

Työterveyslaitos

MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUS:

# Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023

Sampo Suutala, VTM, tutkija

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija

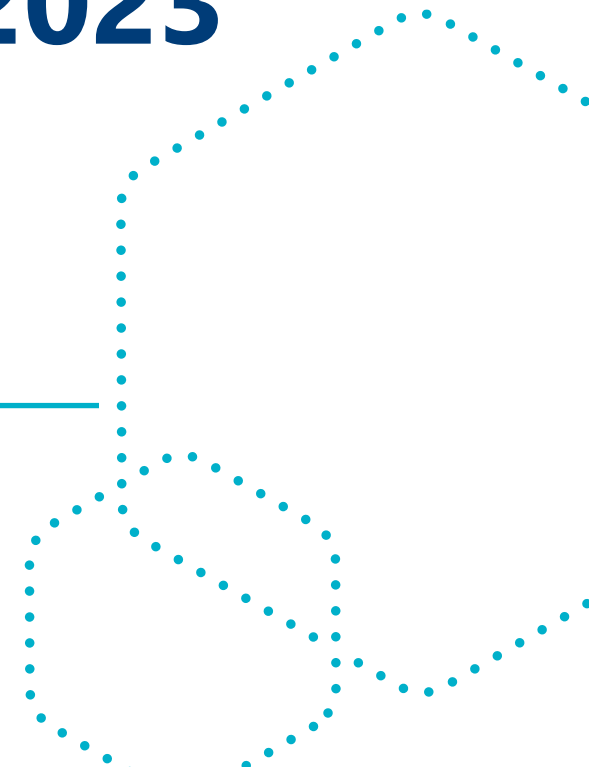
Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori

**28.2.2024**

 **Suomen  
kestävän kasvun  
ohjelma**



Euroopan unionin rahoittama –  
NextGenerationEU



**Esittelemme tässä tuloskoonnissa  
Miten Suomi voi? -tutkimushankkeen  
pohjalta, miten työhyvinvointi ja erilaiset  
työasenteet ovat kehittyneet kesän 2021 ja  
loppuvuoden 2023 välillä työssäkäyvässä  
väestössä.**

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



# Tuloskoosteen menetelmä: poikkileikkausaineisto kesältä 2021 ja seuranta-aineisto kesä 2023 – loppuvuosi 2023

Tulokset perustuvat kahteen väestökyselyaineistoon. Ensimmäinen aineistoista kerättiin kesällä 2021. Toinen aineisto kerättiin kahdessa vaiheessa samoilta vastaajilta: kesällä 2023 ja loppuvuonna 2023.

- Kaikkiin kyselyihin vastanneet ovat työssäkäyviä 18–65-vuotiaita suomalaisia, jotka kutsuttiin osallistumaan tutkimukseen satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelistä. Loppuvuoden 2023 kyselyyn kutsuttiin vastaamaan ne, jotka vastasivat kesän 2023 kyselyyn.
- 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

Taustatiedot	Vastasi 6/2021	Vastasi 6/2023 ja 12/2023
Työssäkäyviä vastaajia	N=1418	N=1843
Naisia / miehiä	43 / 57 %	53 / 47 %
Ikä (keskiarvo)	48 vuotta	46 vuotta
Alle 36-vuotiaat / 36-vuotiaat ja yli	18 / 82 %	23 / 77 %
Koulutus: yliopistotutkinto / muu korkea aste / perus- tai keskiaste	31 / 35 / 33 %	31 / 43 / 26 %
Lähityössä / hybridi / vain etänä	54 / 20 / 25 %	54 / 34 / 12 %
Viikkotyötunnit (keskiarvo)	37,4 tuntia	36,5 tuntia
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	17 / 83 %	15 / 85 %
Vakituisessa työsuhteessa / muu työsuhde	86 / 14 %	89 / 11 %
Työskentelysektori: julkinen / yksityinen / muu sektori	38 / 54 / 8 %	38 / 55 / 7 %
Asuu Uudellamaalla / muualla Etelä-Suomessa / Länsi-Suomessa / Pohjois- tai Itä-Suomessa	38 / 22 / 22 / 19 %	35 / 21 / 23 / 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 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**



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

**Kognitiivisten toimintojen häiriöt**



**Tunteiden hallinnan häiriöt**



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

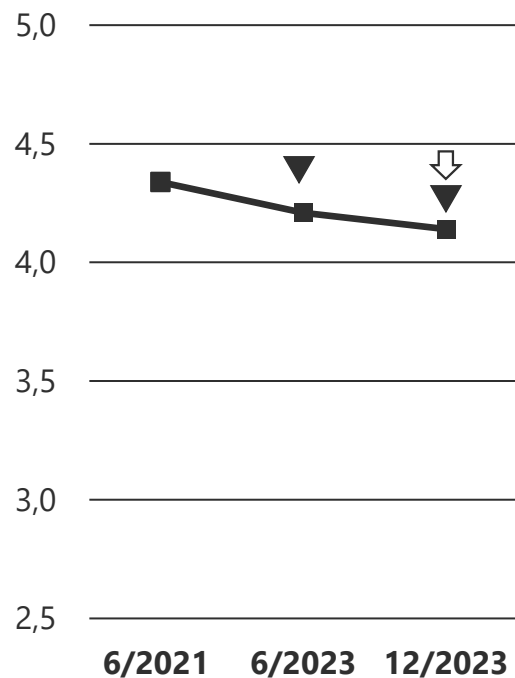
# Keskeisiä tutkimushavaintoja

**Työhyvinvointi on heikentynyt viimeisen puolen vuoden aikana. Tämä johtuu osin työn voimavarojen heikentymisestä. Myös sairaana työskentely on yleisempää ja irtisanoutumista harkitaan aiempaa useammin.**

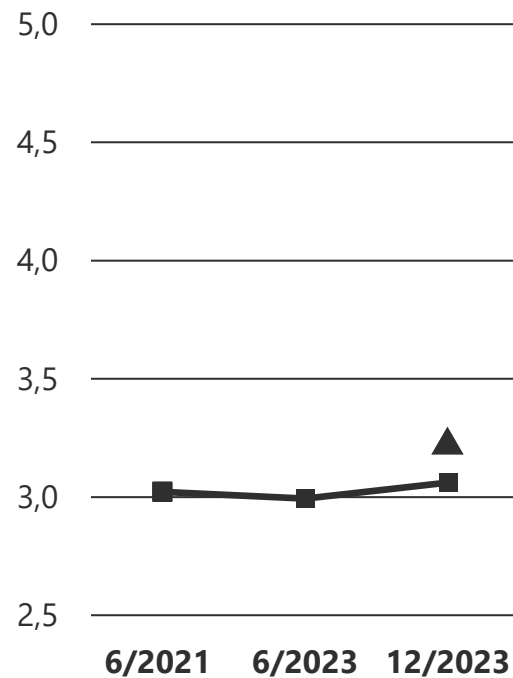


# Työn imu, työtyytyväisyys ja työkyky laskussa. Työssä tylsistyminen on lisääntynyt.

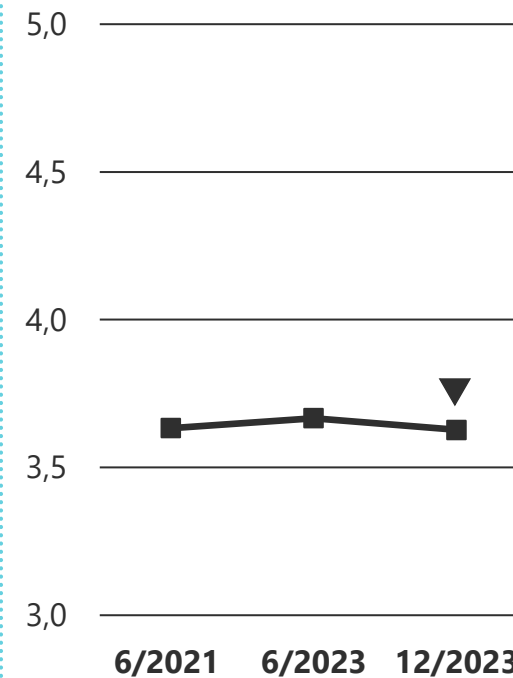
## TYÖN IMU (asteikko 0–6)



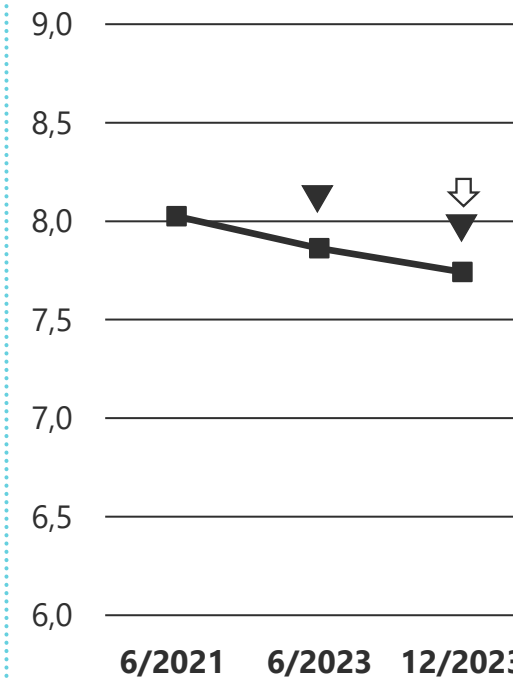
## TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN (asteikko 0–6)



## TYÖ- TYTYTYVÄISYYS (asteikko 1–5)



## TYÖKYKY (asteikko 0–10)



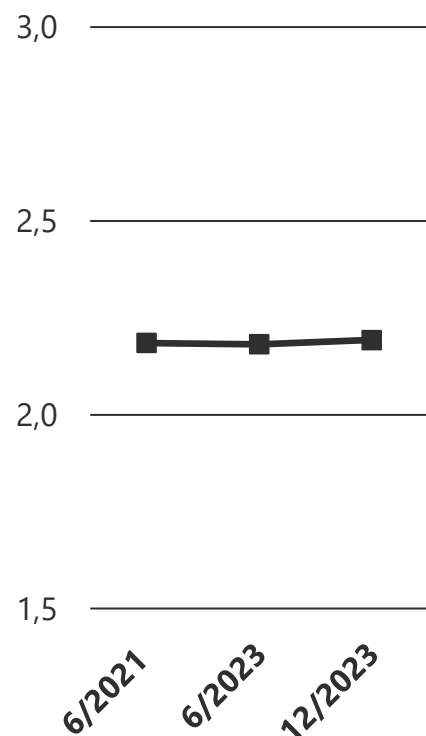
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
 ⬇️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

# Työuupumusoireissa ei juurikaan muutoksia



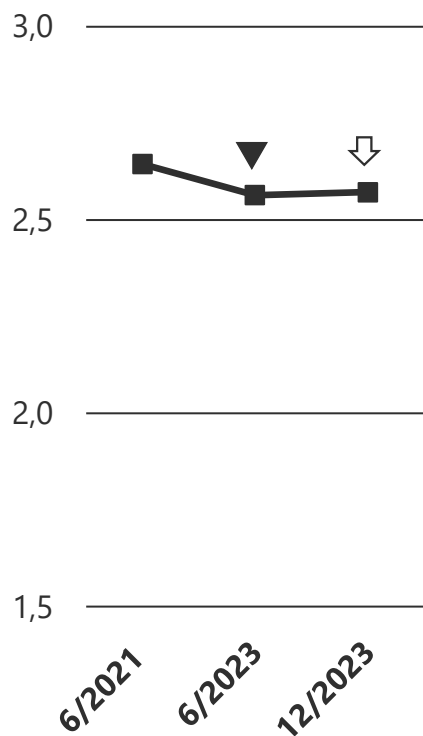
## TYÖUUPUMUS-OIREET

(asteikko 1–5)



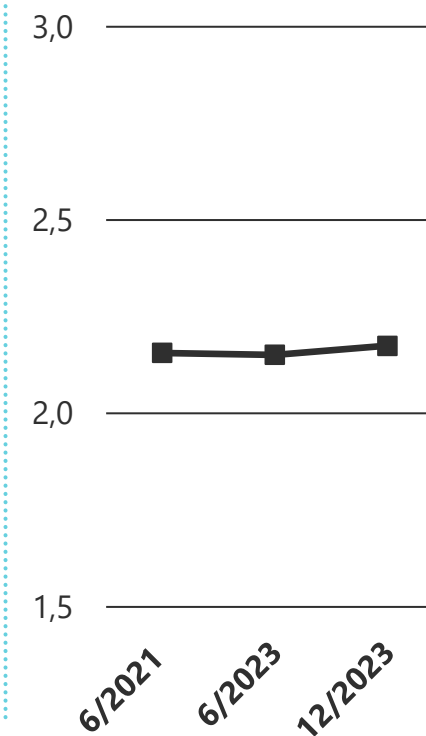
## KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1–5)



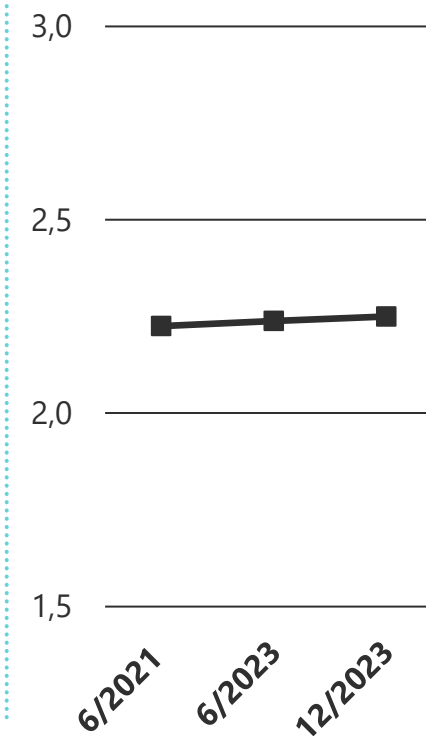
## KYYNISTY-NEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1–5)



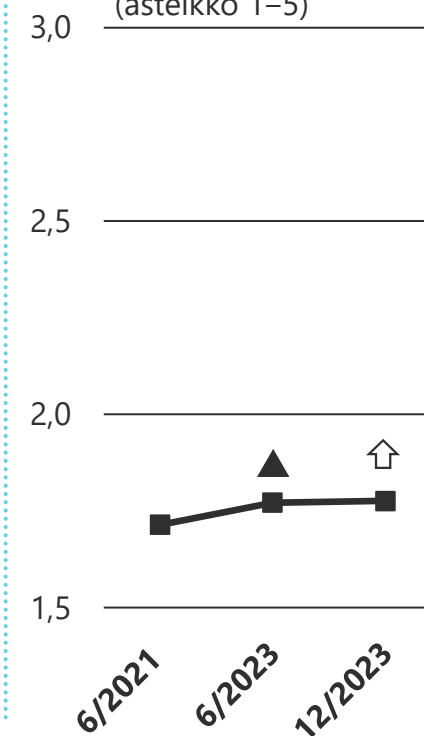
## KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



## TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

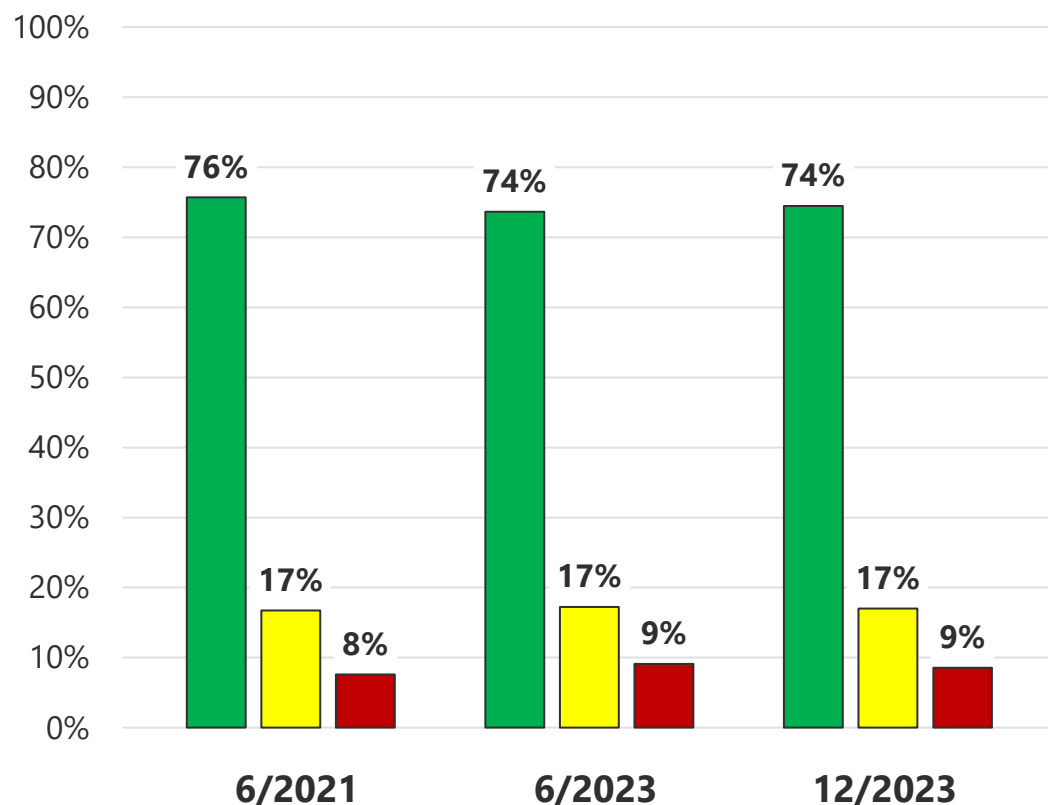
(asteikko 1–5)



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

↕↗ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

# Kohonnut työuupumuksen riski tai todennäköinen työuupumus koskee edelleen noin joka neljättä



**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.

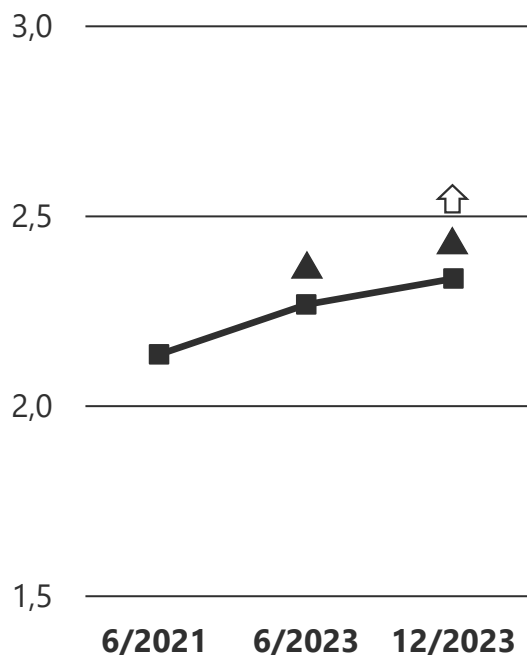
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn

↕↕ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

# Sairaana työskentely on yleisempää ja myös irtisanoutumisaikheet ovat kasvaneet

## SAIRAANA TYÖSKENTELY

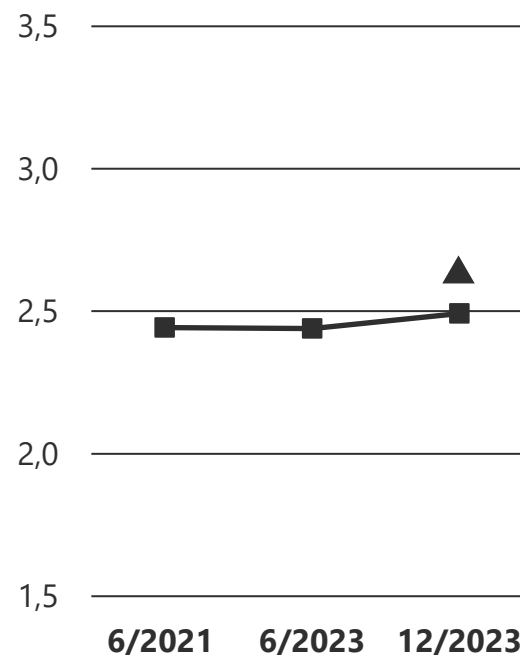
(asteikko 1-4)



Vuoden 2023 lopussa 41 % oli tehnyt vähintään kahdesti töitä viimeisen kuuden kuukauden aikana, vaikka oman arvion mukaan olisi pitänyt olla sairauslomalla.

## IRTISANOUTUMIS-AIKEET

(asteikko 1-5)

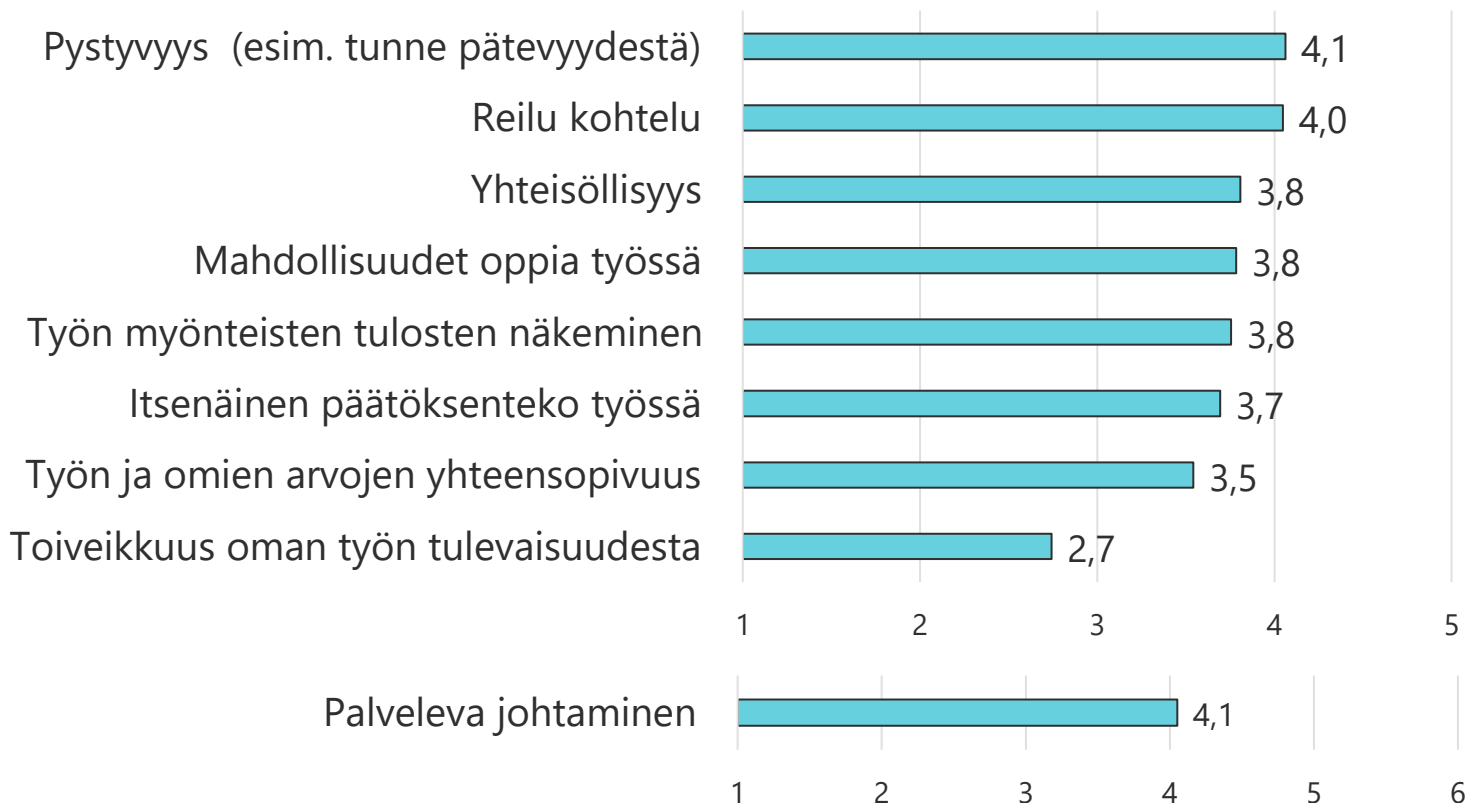


Vuoden 2023 lopussa 26 % oli miettinyt usein eroamista nykyisestä työpaikastaan.

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
 ⇩⇧ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

# Työssä on monia työhyvinvointia edistäviä voimavaroja, vaikkakin useammassa niistä lievää laskua

## Voimavarojen esiintyvyys väestössä (mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



## Voimavaran kehittyminen kesän ja loppuvuoden 2023 välillä

Heikentyi lievästi ( $p < .05$ )

Ei muutosta

Viite lievästä heikentymisestä ( $p < .10$ )

Heikentyi lievästi

Ei muutosta

Heikentyi lievästi

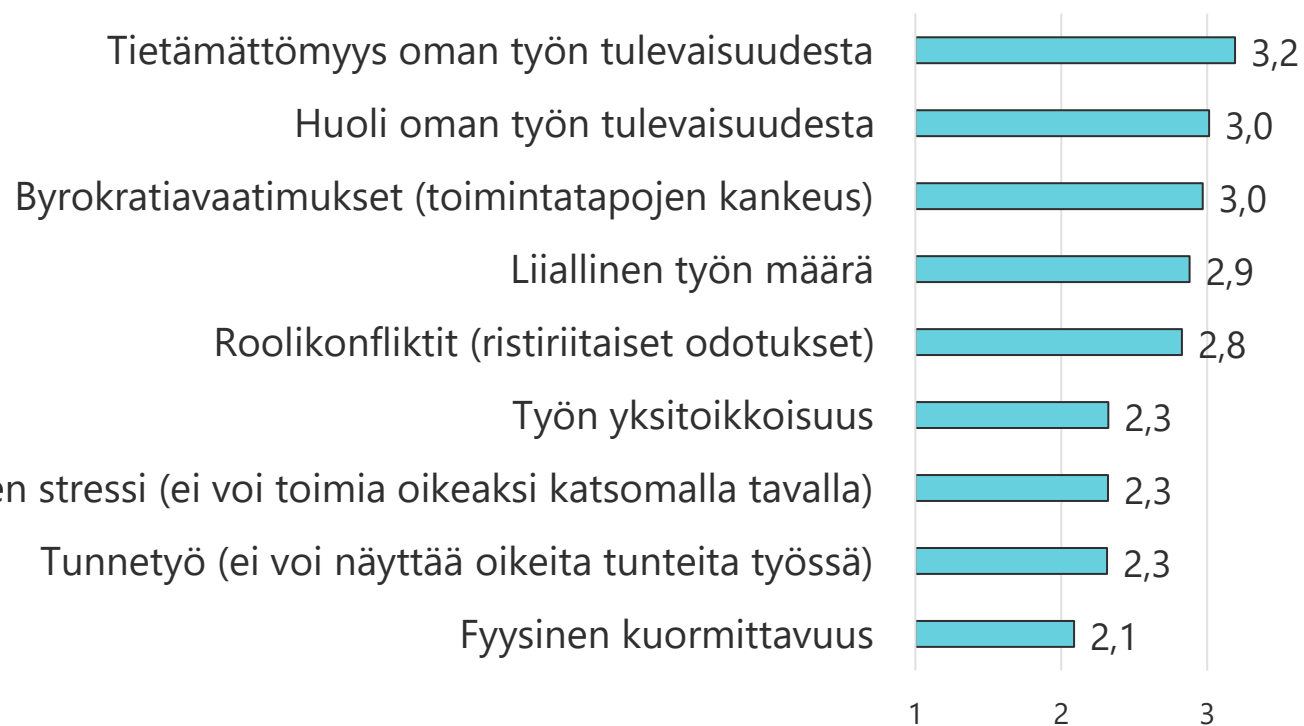
Ei muutosta

Ei muutosta

Viite lievästä heikentymisestä

# Kuormittavista vaatimuksista eniten raportoitiin tietämättömyyttä oman työn tulevaisuudesta

## Vaatimusten esiintyvyys väestössä (mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



## Vaatimuksen kehittyminen kesän ja loppuvuoden 2023 välillä

Väheni lievästi ( $p < .05$ )

Ei muutosta

Ei muutosta

Viite lievästä kasvusta ( $p < .10$ )

Ei muutosta

Väheni lievästi

Ei muutosta

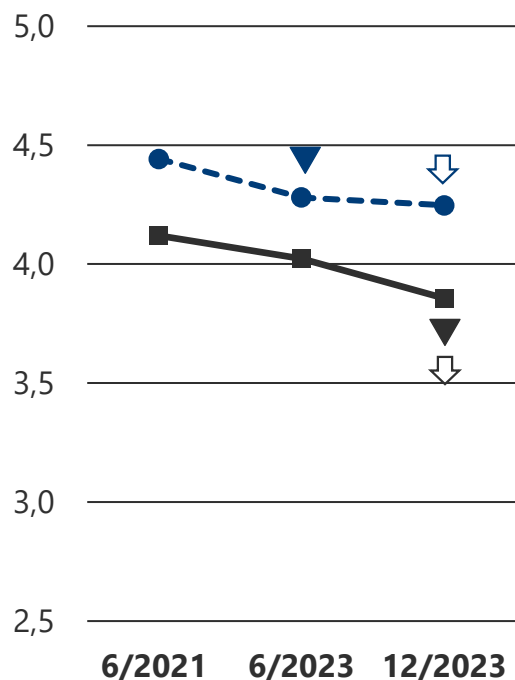
Ei muutosta

Ei muutosta

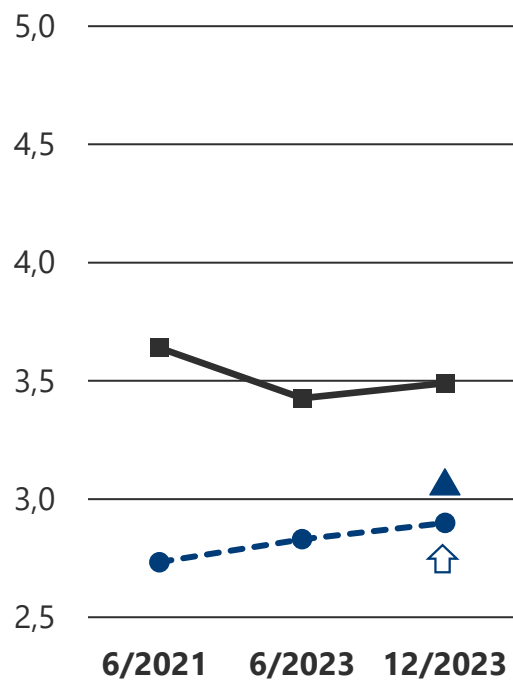
**Nuorten aikuisten työhyvinvointi on edelleen muita heikompa ja heikentynyt entisestään. Nuoria työssä kuormittavat erityisesti vähäisempi itsenäisyys, riittämättömät haasteet ja sellaisten tunteiden näyttäminen, jotka eivät vastaa koettuja tunteita.**

# Nuorten aikuisten työhyvinvointi on edelleen heikentynyt ja on iäkkäämpiä heikompaa

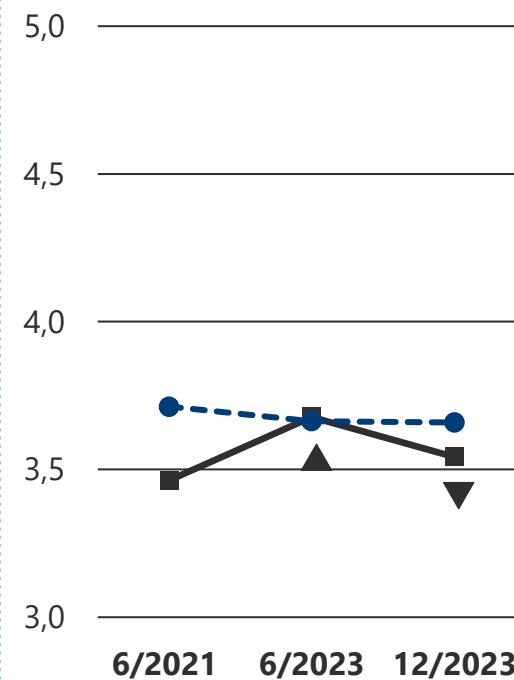
## TYÖN IMU (asteikko 0–6)



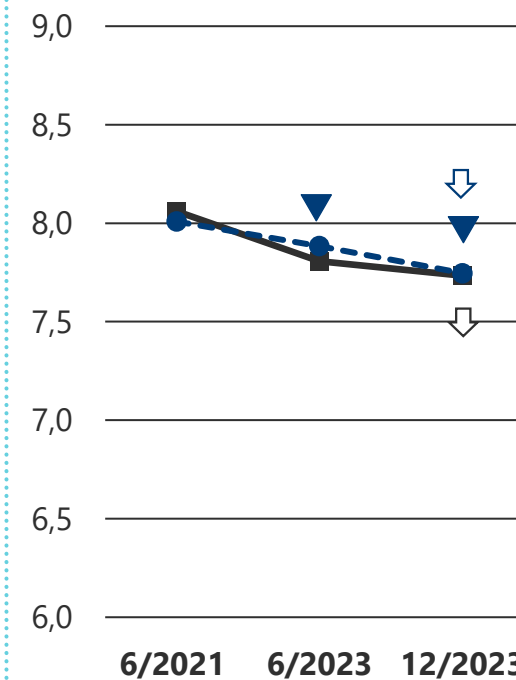
## TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN (asteikko 0–6)



## TYÖ- TYTYTYVÄISYYS (asteikko 1–5)



## TYÖKYKY (asteikko 0–10)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
 ↕↕ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

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

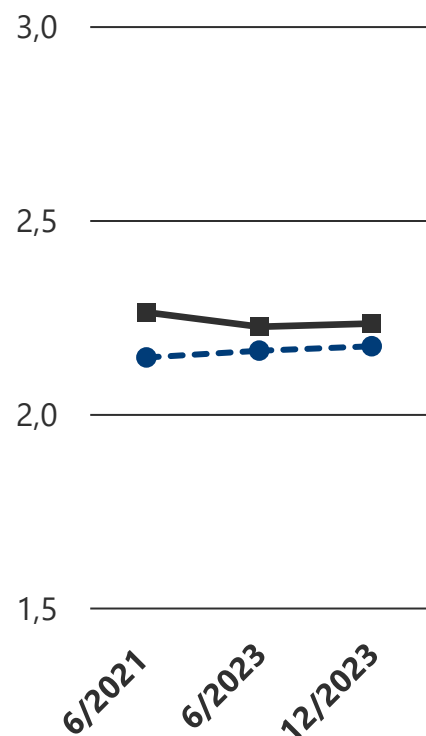


# Nuorilla on vanhempia enemmän kyynistyneisyyttä työssä ja se on myös kasvussa



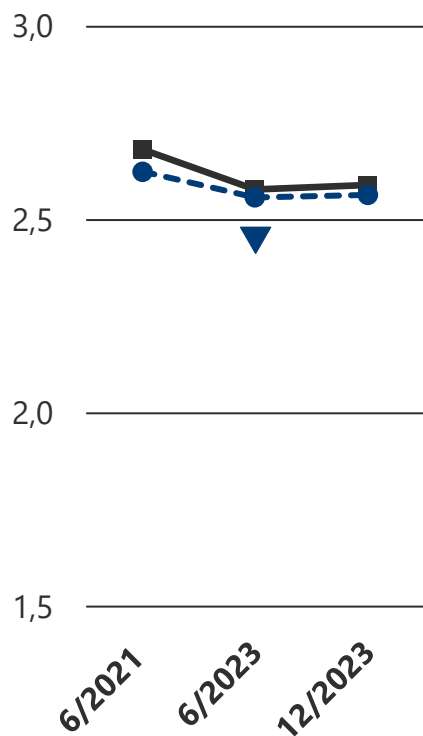
## TYÖUUPUMUS-OIREET

(asteikko 1–5)



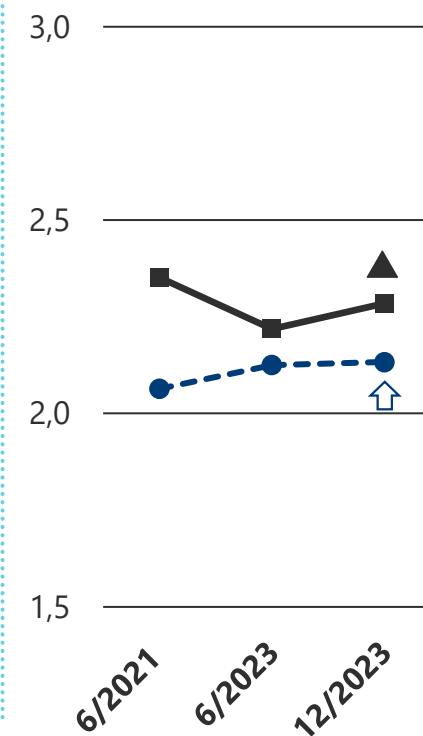
## KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1–5)



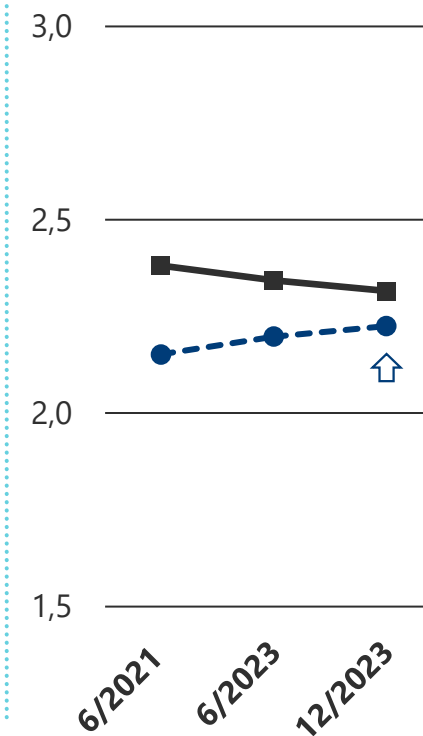
## KYYNISTY-NEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1–5)



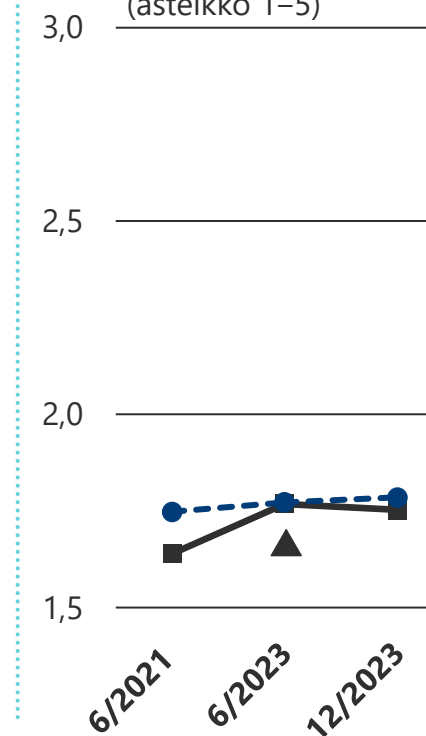
## KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



## TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)

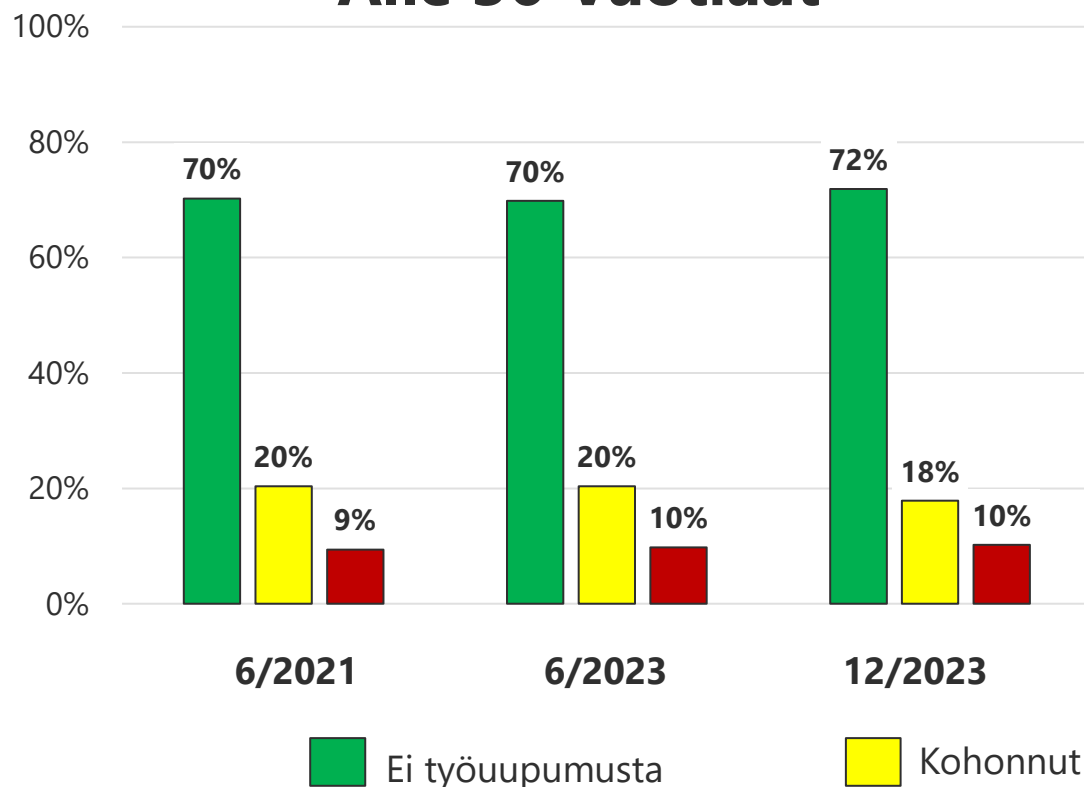


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
 ↕↕ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

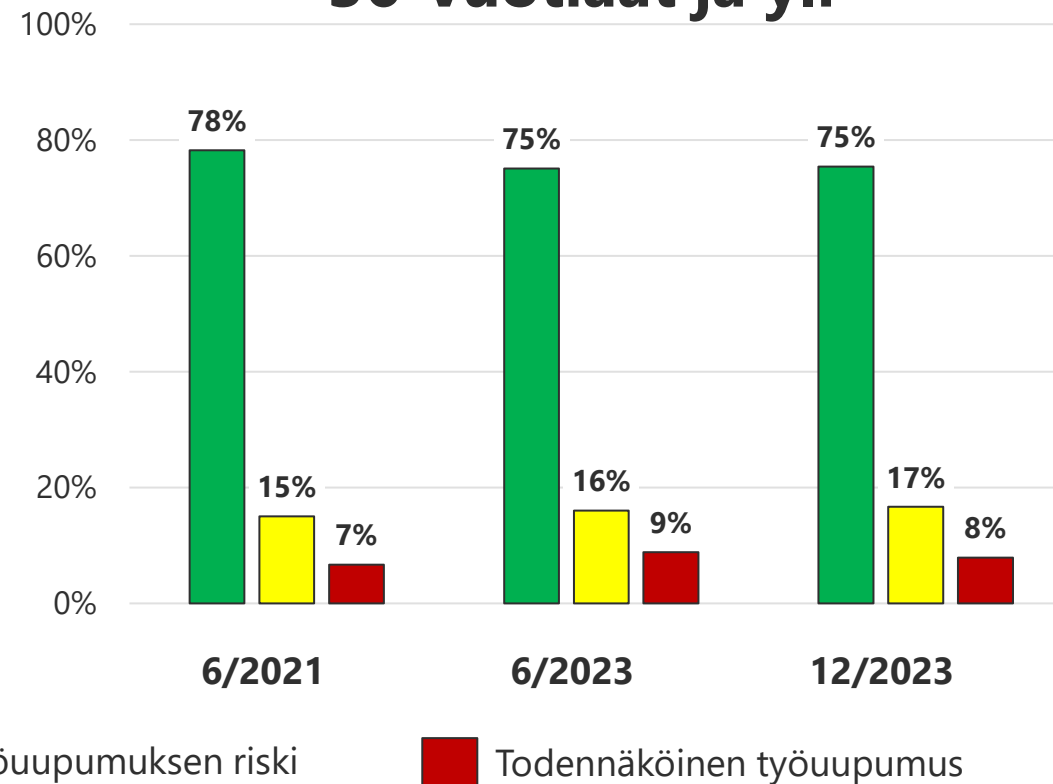
■ — Alle 36-vuotiaat  
 ● - - 36-vuotiaat tai yli

# Kohonnut työuupumuksen riski ja todennäköinen työuupumus koskevat niin nuoria kuin iäkkäämpiäkin

## Alle 36-vuotiaat



## 36-vuotiaat ja yli

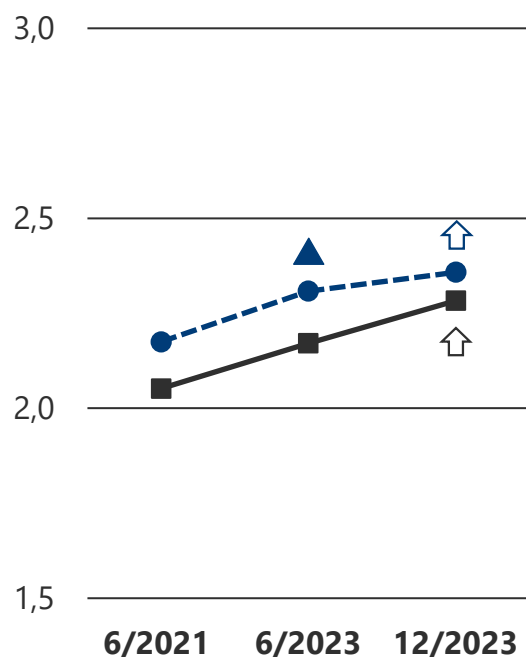


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn

↕↗ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

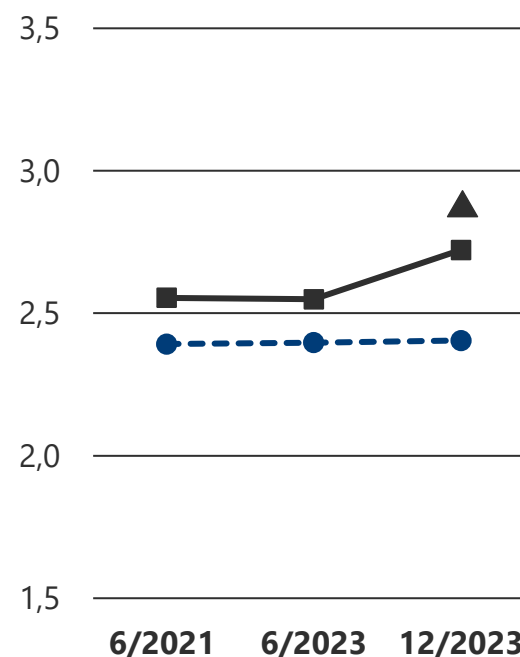
# Sairaana työskentely on yleistynyt molemmissa ikäryhmissä. Irtisanoutumisaikheet yleistyneet nuorilla aikuisilla.

**SAIRAANA TYÖSKENTELY**  
(asteikko 1-4)



Loppuvuonna 2023 alle 36-vuotiaista 38 % vastasi, että he olivat työskennelleet vähintään kahdesti sairaana viimeisen kuuden kuukauden aikana. Vastaava osuus 36-vuotiaista tai vanhemmista oli 42 %.

**IRTISANOUTUMIS-AIKEET**  
(asteikko 1-5)



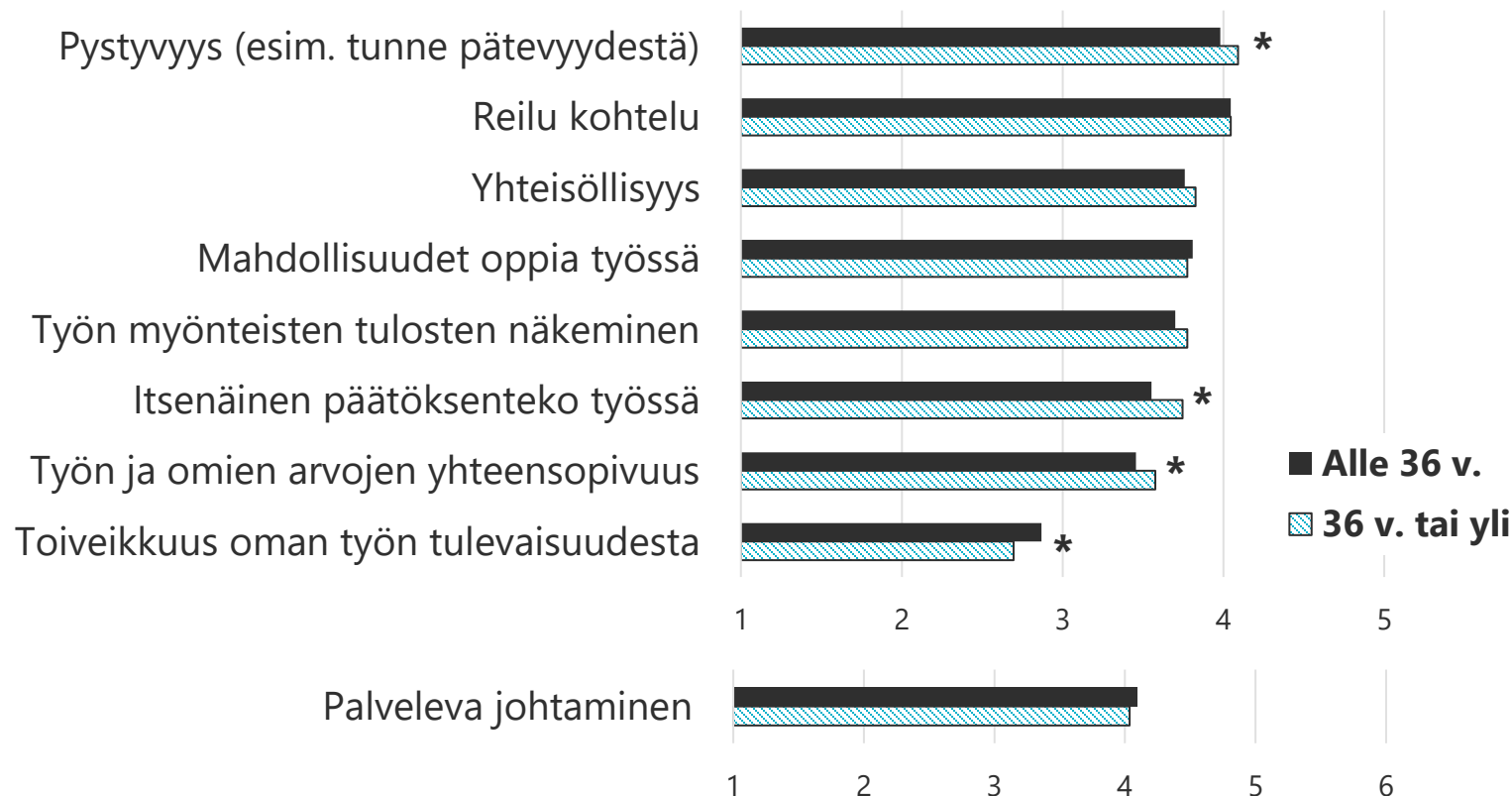
Loppuvuonna 2023 alle 36-vuotiaista 32 % vastasi miettineensä usein eroamista nykyisestä työstään. Vastaava osuus 36-vuotiaista tai vanhemmista oli 24 %.

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
↕↕ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

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

# Nuorilla vähemmän itsenäisyyttä, arvojen yhteensopivuutta ja pystyvyyskokemuksia, mutta enemmän toiveikkuutta

## Työn voimavarojen esiintyvyys loppuvuonna 2023 (mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



\* = tilastollisesti merkitsevä ero ( $p < .05$ ) ryhmien välillä

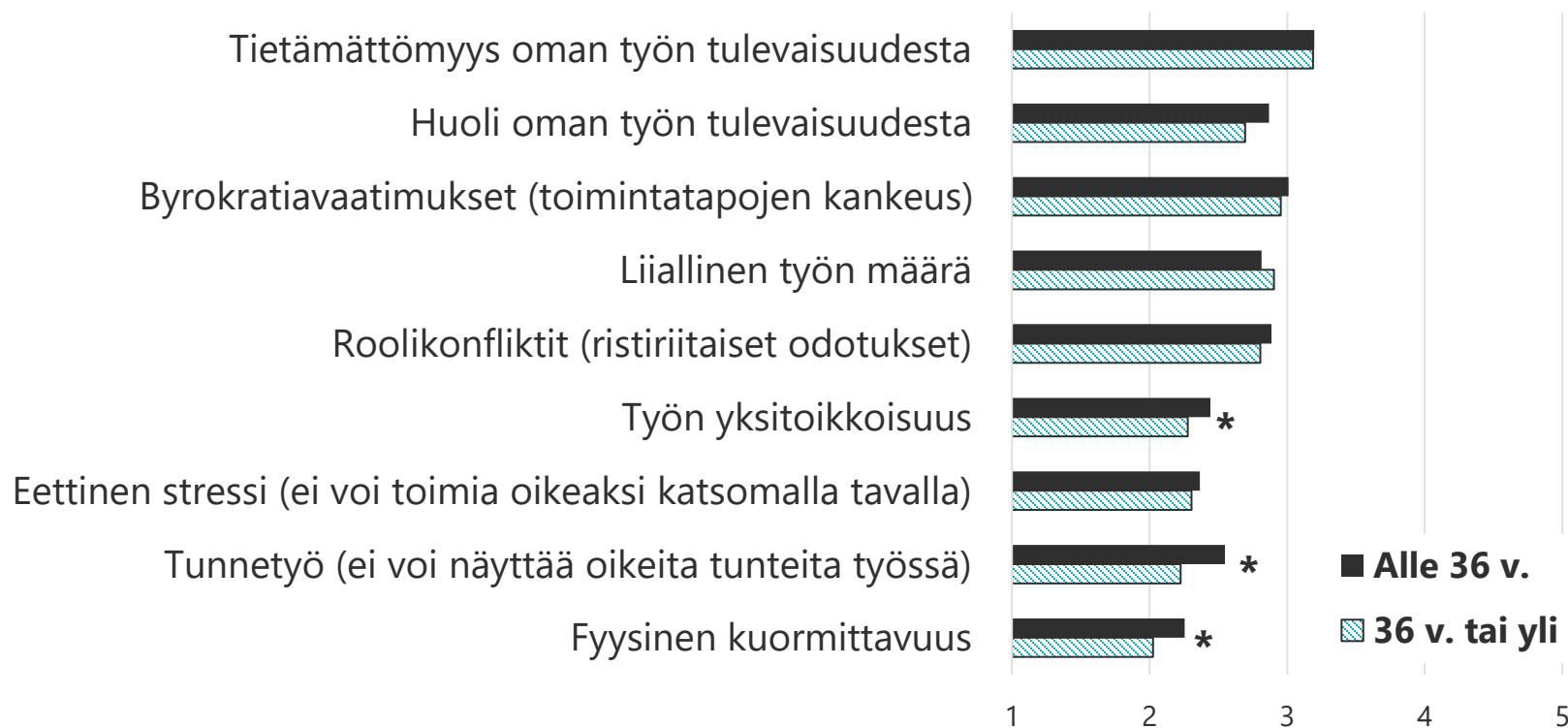
## Työn voimavarojen kehittyminen kesän ja loppuvuoden 2023 välillä

Nuorten aikuisten kokema yhteisöllisyys, reilu kohtelu, palveleva johtaminen ja mahdollisuudet oppia työssään heikentyivät lievästi. Lisäksi erityisesti työn arvojen yhteensopivuus heikkeni nuorilla enemmän kuin iäkkäämmillä.

lääkkäämmillä puolestaan pystyvyysuskomukset ja itsenäisyys työssä heikentyivät lievästi.

# Nuoria kuormittaa kasvava tunnetyö ja työtehtävät, joita ei koeta riittävän haastaviksi

## Työn vaatimusten esiintyvyys loppuvuonna 2023 (mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



\* = tilastollisesti merkitsevä ero ( $p < .05$ ) ryhmien välillä

## Työn vaatimusten kehittyminen kesän ja loppuvuoden 2023 välillä

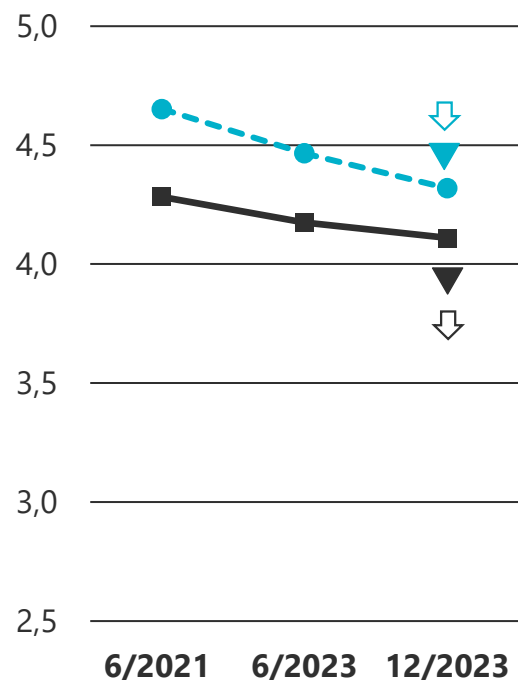
Nuorten aikuisten tunnetyö lisääntyi, kun iäkkäämmillä tässä ei havaittu muutosta. Nuorilla tunnetyön yleistymisen oli myös vahvempaa kuin iäkkäämmillä perustuen tilastollisesti merkitsevään ( $p < .05$ ) eroon muutostrendeissä.

Iäkkäämmillä puolestaan työn fyysinen kuormittavuus heikentyi lievästi. Tosin muutostrendi oli saman suuntainen nuorillakin.

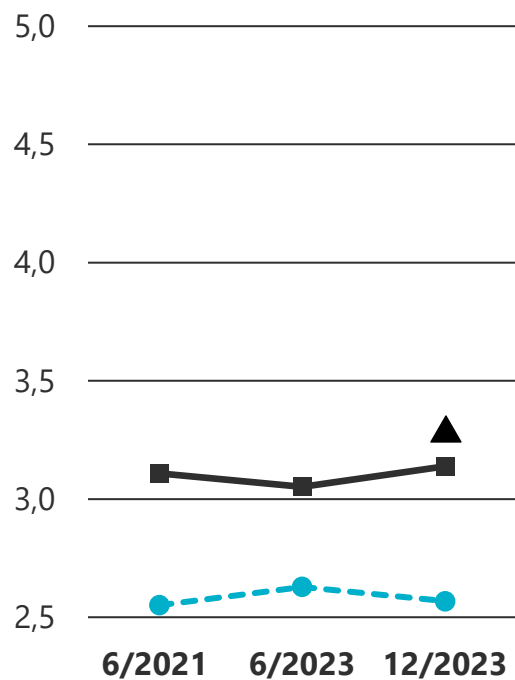
**Johtajien työhyvinvointi on laskenut  
ja aikeet irtisanoutua kasvaneet.  
Erityisesti työn liiallinen määrä  
kuormittaa johtajia.**

# Johtajien työn imu on heikentynyt

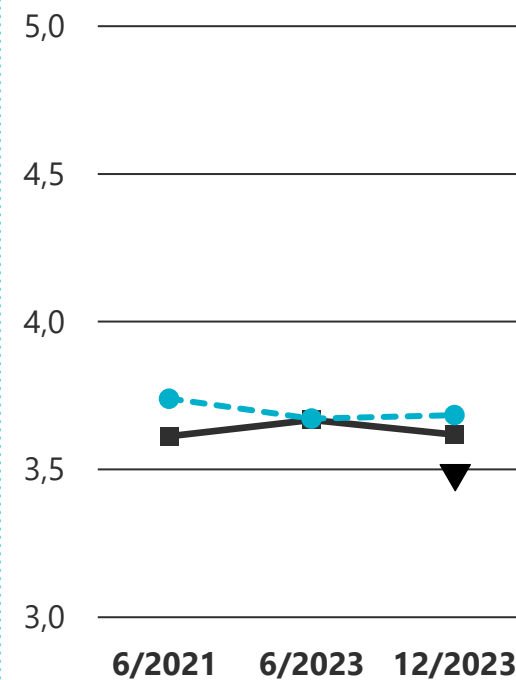
 **TYÖN IMU**  
(asteikko 0–6)



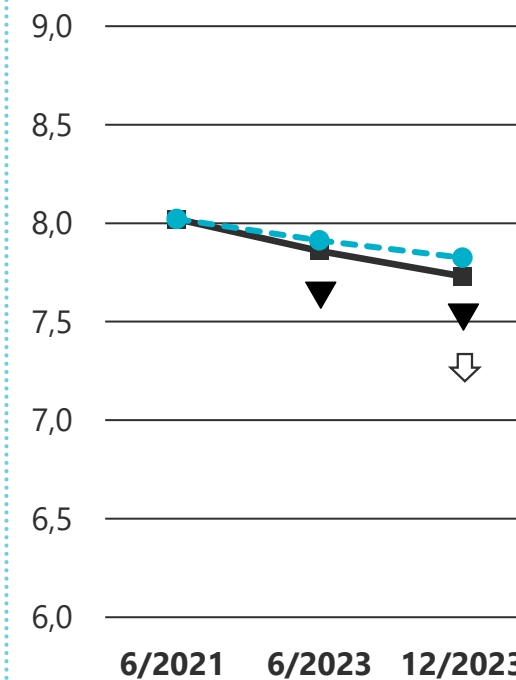
 **TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN**  
(asteikko 0–6)



 **TYÖ-TYYTYVÄISYYS**  
(asteikko 1–5)



 **TYÖKYKY**  
(asteikko 0–10)

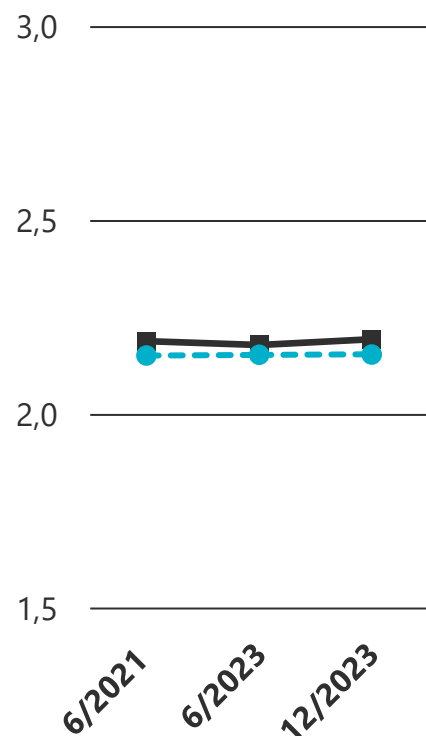


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
 ↓↑ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

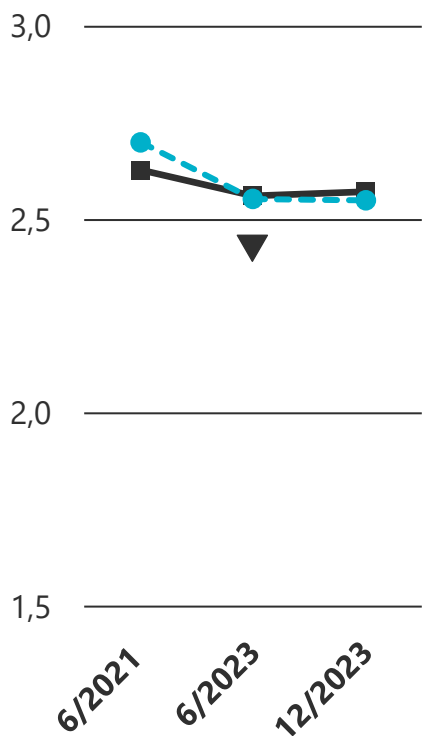
—■— Työntekijä  
 - -●- - Esihenkilö

# Johtajilla ja työntekijöillä yhtä paljon työuupumusta. Kyynistyneisyyttä johtajilla vähemmän.

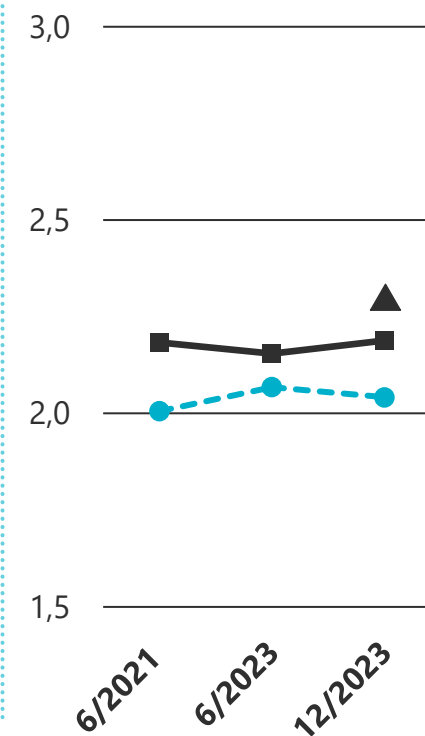
 **TYÖUUPUMUS-OIREET**  
(asteikko 1–5)



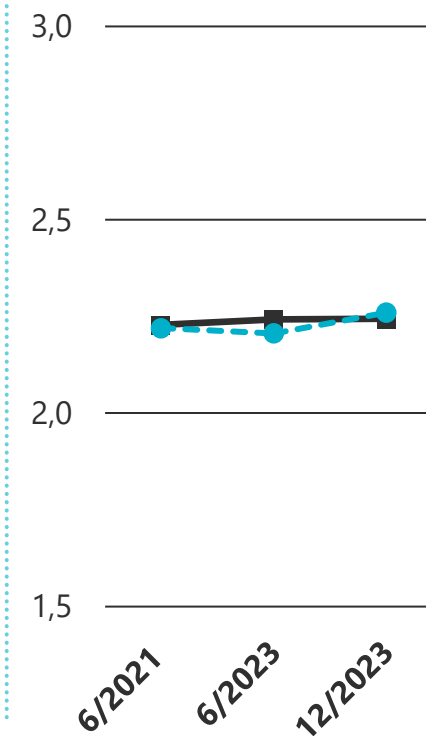
 **KROONINEN TYÖVÄSYMYS**  
(asteikko 1–5)



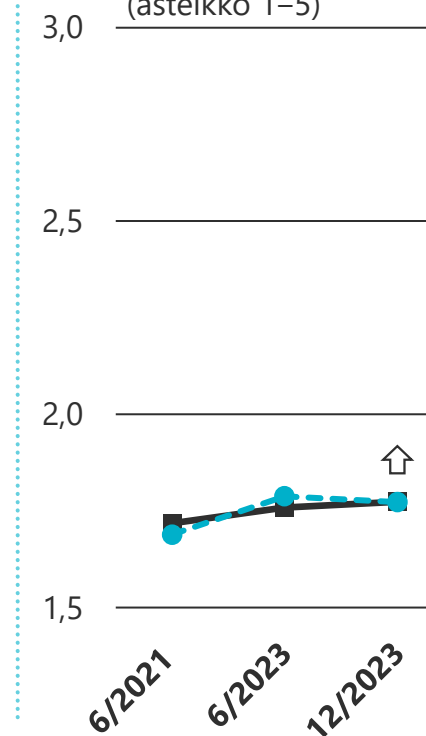
 **KYYNISTY-NEISYYS TYÖSSÄ**  
(asteikko 1–5)



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



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

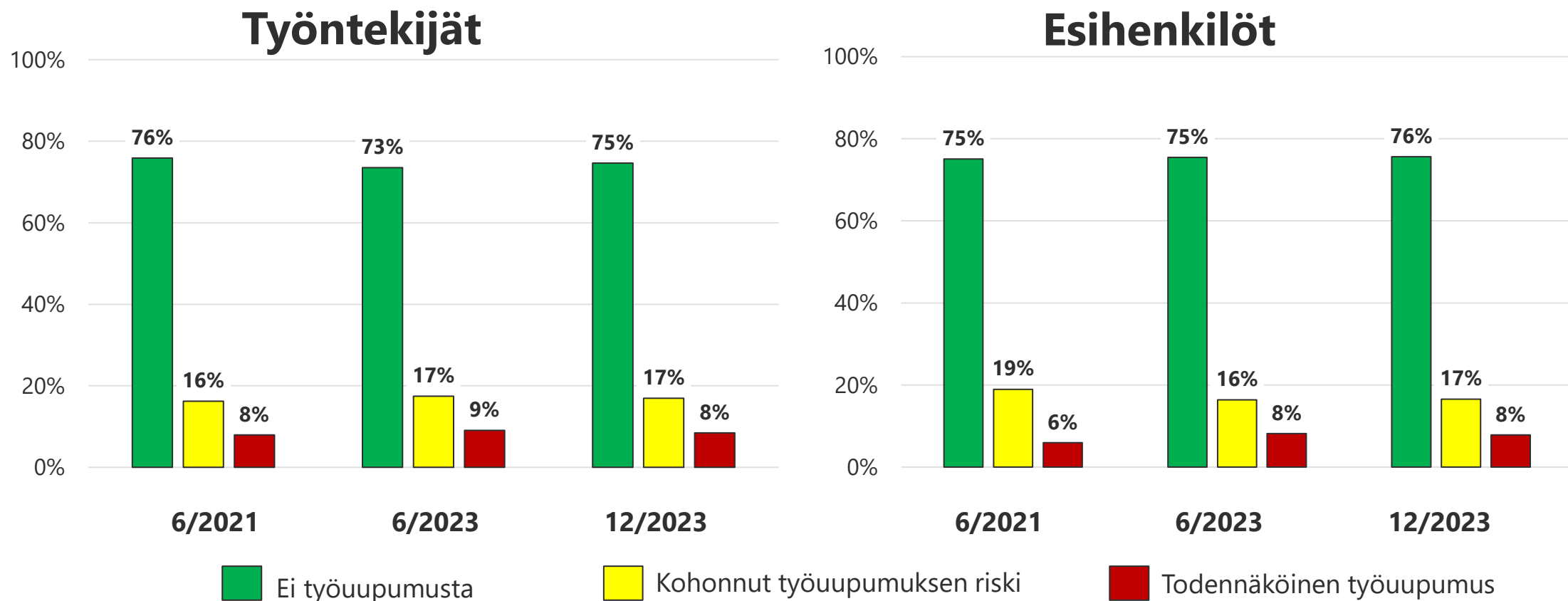


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
 ↕↗ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

■ — Työntekijä  
 ● - - - Esihenkilö



# Joka neljäs on joko työuupumusriskissä tai työuupunut niin työntekijöistä kuin johtajista

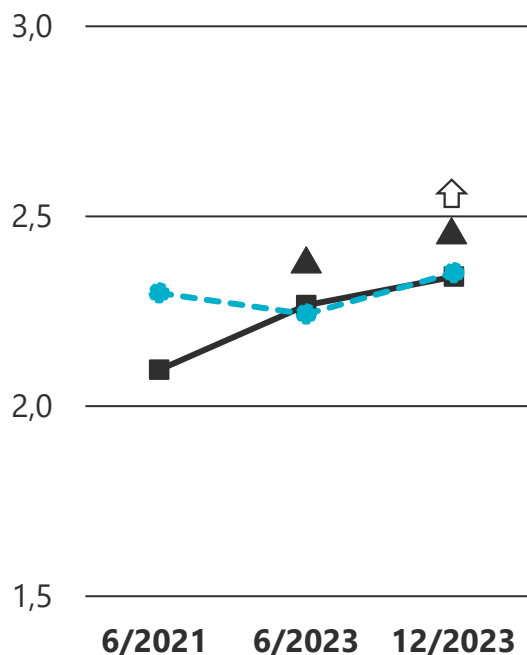


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn

↕↗ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

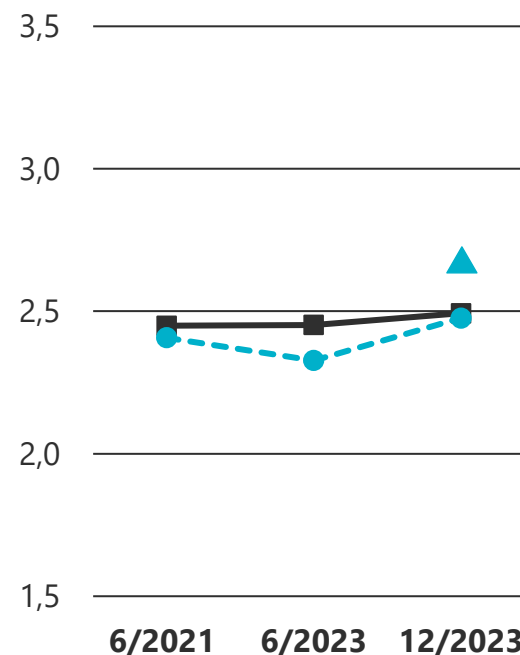
# Johtajilla aiempaa enemmän irtisanoutumisaikeita ja työntekijät aiempaa useammin sairaana töissä

## SAIRAANA TYÖSKENTELY (asteikko 1-4)



Loppuvuonna 2023 40 % työntekijöistä ilmoitti työskennelleensä sairaana vähintään kahdesti viimeisen kuuden kuukauden aikana. Vastaava osuus esihenkilöistä oli 45 %.

## IRTISANOUTUMIS- AIKEET (asteikko 1-5)



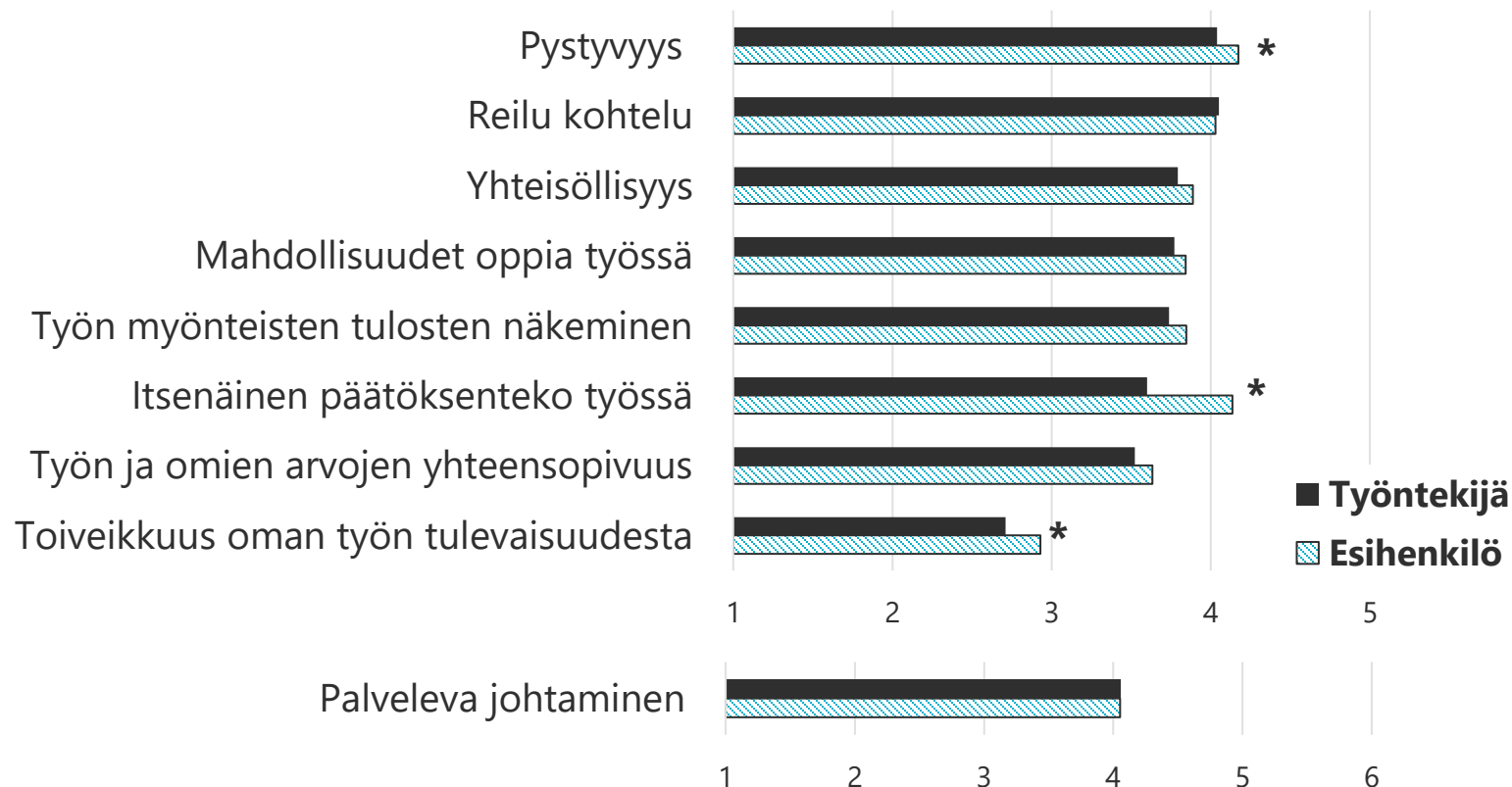
Loppuvuonna 2023 26 % työntekijöistä ilmoitti miettineensä usein eroamista nykyisestä työpaikastaan. Vastaava osuus esihenkilöistä oli 22 %.

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) verrattuna aiempaan kyselyyn  
 ⇩⇧ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ( $p < .05$ ) kesän 2021 ja 2023 loppuvuoden kyselyjen välillä

—■— Työntekijä  
 - -●- Esihenkilö

# Itsenäisyys työssä on keskeinen esihenkilöiden voimavara. Oppimismahdollisuudet laskussa.

## Työn voimavarojen esiintyvyys loppuvuonna 2023 (mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



\* = tilastollisesti merkitsevä ero (p < .05) ryhmien välillä

## Huomioita työn voimavarojen kehittymisestä kesän ja loppuvuoden 2023 välillä

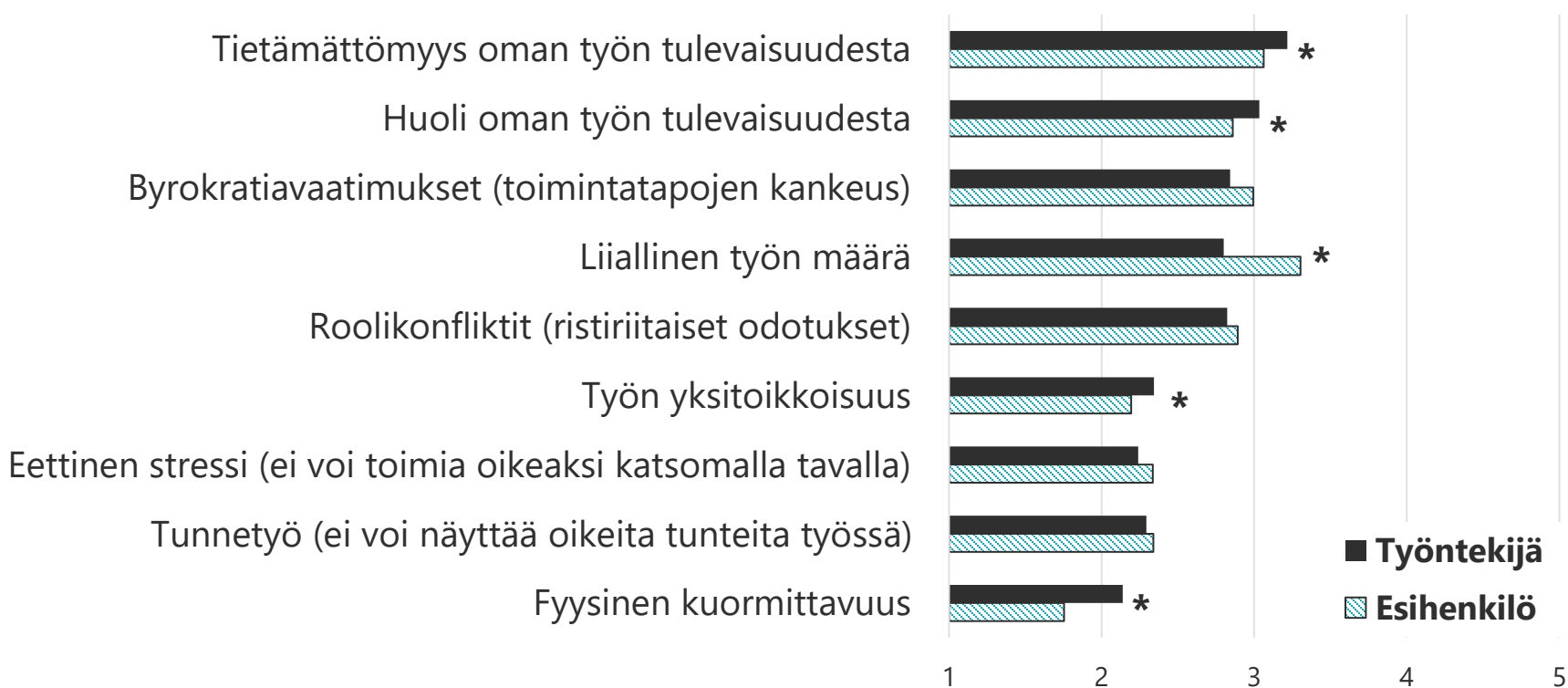
Esihenkilöiden kokemus yhteisöllisyydestä sekä arviot pystyvyydestä ja oman esihenkilön palvelevasta johtamisesta heikentyivät. Lisäksi erityisesti arvojen yhteensopivuus ja oppimismahdollisuudet heikkenivät esihenkilöillä enemmän verrattuna työntekijöihin.

Työntekijöillä ainoa muutos voimavaroissa oli aiempaa vähäisempi itsenäisyys, joka heikentyi myös esihenkilöillä.

# Työn liiallinen määrä kuormittaa esihenkilöitä, samalla kun työn fyysinen kuormitus vähentyi

## Työn vaatimusten esiintyvyys loppuvuonna 2023

(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



\* = tilastollisesti merkitsevä ero (p < .05) ryhmien välillä

## Työn vaatimusten kehittyminen kesän ja loppuvuoden 2023 välillä

Työntekijöiden kokemus työn liiallisesta määrästä väheni ja toisaalta roolikonflikteista kasvoi. Myös esihenkilöiden muutostrendit olivat näiden osalta samansuuntaisia.

Molemmissa ryhmissä työn fyysinen kuormittavuus laski; esihenkilöillä vielä hieman enemmän kuin työntekijöillä.

**Etätyö on jälleen yhteydessä suurempaan työssä tylsistymiseen ja yksinäisyyteen. Mahdollisina hyötyinä tasapainoisempi työn määrä ja vähäisempi fyysinen kuormittuminen työssä.**

# Kyselyssä etätyössä enemmän haasteita kuin myönteistä

Tarkasteltiin tutkimalla tilastollisia yhteyksiä kesällä 2023 raportoidun tehdyn etätyön määrän ja loppuvuoden 2023 arvioiden välillä heillä, jotka vastasivat kyselyyn sekä työskentelivät vähintään 25 % työajastaan etänä molempina ajankohtina ja joiden etätyön määrä ei muuttunut (N=583).

## **Kielteiset** etätyöhön liittyvät ilmiöt

- Vähäisempi työn ja omien arvojen yhteensopivuus.
- Enemmän työssä tylsistymistä.
- Heikompi työpaikkaan kiinnittyminen.
- Vähäisempi työn ja muun elämän toisiaan rikastuttava vaikutus.
- Suurempi yksinäisyys.
- Vähäisempi toivo ja selviytymiskyky.
- Vähäisempi optimismi.

## **Myönteiset** etätyöhön liittyvät ilmiöt

- Vähäisempi työn liiallinen määrä.
- Vähäisempi työn fyysinen raskaus.

# Yhteenveto ja suositukset

# Työväestötasolla työhyvinvointi on monella indikaattorilla tarkasteltuna heikentynyt

- Työn imu on laskenut verrattuna sekä vuoteen 2021 että viime kesään 2023. Työn imua koetaan nyt keskimäärin vain kerran viikossa, mikä on vähemmän kuin suomalaisissa vertailuaineistoissa aiemmin on havaittu.
- Myös työssä tylsistyminen on jälleen lähtenyt kasvuun kesästä 2023.
- Lisäksi tyytyväisyys työhön ja työkyky ovat heikentyneet viime kesästä; työkyky myös vuoteen 2021 verrattuna.
- Työuupumuksessa ei kuitenkaan ole tapahtunut muutoksia viime kesään verrattuna: 17 %:lla kohonnut riski työuupua ja 9 %:lla todennäköinen työuupumus.



# Nuorten aikuisten työhyvinvointi on sitkeästi muita huonompaa, ja se on heikentynyt entisestään

- Nuorten aikuisten (alle 36 v.) työn imu oli matalampaa ja työssä tylsistyminen yleisempää kuin heitä vanhemmilla. Nuoret arvioivat työkykynsä samantasoisiksi kuin iäkkäämmät, vaikka työkyky aiempien tutkimusten perusteella yleensä iän myötä heikkenee ja on nuorena parempi.
- Työuupumusoireita esiintyi yhtäläillä niin nuorilla aikuisilla kuin vanhemmillakin.
- Työn imu oli nuorilla laskenut sekä vuodesta 2021 että viime kesästä. Työuupumuksen oireista kyynistyneisyys oli lisääntynyt viime kesästä, kun taas työkyky oli säilynyt samalla tasolla kuin viime kesänä, vaikka oli matalammalla tasolla kuin vuonna 2021.
- Vanhemmilla työntekijöillä työn imussa oli laskua ja työssä tylsistymisessä kasvua vuoteen 2021 verrattuna. Työkyky oli heikentynyt molempiin aiempiin ajanjaksoihin verrattuna.

# Työntekijöillä monet työhyvinvoinnin indikaattorit osoittavat laskua – johtajien ja esihenkilöiden työn imu on laskenut

- Työntekijöiden työn imu, tyytyväisyys työhön ja työkyky ovat laskeneet ja työssä tylsistyminen ja kyynistyminen ovat lisääntyneet kesästä 2023.
- Jo aiemmin Miten Suomi voi? -seurannassa (kesä 2022) havaittiin johtajien työn imun laskeneen, ja edelleen tässä ryhmässä työn imu on alemmalla tasolla kuin 2021. Johtajilla työssä tylsistymisessä, työuupumuksessa tai työkyvyssä ei ole tapahtunut muutoksia.
- Sekä työntekijöistä että johtajista joka neljännellä on joko riski työuupua tai kärsii todennäköisestä työuupumuksesta.

# Heikentynyt työhyvinvointi on yhteydessä sairaana työskentelyyn ja työpaikan vaihtoaikaisiin

- Suomalaisesta työväestöstä 41 % oli tehnyt vähintään kahdesti töitä sairaana puolen vuoden aikana ja irtisanomisaikaisia oli 26 %:lla – sekä sairaana työskentely että irtisanoutumisaikaiset ovat lisääntyneet aiemmasta.
- Sekä nuorten että vanhojen työntekijöiden työskentely sairaana on lisääntynyt kesästä 2021.
- Nuorten irtisanoutumisaikaiset ovat lisääntyneet viime kesästä. Nyt joka kolmas harkitsi työpaikan vaihtoa, kun yli 35-vuotiasta näin teki joka neljäs.

# Miten hyvinvointiin vaikuttavat työolot ovat kehittyneet? 1/2

- Monet työn voimavarat kannattelevat työhyvinvointia eri töissä. Kuitenkaan työoloja ei ole juuri onnistuttu parantamaan aiemmasta. Sen sijaan työväestössä esiintyi lievää laskua muun muassa työn itsenäisyydessä ja mahdollisuuksissa oppia uutta.
- Myönteisenä havaintona oli se, että kuormittavista tekijöistä tietämättömyys oman työn tulevaisuudesta ja työn yksitoikkoisuus (riittämättömän haastavat työtehtävät) olivat hieman vähentyneet.
- Nuorilla aikuisilla muun muassa moni työn sosiaalisista voimavaroista, kuten yhteisöllisyys, palveleva johtaminen ja reilu kohtelu sekä arvojen yhteensopivuus työn kanssa, ovat heikentyneet. läkkäämmillä puolestaan itsenäisyys ja pystyvyysusko heikkenivät aiemmasta.

# Miten hyvinvointiin vaikuttavat työolot ovat kehittyneet? 2/2

- Työn myönteisten voimavarojen heikentyminen viimeisen kuuden kuukauden aikana koski enemmän esihenkilöitä kuin työntekijöitä. Esihenkilöiden kokemukset yhteisöllisyydestä sekä arviot pystyvyydestä ja oman esihenkilön palvelevasta johtamisesta heikentyivät. Lisäksi erityisesti arvojen yhteensopivuus ja oppimismahdollisuudet heikkenivät esihenkilöillä enemmän verrattuna työntekijöihin.
- Työntekijöiden kokemus työn liiallisesta määrästä väheni ja toisaalta roolikonflikteista kasvoi. Myös esihenkilöillä samansuuntaisia muutoksia, mutta heillä liiallinen työmäärä oli edelleen yleisimmin koettu työn kuormitustekijä.
- Etätyö oli yhteydessä vähäisempään työn kuormittavuuteen – käänttöpuolena monta haitallista yhteyttä, mm. yksinäisyyteen, tylsistymiseen työssä, työn ja omien arvojen yhteensopimattomuuteen sekä vähäisempään toivoon ja optimismiin.

# Päätelmiä

- Työhyvinvointi on myönteisessä yhteydessä työkykyyn, työhön sitoitumiseen ja työn tuottavuuteen. Näyttää siltä, että pandemiasta alkanut työhyvinvoinnin laskusuunta ei edelleenkään ole kääntynyt.
- Kestävä työelämä koostuu hyvinvoivista, terveistä ja tuottavista yksilöistä ja yhteisöistä. Nyt tarvitaan sekä kansallisen että työpaikkatason toimia sekä johtajien ja esihenkilöiden että työntekijöiden työn ja työolojen kehittämiseksi.
- On huolestuttavaa, kun sekä nuoret aikuiset ja johtajat kokivat monen yhteisöllisyyden tunnusmerkin heikentyneen. Myös johtajien arviot omien johtajiensa johtamiskäytännöistä olivat heikentyneet.
- Etätyöskentely on vakiintunut ja samaan aikaan siihen liittyy monia työhön ja hyvinvointiin liittyviä uhkia, joissa on edelleen ratkottavaa.

# Miten Suomi voi? Pätulokset suomalaisten työhyvinvoinnista, 1/2

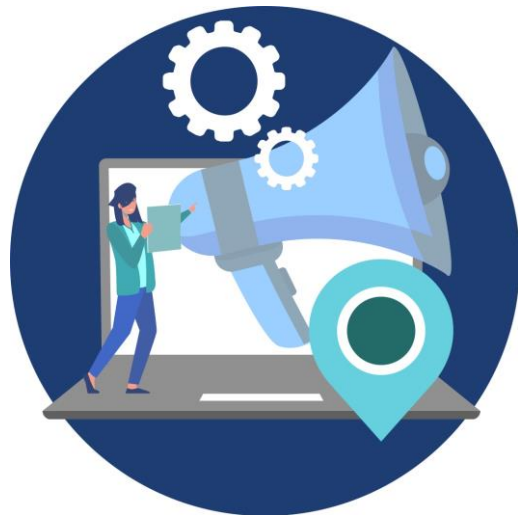


**Työhyvinvointi on heikentynyt viimeisen puolen vuoden aikana.** Tämä johtuu osin työn voimavarojen heikentymisestä. Myös sairaana työskentely on yleisempää ja irtisanoutumista harkitaan aiempaa useammin.



**Nuorten aikuisten työhyvinvointi on edelleen muita heikompaa.** Nuoria työssä kuormittavat erityisesti vähäisempi itsenäisyys, riittämättömät haasteet ja sellaisten tunteiden näyttäminen, jotka eivät vastaa koettuja tunteita.

# Miten Suomi voi? Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnista, 2/2



**Johtajien työhyvinvointi on laskenut ja aiheet irtisanoutua kasvaneet.**

Erityisesti työn liiallinen määrä kuormittaa johtajia.



**Etätyö on jälleen yhteydessä suurempaan työssä tylsistymiseen ja yksinäisyyteen.** Mahdollisina etätyön hyötyinä ovat tasapainoisempi työn määrä ja vähäisempi fyysinen kuormittuminen työssä.



# 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)**



Tulossa keväällä 2024: **Työuupumusoireilun arviointityökalu työpaikoille** työuupumusrisin tunnistamiseksi yhteisö- ja yksilötasolla. Nyt jo työuupumuksen arviointimenetelmää koskeva käsikirja vapaasti käytettävissä:

**[TYÖUUPUMUKSEN ARVIOINTI BURNOUT ASSESSMENT TOOL \(BAT\) –MENETELMÄLLÄ \(JULKARI.FI\)](https://www.julkari.fi/handle/10137/57210)**



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

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