

Työterveyslaitos

MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUS:

Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 välillä

Sampo Suutala, VTM, tutkija

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija

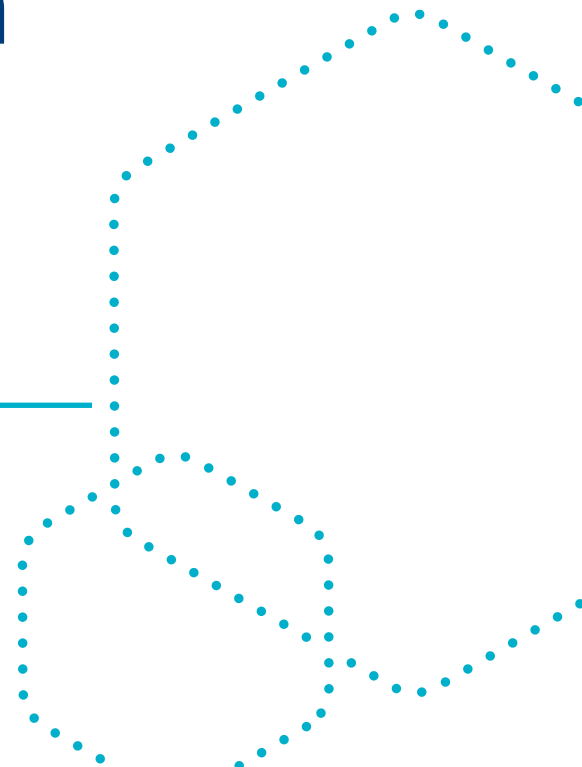
Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori

11.3.2025

 **Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU



**Esittelemme tässä tulostukoonnissa,
miten työhyvinvointi ja työasenteet
ovat kehittyneet ajasta ennen pandemiaa
loppuvuoteen 2024.**

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



Tutkimuksen menetelmä

Tutkimusaineistoissa tarkastellaan 18–65-vuotiaita työssäkäyviä suomalaisia. Tulokset perustuvat kahteen väestökyselyaineistoon:

- 1) **Loppuvuonna 2019** tutkimukseen kutsuttiin osallistumaan henkilöitä satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelistä (vastausprosentti 18 %).
 - 2) Kesällä 2023 tutkimukseen kutsuttiin uudet vastaajat väestörekisteristä ja internetpaneelistä (vastausprosentti 18 %). Vastanneille ja jatkokutsuluvan antaneille lähetettiin seurantakyselyt puolivuositain. Tämän vastaajaryhmän osalta tarkastelemme **viimeisimpiin kyselyihin kesällä 2024 (vastausprosentti 72 %) ja loppuvuonna 2024 (vastausprosentti 75 %) vastanneita.**
- Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.

Tutkimukseen vastanneet

Taustatiedot	Vastasi 12/2019	Vastasi 6/2024 ja 12/2024
Työssäkäyviä vastaajia	N=1567	N=933
Miehiä / naisia	41 / 59 %	49 / 51 %
Ikä (keskiarvo)	46 vuotta	48,4 vuotta
Alle 36-vuotiaat / 36-vuotiaat ja yli	20 / 80 %	18 / 82 %
Koulutus: yliopistotutkinto / muu korkea aste / perus- tai keskiaste	28 / 36 / 36 %	22 / 33 / 45 %
Lähityössä / hybridi / vain etänä	Ei kysytty	59 / 17 / 24 %
Viikkotyötunnit (keskiarvo)	36,9 tuntia	36,8 tuntia
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	17 / 83 %	15 / 85 %
Vakituisessa työsuhteessa / muu työsuhde	89 / 11 %	92 / 8 %
Työntekijä / toimihenkilö / ylempi toimihenkilö	48 / 21 / 31 %	42 / 22 / 36 %
Työskentelysektori: julkinen / yksityinen / muu sektori	38 / 54 / 8 %	40 / 54 / 6 %
Asuu Uudellamaalla / muualla Etelä-Suomessa / Länsi-Suomessa / Pohjois- tai Itä-Suomessa	40 / 20 / 23 / 17 %	36 / 22 / 22 / 20 %

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 virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta**, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna. Kolme väittämää (Reijseger ym. 2013).



TYÖUUPUMUS

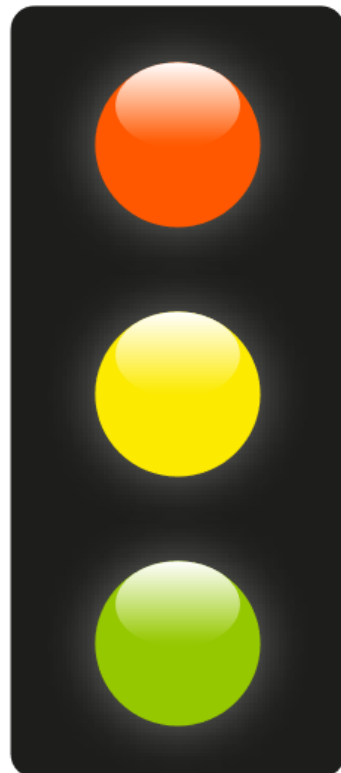
Pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat krooninen väsymys, kognitiivisen ja tunteiden hallinnan häiriöt sekä henkinen etääntyminen työstä eli kyynistyminen. Käytettiin 12 väittämän mittaria (Schaufeli ym. 2020).



TYÖKYKY

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

Työuupumuksen liikennevalomalli



Todennäköinen
työuupumus

Punaisilla valoilla kärsitään työuupumusoireista.

Toistuvat työuupumusoireet haittaavat arjesta selviytymistä ja edellyttävät välittömiä toimia tilanteen korjaamiseksi.

Kohonnut riski
työuupua

Keltaisilla valoilla työuupumusoireita esiintyy ajoittain ja/tai jonkin verran.

Ihminen voi sinnitellä pitkään, mutta nyt on aika tunnistaa ongelma ja lähteä toimimaan hyvinvoinnin palauttamiseksi.

Ei työuupumus-
oireita

Vihreillä valoilla työuupumusta ei koeta, ja tältä osin todennäköisesti voidaan hyvin.

Silti on mahdollista kokea väsymystä, stressiä, kyllästymistä työhön tai vähäistä työn imua.

Lähde: Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2022) *Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä*. Työterveyslaitos.
www.julkari.fi/handle/10024/145527

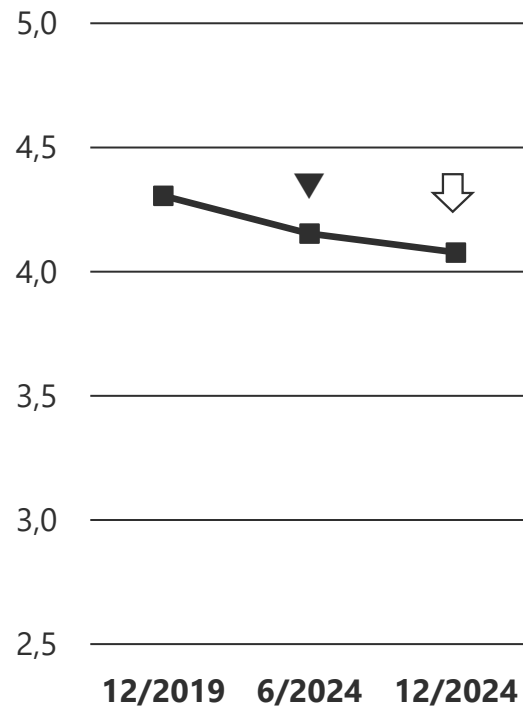
Keskeisiä tutkimushavaintoja

**Suomalaisten työhyvinvoinnin
heikentyminen on pysähtynyt,
muttei ole edelleenkään palannut
pandemiaa edeltäneelle tasolle.**

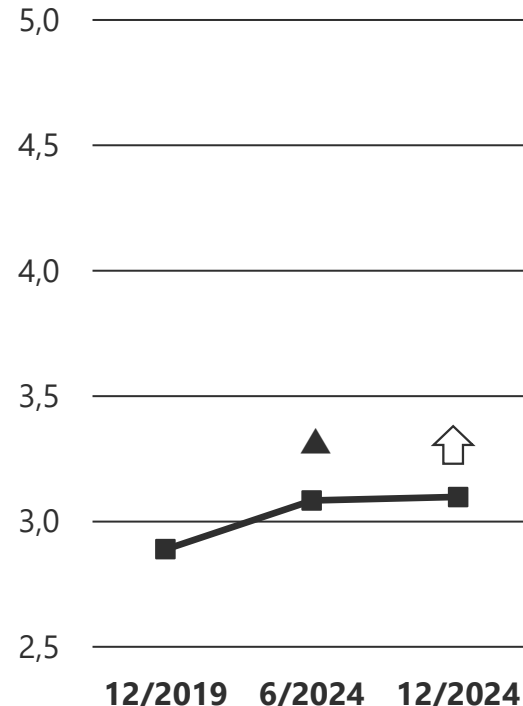
Työn imu, työssä tylsistyminen ja työkyky edelleen heikommalla tasolla kuin ennen koronaa



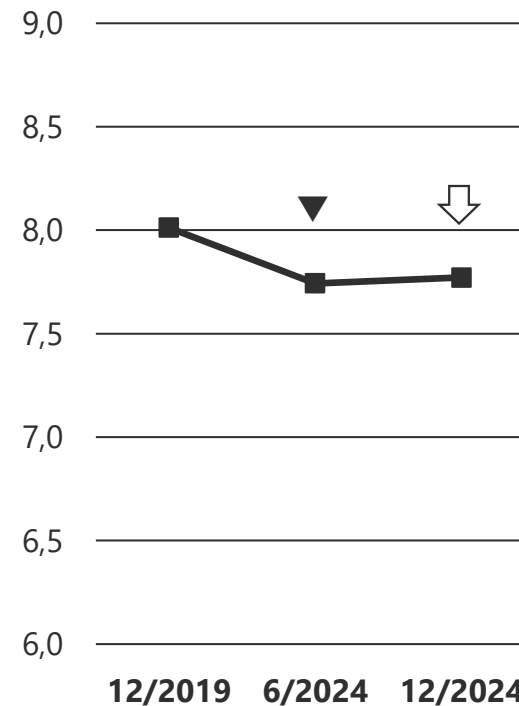
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Loppuvuonna 2024:

50 % koki työn imua useamman kerran viikossa.

22 % koki tylsistymistä työssään useamman kerran viikossa.

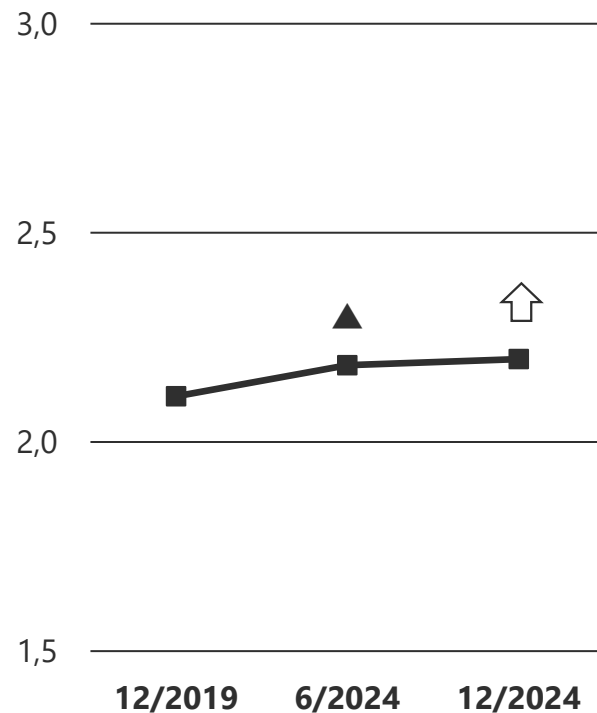
35 % koki työkykynsä hyväksi.

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⬇️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

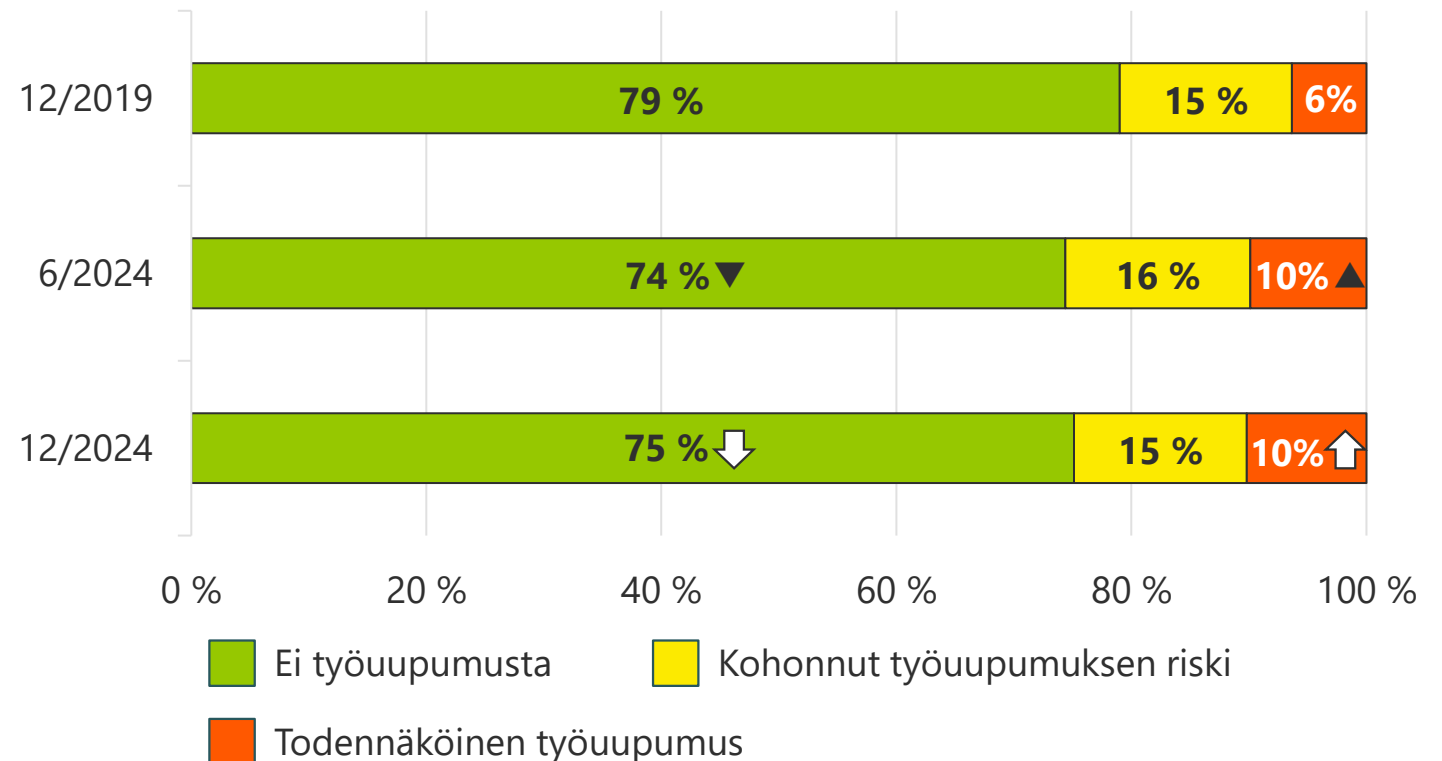
Työuupumus säilynyt ennallaan puolen vuoden takaiseen, mutta yleisempää kuin ennen koronaa



TYÖUUPUMUSOIREET (asteikko 1-5)



TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT



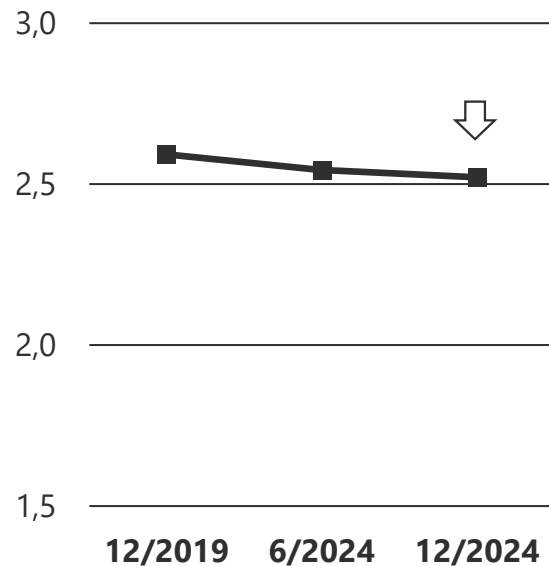
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
↕↕ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Työuupumuksen yksittäisissä oireissa ei muutoksia puolen vuoden takaiseen verrattuna



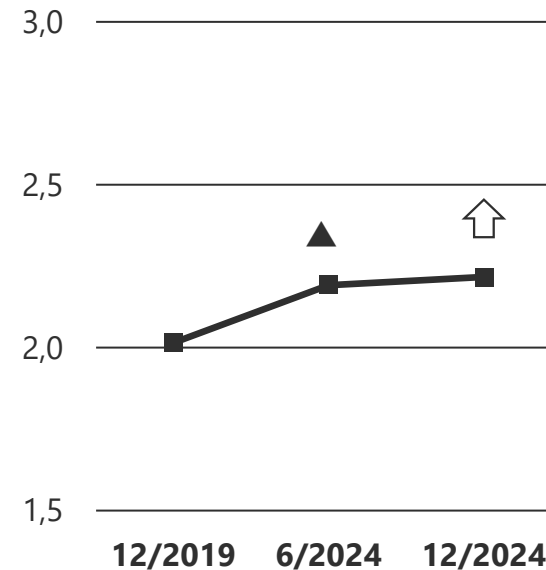
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1-5)



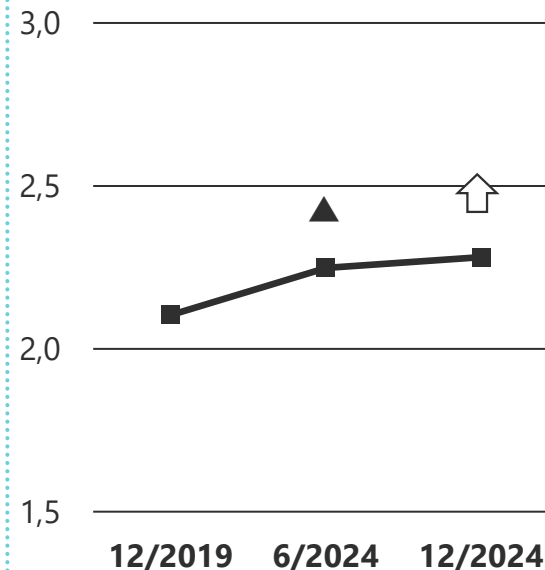
KYYNISTYNEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1-5)



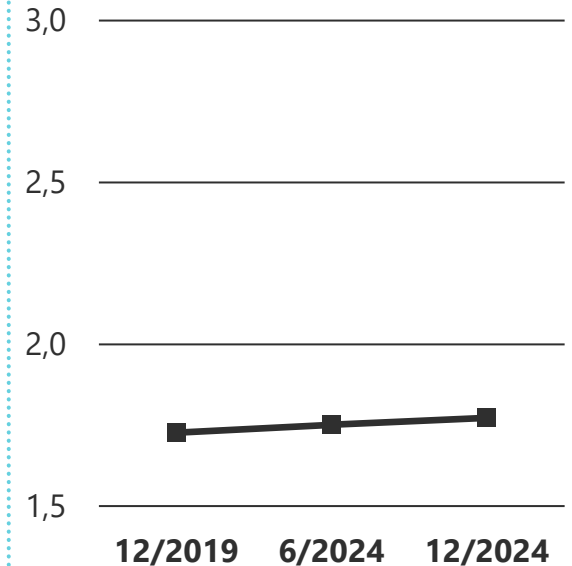
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)

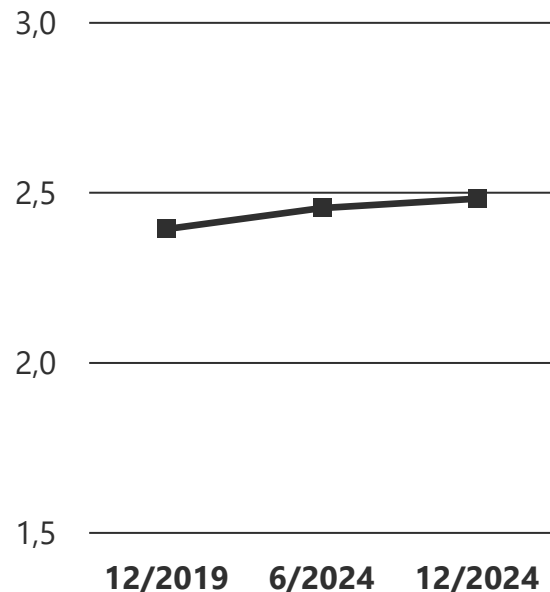


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
⇅ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Irtisanoutumisaikeet ja yksinäisyys ovat säilyneet ennallaan, nukahtamisvaikeudet yleistyneet

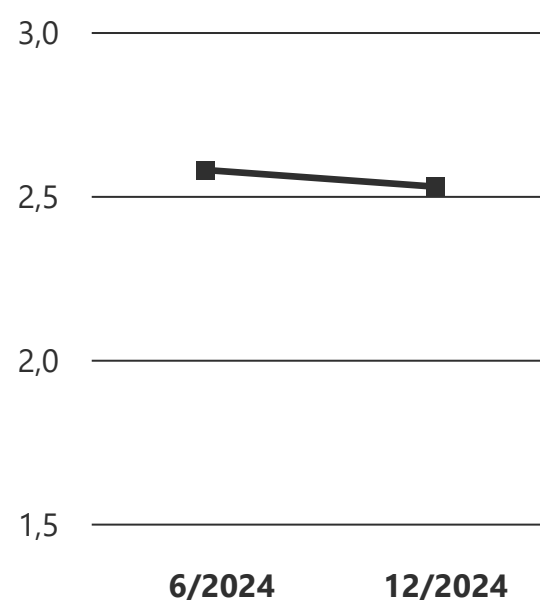
IRTISANOUTUMIS-AIKEET

(asteikko 1-5)



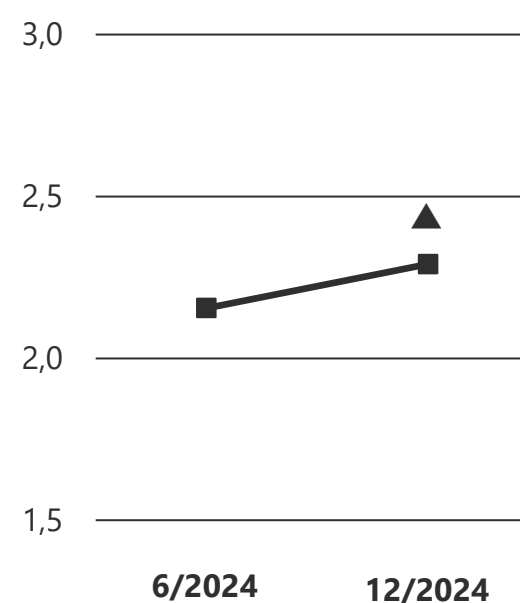
YKSINÄISYYS*

(asteikko 1-5)



VAIKEUDET NUKAHTAA*

(asteikko 1-5)



Loppuvuonna 2024:

25 % oli usein miettinyt irtisanoutumista työstään.

27 % tunsi itsensä yksinäiseksi.

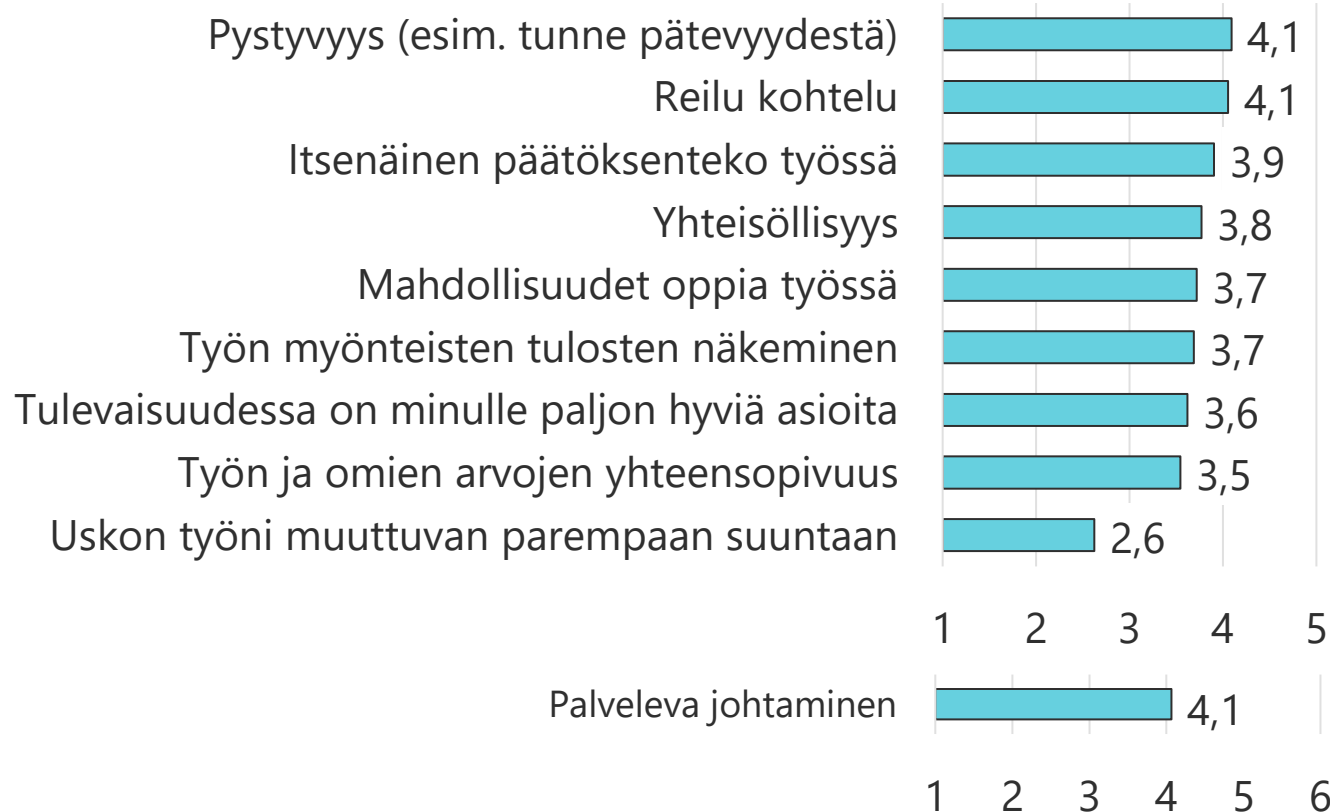
15 %:lla oli vaikeuksia nukahtaa vähintään 3–5 päivänä viikossa.

*Ei mitattu 12/2019 kyselyssä

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
↕ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Mahdollisuudet oppia työssä ovat heikentyneet

Voimavarojen esiintyvyys väestössä 12/2024 (mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



Voimavarojen kehittyminen kesän 2024 ja loppuvuoden 2024 välillä

Viitteitä lievästä kasvusta ($p = 0,056$)

Ei muutosta

Ei muutosta

Ei muutosta

Laskenut lievästi ($p = 0,017$)

Ei muutosta

Ei muutosta

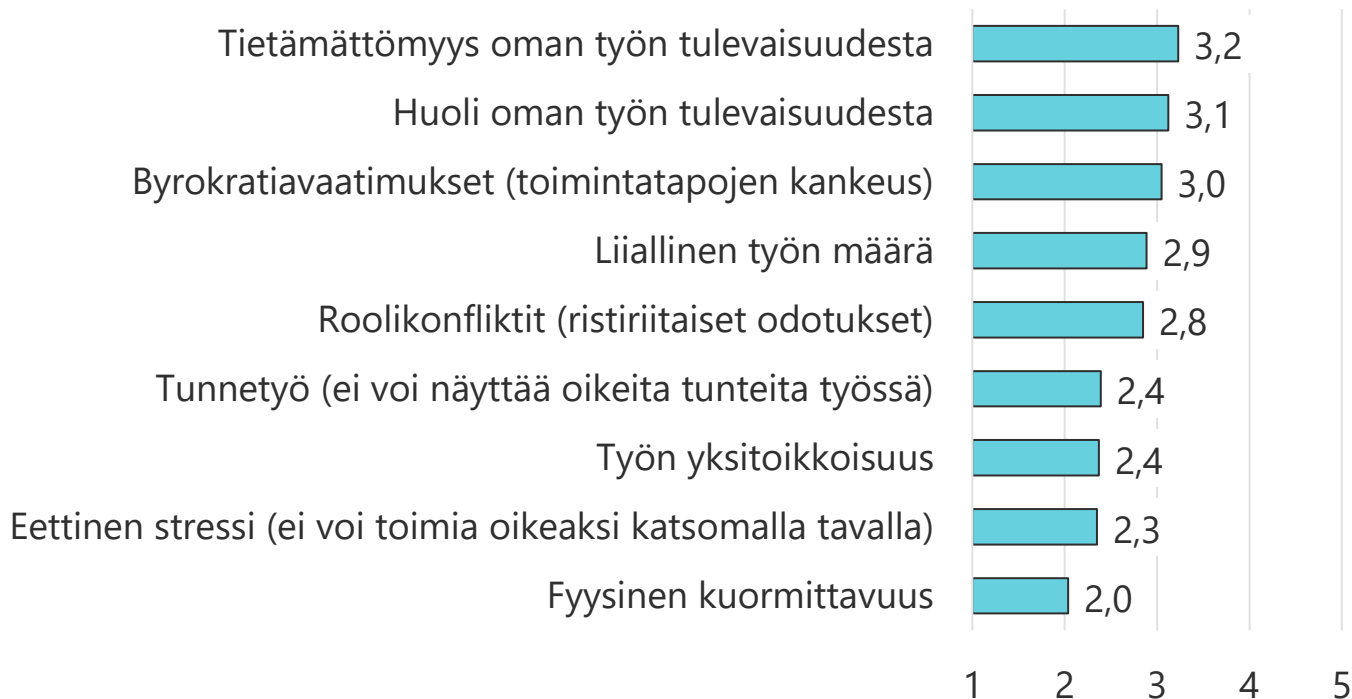
Ei muutosta

Ei muutosta

Ei muutosta

Työssä esiintyvä epävarmuus ja huoli kuormittavat edelleen suomalaisia

Vaatimusten esiintyvyys väestössä 12/2024 (mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



Vaatimusten kehittyminen kesän 2024 ja loppuvuoden 2024 välillä

Ei muutosta
Ei muutosta
Ei muutosta
Ei muutosta
Ei muutosta
Ei muutosta
Ei muutosta
Ei muutosta

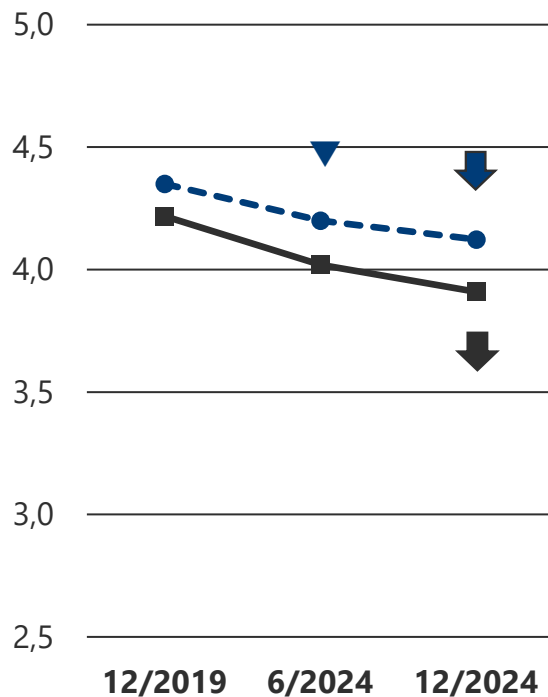
**Nuorilla aikuisilla työhyvinvointi on
kaikilla mittareilla tarkasteltuna
vanhempia heikompi.**

**Työuupumusoireita on jo lähes
joka kolmannella nuorella aikuisella.**

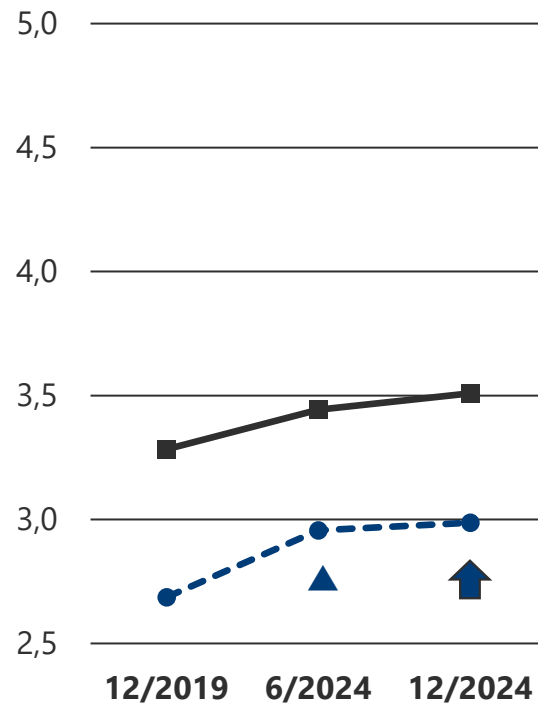
Nuorilla aikuisilla vähemmän työn imua ja työkyky laskenut vanhempien työntekijöiden tasolle



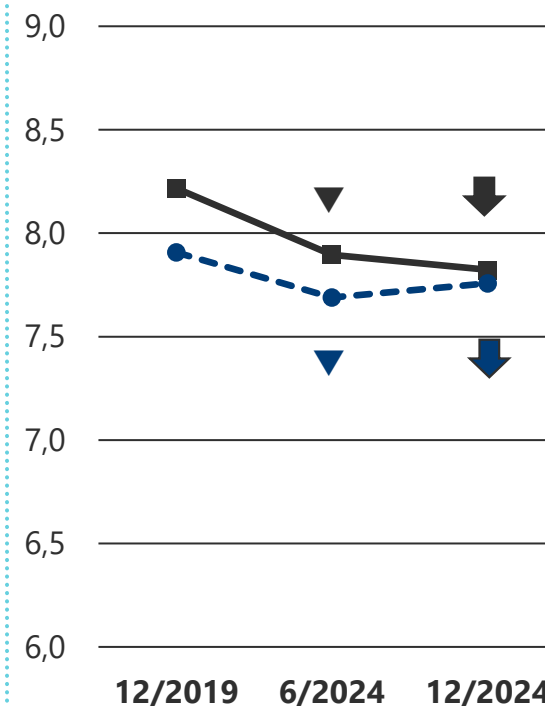
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Loppuvuonna 2024:

Nuorista aikuisista 40 % ja vanhemmista 52 % koki korkeaa työn imua.

Nuorista aikuisista 33% ja vanhemmista 20 % koki tylsistymistä työssään.

Nuorista aikuisista 36 % ja vanhemmista 35 % koki työkykynsä hyväksi.

—■— Alle 36-vuotiaat

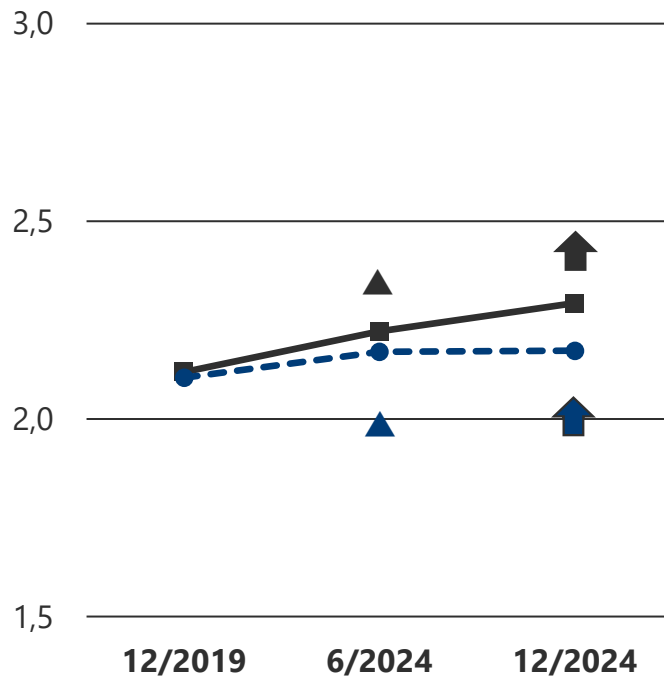
-●- 36-vuotiaat tai yli

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↗↘ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Nuorilla aikuisilla vanhempia useammin vähintään kohonnut työuupumuksen riski



TYÖUUPUMUSOIREET (asteikko 1-5)



—■— Alle 36-vuotiaat

- -●- - 36-vuotiaat tai yli

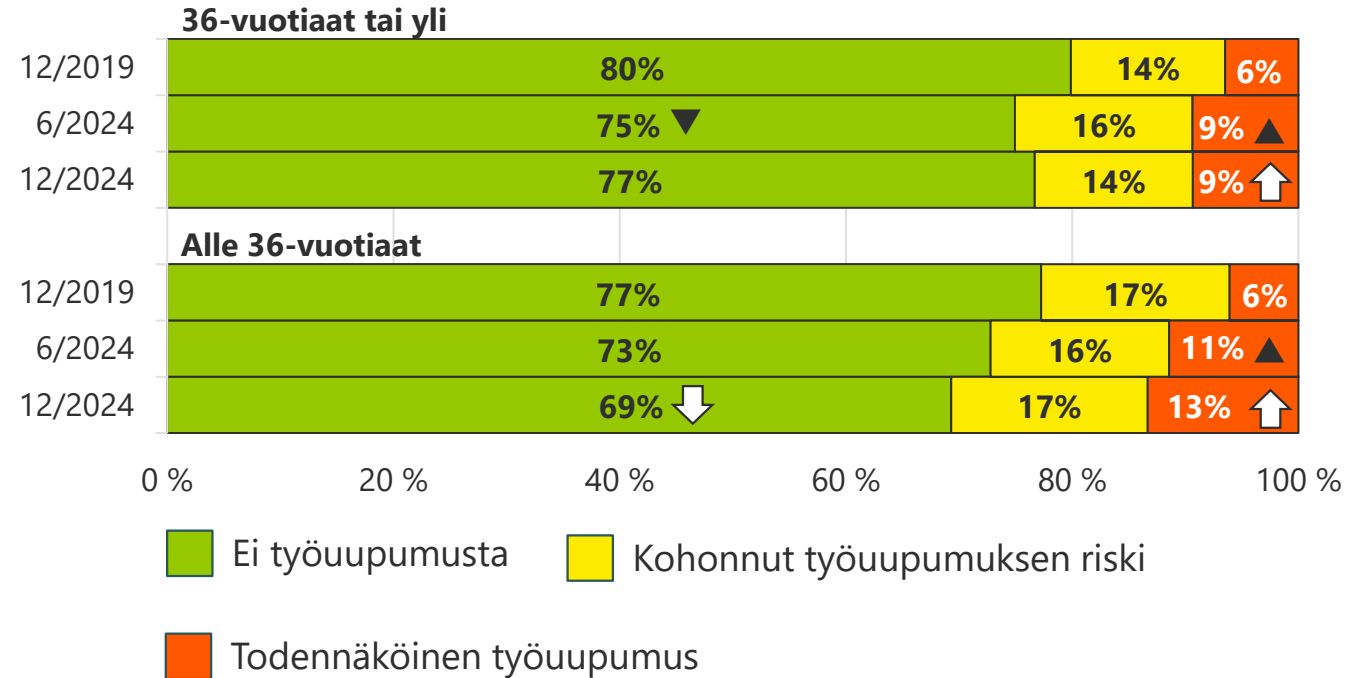


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn



⇅ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

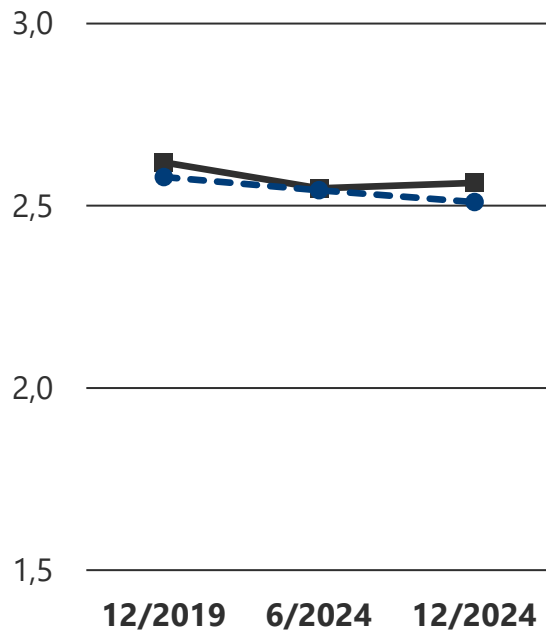
TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT



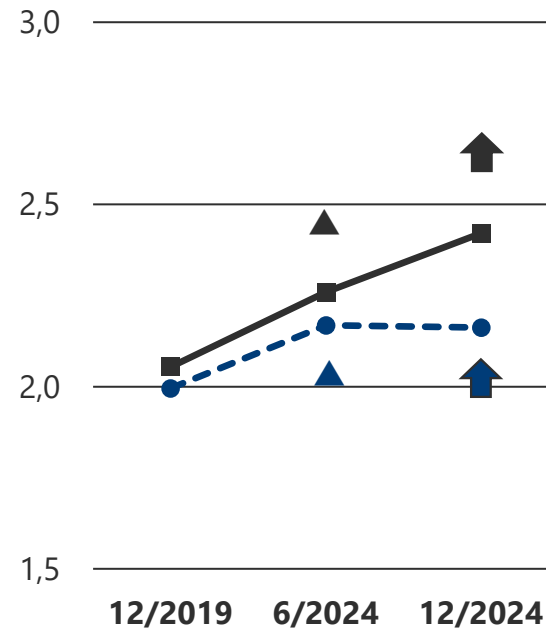
Nuorilla aikuisilla vanhempia enemmän kyynistyneisyyttä ja kognitiivisia häiriöitä työssä



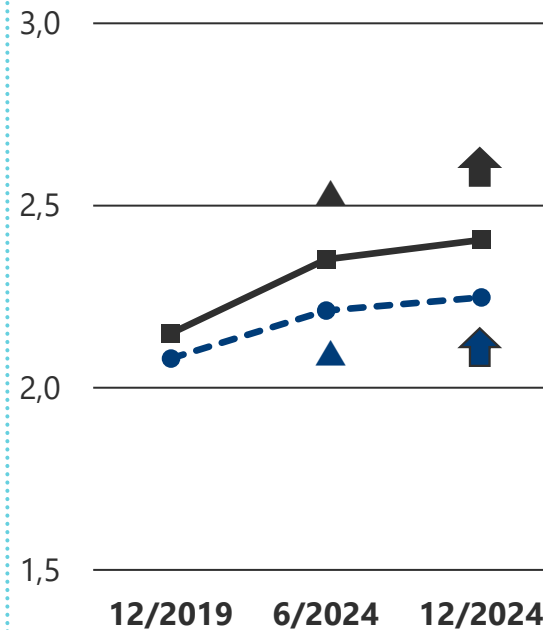
KROONINEN TYÖVÄSYMYS (asteikko 1-5)



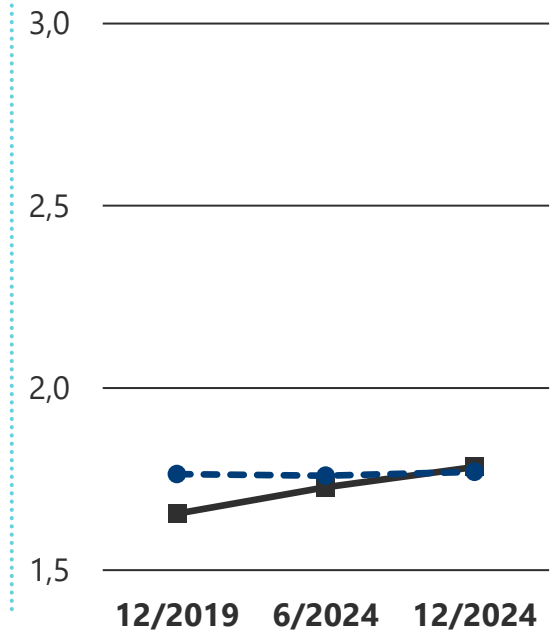
KYYNISTYNEISYYS TYÖSSÄ (asteikko 1-5)



KOGNITIIVISET HÄIRIÖT (asteikko 1-5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT (asteikko 1-5)



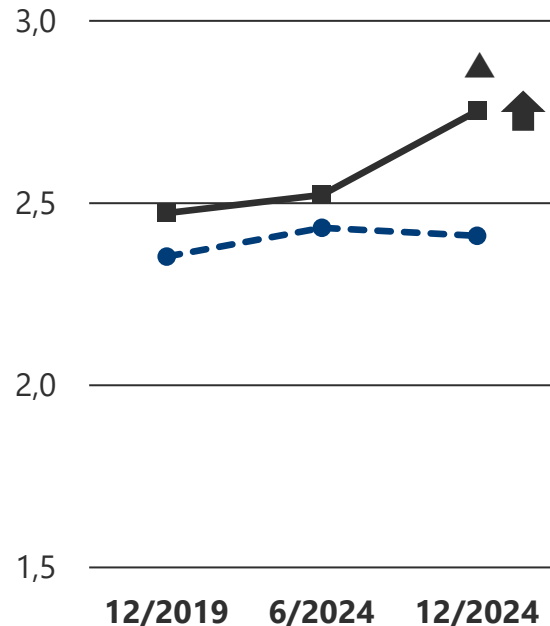
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↗↘ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

—■— Alle 36-vuotiaat
 - -●- 36-vuotiaat tai yli

Nuorilla aikuisilla irtisanoutumisaikeet kasvaneet ja joka kolmas kokee yksinäisyyttä

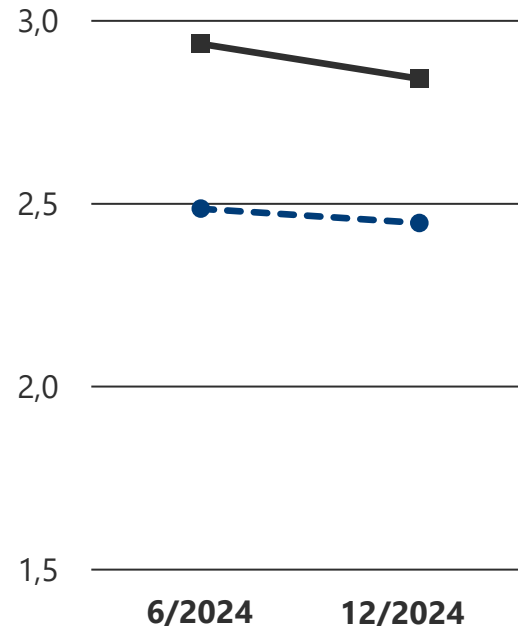
IRTISANOUTUMIS-AIKEET

(asteikko 1-5)



YKSINÄISYYS*

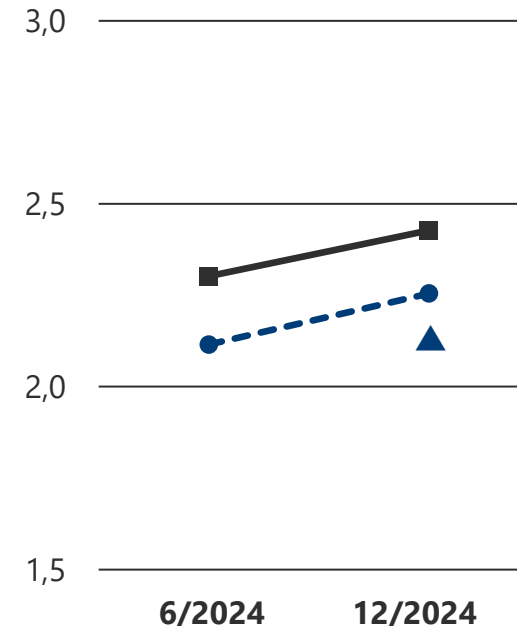
(asteikko 1-5)



*Ei mitattu 12/2019 kyselyssä

VAIKEUDET NUKAHTAA*

(asteikko 1-5)



Loppuvuonna 2024:

Nuorista aikuisista 31 % ja vanhemmista 24 % oli miettinyt usein irtisanoutumista.

Nuorista aikuisista 31 % ja vanhemmista 24 % koki itsensä yksinäiseksi.

Nuorista aikuisista 20 %:lla ja vanhemmista 15 %:lla oli vaikeuksia nukahtaa vähintään 3-5 päivänä viikossa.

—■— Alle 36-vuotiaat

-●- 36-vuotiaat tai yli

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇕ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Nuorilla aikuisilla myönteisemmät odotukset työnsä tulevaisuudesta, mutta vähemmän itsenäisyyttä

VASTAAJARYHMIEN VÄLISET EROT

Tilastolliset erot työn voimavaroissa ja vaatimuksissa nuorten aikuisten (alle 36 v.) ja vanhempien (36 v. ja yli) välillä loppuvuonna 2024.

Myönteistä nuorilla aikuisilla +

- Enemmän myönteisiä odotuksia oman työn tulevaisuutta kohtaan.

Kielteistä nuorilla aikuisilla —

- Vähemmän autonomiaa työssä (esim. itsenäiset päätökset).
- Vähemmän työn myönteisten tulosten näkemistä.
- Enemmän eettistä stressiä (ei voi toimia oikeaksi katsomallaan tavalla työssä).

MUUTOKSET

Muutokset työn voimavaroissa tai vaatimuksissa nuorilla aikuisilla ja vanhemmilla kesästä 2024 loppuvuoteen 2024.

Myönteiset muutokset +

- Vanhemmilla kokemus pystyvyydestä vahvistui lievästi.

Kielteiset muutokset —

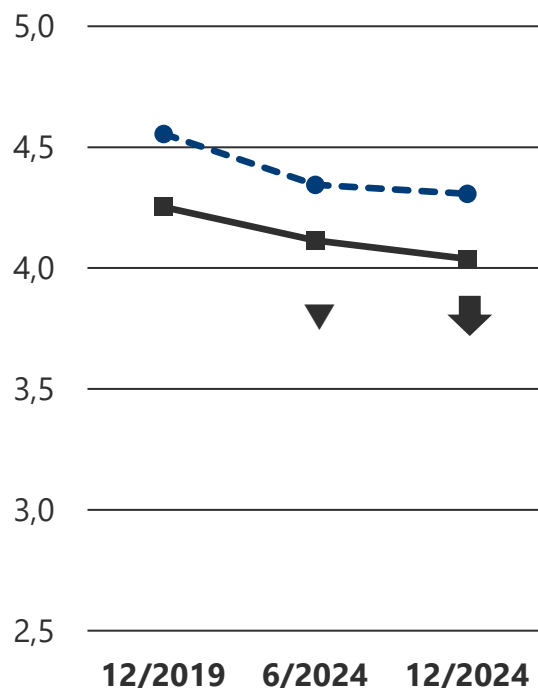
- Nuorilla kokemukset yhteisöllisyydestä ja itsenäisten päätösten tekemisestä heikentyivät lievästi.
- Vanhemmilla mahdollisuudet oppia työssä heikentyivät hieman.

**Samalla kun esihenkilöiden
työuupumusoireilusta on tullut lähes
yhtä yleistä kuin työntekijöiden,
on heidän irtisanoutumisaikeensa
nykyisestä työstä yleistyneet.**

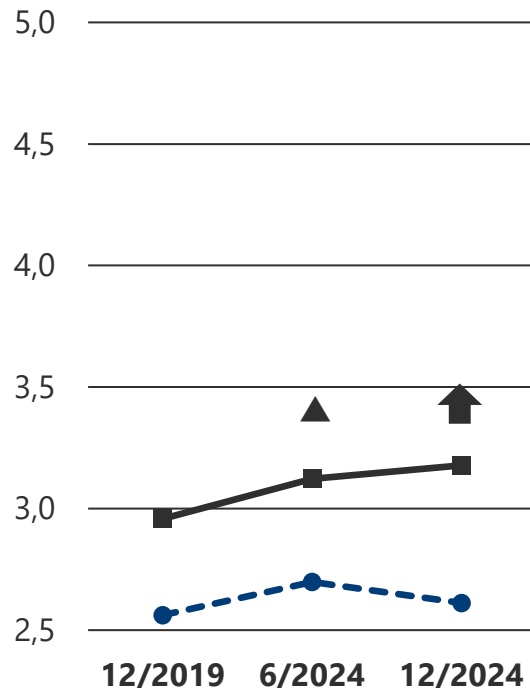
Esihenkilöiden työn imu, työssä tylsistyminen ja työkyky ovat työntekijöitä paremmalla tasolla



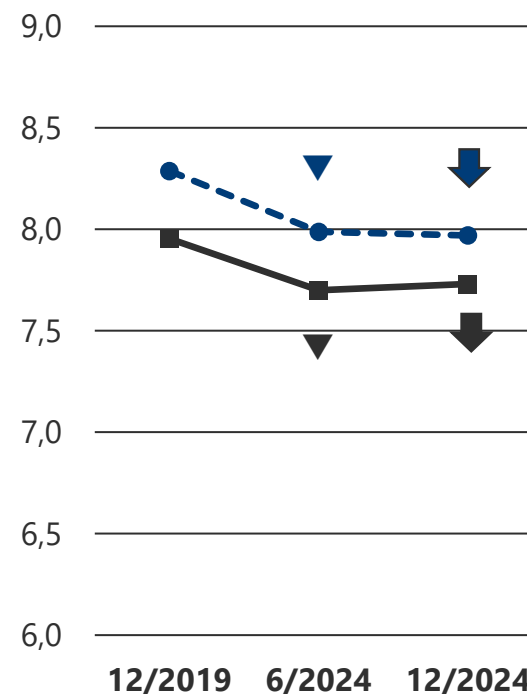
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Loppuvuonna 2024:

Työntekijöistä 48 % ja esihenkilöistä 59 % koki korkeaa työn imua.

Työntekijöistä 24 % ja esihenkilöistä 12 % koki tylsistymistä työssään.

Työntekijöistä 33 % ja esihenkilöistä 41 % koki työkykynsä hyväksi.

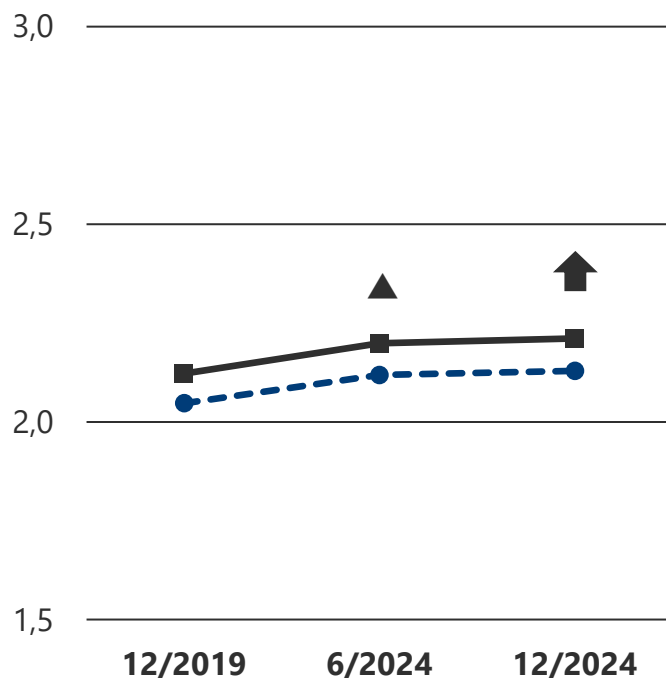
■ Työntekijä
—●— Lähiesihenkilö tai johto

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⬇️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Noin joka kymmenes esihenkilö ja työntekijä kärsii todennäköisestä työuupumuksesta



TYÖUUPUMUSOIREET (asteikko 1-5)



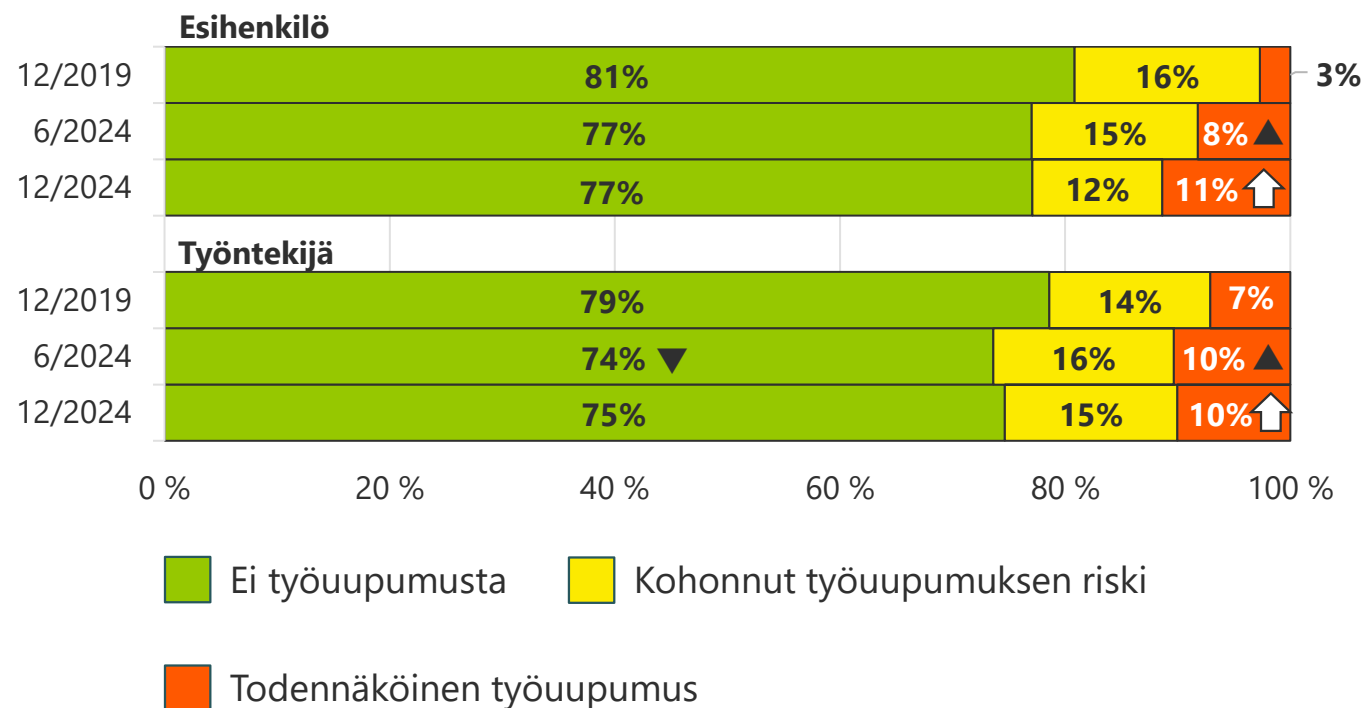
—■— Työntekijä

-●- Lähiesihenkilö tai johto

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

↕↗ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT

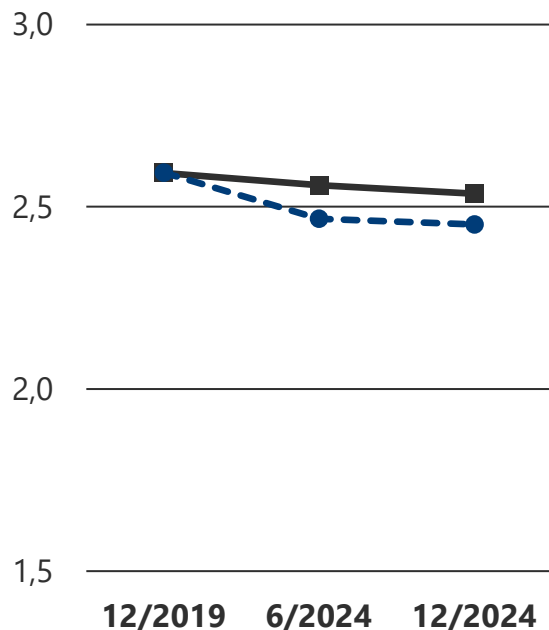


■ Ei työuupumusta ■ Kohonnut työuupumuksen riski

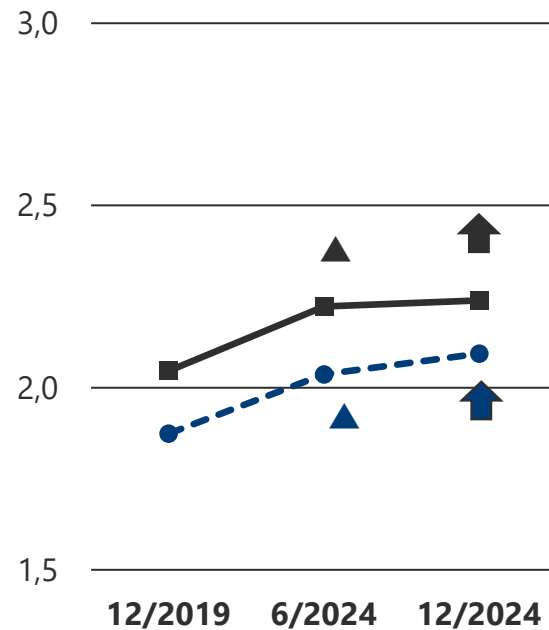
■ Todennäköinen työuupumus

Esihenkilöillä ja työntekijöillä kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt lisääntyneet sitten koronan

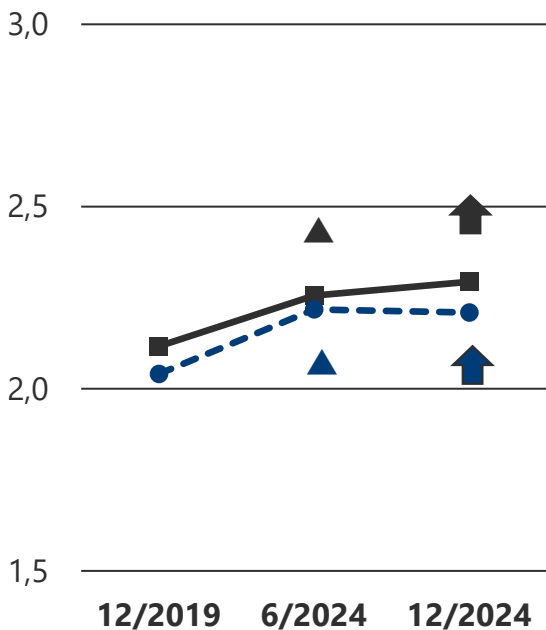
 **KROONINEN TYÖVÄSYMYS**
(asteikko 1-5)



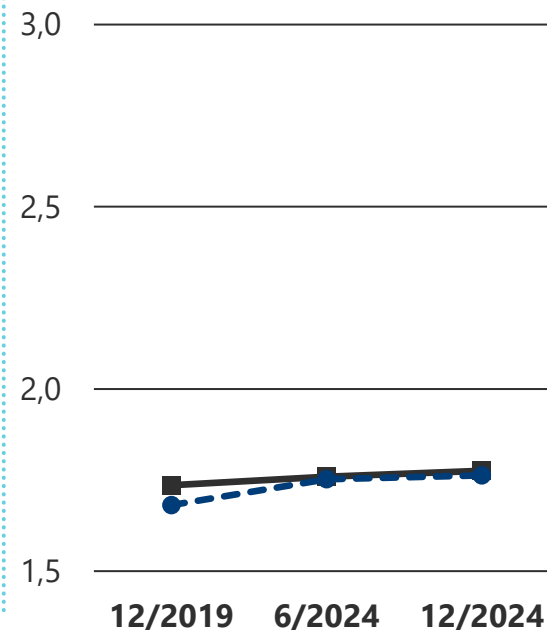
 **KYYNISTYNEISYYS TYÖSSÄ**
(asteikko 1-5)



 **KOGNITIIVISET HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



 **TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



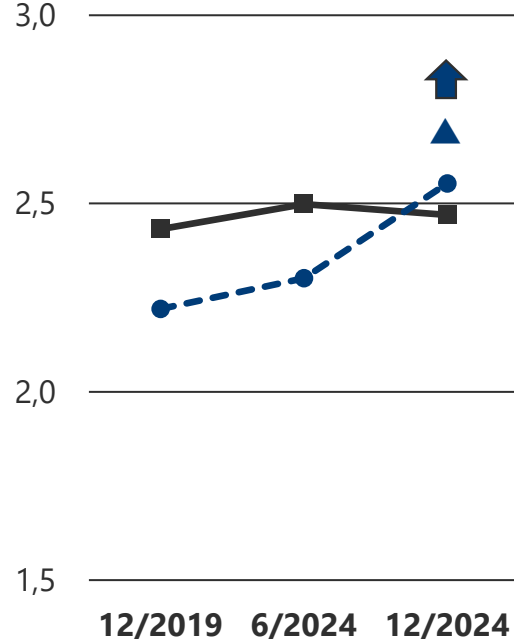
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↗↘ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

—■— Työntekijä
 -●- Lähiesihenkilö tai johto

Esihenkilöiden irtisanoutumisaikeet kasvaneet samalle tasolle kuin työntekijöillä

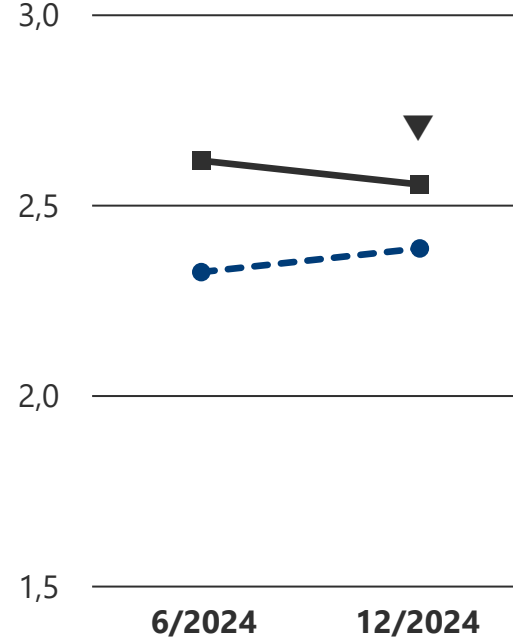
IRTISANOUTUMIS-AIKEET

(asteikko 1-5)



YKSINÄISYYS*

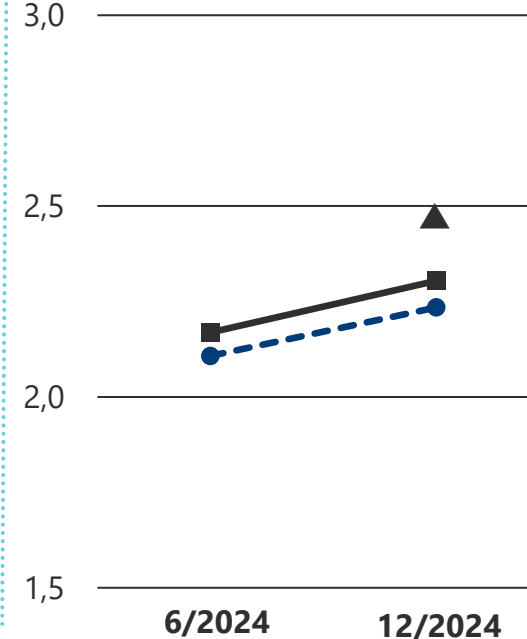
(asteikko 1-5)



*Ei mitattu 12/2019 kyselyssä

VAIKEUDET NUKAHTAA*

(asteikko 1-5)



Loppuvuonna 2024:

Työntekijöistä 26 % ja esihenkilöistä 24 % oli miettinyt usein irtisanoutumista.

Työntekijöistä 28 % ja esihenkilöistä 23 % tunsu itsensä yksinäiseksi.

Työntekijöistä ja esihenkilöistä 16 %:lla oli vaikeuksia nukahtaa vähintään 3-5 päivänä viikossa.

—■— Työntekijä
-●- Lähiesihenkilö tai johto

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇅ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Esihenkilöillä on työntekijöitä enemmän voimavaroja

VASTAAJARYHMIEN VÄLISET EROT

Tilastolliset erot työn voimavaroissa ja vaatimuksissa työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä loppuvuonna 2024.

Myönteistä esihenkilöillä +

- Enemmän itsenäisyyttä päätöksenteossa ja oppimismahdollisuuksia työssään.
- Parempi työn ja omien arvojen yhteensopivuus.
- Enemmän myönteisiä odotuksia sekä vähemmän huolta ja tietämättömyyttä oman työn tulevaisuudesta.
- Vähemmän työn liiallista määrää ja fyysistä kuormitusta.
- Enemmän oppimismahdollisuuksia työssä.

MUUTOKSET

Muutokset työn voimavaroissa tai vaatimuksissa työntekijöillä ja esihenkilöillä kesästä 2024 loppuvuoteen 2024.

Myönteiset muutokset +

- Työntekijöiden pystyvyyden tunne vahvistui lievästi.

Kielteiset muutokset —

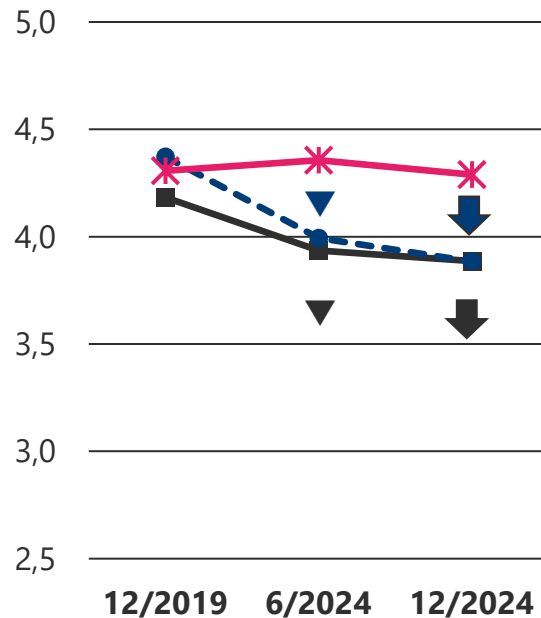
- Esihenkilöillä yhteisöllisyyden kokemus heikentyi lievästi.

**Ylempien toimihenkilöiden
työhyvinvoinnin taso ja kehitys
myönteisempiä kuin muilla
toimihenkilöillä ja työntekijöillä.**

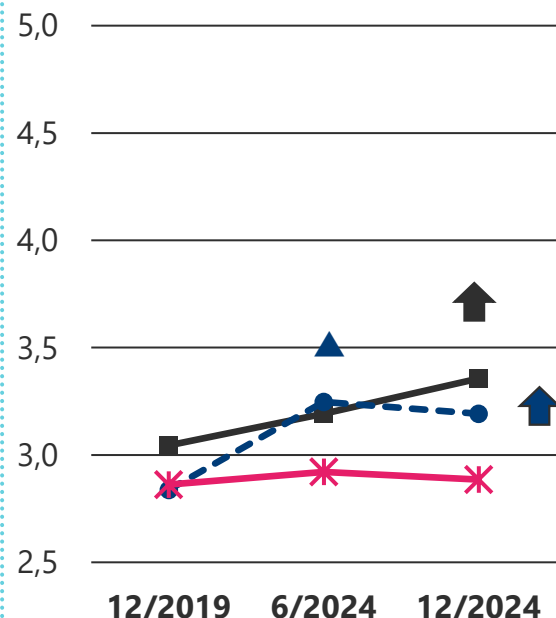
Ylempien toimihenkilöiden työn imu, työssä tylsistyminen ja työkyky säilyneet, muilla heikentyneet



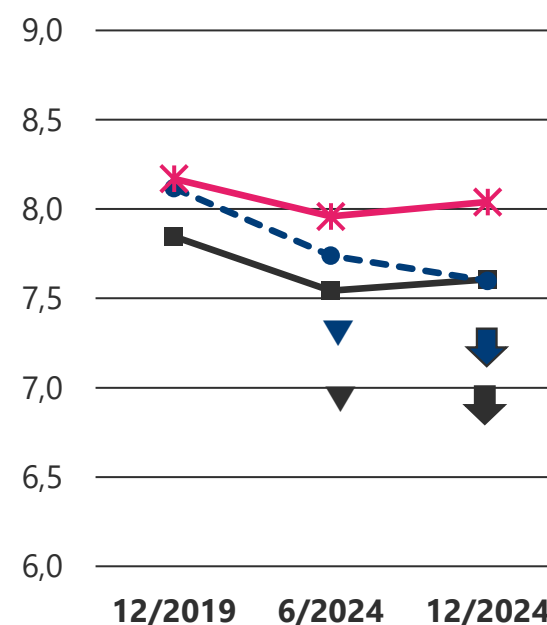
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



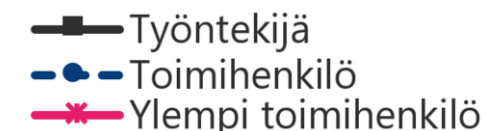
TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Loppuvuonna 2024:

Ylemmistä toimihenkilöistä 54 %, toimihenkilöistä 41 % ja työntekijöistä 45 % koki korkeaa työn imua.

Ylemmistä toimihenkilöistä 14 %, toimihenkilöistä 26 % ja työntekijöistä 31 % koki tylsistymistä työssään.

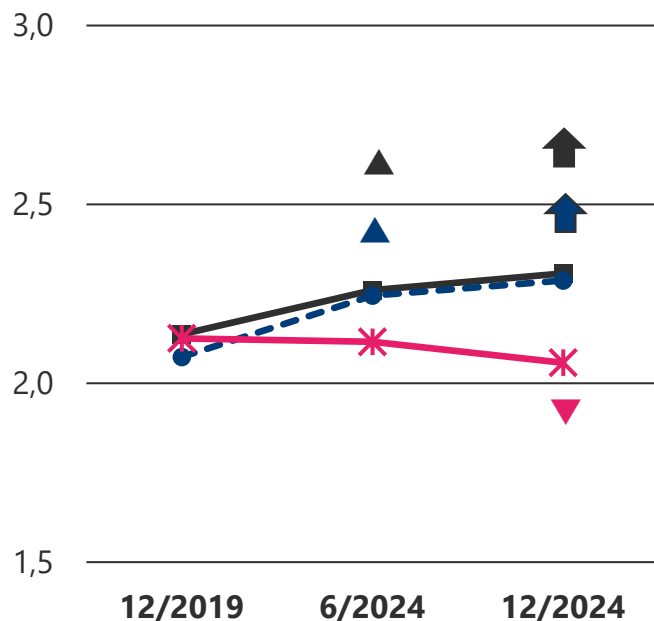


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇕ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Työntekijöistä ja toimihenkilöistä lähes joka kolmannella vähintään kohonnut työuupumuksen riski



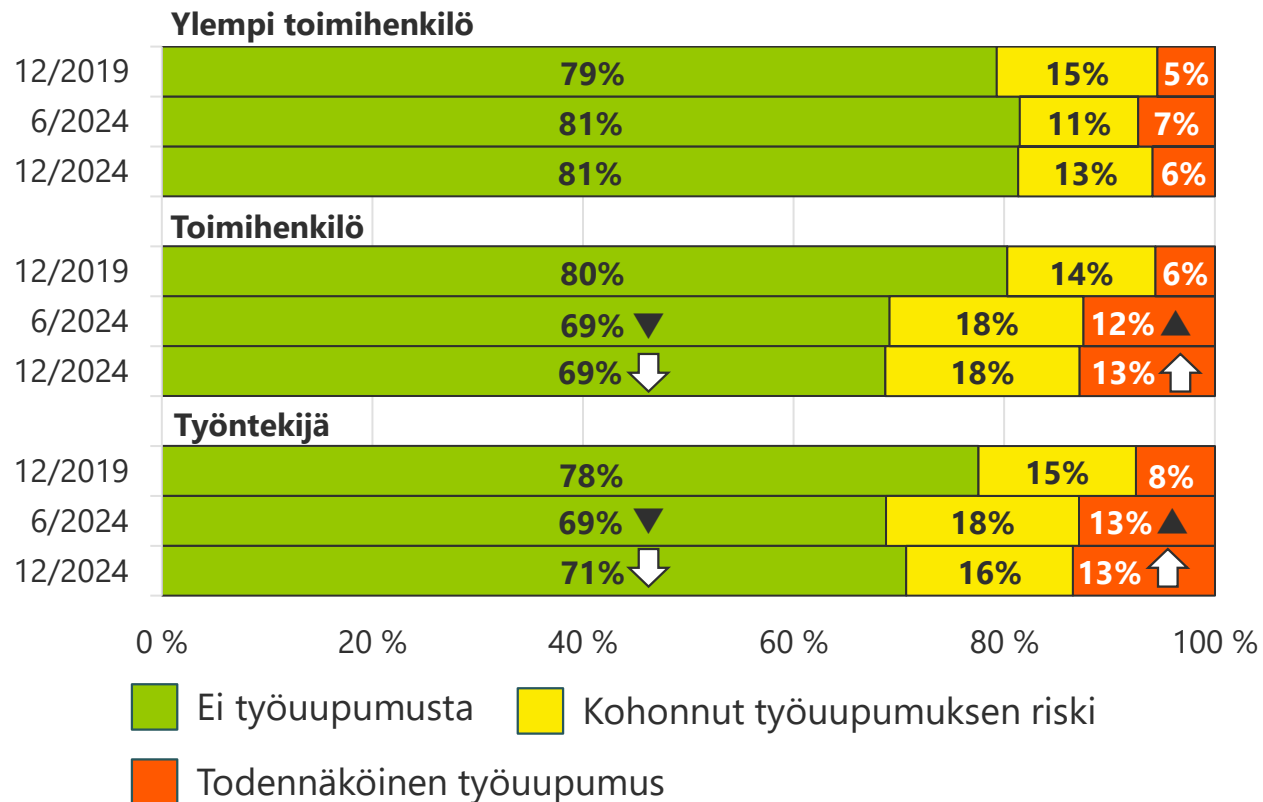
TYÖUUPUMUSOIREET (asteikko 1-5)



Työntekijä
 Toimihenkilö
 Ylempi toimihenkilö

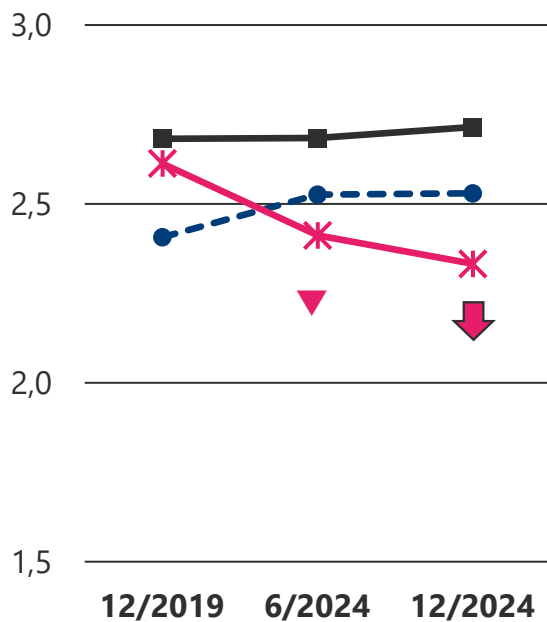
= Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT

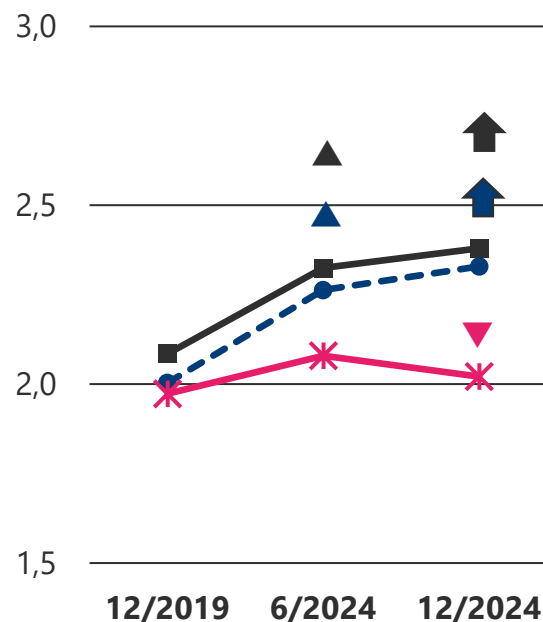


Työntekijöiden ja toimihenkilöiden kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt ovat kasvaneet sitten koronan

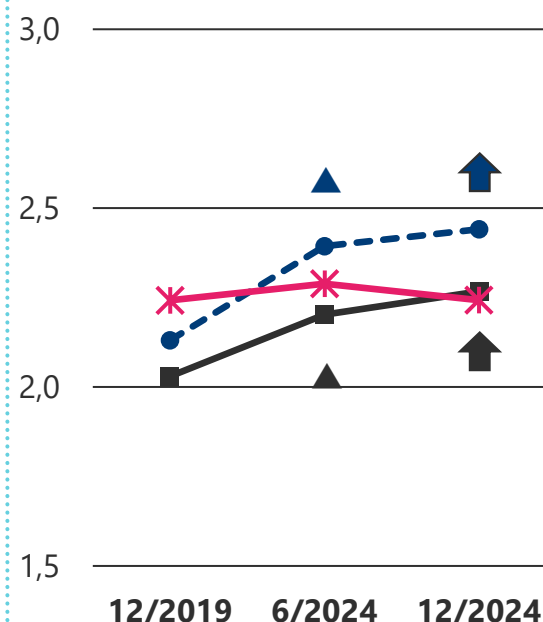
**KROONINEN
TYÖVÄSYMYS**
(asteikko 1-5)



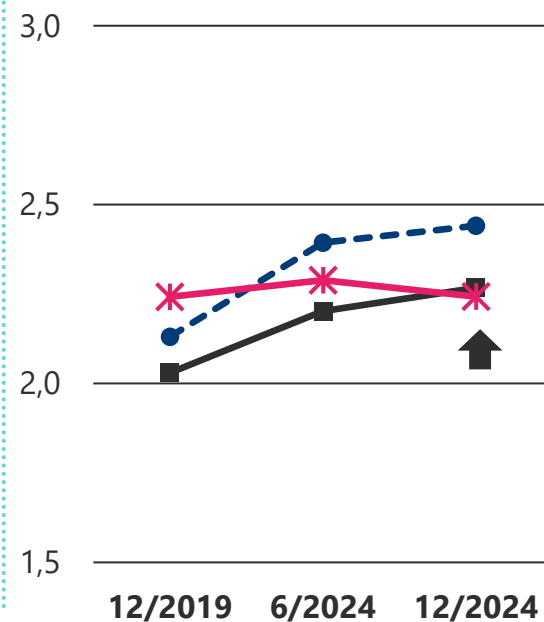
**KYYNISTYNEISYYS
TYÖSSÄ**
(asteikko 1-5)



**KOGNITIIVISET
HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



**TUNTEIDEN
HALLINNAN HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



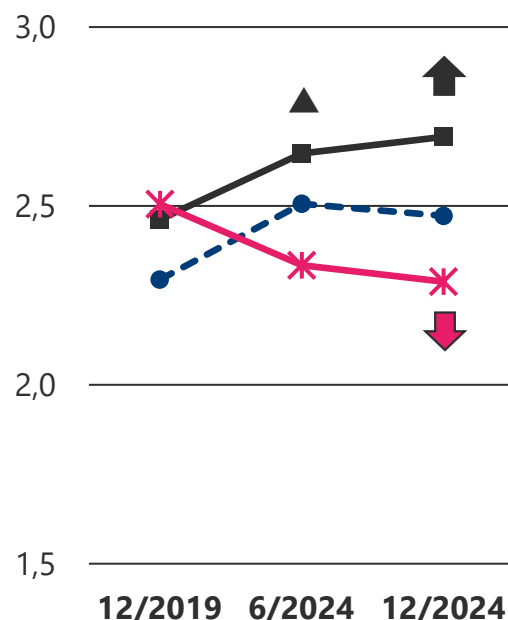
▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↗ ↘ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

■ Työntekijä
 ● Toimihenkilö
 * Ylempi toimihenkilö

Työntekijöiden irtisanoutumisaikeet kasvoivat ja ylemmillä toimihenkilöillä laskivat sitten koronan

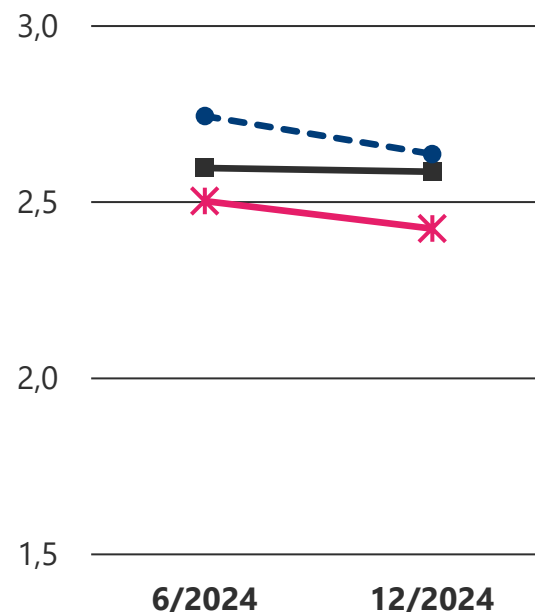
IRTISANOUTUMIS-AIKEET

(asteikko 1-5)



YKSINÄISYYS*

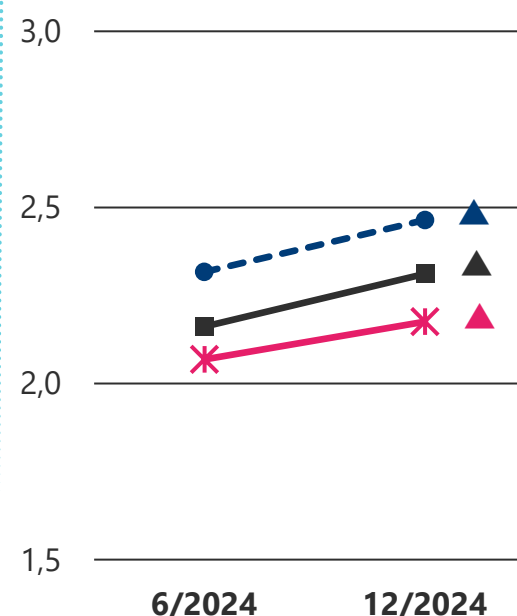
(asteikko 1-5)



*Ei mitattu 12/2019 kyselyssä

VAIKEUDET NUKAHTAA*

(asteikko 1-5)



Loppuvuonna 2024:

Ylemmistä toimihenkilöistä 21 %, toimihenkilöistä 28 % ja työntekijöistä 30 % oli miettinyt usein irtisanoutumista.

Ylemmistä toimihenkilöistä 13 %:lla, toimihenkilöistä 20 %:lla ja työntekijöistä 15 %:lla oli vaikeuksia nukahtaa vähintään 3-5 päivänä viikossa.

—■— Työntekijä
 -●- Toimihenkilö
 —*— Ylempi toimihenkilö

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↗↘ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja loppuvuoden 2024 kyselyjen välillä

Ylemmillä toimihenkilöillä vähemmän kuormittavia työn vaatimuksia ja enemmän voimavaroja

VASTAAJARYHMIEN VÄLISET EROT

Tilastolliset erot työn voimavaroissa ja vaatimuksissa työntekijöillä ja toimihenkilöillä verrattuna ylempiin toimihenkilöihin loppuvuonna 2024.

Myönteistä ylemmillä toimihenkilöillä +

- Vähemmän työn fyysistä raskautta.
- Enemmän itsenäisyyttä työssä
- Enemmän mahdollisuuksia oppia työssä.
- Enemmän palvelevaa johtamista
- Vahvempi yhteisöllisyys.
- Enemmän myönteisiä odotuksia sekä vähemmän huolta ja tietämättömyyttä oman työn tulevaisuudesta.

Kielteistä ylemmillä toimihenkilöillä —

- Enemmän työn liiallista määrää.

MUUTOKSET

Muutokset työn voimavaroissa tai vaatimuksissa työntekijöillä, toimihenkilöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä kesästä 2024 loppuvuoteen 2024.

Myönteiset muutokset +

- Toimihenkilöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä pystyvyysarviot kasvoivat lievästi.

Kielteiset muutokset —

- Työntekijöillä huoli oman työn tulevaisuudesta kasvoi lievästi.
- Toimihenkilöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet oppia työssä laskivat lievästi.

**Etätyöllä havaittiin
myönteisiä välittömiä yhteyksiä,
mutta suorat hyödyt eivät
välttämättä näy samalla tavoin
enää puolen vuoden päähän.**

Etätyöllä välittömiä yhteyksiä moniin myönteisiin ilmiöihin

Tarkasteltiin tutkimalla tilastollisia korrelaatioyhteyksiä etätyön määrän ja mahdollisten seuraustekijöiden välillä loppuvuonna 2024. Tutkittiin vastaajia, jotka raportoivat tehneensä tuolloin etätyötä ($n=507$).

Analyyseissa vakioitiin koulutuksen, iän ja esihenkilöaseman vaikutukset. Tässä esitellyt yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$) vaikkakin heikkoja.

Mahdolliset välittömät myönteiset etätyöhön liittyvät ilmiöt:

- Vähemmän työn fyysistä raskautta
- Vähäisempi työholismi (riippuvuudenomainen suhde työhön)
- Vähäisempi työn liiallinen määrä
- Vähäisemmät roolikonfliktit (työntekoa vaikeuttavat ristiriitaiset odotukset)
- Enemmän reilua kohtelua työssä
- Vähemmän tunnehallinnan häiriöitä (voimakkaat ja/tai äkilliset tunnereaktiot ilman selkeää välitöntä syytä)
- Vähemmän tunnetyötä (näytettävä tunteita jotka eivät vastaa koettuja tunteita)

Etätyöllä ei juurikaan suoria yhteyksiä työhön ja työhyvinvointiin puolen vuoden päähän

Tarkasteltiin tutkimalla tilastollisia korrelaatioyhteyksiä kesällä 2024 raportoidun etätyön määrän ja loppuvuonna 2024 mitattujen mahdollisten seuraustekijöiden välillä. Tutkittiin vastaajia, jotka raportoivat tehneensä etätyötä kesällä 2024 ja vastasivat myös loppuvuoden 2024 kyselyyn ($n=483$). Analyyseissa vakioitiin koulutuksen, iän ja esihenkilöaseman vaikutukset. Tässä esitellyt yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$) vaikkakin heikkoja.

Myönteiset etätyöhön liittyvät ilmiöt puolen vuoden päästä:

- Vähemmän työn fyysistä raskautta

Yhteenveto

Tutkimuksen edustavuus

- Vaikka aineistot ovat verrattain laajoja (vastaajia 1567 ja 933), vastaajajoukot ovat voineet valikoitua. Voi esimerkiksi olla, että hyvinvoinnin haasteista kärsivät olisivat vastanneet kyselyyn muita harvemmin tai useammin.
- Tämän vuoksi vertasimme kaikkia tutkittuja kesän 2023 arvioita työstä ja työhyvinvoinnista (28 tekijää) ja taustatietoja (8 tekijää) kahdessa vastaajajoukossa: 1) pelkästään kesän 2023 kyselyyn vastanneet ($n=1531$) ja 2) myös loppuvuonna 2023, kesällä 2024 ja loppuvuonna 2024 vastanneet ($n=933$).
- Löysimme näiden vastaajaryhmien välillä ainoastaan pieniä eroja yhteensä 14:ssä tarkastelluista 44:stä tekijästä.
 - Jatkokyselyihin osallistuttiin hieman todennäköisemmin ($p<.05$), jos kesällä 2023 krooninen väsymys, nukahtamisvaikeudet, työholismi, usko tulevaisuuden hyviin asioihin, usko työn muuttuvan parempaan tulevaisuudessa, työpaikan ja omien arvojen yhteensopivuus, työn myönteisten tulosten näkeminen sekä työn fyysinen raskaus olivat vähäisempiä.
 - Jatkokyselyyn myös osallistuttiin hieman aktiivisemmin, jos tunnehallinnan häiriöt ja työpaikan byrokratiavaatimukset olivat hieman korkeammalla tasolla.
 - Lisäksi työntekijät (vrt. toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt), matalammin koulutetut ja määräaikaaisessa työsuhteessa olleet vastasivat hieman harvemmin kuin vastinryhmänsä myös kolmeen jatkokyselyyn.
- Koska erot olivat varsin pieniä ja koskivat vain edellä mainittuja muuttujia kaikista tutkituista, havaittu vastaajien lievä valikoituminen ei todennäköisesti vaikuta johtopäätelmiin merkittävästi.

Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnista loppuvuodesta 2024 1/2



Suomalaisten työhyvinvoinnin heikentyminen on pysähtynyt, muttei ole edelleenkään palannut pandemiaa edeltäneelle tasolle.

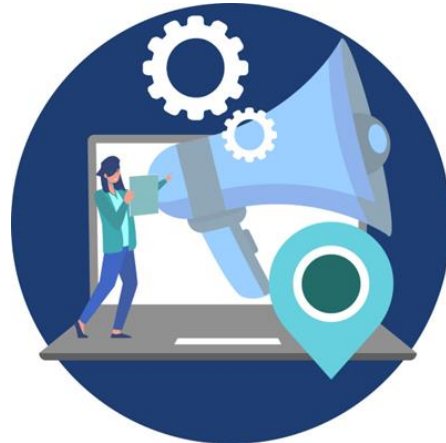


Nuorilla aikuisilla työhyvinvointi kaikilla mittareilla tarkasteltuna vanhempia heikompi. Työuupumusoireita jo lähes joka kolmannella nuorella.



Esihenkilöiden työuupumusoireilusta on tullut lähes yhtä yleistä kuin työntekijöiden. Myös esihenkilöiden irtisanoutumisaikeet ovat yleistyneet.

Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnista loppuvuodesta 2024 2/2



Ylempien toimihenkilöiden työhyvinvoinnin taso ja kehitys myönteisempiä kuin toimihenkilöillä ja työntekijöillä.



Etätyöllä havaittiin myönteisiä välittömiä yhteyksiä, mutta suorat hyödyt eivät välttämättä näy samalla tavoin enää puolen vuoden päähän.

Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja



Mielenterveyden työkalupakki sisältää maksuttomia työkaluja ja materiaaleja työhyvinvoinnin edistämiseksi:

[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)



Kartoita työuupumuksen riskiä omassa organisaatiossa ja vertaa tuloksia muihin:

[TYÖUUPUMUKSEN LIIKENNEVALOT TYÖYHTEISÖLLE \(TTL.FI\)](https://www.ttl.fi/tyouupumus)



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

**LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI**