

# Asiantuntijatyö alustatalouden aikakaudella - kyselyn raportti

Sanna Rouhiainen  
Turun yliopiston kauppakorkeakoulu  
25.6.2018



Turun yliopisto  
University of Turku

## Sisällysluettelo

1 JOHDANTO .....	1
1.1 Kyselytutkimuksen tausta ja toteutus.....	1
1.2 Aineisto, analyysi ja tulosten yleistettävyys.....	1
2 VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT .....	2
3 ALUSTATALOUDEN TYÖTÄ KOSKEVAT KYSYMYKSET .....	4
3.1 Digitaaliset työvälineet .....	4
3.2 Työ digitaalisilla alustoilla .....	5
4 TYÖVIRE .....	7
5 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	10
6 TULEVAISUUS.....	13
7 YHTEENVETO.....	16
LÄHTEET.....	17

### Kuviot

Kuvio 1 Työn imun ja uupumuksen kokeminen .....	7
Kuvio 2 Itsensä kehittäminen.....	8
Kuvio 3 Työn mielekkyys.....	8
Kuvio 4 Osaamisen kehittäminen oma-aloitteisesti/omakustanteisesti.....	10
Kuvio 5 Hyödynnetyt työnantajan, työorganisaation tai yrityksen tarjoamat osaamisen kehittämismahdollisuudet .....	11
Kuvio 6 Millä uskot olevan vaikutusta työtäsi koskevien tietojesi ja taitojesi kehittymiseen? .....	11
Kuvio 7 Osaamisen kehittämisen esteet.....	12
Kuvio 8 Käsitukset digitaalisten työvälineiden vaikutuksista työhön.....	13

### Taulukot

Taulukko 1 Digitaalisten työvälineiden ja asiantuntijatyön välinen suhde koulutusalan, työsektorin ja sukupuolen mukaan .....	4
Taulukko 2 Ansioiden hankkiminen ja palveluiden ostaminen digitaalisten alustojen kautta.....	5
Taulukko 3 Arviot ja toivomukset työtilanteesta viiden vuoden kuluttua .....	14
Taulukko 4 Toiveet työtilanteesta viiden vuoden päästä lään, sukupuolen, koulutusasteen ja nykyisen työtilanteen mukaan .....	15

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Kyselytutkimuksen tausta ja toteutus

Teknologian kehittyminen, työn digitalisoituminen ja globaalin talouden kehityssuuntaukset, erityisesti alustatalouden esiinnousu ja laajeneminen, heijastuvat väistämättä myös suomalaiseen työelämään. Muutokset työelämässä tuovat mukanaan muun muassa uudenlaisia osaamisvaatimuksia, työnteon tapoja ja ansaintamuotoja, joihin kuhunkin liittyy omanlaisensa haasteet, mutta myös mahdollisuudet fiksumpaan työhön.

Tässä raportissa esitellään Asiantuntijatyö alustatalouden aikakaudella -kyselyn tuloksia. Kyselyn tarkoituksena on ollut saada tietoa siitä, miten edellä mainitut muutokset työelämässä, erityisesti työn digitalisoituminen ja alustatalouden kasvu, sekä niiden mukanaan tuomat haasteet ja mahdollisuudet näkyvät korkeasti koulutettujen, asiantuntijatyötä tekevien työn arjessa. Kysely on toteutettu Turun yliopiston SWiPE-hankkeen (Smart Work in Platform Economy - Fiksu työ alustatalouden aikakaudella) puitteissa. SWiPE on Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittama hanke, jolla pyritään tuottamaan yhteiskunnallisesti merkittävää ja vaikuttavaa tutkimustietoa.

Aineistonkeruu toteutettiin nettikyselynä Webropolin kautta marraskuun 2017 ja tammikuun 2018 välisenä aikana. Kyselyyn otti osaa varsin kattava joukko Akavan jäsenliittoja. Kukin liitto välitti linkin kyselyyn valitsemansa kokoiselle otokselle jäsenistöstään.

## 1.2 Aineisto, analyysi ja tulosten yleistettävyyden

Vastaajia kertyi yhteensä 2326. Aineistossa esiintyy hienoista vinoumaa sukupuolen, iän ja työsektorin perusteella, sillä miehet ja nuoret, 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat, ovat aineistossa aliedustettuina, kun taas kuntasektorilla työskentelevät ovat yliedustettuina. Tulokset raportoidaan saatujen vastausten perusteella ilman painotuksia. Tämän vuoksi on mahdollista, että tulokset eivät aivan täysin vastaa tilannetta kaikkien akavalaisten osalta. Tulosten voi kuitenkin ajatella kuvastavan akavalaisten työtä yleisellä tasolla ja ne antavat hyvän yleiskäsityksen työn digitalisoitumisesta ja alustatalouden ilmenemisestä akavalaisten asiantuntijatyössä.

Tilastollisessa tarkastelussa menetelmänä on käytetty ristiintaulukointia. Kysymykset on käyty läpi usean taustamuuttujan kautta: ikä, sukupuoli, koulutusaste, koulutusala, työsektori, ammattiryhmä sekä nykyinen työtilanne. Raportin tuloksissa esitetään kunkin kysymyksen kohdalla vain ne taustamuuttujat, joiden osalta vastauksissa on esiintynyt tilastollisesti erittäin merkitsevää ( $p > 0,001$ ) ja selvää vaihtelua. Kyselylomakkeessa oli myös kohdennettu osio akavalaisille yrittäjille, ammatinharjoittajille ja freelancereille, mutta heitä oli koko vastaajajoukossa varsin pieni määrä. Tämän vuoksi yrittäjyyttä koskevien kysymysten tilastollinen tarkastelu ei ollut perusteltua eikä niitä siten ole sisällytetty tähän raporttiin.

## 2 VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

### Ikä

Vastaajien keski-ikä on 48 vuotta, mikä on akavalaisten todellista keski-ikää noin viisi vuotta korkeampi (Akava ry 2017). Vastaajista 16 % on 35-vuotiaita tai sitä nuorempia, 25 % 36–45-vuotiaita, 58 % 46–65-vuotiaita ja yksi prosentti yli 65-vuotiaita. Nuorin ikäryhmä on aineistossa hieman aliedustettuna, kun taas vastaavasti 46–65-vuotiaiden ikäryhmä on jonkin verran yliedustettuna.

### Sukupuoli

Vastaajista 68 % prosenttia on naisia ja 31 % miehiä. Yksi prosentti vastaajista joko ilmoitti olevansa muu kuin mies tai nainen tai ei kertonut lainkaan sukupuoltaan. Naiset ovat useasti miehiä innokkaampia vastaamaan kyselyihin ja tämä pitää paikkansa myös tämän kyselyn kohdalla: todellisuudessa akavalaisista 53 % on naisia ja 47 % miehiä. Siten aineisto on jonkin verran vinoutunut sukupuolen perusteella. Naisvastaajat ovat keskimäärin hieman miesvastaajia nuorempia, sillä naisten keski-ikä on 47 vuotta ja miesten 50 vuotta.

### Koulutusaste

Suurin osa vastaajista (85 %) on suorittanut korkeakoulututkinnon. Alempi korkeakoulututkinto on 43 %, ylempi korkeakoulututkinto 53 % ja tohtorin tutkinto neljällä prosentilla vastaajista. Naisista hieman suurempi osa (89 %) on suorittanut korkeakoulututkinnon kuin miehistä (77 %). Lähes kaikki (99 %) 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon, kun taas 46–65-vuotiaista korkeakoulututkinto on 78 prosentilla.

### Koulutusala

Puolet vastaajista on suorittanut joko tekniikan (26 %) tai terveys- ja sosiaalialan (25 %) koulutuksen. Muita vastaajien suorittamia koulutuksia ovat olleet kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen (14 %), humanistinen ja taide-alan (13 %) maa- ja metsätalouden (8 %), kasvatustieteellinen ja opettajan koulutus (7 %) sekä luonnontieteellinen koulutus (4 %). Miesvastaajista puolet (56 %) on suorittanut tekniikan koulutuksen, kun taas naisvastaajilla yleisin on terveys- ja sosiaalialan koulutus (35 %). Vastaajista 84 % kokee olevansa koulutustaan vastaavassa työssä, minkä vuoksi voidaan ajatella, että mahdolliset koulutusalojen perusteella ilmenevät erot vastauksissa heijastelevat myös eroja työn eri aloilla.

### Nykyinen työtilanne

Selkeä enemmistö vastaajista (88 %) on ollut vastaushetkellä palkkatyösuhteessa. Pysyvä palkkatyö on 79 % prosentilla ja määräaikainen yhdeksällä prosentilla vastaajista. Päätoimisesti yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai freelancerina työskenteleviä on 3,6 prosenttia kun taas sivutoimisena yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai freelancerina toimii 0,4 prosenttia vastaajista. Kaksi prosenttia vastaajista tekee keikkatöitä satunnaisesti tai yhdistelee eri tavoin yrittäjätöitä, palkkatyötä ja keikkatyötä. Vastaajista kuusi prosenttia on poissa työelämästä, esimerkiksi opiskelijana, vanhempainvapaalla, työttömänä tai eläkkeellä. Kun tarkastellaan vain työssäkäyviä vastaajia (n=2183), heistä 94 % tekee palkkatyötä (pysyvä 84 %, määräaikainen 10 %) ja 6 % toimii yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai itsensäyöllistäjänä. Luvut vastaavat tilannetta myös kaikkien akavalaisten osalta (Akava ry). Vakituinen palkkatyösuhte on useammalla 46–65-vuotiaalla (88 %) kuin 35-vuotiaalla tai sitä nuoremmalla (69 %). Nuorimmassa ikäryhmässä joka neljäs tekee työtä määräaikaisessa palkkatyösuhteessa.

## Työsektori

Vastaajat jakautuvat eri työsektoreille seuraavasti: lähes puolet (46 %) työskentelee kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa, 32 % yksityisessä yrityksessä, seitsemän prosenttia valtion palveluksessa tai valtion liikelaitoksessa, kuusi prosenttia järjestössä tai yhdistyksessä ja viisi prosenttia korkeakoulusektorilla.

Aineistossa esiintyy ylliedustusta kuntasektorilta ja aliedustusta yksityiseltä sektorilta, sillä todellisuudessa akavalaisista 52 % työskentelee yksityisessä yrityksessä ja 29 % kuntasektorilla (Akavaaka 2017).

Naisvastaajista tasan puolet työskentelee kuntasektorilla, kun miehistä 45 % tekee työtä yksityisessä yrityksessä. Myös 35-vuotiaista ja nuoremmista 43 % työskentelee yksityisessä yrityksessä, mutta 46–65-vuotiaista enemmistö (52 %) toimii kunnan palveluksessa. Se, että yksityisissä yrityksissä työskentelevät erityisesti miehet ja nuoret, vastaa myös todellista tilanne kaikkien akavalaisien kohdalla (Akavaaka 2017).

## Ammattiryhmä

Suurin osa vastaajista katsoo kuuluvansa joko johtajien (10 %), erityisasiantuntijoiden (24 %) tai asiantuntijoiden (52 %) ammattiryhmään. Loput 15 % ovat muun muassa toimisto-, asiakaspalvelu- ja myyntityöntekijöitä. Miehistä useampi (47 %) kuin naisista (31 %) toimii johtajana tai erityisasiantuntijana.

## 3 ALUSTATALOUDEN TYÖTÄ KOSKEVAT KYSYMYKSET

### 3.1 Digitaaliset työvälineet

Digitaalisten työvälineiden hyödyntäminen asiantuntijatyössä näyttää olevan varsin tavanomaista akavalaisten keskuudessa, sillä 91 % heistä kertoo käyttävänsä niitä päivittäin. Vastaajista yli puolet (59 %) ilmoittaa myös, että heidän asiantuntijatyönsä rakentuu ainakin osaksi digitaalisten työvälineiden varaan (Taulukko 1). Mielenkiintoista kuitenkin on, että vain yhdeksän prosenttia vastaajista ei käytä digitaalisia työvälineitä päivittäin työssään, mutta silti jopa 41 % on sitä mieltä, ettei heidän asiantuntijatyönsä rakennu lainkaan niiden varaan.

Taulukko 1 Digitaalisten työvälineiden ja asiantuntijatyön välinen suhde koulutusalan, työsektorin ja sukupuolen mukaan

	Ei rakennu digitaalisten työvälineiden varaan	Rakentuu osaksi digitaalisten työvälineiden varaan	Rakentuu suureksi osaksi digitaalisten työvälineiden varaan	On täysin digitaalisista työvälineistä riippuvaista	Yhteensä	n
<b>Koulutusala (%)</b>						
Tekniikka	30	27	25	18	100	557
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen	33	32	20	15	100	315
Luonnontieteellinen	35	19	15	32	100	81
Maa- ja metsätalousala	37	31	20	12	100	164
Humanistinen ja taideala	39	27	20	14	100	284
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	50	29	10	12	100	147
Terveys- ja sosiaali-ala	55	30	8	7	100	547
<b>Työsektori (%)</b>						
Korkeakoulusektori	26	32	22	19	100	103
Valtio tai valtion liikelaitos	28	26	26	21	100	156
Yksityinen yritys	35	27	17	21	100	712
Kunta tai kuntayhtymä	46	30	15	8	100	987
Järjestö tai yhdistys	52	26	15	7	100	130
<b>Sukupuoli (%)</b>						
Nainen	43	30	15	12	100	1502
Mies	36	26	21	17	100	661
<b>Kaikki (%)</b>	<b>41</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>2197</b>

Puhuttaessa digitaalisista työvälineistä asiantuntijatyössä on hyvä muistaa, että työn digitalisoituminen voi näyttäytyä varsin erilaisena eri aloilla. Tämä on havaittavissa myös akavalaisten kohdalla. Digitaaliset työvälineet ovat erityisen keskeisiä työn tekemisen kannalta luonnontieteellisen koulutuksen suorittaneiden työssä, kun taas terveys- ja sosiaali- ja kasvatustieteellisen ja opettajankoulutuksen suorittaneet eivät näe niitä kovin olennaisena osana työtään. Eroja on nähtävissä myös eri työsektoreilla. Keskeisimmäksi digitaaliset

työvälineet oman työn kannalta koetaan valtion tai valtion liikelaitosten palveluksessa ja vähiten keskeisiksi kunnissa sekä järjestöissä ja yhdistyksissä.

Myös sukupuolen perusteella on havaittavissa eroja, sillä miehistä hieman useampi (38 %) kuin naisista (27 %) kokee, että heidän työnsä on suureksi osaksi tai jopa täysin digitaalisista työvälineistä riippuvaista.

Akavalaisista 75 % ilmoittaa tekevänsä sellaista asiantuntijatyötä, jossa erityisesti työnantajan käyttöön tarjoamat digitaaliset työvälineet ovat keskeisiä ja vain 15 % katsoo itse hankittujen digitaalisten työvälineiden olevan olennaisia työntekijän kannalta. Yli puolet (58 %) akavalaisista myös päivittää jatkuvasti tietoaan ja osaamistaan digitaalisista työvälineistä. Enemmistöllä akavalaisista on siten halu ja/tai tarve pysyä ajan tasalla digitaalisista työvälineistä. Tämän vuoksi voidaan pitää tärkeänä myös sitä, miten työpaikoilla ollaan valmiita jakamaan tietoa jatkuvasti kehittyvistä työvälineistä. Akavalaisista suurimmalle osalle (68 %) työnantaja tarjoaakin osaamista digitaalisista työvälineistä tarpeen mukaan. Samalla tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että lähes kolmannekselle ei tarjota työpaikalla tukea uusien työvälineiden käytössä, vaan osaamisen harjaannuttaminen jää yksin työntekijän tehtäväksi.

## 3.2 Työ digitaalisilla alustoilla

Kuten edeltävässä kappaleessa todettiin, digitaaliset työvälineet ovat akavalaisille varsin tuttuja. Siten heillä voi ajatella olevan valmiudet myös työn tekemiseen digitaalisten alustojen kautta. Noin neljännes akavalaisista onkin hyödyntänyt tätä uudenlaista ansaintamahdollisuutta, sillä vastaajista 23 % on tehnyt töitä tai hankkinut ansioita ainakin yhden digitaalisen alustan kautta (Taulukko 2).

Taulukko 2 Ansoiden hankkiminen ja palveluiden ostaminen digitaalisten alustojen kautta

	Tehnyt töitä/ hankkinut ansioita		Käyttänyt/ ostanut palveluita	
	n	%	n	%
Tori.fi/ Huuto.net	382	19	1151	55
Airbnb	64	3	408	20
Ukko.fi	20	1	47	2
Uber	18	1	145	7
Etsy.com	10	1	90	4
Urakkamaailma.fi	9	0	33	2
Solved	4	0	5	0
Amazon Mechanical Turk	3	0	21	1
TaskRabbit	2	0	3	0
Joku tekee.fi	1	0	7	0
Upwork	0	0	1	0
Joku muu alusta, mikä?	56	3	54	3
En ole hankkinut ansioita/ ostanut palveluita em. alustoilta	1560	78	813	39

Suosituimmat alustat ansioiden hankkimisen kannalta ovat tähän mennessä olleet nettimarkkinapaikat Tori.fi ja Huuto.net, joiden kautta ansioita on saanut 19 % vastaajista. Iän perusteella katsottuna 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 31 %, 36–45-vuotiaista 27 % ja 46–65-vuotiaista 19 % on hankkinut ansioita alustojen kautta.

Kaikkiaan alustojen käyttö ansaintatarkoituksissa on kuitenkin jäänyt vielä varsin vähäiseksi. Varsinaisia asiantuntijatyötä välittäviä alustoja, kuten Upworkia ja Solvedia, ei ole hyödynnetty juuri lainkaan. Digitaalisten alustojen tämänhetkisestä marginaalisesta asemasta akavalaisien ansaintakeinona kertoo myös se, että puolet heistä, jotka ovat tehneet työtä alustojen kautta, on käyttänyt siihen aikaa alle viisi tuntia viikossa ja samoin yli puolet on ansainnut tällä tavoin alle 100 € kuukaudessa.

Vastaajista 61 % on kuitenkin käyttänyt tai ostanut palveluita digitaalisten alustojen kautta. Samoin kuin ansioiden hankkimisen kohdalla, eniten palveluita ostettaessa on jälleen käytetty nettimarkkinapaikkoja, joita on hyödyntänyt runsas puolet (55 %) akavalaisista. Joka viides on myös ostanut palveluita asuntojen tilapäiskäyttöä välittävän Airbnb:n kautta. Erityisesti nuorille alustojen käyttö palveluiden ostamista varten on hyvin tuttua, sillä 35-vuotiaista ja sitä nuoremmista 79 % on ostanut palveluita digitaalisten alustojen kautta. Vanhimpaan ikäryhmään kuuluvilla on hieman vähemmän kokemusta palveluiden ostamisesta alustojen välityksellä, mutta silti myös 46–65-vuotiaista puolet (52 %) on tätä mahdollisuutta hyödyntänyt. Ehkä hieman yllättäen kokemukset alustojen käyttämisestä vaihtelevat myös koulutusasteen mukaan, sillä korkeakoulututkinnon suorittaneista 64 % on käyttänyt tai ostanut palveluita alustojen kautta, kun vastaava luku ei korkeakoulutettujen kohdalla on 44 %.

Suhteellisen vähäisistä kokemuksista huolimatta akavalaiset vaikuttavat olevan kohtalaisen kiinnostuneita alustatyöstä. Vastaajista 37 % ilmaisee olevansa valmis myymään omaa asiantuntemustaan digitaalisen alustan kautta. Akavalaisista 34 % on myös sitä mieltä, että heidän työnantajansa voisi tarjota heidän osaamistaan muiden käyttöön digitaalisten alustojen avulla, mikäli palkkaus- ja työsuhteturvaan liittyvät kysymykset on turvattu. Noin joka viides (22 %) olisi jopa valmis hoitamaan itse sosiaaliturvaan liittyvät kysymykset, jos voisi myydä osaamistaan alustojen kautta. Asiantuntijatyötä alustojen kautta oman työnsä ohella on kiinnostunut tekemään 33 % vastaajista.

Kiinnostus alustatyötä kohtaan näyttää vaihtelevan koulutusasteen, työsektorin, nykyisen työtilanteen, iän ja sukupuolen mukaan. Kaikkein kiinnostuneimpia alustatyöstä vaikuttavat olevan korkeimmin koulutetut eli tohtorin tutkinnon suorittaneet (54 %), yrittäjät, ammatinharjoittajat ja itsensä työllistäjät (54 %), järjestössä tai yhdistyksessä työskentelevät (50 %), 36–45-vuotiaat (48 %) sekä miehet (44 %). Vähiten valmiita myymään omaa asiantuntemustaan digitaalisten alustojen kautta ovat puolestaan kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa työskentelevät (30 %), 46–65-vuotiaat (32 %), alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (32 %), naiset (35 %) sekä vakituisessa palkkatyösuhteessa olevat (35 %).



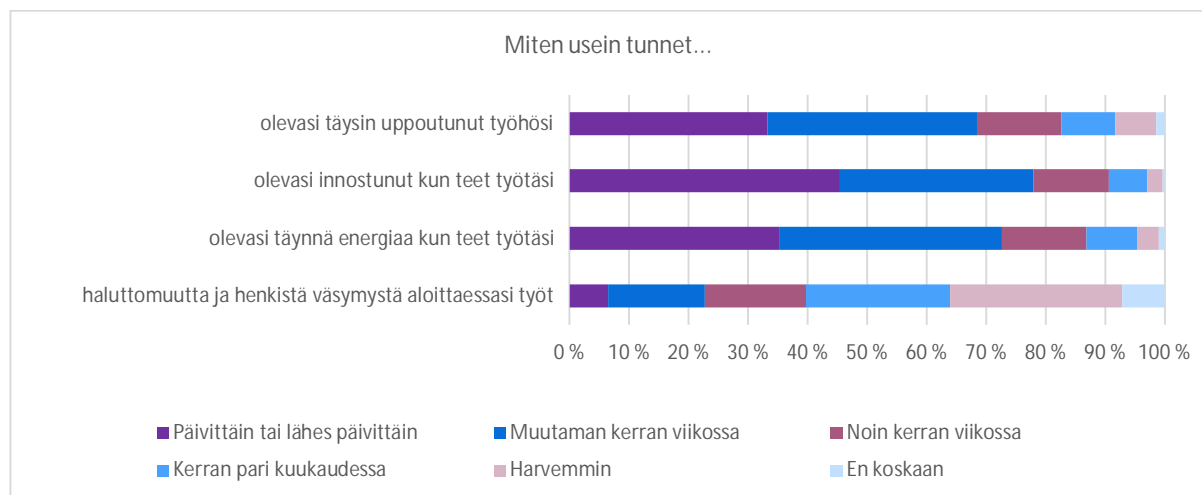
## 4 TYÖVIRE

Jatkuvassa muutostilassa oleva työelämä voi asettaa monenlaisia haasteita työhyvinvoinnille tai työvireelle. Työvireellä tarkoitetaan tässä raportissa sitä, miten työ vetää puoleensa, miten työssä jaksaa sekä kokeeko työnsä antoisaksi, mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työn imulla puolestaan tarkoitetaan myönteistä motivaatiotäyttymyksen tilaa työssä, mikä ilmenee muun muassa tarmokkuuden ja omistautumisen kokemuksina (Hakanen 2011).

Akavalaiset kokevat vahvasti työn imua (Kuvio 1). Suurin osa heistä tuntee olevansa monena päivänä viikossa täysin uppoutunut työhönsä (68 %), innostunut (78 %) ja täynnä energiaa (72 %) tehdessään työtä. Työn imun kokeminen vaikuttaa olevan myös varsin universaalia, sillä suuria eroja erilaisten ryhmien välillä ei ollut havaittavissa. Ainoastaan naiset näyttävät kokevan työn imua vain hieman miehiä enemmän.

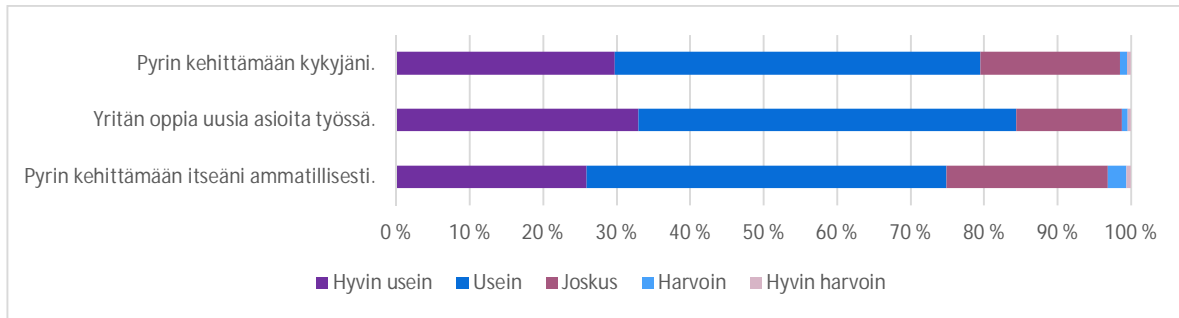
Työn imun kokeminen ei kuitenkaan poissulje mahdollisuutta tuntea samanaikaisesti myös uupumusta. Tämä seikka näkyy myös akavalaisien kohdalla, sillä 23 % eli lähes joka neljäs tuntee useampana päivänä viikossa itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessään tai työt aloittaessaan. Viikoittain eli ainakin kerran viikossa uupumusta kokee jopa 40 % akavalaisista. Asiantuntijatyön henkinen kuormittavuus on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa (Akavaaka 2017). Iällä näyttää olevan selkeä yhteys uupumuksen kokemiseen. Mielenkiintoista on, että useimmin uupumusta kokevat 35-vuotiaat ja nuoremmat: heistä 32 % tuntee itsensä henkisesti väsyneeksi monena päivänä viikossa ja jopa puolet (50 %) tuntee näin viikoittain. 46–65-vuotiailla vastaavat luvut ovat puolestaan 20 % (monena päivänä viikossa) ja 35 % (viikoittain).

Kuvio 1 Työn imun ja uupumuksen kokeminen



Myös halun ja pyrkimyksen kehittää osaamistaan työssä voi osaltaan ajatella kuvastavan työvirettä eli työssä jaksamista ja sitä, miten työ vetää puoleensa. Akavalaiset ovat varsin aktiivisia osaamisensa kehittäjiä. Karkeasti kuvattuna neljä viidestä akavalaisesta ilmaisee pyrkivänsä usein kehittämään itseään työssä (Kuvio 7). Useimmin itseään kehittävät naiset, korkeakoulututkinnon suorittaneet sekä korkeimmissa ammattiryhmissä olevat (johtajat ja erityisasiantuntijat).

Kuvio 2 Itsensä kehittäminen

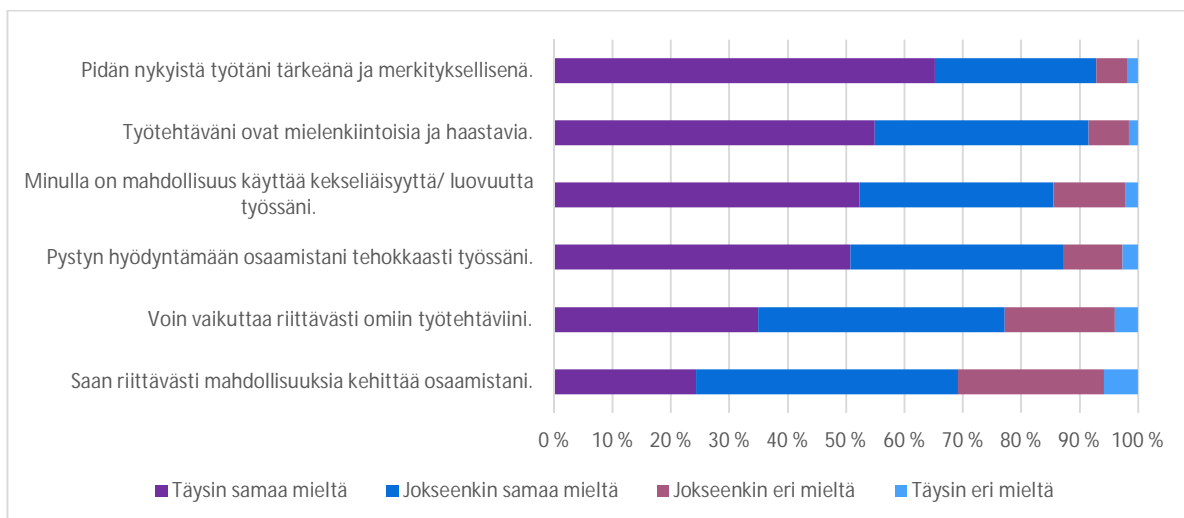


Akavalaiset pitävät yleisesti ottaen työtään varsin mielekkäänä (Kuvio 3). Heistä 93 % on ainakin jokseenkin sitä mieltä, että heidän työnsä on tärkeää ja merkityksellistä. Samalla tavoin 92 % kokee työtehtävänsä vähintään jokseenkin mielenkiintoisiksi ja haastaviksi.

Kokemukset työn mielenkiintoisuudesta ja merkityksellisyydestä vaihtelevat kuitenkin iän, ammattiryhmän, työsektorin ja sukupuolen perusteella. Työsektoreittain katsottuna nykyinen työ koetaan vahvimmin tärkeänä ja merkityksellisenä kunnissa ja kuntayhtymissä sekä järjestöissä ja yhdistyksissä. Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa työskentelevistä 74 % ja järjestössä tai yhdistyksessä työtä tekevästä 69 % on täysin sitä mieltä, että heidän työnsä on tärkeää ja merkityksellistä, kun taas vastaavat luvut ovat valtion palveluksessa tai valtion liikelaitoksessa 56 %, yksityisessä yrityksessä 56 % ja korkeakoulusektorilla 54 %.

Sukupuolen perusteella katsottuna naiset kokevat työnsä merkitykselliseksi hieman vahvemmin kuin miehet, sillä naisista 69 % ja miehistä 58 % on täysin sitä mieltä, että heidän nykyinen työnsä on tärkeä. Eroa työtehtävien mielenkiintoisuuden ja haastavuuden kokemisessa ei kuitenkaan ole sukupuolten välillä havaittavissa, kun taas eri ikäryhmien välillä on: 46–65-vuotiaista 59 % on täysin sitä mieltä, että heidän työtehtävänsä ovat mielenkiintoisia ja haastavia, mutta 35-vuotiaista ja nuoremmista näin ajattelee vain 47 %. Kokemus työn mielenkiintoisuudesta vaihtelee myös ammattiryhmän mukaan siten, että mitä korkeammassa asemassa on, sitä vahvemmin pitää työtehtäviään mielenkiintoisina ja haastavina.

Kuvio 3 Työn mielekkyys



Osana työn mielekkyyteen kuuluvat myös mahdollisuus käyttää ja kehittää osaamistaan sekä mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Suurin osa akavalaisista kokee voivansa hyödyntää taitojaan työssä. Vastaajista 86 % ainakin jokseenkin sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus käyttää kekseliäisyyttä työssä. Samoin 87 % on vähintään jokseenkin sitä mieltä, että työssä pystyy hyödyntämään omaa osaamistaan tehokkaasti. Selvimät erot mahdollisuudessa käyttää osaamistaan ja luovuutta näkyy eri ammattiryhmien välillä: mitä korkeammassa asemassa on, sitä vahvemmin kokee voivansa hyödyntää kykyjään ja kekseliäisyyttä. Esimerkiksi johtajista 59 % on täysin sitä mieltä, että pystyy hyödyntämään osaamistaan hyvin työssä, mutta asiantuntijoista tätä mieltä on 47 %.

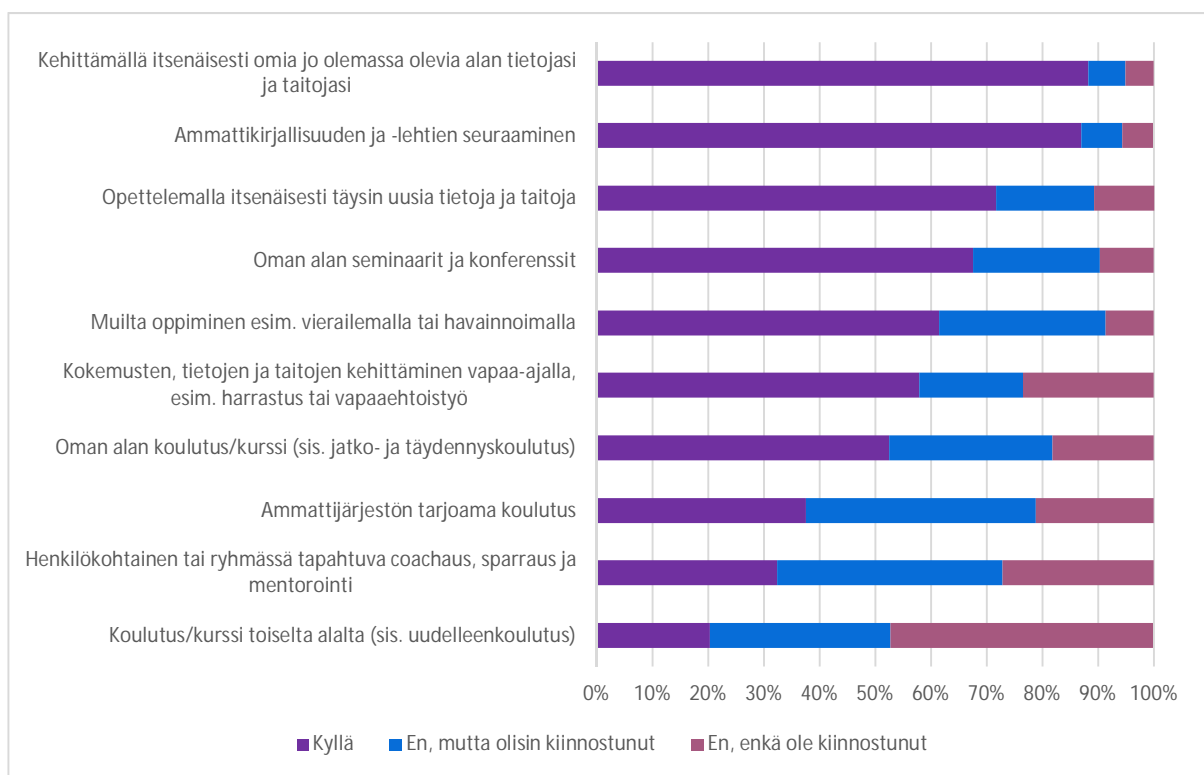
Akavalaisista 77 % kokee ainakin jokseenkin voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Käänteisesti tämä tarkoittaa kuitenkin sitä, että lähes joka neljännellä (23 %) ei ole mielestään mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviinsä riittävästi. Nuorimmalla ikäryhmällä nämä mahdollisuudet näyttävät olevan jonkin verran vähäisemmät kuin vanhemmilla, koska 35-vuotiaista ja nuoremista 30 % ei koe voivansa vaikuttaa tarpeeksi työtehtäviinsä, kun 46–65-vuotiasta 19 % tuntee näin. Ammattiryhmittäin katsottuna johtajista vain 13 % ei koe voineensa tarpeeksi vaikuttaa työtehtäviinsä, mutta vastaava luku asiantuntijoiden kohdalla on 25 %.

Samalla tavoin, vaikka 69 % on vähintään jokseenkin sitä mieltä, että saa mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työssä, lähes joka kolmas (31 %) ei koe saavansa näitä mahdollisuuksia riittävästi. Erityisesti ammattiryhmällä näyttää jälleen olevan vaikutusta, sillä johtajista 86 % kokee ainakin jokseenkin saavansa tarpeeksi mahdollisuuksia oman osaamisensa kehittämiseksi, kun taas asiantuntijoista näin ajattelee 66 %.

## 5 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

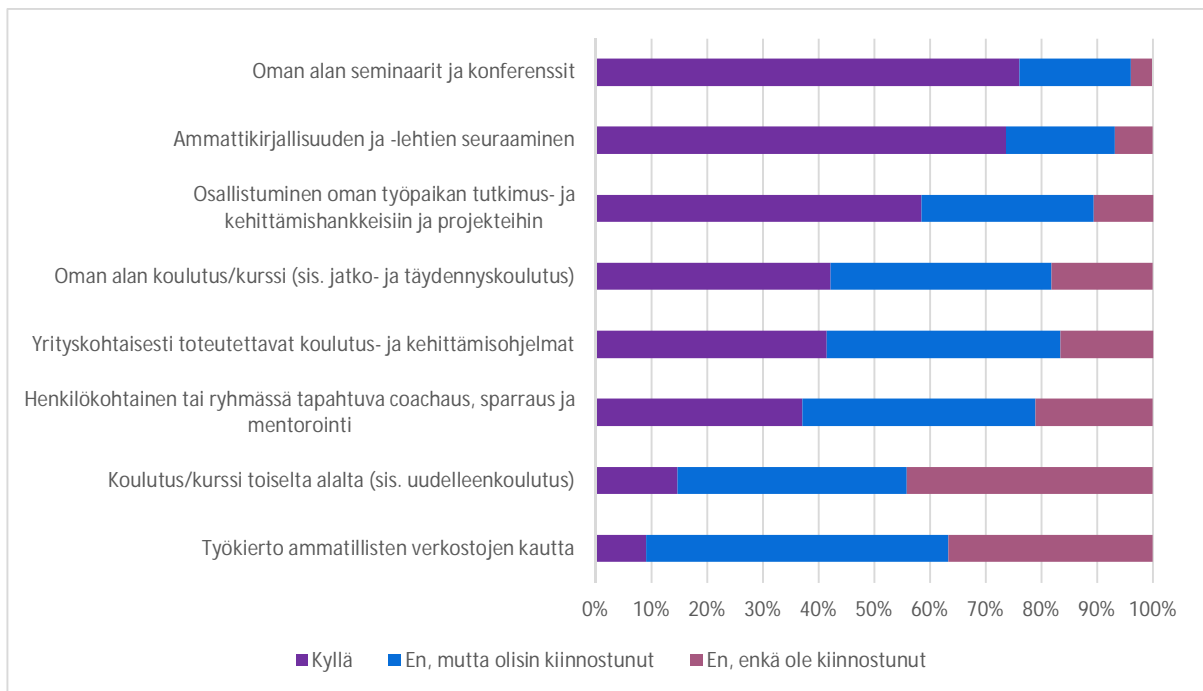
Muuttuvassa työelämässä osaamisesta huolehtiminen ja sen jatkuva kehittäminen on yhä tärkeämpää. Akavalaisien kohdalla tilanne näyttää varsin hyvältä, sillä tulosten perusteella he kehittävät omaa osaamistaan hyvin oma-aloitteisesti ja aktiivisesti. Lähes kaikki (96 %) ovat kehittäneet osaamistaan ainakin yhdellä tavalla. Keskimäärin akavalainen on kehittänyt osaamistaan viidellä eri tavalla. Yleisesti voidaan sanoa, että akavalaiset suosivat erityisesti kokemuseräisiä ja työlähtöisiä tapoja kehittää osaamistaan (Kuvio 4). Formaalit tai erikseen järjestetyt koulutukset ja kurssit eivät kuulu useimmin hyödynnettyjen osaamisen kehittämistapojen joukkoon. Esimerkiksi ammattijärjestön tarjoamaa koulutusta on hyödynntänyt 32 % akavalaisista, kun taas 88 % on kehittänyt itsenäisesti omia jo olemassa olevia alan tietoja ja taitoja.

Kuvio 4 Osaamisen kehittäminen oma-aloitteisesti/omakustanteisesti



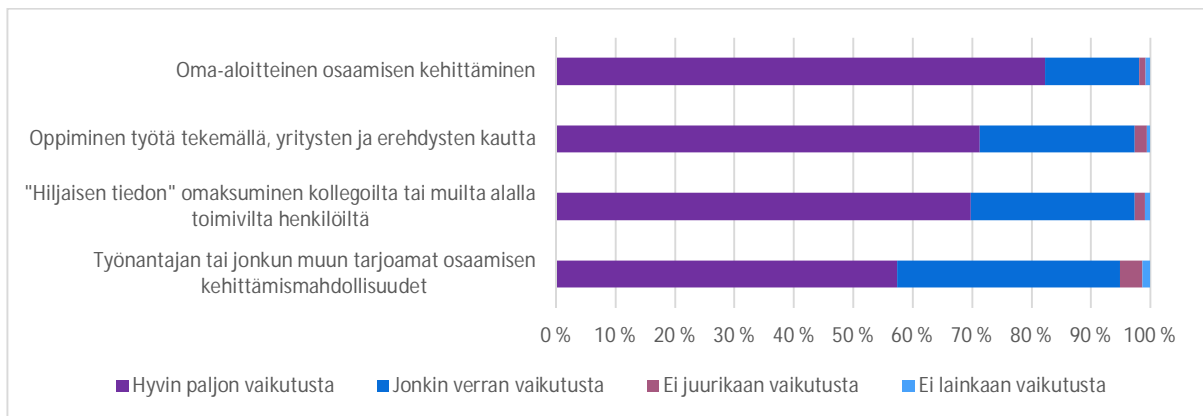
Akavalaiset hyödyntävät paljon myös työnantajansa, työorganisaationsa tai yrityksensä tarjoamia osaamisen kehittämismahdollisuuksia, sillä 90 % heistä on tarttunut ainakin kerran tällaiseen mahdollisuuteen (Kuvio 5). Keskimäärin akavalaiset ovat hyödyntäneet kolmea erilaista tarjottua osaamisen kehittämismahdollisuutta. Myös työorganisaation tarjoamista osaamisen kehittämismahdollisuuksista akavalaiset ovat hyödyntäneet harvemmin erilaisia koulutuksia ja kursseja. Tulos on samansuuntainen aiemman tutkimuksen kanssa, minkä mukaan kolmannes akavalaisista ei ole osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen (Akavaaika 2017). Sekä oma-aloitteisena että työorganisaation tarjoamana kehittämistapana kaikkein harvimminkin akavalaisia kiinnostaa koulutus tai kurssi muulta kuin omalta alalta. Tämän voinee toki tulkita tarkoittavan sitä, että suurin osa akavalaisista kokee olevansa oikealla alalla, jolloin he varsin ymmärrettävästi haluavat ennemmin kehittää oman alansa osaamista kuin hankkia koulutusta toiselta alalta.

Kuvio 5 Hyödynnetyt työnantajan, työorganisaation tai yrityksen tarjoamat osaamisen kehittämismahdollisuudet



Kuten edellä esitetyistä tuloksista on voinut jo havaita, akavalaiset uskovat ennen kaikkea oma-aloitteiseen osaamisen kehittämiseen. Vastaajista lähes kaikki (97 %) uskovat, että oma-aloitteisella osaamisen kehittämisellä on ainakin jonkin verran vaikutusta työtä koskevan tietotaidon kehittymiseen. Akavalaiset pitävät myös työnantajan tai jonkun muun tarjoamia osaamisen kehittämismahdollisuuksia tärkeinä, mutta eivät aivan yhtä vahvasti.

Kuvio 6 Millä uskot olevan vaikutusta työtäsi koskevien tietojesi ja taitojesi kehittämiseen?



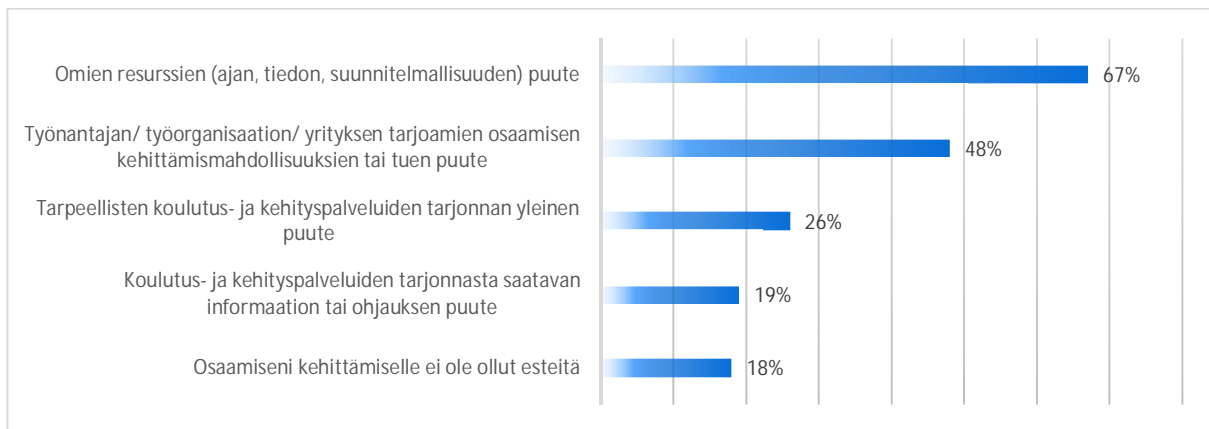
Käsitys työorganisaation tai jonkun muun tarjoamien kehittämismahdollisuuksien merkityksestä vaihtelee kuitenkin koulutusalan ja sukupuolen perusteella. Koulutusaloittain tarkasteltuna vahvimmin muiden tarjoamien osaamisen kehittämismahdollisuuksien vaikutukseen uskovat terveys- ja sosiaalialan koulutuksen suorittaneet, sillä heistä 71 % näkee, että tällaisilla mahdollisuuksilla on hyvin paljon vaikutusta työhön

liittyvien tietojen ja taitojen kehittämiseen. Koulutusalaan saattaa liittyä osin sekin, että naisista 65 % ja miehistä vain 41 % ajattelee, että tarjotut mahdollisuudet vaikuttavat hyvin paljon osaamisen kehittämiseen.

Se, että akavalaiset uskovat osaamisensa kehittämisen olevan paljolti itsestä kiinni, näkyy myös heidän kokemuksissaan osaamisen kehittämisen esteistä (Kuvio 7). Selvästi yli puolet (67 %) on kokenut, että ei ole voinut kehittää osaamistaan omien resurssien, kuten ajan, tiedon, suunnitelmallisuuden tai rahan puutteen takia. Selvästi harvempi on kokenut esteiksi tarpeellisten koulutus- ja kehityspalveluiden yleisen puutteen (26 %) tai niiden tarjonnasta saatavan informaation vähäisyyden (19 %). Työnantajan tai työorganisaation tarjoamien osaamisen kehittämismahdollisuuksien tai tuen puutetta on kokenut useampi naisista (51 %) kuin miehistä (40 %).

Huomion arvoista on, että akavalaisista vain 18 % kokee, ettei heidän osaamisensa kehittämiseksi ole ollut minkäänlaisia esteitä.

Kuvio 7 Osaamisen kehittämisen esteet

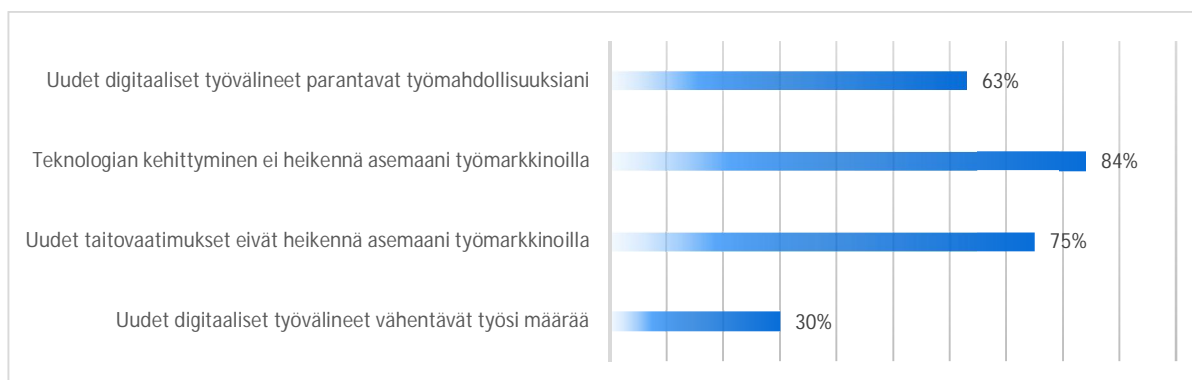


## 6 TULEVAISUUS

Akavalaiset suhtautuvat tulevaisuuteensa varsin toiveikkaasti. Heistä 66 % ajattelee olevansa viiden vuoden päästä tekemässä sisällöllisesti kiinnostavampaa työtä ja 82 % tekemässä koulutustaan vastaavaa työtä. Nykyinen ammatti vaikuttaa olevan suurimmalle osalle akavalaisista mieluinen, sillä vain 13 % näkee itsensä kouluttautumisessa uuteen ammattiin viiden vuoden päästä. Näissä näkemyksissä ei ollut havaittavissa eroavaisuuksia iän tai nykyisen työtilanteen mukaan. Sukupuolen perusteella erot olivat myös varsin vähäisiä. Ainoastaan korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja ei-korkeakoulutettujen näkemykset erosivat selvästi toisistaan. Korkeakoulutetuista 69 % uskoo tekevänsä viiden vuoden päästä sisällöllisesti kiinnostavampaa työtä ja 84 % koulutustaan vastaavaa työtä, kun taas vastaavat luvut ei-korkeakoulutetuilla ovat 44 % ja 66 %.

Myönteinen suhtautuminen tulevaisuuteen näkyy myös akavalaisien käsityksissä siitä, minkälaisia vaikutuksia teknologian kehittymisellä, uusilla digitaalisilla työvälineillä sekä niiden mukanaan tuomilla uudenaikaisilla taitovaatimuksilla on heidän työhönsä ja asemaansa työmarkkinoilla (Kuvio 8). Selvä enemmistö akavalaisista näkee, että teknologian kehittyminen ja uudet taitovaatimukset eivät heikennä heidän asemaansa työmarkkinoilla. Päinvastoin, 63 % uskoo, että heidän työmahdollisuutensa parantuvat uusien digitaalisten työvälineiden ansioista. Työn määrän ei kuitenkaan erityisesti uskota vähentyvän uusista digitaalisista työvälineistä huolimatta.

Kuvio 8 Käsitykset digitaalisten työvälineiden vaikutuksista työhön



Palkkatyö näyttää houkuttelevan suurta osaa akavalaisia tulevaisuudessakin, sillä kaikista vastanneista 72 % arvelee ja 64 % toivoo olevansa tekemässä palkkatyötä viiden vuoden kuluttua (Taulukko 3). Akavalaiset näyttävät myös uskovan työsuhteensa jatkumiseen, sillä 62 % heistä, jotka arvelevat olevansa palkkatyössä, uskoo myös viiden vuoden päästä tekevänsä työtä nykyisen työnantajansa palveluksessa. Yli puolet (55 %) palkkatyötä toivovista haluaisi myös jatkaa saman työnantajan palveluksessa.

Kiinnostus alustatyötä kohtaan ei näytä johtavan todellisiin askeleisiin sitä kohti, sillä akavalaisista vain 1 % arvelee ja 4 % toivoo viiden vuoden päästä joko olevansa alustayrityksen työntekijänä tai tekevänsä työtä alustojen kautta.

Erot tulevaa työtä koskevien arvioiden ja toiveiden välillä ovat varsin pieniä. Silmiinpistävin ero näkyy arvioissa ja toiveissa tehdä työtä saman työnantajan palveluksessa samoissa työtehtävissä: lähes joka kolmas arvelee, mutta vain joka viides toivoo tätä tulevaisuudeltaan.

Taulukko 3 Arviot ja toivomukset työtilanteesta viiden vuoden kuluttua

	Arvelen, että olen (%)	Toivon, että olen (%)
Saman työnantajan palveluksessa samoissa työtehtävissä	29	20
Saman työnantajan palveluksessa eri työtehtävissä	16	15
Uuden työnantajan palveluksessa	17	17
Mieluiten palkkatyössä	10	12
Omassa yrityksessä yrittäjänä/ ammatinharjoittajana	4	5
Globaalisti tai paikallisesti toimivan digitaalisen alustatalousyrityksen työntekijänä	0	1
Teen työtä paikasta riippumatta digitaalisten alustojen kautta	1	3
Palkkatyössä ja yrittäjätöissä, joustavasti vaihdellen	6	7
Eläkkeellä ja palkkatyössä, joustavasti vaihdellen	6	8
Eläkkeellä ja yrittäjänä, joustavasti vaihdellen	4	4
Opiskelemassa	0	1
Muu	6	7
Yhteensä	100	100

Toiveissa tulevaisuuden työstä esiintyy kuitenkin vaihtelua iän, sukupuolen, nykyisen työtilanteen sekä sen mukaan, onko suorittanut korkeakoulututkinnon vai ei (Taulukko 4). Palkkatyö mieluisimpana vaihtoehtona korostuu etenkin 35-vuotiaiden ja sitä nuorempien ryhmässä, sillä heistä 82 % toivoo olevansa viiden vuoden kuluttua palkkatyössä. 46–65-vuotiaiden kohdalla taas toive joustavasta yhdistelmästä palkkatyötä, yrittäjänä toimimista ja/tai eläkkeellä oloa näkyy muita ikäryhmiä vahvemmin. Nuorimman ikäryhmän osalta tulos on mielenkiintoinen, sillä Akavan Aula Researchillä teettämän kyselyn mukaan vain 56 prosenttia 18–35-vuotiaista toivoo (Akava 2018) ja 63 prosenttia toivoo (AkavaWorks 2018) tulevaisuudessa tekevänsä työtä palkansaajana.

Sukupuolen perusteella tarkasteltuna naisista hieman useampi (73 %) kuin miehistä (64 %) toivoo tekevänsä viiden vuoden päästä palkkatyötä, kun taas useampi mies (27 %) kuin nainen (17 %) haluaisi vaihdella joustavasti eri työmuotojen välillä. Vastaavasti korkeakoulututkinnon suorittaneilla korostuu toive palkkatyöstä suhteessa ei-korkeakoulutettuihin, jotka puolestaan toivovat korkeakoulutettuja enemmän joustavaa työmuotojen vaihtelua.

Nykyisen työtilanteen kannalta katsottuna palkkatyötä toivovat erityisesti määräaikaissä palkkatyösuhteessa olevat (79 %). Itsensä työllistäjien, yrittäjien ja ammatinharjoittajien toiveet jakautuvat melko tasaisesti palkkatyön, yrittäjänä tai ammatinharjoittajana olemisen sekä työmuotojen yhdistelemisen kesken, mutta eniten heidän toiveissaan korostuu joustava työmuotojen yhdistely.



Taulukko 4 Toiveet työtilanteesta viiden vuoden päästä iän, sukupuolen, koulutusasteen ja nykyisen työtilanteen mukaan

	Mieluiten palkkatyössä	Yrittäjänä/ ammatinharjoittajana	Alustayrityksen työntekijänä/ työt alustojen kautta	Vaihdellessa palkkatyössä, yrittäjänä ja/ tai eläkkeellä	Yhteensä	n
<b>Ikä (%)</b>						
35-vuotiaat ja nuoremmat	82	6	3	10	100	345
36-45-vuotiaat	78	7	6	9	100	554
46-65-vuotiaat	64	5	4	28	100	1119
<b>Sukupuoli (%)</b>						
Nainen	73	5	5	17	100	1423
Mies	64	6	4	27	100	609
<b>Korkeakoulututkinto (%)</b>						
On	71	6	5	18	100	1802
Ei ole	65	2	2	32	100	251
<b>Työtilanne (%)</b>						
Vakituisessa palkkatyösuhteessa	73	4	4	19	100	1629
Määräaikaisessa palkkatyösuhteessa	79	4	7	10	100	200
Itsensäyöllistäjä/yrittäjä	29	29	6	35	100	126
<b>Työsektori (%)</b>						
Yksityinen yritys	66	12	6	17	100	684
Kunta tai kuntayhtymä	73	2	3	23	100	899
Valtion tai valtion liikelaitos	76	3	3	18	100	146
Järjestö tai yhdistys	65	7	7	22	100	124
Korkeakoulusektori	77	1	4	18	100	96
<b>Kaikki (%)</b>	70	6	4	20	100	2064

## 7 YHTEENVETO

Kyselyn tulosten perusteella alustatalous ja työn digitalisoituminen näkyvät korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työssä eri tavoin sekä vaihtelevissa määrin. Yleisesti ottaen asiantuntijatyö on paljolti digitalisoitunutta ja digitaaliset työvälineet ovat osa asiantuntijoiden työarkea. Suurin osa akavalaisista kokee työnantajan tarjoamat digitaaliset työvälineet keskeisiksi oman työnsä kannalta, minkä vuoksi työpaikoilla olisi myös hyvä tukea työtä tekeviä pysymään jatkuvasti kehittyvän teknologian vauhdissa.

Akavalaiset kehittävät niin osaamistaan digitaalisista työvälineistä kuin muita työssä vaadittavia taitojaan varsin oma-aloitteisesti. Työelämän ollessa alati muutoksessa ja uudenlaisten osaamisvaatimusten ilmentyessä on erittäin tärkeää, että työtä tekevät saisivat paremmin mahdollisuuksia ja tukea oman osaamisensa kehittämiseksi. Tämän vuoksi tulosta, jonka mukaan suurin osa akavalaisista on vahvasta itsensä kehittämisen halusta huolimatta kokenut törmänneensä erityisesti omien henkilökohtaisten resurssien puutteeseen, voi pitää hieman huolestuttavana. Ajatusta siitä, että vastuu työtä koskevien tietojen ja taitojen kehittämisestä olisi vain ja ainoastaan työtä tekevien omilla harteilla, ei voida pitää kestäväenä.

Mahdollisuus kehittää itseään työssä on tulosten perusteella myös se työvireen osa-alue, jossa voisi olla eniten varaa parannukseen. Yleisellä tasolla akavalaiset kokevat vahvaa työnimua ja työ tuntuu mielekkäältä ja merkitykselliseltä. Toisaalta samalla on havaittavissa myös kohtalaista työhön liittyvää uupumusta. Erityisesti uupumuksen yleisyys ja verrattain heikompi työn mielekkääksi kokeminen nuorten kohdalla on tulos, johon olisi tulevaisuutta ajatellen hyvä kiinnittää huomiota.

Puhe työnteon tapojen monimuotoistumisesta ei näytä vielä saavuttaneen suurissa määrin akavalaisten arkea. Palkkatyö pitää pintansa korkeakoulutettujen tulevaisuudennäkymissä, mutta erilaiset työn yhdistelmät esiintyvät myös heidän toiveissaan. Siten olisi tärkeää sujuvoittaa sekä siirtymiä työmuodosta toiseen että samanaikaisesti erilaisissa työmuodoissa työskentelyä. Alustatyö ei näytä ainakaan vielä olevan akavalaisten mielestä, kohtalaisesta kiinnostuksesta huolimatta, mahdollinen tai todennäköinen pääasiallinen ansaintamuoto tulevaisuudessa. Kokemukset muun muassa palvelujen ostamisesta digitaalisten alustojen kautta voivat kuitenkin ajan kuluessa madaltaa kynnystä kokeilla itse oman osaamisen myymistä alustoja hyödyntäen. On varsin mahdollista, että tiedon ja ymmärryksen leviäminen digitaalisten alustojen tarjoamista mahdollisuuksista voivat tulevaisuudessa saattaa enemmän akavalaisia alustatyön pariin.

## LÄHTEET

Akava (2018) Suomeen tarvitaan monimuotoisen työn ohjelma. Akavan ajankohtaiset -uutispalsta. [https://www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/akava\\_suomeen\\_tarvitaan\\_monimuotoisen\\_tyon\\_ohjelma.23352.news](https://www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/akava_suomeen_tarvitaan_monimuotoisen_tyon_ohjelma.23352.news) Vierailtu 13.6.2018.

Akava ry (2017) Yleisesitys Akavasta. [https://www.akava.fi/files/22388/Akavan\\_yleisesitys\\_06\\_2017.pdf](https://www.akava.fi/files/22388/Akavan_yleisesitys_06_2017.pdf) Haettu 13.6.2018.

Akavaaika (2017) Punnittua tietoa akavalaisista. Tilastokooste, kevät 2017. [www.akava.fi/akavaaika](http://www.akava.fi/akavaaika) Vierailtu 12.6.2018.

AkavaWorks (2018) Yksilöllisyys on tärkeää milleniaaleille työelämässä. Artikkelit 11/2018. [https://www.akava.fi/files/24524/Yksilollisyys\\_on\\_tarkeaa\\_millenniaaleille\\_tyolamassa\\_Artikkeli\\_11\\_2018.pdf](https://www.akava.fi/files/24524/Yksilollisyys_on_tarkeaa_millenniaaleille_tyolamassa_Artikkeli_11_2018.pdf) Haettu 13.6.2018.

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki, Työterveyslaitos.