

Työterveyslaitos

MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUS:

# Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija  
Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori

9.3.2023



**Esittelemme tässä tuloskoonnissa  
Miten Suomi voi?  
– tutkimushankkeen pohjalta, miten  
työhyvinvointi on kehittynyt  
korona-aikana. Uusimmat aineistot  
on kerätty loppuvuonna 2022.**

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

**Loppuvuonna 2019 alkanut tutkimushanke tuottaa tietoa siitä, miten työhyvinvointi ja erilaiset työasenteet ovat kehittyneet suomalaisilla työntekijöillä viime vuosina.**

**Nyt tarkastelemme työhyvinvoinnin kehittymistä kesän 2021 ja loppuvuoden 2022 välillä.**

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

# Miten Suomi voi? –tutkimuksen menetelmä

Kyselyaineistoa on kerätty nyt puolitoista vuotta noin kuuden kuukauden välein :

1. kysely: kesällä 6/2021 | 2. kysely: loppuvuodesta 12/2021
  3. kysely: kesällä 6/2022 | 4. kysely: loppuvuodesta 12/2022
- Ensimmäiseen kyselyyn vastanneet ovat työssäkäyviä 18-65 -vuotiaita suomalaisia, jotka kutsuttiin osallistumaan tutkimukseen satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internet-paneelistä. Kutsu tätä seuraaviin kyselyihin on lähetetty niille aiempaan kyselyyn vastanneille, jotka ovat antaneet luvan jatkokyselyyn kutsumiseksi.
  - Tässä tutkimuksessa olemme tarkastelleet erityisesti heitä, jotka vastasivat ja olivat työssä kaikkina edellä mainittuina neljänä ajankohtana (N= 480). Jos tarkastelu kohdistuu johonkin muuhun vastaajaryhmään, tästä mainitaan erikseen.
  - Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.

# Tutkimukseen vastanneet

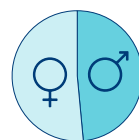
6/2021–12/2022

TYÖSSÄKÄYVIEN VASTAAJIEN MÄÄRÄ N = 480

52,0 v.  37,4 t/vko



91% vaki-  
tuinen työ / 9% muu  
työsuhde


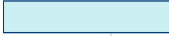



52%  
naisia / 49%  
miehiä


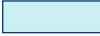



83% työn-  
tekijöitä / 17% esihenkilö-  
tai johtoasemassa

## KOULUTUS

yliopistotutkinto, 34%   
opisto / ammattikorkeakoulu, 36%   
perus- tai keskiaste, 30% 

## TYÖSKENTELYSEKTORI

julkinen sektori, 42%   
yksityinen sektori, 50%   
muu sektori, 8% 



## ASUINPAIKKA



Uusimaa

muu  
Etelä-Suomi

Länsi-Suomi

Pohjois- tai  
Itä-Suomi

38%

22%

21%

19%

# 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 väittäjä (Wanous ym. 1997).



## TYÖKYKY

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

# Keskeisiä tutkimushavaintoja

**Työhyvinvoinnissa pikemminkin  
edelleen lievää laskua kuin  
kohentumista.**

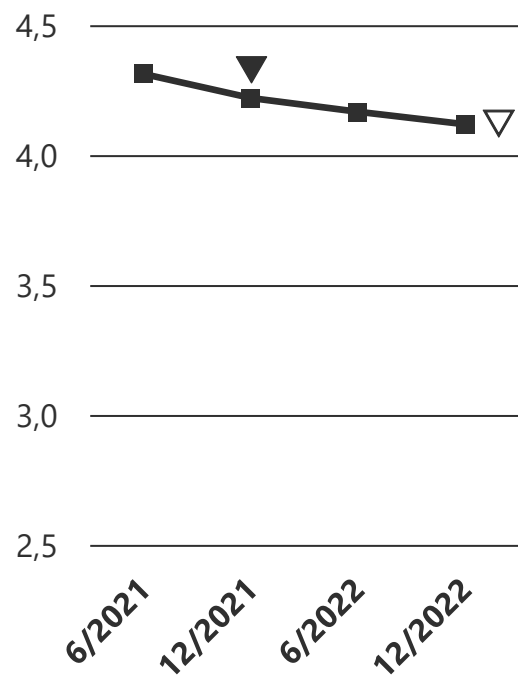


# Työn imu ja työkyky ovat laskeneet lievästi kesästä 2021



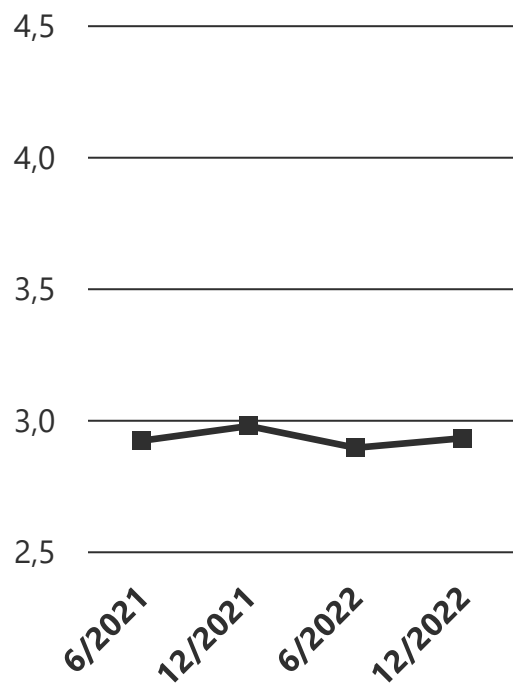
## TYÖN IMU

(asteikko 0–6)



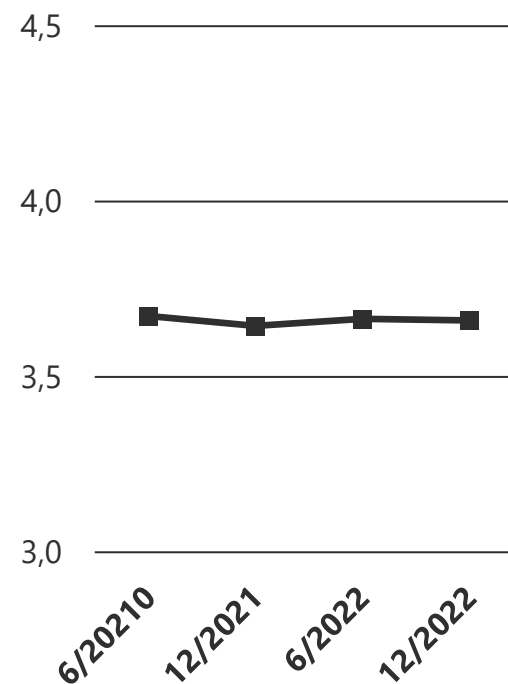
## TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

(asteikko 0–6)



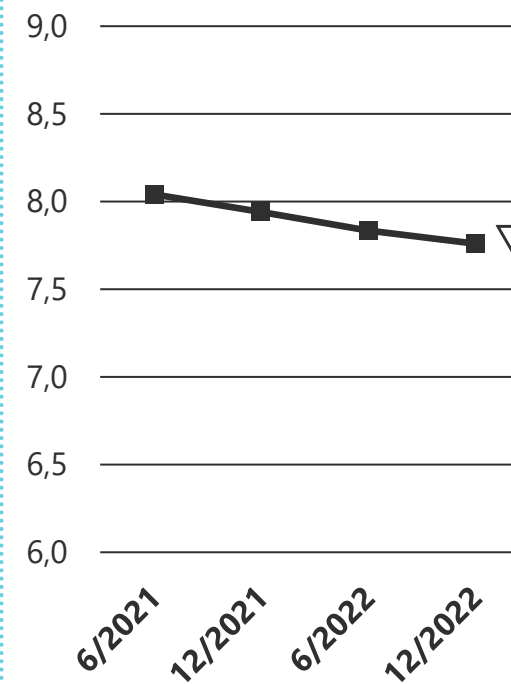
## TYÖ-TYYTYVÄISYYS

(asteikko 1–5)



## TYÖKYKY

(asteikko 0–10)



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

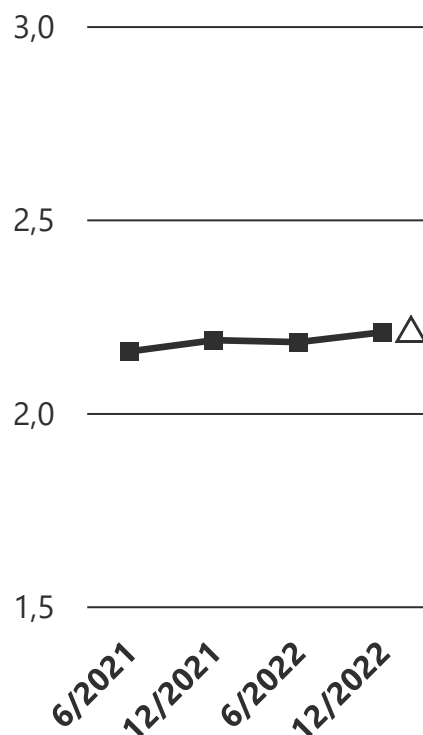
△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja loppuvuoden 2022 kyselyjen välillä

# Työuupumusoireilu hieman yleisempää. Kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt ovat lisääntyneet.



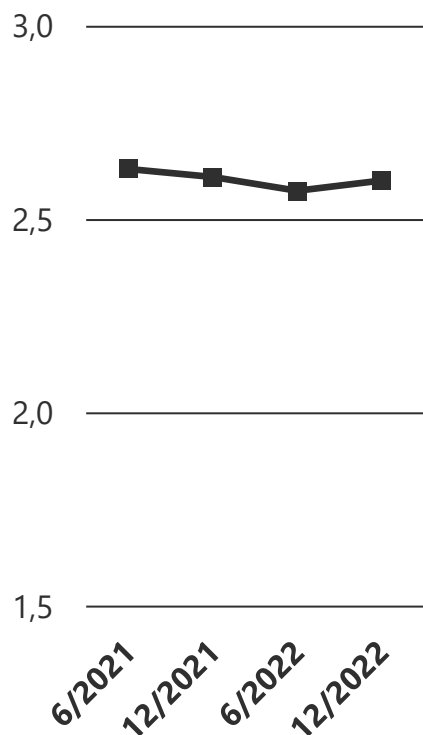
## TYÖUUPUMUS-OIREET

(asteikko 1–5)



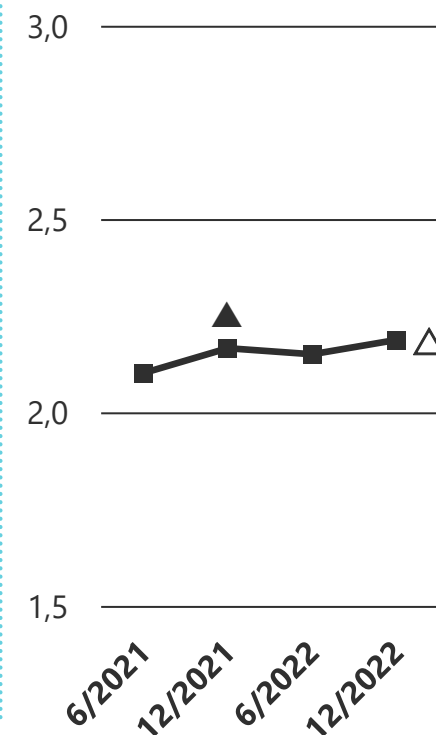
## KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1–5)



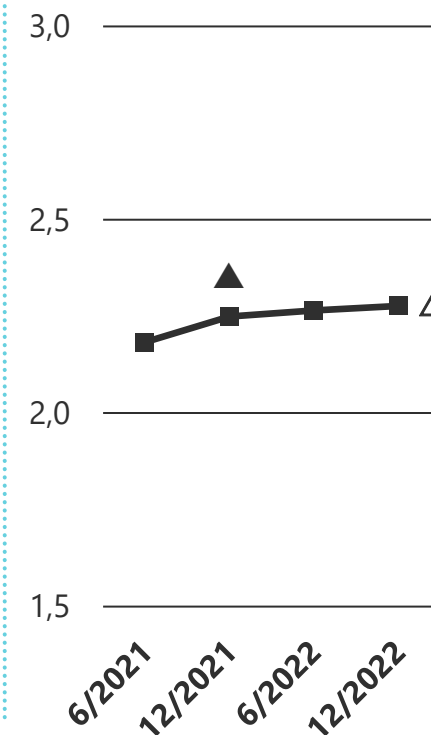
## KYYNISTY-NEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1–5)



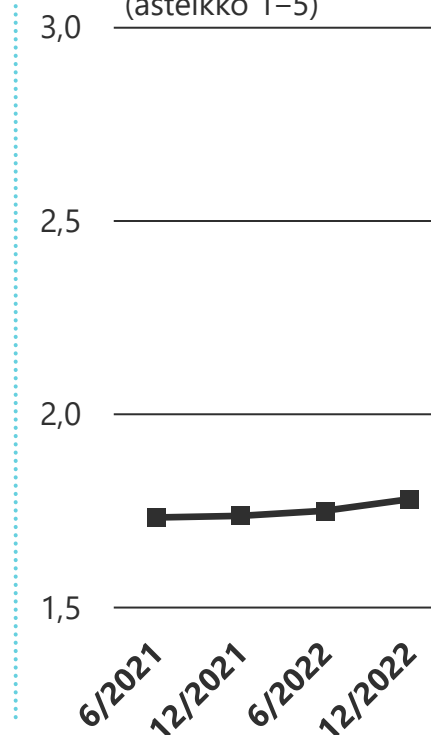
## KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



## TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



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

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

# Mikään tutkituista työhyvinvointikokemuksista ei kohentunut, sen sijaan lievä laskusuunta

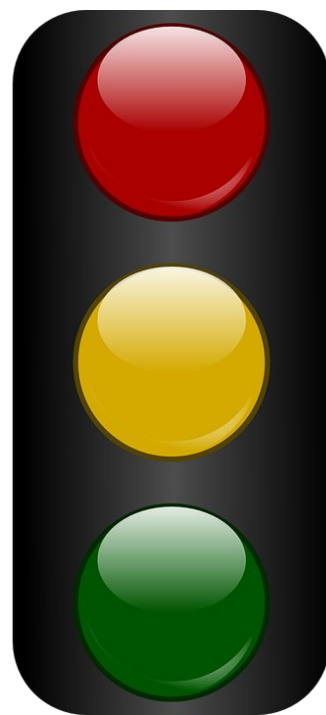
Tutkimuksessa näkyvät tilastollisesti merkitsevät ( $p < .05$ ) keskimääräiset muutokset keskiarvoissa 1,5 vuoden aikana, kesästä 2021 alkaen:

- Työn imu laski 2,7 % (keskiarvo kesällä 2021 oli 4,21, loppuvuonna 2022 oli 4,12)
- Työkyky heikentyi 3,5 % (8,04, vrt. 7,76)
- Työuupumus kasvoi 2,3 % (2,16 vrt. 2,21)
  - Erityisesti työasenteet muuttuivat kielteisemmiksi (kasvua 4,1 %) ja muistin, tarkkaavaisuuden ja keskittyneisyyden häiriöt kasvoivat (4,3 % kasvua).
- Ei muutoksia kroonisessa työväsämyksessä eikä vaikeuksissa hallita tunteita.

# Hieman useampi kuin joka neljäs koki työuupumusoireita loppuvuonna 2022

Osuus vastaajista, jotka vastasivat ja olivat töissä loppuvuonna 2022

N= 560



Todennäköinen työuupumus

9,3 %

Kohonnut työuupumuksen riski

18,5 %

Ei työuupumusta

72,2 %

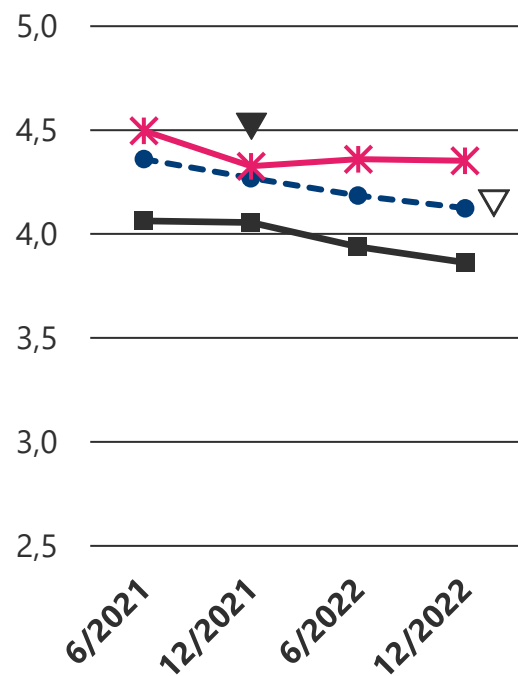
Kuva: pixabay.com

Lähde työuupumuksen esiintyvyyden laskemiseksi: Hakanen, J., & Kaltiainen, J. (2022). *Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä*: Työterveyslaitos. [julkari.fi/handle/10024/145527](https://julkari.fi/handle/10024/145527)

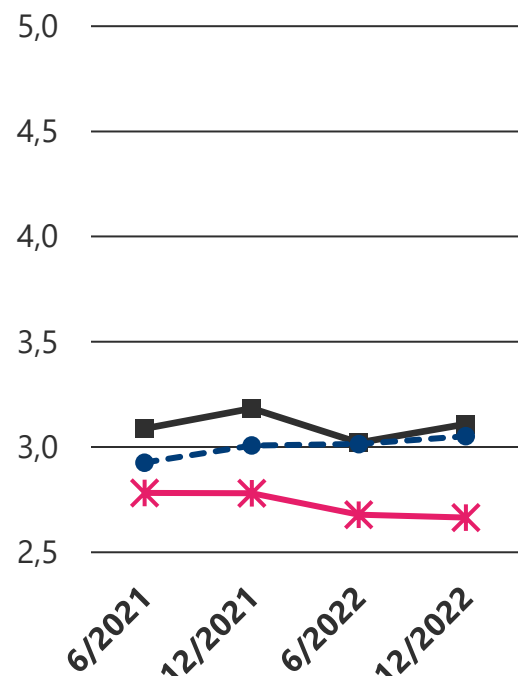
**Työhyvinvoinnin kehityskulkujen  
erkaantuminen eri koulutustasoilla  
lisää eriarvoistumista.**

# Työkyky laskenut lievästi alemman ja keskitason koulutuksen työntekijöillä

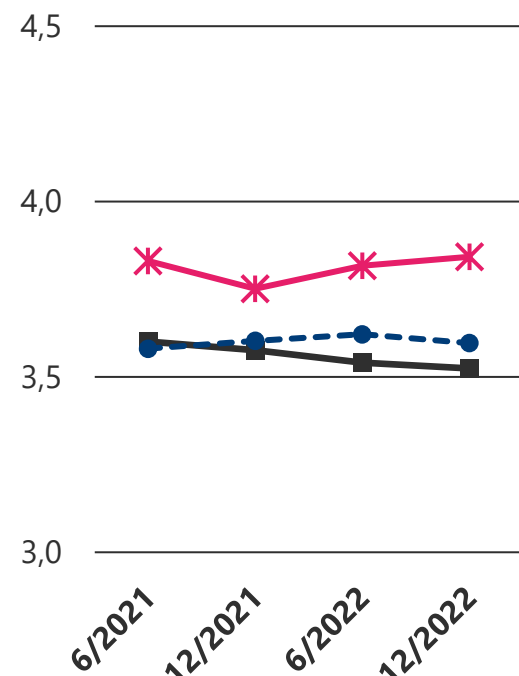
**TYÖN IMU**  
(asteikko 0–6)



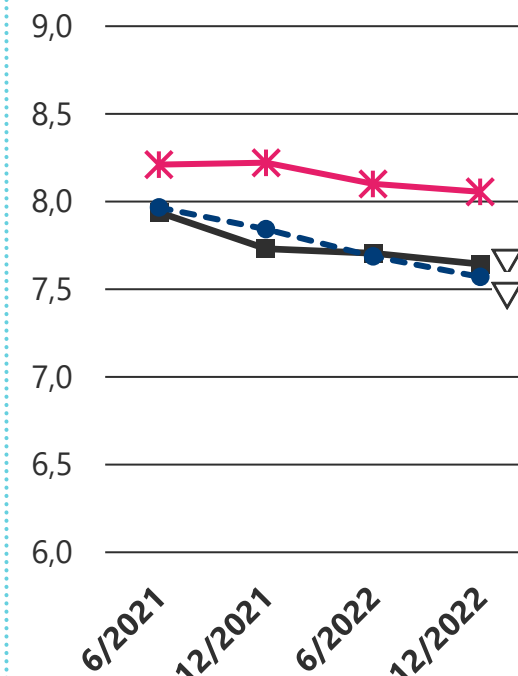
**TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN**  
(asteikko 0–6)



**TYÖ-TYYTYVÄISYYS**  
(asteikko 1–5)



**TYÖKYKY**  
(asteikko 0–10)



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

9.3.2023 △▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

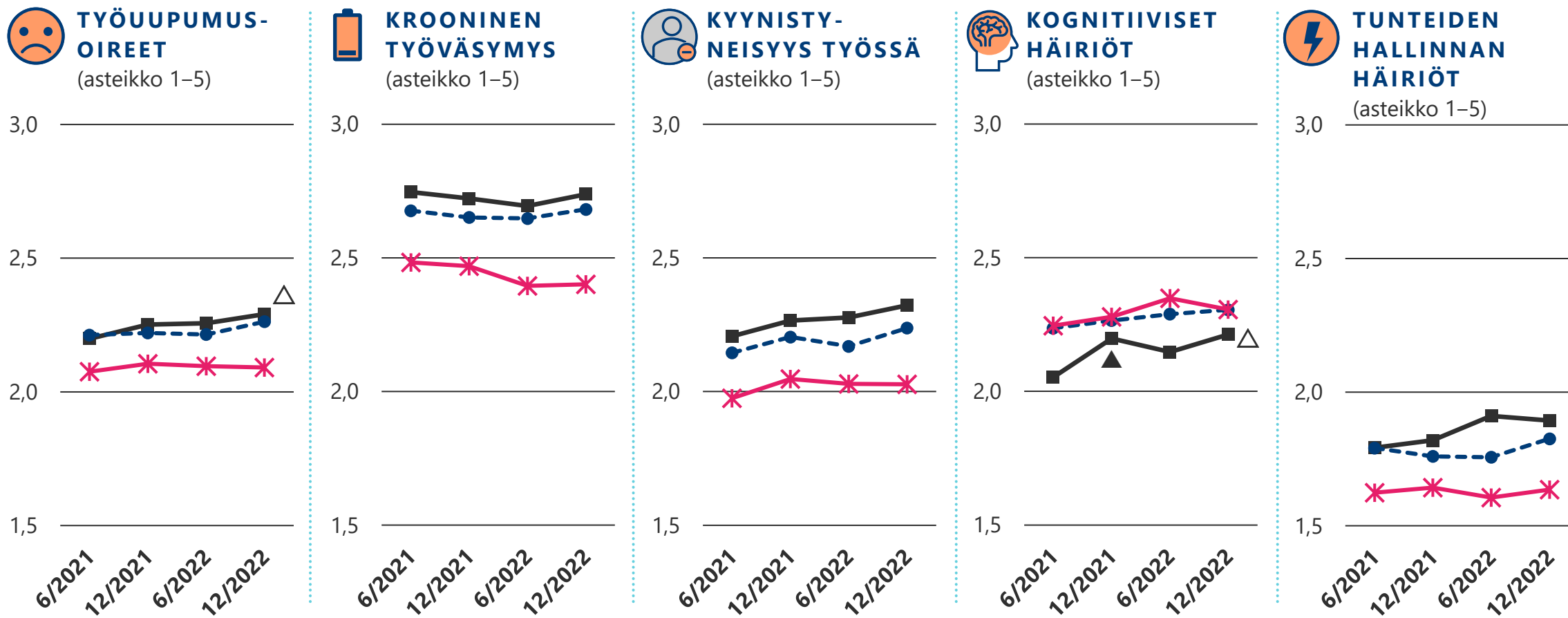
■ = Perus- ja keskiaste (N = 143)

● = Opisto- ja ammattikorkeakoulu (N = 171)

\* = Yliopisto (N = 165)

©TYÖTERVEYSLAITOS

# Työuupumusoireilu kasvanut lievästi alemman koulutustaustan työntekijöillä



9.3.2023 ▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
 △▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

■ Perus- ja keskiaste (N = 143)  
 ● Opisto- ja ammattikorkeakoulu (N = 171)  
 \* Yliopisto (N = 165)

# Työhyvinvointi heikentynyt erityisesti alemman ja keskitason koulutuksen työntekijöillä

Tutkimuksessa havaitut tilastollisesti merkitsevät ( $p < .05$ ) keskimääräiset muutokset keskiarvoissa 1,5 vuoden aikana, kesästä 2021 alkaen:

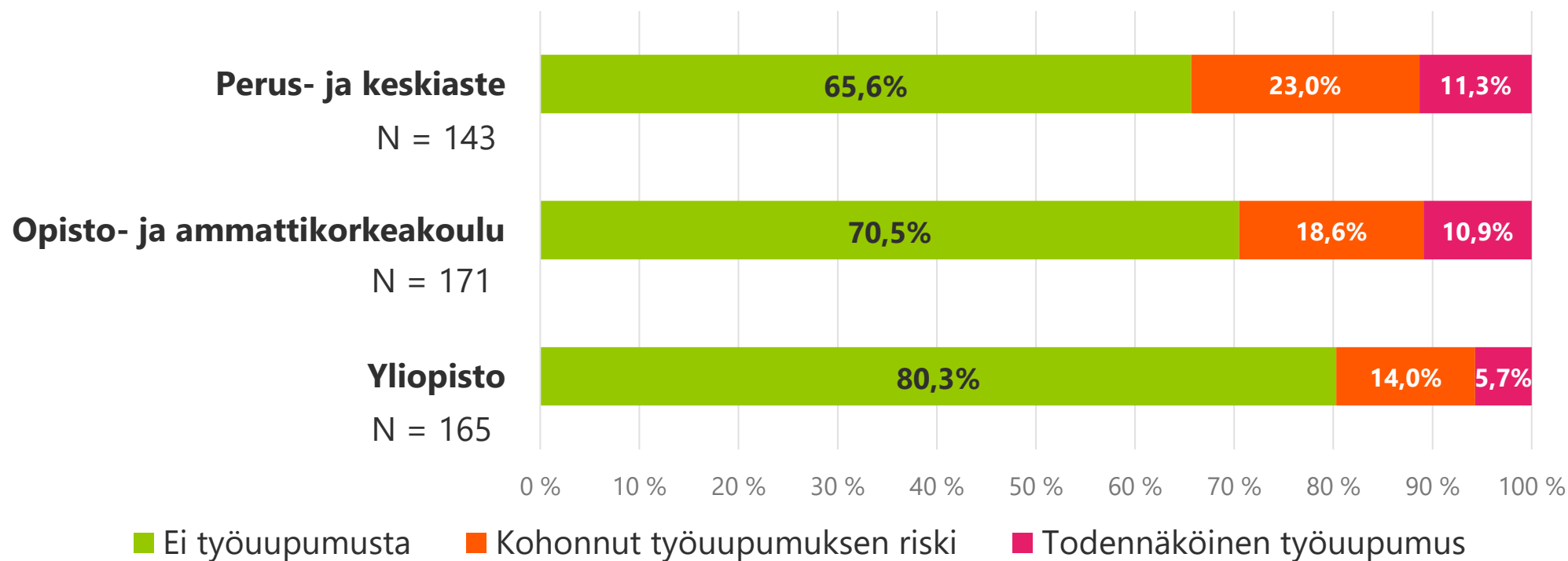
- Työn imu laski 5,4 % keskitason koulutustaustan omaavilla. Viitteitä laskusta myös alimmalla (4,9 %,  $p = .079$ ) ja ylimmällä (3,2 %,  $p = 0.071$ ) koulutusasteella.
- Työkyky heikentyi 3,7 % alimmalla ja 5,0 % keskitason koulutuksen työntekijöillä. Ei muutoksia ylimmän koulutustaustan omaavilla.
- Työuupumus kasvoi 4,2 % alimmalla koulutusasteella. Ei muutoksia keskitason ja ylimmän koulutustaustan omaavilla.

Seurauksena eri koulutustaustoilla olevien työntekijöiden erot työhyvinvoinnissa kasvoivat entisestään.



# Työuupumusoireilua esiintyi enemmän alemmalla koulutustasolla, jossa noin joka kolmas koki työuupumusoireita

Osuus vastaajista, jotka vastasivat ja olivat töissä loppuvuonna 2022



**Koronakriisin väistyessä olisi edelleen tärkeää panostaa työn voimavaroihin, jotta työhyvinvoinnin heikentyminen voidaan pysäyttää.**

# Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla

- Seuraavat tutkitut työolokokemukset kesällä 2022 olivat yhteydessä parempaan työhyvinvointiin (korkeampi työn imu, vähäisempi työuupumusoireilu ja/tai työssä tylsistyminen) loppuvuonna 2022 heillä, jotka olivat työssä molempina ajankohtina (N=525):
  - Työ tarjoaa vastineita (mm. palkka, arvostus, yhteisöllisyys) työntekijän panostukselle ja näiden välillä vallitsee tasapaino.
  - Työssä on itsenäisyyttä, mahdollisuus oppia uutta ja tunnistetaan työn myönteiset vaikutukset.
  - Saadaan tukea työtovereilta ja esihenkilöltä ja heihin luotetaan.
  - Vähäisempi epävarmuuden tunne työssä
  - Työ ja muu elämä ovat tasapainossa.
- Erityisesti työuupumuksen torjumisen kannalta olisi tärkeää, että työhön panostaminen ja siltä saadut vastineet eivät ole epätasapainossa, työpaikalla vallitsee luottamus ja epävarmuuden tunne on vähäistä.

# Työpaikoilla ei kuitenkaan ole tapahtunut työn voimavarojen vahvistumista

Työn voimavara	Kehitys 1,5 vuoden aikana**	Kehitys viimeisen kuuden kuukauden aikana*
Vastineiden saaminen työstä palkkana, arvostuksena ja henkilökohtaisen tyydytyksenä	ei muutosta	ei muutosta
Tuki esihenkilöltä ja työtovereilta	ei muutosta	ei muutosta
Luottamus esihenkilöä ja työtovereita kohtaan	ei muutosta	ei muutosta
Oikeudenmukainen kohtelu työssä	ei muutosta	ei muutosta
Samastuminen työpaikkaan (yhteisöllisyys)	ei muutosta	ei muutosta
Työn ja muun elämän välinen tasapaino	ei muutosta	ei muutosta
Itsenäisyys, oppiminen ja myönteisten tulosten näkeminen työssä	ei muutosta	väheni lievästi (1,4 %)

\* tilastollisesti merkitsevät ( $p < .05$ ) muutokset kesän 2022 ja loppuvuoden 2022 välillä

\*\* tilastollisesti merkitsevät ( $p < .05$ ) muutokset kesän 2021 ja loppuvuoden 2022 välillä

**Erityisesti nuorten työhyvinvointia  
voidaan edistää panostamalla  
yhteisöllisyyteen, arvostukseen ja  
onnistumisten huomioimiseen  
työpaikoilla.**

# Mitä nuorempi työntekijä, sitä heikompi työhyvinvointi loppuvuonna 2022

Nuorempi ikä on lievässä yhteydessä...

...matalampaan työn imuun: jokainen 10 ikävuotta vähemmän on yhteydessä keskimäärin 3,9 % vähäisempään työn imuun,

...korkeampaan työuupumusoireiluun ja -oireilun kasvuun kesän ja loppuvuoden 2022 välillä: jokainen 10 ikävuotta vähemmän on yhteydessä 2,1 % suurempaan työuupumusoireiluun,

...korkeampaan työssä tylsistymiseen: jokainen 10 ikävuotta vähemmän on yhteydessä 4,3 % suurempaan työssä tylsistymiseen.

# Nuoremmat arvioivat myös työolonsa kielteisemmin loppuvuonna 2022

Nuorempi ikä on lievässä yhteydessä...

... vähäisempään voimavarojen panostamiseen ja vastineiden saamiseen työssä (molempia 1,8 % vähemmän 10 ikävuotta kohti),

... vähäisempiin itsenäisiin päätöksiin (2,2 % vähemmän 10 ikävuotta kohti)

... vähäisempään myönteisten tulosten näkemiseen työssä (3,2 % vähemmän 10 ikävuotta kohti),

... vähäisempään yhteisöllisyyteen työssä (1,8 % vähemmän 10 ikävuotta kohti),

... suurempaan epävarmuuteen työssä (3,3 % enemmän 10 ikävuotta kohti),

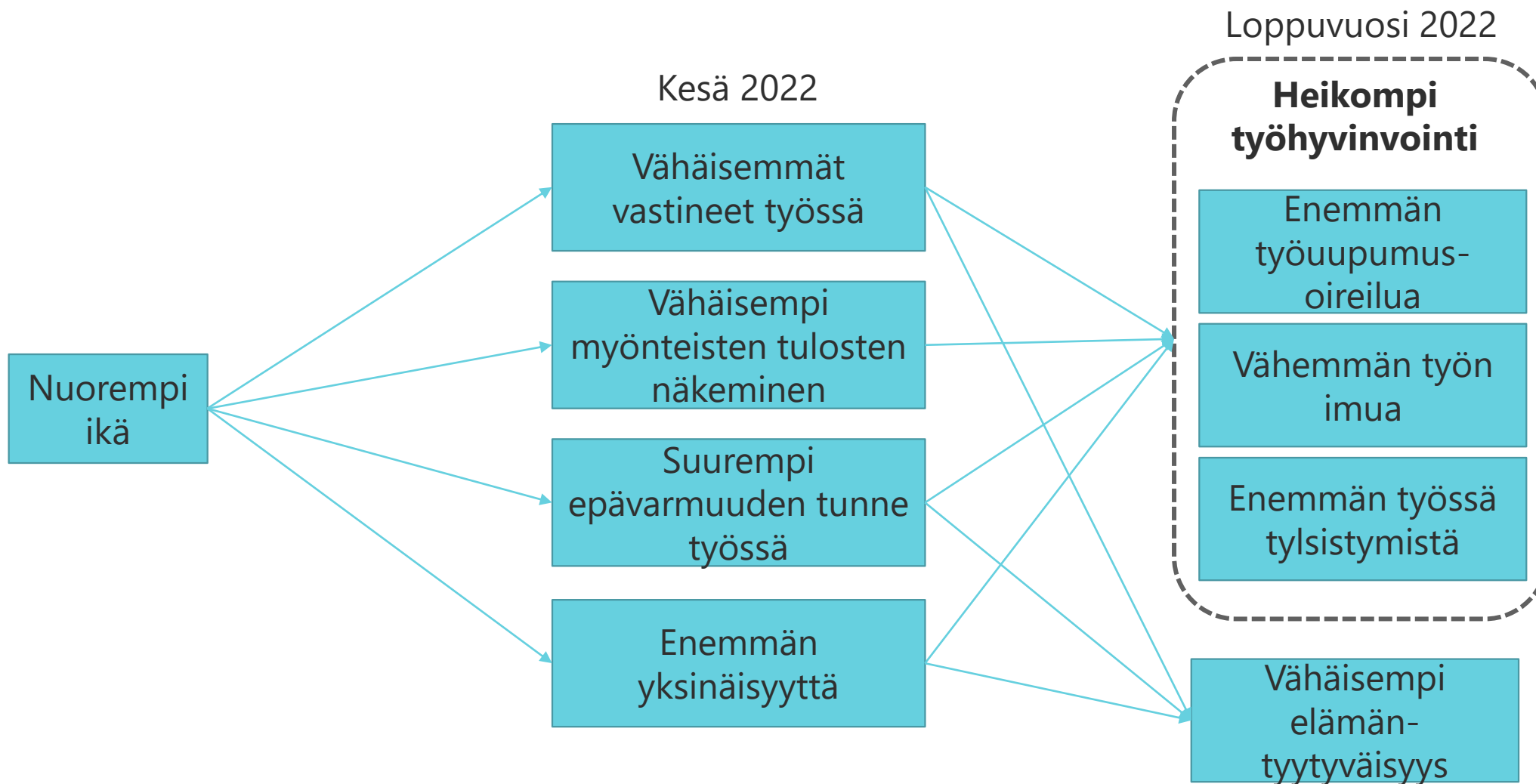
... vähäisempään työn ja muun elämän tasapainoon (2,0 % vähemmän 10 ikävuotta kohti),

... vähäisempään optimismiin epävarmoina aikoina (2,2 % vähemmän 10 ikävuotta kohti),

... suurempaan yksinäisyyteen (4,0 % enemmän 10 ikävuotta kohti),

Toisaalta: nuorempi ikä on yhteydessä vahvempaan luottamukseen esihenkilöä kohtaan (1,6 % enemmän 10 ikävuotta kohti) ja kyseisen luottamuksen vahvistumiseen kesän ja loppuvuoden 2022 välillä.

# Nuorten kielteisemmät arviot työoloista ja suurempi yksinäisyys yhteydessä heikompaan hyvinvointiin



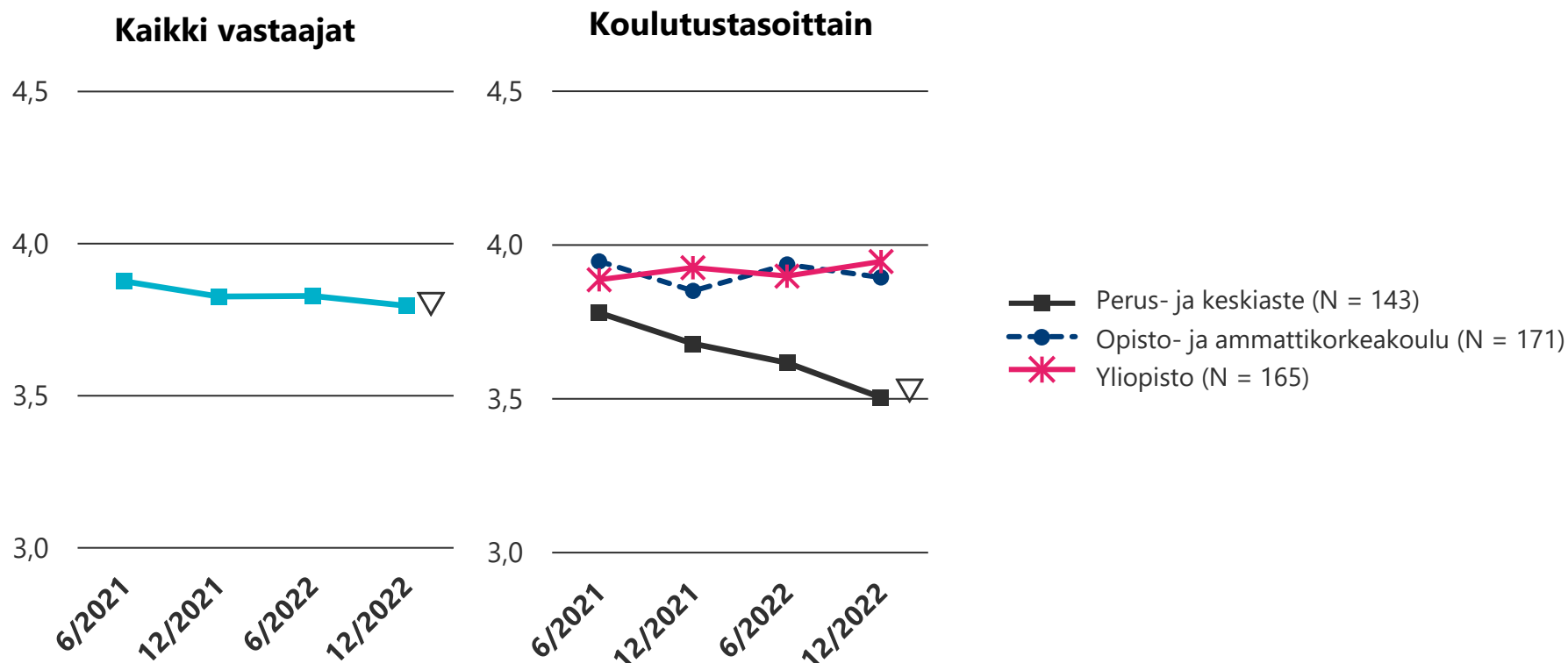


**Vähäisempi työhön panostaminen  
voi kertoa vähäisten vastineiden  
aiheuttamasta epätasapainosta, jota  
työntekijä pyrkii korjaamaan  
panostamalla työhönsä aiempaa  
vähemmän.**

# Työhön panostaminen on laskenut lievästi ja erityisesti alemmalla koulutusasteella

*Kuinka paljon koet panostavasi kykyjäsi ja voimavarojasi työhön?*

(1= erittäin vähän,  
5= erittäin paljon)



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

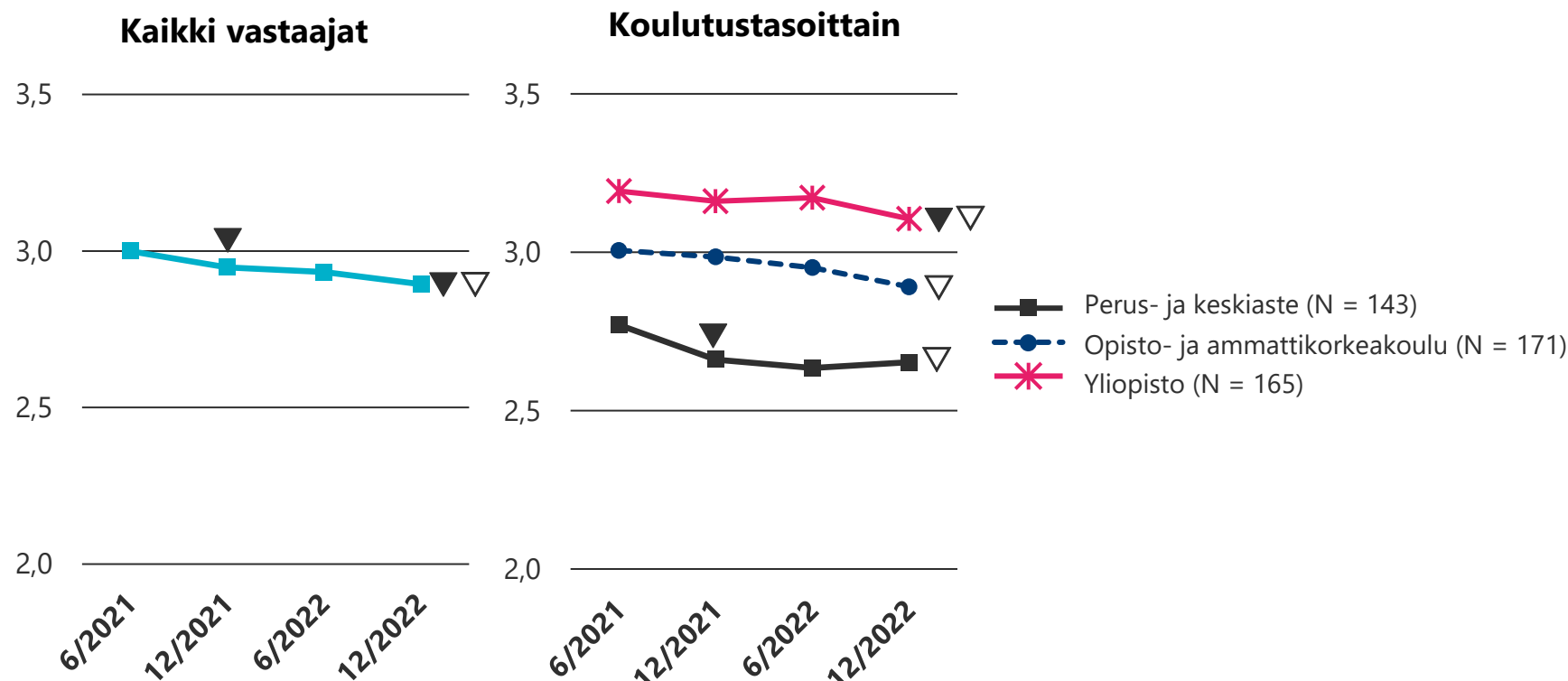
△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

# Myös työntekijöiden aloitteellinen oman työnsä kehittäminen on hieman aiempaa harvinaisempaa

## Työn tuunaaminen, esim.:

- Kun kiinnostava tehtävä tulee vastaan, tarjoudun oma-aloitteisesti siihen mukaan
- Pysin kehittämään kykyjäni
- Haen esihenkilöltäni innostusta ja uusia ideoita

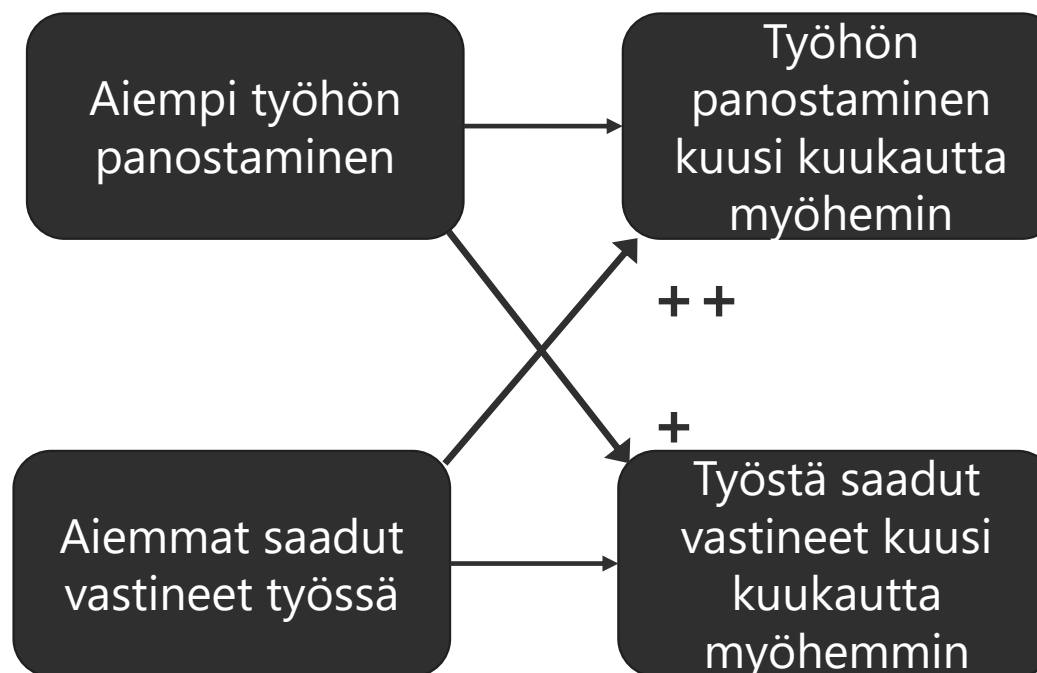
(1 = hyvin harvoin,  
5 = hyvin usein)



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

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

# Työstä saadut vastineet yhteydessä vahvempaan työhön panostamiseen



## Tutkitut työstä saadut vastineet:

- Tulot, työsuhde-edut ym.
- Tunnustus ja arvostus
- Henkilökohtainen tyydytys

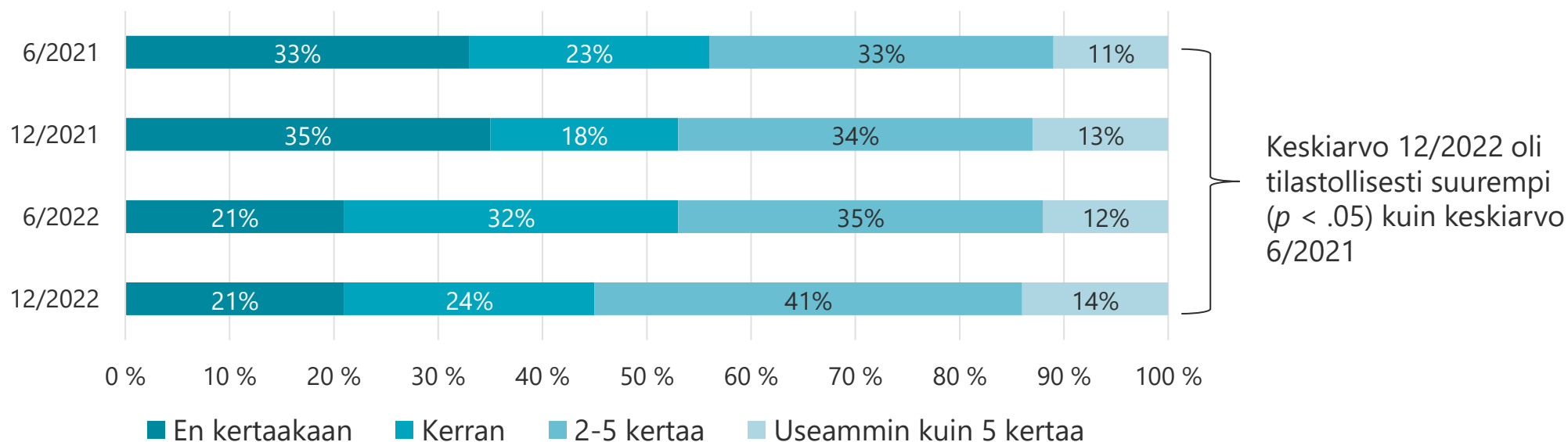
# Myös työssään huonosti voivat panostavat työhönsä vähemmän voimavarojaan ja kykyjään

- Vähäisempi työn imu ja suurempi työssä tylsistyminen kesällä 2022 olivat yhteydessä vähäisempään työhön panostamiseen loppuvuonna 2022
- Toisaalta työuupumusoireilulla ja sen keskeisellä oireella, kroonisella työväsyyksellä, vastaavaa yhteyttä ei havaittu.
  - Voi kertoa työuupumusoireilevien sinnittelystä, jossa työt edelleen hoidetaan vaikka omat voimavarat ehtyisivätkin - pahimmassa tapauksessa siihen asti kunnes se ei enää onnistu.
  - Toisaalta työhön kyynistyminen (kielteiset asenteet työtä kohtaan) ymmärrettävästi oli yhteydessä vähäisempään voimavarojen panostamiseen työssä.

**Yleistynyt sairaana työskentely lisää työkyvyttömyysriskiä.**

# Sairaana työskentely on hieman aiempaa yleisempää

*Oletko viimeisen kuuden kuukauden aikana tehnyt töitä, vaikka sinusta on tuntunut, että sinun olisi oikeasti pitänyt olla sairauslomalla terveydentilasi takia?*



Vastaajat, jotka ovat olleet sairaana jokaista kyselyä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana: N=183

**'Suurta irtisanoutumisaaltoa' ei  
tutkimuksemme mukaan ole tulossa.**

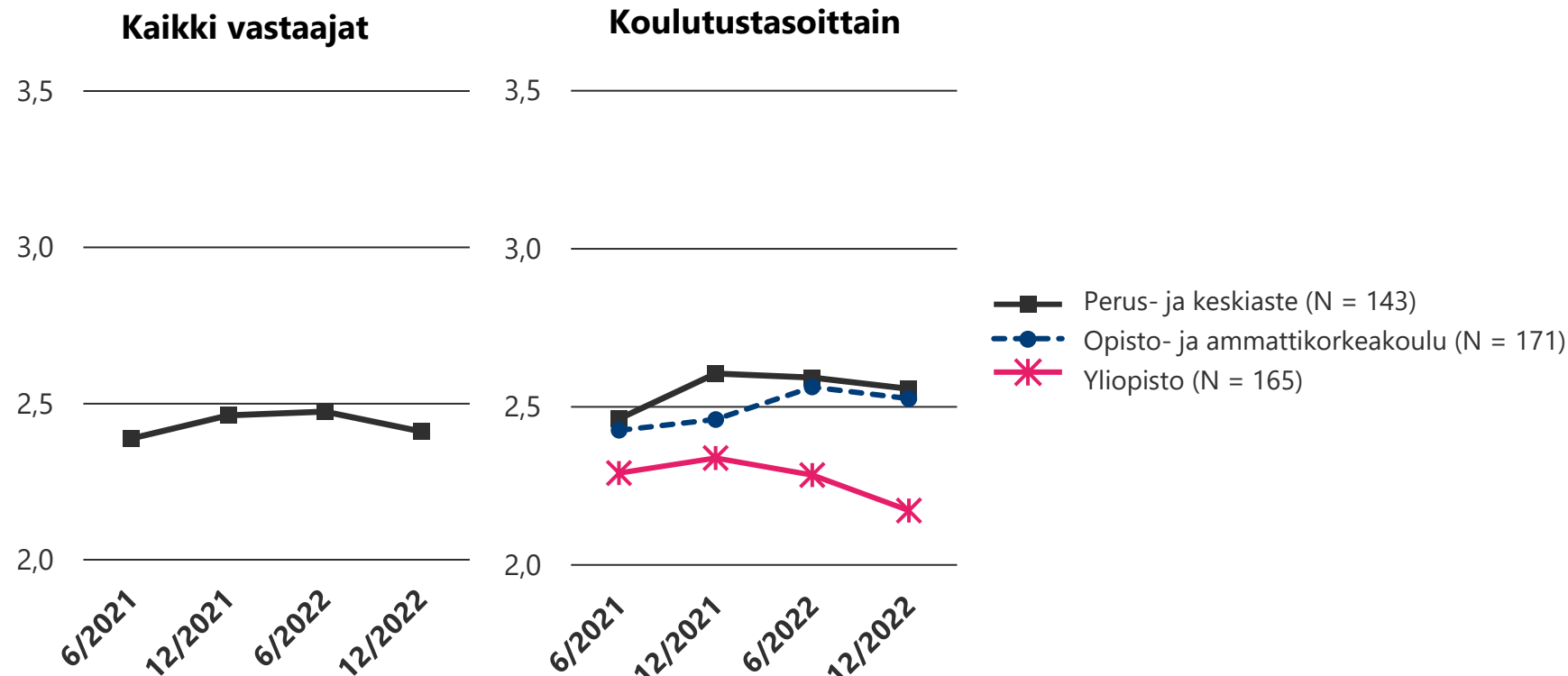


# Irtisanoutumisaikeissa ei muutoksia. Korkeammin koulutetuilla vähemmän irtisanoutumisiaikeita.

"Mietin usein eroamista nykyisestä työstäni"  
(1 = täysin eri mieltä; 5 = täysin samaa mieltä)

Väittämän kanssa samaa mieltä olleiden osuus loppuvuonna 2022 oli 23,9 %.

Vastaava luku (26 %) havaittiin väestöaineistossa jo ennen koronaa.

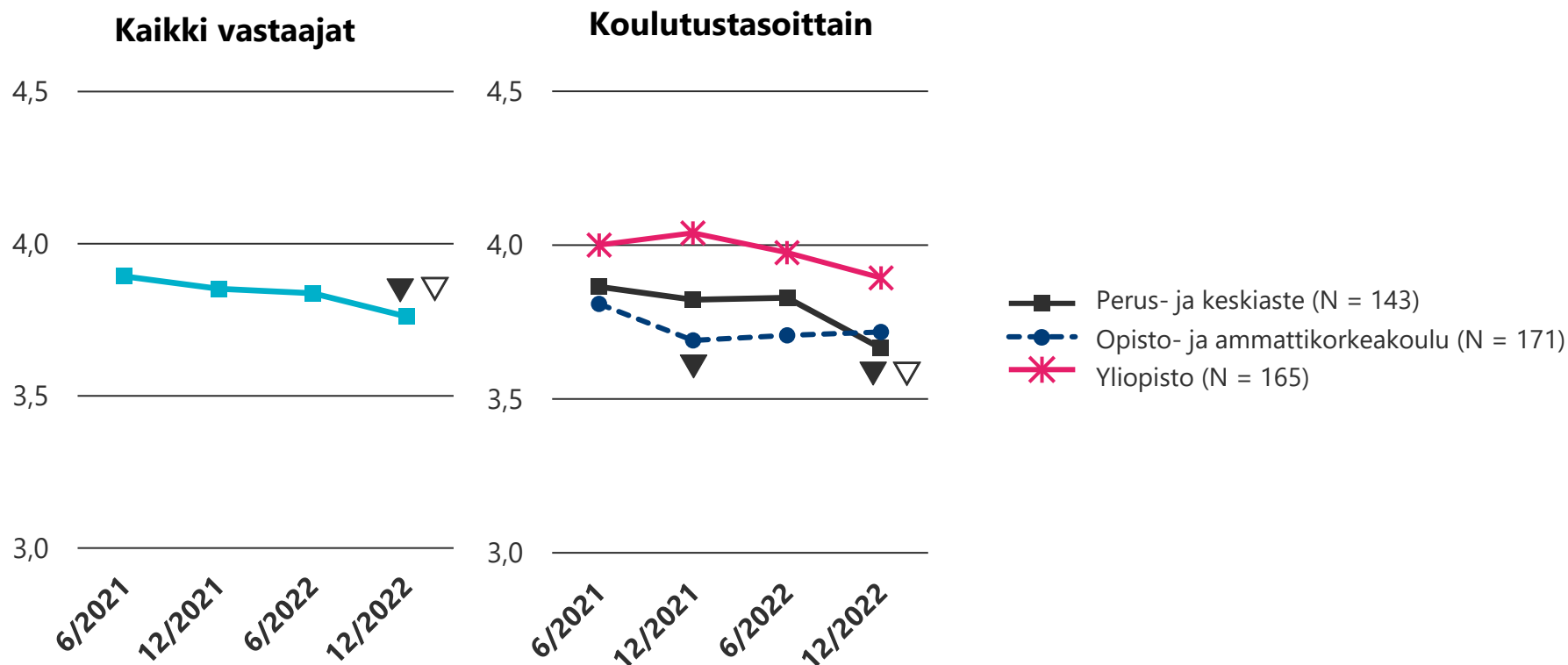


**Tyytyväisyys elämään ja turvallisuuden tunne ovat heikentyneet. Tämä voi näkyä suurempana epävarmuuden tunteena myös työpaikoilla.**

# Yleinen elämäntyytyväisyys on heikentynyt vuoden 2022 aikana ja erityisesti alemmalla koulutustasolla

*Kaiken kaikkiaan,  
kuinka tyytyväinen olet  
elämääsi?*

(1= erittäin tyytymätön,  
5= erittäin tyytyväinen)

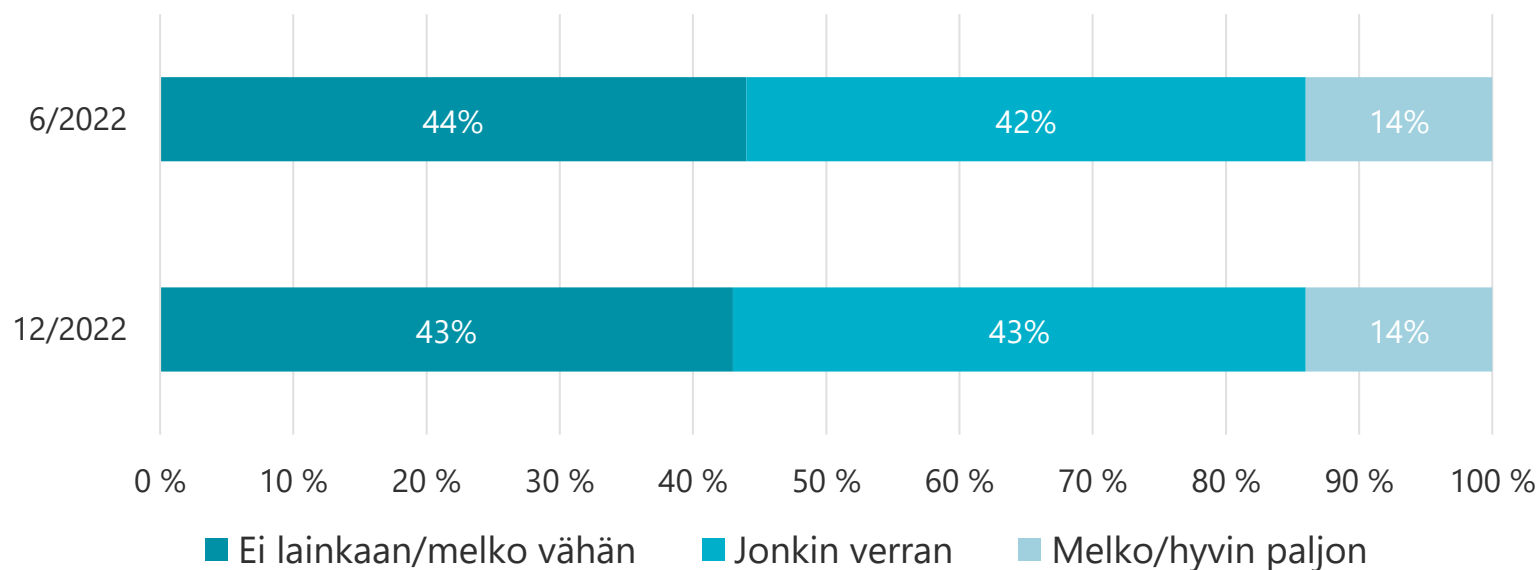


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

# Yli puolet työssäkävivistä kokee maailman tapahtumien heikentäneen turvallisuuden tunnettaan

*Kuinka paljon viimeaikaiset tapahtumat maailmalla (esim. Ukrainan sota) ovat heikentäneet turvallisuuden tunnettasi?*



Vastaajat, jotka olivat työssä 6/2022 ja 12/2022 (N=525)

# Miten turvallisuuden tunteen heikentyminen voi näkyä työpaikoilla?

Kesällä 2022 koettu turvallisuuden tunteen heikentyminen oli lievässä yhteydessä loppuvuonna 2022...

- ...suurempaan epävarmuuden tunteeseen työssä,
- ...suurempaan työuupumusoireiluun ja
- ...matalampaan työkykyyn.

Myös yhteydessä...

- ...suurempaan yksinäisyyteen,
- ...vähäisempään optimismiin (tulevaisuuden usko) ja
- ...suurempaan masennusoireiluun.

Moleminsuuntaiset vaikutusyhteydet ovat myös mahdollista: esimerkiksi vähäisempi optimismi kesällä 2022 on yhteydessä suurempaan turvallisuuden tunteen heikentymiseen loppuvuonna 2022.

# Yhteenveto

# Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä - työn voimavaroihin tulisi panostaa

- Työn imu on edelleen laskenut ja keskimäärin sitä koetaan nyt "kerran viikossa", mikä on vähemmän kuin suomalaisissa vertailuaineistoissa aiemmin on havaittu.
- Myös kokemus omasta työkyvystä on heikentynyt samalla, kun työuupumusoireilu on lisääntynyt – erityisesti kognitiivinen toimintakyky ja kielteiset asenteet työtä kohtaan (henkinen etäisyydenotto) ovat lisääntyneet.
- Työhyvinvointia edistävissä työn voimavaroissa, kuten esihenkilöltä saadussa tuessa, luottamuksessa ja reilussa kohtelussa ei ole tapahtunut muutoksia. Itsenäisyys, uuden oppiminen työssä ja myönteisten työn tulosten näkeminen ovat jopa hieman vähentyneet viimeisen puolen vuoden aikana.

# Sosioekonomiset erot näkyvät työhyvinvoinnissa

- Työhyvinvoinnin kehityskulkujen erkaantuminen eri koulutustasoilla lisää eriarvoistumista.
  - Yliopistotutkinnon suorittaneilla havaittiin keskimäärin eniten työn imua ja tyytyväisyyttä työhön, muita parempi työkyky ja vähemmän työuupumusta ja työssä tylesistymistä.
  - Yliopistotutkinnon suorittaneilla oli myös vähiten eroaikeita nykytyöstä.
  - Työkyky laskenut perus- ja keskitason sekä opisto- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla.
  - Työuupumus on lisääntynyt perus- ja keskiasteen suorittaneilla ja heistä 34,6 %:lla on kohonnut riski työuupua tai todennäköinen työuupumus, kun vastaava luku yliopistotutkinnon suorittaneilla on 19,7 %.
  - Korkeampi koulutustaso oli yhteydessä vahvempaan itsenäisyyteen ja uuden oppimiseen työssä, jotka vahvistavat työhyvinvointia. Tämä osin selittää sitä miksi alemmalla koulutusasteella työhyvinvointi on heikompaa.



# Nuorempi ikä oli pääasiassa yhteydessä heikompaan hyvinvointiin ja vähäisempiin työn voimavaroihin

- Nuorempi ikä oli yhteydessä heikompaan työn imuun ja korkeampaan työuupumusoireiluun ja työssä tylsistymiseen.
- Se oli myös yhteydessä vähäisempiin työstä saatuihin vastineisiin, kuten henkilökohtaiseen tyydytykseen työstä, tunnustukseen ja arvostukseen sekä tuloihin ja työsuhde-etuihin sekä vähäisempään työn ja muun elämän tasapainoon ja vähäisempään optimismiin.
- Nuorempi ikä oli myös yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin, mitä osin selitti nuorilla tyypillisemmät kokemukset epävarmuudesta, vähäisemmistä työn vastineista ja työn myönteisten tulosten näkemisestä sekä yksinäisyydestä.
- Muusta kuvasta poiketen nuorempi ikä oli yhteydessä vahvempaan luottamukseen esihenkilöä kohtaan ja kyseisen luottamuksen vahvistumiseen kesän ja loppuvuoden 2022 välillä.

# Työhön panostaminen - toisaalta laskussa, toisaalta nousussa?

- Työhön panostaminen on laskenut lievästi ja erityisesti alemmalla koulutusasteella.
- Myös työntekijöiden aloitteellinen oman työnsä kehittäminen on hieman aiempaa vähäisempää.
- Työstä saadut riittävät vastineet ovat myönteisessä yhteydessä ja vähäisempi työn imu ja työssä tylsistyminen kielteisessä yhteydessä työhön panostamiseen.
- Toisaalta: epätoivottava työhön panostaminen eli sairaana työskentely on kuitenkin hieman aiempaa yleisempää.
- Irtisanoutumisaikeissa ei ole muutoksia.

## Elämäntyytyväisyys aiempaa vähäisempää

- Yleinen tyytyväisyys elämään on laskenut erityisesti syksyn 2022 aikana. Tämä havainto voi heijastella muutoksia elintasossa.
- Suurin osa raportoi myös turvallisuuden tunteen heikentymisestä niin kesällä kuin loppuvuodesta 2022.
- Toisaalta **hyvä työ tukee hyvinvointia tarjoamalla merkityksellisyyttä ja yhteisöllisyyttä erityisesti epävarmoina aikoina.**

# Tutkimuksen rajoitteet

- Kysely ei välttämättä tavoita heitä, joilla menee erityisen heikosti tai joilla hyvinvointi on heikentynyt eniten.
  - Toisaalta vastaajien kokemukset omasta työhyvinvoinnista kesällä 2021 eivät ennustaneet sitä, osallistuiko myös jatkokyselyihin loppuvuonna 2021, kesällä 2022 ja loppuvuonna 2022.
- Hieman muita harvemmin jatkokyselyihin vastasivat nuoret, alemman koulutustaustan vastaajat ja elämäänsä vähemmän tyytyväiset.
  - Mikäli tätä lievää valikoitumista seurantakyselyiden osalta ei olisi tapahtunut, keskimääräiset työhyvinvoinnin ja työkokemusten kehitystrendit voisivat olla aineistossa kielteisempiä.
- Neljästi kerätty pitkittäisaineisto tarjoaa hyvän kuvan työntekijäkokemusten kehittymiseen samoilla vastaajilla eri ajankohtina, mutta yleistettävyyys kaikkiin työssäkäyviin on epävarmempaa kuin isompien vastaajamäärien aineistoissa.

# Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja



Työelämän mielenterveysohjelmassa on luotu **mielenterveyden tuen työkalupakki**, johon kuuluu mielenterveyttä tukevia työkaluja:

**[MIELI JA TYÖ | TYÖKALUJA MIELEN TUEKSI \(TTL.FI\)](#)**



Yksi työkaluista on **Miten voit? –työhyvinvointitesti**, jonka avulla jo yli 70 000 suomalaista on arvioinut omaa työhyvinvointiaan:

**[MIELI JA TYÖ | MITEN VOIT? -TYÖHYVINVOINTITESTI \(TTL.FI\)](#)**

# Osallistu keskusteluun somessa!

#mitenSuomivoi | [ttl.fi/miten-Suomi-voi](https://ttl.fi/miten-Suomi-voi)

Twitter: @Jan\_nee @jari\_Hakanen



[ttl.fi](https://ttl.fi)



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



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



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



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