

Tiedote

Julkaisuvapaa 22.4.2026 klo 7

Osaamisvaje uhkaa organisaatioita: tarpeet tiedetään mutta toteutusta ei johdeta

Työpaikoilla on poikkeuksellisen yksimielinen ymmärrys siitä, millaista osaamista niissä juuri nyt tarvitaan. Osaamisen kehittäminen on kuitenkin epäjärjestelmällistä ja johtaminen puuttuu. Tämä selviää tuoreesta Nordic Learning & Skills Trends 2026 -kyselytutkimuksesta, johon vastasi lähes 4 000 johtajaa ja työntekijää Suomesta, Ruotsista, Norjasta ja Tanskasta.

Jopa 96 % johtajista ja 87 % työntekijöistä pitää osaamisen kehittämistä kriittisenä oman organisaation menestykselle. Silti toteutus jää hajanaiseksi: useampi kuin joka neljäs työntekijä (27 %) kuvaa organisaationsa oppimiskulttuuria reaktiiviseksi tai heikoksi, ja yli kolmannes (36 %) kokee, että tuki osaamisen kehittämiseksi on vaihtelevaa.

"Tutkimuksen keskeinen viesti on selkeä: organisaatiot tietävät, millaista osaamista niiden pitäisi kehittää, mutta toiminta ei ole riittävän systemaattista", Eduhousen toimitusjohtaja **Jukka Vento** kiteyttää.

Osaamisen merkitys kasvussa

Juuri nyt työelämää haastaa osaamisen vanheneminen. Nopeasti muuttuva toimintaympäristö, teknologian kehitys ja kiristynyt regulaatio ovat pakottaneet organisaatiot päivittämään osaamistaan jatkuvasti.

Menestys perustuu yhä selvemmin siihen, kuinka nopeasti organisaatiot pystyvät oppimaan ja uudistamaan osaamistaan. Kyse ei ole enää vain yksilön kehittämisestä tai yksittäisistä koulutuksista, vaan kyvystä toteuttaa strategiaa ja pysyä kilpailukykyisenä.

"Strategiat, uudet järjestelmät tai tekoälyratkaisut eivät tuota arvoa, jos ihmisillä ei ole valmiuksia hyödyntää niitä", Vento sanoo.

Tietoturvataidot nousivat tekoälytaitoja tärkeämmäksi

Tutkimuksessa kartoitettiin, millaisia taitoja organisaatiot pitävät juuri nyt kaikkein liiketoimintakriittisimpinä. Sekä johtajat että työntekijät nostivat tietoturva- ja tietosuojataitojen kehittämisen kaikkein kriittisimmäksi. Tekoäly- ja digitaidot tulivat kriittisyydessä vasta toisena.

Tämä osoittaa, että vaikka tekoäly dominoi julkista keskustelua, organisaatioiden arjessa suurin huoli liittyy riskeihin ja vaatimustenmukaisuuteen, joka EU-maissa uudistuu jatkuvasti.

68 % johtajista ja 57 % työntekijöistä arvioi vaatimustenmukaisuuden olevan melko hyvin hallinnassa. Joka kahdeksas työntekijä ei kuitenkaan osaa sanoa, miten asia on omassa organisaatiossa järjestetty.

AI-investoinnit vaarassa valua hukkaan

Tutkimuksessa haluttiin ymmärtää myös kokonaiskuvaa siitä, kuinka hyvin pohjoismaiset organisaatiot ovat valmistautuneet tekoälymurrokseen.

59 % johtajista sanoo, että oma organisaatio ei ole kovin hyvin tai lainkaan valmistautunut muutokseen. Lisäksi 61 % johtajista arvioi henkilöstönsä tekoälyosaamisen heikoksi.

Työntekijöistä 46 % kokee epävarmuutta omasta osaamisestaan. Samalla kuitenkin 79 % työntekijöistä kertoo käyttävänsä tekoälyä työssään vähintäänkin joskus.

"Tekoälyn käyttöönotto on edennyt nopeammin kuin organisaatioiden kyky kehittää siihen tarvittavaa osaamista. Käyttö ilman osaamista on aina riski", sanoo tekoälykouluttaja **Esa Riutta** Eduhouselta.

Työntekijät kertovat kiireen olevan suurin syy tekoälyosaamisen kehittämisen puuttumiselle, mutta lähes yhtä tärkeäksi syyksi nousee pelko itse tekoälyä kohtaan sekä huoli eettisyydestä ja mahdollisista tietosuojuongelmista.

Yllättävä ristiriita: johtajat ja työntekijät toivovat tekoälykoulutukselta eri asioita

Kenties kiinnostavin ristiriita tutkimuksessa nousi esiin kysyttäessä, millaista tekoälyosaamista organisaatiossa tulisi juuri nyt priorisoida.

Johtajat painottavat vastauksissaan tekoälytyökalujen tehokasta käyttöä. Työntekijöiden vastauksissa tärkeimmäksi prioriteetiksi nousee kuitenkin tekoälyn etiikka ja vastuullinen käyttö. He haluavat ymmärtää, miten tekoälyä saa ja kuuluu käyttää.

Molempien ryhmien toiveet ovat aiheellisia, mutta vaativat täysin erilaisia ratkaisuja.

Tekoälyosaaminen uhkaa jäädä yksilöiden oman kiinnostuksen varaan

Avoimissa vastauksissa korostuu selkeä ilmiö: tekoälyosaamisen kehittäminen jää organisaatioissa usein yksilöiden oman kiinnostuksen ja kokeilun varaan.

Tämä on selkeästi ristiriidassa sen kanssa, että samanaikaisesti tekoälyosaamisen kehittäminen nähdään kriittisenä.

"Organisaatioon sopivat tekoälyn käyttötavat ja taidot eivät saa siiloutua yksittäisten työntekijöiden salaisuuksiksi, vaan niistä tulee tehdä tietoa ja osaamista koko organisaatiolle. Ilman riittävää osaamista teknologian hyödyt jäävät saavuttamatta ja riskit kasvavat", Riutta sanoo.

Koko tutkimusraportti median käyttöön: <https://www.eduhouse.fi/medialle>

Tutkimuksesta

Havainnot perustuvat Eduhousen ja GoLearnin keväällä 2026 toteuttamaan Nordic Learning & Skills Trends 2026 -kyselytutkimukseen, johon vastasi 3 846 johtajaa ja työntekijää Suomesta, Ruotsista, Norjasta ja Tanskasta. Tutkimuksessa selvitettiin, millaista osaamista organisaatiot pitävät liiketoimintansa kannalta kriittisenä, missä ne näkevät suurimmat osaamisriskit ja miten oppimista johdetaan nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Vastaajissa on sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioita.

Tutkimus on ensimmäinen tässä laajuudessa pohjoismaista osaamista kartoittanut selvitys.

Eduhouse Oy

Vuonna 2002 perustettu Eduhouse on Pohjoismaiden johtava kumppani liiketoimintakriittisen osaamisen kehittämisessä. Autamme organisaatioita varmistamaan, että osaamisen kehittäminen ei jää irralliseksi, vaan siitä tulee systemaattinen osa liiketoiminnan toteutusta. Palvelemme yli 1,4 miljoonaa käyttäjää ja 2 150 organisaatiota julkisella ja yksityisellä sektorilla. Yhtiöllä on toimistot Helsingissä, Tukholmassa, Kööpenhaminassa ja Oslossa.

Lisätiedot:

Jukka Vento, toimitusjohtaja, Eduhouse Oy, jukka.vento@eduhouse.fi | 050 084 5315

Oona Stigell, Product Marketing Manager, Eduhouse Oy, oona.stigell@eduhouse.fi | 040 555 0623