

# Uravalmennus keski-ikäisten työllistymiskyvyn tukena

Teknologisen kehityksen aiheuttamat muutokset työelämä- ja ammattirakenteisiin lisäävät osaamisen kehittämisen ja uudistamisen merkitystä. Samalla väestön ikääntyminen lisää työurien pidentämisen tarvetta. Muuttuvassa ja epävarmassa työympäristössä työntekijöiden itseohjautuvuuden vaatimus on kasvanut, mikä tarkoittaa yksilön entistä suurempaa vastuuta omista uraratkaisuksistaan. Taidot työhön -interventiohankkeessa kehitetty uravalmennusmenetelmä paransi tulosten mukaan keskiuran hallintaa eli pystyvyyttä uran suunnitteluun, oman osaamisen tunnistamiseen ja esille tuomiseen sekä työllistymisessä eteen tulevien vastoinkäymisten kohtaamiseen.

**M**uuttuvan työelämän vaikutukset koettavat työntekijöitä erityisesti työuran jälkimmäisellä puoliskolla. Vaikka yli 45-vuotiaiden työllisyysaste onkin ollut nousussa viime vuosina, muutoksissa heidän tilanteensa on ollut keskimäärin heikompi kuin nuoremmilla. Tämä liittyy paitsi nuoruudessa hankitun tutkinnon mahdolliseen vanhentumiseen, myös siihen, että ikääntyvät työntekijät saavat työssä ollessaan vähemmän työnantajan järjestämää koulutusta (LYLY-YRJÄNÄINEN 2017). Niinpä ikääntyvät työntekijät työllistyvät hitaammin jouduttuaan työttömiksi (KURVINEN YM. 2016).

Työuran loppupuoliskolla osaamisen kehittäminen nousee erityisen keskeiseen rooliin työllistymiskyvyn säilyttämisessä. Kun työura ei ole enää kiinnittynyt yhteen työpaikkaan tai tehtävään, oman osaamisen ja kehittämistarpeiden arviointikyvyt ovat entistä tärkeämpiä työllistymiskyvyn säilyttämiseksi (FUGATE JA KINICKI 2004; VAN DER HEIJDE JA VAN DER HEIJDEN 2006).

Joillekin muuttuva työelämä luo mahdollisuuksia rakentaa itselle merkityksellisiä tehtäviä ja uraa, mutta toisille se voi olla kuormittavaa ja koko työhyvinvointiin kielteisesti heijastuva tekijä (DE HAUV JA GREENHAUS 2015; VAN

DER HEIJDEN JA DE VOS 2015). Työuran hallintakyky keskiuralla viittaa niihin ominaisuuksiin ja taitoihin, joilla voi työllistyä työmarkkinoilla, mutta myös säilyttää oman hyvinvointinsa työuran eri vaiheissa (vrt. ”sustainable employability”; SANDERS ET AL. 2015). Tässä ajattelussa keskeistä on työhyvinvoinnin ja työkivyn näkeminen vastavuoroisena suhteena ihmisen ja työn välillä.

## Uravalmennus ja ohjaus voivat tukea työntekijän pyrkimyksiä parempaan työn ja työntekijän yhteensopivuuteen.

Kyse on viime kädessä yhtäältä siitä, vastaavatko ihmisen omat kyvyt ja edellytykset työn vaatimuksia (osaamisen yhteensopivuus), ja toisaalta siitä, tarjoaako työ mahdollisuuksia ihmisen tavoitteiden ja tarpeiden toteuttamiseen (motivaation yhteensopivuus). Tässä vuorovaikutuksessa ihminen ei kuitenkaan ole passiivinen vaan aktiivinen toimija, joka voi itse vaikuttaa omaan työuraansa ja tulevaisuuteensa sekä hakea tasapainoa tai parempaa yhteensopivuuksia työn ja itsensä välille. Tällaista itseohjautuvuutta voidaan tukea työuran eri vaiheissa työpaikoilla ja palvelujärjestelmissä esimerkiksi tarjoamalla

uravalmennusta ja ohjausta osaamisen kehittämiseen.

## TAIDOT TYÖHÖN -URAVALMENNUS SUUNNITELTIIN VAHVISTAMAAN TYÖURAN HALLINTAA

Työuran muutoksissa selviytyminen vaatii työuran hallintaa, jolla tarkoitamme ihmisen kykyä tunnistaa vahvuutensa ja mielenkiinnon kohteensa, tiedostaa työelämän tarjoamat mahdollisuudet ja rajoitukset, hyödyntää ympäristön tarjoamia tiedon ja tuen lähteitä sekä kykyä asettaa itselle sopivia päämääriä ja tavoitella niitä sinnikkäästi. Erilaisiin työuran muutostilanteisiin kohdistuneet interventiotutkimukset osoittavat, että hyvä työuran hallinta ennustaa myöhempää työuran laatua ja työhyvinvointia ja että sitä voidaan vahvistaa voimavaralähtöisillä ryhmämenetelmillä.

Tällaisia ryhmämenetelmiä on kehitetty Työterveyslaitoksessa ja levitetty esimerkiksi työvoimahallintoon työttömien työnhakijoiden aktivoimiseksi (VUORI ET AL. 2002) sekä työpaikoille ikääntyvien työntekijöiden jaksamisen, motivaation ja eläkesiirtymän tukemiseksi. (SALMELA-ARO ET AL. 2012; TOPPINEN-TANNER ET AL. 2016; VUORI ET AL. 2012; 2015; VUORI YM. 2017). Työuran hallinta on muuttuvan työelämän metataito ja voimavara, joka auttaa selviytymään muutoksissa ja uusintamaan

JUKKA VUORI  
Tutkimusprofessori  
TYÖTERVEYSLAITOS  
jukka.vuori@ttl.fi



SALLA TOPPINEN-TANNER (ylh.),  
NIINA JALLINOJA ja JUKKA VUORI  
korostavat, että viimeistään keskiuralla  
kannattaa miettiä, onko nykyinen työ itselle  
sopivaa ja onko oma osaaminen ajan tasalla.



myönteistä vuorovaikutusta työn ja työntekijän välillä.

Taidot Työhön -interventiohankkeessa tavoitteenamme oli kehittää tutkimuspohjainen uravalmennus, joka vahvistaisi keski-ikäisten työntekijöiden työuran hallintaa. Lisäksi tavoitteena oli kehittää kompetenssityökalu, jonka avulla työntekijät voisivat tunnistaa ja ennakoita alalla tarvittavia uusia taitoja sekä oman ammatillisen osaamisen kehittämistarpeita.

**”Hyvä työuran hallinta  
ennustaa myöhempää työuran  
laatua ja työhyvinvointia.”**

Digiosaamista tarvitaan jo nyt erityisesti liiketalouden ja tekniikan ammateissa. Tarvittavia taitoja ovat myös esimerkiksi vuorovaikutustaidot sekä itsensä johtamisen, ongelmanratkaisukykyyn ja jatkuvan oppimisen taidot (PACCAGNELLA 2016; VAN LAAR ET AL. 2017). Taitoja ja niiden puutteita tunnistamalla voidaan ohjata työntekijöitä kehittämään omaa osaamistaan ja täydentämään tarvittavia taitoja tai vahvistamaan keskiuran hallintaa uravalmennuksessa.

Toimintamallin lähtökohtana on työntekijälähtöinen ajattelutapa, jossa ihminen nähdään aktiivisena, oman elämänsä suuntaa ja kulkua määrittävänä toimijana. Ihmisen omien toimintavalmiuksien vahvistaminen uravalmennuksessa auttaa häntä itseään löytämään tarvitsemansa tukirakenteet ympäristöstään, kehittämään osaamistaan ja hakeutumaan työtehtäviin, joihin hän tuntee aitoa sisäistä motivaatiota.

#### **TAIDOT TYÖHÖN -INTERVENTIO- TUTKIMUKSEEN OSALLISTUI TRADENOMEJA JA INSINÖÖREJÄ**

Työterveyslaitoksen ja Haaga-Helina ammattikorkeakoulun vuonna 2017 toteuttamaan interventiotutkimuksen kenttävaiheeseen osallistui 1 123 yli 40-vuotiaasta tradenomia ja insinööriä. Heidät rekrytoitiin Haaga-Helian opiskelijarekisteristä ja Insinööriiliiton jäsenrekisteristä postikirjeellä (10 636), jossa tarjottiin mahdollisuutta osallistua tutkimukseen oman uranhallinnan ja osaamisen vahvistamiseksi.

Tutkimus oli asetelmaltaan satunnaistettu kontrolloitu koe, jossa alkukyselyyn vastanneet jaettiin satunnaisesti pareittain kahteen tutkimusryhmään. Ensimmäinen ryhmä kutsuttiin uravalmennusryhmiin Haaga-Heliana ja toinen sai tutkimuskyselyjen jälkeen palautetta omista kyselyvastauksistaan. Lisäksi molemmat ryhmät saivat seurantakyselyn intervention päättymisen jälkeen. Taustatekijöiden suhteen samankaltaisia tutkimusryhmiä vertailemalla saatiin tietoa uravalmennuksen vaikuttavuudesta. Osallistujien vertaisuus muodostui koulutustaustasta, iästä ja työuran muutostilanteen kokemuksesta.

#### **Satunnaistetussa kontrolloidussa kokeessa yksi ryhmä osallistui uravalmennukseen ja vertailuryhmä ainoastaan vastasi kyselyihin.**

Uravalmennusryhmiin kutsutut henkilöt ilmoittautuivat haluamaansa ryhmään Haaga-Helian oppimisalustalle ja saivat ennakkotehtävät ja kutsun valmennusryhmän ensimmäiseen tapaamiseen. Uravalmennus jatkui välitehtävällä ja toisella tapaamiskerralla noin kaksi viikkoa ensimmäisen ryhmätapaamisen jälkeen.

Yhteensä kaksi kertaa neljän tunnin mittaisissa ryhmätapaamisissa käsiteltiin teemoja, jotka liittyivät oman osaamisen ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen, työnhakuun ja urasuunnitteluun sekä työelämän muutoksiin. Ryhmien toteutuksessa hyödynnettiin sosiaalisen oppimisen teorian mukaisesti vertaisoppimista ja aktiivisen oppimisen periaatteita. Ryhmään osallistujat saivat tietoa, tukea ja mahdollisuuden jakaa kokemuksia samassa tilanteessa olevien muiden ihmisten kanssa. Koulutetut ryhmäohjaajat ohjasivat ryhmiä ohjelman mukaisesti.

#### **OSAAMISTA YLLÄPIDETTIIN JA KEHITETTIIN KOULUTUSTA HANKKIMALLA JA TYÖTÄ TEKEMÄLLÄ**

Tutkimukseen osallistuneista tradenomeista ja insinööreistä suurin osa (79 prosenttia) oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, 62 prosenttia oli naisia ja vastaajien keski-ikä oli 49 vuotta. Valtaosa vastanneista oli (kohderyh-

mästä johtuen) AMK-opinnot suorittaneita ja noin joka viides oli suorittanut ylemmän AMK-tutkinnon tai ylemmän korkeakoulututkinnon.

23–45 prosenttia tutkimukseen osallistuneista piti seuraavan kahden vuoden aikana mahdollisena tai varmana siirtoa toisiin tehtäviin, lomautusta, irtisanomista, yrittäjänä toimimista tai ammatin vaihtoa. Tässä näkyi tutkimukseen rekrytointi, joka kohdentui tällaisiin muutoksen tai epävarmuuden kokemuksiin. Vain 14 prosenttia vastanneista piti varmana ja 54 prosenttia mahdollisena löytää ammattitaitoa tai työkokemusta vastaavaa työtä, jos nyt jäisi työttömäksi. Vastavaan kysymykseen Työolobarometrisa 2017 vastanneista 45–54-vuotiaista 81 prosenttia piti varmana tai mahdollisena löytää vastaavaa uutta työtä, mutta yli 55-vuotiaista enää 53 prosenttia (LY-LY-YRJÄNÄINEN 2018).

Suurin osa vastaajista oli osallistunut työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittänyt osaamistaan viimeisen vuoden aikana esimerkiksi osallistumalla haasteellisiin projekteihin. Verrattuna Aikuis-koulutustutkimuksen (SVT 2018) tulokseen, jonka mukaan kaikista työikäisistä puolet oli osallistunut vuonna 2017 työnantajan järjestämään koulutukseen, tutkimusjoukkomme tradenomit ja insinöörit olivat kouluttautuneet ahkerasti. Yli 60 prosenttia vastaajista oli osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen viimeisen vuoden aikana, ja lähes puolet oli kehittänyt osaamistaan verkossa oppimalla tai kumppaneiden tai asiakkaiden tilaisuuksiin osallistumalla. Lisäksi omaehtoista oppimista oli tehnyt ammattikirjallisuutta tai lehtiä lukemalla lähes 70 prosenttia. Yli puolet oli kehittynyt työskentelemällä haastavassa projektissa ja 40 prosenttia osallistumalla työpaikan sisäiseen kehittämistyöryhmään.

#### **TYÖURAN HALLINTA KESKEISENÄ VOIMAVARANA**

Taidot työhön -uravalmennuksen tavoitteena oli lisätä keskiuran hallintaa vahvistamalla pystyvyytuskkoa ja itseluottamusta urasuunnitteluun, omien taitojen tunnistamiseen ja esilletuomiseen sekä vastoinkäymisiin varautumiseen. Uramuutoksiin valmistautunut ihminen uskoo pystyvänsä selviytymään muutoksen

yli ja jatkamaan haluamaansa suuntaan toimintakykyisenä.

Pystyvyyden tunne (”self-efficacy”) ennustaa sosiaalisen oppimisen teorian mukaan käyttäytymistä (BANDURA 1977; 1986). Se vaikuttaa paitsi toiminnan suuntaamiseen ja tavoitteen asetteluun, myös energiaan ja sitkeyteen, jolla suuntaudumme tavoitteita kohti. Pystyvyyden tunne ennustaa siten varsinaista suoriutumista, mutta myös hyvinvointia. *Vastoinkäymisiin varautuminen* tarkoittaa tietoisuutta esteiden ja haasteiden kohtaamisesta työuran aikana sekä suunnitelmia tai ideoita näiden esteiden kiertämiseksi tai haasteista selviämiseksi.

**Työuran hallintaa voidaan vahvistaa pystyvyyden tunteella ja varautumisella vastoinkäymisiin.**

Koetut pystyvyydet ja vastoinkäymisiin varautuminen yhdessä muodostavat valmistautuneisuuden työllistymiskyvyn ylläpitämiseen keskiuralla. *Valmistautuneisuus* keskiuralla toimii voimavarana uramuutoksissa ja ennustaa myöhempää työuran laatua ja hyvinvointia (VUORI ET AL. 2012; 2015; VUORI YM. 2017). Valmistautunut työntekijä pystyy toimimaan työuran muutostilanteissa aktiivisemmin ja itseohjautuvammin.

Muutostarve voi tulla ulkoapäin, mutta myös ihmisestä itsestään, jos hän on ajautunut työuralla epätydyttävään tilanteeseen. Osaamisen kehittäminen voi olla tärkeä keino päästä uusien mahdollisuuksien ääreen työuralla (DE VOS 2011; FROELICH ET AL. 2015). Omien vahvuuksien ja taitojen, osaamisen kehittämisen tarpeiden ja omien uratavoitteiden tunnistaminen on keskeinen lähtökohta omien urasuunnitelmien tekemiselle.

**URAVALMENNUS ANTOI VÄLINEITÄ URAN SUUNNITTELUUN JA OMAN OSAAMISEN TUNNISTAMISEEN**

Alustavien tulosten perusteella valmennukseen osallistuneiden pystyvyys uran suunnitteluun ja oman osaamisen tunnistamiseen ja esille tuomiseen oli merkittävästi parantunut uravalmennuksen seurauksena. Uravalmennukseen

osallistuneet myös uskoivat pystyvänsä paremmin kohtaamaan eteen tulevia vastoinkäymiä työllistymisessä verrattuna kontrolliryhmään. Uravalmennus siis paransi merkittävästi osallistujien valmistautuneisuutta keskiuran hallintaan (kuvio 1).

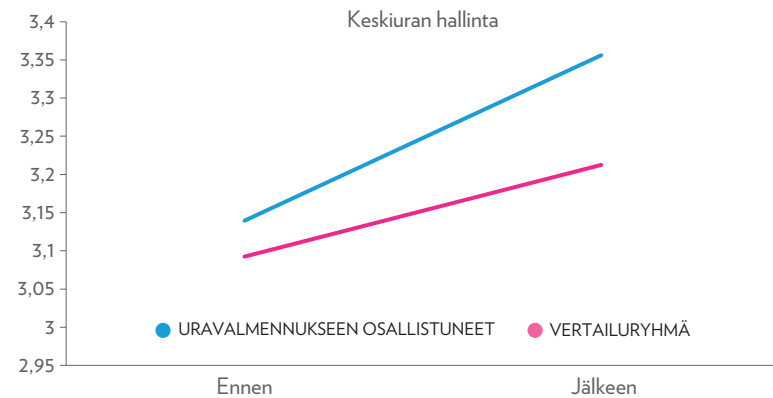
Uravalmennuksien osallistujien omat kokemukset uravalmennuksen hyödyistä tukivat kyselyssä saatua tulosta valmennuksen vaikuttavuudesta. Esimerkiksi ryhmiin osallistuneista 40–50 prosenttia oli saanut paljon välineitä urasuunnitteluun, oman osaamisen tunnistamiseen, osaamisen kehittämistarpeiden tunnistamiseen, verkostojen hoitamiseen ja selviämiseen mahdollisista muutostilanteista (kuvio 2).

**OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA MOTIVAATIO KESTÄVIEN TYÖURIEN OSATEKIJÖINÄ**

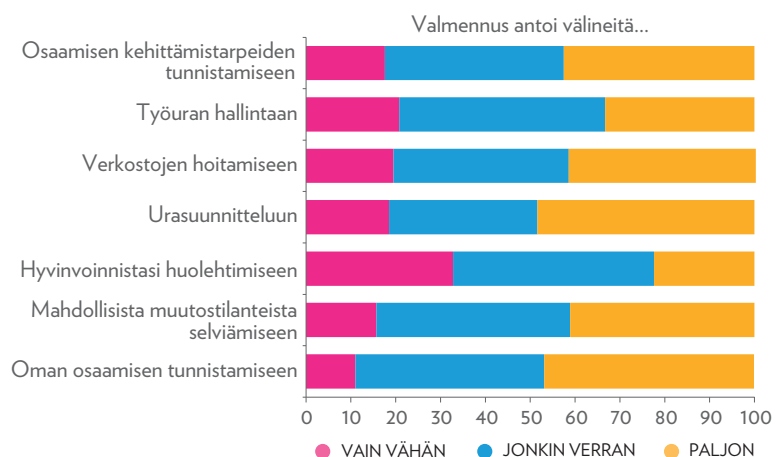
Kun työelämässä tarvitaan entistä enemmän osaamisen kehittämistä, pitäisi panostaa enemmän jatkuvan oppimiseen mahdollisuuksiin. Ei ole tarkoituksenmukaista, että jää ihmisen oman aktiivisuuden varaan varautua työpaikan tai työtehtävien muutoksiin esimerkiksi kehittämällä osaamista tai hankkimalla uusia tutkintoja työuran aikana.

Työelämän muutostilanteet tulevatkin monille yllätyksenä, ja työntekijä saattaa joutua heikosti varautuneena muutoksiin ja uuden suunnan etsimiseen. Tällaisissa tilanteissa esimerkiksi oppilaitoksissa tai työpaikoilla järjestetty uravalmennus

Kuvio 1. Uravalmennukseen osallistuneiden valmistautuneisuus keskiuran hallintaan vahvistui.



Kuvio 2. Uravalmennukseen osallistuneiden kokemat hyödyt (%).



Kuvio 3. Taidot työhön -toimintamalli.



auttaisi vahvistamaan oman osaamisen ja sen täydentämistarpeiden tunnistamista ja tulevaisuuteen suuntautuvien tavoitteiden asettamista.

**”Urasuunnittelun pitäisi perustua aiempaa enemmän koko työuran mittaiseen ajatteluun.”**

Jotta työelämä saisi kulloinkin osaavat työntekijät ja työntekijöiden työuria voitaisiin rakentaa kestäväälle pohjalle, urasuunnittelun pitäisi perustua aiempaa enemmän koko työuran mittaiseen ajatteluun. Tällainen ennakoiva suunnittelu huomioi yksilöllisten elämänvaiheiden lisäksi monipuolisesti työkykyä ylläpitävät voimavarat eli terveyden, osaamisen ja motivaation sekä työympäristön. Näiden tukemiseen tulisi panostaa työuran eri vaiheissa, sillä aiemmat onnistuneet urasiirtymät kerryttävät voimavaroja myöhempimpiinkin vaiheisiin.

Osaamisen kehittämisen merkitys korostuu erityisesti keski-iässä, kun työuraa on takana jo jonkin verran ja koulutuksen suorittamisesta alkaa olla aikaa. Vaikka työtä tekemälläkin oppii, monet opitut taidot saattavat olla hyvin työtehtäväkohtaisia, tai niitä ei enää tarvita muualla nopeasti muuttuvassa työympäristöissä. Toisaalta uusia tarpeellisia taitoja saattaa jäädä hankkimatta, ellei niitä ole tarvinnut omassa nykyisessä työssään. Ennakoiva toiminta mahdollistaisi osaamisen kehittämisen silloin kun

voimavarat ovat vielä hyvät eikä työkyky ole heikentynyt esimerkiksi työttömyyden seurauksena.

Toinen työllistymiskyvyn kannalta keskeinen tekijä on sisäinen motivaatio työuran jatkamiseen ja omaan työtehtävään. Osaamisen ajantasaisuus tai vastaavuus työelämän tarpeisiin ei vielä riitä, jos oma motivaatio työn tekemiseen horjuu. Työntekijän odotukset työlle vastaavat parhaimmillaan niitä asioita, joita työ tarjoaa. Työuramotivaation merkitys on todettu esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen tärkeäksi edellytykseksi (KULIK ET AL. 2016). Motivaatio ja osaamisen kehittäminen tai taitojen hyödyntäminen liittyvät myös toisiinsa: osaamisen puute suhteessa työn vaatimuksiin saattaa syödä työmotivaatiota ja päinvastoin.

**Motivaatio työuran jatkamiseen ja omaan työtehtävään on välttämätön työllistymiskyvylle.**

#### **KUKA TUKEE TYÖNTEKIJÖITÄ KESKIURALLA?**

Uravalmennusta järjestettiin tutkimuksen aikana Haaga-Helia Ammattikorkeakoulussa. Ammattikorkeakoulu ja muut oppilaitokset voisivat toimia jatkossakin uravalmennuksen järjestäjinä myös työelämässä oleville työntekijöille. Uravalmennus opintoja suorittaville opiskelijoille kuuluu oppilaitosten toimintaan jo nyt, mutta sitä voisi kohdentaa myös

aiemmin valmistuneille opiskelijoille. Uravalmennus voisi samalla ohjata täydentäviin koulutuksiin.

Uravalmennusta voitaisiin tarjota myös työpaikoilla. Esimerkiksi EUROFOUND (2016) on esittänyt työpaikoille keskeistä roolia erityisesti vähemmän koulutettujen työllistymiskyvystä huolehtimisessa. Osaamisen kartoituskin voitaisiin tällöin tehdä työpaikoilla, sillä etenkin perustaidoiltaan heikot työntekijät eivät useinkaan itse tiedosta taitojensa riittämättömyyttä (MÄKINEN YM. 2017). Työpaikoilla toteutettua uravalmennusta ja/tai ammatillista täydennyskoulutusta voisi järjestää yhteistyössä alan oppilaitosten kanssa. Myös työvoimahallinto ja sen palveluntarjoajat sekä työmarkkinajärjestöt voivat järjestää uravalmennusta omille asiakkailleen.

**Uravalmennusta voisivat tarjota oppilaitokset, työpaikat, työvoimahallinto ja työmarkkinajärjestöt erikseen tai yhteistyössä.**

Kompetenssikartoitus toteutettiin alkuvaiheessa liike-elämässä toimiville ammatillisille, esimerkiksi tradenomeille. Jatkossa kompetenssityökalua on tarkoitus laajentaa eri koulutuksen omaaville, esimerkiksi insinöörien tyypillisimmille työalueille. Kompetenssityökalu voi auttaa keskiuralla olevaa työntekijää osaamisen kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja opiskelun suunnittelussa. Se

voi myös ohjata uravalmennukseen pohjitamaan omia tavoitteita ja työtilannetta laajemmin. Uravalmennus voi myös auttaa omien kompetenssien tunnistamisessa ja urasuunnitelmien tekemisessä vahvistamalla pystyvyyttä oman osaamisen tunnistamiseen ja esilletuomiseen sekä antamalla valmiuksia varautua vastoinkäymisiin (kuvio 3).

Urasuunnittelu hyödyttää kaikkia työntekijöitä. Tutkimuksen aineiston perusteella oli kuitenkin todettavissa, että työntekijät olivat keski-ikässä hyvinkin erilaisissa tilanteissa osaamisen kehittämisen historiansa ja työtilanteensa perusteella. Jatkossa tulemmeikin aineiston pohjalta selvittämään, millaiseen uratilanteeseen uravalmennus sopii parhaiten eli ketkä

hyötyvät siitä eniten. Selvitämme sopisiko uravalmennus esimerkiksi koulutuksen suunnittelun pohjaksi ja muutosturvaksi työpaikoille. Saamme myös tietoa siitä, onnistuiko valmennus pidemmän aikavälin tavoitteissa eli vahvistuiko osallistujien työllistymiskyky ja oliko heidän työtilanteessaan ja osaamisen kehittämisen tavoissaan tapahtunut muutosta. ■

## Kirjallisuus

- BANDURA, A.** (1977), *The Exercise of Control*, New York: Freeman.
- BANDURA, A.** (1986), *Social Foundations of Thought and Action*, New York: Prentice Hall.
- DE HAUW, S. & GREENHAUS, J.** (2015), Building a Sustainable Career: The Role of Work–Home Balance in Career Decision Making, teoksessa De Vos, A. & van der Heijden, B.I.J.M. (Eds.): *Handbook of Research on Sustainable Careers*, Aldershot: Edward Elgar, 223–238.
- EUROFOUND** (2016), *Changing Places: Mid-Career Review and Internal Mobility*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- FUGATE, M. & KINICKI, A.J.** (2008), A Dispositional Approach to Employability, Development of a Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503–527.
- KANGASPUNTA, K. Y.M.** (2018), Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti, Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8/2018.
- KUIJPERS, M.A.C.T. & SCHREERENS, J.** (2006), Career Competencies for the Modern Career, *Journal of Career Development*, 32, 303–319.
- KULIK, C.T. & PERERA, S. & CREGAN, C.** (2016), Engage Me: The Mature-Age Worker and Stereotype Threat, *Academy of Management Journal*, 59, 2132–2156.
- KURVINEN, A. & JOLKKONEN, A. & KOISTINEN, P. & LIPIÄINEN, L. & NUMMI, T. & VIRTANEN, P.** (2016), Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen, *Eläketurvakeskuksen julkaisuja 2/2016*.
- MÄKINEN, M. & SAIKKONEN, L. & MUHONEN, M. & SIHVONEN, M.** (2017), Päivittämättömät digitaidot jarruttavat ikääntyvien työuraa, *Työelämän tutkimus*, 15, 172–179.
- LINTURI, R. & KUUSI, O.** (2018), Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018-2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia, *Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018*.
- LYLY-YRJÄNÄINEN, M.-L.** (2018), *Työolobarometri 2017 ennakkotiedot*, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- PACCAGNELLA, M.** (2016), Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills, *OECD Education Working Papers 132*.
- SALMELA-ARO, K. & MUTANEN, P. & VUORI, J.** (2012), Promoting Career Preparedness and Intrinsic Work-Goal Motivation: RCT Intervention, *Journal of Vocational Behavior*, 80:1, 67–75.
- SANDERS, J. & DORENBOSCH, L. & BLONK, R.** (2015), The Fragility of Employability: A Dynamic Perspective and Examples from the Netherlands, teoksessa Vuori, J. & Price, R. & Blonk, R. (Eds.): *Sustainable Working Lives. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*, Dordrecht: Springer, 187–214.
- SVT, SUOMEN VIRALLINEN TILASTO** (2018), *Aikuiskoulutustutkimus. Aikuiskoulutukseen osallistuminen Helsinki: Tilastokeskus*.
- TOPPINEN-TANNER, S. & BÖCKERMAN, P. & MUTANEN, P. & MARTIMO, K.-P. & VUORI, J.** (2016), Preventing Sickness Absence with Career Management Intervention: A Randomized Controlled Field Study, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58, 1202–1206.
- VAN DER HEIJDE, C.M. & VAN DER HEIJDEN, B.I.J.M.** (2006), A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability, *Human Resource Management*, 45, 449–476.
- VAN DER HEIJDEN, B.I.J.M., & DE VOS, A.** (2015), Sustainable Careers: Introductory Chapter, teoksessa De Vos, A. & van der Heijden, B.I.J.M. (Eds.): *Handbook of Research on Sustainable Careers*, Aldershot: Edward Elgar, 1–19.
- VAN LAAR, E. & VAN DEURSEN, A.J.A.M. & VAN DIJK, J.A.G.M. & DE HAAN, J.** (2017), The Relation Between 21st Century Skills and Digital Skills: A Systematic Literature Review, *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588.
- VUORI, J. & PRICE, R. & BLONK, R.** (Eds.) (2015), *Sustainable Working Lives. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*, Dordrecht: Springer.
- VUORI, J. & SILVONEN, J. & VINOKUR, A. & PRICE, R.** (2002), The Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the Unemployed with Risk of Depression or Discouragement, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7:1, 5–19.
- VUORI, J. & TOPPINEN-TANNER, S. & MUTANEN, P.** (2012), Effects of Resource-Building Group Intervention on Career Management and Mental Health in Work Organizations: Randomized Controlled Field Trial, *Journal of Applied Psychology*, 97, 273–286.
- VUORI, J. & WALLIN, M. & KIRVES, K.** (2017), Työn imua uran seniorivaiheeseen. Kenttäkokeellinen interventiotutkimus 17 työorganisaatiossa, Helsinki: Työterveyslaitos.