

# **Suomen työelämä Euroopan 3. parasta - Työelämä 2020 -hankkeen välitilanteen tarkastelua**

Ramstad, Elise (Tekes) & Mähönen, Erno (TEM)

14.6.2017

## Johdanto

Suomi tavoittelee Euroopan parhaan työelämän titteliä vuoteen 2020 mennessä. Vision saavuttaminen edellyttää, että työpaikat uudistavat ja kehittävät toimintaansa menestyksellisesti suhteessa jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Työelämä 2020 –hankkeessa vision toteutumiseen tähdätään vaikuttamalla myönteisesti neljään osa-alueeseen: innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima, työhyvinvointi ja terveys sekä luottamus ja yhteistyö. Hankkeen onnistumista näillä alueilla seurataan hyödyntämällä kansallisia ja kansainvälisiä tutkimuksia ja selvityksiä.

Euroopan  
parhaimmat työolot:

1. Norja
2. Tanska
3. Suomi

Työelämä 2020-hankkeella on seurantajärjestelmä, jonka avulla seurataan hankkeen onnistumista eri osa-alueilla. Ensimmäisen kerran tilannetta tarkasteltiin vuonna 2014, jolloin valmistuivat selvitykset kansallisen ja kansainvälisen tason tuloksista. Nyt keväällä 2017 tietoja on päivitetty uusiin aineistoihin ja vertailututkimuksiin peilaten<sup>1</sup>. Tässä esitellään lyhyt yhteenvetokatsaus eri osa-alueiden tuloksista ja Suomen sijoittumisesta Euroopassa. Vertailussa ovat mukana kaikki EU-maat sekä Norja.

Miltä suomalaisen työelämän tilanne sitten näyttää? Eurooppalaisessa vertailussa suomalaisten työolot ovat varsin hyvät ja monet asiat ovat myös hankkeen aikana säilyneet hyvinä tai jopa hieman parantuneet. Suomi sijoittuu päivitettyjen työolomittarien osalta sijalle kolme: 1) Norja, 2) Tanska ja 3) Suomi<sup>2</sup>. Eri osa-alueittain tarkasteltuna osaavan työvoiman osalta Suomi sijoittuu sijalle kolme, työhyvinvoinnin ja terveyden osalta sijalle neljä ja luottamuksen ja yhteistyön osalta sijalle kuusi. Kansainvälinen vertailu paljastaa, että Suomen vahvuuksia ovat erityisesti työntekijöiden osaaminen, vaikutusmahdollisuudet ja motivaatio tehdä työssä parhaansa sekä hyvät mahdollisuudet sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä ja innovointia tukevat toimintatavat.

Kolmen kärki erottuu lopulta tuloksista melko selvästi. Suomen jälkeen neljännelle sijalle kohosi Alankomaat ja viidennelle Malta, jonka kummankin piste-ero Suomeen on merkittävä. Ruotsi jäi sijalle jaetulle 7. sijalle Luxemburgin kanssa. Siinä missä Suomen ero Alankomaihin on huomattava, on kuitenkin myös Norjan etumatka Suomesta suuri. Tarkastelluilla 20 mittarilla Suomi päihittää Norjan vain neljässä mittarissa<sup>3</sup>: altistus ääriämpötiloilla työssä, palkallinen koulutus työpaikalla, vaikutusmahdollisuudet työtehtävien suorittamisjärjestykseen sekä uuden oppiminen työssä. Suomi häviää Norjalle ja Tanskalle kaikissa Työelämä 2020 -hankkeen vision osa-alueissa.

<sup>1</sup> Euroopan tason tutkimuksia ovat Euroopan työolotutkimus 2015, Euroopan yritystutkimus 2013 ja Euroopan elinolututkimus 2016, ja kansallisia selvityksiä: työolobarometri 2016, digibarometri 2016, työtapatutkimus ja Kelan tilastot.

<sup>2</sup> Maiden sijoittuminen on laskettu niin, että kunkin osa-alueen sisällä jokaisella kysymyksellä on sama painoarvo. Kullakin osa-alueella taas on sama painoarvo kokonaisrankingissa. Innovaatiot ja tuottavuus -osio on jätetty tässä laskussa ulkopuolelle, koska uutta päivitettyä tietoa ei ole vielä saatavilla, eikä Norjan tietoja ole siitä saatavilla.

<sup>3</sup> Näiden lisäksi on tarkasteltu kolmea työn- ja perheen yhteensovittamiseen liittyvää mittaria, joiden osalta Norjan tietoja ei ole saatavilla. Norjan sijoituksessa nämä on jätetty huomiotta. Suomen sijoitus näillä kolmella mittarilla on Tanskan jälkeen Euroopan kärkeä.

Eurofoundin (2017) uusimman analyysin mukaan noin kolmasosa suomalaisista työntekijöistä työskentelee työn laadun osalta korkeatasoissa ns. ”high flying” -työtehtävissä, ja viisi prosenttia tehtävissä, joissa työn laatu on huono ”poor quality”. Laadultaan korkeatasoisille työtehtäville ominaista on mm. korkea osaaminen ja vaikutusmahdollisuudet, korkea palkkataso ja työturva, hyvät mahdollisuudet edetä uralla, mutta myös kova työtahti. Tanskassa näitä työtehtäviä on Euroopassa eniten (40%), Luxemburgissa (39%) ja sen jälkeen tulevat Suomi ja Ruotsi (37%) hyvinä kolmosina. Keskimäärin Euroopan korkeatasoisen työn laadun piirissä työskentelee noin viidesosa työntekijöistä (22%).

Kehittämiskohteita löytyy myös eri osa-alueilta suomalaisessa työelämässä. Esimerkiksi sosiaalisen työympäristön osalta häirintää ja kiusaamista esiintyy Suomessa muita EU-maita useammin. Myös esimiehiin luotetaan muita EU-maita harvemmin. Lisäksi uusien innovaatioiden: tuotteiden, palveluiden ja markkinointimenetelmien tuottamisessa olisi parantamisen varaa. Myös työntekijöitä voitaisiin ottaa mukaan aikaisempaa useammin työorganisaation ja työprosessien kehittämiseen mukaan. Sen sijaan työajan ja -tahdin sekä fyysisen työympäristön osalta Suomi sijoittuu paremmalle puolelle eurooppalaista keskitasoa.

Tulevaisuuden tavoitteena tulisi pyrkiä kasvattamaan työn laadultaan korkeatasoisten työtehtävien määrää, ja vastaavasti kehittää laadultaan heikkoja työtehtäviä. Tätä kautta voidaan edistää subjektiivista hyvinvointia, koettua työn merkityksellisyyttä, työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön sekä tavoitteiden toteutumista (Eurofound, 2016).

## 1. Osaava työvoima

Osaavaan työvoimaan sisältyvät mittarit, jotka kuvaavat vaikutusmahdollisuuksia ja oppimista työssä. Näiden tekijöiden merkitys korostuu, kun työ muuttuu aiempaa tietovaltaisemmaksi ja työtehtävien muuttuessa teknologisen kehityksen myötä. Suomi sijoittuu Euroopan kärkeen koulutuksen ja työssä oppimisen määrässä sekä mahdollisuuksissa vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin ja tehtävien suorittamisjärjestykseen. Ruotsi on kirinyt Suomen edelle työn tarjoamissa oppimisen mahdollisuuksissa vuoden 2010 jälkeen. Nyt Suomi on jaetulla toisella sijalla Norjan ja Tanskan kanssa. Suomalaisista palkansaajista 64 prosenttia arvioi, että voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin. Sen sijaan Suomen sijoitus on tippunut sijalle kahdeksan koskien mahdollisuuksia valita tai vaihdella työmenetelmiä. Noin puolet työntekijöistä Suomessa osallistuu myös työorganisaation tai työprosessien kehittämiseen. Suomen sijoitus jää kuitenkin vasta sijalle 14.

| Osaaminen ja vaikutusmahdollisuudet                                                | Suomen sija/EU-maat, EWCS 2010 | Suomen sija/EU-maat EWCS 2015 |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Työnantajan maksama tai työn yhteydessä tapahtuva koulutus                         | 1                              | 1                             |
| Voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin                                    | 1                              | 1                             |
| Voi valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä                          | 3                              | 3                             |
| Voi valita tai vaihdella työmenetelmiä                                             | 5                              | 8                             |
| Työhön kuuluu uusien asioiden oppimista                                            | 1                              | 2                             |
| Osallistuu työpaikan tai työprosessien kehittämiseen yksikössä tai organisaatiossa | -                              | 14                            |

## 2. Työhyvinvointi ja terveys

Tässä vertailussa työhyvinvointi ja terveys muodostuvat työaikapaineista, fyysisistä riskeistä ja tapaturmista sekä työssä tapahtuvasta häirinnästä ja kiusaamisesta. OECD:n luokituksen rinnalla on tarkasteltu lisäksi työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia. Tulokset perustuvat työssäkäyvien, sekä yrittäjien että palkansaajien, vastauksiin. Kansainvälisessä vertailussa työhyvinvointia kysytään edelleen perinteiseen tapaan pääasiassa ongelmien kautta. Siksi työhyvinvointivertailussa ei ole mukana innostuksen ja työn imun kaltaisia muuttujia.

## 2.1 Työaikapaineet

Vuosien 2010-2015 välisenä aikana yli 50 tuntia ylittävä työaika on hieman kasvanut Suomessa. Suomen sijoitus laski kuudennesta sijasta 12. sijaan muihin EU-maihin verrattuna. Samaan aikaan työajan koetaan kuitenkin joustavan kesken työpäivän aikaisempaa paremmin. Suomalaisten työntekijöiden on helpompi käydä henkilökohtaisilla asioilla kuin EU-maissa yleensä. Suomen sijoitus parantui 6. sijasta neljanteen sijaan vuosien 2010-2015 välisenä aikana. Joustavan työajan järjestelmässä on mukana jo 70 prosenttia työntekijöistä Suomessa.

Myös niiden osuus, jotka kokevat työskentelevän aina tai lähes aina hyvin nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen mukaan on selvästi laskenut vuosien 2010-2015 välisenä aikana. Näyttää siltä, että vaikka työviikko on pidempi, on työntekeminen järkevoitynyt ja työaika joustaa tarpeen mukaan. Vuoden 2017 alusta lähtien vuosittaista työaika lisättiin Suomessa 24 tunnilla keskusjärjestöjen kilpailukykysovimuksen tuloksena.

| Työaika ja -tahti                                                           | Suomen sija/EU-maat 2010 | Suomen sija/EU-maat 2015 |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Työaika on alle 50 tuntia viikossa                                          | 4                        | 12                       |
| Ei ole vaikea järjestää vapaata työpäivän aikana hoitaakseen omia asioita   | 6                        | 4                        |
| Ei työskentele hyvin nopeassa tahdissa ja tiukkojen määräaikojen puitteissa | 22                       | 10                       |

## 2.2 Fyysiset terveysriskit ja työpaikkatapaturmat

Työpaikkatapaturmat ja pitkät sairauslomat vähentyivät Suomessa vuosien 2012-2016 välisenä aikana. Erityisesti niin sanotuilla korkean riskin toimialoilla rakentamisessa ja teollisuudessa tapaturmien määrä vähentyi. Myös kuolemaan johtaneet työtapaturmat vähentyivät selvästi – vuonna 2016 työpaikkatapaturmissa kuoli 20 palkansaajaa. Eurooppalaisittain verrattuna Suomessa oli vuonna 2013 neljänneksi vähiten työtapaturmia suhteutettuna työntekijämäärään.

Sairauspoissaolojen määrä on pysynyt pitkälti samana vuodesta 2012 lähtien. Vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli keskimäärin noin 7 päivää vuodessa. Pitkien sairauspoissaolojen määrä on viime vuosina ollut laskussa, kun taas lyhyiden sairauspoissaolojen määrä on kasvanut. Vuonna 2016 Kelan sairauspäivärahan saajia oli alle 290 000. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrän kasvuun lienee osaltaan vaikuttanut vuosilomalain muutos vuonna 2014, jonka jälkeen työntekijällä on ollut oikeus siirtää osa vuosilomapäivistä, jolloin hän on ollut lomalla sairaana.

Fyysisten riskien osalta paranemista on tapahtunut väsyttävien työasentojen, kovan melun ja korkeiden tai alhaisten lämpötilojen osalta, joita koetaan nyt harvemmin kuin vuonna 2010. Fyysisistä riskeistä yleisimpiä ovat väsyttävät tai kivuliaat työasennot. Noin viidennes

eurooppalaisista ja noin 12 prosenttia suomalaisista kertoo, että työasennot ovat kuluttavia suurimman osan ajasta. Sen sijaan heikkenemistä Suomen sijoittumisessa on tapahtunut raskaiden taakkojen kantamisessa ja työkalujen ja koneiden tärinään altistumisessa. Työ koetaan fyysisesti raskaaksi erityisesti työntekijäasemassa olevien keskuudessa.

| Fyysinen työympäristö                             | Suomen sija/EU-maat vrt. 2010 | Suomen sija/EU-maat 2015 |
|---------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Ei ole väsyttäviä työasentoja                     | 8                             | 6                        |
| Ei ole raskaiden taakkojen kantamista             | 9                             | 10                       |
| Ei altistu työkalujen ja koneiden tärinälle       | 6                             | 8                        |
| Ei altistu kovalle melulle                        | 15                            | 8                        |
| Ei altistu korkeille tai alhaisille lämpötiloille | 10                            | 5                        |

### 2.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen on suomalaisen työelämän vahvuus. Tässä Suomi sijoittuu Euroopan maiden vertailussa kärkipäähän, ja tilanne on säilynyt pitkälti samana vuosien 2012-2016 välillä. Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista yleisin on se, että on työpäivän jälkeen niin väsynyt, että ei jaksakaan tehdä tarvittavia kotitöitä. Suomalaisista palkansaajista näin kokee useita kertoja kuukaudessa tai viikossa 45 prosenttia, kun Euroopan maiden keskiarvo on 53 prosenttia. Työssä vietetty aika vaikeuttaa perheeseen liittyvien velvoitteiden täyttämistä noin 16 prosentilla suomalaisilla ja 26 prosentilla eurooppalaisia palkansaajia. Vain harvoin perhevelvollisuudet vaikeuttavat työhön keskittymistä. Euroopassa keskimäärin vajaa 15 prosenttia palkansaajista kokee, että keskittyminen herpaantuu vähintään useita kertoja kuukaudessa, kun vastaava luku Suomessa on 8 prosenttia.

| Työn ja perheen yhteensovittaminen                                            | Suomen sija/EU-maat vrt. EQLS 2012 | Suomen sija/EU-maat EQLS 2016 |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| Ei ole liian väsynyt tekemään kotitöitä työpäivän jälkeen                     | 6                                  | 6                             |
| Perhevelvollisuuksien täyttäminen ei ole hankalaa töissä vietetyn ajan vuoksi | 2                                  | 3                             |
| Perhevelvollisuudet eivät vaikeuta keskittymistä työpaikalla                  | 4                                  | 4                             |

## 3. Luottamus ja yhteistyö

Hyvä esimiestyö ja hyvä työilmapiiri kertovat luottamuksesta ja yhteistyöstä työpaikan sisällä johdon ja työntekijöiden ja työntekijöiden välillä. Suomalaiset palkansaajat (76%) kokevat muita Euroopan maita useammin, että organisaatio motivoi antamaan parhaansa työssä. Vain Norja menee tässä Suomen edelle. Työntekijät (89%) kokevat myös aikaisempaa useammin tekevänsä hyödyllistä työtä suurimman osan työajasta, vaikka sijoitus jääkin vielä kärkisijoista. Pohjoismaat erottuvat selvästi muista maista siinä, että suurin osa palkansaajista kertoi johdon järjestävän tilaisuuksia, joissa voi esittää mielipiteitä

organisaation ajankohtaisista tapahtumista. Näin arvioi 65 prosenttia suomalaisista työntekijöistä. Esimiehen auttamisen ja tuen osalta Suomen sijoitus jää jälkeen Euroopan maiden kärkijoukosta, ja keskimääräistä harvempi työntekijä luottaa esimieheensä.

| <b>Esimiestyö ja työilmapiiri</b>                                                                          | <b>Suomen sija/EU-maat vrt. 2010</b> | <b>Suomen sija/EU-maat 2015</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Organisaatio motivoi antamaan parhaansa työssä                                                             | 5                                    | 2                               |
| Tuntee tekevänsä hyödyllistä työtä suurimman osan ajasta                                                   | 15                                   | 12                              |
| Työpaikalla säännöllisesti tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia, joissa työntekijä voi esittää näkemyksiään | 3                                    | 5                               |
| Esimies auttaa ja tukee aina tai useimmiten                                                                | 7                                    | 10                              |
| Työntekijät luottavat esimieheen                                                                           | -                                    | 20                              |

Sosiaalisen työympäristön ja kuormitustekijöiden osalta suomalaiset sijoittuvat Euroopan tason vertailussa häntäpäähän. Yli joka toisella (55 %) työpaikalla esiintyy ainakin joskus kiusaamista tai henkistä väkivaltaa joltain taholta (työtoverit, asiakkaat tai esimiehet). Noin 14 prosenttia suomalaisista on itse kokenut sanallista parjaamista ja noin viisi prosenttia kiusaamista. Suomalaiset naiset kohtaavat työssään häirintää ja epäasiallista kohtelua miehiä selvästi enemmän kaikilla toimialoilla. EU-maissa naiset ja miehet kokevat keskimäärin saman verran kiusaamista, kun taas Suomessa naiset kokevat enemmän kiusaamista kuin miehet.

| <b>Häirintä ja kiusaaminen</b>            | <b>Suomen sija/EU-maat vrt. 2010</b> | <b>Suomen sija/EU-maat 2015</b> |
|-------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Ei ole kokenut sanallista parjaamista     | 26                                   | 22                              |
| Ei ole kokenut uhkailua ja nöyryyttämistä | 22                                   | -                               |
| Ei ole kokenut kiusaamista                | 24                                   | 22                              |

#### **4. Innovaatiot ja tuottavuus**

Innovaatiot voivat kohdistua eri asioihin (tuotteisiin, palveluihin, prosesseihin, liiketoimintaan, myyntiin ja markkinointiin tai organisaation). Euroopan yritys­kyselyn (2013) mukaan Suomi sijoittuu neljänneksi tuotanto- ja palveluprosessien uudistamisessa sekä organisaatiomuutoksissa. Noin 45 prosenttia työpaikoista oli ottanut käyttöönsä uusia tai merkittävästi paranneltuja tuotanto- tai palveluprosesseja vuoden 2010 jälkeen, kun keskiarvo EU-maissa oli 35 prosenttia. Noin puolet suomalaisista yrityksistä oli tehnyt organisaatiomuutoksia, kun luku EU:ssa oli noin kolmasosa. Sen sijaan tuotteiden ja palveluiden uudistamisessa Suomi jää sijalle 22 sekä markkinointimenetelmien uudistamisessa sijalle 20. Tuotteita tai palveluita tai markkinointimenetelmiä uudistaneiden suomalaisyritysten osuus on noin kolmannes, mikä on selvästi vähemmän kuin EU-maissa keskimäärin. Tuote- ja prosessi-innovaatiot ovat kuitenkin pienessä kasvussa etenkin pienemmissä yrityksissä.

Suomalaisten palkansaajien työhön on viime vuosina vaikuttanut työn organisoinnin muutokset ja digitaalisen työn yleistyminen. Jopa 59 prosenttia vuoden 2016 työolobarometriin vastanneista ilmoitti töiden jakoa järjestetyn uudelleen, kun vastaava luku vuonna 2012 oli 52 prosenttia (Työolobarometri 2017). Sektoreittain tarkasteltuna eniten muutoksia töiden organisoinnissa on tehty valtiolla, ja toiseksi eniten kunnissa. Julkisen sektorin naisvaltaisuudesta johtuen työn organisoinnin muutokset ovat koskettaneet useammin naisia kuin miehiä.

Digitaalinen työ on lisääntynyt lähivuosina selvästi suomalaisilla työpaikoilla. Noin puolella työpaikoista on otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä. Yhä useampi käyttää työssään myös sosiaalista mediaa, sähköisiä työtiloja ja sähköisiä pikaviestimiä (esim. Skype). Sosiaalista mediaa työssään käyttäviä oli vuonna 2016 yhteensä 26 prosenttia, kun taas vuotta aiemmin luku oli 21 prosenttia. Sosiaalista mediaa käytetään tiedon jakamiseen ja hankintaan, yhteistyösuhteiden luomiseen ja ylläpitoon sekä myyntiin ja markkinointiin sekä asiakaspalveluun tai neuvontaan. Sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käyttävät noin puolet palkansaajista. Määrä on suurempi ylempien toimihenkilöiden keskuudessa (80%) ja suurilla työpaikoilla (73%).

Tuore Paltan digitalisaatiosta kasvua -selvitys osoittaa, että kuitenkin vain harvoin digitalisaatio on otettu suomalaisten palvelualan yritysten liiketoiminnan strategiseen keskiöön. Noin 13 prosenttia ilmoittaa, että liiketoiminnan digitalisointi on strategian keskeisimpänä tavoitteena (Innolink, 2017). Digitalisaation nähdään tuottavan lisäarvio erityisesti liiketoimintamallien kehittämiseksi (29%) tai tuote- ja palveluvalikoiman parantamiselle (19%), mutta vain harvoin asiakaskokemuksen hyödyntämiselle (10%).

Työnantajien arvion mukaan Suomi on Euroopan kärkeä innovaatioita tukevissa toimintatavoissa (1-2. sijat) kuten uusien ideoiden seuraamisessa, autonomisessa tiimityössä ja organisaatioiden välisessä yhteistyössä koskien tuotteiden ja palveluiden tuotantoa. Innovaatioita tukevat toimintatavat luovat mahdollisuuksia uuden oppimisella ja uusien innovaatioiden synnylle.

On hyvä kuitenkin muistaa, että vain puolet työntekijöistä puolet sanoo, että heillä on mahdollisuus osallistua työorganisaation ja -prosessien kehittämiseen. Moni kokee, että heillä on yhä harvemmin aikaa uusien ideoiden kehittämiseen. Naisista vain 35 prosenttia ja miehistä 47 prosenttia arvioi työpaikalla olevan usein tai melko usein aikaa uusien ideoiden kehittämiseen. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla ja isoimmissa organisaatioissa on parhaiten aikaa uuden ideoimiseen. Vuosien 2013-2016 välisenä aikana mahdollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen parantui 46 prosentista 49 prosenttiin. Ylemmillä toimihenkilöillä on keskimääräistä paremmat mahdollisuudet osallistua kehittämiseen, viime vuosina eniten on parantunut kuitenkin työntekijöiden mahdollisuus osallistua työpaikan kehittämiseen. Suunta on oikea, mutta jäämme tässä vielä useita Euroopan maita jälkeen.

Työn tuottavuudessa Suomi sijoittuu Euroopan keskikastiin. Työn tuottavuus ei ole palannut talouskriisiä edeltäneelle tasolle.

| Innovointi ja tuottavuus                    | Suomen sija/EU-maat (ECS 2013) |
|---------------------------------------------|--------------------------------|
| Tuotanto- ja palveluprosessien uudistaminen | 4                              |

|                                                                   |               |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|
| Organisaatiomuutokset                                             | 4             |
| Uudet tai entistä paremmat tuotteet tai palvelut                  | 22            |
| Uudet tai entistä paremmat markkinointimenetelmät                 | 20            |
| Uusien ideoiden seuraaminen                                       | 1             |
| Autonominen tiimityö                                              | 1             |
| Organisaatioiden yhteistyö tuotteiden tai palveluiden tuotannossa | 2             |
| Työn tuottavuus                                                   | 10 (Eurostat) |

Työelämä 2020 –hankkeessa vaikutetaan kansallisen tason ja työpaikkatason ratkaisuihin, mutta hankkeen aikana myös kansainväliset kehityskulut, teknologia ja taloussuhdanne haastavat toteutusta. Globalisaatio, digitalisaatio, alusta- ja jakamistalous muuttavat työn sisältöjä, ja myös epätyypillisten työsuhteiden määrä on lähtenyt nousuun talouskasvun myötä. Tämä edellyttää yrityksiltä ja organisaatioilta, mutta myös hankkeelta kykyä ennakoita muutoksia työelämässä ja vahvistaa myönteisiä ja estää kielteisiä kehityskulkuja.