

Työterveyslaitos

Työolot ja työhyvinvointi 2019, 2023 ja 2025

 MITEN SUOMI VOI?
-TUTKIMUS

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija
Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori
Jie Li, VTM, tutkija

 **Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Työhyvinvoinnin ja erilaisten
työasenteiden kehitys
ajasta ennen pandemiaa
loppuvuoteen 2025
– ja työhyvinvointia
edistävät tekijät

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



Miten Suomi voi? -tutkimuksen menetelmä: kyselyaineistot 2019, 2023 ja 2025

Tulokset perustuvat neljänä ajankohtana (loppuvuosi 2019, kesä 2023, kesä 2025 ja loppuvuosi 2025) kerättyihin väestökyselyaineistoihin:

- Kaikkiin kyselyihin vastanneet ovat 18–65-vuotiaita suomalaisia, jotka kutsuttiin osallistumaan tutkimukseen satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelistä. Olemme tarkastelleet henkilöitä, jotka olivat työssä kunkin kyselyn aikana.
- Tutkimusaineistot vuosilta 2019, 2023 ja 2025 kerättiin eri vastaajaryhmiltä. Kesän 2025 ja loppuvuoden 2025 tutkimusaineisto kerättiin samalta vastaajaryhmältä eli kyseinen kyselyaineisto on ns. pitkittäisaineisto, jossa on yhdistetty saman vastaajan eri ajankohtina antamat vastaukset kesällä ja loppuvuonna 2025.
- Silloin kun tutkittua ilmiötä ei ole mitattu vuoden 2019 kyselyssä, analyyseissa on hyödynnetty vuosien 2023 ja 2025 aineistoja.
- Tilastollisten analyyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.
- Kuvaajissa kolmiolla (▲) viitataan tilastollisesti merkitsevään ($p < .05$) muutokseen verrattuna aiempaan kyselyyn, ja nuolella (↗) muutosta ($p < .05$) aikaisimpaan aikapisteeseen.

Tutkimukseen vastanneet 2019, 2023 ja 2025

Vastanneiden taustatiedot	12/2019	6/2023	6/2025 ja 12/2025
Työssäkäyviä vastanneita	N=1567	N=3631	N=2143
Vastausprosentti	17 %	18 %	6/2025: 15 % 12/2025: 65 %
Miehiä / naisia	41 / 59 %	47 / 53 %	48 / 52 %
Ikä (keskiarvo)	46 vuotta	45 vuotta	48 vuotta
Vastaajan ikäryhmä: 18–29; 30–45; 46–55; 56–65 v	9 / 38 / 29 / 24 %	16 / 33 / 24 / 27 %	9 / 28 / 27 / 36 %
Koulutus: yliopistotutkinto / muu korkea aste / perus- tai keskiaste	28 / 36 / 36 %	28 / 41 / 31 %	43 / 32 / 25 %
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	17 / 83 %	16 / 83 %	17 / 83 %
Vakituisessa työsuhteessa / muu työsuhde	89 / 11 %	83 / 16 %	88 / 12 %
Työskentelysektori: julkinen / yksityinen / muu sektori	38 / 54 / 8 %	35 / 57 / 8 %	37 / 55 / 8 %
Asuu Uudellamaalla / muualla Etelä-Suomessa / Länsi-Suomessa / Pohjois- tai Itä-Suomessa	40 / 20 / 23 / 17 %	33 / 22 / 24 / 21 %	37 / 19 / 24 / 20 %

Työhyvinvoinnin kuvaajat tutkimuksessa



TYÖKYKY

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



TYÖN IMU

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



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

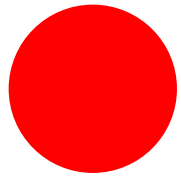
Seuraa työn tai tehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna. Kolme väittämää (Reijseger ym. 2013).



TYÖUUPUMUS

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

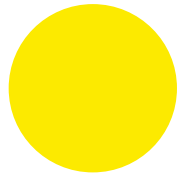
Työuupumuksen liikennevalomalli



**Todennäköinen
työuupumus**

Punaisilla valoilla kärsitään työuupumusoireista.

Toistuvat työuupumusoireet haittaavat arjesta selviytymistä ja edellyttävät välittömiä toimia tilanteen korjaamiseksi.



**Kohonnut riski
työuupua**

Keltaisilla valoilla työuupumusoireita esiintyy ajoittain ja/tai jonkin verran.

Ihminen voi sinnitellä pitkään, mutta nyt on aika tunnistaa ongelma ja lähteä toimimaan hyvinvoinnin palauttamiseksi.



**Ei työuupumus-
oireita**

Vihreillä valoilla työuupumusta ei koeta, ja tältä osin todennäköisesti voidaan hyvin.

Silti on mahdollista kokea väsymystä, stressiä, kyllästymistä työhön tai vähäistä työn imua.

Lähde: Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2022) Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Työterveyslaitos. www.julkari.fi/handle/10024/145527



KESKEISIÄ TUTKIMUSHAVAINTOJA

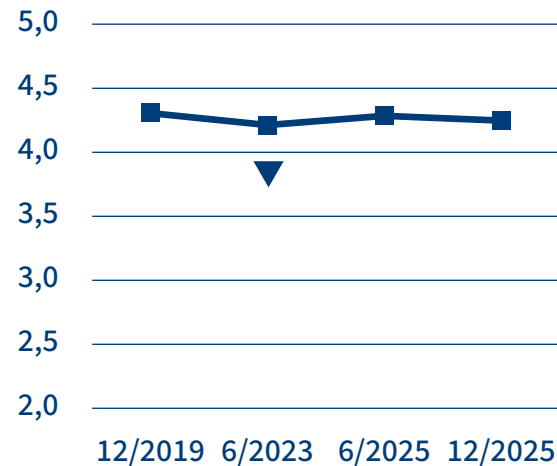
Työhyvinvoinnissa
lievää heikentymistä
samalla, kun huoli
oman työn
tulevaisuudesta on
kasvussa



Työn imu ennallaan, mutta työssä tylsistyminen entistä yleisempää ja työkyky on laskenut lievästi



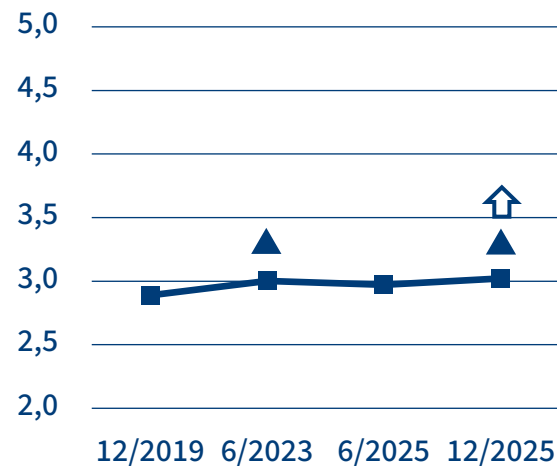
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



Työn imu on pysynyt entisellä tasolla verrattuna kesään 2025 ja loppuvuoteen 2019.



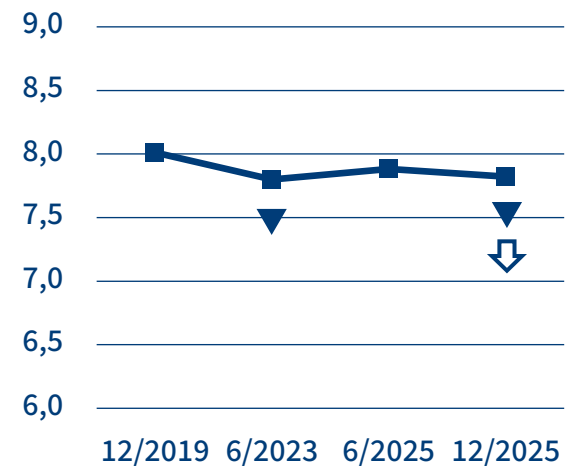
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



Työssä tylsistyminen kasvoi kesästä 2025 ja on edelleen korkeammalla tasolla verrattuna loppuvuoteen 2019.



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Työkyky laski kesästä 2025 ja on edelleen matalammalla tasolla verrattuna loppuvuoteen 2019.

LOPPUVUONNA 2025:

54 % koki työn imua vähintään useita kertoja viikossa.

19 % koki tylsistymistä työssään vähintään useita kertoja viikossa.

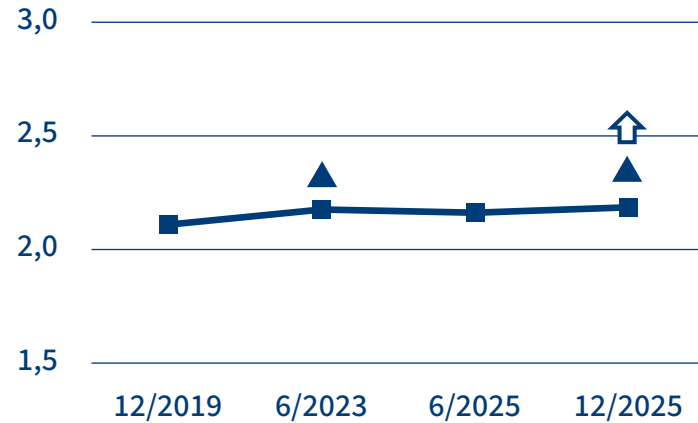
37 % koki työkykynsä erinomaiseksi (9 tai 10 asteikolla 0-10)

Työuupumusoireilu on kasvanut lievästi



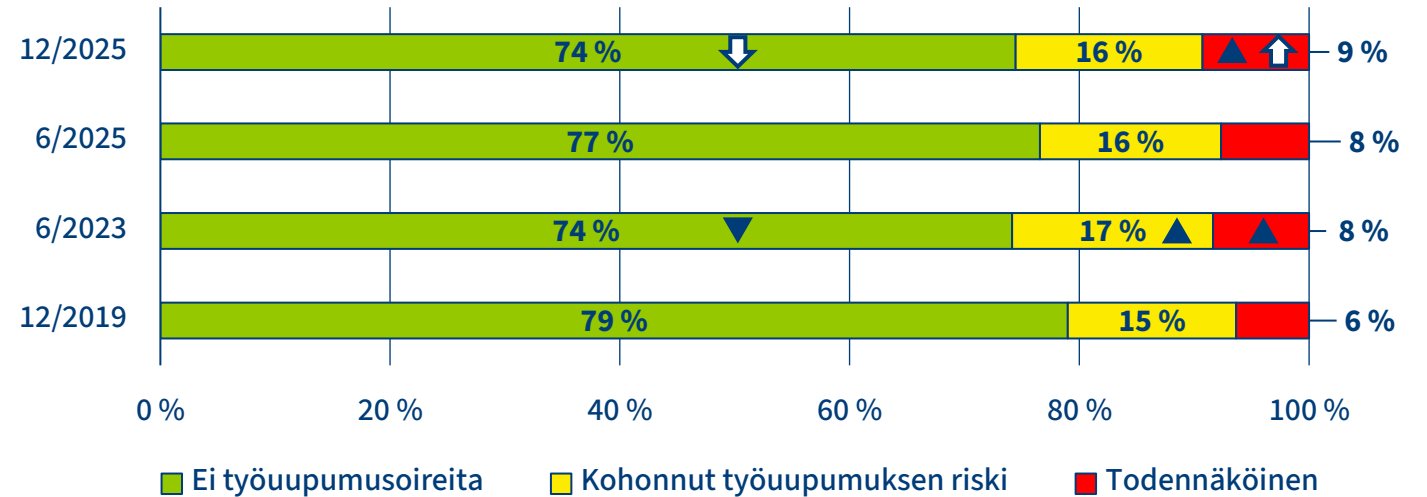
TYÖUUPUMUSOIREET

(asteikko 1-5)



Työuupumusoireet lisääntyivät kesästä 2025 ja ovat edelleen korkeammalla kuin loppuvuonna 2019.

TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT

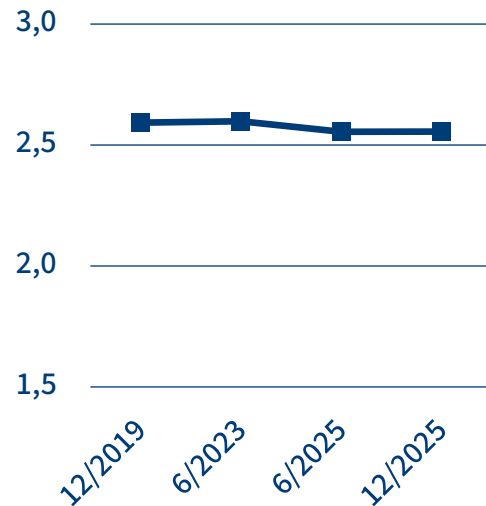


Niiden osuus, jotka eivät kärsi työuupumuksesta suomalaisessa työikäisessä väestössä laski verrattuna loppuvuoteen 2019 (79 % → 74 %). Todennäköisestä työuupumuksesta kärsi kesällä 2025 noin 3 %-yksikköä useampi kuin loppuvuonna 2019 (6 % → 9 %).

Työuupumuksen oireista kyynistyneisyys ja tunteiden hallinnan häiriöt ovat lisääntyneet kesästä 2025



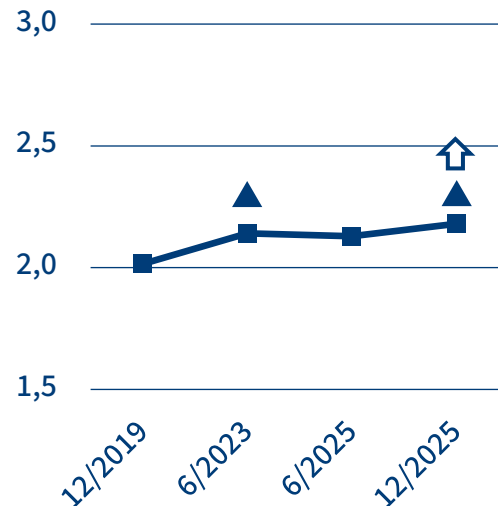
**KROONINEN
TYÖVÄSYMYS**
(asteikko 1-5)



Krooninen työväsymys on pysynyt ennallaan verrattuna kesään 2025 ja aiempiin tutkimuksiin.



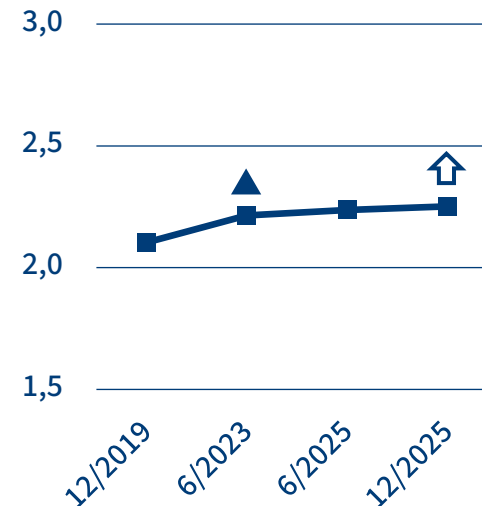
**KYYNISTYNEISYYS
TYÖSSÄ**
(asteikko 1-5)



Kyynistyneisyys työssä on lisääntynyt kesästä 2025 ja on myös korkeammalla tasolla kuin loppuvuonna 2019.



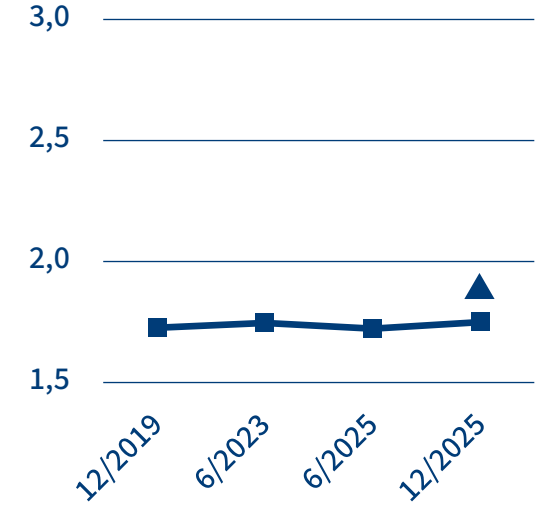
**KOGNITIIVISET
HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



Kognitiiviset häiriöt lisääntyivät loppuvuoden 2019 jälkeen ja ovat edelleen korkeammalla tasolla kesällä 2025.



**TUNTEIDEN
HALLINNAN HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)

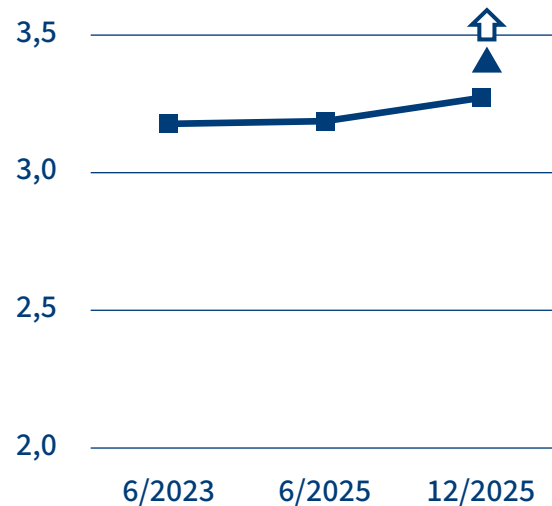


Tunteiden hallinnan häiriöt lisääntyivät ensimmäistä kertaa ja ovat korkeammalla tasolla kuin kesällä 2025.

Työtä koskevat tulevaisuusodotukset ovat heikentyneet



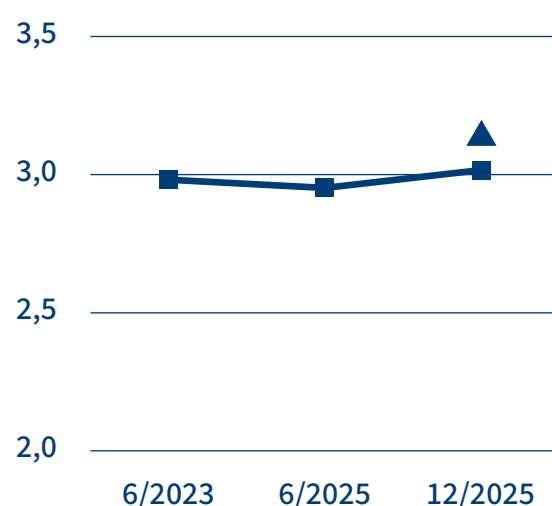
TIETÄMÄTTÖMYYS TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



Tietämättömyys oman työn tulevaisuudesta lisääntyi kesästä 2025 ja on korkeammalla tasolla myös kesään 2023 verrattuna.



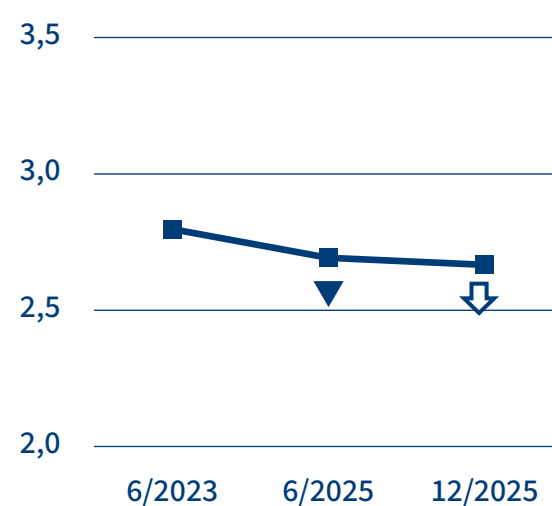
HUOLI TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



Huoli oman työn tulevaisuudesta lisääntyi kesästä 2025 ja on samalla tasolla kuin kesällä 2023.



MYÖNTEISET ODOTUKSET TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



Odotukset oman työn muuttumisesta paremmaksi tulevaisuudessa säilyi ennallaan kesään 2025 verrattuna mutta on vähäisempää kuin kesällä 2023.

LOPPUVUONNA 2025:

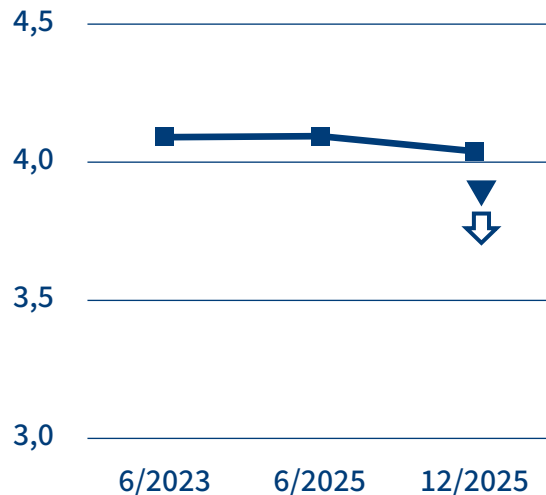
45 % ei pystynyt ennakoimaan, mitä omassa työssä tulee tapahtumaan.

40 % oli huolissaan siitä, miltä oma työ näyttää tulevaisuudessa.

16 % uskoi oman työn muuttuvan parempaan tulevaisuudessa.

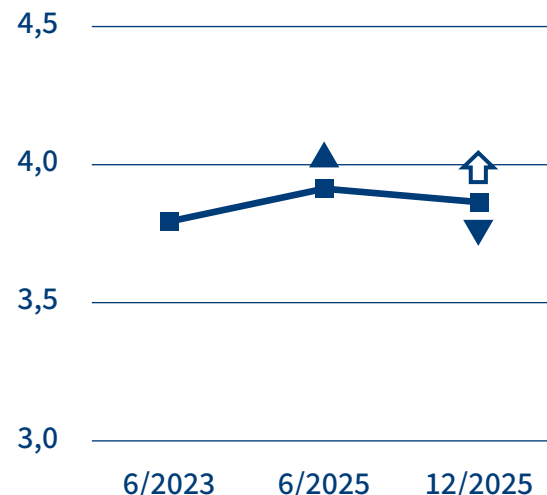
Reilu kohtelu ja kuulluksi tuleminen työssä ovat heikentyneet lievästi kesästä 2025. Yksinäisyyttä kokee yhä joka neljäs.

REILU KOHTELU TYÖSSÄ (asteikko 1-5)



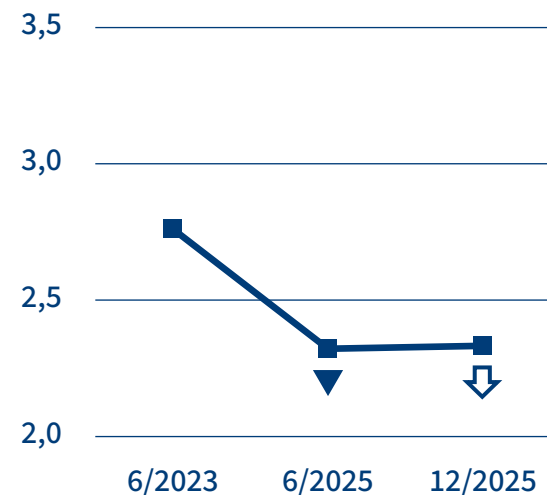
Reilu kohtelu työpaikalla vähentyi kesästä 2025 ja on myös alemmalla tasolla kuin kesällä 2023.

KUULLUKSI TULEMINEN TYÖSSÄ (asteikko 1-5)



Kuulluksi tulemisen kokemukset laskivat kesään 2025 verrattuna, mutta ovat yhä paremmalla tasolla kuin kesällä 2023.

YLEINEN YKSINÄISYYS* (asteikko 1-5)



Yksinäisyys laski kesällä 2025 kesästä 2023 ja on pysynyt ennallaan loppuvuonna 2025.

LOPPUVUONNA 2025:

79 % koki tulleen yleensä reilusti kohdelluksi työssään.

74 % koki tulevansa kuulluksi työyhteisössään.

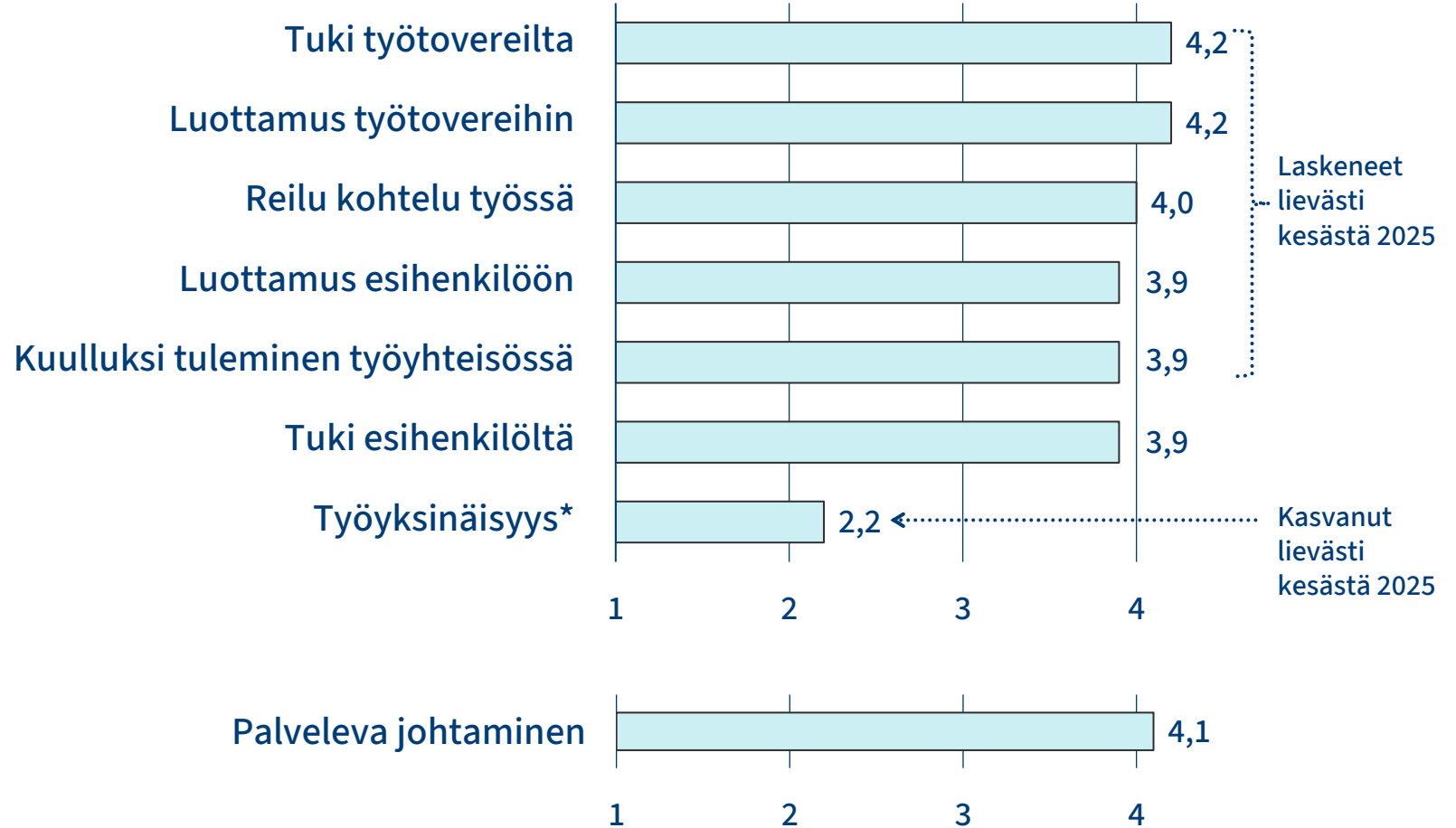
25 % tunsu itsensä yksinäiseksi.

Työpaikan sosiaaliset voimavarat ovat kauttaaltaan lievästi heikentyneet samalla, kun työyksinäisyys on lisääntynyt

* Työyksinäisyys tarkoittaa yksinäisyyden kokemusta työssä ja erottuu näin esimerkiksi yleisestä yksinäisyydestä (ks. edellinen dia).

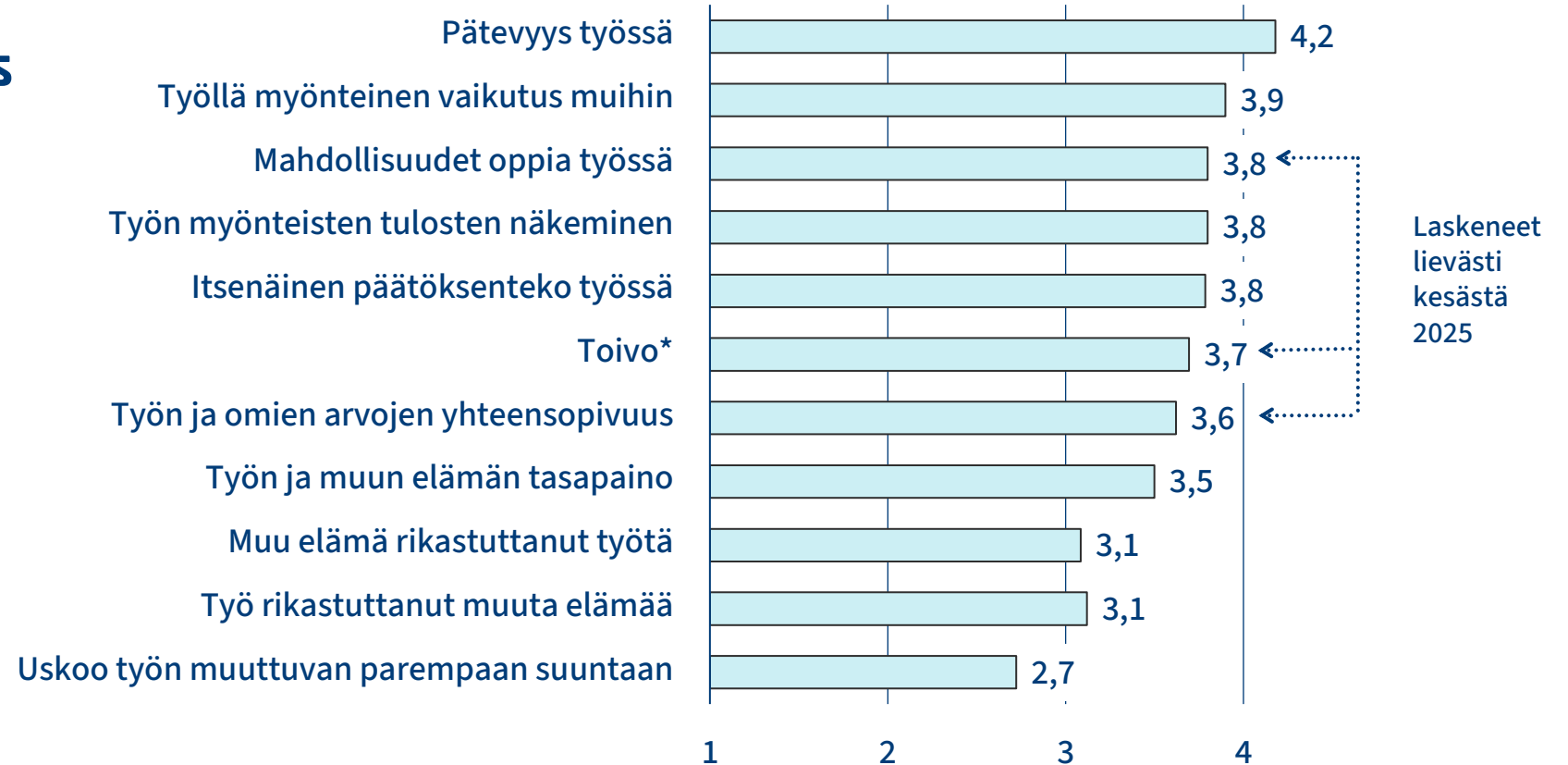
Työtä koskevat sosiaaliset suhteet väestössä loppuvuonna 2025

(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



**Työssä koetaan
pätevyyttä, mutta
mahdollisuudet oppia
työssä, työn ja omien
arvojen yhteensopivuus
sekä toivo ovat
lievästi laskeneet**

**Työn voimavarojen esiintyvyys
väestössä loppuvuonna 2025**
(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



* Toivo on kokemus vahvasta toimijuudesta: on halua ja keinoja saavuttaa tavoitteensa ja selviytyä haasteista.

**Monet työn
kuormittavat
vaatimukset ovat
lisääntyneet, mutta
muu elämä
kuormittaa työtä
aiempaa
vähemmän**

**Työn vaatimusten esiintyvyys
väestössä loppuvuonna 2025**
(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



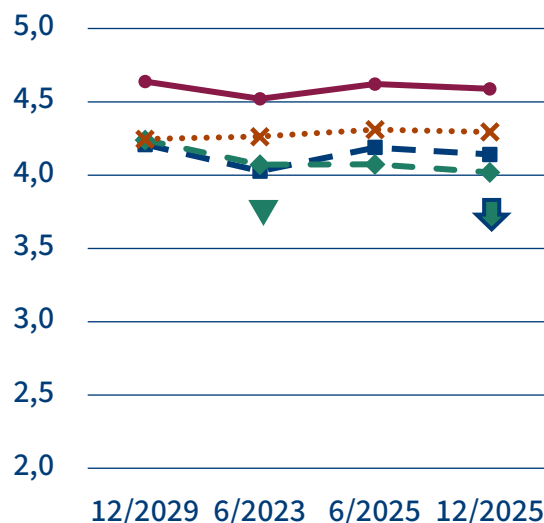
30-45-vuotiaiden
työuupumusoireilu kasvoi
ja 46-55-vuotiailla
lisääntyi työssä
tylsistyminen



46-55-vuotiailla työssä tylsistyminen kasvoi ja työkyky heikkeni



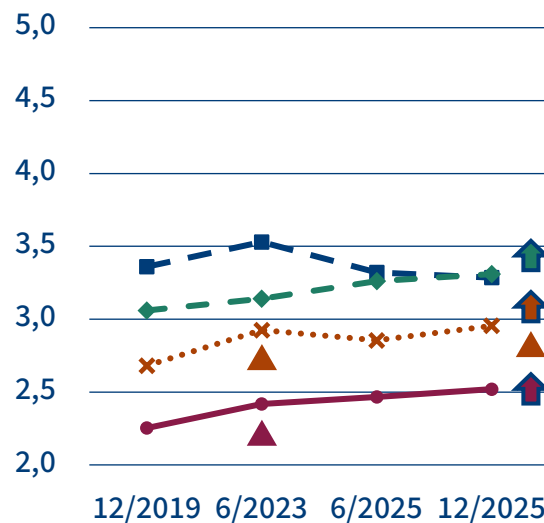
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



Työn imu on säilynyt ennallaan eri ikäryhmissä kesään 2025 verrattuna. 30-45-vuotiailla työn imu matalammalla tasolla kuin loppuvuonna 2019.



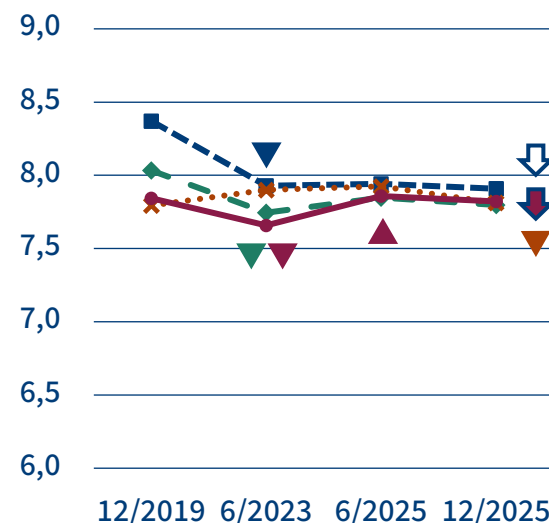
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



Työssä tylsistyminen lisääntynyt 46-55-vuotiailla kesästä 2025. 18-29-vuotiaita lukuun ottamatta kaikissa ikäryhmissä työssä tylsistymisen taso on korkeampi kuin loppuvuonna 2019.



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Työkyky on laskenut 46-55-vuotiailla kesästä 2025.

—■— 18-29 v. -◆- 30-45 v.
...×... 46-55 v. -●- 56-65 v.

LOPPUVUONNA 2025:

Koki työn imua vähintään useita kertoja viikossa:

- 18-29 v.: 49 %
- 30-45 v.: 46 %
- 46-55 v.: 57 %
- 56-65 v.: 63 %

Koki työssä tylsistymistä vähintään useita kertoja viikossa:

- 18-29 v.: 24 %
- 30-45 v.: 23 %
- 46-55 v.: 17 %
- 56-65 v.: 13 %

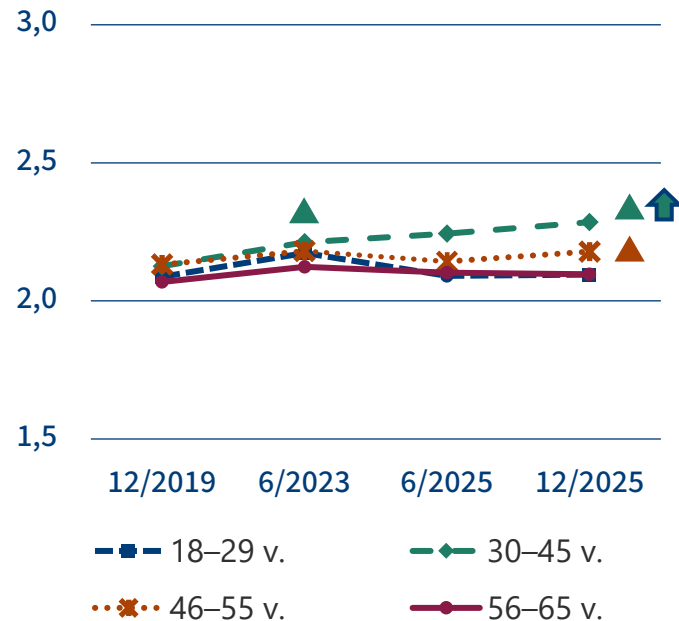
Koki työkykynsä erinomaiseksi (9 tai 10 asteikolla 0-10) :

- 18-29 v.: 36 %
- 30-45 v.: 37 %
- 46-55 v.: 39 %
- 56-65 v.: 36 %

30-45-vuotiaiden työuupumus on lisääntynyt ja on selvästi muita ikäryhmiä yleisempää



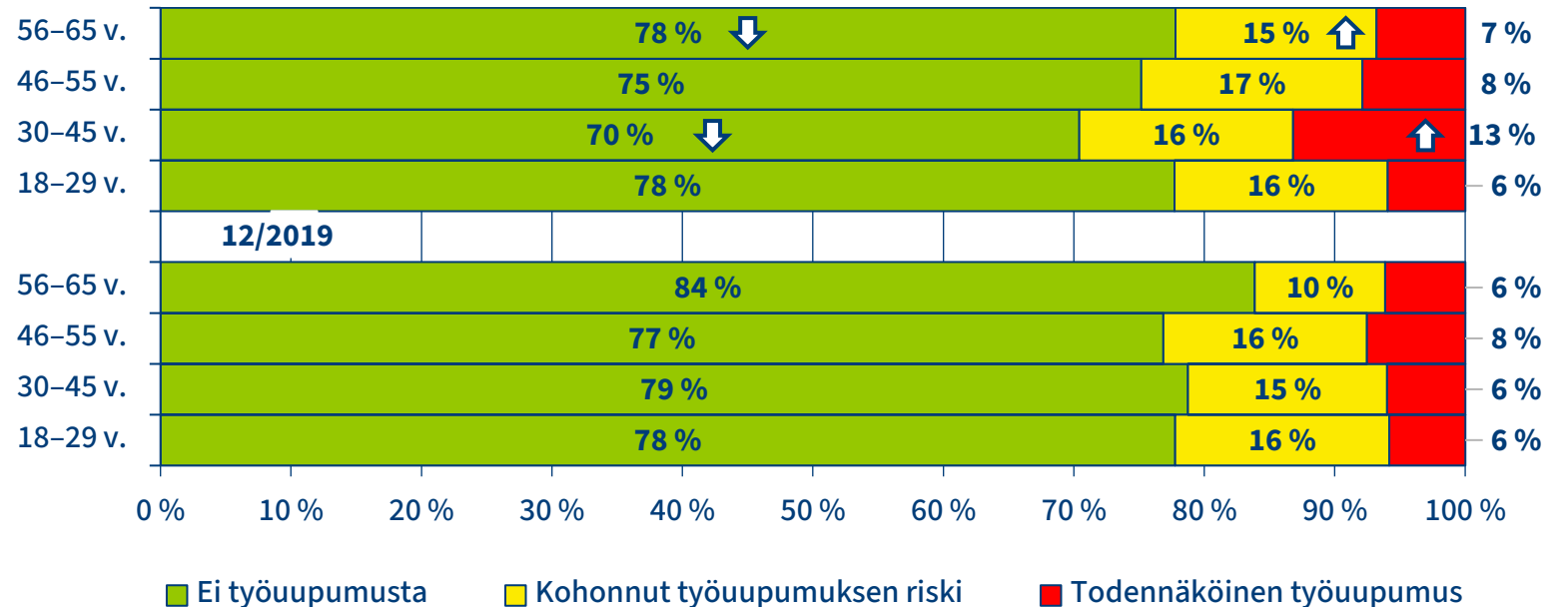
TYÖUUPUMUSOIREET (asteikko 1-5)



Työuupumusoireet ovat lisääntyneet 30-45- ja 46-55-vuotiailla kesästä 2025.

TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT

12/2025

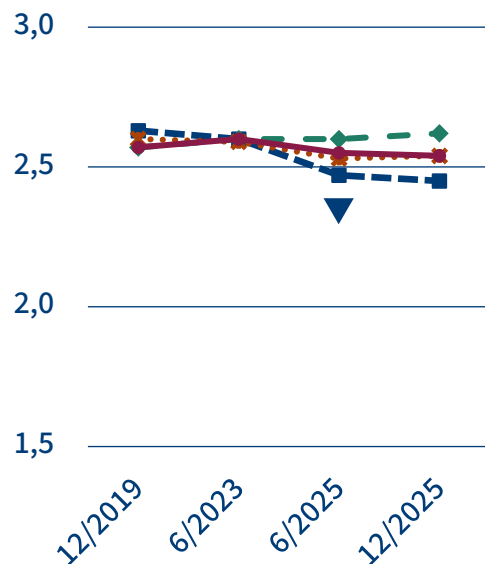


30-45-vuotiailla todennäköinen työuupumus on lisääntynyt loppuvuoteen 2019 verrattuna (6 % → 13 %) ja ilman oireita olevien osuus on laskenut (79 % → 70 %). Vastaavasti 56-65-vuotiailla riski työuupua -luokkaan kuuluvien osuus kasvoi (10 % → 15 %) ja ilman työuupumusoireita olevien osuus laski (84 % → 74 %).

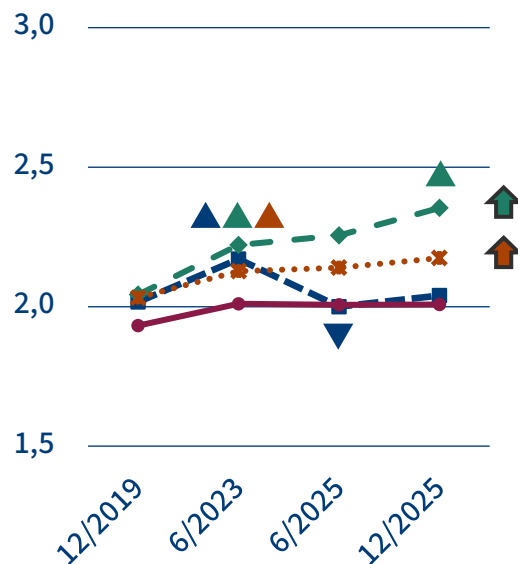
Kyynistyneisyys kasvoi 30–45-vuotiailla ja kognitiiviset häiriöt 46–55-vuotiailla



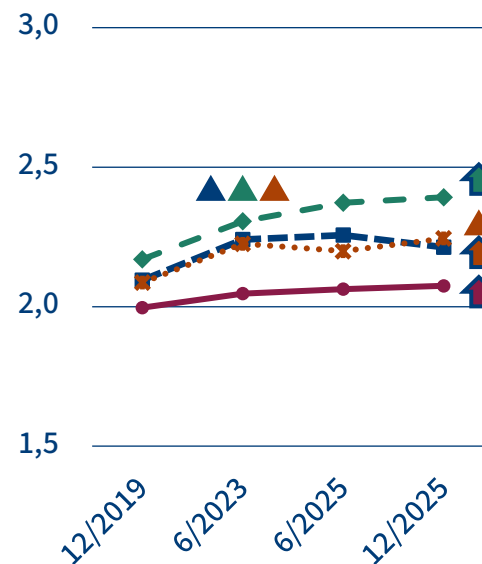
KROONINEN TYÖVÄSYMYS (asteikko 1–5)



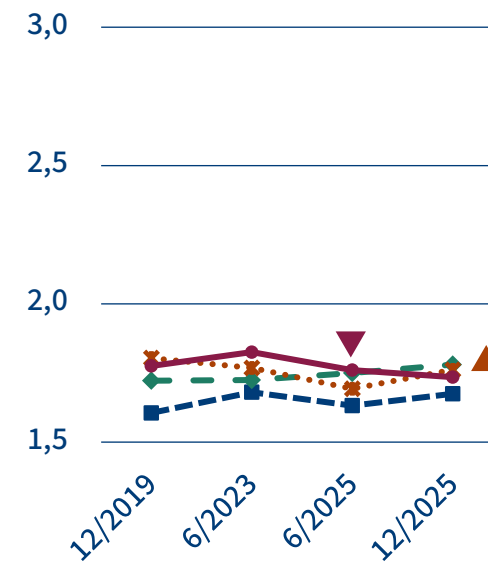
KYYNISTYNEISYYS TYÖSSÄ (asteikko 1–5)



KOGNITIIVISET HÄIRIÖT (asteikko 1–5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT (asteikko 1–5)



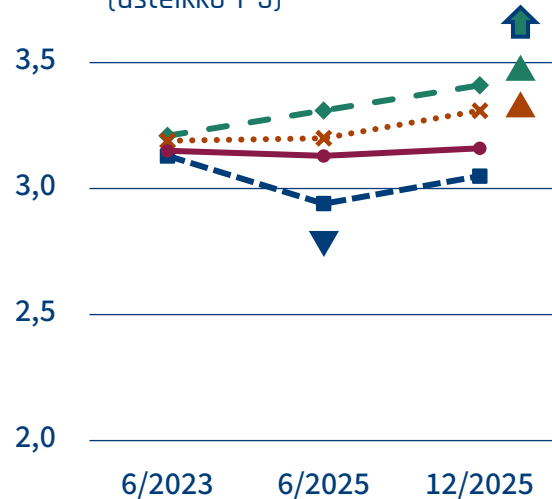
Työuupumuksen ydinoireista kroonisessa työväsymyksessä ei havaittu muutoksia kesään 2025 verrattuna missään tutkituista ikäryhmistä. Samalla ajanjaksolla kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt lisääntyivät 30–45-vuotiailla.

—■— 18–29 v. —◆— 30–45 v.
—●— 46–55 v. —●— 56–65 v.

Tietämättömyys työn tulevaisuudesta kasvanut 30-45- ja 46-55-vuotiailla



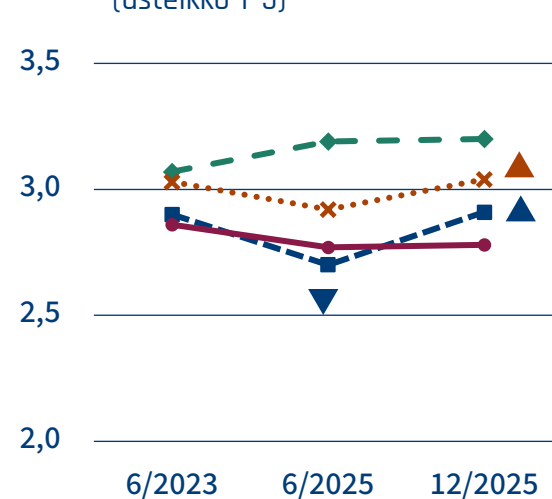
TIETÄMÄTTÖMYYS TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



30-45-vuotiailla eniten tietämättömyyttä oman työnsä tulevaisuudesta.



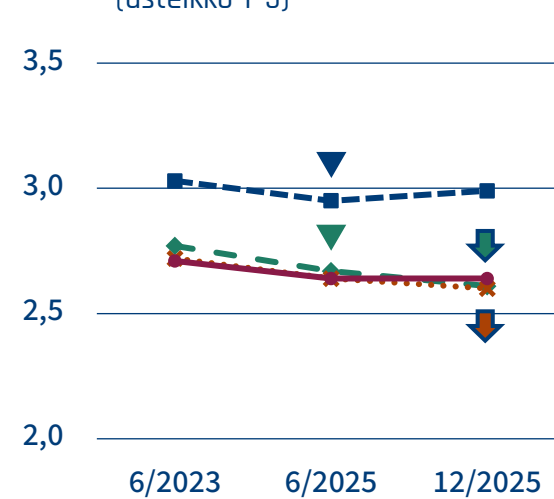
HUOLI TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



Huoli oman työn tulevaisuudesta lisääntyi 18-29-vuotiailla ja 46-55-vuotiailla kesästä 2025.



MYÖNTEISET ODOTUKSET TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



Myönteiset odotukset työn tulevaisuudesta säilyivät samalla tasolla kuin kesällä 2025.

—■— 18-29 v. —◆— 30-45 v.
...×... 46-55 v. —●— 56-65 v.

LOPPUVUONNA 2025:

Ei pysty ennakoimaan, mitä omassa työssä tulee tapahtumaan:

- 18-29 v.: 36 %
- 30-45 v.: 50 %
- 46-55 v.: 46 %
- 56-65 v.: 41 %

On huolissaan siitä, miltä oma työ näyttää tulevaisuudessa:

- 18-29 v.: 36 %
- 30-45 v.: 45 %
- 46-55 v.: 41 %
- 56-65 v.: 33 %

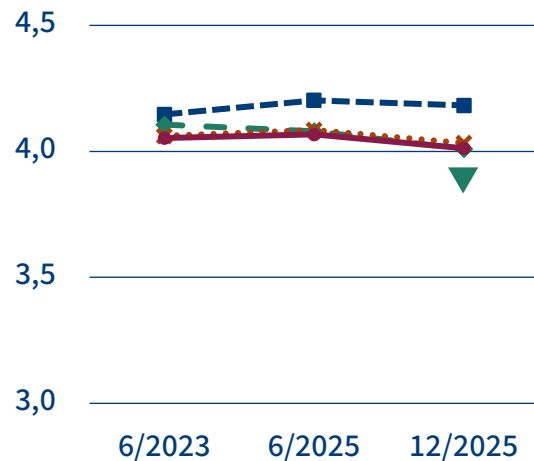
Uskoo oman työn muuttuvan parempaan tulevaisuudessa:

- 18-29 v.: 25 %
- 30-45 v.: 16 %
- 46-55 v.: 13 %
- 56-65 v.: 13 %

30-45-vuotiailla aiempaa vähemmän kokemuksia reilusta kohtelusta työssä



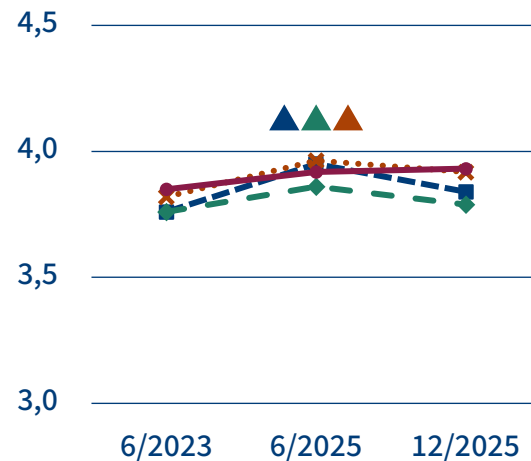
REILU KOHTELU TYÖSSÄ (asteikko 1-5)



30-45-vuotiaiden kokemus reilusta kohtelusta työpaikalla heikkeni kesään 2025 verrattuna.



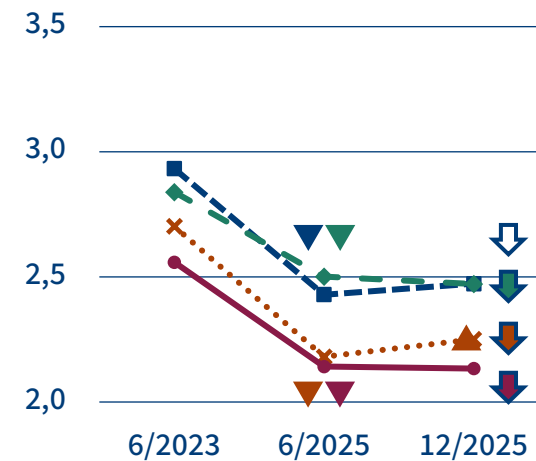
KUULLUKSI TULEMINEN TYÖSSÄ (asteikko 1-5)



Eri ikäryhmissä ei havaittu muutoksia työssä kuulluksi tulemisen suhteen kesään 2025 nähden.



YLEINEN YKSIÄISYYYS* (asteikko 1-5)



Yksinäisyys lisääntyi 46-55-vuotiailla kesään 2025 verrattuna.

—■— 18-29 v. —◆— 30-45 v.
...×... 46-55 v. —●— 56-65 v.

LOPPUVUONNA 2025:

Koki tulleen yleensä reilusti kohdelluksi työssään:

- 18-29 v.: 82 %
- 30-45 v.: 78 %
- 46-55 v.: 80 %
- 56-65 v.: 78 %

Koki tulevansa kuulluksi työyhteisössään:

- 18-29 v.: 73 %
- 30-45 v.: 70 %
- 46-55 v.: 76 %
- 56-65 v.: 77 %

Tunsi itsensä yksinäiseksi:

- 18-29 v.: 32 %
- 30-45 v.: 29 %
- 46-55 v.: 20 %
- 56-65 v.: 19 %

30–45-vuotiaiden heikompaa työhyvinvointia selittävät vähäisemmät työn voimavarat ja suuremmat vaatimukset ja kokemus siitä, että muu elämä vie voimia työltä

Vertailtiin 30–45-vuotiaiden tilannetta sekä nuorempaan (18–29-vuotiaat) että vanhempaan (45–65-vuotiaat) ikäryhmään osittais-korrelaatioanalyysillä. Tutkittiin vastaajia, jotka vastasivat kesällä ja loppuvuonna 2025 ($N=2143$). Analyysissä vakioitiin koulutuksen vaikutus. Havaitut yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$) vaikkakin heikkoja (osittaiskorrelaatioiden koot välillä 0,05–0,16).

KIELTEISEMPÄÄ 30–45-VUOTIAILLA VERRATTUNA SEKÄ NUOREMPIIN ETTÄ VANHEMPIIN:

-  Muu elämä vie enemmän voimia työltä.
-  Enemmän tietämättömyyttä ja huolta oman työn tulevaisuudesta.
-  Enemmän toimintatapojen ja sääntöjen kankeutta, ristiriitaisia odotuksia työssä ja eettistä stressiä (ei voi toimia työssään oikeaksi katsomallaan tavalla).
-  Vähemmän oman työn myönteisten tulosten näkemistä ja mahdollisuuksia oppia työssä sekä heikompi työn ja omien arvojen yhteensopivuus.
-  Vähäisempi elämäntyytyväisyys.
-  Vähemmän toivoa.

TEKIJÖITÄ, JOTKA EROTTAVAT 30–45-VUOTIAAT NUOREMMISTAAN:

-  Vähemmän fyysistä kuormittumista työssä.
-  Vähemmän palvelevaa johtamista, luottamusta esihenkilöön ja tukea esihenkilöltä.
-  Vähemmän reilua kohtelua työssä ja luottamusta työtovereihin.

TEKIJÖITÄ, JOTKA EROTTAVAT 30–45-VUOTIAAT IÄKKÄÄMISTÄÄN:

-  Parempi itsearvioitu terveys ja kognitiivinen työkyky (pystyy vastaamaan työn tiedonkäsittelyä ja ajattelua koskeviin vaatimuksiin).
-  Vähäisempi kokemus omasta pätevyydestä ja oman työn myönteisten tulosten näkemisestä.
-  Heikompi työn ja muun elämän tasapaino ja työ vie voimia enemmän muulta elämältä.
-  Enemmän yksinäisyyttä työssä ja yleisesti.

Nuorilla parempaa johtamista, mutta vähemmän muita työn voimavaroja ja enemmän työn vaatimuksia

Tutkittiin iän yhteyttä mahdollisiin seuraustekijöihin osittaiskorrelaatioanalyysillä. Tutkittiin vastaajia, jotka vastasivat kesällä ja loppuvuonna 2025 ($N=2143$). Analyysissä vakioitiin koulutuksen vaikutus. Havaitut yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$) vaikkakin heikkoja (osittaiskorrelaatioiden koot välillä 0,05–0,20).

MYÖNTEISEMPÄÄ NUOREMMILLA:

-  Parempi itsearvioitu terveys.
-  Myönteisemmät arviot lähiesihenkilön palvelevasta johtamisesta, enemmän tukea esihenkilöltä ja suurempi luottamus esihenkilöön.
-  Enemmän myönteisiä odotuksia oman työn tulevaisuudesta.
-  Parempi fyysinen (pystyy vastaamaan työn fyysisiin vaatimuksiin) ja kognitiivinen työkyky (pystyy vastaamaan työn tiedonkäsittelyä ja ajattelua koskeviin vaatimuksiin).
-  Vähemmän sairaana työskentelyä.

KIELTEISEMPÄÄ NUOREMMILLA:

-  Enemmän työssä tylsistymistä ja työuupumusoireilua, vähemmän työn imua ja työtyytyväisyyttä
-  Vähemmän työn myönteisten tulosten näkemistä ja arvioita siitä, että omalla työllä on myönteisiä vaikutuksia muihin.
-  Vähemmän työn ja omien arvojen yhteensopivuutta sekä enemmän eettistä stressiä (ei voi toimia työssään oikeaksi katsomallaan tavalla) ja ristiriitaisia odotuksia työssä.
-  Vähemmän pätevyyden kokemuksia ja itsenäisyyttä työssä sekä enemmän työtehtäviä, jotka eivät ole tarpeeksi haastavia.
-  Enemmän työn fyysistä kuormittavuutta ja sellaisten tunteiden näyttämistä, jotka eivät vastaa koettuja tunteita.
-  Enemmän yksinäisyyttä työssä ja yleisesti. Vähemmän kuulluksi tulemistä työssä ja sosiaalista työkykyä (pystyy vastaamaan työn sosiaalisiin vaatimuksiin).
-  Heikompi työn ja muun elämän tasapaino ja enemmän kokemuksia siitä, että työ vie voimia muulta elämältä ja muu elämä työltä.

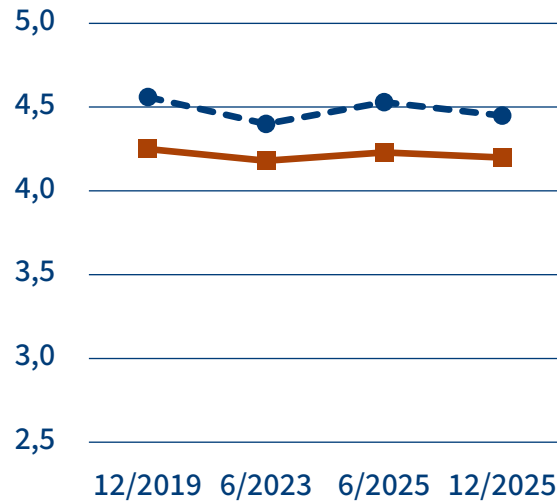
Työntekijöiden työkyky ja
tulevaisuusodotukset ovat
heikentyneet ja työuupumus-
oireet lisääntyneet
– esihenkilöiden hyvin-
voinnissa ei merkittäviä
muutoksia



Työn imussa ja työssä tylsistymisessä ei muutoksia työntekijöillä eikä esihenkilöillä kesästä 2025



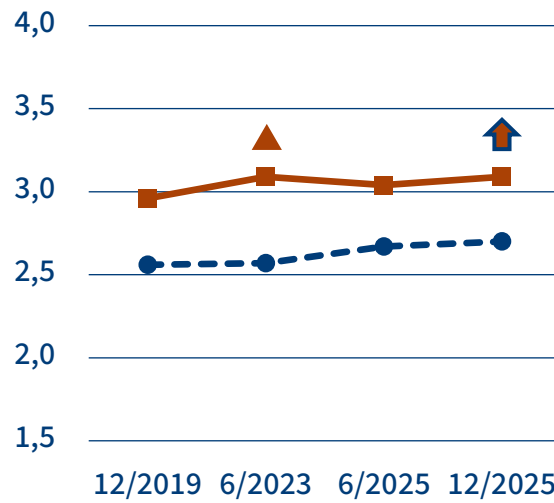
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



Työn imun tasossa ei ole tapahtunut muutoksia työntekijöillä eikä esihenkilöillä verrattuna loppuvuoteen 2019 ja kesiin 2023 ja 2025.



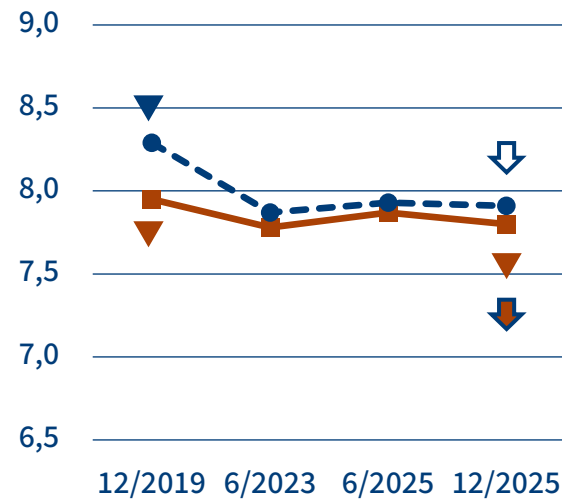
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



Työssä tylsistyminen on työntekijöillä korkeammalla tasolla kuin loppuvuonna 2019. Esihenkilöiden työssä tylsistymisen taso on säilynyt muuttumattomana.



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Työntekijöiden työkyky on laskenut kesään 2025 ja loppuvuoteen 2019 verrattuna. Esihenkilöiden työkyky on heikommalla tasolla kuin loppuvuonna 2019.

—■— Työntekijä —●— Esihenkilö

LOPPUVUONNA 2025:

Työntekijöistä 53 % ja esihenkilöistä 58 % koki työn imua vähintään useita kertoja viikossa.

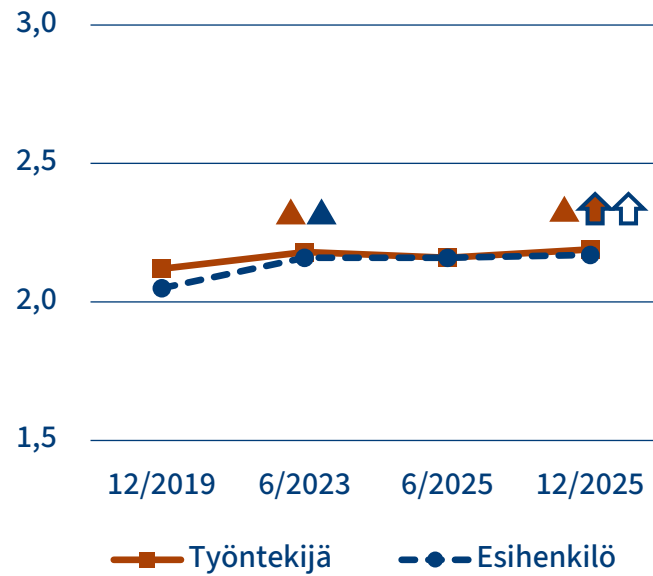
Työntekijöistä 20 % ja esihenkilöistä 12 % koki tylsistymistä työssään vähintään useita kertoja viikossa.

Työntekijöistä 37 % ja esihenkilöistä 38 % koki työkykynsä erinomaiseksi (9 tai 10 asteikolla 0-10).

Noin joka kymmenes esihenkilö ja työntekijä kärsii vakavasta työuupumuksesta

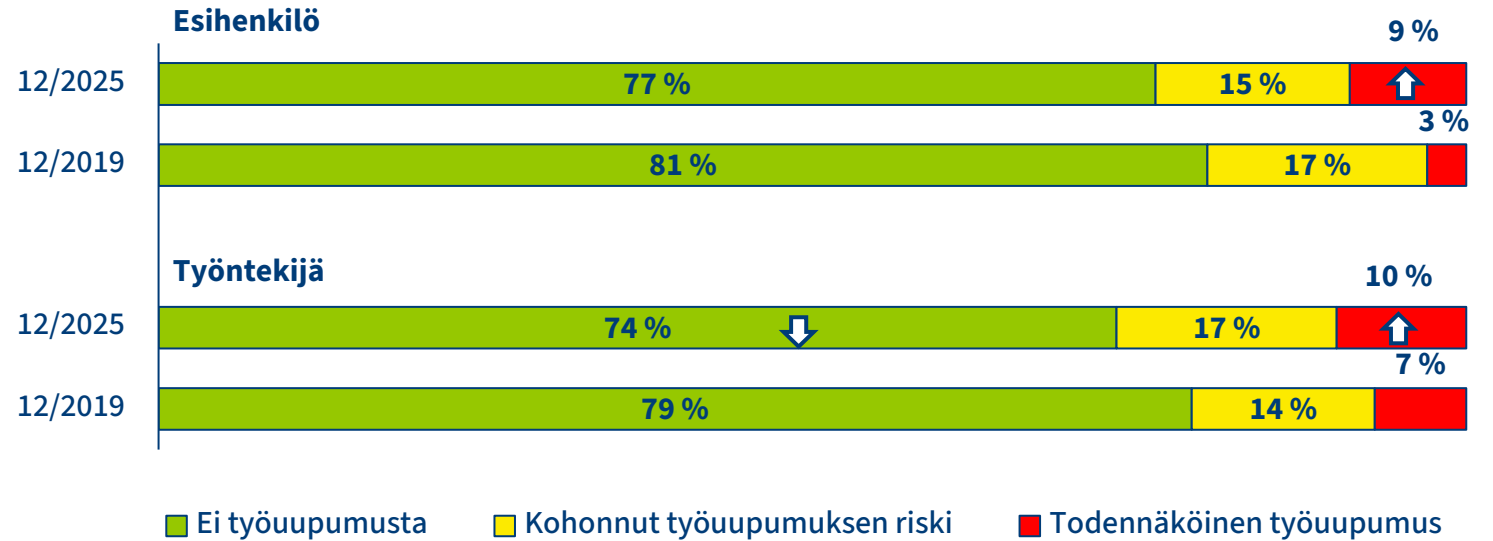


TYÖUUPUMUSOIREET (asteikko 1–5)



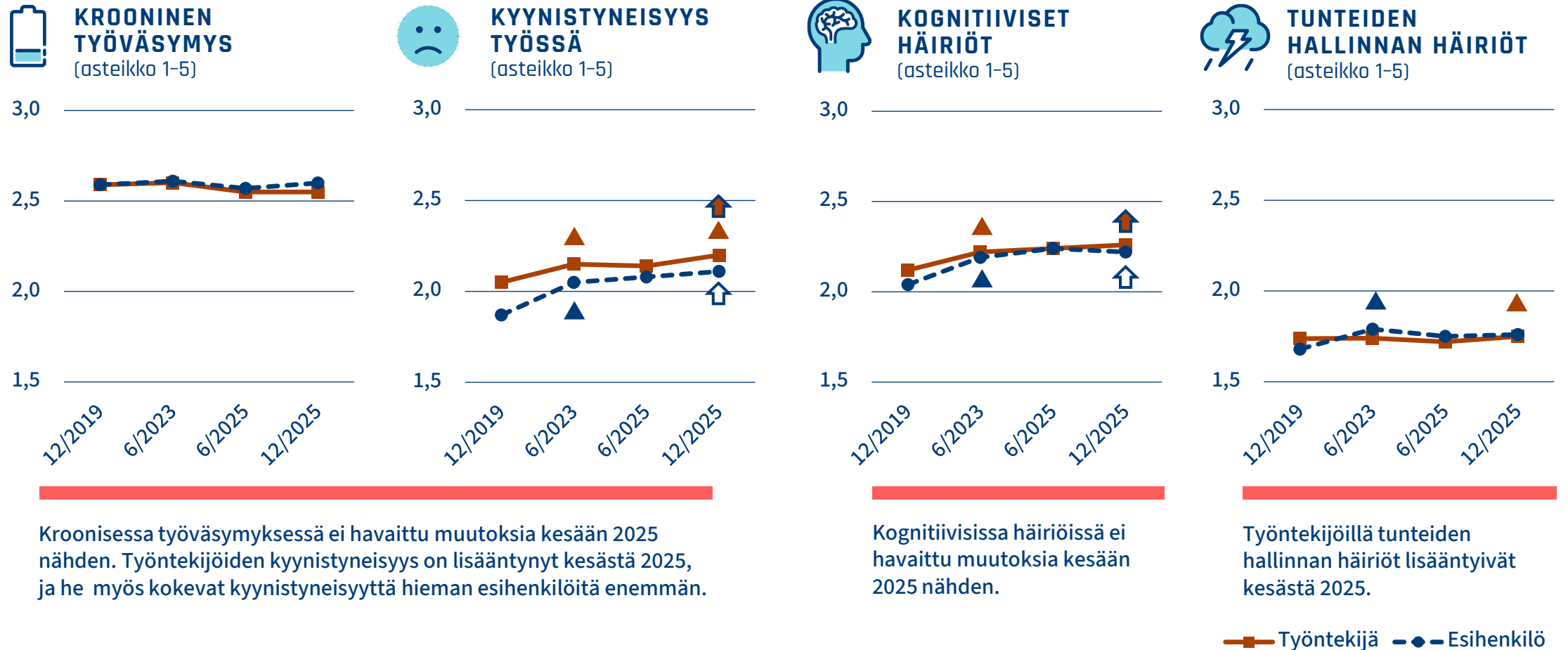
Työuupumusoireet ovat lisääntyneet työntekijöillä ja esihenkilöillä loppuvuodesta 2019.

TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT



Esihenkilöillä todennäköisen työuupumuksen ryhmään kuulumisen on lisääntynyt (3 % → 9 %) loppuvuoteen 2019 verrattuna. Myös työntekijöillä todennäköistä työuupumusta kokevien osuus on kasvanut samalla ajanjaksolla (7 % → 10 %) ja vastaavasti ei työuupumusoireita kokevien osuus on laskenut (79 % → 74 %).

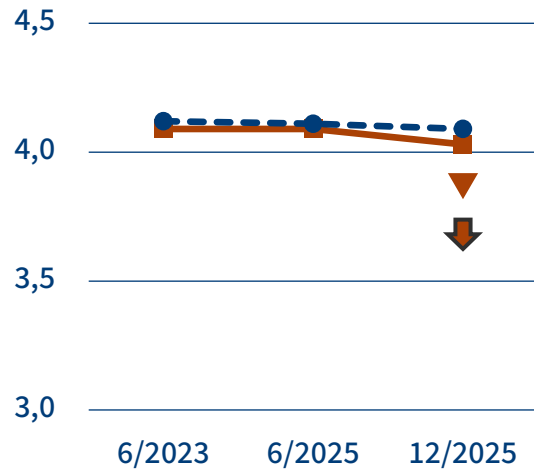
Työntekijöillä kyynistyneisyys ja tunteiden hallinnan häiriöt ovat lisääntyneet



Työntekijöiden kokemus reilusta kohtelusta ja esihenkilöillä kuulluksi tuleminen on heikentynyt



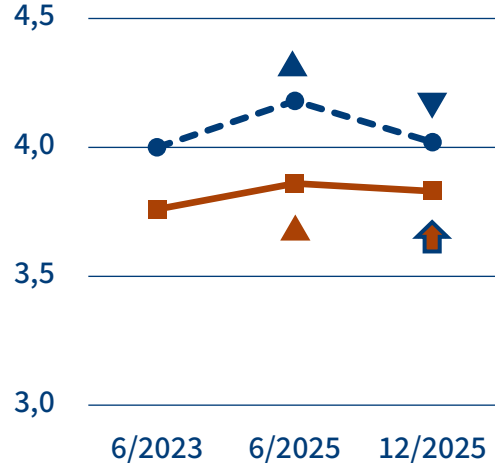
REILU KOHTELU TYÖSSÄ (asteikko 1-5)



Työntekijöiden kokemus reilusta kohtelusta heikentyi kesästä 2025.



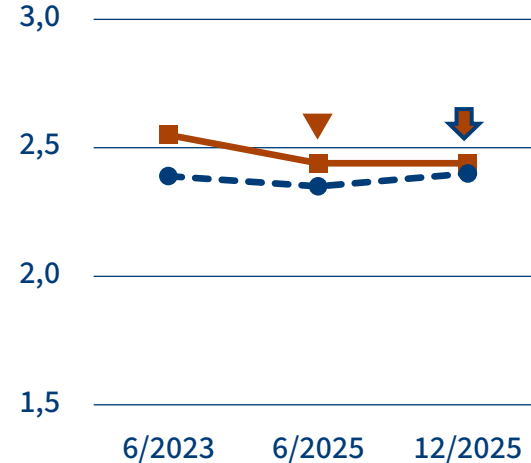
KUULLUKSI TULEMINEN TYÖSSÄ (asteikko 1-5)



Esihenkilöiden kokemus kuulluksi tulemisesta työssään heikentyi kesään 2025 verrattuna, mutta on yhä korkeammalla tasolla kuin työntekijöillä.



YLEINEN YKSINÄISYYYS* (asteikko 1-5)



Yksinäisyyden kokemuksissa ei havaittu muutoksia kesään 2025 nähden. Työntekijöiden yksinäisyys on laskenut kesästä 2023.

■ Työntekijä —●— Esihenkilö

LOPPUVUONNA 2025:

Työntekijöistä 79 % ja esihenkilöistä 80 % koki tulleen reilusti kohdelluksi työssään.

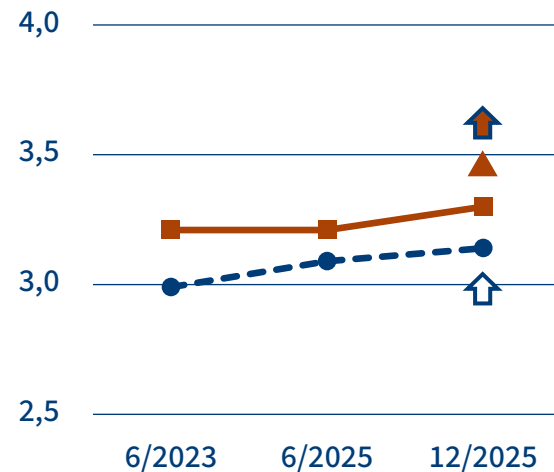
Työntekijöistä 73 % ja esihenkilöistä 79 % koki tulleen kuulluksi työyhteisössään.

Työntekijöistä 25 % ja esihenkilöistä 22 % tunsivat itsensä yksinäiseksi.

Työntekijöiden tietämättömyys ja huoli työn tulevaisuudesta kasvanut kesästä 2025



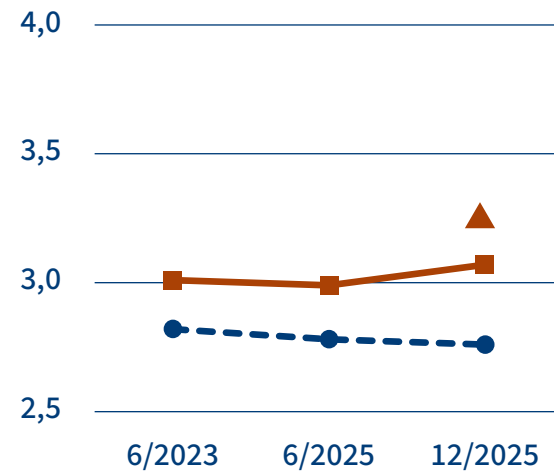
TIETÄMÄTTÖMYYS TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



Tietämättömyys oman työn tulevaisuudesta heikkeni työntekijöillä kesästä 2025, ja on myös esihenkilöillä yleisempää kuin kesällä 2023.



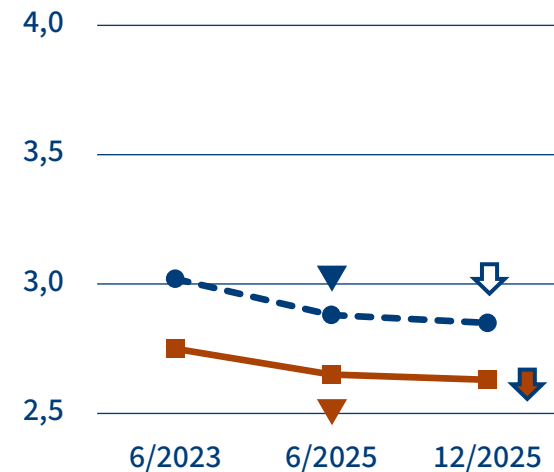
HUOLI TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



Työntekijöiden huoli oman työn tulevaisuudesta lisääntyi kesästä 2025.



MYÖNTEISET ODOTUKSET TYÖN TULEVAISUUDESTA (asteikko 1-5)



Työntekijöiden ja esihenkilöiden myönteisissä odotuksissa oman työn tulevaisuudesta ei havaittu muutoksia kesään 2025 nähden.

—■— Työntekijä —●— Esihenkilö

LOPPUVUONNA 2025:

Työntekijöistä 47 % ja esihenkilöistä 38 % ei pysty ennakoimaan mitä omassa työssään tulee tapahtumaan

Työntekijöistä 41 % ja esihenkilöistä 31 % on huolissaan siitä, miltä oma työ näyttää tulevaisuudessa.

Työntekijöistä 15 % ja esihenkilöistä 22 % uskoo oman työn muuttuvan parempaan tulevaisuudessa.

Esihenkilöillä on työssään enemmän monia voimavaroja, mutta liiallinen työn määrä ja vähäisempi tuki kuormittavat

Tutkittiin esihenkilöaseman (vrt. ei-esihenkilö) yhteyttä mahdollisiin seuraustekijöihin osittaiskorrelaatioanalyysillä. Tutkittiin vastaajia, jotka vastasivat kesällä ja loppuvuonna 2025 ($N=2143$). Analyysissä vakioitiin koulutuksen ja iän vaikutukset. Havaitut yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$) vaikkakin heikkoja (osittaiskorrelaatioiden koot välillä 0,04–0,15).

MYÖNTEISEMPÄÄ ESIHENKILÖILLÄ:

-  Enemmän itsenäisyyttä, oppimismahdollisuuksia ja oman työn myönteisten tulosten näkemistä työssä.
-  Vähemmän huolta ja tietämättömyyttä oman työn tulevaisuudesta sekä enemmän myönteisiä odotuksia.
-  Vähemmän toimintatapojen ja sääntöjen kankeutta työssä ja fyysistä kuormitusta sekä enemmän työn ja omien arvojen yhteensopivuutta.
-  Enemmän kuulluksi tulemistä työyhteisössä.
-  Vähemmän työssä tylsistymistä.
-  Enemmän työn muuta elämää rikastuttavaa vaikutusta.
-  Enemmän toivoa.

KIELTEISEMPÄÄ ESIHENKILÖILLÄ:

-  Enemmän työn liiallista määrää.
-  Enemmän työriippuvuutta ja sairaana työskentelyä.
-  Enemmän sellaisten tunteiden näyttämistä työssä, jotka eivät vastaa koettuja tunteita.
-  Vähemmän tukea työtovereilta ja omalta esihenkilöltä.
-  Heikompi työn ja muun elämän tasapaino ja enemmän kokemuksia siitä, että muu elämä vie voimia työltä.



ETÄTYÖLLÄ ON KAHTALAISET KASVOT:
MYÖNTEISET JA KIELTEISET

Etätyössä enemmän kielteistä kuin myönteistä

Tutkittiin tilastollisia yli ajan olevia korrelaatioyhteyksiä kesän 2025 etätyön määrän ja loppuvuonna 2025 mitattujen mahdollisten seuraustekijöiden välillä. Tutkittiin vastaajia, jotka vastasivat molempiin kyselyihin ja tekivät etänä vähintään 10 % työajastaan kesällä ja loppuvuonna 2025 ($n=962$). Analyyseissa vakioitiin koulutuksen ja iän vaikutukset. Havaitut yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$) vaikkakin heikkoja (osittaiskorrelaatioiden koot välillä 0,06–0,17).

MYÖNTEISEMPÄÄ ETÄTYÖSSÄ:

-  Vähäisempää fyysistä kuormitusta työssä sekä liialliseksi koettua työn määrää.
-  Vähemmän kokemusta siitä, että työssä joutuu näyttämään tunteita, jotka eivät vastaa todellisia tunteita.
-  Vähemmän kroonista työväsymystä ja työholismia.
-  Parempi kokemus työn ja muun elämän tasapainosta ja vähäisempi kokemus siitä, että työ vie voimia muulta eläältä.

KIELTEISEMPÄÄ ETÄTYÖSSÄ:

-  Vähäisempi kokemus siitä, että työllä on myönteinen vaikutus muiden ihmisten elämään ja vähemmän työn myönteisten tulosten näkemistä.
-  Vähäisempi luottamus työtovereihin ja esihenkilöön ja vähemmän tukea työtovereilta.
-  Suurempi yksinäisyys työssä ja yleisesti.
-  Vähäisempi kokemus kuulluksi tulemisesta työyhteisössä ja heikompi sosiaalinen työkyky (pystyy vastaamaan työn sosiaalisiin vaatimuksiin).
-  Vähemmän reilua kohtelua työssä ja enemmän kokemuksia siitä, että työtehtävät eivät ole tarpeeksi haastavia.
-  Vähemmän työn ja omien arvojen yhteensopivuutta sekä pätevyyden kokemista työssä.
-  Vähemmän työn imua ja enemmän kynnistyneisyyttä työssä.
-  Vähemmän henkilökohtaisen elämän työtä rikastuttavaa vaikutusta.



YHTEENVETO

Tutkimuksen edustavuudesta

- Vaikka aineistot ovat verrattain laajoja (vastaajia 1567–3631), vastaajajoukot ovat voineet valikoitua. Voi esimerkiksi olla, että hyvinvoinnin haasteista kärsivät olisivat vastanneet kyselyyn muita harvemmin tai useammin.
- Tämän vuoksi vertasimme kaikkia tutkittuja kesän 2025 arvioita työstä ja työhyvinvoinnista (51 tekijää) ja taustatietoja (8 tekijää) kahdessa vastaajajoukossa: työssä olleet, jotka vastasivat 1) pelkästään kesällä 2025 (n=1676) ja 2) myös loppuvuonna 2025 (n=2143)
- Löysimme näiden vastaajaryhmien välillä ainoastaan pieniä eroja yhteensä 9:ssä tarkastelluista 59:stä tekijästä.
 - Jatkokyselyyn osallistuttiin hieman todennäköisemmin ($p < 0,05$), jos kesällä 2025 koettiin hieman enemmän kroonista työväsymystä, työn fyysistä kuormittavuutta sekä hieman heikompaa kognitiivista työkykyä (pystyy vastaamaan työn tiedonkäsittelyä ja ajattelua koskeviin vaatimuksiin) ja työn ja muun elämän tasapainoa.
 - Lisäksi työntekijät (vrt. toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt), matalammin koulutetut, nuoremmat, lyhyemmän aikaa työpaikassa olleet ja osa-aikaisesti tai satunnaisesti työskentelevät vastasivat hieman harvemmin kuin vastinryhmänsä jatkokyselyyn.
- Koska erot olivat varsin pieniä ja koskivat vain edellä mainittuja muuttujia kaikista tutkituista, havaittu vastaajien lievä valikoituminen ei todennäköisesti vaikuta johtopäätelmiin merkittävästi.

Miten Suomi voi?

Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnin kehitystrendeistä

1/2



Suomalaisten työuupumusoireilu on lievästi kasvanut ja myös työssä tylsistyminen on lisääntynyt. Työn imu on kuitenkin pysynyt entisellä tasolla.



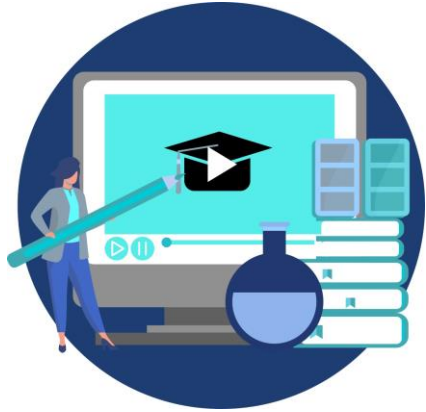
Työpaikan sosiaaliset voimavarat ovat heikentyneet samalla, kun työn kuormittavat vaatimukset ja huoli oman työn tulevaisuudesta on lisääntynyt. Vaikka työyksinäisyys on entistä yleisempää, työssä koetaan edelleen runsaasti sosiaalisia voimavaroja.



30–45-vuotiaiden työuupumusoireilu on kasvanut. Taustalla ovat muita ikäryhmiä korkeammat työn vaatimukset ja vähäisemmät työn voimavarat. Nuoremmat arvioivat vanhempia myönteisemmin lähiesihenkilön palvelevan johtamisen.

Miten Suomi voi?

Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnin kehitystrendeistä 2/2



Esihenkilöillä työn liiallinen määrä ja tuen puute kuormittavat, ja kokemus kuulluksi tulemisesta on heikentynyt. Noin joka kymmenennellä esihenkilöllä ja työntekijällä on todennäköinen työuupumus.



Työntekijöiden kokemus reilusta kohtelusta on heikentynyt ja huoli oman työn tulevaisuudesta lisääntynyt. Työn imu ja työssä tilsistyminen ovat ennallaan, mutta työntekijöiden työkyky on heikentynyt.



Etätyössä on vähemmän työn kuormitustekijöitä ja työväsymystä mutta myös vähemmän työn sosiaalisia voimavaroja ja työn imua. Niinpä etätyöhön liittyy sekä vähemmän työn kielteistä läikkymistä muuhun elämään että vähemmän työn myönteistä läikkymistä muuhun elämään.

Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja



Mielenterveyden työkalupakki sisältää maksuttomia työkaluja ja materiaaleja:
Mielenterveyden työkalupakki (ttl.fi)



Yksi työkaluista on Miten voit? -työhyvinvointitesti, jonka avulla jo yli 150 000 suomalaista on arvioinut omaa työhyvinvointiaan:
Miten voit? -työhyvinvointitesti (ttl.fi)



Toinen esimerkki työkaluista on Työuupumuksen liikennevalot – kartoitustyökalu työyhteisölle, jonka avulla kartoitetaan työuupumuksen riskiä organisaatiotasolla:
Työuupumuksen liikennevalot -kartoitustyökalu (ttl.fi)



Työuupumusoireilun tutkimisessa hyödynnetty arviointityökalu on vapaasti käytettävissä:
Työuupumuksen arviointi burnout assessment tool (BAT) -menetelmällä (julkari.fi)

Työterveyslaitos

 VOI HYVIN!

Lisää asiaa työelämästä? Seuraa Työterveyslaitosta somessa ja vieraile verkkosivuillamme ttl.fi. Muista myös tilata uutiskirjeemme!



Lisätietoa ja aiemmat tulokset:
[TTL.FI/MITEN-SUOMI-VOI](https://ttl.fi/miten-suomi-voi)