

Miten Suomi voi? - tutkimuksen ensimmäisiä havaintoja

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

Päivitetty 19.8.2020



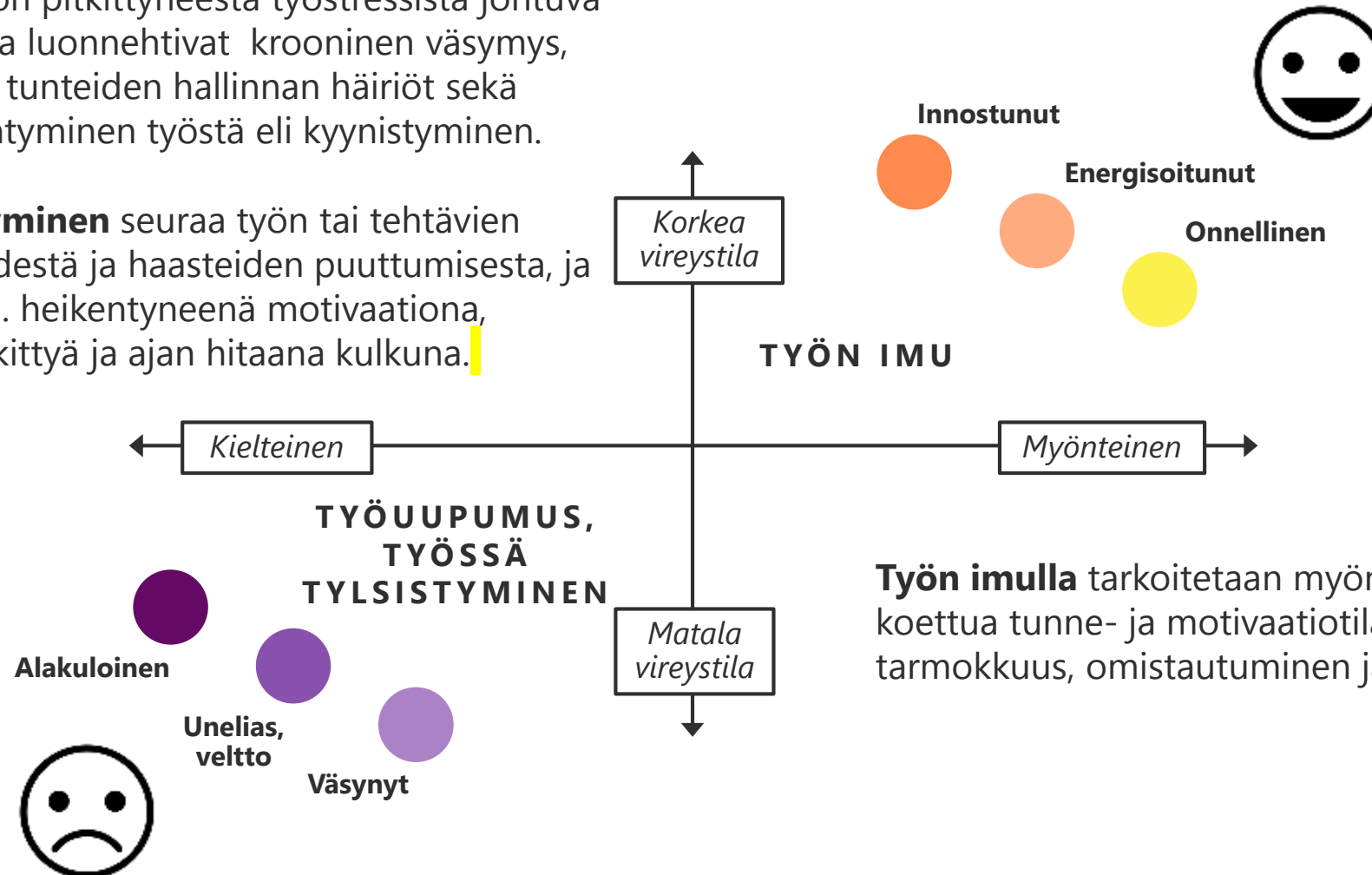
Miten Suomi voi? -seurantatutkimus

- Tutkimuksen 1. kysely toteutettiin välillä marraskuu 2019-tammikuu 2020 ja 2. kysely touko-kesäkuussa 2020. Molempiin kyselyihin vastasi 1 077 suomalaista työkäistä (18-65-vuotiaat). Kyselyaineiston keruusta vastasi Taloustutkimus Oy. Neljännes (27 %) vastasi kirjeitse, muut Taloustutkimuksen Internet-paneelissa.
- Kyselyaineisto on painotettu edustamaan Suomen työkäistä väestöä suhteessa ikään, sukupuoleen ja asuinalueeseen.
- Kyselyn tulosten 95 %:n virhemarginaali on ± 3 %.
- Yhdistämällä samojen vastaajien eri ajankohtina antamat vastaukset, tutkimus tarjoaa ainutlaatuista tietoa suomalaisen työkäisen väestön hyvinvoinnissa tapahtuneista muutoksista koronakevään aikana. Tutkimuksen aineisto ei kuitenkaan tarjoa suoraa vastausta siihen, missä määrin mahdolliset muutokset ovat seurausta koronaviruksen aiheuttamasta poikkeustilanteesta.
- Nyt kyseessä olevia tutkimuksen ensimmäisiä havaintoja täydennetään myöhemmin julkaistavilla tuloksilla ja kirjoituksilla.
- Lisätietoja tutkimushankkeesta: www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/

Tutkimuksen työhyvinvointia kuvaavat käsitteet

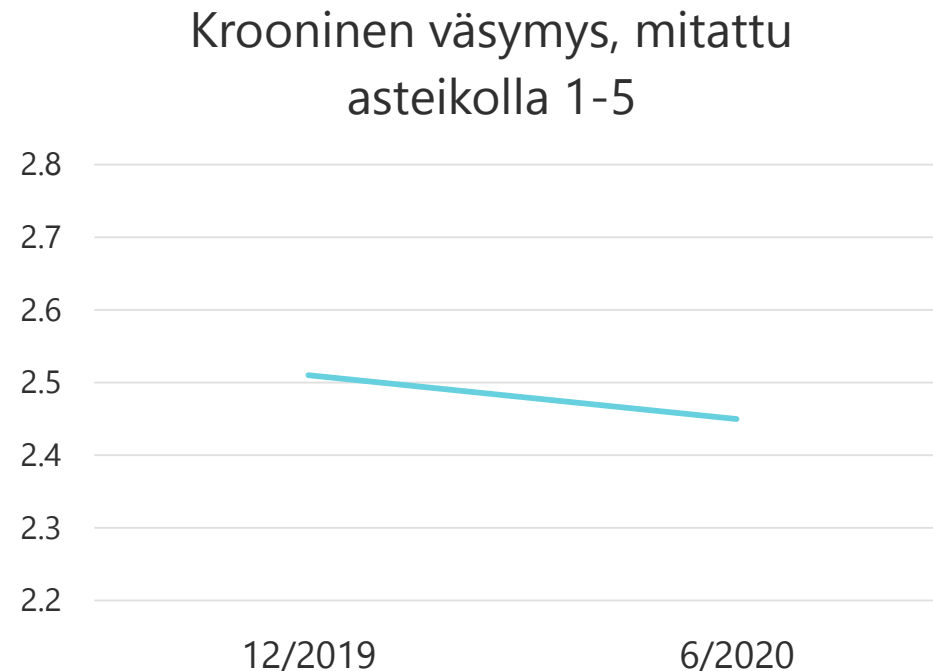
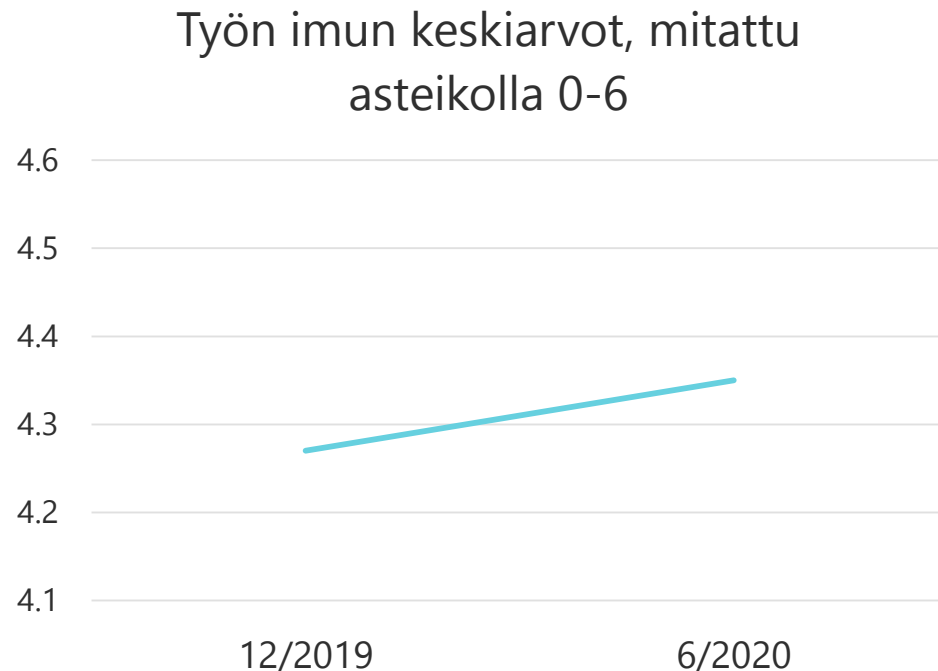
Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat krooninen väsymys, kognitiivisen ja tunteiden hallinnan häiriöt sekä henkinen etääntyminen työstä eli kyynistyminen.

Työssä tylsistyminen seuraa työn tai tehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna.



Työn imulla tarkoitetaan myönteistä työssä koettua tunne- ja motivaatiotilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

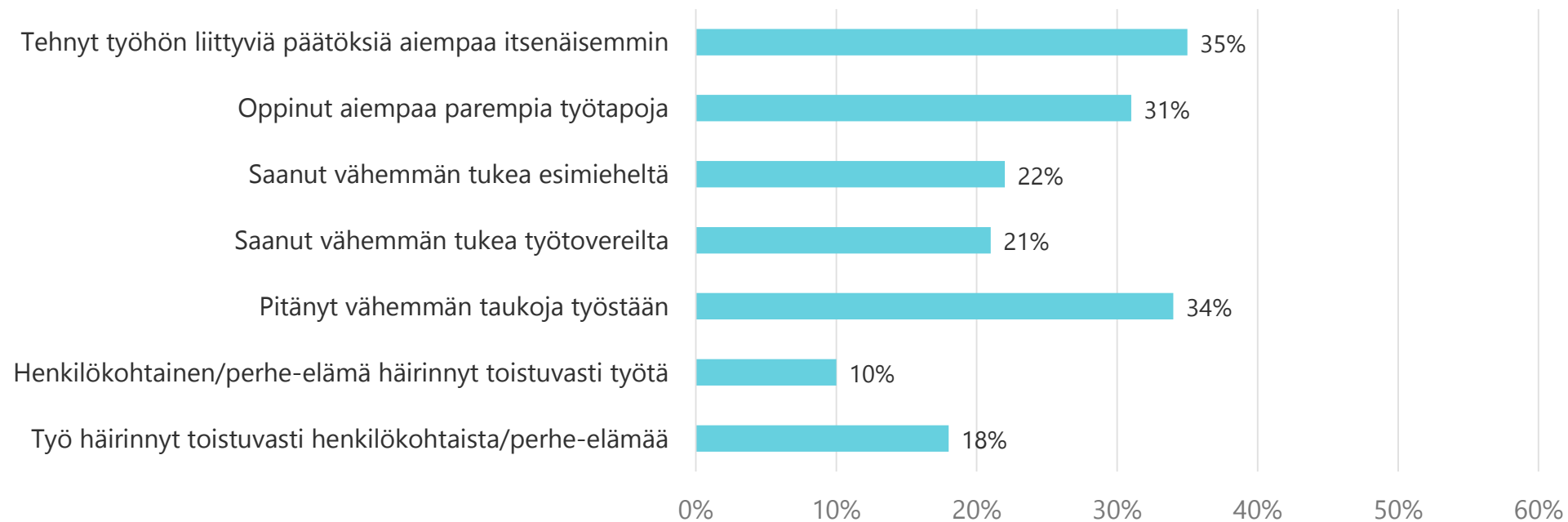
Suomalaisten työhyvinvoinnissa lievää myönteistä kehitystä



Työn imun lievä nousu ja työuupumuksen keskeisen oireen, kroonisen väsymyksen, lievä lasku viittaavat siihen, että jonkinlaista rasituksista palautumista tapahtui väestötasolla. Yhdenkään tarkastellun väestöryhmän työn imu ei laskenut eikä krooninen väsymys noussut. Työn imu on lyhyellä aikavälillä yleensä varsin pysyvä hyvinvoinnin tila, joten muutokset olivat lieviä. Työuupumus-oireyhtymässä kokonaisuudessaan ei kuitenkaan tapahtunut muutoksia väestötasolla.

Vastaajien kokemuksia korona-ajan vaikutuksista

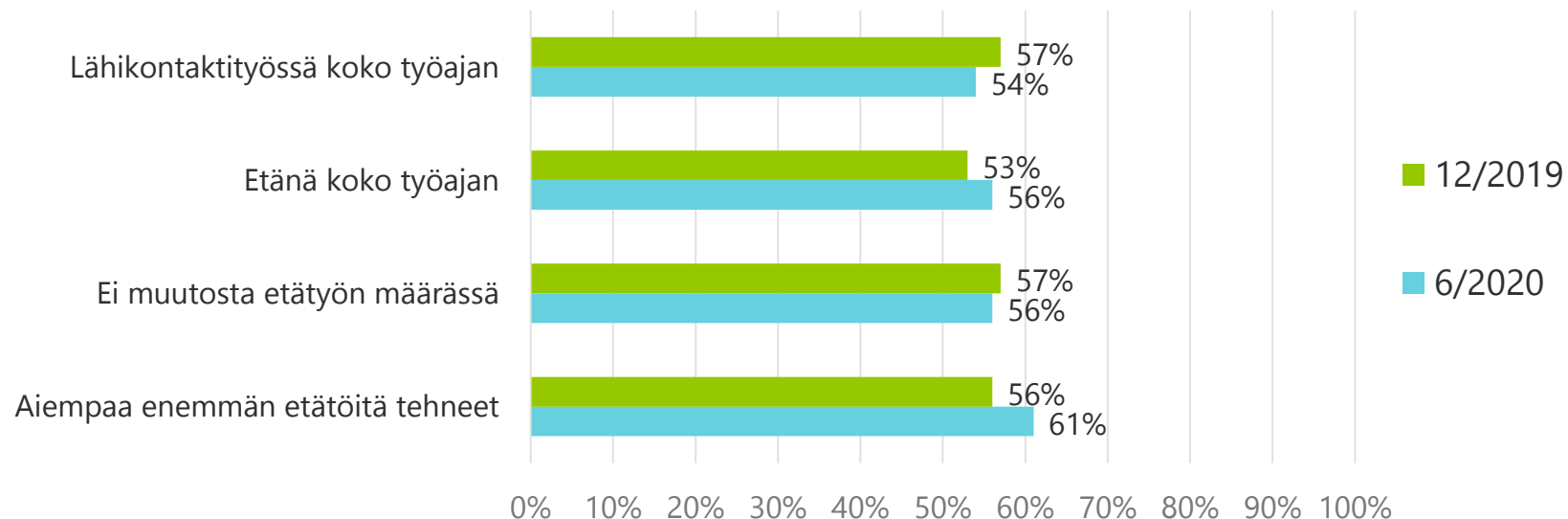
Väittämien kanssa samaa mieltä olevien osuus



Vastaajien kokemuksissa poikkeustilanteen vaikutuksista oli suurta hajontaa. Esimerkiksi lähes yhtä moni (noin kolmannes) koki itsenäisen päätöksenteon tai uusien työtapojen oppimisen lisääntyneen kuin pysyneen ennallaan tai vähentyneen. Kielteisenä ilmiönä viidesosa vastaajista koki esimieheltä ja työtovereilta saadun tuen vähentyneen.

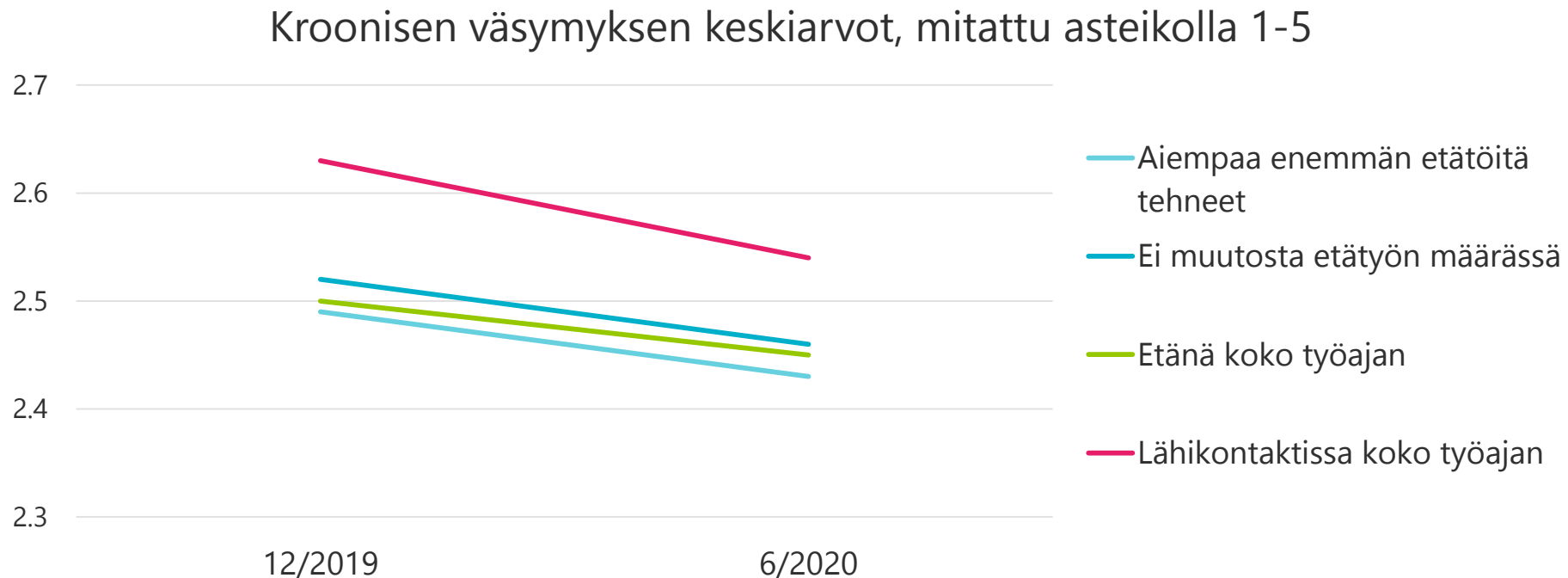
Etänä työskentelevien työhyvinvoinnissa kohentumista: työn imussa kasvua

Kokee työn imua muutaman kerran viikossa tai päivittäin (melko korkea/korkea taso)



Vastaajista 42 % raportoi tehneensä aiempaa enemmän etätöitä koronapoikkeustilanteesta johtuen. Viimeisen kuukauden aikana suunnilleen koko työaikansa etänä oli tehnyt 30 % vastaajista, kun taas 33 % raportoi tehneensä lähes koko työaikansa lähikontaktissa muiden kanssa. Toisin kuin lähikontaktissa koko ajan työskennelleet, etätyötä tehneet kokivat työn imua hieman aiempaa useammin.

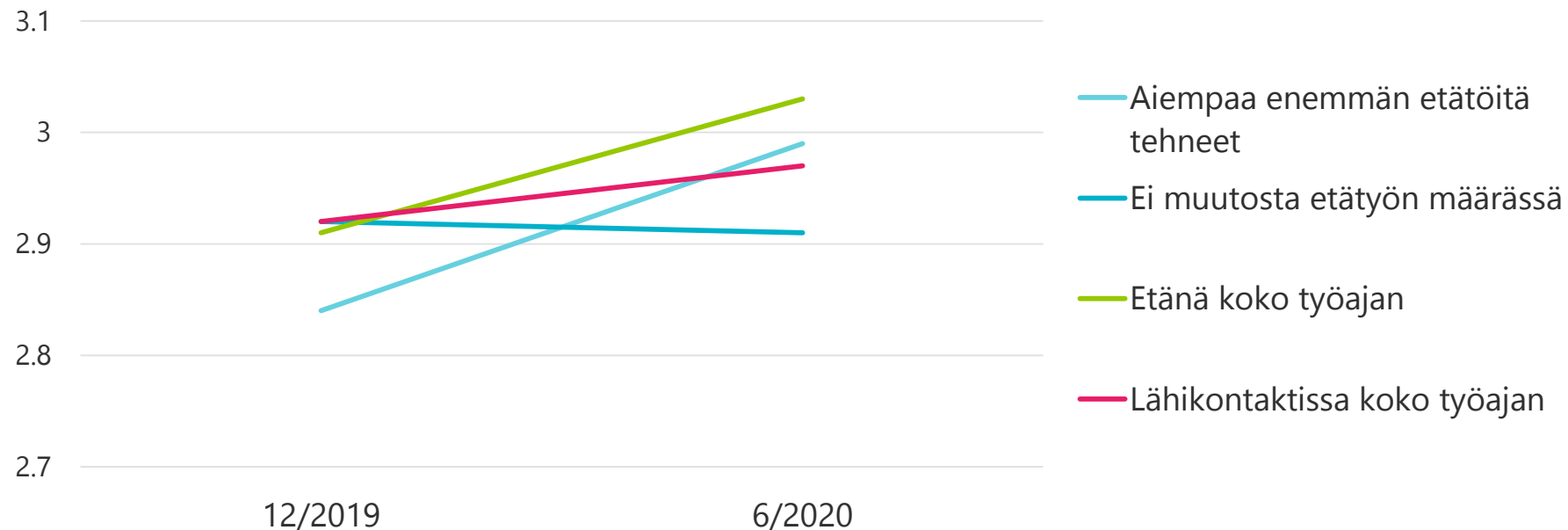
Etänä työskentelevien työhyvinvoinnissa kohentumista: krooninen työväsymys väheni



Kroonisessa väsymyksessä näkyi hienoista laskua niin etätöissä kuin lähikontaktissa muiden kanssa työskenneillä, joilla krooninen väsymys kuitenkin säilyi muita korkeammalla tasolla. Sen sijaan toinen työuupumuksen oire: kognitiivisten (mm-muisti, tarkkaavaisuus) toimintojen häiriöt kasvoivat aiempaa enemmän etätöitä tehneillä. Viimeksi mainittua ei havaittu niillä, joiden etätyön määrä oli säilynyt samana seurantajakson.

Etänä työskentelevien työhyvinvoinnin muutoksia: työssä tylsistyminen kasvussa

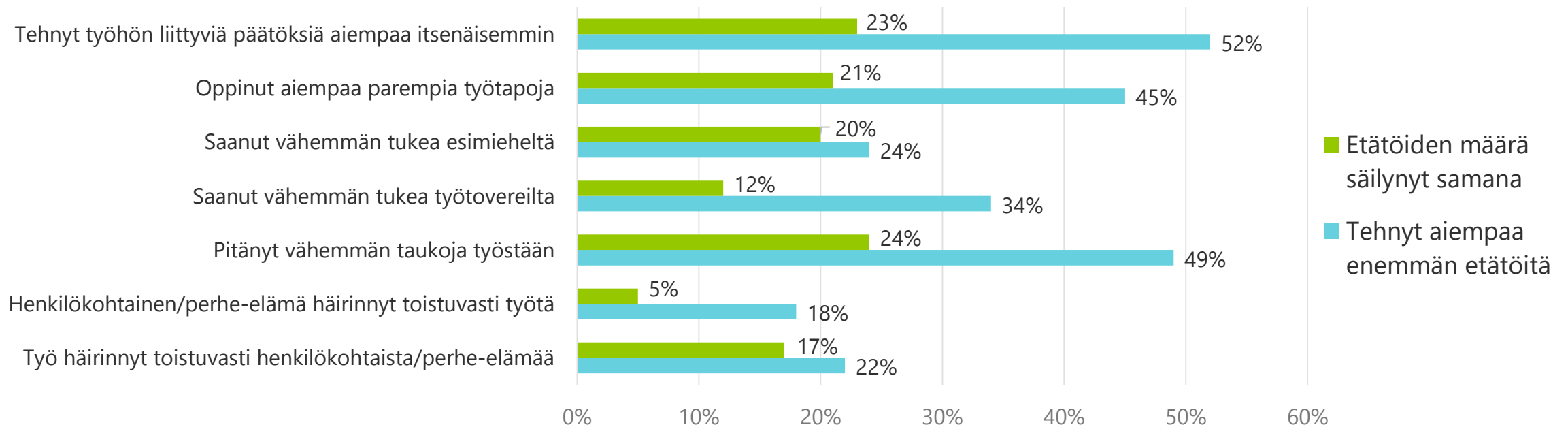
Työssä tylsistymisen keskiarvot, mitattu asteikolla 0-6



Samalla kun aiempaa enemmän etänä ja koko ajan etänä työskennelleillä työn imu lisääntyi ja em. ryhmässä myös krooninen väsymys laski, näissä ryhmissä työssä kuitenkin myös tylsistyttiin aiempaa useammin.

Aiempaa enemmän etätöitä tehneiden kokemuksia korona-ajan vaikutuksista

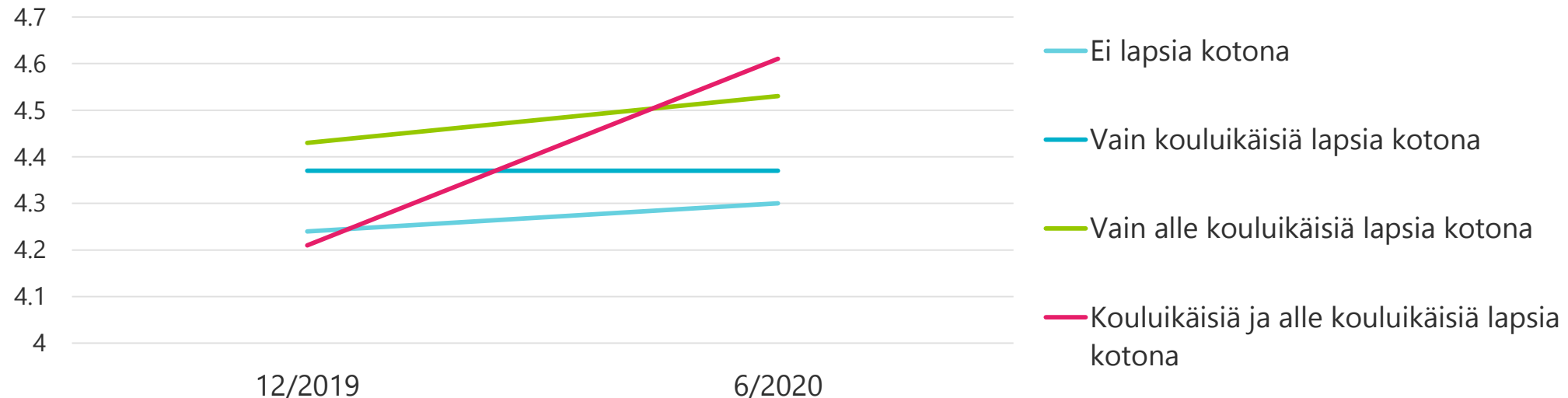
Väittämien kanssa samaa mieltä olevien osuus



Aiempaa enemmän etätyössä työskennelleiden kokemukset koronakevään vaikutuksista olivat osin muita vastaajia myönteisempiä ja osin kielteisempiä. Etätyötä tehneet raportoivat tehneensä muita useammin päätöksiä aiempaa itsenäisemmin ja oppineensa parempia työtapoja, mitkä olivat yhteydessä mm. korkeampaan työn imuun. Työhyvinvoinnin riskitekijöinä etätyöntekijöillä näyttäytyvät vähäisempi työyhteisön tuki, muun elämän ja työn yhteensovittamisen haasteet ja vähäisempi taukojen pitäminen työstä.

Lapsiperheellisten työhyvinvoinnissa lievää myönteistä kehitystä: työn imu koheni, krooninen työväsymys ennallaan

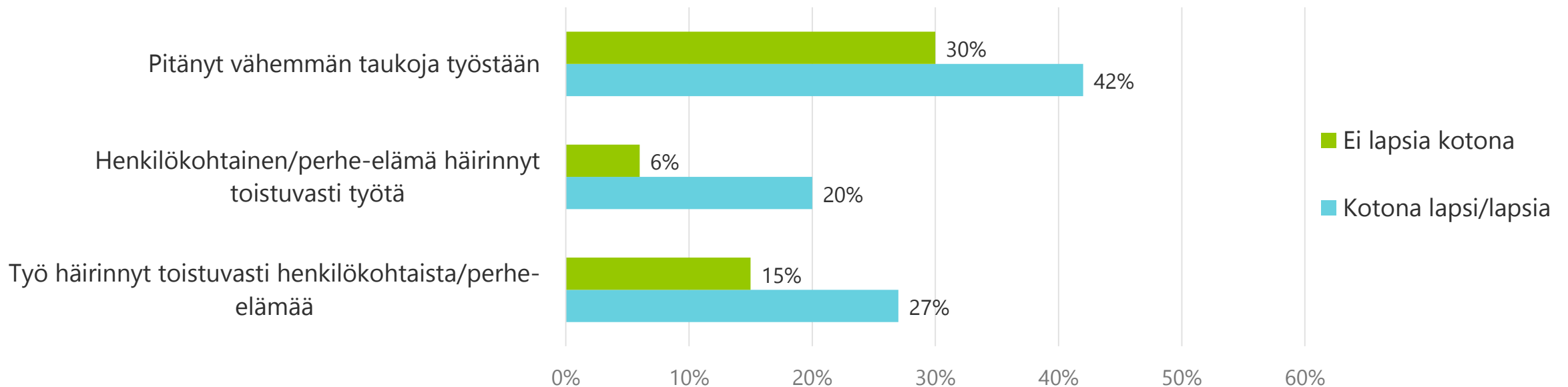
Työn imun keskiarvot, mitattu asteikolla 0-6



Työn imu parani erityisesti niillä, joiden oli kotona sekä kouluikäisiä että alle kouluikäisiä lapsia. Tämä viittaa lapsiperhe-elämän työhyvinvointia rikastuttavaan vaikutukseen koronakevään aikana. Kuitenkaan muilla vastaajilla havaittu kroonisen väsymyksen vähentyminen ei yltänyt lapsiperheisiin, mikä mahdollisesti viittaa muista vastaajista poikkeavaan lapsiperheiden kuormittumiseen. Huomionarvoista on, ettei lapsiperheellisillä toisaalta myöskään krooninen väsymys tai työuupumus lisääntyneet.

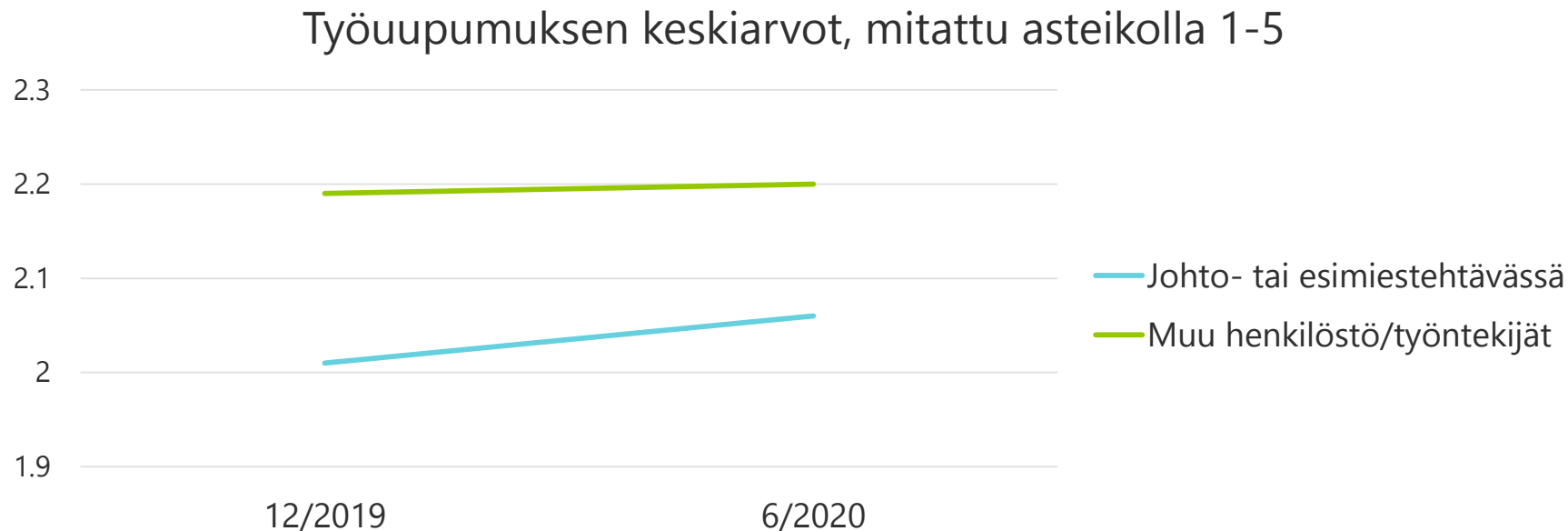
Lapsiperheellisten työntekijöiden kokemuksia korona-ajan vaikutuksista

Väittämien kanssa samaa mieltä olevien osuus



Lapsiperheellisten työntekijöiden kokemukset työyhteisöltä saadun tuen muutoksista ja itsenäisemmästä päätöksenteosta eivät juurikaan eronneet muista vastaajista. Sen sijaan työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja taukojen pitäminen onnistuivat huonommin kuin muilla. Kuitenkin valtaosa (noin 3/4) lapsiperheellisistä ei kokenut työn ja muun elämän häirinneen toisiaan.

Johtajien ja esimiesten työhyvinvoinnissa riskin merkkejä: työuupumus lievässä kasvussa



Johtajien ja esimiestehtävissä olevien työuupumus lisääntyi hieman, vaikka sen ydinoire, krooninen väsymys, vähenikin. Sekä johto- tai esimiestehtävissä olevilla kuin työntekijöilläkin näkyi työn imussa pientä kohenemista.

Alustavaa yhteenvetoa

- Koronakevät ei näytä merkinneen huomattavaa suomalaisten työhyvinvoinnin heikentymistä eri osoittimilla (työn imu, työuupumus, työssä tylsistyminen ja tyytyväisyys työhön) tarkasteltuna, vaan päinvastoin lievää myönteistä kehitystä monissa työntekijäryhmissä. Työn imu vaikuttaa jopa kasvaneen ja krooninen työväsytys vähentyneen, vaikka samalla työssä tylsistyminen hieman lisääntyi.
- Työväestössä ei näkynyt merkittäviä muutoksia mielenterveydessä (masennusoireet ja tyytyväisyys elämään) eikä arvioissa omasta työkyvystä.
- Lapsiperheellisten, kokoaikaisessa etätyössä olleiden ja myöskään kaiken aikaa lähikontaktissa muiden ihmisten parissa työskennelleiden työhyvinvointi ei näytä huonontuneen koronakevään aikana, vaikka näin arveltiin julkisessa keskustelussa.
- Tutkimuksen rajoituksena on se, että aineiston koko ei mahdollistanut eri sektoreiden vertailua, kuten sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön hyvinvoinnin kehittymisen tarkastelua.

Alustavia päätelmiä

- Tutkimuksen mukaan sekä esimiehiltä ja työtovereilta saatu tuki että aloitteellinen uusien työtapojen omaksuminen ovat yhteydessä työn imuun ja pienempään riskiin työuupua, joten niihin kannattaa jatkossakin panostaa työpaikoilla riippumatta siitä, tehdäänkö töitä syksyllä etänä yhtä paljon kuin keväällä.
- Koronaepidemian mahdollisesti pitkittyessä on tärkeää panostaa työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä ylläpitäviin työn voimavaroihin, kuten ihmislähtöiseen, yksilöt huomioon ottavaan oikeudenmukaiseen johtamiseen, työtovereiden keskinäiseen tukeen, yhteenkuuluvuuden kokemuksen vaalimiseen, myönteiseen palautteeseen ja jokaisen työn tulosten näkyväksi tekemiseen. Myös töiden suunnitteluun, kaksisuuntaiseen tiedonkulkuun ja tarvittaessa toimiviin uusiin työrutiineihin on hyvä panostaa työpaikoilla.
- Vaikka yleensä lähi- ja muiden johtajien työhyvinvointi on parempaa kuin muulla henkilöstöllä, on korona-aika lisännyt johtajien ja esimiesten henkistä kuormittuneisuutta, minkä vuoksi heidän hyvinvointiaan on syytä seurata ja vahvistaa työpaikoilla.

Osallistu keskusteluun somessa ja seuraa tulevia tulosjulkaisuja!

#mitenSuomivoi

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



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos