

Valmis työntekijä on yhä harvinaisempi

4.8.2026

Työelämä muuttuu nopeasti, ja siksi myös osaamisen käsite muuttuu. Enää ei riitä, että työntekijällä on joskus hankittu koulutus tai aiempi työkokemus. Yhä useammin ratkaisevaa on se, pystyykö ihminen päivittämään osaamistaan työn ohella. Tämä koskee sekä työssä olevia, työelämään palaavia että Suomeen muuttaneita osaajia. Yhtälöstä ei voi kuitenkaan jättää pois työpaikan näkökulmaa.

Osaaminen ei vanhene siksi, että ihmiset eivät haluaisi oppia. Se vanhenee, jos työ muuttuu nopeammin kuin työntekijällä on mahdollisuus pysyä mukana. Rikalan ym. (2024) katsaus osoittaa, että osaamisvajeet eivät liity vain teknologiaan, vaan myös sosiaalisiin, organisatorisiin ja toimintaympäristöön liittyviin tekijöihin. Siksi osaamista ei kannata tarkastella vain yksilön ominaisuutena. Se on myös työpaikan rakenteellinen kysymys: onko työssä mahdollisuus oppia ja syventää osaamista? (Rikala ym., 2024).

Osaaminen on yhä enemmän kykyä oppia uutta

Monella alalla työn sisältö, työvälineet, palvelut, asiakkaiden odotukset ja työyhteisöjen kokoonpano muuttuvat joko eri tahtiin tai samanaikaisesti. Jos osaaminen ei kehity työn muutoksen mukana, vaikutukset voivat näkyä työn laadussa, sujuvuudessa ja tuottavuudessa. Osaamisen kehittäminen ei siis ole erillinen lisä työn päälle, vaan osa sitä, miten työpaikka ylläpitää toimintakykynsä muuttuvassa ympäristössä.

Schultheissin ja Backes-Gellnerin (2023) mukaan kaikki osaaminen ei vanhene samalla tavalla. Tekniset ja tehtäväkohtaiset taidot voivat vanhentua nopeammin kuin esimerkiksi yhteistyöhön, vuorovaikutukseen ja

ongelmanratkaisuun liittyvät taidot. Tämä ei vähennä teknisen osaamisen merkitystä. Päinvastoin se muistuttaa, että työpaikoilla tarvitaan sekä uutta teknistä osaamista että kykyä oppia, soveltaa ja tehdä yhteistyötä tilanteissa, joissa valmista mallia ei vielä ole. (Schultheiss & Backes-Gellner, 2023).

Uuden oppiminen ei siksi ole työelämässä enää erillinen lisä, vaan osa työn tekemistä. Työntekijän näkökulmasta tämä tarkoittaa valmiutta kysyä, kokeilla, ottaa vastaan palautetta ja päivittää omaa osaamista. Työpaikan näkökulmasta se tarkoittaa, että oppimiselle pitää olla aikaa, tilaa ja selkeät käytännöt. Jos uusi osaaminen jätetään yksilön omalle vastuulle kiireen keskellä, oppimisesta tulee helposti kuormitustekijä, joka vaikuttaa myös tehokkuuteen. Jos oppiminen rakennetaan osaksi työn arkea, siitä voi tulla työpaikan vahvuus.

Van den Broeckin ym. (2024) systemaattinen kirjallisuuskatsaus korostaa, että elinikäisen oppimisen ytimessä ovat muun muassa itseohjautuvuus, motivaatio, oppimisstrategiat, sopeutumiskyky ja resilienssi. Näitä taitoja mainitaan usein rekrytoinneissa työntekijältä vaadittavina ominaisuuksina. Harvemmin pysähdytään kysymään, miten työpaikka ylläpitää ja vahvistaa näitä taitoja työsuhteen aikana. Työpaikan pitovoiman kannalta kyse on olennaisesta asiasta: millaisia ratkaisuja työnantaja tekee, jotta työntekijä voi myös jatkossa kehittää sitä osaamista, jonka perusteella hänet on alun perin rekrytoitu? (Van den Broeckin ym., 2024).

Työpaikan muutoskyky ratkaisee, pääseekö osaaminen kehittymään

Käytännössä työpaikan muutoskyky näkyy siinä, miten se perehdyttää, ohjaa ja päivittää omia toimintatapojaan. Perehdytys ei voi olla vain uuden työntekijän ensimmäisten viikkojen ohjelma. Sen pitäisi olla jatkuva toimintatapa, jonka avulla työpaikka auttaa ihmisiä ymmärtämään työn muutoksia. Kun uusi järjestelmä otetaan käyttöön, työnjako muuttuu tai työyhteisö monimuotoistuu, myös kokeneet työntekijät ovat oppijoita.

Tämä koskee myös työelämään palaavia ihmisiä. Pitkäaikaistyöttömän kohdalla työhön siirtyminen ei ole vain kysymys siitä, löytyykö avoin työpaikka. Jos työelämästä on oltu pitkään poissa, työn tekemisen tavat, järjestelmät ja osaamisvaatimukset ovat voineet muuttua. Fengin ja Gaon (2025) tutkimus osoittaa, että työttömyys voi olla yhteydessä taitojen heikkenemiseen ja vaikeuttaa paluuta työmarkkinoille. Siksi työhön palaavan ihmisen osaamista ei kannata arvioida vain sen perusteella, mitä hän osaa ensimmäisenä päivänä. Oleellista on myös se, miten työpaikka auttaa päivittämään osaamista suhteessa tehtävän tämänhetkisiin vaatimuksiin. (Feng & Gao, 2025).

Työpaikan kyky vastata muutoksiin ratkaisee, muuttuuko osaamisen kehittäminen mahdollisuudeksi vai ongelmaksi. Desalegnin ym. (2024) mukaan organisaation ketteryys tarkoittaa kykyä havaita muutoksia, reagoida niihin ja käyttää resursseja uudella tavalla. Osaamisen näkökulmasta ketteryys ei ole vain nopeaa päätöksentekoa. Se on myös kykyä päivittää perehdytystä, johtamista, kielikäytäntöjä ja työssä tapahtuvaa arjen oppimista. (Desalegn ym., 2024).

Työpaikan kannattaa kysyä kolme yksinkertaista kysymystä: Mitä tässä työssä pitää osata heti? Mitä voi oppia työn aikana? Miten varmistamme, että oppiminen todella tapahtuu? Näiden kysymysten avulla voidaan erottaa välttämätön lähtöosaaminen siitä osaamisesta, jota voidaan kehittää työn ohessa työkokemuksesta riippumatta.

Kieli, vastaanottokyky ja Co-Work osana uuden oppimista

Sama ajatus koskee maahanmuuttaneita työntekijöitä. Heillä voi olla vahvaa koulutusta, työkokemusta ja ammatillista osaamista, mutta työpaikan kieli, toimintatavat ja työelämän säännöt voivat olla uusia. Lazarova ym. (2025) korostavat, että organisaatioiden ei pidä tarkastella vain sitä, onko maahanmuuttajataustaista osaamista saatavilla. Olennaista on myös se, osaavatko organisaatiot tunnistaa, hyödyntää ja tukea tätä osaamista. (Lazarova ym., 2025).

Työpaikalla kielen oppiminen on mahdollista, ja sitä voi vauhdittaa tekemällä siitä selkeän valinnan osaksi arkea. Silloin kielitaitoa ei nähdä vain työsuhteen alkamisen ehtona, vaan työssä kehittyvänä osaamisena. Tämä voi tarkoittaa selkeitä ohjeita, rauhallista perehdytystä, toistoa, kuvallisia materiaaleja, yhteistä varmistamista ja sitä, että kysymiselle annetaan lupa.

Kuschelin ym. (2023) tutkimus osoittaa, että kielen oppimisen ja työkokemuksen yhdistäminen voi vahvistaa työmarkkinoille valmistautumista erityisesti silloin, kun kieltä opitaan käytännön tilanteissa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Työpaikan näkökulmasta tämä tarkoittaa, että kielen oppiminen ei ole vain yksilön oma harjoitus, vaan osa työyhteisön yhteistä arkea. Kun kielen oppimiselle annetaan tilanteita, aikaa ja tukea, myös ammatillisen osaamisen esiin pääseminen helpottuu. (Kuschelin ym., 2023).

Co-Work Työelämäkumppani liittyy juuri tähän tarpeeseen. Se on suunnattu maahanmuuttaneille ja eri kulttuureista tuleville ihmisille sekä työnantajille, jotka tunnistavat työelämän muutoksen ja haluavat toimia sen mukaan. Co-Workin tavoitteena on tukea sekä työntekijää että työnantajaa työn alkuvaiheessa: perehdytyksessä, kieli- ja kulttuurikysymyksissä, arjen vuorovaikutuksessa ja työyhteisöön mukaan pääsemisessä.

Co-Work Työelämäkumppanin vahvuus on siinä, että se ei jätä osaamisen päivittämistä, kielen oppimista ja työyhteisöön mukaan pääsemistä yksin työntekijän tai työnantajan ratkaistavaksi. Se tuo rinnalle toimijan, joka auttaa rakentamaan yhteistä ymmärrystä työn alussa. Tämä on tärkeää, koska tulevaisuuden työelämässä kilpailukyky ei synny vain siitä, kuka löytää osaajia. Se syntyy myös siitä, kuka osaa ottaa osaajat mukaan ja auttaa heidän osaamistaan kehittymään työn mukana.

Osaava työpaikka ei siis ole sellainen, jossa kaikki osaavat jo kaiken. Osaava työpaikka on sellainen, jossa ihmiset voivat oppia työn mukana. Se tunnistaa, että uusi työntekijä, työelämään palaava ihminen tai maahanmuuttanut osaaja ei välttämättä ole heti valmis juuri tämän työtehtävän tarpeisiin, mutta alkuun päästyään hänellä on kyky pysyä muutoksen mukana. Parhaassa tapauksessa olla jopa askeleen edellä.

Jiri Kirsilä

Asiantuntija TKI, LitM
SEAMK

Kirjoittaja on asiantuntijana Co-Work Työelämäkumppani -hankkeessa, jonka tavoitteena on edesauttaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä Etelä-Pohjanmaalla. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama.

Tutustu hankkeeseen: Co-Work Työelämäkumppani

Lähteet

Desalegn, E. G., Guedes, M. J. C., Gomes, J. F. S., & Tebeka, S. M. (2024). Disentangling organizational agility from flexibility, adaptability, and versatility: A systematic review. *Future Business Journal, 10*, 117. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00405-6

Feng, H., & Gao, T. (2025). Impact of unemployment on skill depreciation: Evidence from China's labor market. *Acta Psychologica, 263*, 106165. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.106165

Kuschel, A., Hansen, N., Heyse, L., & Wittek, R. P. M. (2023). Combining language training and work experience for refugees with low-literacy levels: A mixed-methods case study. *Journal of International Migration and Integration, 24*, 1635–1661. https://doi.org/10.1007/s12134-023-01028-6

Lazarova, M., Kilic, C., & Fitzsimmons, S. (2025). The invisible workforce: How can organizations leverage immigrant talent? *Organizational Dynamics, 54*(3), 101148. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2025.101148

Rikala, P., Braun, G., Järvinen, M., Stahre, J., & Hämäläinen, R. (2024). Understanding and measuring skill gaps in Industry 4.0: A review. *Technological Forecasting and Social Change, 201*, 123206. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123206

Schultheiss, T., & Backes-Gellner, U. (2023). Different degrees of skill obsolescence across hard and soft skills and the role of lifelong learning for labor market outcomes. *Industrial Relations, 62*(3), 257–287. https://doi.org/10.1111/irel.12325

Van den Broeck, L., De Laet, T., Dujardin, R., Tuyaerts, S., & Langie, G. (2024). Unveiling the competencies at the core of lifelong learning: A systematic literature review. *Educational Research Review, 45*, 100646. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100646