

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2022:23

Työolobarometri 2021

Ennakkotiedot



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23

Työolobarometri 2021

Ennakkotiedot

Maija Lyly-Yrjänäinen

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2022

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-327-610-9

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2022

Työolobarometri 2021

Ennakkotiedot

| | | | |
|--|-----------------------------|------------------|----------|
| Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2022:23 | | Teema | Työelämä |
| Julkaisija | Työ- ja elinkeinoministeriö | | |
| Tekijä/t | Maija Lyly-Yrjänäinen | | |
| Kieli | suomi | Sivumäärä | 91 |

Tiivistelmä

Palkansaajien näkemykset työmarkkinoista ovat myönteisiä. Työpaikoilla henkilöstön määrä on enemmän lisääntynyt kuin vähentynyt. Lomautus- ja irtisanomisuhkia koki vain harva. Työttömyyden sattuessa valtaosa arvioi löytävänsä osaamistaan ja työkokemustaan vastaavan työn.

Yhdeksän kymmenestä palkansaajasta käyttää työssään digitaalisia välineitä. Vuorovaikutukseen liittyvien digitaalisten välineiden käyttö on yleistynyt nopeasti vuosien 2015-2020 välillä. Koronapandemia ja etätöiden voimakas kasvu on vauhdittanut käyttöä.

Oppimiseen ja uusien asioiden kokeilemiseen suhtaudutaan suurimmassa osassa työpaikkoja myönteisesti. Osaamisen kehittäminen kuitenkin kasaantuu vahvasti niille, joiden osaaminen, taidot ja kehittymismahdollisuudet ovat jo koulutuksen ja työtehtävien myötä hyvät. Palkansaajien joukossa tämä näkyy suurina sosioekonomisen aseman tuomina eroina.

Työ rasittaa fyysisesti etenkin työntekijäammateissa työskenteleviä sekä nuorimpia ja vanhimpia ikäryhmiä. Keskimmäiset ikäryhmät, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät puolestaan arvioivat muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi sekä raportoivat muita enemmän työuupumuksen oireita ja stressin tuntemuksia.

Suurin osa kokee työn imusta kertovia tuntemuksia ainakin joskus ja yli puolet usein tai aina. Työnsä merkitykselliseksi kokee valtaosa ja yhteisöllisyyden tuntemuksia kokee aina tai usein runsas puolet palkansaajista. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat muuttuneet kokonaisuudessaan vain vähän. Kuitenkin mahdollisuudet vaikuttaa työntöön paikkoihin ovat selvästi kasvaneet lähivuosina.

Asiasanat työelämä, työ, työolot, survey-tutkimus, palkansaajat

ISBN PDF 978-952-327-610-9

ISSN PDF 1797-3562

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>

Arbetslivsbarometern 2021

Preliminära uppgifter

| | | | |
|--|--------------------------------|-----------------|-----------|
| Arbets- och näringsministeriets publikationer 2022:23 | | Tema | Arbetsliv |
| Utgivare | Arbets- och näringsministeriet | | |
| Författare | Majja Lyly-Yrjänäinen | | |
| Språk | Finska | Sidantal | 91 |

Referat

Löntagarna har ljus syn på arbetsmarknaden. Antalet arbetsplatser som ökat sin personal är nästan större än antalet som minskat personalen. Endast få har upplevt att det funnits en risk för att bli permitterad eller uppsagd. Största delen tror att de skulle hitta ett jobb som motsvarar deras kunskaper och arbetserfarenhet om de skulle bli arbetslösa.

Nio av tio löntagare använder digitala verktyg i sitt arbete. Användningen av digitala verktyg för interaktion med andra människor har snabbt blivit vanligare under åren 2015-2020. Covid-19-pandemin och den kraftiga ökningen av distansarbetet har påskyndat detta.

På de flesta arbetsplatser förhåller man sig positiv till att lära sig och pröva nya arbetssätt. Att utveckla kunskaper faller dock ofta på dem som redan har bra kompetens, goda färdigheter och möjligheter att utveckla sig på grund av sin utbildning och sina arbetsuppgifter. De stora skillnaderna mellan löntagarna beror på deras socioekonomiska ställning.

Arbetet är fysiskt belastande särskilt för de som arbetar i arbetstagaryrken och för de yngsta och äldsta åldersgrupperna. De som hör till de mittersta åldersgrupperna samt tjänstemännen och de anställda inom offentliga sektorn anser däremot oftare än andra att deras arbete är psykiskt belastande, och rapporterar mer än andra om symptom på utbrändhet och känslor av stress.

De flesta säger att de åtminstone tidvis är engagerade i arbetet, och över hälften att de ofta eller alltid känner sig engagerade. Huvuddelen upplever att arbetet är betydelsefullt och lite mer än hälften upplever alltid eller ofta att arbetsgemenskapen är positiv. Möjligheterna att påverka sitt arbete har inte förändrats mycket som helhet. Möjligheterna att påverka var man arbetar har dock ökat tydligt under de närmaste åren.

Nyckelord arbetsliv, arbete, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare

ISBN PDF 978-952-327-610-9 **ISSN PDF** 1797-3562

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>

Working Life Barometer 2021

Preliminary data

| | | |
|--|--|--------------|
| Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2022:23 | Subject | Working life |
| Publisher | Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland | |
| Author(s) | Maija Lyly-Yrjänäinen | |
| Language | Pages | 91 |

Abstract

Wage and salary earners have positive views of the labour market. The number of personnel at workplaces has increased rather than decreased. Only a few employees faced the threat of lay-offs and dismissals. In the event of unemployment, the majority of those surveyed estimated that they would find work corresponding to their skills and work experience.

Nine in ten wage and salary earners use digital tools in their work. The use of digital tools for interaction has rapidly increased between 2015 and 2020 due to the coronavirus pandemic and strong growth in remote work.

There is a positive attitude towards learning new skills and experimenting at most workplaces. However, the skills development is largely concentrated to those whose competence, skills and development opportunities are already good due to their education and work tasks. This is reflected among wage and salary earners as major differences in socio-economic status.

The work causes physical strain especially for those in blue-collar professions as well as for the youngest and oldest age groups. The age groups in the middle, white-collar employees and those working in the public sector, on the other hand, considered their work emotionally strenuous more often than others and reported more symptoms of burnout and feelings of stress.

Most people experience feelings of work engagement at least sometimes, and more than half experience it often or always. The majority of wage and salary earners consider their work meaningful, and more than half of them experience a sense of community always or often. As a whole, opportunities to influence work have changed little. However, opportunities to influence the places where people work have clearly increased in the past few years.

Keywords working life, work, working conditions, survey research, wage and salary earners

ISBN PDF 978-952-327-610-9

ISSN PDF 1797-3562

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>

Sisältö

| | |
|--|----|
| Esipuhe | 7 |
| 1 Johdanto | 9 |
| 2 Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla | 12 |
| 3 Digitaalinen työympäristö | 20 |
| 4 Jatkuva oppiminen työssä | 24 |
| 4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuultuuri | 24 |
| 4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja opiskelu | 30 |
| 5 Työaikajärjestelyt ja etätyö | 39 |
| 5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti | 39 |
| 5.2 Etätyö ja työnteon paikat | 44 |
| 6 Työn kuormittavuus ja työkyky | 48 |
| 6.1 Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus | 48 |
| 6.2 Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin | 51 |
| 6.3 Sairauspoissaolot | 54 |
| 6.4 Työuupumus ja haitallinen stressi | 56 |
| 7 Hyvinvointi työssä | 60 |
| 7.1 Työn imu ja merkityksellisyys..... | 60 |
| 7.2 Vaikutusmahdollisuudet..... | 63 |
| 8 Lopuksi | 71 |
| Liite 1 Tutkimuksen toteutus 2021 | 73 |
| Liite 2 Kyselylomake – Työolobarometri 2021 | 76 |
| Lähteet | 90 |

ESIPUHE

Työolobarometrin 2021 syksyn tulokset kertovat palkansaajien työoloista toisena korona-vuotena. Koronakriisi on vaikuttanut eri toimialoihin, työpaikkoihin sekä henkilöstöryhmiin hyvin eri tavoin. Lisäksi kriisin aikana on koettu erilaisia vaiheita. Tutkimustulokset kuvaavat tiettyä ajankohtaa, työolobarometrissa tämä aika on viime vuoden elo-, syys- ja lokakuu.

Iso muutos työelämässä on etätöiden laajeneminen. Etätöitä tekee selvästi aikaisempaa suurempi osa palkansaajista ja jo ennen pandemiaa etätöitä tehneet tekevät sitä entistä enemmän. Etätöistä on tullut tavanomainen työnteon tapa tehtävissä, joissa se on mahdollista. Samalla etätöihin ja erityisesti sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvien digitaalisten työvälineiden käyttö on lisääntynyt ja käytöstä on tullut arkista. Yhteistyötä, asiakaspalvelua, ohjausta ja neuvontaa tehdään entistä enemmän virtuaalisesti.

Kuitenkin edelleen noin puolet palkansaajista tekee työtä, jota ei voi tehdä etänä. Etätöissä ja lähityössä olevien kokemukset koronakriisin ajalta ovat erilaisia. Suurin osa etätöitä tekevästä on tyytyväisiä töiden sujumiseen ja haluaa jatkaa etätöissä jatkossakin, ja enemmän kuin ennen pandemiaa. Samalla etätöissä kaivataan sosiaalisia suhteita. Lähityössä korona on tuonut uudenlaista kuormitusta, esimerkiksi suojavarusteita, ohjeistuksia ja pelkoa tartunnoista. Palkansaajien henkinen jaksaminen on pandemian jatkuessa heikentynyt. Etenkin keskimmäiset ikäryhmät kokivat syksyllä 2021 työnsä henkisesti rasakaksi. Lisäksi naiset kokivat työuupumusta ja haitallista stressiä miehiä enemmän.

Kun koronakriisi hiipuu taka-alalle, ollaan jälleen uuden edessä, kun mietitään, miten työn tekeminen järjestetään. Työpaikoilla on ratkottavanaan monia kysymyksiä. Miten voidaan parhaiten tukea jaksamista ja yhteisöllisyyttä? Miten etä- ja lähityö yhdistetään niin, että se tukee töiden sujuvuutta, innovointia ja kehittämistyötä sekä hyvinvointia? Millaiset valmiudet työpaikoilla ja henkilöstöllä on fyysisen ja virtuaalisen yhdessäolon yhdistämiseen? Tarvitaan jälleen joustavuutta ja yhteistyötä, ymmärrystä muutoksen tarpeesta sekä uuden oppimista.

Pandemia-aikana palkansaajien osallistuminen työnantajan tarjoamaan koulutukseen on vähentynyt, mutta työssä opitaan monilla muillakin keinoin. Opiskelussa kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana, itsenäisessä opiskelussa työssä sekä verkkomateriaalien avulla opiskelussa ei notkahdusta näy. Työssä tapahtuvassa osaamisen

kehittämisessä huolta herättää se, että osaamisen kehittäminen kasaantuu niille, joiden osaaminen, taidot ja kehittymismahdollisuudet ovat jo lähtökohtaisesti hyvät koulutuksen ja työtehtävien myötä. Työolobarometrissä tämä näkyy syvinä sosioekonomisen aseman tuomina eroina.

Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus vastaa tarpeeseen kehittää osaamista läpi elämän ja työuran. Uudistuksen päämääränä on edistää osallistumisen tasa-arvoa. Osana uudistusta kehitetään myös osaamisen tunnistamista ja opitun näkyväksi tekemistä nimenomaan työssä ja muualla kertyneen osaamisen osalta. On perustettu lisäksi uusi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus, joka tulee tarjoamaan lyhytkestoisia koulutuksia työssä oleville.

Työpaikoille ulottuvia kehittämistoimia jatkuvan oppimisen tueksi tehdään pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan kirjatussa kansallisessa TYÖ2030-ohjelmassa. Tämän vuoden aikana muutosten ja osaamistarpeiden ennakointiin rakennetaan työpaikoille työvälineitä. Pk-yrityksille tehdään tiivistä tietopakettia siitä, mitkä ovat osaamisen kehittämisen ja oppimisen johtamisen olennaiset toimet ja ydinasiat, jotka jokaisen olisi tärkeää huomioida ja jotka tulisi ottaa käyttöön johtamisessa. Lisäksi tuetaan pk-yritysten verkostoitumista osaamisen ja liiketoiminnan kehittämisen vauhdittamiseksi.

TYÖ2030-ohjelmassa työelämän kehittämisen teemat ovat laajoja. Ohjelman tavoitteina on vauhdittaa toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä suomalaisilla työpaikoilla, vahvistaa yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkulutturia, nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi sekä nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Kehittämisen tueksi tarvitaan tutkimustietoja työelämästä.

Työolobarometri on mitannut palkansaajien työelämän laadun kehittymistä jo 30 vuoden ajan. Tutkimuksesta on vastannut ensin työministeriö ja myöhemmin työ- ja elinkeinoministeriö. Vuoden 2021 työolobarometrin kyselylomakkeen suunnittelusta vastasi erityisasiantuntija Marianne Keyriläinen. Tulosten raportoinnista vastaa erityisasiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen.

Teija Felt, työmarkkinaneuvos
Helsingissä, maaliskuussa 2022

1 Johdanto

Työolobarometrin tiedonkeruu ajoittui vuoden 2021 syksyllä tilanteeseen, jossa yhteiskunta avautui pikkuhiljaa covid-19 pandemia-ajan sulkutoimista. Monissa töissä palattiin asteittain takaisin työpaikoille pitkän ja kattavan etätyöjakson jälkeen. Sosiaali- ja terveys- sekä opetuslalla asiakkaiden ja oppilaiden hoito- ja oppimisvelka oli kasvanut ja työ oli ollut poikkeuksellisen kuormittavaa. Ennakkotulosraportin kirjoittamisen ja julkaisemisen aikaan koronatilanne on ensin heikentynyt syksystä ja esimerkiksi vahva etätyösuositus on ollut vuoden vaihteessa voimassa useilla alueilla, ja myöhemmin helmi-maaliskuussa rajoituksia on jälleen alettu purkaa. Sairaaloissa on ollut paljon koronapotilaita ja hoitohenkilökunnasta on ollut pulaa.

Työolobarometrin tiedot kuvaavat palkansaajien työoloja elo-, syys- ja lokakuussa 2021. Syksyyn 2021 mennessä työhyvinvoinnin muutokset ovat koko työväestössä olleet korona-aikana maltillisia ja tasoittuneet vuoden takaisesta. Korona-aika on kuitenkin koetellut eri ryhmiä eri tavoin. Etenkin nuorten aikuisten ja yksin asuvien työhyvinvointi on kärsinyt (Kaltiainen & Hakanen 2021). Sosiaali- ja terveyslalla pandemia-aika on kuormittanut varsinkin nuoria, työntekijäasemassa toimivia ja tiettyjä ammattiryhmiä: röntgenhoitajia, sairaanhoitajia, laboratoriohoitajia ja laborantteja sekä lähi- ja perushoitajia (Selander ym. 2021).

Eläketurvakeskuksen (2021, 15) mukaan mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ohittivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisimpänä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syynä vuonna 2020. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä 33 prosentilla taustalla oli mielenterveydellinen syy ja 31 prosentilla tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Palkansaajien psyykkinen oireilu, esimerkiksi ärtymys, tarmottomuus, keskittymisvaikeudet sekä väsymys työpäivän alkaessa, on selvästi lisääntynyt vuonna 2021 verrattuna aikaan ennen pandemiaa (Sutela & Pärnänen 2021, 127-134).

Etätyöstä on korona-ajan seurauksena tullut valtavirtaa, sitä tehdään huomattavasti aiempaa enemmän ja laajemmin. Suurin osa etätyöhön ensi kertaa vuonna 2020 siirtyneistä työntekijöistä haluaa jatkaa etätyön tekemistä jatkossa. Etätyö on sujunut hyvin ja tyytyväisyys työn ja perheen yhteensovittamiseen on kasvanut. (Sutela & Pärnänen 2021, 40-49.) Etätyössä rasittaa sosiaalisten kontaktien puute etenkin yksinasuvilla. Osaa työntekijöistä etätyönteko tylsistyttää. (Kaltiainen & Hakanen 2021.)

Pandemia-ajan rinnalla ja sen lopulta painuttua taka-alalle, yhteiskunnan laajemmat muutokset, kuten etenevä digitalisaatio ja vihreä siirtymä ja ekologisen kestävyuden edellytykset, muovaavat työelämää läpikotaisin. Jatkuva oppiminen on muutoskyvyn ja muutoksissa selviämisen keskiössä, kun ratkaistaan esimerkiksi datatalouteen, kansalaisten osallistumiseen ja luonnon monimuotoisuuteen liittyviä kysymyksiä (ks. Sitra 2021). Työelämässä muutokset työn sisällöissä ja tekemisen tavoissa vaativat uuden oppimisen taitoja sekä organisaatioilta että niissä työskenteleviltä yksilöiltä.

Yhä useammin työssä tulee vastaan uusia digitaalisia työvälineitä, jolloin työpaikoilla keskeiseksi kysymykseksi nousee, miten yhdistää alati kehittyvä teknologia ja inhimillinen työ menestyksekkäästi. Vuonna 2018 noin puolella palkansaajista digitaaliset työvälineet olivat hyvin hallussa. 16 prosenttia käytti digitaalisia välineitä hyvin intensiivisesti, niin että se kuormitti. Joka kymmenennelle palkansaajalle digitaalisten välineiden käyttö oli ruttiinomaista. 12 prosentilla digiosaamisen puute hidasti työtä. Pienellä osalla digiosaamisvaje nakersi työhön liittyvää itseluottamusta. (Tuomivaara & Alasoini 2020, 48.) Korona-aikana etävuorovaikutukseen liittyvien laitteiden käyttö on lisääntynyt harppaamalla (Sutela & Pärnänen 2021, 29-30).

Etenevä digitalisaatio on vaikuttanut myös vuoden 2021 työbarometrin tekemiseen. Puhelinhaastattelujen rinnalla barometrissä on annettu vastaajille mahdollisuus täyttää kyselylomake verkossa. Noin puolet vastaajista käytti mahdollisuutta hyväkseen. Kyselylomaketta on uudistettu digitaaliseen ympäristöön sopivaksi. Siinä painottuvat entistä vahvemmin jatkuva oppiminen sekä työuupumuksen, merkityksellisyyden ja työn imun kokeminen. Digitaalisista työvälineistä ja etätyöstä on entistä enemmän kysymyksiä. Vanhoja tärkeitä teemoja ovat muun muassa työajan joustot, syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä, työn kuormittavuus sekä vaikutusmahdollisuudet.

Työolobarometri antaa ajankohtaisen kuvan palkansaajien kokemasta työelämän laadusta. Tutkimuksen menetelmämuutosten vuoksi tuloksia ei tällä kertaa voi suoraan verrata aikaisempiin vuosiin. Raportissa on silti kuvattu myös aikaisempia kehityskulkuja. Vuodesta 2021 lähtien voidaan rakentaa uutta aikasarjaa kohti 2030-luvun työelämää. Seuranassa tarkastellaan koko palkansaajaväestössä tapahtuvien muutosten lisäksi, onko työelämän laadussa nähtävissä eriytymistä eri palkansaajaryhmien välillä.

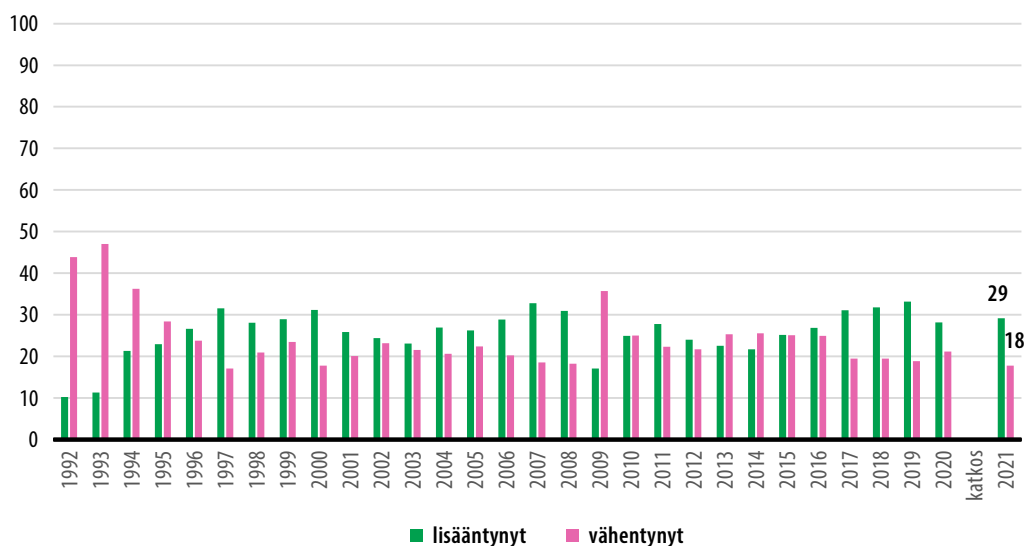
Ennakkotiedoissa kuvataan ensin palkansaajien kokemuksia omasta asemasta työmarkkinoilla, irtisanomisten ja lomautusten uhkista sekä uudelleen työllistymisen mahdollisuuksista ja aikomuksista, jos jäisi työttömäksi. Seuraavaksi kuvataan digitaalista työympäristöä. Työolobarometrissä on paljon tietoja jatkuvasta oppimisesta työssä: oppimista ja kehittymistä tukevasta työkultuurista sekä koulutukseen osallistumisesta ja opiskelusta työssä. Työajan ja paikan käytännöt ovat olleet muutoksessa jo pidemmän aikaa, mutta pandemia on entisestään vauhdittanut muutoksia. Etenkin etätyötä kuvaavat tulokset

kertovat isosta muutoksesta. Edellisvuosista poiketen ennakkotiedoissa on mukana työkykyä ja terveyttä kuvaava osio sekä tietoja hyvinvoinnista työssä. Kun työelämä on ollut pandemia-ajan suuressa myllerryksessä, on tärkeää saada mahdollisimman ajankohtainen kuva siitä, miten palkansaajat työssään voivat.

2 Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla

Henkilöstömäärän muutokset työpaikoilla vaihtelevat talous- ja työllisyystilanteen mukana. Etenkin 1990-luvun lama sekä vuonna 2008 alkanut taloustaantuma näkyvät vastauksissa, silloin selvästi useampi palkansaaja kertoi, että työpaikalla on vähennetty kuin lisätty henkilöstön määrää. Koronapandemiasta huolimatta viime vuosina useampi vastaaja kertoo, että työpaikalla on lisätty kuin vähennetty henkilöstön määrää (kuvio 1). Vuonna 2021 palkansaajista 29 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen ja 18 prosenttia kertoi, että määrä on vähentynyt viimeisen vuoden aikana.

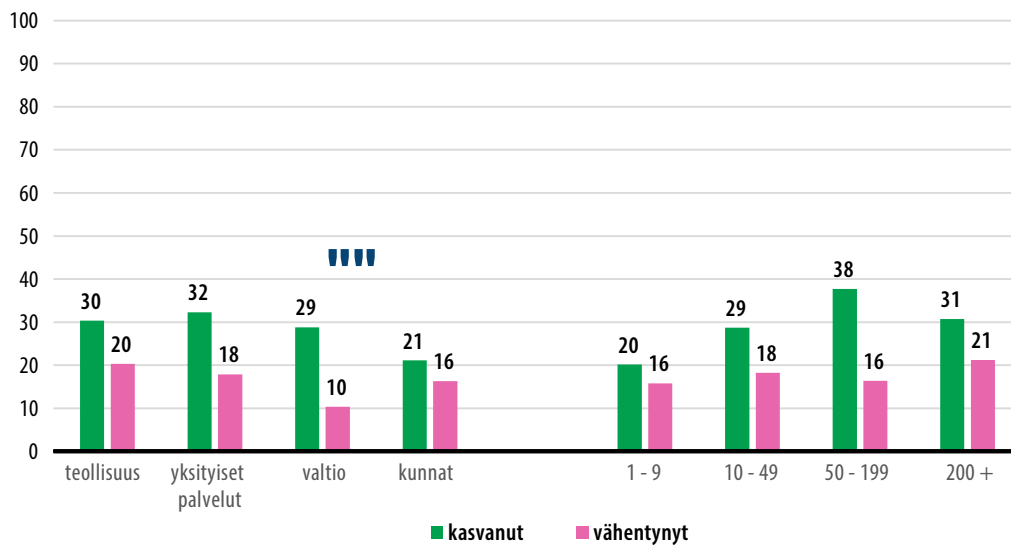
Kuvio 1. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021 (%)



Korkeimmillaan yksityisissä palveluissa noin kolmannes kertoi, että henkilöstöä on lisätty (kuvio 2). Teollisuudessa ja valtiolla osuus on noin 30 prosenttia ja kunnissa noin viidesosa. Yksityisellä sektorilla useampi kertoi henkilöstövähennyksistä (teollisuudessa 20 % ja yksityisissä palveluissa 18 %) julkiseen sektoriin verrattuna (valtiolla 10 % ja kunnissa 16 %). Työpaikan koon mukaan tarkasteltuna 50-199 henkilön työpaikoilla työskentelevistä jopa 38 prosenttia kertoi henkilöstömäärän kasvaneen. 10-49 henkilön ja yli 200 henkilön

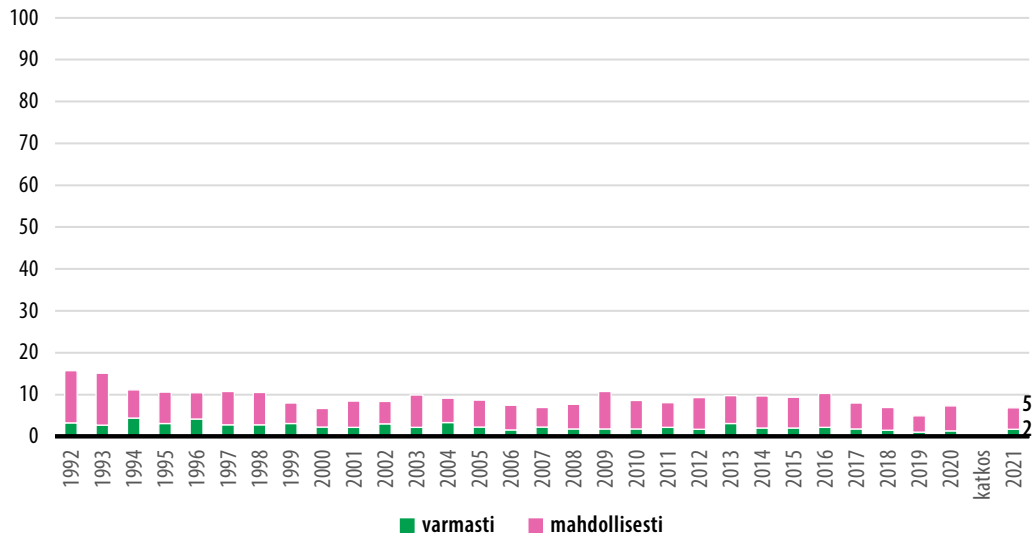
työpaikoilla osuus on noin 30 prosenttia ja alle kymmenen henkilön työpaikoilla viidennes. Henkilöstön määrän vähennyksistä kertoivat useimmin yli 200 henkilön työpaikoilla työskentelevät (21 % verrattuna 16–18 % pienemmissä työpaikoissa).

Kuvio 2. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)



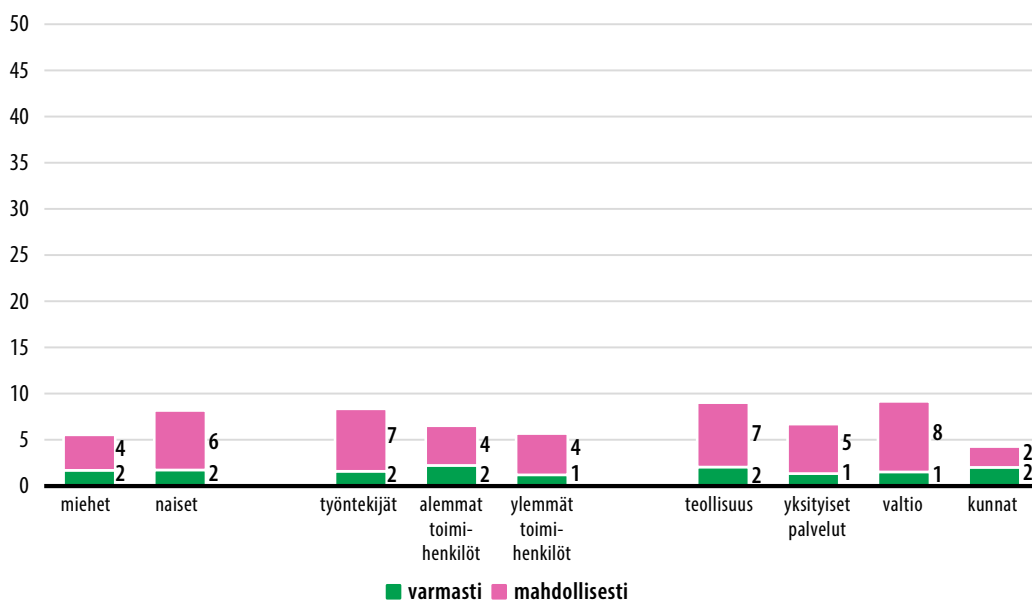
Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen ja näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta sekä työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Työolobarometrissa on alusta saakka kysytty, pitääkö vastaaja mahdollisena, että hänet irtisanotaan seuraavan 12 kuukauden aikana. Irtisanomiseksi katsotaan tutkimuksessa myös se, että määräaikaista työsuhdetta ei jatketa. Irtisanomisen uhka oli korkeimmillaan 1990-luvun alussa. 2000-luvulla uhka nousi hie-man taloustaantumana aikana vuonna 2009. Koronapandemia ei ole merkittävästi lisännyt uhkaa (kuvio 3). Pelko siitä, että vuoden 2020 lomautukset olisivat vaihtuneet irtisanomiseksi ei ole käynyt toteen. Vuonna 2021 kaksi prosenttia piti irtisanomista varmana ja viisi prosenttia mahdollisena.

Kuvio 3. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021 (%)



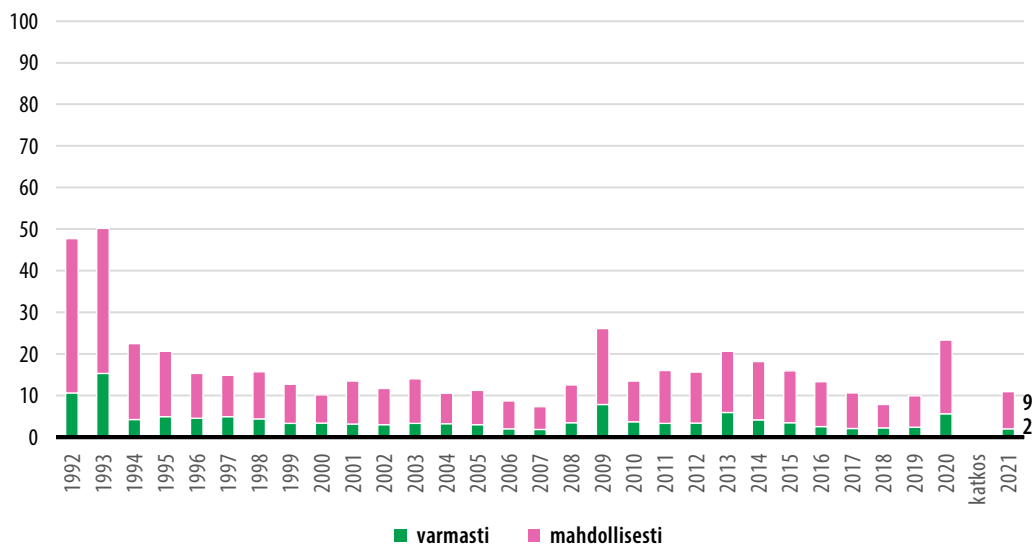
Naiset kokivat vuonna 2021 miehiä hieman useammin irtisanomisen olevan mahdollinen. Työntekijät kokivat uhkaa vähän toimihenkilöitä useammin. Teollisuuden ja valtion palkansaajat arvioivat yksityisten palveluiden ja kuntien työntekijöitä useammin, että irtisanominen voi osua seuraavan vuoden aikana kohdalle (kuvio 4).

Kuvio 4. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



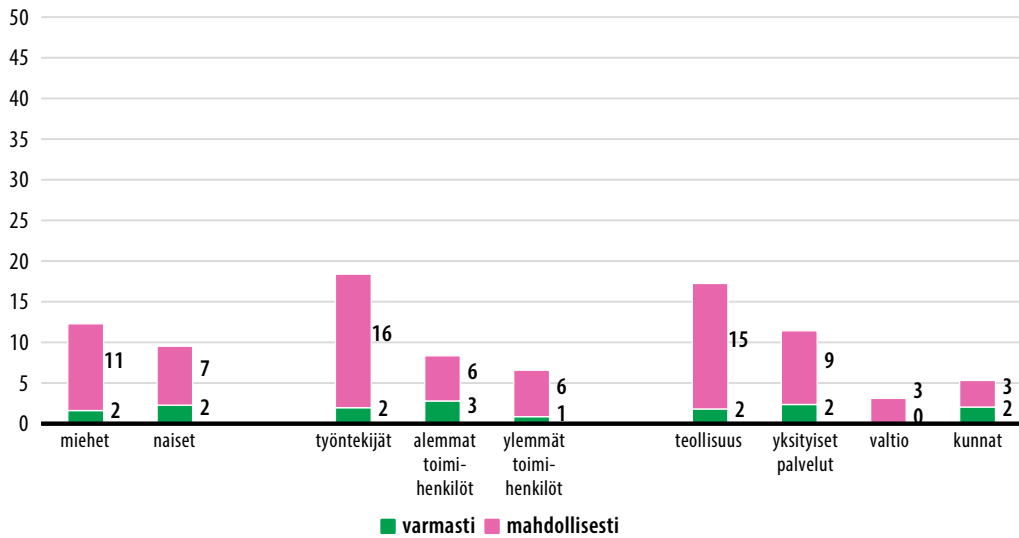
Myös lomautuksen uhkaa koettiin eniten 1990-luvun lamavuosina sekä taloustaantumien aikaan vuonna 2009. Lisäksi lomautuksen uhkassa näkyy selvä piikki vuonna 2020, jolloin koronavirus rantautui Suomeen (kuvio 5). Taustalla vaikuttavat osaltaan lomautuksia, yt-neuvotteluita ja irtisanomiskäytäntöjä koskevat työlainsäädännön väliaikaiset muutokset, jotka olivat voimassa vuoden 2020 työolobarometrin tiedonkeruun aikana (ks. Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta (1237/2020)). Vuonna 2021 palkansaajista kaksi prosenttia arvioi varmasti joutuvansa lomautetuksi ja yhdeksän prosenttia arvioi lomautuksen olevan mahdollinen seuraavan 12 kuukauden aikana.

Kuvio 5. Mahdollinen lomautus seuraavan 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021 (%)



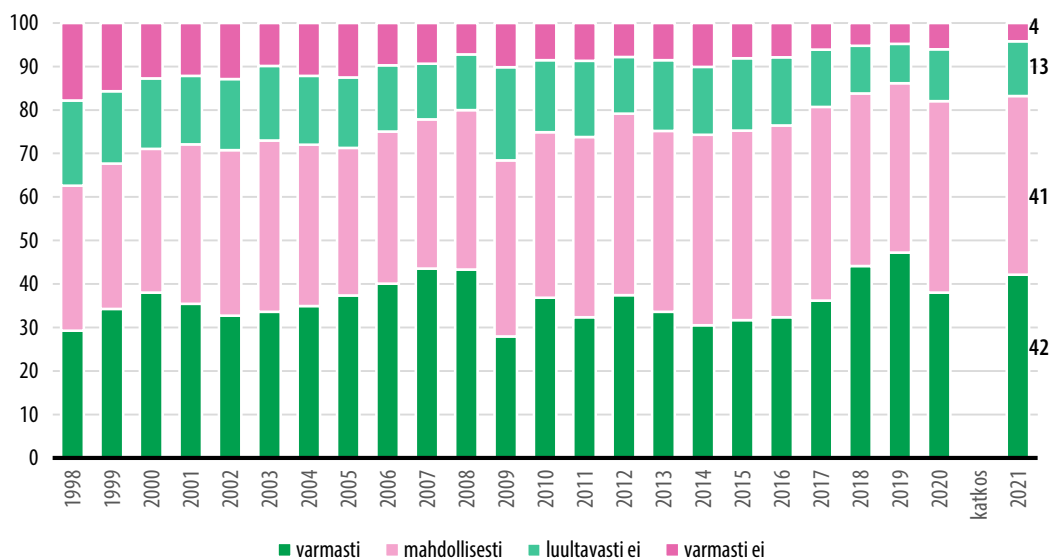
Lomautuksen uhka on miehillä hieman korkeampi kuin naisilla. Työntekijät arvioivat selvästi toimihenkilöitä useammin, että saattavat joutua lomautetuksi seuraavan vuoden sisällä. Yksityisellä sektorilla lomautusuhka on selvästi korkeammalla tasolla kuin julkisella sektorilla (kuvio 6). Korkein se on teollisuudessa, jossa 17 prosenttia palkansaajista arvioi lomautuksen olevan mahdollinen. Yksityisissä palveluissa osuus on 11 prosenttia, valtion palkansaajilla kolme prosenttia ja kunnissa viisi prosenttia.

Kuvio 6. Mahdollinen lomautus seuraavan 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



Vuodesta 1998 lähtien työbarometrissä on kysytty palkansaajien arvioita siitä, löytäisivätkö he ammatitaitoa ja työkokemusta vastaavan uuden työn, jos jäisivät työttömäksi. Aikasarja vuoteen 2020 asti näyttää, että usko uuden työn löytymiseen putosi selvästi vuosien 2008 ja 2009 välillä. Taantumasta palattiin pikkuhiljaa hyvälle tasolle ja huippuvuosi oli 2019. Koronapandemia käänsi trendin laskuun (kuvio 7). Vuonna 2021 palkansaajista 42 prosenttia arvioi varmasti löytävänsä uuden työn ja 41 prosenttia arveli sen olevan mahdollista. 13 prosenttia koki, että ei luultavasti löytäisi uutta työtä ja neljä prosenttia oli varma, että ei löytäisi.

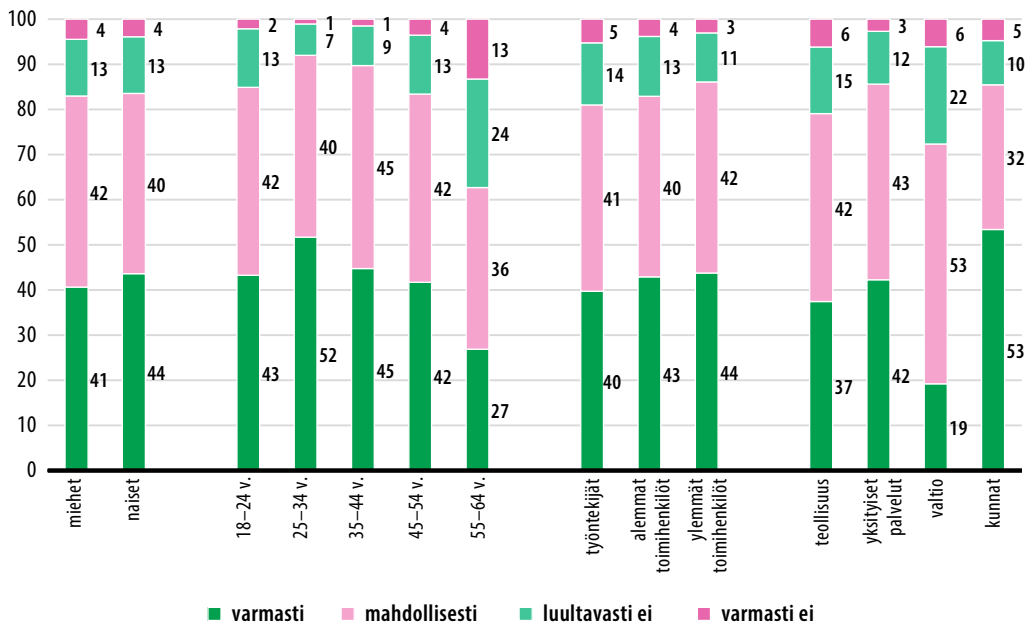
Kuvio 7. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, 1998–2020 ja 2021 (%)



Miesten ja naisten arviot uuden työn löytämisen mahdollisuuksista ovat varsin yhtenevät. Ikä sen sijaan vaikuttaa näkemyksiin voimakkaasti (kuvio 8). 25–34-vuotiaat ovat työllistymismahdollisuuksistaan optimistisimpia. Heistä 52 prosenttia arvioi varmasti löytävänsä uuden ammattiaan ja työkokemustaan vastaavan työn. Heikoimmiksi mahdollisuutensa kokivat yli 54-vuotiaat. Heistä vain 27 prosenttia oli varma uuden työn löytämisestä. 36 prosenttia arvioi mahdollisesti löytävänsä uuden työn. Jopa neljännes tästä ikäryhmästä vastasi ”luultavasti ei” ja 13 prosenttia sanoi, että ei varmasti löytäisi uutta työtä.

Työntekijät ovat hieman muita varauksellisempia arvioissaan. Heistä noin viidennes arveli, että ei luultavasti tai varmasti löytäisi uutta työtä verrattuna 17 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 14 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Toimialoista kuntien työntekijät ovat työllistymismahdollisuuksistaan varmimpia, 53 prosenttia uskoi varmasti ja 32 prosenttia mahdollisesti löytävänsä uuden työn. Valtion palkansaajilla osuudet ovat alhaisimmat, vain noin viidennes oli varma uuden ammattia ja kokemusta vastaavan työn löytämisestä ja 53 prosenttia piti sitä mahdollisena. Teollisuuden palkansaajilla osuudet ovat 37 prosenttia (varmasti) ja 42 prosenttia (mahdollisesti) ja yksityisissä palveluissa työskentelevillä 42 prosenttia (varmasti) ja 43 prosenttia (mahdollisesti).

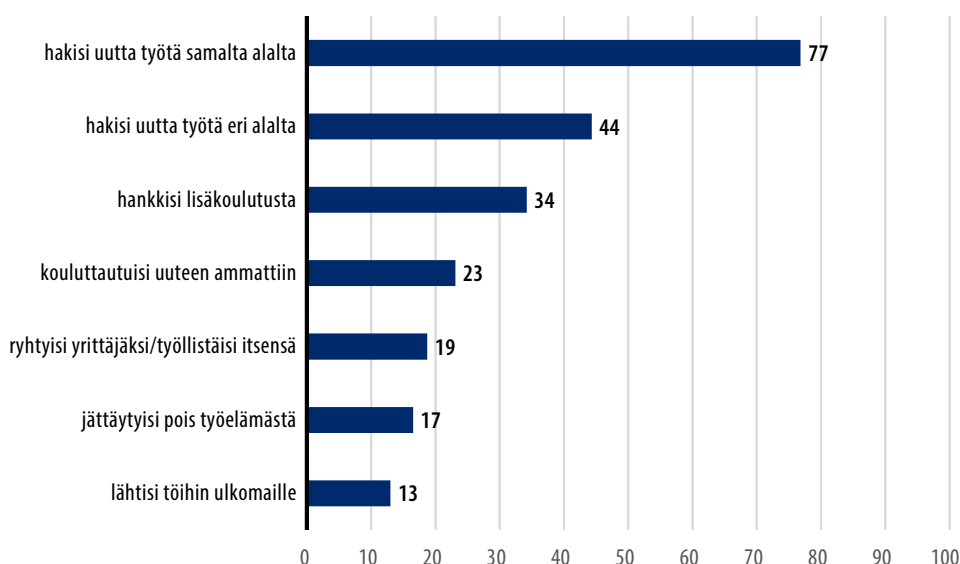
Kuvio 8. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



Vuoden 2021 barometrissä kysyttiin, millaisia toimenpiteitä vastaaja harkitsisi, mikäli jäisi työttömäksi. Vaihtoehtoina oli uuden työn hakeminen samalta tai eri alalta,

lisäkoulutuksen hankkiminen tai kouluttautuminen uuteen ammattiin, yrittäjäksi ryhtyminen tai itsensä työllistäminen, siirtyminen pois työelämästä tai ulkomaille töihin lähteminen. Sama vastaaja saattoi valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. Selvästi suurin osa, 77 prosenttia vastaajista, harkitsi hakevansa töitä samalta alalta. 44 prosenttia voisi hakea töitä eri alalta ja noin kolmannes voisi hankkia lisäkoulutusta. Miltei neljännes voisi kouluttautua uuteen ammattiin ja vajaa viidennes voisi harkita yrittäjyyttä. 17 prosenttia mietti, että voisi jättäytyä pois työelämästä kokonaan ja 13 prosenttia harkitsisi lähtevänsä töihin ulkomaille (kuvio 9).

Kuvio 9. Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi, 2021 (%)



Miesten ja naisten vastauksissa selkein ero näkyy siinä, harkitsisiko yrittäjäksi ryhtymistä/ itsensä työllistämistä. Miehistä liki neljännes voisi harkita tätä, naisilla osuus on vain 14 prosenttia. Muutoin sukupuolten väliset erot ovat pieniä. Naiset harkitsivat koulutuksen hankkimista miehiä hieman useammin. Miehistä 32 prosenttia ja naisista 37 prosenttia valitsi vaihtoehdon ”hankkisi lisäkoulutusta” ja miehistä viidennes ja naisista reilu neljännes harkitsisi kouluttautumista kokonaan uuteen ammattiin. Miehet miettivät ulkomaille lähtöä hieman naisia useammin (miehistä 15 % ja naisista 11 %).

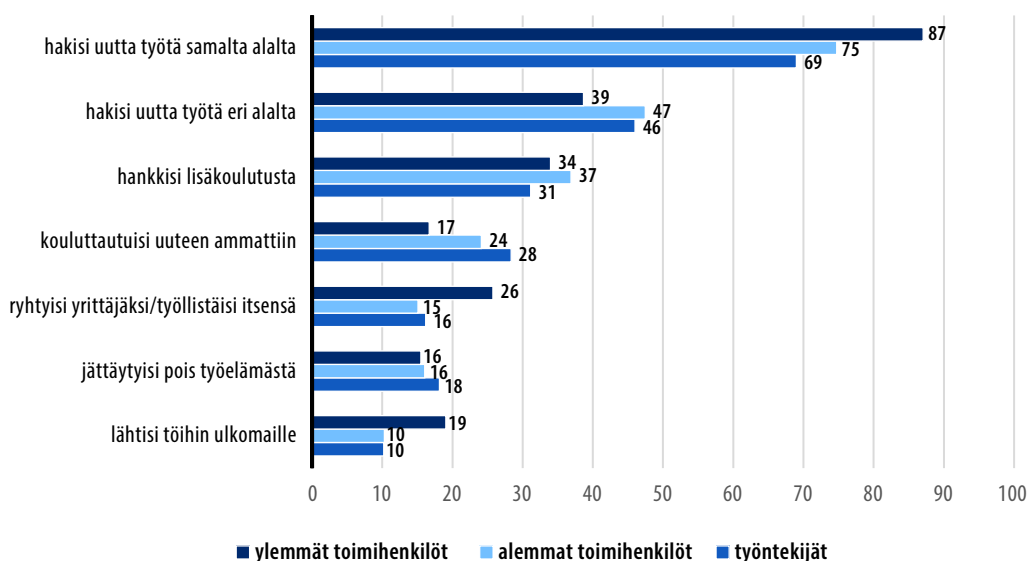
Eri vaihtoehtojen pohtimisessa on selviä ikäryhmittäisiä eroja. Nuorimman ikäryhmän vastauksissa eri vaihtoehtoja harkitaan monipuolisimmin. Vain työelämän ulkopuolelle jättäytyminen ja yrittäjäksi ryhtyminen/itsensä työllistäminen ovat muita harvinaisempia valintoja nuorimmille. Yrittäjyys houkuttelee muita enemmän keskimmäisiä ikäryhmiä ja

vanhimmat palkansaajat harkitsisivat työttömyyden sattuessa muita selvästi useammin jäävänsä pois työelämästä.

Uutta työtä samalta alalta harkitsisivat hanakimmin 25-44-vuotiaat (25-34-vuotiaista 85 % ja 35-44-vuotiaista 83 %). Uutta työtä eri alalta ajattelisi hakevansa jopa 57 prosenttia alle 25-vuotiaista. Yrittäjyyttä tai itsensä työllistämistä mieltisivät vaihtoehtona eniten 25-34-vuotiaat (22 %) ja 35-44-vuotiaat (24 %). Lisäkoulutusta hakisivat useimmiten alle 45-vuotiaat (noin 40 %). Nuorimmat ajattelivat useimmin kouluttautuvansa uuteen ammattiin (32%), mutta vaihtoehdon valitsi myös moni 25-44-vuotiaista (28 %). Yli 54-vuotiaista jopa 41 prosenttia mieltisi jättäytyvänsä pois työelämästä. Ulkomaille töihin lähtemistä pohtisi korkeimmillaan noin 16 prosenttia alle 35-vuotiaista.

Sosioekonominen asema vaikuttaa näkemyksiin selvästi. Ylemmistä toimihenkilöistä miltei yhdeksän kymmenestä ajatteli etsivänsä uutta työtä samalta alalta. Alemmista toimihenkilöistä näin mielti kolme neljästä ja työntekijöistä 69 prosenttia. Sen sijaan alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä useampi kuin ylemmistä toimihenkilöistä harkitsisi hakevansa uutta työtä eri alalta tai kouluttautuvansa uuteen ammattiin. Ylemmät toimihenkilöt harkitsisivat muita useammin yrittäjäksi ryhtymistä/itsensä työllistämistä. Miltei viidenes ylemmistä toimihenkilöistä pohtisi ulkomaille töihin lähtöä, osuus on kaksinkertainen alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin verrattuna (kuvio 10).

Kuvio 10. Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi sosioekonomisen aseman mukaan, 2021 (%)

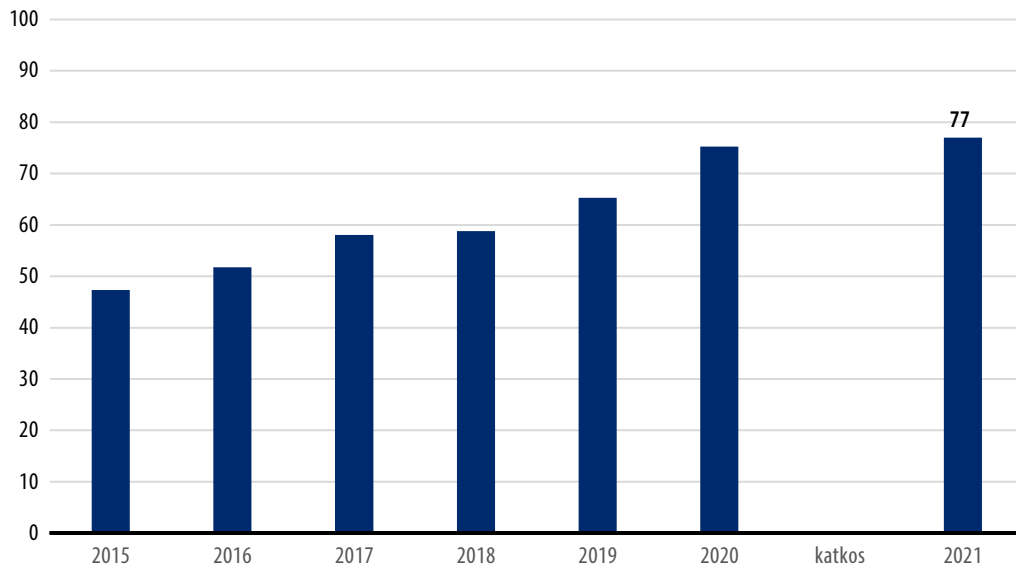


3 Digitaalinen työympäristö

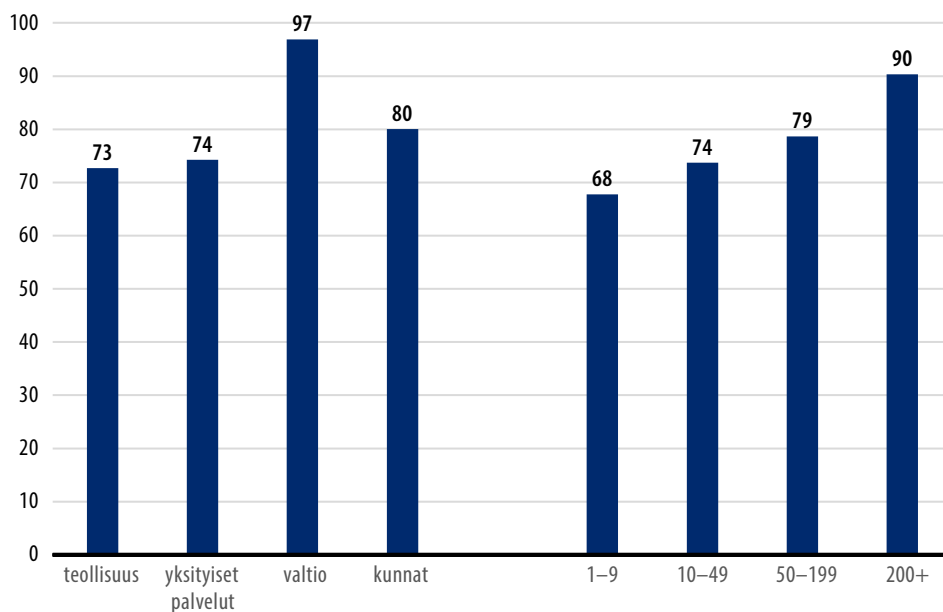
Uusimmassa työolobarometrissä on selvitetty, kuinka yleisesti palkansaajat käyttävät työssään digitaalisia välineitä, kuten teknologiaa hyödyntäviä laitteita, sovelluksia, palveluja tai ohjelmistoja. Vuonna 2021 yhdeksän kymmenestä käytti työssään digitaalisia välineitä. Miehet ja naiset käyttivät niitä yhtä lailla. Ikäryhmistä muita vähemmän digitaalisia laitteita oli käytössä nuorimmalla ja vanhimmalla ikäryhmällä. 16 % alle 25-vuotiaista ja yli 54-vuotiaista ei niitä käytä. Toimihenkilöistä lähes kaikki hyödynsivät työssään digitaalisia välineitä, mutta työntekijäryhmässä jopa 28 prosenttia ei käyttänyt niitä. Valtiolla liki kaikki ja yksityisissä palveluissa 92 prosenttia palkansaajista toimi digivälineiden kanssa. Kunnissa ja teollisuudessa osuudet ovat matalampia (89 % ja 85 %). Digitaalisten välineiden käyttö yleistyy työpaikan koon kasvaessa. Yli 200 henkilön työpaikoissa lähes kaikki käyttivät digitaalisia välineitä, alle kymmenen henkilön organisaatioissa osuus on 80 prosenttia.

Barometrissä on kysytty useina vuosina, käyttääkö vastaaja työssään sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti, ja käyttääkö vastaaja sosiaalista mediaa. Aikaisemmin nämä kaksi kysymystä on kysytty kaikilta vastaajilta, mutta vuonna 2021 kysymykset esitettiin vain niille, jotka ylipäänsä käyttävät työssään digitaalisia välineitä.

Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö yleistyi nopeasti vuosien 2015–2020 välillä. Koronapandemia vauhditti käyttöä entisestään (kuvio 11). Vuonna 2021 sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 77 prosenttia miehistä ja naisista. Ikäryhmittäin käyttö on yleisintä 25-44-vuotiailla. Heistä yli neljä viidestä käytti sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä. Alle 25-vuotiailla osuus on alhaisin, 56 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä liki kaikilla oli käytössä sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 78 prosenttia ja työntekijöillä 46 prosenttia.

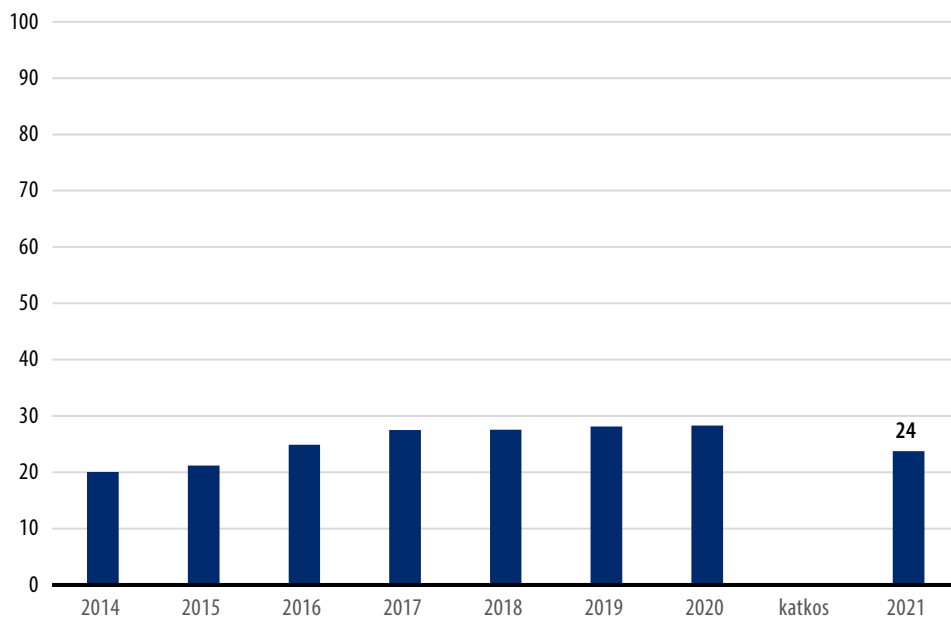
Kuvio 11. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä, 2015–2020 ja 2021 (%)

Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö on yleisintä valtion palkansaajille (97 %) ja isoissa organisaatioissa työskenteleville (90 %). Kunnissa työskentelevistä neljä viidestä ja teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa miltei kolme neljästä käytti niitä (kuvio 12). Käyttö on sitä yleisempää mitä suurempi työpaikka on. Alhaisimmillaan alle kymmenen henkilön työpaikoilla sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 68 prosenttia palkansaajista.

Kuvio 12. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)

Sosiaalisen median käyttö työssä yleistyi vuosien 2014–2017 aikana, mutta trendi on viime vuosina tasaantunut. Vuonna 2021 sosiaalista mediaa käytti noin neljännes palkansaajista (kuvio 13). Naiset käyttivät sosiaalista mediaa työssään miehiä useammin (28 % vs. 19 %). Ikäryhmittäin käyttö on yleisintä 35-44- ja 45-54-vuotiaille (29 % ja 26 %). Vähäisintä käyttö on alle 25-vuotiailla (15 %).

Kuvio 13. Sosiaalisen median käyttö työssä, 2014–2020 ja 2021 (%)



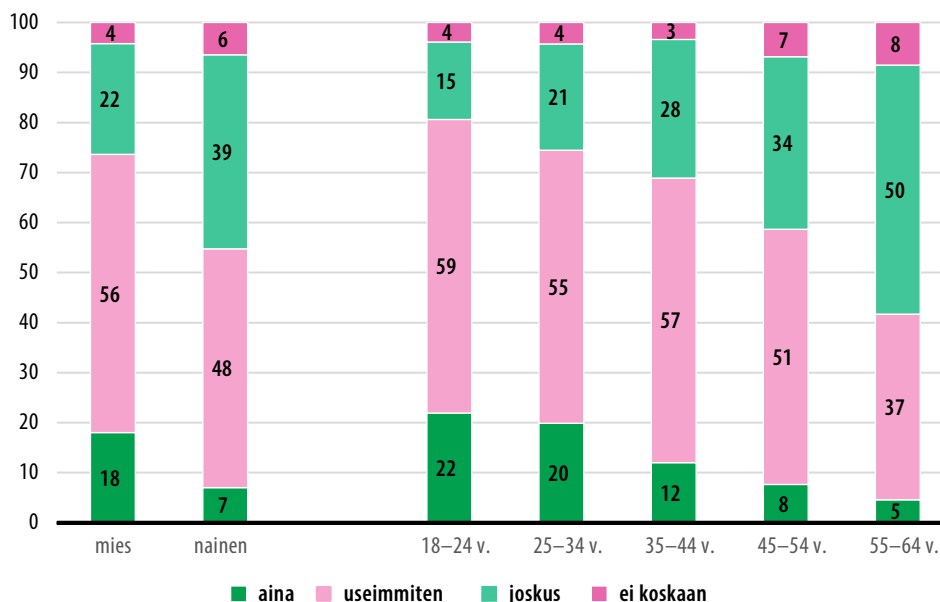
Ylemmistä toimihenkilöistä 35 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 22 prosenttia käytti sosiaalista mediaa. Työntekijöillä osuus on selvästi pienempi, 12 prosenttia. Toimialoista sosiaalisen median hyödyntämisessä muista eroaa teollisuus. Siellä 15 prosenttia palkansaajista käytti sosiaalista mediaa, kun muilla toimialoilla (yksityiset palvelut, kunnat ja valtio) osuus on runsas neljännes. Toisin kuin digitaalisten välineiden käyttö yleensä ja sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö, sosiaalista mediaa käyttävät useammin pienten kuin isojen työpaikkojen työntekijät. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 35 prosenttia palkansaajista käytti sosiaalista mediaa. 10-49 henkilön työpaikoilla osuus on 23 prosenttia ja 50-199 ja yli 200 henkilön organisaatioissa kummissakin 19 prosenttia.

Uusimmassa barometrissa kysyttiin, pystyykö vastaaja ratkaisemaan mahdolliset digitaalisten välineiden käyttöön liittyvät ongelmat itse. Digitaalisten välineiden kirjo on laaja ja käyttötavat työssä ovat hyvin moninaisia. Mahdollisten ongelmatilanteiden

monimutkaisuus ja yleisyys vaihtelevat, joten se, että ei pysty ratkaisemaan ongelmia itse ei välttämättä kerro työn teon sujuvuudesta tai henkilön digitaalisista taidoista.

Suurin osa vastaajista (64 %) pystyy aina tai useimmiten ratkomaan ongelmia itse. Vain viisi prosenttia kertoi, että ei koskaan pysty ratkaisemaan itse ongelmia. Miehet vastasivat naisia selvästi useammin pystyvänsä hoitamaan ongelmat itsenäisesti (74 % vs. 55 %). Mitä nuorempi ikäryhmä, sitä suurempi osuus palkansaajista sanoi pystyvänsä itse ratkomaan ongelmia digitaalisten välineiden käytössä (kuvio 14).

Kuvio 14. Pystyykö ratkaisemaan itse mahdollisia ongelmia digitaalisten välineiden käytössä sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, 2021 (%)



Digitaalisten työvälineiden käyttö painottuu palkansaajilla vuorovaikutukseen liittyviin välineisiin. Näitä ovat muun muassa pikaviestintävälineet, etätapaamiset mahdollistavat välineet sekä työolobarometrissäkin kysytyt sähköiset työtilat tai yhteistyöalustat. Digitaalisen vuorovaikutuksen mahdollistavien välineiden käyttö on myös harppaamalla lisääntynyt vuosien 2018 ja 2021 välillä, samaan aikaan etätyösiirtymän kanssa. Muita digitaalisia välineitä, esimerkiksi mobiilisovelluksia, joiden kautta työtä organisoidaan sekä sovelluksia esineiden liikkumisen tai varastoinnin seuraamiseen ja asiakkaiden itsenäiseen tietojen tallennukseen, palkansaajat käyttävät paljon harvemmin eikä niiden käytössä näy vastaavaa kasvua. (ks. Sutela & Pärnänen 2021, 29.)

4 Jatkuva oppiminen työssä

Valtaosa työuran aikaisesta osaamisen kehittämisestä tapahtuu työpaikoilla. Monesti työnantajat tarjoavat koulutusta työntekijöilleen. Opiskelu voi tapahtua systemaattisena työssä oppimisena kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Yleisintä on, että työssä opitaan ja opiskellaan työn tekemisen ohessa esimerkiksi itseopiskeluna, vertaisoppimisena ja kokemuksen karttumisen myötä. Jatkuva oppiminen tukee työn mielekkyyttä ja yritysten ja organisaatioiden tuloksellisuutta sekä turvaa työuria ja työllisyyttä työn, teknologian ja maailman muutoksissa (ks. esim. Valtioneuvosto 2020).

Vaikka työpaikoilla suhtauduttaisiin osaamisen kehittämiseen myönteisesti, sille on usein vaikea löytää aikaa ja tilaa (mt.). Työpaikan toimintatavat ja kulttuuri ovat keskeisiä työntekijöiden oppimismahdollisuuksien kannalta. Henkilöstöstrategiat painottavat eri tavoin uusien tehtävien ja roolien oppimisen merkitystä. Esimerkiksi työnkuvien monipuolisuus sekä työroolien uudistaminen ovat keinoja motivoida uuden oppimista, luoda oppimiselle tilaa ja kehittää työntekijöiden osaamista ja ongelmanratkaisukykyä. Uusien työn organisointitapojen kehittäminen vaatii paljon niin yksilöiltä kuin työpaikoiltakin: esimerkiksi yksilöiltä halua laajentaa omaa työskätkä ja ottaa lisää vastuuta sekä työnantajalta hierarkioiden ja palkitsemisen miettimistä uudelleen. (ks. Haapakorpi 2020, 65.)

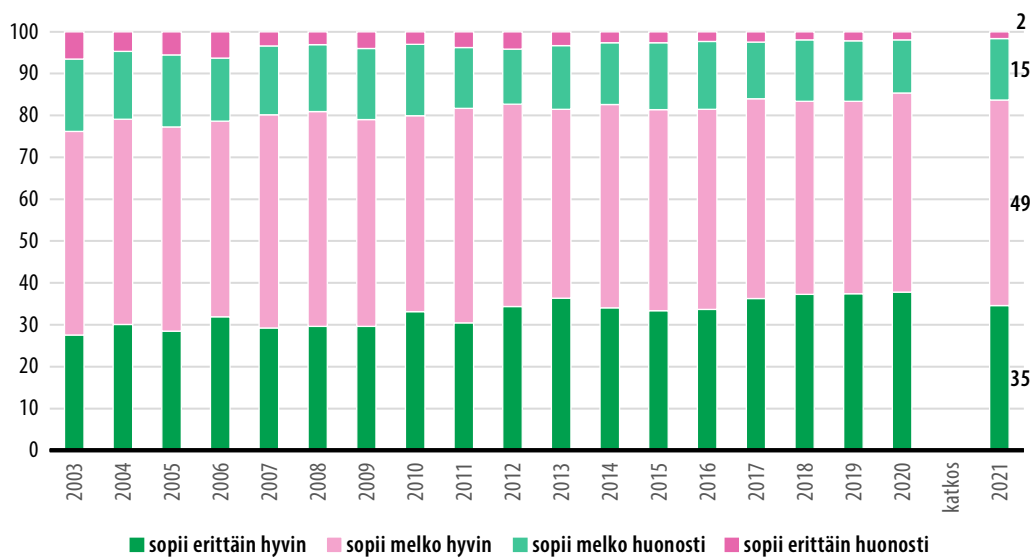
Työolobarometrin osaamisen kehittämisestä kertovaa tietosisältöä on laajennettu viime vuosina. Mukana on työpaikan oppimisen ja kehittämisen kulttuuriin liittyviä yleisiä kysymyksiä sekä kysymyksiä työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisesta ja muusta opiskelusta. Vuoden 2021 uudet kysymykset selvittävät, tuetaanko työpaikalla yhdessä oppimista ja kehittämistä sekä uusien työnteon tapojen kokeilemistä. Lisäksi kysytään, onko työssä riittävästi aikaa oman osaamisen kehittämiseen.

4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuulttuuri

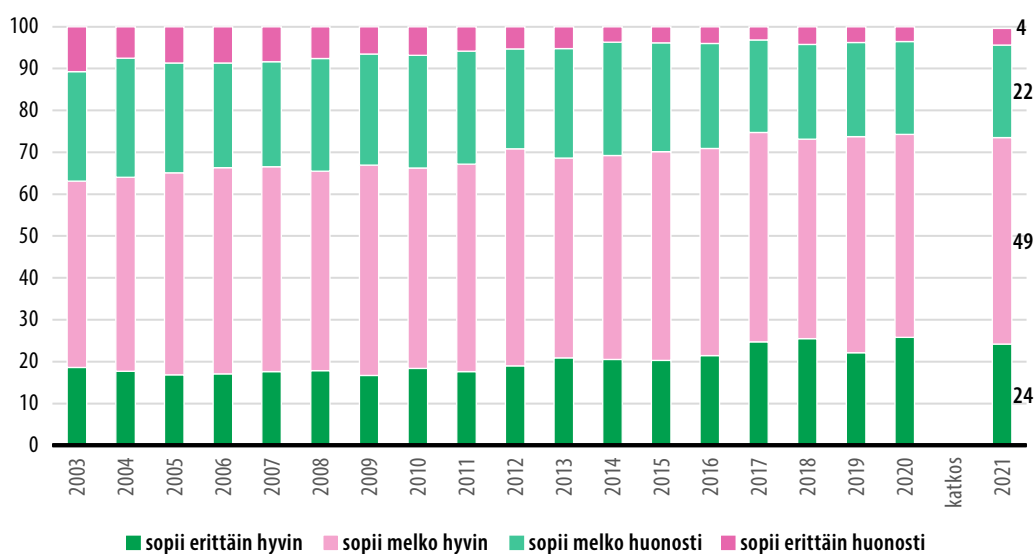
Työolobarometrissä on useita kysymyksiä, jotka kuvaavat oppimisen ja uusien asioiden kokeilemisen mahdollisuuksia, kannustusta ja tukemista työpaikoilla. Osaamisen kehittämisen ja uusien ideoiden pohtimisen mahdollisuudet ovat entistä paremmat. Valtaosa palkansaajista kokee, että työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta ja että työntekijöitä kannustetaan kokeiluihin. Trendit ovat näissä ylöspäin vuodesta 2003 lähtien, jolloin kysymykset olivat mukana tutkimuksessa ensimmäistä kertaa (kuviot 15 ja 16).

Vuonna 2021 palkansaajista 84 prosenttia koki, että väite ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin ja 74 prosenttia arvioi väitteen ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopivan työpaikkaansa erittäin tai melko hyvin. Hyvin harva (2 % ja 4 %) arvioi, että väitteet kuvaavat omaa työpaikkaa erittäin huonosti. Miesten ja naisten vastauksissa ei ole suuria eroja.

Kuvio 15. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, 2003–2020 ja 2021 (%)

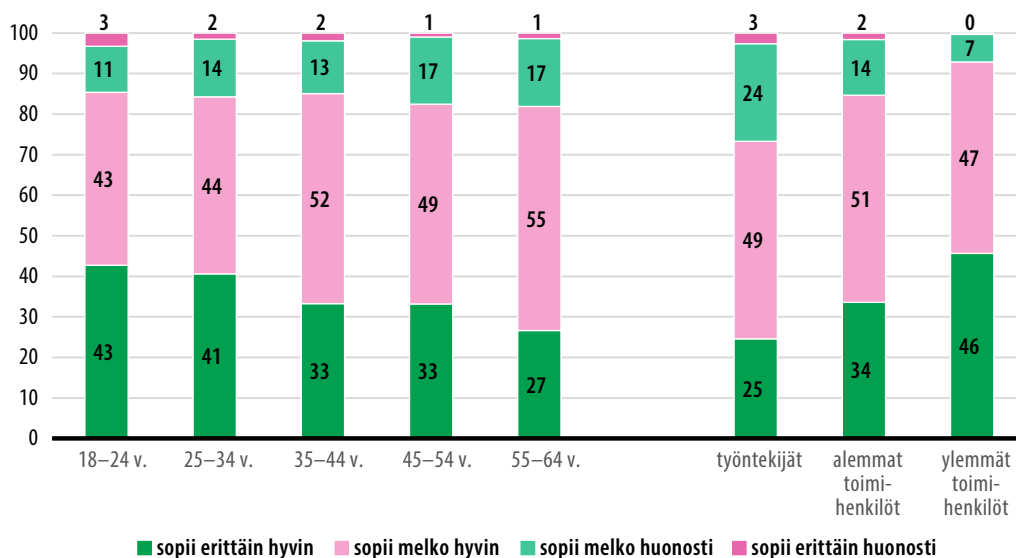


Kuvio 16. Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, 2003–2020 ja 2021 (%)



Mitä nuorempi ikäryhmä sitä useammin palkansaajat kokevat, että työpaikalla on mahdollista oppia uusia asioita. Alle 35-vuotiaista jopa runsas 40 prosenttia koki väittämän sopivan erittäin hyvin omaan työpaikkaan. Yli 54-vuotiailla osuus on alhaisin, 27 prosenttia. Myös sosioekonomiset ryhmät eroavat toisistaan merkittävästi. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat työpaikkansa mahdollistavan oppimista useimmin ja työntekijät selvästi harvimminkin. Työntekijöistä neljännes arvioi, että väittämä uuden oppimisen mahdollisuuksista sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Alemmista toimihenkilöistä näin ajatteli noin kolmannes ja ylemmistä toimihenkilöistä 46 prosenttia (kuvio 17). Työnantajasektoreittain myönteisimpiä arvioissaan olivat yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajat (39 % ja 46 % vastasivat ”sopii erittäin hyvin” vs. 28 % teollisuuden ja kuntien palkansaajista). Pienimmilla ja suurimmilla työpaikoilla muita useampi koki uuden oppimisen kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin (38 % pienimmissä ja suurimmissa vs. 31–33 % muissa). Isoimmilla työpaikoilla oli lisäksi vähiten niitä, jotka kokivat väittämän kuvaavan työpaikkaansa huonosti (10 % palkansaajista isoissa vs. 16–20 % palkansaajista pienemmissä työpaikoissa).

Kuvio 17. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita ikäryhmän ja sosioekonomisen aseman mukaan, 2021 (%)



Ikäryhmien väliset erot ovat melko pieniä kokemuksissa siitä, kannustetaanko työpaikalla kokeilemaan uusia asioita. Sosioekonomiset ryhmät sen sijaan eroavat paljon toisistaan. Ylemmistä toimihenkilöistä 31 prosenttia oli sitä mieltä, että väittämä ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopii työpaikkaan erittäin hyvin. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 24 prosenttia ja työntekijöillä 17 prosenttia. Jopa runsas kolmannes työntekijöistä ja 27 prosenttia alemmista toimihenkilöistä koki väittämän sopivan työpaikkaansa huonosti. Ylemmistä toimihenkilöistä näin koki 18 prosenttia. Yksityisten

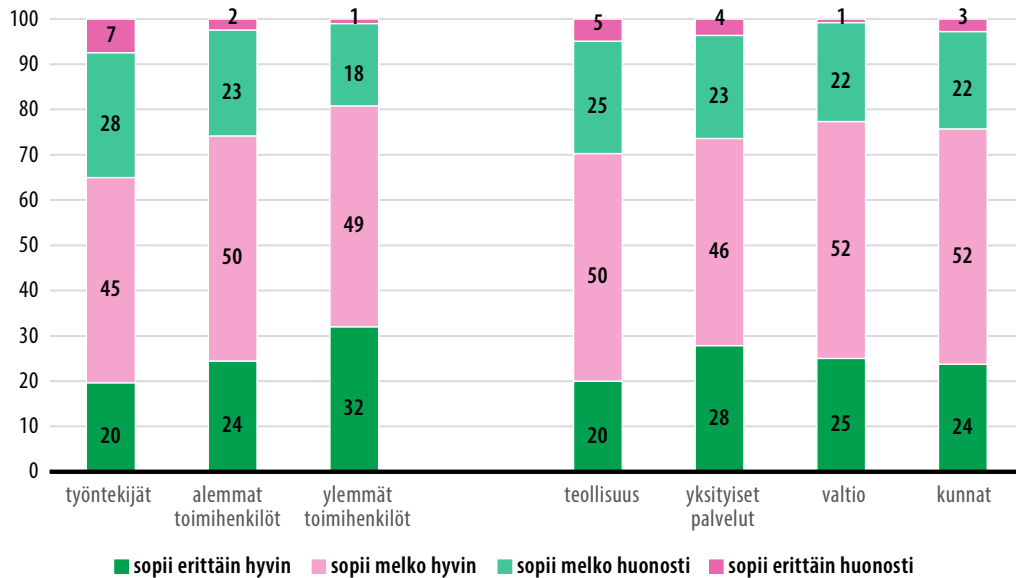
palveluiden työntekijät antoivat myönteisimmät arviot kannustavuudesta, 28 prosenttia koki väittämän kuvaavan työpaikkaansa erittäin hyvin (23 % valtiolla ja 20 % teollisuudessa ja kunnissa). Eri mieltä olevia oli vähän muita enemmän teollisuuden ja kuntien palkansaajissa, teollisuudessa 30 prosenttia ja kunnissa 28 prosenttia koki väittämän sopivan työpaikkaansa huonosti (yksityisissä palveluissa ja valtiolla osuus on 24 %).

Vuoden 2021 barometriin lisättiin osaamisen kehittämistä kuvaavien luonnehdintojen joukkoon väittämä ”Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista”. Lisäksi tutkimuksessa pyydettiin vastaajia ottamaan kantaa siihen, kokeillaanko työpaikalla rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja. Näissä kahdessa väittämässä oli eri vastausvaihtoehdot (sopii työpaikkaan hyvin/huonosti, vastaaja on samaa/eri mieltä).

Neljännes vastaajista koki väittämän ”Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista” sopivan työpaikkaansa erittäin hyvin ja 48 prosenttia melko hyvin. 23 prosenttia vastasi väittämän kuvaavan työpaikkaansa melko huonosti ja kolme prosenttia erittäin huonosti. Miehistä 23 prosenttia ja naisista 27 prosenttia arvioi väittämän kuvaavan työpaikkaansa erittäin hyvin ja 51 prosenttia miehistä ja 45 prosenttia naisista melko hyvin. Muutoin sukupuolten näkemyksissä ei ole eroja. Ikäryhmistä muista eroaa selvimmin alle 25-vuotiaat. Heistä keskimääräistä useampi, 36 prosenttia, koki väitteen siitä, että työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista kuvaavan omaa työpaikkaa erittäin hyvin.

Taustamuuttujista sosioekonomisen aseman mukaiset erot ovat suurimmat. Työntekijät arvioivat työpaikkaansa kriittisimmin siinä, tuetaanko siellä yhdessä oppimista (kuvio 18). Viidennes työntekijöistä koki väittämän sopivan työpaikkaansa erittäin hyvin verrattuna noin neljännekseen alemmista toimihenkilöistä ja noin kolmannekseen ylemmistä toimihenkilöistä. Jopa 35 prosenttia työntekijöistä koki väittämän sopivan työpaikkaansa huonosti verrattuna neljännekseen alemmista toimihenkilöistä ja noin viidennekseen ylemmistä toimihenkilöistä. Toimialoista hieman muita kriittisempiä arvioita antoivat teollisuuden palkansaajat, mutta erot ovat toimialojen välillä ylipäänsä melko pieniä. Työpaikan mukaan tarkasteltuna heikoimmat arviot tulevat 50-199 henkilön työpaikoilta. Niissä työskentelevistä 32 prosenttia koki väittämän ”Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista” sopivan omaan työpaikkaan huonosti (vrt. 26 % alle kymmenen ja 10-49 henkilön ja 20 % yli 200 henkilön työpaikoilla työskentelevistä).

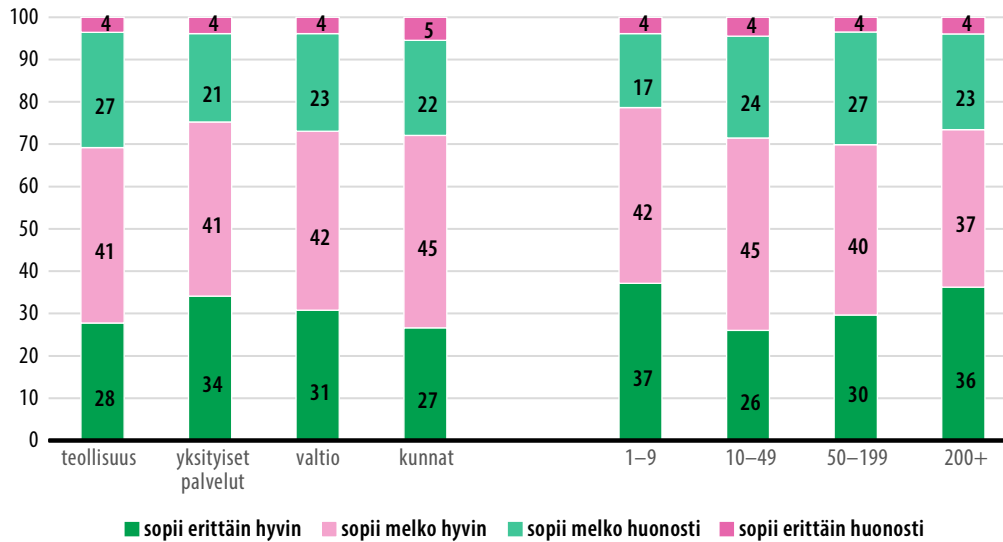
Kuvio 18. Työpaikka on sellainen, että siellä tuetaan yhdessä oppimista sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



Väittämästä ”Työpaikalla kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja” 31 prosenttia palkansaajista oli täysin samaa mieltä ja 42 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. 23 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä ja neljä prosenttia täysin eri mieltä. Miesten ja naisten vastauksissa ei ole eroja. Nuorin ikäryhmä koki muita useammin, että työpaikalla kokeillaan uusia työtapoja. Heistä samaa mieltä oli 82 prosenttia, muissa ikäryhmissä osuudet ovat 69-73 prosenttia. Kuten muissakin uuden oppimisen ja kokeilemisen kysymyksissä, sosioekonomiset ryhmät eroavat toisistaan myös mielipiteissä siitä, kokeillaanko työpaikalla rohkeasti uusia tapoja tehdä työtä. Samaa mieltä oli työntekijöistä 68 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 74 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 77 prosenttia.

Yksityisissä palveluissa kaikista suurin osa palkansaajista koki, että työpaikalla kokeillaan rohkeasti uusia työtapoja. Erot sektoreiden välillä eivät kuitenkaan ole kovin suuria (kuvio 19). Yksityisten palvelujen palkansaajista samaa mieltä oli kolme neljästä, valtiolla 73 prosenttia, kunnissa 72 prosenttia ja teollisuudessa 69 prosenttia. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla jopa 79 prosenttia koki, että uusia työtapoja kokeillaan rohkeasti. Isommilla työpaikoilla osuudet ovat alhaisempia (71 % 10-49 henkilön työpaikoissa, 70 % 50-199 henkilön työpaikoissa ja 73 % yli 200 henkilön työpaikoissa).

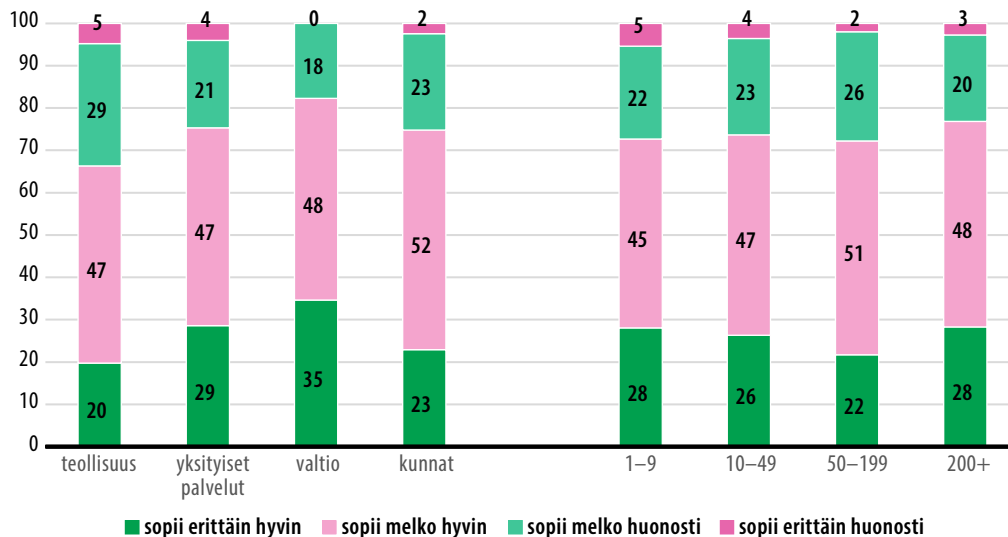
Kuvio 19. Työpaikalla kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)



Palkansaajista 26 prosenttia arvioi, että omalla työpaikalla vaikutetaan hyvin aktiivisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. 48 prosenttia koki, että siihen vaikutetaan melko aktiivisesti. 23 prosenttia vastasi, että ei vaikuteta kovin aktiivisesti. Ainoastaan neljä prosenttia sanoi, että ei vaikuteta lainkaan. Miesten ja naisten näkemykset ovat tässäkin asiassa yhtenevät. Alle 35-vuotiaiden näkemykset ovat myönteisempiä kuin iäkkäämmillä palkansaajilla. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden näkemykset eroavat toisistaan siten, että työntekijät kokivat toimihenkilöitä selvästi harvemmin, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikutetaan työpaikalla aktiivisesti. Kaksi kolmesta työntekijästä valitsi vastausvaihtoehdon hyvin aktiivisesti tai melko aktiivisesti. Alemmilla toimihenkilöillä vastaava osuus on 75 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 80 prosenttia.

Valtion palkansaajista jopa 83 prosenttia arvioi työpaikkansa vaikuttavan aktiivisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Yksityisissä palveluissa ja kunnissa osuudet ovat valtiota matalampia (76 % ja 75 %), mutta selvästi korkeampia kuin teollisuudessa (67 %) (kuvio 20). Työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteluna erot ovat pieniä, mutta hieman muita kielteisempiä olivat arvioissaan 50-199 henkilön työpaikoilla työskentelevät. Siellä 22 prosenttia vastasi, että osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti (vrt. 28 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla ja yli 200 henkilön työpaikoilla ja 26 % 10-49 henkilön työpaikoilla).

Kuvio 20. Työpaikalla vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)



Kaiken kaikkiaan oppimiseen ja uusien asioiden kokeilemiseen suhtaudutaan suurimassa osassa työpaikkoja myönteisesti. Vain harva on sitä mieltä, että osaamisen ja kehittymisen teemat eivät saisi työpaikalla lainkaan huomiota. Eri palkansaajaryhmien näkemyksissä on kuitenkin selviä eroja. Etenkin nuorimmat ikäryhmät, toimihenkilöt (etenkin ylemmät toimihenkilöt) ja valtiolla työskentelevät kokevat, että työpaikalla voi oppia uutta, siellä kannustetaan yhdessä oppimiseen ja myös aktiivisesti vaikutetaan osaamisen kehittämiseen. Ikäryhmien väliset erot ovat pienempiä siinä, kannustetaanko kokeilemaan uusia asioita ja uusia työtapoja, mutta sosioekonomisten ryhmien väliset erot näkemyksissä ovat tässäkin suuret: kokeilemisen mahdollisuudet kasaantuvat etenkin ylemmille toimihenkilöille. Yksityinen palveluala erottuu muista, siellä palkansaajat kokevat useimmin kokeilujen olevan mahdollisia.

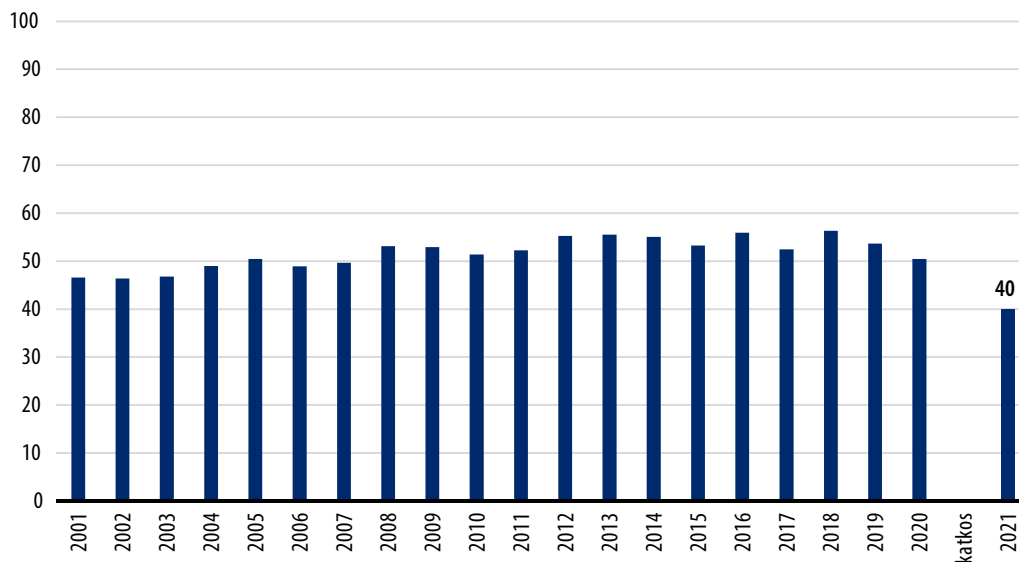
4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja opiskelu

Valtaosa palkansaajista kokee, että työpaikalla tuetaan uuden oppimista ja kokeilemista. Mahdollisuudet oppia ja oivaltaa eivät kuitenkaan kerro aktiivisesta osaamisen kehittämisestä ja opiskelusta työssä. Työolobarometrin tiedot työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisesta, itsenäisestä opiskelusta ja työssä oppimisesta kuvaavat, kuinka yleistä jatkuva oppiminen työssä on.

Työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen yleistyi 2010-luvun aikana, mutta trendi on sittemmin tasaantunut. Viime vuosina noin puolet palkansaajista on osallistunut työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Vuonna 2020 osuus putosi hieman aikaisemmasta vuodesta (kuvio 21). On todennäköistä, että koronapandemian leviäminen Suomeen vuoden 2020 keväällä laski koulutukseen osallistumista. Vuoden 2020 tiedot kerättiin elo-syyskuussa ja kysymyksessä tarkastellaan koulutukseen osallistumista viimeisen 12 kuukauden aikana. Vuoden 2020 vastauksissa koulutukseen osallistumisesta on siten mukana sekä koronaa edeltänyt syksy ja talvi 2019 että koronakevät ja -kesä 2020.

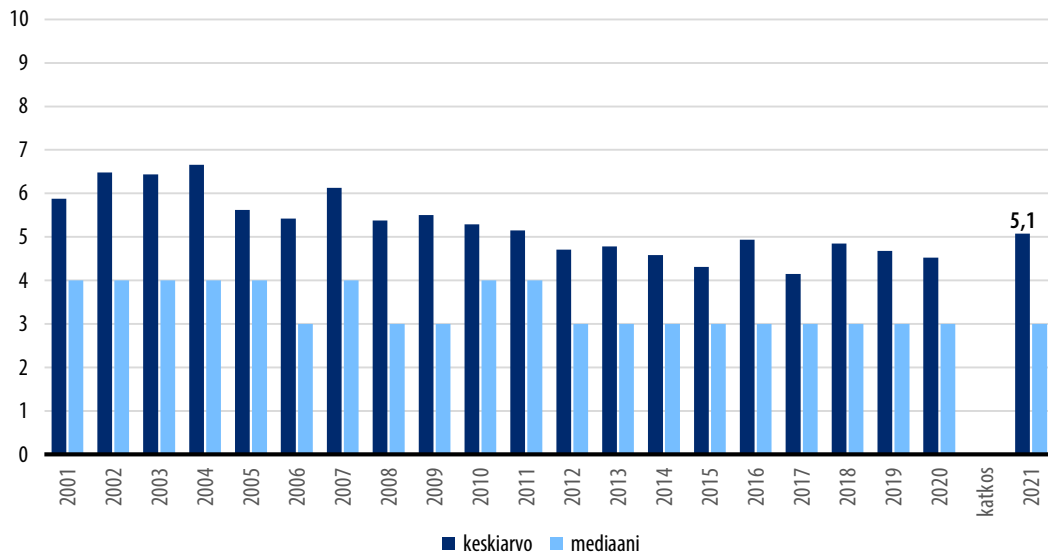
Vuonna 2021 palkansaajista 40 prosenttia kertoi osallistuneensa työnantajan kustantamaan koulutukseen. Luku ei ole vertailukelpoinen edellisvuoteen verrattuna työolobarometrin menetelmämuutosten takia. On silti hyvin todennäköistä, että pandemia-aika on edelleen laskenut koulutukseen osallistumista, sillä ero vuosien 2020 ja 2021 on iso, kymmenen prosenttiyksikköä. Uusimmassa barometrissa kysymyksen antamana 12 kuukauden referenssiaikana pandemia on ollut koko ajan läsnä.

Kuvio 21. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021 (%)



Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytetty aika lyhenyi 2000-luvun alusta 2010-luvulle tultaessa. Viime vuosina keskimääräinen koulutukseen käytetty aika on ollut noin viisi työpäivää ja mediaani on vuodesta 2012 alkaen ollut kolme työpäivää (kuvio 22).

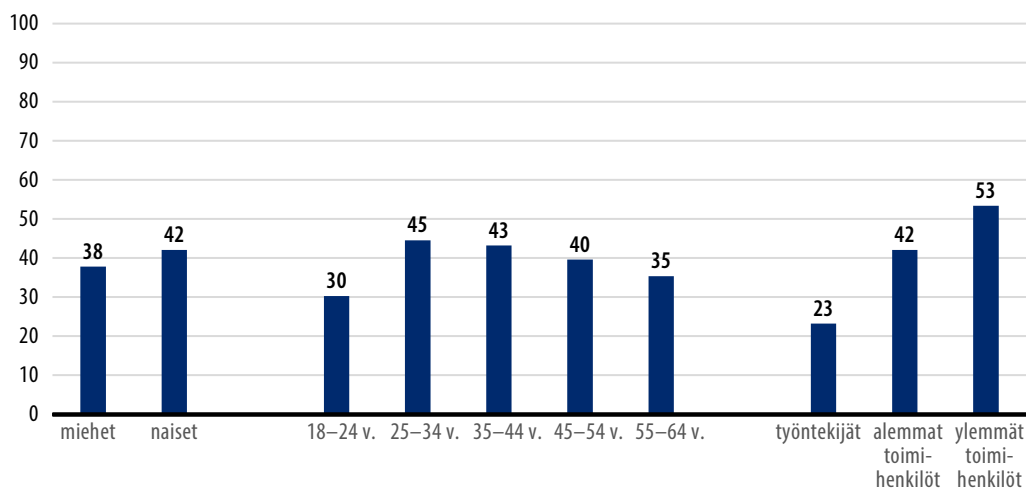
Kuvio 22. Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä viimeisen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021 (keskiarvo ja mediaani)



Naiset osallistuvat hieman miehiä useammin työnantajan kustantamaan koulutukseen (42 % vs. 38 %). Koulutuspäiviä kertyi miehille ja naisille miltei yhtä paljon (miehet 5,1 ja naiset 5,0). Ikäryhmistä kaikista nuorimmat ja vanhimmat osallistuvat selvästi muita vähemmän (kuvio 23). Alle 25-vuotiaista 30 prosenttia ja yli 54-vuotiaista 35 prosenttia osallistui koulutukseen. Muilla ikäryhmillä osuudet ovat noin 40-45 prosenttia. Kuten koulutukseen osallistuminen, myös koulutuspäivien lukumäärä on korkein keskimmaisillä ikäryhmillä (5,6 työpäivää 25–34-vuotiailla ja 5,9 työpäivää 35–44-vuotiailla).

Sosioekonomisen aseman mukaiset erot ovat hyvin jyrkkiä. Työntekijöistä vain 23 prosenttia oli koulutuksessa verrattuna 42 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 53 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä (kuvio 23). Koulutuspäivien lukumäärässä on jyrkkä kuilu työntekijöiden ja toimihenkilöiden välissä. Työntekijöiden koulutus kesti keskimäärin 2,9 työpäivää. Alemmilla toimihenkilöillä se kesti 5,3 ja ylemmillä toimihenkilöillä 5,8 työpäivää.

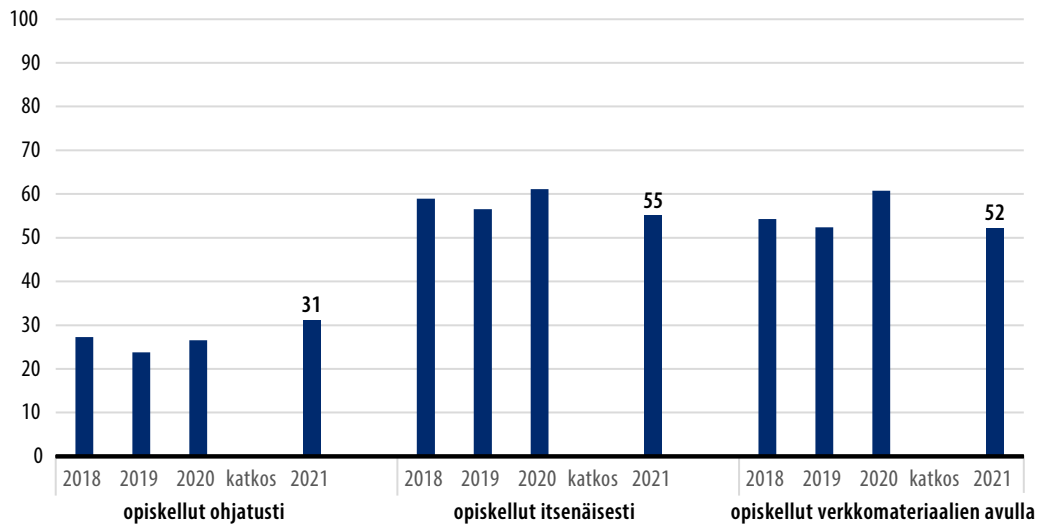
Kuvio 23. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen, ikäryhmän ja sosioekonomisen aseman mukaan, 2021 (%)



Valtion palkansaajat saivat koulutusta useimmin (56 %) ja kunnissakin osuus on yli keskiarvon (44 %). Yksityisten palvelujen palkansaajista 38 prosenttia ja teollisuuden palkansaajista 35 prosenttia oli koulutuksessa. Koulutuksen kesto oli pisin valtiolla (6,5 työpäivää) ja yksityisissä palveluissa (5,3 työpäivää). Teollisuuden palkansaajat olivat koulutuksessa keskimäärin 4,8 ja kuntien palkansaajat 4,5 työpäivää. Mitä isompi työpaikka on, sitä suurempi osuus palkansaajista on saanut työnantajan kustantamaa koulutusta. Yli 200 henkilön organisaatioissa osuus on 53 prosenttia, 50–199 henkilön työpaikoilla 41 prosenttia, 10–49 työntekijän organisaatioissa 39 prosenttia ja alle kymmenen henkilön työpaikoilla 31 prosenttia. Koulutukseen osallistuneet palkansaajat käyttivät siihen eniten aikaa pienimmissä ja suurimmissa työpaikoissa (kummassakin keskimäärin 5,4 työpäivää vrt. 4,8 työpäivää 10–49 ja 50–199 henkilön työpaikoissa).

Työnantajan tarjoaman koulutuksen lisäksi työssä opiskellaan muillakin tavoin. Muutama vuosi sitten työolobarometriin lisättiin kysymyksiä opiskelusta työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana sekä itsenäisestä opiskelusta ja opiskelusta verkkomateriaalien avulla. Itsenäinen opiskelu on ollut koulutukseen osallistumista hieman yleisempää. Vuonna 2020, jolloin pandemia tuli Suomeen, työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen väheni, mutta itsenäinen opiskelu puolestaan lisääntyi. Etenkin verkkomateriaalien käyttö yleistyi (kuvio 24). Vuonna 2021 palkansaajista 55 prosenttia kertoi opiskelleensa työssä itsenäisesti ilman ohjausta ja 52 prosenttia oli opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla. Lisäksi 31 prosenttia oli opiskellut kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Miesten ja naisten vastauksissa ei muutoin ole juuri eroja, mutta naiset opiskelivat verkossa hieman miehiä useammin (50 % miehistä ja 55 % naisista).

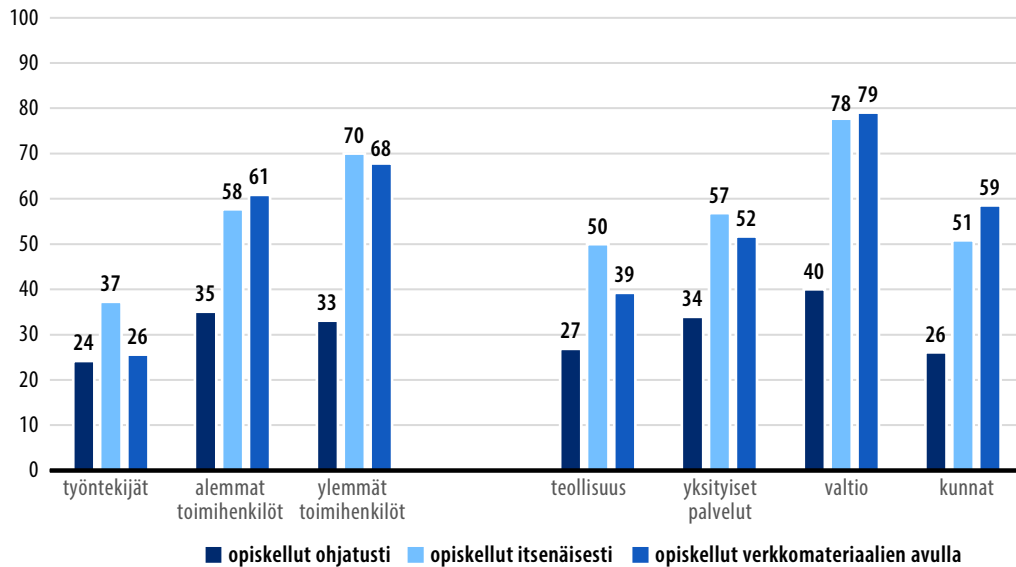
Kuvio 24. Opiskelu työssä ohjatusti, itsenäisesti ja verkkomateriaalien avulla viimeisen 12 kuukauden aikana, 2018–2020 ja 2021 (%)



Itsenäinen opiskelu ja verkkomateriaalien avulla opiskelu ovat yleisimpiä keskimäisille ikäryhmille. Korkeimmillaan jopa 63 prosenttia 35–44-vuotiaista opiskeli itsenäisesti ja 60 prosenttia heistä opiskeli verkkomateriaalien avulla. Alimmillaan alle 25-vuotiaista 48 prosenttia ja yli 54-vuotiaista 47 prosenttia opiskeli itsenäisesti. Alle 25-vuotiaista vain 34 prosenttia opiskeli verkossa. Muilla ikäryhmillä verkko-opiskelijoiden osuudet ovat noin 50 prosentissa tai sen yli. Opiskelu ohjatusti on sitä yleisempää mitä nuoremmasta ikäryhmästä on kyse. Alle 25-vuotiaista ohjatusti opiskeli 51 prosenttia ja 25–34-vuotiaistakin 44 prosenttia (35–44-vuotiailla osuus on 31 prosenttia, 45–54-vuotiailla 21 prosenttia ja yli 54-vuotiailla 16 prosenttia).

Sosioekonomisen aseman tuomat erot opiskelussa ovat isoja (kuvio 25). Työntekijöistä joka neljäs opiskeli ohjatusti verrattuna noin kolmannekseen toimihenkilöistä. Itsenäisesti opiskeli 37 prosenttia työntekijöistä, 58 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja jopa 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä. Vain neljännes työntekijöistä opiskeli verkkomateriaalien avulla. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 61 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 68 prosenttia. Työnantajasektoreista valtiolla työskentelevät opiskelivat eniten. Yksityisissä palveluissa työskentelevät opiskelivat ohjatusti ja itsenäisesti useammin kuin teollisuuden ja kuntien työntekijät. Kunnissa verkkomateriaalien avulla opiskelu oli toiseksi yleisintä valtion palkansaajien jälkeen. Teollisuuden palkansaajat opiskelivat kaiken kaikkiaan vähiten.

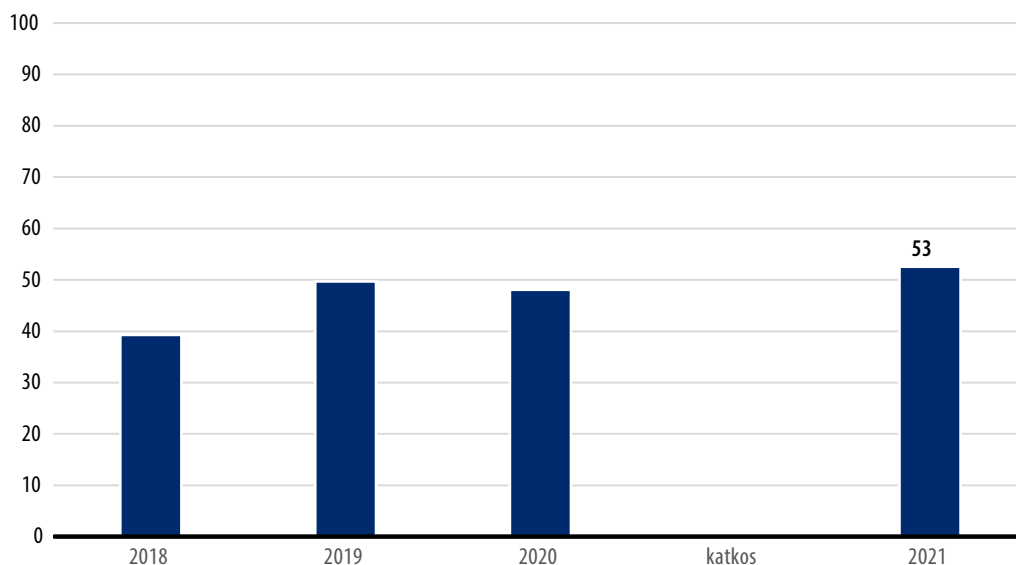
Kuvio 25. Opiskelu työssä ohjatusti, itsenäisesti ja verkkomateriaalien avulla viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



Itsenäinen opiskelu ja verkkomateriaalien käyttö opiskelussa ovat sitä yleisempiä mitä isommasta työpaikasta on kyse. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 49 prosenttia opiskeli itsenäisesti ja 39 prosenttia opiskeli verkon avulla. Yli 200 henkilön työpaikoilla osuudet ovat kummassakin näissä 67 prosenttia. Ohjatusti työssä opiskelussa erikokoiset työpaikat eivät juuri eroa toisistaan.

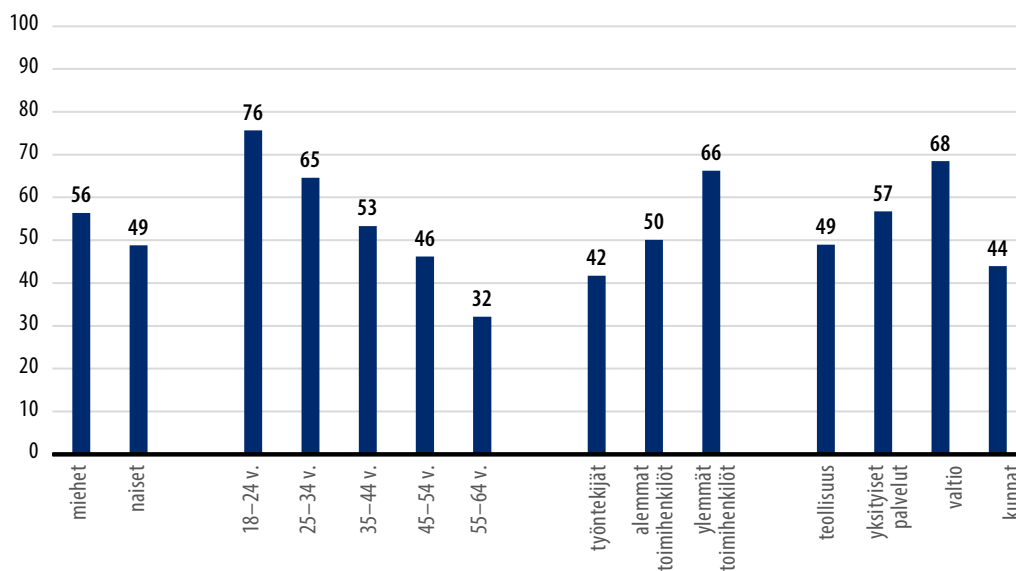
Vuodesta 2018 lähtien barometrissä on kysytty, onko vastaaja kehittänyt osaamistaan niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Kysymyksen ajatuksena on kerätä tietoa siitä, miten palkansaajat varautuvat mahdollisiin muutoksiin työtehtävissä ja työnkuvassa joko nykyisessä tai kokonaan uudessa työpaikassa. Vuoteen 2018 verrattuna osaamisen kehittäminen, joka mahdollistaisi uusia tehtäviä, kasvoi vajaalla kymmenellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2020 verrattuna (kuvio 26). Vuoden 2021 barometrissä 53 prosenttia vastasi, että on kehittänyt taitojaan ja osaamistaan niin, että voisi jatkossa työskennellä uusissa tehtävissä.

Kuvio 26. Taitojen ja osaamisen kehittäminen viimeisen 12 kuukauden aikana niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä, 2018–2020 ja 2021 (%)



Miehistä 56 prosenttia ja naisista 49 prosenttia kehitti osaamistaan tulevaisuutta silmällä pitäen. Kunnissa osaamista kehitetään harvimmalla siten, että voisi ajatella työskentelevänsä uusissa tehtävissä (44 %), jopa vähemmän kuin teollisuudessa (49 %), jossa osaamisen kehittäminen on ollut muiden indikaattoreiden valossa harvinaisinta. Tämä voi osaltaan selittää myös sukupuolieroa, sillä kuntasektori on hyvin naisvaltainen ja teollisuudessa enemmistö palkansaajista on miehiä. Sektoreista valtiolla osaamisen kehittäminen uusia tehtäviä ajatellen on yleisintä (68 %) ja yksityisissä palveluissakin (57 %) selvästi yleisempää kuin teollisuudessa ja kunta-alalla (kuvio 27). Taitojen ja osaamisen kehittäminen uusia tehtäviä varten on sitä yleisempää mitä nuoremasta ikäryhmästä on kyse. Alle 25-vuotiaista jopa kolme neljästä teki näin. Yli 54-vuotiaista osuus on vajaa kolmannes. Kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä ja puolet alemmista toimihenkilöistä kehitti osaamistaan mahdollisia uusia tehtäviä mielessä pitäen. Työntekijöillä osuus on 42 prosenttia. Alle kymmenen ja yli 200 henkilön työpaikoilla osuudet ovat korkeimmat (57 % ja 60 % vs. 47 % 10-49 henkilön työpaikoilla ja 54 % 50-199 henkilön työpaikoilla).

Kuvio 27. Taitojen ja osaamisen kehittäminen viimeisen 12 kuukauden aikana niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2018–2020 ja 2021 (%)



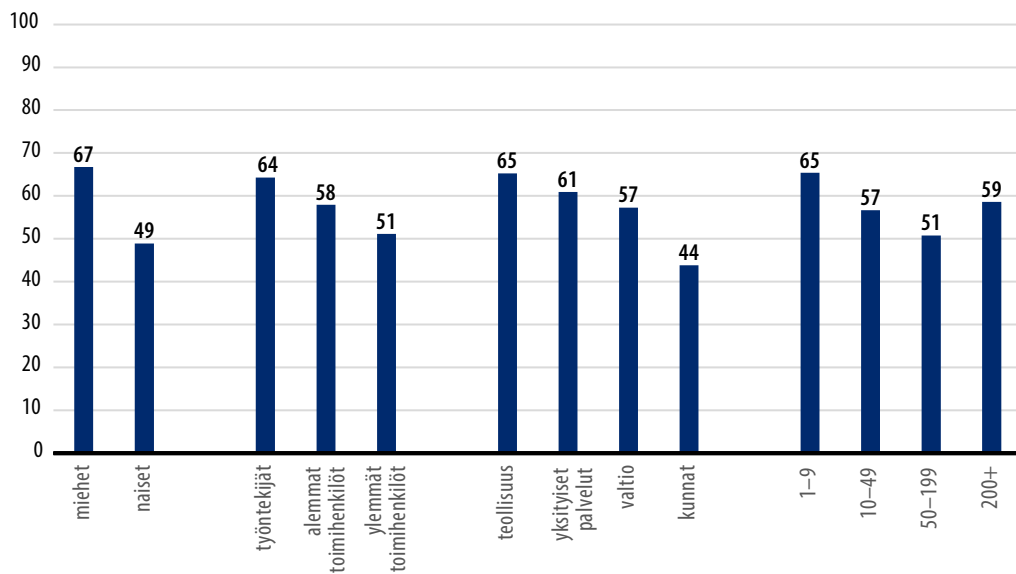
Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan palkansaajilla ja yrittäjillä yleisin syy siihen, että aikuiskoulutukseen ei ollut osallistuttu on vaikeus sovittaa koulutus yhteen työn kanssa. Toiseksi yleisin syy oli perhesyistä johtuva ajan puute. Tutkimuksen kysymys viittaa kaikkien aikuiskoulutukseen, jolloin se sisältää sekä työ- että vapaa-ajalla tapahtuvan koulutuksen (Niemi & Ruuskanen 2018, 116). Vuoden 2021 työolobarometrissä selvitettiin palkansaajien kokemusta, riittääkö työssä aikaa osaamisen kehittämiseksi. 58 prosenttia koki, että työssä on riittävästi aikaa kehittää omaa osaamista.

Miehistä jopa 67 prosenttia koki, että aikaa on verrattuna 49 prosenttiin naisista. Nuorimista jopa 79 prosenttia koki, että aikaa riittää osaamisen kehittämiseksi. Muut ikäryhmät eivät juuri eroa toisistaan. Edellä kuvattiin isoja eroja sosioekonomisen aseman mukaan työpaikan osaamisen kehittämistä tukevan kulttuurin kysymyksissä sekä koulutukseen osallistumisessa ja opiskelussa. Sosioekonominen asema erottelee myös kokemuksia siitä, onko osaamisen kehittämiseksi aikaa. Työolobarometri kertoo, että työntekijät kokevat selvästi toimihenkilöitä useammin, että aikaa riittää. Työntekijöistä näin arvioi 64 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 58 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 51 prosenttia (kuvio 28).

Naisvaltaisella kuntasektorilla työskentelevistä palkansaajista vain 44 prosenttia vastasi aikaa riittävän osaamisen kehittämiseksi. Miesvaltaisessa teollisuudessa osuus on korkein, 65 prosenttia. Yksityisissä palveluissa osuus on 61 prosenttia ja valtiolla 57 prosenttia. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla palkansaajista 65 prosenttia koki ajan riittävän työssä

osaamisen kehittämiseen. Toiseksi suurin osuus on yli 200 henkilön työpaikoissa (59 %). 10-49 henkilön työpaikoissa osuus on 57 prosenttia ja 50-199 työntekijän organisaatioissa 51 prosenttia.

Kuvio 28. Riittävästi aikaa työssä oman osaamisen kehittämiseksi sukupuolen, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)



Barometrin mukaan ylemmät toimihenkilöt kokevat muita useammin, että aikaa ei riitä osaamisen kehittämiseksi, mutta silti he osallistuvat muita enemmän työnantajan kustantamaan koulutukseen ja opiskelevat työssä itsenäisesti ja verkkomateriaalien avulla. He myös kokevat muita useammin, että työpaikan kulttuuri kannustaa osaamisen kehittämiseen. Kuntasektorilla kiire sen sijaan näyttää olevan kriittinen este osaamisen kehittämiseksi – kunnissa osaamisen kehittäminen työssä jää jälkeen valtiosektorista ja monien indikaattoreiden osalta myös yksityisistä palveluista.

Osaamisen kehittäminen kasaantuu vahvasti niille, joiden osaaminen, taidot ja kehittymismahdollisuudet ovat jo koulutuksen ja työtehtävien myötä hyvät. Palkansaajien joukossa tämä näkyy suurina sosioekonomisen aseman tuomina eroina. Teollisuudessa jatkuvan oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet ovat työnantajasektoreista heikoimmat. Osaamisen kehittäminen työssä hiipuu iän myötä.

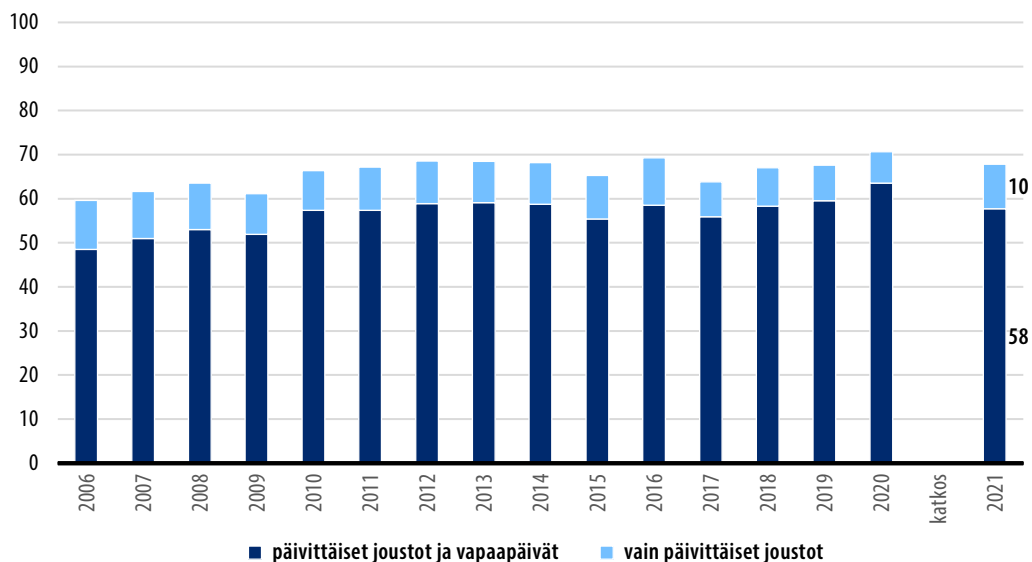
5 Työaikajärjestelyt ja etätyö

Työolobarometrissä on seurattu työajan järjestelyitä pitkään. Joustavan työajan järjestelmästä ja työaikapankeista on kerätty tietoja jo vuodesta 2006. Etätyön tekemistä on seurattu vuodesta 2012. Työskentelystä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sekä työskentelystä työajan ulkopuolella ilman korvausta barometrissä on kysytty vuodesta 2016 lähtien. Vuoden 2021 uusia kysymyksiä ovat työaikajoustojen riittävyys työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen, jatkokysymykset etätyötä tekeville työnteon tuotteliaisuudesta, keskittymisestä sekä etätyöhön käytettävästä tilasta. Lisäksi viimeisimmässä barometrissä on kysytty, mikä on vastaajan pääasiallinen työnteon paikka.

5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti

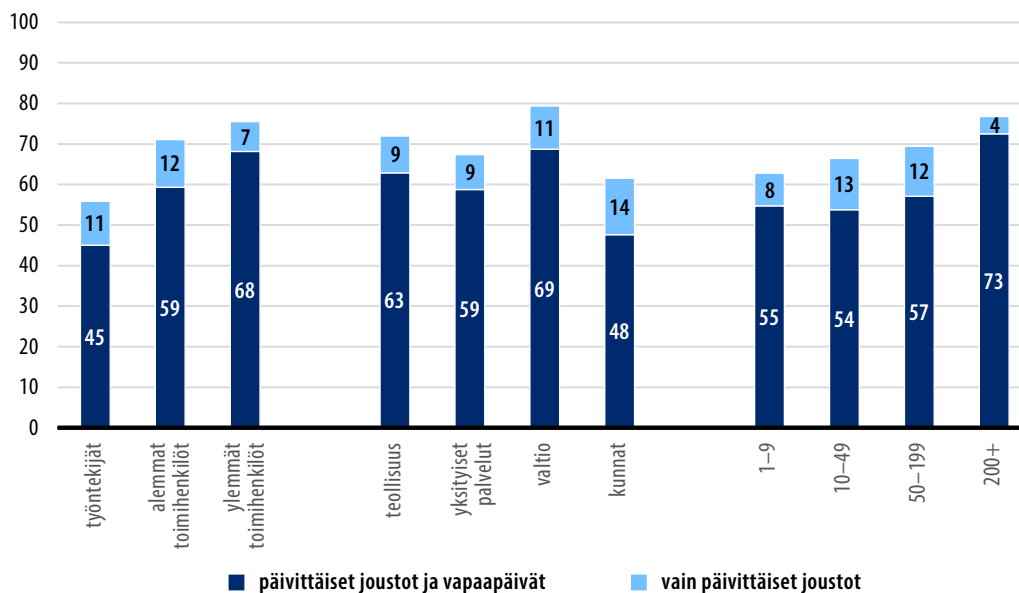
Joustavan työajan järjestelmiä on barometrissä selvitetty kysymyksellä ”Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?” Joustavan työajan järjestelmät yleistyivät vuosien 2006 ja 2010 välillä, mutta sittemmin kasvu on tasaantunut 70 prosentin tuntumaan (kuvio 29). Vuonna 2021 palkansaajista 68 prosentilla oli joustavan työajan järjestelmä. 58 prosenttia vastaajista pystyi käyttämään säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä ja kymmenelle prosentille vain päivittäiset joustot olivat mahdollisia.

Kuvio 29. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki, 2006–2020 ja 2021 (%)



Miehistä 70 prosentilla ja naisista kahdella kolmesta oli joustavan työajan järjestelmä käytössä ja miehistä 61 prosenttia ja naista 54 prosenttia pystyi käyttämään kirjattuja tunteja kokonaisuun vapaapäiviin. Järjestelmät ovat toimihenkilöillä yleisempiä kuin työntekijöillä (kuvio 30). Työntekijöistä järjestelmä oli 56 prosentilla, alemmista toimihenkilöistä 71 prosentilla ja ylemmistä toimihenkilöistä kolmella neljästä. Valtiolla ja yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä jopa liki neljä viidestä oli joustavan työajan järjestelmän piirissä. Kuntien palkansaajilla järjestelmät ovat harvinaisimpia. Kunnissa työskentelevistä 48 prosentilla oli joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus käyttää joustoja kokonaisuun vapaapäiviin ja 14 prosentilla vain päivittäiset joustot olivat mahdollisia.

Kuvio 30. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)

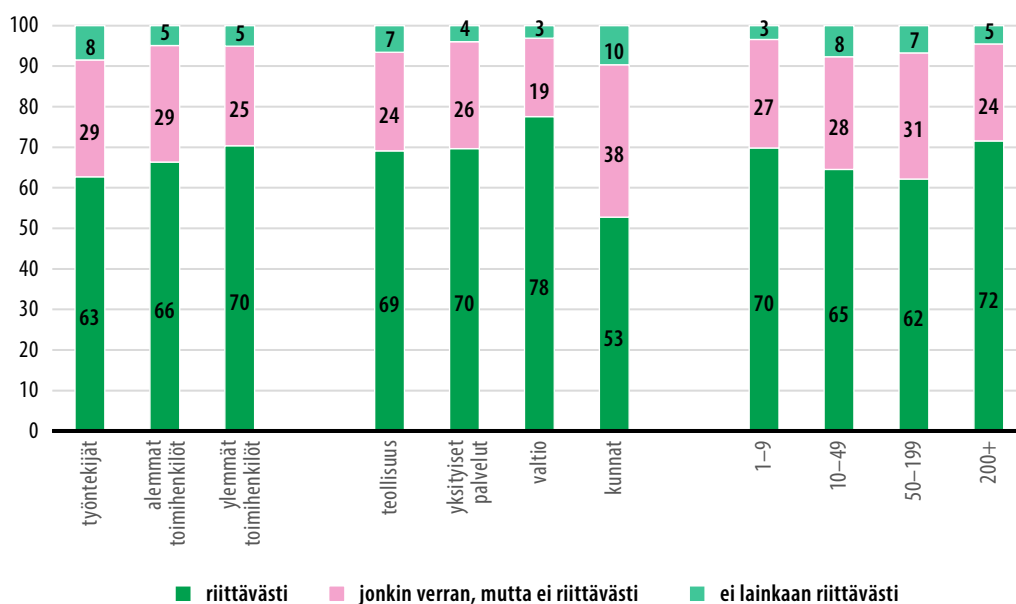


Suurin osa palkansaajista on tyytyväisiä siihen, miten työaika joustaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeita ajatellen. 67 prosenttia vastasi työajan joustavan riittävästi, 27 prosentin mielestä se joustaa jonkin verran mutta ei riittävästi ja vain kuusi prosenttia koki, että työaika ei joustaa lainkaan riittävästi. Miehet ovat hieman naisia myönteisempiä vastauksissaan. Miehistä 70 prosenttia ja naisista 63 prosenttia arvoi työajan joustavan riittävästi. Täysin riittämättömiksi joustot arvioi yhtä suuri osa miehistä ja naisista (6 %).

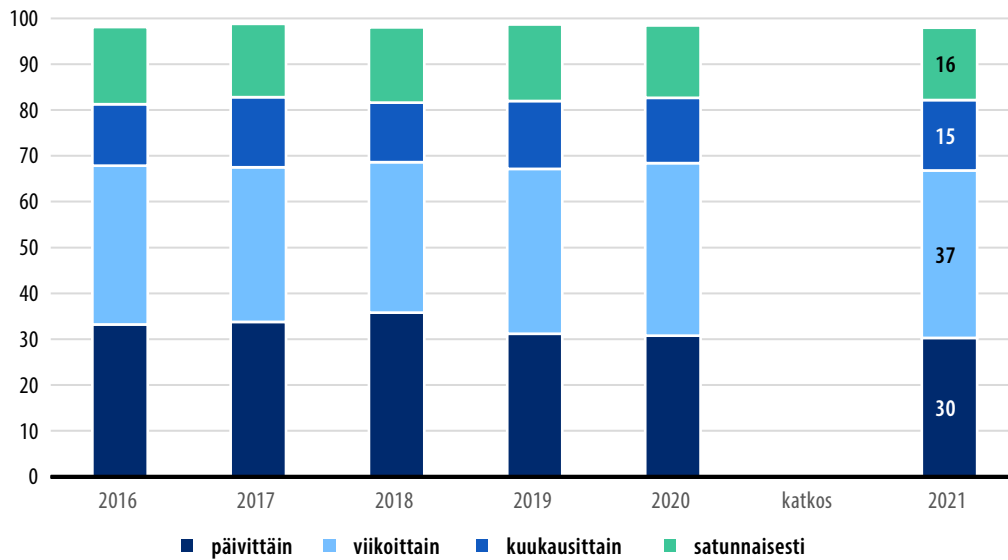
Ylemmistä toimihenkilöistä 70 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä kaksi kolmesta ja työntekijöistä 63 prosenttia koki työaikajoustojen olevan riittäviä. Kunnissa on eniten niitä, joiden mielestä työaika ei joustaa lainkaan riittävästi (10 % verrattuna 7 % teollisuudessa, 4 % yksityisissä palveluissa ja 3 % valtiolla) (kuvio 31). Vain hieman yli puolet (53 %)

kuntien palkansaajista arvioi joustojen olevan riittäviä. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa osuus on noin 70 prosenttia ja valtiolla 78 prosenttia. Pienimmissä ja suurimmissa työpaikoissa työskentelevät olivat tyytyväisimpiä. 70 prosenttia alle kymmenen henkilön työpaikoilla työskentelevistä ja 72 prosenttia yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä koki työajan joustavan riittävästi työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen.

Kuvio 31. Työajan jousto työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)

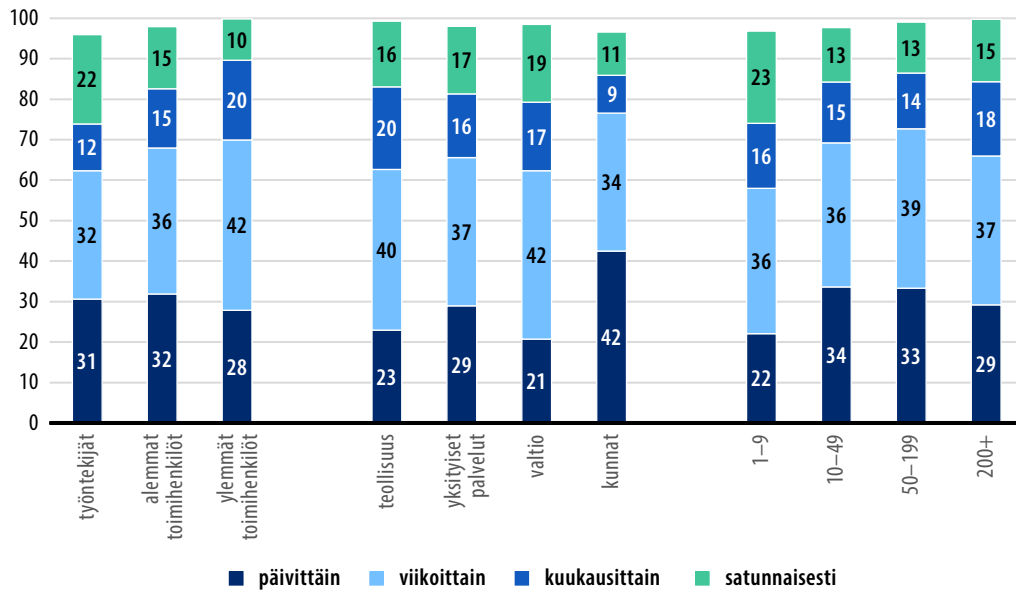


Työolobarometrissä on vuodesta 2016 lähtien kysytty työskentelystä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Kiire oli yleisimmillään vuonna 2018, jolloin palkansaajista 36 prosenttia kertoi päivittäin tekevänsä töitä tiukoin aikatauluihin tai hyvin nopeasti. Muutokset eri vuosien välillä ovat silti pieniä (kuvio 32). Ylipäänsä kiire on työssä yleistä. Vuonna 2021 palkansaajista 30 prosenttia kertoi työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 37 prosenttia viikoittain.

Kuvio 32. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla, 2016–2020 ja 2021 (%)

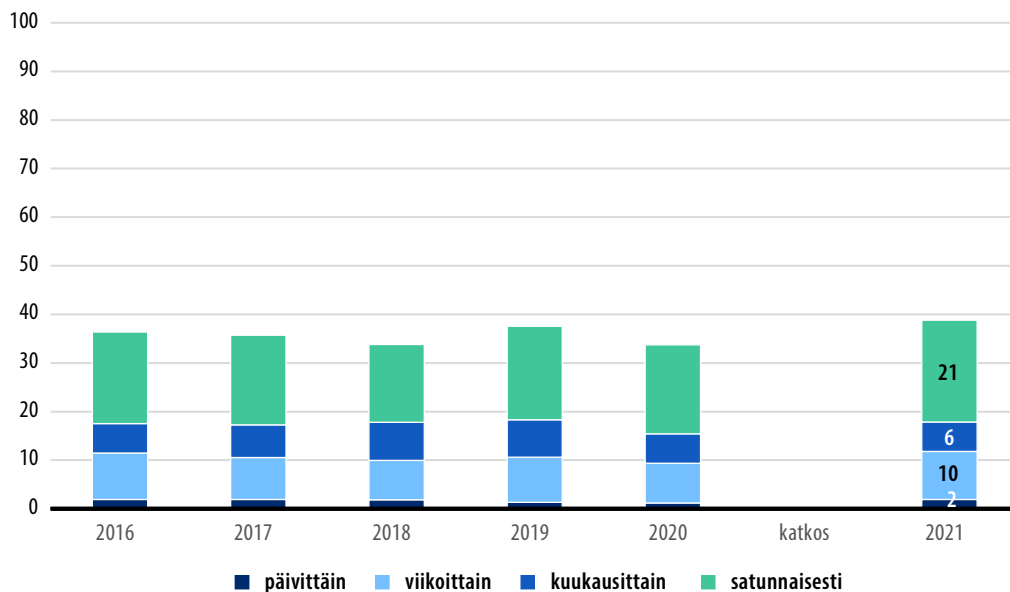
Naiset kokevat kiirettä miehiä useammin. Naisista 35 prosenttia ja miehistä neljännes kertoi päivittäin tekevnsä töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti. Viikoittain kiirettä koki 35 prosenttia naisista ja 38 prosenttia miehistä. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät kokevat päivittäistä kiirettä hieman useammin kuin ylemmät toimihenkilöt (32 % ja 31 % vs. 28 %). Ylemmillä toimihenkilöillä on tyypillistä, että kiire tuntuu työssä viikoittain (42 % ylemmistä toimihenkilöistä, 36 % alemmista toimihenkilöistä ja 32 % työntekijöistä). Työntekijöistä muita suurempi osuus työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti vain satunnaisesti (22 % työntekijöistä, 15 % alemmista toimihenkilöistä ja joka kymmenes ylemmistä toimihenkilöistä). Kuntien palkansaajat kokevat kiirettä selvästi eniten, siellä jopa 42 prosenttia kertoi päivittäisistä tiukoista aikatauluista tai hyvin nopeasta työtahdista (kuvio 33). Alle kymmenen henkilön työpaikoilla kiire vaivaa vähemmän kuin henkilöstömäärältään isommissa organisaatioissa.

Kuvio 33. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)



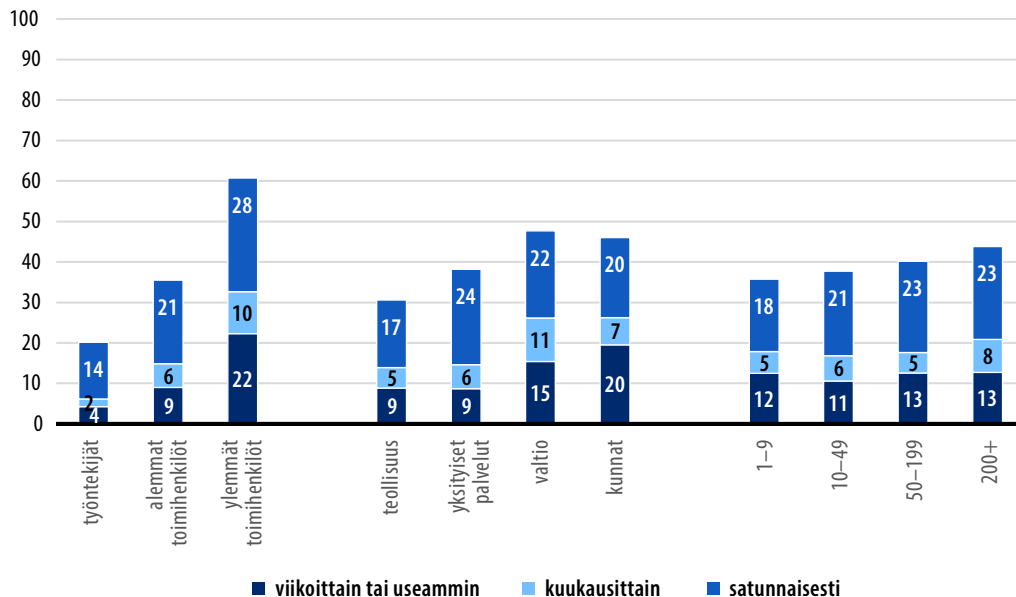
Palkansaajista 12 prosentilla työnteko venyi vuonna 2021 niin, että vähintään viikoittain täytyi tehdä töitä korvauksetta työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Työn tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella on säilynyt vuosina 2016–2020 suurin piirtein ennallaan (kuvio 34).

Kuvio 34. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suorituisi työtehtävistä, 2016–2020 ja 2021 (%)



Korvaukseton ylityö on ylivoimaisesti yleisintä ylemmille toimihenkilöille. Heistä jopa 22 prosenttia teki joka viikko töitä työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on yhdeksän ja työntekijöillä neljä prosenttia (kuvio 35). Korvaukseton töiden tekeminen työajan ulkopuolella on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtion palkansaajista 15 prosenttia ja kuntien palkansaajista viidennes teki korvauksettomia ylitöitä viikoittain tai useammin (vrt. teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa 9 %). Isoimmilla työpaikoilla tehdään korvauksettomia ylitöitä hieman useammin kuin pienemmällä, mutta erot erikokoisten työpaikkojen välillä ovat pieniä.

Kuvio 35. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)

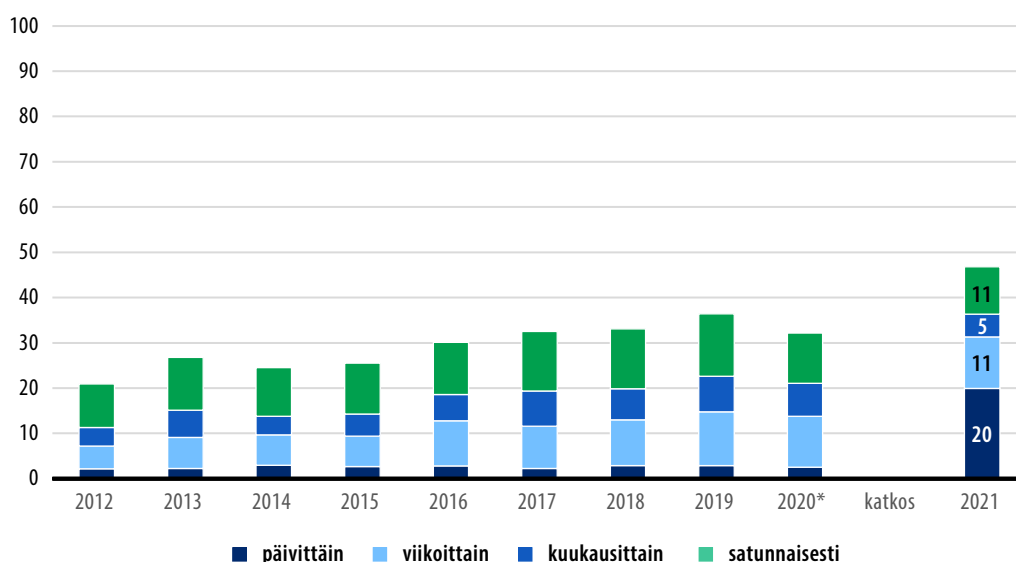


5.2 Etätyö ja työnteon paikat

Työolobarometrissä etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyön tekeminen on yleistynyt vuodesta 2012, josta lähtien sitä on barometrissä seurattu (kuvio 36). Vuoden 2020 barometrissä etätyötä koskevaa kysymystä piti covid-19 pandemian takia muuttaa. Vuonna 2020 kysyttiin, tekikö vastaaja etätyötä ennen koronaviruspandemian puhkeamista. Käytännössä rajausta tarkoitti ajanjaksoa keskimäärin puolen vuoden aikana ennen maaliskuuta 2020. Vuoteen 2019 verrattuna osuudet olivat miltei ennallaan. Satunnaisesti etätyötä tekevien osuus laski hieman. Etätyötä teki päivittäin noin kolme prosenttia palkansaajista ja viikoittain etätyössä oli 11 prosenttia palkansaajista.

Korona-aika on lisännyt etätöiden tekemistä ennennäkemättömällä tavalla. Vuonna 2021 etätöiden kysyntä kysyttiin samalla tavoin kuin ennen pandemiaa, mutta aikasarja ei ole vertailukelpoinen muiden tutkimuksissa toteutettujen muutosten takia. Aikasarjakatkoksesta huolimatta on selvää, että etätöiden tekeminen on yleistynyt valtavasti vuosien 2020 ja 2021 aikana. Esimerkiksi Tilastokeskuksen mukaan etätöitä tekevien palkansaajien osuus oli vuoden 2018 syksyllä 22 prosenttia ja osuus nousi 41 prosenttiin keväällä 2021 (Sutela & Pärnänen 2021, 40). Työolobarometrissä palkansaajista viidennes vastasi syksyllä 2021 tehneensä etätöitä päivittäin viimeisen 12 kuukauden aikana. Lisäksi 11 prosenttia teki etätöitä viikoittain ja 16 prosenttia kuukausittain tai satunnaisesti. Miehet ja naiset tekivät etätöitä yhtä lailla.

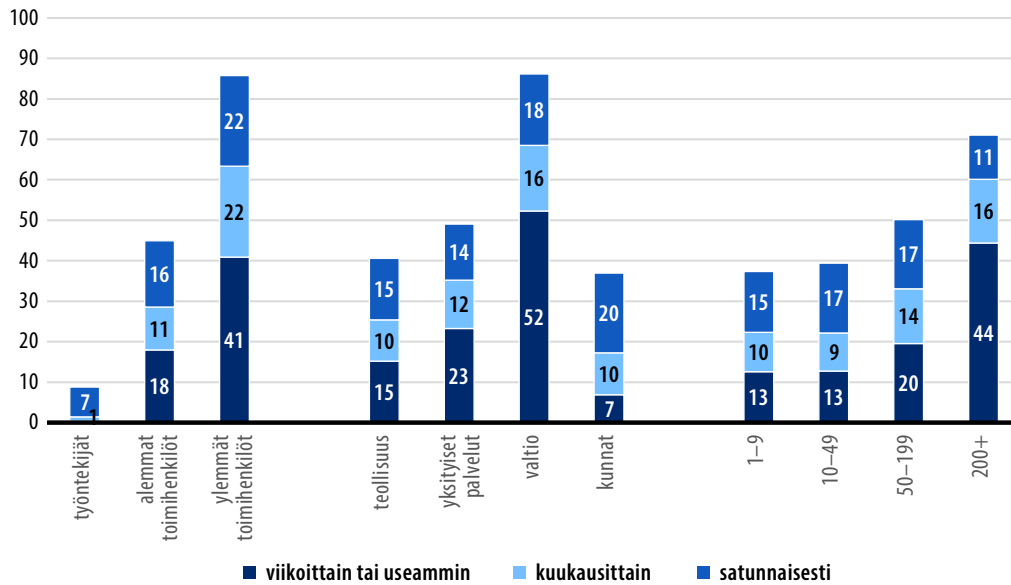
Kuvio 36. Etätöitä viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020¹ ja 2021 (%)



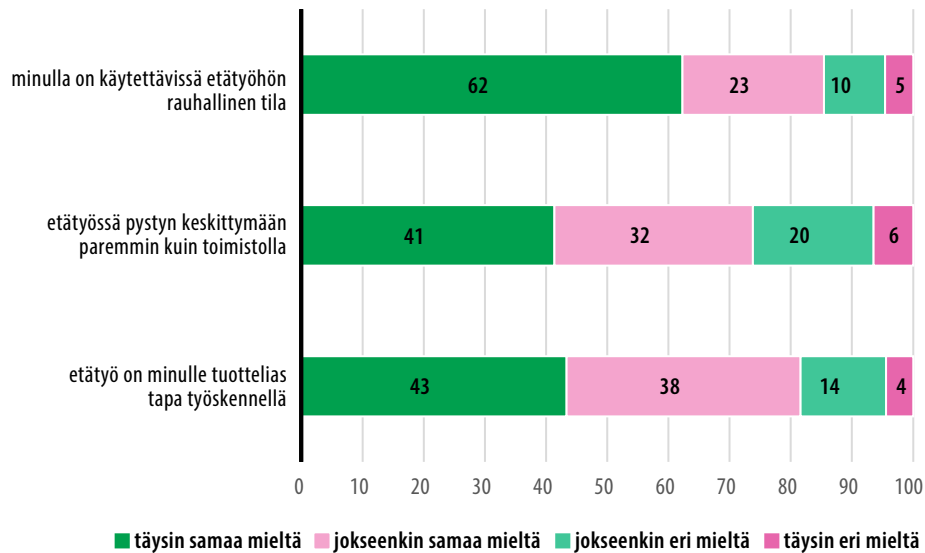
Etätöitä tekevät huomattavasti keskimääräistä enemmän ylemmät toimihenkilöt, valtiolla työskentelevät sekä isojen työpaikkojen työntekijät (kuvio 37). Ylemmistä toimihenkilöistä päivittäin etätöitä teki jopa 41 prosenttia. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 18 prosenttia ja työntekijöillä vain yksi prosentti. Valtiolla työskentelevistä noin puolet oli päivittäisessä etätöissä ja yksityisissä palveluissa työskentelevistäkin 23 prosenttia. Teollisuudessa päivittäistä etätöitä teki 15 prosenttia palkansaajista ja kunnissa seitsemän prosenttia. Yli 200 henkilön työpaikoilla 44 prosenttia palkansaajista teki päivittäin työtä etänä.

¹ Vuonna 2020 ennen koronaviruspandemian puhkeamista

Kuvio 37. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021 (%)



Etätyötä tekevät palkansaajat ovat varsin tyytyväisiä etätyöhön. Suurimmalla osalla on käytössään rauhallinen tila, jossa tehdä töitä. 62 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 23 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. 41 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että pystyy etätyössä keskittymään paremmin kuin toimistolla ja 32 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Etätyön tuotteliaisuudesta oli täysin samaa mieltä 43 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 38 prosenttia etätyötä tekevästä (kuvio 38). Naiset olivat miehiä useammin samaa mieltä siitä, että etätyössä pystyy keskittymään paremmin kuin toimistolla (naiset 78 %, miehet 70 %) sekä etätyön tuotteliaisuudesta (naiset 84 %, miehet 79 %). Siinä, oliko etätyöhön käytettävissä rauhallinen tila, ei ole eroa miesten ja naisten välillä.

Kuvio 38. Etätöön tilat, keskittyminen ja tuotteliaisuus, 2021 (%)

Syksyllä 2021 palkansaajista 61 prosenttia työskenteli työnantajan tiloissa. Kotona tai kesämökillä työskenteli viidennes. Muut työnteon paikat olivat harvinaisempia: seitsemän prosenttia työskenteli asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, viisi prosenttia rakennustyömaalla tai ulkotiloissa, neljä prosenttia kulkuneuvossa ja kaksi prosenttia jossakin muussa paikassa. Naiset työskentelivät miehiä useammin työnantajan tiloissa (miehet 54 %, naiset 69 %). Miehet taas työskentelivät selvästi naisia useammin kulkuneuvossa (miehet 7 %, naiset 1 %) ja rakennustyömaalla tai ulkotiloissa (miehet 9 %, naiset 1 %). Asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa ja kotona tai kesämökillä miehet ja naiset tekivät töitä yhtä lailla.

6 Työn kuormittavuus ja työkyky

Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat työkyvyn perustan. Yksilön osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä sosiaalinen toimintaympäristö muovaavat työkykyä. Työpaikkatasolla työkykyyn vaikuttavat muun muassa johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esimerkiksi sairauspoissaolojen seuranta ja poissaoloihin liittyvät toimintatavat työpaikoilla tukevat työkykyä. Poissaolojen seurannan avulla voidaan tunnistaa työkyvyn uhkia varhaisessa vaiheessa ja puuttua niihin.²

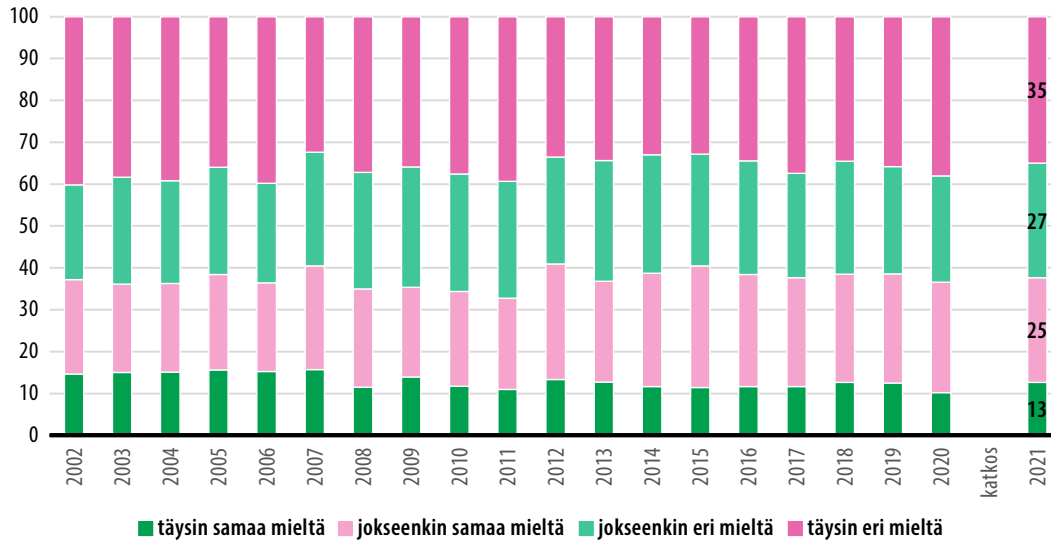
Työolobarometrissä tarkastellaan kokemuksia työn fyysisestä ja henkisestä rasittavuudesta sekä työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Lisäksi saadaan tietoja sairauspoissaoloista. Työolobarometrin työkykyyn ja työn kuormittavuuteen liittyvää tietosisältöä vahvistettiin vuonna 2019, jolloin tutkimukseen lisättiin kysymyksiä työuupumuksen ja haitallisen stressin kokemisesta.

6.1 Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus

Kokemukset työn fyysisestä raskaudesta ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan parinkymmenen vuoden ajan (kuvio 39). Vuonna 2021 palkansaajista 13 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa fyysisesti ja neljännes oli jokseenkin samaa mieltä. Miesten ja naisten vastauksissa ei juuri ole eroja.

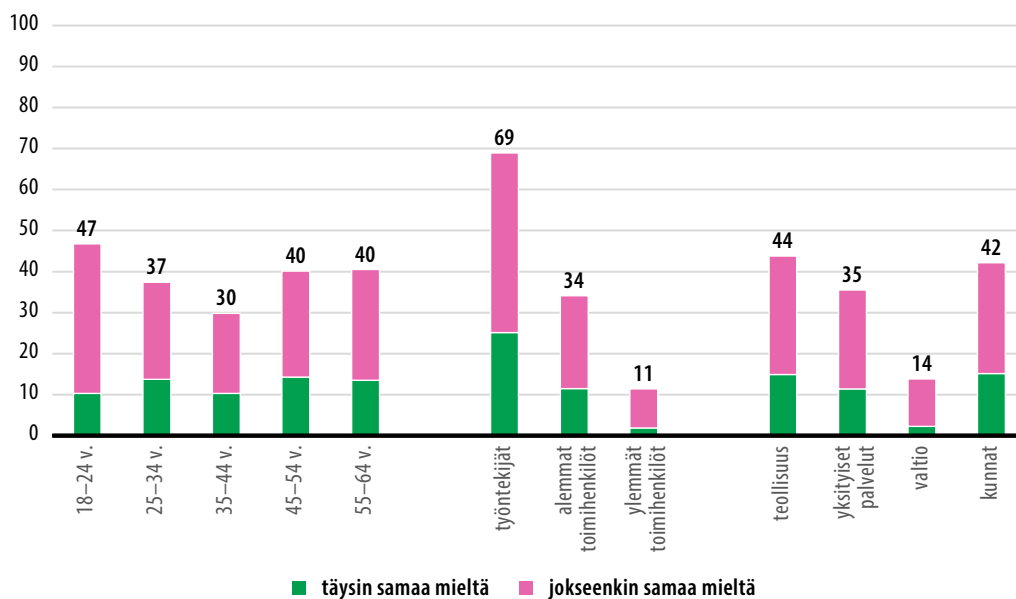
² Lisää tietoa työkyvystä löytyy mm. Työterveyslaitoksen internet-sivuilta: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Kuvio 39. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021 (%)



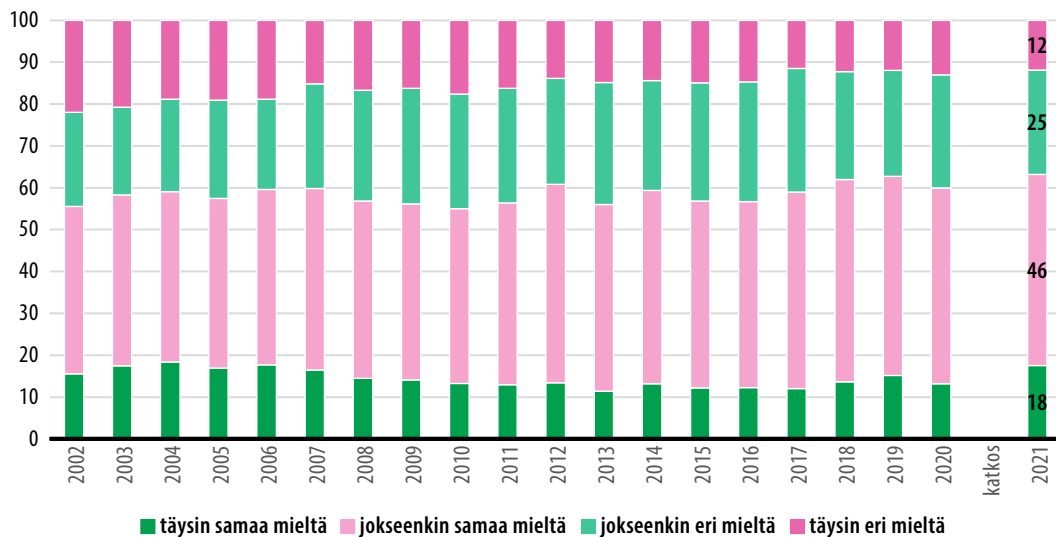
Työnsä kokevat fyysisesti raskaaksi etenkin nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat (kuvio 40). Varsinkin työntekijöiden työ on fyysisesti raskasta, heistä (täysin tai jokseenkin) samaa mieltä oli 69 prosenttia (vrt. 34 % alemmista toimihenkilöistä ja 11 % ylemmistä toimihenkilöistä). Teollisuuden palkansaajista 44 prosenttia ja kuntien palkansaajista 42 prosenttia tekee fyysisesti raskasta työtä. Yksityisissä palveluissa osuus on 35 prosenttia ja valtiolla vain 14 prosenttia.

Kuvio 40. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



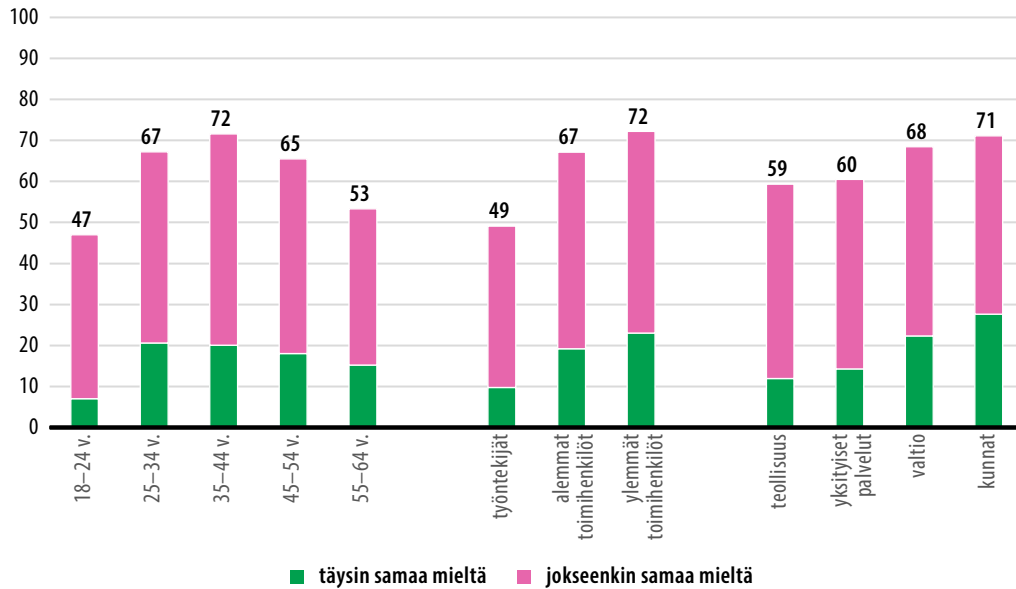
Kahden vuosikymmenen aikana suurin muutos kokemuksissa oman työn henkisestä rasittavuudesta on, että aikaisempaa harvempi on täysin eri mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Vuonna 2002 osuus oli 22 prosenttia ja vuonna 2020 se oli kutistunut 13 prosenttiin. Toisin sanoen aikaisempaa useammin palkansaajat kokevat, että työ rasittaa henkisesti ainakin hieman (kuvio 41). Vuonna 2021 palkansaajista 18 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa henkisesti ja jopa 46 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Miehet ja naiset kokevat työnsä henkisesti raskaaksi liki yhtä usein.

Kuvio 41. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021 (%)



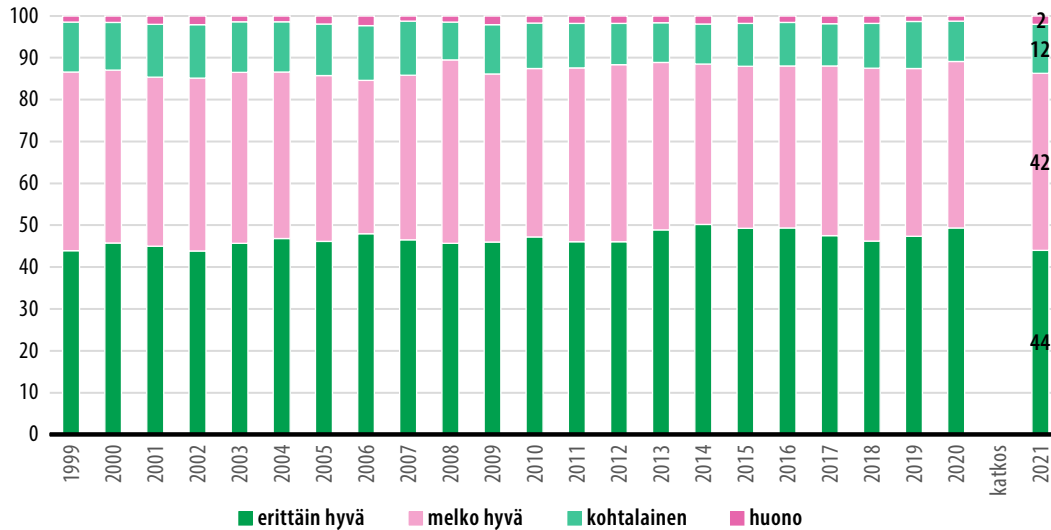
Keskimmäiset ikäryhmät kokevat useimmin, että oma työ on henkisesti raskasta. Jopa 72 prosenttia 35-44-vuotiaista oli väittämstä täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Toimihenkilöt kokevat selvästi työntekijöitä useammin, että työ rasittaa henkisesti (49 % työntekijöistä, 67 % alemmista toimihenkilöistä ja 72 % ylemmistä toimihenkilöistä). Julkisella sektorilla työ koetaan useammin henkisesti raskaana yksityiseen sektoriin verrattuna. Korkeimmat osuudet ovat kunnissa työskentelevillä palkansaajilla: 71 prosenttia oli samaa mieltä (kuvio 42).

Kuvio 42. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



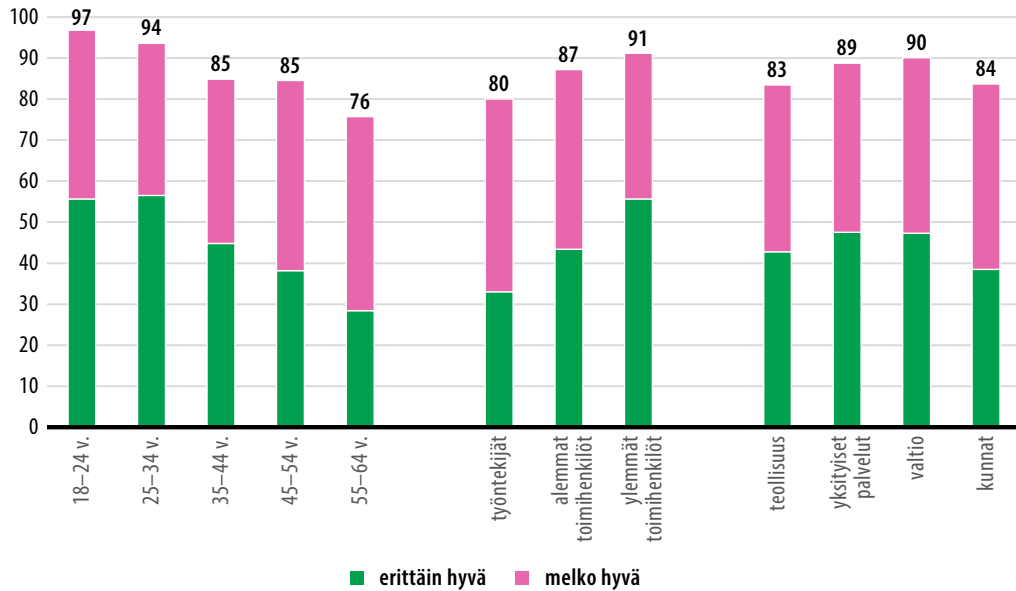
6.2 Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin

Työkyky kuvaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Työolobarometrissä vastaajia on pyydetty arvioimaan omaa työkykyä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin vuodesta 1999 lähtien. Muutokset työkyvyssä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ovat hyvin maltillisia. Aivan viime vuosina hieman aikaisempaa suurempi osuus arvioi työkykynsä erittäin hyväksi (44 % vuonna 1999 ja 49 % vuonna 2020). Vuoden 2021 tulokset poikkeavat tästä, mutta työolobarometrin menetelmämuutosten vuoksi uusimmat tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia edellisvuosiin nähden. Vuonna 2021 palkansaajista 44 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja 42 prosenttia hyväksi. Työkykynsä kohtalaiseksi koki 12 prosenttia ja huonoksi kaksi prosenttia (kuvio 43). Miesten ja naisten vastaukset ovat hyvin samankaltaisia.

Kuvio 43. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021 (%)

Etenkin nuorimmat ikäryhmät kokevat työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Osuudet hipovat 18–24-vuotiailla ja 25–34-vuotiailla sataa prosenttia (97 % ja 94 %). Yli 54-vuotiaista noin kolme neljästä arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi. Osuus on ikäryhmistä alhaisin (kuvio 44). Toimihenkilöillä työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on parempi kuin työntekijöillä. Työntekijöistä neljä viidestä kokee työkykynsä hyväksi verrattuna 87 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 91 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat kuitenkin selvästi pienempiä työkyvyn kokemuksissa kuin työn fyysisessä rasittavuudessa. Työntekijät kokevat työnsä huomattavasti useammin fyysisesti raskaaksi (69 %), mutta harvempi kokee työkykynsä olevan heikentynyt suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla on hieman muita sektoreita korkeammat osuudet heitä, jotka kokevat työkykynsä hyväksi työn fyysisiin vaatimuksiin nähden (teollisuudessa 83 %, yksityisissä palveluissa 89 %, valtiolla 90 %, kunnissa 84 %).

Kuvio 44. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



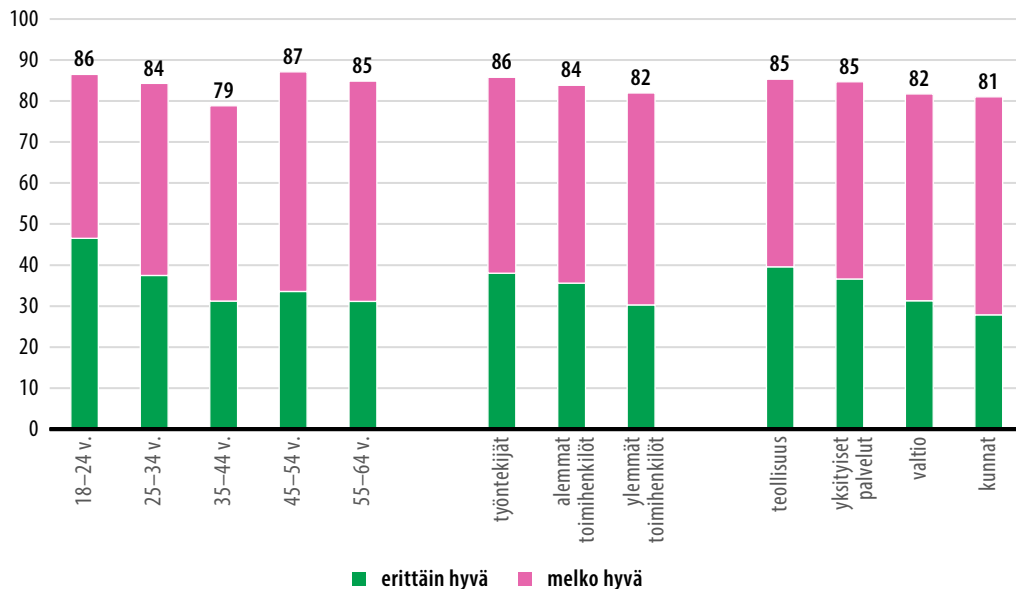
Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin kehittyi vuosien 1999–2020 välillä myönteiseen suuntaan, joskin muutokset ovat melko pieniä. Niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi, nousi 34 prosentista 41 prosenttiin. Samalla niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi laski 16 prosentista kymmeneen prosenttiin (kuvio 45). Vuosi 2021 ei ole täysin vertailukelpoinen aikaisempien vuosien kanssa. Vuonna 2021 palkansaajista 35 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja 49 prosenttia melko hyväksi. Kohtalaiseksi työkykynsä koki 14 prosenttia ja huonoksi kolme prosenttia. Miesten ja naisten vastauksissa ei juuri ole eroja.

Kuvio 45. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021 (%)



Ikäryhmistä 35-44-vuotiaat kokivat muita harvemmin työkykynsä hyväksi (79 % vs. 84–87 % muissa ikäryhmissä). Työntekijät arvioivat työkykyään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin hieman toimihenkilöitä myönteisemmin. Työntekijöistä 86 prosenttia vastasi työkykynsä olevan hyvä verrattuna 84 prosenttiin alemmista ja 82 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Ylemissä toimihenkilöissä on myös vähiten niitä, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi (30 %). Arviot ovat myönteisempiä yksityisellä sektorilla julkiseen verrattuna. Kunnissa työkykynsä erittäin hyväksi kokevien osuus on pienin (28 %) (kuvio 46).

Kuvio 46. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



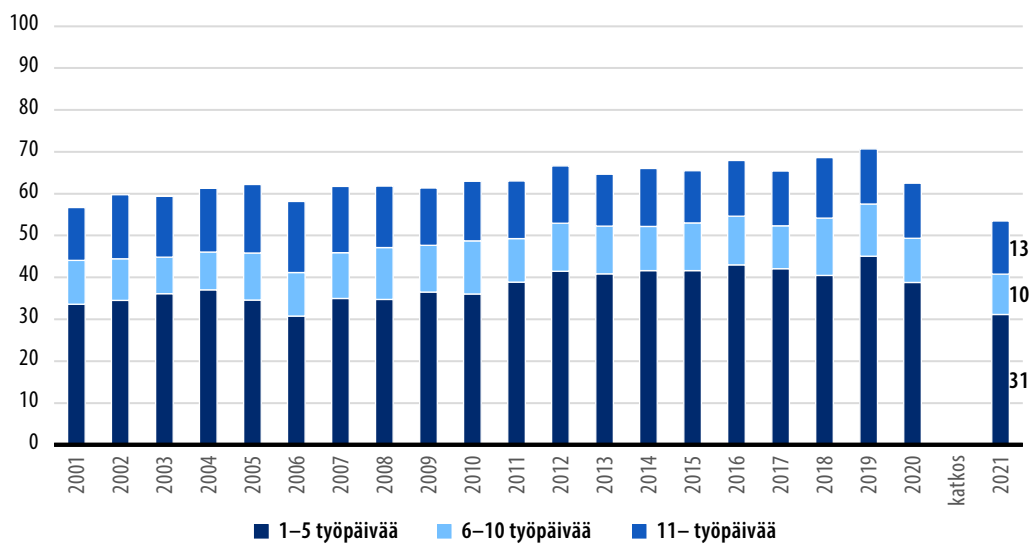
6.3 Sairauspoissaolot

Pandemia-aika on vähentänyt palkansaajien sairauspoissaoloja. Poissaolojen osuus putosi selvästi vuosien 2019 ja 2020 välillä. Muissakin tutkimuksissa on havaittu sama trendi, palkansaajat ovat sairastelleet vähemmän covid-19-pandemian aikana muun muassa etätöiden, hygieniatoimien, turvateäisyyksien ja kasvomaskien ansiosta (esim. Sutela & Pärnänen 2021, 120). Pandemia katkaisi pidemmän aikavälin trendin, sillä työolobarometrin mitaamat sairauspoissaolot lisääntyivät melko johdonmukaisesti vuosien 2001–2019 välillä (kuvio 47).

Vuonna 2021 palkansaajista 54 prosenttia oli ollut työstä poissa oman sairauden takia viimeisen 12 kuukauden aikana. 31 prosentille poissaolopäiviä kertyi enintään viisi,

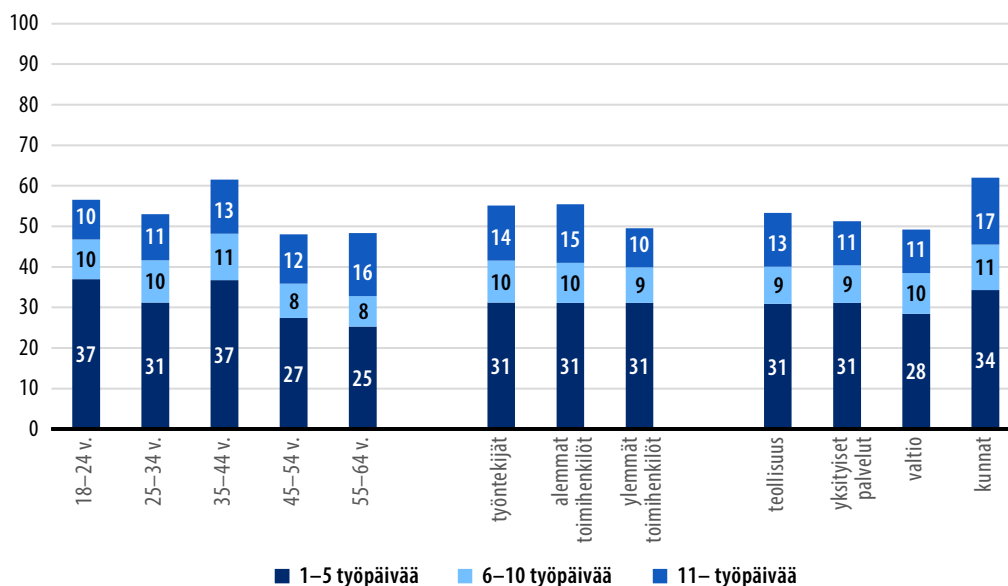
kymmenellä prosentilla poissaoloja oli 6-10 työpäivää ja 13 prosentilla poissaolot kestivät kauemmin. Sairauspoissaoloja kertyi palkansaajille keskimäärin kahdeksan työpäivää vuonna 2021. Mediaani on yksi päivä. Sairauden takia poissaolleille laskettu keskiarvo on 14 päivää ja mediaani on viisi päivää.

Kuvio 47. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021 (%)



Miehistä 49 prosenttia ja naisista 58 prosenttia oli työstä poissa sairauden takia. Naisille kertyi miehiä enemmän lyhyitä poissaoloja (29 % miehistä ja 33 % naisista) sekä yli kymmenen työpäivää kestäviä poissaoloja (10 % miehistä ja 15 % naisista). 6-10 työpäivän mittaisia poissaoloja miehillä ja naisilla oli suurin piirtein saman verran. Ikäryhmittäin poissaoloja oli eniten 35-44-vuotiailla (62 %). Pitkiä poissaoloja kertyi selvästi eniten iäkkäimmille. Yli kahden viikon poissaoloja oli 16 prosentilla 55 vuotta täyttäneistä (kuvio 48).

Kuvio 48. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt eroavat ylemmistä toimihenkilöistä siinä, että heille kertyi enemmän pitkiä poissaoloja (työntekijät 14 %, alemmat toimihenkilöt 15 % ja ylemmät toimihenkilöt 10 %). Työnantajasektoreista kunta-ala erottuu muista, siellä poissaoloja kertyi eniten (62 %). Kunnissa on myös eniten niitä, joiden poissaolot ovat kestäneet yli kaksi viikkoa (17 %).

6.4 Työuupumus ja haitallinen stressi

Työolobarometrin työuupumusta mittaavat kysymykset perustuvat kansainväliseen ja kansalliseen tutkimukseen (esim. Schaufeli et al. 2020, Hakanen 2004). Kysymysten tarkoitus on mitata työuupumusta mahdollisimman kattavasti. Työuupumuksen neljä keskeistä oiretta ovat kroonistunut väsymys, kyynistyminen, keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet. Työolobarometrissä kysytään, miten usein vastaaja kokee työssään näitä tunteita.

Krooninen väsymys, kyynistyminen ja keskittymisvaikeudet ovat oireista selvästi yleisempiä kuin tunteiden hallinnan vaikeudet (kuviot 48 ja 49). Vuonna 2021 palkansaajista 15 prosenttia koki itsensä usein tai aina henkisesti uupuneeksi työssään. 13 prosenttia koki, että ei ole kiinnostunut eikä innostunut työstään (usein tai aina). 11 prosenttia koki, että ei usein pysty keskittymään hyvin työskennellessään (0 % vastasi aina). Sen sijaan vain kaksi

prosenttia vastasi kokevansa usein, että ei pysty työssään hallitsemaan tunteitaan (0 % vastasi aina).

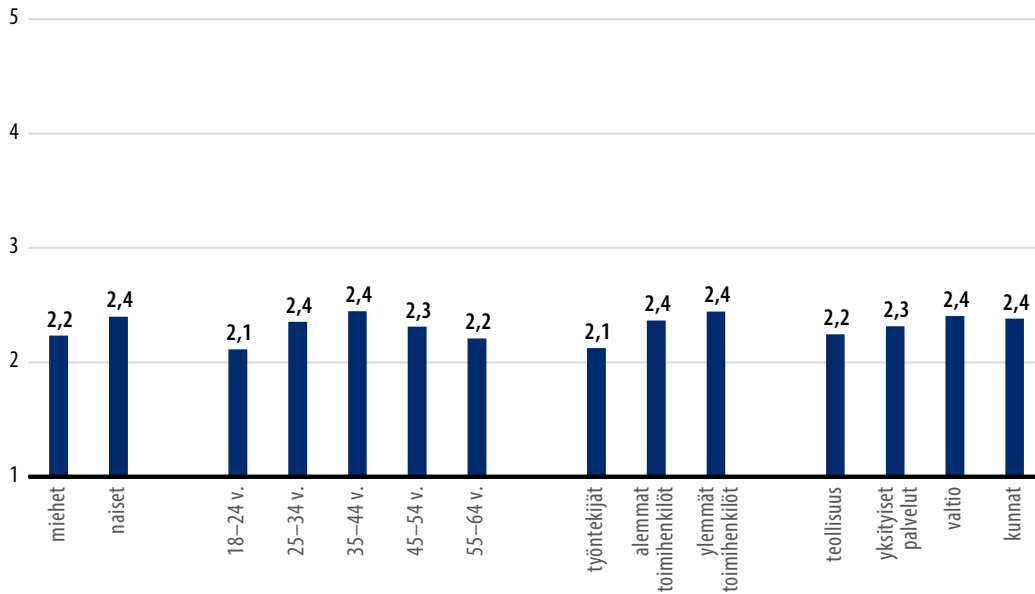
Kuvio 49. Työuupumuksen oireita työssään kokevat, 2021 (%)



Barometrin työuupumusta mittaavien kysymysten tarkoitus on antaa tietoja, miten paljon työuupumusta koetaan eri vuosina sekä selvittää palkansaajaryhmien eroja sen kokemisessa. Kysymyksistä voi laskea tätä varten summamuuttujan, joka kuvaa työuupumusta neljän oireen yhdistelmänä. Kun työuupumusta mittaavien kysymysten vastaukset laskeetaan yhteen ja muunnetaan ne asteikolle 1–5, kaikkien palkansaajien keskiarvo vuodelle 2021 on 2,3. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työuupumusta.

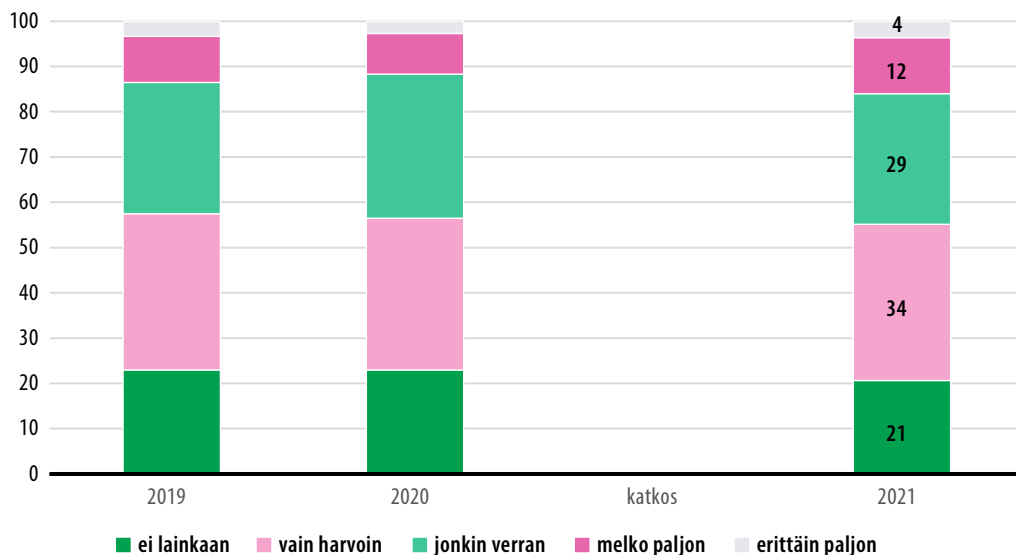
Summamuuttujan keskiarvossa ei tapahtunut muutoksia vuosien 2019 ja 2020 välillä, jolloin tuloksia voi verrata eli työuupumus oli yhtä yleistä vuosina 2019 ja 2020. Vuonna 2021 naiset, 25-44-vuotiaat, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät kokivat muita enemmän työuupumusta (kuvio 50).

Kuvio 50. Työuupumuksen kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (summamuuttujan keskiarvot)



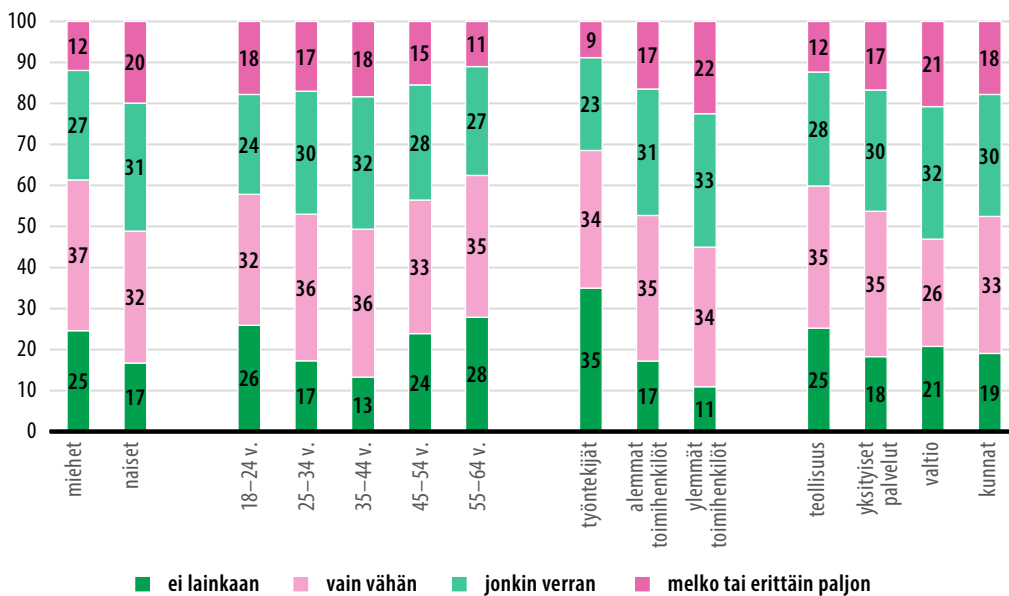
Työuupumuksen lisäksi työolobarometrissä kysytään haitallisen stressin kokemisesta. Se määritellään barometrissä seuraavasti: ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä”. Vuosien 2019 ja 2020 välillä stressin kokemisessa ei tapahtunut muutoksia. Vuonna 2021 palkansaajista 12 prosenttia koki stressiä melko paljon ja neljä prosenttia erittäin paljon (kuvio 51).

Kuvio 51. Haitallisen stressin kokeminen, 2019–2020 ja 2021 (%)



Naiset kokevat haitallista stressiä miehiä useammin (kuvio 52). Vuonna 2021 naisista jopa viidennes koki stressiä melko tai erittäin paljon verrattuna 12 prosenttiin miehistä. Ikäryhmistä eniten stressiä kokivat 35–44-vuotiaat. Ylempistä toimihenkilöistä jopa 22 prosenttia kertoi kokevansa stressiä melko tai erittäin paljon. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 17 prosenttia ja työntekijöillä yhdeksän prosenttia. Työnantajasektoreittain selvästi vähiten stressiä kokivat teollisuuden palkansaajat (12 % koki melko tai erittäin paljon).

Kuvio 52. Haitallisen stressin kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



Työolobarometrin tulokset työn henkisestä raskaudesta, työuupumuksesta sekä haitallisen stressin kokemisesta ovat keskenään hyvin samansuuntaisia. Keskimmäiset ikäryhmät, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät arvioivat muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi sekä raportoivat muita enemmän työuupumuksen oireita ja stressin tuntemuksia. Naiset kokevat työuupumusta ja haitallista stressiä miehiä enemmän, mutta molemmat sukupuolet arvioivat yhtäläisesti työnsä henkistä raskautta.

7 Hyvinvointi työssä

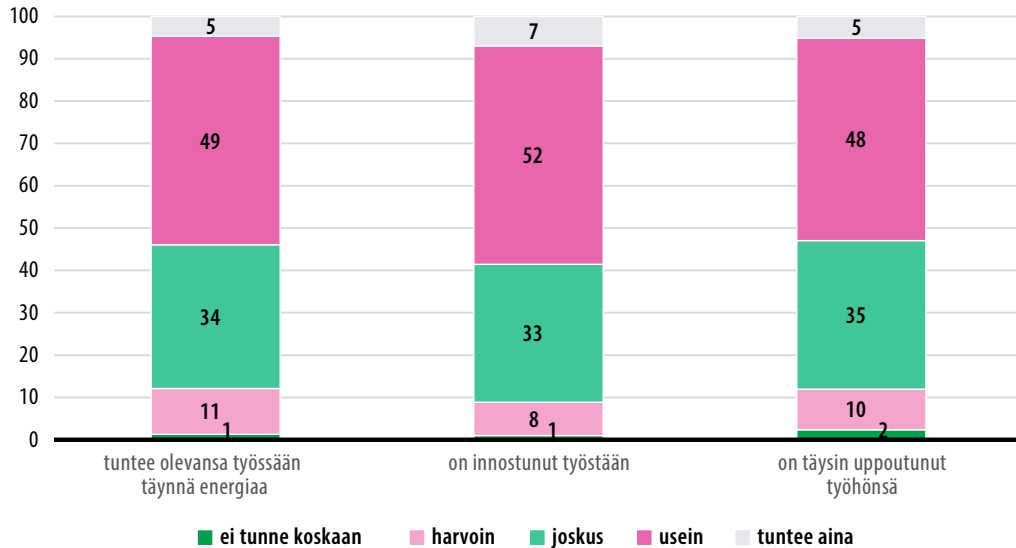
Huomio hyvinvointiin työssä on tullut työelämän laadusta käytävään keskusteluun positii-visen psykologian nousun myötä 2000-luvulla. Työhyvinvointi ei määrity ainoastaan siten, että hyvinvointia ja työkykyä heikentäviä asioita korjataan, vaan lisäksi työstä löytyy hyvinvointia nostavia voimavaroja. Kysymys on siitä, mikä tekee työstä merkityksellistä ja mielekäästä. Voimavaroja löytyy niin työtehtävistä, siitä, miten työt on järjestetty, työhön liittyvistä sosiaalisista suhteista kuin organisaatiotasoltakin. (ks. Hakanen 2011.) Tässä luvussa keskitytään työn imun ja merkityksellisyyden kokemuksiin, nämä kertovat palkansaajien kokemasta hyvinvoinnista, sekä vaikutusmahdollisuuksiin, jotka ovat yksi tärkeä voimavara työssä.

7.1 Työn imu ja merkityksellisyys

Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä, johon liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, halusta panostaa työhön sekä sinnikkyydestä vastoinkäymisen hetkinä. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen puolestaan on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Työn imuun vaikuttavat keskeisimmin mahdollisuudet käyttää taitojaan työssä monipuolisesti ja oppia ja kehittyä edelleen, välitön palaute työssä suoriutumisesta sekä työskentely tiimissä, jolla on vaikutusmahdollisuuksia ja kyvykkyyttä ja joka kokee tekevänsä mielekäästä ja vaikuttavaa työtä. (ks. esim. Hakanen & Kaltiainen 2020.)

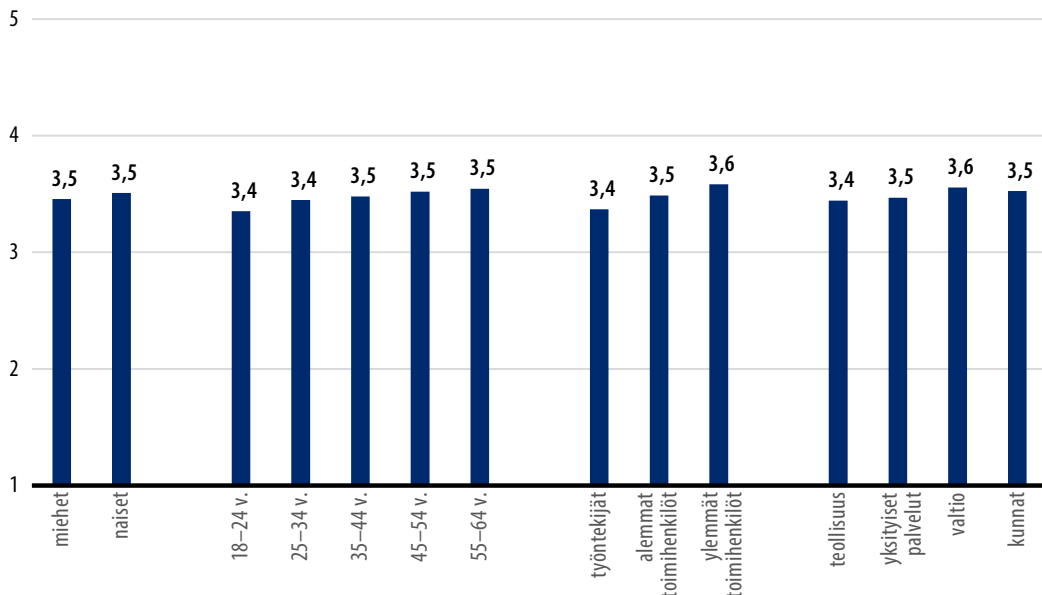
Työolobarometrissä on selvitetty palkansaajien kokemaa työn imua kolmen väittämän avulla, jotka kuvaavat työn imun ulottuvuuksia. Palkansaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he kokevat työssään olevansa täynnä energiaa, olevansa innostuneita työstään ja olevansa täysin uppoutuneita työhönsä. Innostuneisuutta työstään koki aina tai usein 59 prosenttia palkansaajista. 54 prosenttia koki aina tai usein olevansa työssään täynnä energiaa ja 53 prosenttia koki aina tai usein työhön uppoutumista (kuvio 53). Työssään innostuneisuuden kokemuksia koki vain harvoin tai ei koskaan yhdeksän prosenttia palkansaajista. Niiden osuus, jotka harvoin tai eivät koskaan koe olevansa työssään täynnä energiaa tai olevansa täysin uppoutunut työhönsä on isompi, 13 prosenttia.

Kuvio 53. Työn imun kokemukset työssä, 2021 (%)



Edellä kuvatuista kolmesta väittämästä voi laskea summamuuttujan, joka kuvaa työn imua kokonaisuutena. Kun työn imua mittaavien kysymysten vastaukset lasketaan yhteen ja muunnetaan ne asteikolle 1–5, kaikkien palkansaajien keskiarvo on 3,5. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työn imua. Erot eri palkansaajaryhmien välillä työn imun kokemisessa ovat melko pieniä. Miehet ja naiset kokevat työn imua miltei yhtäläisesti, vanhemmissa ikäryhmissä, ylemmillä toimihenkilöillä ja valtiolla työskentelevillä työn imun kokemukset ovat vähän keskimääräistä yleisempiä (kuvio 54).

Kuvio 54. Työn imun kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (summamuuttujan keskiarvot)

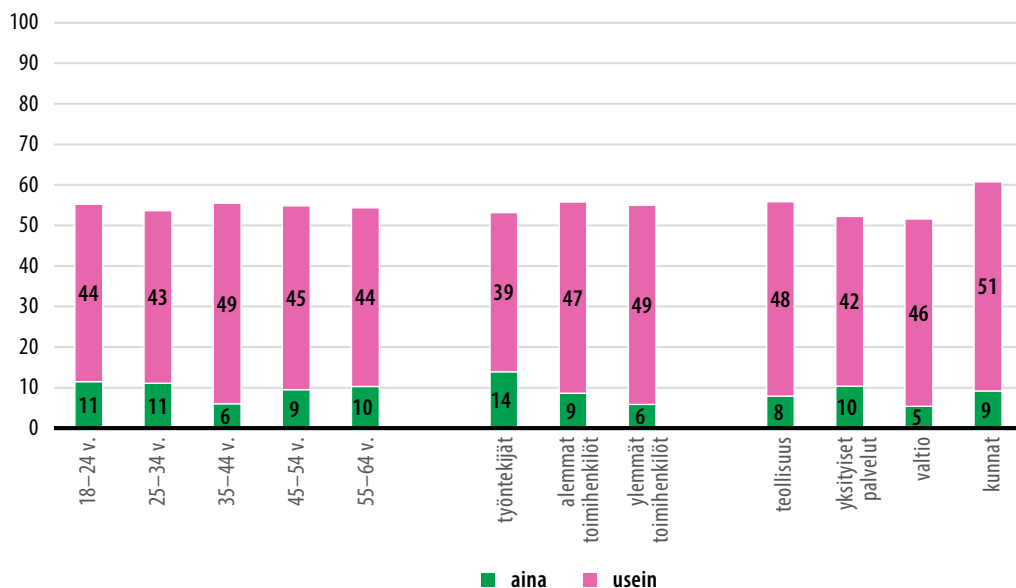


Työn imua mittaavat kysymykset olivat mukana myös vuoden 2019 työolobarometrissä. Tuloksia ei voi suoraan verrata vuosien 2019 ja 2021 välillä tutkimuksen menetelmämuutosten vuoksi. Kuitenkin on huomionarvoista, että vuonna 2019 naiset kokivat työn imua miehiä enemmän ja työn imu oli kuntasektorilla yleisintä. Vuoden 2021 tarkastelussa sukupuolten väliset erot ovat tasoittuneet eikä kuntasektori enää selvästi erotu muiden työnantajasektoreiden joukosta.

Vuoden 2021 työolobarometrissä palkansaajilta kysyttiin myös yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemisesta työssä sekä siitä, kuinka merkitykselliseksi he kokevat työnsä. Yhteisöllisyyttä koki aina yhdeksän prosenttia ja usein 45 prosenttia palkansaajista. Vain kaksi prosenttia vastasi, että ei koskaan koe yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunnetta ja 14 prosenttia koki tunnetta harvoin. Miesten ja naisten kokemukset ovat varsin samankaltaisia.

Ikäryhmistä erottuvat 35–44-vuotiaat. Heistä ainoastaan kuusi prosenttia koki aina yhteisöllisyyttä, kun muilla ikäryhmillä vastaava osuus on noin kymmenen prosenttia. Työntekijöistä jopa 14 prosenttia vastasi kokevansa yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteita aina verrattuna yhdeksään prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja kuuteen prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Jos tarkasteluun otetaan myös ne, jotka vastasivat kokevansa yhteisöllisyyden tunteita usein, erot eri ikäryhmien ja sosioekonomisen aseman mukaan tasoittuvat. Työnantajasektoreista erottuu kunta-ala, jossa yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemukset ovat yleisimpiä (kuvio 55).

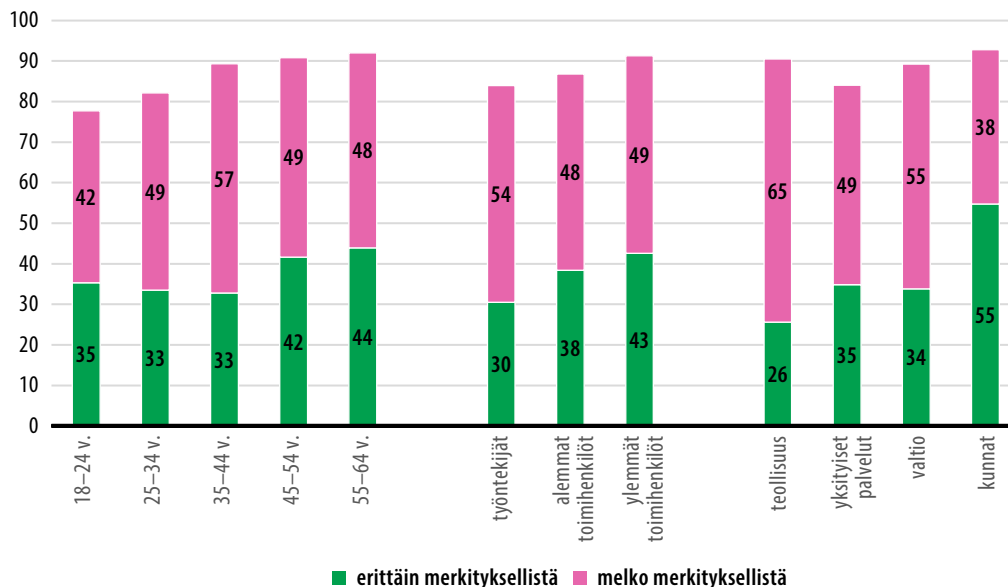
Kuvio 55. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunne työssä ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



Palkansaajista suurin osa kokee työnsä joko erittäin merkitykselliseksi (37 %) tai melko merkitykselliseksi (50 %). Vain yksi vastaaja sadasta koki, että työ ei ole lainkaan merkityksellistä. Naiset kokevat työnsä erittäin merkitykselliseksi miehiä useammin. 42 % naisista ja 32 % miehistä koki työnsä erittäin merkityksellisenä ja 46 prosenttia naisista ja 54 prosenttia miehistä koki työnsä melko merkitykselliseksi. 11 prosenttia naisista ja 13 prosenttia miehistä vastasi, että työ ei ole erityisen merkityksellistä. Yksi prosentti molemmista sanoi, että työ ei ole lainkaan merkityksellistä.

Ikäryhmistä vanhimmat kokevat työnsä merkitykselliseksi nuorempia useammin (kuvio 56). 35 ikävuodesta lähtien jopa noin 90 prosenttia arvioi, että työ on erittäin tai melko merkityksellistä. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat muita useammin, että työ on erittäin (43 %) tai melko (49 %) merkityksellistä. Alemmilla toimihenkilöillä osuudet ovat 38 ja 48 prosenttia ja työntekijöillä 30 ja 54 prosenttia. Kuntasektori erottuu muista, siellä jopa 55 prosenttia arvioi työnsä erittäin merkitykselliseksi ja 38 prosenttia melko merkitykselliseksi.

Kuvio 56. Oman työn kokeminen merkitykselliseksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021 (%)



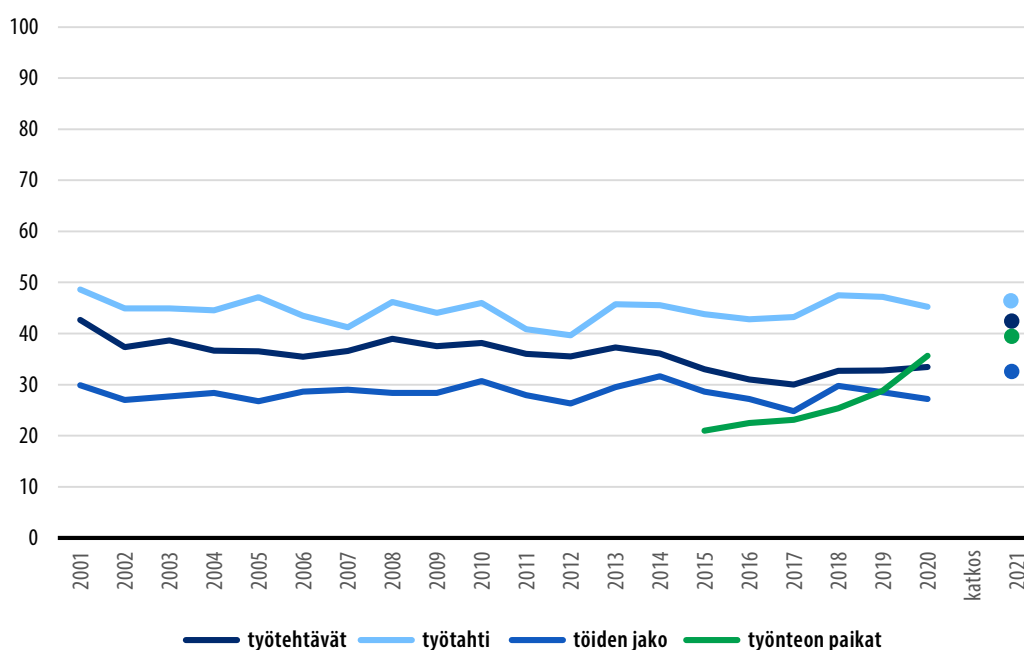
7.2 Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuudet ovat muuttuneet verrattain vähän 2000-luvulla. Vuosien 2001 ja 2020 välillä niiden osuus, joilla on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakamiseen pieneni hieman. Vuonna 2015 barometriin lisättiin

kysymys mahdollisuuksista vaikuttaa työnteon paikkoihin, ja osuus on ollut kasvussa koko seuranta-ajan (kuvio 57). Etenkin vuosien 2019 ja 2020 välillä osuus nousi selvästi. Samaan aikaan etätöiden tekeminen lisääntyi koronapandemian seurauksena.

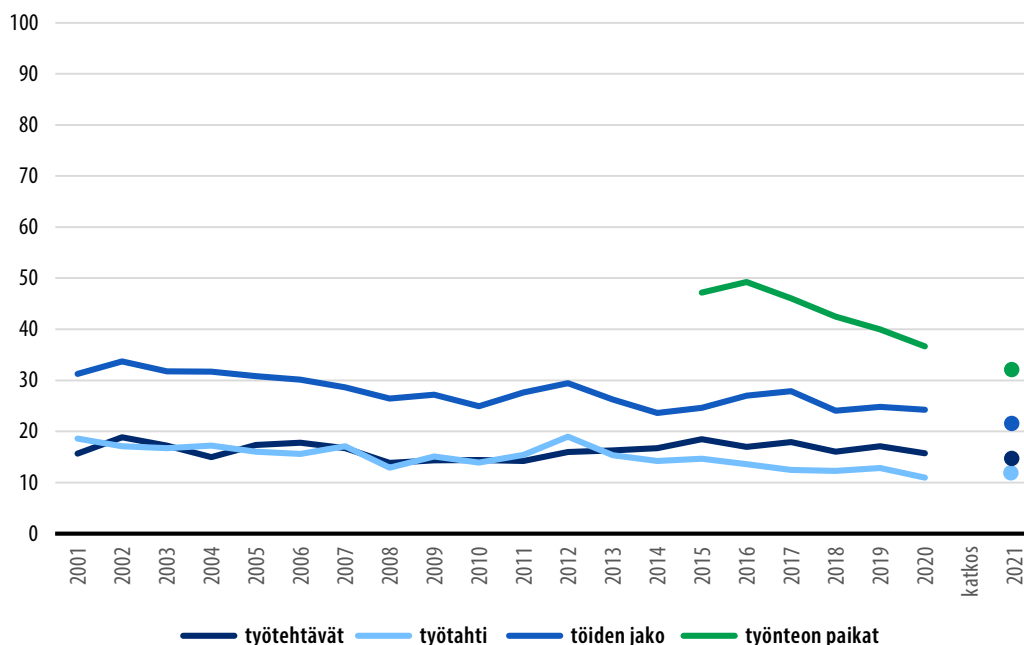
Vuoden 2021 tulokset eroavat kuvatusista trendistä, vaikutusmahdollisuudet ovat korkeammalla tasolla, mutta tuloksia ei voi suoraan verrata aikaisempiin vuosiin. Tilastokeskuksen korona-ajan työoloista kertovan tutkimuksen mukaan vaikutusmahdollisuudet työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön ja työmäärään ovat vuosien 2018 ja 2021 välillä hieman kohentuneet, mutta vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat puolestaan heikentyneet. Tutkimusraportissa kuvataan niitä, joilla on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia. (ks. Sutela & Pärnänen 2021, 62–64.)

Kuvio 57. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon ja työnteon paikkoihin, *paljon tai melko paljon*, 2001–2020 ja 2021 (%)



Tarkemman kuvan vaikutusmahdollisuuksien kehittymisestä saa, kun tarkastelee myös niitä palkansaajia, joilla vaikutusmahdollisuuksia ei ole lainkaan. Niiden osuus, jotka eivät ollenkaan voi vaikuttaa työtahtiin ja töiden jakoon, on hieman pienentynyt vuosien 2001 ja 2020 välillä. Myös niiden osuus, jotka eivät voi lainkaan vaikuttaa työnteon paikkoihin, on pudonnut vuosien 2015 ja 2020 välillä. Työtehtäviin vaikuttamisessa ei ole tapahtunut muutosta (kuvio 58).

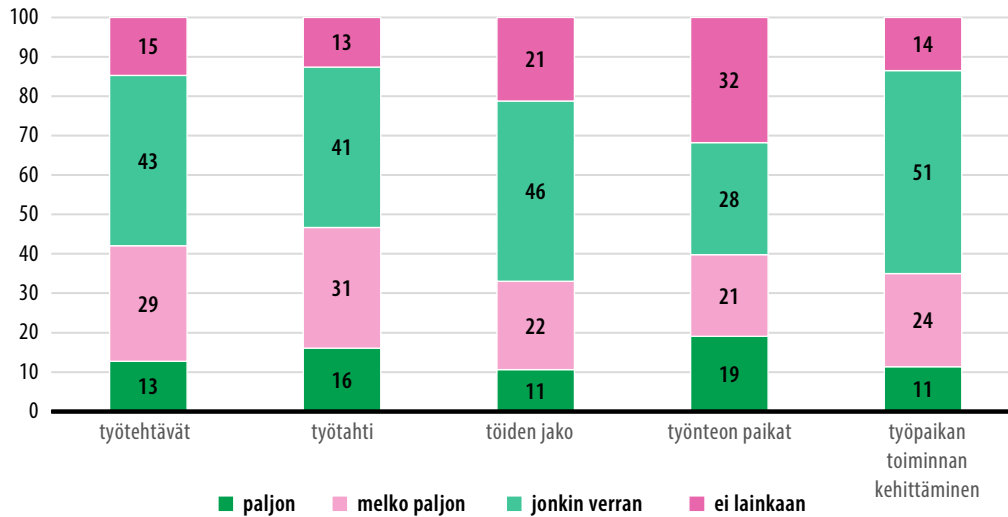
Kuvio 58. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon ja työnteon paikkoihin, ei lainkaan, 2001–2020 ja 2021 (%)



Yleiskuva on, että pitkällä aikavälillä hieman aiempaa useammalla palkansaajalla on *jonkin verran* mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin ja töiden jakoon. Työtehtävien osalta vastaava muutosta ei vuosien 2001 ja 2020 välillä näy. Vuonna 2021 on kuitenkin viitteitä siitä, että vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön olisivat hieman lisääntymässä, mutta tarvitaan vielä lisää tutkimus- ja seurantatietoja, jotta asiasta voisi varmistua. Vaikutusmahdollisuudet työnteon paikkoihin ovat viime vuosina lisääntyneet selvästi.

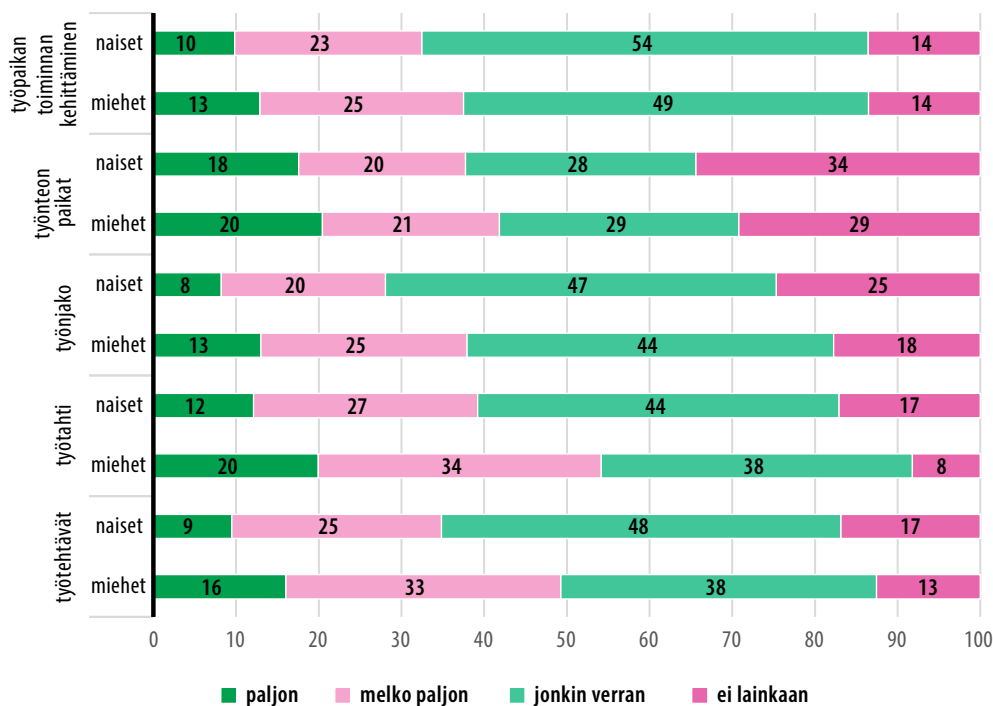
Vuonna 2021 palkansaajilla oli eniten vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin (42 %:lla paljon tai melko paljon) sekä työtahtiin (47 %:lla paljon tai melko paljon). Töiden jakoon vaikuttaminen oli harvinaisinta, vain kolmannes palkansaajista pystyi vaikuttamaan siihen melko paljon tai paljon. Työnteon paikkoihin vaikuttamisessa vastaava osuus on 40 prosenttia (kuvio 59). Vuoden 2021 työolobarometriin lisättiin uusi kysymys, kuinka paljon voi vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen. 11 prosentilla oli siihen paljon ja 24 prosentilla melko paljon vaikutusmahdollisuuksia. 14 prosenttia ei lainkaan voinut vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Kuvio 59. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, 2021 (%)



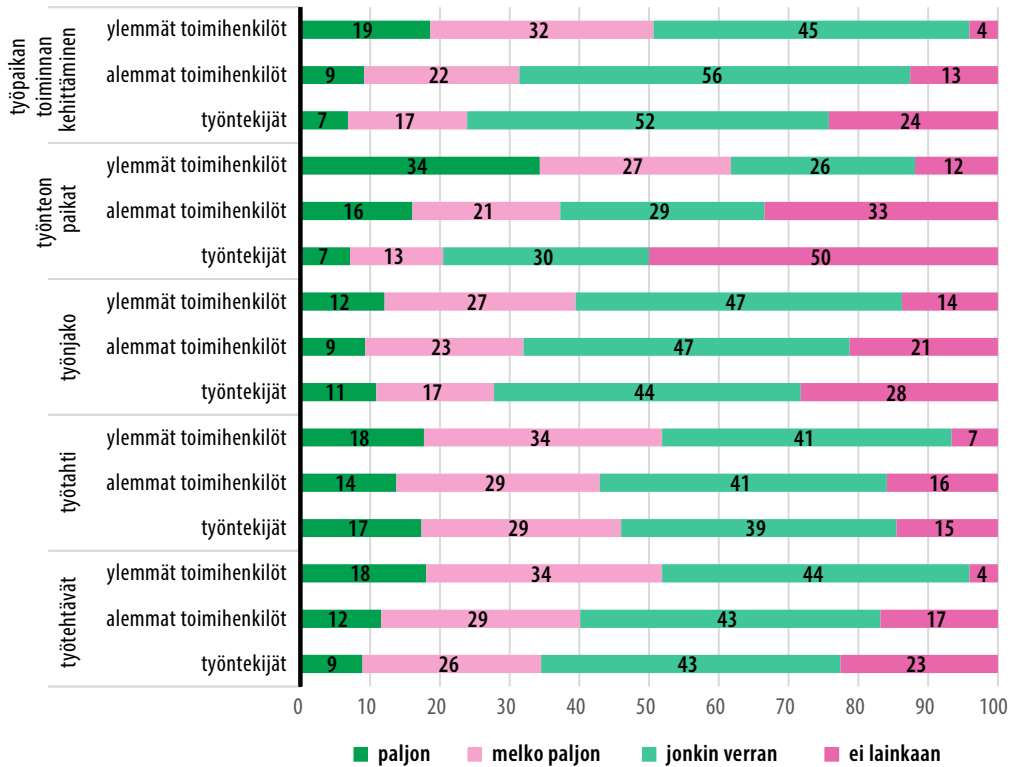
Miehillä on naisia paremmat vaikutusmahdollisuudet työssään (kuvio 60). Suurimmat erot ovat mahdollisuuksissa vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon. Työtehtäviin voi vaikuttaa liki puolet miehistä ja noin kolmannes naisista, työtahtiin voi vaikuttaa 54 prosenttia miehistä ja 39 prosenttia naisista ja työnjakoon voi vaikuttaa 38 prosenttia miehistä ja 28 prosenttia naisista (paljon tai melko paljon). Vaikutusmahdollisuuksissa työnteon paikkoihin (miehet 41 % ja naiset 38 %) ja työpaikan toiminnan kehittämiseen (miehet 38 % ja naiset 33 %) sukupuolten väliset erot ovat pienempiä.

Kuvio 60. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sukupuolen mukaan, 2021 (%)



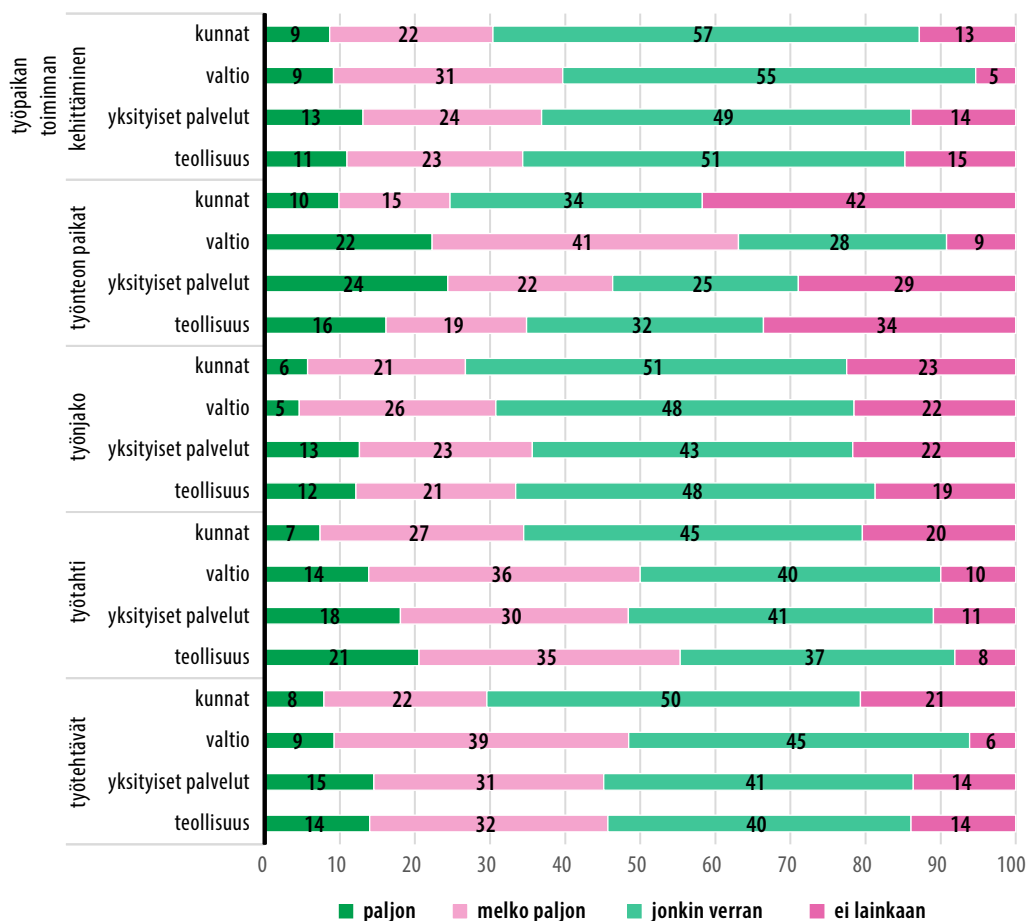
Ylemmillä toimihenkilöillä on eniten vaikutusmahdollisuuksia (kuviot 61). Erot alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin ovat selvimmät mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen. Noin puolet ylemmistä toimihenkilöistä, 31 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 24 prosenttia työntekijöistä voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työpaikan toiminnan kehittämiseen. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) ylemmistä toimihenkilöistä jopa runsas 60 prosenttia verrattuna 37 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja viidennekseen työntekijöistä. Liki 40 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä vastasi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työnjakoon. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 32 prosenttia ja työntekijöillä 28 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä 52 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 43 prosenttia ja työntekijöistä 46 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiin (paljon tai melko paljon). Työtehtäviin vaikuttamisessa osuudet ovat 52 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 41 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja noin kolmannes työntekijöistä. Ylempien toimihenkilöiden joukossa on yleisesti hyvin vähän niitä, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia.

Kuvio 61. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan, 2021 (%)



Työnantajasektoreiden mukaan tarkasteltuna vaikutusmahdollisuudet ovat monilta osin kapeimmat kunta-alalla työskentelevillä. Suurimpia erot muihin sektoreihin ovat mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin, työtahtiin ja työtehtäviin (kuviot 62). Valtion palkansaajilla on kaikista eniten vaikutusmahdollisuuksia työnteon paikkoihin sekä työtehtäviin. Valtiolla on myös selvästi muita vähemmän niitä, jotka eivät voi lainkaan vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen (5 % vs. 13–15 % muilla sektoreilla). Yksityisten palveluiden ja teollisuuden palkansaajien vaikutusmahdollisuudet ovat melko lähellä toisiaan, mutta teollisuudessa useampi voi vaikuttaa työtahtiin (paljon tai melko paljon teollisuudessa 56 % ja yksityisissä palveluissa 48 %) ja yksityisissä palveluissa puolestaan useampi voi vaikuttaa työnteon paikkoihin (paljon tai melko paljon yksityisissä palveluissa 46 % ja teollisuudessa 35 %). Hieman yllättäen miltei yhtä suuri osuus teollisuuden ja yksityisten palveluiden palkansaajista voi vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen (paljon tai melko paljon teollisuudessa 24 % ja yksityisissä palveluissa 27 %), sillä yksityisen palvelusektorin palkansaajat kokevat työpaikkansa tukevan osaamisen kehittämistä ja uuden kokeilemista teollisuuden palkansaajia useammin (ks. luku 4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työskulttuuri).

Kuvio 62. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sektorin mukaan, 2021 (%)



Palkansaajien kokemasta hyvinvoinnista kertovat mittarit ovat työolobarometrissä uusia, niitä on otettu mukaan kyselyyn aivan viime vuosina. Aikasarjatietoja ei siksi juuri ole. Vuoden 2021 tuloksia voi vetää yhteen seuraavasti. Suurin osa palkansaajista kokee työn imusta kertovia tuntemuksia ainakin joskus ja yli puolet usein tai aina. Työnsä merkitykselliseksi kokee valtaosa, 87 prosenttia, ja yhteisöllisyyden tuntemuksia kokee aina tai usein runsas puolet palkansaajista. Työn imun kokemisessa väestöryhmien väliset erot ovat melko pieniä. Työnsä merkitykselliseksi kokevat keskimääräistä useammin vanhemmat palkansaajat, ylemmät toimihenkilöt sekä kunta-alalla työskentelevät. Yhteisöllisyyden kokemukset ovat kuntien palkansaajilla yleisimpiä.

Vaikutusmahdollisuuksia on seurattu barometrissä jo pitkään ja muutokset ovat olleet maltillisia. Niiden palkansaajien osuus, joilla ei lainkaan ole mahdollisuuksia vaikuttaa työn eri osa-alueisiin, on hieman pienentynyt. Mahdollisuudet vaikuttaa työnteon paikkoihin

ovat selvästi kasvaneet vuodesta 2015 ja pandemia-aika on entisestään kiihdyttänyt muutosta. Miehillä on huomattavasti naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään. Vaikutusmahdollisuuksissa näkyy myös selvä sosioekonomisten ryhmien välinen ero, ylemmillä toimihenkilöillä vaikutusmahdollisuudet ovat kauttaaltaan parhaat. Kunta-alalla vaikutusmahdollisuuksia on vähiten. Tämä selittää osaltaan sukupuolten välistä eroa, sillä kunta-ala on hyvin naisvaltainen.

8 Lopuksi

Työolobarometrin tuloksien tulkinta on vuosien 2020 ja 2021 välillä vaikeaa, sillä vuoden 2021 tutkimuksen tiedonkeruussa tehtiin muutoksia, jotka vaikuttavat aikasarjaan. Samalla koronapandemia on edelleen vuoden 2021 aikana muovannut palkansaajien työoloja ennalta-arvaamattomalla tavalla. Kun viimeisimmän barometrin tuloksia tarkastelee muiden ajankohtaisten työoloista kertovien tutkimusten rinnalla, joitain johtopäätöksiä muutoksista voi vetää.

Vuonna 2021 työllisyys elpyi hyvin. Vuoden 2021 työllisyysaste oli 72,3 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 70,7 prosenttia (Suomen virallinen tilasto, 2022). Jo ennen pandemiaa vaivannut pula osaavasta työvoimasta on palannut, esimerkiksi joulukuussa 2021 uusia avoimia työpaikkoja oli työ- ja elinkeinotoimistoissa tarjolla miltei puolet enemmän edellisvuoteen verrattuna (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Uusimman (2022) pk-yritysbarometrin mukaan yli puolet yrityksistä kokee työvoiman saatavuuden rajoittavan kasvua ainakin jossain määrin (Kuismanen et al. 2022, 33).

Edellisvuoden lomautukset eivät vuonna 2021 muuttuneet laajoiksi irtisanomisiksi, eivätkä palkansaajien kokemat lomautus- ja irtisanomisuhat nostaneet päätään. Useampi palkansaaja kertoi, että työpaikalla on lisätty kuin vähennetty henkilöstön määrää. Työttömyyden sattuessa usko työllistymisen mahdollisuuksiin vahvistui.

Naisvaltaiset alat ovat kärsineet koronasta miesvaltaisia aloja enemmän. Koronan negatiiviset vaikutukset työssä olevilla palkansaajilla kasaantuvat etenkin lähityötä tekeville naisille. Työn vaihtoaikheet ovat vain hieman lisääntyneet korona-aikana. Vaihtoaikheet ovat kasvaneet naisten ja lähityötä tekevien keskuudessa sekä enemmän alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä ylempiin toimihenkilöihin verrattuna. (ks. Työterveyslaitos 2021.) Suurin osa palkansaajista hakisi työtä samalta alalta, jos jäisi työttömäksi. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät kuitenkin ylempiä toimihenkilöitä useammin harkitsisivat hakevansa uutta työtä eri alalta tai kouluttautuvansa uuteen ammattiin. Ylemmistä toimihenkilöistä muita useampi (jopa miltei viidennes) harkitsisi ulkomaille töihin lähtöä.

Työpaikoilla etätyö ja vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön käytettävien digitaalisten laitteiden käyttö ovat merkittävästi lisääntyneet koronapandemian myötä. Muutos on ollut valtava ja monet sen kokeneet haluavat jatkossakin tehdä entistä enemmän etätyötä. Monelle mieluisinta olisi etä- ja lähityön yhdistäminen. Kattava etätyösiirtymä oli

mahdollinen paitsi toimivan infrastruktuurin ja työväestön korkean koulutustason ja digitaalisten valmiuksien ansiosta, myös työpaikoilla vallitsevan luottamuksen ansiosta. Esihenkilöt ovat pääosin luottaneet siihen, että työt tulevat tehdyksi paikasta riippumatta, ja korona-aikana tyytyväisyys esihenkilöiden työhön on etätöitä tekevien joukossa kasvanut. (ks. Sutela & Pärnänen 2021.)

Työn kuormittavuudesta ja työkyvystä on kannettava huolta pandemian pitkittyessä. Jakaminen on ollut koetuksella etenkin monissa opetus-, sosiaali- ja terveys- ja kulttuuri-alan tehtävissä (mm. Sutela & Pärnänen). Työn kokeminen henkisesti raskaaksi on yleisintä 30-40-vuotiaiden naispalkansaajien joukossa. Naisvaltaisella kuntasektorilla työtahti on kiiwas ja vaikutusmahdollisuuksia on rajatusti. Voimavaroina kuntasektorilla työ koetaan merkitykselliseksi ja työssä saadaan yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemuksia keskimääräistä enemmän.

Eri työntekijäryhmien, ja yksilöidenkin, työolojen eriytyminen saattaa jatkossa voimistua esimerkiksi etätöiden yleistymisen myötä. Laajojen etätösuositusten poistumisen myötä työpaikoilla on mietittävä, miten työn tekeminen järjestetään jatkossa. Suurella osalla työntekijöistä on takanaan pitkä etätöjakso ja toiveita uusista työnteon tavoista jatkossa. Toisaalta iso osa palkansaajista on ollut koko ajan lähityössä eikä jaa samaa kokemusta etätöiden tekemisestä ja siihen liittyvien digitaalisten välineiden käytöstä.

Eri palkansaajaryhmien välillä on ollut jo pitkään voimakkaita eroja esimerkiksi jatkuvan oppimisen kysymyksissä. Erot näkyvät syvinä uusimmassakin työolobarometrissä. Vaikka valtaosa palkansaajista kokee, että oppimiseen ja uusien asioiden kokeilemiseen suhtaudutaan omalla työpaikalla myönteisesti, osaamisen kehittäminen kasaantuu vahvasti niille, joiden osaaminen, taidot ja kehittymismahdollisuudet ovat jo koulutuksen ja työtehtävien myötä hyvät. Palkansaajien joukossa tämä näkyy suurina sosioekonomisen aseman tuomina eroina. Jatkuva oppiminen myös hiipuu iän myötä, hanakimmin siihen osallistuvat keskimäiset ikäryhmät ja ylemmät toimihenkilöt.

Liite 1 Tutkimuksen toteutus 2021

Työolobarometri tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Vuoden 2021 alussa työvoimatutkimuksessa siirryttiin yhdistelmätiedonkeruuseen. Sama muutos koskee työolobarometriä. Aikaisemmista vuosista poiketen työolobarometrin vuoden 2021 tiedot on kerätty verkkokyselyllä tai puhelinhaastattelussa. Työolobarometrin lomakkeesta tehtiin puhelinhaastattelulomakkeen rinnalle verkkolomake. Samalla lomakkeen rakennetta ja kysymyksiä uudistettiin huomattavasti. Verkossa ja puhelinhaastattelussa kysymykset ovat sisällöltään mahdollisimman samanlaisia. Vuoden 2021 tutkimuksen lomakkeet tehtiin suomen, ruotsin ja englannin kielillä.

Työolobarometrin kohdeväestöön kuuluvat kaikki vähintään 10 tuntia viikossa työskennelleet palkansaajat äidinkielestä riippumatta. Tiedonkeruu toteutettiin 9.8.–14.10. Vastauksia saatiin yhteensä 1 899. Vastaajista verkkolomakkeen täytti 56 prosenttia ja puhelinhaastatteluihin osallistui 44 prosenttia. Vastausosuus oli 77,6 prosenttia netto-otoksesta, mikä oli noin kolme prosenttiyksikköä pienempi edellisvuoteen verrattuna. Haastattelujen keskimääräinen kesto oli noin 10 minuuttia verkkolomakkeeseen vastanneilla ja noin 19 minuuttia puhelimesta vastanneilla.

Työolobarometrin vastausprosentti on korkeakoulutetuilla suurempi kuin perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneilla. Korkeimmassa sosioekonomisessa asemassa olevat ja keskimääräistä suurituloisemmat palkansaajat vastasivat todennäköisemmin kuin alhaisemmassa sosioekonomisessa asemassa olevat tai pienituloisemmat palkansaajat. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jäi alhaisimmaksi, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin pääsivät iäkkäimmät palkansaajat. Äidinkieleltään muut kuin pohjoismaisten kielten puhujat vastasivat kyselyyn keskimääräistä harvemmin.

Vuoden 2021 aineistolle on laskettu painokertoimet, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotisikäryhmän, suuralueen, koulutusasteen, kielen, palkansaajan sosioekonomisen aseman sekä tulorekisterin pohjalta muodostetun palkkadesiilin mukaan. Painotettu aineisto vastaa työvoimatutkimuksen perusteella estimoitua kohdeväestöä eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia. Samanlaisia painokertoimia ei ole muodostettu aiempien vuosien aineistoille, koska kielirajaus on muuttunut aiemmasta ja tulorekisterin pohjalta muodostettu ajantasainen palkkatieto on saatavilla vasta vuodesta 2021 alkaen.

Menetelmämuutosten vuoksi vuoden 2021 tiedot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempien vuosien barometrien kanssa. Vertailtavuuteen vaikuttavat tiedonkeruutapojen (verkkokyselyt ja puhelinhaastattelut) ja lomakkeen muutokset. Lisäksi kohdeväestö on aiempaa laajempi, kun barometriin on voinut vastata suomen lisäksi ruotsiksi

tai englanniksi. Aineiston painokertoimissa on pieniä eroja aikaisempiin vuosiin verrattuna. Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Tutkimukseen vastanneiden jakaumia on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Työolobarometrin vastaajien taustatietoja 1992, 2000, 2010 ja 2021

| Taustamuuttujat | 1992 | | 2000 | | 2010 | | 2021 | |
|---|---------------|-------|---------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Koko aineisto | N=880 | 100 % | N=1166 | 100 % | N=1053 | 100 % | N=1899 | 100 % |
| Sukupuoli | | | | | | | | |
| miehet | 433 | 49 % | 564 | 48 % | 568 | 54 % | 956 | 50 % |
| naiset | 447 | 51 % | 602 | 52 % | 485 | 46 % | 943 | 50 % |
| Ikäryhmä | | | | | | | | |
| 18–24 | 67 | 8 % | 136 | 12 % | 88 | 8 % | 87 | 5 % |
| 25–34 | 231 | 26 % | 286 | 25 % | 231 | 22 % | 357 | 19 % |
| 35–44 | 287 | 33 % | 320 | 27 % | 238 | 23 % | 461 | 24 % |
| 45–54 | 229 | 26 % | 315 | 27 % | 294 | 28 % | 519 | 27 % |
| 55+ | 66 | 8 % | 109 | 9 % | 202 | 19 % | 475 | 25 % |
| Koulutusaste | | | | | | | | |
| ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu | | | | | 143 | 14 % | 94 | 5 % |
| keskiaste | | | | | 494 | 47 % | 775 | 41 % |
| alin korkea-aste | tieto puuttuu | | tieto puuttuu | | 155 | 15 % | 210 | 11 % |
| alempi korkeakoulu | | | | | 135 | 13 % | 423 | 22 % |
| ylempi korkeakoulu | | | | | 113 | 11 % | 357 | 19 % |
| tutkijakoulutus | | | | | 13 | 1 % | 40 | 2 % |
| Sosioekonominen asema | | | | | | | | |
| ylemmät toimihenkilöt | 164 | 19 % | 258 | 22 % | 313 | 30 % | 694 | 37 % |
| alemmat toimihenkilöt | 339 | 39 % | 435 | 37 % | 408 | 39 % | 756 | 40 % |
| työntekijät | 364 | 41 % | 417 | 36 % | 330 | 31 % | 446 | 24 % |
| tieto puuttuu | 13 | 1 % | 56 | 5 % | 2 | 0 % | 3 | 0 % |
| Sektori | | | | | | | | |
| teollisuus, rakentaminen ym. | 275 | 31 % | 331 | 28 % | 254 | 24 % | 400 | 21 % |
| yksityiset palvelut | 275 | 31 % | 403 | 35 % | 452 | 43 % | 870 | 46 % |
| valtio | 89 | 10 % | 74 | 6 % | 80 | 8 % | 148 | 8 % |
| kunnat | 216 | 25 % | 277 | 24 % | 237 | 23 % | 438 | 23 % |
| muu/tieto puuttuu | 25 | 3 % | 81 | 7 % | 30 | 3 % | 43 | 2 % |

| Taustamuuttujat | 1992 | | 2000 | | 2010 | | 2021 | |
|-----------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Koko aineisto | N=880 | 100 % | N=1166 | 100 % | N=1053 | 100 % | N=1899 | 100 % |
| Työpaikan koko | | | | | | | | |
| 1–9 | | | | | 275 | 26 % | 381 | 20 % |
| 10–49 | | | | | 422 | 40 % | 733 | 39 % |
| 50–200 | tieto puuttuu | | tieto puuttuu | | 213 | 20 % | 403 | 21 % |
| 200+ | | | | | 140 | 13 % | 365 | 19 % |
| tieto puuttuu | | | | | 3 | 0 % | 17 | 1 % |

Liite 2 Kyselylomake – Työolobarometri 2021

K2

Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi.

Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?

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. 1 000 henkilöä tai enemmän

K3

Onko henkilöstön määrä työpaikassasi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana:

1. kasvanut
2. säilynyt ennallaan
3. vähentynyt?

K62

Mikä on pääasiallinen työnteen paikkasi tällä hetkellä:

1. työnantajan tila (toimisto, tehdas, myymälä, koulu jne.)
2. asiakkaan tai yhteistyökumppanin tila
3. kulkuneuvo
4. rakennustyömaa tai ulkotila (esim. kadulla)
5. koti tai kesämökki
6. jokin muu paikka?

K13_1

Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

1. Kyllä
2. Ei
3. Ei osaa sanoa
4. Ei halua vastata

K13_2 (Jos K13_1=2,3,4)

1. Entä kuulutko työttömyyskassaan?
2. Kyllä
3. Ei
4. Ei osaa sanoa
5. Ei halua vastata

K21c_4 (M)

Seuraavaksi esitän joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Mitä mieltä olet niistä. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K21c_5 (M)

Työpaikallani työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

1. Oletko:
2. täysin samaa mieltä
3. jokseenkin samaa mieltä
4. jokseenkin eri mieltä
5. täysin eri mieltä?

K21c_10 (M)

Työpaikallani pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K21c_11 (M)

Työpaikallani kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K21c_12 (M)

Työpaikallani on luottamuksellinen ilmapiiri.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K26_1

Seuraavaksi kysymyksiä siitä, miten työpaikallasi pyritään parantamaan työntekijöiden työkykyä.

Vaikutetaanko sinun työpaikallasi työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:

1. hyvin aktiivisesti

2. melko aktiivisesti
3. ei kovin aktiivisesti
4. ei lainkaan?

K26_2

Vaikutetaanko sinun työpaikallasi työympäristön turvallisuuteen:

1. hyvin aktiivisesti
2. melko aktiivisesti
3. ei kovin aktiivisesti
4. ei lainkaan?

K26_3

Vaikutetaanko sinun työpaikallasi osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

1. hyvin aktiivisesti
2. melko aktiivisesti
3. ei kovin aktiivisesti
4. ei lainkaan?

Oppiminen ja työssä kehittyminen

K20b_2 (M)

Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.

Työpaikallani voi oppia koko ajan uusia asioita.

Sopiiko tämä työpaikkaasi:

1. erittäin hyvin
2. melko hyvin
3. melko huonosti
4. erittäin huonosti?

K20b_2a (M)

(Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.)

Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista.

Sopiiko tämä työpaikkaasi:

1. erittäin hyvin
2. melko hyvin
3. melko huonosti
4. erittäin huonosti?

K20b_5 (M)

(Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.)

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

Sopiiko tämä työpaikkaasi:

1. erittäin hyvin
2. melko hyvin
3. melko huonosti
4. erittäin huonosti?

K21b_1

Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa siten, että olet saanut koulutusajalta palkkaa?

1. Kyllä
2. Ei

K21b_2 (Jos K21b_1=1)

Montako työpäivää?

_____ työpäivää

- Kuukausi = 22 työpäivää.
- Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta kokonaisuksi työpäiviksi (6 tuntia koulutusta = yksi työpäivä).

K52c

Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?

1. Kyllä
 2. Ei
- Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.

K52a

Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä kokoneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?

1. Kyllä
 2. Ei
- Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.

K52b

Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?

1. Kyllä
 2. Ei
- Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.

K53

Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi siten, että voisit tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?

1. Kyllä
 2. Ei
- Tässä on kyse kaikenlaisesta osaamisen kehittämisestä.
 - Työskentely nykyisellä työpaikalla tai jossain uudessa työssä.

K63

Onko sinulla työssäsi mielestäsi riittävästi aikaa kehittää omaa osaamistasi?

1. Kyllä
2. Ei

Työaikajoustot ja palkkaus

K22_6

Seuraavaksi kysymyksiä työajan joustoista ja palkkauksesta.

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

1. Kyllä
2. Ei
 - Tarkoitetaan esimerkiksi liukuvaa työaikaa.

K22_8 (Jos K22_6=1)

Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

1. Kyllä
2. Ei

K64

Kun ajattelet työn ja muun elämän yhteensovittamista, niin joustaako työaikasi:

1. riittävästi
2. jonkin verran, mutta ei riittävästi
3. ei lainkaan riittävästi?

K42a

Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:

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

K43g

Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi:

1. päivittäin
2. viikoittain
3. kuukausittain
4. satunnaisesti
5. et ollenkaan?
 - Ei tarkoiteta ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana.
 - Työajan ulkopuolella = työaikaa ei ole kirjattu mihinkään, tekee töitä vapaa-ajallaan.

K43a

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.

Oletko viimeisen viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

1. päivittäin
2. viikoittain
3. kuukausittain

4. satunnaisesti
5. et ollenkaan?
 - Etätyöllä ei tarkoiteta liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa (esimerkiksi linja-autonkuljettaja, asentaja), eikä myöskään perhepäivähoitoa.

K43a_1 (M) (Jos K43a=1,2,3,4)

Mitä mieltä olet seuraavista etätyötä koskevista väittämistä:

Etätyön tekeminen on minulle tuottelias tapa työskennellä.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaan mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K43a_2 (M) (Jos K43a=1,2,3,4)

Etätyössä pystyn keskittymään työhöni paremmin kuin toimistolla työskennellessäni.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaan mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K43a_3 (M) (Jos K43a=1,2,3,4)

Minulla on käytettävissäni etätyöhön rauhallinen tila.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaan mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K20a_02

Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa niin sanotun kehitys- tai tavoitekeskustelun yhteydessä?

1. Kyllä
2. Ei

K20a_02a (Jos K20a_02=1)

Ovatko keskustelut tai arvioinnit olleet oman työsi ja siinä kehittymisen kannalta:

1. hyödyllisiä
 - ei hyödyllisiä, mutta ei hyödyttömiäkään
 - hyödyttömiä?

K20a_09 (M)

Onko palkkauksesi mielestäsi:

1. erittäin kannustava
2. melko kannustava
3. vain vähän kannustava
4. ei lainkaan kannustava?

Vaikuttaminen

K11a_1

Voitko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu:

1. paljon
2. melko paljon
3. jonkin verran
4. et lainkaan?

K11a_2

Voitko vaikuttaa työtahtiisi:

1. paljon
2. melko paljon
3. jonkin verran
4. et lainkaan?

K11a_3

Voitko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan työpaikallasi:

1. paljon
2. melko paljon
3. jonkin verran
4. et lainkaan?

K11a_4

Voitko vaikuttaa siihen, missä paikoissa teet työtäsi:

1. paljon
2. melko paljon
3. jonkin verran
4. et lainkaan?
– Tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa.

K21b_4

Voitko vaikuttaa työpaikkasi toiminnan kehittämiseen:

1. paljon
2. melko paljon
3. jonkin verran
4. et lainkaan?

Digitaaliset välineet

K65

Käytätkö työssäsi digitaalisia välineitä, kuten teknologiaa hyödyntäviä laitteita, sovelluksia, palveluja tai ohjelmistoja?

1. Kyllä
2. Ei

K47 (Jos K65_ =1)

Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa?

1. Kyllä
2. Ei
 - Käyttö nimenomaan työtarkoitukseen.
 - Esimerkiksi Facebook, Twitter ja Instagram.

K48 (Jos K65_ =1)

Käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti?

1. Kyllä
2. Ei
 - Esimerkiksi SharePoint, Skype for Business, Microsoft Teams.
 - Pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti.
 - Ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä.

K66 (Jos K65_ =1)

Jos sinulla on työssäsi ongelmia digitaalisten välineiden käytössä, pystytkö ratkaisemaan ne itse:

1. aina
2. useimmiten
3. joskus
4. et koskaan?
 - Tarkoitetaan ongelmien ratkaisemista ilman yhteydenottoa esimerkiksi Help-Deskiin tai IT-tukeen.

Syrjintä, henkinen ja fyysinen väkivalta ja seksuaalinen häirintä**K67**

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

Oletko havainnut nykyisessä työpaikassasi syrjintää, joka perustuu johonkin seuraavista: ikä, sukupuoli, mielipide, perhesuhteet, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli-identiteetti/sukupuolen ilmaisu?

1. Kyllä
2. Ei
3. Ei osaa sanoa

K67a (Jos K67_ =1)

Oletko itse kokenut syrjintää nykyisessä työpaikassasi?

1. Kyllä
2. Ei
3. Ei osaa sanoa
4. Ei halua vastata

K67b

Mihin kokemasi syrjintä perustui:

1. ikään
2. sukupuoleen
3. terveydentilaan tai vammaisuuteen
4. etniseen alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen
5. uskontoon tai vakaumukseen
6. poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan
7. jokin muu syy?
8. Ei osaa sanoa
9. Ei halua vastata
 - Useampi vaihtoehto sallitaan.
 - Lue vastausvaihtoehdot yksi kerrallaan, kyllä-ei.

K9a_07

Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.

Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä työkavereiden taholta:

1. ei lainkaan
2. joskus
3. jatkuvasti
4. kysymys ei koske sinua?

K9a_07c

(Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.)

Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta:

1. ei lainkaan
2. joskus
3. jatkuvasti
4. kysymys ei koske sinua?

K9a_07b

(Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.)

Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta:

1. ei lainkaan
2. joskus
3. jatkuvasti
4. kysymys ei koske sinua?
 - Asiakkailla tarkoitetaan myös esimerkiksi oppilaita tai potilaita.

K9a_11

Oletko kokenut työpaikallasi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana seksuaalista häirintää, esimerkiksi työkavereiden, esimiehen tai asiakkaiden taholta:

1. et kertaakaan
2. kyllä, kerran
3. kyllä, useita kertoja?
4. Ei osaa sanoa
5. Ei halua vastata
 - Seksuaalisella häirinnällä ja ahdistelulla tarkoitetaan tässä sellaista seksuaalista käyttäytymistä, puhetta tai kirjoitteluja, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta.

K9a_09b

Oletko havainnut työpaikallasi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi:

1. et kertaakaan
2. kyllä, kerran
3. kyllä, useita kertoja?
 - Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.

K9a_10b

Oletko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana:

1. et kertaakaan
2. kyllä, kerran
3. kyllä, useita kertoja?
 - Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.

Työkyky ja työhön liittyvät tuntemukset

K21c_8 (M)

Seuraavaksi kysyn työhön liittyvistä tuntemuksistasi.

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä:

Koen työni fyysisesti raskaaksi.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K21c_9 (M)

(Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä:)

Koen työni henkisesti raskaaksi.

Oletko:

1. täysin samaa mieltä
2. jokseenkin samaa mieltä
3. jokseenkin eri mieltä
4. täysin eri mieltä?

K28a

Jos ajattelet nykyisen työsi fyysisiä vaatimuksia, niin onko työkykysi:

1. erittäin hyvä
2. melko hyvä
3. kohtalainen
4. melko huono
5. erittäin huono?

K28b

Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykysi:

1. erittäin hyvä
2. melko hyvä
3. kohtalainen
4. melko huono
5. erittäin huono?

K32

Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

_____ työpäivää

- Jos ei yhtään työpäivää, merkitse nolla (0).
- Kuukausi = 22 työpäivää.

K55 (M)

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. erittäin paljon?

K56a (M)

Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi:

1. et tunne koskaan
2. harvoin

3. joskus
4. usein
5. tunnet aina?

K56b (M)

Kuinka usein tunnet, että *et ole kiinnostunut etkä innostunut työstäsi*:

1. et tunne koskaan
2. harvoin
3. joskus
4. usein
5. tunnet aina?

K56c (M)

Kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että *et pysty keskittymään hyvin*:

1. et tunne koskaan
2. harvoin
3. joskus
4. usein
5. tunnet aina?

K56d (M)

Kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että *et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi*:

1. et tunne koskaan
2. harvoin
3. joskus
4. usein
5. tunnet aina?

K57a (M)

Kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi:

1. et tunne koskaan
2. harvoin
3. joskus
4. usein
5. tunnet aina?

K57b (M)

Kuinka usein olet innostunut työstäsi:

1. et koskaan
2. harvoin
3. joskus
4. usein
5. aina?

K57c (M)

Kuinka usein olet täysi uppoutunut työhösi:

1. et koskaan

2. harvoin
3. joskus
4. usein
5. aina?

K57d (M)

Kuinka usein sinulla on tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä:

1. ei koskaan
2. harvoin
3. joskus
4. usein
5. aina?

K69 (M)

Kuinka merkitykselliseksi koet oman työsi.

Onko se:

1. erittäin merkityksellistä
2. melko merkityksellistä
3. ei erityisen merkityksellistä
4. ei lainkaan merkityksellistä?

Mahdolliset muutokset työssä

K22_1 (M)

Seuraavaksi kysymyksiä mahdollisista muutoksista työssäsi.

Pidätkö mahdollisena, että seuraavan 12 kuukauden aikana sinut lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi:

1. kyllä varmasti
2. kyllä mahdollisesti
3. luultavasti ei
4. varmasti ei?
 - Huomioi myös lyhyemmät lomautukset, jotka kestävät yhteensä vähintään kaksi viikkoa.
 - Jos on parhaillaan lomautettuna, tarkoitetaan uutta lomautusta.

K22_2 (M)

Pidätkö mahdollisena, että seuraavan 12 kuukauden aikana sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikastasi:

1. kyllä varmasti
2. kyllä mahdollisesti
3. luultavasti ei
4. varmasti ei?
 - Tarkoitetaan myös sitä, että määräaikaista työsuhdetta ei jatketa.

K23 (M)

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

1. kyllä varmasti
2. kyllä mahdollisesti
3. luultavasti ei
4. varmasti ei?

K68

Jos jäisit työttömäksi, mitä toimenpiteitä seuraavista harkitsisit:

1. hakisit uutta työtä samalta alalta
2. hakisit uutta työtä eri alalta
3. ryhtyisit yrittäjäksi tai työllistäisit itsesi muutoin
4. hankkisit lisäkoulutusta
5. kouluttautuisit kokonaan uuteen ammattiin
6. jättäytyisit pois työelämästä tilapäisesti tai kokonaan
7. lähtisit töihin ulkomaille
8. Jotain muuta?
 - Useampi vaihtoehto sallitaan.
 - Lue vastausvaihtoehdot yksi kerrallaan, kyllä–ei.

K40

Lopuksi kysyisin vielä, oletko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

1. Kyllä
2. Ei

LÄHTEET

- Eläketurvakeskus (2021). Suomen työeläkkeensaajat 2020. Eläketurvakeskuksen tilastoja 05/2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142804/suomen-tyoelakkeensaajat-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Haapakorpi, A. (2020). Miten varmistaa osaaminen työelämän muutoksessa? Työelämän tutkimus 18 (1), 63–67. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/90573/49726>
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos: Tampere. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=
- Hakanen J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%c3%b6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2021). Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä. Työterveyslaitos.
- Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. (2022). Pk-yritysbarometri – kevät 2022. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj ja työ- ja elinkeinoministeriö. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2022/02/SY_pk-barometri_kevät2022.pdf
- Niemi, H. & Ruuska, T. (2018). Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2017. Tilastokeskus: Helsinki. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ykou_aku_201700_2018_19724_net.pdf
- Schaufeli, W. B., Desart, S. & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) - Development, Validity, and Reliability. International Journal of Environmental Research and Public Health.
- Selander, K., Nikunlaakso, R., Sipponen, J., Niemi, M., Olin, N., Laitinen, J. (2021) Sosiaali- ja terveysalan kasautuva koronakuorma: kyselytutkimus Suomen tilanteesta syksyllä 2020. Tutkiva Hoitotyö 19(2), 30-37.
- Sitra (2021). Sitran selvityksiä 199. Millä suosituksilla? – Kohti elinikäisen oppimisen Suomea. <https://media.sitra.fi/2021/12/12140526/sitra-milla-suosituksilla.pdf>
- Suomen virallinen tilasto (2022). Työvoimatutkimus. 2021, joulukuu, 4. neljännes ja vuosi. Tilastokeskus: Helsinki. https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2021/12/tyti_2021_12_2022-01-25_fi.pdf
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Tilastokeskus, Helsinki. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrp1_202100_2021_25870_net.pdf
- Tuomivaara, S. & Alasoini, T. (2020). Digitaaliset kuilut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Työterveyslaitos: Helsinki. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140828/TTL-978-952-261-948-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). Työllisyyskatsaus. Joulukuu 2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163769/TKAT_Joulu_2021.pdf

Työterveyslaitos (2021). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työpaikan vaihtoaikheet ennen koronaa ja korona-aikana. Diakooste tutkimustuloksista. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> [viitattu 25.2.2022]

Valtioneuvosto (2020). Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Osaminen turvaa tulevaisuuden. Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162614/VN_2020_38.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Verkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-610-9

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi