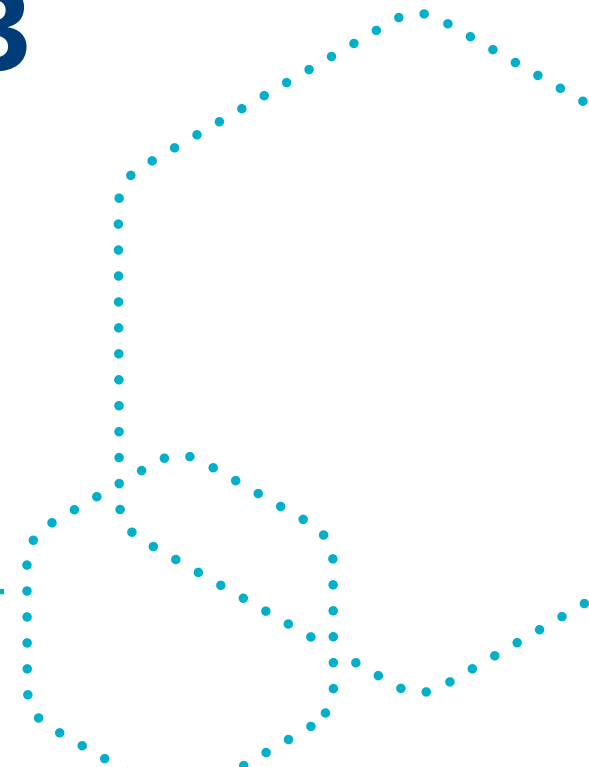


Työterveyslaitos

HYVINVOINTIALUEIDEN HENKILÖSTÖTUTKIMUS:

# Muutostrendit 2000–2023

Professori Mika Kivimäki



## VERTAILUAINEISTOT VUOSILTA 2000–2022:

- Kunta10-kunnista hyvinvointialueille siirtyneet 2022 (n = 12 136)  
Lyhenne: **K10-SOTEPE 2022**
- Henkilöstön hyvinvointitutkimus 2000–2021 (n = 8202–15 879)  
Lyhenne: **SHP**

## VERTAILUAINEISTO 2023:

- Mitä kuuluu? –tutkimus (Siun Sote, Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Varsinais-Suomi, Satakunta, Polkka Oy (n = 43 088) Lyhenne: **MK 2023**

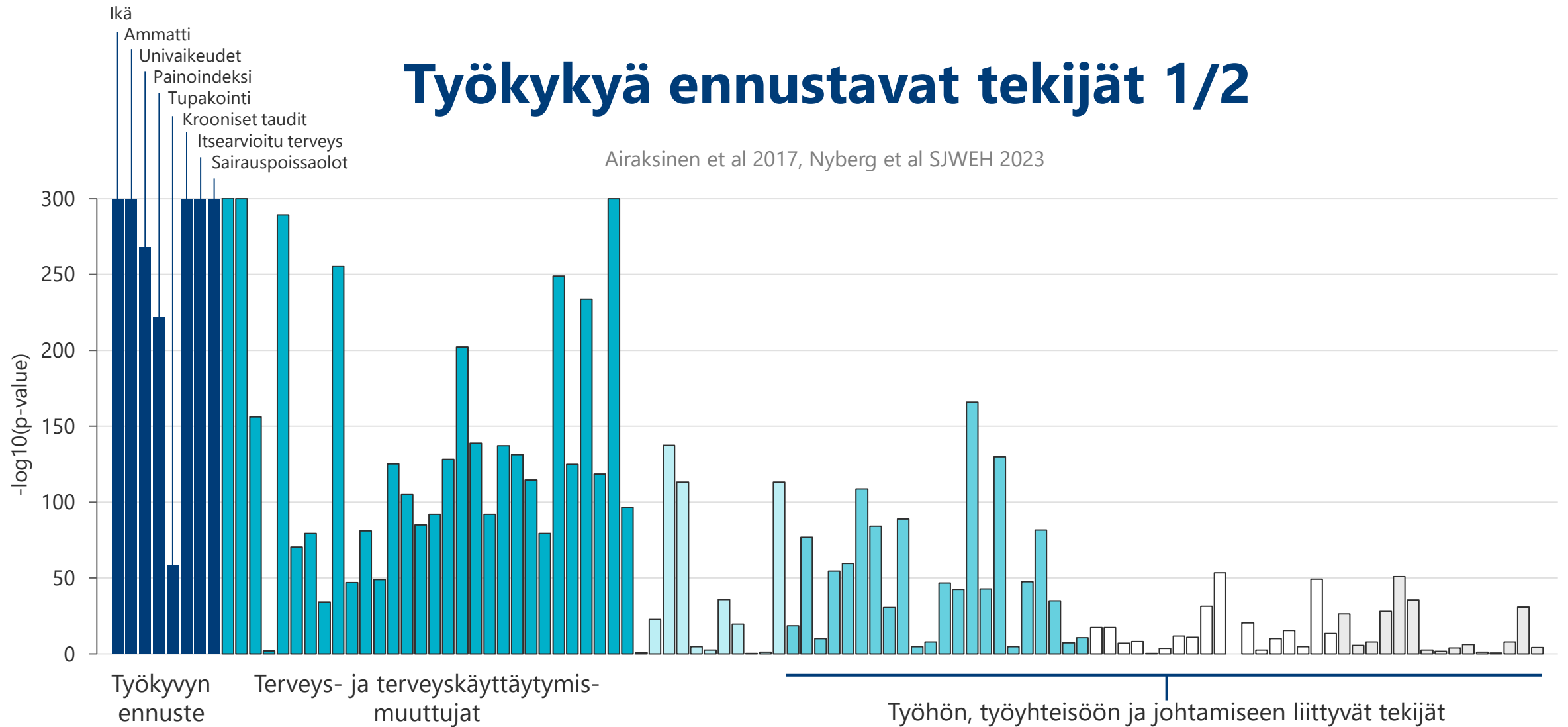
## HYVINVOINTIALUEIDEN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS 2023:

Pirkanmaa, Kanta-Häme, Pohjanmaa, Länsi-Uudenmaa, Vantaa-Kerava (n = 25 334, vastausprosentti 53%). Samoja työntekijöitä kuin Kunta10- ja Henkilöstön hyvinvointi-seurantatutkimuksissa.

Lyhenne: **HVA tutkimus 2023**

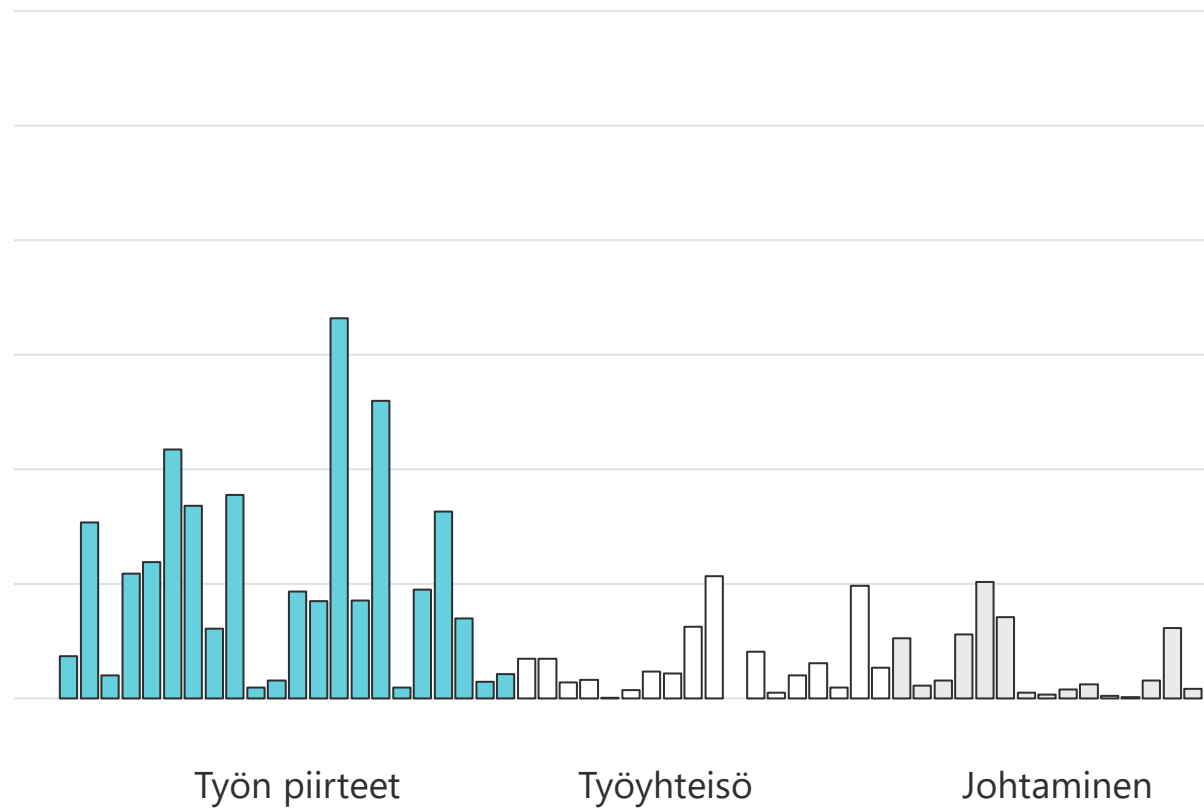
# Työkykyä ennustavat tekijät 1/2

Airaksinen et al 2017, Nyberg et al SJWEH 2023



# Työkykyä ennustavat tekijät 2/2

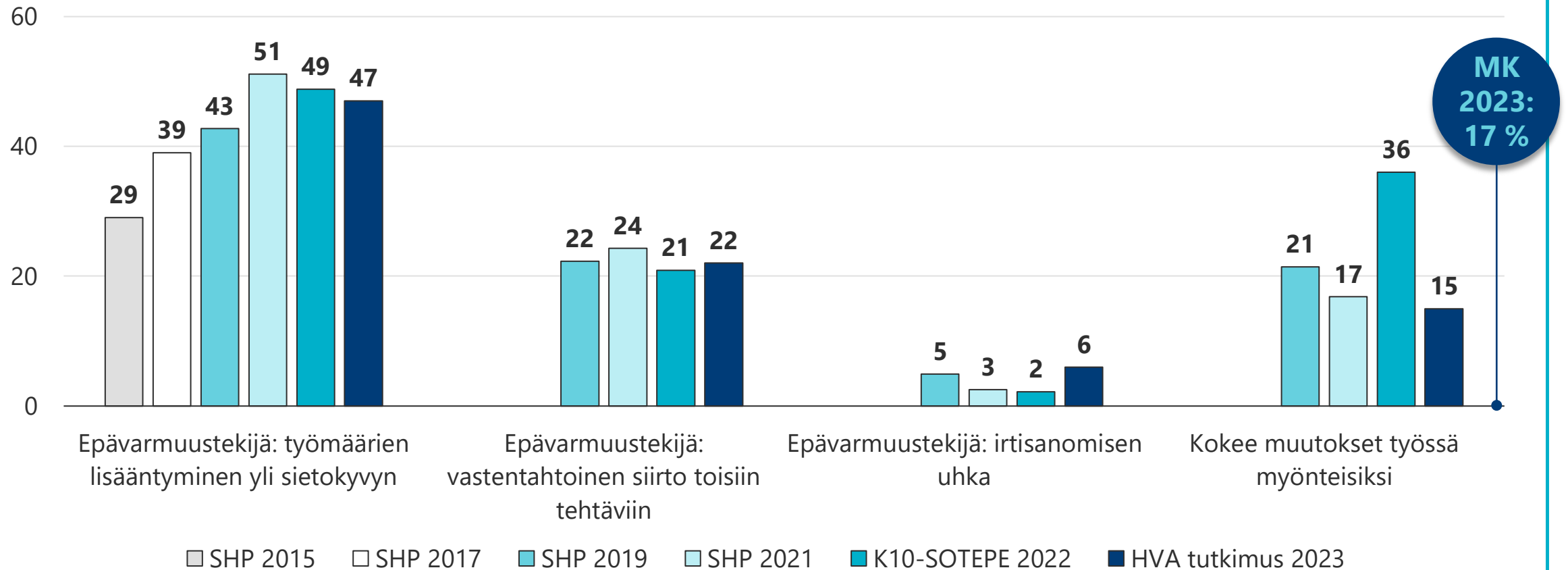
Airaksinen et al 2017, Nyberg et al SJWEH 2023



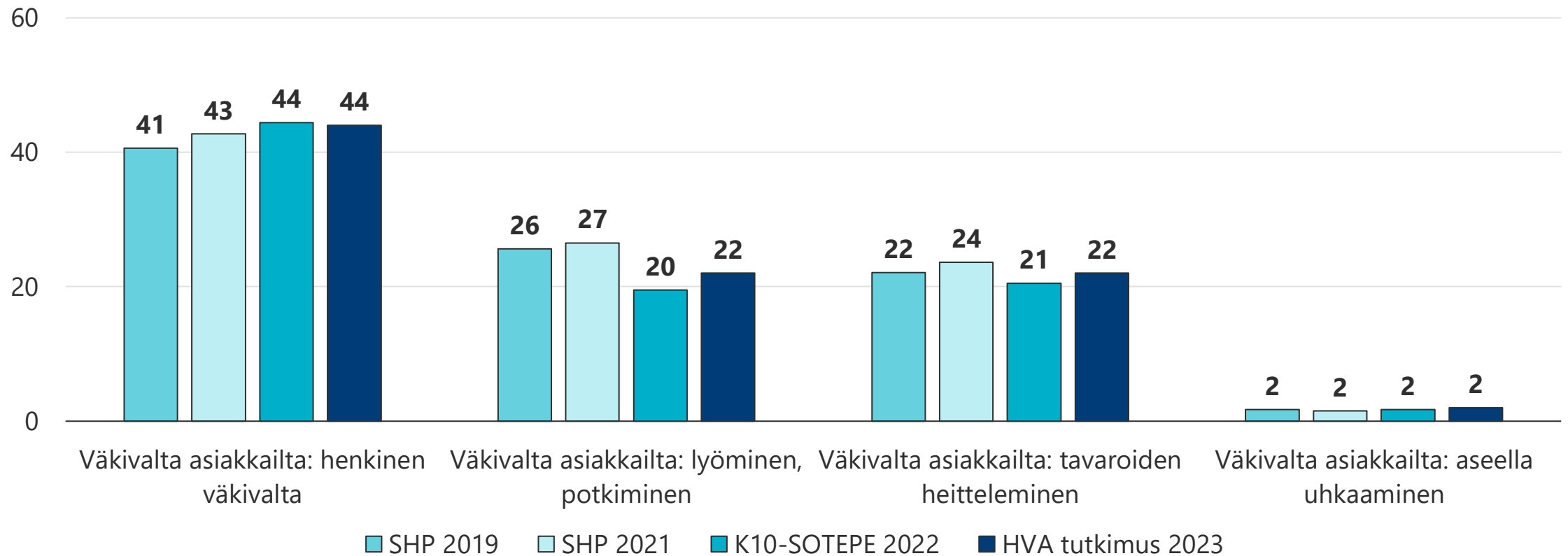
# TYÖ

- Onko kuormitus lisääntynyt organisaatiomuutoksen yhteydessä?
- Palaudutaanko työn rasituksista yhtä hyvin kuin ennen SOTE-muutosta?
- Työn epävarmuustekijät? Asiakasväkivalta asiakkaiden taholta? Eettinen kuormitus?
- Miten kokemus työ palkitsevuudesta on muuttunut?
- Halutaanko työhön panostaa yhtä paljon kuin ennen?

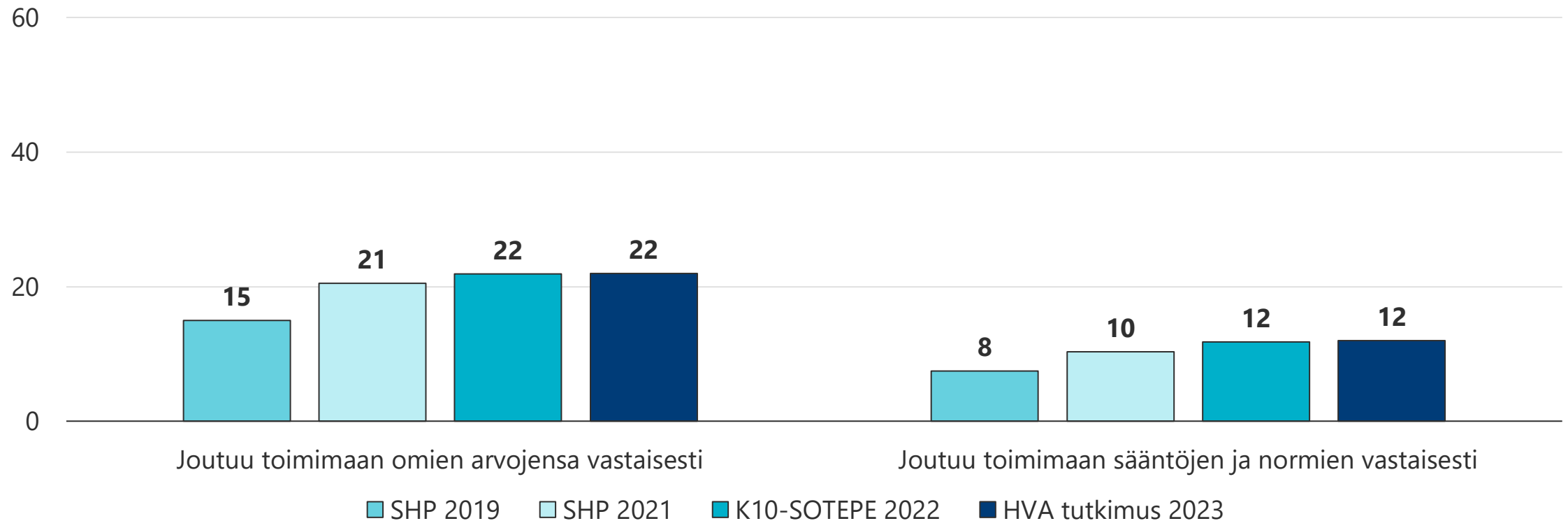
# Epävarmuustekijät ja muutokset työssä



# Väkivalta- ja uhkatilanteet työssä

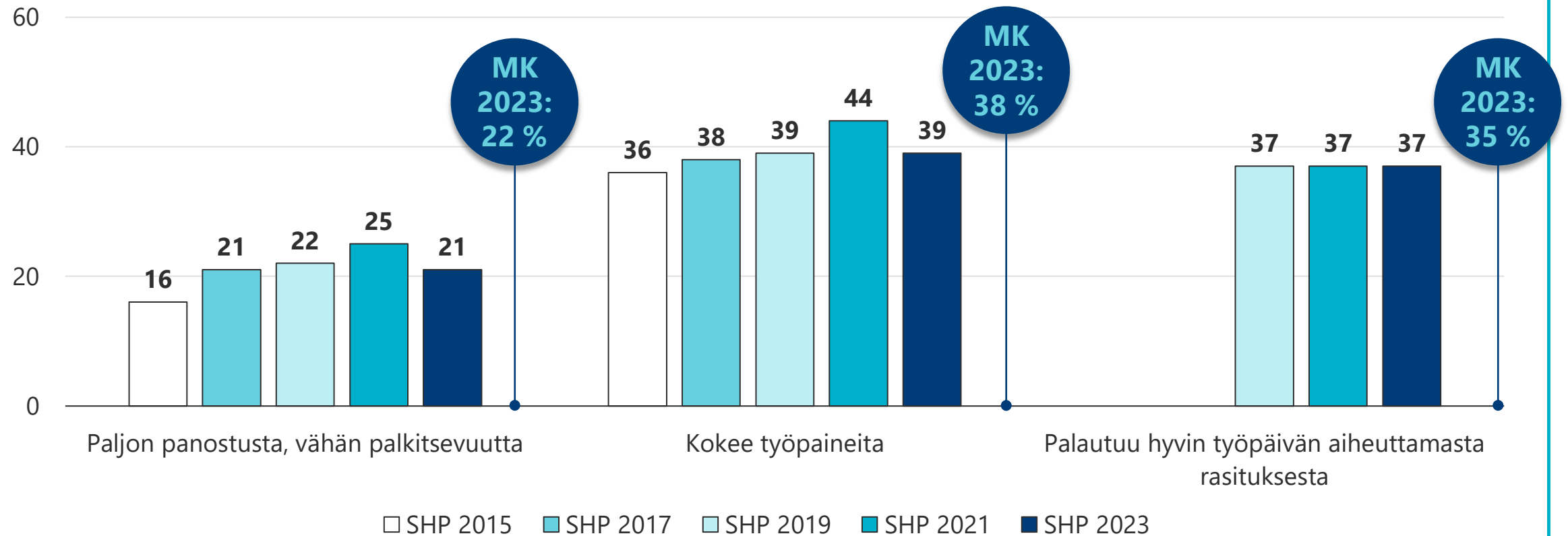


# Työn eettinen kuormitus





# Panostus-palkitsevuus, työpaine ja palautuminen



# Työstressiä: Paljon työpaineita, vähän työn hallintaa

## Työpainetta mitattiin seuraavilla väittämillä:

- Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää
- Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi

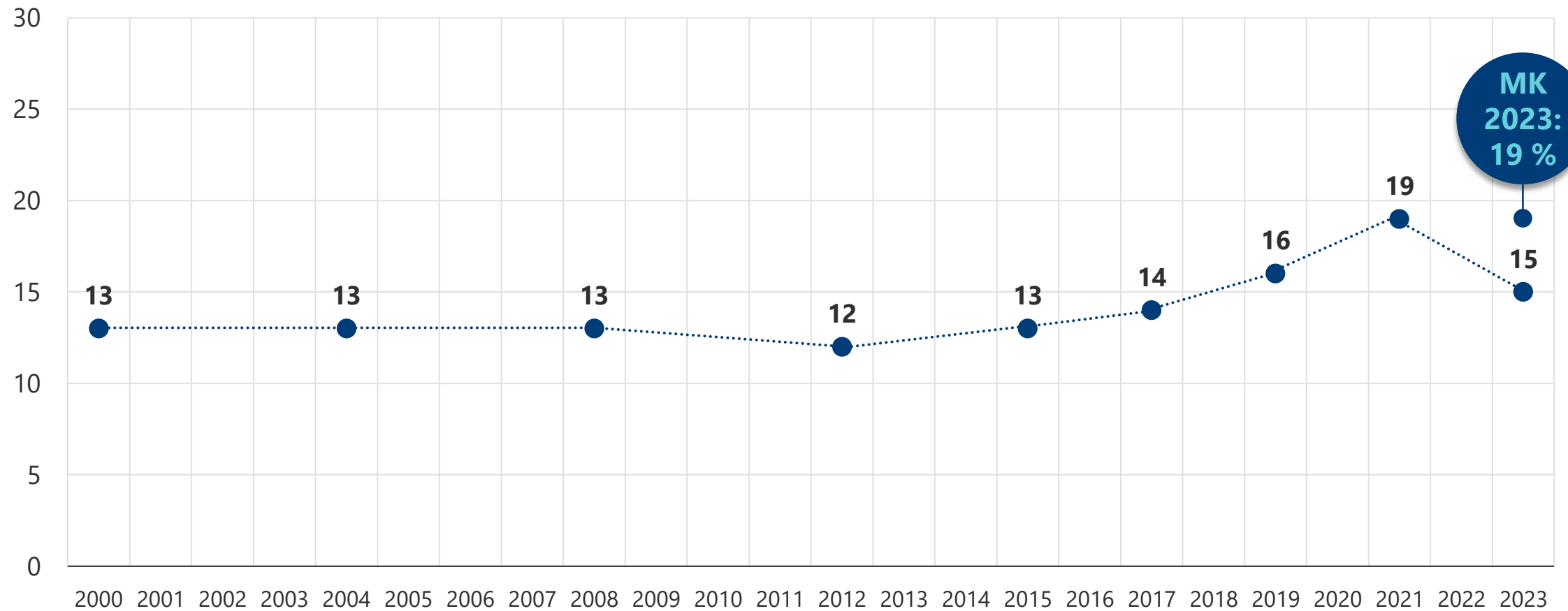
## Työn hallintaa mitattiin väittämällä:

- Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa

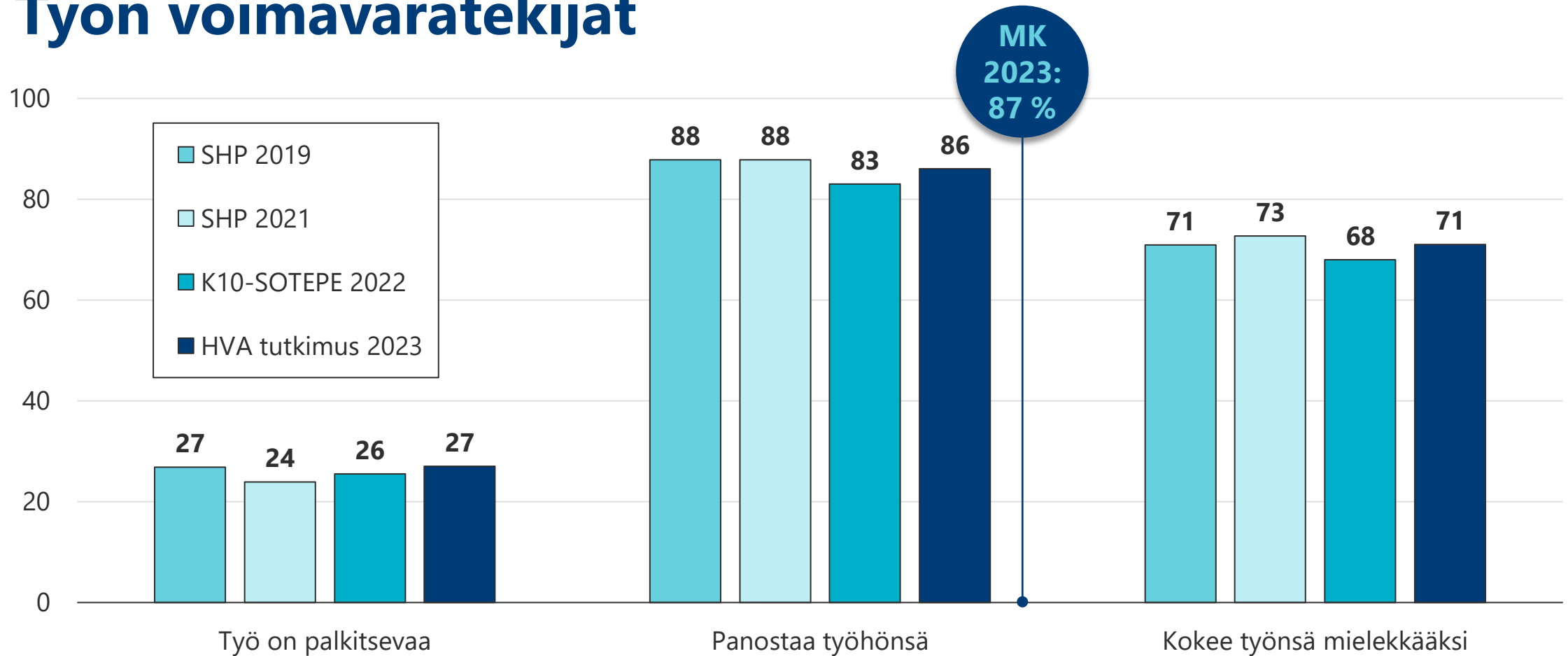
Tulos esitetään työstressiä raportoivien prosenttiosuutena. Työstressin määritelmä on kova työpaine (samaa mieltä ainakin toiseen työpainetta koskevaan väittämään) yhdistyneenä vähäiseen työn hallintaan (eri mieltä työn hallintaan koskevaan väittämään).

# Työstressi

\*SHP 2000-2021, HVA 2023



# Työn voimavaratekijät



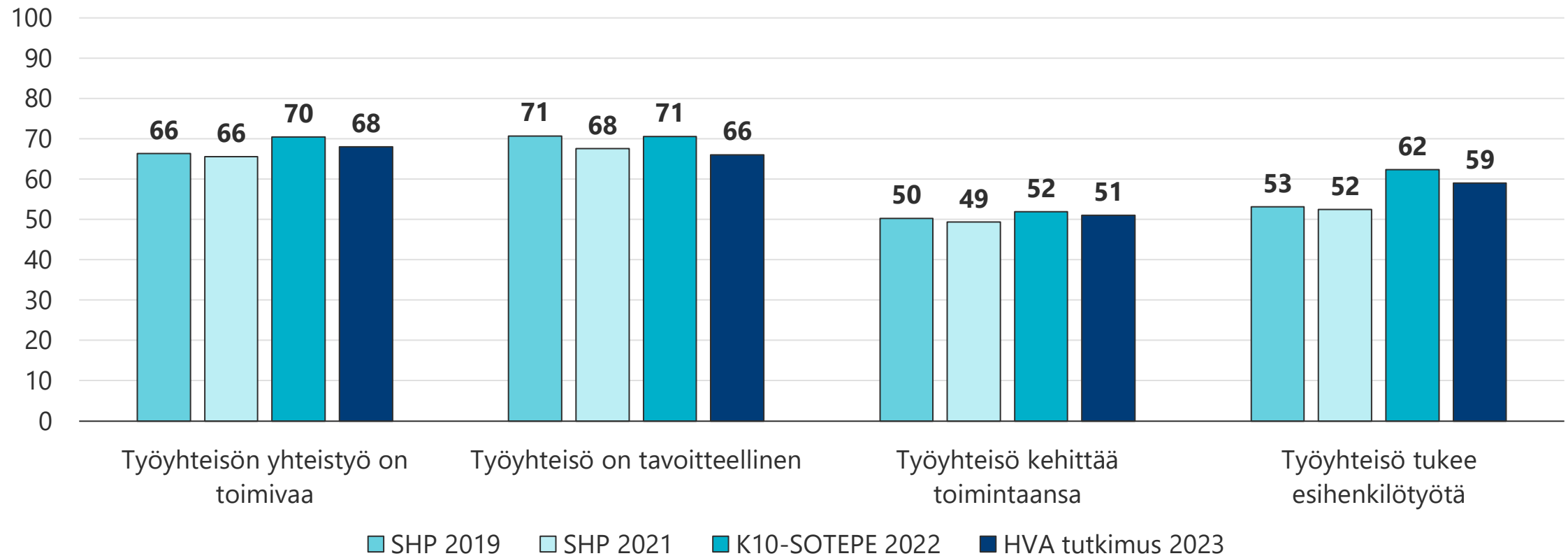
# Päätuloksia

- Hyvä uutinen: **Mitään dramaattista laskua ei näytä tapahtuneen**
- Kuormitus on hieman helpottanut verrattuna huippuvuosien 2021-2022 tilanteeseen
- Voimavaratekijät, kuten työn palkitsevuus ja mielekkyys, sekä työhön panostaminen ovat säilyneet ennallaan
- Työn epävarmuustekijät ovat lisääntyneet jo vuodesta 2015 alkaen, ja viime vuosien huoli jaksamisesta jatkuu

# TYÖYHTEISÖ

- Miten yhteistoiminta sujuu uuden työnantajan alaisuudessa?
- Suuret organisaatiomuutokset eivät aina tuo esiin ihmisten parhaita puolia
- Kuinka hyvin lieveilmiöt (esim. syrjintä ja työpaikkakiusaaminen) on vältetty työyhteisöissä?

# Työyhteisön toimivuus



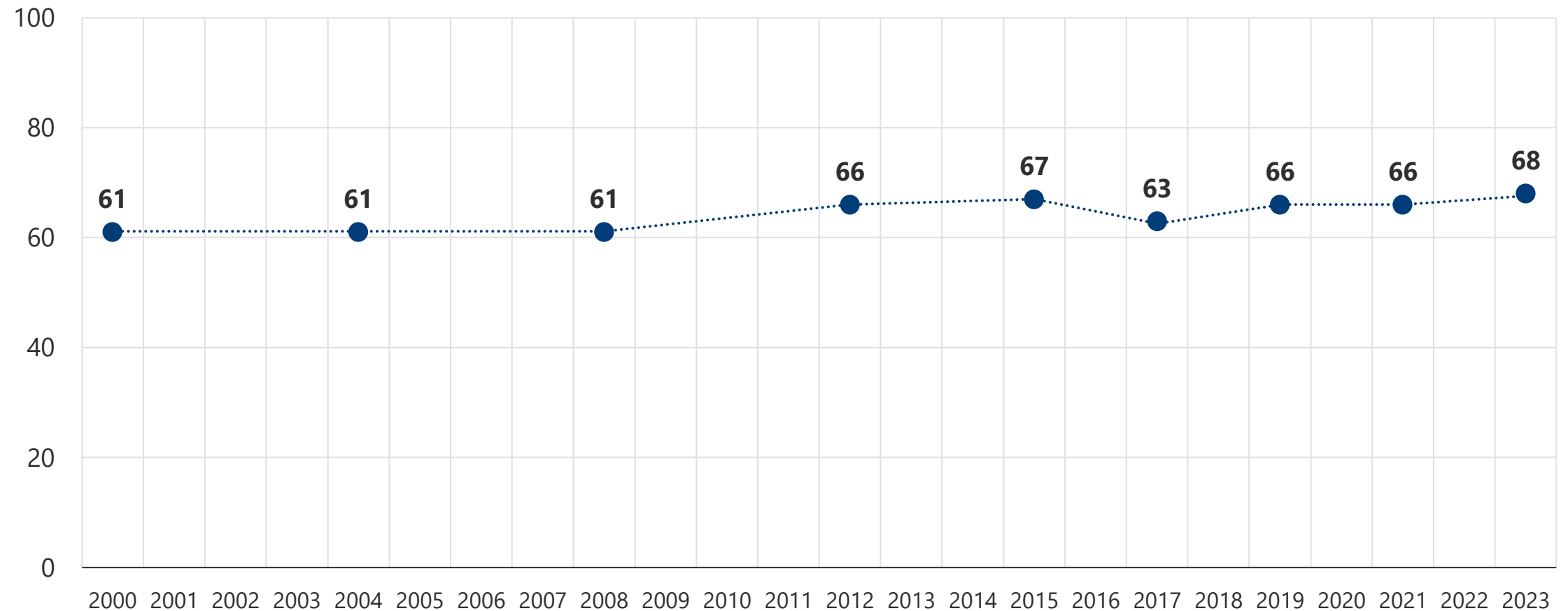
# Yhteistyö on toimivaa

- Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa
- Asenteemme on "Toimimme yhdessä"
- Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty
- Tietoa todella pyritään jakamaan työyhteisön sisällä

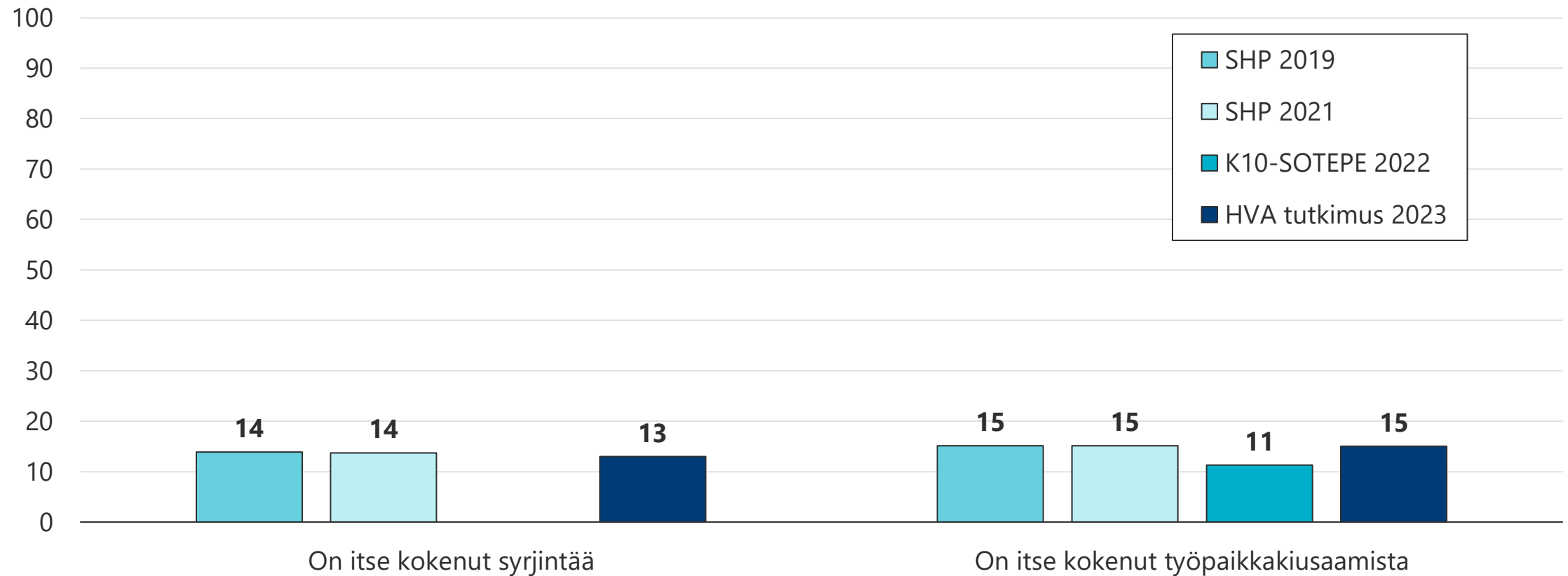


# Yhteistyö toimii hyvin

\*SHP 2000-2021, HVA 2023



# Epäasiallinen kohtelu



# Päätuloksia

- **Yhteistoiminta ja työyhteisöt ovat merkittäviä voimavaroja** SOTE-työssä, ja aiemmin saavutettu korkea taso on säilynyt hyvinvointialueilla
- Henkilöstön kokemukset syrjinnästä ja työpaikkakiusaamisesta eivät ole lisääntyneet

# JOHTAMINEN

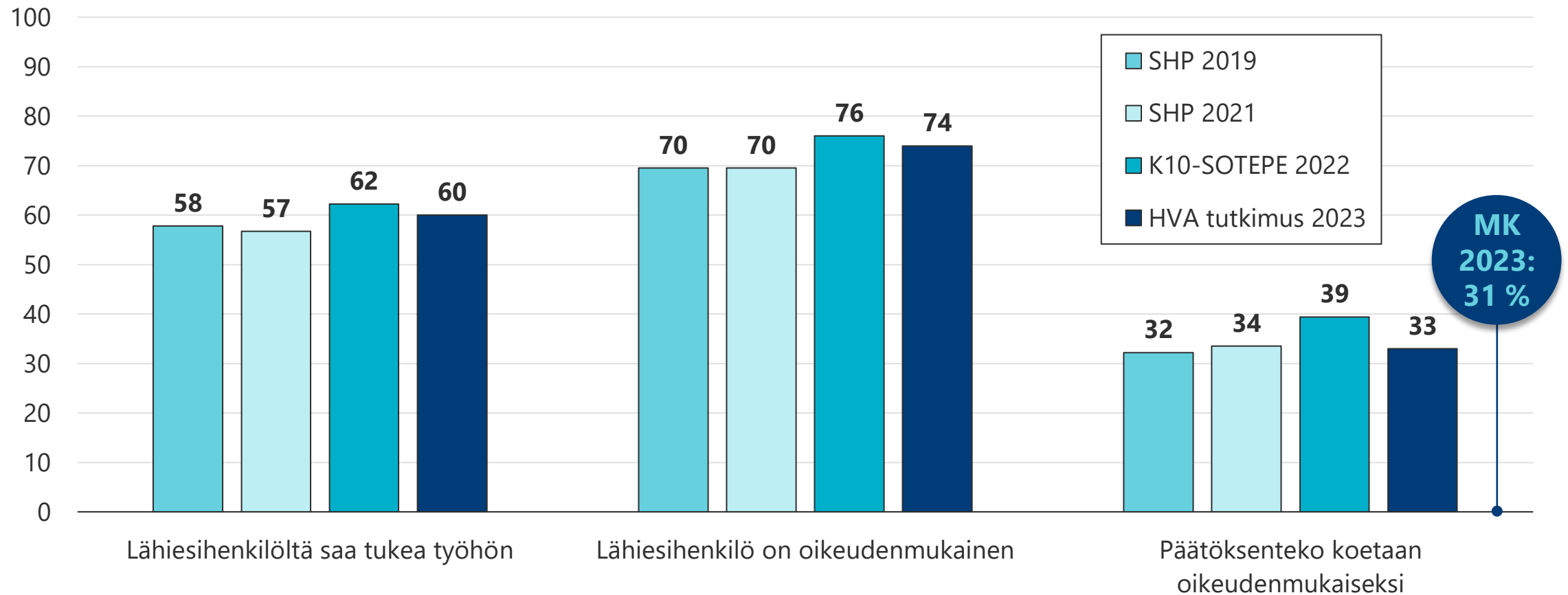
Organisaatiomuutosten yhteydessä johtamisen oikeudenmukaisuuden merkitys korostuu. **Tutkimustiedon perusteella esihenkilötyössä on tärkeää, että:**

- Esihenkilön henkilökohtaiset mieltymykset eivät vaikuta häiritsevästi hänen päätöksiinsä
- Esihenkilön kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti
- Esihenkilön voi luottaa

**Koko organisaation tasolla on tärkeää, että:**

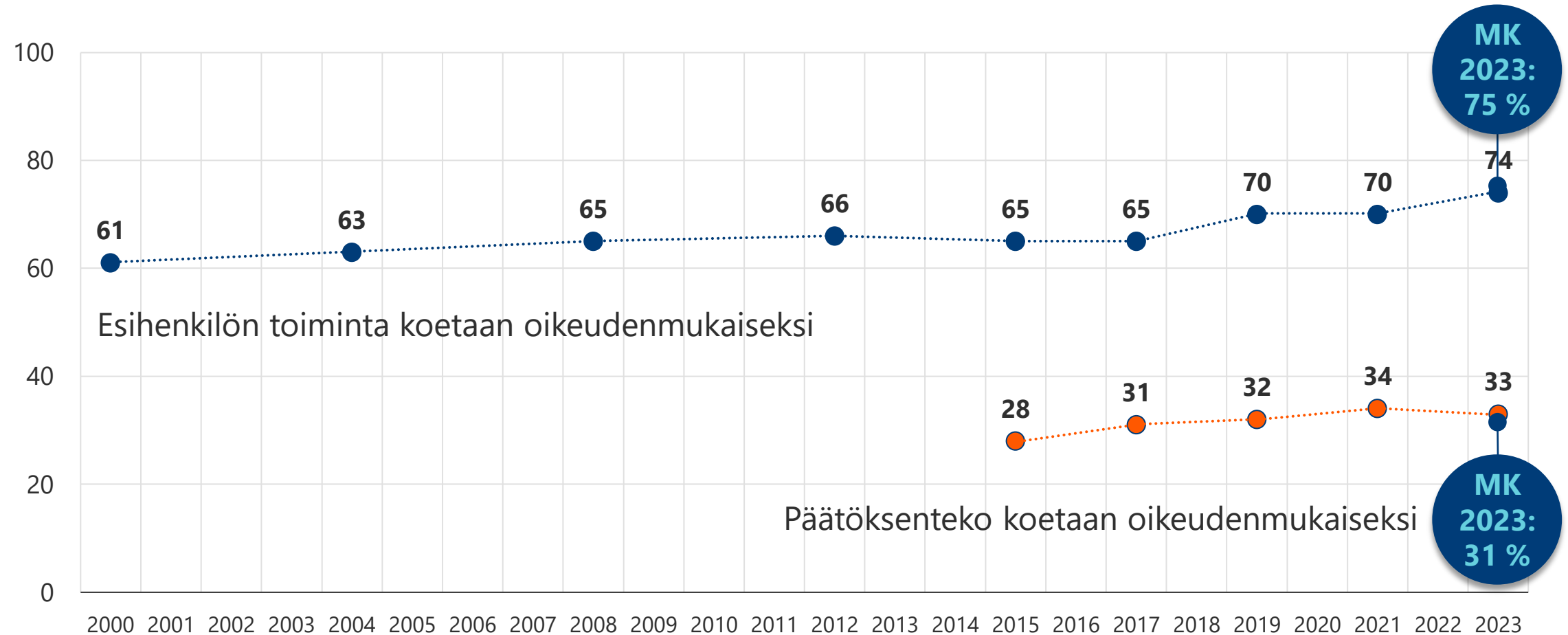
- Päätökset tehdään oikean tiedon perusteella
- Epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa
- Tehdyt päätökset ovat olleet johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat)
- Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan
- Päätösten perusteista saa halutessaan lisätietoa

# Johtaminen ja lähiesihenkilön toiminta



# Johtamisen oikeudenmukaisuus

\*SHP 2000-2021, HVA 2023



## Päätuloksia

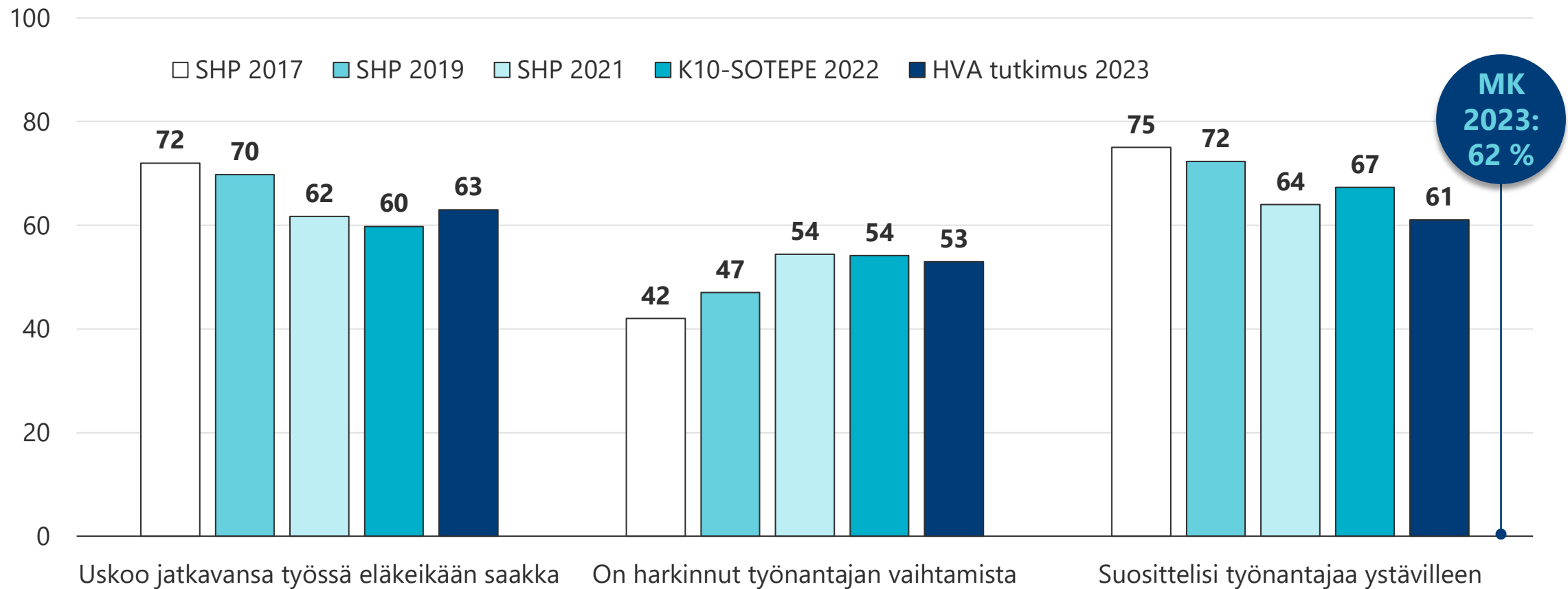
- Vuodesta 2000 lähtien tehdyt toistomittaukset osoittavat, että henkilöstön näkemyksissä lähijohtamisen oikeudenmukaisuus on jonkin verran parantunut
- **Henkilöstön arvio lähiesihenkilön toiminnasta on erittäin positiivinen**
- Päätöksen teon oikeudenmukaisuus (ylemmän johdon toiminta) pysyi samalla tasolla kuin aiemmissa sairaanhoitopiirien kyselyissä, mutta oli matalammalla tasolla kuin kuntien SOTE- ja pelastustyöntekijöillä vuonna 2022

# PITO- JA VETOVOIMA

- Huoli on sävyttänyt keskustelua sote-alan tulevaisuudesta. Työvoimapula kertoo alan heikentyneestä houkuttelevuudesta.
- Miten SOTE-alan pito- ja vetovoima on muuttunut siirryttäessä hyvinvointialueille?



# Veto- ja pitovoima



# Päätuloksia

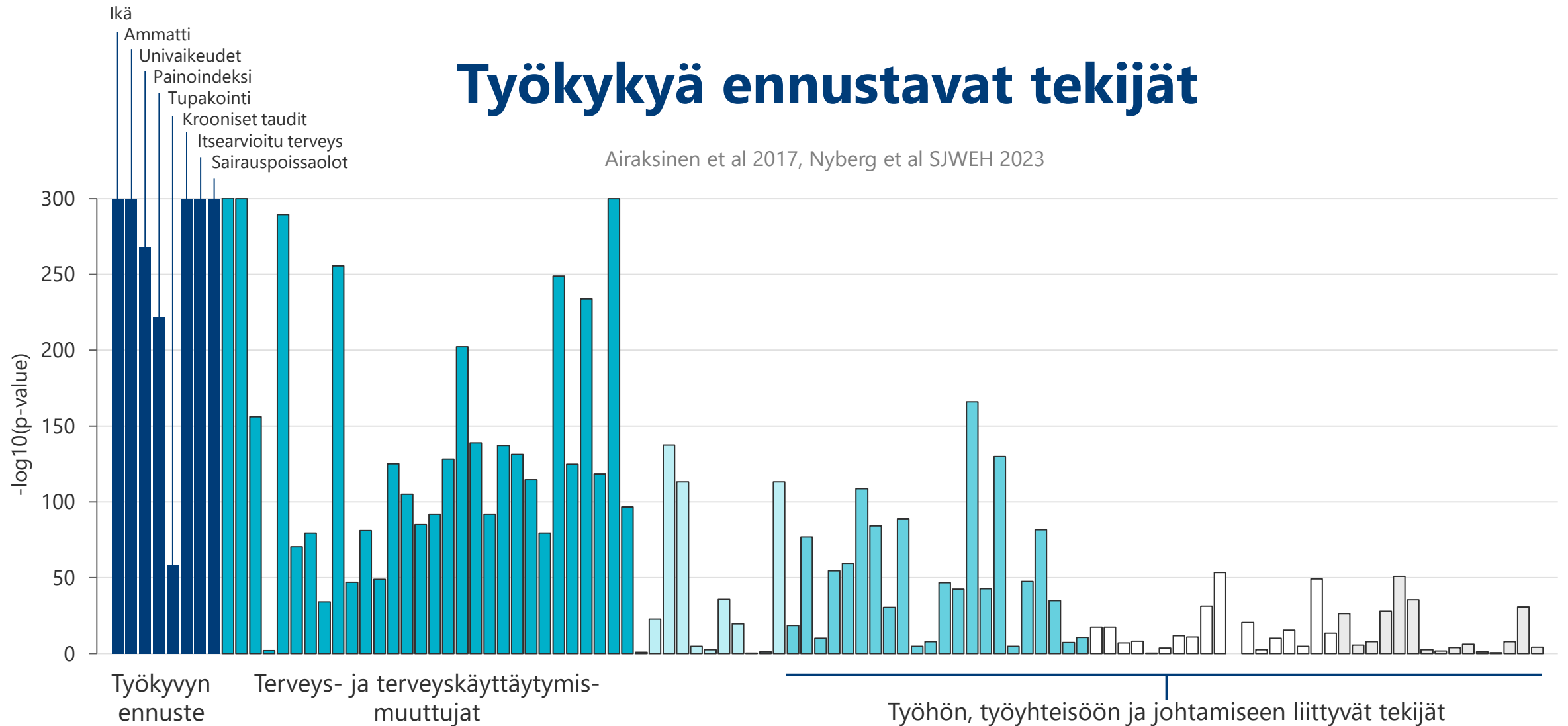
- Pito- ja vetovoimissa ei tapahtunut merkittävää heikentymistä, mutta ei myöskään havaittu korjaantumista
- Yli puolet henkilöstöstä harkitsi työnantajan vaihtamista, kuten he ovat tehneet viime vuosina
- Halukkuus suositella työnantajaa ystäville on jatkanut laskuaan

# OMA ARVIO TYÖKYVYSTÄ 2000–2023

- Miten oma arvio työkyvystä on muuttunut vuosina 2000-2023 eri ikäryhmissä?
- Onko muutokset tapahtuneet samanaikaisesti kuin työkuormitus, terveyskäyttäytyminen tai koettu terveys ovat muuttuneet vai onko muutos tapahtunut näistä riippumatta?
- Tulokset vuosien 2000-2021 muutoksista ovat peräisin Henkilöstön hyvinvointitutkimuksesta ja vuoden 2023 tulos HVA 2023:sta

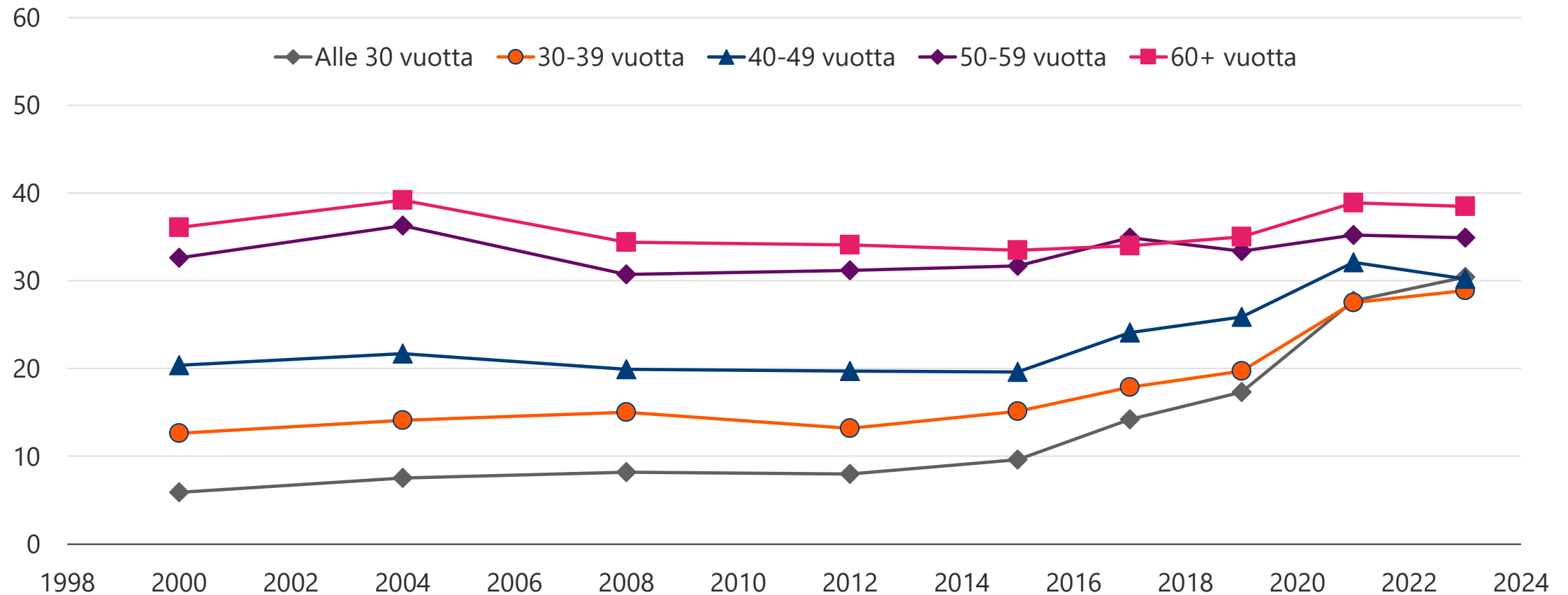
# Työkykyä ennustavat tekijät

Airaksinen et al 2017, Nyberg et al SJWEH 2023



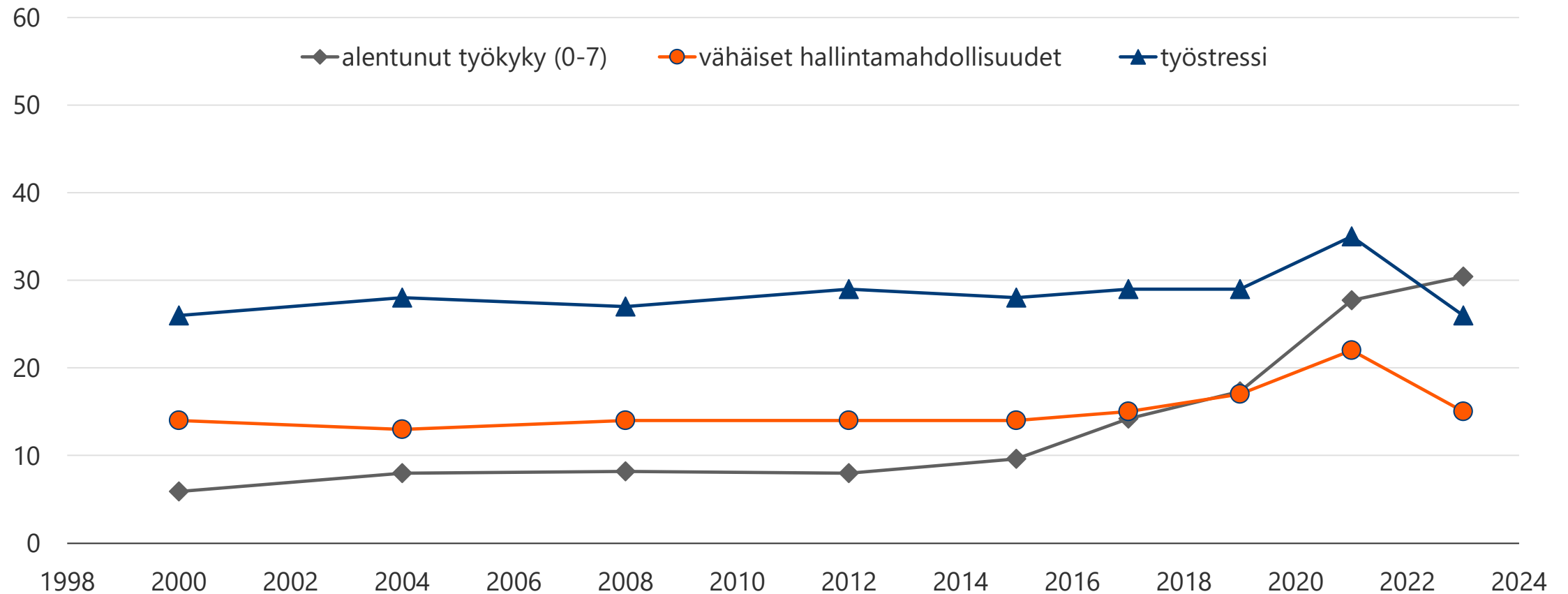
# Itsearvioitu alentunut työkyky (0–7/10) ikäryhmittäin

\*SHP 2000-2021, HVA 2023



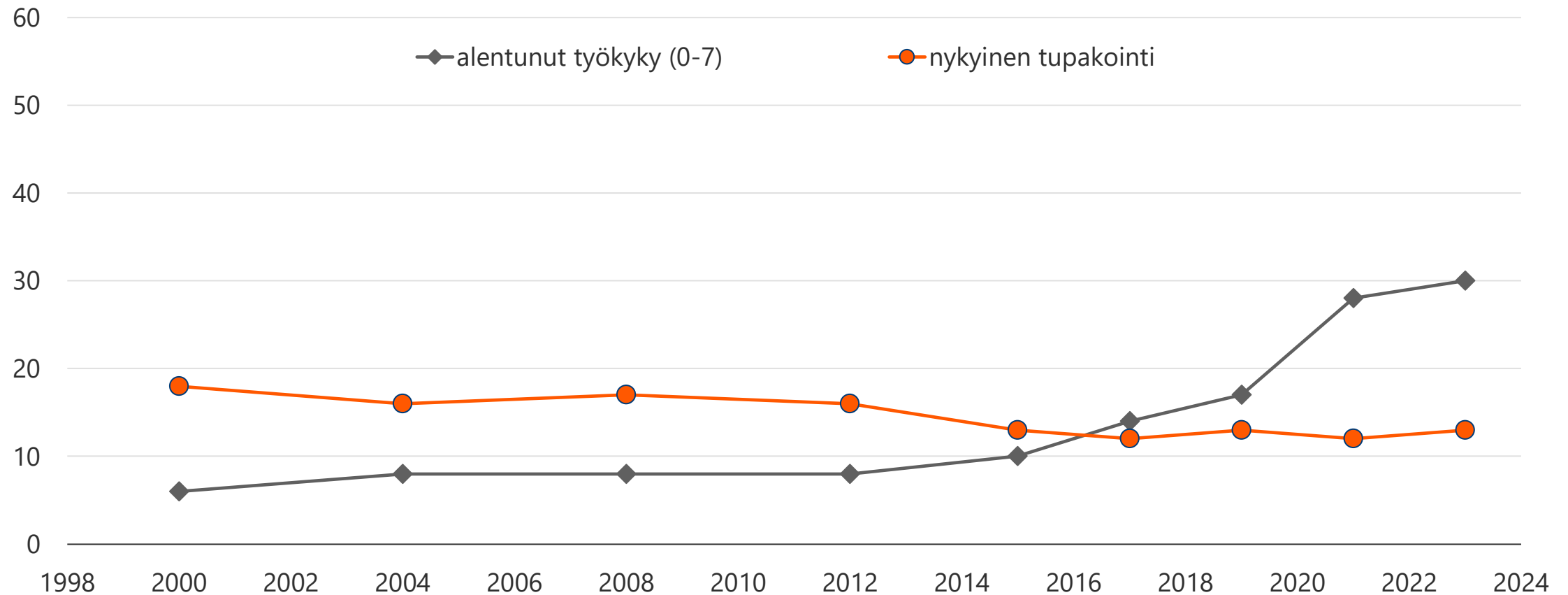
# Alentunut työkyky, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja työstressi alle 30-vuotiailla

\*SHP 2000-2021, HVA 2023



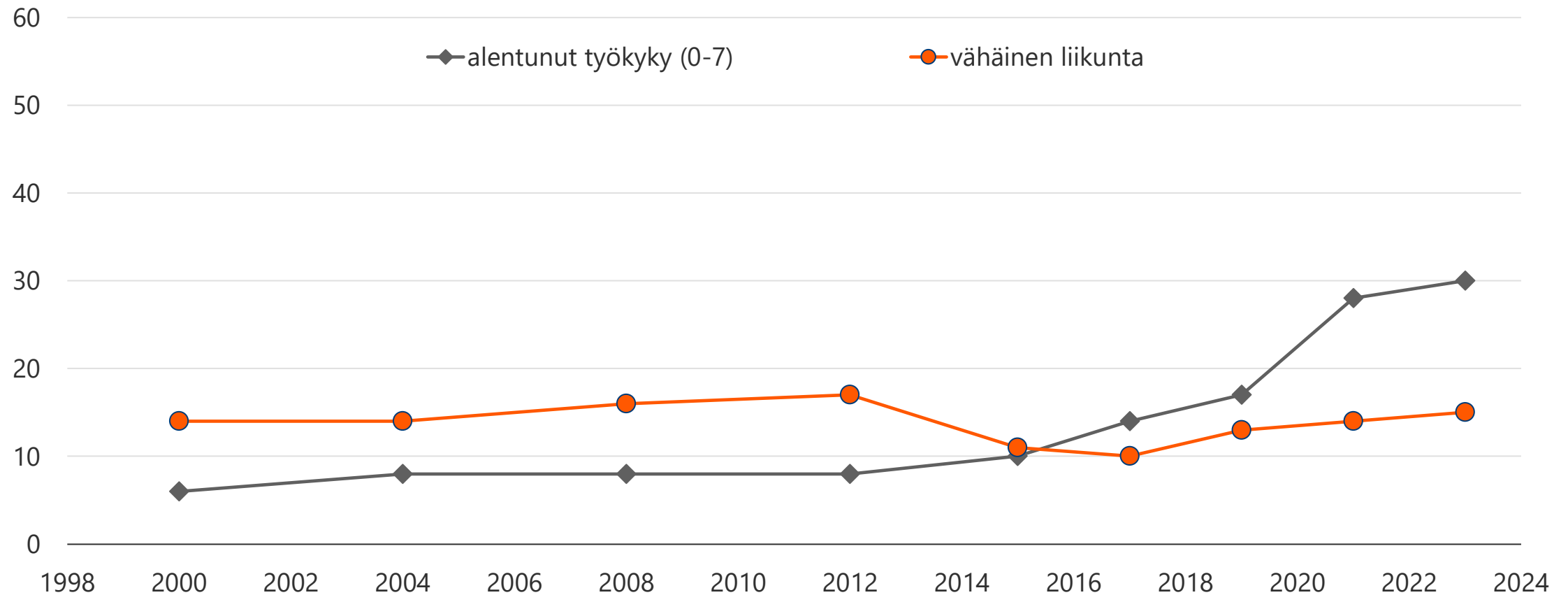
# Alentunut työkyky ja tupakointi alle 30-vuotiailla

\*SHP 2000-2021, HVA 2023



# Alentunut työkyky ja vähäinen liikunta alle 30-vuotiailla

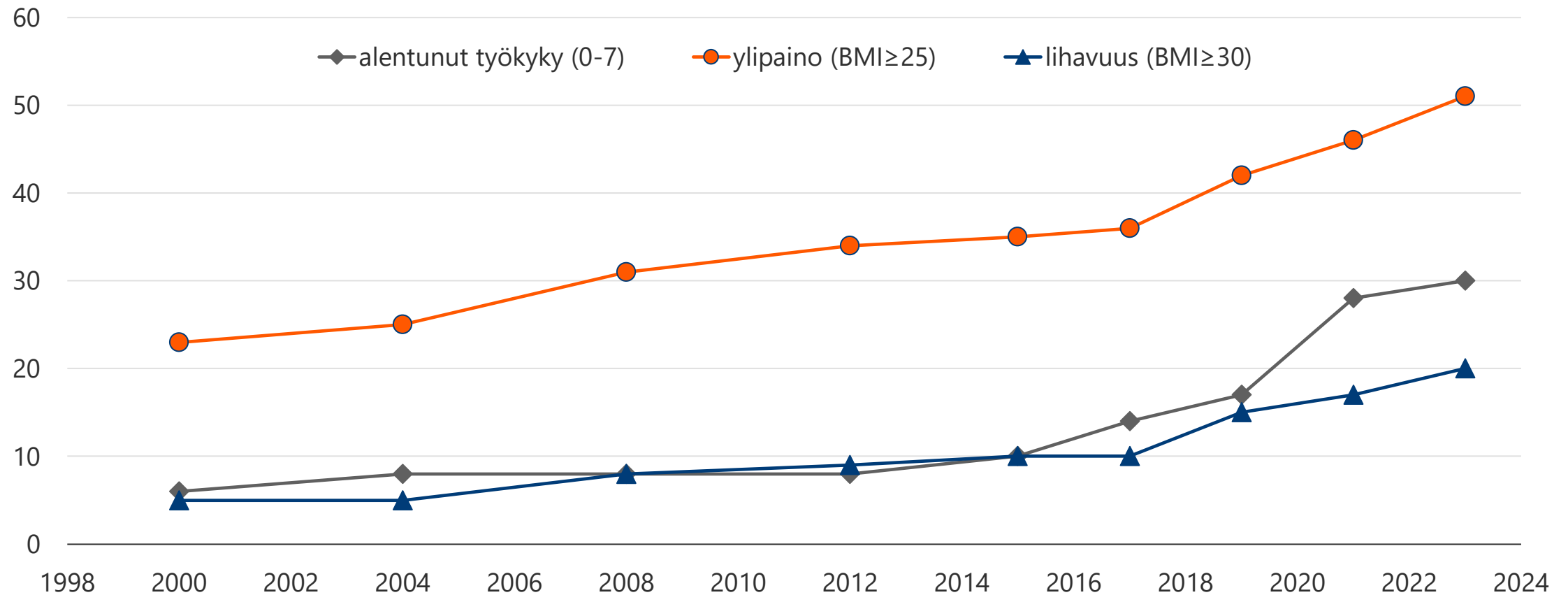
\*SHP 2000-2021, HVA 2023





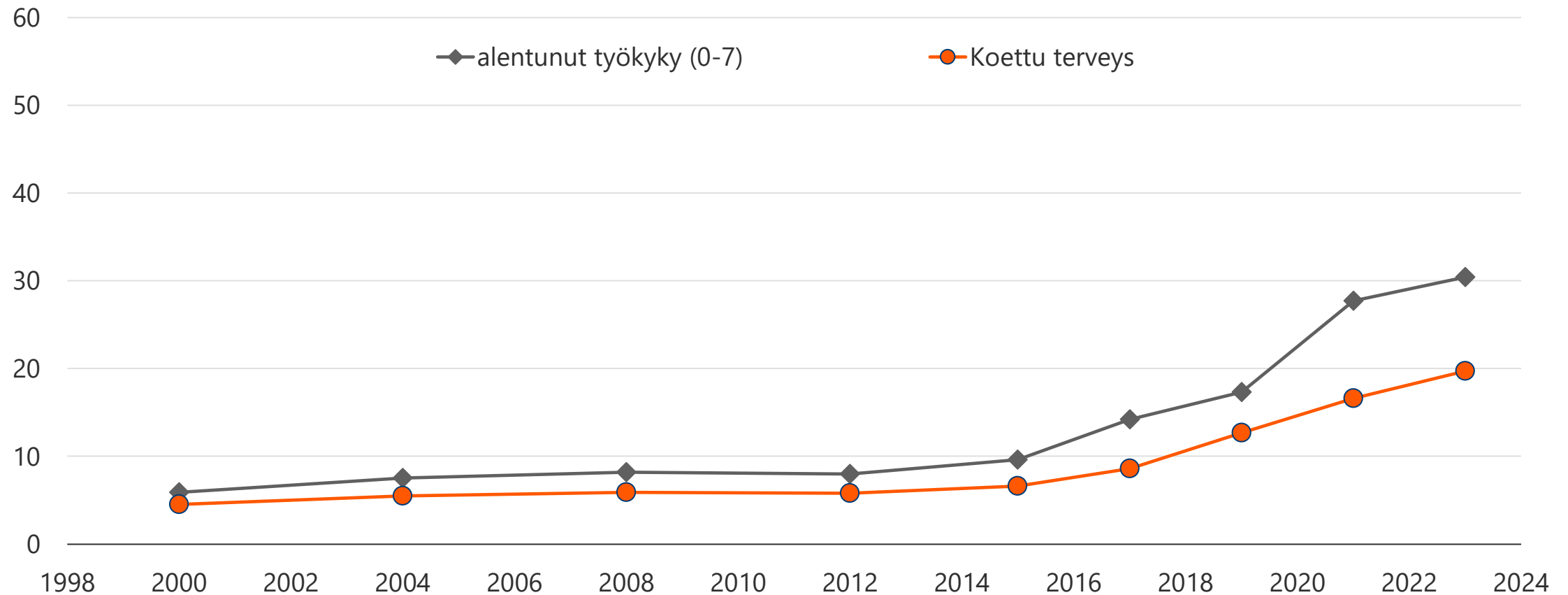
# Alentunut työkyky, ylipaino ja lihavuus alle 30-vuotiailla

\*SHP 2000-2021, HVA 2023

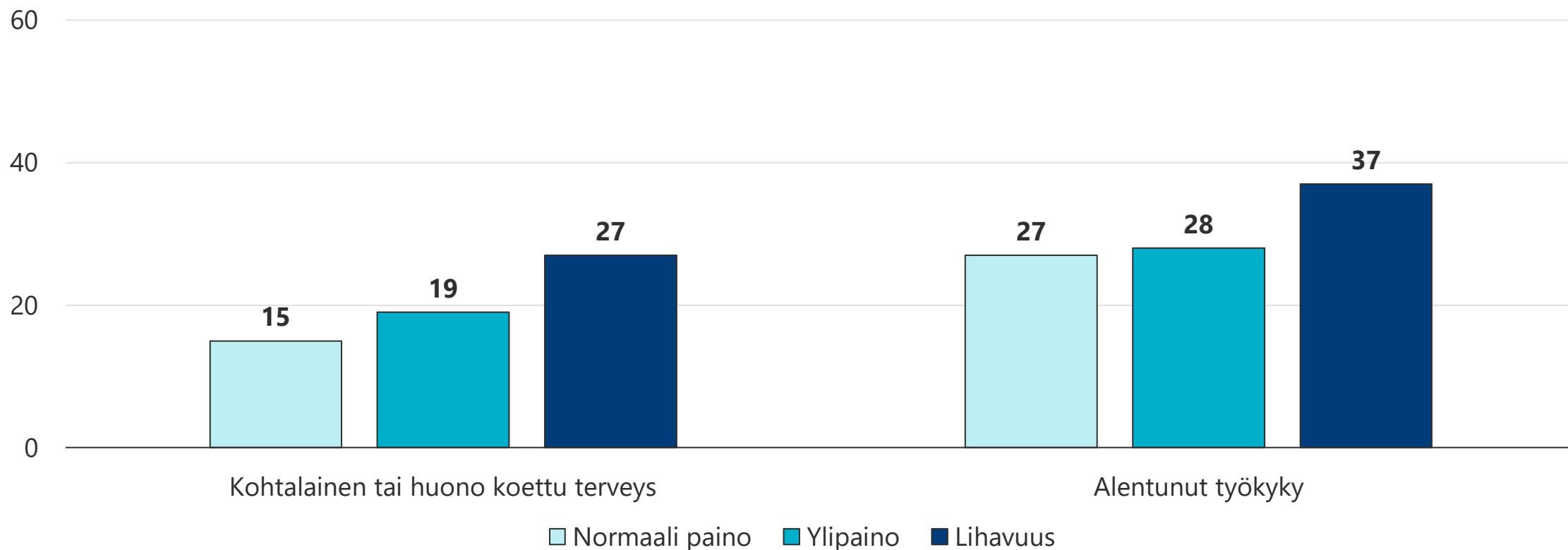


# Alentunut työkyky ja kohtalaiseksi tai huonoksi koettu terveys alle 30-vuotiailla

\*SHP 2000-2021, HVA 2023



# Kohtalaiseksi tai huonoksi koettu terveys ja alentunut työkyky painoaindeksin mukaan alle 30-vuotiailla



\*SHP 2000-2021, HVA 2023

# Päätuloksia

- **Oma arvio työkyvystä on heikentynyt alle 50-vuotiailla** työntekijöillä vuosien 2000 ja 2023 välillä
- Erityisen **voimakas heikkeneminen tapahtui alle 30-vuotiailla**. Vuonna 2000 6 % heistä ei kokenut työkykyään parhaaksi mahdolliseksi. Vuonna 2023 vastaava luku oli 29 %.
- Heikkenemistä ei selitä muutokset työkuormituksessa, työn hallintamahdollisuuksissa, tupakoinnissa tai liikuntatottumuksissa
- Oma arvio työkyvystä laski samanaikaisesti, kun ylipaino ja lihavuus yleistyivät ja koettu terveys heikkeni

Työterveyslaitos

**Kiitos!**

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

