

# Työn Suomi

TYÖOLOJEN, TYÖKYKYN JA TYÖHYVINVOINTIN TERVE SUOMI -TUTKIMUKSESSA

Ari Väänänen  
Minna Toivanen  
Kirsikka Selander  
Matti Joensuu  
Jaakko Airaksinen  
(toim.)

# Työn Suomi

## TYÖOLOJ, TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI TERVE SUOMI -TUTKIMUKSESSA

Ari Väänänen, Minna Toivanen, Kirsikka Selander, Matti Joensuu & Jaakko Airaksinen  
(toim.)

Työterveyslaitos

PL 40

00251 Helsinki

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Toimitus: Ari Väänänen, Minna Toivanen, Kirsikka Selander, Matti Joensuu & Jaakko Airaksinen  
Kuviot: Jaakko Airaksinen

© 2024 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-157-4 (PDF)

## Tiivistelmä

Työelämään, työpaikkojen toimintaan ja työntekijöihin vaikuttavat monet käynnissä olevat yhteiskunnalliset muutokset ja murrokset. Työssä korostuvat palveluun, hoivaan, tietoon ja koulutukseen liittyvät tehtävät selvästi enemmän kuin aikaisemmin. Työn tekemisen ajat ja paikat ovat moninaistuneet, ja digitalisaatio muuttaa töitä ja työtehtäviä. Samalla ekologiset, taloudelliset ja kulttuuriset kehityskulut ovat pakottaneet monia työpaikkoja ja -organisaatioita uudistamaan toimintaansa.

Työn Suomi -raportissa kuvataan pääosin kyselytietojen avulla työssäkäyvien suomalaisten työoloja, työkykyä, työhyvinvointia sekä työterveyspalvelujen käyttöä. Tavoitteena on kuvata erilaisten työssäkäyvien ryhmien tilannetta ja tarjota laadukkaaseen tiedonkeruuseen perustuvaa tietoa väestöryhmien välisistä eroista työelämässä.

Työn Suomi -tutkimus pohjautuu Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen vuosina 2022–2023 keräämään laajaan väestön terveyden ja hyvinvoinnin tilaa ja palveluita kartoittavaan Terve Suomi -tutkimukseen. Työn Suomi -aineisto koostuu tutkimuksen työssäkäyvistä väestöstä, joka vastasi kyselyn työelämää koskeviin kysymyksiin. Työssäkäyviksi määriteltiin 20–67-vuotiaat palkansaajat, yrittäjät ja erilaisia työsuhteita yhdistelevät, jotka työskentelivät vähintään kymmenen tuntia viikossa. Kaikkiaan Työn Suomi -tutkimukseen osallistui 7107 henkilöä vuosina 2022–2023. Heidän keski-ikänsä oli 42 vuotta. Raportissa hyödynnetään pääosin ikävakiomattomia perustunnuslukuja, kuten prosenttiosuuksia ja keskiarvoja.

Tutkimuksen tulokset kertovat, miten työn luonne kietoutuu työn fyysiseen, psyykkiseen ja kognitiiviseen kuormitukseen. Fyysistä läsnäoloa usein edellyttävissä työntekijäammateissa lähes kaksi kolmesta seisoo tai kävelee työajastaan yli puolet (naiset 72 %, miehet 56 %), kun taas ylemmissä toimihenkilöammateissa valtaosa istuu yli puolet työajastaan (naiset 69 %, miehet 81 %). Työntekijäammateissa osuus on 25 prosenttia. Näin sidoksisuus työntöön fyysiseen paikkaan ja ruumiilliset vaatimukset erottavat työssäkäyviä ryhmiä toisistaan. Huolestuttavaa väestöryhmäkohtaisten erojen kannalta on, että ylemmistä toimihenkilöistä yhdeksän kymmenestä uskoo pystyvänsä työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti, kun työntekijäryhmään kuuluvista vain kaksi kolmesta.

Psyykkisen ja kognitiivisen kuormituksen osalta taas ylemmissä toimihenkilöammateissa erityisesti naisilla päällekkäiset työtehtävät (60 %) ja tietotulva

(49 %) kuormittavat, moni kokee työn vievän liikaa aikaa ja energiaa perheeltä (48 %) ja työasiat jäävät usein pyörimään häiritsevästi mieleen myös vapaalla (51 %).

Työntekijäammateissa päällekkäisiä tehtäviä oli muuhun väestöön verrattuna vähän ja työ häiritseviintä vapaa-ajalla selvästi harvemmin. Miehet, erityisesti yrittäjät (88 %) ovat puolestaan muita tavallisemmin tavoitettavissa työhön liittyen myös vapaalla, jolloin työstä irrottautuminen voi olla haastavaa. Myös naisyrittäjillä tavoitettavissa oleminen on tavallista (71 %). Kaikilla työssäkäyvillä osuus oli 53 prosenttia. Yrittäjät ja ylempät toimihenkilöt kokevat kuitenkin yleisimmin työn tuovan iloa ja energiaa ja olevan hyvä vastapaino muille elämänalueille. Lisäksi näissä ryhmissä yhdeksän kymmenestä raportoi työnsä olevan itsenäistä ja merkityksellistä.

Resurssien niukkuus ja muutokset heijastuvat naisvaltaisen kuntasektorin työolosuhteisiin. Siellä työskentelevistä naisista peräti 66 prosenttia kokee, että omalla työpaikalla on työntekijöitä liian vähän työtehtäviin nähden. Koko työssäkäyvällä väestöllä osuus on 46 prosenttia. Lisäksi henkisen väkivallan ja kiusaamisen sekä fyysisen väkivallan uhka korostuu kuntapuolella, missä työ on usein ihmissuhdetyötä. Kuitenkin kuntasektorilla valtaosa (94 %) kokee työnsä merkityksellisenä ja työn imu on muita sektoreita yleisempää.

Työn Suomi -tulokset osoittavat, että eri ikäiset poikkeavat toisistaan joidenkin työhyvinvoinnin ulottuvuuksien suhteen. Alle 35-vuotiaiden palautuminen työstä on heikommalla tasolla kuin vanhimmilla ikäryhmillä, ja heidän omat arvionsa työssä suoriutumisesta ovat matalammalla tasolla kuin iäkkäämmillä. Yksi todennäköisimmin työuupumuksesta kärsivistä ryhmistä ovat alle 35-vuotiaat naiset (14 %). Koko työssäkäyvällä väestöllä osuus on 9 prosenttia. Työelämän kehittämisen kannalta on jatkossa tärkeää selvittää, mistä nuorten työssäkäyvien raportoimat haasteet kumpuavat ja miten heidän tilannettaan voidaan parantaa.

Työn Suomi -tutkimuksessa nousee esiin yllättävien muutosten ja ennakoimattomuuden teema. Peräti 40 prosenttia kaikista työssäkäyvistä kokee ennakoimattomat muutokset epävarmuustekijänä tai uhkana työssään vähintään jossain määrin. Useimmin ennakoimattomia muutoksia pitävät uhkana yrittäjät (49 %) ja kuntasektorilla työskentelevät (49 %). Naisyrittäjillä osuus on peräti 54 prosenttia. Näissä tuloksissa näkyy erilaisten muutosten tuoma paine, jossa omaan työhön vaikuttavat monenlaiset oman hallinnan ulkopuolella olevat tekijät, kuten työvoimapula ja organisaatiomuutokset kuntapuolella. Perinteisiä työhön liittyviä epävarmuustekijöitä, kuten työtehtävien lakkautuksen (16 %), lomautuksen (12 %) tai irtisanomisen (10 %) uhkaa työssäkävä väestö kokee selvästi harvemmin.

Digitaalisuus on viime vuosina vaikuttanut voimakkaasti työterveyshuollon toimintatapoihin ja vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa. Kuitenkin edelleen yleisin asiointitapa työterveyshuollon vastaanotolla on lähikäynti (74 %). Muussa terveydenhuollossa lähikäynnit ovat vielä selvästi yleisempiä (86 %).

Työterveyshuollossa etäasiointi video- tai chat-yhteydellä on yleisintä 35–49-vuotiailla (16 %), ylemmillä toimihenkilöillä (16 %) ja valtiolla työskentelevillä (16 %). Kaikilla työssäkäyvillä osuus on 12 prosenttia. Kaikkiaan työterveysasiakkaat ovat tyytyväisempiä palvelujen saatavuuteen ja sujuvuuteen kuin muuta terveydenhuoltoa käyttäneet. Kun työterveyshuoltoa käyttäneistä esimerkiksi yli kaksi kolmesta arvioi saaneensa vastaanottoajan riittävän nopeasti viimeksi terveydenhuoltoa käyttäessään, niin muuta terveydenhuoltoa käyttäneistä näin kokee alle puolet.

## Abstract

### Working Finland – Working conditions, work ability and well-being in the Healthy Finland survey

Many on-going societal changes and transformations have an impact on work life, workplace processes and employees. It is evident that tasks related to service, care, knowledge and training are increasingly emphasized. The times and locations of work have become more varied and digitalization is changing work and work tasks. At the same time, ecological, financial, and cultural developments have forced many workplaces and organizations to renew their operations.

The Working Finland report utilizes mostly survey data to represent Finns' working conditions, work ability, well-being at work and use of occupational health services. The objective is to present the situation of different groups of people and provide information on differences between population groups in work life based on high-quality data collection.

The Working Finland report is based on the Healthy Finland survey, an extensive survey on the services and state of health and well-being of the public, collected in 2022–2023 by the Finnish Institute for Health and Welfare. The Working Finland data comprises the working population of the study, who responded to questions about work life. The working population was defined as employees, entrepreneurs and people who combine a variety of different kinds of work relationships and work no less than ten hours per week, aged 20–67. A total of 7,107 people participated in the Working Finland Study during 2022–2023. Their average age was 42 years. The report mostly uses non-age-standardised basic indicators, such as percentages and averages.

The study results demonstrate the interconnection between the nature of work and physical, psychological, and cognitive stress. In blue-collar jobs, which often require a physical presence, nearly two out of every three stand or walk for half of their working time (women 72%, men 56%), whereas most upper white-collar employees sat for over half of their working time (women 69%, men 81%). Among blue-collar employees, the percentage was 25. This shows how the way work is bound to a location and its physical demands set apart different working populations. What causes concern from the perspective of differences between population groups is that nine out of ten upper white-collar employees feel they can work until old-age pension, whereas only two out of three blue-collar employees felt so.

When it comes to psychological and cognitive stress, women in upper white-collar positions felt stressed especially by overlapping work tasks (60%) and information overload (49%), and many feel that their work takes too much time and energy away from their family (48%) and experience intrusive work-related thoughts in their leisure time (51%). Among blue-collar employees, there are few overlapping work tasks when compared to the rest of the population, and work intrudes into leisure time much less frequently. Men, especially entrepreneurs (88%), on the other hand, are more likely to be available for work even in their leisure time, which could make decoupling from work difficult. Being available was more common also for female entrepreneurs (71%). The share was 53 per cent for the entire working population. However, entrepreneurs and upper white-collar employees are most likely to feel that work provides them joy, energy and a good counterbalance for other areas of life. In addition, nine out of ten people in these groups reported being engaged in independent and meaningful work.

Scarcity of resources and changes are reflected in the working conditions of the female-dominated municipal sector. Out of women working in the municipal sector, up to 66 per cent feel that there are too few employees at their workplace in relation to the work tasks. In the entire working population the share was 46 per cent. In addition, there is an increased threat of psychological violence and bullying as well as physical violence in the municipal sector, which is often the case for human relations work. However, most (94%) in the municipal sector feel that their work is meaningful and their work engagement is higher when compared to other sectors.

The results of the Working Finland Study demonstrate that people of different ages differ from each other in relation to some dimensions of well-being at work. Recovery from work is at a poorer level for people under the age of 35, and their own assessment of their work performance is less favourable when compared to older age groups. One of the groups with the highest likelihood of occupational burnout are women under the age of 35 (14%). For the entire working population, the share is 9 per cent. From the perspective of the further development of work life, it is important to identify the root causes of the challenges reported by the young working population in order to improve their situation.

An emerging theme in the Working Finland Study are surprising changes and unpredictability. Up to 40 per cent of the entire working population feel that unpredictable changes pose a threat or cause uncertainty in their work at least to some extent. Entrepreneurs (49%) and people working in the municipal sector (49%) were most likely to consider unpredictable changes as a threat. For female entrepreneurs the share was 54 per cent. These results reflect the pressure created by various changes,



caused by a variety of factors outside the person's control, such as labour shortages and organizational changes in the municipal sector. The working population experiences traditional work-related factors of uncertainty, such as termination of work tasks (16%), layoffs (12%) or termination of employment (10%) notably less frequently.

In the recent years, digitalization has had a significant impact on occupational health care procedures and client interaction. However, in occupational health care practices, in-person appointments still remain the most common form of contact (74%). Personal appointments are even more common in other occupational health care (86%). Using remote video or chat connections to contact occupational health services is most common for people aged 35–49 (16%), upper white-collar employees (16%) and government employees (16%). For the entire working population, the share is 12 per cent. Overall, occupational health care clients are more satisfied with the accessibility and fluency of service when compared with people using other health care. For example, whereas two out of three people having used occupational health care estimated that they had received an appointment sufficiently quickly the last time, less than half of the people using other health care feel this way.

## Sammanfattning

### Arbetande Finland – Arbetsförhållanden, arbetsförmåga och arbetshälsa i undersökningen Hälsosamma Finland

Många förändringar och omvälvningar i samhället påverkar arbetslivet, verksamheten på arbetsplatserna och de anställda. I arbetet betonas betydligt mer än tidigare uppgifter som anknyter till service, omsorg, kunskap och utbildning. Det förekommer större variation i arbetstider och arbetsplatser, och digitaliseringen förändrar arbetet och arbetsuppgifterna. Samtidigt har den ekologiska, ekonomiska och kulturella utvecklingen tvingat många arbetsplatser och arbetsorganisationer att revidera sin verksamhet.

I rapporten beskrivs, i huvudsak utifrån enkätdata, arbetande finländares arbetsförhållanden, arbetsförmåga, arbetshälsa och hur de anlitar företagshälsovårdstjänsterna. Syftet är att beskriva situationen för olika grupper av arbetande och erbjuda på högkvalitativ datainsamling baserade uppgifter om skillnader i arbetslivet mellan olika befolkningsgrupper.

Undersökningen Arbetande Finland baserar sig på undersökningen Hälsosamma Finland som kartlade befolkningens hälsa och välbefinnande utifrån ett omfattande material som samlades in åren 2022–2023 av Institutet för hälsa och välfärd. Arbetande Finland-materialet är baserat på en undersökning om den arbetande befolkningen som svarade på enkäten om arbetslivet. Som arbetande ansågs löntagare i åldern 20–67, företagare och personer som kombinerar olika anställningsförhållanden och arbetar minst tio timmar i veckan. I undersökningen Arbetande Finland deltog totalt 7 107 personer åren 2022–2023. Deras medelålder var 42 år. I rapporten utnyttjas i huvudsak icke ålderstandardiserade nyckeltal, såsom procentandelar och medelvärden.

Undersökningsresultaten beskriver hur arbetets karaktär är förenat med arbetets fysiska, psykiska och kognitiva belastning. I yrken som förutsätter fysisk närvaro står eller går närmare två av tre över hälften av arbetstiden (kvinnor 72 %, män 56 %), medan däremot merparten av högre tjänstemän sitter över hälften av arbetstiden (kvinnor 69 %, män 81 %). Andelen inom arbetaryrken är 25 procent. Kopplingen mellan den fysiska arbetsplatsen och de fysiska kraven skiljer på så sätt arbetande grupper från varandra. Oroväckande i skillnaderna mellan de olika befolkningsgrupperna är att nio av tio högre tjänstemän tror sig kunna arbeta fram till pensionsåldern, medan endast två av tre av dem som hör till arbetargruppen gör detta.

Då det gäller psykisk och kognitiv belastning är det bland högre tjänstemän, i synnerhet bland kvinnor, överlappande arbetsuppgifter (60 %) och informationsflödet (49 %) som belastar. Många anser att arbetet tar för lång tid och för mycket energi som påverkar familjelivet (48 %), och att arbetsuppgifterna ofta blir på ett störande sätt kvar och snurrar i tankarna även på fritiden (51 %). I jämförelse med den övriga befolkningen förekommer det inom arbetaryrken lite överlappande arbetsuppgifter och betydligt mer sällan arbete som stör tankarna under fritiden. Män, i synnerhet företagare (88 %), är för sin del oftare tillgängliga i ärenden som gäller arbetet även på sin fritid, då det kan vara svårt att varva ner från arbetet. Också bland kvinnliga företagare är det vanligt att de är nåbara i arbetsärenden (71 %). Andelen bland alla förvärvsarbetande är 53 procent. Företagare och högre tjänstemän upplever dock oftare att arbetet medför glädje och energi, och att det är en god motvikt till annat i livet. Bland dessa rapporterar dessutom nio av tio att arbetet är självständigt och betydelsefullt.

Bristande resurser och omställningar avspeglar sig på arbetsförhållandena inom den kvinnodominerade kommunsektorn. Av de kvinnor som arbetar där anser 66 procent att det finns för få anställda i förhållande till arbetsuppgifterna på den egna arbetsplatsen. Andelen inom den totala arbetande befolkningen är 46 procent. Dessutom framhävs hot om psykiskt och fysiskt våld och mobbning inom kommunsektorn, där arbetet ofta är människorelaterat. Oavsett anser majoriteten (94 %) inom kommunsektorn att deras arbete är betydelsefullt och arbetsengagemanget är högre jämfört med andra sektorer.

Resultaten från Arbetande Finland tyder på att det finns skillnader mellan personer i olika åldrar i fråga om vissa dimensioner av arbetshälsan. I jämförelse med äldre åldersgrupper ligger återhämtningen från arbetet på en lägre nivå bland personer under 35 år, och deras egen bedömning av sin arbetsprestation är på en lägre nivå än jämfört med äldre personer. Av de grupper som lider av arbetsutmattning är den mest sannolika kvinnor under 35 år (14 %). Andelen inom den totala arbetande befolkningen är 9 procent. När det gäller utvecklandet av arbetslivet är det framöver viktigt att utreda orsaken till de utmaningar som arbetande unga rapporterar om, och hur de ungas situation kunde förbättras.

I undersökningen Arbetande Finland framhävs temana överraskande förändringar och oförutsägbarhet. Uppemot 40 procent av alla arbetande upplever, åtminstone i viss mån, oförutsägbara förändringar som en osäkerhetsfaktor eller som ett hot i arbetet. Oftast är det företagare som ser oförutsägbara förändringar som ett hot (49 %) och personer som arbetar inom kommunsektorn (49 %). Andelen bland kvinnliga företagare

uppgår till och med till 54 procent. Dessa resultat visar hur olika omställningar leder till pressade situationer där det egna arbetet påverkas av ett varierande antal faktorer som man inte själv kan påverka, såsom brist på arbetskraft och omorganiseringar inom kommunen. Traditionella osäkerhetsfaktorer relaterade till arbetet såsom hot om nedläggning av arbetsuppgifter (16 %) permittering (12 %) eller uppsägning (10 %) upplevs av den arbetande befolkningen betydligt mer sällan.

Digitaliseringen har under de senaste åren haft en stark inverkan på företagshälsovårdens verksamhets sätt och interaktionen med kunderna. Oavsett detta är fysiskt vårdbesök det vanligaste sättet att sköta ärenden hos företagshälsovården. (74 %). I samband med övrig hälso- och sjukvård är fysiska vårdbesök betydligt allmännare (86 %). Inom företagshälsovården är digital ärendehantering via video eller chatt vanligast bland 35–49-åringar (16 %), högre tjänstemän (16 %) och statligt anställda (16 %). Andelen hos alla arbetande är 12 procent. Totalt sett är kunderna inom företagshälsovården nöjdare med tillgången till tjänsterna och hur smidigt det fungerar än personer som anlitar annan hälso- och sjukvård. Då till exempel fler än två av tre som anlitat företagshälsovården anser att de fått en mottagningstid tillräckligt snabbt då de senast anlidade företagshälsovården, så delas åsikten av färre än hälften av dem som anlitar annan hälso- och sjukvård.

## Sisälllys

Tiivistelmä.....	3
Abstract.....	6
Sammanfattning.....	9
1 Johdanto – Työssäkäyvä väestö ja työ tänään.....	15
1.1 Työhön vaikuttavat monet käynnissä olevat murrokset.....	15
1.2 Työn Suomi -tutkimus tarjoaa tietoa työssäkäyvän väestön työstä.....	16
2 Työn Suomi -tutkimuksen aineisto.....	19
2.1 Aineisto ja menetelmät.....	20
2.2 Työn Suomi -aineisto taustaryhmittäin.....	22
3 Työn epävarmuustekijät ja uhat.....	27
3.1 Ennakoimattomat muutokset suurin työhön liittyvä uhka.....	28
3.2 Naisilla ennakoimattomat muutokset uhkana miehiä useammin.....	29
3.3 Pohdinta.....	31
4 Työajat ja etätyö.....	33
4.1 Viikkotyöajat pääosin maltillisia, mutta noin joka viides urakoi.....	33
4.2 Etätyö on osa työelämää, muttei kaikilla.....	35
4.3 Pohdinta.....	36
5 Niukat henkilöstöresurssit, päällekkäiset työtehtävät ja tietotulva.....	38
5.1 Kuntasektorilla työntekijöitä liian vähän työtehtäviin nähden.....	38
5.2 Päällekkäiset tehtävät ja tietotulva kuormittavat ylempiä toimihenkilöitä.....	39
5.3 Pohdinta.....	41
6 Työn ja kodin liukuvat rajat.....	43
6.1 Työ antaa energiaa ja iloa muille elämänalueille.....	43
6.2 Yrittäjät tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella.....	45
6.3 Ylempien toimihenkilönaisten vaikea irrottautua työasioista.....	46
6.4 Pohdinta.....	47
7 Työn merkityksellisyys, itsenäisyys ja sosiaalinen tuki.....	49

7.1	Työn merkityksellisyys korostuu kuntasektorilla ja yrittäjillä .....	49
7.2	Työn itsenäisyys korostuu yrittäjillä .....	51
7.3	Sosiaalinen tuki esihenkilöltä ja työtovereilta.....	52
7.4	Pohdinta.....	53
8	Fyysinen kuormitus työssä.....	56
8.1	Työn fyysinen kuormitus keskittyy työntekijöille.....	56
8.2	Melussa työskentelevät etenkin kunta-alalla toimivat ja työntekijät.....	60
8.3	Pohdinta.....	61
9	Konfliktitilanteet ja konfliktien uhka työssä.....	63
9.1	Konfliktitilanteiden riskitekijät ja yhteydet hyvinvointiin.....	63
9.2	Syrjintäkokemukset työssä tai työnhaussa.....	64
9.3	Henkisen väkivallan uhka.....	65
9.4	Fyysisen väkivallan uhka korostuu kuntasektorilla.....	66
9.5	Seksuaalisen häirinnän uhka koskee erityisesti nuoria naisia.....	67
9.6	Pohdinta.....	68
10	Työn imu ja työuupumus.....	70
10.1	Työn imun kokeminen on yleistä.....	71
10.2	Palkansaajilla työuupumusta kaksi kertaa yrittäjiä enemmän.....	72
10.3	Pohdinta.....	73
11	Työkyky, palautuminen ja työssä suoriutuminen.....	75
11.1	Työkyky.....	75
11.2	Työstä palautuminen .....	77
11.3	Työssä suoriutuminen .....	78
11.4	Pohdinta.....	79
12	Työterveyshuollon asiointitapa, palvelujen saatavuus ja asiakaslähtöisyys.....	81
12.1	Etäasiointi yleisempää naisilla ja ylemmillä toimihenkilöillä .....	82
12.2	Valtio ja kolmas sektori tyytyväisimpiä työterveyspalvelujen saatavuuteen ...	83
12.3	Enemmistö tyytyväinen työterveyshuollon asiakaslähtöisyyteen .....	86

12.4	Pohdinta.....	87
13	Yhteenveto ja pohdinta.....	90
13.1	Valtaosa työskentelee palvelu- ja asiantuntijatehtävissä .....	90
13.2	Ikä heijastuu hyvinvoinnin muodostumiseen työssä.....	91
13.3	Työn luonne näkyy erilaisina kuormituksina .....	92
13.4	Työterveyshuoltoon ollaan laajasti tyytyväisiä .....	93
13.5	Työelämän moninaistuminen vaatii jatkossa lisää huomiota .....	93
13.6	Monet kokevat ennakoimattomat muutokset uhkana työssään.....	94
	Kirjoittajat .....	97
	Liite 1 .....	98
	Liite 2 .....	104

# 1 Johdanto – Työssäkäyvä väestö ja työ tänään

*Ari Väänänen*

Työelämä ja työkyvyn peruselementit ovat liikahdelleet voimakkaasti viime vuosikymmeninä, kun elinkeinorakenne, töiden sisällöt, työkuulttuurit ja työikäinen väestö ovat muuttuneet (Väänänen ym. 2018). Työelämän kehittämisen tueksi ja korkeatasoisen työelämätiedon turvaamiseksi nykytyöelämän tilasta tarvitaan ajantasaista ja luotettavaa tutkimustietoa. Tärkeäksi nousee kokonaiskuvan hahmottaminen ja työelämän olennaisten ulottuvuuksien tunnistaminen erilaisissa osissa työssäkäyvää väestöä (Dufva ym. 2021). Työn Suomi -tutkimus on tehty selkeämmän ja kokonaisvaltaisemman tilannekuvan saamiseksi.

## 1.1 Työhön vaikuttavat monet käynnissä olevat murrokset

Nykypäivän työelämä on seurausta useista kehitystrendeistä, joista yksi liittyy työssäkäyvän väestön keski-ian kasvuun (Tilastokeskus 2023). Kun työssäkäyvät olivat keskimäärin alle nelikymppisiä 1900-luvun loppupuolella, niin 2020-luvun alussa keski-ikä esimerkiksi kuntasektorilla nousi yli 45 ikävuoden (KT työnantajat 2022). Etenkin yli 55-vuotiaiden osuus työssäkävistä on kasvanut. Nuorten pieneneviin ikäryhmiin liittyen huolta ovat herättäneet kasvava työvoimapula ja nuorten työikäisten joukossa aiempaa merkittävämmäksi haasteeksi noussut mielenterveys (Blomgren 2024).

Töiden sisältöjen kannalta muutos Suomessa on ollut nopea. Parin sukupolven aikana (1960–2020) suomalaiset siirtyivät maatalousvaltaisista ja työvoimaintensiivisistä töistä pääasiassa palvelusektorille ja sellaisiin töihin, joissa tiedon välittäminen, muokkaaminen ja synnyttäminen ovat keskeisessä roolissa. Samalla teollisuustyön osuus väheni voimakkaasti (Sutela ym. 2019). Kun tutkimme tämän päivän suomalaisia työssään, tutkimme työssäkäyviä, joiden töissä korostuvat paljon enemmän palveluun, hoivaan, tietoon ja koulutukseen liittyvät tehtävät kuin ennen. Työvoiman demografinen muutos ja työelämän sisältöjen muutos kietoutuvat myös yhteen, kun naisten osuus työvoimasta on kasvanut miesten osuuden ohi ja osaamisvaatimukset ovat lisääntyneet (Sutela ym. 2018). Kognitiivisen ja palveluorientoituneen talouden myötä psyykkisen kuormituksen ja työkyvyn rooli työterveydessä on kasvanut.

Työn Suomi -tutkimuksen taustalla on tilanne, jossa ajan ja paikan rooli työssä on murroksessa ja digitaaliset välineet ovat monin tavoin tulleet osaksi työtä. Viime aikoina



generatiiviseen tekoälyyn ja koneoppimiseen liittyvät sovellukset ovat alkaneet heijastua yhä useampien työhön. Tutkimus osuu ajankohtaan, jossa globaali pandemia on ohitettu ja kansainvälinen järjestys on murroksessa. Ilmaston ja ympäristöön liittyvät teemat ovat juurtuneet yhä keskeisemmiksi huolenaiheiksi ja vaikuttimiksi yhteiskunnissa ja yrityksissä. Taloudellinen kilpailu ja tehokkuusvaatimukset ovat voimakkaasti läsnä työmarkkinoilla, samalla kun työvoimapula ja työorganisaatioiden moninaistumisen teemat nousevat esille.

Demografisten ja teknologisten muutosten lisäksi ekologiset, taloudelliset ja kulttuuriset kehityskulut heijastuvat monenlaisten mekanismien kautta työelämään ja työntekijöihin. Omalta osaltaan tämän tutkimuksen tulokset kertovat eri asemassa olevien työntekijäryhmien tilanteesta suomalaisilla työpaikoilla useiden toisiinsa kietoutuneiden kehitystrendien risteyskohdassa. Ne kertovat työoloista, työkyvystä ja työhyvinvoinnin tilasta eri tavoilla uuden ja vanhan rajalle sijoittuneiden työntekijöiden arjessa. Työelämän tulevaisuuden keskeinen kysymys on, miten luodaan työtä ja vahvistetaan laadukasta työelämää, joka tuottaa hyvinvointia, sen erilaiset ulottuvuudet huomioiden (Dufva ym. 2021). Hyvinvoinnin osalta erityistä tulevaisuushuolta ovat Suomessa viime aikoina aiheuttaneet työmarkkinoiden muuttuvat osaamisvaatimukset, eriarvoistumiskehitys ja psyykkiseen jaksamiseen liittyvät haasteet (Kokkinen ym. 2020).

## 1.2 Työn Suomi -tutkimus tarjoaa tietoa työssäkäyvän väestön työstä

Suomen työvoimaan kuului vuonna 2023 hieman yli 2,8 miljoonaa henkilöä, heistä työllisiä oli reilut 2,6 miljoonaa henkilöä (Tilastokeskus 2024). Vajaat 2 miljoonaa toimi yksityisellä sektorilla ja loput julkisella sektorilla. Palkansaajia työssäkäyvistä oli noin 2,3 miljoonaa ja yrittäjiä 336 000. Tämä väestöpohjainen tutkimus kartoittaa sekä suomalaisten palkansaajien että yrittäjien tilannetta ja työelämäkokemuksia kyselytutkimuksen keinoin.

Suomessa toteutetaan erilaisia työelämää ja työhyvinvointia kuvaavia tiedonkeruita, kyselyitä ja selvityksiä. Työn Suomi -tutkimus eroaa näistä tutkimuksista ja selvityksistä lähinnä kolmella tavalla:

- Tutkimus perustuu monilähteiseen väestöä edustavaan tutkimushankkeeseen (Terve Suomi -tutkimus), jossa kerätään laajasti tietoa väestön terveydestä, hyvinvoinnista ja palvelujärjestelmän käytöstä. Jatkossa hankkeen työelämää koskeviin tietoihin yhdistetään kattavasti erilaisia terveystarkastus-, terveysrekisteri- ja väestötietoja, jolloin esimerkiksi työelämäkokemusten ja työolosuhteiden roolia työikäisten terveydessä voidaan tutkia pitkällä aikavälillä.

- Tutkimus kerää tietoja palkansaajien ohella myös yrittäjistä. Näin pystytään tarkastelemaan työoloja, työkykyä ja työhyvinvointia laajemmin kuin pelkästään palkansaajiin keskittymällä.
- Määrällisesti poikkeuksellisen laaja väestöaineisto tarjoaa mahdollisuuden vertailla erilaisissa työelämäolosuhteissa ja -rakenteissa työskentelevien tilannetta. Kansallisen tilanteen selvittämisen kannalta tämä on merkittävää, sillä useat erillistutkimukset ovat antaneet viitteitä työelämän ja työhyvinvoinnin eriytymisestä työssäkäyvässä väestössä, mutta erilaisten työssäkäyvien osaryhmien tilanteesta ei ole olemassa päivitettyä vertailutietoa.

Tässä suomalaisen työn tilaa kuvaavassa raportissa kuvaamme pääosin kyselytietojen avulla työssäkäyvien suomalaisten työoloja, työkykyä, työhyvinvointia sekä työterveyspalvelujen käyttöä 2022–2023. Tutkimus on osa väestöpohjaista tutkimuskokonaisuutta, joka toteutetaan Työterveyslaitoksen ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) välisenä yhteistyönä. Samalla se linkittyy THL:n koordinoimaan Terve Suomi -tutkimukseen ja sen tiedonkeruisiin (Terve Suomi -työryhmä 2023).

Raportissa työtä ja hyvinvointia työssä kuvataan esimerkiksi työn sisältöjen, erilaisten kuormitustekijöiden ja työn ja muun elämän rajapintojen näkökulmista. Työaikojen monimuotoisuus sekä työn imun ja työuupumuksen kokemukset nousevat tarkasteluun. Häirintäkokemuksia, sosiaalisia suhteita, työterveyshuollon käyttöä ja epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä työssä selvitetään. Tutkimus kartoittaa myös nopeasti yleistyneiden työn muotojen, kuten hybridityön, asemaa Suomen työmarkkinoilla. Koska raportti ottaa tavoitteeksi kuvata erilaisten työssäkäyvien ryhmien tilannetta, se pyrkii johdonmukaisesti hyödyntämään taustatietoja tutkimukseen osallistuneista. Siten se tarjoaa ajankohtaista kuvaa erilaisten työntekijöiden työstä, työhyvinvoinnista ja työkyvystä 2020-luvulla. Samalla se avaa myös mahdollisuuksia jäsentää tietopohjaisesti työelämän kokemuksellista moninaisuutta tämän päivän Suomessa. Näin yli 7000 työssäkäyvän aineisto myös kyseenalaistaa tulkintaa suomalaisen työn ja työntekijäkokemusten yhtenäisyydestä.

Raportti on tärkeää luettavaa jokaiselle, joka haluaa saada ajantasaista tietoa suomalaisen työssäkäyvän väestön kokemuksista ja arvioista. Päätöksentekijöille raportti kuvaa, millaisiin asioihin työelämän kehityksessä tulee kiinnittää huomiota ja panostaa. Työelämän kehittämiseen ja työterveyden vahvistamiseen tähtäävät toimijat voivat paikantaa raportista kehityskohteita ja mahdollisuuksia, joihin panostamalla voidaan parantaa työelämän tilannetta. Kansalaisille ja työpaikoille raportti tarjoaa

vertailutietoa erilaisten työntekijäryhmien tilanteesta. Samalla se antaa arvokasta tutkimuspohjaista kuvaa siitä, millainen työelämän tilanne on työtä tekevien suomalaisten näkökulmasta.

## Kirjallisuus

- Blomgren, J. (2024) Mielenterveysongelmat veivät jo yli 100000 suomalaista pitkälle sairauspoissaololle vuonna 2023. Tietotarjotin. Kela.
- Dufva, R., Solovjew-Vartiovaara, A. & Vataja, K. (2021) Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Sitra. Saatavilla: [Työn tulevaisuudet megatrendien valossa](#). Viitattu 7.3.2024.
- Kokkinen ym. (2020) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KT työnantajat (2022) Henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat. Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat. Saatavilla: [Henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat](#). Viitattu 7.3.2024.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Terve Suomi -työryhmä (2023) Terve Suomi-tutkimuksen 2022–2023 perustulokset. Saatavilla: [thl.fi/tervesuomi/tulokset](https://thl.fi/tervesuomi/tulokset). Viitattu 20.3.2024
- Tilastokeskus (2023) Väestörakenne. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: [Väestö ja yhteiskunta](#). Viitattu 6.3.2024.
- Tilastokeskus (2024) Väestö toiminnan mukaan, 15–74-vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: [Työ, palkat ja toimeentulo](#). Viitattu 6.3.2024.
- Väänänen, A., Turtiainen, J. & Toivanen, M. (2018) Suomalaisen työelämän muutos 1940-luvulta tähän päivään. T. Michelsen ym. (2018, toim.). s. 19–32. Työelämän perustietoa. Duodecim.

## 2 Työn Suomi -tutkimuksen aineisto

*Kirsikka Selander, Ari Väänänen, Jaakko Airaksinen, Minna Toivanen, Suvi Parikka, Annamari Lundqvist*

- Työn Suomi -tutkimuksen aineisto pohjautuu Terve Suomi -tutkimukseen, jossa satunnaisotos Suomessa vakituisesti asuvia henkilöitä kutsuttiin vastaamaan kyselyyn.
- Työn Suomi -aineisto (N=7107) koostuu työssäkäyvistä väestöstä, joka vastasi kyselyssä työelämää koskeviin kysymyksiin. Työssäkäviksi määriteltiin 20–67-vuotiaat, jotka työskentelivät vähintään kymmenen tuntia viikossa.
- Valtaosa osallistujista oli vakituisessa työsuhteessa (84 %) ja palkansaajia (87 %).
- Miehet ovat väestömäärään nähden ylliedustettuna yksityisen sektorin (61 % miehiä), yrittäjien (65 % miehiä) ja työntekijöiden (73 % miehiä) joukossa. Merkittävä naisenemmistö näkyy puolestaan kunta-alalla (77 % naisia), kolmannella sektorilla (66 % naisia) ja alempien toimihenkilöiden (69 % naisia) ryhmässä.
- Hallinnollisessa esihenkilöasemassa toimi 16 prosenttia osallistujista. Lähes 22 prosenttia raportoi olevansa toiminnallinen esihenkilö ilman hallinnollisen esihenkilön asemaa.

Työn Suomi -tutkimus pohjautuu Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) vuosina 2022–2023 keräämään laajaan väestön terveyden ja hyvinvoinnin tilaa ja palveluita kartoittavaan Terve Suomi -tutkimukseen, jonka kohdejoukkona oli Suomessa asuva 20 vuotta täyttänyt väestö. Terve Suomi -tutkimus koostui laajasta kyselystä, terveystarkastuksista sekä niihin linkitetyistä rekisteriaineistoista. Osalle kyselyn ydinlomakkeen vastaajista kohdistettiin työoloja ja työhyvinvointia kartoittanut työelämäosio. Työelämämoduuliin vastanneet työssäkäyvät muodostavat Työn Suomi -tutkimuksen aineiston. (Terve Suomi -työryhmä 2023.) Kyselyyn oli mahdollista vastata posti- tai verkkokyselynä. Tässä raportissa hyödynnetään kyselyn työelämäosiota, muutamia ydinlomakkeeseen sisältyviä työelämää käsitteleviä kysymyksiä sekä kansallisista väestörekistereistä kerättyjä taustatietoja.

Työterveyslaitos on yksi Terve Suomi -tutkimuksen yhteistyökumppaneista ja vastaa osaltaan työelämäosion kysymyksistä.

## 2.1 Aineisto ja menetelmät

### Terve Suomi

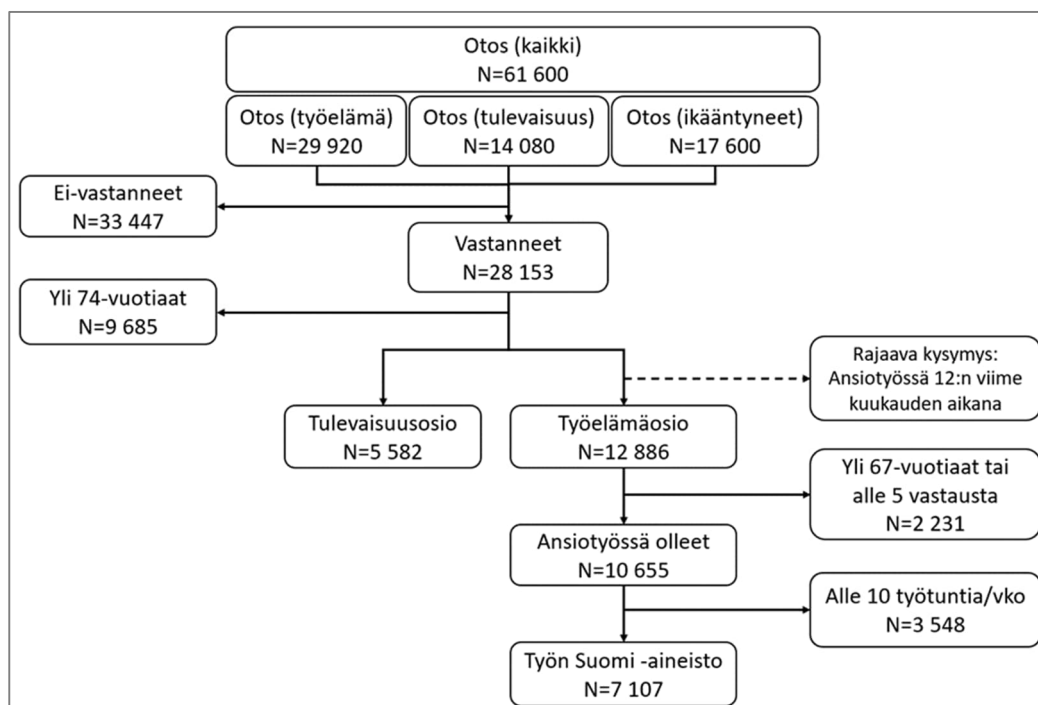
Terve Suomi -kysely kohdistettiin pysyvästi Suomessa asuvalle 20 vuotta täyttäneelle väestölle. Kyselyyn osallistuvat poimittiin satunnaisotantana Digi- ja väestötietoviraston ylläpitämästä väestötietojärjestelmästä siten, että jokaiselta 22 hyvinvointialueelta poimittiin 2 800 henkilön otos (20–74-vuotiaita 2 000/hyvinvointialue ja 75 vuotta täyttäneitä 800/hyvinvointialue), yhteensä siis 61 600 henkilöä. Kyselyssä oli kaikille yhteinen osio ja lisäksi 20–74-vuotiaista joka kolmas sai vastattavakseen tulevaisuusteemaan liittyviä kysymyksiä (640/hyvinvointialue) ja kaksi kolmesta työelämään liittyviä kysymyksiä (liite 1) (1360/hyvinvointialue).

Kutsutuista 61 600 (20–99-vuotiaat) henkilöstä 46 prosenttia vastasi kyselyyn: 42 prosenttia miehistä ja 50 prosenttia naisista. Otosta ja kadon vaikutusta on kuvattu tarkemmin THL:n Tilastoraportissa (Koskela, Ikonen, Parikka 2023) sekä THL:n verkkosivuilla ilmiöraporttien yhteydessä julkaistussa menetelmäraportissa (Ristiluoma, Lahti, Holm ym. 2023).

### Työn Suomi

Työelämäosio lähetettiin 29 920:lle otokseen poimitulle 20–74-vuotiaalle henkilölle. Työelämäosion alussa vastaajia pyydettiin ohittamaan osio, mikäli he eivät olleet olleet ansiotyössä 12:n viime kuukauden aikana. Työelämäosion tarkkaa vastausprosenttia ei ollut mahdollista laskea, koska aineistosta ei pystytty tarkkaan erottamaan niitä, jotka eivät kuuluneet Työn Suomi -tutkimuksen kohderyhmään niistä, jotka jättivät muuten vastaamatta.

Työn Suomi -tutkimus pohjautuu työelämää koskeviin kysymyksiin, joihin vastasi yhteensä 12 886 henkilöä. Aineiston ulkopuolelle rajattiin yli 67-vuotiaat sekä henkilöt, jotka olivat vastanneet alle viiteen kysymykseen (yht. n=2 231). Lisäksi analyysien ulkopuolelle rajattiin henkilöt, jotka ilmoittivat työskentelevänsä päätyössään keskimäärin alle kymmenen tuntia viikossa (n=360) tai joiden viikkotyötuntien määrästä ei ollut saatavilla tietoa (n=3 188). Rajaus karsi aineistosta erityisesti 20–34-vuotiaita, opiskelijoita ja vanhimpia vastaajia (pääosin eläkkeellä). Rajausten jälkeen Työn Suomi -tutkimuksen aineistossa oli yhteensä 7107 työssäkäyvää henkilöä (kuvio 1). Määrä vaihteli hieman analysoitujen muuttujien mukaan.



Kuvio 1. Työn Suomi -aineiston muodostuminen Terve Suomi -kyselyn otannasta.

Taustamuuttujista sukupuoli, ikä ja alue perustuvat Digi- ja väestötietovirastosta saatuihin otostietoihin, sosioekonominen asema ja ammattiluokka (International Standard Classification of Occupations, ISCO) perustuvat Tilastokeskuksen vuoden 2020 rekisteritietoihin.

## Menetelmät

Kaikki tässä raportissa esitetyt tulokset on painotettu huomioimalla kyselyn kato eli tutkimuksesta pois jääneet henkilöt. Painokertoimien laskennassa käytettiin koko otokselle saatavissa olevia tietoja: ikä, sukupuoli, siviilisäätö, koulutusaste, kieli ja asuinalue. Siten tulokset edustavat 20–74-vuotiasta väestöä eivätkä pelkästään vastaajien joukkoa.

Tässä raportissa hyödynnetään pääosin ikävakiomattomia perustunnuslukuja, kuten prosenttiosuuksia ja keskiarvoja. Yksittäisiä muuttujia koskeville prosenttiosuuksille ja keskiarvoille on myös laskettu 95 prosentin luottamusvälit. Kuitenkin fyysiseen kuormitukseen työssä ja työkykyyn liittyvät muuttujat on analysoitu kyseissä alaluvuissa sekä ilman ikävakiointia että ikävakiointien kanssa, koska näissä iän vaikutus on suurin sekä tutkittuun ilmiöön että taustamuuttujiin. Pääosa tuloksista on raportoitu sukupuolittain. Iän merkitystä on analysoitu erikseen. Ikäryhmittäisiä tuloksia on esitetty, mikäli ikä oli yhteydessä raportoituun muuttujaan. Tarkemmat ikäryhmittäiset taustamuuttujajakaumat on esitetty raportin liitetiedossa (liite 2, taulukko 13 ja 14). Tuloksia ei esitetä luokille, joissa havaintoja on alle 30.

## 2.2 Työn Suomi -aineisto taustaryhmittäin

Taulukossa 1 on kuvattu Työn Suomi -tutkimusaineisto taustamuuttujien ja sukupuolen mukaan. Miehiä painotetussa aineistossa oli 51 prosenttia. Noin 30 prosenttia oli 20–34-vuotiaita, 36 prosenttia 35–49-vuotiaita ja 34 prosenttia 50–67-vuotiaita. Naisten ja miesten ikäjakaumat olivat hyvin samanlaiset (taulukko 1).

Valtaosa työssäkävivistä (76 %) asui kaupunkimaisilla alueilla. Yksityisellä sektorilla työskenteli 63 prosenttia, julkisella sektorilla 32 prosenttia ja kolmannella sektorilla (esimerkiksi yhdistys, säätiö tai osuuskunta) 5 prosenttia. Miehistä valtaosa oli yksityisellä sektorilla (yli 76 %), kun taas muut sektorit olivat osuudeltaan alle 11 prosentin kokoisia heidän joukossaan. Naisista merkittävä osuus työskenteli yksityisen sektorin lisäksi kuntasektorilla. Kuntasektorilla työskentely oli yleisempää vanhemmissa kuin nuoremmissa ikäryhmissä: 20–34-vuotiaista naisista 26 prosenttia työskenteli kuntasektorilla, kun 50–67-vuotiailla vastaava osuus oli 44 prosenttia.

Työssäkävivistä 83 prosenttia työskenteli vakituisessa tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Miehistä 84 prosenttia työskenteli vakituisessa työsuhteessa, naisista 81 prosenttia. Määräaikaisia työssäkäyviä oli 15 prosenttia. Naisilla määräaikaisuus oli jonkin verran yleisempää (miehet 13 %, naiset 16 %). Keikkatyötä teki noin kaksi prosenttia ja vuokratyötä noin yksi prosentti. Keikkatyö korostui nuorten naisten (6 %) keskuudessa.

Työssäkävivistä enemmistö työskenteli toimihenkilöinä (55 %). Työntekijöitä oli noin 20 prosenttia. Loput olivat yrittäjiä, opiskelijoita tai kuuluivat muihin pienempiin ryhmiin. Kuten taulukosta 1 voidaan havaita, naiset työskentelivät iästä riippumatta erityisesti alemmissa toimihenkilöammateissa, kun taas työntekijöiden joukossa oli enemmän miehiä. Ammattiluokittaisessa tarkastelussa havaittiin, että miehiä toimi enemmän

johtajina, rakennus-, valmistus- ja korjaustyössä sekä prosessi- ja kuljetustyössä. Naisia toimi puolestaan enemmän erityisasiantuntijoina, asiantuntijoina sekä palvelu- ja myyntityössä.

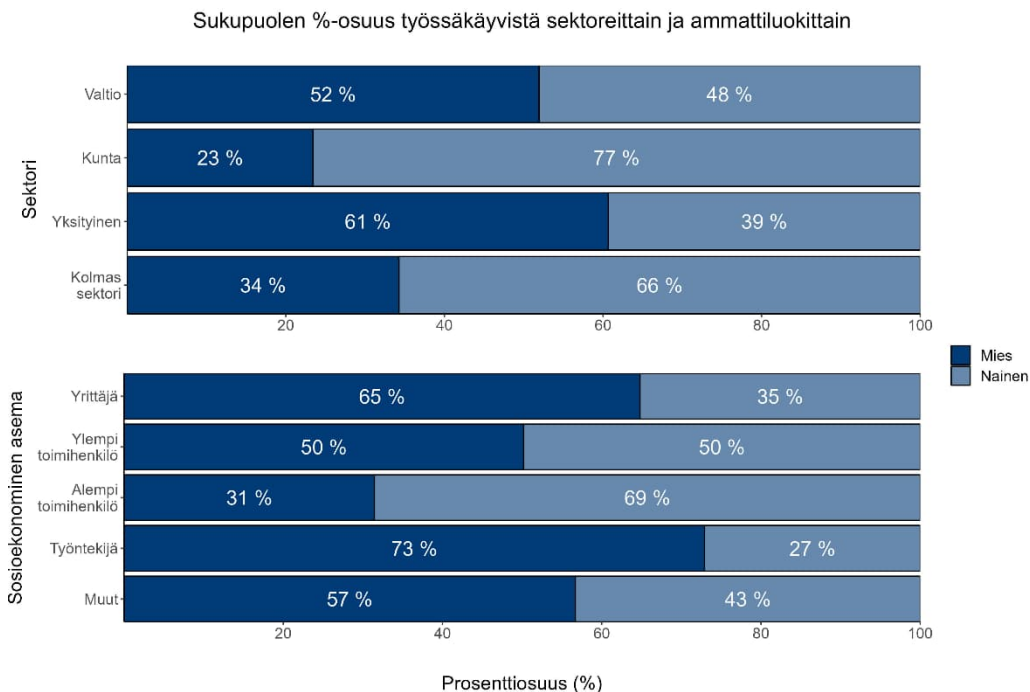


Taulukko 1. Taustamuuttujat sukupuolen mukaan, työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

		KAIKKI (N= 7 164)		MIEHET (N=3 688, 51 %)		NAISET (N=3 476, 49 %)	
		n	%	n	%	n	%
IKÄ	20–34	2181	30	1115	30	1065	31
	35–49	2548	36	1338	36	1210	35
	50–67	2435	34	1234	34	1201	35
ALUE	Kaupunkimaiset kunnat	5426	76	2736	74	2690	77
	Taajaan asutut kunnat	1002	14	552	15	449	13
	Maaseutumaiset kunnat	736	10	400	11	336	10
SEKTORI	Yksityinen	4089	63	2481	76	1608	50
	Kunta tai kuntayhtymä	1482	23	347	11	1135	35
	Valtio tai valtion liikelaitos	601	9	312	10	289	9
	Kolmas sektori	326	5	112	3	214	7
TYÖ- SUHTEEN LUONNE	Toistaiseksi voimassa oleva	5360	83	2727	84	2633	81
	Määräaikainen	953	15	433	13	520	16
	Muu keikka-/vuokratyö	187	3	88	3	99	3
SOSIO- EKONO- MINEN ASEMA	Yrittäjä	536	8	347	10	189	6
	Ylempi toimihenkilö	1775	25	891	25	884	26
	Alempi toimihenkilö	2128	30	669	19	1459	43
	Työntekijä	1414	20	1031	29	383	11
	Muut*	1171	17	664	18	507	15
AMMATTI- RYHMÄ	Johtajat	256	4	176	6	80	3
	Erytisasiantuntijat	1605	28	771	27	834	29
	Asiantuntijat	1158	20	486	17	672	24
	Toimisto- ja asiakaspalvelu	354	6	88	3	266	9
	Palvelu- ja myyntityöntekijät	1022	18	317	11	705	25
	Maanviljelijät, metsätyöntekijät	122	2	80	3	42	2
	Rakennus, korjaus, valmistus	542	9	486	17	56	2
	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	407	7	350	12	57	2
	Muulla luokittelemattomat	290	5	139	5	151	5
ESIMIES- ASEMA	Kyllä	1148	16	740	20	408	12
	En, mutta ohjaan muiden työtä	1544	22	896	24	648	19
	En, enkä ohjaa muiden työtä	4426	62	2029	55	2397	69

\* muut: sosioekonominen asema: opiskelijat, eläkeläiset, muualla luokittelemattomat

Kuvioon 2 on kuvattu miesten ja naisten suhteelliset osuudet kullakin sektorilla ja suurimmissa sosioekonomisissa ryhmissä. Miehet ovat väestömäärään nähden yliedustettuna erityisesti yksityisen sektorin, yrittäjien ja työntekijöiden joukossa. Merkittävä naisenemmistö näkyy puolestaan erityisesti kunta-alalla ja kolmannella sektorilla sekä alempien toimihenkilöiden ryhmässä.



Kuvio 2. Naisten ja miesten suhteelliset prosenttiosuudet sektoreittain ja suurimmissa sosioekonomisissa ryhmissä, työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

Työn Suomi -aineistossa hallinnollisessa esihenkilöasemassa toimi 16 prosenttia työssäkäyvistä. Esihenkilöasema oli miehillä yleisempää kuin naisilla (miehet 20 prosenttia, naiset 12 prosenttia). Tutkimuksessa selvitettiin myös mahdollista asemaa toiminnallisena esihenkilönä. Lähes 22 prosenttia raportoi olevansa toiminnallinen esihenkilö ilman hallinnollisen esihenkilön asemaa. Miehillä tämä oli hieman yleisempää (24 %) kuin naisilla (19 %). Miehistä hieman yli puolet (55 %) ja naisista enemmän kuin kaksi kolmesta (69 %) ei työskennellyt lainkaan esihenkilöasemassa.

## Kirjallisuus

Ristiluoma, N., Lahti, J., Holm, M., Palosaari, T., Ikonen, J., Härkänen, T. & Lundqvist, A.  
Terve Suomi -tutkimuksen ilmiöraporttien aineistojen ja tulosten lyhyt  
menetelmäkuvaus. Teoksessa: Terve Suomi -työryhmä (2023). Terve Suomi –  
tutkimuksen perustulokset. Saatavilla: [Terve Suomi -tutkimus aineistokuvaus](#).  
Viitattu 5.3.2024

Koskela, T., Ikonen, J. & Parikka, S. Aikuisväestön hyvinvointi ja terveys. Teoksessa: Terve  
Suomi -työryhmä (2023) Terve Suomi –tutkimuksen perustulokset. Saatavilla: [Terve  
Suomi aikuisväestön hyvinvointi ja terveys](#). Viitattu 5.3.2024

Terve Suomi -työryhmä (2023) Terve Suomi-tutkimuksen 2022–2023 perustulokset.  
Saatavilla: [thl.fi/tervesuomi/tulokset](https://thl.fi/tervesuomi/tulokset). Viitattu 5.3.2024

### 3 Työn epävarmuustekijät ja uhat

*Tuomo Alasoini, Pekka Varje*

- Työssäkävivistä 40 prosenttia pitää ennakoimattomia muutoksia työhönsä liittyvänä epävarmuustekijänä ja uhkana.
- Ennakoimattomien muutosten uhkaa kokevat useimmin naiset yrittäjinä (53 %) ja kuntasektorilla (50 %) sekä muita harvemmin miehet yksityisellä sektorilla (34 %) ja työntekijäasemassa (35 %).
- Perinteisempien epävarmuustekijöiden, kuten tehtävien lakkauttamisen, irtisanomisen, lomautuksen tai toisiin tehtäviin siirtämisen, kokeminen ei ollut kovin yleistä missään vastaajaryhmässä. Nämä epävarmuustekijät korostuvat kuitenkin jonkin verran useammin työntekijöillä.

Teknologinen kehitys yhdessä talouden kansainvälistymisen ja lisääntyneen finanssivetoisuuden kanssa on jouduttanut myös Suomessa kehitystä kohti joustavampia työmarkkinoita ja yksilöllisempiä työnteon ehtoja ja tapoja (Melin 2022). Yhdysvaltalainen taloustieteilijä Richard Baldwin (2019) puhuu tietotekniikan nopean kehityksen mahdollistaneesta uudesta globalisaatiosta. Sen mukaisesti muutokset työelämässä ovat entistä nopeampia, ennakoimattomampia, hallitsemattomampia ja vaikutuksiltaan yksilöllisempiä. Tilastokeskuksen työolotutkimukset osoittavat, että perinteisten epävarmuus- ja uhkatekijöiden, kuten irtisanomisen tai työttömyyden, sijasta työssäkävillä on viime vuosina korostunut huoli työtä koskevista ennakoimattomista muutoksista (Sutela ym. 2019). 2020-luvulla ensin globaali koronapandemia ja myöhemmin Venäjän Ukrainassa aloittaman hyökkäyssodan myötä lisääntyneet geopoliittiset jännitteet ovat tehneet monet työssäkävät entistä tietoisemmiksi terveyttään, turvallisuuttaan, työhyvinvointiaan ja työmarkkina-asemaansa koskevista haavoittuvuuksista (Mäkikangas & Pyöriä 2023). Myös ilmastonmuutoksesta tai pelkästä muutoksen aiheuttamasta huolesta on voinut tulla monelle entistä merkityksellisempi omaa työtä koskeva epävarmuustekijä (Sangervo ym. 2022).

### 3.1 Ennakoimattomat muutokset suurin työhön liittyvä uhka

Työn Suomi -tutkimuksen mukaan 40 prosenttia työssäkäyvistä koki ennakoimattomat muutokset epävarmuustekijänä tai uhkana työssään vähintään jossain määrin. Useimmin ennakoimattomia muutoksia pitivät uhkana yrittäjät ja kuntasektorilla työskentelevät, joista näin vastasi lähes joka toinen (taulukko 2 ja 3). Sen sijaan yksityisellä ja valtiosektorilla työskentelevistä sekä työntekijäasemassa olevista näin raportoi vain runsas kolmannes. Myös iäkkäimmät (50–67-vuotiaat) kokivat ennakoimattomat muutokset uhaksi nuorempia ikäryhmiä harvemmin.

Perinteisempien työmarkkinaepävarmuuksien kokeminen oli edellistä huomattavasti harvinaisempaa. Kussakin neljässä muussa kysytyssä epävarmuustekijässä uhkaa kokeneiden osuudet jäivät alle viidennekseen. Työtehtävien lakkautusta pitivät yrittäjät ja työntekijäasemassa olevat epävarmuustekijänä toimihenkilöitä jonkin verran useammin. Työntekijöillä ylipäätään kokemukset perinteisistä työmarkkinaepävarmuuksista olivat muita ryhmiä yleisempiä. Erot miesten ja naisten näkemyksissä perinteisistä työmarkkinaepävarmuuksista olivat varsin vähäisiä samoin kuin eri-ikäisten vastaajien kesken.

Taulukko 2. Työhön liittyvät epävarmuustekijät ja uhat (erittäin paljon, melko paljon tai jonkin verran, %), sosioekonomisen aseman mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

SOSIOEKONOMINEN ASEMA	YRITTÄJÄT	YLEMMÄT TOIMI- HENKILÖT	ALEMMAT TOIMI- HENKILÖT	TYÖN- TEKIJÄT	KAIKKI
TYÖTEHTÄVIEN LAKKAUTUS	21	13	13	19	16
TOISIIN TEHTÄVIIN SIIRTO	—	11	16	18	14
LOMAUTUS	—	7	9	23	12
IRTISANOMINEN	—	9	8	13	10
ENNAKOIMATTOMAT MUUTOKSET	49	42	42	36	40

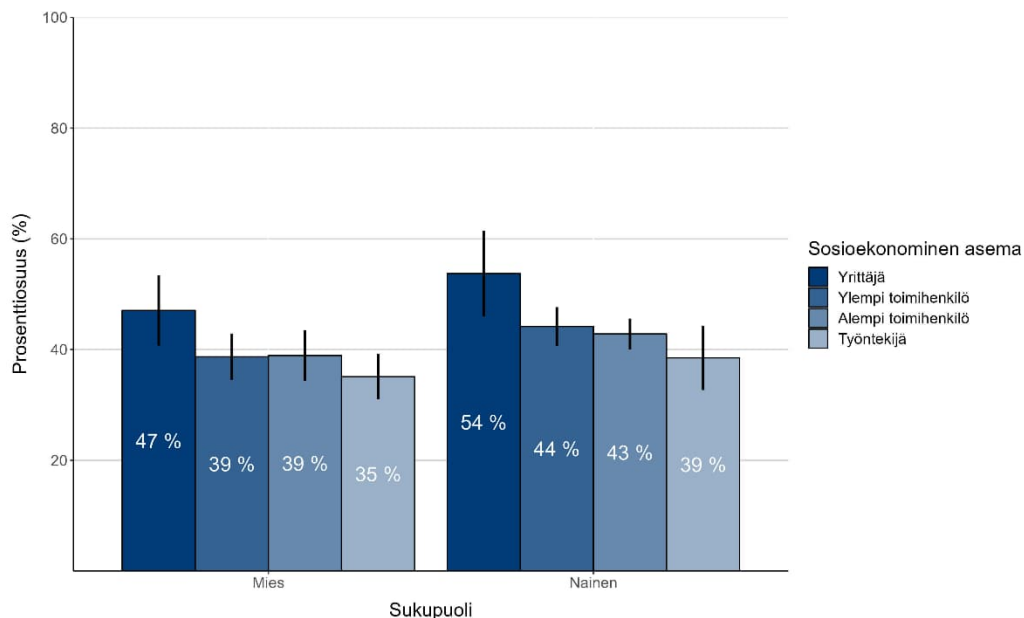
Taulukko 3. Työhön liittyvät epävarmuustekijät ja uhat (erittäin paljon, melko paljon tai jonkin verran, %), sektorin mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

SEKTORI	YKSITYINEN SEKTORI	KUNTA- SEKTORI	VALTIO- SEKTORI	KOLMAS SEKTORI	KAIKKI
TYÖTEHTÄVIEN LAKKAUTUS	17	10	14	19	16
TOISIIN TEHTÄVIIN SIIRTO	14	19	17	—	14
LOMAUTUS	17	5	—	—	12
IRTISANOMINEN	14	4	7	10	10
ENNAKOIMATTOMAT MUUTOKSET	36	49	37	40	40

### 3.2 Naisilla ennakkoimattomat muutokset uhkana miehiä useammin

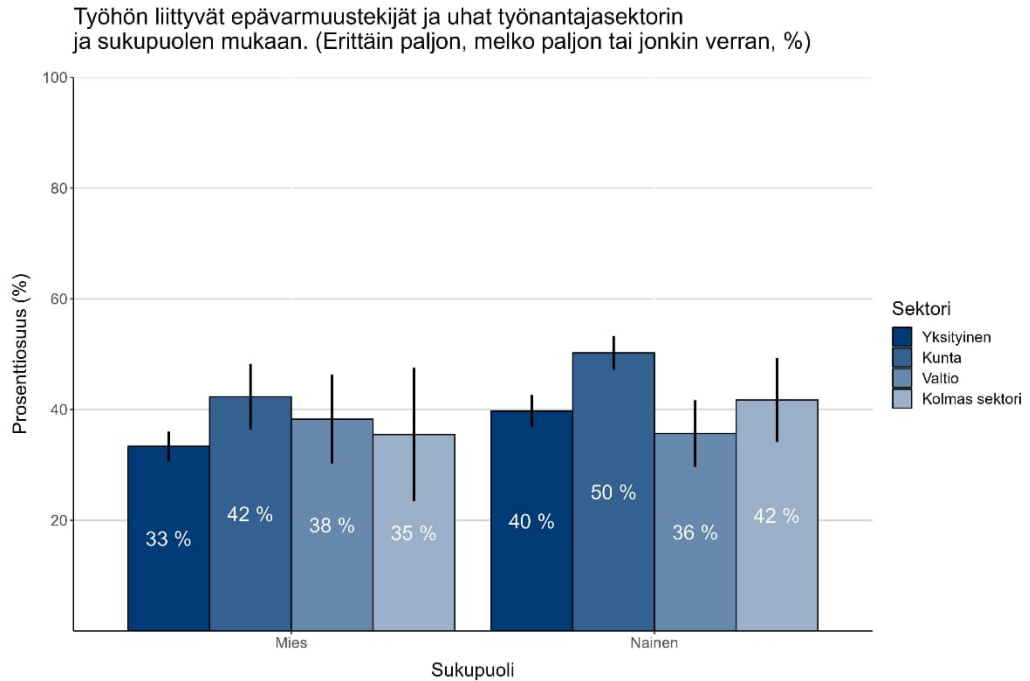
Naiset kokivat ennakkoimattomat muutokset työssään miehiä useammin epävarmuustekijänä ja uhkana kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Erityisen usein näin katsoivat yrittäjinä toimivat naiset. Heidän selvimpänä vastakohtanaan olivat työntekijäasemassa olevat miehet (kuvio 3).

Työhön liittyvät epävarmuustekijät ja uhat sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. (Erittäin paljon, melko paljon tai jonkin verran, %)



Kuvio 3. Työhön liittyvät epävarmuustekijät ja uhat (erittäin paljon, melko paljon tai jonkin verran, %), sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

Naiset kokivat ennakoimattomien muutosten uhkaa miehiä enemmän erityisesti kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla. Kuntasektorilla työskentelevistä naisista ennakoimattomia muutoksia piti työhönsä liittyvänä uhkana noin puolet (kuviot 4). Tulosta voivat selittää isot organisatoriset uudistukset, joita oli tutkimushetkellä meneillään naisvaltaisissa julkisissa sosiaali- ja terveyspalveluissa.



Kuvio 4. Työhön liittyvät epävarmuustekijät ja uhat (erittäin paljon, melko paljon tai jonkin verran, %), sektorin ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

### 3.3 Pohdinta

Työn Suomi -tutkimuksen tulosten perusteella ennakoimattomien muutosten uhkaa koetaan työelämässä yleisesti. Sen sijaan perinteisiä työmarkkinaepävarmuuksia pitää itselleen uhkana selvästi pienempi joukko vastaajia. Ennakoimattomat uhat korostuvat erityisesti yrittäjien ja kuntasektorilla työskentelevien naisten vastauksissa. Perinteisiä työmarkkinaepävarmuuksia, kuten erityisesti lomautuksen tai tehtävien lakkautusten uhkaa, kokevat kokonaisuutena useimmin työntekijäasemassa olevat.

Tuloksia ei voi suoraan verrata aiempiin Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin, joissa vastaavia epävarmuus- ja uhkatekijöitä kysyttäessä on käytetty toisenlaisia vastausvaihtoehtoja. Työolotutkimusten perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että perinteisten työmarkkinaepävarmuuksien kokemisen taso vaihtelee pitkälti taloudellisten suhdanteiden mukaan. Sen sijaan ennakoimattomien muutosten kokeminen on yleistynyt 2000-luvulla trendinomaisesti (Sutela ym. 2019). Työolotutkimusten mukaan erot sosioekonomisten ryhmien kesken perinteisten työmarkkinaepävarmuuksien kokemisessa ovat viime vuosina tasoittuneet. Työn Suomi



-tutkimuksen tulokset kertovat kuitenkin, että työntekijöillä erityisesti tehtävien lakkauttamisen ja lomautuksen uhan kokeminen on toimihenkilöitä yleisempää.

Ennakoimattomien muutosten uhan osalta tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmissa työolotutkimuksissa. Niiden mukaan naisilla uhan kokeminen on ollut miehiä yleisempää ja vastaavasti kuntasektorilla muita sektoreita korostuneempaa (Sutela ym. 2019). Ennakoimattomia muutoksia uhkana työssään pitävien osuus on noussut pysyvän tuntuiseksi suureksi. Se on huolestuttava kehityspiirre, jolla voi pitkällä aikavälillä olla kielteisiä vaikutuksia ihmisten työhyvinvoinnin ja laajemminkin elämänlaadun kannalta.

Työn epävarmuustekijöitä koskevat tulokset saattavat heijastaa suomalaisen työelämän kehityskulkuja, joissa työmarkkinoiden vakaus on kehittynyt myönteiseen suuntaan samaan aikaan, kun työn organisoinnin muodot, ammatit ja osaamisvaatimukset ovat olleet rajujen muutosten kohteena (Melin 2022). Työsuhteet ovat aikaisempaa turvallisempia, mutta toisaalta työssä käyvän väestön tarve itsensä johtamiseen ja uuden oppimiseen kaiken kiireen keskellä on kasvanut. Ennakoimattomat muutokset haastavat henkistä ja koettua hyvinvointia niin ajankäytön, osaamisen kuin työn organisoinnin näkökulmista.

## Kirjallisuus

Baldwin, R. (2019) *The globotics upheaval: Globalization, robotics, and the future of work*. New York: Oxford University Press.

Melin, H. (2022) Työn muuttuvat maailmat. Teoksessa A. Järvensivu, & A. Haapakorpi (toim.), *Monimuotoinen ansiotyö: näkökulmia monista lähteistä ansaintaan* (s. 18–40). Tampere: Tampere University Press.

Mäkikangas, A., & Pyöriä, P. (toim.) (2023) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus.

Sangervo, J., Jylhä, K. M., & Pihkala, P. (2022) Climate anxiety: Conceptual considerations, and connections with climate hope and action. *Global Environmental Change* 76, 102569.

Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019) *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus.

## 4 Työajat ja etätyö

*Annina Ropponen, Päivi Vanttola, Mikko Härmä*

- Työssäkävistä 40 prosenttia tekee säännöllistä päivätyötä, noin 30 prosentilla on joustava työaika, joka tyypillisesti ajoittuu päiväsaikaan, ja 17 prosenttia tekee vuorotyötä tai säännöllistä ilta- tai yötyötä.
- Keskimääräinen viikkotyöaika on 38,6 tuntia viikossa. Määrä on sama naisilla ja miehillä riippumatta siitä, kuinka usein henkilö tekee etätyötä tai onko etätyöskentely ylipäänsä mahdollista.
- Eri sektoreiden välillä ei ole eroja keskimääräisessä viikkotyöajassa, ja myös naisten ja miesten väliset erot ovat vähäisiä.
- Joka viides tekee yli puolet työajastaan (vähintään kolme työpäivää viikossa) etätyötä, kun taas 43 prosentille työssäkävistä etätyö ei ole lainkaan mahdollista.

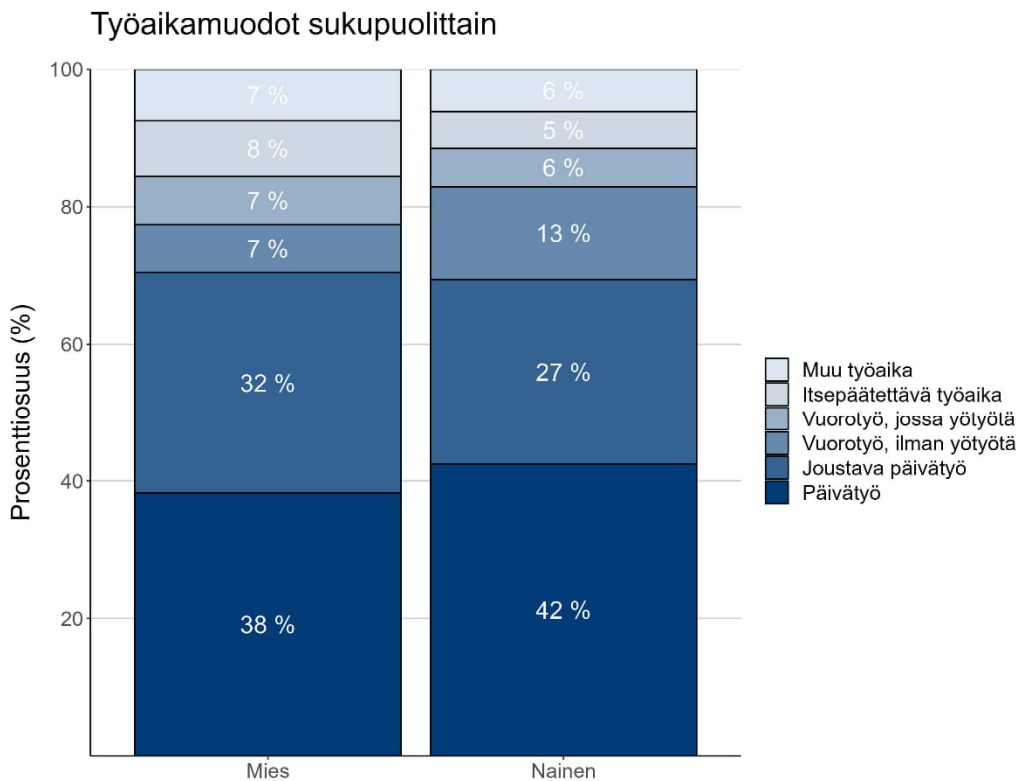
Suomessa on vuodesta 2020 alkaen ollut voimassa työaikalaki, jossa työajaksi on määritetty työntekoon käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikalakia sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Työaikoihin liittyvä sääntely ja käytänteet ovat tärkeitä, sillä työajat vaikuttavat monin eri tavoin terveyteen, hyvinvointiin ja esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (Ervasti ym. 2021; Härmä & Karhula 2020; Kivimäki ym. 2015; Virtanen ym. 2018).

### 4.1 Viikkotyöajat pääosin maltillisia, mutta noin joka viides urakoi

Päivätyö oli Työn Suomi -tutkimuksessa työssäkävien yleisin työaikamuoto. Vuorotyötä, jossa voi olla myös yötyötä teki 14 prosenttia miehistä ja 19 prosenttia naisista. (Kuvio 5.) Osin työaikalain, mutta myös työehtosopimusten työaikaa ohjaavien säädösten vuoksi työajat ovat Suomessa varsin maltillisia. Työn Suomi -tutkimuksessa työaika oli keskimäärin 38,6 tuntia viikossa. Siihen oli raportoitu se aika, joka oli käytetty ansiotyötehtävien hoitoon ylityöt mukaan lukien. Lukuun ottamatta kolmatta sektoria, miehillä työviikot olivat 0,5–2 tuntia pidempiä kuin naisilla työaikamuodosta riippumatta (taulukko 4), ja pisin keskimääräinen viikkotyöaika oli 35–49-vuotiailla miehillä (41,3 tuntia/viikko) ja lyhyin 20–34-vuotiailla naisilla (35,2 tuntia/viikko). Nämä

havainnot ovat vastaavia kuin vuoden 2019 Työvoimatutkimuksessa (SVT 2019). Työssäkävien viikkotyöaika oli Työn Suomi -tutkimuksessa lähes sama riippumatta työaikamuodosta eli siitä, tekikö henkilö päivä- tai vuorotyötä, sekä eri sektoreilla, jos sukupuolten välistä vähäistä eroa ei huomioida. Sen sijaan säännöllistä ilta- tai yötyötä tekevillä keskimääräinen viikkotyöaika oli alle 35 tuntia. Heidän työehtosopimuksissaan kokonaistyöaika on pääsääntöisesti määritelty päivätyötä lyhyemmäksi. Nämä havainnot ovat vastaavia kuin vuoden 2019 Työvoimatutkimuksessa (SVT 2019).

Työn Suomi -tutkimuksessa hieman yli viidennes työssäkävistä raportoi tekevänsä yli 40 tunnin työviikkoa. Heillä keskimääräiset viikkotyötunnit olivat lähes 50 tuntia/viikko, ja heidän joukossaan oli sekä naisia että miehiä. Korkeaa viikkotyömäärää tekivät etenkin yksityisellä työskentelevät, esihenkilöasemassa olevat, ylemmät toimihenkilöt ja yrittäjät. Pitkiä työviikkoja raportoivat henkilöt, jotka tekivät etätyötä vain harvoin. Sivutöiden tekeminen oli aineistossa sangen harvinainen ilmiö, ja sen määrä oli keskimäärin kaksi tuntia viikossa.



Kuvio 5. Työaikamuotojen jakautuminen sukupuolen mukaan (%). Työssäkävää 20–67-vuotias väestö.

Taulukko 4. Keskimääräinen viikkotyöaika eri sektoreilla, sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

SEKTORI	KESKIMÄÄRÄINEN VIIKKOTYÖAIKA	
	Naiset (tuntia)	Miehet (tuntia)
YKSITYINEN	36.7	40.1
KUNTA TAI KUNTAYHTYMÄ	37.6	38.2
VALTIO (SIS. YLIOPISTO)	37.8	38.2
KOLMAS SEKTORI	36.4	35.2

## 4.2 Etätö on osa työelämää, muttei kaikilla

Kaikkiaan etätö on vakiintunut tavaksi tehdä työtä, vaikkakin Työn Suomi - tutkimuksessa työssäkäyvässä väestössä oli edelleen merkittävä osa (43 %) vastaajia, jotka eivät voi tehdä etätöitä lainkaan. Työntekijöillä vastaava osuus oli 77 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 10 prosenttia. Valtiolla yli 40 prosenttia työskenteli pääsääntöisesti (vähintään kolme päivää viikossa) etänä, kuntasektorilla vastaava oli hyvin harvinaista, vain 8 prosenttia. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Etätöön tekeminen eli ansiotyön tekeminen varsinaisen työpaikan ulkopuolella keskimäärin viimeisen puolen vuoden aikana sektorin mukaan (%). Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

ETÄTYÖN TEKEMINEN	SEKTORI				
	Kaikki (%)	Yksityinen (%)	Kunta tai kuntayhtymä (%)	Valtio (%)	Kolmas sektori (%)
KOKO AJAN/LÄHES KOKO AJAN	11	13	3	21	12
3–4 PÄIVÄNÄ VIIKOSSA	10	10	5	21	16
1–2 PÄIVÄNÄ VIIKOSSA	11	10	9	18	14
1–3 PÄIVÄNÄ KUUKAUDESSA	8	8	7	10	10
EI LAINKAAN/ HYVIN HARVOIN	17	14	25	15	14
EI MAHDOLLISTA	43	45	52	16	34

Nämä havainnot noudattavat Työvoimatutkimuksen arvioita vuodelta 2021 (Leskinen 2021) ja vuoden 2022 Työolobarometrin tuloksia (Lyly-Yrjänäinen 2023). Ikäryhmistä yleisintä etätyöä oli 35–49-vuotiaiden joukossa, heistä joka neljäs työskenteli säännöllisesti (vähintään kolme päivää viikossa) etätyössä. Nuorista, 20–34-vuotiaista, jopa 51 prosenttia puolestaan raportoi, ettei työssä ole lainkaan mahdollista tehdä etätyötä.

### 4.3 Pohdinta

Työn Suomi -tutkimuksen perusteella päivä- ja vuorotyötä tai muita työaikamuotoja tehdään eri sektoreilla sektorikohtaisten tarpeiden mukaan, mikä selittää viikkotyöajan vaihtelun sektoreittain. Yleisesti ottaen naisten ja miesten välinen ero viikkotyöajassa oli kuitenkin vähäinen. Aiempien tutkimusten perusteella kokonaistyöaikaan vaikuttaa työehtosopimusten lisäksi maksetun ylityön määrä, jota miehet tekevät pääsääntöisesti enemmän kuin naiset. Asiantuntijatyössä aikapaineet ja työn luonne lisäävät palkattoman ylityön tekemistä, mikä pidentää usein voimakkaasti raportoitua kokonaistyöaika. On myös myönteistä, että viikkotyöaika oli samaa tasoa riippumatta siitä, oliko etätyön tekeminen mahdollista vai ei. Sen sijaan on nähtävissä, että osa (noin viidennes) työntekijöistä tekee pitkää päivää ja heillä viikkotyöaika on keskimäärin lähes 50 tuntia. Etenkin pitkien työaikojen osalta on vahvaa tutkimusnäyttöä terveys- ja hyvinvointivaikutuksista (Ervasti ym. 2021; Kivimäki ym. 2015; Virtanen ym. 2018), minkä vuoksi tähän ”urakoivaan” viidennekseen kannattaa kiinnittää huomiota. Vaikka on oletettavaa, että pitkien työviikkojen terveysvaikutukset näkyvät osin vasta pidemmällä aikavälillä, viidennes työssäkäyvistä on niin paljon, että etenkin näillä pääosin asiantuntijatyötä tekeillä tulisi huolehtia työmäärän paremmasta mitoituksesta terveyshaittojen ehkäisemiseksi.

Etätyön osalta on myönteistä, että viikkotyötunnit pysyvät maltillisella tasolla riippumatta siitä, kuinka paljon etätyötä tehdään. Etätyön yleisyyden osalta työtehtävien erilaisuus selittää toimialojen välisiä eroja: muun muassa kuntasektorilla sote-alalla tehdään työtä, jota ei ole mahdollista tehdä etänä. Monilla toimialoilla ja työpaikoilla etätyö on kuitenkin mahdollista. Mahdollisuus etätyöhön voi olla työelämään liittyvä vetovoimatekijä, joten etätyön työpaikkakohtaisia käytäntöjä ja yhteisiä toimintatapoja on syytä pohtia yhdessä. Näin kaikille taataan yhtäläiset mahdollisuudet niissä tehtävissä, joissa etätyö on mahdollista.

## Kirjallisuus

- Ervasti, J., Pentti, J., Nyberg, S.T., Shipley, M.J., Leineweber, C., Sørensen, J.K. ym. (2021) Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries. *Lancet Regional Health Europe* 11, 100212. <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2021.100212>
- Härmä, M., & Karhula, K. (toim.) (2020) Working hours, health, well-being and participation in working life: Current knowledge and recommendations for health and safety. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla: [Working hours, health, well-being and participation in working life](#). Viitattu 7.3.2024.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S.T., Singh-Manoux, A., Fransson, E.I., Alfredsson, L. ym. (2015) Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet* 386 (10005), 1739–1746. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1)
- Leskinen, T. (2021) Etätö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Saatavilla: [Etätö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten](#). Viitattu 7.3.2024.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023) Työolobarometri 2022. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla: [Työolobarometri 2022](#). Viitattu 7.3.2024.
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2019) Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798–7830. työllisyys ja työttömyys 2019, 3 Työajat vuonna 2019. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: [Tilastokeskus - 3 Työajat vuonna 2019](#). Viitattu: 13.2.2024.
- Virtanen, M., Jokela, M., Madsen, I.E., Magnusson Hanson, L.L., Lallukka, T., Nyberg, S.T. ym. (2018) Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 44 (3), 239–250. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3712>

## 5 Niukat henkilöstöresurssit, päällekkäiset työtehtävät ja tietotulva

*Minna Toivanen, Ari Väänänen*

- 46 prosenttia työssäkäyvistä arvioi, että omalla työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden, kuntasektorilla työskentelevillä naisilla osuus oli peräti 66 prosenttia.
- Usean asian samanaikainen tekeminen kuormittaa erityisesti ylemmissä toimihenkilöasemissa työskenteleviä naisia (60 %). Vastaava osuus oli työssäkäyvällä väestöllä 42 prosenttia.
- Lähes puolet (49 %) ylemmistä toimihenkilönaisista kokee työssä käsitellyn tietomäärän liian kuormittavana. Ylemmillä toimihenkilömiehillä osuus oli selvästi alhaisemmalla tasolla (37 %).

Monella työpaikalla työtä on liikaa suhteessa resursseihin ja työvoimapula vaikeuttaa toimintaa. Työn tekeminen on tiivistynyt, kun tehokkuutta on pyritty lisäämään tuottamalla enemmän samassa ajassa kuin aikaisemmin tai kun työlle ei ole ollut saatavilla riittävästi tekijöitä. Lisäksi digitalisaation on esitetty olevan yksi työelämän paljoutta lisäävä tekijä (Chesley 2014). Erityisesti asiantuntijatyössä digitaaliset välineet ovat nopeuttaneet työtä, mutta myös altistaneet runsaudelle, kun tehtäviä ja tietoa tulvii eri kanavien kautta. (Chesley 2014; Toivanen ym. 2016; Wajcman & Rose 2011). Joillakin voi olla työn alla myös liian monta eri työtehtävää työn alla samanaikaisesti. Työ voi pursuta monella tapaa yli kohtuuden rajojen.

### 5.1 Kuntasektorilla työntekijöitä liian vähän työtehtäviin nähden

Työn Suomi -tutkimuksen mukaan 46 prosenttia työssäkäyvistä arvioi, että omalla työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Naisista näin koki 53 ja miehistä 40 prosenttia. Ammattiaseman mukainen tarkastelu osoitti, että työntekijöiden vähäinen määrä kuormitti erityisesti alempia toimihenkilöitä (naiset 60 %, miehet 50 %).

Sektoreista erityisen haastavalta tilanne näytti kuntasektorilla, jossa peräti 63 prosenttia vastaajista katsoi työntekijöitä olevan liian vähän suhteessa työtehtäviin. Valtiosektorilla vastaava osuus oli 52, yksityisellä 43 ja kolmannella sektorilla 45 prosenttia. Kaikilla sektoreilla naisten arviot olivat kriittisempiä kuin miesten. Sukupuolten välinen ero oli erityisen suuri kuntasektorilla (taulukko 6). Tulokset ovat hyvin samansuuntaisia kuin vuoden 2018 Työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019).

Taulukko 6. Työpaikalla liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %), sektorin ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

SEKTORI	TYÖPAIKALLA LIIAN VÄHÄN TYÖNTEKIJÖITÄ TYÖTEHTÄVIIN NÄHDEN (TÄYSIN TAI JOKSEENKIN SAMAA MIELTÄ, %)		
	Naiset	Miehet	Kaikki
YKSITYINEN	49	40	43
KUNTA	66	53	63
VALTIO	54	51	52
KOLMAS SEKTORI	46	43	45
KAIKKI	53	40	46

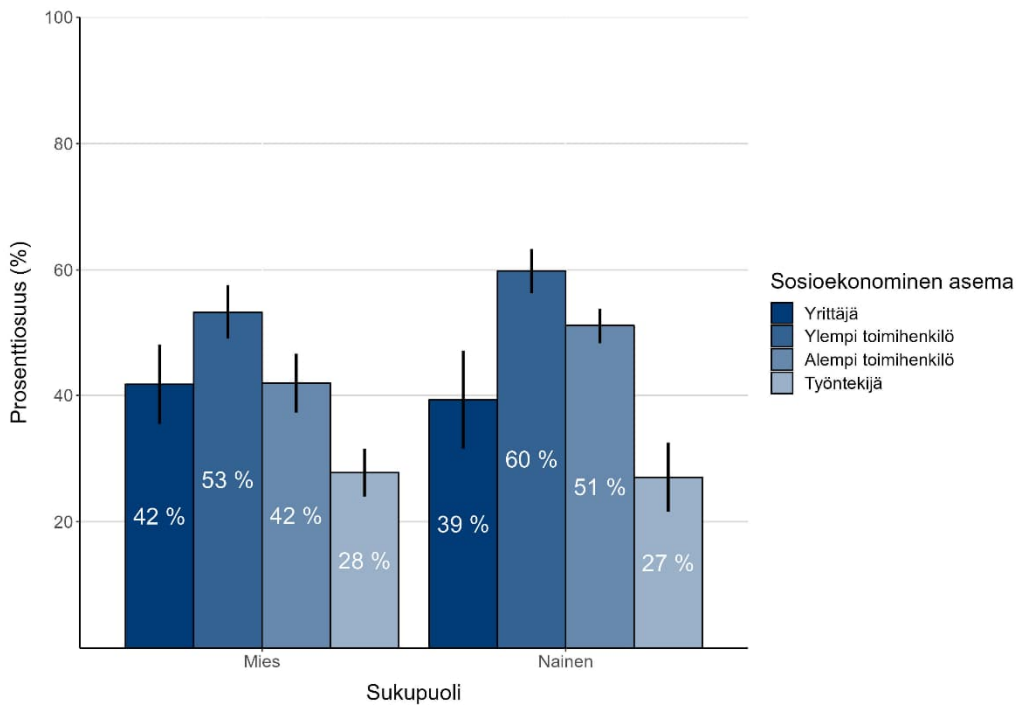
## 5.2 Päällekkäiset tehtävät ja tietotulva kuormittavat ylempiä toimihenkilöitä

Työn Suomi -tutkimuksessa lähes puolet (42 %) työssäkävivistä arvioi itsellä olevan yleensä liian monta eri työtehtävää työn alla (täysin tai jokseenkin samaa mieltä) ja 32 prosenttia koki työssä käsitellyn tietomäärän liian kuormittavana.

Usean asian samanaikainen tekeminen kuormitti naisia useammin kuin miehiä (naiset 47 %, miehet 37 %) ja erityisesti ylemmissä toimihenkilöasemissa työskenteleviä (naiset 60 %, miehet 53 %) (kuvio 6). Ikäryhmittäinen tarkastelu puolestaan osoitti samanaikaisia tehtäviä olevan muita ikäryhmiä useammin 35–49-vuotiailla (50 %). Sektoreista päällekkäiset tehtävät kuormittivat erityisesti julkisella sektorilla (kunta 50 %, valtio 48 %, yksityinen 39 %, kolmas sektori 42 %). Monen asian samanaikaisen tekemisen eli moniajon yksi muoto on esimerkiksi sähköiseen viestiin reagointi kesken muiden työtehtävien.



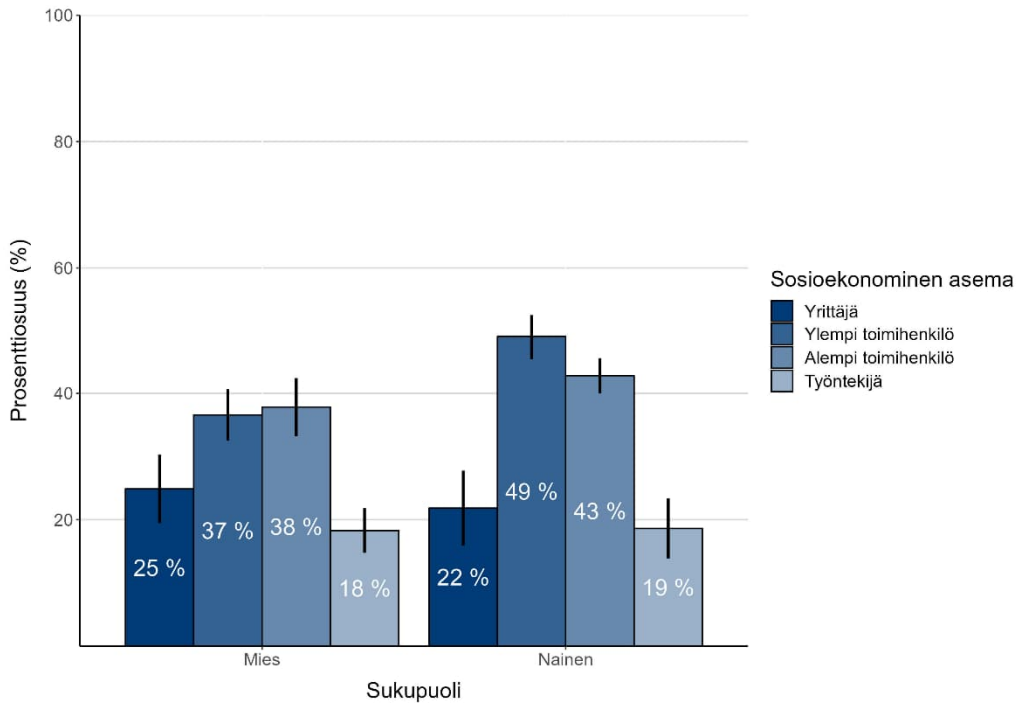
Päällekkäiset työtehtävät sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %)



Kuvio 6. Yleensä liian monta eri työtehtävää työn alla (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %), sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

Myös arviot työssä käsiteltävän tiedon määrästä olivat varsin erilaisia eri ryhmien välillä. Naiset kokivat useammin kuin miehet tiedon määrän kuormittavana: työssäkäyvistä naisista 38 prosenttia koki työssä käsiteltävän tietomäärän liian kuormittavana, kun vastaava osuus oli miehillä 27 prosenttia. Ikäryhmistä tietotulva kuormitti erityisesti 35–49-vuotiaita (37 %). Kuten kuvasta 7 voidaan havaita, kaikkiaan tietotulva kuormitti erityisesti toimihenkilönaisia (ylemmät toimihenkilönaiset 49 %, alemmat toimihenkilönaiset 43 %). Tiedon määrän kuormittavuus korostui naisvaltaisella kuntasektorilla (kunta 47 %, valtio 41 %, yksityinen 27 %, kolmas sektori 28 %).

Kuormittava tiedon määrä sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %)



Kuvio 7. Työssä käsittelemäni tietomäärä on liian kuormittava (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %), sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

### 5.3 Pohdinta

Työn Suomi -tutkimuksen perusteella töiden paljouteen liittyvä kuormitus vaihtelee työntekijäryhmittäin. Toisaalla ovat yksityisen puolen yritykset ja toisaalla naisvaltainen kuntapuoli. Huolestuttavalta tilanne näyttää naisvaltaisella kuntasektorilla, jossa laajasti koetaan työntekijöitä olevan liian vähän ja monen asian samanaikainen tekeminen ja tietotulva kuormittavat. Ammattiaseman mukainen tarkastelu taas kertoo ylempien toimihenkilönaisten haastavasta tilanteesta.

Jos työtehtäviä on liikaa suhteessa käytettävissä olevaan aikaan tai resursseihin, kuten kuntasektorilla, jää työn tavoite helposti saavuttamatta. Se voi aiheuttaa riittämättömyyden tunteita, työstä irrottautumisen vaikeutumista ja hyvinvointihaasteita. Koska työ ja ammatillinen rooli ovat usein keskeinen osa identiteettiä, koetaan ammatilliseen rooliin ja sen täyttymiseen liittyvät uhkat erityisen kuormittavana. (Sasser & Sørensen 2016; Semmer ym. 2019.)

Jos työmäärä on liian suuri, on organisaatiotasolla tärkeä tarkastella kriittisesti, mitä kaikkea työ pitää sisällään, onko kaiken sen hoitaminen mahdollista annettujen resurssien puitteissa ja mitä työtehtäviä voisi karsia eli olennaistaa työtä. Kun työpäivän aikana on mahdollista saada työtehtävät riittävän hyvin hoidettua, voi kotiin lähteä hyvin mielin vapaana työasioista. (Toivanen ym. 2024.)

Tässä tutkimuksessa samanaikaiset työtehtävät kuormittivat yleisimmin ylemmissä toimihenkilöammateissa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu yhteys haitalliseksi koetun moniajon sekä muistin ja keskittymiskyvyn ongelmien välillä, ja moniajoon on todettu liittyvän kielteisiä hyvinvointivaikutuksia (esim. Chesley 2014; Toivanen ym. 2016). Koska tämän tutkimuksen mukaan suomalaisessa työelämässä tehdään kaikkiaan varsin paljon haitallista moniajtoa, voi tällä olla merkittäviä työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen liittyviä vaikutuksia.

## Kirjallisuus

- Chesley, N. (2014) Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society* 28 (4), 589–610.
- Sasser, M. & Sørensen, O. H. (2016) Doing a good job—the effect of primary task quality on well-being and job satisfaction. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 26 (3), 323–336. <https://doi.org/10.1002/hfm.20648>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W. & Meier, L. L. (2019) Stress as offense to self: A promising approach comes of age. *Occupational Health Science* 3 (3), 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. (2016) Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Selander, K. & Laitinen, J. (2024) Työn rajaaminen ja vaikutusvalta hoitotyön esihenkilötyössä. *Työelämän tutkimus*. (hyväksytty)
- Wajcman, J. & Rose, E. (2011) Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies* 32 (7), 941–961.

## 6 Työn ja kodin liukuvat rajat

*Minna Toivanen*

- Lähes puolet (48 %) ylemmistä toimihenkilönaisista ja miesyrittäjistä (45 %) koki työn vievän liikaa aikaa tai energiaa perheeltä tai muulta elämältä. Koko työssäkäyvällä väestöllä osuudet olivat naisilla 42 ja miehillä 35 prosenttia.
- Yrittäjät ja ylemmät toimihenkilöt kokivat kuitenkin muita useammin työn tuovan iloa ja energiaa ja olevan hyvä vastapaino muille elämänalueille.
- Yrittäjämiehistä 88 prosenttia oli yleensä tavoitettavissa työhön liittyen myös työpäivän jälkeen. Muutenkin työasioihin liittyvä tavoitettavissa olo työpäivän päätyttyä on selvästi yleisempää miehillä kuin naisilla (miehet 61 %, naiset 45%).
- Yli puolella ylempinä toimihenkilöinä työskentelevistä naisista (51 %) työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä myös vapaa-ajalla. Miehillä vastaava osuus oli 42 prosenttia.

Usein eri elämänalueet tukevat toisiaan, mutta toisinaan työ voi viedä liikaa energiaa elämäkokonaisuudessa tai tulla häiritsevästi mielen mukana kotiin. Lisäksi digivälitteinen reaaliaikainen vuorovaikutus sekä työskentely ajasta ja paikasta riippumatta (esim. Chesley 2014) voivat lisätä oletusta jatkuvasta tavoitettavuudesta (Tammelin & Mustosmäki 2017; Toivanen ym. 2016) ja hämärtää työn ja muun elämän mentaalisia ja fyysisiä rajoja, mitä lisääntynyt etätö on vahvistanut (Karjalainen 2021; Otonkorpi-Lehtoranta ym. 2021; Salin ym. 2021). Moni onkin jatkuvasti tavoitettavissa ja kokee työn ja vapaa-ajan rajan häilyvänä (Sutela ym. 2019), ja erityisesti etätöissä työstä irrottautuminen voi olla vaikeaa. Suomessa työn läikkyminen vapaalle on kaikkiaan yleisempää kuin muissa EU-maissa (Sutela 2020).

### 6.1 Työ antaa energiaa ja iloa muille elämänalueille

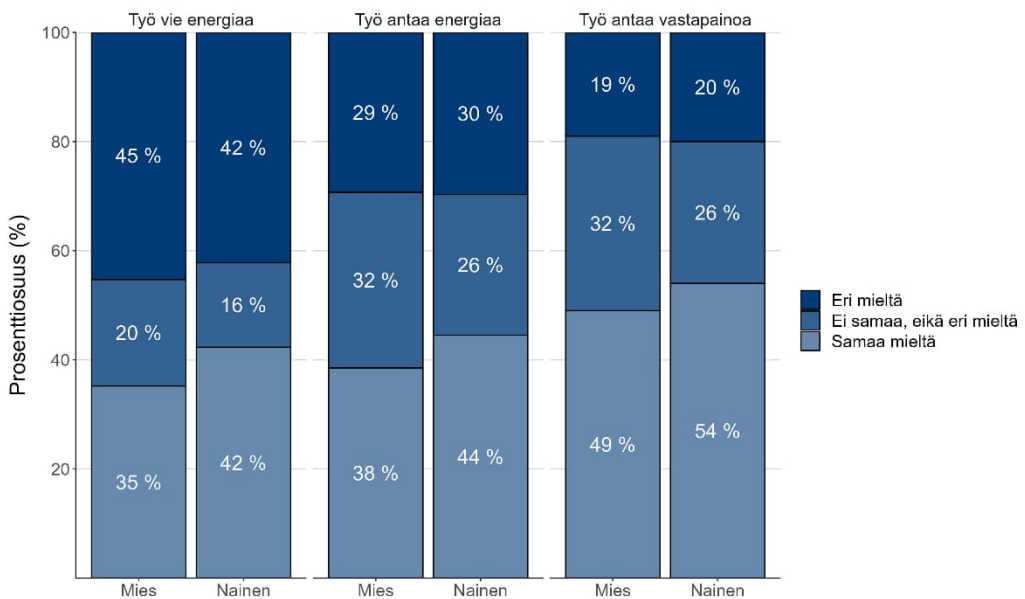
Työn Suomi -tutkimuksen mukaan 42 prosenttia työssäkäyvistä naisista ja 35 prosenttia miehistä arvioi työn vievän liikaa aikaa tai energiaa perheeltä tai muulta elämältä (täysin tai jokseenkin samaa mieltä) (kuvio 8). Yrittäjinä toimivilla miehillä (45 %) ja ylemmillä toimihenkilönaisilla (48 %) nämä kokemukset olivat tavallisempia kuin muilla. Samoin

nuorimmat ikäryhmät (20–49-vuotiaat) kokivat vanhempia useammin työn vievän liikaa aikaa ja energiaa.

Samaan aikaan kuitenkin lähes puolet naisista (44 %) ja 38 prosenttia miehistä koki työn antavan energiaa ja iloa, jotka heijastuvat vapaa-ajalle ja ihmissuhteisiin (täysin tai jokseenkin samaa mieltä) (kuvio 8). Kokemus työn muuta elämää energisoivasta vaikutuksesta oli tavallisinta yrittäjänä toimivilla naisilla (61 %) ja miehillä (52 %). Myös ylemmät toimihenkilöt kokivat usein työn energisoivana (naiset 49 %, miehet 44 %). Ikäryhmistä työ koettiin energiaa ja iloa tuovana erityisesti vanhimmissa ikäryhmässä (50–67-vuotiaat 47 %).

Yli puolet vastaajista (52 %) myös koki työn tuovan hyvää vastapainoa muulle elämälle. Naisilla nämä eri elämänalueiden toisiaan tasapainottavat kokemukset olivat hieman tavallisempia kuin miehillä (naiset 54 %, miehet 49 %) (kuvio 8). Ammattiaseman mukaisessa tarkastelussa eri elämänalueiden täydentävyys nousi vahvimmin esiin yrittäjillä (naiset 56 %, miehet 54 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä (naiset 55 %, miehet 54 %). Ikäryhmistä erityisesti 50–67-vuotiaat kokivat työn tuovan vastapainoa muulle elämälle (54 %).

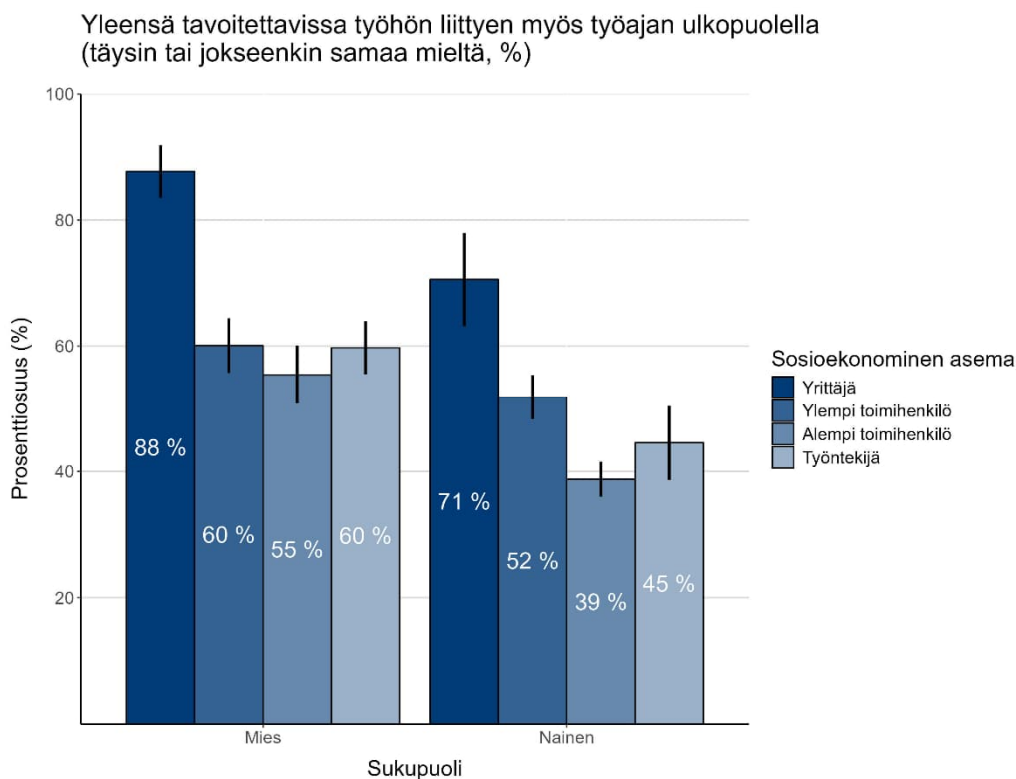
Työn ja muun elämän välinen vuorovaikutus



Kuvio 8. Työn ja muun elämän välinen vuorovaikutus (%) sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

## 6.2 Yrittäjät tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella

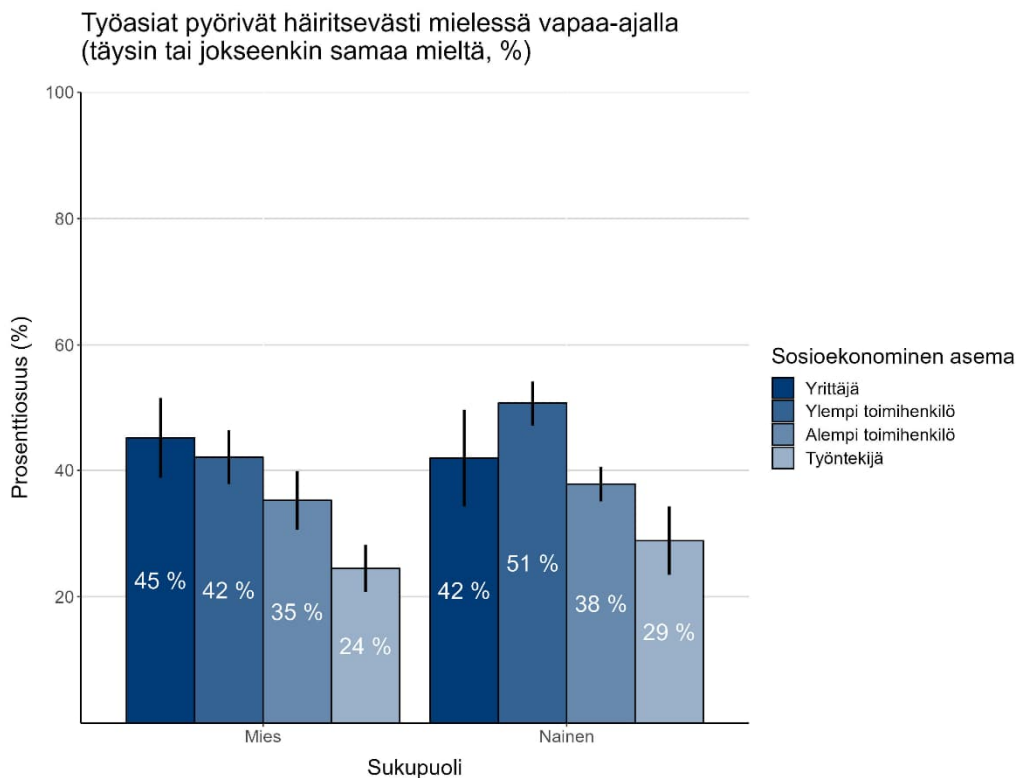
Mukana kulkeva tekniikka tekee työnteosta aiempaa joustavampaa, mutta se luo ja vahvistaa samalla oletusta, että työntekijä on jatkuvasti tavoitettavissa näiden digivälineiden kautta. Työn Suomi -tutkimuksen mukaan yli puolet työssäkävystä (53 %) arvioi olevansa yleensä tavoitettavissa työhön liittyen myös työajan ulkopuolella. Tavoitettavissa oleminen oli tavallisempaa miesten kuin naisten keskuudessa (naiset 45 %, miehet 61 %). Yleisintä tavoitettavissa oleminen oli yrittäjämiehillä. Heistä peräti 88 prosenttia oli yleensä tavoitettavissa työasioissa myös työpäivän jälkeen. Myös naisyrittäjillä tavoitettavissa oleminen oli hyvin tavallista (71 %). Palkansaajilla tavoitettavuus oli selkeästi alhaisemmalla tasolla. Heistä se tavallisimmin koski ylempiä toimihenkilöitä (naiset 52 %, miehet 60 %). (Kuvio 9.) Ikäryhmistä tavoitettavuus oli yleisintä 50–67-vuotiaiden keskuudessa.



Kuvio 9. Yleensä tavoitettavissa työhön liittyen myös työajan ulkopuolella (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %), sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Työssäkävyn 20–67-vuotias väestö.

### 6.3 Ylempien toimihenkilönaisten vaikea irrottautua työasioista

Omalla mielellä voi olla omat aikataulunsa, joita ei aina pysty hallitsemaan. Ajattelutyö saattaa levittäytyä yhä laajemmalle, kun mieli työstää asioita pitkin päivää ja ideat voivat syntyä varsinaisen työajan ulkopuolella (Toivanen ym. 2016). Työn Suomi - tutkimuksen mukaan 38 prosenttia työssäkäyvistä koki, että työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä vapaa-ajalla (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Naisille työasiat jäivät hieman tavallisemmin kuin miehillä pyörimään mielen päälle (naiset 41 %, miehet 34 %). Työstä irrottautumisen vaikeutta kokivat erityisesti ylemmissä toimihenkilöammateissa toimivat naiset, joista yli puolella (51 %) työasiat jäivät häiritsevästi mieleen työajan päätyttyä. Miehillä vastaava osuus oli 42 prosenttia. Myös yrittäjillä mielen kuormittuminen työasioilla vapaalla oli varsin tavallista (naiset 42 %, miehet 45 %) (kuvio 10). Ikäryhmittäinen tarkastelu puolestaan osoitti, että vanhimpaan ikäryhmään (50–67-vuotiaat) kuuluvat onnistuivat irrottautumaan työasioista useammin kuin nuoremmat.



Kuvio 10. Työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä vapaa-ajalla (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %), sosioekonominen aseman ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

## 6.4 Pohdinta

Toiset haluavat pitää työn ja perhe-elämän välillä tiukkaa rajaa, toisilla taas tuo raja on ohut ja huokoinen, jolloin työasioiden hoitaminen joustavasti esimerkiksi lastenhoidon lomassa voi olla itselle mieluisa ratkaisu. Vuoden 2018 Työolotutkimuksen mukaan hieman yli neljännes palkansaajista arvioi työn ja vapaan rajan olevan itsellä häilyvä, ylemmistä toimihenkilöistä näin arvioi lähes puolet (46 %) (Sutela ym. 2019). Myös Työn Suomi -tutkimus kertoi, että etenkin ylemmissä ammattiasemissa työ läpäisee usein työn ja muun elämän välisen rajan. Samoin yrittäjillä tuo raja oli liudentunut. Moni heistä myös koki työn vievän liikaa aikaa tai energiaa perheeltä tai muulta eläältä.

Tutkimus antoi viitteitä, että naisilla ja miehillä työn ja muun elämän välisen rajan hallinnassa on osin erilaisia haasteita. Naisilla työt tulevat useammin kuin miehillä mielen mukana häiritsevästi kotiin, kun taas miehet kantavat naisia useammin työtä mukanaan vapaalle olemalla tavoitettavissa myös vapaalla. Näitä molempia rajan hallinnan haasteita oli erityisesti yrittäjillä ja ylemmillä toimihenkilöillä. Ilahduttava havainto kuitenkin oli, että nämä samat ryhmät saavat työstä muita useammin energiaa ja iloa, mikä tukee muita elämänalueita. Elämään ja mieleen mahtuu kuitenkin rajallinen määrä päämääriä, suunnitelmia ja toimintaa. Siksi jatkuvan tavoitettavuuden ja työstä irrottautumisen vaikeutumisen myötä on vaarana, että elämään pakkautuu enemmän kuin mihin resurssit riittävät. Keskeistä on, että eri elämänalueiden välillä vallitsee tasapaino ja molempiin liittyvät tavoitteet ja toiveet pystytään täyttämään riittävässä määrin.

## Kirjallisuus

- Chesley, N. (2014) Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society* 28 (4), 589–610.
- Karjalainen, M. (2021) Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus* 19 (4), 546–569.
- Kinnunen, U, Rantanen, J, Bloom, J.D, Mauno, S, Feldt, T. & Korpela, K. (2016) Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14 (3), 243–256.
- Leppäkumpu, J. & Sivunen, A. (2021) Communicating across the borders: managing work-life boundaries through communication in various domains. *Community, work & family*. Online: <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1952163>



- Otonkorpi-Lehtoranta, K, Salin, M, Hakovirta, M. & Kaittala, A. (2021) Gendered boundary work: Experiences of work-family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. *Gender, Work Organization* 29 (6), 1952–1968. <https://doi.org/10.1111/gwao.12773>
- Salin, M, Otonkorpi-Lehtoranta, K, Hakovirta, M. & Kaittala, A. (2021) Työ- ja perhe-elämän hämärtyvät rajat: suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. *Työelämän tutkimus* 19 (4), 570–594.
- Sutela, H. (2020) Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa. Tieto & trendit, blogit. Saatavilla: [Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa](#). Viitattu: 3.3.2024.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tammelin, M. & Mustosmäki, A. (2017) Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Toivanen, M, Yli-Kaitala, K, Viljanen, O, Väänänen, A, Turpeinen, M, Janhonen, M. & Koskinen, A. (2016) *Aikajärjestys asiantuntijatyössä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

## 7 Työn merkityksellisyys, itsenäisyys ja sosiaalinen tuki

*Kirsikka Selander, Minna Toivanen*

- 85 prosenttia työssäkäyvistä kokee työnsä merkityksellisenä. Kuntasektorilla osuus on 94 prosenttia ja yrittäjillä 89 prosenttia.
- 78 prosenttia työssäkäyvistä kokee voivansa tehdä työssään paljon itsenäisiä päätöksiä ja 67 prosenttia kokee, että he johtavat omaa työtään itse eli suunnittelevat, aikatauluttavat ja asettavat tavoitteet työilleen itse. Työn itsenäisyys korostuu yrittäjillä ja ylemmillä toimihenkilöillä.
- Suurin osa palkansaajista kokee saavansa tukea tarvittaessa esihenkilöltä (72 %) ja työtovereilta (86 %).

Työn merkityksellisyys, mahdollisuudet itsenäiseen päätöksentekoon sekä sosiaalinen tuki ovat työn voimavaratekijöitä, jotka auttavat suoriutumaan työssä parhaalla mahdollisella tavalla ja luovat edellytyksiä työntekijöiden hyvinvoinnille (Andersen ym. 2022; Karasek & Theorell 1990). Merkityksellisessä työssä työntekijä kokee työnsä tärkeäksi, mikä synnyttää työlle tarkoituksen ja motivaation. Mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon ja vahva itsensä johtaminen työssä eli oman työn tavoitteiden asettaminen, suunnittelu ja aikatauluttaminen vahvistavat myönteistä suhdetta työhön ja työssä suoriutumista. Työn itsenäisyys ja itsensä johtaminen eivät kuitenkaan korvaa ulkoista johtamista, vaan rinnalle tarvitaan erityisesti haastavissa tilanteissa tukea niin esihenkilöiltä kuin työtovereilta (Stewart ym. 2011).

### 7.1 Työn merkityksellisyys korostuu kuntasektorilla ja yrittäjillä

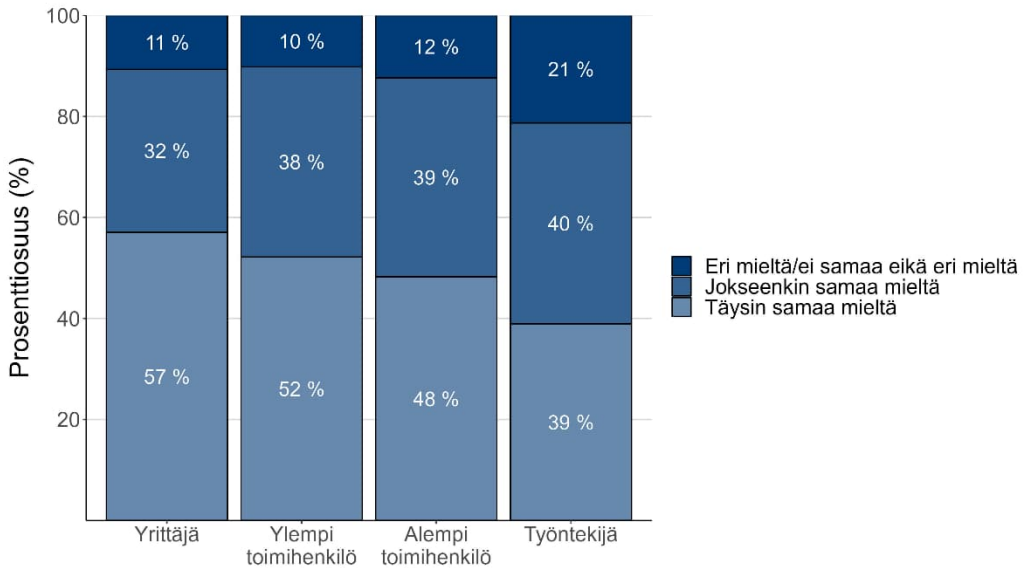
Työn Suomi -tutkimukseen vastanneista 85 prosenttia koki työnsä merkityksellisenä (täysin tai joksenaikin samaa mieltä). Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli noin puolet vastaajista (47 %). Vain 5 prosenttia koki, ettei työ ole merkityksellistä (täysin tai osittain eri mieltä). Naisista suurempi osuus (88 %) piti työtään merkityksellisenä kuin miehistä (82 %). Työn merkityksellisyyden kokemukset olivat vanhemmissa ikäryhmissä yleisempiä kuin nuoremmissa. Vanhimmista eli 50–67-vuotiaista 90 prosenttia piti

työtään merkityksellisenä, 35–49-vuotiaista 86 prosenttia ja nuorimmista, 20–34-vuotiaista, 78 prosenttia.

Työn merkityksellisyyden kokemus korostui naisvaltaisella kuntasektorilla (naiset 94 %, miehet 90 %). Yksityisellä sektorilla työn merkitykselliseksi kokevien osuus oli jonkin verran pienempi sekä miehillä, että naisilla (naiset 82 %, miehet 78 %) kuin muilla sektoreilla (valtio naiset 90 %, miehet 87 %; kolmas sektori naiset ja miehet 88 %).

Sosioekonomisen aseman mukainen tarkastelu puolestaan osoitti, että kokemus työn merkityksellisyydestä korostuu yrittäjillä sekä toimihenkilöammateissa työskentelevillä (kuvio 11). Työntekijöillä työn merkityksellisyyden kokemus oli matalammalla tasolla. Ammattiryhmistä työn merkityksellisyyden kokemus (täysin ja jokseenkin samaa mieltä) oli kaikkein pienin prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä (78 %), mikä on yhdenmukaista Työolobarometrissa tehtyjen havaintojen kanssa (Lyly-Yrjänäinen 2023).

### Työn merkityksellisyys, %

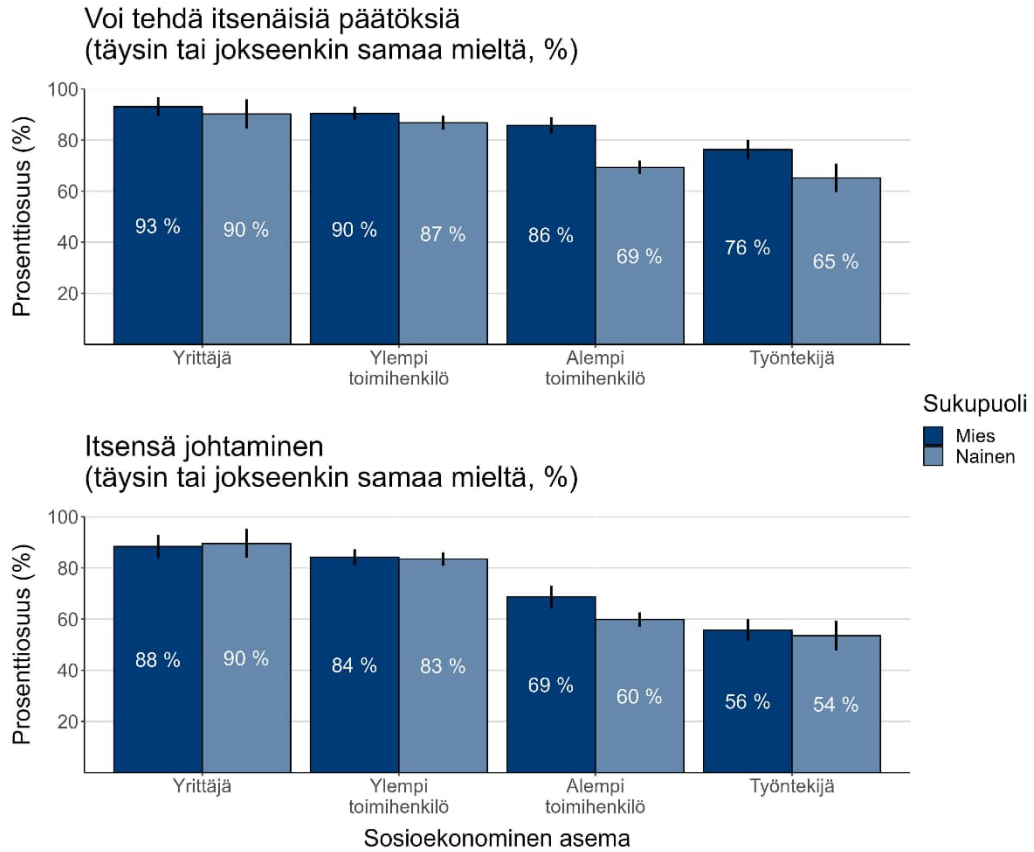


Kuvio 11. Työni on merkityksellistä, sosioekonomisen aseman mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

## 7.2 Työn itsenäisyys korostuu yrittäjillä

Suomessa kokemukset työn itsenäisyydestä ja vaikutusmahdollisuuksista ovat olleet korkealla tasolla muihin Euroopan maihin verrattuna, eikä niissä ole tapahtunut juurikaan muutoksia viimeisten 20 vuoden aikana (Sutela ym. 2019). Joskin aivan viime vuosina vaikutusmahdollisuudet työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön ja työmäärään kasvoivat hieman vuosien 2018 ja 2021 välillä (Sutela & Pärnänen 2021). Työn Suomi - tutkimukseen vastanneista työssäkäyvistä 78 prosenttia koki voivansa tehdä työssään paljon itsenäisiä päätöksiä ja 67 prosenttia koki, että he johtavat omaa työtään eli suunnittelevat, aikatauluttavat ja asettavat tavoitteet työlleen itse (täysin ja jokseenkin samaa mieltä). Noin 10 prosenttia vastaajista arvioi, etteivät he voi tehdä työssään itsenäisiä päätöksiä, ja 19 prosentilla itsensä johtaminen oli vähäistä.

Miehet kokivat naisia useammin voivansa tehdä itsenäisiä päätöksiä työssään (miehet 82 %, naiset 74 %) ja hieman useammin voivansa suunnitella, aikatauluttaa ja asettaa työlleen tavoitteita (miehet 68 %, naiset 67 %). Erityisesti alemmissa toimihenkilöammateissa ja työntekijöinä toimivilla naisilla kokemus työhön liittyvistä itsenäisistä päätöksistä ja itsensä johtamisesta oli miehiä vähäisempi (kuviot 12). Sektoreista itsensä johtaminen korostui valtiosektorilla (73 %), kun taas kuntapuolella itsensä johtamisen mahdollisuudet olivat heikoimmat (62 %), mikä on yhdenmukaista aiempien tutkimusten kanssa (Lyly-Yrjänäinen 2023). Sen sijaan itsenäisten päätösten osalta sektoreiden väliset erot olivat hyvin pieniä (valtiolla 80 %, kunnissa 77 %, kolmannella sektorilla 77 %, yksityisellä 76 %).



Kuvio 12. Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %) ja itsensä johtaminen: Suunnittelen, aikataulutan ja asetan tavoitteet työlleni itse (täysin tai jokseenkin samaa mieltä, %), sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

### 7.3 Sosiaalinen tuki esihenkilöltä ja työtovereilta

Työn Suomi -tutkimuksen vastaajista 73 prosenttia koki saavansa tarvittaessa tukea esihenkilöltään ja vielä suurempi osuus, 86 prosenttia, työtovereiltaan (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Noin 13 prosenttia koki, etteivät he saa tarvittaessa tukea ja rohkaisua esihenkilöltään ja 5 prosenttia, etteivät he saa tukea työtovereiltaan. Naisten ja miesten arviot esihenkilöiltä (naiset 73 %, miehet 72 %) ja työtovereilta (naiset 87 %, miehet 84 %) saadusta tuesta olivat hyvin samalla tasolla. Myöskään sektoreiden välillä ei ollut suuria eroja.

Esihenkilöltä saatava sosiaalinen tuki koettiin vähäisenä erityisesti johtajien keskuudessa (taulukko 7). Myös rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä niiden osuus, jotka kokivat saavansa tarvittaessa esihenkilöltään tukea, oli muita ammattiryhmiä pienempi (taulukko 7). Kollegoilta saatavan sosiaalisen tuen osalta ammattiryhmien väliset erot olivat pienempiä kuin esihenkilöltä saatavassa tuessa. Yrittäjillä sen sijaan molemmat sosiaalisen tuen muodot olivat vähäisempiä kuin palkansaajilla, mitä selittää luultavasti pienten ja keskisuurten yritysten suuri määrä.

Taulukko 7. Saan tarvittaessa tukea esihenkilöltäni / työtovereiltani (täysin ja jokseenkin samaa mieltä, %), sosioekonomisen aseman ja ammattiryhmän mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

		SAA TUKEA ESIHENKILÖLTÄ (%)	SAA TUKEA KOLLEGOILTA (%)
SOSIO- EKONOMINEN ASEMA	Yrittäjä	37	64
	Ylempi toimihenkilö	77	90
	Alempi toimihenkilö	75	89
	Työntekijä	73	85
AMMATTI- RYHMÄ	Johtajat	63	87
	Erityisasiantuntijat	76	88
	Asiantuntijat	73	88
	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	76	89
	Palvelu- ja myyntityöntekijät	71	86
	Maanviljelijä, metsätyöntekijät	43	58
	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	67	86
	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	72	86
KAIKKI		72	86

## 7.4 Pohdinta

Työn Suomi -tutkimuksen mukaan kaikista työssäkäyvistä valtaosa koki tekevänsä merkityksellistä työtä, mikä voi edesauttaa suomalaisen työelämän toimivuutta ja tuottavuutta. Kun työ koetaan merkityksellisenä, sen eteen ollaan valmiita ponnistelemaan. Parhaimmillaan tämä näkyy intohimoisena ja tuottavana työn tekemisenä, mikä viime kädessä vaikuttaa positiivisesti organisaation tuottavuuteen. Työn merkityksellisyys syntyy usein tunteesta, että työssä pääsee toteuttamaan itseään,

voi vaikuttaa asioihin tai tehdä jotain arvokasta. Se voi liittyä esimerkiksi työn sisältöön, organisaation arvoihin tai työn positiivisiin vaikutuksiin asiakkaisissa tai laajemmin koko yhteiskunnassa.

Kaikkiaan Työn Suomi -tutkimukseen vastanneista suurin osa koki tekevänsä itsenäistä ja merkityksellistä työtä ja saavansa tarvittaessa tukea esihenkilöltään ja työtovereiltaan. Suomalaisten palkansaajien kokemukset esihenkilöltä ja työtovereilta saatavasta sosiaalisesta tuesta ovat olleet korkeammalla tasolla kuin muissa Euroopan maissa, minkä lisäksi sosiaalisen tuen määrässä on viime vuosina tapahtunut myönteistä kehitystä (Sutela ym. 2019). Erityisesti työn merkityksellisyys, kokemus itsenäisyydestä ja sosiaalisesta tuesta korostuvat ylemmissä toimihenkilöammateissa, mikä on yhdenmukaista Työolobarometrasta (Lyly-Yrjänäinen 2023) ja Työolotutkimuksesta (Sutela ym. 2019) saatujen havaintojen kanssa. Myös sukupuolten ja sektoreiden väliset erot noudattelevat aikaisempien tutkimusten tuloksia.

Tämä tutkimus kuitenkin laajensi aiempia väestötason tutkimuksia nostamalla tarkasteluun yrittäjät. Tulokset osoittivat, että yrittäjien keskuudessa kokemus työn merkityksellisyydestä ja työn itsenäisyydestä on korkealla tasolla. Työn merkityksellisyys on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty muun muassa startup-yrityksiin (Schwartz & Wahl 2023), mutta tutkimuksissa on tuotu esille myös yrittäjiin kohdistuva suuri työn kuormitus (Mäkinen ym. 2021). Liiallinen työkuormitus voi olla haitallista erityisesti, jos sen kanssa jää yksin. Tämän tutkimuksen perusteella monet yrittäjistä tekevät työtään itsellisesti, ilman sosiaalista tukea työpaikalta. Sosiaalinen tuki on selvästi yleisempää palkansaajien joukossa. Siten muiden sosiaalisten verkostojen, kuten yrittäjäverkostojen ja perheen rooli sosiaalisen tuen lähteenä korostuu.

## Kirjallisuus

- Andersen, M.F., Svendsen, P.A., Nilsen, K., Brinkmann, S., Rugulies, R. & Madsen, I.E.H. (2022) Influence at work is a key factor for mental health – but what do contemporary employees in knowledge and relational work mean by “influence at work”? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* 17 (1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2022.2054513>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023) Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13, Helsinki. Saatavilla: [Työolobarometri](#). Viitattu 7.3.2024.
- Mäkinie mi, J-P., Ahola, S., Nuutinen, J., Laitinen, J. & Oksanen, T. (2021) Factors associated with job burnout, job satisfaction and work engagement among entrepreneurs. A systematic qualitative review, *Journal of Small Business & Entrepreneurship* 33 (2), 219-247, <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764735>
- Schwarz, M. & Wahl, A. (2023) Meaningful Work in Entrepreneurial Teams: Start-ups as places to find more meaningfulness. *International Journal of Entrepreneurial Venturing* 15 (1). <https://doi.org/10.1504/IJEV.2023.10052306>
- Stewart, G. L., Courtright, S. H. & Manz, C. C. (2011) Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management* 37 (1), 185–222. <https://doi.org/10.1177/0149206310383911>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: [Digiajan työelämä](#). Viitattu 20.3.2024.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpäperi 1/2021. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: [Koronakriisin vaikutukset palkansaajien työoloihin](#). Viitattu 20.3.2024.



## 8 Fyysinen kuormitus työssä

*Annina Ropponen, Johanna Kausto*

- Työn fyysinen kuormitus on edelleen yleistä: kaikista työssäkäyvistä 37 prosenttia seisoo tai kävelee yli puolet työajastaan, yrittäjistä 43 ja työntekijöistä jopa 60 prosenttia.
- Työssäkäyvistä 15 prosenttia nostaa tai kantaa yli puolet työajastaan, työntekijöistä joka kolmannes ja yrittäjistäkin 18 prosenttia.
- Valtiolla työskentelevistä valtaosa (79 %) istuu yli puolet työajastaan, kaikista työssäkäyvistä puolet.
- Eri-ikäisten sekä naisten ja miesten työtehtävien fyysisessä kuormittavuudessa ei ole juurikaan eroa.
- Haittaavaa melua raportoi työssäkäyvistä useampi kuin joka kymmenes.

Työelämän tutkimuksissa korostetaan usein muutoksia kohti paikasta riippumatonta ja digitaalisesti tehtyä työtä, joka on usein myös fyysisesti kevyttä, niin sanottua istumatyötä. Työn Suomi -tutkimuksessa selvitettiin, miten paljon suomalaiset työssäkäyvät kokevat fyysistä kuormitusta työssään, millaista kuormitusta koetaan eniten ja millaisiin työntekijäryhmiin kuormitus eniten kohdistuu. Eräänä vertailukohtana voidaan pitää Työterveyslaitoksen Työelämä tiedossa julkaistuja väestötietoja vuodelta 2000. Ne osoittavat, että raskasta ruumiillista työtä teki tuolloin, 24 vuotta sitten, lähes 33 prosenttia miehistä ja 24 prosenttia naisista (<https://tyoelamatieto.fi/fi/aineistot/tyon-fyysiset-kuormitustekijat>). Näiden raskaiden, fyysisesti kuormittavien tehtävien rinnalle on lisääntynyt työn vähäisempi kuormittavuus, joka liittyy erityisesti istumatyöhön. Työn Suomi-tutkimuksessa kartoitettiin istumatyön määrää ja laajuutta työssäkäyvässä väestössä.

### 8.1 Työn fyysinen kuormitus keskittyy työntekijöille

Työn Suomi -tutkimuksessa raskasta ruumiillista työtä mitattiin arvioimalla nostamista ja kantamista ja tarkasteluun otettiin ryhmä, jolla niitä oli useammin kuin satunnaisesti. Miehistä 33 prosenttia ja naisista 30 prosenttia nosti tai kantoi työssään useammin kuin

satunnaisesti. Raskaan ruumiillisen työn suhteellinen osuus oli sama eri ikäryhmillä. Nämä tulokset vastaavat myös kansainvälistä tietoa työn fyysisistä kuormitustekijöistä (Hulshof ym. 2021). Sen sijaan Työn Suomi -tutkimuksen tulokset osoittavat, että istumatyön yleisyydessä on tapahtunut merkittävä muutos. Istumatyötä tekevien osuus on yli 20 vuoden aikana kasvanut: vuonna 2000 yli puolet työajastaan istui noin 38 prosenttia tutkituista (<https://tyoelamatieto.fi/fi/aineistot/tyon-fyysiset-kuormitustekijat>), kun nyt vastaava osuus oli yli 50 prosenttia työssäkävivistä (taulukko 8).

Taulukko 8. Fyysinen kuormitus sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%) ("–", kun osaryhmässä on alle 30 vastaajaa). Työssäkävynä 20–67-vuotias väestö.

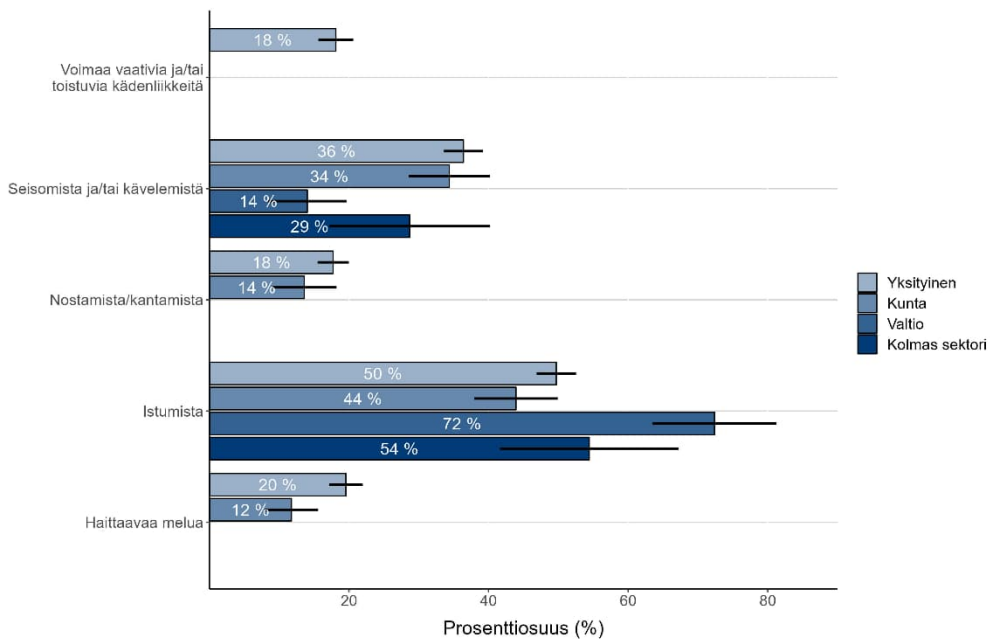
FYYSINEN KUORMITUS	MIEHET				NAISET			
	Yrittäjä (%)	Ylempi toimi- henkilö (%)	Alempi toimi- henkilö (%)	Työn- tekijä (%)	Yrittäjä (%)	Ylempi toimi- henkilö (%)	Alempi toimi- henkilö (%)	Työn- tekijä (%)
NOSTAMISTA/ KANTAMISTA	20	-	8	30	15	2	14	33
KÄDET HARTIA- TASON YLLÄ	10	2	4	12	17	2	5	14
POLVILLAAN/ KYYKYSSÄ	6	-	2	9	4	3	7	9
KUORMITTAVAT KÄDENLIIKKEET	22	-	6	28	18	2	8	30
SEISOMISTA/ KÄVELEMISTÄ	38	9	24	56	52	22	41	72
ISTUMISTA	43	81	57	26	38	69	51	24
HAITTAAVAA MELUA	11	4	5	33	12	12	12	22

Tarkasteltaessa työn fyysisistä kuormitusta sukupuolen, ammattiaseman ja sektorin mukaan havaittiin, että työntekijät tekivät eniten (yli puolet työajasta) fyysisesti kuormittavia tehtäviä verrattuna toimihenkilöihin (taulukko 8). Myös yrittäjillä työ oli fyysisesti kuormittavampaa kuin väestössä yleisesti. Naisten ja miesten väliset erot

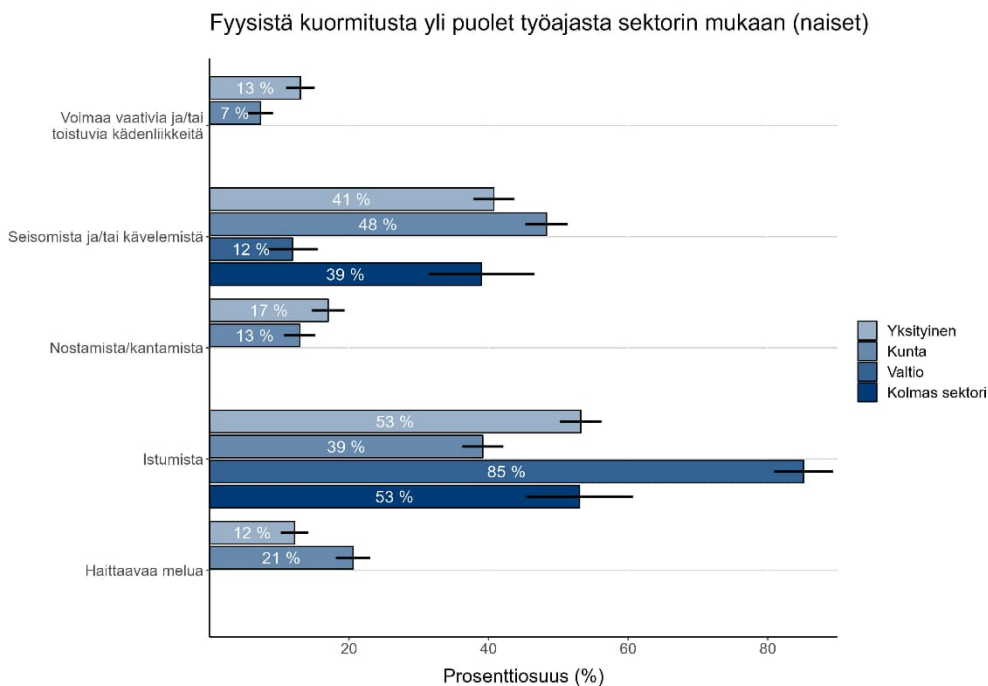
olivat vähäisiä. Selkein ero oli seisomisen ja kävelemisen suhteen (naiset 41 %, miehet 34 %) ja voimaa tai toistoa vaativissa kädenliikkeissä (naiset 10 %, miehet 16 %), kun rajattiin tarkastelu kuormitukseen, jota on yli puolet työajasta. Kuvioissa 13 ja 14 on esitetty työn fyysinen kuormitus naisilla ja miehillä eri sektoreilla. Kuviossa on huomioitava, että kädet hartiatason yläpuolella työskentelyä tai polvillaan tai kyykyssä työskentelyä oli tässä jaottelussa niin vähän (5 prosenttia tai vähemmän), ettei niitä esitetä kuviossa. Lisäksi esimerkiksi voimaa vaativia kädenliikkeitä tai haittaavaa melua oli hyvin harvoin (tuloksia ei esitetä) muilla kuin yksityisellä tai valtiosektorilla.

Vähäistä fyysistä kuormittavuutta työssä esiintyi työssäkäyvässä väestössä paljon. Lähes puolet työssäkäyvistä ei tehnyt käsien voimaa tai toistuvia kädenliikkeitä vaativia tehtäviä tai työskennellyt polvillaan, kyykyssä tai kädet hartiatason yläpuolella. Myöskään nostamista tai kantamista ei ollut lainkaan 35 prosentilla tutkituista. Nämä luvut ovat ymmärrettäviä, kun ne suhteutetaan istumatyötä tekevien osuuteen: noin puolet työssäkäyvistä istuu yli puolet työajastaan riippumatta iästä.

Fyysistä kuormitusta yli puolet työajasta sektorin mukaan (miehet)



Kuvio 13. Fyysistä kuormitusta työssään yli puolet työajastaan kokevien osuus sektorin mukaan, miehet (%). Työssäkäyvät 20–67-vuotiaat miehet.



Kuvio 14. Fiysistä kuormitusta työssään yli puolet työajastaan kokevien osuus sektorin mukaan, naiset (%). Työssäkäyvät 20–67-vuotiaat naiset.

## 8.2 Melussa työskentelevät etenkin kunta-alalla toimivat ja työntekijät

Työn fiysisiin kuormitustekijöihin lukeutuu myös melu. Työn Suomi -tutkimuksessa melua koki yli puolet työajastaan 15 prosenttia työssäkäyvistä. Määrä oli sama eri-ikäisillä, mutta työntekijöistä joka kolmas ja eri sektoreista kunta-alalla lähes joka viides vastaaja koki melua yli puolet työajastaan. Nämä havainnot ovat samansuuntaisia muissa maissa saatujen tulosten kanssa (Pretzsch ym. 2021; Themann & Masterson 2019). Verrattuna muihin fiysisiin kuormitustekijöihin melu on tekijä, johon voidaan helpommin vaikuttaa niin työpaikkatason toimilla kuin työntekijän henkilökohtaisella varautumisella, kuten kuulonsuojaimilla (<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060085> ja <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/fysikaaliset-tekijat/melu>).

### 8.3 Pohdinta

Työn Suomi -tutkimuksen tulokset työn fyysisestä kuormituksesta osoittavat, että pienempi osa työssäkävivistä, etenkin työntekijöistä, tekee edelleen fyysisesti kuormittavia työtehtäviä. Sen sijaan puolet työssäkävivistä raportoi istuvansa yli puolet työajastaan eikä työhön sisälly raskaita työtehtäviä. Tutkimusnäytön perusteella on selvää, että raskaita työtehtäviä tekevien kohdalla on huolehdittava siitä, ettei kuormitus jatku yhtäjaksoisesti tai sisällä kovia kuormituspiikkejä. Toisaalta raskas työ vaatii vastapainoa eli palautumista sekä työpäivän aikana että sen jälkeen (Prince ym. 2021). Myös pääosin istumatyötä tekevät tarvitsevat tauottamista (Picavet ym. 2021), mutta heidän työpäiväänsä tulisi sisältyä aktiivisia jaksoja, kuten istumisen katkaisemista kävelytauoilla. Lisäksi istumatyötä tekevien työpäivän jälkeiseen fyysiseen aktiivisuuteen tulisi kiinnittää huomiota (Bailey 2021).

### Kirjallisuus

- Bailey, D.P. (2021) Sedentary behaviour in the workplace: prevalence, health implications and interventions. *British Medical Bulletin* 137 (1), 42–50. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa039>
- Hulshof, C.T.J., Pega, F., Neupane, S., van der Molen, H.F., Colosio, C., Daams, J.G. ym. (2021) The prevalence of occupational exposure to ergonomic risk factors: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International* 146, 106157. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.106157>
- Picavet, H.S.J., Pas, L.W., van Oostrom, S.H., van der Ploeg, H.P., Verschuren, W.M.M., & Proper, K.I. The Relation between Occupational Sitting and Mental, Cardiometabolic, and Musculoskeletal Health over a Period of 15 Years – The Doetinchem Cohort Study. (2016) *PLOS ONE*. 11(1): e0146639. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0146639>
- Pretzsch, A., Seidler, A., & Hegewald, J. (2021) Health Effects of Occupational Noise. *Current Pollution Reports* 7, 344–358. <https://doi.org/10.1007/s40726-021-00194-4>
- Prince, S.A., Rasmussen, C.L., Biswas, A., Holtermann, A., Aulakh, T., Merucci, K., & Coenen, P. (2021) The effect of leisure time physical activity and sedentary behaviour on the health of workers with different occupational physical activity

demands: a systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 18, 100. <https://doi.org/10.1186/s12966-021-01166-z>

Themann, C.L. & Masterson, E.A. (2019) Occupational noise exposure: A review of its effects, epidemiology, and impact with recommendations for reducing its burden. *Journal of Acoustic Society of America* 146 (5), 3879–3905. <https://doi.org/10.1121/1.5134465>

## 9 Konfliktitilanteet ja konfliktien uhka työssä

*Kirsikka Selander, Jenni Ervasti*

- Työn Suomi -tutkimuksen perusteella työelämän konfliktitilanteet kuormittavat erityisesti naisia ja nuorempia työntekijöitä.
- Väkivaltatilanteet ja seksuaalinen häirintä korostuvat naisvaltaisissa ihmissuhdetöissä: Erityisesti fyysinen väkivalta (naiset 20 %, miehet 10 %) ja seksuaalinen häirintä (naiset 15 %, miehet 6 %) korostuvat naisten vastauksissa miehiä voimakkaammin.
- Kuntasektorilla ilmiö on korostunut johtuen kuntasektorin ammattijakaumasta ja ihmissuhdetöiden painotuksesta kuntatöissä.

### 9.1 Konfliktitilanteiden riskitekijät ja yhteydet hyvinvointiin

Epäasiallinen kohtelu työpaikalla eli työpaikkakiusaaminen on työyhteisön sisäinen konfliktitilanne, joka määritellään toistuvaksi työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi työn mitätöinniksi, uhkailuksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostukseksi (Nielsen & Einarsen 2018). Sen riskiä lisäävät aiemmat syrjintäkokemukset, liiallinen työmäärä, työtehtävien lakkauttamisen uhka ja lyhyempi aika työtehtävässä. Suojaavia tekijöitä ovat työyhteisö, jossa tulee hyväksytyksi ja ymmärretyksi sekä luottamus lähiesihenkilöön. Epäasiallinen kohtelu on yhdistetty muun muassa vähäisempään työtyytyväisyyteen, työpaikan vaihtoaikaisiin ja vaihtuvuuteen, masennus- ja ahdistuneisuusoireiluun sekä sairauspoissaoloihin. (Ervasti ym. 2023). Vaikka työpaikkakiusaaminen on työyhteisökonflikti, henkinen väkivalta, esimerkiksi sanallinen väkivallalla uhkailu, voi tulla myös työyhteisön ulkopuolelta, kuten asiakkailta tai potilailta.

Fyysiset väkivalta- ja uhkatilanteet työpaikoilla ovat suurimmalta osin asiakkaiden, potilaiden tai opetus- ja kasvatustyössä lasten tai oppilaiden aiheuttamia, vaikkakin tekijä voi olla myös kollega, esihenkilö tai työpaikan ulkopuolinen henkilö, jolla on jokin suhde uhriin. Väkivaltariski on korostunut ihmissuhdetöissä, kuten hoito- ja kasvatusaloiilla. Väkivaltariskiä hoito- ja sosiaalityössä lisääviksi tekijöiksi on tunnistettu vuorotyö, suuret työn vaatimukset, kiire ja psykologinen turvattomuus työyhteisössä. Väkivallan riski on yhdistetty myöhempiin mielenterveyden ongelmiin. (Ervasti ym. 2023).



Myös seksuaalinen häirintä työssä on tyypillisintä asiakkaiden tai potilaiden taholta, vaikkakin tekijänä voi olla myös esimerkiksi kollega tai esihenkilö. Seksuaalista häirintää raportoivat eniten naiset sekä hoito- ja pelastusaloilla työskentelevät. Seksuaaliseen häirinnän riskitekijöiksi on tunnistettu muun muassa puuttumattomuuden kulttuuri organisaatiossa ja sukupuolijakauma, jossa esihenkilöt ovat useammin miehiä. Seksuaalisesta häirinnästä vaikuttaisi koituvan enemmän haittavaikutuksia naisille kuin miehille. Naisilla on raportoitu kohonnutta riskiä mielenterveyden ongelmiin, työuupumukseen ja työpaikan vaihtoaikaisiin. Toisaalta myös miehillä on raportoitu yhteys kohonneeseen masennuksen riskiin. (Quick & McFadyen 2017.)

Työn Suomi -kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan, ovatko he kohdanneet syrjintää eli onko heitä kohdeltu muita huonommin jonkin itseen liitetyn ominaisuuden takia 12:n viime kuukauden aikana työssä tai työnhaussa. Vastausvaihtoehtoina olivat 1) ei, 2) kyllä, kerran, 3) kyllä, useita kertoja ja 4) ei koske minua (koodattu puuttuvana tietona). Lisäksi vastaajia pyydettiin kertomaan, missä määrin vastaajan työhön liittyi 1) henkisen väkivallan/kiusaamisen uhkaa, 2) fyysisen väkivallan uhkaa ja 3) seksuaalisen häirinnän uhkaa (vastausasteikko 1=erittäin paljon – 5=erittäin vähän tai ei lainkaan, 6=ei sovi tilanteeseeni).

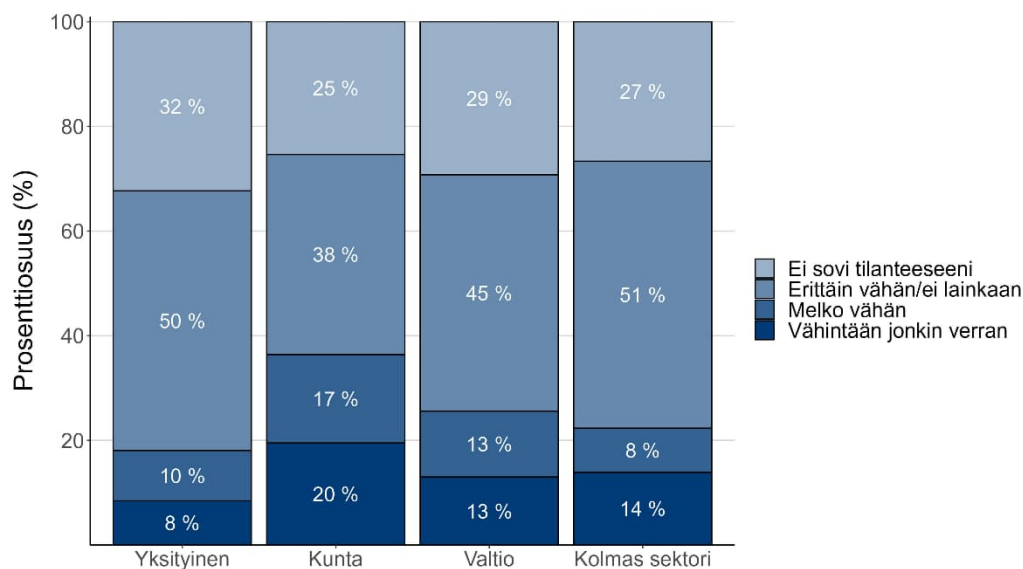
## 9.2 Syrjintäkokemukset työssä tai työnhaussa

Työssäkäyvistä 20–67-vuotiaista 7 prosenttia oli kokenut syrjintää edeltävän vuoden aikana työnhaussa ja 11 prosenttia työssä. Työssäkäyvien keskuudessa työnhakuun liittyvät syrjintäkokemukset olivat likimain yhtä yleisiä sukupuolesta, iästä, sektorista, sosioekonomisesta asemasta ja ammattialasta riippumatta. Suurimmillaan ryhmien väliset erot olivat kolme prosenttiyksikköä. Myös työssä tapahtuvan syrjinnän osalta erot taustamuuttujien suhteen olivat pieniä. Työssä tapahtuva syrjintä oli hieman yleisempää naisten (13 %) kuin miesten (8 %) vastauksissa. Myös nuoret, 20–34-vuotiaat (12 %), kokivat työssään syrjintää hieman vanhimpia eli 50–67-vuotiaita (10 %) useammin. Työssä tapahtuvaa syrjintää koettiin eniten palvelu- ja myyntitehtävissä (12 %), prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden (12 %) sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden (11 %) keskuudessa. Keskimääräistä vähäisempää syrjintää oli johtajilla (8 %), erityisasiantuntijoilla (8 %) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä (8 %).

### 9.3 Henkisen väkivallan uhka

Henkisen väkivallan tai kiusaamisen uhkaa vähintään jonkin verran (vastausvaihtoehdot 1–3) raportoiti 11 prosenttia työssäkäyvistä. Naisilla osuus oli 14 prosenttia ja miehillä 8 prosenttia. Nuorimmat, 20–34-vuotiaat (13 %), raportoivat uhkaa useammin kuin vanhimmat, 50–67-vuotiaat (9 %) vastaajat. Henkisen väkivallan ja kiusaamisen uhka oli tyypillisintä kuntasektorilla (20 %) ja harvinaisinta yksityissektorilla (8 %) (kuvio 15).

Henkisen väkivallan uhkaa kokeneet, %

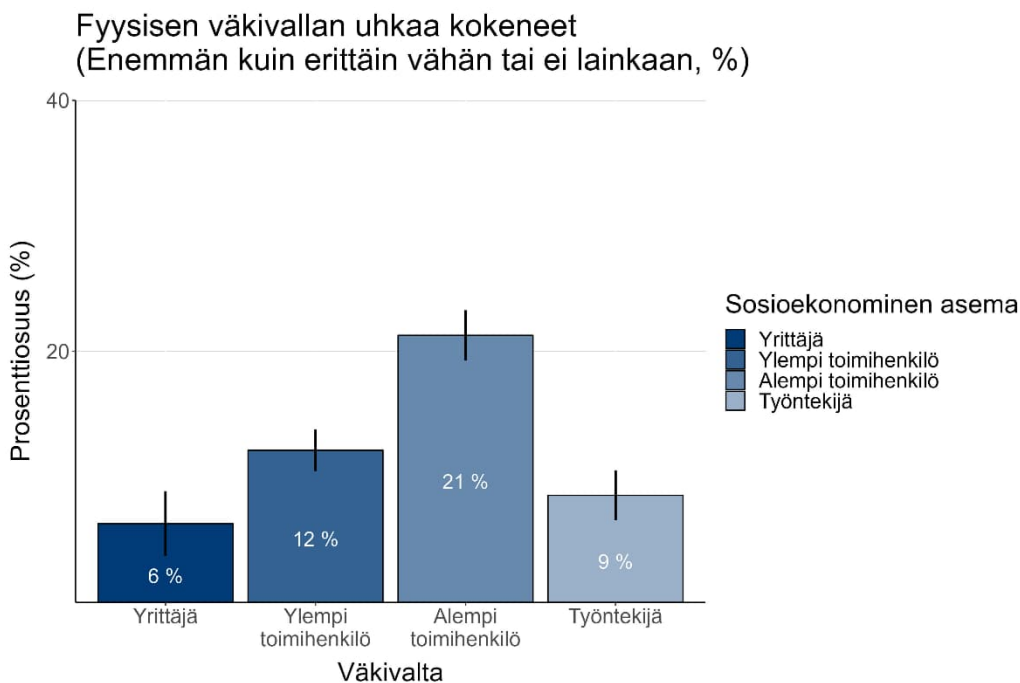


Kuvio 15. Henkisen väkivallan tai kiusaamisen uhka työssä sektoreittain (vähintään jonkin verran=erittäin, melko paljon ja jonkin verran). Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

Kunta-alan tilanteeseen lisävalaistusta saadaan Kunta10-tutkimuksesta, jossa työpaikkakiusaamista raportoiti 9 prosenttia naisista ja 8 prosenttia miehistä vuonna 2022. Kunta-alalla kiusaamiseen on kuitenkin puututtu ja seurannassa näkyy hienoinen laskeva trendi vuodesta 2018. Henkistä väkivaltaa, kuten sanallista uhkailua, asiakkaan taholta 12:n viime kuukauden aikana raportoiti vuoden 2022 Kunta10-tutkimuksessa 33 prosenttia naisista ja 28 prosenttia miehistä. Erittäin paljon henkistä väkivaltaa asiakkaan taholta raportoivat lähihoitajat (62 %), erityisopettajat (59 %), sairaanhoitajat (51 %), koulunkäyntiavustajat (49 %) ja sosiaalityöntekijät (48 %). (Ervasti 2023).

## 9.4 Fyysisen väkivallan uhka korostuu kuntasektorilla

Fyysisen väkivallan uhkaa enemmän kuin erittäin vähän/ei lainkaan (vastausvaihtoehdot 1–4) raportoiti 14 prosenttia vastaajista. Naisilla osuus oli 20 prosenttia ja miehillä 10 prosenttia. Nuorimmat, 20–34-vuotiaat (9 %), raportoivat fyysisen väkivallan uhkaa muita useammin ja 50–67-vuotiaat (5 %) keskimääräistä vähemmän. Väkivallan uhkaa esiintyi muita useammin alemmilla toimihenkilöillä (kuvio 16) sekä kuntasektorilla. Ammattiryhmistä korostuivat palvelu- ja myyntityöntekijät, joista 29 prosenttia raportoiti fyysisen väkivallan uhkaa enemmän kuin erittäin vähän/ei lainkaan.



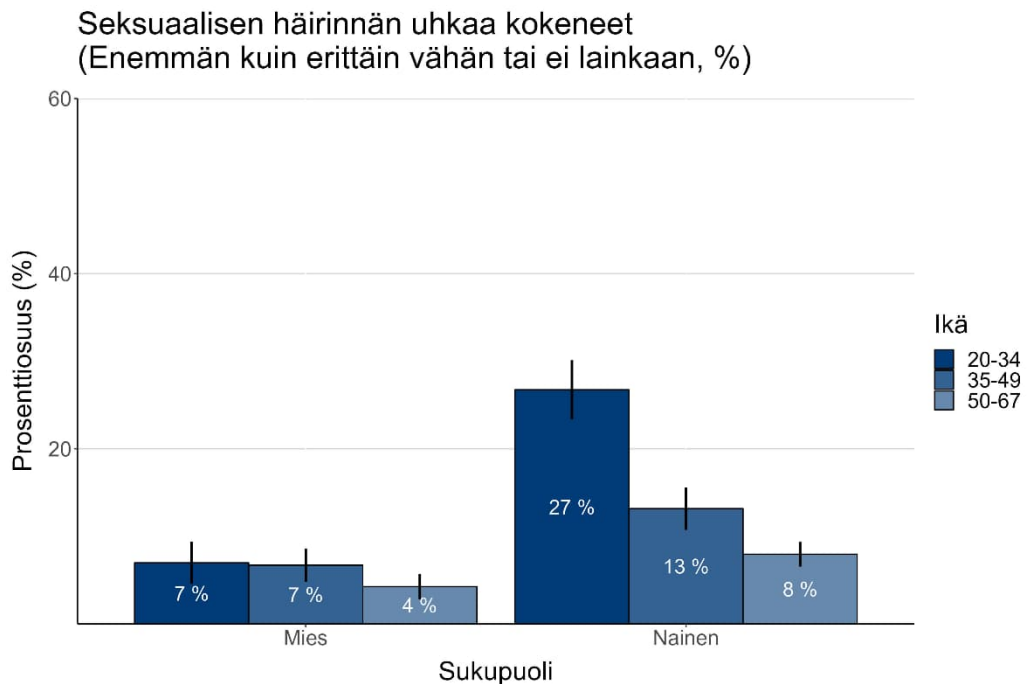
Kuvio 16. Fyysistä väkivallan uhka työssä (erittäin paljon, melko paljon, jonkin verran tai melko vähän), sosioekonomisen aseman mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

Koska fyysisen väkivallan riski on vahvasti ammattisidonnaista, tarkastellaan seuraavaksi Kunta10-tutkimuksen perusteella fyysisen väkivallan riskiä ammateittain. Fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa tarkastellaan Kunta10-tutkimuksessa 1) tavaroiden heittelemisenä ja paikkojen rikkomisena, 2) lyömisenä, potkimisena ja 3) aseella uhkaamisena 12:n viime kuukauden aikana. Tavaroiden heittelemistä ja paikkojen rikkomista raportoivat useimmin erityisopettajat ja koulunkäyntiavustajat (71 %),

varhaiskasvatuksen opettajat (61 %), lastenhoitajat (55 %), lähihoitajat (34 %) ja sosiaali- ja nuoriso-ohjaajat (30 %). Lyömistä ja potkimista raportoivat useimmin koulunkäyntiavustajat (65 %), varhaiskasvatuksen opettajat (58 %), erityisopettajat (53 %), lastenhoitajat (52 %) ja lähihoitajat (43 %). Aseuhkaa raportoivat eniten koulunkäyntiavustajat (5 %), palomiehet (4 %), vartijat (4 %) ja erityisopettajat (4 %). (Ervasti 2023.)

## 9.5 Seksuaalisen häirinnän uhka koskee erityisesti nuoria naisia

Seksuaalisen häirinnän uhkaa enemmän kuin erittäin vähän/ei lainkaan (vastausvaihtoehdot 1–4) raportoitiin 11 prosenttia vastaajista. Naisilla osuus oli 15 prosenttia ja miehillä 6 prosenttia. Ikäryhmittäinen tarkastelu osoitti, että uhkaa kokevat erityisesti nuoret naiset (27 %, kuvio 17). Sektoreittain tarkasteltuna kuntasektorilla raportoitiin eniten seksuaalista häirintää (19 %). Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten seksuaalisen häirinnän uhkaa raportoivat palvelu- ja myyntityöntekijät (20 %).



Kuvio 17. Seksuaalisen häirinnän uhka työssä (erittäin paljon, melko paljon, jonkin verran tai melko vähän), sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

## 9.6 Pohdinta

Työn Suomi -tutkimuksen perusteella työnhakuun liittyvät ja työssä tapahtuvat syrjintäkokemukset eivät juuri eroa taustamuuttujien, kuten sukupuolen tai iän perusteella, kun tarkastellaan vähintään 10 tuntia työskenteleviä 20–67-vuotiaita suomalaisia. Muut työelämän konfliktitilanteet ja niiden uhka, kuten epäasiallisen kohtelun, fyysisen väkivallan ja seksuaalisen häirinnän uhka kuormittavat erityisesti naisia ja nuorempia työntekijöitä. Asiakasväkivaltaan ja seksuaaliseen häirintään asiakkaiden taholta vaikuttaa työn luonne eli se, tekeekö ihmissuhdetyötä, jossa asiakkaiden, potilaiden tai oppilaiden kanssa ollaan läheisesti vuorovaikutuksessa. Tästä syystä näissä ilmiöissä myös korostuvat tietyt naisvaltaiset ammattiryhmät ja kuntasektori.

Työnantajalla on työturvallisuuslakiin perustuva velvoite puuttua sekä työyhteisön sisäisiin että sen ulkopuolelta tuleviin uhkiin ja taata turvallinen työympäristö. Organisaatiotasolla avainasemassa on organisaatiokulttuuri, jossa epäasialliselle kohtelulle, asiakasväkivallalle ja seksuaaliselle häirinnälle on nollatoleranssi. Työyhteisöille tulee tarjota aika ja paikka yhteiseen keskusteluun eli ajatusten jakamiseen kokemuksista, ajatuksista ja näkemyksistä. Näin luodaan edellytykset sille, että tarpeen tullen ollaan valmiita käsittelemään vaikeitakin aiheita, tarkastelemaan arjen toimintatapoja ja luomaan käytänteitä, jotka tukevat vastuullista työkäyttäytymistä ja auttavat ehkäisemään asiakasväkivalta- ja häirintätilanteita. On havaittu, että myönteiset muutokset työyhteisöjen toimivuudessa ja esihenkilötyössä ovat yhteydessä vähentyneisiin konfliktitilanteisiin. Nollatoleranssi kannattaa, sillä myönteisiä muutoksia tapahtuu useammin, jos konfliktitilanteita oli vähemmän. (Ervasti ym. 2023).

## Kirjallisuus

Ervasti, J. (2023) Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi. Työelämätiето, Työterveyslaitos. Saatavilla: [Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi](#). Viitattu 13.2.2024.

Ervasti, J., Seppälä, P., Olin, N., Kalavainen, S., Clottes Heikkilä, H., Aalto, V. ym. (2023) Työnantajan vaikutusmahdollisuudet epäasialliseen kohteluun ja asiakasväkivallan uhkaan. Kehittämishankkeen toteutus ja arviointi sekä riskiennustemallinnus kunta-alalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Nielsen, M. B. & Einarsen, S.V. (2018) What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the

literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior* 42, 71–83.

Quick, J. C. & McFadyen, M. A. (2017) Sexual harassment: Have we made any progress? *Journal of Occupation Health Psychology* 22 (3), 286–298.

## 10 Työn imu ja työuupumus

*Jari Hakanen, Janne Kaltiainen*

- Työn imua kokee usein eli vähintään muutamia kertoja viikossa kolme neljästä (75 %) työssäkäyvässä väestössä. Työn imua kokevat erityisesti naiset (78 %), 50–67-vuotiaat (79 %), yrittäjät (85 %), kuntasektorilla työskentelevät (81 %) ja esihenkilöt (83 %).
- Todennäköisestä työuupumuksesta kärsii lähes joka kymmenes (9 %). Työuupumusta esiintyy hieman enemmän nuorilla ja naisilla. Nuorista erityisesti naiset ja valtiolla työskentelevistä erityisesti miehet kokevat työuupumusta. Yrittäjistä 4 prosentilla on todennäköinen työuupumus.
- Etätöissä vähintään kolmena päivänä viikossa työskentelevistä 11 prosentilla on todennäköinen työuupumus. Vastaavasti sekä etätöitä korkeintaan kahdesti viikossa tekevästä että niistä, joille etätö ei ollut mahdollista, 8 prosentilla on todennäköinen työuupumus.

Työn imu ja työuupumus edustavat kahta keskeistä työhyvinvoinnin kokemusta. Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa työssä. Sitä luonnehtivat tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen kokemukset (Hakanen 2002; Schaufeli ym. 2002). Työuupumus on oireyhtymä, joka on seurausta pitkittyneestä työperäisestä stressistä. Sen ydinulottuvuuksia ovat krooninen väsymys, henkinen etäisyydenotto työhön, kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunnehallinnan häiriöt (Schaufeli ym. 2020).

Työn imu on monien tutkimusten perusteella yhteydessä parempaan fyysiseen terveyteen ja mielenterveyteen, työn tuottavuuteen, aloitteellisuuteen työssä sekä parempaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (Hakanen & Kaltiainen 2020). Työuupumuksella tiedetään olevan päinvastaisia seurauksia työlle, terveydelle ja elämänlaadulle. Työn imua synnyttävät ennen kaikkea niin sanotut työn voimavarat, kuten työn monipuolisuus ja kehittävyys, työn tulosten näkeminen, palaute ja arvostus sekä ihmislähtöinen johtaminen. Työuupumus puolestaan syntyy mainittujen työn voimavarojen puutteesta sekä kuormittavista työn vaatimuksista, kuten liiasta työn määrästä, aikapaineista, rooliritiriidoista ja työn tekemistä haittaavista tekijöistä, kuten toimimattomista tietojärjestelmistä tai byrokraattisista kankeuksista. Työn imua

(Schaufeli ym. 2019) ja työuupumusoireita (Hakanen & Kaltiainen 2022) tutkittiin validoiduilla lyhennetyillä kyselymittareilla.

## 10.1 Työn imun kokeminen on yleistä

Työn Suomi -tutkimuksen mukaan korkeaa työn imua eli työn imua vähintään muutamia kertoja viikossa koki kolme neljästä (75 %) työssäkäyvässä väestössä. Kuitenkin joka neljäs koki työn imua korkeintaan vain kerran viikossa. Naiset (78 %) kokivat hieman miehiä (73 %) yleisemmin korkeaa työn imua. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoremmista eli 20–34-vuotiaista 71 prosenttia koki työn imua usein, kun vastaavat osuudet olivat 35–49-vuotiaista 75 prosenttia ja 50–67-vuotiaista peräti 79 prosenttia. Esihenkilötehtävissä toimivat kokivat korkeaa työn imua tyypillisemmin (83 %) kuin työntekijät (72 %).

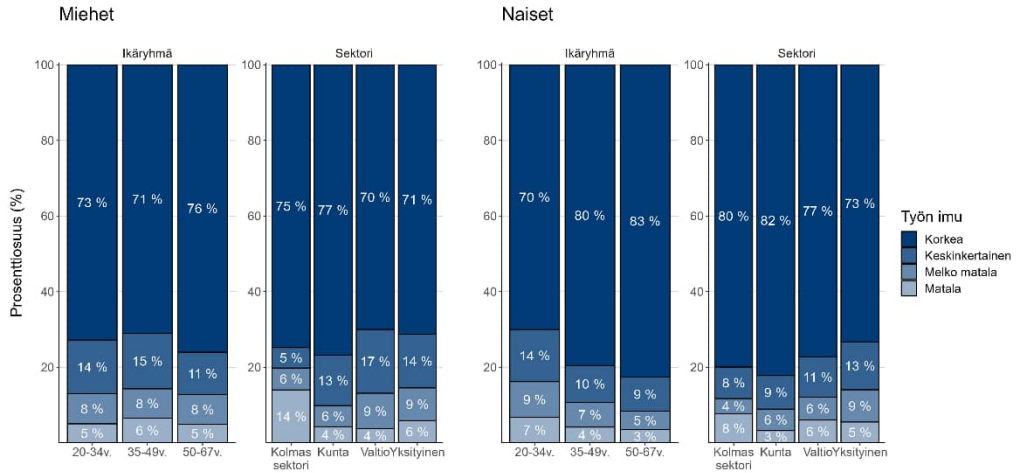
Sektoreittain tarkasteltuna korkeaa työn imua koki kuntasektorilla 81 prosenttia ja kolmannella sektorilla 78 prosenttia työntekijöistä. Vastaavat luvut olivat valtion työntekijöillä 74 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 72 prosenttia. Suurin osa yrittäjistä ja itsensä työllistäjistä (85 %) sekä maatalousyrittäjistä (82 %) koki korkeaa työn imua. Vastaavat luvut olivat palkansaajilla 75 prosenttia ja vaihtelevasti palkansaaja-, yrittäjä- tai freelancer ja/tai apurahalla -ryhmässä 69 prosenttia.

Etätyötä korkeintaan kahdesti viikossa tekevistä korkeaa työn imua oli 79 prosentilla, joka oli hieman suurempi osuus verrattuna niihin, joille etätyö ei ollut mahdollista (72 %). Etätyössä vähintään kolmena päivänä viikossa työskentelevillä vastaava lukema oli 76 prosenttia.

Tarkasteltaessa vielä naisten ja miesten työn imua ikäryhmittäin ja sektoreittain sukupuolittaisia eroja löytyi erityisesti 35–49-vuotiailla, joista naisista 80 prosenttia ja miehistä 71 prosenttia koki korkeaa työn imua. Valtiolla työskentelevillä korkeaa työn imua koki naisista 77 prosenttia ja miehistä 70 prosenttia. (Kuvio 18.)



Työn imun yleisyys sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan  
(Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö)



Kuvio 18. Työn imun yleisyys sukupuolen, ikäryhmän ja työsektorin mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

## 10.2 Palkansaajilla työuupumusta kaksi kertaa yrittäjiä enemmän

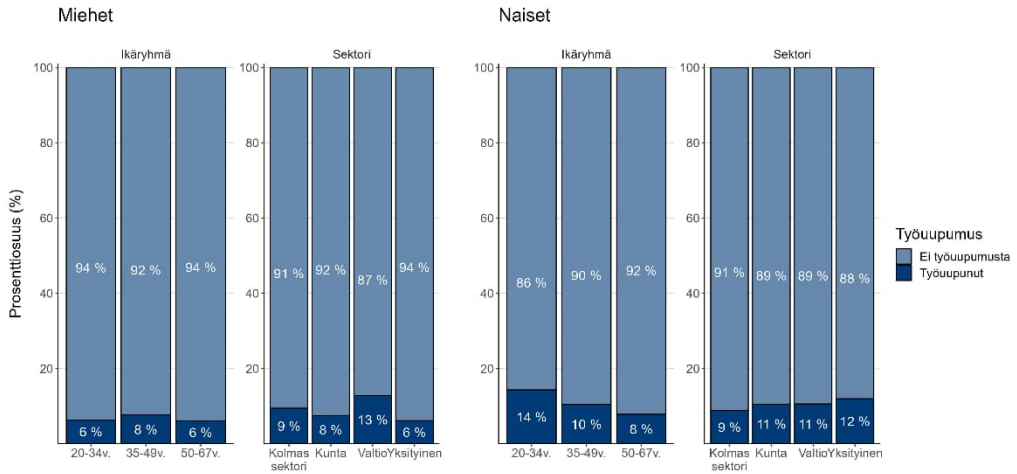
Itseraportoitujen työuupumusoireiden perusteella työuupumusta esiintyi yhdeksällä prosentilla työssäkäyvistä. Naisista todennäköisestä työuupumuksesta kärsiviä oli 11 prosenttia ja miehistä hieman harvempi (7 %). Nuorimmassa, 20–34-vuotiaiden ryhmässä työuupumusoireilua esiintyi kymmenellä, 35–49-vuotiaista yhdeksällä ja 50–67-vuotiaista seitsemällä prosentilla. Esihenkilöistä työuupumusta oli seitsemällä ja työntekijöistä yhdeksällä prosentilla. Työuupumusta esiintyi maatalousyrittäjistä 3 prosentilla ja yrittäjistä 4 prosentilla, kun taas yrittäjä- tai freelancer ja/tai apurahalla -ryhmässä 11 prosentilla ja palkansaajista 9 prosentilla oli työuupumusoireita.

Etätyössä vähintään kolmena päivänä viikossa työskentelevistä 11 prosentilla oli todennäköinen työuupumus. Vastaavasti sekä etätyötä korkeintaan kahdesti viikossa tekevästä että niistä, joille etätyö ei ollut mahdollista, 8 prosentilla oli todennäköinen työuupumus.

Työuupumuksen riskiryhmään kuuluivat ennen kaikkea 20–34-vuotiaat naiset, joista 14 prosentilla oli todennäköinen työuupumus (kuviokuva 19). Samassa ikäluokassa miehistä 6 prosenttia kuului tähän ryhmään. Yksityisellä sektorilla toimivilla naisilla esiintyi työuupumusta 12 prosentilla ja miehistä 6 prosentilla. Valtioilla työskentelevistä

miehistä puolestaan 13 prosentilla ja naisista 11 prosentilla oli todennäköinen työuupumus.

Työuupumuksen yleisyys sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan  
(Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö)



Kuvio 19. Työuupumuksen riskiryhmään kuuluvien osuus sukupuolen, ikäryhmän ja työsektorin mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

### 10.3 Pohdinta

Suomalaisessa työväestössä työn imun kokemus on varsin yleistä. Työn imua koetaan laajasti myös riippumatta iästä, sukupuolesta, työmarkkina-asemasta, sektorista tai siitä, missä työtä tyypillisesti tekee. Samalla toinen puoli työhyvinvointia on, että noin neljäsosa työväestöstä kokee työn imua epäsäännöllisesti ja tämän tutkimuksen mukaan lähes joka kymmenennellä on todennäköinen työuupumus, vaikka työssä edelleen käykin. Vastaavia esiintyvyytuloksia on saatu Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksessa, jonka kirjoitushetkellä tuoreimmat tutkimusaineistot on kerätty loppuvuonna 2023 (Kaltainen ym., 2023).

Kun tarkastellaan työhyvinvointia sekä myönteisestä (työn imu) että kielteisestä (työuupumus) suunnasta, kuva työhyvinvoinnista monipuolistuu perinteisestä, vain stressiä tai työuupumusta tarkastelevasta näkökulmasta. Tämä näkyy havainnoissa, joiden mukaan esimerkiksi naiset kokevat hieman miehiä enemmän työuupumusta. Samalla myös työn imu on naisilla miehiä hieman yleisempää. Samoin kuntasektorilla työn on monessa tutkimuksessa todettu olevan muita sektoreita kuormittavampaa,

mutta työn imu on kuitenkin siellä muita sektoreita yleisempää. Työhyvinvointi ei ole mustavalkoista, mitä hyvin kuvaa työn vaatimusten ja voimavarojen malli, jonka mukaan työn imua synnyttävät ennen kaikkea työn erilaiset voimavarat ja työuupumusta puolestaan työn vaatimukset ja puuttuvat voimavarat (Bakker ym. 2023).

## Kirjallisuus

- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. (2023) Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 10, 25–53.
- Hakanen J. J. (2002) Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja Ihminen* 16 (1), 42–58.
- Hakanen, J.J. & Kaltiainen, J. (2022) Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT)-menetelmällä. Työterveyslaitos: Helsinki. Saatavilla: [BAT](#). Viitattu 2.3.2024.
- Hakanen, J. J. & Kaltiainen J. (2020) Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? *Työpoliittinen Aikakausikirja*, 2, 41–56. Saatavilla: [TEM](#). Viitattu 2.3.2024.
- Kaltiainen, J., Hakanen, J.J. & Suutala, S. (2023) Miten Suomi voi? Työterveyslaitos. Saatavilla: [Miten Suomi voi?](#) Viitattu 2.3.2024.
- Schaufeli, W., Desart, S. & De Witte, H. (2020) The Burnout Assessment Tool (BAT) – development, validity and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (24), 9495.
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Kaltiainen, J., & Kok, R. (2023) How to assess severe burnout? Cutoff points for the Burnout Assessment Tool (BAT) based on three European samples. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 49 (4), 293–302.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J. J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019) An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3. Validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment* 35 (4), 577–591.

# 11 Työkyky, palautuminen ja työssä suoriutuminen

*Matti Joensuu, Kirsikka Selander, Päivikki Koponen, Jaana Laitinen*

- Yhdeksän kymmenestä ylemmästä toimihenkilöstä uskoo pystyvänsä työskentelemään terveytensä puolesta vanhuuseläkeikään asti. Työntekijäryhmään kuuluvista vain kaksi kolmesta.
- Työssäkäyvistä noin puolet kokee palautuvansa työstään hyvin. Palvelu- ja myyntitehtävissä toimivissa naisissa hyvin palautuvia on vähiten (36 %).
- Työssäkäyvistä 73 prosenttia arvioi työsuorituksensa hyväksi. Hyvin työssä suoriutuvia on eniten johtajissa (77 %) ja yrittäjissä, vähiten ylemmissä toimihenkilöissä (72 %).

Työkyky voidaan määritellä yksilön voimavarojen, ympäristön mahdollisuuksien ja työn vaatimusten suhteena (Gould ym. 2008; Selander ym. 2023). Työstä palautuminen on keino ehkäistä haitallisen kuormituksen kasautumista ja siten terveys- ja työkykyongelmien kehittymistä. Palautumista tapahtuu työpäivien välillä ja jo työpäivän aikana esimerkiksi tauoilla (Sonnentag ym. 2017). Heikentynyt työstä suoriutuminen voi kertoa ongelmista työkyvyssä tai presenteeismistä eli sairaana työskentelystä.

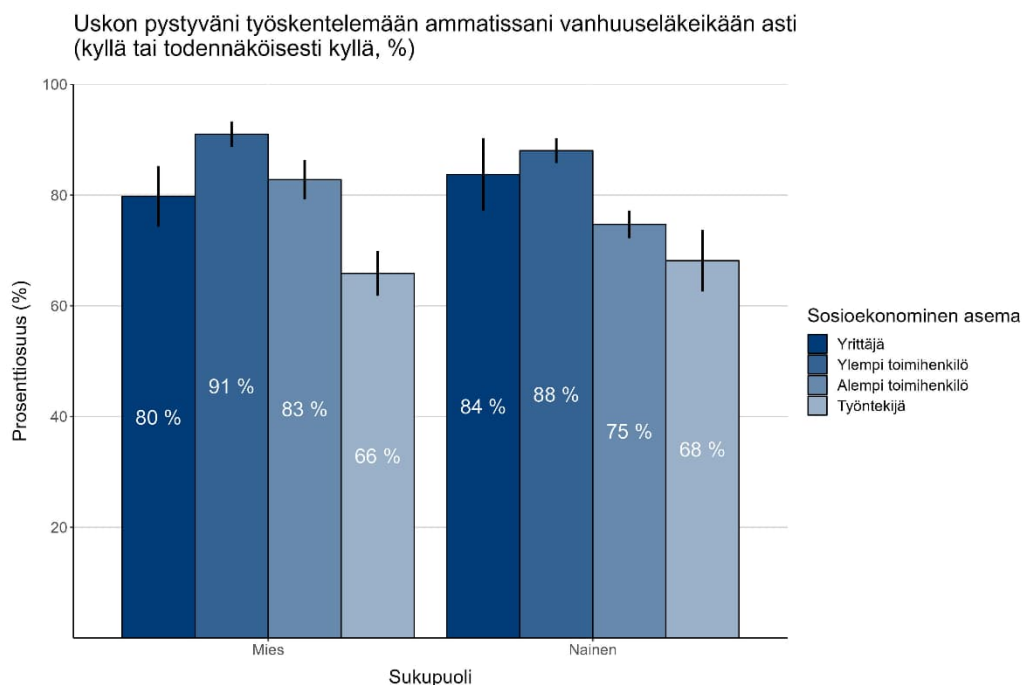
## 11.1 Työkyky

Työkykyä on kysytty kolmella eri kysymyksellä: 1) Riippumatta siitä, oletko ansiotyössä vai et, arvioi minkälainen työkykysi on nykyisin. Oletko "täysin työkykyinen", "osittain työkykyinen" tai "täysin työkyvytön"? 2) Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0–10? 3) Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään ammatissasi vanhuuseläkeikään saakka?

Työssäkäyvistä 20–67-vuotiaista täysin tai osittain työkyvyttömäksi itsensä koki 10 prosenttia miehistä ja 13 prosenttia naisista. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus oli muita sosioekonomisia ryhmiä pienempi (6 %). Koettua työkykyä asteikolla 0–10 on kysytty eri osassa Terve Suomi -tutkimuksen kokonaisuutta ja raportoitu aiemmin koko väestön tasolla THL:n Työkyky-ilmioraportissa. Työkykynsä heikentyneeksi (vastaus ≤7) kaikista

20–74-vuotiaista koki 31 prosenttia miehistä ja 30 prosenttia naisista (Koponen ym., 2023). Näissä kahdessa kysymyksessä heikentyneen työkyvyn osuudet kasvoivat selvästi iän myötä, minkä vuoksi prosenttiosuudet ovat ikävakioituja.

Kuviossa 20 on esitetty sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan niiden osuus, jotka uskoivat pystyvänsä työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään asti. Tässä tarkastelussa olivat mukana työssäkäyvät työkäiset (20–67 v.). Eri ryhmien välillä oli havaittavissa selkeä ero. Ylemmistä toimihenkilöistä yhdeksän kymmenestä uskoi pystyvänsä työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti, kun taas työntekijäryhmään kuuluvista vain kaksi kolmesta uskoi näin. Myös alemmista toimihenkilönäisistä vain kolme neljästä uskoi pystyvänsä työskentelemään vanhuuseläkkeelle asti. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pienin osuus oli palvelu- ja myyntityöntekijöillä (68 %), rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä (66 %) sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä (65 %). Iällä ei näyttänyt olevan tähän kysymykseen merkittävää vaikutusta, joten osuuksia ei ole ikävakioitu.



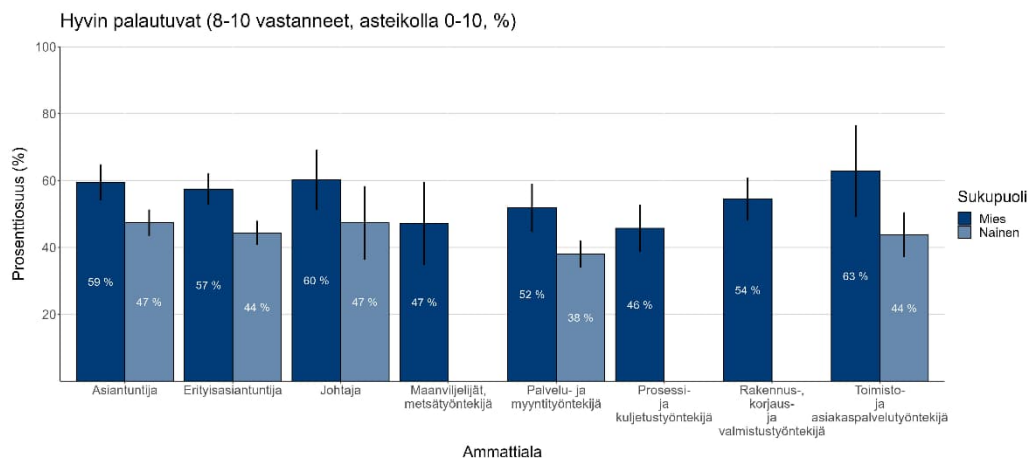
Kuvio 20. Terveytensä puolesta vanhuuseläkkeelle asti työskentelynsä uskovien osuus, sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

## 11.2 Työstä palautuminen

Työvuorojen välistä palautumista mitattiin kysymällä vastaajilta, kokevatko he palautuvansa ennen seuraavan työvuoron alkua. Vastausvaihtoehdot olivat 0–10 (0=en lainkaan ja 10=täysin). Tässä huonoon palautumisen luokkaan sisällytettiin 0–4 vastanneet, kohtalaiseen 5–7 ja hyvään 8–10.

Työssäkäyvistä suomalaisista 49 prosenttia koki palautuvansa työstään hyvin ja 15 prosenttia koki palautumisensa huonoksi. Hyvin työstä palautuvien osuus lisääntyi iän myötä: 20–34-vuotiaista 41 prosenttia koki palautuvansa työstään hyvin, 35–49-vuotiaista 48 prosenttia ja yli 50-vuotiaista 56 prosenttia.

Miehet (54 %) kokivat naisia (43 %) useammin palautuvansa työstään hyvin. Erityisesti johtotehtävissä, asiantuntija-ammateissa sekä toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä oli keskimääräistä enemmän hyvin palautuvia (kuvio 21). Palvelu- ja myyntitehtävissä työskentelevien naisten keskuudessa sen sijaan hyvin palautuvien osuus oli pienin (36 %). Tähän ryhmään kuuluvat muun muassa kaupanmyyjät, lähihoitajat, henkilökohtaiset avustajat, lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat. Aiemmista tutkimuksista tiedetään, että palautuminen on heikkoa erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa, jossa hyvin palautuvien osuus vuonna 2023 oli 35 prosenttia (Laitinen ym. 2024). Esimerkiksi lähihoitajien työstä palautuminen on keskimääräistä heikompaa (Laitinen ym. 2023).



Kuvio 21. Hyvin työstä palautuvien osuus, ammattialan ja sukupuolen mukaan. Ryhmät, joissa havaintomäärä oli alle 30 on piilotettu kuvasta. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

### 11.3 Työssä suoriutuminen

Työssä suoriutumisen arvioimiseksi vastaajia pyydettiin arvioimaan työsuoritustaan niinä päivinä, joina he olivat olleet töissä neljän viime viikon aikana (asteikko 0=huonoin suoritus – 10=huippusuoritus). Huono työssä suoriutuminen sisältää vastausvaihtoehdot 0–4, kohtalainen 5–7 ja hyvä 8–10.

Työssäkäyvistä 73 prosenttia arvioi työsuorituksensa hyväksi, 25 prosenttia kohtalaiseksi ja 3 prosenttia huonoksi. Arvio omasta työsuorituksesta parani sitä enemmän, mitä vanhemmasta vastaajasta oli kyse. Nuorimmista, 20–34-vuotiaista, 66 prosenttia arvioi työsuorituksensa hyväksi, 35–49-vuotiaista 74 prosenttia ja yli 50-vuotiaista 77 prosenttia. Miesten (72 %) ja naisten (74 %) välillä sekä sosioekonomisen aseman suhteen oli vain vähäisiä eroja. Yrittäjistä 76 prosenttia ja työntekijöistä 74 prosenttia koki suoriutuvansa työstään hyvin. Hyvin työssä suoriutuvia oli vähiten ylemmissä toimihenkilöissä (72 %).

Hyväksi työsuorituksensa arvioineita oli ammattiryhmistä eniten johtajissa (77 %) ja vähiten erityisasiantuntijoissa (71 %) ja maanviljelijöissä (68 %) (taulukko 9). Eri sektoreilla hyväksi työsuorituksensa arvioivat erityisesti kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevät (74 %), kun taas valtiolla, sisältäen yliopistot, (69 %) osuus oli pienin.

Taulukko 9. Hyvin työstään suoriutuvien prosenttiosuus, ammattiryhmän ja sukupuolen mukaan. Työssäkäyvä 20–67-vuotias väestö.

AMMATTIRYHMÄ	%
JOHTAJAT	77 %
ERITYISASiantuntijat	71 %
ASiantuntijat	74 %
TOIMISTO- JA ASIAKASPALVELUTYÖNTEKIJÄT	73 %
PALVELU- JA MYYNTITYÖNTEKIJÄT	76 %
MAANVILJELIJÄT, METSÄTYÖNTEKIJÄT	68 %
RAKENNUS-, KORJAUS- JA VALMISTUSTYÖNTEKIJÄT	75 %
PROSESSI- JA KULJETUSTYÖNTEKIJÄT	74 %
KAIKKI	74 %

## 11.4 Pohdinta

Heikentyneessä työkyvyssä ja työstä palautumisessa havaittiin sosioekonomisia ja ammattiryhmittäisiä eroja. Työkyvyn tukemiseen on olemassa vaikuttavaksi todettuja toimia (Ervasti ym. 2022). Näitä toimia on tärkeää kohdistaa erityisesti työntekijäryhmiin, joissa työkyvyn haasteita esiintyy eniten, ja hyödyntää myös työterveyshuollon asiantuntemusta. Myös joitain sukupuolien välisiä eroja havaittiin. Esimerkiksi alemmilla toimihenkilönaisilla oli pienempi osuus eläkkeelle asti työskentelyyn uskovia kuin miehillä. Palvelu- ja myyntitehtävissä työskentelevien naisten palautuminen työstä oli heikointa. Näiden havaintojen taustalla olevia tekijöitä olisi tärkeää tutkia tarkemmin. Lisätutkimusta tarvitaan myös esimerkiksi maahan muuttaneiden kokemuksista työstä suoriutumisesta ja palautumisesta. Näin voitaisiin löytää keinoja työkyvyn edistämiseen niissä väestöryhmissä, joissa se koetaan heikoimmaksi.

Työstä suoriutumisen osalta samantyyppisiä sosioekonomisia ja ammattiryhmittäisiä eroja ei noussut esiin. Sen sijaan työstä suoriutumisesta nähtiin muutoksia iän suhteen. Vanhemmat arvioivat suoriutuvansa nuoria paremmin työstään. Vanhemmat vastaajat arvioivat myös palautuvansa paremmin työstä kuin nuoret. Samaan aikaan vanhemmat ikäluokat arvioivat kuitenkin työkykynsä heikommaksi kuin nuoremmat, joten työssä suoriutumisen, työstä palautumisen ja työkyvyn suhde ei ole yksioikoinen. Monet työkykyä heikentävät sairaudet yleistyvät iän myötä. Toisaalta ammattitaito ja taidot käyttää työstä palautumisen keinoja suhteessa oman työn vaatimukseen paranevat usein iän myötä.

Muita tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työssä suoriutumisen ja palautumisen arvioon eri ikäryhmillä, voivat olla työtehtävien erilaisuus ja esimerkiksi korona-ajan vaikutukset työtehtäviin ja työpaikan toimintaan. Korona-aikana perehtyminen työhön ja työstä saatu palaute ovat voineet jäädä heikommaksi nuoremmilla työntekijöillä. Työterveyslaitoksen säännöllisesti tekemässä Miten Suomi voi? -väestötutkimuksessa ([www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi](http://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi)) on myös havaittu, että nuorten aikuisten työhyvinvointi on keskimäärin heikommalla tasolla kuin vanhempien. Näitä eroja ikäryhmien välillä työn tekemisen ja työkyvyn kokonaisuudessa on tärkeää tutkia tarkemmin.

## Kirjallisuus

Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. (2022) Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja



kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla: [Työkyvyn tuen vaikuttavuus](#). Viitattu 3.3.2024.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (2008). Dimensions of work ability— Summary and conclusions. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (toim.), Dimensions of work ability: Results of the Health 2000 Survey. Finnish Institute of Occupational Health.

Koponen, P., Koskinen, S., Sainio, P., Joensuu, M. & Puttonen, S. (2023). Työkyky. Teoksessa: Terve Suomi -työryhmä (2023). Terve Suomi -tutkimuksen 2022–2023 ilmiöraportit. [Verkkosivu]. Saatavilla: [Työkyky](#). Viitattu 26.2.2024

Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J. & Kivimäki, M. (2024) Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023? Työterveyslaitos. Saatavilla: [Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille](#). Viitattu 27.2.2024.

Laitinen, J., Selander, K., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Nevanperä, N. & Korhonen, E. (2023) Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla. Tutkiva Hoitotyö 21(2), 3–10.

Selander, K., Nikunlaakso, R., Korhonen, E., Sinervo, T., & Laitinen, J. (2023). Association of poor perceived work ability and psychosocial work-related factors in health and social service worker age groups: a cross-sectional study BMJ Open;13: artikkeli e066506. doi: 10.1136/bmjopen-2022-066506

Sonnentag, S., Venz, L., Casper, A. (2017) Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? Journal of Occupational Health Psychology 22(3), 365–380.

## 12 Työterveyshuollon asiointitapa, palvelujen saatavuus ja asiakaslähtöisyys

*Sari Nissinen, Satu Soini*

- Yleisin asiointitapa työterveyshuollon vastaanotolla on edelleen lähikäynti (74 %). Etäasiointi video- tai chat-yhteydellä on yleisintä 35–49-vuotiailla, ylemmillä toimihenkilöillä ja valtiolla työskentelevillä.
- Noin kaksi kolmasosaa vastaajista kokee saaneensa vastaanottoajan (67 %) ja päässeensä tutkimuksiin (65 %) työterveyshuoltoon riittävän nopeasti.
- Reilu enemmistö (72 %) vastaajista arvioi, että heidän saamansa palvelu työterveyshuollossa vastasi heidän tarvettaan.

Työterveyshuollolla on merkittävä rooli, kun toteutetaan terveystalvuuksia työssäkäyville. Vuonna 2021 työterveyshuollon piirissä oli noin 2 miljoonaa työntekijää eli hieman yli 90 prosenttia palkansaajista. Eniten työterveyshuollon palveluja tuotettiin lääkärikeskuksissa, noin 1,7 miljoonalle henkilölle. Tämä vastaa 88:aa prosenttia työterveyshuollon piiriin kuuluvista. Palveluista terveystarkastuksia oli noin 1,4 miljoonaa, neuvonta- ja ohjauskäyntejä saman verran sekä sairaanhoitokäyntejä noin 3,1 miljoonaa (Kela 2023).

Terveystalvuuksien digitalisaation myötä etäasioinnin osuus on lisääntynyt viime vuosien aikana. Julkisten Avohilmo-tietokantaraporttien mukaan etäasiointien määrä oli vuonna 2023 enää vain hieman pienempi kuin fyysisten asiointien. Työterveyshuollossa etäasiointeja oli noin 44 prosenttia ja avosairaanhoidossa 40 prosenttia asiointien kokonaismäärästä (Terveystalvuuksien ja hyvinvoinnin laitos 2024).

Työn Suomi -tutkimukseen vastasi 2658 henkilöä, joiden edellinen käynti oli ollut työterveyshuollossa ja 2200 henkilöä, joilla käynti oli tapahtunut muussa terveystalvuuksissa. Muuhun terveystalvuuksien sisältyvät käynnit terveystalvuuksien ammattilaisen luona terveystalvuuksissa, sairaalan poliklinikalla, opiskelijaterveystalvuuksissa tai armeijassa.

## 12.1 Etäasiointi yleisempää naisilla ja ylemmillä toimihenkilöillä

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien asiointitapaa edellisellä työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon käynnillä. Asiointitapoja olivat lähikäynnit ja etäasiointit (puhelin-, chat- tai videoyhteys).

Tulosten mukaan työssäkäyvistä väestöstä 74 prosentilla edellinen käynti työterveyshuollossa oli toteutunut lähikäyntinä paikan päällä. Lähikäyntejä oli vähemmän kuin muussa terveydenhuollossa (86 %). Sen sijaan asiointi erityisesti video- tai chat-yhteydellä oli työterveyshuollossa (12 %) selvästi yleisempää kuin muussa terveydenhuollossa (3 %). Etäkäynnit puhelinsoittona olivat vain jonkin verran yleisempiä työterveyshuollossa (14 %) kuin muussa terveydenhuollossa (11 %).

Työterveyshuollon osalta vastaajien viimeksi toteutuneen käynnin asiointitapaa tarkasteltiin sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan (taulukko 10). Lähikäyntejä oli työterveyshuollossa naisilla (70 %) jonkin verran miehiä (77 %) vähemmän, kuten myös 20–34-vuotiailla (71 %), ylemmillä toimihenkilöillä (69 %) ja valtiolla työskentelevillä (71 %). Chat- tai videoyhteys oli asiointitapana yleisin noin joka kuudennella (16 %) 35–49-vuotiaista, ylemmistä toimihenkilöistä ja valtiolla työskentelevistä ja selvästi vähäisintä 50–67-vuotiailla (8 %). Puhelinsoittona toteutuneet käynnit olivat yleisimpiä naisilla (17 %), 20–34-vuotiailla (17 %) ja kunnalla työskentelevillä (17 %). Kun etäasiointia tarkastellaan kokonaisuutena (puhelin, video- tai chat-yhteys), oli se yleisintä naisilla (30 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä (31 %).

Taulukko 10. Asiointitapa (%) viimeksi toteutuneella käynnillä työterveyshuollossa sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan. Työterveyshuollossa viimeksi asioineet työssäkäyvät 20–67-vuotiaat.

	LÄHI- KÄYNTI (%)	ETÄKÄYNTI PUHELIN- SOITTONA (%)	ASIOINTI VIDEO- TAI CHAT- YHTEYDELLÄ (%)
SUKUPUOLI			
NAISET	70	17	13
MIEHET	77	11	12
IKÄ			
20–34 V.	71	16	13
35–49 V.	72	12	16
50–67 V.	78	14	8
SOSIOEKONOMINEN ASEMA			
YLEMPI TOIMIHENKILO	69	15	16
ALEMPI TOIMIHENKILO	75	13	12
TYÖNTEKIJÄ	78	12	10
SEKTORI			
YKSITYINEN	74	13	13
KUNTA	74	16	10
VALTIO	71	13	16
KOLMAS SEKTORI	76	11	13
KAIKKI	74	14	12

## 12.2 Valtio ja kolmas sektori tyytyväisimpiä työterveyspalvelujen saatavuuteen

Työssäkäyvistä miltei kolme neljästä (72 %) ilmoitti, että edellisen käynnin osalta yhteyden saanti työterveyshuoltoon oli sujunut hyvin ja noin kaksi kolmesta oli saanut vastaanottoajan (67 %) ja päässyt tutkimukseen (65 %) riittävän nopeasti (taulukko 11). Naisten ja miesten välillä ei ollut eroa vastaanottoajan saannissa (67 %). Sen sijaan muita useammin yhteyden työterveyshuoltoon saivat sujuvasti valtiolla (81 %) ja kolmannella sektorilla (80 %) työskentelevät, kunnalla työskentelevien osuus oli pienin

(59 %). Kunnalla työskentelevissä oli vähiten niitä, jotka raportoivat saaneensa vastaanottoajan riittävän nopeasti (58 %) tai päässeensä tutkimuksiin riittävän nopeasti (53 %). Muiden osalta ei ollut olennaisia eroja palvelujen saatavuudessa ja sujuvuudessa.

Muun terveydenhuollon kokemukset palvelujen saatavuudesta eivät olleet yhtä myönteisiä kuin työterveysasiakkailta. Tuloksissa oli eroja sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman ja sektorin välillä, ja monessa vastaajaryhmässä vain alle puolella oli myönteisiä kokemuksia palvelujen saatavuudesta. Kaikkein kriittisimpiä olivat 35–49-vuotiaat, joista vain 47 prosenttia koki saaneensa yhteyden ammattilaiseen sujuvasti, 44 prosenttia saaneensa vastaanottoajan riittävän nopeasti sekä 41 prosenttia päässeensä tutkimuksiin riittävän nopeasti.

Taulukko 11. Palvelujen saatavuus (ehdottomasti kyllä, %) viimeksi toteutuneella käynnillä työterveyshuollossa ja muussa terveydenhuollossa sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan. Työterveyshuollossa tai muussa terveydenhuollossa viimeksi asioineet työssäkäyvät 20–67-vuotiaat.

	SAI YHTEYDEN SUJUVASTI		SAI VASTAAN-OTTOAJAN RIITTÄVÄN NOPEASTI		PÄÄSI TUTKIMUKSIIN RIITTÄVÄN NOPEASTI	
	(ehdottomasti kyllä, %)					
	TTH	Muu	TTH	Muu	TTH	Muu
<b>SUKUPUOLI</b>						
NAISET	72	53	67	45	64	43
MIEHET	73	54	67	51	66	49
<b>IKÄ</b>						
20–34 V.	75	55	68	47	66	46
35–49 V.	70	47	64	44	63	41
50–67 V.	72	57	69	52	66	50
<b>SOSIOEKONOMINEN ASEMA</b>						
YLEMPI TOIMIHENKILÖ	76	54	72	49	67	43
ALEMPI TOIMIHENKILÖ	72	55	68	52	65	47
TYÖNTEKIJÄ	68	54	62	46	61	48
<b>SEKTORI</b>						
YKSITYINEN	74	53	68	48	67	45
KUNTA	59	52	58	48	53	44
VALTIO	80	58	76	57	70	54
KOLMAS SEKTORI	81	52	71	48	67	46
KAIKKI	72	53	67	48	65	46

TTH=työterveyshuolto

Muu=terveyskeskus, sairaalan poliklinikka, opiskelijaterveydenhuolto, armeija

### 12.3 Enemmistö tyytyväinen työterveyshuollon asiakaslähtöisyyteen

Asiakaslähtöisyyttä mitattiin kysymyksillä vastaanottoajan riittävydestä ja siitä, saiko vastaaja osallistua riittävästi hoitoaan koskeviin päätöksiin ja vastasiko palvelu hänen tarvettaan (taulukko 12).

Työterveyshuollon vastaanotolla käyneistä yli kaksi kolmasosaa (69 %) oli tyytyväisiä vastaanottoajan riittävyteen ja mahdollisuuteen osallistua hoitoaan koskeviin päätöksiin ja vielä useampi (72 %) koki, että viimeksi toteutunut käynti työterveyshuollossa vastasi heidän tarvettaan. Miehet kokivat hieman naisia harvemmin, että he saivat osallistua hoitoaan koskeviin päätöksiin (miehet 67 % ja naiset 72 %). Kolmannella sektorilla työskentelevät olivat kaikkein tyytyväisimpiä vastaanottoajan riittävyteen työterveyshuollossa (76 %) ja mahdollisuuteen osallistua hoitoaan koskeviin päätöksiin (81 %). Edellisen työterveyshuollon käynnin kokivat vastanneen tarvetta myönteisimmin 50–67-vuotiaat (78 %).

Muun terveydenhuollon ja työterveyshuollon tuloksia tarkasteltaessa kokemukset asiakaslähtöisyydestä erosivat hieman työssäkäyvien ryhmien välillä. Erityisesti alemmissa toimihenkilöissä oli vähemmän niitä, jotka kokivat muun terveydenhuollon vastaanotolla olleen riittävästi aikaa (työterveyshuolto 70 % vs. muu terveydenhuolto 61 %), tai että he saivat osallistua hoitoaan koskeviin päätöksiin (73 % vs. 60 %). Lisäksi 50–67-vuotiaista 70 prosenttia koki, että muussa terveydenhuollossa saatu palvelu oli vastannut tarvetta, kun taas työterveyshuollossa vastaava luku oli 78 prosenttia.

Taulukko 12. Asiakaslähtöisyyden kokeminen (ehdottomasti kyllä, %) ammattilaisen kanssa viimeksi toteutuneella käynnillä työterveyshuollossa ja muussa terveydenhuollossa sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan. Työterveyshuollossa tai muussa terveydenhuollossa viimeksi asioineet työssäkäyvät 20–67-vuotiaat.

	RIITTÄVÄ VASTAAN- OTTOAIKA		SAI OSALLISTUA HOITOA KOSKEVIIN PÄÄTÖKSIIN		PALVELU VASTASI TARVETTA	
	(ehdottomasti kyllä, %)					
	TTH	Muu	TTH	Muu	TTH	Muu
<b>SUKUPUOLI</b>						
NAISET	70	62	72	62	73	67
MIEHET	69	64	67	60	71	69
<b>IKÄ</b>						
20–34 V.	69	62	68	61	69	70
35–49 V.	66	60	67	58	69	64
50–67 V.	73	67	73	62	78	70
<b>SOSIOEKONOMINEN ASEMA</b>						
YLEMPI TOIMIHENKIÖ	72	65	70	65	74	70
ALEMPI TOIMIHENKIÖ	70	61	73	60	73	69
TYÖNTEKIJÄ	65	63	68	57	69	67
<b>SEKTORI</b>						
YKSITYINEN	68	62	69	58	72	66
KUNTA	68	62	69	62	70	70
VALTIO	74	69	68	64	73	72
KOLMAS SEKTORI	76	71	81	66	77	70
KAIKKI	69	63	69	61	72	68

TTH=työterveyshuolto

Muu=terveyskeskus, sairaalan poliklinikka, opiskelijaterveydenhuolto, armeija

## 12.4 Pohdinta

Sosiaali- ja terveydenhuollossa tavoitellaan kustannusten kasvun hillitsemiseksi muun muassa lähikäyntien korvaamista etäpalveluilla (Pennanen ym. 2023). Työn Suomi - tutkimuksessa vastaajien edellisen vastaanottokäynnin asiointitapa oli kuitenkin



edelleen selvästi useammin lähikäynti kuin etäasiointi. Käyntimäärät ovat kuitenkin viime vuosina lähentyneet toisiaan niin työterveyshuollossa kuin muussakin terveydenhuollossa (Kela 2023, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024). Palveluja käyttävien kannalta olisi keskeistä, että he saavat valita itse sopivimman asiointitavan (Nissinen ym. 2023).

Tulosten mukaan suurin osa työterveyshuollossa käyneistä vastaajista arvioi palvelun saatavuuden hyväksi. Muun terveydenhuollon osalta asiakaskokemukset eivät olleet yhtä hyviä. Huomionarvoista kuitenkin on, ettei työterveyshuollossakaan kaikilla ole pelkästään myönteisiä kokemuksia palveluun pääsystä. Erityisesti on kaivattu parannusta lääkärille pääsyyn. Kokemus saatavuudesta heikkenee myös, jos henkilö ei pysty olemaan suoraan yhteydessä haluamaansa ammattilaiseen, vaan vain keskitetyn hoidontarpeen arvioinnin tai digitaalisen oirearvioinnin kautta (Nissinen ym. 2023).

Työterveyshuollon vastaanotolla käyneet olivat tyytyväisiä työterveyspalvelujen asiakaslähtöisyyteen. Asiakaslähtöisyys onkin keskeinen toimintaperiaate työterveyshuollossa (Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013), ja sitä mitataan säännöllisesti (Takala ym. 2019). Lisäksi työterveyshuollossa asioineet olivat tyytyväisempiä palvelun asiakaslähtöisyyteen kuin muualla terveydenhuollossa asioineet. Tämä vastaa aiemmissa selvityksissä todettua (Aalto ym. 2017; Kyytsönen ym. 2021).

## Kirjallisuus

- Aalto, A. M., Vehko, T., Sinervo, T., Sainio, S., Muuri, A., Elovainio, M. & Pekurinen, M. (2017) Terveydenhuollon asiakaslähtöisyys: Palvelujen käyttäjien kokemuksia terveyspalvelujen toiminnasta (Tutkimuksesta tiiviisti 12). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla: [Terveydenhuollon asiakaslähtöisyys](#). Viitattu 4.3.2024.
- Kela. (2023) Kelan työterveyshuoltotilasto 2021 (Suomen virallinen tilasto). Kela. Saatavilla: [Kelan työterveyshuoltotilasto 2021](#). Viitattu 5.3.2024.
- Kyytsönen, M., Aalto, A. M., & Vehko, T. (2021) Sosiaali- ja terveydenhuollon sähköinen asiointi 2020–2021: Väestön kokemukset (Raportti 7). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla: [Sosiaali- ja terveydenhuollon sähköinen asiointi](#). Viitattu 5.3.2024.

Nissinen, S., Sormunen, E., Pesonen, S. & Toivio, P. (2023) Työterveyspalvelujen käyttö ja kehitys: Palvelukehitys työterveyshuollon toimintaympäristön muutoksissa. Työterveyslaitos. Saatavilla: [Työterveyspalvelujen käyttö ja kehitys](#). Viitattu 4.3.2024.

Pennanen, P., Jansson, M., Torkki, P., Harjumaa, M., Pajari, I., Laukka, E. ym. (2023) Digitaalisten palvelujen vaikutukset sosiaali- ja terveydenhuollossa (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 52). Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla: [Digitaalisten palvelujen vaikutukset sosiaali- ja terveydenhuollossa](#). Viitattu 5.3.2024.

Takala, E.P., Leino, T., Harjunpää, K., Hirvonen, M., Kauranen, T., Liljeström, K. ym. (2019) Työterveyshuollon toiminta ja laatu Suomessa 2018. Työterveyslaitos. Saatavilla: [Työterveyshuollon toiminta ja laatu Suomessa](#). Viitattu 5.3.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Avohilmo: Terveysthuollon avohoidon käynnit hyvinvointialueittain ja kunnittain. Saatavilla: [Avohilmo: Terveysthuollon avohoidon käynnit hyvinvointialueittain](#). Viitattu 4.3.2024.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. Saatavilla: [FINLEX](#). Viitattu 5.3.2024.

## 13 Yhteenveto ja pohdinta

*Ari Väänänen, Minna Toivanen*

Työn Suomi -tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin vuosina 2022–2023. Siten se kuvastaa työtä, työhyvinvointia ja työkykyä koronapandemian jälkeen, lisääntyneen ilmastotietoisuuden, kansainvälisen epävakauden ja polarisaatiotendenssien kontekstissa. Se kuvaa työelämää, jossa valtaosa työntekijöistä on syntynyt 1950-luvun puolenvälin ja 2000-luvun taitteen välissä.

### 13.1 Valtaosa työskentelee palvelu- ja asiantuntijatehtävissä

Pitkän aikavälin kehityskulkujen näkökulmasta tutkimukseen osallistunut työssäkäyvä väestö paikantuu sosiaalisten, taloudellisten ja rakenteellisten muutosten jatkumolle. Nämä muutokset ovat tapahtuneet viime vuosikymmeninä suomalaisessa työelämässä. Esimerkiksi palkansaajaväestöön kohdistuvassa Työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019) työntekijöiden osuus pieneni miltei puolesta (48 %) alle kolmannekseen (30 %) vuosina 1977–2018. Kun vielä 1977 palkansaajanaisista ylempinä toimihenkilöinä työskenteli 15 prosenttia, niin vuonna 2018 heitä oli jo 30 prosenttia. Miehillä vastaavat luvut olivat 17 ja 32 prosenttia. Työn Suomi -tutkimuksessa ylempien toimihenkilöiden osuus on jonkin verran pienempi (25 prosenttia), koska aineistossa oli mukana myös yrittäjinä toimivia. Kuitenkin työelämäarakennetta koskevat tulokset eri sektorien painoarvosta, työssäkäyvien sosioekonomisesta asemasta ja ammattiluokasta ovat pääosin linjassa työelämän muutoksista tehtyjen aiempien havaintojen kanssa: valtaosa työssäkäyvistä väestöstä työskentelee palvelu- ja asiantuntijatehtävissä, tekee päivätyötä, asuu kaupungeissa tai kaupunkimaisilla alueilla ja on töissä yksityisellä sektorilla tai kunnalla/hyvinvointialueella.

Työn Suomi -tutkimuksen tuloksista nousee esiin työn ja työmarkkinoiden sukupuolittainen eriytyminen. Naiset työskentelevät edelleen paljon alemmissa toimihenkilöammateissa, ovat selvässä enemmistössä kuntasektorin töissä ja toimivat vähemmän esihenkilöinä kuin miehet. Miehet puolestaan keskittyvät voimakkaasti yksityiselle sektorille ja työntekijäammatteihin. Tämä jakautuneisuus heijastuu siihen, millaisissa olosuhteissa ja työpaikoilla suomalaiset miehet ja naiset työskentelevät. Naisilla painottuvat etenkin palvelusektorin työt sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ammatit, kun taas miesten työt ovat luonteeltaan enemmän tuotannollisteknisiä,

muiden johtamista edellyttäviä ja liike-elämän ansaintalogiikkaan kiinnittyneitä. Näin aineistomme sosioekonominen jakauma ja ammattiluokkarakenne heijastelevat sekä naisten koulutustason kohoamista että koulutuksen ja työelämän sukupuolen mukaista eriytymistä (Sutela ym. 2019). Tulokset ilmentävätkin sukupuolen mukaan eriytyneen työelämän ominaispiirteitä ja jakolinjoja.

1990-luvulta lähtien Suomessa on puhuttu työmarkkinoiden siirtymisestä työurien osalta epäjatkuvuuden ja vaihtuvuuden aikaan, jossa työt ovat yhä enemmän pätkittäisiä ja projektimaisia. Eräänä mittarina tästä voi pitää määräaikaisten työsuhteiden osuutta. Työvoimatutkimuksen (Tilastokeskus 2022) mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on vaihdellut 15–17 prosentin tasolla viime vuosina, mutta merkittävää kasvua ei ole ollut havaittavissa. Tässä tutkimuksessa määräaikaisten (16 %) työsuhteiden osuus näyttää vastaavan työssäkäyvän palkansaajaväestön tilannetta. Koska Työn Suomi -tutkimuksessa myös yrittäjät ovat mukana, määräaikaisten työntekijöiden osuutta voi pitää hieman odotettua suurempana. Osaltaan tämä voi heijastella 2020-luvun alussa havaittua pientä käännettä, jossa määräaikaiset työsuhteet ovat alkaneet pitkästä ajasta lisääntyä työmarkkinoilla (Tilastokeskus 2022). Edelleen vakituiset työsuhteet ovat kuitenkin selvästi yleisin työsuhdemuoto työssäkäyvillä Suomessa. Vaikka siis projektimaisuus ja verkostomaisuus leimaavat monien työntekijöiden töitä, työtä tehdään valtaosin edelleen pysyvässä työsuhteessa tiettyyn työnantajaan.

## 13.2 Ikä heijastuu hyvinvoinnin muodostumiseen työssä

Työn Suomi -tulokset osoittavat, että eri-ikäiset poikkeavat toisistaan joidenkin työhyvinvoinnin ulottuvuuksien suhteen. Odotetusti nuoremmat ryhmät kokevat työkykynsä jonkin verran paremmaksi kuin vanhimman ryhmän edustajat. Kuitenkin alle 35-vuotiaiden vastaukset tuovat esiin nuorempien ryhmien osalta myös huolestuttavia piirteitä: heidän palautumisensa työstä on huonompaa kuin vanhimmilla ikäryhmillä, ja heidän omat arvionsa työssä suoriutumisesta ovat heikompia kuin iäkkäämmillä. Työelämän kehittämisen kannalta on jatkossa tärkeää selvittää, mistä nuorten heikommat arviot omasta suoriutumisesta tai palautumisesta johtuvat ja miten nuorten työntekijöiden tilannetta voidaan parantaa. Muun muassa mentorointi, osaamisen kehittäminen sekä työn rajaaminen ja olennaistaminen voivat olla keinoja, joilla voidaan tukea työuran varhaisessa vaiheessa olevien työntekijöiden hyvinvointia työn arjessa (Toivanen ym. 2024).

Yksi todennäköisimmin työuupumuksesta kärsivä ryhmä ovat alle 35-vuotiaat naiset. Haasteellisen työtilanteen lisäksi huolestuttava tulos voi liittyvä myös yleisempään

kehitystrendiin, joka näkyy myös muissa mielenterveyden indikaattoreissa, kuten ahdistuneisuushäiriöiden kasvussa (Perhoniemi & Blomgren 2022). Työhyvinvointi on kytköksissä yleisempään psyykkiseen hyvinvointiin, ja sen ulottuvuuksissa voi tapahtua väestöryhmäkohtaisia muutoksia, kun esimerkiksi mielenterveyden kriteereissä ja toimintamalleissa tapahtuu muutoksia (Väänänen ym. 2019). Olennaista on myös ymmärtää sitä, kuinka työolosuhteet ja ryhmäkohtaiset toimintakulttuurit voivat yhdessä tuottaa subjektiiviseen pahoinvointiin liittyviä tulkintoja ja ratkaisuyrityksiä. Näin voi käydä, jos yhteiskunnassa suositaan esimerkiksi yksilölähtöistä terapeutista käsitteistöä ja psykologisia viitekehyksiä (Väänänen 2024).

### 13.3 Työn luonne näkyy erilaisina kuormituksina

Huomionarvoinen tulos työn muotojen kehittämisessä on etä- ja läsnätyön moninaisuus. Työn Suomi -tutkimuksen mukaan valtiosektorilla työskentelevät tekevät etätöitä paljon, kun taas kuntasektorilla työskentelevistä valtaosa ei voi tehdä etätöitä lainkaan. Työtehtävään kuuluva fyysinen läsnäolo ja työpaikalla tehtävä työ ovat edelleen työtä luonnehtivia ominaisuuksia esimerkiksi sosiaali- ja terveyssektorilla ja koulutuksen alalla. Valtiolla varsin yleisissä suunnittelu-, tutkimus- ja asiantuntijatoissa työt ovat puolestaan vähemmän paikkaan sidottuja. Tällaiset erot vaikuttavat merkittävästi esimerkiksi siihen, miten työt organisoidaan ja millaiseksi työyhteisön rooli oman työn osana muodostuu.

Kiinnostavalla tavalla työn luonne myös kietoutuu työn fyysiseen, psyykkiseen ja kognitiiviseen kuormitukseen. Useammin fyysistä läsnäoloa edellyttävissä työntekijäammateissa lähes kaksi kolmesta seisoo tai kävelee työajastaan yli puolet, kun taas valtiosektorilla ja toimihenkilöammateissa valtaosa istuu yli puolet työajastaan. Näin myös työn sidoksisuus paikkaan ja fyysiset vaatimukset erottelevat työssäkäyvää väestöä Suomessa yhä enemmän.

Psyykkisen ja kognitiivisen kuormituksen osalta taas ylemmissä toimihenkilöammateissa erityisesti naisilla päällekkäiset työtehtävät ja tietotulva kuormittavat, moni kokee työn vievän liikaa aikaa ja energiaa perheeltä ja työasiat jäävät usein pyörimään häiritsevästi mieleen myös vapaalla. Miehet, erityisesti yrittäjät, ovat puolestaan muita tavallisemmin tavoitettavissa työhön liittyen myös vapaalla, jolloin työstä irrottautuminen voi olla haastavaa. Myös naisyrittäjillä tavoitettavissa oleminen on tavallista. Kuitenkin nämä samat ryhmät, yrittäjät ja ylemmät toimihenkilöt, kokevat työn tuovan iloa ja energiaa ja olevan hyvä vastapaino muille elämänalueille. Lisäksi moni heistä kokee työnsä merkityksellisenä ja itsenäisenä.

Resurssien niukkuus ja muutokset heijastuivat naisvaltaisen kuntasektorin työolosuhteisiin. Siellä työskentelevät naiset kokevat muita useammin, että omalla työpaikalla on työntekijöitä liian vähän työtehtäviin nähden. Lisäksi henkisen väkivallan ja kiusaamisen sekä fyysisen väkivallan uhka korostuu kuntapuolella. Kuitenkin kuntasektorilla valtaosa kokee työnsä merkityksellisenä, ja työn imu on siellä muita sektoreita yleisempää.

### 13.4 Työterveyshuoltoon ollaan laajasti tyytyväisiä

Digitaalisuus on viime vuosina vaikuttanut voimakkaasti työterveyshuollon toimintatapoihin ja vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa. Kuitenkin edelleen yleisin asiointitapa työterveyshuollon vastaanotolla on lähikäynti (74 %). Etäasiointi video- tai chat-yhteydellä on yleisintä 35–49-vuotiailla, ylemmillä toimihenkilöillä ja valtiolla työskentelevillä. Naisista ja ylemmistä toimihenkilöistä lähes yksi kolmesta on asioinut työterveyshuollossa viimeksi etäyhteyden kautta. Vähiten etäpalveluita ovat käyttäneet yli 50-vuotiaat ja työntekijäasemassa olevat, joista etäpalveluja on käyttänyt noin viidennes. Osaltaan työterveyshuollon käyttöön heijastuvat eri työntekijäryhmien toimintakulttuurit ja -tavat, mutta on myös mahdollista, että naisia ja nuorempia työntekijäryhmiä palkkaavilla yrityksillä tai toimialoilla on kehittyneemmät digitaaliset työterveyshuollon palvelut. Kiinnostava tulos ylipäättään on, että työterveyshuollon toimintaan ollaan työssäkäyvässä väestössä laajemmin tyytyväisiä kuin muihin terveyspalveluihin, mikä voi liittyä esimerkiksi nopeuteen, resursseihin ja digitaalisiin asiakaspalveluihin.

### 13.5 Työelämän moninaistuminen vaatii jatkossa lisää huomiota

Koko 2000-luvun ajan suomalainen työelämä on moninaistunut kulttuurisesti. Työn Suomi -tutkimus ei sisältänyt erillistä maahanmuuttajaväestölle suunnattua osuutta, eikä erillinen osaryhmätarkastelu ollut mahdollista muualta muuttaneiden työntekijöiden joukossa. Kuitenkin Terve Suomi -tutkimuksen kanssa samanaikaisesti tehtiin maahanmuuttajataustaiselle väestölle suunnattu MoniSuomi-tutkimus, jossa selvitettiin eräiden työelämäulottuvuuksien osalta maahanmuuttajataustaisen väestön tilannetta Suomen työmarkkinoilla. Koko väestöstä työssä olleista tai työtä hakeneista syrjintää työssä tai työnhaussa kyselyä edeltäneen vuoden aikana oli kokenut noin 16 prosenttia naisista ja 11 prosenttia miehistä (Castaneda & Kuusio 2023). Vastaavat osuudet maahanmuuttajataustaisella väestöllä olivat 26 ja 27 prosenttia. Erityisen yleisiä syrjintäkokemukset työssä tai työnhaussa olivat Afrikasta (pois lukien Pohjois-Afrikka) (46 %) ja Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta (41 %) Suomeen muuttaneilla miehillä. Näillä

samoilla ryhmillä myös itsensä osittain tai täysin työkyvyttömäksi kokevien osuus oli koko maan väestöä suurempi (Koponen & Koskinen 2023). Kuitenkin joissakin taustamaaryhmissä itsensä työkyvyttömäksi kokevien osuus oli pienempi kuin koko väestössä (Kaakkois-Aasiasta muuttaneet naiset sekä Afrikka-, Eurooppa-, muu Aasia, Amerikka ja Oseania -ryhmien miehet) (Koponen & Koskinen 2023), joten maahanmuuttajataustainen työikäinen väestö on hyvin polarisoitunut.

Hiljattain julkaistut tulokset kertovat, että erityisesti kansainvälisen suojelun perusteella maahan muuttaneiden työllisyys jää pidemmäksi ajaksi matalammalle tasolle kuin esimerkiksi työluvalla maahan tulleiden (Pesola ym. 2024). Huonomman työkyvyn taustalla voi olla heikompa työmarrkinaintegraatiota, mutta siihen voi liittyä myös kielteisiä itsearvioita omasta työmarrkinakelpoisuudesta. Aiemmin on myös raportoitu, kuinka Afrikka-taustaiset miehet kokevat saavansa vähiten tukea työyhteisöltään (Väänänen & Toivanen 2015). Tulosten perusteella erityisesti Afrikasta ja Lähi-idästä muuttaneiden syrjintään ja sitä ruokkiviin mekanismeihin työelämässä on tärkeää puuttua. On myös olennaista ymmärtää, mistä esimerkiksi omaan työkykyyn liittyvät arviot nousevat ja millaisilla keinoilla työkykyä voidaan parantaa. Tämä on tärkeää maahanmuuttajien itsensä kannalta, mutta myös tulevaisuuden työelämän ja yhteiskunnallisen kehityksen kannalta Suomessa on kriittistä saada eritaustaiset maahanmuuttajat mukaan työelämään ja työyhteisöihin omalla panoksellaan.

### 13.6 Monet kokevat ennakoimattomat muutokset uhkana työssään

Työelämään, työpaikkojen toimintaan ja työntekijöihin vaikuttavat monet käynnissä olevat laajemmat muutokset ja murrokset. Teknologia kehittyy harppauksittain, erityisesti generatiivinen tekoäly on muuttanut monia töitä ja tekemisen tapoja (Alasoini 2023). Ekologiset, taloudelliset ja kulttuuriset kehityskulut ovat pakottaneet työpaikkoja ja laajemmin esimerkiksi hyvinvointialueita tarkastelemaan ja uudistamaan toimintaansa.

Työn Suomi -tutkimus tuo esiin, että peräti 40 prosenttia kaikista työssäkäyvistä kokee ennakoimattomat muutokset epävarmuustekijänä tai uhkana työssään vähintään jossain määrin. Useimmin ennakoimattomia muutoksia pitävät uhkana yrittäjät ja kuntasektorilla työskentelevät, joista näin vastasi lähes joka toinen. Tässä tuloksessa näkyvät erilaisten muutosten tuoma paine työssäkäyvien arjessa ja työntekijöiden kokemukset tilanteessa, jossa omaan työhön vaikuttavat hyvin monenlaiset oman hallinnan ulkopuolella olevat tekijät. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työvoimapula ja organisaatiomuutokset kuntapuolella. Näyttääkin siltä, että joustavaan talouteen ja toiminnan muutoksiin sopeutuminen tuottaa päänvaivaa monelle työssäkäyvälle. Sen

sijaan työmarkkinoiden perinteisempien epävarmuustekijöiden, kuten irtisanomisen tai toisiin tehtäviin siirtämisen, uhkaa kokee huomattavasti pienempi osa työssäkävivistä. Muutosten ja ennakoimattoman epävarmuuden tilanteessa tulevaisuuden näkymät helposti hämärtyvät. Siksi työpaikoille on tärkeää luoda pysyvyyden saarekkeita ja kannattelevia sosiaalisia rakenteita, kuten yhteisöllisyyttä, luottamusta ja psykologista turvallisuutta.

## Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2023) Generatiivinen tekoäly ja työelämän muutos: alustavia havaintoja. Työpoliittinen aikakauskirja 66 (4), 14–23.
- Castaneda, A. & Kuusio, H. (2023) Syrjintäkokemukset. Teoksessa: MoniSuomi - työryhmä (2023). MoniSuomi-tutkimuksen 2022–2023 perustulokset. [Verkkosivu]. Saatavana: [thl.fi/monisuomi/tulokset](https://thl.fi/monisuomi/tulokset). Viitattu 4.3.2024.
- Koponen, P. & Koskinen, S. (2023) Työkyky. Teoksessa: MoniSuomi -työryhmä (2023). MoniSuomi-tutkimuksen 2022–2023 perustulokset. [Verkkosivu]. Saatavilla: [Tulokset - THL](#). Viitattu 26.2.2024.
- Perhoniemi, R. & Blomgren, J. (2022) Increase in sickness absence due to mental health disorders in Finland: trends by gender, age and diagnostic group in 2005-2019. *Scandinavian Journal of Public Health* 50, 318–322.
- Pesola, H., Sarvimäki, M. & Virkola, T. (2024) Eri syistä maahan muuttaneiden työllistyminen Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 9/2024. Saatavilla: [Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa](#). Viitattu 5.3.2024.
- Sutela, H. Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2022) Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työkäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021. Työvoimatutkimus. Saatavilla: [Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työkäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021](#). Viitattu: 5.3.2024.
- Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Selander, K. & Laitinen, J. (2024) Työn rajaaminen ja vaikutusvalta hoitotyön esihenkilötyössä. Työelämän tutkimus. (hyväksytty)
- Väänänen, A. (2024) The rise of mental vulnerability at work. A socio-historical and cultural analysis. Bristol: Policy Press (julkaistaan 4/2024).



- Väänänen, A. & Toivanen, M. (2015) Ulkomaalaistaustaiset palkansaajat osana työyhteisöä. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.) Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus. s. 111–120.
- Väänänen, A., Turtiainen, J., Kuokkanen, A. & Petersen, A. (2019) From silence to diagnosis: The entry of the mentally problematic employee into medical practice. *Social Theory and Health*, 17, 407–426.

## Kirjoittajat

Työterveyslaitos:

Tutkimusprofessori Ari Väänänen

Vanhempi asiantuntija Minna Toivanen

Erikoistutkija Kirsikka Selander

Johtava tutkija Matti Joensuu

Erytysasiantuntija Jaakko Airaksinen

Tutkimusprofessori Tuomo Alasoini

Johtava tutkija Jenni Ervasti

Tutkimusprofessori Jari Hakanen

Tutkimusprofessori Mikko Härmä

Erikoistutkija Janne Kaltiainen

Erikoistutkija Johanna Kausto

Tutkimusprofessori Jaana Laitinen

Johtava asiantuntija Sari Nissinen

Tutkimusprofessori Annina Ropponen

Ylilääkäri Satu Soini

Erikoistutkija Päivi Vanttola

Tutkimuspäällikkö Pekka Varje

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Johtava asiantuntija Päivikki Koponen

Johtava tutkija Annamari Lundqvist

Kehittämispäällikkö Suvi Parikka

## Liite 1

### Terve Suomi / Työelämämoduuli

*Jos et ole ollut ansiotyössä 12 viime kuukauden aikana, voit siirtyä suoraan kyselyn loppuun. Vastaa kysymyksiin ajatellen päätyötäsi eli sitä työtä, jota teet tai teit ensisijaisesti.*

80. Oletko  
palkansaaja  
yrittäjä, itsensä työllistäjä → siirry kysymykseen 83.  
maatalousyrittäjä → siirry kysymykseen 83.  
apurahalla → siirry kysymykseen 83.  
vaihtelevasti palkansaaja, yrittäjä- tai freelancer ja/tai apurahalla  
muu
81. Onko työnantajasi?  
yksityinen työnantaja  
kunta tai kuntayhtymä  
valtio (sis. yliopisto)  
kolmas sektori (esim. yhdistys, säätiö, osuuskunta)
82. Millainen työsuhteesi on?  
vakituinen tai toistaiseksi sovittu  
määräaikainen  
vuokratyö  
muu keikkaluontoinen työ
83. Toimitko esihenkilöasemassa?  
kyllä  
en, mutta johdan tai ohjaan muiden työtä  
en, enkä ohjaa muiden työtä
84. Kuinka paljon aikaa käytät keskimäärin ansiotyötehtävien hoitoon ylityöt mukaan lukien?  
Päätyö \_\_\_\_\_ tuntia viikossa      Sivutyöt \_\_\_\_\_ tuntia viikossa

85. Millainen on työaikasi?  
 säännöllinen päivätyö (alkaa ja loppuu klo 6–18 välillä)  
 päivätyö, jossa joustavat aloitus- ja lopetusajankohdat  
 säännöllinen iltatyö  
 säännöllinen yötyö  
 vuorotyö ilman yötyötä  
 vuorotyö, jossa myös yötyötä (vähintään 3 tuntia klo 23–06 välillä)  
 työaika sijoittuu itse päätettäviin ajankohtiin  
 muu työaikamuoto
86. Kuinka usein keskimäärin olet tehnyt viimeisen puolen vuoden aikana etätöitä eli ansiotyötä varsinaisen työpaikan ulkopuolella?  
 koko ajan tai lähes koko ajan  
 3–4 päivänä viikossa  
 1–2 päivänä viikossa  
 1–3 päivänä kuukaudessa  
 en tee etätöitä lainkaan tai hyvin harvoin  
 työssäni ei ole mahdollista tehdä etätöitä

Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä tai uhkia?

	erittäin paljon	melko paljon	jonkin verran	melko vähän	erittäin vähän / ei lainkaan	ei sovi tilanteeseeni
työtehtävien lakkautuksen uhka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toisiin tehtäviin siirto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lomautus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
irtisanominen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkinen väkivalta / kiusaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fysinen väkivalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
seksuaalinen häirintä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ennakoimattomat muutokset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

87. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työssä käsittelemäni tietomäärä on liian kuormittava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
minulla on yleensä liian monta eri työtehtävää työn alla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tarvitsisin lisää osaamista, jotta pystyisin tekemään työni hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osaamiseni riittäisi nykyistä vaativampiin työtehtäviin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

88. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
työni on merkityksellistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
voim tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suunnittelen, aikataulutan ja asetan tavoitteet työlleni itse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
saan tarvittaessa tukea esihenkilöltäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
saan tarvittaessa tukea työtovereiltani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

89. Usein työt sisältävät vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa (esim. työtoverit, esihenkilöt, asiakkaat, oppilaat, potilaat, yhteistyötahot), mikä voi nostaa esiin erilaisia tunteita. Kuuluuko työhösi tällaista tunteita herättävää vuorovaikutusta?

ei lainkaan → voit siirtyä kysymykseen 92.

satunnaisesti

alle puolet työajasta

yli puolet työajasta

90. Koetko nämä tunteet työssäsi kuormittavana?  
 en lainkaan  
 hieman kuormittavana  
 jossain määrin kuormittavana  
 erittäin kuormittavana

91. Kuinka usein joudut työssäsi

	en juuri koskaan	muutaman kerran vuodessa	kuukausittain	viikoittain	päivittäin
pohtimaan, ovatko valintasi ja päätöksesi eettisesti oikeita?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimimaan ammattisi tai alasi sääntöjen tai hyväksytyjen toimintatapojen vastaisesti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimimaan vastoin omia arvojasi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

92. Oletko tehnyt töitä ja hankkinut ansioita digitaalisten alustojen kautta 12 viime kuukauden aikana? *Tällä tarkoitetaan palvelujen ja keikkatöiden myyntiin ja markkinointiin käytettäviä alustoja (kuten Uber, Wolt, Upwork, Freska, Seure, Urakkamaailma, Timma).*

- Kyllä, teen ainoastaan tai enimmäkseen alustatyötä  
 Kyllä, teen jossain määrin muun päätyön lisäksi alustatyötä  
 En tee lainkaan tai teen vain satunnaisesti alustatyötä

93. Sisältyykö työhösi yleensä päivittäin?

	ei lainkaan	satunnaisesti	alle puolet työajasta	yli puolet työajasta
nostamista ja/tai kantamista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työskentelyä kädet hartiatason yläpuolella	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työskentelyä polvillaan ja/tai kykyssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
voimaa vaativia ja/tai toistuvia kädenliikkeitä (esim. vääntäminen tai lajittelu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
seisomista ja/tai kävelemistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
istumista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
haittaavaa melua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

94. Kuinka usein seuraavat väittämät kuvaavat työtilannettasi?

	ei koskaan	harvoin	jokkus	usein	aina
tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
en ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kun työskentelen, en pysty keskittymään hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
en pysty hallitsemaan tunteitani työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

95. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni vapaa-ajallani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työ vie liikaa aikaa tai energiaa perheeltäni tai muulta elämältä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
olen yleensä tavoitettavissa työhön liittyen myös työajan ulkopuolella	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työni tuo hyvää vastapainoa muulle elämälleni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työni antaa minulle energiaa ja iloa, jotka heijastuvat vapaa-ajalle ja ihmissuhteisiini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

96. Palaudutko työpäivän aiheuttamasta rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää?

En palaudu ollenkaan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Palaudun täysin
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

97. Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteuksia tai ajatuksia?

	en koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuukaudessa	muutaman kerran kuukaudessa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen innostunut työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen täysin uppoutunut työhöni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

98. Arvioi työsuoritustasi kokonaisuudessaan niinä päivinä, kun olet ollut töissä 4 viime viikon aikana.

Huonoin työsuoritus	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Huippusuoritus
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Terve Suomi 2022–2023-tutkimuksen kyselylomakkeet:

<https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/terve-suomi-tutkimus/tulosten-hyodyntaminen/tutkimuslomakkeet>



## Liite 2

Taulukko 13. Keskeiset taustamuuttujat naisilla iän mukaan. Työssäkäyvät 20–67-vuotiaat naiset.

NAISET		20–34		35–49		50–67	
		n	%	n	%	n	%
ALUE	Kaupunkimaiset kunnat	915	86	930	77	846	70
	Muut*	151	14	280	23	356	30
SEKTORI	Yksityinen	613	59	563	50	432	40
	Kunta tai kuntayhtymä	267	26	391	35	477	44
	Valtio tai valtion liikelaitos	78	8	103	9	108	10
	Kolmas sektori	74	7	66	6	74	7
TYÖSUHTEEN LUONNE	Toistaiseksi voimassa oleva	691	67	975	86	966	89
	Määräaikainen	283	27	>30	-	>30	-
	Muu keikkatyö tai vuokratyö	60	6	<30	-	<30	-
SOSIOEKONOMINEN ASEMA	Yrittäjä	<30	-	<30	-	93	
	Ylempi toimihenkilö	197	19	370	31	317	26
	Alempi toimihenkilö	412	40	516	44	531	44
	Työntekijä	130	13	121	10	132	11
	Muut*	>30	-	>30	-	>30	-
AMMATTIRYHMÄ	Johtajat	<30	-	>30	-	47	4
	Erytisasiantuntijat	189	25	350	33	295	28
	Asiantuntijat	161	22	263	25	247	23
	Toimisto- ja asiakaspalvelu	66	9	90	9	110	10
	Palvelu- ja myyntityöntekijät	235	32	227	22	244	23
	Maanviljelijät, metsätyöntekijä	<30	-	<30	-	<30	-
	Rakennus-, korjaus- ja valmistus	<30	-	<30	-	<30	-
	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	<30	-	<30	-	<30	-
	Muulla luokittelemattomat	59	8	34	3	58	6
ESIMIESASEMA	Kyllä	65	6	192	16	151	13
	En, mutta ohjaan muiden työtä	141	13	257	21	250	21
	En, enkä ohjaa muiden työtä	855	81	752	63	790	66

\* alue: taajaan asutut ja maaseutumaiset kunnat

\* sosioekonominen asema: opiskelijat, eläkeläiset, muualla luokittelemattomat

HUOM! Mikäli yksittäisen solun havaintomäärä on alle 30, on tulokset piilotettu sen ja seuraavan ikäryhmän osalta.

Taulukko 14. Keskeiset taustamuuttujat miehillä iän mukaan. Työssäkäyvät 20–67-vuotiaat miehet.

MIEHET		20–34		35–49		50–67	
		n	%	n	%	n	%
ALUE	Kaupunkimaiset kunnat	912	82	1016	76	807	65
	Muut*	203	18	322	24	427	34
SEKTORI	Yksityinen	826	78	907	77	748	74
	Kunta tai kuntayhtymä	100	9	108	9	139	14
	Valtio tai valtion liikelaitos	>30	-	123	10	81	8
	Kolmas sektori	<30	-	46	4	39	4
TYÖSUHTEEN LUONNE	Toistaiseksi voimassa oleva	748	71	1064	90	915	91
	Määräaikainen	271	26	>30	-	>30	-
	Muu keikkatyö tai vuokratyö	41	4	<30	-	<30	-
SOSIOEKONOMINEN ASEMA	Yrittäjä	42	4	118	9	188	15
	Ylempi toimihenkilö	199	19	387	30	306	25
	Alempi toimihenkilö	185	18	278	21	207	17
	Työntekijä	297	28	360	27	374	30
	Muut*	336	32	171	13	157	13
AMMATTIRYHMÄ	Johtajat	<30	-	>30	-	85	8
	Erytisasiantuntijat	181	26	334	30	257	24
	Asiantuntijat	115	16	207	18	164	16
	Toimisto- ja asiakaspalvelu	<30	-	38	3	<30	-
	Palvelu- ja myyntityöntekijät	90	13	114	10	113	11
	Maanviljelijät, metsätyöntekijä	<30	-	<30	-	47	4
	Rakennus-, korjaus- ja valmistus	133	19	160	14	194	18
	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	81	12	136	12	133	13
	Muulla luokittelemattomat	56	8	44	4	39	4
ESIMIESASEMA	Kyllä	112	10	342	26	287	23
	En, mutta ohjaan muiden työtä	233	21	370	28	293	24
	En, enkä ohjaa muiden työtä	765	69	619	47	644	53

\* alue: taajaan asutut ja maaseutumaiset kunnat

\* sosioekonominen asema: opiskelijat, eläkeläiset, muualla luokittelemattomat

HUOM! Mikäli yksittäisen solun havaintomäärä on alle 30, on tulokset piilotettu sen ja seuraavan ikäryhmän osalta.

Työn Suomi -raportissa kuvataan Suomessa asuvan työssäkäyvän väestön työoloja, työkykyä, työhyvinvointia, palautumista, työn ja kodin rajoja, fyysistä ja psyykkistä kuormitusta sekä työterveyspalvelujen käyttöä.

Näitä tekijöitä tarkastellaan erilaisten työssäkäyvien ryhmien osalta. Mukana on sekä palkansaajia että yrittäjiä. Tavoitteena on päivittää kokonaiskuvaa suomalaisesta työelämästä.

Työn Suomi -tutkimukseen osallistui yli 7 000 työssäkäyvää 20–67-vuotiasta henkilöä. He vastasivat vuosina 2022–2023 toteutettuun laajaan kyselyyn. Työn Suomi -tutkimus pohjautuu Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Terve Suomi -tutkimukseen.

Tämä julkaisu tarjoaa laadukasta tietoa Suomessa asuvan työssäkäyvän väestön työelämäkokemuksista ja työhyvinvoinnin tilasta. Julkaisu on tarkoitettu alan asiantuntijoille, tutkijoille ja päättäjille sekä kaikille työstä ja sen kehittämisestä kiinnostuneille.

Raportin valmisteluun on osallistunut 20 tutkijaa Työterveyslaitoksesta ja THL:stä.

Työterveyslaitos  
Arbetshälsoinstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

ISBN 978-952-391-157-4 (PDF)

