

Tekoälykyvykkyys

Taso	Teknologiaosaaminen	Ohjaus	Kohdentaminen / soveltaminen	Kustannushallinta
Taso 0 Karikatyyri	"Kyllä me osataan ihan mitä vaan, koska meillä on se tekoäly tietokoneella"	"Pomo sanoi että kannattaa miettiä miten tekoälyä käytetään meidän organisaatiossa"	"Tekoälyhän voi tehdä mitä vaan ja korvaa pian meidän työntekijät. Sitten me ollaan tehokkaita ja voidaan keskittyä liiketoimintaan"	"Eihän AI:lle palkkaa makseta ja sitä Chattiahän voi jokainen työntekijä käyttää omilla tunnuksilla"
Taso 1 Ymmärrys tekoälystä	Organisaatiossa on ymmärrys tekoälyn teknisen osaamisen tarpeellisuudesta, tekoälyn hallitussa käytössä. Ymmärretään datan käytön merkitys tekoälyn käytössä. Tiedostetaan, että tekoälykentän kehityksen nopeus vaatii jatkuvaa seurantaa ja kykyä tarkastella teknologiaa oman organisaation tarpeiden ja riskien näkökulmasta.	Tiedostetaan tekoälyn mahdollisuudet ja riskit yleisellä tasolla sekä tarve ohjeistukselle. Mahdollisesti jotain päätöksiä tekoälyn käytöstä on jo tehty.	Ymmärretään että tekoälyn käyttö tulee perustua organisaation tavoitteisiin. On tunnistettu tiettyjä hyödyllisiä käyttötarkeituuksia, joissa tekoälyn hyödyntäminen on perusteltua ja käyttötarkoituksia, joissa se on ongelmallista. Tekoälyä on voitu jo ottaa myös käyttöön.	Tekoäly on budjetissa ja sen kustannuksia seurataan jollain tasolla.
Taso 2 Harkittu soveltaminen	Tunnistetaan erilaiset tekoälysovellukset ja datan laadun vaikutus tekoälyn käytössä. Osataan tekoälyn asetusten ja parametrien käyttö. Osataan käyttää omaa dataa tekoälyn opettamiseen tekoälykäytön lisäksi.	Tekoälyn käytöstä on olemassa ohjeistus, jossa ohjeistetaan miten tekoälyä käytetään yrityksessä.	Tekoälyn käyttö perustuu organisaation ja työntekijöiden tarpeisiin ja kokeiluihin. Tarpeiden kartoitus ja tekoälyn käytön perusteet on dokumentoitu ja vastuut jaettu niiltä osin kuin tekoälyä käytetään. Tunnistetaan ero automaation ja augmentaation (työntekijää tukeva tekoälyn käyttö) välillä.	Tekoäly-vaihtoehtoja vertaillaan ja erilaiset lisensointi vaihtoehdot on laskelmissa mukana. Myös omat laitetilaukset käsitelty vaihtoehtona.
Taso3 Tekoälyn käytön arviointi ja edistäminen säännöllisten arviointien perusteella?	Organisaatiossa on riittävästi tekoälyosaamisen omaavia henkilöitä, joiden tehtävänä on tekoälyn käytön edistäminen ja yleisesti tekoälyteknologisen kehityksen seuraaminen. Tekoälyn mahdollisesti tarvitsema data on käsiteltyä ja suunnitelmallisesti kerättyä.	Organisaatiossa on olemassa tekoälyohjeistus joka ohjeistaa tekoälyn vastuulliseen ja tarkoituksenmukaiseen käyttöön. Organisaatiossa on määritelty vastuuhenkilöt jotka johtavat ja valvovat tekoälyn käyttöä organisaatiossa sekä vastaavat ohjeistuksen kehittämistä.	Valituissa käyttötarkoituksissa tekoäly on hallitusti käytössä ja niistä saadut kokemukset ohjaavat tekoälyn tulevaa käyttöä. Tekoälyn käyttöä tarkastellaan ja päätökset tehdään systemaattisesti, perustuen kattavaan tarpeiden kartoitukseen sekä dokumentoituun suunnitelmaan (roadmap).	Tekoälyn käytön kuluja seurataan aktiivisesti ja optimoidaan tarvittaessa. Tekoäly on huomioitu eriteltynä eri budjeteissa ja eri vaihtoehtojen hintaerot huomioidaan hankinnoissa.
Taso 4 Näyttöä tekoälynosaamisen jatkuvasta edistämisestä ja hyvä osaamistaso läpi organisaation	Tekoälyn käyttö on systemaattista, dokumentoitua ja hallittua. Käytettävälle datalle on datanhallintasuunnitelmat ja hyvin määritellyt käsittelyrutinit. Uusien versioiden sekä kokonaan uusien sovellusten toiminnallisuuksia ja ominaisuuksia tarkkaillaan säännöllisesti ja tarvittaessa hankitaan koulusta.	On olemassa selkeät ohjeistukset tekoälyn käyttöön. Ohjeistusta kehitetään systemaattisesti vastamaan parhaita käytänteitä. Organisaatiossa ymmärretään muuttuvan teknologian aiheuttamat vaatimukset ohjeistukselle ja ohjeistusta muokataan vastaamaan teknologista kehitystä, organisaation ja henkilökunnan tarpeet huomioiden. Henkilökunnalle tarjotaan koulusta tekoälyn käyttöön tarpeen mukaan.	Tekoäly on hallitusti käytössä osana (liike)toimintaa. Tekoälyn käytössä huomioidaan systemaattisesti tekoälyteknologioiden ja sääntelyn kehitys. Tekoälyn ja datan käytölle on määritelty kehitysprosessit ja niille löytyy riittävät resurssit, osaaminen ja vastuuhenkilöt Tekoälyn käyttöön ja käytön kehittämiseen on luotu strategia, soveltuva dokumentaatio ja ohjausryhmä tai muu vastuullinen taho ohjaamaan tekoälyn käyttöä.	Tekoälyn käyttöä tarkastellaan sen tuottamaa hyötyä arvioiden ja vertaamalla näitä tekoälyn aiheuttamiin kustannuksiin systemaattisesti. Erityistä huomiota kiinnitetään tekoälyn vaikutuksesta koko organisaation toimintaan ja kannattavuuteen, jotta osaoptimointi ei estä koko organisaation hyötyjen saavuttamista. Tekoäly ei käytetä vain käyttämisen vuoksi vaan sille on aina tehty perusteltu hyöty / haitta-analyysi.

Regulaatio-osaaminen (AI act)

Taso	Tekoälyn määrittely	Organisaation roolin määrittely	Järjestelmän riskitason määrittely	Riskitason mukaisten prosessien määrittely	Vastuiden määrittely
Taso 0	Emme ole määritelleet, kuuluuko järjestelmä tai malli tekoälynsäädöksen sovellusalueelle	Emme ole määritelleet, mikä organisaatiomme rooli on suhteessa tekoälyyn	Emme ole määritelleet järjestelmän riskitasoa	Emme ole määritelleet riskitason mukaisia prosesseja	Emme ole määritelleet vastuita.
Taso 1	Määrittely on kesken.	Organisaation roolin määrittely on kesken.	Riskitason määrittely on kesken.	Määrittely on kesken ja/tai määritellyt prosesseja ei ole implementoitu käyttöön.	Vastuiden määrittely on kesken ja/tai vastuulliset eivät ole vastuistaan tietoisia. Vastuullisilla ei ole edellytyksiä toimia vastuidensa mukaisesti.
Taso 2	Olemme pyrkineet määrittelemään, kuuluuko järjestelmä tekoälynsäädöksen piiriin, mutta tulos on epäselvä.	Organisaation roolia suhteessa tekoälyyn on pyritty määrittelemään, mutta se on epäselvä.	Olemme pyrkineet määrittelemään riskitason, mutta se on epäselvä.	Olemme määritelleet joitakin prosesseja. Määritellyt prosessit on implementoitu käyttöön.	Olemme määritelleet joitakin vastuita. Vastuulliset ovat tietoisia vastuistaan, mutta heillä ei ole täysiä edellytyksiä toimia vastuidensa mukaisesti.
Taso3	Olemme määritelleet, kuuluuko järjestelmä tai malli tekoälyasetuksen sovellusalueelle, mutta päätöstä tai sen perusteluita ei ole dokumentoitu.	Olemme määritelleet, mikä oman organisaatiomme rooli on suhteessa tekoälyjärjestelmään, mutta emme muita toimijoita.	Olemme määritelleet tekoälyjärjestelmän riskitason, mutta määrittelyn perusteita tai riskitasoa ei ole dokumentoitu.	Olemme määritelleet yksittäistä järjestelmää koskevat prosessit kyseisen järjestelmän riskitason mukaisesti. Prosessit on implementoitu käyttöön.	Olemme määritelleet yksittäisen järjestelmän osalta vastuut. Vastuulliset ovat tietoisia vastuistaan ja heillä on edellytykset toimia vastuidensa mukaisesti.
Taso 4	Olemme määritelleet, kuuluuko järjestelmä tai malli tekoälyasetuksen sovellusalueelle. Perustelut määrittelylle on dokumentoitu ja kirjattu tekoälyrekisteriin (myös silloin, kun kyseessä ei ole tekoälyjärjestelmä, mutta tarkastelu on suoritettu).	Olemme määritelleet, mikä oman organisaatiomme rooli on suhteessa tekoälyjärjestelmään. Olemme myös tunnistaneet muut keskeiset roolit (provider, deployer). Tiedot on dokumentoitu tekoälyrekisteriin.	Olemme määritelleet tekoälyjärjestelmän riskitason ja dokumentoineet määrittelyprosessin perusteineen.	Olemme määritelleet prosessit kaikille EU AI Actin vaatimille riskitasoille. Prosessit on implementoitu aktiiviseen käyttöön, ja niiden noudattamiselle on varmistettu tarvittavat puitteet (resurssit, työkalut, tietoresurssit, työaikaallokaatiot).	Kussakin prosessissa on määritelty, mille roolille prosessin omistajuus (accountability) kuuluu ja kenen vastuulla on toteuttaa säädöksen mukaiset vaatimukset (responsibility). Kaikki työntekijät tietävät omaan rooliinsa kuuluvat vastuut, ja heille on luotu edellytykset toimia niiden mukaisesti.

Etiikka ja arvojohtaminen

Taso	Oman alan eettisten koodien tuntemus ja hyödyntäminen	Oma eettinen (tekoäly) ohjeistus	Yleinen eettinen osaaminen	Organisaatio arvot	Tekoälyn käytön vaikutus ympäristöön
Taso 0 Karikatyyri	"Kyllä me noudatetaan lakia, eikä sekään enää riitä."	"Kyllä meillä rahaa tehdään ja se kassan kilinä on meidän tärkein eettinen tavoite koska se on hyvästä ihan kaikille."	"Etiikka sehän on sellaista turhanpäivästä hölynpölyä jolla estetään rehti tekeminen."	"Raha on arvokasta ja sen hankkiminen on meidän päätehtävä hinnalla millä hyvänsä."	"Ei meillä mitään mahdollisuutta ole vaikuttaa maailman menoon. Me ollaan vaan yksi pisara meressä."
Taso 1 Ymmärrys	Organisaatiossa on tunnistettu oman alan eettiset koodit, mutta niitä ei ole viety käytäntöön vielä.	Organisaatiolla on kirjattuna eettiset periaatteet tai tavoitteet.	Organisaatio tiedostaa tarpeen eettiselle osaamiselle, mutta riittävä osaamista ei vielä ole.	Organisaatiossa tiedostetaan että arvoilla on merkitystä organisaation toiminnalle ja henkilöstön sitoutumiseen.	Organisaatiossa tiedostetaan, että tekoälyn käytöllä on mahdollisesti negatiivisia ja positiivisia vaikutuksia myös ympäristöön ja luontoon, ei pelkää organisaation toimintaan.
Taso 2 Harkittu soveltaminen	Organisaation johto on sitoutunut oman alan relevantteihin eettisiin koodeihin ja niistä on valittu käyttöön organisaatiolle soveltuvat.	Organisaatio on ottanut käyttöön itselleen sopivan valmiin tai itse kehitetyn eettisen ohjeistuksen joka ohjaa toimintaa organisaation eri tasoilla. Organisaatiossa on henkilö joka vastaa eettisestä ohjeistuksesta ja sen käytöstä.	Organisaatiossa on ihmisiä joilla on selkeä käsitys etiikasta ja he tuovat osaamistaan organisaation käyttöön ja tämä on osa heidän virallista toimenkuvaansa.	Organisaatio on dokumentoidut arvot ja johto on sitoutunut niiden noudattamiseen.	Organisaatiossa arvioidaan joiltain osin tekoälyn käytön vaikutuksia ympäristöön, esimerkiksi energiankulutuksen arvioinnin kautta. Organisaatiossa pyritään vähentämään tekoälyn negatiivisia ympäristövaikutuksia arvioinnin pohjalta
Taso3 Jatkuva arviointi & edistäminen	Oman alan eettisten koodien tuntemus on vahvaa. Valittujen koodien hyödyntäminen ja vaikutusten seuraaminen on systemaattista.	Eettisen ohjeistuksen noudattamista seurataan systemaattisesti koko organisaatiossa. Ilmeneviin ongelmakohtiin puututaan ja ne dokumentoidaan jatko-seurantaan varten.	Organisaatiossa on etiikan erityisosaaj(i)a ja koko henkilökunnalle on tarjolla etiikkaan liittyvää koulutusmateriaalia. Työntekijöille varattu aikaa ja resursseja eettisen osaamisensa kehittämiseen.	Organisaation arvoja kehitetään systemaattisesti vastaamaan alan hyviä käytänteitä, eettisiä koodistoja ja niistä viestitään selkeästi henkilökunnalle ja sidosryhmille. Henkilökunnalle on luotu palautekanavat arvojen vastaisen tekoälyn käytön raportoimiseksi.	Organisaatiossa arvioidaan ympäristövaikutuksia systemaattisesti ja laaja-alaisesti tarkastellaan kokonaisuutta ja analysoidaan vaihtoehtoisia toimintatapoja organisaatiotasolla . Arviointien perusteella valitaan kokonaisratkaisut, joiden ympäristövaikutus on paras. Mahdollisia tekoälyn ympäristöhaittoja kompensoidaan, jotta kokonaisvaikutus ei ole negatiivinen.
Taso 4 Näyttöä jatkuvasta edistämisestä ja hyvistä tuloksista	Organisaatio edistää oman alan koodien käyttöä myös yrityksen sidosryhmille.	Organisaation eettistä ohjeistusta kehitetään säännönmukaisesti vastaamaan ilmeneviä eettisiä haasteita ja kehitykseen on sitoutettu mukaan kaikki henkilökuntaryhmät. Organisaation kohdatut epäkohdat ovat vähentyneet.	Organisaatio ymmärretään organisaation eri osa-alueiden toiminnan eettiset ulottuvuudet sekä riskit. Eettinen osaaminen on nivoutunut osaksi organisaation normaalia toimintaa ja kehittämistä sekä auttaa ennakoimaan ja ehkäisemään eettisiä ongelmia.	Organisaation tekoälyn käytön periaatteet ja arvot on määritelty yhdessä henkilökunnan ja keskeisten sidosryhmien kanssa. Näihin on sitoutettu koko henkilökunta ja mahdolliset kumppanit. Tekoälyjohtamisessa korostuu johtaminen arvojen kautta ja niiden toteutumista seurataan sekä epäkohtiin puututaan systemaattisesti.	Organisaation tekoälyn käytön vaikutukset ympäristöön ovat vähintään neutraaleja ja joiltain osin myös positiivisia. Täten tekoälyn käyttö edistää ympäristön kestävyttä ja jopa joiltain osin parantaa ympäristön tilaa.

Organisaation työhyvinvointiosaaminen (tiedot, taidot, asenteet)

Taso /osa-alue	Voimavarat & psykologinen pääoma	Viestintä ja sosiaalinen pääoma	Työskentely ja rakenteellinen pääoma
	Toiveikkaus, optimismi, sinnikkyys/resilienssi, pystyvyyden tunne, itseluottamus, itsemyötätunto, oma-aloitteisuus, yritteliäisyys, toimeliaisuus, vastuuntunto, työ- ja vapaa-ajan tasapaino, fyysinen ja psyykinen terveys, työkyky ym.	Ihmissuhteet, vuorovaikutus, läsnäolo, psykologinen turvallisuus, suvaitsevaisuus, arvostus/kunnioitus, kuunteleminen, empatia, luottamus, vastavuoroisuus, huolenpito, tuen tarjoaminen ja vastaanottaminen, kannustus, oikeuden- ja johdonmukaisuus, ilmapiiri, osallisuus,	Esimiestyön, henkilöstökehittämisen ja johtamisen käytännöt, työkalut, prosessit, ympäristöt, järjestelmät, organisaatiokulttuuri, vaikuttamismahdollisuudet, eettisyys, oikeuden- ja johdonmukaisuus, läpinäkyvyys, joustavuus, tavoitteisuus, kehittyminen ym.
Taso 0 Karikatyyri	Henkilöstöä vahditaan tarkasti videovalvonnan ja tekoälyn avulla. Koskaan ei tiedä, milloin joutuu esimiehen puhutteluun. Aina on jotain, mitä ei ole tehnyt oikein tai riittävän hyvin. Tauot on porrastettu niin, ettei muiden kanssa pääse juurikaan vaihtamaan ajatuksia. Poissaolosta ilmoittaessa tuntuu kuin sairautteen ei uskottaisi. Henkilöstöstä otetaan henkinen yllöte heti alusta alkaen: se on tulos tai ulos.	Esimiehet valittavat, kuinka vaikeaa on löytää kunnollista työvoimaa. Ihmisistä on kuulemma tullut liian vaativia - odotetaan vain, että organisaatio järjestäisi kalliita huvitusta hyvän palkan ja joustavien työehtojen lisäksi. Sen sijaan henkilöstön olisi syytä keskittyä viivan alle jäävään tulokseen. Meillä yksilöt on laitettu kilpailemaan keskenään. Tekoölyanalyysi viikko-, kuukausi- ja vuositason tuloksista julkaistaan intrassa. Lisäksi epäonnistumisia käsitellään varoittavina rimanalituksina palavereissa.	Työhyvinvointi, eettisyys ja toimintatapojen kehittäminen eivät kuulu meidän organisaation sanastoon. Johto viestii, että henkilöstö ei ole tehtäviensä tasalla eikä riittävän tehokas. Tosiasiassa kaikki on henkilöstön omalla vastuulla. Mitään yhteisiä käytäntöjä tai prosesseja ei ole sovittu. Silti asioiden valmisteluun ja itsenäiseen kehittämiseenkään ei saisi käyttää työaika. Tekoöly on hyvä esimerkki - se vaan pitäisi hanskata jos aikoo pysyä talossa. Esimiehille on sitten ihan omanlaisensa käytännöt ja bonusjärjestelmät.
Taso 1 Ymmärrys Työhyvinvointiosaamisen merkityksestä	Organisaatiossa kunnioitetaan kaikkia yksilöinä ja pyritään tunnistamaan, millaiset tekijät vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Lisäksi tunnistetaan, millaisia positiivisia tai negatiivisia seurauksia yksilöiden (hyvä tai heikentynyt) työhyvinvointi voi saada aikaan. Esimerkiksi tekoälyn käyttöönotto voi innostaa suuresti joitakin, mutta aikaansaada ahdistusta ja stressiä toisille. Henkilöstöllä on mahdollisuus mieltä ja kehoa virkistävään työn tauotukseen.	Johtajat ja esimiehet ymmärtävät keskeisen roolinsa turvallisen ja kannustavan työyhteisön luomisessa etenkin kun henkilöstöltä odotetaan uusien menetelmien - kuten tekoälyn käytön - oppimista. Siksi esim. tukeen, kannustukseen, työilmapiiriin, tiimityöhön, konfliktien ratkaisemiseen sekä yksin työskentelyn kuormistustekijöihin kiinnitetään erityistä huomiota. Myös oikeudenmukaisen ja johdonmukaisen toiminnan merkitys työyhteisön lujittamisessa ymmärretään.	Henkilöstöä ja sen osaamista arvostetaan. Työhyvinvointi tunnistetaan organisaation tuloksiin vaikuttavaksi pääomaksi. Henkilöstö perehdytetään organisaatioon, tehtäviin ja vaikutusmahdollisuuksiin. Yksilölliset tehtävänkuvat on määritelty ja niitä mukautetaan tarvittaessa. Aivotyö, tekoälyn käyttö ja teknologian kokonaiskuormitus ymmärretään asioiksi, jotka saattavat heikentää henkilöstön työhyvinvointia. Myös kognitiivisen ja affektiivisen (sis. eettinen) sekä informaatioergonomian merkitys työhyvinvoinnille tiedostetaan.
Taso 2 Keinoja työhyvinvointiosaamisen kartuttamiseen ja työhyvinvoinnin luotettavaan mittaamiseen	Organisaatiossa edistetään ja tuetaan henkilöstön yksilöllistä työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin mittaamiseen käytetään luotettaviksi ja k.o. olosuhteisiin (yhteiskunta, ala, tehtävä/ työn sisältö) soveltuviksi osoitettuja yksilön työhyvinvoinnin mittareita. Mittauksissa huomiota kiinnitetään erityisesti tietotyön ja uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käytön subjektiivisiin (yksilöiden kokemukset) ja objektiivisiin (yksilö- ja organisaatiotason) vaikutuksiin.	Organisaatiossa edistetään ja tuetaan henkilöstön sosiaalista työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin mittaamiseen käytetään luotettaviksi ja k.o. olosuhteisiin (yhteiskunta, ala, tehtävä/ työn sisältö) soveltuviksi osoitettuja yhteisön työhyvinvoinnin mittareita. Mittauksissa huomiota kiinnitetään erityisesti johtamiseen, viestintä- ja vuorovaikutusosaamiseen sekä uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käytön subjektiivisiin ja objektiivisiin (yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotason) vaikutuksiin.	Organisaatiossa kartutetaan työhyvinvoinnin rakennepääomaa. Työn sujuvuutta sekä henkilöstön autonomiaa, itseohjautuvuutta, jaksamista ja jatkuvaa oppimista tuetaan. Esimerkiksi työssä tarvittavien teknologioiden kuten tekoälyn käytön opetteluun järjestetään riittävät resurssit. Työhyvinvoinnin mittaamiseen käytetään luotettaviksi ja k.o. olosuhteisiin (yhteiskunta, ala, tehtävä/ työn sisältö) soveltuviksi osoitettuja mittareita. Mittauksissa huomiota kiinnitetään erityisesti organisaation toimintaan ja työskentelyn tukemiseen sekä uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käytön vaikutuksiin.
Taso3 Työhyvinvointiosaamisen kartuttaminen ja työhyvinvoinnin mittaaminen on suunnitelmallista ja säännöllistä	Organisaatiossa edistetään ja tuetaan suunnitelmallisesti henkilöstön yksilöllistä työhyvinvointia. Huomiota kiinnitetään erityisesti tietotyön ja uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käyttöön liittyvien haittojen ehkäisyyn säännöllisten mittausten perusteella.	Organisaatiossa edistetään ja tuetaan suunnitelmallisesti henkilöstön sosiaalista työhyvinvointia. Huomiota kiinnitetään erityisesti johtamiseen, viestintä- ja vuorovaikutusosaamiseen sekä uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käyttöön liittyvien haittojen ehkäisyyn säännöllisten mittausten perusteella.	Organisaatiossa kartutetaan suunnitelmallisesti rakenteellista työhyvinvointipääomaa. Organisaation pelisäännöt sekä työhyvinvoinnin nykytila, puutteet, kehittämiskohteet, hyödyt, esteet, tavoitteet, toimenpiteet, vastuut, aikataulu ja seuranta on kirjattu. Toimintaympäristön, työprosessien ja työtapojen jatkuviin muutoksiin sekä työyhteisön ongelmatilanteisiin on varauduttu. Huomiota kiinnitetään erityisesti uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käyttöön liittyvien haittojen ehkäisyyn säännöllisten mittausten perusteella.
Taso 4 Näyttöä työhyvinvointiosaamisen jatkuvasta kartuttamisesta ja työhyvinvoinnin hyvästä tasosta	Organisaatiossa panostetaan jatkuvasti henkilöstön fyysisten ja psyykkisten voimavarojen tukemiseen erityisesti tietotyön ja uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käyttöön liittyen. Yksilöiden työkykyä kuvaavissa subjektiivisissa ja objektiivisissa mittauksissa on saatu toistuvasti vähintään hyviä, toisinaan jopa erinomaisia tuloksia.	Organisaatiossa panostetaan jatkuvasti henkilöstön sosiaalisen pääoman karttumiseen. Esimiestyötä, johtamista, tiimejä ja työyhteisöjä tuetaan erityisesti monipaikkaisen työn ja uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käyttöön liittyen. Esimiestyöstä, johtamisesta, tiimien toiminnasta ja työilmapiiristä on saatu työhyvinvointiseurannoissa toistuvasti vähintään hyviä, toisinaan jopa erinomaisia tuloksia.	Organisaatiossa panostetaan jatkuvasti rakenteellisen pääoman kartuttamiseen. Organisaatiokulttuuria, käytäntöjä, järjestelmiä ja ympäristöä kehitetään erityisesti jatkuvasti muuttuvaan tietotyöhön sekä uusien teknologioiden (kuten tekoälyn) käyttöön liittyen. Organisaation ja työn toimivuudesta on saatu työhyvinvointiseurannoissa toistuvasti vähintään hyviä, toisinaan jopa erinomaisia tuloksia.