



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Marjaana Iliev

**Sosiaalinen pääoma ja työmarkkinoiden
kohtaanto-ongelma: verkostojen vaikutus
työllistymiseen**

Johtamisen akateeminen yksikkö
Julkisen toiminnan johtamisen
kandidaatintutkielma
Hallintotieteiden kandidaattiohjelma

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Marjaana Iliev		
Tutkielman nimi:	Sosiaalinen pääoma ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma: verkostojen vaikutus työllistymiseen		
Tutkinto:	Hallintotieteiden kandidaatti		
Oppiaine:	Julkisen toiminnan johtaminen		
Työn ohjaaja:	Tuomas Honkaniemi		
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä:	34

TIIVISTELMÄ:

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan sosiaalisen pääoman ja verkostojen yhteyttä työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaan. Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työvoiman tarjonta ja kysyntä eivät kohtaa – esimerkiksi työnhakijoiden osaaminen ei vastaa avoimien työpaikkojen vaatimuksia tai työpaikat ja työntekijät sijaitsevat eri alueilla. Tämä on keskeinen haaste työmarkkinoiden toimivuuden ja tehokkuuden kannalta.

Tutkielman teoriaosuus nojaa ranskalaisen sosiologin Pierre Bourdieun sosiaalisen pääoman käsitteeseen. Bourdieu määrittelee sosiaalisen pääoman yksilön tai ryhmän käyttöönsä saamien resurssien summaksi, joka rakentuu pysyvien verkostosuhteiden kautta ja linkittyy yhteiskunnallisiin valtasuhteisiin ja luokkarakenteisiin.

Tutkimusmenetelmänä toimii kirjallisuuskatsaus, jossa hyödynnetään sekä kotimaisia että kansainvälisiä lähteitä sosiaalisen pääoman, työmarkkinoiden rakenteiden ja työllistymisen näkökulmista. Tutkielma osoittaa, että sosiaalinen pääoma voi tukea työllistymistä erityisesti epävirallisilla työmarkkinoilla ja piilotyöpaikkojen kautta silloin, kun muodollinen pätevyys ei yksin riitä. Samalla sosiaalisen pääoman epätasainen jakautuminen voi ylläpitää työmarkkinoiden eriarvoisuutta.

Kohtaanto-ongelman osalta tutkielmassa analysoidaan, miten sosiaalinen pääoma vaikuttaa siihen, keillä on pääsy työmahdollisuuksiin ja miten nämä mahdollisuudet vaihtelevat alueellisesti ja ammattialoittain. Epävirallisten verkostojen korostuminen rekrytoinnissa voi asettaa työnhakijat eriarvoiseen asemaan suhteiden ja verkostojen perusteella. Sosiaalisen pääoman roolia onkin tarkasteltava kriittisesti osana työmarkkinoiden oikeudenmukaisuutta ja toimivuutta.

AVAINSANAT: Sosiaalinen pääoma, kohtaanto-ongelma, työllistyminen, verkostot, eriarvoisuus, työmarkkinat, piilotyöpaikat

Sisällys

1 Johdanto	4
1.1 Keskeisten käsitteiden määrittely	6
1.2 Tutkielman rakenne	7
1.3 Tekoälyn hyödyntäminen	8
2 Sosiaalinen pääoma ja Bourdieun teoria	9
2.1 Yksilön ja yhteisön näkökulma	10
2.2 Vaikutukset työmarkkinoihin	12
2.3 Eriarvoisuus työnhaussa	14
3 Kohtaanto-ongelma työmarkkinoilla	16
3.1 Ilmiön syyt ja taustatekijät	17
3.1.1 Alueelliset erot	19
3.1.2 Rakenteelliset tekijät	20
3.1.3 Kriisien vaikutus	22
3.2 Verkostojen merkitys työnhaussa	23
3.3 Sosiaalinen pääoma ratkaisuna	26
4 Yhteenveto	28
Lähteet	31

1 Johdanto

Nyky-yhteiskunnassa suhteiden ja verkostojen tärkeys on korostunut merkittävästi. Työmarkkinoiden toimivuus on yksilöiden hyvinvoinnissa ja taloudellisessa vakaudessa keskeinen tekijä. Sosiaalinen pääoma viittaa yhteisöjen ja yksilöiden kyvykkyyteen hyödyntää sosiaalisia verkostoja resurssina (Ruuskanen, 2001, s. 5), ja se on noussut keskeiseksi osaksi työnhakua. Epäviralliset suhteet, kuten ystävät, perhe ja ammatilliset kontaktit, ovat yhä tärkeämpi osa työnhakuprosessia, sillä ne tarjoavat merkittävää informaatiota piilotyömarkkinoista ja parantavat mahdollisuuksia työllistyä. Suomessa ja myös muualla maailmassa on todettu, että suuri osa työpaikoista täytetään ilman julkista hakua ja tämä korostaa sosiaalisten suhteiden merkitystä työmarkkinoilla (Pikala, 2019, s.54). Tämä kehitys tuo mukanaan sekä haasteita että mahdollisuuksia. Toisaalta ne voivat lisätä työmarkkinoiden eriarvioisuutta, jos sosiaaliset resurssit eivät jakaudu tasaisesti, mutta toisaalta ne voivat helpottaa työllistymistä ja lyhentää työttömyysjaksoja.

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma syntyy, kun avoimet työpaikat ja työnhakijat eivät kohtaa tehokkaasti (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023). Tämä ilmiö ei vaikuta negatiivisesti pelkästään työnantajiin ja työnhakijoihin, vaan sillä on merkittävästi laajemmat yhteiskunnalliset vaikutukset, kuten rakenteellinen työvoimapula ja työttömyys. Suomessa monilla aloilla kärsitään työvoimapulasta, toisilla aloilla puolestaan työnhakijoiden määrä ylittää selvästi tarjolla olevat työpaikat eli kohtaanto-ongelma on Suomessa hyvin ajankohtainen. Esimerkiksi kaupan alalla olevia työnhakijoita on huomattavasti enemmän kuin avoimia työpaikkoja, kun taas hoiva-alat kamppailevat työvoimapulasta (Tuomaala, 2024, s. 8–9). Tämä epätasapaino haastaa perinteisiä rekrytointikäytäntöjä ja korostaa verkostoitumisen ja sosiaalisen pääoman tärkeyttä työllistymisessä.

Tässä tutkielmassa tarkastelen, miten sosiaalinen pääoma vaikuttaa työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin. Tarkoitukseni on selvittää, että mitä sosiaalinen pääoma tarkoittaa ja, että miten sosiaaliset verkostot auttavat tai vaikeuttavat avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamista, sekä millaisia mahdollisia eroja eri alojen välillä näyttäytyy

tässä suhteessa. Erityisesti keskityn verkostojen mahdollisuuksiin lieventää kohtaanto-ongelmaa tai toisaalta verkostojen negatiiviseen vaikutukseen kohtaanto-ongelmassa, jos rekrytointi painottuu liikaa vahvoihin suhteisiin ja sisäpiiriläisiin.

Tutkimus nostaa esille työnhakuun liittyviä sosiaalisia ulottuvuuksia sekä kohtaanto-ongelmaan liittyviä rakenteellisia ongelmia. Tarkastelu auttaa ymmärtämään, miten sosiaalisen pääoman merkitys voi muuttua ja millaisiin toimenpiteisiin on varauduttava, jotta työmarkkinat pysyisivät tehokkaina, mutta oikeudenmukaisina.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitä tarkoitetaan sosiaalisella pääomalla?
2. Miten sosiaalinen pääoma vaikuttaa työnhakuun ja työllistymiseen kohtaanto-ongelmissa?

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä pyritään selkeyttämään sosiaalisen pääoman käsitettä, sen mahdollisia eri ulottuvuuksia ja roolia yhteisöjen ja yksilöiden sosiaalisissa verkostoissa. Toisessa tutkimuskysymyksessä syvennyttään analysoimaan sosiaalisen pääoman luomia mahdollisia helpotuksia tai hankaluuksia työmarkkinoilla, erityisesti tilanteissa, joissa työmarkkinoiden kysyntä ja tarjonta eivät kohta. Tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, että miten verkostojen kaltaiset sosiaalisen pääoman elementit vaikuttavat yksilöiden kyvykkyyttä löytää sopivia työpaikkoja.

Tutkimusmenetelmänä on käytetty kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Tutkielmassa pyritään hahmottamaan sosiaalisen pääoman käsitteitä ja sen vaikutuksia työmarkkinoihin sekä työllistymiseen. Menetelmän avulla tarkastellaan aiempaa tutkimustietoa, jota analysoimalla pyritään muodostamaan kokonaiskuva tutkielman kannalta olennaisista ilmiöistä (Vilka, 2023). Kirjallisuuskatsauksessa on hyödynnetty sekä kotimaisia että kansainvälisiä tieteellisiä lähteitä, jotka käsittelevät sosiaalista pääomaa, työmarkkinoita, työllistymisen mekanismeja ja eriarvoisuutta työnhaussa. Kirjallisuuskatsauksen

avulla on pyritty kokoamaan ja analysoimaan teoreettista ja empiiristä tietoa siten, että se muodostaa johdonmukaisen kokonaisuuden tutkielman tutkimuskysymysten kannalta. Menetelmän soveltaminen perustuu Vilkan (2023) esittämään näkemykseen kirjallisuuskatsauksesta itsenäisenä tutkimusmenetelmänä, joka ei sisällä omaa aineistonkeruuta vaan pohjautuu toissijaisten aineistojen kriittiseen analyysiin.

1.1 Keskeisten käsitteiden määrittely

Tutkimuksessani keskeisiä käsitteitä ovat kohtaanto-ongelma, sosiaalinen pääoma, luottamus, verkostot ja habitus, jotka yhdessä muodostavat teoreettisen viitekehyksen aiheen monipuoliselle tarkastelulle. Sosiaalisen pääoman osalta perehdyn erityisesti Bourdieun teoriaan, jossa sosiaaliseen pääomaan linkittyy valta, asema ja status. Tämä viittaa siihen, että miten yksilön yhteiskunnallinen rooli ja verkostot voivat tarjota resursseja ja mahdollisuuksia, joita voidaan hyödyntää työmarkkinoilla. Samalla tuon ilmi Robert Putnamin näkökulman, joka korostaa sosiaalisen pääoman merkitystä yhteisen identiteetin muodostamisessa ja kommunikaation helpottamisessa, mikä vahvistaa yhteiskunnan integraatiota ja lisää luottamusta eri toimijoiden välillä (Putnam, 2000).

Toisaalta tutkimuksessani käsitellään myös niitä, jotka jäävät verkostojen ulkopuolelle. Verkostojen ulkopuolelle jääminen luo epätasa-arvoa työnhaussa, mikä näkyy erityisesti kohtaanto-ongelmana. Kohtaanto-ongelmalla viitataan tilanteeseen, jossa työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta (työ- ja elinkeinoministeriö, 2023). Tämä voi johtua esimerkiksi osaamisen epäsuhdanteesta ja alueellisista eroista. Tässä kontekstissa pohdin myös luottamuksen ja verkostojen roolia työmarkkinoiden tasapainon saavuttamiseksi.

Näiden edellä mainittujen termien lisäksi olennaiseksi käsitteeksi muodostuu habitus, sillä yksilön sosiaaliset ja kulttuuriset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten yksilö oh-

jautuu verkostoissa ja työmarkkinoilla. Yksilön tottumukset ja tausta voivat joko heikentää tai vahvistaa hänen mahdollisuuksiaan hyödyntää sosiaalista pääomaa työelämässä. Habitus ei ole vain yksilöllinen ilmiö, vaan myös kollektiivinen, jonka takia yksilön habitus koostuu pitkälti menneisyyden ja nykyhetken vuorovaikutuksesta (Reay, 2004, s. 434). Habitus muodostuu siitä, että miten yhteisö kannustaa yksilöä integroitumaan sosiaalisiin rakenteisiin ja tällöin yksilön varhaisilla kokemuksilla on paljon vaikutusta siihen, miten hän asettuu muun muassa työmarkkinoilla (Reay, 2004, s. 434).

Tutkimuksen edetessä tullaan perehtymään edellä mainittuihin käsitteisiin syvemmin ja perehtymään niiden monialaisempaan merkitykseen.

1.2 Tutkielman rakenne

Tutkielma koostuu neljästä pääluvusta, jotka etenevät tutkimuksen tavoitteiden ja kysymysten pohjalta. Ensimmäisessä luvussa käydään läpi tutkimusaihe, tutkimusongelma ja -kysymykset sekä keskeisten käsitteiden alustavat määrittelyt. Toinen luku keskittyy sosiaalisen pääoman käsitteeseen ja Bourdieun teoriaan, jossa tarkastellaan sosiaalisen pääoman merkitystä yhteisön ja yksilön tasolla. Tässä osiossa syvennytään sosiaalisen pääoman vaikutukseen työmarkkinoilla ja työllistymisen sekä työnhaun eriarvoisuuteen. Luvun tavoitteena on auttaa ymmärtämään sosiaalisen pääoman rooli työnhaussa ja kohtaanto-ongelmassa.

Kolmas luku käsittelee kohtaanto-ongelmaa, eli työvoiman kysynnän ja tarjonnan epätasapainoa. Luvussa syvennytään sosiaalisiin ja rakenteellisiin tekijöihin, jotka aiheuttavat kohtaanto-ongelmaa, ja analysoidaan sosiaalisen pääoman sekä verkostojen merkitystä näiden ongelmien ratkaisemiseksi.

Viimeisessä luvussa vedetään yhteen tutkimuksen keskeiset löydökset, kootaan tutkimuksen keskeiset havainnot ja pohditaan niiden merkitystä työmarkkinoiden ja työnhaun näkökulmasta.

1.3 Tekoälyn hyödyntäminen

Tutkielman laadinnassa on hyödynnetty tekoälypohjaista kielimallia (OpenAI:n ChatGPT) avustavana työkaluna. Tekoälyä on käytetty erityisesti kielellisten muotojen selkeyttämisessä sekä tekstin jäsentelyn hahmottelussa. Tavoitteena on ollut parantaa tekstin luontevuutta ja johdonmukaisuutta ilman, että tekoäly tuottaa varsinaista sisältöä tutkielman puolesta. Kaikki tekoälyn antamat ehdotukset on arvioitu kriittisesti, ja lopulliset muokkaukset sekä sisällöllinen vastuu tutkielman argumentaatiosta ja lähdeviitteistä kuuluvat yksin tutkielman tekijälle.

Tekoälyn käyttö on pyritty toteuttamaan eettisesti kestäväällä tavalla siten, että se ei vaaranna tieteellisen työn itsenäisyyttä eikä riko kandidaatintutkielmaan kohdistuvia korkeakoulun sääntöjä, vaan se on toiminut apuna jo olemassa olevan tiedon käsittelemisessä ja esittämisessä.

2 Sosiaalinen pääoma ja Bourdieun teoria

Sosiaalinen pääoma on käsite, joka viittaa yhteisöiden ja yksilöiden sosiaalisiin verkostoihin, niissä vallitsevaan vuorovaikutukseen ja luottamukseen sekä niiden tuottamiin resursseihin (Ruuskanen, 2001, s. 11). Sosiaalista pääomaa voidaan tarkastella niin yhteiskunnan kuin yksilön näkökulmasta, sillä se vaikuttaa moniin yhteiskunnallisiin ilmiöihin, kuten poliittiseen osallistumiseen, taloudelliseen kehitykseen ja työmarkkinoihin. Käsite on saanut merkittävästi huomiota eri tieteenaloilla, ja erityisesti Pierre Bourdieun teoria on ollut merkittävä sen tutkimuksessa ja käsitteen synnyssä.

Sosiaalinen pääoma ei ole kuitenkaan vain neutraali voimavara, joka hyödyttää kaikkia samalla tavalla. Sen jakautuminen, vaikutukset ja muodot riippuvat merkittävästi yksilön asemasta ja yhteiskunnallisista rakenteista. Vanhemmat voivat esimerkiksi huomaamattaan välittää niin sanotusti eliittiresursseja lapsilleen (Chua, 2014). Tässä yhteydessä Bourdieun teoria tarjoaa kriittisen näkökulman sosiaaliseen pääomaan, korostaen sen yhteyttä yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen ja valtaan (Ruuskanen, 2001, s. 13).

Pierre Bourdieun mukaan sosiaalinen pääoma muodostuu yksilöiden välisistä suhteista, jotka voivat edesauttaa yksilön asemaa yhteiskunnassa ja täten tuottaa resursseja (Bourdieu, 1984). Hän painottaa, että sosiaalinen pääoma ei ole vain henkilökohtainen voimavara, vaan se on myös kulttuurin ja yhteisön muodostama rakenne, joka vaikuttaa yksilön valintoihin ja mahdollisuuksiin (Bourdieu, 1984). Bourdieun näki sosiaalisen pääoman yhdeksi kolmesta pääoman muodosta. Muut muodot olivat taloudellinen ja kulttuurinen pääoma (Bourdieu, 1984).

Hänen mukaansa sosiaalinen pääoma ei ole jakautunut tasaisesti yhteiskunnassa, vaan se liittyy sosiaaliseen hierarkiaan ja valtaan. Verkostojen tärkeys ja niistä saadut resurssit eivät ole kaikille saatavilla samalla tavalla, vaan ovat pitkälti sidoksissa yksilön sosiaaliseen asemaan yhteiskunnassa. Esimerkiksi varakkaat ja korkeasti koulutetut henkilöt

saattavat omata vaikutusvaltaisempia ja laajempia verkostoja kuin pienituloiset ja vähemmän koulutetut. Bourdieun painotti, että ne, joilla on pääomaa, voivat sen avulla vahvistaa omaa asemaansa (1984).

Sosiaalisen pääoman käsitteen toisena merkittävänä kehittäjänä voidaan mainita Robert Putnam, jonka teoria eroaa huomattavasti Bourdieun teoriasta (Siisiäinen, 2000). Hänen mukaansa sosiaalinen pääoma syntyy verkostojen ja yhteisöjen kautta, mutta hän lisäsi siihen myös luottamuksen ja osallisuuden elementit. Putnam (2000) painottaa teoriasaan, että yhteiskunnan kyky toimia tehokkaasti, kun ihmiset ovat mukana yhteisössä ja luottavat toisiinsa. Tämä eroaa paljon Bourdieun (1984) näkemyksessä, jossa sosiaalinen pääoma nähdään pitkälti välineenä erilaisten sosiaalisten hierarkioiden syntymiseen ja ylläpitämiseen.

Vaikka Bourdieun ja Putnamin teoriat eroavat toisistaan merkittävästi, on niiden välillä myös yhtäläisyyksiä (Siisiäinen, 2000). Molemmat tutkijat toivat esille sosiaalisen pääoman vaikutuksen yksilöiden elämänlaatuun ja mahdollisuuksiin, mutta myös yhteiskunnan laajempaan hyvinvointiin. Bourdieun (1984) teoria kuitenkin korostaa sosiaalisen pääoman mahdollistamia eriarvoisuuksia ja valtasuhteiden muodostumista, kun taas Putnam painottaa luottamuksen rakentamisen ja yhteisöllisyyden roolia yhteiskunnan hyvinvoinnin ylläpitämisessä (2000).

2.1 Yksilön ja yhteisön näkökulma

Sosiaalinen pääoma voidaan nähdä moniulotteisena ilmiönä, jonka vaikutukset yksilön ja yhteisön tasolla ovat merkittävät. Yksilön näkökulmasta sosiaalinen pääoma muodostuu niistä ihmissuhteista, verkostoista ja sosiaalisista resursseista, joihin hänellä on pääsy (Ruuskanen, 2001, s. 7). Sosiaalisella pääomalla ei viitata pelkästään kontaktien määrään, vaan myös niiden laatu ja luottamuksen taso ovat oleellisia. Laadukas sosiaalinen pääoma tuottaa yksilölle informaatiota, tukea ja mahdollisuuksia edetä urallaan tai parantaa

elämänlaatua. Esimerkiksi monet työpaikat täytetään epävirallisten verkostojen kautta, mikä osoittaa sosiaalisen pääoman arvon. Sosiaalisella pääomalla ei ole tutkitusti hyötyä, jos sitä ei niin sanotusti aktivoida (Chua, 2014).

Sosiaalisen pääoman muodostuminen yksilöllä alkaa jo varhain. Muun muassa yksilön mahdollisuuden kouluttautua jakautuvat epätasaisesti resurssien vuoksi. Oppilaan kotona näytettävissä olevat resurssit joko lisäävät oppilaan kyvykkyyttä suoriutua koulu- maailmassa joko paremmin tai heikommin (Israel & Beaulieu, 2004, s. 4).

Yhteisön tasolla sosiaalinen pääoma linkittyy siihen, kuinka hyvin yksilöt ovat sitoutuneet yhteisiin arvoihin, normeihin ja luottamukseen. Robert Putnamin mukaan korkea sosiaalinen pääoma näkyy yhteisöissä esimerkiksi vahvana luottamuksena instituutioon, aktiivisena kansalaistoimintana sekä haluna tehdä yhteistyötä (2000). Yhteisö, jossa sosiaalinen pääoma näyttäytyy vahvana, sisältyy siihen myös laajalti yhteisöä yhdistävää keskinäistä tukea ja kansalaisaktiivisuutta (Putnam, 2000). Yhteisö, jossa sosiaalinen pääoma on vahvaa, voi tukea jäseniään mahdollisissa kriisitilanteissa, edistää tasa-arvoa ja parantaa elämänlaatua (Putnam, 2000). Toisaalta sosiaalinen pääoma voi ylläpitää valtasuhteita ja sulkea ulkopuolelle ne, joilla ei ole pääsyä tietyille verkostoille. Esimerkiksi korkeasti koulutetut ja taloudellisesti menestyneet yhteisöt voivat vahvistaa asemaansa suljetuilla verkostoilla. Yksilön sosiaalisen aseman ja taloudellisen tilanteen välillä myös vallitsee korrelaatio (Yannick, Fleury ja muut, 2016)

Sosiaalisen pääoman vaikutukset eivät ole yksiselitteisesti kielteisiä tai myönteisiä. Yksilöt pystyvät hyödyntämään sosiaalisia verkostojaan edistääkseen omia tavoitteitaan, mutta samalla yhteiskunnassa voi syntyä rakenteellisia eroja sen suhteen, että keillä on mahdollisuus hyödyntää sosiaalista pääomaa.

2.2 Vaikutukset työmarkkinoihin

Sosiaalinen pääoma näyttelee merkittävää osaa työllistymisessä ja työmarkkinoilla, sillä se vaikuttaa sekä yksilöiden urakehitykseen että työpaikkojen jakautumiseen. Työmarkkinat eivät avaa kaikille mahdollisuuksille yhtäläisiä ja tasa-arvoisia reittejä, vaan suositelut, verkostot ja epäviralliset kontaktit ovat keskeinen osa työnhakua. Tutkimukset osoittavat, että suuri osa työpaikoista täytetään niin sanotusti piilomarkkinoiden kautta, eli työpaikkojen täyttämiseen vaikuttavat enemmän henkilökohtaiset suhteet ja suosittukset kuin avoimet hakuprosessit (Granovetter, 1973, s. 356). Tämä todistaa, että sosiaalinen pääoma toimii resurssina, joka voi edistää tai mahdollisesti myös rajoittaa yksilön pääsyä työmarkkinoille.

Yksilön pätevyyden puute voi mahdollisesti ohjata hänet turvautumaan kontakteihin työpaikan saamiseksi, jolloin alhaisemman koulutustason omaava henkilö voi tukeutua kontakteihin korvaamaan muodollisen koulutuksen puutetta (Chua, 2014). Tämä todistaa sen, että oikein käytettynä sosiaalinen pääoma pystyy täyttämään muita kriteereitä työpaikan saamiseksi, jolloin sosiaalisesta pääomasta voi tulla jopa koulutusta arvokkaampaa.

On myös todettava, että työyhteisön sosiaalinen pääoma, joka koostuu vastavuoroisuudesta, toimivista sosiaalisista verkostoista ja luottamuksesta, edistää työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä (Lintula & muut, 2022, s. 365). On havaittu, että työyhteisön sosiaalisen pääoman väheneminen on yhteydessä työntekijöiden heikentyneeseen työkykyyn, mikä voi vaikuttaa heidän asemaansa työmarkkinoilla (Lintula & muut, 2022, s. 356). Organisaatioiden sosiaalinen pääoma voi toimia houkuttelevuustekijänä potentiaalisille työnhakijoille. Työnhakijat arvostavat yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia verkostoja jopa enemmän kuin taloudellisia etuja, mikä vaikuttaa heidän päätöksiinsä hakea tiettyihin työpaikkoihin. Työyhteisöjen hyvä sosiaalinen pääoma, johon kuuluvat toimiva vuorovaikutus, luottamus ja vastavuoroisuus, paitsi tukee työhyvinvointia ja työkykyä myös

lisää organisaatioiden houkuttelevuutta työnhakijoiden näkökulmasta (Lintula & muut, 2022, s. 365).

Työmarkkinoilla esiintyy tilanteita, joissa avoin rekrytointiprosessi on muodollisuus, vaikka tehtävään olisi jo ennalta valittu henkilö. Tämä ilmiö on erityisesti julkisella sektorilla yleistä, jossa rekrytoinnin tulee olla avointa ja läpinäkyvää, mutta käytännössä tehtävään usein valitaan joku, joka on jo organisaation sisällä tai jolla on vahvat verkostot.

Tutkimukset osoittavat, että organisaation sisäiset työntekijät saavat huomattavan edun rekrytoinnissa, vaikka ulkopuoliset hakijat pääsisivätkin rekrytointiprosessiin mukaan. Näennäisrekrytoinnit voivat heikentää työnhakijoiden luottamusta järjestelmään ja luoda mielikuvaa siitä, että työllistymisessä ei ratkaise vain pätevyys, vaan myös verkostot ja sosiaalinen pääoma. Työnantajat hyödyntävät sosiaalisia kontakteja niin työnhakijoiden houkuttelussa, seulonnassa kuin valinnassakin (Laukkarinen, 2022, s. 160). Työnantajat voivat esimerkiksi pyytää tai vastaanottaa suosituksia työntekijöistään yrityksen omalta henkilöstöltä, mikä voi parantaa rekrytointiprosessin laatua ja vähentää väärin valintojen riskiä. Yritykset, jotka panostavat systemaattisesti henkilöstönsä aktivointiin, esimerkiksi maksamalla vinkkipalkkioita tai jakamalla tietoa avoimista paikoista etukäteen, saavat merkittäviä hyötyjä sosiaalisten kontaktien hyödyntämisestä (Laukkarinen, 2022, s. 174).

Sosiaalisen pääoman vaikutukset työllistymiseen ovat moninaisia. Yksilölle hyvät verkostot tarjoavat työmahdollisuuksia ja urakehitystä, mutta rakenteellisella tasolla ne voivat ylläpitää myös eriarvoisuutta. Sosiaalisen pääoman vaikutukset työllistymiseen ovat moninaisia. Yksilölle hyvät verkostot tarjoavat työmahdollisuuksia ja urakehitystä, mutta rakenteellisella tasolla ne voivat ylläpitää myös eriarvoisuutta. Laukkarisen (2022) mukaan työnantajat voidaan tyypitellä kolmeen ryhmään: passiivisiin, reaktiivisiin ja proaktiivisiin sen mukaan, kuinka järjestelmällisesti he hyödyntävät sosiaalisia kontakteja rekrytoinnissaan. Tämä havainnollistaa, miten sosiaalinen pääoma toimii paitsi yksilötasolla, myös rakenteellisesti organisaatioiden ja työmarkkinoiden dynamiikassa.

On tärkeää pohtia, että miten voidaan luoda avoimempia verkostoja, jossa myös heikommissa asemassa olevilla olisi mahdollisuuksia rakentaa sosiaalista pääomaa ja sitä kautta parantaa työmahdollisuuksia.

2.3 Eriarvoisuus työnhaussa

Sosiaalinen pääoma on yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka vaikuttaa yksilön mahdollisuuksiin työmarkkinoilla. Koska suuri osa työpaikoista täytetään epävirallisten verkostojen kautta, työnhakijan suhteet ja kontaktit voivat olla ratkaisevia työllistymisen kannalta (Pikala, s. 54, 2019). Tämä mahdollistaa tilanteen, jossa kaikilla työnhakijoilla ei ole yhtäläisiä mahdollisuuksia päästä käsiksi työpaikkoihin, mikä syventää eriarvoisuutta työmarkkinoilla.

Vahvat ammatilliset verkostot lisäävät merkittävästi työnsaanti mahdollisuuksia, mutta samalla ne sulkevat ulkopuolelle ne, joilla ei ole alalle valmiiksi yhteyksiä. Esimerkiksi maahanmuuttajat, vastavalmistuneet ja heikossa sosioekonomisessa asemassa olevat työnhakijat voivat kohdata haasteita, koska heillä ei välttämättä ole samoja verkostoja kuin työmarkkinoilla jo pidempään olleilla (Israel & Beaulieu, 2004, s. 6). Tämä voi johtaa työmarkkinoiden valtasuhteiden ja hierarkian kasvuun, mikä vahvistaa hyväosaisten asemaa ja vaikeuttaa heikommissa asemassa olevien työllistytyä.

Työnantajien mahdollinen taipumus suosia tuttuja tai suositeltuja hakijoita lisää rekrytoinnin eriarvoisuutta. Rekrytoijat voivat alitajuntaisesti suosia omiin verkostoihin kuuluvia hakijoita pitämällä heitä esimerkiksi luotettavampina tai pätevämpinä (Laukkarinen, 2022, s. 164). Tämä käytäntö lisää ”sisäpiiri-ilmiötä”, jossa tietyllä työnhakijalla voi olla merkittävä etulyöntiasema vain omien verkostojensa vuoksi.

Tästä syystä sosiaalisen pääoman vaikutuksia työnhakun eriarvoistumiseen tulee tarkastella kriittisesti. Vaikka verkostot ovat luonnollinen osa työmarkkinoita, on tärkeää tarkastella, että miten työnhaun läpinäkyvyyttä ja tasa-arvoa voitaisiin lisätä siten, että sosiaalisella pääomalla ei olisi niin olennaista osaa työmarkkinoilla. Esimerkiksi anonyymit rekrytointikäytännöt, mentorointiohjelmat ja sosiaalisten verkostojen laajentaminen heikommassa asemassa oleville ryhmille voisivat auttaa tasoittamaan eroja ja luomaan yhdenvertaisempia mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

3 Kohtaanto-ongelma työmarkkinoilla

Kohtaanto-ongelmalla viitataan tilanteeseen, jossa työnhakijat ja avoimet työpaikat eivät jostain syistä kohtaa (ELY-keskus, 2023). Kyseisten ongelmien taustalla on merkittävä määrä eri tekijöitä, esimerkiksi osaavan työvoiman saatavuuden haasteet, yritysten rekrytointiosaamisen kehittämisen tarve sekä joidenkin työnhakijaryhmien haasteet päästä työmarkkinoille.

Kohtaanto-ongelmassa työnhakijat eivät välttämättä asu oikealla alueella, eivät omaa juuri niitä kokemuksia tai taitoja, joita työnantajat edellyttävät hakijoilta, vaikka työpaikkoja olisi mahdollisesti tarjolla. Tämä voi johtua työmarkkinatarpeiden ja koulutuksen välisestä ristiriidasta tai siitä, että työnhakijoilla ei ole niitä erityistaitoja, joita tietyt alat vaativat (Hall & Schulhofer-Wohl, 2018, s. 1). Kohtaanto-ongelmat voivat johtua myös alueellisista eroista eli siitä, että työnantajien tarvitsemaa osaamista ei löydy tietyltä alueelta, vaikka toisella alueella osaamista voisi olla paljonkin. Esimerkiksi suurissa kaupungeissa saattaa olla paljon avoimia työpaikkoja, mutta syrjäisimmissä kaupungeissa asuvat eivät hyödy näistä paikoista.

Kohtaanto-ongelmassa työmarkkinoilla vallitsee tilanne, jossa on samanaikaisesti sekä työttömiä työnhakijoita että avoimia työpaikkoja, mutta nämä eivät joistain syistä kohtaa. Kohtaanto-ongelma voi olla rakenteellista, jolloin hakijoiden osaaminen ei vastaa työpaikan tarpeita. Lisäksi kohtaanto-ongelmassa voi liittyä haasteita palkka- tai työsuhde-odotuksiin, jolloin työnantajien näkemykset työehdoista eivät kohtaa. Joidenkin työnhakijaryhmien mahdollisuudet onnistua on myös merkittävästi haastavammat kuin toisilla. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien työllistymistodennäköisyys on hyvin matala, joka viittaa rakenteellisiin esteisiin työmarkkinoilla (Hall & Schulhofer-Wohl, 2018, s. 2).

Suomessa vallitsee tällä hetkellä merkittävä ero työvoiman tarjonnan ja kysynnän välillä, mikä vaikeuttaa kohtaanto-ongelman ratkaisemista. Vaikka eri sektoreilla on avoimia

työpaikkoja, työnhakijoiden koulutustaso, osaaminen ja työpaikkojen maantieteelliset sijainnit eivät aina kohtaa. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita suoraan osaamisvajetta, vaan heikko kohtaanto voi liittyä myös työn sisällöllisten vaatimusten kasvuun sekä työelämän nopeisiin muutoksiin, joihin kaikki työnhakijat eivät kykene vastaamaan (Lampi & muut, 2019, s. 208–210).

Kohtaanto-ongelma on Suomessa erityisen näkyvä kasvatustieteissä ja hoiva-alalla, joissa molemmissa on viime vuosina raportoitu vakavasta työvoimapulasta. Ammattibarometrin (2025) mukaan esimerkiksi sairaanhoitajien ja lastentarhaopettajienosaajapula on jatkunut pitkään etenkin pääkaupunkiseudulla. Samaan aikaan hoiva-alan henkilöstövaje on kriittinen: esimerkiksi lähihoitajien ja sairaanhoitajien tarve on korkea, mutta hyvinvointialueet eivät pysty rekrytoimaan riittävästi henkilöstöä julkisen talouden sopeutustoimien vuoksi (Valtiovarainministeriö, 2023, s. 92). Alueelliset erot työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmassa ovat viime vuosina kasvaneet merkittävästi Suomessa. Pääkaupunkiseudulla on jatkuva pula työvoimasta, kun taas joillakin muilla alueilla työvoimaa on selkeästi enemmän kuin työpaikkoja, mikä vaikeuttaa työttömien sijoittumista avoimiin tehtäviin (Alasalmi, 2022, s. 2–6). Lisäksi digitaalisten taitojen ja erityisosaamisen kysyntä työmarkkinoilla kasvaa nopeasti, mutta koulutusjärjestelmän kyky reagoida tähän kasvavaan tarpeeseen on osoittautunut riittämättömäksi. Tämä kehitys vaikeuttaa erityisesti korkeasti koulutetun työvoiman saatavuutta, mikä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti yritysten kilpailukykyyn ja tuottavuuteen (Kangaspunta, 2024, s. 38–43).

3.1 Ilmiön syyt ja taustatekijät

Kohtaanto-ongelma on työmarkkinoilla ilmenevä moniulotteinen sosiaalinen ilmiö, jossa työmarkkinoiden kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa optimaalisesti toisiaan. Tämä ilmiö ei johdu ainoastaan siitä, että työvoimaa olisi määrällisesti liian vähän suhteessa työpaikkojen määrään, vaan siihen vaikuttavat erityisesti työntekijöiden osaaminen, kokemus,

koulutustaso, sekä työnhakijoiden sijainti suhteessa työpaikkojen alueelliseen jakaumaan (Lampi & muut, 2019, s. 209). Myös työnhakijoiden sosiaalinen pääoma, eli heidän kontaktiverkostonsa ja työyhteisöjen sisältämä luottamus, voi merkittävästi vaikuttaa työllistymiseen ja siten kärjittää kohtaanto-ongelmaa (Lintula & muut, 2022, s. 365).

Kohtaanto-ongelman taustalla olevat sosiaaliset syyt ovat moninaiset. Yhteiskunnalliset muutokset, kuten nopea teknologinen kehitys, globalisaatio ja väestön demografiset muutokset, ovat voimakkaasti vaikuttaneet työelämän rakenteisiin. Teknologian nopea kehittyminen ja digitalisaatio muokkaavat jatkuvasti työtehtävien luonnetta ja työssä tarvittavia taitoja, jolloin työmarkkinoille tulevilla ja sieltä poistuvilla työntekijöillä on usein hyvin erilaiset osaamisprofiilit (Lampi & muut, 2019, s. 3). Myös globalisaatio ja kansainvälistyminen muuttavat työelämän vaatimuksia, jolloin kielitaito, kulttuurien välinen ymmärrys ja kyky työskennellä kansainvälisessä ympäristössä korostuvat entisestään (Lampi & muut, 2019, s. 211).

Lisäksi sosiaalisen eriarvoisuuden näkökulmasta kohtaanto-ongelma liittyy myös koulutukseen ja mahdollisuuksiin hankkia tarvittavia taitoja ja pätevyyskäsiä. Eri ryhmillä yhteiskunnassa on erilaiset mahdollisuudet saada laadukasta koulutusta sekä kehittää ja ylläpitää ammatillista osaamistaan läpi työuran (Lintula & muut, 2022, s. 366). Tämä johtaa tilanteeseen, jossa osa työvoimasta jää väistämättä jälkeen työelämän muutoksista, mikä vaikeuttaa heidän työllistymistään ja kärjittää kohtaanto-ongelmaa entisestään (Lintula & muut, 2022, s. 367). Myös alueellinen epätasa-arvo, esimerkiksi syrjäseudulla sijaitsevien työpaikkojen vähyys tai riittämättömät liikenneyhteydet työpaikoille, vaikuttaa merkittävästi työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaan (Lampi & muut, 2019, s. 211).

Lisäksi työmarkkinoiden ja koulutusjärjestelmän välinen yhteensopimattomuus aiheuttaa merkittäviä haasteita. Koulutusjärjestelmän kyky vastata nopeasti muuttuviin työelämän tarpeisiin on ollut puutteellinen, ja koulutuksen sisältö saattaa jäädä vanhentu-

neeksi tai liian teoreettiseksi. Tämä epäsuhdanne näkyy erityisesti ammatti- ja korkeakoulutuksessa, joissa opetus ei aina vastaa riittävästi työelämän käytännön tarpeisiin, jolloin opiskelijat eivät valmistuessaan omaa työelämän edellyttämää osaamista (Kangaspunta 2024, s. 38–43; Lampi & muut, 2019, s. 211–214).

3.1.1 Alueelliset erot

Alueellisesta kohtaanto-ongelmasta kärsivät erityisesti maaseudulla tai pienemmillä sijaitsevat paikkakunnat. Suuret kaupungit houkuttelevat enemmän työnantajia ja työntekijöitä, mikä johtaa siihen, että pienemmillä alueilla, joilla on enemmän työpaikkoja tarjolla, on vaikeuksia löytää osaavia työntekijöitä. Tämä voi johtua siitä, että korkean koulutustason ja erikoistuneiden alojen osaajat kokevat saavansa enemmän mahdollisuuksia suurkaupungeissa. Tutkimuksen mukaan työnhakijan todennäköisyys hakea työpaikkaa 16 kilometrin säteellä kotiosoitteestaan on 35 prosenttia pienempi, kun hakea työpaikkaa omassa asuin kaupungissaan (Marienscu & Rathelot, 2018, s. 1).

Alueellisella kohtaanto-ongelmalla on erityinen yhteys sosiaaliseen pääomaan silloin, kun tietyillä alueella vallitsee työvoimapula, mutta potentiaaliset työntekijät eivät ole tietoisia tarjolla olevista mahdollisuuksista. Tämä saattaa johtua sosiaalisten verkostojen heikkoudesta tai niiden puutteellisesta hyödyntämisestä tietyillä toimialoilla ja alueilla (Laukkarinen, 2022, s. 160–162). Laukkarisen (2022, s. 164) mukaan sosiaalisten kontaktien avulla tapahtuva epämuodollinen rekrytointi on tehokas keino tavoittaa potentiaalisia työntekijöitä, sillä epävirallisten kanavien kautta voidaan välittää luotettavaa ja tarkempaa tietoa työtehtävien vaatimuksista ja yrityskulttuurista.

Sosiaalisella pääomalla on merkittävä vaikutus yksilöiden työllistymismahdollisuuksiin ja kohtaanto-ongelman muodostumiseen eri alueilla. Työmarkkinat eroavat huomattavasti maaseudun ja kaupunkialueiden välillä. Kaupungeissa työmarkkinat ovat monimuotoisemmat ja verkostot lähtökohtaisesti laajemmat, mutta samalla kilpailu on kovempaa, ja

yksilöiden sosiaaliset suhteet voivat olla heikompia. Tiiviisti yhteen nivotut sosiaaliset ja ammatilliset verkostot voivat helpottaa työllistymistä niillä, joilla on jo valmiiksi vahva asema näissä piireissä (Pekkala Kerr & Tervo, 2011, s. 615–630). Maaseudulla puolestaan yhteisöllisyys näyttäytyy usein vahvempana, mutta työpaikkojen saatavuus on rajallisempaa. Tällä voi olla kaksijakoinen vaikutus, sillä vahvat paikalliset verkostot voivat tukea työllistymistä alueen sisällä, mutta toisaalta ne voivat rajoittaa työmahdollisuuksien löytämistä alueen ulkopuolelta (Katajamäki, 2012, s. 33–44).

3.1.2 Rakenteelliset tekijät

Työttömyyden rakenne vaikuttaa merkittävästi kohtaanto-ongelmaan. Erityisesti pitkäaikaistyöttömyys voi lisätä yksinäisyyden ja osattomuuden kokemuksia sekä johtaa taloudelliseen ahdinkoon (Nikka & Gunther, 2023, s. 43). Pitkään työmarkkinoiden ulkopuolella olleet työttömät saattavat kohdata osaamisvajeita, jotka vaikeuttavat työllistymistä entisestään. Ajan myötä työttömyyden pitkittyessä ongelmat voivat kasaantua, mikä altistaa yksilön syrjäytymiselle ja vahvistaa kokemusta ulkopuolisuudesta (Nikka & Gunther, 2023, s. 44–45). Tällainen tilanne voi heikentää yksilön psyykkistä, fyysistä ja taloudellista hyvinvointia.

Kun työnhakija jää pitkäksi aikaa erilleen työelämästä, hänen on usein vaikea sopeutua takaisin työmarkkinoille. Työelämän nopeat muutokset, uudet osaamisvaatimukset ja digitaaliset järjestelmät voivat näyttäytyä ylitsepääsemättöminä esteinä, mikä vaikeuttaa yksilön kiinnittymistä työtehtäviin ja lisää syrjäytymisen riskiä. Työttömyyden pitkittyessä ongelmat voivat alkaa kasautua, ja yksilö saattaa kokea ulkopuolisuutta ja osattomuutta yhteiskunnasta (Nikka & Gunther, 2019, s. 45). Lisäksi pitkään työttömänä olleet voivat kohdata työkyvyn haasteita, mielenterveyden ongelmia sekä heikentynyttä resilienssiä, mikä vaikeuttaa heidän siirtymistään takaisin työelämään (Lampi & muut, 2019, s. 215).

Pitkäaikaistyöttömyydellä voi olla vakavia vaikutuksia yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, sillä se saattaa aiheuttaa sekä taloudellisia että psyykkisiä ja fyysisiä selviytymisen haasteita (Nikka & Gunther, 2019, s. 44). Uraohjaajat ovat tunnistaneeet, että erityisesti heikoimmassa asemassa olevat asiakkaat tarvitsevat vahvaa tukea toiveikkuuden lisäämiseksi ja omien vahvuuksiensa tunnistamiseksi (Lampi & muut, 2019, s. 213–214). Pitkäaikainen työttömyys voi myös johtaa siihen, että yksilö jää eristyksiin sosiaalisista verkostoista, jotka ovat tärkeitä resurssina työllistymisen kannalta.

Teknologian kehitys, globalisaatio ja demografiset muutokset ovat muokanneet työn tekemisen tapoja, minkä seurauksena erityistaitoja ja aiempaa joustavampia valmiuksia vaativat tehtävät ovat yleistyneet. Uusien vaatimusten rinnalla yksilöiden odotetaan olevan psykologisesti vahvoja, omaavan metakognitiivisia taitoja ja pystyvän jatkuvaan osaamisen päivittämiseen (Lampi & muut, 2019, s. 213–214). Tällaisessa työmarkkinatilanteessa työnhakijan puutteet eivät rajoitu pelkästään formaalisti mitattavaan osaamiseen, vaan myös kykyyn sopeutua monimuotoiseen, nopeasti muuttuvaan työelämään.

Tämä viittaa siihen, että vaikka työpaikkoja on tarjolla, niitä ei voida täyttää helposti, koska rekrytointiprosessit painottuvat yhä useammin tiettyihin taitoihin ja asenteisiin, joita ei kaikilla hakijoilla ole – etenkin jos taustalla on esimerkiksi pitkä työttömyys tai muusta syystä vaikea työmarkkina-asema. Tällöin myös uraohjauksen merkitys kasvaa, sillä sen kautta voidaan tukea työnhakijoita tunnistamaan oma osaamisensa, kehittämään joustavuutta sekä rakentamaan realistisia ja kestäviä urapolkuja (Lampi & muut, 2019, s. 210–213).

Kohtaanto-ongelma voi lisätä myös työmarkkinoiden epätasa-arvoa. Erityisesti ne, joilla ei ole mahdollisuutta kouluttautua tai siirtyä uusille alueille, voivat syrjäytyä työmarkkinoilta. Tämä voi johtaa yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen ja yksilön syrjäytymiseen, kun osa väestöstä ei pääse osaksi taloudellista kehitystä.

3.1.3 Kriisien vaikutus

Kohtaanto-ongelman laajuus vaihtelee merkittävästi yhteiskunnallisten kriisien seurauksena. Maailmanlaajuiset kriisit, kuten talouslamat, pandemiat ja ilmastokatastrofit vaikuttavat merkittävästi työmarkkinoihin ja kohtaanto-ongelman kehittymiseen. Esimerkiksi COVID-19-pandemia aiheutti huomattavia häiriöitä työmarkkinoille, mikä johti epäsuhtaan työpaikkojen ja työnhakijoiden välillä (Pizzinelli & Shibata, 2023, s. 2–3). Pandemian alkuvaiheessa erityisesti palvelualat, kuten ravintola- ja matkailuala, menettivät työpaikkoja, kun taas terveydenhuollon ja logistiikan kaltaisilla aloilla esiintyi työvoimapulaa (Pizzinelli & Shibata, 2023, s. 5). Tämä tilanne aiheutti merkittävän kohtaanto-ongelman, sillä työttömien työnhakijoiden osaaminen ei aina vastannut niiden alojen vaatimuksia, joilla työntekijöitä tarvittiin (Pizzinelli & Shibata, 2023, s. 4).

Vaikka pandemia aiheutti sektorikohtaisia muutoksia työvoiman kysynnässä, tutkimusten mukaan se ei kuitenkaan käynnistänyt yhtä voimakasta rakennemuutosta kuin vuoden 2008 finanssikriisi (Pizzinelli & Shibata, 2023, s. 6). Kohtaanto-ongelma kasvoi selvästi pandemian alussa, mutta palautui nopeasti ennalleen molemmissa maissa, mikä viittaa siihen, että työmarkkinat kykenivät sopeutumaan suhteellisen tehokkaasti muutokseen (Pizzinelli & Shibata, 2023, s. 7).

COVID-19-pandemia vaikutti myös työmarkkinoiden sosiaalisiin ulottuvuuksiin, erityisesti sosiaalisen pääoman muodostumiseen. Etätöiden yleistyminen vähensi fyysisten työympäristöjen ja tapaamisten määrää, mikä muutti ammatillisen verkostoitumisen muotoja (Pizzinelli & Shibata, 2023, s. 10). Tällaisessa tilanteessa uusien "heikkojen siteiden" muodostuminen saattoi vaikeutua, mikä Granovetterin (1973) teorian mukaan on keskeinen tekijä työllistymismahdollisuuksien kannalta. Granovetterin mukaan juuri heikot sosiaaliset siteet, kuten tuttavat ja satunnaiset kontaktit, ovat tehokkaita uusien työpaikkojen löytämisessä, koska ne tarjoavat pääsyn sellaiseen tietoon ja mahdollisuuksiin, joita ei ole välttämättä saatavilla lähipiirin kautta (Granovetter, 1973).

Toisaalta pandemian aikana digitaalisten verkostojen merkitys kasvoi erityisesti niillä aloilla, joilla oli jo ennen pandemiaa vahvaa digitaalista läsnäoloa (Pizzinelli & Shibata, 2023, s. 11). Tämä saattoi tukea sosiaalisen pääoman säilymistä ja uudenlaisten "heikkojen siteiden" muodostumista digitaalisissa ympäristöissä, joissa näiden vaikutus työllistymiseen voi erota perinteisistä fyysisistä verkostoista.

3.2 Verkostojen merkitys työnhaussa

Verkostojen merkitys työpaikkojen ja työnhakijoiden yhdistämisessä on keskeinen osa nykyajan työmarkkinoita. Työllistymiseen ei enää vaikuta pelkästään viralliset kanavat, kuten työpaikkailmoitukset ja hakemukset, vaan myös epäviralliset suhteet ja sosiaaliset verkostot. Näiden merkitys korostuu erityisesti tilanteissa, joissa työmarkkinoiden tarpeet ja työnhakijoiden osaaminen eivät täysin kohtaa. Tutkimusten mukaan suuri osa työpaikoista täytetään epävirallisten kanavien, kuten henkilökohtaisten kontaktien ja suositusten avulla (Kangaspunta 2024, s. 43).

Granovetterin (1973) klassinen teoria "The Strength of Weak Ties" korostaa heikkojen siteiden merkitystä työllistymisessä. Nämä satunnaisemmat suhteet, kuten entiset kollegat tai tuttavat, voivat toimia siltoina eri sosiaalisten verkostojen välillä, jolloin tieto avoimista työpaikoista saavuttaa laajemman joukon työnhakijoita kuin läheisten ystävien tai perheen kautta kulkeva tieto (Granovetter, 1973).

Sosiaalinen pääoma, joka koostuu luottamuksesta, yhteisöllisyydestä ja verkostojen tarjoamasta vastavuoroisuudesta, voi edistää työnhakijan asemaa erityisesti kohtaanto-ongelmassa. Työyhteisöistä saatava sosiaalinen pääoma on tutkimusten mukaan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin ja voi ennaltaehkäistä sairastavuutta sekä työkyvyn heikkenemistä (Lintula & muut, 2022, s. 365). Tutkimuksessa havaittiin, että työyhteisön

sosiaalisen pääoman väheneminen ennustaa heikentyneitä työkykyä ja voi siten vaikuttaa epäsuorasti myös työmarkkinoilla pysymiseen ja työllistymiseen (Lintula & muut, 2022, s. 366).

Muuttuva työelämä, pandemiat ja digitalisaatio ovat haastaneet perinteisiä työyhteisöjä ja verkostoitumisen muotoja. Esimerkiksi COVID-19-pandemian myötä lisääntynyt etätyö on vähentänyt fyysisiä kohtaamisia työyhteisöissä ja ammatillisissa tapahtumissa, mikä voi heikentää ammattikohtaisesti uusien heikkojen siteiden syntymistä (Tarnanen & muut, 2015, s. 58).

Myös yksilön kielitaito ja kyky kommunikoida monikulttuurisessa työyhteisössä voivat vaikuttaa sosiaalisen pääoman muodostumiseen ja hyödyntämiseen. Tarnanen, Rynkänen ja Pöyhönen (2015, s. 59) korostavat, että erityisesti maahanmuuttajataustaisilla työnhakijoilla kielen oppiminen ja siihen liittyvä identiteettityö ovat keskeisiä tekijöitä työmarkkinoille integroitumisessa. Kielen hallinta voi joko avata tai sulkea ovia sosiaalisiin verkostoihin ja näin vaikuttaa mahdollisuuksiin päästä työelämään.

Epävirallisten verkostojen merkitys korostuu erityisesti silloin, kun kohtaanto-ongelma liittyy osaamisvajeeseen. Tällaisissa tilanteissa työnhakijan muodollinen pätevyys ei välttämättä vastaa työmarkkinoiden vaatimuksia, mutta sosiaalinen pääoma, kuten suositukset, tuttavuudet ja verkostojen kautta saatava tieto, voi vaikuttaa ratkaisevasti työllistymiseen (Laukkarinen, 2022, s. 160–162). Laukkarisen (2022) tapaustutkimus rakennusalan pk-yrityksistä osoittaa, että työnantajat voivat hyödyntää henkilöstönsä verkostoja rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Tällöin työnantajille välittyy epämuodollista, mutta arvokasta tietoa työnhakijoiden soveltuvuudesta, mikä vähentää rekrytointiprosessin epävarmuuksia.

Verkostot eivät ole ainoastaan tiedonvälityksen väyliä, vaan ne voivat myös toimia mekanismeina, jonka kautta työnhakijan sopivuutta arvioidaan laajemmin kuin muodollisten

dokumenttien perusteella. Suosituksilla voi olla erityinen painoarvo silloin, kun ne tulevat työnantajan tuntemilta henkilöiltä, joiden arviointikykyyn luotetaan. Tämä lisää rekrytointiin liittyvää luottamusta ja voi madaltaa kynnystä palkata myös sellainen henkilö, jonka osaaminen ei täysin vastaa hakuprofiilia (Laukkarinen 2022, 164–165).

Sosiaalisen pääoman vaikutukset työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaan eivät ole tasalaatuisia eri ammattialojen välillä. Tietyillä aloilla, kuten luovilla toimistoaloilla, rakennus- ja hoivatyössä epävirallisten verkostojen rooli rekrytoinnissa korostuu, mikä lisää sosiaalisen pääoman merkitystä työllistymisen edellytyksenä (Laukkarinen, 2022, s. 160–162). Esimerkiksi rakennusalan pk-yrityksissä työnantajat hyödyntävät henkilöstön omia verkostoja tehokkaasti uusien työntekijöiden löytämiseen (Laukkarinen, 2022, s. 174). Vastaavasti sosiaalisen pääoman merkitys korostuu aloilla, joita tehdään tiiviissä työympäristössä ja luottamus on keskeinen työn onnistumisen edellytys, kuten hoivatyössä ja varhaiskasvatuksessa (Lintula ja muut, 2022, s. 365–366).

Ammattikohtaiset erot kohtaanto-ongelmassa voivat siten heijastua suoraan siihen, kuinka paljon sosiaalinen pääoma vaikuttaa työllistymiseen. Esimerkiksi ICT- ja asiantuntijatehtävissä muodollinen pätevyys ja tekninen osaaminen painavat enemmän, mutta näilläkin aloilla verkostot ovat merkittävä tekijä erityisesti urasiirtymissä ja erikoistuneiden tehtävien täytössä (Granovetter, 1973; Kangaspunta, 2024, s. 43). Toisaalta matalapalkkaisilla työmarkkinoilla, kuten palvelualoilla, työpaikat voivat kiertyä nopeammin epävirallisten kanavien kautta, jolloin työnsaanti voi riippua henkilökohtaisista suositteluista. Tämä osoittaa, että sosiaalisen pääoman vaikutukset ovat ”nostaneet päätään” paitsi yksilötasolla, myös ammattialoittain, mikä voi vahvistaa työmarkkinoiden rakenteellista epätasa-arvoa, jos verkostot keskittyvät vain tiettyihin ryhmiin tai alueisiin (Ruuskanen, 2001, s. 5–6).

3.3 Sosiaalinen pääoma ratkaisuna

Kohtaanto-ongelma on merkittävä haaste nykypäivän työmarkkinoilla, sillä työnantajat eivät aina löydä sopivia työntekijöitä, vaikka samaan aikaan monet työnhakijat jäävät työllistymättä. Sosiaalinen pääoma muodostuu kolmesta keskeisestä ulottuvuudesta: 1. luottamus, 2. normit ja 3. verkostot (Coleman, 1988). Näiden avulla yksilö kykenee saamaan tietoa työpaikoista, suosituksia ja pääsyn piilotyömarkkinoille. Granovetterin (1973) ”heikkojen siteiden” teoria todistaa, että etäisemmät sosiaaliset suhteet ovat usein yksi tehokkaimpia tapoja työllistymisen kannalta, sillä ne tuovat mukanaan monipuolisia ja uusia työllistymismahdollisuuksia.

Piilotyömarkkinat, joissa työpaikkoja ei ilmoiteta julkisesti, ovat eräs merkittävimmistä kohtaanto-ongelman synnyttävistä ilmiöistä (Kauhanen, 2018). Sosiaalisen pääoman avulla yksilö voi päästä käsiksi näihin työpaikkoihin ja siten parantaa mahdollisuuksiaan työllistyä.

Sosiaalista pääomaa voidaan hyödyntää kohtaanto-ongelman ratkaisussa monin eri tavoin. Yksi keskeisistä tekijöistä on verkostojen vahvistaminen, jolla työnantajat voivat hyödyntää sosiaalisen verkoston luomia keinoja löytää oikeanlaista osaamista rekrytoinnissa (Lin, 2001). Paremman sosiaalisen pääoman saavuttamiseksi pystyttäisiin tekemään ratkaisuja, esimerkiksi erilaiset mentoriohjelmat ja verkostoitumistapahtumat, jotka voisivat parantaa työnhakijoiden sosiaalista pääomaa. Toisaalta verkostoitumisessa helpottaa myös digitaaliset alustat, kuten LinkedIn ja muut ammatilliset alustat, jotka voivat mahdollistaa sosiaalisten verkostojen laajentumista ja siten työllistymisen edistämistä (McDonald & Elder, 2006)

Vaikka sosiaalinen pääoma voi parantaa työllistymistä, se voi myös johtaa epätasa-arvoon (Bourdieu, 1986). Työmarkkinoille siirtyminen voi olla eriarvoista, sillä vahvat ver-

kostot ovat usein sidoksissa sosioekonomiseen taustaan. Yksilöt, joilla on heikommat sosiaaliset suhteet, voivat jäädä ulkopuolelle piilotyömarkkinoista. Myös nepotismi voi heikentää tasa-arvoa merkittävästi ja vaikuttaa mahdollisuuksiin työllistyä (Rivera, 2012).

4 Yhteenveto

Tämän tutkielman tavoitteena oli tarkastella sosiaalisen pääoman merkitystä työnhaussa ja sen yhteyttä työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaan. Tutkimus osoitti, että sosiaalinen pääoma ei ole pelkästään neutraali voimavara, vaan siihen liittyy merkittäviä valtasuhteita, jotka vaikuttavat yksilöiden mahdollisuuksiin päästä työmarkkinoille. Erityisesti Pierre Bourdieun (1986, s. 248–250) teoria sosiaalisesta pääomasta tarjosi kriittisen viitekehyksen tarkastella työnhaun eriarvoistavia mekanismeja. Bourdieun näkökulmasta sosiaalinen pääoma toimii yhteiskunnallisena resurssina, joka kasaantuu epätasaisesti ja uusintaa olemassa olevia valtarakenteita (Bourdieu, 1984, s. 106–107; Ruuskanen, 2001, s. 13).

Tutkielmassa kävi ilmi, että yksilöiden mahdollisuudet hyödyntää sosiaalista pääomaa työmarkkinoilla määräytyvät pitkälti heidän asemansa, koulutustaustansa ja yhteiskunnallisten verkostojensa kautta. Sosiaalinen pääoma toimii väylänä työhön erityisesti silloin, kun muodolliset pätevyudet eivät yksin riitä – mutta samalla se voi sulkea ulkopuolelle ne, joilla ei ole pääsyä vaikutusvaltaisiin verkostoihin. Esimerkiksi korkeasti koulutettujen perheiden lapset saavat käyttöönsä myös kulttuurista ja sosiaalista pääomaa, joka helpottaa siirtymistä työelämään (Chua, 2014, s. 406; Israel & Beaulieu, 2004, s. 264–265).

Kohtaanto-ongelma saa tutkielmassa uudenlaisen tulkinnan nimenomaan sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Työnhakijat ja avoimet työpaikat eivät kohtaa vain osaamisvajaiden vuoksi, vaan myös siksi, että työmarkkinoille pääsy kulkee usein verkostojen ja suositusten kautta, joihin kaikilla ei ole yhtäläistä pääsyä (Granovetter, 1973, s. 1371–1373; Laukkarinen, 2022, s. 160). Työpaikkojen siirtyminen piilotyömarkkinoille ja rekrytoinnin epämuodollistuminen voivat ylläpitää sisäpiirimäistä dynamiikkaa, joka vaikeuttaa ulkopuolisten pääsyä mukaan (Kauhanen, 2018, s. 50–52).

Alueelliset ja ammattikohtaiset erot korostavat sosiaalisen pääoman epätasaista jakautumista. Maaseudulla yhteisöllisyys voi tukea työllistymistä alueen sisällä, mutta samalla rajoittaa liikkuvuutta (Katajamäki, 2012, s. 39). Kaupungeissa verkostot voivat olla laajemmat, mutta niiden hyödyt keskittyvät usein korkeasti koulutettuihin tai muuten hyväosaisiin (Pekkala Kerr & Tervo, 2011, s. 619–621). Esimerkiksi rakennus- ja hoiva-aloilla rekrytointi tapahtuu usein suositusten ja verkostojen kautta, kun taas ICT-alalla muodollinen osaaminen painottuu, vaikka myös siellä epävirallisilla suhteilla on merkitystä (Laukkarinen, 2022, s. 174; Kangaspunta, 2024, s. 43).

Työyhteisöjen sisäinen sosiaalinen pääoma vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työmarkkinoilla pysymiseen. Hyvä työyhteisön luottamus ja vuorovaikutus tukevat työkykyä ja vähentävät sairastavuutta, kun taas sosiaalisen pääoman puute ennustaa työkyvyn heikkenemistä (Lintula ym., 2022, s. 365–366). Tällöin sosiaalinen pääoma toimii paitsi yksilön voimavarana, myös organisaation ja työmarkkinoiden rakenteellisena elementtinä.

Tutkielman perusteella voidaan todeta, että sosiaalinen pääoma on merkittävä mutta epätasaisesti jakautunut resurssi työmarkkinoilla. Se voi helpottaa työllistymistä, mutta samalla se ylläpitää eriarvoisuutta, jos verkostot sulkevat ulkopuolelle heikommin verkottuneet ryhmät. Tämä näkyy erityisesti maahanmuuttajien, nuorten ja pitkäaikaistyöttömien kohdalla (Tarnanen ym., 2015, s. 59; Nikka & Gunther, 2023, s. 44). Sosiaalinen pääoma kytkeytyy siten keskeisesti myös rakenteellisiin kohtaanto-ongelmiin.

Työmarkkinoiden tasa-arvon parantaminen edellyttää siksi kriittistä tarkastelua siitä, miten verkostot syntyvät ja kenellä on niihin pääsy. Pelkkä verkostoitumisen edistäminen ei riitä, ellei samalla pureta niitä rakenteellisia esteitä, jotka rajoittavat pääsyä pääomaan. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitaan muun muassa anonyymejä rekrytointikäytäntöjä, matalan kynnyksen mentorointiohjelmia ja digitaalisten alustojen hyödyntämistä verkostojen avaamiseksi myös heikommassa asemassa oleville (McDonald & Elder, 2006, s. 537; Rivera, 2012, s. 1002).

Yhteenvedon voidaan todeta, että sosiaalinen pääoma on työmarkkinoilla kaksijakoinen ilmiö. Se voi toimia työllistymistä tukevana voimavarana, mutta myös vallan ja eriarvoisuuden uusintajana. Bourdieun teorian valossa tämä ei ole sattumaa, vaan seurausta siitä, että pääomat – olivatpa ne sosiaalisia, kulttuurisia tai taloudellisia – ovat kytköksissä yhteiskunnan rakenteisiin ja vallan jakautumiseen. Siksi työmarkkinoiden oikeudenmukaisuuden lisääminen edellyttää myös kriittistä puuttumista siihen, keillä on pääsy verkostoihin ja millä ehdoilla.

Lähteet

- Alasalmi, J. (2022). Alueellisesta ja ammatillisesta kohtaannosta. Pellervon taloustutkimus. PTT työpapereita 207. Saatavilla: https://www.ptt.fi/wp-content/uploads/media/tyopaperit/ptt_tyopapereita_207.pdf
- Aro, T., Aro, R., & Mäkelä, I. (2021). Miten osaajat liikkuvat alueilla? Ammatillisen toisen asteen ja korkea-asteen koulutuksesta valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille ja alueille. Sitra. <https://www.sitra.fi/wp/wp-content/uploads/2021/10/sitra-miten-osaajat-liikkuvat-alueilla.pdf>
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste* (Nice, R., Engl. transl.). Routledge & Kegan Paul. (Alkuteos 1979).
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Teoksessa J. G. Richardson. *Handbook of theory and research for the sociology of education* (s. 241–258). Greenwood Press.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(Supplement), S95-S120.
- Chua, V. (2014). The contingent value of unmobilized social capital in getting a good job. *Sociological Perspectives*, 57(3), 396–414. <https://journals-sagepub-com.proxy.uwasa.fi/doi/epub/10.1177/0731121413516606>
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Hall, R. E. & Schulhofer-Wohl, S. (2018). Measuring Job-Finding Rates and Matching Efficiency with Heterogeneous Job-Seekers. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(1), 1–32. <https://doi.org/10.1257/mac.20170061>
- Humak (2019). *Töissä täällä – Näkökulmia maahanmuuttajien työllistymiseen*. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2019/09/toissa-taalla-nakokulmia-maahanmuuttajien-tyollistymiseen.pdf#page=54>
- Israel, G. D., & Beaulieu, L. J. (2004). Laying the foundation for employment: The role of social capital in educational achievement. *Review of Regional Studies*, 34, 260–287. <https://research-ebsco-com.proxy.uwasa.fi/c/slw1h3/viewer/pdf/jvcfg76b4z>

- Jokivuori, P. (2005). Missä ja miten syntyy sosiaalinen pääoma? Teoksessa P. Jokivuori (toim.), *Sosiaalisen pääoman kentät* (s. 7–20). Minerva Kustannus Oy.
- Kangaspunta, S. (2024). Koulutuksesta, osaamisesta ja osaavan työvoiman saatavuudesta: Taustaraportti tuottavuuslautakunnan vuoden 2024 raporttiin. Valtioneuvoston julkaisuja. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165837/04_Koulutuksesta_osaamisesta_osaavan_tyovoiman_saatavuudesta.pdf?isAllowed=y&sequence=5
- Katajamäki, H. (2012). Maaseudun toimijaverkostot ja työllisyys – esimerkkinä Etelä-Pohjanmaa. *Maaseudun uusi aika*, 20(4), 33–44.
- Kauhanen, M. (2018). Piilotyöpaikat ja kohtaanto-ongelma. *Työmarkkinatutkimus*, 35(2), 45–60.
- Lampi, E., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. (2019). Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa. *Aikuiskasvatus*, 39(3), 208–219. Saatavilla: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/85710>
- Laukkarinen, M. (2022). Sosiaaliset kontaktit ja epämuodollinen tieto rekrytoinnissa – tapaustutkimus rakennusalan pk-yrityksistä. *Työelämän tutkimus*, 20(2), 126–143. Saatavilla: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/101867>
- Leinhardt, S (ed.) 1977, *Social Networks : A Developing Paradigm*, Elsevier Science & Technology, Chantilly. Available from: ProQuest Ebook Central.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge University Press.
- Liukkonen, V., Virtanen, P., Kivimäki, M., & Pentti, J. (2004). Social capital in working life and the health of employees. *Social Science & Medicine*, 59, 2447–2458. <https://www-sciencedirect-com.proxy.uwasa.fi/science/article/pii/S0277953604001935>
- Lintula, H., Anttila, T. & Nätti, J. (2022). Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. *Työelämän tutkimus*, 20(3), 354–370. Saatavilla: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/98692>
- McDonald, S., & Elder, G. H. (2006). When Does Social Capital Matter? Non-Searching for Jobs Across the Life Course. *Social Forces*, 85(1), 531-557.

- Nikka, L. & Gunther, K. (2023). Osallisuuden ja selviytymisen rakentuminen pitkäaikais-työttömien elämäkerroissa. *Janus*, 31(1), 43–59. Saatavilla: <https://journal.fi/janus/article/view/115302>
- Pekkala Kerr, S., & Tervo, H. (2011). Local Social Capital and Mobility: Evidence from Finland. *Regional Studies*, 46(5), 615–630. <https://doi.org/10.1080/00343404.2010.505918>
- ProQuest (n.d.). Social networks and employment opportunities. <https://www.proquest.com/docview/210947641/fulltext/54D86D6AFAEF4BDEPQ/1?accountid=14797&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms. *American Sociological Review*, 999-102
- Royal Society (2016). The role of social networks in employment. <https://royalsocietypublishing.org/doi/full/10.1098/rsif.2016.0598>
- Ruuskanen, P. (2001). Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. *Valtion taloudellinen tutkimuskeskus*.
- Ruuskanen, P. (2002). Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa P. Ruuskanen (toim.), *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi: Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille* (s. 5–27). PS-kustannus.
- Simpura, J. (2002). Sosiaalista pääomaa mittaamassa. Teoksessa P. Ruuskanen (toim.), *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi: Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille* (s. 200–222). PS-kustannus.
- Siisiäinen, M. (2003). Two Concepts of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam. *International Journal of Contemporary Sociology*.
- Tandfonline (2004). Social capital and labour market outcomes. <https://www-tandfonline-com.proxy.uwasa.fi/doi/pdf/10.1080/0142569042000236934?needAccess=true>

- TE-toimisto (2019). Ammattibarometri 3.2019: Työllistymisen näkymät eri ammateissa. <https://www.ammattibarometri.fi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2023). Työvoimabarometri: Suurin osa Suomesta kärsii kohtaanto-ongelmasta. <https://tem.fi/-/tyovoimabarometri-suurin-osa-suomesta-karsii-kohtaanto-ongelmasta>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2023). Työvoimabarometri 2023. <https://tem.fi/documents/1410877/153287519/Ty%C3%B6voimabarometri+2023.pdf>
- Työvoimabarometri. (2025). Työvoimabarometri 2025. <https://tyovoimabarometri.fi/>
- Valtioneuvosto (2024). Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 1/2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165485/Ty%c3%b6voiman%20saatus%20ja%20kohtaanto%201_2024.pdf
- Valtiovarainministeriö. (2023). Julkisen talouden suunnitelma 2024–2027. Noudettu 27.4.2025 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-677-0>
- Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House.