

Työterveyslaitos

Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä

Jaana-Piia Mäkineniemi, VTT, erikoistutkija

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija

Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori

9.3.2022



Esittelemme tässä tuloskoonnissa Miten Suomi voi – tutkimushankkeen pohjalta, miten työhyvinvointi on kehittynyt korona-aikana. Viimeisimmät aineistot on kerätty loppuvuonna 2021.

Loppuvuonna 2019 alkanut tutkimushanke tuottaa tietoa siitä, miten työhyvinvointi ja erilaiset työasenteet ovat muuttuneet korona-aikana yleensä sekä verrattuna koronaa edeltävään aikaan.

- Tutkimushanke on yksi harvoja, jossa työhyvinvointia ja työasenteita tutkitaan väestössä sekä ennen korona-aikaa että korona-aikana.

Lisätietoa ja
aiemmat
tulokset:
[ttl.fi/miten-
suomi-voi](https://ttl.fi/miten-suomi-voi)

Miten Suomi voi –tutkimuksesta

- Kyselyaineistoa on kerätty nyt kaksi vuotta (12/2019 –12/2021) noin kuuden kuukauden välein kahdelta eri vastaajajoukolta:
 - **Seuranta 1.** Ensimmäinen vastaajajoukko aloitti tutkimuksessa ennen koronaa 12/2019 ja heitä on seurattu siitä lähtien. Heistä 446 on ollut työssä ja vastannut kaikilla viidellä kerralla.
 - **Seuranta 2.** Toinen vastaajajoukko aloitti tutkimuksessa viime kesänä 6/2021 ja he vastasivat toisen kerran 12/2021. Heistä 875 on ollut työssä ja vastannut molemmilla kerroilla.
 - **Vastaajat ovat työssäkäyviä 18-65 -vuotiaita suomalaisia, jotka ovat valikoituneet tutkimukseen satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internet-paneelista.**
- Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.
- Seuraava kysely kerätään loppuvuonna 2022.

Tutkimukseen vastanneet

	Seuranta 1: 12/2019- 12/2021	Seuranta 2: 6/2021- 12/2021
Työssäkäyvien vastaajien määrä	<i>n</i> = 446	<i>n</i> = 875
Ikä (keskiarvo)	49,5 vuotta	49,8 vuotta
Viikkotyötunnit (keskiarvo)	37,7 t/vko	37,5 t/vko
Naisia/miehiä	58 / 42 %	55 / 45 %
Esihenkilö- tai johtoasemassa/työntekijä	15 / 85 %	17 / 83 %
Vakituisessa työsuhteessa/muu työsuhde	93 / 7 %	90 / 10 %
Koulutus: yliopistotutkinto/muu korkea aste/perus- tai keskiaste	30 / 40 / 30 %	33 / 36 / 31 %
Työskentelysektori: julkinen/yksityinen/muu sektori	42 / 52 / 6 %	40 / 53 / 7 %
Asuu Uudellamaalla/muualla Etelä-Suomessa/Länsi-Suomessa/Pohjois- tai Itä-Suomessa	42 / 22 / 18 / 18 %	38 / 21 / 22 / 19 %

Työhyvinvoinnin kuvaajat tutkimuksessa

TYÖN IMU

Myönteinen työssä koettu tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

TYÖUUPUMUS

Pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat krooninen väsymys, kognitiivisen ja tunteiden hallinnan häiriöt sekä henkinen etääntyminen työstä eli kyynistyminen.

TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

Seuraa työn tai tehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna.

TYÖKYKY

Työkykyä pyydettiin kyselyssä arvioimaan suhteessa vastaajan elinikäiseen parhaaseen.

TYÖTYTYVÄISYYS

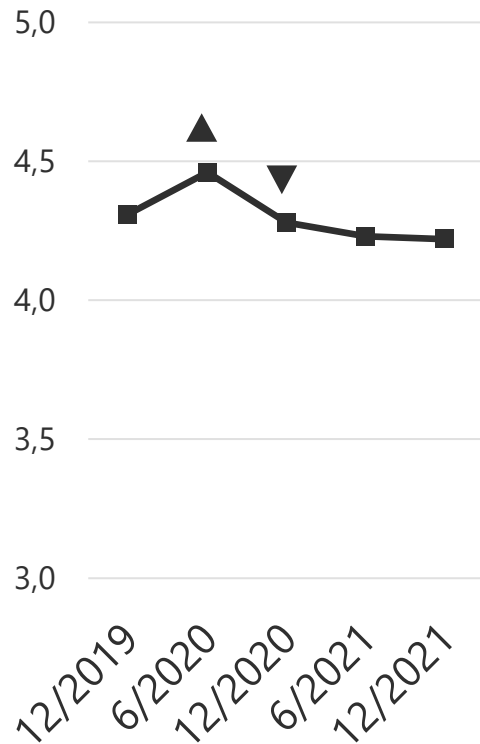
Miellyttävä myönteinen tunnetila, joka syntyy omaa työtä ja työkokemuksia koskevista arvioista. Ei yhtä vahvasti virittynyt motivaatiotila kuin työn imu, vaan pikemminkin ilmentää tyytyväisyyttä nykytilanteeseen.

Tulokset

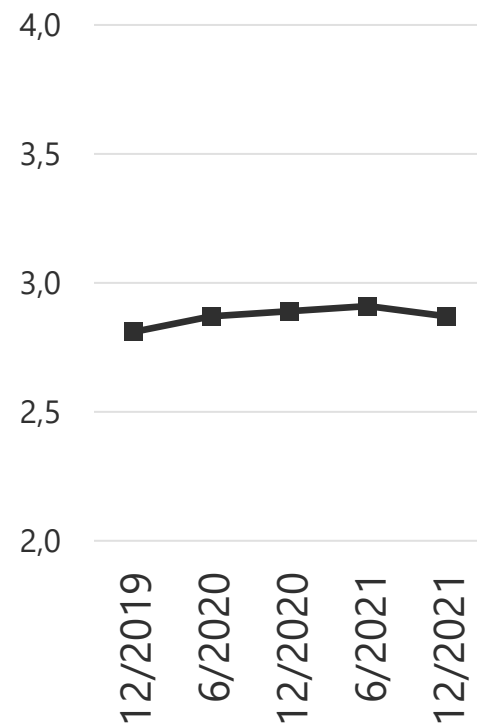
Työtyytyväisyys ja työkyky heikentyivät ajasta ennen koronaa



TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



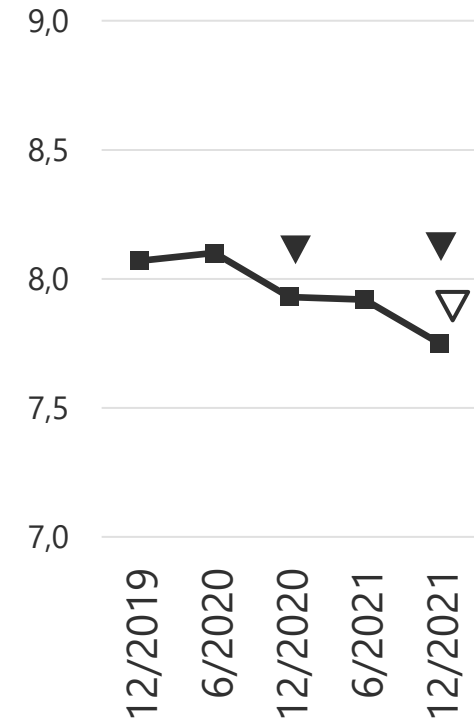
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



**TYÖ-
TYTTYVÄISYYS**
(asteikko 1-5)



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



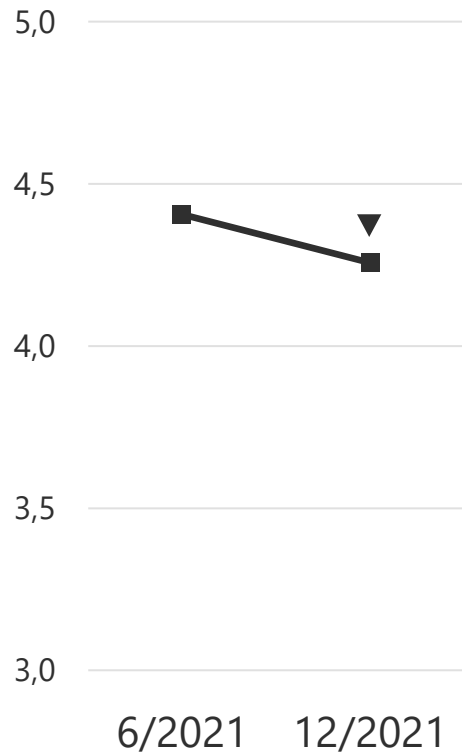
▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$) kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn. Huom! Tällöin todennäköisyys, että havaittuja eroja ei olisikaan, on pieni (alle 5 %).

△ ▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna koronaa edeltäneeseen tilanteeseen (12/2019)

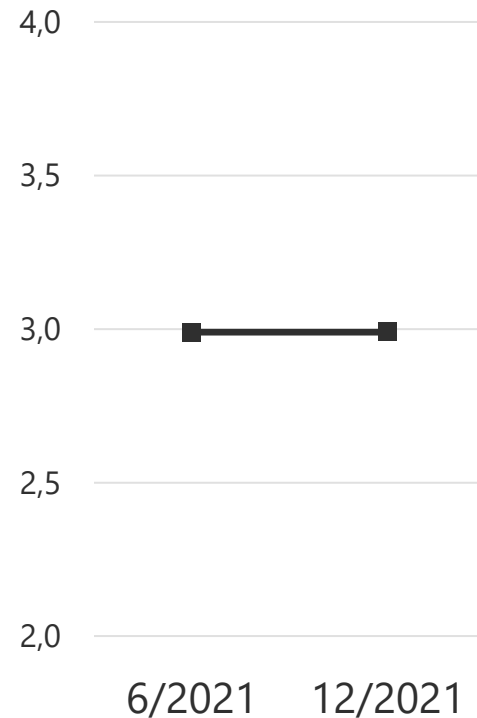
Työn imu ja työkyky laskivat kesästä 2021 loppuvuoteen 2021



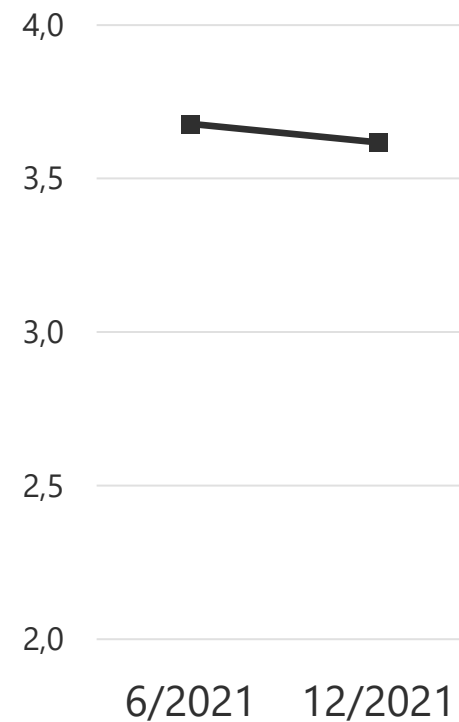
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



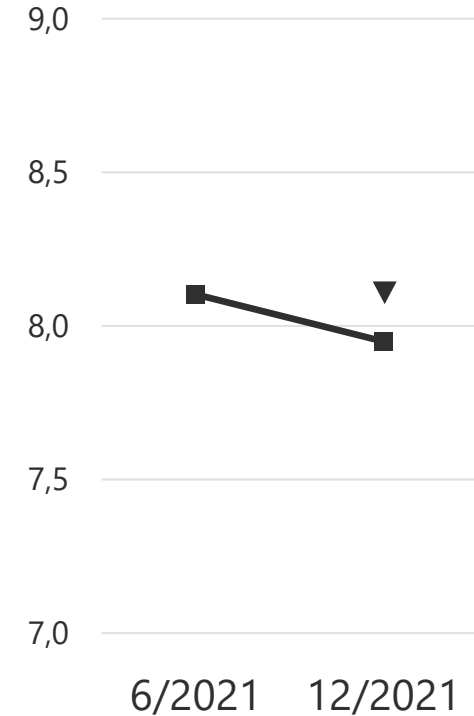
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



TYÖ-TYYTYVÄISYYS
(asteikko 1-5)



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna edelliseen kyselyyn (12/2021 vrt. 6/2021)

Työuupumusoireilu on yleisempää kuin ennen koronaa

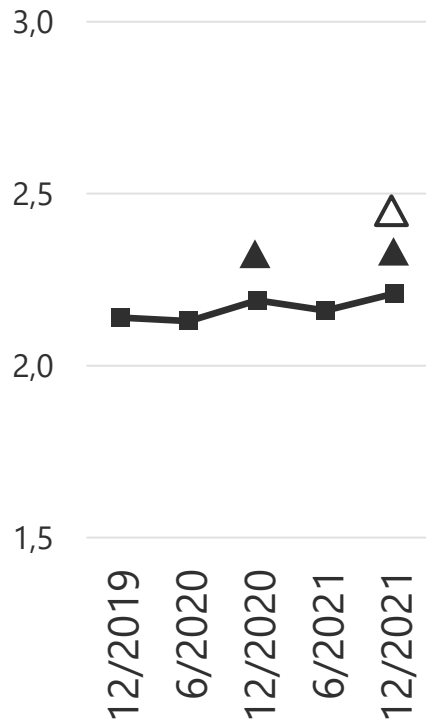
Työterveyslaitos

SEURANTA 1



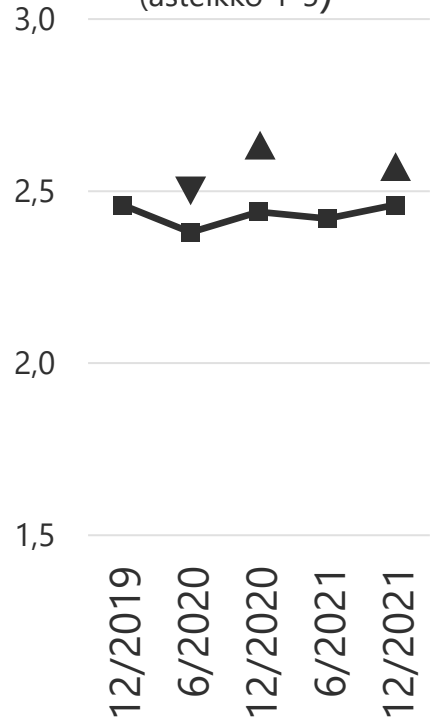
TYÖUUPUMUS-OIREET

(asteikko 1-5)



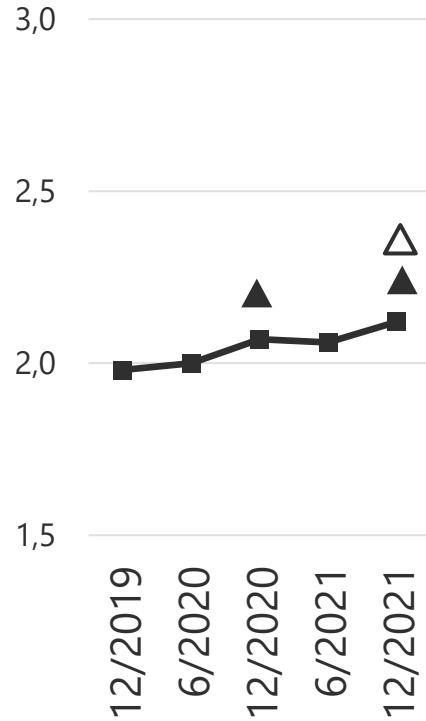
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1-5)



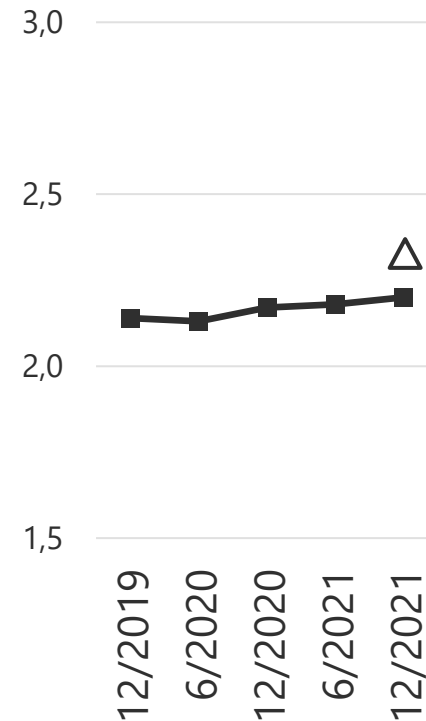
KYYNISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1-5)



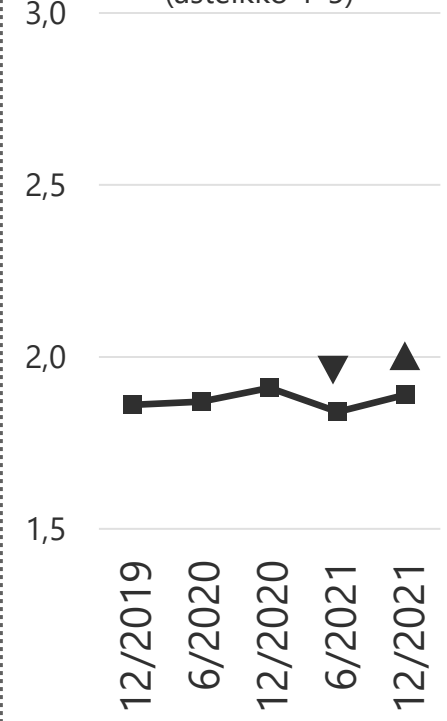
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna edelliseen kyselyyn

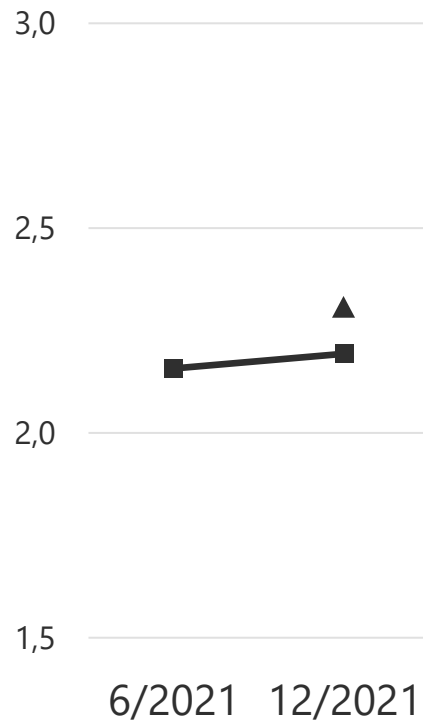
△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna koronaa edeltäneeseen tilanteeseen (12/2019)

Työuupumusoireet lisääntyneet kesästä 2021 loppuvuoteen 2021



TYÖUUPUMUS- OIREET

(asteikko 1-5)



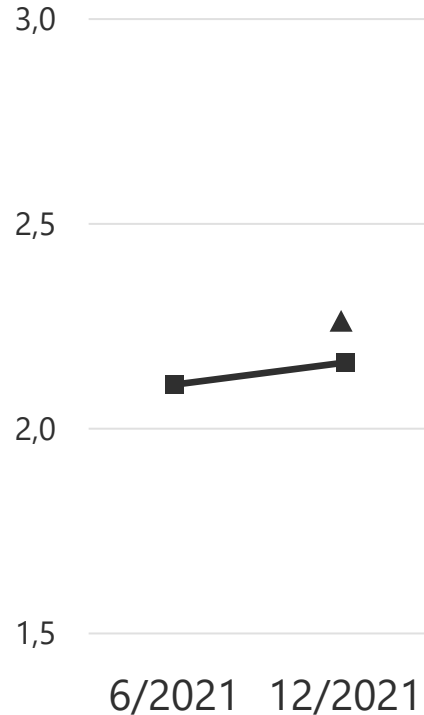
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1-5)



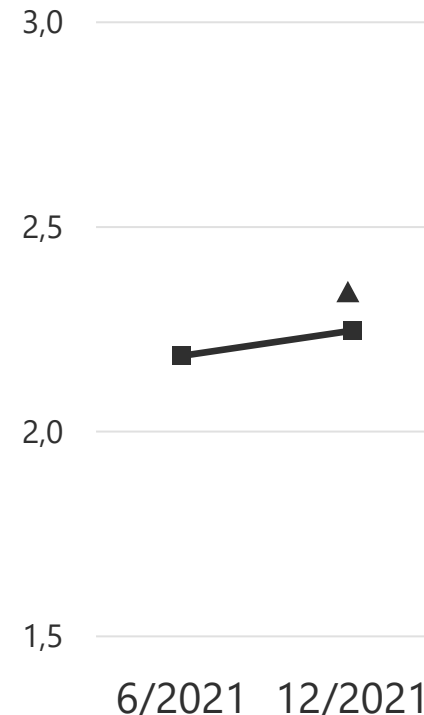
KYYNISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1-5)



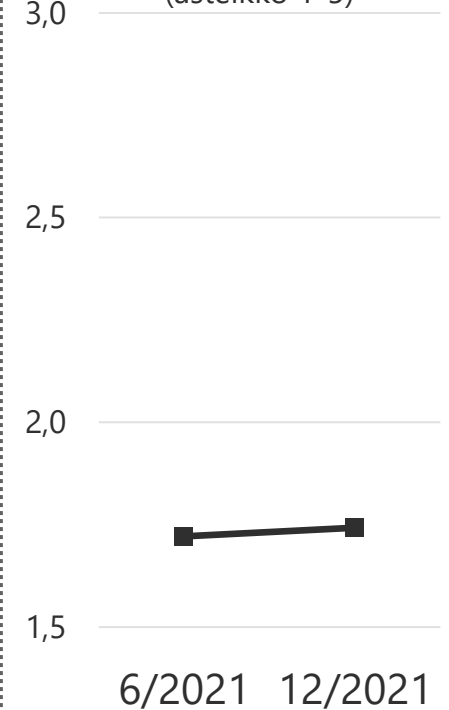
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



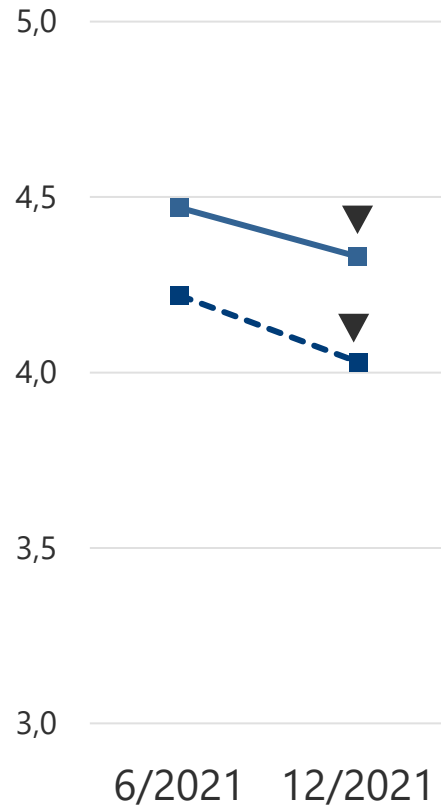
▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna edelliseen kyselyyn (12/2021 vrt. 6/2021)

Työn imu ja työkyky laskivat iästä riippumatta



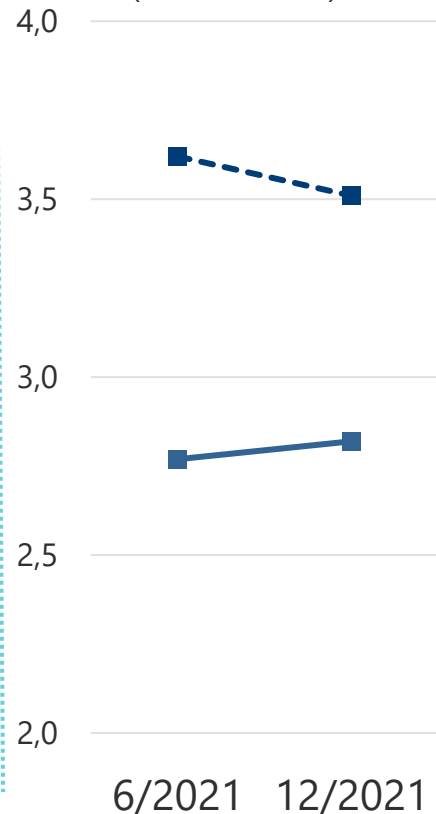
TYÖNIMU

(asteikko 0-6)



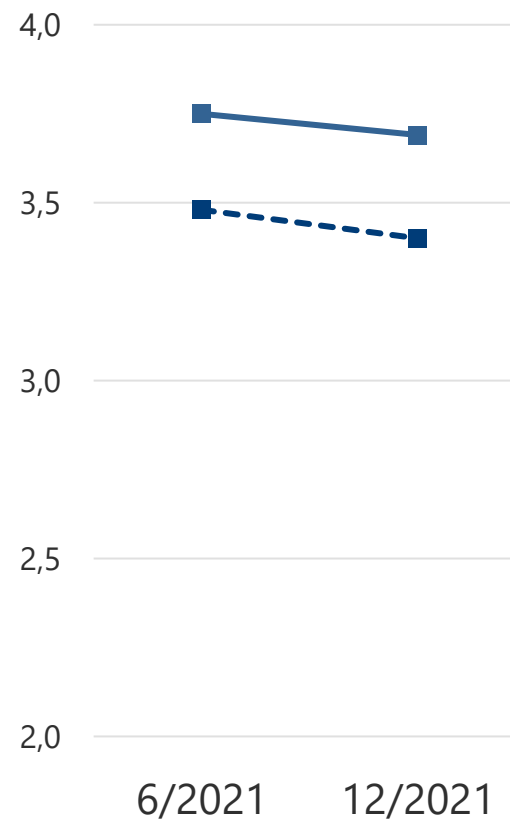
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

(asteikko 0-6)



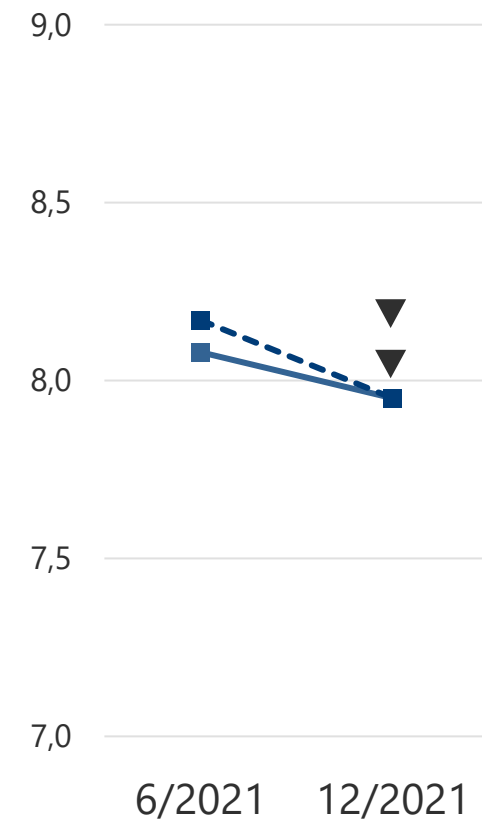
TYÖTYYTYVÄISYYS

(asteikko 1-5)



TYÖKYKY

(asteikko 0-10)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn.

—■— Alle 36 vuotiaat (n= 123) —■— Yli 36 vuotiaat (n= 752)

Työuupumusoireet kasvoivat hieman iästä riippumatta

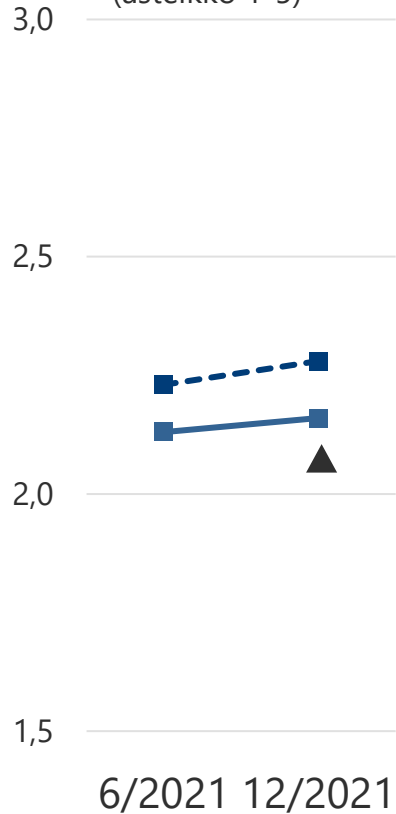
Työterveyslaitos

SEURANTA 2



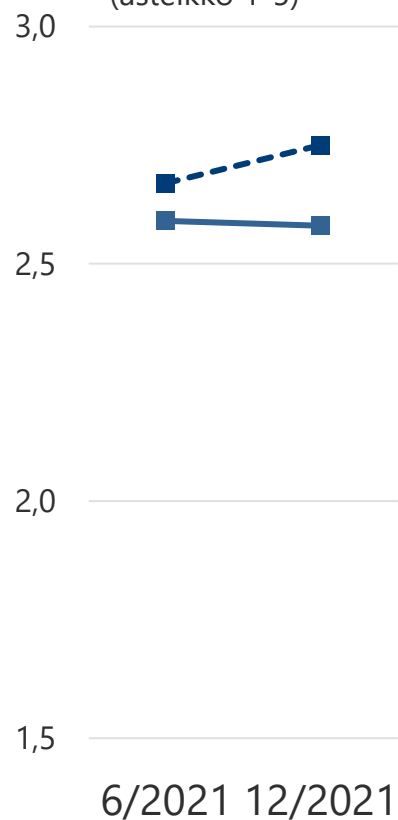
TYÖUUPUMUS-OIREET

(asteikko 1-5)



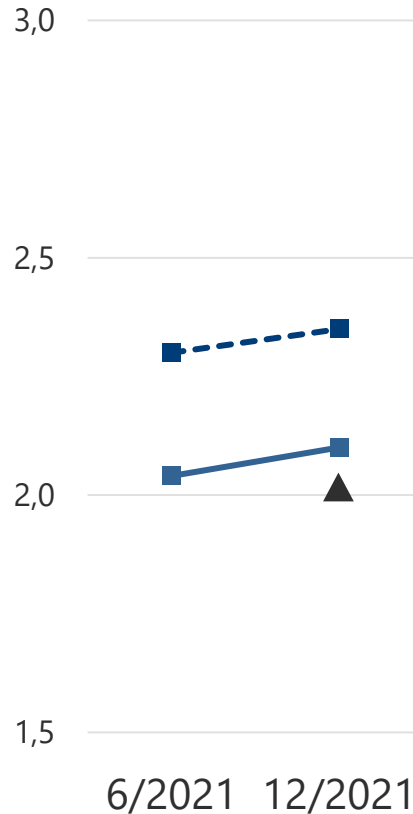
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1-5)



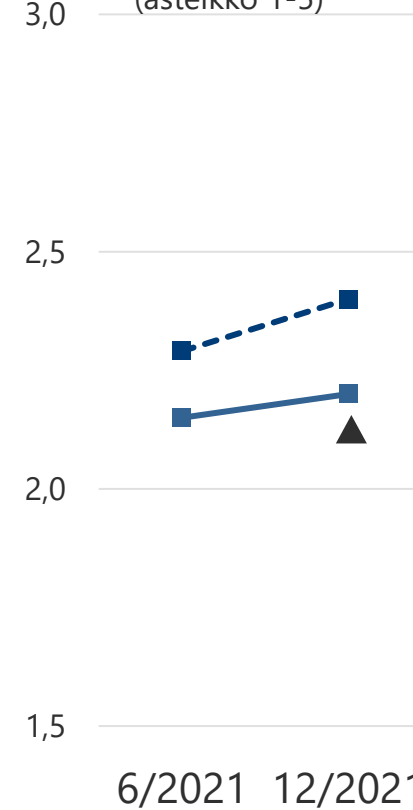
KYYNISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1-5)



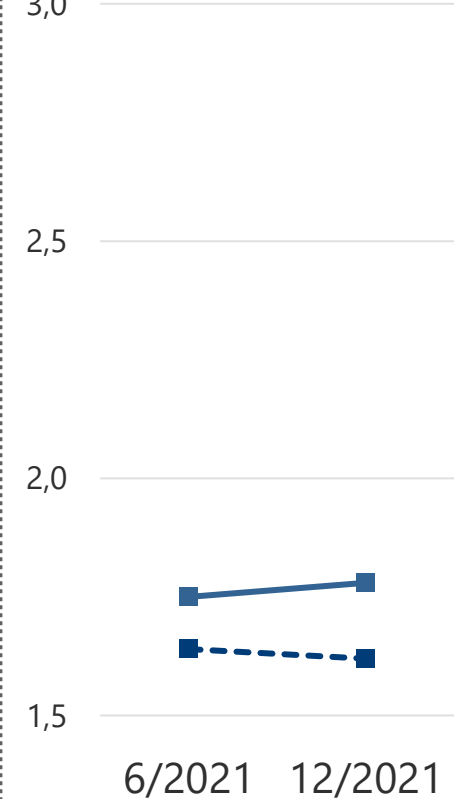
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)

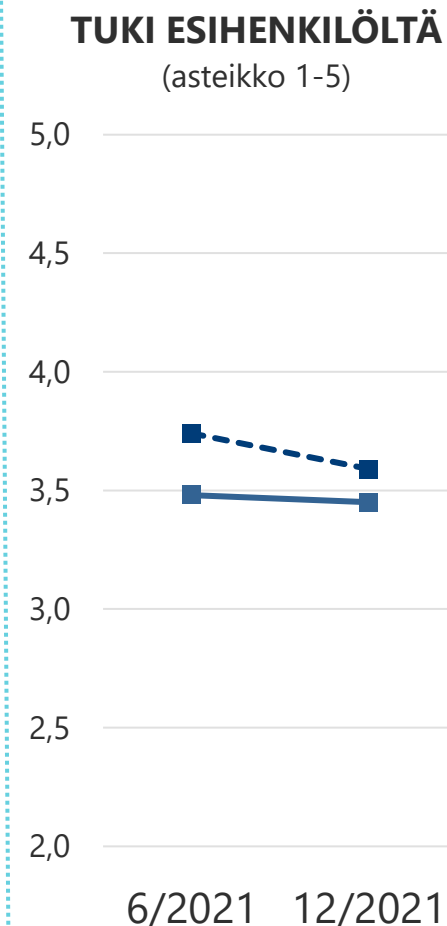
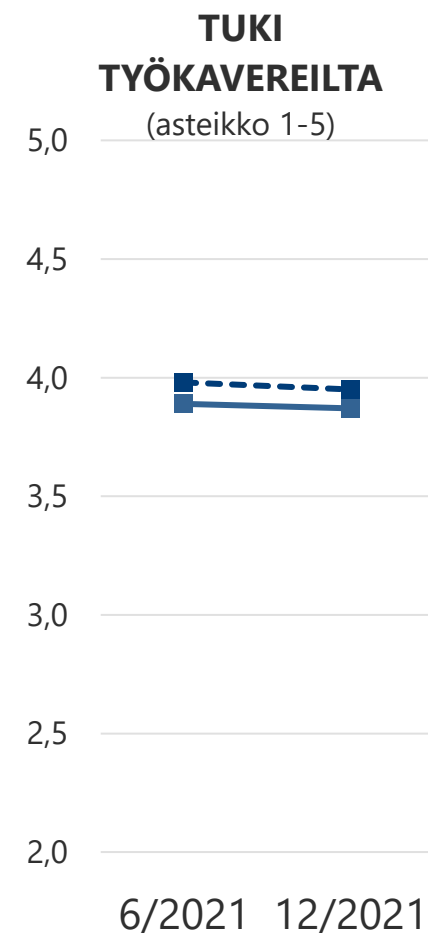
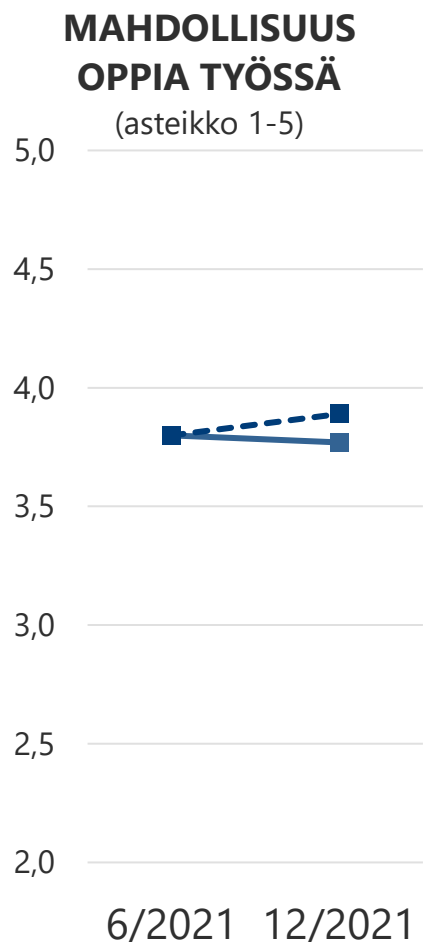
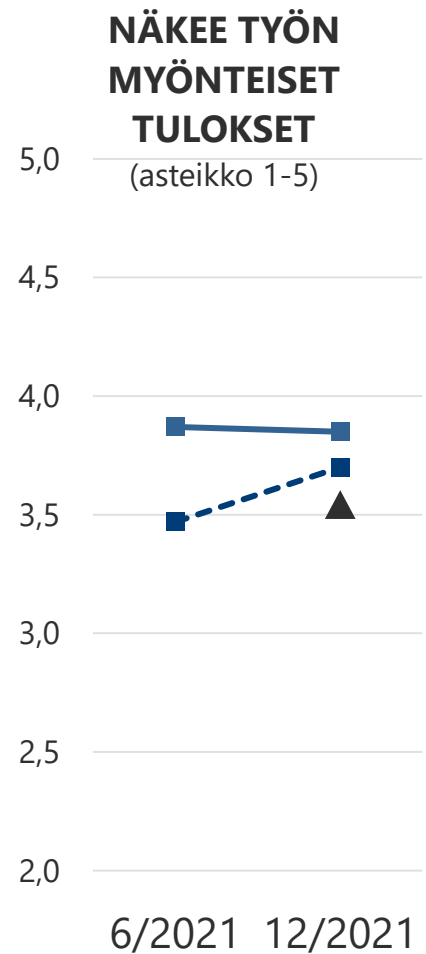
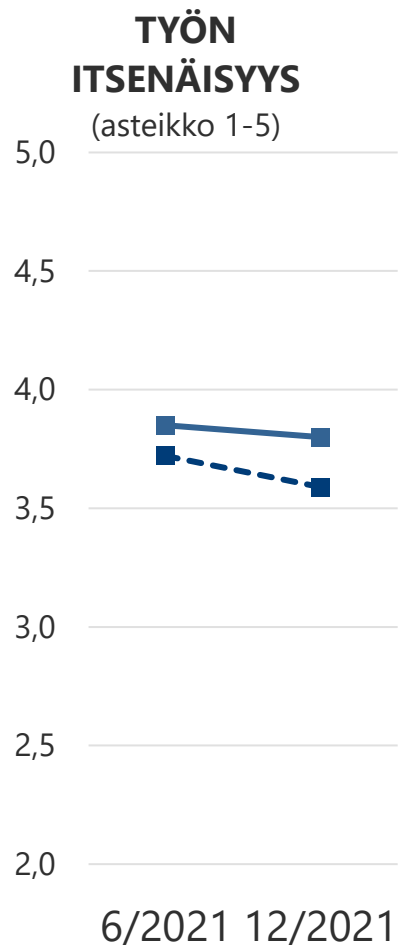


▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn.

■ Alle 36 vuotiaat (n= 123)

■ Yli 36 vuotiaat (n= 752)

Nuoret näkivät aiempaa paremmin työnsä myönteiset tulokset – tuki esihenkilöltä laskussa

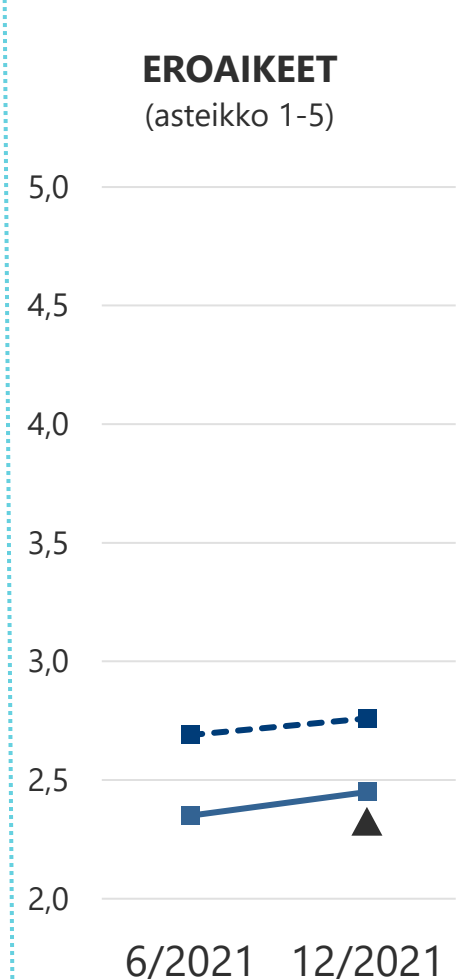
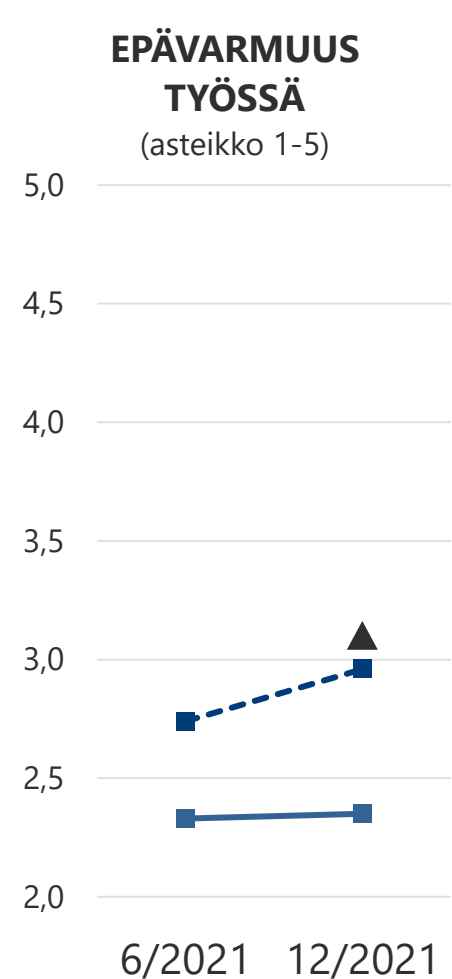
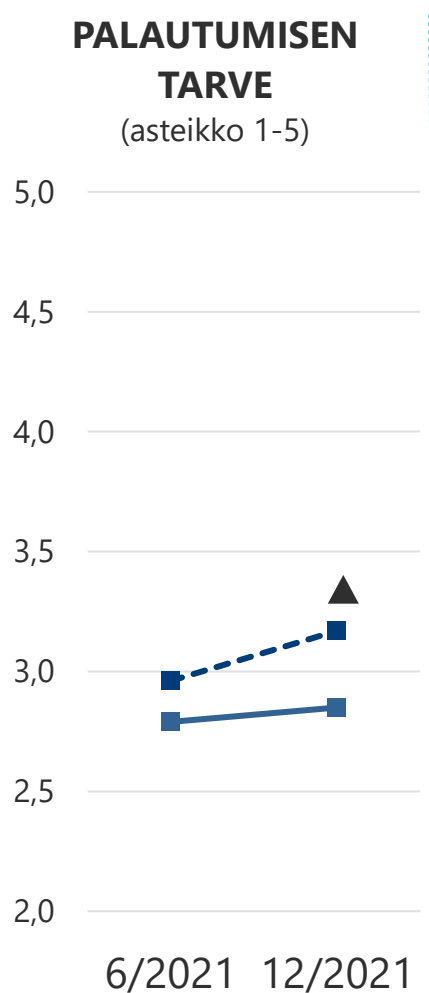
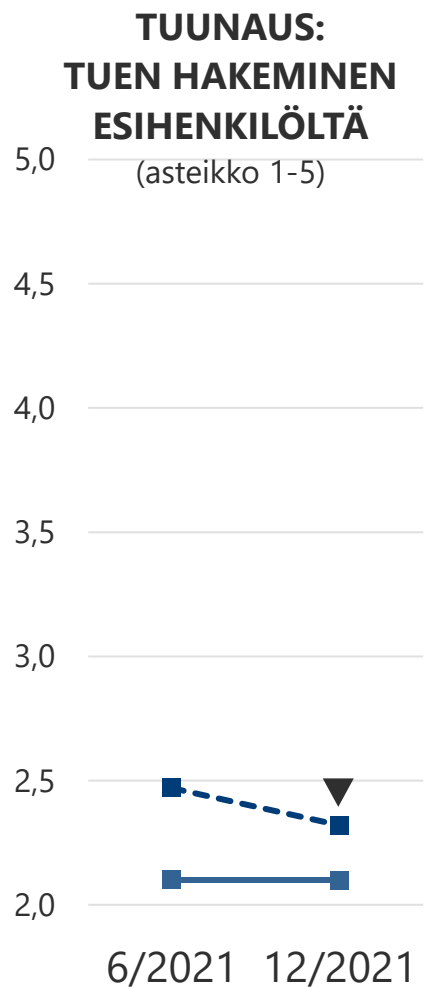
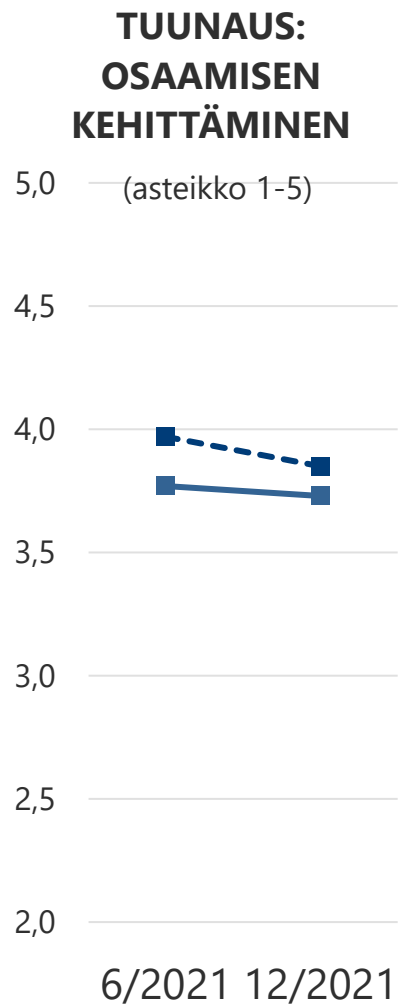


▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn.

—■— Alle 36 vuotiaat (n= 123)

—■— Yli 36 vuotiaat (n= 752)

Nuorempien palautumisen tarve ja epävarmuus lisääntyivät; tuen hakeminen esihenkilöltä vähentyi



▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn.

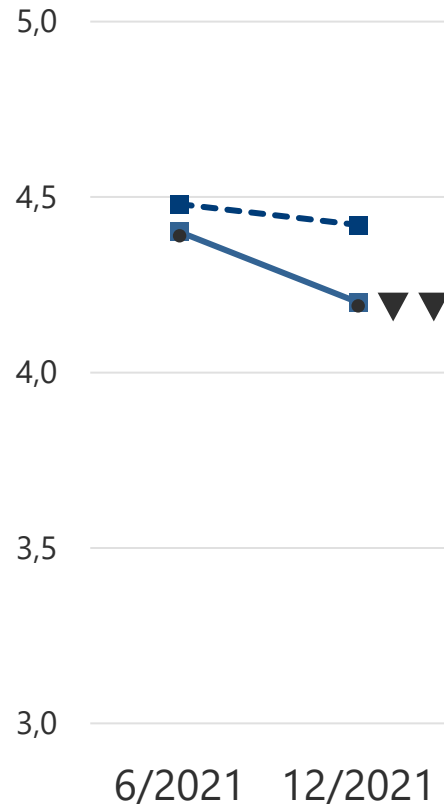
—■— Alle 36 vuotiaat (n= 123)

—■— Yli 36 vuotiaat (n= 752)

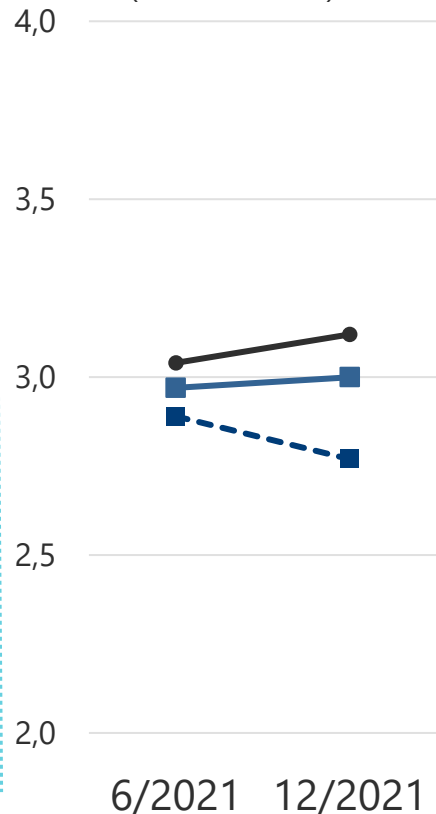
Työn imua eniten hybridityössä – työn imu laski etä- ja läsnätyössä



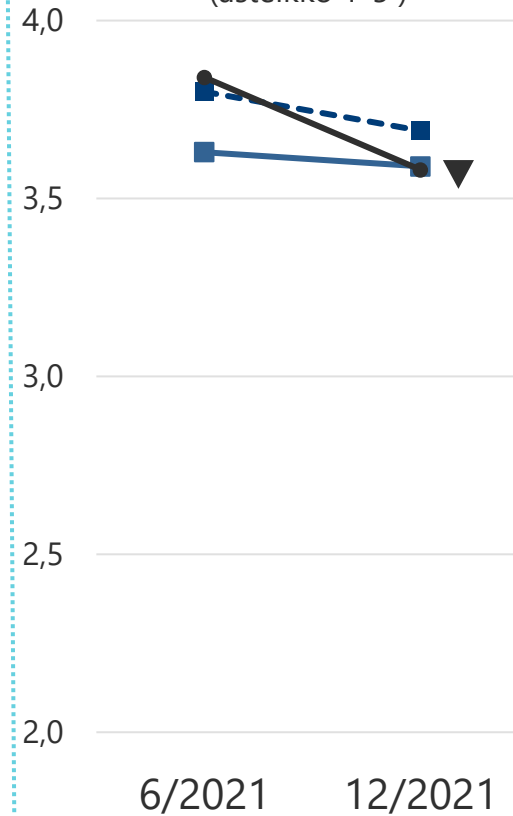
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



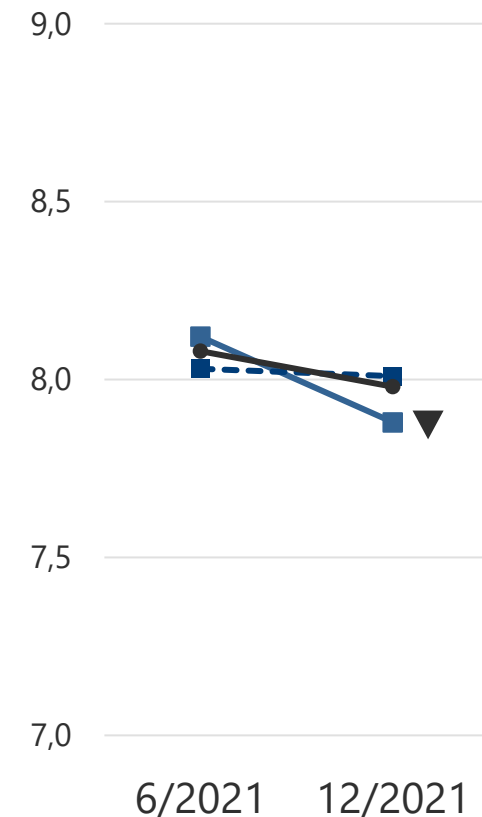
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



TYÖTYTYTYVÄISYYS
(asteikko 1-5)



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn.

■ Kokonaan läsnätyössä 6-12/2021 (n=439)
 -■- "Hybridi", etänä 1/4-3/4 työajasta 6-12/2021 (n=142)
 ● Kokonaan etätyössä 6-12/2021 (n=163)

Työuupumus kasvoi hieman läsnätyössä – kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt etätyössä

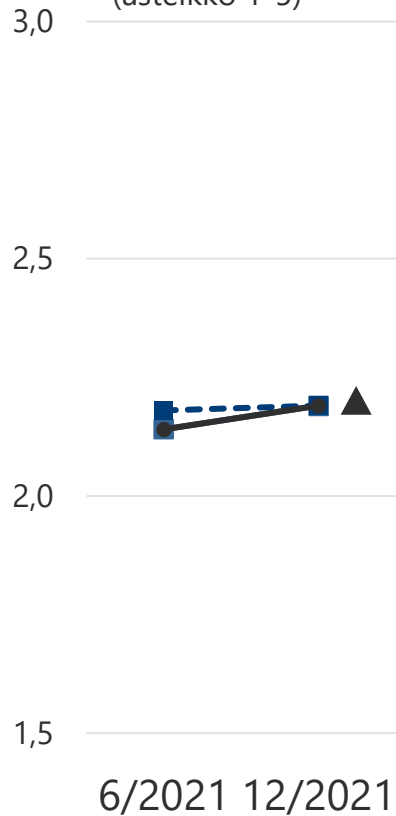
Työterveyslaitos

SEURANTA 2



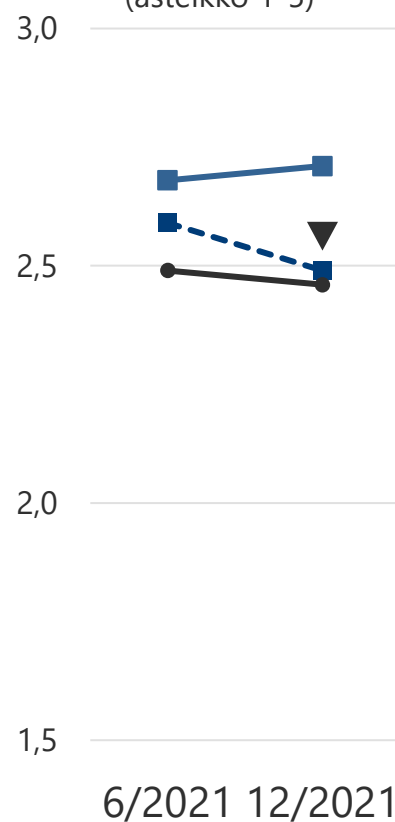
TYÖUUPUMUS- OIREET

(asteikko 1-5)



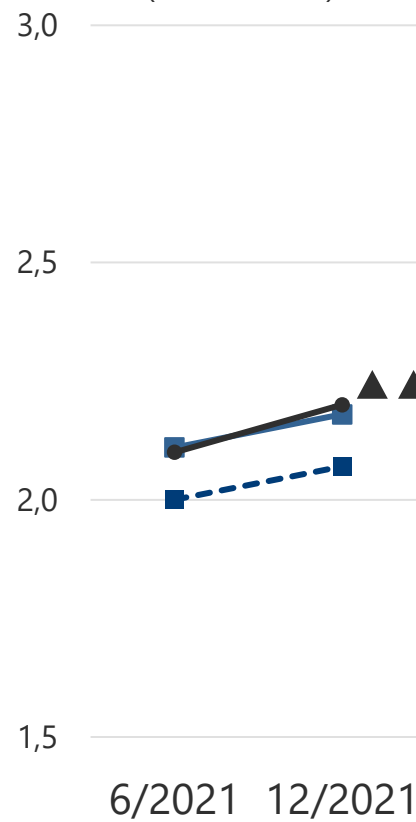
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1-5)



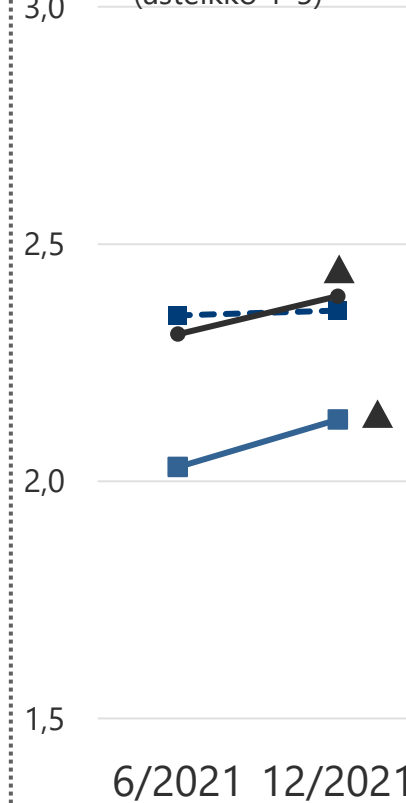
KYYNISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1-5)



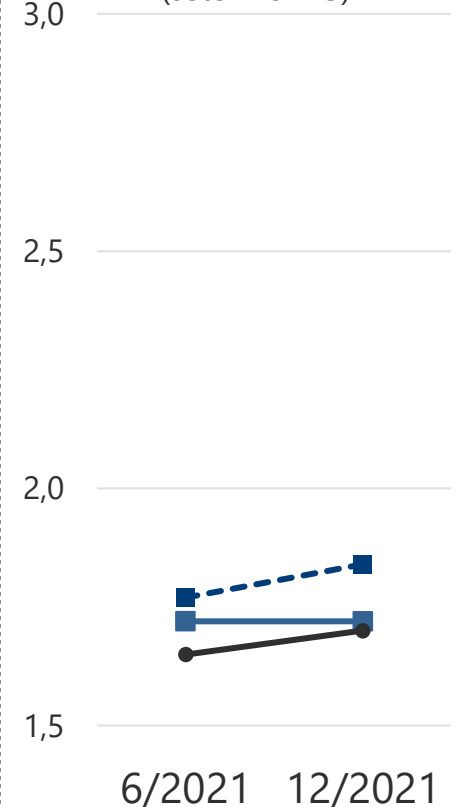
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)

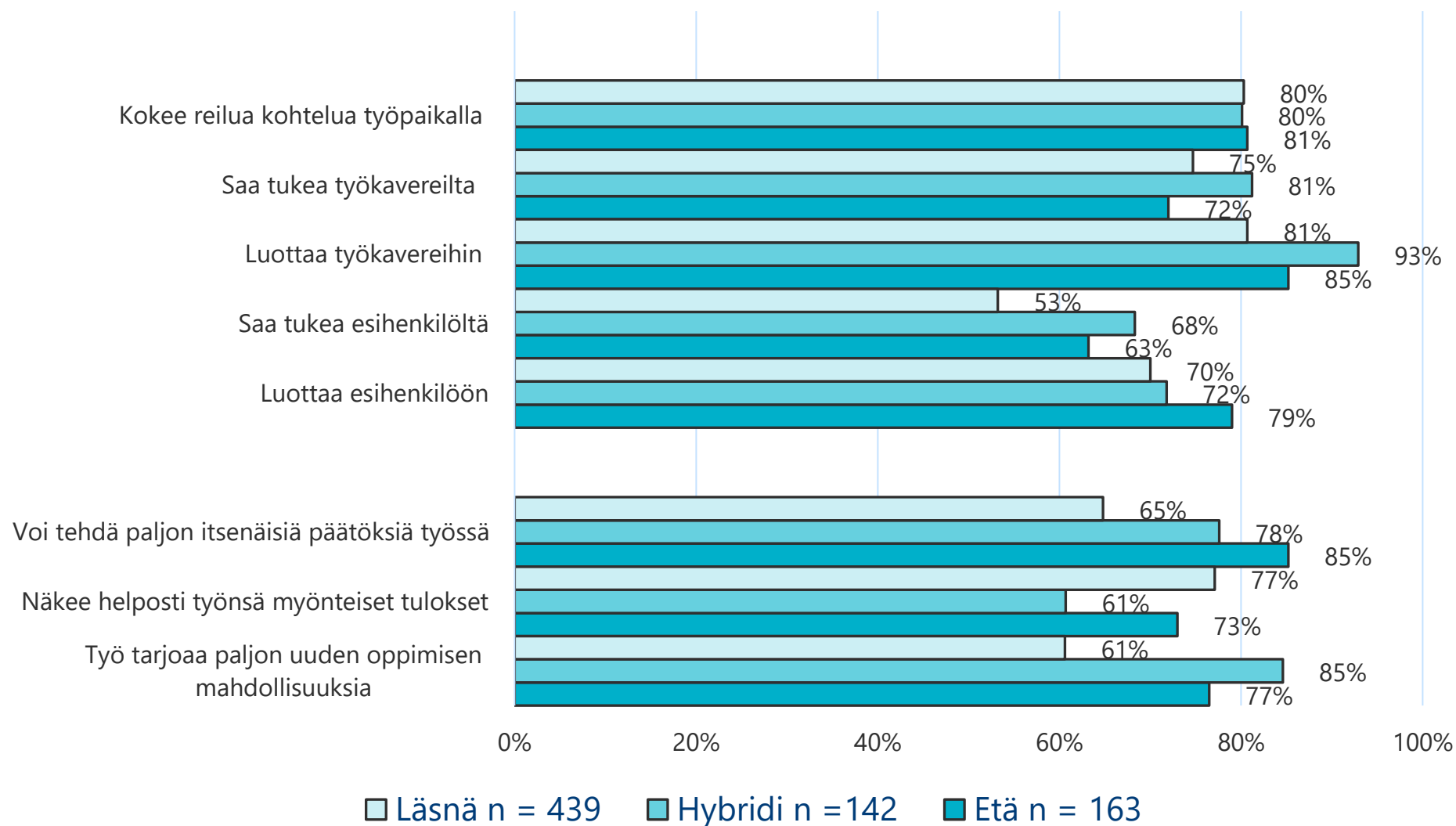


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn.

■+ Kokonaan läsnätyössä 6-12/2021 (n=439) ■- "Hybridi", etänä 1/4-3/4 työstä 6-12/2021 (n=142) ● Kokonaan etätyössä 6-12/2021 (n=163)

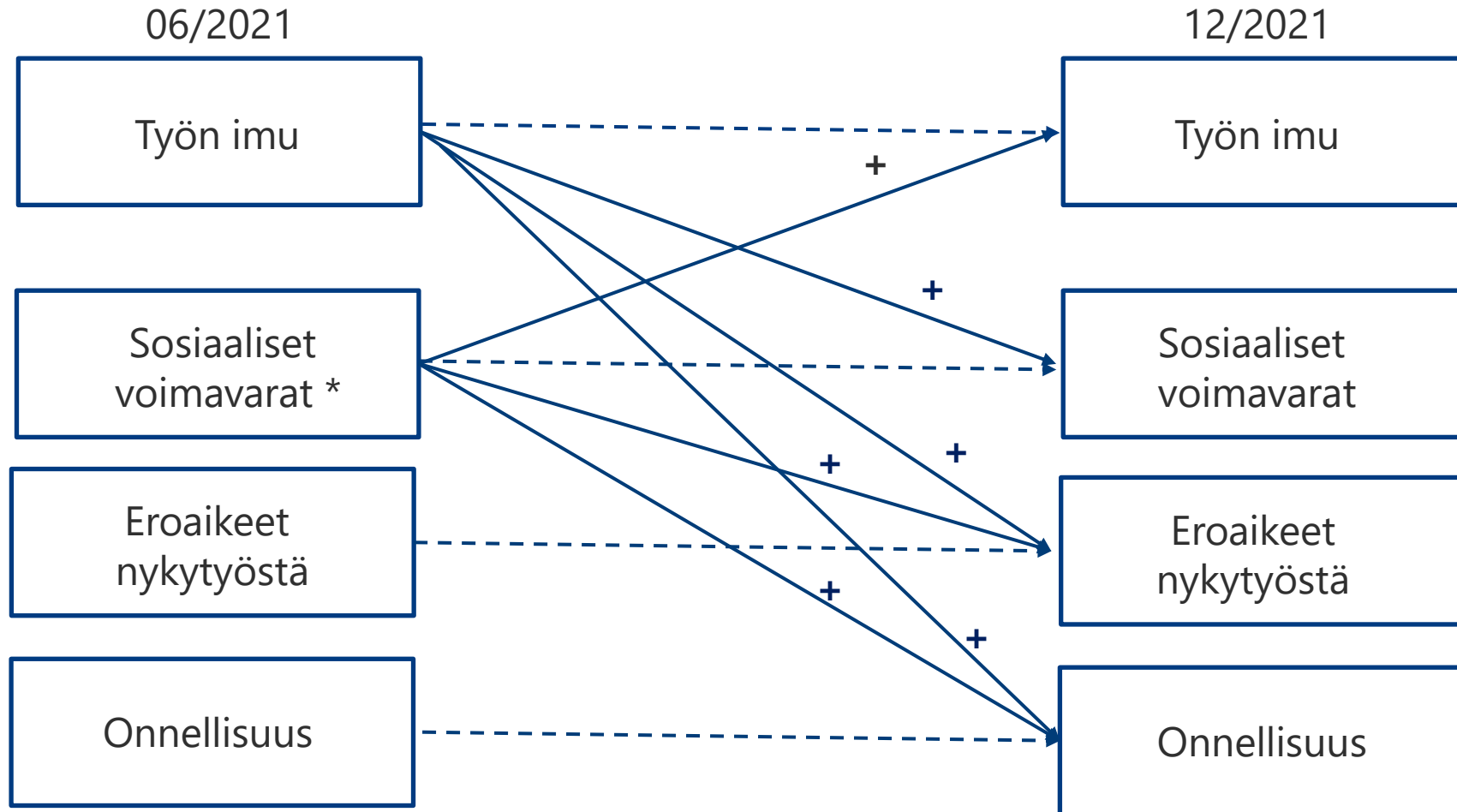
Hybridityön vahvuuksina sosiaalinen tuki, luottamus työkavereihin sekä uuden oppiminen

SEURANTA 2
12/2021



Työn voimavarat ja työn imu ennustivat tulevaa hyvinvointia 1/2

SEURANTA 2



* Luottamus, tuki työtovereilta ja esihenkilöltä sekä arvostus. Huom! Kaikki esitetyt yhteydet ovat tilastollisesti merkitseviä, $p < 0,05$ ja 06/2021 tilanteen vaikutus vakioitu)

Työn imu ja työpaikan sosiaaliset voimavarat ennustavat korona-aikana toinen toisiaan ja edelleen vähäisempiä eroaikeita nykytyöstä ja yleistä tyytyväisyyttä elämään 2/2

SEURANTA 2

- Kesällä 2021 työpaikan voimavarat: luottamus, tuki työtovereilta ja esihenkilöltä sekä työstä saatu tunnustus ja arvostus vaikuttivat myönteisesti työn imuun loppuvuonna 2021.
- Työpaikan voimavarojen ja työn imun välillä on myönteinen kehä: työn imun kokemus ennusti vastavuoroisesti työpaikan voimavaroja.
- Työn imussa ihminen pystyy paremmin hyödyntämään ulottuvilla olevia voimavaroja, esimerkiksi hakemalla tarvitsemaansa tukea (työn tuunaaminen)
- Sekä työpaikan voimavarat että työn imu vaikuttivat edelleen myönteisesti onnellisuuteen ja kielteisesti aikeisiin erota nykyisestä työstä.

Yhteenveto ja päätelmät

Työhyvinvointi on lievästi heikentynyt verrattuna aikaan ennen koronaa ja kesään 2021

Koko työväestössä

- Työuupumusoireilu on lievästi lisääntynyt verrattuna sekä koronaa edeltäneeseen aikaan että viime kesän tilanteeseen.
- Myös myönteisissä hyvinvoinnin kokemuksissa työn imussa ja työtyytyväisyydessä on merkkejä lievästä laskusta.
- Lisäksi arviot omasta työkyvystä ovat heikentyneet puolen vuoden takaisesta ja koronaa edeltäneestä ajasta.

Nuorten aikuisten työhyvinvointi edelleen muita heikompaa

- Kaikilla työhyvinvoinnin indikaattoreilla nuoret aikuiset (alle 36-vuotiaat) voivat edelleen huonommin töissä kuin heitä vanhemmat.
- Sekä nuorilla aikuisilla että heitä vanhemmilla työn imu ja työkyky ovat hieman laskeneet viime kesästä ja työuupumusoireilu on lievästi lisääntynyt.
- Keskimäärin työkyky luontaisesti laskee iän myötä, mutta tässä nuoret aikuiset arvioivat työkykynsä samantasoisiksi kuin heitä vanhemmat.
- Nuoret kuitenkin näkevät puolen vuoden takaista hieman useammin työnsä myönteiset tulokset.
- Samalla nuorten palautumisen tarve (työpäivän jälkeinen väsymys) ja epävarmuus lisääntyivät ja tuki esihenkilöltä näytti hieman laskeneen.

Hybridityössä voidaan paremmin

- Hybridityössä voitiin parhaiten: Työn imua ja tyytyväisyyttä työhön koettiin eniten ja työssä tylsistymistä vähiten hybridityössä. Hybridityössä krooninen työväsytys oli vähentynyt puolen vuoden aikana.
- Työn imu oli viimeisen puolen vuoden aikana laskenut etä- ja läsnätyössä.
- Etätyössä myös tyytyväisyys työhön oli laskenut ja läsnätyössä puolestaan työkyky.
- Joka työmuodossa oli omat vahvuutensa eikä työn voimavaroissa ollut isoja eroja.
- Hybridityössä olivat erityisinä vahvuuksina tuen saanti työkavereilta ja esihenkilöltä, luottamus työkavereihin sekä uuden oppimisen mahdollisuudet.
- Etätyössä korostui taas itsenäinen päätöksenteko ja luottamus esihenkilöön.
- Läsnätyössä työn myönteiset tulokset olivat helpoimmin nähtävissä.

Päätelmiä, 1/2

- Työpaikat, jotka kykynevät pitämään huolta työntekijöiden saamasta riittävästä tuesta, vaalimaan luottamusta sekä työntekijöiden kesken että työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä ja varmistamaan kokemusta arvostuksesta poikkeusoloissakin, lisäävät
 - ✓ työntekijöiden hyvinvointia ja työn mielekkyyttä eli työn imua
 - ✓ työntekijöiden sitoutumista työpaikkaansa, mikä näkyy vähäisempinä eroaikeina
 - ✓ yleistä tyytyväisyyttä elämään (onnellisuutta), eli työ voi vaalia myönteistä mielenterveyttä koettelevina poikkeusaikoina.

Päätelmiä, 2/2

- Nuorten aikuisten hyvinvointiin ja jaksamiseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Jo aiemmin nuoret kokivat heikompaa työhyvinvointia kuin vanhemmat työntekijät eikä esimerkiksi työtovereitten ja esihenkilöiden tuki ole lisääntynyt. Sen sijaan muun muassa epävarmuus ja työuupumusoireita pidemmällä aikavälillä ennustava palautumisen tarve ovat kasvaneet.
- Hybridityössä työntekijät näyttävät keskimäärin voivan paremmin kuin etätyössä ja toisin kuin muissa työmuodoissa hybridityössä ei ole tapahtunut viimeisen puolen vuoden aikana työhyvinvoinnin heikentymistä.
- Vertailuissa huomionarvoista on, että etä- ja hybridityötä tekevät työntekijäryhmät ja ammatit ovat keskenään samankaltaisempia kuin läsnätyötä tekevät. Työpaikkojen tulevien ratkaisujen osalta hybridityö näyttää olevan keskimäärin parempi työhyvinvoinnille kuin kokoaikainen etätyö.
- Jokaisessa työmuodossa on myös vahvuutensa, joihin kannattaa panostaa.

Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja

- Työelämän mielenterveysohjelmassa on luotu mielenterveyden tuen työkalupakki, johon kuuluu erilaisia mielenterveyttä tukevia työkaluja, jotka ovat työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käytettävissä:

[Mieli ja työ | Työkaluja mielen tueksi \(ttl.fi\)](#)

- Yksi pakin työkaluista on Miten voit? –työhyvinvointitesti, jonka avulla jo yli 60 000 suomalaista on arvioinut omaa työhyvinvointiaan:

[Mieli ja työ | Miten voit? -työhyvinvointitesti \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos

Osallistu keskusteluun somessa ja seuraa tulevia tulosjulkaisuja!

#mitenSuomivoi

www.ttl.fi/miten-Suomi-voi

Twitter: @jari_Hakanen @Jan_nee @jpmakiniemi



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)