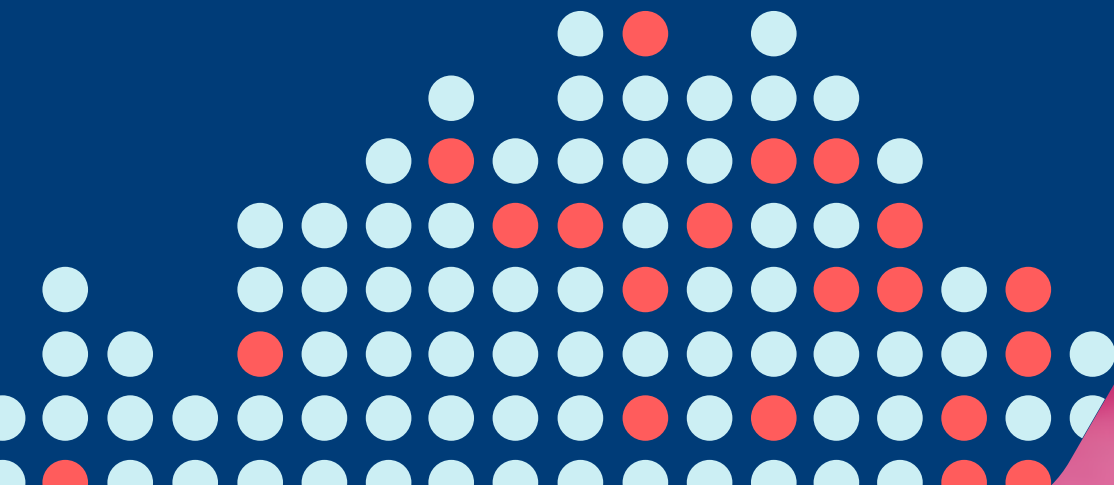


Työterveyslaitos

Työelämän suunta

Väestörakenteen muutos



Sisällys

Esipuhe	3
Tiivistelmä	4
Johdanto	5
 01 Miten nuoret kiinnittyvät työelämään?	 8
MUUTOSSUUNTA: Valtaosa nuorista suhtautuu myönteisesti työhön	9
MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ: Nuoret pääsevät hyvin kiinni työelämään ja uudistavat sitä	10
UHKIEN NÄKYMÄ: Osalla nuorista on vaikeuksia kiinnittyä työelämään	11
SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE	12
 02 Missä määrin osatyökykyiset pääsevät töihin?	 13
MUUTOSSUUNTA: Osatyökykyisyys voi johtua monesta syystä	14
MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ: Yhä useampi osatyökykyinen on töissä	15
UHKIEN NÄKYMÄ: Työelämässä on tilaa vain paljon tuottaville	16
SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE	17
 03 Onko eläkkeellä tarpeeksi mahdollisuuksia tehdä töitä?	 18
MUUTOSSUUNTA: Vanhuuseläkkeellä työskentely yleistyy	19
MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ: Vanhuuseläkkeellä työskentelyyn syntyy uusia urapolkuja	20
UHKIEN NÄKYMÄ: Kaikki halukkaat eivät voi jatkaa työntekoa eläkkeellä	21
SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE	22
 04 Kuinka veto- ja pitovoimainen Suomi on maahanmuuton näkökulmasta?	 23
MUUTOSSUUNTA: Suomi tarvitsee maahanmuuttoa	24
MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ: Suomeen halutaan tulla töihin ja työelämän inklusiivisuus lisääntyy	26
UHKIEN NÄKYMÄ: Suomi ei houkuttele ulkomaista työvoimaa eikä syrjintää saada kitkettyä	27
SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE	28
 05 Syntykö eri sukupolvien välille juopa työelämässä?	 29
MUUTOSSUUNTA: Nuoremmat sukupolvet luottavat eläkejärjestelmään vähemmän kuin vanhemmat	30
MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ: Työelämä paranee kaikille sukupolville	31
UHKIEN NÄKYMÄ: Sukupolvien väliset jännitteet kasvavat	32
SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE	33
 Johtopäätökset	 34
Lähteet	35

KIRJOITTAJAT:

Barbara Bergbom
Matti Joensuu
Eero Lantto
Kristiina Lehmuskoski
Taina Leinonen
Mervi Ruokolainen

Työterveyslaitos
PL 40
00032 Työterveyslaitos
www.ttl.fi

TUOTTAJA: Päivi Lehtomurto
ULKOASU: Ella Smeds ja Kaskas
EDITOINTI, TAITTO JA KUVITUS: Kaskas
KUVAT: Getty Images

© 2025 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

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

ISBN 978-952-391-220-5 (pdf)

Skenaarioita suomalaisesta työelämästä

KUN TYÖTERVEYSLAITOS julkisti marraskuussa 2020 raportin ”Hyvinvointia työstä 2030-luvulla”, elettiin ensimmäistä koronapandemiavuotta. Silloin ei ollut näköpiirissä, miten suuresti etä- ja hybridityö tulisi muovaamaan totuttuja toimintatapoja asiantuntijatyössä. Seuraava kriisikin odotti jo nurkan takana: Venäjän hyökkäys Ukrainaan avasi ajanjakson, jossa geopoliittinen epävarmuus on levittänyt synkkiä pilviä kansainvälisen yhteistyön ja talouden ylle.

ON TAAS aika pysähtyä katsomaan työelämän tulevaisuusnäkymiä. Työelämän suunta -raporttisarja kuvaa, miltä suomalainen työelämä voi näyttää vuonna 2035. Kesäkuussa 2025 julkaisemme neljä ensimmäistä osaa: teknologinen muutos, väestörakenteen muutos, sosiokulttuurinen muutos sekä ilmastonmuutos ja vihreä siirtymä.

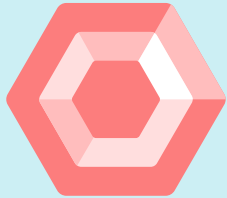
RAPORTIT SISÄLTÄVÄT tutkijoiden puheenvuoroja siitä, millaisia mahdollisuuksia ja uhkia on odotettavissa seuraavan kymmenen vuoden aikana. Kutakin muutosvoimaa tarkastellaan työelämän kannalta olennaisten kysymysten kautta. Raportit keskustelevat toistensa kanssa, joten kokonaiskuvan muodostamiseksi kannattaa tutustua niihin kaikkiin.

MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMISSÄ kuvaamme kehityskulkuja, jotka vahvistavat ihmisten työkykyä ja työhyvinvointia ja edistävät kestävää tuottavuuskasvua. Uhkien näkymissä kuvaamme, mihin työelämässä voidaan joutua, jos pysytellämme passiivisina ja jäämme virtaan ajelehtimaan.

ESITÄMME MYÖS toimenpiteitä, joihin tarttumalla voimme työpaikoilla ja päätöksenteossa tehdä suomalaisesta työelämästä maailman parasta.

Työterveyslaitoksen pääjohtaja
Antti Koivula

TYÖELÄMÄN SUUNTA -raporttisarja löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta ttl.fi/tyoelaman-suunta



TIIVISTELMÄ

Työikäisten joukko on aiempaa pienempi, ja sen pitää osallistua työelämääns mahdollisimman kattavasti.

- Nuorille pitää tarjota mahdollisuuksia menestyä työelämässä ja varmistaa, että heidän odotuksensa työelämästä vastaavat todellisuutta.
- Työelämää pitää sosiaaliturvan avulla kehittää suuntaan, jossa työnteko ei edellytä täyttä työkykyä.
- Eläkeikäisten pitää voida jatkaa palkkatyössä, jos työhaluja riittää.
- Työpaikkojen inklusiivisuutta ja kielitietoisuutta pitää kehittää, koska väestö monimuotoistuu maahanmuuton myötä.
- Nuorten kokemaa painetta tuottavuudesta ja vertailua vanhempien sukupolvien saavutuksiin pitää lieventää parantamalla työelämän laatua ja reilua palkitsemista.

Johdanto

Väestörakenteen muutos aiheuttaa haasteita hyvinvointivaltion kestävyydelle.

SUOMEN VÄESTÖ ikääntyy pitkään jatkuneen eliniän pitene-
misen, suurten ikäluokkien vanhenemisen ja 2010-luvulla
alkaneen syntyvyyden laskun vuoksi. Väestörakenteen
muutos aiheuttaa haasteita hyvinvointivaltion kestävyydelle
(Jalovaara ym., 2023). Vanhempien ikäryhmien osuus on
kasvanut, mikä heikentää väestöllistä huoltosuhdetta. Alle
18-vuotiaiden ja 65 vuotta täyttäneiden yhteenlaskettu
määrä suhteessa 18–64-vuotiaiden työikäisten määrään
oli 0,60 vuonna 2010 ja 0,71 vuonna 2024 (Tilastokeskus,
2025a). Eliniän piteneminen on sinänsä myönteinen asia.
Mahdollisuudet vaikuttaa syntyvyyteen taas ovat hyvin
rajalliset, ja lisäksi korkeampi syntyvyys parantaisi huolto-
suhdetta vasta kun nyt syntyvät lapset siirtyvät työikään.

MAAHANMUUTTO VAIKUTTA välittömästi huoltosuhteeseen
myönteisesti, koska muuttajat ovat tyypillisesti työikäisiä
ja heidän lapsiaan. Tulevaan maahanmuuton määrään
liittyy paljon epävarmuutta, mutta eri tahojen (Etlä, 2024;
Tilastokeskus, 2024a; Valtiovarainministeriö, 2024) ennus-
teiden mukainen 24 000–40 000 henkilön vuosittainen
nettomaahanmuutto lykkäisi huoltosuhteen heikkenemistä
vuosikymmeniksi.

VÄESTÖLLISEN HUOLTOSUHTEN laskemiseen käytetty työikäisten
eli 18–64-vuotiaiden osuus ei kuitenkaan suoraan kerro
yhteiskunnan taloudellisesta kantokyvystä. Huomattava osa
nuorimmista työikäisistä on vielä työelämän ulkopuolella,
ja toisaalta osa eläkeikäisistä jatkaa töissä yli 64-vuoti-
aiksi (Kuvio 1). Hyvinvointivaltion kestävyuden kannalta
tärkeämpi mittari on taloudellinen huoltosuhde, jonka
kehitys on ollut väestöllistä huoltosuhdetta myönteisempi:
työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien yhteenlas-
kettu määrä suhteessa työllisten määrään oli vuonna 2023
suunnilleen sama kuin mitä se oli vuonna 2010 (Tilastokes-
kus, 2024b).

TYÖLLISYYDEN PARANTUMINEN, etenkin työurien loppupäässä
(Junna ym., 2024; Järnefelt ym., 2024), on paikannut
työikäisen väestön pienentymistä. Työhön osallistumisen
lisääminen – niin maassa jo asuvien kuin tänne muuttavien
keskuudessa – onkin yksi tärkeä keino sopeutua väestöra-
kenteen muutokseen.

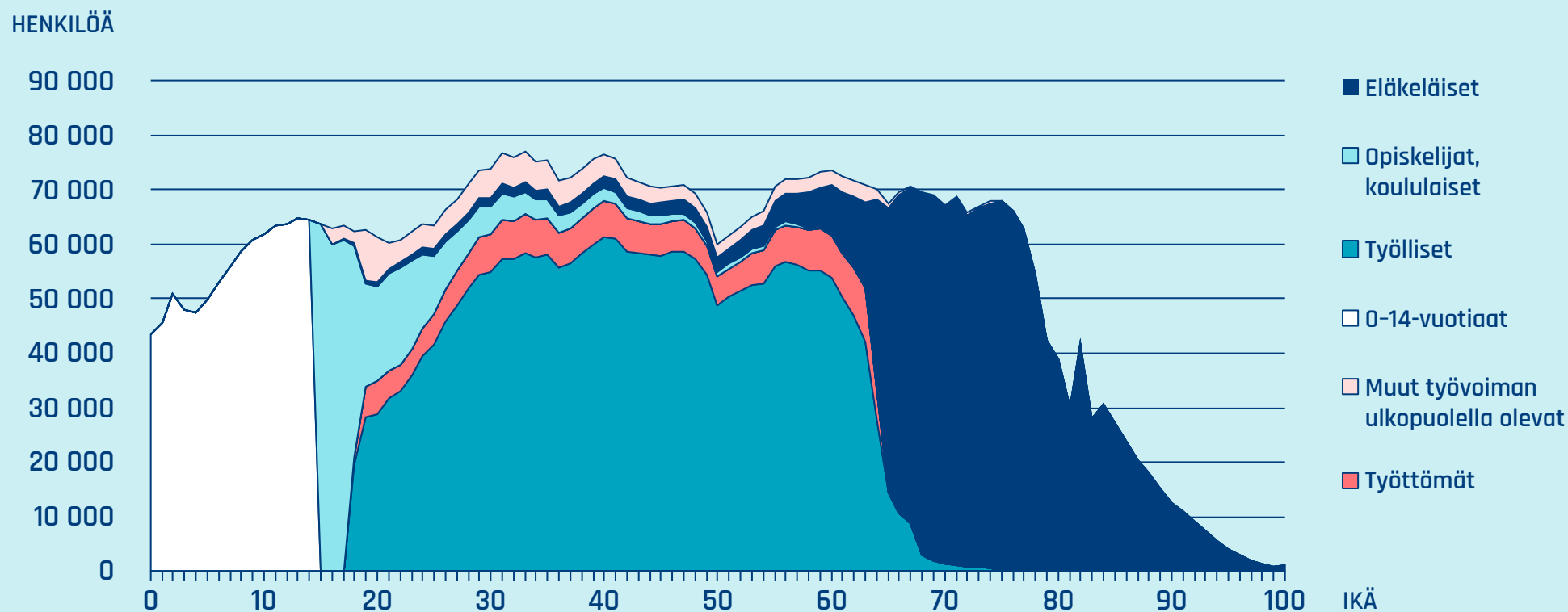
VAIKKA TYÖNTEKO on yleisesti ottaen yksilöille hyödyllistä, paine pidentää työuria voi kuitenkin aiheuttaa ristiriitaa. Aiempaa pienemmän työikäisen väestön toivotaan osallistuvan mahdollisimman kattavasti työelämään mutta samalla myös saavan enemmän lapsia ja tarjoavan hoivaa kasvavalle vanhusväestölle. Sukupolviin eri tavoin vaikuttava väestörakenteen muutos voi myös johtaa siihen, että etenkin nuoremmat työikäiset kokevat heihin kohdistuvan taakan kohtuuttoman suureksi. Lisäksi sekä työurien alku- että loppupäässä ilmenee ryhmien välillä polarisaatiota.

OSATYÖKYKYYSET JA MAAHANMUUTTOTAUSTAISET puolestaan kohtaavat omanlaisiansa haasteita työmarkkinoilla. On tärkeää tukea työuria kaikissa vaiheissa, jotta väestörakenteen muutoksen luomat paineet aiheuttavat mahdollisimman vähän kielteisiä vaikutuksia. Tukemisessa pitää huomioida eri väestöryhmien ja sukupolvien lähtökohdat sekä muuttuvan työelämän tarpeet.

TÄSSÄ JULKAISUSSA tarkastelemme työelämää ja työurien kestoa. Nostamme esille joitakin väestörakenteen muutokseen sopeutumisen kannalta tärkeitä kysymyksiä. Kiinnitämme vähemmän huomiota edellisessä skenaarioraportissa (Bergbom ym., 2020a) käsiteltyihin aiheisiin, jotka koskevat esimerkiksi monimuotoisuutta työpaikoilla, osaamisen kehittämistä, työkyvyn tukea, maahanmuuttajaryhmien lähtökohtia, ikääntyvien työllisyyttä ja hoivavastuita sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Työkyvyn kehityssuuntia on lisäksi käsitelty toisessa tuoreessa raportissa (Varje ym., 2024). Tuomme esille ajankohtaisia uusia näkökulmia nuorten työelämään kiinnittymiseen, osatyökykyisten työpanokseen, vanhuuseläkeläisten työssä jatkamiseen, maahanmuuttotaustaisten työntekijöiden mahdollisuuksiin ja sukupolvien väliseen tasapainoon. Monin paikoin kuvaamme keskimääräistä kehitystä, joka peittää alleen eri ammattiryhmien, työpaikkojen ja yksilöiden väliset erot. On myös tärkeää muistaa, että esitettyjen mahdollisuuksien ja uhkien näkymien lähtökohtina ovat hyvinvointivaltion kestävyys ja työntekijöiden hyvinvointi, minkä vuoksi muita ilmiöihin liittyviä arvonäkökulmia jää huomioimatta.

On tärkeää tukea työuria kaikissa vaiheissa, jotta väestörakenteen muutoksen luomat paineet aiheuttavat mahdollisimman vähän kielteisiä vaikutuksia.

Iso osa nuorimmista työikäisistä on vielä työelämän ulkopuolella – toisaalta osa eläkeikäisistä jatkaa töissä

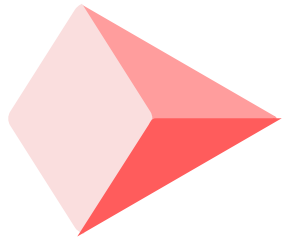


KUVIO 1. Väestön määrä iän ja pääasiallisen toiminnan mukaan Suomessa vuonna 2023 (Tilastokeskus 2024b).

Miten nuoret kiinnittyvät työelämään?



01



MUUTOSSUUNTA:

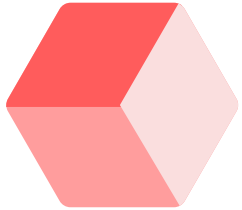
Valtaosa nuorista
suhtautuu
myönteisesti työhön

NUORTEN TILANNETTA arvioidaan usein sen perusteella, ovatko he töissä tai opiskelemassa. Vuosien 2010 ja 2020 välillä noin 15 prosenttia eli vajaa kuudennes 20–24-vuotiaista ei ollut töissä, opiskelemassa tai varusmiespalvelussa. Vuonna 2024 reilut 11 prosenttia nuorista oli työn tai koulutuksen ulkopuolella. Vastaava osuus 15–19-vuotiailla on vuodesta 2010 lähtien ollut neljästä viiteen prosenttia (Tilastokeskus, 2025b).

KOULUTUSTASO HEIKENTYY Suomessa (Kalenius, 2023). Vaikka perusopetuksen oppimistulokset ovat edelleen kansainvälisesti tarkastellen korkealla tasolla, ne ovat laskeneet vuosittain alusta poikkeuksellisen nopeasti erityisesti äidinkiessä ja matematiikassa (Ukkola ym., 2025). Erityisesti sosiaaliseen taustaan ja sukupuoleen liittyvät erot oppimistuloksissa sekä peruskoulun jälkeiseen koulutukseen siirtymisessä ovat kasvaneet viime vuosikymmeninä. Korkeasti koulutettujen vanhempien työt suuntaavat selvästi useammin korkeakouluopintoihin kuin alemmin koulutettujen vanhempien pojat (Kalenius, 2023). Sukupuolten arvoissa on myös tapahtunut eriytymistä: nuoret naiset ovat keskimäärin liberaalimpia ja nuoret miehet konservatiivisempia (Mannerström ym., 2020).

NUORET USKOVAT vahvasti hyvän koulutuksen ja työllistymisen väliseen yhteyteen (Happonen & Kiilakoski, 2025). Valtaosa nuorista suhtautuu positiivisesti ja luottavaisesti työelämään ja pitää työtä tärkeänä asiana elämässään (Haikkola & Myllyniemi, 2020). Nuoret kokevat kehitys- ja työllistymismahdollisuutensa paremmiksi kuin vanhemmat palkansaajat. Toisaalta nuorilla on enemmän määräaikaista työsuhteita ja he kokevat useammin stressiä ja henkistä uupumista työssä (Sutela ym., 2024). Lisäksi nuorten mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat kasvaneet (Blomgren & Perhoniemi, 2024).

Nuoret uskovat vahvasti hyvän koulutuksen ja työllistymisen väliseen yhteyteen.



MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ:

Nuoret pääsevät hyvin kiinni
työelämään ja uudistavat
sitä

NUORTEN KOULUTUSVALINNAT vastaavat mahdollisuuksien näkymässä työvoiman kysyntään, ja nuoret myös kehittävät jatkuvasti osaamistaan työelämän tarpeiden mukaan. Nuoret saavat riittävästi tukea työelämään kiinnittymiseen, ja työ lisää heidän hyvinvointiaan.

NUORTEN TEKNOLOGIATAIDOT ja nopea kyky omaksua uutta parantavat työpaikkojen tehokkuutta ja lisäävät niiden innovaatiokykyä. Nuoret omaksuvat eturintamassa uusia digitaalisia työkaluja ja menetelmiä, mikä tehostaa työprosesseja ja auttaa löytämään uudenlaisia, luovia ratkaisuja (European Commission, 2023; Sutela ym., 2024).

YMPÄRISTÖTIETOISUUS ON nuorilla yleistä. He edistävät työelämässäkin aktiivisesti kestäviä toimintatapoja, jos mahdollisuuksien näkymä toteutuu. Tämä tukee kestävä kehityksen tavoitteita sekä tuotannon ympäristövastuullisuutta ja vähentää kulutuksen ympäristövaikutuksia (Kiilakoski, 2022).

MONIMUOTOISUUTTA ARVOSTAA suuri osa nuorista (Kivijärvi, 2023), mikä parantaa työyhteisöjen ilmapiiriä, johtaa parempaan yhteistyöhön ja houkuttelee työorganisaatioiden palvelukseen monipuolisesti erilaisia osaajia. Nuorten kyvyllä ajatella ja toimia uudella tavalla on laajoja vaikutuksia koko työyhteisöön. Kun nuoret tuovat mukanaan uusia näkökulmia, he rohkaisevat organisaatioita tarkastelemaan omia toimintamallejaan kriittisesti ja tekemään tarvittavia uudistuksia. Tämä johtaa tehokkaampiin työprosesseihin, parempaan työilmapiiriin ja lisääntyneeseen työntekijöiden hyvinvointiin.

Nuorten kyvyllä ajatella ja
toimia uudella tavalla on laajoja
vaikutuksia koko työyhteisöön.



UHKIEN NÄKYMÄ:

Osalla nuorista on vaikeuksia kiinnittyä työelämään

NUORIA KOHTAA yhä suurempi polarisaatio uhkien näkymässä: osalla on runsaasti osaamista ja valinnanvaraa urapolullaan, kun taas toisille työelämään pääsy ja sinne kiinnittyminen on vaikeaa. Osaamisen tason, itseohjautuvuuden ja oma-aloitteisuuden vaatimukset haastavat nuoria, kun he siirtyvät koulutuksesta työhön (Hievanen ym., 2024). Työelämän haasteet näyttäytyvät nuorten alentuneena työkykynä, jolloin päädytään yksilötason ratkaisuihin silloinkin, kun pitäisi puuttua työyhteisöiden ja työpaikkojen ongelmiin (Lehmuskoski ym., 2022, 2025).

TYÖURAN ALUSSA epävarmuus työmarkkinoilla ja määrälliset työsuhteet aiheuttavat myös taloudellista painetta ja vaikeuttavat elämän suunnittelua. Arvojen eriytyminen vaikeuttaa sukupuolten välisiä suhteita työelämässä ja sen ulkopuolella, mikä omalta osaltaan ylläpitää matalaa syntyvyyttä työuraan liittyvien epävarmuuksien ohella (Cabrita ym., 2020). Erityisesti nuoret naiset arvottavat korkealle sekä työtä ja perhettä että vapaa-aikaa, mikä johtaa helposti elämän ylikuumenemiseen (Sutela ym., 2024). Korkeasti koulutetut nuoret pyrkivät löytämään työelämässä merkityksellisyyttä ja tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä aiemmista sukupolvista eroavalla tavalla. Työn ja identiteetin välinen yhteys ja itsensä kehittämisen toiveet ovat korostetusti esillä,

mutta niitä ei ole aina mahdollista toteuttaa työelämän realiteettien keskellä. (Lehmuskoski ym., 2022, 2025).

TYTYTMÄTTÖMYYS JA työntekijöiden vaihtuvuus yleistyvät työpaikoilla, joilla ei vastata nuorten odotuksiin työelämän merkityksellisyydestä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Myös heikko perehdytys, esihenkilön tuen ja palautteen puute sekä yksinäisyys uhkaavat heikentää nuorten työhyvinvointia ja sitoutumista.

NOPEA TYÖTAHTI ja jatkuvat muutokset vaikeuttavat työn oppimista työuraansa aloittavilla nuorilla, jos tukea ei ole tarpeeksi. Nuorten tarvitsema riittävä perehdytys on haastavaa erityisesti työvoimapula-aloilla tai aloilla, joilla odotetaan nopeaa tuottavuutta. Heikentyneen koulutustason ja mielenterveysperusteisten työkyvyn ongelmien vuoksi asiantuntijatehtäviin on hankalaa löytää osaajia, jos uhkakuvat toteutuvat.

Nuoria uhkaa yhä suurempi polarisaatio.



SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE

Nuorille pitää tarjota realistisia mahdollisuuksia menestyä työelämässä.

NUORTEN URAKEHITYSTÄ ja työelämään kiinnittymistä pitää tukea tarjoamalla heille riittävät koulutus- ja kehitysmahdollisuudet. Perehdytys, esihenkilön tuki ja arvostava palaute ovat tarpeen, kun nuori siirtyy työelämään. Nuoret hyötyvät alkuvaiheen opastuksen jälkeen mentoroinnista ja urakehitysnäkymien avaamisesta (Eezy Flow, 2024; Nykänen ym., 2023; Työelämäfoorumi, 2024).

TYÖAIKAJÄRJESTELYJÄ TARVITAAN tukemaan työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Tällaisia ratkaisuja voivat olla esimerkiksi joustavat työajat ja etätyömahdollisuudet. Hybridityökäytännöissä on huomioitava, että vaikka etätyön mahdollisuus lisää nuorten tyytyväisyyttä, jatkuva etätyö voi kuitenkin heikentää työhyvinvointia (Työterveyslaitos, 2025). Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on tärkeää huomioida esimerkiksi lyhennetyn työajan mahdollisuus. Se tukee arjen sujuvuutta ja voimavarojen tasapainoista jakamista työn ja muun elämän välillä.

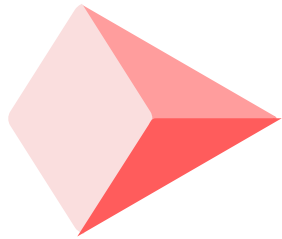
NUORTEN VAHVUUDET PÄÄSEVÄT parhaiten esille, kun heidän näkemyksiään kuunnellaan ja he pääsevät osallistumaan päätöksentekoon ja kehitysprosesseihin työpaikoilla. Tämä voi paitsi parantaa työpaikkojen toimintaa myös laajemmin viedä yhteiskuntaa kohti kestävämpiä ja monimuotoisempia toimintatapoja.

PÄÄTTÄJIEN PITÄÄ taata työvoiman riittävyys työpaikoilla – esimerkiksi riittävä määrä päteviä hoitajia terveysalalla. Koulutuksessa ja työelämän alkutaipaleella on hyvä varmistaa, että nuorten odotukset työelämästä vastaavat todellisuutta. Nuorille pitää tarjota realistisia mahdollisuuksia menestyä työelämässä (Väänänen, 2024). Myös nuorten mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen on etsittävä ratkaisuja niin yksilöiden ja työpaikkojen kuin yhteiskunnan tasolla.

Missä määrin
osatyökykyiset
pääsevät
töihin?

02





MUUTOSSUUNTA:

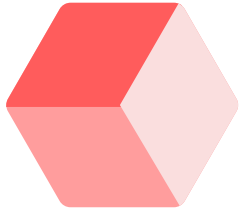
Osatyökykyisyys voi johtua monesta syystä

YKSISELITTÄISTÄ MÄÄRITELMÄÄ osatyökykyisyydelle ei ole olemassa. Osatyökykyisyys voidaan nähdä jatkumona, jossa työhön osallistumisen mahdollisuudet ovat heikentyneet esimerkiksi terveyden, osaamisen tai sosiaalinen tilanteen vuoksi (Oivo & Kerätär, 2018). Koska osatyökykyisyydelle ei ole määritelmää, sen kehittymistä tai vaikutuksia ei pystytä suoraan seuraamaan tilastoista tai tutkimuksista. Esimerkiksi vuoden 2024 lopussa työttömistä työnhakijoista 29 530 henkilöllä oli jokin työllistymiseen vaikuttava vamma tai pitkäaikaissairaus (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024), mutta tämä kuvastaa vain yhtä näkökulmaa osatyökykyisyyteen.

OSATYÖKYKYINEN ON sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu käyttää tätä kykyä. Tätä määritelmää käyttäen osatyökykyinen voi olla täysin mukana työelämässä, jolloin osatyökykyisyys heijastuu esimerkiksi terveydentilasta johtuvana heikentyneenä työpanoksena tai sairauspoissaoloina.

MUKANA TYÖELÄMÄSSÄ voi olla myös osittain. Henkilö voi olla esimerkiksi osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai osa-aika-työssä tai kokonaan työelämän ulkopuolella, esimerkiksi pitkäaikaistyöttömänä tai työkyvyttömyyseläkkeellä. Näin ollen yksittäisen tietolähteen muutokset eivät välttämättä kerro koko totuutta osatyökyisten työhön osallistumisesta. Esimerkiksi sairauspoissaolojen kasvu saattaa heijastella sitä, että osatyökykyisiä on työllistynyt aiempaa enemmän. (Ervasti & Joensuu, 2018.)

Osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu käyttää tätä kykyä.



MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ:

Yhä useampi
osatyökykyinen
on töissä

TULEVAISUUDESSA KAIKENLAISEN työpanoksen hyödyntäminen on helppoa ja joustavaa. Työpaikoilla on käytettävissä työkaluja ja toimintamalleja, joiden avulla ne pystyvät tarjoamaan työtä osatyökykyisille.

NYKYISELLÄ TAVALLA ymmärretty osatyökykyisyys ei enää määritä työntekoa, jos mahdollisuuksien näkymästä tulee totta. Jokainen voi sujuvasti saada palveluja, joiden avulla hän löytää tai pystyy kouluttautumaan itselleen sopivaan työhön. Mahdollisuuksien näkymässä jokainen saa myös tukea työssään. Työ voidaan mitoittaa henkilön työpanoksen mukaan niin, että työn tekeminen on aina kannattavaa eikä henkilön toimeentuloon tule negatiivisia vaikutuksia työn tekemisestä.

Työ voidaan mitoittaa henkilön työpanoksen mukaan niin, että työn tekeminen on aina kannattavaa.



UHKIEN NÄKYMÄ:

Työelämässä on tilaa vain
paljon tuottaville

TYÖMARKKINAT KEHITTYVÄT uhkien näkymässä suuntaan, jossa työ on mahdollista vain erittäin tuottaville henkilöille. Polarisaatio työelämässä olevien ja työelämän ulkopuolisten välillä kasvaa.

SOSIAALITURVAJÄRJESTELMÄ pysyy sellaisena, että ansioiden ja sosiaaliturvan yhdistäminen on hankalaa ja edellyttää joko tai -valintoja. Osatyökykyiset eivät uskalla ottaa työtä vastaan, koska he pelkäävät toimeentulonsa heikkenevän. Järjestelmän monimutkaisuus ja heikko ennakoitavuus passivoivat.

OSATYÖKYKYISTEN PALVELUT eivät ole tarkoituksenmukaisia, jos uhkakuvat toteutuvat. Niiden saaminen on vaikeaa, eivätkä palvelut kytkeydy riittävästi työelämään. Saadakseen palveluja pitää ensin osoittaa olevansa työkyvytön.

**Osatyökykyiset eivät uskalla ottaa
työtä vastaan, koska he pelkäävät
toimeentulonsa heikkenevän.**



SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE

Työpaikoilla pitää tehdä toimia, jotka helpottavat osatyökykyisten osallistumista työhön.

SOSIAALITURVAN YHDISTÄMINEN nykyistä sujuvammin ansiotuloon voisi lisätä osatyökykyisten työntekoa. Myös työpaikoilla pitää tehdä toimia, jotka helpottavat työhön osallistumista tai lisäävät mahdollisuuksia hyödyntää osatyökykyisten työpanosta. Työnantajille suunnatut kannusteet tarjota erilaisia pieniäkin työtehtäviä voisivat edistää kehitystä, jossa osatyökykyisten työpanosta pystytään hyödyntämään paremmin.

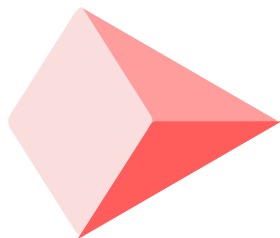
OSATYÖKYKYISTEN TYÖNTEKOA pitää edistää tukemalla heidän työkykyään tai auttamalla sopivan työn löytämisessä esimerkiksi työterveyshuollon, hyvinvointialueen tai työllisyysalueen palveluissa. Näitä osatyökykyisille suunnattuja

palveluja on kehitetty viime vuosina valtakunnallisten kehittämisohjelmien, kuten Osatyökykyiset työssä -hankkeen (Osku), Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeen (OTE) ja Työkykyohjelman kautta (Mattila-Wiro & Tiainen, 2019; Nevala ym., 2015; Saikku ym., 2024).

SOSIAALITURVAKOMITEASSA pohditaan tällä hetkellä erilaisia tapoja yhdistää sosiaaliturvaa ja ansiotuloja (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024). Haasteena on, miten usean eri toimijan ja hallinnonalan yli ulottuvasta toiminnasta pystytään muodostamaan osatyökykyiselle selkeä ja työntekoon kannustava kokonaisuus.

Onko eläkkeellä tarpeeksi mahdollisuuksia tehdä töitä?





MUUTOSSUUNTA:

Vanhuuseläkkeellä työskentely yleistyy

YLI 55-VUOTIAIDEN ja yli 65-vuotiaiden työllisyysasteet ovat nousseet. Tilastokeskuksen (2024b) mukaan 55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli 71 prosenttia joulukuussa 2024, kun viisi vuotta aiemmin vastaava luku oli 67 prosenttia. Myös vanhuuseläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt eläkkeen alaikärajan nousun myötä: keskimäärin vanhuuseläkkeelle jääddään 64,8-vuotiaana (Eläketurvakeskus, 2024a).

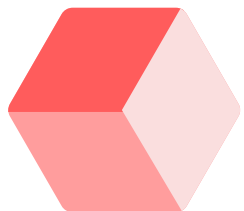
VANHUUSELÄKKEELLÄ TYÖSKENTELY yleistyy. Kaikista vanhuuseläkeläisistä 6,4 prosenttia ja alle 68-vuotiaista vanhuuseläkeläisistä 13,4 prosenttia kävi töissä vuonna 2023 (Eläketurvakeskus, 2024b). Vastikään palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä reilu kolmannes kertoi tehneensä työtä eläkkeellä ja 16 prosenttia olisi halunnut työskennellä, mutta koki, ettei sopivaa työtä ollut tarjolla tai ettei heitä palkattu iän vuoksi (Polvinen ym., 2023). Suurin osa jatkoi työssä osa-aikaisesti tai tilapäisesti, useimmiten samalla työnantajalla ja samanlaisissa tehtävissä kuin ennen eläkkeelle siirtymistä. Vastaavia toiveita osa-aikaisesta työssä jatkamisesta vanhuuseläkkeellä on havaittu myös työssäkäyvillä yli 60-vuotiailla palkansaajilla (Sutela ym., 2024).

TYÖNANTAJAT SUHTAUTUVAT aiempaa myönteisemmin työuran jatkamiseen 65-vuotiaaksi sekä yli 55-vuotiaiden palkkaa-

miseen. Toisaalta on osoitettu, että yli puolet työnantajista ei pidä työurien pitenemistä todennäköisenä omalla toimipaikallaan eikä noin kolmannes työpaikoista juurikaan tue työntekijöiden jatkamista työssä eläkeikään saakka (Järnefelt ym., 2022). Myös palkansaajien näkemykset ikääntyvistä työntekijöistä vaihtelevat. Esimerkiksi kolmannes palkansaajista kokee, ettei heidän työpaikallaan edistetä ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä. Toisaalta 70 prosenttia työntekijöistä kertoo, että heidän työpaikoillaan arvostetaan vanhempia työntekijöitä ja heidän työkokemustaan.

SYRJINTÄÄ, JOKA liittyy vanhempaan ikään, esiintyy edelleen työelämässä. Sitä kertoo havainneensa seitsemän prosenttia kaikista palkansaajista ja kokeneensa henkilökohtaisesti viisi prosenttia yli 50-vuotiaista palkansaajista (Sutela ym., 2024).

**Keskimäärin vanhuuseläkkeelle
jääddään 64,8-vuotiaana.**



MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ:

**Vanhuuseläkkeellä
työskentelyyn syntyy uusia
urapolkuja**

VANHUUSELÄKELÄISIÄ INNOTAVAT jatkamaan töissä työn psykososiaaliset voimavaratekijät, hyvä koettu työkyky sekä kokemus siitä, että työpaikalla arvostetaan ikääntyviä työntekijöitä ja kannustetaan heitä jatkamaan työssä (ks. Nivalainen & Tenhunen, 2024). Lisäksi useista tutkimuksista tiedetään, että seuraavan 10 vuoden aikana eläkeikää lähestyvillä työntekijöillä on sekä työhaluja että sitoutumista työhön (Sutela ym., 2024; Väänänen ym., 2024). Lähes kaikilla mittareilla tarkasteltuna 55–64-vuotiaat myös voivat työssään hyvin, jopa paremmin kuin nuoremmat ikäluokat (Sutela ym., 2024; Väänänen ym., 2024).

KAIKKI HYÖTYVÄT, kun vanhuuseläkeläisten työnteko yleistyy, jos mahdollisuuksien näkymä toteutuu. Hyötyjiä ovat sekä työntekijät, työnantajat ja työyhteisöt että yhteiskunta. Työssäkäynti sekä tukee toimeentuloa että ylläpitää toimintakykyä ja terveyttä. Vanhuuseläkkeellä työskentelyn yleistyminen ja työvoimapula monilla aloilla luovat tarpeen kehittää urapolkumalleja myös eläkeläisille. Niin sanoituilla EMERIT-malleilla tuetaan työssä jatkamista eläkeiän saavuttamisen jälkeen sekä helpotetaan eläkkeeltä paluuta työelämään.

TYÖPAIKKOJEN VALMIUDET ikä-, työura- ja työkykyjohtamiseen sekä käytännöt työkyvyn ylläpitämiseksi kehittyvät. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi parempaa työroolien ja työaikojen muokkausta, työtehtävien optimointia, erityisosaamisen tunnistamista ja räätälöityjä oppimiskokonaisuuksia. Näitä muutoksia ollaan valmiita tekemään myös työntekijän motivaation tukemiseksi, ei pelkästään terveyden ja työssä jaksamisen vuoksi. Vanhuuseläkkeellä työskenteleville syntyy myös uusia rooleja ja tehtäviä, jotka esimerkiksi tukevat seuraavan sukupolven työelämän aloitusta.

**Kaikki hyötyvät, kun
vanhuuseläkeläisten työnteko
yleistyy.**



UHKIEN NÄKYMÄ:

Kaikki halukkaat eivät voi jatkaa työntekoa eläkkeellä

EPÄTASAISET TYÖMAHDOLLISUUDET lisäävät uhkien näkymässä polarisaatiota ja eriarvoisuutta vanhuuseläkeläisten välillä. Työssä jatkavat harvemmin ne, jotka kokevat terveyteensä ja työssä jaksamiseensa liittyviä ongelmia (Polvinen ym., 2023; Nivalainen & Tenhunen, 2024). Vähän yli kolmannes vanhuuseläkeläisistä jatkaa puolestaan työssä, koska se on heille taloudellisesti välttämätöntä (Polvinen ym., 2023). Toisaalta joillakin ei ole lainkaan mahdollisuuksia työskennellä omasta motivaatiostaan ja työkyvystään huolimatta. Vaikka kokemus koulutuksen tai osaamisen riittämättömyydestä ei ole välttämättä pääsyy sille, miksi eläkkeellä ei työskennellä (Polvinen ym., 2023), kokemukset riittämättömistä digitaistoista yhdistyvät yli 55-vuotiailla haluttomuuteen lykätä eläkkeelle siirtymistä (Sutela ym., 2024).

ELÄKELÄISTEN HOIVAVASTUUT läheisistään voivat myös rajoittaa työssä jatkamista. Jos yhteiskunnan tarjoaman vanhusten hoivan saatavuus ja laatu jatkavat heikkenemistään samalla kun hoivan tarve väestön vanhetessa kasvaa, yhä suurempi osa eläkeläisistä ryhtyy huolehtimaan läheisistään. Tällöin

hoivatilanteesta selviytyminen painaa vaakakupissa eläkkeellä työskentelyä enemmän.

OSALLA TYÖPAIKOISTA ei edelleenkään nähdä eläkkeellä työskentelyä mahdollisena. 65 vuoden ikää pidetään liian korkeana, ja toimenpiteitä työssä jatkamisen mahdollistamiseksi tehdään joko liian vähän tai liian myöhään. Samoin osa eläkeikää lähestyvistä ei koe, että heidän työssä jatkamistaan arvostettaisiin, heille tarjottaisiin mahdollisuuksia kehittää osaamistaan tai että työ joustaisi riittävästi. Toisaalta kaikilla työpaikoilla ei ole resursseja esimerkiksi kehittää digiosaamista siinä mittakaavassa kuin tarvetta olisi.

Osalla työpaikoista ei edelleenkään nähdä eläkkeellä työskentelyä mahdollisena.



SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE

Esihenkilöitä kannattaa kouluttaa työura- ja ikäjohtamiseen.

ELÄKEJÄRJESTELMÄN MUUTOS on nostanut ikääntyvien työllisyysastetta. Tarvitaan kuitenkin myös muita toimenpiteitä, jotka mahdollistavat työurien nykyistä tasavertaisemman jatkumisen vanhuuseläkkeelle ja halukkaille sen jälkeenkin (ks. Jensen, 2024).

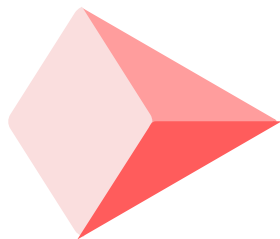
TYÖPAIKOILLA PYSTYTÄÄN tekemään paljon. Näitä toimenpiteitä ovat muun muassa mentorointi- ja mestari–kisälli-mallien, työkyvyn tuen mallien ja EMERIT-vaiheen työurapolku-

mallien käyttöönotto sekä uudenlaisten ”kertauskurssien” kehittäminen esimerkiksi työpaikalla käytössä olevista digijärjestelmistä helpottamaan eläkeläisten paluuta työelämään. Esihenkilöitä kannattaa kouluttaa työura- ja ikäjohtamiseen.

EHDOTUKSIA OSAAMISSETELIN ja työurasuunnitteluun keskittyvän työurahuoltamomallin kehittämisestä ja käyttöönotosta sekä työntekijöille että työnantajille voidaan myös pitää kannatettavina (ks. Lindström, 2024, 2025).

Kuinka veto- ja pitovoimainen Suomi on maahanmuuton näkökulmasta?

04



MUUTOSSUUNTA:

Suomi tarvitsee maahanmuuttoa

TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO Suomeen on kasvanut merkittävästi verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa. Suomeen muutetaan nykyisellään pääosin työn tai opiskelun vuoksi, ja mukana muuttaa usein myös perheenjäseniä. Ensimmäisiä työperusteisia oleskelulupa-, rekisteröinti- (EU-kansalaiset) ja todistushakemuksia jätettiin vuonna 2024 kuitenkin 12 prosenttia edellistä vuotta vähemmän, mikä heijastanee Suomen hitaasti elpyvää taloutta ja epävaaka maailmantilannetta. Työvoimapula sekä ulkomailta rekrytoinnin kehittyminen ovat edistäneet työperäistä maahanmuuttoa ja ylläpitäneet sitä myös nykyisessä talous- ja maailmantilanteessa. (Maahanmuuttovirasto, 2025.)

ULKOMAALAISTAUSTAISTEN OSUUS Suomen väestöstä on kasvanut ja oli vuoden 2024 lopussa jo 11 prosenttia (Tilastokeskus, 2025a). Luku on kuitenkin yhä Euroopan alhaisimpia ja Pohjoismaiden alhaisin (OECD, 2024). Pääkaupunkiseutu on kuitenkin monimuotoistunut kulttuurisesti entisestään. Jo joka viides Helsingissä, joka neljäs Espoossa ja useampi kuin joka neljäs (29 %) Vantaalla asuva oli vuonna 2024 ulkomaalaistaustainen (Tilastokeskus, 2025a). Ulkomaalais-taustaiset (Kuvio 2) ja sen myötä vieraskieliset (virallinen äidinkieli muu kuin suomi, ruotsi tai saame) muodostavat yhä merkittävemmän osan työikäisistä. Työttömyys on kuitenkin heillä keskimäärin koko väestöä yleisempää (vuonna 2023 työttömät vieraskieliset: 19 %; koko väestö: 11 %) (Tilastokeskus, 2024b).

KORKEAMPAAN TYÖTTÖMYYTEEN on useita syitä, joista yksi merkittävimmistä on maahanmuuttotaustaisten kohtaama syrjintä työmarkkinoilla. Vuosina 2022–2023 toteutetun väestötutkimuksen mukaan työssä olleista tai työtä hake-neista maahanmuuttaneista 26 prosenttia oli kokenut syrjintää työssä tai työnhaussa, kun vastaava luku koko väestössä oli 14 prosenttia. Yleisimmin työhön ja työnha-kuun liittyvistä syrjintäkokemuksista raportoivat Afrikasta

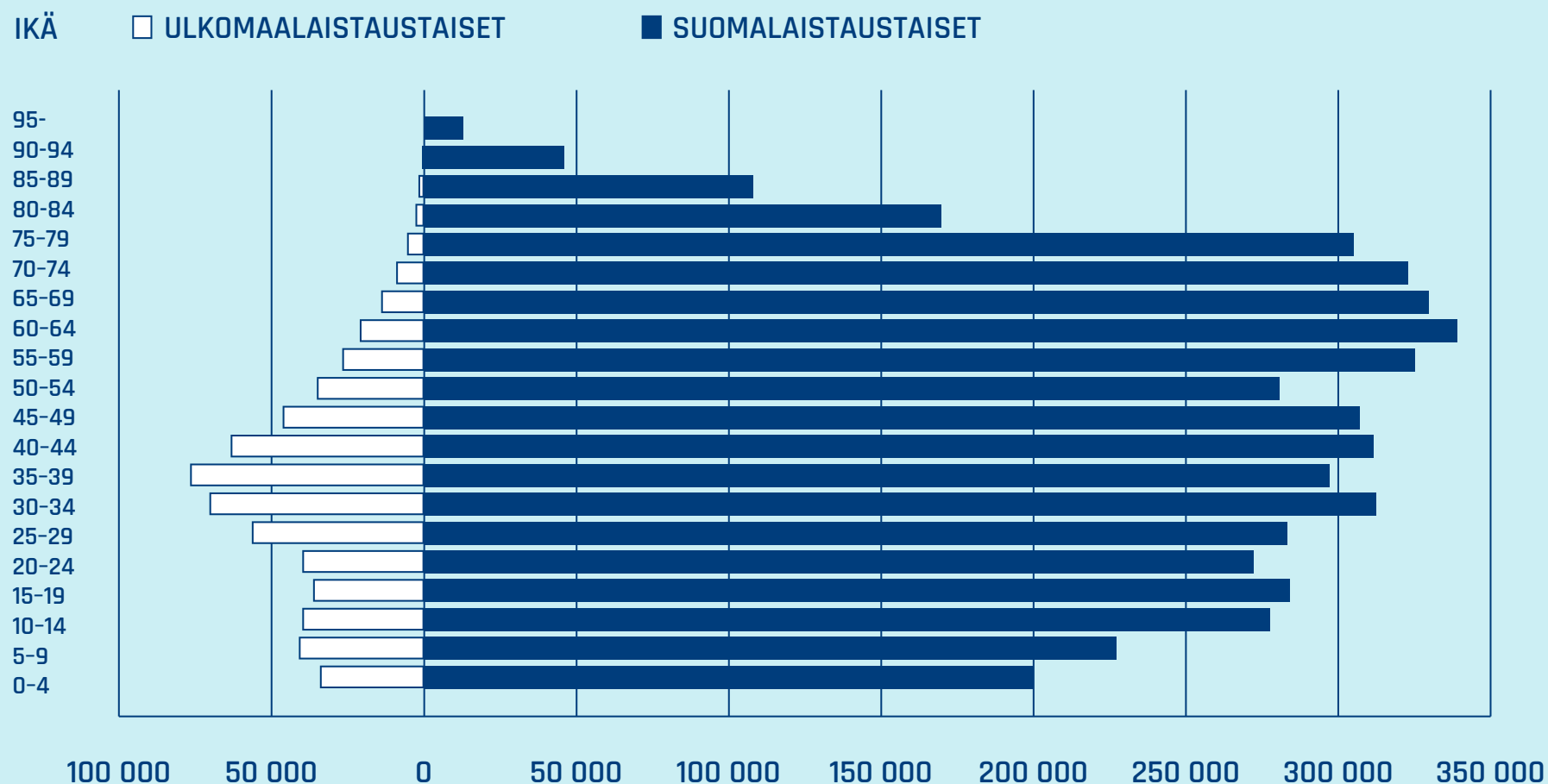
Maahanmuuttoa tarvitaan riittävän työvoiman, tarvittavan osaamisen ja kestävän huoltosuhteen näkökulmista.

ja Lähi-idästä muuttaneet miehet (41–46 %) sekä Saharan eteläpuolisesta Afrikasta muuttaneet naiset (33 %). (Cas-taneda & Kuusio, 2023.) Euroopan perusoikeusviraston uusimman 13 EU-maassa toteuttaman tutkimuksen mukaan Suomi oli yhä yksi rasistisimmista maista (European Union Agency for Fundamental Rights, 2024).

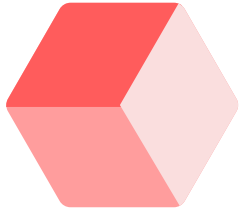
MONIMUOTOISUUSBAROMETRIN TULOSTEN perusteella suomalaisilla työpaikoilla oli kuitenkin havaittavissa selvää myönteistä kehitystä suhtautumisessa henkilöstön monimuotoisuuteen verrattuna vuosiin 2016, 2011 ja 2007 (Bergbom ym., 2020b). Barometriin vastasivat vuonna 2020 henkilös-töalan ammattilaiset. Tällä vuosikymmenellä tapahtuneesta kehityksestä ei ole tutkimustietoa.

TULEVIEN VUOSIEN maahanmuuttoon ja ennustelaskelmien laatimiseen liittyy huomattavaa epävarmuutta. Selvää on kuitenkin, että maahanmuuttoa tarvitaan riittävän työvoiman, tarvittavan osaamisen ja kestävän huoltosuhteen näkökulmista. Näiden saavuttamisen sekä maahanmuutta-neiden osallisuuden ja hyvinvoinnin kannalta olennaista on myös se, miten maassa jo olevat ja tänne tulevat osallistuvat työelämään ja miten inklusiivisia työorganisaatiot ovat.

Ulkomaalaistaustaiset muodostavat yhä merkittävämmän osan työikäisistä



KUVIO 2. Väestön määrä iän ja syntyperän mukaan Suomessa vuonna 2024 (Tilastokeskus, 2025a). Ulkomaalaistaustaisiksi on luokiteltu henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla sekä ulkomailla syntyneet henkilöt, joiden kummastakaan vanhemmasta ei ole tietoa väestötietojärjestelmässä. Suomessa ennen vuotta 1970 syntyneiden ja äidinkieleltään vieraskielisten henkilöiden on päätelty olevan ulkomaalaistaustaisia samoin kuin vuonna 1970 tai sen jälkeen Suomessa syntyneiden henkilöiden, joiden kummastakaan vanhemmasta ei ole tietoa väestötietojärjestelmässä.



MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ:

Suomeen halutaan tulla
töihin ja työelämän
inklusiivisuus lisääntyy

SUOMI HOUKUTTELEE tulijoita tulevina vuosina. Tähän halutaan tulla töihin ja opiskelemaan. Maahanmuutto estää huoltosuhteen heikkenemisen. Mahdollisuuksien näkymässä yhteiskunta ja työelämä muuttuvat nykyistä vastaanottavaisemmiksi, inklusiivisemmiksi sekä vähemmän syrjiviksi. Suomeen muuttaneet kokevat maahan asettautumisen tai täällä pidempään olemisen hyvänä vaihtoehtona. Syrjimättömyyden kehittymisen myötä Suomen työmarkkinoiden etninen hierarkkisuus (ks. Ahmad, 2019; Bergbom ym., 2020a) purkaantuu, ja Suomessa jo olevat ja eri syistä maahan muuttaneet sekä täällä syntyneet maahanmuuttoaustaiset työllistyvät syntyperästään tai etnisestä taustastaan riippumatta.

MONIMUOTOISUUSOSAAMINEN JA inklusiivisuus kehittyvät työelämässä ja työpaikoilla. Sitä myötä työyhteisön kulttuuris-etniseen monimuotoisuuteen liittyvät hyödyt, esimerkiksi luovuus ja innovatiivisuus, realisoituvat (ks. Hundschell ym., 2022). Työelämän inklusiivisuuden kehittyminen edistää myös maahanmuuttotaustaisten työntekijöiden yhdenvertaista urakehitystä ja hyvinvointia.

OSA MUUTTAA Suomeen lähtökohtaisesti vain tilapäisesti. Myös heitä ja heidän osaamistaan tarvitaan. He kokevat itsensä tervetulleiksi sekä elämisen ja työskentelyn Suomessa mielekkääksi. Työelämässä on mahdollista toimia ilman, että hallitsee suomea tai ruotsia, jos työtehtävä ei suoraan sitä edellytä. Työpaikat kuitenkin tukevat myös tilapäisten työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen taidon oppimista, koska jo vähäinenkin kielitaito tukee kokemusta osallisuudesta yhteiskunnassa.

**Maahanmuutto estää
huoltosuhteen heikkenemisen.**



UHKIEN NÄKYMÄ:

**Suomi ei houkuttele
ulkomaista työvoimaa
eikä syrjintää ja rasismia
saada kitkettyä**

SUOMEN VETOVOIMAISUUS heikkenee globaalissa kilpailussa osaajista ja työvoimasta eikä maahan saada riittävästi työvoimaa tulevana vuosina. Uhkien näkymässä Suomen vetovoimaisuutta heikentävät niin maahanmuuttopoliittiset toimet kuin työelämän ja yhteiskunnan heikko vastaanottavuus, syrjintä ja rasismi.

TYÖPAIKKOJEN KÄYTÄNNÖT eivät uhkakuvien näkymässä kehity riittävästi vastaamaan kulttuurisesti ja kielellisesti monimuotoistuvan työelämän tarpeita. Tästä syystä maahanmuuttotaukaiset – ja heistä erityisesti yhteiskunnassa eniten syrjintää kohtaavat ryhmät – kokevat yhä muita todennäköisemmin ulkopuolisuutta ja eritasoista syrjintää työelämässä. Heillä on myös muita heikommat mahdollisuudet kehittää osaamistaan ja edetä urallaan. Kielteiset työelämäkokemukset puolestaan heikentävät hyvinvointia sekä työssä että laajemmin.

ENNAKKOLUULOJEN, SYRJINNÄN ja kohtuuttomien kielitaitovaatimusten takia maassa jo olevien ja eri syistä maahanmuuttaneiden työkykyisten ja -haluisten osaamista ja työpanosta jää käyttämättä (ks. Rask ym., 2016; Toivanen ym., 2023). Työelämästä syrjään jääminen sekä syrjintäkokemukset aiheuttavat eriarvoistumista ja monitasoista huono-osaisuutta, jos uhkista tulee totta. Tämä vaikuttaa kielteisten kehityspolkujen kautta vielä seuraaviinkin sukupolviin.

**Syrjintäkokemukset aiheuttavat
eriarvoistumista ja monitasoista
huono-osaisuutta.**



SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE

Rasismia pitää kitkeä
tavoitteellisesti sekä
työelämässä että
yhteiskunnassa laajemmin.

RIITTÄVÄN TYÖPERÄISEN maahanmuuton varmistamiseksi on jatkettava panostamista kansainvälisen rekrytoinnin sujuvuuteen ja eettisyyteen. Suomen houkuttelevuuteen pitää kiinnittää huomioita niin poliittisella tasolla ja maakuva-työssä kuin työelämän ja työorganisaatioiden toiminnassa. Tähdellistä on myös kiinnittää huomiota toimiin, joilla edistetään työn vuoksi Suomeen muuttaneiden henkilöiden perheiden asettumista, silloinkin kun muutto on tilapäinen. Esimerkiksi tilapäisesti työn vuoksi muuttavien kouluikäisillä lapsilla pitää olla riittävä pääsy kansainvälisiin kouluihin, joissa varsinainen opetuskieli ei ole suomi tai ruotsi.

KANSAINVÄLISTEN TUTKINTO-OPISKELIJOIDEN työllistymistä tulee edistää eri keinoin, kuten sisällyttämällä riittävästi suomen tai ruotsin kielen opetusta englanninkielisiin tutkintoihin ja lisäämällä työelämäverkostoitumista opintojen aikana. Toimia tarvitaan Suomessa jo olevien ja eri syistä maahanmuuttaneiden työllistymisen sekä työllistettävyyden lisäämiseen, ottaen huomioon eri ryhmien erilaiset tarpeet ja lähtökohdat.

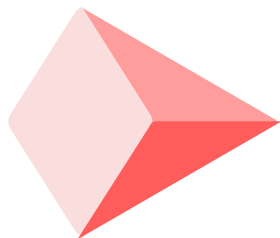
PANOSTUKSIA SYRJIMÄTTÖMYYTEEN ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työelämässä ja työpaikoilla on jatkettava niin

koulutuksen, viestinnän ja yhdenvertaisuusvelvoitteiden kuin tehostetun valvonnan keinoin. Rasismia pitää kitkeä tavoitteellisesti sekä työelämässä että yhteiskunnassa laajemmin. Työorganisaatioiden valmiuksia monimuotoisuus- ja inklusiivisuuteen (Bergbom ym., 2022) pitää edistää.

MONIKIELISTYVÄ TYÖELÄMÄ edellyttää työorganisaatioilta kielitietoisten toimintatapojen kehittämistä ja käyttöönottoa (ks. kielibuusti.fi-verkkoportaali). Näin poistetaan kieleen liittyviä osallistumisen ja urakehityksen esteitä. Sekä Suomessa jo olevien että ulkomailta tulevien työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen oppimista on tuettava ja varmistettava riittävästi. Muunkielisten suomen tai ruotsin kielen oppimista on hyvä tukea työpaikoilla, vaikka työorganisaation työkieli olisikin muu. Väestön ja työelämän monikielistyminen edellyttää myös kansallisia kieliä puhuvilta työntekijöiltä kielellistä joustavuutta ja valmiuksia toimia monikielisyssä työelämässä. Lisäksi työorganisaatioiden kannattaa soveltuvin osin ottaa käyttöön kielisovelluksia ja hyödyntää tekoälyä parantamaan viestintää ja vuorovaikutusta eri kieliä puhuvien välillä. Tekoälyn luomia tulevaisuudensuuntia käsitellään Työelämän suunta -raporttisarjan osiossa Teknologinen muutos.

Syntyykö eri sukupolvien välille juopa työelämässä?

05



MUUTOSSUUNTA:

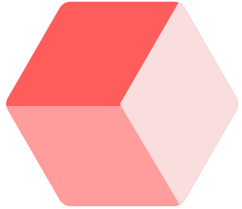
Nuoremmat sukupolvet
luottavat eläkejärjestelmään
vähemmän kuin vanhemmat

TULOKEHITYS VUONNA 1980 tai myöhemmin syntyneillä on useassa länsimaassa pysähtynyt tai jopa taantunut verrattuna vanhempiin ikäluokkiin (Kershaw, 2015). Nuoremmat sukupolvet 1970-luvun ikäluokista lähtien kärsivät Suomessa tulokehityksen jähmettymisestä (Karonen, 2024). Suomessa suurten ikäluokkien (1946–1964 syntyneet) ostovoima on huomattavasti suurempi kuin milleniaalien (1981–1999 syntyneet), ja Z-sukupolvelle (2000 tai sen jälkeen syntyneet) näkymät ovat vieläkin huonommat (Kauppalehti, 2024).

SUHTAUTUMINEN ELÄKKEESEEN kertoo paljon siitä, miten turvattuna tulevaisuus nähdään sekä siitä, kuinka vakaana ja turvallisena maailmantilanne koetaan. Eläkebarometrin mukaan 25–49-vuotiaista huomattavasti pienempi osa kuin yli 65-vuotiaista luottaa suomalaiseen eläkejärjestelmään. Ikäluokkien välillä on samansuuntainen ero myös luottamuksessa siihen, että eläkkeet pystytään maksamaan tulevaisuudessa. Nuorempien sukupolvien maksutaakan näki liian suureksi hieman yli puolet Eläkebarometrin vastaajista (Tenhunen & Kuivalainen, 2024).

NUORISOBAROMETRISSA TULEVAISUUTEENSA puolestaan suhtautui vuonna 2021 erittäin optimistisesti 36 prosenttia vastaajista mutta vuonna 2024 enää 12 prosenttia. Optimistisesti suhtautuvien määrä kasvoi viisi prosenttiyksikköä, mutta neutraalisti suhtautuvien määrä yli kaksinkertaistui (Happonen & Kiilakoski, 2025).

Tulokehitys vuonna 1980 tai myöhemmin syntyneillä on useassa länsimaassa pysähtynyt tai jopa taantunut verrattuna vanhempiin ikäluokkiin.



MAHDOLLISUUKSIEN NÄKYMÄ:

Työelämä paranee kaikille
sukupolville

TYÖELÄMÄ KEHITTYY suuntaan, jossa se tarjoaa entistä paremmin mielekkäitä uranäkymiä eri-ikäisille, edistää eri-ikäisten yhteistyötä ja keskinäistä ymmärrystä sekä ehkäisee sukupolvien välistä kitkaa ja kokemusta eriarvoisuudesta.

AIEMPAA PIENEMMÄLLÄ työikäisellä väestöllä on mahdollisuuksien näkymässä entistä enemmän neuvotteluvaraa työelämässä. Tilanne voimaannuttaa erityisesti nuoria ja tekee heistä oman arvonsa tunnistavia työntekijöitä. Tämä voi puolestaan näkyä kasvavana järjestäytymisenä joko työmarkkinajärjestövetoisesti tai paikallisesti työpaikoilla. Mahdollisuutena on saavuttaa parempien työehtojen kautta turvatumpi ja laadukkaampi työelämä sekä paremmat palkat.

Työelämä kehittyy suuntaan, jossa se tarjoaa entistä paremmin mielekkäitä uranäkymiä eri-ikäisille.



UHKIEN NÄKYMÄ:

Sukupolvien väliset jännitteet kasvavat

KANSANTALouden HEIKKO kehitys jatkuu uhkien näkymässä eikä anna nuorille aikuisille syytä optimismiin. Tämä tekee sukupolvien välisen yhteisymmärryksen ylläpitämisestä tai saavuttamisesta hankalaa. Talouskasvu jatkuu hitaana seuraavat 5–10 vuotta, eikä mataliin korkoihin ole enää paluuta. Palkkakehitys suhteessa inflaatioon ei ole riittävää, minkä vuoksi kaikkien ostovoima kärsii. Kilpailukyky ei riitä pitämään yrityksiä tarpeeksi tuottavina, mikä lisää työntekijöihin kohdistuvaa painetta vaatimustason kasvaessa.

NUOREMMALLE SUKUPOLVELLE syntyy kokemus siitä, etteivät sen omat ansiot riitä hyvän elämän kattamiseen samalla tavalla kuin se oli mahdollista omilla vanhemmilla. Lisäksi nuoret tarvitsevat vanhempiensa taloudellista tukea useammin ja pidempään kuin aiemmat sukupolvet. Hyvä tulotaso ja vakituinen työsuhde ovat yhä useammalle vaikeita saavuttaa, jos uhkakuvat toteutuvat. Eräänlaiseksi nuoremman ikäryhmän sukupolvikokemukseksi muodostuu mielikuva työelämässä kaiken suhteen helpommalla päässeestä vanhemmasta sukupolvesta, mikä aiheuttaa kateutta. Sukupolvikokemukseksi nousee myös se, että työelämään tuleva nuori sukupolvi on historiallisen pieni, mikä tarkoittaa suhteellisesti suurempaa roolia hyvinvointivaltion menojen kattajana ja eläkejärjestelmän ylläpitäjänä. Niinpä henkiseksi rasitteeksi muodostuvat

liian vähäiseksi koettu palkka, liian suureksi koettu verotus ja tuottavuuteen liittyvät suuret odotukset.

JÄNNITTEITÄ SYNTYY työelämässä olevien eri sukupolvien välille. Nuoremmat sukupolvet kokevat vanhempien sukupolvien suhtautuvan heidän toiveisiinsa ja näkemyksiinsä kielteisesti. Vanhemmat sukupolvet taas kokevat, etteivät nuoremmat arvosta riittävästi heidän osaamistaan ja kokemustaan. Ymmärtävän ilmapiirin puute sukupolvien välillä kärjistää kollegiaalisia suhteita, mikä heikentää hyvinvointia työpaikoilla sekä työn tuottavuutta ja laatua. Kielteinen kehityskulku johtaa pahimmillaan nuorten työntekijöiden kasvavaan maastamuuttoon, johon Suomella ei ole varaa.

Nuorten sukupolvikokemukseksi muodostuu mielikuva työelämässä helpommalla päässeestä vanhemmasta sukupolvesta.



SUOSITUKSET PÄÄTTÄJILLE JA TYÖPAIKOILLE

Nuoremmille sukupolville pitää luoda uskoa siihen, että työ takaa heille hyvän toimeentulon ja riittävän eläkkeen.

SUKUPOLVIEN VÄLISEN juovan syntymistä voidaan ehkäistä työpaikoilla monin tavoin. Työpaikkojen pitää kitkeä epävarmat pätkätyöt ja luoda laadukasta työelämää, jotta työelämään tulevat nuoret luottavat mahdollisuuksiinsa pärjätä. Pitää estää polarisaatiokehitys hyviin ja huonoihin työpaikkoihin. Työpaikoilla tietotaidon ja osaamisen siirtyminen vanhemmalta sukupolvelta nuoremmalle ja toisinpäin on sukupolvia toisiinsa yhdistävä tärkeä liima.

JULKISEN TALOUDEN tasapainottamisessa ja tulevissa eläkeuudistuksissa pitää pyrkiä jakamaan vastuuta tasapuolisesti eri sukupolvien välillä. Erityisesti nuoremmille sukupolville, joilla on paljon työuraa edessään, pitää luoda uskoa siihen, että työ takaa heille hyvän toimeentulon ja riittävän eläkkeen.

Johtopäätökset

VÄESTÖRAKENTEEN MUUTOSTEN tuomien haasteiden takia Suomessa on merkittävä tarve lisätä työhön osallistumista. Tämä parantaisi taloudellista huoltosuhdetta ja vahvistaisi hyvinvointivaltion rahoituspohjaa.

NUORILLA ON paljon työvuosia edessään, minkä vuoksi on tärkeää taata eri lähtökohdista tuleville nuorille onnistuneet alut työuralle. Osatyökyisillä on työhalua ja -potentiaalia, joita pitää pystyä hyödyntämään paremmin. Eläkeikää lähestyvät ja eläkkeelle jo siirtyneet voivat tarjota merkittävän työpanoksen, ja heillä pitää olla kattavat mahdollisuudet tehdä joustavasti töitä.

MAAHANMUUTTOTAUSET TYÖNTEKIJÄT ovat huomattava resurssi suomalaisessa työelämässä, ja heidän integroitumiseensa pitää panostaa. Sopeutuminen väestörakenteen muutokseen edellyttää myös eri sukupolvien välistä yhteisymmärrystä. Työelämän panostusten ja hyötyjen pitää kohdistua eri sukupolville mahdollisimman tasavertaisesti.

TYÖHÖN OSALLISTUMISTA voidaan lisätä tukemalla työuria eri vaiheissa ja eri ryhmissä. Työelämää kehittämällä voidaan myös lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja tyytyväisyyttä, mikä saa osaajia pysymään maassa ja houkuttelee myös työntekijöitä Suomen ulkopuolelta. Työnteon lisäämiseen tähtäävät toimet pitää toteuttaa tavoilla, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvointia eivätkä kasvata eri väestöryhmien ja sukupolvien välistä eriarvoisuutta.

**Suomessa on merkittävä tarve
lisätä työhön osallistumista.**



Lähteet

Ahmad, A. (2019). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468–496.

Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. (2020a). Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä* (53–72). Helsinki: Työterveyslaitos.

Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020b). *Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. & Toivanen, M. (2022). *Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa*. Työterveyslaitoksen verkkosivu. Viitattu 5.2.2025.

Blomgren, J. & Perhoniemi, R. (2024). *Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu – kehityksen taustalla useita yhtä aikaa vaikuttavia tekijöitä*. Kelan tutkimusblogi 13.5.2024.

Cabrita, J., Vanderleyden, J., Biletta, I. & Gerstenberger, B. (2020). *Gender equality at work*. Eurofound.

Castaneda, A. & Kuusio, H. (2023). Syrjintäkokemukset. *MoniSuomi 2022-ilmiöraportti*.

Eezy Flow. (2024). *Nuoret työelämässä 2024 -tutkimusraportti*.

Eläketurvakeskus. (2024a). *Eläkkeille siirtyneiden keskiarvoikä työeläkejärjestelmässä eläkelajin mukaan*. Eläketurvakeskuksen tilastotietokanta. Viitattu 19.3.2025.

Eläketurvakeskus. (2024b). *Eläkeläisten työnteko* 2023. Eläketurvakeskuksen verkkosivu. Viitattu 19.3.2025.

Ervasti, J. & Joensuu, M. (2018). Miten saada kokonaiskuva sairauspoissaoloista, presentismissä ja tuottavuudesta? *Työterveyslääkäri* 36(1): 35–36.

Etlä. (2024). *Etlä ennustaa: Suomen väkiluku kääntyy todennäköisesti laskuun*. Tiedote 13.12.2024

European Commission. 2023 *Report on the State of the Digital Decade*.

European Union Agency for Fundamental Rights. (2024). *Being Black in the EU. Experiences of people of African descent*. Revised edition. Publication Office of the European Union.

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.). (2020). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Happonen, K. & Kiilakoski, T. (toim.). (2025). *Nuoruuden kolme vuosikymmentä. Nuorisobarometri 2024*. Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Hievanen, R., Goman, J., Hiltunen, K. & Hakamäki-Stylman, V. (2024). *Katsaus ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymiseen*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) Julkaisut 16:2024.

Hundschell, A., Razinkas, S., Backmann, J. & Hoegl, M. (2022). The effects of diversity on creativity: A literature review and synthesis. *Applied Psychology*, 71, 1598–1634.

Jalovaara, M., Valkonen, T., Leinonen, T., Kmak, M., Samaletdin, Y., Hanell, T., Rotkirch, A., Vaalavuo, M., Kauppinen, T., Linnosmaa, I., Zechner, M. & Kuivalainen, S. (2023). *Väestörakenteen muutos haastaa yhteiskunnan kestävyys*. Demography-ohjelman kokoama tietopaketti 20.1.2023.

Jensen, P. H. (2024). *Rapidly increasing retirement ages: Changing employment practices for older workers*. Edward Elgar Publishing.

Junna, L., Tarkiainen, L., Leinonen, T., Korhonen, K. & Martikainen, P. (2024). *Trends in working life expectancy by education and occupational social class in Finland, 1991–2020*. Finnish Centre for Pensions Analyses 04/2024. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M. & Liukko, J. (2022). *Työnantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä: Työnantajatutkimusten tuloksia vuosilta 2004, 2011 ja 2021*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2022. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Järnefelt, N., Pyrylä, A., Laaksonen, M., Pekkala, P., Kuitto, K. & Karjalainen, T. (2024). *Työurien mittaaminen ja työurien pituuden kehitys eri väestöryhmissä*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 09/2024. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Kalenius, A. (2023). *Sivistyskatsaus 2023*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:3. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Kannisto, J. (2024). *Muuttuva vanhuuseläkeikä: Ikärajamuutosten seurantalasto 2023*. Eläketurvakeskuksen tilastoja 14/2024. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Karonen, E. (2024). *Generational economic inequality: Life course approach to income, consumption and wealth between cohorts*. University of Turku, sarja – ser. B osa – tom. 701, Humaniora.

Kauppalehti (2024). *Jopa kymppitonni ero vuosituloissa – Kun buumerin ja millenniaalin pistää varallisuuskisaan, tuloksissa riittää pohdittavaa*. 17.9.2024.

Kershaw, P. (2015). [*Population ageing, generational equity & the middle class*](#). Generation Squeeze.

[*Kielibuusti-verkkoportaali*](#). Aalto-yliopisto, Haaga-Helia-ammattikorkeakoulu, Helsingin yliopisto, Laurea-ammattikorkeakoulu, Metropolia-ammattikorkeakoulu Viitattu 1.4.2025.

Kiilakoski, T. (toim.). (2022). [*Kestävää tekoa. Nuorisobarometri 2021*](#). Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 237, verkkojulkaisuja 169.

Kivijärvi, A. (toim.). (2023). [*Läpi kriisien. Nuorisobarometri 2022*](#). Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Lehmoskoski, K., Olakivi, A., Mattila-Holappa, P. & Väänänen, A. (2025). Changing emotional codes underlying generational differences in the understanding of mental health at work: A qualitative study in the municipal sector. Arvioitavana oleva käsikirjoitus.

Lehmoskoski, K., Väänänen, A., Juvonen-Posti, P. & Mattila-Holappa, P. (2022). Mielenterveyden toimijahahmot. Laadullinen tutkimus nuorista työntekijöistä kuntasektorilla. [*Kuntoutus*](#), 45(4), 6–19.

Lindström, J. (2024). [*Konkarit töihin. Ehdotuksia +55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi. TEM-analyseja 123/2024*](#). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lindström, J. (2025). [*Konkarit töihin – Suomen malli ja sen kokeilu. 55+ -hankkeen loppuraportti*](#). Helsinki: Valtioneuvosto.

Maahanmuuttovirasto. (2025). [*Maahanmuutto Suomeen*](#) 1/2025.

Mannerström, R., Muotka, J., Leikas, S. & Lönnqvist, J.-E. (2020). Hyvin toimeentuleva, terve ja suvaitseminen – Suomalaisten nuorten poliittiset ideologiat asenneprofiileina tarkasteltuna. [*Politiikka*](#), 62(1), 9–32.

Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. (2019). Kaikki mukaan työelämään: Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Nevala, N., Turunen, J., Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. (2015). [*Osatyökykyiset työssä -toimintamallin \(Osku\) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Tutkimusraportti*](#). Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos.

Nivalainen, S. & Tenhunen, S. (2024). *Taloudelliset kannustimet vai työolot – Mikä saisi jatkamaan työssä pidempään? Kyselytutkimus vuosina 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneille*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2024. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Nykänen, M., Rivinoja, T., Pöyry, M. & Ruokolainen M. (2023). [*Onnistuneesti työuralle: Voimavarojen verkkovalmennuksen vaikutukset työntekijöiden voimavaroihin*](#). Helsinki: Työterveyslaitos.

OECD. (2024). [*International migration outlook 2024*](#). Paris: OECD Publishing.

Oivo, T. & Kerätär, R. (2018). [*Selvityshenkilöiden raportti. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet*](#). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Polvinen, A., Tenhunen, S., Järnefelt, N., Kivelä, M., Kuivalainen, S., Nivalainen, S. & Sten-Gahmberg, S. (2023). *Työnteko vanhuuseläkkeellä: Kyselytutkimus palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle vuosina 2019–2021 siirtyneille*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 04/2023. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Rask, S., Castaneda, A. E., Härkänen, T., Koponen, P., Bergbom, B., Toivanen, M., Gould, R. & Koskinen, S. (2016). Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja työhaluisia. [*Sosiaalilääketieteen aikakauslehti*](#), 53, 3–17.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). [*Sosiaaliturvakeskusta pohdittiin tulevaisuuden työttömyys- ja työkykyetuksia*](#). Tiedote 28.11.2024.

Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024). [*Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023*](#). Helsinki: Tilastokeskus.

Tenhunen S, Kuivalainen. (2024). [*Eläkebarometri 2024*](#). Eläketurvakeskuksen raportteja 05/2024. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Tilastokeskus. (2024a). [*Nykyisen tasoinen nettomaahanmuutto ylläpitäisi väkiluvun kasvua*](#). Tiedote 24.10.2024.

Tilastokeskus. (2024b). [*Työssäkäynti*](#). StatFin-tietokanta. Viitattu 01/2025.

Tilastokeskus. (2025a). [*Väestörakenne*](#). StatFin-tietokanta. Viitattu 8.4.2025.

Tilastokeskus. (2025b). [*Työvoimatutkimus*](#). StatFin-tietokanta. Viitattu 02/2025.

Toivanen M., Gluschkoff, K., Bergbom B. & Väänänen A. (2023). Koulutettujen työttömien ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten naisten työllisyyspolut. [*Yhteiskuntapolitiikka*](#), 88(1), 32–44.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). [*Työnvälitystilasto*](#). StatFin-tietokanta. Viitattu 02/2025.

Työelämäfoorumi. (2024). [*Nuoret ja työelämä: 12 ehdotusta työelämästrategiaan*](#). Yhteenveto 20.11.2024 järjestetyn Työelämäfoorumin osallistujien ratkaisutyöpajoista.

Työterveyslaitos. [*Miten Suomi voi?*](#) Työterveyslaitoksen verkkosivu. Viitattu 03/2025.

Ukkola, A., Suomilampi, M., Silverström, C., Metsämuuronen, J. & Marjanen, J. [*Matematiikan ja äidinkielen taidot kuudennen luokan lopussa – Perusopetuksen oppimistulosten pitkittäisarviointi 2018–2024*](#). Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) Julkaisut 1:2025.

Valtiovarainministeriö. [*Ennusteen taustaoletusten on oltava uskottavia ja harkittuja*](#). Kolumni 9.12.2024

Varje, P., Lyly-Yrjänäinen, M., Orsila, R. & Kyrkkö, K. (2024). Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tila Suomessa. Teoksessa Haltia, P., Hanhike, T., Kyrkkö, K., Lyly-Yrjänäinen, M., Närhi, A., Orsila, R., Ranki, S., Varje, P. & Ylikännö, M. (toim.), *Työelämän tilannekuvia – Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden kasvun mahdollisuuksia: TYÖ 2030 -ohjelma* (42–58). Sosiaali- ja terveysministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö, Työterveyslaitos.

Väänänen, A. (2024). *Mielen aikakausi: Kuinka psyykkisestä haavoittuvuudesta tuli osa työelämää?* Gaudeamus.

Väänänen, A., Toivanen, M., Selander, K., Joensuu, M. & Airaksinen, J. (toim.). (2024). [*Työn Suomi – Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa*](#). Helsinki: Työterveyslaitos.

Haluatko ymmärtää lisää suomalaisen työelämän tulevaisuudesta?

Tutustu muihinkin Työelämän suunta -raporttisarjan osiin. Raporttisarja tarkastelee työelämän suuntaa monesta tärkeästä näkökulmasta:

- Ilmastonmuutos ja vihreä siirtymä
- Sosiokulttuurinen muutos
- Teknologinen muutos
- Väestörakenteen muutos

ttl.fi/tyoelaman-suunta

