

Työterveyslaitos

Työhyvinvointi ja työolot kesällä 2026 ja niiden kehittyminen

 MITEN SUOMI VOI?
-TUTKIMUS

Janne Kaltiainen, valt.toht., erikoistutkija
Jari Hakanen, valt.toht., tutkimusprofessori
Jie Li, yht.kunt.toht., tutkija

Miten Suomi voi? -tutkimuksen menetelmä: poikkileikkausaineistot 2019, 2023, 2025 ja 2026

- **Tulokset perustuvat neljänä ajankohtana (2019, 2023, 2025 ja 2026) kerättyihin väestökyselyaineistoihin.**
 - Suurin osa eri ajankohtien välisistä vertailuista on tehty kesän 2026 ja kesän 2025 välillä, mutta osaa tuloksista on verrattu myös loppuvuoteen 2019 saakka.
 - Kyselyihin vastanneet ovat 18–65-vuotiaita suomalaisia, jotka kutsuttiin osallistumaan tutkimukseen satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelistä. Tässä tutkimuksessa olemme tarkastelleet henkilöitä, jotka olivat työssä kunkin kyselyn toteuttamisen ajankohtana.
- **Lisätietoja tilastollisista analyyseistä:**
 - Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.
 - Eri ajankohtien eli kyselyiden välillä olevia eroja ja tekijöiden välisiä yhteyksiä analysoitaessa muuttujia tarkastellaan koko niiden mitta-asteikolla (esim. 1–5 tai ikä vuosina). Päätelmien (esim. työkyky vahvistui tai nuorempi ikä oli yhteydessä matalampaan työn imuun) raja-arvona on tilastollisen merkitsevyyden taso $p < 0,05$. Mikäli estimaatin p -arvo on lähellä tätä raja-arvoa, mutta hieman sitä suurempi, olemme sanoittaneet tuloksen ”suuntaa antavana”.
 - Kun tarkastelemme eri tekijöiden yhteyttä työkyvyn viiteen osa-alueeseen, analyyseissa käytettiin robustia maximum likelihood -estimaattoria, koska näissä kysymyksissä vastaajat antoivat paljon myönteisiä arvioita, jolloin vastaukset kasautuivat asteikon yläpäähän. Tämä menetelmä huomioi tämän jakauman vinouman analyyseissa ja parantaa näin tulosten luotettavuutta.

Tutkimukseen vastanneet 2019, 2023, 2025 ja 2026

VASTANNEIDEN TAUSTATIEDOT	12/2019	6/2023	6/2025	6/2026
Työssäkäyviä vastanneita ja vastausprosentti (%)	N=1567 (17 %)	N=3631 (18 %)	N=3823 (15 %)	N=3778 (15 %)
Miehiä / naisia	41 / 59 %	47 / 53 %	47 / 53 %	44 / 56 %
Ikä (keskiarvo)	46 vuotta	45 vuotta	47 vuotta	46 vuotta
Vastaajan ikäryhmä: 18–29; 30–45; 46–55; 56–65 v	9 / 38 / 29 / 24 %	16 / 33 / 24 / 27 %	12 / 30 / 25 / 33 %	14 / 33 / 25 / 28 %
Koulutus: yliopistotutkinto / muu korkea aste / perus- tai keskiaste	28 / 36 / 36 %	28 / 41 / 31 %	30 / 43 / 27 %	30 / 42 / 28 %
Etätyön osuus työajasta: 0 / 10–30 / 40–70 / 80–100 %	Ei kysytty	Kysytty eri vastausasteikolla	51 / 21 / 14 / 14 %	51 / 23 / 14 / 12 %
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	17 / 83 %	16 / 83 %	17 / 83 %	16 / 84 %
Vakituisessa työsuhhteessa / muu työsuhde	89 / 11 %	83 / 16 %	86 / 14 %	85 / 15 %
Työskentelysektori: julkinen / yksityinen / muu sektori	38 / 54 / 8 %	35 / 57 / 8 %	36 / 56 / 8 %	39 / 54 / 7 %
Asuu Uudellamaalla / muualla Etelä-Suomessa / Länsi-Suomessa / Pohjois- tai Itä-Suomessa	40 / 20 / 23 / 17 %	33 / 22 / 24 / 21 %	37 / 19 / 24 / 20 %	36 / 20 / 24 / 20 %

Työhyvinvoinnin kuvaajat tutkimuksessa



TYÖKYKY JA TYÖKYVYN OSA-ALUEET

Yleistä työkykyä pyydettiin kyselyssä arvioimaan suhteessa vastaajan elinikäiseen parhaaseen yhdellä kysymyksellä (Tuomi ym. 1997). Lisäksi tutkimme työkyvyn viittä eri osa- aluetta mukaillen McCarthy ym. (2024).



TYÖN IMU

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



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

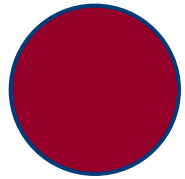
Seuraa työn tai tehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta. Ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna. Kolme väittämää (Reijseger ym. 2013).



TYÖUUPUMUS

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

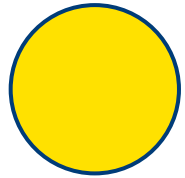
Työuupumuksen liikennevalomalli



**Todennäköinen
työuupumus**

Punaisilla valoilla kärsitään työuupumusoireista.

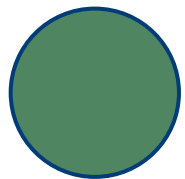
Toistuvat työuupumusoireet haittaavat arjesta selviytymistä ja edellyttävät välittömiä toimia tilanteen korjaamiseksi.



**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

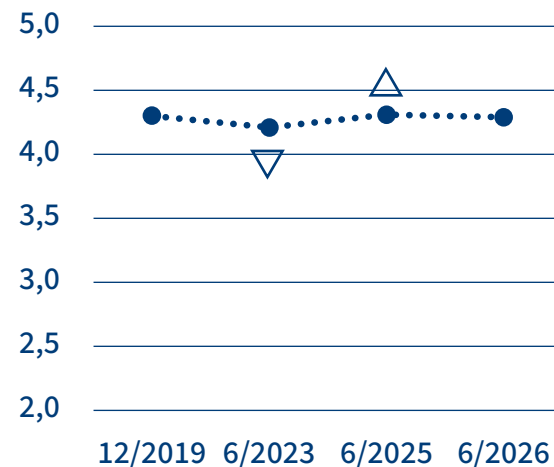
Työhyvinvointia
koetaan edelleen
selkeästi enemmän
kuin työpahoinvointia,
samalla kun työkyky
on vahvistunut
kesästä 2025



Työn imu on ennallaan, kun taas työssä tylsistymistä ja työuupumusoireilua on edelleen enemmän kuin vuonna 2019



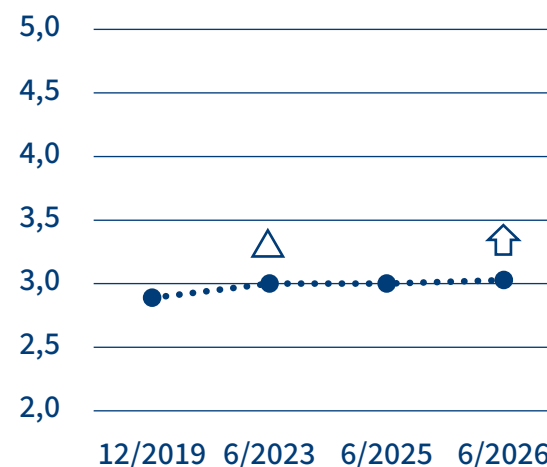
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



Työn imu heikkeni vuosien 2019 ja 2023 välillä, kunnes nousi vuoteen 2025 ja on nyt vuonna 2026 samalla tasolla kuin vuonna 2019.



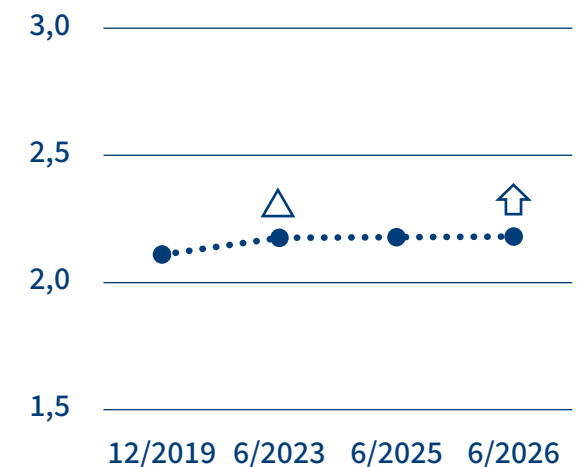
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



Työssä tylsistyminen kasvoi vuosien 2019 ja 2023 välillä ja on sen jälkeen pysynyt samalla tasolla.



TYÖUUPUMUSOIREET
(asteikko 1-5)



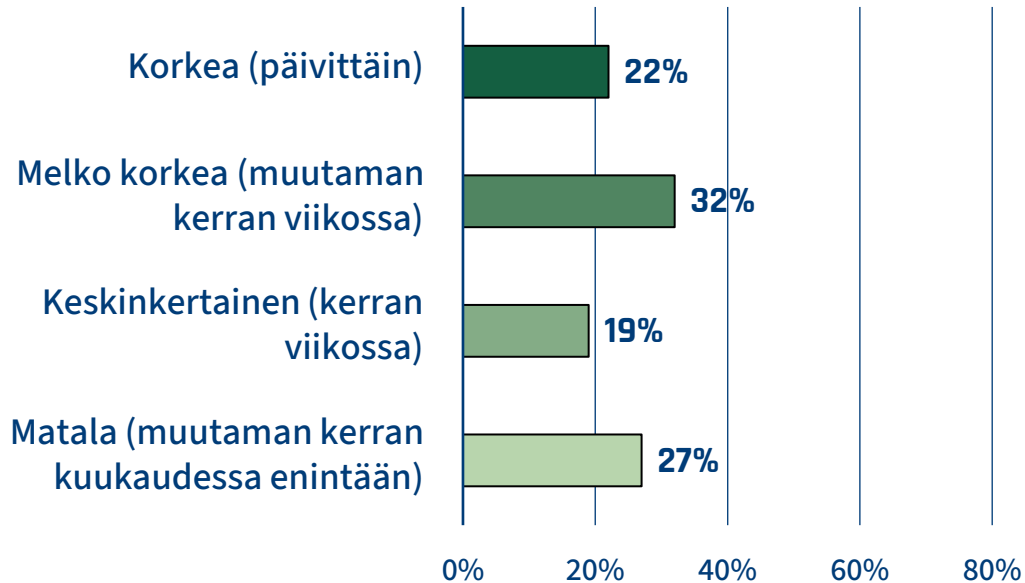
Työuupumusoireilu kasvoi vuosien 2019 ja 2023 välillä ja on sen jälkeen pysynyt samalla tasolla.

Kuvaajissa kolmiolla (△) viitataan tilastollisesti merkitsevään ($p < 0,05$) muutokseen verrattuna aiempaan kyselyyn, ja nuolella (⬆) muutosta ($p < 0,05$) aikaisimpaan aikapisteeseen.

Kesällä 2026 työn imua koetaan edelleen selkeästi useammin kuin työssä tylsistymistä



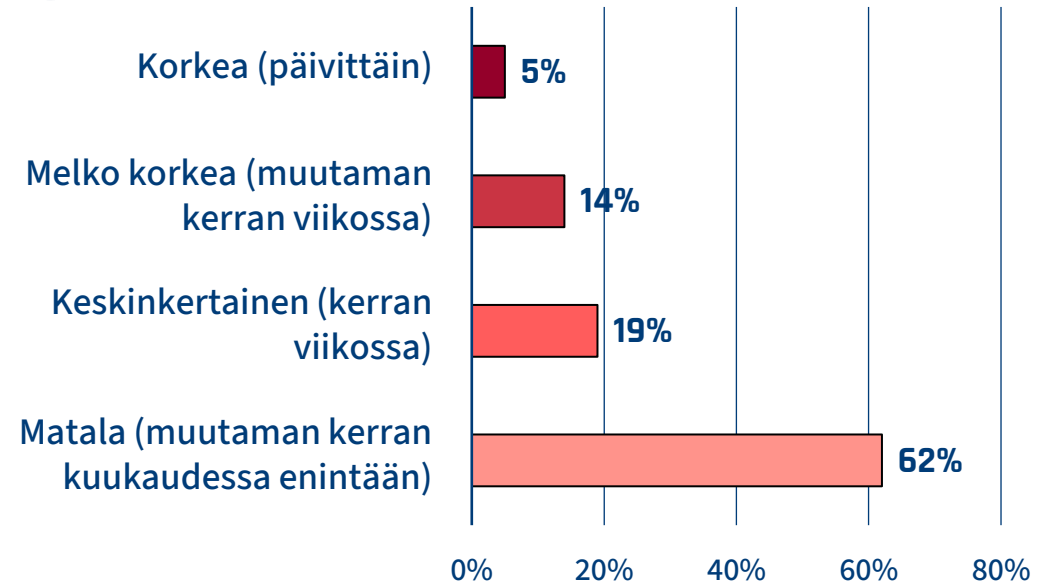
TYÖN IMU



54 % koki työn imua usein* kesällä 2026



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

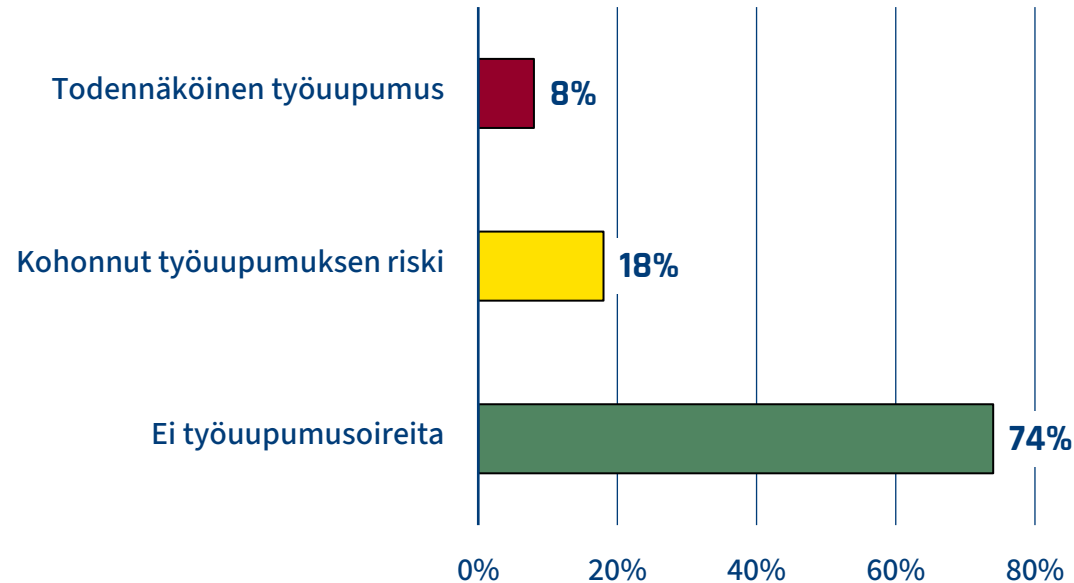


19 % koki työssä tylsistymistä usein* kesällä 2026

Työkyvyssä lievää vahvistumista. Edelleen joka neljännellä on kohonnut riski työuupua tai todennäköinen työuupumus.



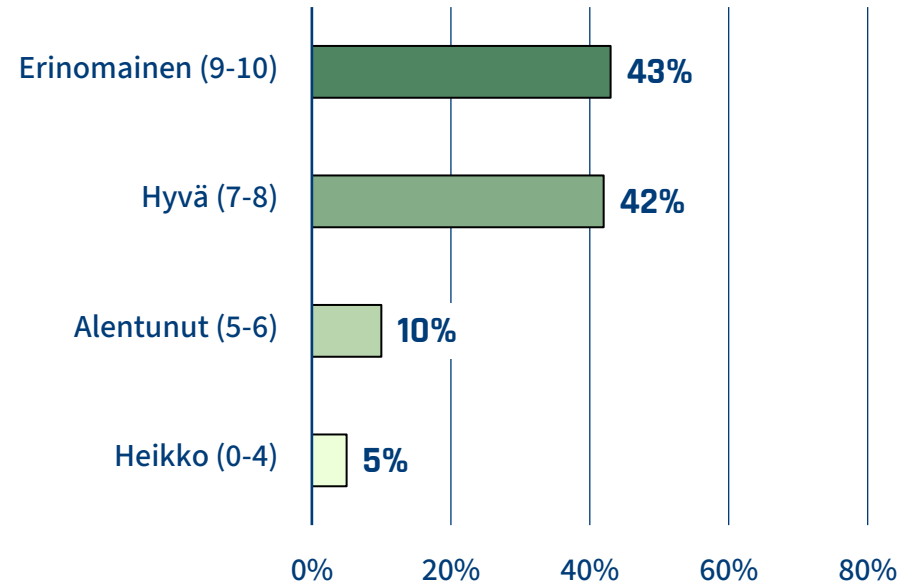
TYÖUUPUMUSOIREILU



26 % kuului vähintään kohonneen työuupumuksen riskin ryhmään kesällä 2026



YLEINEN TYÖKYKY



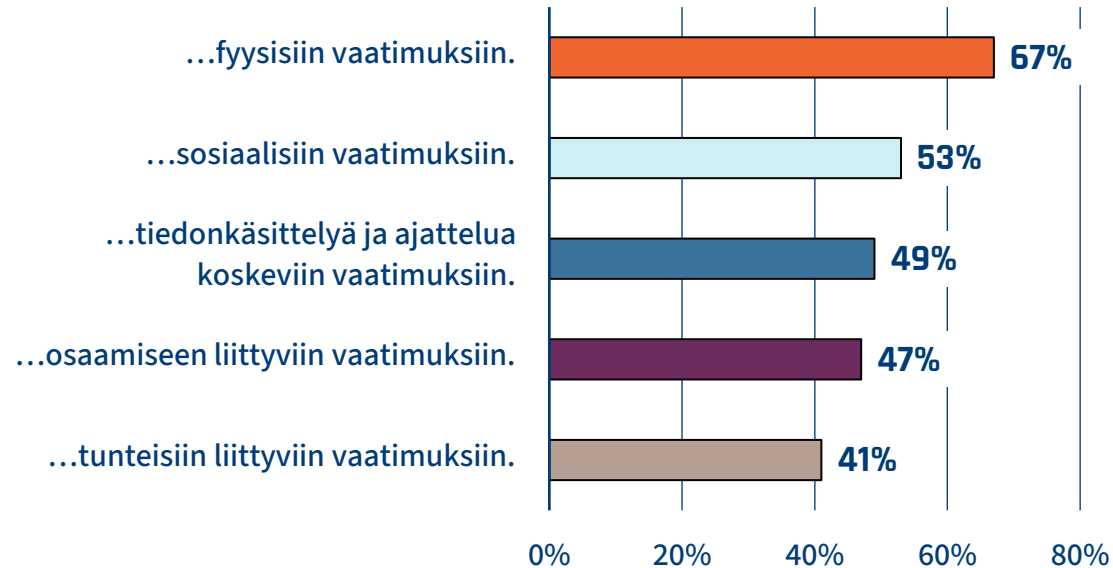
43 % koki työkykynsä erinomaiseksi (9 tai 10 asteikolla 0-10) kesällä 2026

Työkyvyn osa-alueista eniten haasteita tuottaa työn tunteisiin liittyviin vaatimuksiin vastaaminen



YLEINEN TYÖKYKY

Kesällä 2026 pystyi täysin (5 asteikolla 1-5) vastaamaan työnsä...



Työkyvyn osa-alueista tiedonkäsittely ja ajattelu, osaaminen ja emotionaalinen vahvistuivat kesästä 2025. Muut työkyvyn osa-alueet säilyivät samalla tasolla.

Tutkimme työkyvyn viittä osa-aluetta (fyysinen, kognitiivinen, osaaminen, sosiaalinen, emotionaalinen) seuraavilla väittämillä:

"PYSTYN VASTAAMAAN TYÖNI...



...fyysisiin vaatimuksiin (esim. istuminen, seisominen, käveleminen ja nostaminen)."



...sosiaalsiin vaatimuksiin (esim. työskentely työtovereiden ja/tai asiakkaiden parissa, esihenkilön kohtaaminen, epäviralliset vuorovaikutustilanteet)."



...tiedonkäsittelyyn ja ajatteluun liittyviin vaatimuksiin (esim. tekstin työstäminen, ongelmanratkaisu, laskutoimitukset ja vieraan kielen käyttäminen)."



...osaamiseen liittyviin vaatimuksiin (esim. ydintyö, satunnaiset tehtävät, uuden oppiminen, muutosten tuomat tehtävät)."



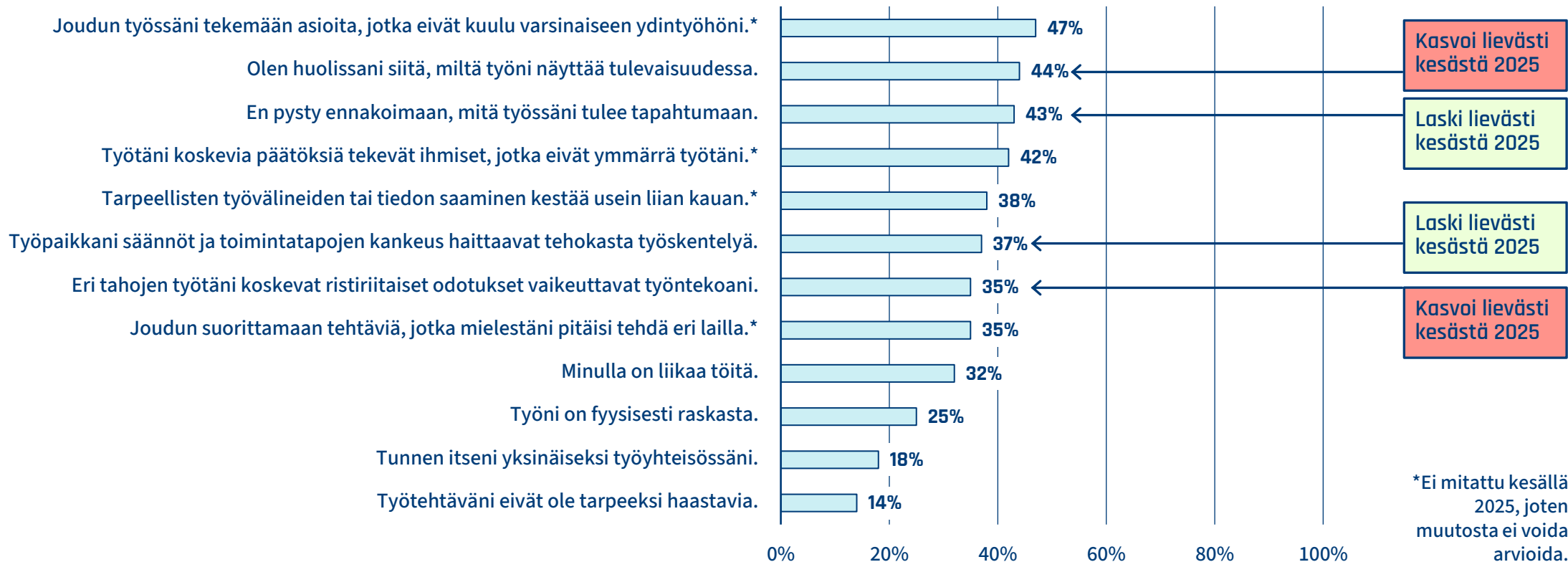
...tunteisiin liittyviin vaatimuksiin (esim. muiden kuin koettujen tunteiden esittäminen, muiden ihmisten tunteiden kohtaaminen ja käsittely)."

Vastausasteikko oli 1-5, jossa 5 = täysin samaa mieltä.

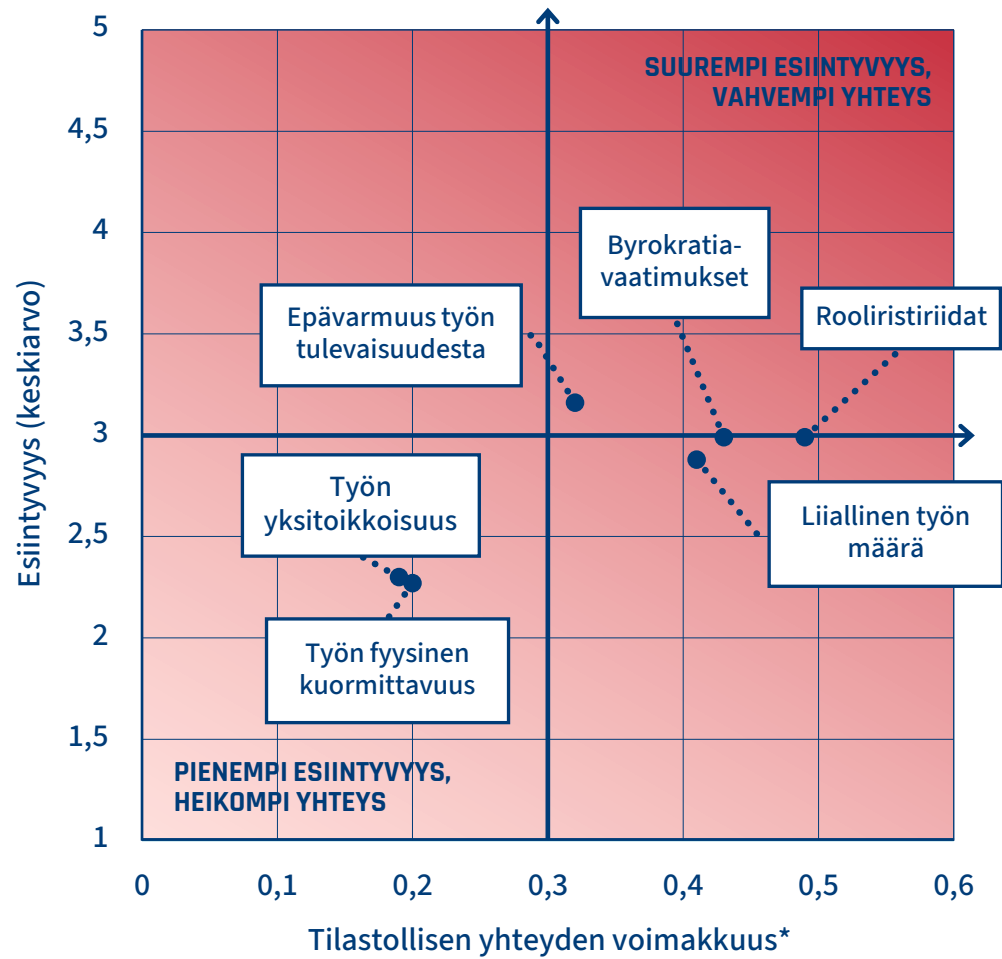
Lähes puolet joutuu tekemään ydintyöhönsä kuulumattomia asioita. Huoli oman työn tulevaisuudesta on kasvanut.

VAATIMUSTEN ESIINTYVYYS KESÄLLÄ 2026

Osuus vastaajista, jotka olivat
väittämän kanssa samaa mieltä
(arvot 4 ja 5 asteikolla 1-5)



Työuupumusta voitaisiin ehkäistä erityisesti rooliristiriitoja ja byrokratiavaatimuksia vähentämällä



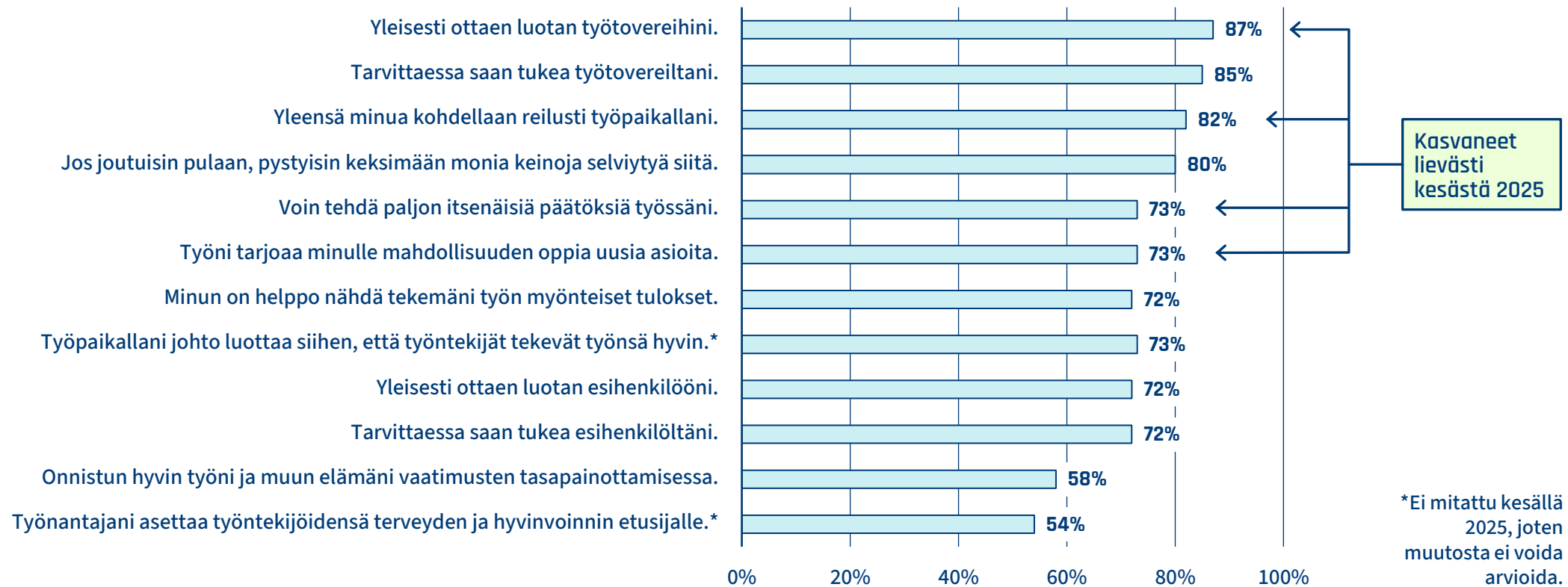
- Tarkastelimme työn vaatimusten esiintyvyyttä väestössä ja tilastollista yhteyttä työuupumukseen: mitä suurempi esiintyvyys ja yhteys työuupumukseen, sitä keskeisemmin kyseinen tekijä voi selittää nykyistä työuupumusoireilun esiintyvyyttä väestössä.
- Tämän perusteella väestötasolla tulisi pyrkiä erityisesti seuraavien työn vaatimusten vähentämiseen, jotta työuupumusoireilu saataisiin vähentymään:
 - **Byrokratiavaatimukset** (sääntöjen ja toimintatapojen kankeus, vaikeudet työvälineiden ja tiedon saamisessa, kokemus siitä, että päätöksiä tekevät ihmiset, jotka eivät ymmärrä työtäni.)
 - **Rooliristiriidat** (esim. ristiriitaiset odotukset työssä, ydintehtävien ulkopuoliset työt, työn tekeminen tavalla, jota ei itse pidä oikeana.)
 - **Liiallinen työn määrä**
 - **Epävarmuus työn tulevaisuudesta** (ei pysty ennakoimaan, mitä työssä tulee tapahtumaan)
- Myös työn yksitoikkoisuus ja fyysinen kuormittavuus ovat työuupumuksen riskitekijöitä, vaikka niillä keskimäärin on pienempi rooli.

*Osittaiskorrelaatio kesällä 2026 (N=3778), jossa iän ja koulutuksen vaikutukset on vakioitu

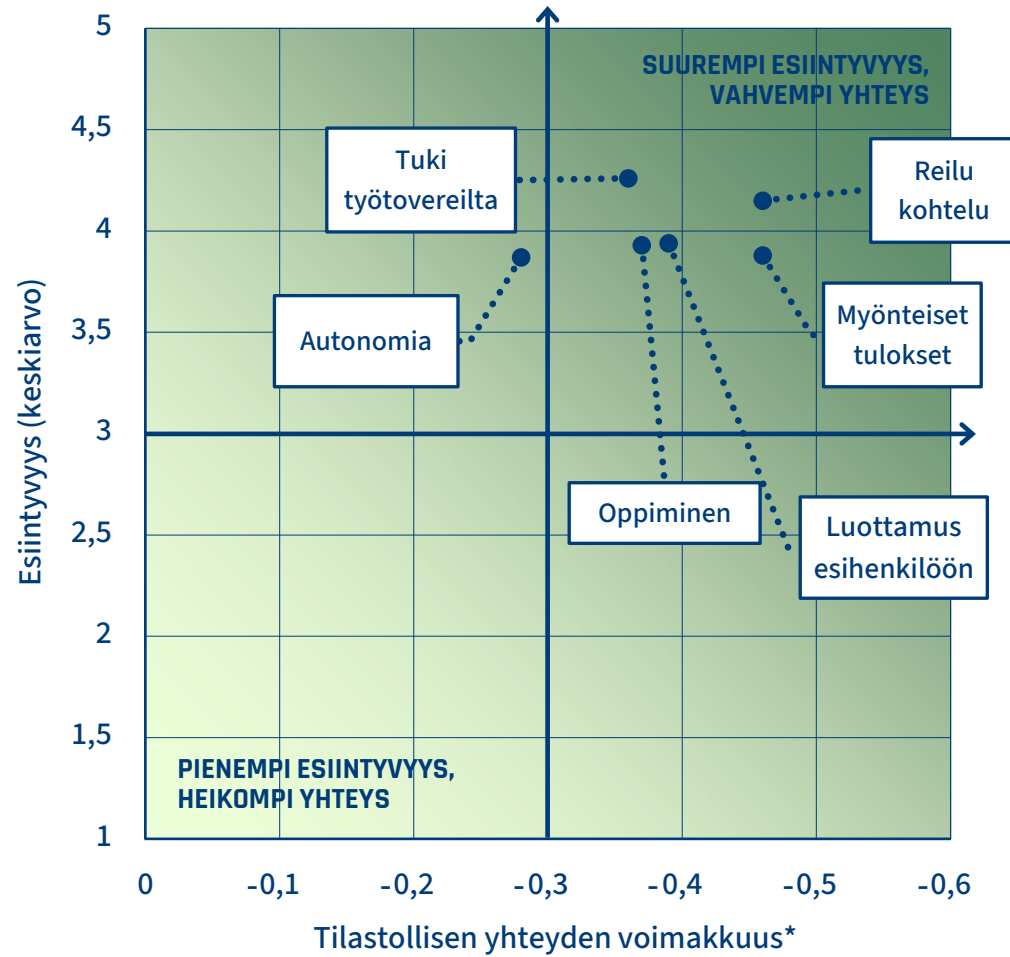
Työssä on runsaasti voimavaroja, mutta vain hieman yli puolet onnistuu hyvin työn ja muun elämän tasapainottamisessa

VOIMAVAROJEN ESIINTYVYYS KESÄLLÄ 2026

Osuus vastaajista, jotka olivat
väittämän kanssa samaa mieltä
(arvot 4 ja 5 asteikolla 1-5)



Työn tulosten näkemiseen, oppimiseen ja luottamukseen panostaminen voisivat ehkäistä työuupumusta

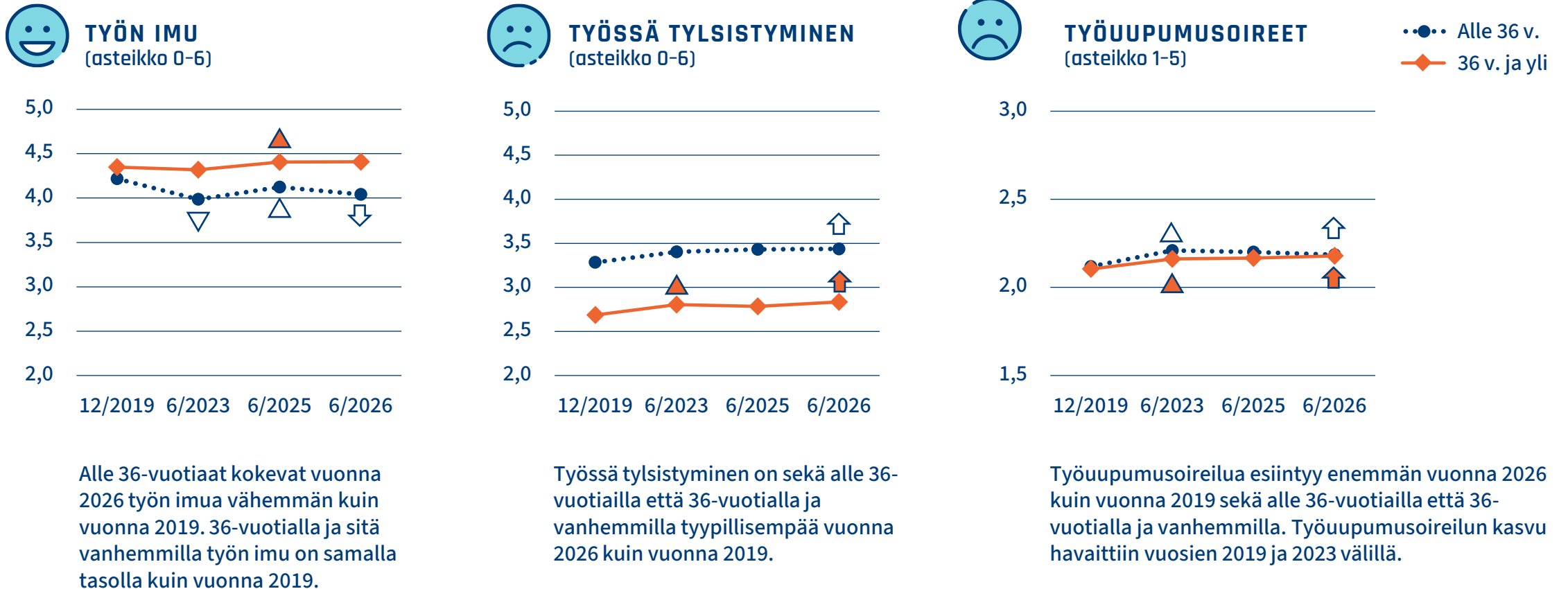


- Työn vaatimusten lisäksi tarkastelimme työn voimavarojen esiintyvyyttä väestössä ja niiden tilastollista yhteyttä työuupumukseen. Mitä harvinaisempi voimavara ja mitä vahvemmin se oli yhteydessä vähäisempään työuupumukseen, sitä suurempi potentiaali sen vahvistamisella voisi olla työuupumusoireilun vähentämiseksi.
- Tämän perusteella väestötasolla tulisi pyrkiä erityisesti seuraavien työn voimavarojen vahvistamiseen:
 - Työn myönteisten tulosten näkeminen
 - Luottamus esihenkilöön
 - Mahdollisuudet oppia uutta työssä
- Lisäksi myös seuraavat voimavarat ovat tärkeitä, mutta joko niitä esiintyy väestössä jo keskimäärin verrattain hyvin, tai niiden yhteydet työuupumukseen ovat hieman heikommat:
 - Reilu kohtelu (arvostus, johdonmukaisuus, puolueettomuus, tarkkuus, oikaistavuus, asianosaisten näkemysten huomioiminen, eettisyys)
 - Työtovereiden tuki
 - Itsenäisyys työssä (voi tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssä)

*Osittaiskorrelaatio kesällä 2026 (N=3778), jossa iän ja koulutuksen vaikutukset on vakioitu

Nuorilla edelleen
huonompi
työhyvinvointi ja
enemmän
yksinäisyyttä

Alle 36-vuotiailla työn imu on vähäisempää kuin vuonna 2019



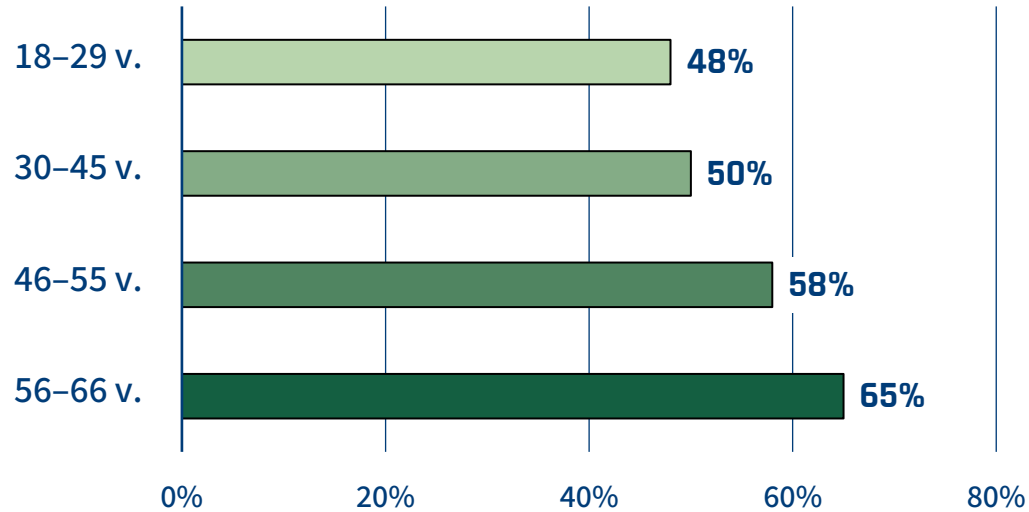
Kuvaajissa kolmiolla (△) viitataan tilastollisesti merkitsevään ($p < 0,05$) muutokseen verrattuna aiempaan kyselyyn, ja nuolella (⬆) muutosta ($p < 0,05$) aikaisimpaan aikapisteeseen.

Nuorilla enemmän työssä tylsistymistä ja vähemmän työn imua kesällä 2026



TYÖN IMU

Koki työn imua **usein** kesällä 2026
(päivittäin tai muutaman kerran viikossa)

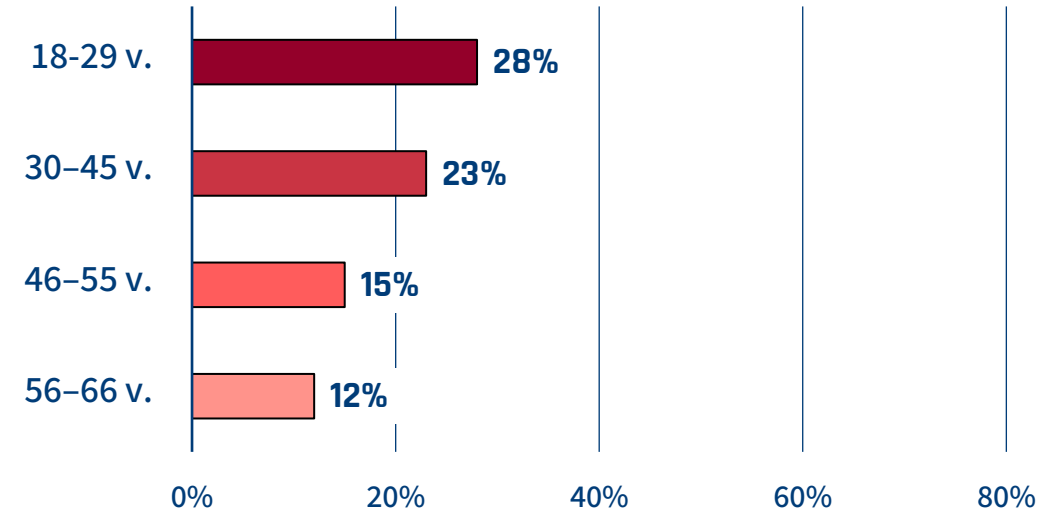


- Mitä nuorempi, sitä matalampi työn imun keskiarvo asteikolla 0–6.
- Kaikissa ikäryhmissä työn imu säilyi samalla tasolla kuin kesällä 2025.



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

Koki työssä tylsistymistä **usein** kesällä 2026
(päivittäin tai muutaman kerran viikossa)



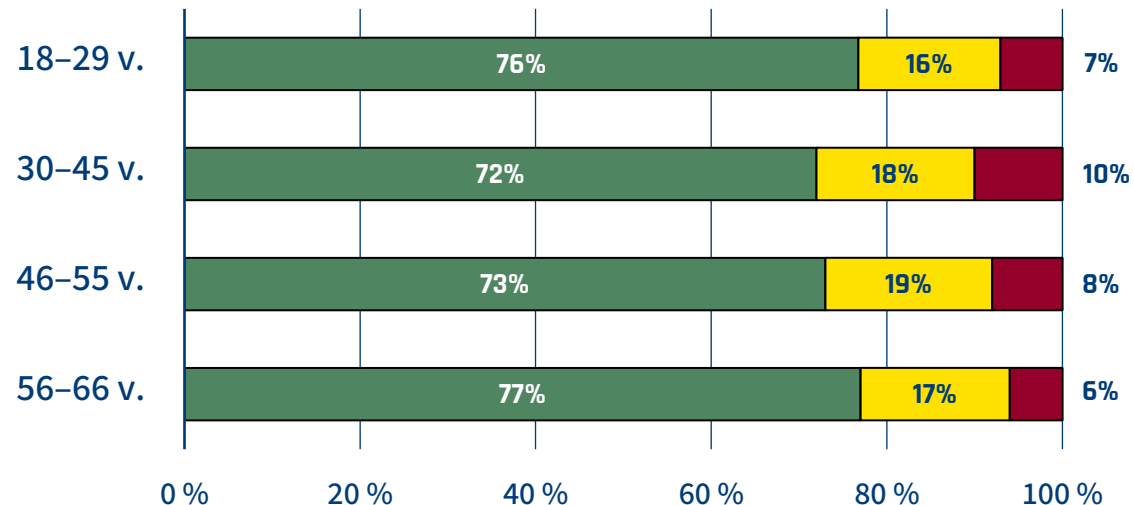
- Mitä nuorempi, sitä suurempi työssä tylsistymisen keskiarvo asteikolla 0–6.
- Kaikissa ikäryhmissä työssä tylsistyminen pysyi samalla tasolla kuin kesällä 2025.

Eri-ikäisten työuupumusoireilussa ei eroja kesällä 2026



TYÖUUPUMUSOIREILU | KESÄ 2026

■ Ei työuupumusoireita ■ Kohonnut työuupumuksen riski
■ Todennäköinen työuupumus

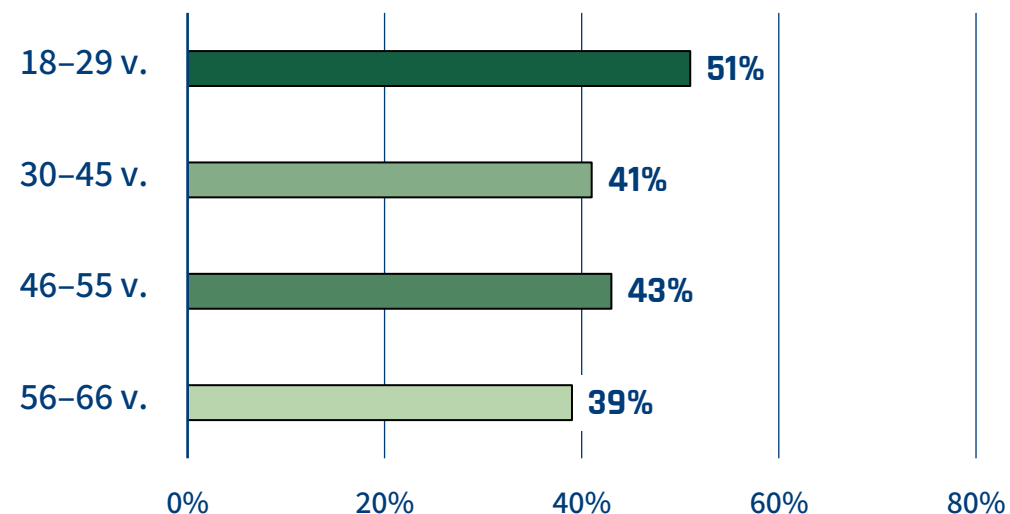


- Ikä ei ollut yhteydessä työuupumusoireilun keskiarvoon.
- Kaikissa ikäryhmissä työuupumusoireilu pysyi samalla tasolla kuin kesällä 2025.



YLEINEN TYÖKYKY

Koki työkykynsä **erinomaiseksi** kesällä 2026
(9 tai 10 asteikolla 0–10)



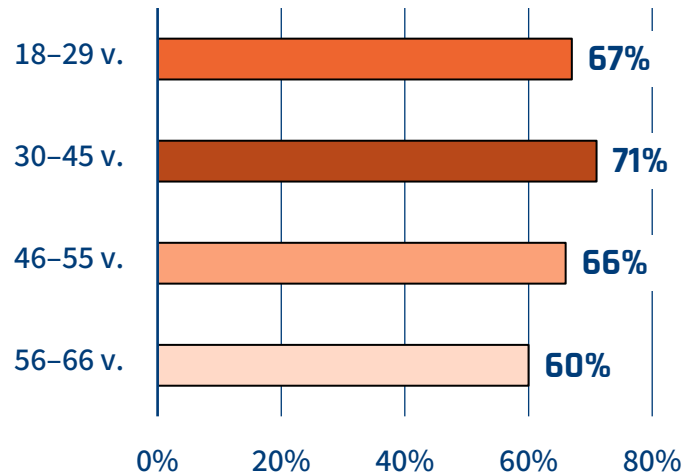
- Nuori ikä oli suuntaa antavasti ($p = .059$) yhteydessä suurempaan työkyvyn keskiarvoon.
- Työkyky vahvistui hieman ja vain suuntaa antavasti 18–29 ($p = .075$) ja 46–55 -vuotiailla ($p = .075$). Muissa ikäryhmissä muutoksia ei havaittu.

Nuoremmilla hieman parempi fyysinen ja kognitiivinen työkyky



FYYSINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä fyysisiin vaatimuksiin (5 asteikolla 1-5).

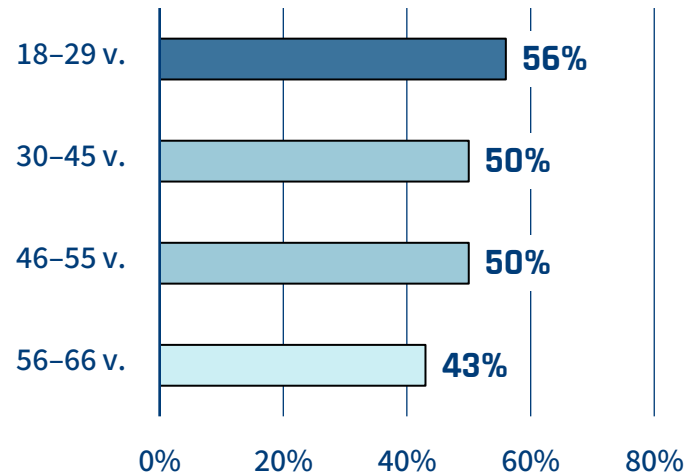


- Mitä nuorempi, sitä korkeampi fyysisen työkyvyn keskiarvo asteikolla 1–5.
- Fyysinen työkyky vahvistui hieman ja vain suuntaa antavasti ($p = .055$) 30–45-vuotiailla.



KOGNITIIVINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä tiedonkäsittelyä ja ajattelua koskeviin vaatimuksiin.

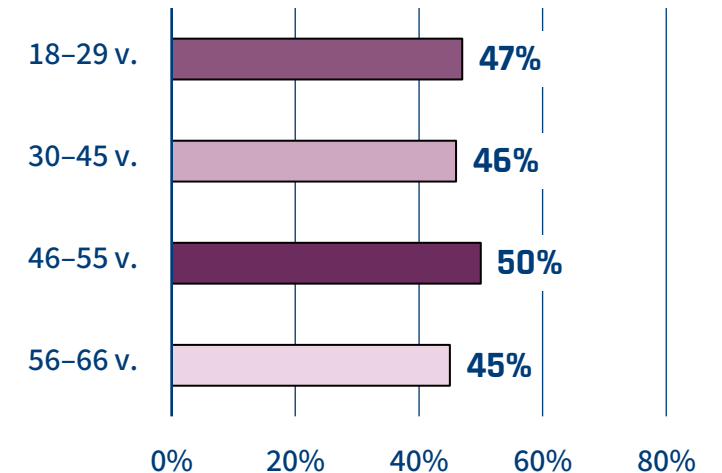


- Mitä nuorempi, sitä korkeampi kognitiivisen työkyvyn keskiarvo asteikolla 1–5.
- Kognitiivinen työkyky ei muuttunut kesästä 2025 missään ikäryhmässä.



OSAAMISTYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä osaamista koskeviin vaatimuksiin.



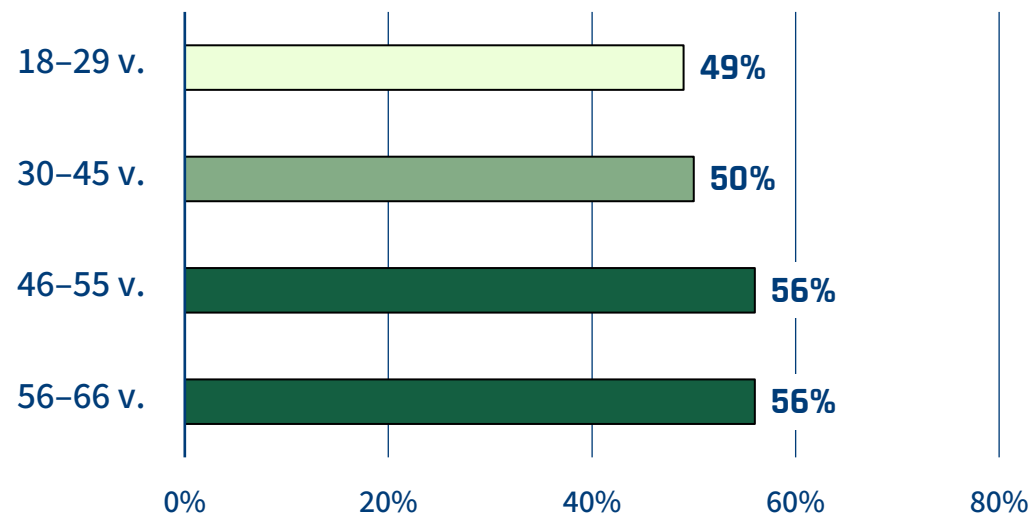
- Ikä ei ollut yhteydessä osaamistyökyvyn keskiarvoon asteikolla 1–5.
- Osaamistyökyky vahvistui 30–35-vuotiailla ja suuntaa antavasti ($p = .066$) 46–55-vuotiailla.

Nuoremmilla lievästi heikompi sosiaalinen työkyky



SOSIAALINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä sosiaaliin vaatimuksiin (5 asteikolla 1-5).

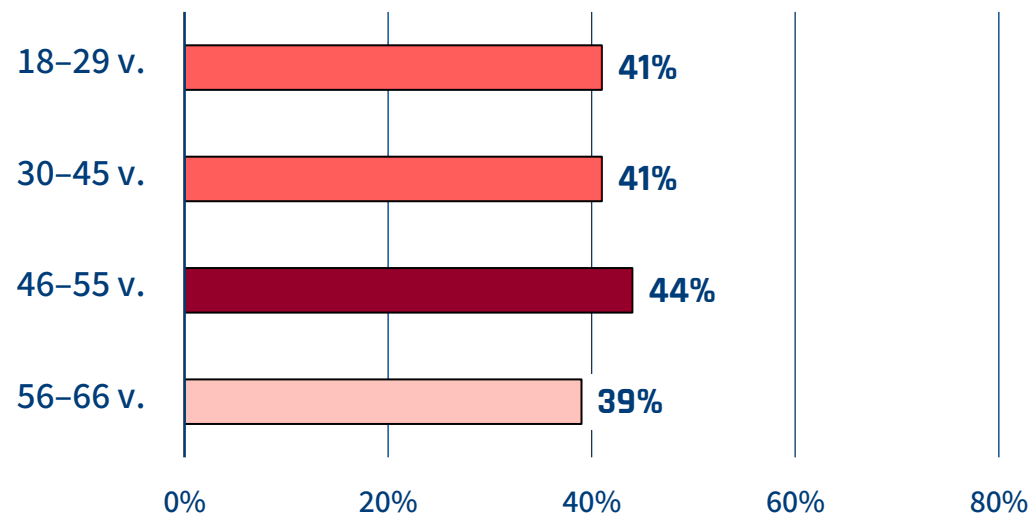


- Mitä nuorempi, sitä heikompi sosiaalisen työkyvyn keskiarvo asteikolla 1–5.
- Sosiaalinen työkyky vahvistui 30–45 -vuotiaiden parissa ja suuntaa antavasti 46–55 -vuotiailla ($p = .077$).



EMOTIONAALINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä tunteita koskeviin vaatimuksiin.



- Nuori ikä oli suuntaa antavasti ($p = .089$) ja lievästi yhteydessä heikompaan emotionaalisen työkyvyn keskiarvoon asteikolla 1–5.
- Emotionaalinen työkyky vahvistui kesästä 2025 kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi 18–29 -vuotiailla.

Nuorilla parempaa johtamista, mutta vähemmän muita työn voimavaroja, enemmän yksinäisyyttä ja huonompi työhyvinvointi

Tutkittiin iän yhteyttä mahdollisiin seuraustekijöihin kesällä 2026 ($N=3778$) korrelaatioanalyysillä. Tässä esitellään tekijät, joissa korrelaatioyhteys oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$) ja voimakkuudeltaan vähintään 0,08. Tässä esiteltävien korrelaatioyhteyksien koot vaihtelivat välillä 0,08–0,23, jolloin niitä voidaan pitää verrattain heikkoina.

MYÖNTEISEMPÄÄ NUOREMMILLA:

-  Enemmän tukea esihenkilöltä tarvittaessa ja myönteisemmät arviot esihenkilön palvelevasta johtajuudesta.
-  Vahvempi usko siihen, että oma työ tulee muuttumaan parempaan suuntaan lähitulevaisuudessa.
-  Parempi itsearvioitu terveys.

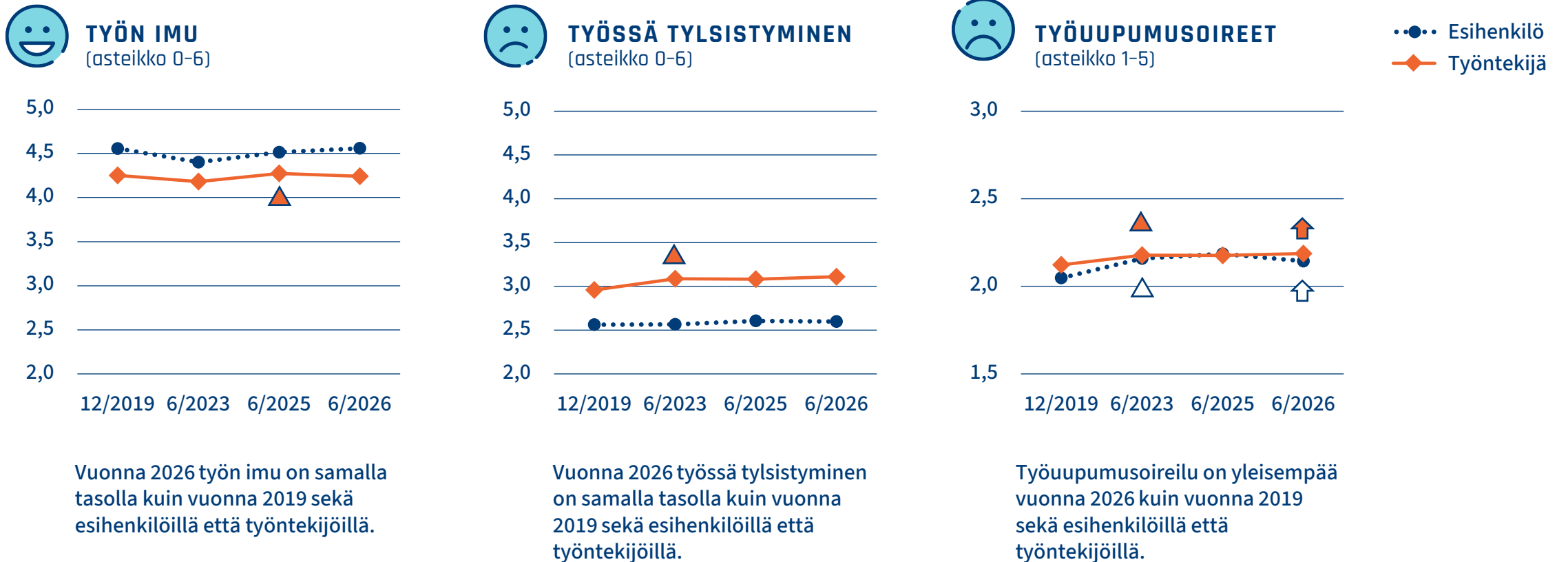
KIELTEISEMPÄÄ NUOREMMILLA:

-  Vähemmän pätevyyden kokemuksia sekä myönteisten tulosten näkemistä ja itsenäisyyttä työssä.
-  Enemmän työtehtäviä, jotka eivät haasta riittävästi ja fyysistä kuormitusta.
-  Enemmän tietämättömyyttä siitä, mitä työssä odotetaan.
-  Vähemmän kokemuksia siitä, että tulee kuulluksi työyhteisössään.
-  Vähemmän kokemuksia siitä, että omalla työllä on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin.
-  Suurempi työssä tylsistyminen ja heikompi työn imu.
-  Enemmän tunnehallinnan ja kognitiivisen toiminnan häiriöitä, jotka ovat työuupumuksen oireita.
-  Vähäisempi kokemus siitä, että työ rikastuttaa muuta elämää ja muu elämä työtä ja enemmän kokemuksia siitä, että muu elämä vie voimia työltä.
-  Heikompi työn ja muun elämän tasapaino.
-  Enemmän yleistä yksinäisyyttä.

Johtajilla enemmän
monia työn voimavaroja
kuin työntekijöillä,
mutta he kokevat
useammin, että heillä
on liikaa töitä



Työuupumusoireilu on kasvanut esihenkilöillä ja työntekijöillä vuodesta 2019



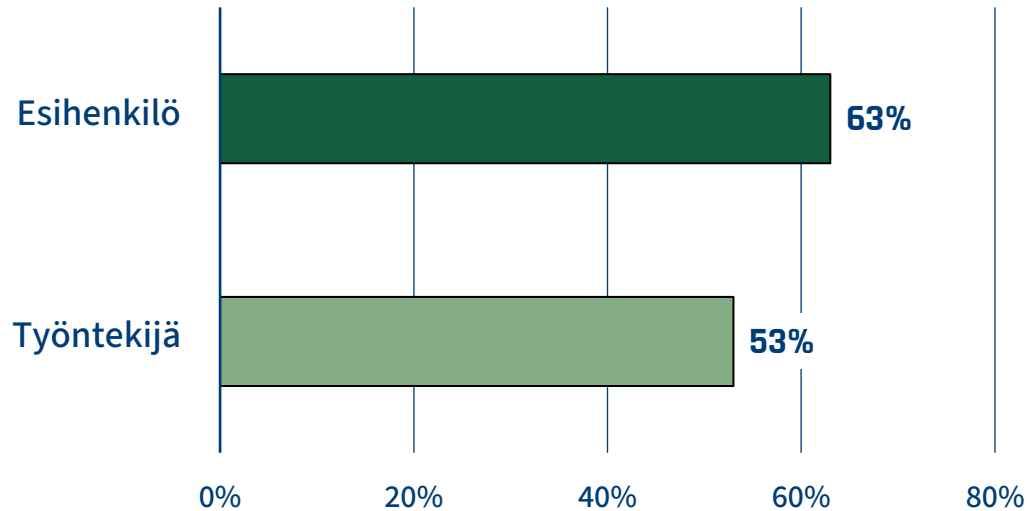
Kuvaajissa kolmiolla (Δ) viitataan tilastollisesti merkitsevään ($p < 0,05$) muutokseen verrattuna aiempaan kyselyyn, ja nuolella (↑) muutosta ($p < 0,05$) aikaisimpaan aikapisteeseen.

Esihenkilöissä vähemmän työssään tylsistyneitä ja enemmän työn imua usein kokevia kesällä 2026



TYÖN IMU

Koki työn imua **usein** kesällä 2026
(päivittäin tai muutaman kerran viikossa)

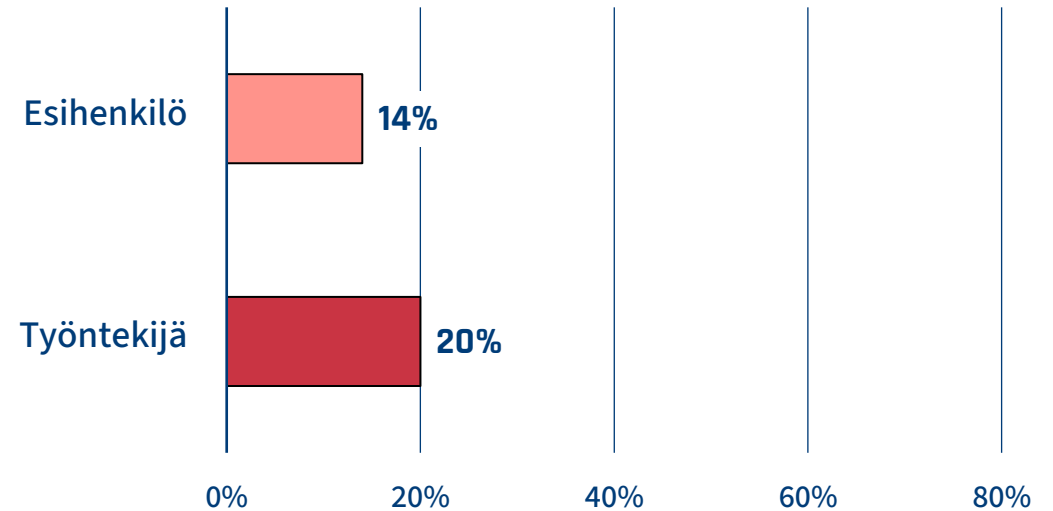


Esihenkilöillä suurempi työn imun keskiarvo kuin työntekijöillä asteikolla 0–6.*



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

Koki työssä tylsistymistä **usein** kesällä 2026
(päivittäin tai muutaman kerran viikossa)



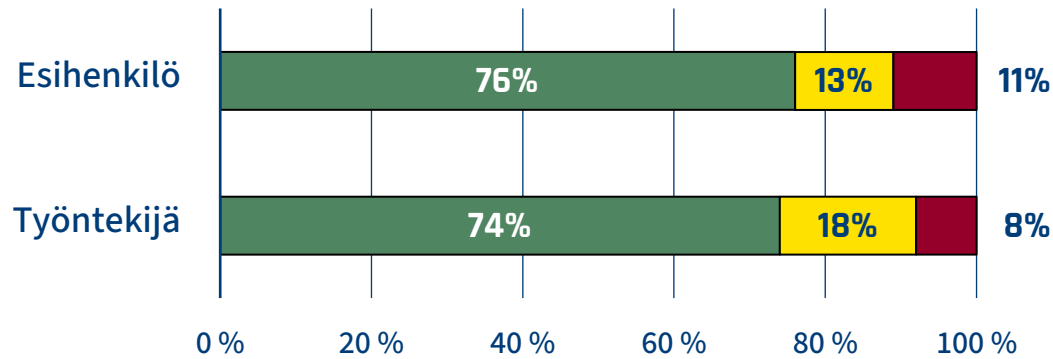
Esihenkilöillä matalampi työssä tylsistymisen keskiarvo kuin työntekijöillä asteikolla 0–6.

Työkyky ja työuupumusoireilu säilyivät samalla tasolla verrattuna vuoden takaiseen esihenkilöillä ja työntekijöillä



TYÖUUPUMUSOIREILU | KESÄ 2026

- Ei työuupumusoireita
- Kohonnut työuupumuksen riski
- Todennäköinen työuupumus

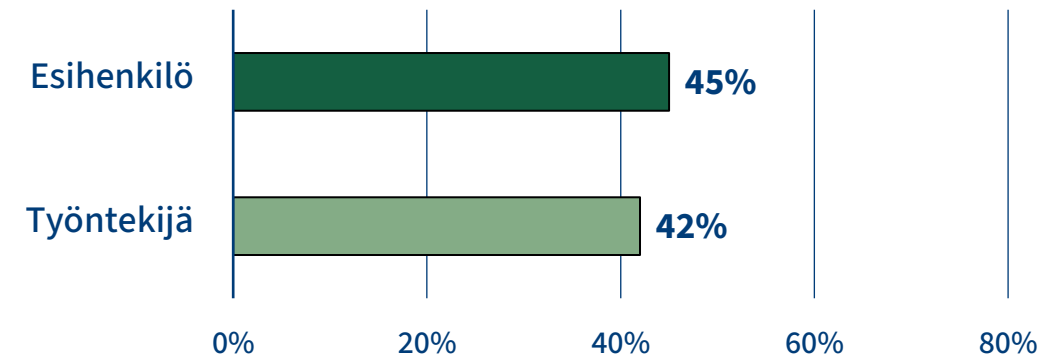


- Työntekijöiden ja esihenkilöiden työuupumusoireilun keskiarvot eivät eronneet toisistaan asteikolla 1–5.



YLEINEN TYÖKYKY

Koki työkykynsä **erinomaiseksi** kesällä 2026 (9 tai 10 asteikolla 0–10)



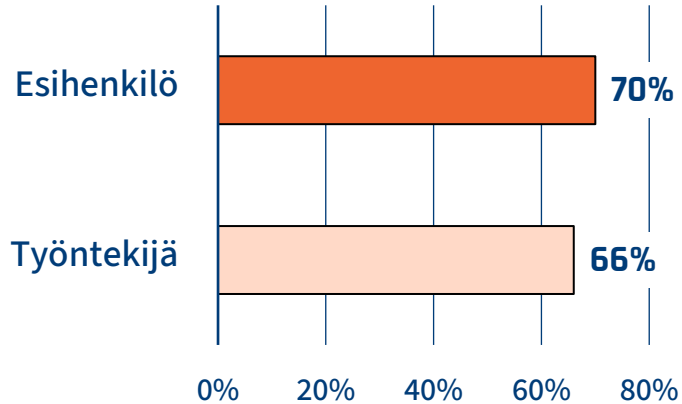
- Työntekijöiden ja esihenkilöiden työkyvyn keskiarvot eivät eronneet toisistaan asteikolla 0–10.
- Työntekijöillä työkyky vahvistui vain suuntaa antavasti ($p = .076$) ja hieman. Esihenkilöillä muutoksia ei havaittu kesästä 2025.

Kognitiivinen työkyky parani sekä esihenkilöillä että työntekijöillä, ja esihenkilöillä se on lievästi parempi



FYYSINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä fyysisiin vaatimuksiin (5 asteikolla 1-5).

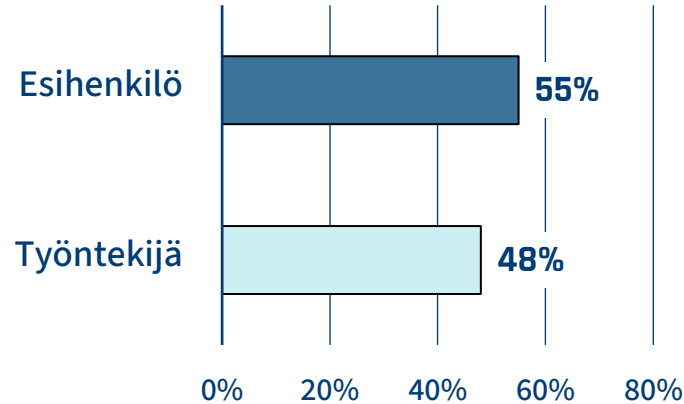


- Fyysisen työkyvyn keskiarvot eivät eronneet esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä.
- Fyysisessä työkyky vahvistui suuntaa antavasti ($p = .050$) ja hieman kesästä 2025 työntekijöillä.



KOGNITIIVINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä tiedonkäsittelyä ja ajattelua koskeviin vaatimuksiin.

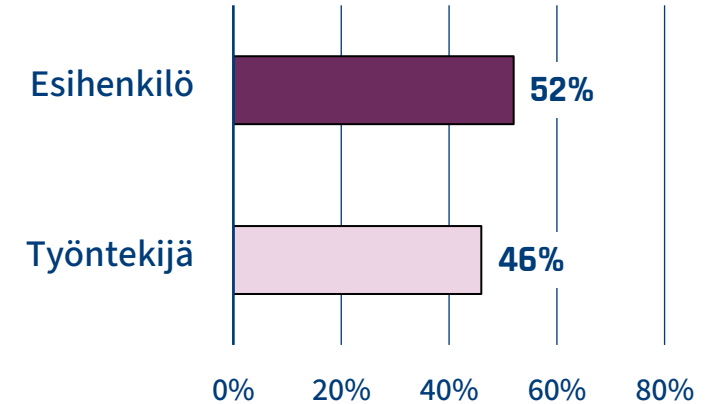


- Esihenkilöiden kognitiivisen työkyvyn keskiarvo asteikolla 1-5 oli hieman korkeampi kuin työntekijöillä.
- Kognitiivinen työkyky parani hieman esihenkilöillä ja työntekijöillä kesästä 2025.



OSAAMISTYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä osaamista koskeviin vaatimuksiin.



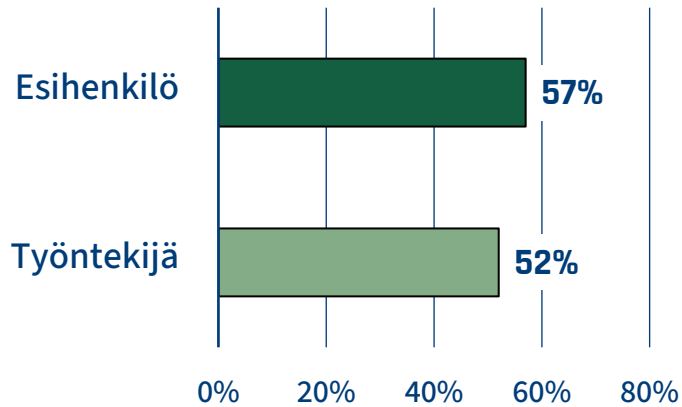
- Osaamistyökyvyn keskiarvot eivät eronneet esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä.
- Työntekijöiden osaamistyökyky vahvistui kesästä 2025. Esihenkilöillä muutostrendi oli samansuuntainen, mutta tilastollisesti ei-merkittävä.

Emotionaalinen työkyky koheni esihenkilöillä ja työntekijöillä kesästä 2025



SOSIAALINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä sosiaaliin vaatimuksiin (5 asteikolla 1-5).

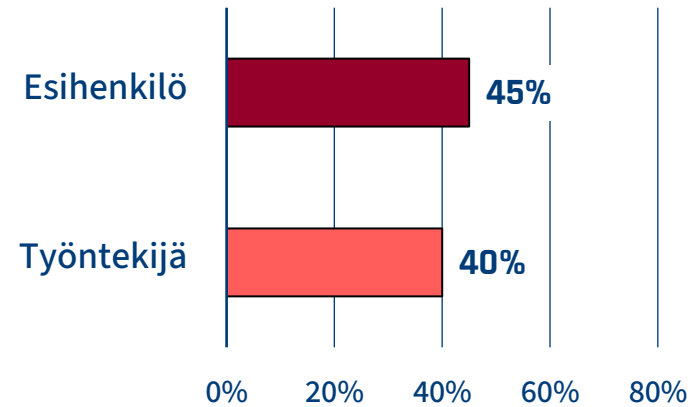


- Sosiaalisen työkyvyn keskiarvot eivät eronneet esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä.
- Sosiaalisessa työkyvyssä ei havaittu muutoksia kesästä 2025 kummassakaan ryhmässä.



EMOTIONAALINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä tunteita koskeviin vaatimuksiin.



- Emotionaalisen työkyvyn keskiarvot eivät eronneet esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä.
- Emotionaalinen työkyky parani hieman esihenkilöillä ja työntekijöillä kesästä 2025.

Esihenkilöillä enemmän työn voimavaroja, mutta myös korkeampi työn määrällinen kuormittavuus

MYÖNTEISEMPÄÄ ESIHENKILÖILLÄ:

-  Enemmän itsenäisyyttä, uuden oppimista ja työn myönteisten tulosten näkemistä ja vähemmän yksitoikkoisia työtehtäviä
-  Vähemmän byrokratiavaatimuksia kuten tiedon ja työvälineiden saamisen vaikeuksia ja sääntöjen ja toimintatapojen kankeutta.
-  Vahvempi kuulluksi tulemisen kokemus sekä työn ja omien arvojen yhteensopivuus.
-  Myönteisemmät odotukset oman työn tulevaisuudesta ja vähemmän epävarmuutta.
-  Enemmän kokemuksia siitä, että työpaikalla työntekijöiden hyvinvointi asetetaan etusijalle.
-  Enemmän työn imua ja vähemmän työssä tylsistymistä.
-  Vahvempi kokemus siitä, että työ rikastuttaa muuta elämää ja muu elämä työtä.
-  Enemmän toivoa (kokemus vahvasta toimijuudesta: on halua ja keinoja saavuttaa tavoitteensa ja selviytyä haasteista).

Tutkittiin esihenkilöaseman yhteyttä mahdollisiin seuraustekijöihin kesällä 2026 vertailemalla esihenkilöiden ($n=608$) ja ei-esihenkilöiden ($n=3160$) keskiarvoja. Analyyseissa vakioitiin koulutuksen ja iän vaikutukset. Tässä esitellään tekijät, joissa ryhmien välinen ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$) ja kooltaan vähintään pieni. Ryhmien väliset erot olivat pääsääntöisesti melko pieniä, mutta työn itsenäisyydessä ero oli keski-suuri. Standardoidut erot vaihtelivat välillä 0,20–0,53.

KIELTEISEMPÄÄ ESIHENKILÖILLÄ:

 Suurempi työn liiallinen määrä.

Etätyössä edelleen
enemmän työyksinäisyyttä
ja vähemmän työn imua
mutta vähemmän työn
fyysistä kuormitusta ja
ydintyön ulkopuolisia
työtehtäviä

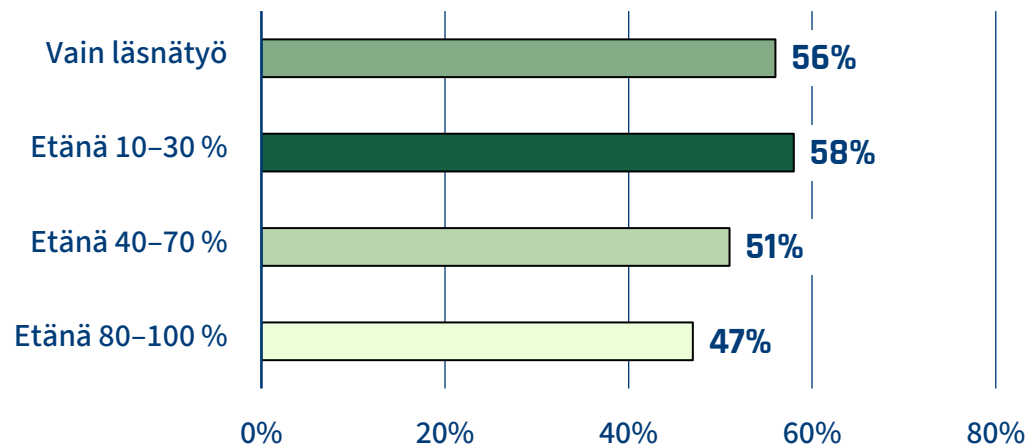


Etätyössä vähemmän työn imua ja enemmän työssä tylsistymistä



TYÖN IMU

Koki työn imua **usein** kesällä 2026
(päivittäin tai muutaman kerran viikossa)

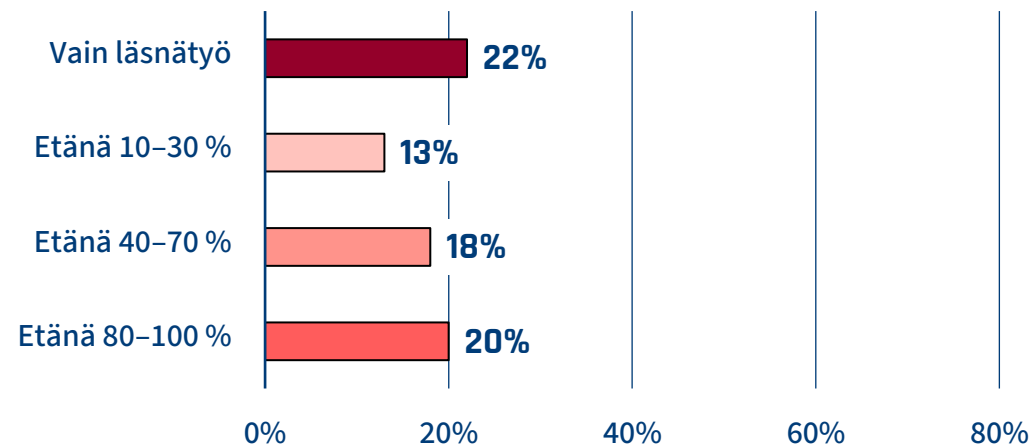


- Etätyöntekijöillä työn imun keskiarvo oli sitä matalampi, mitä enemmän etätyötä tehtiin.*
- Kaikissa etätyön ryhmissä työn imu säilyi samalla tasolla kuin kesällä 2025.



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

Koki työssä tylsistymistä **usein** kesällä 2026
(päivittäin tai muutaman kerran viikossa)



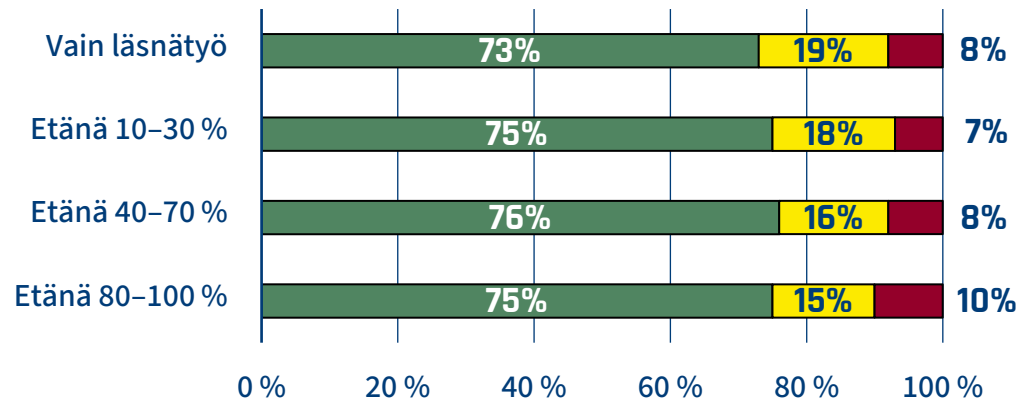
- Etätyöntekijöillä työssä tylsistymisen keskiarvo oli sitä korkeampi, mitä enemmän etätyötä tehtiin.
- Kaikissa etätyön ryhmissä työssä tylsistyminen pysyi samalla tasolla kuin kesällä 2025.

Työuupumusoireilu ja työkykyarviot säilyivät samoina eri määriä etätyötä tehneillä



TYÖUUPUMUSOIREILU | KESÄ 2026

- Ei työuupumusoireita
- Kohonnut työuupumuksen riski
- Todennäköinen työuupumus

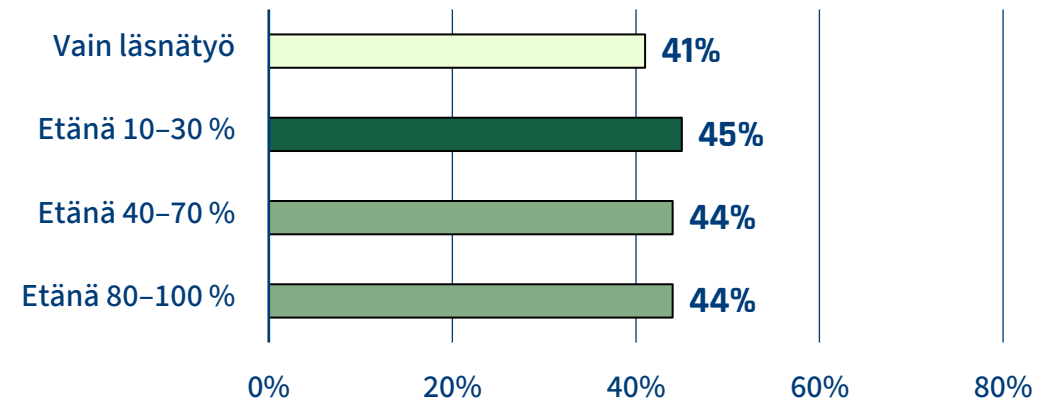


- Etätyöntekijöillä etätyön osuus ei ollut yhteydessä työuupumusoireilun keskiarvoon.
- Kaikissa etätyön ryhmissä työuupumusoireilu säilyi samalla tasolla kuin kesällä 2025.



YLEINEN TYÖKYKY

Koki työkykynsä **erinomaiseksi** kesällä 2026 (9 tai 10 asteikolla 0–10)



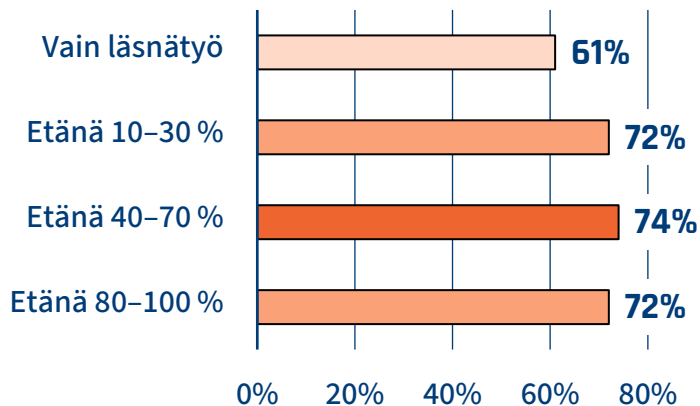
- Etätyöntekijöillä etätyön osuus ei ollut yhteydessä työkyvyn keskiarvoon.
- Etänä 10–30 % työskennelleiden työkyky vahvistui suuntaa antavasti ($p = .052$) ja hieman kesästä 2025. Muissa etätyön ryhmissä muutoksia ei havaittu.

Etätyössä parempi kognitiivinen työkyky



FYYSINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä fyysisiin vaatimuksiin (5 asteikolla 1-5).

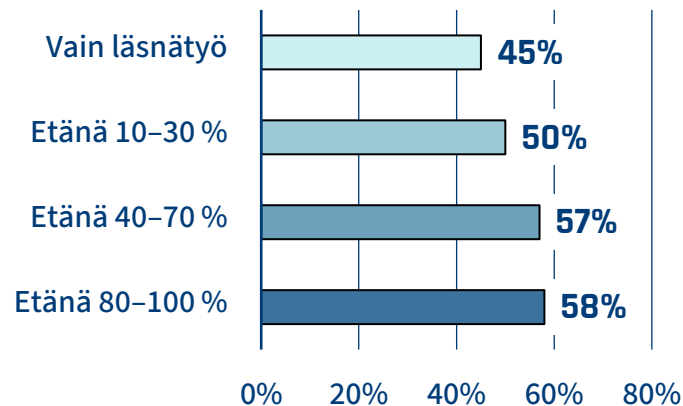


- Etätyöntekijöillä etätyö ei ollut yhteydessä fyysisen työkyvyn keskiarvoon.
- Fyysisessä työkyvyssä ei havaittu muutoksia kesästä 2025 missään etätyön ryhmistä.



KOGNITIIVINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä tiedonkäsittelyä ja ajattelua koskeviin vaatimuksiin.

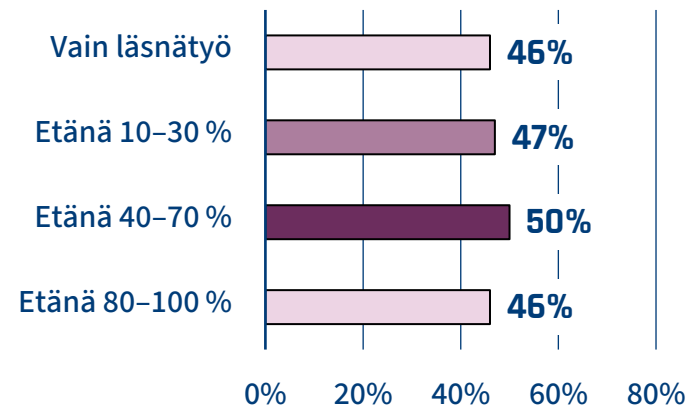


- Etätyöntekijöillä etätyö oli heikossa yhteydessä korkeampaan kognitiivisen työkyvyn keskiarvoon.
- Kognitiivinen työkyky vahvistui kesästä 2025 hieman heillä, jotka eivät tehneet etänä lainkaan. Muissa etätyön ryhmissä muutoksia ei havaittu.



OSAAMISTYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä osaamista koskeviin vaatimuksiin.



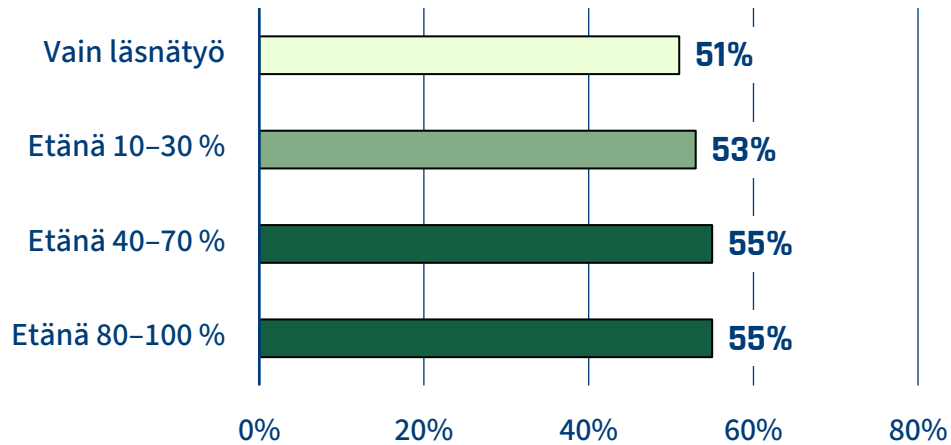
- Etätyöntekijöillä etätyö ei ollut yhteydessä osaamistyökyvyn keskiarvoon.
- Osaamistyökyky vahvistui hieman kesästä 2025 heillä, jotka eivät tehneet etänä lainkaan. Muissa etätyön ryhmissä muutoksia ei havaittu.

Emotionaalinen työkyky vahvistui kesästä 2025 kaikissa etätyön ryhmissä



SOSIAALINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä sosiaaliin vaatimuksiin (5 asteikolla 1-5).

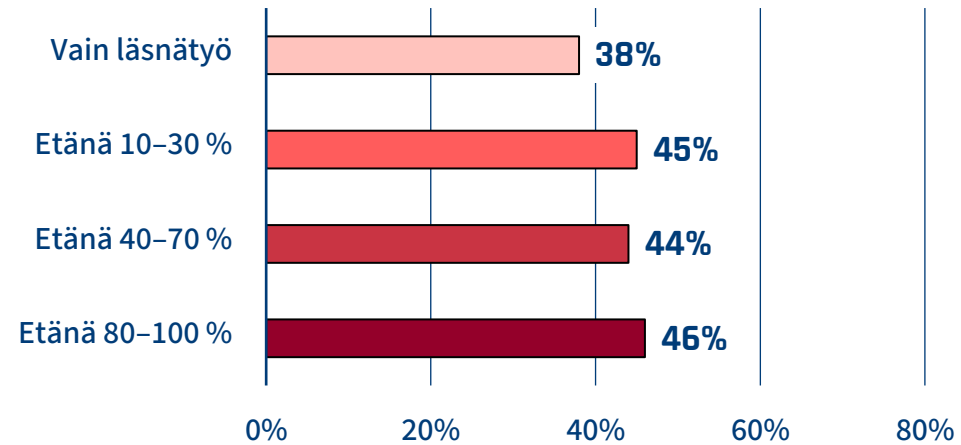


- Etätyöntekijöillä etätyö ei ollut yhteydessä sosiaalisen työkyvyn keskiarvoon.
- Sosiaalinen työkyky säilyi samalla tasolla kesästä 2025 kaikissa etätyön ryhmissä.



EMOTIONAALINEN TYÖKYKY

Pystyy täysin vastaamaan työnsä tunteita koskeviin vaatimuksiin.



- Etätyöntekijöillä etätyö ei ollut yhteydessä emotionaalisen työkyvyn keskiarvoon.
- Emotionaalinen työkyky vahvistui kesästä 2025 kaikissa etätyön ryhmissä hieman.

Etätyössä vähemmän työn kuormittavuutta, mutta myös enemmän työyksinäisyyttä ja vähemmän työn imua

Tarkasteltiin tilastollisia korrelaatioyhteyksiä kesän 2026 etätyön määrän ja mahdollisten seuraustekijöiden välillä. Tutkittiin vastaajia, jotka tekivät etänä vähintään 10 % työstään ($n=1856$). Analyyseissa vakioitiin koulutuksen ja iän vaikutukset. Tässä esitellään tekijät, joissa korrelaatioyhteys oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$) ja voimakkuudeltaan vähintään 0,07. Korrelaatioyhteyksien koot vaihtelivat välillä 0,07–0,18, jolloin niitä voidaan pitää verrattain heikkoina.

MYÖNTEISEMPÄÄ ETÄTYÖSSÄ:

-  Vähemmän fyysistä kuormitusta työssä.
-  Vähemmän kokemuksia siitä, että joutuu työssään tekemään ydintyön ulkopuolisia asioita.
-  Vähemmän kokemuksia siitä, että työ vie voimia muulta elämältä.

KIELTEISEMPÄÄ ETÄTYÖSSÄ:

-  Enemmän työyksinäisyyttä ja vähemmän mahdollisuuksia rakentaa läheisiä siteitä työtovereihin.
-  Vähemmän oman työn myönteisten tulosten näkemistä ja kokemuksia siitä, että oma työ vaikuttaa myönteisesti toisiin.
-  Enemmän huolta oman työn menettämisestä lähitulevaisuudessa ja tietämättömyyttä oman työn tulevaisuudesta.
-  Enemmän tylsistymistä ja kyynistyneisyyttä työssä sekä vähemmän työn imua.
-  Vähemmän kokemuksia siitä, että työ rikastuttaa muuta elämää.



YHTEENVETO

Miten Suomi voi? Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnin kehitystrendeistä 1/2



Työhyvinvointia koetaan edelleen enemmän kuin työpahoinvointia. Työkyky vahvistui kesästä 2025.

Työuupumuksen riskiryhmiin kuului edelleen joka neljäs.



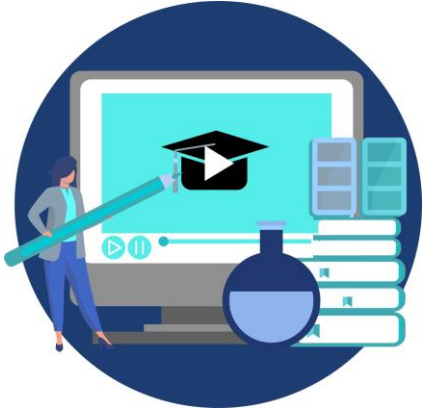
Työssä on runsaasti voimavaroja, mutta vain noin joka toinen onnistuu hyvin työn ja muun elämän tasapainottamisessa.

Reilun kohtelun kokemukset ja luottamus työtovereihin vahvistuivat kesästä 2025.



Työuupumusta voitaisiin ehkäistä erityisesti rooliristi-riitoja ja byrokratiavaatimuksia vähentämällä sekä panostamalla työn tulosten näkemiseen, oppimiseen ja luottamukseen.

Miten Suomi voi? Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnin kehitystrendeistä 2/2



Nuorilla edelleen huonompi työhyvinvointi (vähemmän työn imua ja enemmän työssä tylsistymistä) ja enemmän yksinäisyyttä. Nuoremmilla parempi fyysinen ja kognitiivinen työkyky mutta huonompi sosiaalinen työkyky.

Työterveyslaitos



Johtajilla enemmän monia työn voimavaroja kuin työntekijöillä, mutta he kokevat useammin, että heillä on liikaa töitä.



Etätyössä edelleen enemmän työssä tylsistymistä, kyynistyneisyyttä ja työksinäisyyttä sekä vähemmän työn imua. Etätyö saattaa vähentää työn kielteisiä vaikutuksia muuhun elämään mutta myös työn rikastuttavaa vaikutusta.

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

Kiitos

 VOI HYVIN,
SUOMI!

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)