

Miten Suomi voi? - tutkimus: mikä selittää työhyvinvoinnin muutoksia korona- aikana?

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

26.11.2020



Työhyvinvoinnin muutokset Miten Suomi voi? - seurantatutkimuksessa

- Elokuussa 2020 julkaistuissa ensimmäisissä tutkimushavainnoissa raportoimme, että työhyvinvointi oli kohentunut erityisesti etätyöntekijöiden parissa verrattaessa tilannetta vuodenvaihteessa kesäkuuhun 2020.
- Syyskuussa 2020 tarkastelimme tekijöitä, jotka olivat yhteydessä työhyvinvoinnin muutokseen erityisesti etätöihin siirtyneiden parissa.
- Nyt vertailemme koko tutkimusaineistossa, mitkä demografiset (mm. ikä, sukupuoli) ja työtä koskevat tekijät (mm. etä- ja lähikontaktityön määrä, työoloissa tapahtuneet muutokset) vahvimmin ennustavat muutoksia työhyvinvoinnissa vuodenvaihteen 2019-2020 ja kesäkuun 2020 välillä.
 - **Näin saavutetaan tarkentuvaa tietoa siitä, mihin seikkoihin työpaikoilla ja työelämässä yleisemmin tulisi kiinnittää erityistä huomiota, jotta työ tuottaa hyvinvointia myös korona-aikana.**
- Lisätietoja tutkimushankkeesta ja sieltä löytyvistä aiemmista tulosjulkistuksista hankkeen sivuilta www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/

Tarkastellut työhyvinvoinnin indikaattorit

- **Työn imulla** tarkoitetaan myönteistä työssä koettua tunne- ja motivaatiotilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.
- **Työtyytyväisyys** on tyytyväisyyttä yleensä omaan työhön.
- **Työuupumus** on pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat krooninen väsymys, kognitiivisen ja tunteiden hallinnan häiriöt sekä henkinen etääntyminen työstä eli kyynistyminen.
- **Työssä tylsistyminen** seuraa työn tai tehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna.

Vertailimme näiden tekijöiden suhteellista merkitystä muutoksille työhyvinvoinnissa

Demografiset tekijät

- ✓ Ikä
- ✓ Sukupuoli
- ✓ Kotona asuvien lasten lukumäärä
- ✓ Koulutustaso
- ✓ Sosioekonominen asema

Työn taustatekijät

- ✓ Asema työssä (johtaja/esihenkilö, työntekijä)
- ✓ Kokopäivä- vs. osa-aikatyö
- ✓ Työsuhteen laatu (vakinainen, määräaikainen)
- ✓ Työtunnit viikossa
- ✓ Sektori (julkinen, yksityinen, muu)

Etä- ja lähityö

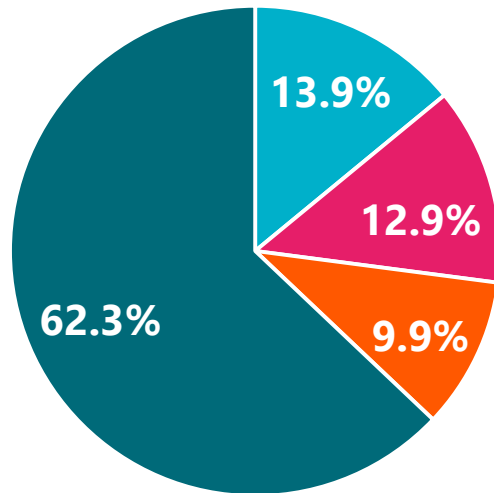
- ✓ Lähikontaktissa muiden kanssa työskentelyn määrä
- ✓ Etätöiden määrä
- ✓ Siirtyminen etätöihin

Työoloja koskevat muutokset

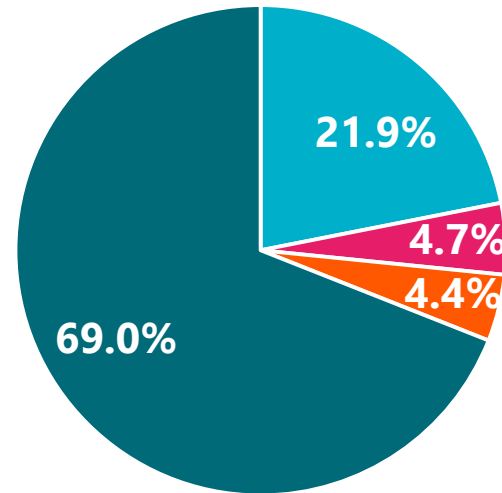
- ✓ Muutokset oikeudenmukaisuudessa
- ✓ Muutokset yhteenkuuluvuudessa työpaikkaan
- ✓ Muutokset epävarmuudessa työsuhteen jatkumisesta

Tutkittujen tekijöiden keskinäiset selitysosuudet

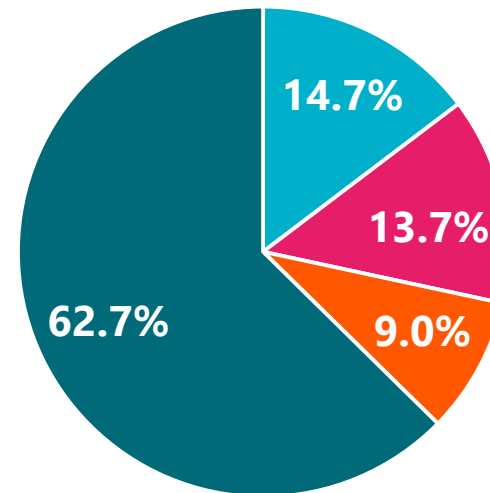
Työn imu



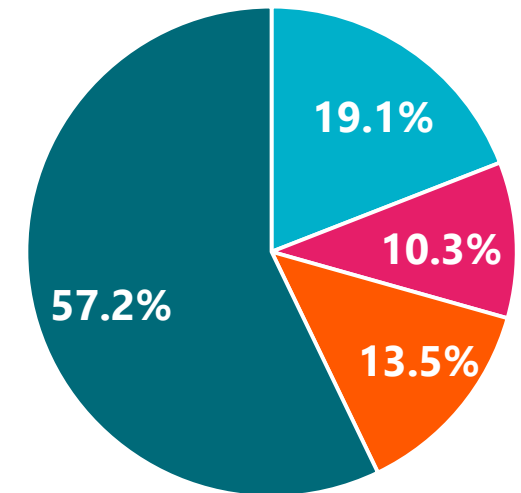
Työtyytyväisyys



Työuupumus



Työssä tylsistyminen



Muutokset työoloissa
(oikeudenmukaisuus,
yhteenkuuluvuus, epävarmuus)

Työn taustatekijät (mm. asema
organisaatiossa, työsuhteen
laatu, työtuntien määrä)

Demografiset taustatekijät (mm. ikä,
sukupuoli, sosioekonominen asema, koulutus)

Etä-/läsnätyö (määrä, etätöihin siirtyminen)

Tärkeimmät muutoksia ennen vs. aikana korona-ajan työhyvinvoinnissa selittävät tekijät

- **Työn imun ja työtyytyväisyyden kasvua eniten ennustivat oikeudenmukaisen kohtelun ja yhteenkuuluvuuden lisääntyminen.** Samalla näiden tekijöiden heikentyminen oli yhteydessä työn imun ja työtyytyväisyyden laskuun.
 - Oikeudenmukaisuuden muutokset selittivät 35 % työn imun ja 34 % työtyytyväisyyden muutoksista. Muutokset yhteenkuuluvuudessa selittivät 20 % työn imun ja 25 % työtyytyväisyyden muutoksista.
- **Työuupumuksen ja työssä tylsistymisen lisääntymiseen olivat vahvimmin yhteydessä yhteenkuuluvuuden heikentyminen ja epävarmuuden kasvu.** Samalla yhteenkuuluvuuden vahvistuminen ja epävarmuuden vähentyminen selittivät työuupumuksen ja työssä tylsistymisen vähenemistä.
 - Muutokset yhteenkuuluvuudessa selittivät 27 % työuupumuksen ja 34 % työssä tylsistymisen muutoksista. Epävarmuuden muutokset selittivät 26 % työuupumuksen ja 13 % työssä tylsistymisen muutoksista.

Yhteenveto

- Selvästi merkittävimmät muutoksia työhyvinvoinnissa ennustaneet tekijät koskivat työpaikan voimavaroja: oikeudenmukaisissa ja reiluissa käytännöissä sekä yhteenkuuluvuudessa työpaikkaan koskeneita muutoksia ennen koronaa ja sen aikana sekä muutoksia epävarmuuden kokemuksissa. Yhdessä nämä kolme tekijää selittivät kokonaisselitysosuudesta noin kaksi kolmasosaa työhyvinvoinnissa tapahtuneista muutoksista.
 - **Niillä työntekijöillä, joilla ennen koronaa vs. koronan aikana oikeudenmukaisuus ja yhteenkuuluvuus työpaikkaan lisääntyivät ja epävarmuus väheni, työhyvinvointi keskimäärin parani ja päinvastoin.**
- Muut tarkastellut tekijät, kuten demografiset (ikä, sukupuoli jne.) ja työtä ja työsuhdetta koskevat (asema töissä, työsuhteen laatu, työpäivien pituus jne.) tekijät sekä etä- ja/tai lähikontaktityön määrä ja etätyön määrässä tapahtuneet muutokset selittivät yhteensä noin kolmasosan muutoksista työhyvinvoinnissa.
- Tutkittujen tekijöiden absoluuttinen selitysosuus (3,7-6,0 %) olisi voinut olla suurempi, mikäli useampi vastaajista olisi kokenut muutoksia työoloissaan ja työhyvinvoinnissaan. Näissä tekijöissä tapahtuneiden muutosten määrä oli verrattain pieni.

Päätelmiä

- Työhyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää on se, että työskentelypaikasta (etä- tai läsnätyö), iästä, sukupuolesta tai asemasta huolimatta työssä koetaan oikeudenmukaista kohtelua, yhteisöllisyyttä ja varmuutta tulevasta – ja niihin vaikuttamalla voidaan myös poikkeusvuonna edistää hyvinvointia.
- Aiempien tutkimustulostemme perusteella tiedämme, että etätyössä riskinä ovat muita heikompi työyhteisön tuki, mikä osaltaan heikentää oikeudenmukaisen kohtelun ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia. Työhyvinvoinnin kannalta etätyön vahvuuksina ovat itsenäisempi päätöksenteko ja uusien työtapojen oppiminen.
- Monet muutkin työn voimavarat, joita tässä ei tutkittu, ovat oletettavasti erityisen tärkeitä myös korona-aikana. Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi se, että näkee työnsä aikaansaannokset ja tarkoituksen, voi monipuolisesti käyttää taitojaan, kokee arvostusta ja saa palautetta. Epävarmuutta vähennetään säännöllisellä kaksisuuntaisella ja avoimella viestinnällä.

Osallistu keskusteluun somessa ja seuraa tulevia tulosjulkaisuja!

#mitenSuomivoi

www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-Suomi-voi



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos