

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2020:53

Työolobarometri 2019



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53

Työolobarometri 2019

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-541-6

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö	10.11.2020	
Tekijät	Marianne Keyriläinen		
Julkaisun nimi	Työolobarometri 2019		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53		
Diaari/hankenumero		Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-541-6	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6		
Sivumäärä	180	Kieli	suomi
Asiasanat	työelämä, työ, työelämän laatu, työolot, survey-tutkimus, palkansaajat		
Tiivistelmä	<p>Viime vuosien talouden myönteinen vire näkyy työpaikkojen henkilöstömäärien myönteisenä kehityksenä vuonna 2019. Irtisanomisen uhka on vähentynyt ja varmuus oman työpaikan säilymisestä on vahvistunut. Digitalisaatio on edennyt työelämässä: uudet tietojärjestelmät ovat yleistyneet työpaikoilla ja useampi käyttää työssään sähköisiä työkaluja ja pikaviestintävälineitä vuoteen 2018 verrattuna.</p> <p>Suurin osa palkansaajista koki oppimismahdollisuutensa työpaikalla hyväksi. Koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu ovat sen sijaan hieman vähentyneet vuodesta 2018. Vaikka joustavien työaikajärjestelmien yleisydessä ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2018 jälkeen, työaikojen yleinen joustavuus on hieman lisääntynyt. Etätyö on yleistynyt vuosi vuodelta.</p> <p>Palkansaajat havaitsivat syrjintää ja kiusaamista työpaikallaan hieman vähemmän kuin viime tutkimuskerralla. Työn henkinen rasittavuus on noussut trendinomaisesti vuodesta 2016. Työuupumuksen oireet sekä stressi ovat melko yleisiä, tosin työn imun kokeminen oli niin ikään yleistä.</p> <p>Työolobarometri on vuodesta 1992 lähtien toteutettu otantatutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Tutkimuksen vuoden 2019 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä elo- ja syyskuun aikana tekemiin puhelinhaastatteluihin. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: Marianne Keyriläinen, puh. 029 504 7009</p>		
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	10.11.2020	
Författare	Marianne Keyriläinen		
Publikationens titel	Arbetslivsbarometern 2019		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:53		
Diarie-/ projektnummer		Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-541-6	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6		
Sidantal	180	Språk	finska
Nyckelord	arbetslivskvalitet, arbete, arbetsliv, arbetsförhållanden, surveyforskning, löntagare		
Referat	<p>Den positiva trenden i ekonomin under de senaste åren syns 2019 som en positiv utveckling av antalet anställda på arbetsplatserna. Risken för uppsägning har minskat och vissheten om att det egna jobbet kvarstår har stärkts. Digitaliseringen har framskridit i arbetslivet: de nya informationssystemen har blivit vanligare på arbetsplatserna och jämfört med 2018 använder allt fler elektroniska verktyg och snabbmeddelandetjänster i sitt arbete.</p> <p>Största delen av löntagarna upplevde att de har bra utbildningsmöjligheter på sin arbetsplats. Deltagandet i utbildning och utbildningen i arbetet har dock minskat en aning sedan 2018. Även om det inte har skett några förändringar i frekvensen av flexibla arbetstidssystem sedan 2018, har den allmänna flexibiliteten i fråga om arbetstiderna ökat något. Distansarbetet har ökat från år till år.</p> <p>Löntagarna upplevde något mindre diskriminering och trakasserier på arbetsplatserna än vid den senaste undersökningen. Sedan 2016 har trenden varit att arbetets psykiska belastning har ökat. Symtom på utbrändhet samt stress är tämligen vanliga, men samtidigt var upplevelsen av arbetets sug också vanlig.</p> <p>Arbetslivsbarometern är en sampelundersökning som genomförts sedan 1992 för att följa upp hur arbetslivskvaliteten utvecklas ur finländska löntagares perspektiv. Undersökningens uppgifter från 2019 har samlats in genom de telefonintervjuer som genomfördes i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning under augusti och september 2019. Uppgifterna kan på ett tillförlitligt sätt generaliseras till att gälla löntagare i hela landet och inom alla sektorer.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Marianne Keyriläinen, tfn 0295 047 009</p>		
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment	10 November 2020
Authors	Marianne Keyriläinen	
Title of publication	Working Life Barometer 2019	
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2020:53	
Register number		Subject Working life
ISBN PDF	978-952-327-541-6	ISSN (PDF) 1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6	
Pages	180	Language Finnish
Keywords	working life, quality of working life, working conditions, survey, employee	
<p>Abstract</p> <p>The positive momentum of the economy in recent years is reflected in the positive development of the number of employees in the workplaces in 2019. The threat of termination has decreased, and the certainty of maintaining one's own workplace has increased. Digitalisation has progressed in working life: New information systems have become more common in the workplace, and more people use electronic tools and instant messaging tools in their work than in 2018.</p> <p>Most employees found that their learning opportunities in the workplace were good. On the other hand, participation in training and on-the-job learning have decreased slightly from 2018. Although there have been no changes in the prevalence of flexible working time systems since 2018, overall flexibility in working hours has increased slightly. Remote work has become more common year after year.</p> <p>Employees had observed slightly less discrimination and bullying in their workplace than during the last survey. Starting from 2016, the mental stress caused by work has experienced an upward trend. The symptoms of burnout and stress are fairly common, although feeling engagement in one's work was also common.</p> <p>Since 1992, a sample survey has been conducted as part of the Working Life Barometer, which examines the development of working life quality from the viewpoint of Finnish employees. The data for 2019 are based on telephone interviews conducted by Statistics Finland in connection with a labour force survey in August and September. The data can reliably be generalised to apply to employees everywhere in Finland and in all sectors.</p> <p>Contact person within the Ministry of Economic Affairs and Employment: Marianne Keyriläinen, tel. +358 29 504 7009</p>		
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment	
Distributed by/ publication sales	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi	

Sisältö

Esipuhe	9
1 Johdanto	11
2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista	13
2.1 Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset	13
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla	17
2.3 Irtisanomisen, lomautuksen ja työttömyyden uhka	21
2.4 Usko omiin työllistymismahdollisuuksiin	26
2.5 Tiivistelmä	28
3 Innovaatiotoiminta ja vaikutusmahdollisuudet työssä	29
3.1 Muutokset työn organisoinnissa	30
3.2 Yhteistyö yli organisaatorajojen	32
3.3 Osallistumisen ja kehittämisen mahdollisuudet työpaikalla	34
3.4 Vaikutusmahdollisuudet	40
3.5 Esimiehen tuki ja kannustus	43
3.6 Digitaaliset työvälineet ja sosiaalisen median käyttö työssä	46
3.7 Tiivistelmä	51
4 Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä	52
4.1 Työssä oppiminen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen	53
4.2 Koulutukseen osallistuminen	57
4.3 Työssä opiskelu	62
4.4 Tiivistelmä	67
5 Työaikajärjestelyt ja palkkaus	69
5.1 Työaikojen joustavuus	70
5.2 Korvaukseton ylityö	74
5.3 Etätyö	77
5.4 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus	79
5.5 Tiivistelmä	82
6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä	84
6.1 Syrjintä työorganisaatiossa	85
6.2 Työpaikkakiusaaminen	91
6.3 Fyysinen väkivalta työpaikalla	95
6.4 Tiivistelmä	98

7	Työkyky ja terveys	99
7.1	Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu	100
7.2	Työn määrän jakautuminen ja kiire	104
7.3	Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus	109
7.4	Työkyky.....	117
7.5	Sairauspoissaolot	124
7.6	Työuupumus ja haitallinen stressi.....	128
7.7	Työn imu	134
7.8	Työkykyyn vaikuttaminen	137
7.9	Tiivistelmä.....	141
8	Ammatillinen järjestäytyminen	143
9	Työelämän muutossuuntia	146
9.1	Työn ja työnteon mielekkyys	146
9.2	Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet	150
9.3	Tiivistelmä.....	156
10	Lopuksi	157
	Lähteet	163
	Liite 1 Tutkimuksen toteutus 2019	165
	Liite 2 Haastattelulomake 2019	167

ESIPUHE

Tähän julkaisuun on koottu vuonna 2019 toteutetun työolobarometrin tulokset. Raportti täydentää aikaisemmin tänä vuonna julkistetun työolobarometrin 2019 ennakkojulkistuksen tietoja (Keyriläinen 2020).

Korona-aika ei näy vielä tässä tutkimuksessa – tosin tuloksia on juuri nyt kiinnostava tarkastella tästä ajasta käsin. Kuten tiedetään, koronapandemia on tehnyt näkyväksi työelämään liittyvää eriarvoisuutta, erityisesti kun tarkastellaan etätöiden tekemistä. Sosio-ekonominen asema näkyy kuitenkin hyvin selvästi tämän raportin muissakin tuloksissa: Toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä oli yleisesti paremmat vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet kuin työntekijäasemassa olevilla. Heille kertyi selvästi enemmän koulutuspäiviä, työpaikalla panostettiin paremmin osaamisen kehittämiseen, tyytyväisyys esimiehen tukeen ja kannustukseen oli suurempaa, työajat olivat myös joustavammat ja sairauslomapäiviä kertyi vähemmän kuin työntekijäasemassa oleville. Nämä erot on tärkeä tiedottaa, jotta työelämän kehittämiseen liittyvä toimet osataan kohdentaa tehokkaalla tavalla.

Digiaikakausi ja tietotyön yleistyminen tuovat uusia haasteita mukanaan. Työ ei rasita enää fyysisesti vaan enemmän henkisesti. Kuten tiedetään, mielenterveysongelmat ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinten sairaudet yleisimpänä työkyvyttömyyden syynä. Huolestuttavaa onkin, että palkansaajien kokemana työn henkinen rasittavuus on työolobarometrin mukaan selvästi yleistynyt viimeisen neljän vuoden aikana. Niin ikään työuupumuksen oireet ja stressi olivat yleisiä palkansaajien keskuudessa. Erityisen huolestuttavaa on nuorten, työuransa alussa olevien, uupuminen. Kuten tässä raportissa todetaan, erityisesti he kokevat työn henkisen rasittavuuden lisääntyneen viime vuosina. Henkilöstön osaamisesta ja jaksamisesta huolehtiminen tulisikin nostaa työpaikoilla yhä keskeisempään asemaan, koska muutosvauhti on viime vuosina vain kasvanut.

Kiinnostavaa on, että vaikka työ saattaa välillä kuluttaa, se myös antaa paljon. Tämän raportin tuloksissa heijastuu hyvin se, että työhyvinvointi ei ole dikotominen joko–tai-asia. Vaikka työ aika ajoin kuormittaa, se myös innostaa ja energisoi. Työolobarometrin tulosten mukaan yli puolet palkansaajista oli kokenut työn imua työssään.

Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta ovat hieman vähentyneet vuodesta 2018. Tämä on erittäin myönteinen tulos. Erityisesti ikäsyrjinnästä on kirjoitettu viime viikkoina paljon. Hallituksen tavoitteena on, että mahdollisimman moni jatkaisi työelämässä nykyistä pidempään. Syrjinnän vähentäminen on tässä avainasemassa. Jotta ikääntyneet pysyisivät työelämässä pidempään, on työpaikoilla asenteiden muututtava.

Hallituksen tasa-arvo ohjelman yhtenä tavoitteena on parantaa työelämän tasa-arvoa. Työolobarometrin tuloksissa näkyy selvästi työelämän sukupuolen mukainen segregoituminen; työmarkkinoiden jakautuminen naisten ja miesten aloihin. Tämä heijastuu suoraan työoloihin. Erityisesti naisvaltainen kuntasektori näyttäytyy sektorina, jossa on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia, enemmän tyytymättömyyttä palkkaukseen sekä yleisemmin kiirettä ja henkistä kuormitusta sekä fyysisen väkivallan uhkaa kuin miesvaltaisella teollisuuden alalla. Työelämän kehittämisen näkökulmasta tulisikin varmistaa, että työolojen polarisoituminen saadaan pysäytettyä.

Työelämän laatu on hyvin moniulotteinen käsite. Tähän raporttiin kootuista tuloksista ilmenee hyvin se, kuinka laajasta asiakokonaisuudesta on kyse. Tähän laajaan asiakokonaisuuteen ja haasteeseen vastaa tänä vuonna startannut Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, TYÖ2030, jonka tavoitteena on nostaa Suomi johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi ja työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä.

Työhyvinvointi, osaaminen ja tuottavuus kulkevat käsikädessä – hyvinvoivilla ja osaavilla työntekijöillä on kykyä tuottaa uusia innovaatioita. Innovaatiot taas luovat lisäarvoa organisaatioille, mikä puolestaan näkyy parantuneena kilpailukyknä. Työn tuottavuus on edellytys nykyisen hyvinvointiyhteiskunnan säilyttämiselle – niin kuin myös työhön osallistumisastekin. Aikaisemmista tutkimuksista tiedetään, että työelämän laadullisilla tekijöillä on keskeinen vaikutus ihmisten jatkamiselle työelämässä nykyistä pidempään. Työoloihin vaikuttamalla ja osaamista kehittämällä voidaankin paitsi edistää innovaatio-toimintaa, myös vaikuttaa siihen, kuinka pitkään ihmiset jaksavat ja jatkavat työelämässä.

Teija Felt, työmarkkinaneuvos
Helsingissä, lokakuussa 2020

1 Johdanto

Tässä julkaisussa on koottuna työolobarometrin tuloksia vuodelta 2019. Työolobarometri on koko palkansaajaväestön kattava otantatutkimus, jota on tehty jo vuodesta 1992 lähtien. Se kuvaa työelämän laadun ja työolojen muuttumista palkansaajien näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa on selvitetty palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista. Työolobarometrin tuloksia käytetään laajasti työelämän tutkimuksessa, poliittisen päätöksenteon tukena sekä työelämää koskevan lainsäädännön valmisteluissa.

Työelämä on ollut nopeassa muutoksessa viime vuosina, kun digitalisaatio ja teknologia ovat muuttaneet työtä, työn sisältöjä, tekemisen tapoja sekä työmarkkinoiden toimintaa. Yleisesti puhutaan työn murroksesta: työ vaatii yhä laajempaa osaamista sekä jatkuvaa uuteen sopeutumista. Suomessa tapahtunut rakennemuutos on myös monilta osin muovannut työelämää. Ammattirakenne on muuttunut elinkeinorakenteen muutoksen myötä. Palkansaajien koulutustaso on noussut ja palkansaajakunta toimihenkilöistynyt. Myös palkansaajien ikärakenne on muuttunut, kun työllisten keski-ikä on vuosi vuodelta noussut.

Työelämän muutoksesta ja murroksesta huolimatta työelämän laatu on viime vuosina kehittynyt monilta osin myönteiseen suuntaan: kehittymismahdollisuudet ovat kohentuneet, työtehtävät ovat monipuolistuneet ja vaikutusmahdollisuudet parantuneet. Yhä useammalla palkansaajalla on mahdollisuus ajasta ja paikasta riippumattomaan työntekoon verrattuna aikaisempiin vuosiin. Työn merkitys ja työn imu ovat niin ikään vahvistuneet. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019.)

Suomi on pärjännyt hyvin myös kansainvälisessä vertailussa. Se erottuu muista Euroopan maista muun muassa työaikajoustoissa, vaikutusmahdollisuuksissa, oikeudenmukaisessa kohtelussa työpaikalla sekä kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuuksien yleisyydessä (Eurofound 2015). Kolikon käänttöpuolena on ollut työn henkisen kuormittavuuden, kiireen sekä psyykkisten oireiden kasvu työssä sekä erilaiset työn kognitiiviseen kuormittavuuteen liittyvät ongelmat (Sutela ym. 2019).

Muuttuvassa työelämässä on keskeistä, että työelämän laatu säilyy hyvänä. Työelämän laatu, tuloksellisuus ja tuottavuus kulkevat käsikädessä: hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita, luovia ja saavat enemmän aikaiseksi, mikä lisää työn tuottavuutta. Kilpailukykyiset ja menestyvät työpaikat taas edistävät innovaatioita, kasvua ja uutta työtä. Kun työntekijät voivat hyvin, he myös jaksavat pidempään työelämässä. Väestön ikääntyessä työelämän laatu ja työhyvinvointi ovat avainasemassa, jotta työntekijät saadaan pidettyä työelämässä mahdollisimman pitkään.

Työelämän laadun kehittämisen tärkeys näkyy vahvasti nykyisessä hallitusohjelmassa: tänä vuonna käynnistettiin esimerkiksi monivuotinen kansallinen Työn ja työnhyvinvoinnin kehittämisohjelma, TYÖ2030, vauhdittamaan toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä. Ohjelman tavoitteena on vahvistaa yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työ kulttuuria Suomen kilpailuvahvuutena, nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi ja työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Ohjelma jatkaa viime vuonna päättyneen Työelämä 2020 -hankkeen jalanjäljissä.

Vuoden 2019 työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin puhelinhaastatteluihin. Tutkimukseen vastasi yhteensä 1 555 palkansaajaa. Vastaukset voidaan luotettavasti yleistää vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviin palkansaajiin Suomessa. Vuoteen 2018 verrattuna työolobarometrin haastattelulomake pysyi melko muuttumattomana. Vuonna 2019 lomakkeelle lisättiin eräitä työn imuun, stressiin ja työn kuormittavuuteen liittyviä kysymyksiä.

Työolobarometrin ennakkotiedot 2019 (Keyriläinen 2020) julkaistiin aikaisemmin tänä vuonna. Tähän raporttiin on näiden aikaisemmin julkaistujen tietojen lisäksi koottu innovaatiotoimintaan, palkkaukseen, syrjintään ja kiusaamisen, työkykyyn ja terveyteen sekä ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvät tiedot.

Julkaisun liitteessä 1 kuvataan tutkimuksen aineisto, kato sekä sitä, miten tutkimus toteutettiin. Yleinen vastausosuus on laskenut vuosi vuodelta. Tästä johtuen työolobarometrissä otettiin käyttöön vastaajarakenteen vinoumaa korjaavat painokertoimet vuonna 2019. Tässä julkaisussa esitetyt vuosia 2012–2018 koskevat luvut perustuvat niin ikään kalibroituihin aineistoihin. Luvut saattavat siksi jossain tapauksissa hieman poiketa aiemmin julkaistuista kyseisiä vuosia kuvaavista prosentti- ja keskiarvoluvuista. Tarkempaa tietoa painokertoimista löytyy liitteestä 1. Liitteestä 2 löytyy työolobarometrin vuoden 2019 haastattelulomake.

2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista

Tässä luvussa tarkastellaan palkansaajien käsityksiä työmarkkinoiden ja talouden muutoksista. Arviot työllisyyden kehityksestä ja oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta tarjoavat taustan, jota vasten palkansaajien kokemuksia voidaan peilata. Työpaikan taloudellisen tilanteen subjektiivisen arvion on todettu olevan tärkeä työhyvinvoinnin mittari: Heikentynyt taloustilanne ja työttömyyden uhka kuormittavat ja stressaavat. Tutkimuksen mukaan pelko työn menetyksestä, työpaikan henkilöstömäärän väheneminen sekä työpaikan taloudellinen epävarmuus ovat yhteydessä keskimääräistä suurempaan työpaikan vaihtohalukkuuteen. Lisäksi työpaikan epävakaan talouden on todettu heikentävän työtyytyväisyyttä ja koettua työkykyä. (Peutere, Lipiäinen, Ojala, Järvinen, Pyöriä, Saari & Jokinen 2017.)

Luvun alussa tarkastellaan palkansaajien arvioita työllisyyden yleisestä sekä oman työpaikan taloudellisesta kehityksestä. Lisäksi tuodaan esille, millaisia muutoksia työpaikkojen henkilöstön määrässä on tapahtunut, ja kuinka paljon työpaikoilla käytettiin vuokra-työvoimaa. Luvun lopussa käsitellään vielä irtisanomisen, lomautuksen ja työttömyyden uhkaa sekä omia työllistymismahdollisuuksia koskevia tietoja.

2.1 Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

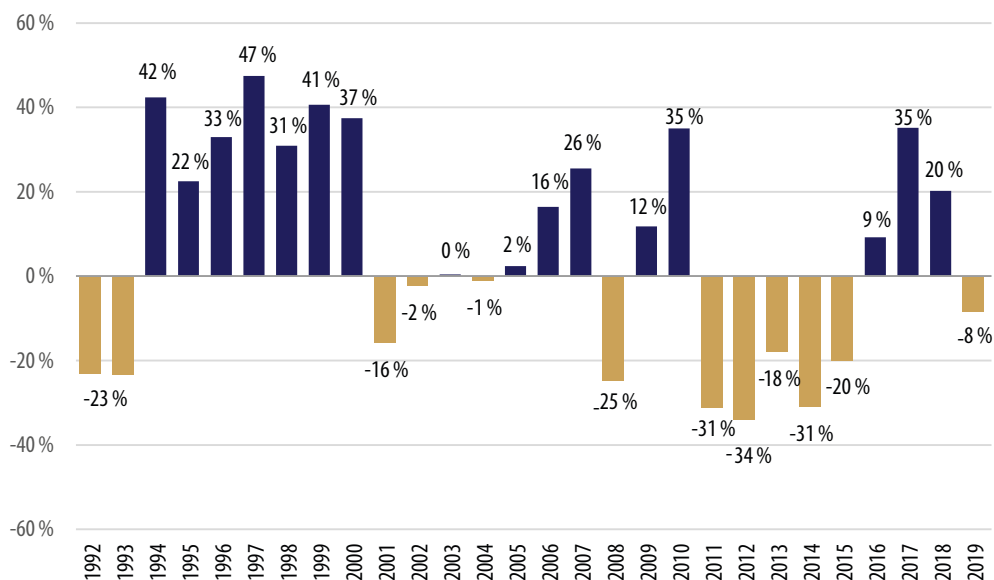
Työolobarometrissä on jo aivan sen alusta lähtien kysytty yleisen työllisyystilanteen kehityksestä: onko työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäkymien lisäksi palkansaajilta on tiedusteltu oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta. Näistä arvioista voidaan laskea *balanssiluvut*, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssimitassa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen

olevan parempaan, balanssiluku on +100. Vastaavasti, jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, balanssiluku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Uusimman työolobarometrin mukaan palkansaajien **yleistä työllisyystilannetta koskevat odotukset** olivat selvästi pessimistisemmät kuin vuonna 2018. Vuoden 2019 työllisyyden balanssiluku oli -8, kun se vuonna 2018 oli vielä selvästi plussan puolella (+20). Kaiken kaikkiaan trendi on ollut laskeva jo vuodesta 2017 lähtien. (Kuvio 2.1.) Täytyy kuitenkin muistaa, että luvussa ei ole mukana niitä, jotka kokivat tilanteen säilyvän ennallaan. Vuonna 2019 palkansaajista lähes kaksi kolmesta (63 %) koki työllisyystilanteen pysyvän samana. Osuus ei ole muuttunut viime tutkimuskerrasta.

Kiinnostavaa on, että vaikka työllisyys on Suomessa kehittynyt viime vuosina selvästi myönteiseen suuntaan (Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus 2019), arvioivat palkansaajat kehityksen heikkenevän. Mahtaako taustalla olla jo pitkään jatkunut myönteinen työllisyyden kehitys, jonka ennakoidaan nyt pysähtyvän?

Kuvio 2.1. Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2019, %-yksikköä



Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

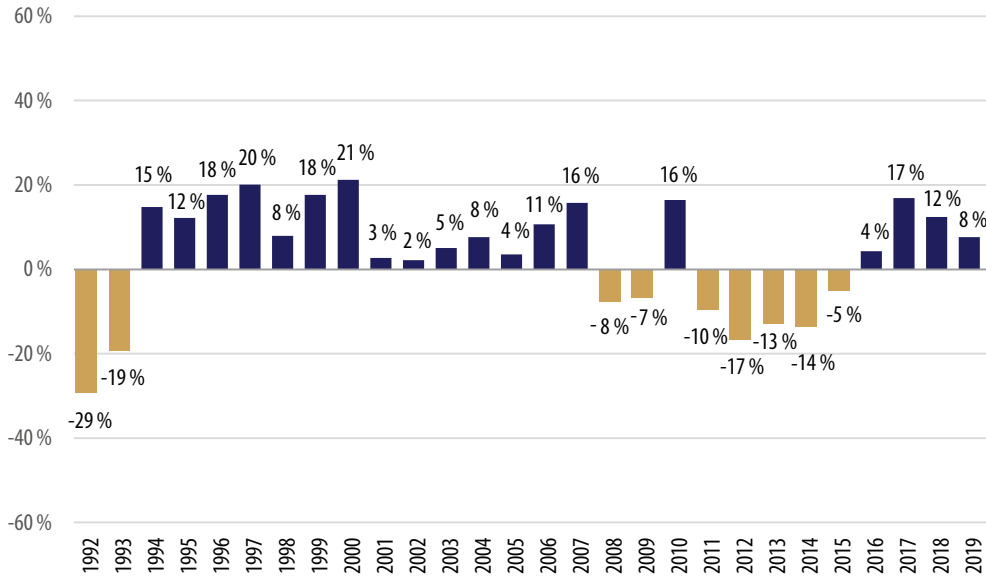
Miehet (-14) olivat työllisyysarvioissaan pessimistisempiä kuin naiset (-3). Naiset (67 %) arvioivat työllisyyden pysyvän ennallaan useammin kuin miehet (59 %). Pessimistisyys lisääntyi iän myötä. Nuorimmassa ikäryhmässä (18–24-vuotiaat) balanssi oli +5 ja vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) -22. Nuoret olivat useammin sitä mieltä, että työllisyys pysyy ennallaan verrattuna vanhempiin ikäryhmiin.

Kuntasektorin palkansaajien (-1) odotukset työllisyyden kehityksestä olivat myönteisempiä kuin muilla sektoreilla työskentelevien palkansaajien (yksityiset palvelut -7, valtio -17 ja teollisuus -16). Tämä saattaa osaltaan selittää sitä, miksi sukupuolten välillä oli niin suuri ero työllisyyskehityksen arvioiden suhteen: kuntasektorilla työskentelevistä suurin osa on naisia. Vuoteen 2018 verrattuna käsitykset työllisyyden kehityksestä olivat muuttuneet pessimistisemmiksi erityisesti yksityisellä sektorilla. Vuonna 2018 balanssiluku oli teollisuudessa (+17) ja yksityisissä palveluissa (+20) vielä selvästi plussan puolella.

Palkansaajien **arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehityksestä** olivat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta – balanssiluku oli laskenut vuodesta 2018. Tosin arvio oman työpaikan tilanteesta ei ollut niin pessimistinen kuin arvio yleisen työllisyystilanteen kohdalla. Uusimman työolobarometrin mukaan oman työpaikan taloudellista tilannetta kuvaava balanssiluku oli +8 vuonna 2019 (+12 vuonna 2018). Luku on tasaisesti laskenut jo vuodesta 2017 lähtien, jolloin se oli +17. (Kuvio 2.2.) Vastaajista hieman yli puolet (54 %) arvioi tilanteen pysyvän ennallaan. Osuus on vaihdellut 50 prosentin molemmin puolin jo aivan aikasarjan alusta lähtien. Kaiken kaikkiaan yleisen työllisyystilanteen arvioidaan muuttuvan herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloudellisen tilanteen.

Niin kuin työllisyystilanteen arvioissa, myös oman työpaikan taloustilanteen arvioissa sukupuolten välillä oli selvä ero: joskin nyt miehet (+20) olivat optimistisempia kuin naiset (-5). Naiset (57 %) arvioivat tilanteen pysyvän ennallaan useammin kuin miehet (51 %). Kuten työllisyysarvioissa, myös oman työpaikan talouden arvioiden suhteen pessimistiset arviot yleistivät iän myötä.

Kuvio 2.2. Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2019, %-yksikköä



Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

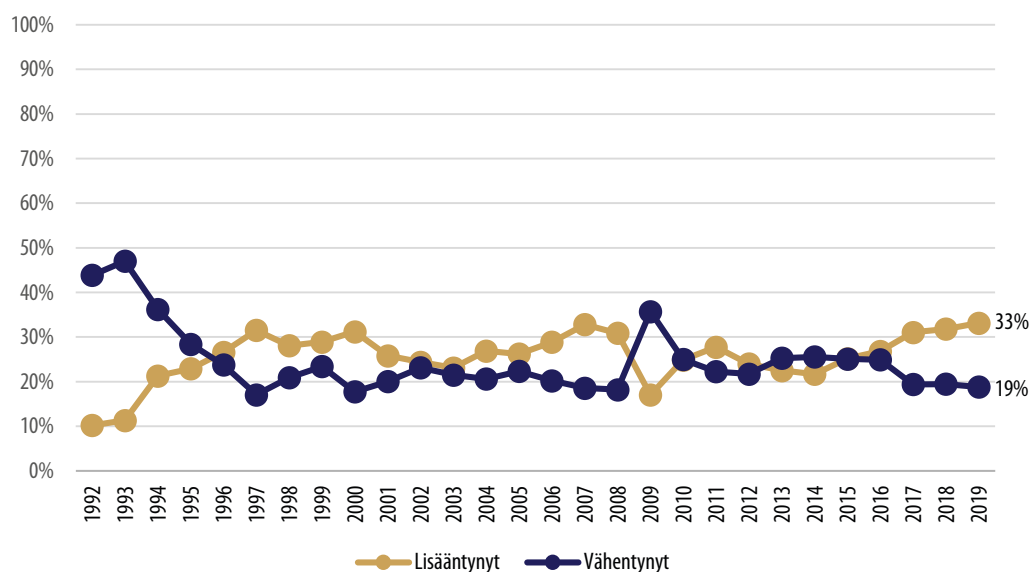
Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan oman työpaikan taloudellinen kehitys nähtiin selvästi valoisampana yksityisellä sektorilla, teollisuudessa (+28) ja yksityisissä palveluissa (+21) kuin julkisella sektorilla eli valtiolla (+5) ja kunta-alalla (-33). Valtiolla kaksi kolmesta (68 %) arvioi tilanteen säilyvän ennallaan. Vastaava osuus oli teollisuudessa 51 prosenttia, yksityisissä palveluissa 54 ja kuntasektorilla 52 prosenttia. Vuoteen 2018 verrattuna arviot oman työpaikan talouskehityksestä olivat yksityisellä sektorilla ja kunta-alalla heikentyneet – valtiolla sen sijaan muuttuneet myönteisempään suuntaan.

Näkemyks oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta oli myönteisin (+14) henkilömäärältään kaikkein pienimmillä työpaikoilla (alle 10 henkilöä). Muissa kokoryhmissä balanssiluku vaihteli +5:n ja +8:n välillä. Kiinnostavaa on, että vielä vuonna 2018 suurilla, yli 200 henkilön työpaikoilla, näkemykset työpaikan taloudellisesta kehityksestä olivat kaikkein myönteisimmät (balanssi +20).

2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

Työpaikkojen **henkilöstömäärien muutokset** heijastelevat yleistä taloustilannetta. Suomen 1990-luvun alun lama sekä maailmanlaajuisen finanssikriisin aiheuttama taantuma vuonna 2008 näkyivät selvästi henkilöstömäärien vähennyksinä. Vuodesta 2014 lähtien henkilöstömäärissä on tapahtunut kuitenkin selvää kasvua, ja myös uusimman työolobarometrin mukaan joka kolmas (33 %) palkansaaja koki, että henkilöstön määrää oli omalla työpaikalla lisätty viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vastaavasti noin joka viides (19 %) sanoi henkilöstömäärän vähentyneen ja puolet (48 %) koki määrän pysyneen ennallaan. (Kuvio 2.3.)

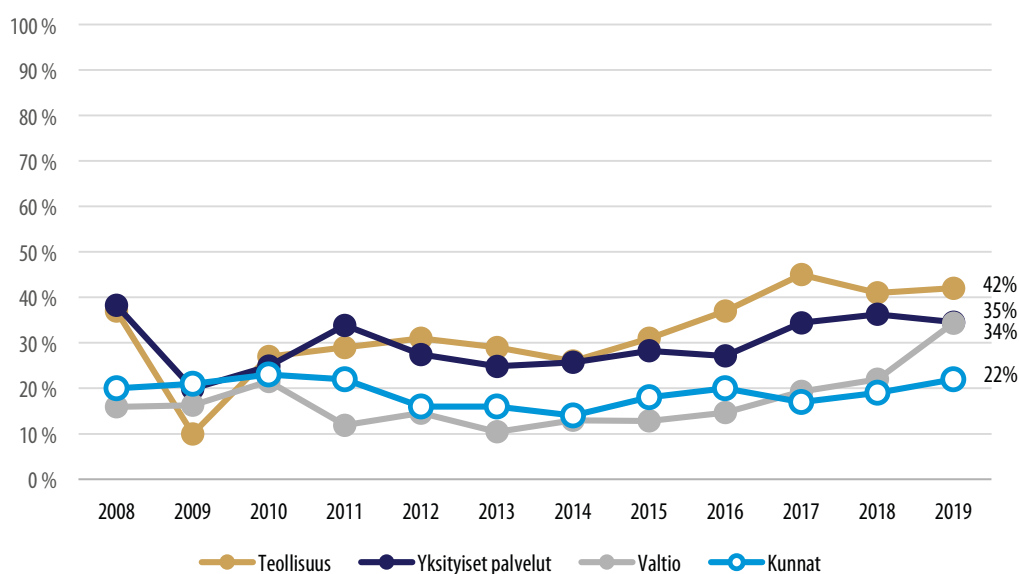
Kuvio 2.3. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 1992–2019, %



Talouden viime vuosien myönteinen kehitys näkyy lähes kaikilla sektoreilla – paitsi kunta-sektorilla, jossa useampi kertoi henkilöstön määrän vähentyneen kuin lisääntyneen vuonna 2019. Erytisen myönteistä kehitys oli teollisuudessa, jonka palkansaajista 42 prosenttia koki henkilöstön määrän lisääntyneen (yksityiset palvelut 35 %, valtio 34 % ja kunta-ala 22 %). (Kuvio 2.4.)

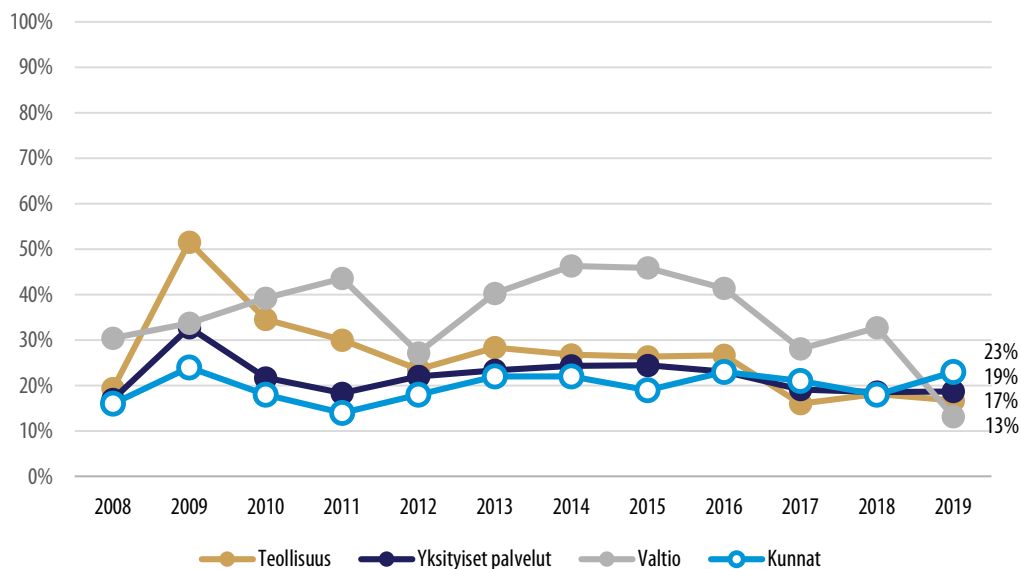
Kunta-alan palkansaajista hieman alle neljännes (23 %) koki henkilöstömäärän vähentyneen viimeisen vuoden aikana. Valtiolla vastaava osuus oli 13 prosenttia, teollisuudessa 17 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 19 prosenttia. (Kuvio 2.5.) Hieman yli puolet valtion (53 %) ja kunta-alan (55 %) palkansaajista sanoi henkilöstötilanteen säilyneen ennallaan. Teollisuudessa (41 %) ja yksityisissä palveluissa (47 %) näin koki hieman harvempi kuin muilla sektoreilla.

Kuvio 2.4. Henkilöstön määrä lisääntynyt viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2008–2019, %



Henkilöstömäärän kasvun suhteen yksityiset palvelut sekä teollisuus kulkevat lähes käsi kädessä – samoin valtio ja kunta-ala. (Kuvio 2.4.) Sen sijaan, kun tarkastellaan henkilöstön vähentymistä, valtiosektori erottuu muista. Tällä sektorilla huomattavasti useampi kuin muilla sektoreilla sanoi henkilöstön määrän vähentyneen vuosina 2012–2017. (Kuvio 2.5.)

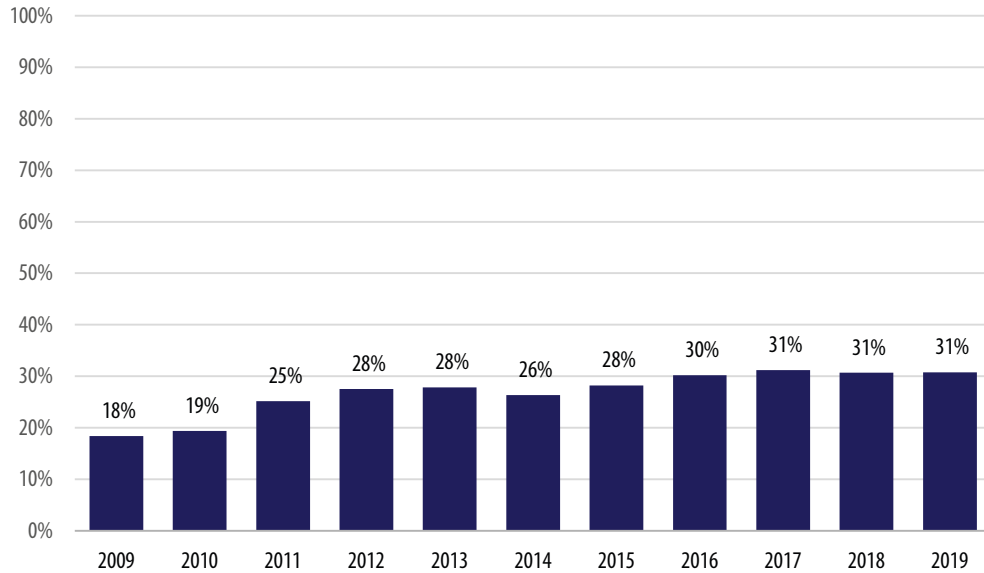
Kuvio 2.5. Henkilöstön määrä vähentynyt viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2008–2019, %



Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin henkilöstön määrän koettiin lisääntyneen työpaikalla: Yli 200 henkilön työpaikoilla näin koki lähes puolet (45 %) palkansaajista, mutta pienillä, alle 10 henkilön työpaikoilla, vain noin joka viides (22 %) vuonna 2019. Pienillä työpaikoilla selvästi useampi (60 %) koki työntekijöiden määrän pysyneen ennallaan verrattuna suuriin työpaikkoihin (38 %). Sen sijaan henkilöstön määrän vähentymisessä ei ollut eroja eri suuruisten työpaikkojen välillä.

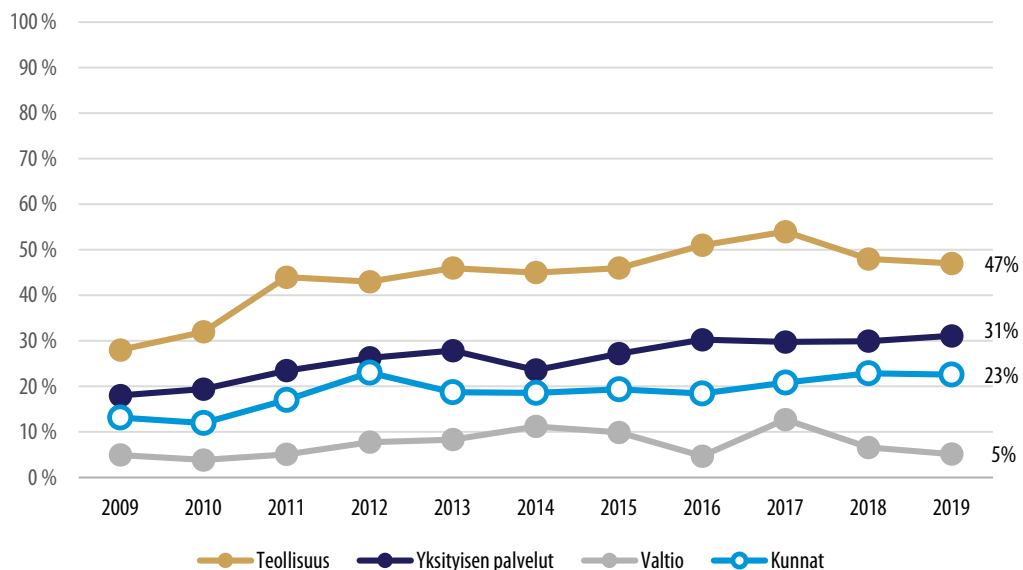
Työolobarometrissa on vuodesta 2009 saakka tiedusteltu **vuokratyöntekijöiden käytöstä työpaikalla**. Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. Vuokratyöntekijöiden käyttö yleistyi aina vuoteen 2012 saakka, mutta sen jälkeen osuus on pysynyt likimain samana, 28–31 prosentin välillä. Vuonna 2019 hieman alle kolmannes (31 %) palkansaajista sanoi työpaikallaan käytettävän vuokratyövoimaa. Osuus on pysynyt muuttumattomana vuodesta 2017 lähtien. (Kuvio 2.6.)

Kuvio 2.6. Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, on käytetty vuokratyövoimaa, 2009–2019, %



Työnantajasektoreiden välillä oli melko paljon eroa vuokratyöntekijöiden käytössä. Selvästi yleisimmin vuokratyövoimaa käytettiin teollisuudessa (47 %) ja yksityisissä palveluissa (31 %) kuin kunnissa (23 %) tai valtiolla (5 %) vuonna 2019. Osuudet ovat pysyneet likimain samana vuodesta 2018 lähtien. (Kuvio 2.7.) Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin palkansaajat sanoivat vuokratyövoimaa käytettävän.

Kuvio 2.7. Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2009–2019, %



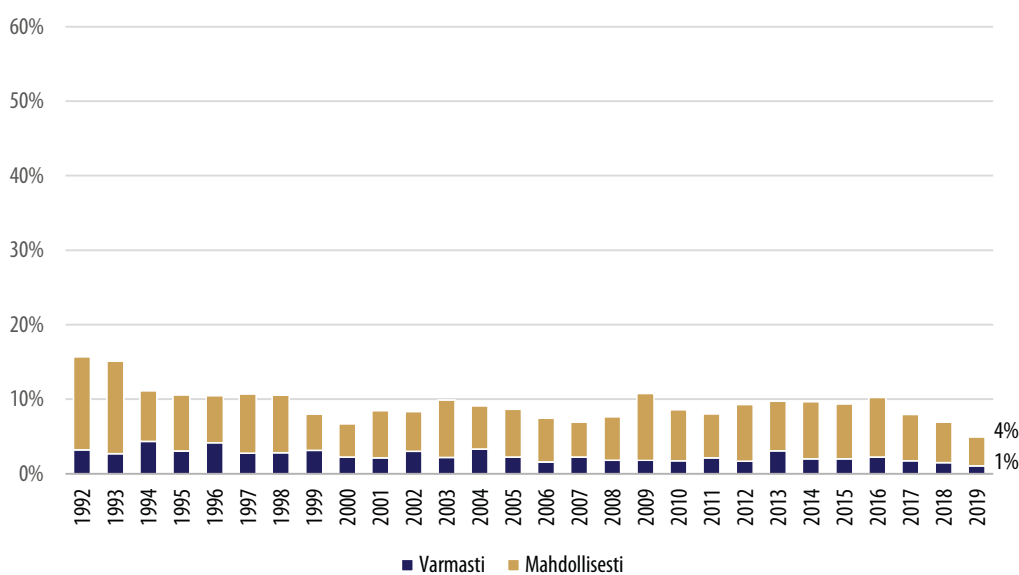
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli vuonna 2018 kaksi prosenttia. Vuokratyötä teki keskimäärin 43 000 henkilöä, miehet (23 000) hieman useammin kuin naiset (20 000). Vuokratyö on yleistynyt vuodesta 2014 alkaen, mutta se on edelleen melko marginaalinen työnteon muoto. (Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus.)

2.3 Irtisanomisen, lomautuksen ja työttömyyden uhka

Kokemukset irtisanomisen tai lomautuksen uhasta sekä näkemykset oman työpaikan säilymisestä kertovat niin yleisestä työmarkkinatilanteesta kuin työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Työolobarometrissa on jo aivan sen alusta lähtien kysytty, pitääkö vastaaja mahdollisena, että hänet **irtisanotaan nykyisestä työpaikasta seuraavan 12 kuukauden aikana**. Vuoden 2019 barometrin mukaan vain neljä prosenttia palkansaajista piti irtisanomista mahdollisena ja vain prosentti varmana (Kuvio 2.8).

Kokemus irtisanomisen mahdollisuudesta on tasaisesti vähentynyt vuodesta 2016 lähtien. Korkeimmillaan uhka oli 1990-luvun alun laman aikaan, jolloin 16 prosenttia (1992) piti irtisanomista varmana tai mahdollisena sekä taantuman aikaan vuonna 2009, jolloin vastaava osuus oli 11 prosenttia. (Kuvio 2.8.)

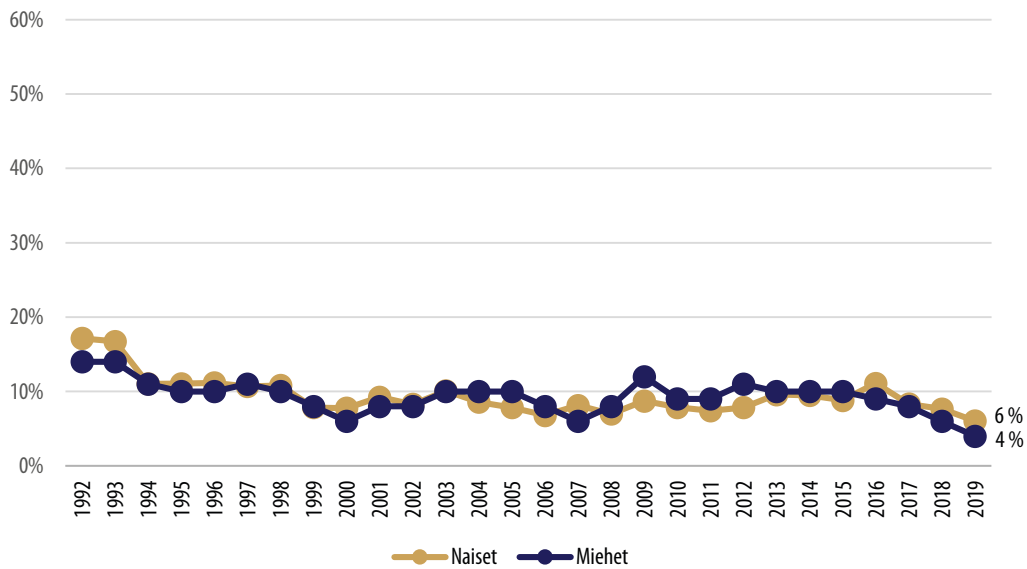
Kuvio 2.8. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana 1992–2019, %



Sukupuolten välillä ei ollut merkitsevää eroa irtisanomisen uhan kokemisessa vuonna 2019 (naiset 6 %, miehet 4 %) (Kuvio 2.9). Työntekijät (6 %) kokivat irtisanomisen uhkaa vain hieman yleisemmin kuin ylemmät (4 %) tai alemmat toimihenkilöt (5 %). Huomion arvoista on, että työntekijöiden kokema irtisanomisen uhka oli puolittunut vuodesta 2017 (12 %). Muilla muutos oli pienempi.

Yksityisissä palveluissa työskentelevistä kuusi prosenttia, kunta-alalla viisi, teollisuudessa neljä ja valtiolla vain kaksi prosenttia koki joutuvansa varmasti tai mahdollisesti irtisanotuksi seuraavan 12 kuukauden aikana.

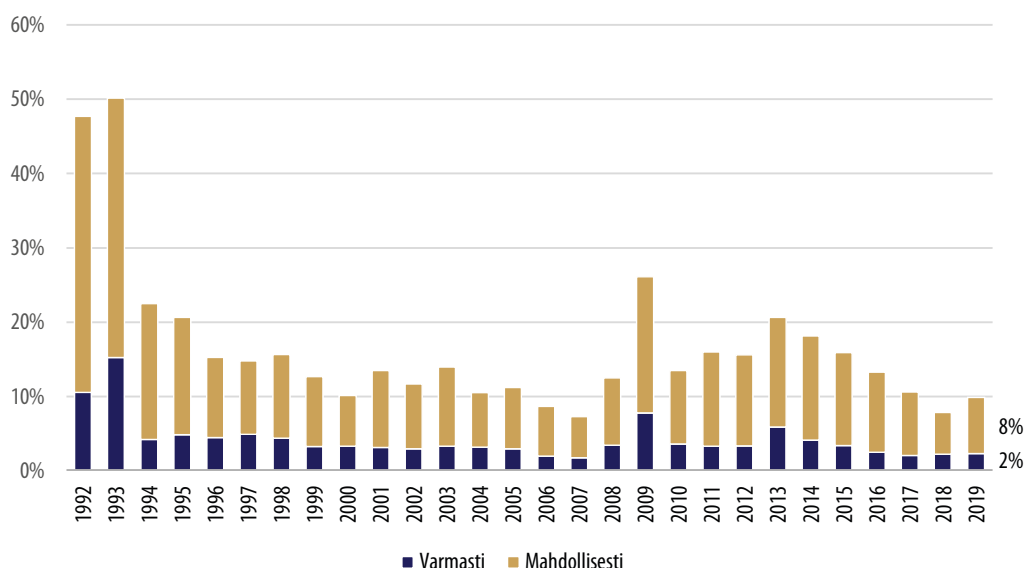
Kuvio 2.9. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 1992–2019, %



Irtisanomisen uhan tapaan myös **kokemus lomautuksen uhasta** on tasaisesti vähentynyt viime vuosina. Tosin vuoden 2019 työolobarometrin mukaan lomautuksen uhan vähentyminen on pysähtynyt ja osuus on lähtenyt taas hienoiseen kasvuun. Palkansaajista kahdeksan prosenttia koki lomautuksen mahdollisena seuraavan 12 kuukauden aikana ja kaksi prosenttia piti tätä varmana. Vuonna 2018 vastaavat osuudet olivat kuusi ja kaksi prosenttia. (Kuvio 2.10.)

Kaiken kaikkiaan kokemus lomautuksen uhasta oli hieman yleisempi kuin kokemus irtisanomisen uhasta. Lomautuksen uhan ajallisessa tarkastelussa erottuvat niin ikään 1990-luvun alun lama ja vuonna 2008 alkanut talouden taantuma, jolloin myös irtisanomisen uhan kokemus kasvoi. (Kuvio 2.10.)

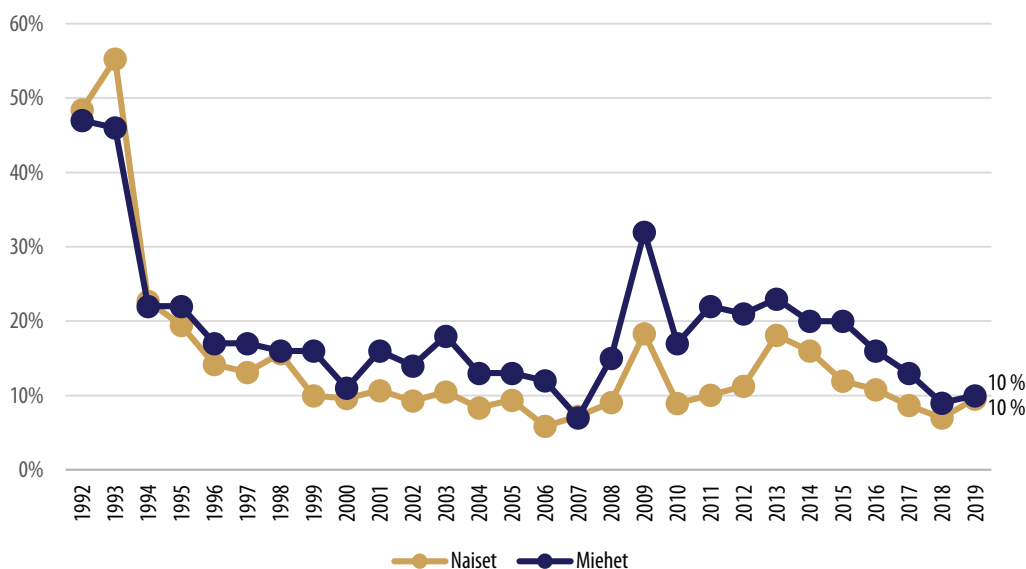
Kuvio 2.10. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana 1992–2019, %



Sukupuolten välinen ero lomautuksen uhan kokemisessa on pienentynyt vuodesta 2014 lähtien, ja uusimman barometrin mukaan sukupuolten välillä ei ollut enää laisinkaan eroa: sekä naisista että miehistä 10 prosenttia koki, että lomautus tulee joko varmasti tai mahdollisesti seuraavan 12 kuukauden aikana. Lähes koko aikasarjan ajan miehet ovat kokeneet lomautuksen uhkaa yleisemmin kuin naiset. Poikkeuksena on 1990-luvun lama, jolloin naiset kokivat lomautuksen uhkaa useammin kuin miehet. (Kuvio 2.11.)

Niin kuin irtisanomisen suhteen, myös lomautuksen uhkaa koki useammin työntekijät (15 %) kuin alemmat (10 %) tai ylemmät toimihenkilöt (5 %). Kiinnostavaa on, että työntekijöillä osuus on pysynyt samana vuodesta 2018 lähtien, mutta alemmilla (6 % vuonna 2018) ja ylemmillä toimihenkilöillä (4 % vuonna 2018) pelko lomautuksesta oli hieman yleistynyt. Työnantajasektoreista teollisuuden palkansaajat (15 %) kokivat useammin lomautuksen uhkaa kuin yksityisten palvelujen (9 %), valtion (3 %) tai kuntasektorin (9 %) palkansaajat.

Kuvio 2.11. Mahdollinen lomautetuksi joutuminen seuraavan 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 1992–2019, %

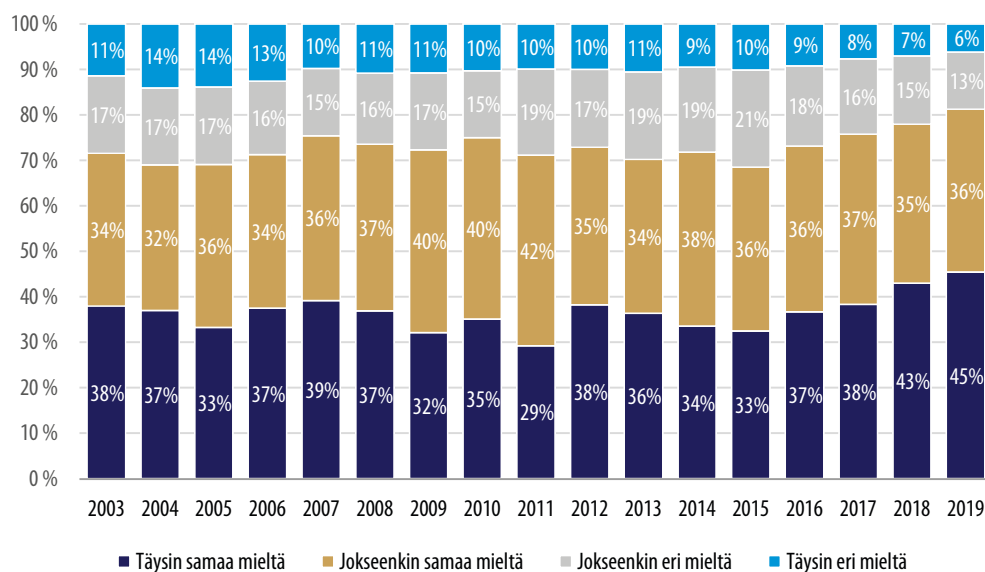


Palkansaajien **varmuus oman työpaikan säilymisestä** on kasvanut jo useampana peräkkäisenä vuonna. Vuonna 2019 lähes puolet (45 %) palkansaajista oli täysin varmoja oman työpaikkansa säilymisestä ja runsas kolmannes (36 %) oli jokseenkin varmoja siitä. Vain kuusi prosenttia epäili oman työpaikkansa säilymistä. (Kuvio 2.12.)

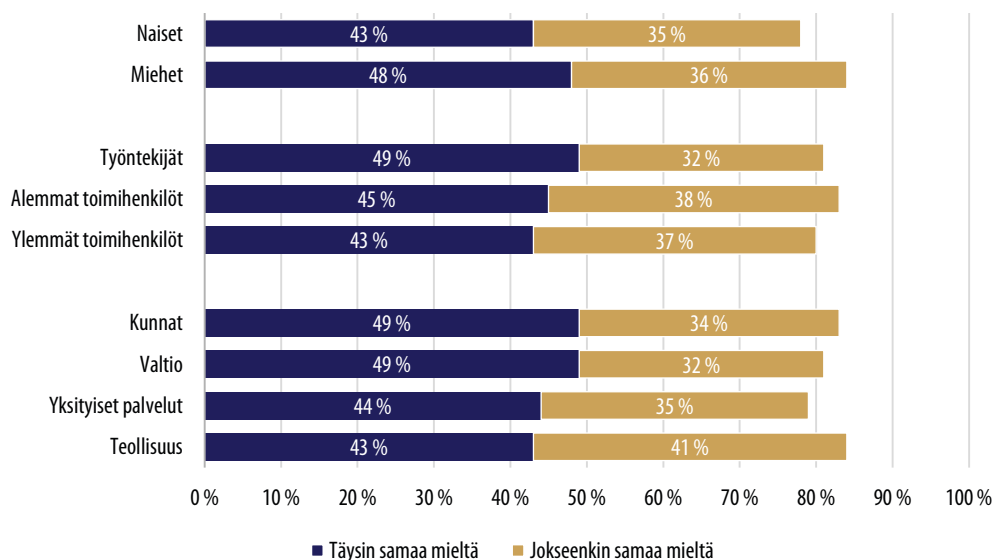
Miehet (48 %) olivat hieman varmempia työpaikkansa pysyvyydestä kuin naiset (43 %) (Kuvio 2.13). Iän karttuessa epävarmuus oman työpaikan säilymisestä kasvoi: nuorista, 18–24-vuotiaista, kaksi kolmesta oli täysin varmoja työpaikkansa säilymisestä (69 %), 35–44-vuotiaista vajaa puolet (48 %), mutta 55–64-vuotiaista enää runsas kolmasosa (36 %).

Kiinnostavaa on, että alemmat toimihenkilöt (45 %) ja työntekijät (49 %) olivat hieman varmpia työpaikkansa pysyvyydestä kuin ylemmät toimihenkilöt (42 %). Kunta-alan ja valtion palkansaajista lähes puolet (49 %) olivat varmoja työpaikkansa pysyvyydestä. Teollisuuden (43 %) ja yksityisten palvelujen (44 %) työntekijöistä näin ajatteli hieman harvempi kuin julkisen sektorin työntekijöistä. (Kuvio 2.13.)

Kuvio 2.12. Varmuus oman työpaikan säilymisestä 2003–2019, %



Kuvio 2.13. Varmuus oman työpaikan säilymisestä sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019, %

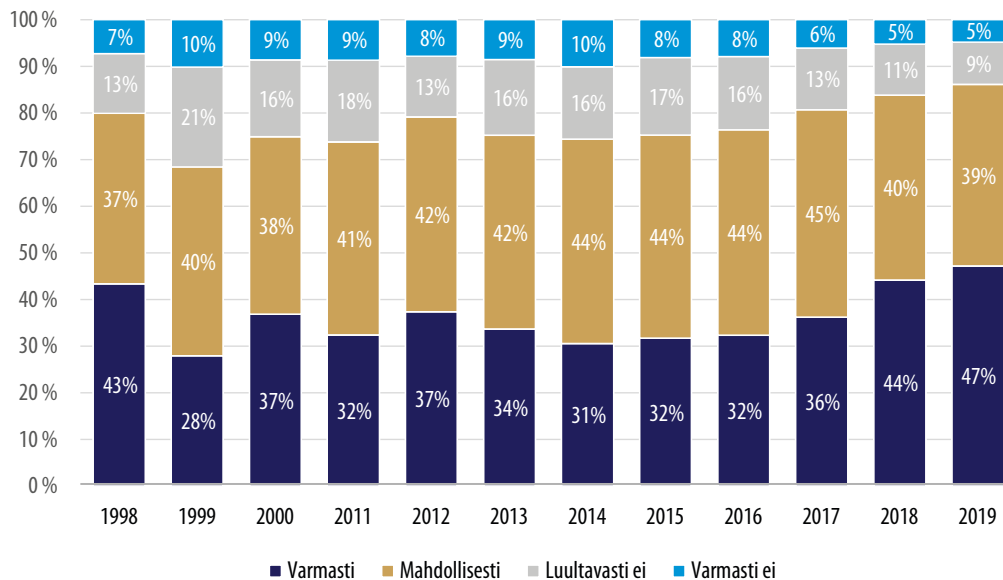


2.4 Usko omiin työllistymismahdollisuuksiin

Työolobarometrissa on palkansaajien arvioita omasta uudelleentyöllistymisestä tiedusteltu kysymyksellä ”Jos nyt jäisit työttömäksi, niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?” Kysymyksellä on haluttu paikantaa niin sanottua subjektiivista eli koettua työn epävarmuutta, mikä liittyy niin yleisen työllisyystilanteen lisäksi myös henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, mutta myös työ- ja koulutuspolitiikkaan.

Usko omiin työllistymismahdollisuuksiin on selvästi kohentunut vuodesta 2015 lähtien. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan lähes puolet palkansaajista (47 %) piti varmana, että työllistyisi ammattiaan tai kokemustaan vastaavaan työhön ja 39 prosenttia piti tätä mahdollisena. Vastaavasti yhdeksän prosenttia koki, että ei luultavasti työllistyisi omalle alalle, ja vain viisi prosenttia oli sitä mieltä, että ei varmasti työllistyisi omaa alaansa tai kokemustaan vastaavaan työhön. Myönteistä on, että vuodesta 2016 lähtien on kasvanut erityisesti niiden osuus, jotka olivat täysin varmoja omasta työllistymisestään (31 % vuonna 2014 ja 47 % vuonna 2019). (Kuvio 2.14.)

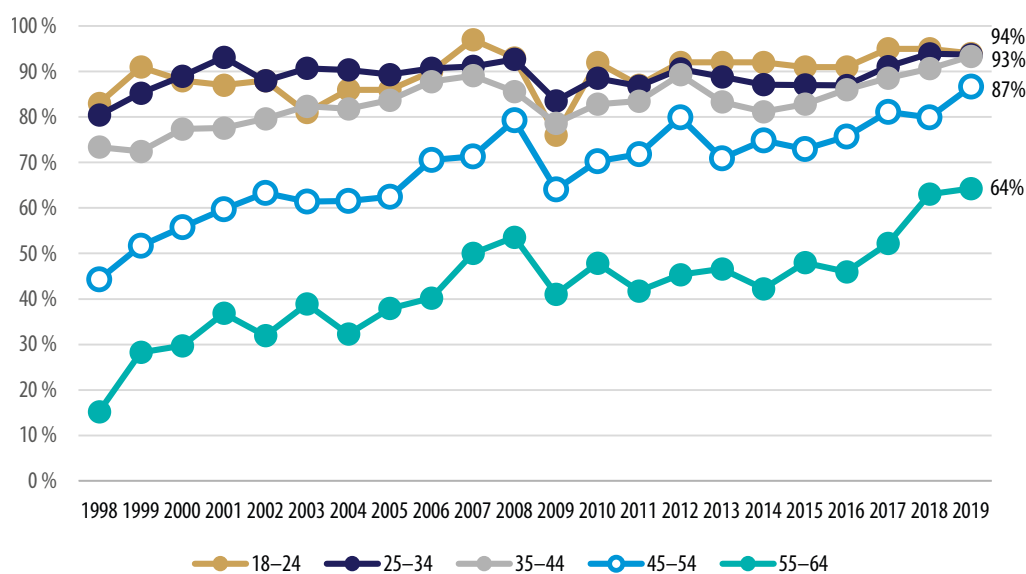
Kuvio 2.14. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2019, %



Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Iällä taas oli vaikutusta: iän myötä epävarmuus omasta työllistymisestä kasvoi. Vuoden 2019 barometrin mukaan alle 35-vuotiaista suurin osa (94 %) arvioi työllistyvänsä, 35–44-vuotiaista 93 prosenttia, 45–54-vuotiaista 87 prosenttia ja vanhimmasta ikäluokasta (55–64-vuotiaat) enää noin kaksi kolmesta (64 %). (Kuvio 2.15.)

Erityisesti vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) on tapahtunut merkittävää myönteistä kehitystä vuodesta 2016 lähtien, jolloin vielä alle puolet yli 55-vuotiaista palkansaajista (46 %) koki työllistyvänsä varmasti tai mahdollisesti. Huomion arvoista on myös se, että aivan aikasarjan alussa, vuonna 1998, vain 15 prosenttia 55–64-vuotiaista palkansaajista koki varmasti tai mahdollisesti työllistyvänsä omaa ammattiaan tai kokemustaan vastaavaan työhön. (Kuvio 2.15.)

Kuvio 2.15. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavaan työn saantiin, jos jää työttömäksi, ikäryhmän mukaan, varmasti tai mahdollisesti, 1998–2019, %



Ylemmät toimihenkilöt (89 %) olivat varmempia omasta työllistymisestään kuin alemmat toimihenkilöt (85 %) tai työntekijät (84 %). Erot ryhmien välillä olivat kuitenkin melko pieniä. Myös sektoreiden välillä oli eroja: kunta-alalla (90 %) ja yksityisissä palveluissa (88 %) työskentelevät palkansaajat kokivat työllistymismahdollisuutensa parhaimmiksi (teollisuus 81 % ja valtio 73 %). Kaikilla muilla sektoreilla osuus oli kasvanut vuodesta 2018 paitsi valtiolla, jossa osuus oli päinvastoin hieman vähentynyt (76 % vuonna 2018).

2.5 Tiivistelmä

Vaikka viime vuosien talouskasvu on ollut melko suotuisaa ja työllisyyskehitys myönteistä, palkansaajat arvioivat työllisyystilanteen muuttuvan yleisemmin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan seuraavan 12 kuukauden aikana. Niin ikään oman työpaikan taloudellisen kehityksen koettiin muuttuvan yleisemmin huonoon kuin hyvään suuntaa. Mahtaako pessimismin taustalla olla jo pitkään jatkunut suotuisa talouden kehitys, jonka ennakoidaan nyt pysähtyvän? Kansainvälisen talouden epävarmuuden kasvu sekä euroalueen talousnäkymien heikkeneminen saattavat vaikuttaa osaltaan palkansaajien työllisyyden ja talouden näkymiin. On tosin huomioitava, että suurin osa palkansaajista koki niin yleisen työllisyyden kuin oman työpaikankin taloudellisen tilanteen säilyvän ennallaan.

Viime vuosien myönteinen talouden kasvu näkyy työpaikkojen henkilöstömäärien kehityksenä vuonna 2019; useampi koki henkilöstön määrän lisääntyneen kuin vähentyneen omalla työpaikallaan viimeisen vuoden aikana. Niin ikään koettu irtisanomisen uhka on pienentynyt jo vuodesta 2016 lähtien. Myös varmuus oman työpaikan säilymisestä, ja usko omiin työllistymismahdollisuuksiin ovat jatkaneet kasvuaan. Mahdollisen lomautuksen uhan kokemus on sen sijaan hieman yleistynyt viime tutkimuskerrasta.

Vuokratyöntekijöiden käytössä ei sen sijaan ole tapahtunut minkäänlaista muutosta viimeisen kolmen vuoden aikana. Edelleen noin kolmasosa palkansaajista sanoi vuokratyövoimaa käytettävän omalla työpaikallaan.

3 Innovaatiotoiminta ja vaikutusmahdollisuudet työssä

Innovaatiotoiminnan ja työhyvinvoinnin yhteyksistä on kirjoitettu paljon viime vuosina. Keskeinen ajatus on, että sellainen työympäristö ja puitteet, mitkä mahdollistavat innovoinnin, edistävät myös työhyvinvointia (Tuomivaara, Pekkarinen & Sinervo 2015, 120). Innovoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä uusien ajatusten ja ideoiden tarkoituksellista synnyttämistä, edistämistä ja toteuttamista sekä tavoitellun hyödyn aikaansaamista organisaatioille (mm. Seeck 2008).

Innovaatiotoiminta tarvitsee sille suotuisan maaperän. Tätä edistävät työntekijöiden hyväksi koettu terveys, työn mielekkyys ja imu, työn kuormitus- sekä voimavaratekijöiden tasapaino että oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen (mm. Clegg, Usworth, Epitropaki & Parker 2002; Länsisalmi, Kivimäki & Elovainio 2004; Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008). Innovatiiviset organisaatiot ja yritykset menestyvät muita paremmin ja pystyvät toimimaan tuloksellisesti kansainvälisillä markkinoilla (Alasoini 2010, 19). Innovaatiotoiminta ja työhyvinvointi onkin nähty eräänlaisena ”winwin” tilanteena, jossa molemmat osapuolet – sekä työantaja että työntekijä – hyötyvät.

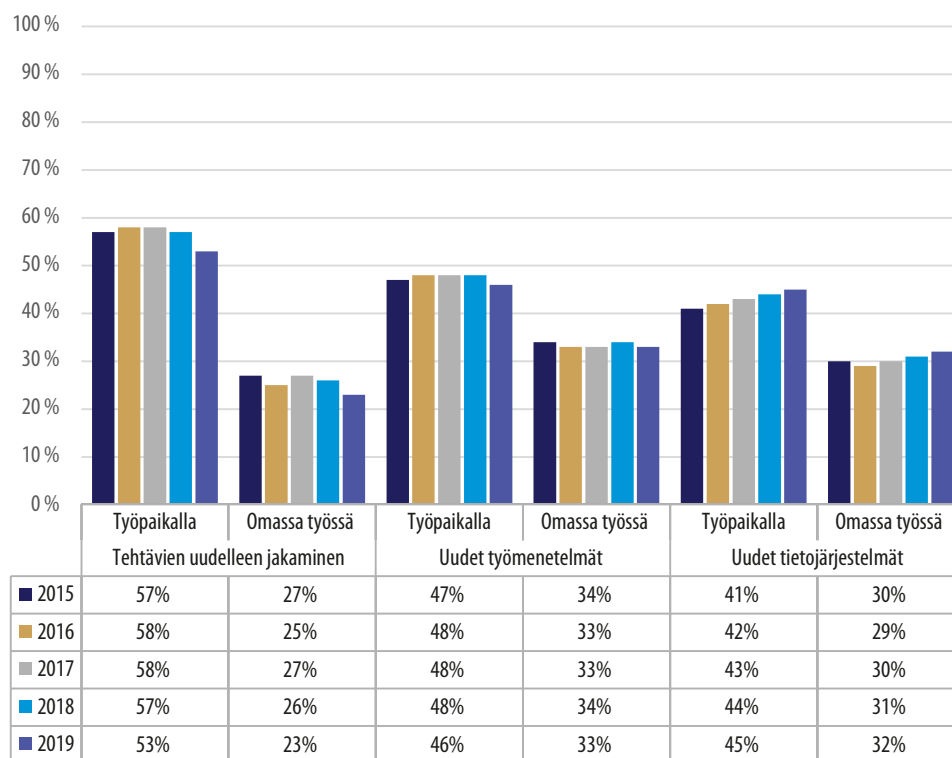
Tässä luvussa käydään läpi innovaatiotoimintaan keskeisesti liittyviä tietoja. Aluksi tarkastellaan työn organisointia; onko työpaikalla otettu käyttöön uusia työmenetelmiä ja tietojärjestelmiä tai onko työpaikan tehtäviä uudelleenorganisoitu. Innovaatioiden kehittäminen edellyttää henkilöstön taitojen ja osaamisen laajempaa hyödyntämistä sekä yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Luvuissa 3.2, 3.3 ja 3.4 tarkastellaan, missä määrin palkansaajat työskentelevät erilaisissa työryhmissä, ja miten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat kehittyneet viime vuosina. Aikaisempien tutkimusten mukaan hyvät työntekijöiden ja johtajien väliset suhteet edistävät työntekijöiden luovuutta ja innovatiivisuutta (Seeck 2008). Luvun lopussa käydään läpi esimiehen tukeen ja kannustukseen liittyviä tietoja. Digitalisaatio ja uusi teknologia ovat viime vuosina mullistaneet vuorovaikutuksen ja luoneet pohjan uudelle innovoinnille. Aivan luvun lopussa tarkastellaankin vielä työntekijöiden digitaalisten työvälineiden ja sosiaalisen median käyttöä koskevia tietoja.

3.1 Muutokset työn organisoinnissa

Työolobarometrissä on selvitetty työpaikan töiden uudelleenorganisointia kolmesta eri näkökulmasta: onko työpaikalla otettu käyttöön **uusia työmenetelmiä ja/tai tietojärjestelmiä** ja onko **työtehtävien jakoa järjestetty uudelleen** työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana.

Uusimman työolobarometrin mukaan kysytyistä työn organisoinnin muutoksista yleisin oli tehtävien uudelleen jakaminen työpaikalla (53 %). Lisäksi lähes puolet palkansaajista kertoi uusista työmenetelmistä (46 %) ja tietojärjestelmistä (45 %). Sekä tehtävien uudelleen jakamisessa että uusien työmenetelmien käyttöönotossa on tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. Uusia tietojärjestelmiä oli sen sijaan otettu käyttöön yleisemmin kuin vuonna 2018. (Kuvio 3.1.)

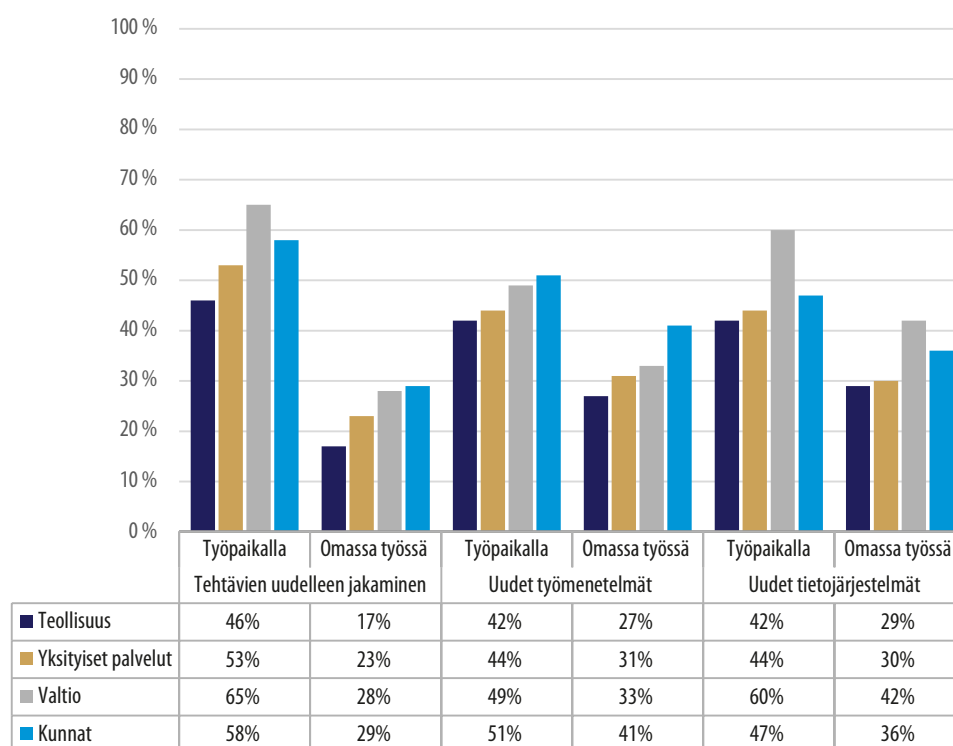
Kuvio 3.1. Muutokset töiden organisoinnissa ja tekemisessä työpaikalla sekä omassa työssä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2015–2019, %



Barometrissa kysytään lisäksi, **vaikuttiko muutos työpaikalla omiin työtehtäviin**. Yleisimmin omaan työhön vaikuttivat vuonna 2019 uusien työmenetelmien käyttöönotto (33 %) sekä uudet tietojärjestelmät (32 %). Vaikka tehtävien uudelleen jakaminen oli yleisin työn organisoinnin muutos työpaikoilla, vain hieman vajaa neljännes (23 %) palkansaajista koki tämän vaikuttaneen omaan työhön. (Kuvio 3.1.)

Tehtävien uudelleen jakaminen työntekijöiden ja yksiköiden välillä sekä uusien tietojärjestelmien käyttöönotto työpaikalla olivat selvästi yleisempiä valtiolla kuin muilla sektoreilla vuonna 2019. Uusien työmenetelmien käyttöönotto oli sen sijaan yleisintä kuntasektorilla. Muutokset tehtävien uudelleen jakamisessa ja uusissa työmenetelmissä heijastuivat yleisimmin omaan työhön kuntasektorilla. Uudet tietojärjestelmät sen sijaan paikantuivat omaan työhön yleisimmin valtiolla. (Kuvio 3.2.)

Kuvio 3.2. Muutokset töiden organisoinnissa ja tekemisessä työpaikalla ja omassa työssä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2019, %



Työpaikalla tehdyt organisaation uudistukset olivat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta työpaikasta oli kyse. Työpaikan muutokset vaikuttivat useammin omaan työhön henkilömäärältään suurilla työpaikoilla kuin pienillä. (Taulukko 3.1.)

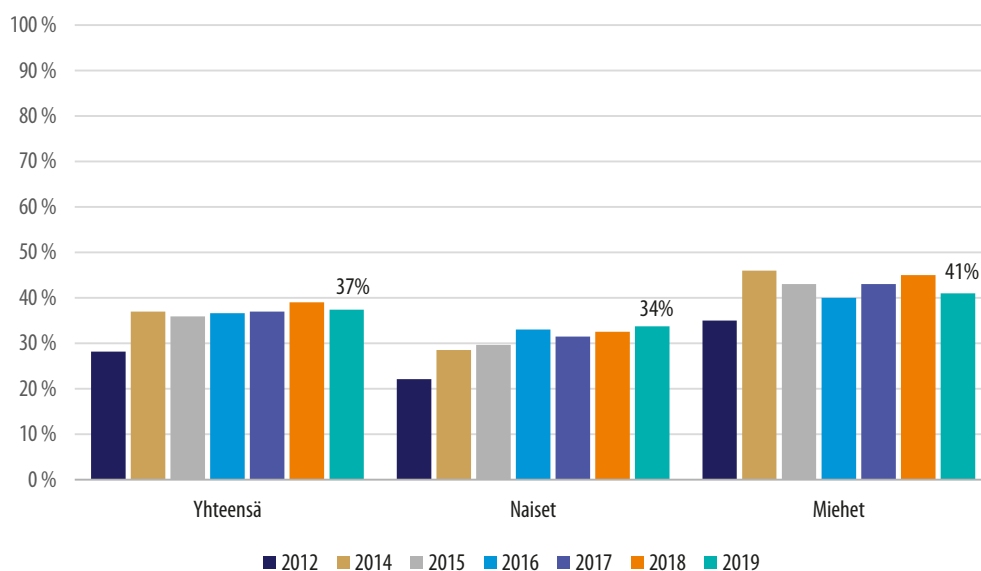
Taulukko 3.1. Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana työpaikan koon mukaan 2019, %

Työpaikan koko (henkilöä)	Tehtävien uudelleen jakaminen (työpaikalla / omassa työssä)	Uudet työmenetelmät (työpaikalla / omassa työssä)	Uudet tietojärjestelmät (työpaikalla / omassa työssä)
alle 10	32 % / 17 %	33 % / 27 %	35 % / 22 %
10–49	51 % / 25 %	43 % / 32 %	40 % / 28 %
50–199	67 % / 24 %	53 % / 36 %	54 % / 38 %
200+	73 % / 26 %	60 % / 41 %	68 % / 47 %

3.2 Yhteistyö yli organisaatorajojen

Innovaatiotoimintaan liittyen työolobarometrissä on kysytty yhteistyöstä yli organisaatorajojen kysymyksellä ”Työskenteletkö työ- tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltasi?” **Projekti- ja työryhmissä työskentely** on hieman vähentynyt viime tutkimuskerrasta, vuodesta 2018. Vuonna 2019 palkansaajista reilu kolmannes (37 %) työskenteli työ- tai projektiryhmissä, miehistä (41 %) selvästi useampi kuin naisista (34 %). Naisilla osuus on kasvanut viime tutkimuskerrasta (33 % vuonna 2018), miehillä päinvastoin vähentynyt (45 % vuonna 2018). Naisilla trendi on ollut tasaisesti kasvava, miehillä aaltomainen. (Kuvio 3.3.)

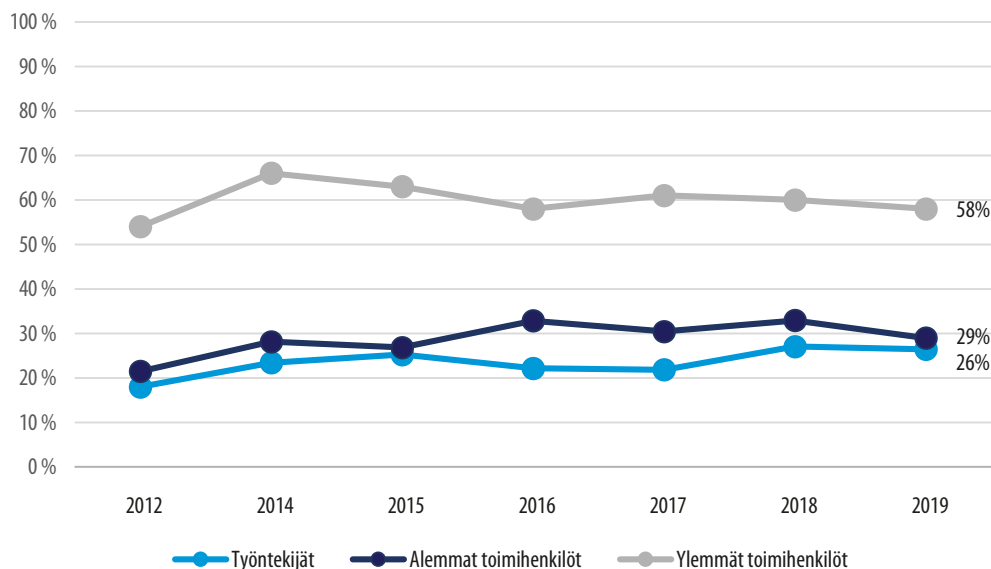
Kuvio 3.3. Työskentely projekti- tai työryhmissä sukupuolen mukaan 2012, 2014–2019, %



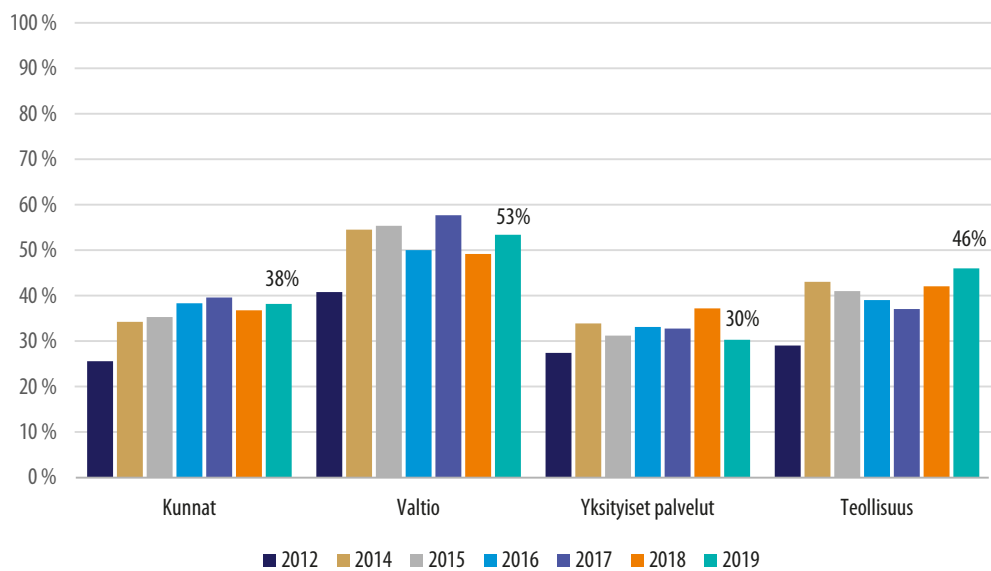
Ylemmät toimihenkilöt (58 %) työskentelivät selvästi useammin työ- tai projektiryhmissä kuin alemmat toimihenkilöt (29 %) tai työntekijät (26 %) vuonna 2019. Kaikissa ryhmissä on tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. (Kuvio 3.4.)

Työ- tai projektiryhmissä työskentely oli kaikkein yleisintä valtiolla. Puolet (53 %) valtion palkansaajista sanoi työskentelevänsä projekti- tai työryhmissä. Teollisuudessa vastaava osuus oli 46 prosenttia, kunta-alalla 38 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 30 prosenttia vuonna 2019. Yksityisissä palveluissa osuus on laskenut vuodesta 2018, muilla sektoreilla osuus on sen sijaan kasvanut, erityisesti valtiolla ja teollisuudessa. (Kuvio 3.5.)

Kuvio 3.4. Työskentely projekti- tai työryhmissä sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2014–2019, %



Kuvio 3.5. Työskentely projekti- tai työryhmissä työnantajasektorin mukaan 2012, 2014–2019, %

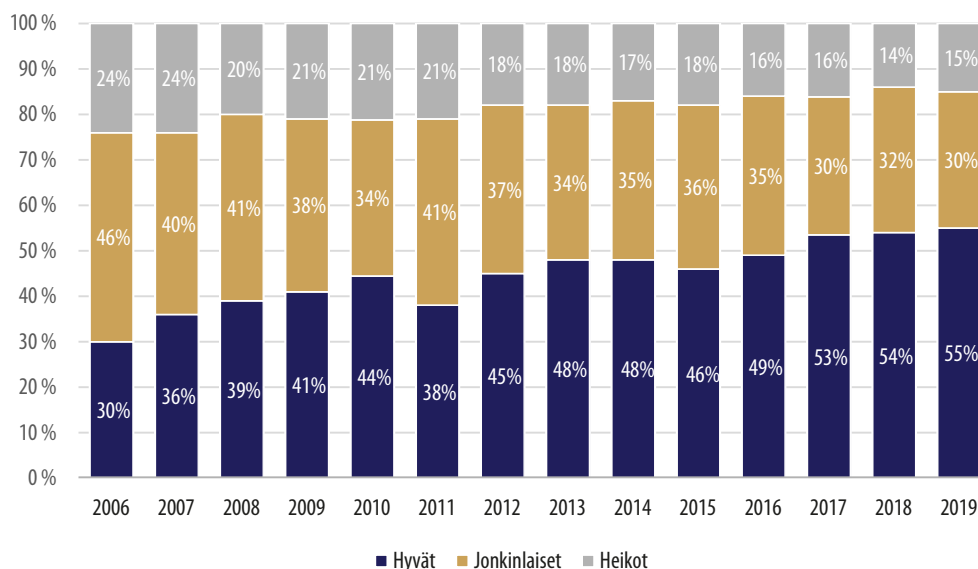


3.3 Osallistumisen ja kehittämisen mahdollisuudet työpaikalla

Innovaatiotoiminnan onnistumisen näkökulmasta keskeisessä asemassa on työntekijöiden mahdollisuus osallistua oman työpaikkansa kehittämiseen. Työolobarometrissä onkin jo vuodesta 2006 lähtien tiedusteltu palkansaajien mahdollisuutta osallistua työpaikkansa kehittämiseen kysymyksellä ”Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?”

Palkansaajien **kehittämismahdollisuudet työpaikalla** ovat selvästi kohentuneet jo aivan aikasarjan alusta lähtien: niiden osuus, jotka kokivat kehittämismahdollisuutensa ”hyväksi” on noussut 30 prosentista 55 prosenttiin vuosien 2006–2019 välisenä aikana. Vastaavallisesti niiden osuus, jotka kokivat kehittämismahdollisuutensa ”jonkinlaiseksi”, on vähentynyt 46 prosentista 30 prosenttiin. Harvempi kuin joka kuudes (15 %) koki kehittämismahdollisuutensa ”heikoiksi” vuonna 2019. (Kuvio 3.6.)

Kuvio 3.6. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2019, %

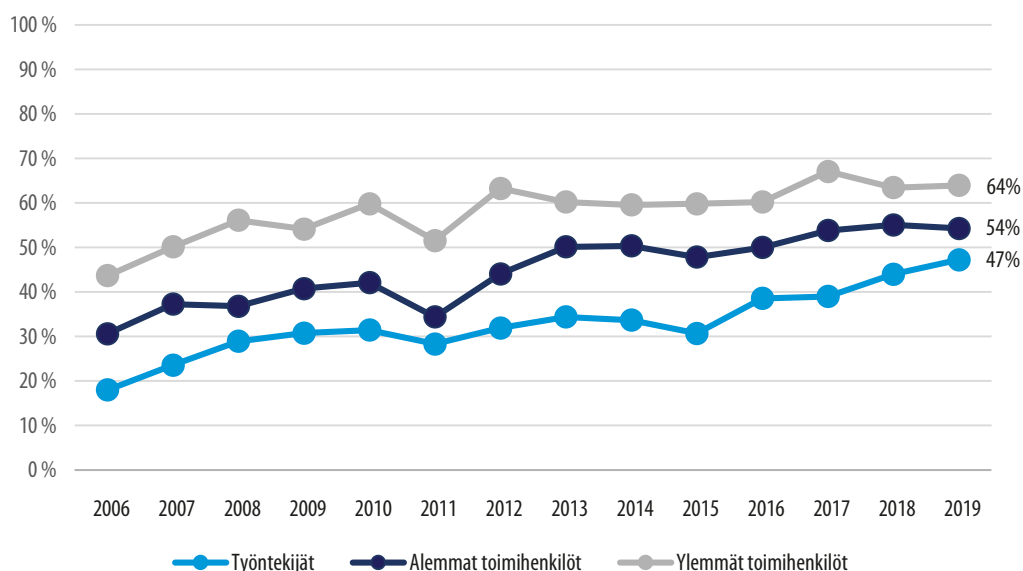


Miehistä (58 %) hieman useampi kuin naisista (53 %) koki mahdollisuutensa työpaikan kehittämiseen hyväksi vuonna 2019. Miehillä mahdollisuudet kehittämiseen ovat parantuneet trendinomaisesti jo aikasarjan alusta lähtien, naisilla puolestaan kehitys pysähtyi vuonna 2017 ja on siitä lähtien pysynyt 53 prosentin tuntumassa. Sukupuolten välinen ero onkin hieman kasvanut viime tutkimuskerrasta (naiset 53 %, miehet 55 % vuonna 2018).

Palkansaajien kokemus osallistumismahdollisuuksista heikkenee iän myötä. Tyytymättömiä olivat 55–64-vuotiaat, joista hieman alle puolet piti osallistumismahdollisuuksiaan hyvinä (48 %). Vastaava osuus alle 35-vuotiailla oli 56 prosenttia.

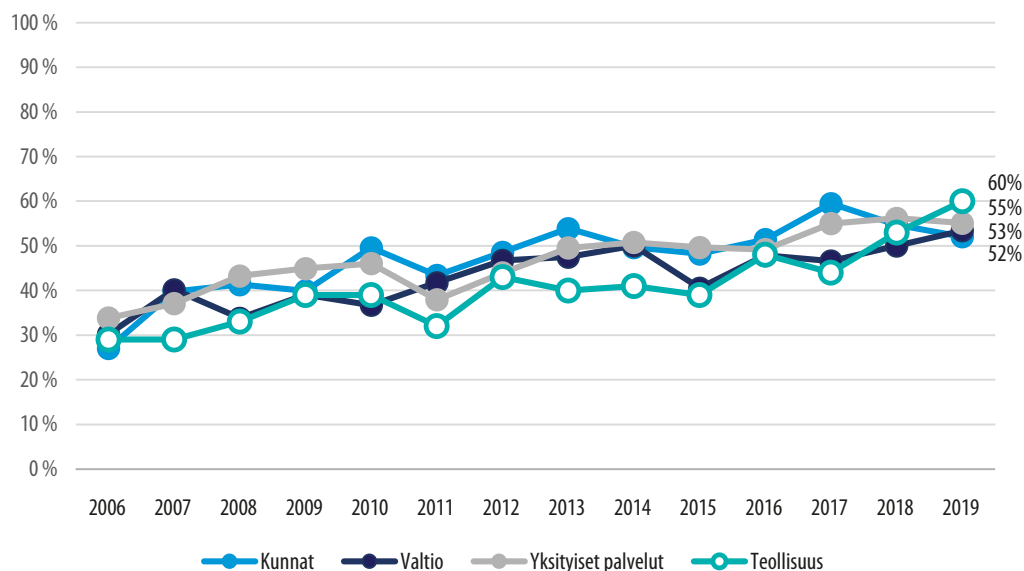
Sosioekonomisten ryhmien välillä oli selkeä ero toiminnan kehittämisen mahdollisuuksissa. Ylemmät toimihenkilöt (64 %) kokivat kehittämismahdollisuutensa selvästi paremmiksi kuin alemmat toimihenkilöt (54 %) tai työntekijät (47 %). Erot ryhmien välillä ovat kuitenkin hieman kaventuneet: ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet ovat viime vuosina hieman heikentyneet, alemmilla toimihenkilöillä pysyneet lähes samana ja työntekijöillä selvästi parantuneet. (Kuvio 3.7.)

Kuvio 3.7. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan, hyvät mahdollisuudet, 2006–2019, %



Teollisuuden työntekijöillä oli parhaimmat mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen (60 %). Yksityisissä palveluissa osuus oli 55 prosenttia, valtiolla 53 prosenttia ja kunta-alalla 52 prosenttia. Vuoteen 2018 verrattuna teollisuuden ja valtion palkansaajien mahdollisuudet osallistua kehittämiseen ovat parantuneet – kuntasektorilla ja yksityisissä palveluissa mahdollisuudet ovat heikentyneet. Pitkällä aikavälillä erityisesti teollisuuden palkansaajien kehittämismahdollisuudet ovat parantuneet: 29 prosentista 59 prosenttiin vuosien 2006–2019 välisenä aikana. (Kuvio 3.8.)

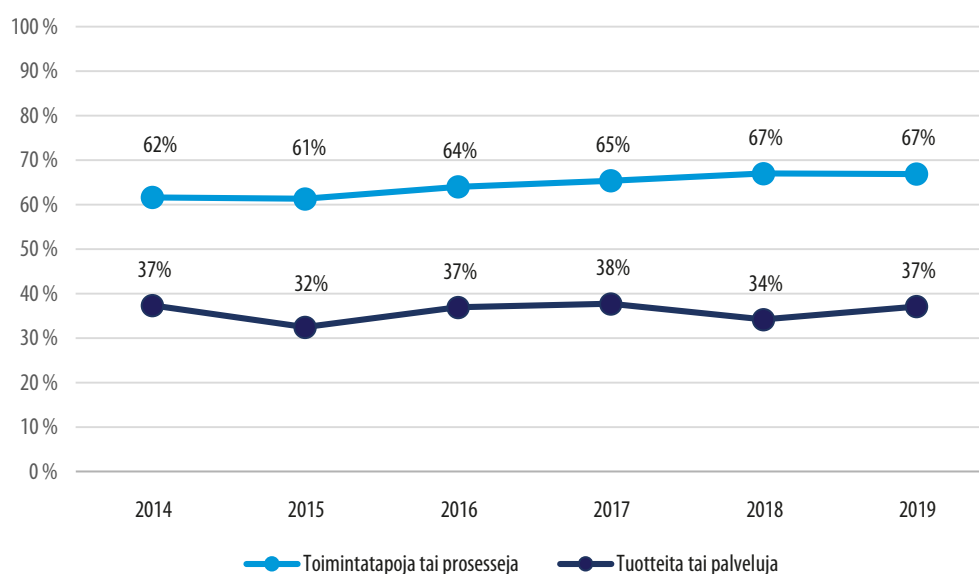
Kuvio 3.8. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen työnantajasektorin mukaan, hyvät mahdollisuudet, 2006–2019, %



Kehittämismahdollisuuksien lisäksi työolobarometrissä on kysytty **toimintatapojen sekä prosessien kehittämisestä** sekä **uusien, paranneltujen tuotteiden tai palvelujen kehittämisestä** vuodesta 2014 lähtien. Palkansaajista reilusti yli puolet (67 %) oli osallistunut toimintatapojen tai prosessien kehittämiseen ja yli kolmannes (37 %) tuotteiden tai palvelujen kehittämiseen viimeisen 12 kuukauden aikana vuonna 2019.

Tuotteiden tai palvelujen kehittäminen on hieman yleistynyt viime tutkimuskerrasta, toimintatapojen ja prosessien kehittäminen on sen sijaan pysynyt ennallaan. Kaiken kaikkiaan osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuosien varrella. Toimintatapojen kehittäminen on hieman yleistynyt palkansaajien keskuudessa (62 % vuonna 2014), mutta tuotteiden kehityksen osalta osuus on pysynyt samana kuin aikasarjan alussa, vuonna 2014 (37 %). (Kuvio 3.9.)

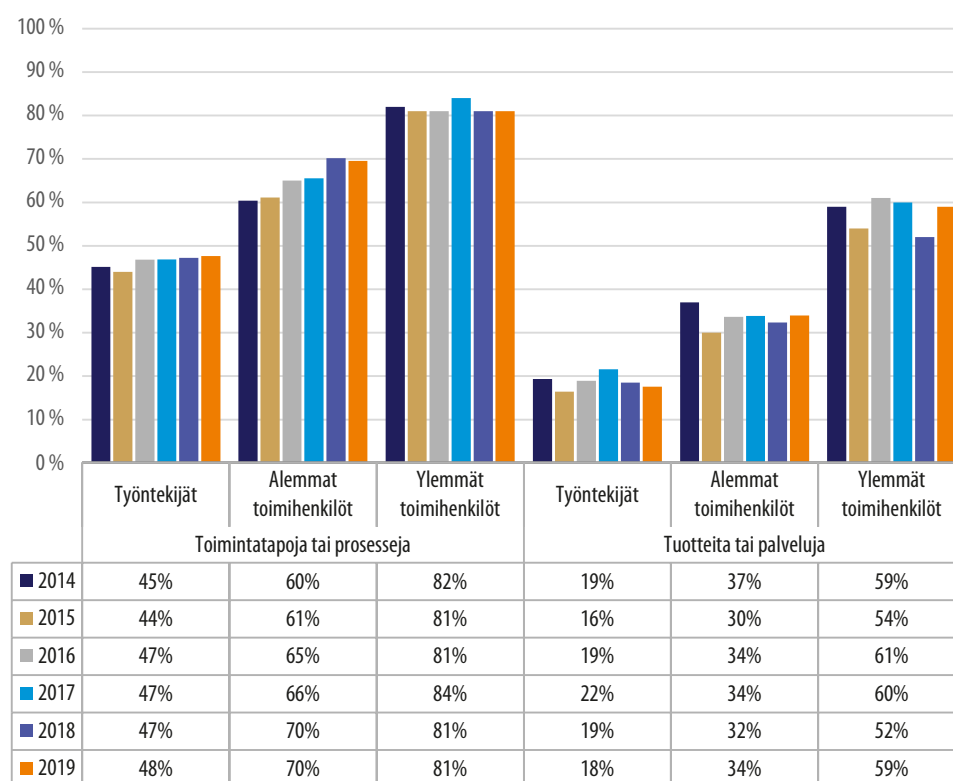
Kuvio 3.9. On kehittänyt toimintatapoja/prosesseja tai tuotteita/palveluja viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2014–2019, %



Sukupuolten välillä ei ole merkittäviä eroja toimintatapojen tai prosessien kehittämisen suhteen: naisista suurin osa (68 %) oli kehittänyt toimintatapoja viimeisen 12 kuukauden aikana, miehistä kaksi kolmesta (66 %) vuonna 2019. Tuotteita ja palveluja oli kehittänyt miehistä hieman useampi (39 %) kuin naisista (35 %). Ikäryhmistä aktiivisimpia olivat 35–44-vuotiaat, joista 72 prosenttia oli kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja ja 46 prosenttia tuotteita tai palveluja viimeisen 12 kuukauden aikana.

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat merkittävät: vuonna 2019 työntekijöistä noin puolet (48 %) oli kehittänyt toimintatapoja ja prosesseja viimeisen 12 kuukauden aikana, ylemmistä toimihenkilöistä 70 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä jopa 81 prosenttia. Tuotteita tai palveluja oli vastaavasti kehittänyt työntekijöistä alle viidennes (18 %), ylemmistä toimihenkilöistä kolmannes (34 %) ja ylemmistä toimihenkilöistä yli puolet (59 %). (Kuvio 3.10.)

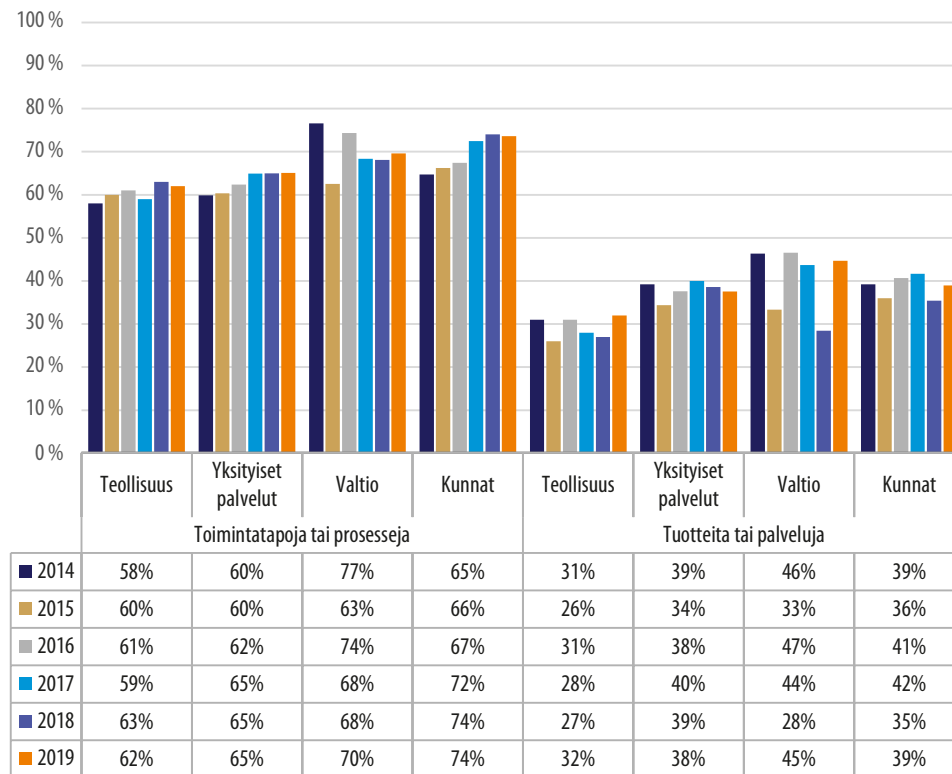
Kuvio 3.10. On kehittänyt toimintatapoja/prosesseja tai tuotteita/palveluja työssään viimeisen 12 kuukauden aikana, sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2019, %



Työnantajasektoreiden välillä oli niin ikään selviä eroja: toimintatapojen tai prosessien kehittäminen oli yleisempää kunta-alalla (74 %) kuin teollisuudessa (62 %), yksityisissä palveluissa (65 %) tai valtiolla (70 %). Sen sijaan tuotteiden ja palvelujen kehittäminen oli yleisempää valtiolla (45 %) kuin muilla sektoreilla (teollisuus 32 %, yksityiset palvelut 38 % ja kunta-ala 39 %). (Kuvio 3.11.)

Toimintatapojen tai prosessien kehittämisen suhteen trendi on ollut nouseva kaikilla sektoreilla – paitsi valtiolla, jossa trendi oli vuoteen 2018 saakka laskeva. Tuotteiden ja palvelujen kehittämisen osalta trendi on ollut kaikkien sektoreiden osalta melko aaltomainen. (Kuvio 3.11.)

Kuvio 3.11. On kehittänyt toimintatapoja/prosesseja tai tuotteita/palveluja työssään viimeisen 12 kuukauden aikana, työnantajasektorin mukaan 2014–2019, %



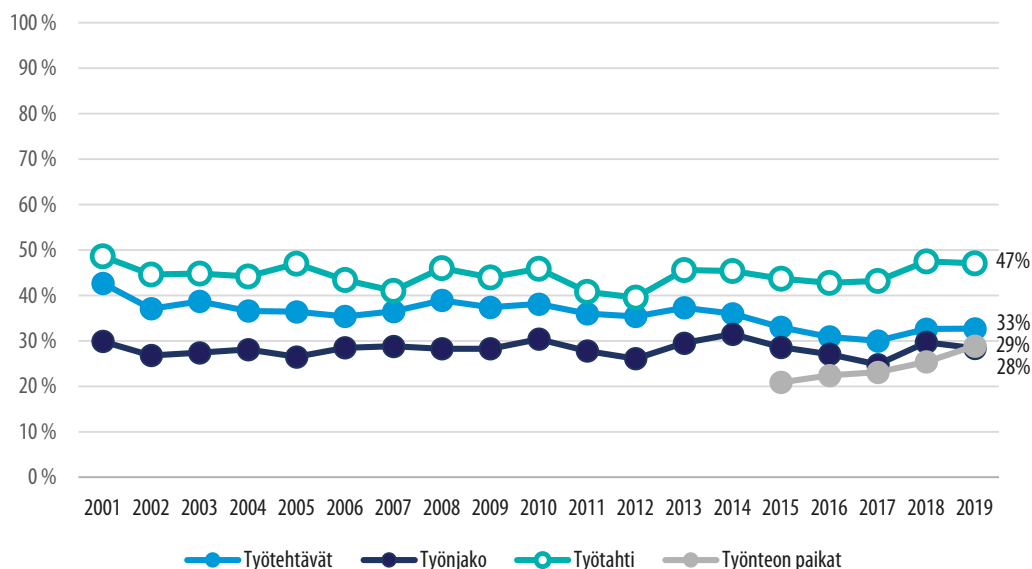
Toimintatapojen tai prosessien ja tuotteiden tai palvelujen kehittäminen olivat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta työpaikasta oli kyse. Suurilla työpaikoilla (yli 200 hlö) toimintatapoja tai prosesseja oli kehittänyt viimeisen 12 kuukauden aikana 72 prosenttia palkansaajista, kun vastaava osuus alle 10 henkilön työpaikoilla oli 60 prosenttia vuonna 2019. Niin ikään tuotteiden tai palvelujen kehittäminen oli yleisempää henkilömäärältään suurilla (48 %) työpaikoilla kuin pienillä (28 %).

3.4 Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksia ja niiden merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on tutkittu jo pitkään (Karasek 1979). Oman työn hallinnan on todettu olevan keskeinen osa työhyvinvointia sekä -tyytyväisyyttä (Green 2006), se on myös merkittävä työkykyyn vaikuttava tekijä. Heikkojen vaikutusmahdollisuuksien on havaittu esimerkiksi lisäävän terveydelle haitallista stressiä sekä riskiä joutua myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle (mm. Knardahl ym. 2017). Hyvät vaikutusmahdollisuudet sen sijaan lisäävät työssä innostumista ja ehkäisevät leipääntymistä. Vastuun tunteminen tekee työstä mielekästä ja motivoivaa (Deci & Ryan 2000).

Työolobarometrissa kysytään **vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin, töiden jakamiseen työpaikalla sekä siihen, missä paikoissa tai tiloissa töitä tekee**. Liki puolet (47 %) palkansaajista pystyi vaikuttamaan ”paljon” tai ”melko paljon” työtahtiinsa, kolmasosa (33 %) työtehtävien sisältöön ja hieman harvempi työnjakoon (28 %) ja työnteon paikkaan (29 %) vuonna 2019. (Kuvio 3.12.)

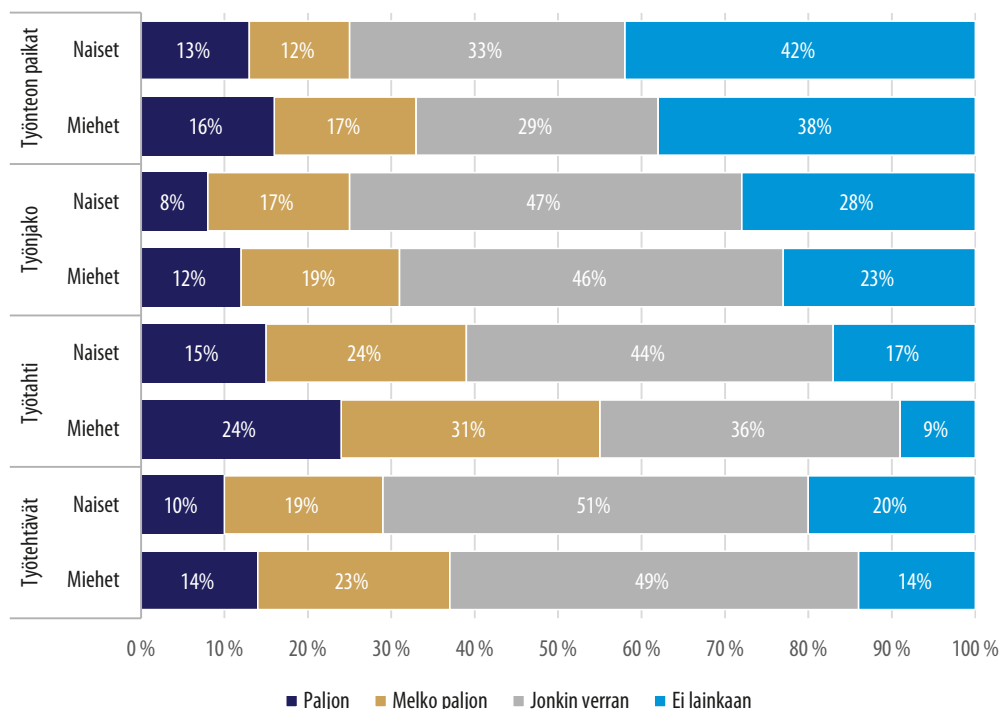
Kuvio 3.12. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin, paljon tai melko paljon, 2001–2019, %



Vaikutusmahdollisuudet eri osatekijöiden suhteen ovat hieman vaihdelleet vuosittain. Vuoteen 2018 verrattu vaikutusmahdollisuudet ovat pysyneet joko samana tai hieman heikentyneet työnteon paikkoja lukuun ottamatta, mikä on selvästi yleistynyt vuodesta 2018 (25 % vuonna 2018 ja 29 % vuonna 2019). (Kuvio 3.12.)

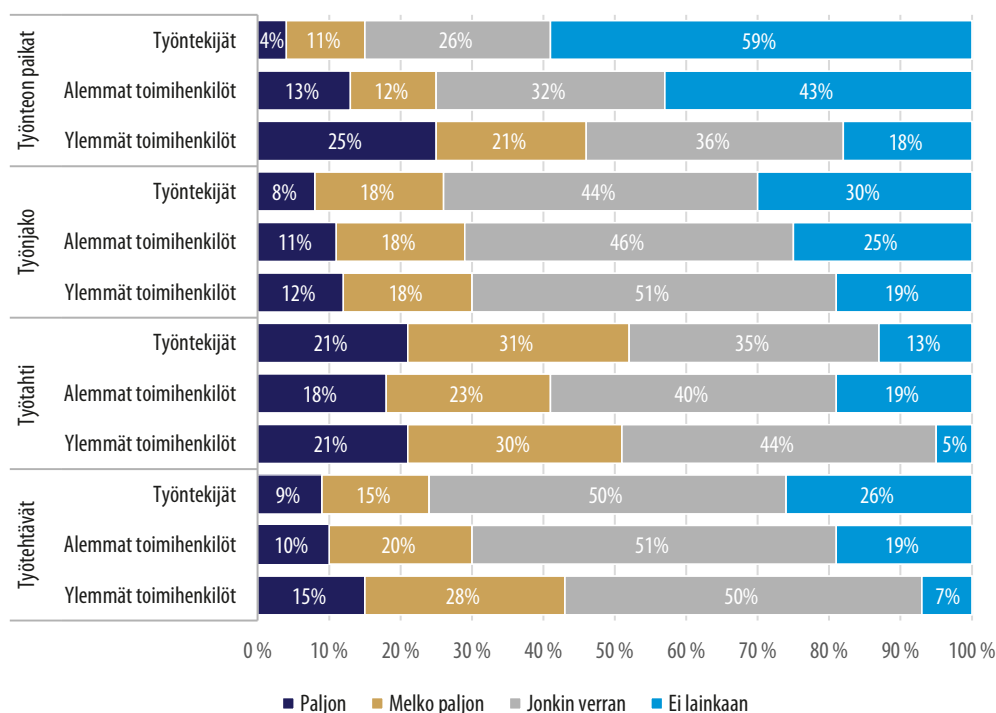
Miehillä on kaiken kaikkiaan paremmat vaikutusmahdollisuudet työssään kuin naisilla. Miehistä kolmannes (33 %) pystyi vaikuttamaan ”paljon” tai ”melko paljon” työnteon paikkoihin, naisista neljäsosa (25 %). Työnjakoon liittyen jakolinja oli samanlainen (miehet 31 %, naiset 25 %). Työtahtiin vaikuttamisessa ero oli merkittävä: miehistä reilu puolet (55 %) pystyi vaikuttamaan paljon työtahtiinsa, naisista selvästi harvempi (39 %). Miehillä oli paremmat vaikutusmahdollisuudet niin ikään työtehtäviinsä (37 %) kuin naisilla (29 %). (Kuvio 3.13.)

Kuvio 3.13. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sukupuolen mukaan, 2019, %



Ylemmillä toimihenkilöillä oli eniten vaikutusmahdollisuuksia työssään – työntekijöillä vaikutusmahdollisuudet olivat heikoimmat. Ylempistä toimihenkilöistä lähes joka toinen (46 %) pystyi vaikuttamaan ”paljon” tai ”melko paljon” työnteon paikkaan, alemmista toimihenkilöistä neljännes (25 %) ja työntekijöistä vain alle kuudesosa (15 %). Vastaavasti työtehtäviin pystyi vaikuttamaan ylempistä toimihenkilöistä 43 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 30 prosenttia ja työntekijöistä 24 prosenttia. Niin ikään työnjakoon vaikuttaminen oli yleisempää ylempille (30 %) ja alemmille toimihenkilöille (29 %) kuin työntekijöille (26 %). Poikkeuksen tekee työtahti, jossa työntekijöillä oli paremmat vaikutusmahdollisuudet kuin ylempillä ja alemmilla toimihenkilöillä (ylemmät toimihenkilöt 51 %, alemmat toimihenkilöt 41 %, työntekijät 52 %). (Kuvio 3.14.)

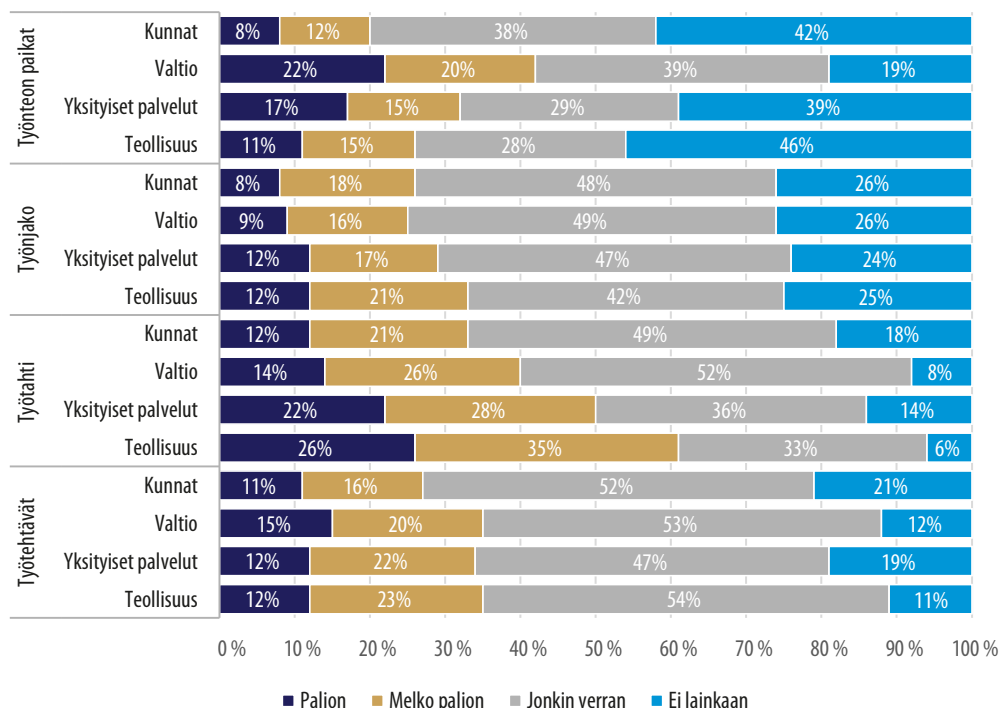
Kuvio 3.14. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sosioekonomisen aseman mukaan, 2019, %



Sektorikohtaiset erot eivät ole yhtä selviä kuin aseman ja sukupuolen tuomat erot. Valtion palkansaajat pystyivät vaikuttamaan parhaiten työnteon paikkaan, teollisuudet työntekijät puolestaan työnjakoon sekä työtahtiin. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin taas jakautuivat melko tasaisesti – sektoreiden väliset erot olivat melko pieniä. Merkille pantavaa on, että kuntasektorin palkansaajilla oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia lähes kaikkien kysytyjen työn osatekijöiden suhteen.

Kuten olettaa saattaa, vaikutusmahdollisuus työntöön paikkaan oli selvästi yhteydessä etätöön tekoon. Niistä palkansaajista, joilla ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia työntöön paikkaan, vain harva oli tehnyt etätöitä. Sen sijaan niistä, joilla oli paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työntöön paikkaan, suurin osa oli tehnyt etätöitä (79 %).

Kuvio 3.15. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työntöön paikkoihin työnantajasektorin mukaan, 2019, %



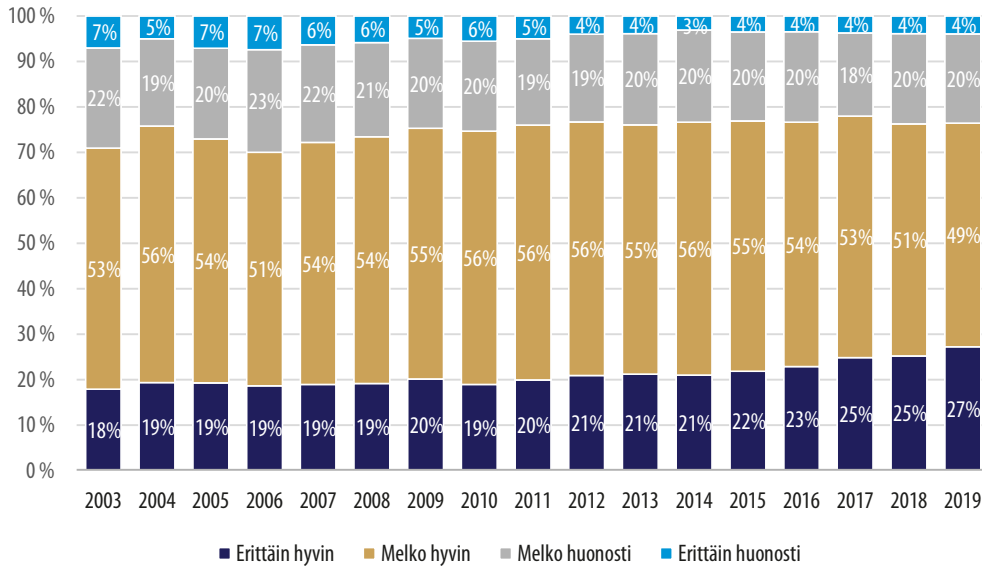
3.5 Esimiehen tuki ja kannustus

Esimiehet ovat keskeisessä asemassa, mitä tulee työpaikan innovointiin ja uusien asioiden tai käytänteiden käyttöönottoon. Työolobarometrissä onkin kysytty jo vuodesta 2003 lähtien **esimiesten kannuksesta sekä suhtautumisesta työntekijöiden muutosehdotuksiin**.

Uusimman työolobarometrin mukaan enemmistö (76 %) palkansaajista koki, että väittämä ”esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin” sopi ”erittäin” tai ”melko hyvin” omaan työpaikkaan. Muutos on ollut hyvin myönteinen: niiden osuus, jotka kokivat, että väittämä sopi ”erittäin hyvin”, on kasvanut ja vastaavasti niiden osuus, jotka

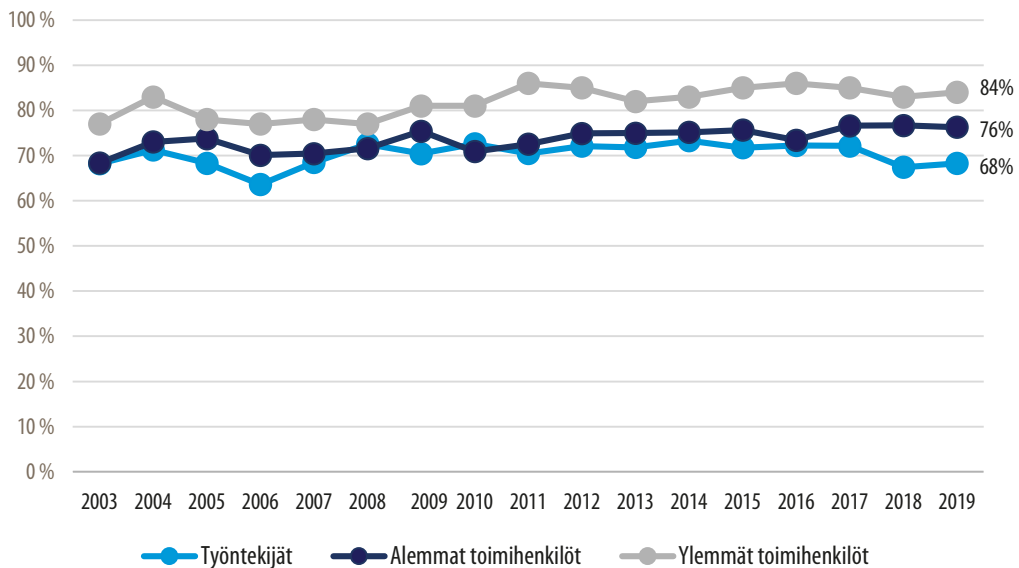
kokivat väittämän sopivan vain ”melko hyvin”, on vähentynyt aivan aikasarjan alusta lähtien. (Kuvio 3.16.)

Kuvio 3.16. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin 2003–2019, %



Miehet (79 %) olivat hieman tyytyväisempiä esimiehensä suhtautumistapaan kuin naiset (74 %). Niin ikään ylemmät toimihenkilöt (84 %) olivat tyytyväisempiä kuin alemmat toimihenkilöt (76 %) tai työntekijät (68 %) (Kuvio 3.17).

Kuvio 3.17. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin, sosioekonomisen aseman mukaan, erittäin tai melko hyvin, 2003–2019, %

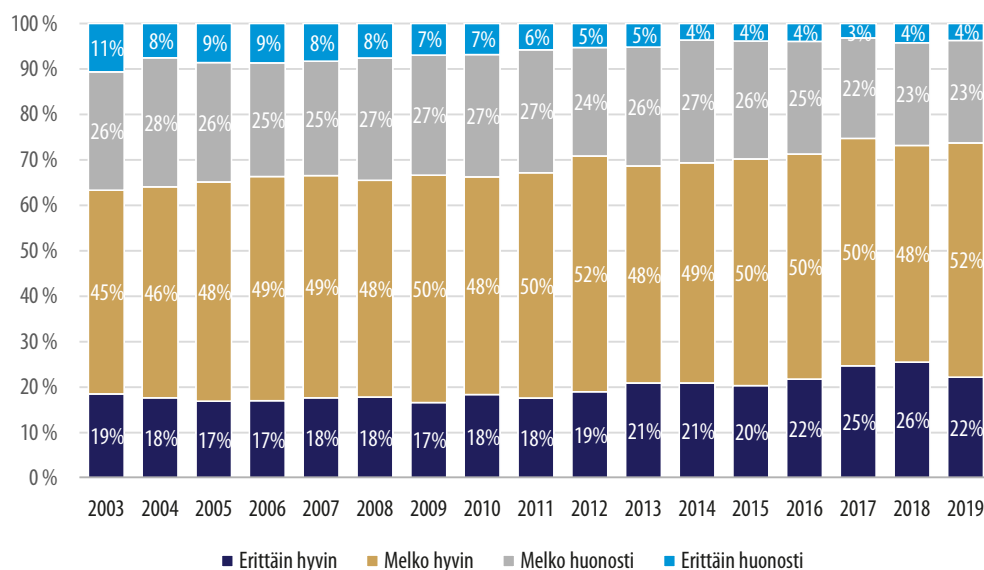


Työnantajasektoreiden välillä oli melko vähän eroja: yksityisten palveluiden ja teollisuuden palkansaajista enemmistö (78 %) oli tyytyväisiä esimiehensä suhtautumistapaan. Valtiolla vastaava osuus oli 75 prosenttia ja kunta-alalla 73 prosenttia vuonna 2019. Teollisuuden sektorilla (73 % vuonna 2018) ja valtiolla (72 % vuonna 2018) tyytyväisyys oli hieman yleistyntä vuodesta 2018. Muilla sektoreilla osuudet olivat pysyneet lähes entisellään.

Työolobarometrissä on vuodesta 2003 lähtien kysytty lisäksi sitä, **kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita**. Vuoden 2019 barometrin mukaan palkansaajista selkeä enemmistö (74 %) koki, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita ”erittäin” tai ”melko hyvin”. Osuus on pysynyt samana vuodesta 2018, mutta niiden osuus, jotka kokivat väittämän sopivan ”erittäin hyvin” omaan työpaikkaan, on hieman laskenut viime tutkimuskerrasta (26 % vuonna 2018 ja 22 % vuonna 2019). (Kuvio 3.18).

Vaikka vuoteen 2018 verrattuna ”erittäin” tyytyväisten osuus on pysynyt likimain samana, pitkällä aikavälillä kehitys on ollut hyvin myönteistä. Tyytyväisten osuus on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2003 (64 % vuonna 2003, 74 % vuonna 2019). (Kuvio 3.18.)

Kuvio 3.18. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita 2003–2019, %



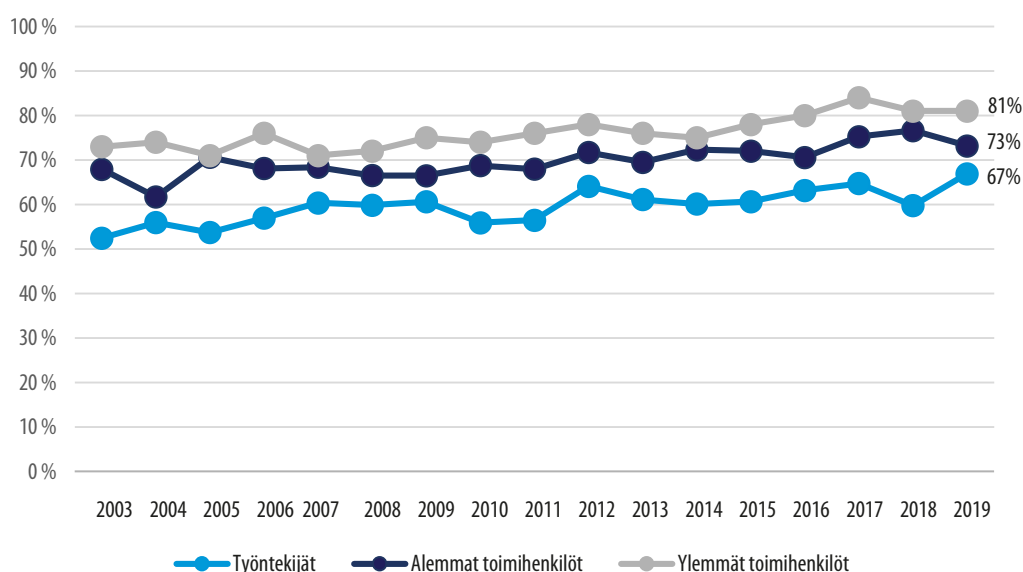
Naiset (76 %) olivat hieman tyytyväisempiä kannustukseen kuin miehet (72 %). Kaiken kaikkiaan trendi on ollut molemmilla sukupuolilla kasvava, vaikka viime vuoteen verrattuna laskua olikin hieman ”erittäin tyytyväisten” osuudessa.

Ylemmät toimihenkilöt (81 %) olivat selvästi tyytyväisempiä kannustukseen kuin alemmat toimihenkilöt (74 %) tai työntekijät (67 %) vuonna 2019. Työntekijöillä osuus on kasvanut

viime tutkimuskertaan verrattuna, ylemmillä toimihenkilöillä pysynyt samana ja alemmilla toimihenkilöillä se on hieman laskenut. (Kuvio 3.19.)

Sektoreiden välillä ei ollut kovin suuria eroja; kunta-alan palkansaajat olivat tyytyväisimpiä (valtio 69 %, teollisuus 71 %, kunta-ala 77 % ja yksityiset palvelut 74 %). Työpaikan koolla ei ollut merkittävää vaikutusta saatuun kannustukseen.

Kuvio 3.19. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, erittäin tai melko hyvin, sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2019, %



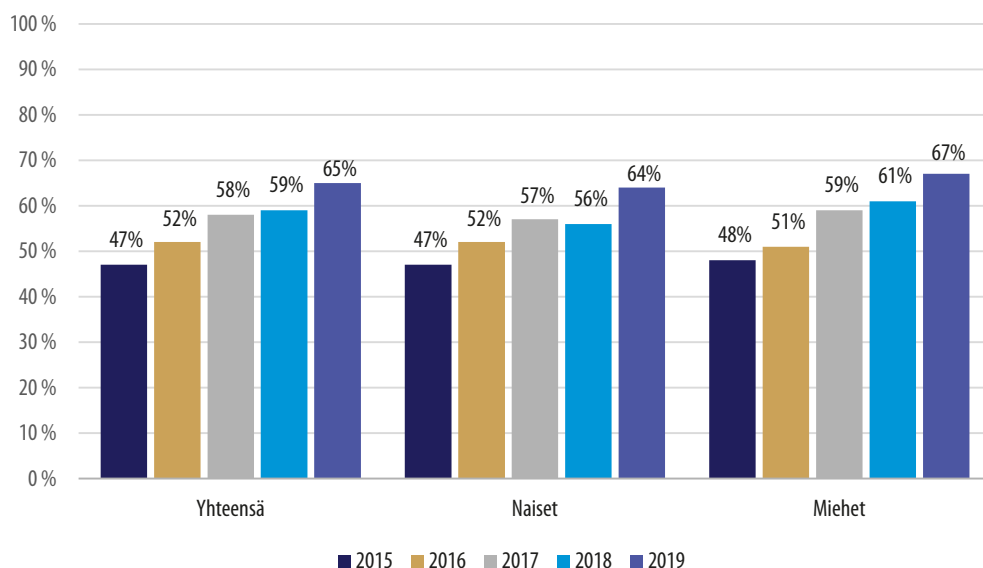
3.6 Digitaaliset työvälineet ja sosiaalisen median käyttö työssä

Erilaiset vuorovaikutukseen tarkoitetut digitaaliset työvälineet ja sosiaalinen media ovat vakiinnuttaneet paikkansa suomalaisen työelämään viime vuosina. Erityisesti vuorovaikutuksen helpottamiseen ja tiedon jakamiseen tarkoitetut digitaaliset työvälineet ovat helpottaneet ideoiden kehittämistä sekä jakamista työssä. Sosiaalisen median voidaan myös nähdä työpaikan yhteisöllisen luovuuden vahvistajana.

Työolobarometrissä on vuodesta 2015 lähtien kysytty **sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käytöstä** kysymyksellä ”Käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti?” Työtiloilla tarkoitetaan esimerkiksi internetin tai intranetin yhteisiä työtiloja. Sähköpostit ja perinteiset tekstiviestit on rajattu tässä pois.

Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö on selvästi yleistynyt viime vuosina. Uusimman työolobarometrin mukaan jo lähes kaksi kolmesta (65 %) palkansaajasta käytti jotain sähköistä alustaa tai pikaviestintävälinettä työssään. Osuus on kasvanut kuusi prosenttiyksikköä vuodesta 2018. (Kuvio 3.20.)

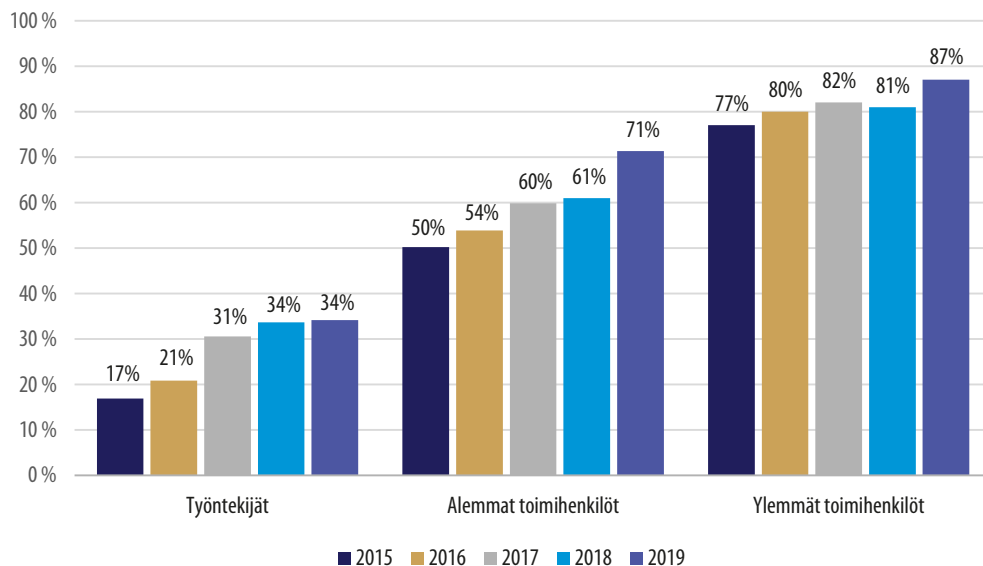
Kuvio 3.20. Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö työssä sukupuolen mukaan 2015–2019, %



Sukupuolten välillä ei ollut suurta eroa alustojen tai viestintävälineiden käytössä (naiset 64 % ja miehet 67 % vuonna 2019). Yleisimmin sähköisiä alustoja työssään käyttivät 25–34- ja 35–44-vuotiaat (70–73 %) palkansaajat. Muissa ikäryhmissä osuus oli 54–65 prosenttia.

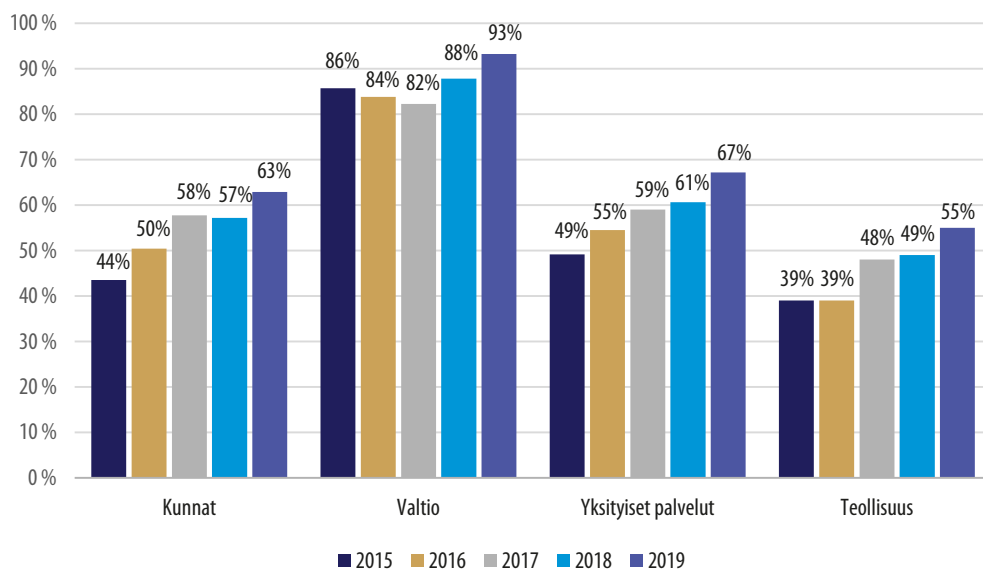
Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö oli selvästi yleisempää ylempien toimihenkilöiden (87 %) kuin alempien toimihenkilöiden (71 %) tai työntekijöiden (34 %) työssä. Alemmilla (61 % vuonna 2018) ja ylemmillä toimihenkilöillä (81 % vuonna 2018) näkyy selvä kasvu vuoteen 2018 verrattuna, kun taas työntekijöillä osuus pystyi samana (34 %). (Kuvio 3.21.)

Kuvio 3.21. Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö työssä sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2019, %



Sähköisiä työalustoja ja pikaviestintävälineitä käytettiin yleisimmin valtiolla (93 % vuonna 2019), jossa osuus lähentelee jo 100 prosenttia. Myös kuntasektorilla (63 %), yksityisissä palveluissa (67 %) ja teollisuudessa (55 %) yli puolet palkansaajista käytti sähköisiä alustoja tai pikaviestintävälineitä työssään. (Kuvio 3.22.)

Kuvio 3.22. Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö työssä työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %

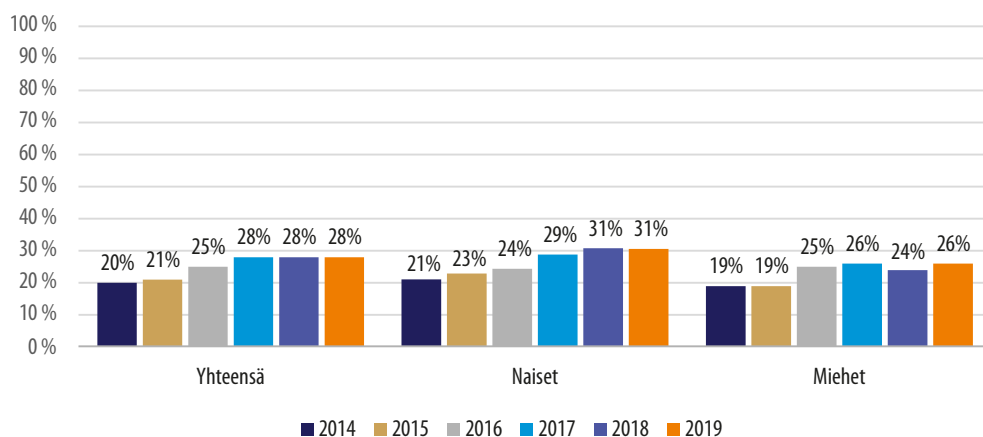


Sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden lisäksi työolobarometrissä on kysytty vuodesta 2014 lähtien **sosiaalisen median** käytöstä työssä kysymyksellä ”Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?”

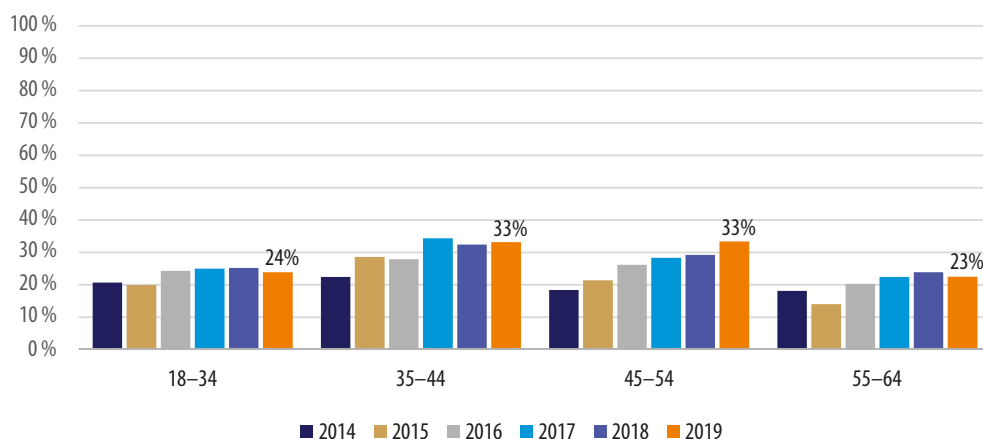
Sosiaalisen median käyttö työssä on yleistynyt, mutta ei niin nopeasti kuin sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö. Vuonna 2019 palkansaajista hieman yli neljännes (28 %) käytti työssään sosiaalista mediaa. Osuudessa ei ole tapahtunut muutosta vuoden 2017 jälkeen. Naiset (31 %) käyttivät sosiaalisista mediaa yleisemmin työssään kuin miehet (26 %) (Kuvio 3.23).

Aktiivisimmin sosiaalista mediaa käyttivät 35–44- ja 45–54-vuotiaat palkansaajat, joista kolmannes (33 %) käytti sosiaalista mediaa työssään. Muissa ikäryhmissä osuus oli 20–26 prosentin välillä. (Kuvio 3.24.) Nuoret saattavat käyttää sosiaalista mediaa useammin omalla vapaa-ajallaan verrattuna vanhempiin.

Kuvio 3.23. Sosiaalisen median käyttö työssä sukupuolen mukaan 2014–2019, %

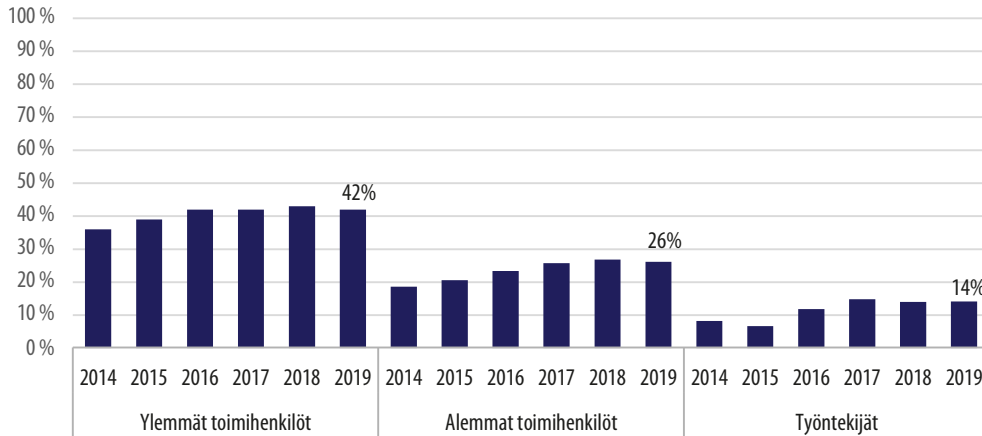


Kuvio 3.24. Sosiaalisen median käyttö työssä ikäryhmän mukaan 2014–2019, %



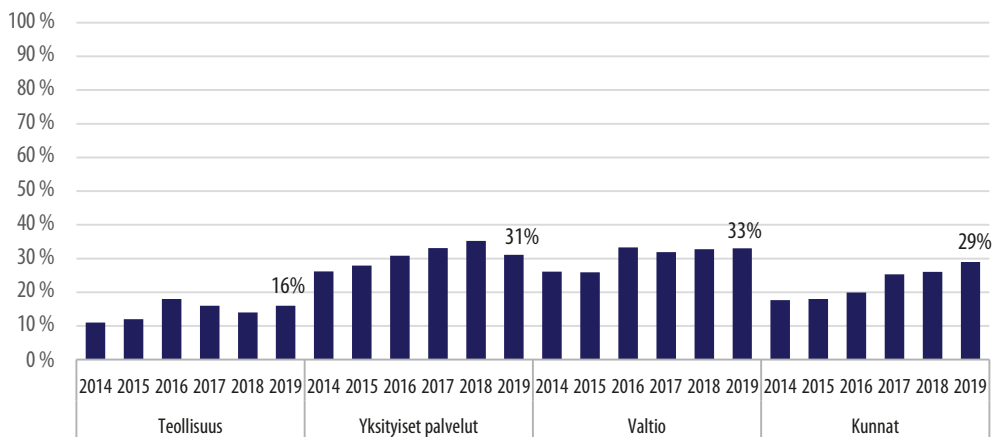
Ylemmistä toimihenkilöistä sosiaalista mediaa työssään käytti noin kaksi viidestä (42 %), alemmista toimihenkilöistä neljännes (26 %), mutta työntekijöistä vain 14 prosenttia. Osuuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime tutkimuskerrasta. (Kuvio 3.25.)

Kuvio 3.25. Sosiaalisen median käyttö työssä sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2019, %



Sosiaalisen median käyttö oli yleisempää valtiolla (33 %) kuin kuntasektorilla (29 %) tai yksityisissä palveluissa (31 %). Teollisuudessa sosiaalisen median käyttö oli puolestaan huomattavasti harvinaisempaa kuin muilla sektoreilla (16 %). Julkisella sektorilla eli kunta-alalla ja valtiolla osuudet ovat tasaisesti kasvaneet jo aikasarjan alusta lähtien. Sen sijaan yksityisissä palveluissa on tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. Teollisuudessa sosiaalisen median käyttäjien osuus puolestaan laski vuodesta 2016 vuoteen 2018, mutta lähti taas hienoiseen kasvuun vuoden 2018 jälkeen. (Kuvio 3.26.)

Kuvio 3.26. Sosiaalisen median käyttö työssä työnantajasektorin mukaan 2014–2019, %



3.7 Tiivistelmä

Työn organisoinnin tavoissa, organisaatorajat ylittävässä yhteistyössä sekä palkansaajien mahdollisuuksissa osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen oli tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. Vaikutusmahdollisuudet olivat pysyneet lähes ennallaan vuodesta 2018, työntöon paikkaa lukuun ottamatta, mihin vaikuttaminen oli hieman yleistynyt. Esimiehen tuessa ja kannustuksessa oli tapahtunut pieniä muutoksia vuoden 2018 jälkeen: tyytyväisyys tuen saantiin oli yleistynyt, mutta tyytymättömyys kannustukseen oli hieman lisääntynyt viime tutkimuskerrasta.

Työn digitalisaatio näyttää edenneen työelämässä: uudet tietojärjestelmät olivat hieman yleistyneet ja useampi käytti työssään sähköisiä työkaluja ja pikaviestintävälineitä vuoteen 2018 verrattuna. Sosiaalisen median käyttö työssä taas näyttää saavuttaneen eräänlaisen saturaatiopisteen – sosiaalista mediaa käyttävien osuus on pysynyt muuttumattomana jo viimeiset kolme vuotta. Palkansaajista hieman yli neljäsosa käytti sosiaalista mediaa työsään vuonna 2019.

Innovaatiotoimintaan keskeisesti liittyvät tekijät jakautuvat melko voimakkaasti sosio-ekonomisen aseman mukaan: organisaatorajat ylittävä yhteistyö, mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen, vaikutusmahdollisuudet sekä uusien toimintatapojen tai tuotteiden kehittäminen olivat huomattavasti yleisempiä ylemmille toimihenkilöille kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille. Ylemmät toimihenkilöt olivat myös tyytyväisempiä esimieheltä saamaansa tukeen ja kannustukseen kuin muut. Erityisesti sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden sekä sosiaalisen median käytössä näyttää olevan melkoinen railo sosioekonomisten ryhmien välillä. Ylemmillä toimihenkilöillä erilaisten sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö oli yli kaksi kertaa yleisempää kuin työntekijöillä.

Sukupuolten välinen ero tulee voimakkaasti esille vaikutusmahdollisuuksissa. Naisilla oli järjestelmällisesti heikommat vaikutusmahdollisuudet niin työntöon paikkaan, työnjakkoon, työtahtiin kuin työtehtäviin kuin miehillä. Erityisen suuri ero oli työtahtiin vaikuttamisessa (naiset 39 %, miehet 55 % vuonna 2019).

4 Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä

Osaaminen on keskeinen osa työhyvinvointia: se tukee työkykyä. Vahva osaaminen edistää niin työn hallinnan tunnetta kuin työssä jaksamista. Se vaikuttaa myös myönteisesti työuran pituuteen. Osaamisen tulisi vastata työn vaatimuksia. Työn murroksessa työn vaatimukset kuitenkin jatkuvasti muuttuvat. Työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovatkin tulevaisuudessa yhä merkittävämmässä asemassa.

Osaamisen merkitys työelämässä korostuu entisestään, kun teknologia, automaatio ja tekoäly korvaavat yhä enenevässä määrin rutiinomaisia työtehtäviä. Myös kokonaisia ammatteja häviää. Työn murroksen yhteydessä puhutaankin paljon jatkuvasta tai elinikäisestä oppimisesta, millä tarkoitetaan sitä, että pelkkä tutkinto ei enää riitä, vaan työn muutos edellyttää jatkuvaa oman osaamisen päivittämistä ja kehittämistä. Osaamisen kehittäminen jatkuu siis koko työuran ajan – läpi koko elämän.

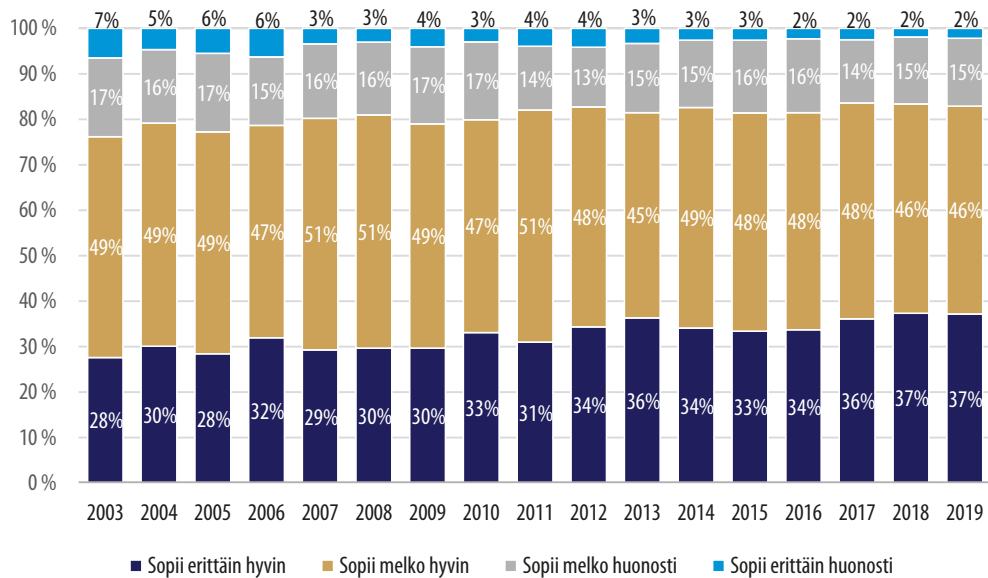
Organisaatioilla on oma roolinsa osaamisen kehittäjänä ja mahdollistajana. Organisaatioiden tuloksellisuus ja menestys perustuvat osaamiseen. Jotta yritykset menestyisivät yhä kovenevilla, globaaleilla markkinoilla, on niiden kyettävä jatkuvasti uudistamaan sekä kehittämään tuotteitaan ja palvelujaan. Myös uusien innovaatioiden tuottaminen vaatii osaamista. Osaaminen onkin organisaatioiden kilpailukyvyn perusta: jotta yritykset menestyisivät ja pysyisivät kilpailussa mukana, tulisi organisaation jatkuvasti ennakoida tulevia osaamistarpeita. Osaamisen kehittäminen tulisikin nähdä investointina.

Tässä luvussa tarkastellaan osaamiseen ja kehittymismahdollisuuksiin liittyviä tietoja. Aluksi luodaan katsaus siitä, millaiset oppimismahdollisuudet palkansaajilla on työssään. Lisäksi käydään läpi koulutukseen osallistumiseen liittyviä tietoja: missä määrin palkansaajat osallistuivat vuonna 2019 työnantajan kustantamaan koulutukseen? Tietoa on nykyään enemmän ja helpommin saatavilla kuin koskaan aikaisemmin. Formaalin koulutuksen rinnalle onkin tullut yhä monimuotoisempia tapoja ja mahdollisuuksia opiskella sekä oppia. Luvun lopussa selvitetäänkin vielä tarkemmin eri työssä oppimisen muotoja.

4.1 Työssä oppiminen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen

Työolobarometrissä on selvitetty **työssä oppimista** jo vuodesta 2003 saakka väittämällä ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita”. Uusimman barometrin mukaan suurin osa (83 %) palkansaajista mielsi työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uutta (erittäin hyvin ja melko hyvin). Hieman yli kolmannes (37 %) koki väittämän sopivan ”erittäin hyvin” kohdalleen ja lähes puolet (46 %) sanoi sen sopivan ”melko hyvin”. Harvempi kuin joka kuudes (15 %) koki oppimismahdollisuudet huonoksi tai melko huonoksi. (Kuvio 4.1.)

Kuvio 4.1. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita 2003–2019, %

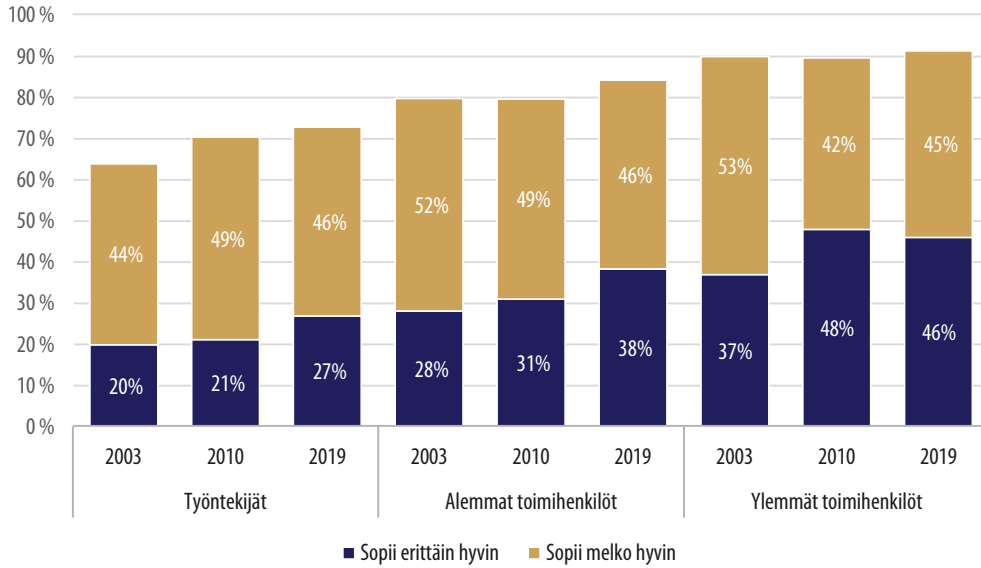


Vuoteen 2018 verrattuna tuloksissa ei ole tapahtunut mitään muutoksia suuntaan tai toiseen. Pitkällä aikavälillä trendi on sen sijaan ollut nouseva. Aikavälillä 2003–2019 niiden osuus palkansaajista, jotka kokivat väittämän sopivan erittäin hyvin kohdalleen, on kasvanut 28 prosentista 37 prosenttiin. (Kuvio 4.1.)

Sukupuolten välillä ei ole ollut merkitsevää eroa työpaikan oppimismahdollisuuksiin liittyen. Vuonna 2019 naisista 83 prosenttia ja miehistä 84 prosenttia kertoi väittämän sopivan erittäin tai melko hyvin kohdalleen.

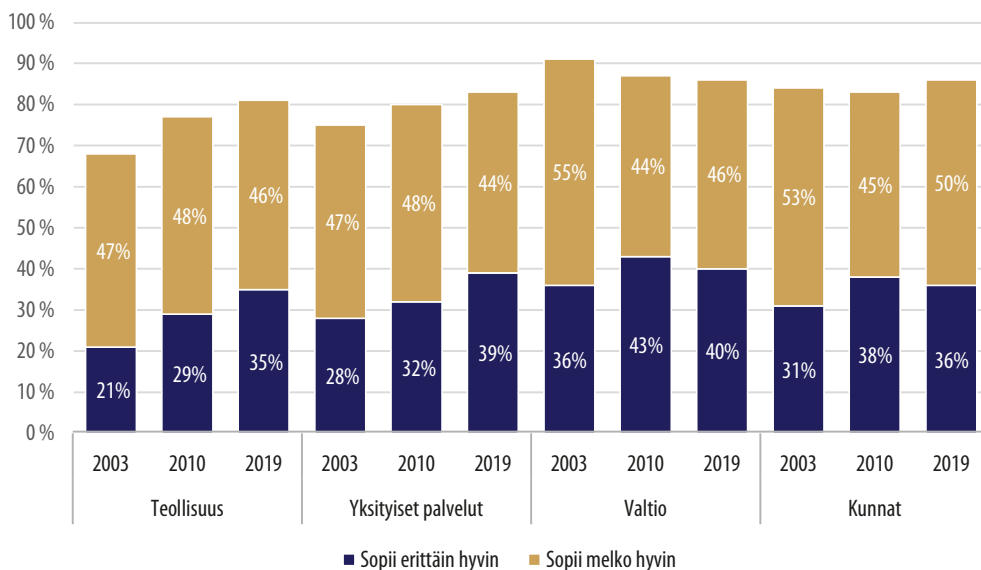
Ylemmät toimihenkilöt (91 %) olivat tyytyväisempiä työpaikkansa oppimismahdollisuuksiin verrattuna alempiin toimihenkilöihin (84 %) tai työntekijöihin (73 %). Niiden osuus, jotka kokivat väittämän sopivan erittäin hyvin kohdalleen, on kasvanut erityisesti alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä jo aikasarjan alusta lähtien. (Kuvio 4.2.)

Kuvio 4.2. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, sosioekonomisen aseman mukaan 2003, 2010 ja 2019, %



Valtion (86 %) ja kuntasektorin (86 %) palkansaajat olivat hieman tyytyväisempiä työpaikansa tarjoamiin oppimismahdollisuuksiin verrattuna teollisuudessa (81 %) tai yksityisissä palveluissa (83 %) työskenteleviin. Myönteinen kehitys näkyy erityisesti teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa. Kuntasektorilla ja valtiolla kehitys näyttää sen sijaan hieman hidastuneen vuoden 2010 jälkeen. (Kuvio 4.3.) Työpaikan koolla ei ollut vaikutusta siihen, miten oppimismahdollisuudet koettiin.

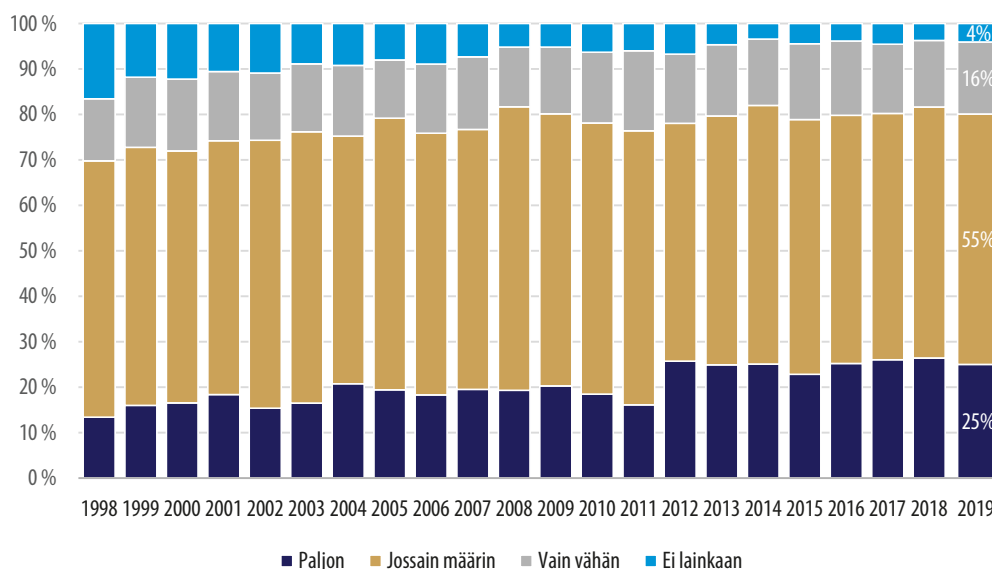
Kuvio 4.3. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, työnantajasektorin mukaan 2003, 2010 ja 2019, %



Työolobarometrissa on jo vuodesta 1998 lähtien selvitetty sitä, **onko työpaikalla pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen**. Uusimman barometrin mukaan valtaosa palkansaajista (80 %) koki, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan ”paljon tai jossain määrin” osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vastaa- vasti viidesosa (20 %) oli sitä mieltä, että osaamiseen oli pyritty vaikuttamaan ”vain vähän” tai ”ei ollenkaan”. (Kuvio 4.4.)

Vastausosuuksissa ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2018 jälkeen. Pitkällä aikavälillä trendi on kuitenkin ollut nouseva aikasarjan alusta, vuodesta 1998 lähtien. Erityisesti niiden osuus, jotka kertoivat työpaikalla pyrittävän vaikuttamaan ”paljon” osaamiseen ja ammattitaitoon, on kahdessakymmenessä vuodessa liki kaksinkertaistunut (13 % vuonna 1998 ja 25 % vuonna 2019). Niin ikään niiden osuus, jotka olivat sitä mieltä, että työpaikalla ei pyritä lainkaan vaikuttamaan ammattitaidon kehittämiseen, on laskenut systemaattisesti koko aikasarjan ajan (17 % vuonna 1998 ja 4 % vuonna 2019). (Kuvio 4.4.)

Kuvio 4.4. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2019, %

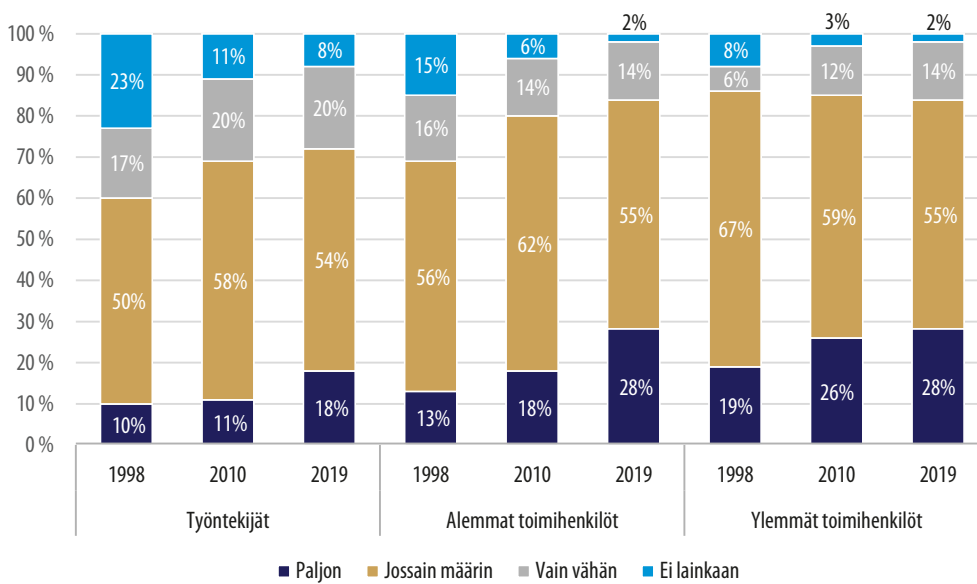


Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt (molemmat 84 %) kokivat selvästi yleisemmin kuin työntekijät (72 %), että työpaikalla pyritään aktiivisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaitoon. Lähes kaikissa ryhmissä on tapahtunut myönteistä kehitystä aikasarjan alusta lähtien. Ainoastaan ylempien toimihenkilöiden työpaikoilla tilanne on pysynyt jokseenkin samana viimeisen kymmenen vuoden ajan. (Kuvio 4.5.)

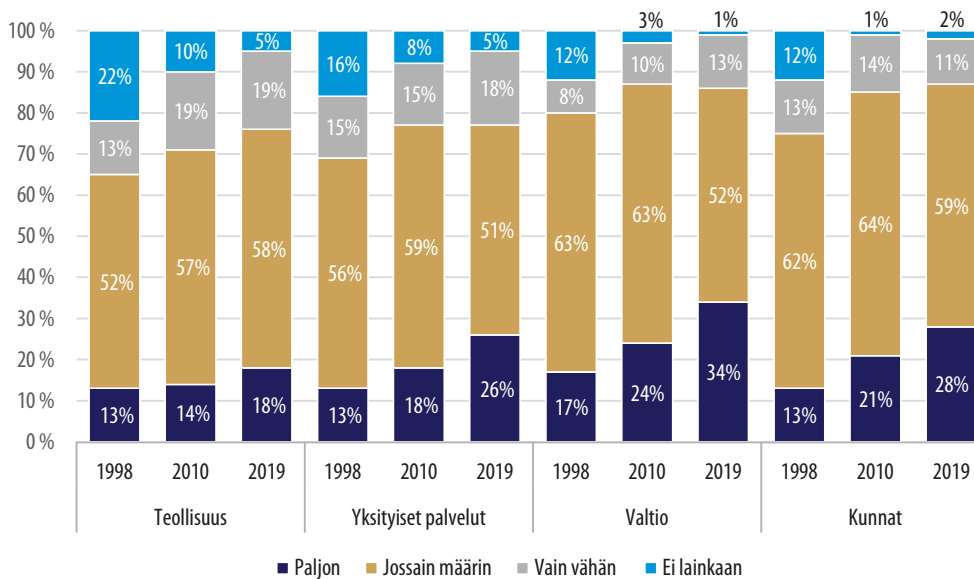
Kuntasektorilla (87 %) ja valtiolla (86 %) osaamiseen panostettiin enemmän kuin teollisuudessa (76 %) ja yksityisissä palveluissa (77 %). Erityisesti valtio erottuu sektorina, jossa on

tapautunut myönteistä kehitystä: niiden osuus, jotka kokivat, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan ”paljon” osaamiseen, on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2010. (Kuvio 4.6.) Henkilömäärältään suurilla työpaikoilla oli pyritty vaikuttamaan osaamisen kehittämiseen hieman useammin kuin pienillä työpaikoilla. Erot eri kokoisten työpaikkojen välillä olivat kuitenkin melko pieniä.

Kuvio 4.5. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, sosioekonomisen aseman mukaan 1998, 2010 ja 2019, %



Kuvio 4.6. Työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, työnantajasektorin mukaan 1998, 2010 ja 2019, %

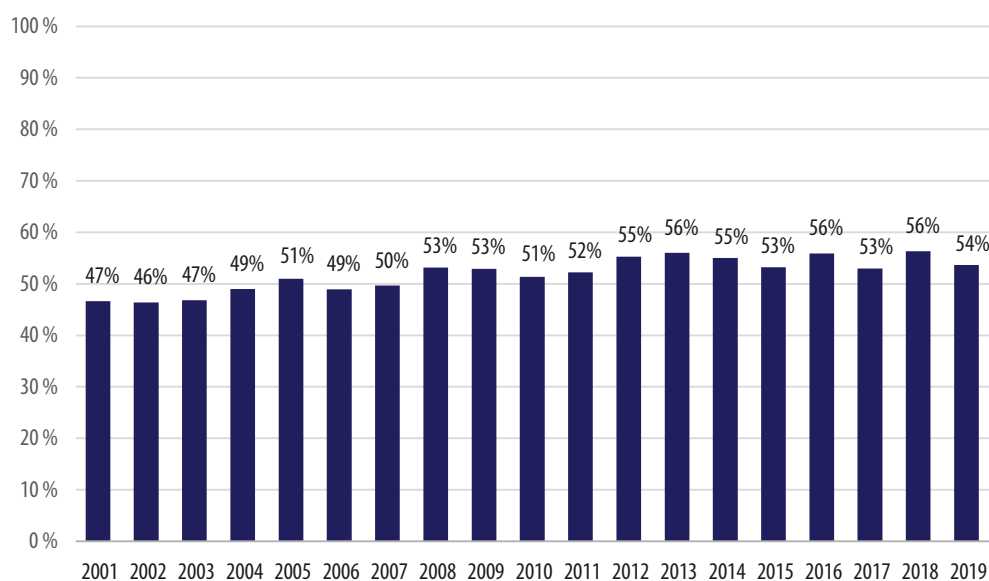


4.2 Koulutukseen osallistuminen

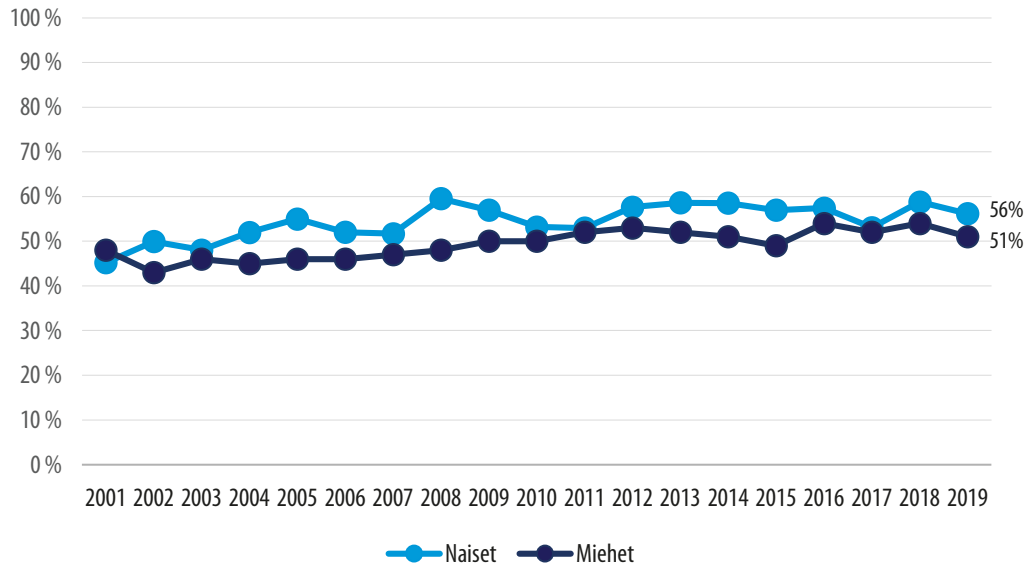
Työolobarometrissä on selvitetty **koulutukseen osallistumista** vuodesta 2001 lähtien kysymyksellä ”Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?” Vuonna 2019 työnantajan järjestämään koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana oli osallistunut reilu puolet (54 %) palkansaajista, naiset (56 %) hieman useammin kuin miehet (51 %) (Kuvio 4.7 ja 4.8).

Vuoteen 2018 verrattuna koulutukseen osallistuneiden määrässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta: osuus on laskenut kaksi prosenttiyksikköä. Kaiken kaikkiaan koulutukseen osallistuneiden trendi on ollut ylöspäin. Tosin ajallinen muutos on ollut melko pientä: osuus on kasvanut 47 prosentista vuonna 2001 aina 54 prosenttiin vuonna 2019. (Kuvio 4.7.)

Kuvio 4.7. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana 2001–2019, %



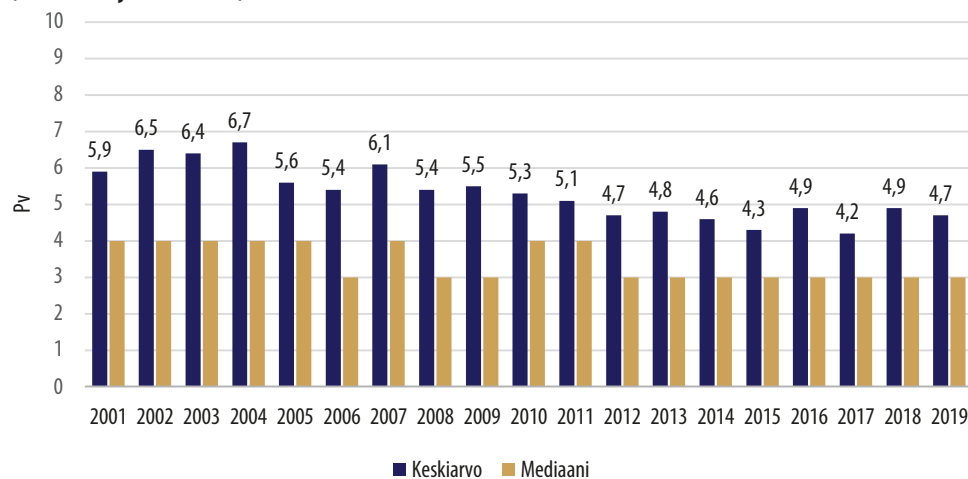
Kuvio 4.8. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan 2001–2019, %



Niille palkansaajille, jotka olivat osallistuneet työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, **koulutuspäiviä** oli kertynyt keskimäärin 4,7 (mediaani 3 pv) vuonna 2019 (Kuvio 4.9). Sukupuolten välillä ei ollut juuri eroa koulutuspäivien määrissä (naiset 4,6 ja miehet 4,7). Vaikka naiset kävivät useammin koulutuksissa kuin miehet, miehillä koulutuspäivien yhteenlaskettu määrä oli hivenen suurempi kuin naisilla.

Kaiken kaikkiaan koulutuspäivien määrän trendi on ollut selvästi alaspäin jo vuodesta 2004 lähtien. Vielä 2000-luvun alussa koulutuspäivien määrän keskiarvo oli yli kuusi. Sieltä se on hiljalleen laskenut alle viiden. (Kuvio 4.9.)

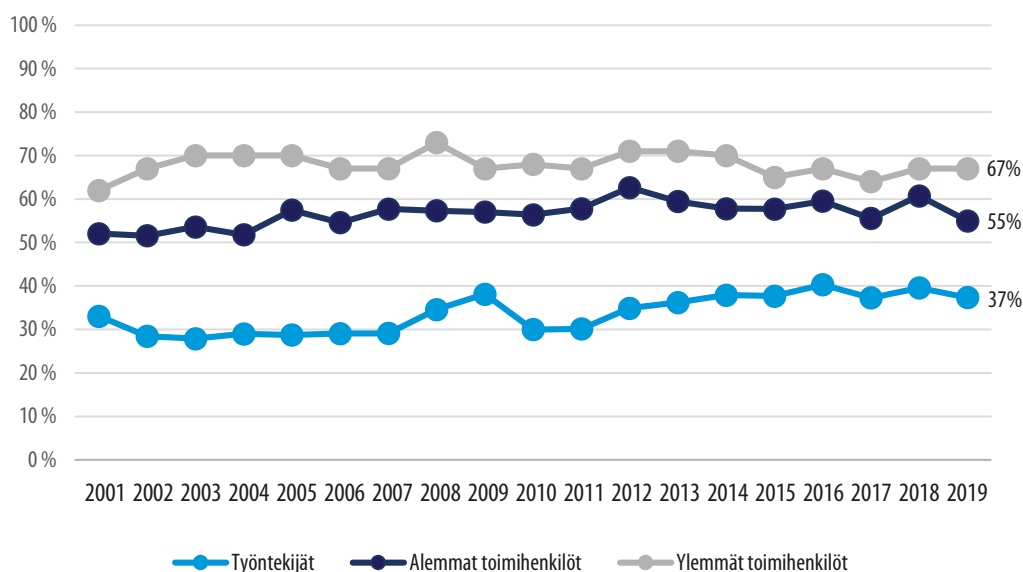
Kuvio 4.9. Koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä viimeisen 12 kuukauden aikana (keskiarvo ja mediaani) 2001–2019



Koulutukseen osallistuminen on vahvasti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan: ylemmistä toimihenkilöistä kaksi kolmesta (67 %) oli osallistunut koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana vuonna 2019, työntekijöistä vain noin kolmannes (37 %). Alemmat toimihenkilöt sijoittuivat näiden kahden ryhmän väliin (55 % vuonna 2019). (Kuvio 4.10.) Pitkällä aikavälillä koulutukseen osallistuneiden osuus on kasvanut hieman enemmän työntekijöillä (33 % vuonna 2001 ja 37 % vuonna 2019) kuin muilla. Koulutukseen osallistuminen oli hiipunut kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä vuodesta 2018. (Kuvio 4.10.)

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien määrissä. Vuonna 2019 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät koulutukseen keskimäärin 5,1 työpäivää ja alemmat toimihenkilöt 5,4 päivää. Työntekijöillä koulutukseen käytettyjen päivien lukumäärä oli puolet toimihenkilöiden käyttämien päivien lukumäärästä (2,5 pv vuonna 2019). Koulutuspäivien määrä on systemaattisesti laskenut kaikissa ryhmissä.

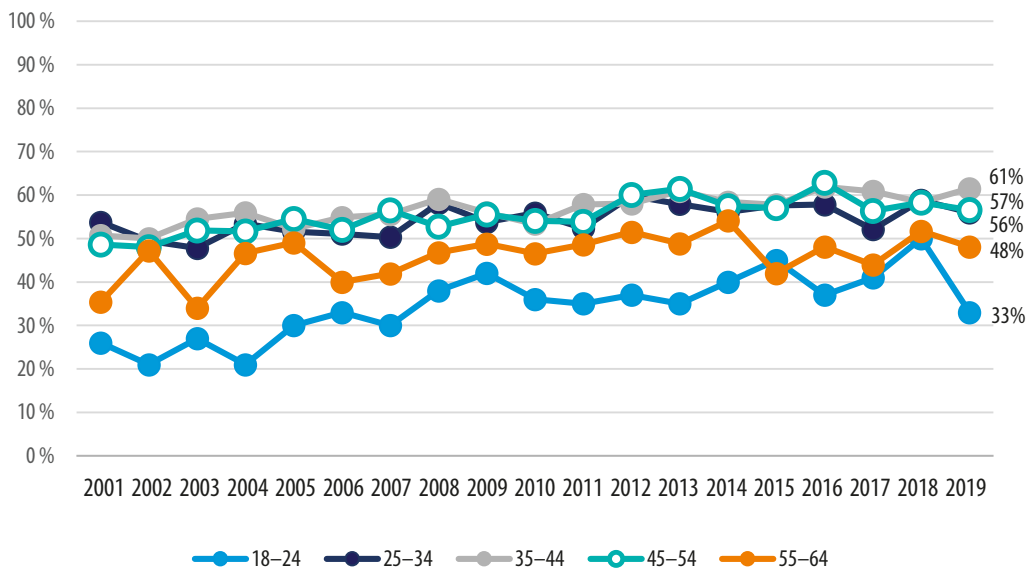
Kuvio 4.10. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2019, %



Aktiivisimmin koulutuksessa kävivät 35–44-vuotiaat (62 %) ja harvimmin nuoret, 18–24-vuotiaat (33 %). Kaiken kaikkiaan työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on pitkällä aikavälillä yleistynyt kaikissa ikäryhmissä. Vuoteen 2018 saakka ikäryhmien väliset erot kaventuivat, mutta uusimman työolobarometrin mukaan ikäryhmien väliset erot koulutukseen osallistumisessa olivat taas kasvaneet. (Kuvio 4.11.) Tosin tuloksissa saattaa olla hieman satunnaisvaihtelua.

Koulutukseen osallistuminen on pitkällä aikavälillä yleistynyt kaikkein vanhimmassa ja nuorimmassa ikäryhmässä. Tosin vuodesta 2018 lähtien erityisesti näissä ikäryhmissä oli selvää laskua koulutukseen osallistumisessa. (Kuvio 4.11.) Vuonna 2019 eniten koulutuspäiviä kertyi 25–34-vuotiaille (5,7 päivää). Muissa ikäryhmissä, nuoria lukuun ottamatta, koulutusten yhteenlasketut kestot olivat 4,4–4,7 päivää. Nuorille (18–24-vuotiaat) koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 2,9 päivää vuonna 2019.

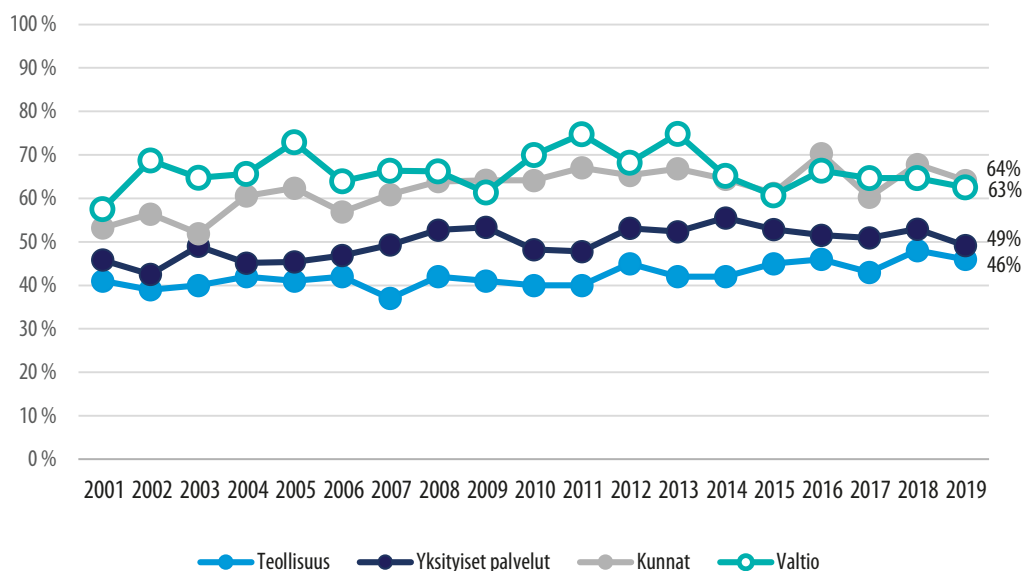
Kuvio 4.11. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän mukaan 2001–2019, %



Koulutukseen osallistuminen oli yleisempää valtiolla (63 %) ja kuntasektorilla (64 %) kuin teollisuudessa (46 %) tai yksityisissä palveluissa (49 %) (Kuvio 4.12). Valtiolla (8,4 päivää) koulutukseen käytettyjen päivien lukumäärä oli lähes kaksi kertaa niin suuri kuin muilla sektoreilla (kunnat 4,6 pv, teollisuus 4,1 pv ja yksityiset palvelut 4,4 pv). Koulutukseen käytettyjen päivien lukumäärä on vaihdellut melko paljon eri vuosina, mutta pitkällä aikavälillä koulutukseen käytetty aika on lyhentynyt kaikilla sektoreilla. (Kuvio 4.12.)

Työntekijämäärältään isoilla työpaikoilla osallistuttiin yleisemmin koulutuksiin kuin pienillä työpaikoilla. Alle 10 henkilön työpaikoilta työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen vuoden aikana oli osallistunut kaksi viidestä (41 %) palkansaajasta ja 10–49 henkilön työpaikoilta puolet (52 %). Suuremmilta, 50–199 henkilön työpaikoilta, koulutukseen oli osallistunut 62 prosenttia ja yli 200 henkilön työpaikoilta jo kaksi kolmesta (67 %). Suurilla työpaikoilla työskenteleville palkansaajille kertyi myös enemmän koulutuspäiviä kuin pienillä työpaikoilla työskenteleville palkansaajille.

Kuvio 4.12. Osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan 2001–2019, %



Jatkuvassa työsuhteessa (56 %) olevat palkansaajat osallistuivat työnantajan kustantamaan koulutukseen selvästi yleisemmin kuin määräaikaisessa työsuhteessa (36 %) olevat palkansaajat vuonna 2019. Jatkuvassa työsuhteessa työskentelevillä osuus on pysynyt likimain samana kuin vuonna 2018 (58 % vuonna 2018). Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevillä sen sijaan on tapahtunut selvä pudotus koulutukseen osallistumisessa vuodesta 2018 (51 % vuonna 2018). Vaikka määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät osallistuivat harvemmin koulutukseen kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat, he käyttivät kuitenkin enemmän työpäiviä (6,8 pv) koulutukseen kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat (4,5 pv) vuonna 2019.

Osa-aikatyön tekijöistä koulutukseen oli osallistunut vuonna 2019 hieman alle kolmannes (32 %) ja kokoaikatyöntekijöistä hieman yli puolet (56 %). Osa-aikatyötä tekeville koulutukseen osallistuminen oli selvästi vähentynyt vuodesta 2018 (46 % vuonna 2018), kokoaikaisilla työntekijöillä osuus oli pysynyt lähes samana (58 % vuonna 2018). Kokoaikatyötä tekeville koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 4,8 päivää ja osa-aikatyötä tekeville 2,6 päivää vuonna 2019. Sekä osa- että kokoaikatyötä tekeville koulutukseen käytetty aika on vähentynyt vuodesta 2018.

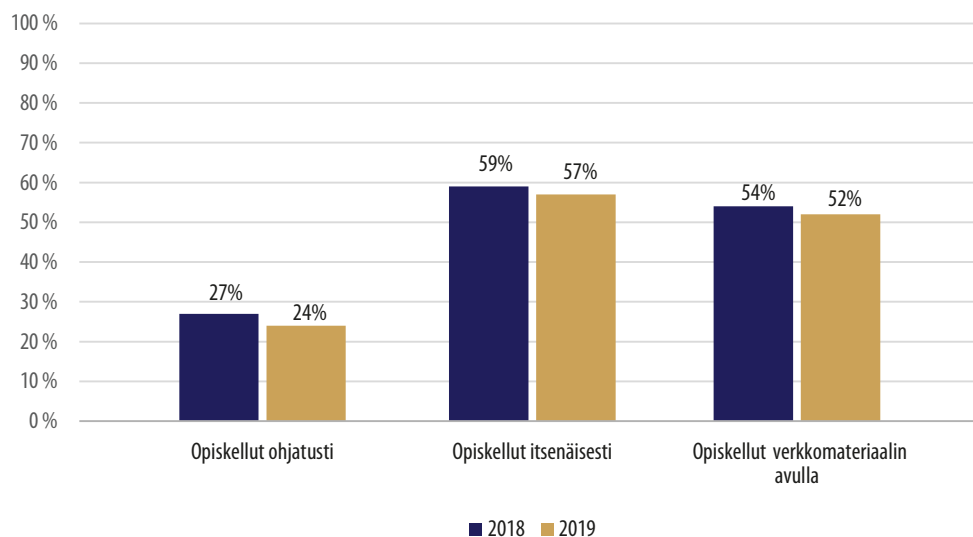
4.3 Työssä opiskelu

Työolobarometrissä on vuodesta 2018 lähtien selvitetty työssä oppimisen eri muotoja. Vastaajilta on kysytty, **ovatko he opiskelleet työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana, opiskelleet työssä itsenäisesti ilman ohjausta** taikka **opiskelleet työssä verkkomateriaalin avulla viimeisen 12 kuukauden aikana**.

Vuoden 2019 barometrin mukaan itsenäisesti opiskelu oli työssä oppimisen muodoista kaikkein yleisintä: palkansaajista yli puolet (57 %) sanoi opiskelleensa itsenäisesti viimeisen 12 kuukauden aikana. Myös opiskelu verkkomateriaalin avulla oli suosittua (52 % vuonna 2019). Noin joka neljäs (24 %) palkansaaja kertoi työskennelleensä kokeneemman työntekijän tai muun ohjaamana. Kaiken kaikkiaan työssä opiskelussa on tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. (Kuvio 4.13.)

Sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa työssä opiskelussa vuonna 2019. Itsenäisesti opiskelu oli hieman tyypillisempää miehille (59 %) kuin naisille (54 %) – naiset (55 %) taas suosivat verkossa opiskelua miehiä (51 %) yleisemmin. Ohjatusti opiskelussa sukupuolten välinen ero oli melko marginaalinen (miehet 25 % ja naiset 22 %).

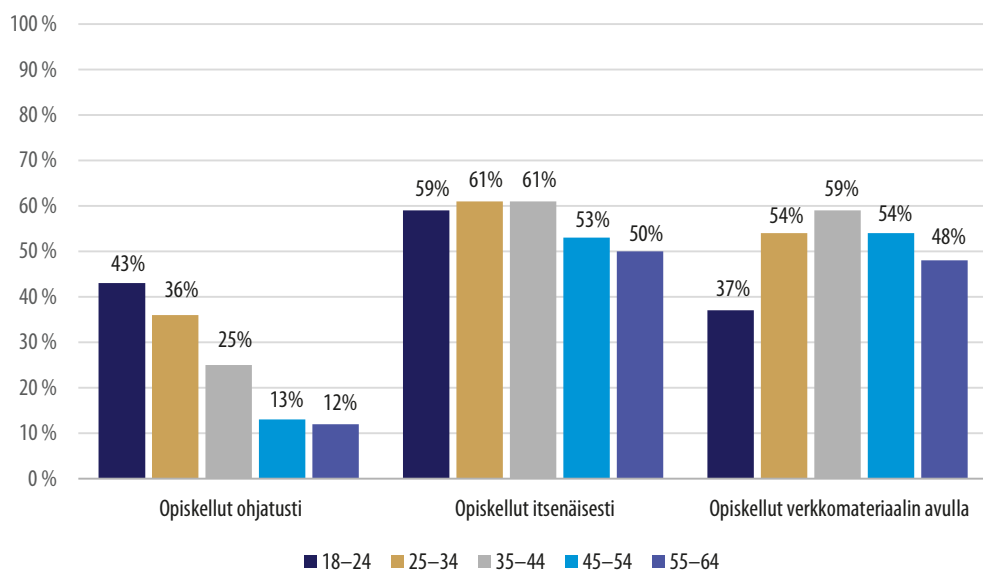
Kuvio 4.13. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla 2018–2019, %



Itsenäisesti opiskelu oli yleisempää työuran keskivaiheessa oleville (25–44-vuotiaille) palkansaajille kuin muille. Tästä ikäryhmästä reilusti yli puolet (61 %) oli opiskellut itsenäisesti viimeisen vuoden aikana. Verkkomateriaalin avulla opiskelu oli taas tyypillisintä 35–44-vuotiaille (59 %). Työssä opiskelu vähenee selvästi iän karttuessa, oli kyse sitten itsenäisestä, verkon kautta tai kokeneemman työntekijän kanssa tapahtuvasta opiskelusta. (Kuvio 4.14.)

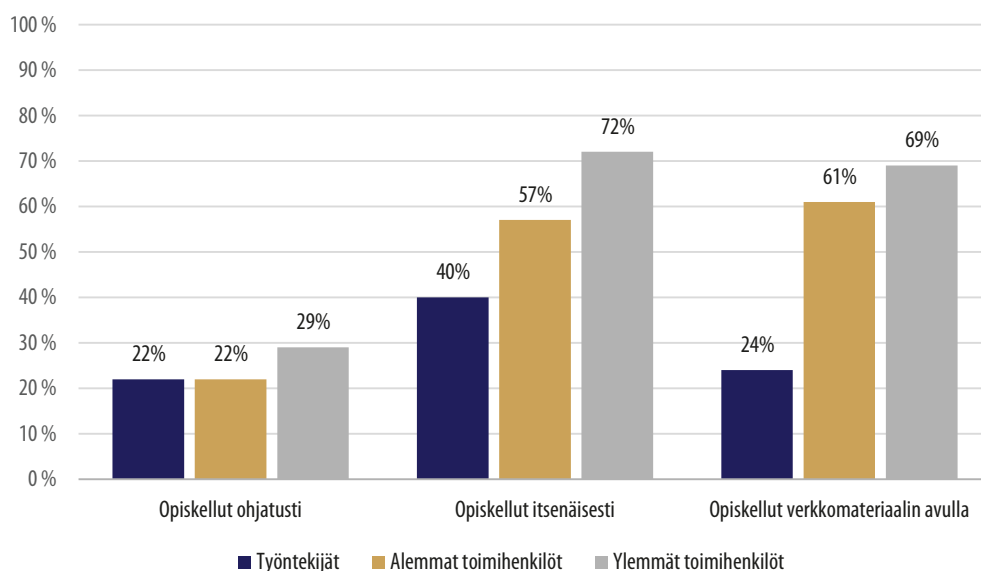
Yllättävää ei sinänsä ole, että alle 35-vuotiaat opiskelivat yleisemmin kokeneemman työntekijän tai opettajan ohjaamana kuin vanhemmat työntekijät. Ohjatusti opiskelu liittyy usein uuden työn aloitukseen ja siihen liittyvään perehdykseen. Nuorista, 18–24-vuotiaista, 43 prosenttia oli opiskellut ohjatusti vuonna 2019, kun vastaava osuus esimerkiksi 55–64-vuotiailla oli vain 12 prosenttia. (Kuvio 4.14.)

Kuvio 4.14. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla ikäryhmän mukaan 2019, %



Sosioekonomisella taustalla oli niin ikään merkittävä yhteys työssä opiskeluun. Ylemmistä toimihenkilöistä jopa 72 prosenttia oli opiskellut itsenäisesti vuonna 2019. Vastaava osuus alemmilla toimihenkilöillä oli 57 prosenttia ja työntekijöillä 40 prosenttia. Myös verkkomateriaalin avulla opiskelu oli selvästi tyypillisempää ylemmille toimihenkilöille (69 %) kuin alemmille toimihenkilöille (61 %) tai työntekijöille, joista vain neljännes (24 %) oli opiskellut verkkomateriaalin avulla viimeisen 12 kuukauden aikana. Ohjatusti opiskelussa ei sen sijaan ollut yhtä suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä (työntekijät ja alemmat toimihenkilöt 22 %, ylemmät toimihenkilöt 29 %). (Kuvio 4.15.)

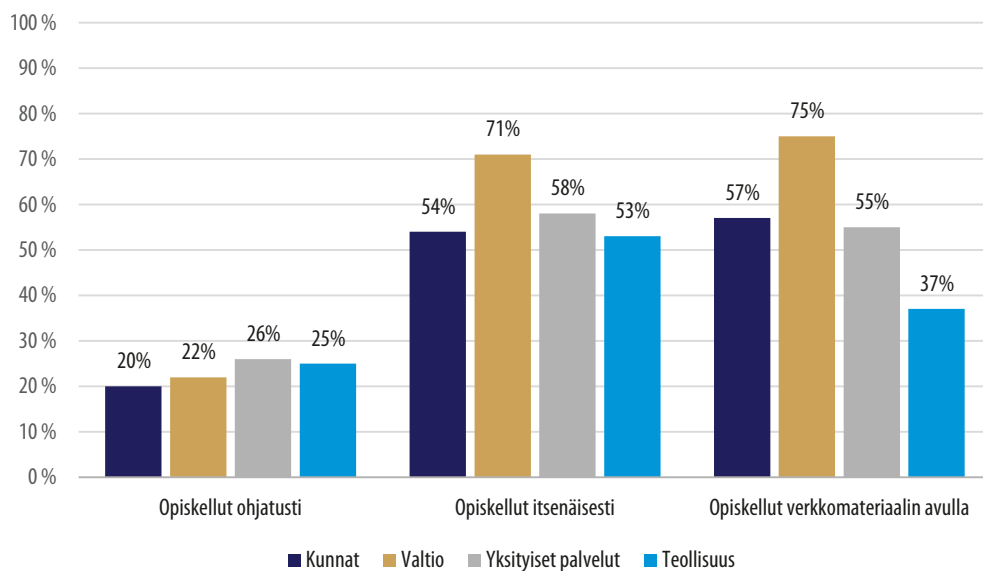
Kuvio 4.15. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla sosioekonomisen aseman mukaan 2019, %



Työnantajasektoreista erottuu erityisesti valtiosektori, jonka palkansaajista useampikuin kaksi kolmesta oli opiskellut itsenäisesti (71 %) tai verkkomateriaalin avulla (75 %) viimeisen 12 kuukauden aikana. Yksityisten palvelujen ja kunta-alan palkansaajista reilu puolet oli opiskellut itsenäisesti (kuntasektori 54 %, yksityiset palvelut 58 %) tai verkkomateriaalin avulla (kuntasektori 57 %, yksityiset palvelut 55 %). Teollisuuden palkansaajista itsenäisesti oli opiskellut hieman yli puolet (53 %) ja verkon avulla kolmasosa (37 %). Ohjatussa opiskelussa sektoreiden väliset erot olivat hyvin pienet (kaikki 20–26 %). (Kuvio 4.16.)

Kaiken kaikkiaan työssä opiskelu – itsenäisesti tapahtuva tai verkossa tapahtuva – oli sitä yleisempää, mitä suuremmasta työpaikasta oli kyse. Esimerkiksi alle 10 henkilön työpaikoilla työskentelevistä palkansaajista noin puolet (53 %) oli opiskellut itsenäisesti viimeisen 12 kuukauden aikana, kun vastaava osuus yli 200 henkilön työpaikoilla oli yli kaksi kolmasosaa (69 %).

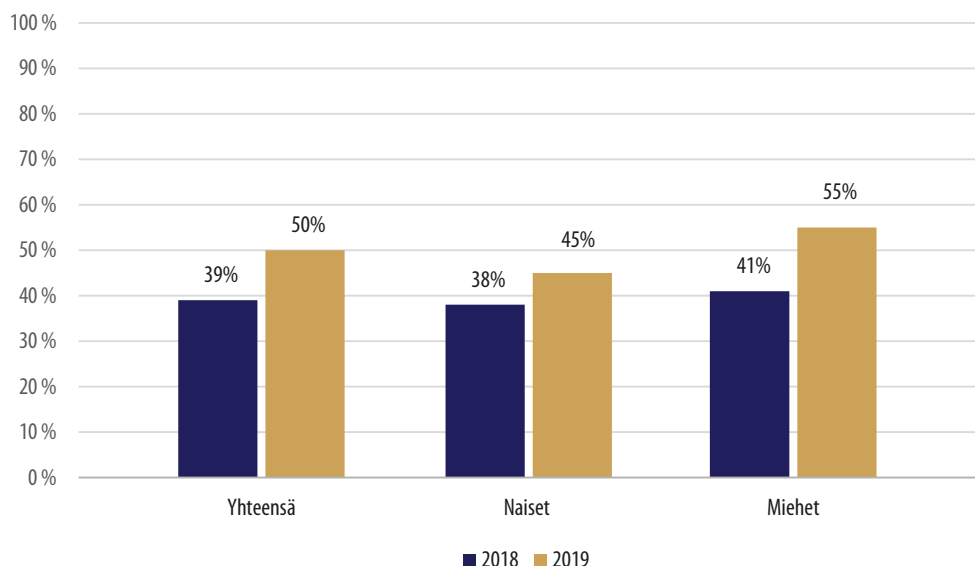
Kuvio 4.16. Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla työnantajasektorin mukaan 2019, %



Työolobarometrissä on varsinaisten oppimiseen liittyvien kysymysten lisäksi kysytty vuodesta 2018 lähtien sitä, onko viimeisen 12 kuukauden aikana **kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?** Vuoden 2019 barometrin mukaan palkansaajista puolet (50 %) kertoi kehittäneensä taitojaan niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Kasvua vuodesta 2018 oli jopa 11 prosenttiyksikköä. (Kuvio 4.17.)

Sukupuolten välillä oli selvä ero: vuonna 2019 naisista 45 prosenttia, mutta miehistä runsas puolet (55 %) oli kehittänyt osaamistaan niin, että voisi työskennellä tulevaisuudessa uusissa tehtävissä. Erityisesti miehillä osuus oli kasvanut selvästi vuodesta 2018 (41 % vuonna 2018). (Kuvio 4.17.)

Kuvio 4.17. Kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä sukupuolen mukaan 2018–2019, %

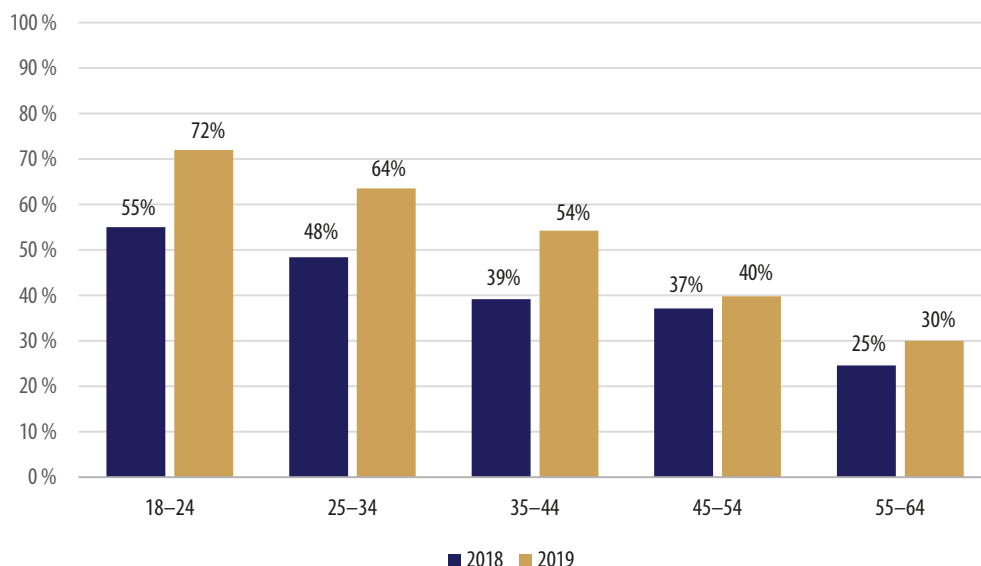


Yli puolet (60 %) ylemmistä toimihenkilöistä oli kehittänyt taitojaan viimeisen 12 kuukauden aikana niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Alemmista toimihenkilöistä näin oli tehnyt 47 prosenttia ja työntekijöistä hieman harvempi (43 %). Kiinnostavaa on, että kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä oli tapahtunut samanlainen, noin 10 prosenttiyksikön hyppäys vuodesta 2018.

Mitä nuorempi, sitä yleisemmin taitoja kehitettiin tulevaisuutta silmällä pitäen. Nuorista, 18–24-vuotiaista, taitojaan oli kehittänyt peräti 72 prosenttia, 25–34-vuotiaista 64 prosenttia, 35–44-vuotiaista 54 prosenttia, 45–54-vuotiaista 40 ja 55–64-vuotiaista enää 30 prosenttia. Kaikissa ikäryhmissä oli tapahtunut kasvua vuodesta 2018, mutta erityisesti kuitenkin aivan nuorimmassa (18–24-vuotiaat) ikäryhmässä, jopa 18 prosenttiyksikköä vuodesta 2018. (Kuvio 4.18.)

Taitoja kehitettiin sitä yleisemmin, mitä suurempi työpaikka oli kyseessä. Pienillä työpaikoilla (alle 10 henkilöä) taitoja oli kehittänyt 45 prosenttia palkansaajista, kun isoilla, yli 200 henkilön työpaikolla, vastaava osuus oli 59 prosenttia vuonna 2019.

Kuvio 4.18. Kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä ikäryhmän mukaan 2018–2019, %



Työsuhteen epävarmuus liittyy niin ikään opiskeluun. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät (66 %) kehittivät osaamistaan tulevaisuutta silmällä pitäen useammin kuin vakituisessa työsuhteessa olevat (48 %) palkansaajat. Ero säilyi ikäluokkien sisällä. Esimerkiksi 25–34-vuotiaista jatkuvassa työsuhteessa olevista osaamista oli kehittänyt 63 prosenttia ja määräaikaisessa työsuhteessa olevista puolestaan 71 prosenttia.

4.4 Tiivistelmä

Valtaosa palkkasaajista koki työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Niin ikään suurin osa näki, että omalla työpaikalla pyritään systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vaikka vuoteen 2018 verrattuna muutosta ei ollut tapahtunut suuntaan tai toiseen, kehitys on pitkällä aikavälillä ollut hyvin myönteistä.

Koulutukseen osallistuminen oli sen sijaan hieman vähentynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 hieman yli puolet palkkasaajista oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Myös koulutuspäivien määrä oli laskenut viime tutkimuskerrasta. Niin ikään työssä opiskelu oli hieman vähentynyt vuodesta 2018. Suosituinta oli itsenäisesti ja verkkomateriaalin avulla opiskelu, jota oli tehnyt yli puolet palkkasaajista viimeisen vuoden aikana.

Taitojen ja osaamisen kehittäminen siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä, sen sijaan oli selvästi yleistynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 palkansaajista jopa puolet sanoi, että oli kehittänyt taitojaan tulevaisuutta silmällä pitäen. Osuus oli 11 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2018.

Niin kuin aikaisemmissa työolobarometreissä, myös vuoden 2019 barometrissä korostuvat vahvasti iäkkäämpien palkansaajien sekä alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden heikompi koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu verrattuna nuorempiin palkansaajiin ja ylempiin toimihenkilöihin.

5 Työaikajärjestelyt ja palkkaus

Työnteon ajat ja paikat ovat olleet merkittävässä myllerryksessä viime vuosien aikana, kun teknologia ja digitalisaatio ovat mahdollistaneet ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon. Ammattirakenteen muutos ja tietotyön yleistyminen ovat osaltaan edistäneet joustavien työaikojen yleistymistä. Yhä useammalla palkansaajalla on nykyään mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja tehdä etätöitä kuin vielä muutama vuosi sitten (Sutela ym. 2019).

Hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin edistävät työkykyä: ne lisäävät elämänhallintaa ja työssä jaksamista sekä helpottavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Hyvien vaikutusmahdollisuuksien on jopa todettu ennustavan vähäisempiä sairauspoissaoloja ja jatkamista työelämässä alimman eläkeiän jälkeen. Vastaavasti pitkien työviikkojen ja työaikojen ennustamattomuuden on todettu heikentävän hyvinvointia ja työstä palautumista. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

Työaikojen ja työnteon paikkojen monimuotoistuminen on havaittu myös valtakunnan tasolla: vuonna 2020 tuli voimaan uusi työaikalaki (872/2019), joka mahdollistaa aiempaa joustavimmat työajan järjestelyt. Lain tavoitteena on vastata työmarkkinoilla ja työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, kuten ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon yleistymiseen. Sen keskeisimmät muutokset liittyvät muun muassa työajan käsitteeseen, työajan enimmäisseurantaan, joustotyöaikaan sekä työaikapankkiin.

Joustava työ voi monilta osin helpottaa arkea, mutta se voi myös aiheuttaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan häilymistä. Esimerkiksi sähköpostien lukeminen iltaisin, työajan ulkopuolella, heikentää työstä palautumista. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän kykyä asettaa rajoja tekemiselle sekä taitoa säädellä omaa työkuormaa.

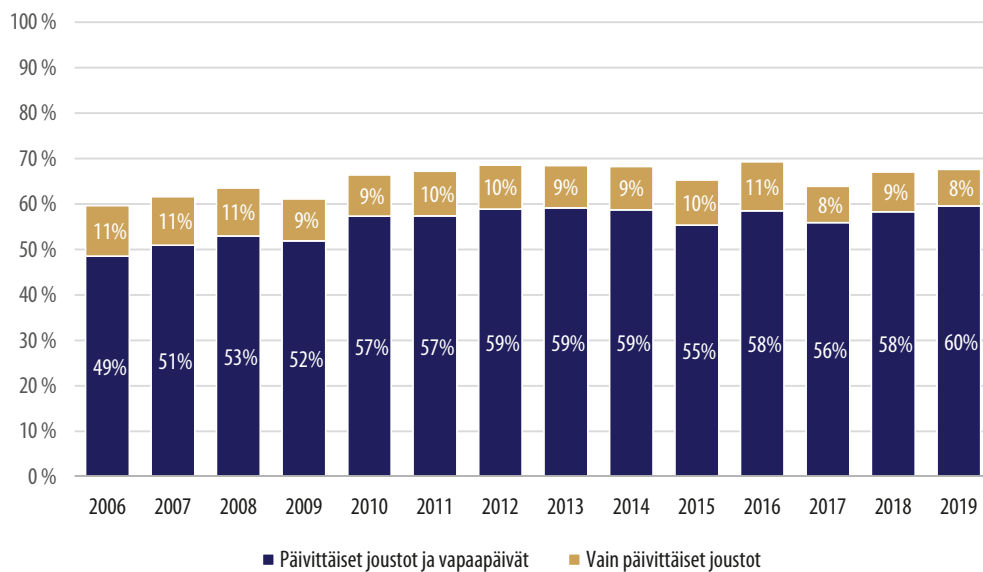
Tässä luvussa käydään aluksi läpi työn joustavuuteen liittyviä tietoja: onko työpaikalla käytössä joustavan työajan järjestelmä, ja onko työajalla mahdollista hoitaa omia henkilökohtaisia asioitaan. Luvun lopussa tarkastellaan vielä etätöiden ja korvauksettoman ylityön yleisyyttä sekä työsuorituksen arviointiin sekä palkkaukseen liittyviä tietoja.

5.1 Työaikojen joustavuus

Työajan joustavuudesta tai liukuvasta työajasta on kysytty työolobarometrissa vuodesta 2006 saakka kysymyksellä ”Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?” Vuonna 2019 palkansaajista noin kaksi kolmesta (68 %) ilmoitti, että heillä oli **käytössään joustava työaikajärjestelmä**. Joustavat työaikajärjestelmät yleistyivät aina vuoteen 2010 saakka, mutta siitä eteenpäin kasvu on tasaantunut. (Kuvio 5.1.)

Vuonna 2019 kolme viidestä (60 %) palkansaajista ilmoitti, että heillä oli joustavan työaikajärjestelmän lisäksi **mahdollisuus käyttää säästöön kertyneitä tunteja vapaapäivinä**. Ainoastaan kahdeksan prosenttia sanoi, että heillä oli ainoastaan mahdollisuus päivittäisiin joustoihin, mutta ei oikeutta vapaapäiviin. (Kuvio 5.1.)

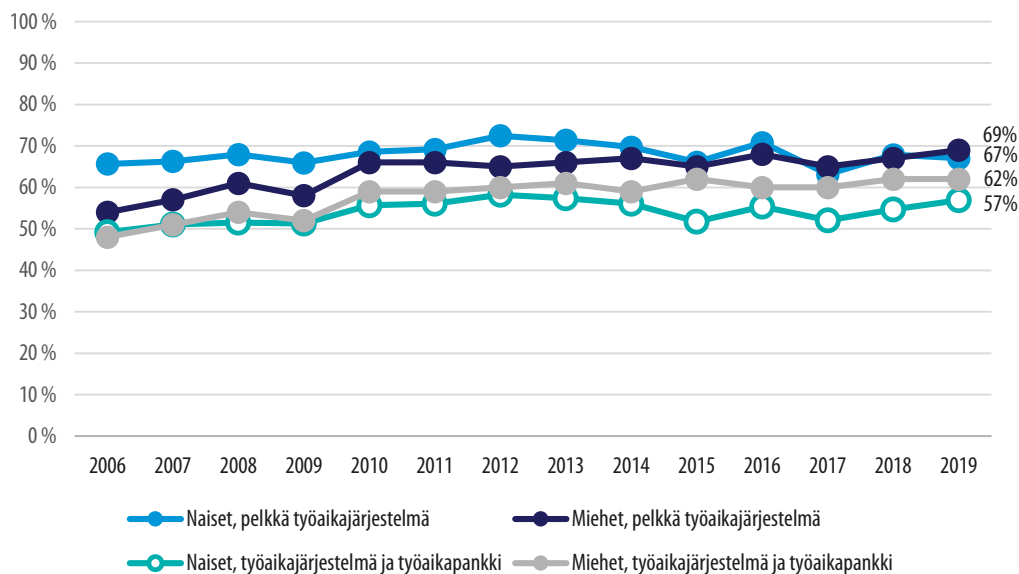
Kuvio 5.1. Joustavan työajan järjestelmä 2006–2019, %



Miehet (69 %) olivat vuonna 2019 hieman useammin joustavan työaikajärjestelmän piirissä kuin naiset (67 %). Miehet (62 %) olivat myös useammin kuin naiset (57 %) sellaisen työaikajärjestelmän piirissä, jossa oli mahdollisuus käyttää säästöön kertyneet tunnit vapaapäivinä.

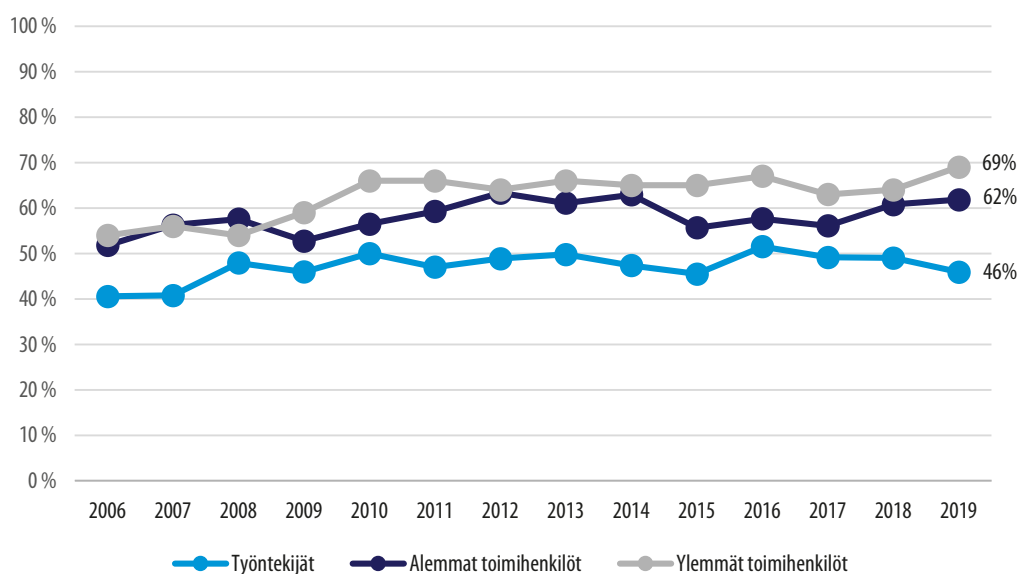
Pitkällä aikavälillä miehet ovat saavuttaneet naiset joustavan työaikajärjestelmän (pl. työaikapankki) yleisyydessä. Vielä vuonna 2006 joustava työaikajärjestelmä oli selvästi yleisempi naisille (66 %) kuin miehille (54 %). Työaikapankki on yleistynyt miehillä. Naisilla järjestelmän piiriin kuuluvien osuus on viime vuosina taas lisääntynyt pienen vähenemisen jälkeen. (Kuvio 5.2.)

Kuvio 5.2. Joustavan työajan järjestelmä sukupuolen mukaan 2006–2019, %



Ylemmillä toimihenkilöillä (69 %) oli yleisemmin käytössään työaikajärjestelmä, jossa oli mahdollisuus myös kokonaiisiin vapaapäiviin verrattuna alempiin toimihenkilöihin (62 %) tai työntekijöihin (46 %) vuonna 2019. Ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä osuus on kasvanut vuodesta 2018, työntekijöillä päinvastoin hieman vähentynyt. Pitkällä aikavälillä joustavat työaikajärjestelmät ovat yleistyneet kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, mutta suurinta kasvu on ollut ylemmillä toimihenkilöillä, yhteensä 15 prosenttiyksikköä vuodesta 2006. (Kuvio 5.3.)

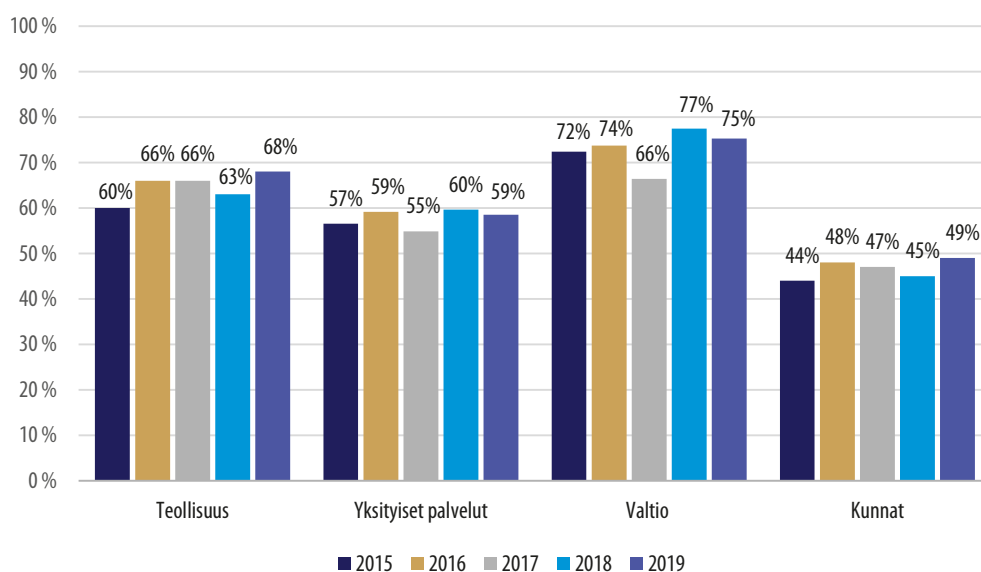
Kuvio 5.3. Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonaiisiin vapaapäiviin, sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2019, %



Niin ikään työnantajasektoreiden välillä oli eroja. Valtion (75 %) ja teollisuuden palkansaajilla (68 %) oli työssään eniten joustomahdollisuuksia. Myös kunta-alalla (49 %) ja yksityisissä palveluissa (59 %) työskentelevistä palkansaajista yli puolet kuului joustavan työaikajärjestelmän ja työaikapankin piiriin vuonna 2019. (Kuvio 5.4.) Kuntasektori erottuu työnantajana, jossa oli harvemmin käytössä työaikapankki kuin muilla sektoreilla: 15 prosentilla oli käytössään vain päivittäiset työaikajoustot, kun muilla sektoreilla osuus oli 3–8 prosentin luokkaa.

Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin joustava työaikajärjestelmä ja työaikapankki olivat käytössä. Isoilla (yli 200 henkilöä) työpaikoilla työskentelevistä palkansaajista 75 prosenttia kertoi kuuluvansa joustavan työaikajärjestelmän piiriin (ml. työaikapankki). Pienillä (alle 10 henkilöä) työpaikoilla vastaava osuus oli 51 prosenttia, 10–49 henkilön työpaikoilla 57 ja keskiuurilla työpaikoilla (50–199 henkilöä) 63 prosenttia.

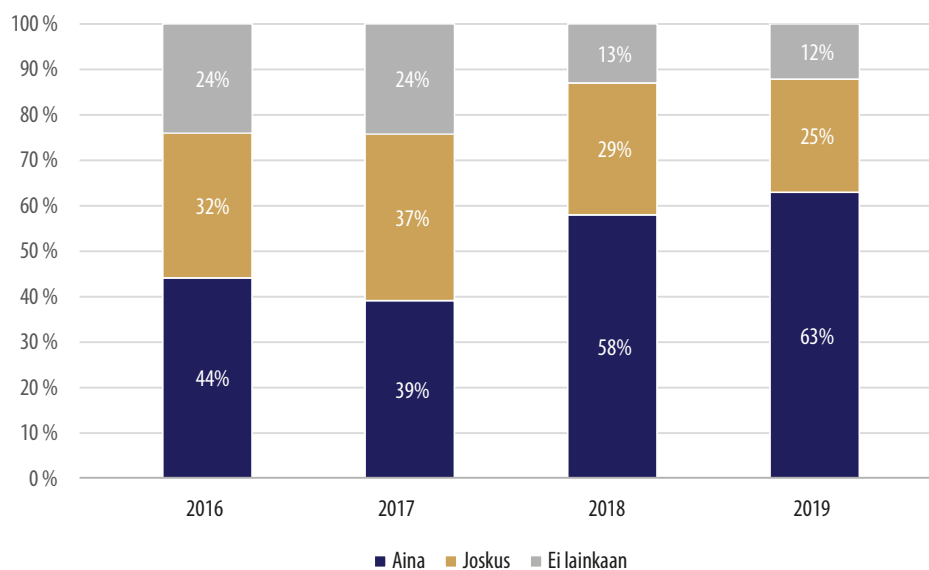
Kuvio 5.4. Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonaiisiin vapaapäiviin, työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %



Vuodesta 2016 lähtien palkansaajilta on kysytty, onko heillä **mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla**. Vuonna 2019 enemmistö (63 %) ilmoitti, että he pystyivät ”aina” hoitamaan omia asioitaan työajalla. Lisäksi joka neljäs (25 %) sanoi ”joskus” pystyvänsä hoitamaan omia asioitaan. Viime tutkimuskertaan verrattuna niiden osuus, jotka pystyivät ”aina” hoitamaan omia asioita työssä on kasvanut ja vastaavasti niiden osuus, jotka kertoivat ”joskus” pystyvänsä näin tekemään, on vähentynyt. ”Ei lainkaan” vastanneiden osuus on pysynyt sen sijaan lähes ennallaan (12 %). (Kuvio 5.5.)

Niiden osuus palkansaajista, jotka kokivat pystyvänsä aina hoitamaan omia asioitaan työajalla, on kasvanut vuosi vuodelta – lähes 20 prosenttiyksikköä vuodesta 2016. Niin ikään niiden osuus, jotka sanoivat, etteivät pysty lainkaan hoitamaan omia asioitaan työajalla, on vähentynyt puolella vuodesta 2016 (24 % vuonna 2016 ja 12 % vuonna 2019). (Kuvio 5.5.)

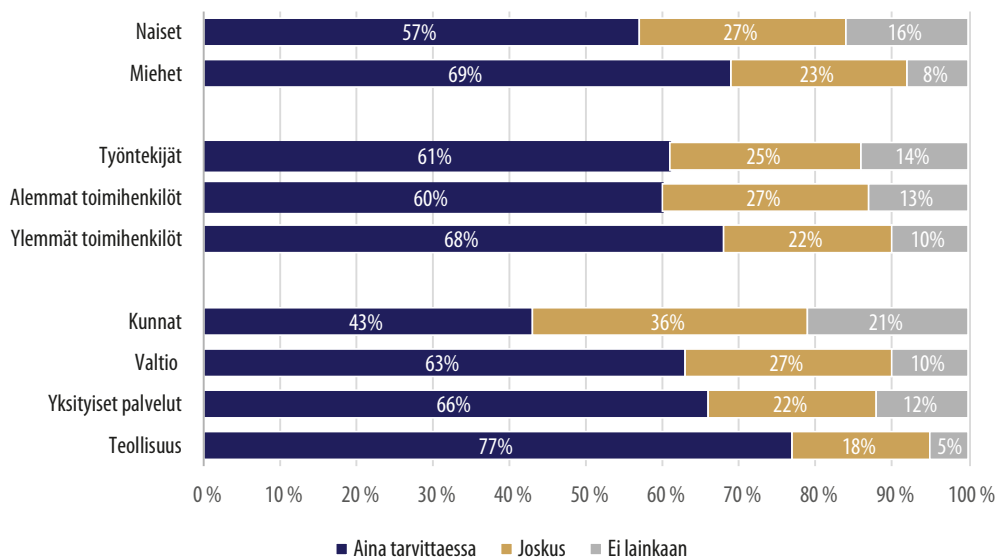
Kuvio 5.5. Mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla 2016–2019, %



Miehillä työaika jousti paremmin kuin naisilla. Vuonna 2019 miehistä kaksi kolmesta (69 %) ja naisista runsas puolet (57 %) sanoi, että pystyy aina tarvittaessa hoitamaan omia asioitaan työssä. Naisista noin joka kuudes (17 %) sanoi, että ei pysty lainkaan hoitamaan omia asioitaan työssä – miehistä vastaavasti alle kymmenesosa (8 %).

Ylemmillä toimihenkilöillä (68 %) työaika jousti ketterämmin omiin tarpeisiin kuin alemmilla toimihenkilöillä (61 %) tai työntekijöillä (60 %). Myös sektoreiden välillä oli eroja. Teollisuuden palkansaajat (77 %) kokivat kotiasioiden hoidon työajalla huomattavasti helpomaksi kuin kunta-alalla (43 %), valtiolla (63 %) tai yksityisissä palveluissa (66 %) työskentelevät palkansaajat. (Kuvio 5.6.)

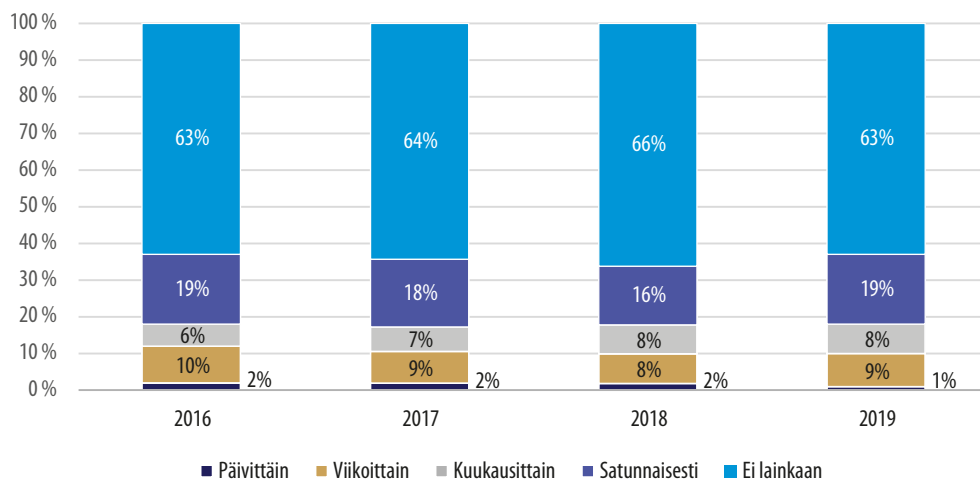
Kuvio 5.6. Mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019, %



5.2 Korvaukseton ylityö

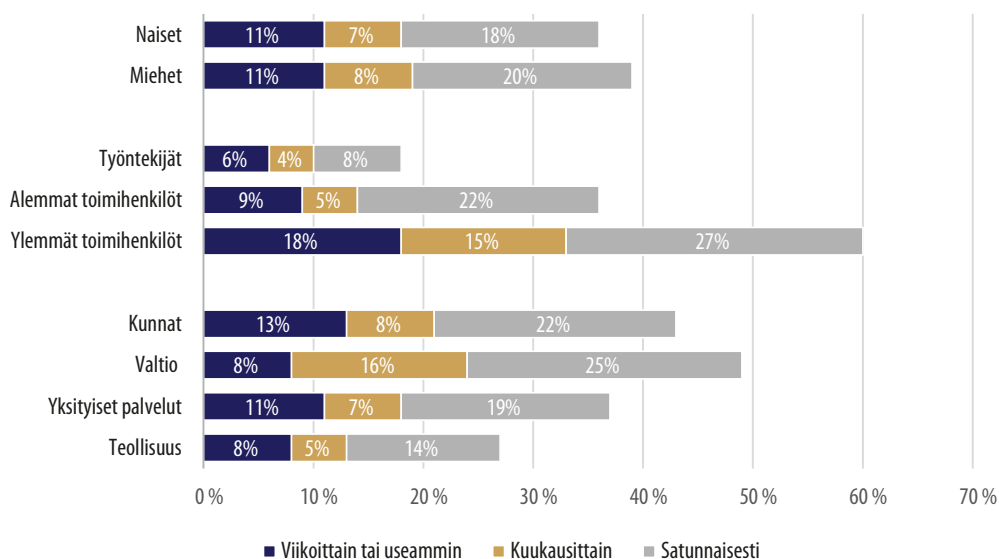
Korvaukseton ylityö ei näytä juurikaan lisääntyneen viime vuosina. Vuonna 2019 palkan-saajista vain prosentti sanoi tehneensä korvauksetonta ylityötä päivittäin, yhdeksän prosenttia viikoittain, kahdeksan prosenttia kuukausittain ja viidennes (19 %) vain satunnaisesti, jotta suoriutuisi työtehtävistään. Suurin osa (63 %) sanoi, ettei ole viimeisen vuoden aikana tehnyt korvauksetonta ylityötä lainkaan. (Kuvio 5.7.)

Kuvio 5.7. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä 2016–2019, %



Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa. Miehille (39 %) korvaukseton ylityö oli hieman yleisempää kuin naisille (36 %). Sen sijaan sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat merkittävät: työ seuraa työajan ulkopuolelle erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä. Ylemmistä toimihenkilöistä hieman alle viidennes (18 %) sanoi tehneensä töitä työajan ulkopuolella viikoittain tai useammin ja joka kuudennes (15 %) kuukausittain. Alemmille toimihenkilöille (9 %) ja työntekijöille (6 %) viikoittainen tai päivittäinen ylityö oli huomattavasti harvinaisempaa kuin ylemmille toimihenkilöille (Kuvio 5.8.)

Kuvio 5.8. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä, sukupuolen, sosioekonomisen aseman sekä työnantajasektorin mukaan 2019, %

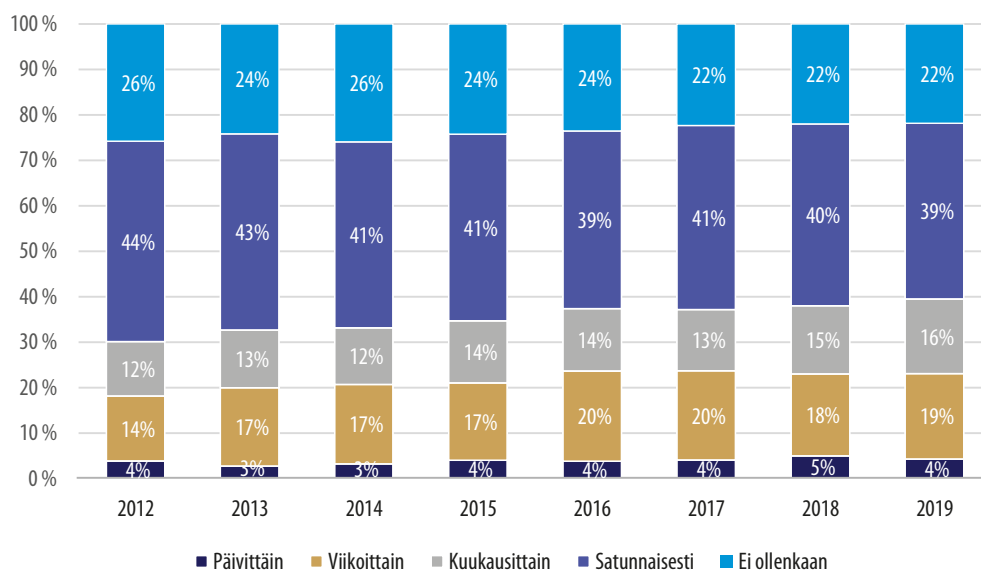


Korvaukseton ylityö oli yleisintä valtiolla, jossa puolet (49 %) oli tehnyt vähintään satunnaisesti korvauksetonta ylityötä vuonna 2019 selviytyäkseen työtehtävistään (kunnat 43 %, yksityiset palvelut 37 % ja teollisuus 27 %). Sen sijaan, kun tarkastellaan niitä, jotka olivat tehneet viikoittain tai yleisemmin korvauksetonta ylityötä, osuus oli suurin kunta-alalla ja yksityisissä palveluissa (kunta-ala 13 %, yksityiset palvelut 11 %, valtio ja teollisuus 8 %). (Kuvio 5.8.)

Korvauksettoman ylityön lisäksi palkansaajilta on kysytty sitä, onko heihin **otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhön liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella**, esimerkiksi puhelimitse. Vapaaehtoista sähköpostien lukemista ei ole tässä laskettu mukaan. Vuonna 2019 hieman vajaa neljännes (23 %) palkansaajista oli saanut yhteydenottoja vähintään viikoittain, kuudesosa kuukausittain (16 %) ja reilu kolmasosa satunnaisesti (39 %). Hieman yli viidesosa (22 %) ei ollut saanut yhteydenottoja lainkaan työajan ulkopuolella viimeisen vuoden aikana. (Kuvio 5.9.)

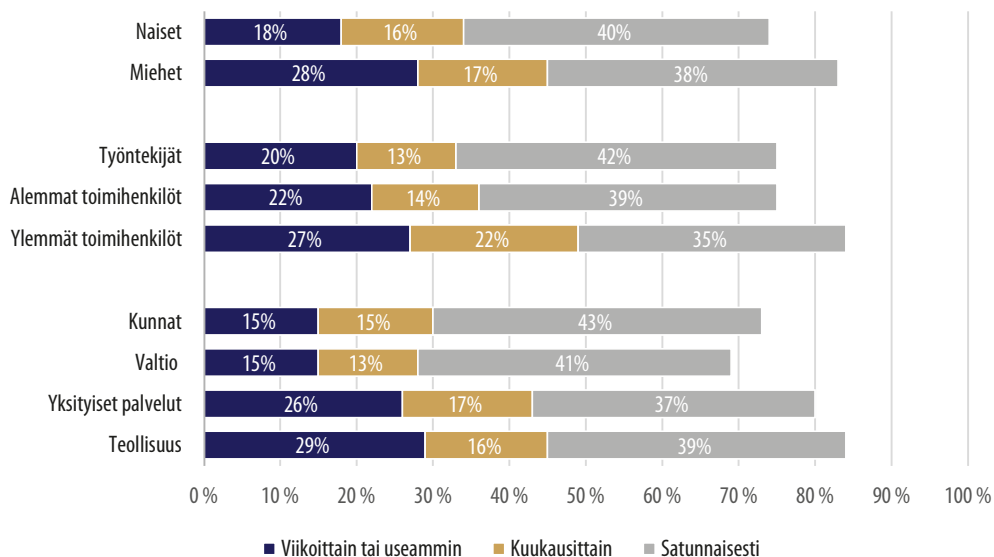
Osuudet ovat pysyneet likimain samana vuodesta 2018. Pitkällä aikavälillä trendi on ollut kasvava: yhä useampi sai yhteydenottoja työajan ulkopuolella nyt kuin aikasarjan alussa vuonna 2012.

Kuvio 5.9. Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2019, %



Miehet saivat selvästi useammin työhön liittyviä yhteydenottoja kuin naiset. Miehistä useampi kuin joka neljäs (28 %) ja naisista alle viidennes (18%) sanoi saaneensa yhteydenottoja viikoittain tai useammin. Ylemmät toimihenkilöt (27 %) saivat yleisemmin yhteydenottoja kuin alemmat toimihenkilöt (22 %) tai työntekijät (20 %). Yksityisen sektorin palkansaajat (teollisuus 29 %, yksityiset palvelut 26 %) raportoivat saaneensa viikoittain tai useammin yhteydenottoja lähes kaksi kertaa useammin kuin julkisen sektorin palkansaajat (kunta-ala ja valtio molemmat 15 %). (Kuvio 5.10.)

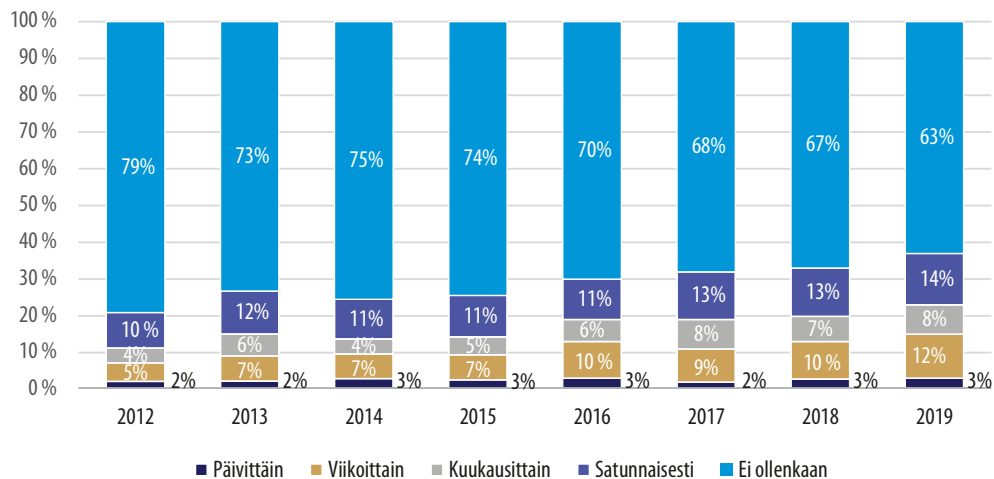
Kuvio 5.10. Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman sekä työnantajasektorin mukaan 2019, %



5.3 Etätyö

Etätyö on yleistynyt vuosi vuodelta. Etätyöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan etätyötä teki säännöllisesti vajaa neljännes (23 %) ja satunnaisesti 14 prosenttia palkansaajista. Kuitenkin edelleen enemmistö (63 %) palkansaajista ei ollut tehnyt etätyötä laisinkaan viimeisen 12 kuukauden aikana. (Kuvio 5.11.)

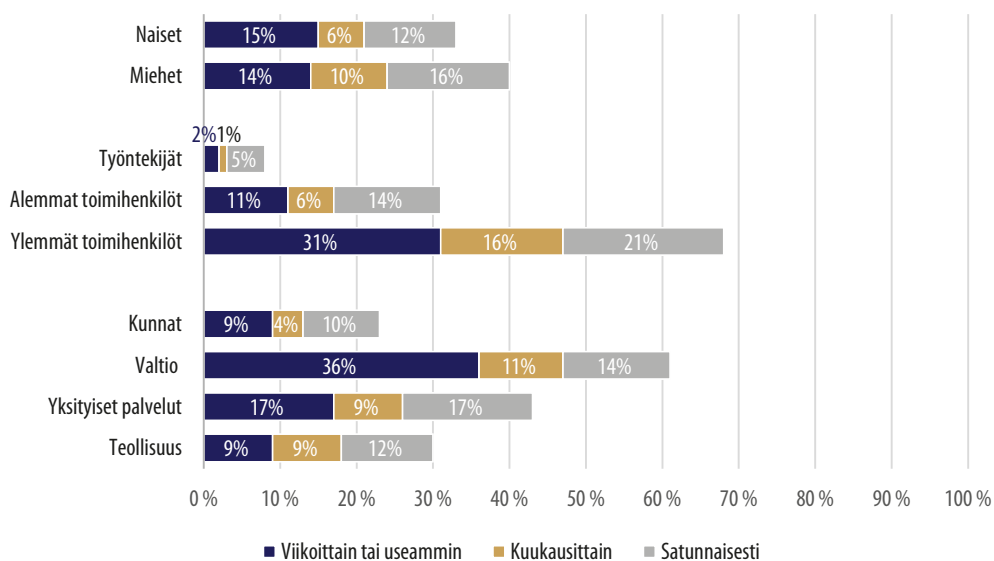
Kuvio 5.11. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2019, %



Sukupuolten välinen ero etätyön yleisyydessä on pienentynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 naisista etätyötä teki viikoittain tai useammin 15 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia, kun vuonna 2018 vastaava osuus oli miehillä 15 ja naisilla 11 prosenttia. Miehistä hieman harvempi kuin naisista ei ollut tehnyt etätyötä ollenkaan (miehet 60 %, naiset 67 %). (Kuvio 5.12.)

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat suuret. Ylemmistä toimihenkilöistä lähes kolmasosa (31 %) oli tehnyt etätyötä viikoittain tai useammin viimeisen vuoden aikana, alemmista toimihenkilöistä joka kymmenes (11 %) ja työntekijöistä vain kaksi prosenttia (Kuvio 5.12). Jos tarkastellaan niitä, jotka eivät olleet tehneet laisinkaan etätyötä viimeisen vuoden aikana, oli osuus ylemmillä toimihenkilöillä 31 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä 68 ja työntekijöillä peräti 92 prosenttia. Etätyö on yleistynyt viime vuosina erityisesti alemmilla ja ylemmillä toimihenkilöillä. Työntekijöillä osuus on pysynyt likimain samana koko aikasarjan ajan.

Kuvio 5.12. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019, %

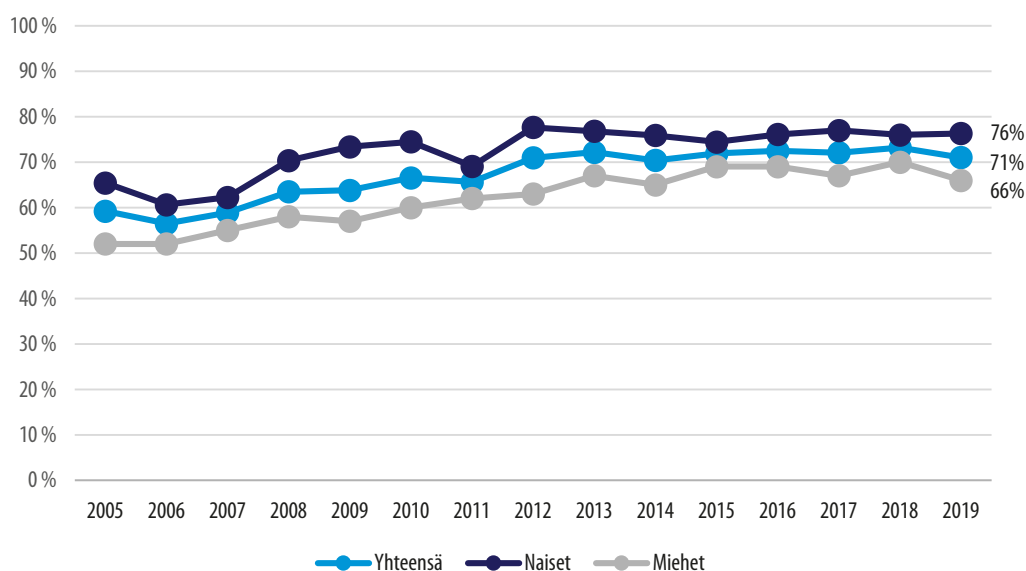


Etätyö oli huomattavasti yleisempää valtiolla kuin muilla sektoreilla. Valtiolla viimeisen 12 kuukauden aikana etätyötä oli tehnyt viikoittain tai useammin yli kolmannes (36 %) palkansaajista. Yksityisissä palveluissa osuus oli 17 prosenttia ja kunta-alalla sekä teollisuudessa yhdeksän prosenttia. (Kuvio 5.12.) Erityisesti valtiolla ja yksityisissä palveluissa kehitys on ollut todella nopeaa. Esimerkiksi vielä vuonna 2012 valtiolla etätöitä teki viikoittain tai useammin vain kuusi prosenttia palkansaajista.

5.4 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus

Työsuoritusten ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi yleistyi aina vuoteen 2015 saakka, jonka jälkeen kasvu tasaantui ja vuonna 2018 osuus lähti hienoiseen laskuun. Vuonna 2019 palkansaajista valtaosa (71 %) sanoi, että heidän työsuoritustaan arvioidaan säännöllisesti esimerkiksi kehittämiskeskustelujen yhteydessä, naisista (76 %) selvästi useampi kuin miehistä (66 %). (Kuvio 5.13.)

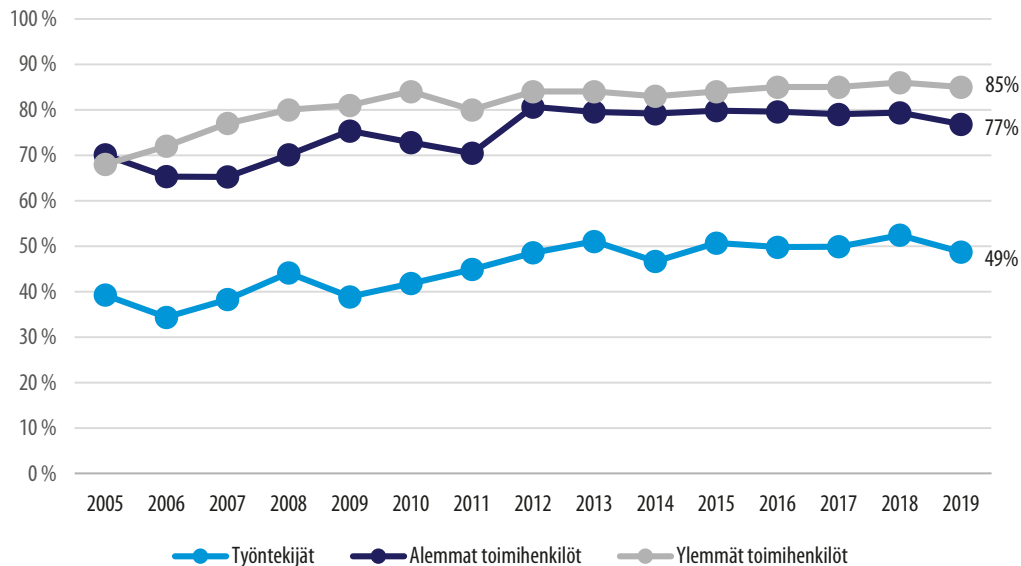
Kuvio 5.13. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi sukupuolen mukaan 2005–2019, %



Ylempien (85 %) ja alempien toimihenkilöiden (77 %) työsuoritusta ja pätevyyttä arvioitiin selvästi yleisemmin kuin työntekijöiden (49 %). Osuudet ovat pysyneet melko muuttumattomina vuodesta 2012 lähtien. (Kuvio 5.14.) Julkisella sektorilla arviointi oli yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Esimerkiksi valtion palkansaajista lähes kaikki (97 %) ja kunta-alan palkansaajista neljä viidestä (80 %) kertoi, että heidän työsuorituksensa oli arvioitu viimeisen vuoden aikana. Yksityisissä palveluissa (69 %) ja teollisuudessa (57 %) osuudet olivat selvästi pienemmät kuin julkisella sektorilla. Valtiolla arvioinnin yleisyyttä selittää se, että siellä työsuorituksen arviointi on sidottu usein vuosittaiseen kehitys- tai tavoitekeskusteluun.

Työsuorituksen arviointi oli sitä yleisempää, mitä suuremmasta työpaikasta oli kyse. Pienillä, alle 10 henkilön työpaikoilla, puolet (52 %) kertoi, että työsuoritusta oli arvioitu. Suurilla työpaikoilla (yli 200 hlö) vastaava osuus oli huomattavasti suurempi, 93 prosenttia.

Kuvio 5.14. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi, sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2019, %

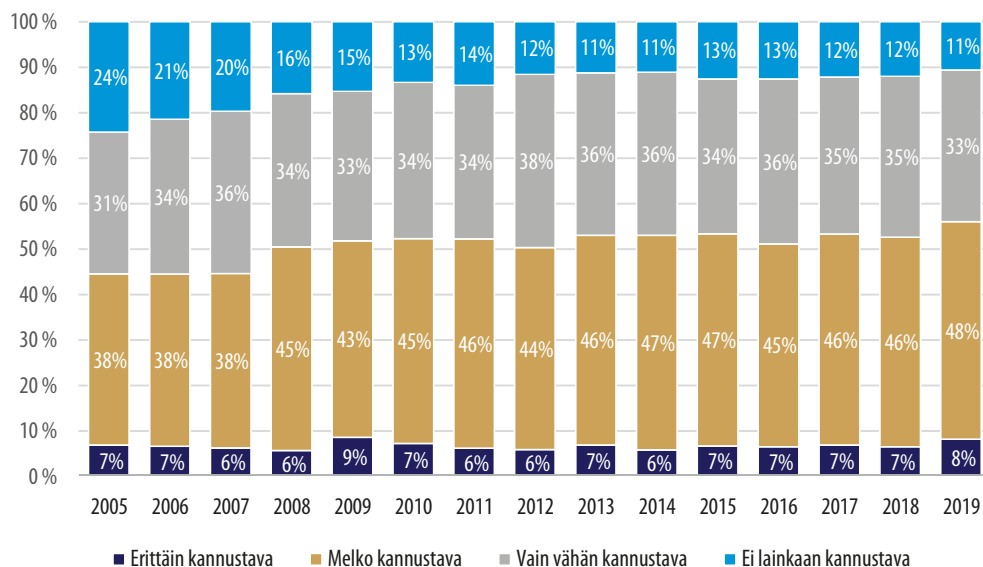


Työsuorituksen arvioinnin lisäksi palkansaajilta on kysytty arvioita **oman palkan kannustavuudesta**. Arviot ovat selvästi kehittyneet myönteiseen suuntaan. Vuonna 2019 palkansaajista yli puolet (56 %) piti palkkaansa ”erittäin” tai ”melko” kannustavana. Vuonna 2018 vastaava osuus oli 53 prosenttia. Pitkällä aikavälillä erityisesti niiden osuus, jotka eivät kokeneet palkkaansa ”lainkaan kannustavana”, on vähentynyt (24 % vuonna 2005 ja 11 % vuonna 2019) ja vastaavasti palkkaansa ”melko kannustavana” pitävien osuus on kasvanut (38 % vuonna 2005 ja 48 % vuonna 2019). (Kuvio 5.15.)

Miehet olivat selvästi tyytyväisempiä palkkansa kannustavuuteen kuin naiset. Miehistä lähes kaksi kolmesta (65 %), mutta naisista alle puolet (47 %) koki palkkansa ”erittäin” tai ”melko” kannustavaksi vuonna 2019. (Kuvio 5.16.)

Tyytyväisyys palkan kannustavuuteen vähenee systemaattisesti iän myötä. Kun nuorista, 18–24-vuotiaista, kaksi kolmesta (69 %) piti palkkaansa ”erittäin” tai ”melko kannustavana”, oli vastaava osuus 35–44-vuotiailla 57 prosenttia ja vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) enää 47 prosenttia.

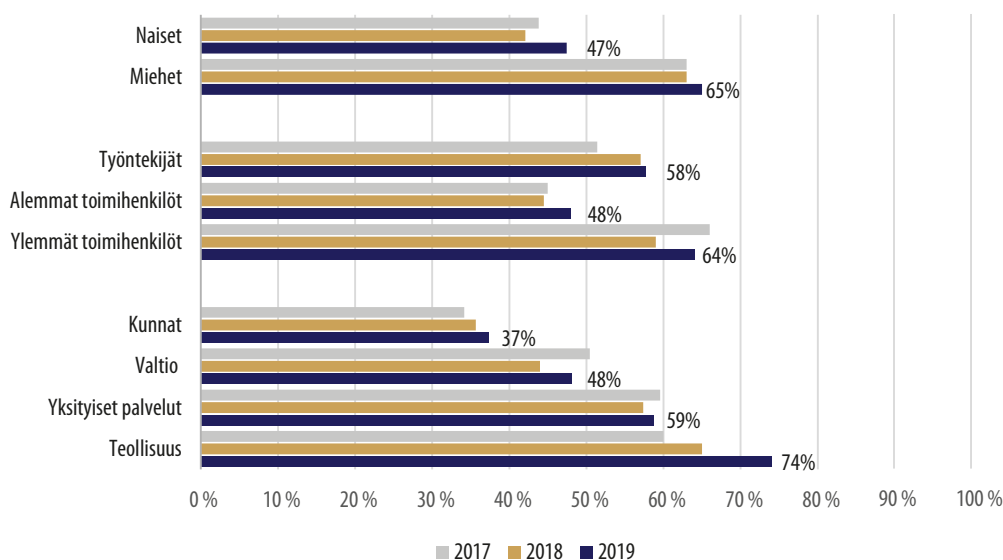
Kuvio 5.15. Palkkauksen kannustavuus 2005–2019, %



Ylemmät toimihenkilöt (64 %) olivat tyytyväisimpiä palkkansa kannustavuuteen – tyytymättömiä olivat alemmat toimihenkilöt (48 %). Työntekijät (58 %) asettuivat näiden kahden ryhmän väliin (Kuvio 5.16). Alempien toimihenkilöiden tyytymättömyyttä selittää muiden muassa ammatti: terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat), lainopilliset avustajat sekä kulttuurialan asiantuntijat, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät erottuivat Työolotutkimuksessa (2018) ryhmänä, jotka kokivat palkkansa erityisen epäoikeudenmukaiseksi (Sutela ym. 2019).

Yksityisellä sektorilla työskentelevät palkansaajat olivat selvästi tyytyväisempiä palkkansa kannustavuuteen kuin julkisella sektorilla työskentelevät palkansaajat. Teollisuudessa työskentelevistä jopa kolme neljästä (74 %), yksityisissä palveluissa hieman yli puolet (59 %), valtiolla noin puolet (48 %), mutta kunta-alan palkansaajista vain hieman yli kolmasosa (37 %) oli palkkaansa tyytyväisiä. Erityisesti teollisuuden palkansaajien tyytyväisyys on lisääntynyt viime vuosina. (Kuvio 5.16.)

Kuvio 5.16. Palkkauksen kannustavuus sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, erittäin tai melko kannustava, 2017–2019, %



5.5 Tiivistelmä

Joustavien työaikajärjestelmien yleisyydessä ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia sitten vuoden 2018. Vuonna 2019 noin kahdella kolmesta palkansaajasta oli käytössään joustava työaikajärjestelmä. Sen sijaan hieman useampi vuonna 2019 kuin vuonna 2018 sanoi, että pystyi hoitamaan omia tai perheen asioita työajalla. Myös etätyö on vuosi vuodelta yleistynyt; vuonna 2019 palkansaajista vajaa neljännes sanoi tehneensä etätyötä säännöllisesti. Niin ikään korvaukseton ylityö oli yleistynyt – kuten myös työajan ulkopuolella tapahtuvat työhön liittyvät yhteydenotot.

Joustavat työaikajärjestelmät olivat yleisempiä miespalkansaajille kuin naispalkansaajille vuonna 2019. Miehillä omien asioiden hoitaminen työajalla oli myös useammin mahdollista kuin naisilla. Selvä ero näkyy myös sosioekonomisten ryhmien välillä: ylemmille toimihenkilöille joustavat työajan järjestelmät ja etätyö olivat selvästi yleisempiä kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille. Valtio ja teollisuus näyttävät sektoreina, joissa oli useammin mahdollisuus joustavaan työaikajärjestelmään. Valtiolla etätyö oli huomattavasti yleisempää kuin muilla sektoreilla. Kunta-ala näyttää sektorina, jossa oli harvemmin mahdollisuus omien asioiden hoitamiseen työajalla kuin muilla sektoreilla.

Enemmistö palkansaajista sanoi, että heidän työsuoritustaan ja pätevyyttään arvioidaan järjestelmällisesti. Osuus on hieman laskenut vuodesta 2018. Suorituksen arviointi oli

selvästi yleisempää julkisella sektorilla, mitä saattaa selittää se, että esimerkiksi valtiolla työsuorituksen arviointi on sidottu vuosittaiseen tavoite- tai kehityskeskusteluun.

Tyytyväisyys palkkauksen kannustavuuteen on yleistynyt viime tutkimuskerrasta. Tosin tyytyväisyys oli melko vahvasti jakautunut: miehet, nuoret, ylemmät toimihenkilöt ja teollisuudessa työskentelevät palkansaajat olivat selvästi tyytyväisempiä palkkauksen kannustavuuteen kuin naiset, ikääntyneet, alemmat toimihenkilöt ja kunta-alalla työskentelevät palkansaajat.

6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä

Tässä luvussa tarkastellaan työelämän kielteisiin ilmiöihin – syrjintään, kiusaamiseen sekä fyysisen väkivaltaan – liittyviä tietoja. Kuten yleisesti tiedetään, laki kieltää syrjinnän työelämässä sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tästä huolimatta, syrjintää edelleen esiintyy työelämässä.

Syrjinnällä on laaja-alaisia kielteisiä vaikutuksia niin työhyvinvointiin, työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen kuin tuottavuuteen (TEM 2014, 9). Työsyrjintäkokemukset vaikuttavat myös kielteisesti työntekijöiden myöhempiin työuriin ja erityisesti työttömyyskokemuksiin (Pietiläinen ym. 2018).

Niin ikään työpaikkakiusaamisella¹ on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia niin työntekijän omaan terveyteen kuin työyhteisöön ja yhteiskuntaan yleensä. Kiusaaminen heijastuu yksilötasolla psyykkisenä ja fyysisenä oireiluna – työyhteisötasolla taas muun muassa työmotivaation heikkenemisenä. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että työpaikkakiusaamisen sivustaseuraaminen aiheuttaa samanlaisia seurauksia, kuten masennusta, hermostuneisuutta sekä univaikeuksia kuin itse kiusatulle (Kess & Alhroth 2012; ks. myös Sutela ym. 2019). Sairauspoissaolot ja ennenaikainen eläkkeelle jääminen taas aiheuttavat kustannuksia koko yhteiskunnan tasolla.

Myös väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin, vaikka työntekijä ei saisikaan fyysisiä vammoja. Jo pelkkä väkivallan uhka työssä kuormittaa, vaikka itse tilanteita ei tulisikaan. Joissain ammateissa väkivallan uhkatilanteet ovat osa työkuvaakin, kuten poliisin tai vartijan työssä. Toisaalta väkivaltaa esiintyy yhä useammin myös aloilla, joilla sitä ei aikaisemmin ollut, kuten opettajan työssä (Sutela ym. 2019).

¹ Työterveyslaitoksen käyttämän määritelmän mukaan työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä.

Luvun alussa käydään läpi syrjintään liittyviä tietoja; kuinka paljon palkansaajat ovat havainneet työpaikallaan eri syrjintäperusteisiin perustuvaa syrjintää. Tämän jälkeen tarkasteltiin kiusaamiseen ja sen havaitsemiseen työyhteisössä liittyviä tietoja. Luvun lopussa selvitetään vielä fyysisen väkivallan havaitsemista sekä väkivallan omakohtaista kokemista työyhteisössä.

6.1 Syrjintä työorganisaatiossa

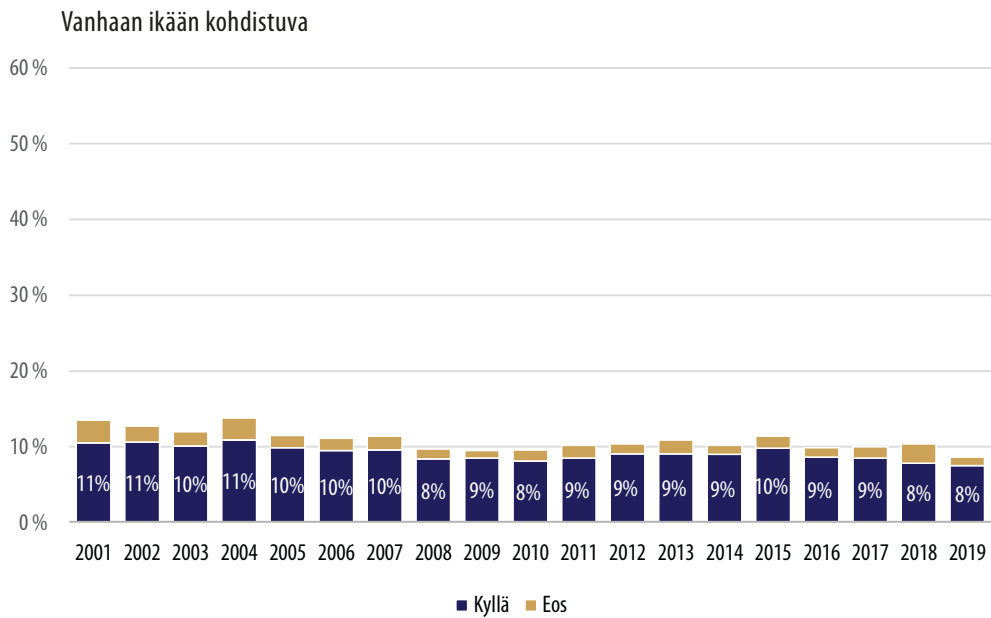
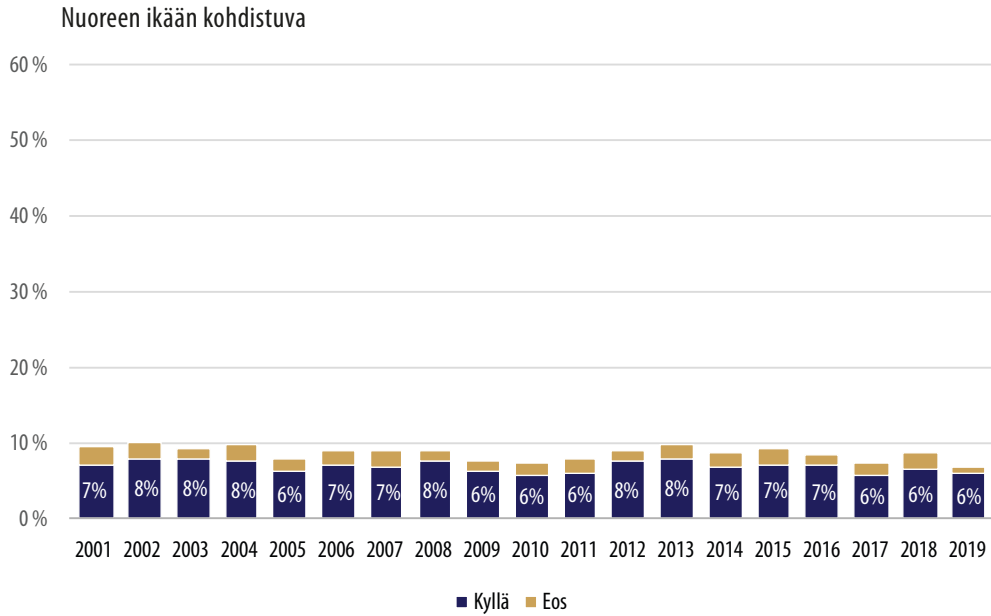
Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omalla työpaikalla syrjintää. Syrjintäperusteet ovat olleet ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu, työntekijän syntyperä (muu kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä) sekä terveydentila. Toisin kuin työolotutkimus, työolobarometri ei kerro palkansaajien omakohtaisista syrjintäkokemuksista, vaan ainoastaan syrjinnän havaitsemisesta omalla työpaikalla.

Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty barometrissa seuraavasti: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, erityisesti nuoriin...”. Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja ikääntyneiden, sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten ja naisten sekä työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää määräaikaisten ja osa-aikaisten osalta.

Syrjintään liittyvät kysymykset saattavat olla haastavia vastata. Etenkin määräaikaaisuuteen, osa-aikaaisuuteen ja muuhun kuin suomalaiseen syntyperään liittyvän syrjinnän arvioiminen voi olla monille vaikeaa. Lisäksi kysymys voidaan kokea arkaluonteiseksi. Näistä syistä johtuen ”ei osaa sanoa”-vastaukset on syrjintäkysymysten osalta otettu analyysiin mukaan.

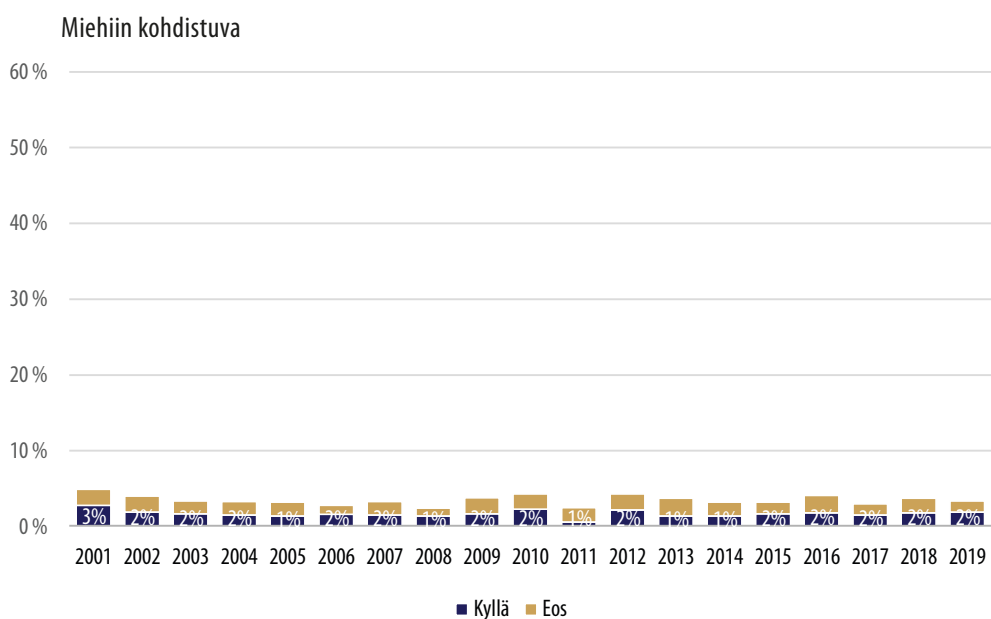
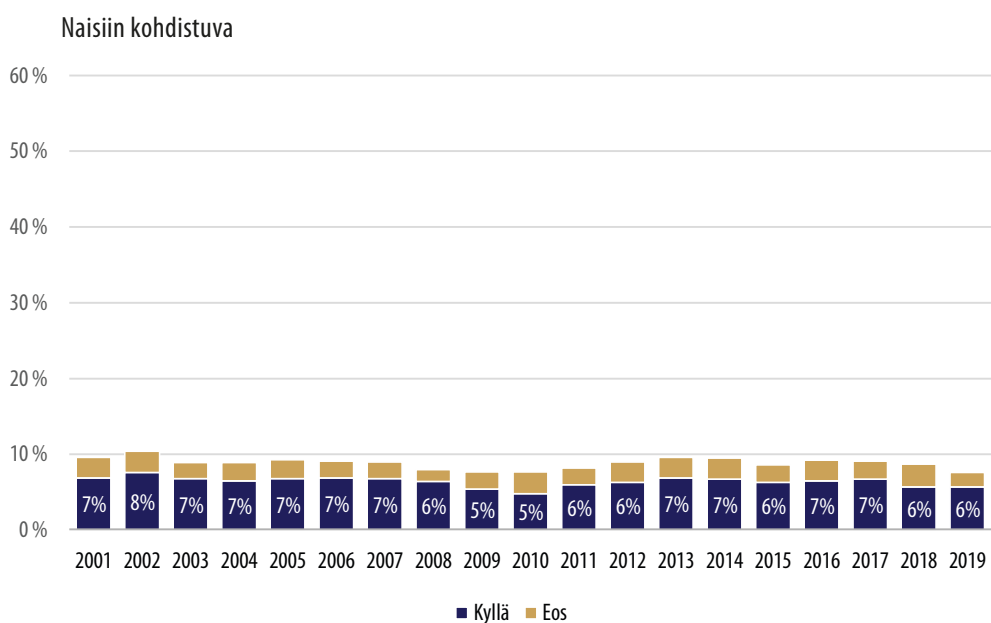
Ikäsyrjintä on jaettu työolobarometrissa nuoreen ikään ja vanhaan ikään perustuvaan syrjintään. Vuonna 2019 ikääntyneisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä oli hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistunut syrjintä. Palkansaajista 6 prosenttia oli havainnut työpaikallaan nuoreen ikään kohdistuvaa syrjintää ja 8 prosenttia puolestaan korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Nuoreen ikään perustuvassa syrjinnässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia; osuus on pysynyt 6–8 prosentissa koko aikasarjan ajan. Ikääntyneisiin kohdistuva syrjintä on sen sijaan hieman vähentynyt aikasarjan alusta lähtien. (Kuvio 6.1.) Sama havainto tehtiin työolotutkimuksessa, jossa niin ikään havaittiin vanhaan ikään perustuvan syrjinnän vähentyminen (Sutela ym. 2019).

Kuvio 6.1. Ikään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2019, %



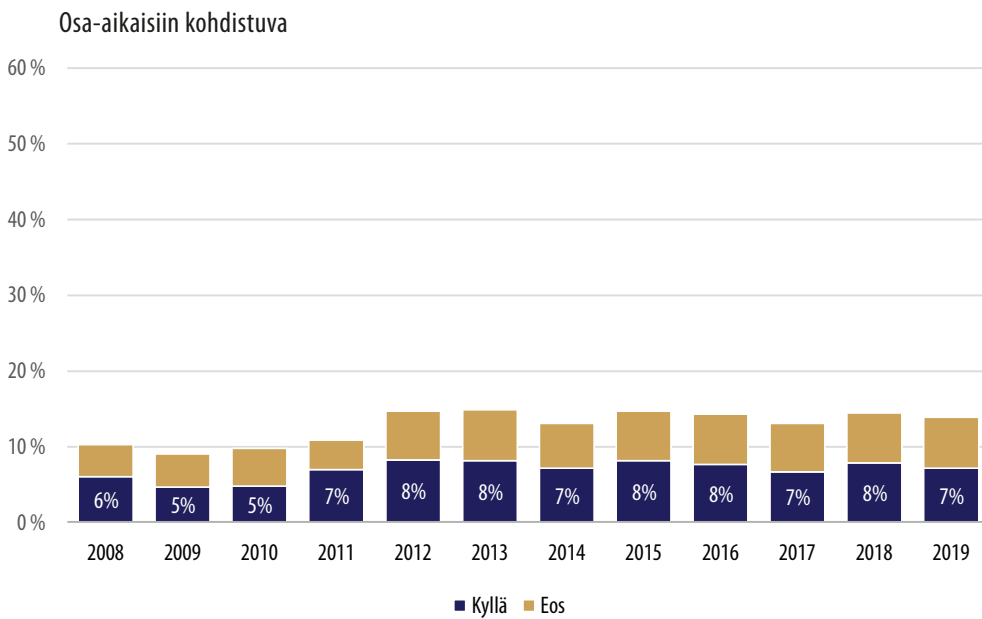
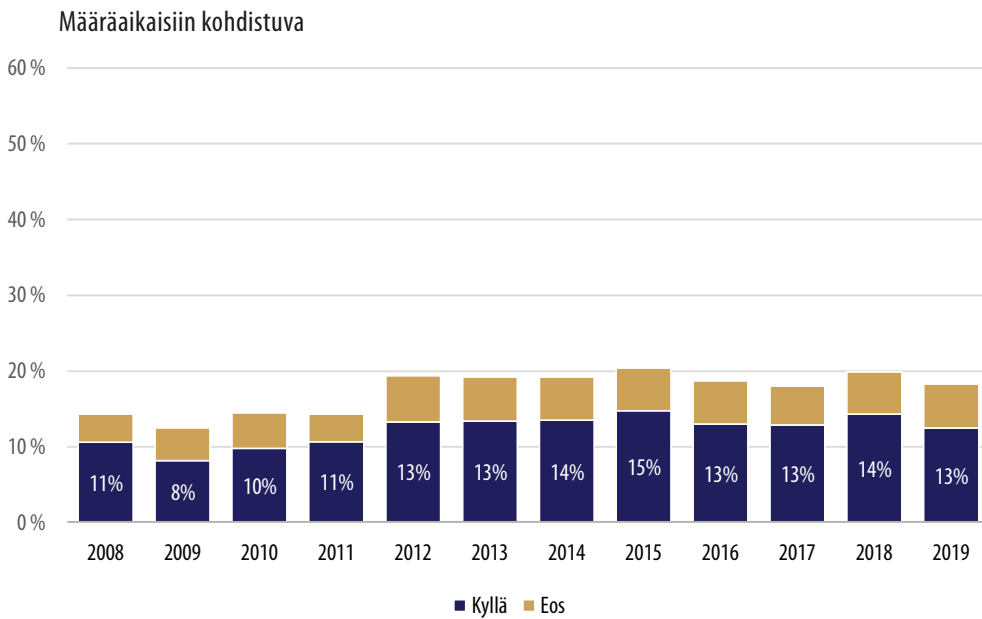
Naissukupuoleen perustuva syrjintä on selvästi yleisempää kuin miessukupuoleen kohdistuva syrjintä. Palkansaajista 6 prosenttia oli havainnut työpaikallaan naisiin kohdistuvaa syrjintää vuonna 2019. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut vain pari prosenttia (2 %). Osuudet ovat pysyneet lähestulkoon samana koko aikasarjan ajan. (Kuvio 6.2.) Työolotutkimuksen mukaan naisiin kohdistuvan syrjinnän havaitseminen on hieman vähentynyt viime vuosina (Sutela ym. 2019).

Kuvio 6.2. Sukupuoleen perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2019, %



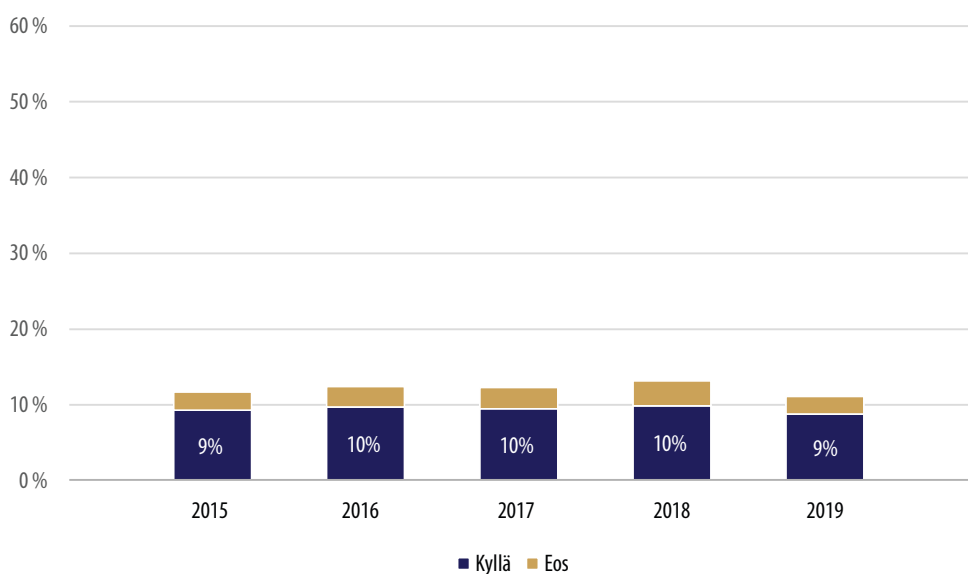
Syrjintä työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi oli työolobarometrissa kysytyistä syrjintäperusteista kaikkein yleisintä (13 %), selvästi yleisempää kuin **työsuhteen osa-aikaisuuteen perustuva syrjintä** (7 % vuonna 2019). (Kuvio 6.3.) Sekä määräaikaisuuteen että osa-aikaisuuteen perustuva syrjintä on hieman vähentynyt vuodesta 2018.

Kuvio 6.3. Työsuhteen laatuun perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2008–2019, %



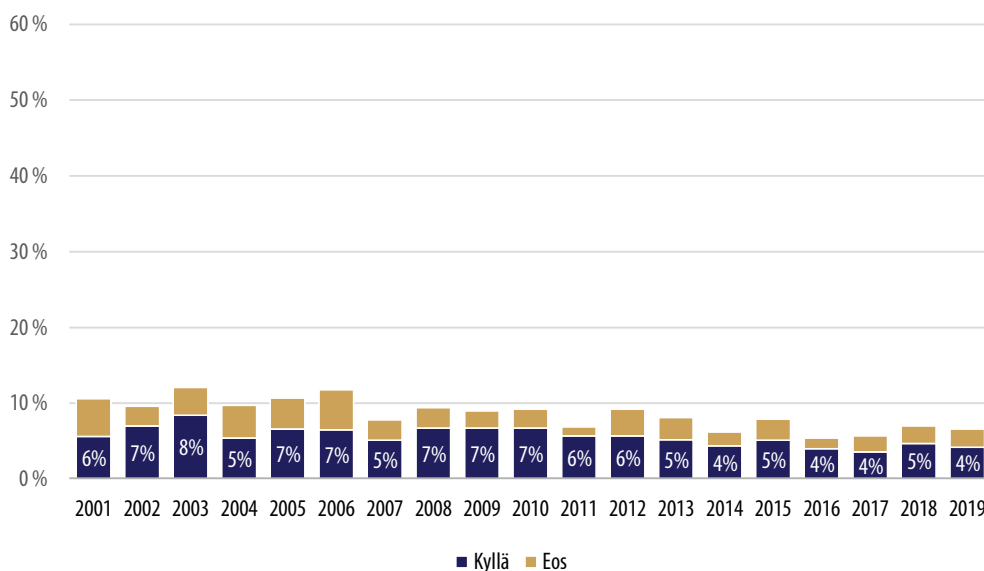
Terveydentilaan kohdistuvasta syrjinnästä on barometrissa kysytty vuodesta 2015 lähtien. Vuonna 2019 palkansaajista noin joka kymmenes (9 %) oli havainnut työpaikallaan terveydentilaan liittyvää syrjintää. Osuus on pysynyt lähes samana koko aikasarjan ajan. (Kuvio 6.4.)

Kuvio 6.4. Terveydentilaan perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2015–2019, %



Viimeisenä syrjintäperusteena työolobarometrissa on kysytty **muuhun kuin suomalaisen syntyperään** perustuvaa syrjintää. Vuonna 2019 palkansaajista lähes puolet (49 %) sanoi, että heidän työpaikallaan oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Osuus on tasaisesti kasvanut aikasarjan alusta lähtien (27 % vuonna 2000). Niiltä, joiden työpaikalla oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, on kysytty, onko työpaikalla ilmennyt syrjintää, joka perustuu muuhun kuin suomalaiseen syntyperään. Vuonna 2019 neljä prosenttia oli havainnut tällaista syrjintää työpaikallaan. Pitkällä aikavälillä osuus näyttää hieman vähentyneen. Viime tutkimuskertaan verrattuna osuudessa ei ole tapahtunut muutoksia (5 % vuonna 2018). (Kuvio 6.5.)

Kuvio 6.5. Muuhun kuin suomalaisen syntyperään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2019, %



Työnantajasektoreiden välillä on havaittu olevan joitakin erityispiirteitä syrjintäperusteisiin liittyen. Työolotutkimuksen mukaan (2018) kuntasektorilla oli havaittu syrjintää perheelistymiseen ja raskauteen sekä terveydentilaan liittyen useammin kuin muilla sektoreilla. Työsuhteen tyyppiin liittyvä syrjintä oli niin ikään julkisella sektorilla kaksi kertaa niin yleistä kuin yksityisellä sektorilla. Valtiolla taas oli havaittu useammin syrjintää perustuen naissukupuoleen, poliittiseen mielipiteeseen tai ay-toimintaan useammin kuin muilla sektoreilla. Työolotutkimuksen mukaan syrjintä näyttäisikin olevan erityisesti julkisen sektorin ongelma. Yksityisen sektorin palkansaajista 36 prosenttia oli havainnut syrjintää työpaikallaan, julkisella sektorilla osuus oli 44–46 prosenttia. (Sutela ym. 2019.)

Työolotutkimuksessa on lisäksi selvitetty omakohtaista syrjinnän kokemusta toisin kuin työolobarometrissa. Tutkimuksen mukaan omakohtainen syrjinnän kokeminen on lisääntynyt vuodesta 2013. Vuonna 2018 naisista noin joka viides (19 %) ja miehistä noin joka kymmenes (yhteensä 14 %) oli itse kokenut tulleen syrjityksi. Vuonna 2013 vastaavat osuudet olivat naisilla 17 prosenttia ja miehillä 9 prosenttia (yhteensä 13 %). (Sutela ym. 2019.) Tämä viittaa siihen, että syrjinnän havaitseminen voi olla työpaikalla haastavaa ja vain murto-osa tulee kyselytutkimuksissa esille.

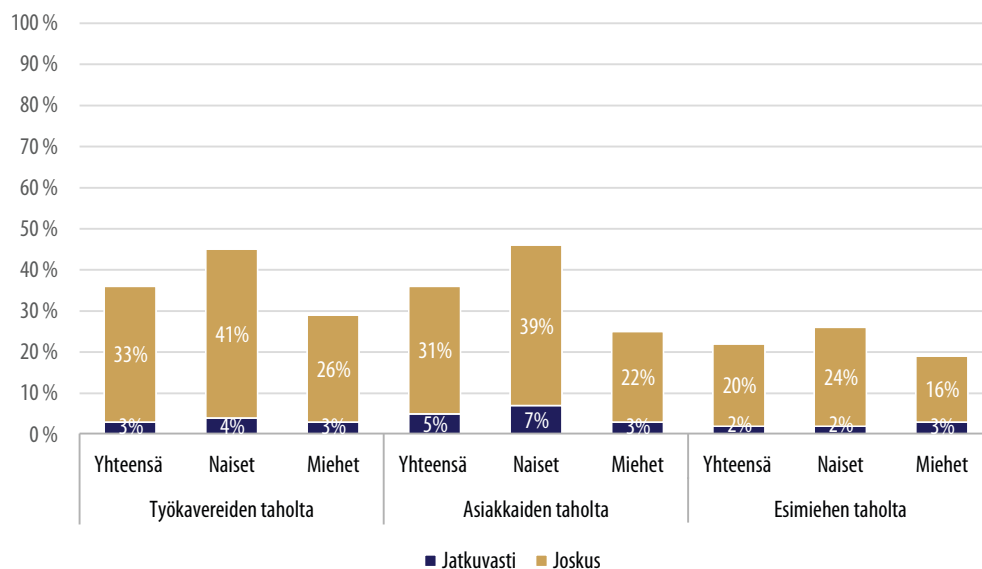
6.2 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamisen havaitsemisesta on kysytty vuodesta 2012 lähtien. Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työolobarometrissa ”työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista”.

Vuonna 2019 palkansaajista yli puolet (56 %) oli havainnut ainakin ”joskus” **kiusaamista työpaikallaan työkaverien, esimiesten tai asiakkaiden taholta**. Osuus on hieman laskenut vuodesta 2018, jolloin se oli 59 prosenttia. Suurin osa kiusaamista havainneista arvioi kiusaamista esiintyvän ”joskus” – jatkuva kiusaaminen oli harvinaista. Naiset (66 %) olivat havainneet kiusaamista työpaikallaan selvästi useammin kuin miehet (45 %).

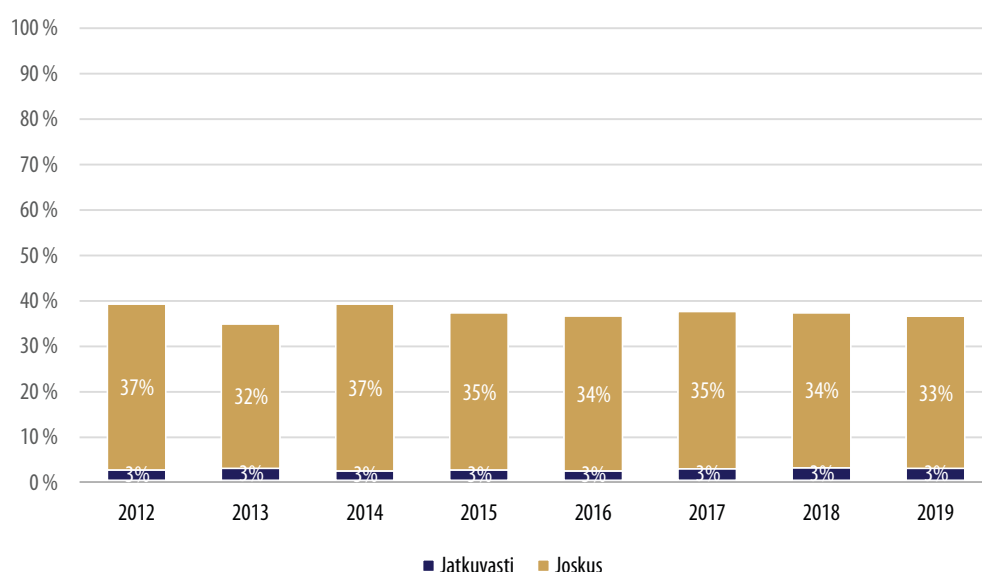
Yleisimmin kiusaaminen tapahtui asiakkaiden tai työkavereiden taholta (molemmat 36 %, jatkuvasti tai joskus). Esimiehen taholta tulevaa kiusaamista oli havainnut useampi kuin joka viides (22 %) palkansaaja vuonna 2019. (Kuvio 6.6.)

Kuvio 6.6. Työkavereiden, asiakkaiden tai esimiehen taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla sukupuolen mukaan 2019, %



Vuoden 2019 barometrin mukaan kolmannes (33 %) palkansaajista oli havainnut työpaikallaan **työkavereiden taholta tulevaa kiusaamista** ”joskus” ja kolme prosenttia ”jatkuvasti”. Osuudet ovat pysyneet melko muuttumattomina, erityisesti ”jatkuvasti” kiusaamista havainneiden osuus, joka on pysytellyt kolmessa prosentissa aikasarjan alusta, vuodesta 2012 lähtien. (Kuvio 6.7.)

Kuvio 6.7. Työkavereiden taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2019, %

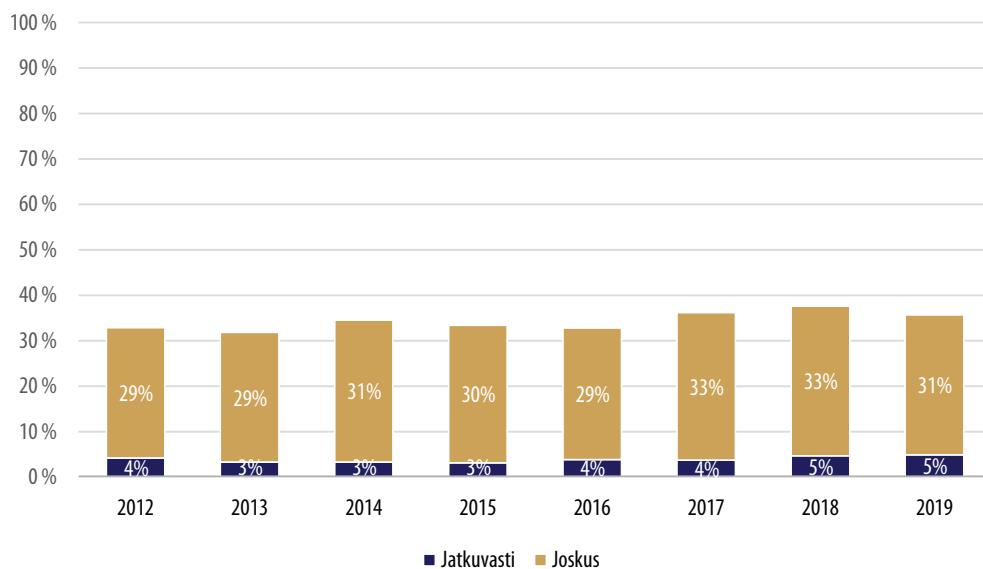


Miehistä 29 prosenttia oli havainnut ”joskus” tai ”jatkuvasti” työkavereiden suunnalta tulevaa kiusaamista, naisista huomattavasti useampi, 45 prosenttia. Osuudet ovat pysyneet likimain samoina vuodesta 2018. Naisilla osuus on hieman kasvanut, miehillä taas vähentynyt.

Asiakkaiden taholta tulevaa kiusaamista oli ”joskus” havainnut hieman alle kolmannes (31 %) ja ”jatkuvasti” viisi prosenttia vuonna 2019. ”Joskus” havainneiden osuus on hieman vähentynyt viime tutkimuskerrasta (33 % vuonna 2018), ”jatkuvasti” havainneiden osuus on sen sijaan pysynyt samana (5 % vuonna 2018). (Kuvio 6.8.)

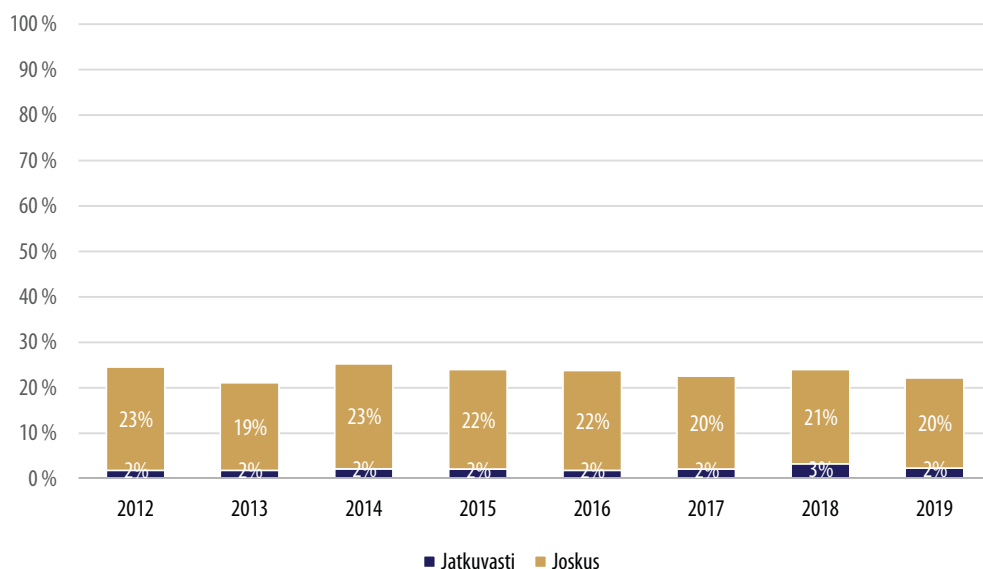
Naiset (46 %) olivat havainneet selvästi useammin asiakkaiden taholta tulevaa kiusaamista kuin miehet (25 %). Ero sukupuolten välillä oli huomattava. Miesten havaitsema kiusaaminen on hieman vähentynyt vuodesta 2018, naisilla osuus on pysynyt lähes samana.

Kuvio 6.8. Asiakkaiden taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2019, %



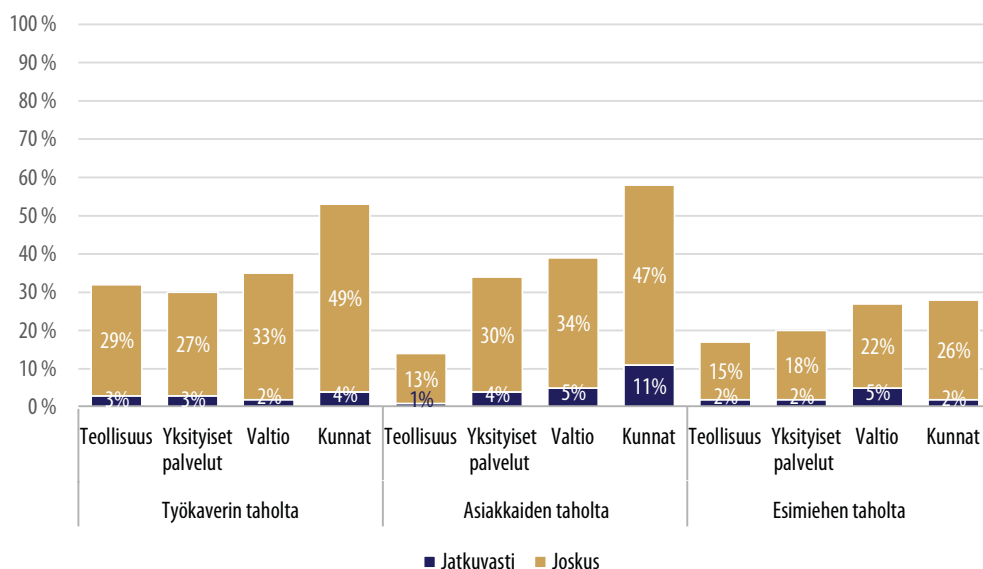
Esimiehen taholta tulevaa kiusaamista oli havainnut ”joskus” viidennes (20 %) ja ”jatkuvasti” kaksi prosenttia palkansaajista vuonna 2019. Tässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuodesta 2018. (Kuvio 6.9.) Jälleen kerran sukupuolten välillä oli merkittävä ero: naisista ”joskus” tai ”jatkuvasti” kiusaamista oli havainnut 27 prosenttia, miehistä 18 prosenttia.

Kuvio 6.9. Esimiesten taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2019, %



Kiusaamisen havaitseminen korostuu kunta-alalla: jopa puolet kunta-alan palkansaajista oli havainnut työpaikallaan työkaverin (53 %) tai asiakkaan taholta (58 %) tulevaa kiusaamista vuonna 2019. Valtiolla osuudet olivat kolmanneksen luokkaa. Yksityisellä sektorilla, erityisesti teollisuudessa, kiusaamisen havaitseminen oli selvästi vähäisempää kuin muilla sektoreilla. (Kuvio 6.10.) Suurin osa kunta-alan palkansaajista on naisia, mikä heijastuu tässä. Naiset myös tekevät useammin asiakaspalvelutyötä kuin miehet (Sutela ym. 2019), mikä saattaa selittää eroa.

Kuvio 6.10. Työkavereiden, asiakkaiden tai esimiehen taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla työnantajasektorin mukaan 2019, %

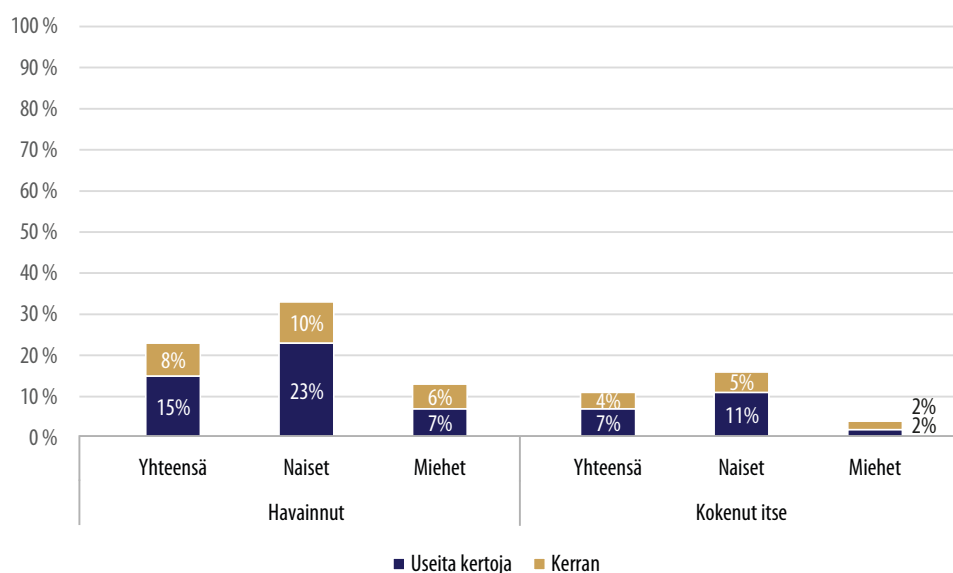


Työolobarometrissa ei kysytty, onko vastaaja joutunut itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Työolotutkimuksessa sen sijaan asiaa on kysytty, ja vuoden 2018 tutkimuksen mukaan palkansaajista noin joka neljäs (26 %) oli joutunut jossain työuransa vaiheessa itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Naisista (34 %) selvästi useampi kuin miehistä (19 %). (Sutela ym. 2019.)

6.3 Fyysinen väkivalta työpaikalla

Kiusaamisen lisäksi työolobarometrissa on ollut kysymyksiä **asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan havaitsemisesta ja kokemisesta työpaikalla**. Vuonna 2019 palkansaajista noin joka neljäs (23 %) oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen ”kerran” tai ”useita kertoja” fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Lisäksi noin joka kymmenes (11 %) oli itse joutunut ”kerran” tai ”useita kertoja” väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuonna 2019. (Kuvio 6.11.)

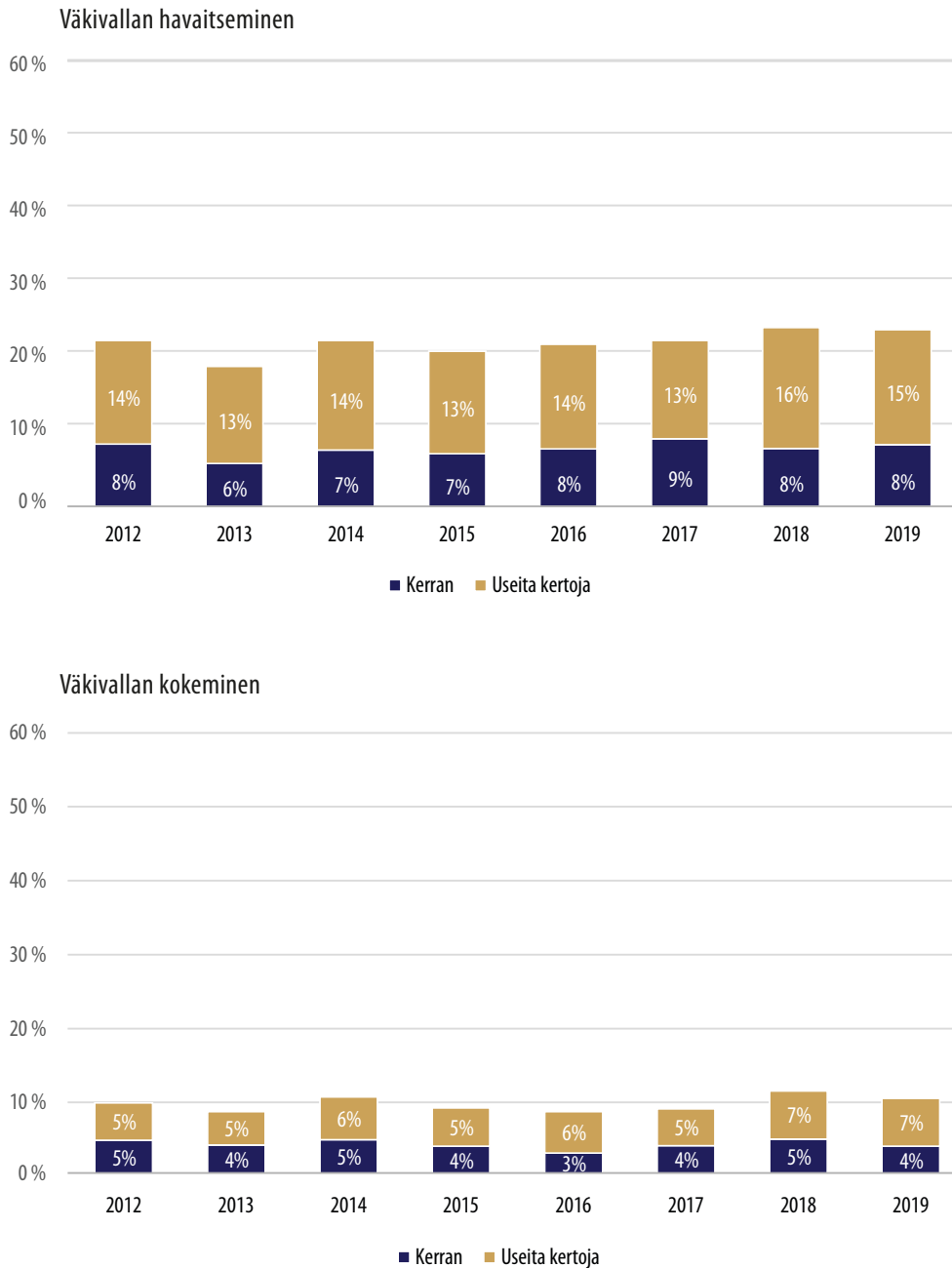
Kuvio 6.11. Asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan uhan tai sen kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan 2019, %



Väkivallan havaitseminen tai itse kohteeksi joutuminen oli huomattavasti yleisempää naisille kuin miehille. Vuonna 2019 ”kerran” tai ”useita kertoja” vuoden aikana väkivaltaa työpaikallaan oli havainnut kolmannes (33 %) naisista ja 13 prosenttia miehistä. Itse väkivallan kohteeksi oli naisista joutunut ”kerran” tai ”useita kertoja” 16 prosenttia ja miehistä neljä prosenttia. (Kuvio 6.11.)

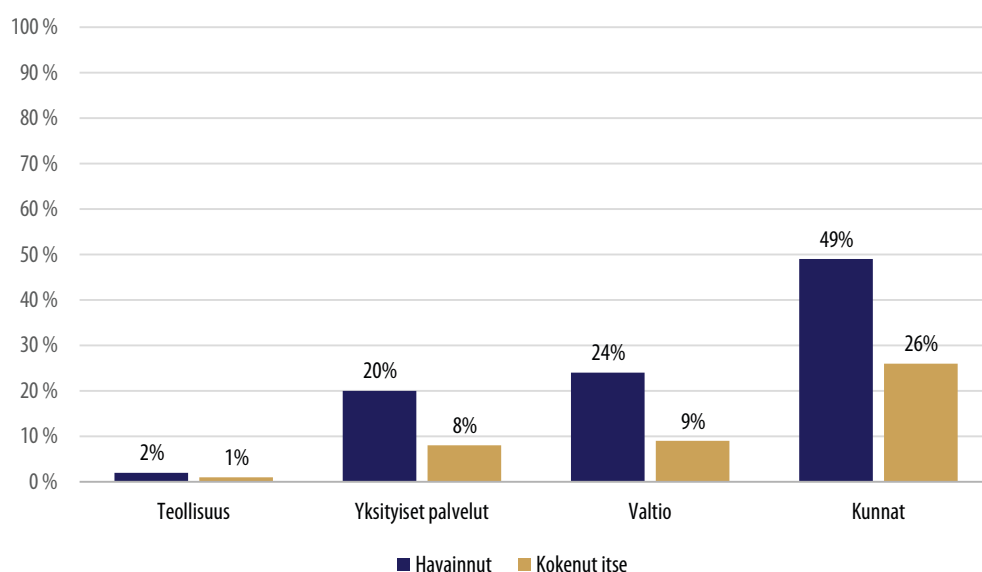
Väkivallan havaitsemisessa ja kokemisessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia kysytyllä aikavälillä 2012–2019. Vuoteen 2018 verrattuna muutokset ovat olleet hyvin marginaalisia. (Kuvio 6.12.)

Kuvio 6.12. Asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan uhan tai sen kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2019, %



Väkivallan havaitseminen tai kokeminen oli huomattavasti yleisempää kunta-alalla kuin muilla sektoreilla. Kuntasektorin palkansaajista lähes puolet (49 %) oli havainnut väkivaltaa työpaikallaan ja noin joka neljäs (26 %) oli myös sitä itse kokenut. Valtiolla ja yksityisellä sektorilla osuudet olivat yli puolta pienemmät, ja teollisuudessa vain noin yksi sadasta oli havainnut tai kokenut väkivaltaa työssään vuonna 2019. (Kuvio 6.13.)

Kuvio 6.13. Asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan uhan tai sen kohteeksi joutumisen havaitseminen tai kokeminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajasektorin mukaan, useita kertoja tai kerran, 2019, %



Työolobarometrin vertailukelpoinen aikasarja ulottuu vuoteen 2012. Aikasarjan aikana väkivaltaa havainneiden tai kokeneiden palkansaajien osuudet ovat pysyneet melko muuttumattomina. Työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019) aikasarja sen sijaan ulottuu hie-
man kauemmaksi, vuoteen 1990 saakka. Aikasarjavertailun mukaan väkivalta ja uhkaavat tilanteet ovat lisääntyneet, erityisesti naisten töissä. Ero sukupuolten välillä selittyy pitkälti segregaatiolla eli ammattialojen jakautumisella sukupuolen mukaan. Työolotutkimuksen mukaan eniten väkivaltaa tai sen uhkaa työssään kokivat terveydenhuollon työntekijät sekä hoivapalveluiden ja terveydenhoidon työntekijät (ks. myös Työterveyslaitos 2019). Myös opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat kasvaneet merkittävästi aikasarjan aikana.

6.4 Tiivistelmä

Palkansaajat havaitsivat syrjintää työpaikallaan hieman vähemmän kuin viime tutkimuskerralla: ikään, sukupuoleen, työsuhteen laatuun, terveydentilaan sekä syntyperään perustuvan eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän havaitseminen työpaikalla oli vähentynyt vuodesta 2018. Saman suuntaisia tuloksia saatiin viime työolotutkimuksesta 2018 (Sutela ym. 2019).

Vuonna 2019 yli puolet palkansaajista oli havainnut ainakin ”joskus” kiusaamista työpaikallaan työkavereiden, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Osuus on laskenut kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2018. Naiset olivat havainneet kiusaamista selvästi miehiä useammin. Asiakkaiden ja työkavereiden taholta tuleva henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen oli kaikkein yleisintä – esimiehen taholta tapahtuva kiusaaminen oli harvinaisempaa. Henkinen väkivalta ja kiusaaminen oli selvästi yleisempää julkisella sektorilla – erityisesti kunta-alalla – kuin yksityisellä sektorilla.

Vuonna 2019 palkansaajista noin joka neljäs oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen kerran tai useita kertoja fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Lisäksi noin joka kymmenes oli itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi – naiset selvästi useammin kuin miehet. Väkivallan havaitseminen ja kokeminen olivat laskeneet prosenttiyksikön verran vuodesta 2018. Niin kuin kiusaamisessa, myös väkivallan suhteen, julkinen sektori näyttäytyy paikkana, jossa esiintyy väkivaltaa enemmän kuin yksityisellä sektorilla.

7 Työkyky ja terveys

Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Hyvä työkyky edistää paitsi työssä jaksamista myös työssä pidempään pysymistä. Se rakentuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta sekä tasapainosta. Työkykyä onkin usein kuvattu työkykyta-lo-mallin kautta (Lundell ym. 2011; Työterveyslaitos 2020). Se kokoaa yhteen ne tekijät, joiden tiedetään keskeisesti vaikuttavan työkykyyn. Näitä ovat muun muassa terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot.

Työelämä kuormittaa nykyisin toisella tapaa kuin aikaisemmin. Työn fyysisen kuormituksen sijaan työ kuormittaa psyykkisesti. Työolotutkimuksen 2018 (Sutela ym. 2019) mukaan vähintään viikoittain koettu väsymys ja tarmottomuus, univaikeudet, jännittyneisyys ja ärtyneisyys ovat yleistyneet trendinomaisesti. Lisäksi yli puolet palkkasaajista koki vuonna 2018 vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai ainakin ajatteli sitä silloin tällöin. Erityisen huolestuttavaa on psyykkisen kuormituksen yleistyminen nuorimmissa ikäryhmissä. Vuonna 2019 työolobarometrin lomakkeelle lisättiin työuupumukseen ja stressiin liittyviä kysymyksiä. Tarkoituksena on seurata näiden tekijöiden kehittymistä pitkällä aikavälillä.

Vaikka työ saattaa kuormittaa, sillä on myös myönteisiä vaikutuksia terveyteen. Viime vuosina on puhuttu paljon työn imusta, jolla tarkoitetaan tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen 2002). Työn imun on todettu tukevan työkykyä ja terveyttä. Vuonna 2019 työolobarometrin lomakkeelle lisättiinkin työn imua kartoittavia kysymyksiä.

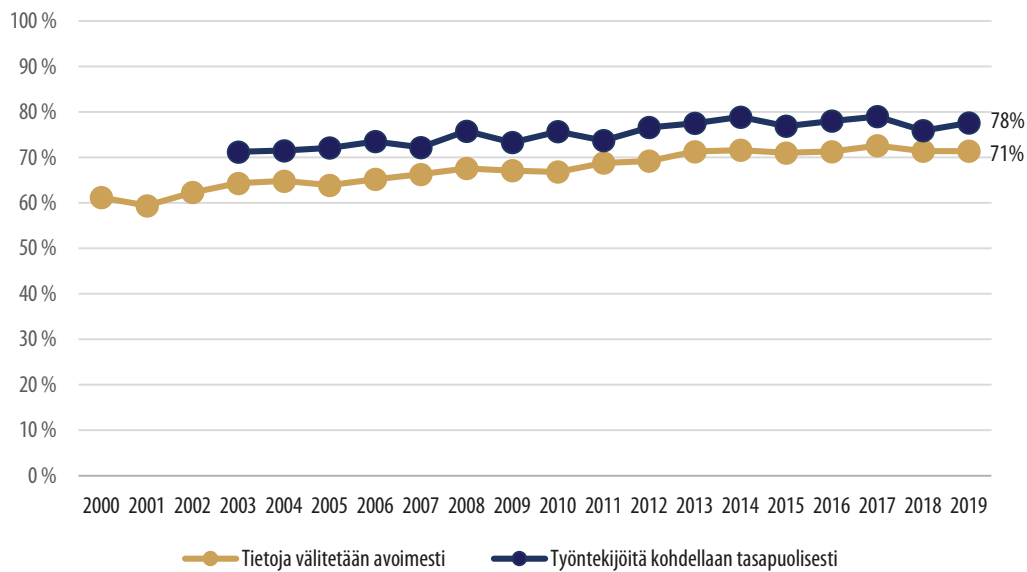
Tässä luvussa käydään laajasti läpi työkykyä ja terveyttä koskevia tietoja. Luvun alussa käsitellään työpaikan avoimuuteen sekä tasapuoliseen kohteluun liittyviä tietoja. Tämän jälkeen selvitetään kiireen sekä työn kuormittavuuden yleisyyttä. Sairauspoissaolot ovat hyvin objektiivinen työhyvinvoinnin mittari. Poissaoloja tarkastellaan tarkemmin alaluvussa 7.5. Luvun lopussa käydään läpi vielä työuupumukseen, stressiin, työn imuun sekä työkyvyn vaikuttamiseen liittyviä tietoja.

7.1 Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu

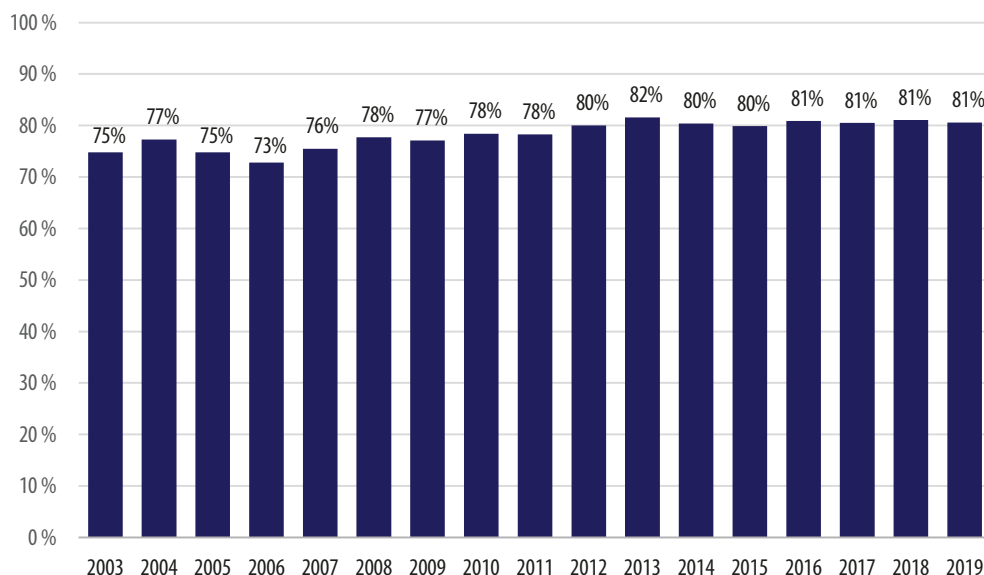
Kokemukset tiedonkulun avoimuudesta, työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä johdon suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat kaikki kehittyneet myönteiseen suuntaan 2000-luvun alusta lähtien. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan 71 prosenttia oli ”täysin” tai ”jokseenkin samaa mieltä” siitä, että **tietoja välitetään avoimesti työpaikalla** ja 78 prosenttia koki, että **työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti** (kuvio 7.1). Lisäksi suurin osa (81 %) arvioi, että **työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset** (sopii erittäin tai melko hyvin) (kuvio 7.2).

Tietojen välityksen sekä johdon suhteiden avoimuudessa ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2018 jälkeen, osuudet ovat pysyneet ennallaan. Sen sijaan kokemus tasapuolisesta kohtelusta oli hieman yleistynyt vuodesta 2018 (76 % vuonna 2018 ja 78 % vuonna 2019).

Kuvio 7.1. Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2000/2003–2019, %



Kuvio 7.2. Työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuus ja luottamuksellisuus, sopii erittäin tai melko hyvin, 2003–2019, %



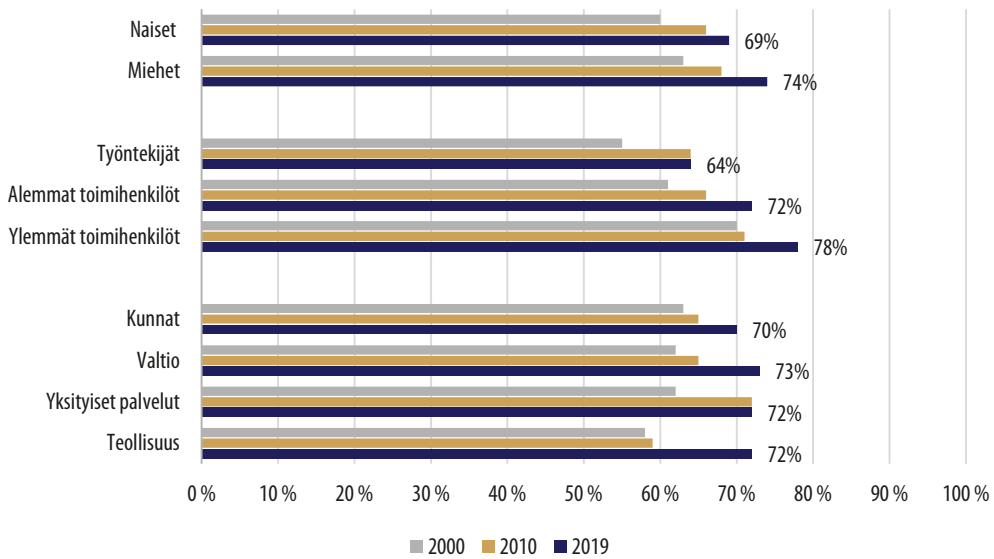
Miesten arviot tiedonkulun ja johdon suhteiden avoimuudesta sekä kohtelun tasapuolisuudesta olivat myönteisempiä kuin naisten vastaavat. Miehistä kolme neljästä (74 %) koki, että tietoja välitetään avoimesti – naisista hieman harvempi (69 %) (Kuvio 7.3). Niin ikään miehistä valtaosa (83 %) koki, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, naisista selvästi harvempi (72 %) (Kuvio 7.4). Käsitukset johdon ja työntekijöiden suhteiden avoimuudesta erosivat niin ikään sukupuolen mukaan (miehet 83 %, naiset 78 %) (Kuvio 7.5). Molemmilla sukupuolilla arviot ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan.

Ikäryhmien väliset erot tyytyväisyydessä olivat melko pieniä. Iän karttuessa kokemukset työpaikan tasapuolisesta kohtelusta muuttuivat hieman pessimistisemmiksi.

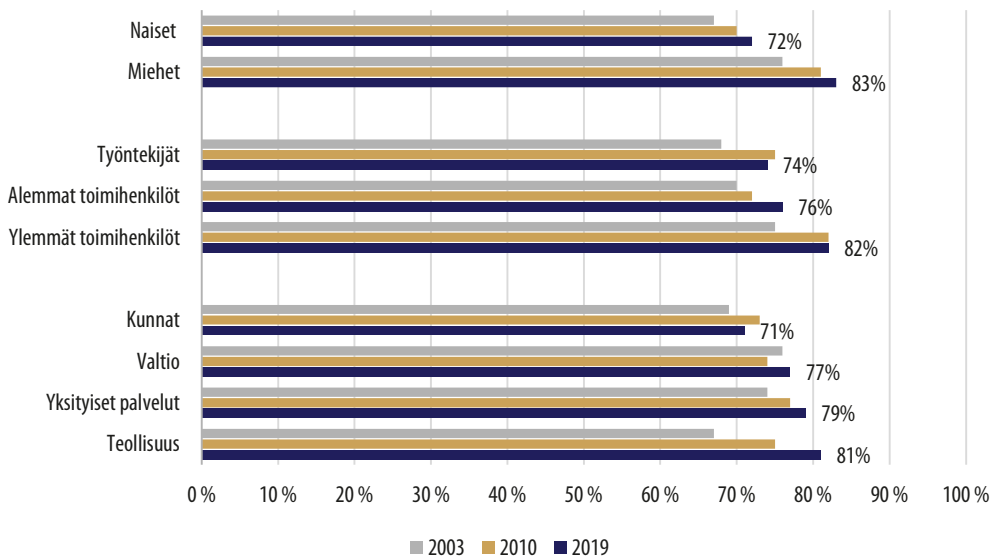
Sosioekonomisten ryhmien välillä oli selviä eroja: ylemmät toimihenkilöt olivat lähtökohtaisesti kaikkein tyytyväisimpiä. Vuonna 2019 ylemmistä toimihenkilöistä 78 prosenttia arvioi, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, ja useampi kuin neljä viidestä koki, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikalla (82 %). Niin ikään suurin osa arvioi johdon ja työntekijöiden suhteet avoimiksi (81 %). Vastaavat osuudet olivat alemmilla toimihenkilöillä (72 %, 76 %, 80 %) ja työntekijöillä (64 % ja 74 %, 80 %) selvästi alhaisemmat kuin ylemmillä toimihenkilöillä. (Kuviot 7.3, 7.4 ja 7.5.)

Kokemukset avoimuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta ovat kehittyneet pitkällä aikavälillä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä myönteiseen suuntaan. Tosin työntekijöillä kehitys on hidastunut tai pysähtynyt vuoden 2010 jälkeen.

Kuvio 7.3. Tietojen välityksen avoimuus sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2000, 2010 ja 2019, %

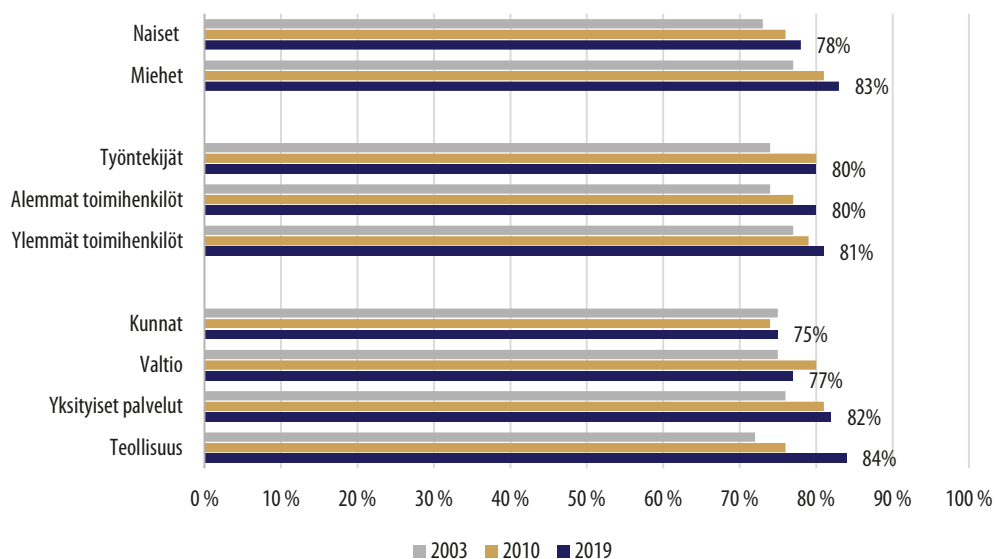


Kuvio 7.4. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2003, 2010 ja 2019, %



Työnantajasektoreiden välillä oli niin ikään selviä eroja. Yksityisen sektorin palkansaajat olivat tyytyväisempiä tasapuoliseen kohteluun sekä työntekijöiden ja johdon välisiin suhteisiin kuin julkisen sektorin palkansaajat. Erityisen tyytyväisiä olivat teollisuuden sektorin työntekijät. Kunta-alan palkansaajat olivat sen sijaan kaikkein tyytymättömiä. Suurimmat erot näkyvät työntekijöiden tasapuolisessa kohtelussa (kunnat 71 % vs. teollisuus 81 %).

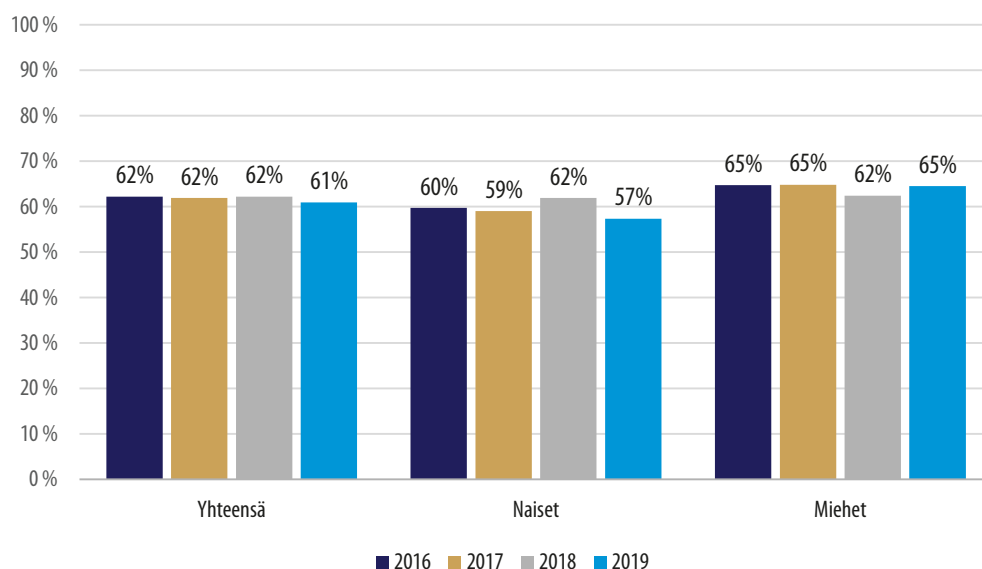
Kuvio 7.5. Työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuus ja luottamuksellisuus, sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, sopii erittäin tai melko hyvin, 2003, 2010 ja 2019, %



7.2 Työn määrän jakautuminen ja kiire

Uusimman työolobarometrin mukaan enemmistö (61 %) palkansaajista koki, että **työpaikalla työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken**. Osuus on pysynyt lähes muuttumattomana koko aikasarjan, vuosien 2016–2019 välisen ajan (61–62 %). Sen sijaan sukupuolten välillä oli selvä ero: miehet (65 %) olivat selvästi tyytyväisempiä työn määrän jakautumiseen kuin naiset (57 %). Miehillä tyytyväisyys on lisääntynyt viime tutkimuskerrasta (65 % vuonna 2018) – naisilla sen sijaan heikentynyt (62 % vuonna 2018). (Kuvio 7.6.)

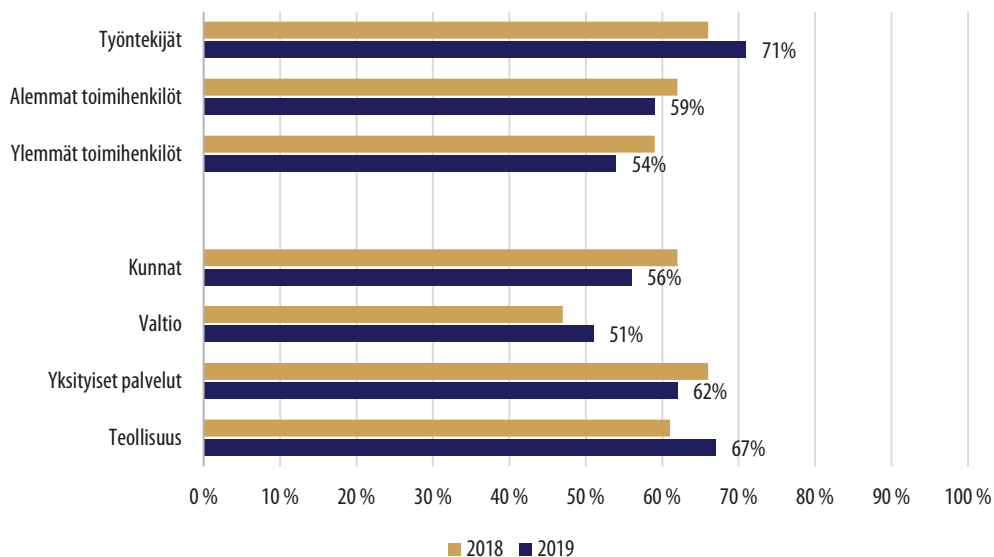
Kuvio 7.6. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken, sukupuolen mukaan, erittäin tai melko hyvin, 2016–2019, %



Työntekijät (71 %) olivat kaikkein tyytyväisimpiä työn määrän jakautumiseen. Heillä tyytyväisyys oli myös yleistynyt viime tutkimuskerrasta, vuodesta 2018. Tyytymättömiä olivat ylempät toimihenkilöt, joista hieman yli puolet (54 %) koki, että työn määrä jakautuu tasaisesti työntekijöiden kesken. Sekä ylempillä että alemmilla toimihenkilöillä tyytyväisten osuus oli vähentynyt vuodesta 2018. (Kuvio 7.7.)

Teollisuuden palkansaajat (67 %) olivat tyytyväisimpiä työn määrän jakautumiseen (kunta-ala 56 %, valtio 51 %, yksityiset palvelut 62 %) (Kuvio 7.7). Kunta-alalla ja yksityisissä palveluissa tyytyväisyys oli hieman heikentynyt vuodesta 2018, valtiolla ja teollisuudessa taas parantunut. Mitä suurempi työpaikka, sitä tyytyväisempiä oltiin työn määrän jakautumiseen.

Kuvio 7.7. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, erittäin tai melko hyvin, 2018–2019, %

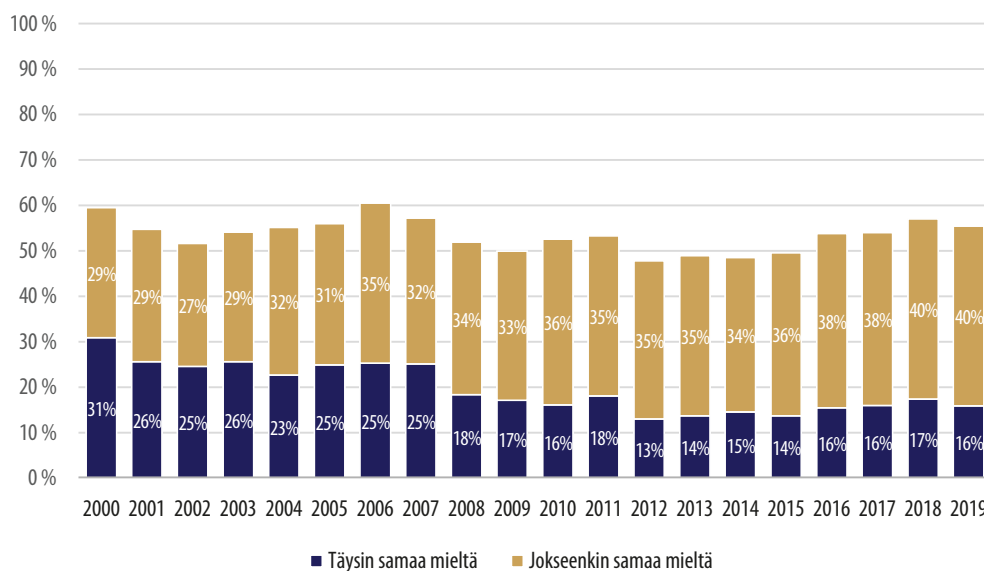


Palkansaajien kokemus siitä, **että työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden**, on hieman vähentynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 hieman yli puolet (56 %) oli "täysin" tai "jokseenkin samaa mieltä" siitä, että työtä oli liikaa työntekijöiden määrään nähden, kun vuonna 2018 vastaava osuus oli 57 prosenttia. (Kuvio 7.8.)

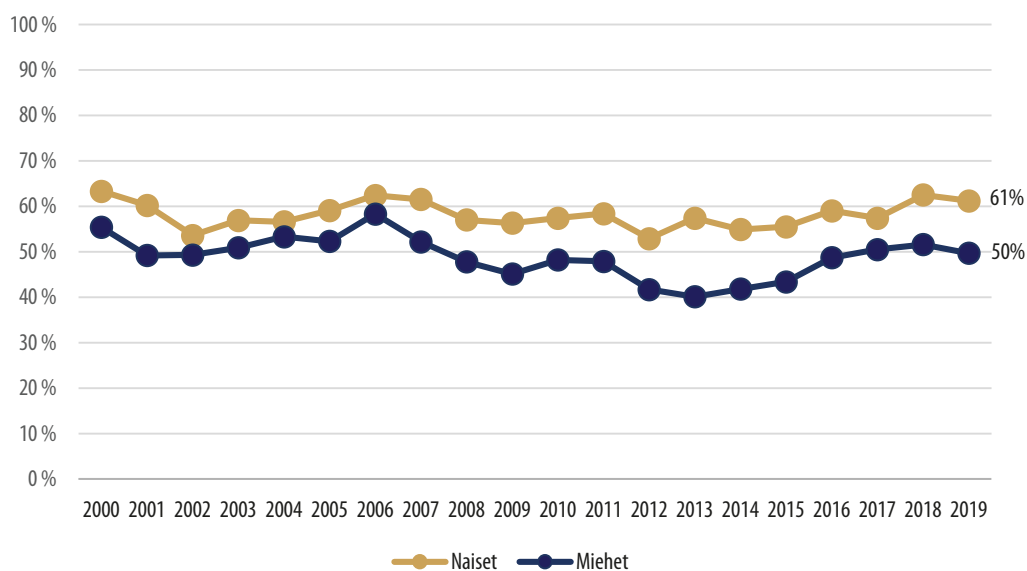
Pitkällä aikavälillä on vähentynyt erityisesti niiden osuus, jotka olivat "täysin samaa mieltä" väittämän kanssa (31 % vuonna 2000 ja 16 % vuonna 2019) (Kuvio 7.8). Kiinnostavaa on, että myös niiden osuus, jotka olivat "täysin eri mieltä" väittämän kanssa, on pitkällä aikavälillä selvästi vähentynyt (22 % vuonna 2000 ja 16 % vuonna 2019).

Sukupuolten välillä oli selvä ero: naiset (61 %) kokivat selvästi miehiä (50 %) useammin, että työpaikalla oli liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden. "Täysin samaa mieltä" väittämän kanssa oli miehistä 13 prosenttia ja naisista 19 prosenttia vuonna 2019. Sukupuolten välinen ero on säilynyt lähes samana koko aikasarjan ajan. (Kuvio 7.9.)

Kuvio 7.8. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden 2000–2019, %



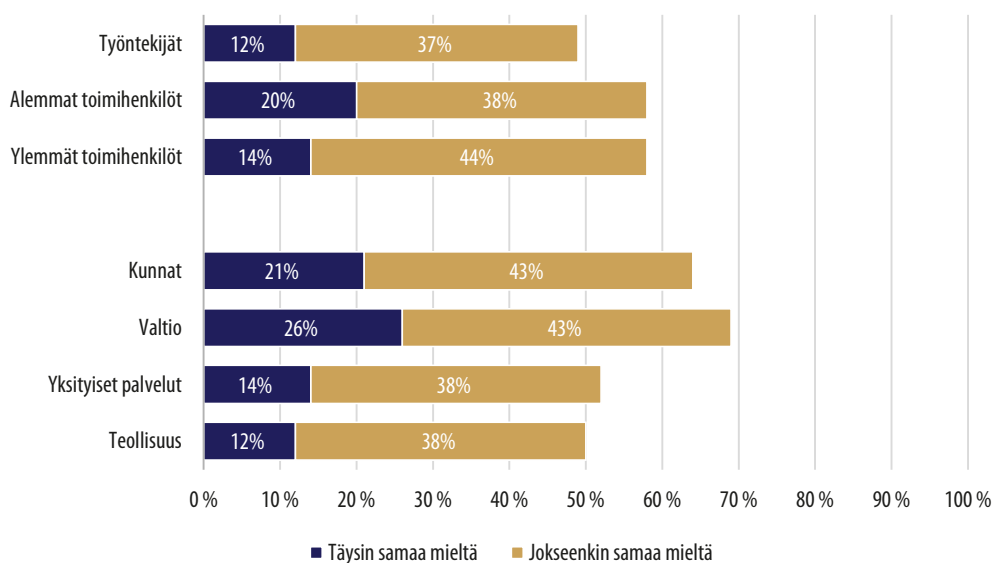
Kuvio 7.9. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden sukupuolen mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2000–2019, %



Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt (molemmat 58 %) olivat useammin kuin työntekijät (49 %) sitä mieltä, että töitä oli liikaa työntekijöiden määrään nähden. Tosin alemmissa toimihenkilöissä oli selvästi eniten niitä, jotka olivat väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” (alemmat toimihenkilöt 20 %, ylemmät toimihenkilöt 14 % ja työntekijät 12 %). (Kuvio 7.10.)

Niin ikään sektoreiden väliset erot olivat merkittävät: Valtion (69 %) ja kuntien (64 %) palkansaajista useampi kuin kaksi kolmesta sanoi, että työpaikalla oli liikaa töitä työntekijöiden määrään nähden. Teollisuuden ja yksityisten palvelujen sektoreilla osuudet olivat 50 prosentin luokkaa. (Kuvio 7.10.) Ongelma näyttäisikin koskevan erityisesti julkista sektoria. Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin oltiin sitä mieltä, että työpaikalla oli liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden.

Kuvio 7.10. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019, %

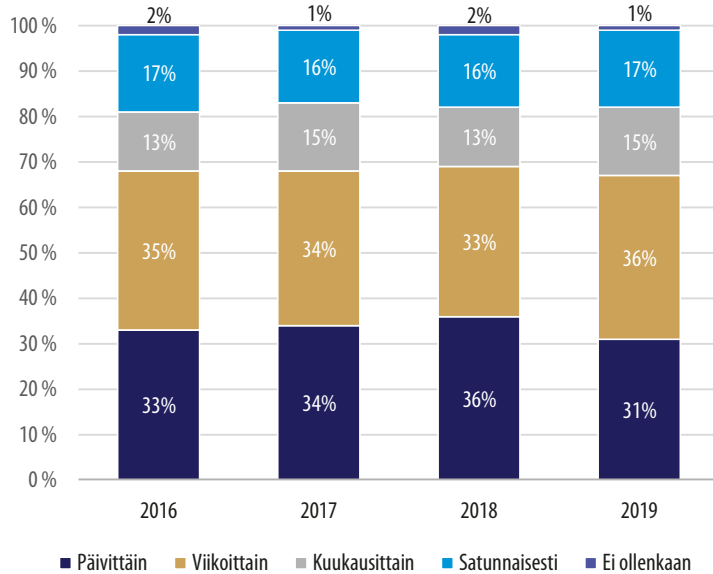


Kiire näyttää olevan yleistä suurimmalle osalle palkansaajia. Palkansaajista useampi kuin kaksi kolmesta (67 %) työskenteli **tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla** vähintään viikoittain (31 % päivittäin, 36 % viikoittain). Osuudet ovat pysyneet yllättävän muuttumattomina koko aikasarjan (2016–2019) ajan. (Kuvio 7.11.)

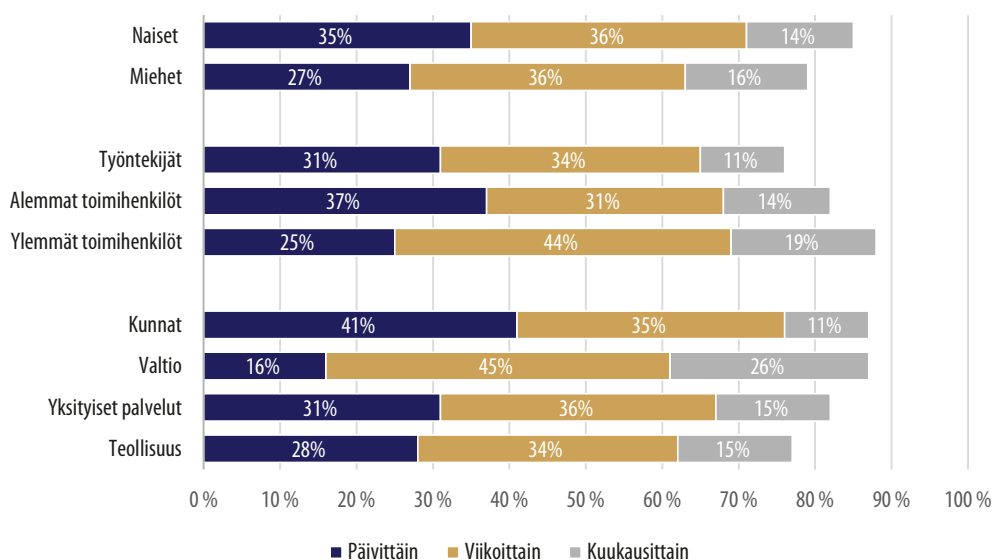
Naiset (35 %) kokivat kiirettä työssä yleisemmin kuin miehet (27 %). Molemmilla sukupuolilla osuus on vähentynyt vuodesta 2018 (naiset 40 % ja miehet 32 % vuonna 2018). Tiukka työtahti oli yleisempää alemmille toimihenkilöille (37 %) kuin ylemmille toimihenkilöille (25 %) tai työntekijöille (31 %). Työnantajasektoreista erottuu erityisesti kunta-ala, jonka palkansaajista jopa kaksi viidestä (41 %) työskenteli päivittäin paineen tai kiireen

alla. Vastaavat osuudet olivat valtiolla 16 prosenttia, yksityisissä palveluissa 31 prosenttia ja teollisuudessa 28 prosenttia. (Kuvio 7.12.)

Kuvio 7.11. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla 2016–2019, %



Kuvio 7.12. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019, %



Vaikka työolobarometrissä kiireen määrä ei näytä merkittävästi lisääntyneen viime vuosina, viimeisin työolotutkimus (Sutela ym. 2019) kertoo toisenlaista tarinaa. Sen mukaan haitallinen kiire on selkeimmin yleistynyt työelämän haittatekijä. Kun vielä vuonna 1977

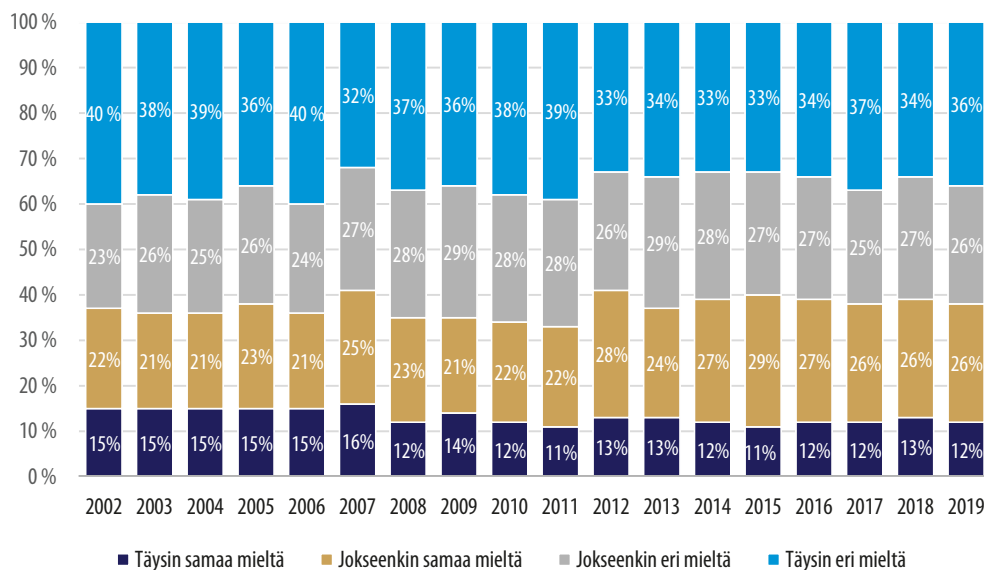
palkansaajista 18 prosenttia koki kiireen aiheuttavan työssä ”erittäin” tai ”melko paljon” haittaavaa rasitusta, osuus oli vuonna 2018 jo 32 prosenttia. Sukupuolten välinen ero on myös kasvanut suureksi. Naisista 39 prosenttia, mutta miehistä (26 %) selvästi harvempi koki haitallista kiirettä työssä. Kunta-alan naisilla osuus kasvoi jopa 47 prosenttiin. Useimmiten kiire ilmeni tiukkoina työaikatauluina, keskeytyksinä sekä liian monen asian yhtäaikaisena tekemisenä. Kiire aiheutti esimerkiksi sitä, että työtä ei ehditty tehdä niin hyvin kuin olisi haluttu, aikaa ei riittänyt asioihin paneutumiseen tai kouluttautumiseen tai työasiat pyörivät päässä häiritsevästi vapaa-aikanakin.

Myös Euroopan työolotutkimuksessa näkyy suomalaisnaisten kokema kiire. Työlliset naiset Suomessa ovat useana tutkimusajankohtana olleet kärkisijoilla muuhun Eurooppaan nähden: nopeassa tahdissa työskentely oli selvästi yleisempää suomalaisille kuin muiden Euroopan maiden naisille (72 % vs. 59 %) vuonna 2015. Sama toistuu tiukkojen aikataulujen suhteen (59 % vs 69 %). (Eurofound 2015.)

7.3 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus

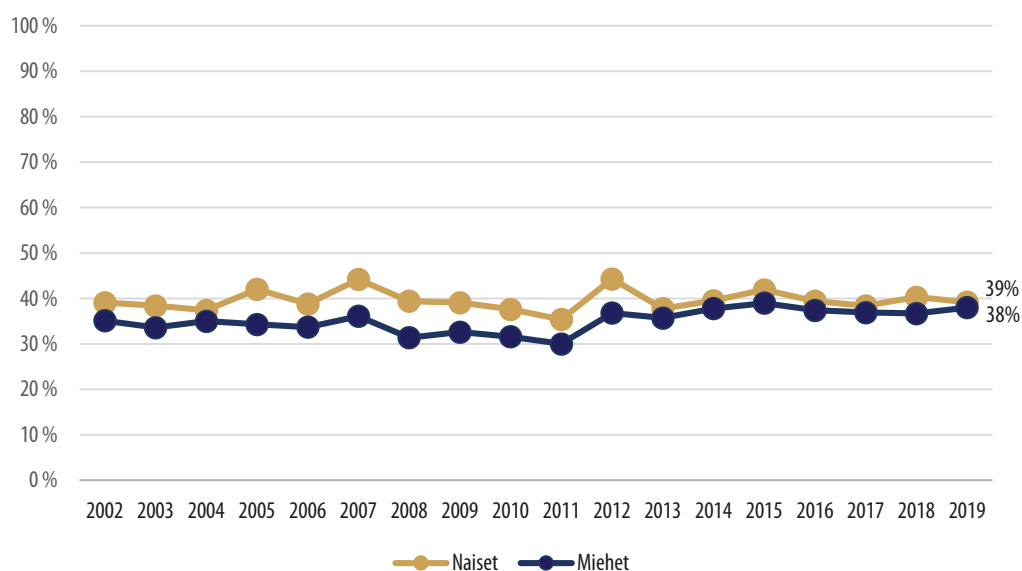
Työn henkisestä ja fyysisestä rasittavuudesta on kysytty työolobarometrissa jo vuodesta 2002 lähtien. Vuonna 2019 palkansaajista hieman yli kolmannes (38 %) **koki työnsä fyysisesti raskaaksi** (täysin tai jokseenkin samaa mieltä). Aivan aikasarjan alussa, vuonna 2002, vastaava osuus oli 37 prosenttia. (Kuvio 7.13.) Sukupuolten välillä ei ollut mitään eroa tässä asiassa (naiset 39 %, miehet 38 % vuonna 2019) (Kuvio 7.14).

Kuvio 7.13. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi 2002–2019, %

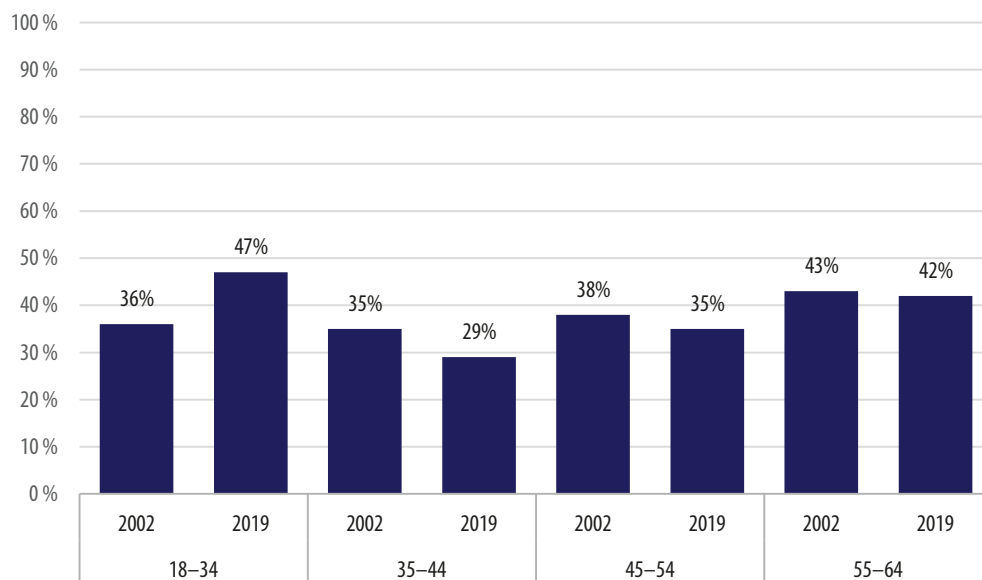


Voisi kuvitella, että palkansaajaväestön ikääntyminen heijastuisi tuloksiin. Kuviosta 7.15 kuitenkin nähdään, että raskaimmaksi työnsä kokivat alle 35-vuotiaat palkansaajat (47 %). Vasta heidän jälkeensä tulivat 55–64-vuotiaat (42 %). Kiinnostavaa niin ikään on, että kaikissa muissa ikäryhmissä työn fyysinen rasittavuus on vähentynyt vuoden 2002 jälkeen, mutta alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä se on kasvanut (36 % vuonna 2002 ja 47 % vuonna 2019). Yksi selittävä tekijä saattaa olla se, että nuoret työskentelevät useammin kuin muut palvelu- ja myyntitehtävissä, rakennus-, valmistus- ja korjaustehtävissä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä eli ammateissa, joissa työ on fyysisesti raskasta. Yksi selittävä tekijä saattaa myös olla suomalaisten fyysisen kunnon heikkeneminen (Opetus- ja kulttuuri-ministeriön julkaisuja 2018).

Kuvio 7.14. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, sukupuolen mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002–2019, %

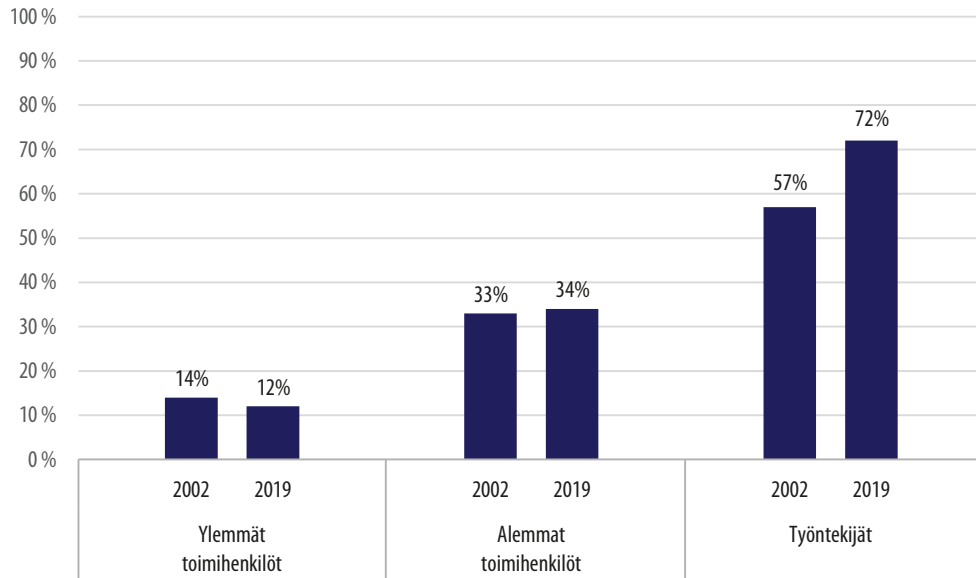


Kuvio 7.15. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ikäryhmän mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2019, %

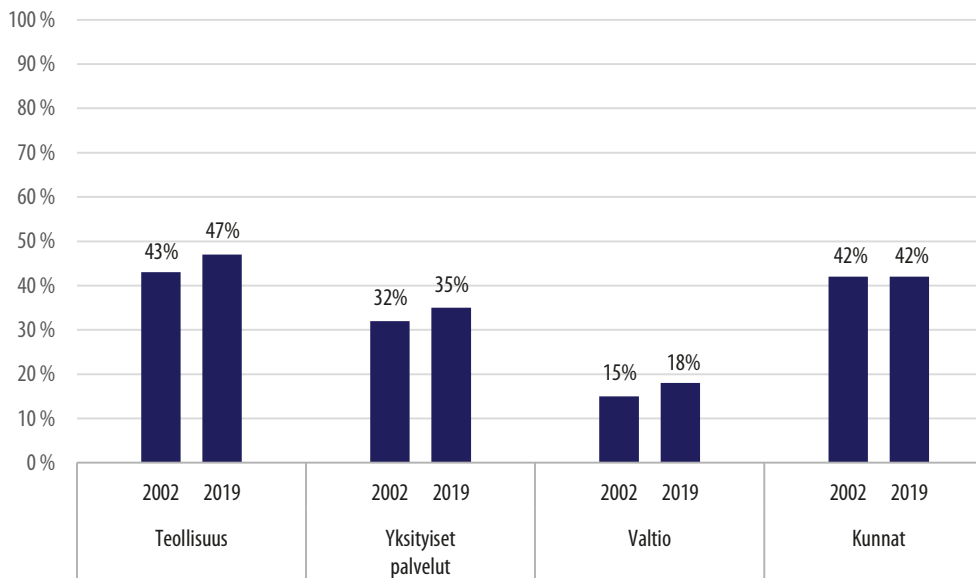


Työn ruumiillinen rasittavuus on kiinteästi yhteydessä sosioekonomiseen asemaan: työntekijät (72 %) kokivat työnsä fyysisesti raskaammaksi selvästi useammin kuin alemmat (34 %) tai ylemmät toimihenkilöt (12 %) vuonna 2019. Alemmilla ja ylemmillä toimihenkilöillä kokemus työn raskaudesta on pysynyt lähes muuttumattomana vuodesta 2002. Työntekijöillä osuus on sen sijaan kasvanut selvästi: 57 prosentista 72 prosenttiin vuosien 2002 ja 2019 välisenä aikana. (Kuvio 7.16.) Raskaimmaksi työ koettiin teollisuuden (47 %) ja kunta-alan (42 %) sektoreilla (yksityiset palvelut 35 %, valtio 18 %) (Kuvio 7.17).

Kuvio 7.16. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, sosioekonomisen aseman mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2019, %



Kuvio 7.17. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2019, %



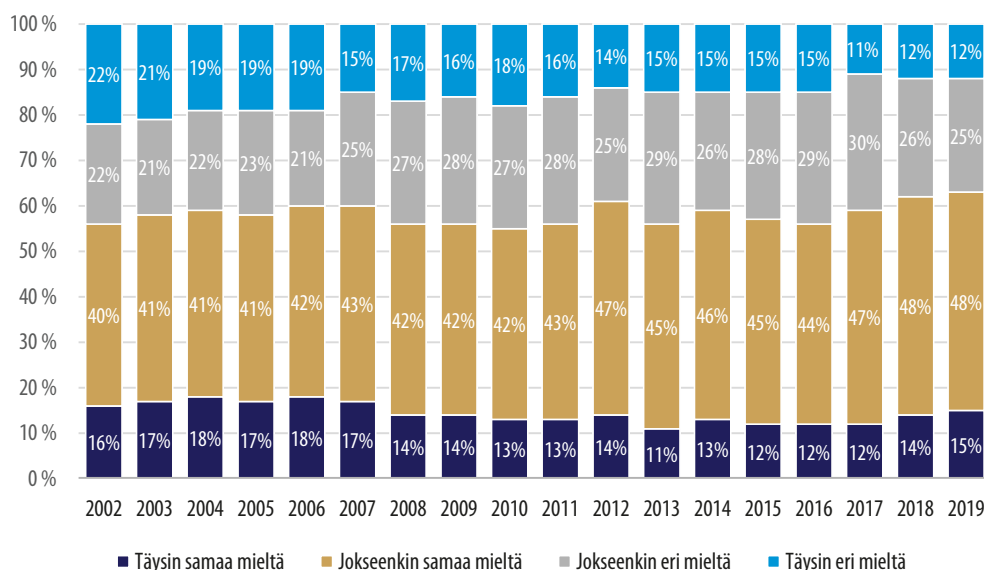
Vuonna 2015 sosiaali- ja terveysministeriölle tehdyssä selvityksessä (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015) kartoitettiin työn fyysisestä raskautta selittäviä tekijöitä, ja sen mukaan työn raskautta selittää vahvimmin henkilön ammatti. Jos työhön liittyi sellaisia raskaita nostamisia, joista aiheutui paljon haittaavaa rasitusta työssä, todennäköisyys kokea työ fyysisesti

kuormittavaksi oli 23,3-kertainen verrattuna palkansaajiin, joiden työhön ei sisältynyt raskaita nostamisia. Myös vaikeat työasennot, työympäristön ulkoiset haittatekijät (mm. likaisuus, täriä) sekä kiire olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn fyysisen kuormittavuuden kokemukseen.

Työn henkinen rasittavuus oli selvästi yleisempää kuin fyysinen rasittavuus. Vuonna 2019 palkansaajista 63 prosenttia koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Osuus on lähtenyt selvään kasvuun vuoden 2016 jälkeen – sekä niiden, jotka olivat ”täysin samaa mieltä” että niiden, jotka olivat ”jokseenkin samaa mieltä” väittämän kanssa. (Kuvio 7.18.)

Naiset (67 %) kokivat työnsä henkisesti raskaaksi selvästi useammin kuin miehet (57 %). Sukupuolten välinen ero on pysynyt lähes saman suuruisena koko aikasarjan ajan. (Kuvio 7.19.)

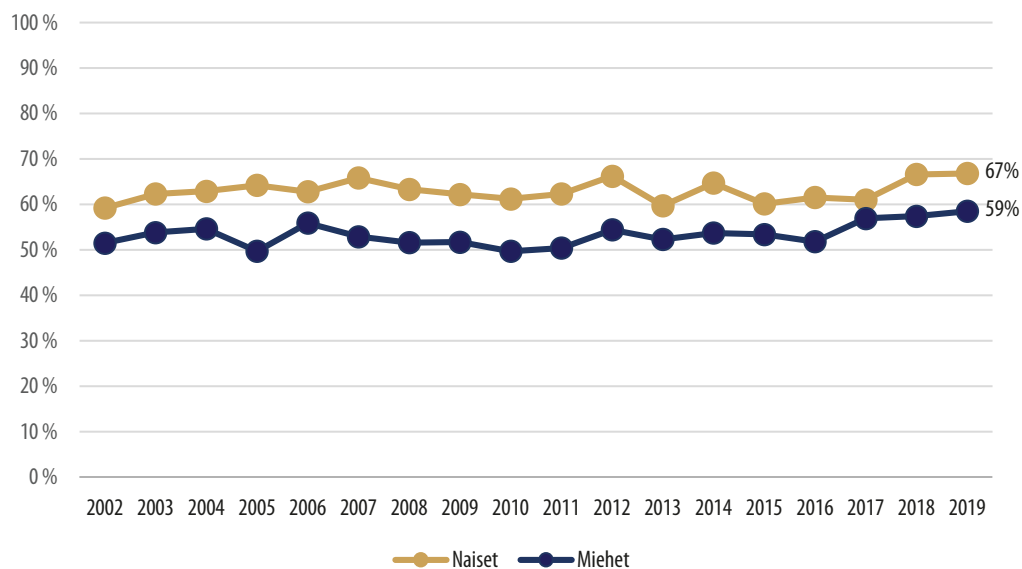
Kuvio 7.18. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi 2002–2019, %



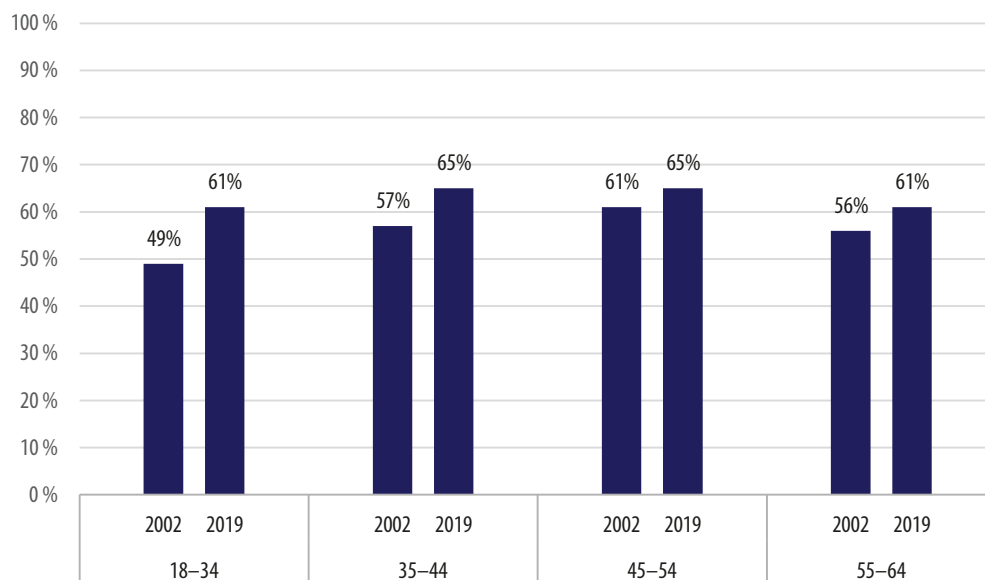
Ikäryhmien välillä ei ollut yhtä suuria eroja kuin työn fyysistä raskautta tarkasteltaessa. Henkisesti raskaimmaksi työnsä kokivat 35–54-vuotiaat (65 %). Muissa ikäryhmissä osuus oli 61 prosenttia (molemmat 18–34- ja 55–64-vuotiaat). Kaikissa ikäryhmissä on tapahtunut kasvua vuodesta 2002. (Kuvio 7.20.)

Ylemmät (72 %) ja alemmat toimihenkilöt (68 %) kokivat työnsä selvästi henkisesti raskaammaksi kuin työntekijät (47 %). Kaikissa ryhmissä on tapahtunut pientä kasvua aikasarjan alusta, vuodesta 2002 lähtien. Erityisesti näyttäisi yleistyneen alempien toimihenkilöiden kokema työn henkinen rasittavuus. (Kuvio 7.21.)

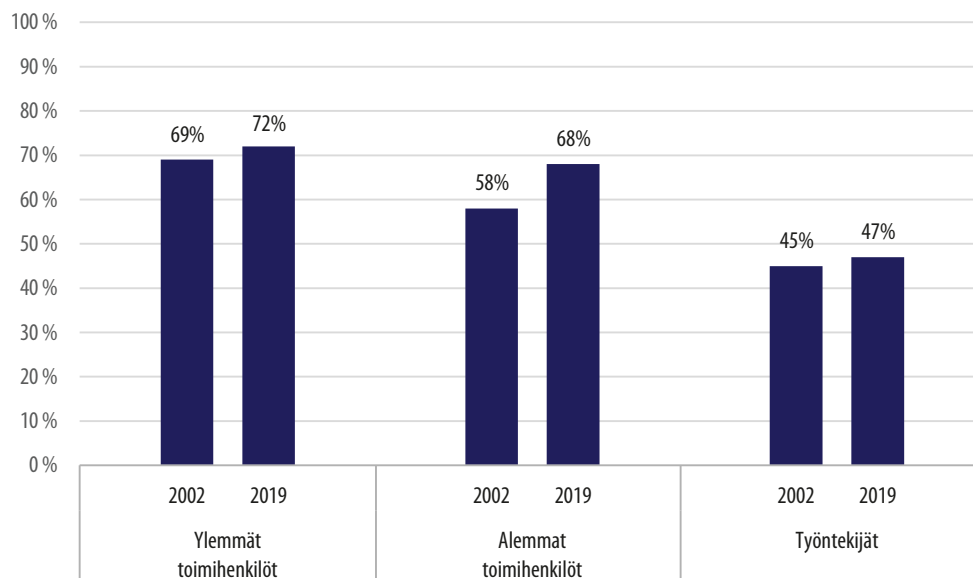
Kuvio 7.19. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, sukupuolen mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002–2019, %



Kuvio 7.20. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, ikäryhmän mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2019, %

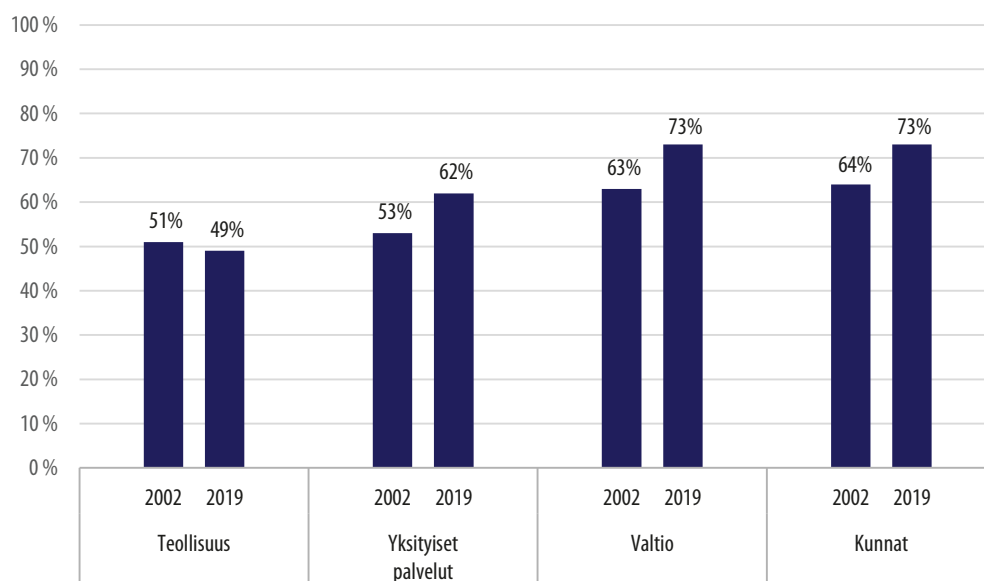


Kuvio 7.21. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, sosioekonomisen aseman mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2019, %



Työnantajasektoreiden välillä oli niin ikään selviä eroja. Henkisesti raskaimmaksi työ koettiin kunta-alalla (73 %) ja valtiolla (73 %). Teollisuuden palkansaajilla osuus oli 49 prosenttia ja yksityisen palvelusektorin palkansaajilla 62 prosenttia. Kaikilla muilla sektoreilla, teollisuuden sektoria lukuun ottamatta, on tapahtunut kasvua vuodesta 2002. (Kuvio 7.22.)

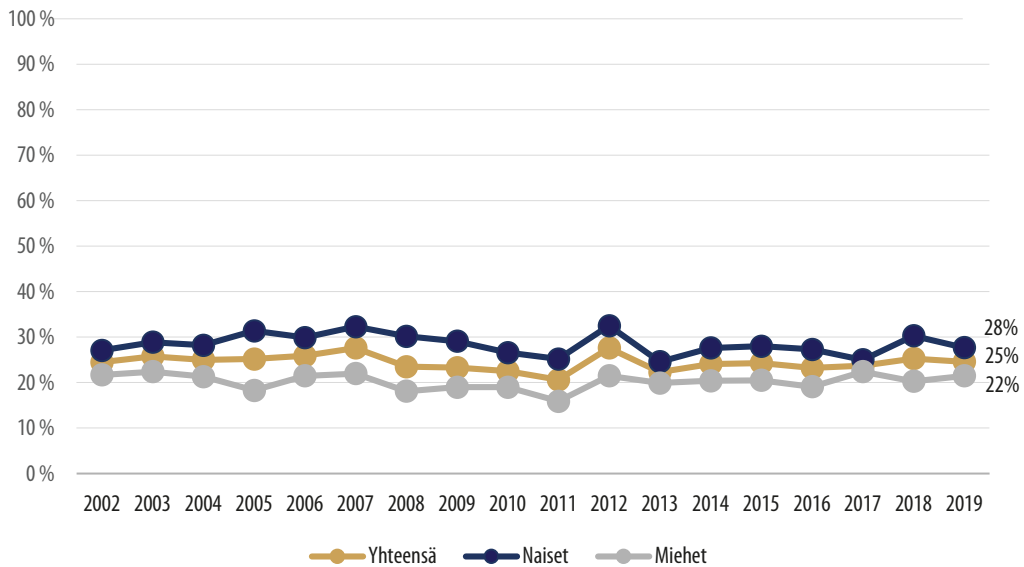
Kuvio 7.22. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002 ja 2019, %



Lehdon, Sutelan sekä Pärnäsen (2015) tekemän selvityksen mukaan työn henkisen rasittavuuden kokemukseen vaikuttavat erityisesti kiire ja siihen liittyvät kokemukset, työn tauotus, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja työtahtiin, väkivallan uhka ja häirintä, syrjintä ja kiusaaminen, työpaikan ristiriidat, työn organisointi ja ilmapiiri, esimiehen toiminta ja esimiehenä työskentely, korvaukseton ylityö, työmäärä sekä työympäristön rauhattomuus.

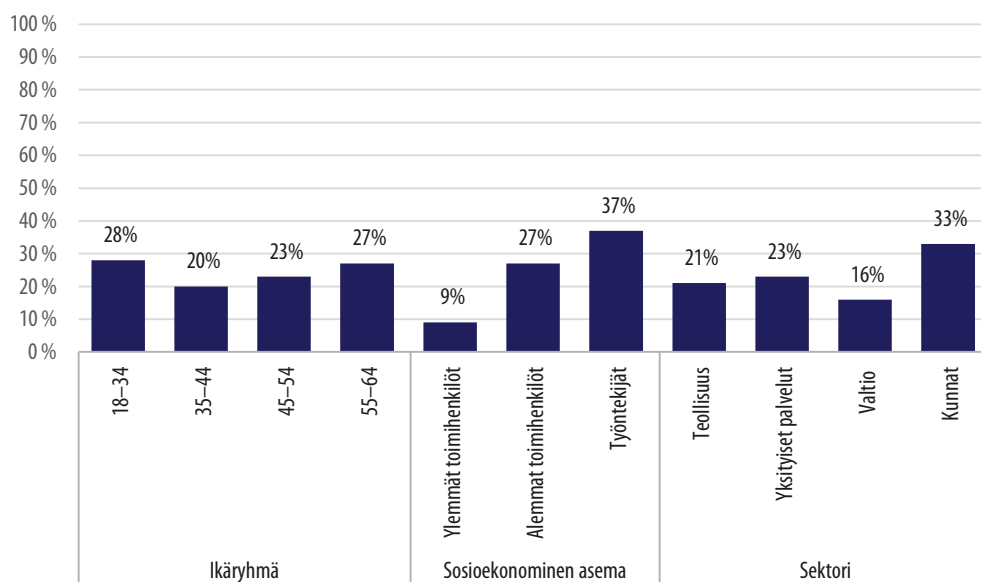
Vuonna 2019 neljännes palkansaajista **koki työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi**, naisista (28 %) hieman useampi kuin miehistä (22 %). Osuudet ovat lähes samat kuin aikasarjan alussa vuonna 2002 (yhteensä 25 %, naiset 27 %, miehet 22 %). Vuoteen 2018 verrattuna osuuksissa ei ole tapahtunut merkitseviä muutoksia. Naiset ja miehet ovat hieman lähentyneet toisiaan; naisilla osuus on vähentynyt, miehillä kasvanut. (Kuvio 7.23.)

Kuvio 7.23. Kokee työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 2002–2019, %



Ikäryhmistä yleisimmin työn sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi kokivat nuoret, 18–34-vuotiaat (28 %) sekä ikääntyneet, 55–64-vuotiaat (27 %). Muissa ikäryhmissä osuus oli 20–23 prosentin välillä. Työntekijäasemassa (37 %) olevat kokivat työnsä selvästi useammin henkisesti ja fyysisesti rasittavaksi kuin alemmat (27 %) tai ylemmät toimihenkilöt (9 %). Myös työnantajasektoreiden välillä on selviä eroja: kuntien palkansaajista jopa joka kolmas (33 %) koki työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi (valtio 16 %, teollisuus 21 %, yksityiset palvelut 23 %) (Kuvio 7.24.)

Kuvio 7.24. Kokee työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi, täysin tai joksikin samaa mieltä, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, 2019, %

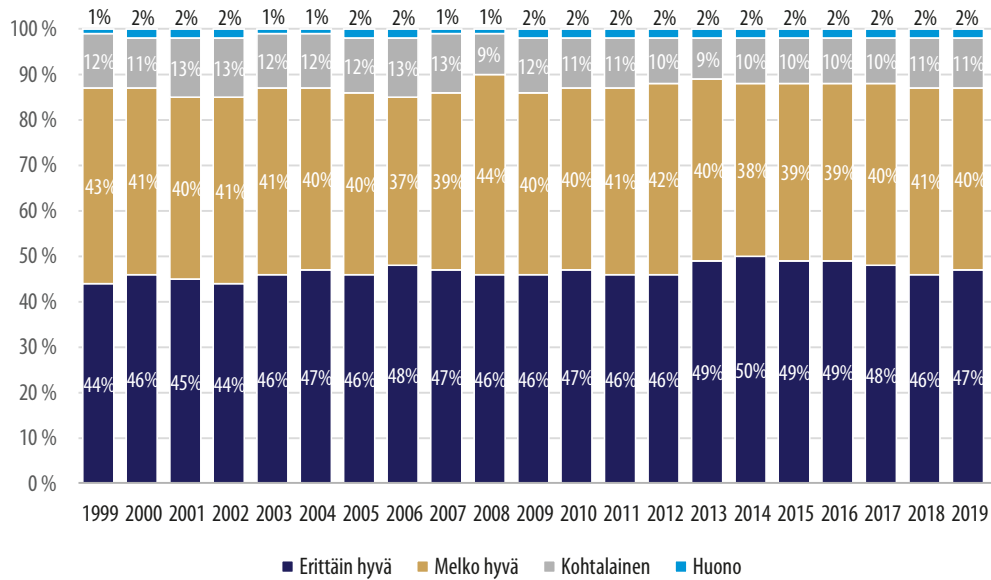


7.4 Työkyky

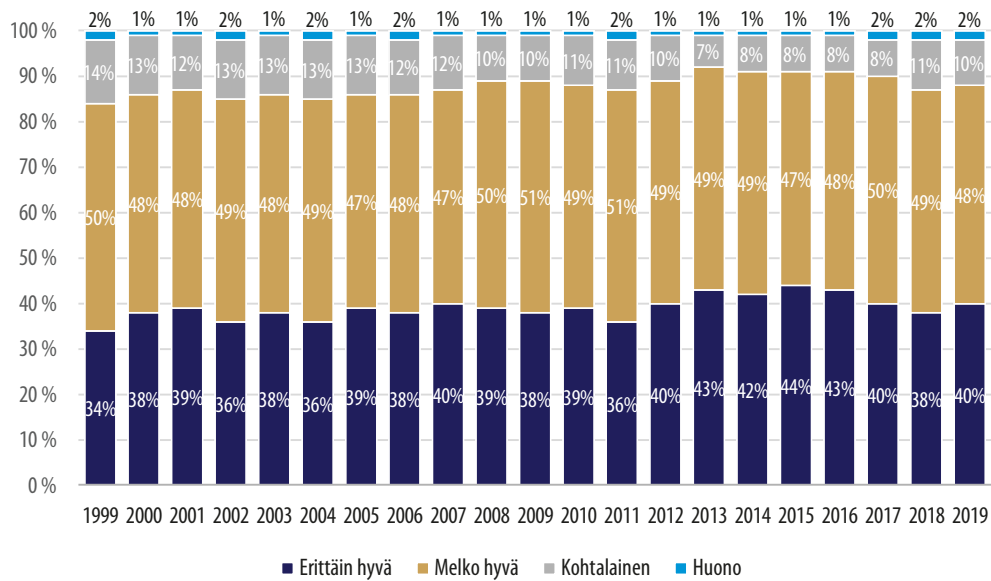
Työolobarometrissa on kysytty myös omaan työkykyyn liittyviä kysymyksiä. Vuonna 2019 palkansaajista suurin osa koki, että oma **työkyky** oli ”erittäin” tai ”melko hyvä” **suhteessa työn fyysisiin (87 %) tai henkisiin vaatimuksiin (88 %)**. Noin joka kymmenes (10–11 %) koki sen olevan ”kohtalainen” ja vain muutama (2 %) mielsi sen ”huonoksi”. (Kuvio 7.25 ja 7.26.)

Vuoteen 2018 verrattuna osuuksissa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia. Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana palkansaajien arviot omasta fyysisestä työkyvystä eivät ole juurikaan muuttuneet (Kuvio 7.25). Arviot henkisestä työkyvystä näyttäisivät pitkällä aikavälillä kehittyneen myönteiseen suuntaan. Niiden osuus, jotka arvioivat oman työkykynsä olevan ”erittäin hyvä” on kasvanut aikasarjan alusta lähtien (34 % vuonna 1999 ja 40 % vuonna 2019) ja vastaavasti niiden, jotka arvioivat se olevan ”kohtalainen”, on vähentynyt (14 % vuonna 1999 ja 10 % vuonna 2019). (Kuvio 7.26.)

Kuvio 7.25. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 1999–2019, %

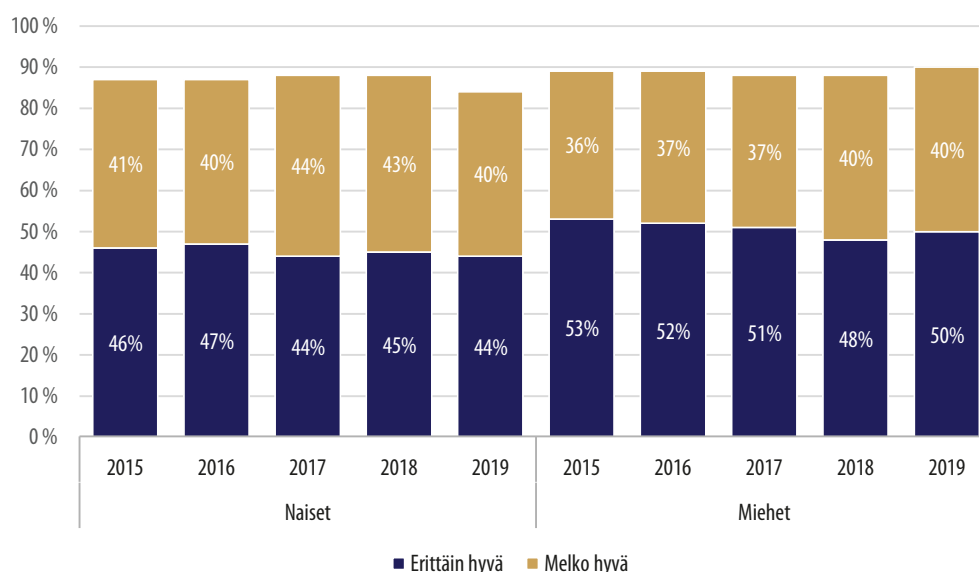


Kuvio 7.26. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2019, %



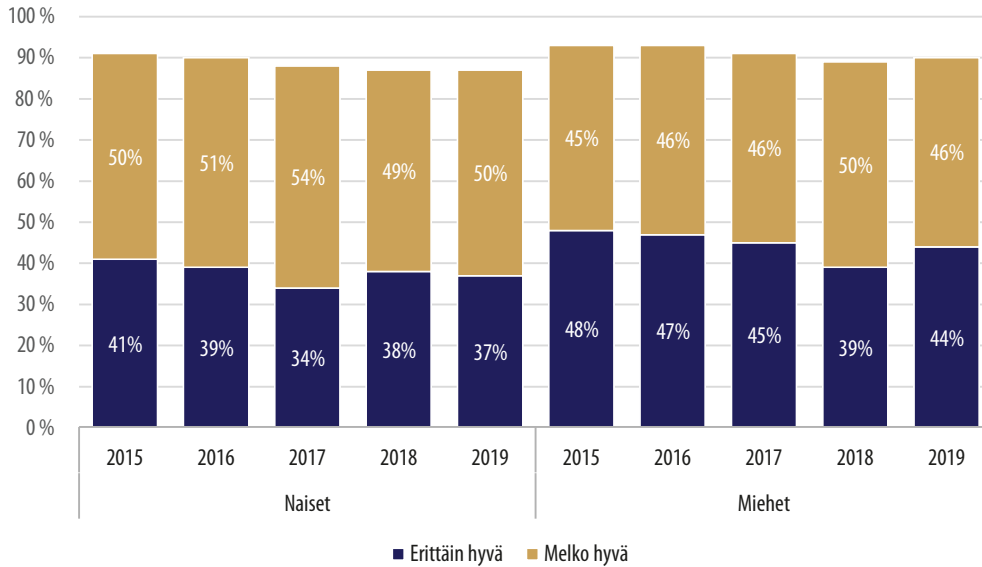
Miehet arvioivat oman työkykynsä myönteisemmäksi kuin naiset. Vuonna 2019 miehistä valtaosa (90 %) arvioi oman fyysisen työkykynsä erittäin tai melko hyväksi, naisista 84 prosenttia. Miehistä (50 %) useampi kuin naisista (44 %) arvioi sen olevan ”erittäin hyvä” vuonna 2019. Vuoteen 2018 verrattuna naisilla kokemus omasta fyysisestä työkyvystä on hieman heikentynyt, miehillä vastaavasti parantunut. (Kuvio 7.27.)

Kuvio 7.27. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin sukupuolen mukaan 2015–2019, %



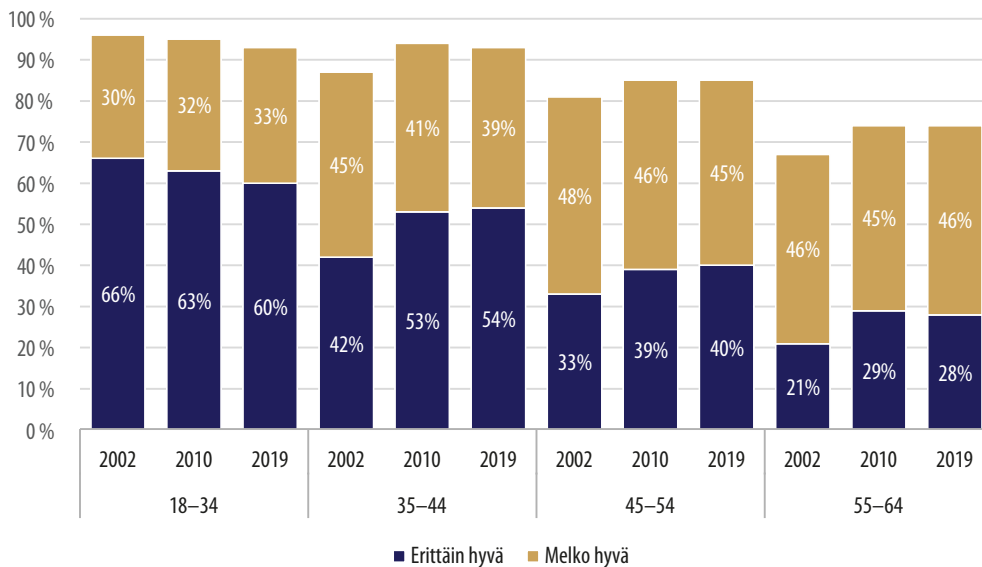
Niin ikään henkisen työkyvyn kohdalla miesten arviot olivat myönteisempiä kuin naisten. Miehistä 90 prosenttia ja naisista 87 prosenttia arvioi oman työkykynsä ”erittäin” tai ”melko hyväksi”. Niin kuin fyysisen työkyvyn kohdalla, myös henkisen työkyvyn kohdalla miehistä (44 %) useampi kuin naisista (37 %) arvioi oman työkykynsä ”erittäin hyväksi” vuonna 2019. Viimeisen viiden vuoden aikana naisten henkinen työkyky on tasaisesti heikentynyt. Miesten työkyky heikkeni vuoteen 2018 saakka, mutta on vuoden 2018 jälkeen kääntynyt taas myönteiseen kasvuun. (Kuvio 7.28.)

Kuvio 7.28. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin sukupuolen mukaan 2015–2019, %



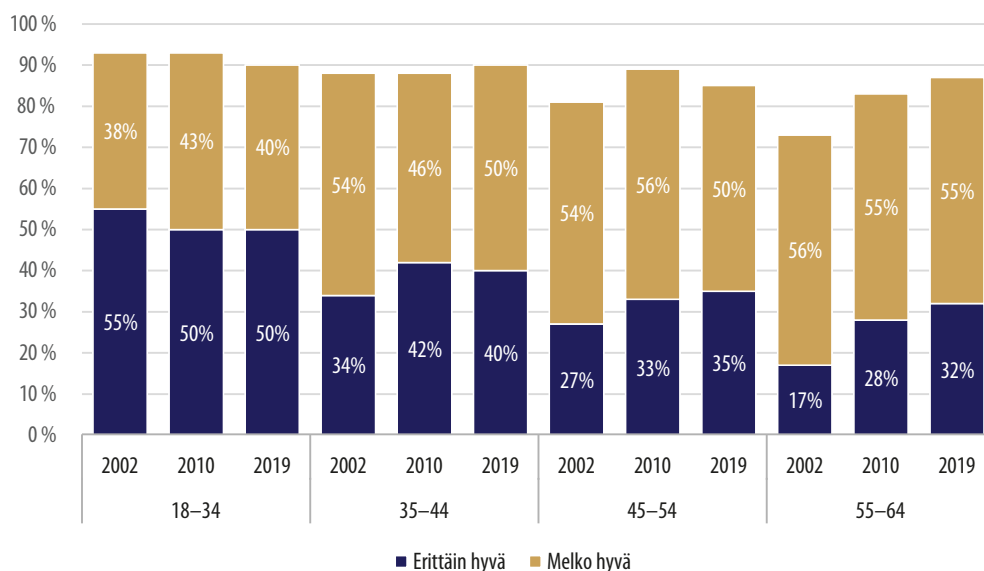
Ikäryhmittäiset erot ovat selviä: iän myötä oman fyysisen työkyvyn koetaan heikentyvän. Vuonna 2019 nuorimmasta ikäryhmästä (18–34-vuotiaat) suurin osa (93 %) piti fyysistä työkykyään ”erittäin” tai ”melko hyvänä”. Vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) vastaava osuus oli 74 prosenttia. Huolestuttavaa on, että pitkällä aikavälillä tarkasteltuna fyysinen työkyky on kehittynyt myönteiseen suuntaan kaikissa muissa ikäryhmissä – paitsi nuorimmassa, 18–34-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa se on vuosi vuodelta heikentynyt. (Kuvio 7.29.)

Kuvio 7.29. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 2002, 2010 ja 2019, %



Niin ikään henkisen työkyvyn koetaan heikentyvän iän myötä – tosin lasku ei ole yhtä jyrkkä kuin fyysisen työkyvyn kohdalla. Vuonna 2019 nuorimmasta ikäryhmästä (18–34-vuotiaat) yhdeksän kymmenestä (90 %) piti henkistä työkykyään ”erittäin” tai ”melko hyvänä”. Vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) vastaava osuus oli 87 prosenttia. Erityisesti vanhimmassa ikäryhmässä on tapahtunut merkittävää myönteistä kehitystä viime vuosina: niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä olevan ”erittäin hyvä” on kasvanut 17 prosentista 32 prosenttiin vuosien 2002 ja 2019 välisenä aikana. Sen sijaan huolestuttavaa on, että niin kuin fyysisen työkyvyn kohdalla, myös henkisen työkyvyn kohdalla näkyy nuorilla trendinomainen työkyvyn heikentyminen. (Kuvio 7.30.)

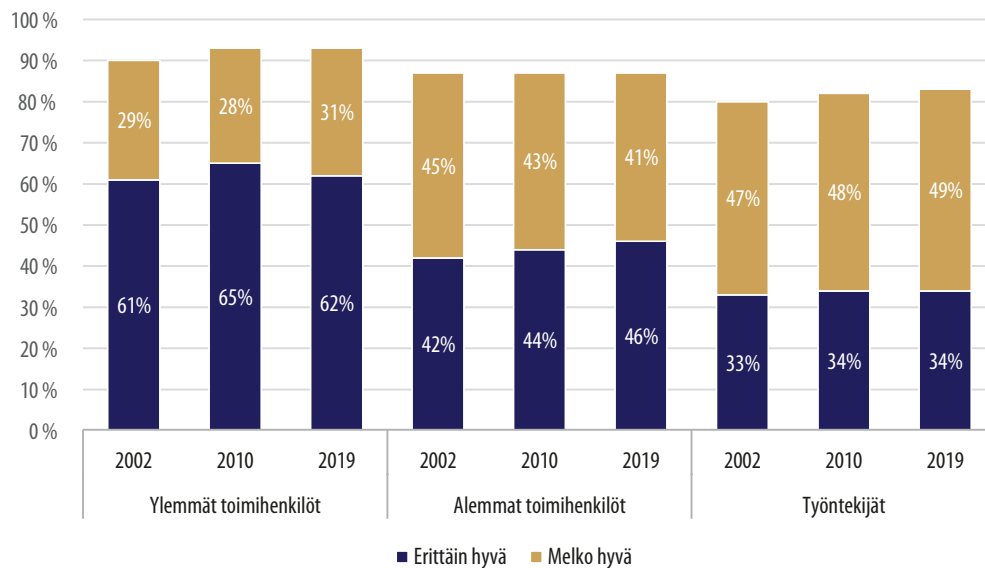
Kuvio 7.30. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 2002, 2010 ja 2019, %



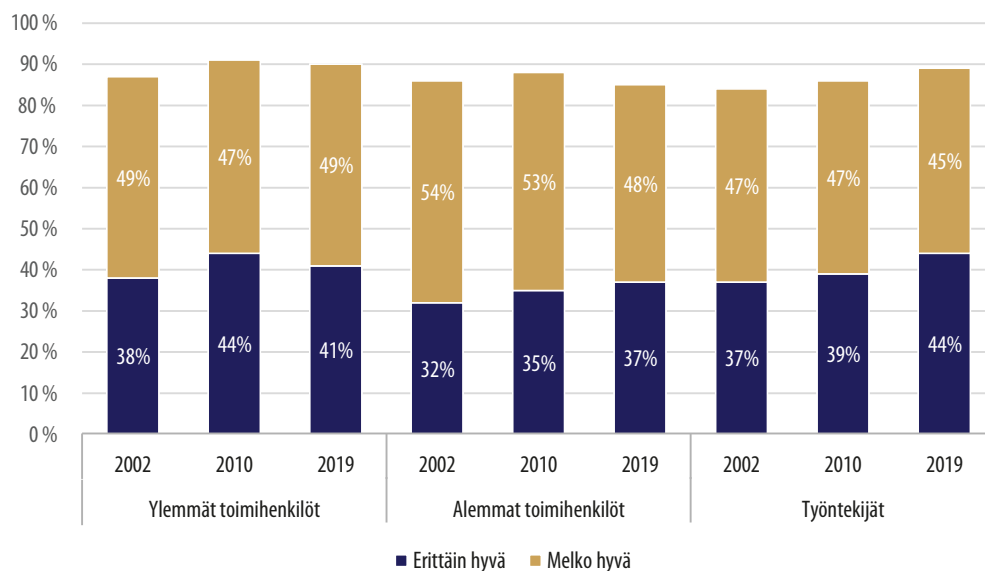
Sosioekonominen asema heijastuu erityisesti työkykyarvioon suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Tämä ei ole sinänsä yllättävää, kun ottaa huomioon tässä luvussa aikaisemmin esitetyt tilastot työn fyysisestä rasittavuudesta. Vuonna 2019 ylemmistä toimihenkilöistä 93 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 87 prosenttia ja työntekijöistä 83 prosenttia arvioi fyysisen työkykynsä ”erittäin” tai ”melko hyväksi”. (Kuvio 7.31.)

Palkansaajien arviot henkisestä työkyvystä eivät noudata samanlaista jakoa kuin fyysisessä työkyvyssä. Jakolinja ei ole yhtä selkeä; sosioekonomisten ryhmien väliset erot jäävät melko pieniksi. Ylemmistä toimihenkilöistä 90 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 85 prosenttia ja työntekijöistä 89 prosenttia arvioi työkykynsä ”erittäin” tai ”melko hyväksi”. Alemmissa toimihenkilöissä oli hieman vähemmän niitä, jotka arvioivat työkykynsä ”erittäin hyväksi” verrattuna muihin. (Kuvio 7.32.)

Kuvio 7.31. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2010 ja 2019, %

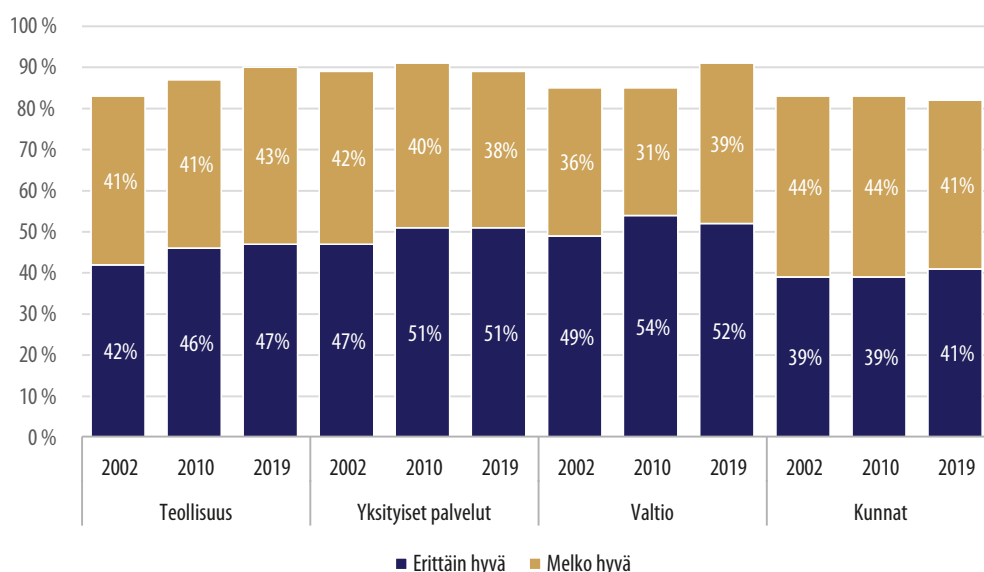


Kuvio 7.32. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2010 ja 2019, %

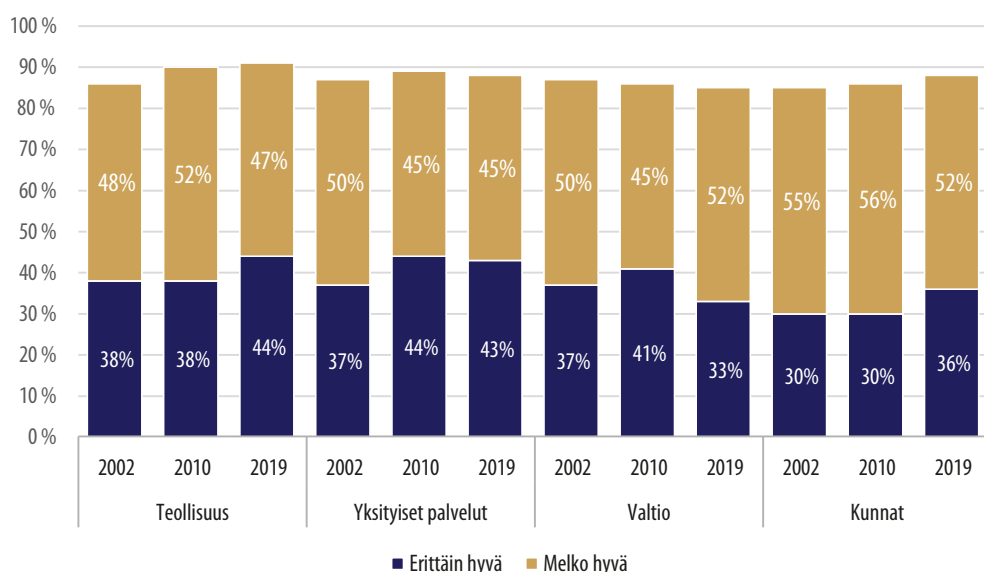


Myös työnantajasektoreiden välillä oli eroja. Parhaimmaksi fyysisen työkykynsä arvioivat valtion palkansaajat (91 % vuonna 2019) – heikoimmaksi kuntien palkansaajat (82 %). Tämä selittyy varmastikin sillä, että kunnalla työ on fyysisesti raskaampaa kuin muilla sektoreilla (ks. aiempi alaluku). (Kuvio 7.33.) Henkisen työkyvyn kohdalla sektoreiden väliset erot olivat melko pieniä. Vahvimmaksi henkinen työkyky koettiin teollisuuden sektorilla (91 %), heikoimmaksi valtiolla (85 %) (Kuvio 7.34).

Kuvio 7.33. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin työnantajasektorin mukaan 2002, 2010 ja 2019, %



Kuvio 7.34. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin työnantajasektorin mukaan 2002, 2010 ja 2019, %

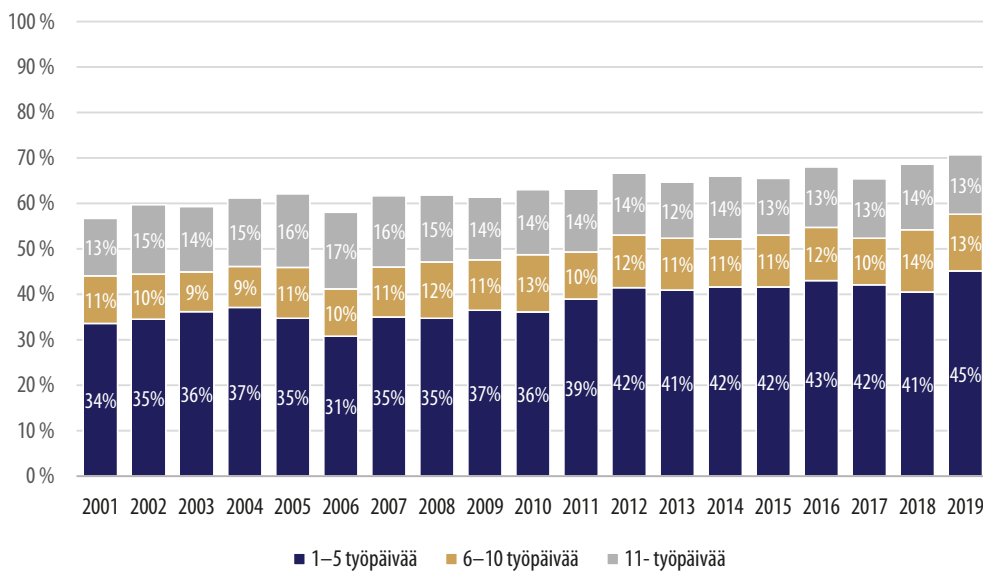


7.5 Sairauspoissaolot

Uusimman työolobarometrin mukaan 71 prosenttia palkansaajista oli ollut **poissa työstä oman sairauden takia** viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana vuonna 2019. Osuus on tasaisesti kasvanut aikasarjan alusta, vuodesta 2001 lähtien, jolloin vastaava osuus oli 58 prosenttia.

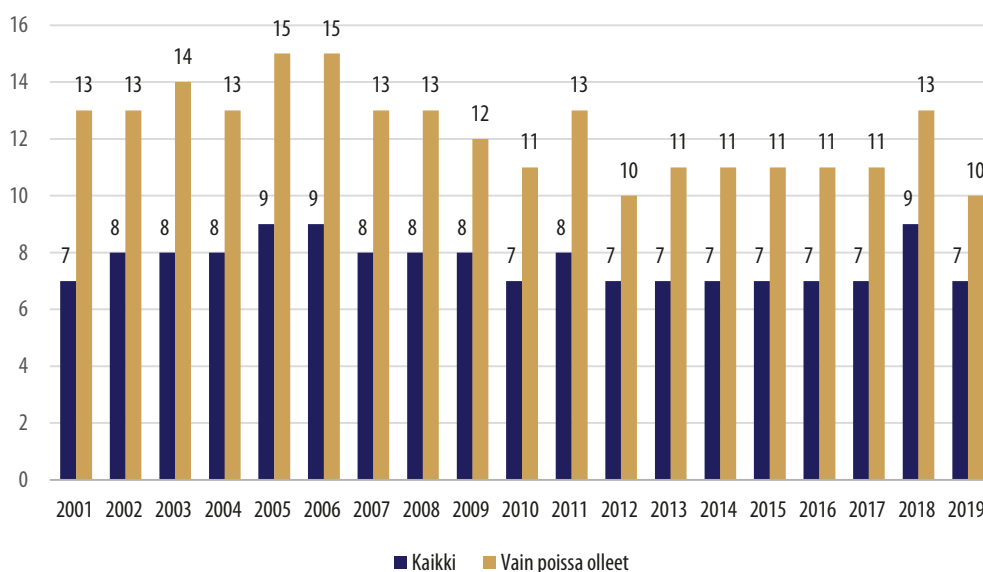
Vuonna 2019 suurin (45 %) osa poissaoloista oli lyhyitä 1–5 päivän poissaoloja. Pidempiä 6–10 päivän poissaoloja kertyi 13 prosentille ja yli kahden viikon mittaisia poissaoloja niinkään 13 prosentille palkansaajista vuonna 2019. Pitkällä aikavälillä lyhyet ja 6–10 päivän poissaolot ovat lisääntyneet – yli kahden viikon pituiset poissaolot ovat taas pysyneet lähes ennallaan. Lyhyet poissaolot ovat hieman lisääntyneet vuodesta 2018 (41 % vuonna 2018 ja 45 % vuonna 2019). Pitkät poissaolot ovat pysyneet vastaavasti ennallaan. (Kuvio 7.35.)

Kuvio 7.35. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2001–2019, %



Kuviossa 7.36 on esitetty sairauspoissaolojen keskiarvoja. Vuonna 2019 sairauspoissaolojen keskiarvo oli kaikilla palkansaajilla 7 työpäivää ja sairauden takia poissaolteiden osalta 10 päivää. Sairauspoissaolot ovat pienen nousun jälkeen palanneet vuoden 2017 tasolle. Sairauspoissaolojen mediaani oli vuoteen 2017 saakka 2 päivää ja vuosina 2018 ja 2019 kolme päivää kaikkien palkansaajien osalta. Poissaolojen mediaani niiden osalta, jotka ovat olleet sairauslomalla, on pysynyt viidessä päivässä koko aikasarjan ajan.

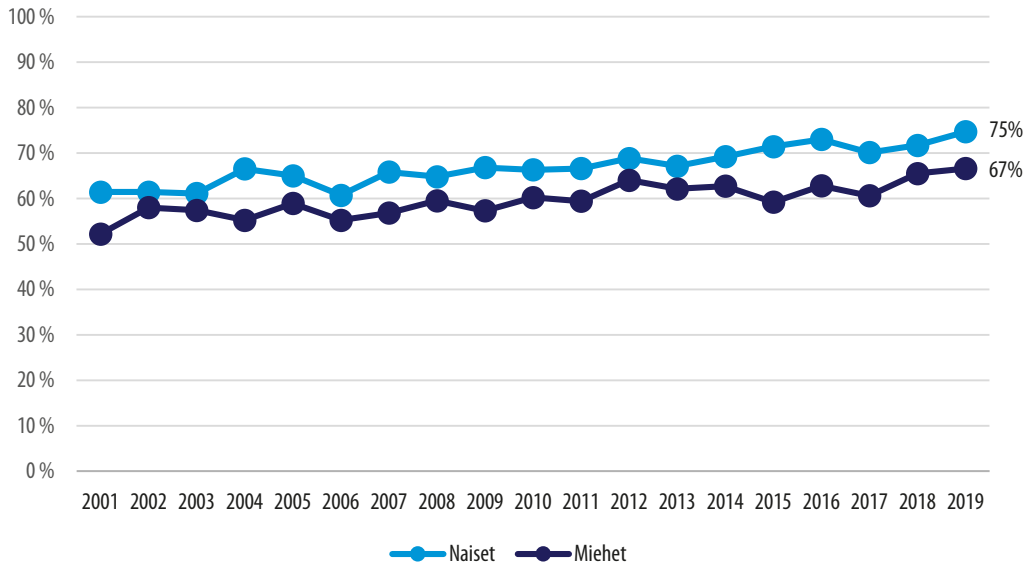
Kuvio 7.36. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2001–2019, keskiarvot, työpäivää



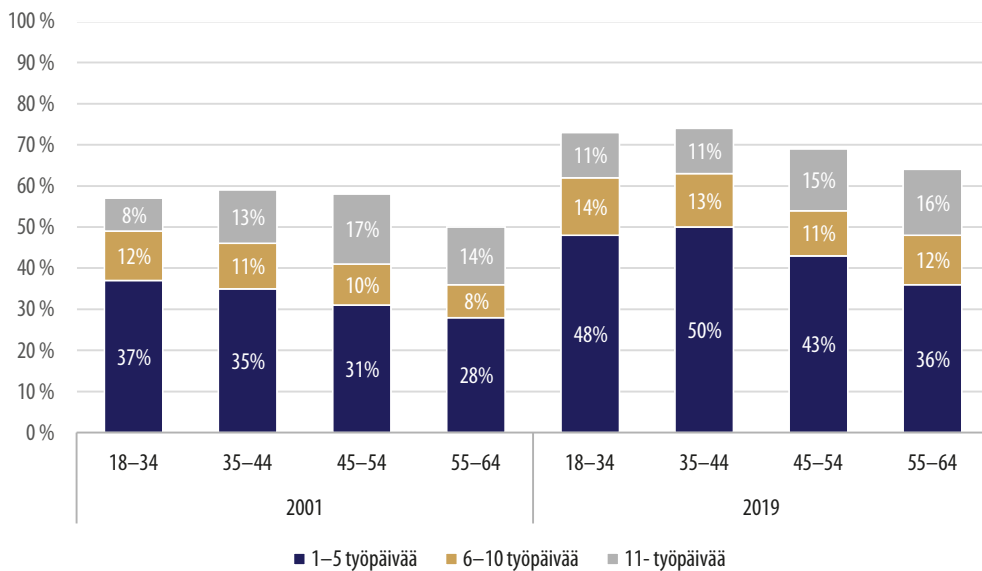
Naiset (75 %) olivat sairauden takia pois työstä useammin kuin miehet (67 %) vuonna 2019 (Kuvio 7.37). Naisilla poissaolot olivat myös kestoaltaan pidempiä kuin miehillä (6–10 pv naiset 15 %, miehet 11%; yli 14 pv naiset 16 %, miehet 10 %). Vuonna 2019 kaikista palkansaajista laskettu poissaolopäivien keskiarvo oli miehillä 6 ja naisilla 8. Miehillä mediaani oli 2, naisilla 3 päivää.

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa nähdään, että eniten poissaoloja kertyi 35–44-vuotiaille (74 %) vuonna 2019. Tosin eroa nuorimpaan ikäryhmään (18–34-vuotiaat) oli vain prosenttiyksikkö. Vähiten poissaoloja oli vanhimmassa ikäryhmässä. Tosin sairauspoissaolojen pituus kasvaa iän myötä. Yli kahden viikon poissaoloja kertyi eniten 55–64-vuotiaille (16 %) palkansaajille vuonna 2019 (muut 11–15 %). Kuviossa 7.38 myös nähdään, että sairauspoissaolot ovat lisääntyneet tasaisesti kaikissa ikäryhmissä. Huolestuttavana voidaan pitää erityisesti nuorten pitkien poissaolojen lisääntymistä. (Kuvio 7.38.)

Kuvio 7.37. Ollut sairauden takia poissa työstä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, 2001–2019, %



Kuvio 7.38. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana ikäryhmän mukaan, 2001 ja 2019, %

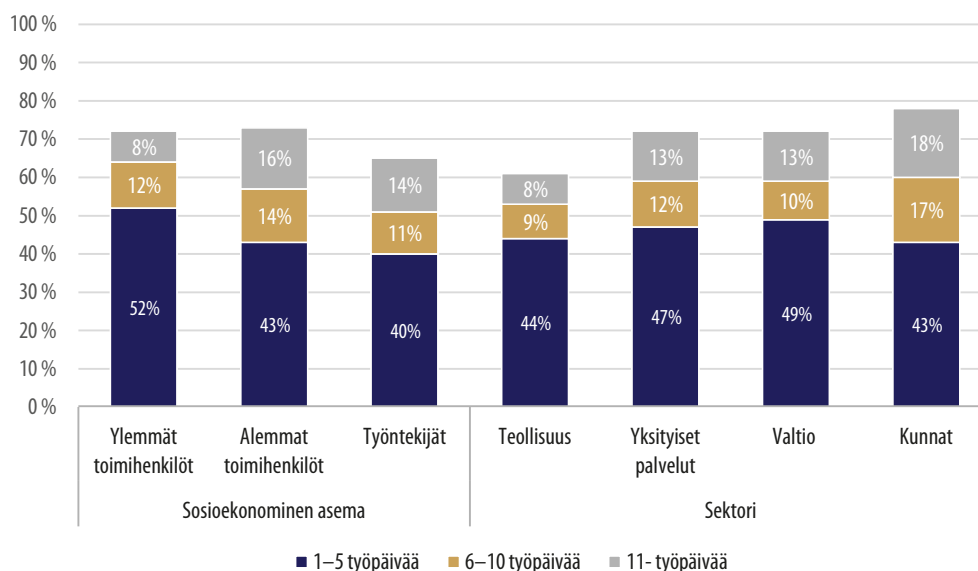


Sekä sosioekonomisten ryhmien että työnantajasektoreiden väliset erot ovat selviä. Siinä missä ylemmistä toimihenkilöistä 72 prosentilla oli poissaoloja, osuus oli alemmilla toimihenkilöillä 73 prosenttia ja työntekijöillä 65 prosenttia. Vaikka työntekijät olivat harvimminkin poissa työstä, heidän joukossaan oli eniten niitä, joille poissaoloja kertyi paljon. Yli kahden viikon poissaoloja kertyi enemmän työntekijöille (14 %) ja alemmille toimihenkilöille (16 %) kuin ylemmille toimihenkilöille (8 %). (Kuvio 7.39.)

Sairauspoissaoloihin liittyen vuoden 2018 työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019) kysyttiin sairaana työskentelystä. Sen mukaan ylemmät toimihenkilöt tekivät useammin sairaana työtä kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. Erityisesti ne, joilla oli mahdollisuus tehdä etätöitä, työskentelivät useammin sairaana, kuin ne, joilla ei ollut mahdollisuutta etätöihin.

Sairauspoissaolot olivat yleisimpiä kunta-alalla (78 %). Vähiten poissaoloja kertyi teollisuuden työntekijöille (61 %). Valtio ja yksityiset palvelut sijoittuvat näiden kahden sektorin väliin (molemmat 72 %). Kunta-alalla sairauslomamat olivat myös selvästi keskimääräistä pidempiä kuin muilla sektoreilla. Lähes joka viides (18 %) oli ollut yli kahden viikon sairauslomalla viimeisen vuoden aikana. (Kuvio 7.39.)

Kuvio 7.39. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan, 2019, %



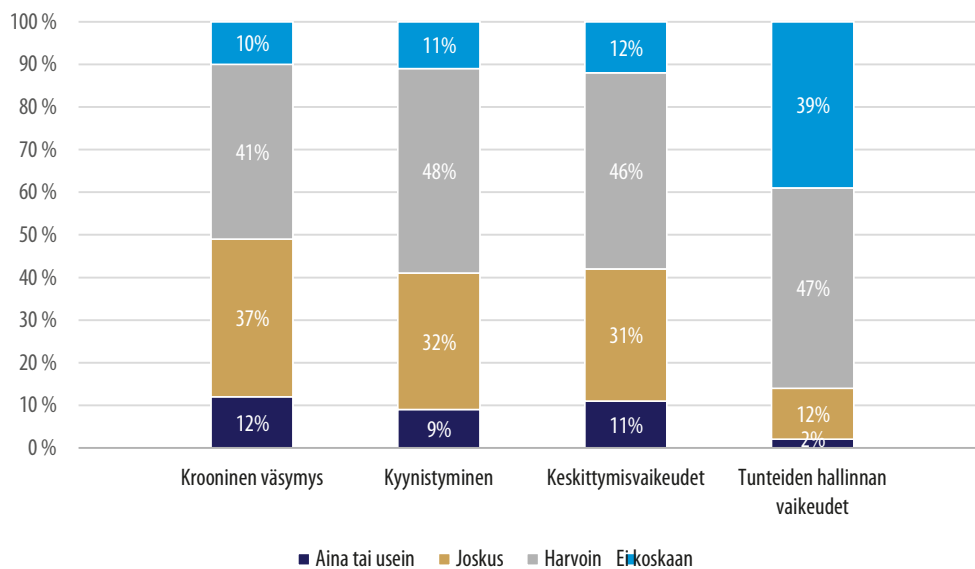
7.6 Työuupumus ja haitallinen stressi

Työolobarometrin lomakkeelle lisättiin vuonna 2019 uusia **työuupumusta** kartoittavia kysymyksiä. Koettua uupumusta selvitettiin neljällä eri kysymyksellä, jotka kuvaavat työuupumuksen tyypillisimpiä oireita: kroonista väsymystä (ekshaustio), kyynistymistä tai henkistä etäännyttämistä työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöitä, erityisesti keskittymisvaikeuksia sekä tunteiden hallinnan häiriöitä (mm. Schaufeli, Desart & de Witte 2019).

Voimakas, pitkäaikainen väsymys eli ekshaustio on yksi keskeinen uupumustilan osatekijä. Krooninen väsymys on kaikissa tilanteissa tuntuvaa väsymystä, joka ei häviä levon aikana. Työn ilon ja kiinnostuksen katoaminen eli kyynistyminen on yksi työuupumuksen tyypillisimmistä oireista. Kyynistyneisyydessä on kyse työn yleisestä etäännyttämisestä ja työn ilon katoamisesta sekä työn merkityksen ja mielekkyyden kyseenalaistamisesta. Uupumukseen liittyy myös keskeisesti kognitiivisten voimavarojen vähittäinen hupeneminen, erityisesti muistin tai keskittymiskyvyn heikkeneminen. Uupumus heijastuu myös tunteiden hallinnan vaikeutena. (Schaufeli, Desart & de Witte 2019.)

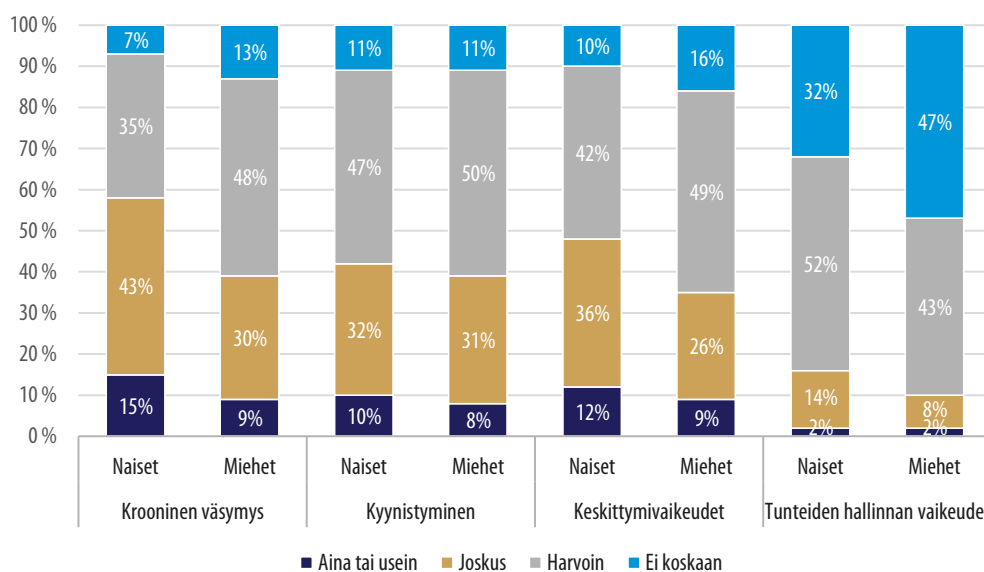
Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan työuupumuksen oireista yleisin oli krooninen väsymys, jota koki ”aina tai usein” noin joka kymmenes palkansaaja (12 %) ja runsas kolmasosa ”joskus” (37 %). Kyynistymistä ja keskittymisvaikeuksia koki ”aina tai usein” noin joka kymmenes (9–11 %) ja hieman alle kolmasosa ”joskus”. Tunteiden hallinnan vaikeudet olivat koetuista oireista harvinaisimpia (2 % aina tai usein ja 12 % joskus). (Kuvio 7.40.)

Kuvio 7.40. Työuupumuksen oireita työssään kokevat 2019, %



Sukupuolten välillä oli selviä eroja: Naiset kokivat useammin kroonista väsymystä (15 %) ja heillä oli myös useammin keskittymisvaikeuksia (12 %) työssään kuin miehillä (miehet, 9 % ja 9 %). Ero kasvaa erityisen suureksi, jos mukaan lasketaan vielä ”joskus” kroonista väsymystä kokeneet (naiset 58 %, miehet 39 %) tai ”joskus” keskittymisvaikeuksista kärsineet (naiset 48 %, miehet 35 %). Myös tunteiden hallinnan vaikeus oli selvästi yleisempää naisille kuin miehille (aina/usein tai joskus, naiset 16 %, miehet 10 %). Työhön kyynistymisessä ei ollut merkittävää eroa sukupuolten välillä (naiset 10 %, miehet 8 %). (Kuvio 7.41.)

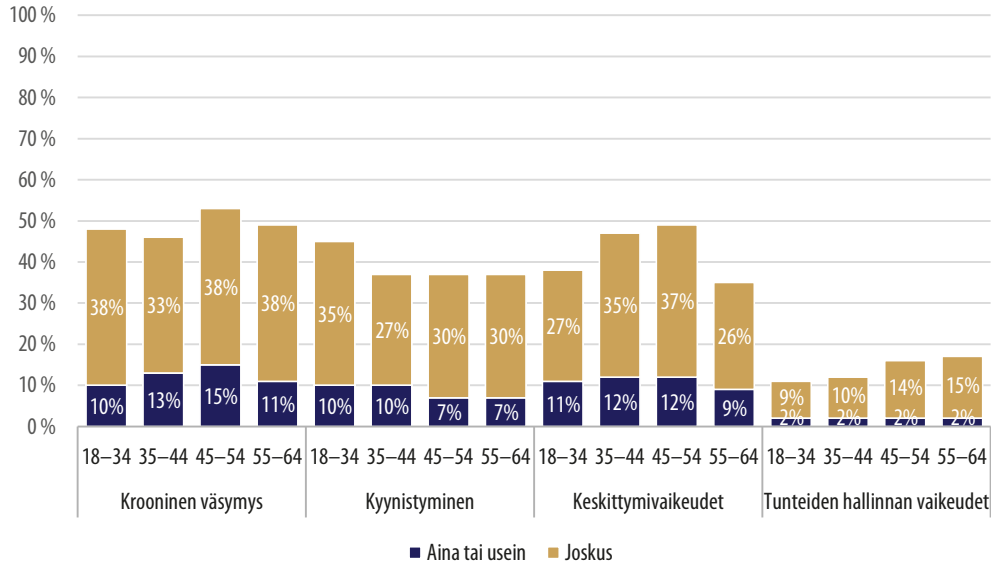
Kuvio 7.41. Työuupumuksen oireita työssään kokevat sukupuolen mukaan 2019, %



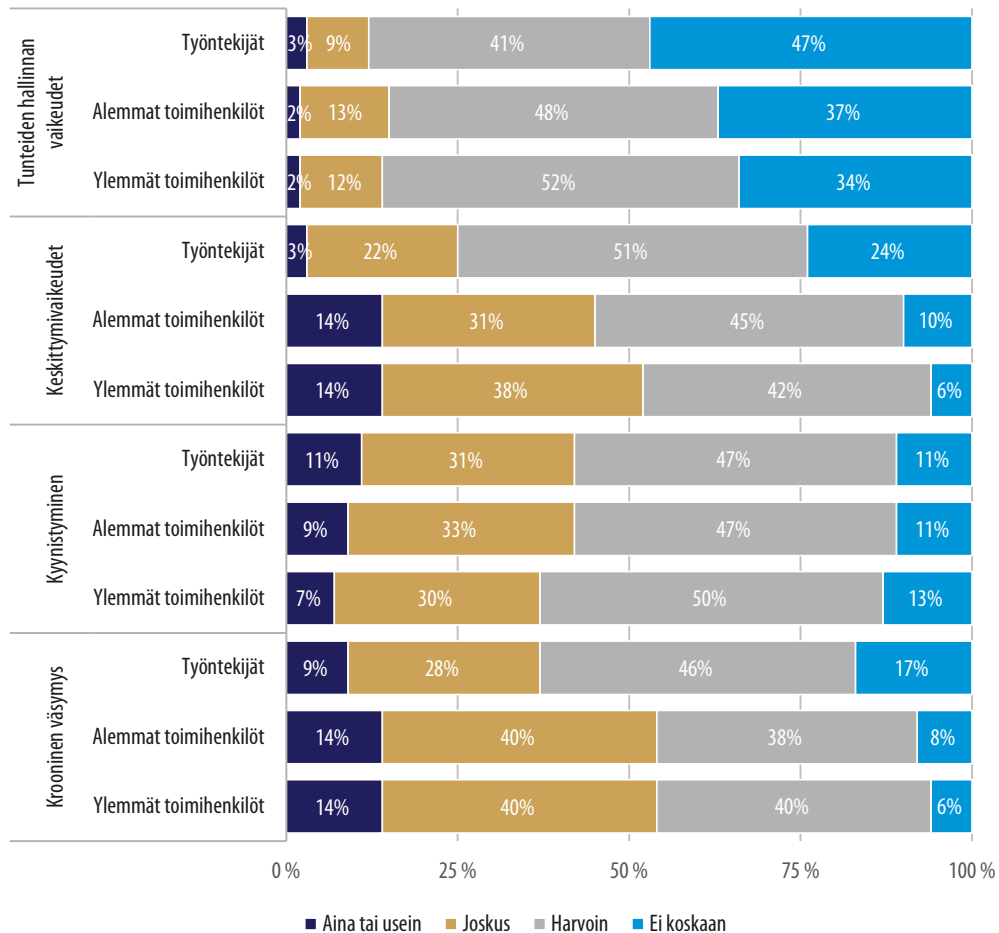
Krooninen väsymys oli yleisintä 45–54-vuotiailla (15 % aina/usein, 38 % joskus) ja vähäisintä nuorimmassa (10 %, 38 %) ja vanhimmissa ikäryhmässä (11 %, 38 %). Uupumukseen liittyvä innostuksen ja kiinnostuksen katoaminen eli kyynistyminen oli tyypillisintä nuorimmassa ikäryhmässä (10 % aina/usein, 35 % joskus). Keskittymisvaikeudet olivat sen sijaan selvästi yleisimpiä 35–54-vuotiaille (12 % aina/usein, 36 % joskus). Tunteiden hallinnan vaikeudet korostuivat hieman vanhimmissa ikäryhmissä. (Kuvio 7.42.)

Sosioekonominen asema heijastuu vahvasti tuloksissa. Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt kokivat selvästi useammin kroonista väsymystä (molemmat 54 % aina/usein tai joskus) sekä kärsivät yleisemmin keskittymisvaikeuksista (45–52 %) kuin työntekijät. Työntekijöillä osuudet olivat liki puolta pienemmät kuin toimihenkilöillä (krooninen väsymys 37 %, keskittymisvaikeudet 25 %). Kyynistymisessä ei ollut yhtä suuria sosioekonomisia eroja. Tunteiden hallinnan vaikeudet olivat hieman yleisempiä ylemmille ja alemmille toimihenkilöille kuin työntekijöille. (Kuvio 7.43.) Työuupumukseen liittyvät oireet näyttäisivätkin koskettavan erityisesti toimihenkilöasemassa työskenteleviä palkansaajia.

Kuvio 7.42. Työuupumuksen oireita työssään kokevat ikäryhmän mukaan 2019, %

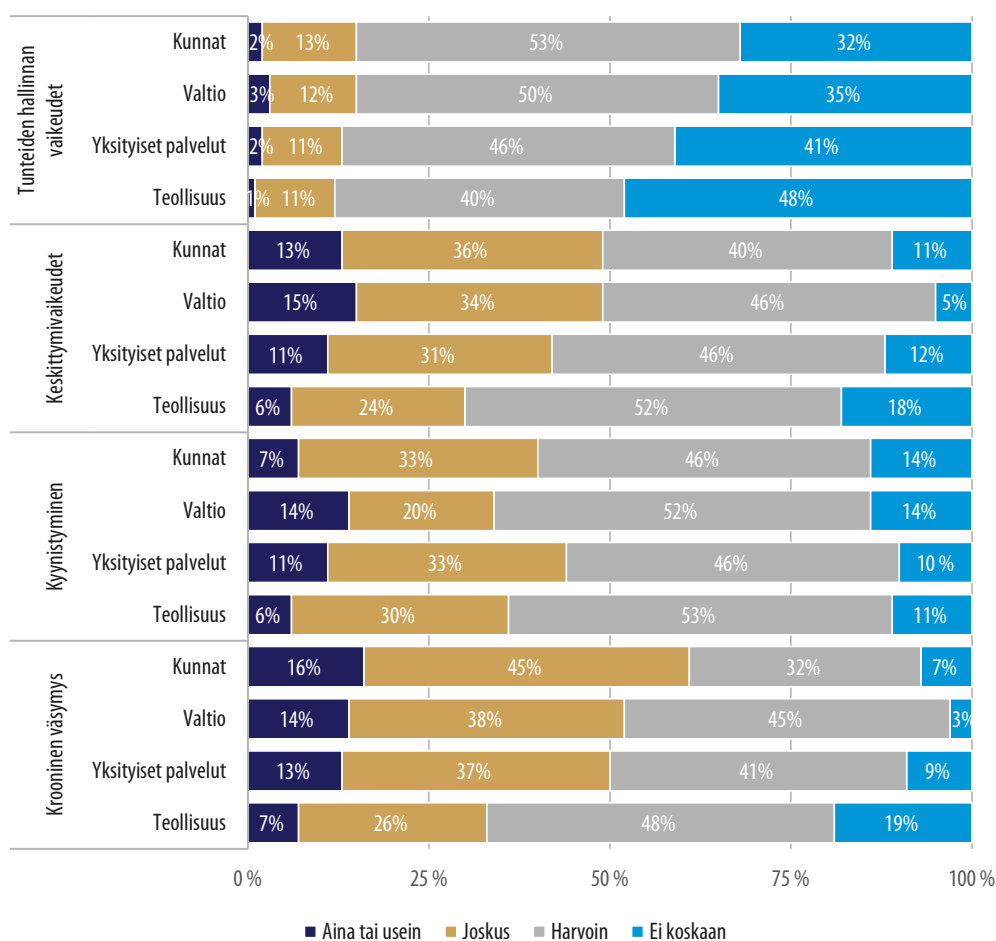


Kuvio 7.43. Työuupumuksen oireita työssään kokevat sosioekonomisen aseman mukaan 2019, %



Työnantajasektoreista erottuu erityisesti kunta-ala. Sen palkansaajista selvästi useampi kuin muiden sektoreiden palkansaajista oli kokenut kroonista väsymystä: 16 prosenttia koki sitä "aina tai usein" ja lähes puolet (45 %) "joskus". Esimerkiksi teollisuudessa vastaavat osuudet olivat 7 prosenttia ja 26 prosenttia. Keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet olivat tyypillisimpiä julkisella sektorilla eli valtiolla ja kunnissa. Työhön kyynistymistä koettiin useammin valtiolla, kunta-alalla ja yksityisissä palveluissa kuin teollisuudessa. (Kuvio 7.44.)

Kuvio 7.44. Työuupumuksen oireita työssään kokevat työnantajasektorin mukaan 2019, %

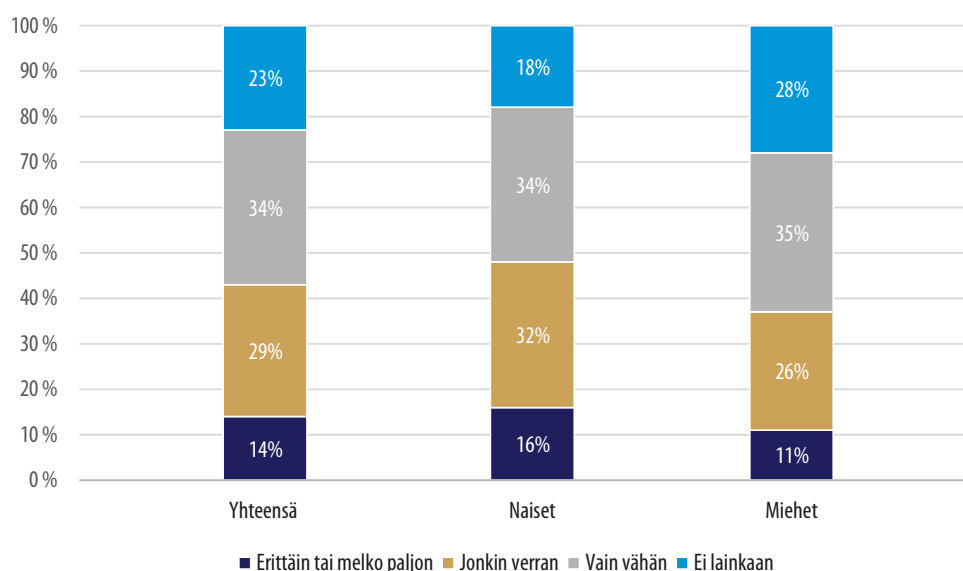


Koetut työuupumuksen oireet ovat selvästi yhteyksissä työn henkiseen rasittavuuteen. Ne jotka kokivat, että työ kuormittaa henkisesti, kokivat huomattavasti useammin kroonista väsymystä, työhön leipääntymistä, keskittymisvaikeuksia sekä tunteiden hallinnan vaikeuksia kuin ne, jotka eivät pitäneet omaa työtään henkisesti kovin raskaana. Myös kiire näyttäisi yhdistyvän uupumusoireisiin: ne, jotka työskentelivät päivittäin tiukkojen aikataulujen mukaan, kokivat selvästi useammin kroonista väsymystä, työhön

leipääntymistä, keskittymisvaikeuksia sekä vaikeuksia hallita tunteita kuin ne, jotka eivät joutuneet työskentelemään jatkuvan kiireen alla.

Vuonna 2019 työolobarometriin lisättiin myös **haitallista stressiä** kartoittava kysymys ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?” Palkansaajista 14 prosenttia oli kokenut ”melko” tai ”erittäin paljon” haitallista stressiä ja liki kolmannes (29 %) ”jonkin verran” vuonna 2019. Naiset (erittäin tai melko paljon 16 %, joskus 32 %) kokivat haitallista stressiä useammin kuin miehet (11 %, 26 %). (Kuvio 7.45.). Ikäryhmien väliset erot olivat hyvin pienet. Stressi näyttäisi hieman hellittävän iän myötä.

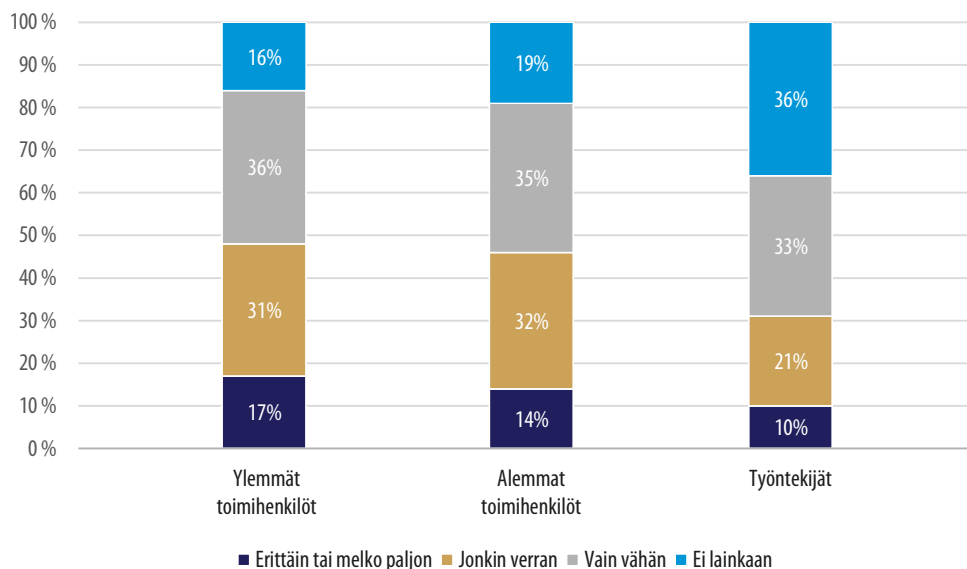
Kuvio 7.45. Haitallisen stressin kokeminen sukupuolen mukaan 2019, %



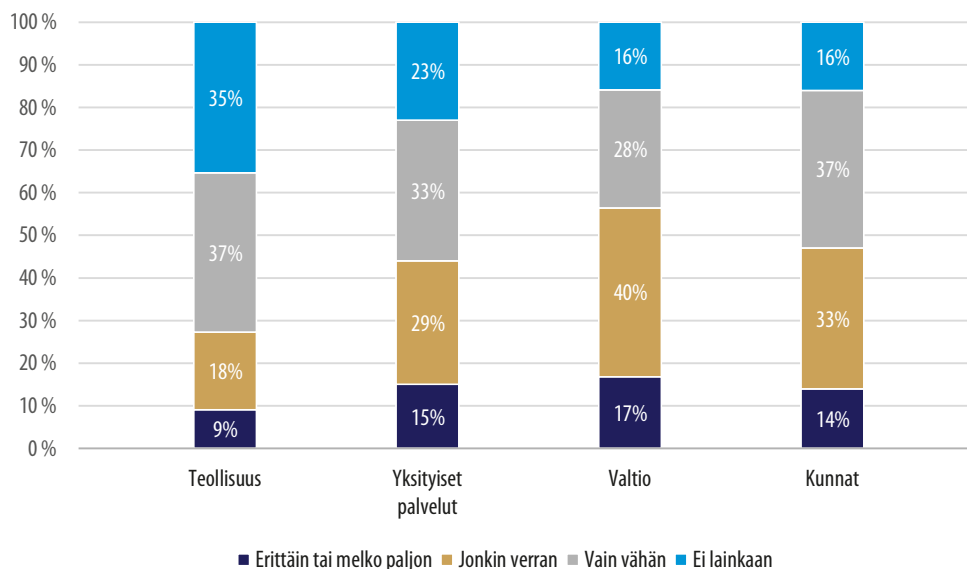
Stressi vaivaa erityisesti ylempiä toimihenkilöitä. Heistä ”erittäin” tai ”melko paljon” stressiä koki joka kuudes (17 %) ja noin kolmannes (31 %) ”jonkin verran”. Alemmista toimihenkilöistä koki paljon stressiä 14 prosenttia ja jonkin verran 32 prosenttia. Työntekijöillä stressin kokemus oli selvästi vähäisempää kuin toimihenkilöillä – yli kolmannes (36 %) ei ollut kokenut sitä lainkaan. (Kuvio 7.46.)

Stressiä kokivat erityisesti valtion palkansaajat, joista 17 prosenttia sanoi kokevansa sitä ”erittäin tai melko paljon” ja 40 prosenttia ”jonkin verran”. Vähiten stressiä kokivat teollisuuden palkansaajat (9 % ja 18 %). (Kuvio 7.47.)

Kuvio 7.46. Haitallisen stressin kokeminen sosioekonomisen aseman mukaan 2019, %



Kuvio 7.47. Haitallisen stressin kokeminen työnantajasektorin mukaan 2019, %



Haitallinen stressi on selvästi yhteydessä työuupumuksen oireisiin. Niistä, jotka kokivat melko tai erittäin paljon stressiä, yli puolet (57 %) koki työssään kroonista väsymystä. Vastaava osuus niillä, jotka eivät kokeneet lainkaan stressiä, oli alle prosentti. Sama näkyy työhön kyynistymisessä. Lähes joka neljäs stressiä melko tai erittäin paljon kokeva koki kyynistymistä työssään – ei stressiä kokevista vain muutama prosentti (4 %). Stressiä potevista yli kolmannes kärsi keskittymisvaikeuksista, vain vähän stressiä kokevista kuusi prosenttia. Ei ole yllättävää, että stressi liittyy myös tunteiden hallinnan vaikeuksiin.

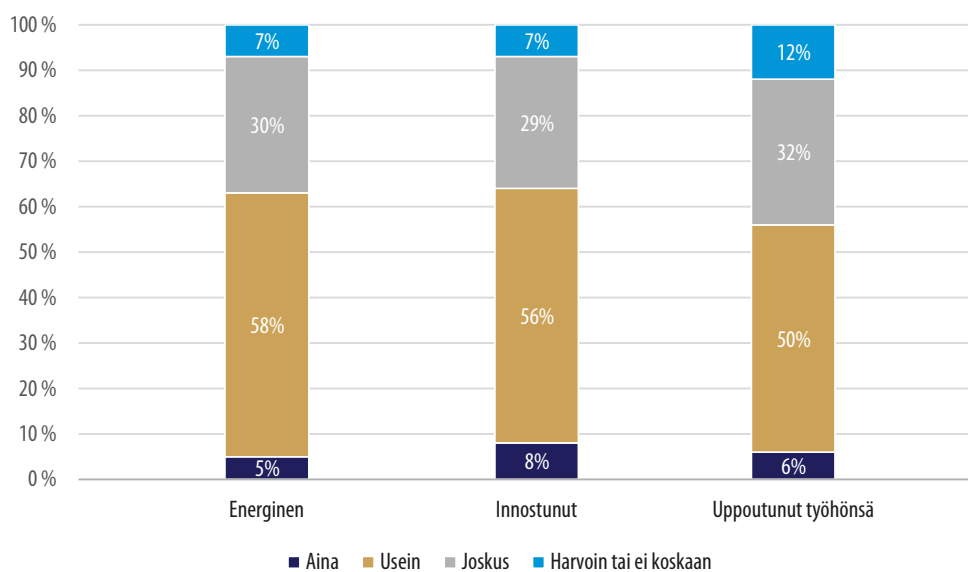
Yli neljännes niistä, jotka kokivat erittäin tai melko paljon stressiä, oli ongelmia tunteiden hallinnan kanssa. Jonkin verran stressiä kokevilla osuus oli 15 prosenttia.

7.7 Työn imu

Työn imusta on kirjoitettu paljon viime vuosina. Työn imu -käsitteellä tarkoitetaan tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen 2002). Työn imun kokemuksella on tutkittu olevan lukuisia myönteisiä vaikutuksia: sen on todettu olevan myönteisessä yhteydessä muun muassa työntekijän terveyteen, onnellisuuteen, hyvään työsuoritukseen ja sitä kautta myös yritysten taloudelliseen menestykseen. Työn imua kokevat ovat myös muita terveempiä ja työkykyisempiä. Heillä on todettu olevan vähemmän sairauspoissaoloja ja myös vähemmän työuupumusta kuin muilla. (Hakanen 2011; Hakanen & Kaltiainen 2020.)

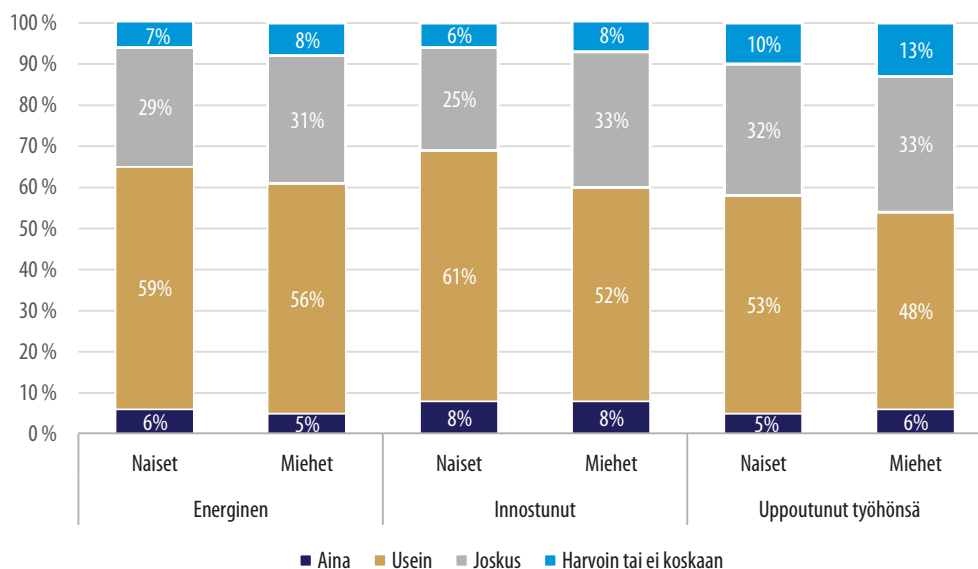
Työolobarometriin lisättiin vuonna 2019 uusia **työn imua** kartoittavia kysymyksiä. Palkansaajilta kysyttiin, kuinka usein he ovat kokeneet olevansa täynnä energiaa sekä innostusta työssään ja tunteneet olevansa täysin uppoutuneita työhönsä. Vuonna 2019 suurin osa (64 %, aina tai usein) palkansaajista koki olevansa innostunut työstään. Lähes yhtä suuri osa (63 %) tunsu olevansa täynnä energiaa. Yli puolet (56 %) koki aina tai usein uppoutumisen kokemusta työssään. (Kuvio 7.48.)

Kuvio 7.48. Työn imua työssään kokevat 2019, %

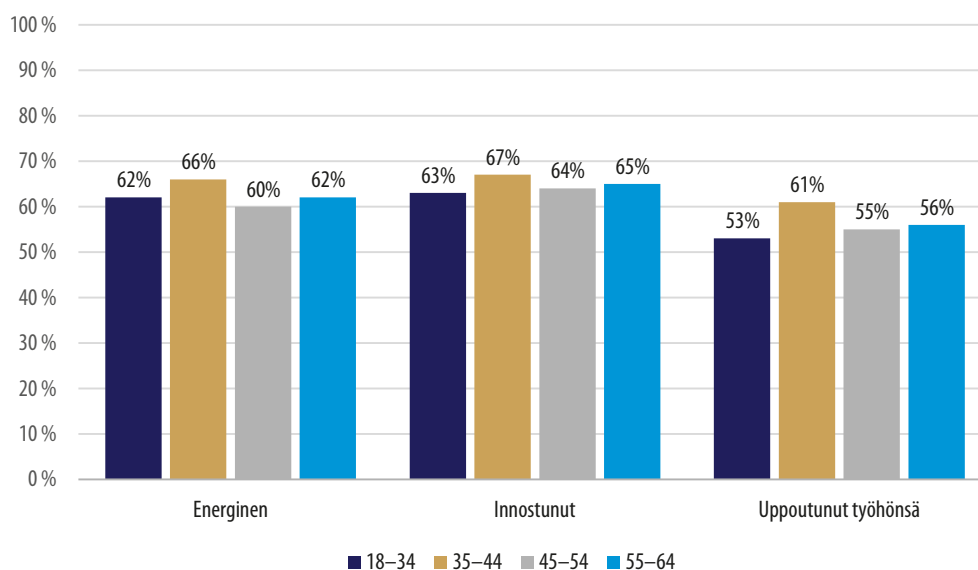


Naiset kokivat työssään useammin työn imua kuin miehet. Naiset tunsivat miehiä yleisemmin olevansa täynnä energiaa (65 % vs. 61 %) ja innostusta (69 % vs. 60 %). He myös kokivat useammin uppoutumisen kokemusta kuin miehet (58 % vs. 54 %). (Kuvio 7.49.) Ikäryhmien välillä oli pieniä eroja. Yleisimmin työn imua kokivat 35–44-vuotiaat palkansaajat (Kuvio 7.50).

Kuvio 7.49. Työn imua työssään kokevat sukupuolen mukaan 2019, %

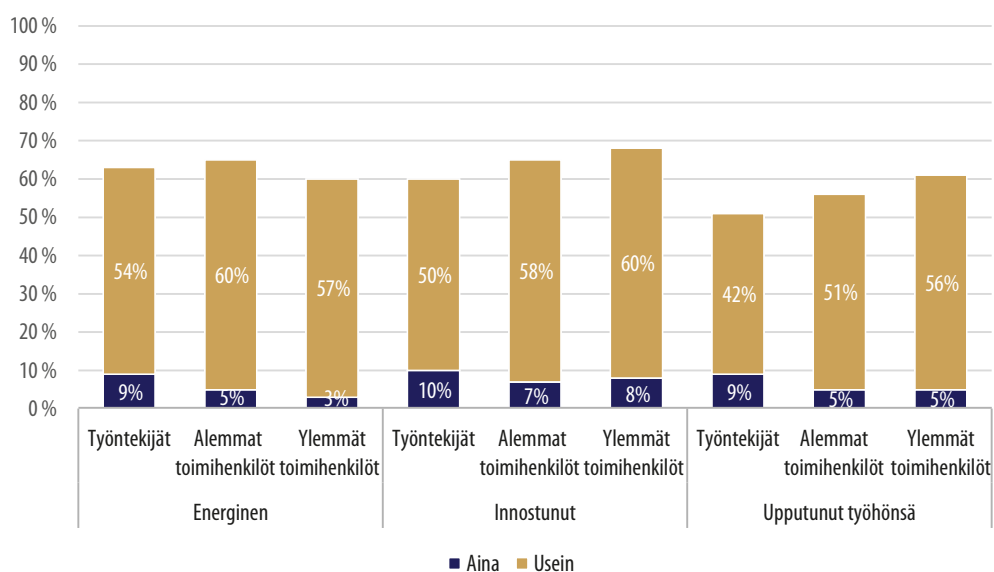


Kuvio 7.50. Työn imua työssään kokevat ikäryhmän mukaan, aina tai usein 2019, %



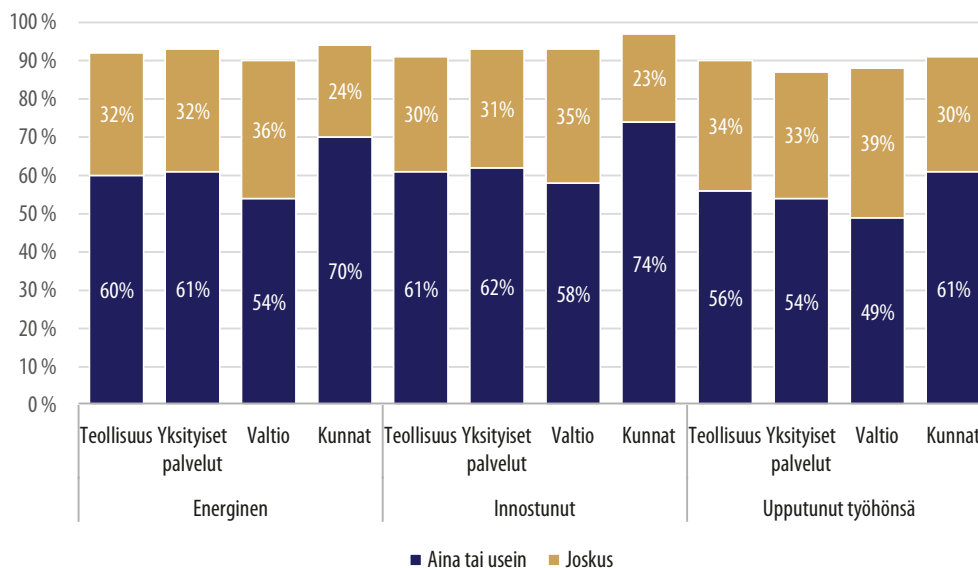
Ylemmät toimihenkilöt kokivat työssään yleisemmin innostusta (68 %) ja uppoutumista (61 %) kuin alemmat toimihenkilöt (innostus 65 % ja uppoutuminen 66 %) tai työntekijät (60 % ja 51 %). Energisyyttä taas kokivat yleisemmin työntekijät (63 %) ja alemmat toimihenkilöt (65 %) kuin ylemmät toimihenkilöt (60 %). (Kuvio 7.51.)

Kuvio 7.51. Työn imua työssään kokevat sosioekonomisen aseman mukaan, 2019, %



Niin ikään sektoreiden välillä oli eroja. Energisyyden ja innostuksen kokemukset olivat yleisimpiä kunta-alalla. Työhön uppoutuminen oli sen sijaan yleisintä teollisuudessa ja kuntasektorilla. (Kuvio 7.52.) Kiinnostavaa on, että vaikka kuntasektorilla työ koettiin henkisesti melko raskaaksi ja kunta-alan palkansaajat myös raportoivat muita useammin työuupumuksen oireista, kokivat he silti työn imua yleisemmin kuin muiden sektoreiden palkansaajat. Liittyykö tämä kenties siihen, että vaikka kuntasektorilla työ saattaa olla henkisesti raskasta, koetaan se silti sisällöllisesti erittäin mielekkääksi ja tärkeäksi. Tätä ajatusta tukee vuoden 2018 työolotutkimus, jonka mukaan erityisesti sosiaali- ja terveysalan sekä ihmishuolteen työskennelevät pitivät omaa työtään tärkeänä ja merkittävänä. Tämä tukee myös ajatusta siitä, että työhyvinvointi ei ole dikotominen joko–tai-asia. Vaikka työssä saatetaan kokea uupumusta, työ myös antaa paljon – se innostaa ja energisoi.

Kuvio 7.52. Työn imua työssään kokevat työnantajasektorin mukaan, 2019, %



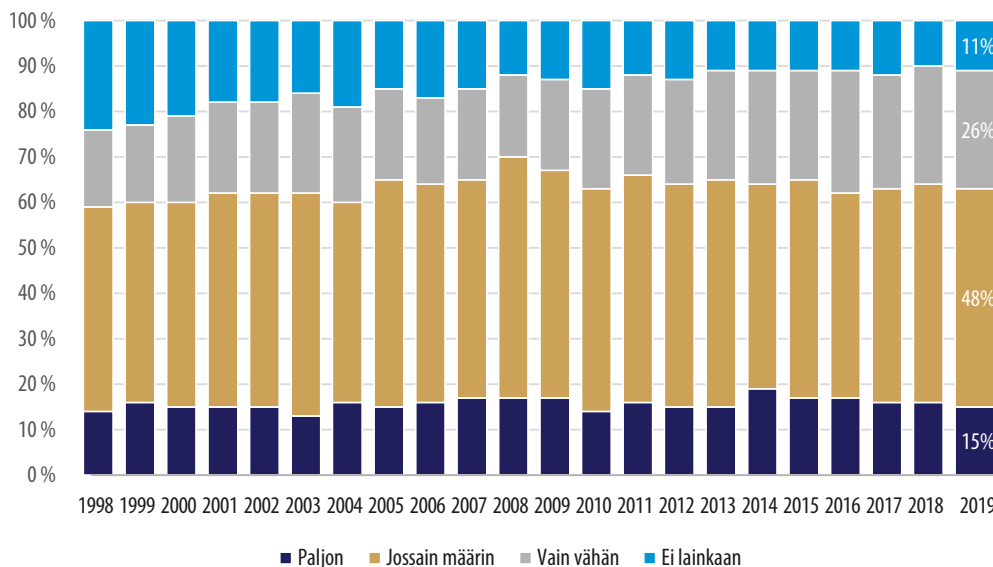
Tutkimusten mukaan työn imu saattaa suojata työuupumukselta (Hakanen & Kaltiainen 2020). Kuten tiedetään, työuupumus heikentää hyvinvointia, terveydentilaa sekä saattaa johtaa vakavampiin somaattisiin ja psyykkisiin sairauksiin, kuten masennukseen. Työolobarometrin mukaan ne, jotka kokivat työssään työn imua, kokivat harvemmin kroonista väsymystä, innottomuutta, keskittymisvaikeuksia sekä vaikeuksia tunteiden hallinnassa kuin ne, jotka kokivat harvemmin työn imua.

7.8 Työkykyyn vaikuttaminen

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajat huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työolobarometrissa onkin jo vuodesta 1998 lähtien kysytty palkansaajien kokemuksia siitä, kuinka paljon työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen.

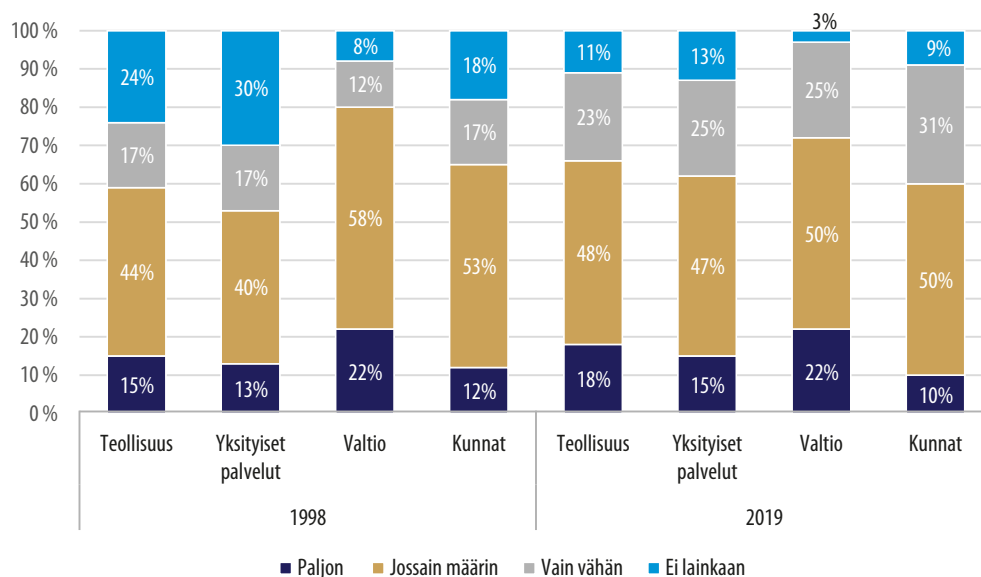
Vuonna 2019 palkansaajista valtaosa (63 %) koki, että **omalla työpaikalla oli pyritty systemaattisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin**. Pitkällä aikavälillä, vuosien 1998–2019 välisenä aikana, kehitys on ollut hyvin myönteistä: niiden osuus, jotka kokivat, että työpaikalla ei pyritä vaikuttamaan ”lainkaan”, on vähentynyt yli puolella (24 % vuonna 1998, 11 % vuonna 2019). Näyttäisi kuitenkin siltä, että viime vuosina kehitys on hieman hidastunut: niiden osuus, jotka kokivat, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan ”paljon” on vähentynyt systemaattisesti vuodesta 2014 (19 % vuonna 2014 ja 15 % vuonna 2019). (Kuvio 7.53.)

Kuvio 7.53. Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin 1998–2019, %



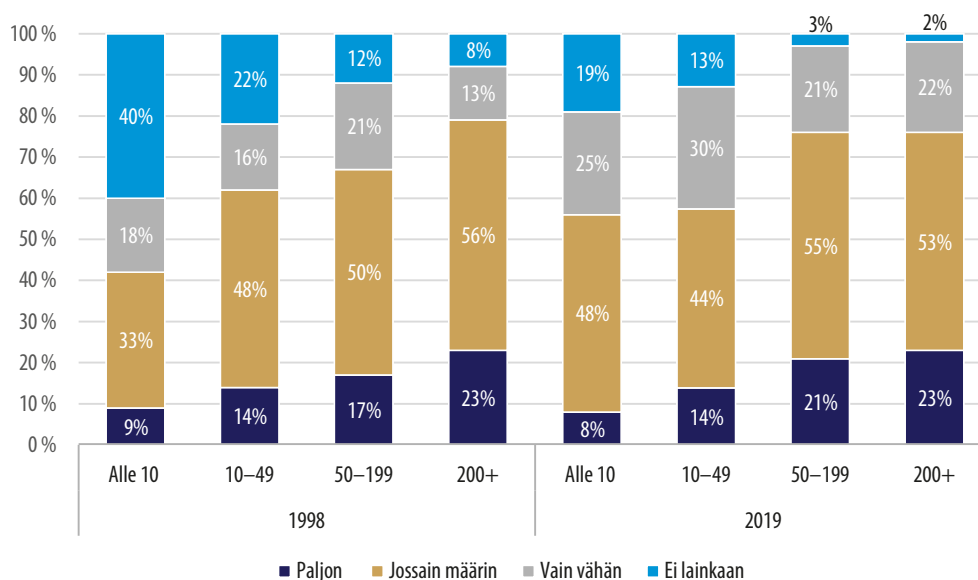
Valtio erottuu selvästi muista sektoreista. Sen palkansaajista 72 prosenttia koki, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan ”paljon” tai ”jossain määrin” terveyteen ja elintapoihin vuonna 2019 (teollisuus 66 %, yksityiset palvelut 62 %, kunnat 60 %). Yksityisten palvelujen palkansaajissa oli eniten niitä, jotka kokivat, että työpaikalla ei vaikuteta ”lainkaan” (13 %). Pitkällä aikavälillä kehitys on ollut selvästi kaikilla sektoreilla myönteiseen suuntaan. (Kuvio 7.54.)

Kuvio 7.54. Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin työntantajasektorin mukaan 1998 ja 2019, %



Mitä suurempi työpaikka, sitä yleisemmin koettiin, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon ja terveyteen. Vuonna 2019 vain pari prosenttia yli 200 henkilön työpaikoilla työskentelevistä sanoi, että asiaan ei pyritä vaikuttamaan "laisinkaan". Alle 10 henkilön työpaikoilla vastaava osuus oli 19 prosenttia. (Kuvio 7.55.)

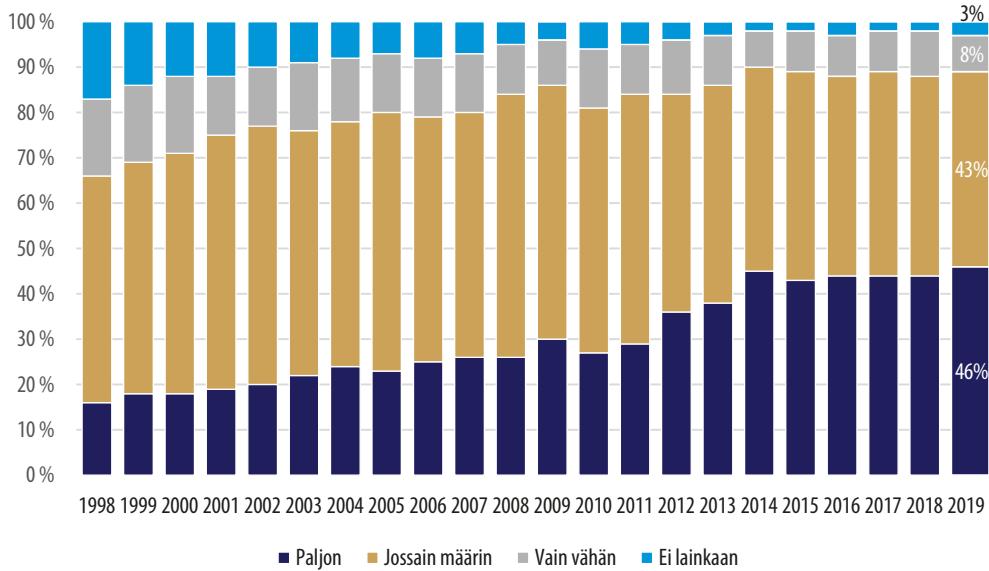
Kuvio 7.55. Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin työpaikan koon mukaan 1998 ja 2019, %



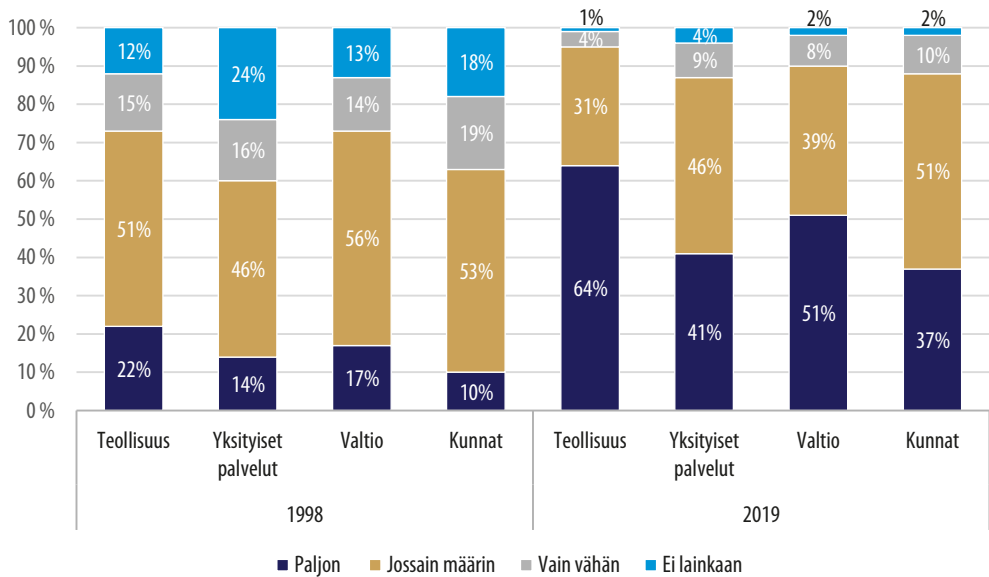
Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttamisen lisäksi työolobarometrissa on kysytty työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisesta. Vuonna 2019 puolet (46 %) palkansaajista oli sitä mieltä, että **työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan paljon työympäristön turvallisuuteen**. Osuus on noussut pari prosenttiyksikköä vuodesta 2018 (44 %). Niin kuin terveyden suhteen, myös turvallisuuteen vaikuttaminen on yleistynyt merkittävästi viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Vielä vuonna 1998 vain 16 prosenttia oli sitä mieltä, että työympäristön turvallisuuteen pyrittiin systemaattisesti vaikuttamaan. (Kuvio 7.56.)

Teollisuus näyttäytyy sektorina, jossa on tehty erityisen paljon töitä työympäristön turvallisuuden eteen. Vuonna 1998 teollisuuden palkansaajista 22 prosenttia sanoi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan "paljon", kun vuonna 2019 vastaava osuus oli lähes kolminkertainen, 64 prosenttia. Myös muilla sektoreilla näkyy selvä myönteinen kehitys. (Kuvio 7.57.)

Kuvio 7.56. Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen 1998–2019, %

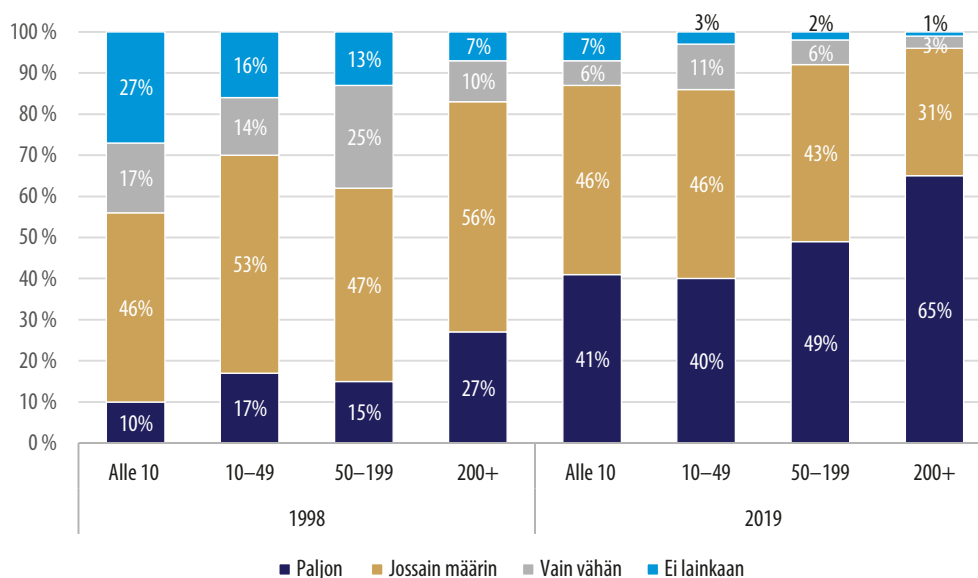


Kuvio 7.57. Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen työnantajasektorin mukaan 1998 ja 2019, %



Niin kuin terveyden vaikuttamisen suhteen, myös työympäristön suhteen suuret työpaikat ovat panostaneet selvästi enemmän työympäristön turvallisuuteen kuin pienet työpaikat. Vuonna 2019 suurien työpaikkojen (200+) palkansaajista 65 prosenttia sanoi, että työympäristön turvallisuuteen pyritään vaikuttamaan paljon, mikrotyöpaikoilla (alle 10) vastaava osuus oli 41 prosenttia. (Kuvio 7.58.)

Kuvio 7.58. Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen työpaikan koon mukaan 1998 ja 2019, %



7.9 Tiivistelmä

Palkansaajien kokemukset tietojen avoimesta välittämisestä, tasapuolisesta kohtelusta sekä työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat pysyneet lähes samana vuodesta 2018.

Vaikka kiireen kokemus näyttäisi vähentyneen, se on voimakkaasti jakautunut. Naiset työskentelivät huomattavasti useammin tiukkojen aikataulujen alaisena tai hyvin nopealla tahdilla kuin miehet. Eroa selittää julkinen sektori, jonka palkansaajille haitallinen kiire oli huomattavasti yleisempää kuin muiden sektoreiden työntekijöille.

Aikaisempaa harvempi koki työnsä fyysisesti raskaaksi. Tässä on kuitenkin valtava ero sosioekonomisten ryhmien välillä. Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt kokivat työnsä fyysisesti raskaaksi selvästi yleisemmin kuin ylemmät toimihenkilöt. Työn henkinen rasittavuus on selvästi yleistynyt vuodesta 2016. Naiset kokivat työnsä henkisesti raskaaksi selvästi useammin kuin miehet. Työ kuormittaa henkisesti erityisesti toimihenkilöitä sekä julkisen sektorin

palkansaajia. Niiden osuus, jotka kokivat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi, on pysynyt melko muuttumattomana vuodesta 2018. Naisilla osuus on hieman vähentynyt, miehillä lisääntynyt. Myös tässä oli melko suuret sosioekonomisen aseman mukaiset erot.

Palkansaajien työkyvyssä suhteessa työn henkisiin sekä fyysisiin vaatimuksiin ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2018 jälkeen. Naisilla oli tapahtunut pientä heikentymistä – miehillä työkyky oli taas parantunut. Kaikissa muissa ikäryhmissä on tapahtunut työkyvyn kohentumista, paitsi nuorimmassa ikäryhmässä (18–34-vuotiaat). Työkyvyn kokemuksissa oli myös selvä ero sosioekonomisten ryhmien välillä, mutta selvä ero paikantuu vain työkykyyn suhteessa fyysisiin vaatimuksiin. Työkyvyssä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erot ryhmien välillä jäävät hyvin pieniksi.

Lyhyet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2018. Pitkät poissaolot olivat vastaavasti hieman vähentyneet. Nuorilla oli enemmän lyhyitä poissaoloja, vanhemmiten sairauspoissaolojen kesto piteni. Kuntasektori erottuu sektorina, jossa oli muita sektoreita enemmän pitkiä sairauspoissaoloja.

Työuupumus on ollut viime vuosina paljon mediassa esillä. Tutkimustieto on niin ikään lisääntynyt ja uupumuksen mittaamiseen käytetyt menetelmät ovat kehittyneet aikaisempia paremmiksi. Vuonna 2019 työolobarometrin lomakkeelle lisättiin työuupumusta, stressiä sekä työn imua koskevia kysymyksiä. Työolobarometrin tulosten mukaan työuupumuksen oireet olivat melko yleisiä palkansaajien keskuudessa, erityisesti krooninen väsymys, keskittymisvaikeudet sekä työhön kyynistyminen. Lähes puolet palkansaajista oli ainakin joskus kokenut tällaisia tunteita. Työuupumuksen oireet olivat yleisempiä naisille kuin miehille, ylemmille toimihenkilöille kuin muille sekä julkisen sektorin työntekijöille verrattuna yksityisen sektorin työntekijöihin. Niin ikään stressin kokeminen oli hyvin yleistä. Useampi kuin joka kymmenes koki sitä erittäin tai melko paljon – erityisesti ylemmät toimihenkilöt sekä valtion palkansaajat.

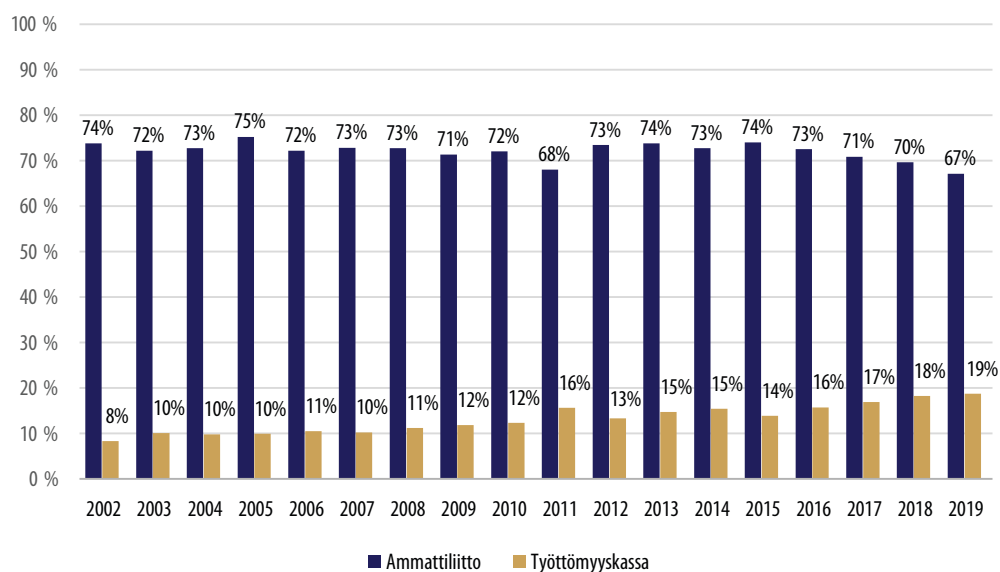
Kolikon kääntöpuolena työolobarometriin lisättiin vuonna 2019 työn imuun liittyviä kysymyksiä. Työn imun on tutkittu suojaavan työuupumukselta. Valtaosa oli kokenut vuonna 2019 työssään energisyyttä, innostusta sekä työhön uppoutumista. Työn imun kokemus oli yleistä kaikissa ikäryhmissä ja asemissa. Työn imu oli selvästi yleisintä kuntasektorilla vuonna 2019. Tulokset tukevat sitä olettamaa, että työhyvinvointi ei ole dikotominen joko–tai. Vaikka työssä koetaan uupumusta ja stressiä, työ myös antaa paljon – se innostaa ja energisoi.

Työpaikoilla työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on hieman vähentynyt viime vuosina. Kuten aikaisempina vuosina, myös vuonna 2019 terveyteen vaikuttaminen oli yleisintä suurilla työpaikoilla. Työympäristön turvallisuuden vaikuttaminen on sen sijaan yleistynyt vuosi vuodelta.

8 Ammatillinen järjestäytyminen

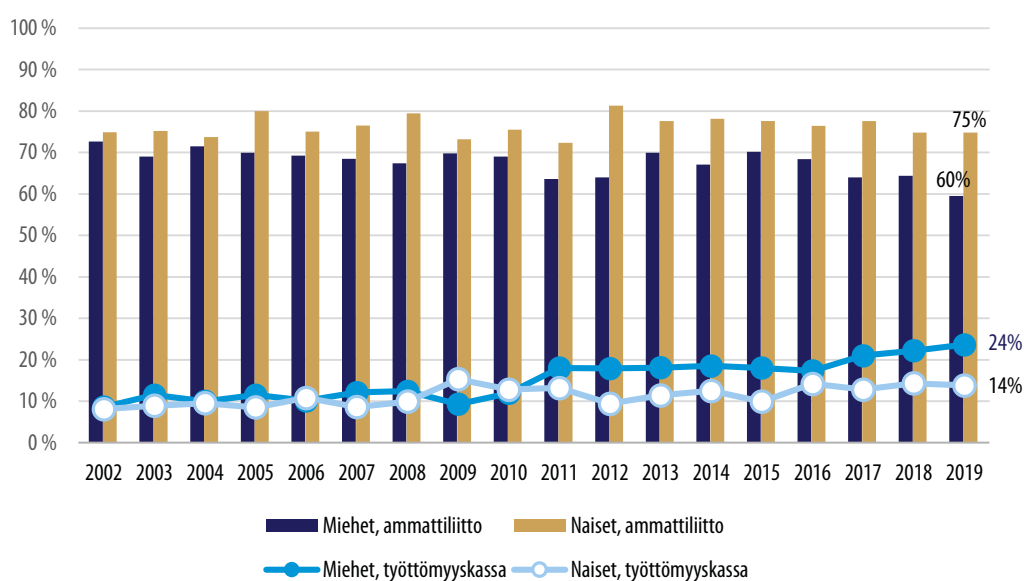
Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuulumista on kysytty työolobarometrissa vuodesta 2002 alkaen. Liittoon kuulumisen on tasaisesti vähentynyt vuodesta 2015 lähtien, ja työttömyyskassaan kuulumisen vastaavasti yleistynyt. Vuonna 2019 ammattiliittoon kuului 67 prosenttia palkansaajista, kun osuus vuonna 2015 oli 74 prosenttia. Työttömyyskassaan kuulumisen on taas vastaavasti yleistynyt. Noin joka viides (19 %) palkansaaja sanoi kuuluvansa työttömyyskassaan vuonna 2019. (Kuvio 8.1.)

Kuvio 8.1. Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuulumisen 2002–2019, %



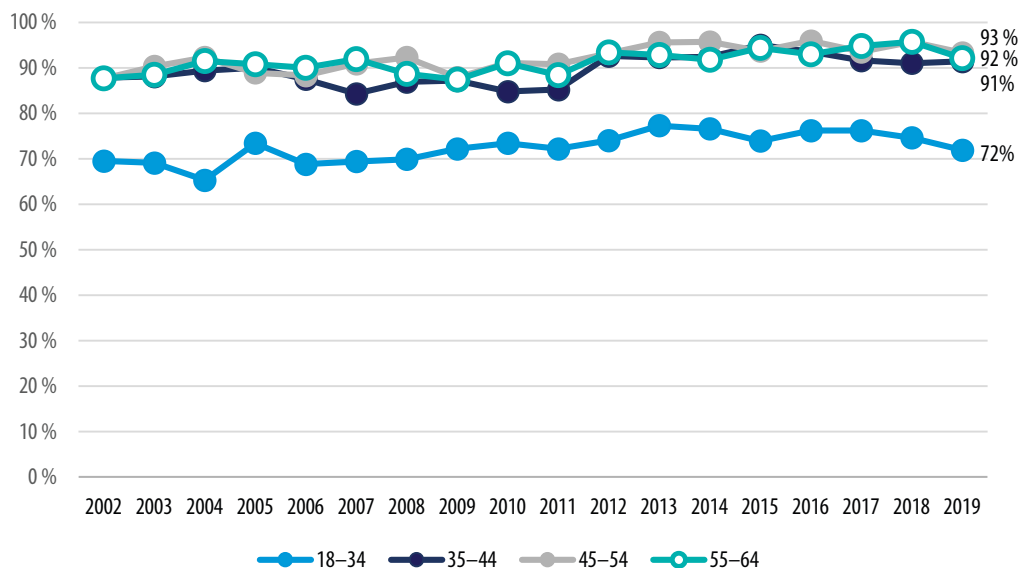
Naisten järjestäytymisaste on ollut korkeampi kuin miesten koko aikasarjan ajan. Vuonna 2019 naisista kuului liittoon 75 prosenttia, miehistä selvästi harvempi, 60 prosenttia. Työttömyyskassaan kuuluminen oli sen sijaan selvästi yleisempää miehillä (24 %) kuin naisilla (14 %). Sukupuolten välinen ero liittoon kuulumisessa on kasvanut poikkeuksellisen suureksi. Sekä miehillä että naisilla järjestäytyminen on vähentynyt vuodesta 2015, mutta miehillä jyrkemmin kuin naisilla. (Kuvio 8.2.)

Kuvio 8.2. Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuuluminen sukupuolen mukaan 2002–2019, %



Ammattiliittoon kuuluminen on laskenut kaikissa ikäryhmissä ja kassaan kuuluminen on vastaavasti yleistynyt. Järjestäytyminen oli yleisintä vanhimmassa, 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä. Heistä liittoon kuului suurin osa (76 %). Nuorimmassa ikäryhmässä vastaava osuus oli puolet pienempi (36 %). Yli 35-vuotiaista liittoon tai työttömyyskassaan kuului yli 90 prosenttia, 18–34-vuotiaista 72 prosenttia. (Kuvio 8.3.) Ikäryhmittäisessä tarkastelussa tulee huomioida, että työolobarometrissä on mukana vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat. Varsinkin nuorimmassa ikäryhmässä osa-aikaisia, alle 10 tuntia viikossa työskenteleviä, on enemmän kuin muissa ikäryhmissä, mikä saattaa heijastua tuloksiin.

Kuvio 8.3. Ammattiliittoon tai työttömyyskassaan kuulumisen ikäryhmän mukaan 2002–2019, %



Sosioekonomisten ryhmien väliset erot liittoon kuulumisessa olivat melko pienet (ylemmät toimihenkilöt 67 %, alemmat toimihenkilöt 69 % ja työntekijät 64 %). Sen sijaan työntekijöissä (20 %) oli enemmän henkilöitä, jotka eivät kuuluneet liittoon eivätkä kassaan (ylemmät toimihenkilöt 10 %, alemmat toimihenkilöt 14 %).

Ammattiliittoon kuulumisen oli selvästi yleisempää julkisella sektorilla eli kunta-alalla (83 %) ja valtiolla (81 %) kuin teollisuuden (62 %) ja yksityisten palvelujen (59 %) sektoreilla. Erityisen paljon liittoon kuulumisen on vähentynyt teollisuuden sektorilla, jopa 12 prosenttiyksikköä vuodesta 2018 (74 % vuonna 2018). Muilla sektoreilla muutokset olivat vähäisempiä.

Palkansaajien ammatillista järjestäytymistä on selvitetty myös muissa tutkimuksissa. Niin ikään niissä näkyy selvästi järjestäytymisenasteen väheneminen. Vuoden 2018 työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019) mukaan liittoon kuului 64 prosenttia palkansaajista (naiset 71 %, miehet 57 %). Ahtiainen laskelmien mukaan edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste oli vuonna 2017 noin 59 prosenttia (naiset 66 %, miehet 52 %). Luvut perustuvat työvoimatutkimukseen ja palkansaajaliitoilta saatuihin tietoihin (Ahtiainen 2019, 2020).

Tutkimusten tuloksia vertailtaessa tulee huomioida, että työolobarometrissa ja työolotutkimuksessa ovat mukana vain vähintään 10 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat. Siksi liittoon kuuluvien osuudet voivat olla suurempia kuin muissa tutkimuksissa, jotka koskevat koko palkansaajaväestöä. Toisekseen työolobarometrissa on mukana vain suomenkieltä osaavat palkansaajat – työolotutkimuksessa on mukana myös muut kuin suomenkieliset palkansaajat. Itse kysymykset ovat barometrissa ja työolotutkimuksessa samanlaiset, mutta työolotutkimuksessa vastaajalta vielä varmistetaan liitto, johon hän kuuluu.

9 Työelämän muutossuuntia

Työolobarometrissä on kysytty aivan sen alusta lähtien palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on kehittymässä. Vastaajia on pyydetty arvioimaan, ovatko tietyt asia työelämässä, kuten työnteon mielekkyys, tiedonsaanti, mahdollisuudet itsensä kehittämiseen sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin koskeviin ratkaisuihin työpaikalla muuttumassa parempaan tai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan.

Vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä tulisi muistaa tuloksia tarkasteltaessa, sillä tutkimuksen mukaan palkansaajat arvioivat työnteon mielekkyyden muutoksia kielteisemmin silloin, kun kyse on työelämästä yleisesti – vastaajat vastaavat myönteisemmin silloin, kun kyse on oman työn mielekkyydestä. (Järvensivu 2013, 11.)

Kuten kuvussa kaksi, myös tässä luvussa tuloksia raportoidaan pääosin balanssimitan avulla. Lisätietoja balanssimitan laskemisesta löytyy tämän julkaisun luvun 2.1 alusta Työllisyys ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.

9.1 Työn ja työnteon mielekkyys

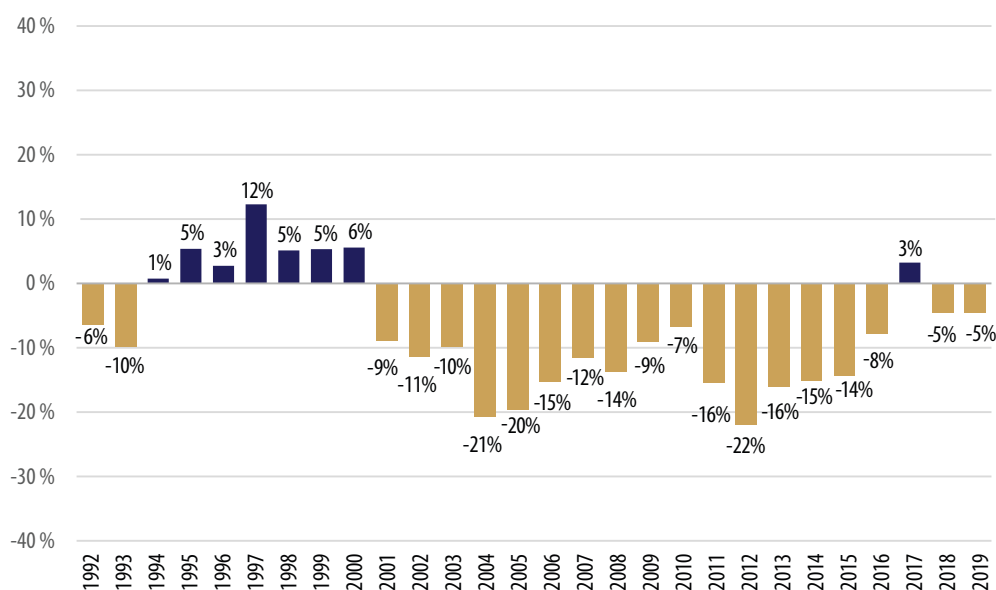
Työnteon mielekkyyttä ja työhaluja yleensä on selvitetty työolobarometrissä jo vuodesta 1992 lähtien kysymyksellä ”Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?”

Työnteon mielekkyyden ja työhalujen balanssiluku oli vuodesta 2001 vuoteen 2016 saakka negatiivinen, eli suurempi osa arvioi muutosta tapahtuvan huonompaan kuin parempaan suuntaan. Vuonna 2017 balanssiluku kävi plussan puolella (+3), mutta seuraavana vuonna se oli kääntynyt jo takaisin miinuksen puolelle (-5). Uusimman barometrin

mukaan balanssiluvussa ei ole tapahtunut muutosta – luku pysyi samana (-5) kuin vuonna 2018. (Kuvio 9.1.)

On samalla huomioitava, että balanssiluku ei kerro sitä, kuinka suuri osuus palkansaajista koki tilanteen säilyvän ennallaan. Tämä joukko on selvästi kasvanut viimeisen 27 vuoden aikana. Kun vuonna 1992 vain noin kolmasosa (30 %) koki tilanteen säilyvän ennallaan, vastaava osuus vuonna 2019 oli jo lähes kolme viidestä (58 %).

Kuvio 9.1. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2019, %-yksikköä



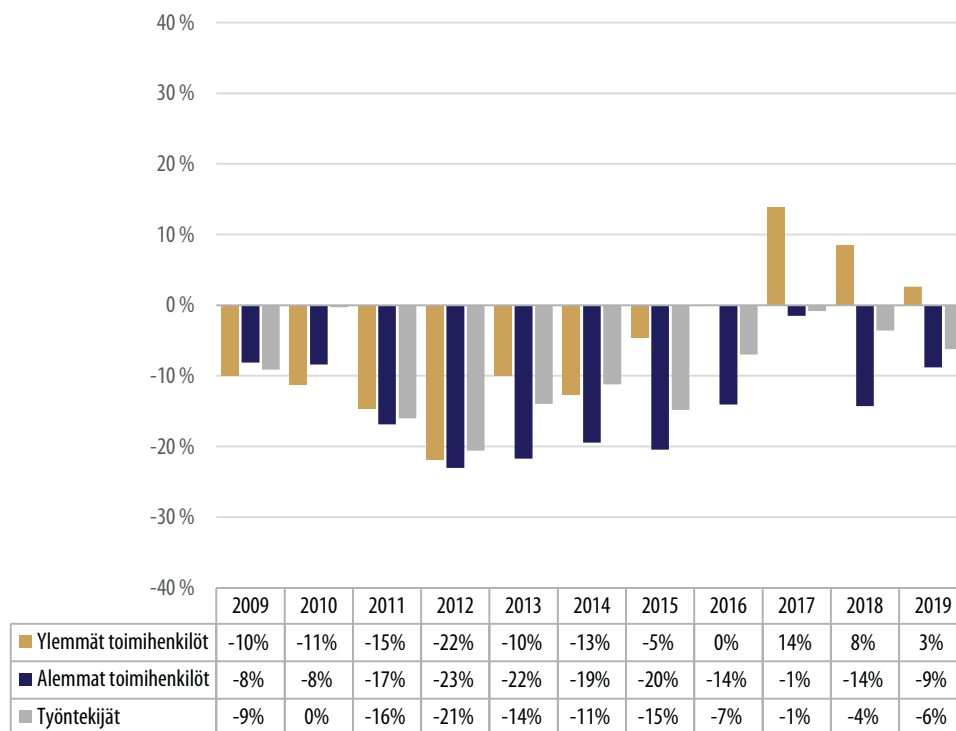
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Miesten arviot työn ja työhalujen muutoksesta ovat olleet jokaisena vuonna myönteisemmät kuin naisten. Vuonna 2019 miesten balanssiluku oli 0 ja naisten -9. Lisäksi miehet (60 %) kokivat tilanteen pysyvän useammin ennallaan kuin naiset (57 %).

Pessimistiset arviot yleistyivät iän myötä: iäkkäämmät suhtautuivat työhalujen muutokseen kielteisemmin kuin nuoret. Vuonna 2019 nuorimmassa ikäryhmässä (18–24-vuotiaat) balanssi oli +22, kun se vanhimmassa ikäryhmässä (55–65-vuotiaat) oli -20. Nuoret (66 %) arvioivat kehityksen pysyvän ennallaan useammin kuin vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat palkansaajat (53 %).

Arviot työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta eroavat niin ikään sosioekonominen aseman mukaan. Kuten aikaisempina vuosina, myös vuonna 2019, ylemmät toimihenkilöt (+3) arvioivat työnteon mielekkyyden kehityksen myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt (-9) tai työntekijät (-6). (Kuvio 9.2.)

Kuvio 9.2. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2009–2019, %-yksikköä

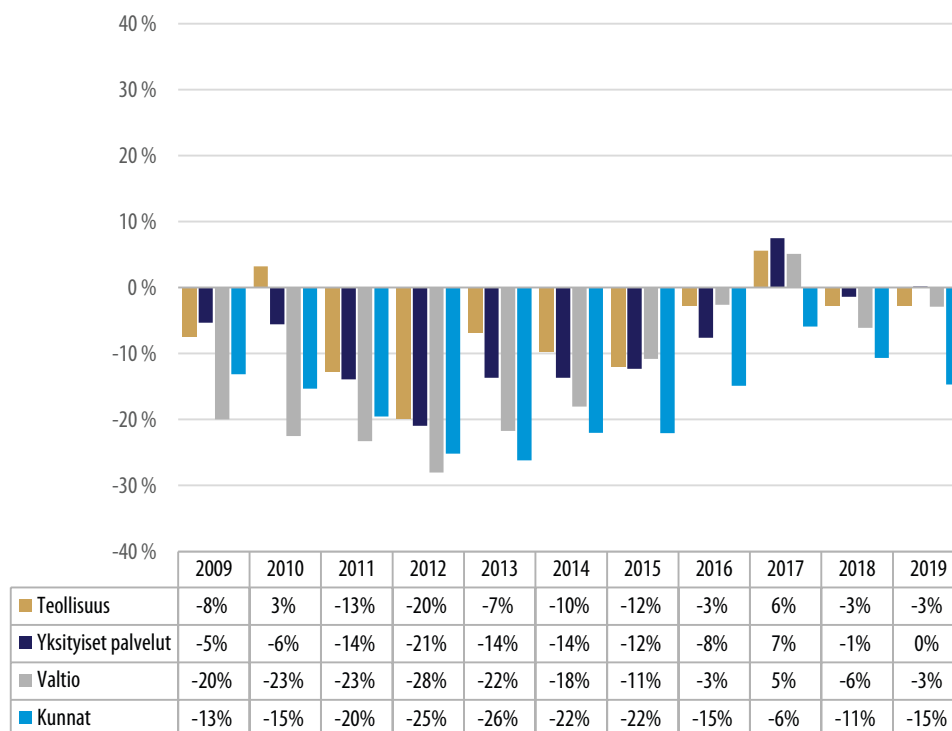


Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin tasoeroja. Aikaisempina vuosina yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet työnteon mielekkyyden muutosta myönteisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. Nyt näyttäisi kuitenkin siltä, että kunta-sektori on alkanut eriytyä muista sektoreista ja valtio lähentyä yksityistä sektoria. Vuonna 2019 kunta-alan työntekijöiden (-15) arviot työn mielekkyyden muutoksesta olivat selvästi pessimistisempiä kuin valtion (-3), yksityisten palvelujen (0) tai teollisuuden (-3) työntekijöiden. Vuoteen 2018 verrattuna teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa balanssiluku on pysynyt samana, valtiolla kehittynyt myönteiseen suuntaan ja kuntasektorilla vastaavasti kielteiseen suuntaan. (Kuvio 9.3.)

Vastaukset barometrin yleistä työnteon mielekkyyttä ja työhalujen muutosta koskevaan kysymykseen kuvaavat laaja-alaisesti palkansaajien tunteja työelämän muutoksesta. Arvioihin vaikuttavat myös kulttuuriset jäsenystavat. Mielekkyyden ja sen muutoksen kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, oman työhistorian ja siihen liittyvien myönteisten tai kielteisten kokemusten lisäksi esimerkiksi tiedotusvälineiden kuvaukset työelämän muutoksesta (ks. esim. Alasoini 2013, 41–42; Järvensivu 2013, 16).

Kuvio 9.3. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2009–2019, %-yksikköä



Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Palkansaajien pessimistisiä näkemyksiä työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta on pyritty selittämään niin talouden suhdanteiden muutoksella, työn epävarmuudella kuin työpaikkojen vuorovaikutuksen muuttumisella. Kiinnostavaa kuitenkin on, että erityisesti naiset ja kuntasektorin palkansaajat suhtautuivat pessimistisesti työnteon mielekkyyden muutokseen. Taustalla saattaa olla kuntasektorilla tehtävän työn erityispiirteisiin liittyviä tekijöitä. Esimerkiksi tuoreimmassa työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019) todettiin, että erityisesti kuntasektorilla työskentelevät ja naispalkansaajat kokivat huomattavan paljon enemmän negatiivista kiirettä työssä kuin muilla sektoreilla työskentelevät palkansaajat. Voisiko tällä olla osuutta asiaan?

Toinen keskeinen tekijä on kysymyksen muotoilu. Siinä kysytään kahta eri asiaa: työnteon mielekkyyttä ja työhaluja. Vastaja voi kokea, että työnteon mielekkyys tulee kyllä kasvamaan, mutta työhalut eivät – tai toisinpäin. Lisäksi tuloksia arvioitaessa tulee ottaa huomioon se, että vuonna 2012 työolobarometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin lomakkeen loppuun. Tämä on saattanut vaikuttaa vastaamiseen ja siksi tuloksia vuodesta 2012 lähtien tulisi verrata aikaisempiin vuosiin harkiten.

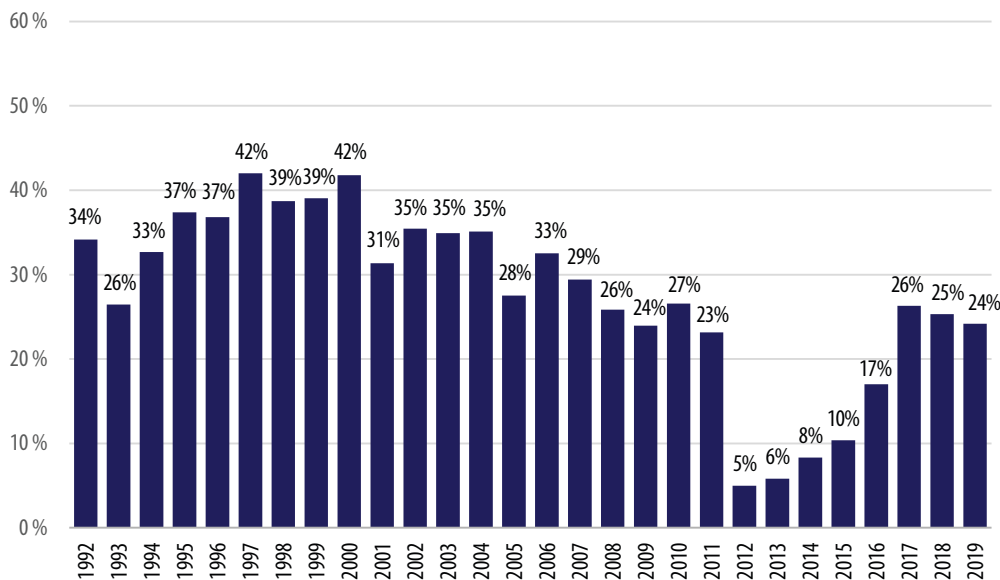
9.2 Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi on ollut hienoisessa laskusuunnassa jo vuodesta 2017 lähtien.

Uusimman työolobarometrin mukaan luku oli laskenut nyt +24:ään, kun se vuonna 2018 oli +25. Palkansaajista reilu puolet (59 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että tiedonsaanti pysyy ennallaan. Osuus on hieman kasvanut viime tutkimuskerrasta (57 % vuonna 2018).

(Kuvio 9.4.)

Kuvio 9.4. Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi 1992–2019, %-yksikköä



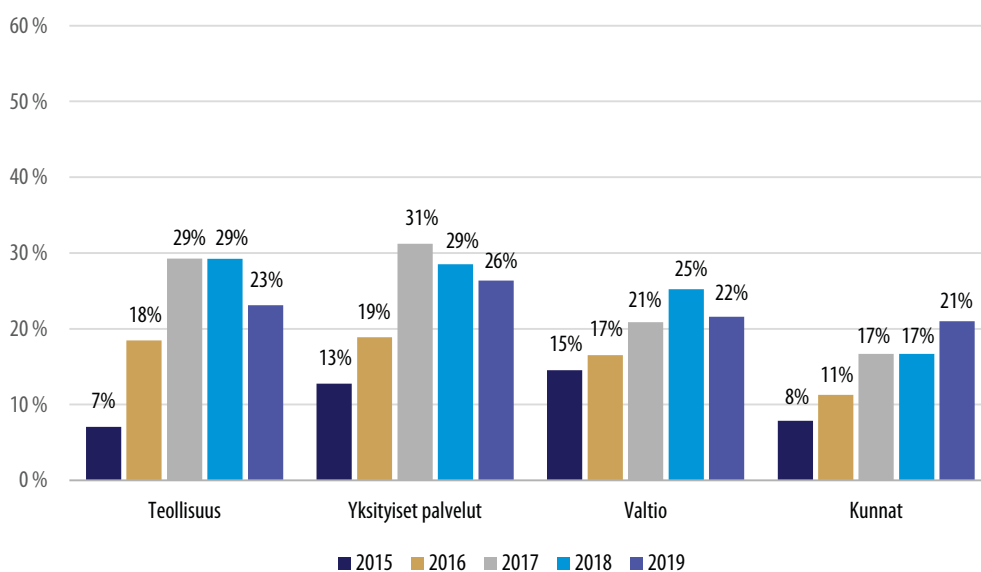
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Sukupuolten välillä ei ollut paljoakaan eroa siinä, miten tiedonsaanti nähtiin (naiset +22, miehet +26). Vuoteen 2018 verrattuna miehillä luku on hieman laskenut, naisilla pysynyt samana (naiset +22, miehet +28 vuonna 2018). Sekä naisista että miehistä reilu puolet (59 %) uskoi tilanteen pysyvän ennallaan. Arviot tiedonsaannin kehityksestä muuttuivat sitä kielteisemmiksi, mitä enemmän vastaajalla oli ikää. Nuorimman ikäryhmän (18–24-vuotiaat) balanssi oli +43, vanhimman ikäryhmän (55–64-vuotiaat) vastaavasti +13.

Sosioekonomisen aseman mukaan ylemmät toimihenkilöt (+30) arvioivat kehityksen selvästi myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt (+21) tai työntekijät (+22). Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät (molemmat 61 %) arvioivat hieman ylempiä toimihenkilöitä (54 %) useammin tilanteen pysyvän ennallaan. Balanssiluvut ovat pysyneet melko muuttomattomina vuodesta 2018. Ylemmillä toimihenkilöillä balanssi oli laskenut hieman muita ryhmiä enemmän.

Kaikilla muilla sektoreilla paitsi kunta-alalla työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin balanssi oli laskenut vuodesta 2018. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan kuntasektorin balanssiluku oli +21, valtion +22, yksityisten palveluiden +26 ja teollisuuden +23.

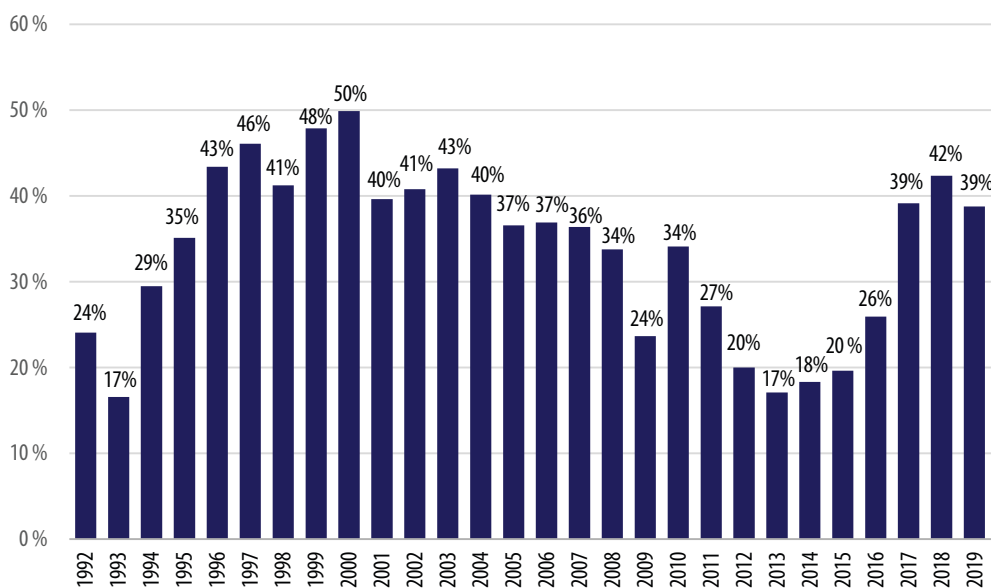
Kuvio 9.5. Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %-yksikköä



Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Palkansaajien arviot **itsensä kehittämisen mahdollisuuksien** suunnasta olivat huomattavasti myönteisempiä kuin käsitykset tiedonsaannista. Vuoden 2019 muutossuunnan balanssi oli +39. Luku on hieman laskenut viime tutkimuskerrasta, jolloin se oli +42. Parhaimmillaan balanssiluku oli vuonna 2000, jolloin se ylsi jopa +50:een. Vuonna 2019 puolet (51 %) palkansaajista arvioi itsensä kehittämisen mahdollisuuksien pysyvän ennallaan. Osuus on systemaattisesti laskenut vuodesta 2012 lähtien, jolloin se oli 61 prosenttia.

Kuvio 9.6. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1992–2019, %-yksikköä



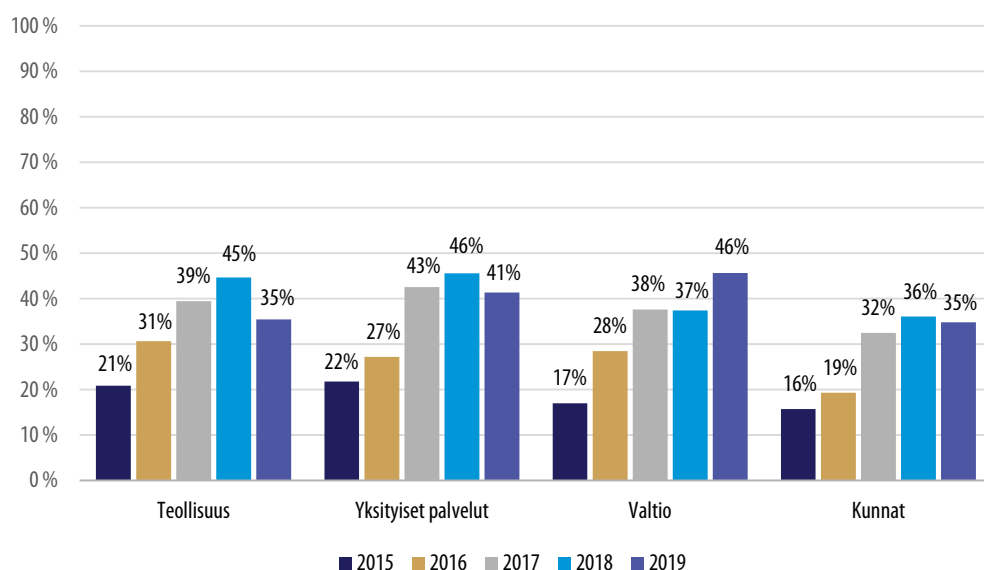
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa näkemyksissä kehittymismahdollisuuksiin liittyen (naiset +40, miehet +37). Kuten tiedonsaannissakin, myös kehittymismahdollisuuksia koskien pessimismi lisääntyi iän myötä. Vuonna 2019 nuorten (18–24-vuotiaat) balanssiluku oli +52 ja vanhimman ikäryhmän +30. Muut ikäryhmät sijoittuivat näiden ryhmien väliin.

Ylemmät toimihenkilöt (+46) arvioivat useammin kuin alemmat toimihenkilöt (+39 %) tai työntekijät (+32 %) kehittymismahdollisuuksien muuttuvan parempaan suuntaan. Ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä luku on pysynyt lähes samana vuodesta 2018, mutta työntekijöillä luku on selvästi laskenut (+42 vuonna 2018). Ylemmistä toimihenkilöistä alle puolet (44 %) arvioi tilanteen pysyvän samana, alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä selvästi useampi (50 % ja 58 %).

Myönteisimmin kehityksen arvioivat valtion (+46) ja yksityisten palvelujen (+41) palkan-saajat. Teollisuudessa ja kunta-alalla balanssiluku oli +35. Vuoteen 2018 verrattuna kaikilla muilla sektoreilla balanssiluku on laskenut paitsi valtiolla. (Kuvio 9.7.)

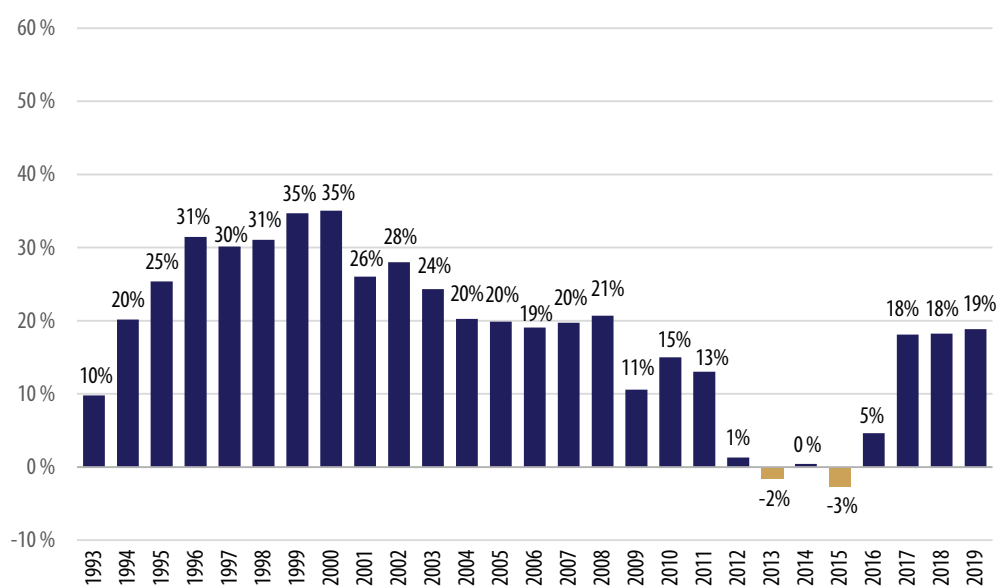
Kuvio 9.7. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %-yksikköä



Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Tiedonsaannin ja itsensä kehittämisen lisäksi työolobarometrissä on vielä kysytty, kuinka **mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin tulee muuttumaan**. Tämä on kahdesta edellisestä kuvatussta mittarista ainoa, joka ei ole kehittynyt kielteiseen suuntaan vuoden 2018 jälkeen. Uusimman barometrin mukaan balanssiluku oli +19, kun se vuosina 2017–2018 oli +18. (Kuvio 9.8.) Palkansaajista noin kolme viidestä (62 %) uskoi tilanteen säilyvän ennallaan.

Kuvio 9.8. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balansi 1993–2019, %-yksikköä



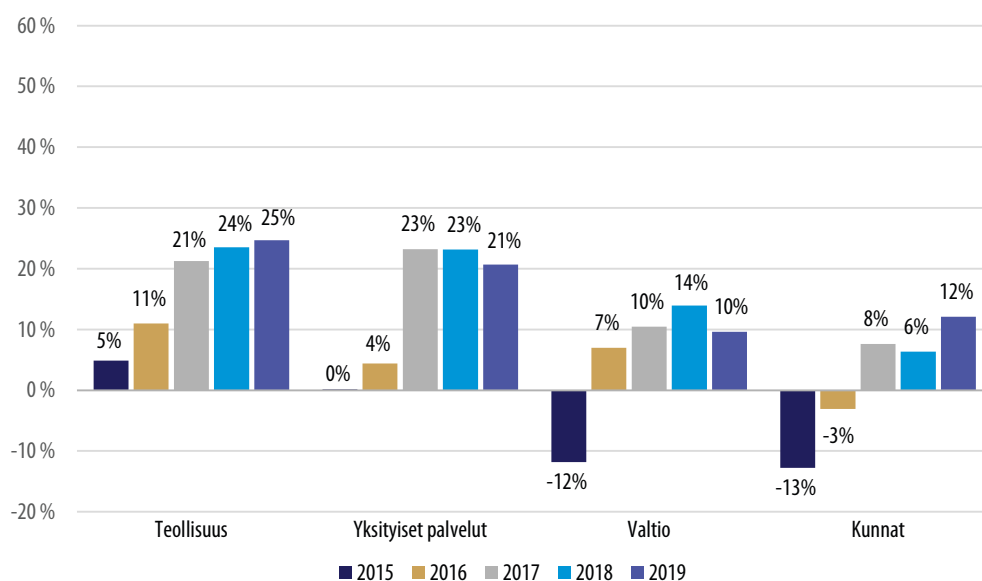
Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

Miehet (+22) arvioivat yleisemmin vaikutusmahdollisuuksien kehittyvän myönteiseen suuntaan kuin naiset (+16). Luvuissa ei ole tapahtunut merkitsevää muutosta vuodesta 2018. Molemmista sukupuolista yhtä suuri osuus koki tilanteen pysyvän ennallaan. lällä oli samanlainen vaikutus kuin kahdessa edellisessä mittarissa: iän myötä balanssiluku laskee.

Ylemmät toimihenkilöt (+24) ja työntekijät (+21) suhtautuivat selvästi myönteisemmin vaikutusmahdollisuuksien kehitykseen kuin alemmat toimihenkilöt (+13). Luvuissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2018 jälkeen. Kiinnostavaa sen sijaan on, että päinvastoin kuin kahdessa edellisessä mittarissa, tässä työntekijät arvioivat kehityksen myönteisemmäksi kuin alemmat toimihenkilöt.

Teollisuuden palkansaajat (+25) arvioivat vaikutusmahdollisuuksien kehityksen myönteisemmäksi kuin yksityisten palvelujen palkansaajat (+21) – valtiolla (+10) ja kunta-sektorilla (+12) balanssiluvut olivat sen sijaan miltei puolta pienemmät. Teollisuudessa ja kunta-alalla balanssiluku oli noussut vuodesta 2018, yksityisissä palveluissa ja valtiolla vastaavasti laskenut. (Kuvio 9.9.)

Kuvio 9.9. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi työnantajasektorin mukaan 2015–2019, %-yksikköä



Balanssi = parempaan suuntaan (%-osuus) - huonompaan suuntaan (%-osuus)

9.3 Tiivistelmä

Työolobarometrissä on jo sen alusta lähtien kysytty palkansaajien arvioita työelämän kehityksen suunnasta. Edelliseen tutkimuskertaan, vuoteen 2018 verrattuna, vastauksissa ei ole tapahtunut merkitseviä muutoksia. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssiluku on pysynyt ennallaan; se oli edelleen -5, eli useampi koki kehityksen menevän kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan. Huomion arvioista kuitenkin on, että palkansaajista suurin osa koki tilanteen säilyvän ennallaan.

Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi jatkoi laskuaan ollen +24 vuonna 2019. Tosin muutos oli hyvin pieni, laskua oli vain yhden prosenttiyksikön verran vuodesta 2018. Niin ikään itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssissa oli tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. Vuonna 2019 balanssiluku oli +39, kun se vuotta aikaisemmin oli +42. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi oli pysynyt lähes ennallaan. Vuonna 2019 balanssiluku oli +19, kun se vuosina 2017–2018 oli +18.

Yhteenvedon voidaan todeta, että työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunta oli edelleen ainoa, jonka useampi arvioi kehittyvän kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan. Muihin työelämän osa-alueisiin suhtauduttiin selvästi myönteisemmin, ja balanssiluku oli selvästi plussan puolella.

Vaikka yleinen käsitys on, että palkansaajakunnan koulutustason kasvun myötä työnteon mielekkäys kasvaisi, tämä ei näy työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssissa. Toinen keskeinen näkemys on, että digitalisaatio ja teknologia parantaisivat tiedonsaantia ja -kulkua, tai että itsensä kehittämisen mahdollisuudet laajentuisivat nykyisen teknologian ansiosta, kun tietoa on paljon vapaasti käytettävissä, ja mahdollisuudet etäopiskeluun ovat parantuneet. Nämä eivät kuitenkaan näyttäisi heijastuvan palkansaajien arvioihin. Niin kuin tämän luvun alussa todettiin, arviot kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tunteja työelämän muutoksesta. Näihin arvioihin vaikuttavat niin kulttuuriset jäsennostavat, oma työhistoria kuin myös tiedotusvälineiden kuvaukset työelämän muutoksesta.

10 Lopuksi

Tähän lukuun on koottu yhteen tässä raportissa aiemmin esitetyt tiivistelmät.

Vaikka viime vuosien talouskasvu on ollut melko suotuisaa ja työllisyyskehitys myönteistä, palkansaajat arvioivat työllisyystilanteen muuttuvan yleisemmin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan seuraavan 12 kuukauden aikana. Niin ikään oman työpaikan taloudellisen kehityksen koettiin muuttuvan yleisemmin huonoon kuin hyvään suuntaa. Mahtaako pessimismin taustalla olla jo pitkään jatkunut suotuisa talouden kehitys, jonka ennakoidaan nyt pysähtyvän? Kansainvälisen talouden epävarmuuden kasvu sekä euroalueen talousnäkymien heikkeneminen saattavat vaikuttaa osaltaan palkansaajien työllisyyden ja talouden näkymiin. On tosin huomioitava, että suurin osa palkansaajista koki niin yleisen työllisyyden kuin oman työpaikankin taloudellisen tilanteen säilyvän ennallaan.

Viime vuosien myönteinen talouden kasvu näkyy työpaikkojen henkilöstömäärien kehityksenä; useampi koki henkilöstön määrän lisääntyneen kuin vähentyneen omalla työpaikallaan viimeisen vuoden aikana. Niin ikään koettu irtisanomisen uhka on pienentynyt jo vuodesta 2016 lähtien. Myös varmuus oman työpaikan säilymisestä ja usko omiin työllistymismahdollisuuksiin ovat jatkaneet kasvuaan. Mahdollisen lomautuksen uhan kokemus on sen sijaan hieman yleistynyt viime tutkimuskerrasta.

Vuokratyöntekijöiden käytössä työpaikoilla ei sen sijaan ole tapahtunut minkäänlaista muutosta viimeisen kolmen vuoden aikana. Edelleen noin kolmasosa palkansaajista sanoi vuokratyövoimaa käytettävän omalla työpaikallaan.

Työn organisoinnin tavoissa, organisaatorajat ylittävässä yhteistyössä sekä palkansaajien mahdollisuuksissa osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen oli tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. Vaikutusmahdollisuudet olivat pysyneet lähes ennallaan vuodesta 2018, työn teon paikkaa lukuun ottamatta, mihin vaikuttaminen oli hieman yleistynyt. Esimiehen tuessa ja kannustuksessa oli tapahtunut pieniä muutoksia vuoden 2018 jälkeen: tyytyväisyys tuen saantiin oli yleistynyt, mutta tyytymättömyys kannustukseen oli hieman lisääntynyt viime tutkimuskerrasta.

Työn digitalisaatio näyttää edenneen työelämässä: uudet tietojärjestelmät olivat hieman yleistyneet ja useampi käytti työssään sähköisiä työkaluja ja pikaviestintävälineitä vuoteen 2018 verrattuna. Sosiaalisen median käyttö työssä taas näyttää saavuttaneen eräänlaisen saturaatiopisteen – sosiaalista mediaa työssään käyttävien osuus on pysynyt muuttumattomana jo viimeiset kolme vuotta. Palkansaajista hieman yli neljäsosa käytti sosiaalista mediaa työssään vuonna 2019.

Innovaatiotoimintaan keskeisesti liittyvät tekijät jakautuvat melko voimakkaasti sosio-ekonomisen aseman mukaan: organisaatorajat ylittävä yhteistyö, mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen, vaikutusmahdollisuudet sekä uusien toimintatapojen tai tuotteiden kehittäminen olivat huomattavasti yleisempiä ylemmille toimihenkilöille kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille. Ylemmät toimihenkilöt olivat myös tyytyväisempiä esimieheltä saamaansa tukeen ja kannustukseen kuin muut. Erityisesti sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden sekä sosiaalisen median käytössä näyttää olevan melkoinen railo sosioekonomisten ryhmien välillä. Ylemmillä toimihenkilöillä erilaisten sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö oli yli kaksi kertaa yleisempää kuin työntekijöillä.

Sukupuolten välinen ero tulee voimakkaasti esille vaikutusmahdollisuuksissa. Naisilla oli järjestelmällisesti heikommat vaikutusmahdollisuudet niin työnteon paikkaan, työnjakoon, työtahtiin kuin työtehtäviin kuin miehillä. Erityisen suuri ero oli työtahtiin vaikuttamisessa (naiset 39 %, miehet 55 % vuonna 2019).

Valtaosa palkkasaajista koki työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Niin ikään suurin osa näki, että omalla työpaikalla pyritään systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vaikka vuoteen 2018 verrattuna muutosta ei ollut tapahtunut suuntaan tai toiseen, kehitys on pitkällä aikavälillä ollut hyvin myönteistä.

Koulutukseen osallistuminen oli sen sijaan hieman vähentynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 hieman yli puolet palkansaajista oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Myös koulutuspäivien määrä oli laskenut ja opiskelu vähentynyt vuodesta 2018. Suosituinta oli itsenäisesti ja verkkomateriaalin avulla opiskelu, jota oli tehnyt yli puolet palkansaajista viimeisen vuoden aikana.

Taitojen ja osaamisen kehittäminen siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä, sen sijaan oli selvästi yleistynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 palkansaajista jopa puolet sanoi, että oli kehittänyt taitojaan tulevaisuutta silmällä pitäen. Osuus oli 11 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2018.

Niin kuin aikaisemmissa työolobarometreissä, myös vuoden 2019 barometrissä korostuvat vahvasti iäkkäämpien palkansaajien sekä alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden heikompi koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu verrattuna nuorempiin palkansaajiin ja ylempiin toimihenkilöihin.

Joustavien työaikajärjestelmien yleisyydessä ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia sitten vuoden 2018. Vuonna 2019 noin kahdella kolmesta palkansaajasta oli käytössään joustava työaikajärjestelmä. Sen sijaan hieman useampi vuonna 2019 kuin vuonna 2018 sanoi, että pystyi hoitamaan omia tai perheen asioita työajalla. Myös etätyö on yleistynyt vuodelta; vuonna 2019 palkansaajista vajaa neljännes sanoi tehneensä etätyötä säännöllisesti. Niin ikään korvaukseton ylityö oli yleistynyt – kuten myös työajan ulkopuolella tapahtuvat työhön liittyvät yhteydenotot.

Joustavat työaikajärjestelmät olivat yleisempiä miespalkansaajille kuin naispalkansaajille vuonna 2019. Miehillä omien asioiden hoitaminen työajalla oli myös useammin mahdollista kuin naisilla. Selvä ero näkyy myös sosioekonomisten ryhmien välillä: ylemmille toimihenkilöille joustavat työajan järjestelmät ja etätyö olivat selvästi yleisempiä kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille. Valtio ja teollisuus näyttävät sektoreina, joissa oli useammin mahdollisuus joustavaan työaikajärjestelmään. Valtiolla etätyö oli huomattavasti yleisempää kuin muilla sektoreilla. Kunta-ala näyttää sektorina, jossa oli harvemmin mahdollisuus omien asioiden hoitamiseen työajalla kuin muilla sektoreilla.

Enemmistö palkansaajista sanoi, että heidän työsuoritustaan ja pätevyyttään arvioidaan järjestelmällisesti. Osuus on hieman laskenut vuodesta 2018. Suorituksen arviointi oli selvästi yleisempää julkisella sektorilla, mitä saattaa selittää se, että esimerkiksi valtiolla työsuorituksen arviointi on sidottu vuosittaiseen tavoite- tai kehityskeskusteluun.

Tyytyväisyys palkkauksen kannustavuuteen on yleistynyt viime tutkimuskerrasta. Tosin tyytyväisyys oli melko vahvasti jakautunut: miehet, nuoret, ylemmät toimihenkilöt ja teollisuudessa työskentelevät palkansaajat olivat selvästi tyytyväisempiä palkkauksen kannustavuuteen kuin naiset, ikääntyneet, alemmat toimihenkilöt ja kunta-alalla työskentelevät palkansaajat.

Palkansaajat havaitsivat syrjintää työpaikallaan hieman vähemmän kuin viime tutkimuskerralla: ikään, sukupuoleen, työsuhteen laatuun, terveydentilaan sekä syntyperään perustuvan eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän havaitseminen työpaikalla oli vähentynyt vuodesta 2018. Saman suuntaisia tuloksia saatiin viime työolotutkimuksesta 2018 (Sutela ym. 2019).

Vuonna 2019 yli puolet palkansaajista oli havainnut ainakin ”joskus” kiusaamista työpaikallaan työkavereiden, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Osuus on laskenut kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2018. Naiset olivat havainneet kiusaamista selvästi miehiä useammin.

Asiakkaiden ja työkavereiden taholta tuleva henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen oli kaikkein yleisintä – esimiehen taholta tapahtuva kiusaaminen oli harvinaisempaa. Henkinen väkivalta ja kiusaaminen oli selvästi yleisimpään julkisella sektorilla, erityisesti kunta-alalla.

Vuonna 2019 palkansaajista noin joka neljäs oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen kerran tai useita kertoja fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Lisäksi noin joka kymmenes oli itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi – naiset selvästi useammin kuin miehet. Väkivallan havaitseminen ja kokeminen olivat laskeneet prosenttiyksikön verran vuodesta 2018. Niin kuin kiusaamisessa, myös väkivallan suhteen, julkinen sektori näytetään paikkana, jossa esiintyy väkivaltaa enemmän kuin yksityisellä sektorilla.

Ammattiliittoon kuulumisen on tasaisesti vähentynyt vuodesta 2015 lähtien, ja työttömyyskassaan kuulumisen vastaavasti yleistynyt. Vuonna 2019 ammattiliittoon kuului 67 prosenttia palkansaajista, työttömyyskassaan noin joka viides. Koko aikasarjan ajan naisten järjestäytymisaste on ollut korkeampi kuin miesten. Työttömyyskassaan kuulumisen on sen sijaan selvästi yleisempää miehille kuin naisille. Ammattiliittoon kuulumisen on laskenut kaikissa ikäryhmissä ja kassaan kuulumisen on vastaavasti yleistynyt.

Palkansaajien kokemukset tietojen avoimesta välittämisestä, tasapuolisesta kohtelusta sekä työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat pysyneet lähes samana vuodesta 2018. Vaikka kiireen kokemus näyttäisi vähentyneen, se on voimakkaasti jakautunut. Naiset työskentelivät huomattavasti useammin tiukkojen aikataulujen alaisena tai hyvin nopealla tahdilla kuin miehet. Eroa selittää julkinen sektori, jonka palkansaajille haitallinen kiire oli huomattavasti yleisempää kuin muiden sektoreiden työntekijöille.

Aikaisempaa harvempi koki työnsä fyysisesti raskaaksi. Tässä on kuitenkin valtava ero sosioekonomisten ryhmien välillä. Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt kokivat työnsä fyysisesti raskaaksi selvästi yleisemmin kuin ylemmät toimihenkilöt. Työn henkinen rasittavuus on selvästi yleistynyt vuodesta 2016. Naiset kokivat työnsä henkisesti raskaaksi selvästi useammin kuin miehet. Työ kuormittaa henkisesti erityisesti toimihenkilöitä sekä julkisen sektorin palkansaajia. Niiden osuus, jotka kokivat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi, on pysynyt melko muuttumattomana vuodesta 2018. Naisilla osuus on hieman vähentynyt, miehillä lisääntynyt. Myös tässä oli melko suuret sosioekonomisen aseman mukaiset erot.

Palkansaajien työkyvyssä suhteessa työn henkisiin sekä fyysisiin vaatimuksiin ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2018 jälkeen. Naisilla oli tapahtunut pientä heikentymistä – miehillä työkyky oli taas parantunut. Kaikissa muissa ikäryhmissä on tapahtunut työkyvyn kohentumista, paitsi nuorimmassa ikäryhmässä (18–34-vuotiaat). Työkyvyn

kokemuksissa oli myös selvä ero sosioekonomisten ryhmien välillä, mutta selvä ero paikantuu vain työkykyyn suhteessa fyysisiin vaatimuksiin. Työkyvyssä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erot ryhmien välillä jäävät hyvin pieniksi.

Lyhyet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2018. Pitkät poissaolot olivat vastaavasti hieman vähentyneet. Nuorilla oli enemmän lyhyitä poissaoloja, vanhemmiten sairauspoissaolojen kesto piteni. Kuntasektori erottuu sektorina, jossa oli muita sektoreita enemmän pitkiä sairauspoissaoloja.

Työuupumus on ollut viime vuosina paljon mediassa esillä. Tutkimustieto on niin ikään lisääntynyt ja uupumuksen mittaamiseen käytetyt menetelmät ovat kehittyneet aikaisempia paremmiksi. Vuonna 2019 työolobarometrin lomakkeelle lisättiin työuupumusta, stressiä sekä työn imua koskevia kysymyksiä. Työolobarometrin tulosten mukaan työuupumuksen oireet olivat melko yleisiä palkansaajien keskuudessa, erityisesti krooninen väsymys, keskittymisvaikeudet sekä työhön kyynistyminen. Lähes puolet palkansaajista oli ainakin joskus kokenut tällaisia tunteita. Työuupumuksen oireet olivat yleisempiä naisille kuin miehille, ylemmille toimihenkilöille kuin muille sekä julkisen sektorin työntekijöille verrattuna yksityisen sektorin työntekijöihin. Niin ikään stressin kokeminen oli hyvin yleistä. Useampi kuin joka kymmenes koki sitä erittäin tai melko paljon – erityisesti ylemmät toimihenkilöt sekä valtion palkansaajat.

Kolikon käänntöpuolena työolobarometriin lisättiin vuonna 2019 työn imuun liittyviä kysymyksiä. Työn imun on tutkittu suojaavan työuupumukselta. Valtaosa oli kokenut vuonna 2019 työssään energisyyttä, innostusta sekä työhön uppoutumista. Työn imun kokemus oli yleinen kaikissa ikäryhmissä ja asemissa. Työn imu oli selvästi yleisintä kuntasektorilla vuonna 2019. Tulokset tukevat sitä olettamaa, että työhyvinvointi ei ole dikotominen joko–tai. Vaikka työssä koetaan uupumusta ja stressiä, työ myös antaa paljon – se innostaa ja energisoi.

Työpaikoilla työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on hieman vähentynyt viime vuosina. Kuten aikaisempina vuosina, myös vuonna 2019 terveyteen vaikuttaminen oli yleisintä suurilla työpaikoilla. Työympäristön turvallisuuteen vaikuttaminen on sen sijaan yleistynyt vuosi vuodelta.

Työolobarometrissä on jo sen alusta lähtien kysytty palkansaajien arvioita työelämän kehityksen suunnasta. Edelliseen tutkimuskertaan, vuoteen 2018 verrattuna, vastauksissa ei ole tapahtunut merkitseviä muutoksia. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutosuunnan balanssiluku on pysynyt ennallaan; se oli edelleen -5, eli useampi koki kehityksen menevän kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan. Huomion arvioista kuitenkin on, että palkansaajista suurin osa koki tilanteen säilyvän ennallaan.

Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi jatkoi laskuaan ollen +24 vuonna 2019. Tosin muutos oli hyvin pieni, laskua oli vain yhden prosenttiyksikön verran vuodesta 2018. Niin ikään itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssissa oli tapahtunut pientä vähenemistä vuodesta 2018. Vuonna 2019 balanssiluku oli +39, kun se vuotta aikaisemmin oli +42. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi oli pysynyt lähes ennallaan. Vuonna 2019 balanssiluku oli +19, kun se vuosina 2017–2018 oli +18.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunta oli edelleen ainoa, jonka useampi arvioi kehittyvän kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan. Muihin työelämän osa-alueisiin suhtauduttiin selvästi myönteisemmin, ja balanssiluku oli selvästi plussan puolella.

Vaikka yleinen käsitys on, että palkansaajakunnan koulutustason kasvun myötä työnteon mielekkyys kasvaisi, tämä ei näy työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssissa. Toinen keskeinen näkemys on, että digitalisaatio ja teknologia parantaisivat tiedonsaantia ja -kulkua tai, että itsensä kehittämisen mahdollisuudet laajentuisivat nykyisen teknologian ansiosta, kun tietoa on paljon vapaasti käytettävissä, ja mahdollisuudet etäopiskeluun ovat parantuneet. Nämä eivät kuitenkaan näyttäisi heijastuvan palkansaajien arvioihin. Niin kuin tämän luvun alussa todettiin, arviot kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tunteja työelämän muutoksesta. Näihin arvioihin vaikuttavat niin kulttuuriset jäsennystavat, oma työhistoria kuin myös tiedotusvälineiden kuvaukset työelämän muutoksesta.

LÄHTEET

- Alasoini, T. (2013). Työllisyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Clegg, C., Unsworth, K., Epitropaki, O., & Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 409–422.
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–79.
- Eurofound 2015. European Working Conditions Survey – Data Visualisation -tietokanta. Saantitapa: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey> [Viitattu 1.3.2020]
- Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Hakanen, J. (2002). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja ihminen*, 16, 42–58.
- Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative, and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf [Viitattu 2.9.2020]
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Järvensivu, A. (2013). Voiko työllisyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications 36 for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kess, K. & Ahlroth, M. (2012). *Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä*. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Knardahl, S., Johannessen, H. A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J. & Borg, V. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health* 17(1). Saantitapa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28178966/> [Viitattu 1.7.2020]
- Keyriläinen, M. (2020). Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:29. Saantitapa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162254/TEM_2020_29.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 1.7.2020]
- Lansialmi, H., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2004). Is underutilization of knowledge, skills, and abilities a major barrier to innovation? *Psychol Rep*, 94(3 Pt 1), 739–750.
- Lehto A-M., Sutela H. & Pärnänen, A. (2015). Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. Saantitapa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74695/Ty%C3%B6n%20henkinen%20ja%20ruumiillinen%20rasittavuus.pdf> [Viitattu 20.7.2020]
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E. & Mäkinen, E. Oldenbourg, R., Saarema-Thiel, T., Ilmarinen, J. (2011). *Ikävoimaa työhön*. Työterveyslaitos. Turenki: Jaarli.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018). Suomalaisen objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaanolo ja fyysinen kunto. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:30. Helsinki: opetus- ja kulttuuriministeriö. Saantitapa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161012/OKM_30_2018.pdf [Viitattu 1.9.2020]

Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K-M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. (2017). Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat: Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017, loppuraportti. Työraportteja 94/2017. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus. Saantitapa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/102077> [Viitattu 2.2.2020]

Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018). Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto 2018: Tampere. Saantitapa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Viitattu 14.7.2020]

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Saantitapa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/130787> [Viitattu 15.2.2020]

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual. KU Leuven, Belgium: Internal report.

Seeck, H. (2008). Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Tampere: Gaudeamus Helsinki University Press, Oy Yliopistokustannus.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2009–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa <http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/index.html> [Viitattu 12.2.2020]

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. ISSN=1798-7830. Joulukuu 2019. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2019/12/tyti_2019_12_2020-01-24_tie_001_fi.html [Viitattu 20.2.2020]

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf [Viitattu 1.2.2020]

TEM (2014). Työsyöjinnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Tuomivaara, S., Pekkarinen, L. & Sinervo, T. (2015). Hyvinvoiva työntekijä innovoijana. Teoksessa Saarisilta, J. & Heikkilä, J. (toim.) Yhdessä innovoimaan – osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Osuva-tutkimushankkeen loppuraportti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saantitapa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125768/URN_ISBN_978-952-302-433-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Viitattu 2.9.2020]

Työterveyslaitos 2019. Asiakasväkivalta sairaala- ja terveydenhuoltohenkilöstöä kohtaan lisääntynyt. Tiedote 57/2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saantitapa: <https://www.ttl.fi/asiakasvakivalta-sairaala-ja-terveydenhuoltohenkilostoa-kohtaan-lisaantynyt/> [Viitattu 6.7.2020]

Työterveyslaitos 2020. Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Liite 1 Tutkimuksen toteutus 2019

Työolobarometrin vuoden 2019 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä elo- ja syyskuun aikana tekemiin tietokoneavusteisiin puhelinhaastatteluihin. Barometrin haastattelut tehtiin elokuun työvoimatutkimuksen yhteydessä 5.8. – 2.10.2019. Tutkimuksen otokseen poimittiin toukokuun 2019 työvoimatutkimuksen tietojen perusteella sellaisia suomen kieltä puhuvia 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika oli vähintään 10 tuntia viikossa. Työvoimatutkimuksen otos poimitaan ositetulla satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannasta. Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.

Vuonna 2019 tutkimuksen otoskoko oli yhteensä 2 096 henkilöä, joista haastatteluun vastasi 1 555 henkilöä. Tiedonkeruun vastausosuus oli 78,4 prosenttia netto-otoksesta. Haastattelujen keskimääräinen kesto oli 19 minuuttia. Tilastokeskuksen haastattelijoiden antama palaute tutkimuksesta ja haastattelujen sujumisesta oli pääosin myönteistä.

Työolobarometrin kadon jakautuminen oli hyvin samanlainen kuin haastattelututkimuksissa ylipäänsä: Vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jää alhaisimmaksi, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin päästään iäkkäimpien palkansaajien keskuudessa.

Vastausosuuden laskun vuoksi työolobarometrissa otettiin käyttöön vastaajarakenteen vinoumaa korjaavat painokertoimet vuonna 2019. Aineiston analysoinnissa käytettiin painokertoimia, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotiskäryhmän, suuralueen, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan niin, että aineisto vastaa työvoimatutkimuksen aineiston perusteella estimoitua kohdeväestöä, eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia.

Vuosien 2012–2018 työolobarometriain aineistoille laskettiin takautuvasti painokertoimet samalla periaatteella. Tässä julkaisussa vuosia 2012–2018 koskevat luvut perustuvat kalibroituihin aineistoihin ja saattavat siksi jossain tapauksissa hieman poiketa aiemmin julkaistusta kyseisiä vuosia kuvaavista prosentti- ja keskiarvoluvuista.

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1992, 2000, 2010 ja 2019 on kuvattu taulukossa 1. Väestön ikääntyminen näkyy palkansaajien joukossa. Koulutustaso on myös selvästi noussut, ja palkansaajakunta on toimihenkilöistynyt. Teollisuudessa ja kuntasektorilla työskentelevien palkansaajien osuus on vähentynyt – yksityisissä palveluissa vastaavasti

kasvanut jo aikasarjan alusta lähtien. Valtiolla työskentelevien palkansaajien osuus on pysynyt likimain samana. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Tietoja vuosien 1992, 2000, 2010 ja 2019 työolobarometrin vastaajista

Taustamuuttajat	1992		2000		2010		2019	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Koko aineisto	880	100	1166	100	1053	100	1555	100
Sukupuoli								
Naiset	447	51	602	52	485	46	851	55
Miehet	433	49	546	48	568	54	704	45
Ikäryhmä								
18–24	67	8	136	12	88	8	83	5
25–34	231	26	286	25	231	22	298	19
35–44	287	33	320	27	238	23	374	24
45–54	229	26	315	27	294	28	394	26
55–64	66	7	109	9	202	19	403	26
Koulutusaste								
Ei perusasteen jälkeistä koulutusta tai koulutusaste tuntematon					143	13	119	8
Toisen asteen koulutus					494	47	649	42
Alin korkea-aste	Tieto puuttuu		Tieto puuttuu		155	15	188	12
Alempi korkeakouluaste					135	13	291	18
Ylempi korkeakouluaste					113	11	281	18
Tutkijakoulutusaste					13	1	27	2
Sosioekonominen asema								
Ylemmät toimihenkilöt	164	19	258	23	313	29	506	33
Alemmat toimihenkilöt	339	39	435	39	408	39	601	39
Työntekijät	364	42	417	38	330	32	420	28
Työnanatajasektori								
Teollisuus	275	31	331	28	254	24	301	19
Yksityiset palvelut	275	31	403	35	452	43	663	43
Kunnat	89	10	74	6	80	8	111	7
Valtio	216	25	277	24	237	22	416	27
Muu tai tieto puuttuu	25	3	81	7	30	3	64	4
Työpaikan koko								
Alle 10			283	25	275	26	314	21
10–49	Tieto puuttuu		474	41	422	40	692	45
50–200			202	17	213	20	320	21
Yli 200			196	17	140	14	224	15

Liite 2 Haastattelulomake 2019

TYÖOLOBAROMETRI 2019 (TB19)

K1 Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi.

Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?

Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä tai toimipistettä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa, työmaata tms., jonka vastaaja itse mieltää työpaikakseen ja jonka toiminnasta hänellä on kokemusta.

- 1 1 - 4 henkilöä
- 2 5 - 9 henkilöä
- 3 10 - 19 henkilöä
- 4 20 - 29 henkilöä
- 5 30 - 49 henkilöä
- 6 50 - 99 henkilöä
- 7 100 - 199 henkilöä
- 8 200 - 249 henkilöä
- 9 250 - 499 henkilöä
- 10 500 - 999 henkilöä
- 11 1000 henkilöä tai enemmän

K2 Onko henkilöstön määrä työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

- 1 lisääntynyt
- 2 säilynyt ennallaan
- 3 vai vähentynyt?
- 4 Ei osaa sanoa

K3 Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Käytetty vuokratyöntekijöitä?

= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä.

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K4a Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
Järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden
välillä?**

- 1 kyllä
- 2 ei -> K5a
- 3 ei osaa sanoa -> K5a

K4b Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**K5a Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
Otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei -> K6a
- 3 ei osaa sanoa -> K6a

K5b Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**K6a Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
Otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei -> K7
- 3 ei osaa sanoa -> K7

K6b Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

- K7** Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä olet niistä.
- Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden.**
 - Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.**
 - Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.**
 - Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.**

Oletko:

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- vai täysin eri mieltä?
- Ei osaa sanoa

TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN LIITTYVÄT TOIMET NYKYISELLÄ TYÖPAIKALLA

- K8** Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko sinun työpaikallasi pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

- Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin**
 - Työympäristön turvallisuuteen**
 - Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen**
- paljon
 - jossain määrin
 - vain vähän
 - vai ei lainkaan?

- K9** Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.

- Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.**
- Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.**
- Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.**
- Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.**
- Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken.**

Sopiiko tämä työpaikkaasi:

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 melko huonosti
- 4 vai erittäin huonosti?
- 5 Ei osaa sanoa

K10 Onko työpaikallasi muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?

Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.

Ei suomen romanit tai saamelaiset.

Ei toisen polven maahanmuuttajat.

- 1 kyllä
- 2 ei

K11 Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä.

Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

- a. Ikään, erityisesti nuoriin?
- b. Ikään, erityisesti vanhoihin?
- c. Sukupuoleen, erityisesti naisiin?
- d. Sukupuoleen, erityisesti miehiin?
- e. Työsuhteen määräaikaisuuteen?
- f. Työsuhteen osa-aikaisuuteen?
- g. Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?
(kysytään, jos k10=kyllä)
- h. Työntekijän terveydentilaan?
 - 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa

- K12** Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.
- a. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta
 - b. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta
 - c. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta
 - 1 ei lainkaan
 - 2 joskus
 - 3 jatkuvasti?
- K13a** Oletko havainnut työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?
- 1 en kertaakaan
 - 2 kyllä, kerran
 - 3 useita kertoja
- Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja*
Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.
- K13b** Oletko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?
- 1 en kertaakaan
 - 2 kyllä, kerran
 - 3 useita kertoja
- Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja*
Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.
- K14a** Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?
- 1 kyllä -> K15a
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa

K14b Entä kuulutko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

SEURAAVAKSI KYSYMYKSIÄ TYÖAJAN JOUSTOISTA JA PALKKAUKSESTA.

K15a Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?

- 1 kyllä
- 2 ei -> K16
- 3 ei osaa sanoa -> K16

Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.

K15b Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K16 Voitko hoitaa omia tai perheesi asioita työajalla:

- 1 aina tarvittaessa
- 2 joskus
- 3 vai et lainkaan?

- *asiat voivat liittyä vastaajaan itseensä tai tämän perheeseen*
- *asioiden hoitaminen voi tapahtua puhelimitse, netissä tai fyysisesti työpaikan ulkopuolella, jos voi hoitaa jollain (edes yhdellä) tavalla, vastataan sen mukaan*
- *ei tarkoiteta lakisääteisiä ruoka- tai kahvitaukoja tai lääkärissä käyntiä*

K17 Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

- K18 Onko palkkauksesi mielestäsi:**
- 1 erittäin kannustava
 - 2 melko kannustava
 - 3 vain vähän kannustava
 - 4 vai ei lainkaan kannustava?
- K19a Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?**
- 1 kyllä
 - 2 en → K20
- K19b Montako työpäivää? _____**
- Kuukausi=22 työpäivää*
Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta päiviksi
(6 tuntia koulutusta = yksi päivä)
- K20 Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:**
- a. opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?
 - b. opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?
 - c. opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?
- Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.*
- 1 kyllä
 - 2 ei
- K21 Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi siten, että voisit tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?**
- Tässä on kyse kaikenlaisesta osaamisen kehittamisestä.*
Työskentely nykyisellä työpaikalla tai jossain uudessa työssä.
- 1 kyllä
 - 2 ei
 - 3 ei osaa sanoa

K22 Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot
- 4 ei osaa sanoa

K23a Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi:

- a. kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?
- b. kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

K24 Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

- *Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa jokainen käyttäjä voi tuottaa sisältöjä.*
- *Käyttö nimenomaan työtarkoitukseen*
- *Tarkoitetaan kaikkia sosiaalisen median palveluita, muitakin kuin tässä mainittuja esimerkkejä.*

K25 Entä käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

- *esimerkiksi SharePoint, Lync*
- *pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti*
- *ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä*

- K26a** **Voitko vaikuttaa:**
- a. Siihen mitä työtehtäviisi kuuluu**
 - b. Työtahtiisi**
 - c. Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)**
 - d. Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi**

Tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vai et lainkaan?
- 5 Ei osaa sanoa

- K27** **Työskenteletkö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltasi?**

- 1 kyllä
- 2 ei

- *tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä*
- *työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa*
- *yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)*

- K28** **Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:**

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

K29 Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

Etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.

Etätyöllä ei tarkoiteta ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa, esimerkiksi linja-autonkuljettaja tai asentaja.

K30 Onko sinuun otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhösi liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

- *sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit*
- *henkilökohtainen yhteydenotto, joka vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti*
- *ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.*

K31 Entä oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi:

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

- *esimerkiksi lukenut tai kirjoittanut työsähköposteja tai -dokumenteja, ollut yhteydessä asiakkaisiin*
- *ei tarkoiteta ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana*
- *työajan ulkopuolella = työaika ei ole kirjattu mihinkään, tekee töitä vapaa-ajallaan*

K32 Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä:

- a. Koen työni fyysisesti raskaaksi.**
- b. Koen työni henkisesti raskaaksi.**

Oletko:

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

K33

- a. Jos ajattelet nykyisen työsi ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykysi:**
- b. Entä henkisten vaatimusten kannalta.**

Onko työkykysi:

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 vai erittäin huono?
- 6 Ei osaa sanoa

K34

Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?

Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)

Kuukausi = 22 työpäivää.

K35

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä:

- 1 et lainkaan
- 2 vain vähän
- 3 jonkin verran
- 4 melko paljon
- 5 vai erittäin paljon?
- 6 Ei osaa sanoa

SITTEN KYSYN TYÖHÖN LIITTYVISTÄ TUNTEMUKSISTASI.

- K36**
- a. Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi:**
 - b. Kuinka usein koet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työssäsi:**
 - c. Kuinka usein koet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin:**
 - d. Kuinka usein koet, että et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi:**
 - 1 et koskaan
 - 2 harvoin
 - 3 joskus
 - 4 usein
 - 5 vai aina?
 - 6 Ei osaa sanoa

- K37**
- Entä kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi:**
- Kuinka usein olet innostunut työstäsi:**
- Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi:**
- 1 et koskaan
 - 2 harvoin
 - 3 joskus
 - 4 usein
 - 5 vai aina?
 - 6 Ei osaa sanoa

SEURAAVAKSI KYSYN MAHDOLLISISTA MUUTOKSISTA TYÖSSÄSI.

- K38**
- Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana,**
- a. sinut lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi**
Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.
 - b. sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikastasi**
Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.
 - 1 kyllä varmasti
 - 2 kyllä mahdollisesti
 - 3 luultavasti ei
 - 4 varmasti ei?
 - 5 Ei osaa sanoa

K39 Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä:

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei tällä hetkellä työssä

SEURAAVAT KYSYMYKSET KOSKEVAT TYÖELÄMÄÄ YLEISESTI.

K40 Minkälaiseksi arvioit yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua. Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä?

Tarkenna: Jonkin verran vai paljon?

- 1 paljon parempi
- 2 jonkin verran parempi
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompi
- 5 paljon huonompi
- 6 ei osaa sanoa

K41 Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta.

Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

- a. Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?**
- b. Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?**
- c. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?**
- d. Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?**

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

K42 Entä jos ajattelet oman työpaikkasi taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

K43 Tai jos ajattelet, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alasi paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisit omalle työpaikallesi?

K44 Aivan lopuksi kysyisin vielä, Oletko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Haastattelu päättyy nyt tähän.

Kiitos antamistasi tiedoista!

Työolobarometri 2019

Työolobarometri on vuodesta 1992 lähtien toteutettu otantatutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Tutkimuksen sisältämät teemat ovat työmarkkinoiden ja talouden muutokset, innovaatiotoiminta, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä, työaikajärjestelyt, syrjintä ja kiusaaminen, työkyky sekä ammatillinen järjestäytyminen. Lisäksi tutkimuksessa on selvitetty palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.

Verkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-541-6

julkaisut.valtioneuvosto.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet