

Työelämä positiivisessa
kierteessä

Työmarkkinoille happea

Huoli osaavan työvoiman riittävydestä Suomessa on yhteinen. Yritykset ympäri maata kertovat työvoimapulan olevan suurin kasvun este. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan seuraavien 20 vuoden aikana yli 65-vuotiaan väestön määrä kasvaa Suomessa liki 290 000 hengellä, kun taas työikäisen väestön määrä kutistuu 80 000 hengellä. Väestön huoltosuhde uhkaa hyvinvointivaltion tulevaisuutta (ks. graafi).

Pääministeri **Antti Rinteen** hallitusohjelma nojaa vahvasti työllisyysasteen nostoon 75 %:iin tällä hallituskaudella. Tavoite on hyvä, mutta työvälineitä tuntuu olevan vähän. Maailman taloudesta ei lyhyellä aikavälillä saada vetoapua työllisyysasteen nostoon, joten tarvitaan aktiivinen kansallinen toimenpidekonaisuus tavoitteeseen pääsemiseksi. Hallitus on asettanut seitsemän työllisyyteen keskittyvää työryhmää, joiden työ on edennyt verkkaisesti. Uusia työpaikkoja tulisi syntyä vuoden 2020 elokuuhun mennessä 30 000 ja hallituskauden lopulla toiset 30 000, mutta trendi näyttää olevan päinvastainen. Mikäli tavoitteessa ei onnistuta, joutunee hallitus perumaan jo luvattuja etuuksia ja muuttamaan ennusteita valtion budjetoinnin taustalla. Työmarkkinoilla on happikato.

Pula osaavasta työvoimasta on kansainvälinen ilmiö. Maat kilpailevat toisiaan vastaan osaajakisassa osaavasta työvoimasta eli "talenteista". Suomikin heräilee siihen, että maamme tulee sekä kehittää vetovoimaansa houkutellessaan osaajia että tarjota heille riittävästi hyviä perusteita jäädä Suomeen pysyvämmiin. Aktiivisimmin tätä työtä on tehty pääkaupunkivetoisesti Helsingin-brändin alla. Ripeimmin työmarkkinoille saataisiin happea

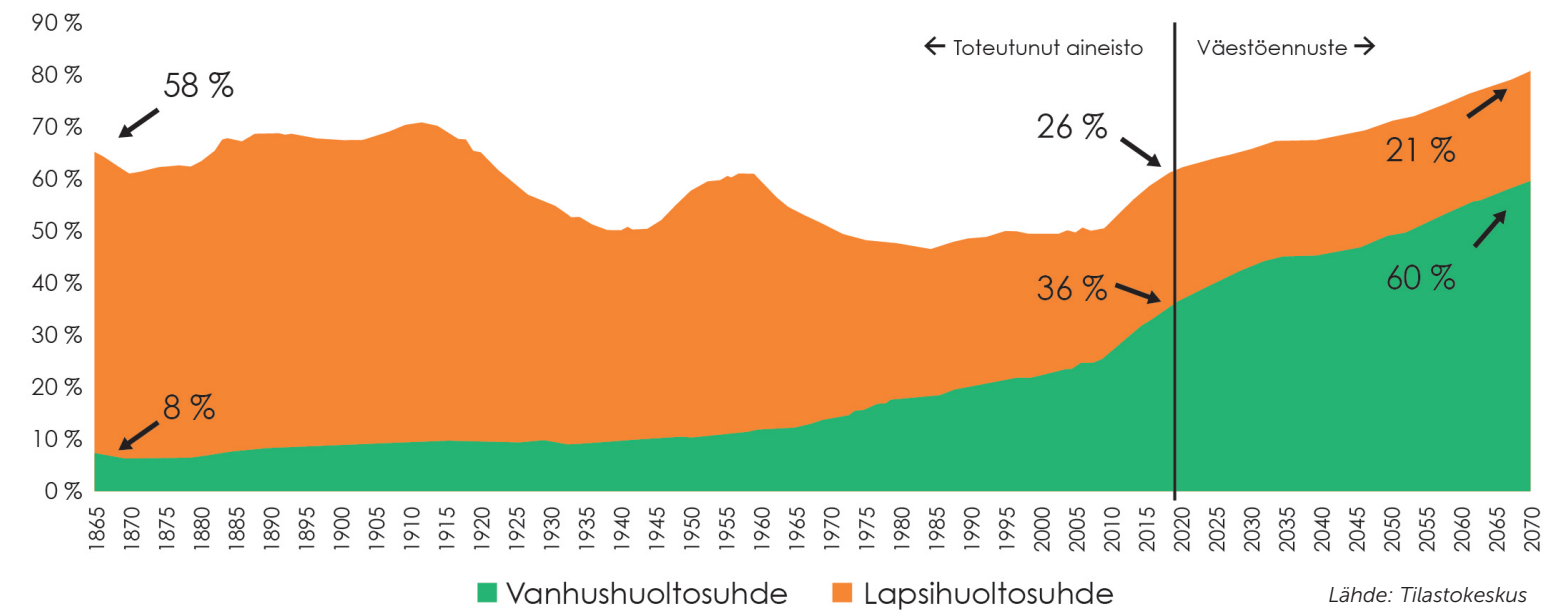
sujuvoittamalla ja nopeuttamalla työlupaprosessia sekä helpottamalla asettautumista. Lisäksi maahan tuleville ja maassa oleville talenteille tulisi tarjota työperusteista kotoutumista, kuten kielikoulutusta työntöön lomassa. Tarvitaan myös hedelmällinen kasvualusta: juurtumista helpottavia verkostoja ja eteen tuotuja mahdollisuuksia.

Työn tekemisen muodot monimuotoistuvat globaalisti. Sekä työnantajat että työntekijät hakevat joustavuutta työmarkkinoilta. Joustavat työsuhteet eivät kuitenkaan ole vähentäneet perinteisiä työnmuotoja, vaan tulleet niiden rinnalle. Uudet työntöön muodot ovat yleistyneet työttömyyden, eivät perinteisen työn kustannuksella. Esimerkiksi vuokratyötä tekee noin 2 % suomalaisista palkansaajista; vuokratyö on merkittävämmässä roolissa monessa Euroopan maassa. Vuokratyön lisääminen on yksi keino nostaa työllisyysastetta.

Meillä jokaisella on oikeus työhön. Työllisyysasteen nosto vaatii täydentävänä toimenpiteenä heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden työllistymisedellytysten tukemista. Palkkatuen kehittämisen lisäksi tarvitaan räätälöityjä työvoimapalveluja esimerkiksi osatyökykyisille. Kuten jo nimikin sen sanoo, osatyökykyisellä on käytössä osa työkyvystään. Sopivassa ammatissa osatyökykyinen voi olla täysin työkykyinen.

Teknologinen kehitys kiihdyttää globaalin kilpailuympäristön avautumista ja polarisoi työmarkkinoita. Uudenlaiset teknilliset-matemaattiset työpaikat lisääntyvät ja osa suorittavista työtehtävistä häviää. Useat merkit viittaavat kuitenkin siihen, että isossa mittakaavassa työpaikat tulevat teknologian kehityksen ansiosta lisääntymään ja muuttumaan mielekkäämmiksi.

Suomen väestörakenne 1865–2070



Varmaa on kuitenkin se, että tulevat sukupolvet saavat haastaa itseään fragmentoituvalla työurallaan – uuden oppimisen ja muutokseen sopeutumisen vaatimus on pysyvä.

Jokainen voi vaikuttaa oman unelmauransa rakentamiseen, mutta yhteiskunnalla ja yrityksillä on yhteinen vastuu sen mahdollistamisessa. Menestys rakentuu auttamiselle – meillä jokaisella on mahdollisuus antaa toiselle happea!

Anu Ahokas, Toimitusjohtaja, StaffPoint-konserni

StaffPoint-konsernin toimitusjohtaja Anu Ahokkaalla on yli 15 vuoden kokemus henkilöstöpalvelualalta.

Hän toimii mm. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton (HPL) varapuheenjohtajana ja Kauppakamarin Työ-, koulutus- ja osaamisvaliokunnan jäsenenä.

Ahokas valittiin Vuoden Rekrytointialan Kehittäjäksi vuonna 2018.



Näistä puhutaan nyt

1

*Osatyökykyinenkin
osaa*

- Miten siivitämme osatyökykyiset mukaan työelämään?
- Millainen merkitys osatyökykyisillä on hallituksen työllisyystavoitteen saavuttamisessa?
- Voisiko työn joustavuus tuoda lisää mahdollisuuksia työllistää osatyökykyisiä?

2

*Digitalisaatio vie
rutiineja ja tuo
mielekkyyttä*

- Mitkä ovat digitalisaation työllistävät vaikutukset?
- Millainen merkitys rutiinityön digitalisoinnilla on työnteon arkeen?
- Millaiset kyvyt korostuvat tulevaisuuden työelämässä?

3

*Suomessa
"everything works"*

- Millä Suomi voittaa ulkomaalaisen talentin sydämen puolelleen?
- Miten hyödyntää momentum: ulkomaalaisen ensimmäiset vuodet Suomessa?
- Miten yritykset ja korkeakoulut voivat tukea julkisia toimijoita ulkomaalaisen työvoiman onnistuneessa lisäämisessä?

4

*Rusinat
urapullasta*

- Miten perinteinen työ pitää pintansa joustavien työmuotojen yleistyessä?
- Onko enää tyypillisiä ja epätyypillisiä töitä?
- Millaisia työllistäviä vaikutuksia joustavalla työllä on?

5

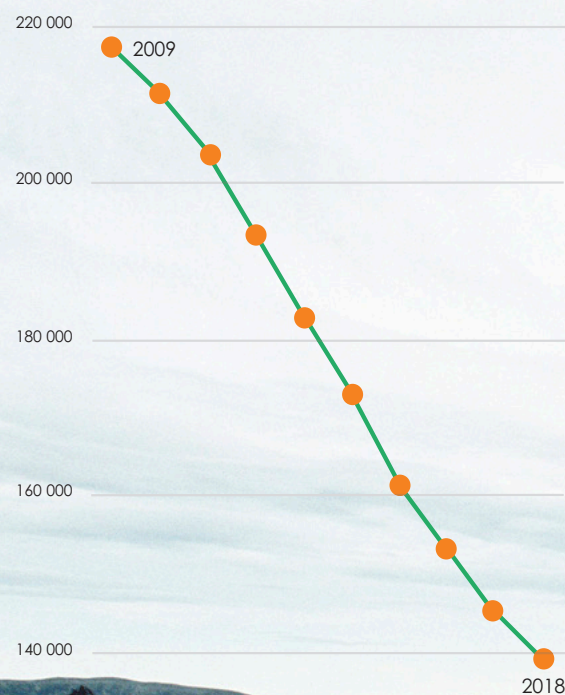
*Ratkaisun oivalluttajia
työllistäjälle*



1

Osatyö- kykyinenkin osaa

Työkyvyttömyyseläkettä saavien kokonaismäärä 2009–2018



Näkökulmia työllistäjälle:

1. Osatyökykyisen työllistäminen on vastuullinen tapa työllistää.
2. Ennaltaehkäisevä toiminta on tärkeässä osassa henkilön työkyvyn säilymisessä.
3. Osatyökykyisissä on merkittävä käyttämätön potentiaali suomalaiselle työelämälle.

Lähde: Eläketurvakeskus

Suomen kantaväestöstä osatyökykyiset ovat yksi työnhakijaryhmä, joiden työpanos tulisi saada paremmin työmarkkinoiden hyödynnettäväksi. Jo nyt Suomi on edistyksellinen osatyökykyisten työllistäjä, mutta hyödyntämätön potentiaali on yhä valtava: 1,3 miljardia euroa. Osatyökykyisten työllistämisen lisääminen onkin yksi hallituksen keinoista saavuttaaksemme 75 % työllisyystavoitteen.

Kuten jo nimikin sen sanoo, osatyökyinen on osatyökykyinen, eli hänellä on käytössään osa työkyvystään. Itselleen sopivassa työssä osatyökykyinen voi olla täysin työkykyinen ja osatyökyisyys voi olla myös tilapäistä.¹

Tämän ovat huomanneet myös työnantajat, joiden ennakkokäsitykset osatyökykyisiä kohtaan ovat viimeisen kymmenen vuoden aikana muuttuneet selvästi aiempaa myönteisemmiksi. Kun aiemmin osatyökykyiseen työnhakijaan suhtauduttiin varauksella, 2010-luvulla työnantajien asenteet osatyökykyisiä työnhakijoita kohtaan ovat muuttuneet selvästi positiivisemmiksi.²

Työllistymisessä positiivinen käänne

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2017 tekemässä tutkimuksen mukaan noin 80 % työnantajista arvioi hakijan motivaation ja osaamisen osatyökykyisyyttä merkittävimiksi tekijöiksi rekrytointipäätöstä tehdessään. Sellaiset suomalaiset yritykset, joilla oli kokemusta osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamisesta, arvioivat osatyökykyisten työmotivaation erittäin korkeaksi.³ Monet pitivät rekrytointia onnistuneena ja arvioivat, että voisivat palkata osatyökykyisiä henkilöitä myös tulevaisuudessa.⁴

Myönteiset kokemukset ja asenteiden muuttuminen näkyvät työllisyysluvuissa positiivisella tavalla: Osatyökykyisten työttömien määrä on laskenut Suomessa jo kolmena peräkkäisenä

vuonna – yhteensä 30,2 %. Tämä tarkoittaa sitä, että vuonna 2019 Suomen työelämässä oli mukana yli 12 000 osatyökykyistä työntekijää enemmän kuin vuonna 2015.⁵

Osatyökykyisten lisääntyneen työllisyyden arvioidaan tuovan yhteiskunnalle tällä hetkellä noin 100 miljoonan euron vuosittaiset säästöt.⁶

Jousto auttaa ja ennaltaehkäisee

Positiivinen kehitys on monen tekijän summa, joiden yhteinen vauhdittaja on ollut hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanke (OTE) vuosina 2016–2018. Tänä aikana osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia on parannettu muun muassa lainsäädäntömuutoksien ja kouluttamalla yhteensä 700 uutta työkyvytkoordinaattoria, jotka työskentelevät yksityisissä yrityksissä, kunnilla ja valtiolla.⁷

Työelämän monipuolistuminen ja aiempaa joustavammat työurat ovat niin ikään vaikuttaneet positiivisesti erityisesti sellaisten osatyökykyisten työllistymiseen, joille mahdollisuus etätyöhön ja lyhyempiin työviikkoihin ovat välttämättömyys työssä selviytymiseksi. Kun kymmenen vuotta sitten osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevista noin 66 % teki osa-aikatöitä eläkkeensä ohella, nyt vastaava luku on jo lähes 80 %.⁸ Työn ja arjen joustavalla yhdistämisellä ja työntekijäkohtaisilla erityisjärjestelyillä voidaan myös ehkäistä uupumuksesta ja muista mielenterveyden ongelmista johtuvan työkyvyttömyyden syntymistä, jotka 2020-luvulle tultaessa ovat yksi merkittävimmistä työkyvyttömyyden aiheuttajista.⁹

PK-yritykset parhaita työllistäjiä

Suurimpia osatyökykyisten työllistäjiä ovat olleet yksityiset yritykset ja osatyökykyisiä on työllistynyt kaikille toimialoille.¹⁰ Erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset ovat kunnostautuneet viime vuosina osatyökykyisten työllistäjinä. Isoissa yrityksissä tilanne on toinen ja syy on selvä: Suuryrityksiksi luettavat yritykset ovat velvollisia maksamaan osan työkyvyttömyyseläkkeelle



”Osatyökykyinen on osa-työkykyinen.”

jäävien työntekijöidensä eläkkeiden todellisista kustannuksista, mikä tekee osatyökykyisen henkilön palkkaamisesta taloudellisesti riskialtista isoille yrityksille.¹¹

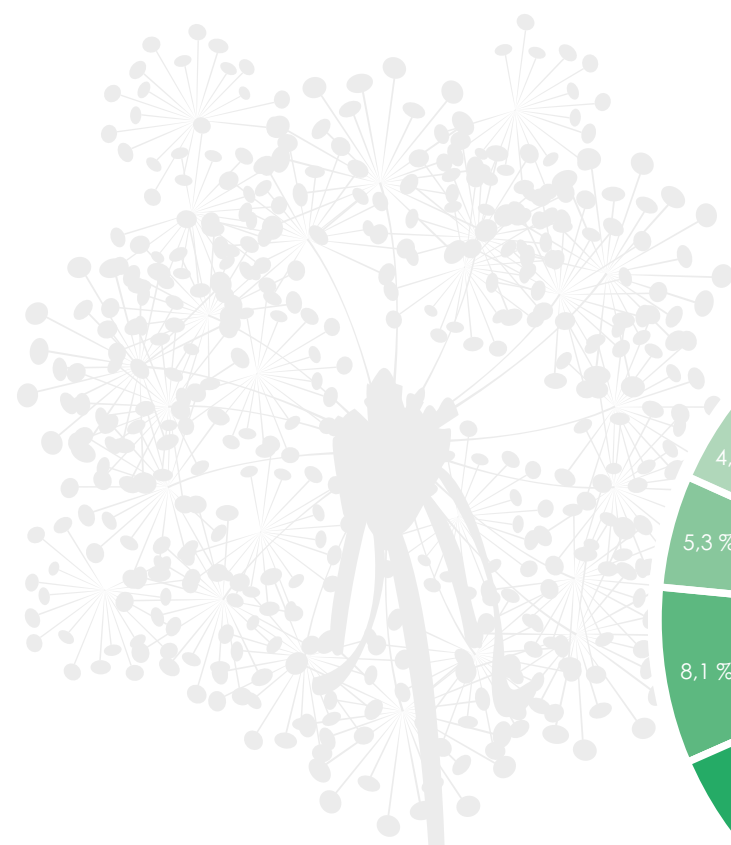
Yksi osatyökykyisten henkilöiden palkkaamisen tyypillisimpiä esteitä – ennakkoluulojen ja tiedon puutteen ohella – onkin työnantajan kokemat riskit.¹² Siksi osana OTE-kärkihanketta tehty lakimuutos pidemmistä koeajoista on otettu työnantajien keskuudessa innostuneesti vastaan. Vuoden 2017 alussa voimaan tullut laki on madaltanut yritysten kynnyistä rekrytoida osatyökykyisiä henkilöitä tarjoamalla työnantajille mahdollisuuden pidempään koeaikaan ja sen jatkamiseen, jos työntekijä joutuu koeaikana olemaan poissa työkyvyttömyyden takia.¹³

Tärkeä ryhmä työllisyystavoitteessa

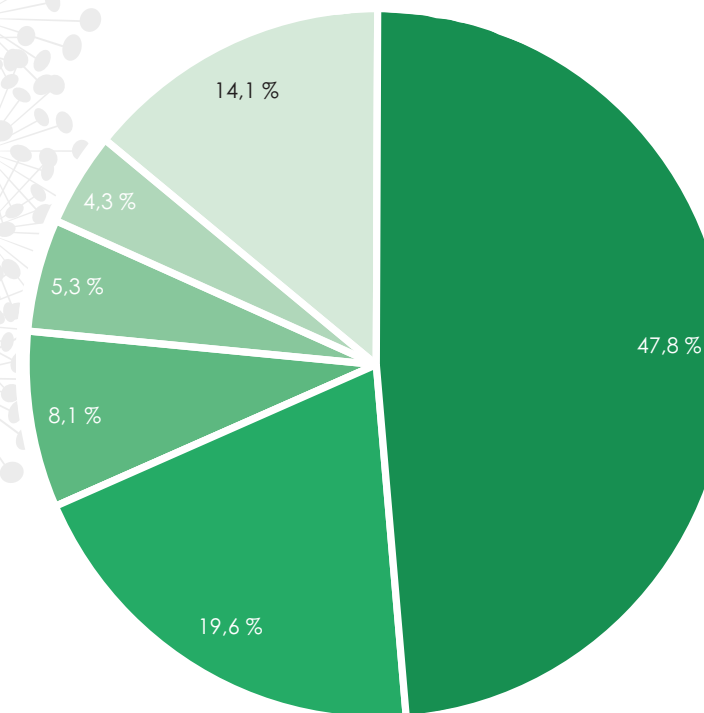
Osatyökykyisten työllisyysasteen nostaminen entisestään on osa suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan perustaa, arvioi sosiaali- ja terveysministeriö.¹⁴ Osatyökykyisten työllistäminen onkin hallitukselle tärkeä ryhmä 75 % työllisyystavoitteeseen pääsemiseksi.¹⁵

Rahallisesti osatyökykyisten työllistymisessä arvioidaan olevan 1,3 miljardin euron vuotuinen hyödyntämätön potentiaali. Laskelma perustuu arvioon, jonka mukaan Suomessa on 65 000 sellaista osatyökykyistä henkilöä, joilla on halua ja kykyä tehdä töitä niin, että heidän työttömyyden takia menettämänsä vuosiansionsa olisivat 20 000 euroa per henkilö. Todellisuudessa hyödyntämätön potentiaali on kuitenkin huomattavasti suurempi, sillä laskelmassa ei ole huomioitu työn synnyttämää arvonluontia eikä maksamattomista työttömyysetuuksista tulevia yhteiskunnallisia säästöjä.¹⁶ Vuonna 2018 valtion työkyvyttömyyseläkemeno oli yli 1,8 miljardia euroa.¹⁷

Osatyökykyisten työskentelymahdollisuudet ovat nousseet tärkeiksi kysymyksiksi joka puolella läntistä Eurooppaa. Koska osatyökykyisyyden määritelmä vaihtelee maittäin, vertailua eri maiden välillä on hankala tehdä. Suomessa osatyökykyisyydelle ei ole virallista määritelmää, eikä osatyökykyisistä pidetä rekisteriä. sosiaali- ja terveysministeriön mukaan osatyökykyisten henkilöiden työllisyysasteen Suomessa voidaan kuitenkin arvioida olevan Euroopan korkeimpia.¹⁸



Osittaista työkyvyttömyyseläkettä saavat työkyvyttömyyden syyn mukaan 2018



- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- Mielenterveyden häiriöt
- Hermoston sairaudet
- Verenkiertoelinten sairaudet
- Vammat ja myrkytykset
- Muut työkykyä rajoittavat tekijät

Lähde: Eläketurvakeskus



Erityisasiantuntija Patrik Tötterman: ”Ihmiselle pitää antaa mahdollisuus toteuttaa motivaatiotaan”

”

Monesti osatyökykyisyys saattaa olla hyvinkin lyhytaikaista. Lähes kaikilla meistä on kokemusta siitä, että sairaus tai vaiva rajoittaa työntekoamme ja joudumme olemaan poissa töistä. Syynä voi olla tavallinen flunssa tai vaikkapa alaselän vaivat. Ei olekaan liioiteltua sanoa, että kaikki suomalaiset ovat jossain vaiheessa työuraansa osatyökykyisiä. Perinteenä kuitenkin on, että sairauslomalla olevaa pidetään täysin työkyvyttömänä, vaikka tietyillä järjestelyillä työnteko onnistuisi esimerkiksi kotona käsin.

Meillä on pitkään ollut sellainen harhakäsitys, että osatyökykyisten työllistymiseen liittyvät ongelmat ratkeaisivat pelkästään kuntoutukseen keskittymällä. Nyt ymmärrämme, että nopein muutos on mahdollista saada aikaan muokkaamalla työntekeytämisen tapoja ja työympäristöä. Vaikka ihmisen toimintakyky

pysyy samana, hänestä voi oikeanlaisessa toimintaympäristössä tulla jopa täysin työkykyinen. Kohtuullisten mukautusten järjestämisvelvollisuus on kirjattuna Suomen yhdenvertaisuuslakiin.

Hyvä esimerkki siitä, että ihmisen toimintakyvyn puutteen ei tarvitse rajoittaa hänen työkykyään, on nyt jo edesmennyt avaruusfysiikko **Stephen Hawking**. Hawking oli oman alansa kansainvälinen huippu, vaikka hänen toimintakykynsä oli rappeuttavan ALS-sairaudesta takia lähes olematon. Motivaatiolla on varmasti ollut merkittävä rooli siinä, että Hawking pääsi toteuttamaan tutkijanuraansa rajoitteistaan huolimatta. Yhtä tärkeässä roolissa olivat kuitenkin oikeat apuvälineet, joita ilman Hawking olisi ollut eittämättä työkyvytön. Mielestäni Hawkingin tapaus osoittaa, että ihmiselle pitää antaa mahdollisuus toteuttaa motivaatiotaan.

Patrik Tötterman työskentelee erityisasiantuntijana työ- ja elinkeinoministeriössä.

Osatyökykyisyys

- Osatyökykyisyyttä on monenlaista ja sen syynä voi olla esimerkiksi vamma tai vammaisuus, pitkäaikaissairaus tai vakavasta sairaudesta tai elämäntilanteesta johtuva työkyvyttömyys. Osatyökykyisyys arvioidaan aina tapauskohtaisesti työn asettamat vaatimukset huomioon ottaen. Sopivassa tehtävässä osatyökykyinen voi olla täysin työkykyinen.
- Sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan noin 600 000 suomalaista kokee terveydentilansa rajoittavan työkykyään. Heistä koko- tai osa-aikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä on noin 140 000 ja työssä noin 300 000.
- Lisäksi työttömien joukossa, työkyvyn tuen ja työkyvyn arviointiin liittyvien palveluiden ulkopuolella, arvioidaan olevan runsaasti sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole työkykyisiä tai joiden työkykyä voitaisiin parantaa kuntoutuksella.
- Työkyvyttömyyseläkettä saavien kokonaismäärä on tasaisesti laskenut viimeiset 10 vuotta. Vuonna 2018 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kuitenkin nousi 6,5 % edellisvuoteen verrattuna. Muutosta selittää 1.1.2018 voimaan astunut laki työttömyysturvan aktiivimallista, joka ei koske työkyvyttömyyseläkkeen saajia.
- Vuonna 2018 yli puolet työkyvyttömyyseläkkeistä myönnettiin kuntoutustukina henkilöille, joiden arvioidaan voivan palata kuntoutuksen avulla takaisin työelämään täysin työkykyisinä tai osatyökykyisinä. Työkyvyttömyyden syynä oli jokin mielenterveyteen liittyvä sairaus 44 % kuntoutustuelle siirtyneistä.

Lähteet: työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Tilastokeskus, TE-palvelut

2

Digitalisaatio vie rutiineja ja tuo mielekkyyttä



Keskustelu digitalisaation, automatisaation ja tekoälyn tuomista muutoksista liittyy usein siihen, mitkä työpaikat häviävät ja mitkä säilyvät. Tutkimusten valossa muutos on paljon moniulotteisempi. Tekoälyn on esimerkiksi tuotannon tehostuessa todettu madaltavan hintoja, mikä lisää kysyntää hyödykkeiden tullessa yhä useampien saataville ja luo näin uusia työpaikkoja. Tekoäly teknologian alana houkuttaa talenteja. Ja kun rutiinityöt korvaantuvat tekoälyllä, työn sisällöstä tulee merkityksellisempää.

Tulevaisuuden työelämään ja työn riittävytyteen liittyvä yleinen huoli on, että koneet tulevat viemään ihmisiltä työn. Randstadin teettämän Talent Trends -kyselyn vastaajista 44 % pelkäsi menettävänsä työnsä tekoälyratkaisujen kehittymisen seurauksena. Yhtä suuri prosentti vastaajista koki, ettei pysy työssään tapahtuvan teknologisen kehityksen mukana.¹

Useat merkit viittaavat kuitenkin siihen, että teknologisen kehityksen aiheuttaman massatyöttömyyden sijasta työpaikat tulevat tekoälyn ansiosta lisääntymään ja muuttumaan mielekkäämmiksi.² Samoilla linjoilla olivat myös useat Talent Trend -kyselyyn vastanneista: 55 % uskoi tekoälyn ja robotiikan lisäävän heidän uramahdollisuuksiaan tulevaisuudessa.³

Kysyntä uudenlaiselle osaamiselle kasvaa

Jo nyt, tekoäly ja robotiikka ovat luoneet kokonaan uudenlaisia työtehtäviä ja ammatteja, ja tarve tekoälyinnovaatioiden parissa työskenteleville osaajille kasvaa. Tämä näkyy STEM-osaajien

kysynnän kasvuna työmarkkinoilla. STEM-työpaikoilla tarkoitetaan tiede-, teknologia-, insinööri- ja matematiikkaosaamista hyödyntäviä töitä.⁴

Tekoälyyn, koneoppimiseen ja data-analyysiin liittyvien taitojen harjaannuttaminen onkin korkealla monien osaajien listalla, ja 43 % Randstadin kyselyyn vastanneista kertoi aikovansa kehittää näitä taitoja lähitulevaisuudessa.⁵

Matemaattisten taitojen lisäksi myös sosiaaliset taidot tulevat korostumaan tulevaisuuden työelämässä.⁶ Tämä näkyy myös Talent Trends -katsauksessa, josta selviää, että sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvien pehmeiden taitojen kehittäminen on noussut osaajien mielestä yhä tärkeämmäksi.⁷

Harvat työt täysin automatisoitavissa

Samaan aikaan, kun inhimillisiä työelämätaitoja ja korkean tason osaamista vaativat tehtävät lisääntyvät, suorittavan tason monotoniset työt tulevat vähenemään.

Konsulttiyritys Gartnerin tekemän arvon mukaan tekoäly luo vuonna 2020 2,3 miljoonaa uutta työpaikkaa maailmassa samaan aikaan, kun 1,8 miljoonaa työpaikkaa katoaa.⁸ Keskimäärin työllisyyden arvioidaan lisääntyvän vuosittain noin 0,5 % teknologisen kehittymisen ansiosta.⁹ Monille tämä tarkoittaa kuitenkin uuden tehtävän opettelua. McKinsey Global Instituten arvon mukaan 375 miljoonaa työntekijää tulee siirtymään uuden tyyppiseen työhön vuoteen 2030 mennessä.¹⁰

Työelämän uudelleenjaon positiivisiin vaikutuksiin kuuluu työn mielekkyyden lisääntyminen, kun koneet suorittavat rutiinimaaiset tehtävät ihmisen puolesta jättäen aikaa esimerkiksi soveltavalle ja luovalle työskentelylle.¹¹ Tämä näkyy myös Talent Trends -kyselyn vastauksissa: 60 % vastaajista koki robotiikan ja tekoälyn tehneen heidän työstään tuottavampaa ja 57 % arvioi

” Tekoäly tasa-arvoistaa työelämää.

työnsä muuttuneen mukavammaksi uusien teknologioiden ansiosta.¹² Useimmiten tekoälyä hyödynnetäänkin erilaisissa tehtävissä ihmisen apuna, ei korvaajana.¹³

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Tekoällyajan työ -kat-
sauksen mukaan yli puolet nykyammateista sisältää joitain
sellaisia työtehtäviä, jotka olisi mahdollista automatisoida. Sen
sijaan kokonaisista ammateista vain noin 5 % olisi täysin auto-
matisoitavissa.¹⁴ Tästä esimerkkinä ovat monet logistiikka-alan
työt: On todennäköistä, että tulevaisuudessa yhä harvempi
ihminen tulee työllistämään itseään autoa ajamalla. Tämän yk-
sitoikkoisen ja myös terveydelle haitallisen tehtävän tekee ro-
bottiauto ihmisen työpanoksen vapautuessa tuottavampaan ja
todennäköisesti myös mielekkäämpään tekemiseen.¹⁵

On myös sellaisia aloja, joissa automatisaatio näyttölee mer-
kittävää roolia, mutta työt lisääntyvät. Tästä esimerkkinä ovat
useat sellaisen teollisuuden alat, joissa automatisaatio tehos-
taa tuotantoa merkittävästi laskien valmistettavien tuotteiden
hintoja. Madaltuneet hinnat puolestaan lisäävät kulutusta, kun
hyödykkeet tulevat useampien kuluttajien saataville. Kasvava
kysyntä johtaa uusien työpaikkojen syntymiseen automaatiosta
hyötyvän arvoketjun kaikilla tasoilla.¹⁶

Työelämä tasa-arvoistuu

On myös arvioitu, että tekoäly tulee tasa-arvoistamaan työelä-
mää. Tutkimuksissa, joissa on verrattu ihmisen ja tekoälyn teke-
miä valintoja, on huomattu, että tekoäly on ihmistä puolueetto-
mampi silloinkin, kun sen kouluttamiseen on käytetty ihmisen
käyttäytymistä kuvaavaa dataa. Esimerkiksi rekrytointitilanteissa
tekoäly on osoittautunut erinomaiseksi valitsemaan epätyypil-
lisiä, mutta osaavia kandidaatteja, jotka eivät tavallisesti tulisi
palkatuiksi.¹⁷

Henkilöstöalalla uusia teknologioita hyödynnetään myös esi-
merkiksi sopivien kandidaattien houkuttelussa ja sitouttami-
sessa sekä rekrytointiprosessin sujuvoittamisessa muun muassa
rekrytointitarkoituksiin käytettävän chatbotin eli rekrybotin
avulla.¹⁸ Rekrybotteja on hyödynnetty jo myös Suomessa.

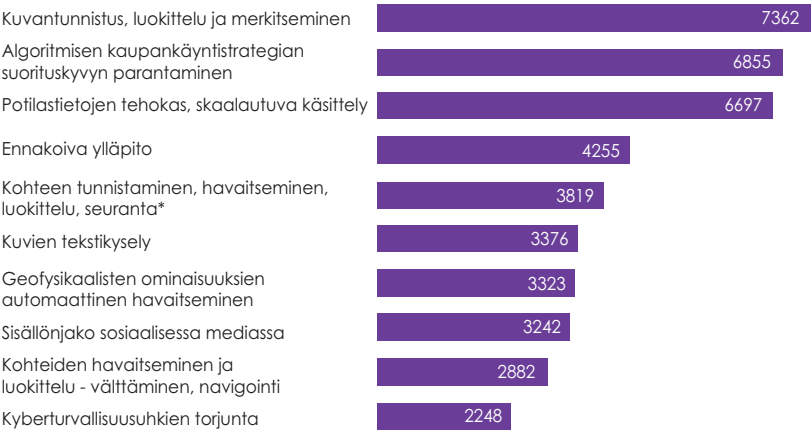
On kuitenkin epätodennäköistä, että tulevaisuuden rekry-
tointipäätöksiä tultaisiin täysin ulkoistamaan teknologioi-
den hoidettaviksi. Kuten työelämässä ylipäättään, sosiaalinen

kanssakäyminen tulee näyttelemään merkittävää roolia
HR-alalla myös tulevaisuudessa. Tämän tietävät myös työnhaki-
jat, joista 36 % piti kasvokkain tapahtuvaa haastattelutilannetta
tärkeimpänä yksittäisenä asiana positiivisen työnantajamieliku-
van luomisessa.¹⁹

Kohti tulevaisuutta mentäessä teknologia ja inhimillinen
ote näyttävät kulkevan vahvasti rintarinnan ja kenties jopa
käsikädessä.



Tekoällyn ennustettu globaali tuotto 2016–2025 (MEUR)



* Geospaatiallisista kuvista

Lähde: Tractico



Tekoäly

- Termillä "tekoäly" tarkoitetaan konetta tai ohjelmaa, joka yrittää matkia ihmisen tajuntaa.
- Tekoäly ei ole yksi teknologia, vaan nimikkeen alle kuuluu joukko erilaisia menetelmiä, teknologioita, sovelluksia ja tutkimussuuntia.
- Tekoäly liittyy useisiin tieteenaloihin mukaan lukien filosofia, kognitio-, kieli- ja neurotieteet, matematiikka, fysiikka sekä insinööri-tieteet ja tietojenkäsittelytiede.
- Tekoälyratkaisuja hyödynnetään muun muassa teollisuu-
dessa, markkinoinnissa, tiedonlouhinnassa, puheentun-
nistuksessa, oppimisessa, suunnittelussa, ongelman-
ratkomisessa, peleissä, lääketieteessä, rahoitus-alalla ja
kuljetuksessa.
- Amazon, Google, Facebook ja Apple lukevat maa-
ilman suurimpiin tekoälyä hyödyntäviin yrityksiin. Ne
käyttävät tekoälyä muun muassa hakukoneiden optimoi-
miseen, puheen tunnistamiseen, asiakaskäyttäytymisen
ennustamiseen ja käyttäjädatan jäsentelyyn.
- Suomessa tehtävä tekoälytutkimus on kansainvälisesti
arvostettua. Suomalaisissa yliopistoissa ja tutkimuskes-
kuksissa toimivissa alan tutkimusryhmissä on mukana
kansainvälisiä huippuosaajia.

Lähteet: Tilastokeskus, tekoäly.info,
työ- ja elinkeinoministeriö, Valtioneuvoston kanslia

K-ryhmän Minna Vakkinen: ”Tekoäly lisää työpaikkoja”



Tekoälyratkaisuja ja analytiikkaa hyödynnetään K-ryhmässä
kaikilla liiketoiminta-alueilla päivittäistavara-
kaupasta rakenta-
misen ja talotekniikan kautta autokauppaan. Haluamme räätä-
löidä valikoimaamme asiakkaidemme tarpeiden mukaan ja aut-
taa kauppajamme valitsemaan juuri oikeat tuotteet kulloisenkin
asiakaskunnan palvelemiseen. Tässä työssä tekoälyllä on iso
rooli sekä kaupan arjen helpottajana että paremman asiakasko-
kemuksen rakentajana. Samalla saamme vähennettyä hävikkiä!

Uusien tekoälyratkaisujen kehittäminen vaatii onnistuakseen
monenlaista asiantuntijuutta, mikä synnyttää kysyntää myös
uudenlaiselle osaamiselle ja tätä kautta uudenlaisille tehtä-
ville ja toimenkuville, jopa ammattilaisille. Oman kokemukseni
mukaan tekoäly lisää työpaikkoja eikä suinkaan vähennä niitä.
Paras lopputulos saadaan, kun tekoäly toimii ihmisen apuna.
Tekoäly hoitaa sellaisen laskennallisen työn, johon ihminen ei

pysty riittävän nopeasti – muun muassa suosittelemalla K-ryh-
män 200 000 tuotteen valikoimasta asiakkaidemme kulutus-
mieltymyksiin parhaimmin sopivat.

Rutiininomaiset ja toistuvat tehtävät ovat helpommin korvatta-
vissa automatisaation avulla. Tällöin ihmisen tekemästä työstä
tulee mielekkäämpää. Kun aiemmin työskentely K-kaupoissam-
me on keskittynyt kassatyöhön, nyt työaika on vapautunut va-
likoiman parempaan huoltamiseen ja kauniimpaan esillepanoon
sekä asiakkaiden henkilökohtaiseen palvelemiseen. Kaupoista
tulee elämyksellisiä paikkoja, joihin tullaan hakemaan inspiraatiota
ja inhimillisiä kohtaamisia. Paras asiakaskokemus syntyy
siitä, kun hyvä henkilökohtainen palvelu yhdistyy hyvin digitaalisiin
palveluihin.

Uskon, että tulevaisuudessa tekoäly tulee helpottamaan ar-
keamme, ja tarjoamme jo nyt asiakkaillemme monia arjen apu-
välineitä, jotka ilman tekoälyä eivät olisi mahdollisia.

Minna Vakkilainen (kuvassa) on K-ryhmän asiakastietojohtaja.
K-ryhmä on StaffPointin avainasiakas.

3

Suomessa "everything works"



Suomen työelämä tarvitsee myös ulkomaalaisia osaajia. Tutkijoiden mukaan Suomi on kilpailukykyinen maa tehdä töitä ja asua, mutta globaalisti vain harva haluaa muuttaa Suomeen. Kansallinen osaajien houkuttelustrategia on paikallaan. Lisäksi tarvitsemme välitöntä aktivoitumista Suomessa jo asuvien, työskentelevien ja opiskelevien ulkomaalaisten juurruttamiseksi työelämäään. Monikulttuurisen maaperän rikastamisessa erityisesti yritykset ja korkeakoulut ovat avainasemassa.

Talentin eli osaajan määritelmä on laajentunut globaaleilla työmarkkinoilla. Talenteilla on tarvittavaa kyvykkyyttä, mutta myös sitoutuneisuutta ja halua tehdä työstä merkityksellistä¹. Niinpä maat, jotka kilpailevat talenteista – lähes kaikki kehittyneet maat – eivät ainoastaan houkuttele osaajia. Ne myös kehittävät vetovoimaansa, jotta osaajat jäisivät maahan pidemmäksi aikaa.

Suomen kansainvälistymistä edistävä julkinen toimija Business Finland kiteyttää Suomen vahvuudet näin: *In Finland everything works*². Kuvaus on osuva – mutta toimiiko kaikki?

Tilanne Suomen työmarkkinoilla – 100 000:n uuden työntekijän tarve vuoteen 2022 mennessä³, kymmenientuhansien työntekijöiden vaje uusien työpaikkojen täyttämässä⁴ sekä jo

pitkään samalla tasolla pysyneet ulkomaalaisen työvoiman⁵ ja ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden⁶ tilastot – puoltaa sitä, että Suomea tulisi paremmin myydä talenteille. Elinkeinoelämämme tarvitsee työtä tekeviä myös ulkomailta, jotta kasvua syntyisi.

Suomi tunnustetaan kilpailukykyiseksi, muttei ole talenttien toivelistalla

Suomen sijoittuminen eri maiden kilpailukykyä vertailevissa arvostetuissa tutkimuksissa (mm. 11. sija World Economic Forumin julkaisemassa Global Competitiveness Report 2019 -tutkimuksessa ja 15. sija IMD:n kilpailukykytutkimuksessa), on ollut vakaa ja melko hyvä. INSEADin, Adecco Groupin ja Tata Communicationsin Talent Competitiveness Index (GTCI) -raportti⁷ sijoittaa Suomen peräti maailman kuudenneksi parhaimmaksi maaksi osaajien ja yrittäjien kasvumaana. Sama taho⁸ nimeää kaupunkivertailussa Helsingin jopa seitsemänneksi parhaimmaksi kaupungiksi jättäen taakseen mm. New Yorkin, Pariisin ja Tukholman⁸.

Selvitettäessä globaalien osaajien ulkomaille muuton halukkuutta ja työmieltymyksiä Suomi ei kuitenkaan listaudu toivemaiden joukkoon. Maailman laajin työvoiman liikkuvuutta selvittävä tutkimus Decoding Global Talent 2018⁹, joka summaa yli 366 000 vastaajan suunnitelmia 197 eri maasta, on suomalaisille harmillista luettavaa. Suomi kuten mikään muukaan Pohjoismaa ei ole maa, jonne ulkomaalaiset osaajat todennäköisesti muuttaisivat töihin. TOP5-maat ovat USA, Saksa, Kanada, UK ja Australia.

Miksei Suomi ole talenttien toivelistalla? Johtuuko se Suomen maabrändistä, sää- ja kieliolosuhteista, ulkomaalaisille haastavista työmahdollisuuksista vai monimutkaisesta

Osaajien TOP10-motiivit hakeutua ulkomaille töihin poliittisesti epävakaisissa ja vakaisissa maissa

Osaajat poliittisesti epävakaisista maista		Osaajat poliittisesti vakaisista maista
Paremmen elintason saavuttaminen	1	Omien kokemusten avartaminen
Paremmat uramahdollisuudet	2	Paremmat uramahdollisuudet
Omien kokemusten avartaminen	3	Työkokemuksen hankkiminen
Työkokemuksen hankkiminen	4	Erilaisessa kulttuurissa eläminen
Palkanäkymien parantaminen	5	Paremmen elintason saavuttaminen
Oman maan taloudellisen epävarmuuden välttäminen	6	Palkanäkymien parantaminen
Uuden kielen oppiminen	7	Kiinnostavan työtarjouksen hyväksyminen
Erilaisessa kulttuurissa eläminen	8	Uusien ihmisten tapaaminen ja verkostojen luonti
Parempi hallitus ja peruspalvelut	9	Muuttaminen perhesyistä
Oman maan poliittisen epävarmuuden välttäminen	10	Uuden kielen oppiminen

Lähteet: BCG/The Network Propriety Web Survey and Analyses 2018, Decoding Global Talent 2018

työlupaprosessista? Tähän tutkimukset eivät anna yksiselitteisiä vastauksia, sillä työikäiset eri ikäryhmissä ja erilaisilla kulttuuri-taustoilla hakevat ja arvostavat eri asioita.

Tuloksiin vaikuttaa talenttisodan koveneminen: jokainen kehittyneen maan kehittää vetovoimaansa jo määrätietoisesti. Talenttien muuttohalut ovat globaalisti vähentyneet selvästi neljässä vuodessa esimerkiksi juuri kotimaan vetovoimaisuuden parannuttua. Vuonna 2018 talenteista vain 57 % oli valmiita muuttamaan ulkomaille, kun luku vielä vuonna 2014 oli 64 %¹⁰. Muuttohalujen laskuun vaikuttaa osittain myös digitalisaatio, joka on tehnyt työpaikan maantieteellisen sijainnin sekundääriseksi. Työ voikin tulla talentin luokse¹¹.

Kovat arvot edellä, pehmeät peesissä

Mitä talentit odottavat työnantajaltaan, sijaitsipa työpaikka missä maassa tahansa? Eurooppalaisen Talent Trend -katsauksen¹² mukaan kovat arvot – palkka ja etuudet – ratkaisevat yhä. Materia on tärkeintä 30–45-vuotiaille perheellisille, kun taas ikääntyneemmät painottavat vapaa-aikaa.¹³ Tulos heijastelee perheiden ruuhkavuosien dilemmaa: niin tärkeää kuin olisikin antaa pienille lapsille aikaa, se kuluu leivän tuomiseen pöytään.

Suomen ”pehmeät” vetovoimatekijät – puhdas luonto, hyvä elämänlaatu, yhteiskunnan turvallisuus ja kestävä kehitys – on jo vakuuttavasti argumentoitu kansainvälistymistä edistävien organisaatioiden maamarkkinoinnissa (esim. Business Finland ja ThisIsFinland). Toimivia argumentteja ulkomaalaisten houkuttelemiseksi Suomeen ovat myös tasa-arvoinen työelämäme- ja korkealaatuinen peruskoulutussysteemi.

Kuitenkin juuri kovien vetovoimatekijöiden vahvistaminen on Suomen julkisten toimijoiden ykkösagendalla. Niitä ilman Suomeen ei synny globaalisti kilpailukykyistä työelämää. Suomen

palkat ovat jo ylempää eurooppalaista keskitasoa useissa työntekijäryhmissä¹⁴, mutta ansiotulojen verotus on yhä kireää ja työmarkkinat jäykät¹⁵.

Konkreettinen haaste, hidas oleskelu- ja työlupaprosessi, on yksi Suomen hallitukselle annetuista ratkaistavista tehtävistä. Työlupien käsittelyaikaa Suomessa pitkätkävät työsuhteen ehtojen etukäteisvalvonta ja ns. saatavuusharkinta, joista ensin mainittuun kuuluu ajasta suurin osa. Keskimäärin luvan käsittelyprosessi voi kestää vuodenkin, kun se voisi tapahtua paljon nopeammin.

Maahanmuuttajille suunnattuja alkupalveluita eli mm. KELAn, Migrin, verottajan, maistraattien ja TE-toimiston tarjoamia palveluita on jo Helsingissä keskitetty saataviksi ”yhdeltä luukulta”. Ulkomaalaisten palvelemiseksi Helsinkiin perustettiin vuoden 2017 lopussa International House Helsinki (IHH). Ensimmäisenä toimintavuonnaan IHH:iin rekisteröity 31 000 asiakasta. IHH on kasvattanut Helsingin suosiota kaupunkina. Olisiko alkupalveluiden keskittäminen mahdollista myös muualla Suomessa?

Verkostoituminen voi ratkaista pelin – kenellä on pallo?

Suomen tarkoitus ei vain ole houkutella uusia työntekijöitä rajojen takaa. Sen tulee myös siivittää, työllistää ja sitouttaa Suomessa jo olevia ulkomaalaisia. Vuonna 2018 ulkomaalaisia työttömiä työnhakijoita Suomessa oli 23 552¹⁶. Ulkomaisia tutkinto-opiskelijoita Suomen eri korkeakouluissa oli samana vuonna yhteensä 20 237¹⁷. Kumminkin määrät ovat pysyneet saman suuruisina jo vuosia.

Tutkimusten mukaan ulkomaalaisten työllistymisen kannalta keskeinen tekijä ovat hyvät verkostoitumismahdollisuudet. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan vuonna 2018 teettämässä tutkimuksessa selvitettiin, miten maahanmuuttajien

”Talent = competence × commitment × contribution

Ulrich&Smallwood 2012

kotouttamistoimenpiteet tukevat työllistymistä. Keskeinen havainto oli, että monipuoliset alkupalvelut auttavat ulkomaalaisia verkostoitumaan nopeammin yhteisöihin, jotka liittyvät työnteon ja vapaa-ajan mahdollisuuksiin¹⁸. Mahdollisimman nopea verkostoituminen tuki työllistymistä. Myös ulkomaalaisten työllistämässä hyviä kehitysaskeleita ottaneista maista, esimerkiksi Tanskasta ja Ruotsista, voi ottaa mallia.

Jotta ulkomaalaisten Suomeen työllistymistä saadaan lisättyä, tarvitaan aktiivisia tahoja vetäisemään heidät kohti työelämää.

Suomen hallitus on jo luvannut helpottaa Suomessa opiskelevien lupakäytäntöjä myöntämällä oleskeluluvan koko tutkimuksen suorittamisen ajaksi ja pidentämällä lupaa valmistumisen jälkeen¹⁹.

Suomalaiset yritykset voivat kehittää valmiuksiaan juurruttaa ulkomaalaisia työyhteisönsä. Universaaleja työssä viihtymiselle tärkeitä kriteerejä ovat Decoding Global Talent 2018 -tutkimuksen¹⁹ mukaan hyvät suhteet kollegoihin, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä hyvät suhteet esimieheen. Nämä motivaatiotekijät ovat siitä mielenkiintoisia, että ne sijoittuvat kovien ja pehmeiden kriteerien välimaastoon. Ne liittyvät vuorovaikutukseen ja verkostoitumiseen, mutta ovat samalla tavoitteellista uran rakentamista. Vuorovaikutukseen tarvitaan yhteistä kieltä ja sosiaalisia taitoja. Ne edesauttavat monikulttuurisille kohtaamisille otollisen maaperän syntymistä.

Monikulttuurisuus houkuttaa – ympyrä sulkeutuu

Suomalaisilla yrityksillä ja korkeakouluilla on vetovoimaa myös eri tavoin kuin Suomella maana. Esimerkiksi Suomen STEM-osaaminen (science, technology, engineering and mathematics) tunnetaan maailmalla vahvana. Teknologian alan

osaajien ja asiantuntijoiden kysynnän jatkuvasti kasvaessa Suomessa on hyvät mahdollisuudet houkutella ja työllistää sen alan ulkomaalaisia osaajia Suomeen.

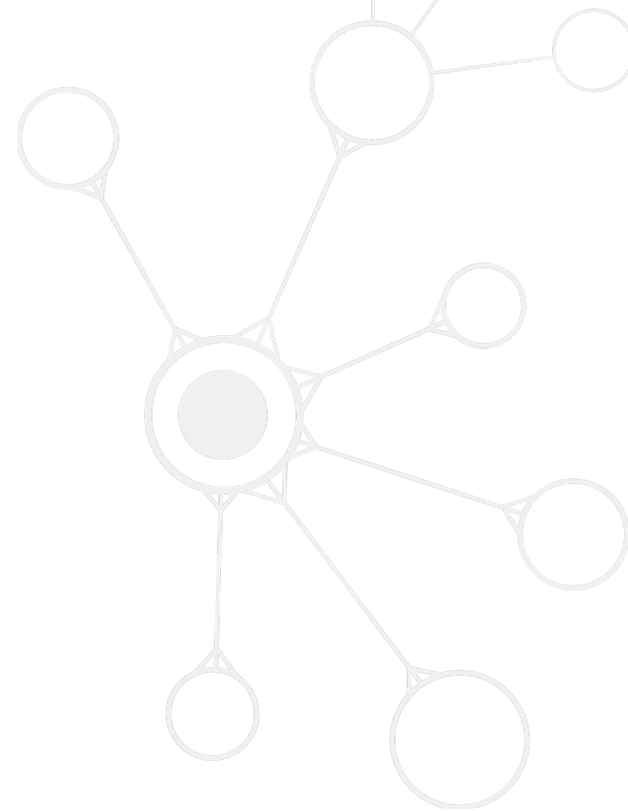
Esimerkkiä ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämään siivittämisestä näyttää ruotsinkielinen kauppakorkeakoulu Handelshögskolan Helsingissä. Hankenin HIT-ohjelma on vuodesta 2017 tarjonnut ulkomaalaisopiskelijoille mentorin yritysmaailmasta ja kumppaniyrityksille suoran yhteyden talentteihin²⁰.

Yksityisellä sektorilla osa yrityksistä on jo luopunut suomea puhuvista työtoimeista. Monikulttuurisuutta pidetään niissä työnantajamielikuva parantajana ja jopa menestystekijänä, ei rasitteena. Vuonna 2017 työ- ja elinkeinoministeriö, Keskuskauppakamari sekä Helsingin kauppakamari toteuttivat Menestyvä monikulttuurinen yritys -selvityksen²¹, jossa kartoitettiin yli 2 000 monikulttuurisen suomalaisyrityksen työntekijän näkemyksiä. Selvityksessä 88 % arvioi kulttuurisen monimuotoisuuden vaikuttavan positiivisesti yrityksen mielikuvaan. Toinen keskeinen löydös oli, että kielimuuria ei monikulttuurisessa työyhteisössä oltu havaittu.

Monikulttuuristen yritysten taloudellinen suoriutuminen on tutkimusten valossa keskimäärin parempaa. Yritykset, joilla on monikulttuurinen hallitus, yltävät McKinseyn tutkimuksen mukaan 43 % todennäköisemmin liiketoiminnassaan parempiin tuottoihin²².

Tässä kohtaa ympyrä sulkeutuu. Monikulttuurisista yrityksistä kasvaa yhä useampia ulkomaalaisia houkuttelevia työnantajia. Suomalaisyritysten avartuva asenne parantaa myös niiden talenttinäkömiä.





Business Finlandin Ulla Hiekkänen-Mäkelä: "Yrityksen monikulttuurisuus rakentuu sisältäpäin"

Suomesta on puuttunut systemaattinen keskustelu ulkomaalaisten työperäisestä maahanmuutosta. Keskustelu on ollut vaimeaa, koska sen on ajateltu lisäävän pakolaisvirtaa. Huomio kannattaisi suunnata toisaalle: esimerkiksi yritysten valmiuksiin palkata Suomeen ulkomaalaisia osaajia tai korkeakoulujen kriteereihin valita Suomeen ulkomaalaisia opiskelijoita.

Yritysten sisäiset valmiudet monikulttuurisen työyhteisön rakentamiseksi ovat tärkeä onnistumistekijä. Kun yritysjohdolla on tahtotila ulkomaalaisten talenttien palkkaamiseen, organisaation tulisi ensin käynnistää sisäinen kansainvälistyminen. Ei kansainvälistymistä ole vain vientimyyjän palkkaaminen Ruotsiin tai konsultin asuttaminen Saksaan. Monikulttuurisuudelle hedelmällinen työyhteisö rakentuu organisaation eri tasoilla asenteita ja toimintatapoja muuttaen. Työtiimien siirtyminen puhumaan englantia ei tule sidosryhmille negatiivisena yllätyksenä, jos sitä on valmisteltu.

Business Finland yhdessä Helsingin Kauppakamarin kanssa on kehittämässä yritysten käyttöön ns. *diversiteettimittaria*. Sen avulla yritykset voivat kartoittaa valmiuksiaan rekrytoida

”

kansainvälistä työvoimaa, organisaatiokulttuurin avoimuutta sekä käytäntöjen valmiutta monimuotoiseen työyhteisön johtamiseen.

Valmiuksia voi kartoittaa seitsemällä osa-alueella: johdon tahtotila, rekrytointitarpeet, esimiestyö, tiimit, asiakkaat, viestintä sekä ohjeet ja järjestelmät. Hyviä kysymyksiä ovat, missä yrityksemme on näissä nyt, ja missä se haluaa olla? Mittaria pilotoidaan parhaillaan ja se tulee käyttöön heti alkuvuodesta 2020.

Piilaakso on malliesimerkki monikulttuurisuutta muovaavista rakennusaineista. Piilaaksosta on tehnyt menestyvän sen ennakoluulon, kansainvälinen asenne, panostaminen huipputasen koulutukseen, innovaatiomyönteisyys ja start up -yritysten intensiivinen rahoittaminen. Yhteisö on rakentunut näistä yhdessä, monimuotoisen kulttuurin ympärille.

Suomen korkeakouluissa olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millä kriteereillä ulkomaalaisia opiskelijoita hyväksytään opiskeluohjelmiin. Valinnoilla on merkittäviä vaikutuksia Suomen maahanmuuttoon ja työmarkkinoihin, joten eri toimijat voisivat tehdä valinnoissa nykyistä tiiviimpää strategista ja pitkäjänteistä yhteistyötä. Haluammehan kaikki, että Suomesta valmistuneet lahjakkaat ulkomaalaiset opiskelijat jäävät tänne.

Ulla Hiekkänen-Mäkelä työskentelee Business Finlandin Talent Boost -ohjelmassa, joka tarjoaa yrityksille verkostoja kansainvälisten osaajien löytämiseen sekä rahallisen kannusteen ensimmäisten kansainvälisten osaajien palkkaamiseen.

TOP10-maat globaalien osaajien toivelistalla



Lähde: Decoding Global Talent 2018

Rusinat urapullasta 4

Joustava työ on yhä useammille oma valinta. Esimerkiksi vuokratyö mahdollistaa työntekijän rakentavan työkalenterinsa muun elämän ehdoilla. Kalenterin voi täyttää mieltymystensä mukaisilla työvuoroilla sekä vastaanottaa työvuoroja eri yrityksiltä ja eri paikkakunnilta. Vuokratyö kysytyillä aloilla onkin tulevaisuudessa yhä enemmän rusinoiden poimimista pullasta. Yhteiskunnassa se toimii työllisyyttä lisäävänä voimana.

Freelancer, itsensä työllistäjä, vuokratyöntekijä, osa-aikainen, tarvittaessa töihin kutsuttava... Muun muassa näiden joustavan työn muotojen yleistyminen on globaali ilmiö.¹ Toisin kuin usein ajatellaan, joustavat työsuhteet eivät kuitenkaan ole vähentäneet perinteisiä työnmuotoja, vaan tulleet näiden rinnalle.²

Voidaankin sanoa, että uudet työnteon muodot ovat yleistyneet työttömyyden, eivät perinteisen työn kustannuksella.³ Trendi on nähtävissä myös Suomessa, jossa joustava työ on yleistynyt samaan aikaan, kun työikäisen väestön kokonaistyöllisyysaste on tasaisesti parantunut.⁴

Joustavasti työskentelevät tyytyväisiä uraansa

Joustaville työmuodoille tyypillistä on, että työntekijä voi itse päättää milloin ja miten paljon työtä tekee sekä monesti myös työnteon paikan eli ikään kuin valitsee rusinat pullasta.

Useimmille joustava työ onkin omaan elämäntilanteeseen tai elämäntyyliin sopiva tietoinen valinta. Vuonna 2018 vain kolmannes osa-aikatyötä tekevästä suomalaisista olisi mieluummin valinnut kokoaikaisen työn.⁵ Vielä korkeampi tyytyväisyysaste on Yhdysvalloissa, jossa 80 % joustavaa työtä tekevästä kertoo olevansa tyytyväisiä työhönsä, selviää vuonna 2019 julkaisusta vertaisarvioidusta tutkimuksesta.⁶ Erityisesti joustavassa työssä miellyttävät mahdollisuus vaikuttaa omaan kalenteriin

ja työaikoihin.⁷ Uusien työmuotojen voikin nähdä tarjoavan varteenotettavan vaihtoehdon monille autonomisempaa työtä kaipaaville.

Joustavan työn yleistyminen on kuitenkin herättänyt myös huolta. Osa joustavista työsuhteista, erityisesti alusta- ja keikkatalouteen perustuvat työt, tapahtuvat perinteisten työsuhteiden ja työehtojen ulkopuolella alihankintasopimuksilla. Alustatalouteen perustuvia monikansallisia yrityksiä onkin kritisoitu viime vuosina itsensä työllistävien työntekijöidensä oikeuksien kiertämisestä ja palkkojen polkemisesta.⁸

Vuokratyö yhdistää joustavuuden ja turvan

Joustava työ voi olla myös vastuullista: vuokratyötä tekevä on palkkasuhteessa työvoimaa välittävään yritykseen ja nauttii samoista eläkejärjestelmän ja työterveyshuollon eduista kuin kuka tahansa palkansaaja – työkalenterinsa hän voi kuitenkin rakentaa omien mieltymystensä mukaan niin, että työ voi olla myös kokoaikaista ja pitkäkestoista.⁹

Kuten muutkin joustavan työnteon muodot, vuokratyö tarjoaa työuraansa aloittaville nuorille mahdollisuuden kartuttaa työkokemusta ja ammatillista osaamistaan. Vuokratyö on väylä takaisin työelämään myös monille työttömille työnhakijoille.¹⁰

On kuitenkin huomionarvoista, että nykyaikana vuokratyön tarjoamat mahdollisuudet ovat monipuolistuneet, eikä vuokratyö tarkoita enää automaattisesti suorittavaa työtä. Nykyisin vuokratyötä hyödynnetään laaja-alaisesti kaikilla toimialoilla ja monissa ammattinimikkeissä. Esimerkiksi johtajan tai asiantuntijan vuokraaminen on lisääntynyt.¹¹

Vuokratyön käyttö on yleistynyt Suomessa tasaisesti viimeisen 5 vuoden aikana.¹² Vuonna 2018 vuokratyötä teki noin 2 % suomalaisista palkansaajista. Vuokratyö on toisin sanoen

edelleen varsin marginaalinen työnteon muoto Suomessa.¹² Euroopan maista vuokratyötä hyödynnetään eniten Isossa-Britanniassa, jossa vastaava luku oli 5,1 %, ja Alankomaissa 3,3 %.¹³

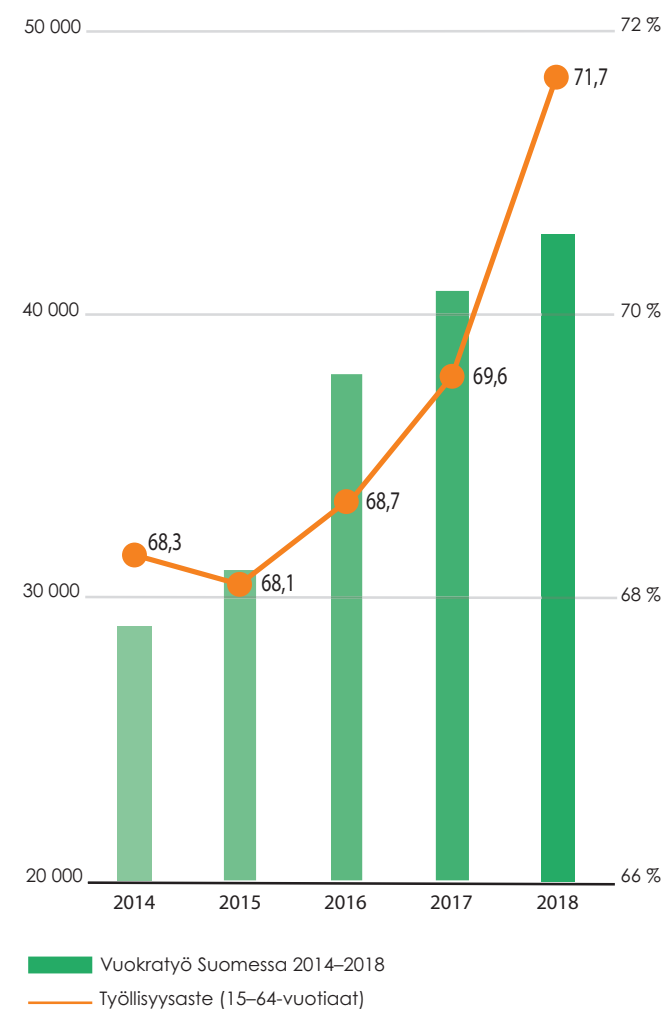
Perinteinen työkin muuttuu joustavammaksi

Toisaalta joustava työ voi tarkoittaa myös niin sanottua perinteistä työsuhdetta, jossa työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä on tehty joustavampaa.¹⁴ Tässä Suomi kuuluu maailman kärkimaihin, onhan mahdollisuus joustaviin työaikoihin ollut kirjattuna Suomen lakiin jo yli 20 vuotta!¹⁵ Vuoden 2020 alusta työaikalaki laajenee entisestään antaen kokopäivätyötä tekevien työntekijöiden päättää työnteon paikkansa aiempaa vapaammin.¹⁶

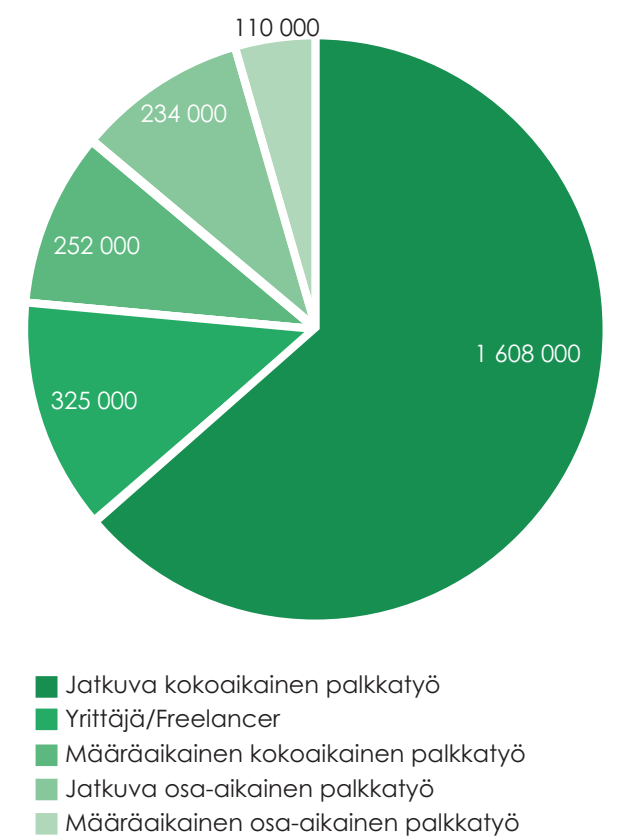
Uudet työn muodot ovat yleistyneet viime vuosina nopeasti ja perinteiselle työsuhteelle vaihtoehtoiset moninaiset työnteon muodot ovat tätä päivää. Samaa aikaan perinteinen työ on säilyttänyt suosionsa samalla muuttuen enemmän joustavien työsuhteiden kaltaiseksi. Voisikin sanoa, että tiukat rajat työn eri muotojen välillä ovat katoamassa.

Onkin tärkeää, että työvoiman liikkuminen erilaisten työsuhteiden ja työnteon muotojen välillä on huomioitu myös lainsäädännössä.

Vuokratyöntekijöiden määrä ja Suomen kokonaistyöllisyysaste (%)



Työnteon muodot Suomessa 2018



5

Ratkaisun oivalluttajia työllistäjille

Osatyökykyisten työllistäminen

- Onko organisaatiossanne parhaat prosessit ja johtamistavat työkyvyn johtamiseen?
- Tunnetteko palvelut, joilla työ- ja toimintakyvyn alentuminen huomataan ajoissa?
- Onko organisaatiossanne osatyökykyisiä, jotka työprosesseja tai työpaikkaa uudelleen järjestelemällä voisivat olla täysin työkykyisiä?
- Miten rekrytointikäytäntöjänne voisi kehittää vastaanottavammiaksi osatyökykyisten osaajien työllistämiseksi?

Digitalisaation ja tekoälyn hyödyntäminen

- Millainen rooli digitalisaatiolla ja tekoälyratkaisulla on organisaatiossanne liiketoiminnassa?
- Millaista digitalisaation ja tekoälyosaamista tarvitsette ja miten pyritte täyttämään osaajatarpeen?
- Miten digitalisaatio tehostaa rutiinitöitänne?
- Mitä uusia osaamistarpeita digitalisaatio on tuonut organisaatiollenne? Millaisia uusia rekrytointiajankorjauksia harkitsette?
- Miten vahvistatte työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä digitalisaatiota hyödyntämällä?
- Miten voisitte aktiivisella verkostoitumisella ja teknologian käyttöönnotolla olla mukana Suomen teknologia- ja tekoälyosaamisen maineen vahvistamisessa ja uusien STEM-osaajien houkuttelussa?

Ulkomaalaisten osaajien houkuttelu ja sitouttaminen

- Millaiset valmiudet organisaatiollanne on palkata työyhteisöön ulkomaalaisia osaajia?
- Minkä alan korkeakoulut ovat osaajatarpeidenne näkökulmasta potentiaalisia ja miten voisitte tehdä näiden oppilaitosten kanssa yhteistyötä uusien osaajien löytämiseksi?
- Mitä muutoksia englanti toisena työkielenä teiltä edellyttäisi?
- Miten huomioitte osaamisstrategiassanne ulkomaalaisten osaajien potentiaalin esimerkiksi kansainvälistymisessä tai kumppaniverkoston rakentamisessa onnistumiseksi?
- Ulkomaalainen HR-osaaja vastaamassa rekrytoinneistanne – mitä mahdollisuuksia se toisi tullessaan?

Joustavat työn muodot

- Millaisia liiketaloudellisia tuloksia joustavien työmuotojen käyttö voisi tuoda organisaatiollenne?
- Miten joustavasta työstä voisi tehdä työn merkityksellisyyttä lisäävän muuttujan?
- Kuinka edistyksekkäisesti hyödynnätte joustavia työmuotoja osaajia työllistäessänne?
- Millaisissa töissä joustavien työmuotojen suosiminen perinteisten sijaan hyödyttäisi liiketoimintatarpeitanne?
- Mitä lisäarvoa saisitte osaajista, jotka ovat usean eri yrityksen palveluksessa joustavien työmuotojen (esimerkiksi vuokratyö) mahdollistamana?

Lähteet teemoittain

Osatyökykyinenkin osaa

1 -2 Sosiaali- ja terveysministeriö 2019: Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sivut 19 & 59.
3 Työ- ja elinkeinoministeriö 2017 (Ala-Kauhaluoma et al.): Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä 42/2017. Sivu 59.
4-8 Sosiaali- ja terveysministeriö 2019: Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sivu 16.
9 Työterveyslaitos, Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
10 Sosiaali- ja terveysministeriö 2019: Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sivu 14
11 Työ- ja elinkeinoministeriö 2017 (Ala-Kauhaluoma et al.): Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä 42/2017. Sivu 16.
12-14 Sosiaali- ja terveysministeriö 2019: Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sivut 9-15.
15 Valtioneuvosto 2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Neuvottelutulos hallitusohjelmasta. Tiedote. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/sallistava-ja-osaava-suomi-sosiaalisesti-taloudellisesti-ja-ekologisesti-kestava-yhteiskunta
16 Ilmarinen 2018: Sopivaa työtä kaikille – osatyökykyisissä merkittävä hyödyntämätön potentiaali työmarkkinoille <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/2018/sopivaa-tyota-kaikille--osatyokykyisissa-merkittava-hyodyntamaton-potentiaali-tyomarkkinoille/>
17 Eläketurvakeskus 2018: Eläketurvakeskuksen tilastoja 6/2019. Suomen työeläkkeen saajat 2018. Sivu 96.
18 Sosiaali- ja terveysministeriö 2019: OTE-hanke: Ratkaisuja työkyvyn ylläpitoon ja osatyökykyisten työllistymiseen <https://stm.fi/osatyokykyisyys/hankkeen-toimeenpano>

Digitalisaatio vie rutineja ja tuo mielekkyyttä

1 Randstad 2019: Flexibility@work2019. Sivu 25. <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-flexibilitywork-2019>
2 Randstad 2019: Flexibility@work2019. Sivu 25. <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-flexibilitywork-2019>
3-4 Randstad Sourceright 2019: Talent Trends Q2 2019. Sivu 12. Saatavissa: <https://info.risemart.com/pb-dl-pb-randstad-sourceright-q2-2019-talent-trends-survey>
5 Randstad Sourceright 2019: Talent Trends Q2 2019. Sivu 12. Saatavissa: <https://info.risemart.com/pb-dl-pb-randstad-sourceright-q2-2019-talent-trends-survey>
6 Gartner Inc. 2019: Gartner Says By 2020: Artificial Intelligence Will Create More Jobs Than It Eliminates. Lehdistötiedote. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2017-12-13-gartner-says-by-2020-artificial-intelligence-will-create-more-jobs-than-it-eliminates>
7 Autor, D.H., and Salomons, A. 2019: New Frontiers: The Evolving Content and Geography of New Work in the 20th Century. Working Paper.
8 McKinsey Global Institute 2017: Jobs lost, jobs gained; Workforce transitions in a time of automation. Sivu 77.
9 Työ- ja elinkeinoministeriö 2018 (Koski, Olli & Husso, Kai [toim.]). Tekoäläajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. Sivu 3-6. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19_18_TEM_Tekoalyajan_tyo_WEB.pdf
10 Randstad Sourceright 2019: Talent Trends Q2 2019. Sivu 16. <https://info.risemart.com/pb-dl-pb-randstad-sourceright-q2-2019-talent-trends-survey>
11-12 Työ- ja elinkeinoministeriö 2018 (Koski, Olli, Husso, Kai [toim.]). Tekoäläajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. Sivu 17. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19_18_TEM_Tekoalyajan_tyo_WEB.pdf
13 McKinsey Global Institute 2017: Jobs lost, jobs gained; Workforce transitions in a time of automation. Sivu 77.
14 Autor, D.H., and Salomons, A. 2019: New Frontiers: The Evolving Content and Geography of New Work in the 20th Century. Working Paper.
15 Cowgill, B. 2018: Bias and Productivity in Humans and Algorithms: Theory and Evidence from Resumé Screening. Working paper.
16 Autor, D.H., and Salomons, A. 2019. "New Frontiers: The Evolving Content and Geography of New Work in the 20th Century." Working Paper.
17 Randstad Sourceright 2019: Talent Trends Q2 2019. Sivu 10. Saatavissa: <https://info.risemart.com/pb-dl-pb-randstad-sourceright-q2-2019-talent-trends-survey>
18 Aisto, Heikk (toim.); Neuvonen, Anssi et al., 2019: Tekoälyn kokonaiskuva ja kansallinen osaamiskartoitus – loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Sivu 31. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161282/4-2019-Tekoalyn%20kokonaiskuva.pdf>

Suomessa "everything works"

1 Ulrich, Dave&Smallwood, Norm 2012: Article in Leader to Leader. Sivut 55-61
2 Business Finland/Work in Finland <https://www.businessfinland.fi/en/do-business-with-finland/work-in-finland/in-brief/>
3 Pääministeri Rinteen hallitusohjelma 2019- <https://valtioneuvosto.fi/rinteen-hallitus/hallitusohjelma>.
4 Työ- ja elinkeinoministeriö 2018–2019: Työllisyyskatsaukset 11/2018–9/2019.
5 Tilastokeskus. Ulkomaisen työvoiman määrä 2010-2018.
6 Opetushallituksen julkaisu. Ulkomaiset tutkinto-opiskelijat Suomen korkeakouluissa 2009-2018.
7–8 INSEAD, Adecco Group, Tata Communications 2018: Global Talent Index Report. Adecco Suomi Oy:n lehdistötiedote 22.11.2018. <https://www.mynewsdesk.com/fi/adecco-finland/pressreleases/tutkimus-suomi-sijoittui-huippuosajien-houkuttelussa-kansainvaallisesti-kuudenneksi-2384415>
9Decoding Global Talent 2018. Boston Consulting Group. Sivut 5–7
12 Talent Trends Quarterly2019: Q2 2019. Randstad Sourceright.
13 Decoding Global Talent 2018: Boston Consulting Group. Sivut 5–7
14 Kauhanen, Merja&Laine, Olli-Matti: Suomalainen palkkataso eurooppalaisessa vertailussa. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 39.
15 Katamäki, Mauri 30.7.2019: Keskukskauppakamari <https://www.youtube.com/watch?v=aD7bfcPfC5U>
16 Tilastokeskus. Ulkomaisen työvoiman määrä 2010-2018.
17 Opetushallituksen julkaisu. Ulkomaiset tutkinto-opiskelijat Suomen korkeakouluissa 2009-2018.
18 Eduskunnan tarkastusvaliokunnan raportti 1/2018: Monimenetelmäinen tutkimus kotouttamistoimenpiteiden toimituudesta.
19 Pääministeri Rinteen hallitusohjelma 2019- <https://valtioneuvosto.fi/rinteen-hallitus/hallitusohjelma>.
20 Svenska Handelshögskolan Hanken: <https://www.hanken.fi/en/news/foreign-talent-finnish-companies>
21 Lahtinen, Markku & Schram, Egbert 2017: Monikulttuurinen ja moni muotoinen yritys on houkutteleva työnantaja <https://kauppakamari.fi/2017/10/30/monikulttuurinen-ja-monimuotoinen-yritys-houkutteleva-tyonantaja/>
22 McKinsey&Company 2017: Delivering Through Diversity.

Rusinat urapullasta

1 World Employment Confederation 2018: <https://www.wecglobal.org>
2-3 Randstad 2019: Flexibility@work2019: Sivu 20. <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-flexibilitywork-2019>
4-5 Suomen virallinen tilasto (SVT) 2018: Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. Helsinki: Tilastokeskus http://www.stat.fi/ti/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html
6 Katz, L.F., and Krueger, A.B. 2019: The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. Industrial & Labor Relations Review 72(2). Sivut 382–416.
7-8 Randstad 2019: Flexibility@work2019. Sivu 35. Saatavissa: <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-flexibilitywork-2019>
9 Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluhallinto 2016: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuokratyot>
10 Randstad 2019: Flexibility@work2019. Sivu 64. <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-flexibilitywork-2019>
11 Institute of Interim Management 2019: <https://www.iim.org.uk>
12 Suomen virallinen tilasto (SVT) 2018: Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. Helsinki: Tilastokeskus http://www.stat.fi/ti/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html
13 Randstad 2019: Flexibility@work2019. Sivu 70. <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-flexibilitywork-2019>
14 University of Washington 2019: Flexwork policy and process. <https://hr.uw.edu/policies/flexwork/>
15 Ministry of Employment and the Economy, Finland 2011: Working Hours Act (605/1996). https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605_20100991.pdf
16 Finlex/Oikeusministeriö 2019: Työaikalaki. 872/2019 Julkaisu 5.7.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>

Julkaisun työelämäteemojen asiantuntijat



Anu Ahokas

Toimitusjohtaja
StaffPoint-konserni

Työkyky ja työhyvinvointi



Sanna Salminen

Johtaja, työkyky,
Spring House Oy

Digitalisaatio, automatisaatio ja tekoäly



Lauri Kukkasniemi

Kehitysjohtaja,
Saima Soft Oy

Ulkomaalaiset osaajat



Nina Antink

Director,
International Accounts

Joustavat työelämäpalvelut



Tiina Forsbom

Henkilöstöjohtaja



Timo Kärki

Toimialajohtaja,
Matkailu ja sesonki,
Lapin alueen henkilöstöpalvelut

Median yhteydenotot



Kristel Kivisik

Johtaja, maahanmuuttajien
palvelut, Spring House Oy



Mariliina Karppo

Viestintä- ja
markkinointijohtaja
050 543 8553
etunimi.sukunimi@staffpoint.fi

Työelämä positiivisessa kierteessä -white paperin työryhmä

StaffPoint-konsernin viestintä ja markkinointi
Satumaari Ventelä, Mariliina Karppo, Katri Niemi.
Paino: Grano, Helsinki 12/2019