

MITEN SUOMI VOI? –TUTKIMUS:

Työhyvinvoinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä

Jaana-Piia Mäkinieniemi, VTT, erikoistutkija

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija

Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori

7.9.2022



**Esittelemme tässä tuloskoonnissa
Miten Suomi voi?
– tutkimushankkeen pohjalta, miten
työhyvinvointi on kehittynyt
korona-aikana. Uusimmat aineistot
on kerätty kesällä 2022.**

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

Loppuvuonna 2019 alkanut tutkimushanke tuottaa tietoa siitä, miten työhyvinvointi ja erilaiset työasenteet ovat kehittyneet korona-aikana yleensä sekä verrattuna koronaa edeltävään aikaan.

Tutkimushanke on yksi harvoja, jossa työhyvinvointia ja työasenteita tutkitaan väestössä sekä ennen korona-aikaa että korona-aikana.

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

Miten Suomi voi? –tutkimuksesta

Kyselyaineistoa on kerätty nyt kaksi ja puoli vuotta (12/2019 – 6/2022) noin kuuden kuukauden välein kahdelta eri vastaajajoukolta:

- **Seuranta 1.** Ensimmäinen vastaajajoukko aloitti tutkimuksessa ennen koronaa 12/2019 ja heitä on seurattu siitä lähtien (**384** vastaajaa).
- **Seuranta 2.** Toinen vastaajajoukko aloitti tutkimuksessa kesällä 6/2021 ja he vastasivat nyt kolmannen kerran 6/2022 (**605** vastaajaa).
- **Vastaajat ovat työssäkäyviä 18-65 -vuotiaita suomalaisia**, jotka ovat valikoituneet tutkimukseen satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internet-paneelistä.
- Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.

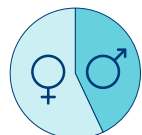
Tutkimukseen vastanneet

SEURANTA 1: 12/2019–6/2022

TYÖSSÄKÄYVIEN VASTAAJIEN MÄÄRÄ N = 384



94% vaki-
tuinen työ / 6% muu
työsuhde



57%
naisia / 43%
miehiä

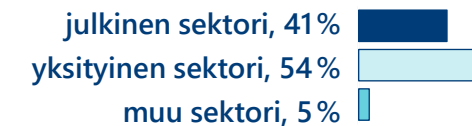


87% työn-
tekijöitä / 13% esihenkilö-
tai johtoasemassa

KOULUTUS



TYÖSKENTELYSEKTORI



ASUINPAIKKA

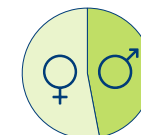


SEURANTA 2: 6/2021–6/2022

TYÖSSÄKÄYVIEN VASTAAJIEN MÄÄRÄ N = 605



91% vaki-
tuinen työ / 9% muu
työsuhde



53%
naisia / 47%
miehiä

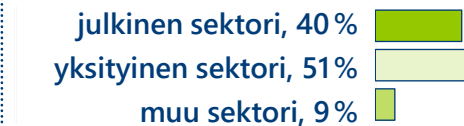


83% työn-
tekijöitä / 17% esihenkilö-
tai johtoasemassa

KOULUTUS



TYÖSKENTELYSEKTORI



ASUINPAIKKA



Työhyvinvoinnin kuvaajat tutkimuksessa



TYÖN IMU

Myönteinen työssä koettu tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kolmen väittämän mittari (Schaufeli ym. 2019).



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

Seuraa **työn tai tehtävien virikkeettömydestä ja haasteiden puuttumisesta**, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna. Kolme väittämää (Reijseger ym. 2013).



TYÖUUPUMUS

Pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat krooninen väsymys, kognitiivisen ja tunteiden hallinnan häiriöt sekä henkinen etääntyminen työstä eli kyynistyminen. 12 ja 23 väittämän mittarit (Schaufeli ym. 2020).



TYÖTYTYVÄISYYS

Miellyttävä myönteinen tunnetila, joka syntyy omaa työtä ja työkokemuksia koskevista arvioista. Ei yhtä vahvasti virittynyt motivaatiotila kuin työn imu, vaan pikemminkin ilmentää tyytyväisyyttä nykytilanteeseen. Yksi väittäjä (Wanous ym. 1997).



TYÖKYKY

Työkykyä pyydettiin kyselyssä arvioimaan suhteessa vastaajan elinikäiseen parhaaseen yhdellä kysymyksellä (Tuomi ym. 1997).

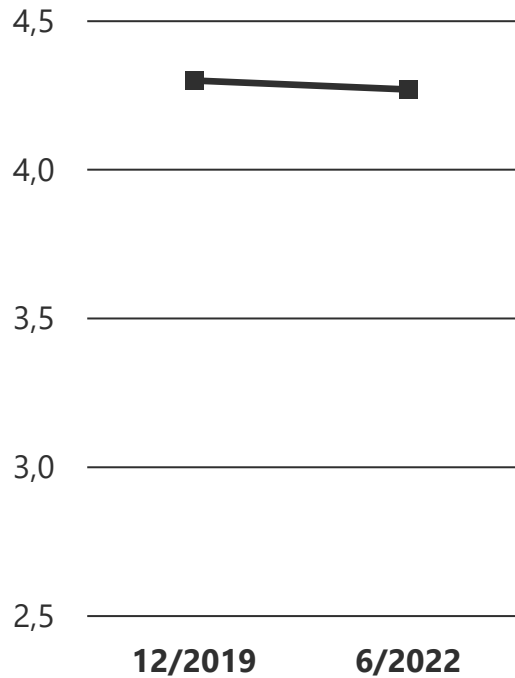
Tulokset

**Miten työhyvinvointi on kehittynyt
ajasta ennen koronaa sekä
viime vuodesta?**

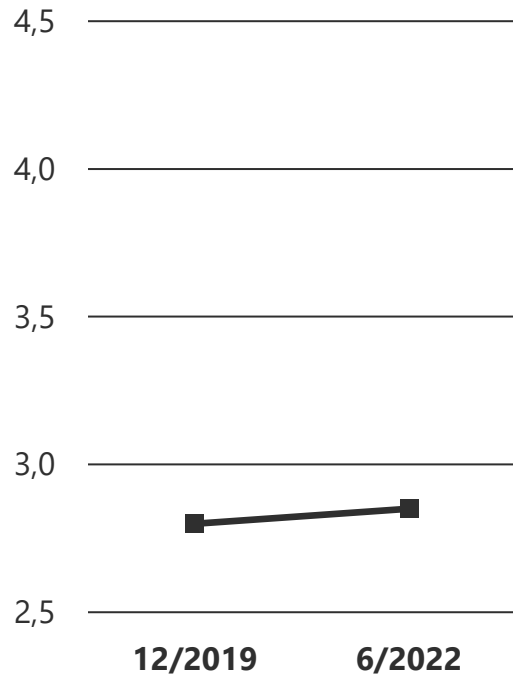
Työkyky alhaisempi kesällä 2022 kuin ennen koronaa



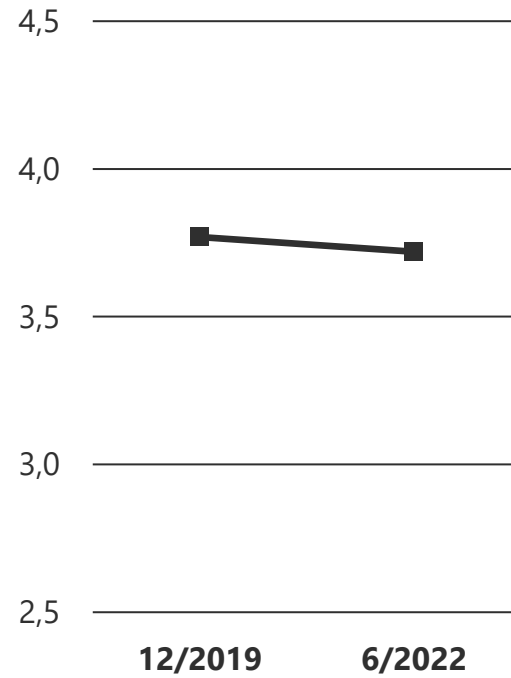
TYÖN IMU
(asteikko 0–6)



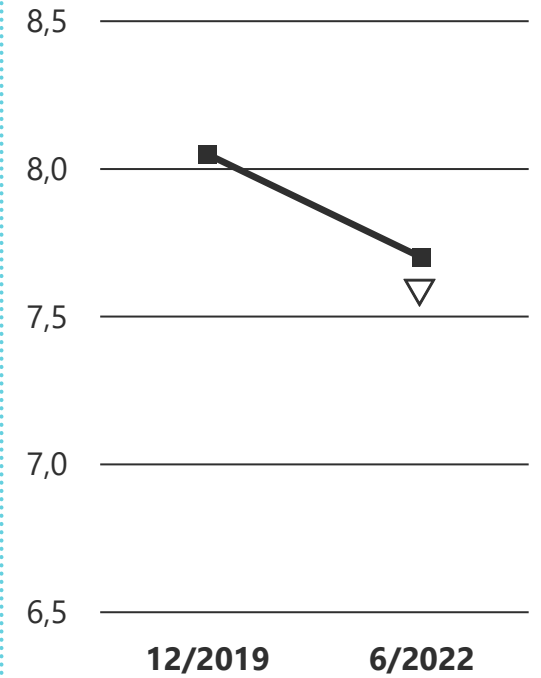
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0–6)



TYÖ-TYYTYVÄISYYS
(asteikko 1–5)



TYÖKYKY
(asteikko 0–10)

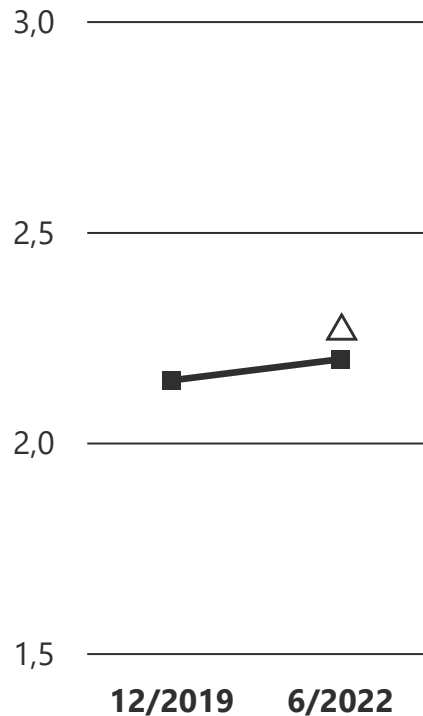


△▽ = Tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$) kasvu/lasku verrattuna koronaa edeltäneeseen tilanteeseen (12/2019)
Huom! Tällöin todennäköisyys, että havaittuja eroja ei olisikaan on pieni (alle 5 %)

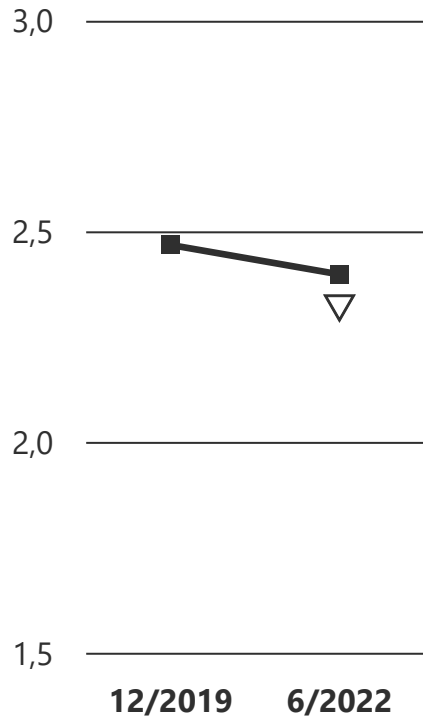
Työuupumusoireilu yleisempää kuin ennen koronaa



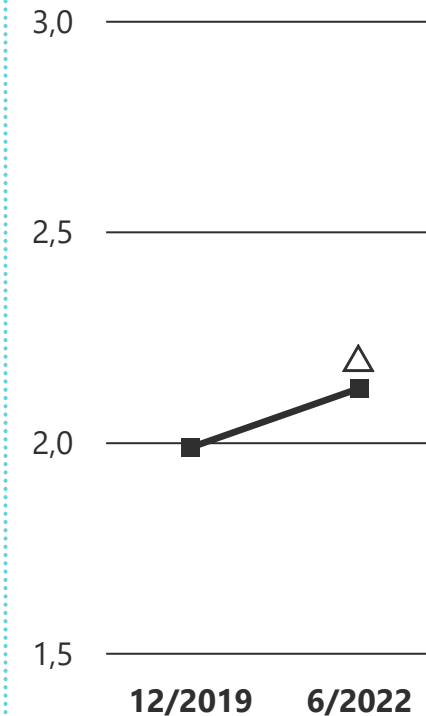
**TYÖUUPUMUS-
OIREET**
(asteikko 1–5)



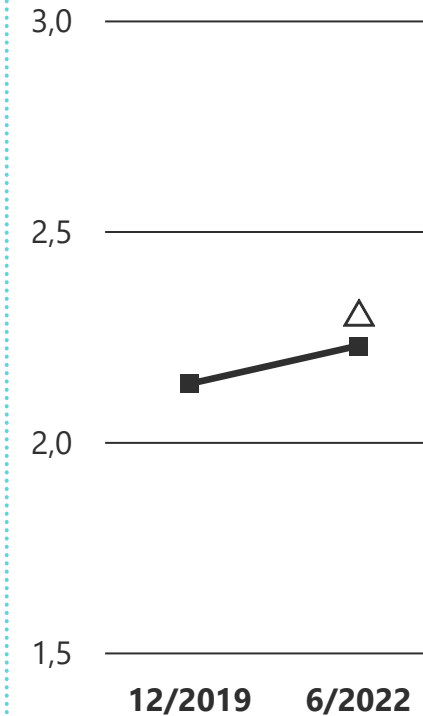
**KROONINEN
TYÖVÄSYMYS**
(asteikko 1–5)



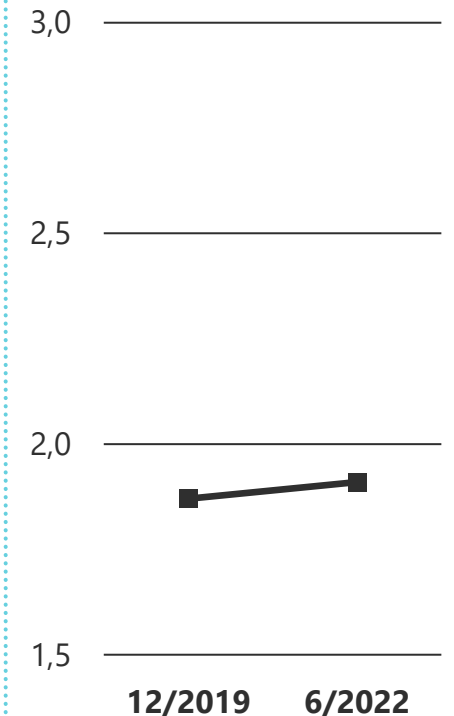
**KYYNISYYS
TYÖSSÄ**
(asteikko 1–5)



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



**TUNTEIDEN
HALLINNAN
HÄIRIÖT (1–5)**



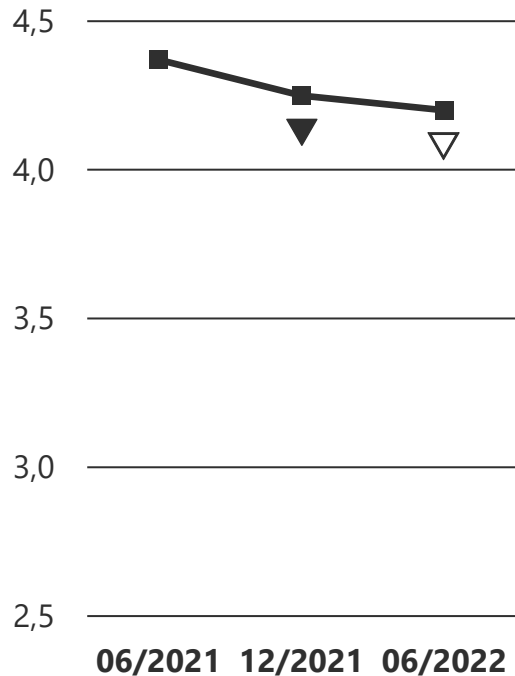
△▽ = Tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$) kasvu/lasku verrattuna koronaa edeltäneeseen tilanteeseen (12/2019)

Työn imu ja työkyky matalampia kuin vuosi sitten



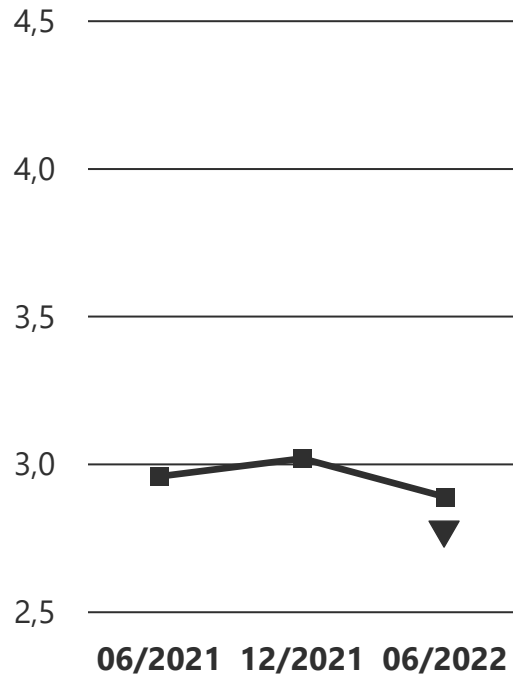
TYÖN IMU

(asteikko 0–6)



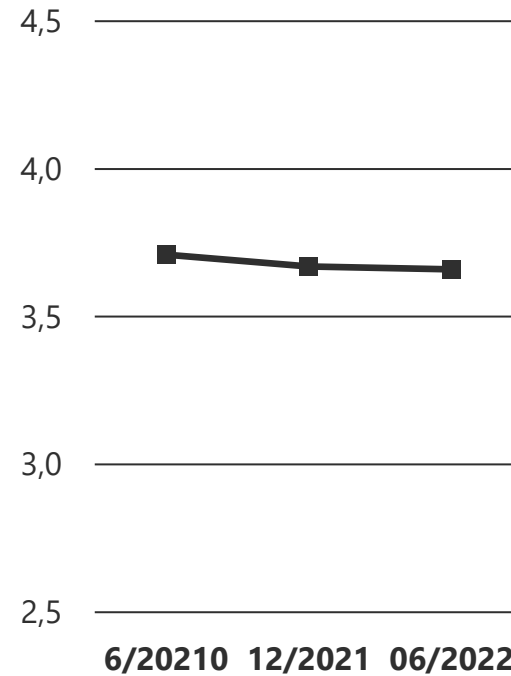
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

(asteikko 0–6)



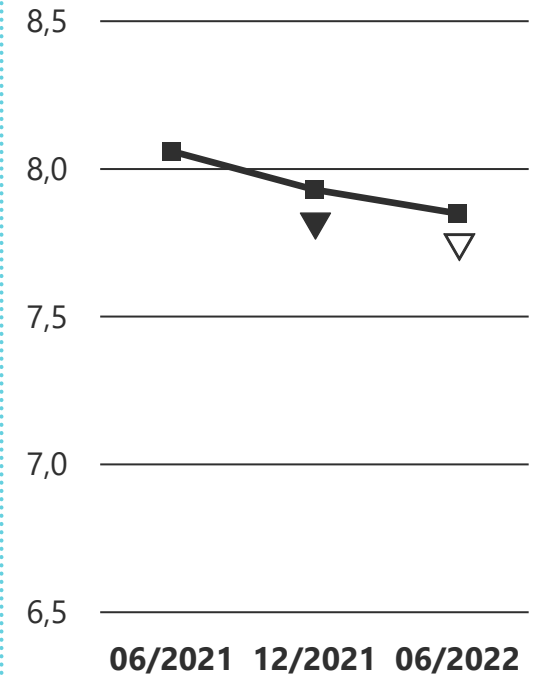
TYÖ-TYYTYVÄISYYS

(asteikko 1–5)



TYÖKYKY

(asteikko 0–10)

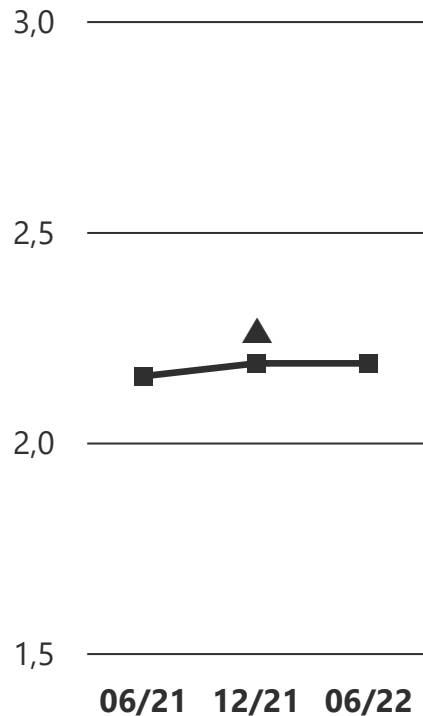


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ▲▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

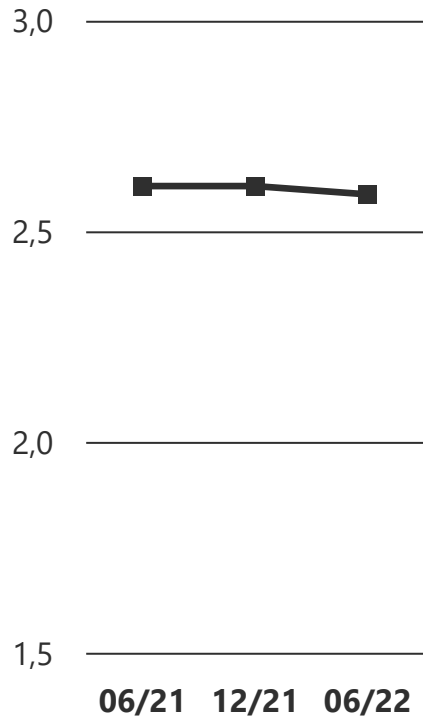
Työuupumusoireilu samalla tasolla kuin vuosi sitten – kognitiiviset häiriöt lisääntyneet hieman



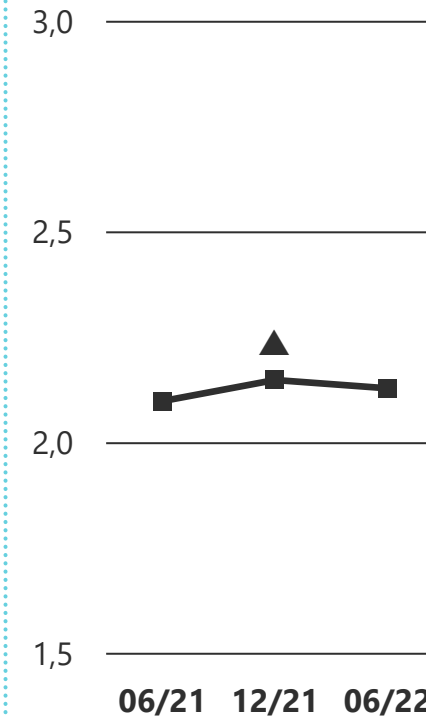
**TYÖUUPUMUS-
OIREET**
(asteikko 1–5)



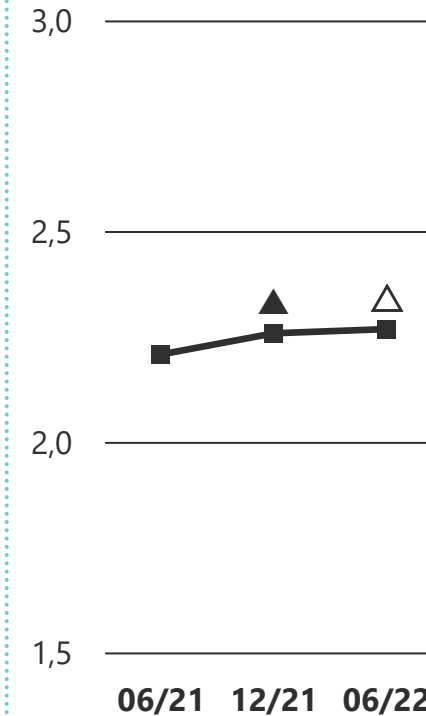
**KROONINEN
TYÖVÄSYMYS**
(asteikko 1–5)



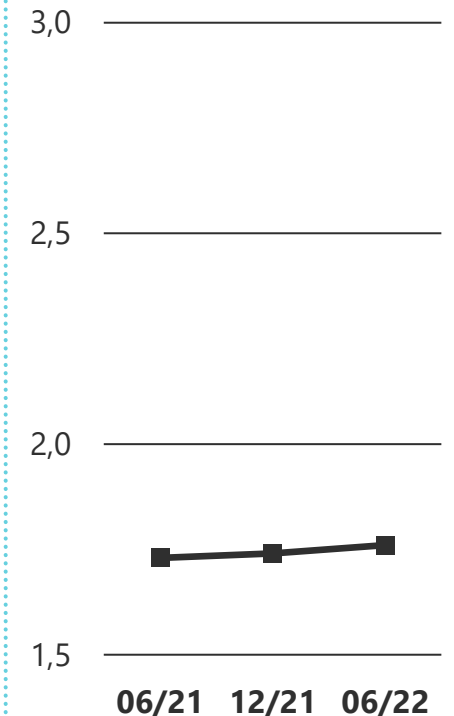
**KYYNISYYS
TYÖSSÄ**
(asteikko 1–5)



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



**TUNTEIDEN
HALLINNAN
HÄIRIÖT (1–5)**



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

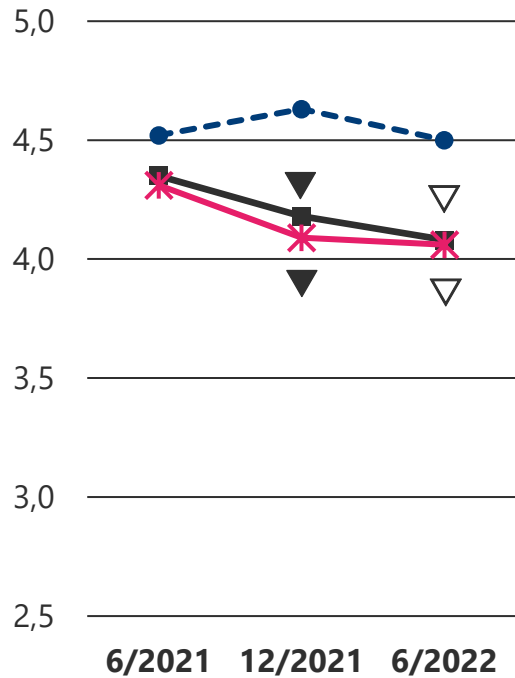
△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

**Miten työhyvinvointi on
kehittynyt eri työmuodoissa
(läsnä-, hybridi- ja etätyö)
työskentelevillä viimeisen
vuoden aikana?**

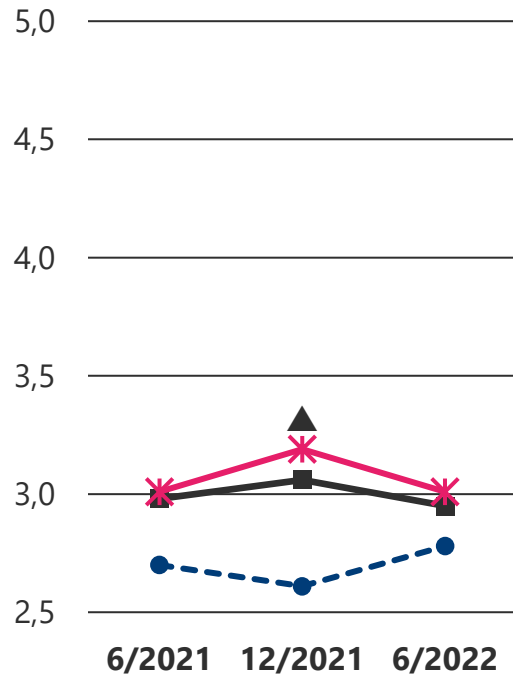
Työn imu laskenut läsnä- ja etätyössä. Hybridityössä voidaan edelleen parhaiten.



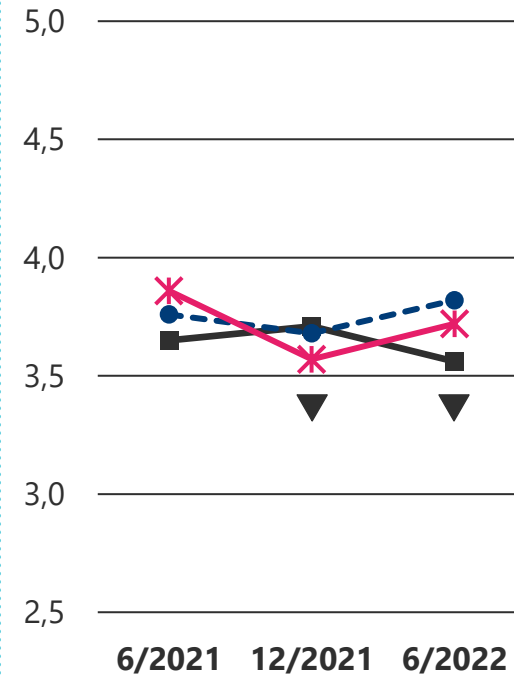
TYÖN IMU
(asteikko 0–6)



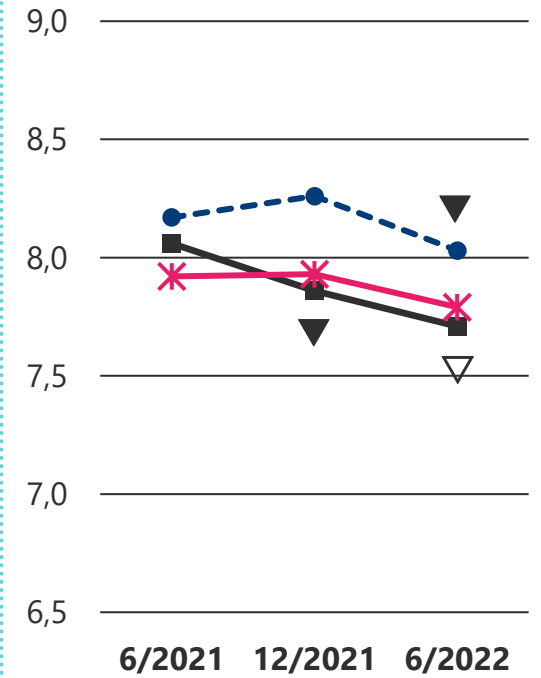
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0–6)



**TYÖ-
TYTYTYVÄISYYS**
(asteikko 1–5)






TYÖKYKY
(asteikko 0–10)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 △▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

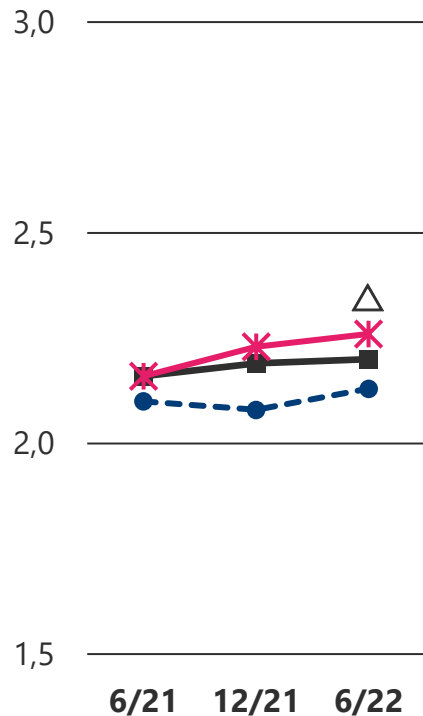
■ — KOKONAAN LÄSNÄTYÖSSÄ 6/2021 – 6/2022 (N = 272)
 ● - - "HYBRIDI", ETÄNÄ 1/4-3/4 TYÖAJASTA 6/2021 – 6/2022 (N = 89)
 * * * KOKONAAN ETÄTYÖSSÄ 6/2021 – 6/2022 (N = 77)

Työuupumusoireita etätyössä enemmän kuin vuosi sitten

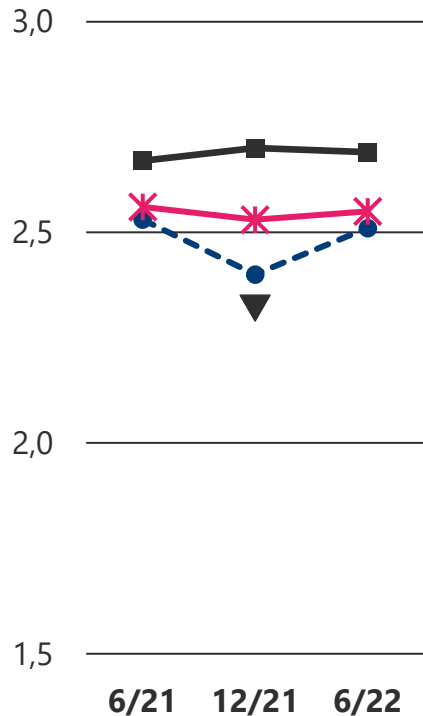
 KOKONAAN LÄSNÄTYÖSSÄ 6/2021 – 6/2022 (N = 272)
 "HYBRIDI", ETÄNÄ 1/4-3/4 TYÖAJASTA 6/2021 – 6/2022 (N = 89)
 KOKONAAN ETÄTYÖSSÄ 6/2021 – 6/2022 (N = 77)



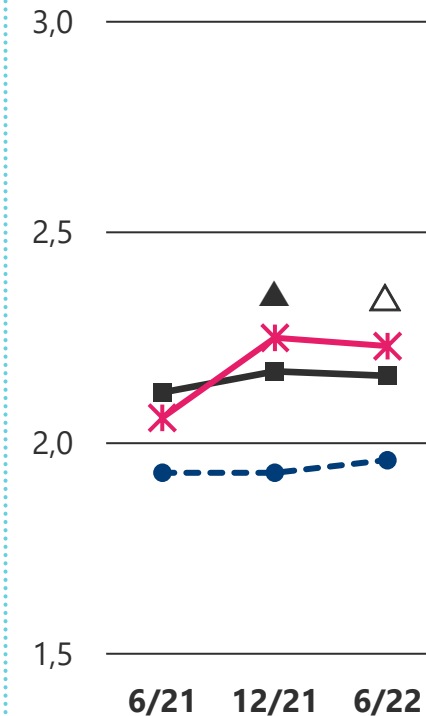
TYÖUUPUMUS-OIREET
(asteikko 1–5)



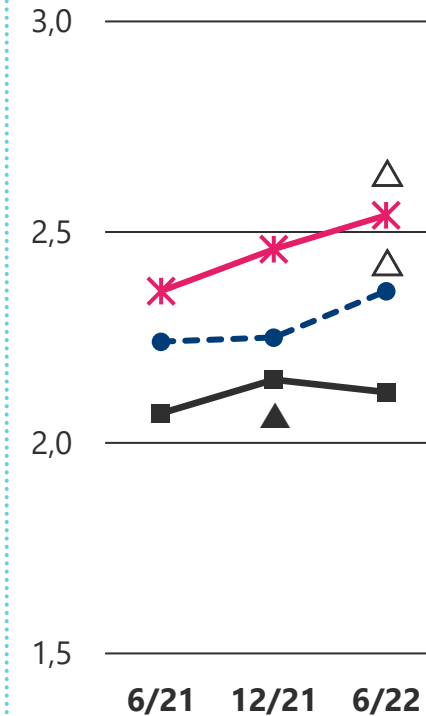
KROONINEN TYÖVÄSYMYS
(asteikko 1–5)



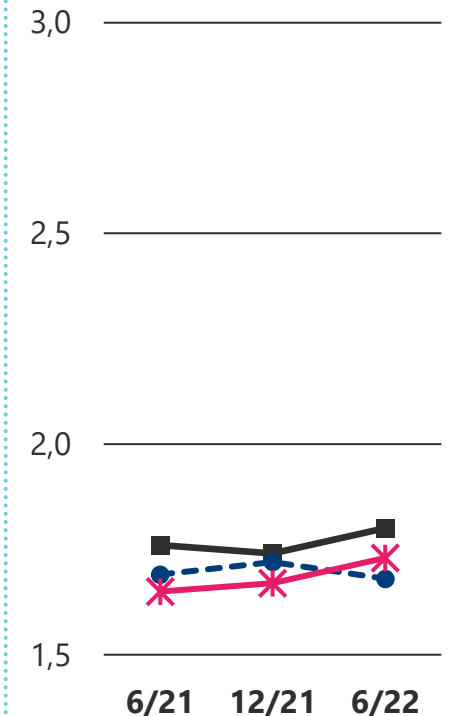
KYYNISYYS TYÖSSÄ
(asteikko 1–5)



KOGNITIIVISET HÄIRIÖT
(asteikko 1–5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT (1–5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ▲▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

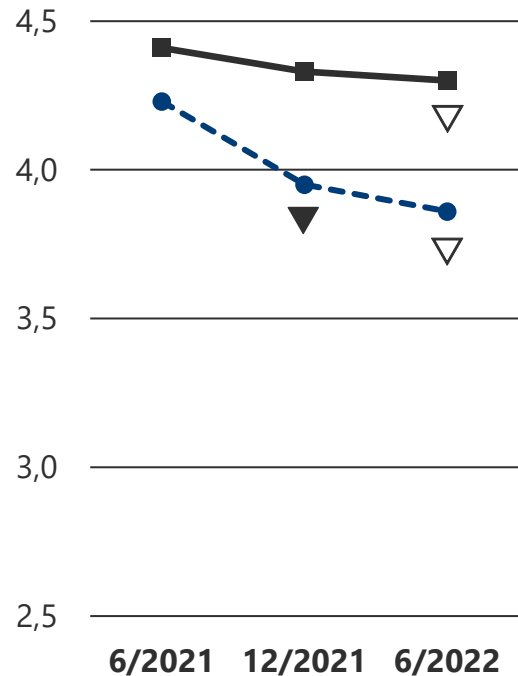
Miten eri ikäisten työhyvinvointi on kehittynyt viimeisen vuoden aikana?

Työn imu ja työkyky laskenut iästä riippumatta. Nuorten työhyvinvointi edelleen huonompaa.



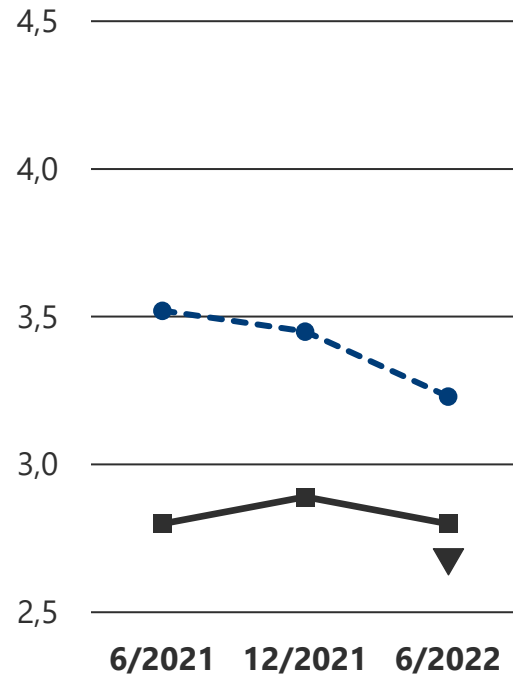
TYÖN IMU

(asteikko 0–6)



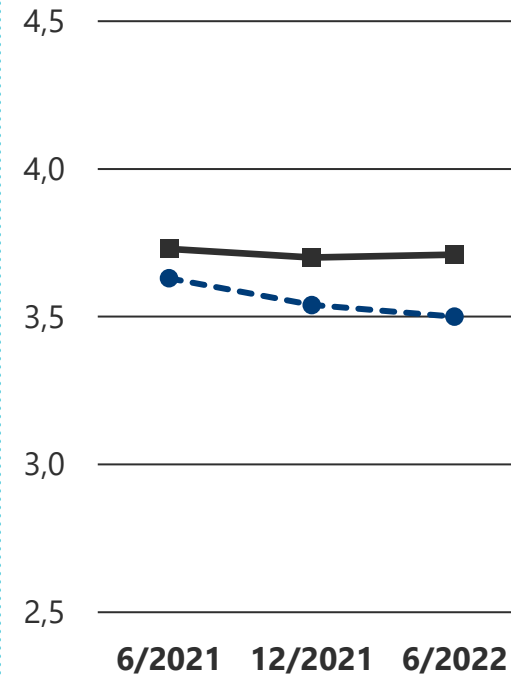
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

(asteikko 0–6)



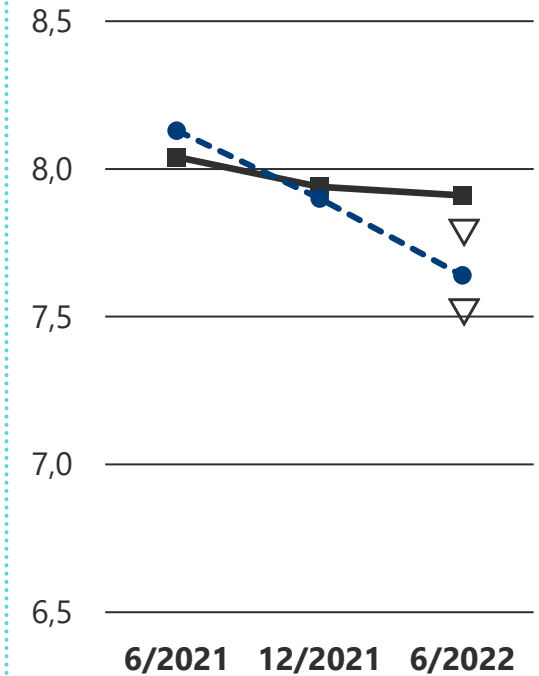
TYÖ-TYYTYVÄISYYS

(asteikko 1–5)



TYÖKYKY

(asteikko 0–10)



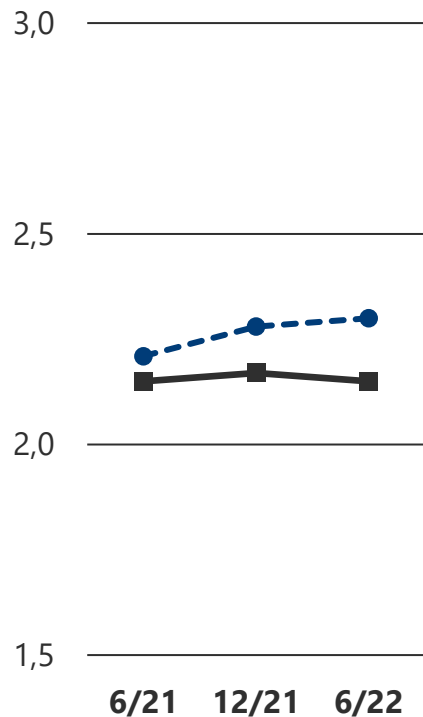
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ▲▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

■ YLI 36 V. (N = 527)
 ● ALLE 36 V. (N = 78)

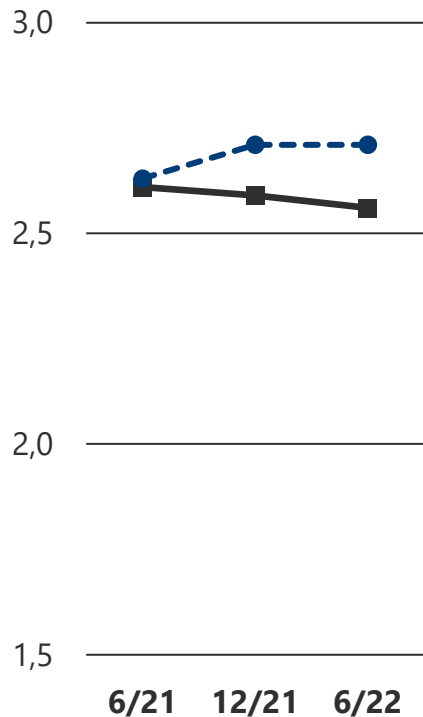
Nuoremmilla enemmän työuupumusoireita kuin vanhemmilla



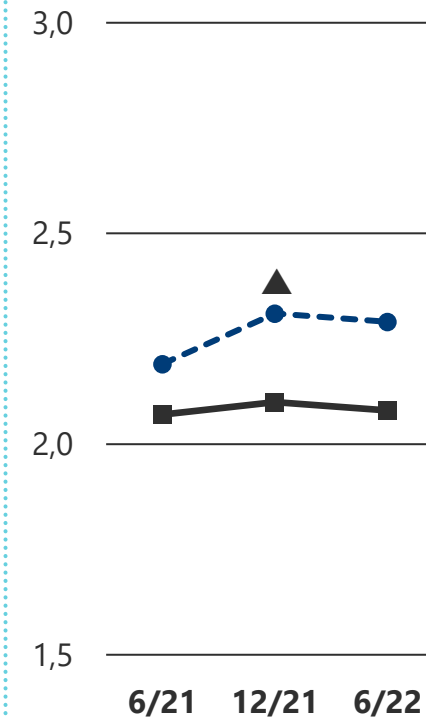
TYÖUUPUMUS-OIREET
(asteikko 1–5)



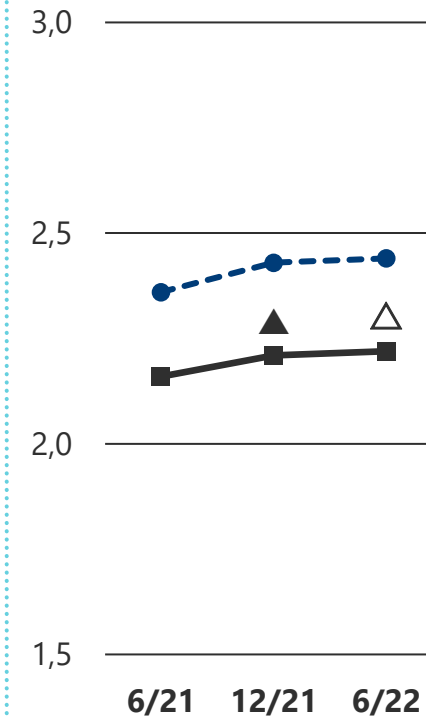
KROONINEN TYÖVÄSYMYS
(asteikko 1–5)



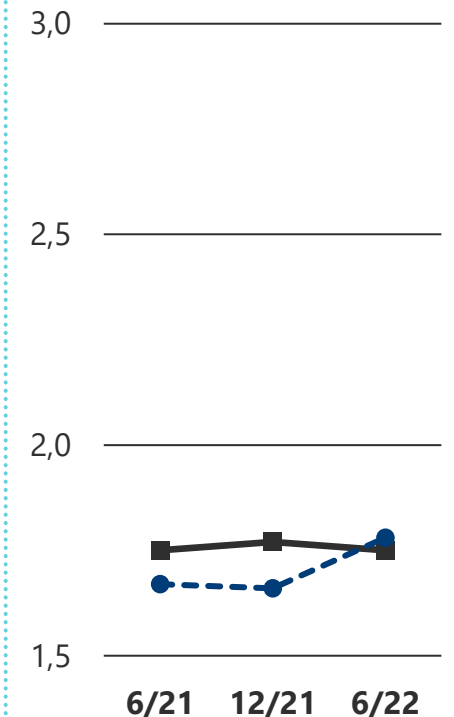
KYYNISYYS TYÖSSÄ
(asteikko 1–5)



KOGNITIIVISET HÄIRIÖT
(asteikko 1–5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT (1–5)



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

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

—■— YLI 36 V. (N = 527)
- -●- - ALLE 36 V. (N = 78)

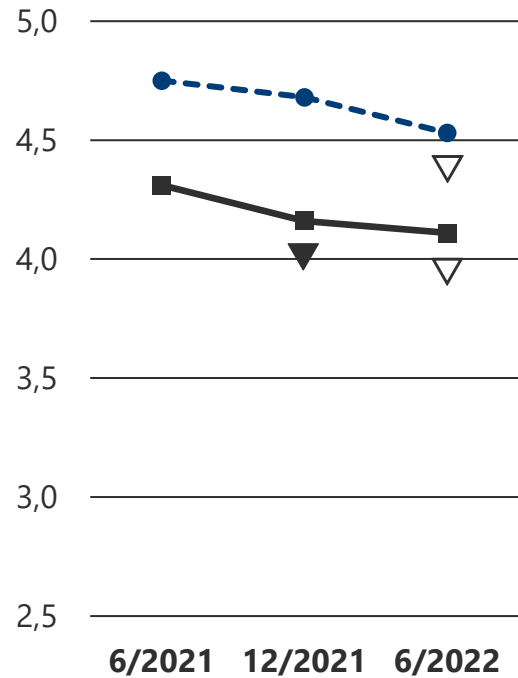
**Miten johtajien ja työntekijöiden
työhyvinvointikokemukset ovat
kehittyneet viimeisen vuoden aikana?**

Työntekijöiden ja johtajien työn imu ja työkyky matalampia kuin vuosi sitten



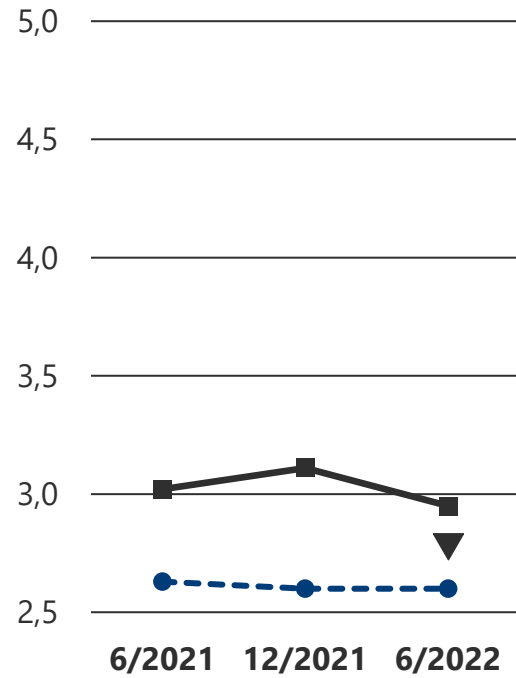
TYÖN IMU

(asteikko 0–6)



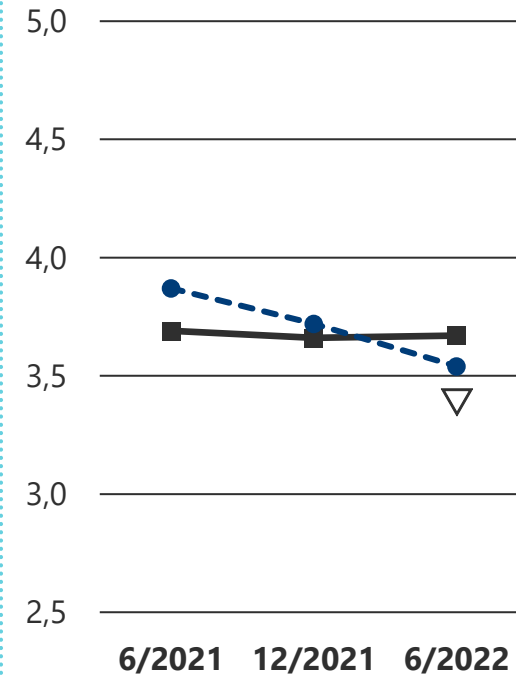
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

(asteikko 0–6)



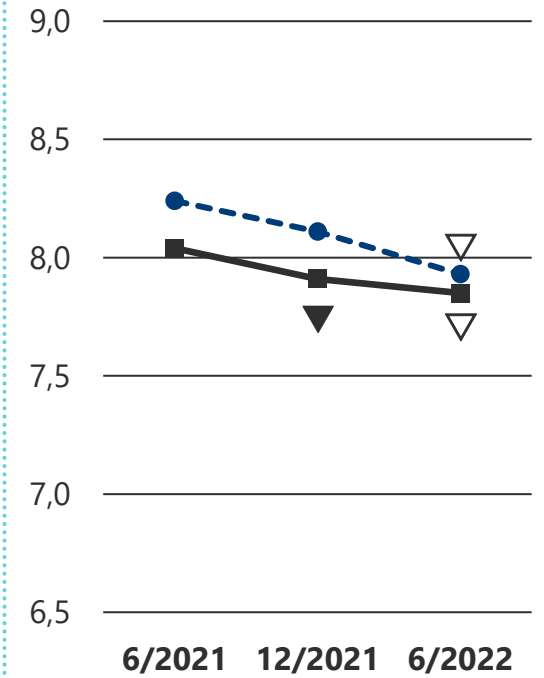
TYÖ-TYYTYVÄISYYS

(asteikko 1–5)



TYÖKYKY

(asteikko 0–10)



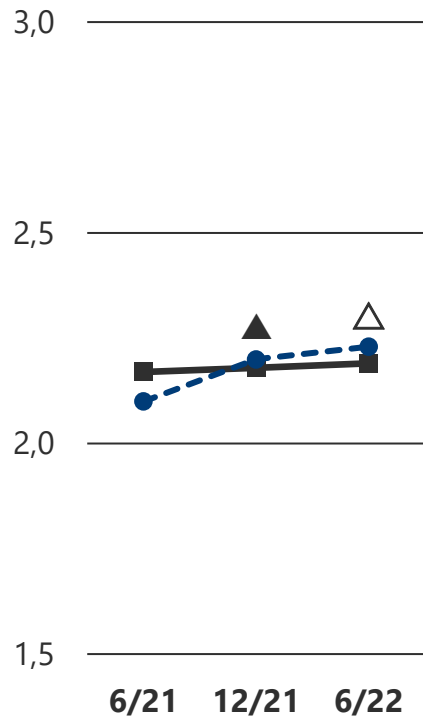
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ▲▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

■ — TYÖNTEKIJÄ (N = 475)
 ● - - - ESIHENKILÖ/JOHTAJA (N = 84)

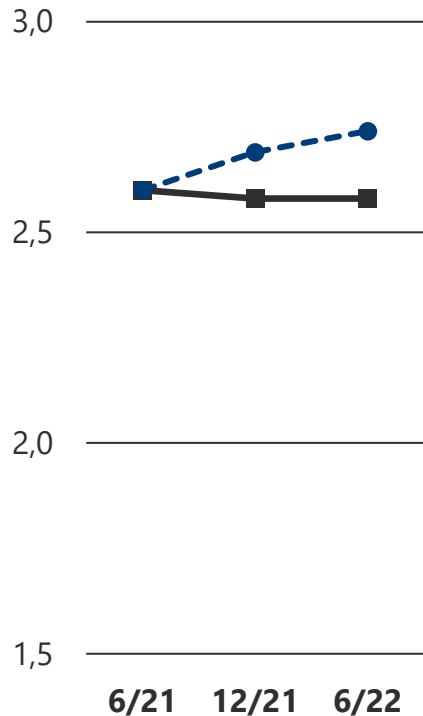
Johtajien työuupumusoireilu ja erityisesti kyynistyneisyys nyt yleisempää kuin vuosi sitten



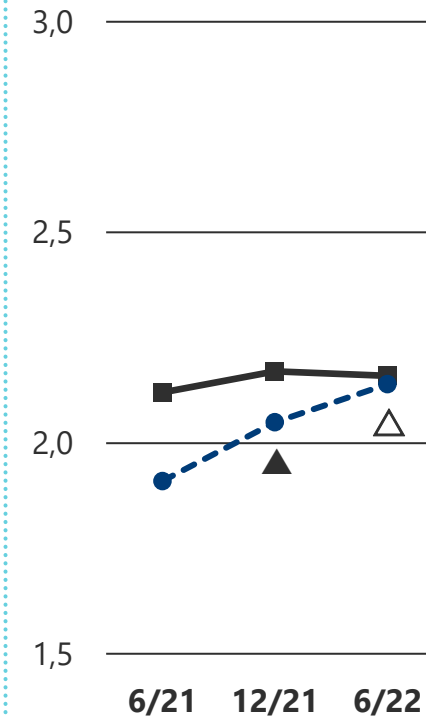
TYÖUUPUMUS-OIREET
(asteikko 1–5)



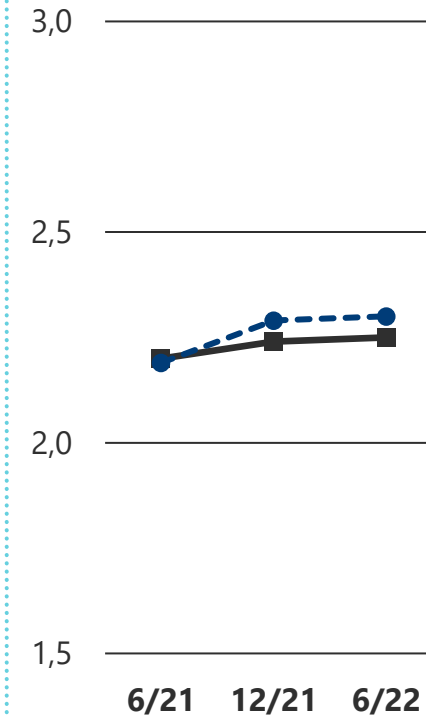
KROONINEN TYÖVÄSYMYS
(asteikko 1–5)



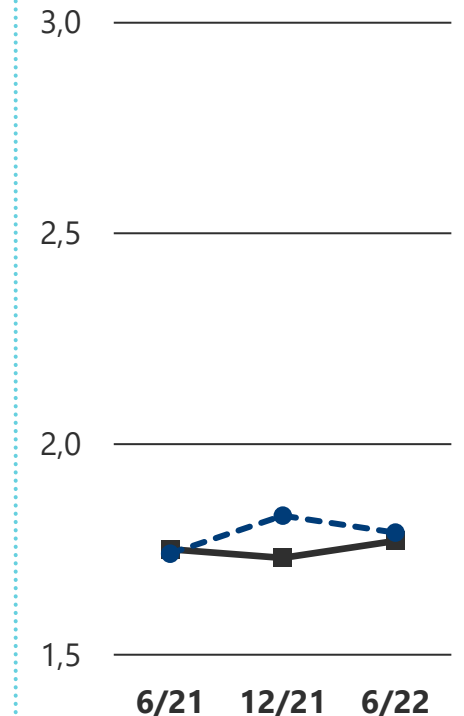
KYYNISYYS TYÖSSÄ
(asteikko 1–5)



KOGNITIIVISET HÄIRIÖT
(asteikko 1–5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT (1–5)



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

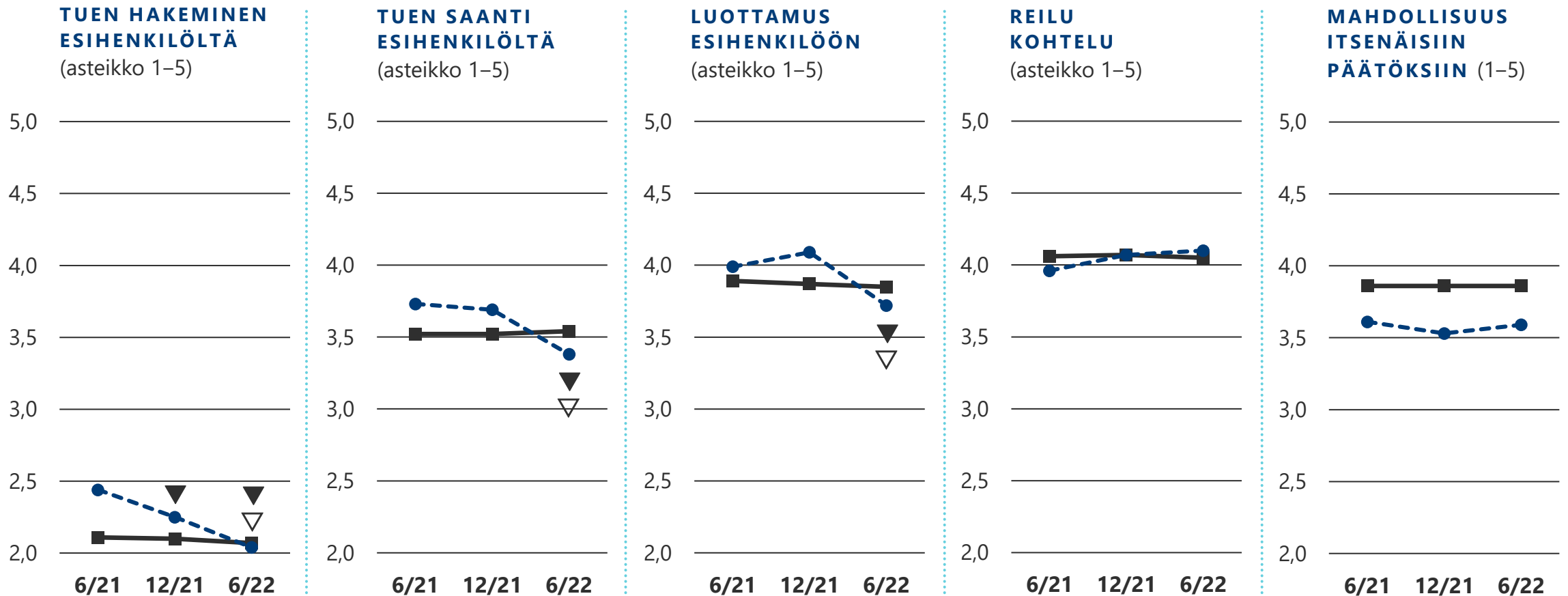
△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

■ — TYÖNTEKIJÄ (N = 475)

● - - - ESIHENKILÖ/JOHTAJA (N = 84)

Miten kokemukset johtamisesta ovat kehittyneet viimeisen vuoden aikana eri työmuodoissa työskentelevillä, eri ikäisillä ja eri asemassa olevilla?

Nuorilla tuen hakeminen ja saaminen esihenkilöltä sekä luottamus esihenkilöön laskeneet



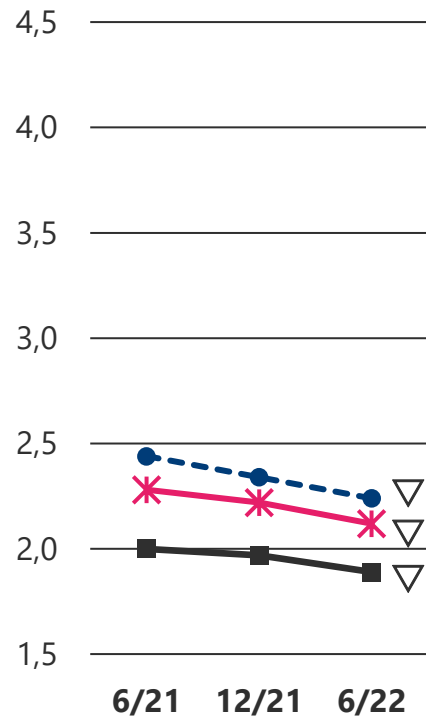
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

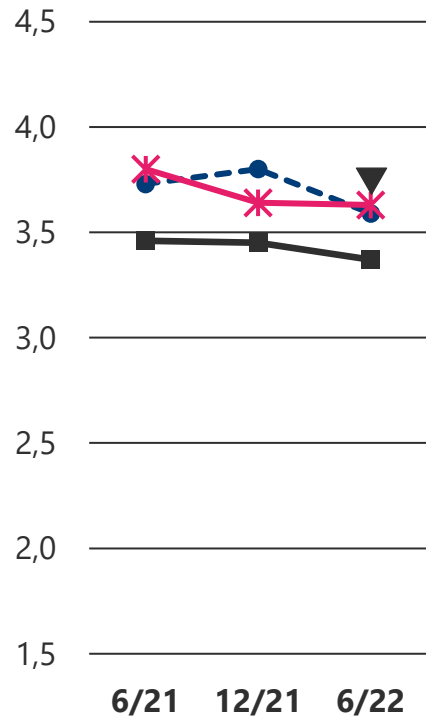
■ YLI 36 V. (N = 527)
● ALLE 36 V. (N = 78)

Arvioissa johtamisesta eri työmuodoissa ei merkittävää muutosta. Tukea haetaan vähemmän.

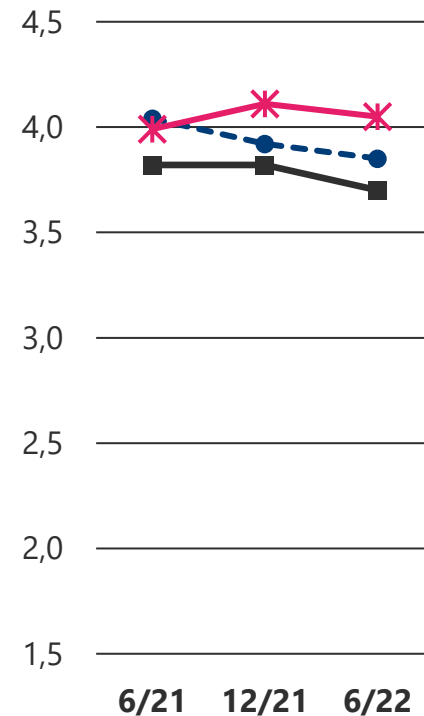
**TUEN HAKEMINEN
ESIHENKILÖLTÄ**
(asteikko 1–5)



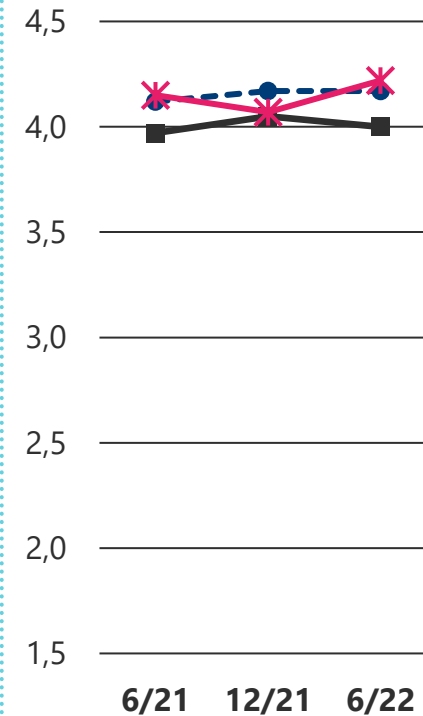
**TUEN SAANTI
ESIHENKILÖLTÄ**
(asteikko 1–5)



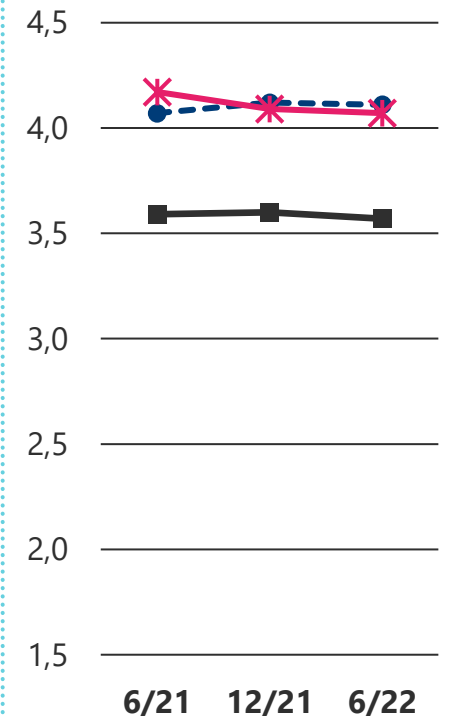
**LUOTTAMUS
ESIHENKILÖÖN**
(asteikko 1–5)



**REILU
KOHTELU**
(asteikko 1–5)



**MAHDOLLISUUS
ITSENÄISIIN
PÄÄTÖKSIIN (1–5)**

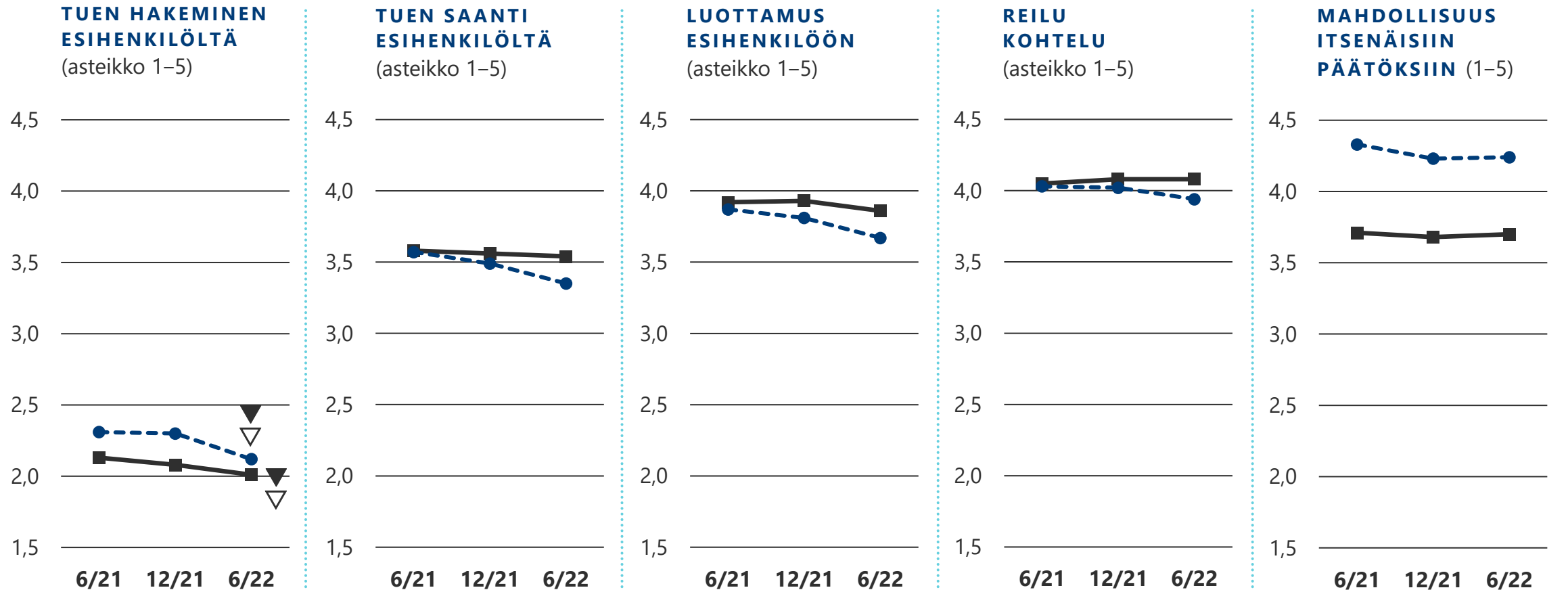


▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

■ — KOKONAAN LÄSNÄTYÖSSÄ 6/2021 – 6/2022 (N = 272)
 ● - - "HYBRIDI", ETÄNÄ 1/4-3/4 TYÖAJASTA 6/2021 – 6/2022 (N = 89)
 * — KOKONAAN ETÄTYÖSSÄ 6/2021 – 6/2022 (N = 77)

Työntekijät ja itsekin johtamistyötä tekevät hakevat aiempaa harvemmin tukea esihenkilöltään



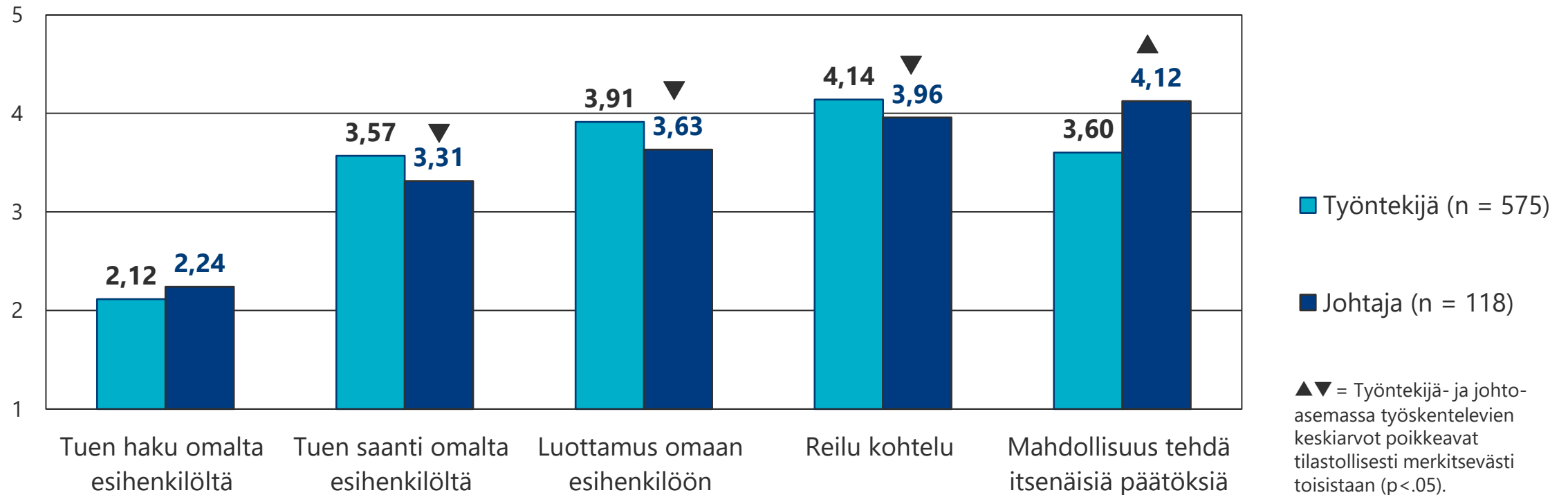
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

■ — TYÖNTEKIJÄ (N = 475)
 ● - - JOHTAJA (N = 84)

Johtajat saavat vähemmän tukea esihenkilöltään kuin työntekijät

Myös luottamus ja reilu kohtelu vähäisempää, itsenäisyyttä taas enemmän.

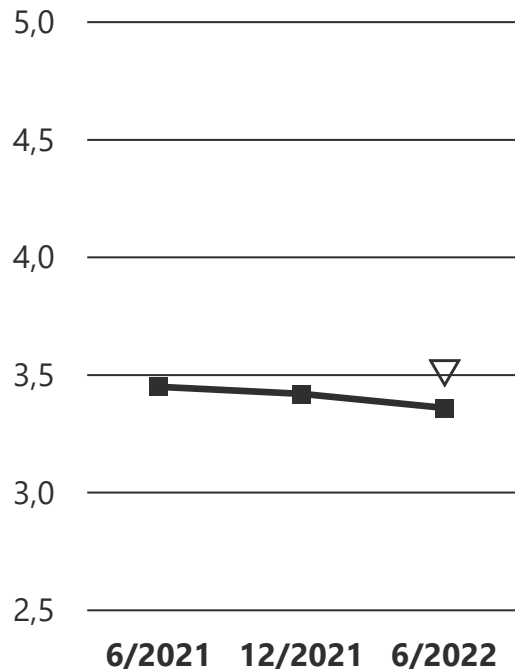


**Miten työpaikkaan samastuminen
(kokemus yhteenkuuluvuudesta) ja
eroaikeet ovat kehittyneet viimeisen
vuoden aikana yleensä ja eri
vastaajaryhmillä?**

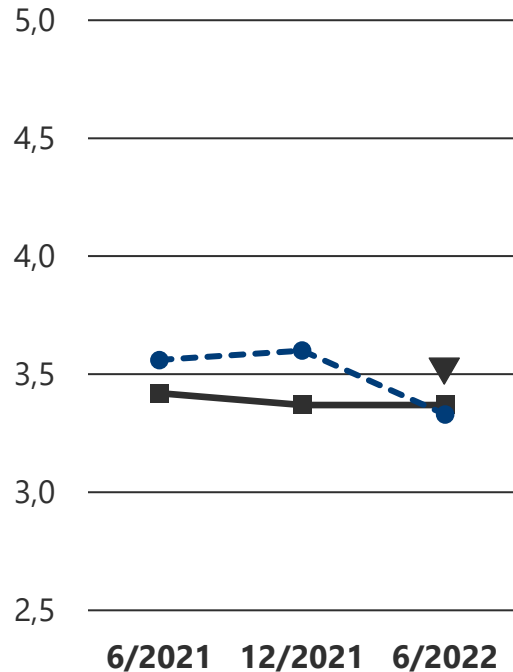
Samastuminen työpaikkaan hieman heikentynyt

"Samastun työpaikkaani" (1=täysin eri mieltä; 5= täysin samaa mieltä)

KAIKILLA VASTAAJILLA

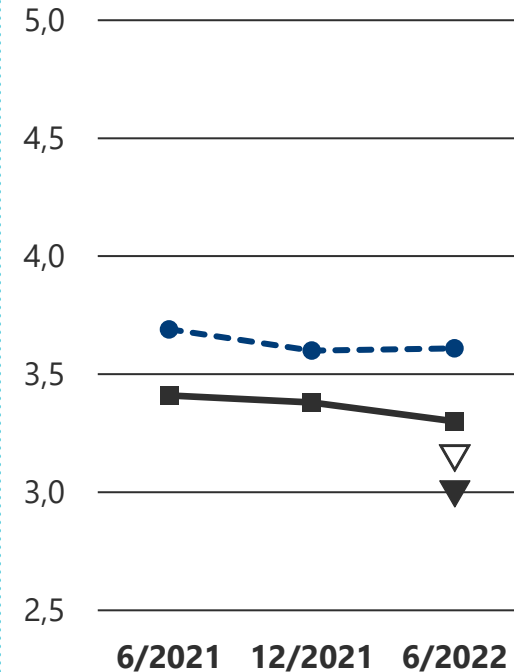


IÄN MUKAAN



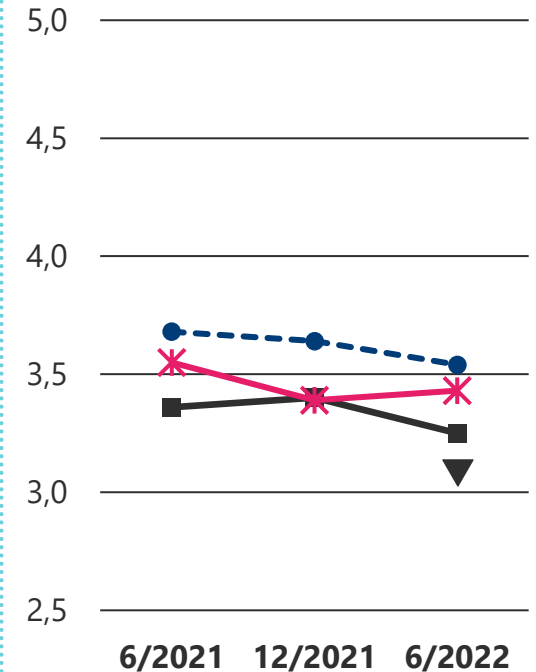
■ YLI 36 V. (N = 527)
 ● ALLE 36 V. (N = 78)

ASEMAN MUKAAN



■ TYÖNTEKIJÄ (N = 475)
 ● ESIHENKILÖ/JOHTAJA (N = 84)

TYÖ- MUODOITTAIN



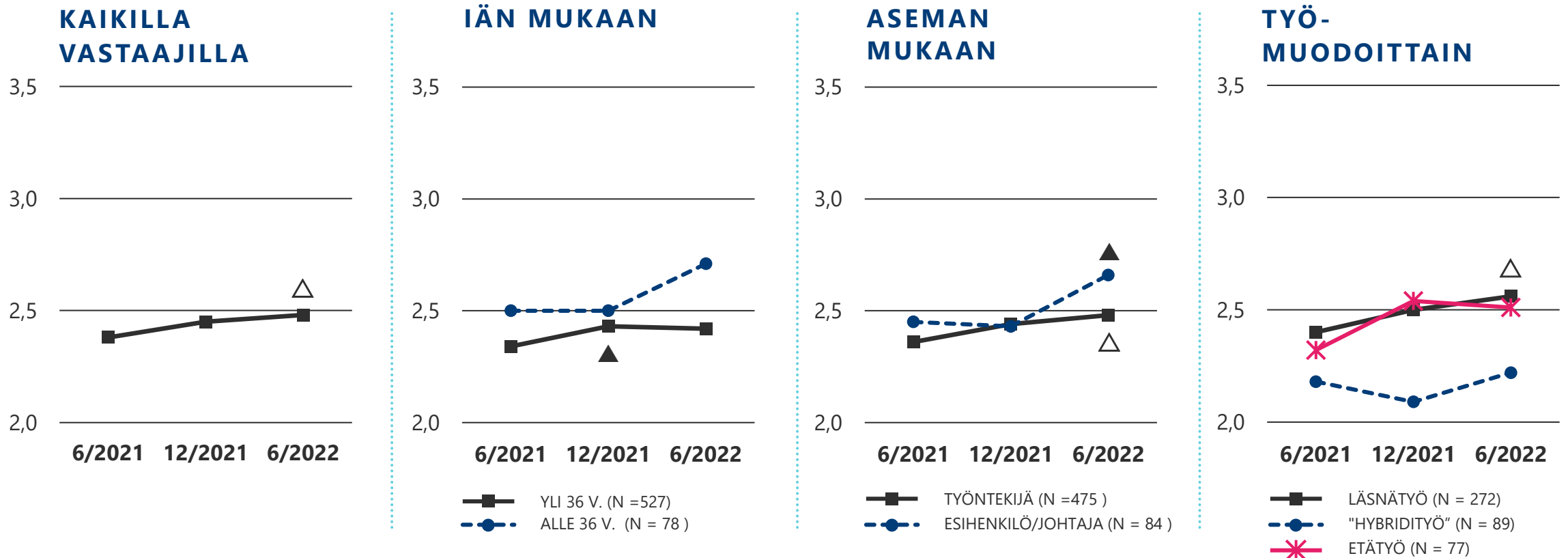
■ LÄSNÄTYÖ (N = 272)
 ● "HYBRIDITYÖ" (N = 89)
 * ETÄTYÖ (N = 77)

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

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

Eroaikeet lisääntyneet erityisesti johtajilla. Hybridityössä vähemmän eroaikeita.

"Mietin usein eroamista nykyisestä työstäni" (1=täysin eri mieltä; 5= täysin samaa mieltä)



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

△▽ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2021 ja kesän 2022 kyselyjen välillä

Yhteenveto ja päätelmät

Työhyvinvointi on osin heikentynyt verrattuna koronaa edeltäneeseen tilanteeseen

- Työuupumusoireilu on nyt hieman yleisempää kuin ennen koronaa – erityisesti kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt ovat yleistyneet. Krooninen työväsytys on taas vähäisempää kuin ennen koronaa.
- Työkyky arvioidaan nyt huonommaksi kuin ennen koronaa.
- Muiden indikaattoreiden osalta työhyvinvointi (esim. työn imu) on varsin samalla tasolla kuin ennen koronaa.

Työhyvinvointi on heikentynyt hieman myös viimeisen vuoden aikana

- Työn imu ja työtyytyväisyys ovat laskeneet vuoden takaisesta.
- Vaikka työuupumusoireilu lievästi lisääntyi kesästä loppuvuoteen 2021, tilanne on tasaantunut kesään 2022 mennessä – ainoastaan kognitiiviset häiriöt ovat hieman yleistyneet.
- Samastuminen työpaikkaan on nyt hieman vähäisempää kuin vuosi sitten.
- Vastaavasti eroaikeita nykyisestä työstä on nyt jonkin verran enemmän kuin vuosi sitten.

Nuorten aikuisten työhyvinvointi edelleen muita huonompaa, myös eroaikeet korkeammalla 1/2

- Kaikilla työhyvinvoinnin indikaattoreilla nuoret aikuiset (alle 36-vuotiaat) voivat huonommin kuin heitä vanhemmat.
 - Työn imun, työssä tylsistymisen, työtyytyväisyyden ja työuupumusoireilun lisäksi nuoret arvioivat työkykynsä, joka tyypillisesti heikentyy iän myötä, heikommaksi.
- Myös työhyvinvoinnin lasku näyttää nuorilla mm. työn imun ja työkyvyn osalta jyrkemmältä kuin vanhemmilla.

Nuorten aikuisten työhyvinvointi edelleen muita huonompaa, myös eroaikeet korkeammalla 2/2

- Tuen saanti esihenkilöltä ja luottamus esihenkilöön ovat laskeneet nuorilla, kun vanhemmilla nämä ovat pysyneet aiemmalla tasolla.
 - Nuorilla myös aloitteellinen tuen hakeminen esihenkilöltä on vähentynyt viimeisen vuoden aikana.
- Nuorten kokemus yhteenkuuluvuudesta työpaikkaan (samastuminen) on laskenut ja heillä on vanhempia useammin eroaikeita nykytyöstä.

Hybridityössä voidaan edelleen muita työmuotoja paremmin

- Läsä- ja etätöitä yhdistävässä hybridityössä voidaan edelleen yleisesti paremmin kuin pelkästään etä- tai läsnätyössä. Kuitenkin työuupumuksen oireista kognitiiviset häiriöt ovat yleistyneet myös tässä ryhmässä.
- Hybridityötä viimeisen vuoden ajan tehneillä on vähemmän eroaiteita nykytyöstään kuin muilla.
- Kokoaikaisessa etätöissä työn imu on laskenut ja työuupumusoireilu on nyt yleisempää kuin vuosi sitten. Erityisesti kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt ovat lisääntyneet.
- Myös kaiken aikaa läsnätyötä tehneiden työn imu ja arviot omasta työkyvystään ovat laskeneet.

Johtajien työhyvinvoinnissa kielteistä kehitystä

- Johtoasemassa olevien työn imu, työtyytyväisyys ja arviot työkyvystään ovat laskeneet vuoden takaisesta. Samaan aikaan heidän työuupumusoireilunsa on lisääntynyt ja heillä on aiempaa enemmän eroaikeita työstään.
 - Merkillepantavaa on, että myös johtajien kyynistyneisyys on lisääntynyt.
- Johtajien työtyytyväisyys on matalampaa ja krooninen työväsymys yleisempää kuin työntekijöillä. Johto kokee kuitenkin edelleen enemmän työn imua ja vähemmän työssä tylsistymistä kuin työntekijät.
- Johtoasemassa olevat kokevat tuen omalta esihenkilöltään työntekijöitä hieman vähäisemmäksi, samoin luottamuksen omaan esihenkilöön ja reilun kohtelun.

Päätelmiä, 1/3

- Työssä kuormittumisen torjumiseen on syytä työpaikoilla kiinnittää entistä enemmän huomiota. Korona-aikana aluksi lisääntynyt työssä tylsistyminen on osin vaihtunut lisääntyneeksi työuupumusoireiluksi viimeisen vuoden aikana.
- Vaikka muutokset työhyvinvoinnissa eivät ole dramaattisia, hyvää työtoimintaa ja halua jatkaa nykyisessä työssä lisäävät myönteiset hyvinvointikokemukset (työn imu ja tyytyväisyys työhön) ovat hieman laskeneet. Kuormituksen torjumisen lisäksi tarvitaan myös keinoja, jotka edistävät hyvinvointia ja motivaatiota työssä.

Päätelmiä, 2/3

- Yhteisöllisyyden, ihmislähtöisen palvelevan johtamisen sekä työntekijöiden aloitteellisen työn tuunaamisen (esim. tuen hakeminen esihenkilöltä) vahvistamiseen on siis tarvetta.
 - Aloitteellinen toiminta tuen hakemiseksi esihenkilöiltä on kauttaaltaan tutkimuksemme mukaan vähentynyt. On mahdollista, että korona-aikana lisääntyneen itseohjautuvuuden kääntöpuolena on ollut tuen saamisen ja myös sen hakemisen väheneminen.
- Haasteena on, että tutkimuksemme mukaan hyvinvointi ja työasenteet ovat heikentyneet myös johtajilla. Pitkittänyt korona-aika on ollut vaativaa johtajille ja myös heidän hyvinvointiinsa on työpaikoilla kiinnitettävä huomiota.
 - Yleensä eri tutkimuksissa johtoasemassa olevat, kuten esihenkilöt, kokevat parempaa työhyvinvointia kuin työntekijäasemassa olevat.

Päätelmiä, 3/3

- Pelkästään etätyötä tehneiden työuupumusoireilu on lisääntynyt ja työn imu laskenut. Suosittelemme seuraamaan ja huolehtimaan erityisesti kokoaikaisesti etätyötä tekevän henkilöstön hyvinvoinnista.
- Kun vastaavasti hybridityössä voidaan edelleen paremmin kuin muissa työmuodoissa, suosittelemme kutsumaan työntekijöitä myös työpaikalle ja hakemaan hyviä yhteisiä käytäntöjä sujuvan työpaikalla ja kotona tehtävän työn yhdistämiseen niin, että se palvelee sekä yksilöä että yhteisöä.
- Nuorten aikuisten työntekijöiden tilanne on koko korona-ajan ollut työhyvinvoinnin osalta muita heikompi ja on tärkeää kääntää se tutkimuksen esiinnostama kehityskulku, jossa he saavat entistä vähemmän tukea ja kokevat entistä vähemmän luottamusta.

Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja



Työelämän mielenterveysohjelmassa on luotu **mielenterveyden tuen työkalupakki**, johon kuuluu mielenterveyttä tukevia työkaluja:

[MIELI JA TYÖ | TYÖKALUJA MIELEN TUEKSI \(TTL.FI\)](#)



Yksi työkaluista on **Miten voit? –työhyvinvointitesti**, jonka avulla jo yli 70 000 suomalaista on arvioinut omaa työhyvinvointiaan:

[MIELI JA TYÖ | MITEN VOIT? -TYÖHYVINVOINTITESTI \(TTL.FI\)](#)



Tutkimustietoa aiheesta löytyy myös Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä –hankkeen sivuilta

[KUORMITUS AJAA ETÄTYÖHÖN – HYVÄ JOHTAMINEN JA YHTEENKUULUVUUS VETÄVÄT TYÖPAIKALLE | \(TTL.FI\)](#)

Osallistu keskusteluun somessa!

#mitenSuomivoi | ttl.fi/miten-Suomi-voi

Twitter: @jari_Hakanen @Jan_nee @jpmakiniemi



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos