

Työterveyslaitos

MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUS:

Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä

Sampo Suutala, VTM, tutkija

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija

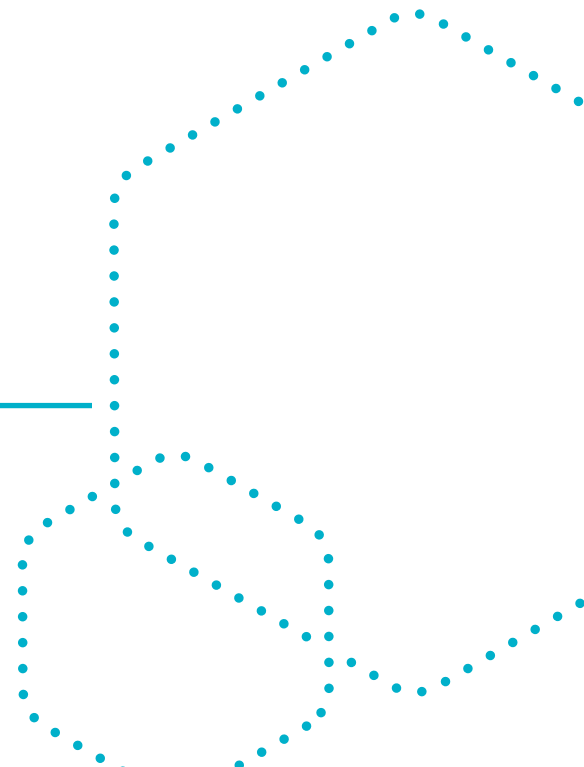
Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori

13.9.2023

 **Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU



**Esittelemme tässä tuloskoonnissa
Miten Suomi voi? -tutkimushankkeen
pohjalta, miten työhyvinvointi ja erilaiset
työasenteet ovat kehittyneet ajasta ennen
pandemiaa näihin päiviin. Uusin
tutkimusaineisto on kerätty kesällä 2023.**

**LISÄTIETOA
JA AIEMMAT
TULOKSET:
[TTL.FI/MITEN-
SUOMI-VOI](https://ttil.fi/miten-suomi-voi)**

Miten Suomi voi? -tutkimuksen menetelmä: poikkileikkausaineistot 2019, 2022 ja 2023

Tulokset perustuvat kolmena ajankohtana kerättyyn väestökyselyaineistoon:

- Kaikkiin kyselyihin vastanneet ovat työssäkäyviä 18–65-vuotiaita suomalaisia, jotka kutsuttiin osallistumaan tutkimukseen satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelista.
- Tässä tutkimuksessa olemme tarkastelleet henkilöitä, jotka olivat työssä kunkin kyselyn toteuttamisen ajankohtana.
- Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.

Tutkimukseen vastanneet 2019, 2021 ja 2023

Vastanneiden taustatiedot	12/2019	6/2021	6/2023
Työssäkäyviä vastanneita	N=1567	N=1418	N=3631
Naisia / miehiä	41 / 59 %	43 / 57 %	47 / 53 %
Ikä (keskiarvo)	46 vuotta	48 vuotta	45 vuotta
Alle 36-vuotiaat / 36-vuotiaat ja yli	20 / 80 %	18 / 82 %	29 / 71 %
Koulutus: yliopistotutkinto / muu korkea aste / perus- tai keskiaste	28 / 36 / 36 %	31 / 35 / 33 %	28 / 41 / 31 %
Lähityössä / hybridi / vain etänä	Ei kysytty	54 / 20 / 25 %	58 / 31 / 11 %
Viikkotyötunnit (keskiarvo)	36,9 tuntia	37,4 tuntia	36,6 tuntia
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	17 / 83 %	17 / 83 %	16 / 83 %
Vakituisessa työsuhteessa / muu työsuhde	89 / 11 %	86 / 14 %	83 / 16 %
Työskentelysektori: julkinen / yksityinen / muu sektori	38 / 54 / 8 %	38 / 54 / 8 %	35 / 57 / 8 %
Asuu Uudellamaalla / muualla Etelä-Suomessa / Länsi-Suomessa /Pohjois- tai Itä-Suomessa	40 / 20 / 23 / 17 %	38 / 22 / 22 / 19 %	33 / 22 / 24 / 21 %

Työhyvinvoinnin kuvaajat tutkimuksessa



TYÖN IMU

Myönteinen työssä koettu tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kolmen väittämän mittari (Schaufeli ym. 2019).



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

Seuraa **työn tai tehtävien virikkeettömydestä ja haasteiden puuttumisesta**, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna. Kolme väittämää (Reijseger ym. 2013).



TYÖUUPUMUS

Pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat krooninen väsymys, kognitiivisen ja tunteiden hallinnan häiriöt sekä henkinen etääntyminen työstä eli kyynistyminen. 12 ja 23 väittämän mittarit (Schaufeli ym. 2020).



TYÖTYTYVÄISYYS

Miellyttävä myönteinen tunnetila, joka syntyy omaa työtä ja työkokemuksia koskevista arvioista. Ei yhtä vahvasti virittynyt motivaatiotila kuin työn imu, vaan pikemminkin ilmentää tyytyväisyyttä nykytilanteeseen. Yksi väittämä (Wanous ym. 1997).



TYÖKYKY

Työkykyä pyydettiin kyselyssä arvioimaan suhteessa vastaajan elinikäiseen parhaaseen yhdellä kysymyksellä (Tuomi ym. 1997).

Työuupumus koostuu neljästä ydinoireesta

Psyykkisten ja fyysisten voimien ehtyminen, vaikeus ryhtyä työhön ja riittämätön palautuminen. Kutsutaan myös "ekshaustioksi".

Krooninen väsymys



Kyynistyneisyys



Henkinen etääntyminen työstä, joka näkyy työasenteiden kyynistymisenä, välinpitämättömyys työtä ja mahdollisesti toisia kohtaan, työ ei innosta vaan tuntuu vastenmieliseltä.

Työuupumus



Kognitiivisten toimintojen häiriöt



Ajattelun, muistin ja tarkkaavaisuuden häiriöt ja heikentyminen, vaikeus oppia uutta ja keskittyä.

Tunteiden hallinnan häiriöt



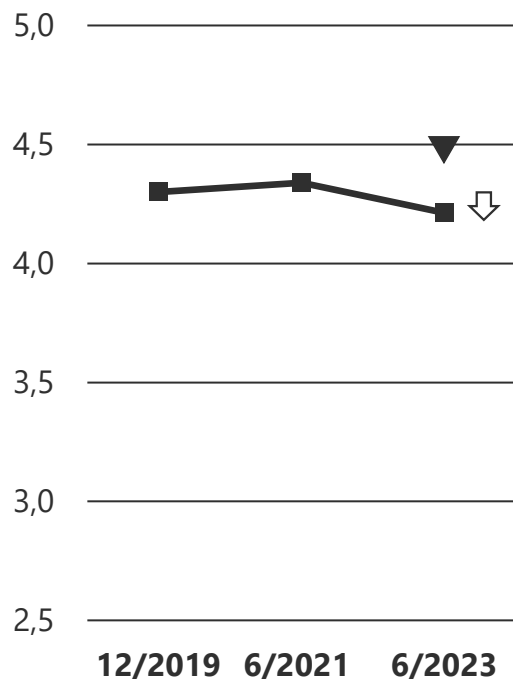
Voimakkaat ja/tai äkilliset tunnereaktiot (suuttumus, surullisuus, turhautuminen) ilman selkeää välitöntä syytä, kyvyttömyys hallita tunteita työssä.

Keskeisiä tutkimushavaintoja

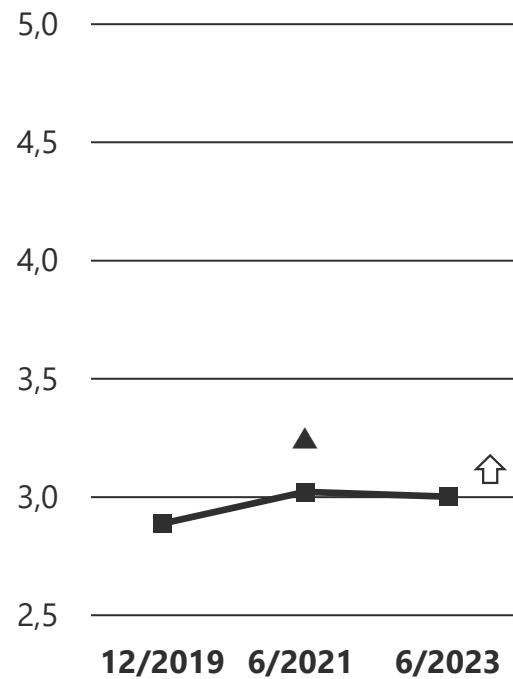
Suomalaisten työhyvinvointi ei ole palannut pandemiaa edeltäneelle tasolle, vaan se on heikentynyt lievästi viimeisen 3,5 vuoden aikana. Työoloja kehittämällä työhyvinvointi saadaan nousuun.

Työn imu ja työkyky ovat laskeneet vuodesta 2019. Työssä tylsistyminen kasvoi vuoteen 2021 saakka.

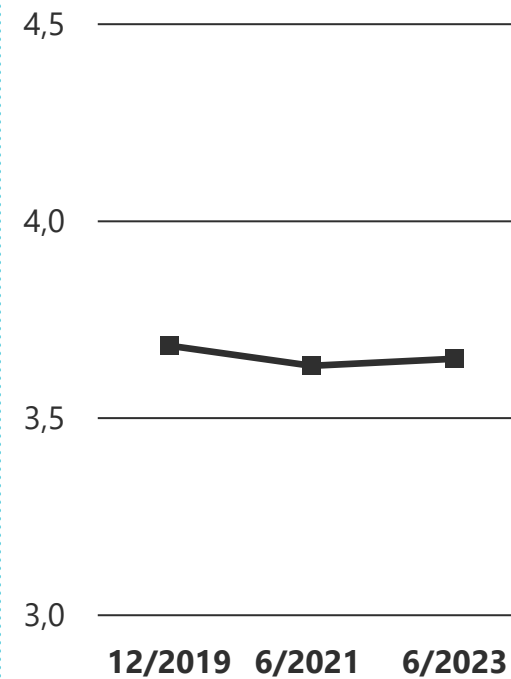
TYÖN IMU (asteikko 0–6)



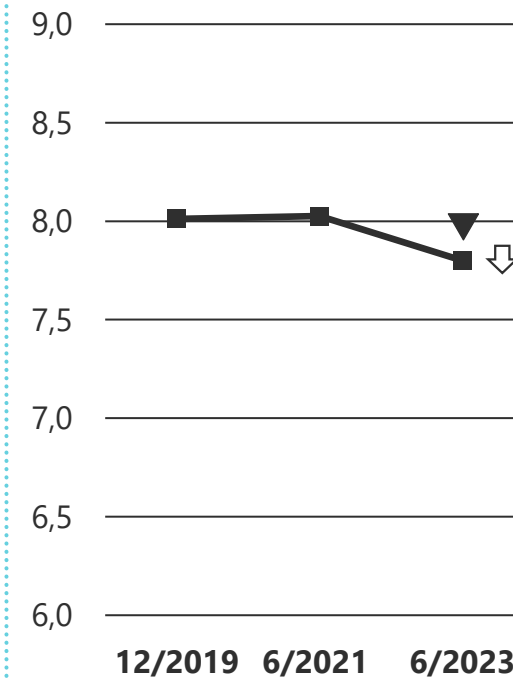
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN (asteikko 0–6)



TYÖ- TYYYTYVÄISYYS (asteikko 1–5)



TYÖKYKY (asteikko 0–10)



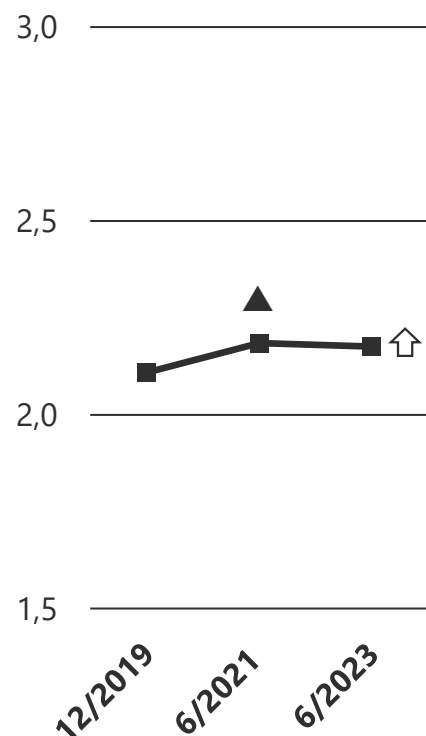
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⬇️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

Työuupumusoireilu hieman yleisempää kuin 2019. Kyynistyneisyyden ja kognitiivisten häiriöiden nousu on tasaantunut vuodesta 2021.



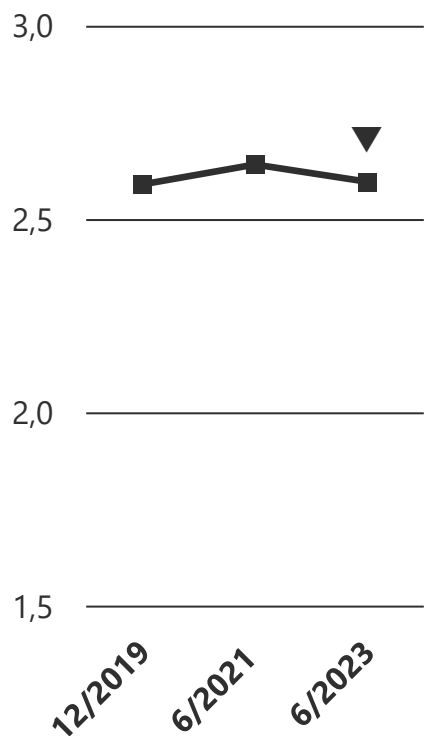
TYÖUUPUMUS- OIREET

(asteikko 1–5)



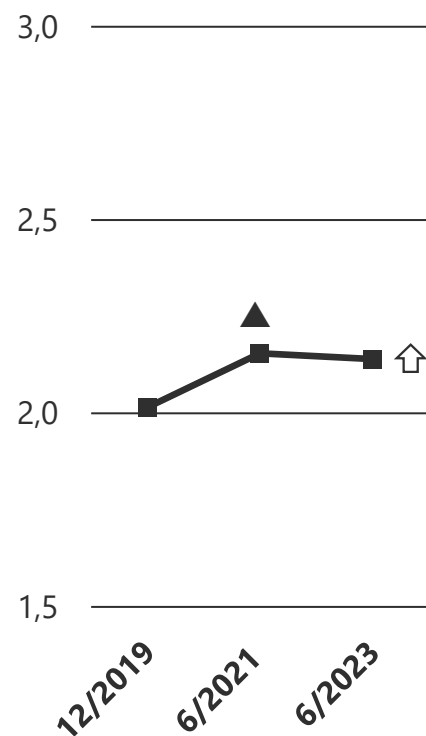
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1–5)



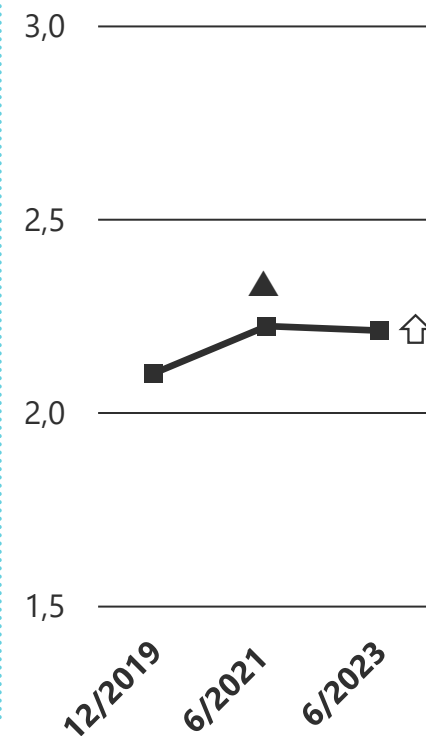
KYYNISTY- NEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1–5)



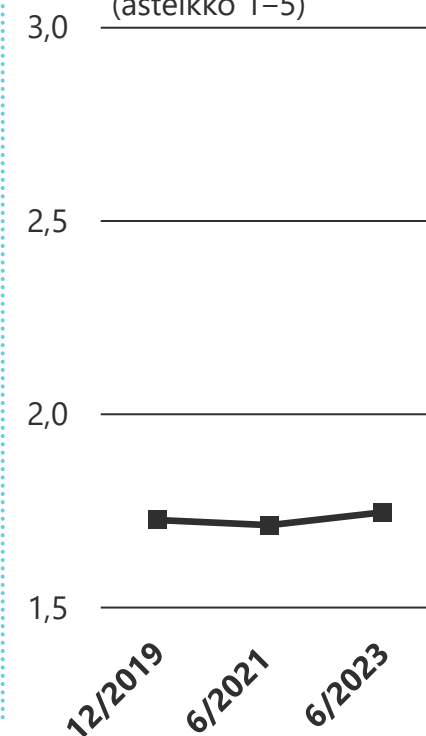
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

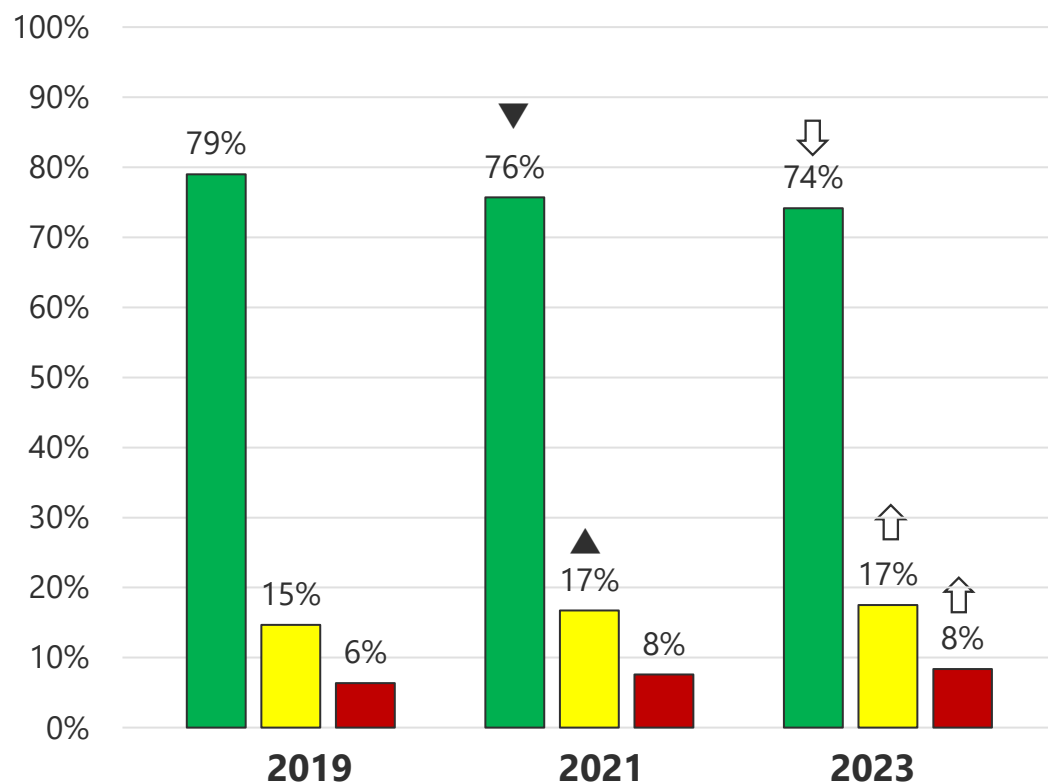
(asteikko 1–5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

⬆️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

Kohonnut työuupumuksen riski tai todennäköinen työuupumus koskee aiempaa useampaa



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna vuoteen 2021
 ⬆️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna vuoteen 2019

- **Ei työuupumusta** = työuupumusta ei koeta, ja tältä osin todennäköisesti voidaan hyvin. Silti on mahdollista kokea väsymystä, stressiä tai kyllästymistä työhön tai vähäistä työn imua.
- **Kohonnut työuupumuksen riski** = oireita esiintyy ajoittain ja/tai jonkin verran. Ihminen voi sinnitellä pitkään, mutta nyt on aika tunnistaa ongelma ja lähteä toimimaan hyvinvoinnin palauttamiseksi.
- **Todennäköinen työuupumus** = työuupumusoireet haittaavat arjesta selviytymistä ja edellyttävät välittömiä toimia tilanteen korjaamiseksi.

Kuinka montaa henkilöä työuupumusriski voisi koskea?

Jos työllisten määrä olisi esimerkiksi 2,5 miljoonaa henkilöä kaikkina tutkittuina ajankohtina, voidaan arvioida, että:

- Kesällä 2023 kohonnut työuupumuksen riski koskisi noin 425 000 työntekijää (17 % työllisistä) ja todennäköinen työuupumus noin 200 000 työntekijää (8 %).
- Samalla työllisten kokonaismäärällä arvioituna kohonnut työuupumuksen riski ennen koronapandemiaa (v. 2019) olisi koskenut noin 375 000 työntekijää (15 %) ja todennäköinen työuupumus noin 150 000 työntekijää (6 %).
- Näin arvioituna vähintään kohonneesta työuupumusriskistä kärsivien määrä olisi kasvanut vuosien 2019 ja 2023 välillä noin 100 000 henkilöllä (4 %-yksikön kasvu).
- Kyse on laskennallisesta tuloksesta, joka antaa kuvaa ilmiön laajuudesta ja suuntaa antavasti työuupumusoireista kärsivien määrästä ja sen muutoksista Suomessa.

Mikään tutkituista työhyvinvointikokemuksista ei ole kohentunut – sen sijaan lievä laskusuunta vuodesta 2019

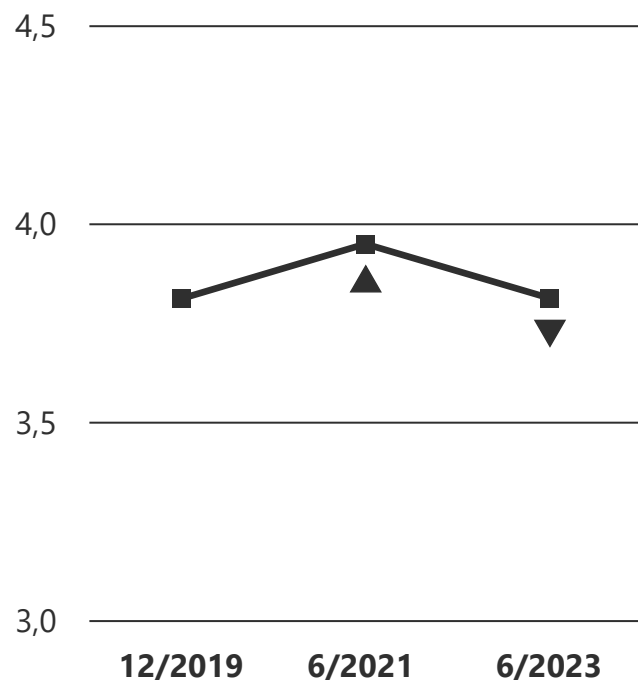
Tutkimuksessa näkyvät tilastollisesti merkitsevät (p -arvo $< .05$) keskimääräiset muutokset keskiarvoissa 2023 kesän aikana verrattuna loppuvuoteen 2019:

- Työn imu laski 2,1 % (keskiarvo loppuvuonna 2019: 4,30, kesällä 2023: 4,21).
- Työssä tylsistyminen on pysynyt vuoden 2021 tasolla, mutta silti 3,8 % korkeammalla tasolla verrattuna vuoteen 2019 (2,89 vrt. 3,0).
- Työkyky on heikentynyt 2,6 % vuodesta 2019 (8,01 vrt. 7,8).
- Työuupumus on pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2021, mutta kasvanut 3,3 % verrattuna vuoteen 2019 (2,11 vrt. 2,18).
 - Työuupumuksen neljästä oireesta kasvu näkyy erityisesti kyynistyneisyydessä (+5,9 %) ja kognitiivisissa häiriöissä (+5,2 %).
- Krooninen työväsytys on lievästi laskenut vuodesta 2021 ja on nyt vuoden 2019 tasolla.

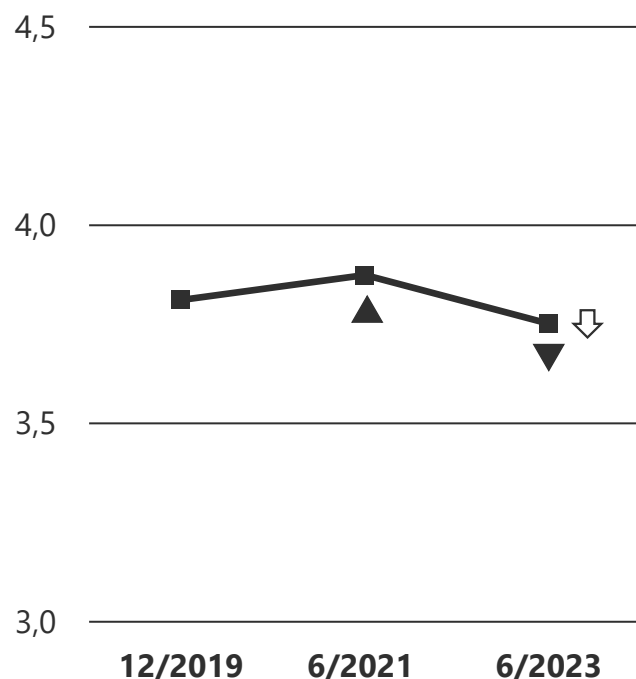
Terveys ja tyytyväisyys elämään laskeneet vuoteen 2021 verrattuna. Yksinäisyys samalla tasolla kuin 2021.



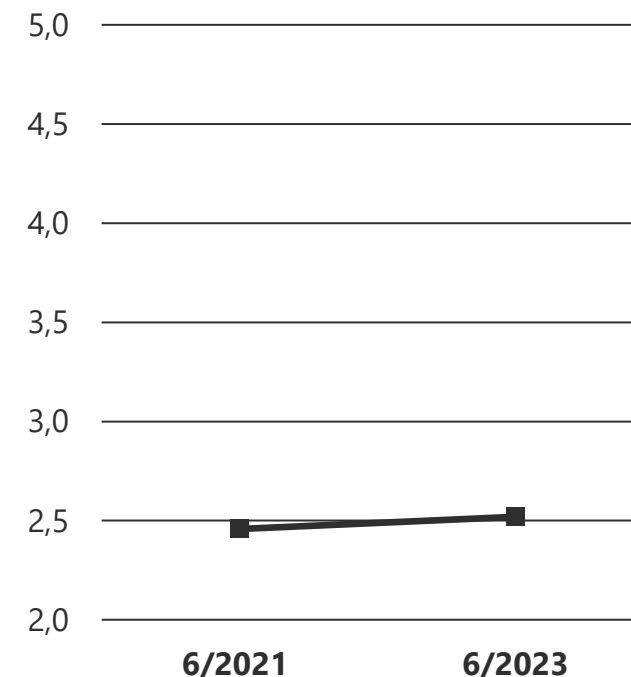
TERVEYS
(asteikko 1-5)



ELÄMÄNTYYTYVÄISYYS
(asteikko 1-5)



YKSINÄISYYS
(asteikko 1-5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

↑↓ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

Työoloja parantamalla työhyvinvointi kääntyisi parempaan, 1/2

Kesän 2023 aineiston analyysien perusteella **erityisesti seuraaviin tekijöihin vaikuttaminen työpaikoilla edistäisi työhyvinvointia** (parempi työn imu ja työtyytyväisyys sekä vähäisempi työssä tylsistyminen ja työuupumusoireilu):

- Lisätään työntekijöiden **itsenäisyyttä** ja **mahdollisuuksia oppia uutta työssä** esimerkiksi tarjoamalla innostavia ja riittävän haastavia työtehtäviä, joissa pääsee hyödyntämään omaa osaamistaan.
- Kiinnitetään **huomiota työn myönteisiin tuloksiin ja vaikutuksiin** esimerkiksi jakamalla onnistumisia yhteisissä palaverieissa tai listaamalla aikaansaannoksia itsenäisesti työviikon jälkeen.
- Rakennetaan **yhteisöllisyyttä**, johon yksi avain on reilu ja arvostava kohtelu: kuulemme toinen toisiamme, viestintä on avointa, ja käytäntöjä ja sääntöjä sovelletaan johdonmukaisesti.
- Kehitetään työtä yhdessä. Näin voidaan myös pyrkiä **vähentämään kokemuksia siitä, että työntekijä ei voisi toimia työssään oikeaksi katsomallaan tavalla.**
- Organisoidaan työt niin, että **yksittäiseen työntekijään ei kohdistu ristiriitaisia tai muuten kohtuuttomia odotuksia ja paineita** (esimerkiksi jatkuvaa liiallista työn määrää).

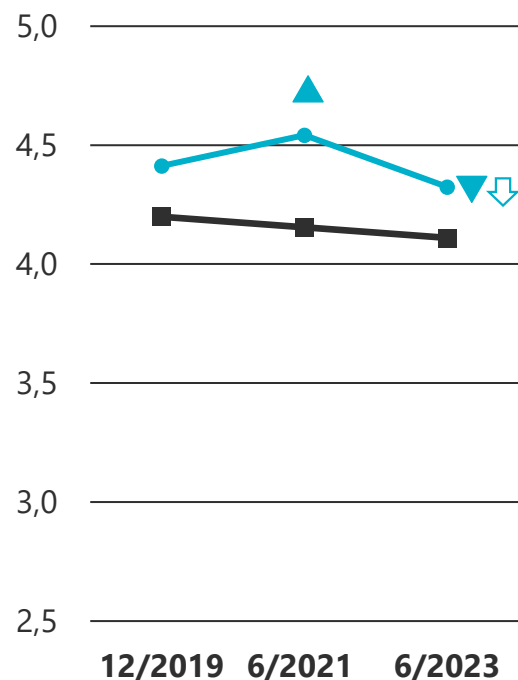
Työoloja parantamalla työhyvinvointi kääntyisi parempaan, 2/2

- **Johtamisen tulisi olla palvelutehtävä:** työntekijöitä arvostetaan ja rohkaistaan kehittymään ja hyödyntämään kykyjään, annetaan kunnia tekemisistä ja itsenäisiin ratkaisuihin kannustamisen rinnalla myös vastuutetaan kukin omasta työstään, ei jäädä vellomaan virheisiin, vaan otetaan niistä opiksi ja kiinnitetään huomiota yhteiseen hyvään.
- **Kiinnitetään huomiota myös myönteisiin mahdollisuuksiin** uhkia ja kehityskohteita kuitenkin piilottamatta.
- Luodaan **käytäntöjä, jotka edesauttavat työn ja muun elämän tasapainoa:** huomioidaan yksilöllisiäkin tarpeita, tarjotaan joustoja esimerkiksi työajan ja -paikan suhteen sen mukaan, mikä on mahdollista.
- **Yleistä yksinäisyyden kokemusta voidaan torjua myös työpaikoilla** panostamalla yhteisöllisyyteen ja työtoverisuhteisiin sekä edistämällä työn ja muun elämän tasapainoa, mikä voi luoda parempia mahdollisuuksia myös työn ulkopuolisten sosiaalisten suhteiden rakentamiselle.

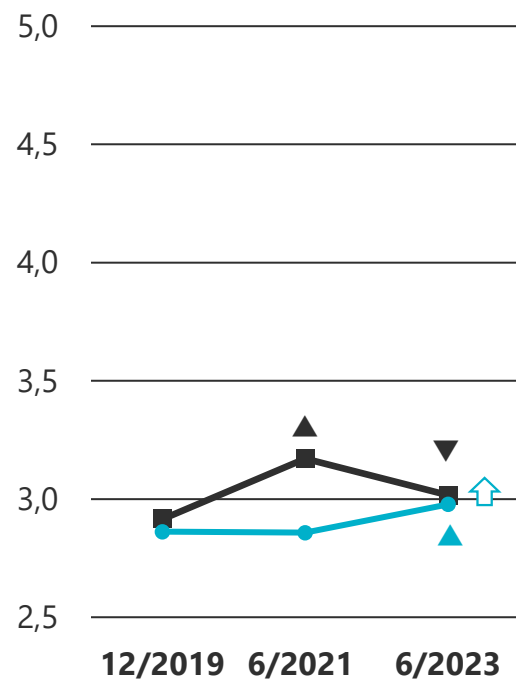
Naisten työhyvinvointi on heikentynyt. Eroja työhyvinvoinnissa selittävät osin tiettyjen alojen sukupuolittuneisuus ja erilaiset työolot.

Naisilla työn imu on laskenut ja työssä tylsistyminen noussut vuodesta 2021. Työkyky on heikentynyt naisilla ja miehillä.

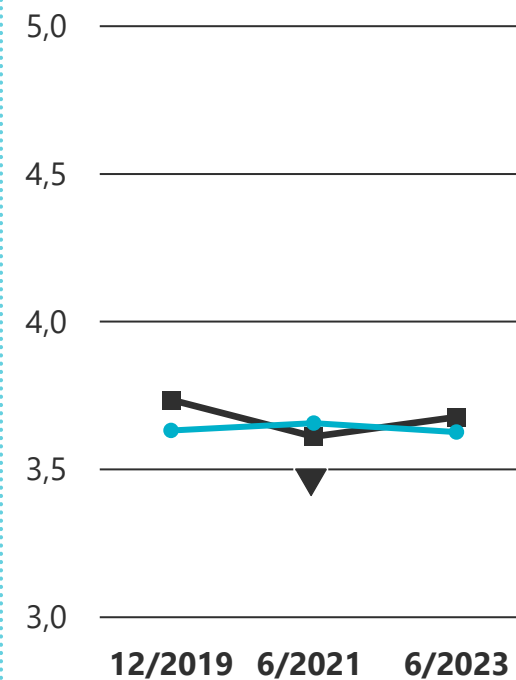
TYÖN IMU (asteikko 0–6)



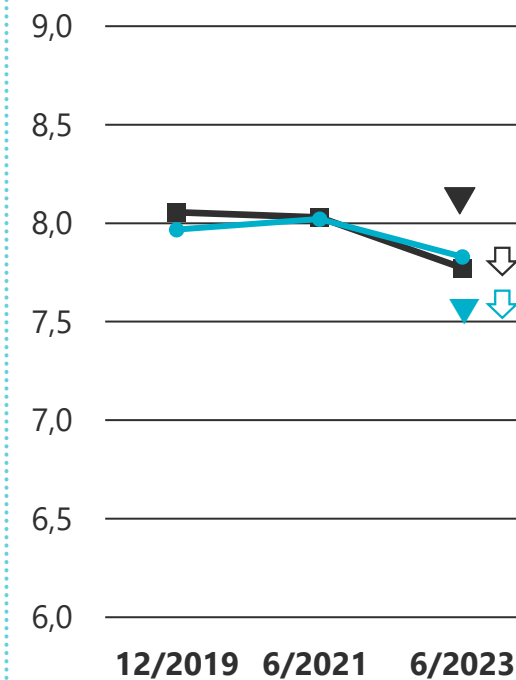
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN (asteikko 0–6)



TYÖ- TYTYTYVÄISYYS (asteikko 1–5)



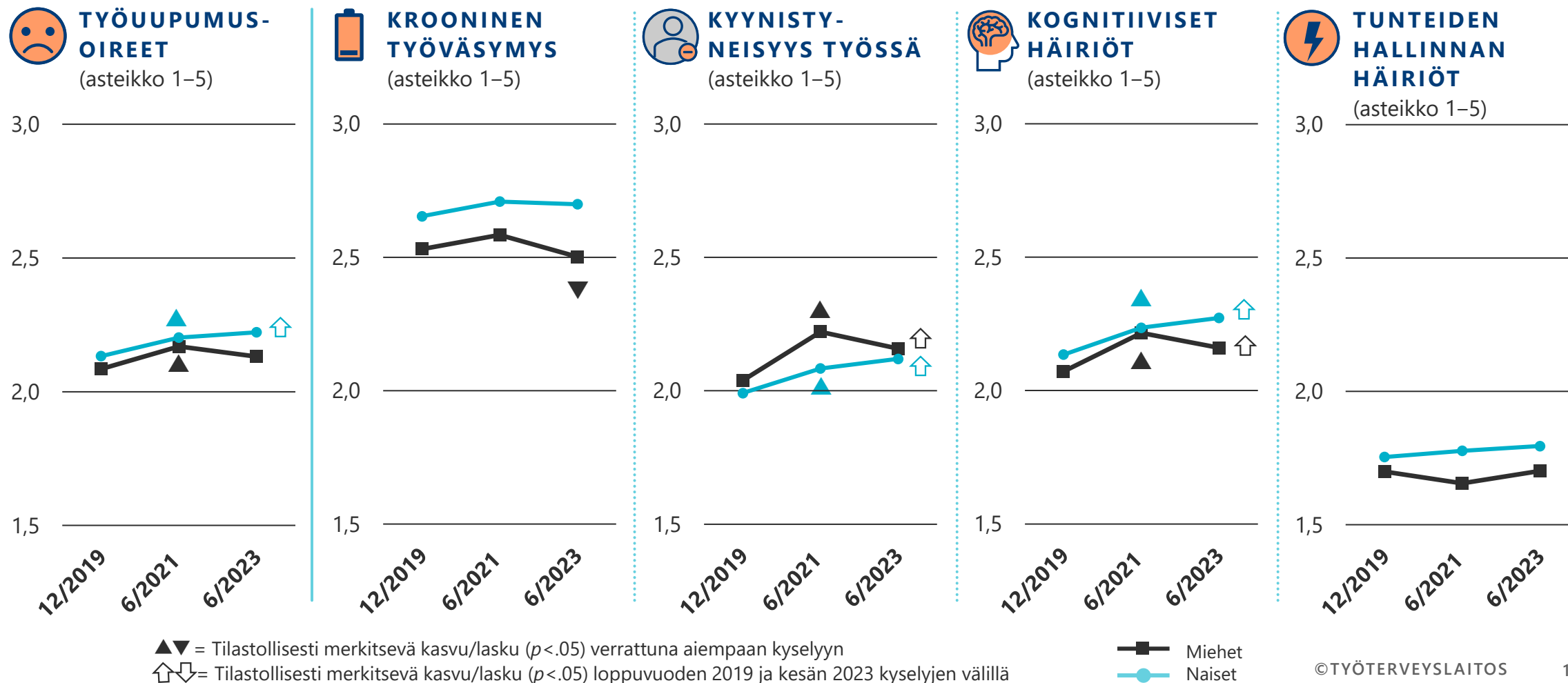
TYÖKYKY (asteikko 0–10)



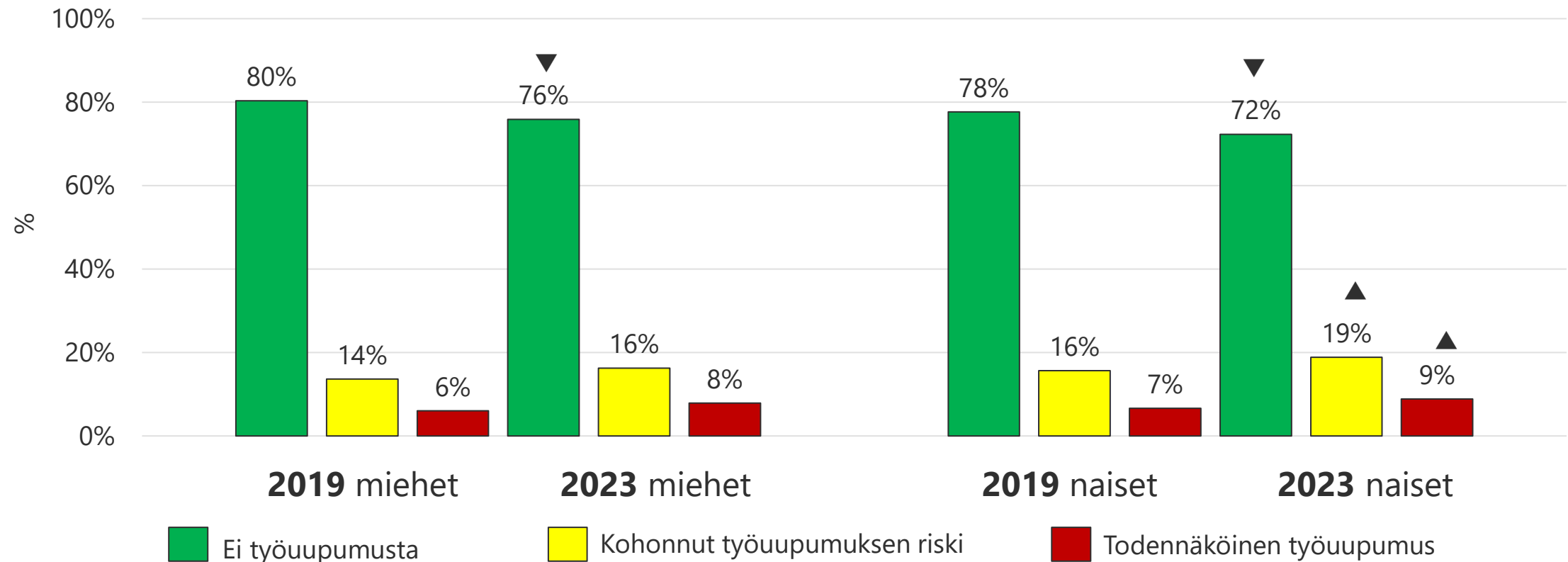
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
⇩⇧ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

■ Miehet
● Naiset

Naisten työuupumusoireilu on kasvanut; kasvua erityisesti kyynistyneisyudessa ja kognitiivisissa häiriöissä.

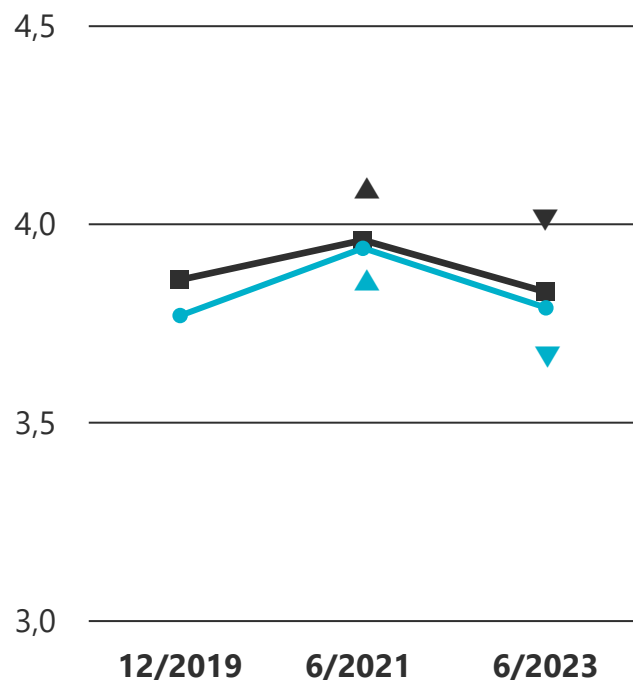


Aiempaa useampi nainen kärsii kohonneesta työuupumuksen riskistä

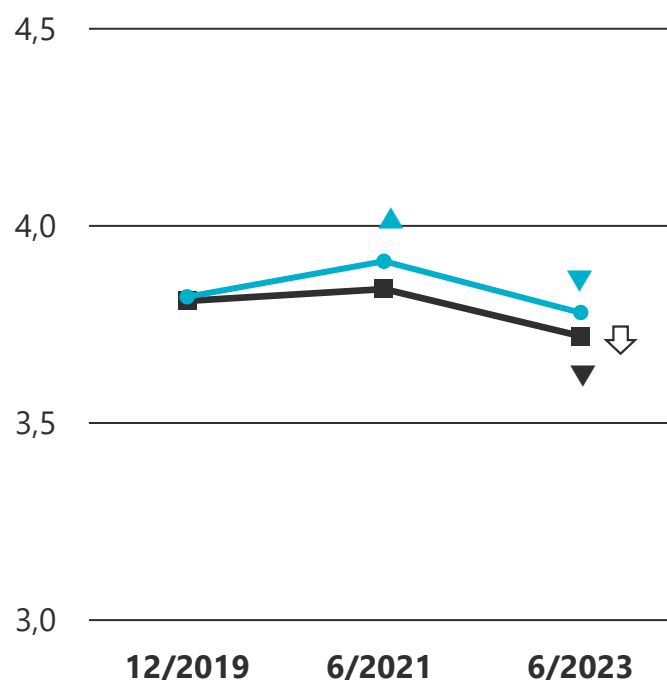


Terveys ja elämäntyytyväisyys ovat heikentyneet vuodesta 2021 miehillä ja naisilla. Miehillä yksinäisyydessä lievää kasvua.

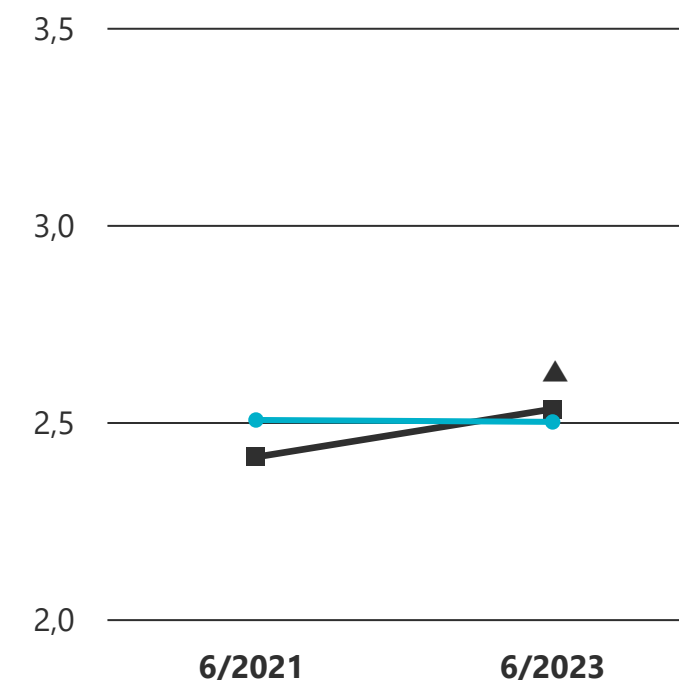
 **TERVEYS**
(asteikko 1–5)



 **ELÄMÄNTYYTYVÄISYYS**
(asteikko 1-5)



 **YKSINÄISYYS**
(asteikko 1–5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↓↑ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

■ — Miehet
 ● — Naiset

Miksi naiset kokevat enemmän työn imua ja toisaalta myös enemmän työuupumusoireilua?

Yleisesti ottaen **havaittuja eroja selittävät osin sukupuolittuneet työolot:**

- Naiset kokivat miehiä enemmän mahdollisuuksia oppia uusia asioita työssään sekä oman työn myönteisiä vaikutuksia muihin, jotka osaltaan edistävät työn imua.
- Toisaalta naiset raportoivat miehiä enemmän joutuvansa työssään näyttämään tunteita, jotka eivät vastaa todellisia tunteita (niin sanottu tunnetyö). Tämä on tyypillisempää erityisesti ihmissuhdetyössä. Naiset raportoivat myös enemmän liiallista työn määrää sekä työskentelyä sairaana, vaikka analyysissa huomioitiin mahdolliset erot sairastavuudessa. Nämä erot selittävät osin naisten korkeampaa työuupumusoireilua.

Eroja työoloarvioissa puolestaan selittää osin **tiettyjen alojen sukupuolittuneisuus.**

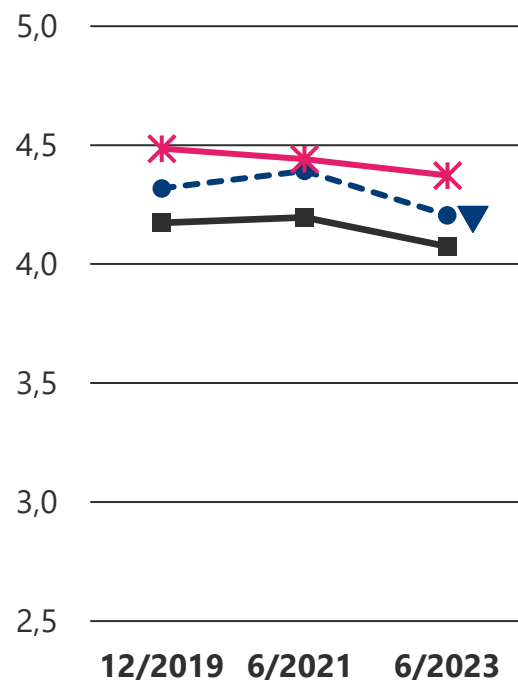
Tutkimukseen vastanneista naisista sote-alalla työskenteli 26 % ja julkisella sektorilla 43 %, kun miehistä vastaavat osuudet olivat 7 % ja 27 %.

- Sote-alalla ja julkisella sektorilla työhyvinvointia näyttävät tukevan erityisesti kokemus työn myönteisestä vaikutuksesta muiden ihmisten elämään. Sote-alalla myös koetaan enemmän mahdollisuuksia oppia uutta ja nähdään useammin työn ja muun elämän rikastuttavan toisiaan.
- Kuormitustekijöinä sote-alalla ja julkisella sektorilla näkyivät tunnetyö, kielteisemmät odotukset oman työn tulevaisuudesta sekä työpaikan sääntöjen ja toimintatapojen kankeus ja ristiriitaiset odotukset.

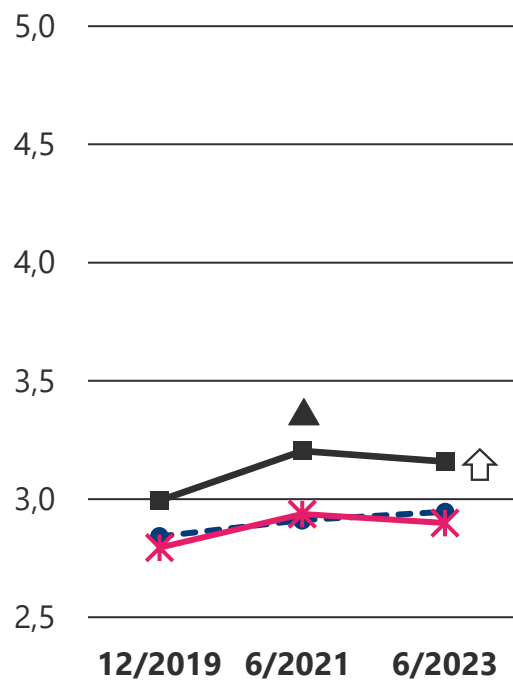
**Korkeammin koulutetut voivat
työssään paremmin, koska heidän
työssään koetaan enemmän
itsenäisyyttä, uuden oppimista ja
riittävän haastavia työtehtäviä**

Korkeasti koulutetut voivat työssään paremmin

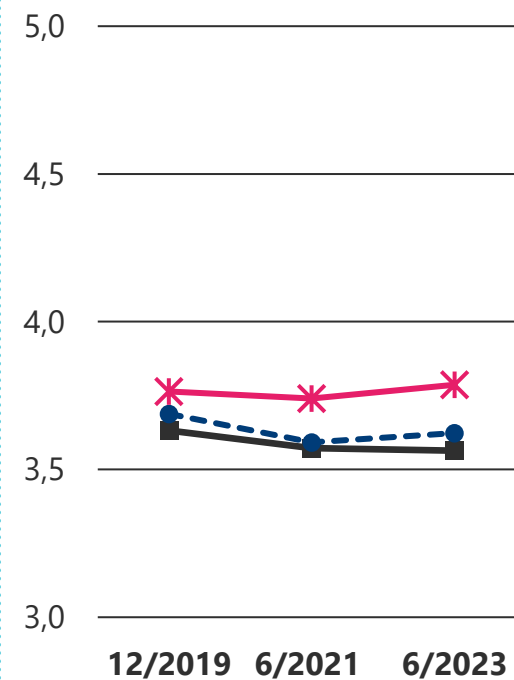
TYÖN IMU (asteikko 0–6)



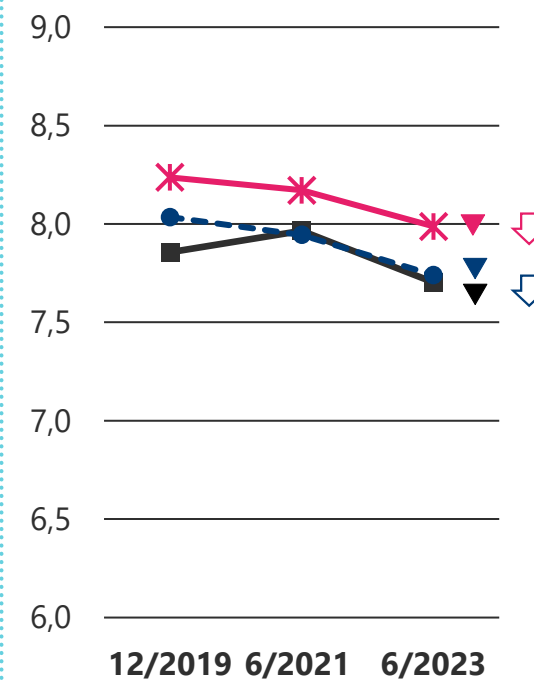
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN (asteikko 0–6)



TYÖ- TYTYTYVÄISYYS (asteikko 1–5)



TYÖKYKY (asteikko 0–10)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⬆️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

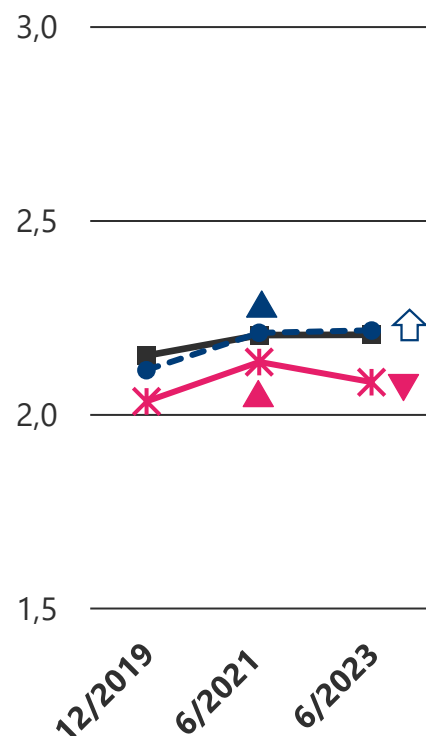
■ Perus- ja keskiaste
 ● Opisto- ja ammattikorkeakoulu
 * Yliopisto

Työuupumusoireilu laskenut korkeasti koulutetuilla vuodesta 2021. Kyynistyneisyys lisääntynyt kaikilla koulutustasoilla vuodesta 2019.



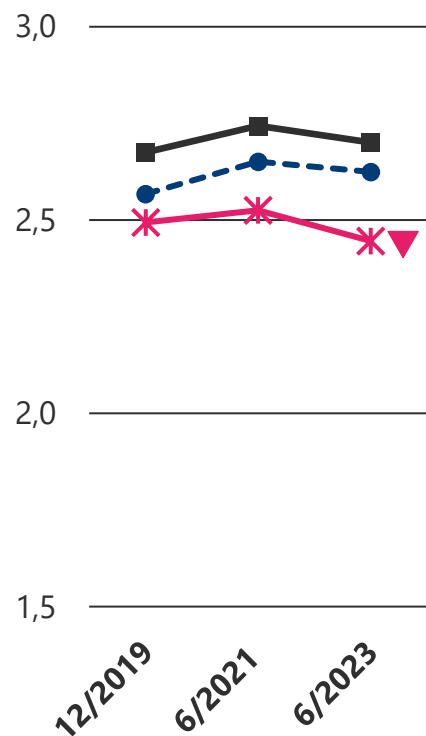
TYÖUUPUMUS-OIREET

(asteikko 1–5)



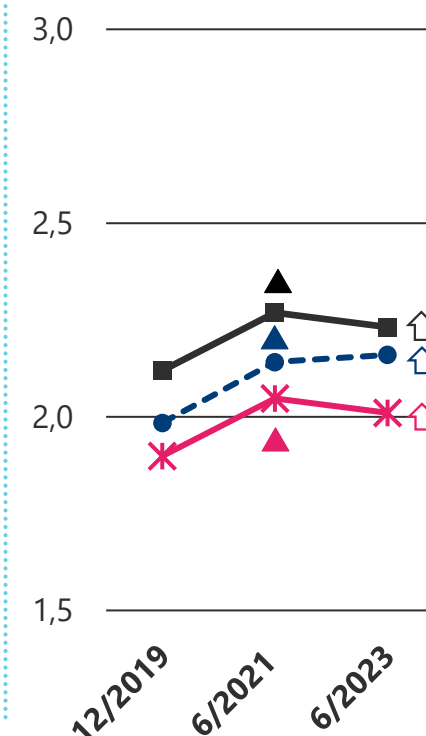
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1–5)



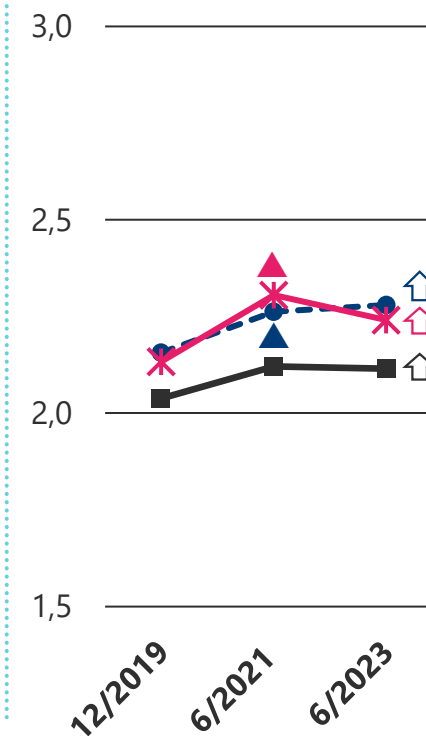
KYYNISTY-NEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1–5)



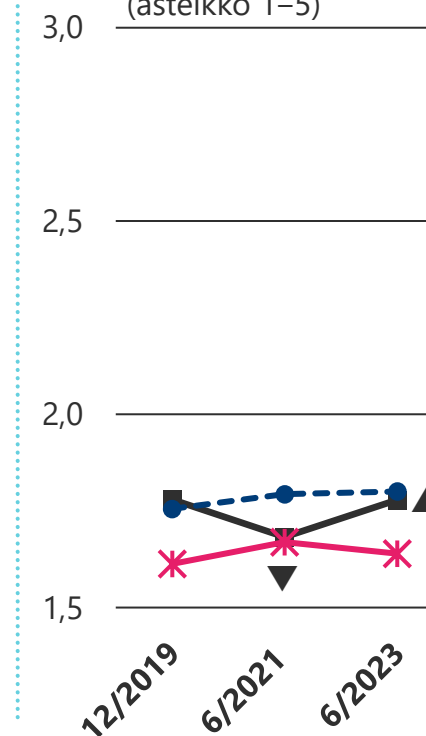
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

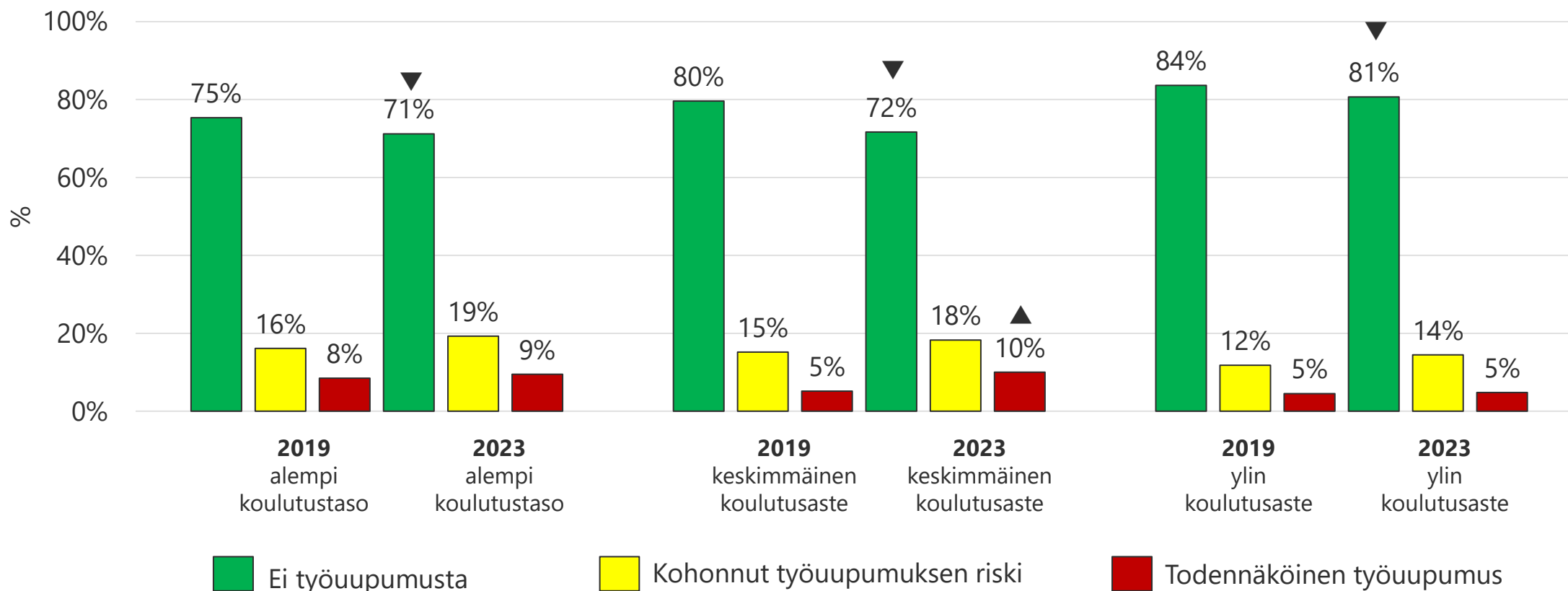
(asteikko 1–5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⬆️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

—■— Perus- ja keskiaste
 - -●- Opisto- ja ammattikorkeakoulu
 —*— Yliopisto

Kaikilla koulutustasoilla “työuupumusoireettomien” osuus on pienentynyt. Keskimmäisellä koulutusasteella aiempaa enemmän työuupumusta.

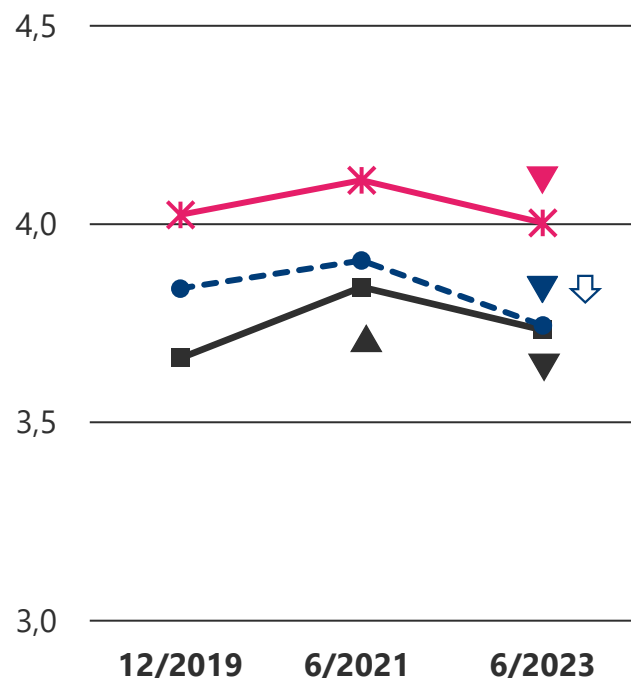


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna vuoteen 2019

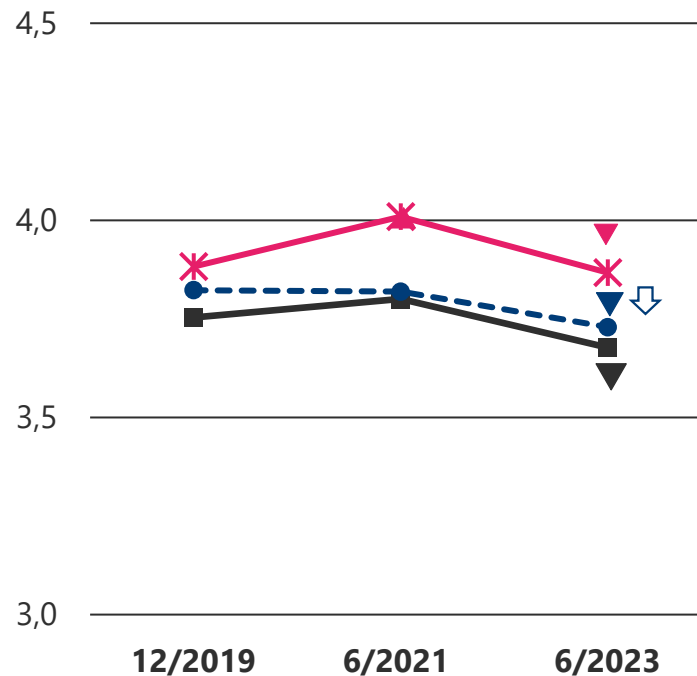
Viime vuosina terveys ja tyytyväisyys elämään ovat laskeneet kaikilla koulutustasoilla



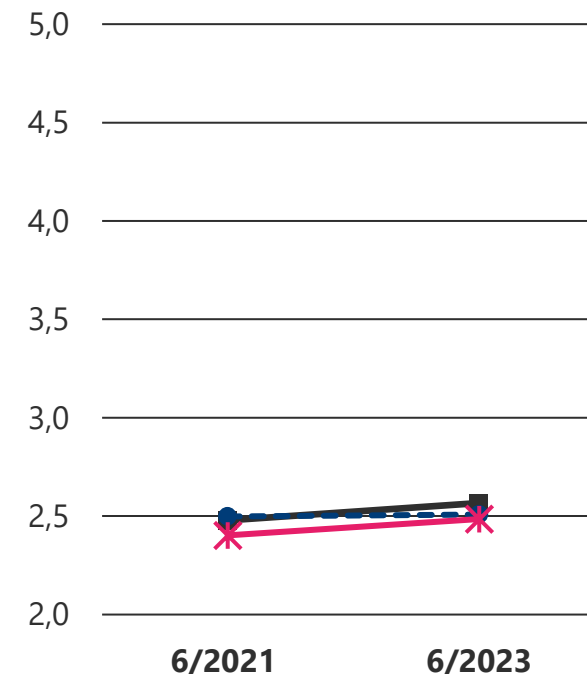
TERVEYS
(asteikko 1–5)



ELÄMÄNTYYTYVÄISYYS
(asteikko 1–5)



YKSINÄISYYS
(asteikko 1–5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⬆️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

■ Perus- ja keskiaste
 ● Opisto- ja ammattikorkeakoulu
 * Yliopisto

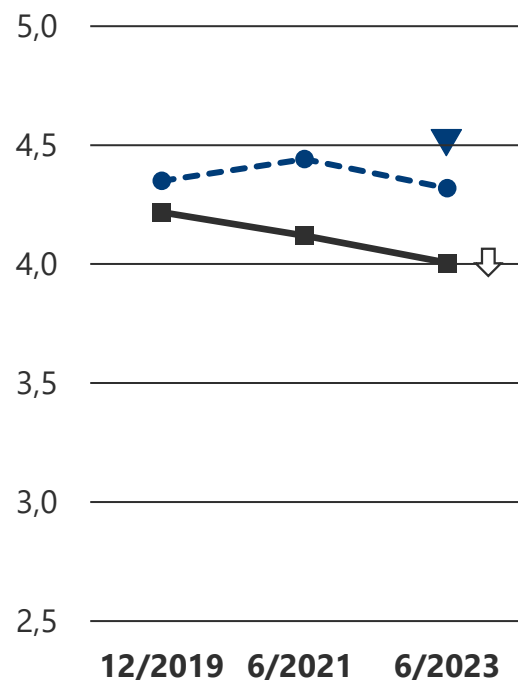
Miksi koulutus on yhteydessä parempaan työhyvinvointiin?

- **Mitä matalampi koulutus, sitä vähemmän keskimäärin raportoitiin monia myönteisiä työn voimavaroja,** jotka edistäisivät työhyvinvointia, kuten vähäisempää itsenäisyyttä ja uuden oppimista työssä, omien ja työn arvojen vastaavuutta, oman työn myönteistä vaikutusta muihin ihmisiin ja vähäisempää yhteisöllisyyttä ja reilua kohtelua työssä.
- Matalammin koulutetut kokivat useammin myös tekevänsä työtehtäviä, jotka eivät ole riittävän haastavia.
- **Toisaalta korkeampi koulutus oli yhteydessä työn ja muun elämän välisiin konflikteihin,** mikä voi tietotyön luonteen lisäksi osin selittää sitä, miksi korkeampi koulutus on yhteydessä kognitiivisiin häiriöihin.

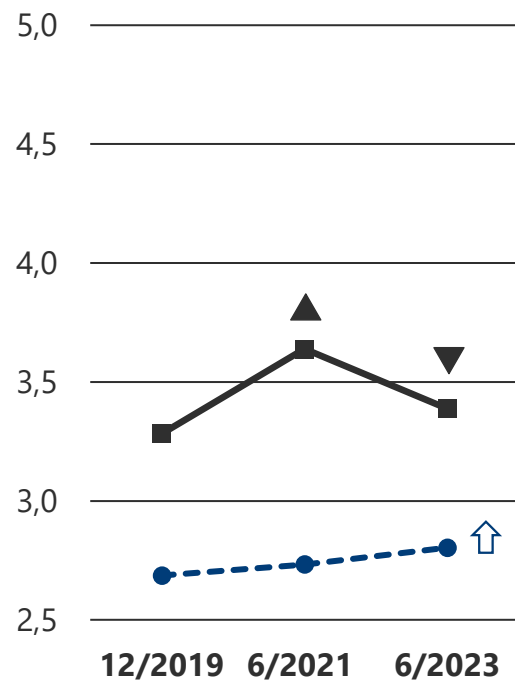
Alle 36-vuotiaiden työhyvinvoinnin heikentyminen on hieman tasaantunut, vaikka tilanne on yhä huonompi kuin 2019. On vahvistettava nuorten aikuisten pystyvyyden kokemusta tarjoamalla mahdollisuuksia oppia ja kehittyä riittävän haastavien työtehtävien parissa.

Nuorilla aikuisilla työn imu ja työkyky ovat laskeneet. Työtyytyväisyys ja työssä tylsistyminen ovat palanneet koronaa edeltäneelle tasolle.

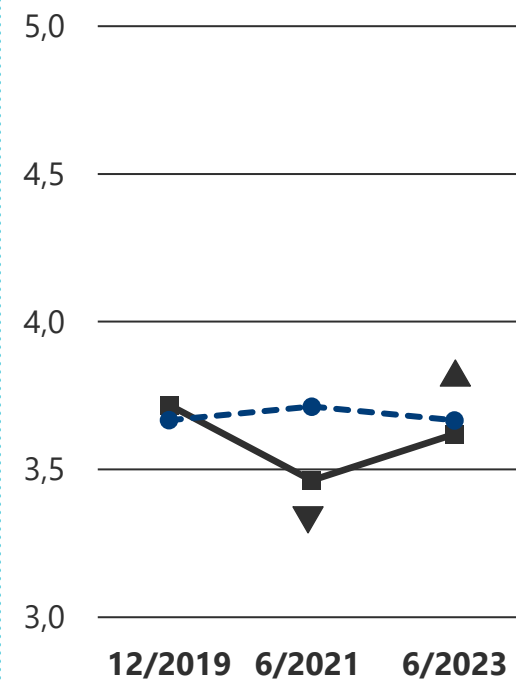
TYÖN IMU (asteikko 0–6)



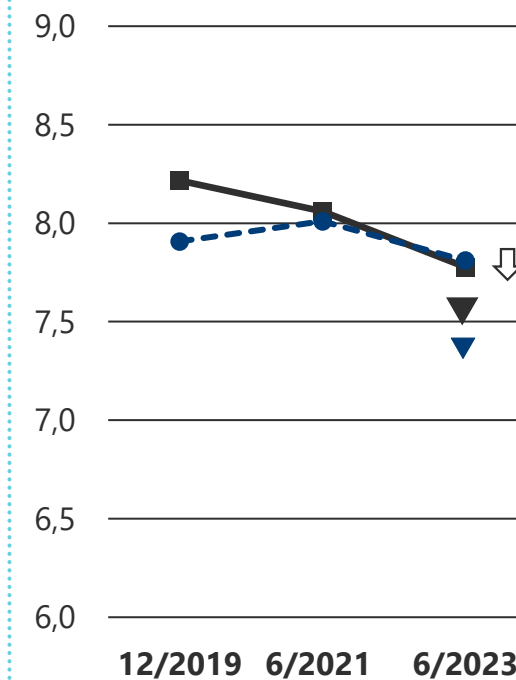
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN (asteikko 0–6)



TYÖ- TYTYTYVÄISYYS (asteikko 1–5)



TYÖKYKY (asteikko 0–10)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⬆️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

—■— Alle 36-vuotiaat

-●- 36-vuotiaat tai yli

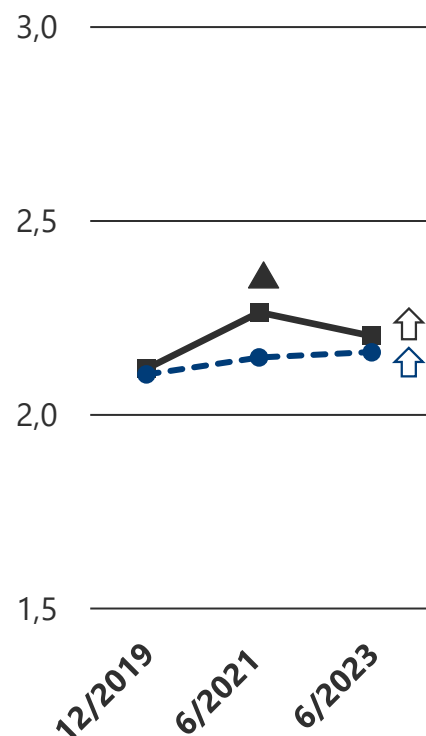
©TYÖTERVEYSLAITOS

Nuorten aikuisten työuupumusoireilu ei ole kasvanut vuodesta 2021, mutta se on edelleen yleisempää kuin ennen koronaa



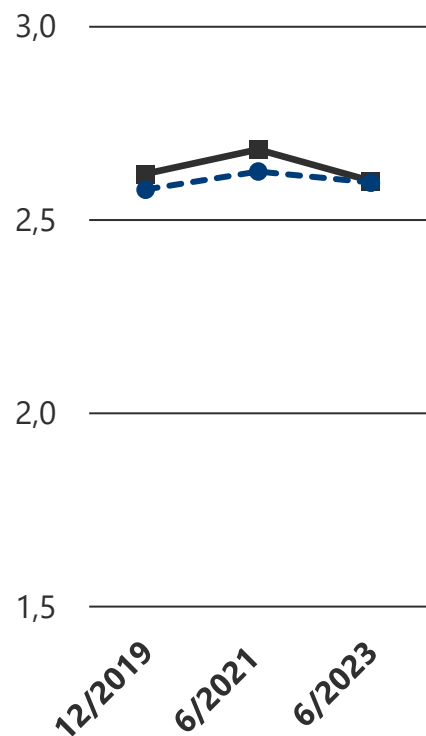
TYÖUUPUMUS-OIREET

(asteikko 1–5)



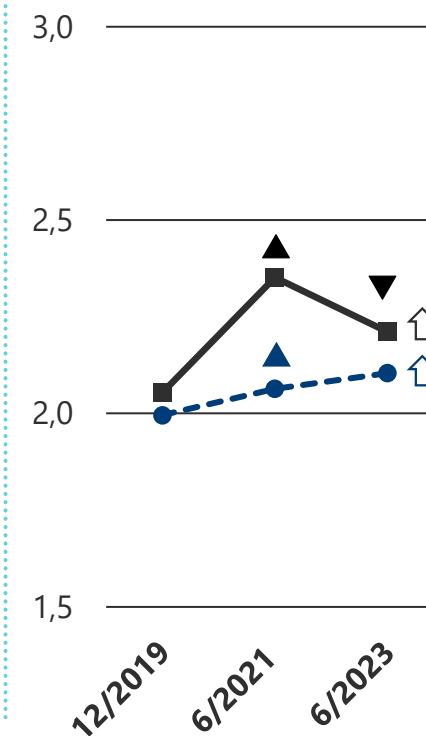
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1–5)



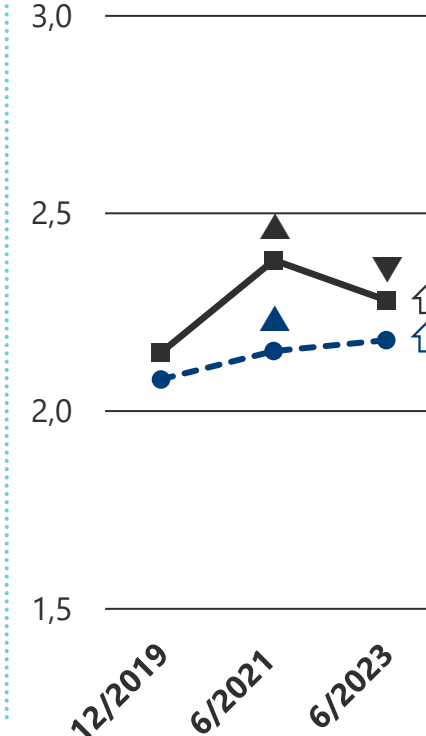
KYYNISTY-NEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1–5)



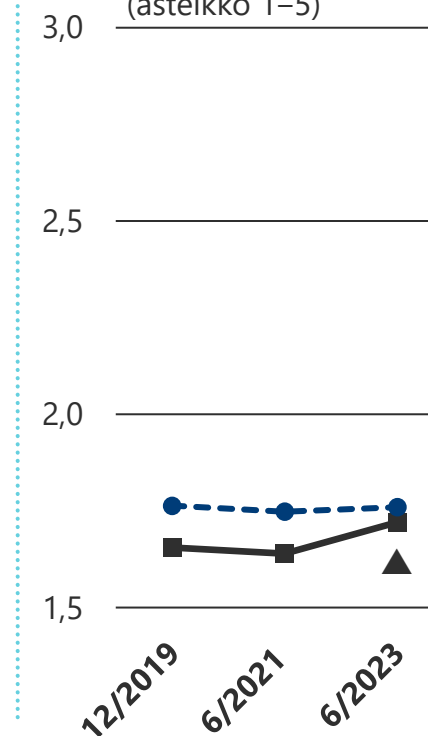
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



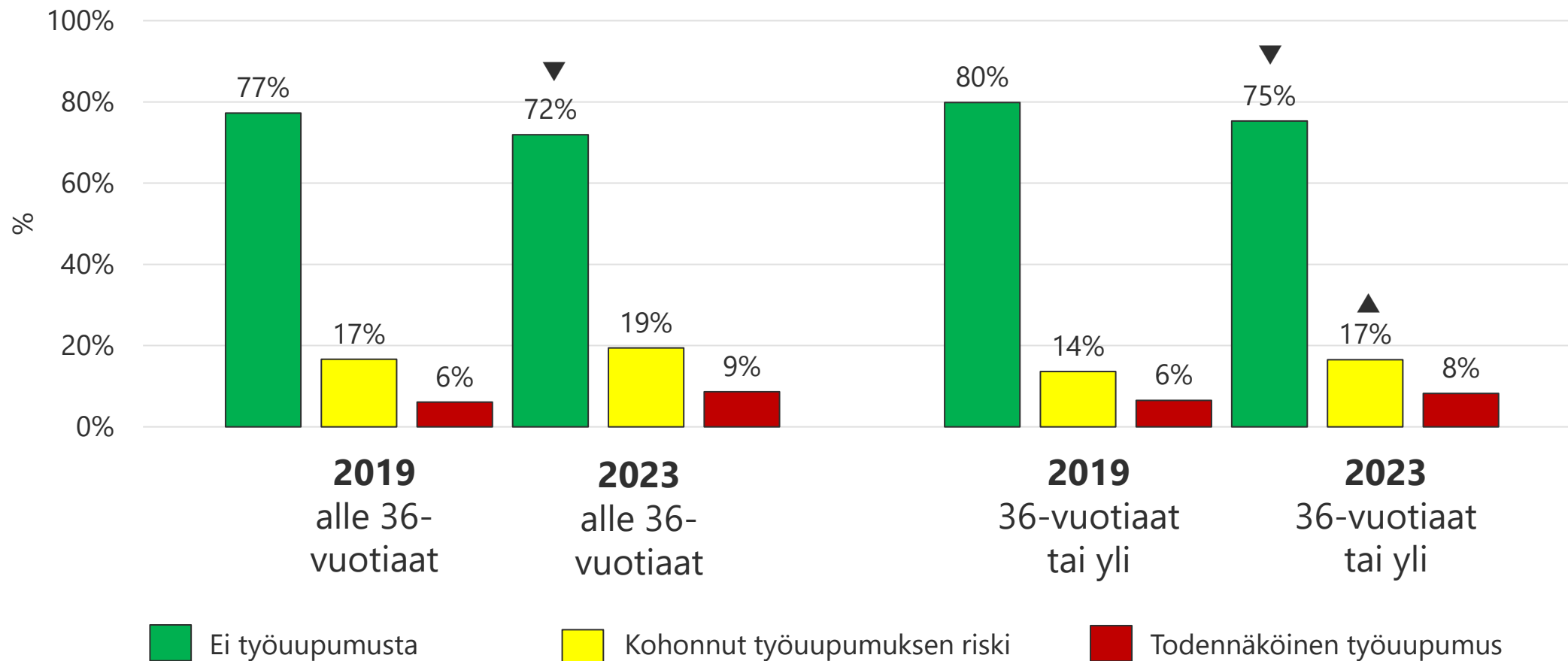
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

⬆️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

—■— Alle 36-vuotiaat

-●- 36-vuotiaat tai yli

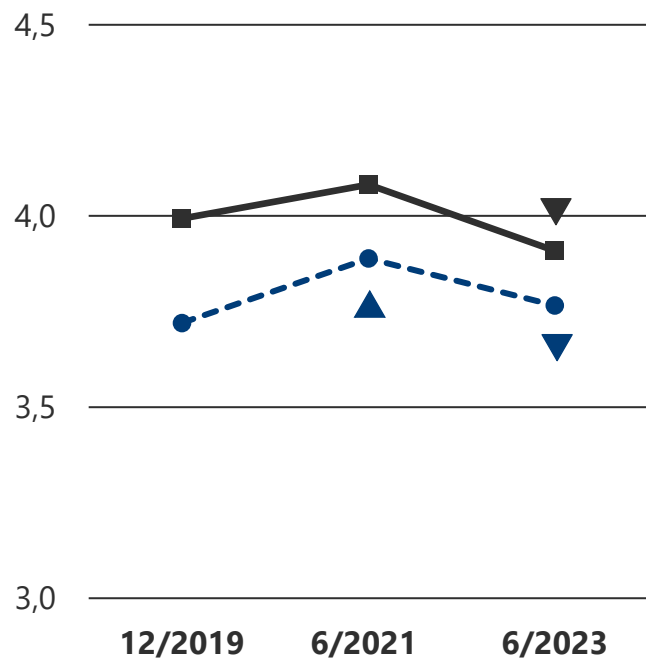
Molemmissa ikäryhmissä "työuupumusoireettomien" osuus on pienentynyt



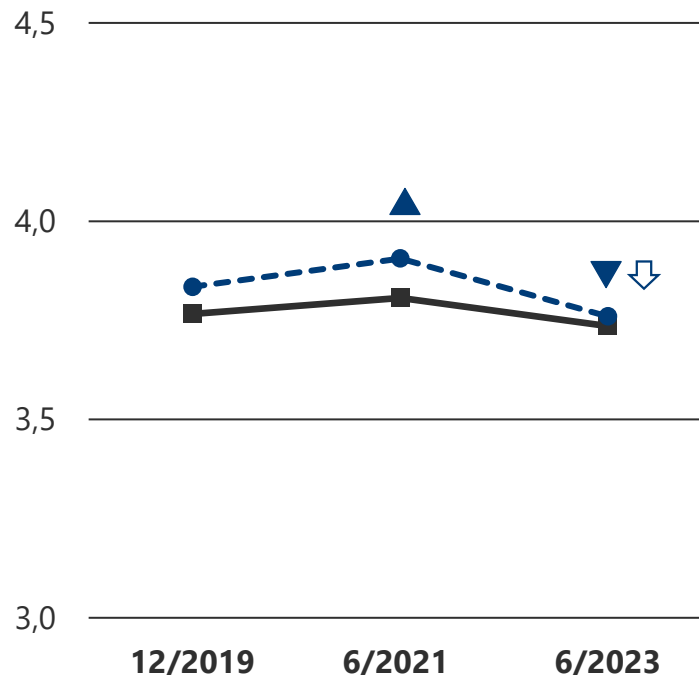
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna vuoteen 2019

Terveys on heikentynyt viime vuosina niin nuorilla aikuisilla kuin vanhemmilla työntekijöillä. Nuorilla on enemmän yksinäisyyttä.

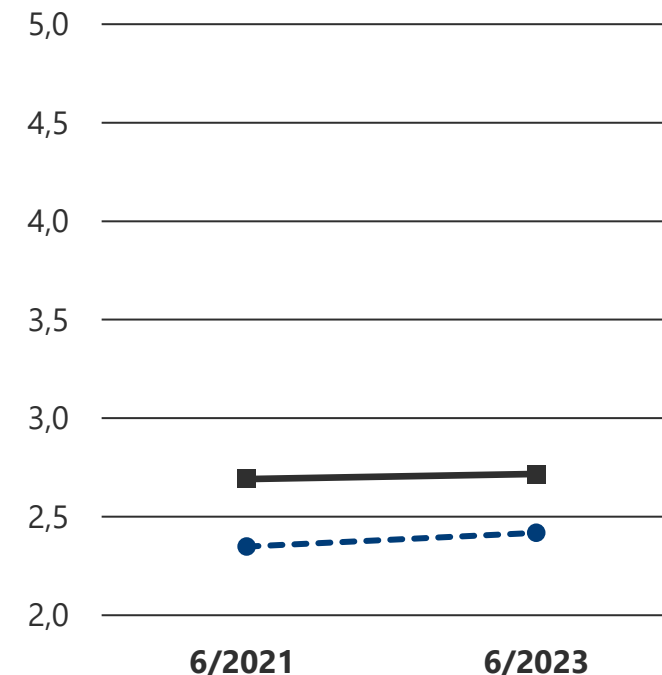
TERVEYS (asteikko 1–5)



ELÄMÄNTYYTYVÄISYYS (asteikko 1–5)



YKSINÄISYYS (asteikko 1–5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

↑↓ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 kyselyjen välillä

■ — Alle 36-vuotiaat

● - - 36-vuotiaat tai yli

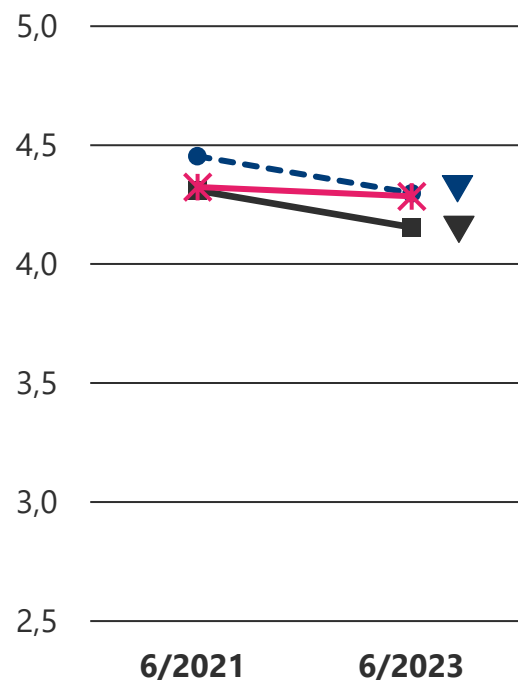
Miksi nuori ikä on yhteydessä heikompaan hyvinvointiin työssä?

- **Mitä nuorempi ikä, sitä vähemmän keskimäärin raportoitiin monia myönteisiä työn voimavaroja**, jotka edistäisivät työhyvinvointia, kuten vähäisempää itsenäisyyttä ja uuden oppimista työssä sekä oman työn myönteisten tulosten näkemistä, myönteisiä arvioita omasta pätevyydestä ja pystyvyydestä työssä, työn ja omien arvojen yhteensopivuutta sekä odotuksia oman työn muuttumisesta parempaan.
- **Mitä nuorempi vastaaja, sitä tyypillisemmin koettiin monia työn vaatimuksia**, kuten työtehtäviä, joiden ei koettu olevan tarpeeksi haastavia, sellaisten tunteiden näyttämistä työssä, jotka eivät vastaa todellisia tunteita, sekä työn ja muun elämän välisiä konflikteja. Myös nämä tekijät selittävät nuorten heikompaan työhyvinvointia.
- **Toisaalta nuoreen ikään kuuluvia työn myönteisempiä puolia** näyttävät olevan hieman sopivampi työn määrä sekä vahvempi kokemus siitä, että oma lähijohtaja toimii palvelevan johtamisen periaatteiden mukaisesti.

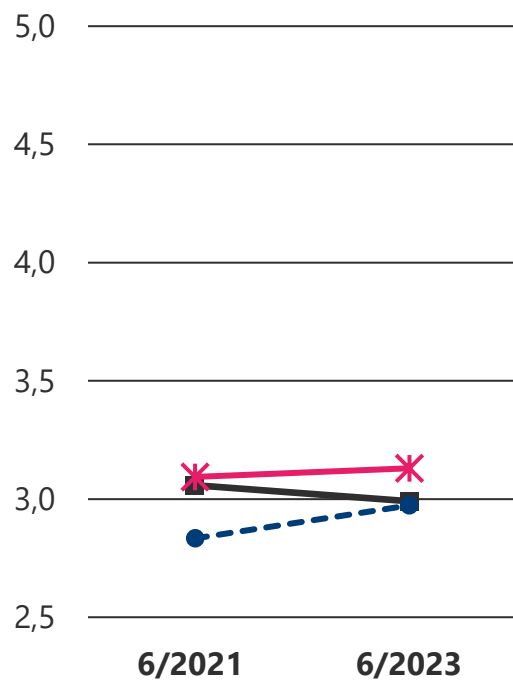
Lähityötä tehneillä työhyvinvointi on heikentynyt, ja pelkästään etätyötä tehneillä yksinäisyys on lisääntynyt vuodesta 2021. Suurempi työssä tylsistyminen etätyössä voi osin johtua vähäisemmästä työn merkityksellisyydestä.

Hybridityötä tekevien työhyvinvointi ei ole enää parempaa kuin pelkkää etätyötä tekevillä

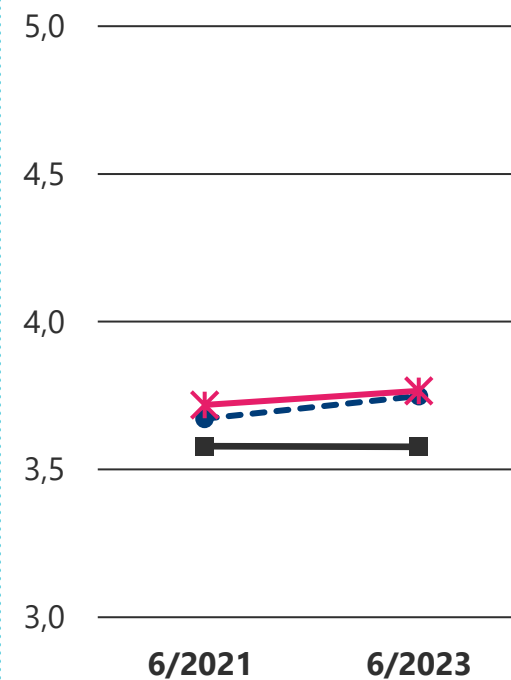
TYÖN IMU (asteikko 0–6)



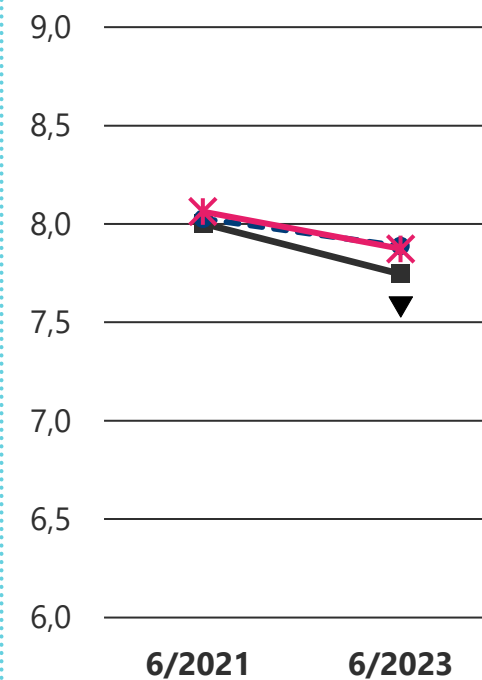
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN (asteikko 0–6)



TYÖ- TYYYTYVÄISYYS (asteikko 1–5)



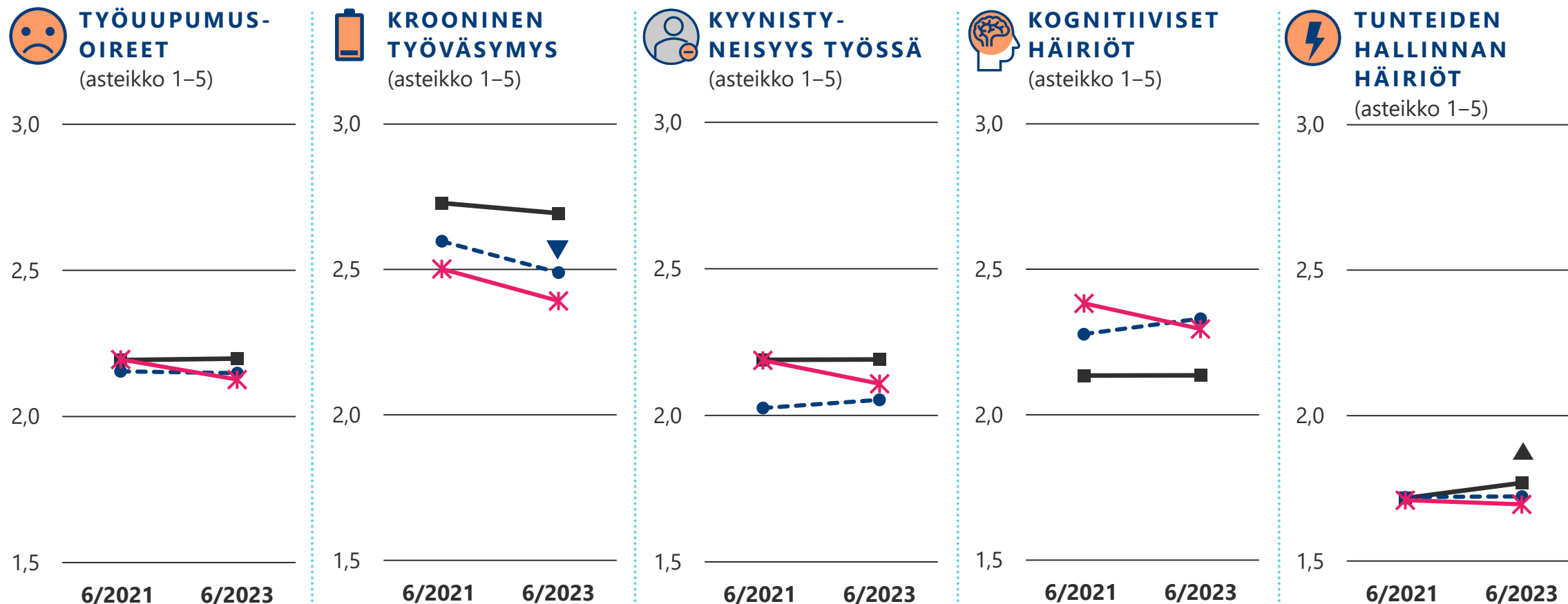
TYÖKYKY (asteikko 0–10)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

- Lähityössä
- Hybridityössä (etänä 1/4, 1/2 tai 3/4 työajasta)
- * Etänä suunnilleen koko työajan

Lähityössä on enemmän kroonista työväsymystä mutta vähemmän kognitiivisia häiriöitä

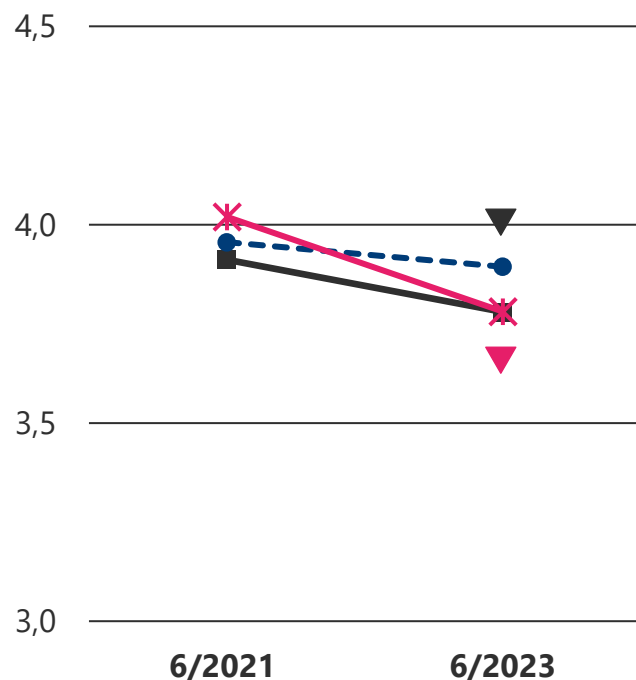


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

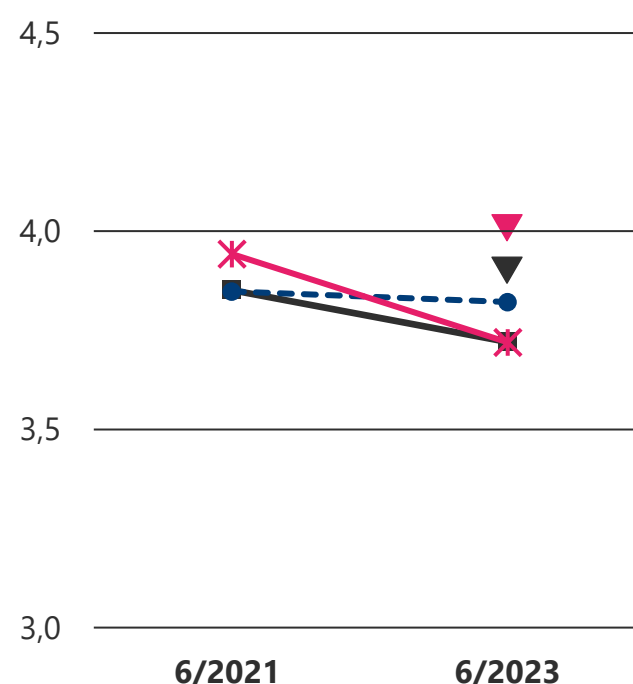
Etätyössä yksinäisyys on kasvanut ja on yleisempää kuin muissa työmuodoissa. Ainoastaan hybridityössä terveys ja elämäntyytyväisyys eivät ole heikentyneet.



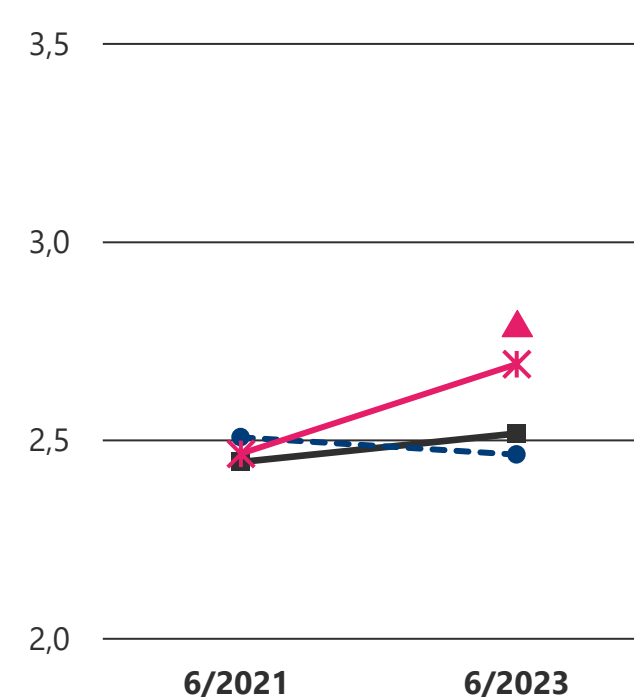
TERVEYS
(asteikko 1-5)



ELÄMÄNTYYTYVÄISYYS
(asteikko 1-5)



YKSINÄISYYS
(asteikko 1-5)

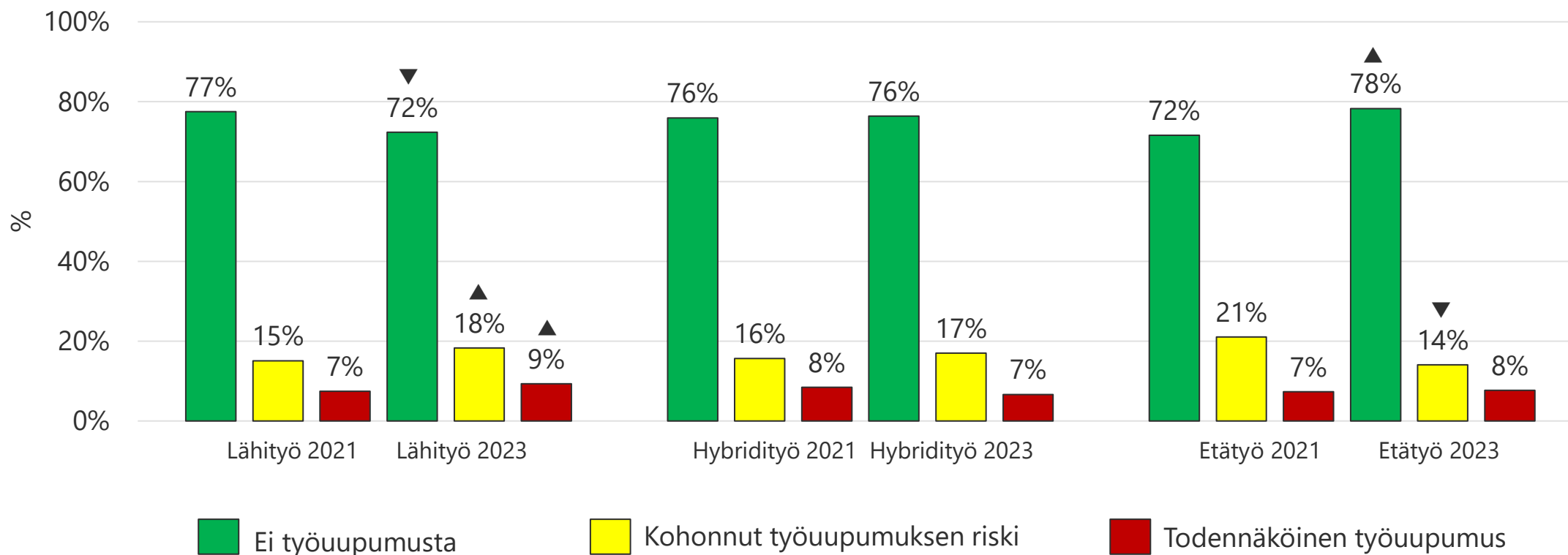


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

©TYÖTERVEYSLAITOS

—■— Lähiössä
-●- Hybridityössä (etänä 1/4, 1/2 tai 3/4 työajasta)
-✱- Etänä suunnilleen koko työajan

Lähityössä työuupumusriskit lisääntyneet. Etätyössä kohonnut työuupumuksen riski hieman laskenut.



▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna vuoteen 2021

Miksi etätyössä tyypillisemmin tylsistytään mutta myös koetaan vähäisempää kroonista väsymystä?

- Tutkittaessa vastaajia, jotka tekivät etätyötä vähintään jonkin verran kesällä 2023 (N=1509), havaitsimme, että suurempi etätyön määrä oli lievässä yhteydessä suurempaan työssä tylsistymiseen mutta myös vähäisempään krooniseen työväsymykseen.
- Tätä voivat selittää seuraavat tutkimuksessamme havaitut erot: **Mitä enemmän etätöitä, sitä tyypillisemmin koettiin...**
 - Vähäisempää työn fyysistä raskautta ja sellaisten tunteiden näyttämistä, jotka eivät vastaa todellisia tunteita. Tämä selittää erityisesti etätyöhön liittyvää vähäisempää kroonista työväsymystä.
 - Vähäisempää työn ja muun elämän välistä toisiaan rikastuttavaa vaikutusta sekä vähäisempää oman työn myönteistä vaikutusta muihin ihmisiin – eli toisin sanoen vähäisempää työn merkityksellisyyttä. Nämä voimavarat voisivat vähentää tylsistymistä työssä.

Yhteenveto ja suositukset

Miten Suomi voi? Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnin kehitystrendeistä, 1/2



Suomalaisten työhyvinvointi ei ole palannut takaisin koronapandemiaa edeltäneelle tasolle, vaan on heikentynyt lievästi viimeisen 3,5 vuoden aikana. Työoloja kehittämällä työhyvinvointi saadaan nousuun.

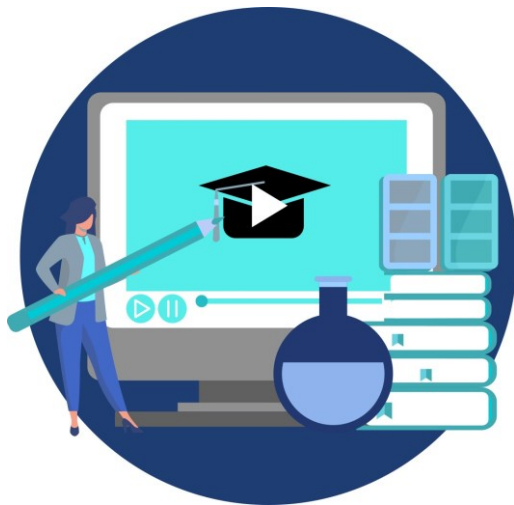


Erityisesti naisten työhyvinvointi on heikentynyt. Eroja työhyvinvoinnissa selittävät osin tiettyjen alojen sukupuolittuneisuus ja erilaiset työolot.

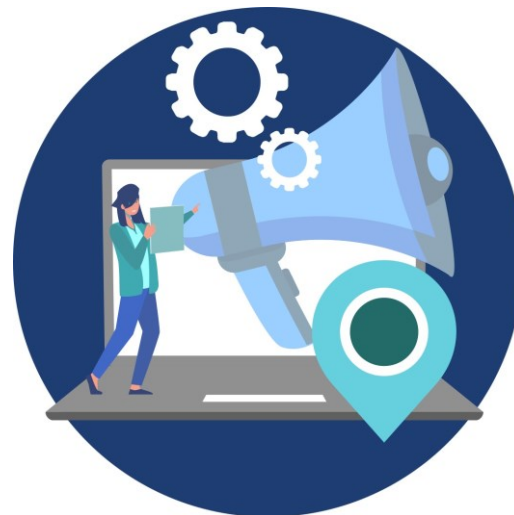


Nuorilla aikuisilla työhyvinvoinnin heikentyminen on hieman tasaantunut, vaikka tilanne on yhä huonompi kuin 2019. Työpaikoilla on vahvistettava erityisesti pystyvyyden kokemusta.

Miten Suomi voi? Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnin kehitystrendeistä, 2/2



Korkeammin koulutetut voivat työssään paremmin, koska heidän työssään koetaan enemmän itsenäisyyttä, uuden oppimista ja riittävän haastavia työtehtäviä.



Pelkästään etätyötä tehneillä yksinäisyys on lisääntynyt vuodesta 2021. Suurempi työssä tylsistyminen etätyössä voi osin johtua merkityksellisyyskadosta.



Lähityötä tehneillä työhyvinvointi on heikentynyt. Hybridityössä työn imu on laskenut samalle tasolle kuin kokoaikaisessa etätyössä.

Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja



Mielenterveyden työkalupakki sisältää maksuttomia työkaluja ja materiaaleja:

[MIELENTERVEYDEN TYÖKALUPAKKI \(TTL.FI\)](https://www.ttl.fi/tyokalupakki)



Yksi työkaluista on **Miten voit? -työhyvinvointitesti**, jonka avulla jo yli 100 000 suomalaista on arvioinut omaa työhyvinvointiaan:

[MITEN VOIT? -TYÖHYVINVOINTITESTI \(TTL.FI\)](https://www.ttl.fi/miten-voit)



Työuupumusoireilun tutkimisessa hyödynnetty arviointityökalu on vapaasti käytettävissä:

[TYÖUUPUMUKSEN ARVIOINTI BURNOUT ASSESSMENT TOOL \(BAT\) –MENETELMÄLLÄ \(JULKARI.FI\)](https://www.julkari.fi/handle/10024/151111)

Kiitos!

Lisätietoa ja aiemmat tulokset: ttl.fi/miten-suomi-voi



ttl.fi



[@tyoterveys](https://twitter.com/tyoterveys)
[@fioh](https://twitter.com/fioh)



[tyoterveyslaitos](https://www.facebook.com/tyoterveyslaitos)



[tyoterveys](https://www.instagram.com/tyoterveys)



[Tyoterveyslaitos](https://www.youtube.com/Tyoterveyslaitos)