät työelämäyhteistyötä ja jatkuvaa oppimista ja tarjoavat joustavia opiskelumahdollisuuksia myös työelämässä oleville. Kansallisessa korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategiassa nostetaan esille, että jatkuvan oppimisen tarjonta voi olla vaikeasti hahmottuvaa eikä kaikilta osin kovin hyvin tunnettua. Jatkuvan oppimisen tarjonnan ja mahdollisuuksien hyödyntämisen kannalta ohjauksen rooli on merkittävä. Kun julkiset rahoitusmahdollisuudet ovat niukat, tulisi jatkuvan oppimisen rahoituspohjaa myös laajentaa.

Osaamisen tunnistamista on koulutusjärjestelmässä tehty jo pitkään. Ammatillisessa koulutuksessa se on jopa opetuksen ja oppimisen lähtökohta. Viime vuosina huomio on kiinnittynyt muuhun kuin koulutusjärjestelmän piirissä tapahtuvaan osaamisen tunnistamiseen. Osaamisen tunnistaminen tarjoaa yksilölle mahdollisuuden saada arvostusta osaamiselleen ilman tutkintoja. Toisaalta se luo

tehokkuutta, kun jo osattuja asioita ei tarvitse opiskella uudelleen. Työpaikoilla osaamisen tunnistamisessa on myös kyse siitä, miten työntekijöiden osaaminen saadaan parhaiten käyttöön ja sitä voidaan kehittää. Tällöin keskiöön nousee työpaikan oppimista tukeva organisaatiokulttuuri ja työpaikan toimintatavat. Kansainvälisen työvoiman lisääntyminen kasvattaa ja laajentaa osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen tarpeita sekä koulutusjärjestelmässä että työmarkkinoilla ja työpaikoilla.

Tilannekuva jatkuvasta oppimisesta työssä herättää joukon kysymyksiä. Repeääkö työelämän nopeassa muutoksessa lisää kuiluja yksilöiden ja organisaatioiden välille tai syvenevätkö kuilut? Riittääkö työn ohessa tapahtuva taitojen karttuminen siihen, että pärjää työelämässä myös pitkällä tähtäimellä? Opiskelemmeko niitä asioita, joita tulevaisuuden työelämässä tarvitaan? Mistä yritykset löytävät osaajia? Millaisia mahdollisuuksia työelämässä oleville on kouluttautua ja pätevoityä? Mitä teknologian kehitys tarkoittaa oppimisen tavoille ja vaatimuksille osaamisen jatkuvasta päivittämisestä? Mikä merkitys on yhteisöjen osaamisella, kun osaaminen usein jäsennetään yksilön ominaisuudeksi? Näihin kysymyksiin vastaamiseksi tarvitaan sekä tutkimustietoa että työelämän kehittämistä.

## 5 Yhteenveto

”Työelämän tilannekuvia: Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden kasvun mahdollisuuksia” tarjoaa katsauksen suomalaisen työelämän pitkäjänteisen kehittämisen perinteeseen ja keskittyy avaamaan tuottavuuden, jatkuvan oppimisen ja työhyvinvoinnin välisiä kytköksiä. Raportissa selvitetään, miltä tilanne näiden teemojen osalta tällä hetkellä Suomessa näyttää. Kuvaus perustuu ajankohtaisiin tilastoihin ja tutkimuksiin.

Kuva Suomen tuottavuuskasvun eri elementeistä on viime vuosina tarkentunut. Suomi investoi rakennuksiin, kun taas keskeiset verrokkimaat investoivat tieto- ja viestintäteknologiaan. Väestön ikääntyminen ja nuorten osaamistason lasku syövät tulevaisuudessa inhimillistä pääomaa. Kokonaistuottavuudessa kuitenkin piilee yritystason tuottavuuskasvun potentiaalia. Yrityksessä tuottavuus ja työhyvinvointi kietoutuvat erottamattomasti yhteen ja parhaimmillaan ne vahvistavat toinen toistaan. Johtamisella ohjataan niiden muodostamaa kokonaisuutta: hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan motivoituneita ja opitaan yhdessä, vuoropuhelu uudistaa strategisia tavoitteita ja yhteinen kehittäminen synnyttää innovaatioita. Samat kytkökset pätevät myös julkisen sektorin organisaatioissa, mutta tuottavuuden sijaan voisi puhua tuloksellisuudesta sekä vaikuttavista ja laadukkaista julkisista palveluista.

Työelämän muuttuvien vaatimusten ja innovatiivisuuden kannalta on hyvä, että suomalaisessa työelämässä osaamisen kehittämistä tukeva kulttuuri on kehittynyt melko vahvaksi, joskin kehitys tuntuisi viimeisen viiden vuoden aikana pysähtyneen. Vahvuus on myös se, että uuden oppiminen on ihmisten mielestä tärkeää ja siitä nautitaan. Mieluiten opitaan omassa työssä ja työkavereiden kanssa. Silti työssä oppiminen mielletään usein yksin oppimisena. Jatkuva oppiminen on välttämätöntä liki jokaisessa työssä, mutta eri yksilöillä ja työyhteisöissä motivaatio ja myös mahdollisuudet osallistua oppimiseen ovat hyvin erilaiset. Työssä olevat kehittävät osaamistaan enemmän kuin sen ulkopuolella olevat, palkansaajat enemmän kuin yrittäjät, ja palkansaajista osaamistaan kehittävät eniten korkeimmin koulutetut. Pienillä työpaikoilla osaamisen kehittämisen



mahdollisuudet ovat kapeimmat. Työolot ja työpaikan kulttuuri voivat merkittävästi joko tukea tai vaikeuttaa osaamisen karttumista. Vaikka päivittäinen työ parhaimmillaan tukisi oppimista, riittääkö se takaamaan pitkän työuran nopeasti muuttuvassa työelämässä?

Inhimillisen pääoman karttumista pyritään edistämään ratkaisulla, joilla koulutusjärjestelmän tarjontaa saataisiin aiempaa nopeammin ja yksilöidymmin kohdennettua työikäisten osaamisen täydennykseksi. Yritysten innovaatiotoimintaa tuetaan muun muassa kouluttamalla ripeässä aikataulussa tuhat uutta tohtoria eri aloille. Inhimillisen pääoman karttuminen tätä tietä kestää silti muutaman vuoden. Suomalaisessa yhteiskunnassa digitaalinen osaaminen on kaikkiaan vahvaa. Eurooppalaiseen keskiarvoon nähden Suomessa koulutetaan ja valmistuu merkittävästi enemmän ICT-alan ammattilaisia. Silti ICT-osaajista on yrityksissä pulaa. Digitaalinen osaaminen ei rajoitu ainoastaan ICT-alan osaajiin, vaan sitä tarvitaan liki jokaisessa työssä.

Työssä oppiminen ja työkyky ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Oppiminen edellyttää työkykyä ja myös tukee sitä. Monella mittarilla arvioiden suomalaisen työväestön terveys on pitkällä aikavälillä kohentunut ja suunta on edelleen parempaan päin. Pitkät sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet, työtapaturmat sekä ammattitaudit ovat vähentyneet ja työurat pidentyneet. Työturvallisuus ja fyysinen hyvinvointi ovat parantuneet ja myönteistä kehitystä on tapahtunut myös psykososiaalisen työympäristön monella osa-alueella.

Toisaalta kokemukset työn henkisestä raskaudesta, stressistä sekä työuupumuksesta ovat lisääntyneet etenkin viimeisten vuosien aikana. Erityisesti viime vuosina nopeasti kasvaneet mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat merkittävä haaste suomalaiselle työelämälle. Mielenterveysongelmien kasvun taustatekijät ovat todennäköisesti monimutkaiset, eivätkä ne yksinomaan johdu työelämän kuormitustekijöistä, vaan yksilöllisten riskitekijöiden lisäksi mielenterveyden häiriöiden ilmenemismuotojen taustalla voidaan nähdä laajoja kulttuurisia ja yhteiskunnallisia muutostekijöitä.

Työväestön hyvinvointia voidaan silti tukea myös työpaikoilla. Työkyvyn tukitoimien osalta vahvinta vaikuttavuusnäyttöä on terveellisten elintapojen edistämisestä työpaikoilla, yksilölähtöisestä stressinhallinnasta, työn muokkauksesta ja korvaavan työn mallista, osasairauspäivärahasta sekä yksilöpsykoterapiasta. Pitkällä aikavälillä esihenkilöiden tuki, vaikutusmahdollisuudet, yhteisöllisyys ja työpaikkojen valmius tukea työntekijöidensä terveyttä ovat parantuneet, ja tämä osaltaan tukee työkykyä ja työssä jaksamista. Kuten jatkuvassa oppimisessa, myös työhyvinvoinnissa on isoja

eroja eri työntekijäryhmien ja työpaikkojen välillä. Jo osallistuminen työelämään itsessään on merkittävä tekijä – työhön osallistuminen tukee paitsi yhteiskunnan taloudellista kestävyyttä, myös väestön hyvinvointia.

Keskimääräisestä työelämän laadun parantumisesta huolimatta Suomessa on liian vähän korkean tuottavuuden eturintamassa kulkevia yrityksiä. Kun tavoitellaan radikaaleja innovaatioita, onnistumisen lähtökohtia ovat oppimisen kulttuuria vahvistava johtaminen, henkilöstön laaja osallistaminen, yhteistyöverkostot tutkimusorganisaatioihin ja panostukset digitalisaatioon. Tarvitaan myös lisää sekä yksityisiä että julkisia investointeja tutkimukseen ja kehitykseen.

# Lähteet

Airas, M., Piippo, S., Berg, L. & Korhonen, S. (2023). Näkökulmia korkeakoulujen SIMHE-työhön. Raportit ja selvitykset 2023:6a. Opetushallitus.  
[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Nakokulmia\\_korkeakoulujen\\_SIMHE-tyohon.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Nakokulmia_korkeakoulujen_SIMHE-tyohon.pdf)

Alaja, A. & Lemola, T. (2023). Minne menet tutkimus- ja innovaatiopolitiikka? Teollisuuden palkansaajat ry: Edistys, Analyysi 1/2023

Alasoini, T. (2023a). Generatiivinen tekoäly ja työelämän muutos: alustavia havaintoja. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2023. Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.

Alasoini, T. (2023b). Koronan jälkeistä työelämää – mutta millaista? Teoksessa A. Mäkikangas ja P. Pyöriä (toim.): Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi? Gaudeamus.

Alasoini, T. (2023c). Työelämän tutkimus organisaatioiden kehittämisessä. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.). Työelämä. Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Gaudeamus.

Alasoini T. (2024). Digitalisaatio, työelämän osaamisvaatimusten muutos ja sosiaaliturva. Teoksessa Digitalisaatio, työn murros ja sosiaaliturva -tietokooste. Suomen Akatemia, strateginen tutkimus.

Alasoini, T. & Selander, K. (2023). Työntekijöiden osallistumismahdollisuudet ja yrityksen tulokellisuus. Pitkäistutkimukseen perustuva MEADOW-analyysi 2023. Työterveyslaitos ja Työ2030: MEADOW.

Alasoini, T., Antila, J., Hakala, L., Hakonen, N., Kulmala, S., Lautala, K., Lyly-Yrjänäinen, M., Närhinen, A., & Rissanen, M. (2023). Työelämän kehittäminen kolmikantaisessa yhteistyössä: TYÖ2030-ohjelma & Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-096-6>

Alho, J., Kangasharju, A., Lassila, J. & Valkonen, T. (2023). Maahanmuutto ja työvoiman riittävyys. Taloudellisten vaikutusten arviointia. ETLA Raportti No. 132.  
<https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-132.pdf>

Ali-Yrkkö, J., Kässi, O., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2023). Digibarometri 2023: Data, tekoäly ja talouskasvu. Taloustieto Oy.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932.

Anderton, R., Botelho, V. & Reimers, P. (2023). Digitalisation and productivity: gamechanger or sideshow? ECB Working Paper No 2794.

Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., van der Water, A., Weijs-Perrée, M. & Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. Journal of Environmental Psychology, 81, 101784.

Arola, M. & Hyry, J. (2022). Kyselytutkimus: Mitä työikäiset ihmiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus.

<https://www.jotpa.fi/fi/julkaisut/tutkimukset/kyselytutkimus-mita-tyoikaiset-ihmiset-ajattelevat-jatkuvasta-oppimisesta>

Arola, M. & Hyry, J. (2023). Haastattelututkimus - Mitä työikäiset ihmiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta. <https://www.jotpa.fi/fi/julkaisut/tutkimukset/haastattelututkimus-mita-tyoikaiset-ihmiset-ajattelevat-jatkuvasta>

Aura, O., Eskelinen, J., Ahonen, G. & Kuosmanen, T. (2019) Johtaminen ja tuottavuus. Henkilöstön johtaminen menestystekijänä. Aalto-yliopisto, Tieto- ja palvelujohtamisen laitos: Raportti.

Bakker, A.B., van Veldhoven, M. & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model: Thriving on High Job Demands and Resources. *Journal of Personnel Psychology* 9(1): 3–16.

Barrero, J., Bloon, N. & Davis, S. (2021). Why working from home will stick. NBER Working Paper 28731.

Baumgartner, T. (2023). Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla. Tieto & Trendit. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/maahanmuuttajien-osaamista-jaa-kayttamatta-tyomarkkinoilla/>

Bergholm, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf>

Bianchi, G., Pisiotis, U., Cabrera Giraldez, M. (2022). GreenComp – Eurooppalainen kestävän kehityksen osaamiskehys. Euroopan unionin julkaisutoimisto. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/595099>

Bisello, M., Peruffo, E., Fernández-Macias, E. & Rinaldi, R. (2019). How computerisation is transforming jobs? Evidence from Eurofound's Working Conditions Survey. JRC117167. Seville: European Commission. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/reports-and-technical-documentation/how-computerisation-transforming-jobs-evidence-eurofound-european-working-conditions-survey\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/reports-and-technical-documentation/how-computerisation-transforming-jobs-evidence-eurofound-european-working-conditions-survey_en)

Blomgren, J. & Perhoniemi, R. (2022). Increase in sickness absence due to mental disorders in Finland: Trends by gender, age and diagnostic group in 2005–2019. *Scandinavian Journal of Public Health* 50: 318–322.

Brecheisen, J. (2023). Research: Flexible Work Is Having a Mixed Impact on Employee Well-Being and Productivity. *Harvard Business Review*, October 16, 2023.

Bryson, A., Forth, J. & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70 (8): 1017–1037.

Busk, H., Holappa, V., Lähteenmäki-Smith, K., Sinerma, J., Valonen, M. & Valtakari, M. (2023). Vihreän siirtymän vaikutuksen työmarkkinoilla ja ammattirakenteeseen. Valtioneuvoston selvitys 2023:1. Valtioneuvoston selvityksiä.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164873/VN\\_Selvitys\\_2023\\_1.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164873/VN_Selvitys_2023_1.pdf)

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012). The Job Satisfaction Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *Industrial & Labor Relations Review*, 65 (2), Article 3. Cornell University ILR School.

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2020). Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. Teollisuuden palkansaajat: Raportti.

Böckerman, P., Kangasniemi, M. & Kauhanen, A. (2017). Vaikuttavatko osallistavat johtamismenetelmät yritysten tuottavuuteen? *Työelämän tutkimus* 15 (1): 23–48.

Castaneda, A. & Kuusio, H. (2023). Syrjintäkokemukset. Teoksessa: *MoniSuomi-työryhmä (2023). MoniSuomi-tutkimuksen 2022–2023 perustulokset.*  
<https://repo.thl.fi/sites/monisuomi/monisuomi22/ilmiot/syrjintakokemukset.html>

Combs, J., Hall, A. & Liu, Y. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology*, 59: 501–528.

Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T. & Nicoletti, G. (2021). The Human Side of Productivity. Uncovering the role of skills and diversity for the productivity of firms. *OECD Global Forum of Productivity*.

Council of the European Union (2024). Proposal for the directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work – Analysis of the final compromise text with a view to agreement.  
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/en/pdf>

Damioli, G., Van Roy, V., & Vertesy, D. (2021). The impact of artificial intelligence on labor productivity. *Eurasian Business Review*, 11, 1–25.

Dell'Acqua, F., McFowland, E., Mollick, E. R., Lifshitz-Assaf, H., Kellogg, K., Rajendran, S., & Lakhani, K. R. (2023). Navigating the jagged technological frontier: Field experimental evidence of the effects of AI on knowledge worker productivity and quality. *Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Unit Working Paper*, (24-013).

Demography-tutkimusohjelman tietopaketti (2023). Väestörakenteen muutos haastaa yhteiskunnan kestävyuden. [https://www.ttl.fi/sites/default/files/2023-01/Demography\\_tietopaketti\\_digi\\_aukeamittain.pdf](https://www.ttl.fi/sites/default/files/2023-01/Demography_tietopaketti_digi_aukeamittain.pdf)

DigComp Framework. EU Science Hub, European Commission. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digcomp-framework\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digcomp-framework_en)

Dobmeier, M. (2016). Understanding and Managing Service Productivity – A Literature Review, *Journal of Business and Marketing Management*, 1 : 518-540.  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/149030/1/86655971X.pdf>

Égert, B., de la Maisonnueve, C. & Turner, D. (2022). A new macroeconomic measure of human capital exploiting PISA and PIAAC: Linking education policies to productivity. *OECD Economics Department Working Papers No. 1709*.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2024). Osaaminen vihreän siirtymän perustana. [https://ek.fi/wp-content/uploads/2024/01/EK\\_Osaaminen-vihrean-siirtymän-perustana\\_final.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/2024/01/EK_Osaaminen-vihrean-siirtymän-perustana_final.pdf)

Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). Gpts are gpts: An early look at the labor market impact potential of large language models.

<https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.10130>

Eläketurvakeskus (2024). Työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeensaajat.

Eläketurvakeskus, Tilastotietokansa. Haettu 19.3.2024 osoitteesta

[https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK\\_120tyoelakkeensaajat\\_20tyoelakkeensaajien\\_lkm/el\\_sa\\_t07\\_tk\\_laji.px/table/tableViewLayout1/](https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK_120tyoelakkeensaajat_20tyoelakkeensaajien_lkm/el_sa_t07_tk_laji.px/table/tableViewLayout1/)

Ervasti, J. (2023). Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi. Työterveyslaitos,

www.tyoelamatieto.fi. Haettu 18.3.2024 osoitteesta

<https://www.tyoelamatieto.fi/fi/aineistot/kunta-alan-tyo-ja-tyontekijoiden-hyvinvointi>

Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. (2022). Työkyvyn tuen vaikuttavuus: Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja

kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7. Valtioneuvoston kanslia.

Eskelinen, J., Ilmakunnas, P. & Kuula, M. (2022). Työhyvinvoinnin tuottavuusvaikutukset tutkimuksen valossa. AkavaWorks, Artikkelit 1/2022.

Eurofound (2021). Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostatin tietokanta, CVTS, Enterprises employing IVT participants. Eurostat . Haettu

15.11.2023 osoitteesta [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_34s/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_34s/default/table?lang=en)

Euroopan komissio (2022). Digitaalitalouden ja -yhteiskunnan indeksi (DESI) 2022. Suomi.

European Commission (2021). COM(2021) 323 final. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027. Occupational safety and health in a changing world of work.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323>

European Commission (2023). Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 on a European Year of Skills. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023D0936>

European Commission (2024). COM(2024) 131 final. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Labour and skills shortages in the EU: an action plan.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2023). Dixon-Declève, S., Dunlop, K., Renda, A. et al., Industry 5.0 and the future of work – Making Europe the centre of gravity for future good-quality jobs, Publications Office of the European Union, 2023. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/685878>

Eurostat (2023). Duration of working life – statistics. Haettu 2.2.2024 osoitteesta

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration\\_of\\_working\\_life\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_-_statistics)

Felten, E., Raj, M., & Seamans, R. (2021). Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses. *Strategic Management Journal*, 42(12), 2195-2217.

Felten, E., Raj, M., & Seamans, R. (2023). How will Language Modelers like ChatGPT Affect Occupations and Industries? <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/2303/2303.01157.pdf>

Finnish Economic Policy Council (2024). Economic Policy Council Report 2023. <https://talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wp-content/uploads/2024/01/EPC-Report-2023.pdf>

Fornaro, P., Kuosmanen, N., Kuosmanen, T. & Mazulskij, T. (2021). Labor productivity and reallocation in Finland 2000-2018. Publications of the Government's Analysis, Assessment and Research Activities 2021:73.

Fornaro, P. & Maliranta, M. (2023). Työntekijöiden palkat yritysten myllerryksissä. *Labore Analyysi* 2023/1. [https://labore.fi/wp-content/uploads/2023/05/Analyysi-1\\_2023.pdf](https://labore.fi/wp-content/uploads/2023/05/Analyysi-1_2023.pdf)

de la Fuente, A. (2006). Education and economic growth: a quick review of the evidence and some policy guidelines. Prime Minister's Office, 20.9.2006.

Gmyrek, P., Berg, J. & Bescond, D. (2023). Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. ILO Working Paper 96.

Hakanen, J. (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto: Tätä on tutkittu 2009.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM\\_tyopoliittinen\\_aikakauskirja\\_2\\_2020.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf)

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2022). Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT)-menetelmällä. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2024). Työn imu ja työuupumus. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu & J. Airaksinen (toim.), *Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa* (s. 71–75). Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Peeters, M.C.W. & Schaufeli, W.B. (2017). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology* 23(2): 289–301.

Harju, L.K., Seppälä, P. & Hakanen, J. (2023). Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors. *Journal of Vocational Behavior* 144: 103898.

Hiltunen, J., Ahonen, A., Hienonen, N., Kauppinen, H., Kotila, J., Lehtola, P., Leino, K., Lintuvuori, M., Nissinen, K., Puhakka, E., Sirén, M., Vainikainen, M.-P. & Vettenranta, J. (2023). PISA 2022 Ensituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2023:49. Opetus- ja kulttuuriministeriö. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165295/OKM\\_2023\\_49.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165295/OKM_2023_49.pdf)

- Heikura, T. & Taskinen, P. (2023). Yhden ja kahden päivän sairauspoissaolot yleisiä. Tilastokeskus, Tieto&trendit. Haettu 18.3.2024 osoitteesta <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/yhden-ja-kahden-paivan-sairauspoissaolot-yleisia/>
- Hetemäki, M. & Pylkkänen, E. (2022). Palkanmuodostus tienhaarassa. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2022, 8-23. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164361>
- Hewlett, R. (2002). Integrating Human Capital Concepts in Productivity and Growth Topics. Journal of Management Research, 2 (1): 22-42.
- Hirvonen, S. & Selander, K. (2024). Miksi mennä toimistolle, jos kotona on hyvä etätyöpiste? Työterveyslaitos, blogikirjoitus 25.3.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/miksi-menna-toimistolle-jos-kotona-on-hyva-etatyopiste>
- Hofmeister, J., Kanbach, D. & Hogleve, J. (2023). Service productivity: a systematic review of a dispersed research area. Management Review Quarterly. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00333-9>
- Honkapohja, S. & Vihriälä, V. (toim.) (2019). Suomen kasvu - mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? Taloustieto Oy.
- Huovari, J. & Maliranta, M. (2023). Markkinasektorin aineettomat investoinnit. Valtiovarainministeriö. [https://vm.fi/documents/10623/0/Huovari&Maliranta\\_2023.pdf](https://vm.fi/documents/10623/0/Huovari&Maliranta_2023.pdf)
- Hyytinen, A. & Rouvinen, P. (toim.) (2005). Mistä talouskasvu syntyy? Taloustieto Oy.
- Jatkuvan oppimisen lisääminen työelämässä. Työryhmän ehdotukset (2024). [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/73a91bb4-564a-424e-9912-c91a12641e11/5f8c0aac-b154-4811-ab0d-30bcbf7c8664/MUISTIO\\_20220510090051.PDF](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/73a91bb4-564a-424e-9912-c91a12641e11/5f8c0aac-b154-4811-ab0d-30bcbf7c8664/MUISTIO_20220510090051.PDF)
- Jokinen, J., Sieppi, A. & Maliranta, M. (2018). Johtamiskäytäntöjen laatu Suomen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Kansantaloudellinen aikakauskirja 114 (2): 176-189.
- Jääskeläinen, A. (2010). Productivity measurement and management in large public organizations. Tampereen teknillinen yliopisto, julkaisu 927. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/114343/jaaskelainen.pdf>
- Kaari, M. & Sysi-Aho, J. (2023). Vakava työtapaturma sattuu yhä harvemmin. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysija nro. 52. Tapaturmavakuutuskeskus.
- Kalenius, A. (2023). Sivistyskatsaus 2023. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:3. Opetus- ja kulttuuriministeriö. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164564/OKM\\_2023\\_3.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164564/OKM_2023_3.pdf)
- Kaleva, S., Järvensivu, A., Horppu, R., Keränen, H., Nyberg, M., Alasoini, T. (2024). Monimuotoinen ansiotyö: haaste työkyvyn tuelle ja työturvallisuudelle. Tutkimus kaupan sekä matkailu- ja ravitsemisalalla. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148774/TTL-978-952-391-159-8.pdf>
- Kangasharju, A., Ali-Yrkkö, J., Koski, H. & Kuusi, T. (2021). Kilpailu, ikääntyminen ja investointien vähäisyys. ETLA Raportti No 119.



Kangaspunta, S. (2023). Inhimillinen pääoma Euroopan tuottavuuslautakuntien raporteissa. Taustaraportti. Tuottavuuslautakunta 11.10.2023.

Karjalainen, A. & Vainio, H. (2010). Katsaus suomalaisten työterveyteen. Teoksessa K.-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.), Työstä terveyttä (s. 14–24). Duodecim.

Kauhanen, A. (2019). Osaavan työvoiman tarjonta ja työmarkkinat. Teoksessa S. Honkapohja ja V. Vihriälä (toim.): Suomen kasvu - mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? Taloustieto.

Kauhanen, A. & Kuusela, O.-P. (2023). Työmarkkinoiden muutokset ja osaamistarpeet vihreässä siirtymässä. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2023, s. 8-17. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165192/v2\\_TAK\\_3\\_2023\\_web.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165192/v2_TAK_3_2023_web.pdf)

Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä, V. (2015). Työn murros - riittääkö dynamiikka? Etna B 269. Taloustieto.

Kauhanen, A., Pajarinen, M. ja Rouvinen, P. (2023). Occupational exposure to text and code-generating artificial intelligence in Finland. ETLA Brief no. 127. <https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-127.pdf>

Kauppinen, T.M., Saikku, P. & Kokko, R.-L. (2010). Työttömyys ja huono-osaisuuden kasaantuminen. Teoksessa M. Vaarama, P. Moisio & S. Karvonen (toim.), Suomalaisten hyvinvointi 2010 (s. 234–250). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kausto, J., Mattila-Holappa, P., Kaila-Kangas, L., Oksanen, T., Kivimäki, M. & Ervasti, J. (2020). Työkyvyn tukitoimet ja työhön osallistuminen: Sairauspoissaolojen oimailmoituskäytäntö, korvaavan työn malli, työkykykoordinaattoritöiminta ja osatyökyvyttömyysetuudet kunta-alalla. Työterveyslaitos.

Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso, L. (2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitra muistio helmikuu 2022. <https://media.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>

Kiema, I. (2023). Lähivuosisikymmeninä työn tuottavuuskasvu kiihtyy: Laboren pitkän aikavälin ennuste. Kansantaloudellinen aikakauskirja, 110: 3, 252-257.

Kinnunen, J., Puusa, A. & Kuittinen, M. (2024). Autonomiia vai kontrollia? Tapaustutkimus lisääntyvään itseohjautuvuuteen pyrkivästä organisaatiosta. Hallinnon Tutkimus 43 (1): 37-50.

Kivimäki, M., Lindbohm, J. V. & Reijula, K. (2019). Työstressi ja sairastavuus. Duodecim 135(5): 433–438.

Kokkinen, A., Obstbaum, M. & Mäki-Fränti, P. (2021). Bank of Finland's Long -Run Forecast Framework with Human Capital. BoF Economics Review, 10/2021.

Koskela, K. (2024). Ammattitaitupausten lukumäärä kääntyi nousuun v. 2020. Työterveyslaitos, [www.tyoelamatieta.fi](http://www.tyoelamatieta.fi). Haettu 23.2.2024 osoitteesta <https://www.tyoelamatieta.fi/fi/analyysit/ammattitaitupausten-lukumaara-kaantyi-nousuun-v2020>

Koski, H. & Maliranta, M. (2023). Työkaluja tuottavuuskasvun vahvistamiseen Suomessa. ETLA Muistio No 118.

Koski, H., Maliranta, M., Fornaro, P., Juuti, T., Kiema, I. & Pajarinen, M. (2023). Yritysten tuottavuuserot ja tuottavuuden eturintama. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:42.

Koski, H., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2024). Suomen tulevan kasvun avain: Aineettoman pääoman ymmärtäminen kokonaisuutena. ETLA Muistio nro 134.

<https://www.etla.fi/julkaisut/muistiot/suomen-tulevan-kasvun-avain-aineettoman-paaoman-ymmartaminen-kokonaisuutena/>

Kuosmanen, N. (2023). Can misallocation explain productivity dispersion across firms? Tuottavuuslautakunnan 2023 vuosiraportin taustaraportti.

Kuosmanen, N., Kaitila, V., Kuusela, O.-P., Maczulskij, T. & Valkonen, T. (2023) Miten Suomi menestyy vihreässä siirtymässä? Policy brief 2023:40. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165281/40-2023-Miten%20Suomi%20menestyy%20vihre%C3%A4ss%C3%A4%20siirtym%C3%A4ss%C3%A4.pdf>

Laaksonen, M., Blomgren, J. & Perhoniemi, R. (2021). Mielenterveyssyistä alkavat eläkkeet ovat yleistyneet nuorilla mutta vähentyneet vanhemmissa ikäryhmissä. Lääkärilehti 76(36): 1889–1893.

Lahti, J. & Borodulin, K. (2023). Fyysinen aktiivisuus ja istuminen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Terve Suomi -ilmiöraportit. Haettu 16.4.2024 osoitteesta

[https://repo.thl.fi/sites/terveysuomi/ilmiöraportit\\_2023/fyysinen\\_aktiivisuus\\_ja\\_istuminen.html](https://repo.thl.fi/sites/terveysuomi/ilmiöraportit_2023/fyysinen_aktiivisuus_ja_istuminen.html)

Laine, P., Lindberg, M. & Silvennoinen, H. (2016). Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa: Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. Hallinnon tutkimus 35(4): 287–303.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531.

Lemmetty, S. (2023). Työntekijälähtöinen oppiminen ja innovaatio: miten kuvata jatkuvaa oppimista organisaatioiden arjen kehittämistyössä? Työpoliittinen aikakauskirja 3/2023, s. 18-32. Työ- ja elinkeinoministeriö.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165192/v2\\_TAK\\_3\\_2023\\_web.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165192/v2_TAK_3_2023_web.pdf)

Lemmetty, S. & Collin, K. (toim.): Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. SoPhi. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K. & Pihlajamaa, J. (2022). Jatkuva työssä oppiminen – lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.). Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. SoPhi. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2024). Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:16. Työ- ja elinkeinoministeriö.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM\\_2024\\_16.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM_2024_16.pdf)

Lyly-Yrjänäinen, M., Selander, K. & Alasoini, T. (2023). Jatkuva oppiminen työorganisaatioissa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu? TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma ja Työterveyslaitos.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146293/TTL-978-952-391-094-2.pdf>

Malin, A., Sulkunen, S. & Laine, K. (2013). PIAAC 2012: Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75272/okm19.pdf>

Maliranta, M. (2019). Mistä tekijöistä talouskasvu rakentuu? Teoksessa Seppo Honkapohja ja Vesa Vihriälä: Suomen kasvu – mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? Helsinki: Taloustieto.

Maliranta, M. (2022). Tuottavuuskasvun tekijät ja näkymät. *Talous & Yhteiskunta* 2/2022.

<https://labore.fi/t&y/tuottavuuskasvun-tekijat-ja-nakymat/>

Maudos, J., Pastor, J.M. & Serrano, L. (2003). Human Capital in OECD Countries: technical change, efficiency and productivity. *International Review of Applied Economics*, 17 (4): 419–435.

Mauno, S., Minkkinen, J. & Auvinen, E. (2019). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon tutkimus*, 38: 4, 271–289.

Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttälampi, M. (2022). Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. *Työelämän tutkimus*, 20:1, 30–60.

Melin, H. (2022). Työn muuttuvat maailmat. Teoksessa A. Järvensivu & A. Haapakorpi (toim.), *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan* (s. 18–40). Tampere University Press.

Mäki-Fränti, P., Kokkinen, A., Obstbaum, M. & Jalasjoki, P. (2023). Suomen talouskasvu uhkaa hyyytä ilman panostuksia inhimilliseen ja kiinteään pääomaan: Suomen Pankin pitkän aikavälin ennuste. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 119:3, 265–272.

Nielsen, K., Nielsen, M., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31 (2): 101–120.

Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. Available at SSRN 4375283.

OECD (2016). How good is your job? Measuring and assessing job quality.

<https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>

OECD (2020). Continuous learning in working life in Finland, getting skills right. OECD.

OECD (2023a). Public policies for effective micro-credential learning. OECD Education Policy Perspectives No. 85. <https://www.oecd.org/publications/public-policies-for-effective-micro-credential-learning-a41f148b-en.htm>

OECD (2023b). Micro-credential policy implementation in Finland, the Slovak Republic, Slovenia and Spain. OECD Education Policy Perspectives No. 86. <https://www.oecd.org/publications/micro-credential-policy-implementation-in-finland-the-slovak-republic-slovenia-and-spain-c3daa488-en.htm>

Ohlsbom, R. (2023). Johtamiskäytännöt, inhimillinen pääoma ja tuottavuus. Kansantaloudellinen aikakauskirja 119:3, 340–344.

Ojala, S., Pyöriä, P & Jokinen, E. (2020). Kehitettävänä työelämän tasa-arvo, kouluttautuminen työuralla ja yritysten kyky luoda uutta menestystä. Teoksessa Ojala S. & Pyöriä P. (toim.), Pirstaloituvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksessa. Tampere University Press. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124266/978-952-359-028-1.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2022). Maailman osaavimman ja sivistyneimmän kansan kotimaaksi. Kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia 2030. <https://okm.fi/-/maailman-osaavimman-ja-sivistyneimmän-kansan-kotimaaksi-korkeakoulujen-jatkuvan-oppimisen-strategia-pohjautuu-korkeakoulujen-tahtoon-uudistaa-ja-uudistaa-yhteiskuntaa>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2022). PISA 2022 ensituloksia lyhyesti. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165296/Pisa22%20ensituloksia%20lyhyesti.pdf>

Osaamisen tunnistamisen työryhmä (2022). Väiliraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74. Valtioneuvosto. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164492/VN\\_2022\\_74.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164492/VN_2022_74.pdf)

Pohjola, M. (2021) Tuottavuus, rakennemuutos ja talouskasvu. Talouspolitiikan arviointineuvoston Katsaus talouspolitiikasta 2021 -raportin taustaraportti. Haettu 9.2.2022 osoitteesta <https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wp-content/uploads/2022/01/Pohjola-2022.pdf>

Pohjola, M. (2023). Pääoma työn tuottavuuden kasvun lähteenä – Suomi kansainvälisessä vertailussa. Kansantaloudellinen aikakauskirja 119: 3, 306–326.

Powell, T. (2017). Strategy as Diligence: Putting Behavioral Strategy into Practice. California Management Review 59 (3): 162–190.

Puolustusvoimat (2023). Kutsuntatilastot [julkaisematon lähde].

Puonti, P. (2022). Julkinen velka ja tuottavuuskasvu yksityisten investointien näkökulmasta. ETLA Raportti No 130.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos.

Rahikainen, E. S., Rautiainen, A., Tiensuu, I., Paavola, J.-M., Ulander, M., Sjöblom, M., af Hällström, C. & Jousilahti, J. (2024). Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt. Demos Helsinki, Innolink ja Tieke. [https://tieke.fi/wp-content/uploads/2024/03/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88no%CC%88t\\_loppuraportti.pdf](https://tieke.fi/wp-content/uploads/2024/03/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88no%CC%88t_loppuraportti.pdf)

Ranki, S. (2023). HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>

- Ranki, S. (2016). Strateginen johtaminen suomalaisissa korkeakouluissa. Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-93-7359-8>
- Renaud, L. (toim.) (2023). Performance through people. Transforming human capital into competitive advantage. McKinsey Global Institute, February 2023.
- Rolandsson B. (eds.) (2020). Digital Transformations of Traditional Work in the Nordic Countries. Report from The Future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic Models. <https://www.norden.org/en/publication/digital-transformations-traditional-work-nordic-countries>
- Ropponen, A. & Kausto, J. (2024). Fyysinen kuormitus työssä. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu & J. Airaksinen (toim.), Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa (s. 57–63). Työterveyslaitos.
- Rotkirch, A. (2021). Syntyvyyden toipuminen ja pitenevä elinikä. Linjauksia 2020-luvun väestöpolitiikalle. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2021:2. Valtioneuvoston kanslia. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162920/VNK\\_2021\\_2.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162920/VNK_2021_2.pdf)
- Ruuskanen, O.-P., & Honkatukia, J. (2022). Mihin työperäinen maahanmuutto kannattaa suunnata? AkavaWorks 31.1.2022. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2022/01/Akava-Works-tyoperainen-maahanmuutto-28012022.pdf>
- Räsänen, T. (2019). Työtapaturmat – visiona nolla tapaturmaa. Työterveyslaitos, [www.tyoelamatieto.fi](http://www.tyoelamatieto.fi). Haettu 23.2.2024 osoitteesta <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/tyotapaturmat-visiona-nolla-tapaturmaa>
- Salin, L. & Koponen, J. (2023). Käsitemallit ja etäjohtamisesta. Hallinnon tutkimus 42 (5): 545–559.
- Schram, J.L.D., Solovieva, S., Leinonen, T., Viikari-Juntura, E., Burdorf, A. & Robroek, S.J.W. (2021). The influence of occupational class and physical workload on working life expectancy among older employees. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 47(1): 5–14.
- Selander, K. & Alasoini, T. (2022). Digitaalinen kehittyneisyys, verkostot ja henkilöstön osallistuminen yritysten innovaatioaktiivisuuden avaintekijöinä. Työterveyslaitos ja Työ2030: MEADOW.
- Selander, K. & Ervasti, J. (2024). Konfliktitilanteet ja konfliktien uhka työssä. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu & J. Airaksinen (toim.), Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa, s. 69–70. Työterveyslaitos.
- Senge, P. (1990). The fifth discipline: The art and science of the learning organization. Doubleday/Currency.
- Stenborg, M., Ahola, I., Palmén, O. & Pääkkönen, J. (2021). Talouskasvun edellytykset tulevaisuudessa - lähtökohdat, suunnat ja ratkaisut. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2021:6. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162830/VM\\_2021\\_6.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162830/VM_2021_6.pdf)

Stepanek, M., Jahanshahi, K. & Millard, F. (2019). Individuals, Workplace, and Combined Effects Modeling of Employee Productivity Loss. *Journal of Occupations and Environmental Medicine* 61 (6): 469–478.

StatFin tietokanta, Työvoimatutkimus 2023. Työlliset, palkansaajat ja yrittäjät sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, 2009–2023. Haettu 8.3.2024 osoitteesta [https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_tyti/statfin\\_tyti\\_pxt\\_13ap.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyti/statfin_tyti_pxt_13ap.px/)

Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, yritysten henkilöstökoulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=2954-0615. Tilastokeskus. Haettu 13.11.2023 osoitteesta <https://stat.fi/tilasto/cvts>

Suomen Yrittäjät (2022). Yksinyrittäjäkysely 2022. Suomen Yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2022/06/yksinyrittajakysely2022.pdf>

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2018). Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184210/ytym\\_201700\\_2018\\_21465\\_net\\_p2.pdf](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184210/ytym_201700_2018_21465_net_p2.pdf)

Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2024). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Työterveyslaitos. Haettu 4.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Tapaturmavakuutuskeskus (2024). Työtapaturmien lukumäärä nousi 1,8 % vuonna 2023, taajuustaso pysyi ennallaan. Tapaturmavakuutuskeskus, analyysit ja tutkimukset. Haettu 15.4.2024 osoitteesta <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3877>

Tilastokeskus (2019). Työvoimatilastoja 60 vuotta. Tilastokeskus, www.stat.fi. Haettu 8.3.2024 osoitteesta [https://www.stat.fi/til/tyti/2018/16/tyti\\_2018\\_16\\_2019-12-03\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2018/16/tyti_2018_16_2019-12-03_tie_001_fi.html)

Tilastokeskus (2022). Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Viiteajankohta: 31.12.2022. ISSN=2489-6918. Tilastokeskus. Haettu 5.3.2024 osoitteesta <https://www.stat.fi/julkaisu/cl8bb0zbf3s4q0avy4uyiyx1>

Toivanen, M. & Väänänen, A. (2024). Niukat henkilöstöresurssit, päällekkäiset työtehtävät ja tietotulva. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu & J. Airaksinen (toim.), *Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi* -tutkimuksessa (s. 39–43). Helsinki: Työterveyslaitos.

Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A.-L., Bergholm, B. & Airila, A. (2018). Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%C3%B6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%C3%B6paikoilla.pdf>

Tuottavuuslautakunta (2021). Tuottavuus ja voimavarojen kohtaanto – Digitaalisten palveluiden tuottavuuden taso ja kehitys Suomessa heikko. Valtionvarainministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-709-8>

Tuottavuuslautakunta (2022). Palkat ja kilpailukyky tuottavuuden varassa. Miten tuottavuuskasvu voidaan edistää? Valtionvarainministeriön julkaisuja 2022:66. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-268-0>

Tuottavuuslautakunta (2023). Osaavat ihmiset tekevät tuottavuuden. Osaajapulan uhka hidastaa t&k-investointien tehoa ja tuottavuuden kasvua. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2023:71.

Turunen, J., Siltala, V., Henriksson, M., Ahola, E. & Joensuu, M. (2024). Työkyky ja työhön osallistuminen – vertailutuloksia työikäisen väestön ryhmittelystä. Työterveyslaitos. Haettu 12.3.2024 osoitteesta <https://www.tyoelamatiето.fi/fi/analyysit/tyokyky-ja-tyohon-osallistuminen-vertailutuloksia-tyoikaisen-vaeston-ryhmittelysta>.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2012). Työelämän kehittämissstrategia vuoteen 2020. [https://tem.fi/documents/1410877/2329422/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_final.pdf/74fdf60e-0a8c-4419-a401-0e894ad1c07c](https://tem.fi/documents/1410877/2329422/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf/74fdf60e-0a8c-4419-a401-0e894ad1c07c)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016). Hyvä työelämä Suomen kilpailukykytekijänä. Työelämäbrändityöryhmän raportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 42/2016. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79146/TEMjul\\_42\\_2016\\_netti.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79146/TEMjul_42_2016_netti.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022). Yrittäjyysstrategia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Yritykset. 2022:32. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164095/TEM\\_2022\\_32.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164095/TEM_2022_32.pdf)

Työsuojeluhallinto (2023). Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2022. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2fin/2023. Työsuojeluhallinto.

Työterveyslaitos: Työelämätiето (2023). Palkansaajien kokemuksia kestävyysosaamisen kehittämisestä työpaikoilla. Haettu 1.2.2024 osoitteesta <https://www.tyoelamatiето.fi/fi/analyysit/palkansaajien-kokemuksia-kestavvyysosaamisen-kehittamisesta-tyopaikoilla>

Törmänen, J., Hämäläinen, R. & Saarinen, E. (2022). On the systems intelligence of a learning organization: Introducing a new measure. Human Resource Development Quarterly, 33: 249-272.

UNECE (2015). United Nations Economic Commission for Europe. Handbook on Measuring Quality of Employment. United Nations, New York and Geneva. [https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE\\_CES\\_40.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf)

Uksulainen, S. (2021). Syöpävaarallisille aineille työssään altistuvien määrä on noussut vuosina 2010–2019. Työterveyslaitos, www.tyoelamatiето.fi. Haettu 23.2.2024 osoitteesta <https://www.tyoelamatiето.fi/fi/analyysit/syopavaarallisille-aineille-tyossaan-altistuvien-maara-on-noussut-vuosina-2010-2019>

Valtakari, M., Nyman, J. & Karinen, R. (2023). TYÖ2030-ohjelman ulkoinen arviointi. Raportti 19.4.2023. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:26. Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164945/STM\\_2023\\_26\\_rap.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164945/STM_2023_26_rap.pdf)

Valtioneuvosto (2020). Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162614/VN\\_2020\\_38.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162614/VN_2020_38.pdf)

Valtioneuvosto (2023a). Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa. Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:11.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164674/VN\\_2023\\_11.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164674/VN_2023_11.pdf)

Valtioneuvosto (2023b). Valtioneuvoston selonteko: Suomen digitaalinen kompassi.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-906-9>

Valtiovarainministeriö (2019). Tuottavuuden tila Suomessa. Miksi sen kasvu pysähtyi, käynnistyykö se uudelleen? Keskustelualoitteet. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2019:21.

<https://vm.fi/documents/10623/456829/tuottavuus+2019/c54e049a-3353-0f27-fd3a-3b11ad1b84d3/tuottavuus+2019.pdf>

Van der Leyen (2019). A union that strives for more: My agenda for Europe. Political guidelines for the next European Commission 2019-2024.

[https://commission.europa.eu/system/files/2020-04/political-guidelines-next-commission\\_en\\_0.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-04/political-guidelines-next-commission_en_0.pdf)

Varje, P. & Väänänen, A. (2018). Mielenterveys tulevaisuuden työelämässä. Suomen Lääkärilehti 73(44): 2561–2566.

Vartia, M., Kandolin, I., Toivanen, M., Bergbom, B., Väänänen, A., Pahkin, K., Vesala, H., Haapanen, A. & Viluksela, M. (2012). Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2012:14. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.

Virtanen, A., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022). Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä. Työterveyslaitos: Tietoa työstä. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-058-4>

Vuorenmaa, H., Mäkelä, E. & Sumelius, J. (2023). Tietotyö myllerryksessä, kyvyt kateissa. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.). Työelämä. Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Gaudeamus.

Vuorikari, R., Kluzer, S. & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>

Yliopistolaki 24.7.2009/558.





Sosiaali- ja  
terveysministeriö



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

**Työterveyslaitos**