

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2023:13

Työolobarometri 2022



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13

Työolobarometri 2022

Maija Lyly-Yrjänäinen

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2023

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: 978-952-327-786-1

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Työolobarometri 2022

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13
Julkaisija Työ- ja elinkeinoministeriö

Teema Työelämä

Tekijä/t Maija Lyly-Yrjänäinen
Kieli suomi

Sivumäärä 107

Tiivistelmä

Työolobarometri mittaa palkansaajien kokemaa työelämän laatua. Tutkimus on tehty vuodesta 1992 saakka joka vuosi. Viime vuosien kriiseistä ja työelämässä tapahtuneista muutoksista huolimatta työelämän laatu on säilynyt melko hyvänä.

Syksyllä 2022 palkansaajien näkemykset omasta asemasta työmarkkinoilla olivat pääosin myönteisiä. Digitaaliset sovellukset ja ylipäänsä tekniset laitteet ovat läpäisseet työelämän ja etätöiden tekemisestä on tullut arkista niissä töissä, joissa se on mahdollista. Palkansaajia kannustetaan jatkuvaan oppimiseen työssä, mutta osaamisen kehittäminen työssä jakaantuu hyvin epätasaisesti eri palkansaajaryhmien kesken.

Fyysisesti raskaaksi työnsä kokivat muita useammin nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat sekä työntekijäammateissa toimivat. Henkisesti raskaaksi työnsä kokivat etenkin toimihenkilöt sekä kuntien palkansaajat.

Palkansaajista suurin osa koki työssään ainakin joskus olevansa innostunut, täynnä energiaa ja uppoutuvansa työhön. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteita oli runsaalla puolella palkansaajista ja työnsä merkitykselliseksi koki jopa 85 prosenttia vastaajista. Yhdessä tekemisen ja merkityksellisuuden tuntemukset ovat yleisiä etenkin kunta-alalla.

Vaikutusmahdollisuudet ovat korona-ajan jälkeen nousussa kaikilla barometrin mittaamilla osa-alueilla: työtahtiin, työtehtäviin, työnteon paikkoihin, työpaikan toiminnan kehittämiseen sekä töiden jakoon vaikuttamisessa.

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

ISBN PDF 978-952-327-786-1

ISSN PDF 1797-3562

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

Arbetslivsbarometern 2022

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2023:13	Tema	Arbetsliv
Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	
Författare	Maija Lyly-Yrjänäinen	
Språk	finska	Sidantal 107

Referat

Arbetslivsbarometern mäter löntagarnas upplevelse av kvaliteten i arbetslivet. Undersökningen har genomförts varje år sedan 1992. Trots de senaste årens kriser och de förändringar som skett i arbetslivet, är arbetslivets kvalitet fortsättningsvis ganska bra.

Hösten 2022 såg löntagarna i huvudsak positivt på sin ställning på arbetsmarknaden. Digitala applikationer och tekniska anordningar överlag är numera standard i arbetslivet och distansarbete har blivit vardag i de arbeten där detta är möjligt. Löntagare sporras till kontinuerligt lärande, men möjligheterna till kompetensutveckling i arbetet fördelas väldigt ojämnt mellan olika löntagargrupper.

Upplevelser av att arbetet är fysiskt tungt/av fysisk belastning i arbetet var vanligare bland de yngsta och de äldsta löntagarna och personer i arbetaryrken. Upplevelser av psykiskt tungt arbete förekom framförallt bland tjänstemän och löntagare inom kommunala sektorn.

Största delen av löntagarna upplevde åtminstone ibland att arbetet väcker entusiasm och energi samt engagemang och koncentration. Drygt hälften (av löntagarna) upplevde en känsla av gemenskap och samarbete och till och med 85 procent (av deltagarna) upplevde sitt arbete som meningsfullt. Upplevelsen av samarbete och meningsfullhet är vanlig framförallt inom den kommunala sektorn.

Möjligheterna till inflytande och påverkan har efter covid-19-tiden visat en uppgång inom alla delområden som barometern mäter: arbetstakt, arbetsuppgifter, var arbetet utförs, utvecklande av arbetsätten på arbetsplatsen samt arbetsfördelning.

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

ISBN PDF 978-952-327-786-1 **ISSN PDF** 1797-3562

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

Working Life Barometer 2022

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2023:13	Subject	Working life
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	
Author(s)	Majja Lyly-Yrjänäinen	
Language	Finnish	Pages 107

Abstract

The Working Life Barometer measures the quality of working life experienced by wage and salary earners. The survey has been conducted annually since 1992. Despite the crises and changes in working life in recent years, the quality of working life has remained fairly good.

Wage and salary earners had a largely positive view of their position in the labour market in autumn 2022. Digital applications and technical equipment in general have permeated working life and remote work has become ordinary in those jobs where it is possible. Wage and salary earners are encouraged to learn and develop skills at work, but competence development is very unevenly distributed among different groups.

The youngest and oldest wage and salary earners as well as blue-collar workers were more likely than others to find their work physically strenuous. White-collar workers and municipal wage and salary earners, in particular, felt that their work was mentally strenuous.

The majority of wage and salary earners experienced enthusiasm, high energy levels and engagement in their work at least sometimes. More than half of them experienced a sense of community and working together, and as many as 85 per cent felt that their work was meaningful. Feelings of working together and meaningfulness were especially common in the municipal sector.

Since the coronavirus pandemic, the opportunities to influence work have increased in all areas measured by the Barometer: the pace of work, work tasks, places of work, development of workplace activities and division of work.

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

ISBN PDF 978-952-327-786-1 **ISSN PDF** 1797-3562

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

Sisältö

	Esipuhe – Työolobarometri viettää 30-vuotisjuhlaa	8
1	Johdanto	11
2	Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla	14
3	Digitaalinen työympäristö	22
4	Jatkuva oppiminen työssä	26
	4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuultuuri	26
	4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja opiskelu	32
5	Työaikajärjestelyt, etätö ja palkkaus	40
	5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti	40
	5.2 Etätö	47
	5.3 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus	50
6	Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä	53
	6.1 Syrjintähavainnot työpaikalla	53
	6.2 Työpaikkakiusaaminen	55
	6.3 Seksuaalinen häirintä	57
	6.4 Fyysinen väkivalta työpaikalla	58
7	Työn kuormittavuus ja työkyky	61
	7.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus	61
	7.2 Sairauspoissaolot	69
	7.3 Työuupumus ja haitallinen stressi	71
8	Hyvinvointi työssä	76
	8.1 Työn imu ja merkityksellisyys	76
	8.2 Vaikutusmahdollisuudet	80
	8.3 Esihenkilötyö	86
	8.4 Työpaikkojen työhyvinvointia tukeva toiminta	89

9	Ammatillinen järjestäytyminen	97
10	Yhteenveto	100
	Liitteet	103
	Liite 1: Tutkimuksen toteuttaminen.....	103
	Liite 2: Kyselylomake	106
	Lähteet	107

ESIPUHE – TYÖOLOBAROMETRI VIETTÄÄ 30-VUOTISJUHLAA

Työolobarometri-tutkimus tehtiin ensimmäistä kertaa vuonna 1992. Työolobarometrin suunnittelu käynnistyi jo edellisenä vuonna työministeriön työympäristöosastolla. Suunnitteluryhmään kuuluivat Timo Kauppinen, Tuomo Alasoini, Seppo Paananen ja Juhani Pekkola. Tutkimuksen tarkoitus oli kuvata työelämän laadun tilaa ja muutoksia mahdollisimman luotettavasti ja mahdollistaa eri palkansaajaryhmien tai erilaisten työpaikkojen välinen vertailu. Ensimmäistä barometria toteuttamaan työministeriö rekrytoi tutkija Pekka Ylöstalon, joka vastasi ministeriössä barometreista aina vuoteen 2011 saakka. Vuodesta 2012 työolobarometria on työ- ja elinkeinoministeriössä tehnyt Maija Lyly-Yrjänäinen ja yksittäisinä vuosina myös Erno Mähönen ja Marianne Keyriläinen. Organisaatiotasolla tutkimuksesta vastasi ensin työministeriö ja myöhemmin työ- ja elinkeinoministeriö. Tutkimuksen alkuperäiset tavoitteet ovat edelleen relevantteja, ja barometri on tuottanut jo kolmen vuosikymmenen ajan joka vuosi ajankohtaisen kuvan palkansaajien kokemasta työelämän laadusta.

Alusta alkaen työolobarometrin tietosisältö on ollut laaja, ja osa sen alkuperäisistä kysymyksistä on mukana tutkimuksessa edelleen. Näitä ovat irtisanomis- ja lomautusuhkien kokeminen. Esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksia työhön sekä työn kuormitustekijöitä ja sairauspoissaoloja on seurattu johdonmukaisesti 2000-luvun alusta saakka. Viimeisimmissä tutkimuksissa osaamisen kehittämisen osiota on laajennettu ja tutkimukseen on lisätty työuupumusta ja työn imua mittaavia kysymyksiä. Pitkien kehityskulkujen seurannan lisäksi työolobarometri pyrkii tavoittamaan työelämän ajankohtaisia teemoja, jolloin osa tietosisällöstä vaihtuu vuosittain. Vuoden 2022 syksyllä mukana oli muun muassa esihenkilötyöstä kertovia väittämiä.

Tutkimuksen tiedonkeruu on säilynyt miltei samanlaisena, jotta voitaisiin seurata muutoksia palkansaajien kokemuksissa. Vuonna 2013 tutkimuksen otoskoko kasvatettiin, näin eri palkansaajaryhmien vertailua voidaan tehdä enemmän ja entistä luotettavammin. Vuonna 2021 tiedonkeruussa tehtiin isompi uudistus, kun työolobarometrin vastaajille annettiin valinnan mahdollisuus täyttää kyselylomake verkossa tai vastata perinteiseen tapaan puhelinhaastattelussa. Samalla tutkimuksen osallistujajoukkoa laajennettiin, sillä vastausmahdollisuus annettiin myös ruotsin ja englannin kielillä, kun aikaisemmin haastattelut oli toteutettu ainoastaan suomeksi. Vuoden 2021 muutos aiheutti barometrin pitkässä aikasarjassa katkoksen.

Viime vuosina työolobarometrin aineistoa on jouduttu korjaamaan painokertoimilla, jotta se paremmin vastaisi koko palkansaajaväestöä. Kuten muissakin kyselytutkimuksissa, myös työolobarometrissa vastausosuudet ovat viime vuosina laskeneet huomattavasti. Silti suurin osa vastaajista kokee lopulta haastattelun mieluisaksi, oman työn pohtiminen työolobarometrin kysymyksiin vastatessa on ollut monelle hyvä kokemus. Haastatteliijoilta tullut palaute tiedonkeruusta on vuosien varrella ollut pääosin myönteistä. Työolobarometrin tuottamaa tietoa ei saada kerättyä muilla keinoin kuin kysymällä ihmisiltä itseltään. Nykyisin työolobarometrin aineistot saa veloitusetta opetus- ja tutkimuskäyttöön Tietoar- kistosta. Aineistot ovat viime vuosina olleet suosittuja esimerkiksi opinnäytetöissä.

Miltä näyttää palkansaajien työelämän laadun pitkä kaari? Työolojen muutokset ovat vuosittain maltillisia ja kehitys tapahtuu yleensä pitkän ajan saatossa. Palkansaajien joukko on 30 vuodessa muuttunut aikaisempaa koulutetummaksi ja rakennemuutos on kasvattanut yksityisissä palveluissa työskentelevien osuutta ja teollisuudessa työskentelevien määrä on pienentynyt. Palkansaajajoukko on myös ikääntynyt. Työpaikkojen ilmapiiri on muuttunut avoimemmaksi ja osaamisen kehittämisen tärkeys tunnustetaan valtaosassa työpaikkoja. Työnteon ajat ja paikat joustavat työntekijöiden tarpeisiin nähden paljon, osin teknologian kehittymisen tuomien mahdollisuuksien myötä. Sen sijaan syrjinnän ja työpaikkakiusaamisen havaitsemisessa ei ole juuri muutosta ja työn kokeminen henkisesti raskaaksi on yleisempää kuin ennen.

Vuoden 2022 tuloksissa näkyy jakoja aikaan ennen globaaleja kriisejä – koronapandemiaa, Venäjän hyökkäystä Ukrainaan ja energian hintojen nousua ja korkeaa inflaatiota – ja sen jälkeen. Digitaalisten vuorovaikutusvälineiden käyttö ja etätyö ovat nousseet aiempaa selvästi korkeammalle tasolle. Palkansaajien näkemykset omasta työmarkkina- asemasta synkentyivät pandemia-ajan alussa, mutta vuoden 2022 syksyllä vain harva koki irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa ja moni arveli löytävänsä tarvittaessa uuden kokemustaan ja koulutustaan vastaavan työn. Työuupumus ja haitallinen stressi on hieman lisääntynyt nuorimpien palkansaajien ja naisten keskuudessa. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat sen sijaan kasvamassa pitkän ajan tasaisen trendin jälkeen.

Työolobarometri on vuosien varrella nostanut työelämän laadun näkökulmia ja teemoja keskusteluun. Vuosittainen tiedonkeruu on viime vuosina osoittautunut tärkeäksi, sillä tietoa saadaan nopeasti yhteiskunnan äkillisten ja arvaamattomien kriisien ja muutosten vaikutuksesta lähes 2,2 miljoonan palkansaajan arkeen. Työolobarometri on osa työelämän tietopohjaa, jota työelämästä käytävässä keskustelussa ja työelämän kehittämisessä hyödynnetään.

Edessä on vaikeita ratkaistavia kysymyksiä, jotka kytkeytyvät keskeisesti työelämän laatuun ja sen kehittämiseen. Väestön nopea ikääntyminen edellyttää korkeaa työllisyys- astetta ja tuottavuuden kohentamista, mikäli hyvinvointiyhteiskunnan tarjoamista

palveluista halutaan pitää kiinni. 80 prosentin työllisyysaste saavutetaan vain, jos työelämässä on pito- ja vetovoimaa jo työssä oleville, työelämään tuleville ja maahan muuttaneille. Tuottavuuden kasvu ja digivihreä siirtymä edellyttävät osaavaa ja hyvinvoivaa työvoimaa sekä vauhtia toimintatapojen uudistamiseen työorganisaatioissa.

Teija Felt, työmarkkinaneuvos
Helsingissä, maaliskuussa 2023

1 Johdanto

Työolobarometrin haastattelut elo-, syys- ja lokakuussa 2022 ajoittuivat jälleen epävarmaan aikaan. Palkansaajat ovat vastanneet työolojaan koskeviin kysymyksiin monilta osin vaikeina aikoina, sillä vuotta 2022 kehystävät koronapandemia, Venäjän sota Ukrainassa, taloudellinen epävarmuus sekä kasvava huoli ilmastonmuutoksesta. Työolobarometrin tiedot ovat nyt hyvin ajankohtaisia, sillä muutokset yhteiskunnassa ovat olleet dramaattisia ja nopeita.

Koronapandemialta suojautumisen jälkeen työpaikalle saa jälleen mennä tekemään töitä ja suojavarusteista on pääosin luovuttu. Virus kuitenkin aiheuttaa edelleen sairastumisia ja sairauspoissaoloja ja lisää työkuormaa, jos sijaisia ei saada tilalle. Etenkin sosiaali- ja terveydenhoitoalalla, jossa muutenkin kärsitään voimakkaasta työvoimapulasta, ylimääräiset poissaolot ovat kuormittavia.

Sosiaali- ja terveysalan työn merkitys nousi korona-aikana vahvasti esille, ja alan työntekijöiden arvostus on sitä myöten noussut vahvasti esille. Samalla alaa vaivaa sitkeä työvoimapula, josta on vaikea päästä yli. Jos työntekijöitä ei ole työn määrään nähden tarpeeksi, työ kuormittaa ja kuluttaa yli voimavarojen eikä ala houkuta uusia osaajia. Kunta-alan ja hyvinvointialueiden työehtosopimusneuvottelut olivat työolobarometrin tiedonkeruun aikaan käynnissä, ja huoli alan veto- ja pitovoimasta oli suuri. Valtakunnansovittelija antoi 2.10.2022 sovintoesityksen, jonka osapuolet hyväksyivät.

Keväällä 2022 syttynyt Venäjän sota Ukrainassa on aiheuttanut uusia huolia ja epävarmuutta. Turvallisuusympäristö on muuttunut ja sodan myötä talouskasvu on hiipunut. Sotapakolaisia on valtavasti, vuoden 2023 tammikuun lopulle tultaessa arviolta yli 4,9 miljoonaa henkilöä oli hakenut tilapäistä suojelua tai oli muun vastaavan järjestelmän piirissä Euroopassa. Suomessa suojelun piiriin oli rekisteröitynyt yli 48 000 ukrainalaista. (UNHCR, Operational data portal.)

Sodan myötä energian hinnat ovat nousseet ennätyskorkealle ja korkea inflaatio vaikuttaa jokaisen arkeen. Tilastokeskuksen mukaan kuluttajien luottamus talouteen oli historiallisen alhainen syys-lokakuussa 2022. Arvio omasta taloudesta ja sen kehityksestä oli myös hyvin heikko. Lokakuun tietojen mukaan kuva yleisestä työllisyystilanteesta synkkeni hieman, mutta omakohtaisen työttömyyden uhka pieneni. (Kuluttajien luottamus 2022,

lokakuu.) Vaikenevasta taloustilanteesta ja kuluttajien pessimistisistä näkemyksistä huolimatta työllisyyskehitys säilyi hyvänä. Vuoden 2022 työllisyysaste oli 73,8 prosenttia, kasvua oli edellisvuoteen verrattuna 1,6 prosenttiyksikköä (Työvoimatutkimus 2022).

Osaavasta työvoimasta on edelleen kova pula monella alalla, vaikka työvoimapulan kasvu hidastuikin keväästä. Syksyllä 2022 työvoimapula-ammattien listalla oli yhteensä 56 ammattia. Niistä terveys- ja sosiaalialan ammatteja oli 17. Toiseksi eniten työvoimapula-ammattia oli rakennusalaalla (12 ammattia) ja teollisuudessa (8). Lisäksi muutamia työvoimapula-ammattia oli ohjelmistoalalla, ravintola-alalla, siivouksen ja kiinteistöhuollon alalla sekä kuljetusalalla. (Ammattibarometri 2022.)

Jatkossa yksi Suomen työelämän keskeisistä kysymyksistä on, miten väestön ikääntymisestä aiheutuvaa työvoimapulaa pystytään paikkaamaan. Yksinkertaista tai yhtä ratkaisua ei ole, mutta yksi toiveita herättävä keino olisi houkutellessa Suomeen osaavia työntekijöitä muualta. Kansainvälisesti tarkasteltuna Suomen työelämä on joustavaa, hierarkiat ovat matalia, oppimisen mahdollisuudet ovat hyvät ja työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu melko mutkattomasti. Samalla moninaisuuden ja erilaisuuden ymmärtämisessä, tukemisessa ja sen hyödyntämisessä on opittavaa sekä johtamisessa että arkisissa työkäytännöissä. Työelämän monimuotoisuusohjelmassa (2021–2023) tarjotaan yrityksille ja organisaatioille tähän tukea ja työkaluja (ks. työ- ja elinkeinoministeriö 2021).

Toinen odotuksia nostattava mahdollisuus on digitalisaation tuoma tuottavuuden kasvu. Infrastruktuuri ja osaaminen ovat Suomen vahvuuksia, mutta digitalisaation entistä kokonaisvaltaisempi ja osuvampi hyödyntäminen ja siihen liittyvät toimintatavat työpaikoilla ovat edelleen kirjavia (esim. Selander & Alasoini 2022). Etenkin pienet työpaikat tarvitsevat tukea kehittämistyöhön. Viimeisen parin vuoden aikana etätyöstä ja digitaalisten vuorovaikutusvälineiden käytöstä tuli normaalia. Koronarajoitusten poistuttua keskustelu etätyön ja lähityön yhdistämisestä ja tämän ns. hybridityön parhaista käytännöistä vilkastui.

Ilmastonmuutos tuntui kesällä ja syksyllä 2022 konkreettisesti helteinä ja kuivuutena. Työmarkkinoilla ilmastonmuutoksen hillitseminen ja siihen varautuminen näkyvät esimerkiksi investoinneissa sekä tulevaisuuden ammattirakenteen ja työtehtävien ja niiden vaatiman osaamisen ennakoinnissa. Yksittäisen työntekijän tai työpaikan kohdalla kyse voi olla muun muassa osaamisen kehittämisestä, työterveydestä ja -turvallisuudesta sekä työpaikan toimintatavoista eli tutuista työelämän kehittämisen teemoista, joihin ilmastonmuutos tuo uusia näkökulmia ja vaatimuksia, mutta myös mahdollisuuksia.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen aikana työelämän kehittämiseen on panostettu muun muassa Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelmassa (Työ 2030). Ohjelma keskittyy etenkin osaamisen, digitalisaation ja työhyvinvoinnin teemoihin. Kehittämisohjelma on luonut tilannekuvaa työelämästä sekä kannustanut toimialoja, työnantajia ja

työntekijöitä vuoropuheluun, jossa ennakoidaan tulevaa ja pohditaan yhdessä työelämän kehittämisen kysymyksiä. Työelämän kehittäjiä ja työpaikkojen tueksi on laadittu oppaita, koulutuksia, kehittämistä tukevia menetelmiä ja työkaluja.

Syksyllä 2022 työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmassa kannustettiin tuomaan esille myös kaikkea sitä hyvää, mitä työelämä tarjoaa. Mediamaisema oli ollut koko vuoden 2022 kriisien täyttämä. Työelämän ongelmat ovat todellisia ja niitä on syytä nostaa esille, mutta työelämä tarjoaa valtaosalle myös onnistumisen ja oppimisen kokemuksia, yhteistyön mahdollisuuksia sekä yhteisöllisyyden ja mielekkyyden tunteita.

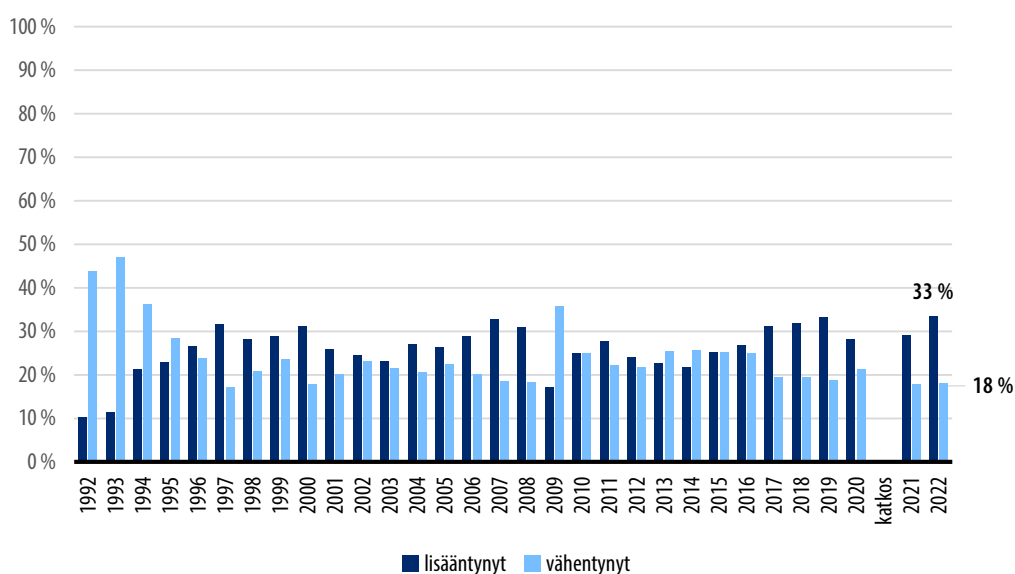
Jo työssä olevien sekä työelämään siirtyvien nuorten tai sinne hakevien ja palaavien aikuisten näkemykset työelämästä muotoutuvat paitsi omien kokemusten myötä, myös työelämästä käytävässä keskustelussa. Siksi on tärkeää, että keskustelu on monipuolista ja moniäänistä, ja että keskustelun pohjaksi on tarjolla luotettavaa tietoa. Työolobarometri ottaa tähän keskusteluun osaa, se antaa luotettavan kuvan palkansaajien kokemasta työelämän laadusta.

Suurin osa työolobarometrin kysymyksistä on samoja kuin aikaisempina vuosina. Muutamia selviä muutoksia on kuitenkin tehty. Vuoden 2022 työolobarometriin lisättiin esihenkilötyötä kuvaavia kysymyksiä. Lisäksi työpaikalla havaittua syrjintää käsittelevät kysymykset on uusittu niin, että syrjinnästä kysytään erikseen eri syrjintäperusteiden mukaan. Työolobarometriin vastasi 1 862 palkansaajaa elo-, syys- ja lokakuussa 2022. Heidän vastaustensa perusteella voidaan jälleen muodostaa ajantasainen kuva palkansaajien kokemasta työelämän laadusta.

2 Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla

Henkilöstömäärän muutokset työpaikoilla vaihtelevat talous- ja työllisyystilanteen mukana. Koronapandemiasta huolimatta viime vuosina useampi vastaaja on kertonut, että työpaikalla on lisätty kuin vähennetty henkilöstön määrää (kuvio 1). Pitkällä aikavälillä 1990-luvun lama sekä vuonna 2008 alkanut taloustaantuma näkyvät vastauksissa, silloin selvästi useampi palkansaaja kertoi, että työpaikalla on vähennetty kuin lisätty henkilöstön määrää. Vuonna 2022 palkansaajista kolmannes kertoi henkilöstön määrän kasvaneen ja 18 prosenttia kertoi, että määrä on vähentynyt viimeisen vuoden aikana. Vuoden takaiseen verrattuna useampi palkansaaja kertoo henkilöstömäärän lisäyksistä työpaikallaan. Kasvaneet henkilöstömäärän lisäykset vuonna 2022 tulevat yksityiseltä sektorilta. Julkisella sektorilla sen sijaan edellisvuotta useampi palkansaaja kertoi, että henkilöstön määrää on vähennetty.

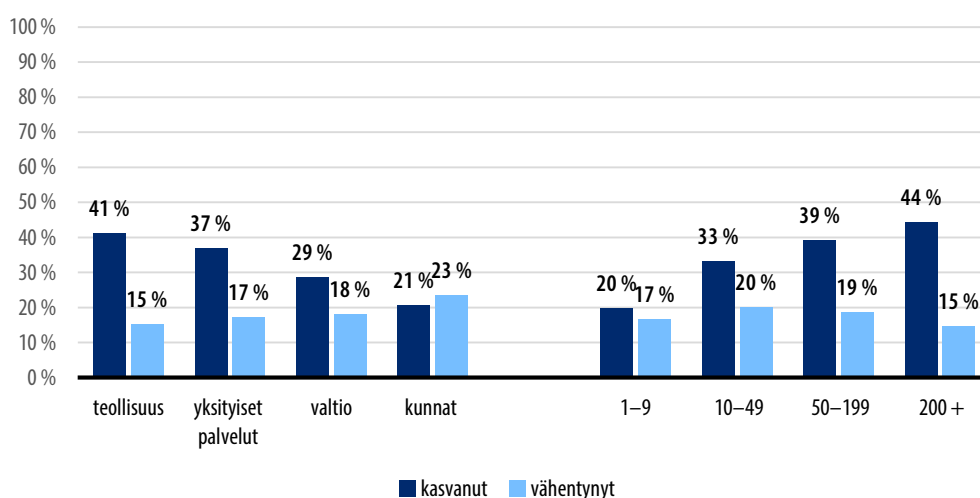
Kuvio 1. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2022 (%).



Korkeimmillaan teollisuudessa 41 prosenttia kertoi, että henkilöstöä on lisätty (kuvio 2). Yksityisissä palveluissa osuus on 37 prosenttia, valtiolla 29 prosenttia ja kunnissa noin viidennes. Yksityisellä sektorilla harvempi myös kertoi henkilöstövähennyksistä (teollisuudessa 15 % ja yksityisissä palveluissa 17 %) julkiseen sektoriin verrattuna (valtiolla 18 % ja kunnissa 23 %). Vuoteen 2021 verrattuna tilanne on käännteinen, sillä silloin yksityisellä sektorilla useampi kertoi henkilöstömäärän vähennyksistä julkiseen sektoriin verrattuna.

Vuonna 2022 henkilöstömäärän lisäyksistä kertoivat etenkin isoimmilla työpaikoilla työskentelevät palkansaajat. Yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä 44 prosenttia ja 50–199 henkilön organisaatioissa 39 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen. 10–49 henkilön työpaikoilla näin arvioi kolmannes ja alle kymmenen henkilön työpaikoilla viidennes. Henkilöstömäärän vähenemisestä kertoneiden palkansaajien osuudet vaihtelevat 15–20 prosentin välillä eri kokoisissa työpaikoissa.

Kuvio 2. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).

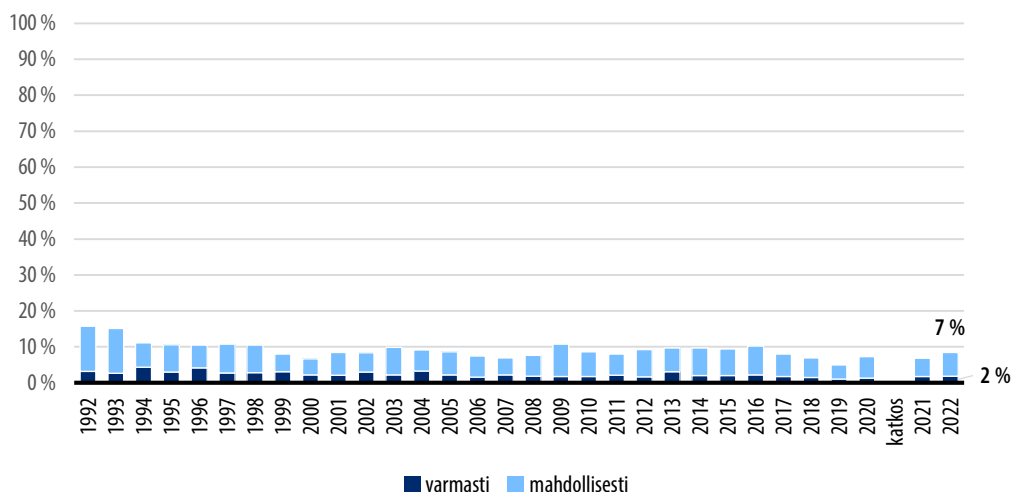


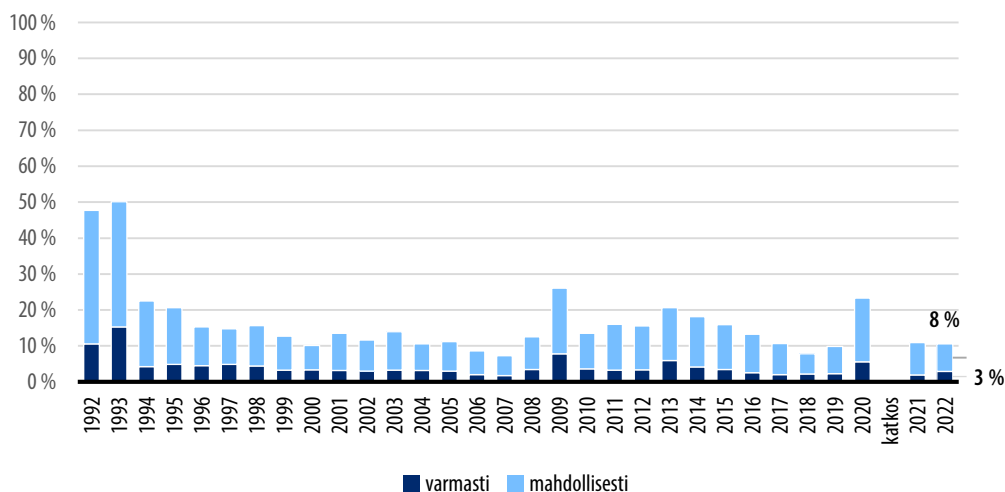
Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen ja näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta sekä työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Työolobarometrissa on alusta saakka kysytty, pitääkö vastaaja mahdollisena, että hänet irtisanoaan 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 hieman taloustaantumien aikana vuonna 2009. Koronapandemia ei merkittävästi lisännyt uhkaa.

Myös lomautuksen uhkaa koettiin eniten 1990-luvun lamavuosina sekä taloustaantumien aikaan vuonna 2009. Lisäksi lomautuksen uhkassa näkyi selvä piikki vuonna 2020, jolloin koronavirus rantautui Suomeen (kuviot 3 ja 4). 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)). Pelko siitä, että vuoden 2020 lomautukset olisivat vaihtuneet irtisanomisiksi ei sen sijaan käynyt toteen.

Syksyn 2022 sumeat ja alavireiset talousnäkymät eivät ole juuri lisänneet palkansaajien kokemia irtisanomisten tai lomautusten uhkia. Palkansaajista seitsemän prosenttia arvioi irtisanomisen olevan mahdollinen ja kaksi prosenttia oli varma irtisanomisesta seuraavan 12 kuukauden aikana. Kahdeksan prosenttia kertoi lomautuksen olevan mahdollinen ja kolme prosenttia oli siitä varma. Irtisanomisen uhkaa miehet ja naiset kokivat suurin piirtein yhtäläisesti. Lomautuksen uhkaa miehet kokivat naisia useammin. Miehistä 13 prosenttia ja naisista kahdeksan prosenttia arveli lomautuksen varmaksi tai mahdolliseksi seuraavan vuoden aikana.

Kuvio 3. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2022 (%).

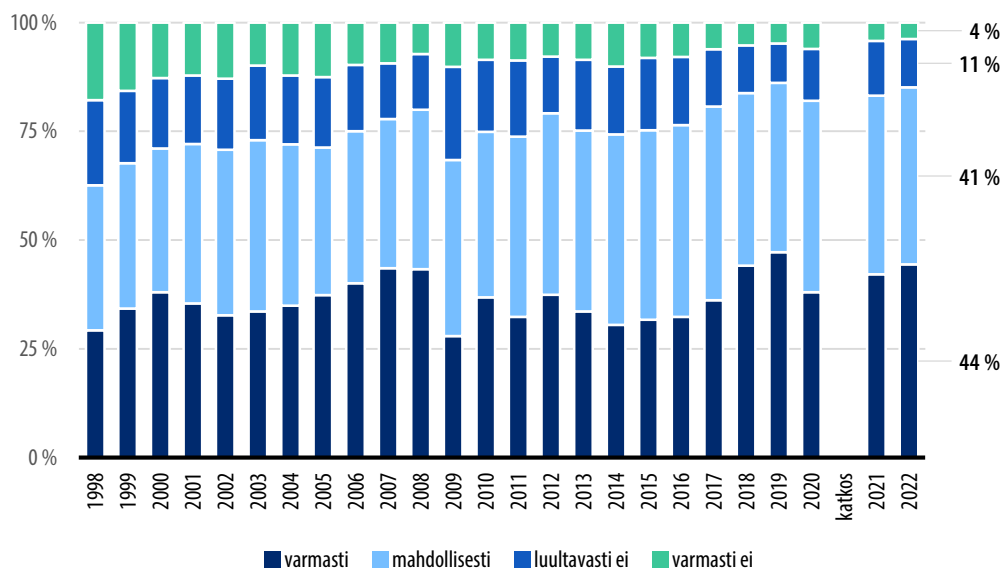


Kuvio 4. Mahdollinen lomautus seuraavan 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2022 (%).

Yksityisellä sektorilla irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa koettiin julkista sektoria useammin. Teollisuuden palkansaajista joka kymmenes arvioi irtisanomisen varmaksi tai mahdolliseksi, yksityisissä palveluissa osuus on yhdeksän prosenttia, valtiolla viisi prosenttia ja kunnissa seitsemän prosenttia. Lomautuksen uhkaa koki teollisuudessa jopa runsas viides (22 %) palkansaajista ja yksityisissä palveluissakin joka kymmenes palkansaaja. Valtiolla ja kunnissa osuudet ovat huomattavasti pienempiä (4 % ja 3 %). Irtisanomisen uhkan kokemisessa ei juuri ole eroja sosioekonomisen aseman mukaan. Lomautuksen uhkaa kokivat sen sijaan eniten työntekijäasemassa olevat (18 % työntekijöistä, 7 % alemmista toimihenkilöistä ja 9 % ylemmistä toimihenkilöistä).

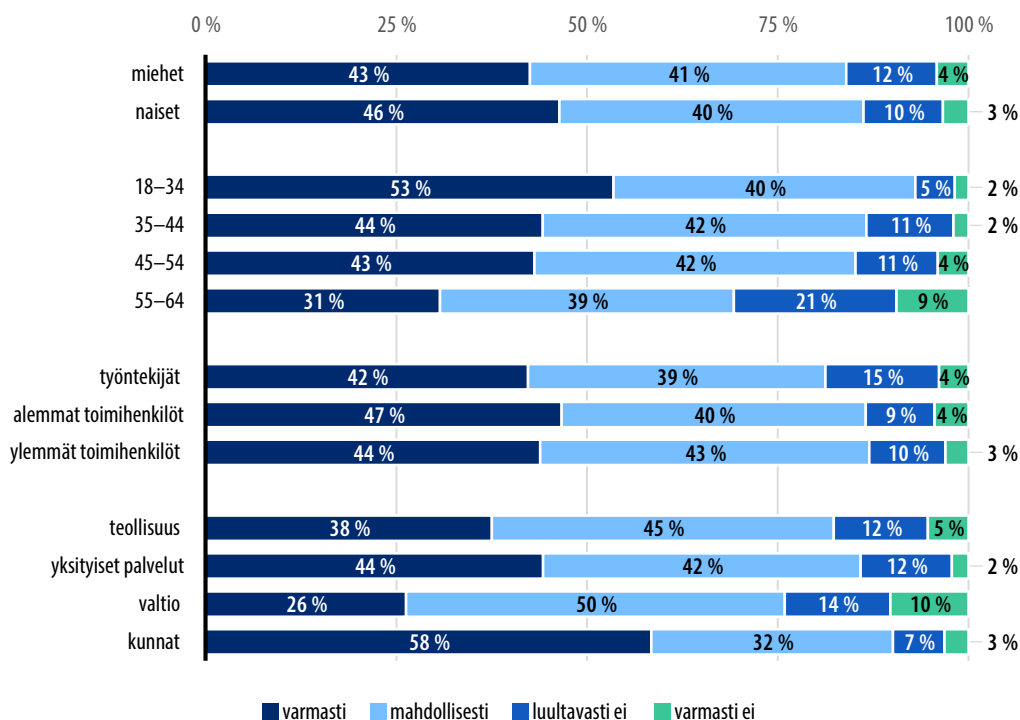
Vuodesta 1998 lähtien työbarometrissa on kysytty palkansaajien arvioita siitä, löytäisivätkö he ammattitaitoa ja työkokemusta vastaavan uuden työn, jos jäisivät työttömäksi. Koronan painuttua taka-alalle usko uuden työn löytymiseen on vahvistunut (kuvio 5). Vuonna 2022 palkansaajista 44 prosenttia arvioi varmasti löytävänsä uuden työn ja 41 prosenttia arveli sen olevan mahdollista. 11 prosenttia koki, että ei luultavasti löytäisi uutta työtä ja neljä prosenttia oli varma, että ei löytäisi. Aikasarja 2000-luvun vaihteesta 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 hetkeksi laskuun.

Kuvio 5. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, 1998–2020 ja 2021–2022 (%).



Erot miesten ja naisten arvioissa uuden työn löytämisen mahdollisuuksista ovat pieniä. Naisista hieman miehiä useampi arvioi löytävänsä varmasti uuden työn (46 % vs. 43 %). Ikä sen sijaan vaikuttaa näkemyksiin voimakkaasti (kuvio 6). 18–34-vuotiaista jopa 53 prosenttia oli varma uuden työn löytämisestä. Yli 54-vuotiaissa osuus on pienin, 31 prosenttia. 35–54-vuotiaista varmoja on 43–44 prosenttia. Iäkkäimmissä on myös eniten (30 %) niitä, jotka arvelevat, että uutta työtä ei luultavasti tai varmasti löytyisi.

Kuvio 6. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).

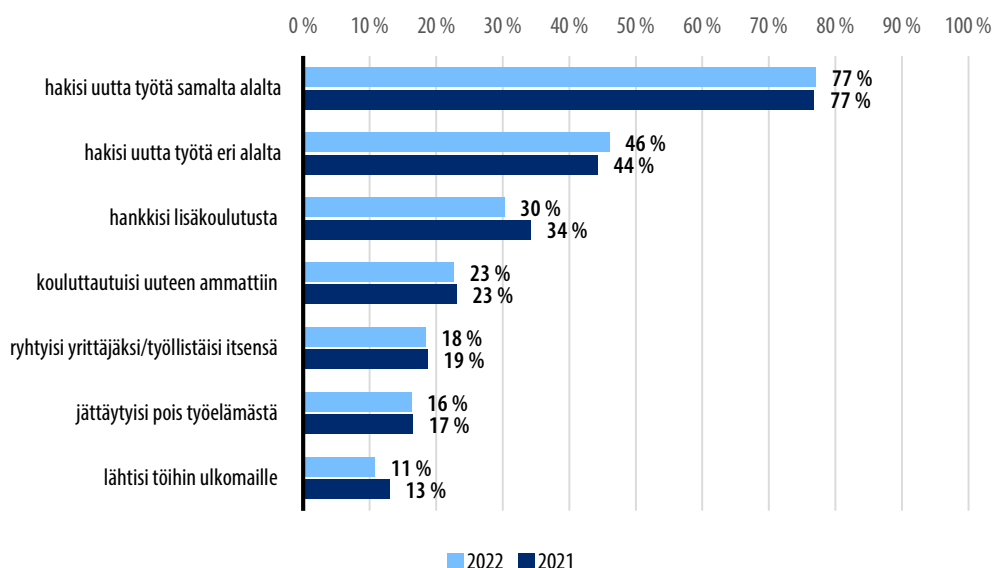


Työntekijät ovat hieman muita varauksellisempia arvioissaan, mutta sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat pieniä. Työntekijöistä 42 prosenttia ajatteli varmasti löytävänsä uutta työtä verrattuna 47 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 44 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Erot ovat isompia niiden joukossa, joiden näkemykset ovat pessimistisiä. Miltei viidennes työntekijöistä arvioi, että uutta työtä ei luultavasti tai varmasti saisi verrattuna 13 prosenttiin alemmista ja ylemmistä toimihenkilöistä. Toimialoista kuntien työntekijät olivat työllistymismahdollisuuksistaan varmissa, jopa 58 prosenttia uskoi varmasti löytävänsä uuden työn. Osuus on vieläpä noussut edellisvuodesta viidellä prosenttiyksiköllä. Valtion palkansaajilla vastaava osuus on alhaisin, 26 prosenttia. Yksityisellä sektorilla teollisuuden palkansaajista 38 prosenttia ja yksityisten palveluiden työntekijöistä 44 prosenttia oli työllistymismahdollisuuksistaan varma. Kunnissa vain joka kymmenes koki, että uuden työn löytyminen ei olisi helppoa. Valtiolla osuus on miltei neljännes (24 %). Teollisuudessa se on 17 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 14 prosenttia.

Vuosina 2021 ja 2022 barometrissa 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. Vuonna 2022 selvästi suurin osa, 77 prosenttia vastaajista, harkitsi hakevansa töitä samalta alalta. 46 prosenttia voisi hakea töitä eri alalta ja 30 prosenttia voisi hankkia lisäkoulutusta. Miltei neljännes voisi kouluttautua uuteen ammattiin ja vajaa viidennes voisi harkita yrittäjyyttä. 16 prosenttia mietti, että voisi jättäytyä pois työelämästä kokonaan ja 11 prosenttia harkitsisi lähtevänsä töihin ulkomaille. Muutokset edellisvuoteen ovat hyvin pieniä, korkeintaan muutamia prosenttiyksikköjä (kuvio 7). Edellisvuoteen verrattuna vähän useampi voisi hakea töitä eri alalta ja hieman pienempi osa pitäisi lisäkoulutuksen hankkimista vaihtoehtona. Ulkomaille lähtemistä harkitsisi hieman edellisvuotta harvempi.

Kuvio 7. Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi, 2021–2022 (%).



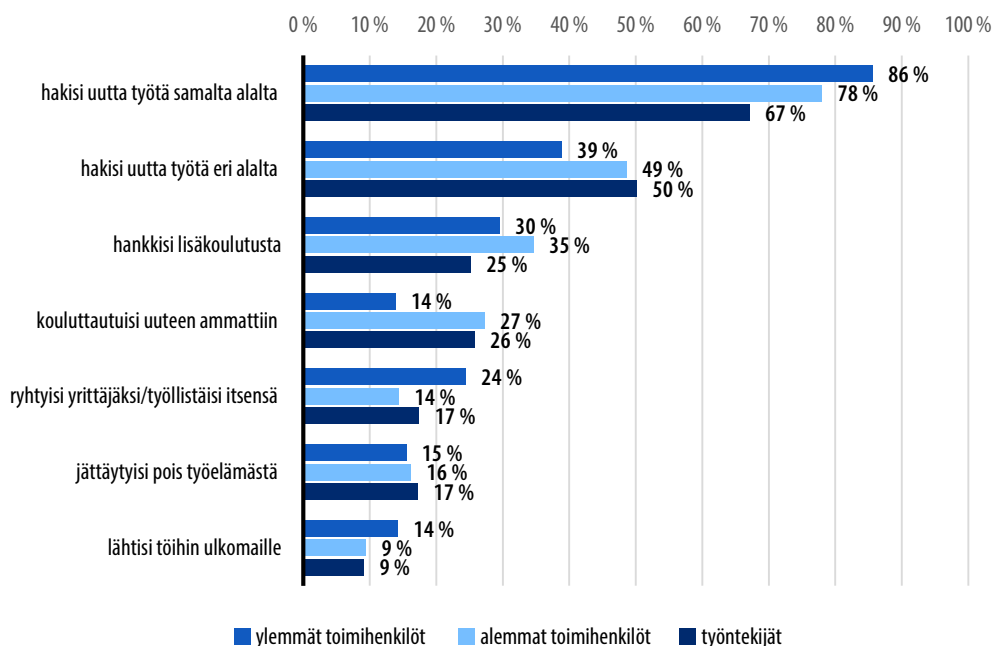
Miesten ja naisten vastauksissa on joissain kohdin selkeitä eroja. Miehistä liki neljännes (23 %) harkitsisi yrittäjäksi ryhtymistä verrattuna 14 prosenttiin naisista. Naisista puolestaan yli neljännes (27 %) miettisi kouluttautuvansa uuteen ammattiin, kun miehillä osuus on noin viidennes (19 %). Kolmas merkittävä ero on ajatuksissa ulkomaille töihin lähtemisestä, miehistä tätä harkitsisi 14 prosenttia ja naisista kahdeksan prosenttia.

Eri vaihtoehtojen pohtimisessa on ikäryhmittäisiä eroja. 18–34-vuotiaiden vastauksissa eri vaihtoehtoja harkitaan monipuolisimmin. Muita useammin nuorin ikäryhmä hankkisi lisäkoulutusta, kouluttautuisi uuteen ammattiin ja lähtisi ulkomaille töihin. Yli 54-vuotiaat miettivät eri toimia vaihtoehtoina selvästi muita harvemmin. Poikkeuksen tästä tekee

pois työelämästä siirtyminen, jota mieltäisi 38 prosenttia iäkkäimmistä. Kuitenkin 55 vuotta täyttäneistä selvästi tätä suurempi osuus (62 %) voisi hakea uutta työtä samalta alalta ja kolmannes mieltäisi hakevansa uutta työtä eri alalta.

Sosioekonominen asema vaikuttaa näkemyksiin (kuvio 8). Ylemmät toimihenkilöt harkitsivat muita useammin etsivänsä uutta työtä samalta alalta (86 %), ryhtyvänsä yrittäjäksi (24 %) tai lähtevänsä ulkomaille töihin (14 %). He sen sijaan mieltäisivät muita huomattavasti harvemmin kouluttautuvansa uuteen ammattiin (14 %). Alemmista toimihenkilöistä muita korkeampi osuus (35 %) harkitsisi hankkivansa lisäkoulutusta tai kouluttautuvansa uuteen ammattiin (27 %). Sen sijaan alemmista toimihenkilöistä kaikista pienin osuus mieltäisi itsensä työllistämistä vaihtoehtona (14 %). Työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä jopa puolet mieltäisi hakevansa työtä toiselta alalta (vrt. 39 % ylemmistä toimihenkilöistä). Työntekijäammateissa toimivat mieltäisivät muita selvästi harvemmin hakevansa töitä samalta alalta (67 %).

Kuvio 8. Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi sosioekonomisen aseman mukaan, 2022 (%).

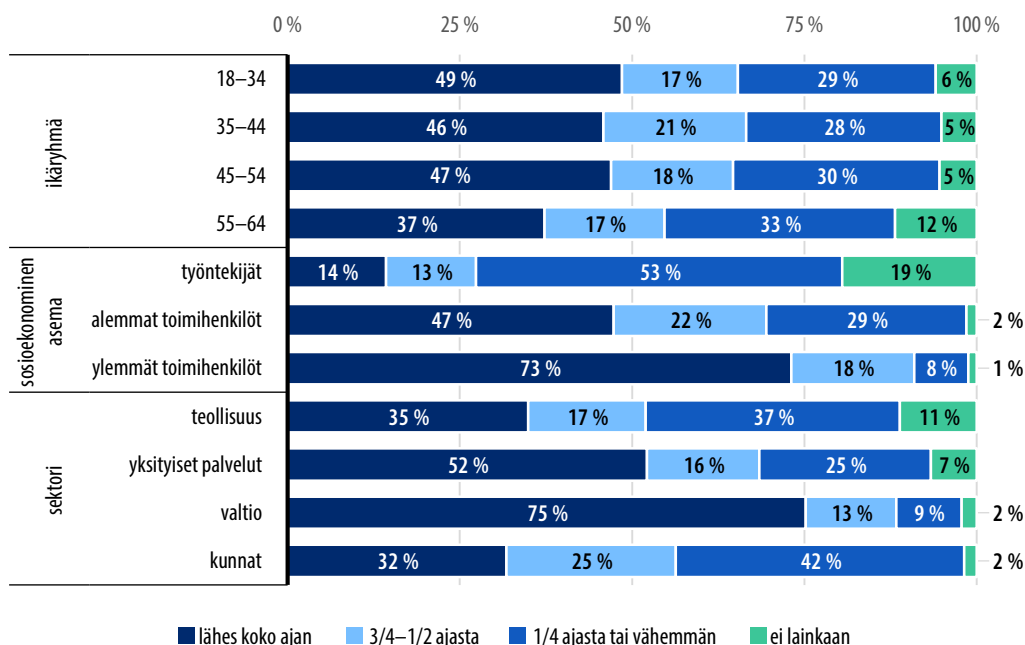


3 Digitaalinen työympäristö

Digitaalisten sovellusten tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö on läpäissyt työelämän. Liki jokaisessa ammatissa on digitaalisia tai teknisiä apuvälineitä tai seurantalaitteita. Vuoden 2022 syksyllä palkansaajista ainoastaan seitsemän prosenttia ei lainkaan käyttänyt työssään digitaalisia välineitä tai sovelluksia. Digitaalisten tai teknisten laitteiden parissa vietetty aika sen sijaan vaihtelee huomattavasti. Lähes koko ajan näitä välineitä käytti 45 prosenttia palkansaajista, 18 prosenttia käytti laitteita 3/4–1/2 työajastaan, 12 prosenttia käytti niitä noin neljänneksen ajastaan ja 18 prosenttia tätä vähemmän. Sukupuolten välillä ei ole merkittäviä eroja digitaalisten tai teknisten laitteiden käyttötaajuudessa.

Ikäryhmistä muista erottuvat 55 vuotta täyttäneet. Heistä selvästi keskimääräistä harvempi (37 %) käytti lähes koko ajan työssään digitaalisia tai teknisiä välineitä. 12 prosenttia ikäkäimmistä ei käyttänyt laitteita lainkaan ja kolmannes käytti niitä vain vähän (1/4 työajasta tai vähemmän) (kuvio 9). Työntekijäammateissa digitaalisten välineiden käyttö on selvästi harvinaisempaa kuin toimihenkilöillä. Työntekijöistä vain 14 prosenttia käytti laitteita lähes koko ajan ja viidennes (19 %) ei käyttänyt niitä lainkaan. Alemmista toimihenkilöistä miltei jatkuvasti laitteita käytti liki puolet (47 %) ja ylemmistä toimihenkilöistä noin kolme neljästä (73 %). Vain 1–2 prosenttia toimihenkilöistä ei lainkaan käyttänyt digitaalisia tai teknisiä välineitä.

Kuvio 9. Digitaalisten välineiden tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö työssä ikäryhmän, sosioekonominen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).

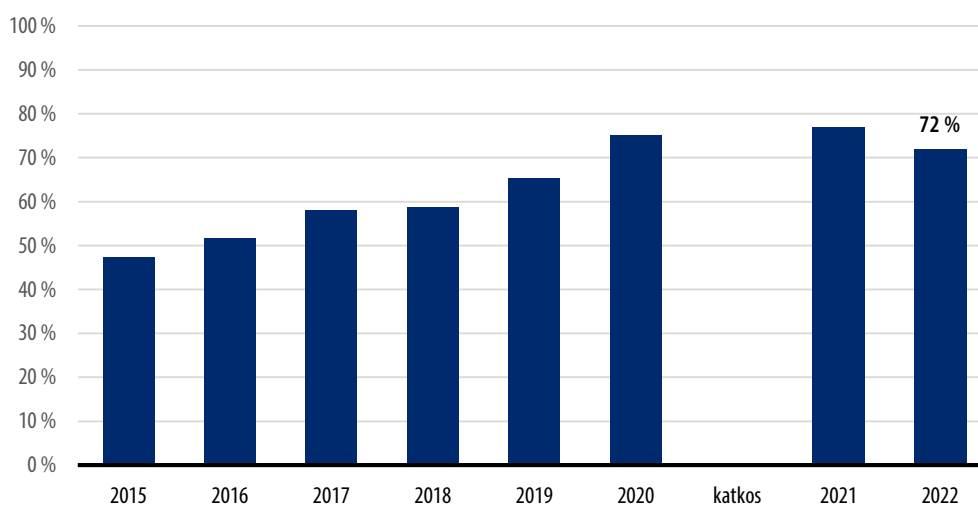


Teollisuudessa ja kunnissa laitteiden käyttö on selvästi vähäisempää (35 % ja 32 % prosenttia käytti niitä lähes koko ajan) kuin yksityisissä palveluissa ja valtiolla (52 % ja 75 % käytti niitä lähes koko ajan). Teollisuudessa 11 prosenttia palkansaajista ei lainkaan ollut tekemisissä digitaalisten laitteiden kanssa, mutta yksityisissä palveluissakin osuus on seitsemän prosenttia. Kunnissa ja valtiolla vain harva (2 %) ei lainkaan tehnyt töitä digitaalisilla tai teknisillä laitteilla. Digitaalisten sovellusten ja teknisten välineiden käyttö on sitä yleisempää mitä isompi työpaikka on. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla ainoastaan kolmannes palkansaajista käytti välineitä lähes koko ajan. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 36 prosenttia, 50–199 henkilön työpaikoilla 54 prosenttia ja vähintään 200 henkilön työpaikoilla jopa 69 prosenttia. Samankaltaisia eroja on niiden osuuksissa, jotka eivät käyttäneet välineitä lainkaan (11 % alle 10 henkilön työpaikoissa, 8 % 10–49 henkilön työpaikoissa, 3 % 50–199 henkilön työpaikoissa ja 1 % suurimmissa työpaikoissa).

Vastaajilta, jotka käyttivät työssään digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä teknisiä laitteita, kysyttiin erikseen sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käytöstä. Näiden vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön tarkoitettujen laitteiden käyttö työssä arkipäiväistyi koronapandemian ja etätöiden lisääntymisen myötä (kuviot 9 ja 10). Vuonna 2022 sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 72 prosenttia niistä, joiden työhön digivälineet ylipäänsä

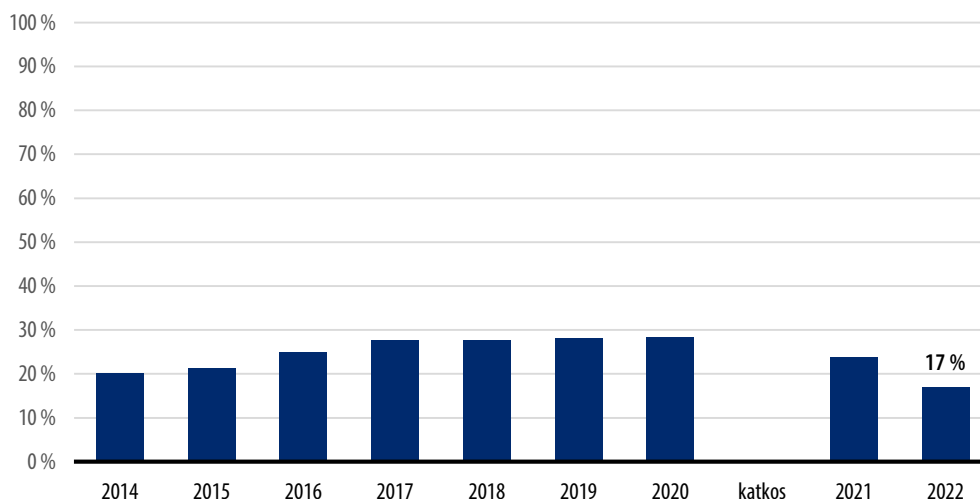
kuuluvat. Osuus putosi hieman edellisvuodesta (77 % vuonna 2021). Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö on hyvin yleistä etenkin niillä, jotka ylipäänsä käyttävät digitaalisia laitteita työssään noin puolet ajasta tai enemmän.

Kuvio 10. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä 2015–2020 ja 2021–2022 (%).



Kuten digitaaliset sovellukset ja ylipäänsä tekniset välineet, myös sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö jakaa palkansaajaryhmiä etenkin sosioekonomisen aseman, toimialan ja työpaikan koon mukaan. Miehet ja naiset käyttivät niitä yhtäläisesti. Ikäryhmistä yleisintä käyttöä oli 35–44-vuotiailla (83 %). Ylemmistä toimihenkilöistä sähköisiä vuorovaikutuksen välineitä käytti jopa 94 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä osuus on 74 prosenttia ja työntekijöillä 40 prosenttia. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö oli yleisintä valtion palkansaajille (94 %) ja isoissa organisaatioissa työskenteleville (87 %). Kunnissa työskentelevistä 72 prosenttia, teollisuudessa 65 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 71 prosenttia käytti niitä. Käyttö on sitä yleisempää mitä suurempi työpaikka on. Alhaisimmillaan alle kymmenen henkilön työpaikoilla sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 65 prosenttia palkansaajista (67 % 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevistä ja 74 % 50–199 henkilön organisaatioiden palkansaajista sekä 87 % vähintään 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä).

Sosiaalisen median käytöstä työssä on kysytty barometrissa vuodesta 2014 lähtien ja käyttö kasvoi 2020 vuoteen saakka (kuvio 11). Vuodesta 2021 lähtien kysymys on kysytty niiltä vastaajilta, jotka ovat kertoneet käyttävänsä työssään digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä tietoteknisiä laitteita. Vuonna 2022 sosiaalisen median käyttö työssä vähentyi. Edellisvuonna sitä käytti vajaa neljännes (24 %) palkansaajista, mutta vuonna 2022 enää 17 prosenttia.

Kuvio 11. Sosiaalisen median käyttö työssä 2014–2020 ja 2021–2022 (%).

Naiset käyttivät sosiaalista mediaa työssään miehiä useammin (18 % vs. 15 %), mutta sukupuolten välinen ero on huomattavasti kaventunut edellisvuodesta, sillä naisilla sosiaalisen median käyttö vähentyi edellisvuodesta miehiä voimakkaammin. Ikäryhmittäin käytössä on vain pieniä eroja. Hieman muita enemmän sosiaalista mediaa käyttivät 45–55-vuotiaat (19 %). Muilla ikäryhmillä käyttö väheni vuoden takaisesta, paitsi nuorimpien (18–34-vuotiaiden) palkansaajien joukossa. Ylemmistä toimihenkilöistä neljännes ja alemmista toimihenkilöistä 14 prosenttia käytti sosiaalista mediaa. Työntekijöillä osuus on selvästi pienempi, 11 prosenttia. Käyttö vähentyi etenkin toimihenkilöiden joukossa.

Toimialoista sosiaalisen median hyödyntämisessä muista eroaa teollisuus. Siellä joka kymmenes palkansaaja käytti sosiaalista mediaa. Yksityisissä palveluissa osuus on 22 prosenttia ja valtiolla 19 prosenttia. Kunnissa sosiaalista mediaa käyttävien joukko pienei edellisvuoteen verrattuna, vuonna 2022 sosiaalista mediaa käytti kunnissa 13 prosenttia. 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 24 prosenttia palkansaajista käytti sosiaalista mediaa. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 17 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 15 prosenttia ja yli 200 henkilön organisaatioissa 11 prosenttia.

Uusimpaan barometriin lisättiin sosiaalista mediaa työssään käyttäville kysymys, onko kokenut sosiaalisessa mediassa asiatonta, loukkaavaa tai vihamielistä viestittelyä, maalittamista tai trollaamista. Tietoa sosiaalisessa mediassa tapahtuvan häirinnän yleisyydestä työelämässä ei ole ollut aikaisemmin saatavissa. Työssään sosiaalista mediaa käyttävistä 11 prosenttia koki edellä kuvattua epäasiallista kohtelua. Lisäksi kuusi prosenttia ei osannut sanoa tai ei halunnut vastata kysymykseen.

4 Jatkuva oppiminen työssä

Jatkuvan oppimisen merkitys on työelämän nopeissa muutoksissa ja työn tekemisen tietovaltaistuessa viime vuosina kasvanut. Samaan aikaan monet tutkimukset kertovat, että työnantajan tarjoaman koulutuksen osuus osaamisen kehittämisen kokonaisuudessa on selvästi vähentynyt viime vuosina. Esimerkiksi Tilastokeskuksen Yritysten henkilöstökoulutus-tutkimuksen mukaan muutos vuosien 2015 ja 2020 välillä on jyrkkä (CVTS, yritysten henkilöstökoulutus 2022). Työssä olevat kehittävät osaamistaan yhä useammin työtehtävien ohessa ja lomassa.

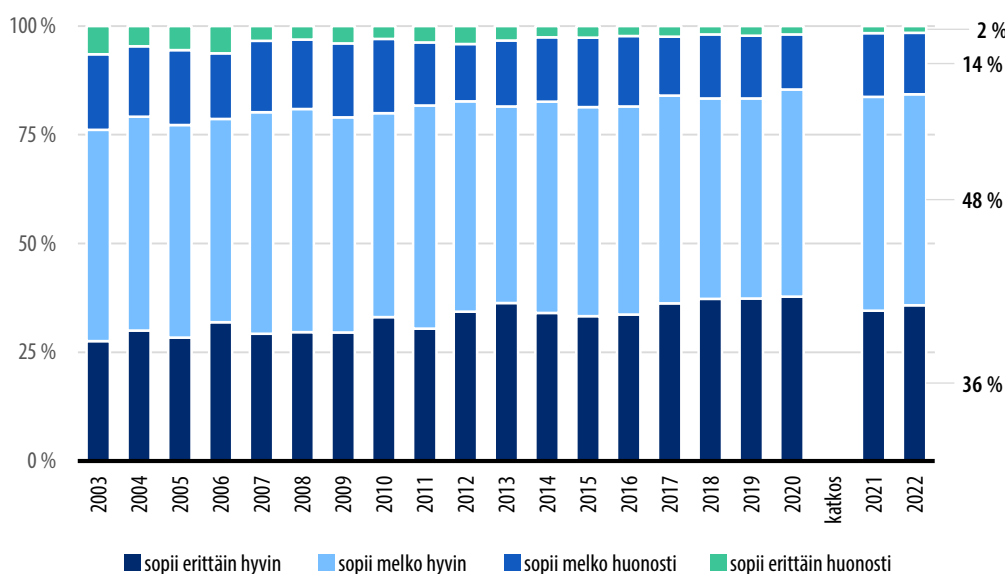
MEADOW-tutkimuksen mukaan työnantajat yli kymmenen henkilön organisaatioissa kokivat vuosina 2021–2022 henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeimmiksi keinoiksi vertaisoppimisen työkaverilta toiselle, esihenkilön ja alaisen väliset kehityskeskustelut sekä henkilöstön osallistumisen toiminnan, tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen. Samojen työpaikkojen työntekijät kokivat, että oma osaaminen kehittyy etenkin, kun asioita oppii nykyistä työtä tekemällä ja työkavereilta. Myös uusien tehtävien ja vastuiden ottaminen koettiin yleisesti merkittävänä osaamisen kehittämisen keinona. Osallistuminen koulutukseen tuli vasta näiden jälkeen, ja esimerkiksi opiskelu verkkomateriaalien avulla ei monelle ollut merkittävä keino kehittää omaa osaamista. (Selander et al. 2023.)

4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuultuuri

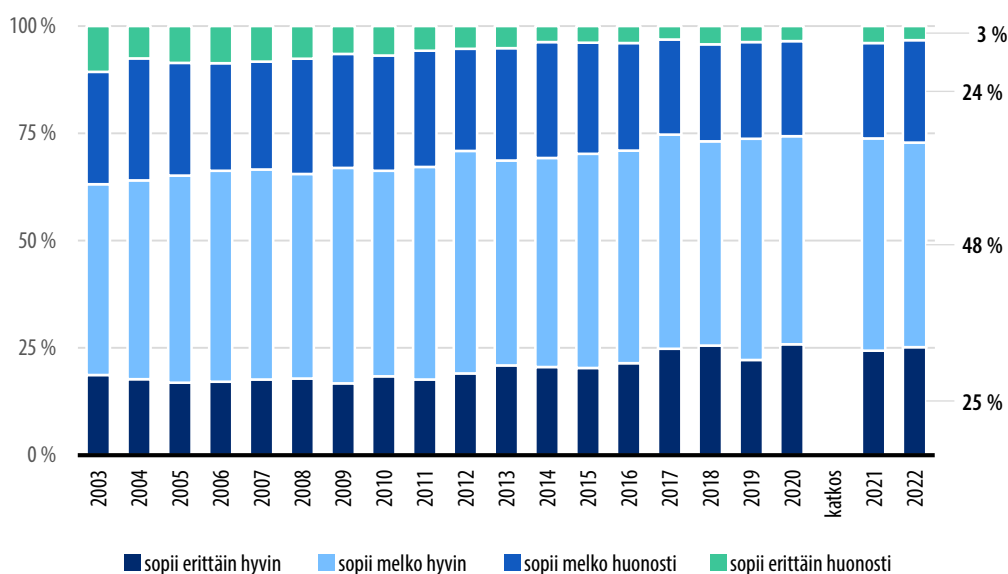
Työolobarometrissa on useita kysymyksiä, jotka kuvaavat oppimisen ja uusien asioiden kokeilemisen mahdollisuuksia ja kannustusta työpaikoilla sekä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tukemista. Osaamisen kehittämisen ja uusien ideoiden pohtimisen mahdollisuudet ovat entistä paremmat. Valtaosa palkansaajista 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 12 ja 13). Vuonna 2022 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 73 prosenttia arvioi väitteen ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopivan työpaikkaansa erittäin tai melko hyvin. Hyvin harva (2 % ja 3 %) arvioi, että väitteet kuvaavat omaa työpaikkaa erittäin huonosti.

Miehet ja naiset kokevat pääosin yhtä lailla, että työpaikalla voi oppia uutta. Naiset sen sijaan vastasivat miehiä hieman useammin, että väite ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin (28 % vs. 22 %).

Kuvio 12. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, 2003–2020 ja 2021–2022 (%).

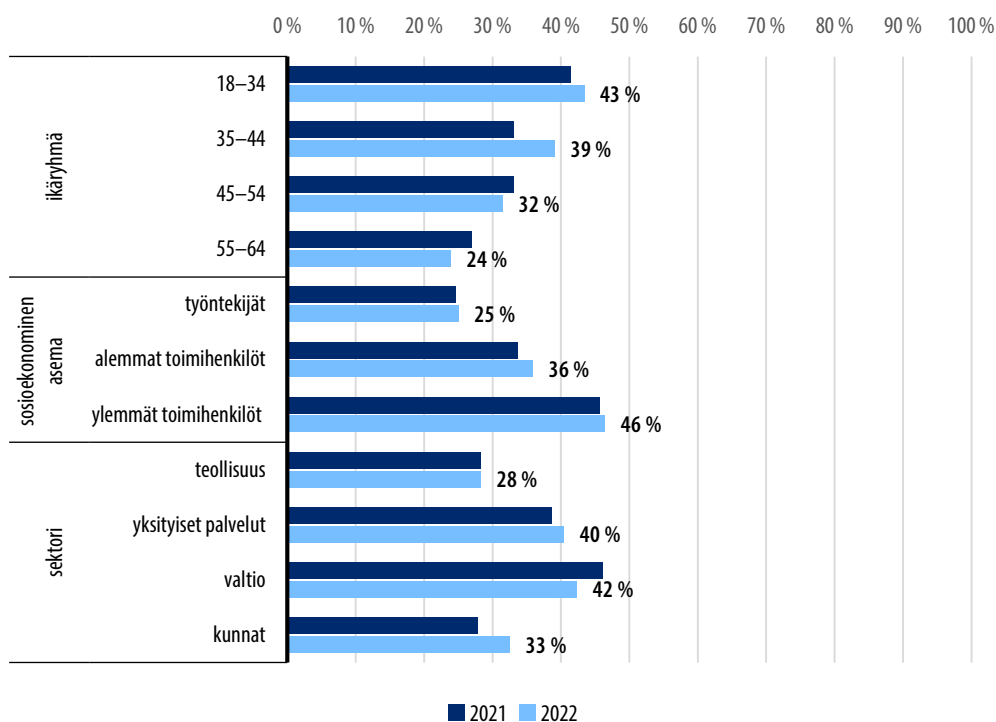


Kuvio 13. Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, 2003–2020 ja 2021–2022 (%).



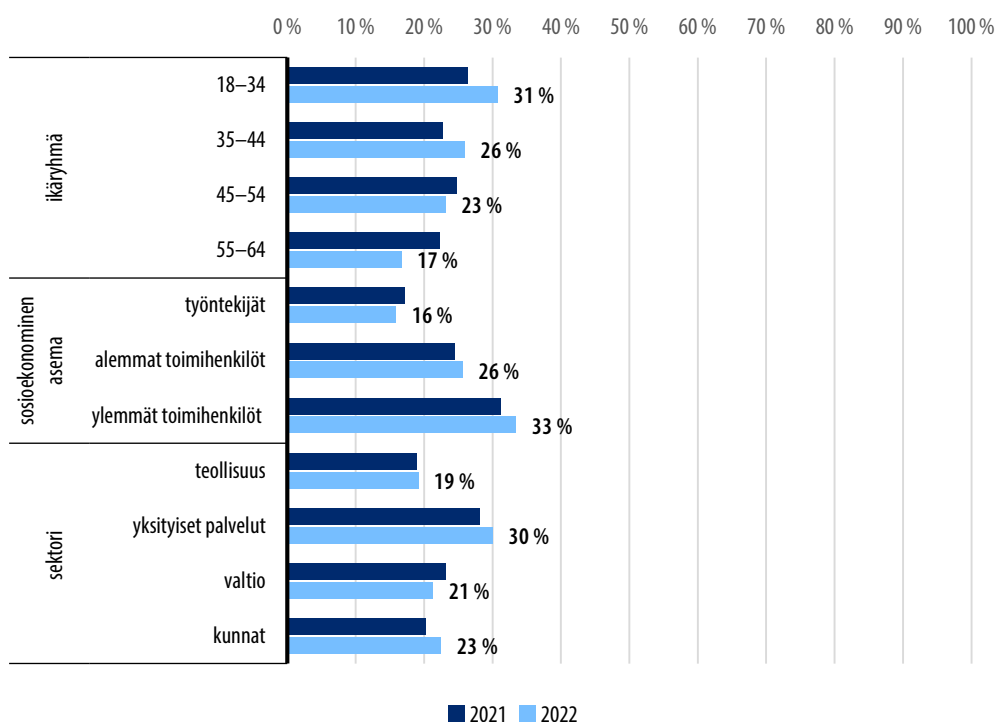
Mitä nuorempi ikäryhmä sitä useammin palkansaajat kokevat, että työpaikalla on mahdollista oppia uusia asioita. Alle 35-vuotiaista 43 prosenttia koki väittämän sopivan erittäin hyvin omaan työpaikkaan. Yli 54-vuotiailla osuus on alhaisin, 24 prosenttia. Myös sosioekonomiset ryhmät eroavat toisistaan merkittävästi. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat työpaikkansa mahdollistavan oppimista useimmin ja työntekijät selvästi harvimmin. Työntekijöistä neljännes arvioi, että väittämä uuden oppimisen mahdollisuuksista sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Alemmista toimihenkilöistä näin ajatteli 36 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 46 prosenttia. Työnantajasektoreittain myönteisimpiä arvioissaan olivat yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajat (40 % ja 42 % vastasivat ”sopii erittäin hyvin” vs. 28 % teollisuuden ja 33 % kuntien palkansaajista) (kuvio 14). Eri kokoisissa työpaikoissa työskentelevien näkemyksissä ei ole isoja eroja. Korkeimmillaan 39 prosenttia vähintään 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä koki väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Alhaisin osuus on 50–199 henkilön työpaikoilla (32 %). Pienemmillä työpaikoilla osuudet ovat noin 35 prosenttia.

Kuvio 14. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita – *sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin* – ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2021–2022 (%).



Kuten uuden oppimisen mahdollisuuksissa, myös kokemuksissa siitä, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, on selkeitä ja samansuuntaisia eroja eri ikäisten välillä sekä sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaan (kuvio 15). Myönteisimpiä arvioita antavat nuoremmat ja (ylemmät) toimihenkilöt. 18–34-vuotiaista 31 prosenttia koki väittämän kuvaavan työpaikkaansa erittäin hyvin. 35–44-vuotiailla osuus on 26 prosenttia, 45–54-vuotiailla 23 prosenttia ja 55 vuotta täyttäneillä 17 prosenttia. Työntekijöistä vain 16 prosenttia koki vahvasti, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uutta. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on noin neljännes ja ylemmillä toimihenkilöillä kolmannes. Sektoreista selvimmin edukseen erottuu yksityiset palvelut. Yksityisten palveluiden työntekijöistä 30 prosenttia koki väittämän kuvaavan omaa työpaikkaa erittäin hyvin. Kunnissa osuus on 23 prosenttia, valtiolla 21 prosenttia ja teollisuudessa 19 prosenttia. Kannustaminen kokeilemiseen saa myönteisimpiä arvioita alle kymmenen henkilön työpaikoilla työskenteleviltä (30 % vs. 23–25 % suuremmissa työpaikoissa).

Kuvio 15. Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita – *sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin* – ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2021–2022 (%).



Työpaikan tarjoamissa mahdollisuuksissa oppia uutta sekä kannustamisessa kokeilemaan näkyy pieniä muutoksia vuosien 2021 ja 2022 välillä. Nuorimpien palkansaajien näkemykset ovat muuttuneet näissä hieman myönteisemmiksi ja 55 vuotta täyttäneiden joukossa

niiden osuus, jotka kokevat väittämien kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin, on laskenut muutaman prosenttiyksikön. Toimialoista kunnissa näkyy pieni muutos myönteiseen suuntaan.

Työpaikkaa kuvaavien väittämisen joukkoon lisättiin vuonna 2021 väittämä ”Työpaikkalani tuetaan yhdessä oppimista”. Vuonna 2022 palkansaajista 23 prosenttia koki väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin, 51 prosenttia arvioi sen sopivan melko hyvin, 22 prosenttia melko huonosti ja kolme prosenttia erittäin huonosti. Osuudet ovat likipitään samalla tasolla kuin vuonna 2021. Naiset kokivat hieman miehiä useammin, että väite kuvaa omaa työpaikkaa erittäin hyvin (25 % vs. 20 %). Ikäryhmistä erottuvat nuorimmat (29 %) ja vanhimmat (14 %). 35–44-vuotiailla sekä 45–54-vuotiailla osuus on 23 prosenttia. Myös sosioekonomisen aseman mukaiset erot näkyvät selkeinä, työntekijöistä 17 prosenttia koki väittämän yhdessä oppimisen tukemisesta kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin. Alemmista toimihenkilöistä näin mielsi 23 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 29 prosenttia. Toimialoista tässäkin kohden näkemykset olivat myönteisimpiä yksityisten palveluiden työntekijöillä (26 %). Teollisuudessa osuus on 16 prosenttia, valtiolla 22 prosenttia ja kunnissa 23 prosenttia. Alle kymmenen henkilön työpaikat erottuvat edukseen (27 % vs. 20 % 10–49 henkilön työpaikoilla, 21 % 50–199 henkilön työpaikoilla ja 23 % isoimmissa organisaatioissa).

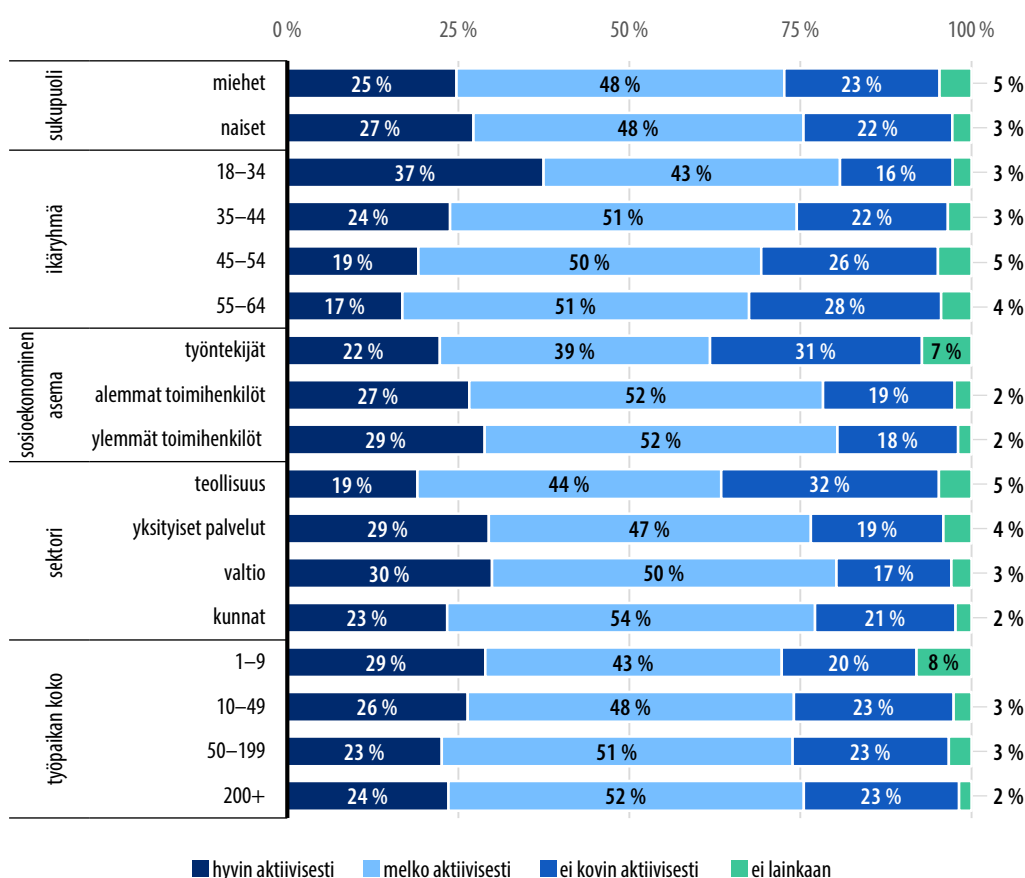
Vaikka yhdessä oppimisen tukemisessa ei kaikkien palkansaajien joukossa ole tapahtunut juuri muutoksia edellisvuoteen verrattuna, muutama huomionarvoinen muutos näkyy 55 vuotta täyttäneillä sekä teollisuuden palkansaajilla. Molemmissa ryhmissä edellisvuotta pienempi osa kokee vahvasti, että työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista. 55–64-vuotiailla osuus on pudonnut 23 prosentista 14 prosenttiin ja teollisuuden palkansaajilla 20 prosentista 16 prosenttiin.

Työpaikan oppimista ja kehittämistä tukevasta työkulttuurista kertoo myös se, vaikuttaako työpaikalla aktiivisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vuonna 2022 palkansaajista neljännes (26 %) kertoi, että asiaan on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 48 prosentin mielestä siihen oli vaikutettu melko aktiivisesti. Vajaa neljännes (22 %) oli sitä mieltä, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei ole vaikutettu kovin aktiivisesti ja neljä prosenttia oli sitä mieltä, että ei ole vaikutettu lainkaan. Osuudet ovat aivan samalla tasolla kuin vuonna 2021.

Sukupuolten väliset erot ovat hyvin pieniä, vain muutamia prosenttiyksiköitä (kuvio 16). Ikäryhmistä erottuvat selvästi 18–34-vuotiaat, sillä heidän joukossaan jopa 37 prosenttia koki, että osaamisen kehittämiseen on vaikutettu hyvin aktiivisesti (vrt. muilla ikäryhmillä 17–24 %). Sosioekonomisista ryhmistä esille nousevat työntekijät, mutta kielteisessä mielessä, heistä jopa 38 prosenttia koki, että osaamiseen ei ole vaikutettu kovin aktiivisesti tai ei lainkaan (vrt. toimihenkilöistä noin viidennes). Samaten teollisuuden palkansaajissa

korostuu niiden osuus, joiden mielestä asiaan ei ole vaikutettu kovin aktiivisesti tai ei lainkaan (37 % vrt. muilla sektoreilla noin viidennes). Eri kokoisten työpaikkojen palkansaajien vastauksissa on vain vähän eroja, alle kymmenen henkilön työpaikoilla hieman keskimääräistä useampi koki, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen on vaikutettu hyvin aktiivisesti (29 %) – tai toisessa laidassa – ei lainkaan (8 %).

Kuvio 16. Työpaikalla vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).



Vaikka kaikkien palkansaajien joukossa osaamiseen ja ammattitaitoon vaikuttamisessa ei ole tapahtunut muutoksia, eri ikäisten palkansaajien kokemukset ovat muuttuneet jonkin verran edellisvuoteen verrattuna. 18–34-vuotiailla niiden osuus, jotka kokivat, että työpaikalla vaikutetaan hyvin aktiivisesti osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen nousi 31 prosentista 37 prosenttiin. Iäkkäämmillä näkemykset ovat sen sijaan muuttuneet kielteisemmiksi, vastaava osuus laski 45–54-vuotiailla 27 prosentista 19 prosenttiin ja 55–64-vuotiailla 24 prosentista 17 prosenttiin.

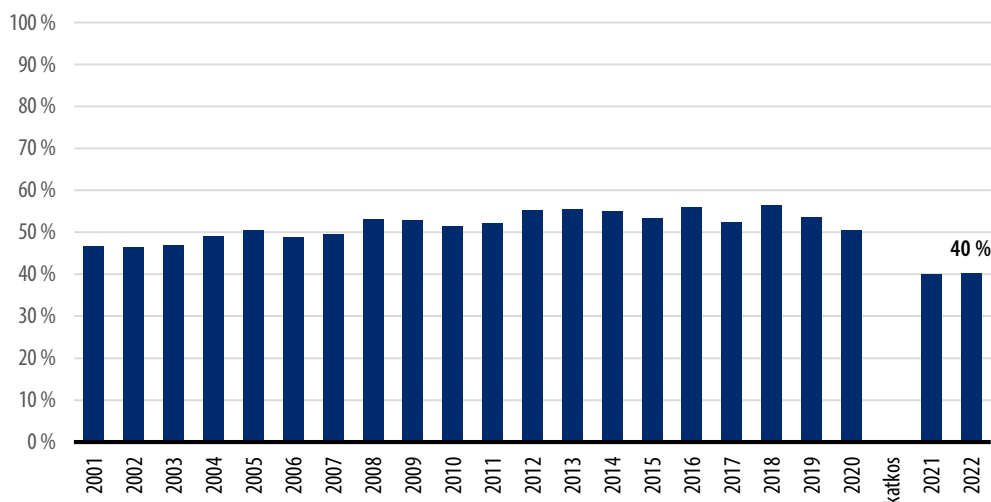
Kokonaisuudessaan osaamisen kehittämisen kulttuuri on työpaikoilla melko vahva ja se on voimistunut pitkällä aikavälillä. Eri palkansaajaryhmien näkemyksissä on kuitenkin selviä ja isojakin eroja. Myönteisimmin oman työpaikkansa toiminnan ja ilmapiirin kokevat nuoremmat ikäryhmät ja toimialoittain yksityisen sektorin palkansaajat. Näkemykset ovat kielteisimpiä etenkin iäkkäämmillä palkansaajilla ja työntekijäasemassa toimivilla. Vuosien 2021 ja 2022 välillä muutokset ovat pieniä, mutta huolta herättää etenkin iäkkäimpien palkansaajien näkemysten synkkeneminen, joka ulottuu kaikkiin aihetta mittaaviin kysymyksiin.

4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja opiskelu

Vaikka valtaosa palkansaajista kokee, että työpaikalla tuetaan uuden oppimista ja kokeilemistä, mahdollisuudet oppia ja oivaltaa eivät kerro aktiivisista ponnistuksista osaamisen kehittämiseksi työssä. Työolobarometrin tiedot työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisesta, itsenäisestä opiskelusta ja työssä oppimisesta kuvaavat, kuinka yleistä palkansaajien yksilöllinen jatkuva oppiminen työssä on.

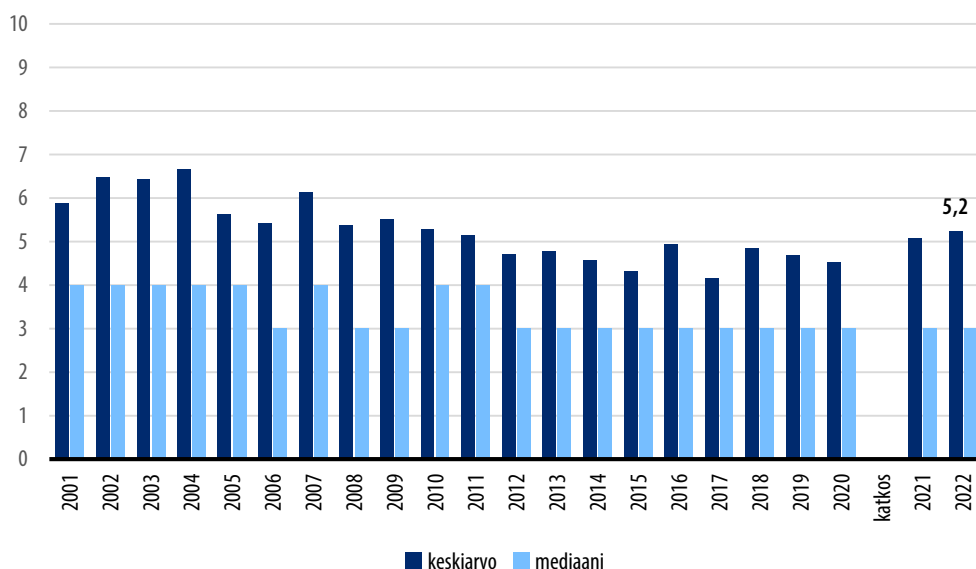
Koronapandemian jälkeen työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen on selvästi vähentynyt. Vuosina 2021 ja 2022 palkansaajista 40 prosenttia oli osallistunut koulutukseen, kun parhaimmillaan osuus on ollut selvästi yli puolet palkansaajista. Osuus putosi aikaisemmista vuosista jo vuonna 2020 (kuvio 17).

Kuvio 17. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2022 (%).



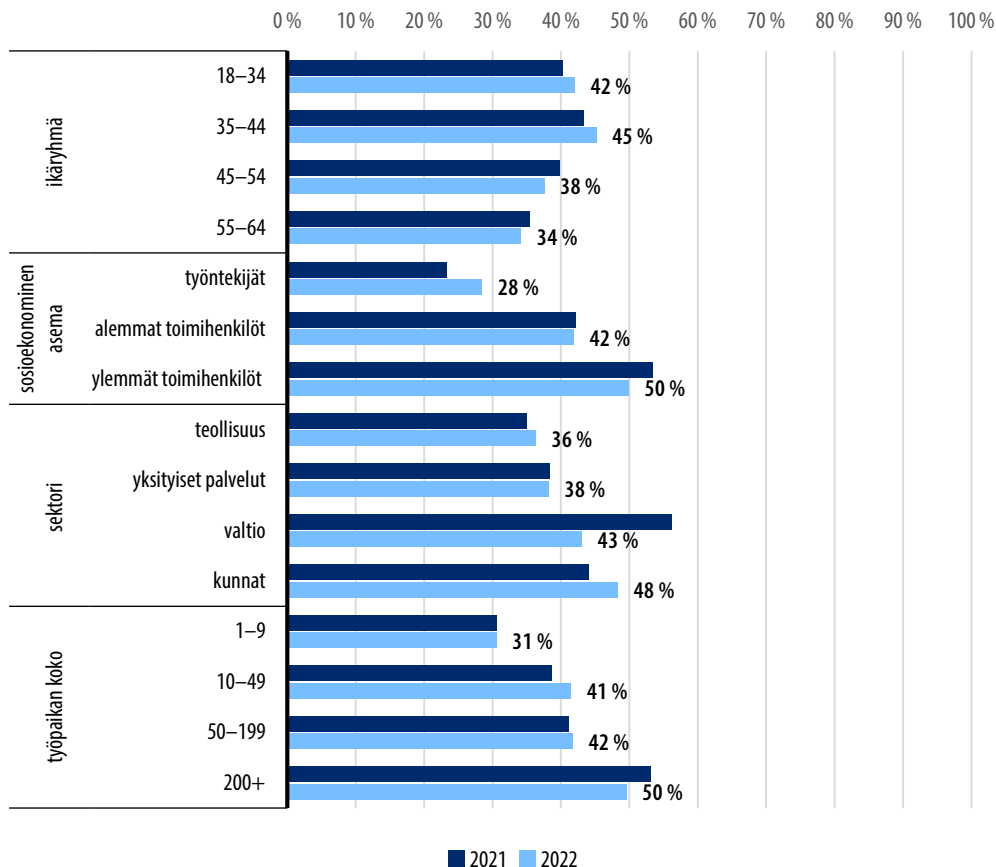
Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytetty aika lyhentyi 2000-luvun alusta 2010-luvulle tultaessa (kuvio 18). Viime vuosina keskimääräinen koulutukseen käytetty aika on ollut noin viisi työpäivää ja mediaani on vuodesta 2012 alkaen ollut kolme työpäivää.

Kuvio 18. Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä viimeisen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2022 (keskiarvo ja mediaani).



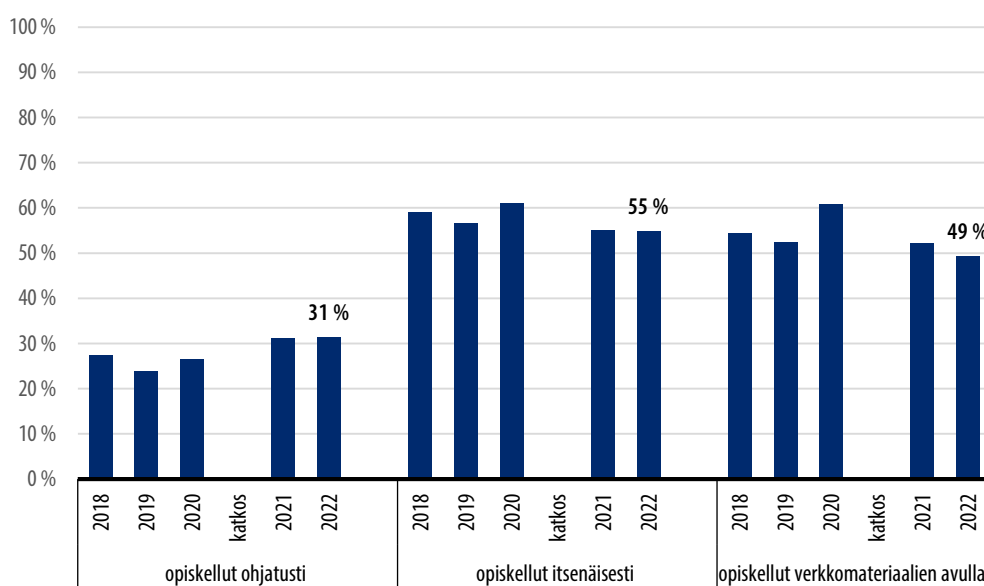
Sukupuolten välillä ei ollut vuonna 2022 eroja koulutukseen osallistumisessa eikä koulutuspäivien määrässä. Sen sijaan selviä eroja löytyy eri ikäryhmien, eri ammattiasemissa olevien, eri toimialoilla työskentelevien sekä eri kokoisissa työpaikoissa työskentelevien kesken (kuvio 19). Nuorimmat ikäryhmät osallistuivat koulutukseen iäkkäämpiä enemmän (42 % 18–34-vuotiaista ja 45 % 35–44-vuotiaista vs. 38 % 45–54-vuotiaista ja 34 % 55–64-vuotiaista). Työntekijöistä vain 28 prosenttia osallistui verrattuna 42 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja puoleen ylemmistä toimihenkilöistä. Vuoteen 2021 nähden työntekijöillä osuus kuitenkin nousi ja ylemmillä toimihenkilöillä se laski. Julkisella sektorilla työnantajan tarjoama koulutus on yleisempää kuin yksityisellä. 43 prosenttia valtion ja 48 prosenttia kuntien työntekijöistä osallistui koulutukseen verrattuna 36 prosenttiin teollisuuden ja 38 prosenttiin yksityisten palveluiden palkansaajista. Valtiolla koulutukseen osallistuminen vähentyi edellisvuodesta, kunnissa se sen sijaan vähän lisääntyi. Isommilla työpaikoilla osallistutaan koulutukseen enemmän kuin pienillä. Vähintään 200 henkilön työpaikoilla puolet palkansaajista oli saanut työnantajan kustantamaa koulutusta vuonna 2022, alle kymmenen henkilön työpaikoilla sen sijaan vain 31 prosenttia. 10–49 henkilön ja 50–199 henkilön työpaikoilla osuudet ovat 40 prosentin tuntumassa. Suurimmilla työpaikoilla koulutukseen osallistuneiden osuus laski hieman vuoteen 2021 verrattuna.

Kuvio 19. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, toimialan ja työpaikan koon mukaan, 2021–2022 (%).



Työnantajan tarjoaman koulutuksen lisäksi työssä opiskellaan muutoinkin. Viisi vuotta siten työolobarometriin lisättiin kysymyksiä opiskelusta työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana sekä itsenäisestä opiskelusta ja opiskelusta verkkomateriaalien avulla. Itsenäinen opiskelu on koulutukseen osallistumista selvästi yleisempää. Vuonna 2020, jolloin pandemia tuli Suomeen, työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen väheni, mutta itsenäinen opiskelu puolestaan lisääntyi. Etenkin verkkomateriaalien käyttö yleistyi (kuvio 20). Vuonna 2022 ohjatusti opiskeli runsas 30 prosenttia, itsenäisesti 55 prosenttia ja verkkomateriaalien avulla noin puolet palkansaajista. Verkkomateriaalien avulla opiskelu vähentyi muutaman prosenttiyksikön edellisvuodesta, muissa muodoissa ei tapahtunut muutoksia. Miehet ja naiset opiskelivat vuonna 2022 ohjatusti suurin piirtein yhtä usein. Miehet opiskelivat itsenäisesti hieman naisia useammin (miehet 57 % vs. naiset 53 %) ja naiset puolestaan käyttivät miehiä useammin verkkomateriaaleja (naiset 52 % vs. miehet 47 %).

Kuvio 20. Opiskelu työssä ohjatusti, itsenäisesti ja verkkomateriaalien avulla viimeisen 12 kuukauden aikana, 2018–2020 ja 2021–2022 (%).

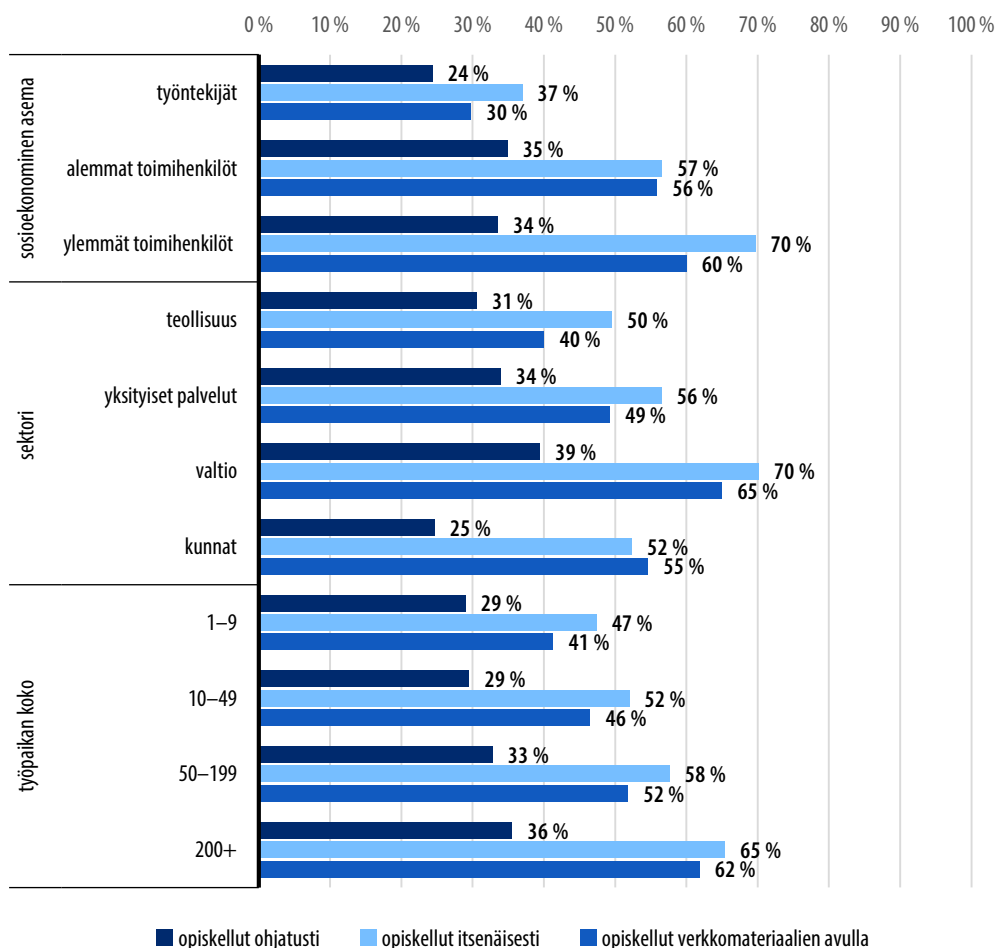


Itsenäinen opiskelu ja verkkomateriaalien avulla opiskelu ovat yleisimpiä keskimäisille ikäryhmille. Korkeimmillaan jopa 59 prosenttia 35–44-vuotiaista opiskeli itsenäisesti ja 53 prosenttia heistä opiskeli verkkomateriaalien avulla. 45–54-vuotiaista itsenäisesti opiskeli 54 prosenttia ja alle 35-vuotiaista 58 prosenttia. Verkossa puolestaan opiskeli 45–54-vuotiaista 53 prosenttia ja alle 35-vuotiaista 47 prosenttia. Vanhin ikäryhmä, 55 vuotta täyttäneet, eroaa selvästi muista: heillä opiskelu on harvinaisempaa, 44 prosenttia

opiskeli itsenäisesti tai verkossa. Opiskelu ohjatusti on sitä yleisempää mitä nuoremasta ikäryhmästä on kyse. Alle 35-vuotiaista ohjatusti opiskeli 46 prosenttia. 35–44-vuotiailla osuus on 30 prosenttia, 45–54-vuotiailla neljännes ja yli 54-vuotiailla 14 prosenttia.

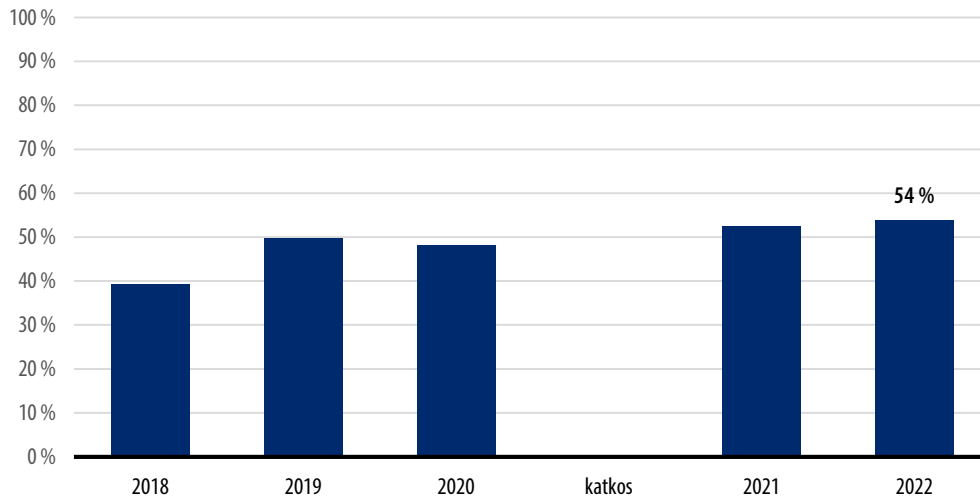
Sosioekonomisen aseman tuomat erot opiskelussa ovat isoja (kuvio 21). Työntekijöistä noin joka neljäs opiskeli ohjatusti verrattuna runsaaseen kolmannekseen toimihenkilöistä. Itsenäisesti opiskeli 37 prosenttia työntekijöistä, 57 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja jopa 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä. 30 prosenttia työntekijöistä opiskeli verkkomateriaalien avulla. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 56 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 60 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 itsenäisesti ja verkossa vähiten. Kunnissa puolestaan ohjatusti opiskelu oli sektoreista vähäisintä. Työssä opiskelu eri tavoin on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 29 prosenttia opiskeli ohjatusti, 47 prosenttia opiskeli itsenäisesti ja 41 prosenttia opiskeli verkon avulla. Yli 200 henkilön työpaikoilla osuudet ovat 36 prosenttia (ohjatusti), 65 prosenttia (itsenäisesti) ja 62 prosenttia (verkossa).

Kuvio 21. Opiskelu työssä ohjatusti, itsenäisesti ja verkkomateriaalien avulla viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).



Vuodesta 2018 lähtien barometrissa 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 tultaessa (kuvio 22). Vuoden 2022 barometrissa 54 prosenttia vastasi, että on kehittänyt taitojaan ja osaamistaan niin, että voisi jatkossa työskennellä uusissa tehtävissä. Osuus on edellisvuoden tasolla.

Kuvio 22. Taitojen ja osaamisen kehittäminen viimeisen 12 kuukauden aikana niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä, 2018–2020 ja 2021–2022 (%).



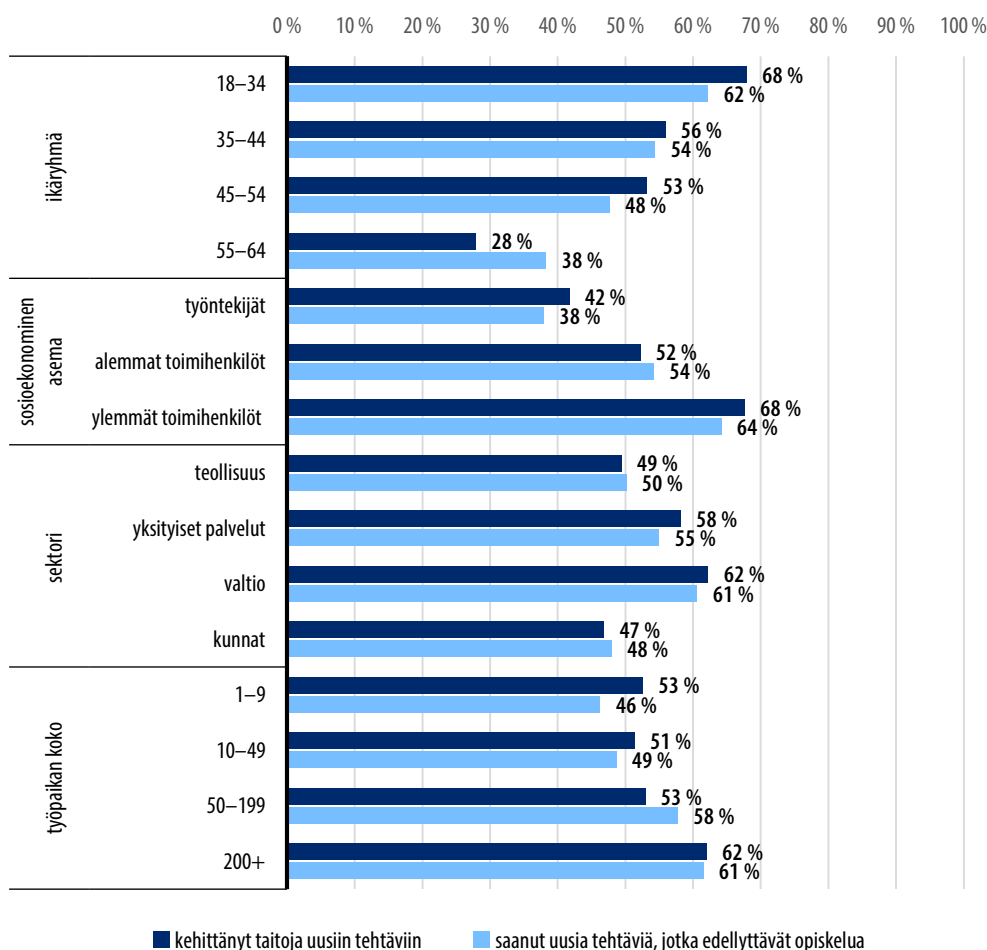
Miehistä 57 prosenttia ja naisista 51 prosenttia kehitti osaamistaan tulevaisuutta silmällä pitäen. Taitojen ja osaamisen kehittäminen uusia tehtäviä varten on sitä yleisempää mitä nuoremasta ikäryhmästä on kyse. Alle 35-vuotiaista jopa 68 prosenttia teki näin. Yli 54-vuotiaiden joukossa osuus on 28 prosenttia. 68 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä ja noin puolet alemmista toimihenkilöistä kehitti osaamistaan mahdollisia uusia tehtäviä mielessä pitäen. Työntekijöillä osuus on 42 prosenttia. Kunnissa ja teollisuudessa osaamista kehitettiin harvimminkin siten, että voisi ajatella työskentelevänsä uusissa tehtävissä (47 % ja 49 %). Sektoreista valtiolla osaamisen kehittäminen uusia tehtäviä ajatellen oli yleisintä (62 %) ja yksityisten palveluiden palkansaajat eivät jää kauas valtion tuloksista (58 %). Yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevillä osuus on selvästi korkeampi kuin pienemmillä työpaikoilla (62 % vs. noin puolet pienemmillä työpaikoilla).

Viime vuosina jatkuvan oppimisen keskusteluissa on korostunut yhä enemmän työpaikoilla tapahtuva oppiminen ja työn tekemisen merkitys osaamisen kehittämisessä. Jotta oppimisesta saataisiin mahdollisimman kattava kuva, vuoden 2022 barometriin lisättiin kysymys työn tekemiseen ja työuran etenemiseen liittyvästä osaamisen kehittämisestä: ”Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saanut työssäsi uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuita, jotka edellyttävät uusien asioiden opiskelua?” Palkansaajista jopa puolet (52 %) vastasi kyllä. Sukupuolten välillä osuuksissa ei ole eroa.

Uuden kysymyksen jakaumat eri taustamuuttujien mukaan ovat pääpiirteissään samantyyppiset kuin edellä kuvatun kysymyksen kohdalla siitä, onko vastaaja kehittänyt taitojaan mahdollisia uusia tehtäviä varten (kuvio 23). Nuoremmat palkansaajat ovat muita useammin saaneet uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuita, jotka edellyttävät opiskelua.

Alle 35-vuotiaista näin vastasi kaksi kolmesta. 35–54-vuotiailla osuus on noin puolet ja 55 vuotta täyttäneillä 38 prosenttia – vanhimmassa ikäryhmässä osuus on kuitenkin selvästi suurempi kuin edellisessä kysymyksessä (onko kehittänyt taitoja mahdollisia tulevia uusia tehtäviä silmällä pitäen, 28 %).

Kuvio 23. Taitojen ja osaamisen kehittäminen viimeisen 12 kuukauden aikana niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä sekä uudet tehtäväkokonaisuudet ja vastuut, jotka edellyttävät uuden oppimista ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).



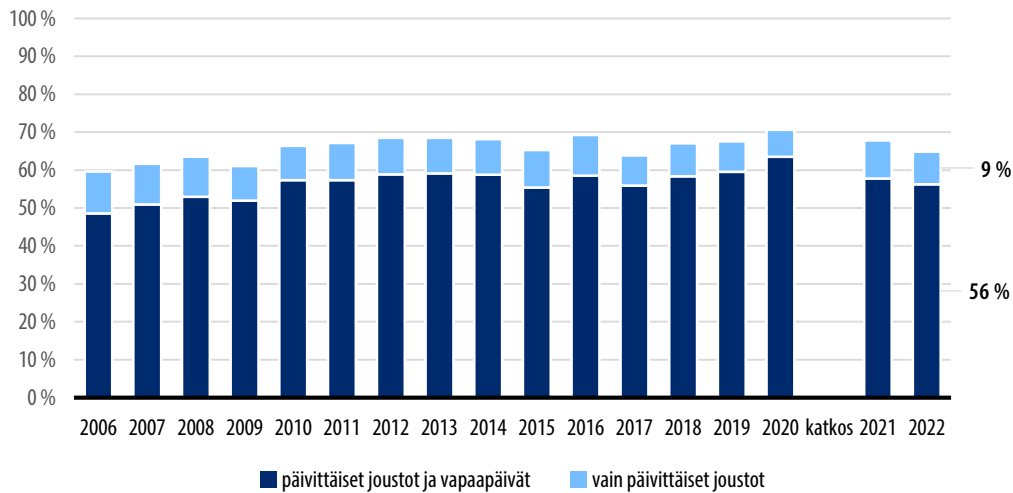
Sosioekonomisten ryhmien kohdalla korostuvat jälleen toimihenkilöt työntekijäammatteissa toimiviin verrattuna (ylemmät toimihenkilöt 64 %, alemmat toimihenkilöt 54 % ja työntekijät 38 %). Sektoreista osuudet ovat vähän muita suuremmat valtiolla ja yksityisissä palveluissa (61 % ja 55 % vrt. 50 % teollisuudessa ja 48 % kunnissa). Työpaikan koon mukaisessa tarkastelussa erottuvat isoimpien ohella myös 50–199 henkilön työpaikat, joissa jopa 58 prosenttia oli saanut uusia opiskelua edellyttäviä tehtäviä (61 % isoimmissa työpaikoissa, 49 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 46 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla).

5 Työaikajärjestelyt, etätyö ja palkkaus

Työolobarometrissa 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 barometrissa on kysytty vuodesta 2016 lähtien. Viime vuosien uusia kysymyksiä ovat puolestaan työaikajoustojen riittävyys työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen sekä vaikutusmahdollisuudet siihen, kuinka usein etätyötä tekee. Palkitsemiseen liittyen barometrissa on vuodesta 2005 lähtien kysytty systemaattisesta työsuorituksen arvioinnista sekä vuonna 2022 myös kokemuksista palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen.

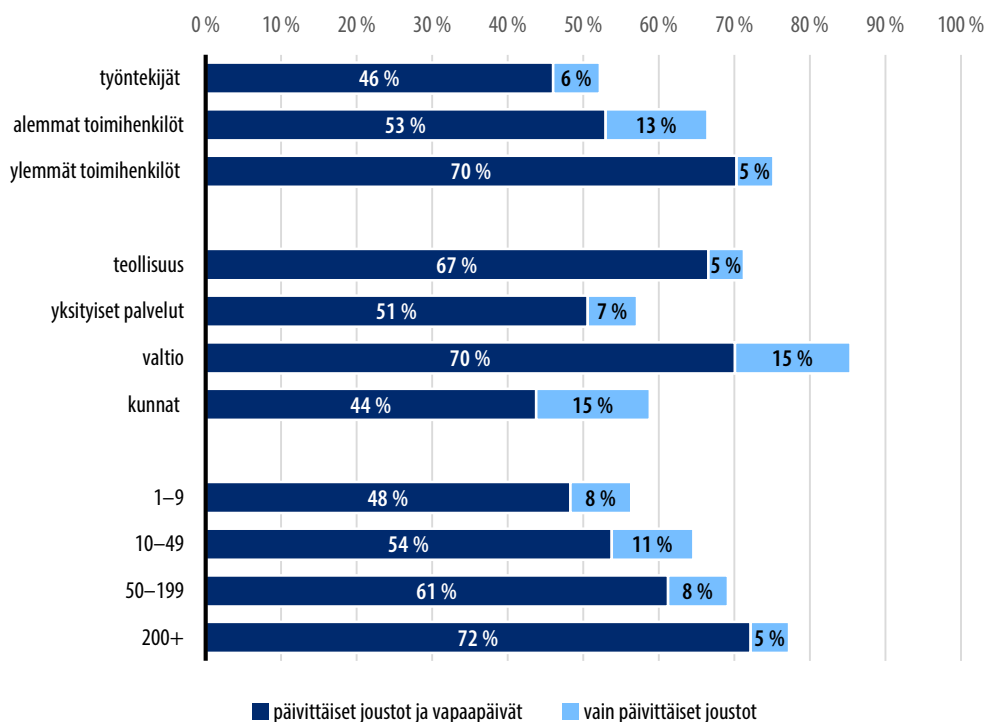
5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti

Joustavan työajan järjestelmiä on barometrissa selvitetty kysymyksellä ”Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?”. Vuonna 2022 joustavan työajan järjestelmä oli käytössä 65 prosentilla palkansaajista. 56 prosenttia pystyi käyttämään säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä ja yhdeksälle prosentille vain päivittäiset joustot olivat mahdollisia. Pitkällä aikavälillä joustavan työajan järjestelmät yleistyivät (vuosien 2006 ja 2010 välillä), mutta sittemmin kasvu on tasaantunut vajaan 70 prosentin tuntumaan (kuvio 24).

Kuvio 24. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki, 2006–2020 ja 2021–2022 (%).

Sukupuolten välillä on vain pieniä eroja siinä, onko joustavan työajan järjestelmä käytössä (miehet 66 % ja naiset 64 %), mutta miehet pystyvät naisia useammin käyttämään kirjattuja tunteja kokonaisuun vapaapäiviin (miehet 61 % ja naiset 52 %). Järjestelmät ovat toimihenkilöillä yleisempiä kuin työntekijöillä (kuvio 25). Työntekijöistä järjestelmä oli 52 prosentilla, alemmista toimihenkilöistä kahdella kolmesta 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 (59 %). Alemmissa toimihenkilöissä ja julkisella sektorilla työskentelevien joukossa on keskimääräistä enemmän niitä, jotka voivat käyttää järjestelmää ainoastaan päivittäisiin joustoihin (alemmilla toimihenkilöillä 13 % ja julkisella sektorilla 15 %).

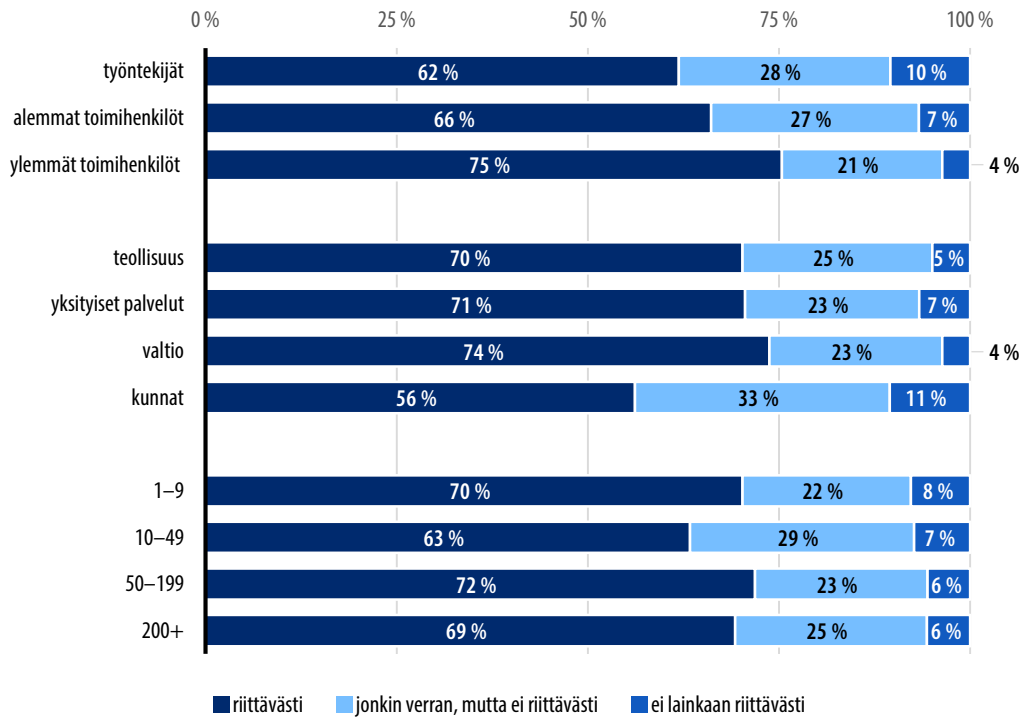
Kuvio 25. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).



Suurin osa palkansaajista on tyytyväisiä siihen, miten työaika joustaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeita ajatellen. 68 prosenttia vastasi työajan joustavan riittävästi, neljännes koki, että se joustaa jonkin verran mutta ei riittävästi ja vain seitsemän prosenttia koki, että työaika ei joustaa lainkaan riittävästi. Miehet ovat naisia myönteisempiä vastauksissaan. Miehistä 72 prosenttia ja naisista 63 prosenttia arvioi työajan joustavan riittävästi. Täysin riittämättömiksi joustot arvioi viisi prosenttia miehistä ja yhdeksän prosenttia naisista.

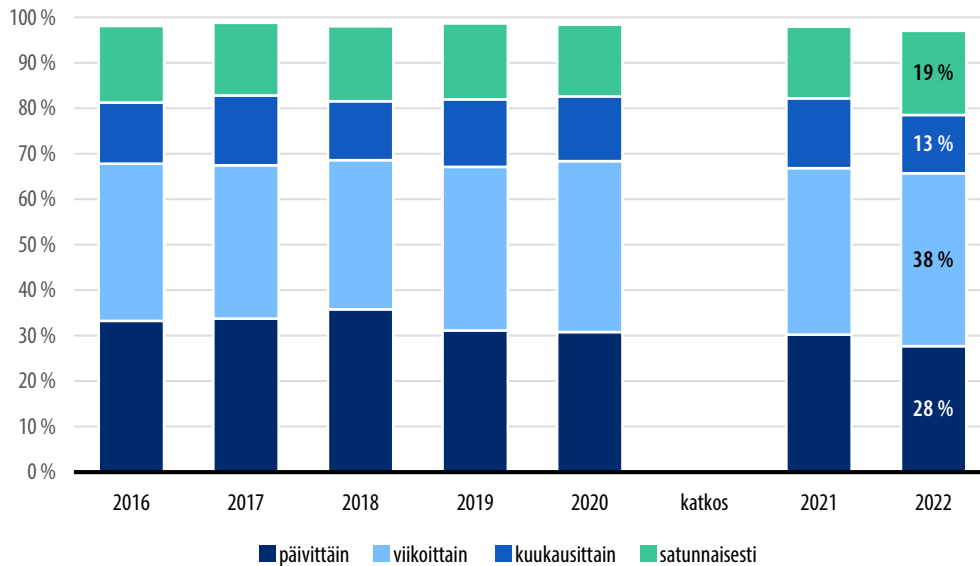
Ylemmistä toimihenkilöistä jopa kolme neljästä, alemmista toimihenkilöistä kaksi kolmesta ja työntekijöistä 62 prosenttia koki työaikajoustojen olevan riittäviä (kuvio 26). Toimialoista kielteisimmät näkemykset olivat kuntien palkansaajilla, heistä vain 56 prosenttia arvioi joustojen olevan riittäviä. Muilla toimialoilla osuudet ovat yli kymmenen prosenttiyksikköä korkeammat. Eri kokoisista työpaikoista erottuvat 10–49 henkilön organisaatiot, joissa muita harvempi koki joustot riittäviksi (63 %). Heitä, jotka kokivat, että työaika ei joustaa lainkaan riittävästi, oli eniten työntekijäasemassa olevien (10 %) ja kuntien palkansaajien (11 %) joukossa.

Kuvio 26. Työajan jousto työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).



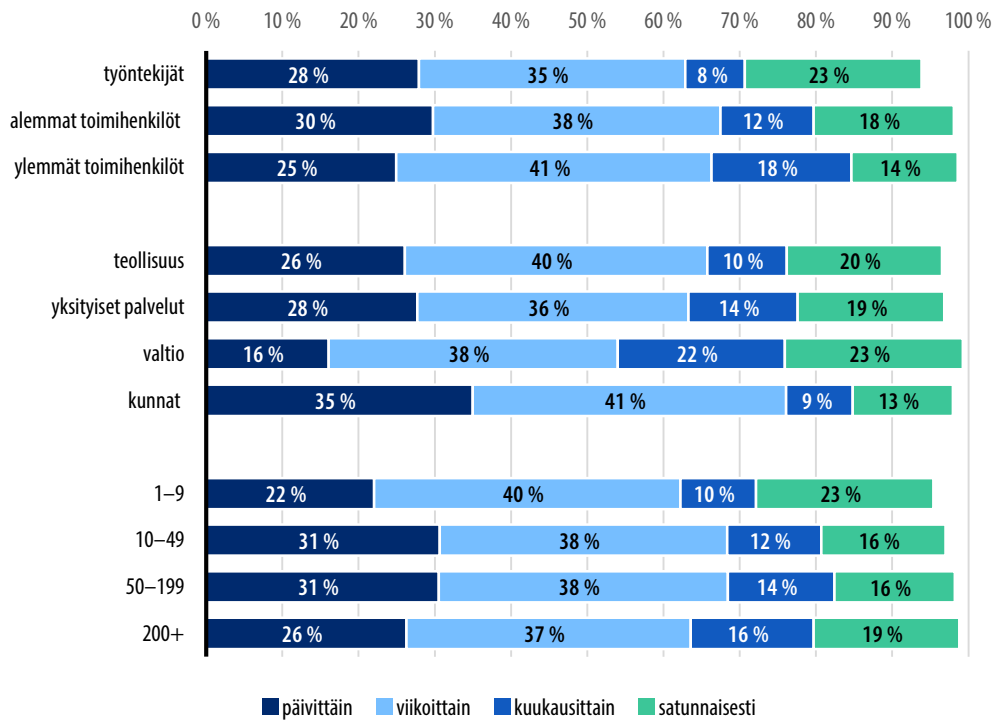
Työolobarometrissa on vuodesta 2016 lähtien kysytty työskentelystä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Kiire oli yleisimmillään vuonna 2018, jolloin palkansaajista 36 prosenttia kertoi päivittäin tekevänsä töitä tiukoin aikatauluihin tai hyvin nopeasti. Muutokset eri vuosien välillä ovat silti pieniä (kuvio 27). Ylipäänsä kiire on työssä yleistä. Vuonna 2022 palkansaajista 28 prosenttia kertoi työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 38 prosenttia viikoittain. Edellisvuoteen verrattuna kiire näyttää aavistuksen hellittäneen.

Kuvio 27. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla, 2016–2020 ja 2021–2022 (%).



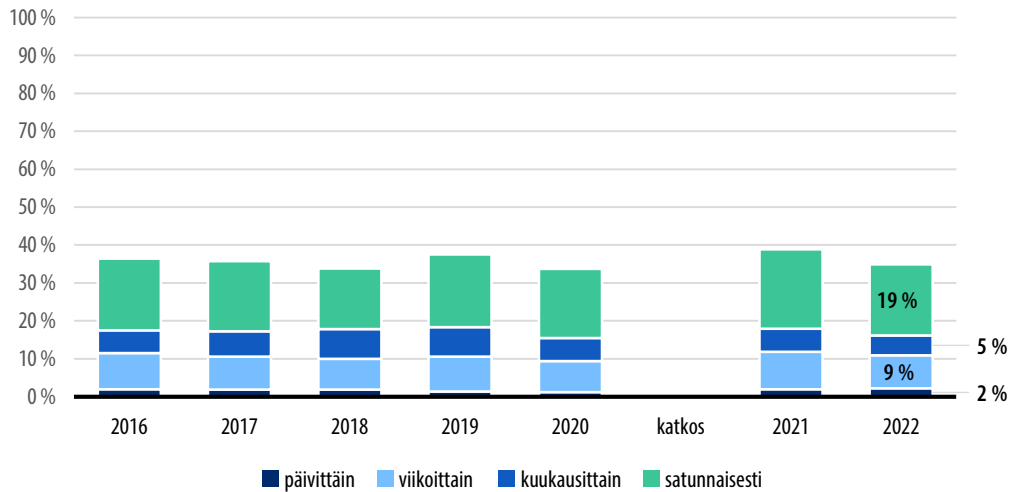
Naiset kokivat kiirettä miehiä useammin. Naisista 31 prosenttia ja miehistä neljännes kertoi päivittäin tekevänsä töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti. Viikoittain kiirettä koki 36 prosenttia naisista ja 40 prosenttia miehistä. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät kokivat päivittäistä kiirettä hieman useammin kuin ylemmät toimihenkilöt (30 % ja 28 % vs. 25 %). Ylemmille toimihenkilöille on tyypillistä, että kiire tuntuu työssä viikoittain (41 % ylemmistä toimihenkilöistä, 38 % alemmista toimihenkilöistä ja 35 % työntekijöistä). Työntekijöistä muita suurempi osuus työskenteli tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti vain satunnaisesti (23 % työntekijöistä, 18 % alemmista toimihenkilöistä ja 14 % ylemmistä toimihenkilöistä). Kuntien palkansaajat kokivat kiirettä selvästi eniten, siellä jopa 35 prosenttia kertoi päivittäisistä tiukoista aikatauluista tai hyvin nopeasta työtahdista. Lisäksi 41 prosenttia koki kiirettä viikoittain (kuvio 28). Alle kymmenen henkilön työpaikoilla kiire vaivaa vähemmän kuin henkilöstömäärältään isommissa organisaatioissa.

Kuvio 28. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla, 2016–2020 ja 2021–2022 (%).



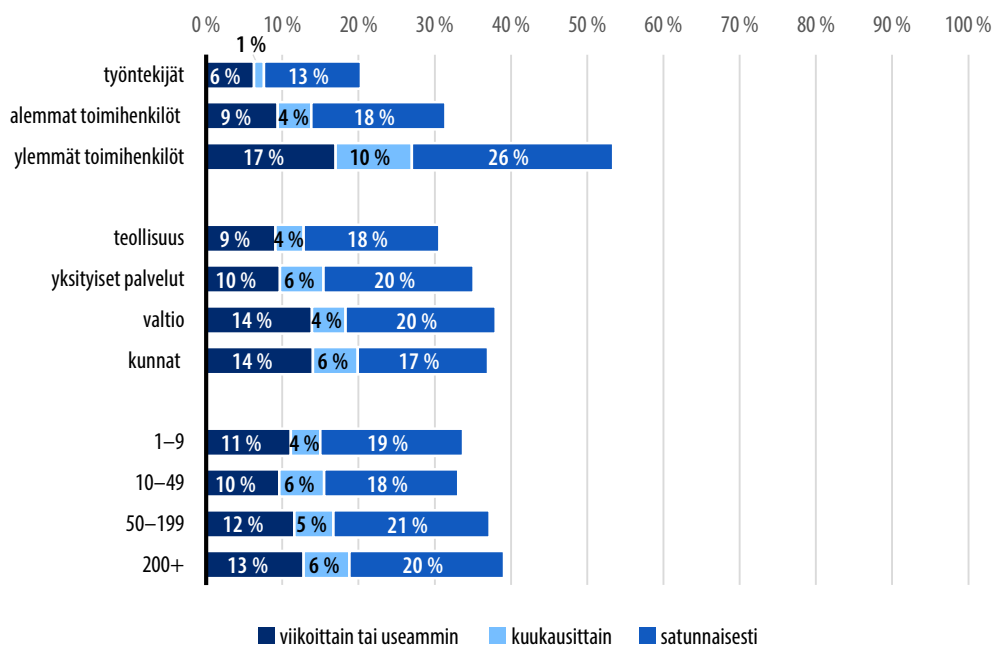
Palkansaajista 11 prosentilla työnteko venyi vuonna 2022 niin, että vähintään viikoittain täytyi tehdä töitä korvauksetta työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Lisäksi viisi prosenttia teki töitä työajan ulkopuolella kuukausittain ja noin viidennes satunnaisesti. Työn tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella säilyi vuosina 2016–2020 suurin piirtein ennallaan, ja vuonna 2020 se vähän väheni aikaisemmista vuosista (kuvio 29). Kun vertaa vuosia 2021 ja 2022, työn tekeminen työajan ulkopuolella vähentyi hieman.

Kuvio 29. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä, 2016–2020 ja 2021–2022 (%).



Miesten ja naisten vastauksissa ei ole juuri eroja. Korvaukseton ylityö on ylivoimaisesti yleisintä ylemmille toimihenkilöille. Heistä 17 prosenttia teki joka viikko töitä työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on yhdeksän ja työntekijöillä kuusi prosenttia (kuvio 30). Korvaukseton töiden tekeminen työajan ulkopuolella on vähän yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtion ja kuntien palkansaajista 14 prosenttia teki korvauksettomia ylitöitä viikoittain tai useammin (vrt. teollisuudessa 10 % ja yksityisissä palveluissa 9 %). Erot työpaikan koon mukaan ovat pieniä, korvauksettomien ylitöiden tekeminen kasvaa hieman mitä suuremmasta työpaikasta on kyse.

Kuvio 30. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).



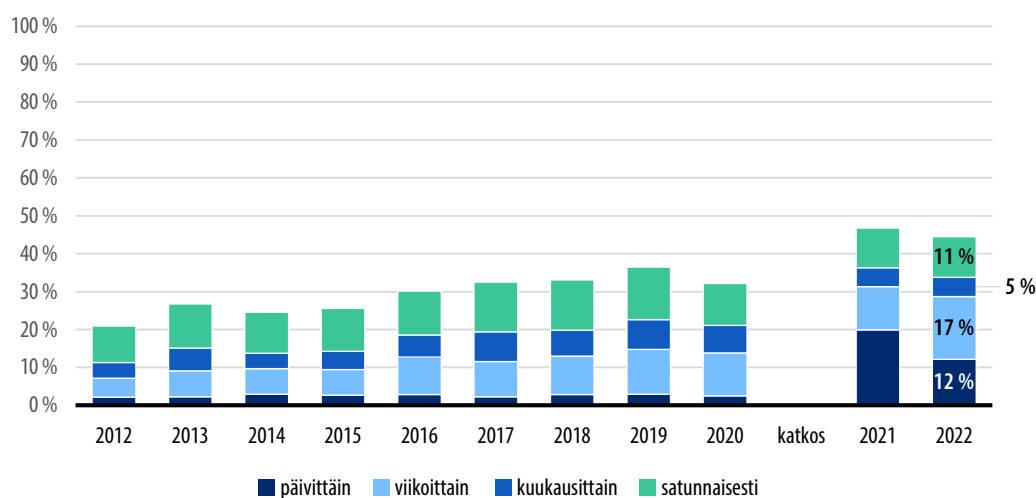
5.2 Etätyö

Pandemian myötä keväällä 2020 Suomessa noin puolet palkansaajista siirtyi harppaamalla etätöihin. Työntekijöiden kokemus siirtymässä oli, että tavanomainen työn tekeminen jatkui, vain työn tekemisen paikka muuttui kotiin tai vapaa-ajan asunnolle (Kovalainen et al. 2022). Suurin osa palkansaajista haluaa jatkaa etätöiden tekemistä, vaikka pandemia-ajan rajoituksista on luovuttu (Sutela & Pärnänen 2021). Työnantajista suurin osa antaa tiimien tai yksilöiden itse päättää työnteon paikoista (Selander et al. 2022, 16).

Työolobarometrissa etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätöiden tekeminen on yleistynyt vuodesta 2012, josta lähtien sitä on barometrissa seurattu, mutta Covid-19 pandemia nosti etätöiden tekemisen uudelle, entistä paljon korkeammalle tasolle (kuvio 31). Vuoden 2020 barometrissa etätöitä koskevaa kysymystä piti pandemian takia muuttaa. Vuonna 2020 kysyttiin, tekikö vastaaja etätöitä ennen koronaviruspandemian puhkeamista Suomessa. Käytännössä rajausta tarkoitti ajanjaksoa keskimäärin puolen vuoden aikana ennen maaliskuuta 2020. Vuoteen 2019 verrattuna osuudet olivat miltei ennallaan. Vuonna 2021 etätöiden kysymys 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 välillä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen mukaan etätöitä tekevien palkansaajien osuus oli vuoden 2018 syksyllä 22 prosenttia ja osuus nousi 41 prosenttiin keväällä 2021 (Sutela & Pärnänen 2021, 40).

Kuvio 31. Etätöy viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020 ja 2021–2022 (%).

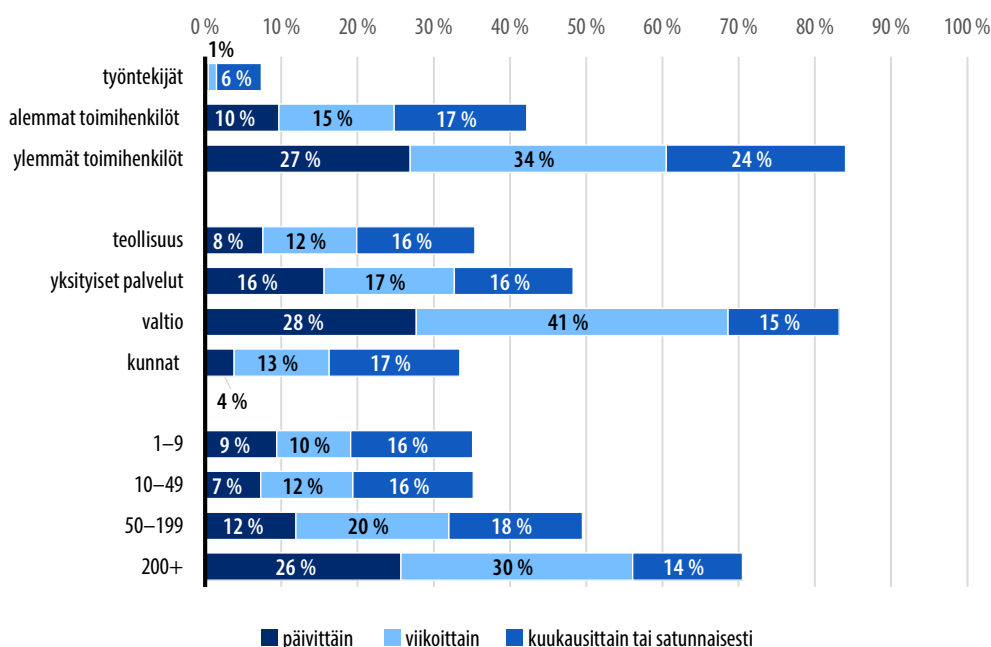


Työolobarometrin mukaan vuonna 2022 etätöitä teki päivittäin 12 prosenttia palkansaajista. Lisäksi 17 prosenttia teki etätöitä viikoittain, viisi prosenttia kuukausittain ja 11 prosenttia satunnaisesti. Koronapandemia nosti vuonna 2021 etenkin päivittäin etätöitä tekevien määrää. Vuonna 2022 päivittäin etätöitä tekevien osuus on edellisvuoteen verrattuna laskenut ja viikoittain etätöissä olevien osuus on kasvanut. Uusimmassa barometrissa vastaajilta, jotka tekivät etätöitä viikoittain, kysyttiin tarkemmin, kuinka monena päivänä viikossa he tekevät etätöitä keskimäärin. Vastaukset hajaantuvat, mutta yleisintä oli, että etätöitä tehtiin 2–3 päivänä viikossa (62 %). Viikoittain etätöitä tekevistä 22 prosenttia vastasi tekevänsä töitä etänä yhden päivän viikossa, 30 prosenttia kahtena päivänä viikossa ja 32 prosenttia kolmena päivänä viikossa. 13 prosenttia teki etätöitä neljänä päivänä viikossa ja muutama (viikoittain etätöitä tekevä) vastasi tekevänsä etätöitä viitenä päivänä viikossa.

Miehet ja naiset tekivät etätöitä melko yhtenevässä määrin. Etätöitä tekivät huomattavasti keskimääräistä enemmän ylemmät toimihenkilöt, valtiolla työskentelevät sekä isojen työpaikkojen työntekijät (kuvio 32). Ylemmistä toimihenkilöistä päivittäin etätöitä teki 27 prosenttia ja viikoittain 34 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä päivittäistä etätöitä teki joka kymmenes ja viikoittaista 15 prosenttia. Työntekijäammateissa toimivista juuri kukaan ei tehnyt etätöitä päivittäin eikä viikoittain (yhteensä 1 %). Valtiolla työskentelevistä 28 prosenttia oli päivittäisessä ja 41 prosenttia viikoittaisessa etätöissä. Yksityisissä

palveluissa päivittäin etätyötä teki 16 prosenttia ja viikoittain 17 prosenttia. Teollisuudessa ja kunnissa etätyö oli selvästi harvinaisempaa (noin viidennes teki etätyötä päivittäin tai viikoittain). Yli 200 henkilön työpaikoilla noin neljännes teki etätyötä päivittäin ja 30 prosenttia viikoittain. 50–199 henkilön työpaikoilla osuudet ovat 12 prosenttia (päivittäin) ja viidennes (viikoittain). Pienemmillä työpaikoilla osuudet ovat selvästi pienempiä, noin viidennes teki joko päivittäin tai viikoittain töitä etänä.

Kuvio 32. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).



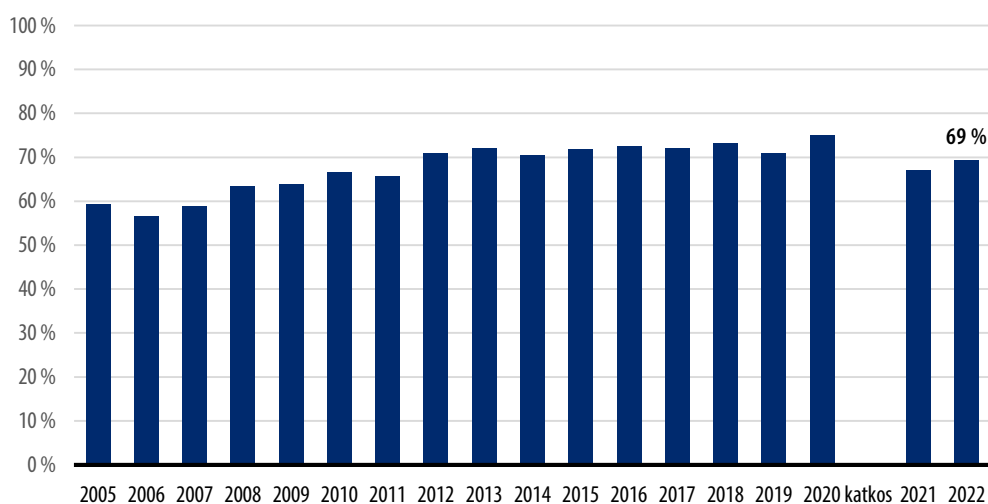
Pandemiarajoitusten poistuttua vuonna 2022 palattiin jälleen työpaikoille, mutta samalla etätyötä tehtiin lähityön rinnalla runsaasti. Työpaikoilla on erilaisia käytäntöjä etätyöstä sopimisessa. Etätyön ja lähityön hyviä puolia ja niiden yhdistämistä on tutkittu viime vuosina ja on viitteitä siitä, että monesti etätyön ja lähityön yhdistäminen olisi työntekijöiden hyvinvoinnille ja yhteistyön sujumiselle pelkkää etätyötä parempi ratkaisu (esim. Mäkinen et al. 2022). Monet työnantajat haluavat, että töitä tehdään myös työpaikalla ja kollegoita tavataan fyysisesti, vaikka työn luonne sallisikin täyden etätyön tekemisen. Tätä taustaa vasten työolobarometriin lisättiin syksyllä 2022 kysymys, kokevatko palkansaajat voivansa riittävästi vaikuttaa siihen, kuinka usein he etätyötä tekevät. Jopa kolme palkansaajaa neljästä koki voivansa riittävästi vaikuttaa. Lisäksi 16 prosenttia kertoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran, mutta ei kuitenkaan riittävästi. Yhdeksän prosenttia koki, että ei voi lainkaan riittävästi vaikuttaa. Kysymys kysyttiin vain niiltä, jotka ylipäänsä tekivät

etätyötä. Etenkin ylemmät toimihenkilöt, yksityisellä palvelualalla ja valtiolla työskentelevät sekä isommissa työpaikoissa työskentelevät kokivat voivansa riittävästi vaikuttaa siihen, miten usein he etätyötä tekevät. Näissä ryhmissä etätyötä myös tehdään eniten.

5.3 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus

Työolobarometrissa on vuodesta 2005 lähtien selvitetty, arvioidaanko palkansaajien työsuoritusta ja pätevyyttä. Palkkauksen kannustavuudesta kertova kysymys uusittiin vuoden 2022 tiedonkeruussa. Nyt kysyttiin, kuinka oikeudenmukaiseksi vastaaja kokee palkkauksensa suhteessa työpanokseen. Työsuorituksen arvioinnit ovat noin 15 vuoden aikana yleistyneet suurin piirtein kymmenellä prosenttiyksilöllä (kuvio 33). Vuonna 2021 työsuorituksen arviointia koskevaa kysymystä tarkennettiin hieman, kehittämiskeskustelujen sijaan kysymyksessä annettiin esimerkkinä arvioinnista kehitys- tai tavoitekeskustelu. Vuonna 2022 palkansaajista 69 prosenttia kertoi, että työsuoritusta ja pätevyyttä arvioidaan järjestelmällisesti. Naisista 74 prosenttia ja miehistä 64 prosenttia oli arvioinnin piirissä. Naisilla osuus on noussut edellisvuodesta (naiset 68 % ja miehet 66 % vuonna 2021).

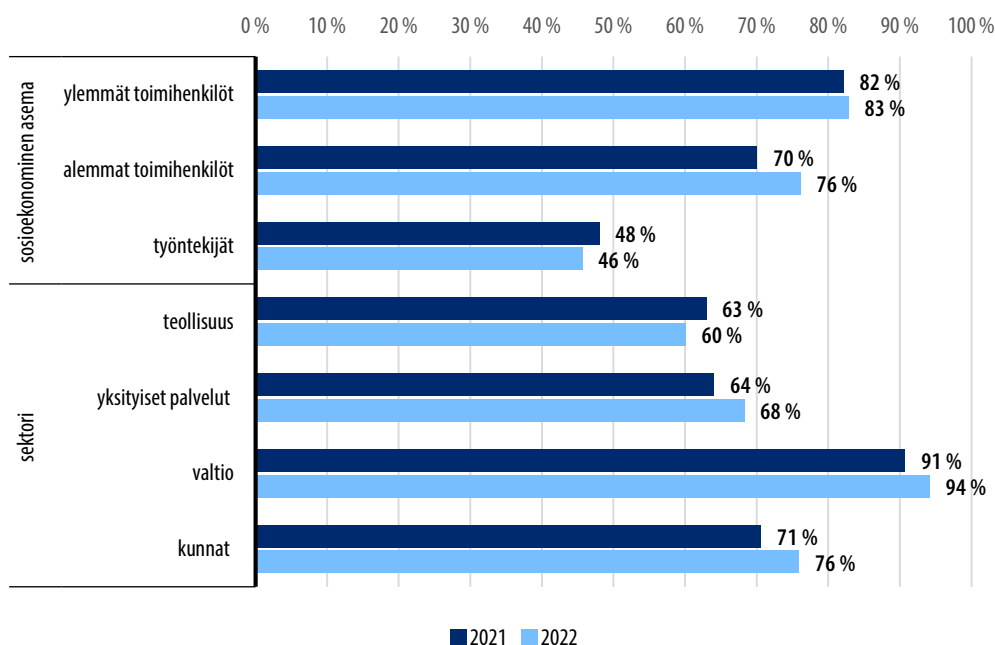
Kuvio 33. Työsuorituksen ja pätevyuden järjestelmällinen arviointi, 2005–2020 ja 2021–2022 (%).



Etenkin ylempien toimihenkilöiden työsuoritusta arvioidaan järjestelmällisesti (kuvio 34). Heistä 83 prosenttia oli vuosittaisen arvioinnin piirissä. Alemmillä toimihenkilöillä osuus on 76 prosenttia ja työntekijöillä 46 prosenttia. Arvioinnit ovat hyvin yleisiä valtion palkansaajilla (94 %) ja kunnissakin 76 prosenttia kertoi työsuoritusta ja pätevyyttä arvioitavan järjestelmällisesti. Yksityisellä sektorilla arvioinnit ovat harvinaisempia (68 % yksityisten palveluiden ja 60 % teollisuuden palkansaajista). Edellisvuoteen verrattuna arvioinnit ovat

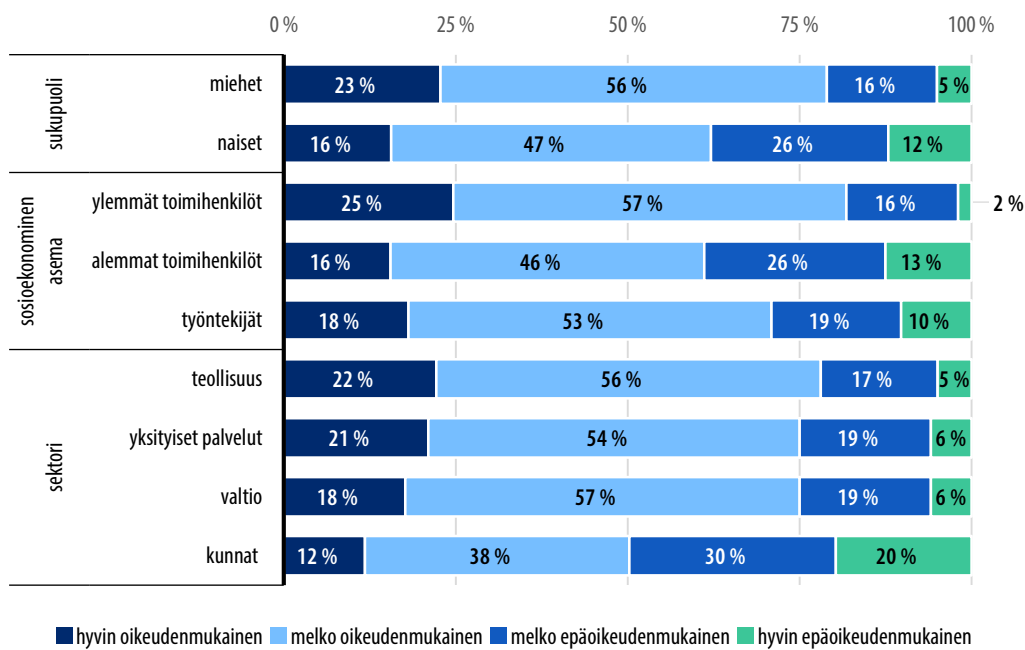
hieman yleistyneet alemmilla toimihenkilöillä sekä yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajilla. Järjestelmälliset arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä isommasta työpaikasta on kyse. Yli 200 henkilön työpaikoilla arviointikeskusteluja kävi 83 prosenttia palkansaajista (vrt. 55 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla, 68 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 75 % 50–199 henkilön työpaikoilla).

Kuvio 34. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2022 (%).



Palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuusperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevydestä maksetaan sama palkka. Näkemykset palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen jakautuvat palkansaajilla selvästi. 19 prosenttia koki palkkauksensa hyvin oikeudenmukaiseksi ja 51 prosenttia melko oikeudenmukaiseksi. Viidennes koki, että palkka on suhteessa työpanokseen melko epäoikeudenmukainen ja yhdeksän prosentin mielestä se on hyvin epäoikeudenmukainen. Miehet kokevat palkkauksensa naisia useammin oikeudenmukaisena. Miehistä 23 prosenttia koki palkkauksensa hyvin oikeudenmukaisena verrattuna 16 prosenttiin naisista. Epäoikeudenmukaisena sitä piti miehistä 19 prosenttia ja naisista jopa 38 prosenttia (kuviot 35).

Kuvio 35. Kokemus palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).



Palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemuksissa suhteessa työpanokseen on isoja eroja myös sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan. Ylempistä toimihenkilöistä neljä viidestä piti palkkaustaan oikeudenmukaisena. Alemmista toimihenkilöistä näin koki kaksi kolmesta ja työntekijöistä noin 70 prosenttia. Sektoreista muista eroaa selvästi kunta-ala, jossa näkemykset ovat kriittisimmät. Kuntien palkansaajista vain puolet koki, että palkkaus on oikeudenmukainen suhteessa työpanokseen, kun muilla sektoreilla osuudet ovat noin 75–80 prosenttia.

6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan syrjinnän havaitseminen omalla työpaikalla on pitkällä aikavälillä hieman vähentynyt. Etenkin naissukupuoleen sekä perheellisyyteen tai raskauteen kohdistuvat syrjintähavainnot ovat hieman vähentyneet runsaan 20 vuoden aikana. Omakohtaisista syrjintäkokemuksista ei ole saatavissa yhtä pitkän ajan trendiä, mutta vuosien 2013 ja 2018 vertailu näyttää, että omakohtaiset syrjintäkokemukset eivät ole vähentyneet. Palkansaajien itse kokema syrjintä liittyy useimmin tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen. (Sutela et al. 2019, 199–208.) Työolobarometrissa kysytään, onko vastaaja havainnut työpaikallaan syrjintää tai eriarvoista kohtelua eri syrjintäperusteisiin liittyen.

Työpaikkakiusaamisella ja henkisellä väkivallalla on vakavia seurauksia sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin ne, joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa ei esiinny lainkaan. (Sutela et al. 2019, 196.) Työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun, josta on haittaa työntekijän terveydelle. Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivaltatilanteet ja väkivallan uhka pystyttäisiin ehkäisemään ennakolta.

Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työkavereiden, asiakkaiden tai esihenkilöiden taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta. Vuoden 2021 tutkimukseen lisättiin kysymys seksuaalisen häirinnän kokemisesta ja kysymys on mukana myös uusimmassa barometrissa. Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kielloista määrätään tasa-arvolaisissa.

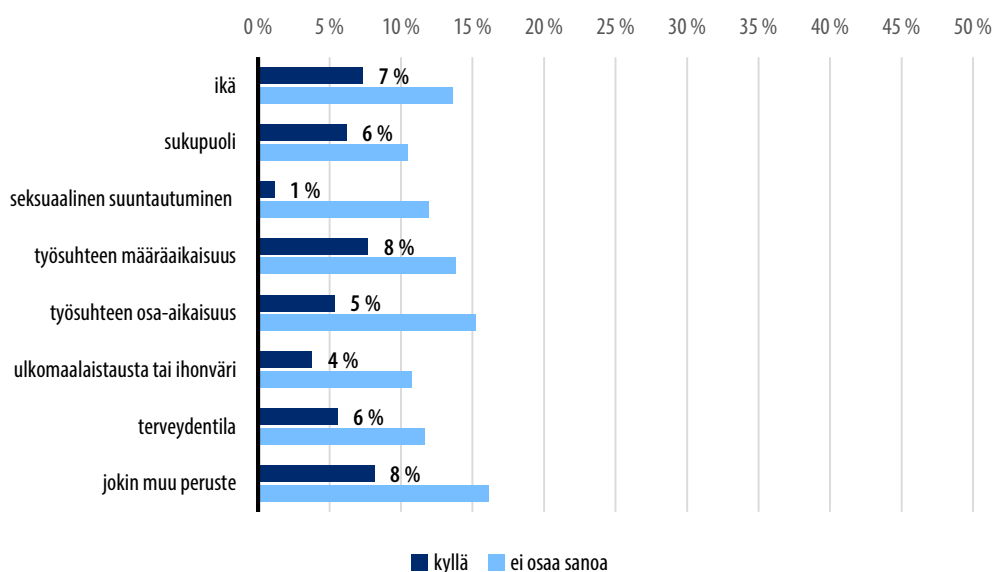
6.1 Syrjintähavainnot työpaikalla

Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omalla työpaikalla syrjintää. Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty seuraavasti: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai

koulutukseen pääsyssä. Esiintyykö mielestäsi omassa työpaikassasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, sukupuoleen...?” Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja ikääntyneiden ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten, naisten sekä trans- ja muunsukupuolisten osalta. Muista syrjintäperusteista mukana ovat seksuaalinen suuntautuminen, työsuhteen määräaikaisuus, työsuhteen osa-aikaisuus, ulkomaalaistausta tai ihonväri sekä terveydentila. Lisäksi vastaaja on voinut raportoida jonkun muun syrjintähavainnon.

Syrjintäkysymykset ovat vaikeita vastattavia. Ei osaa sanoa -vastausten osuus on syrjintäkysymyksissä iso etenkin niillä vastaajilla, jotka ovat täyttäneet kyselylomakkeen verkossa. Kaikkien palkansaajien joukossa, vastaustavasta riippumatta, osuudet ovat yli kymmenen prosenttia. Ei osaa sanoa -vastaukset on siksi otettu kuvaukseen mukaan. Vuonna 2022 eri syrjintäperusteista yleisimmin oli havaittu omalla työpaikalla syrjintää, joka perustui ikään (7 %) ja työsuhteen määräaikaisuuteen (8 %). Sukupuoleen tai terveydentilaan perustuvaa syrjintää oli havainnut kuusi prosenttia palkansaajista. Työsuhteen osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää oli havainnut viisi prosenttia ja ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin perustuvaa syrjintää neljä prosenttia. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvista syrjintähavainnoista omalla työpaikalla raportoi yksi vastaaja sadasta. Lisäksi kahdeksan prosenttia raportoi syrjintähavaintoja johonkin muuhun perusteeseen liittyen (kuvio 36).

Kuvio 36. Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen omalla työpaikalla eri syrjintäperusteiden mukaan, 2022 (%).



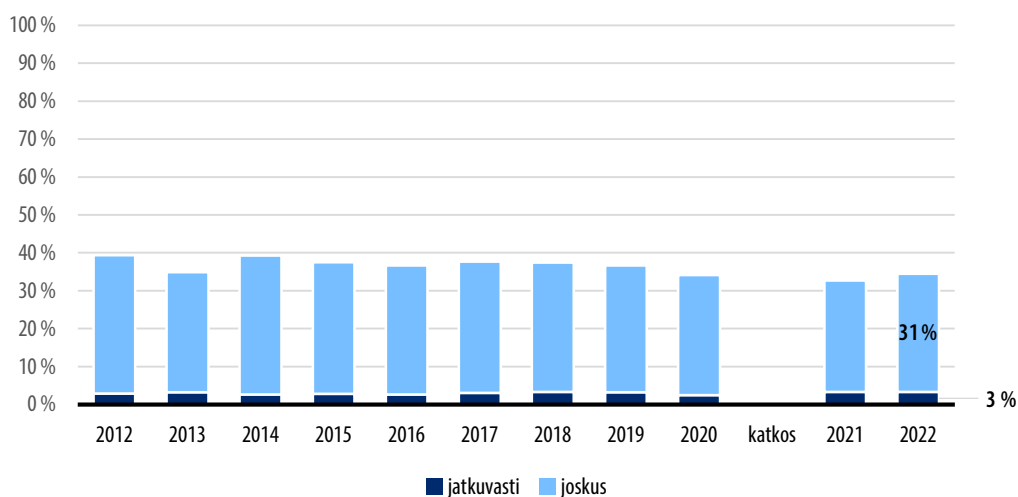
Ikään perustuvista syrjintähavainnoista isompi osa kohdistui ikääntyneisiin (59 %) kuin nuoriin (48 %). Sukupuoleen perustuvat syrjintähavainnot kohdistuivat etenkin naisiin. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää havainneista 79 prosenttia tarkensi syrjinnän kohdistuneen naisiin, 28 prosenttia miehiin ja 17 prosenttia trans- tai muunsukupuolisiin.

6.2 Työpaikkakiusaaminen

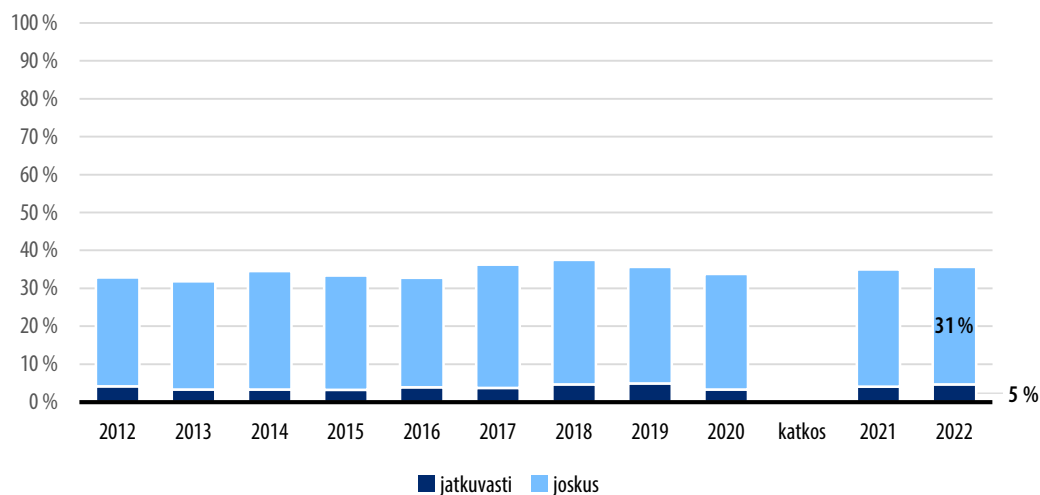
Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Vuosina 2012–2022 barometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työkavereiden, asiakkaiden tai esihenkilöiden taholta. Kyse on siis kiusaamisen havaitsemisesta, ei siitä, onko itse joutunut kiusatuksi.

Työpaikkakiusaamisen havaitsemisen trendit vuosina 2012–2020, jolloin vastauksia voi verrata, ovat verrattain tasaisia. Ilmiössä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta (ks. kuviot 37, 38 ja 39). Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Vuonna 2022 palkansaajista 31 prosenttia oli havainnut kiusaamista työkavereiden taholta joskus ja kolme prosenttia jatkuvasti. Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista oli havainnut joskus 31 prosenttia ja jatkuvasti viisi prosenttia palkansaajista. Esihenkilöiden taholta tapahtuvan kiusaamisen havaitseminen on harvinaisempaa, 16 prosenttia oli havainnut sitä joskus ja kaksi prosenttia jatkuvasti.

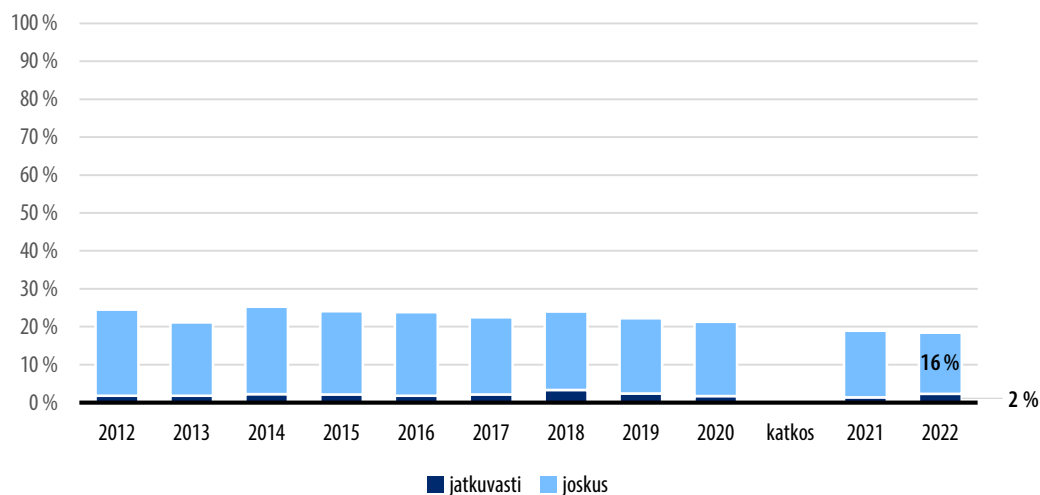
Kuvio 37. Työkavereiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2022 (%).



Kuvio 38. Asiakkaiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2022 (%).



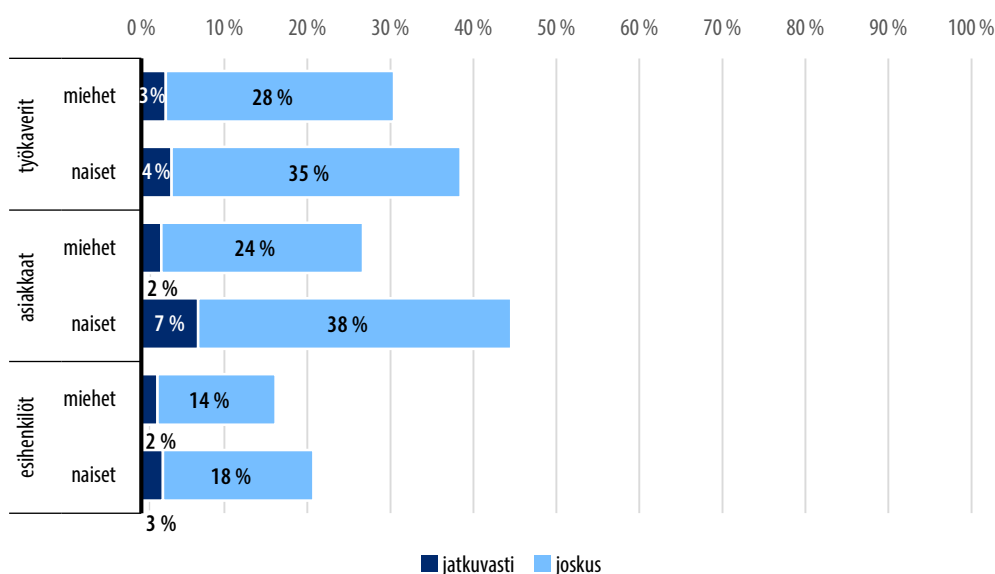
Kuvio 39. Esihenkilöiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2022 (%).



Naiset havaitsivat kiusaamista miehiä useammin (kuvio 40). Naisista 35 prosenttia havaitsi työpaikallaan kiusaamista työkavereiden taholta joskus ja neljä prosenttia jatkuvasti. Miehillä osuudet ovat 28 prosenttia (joskus) ja kolme prosenttia (jatkuvasti). Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista havaitsi joskus 38 prosenttia naisista ja 24 prosenttia miehistä ja jatkuvasti seitsemän prosenttia naisista ja kaksi prosenttia miehistä. 18 prosenttia

naisista ja 14 prosenttia miehistä kertoi esihenkilöiden taholta tulevaa kiusaamista tapahtuvan joskus ja kolme prosenttia naisista ja kaksi prosenttia miehistä kertoi sitä olevan jatkuvasti.

Kuvio 40. Työkavereiden, asiakkaiden ja esihenkilöiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla sukupuolen mukaan, 2022 (%).



Toimialoista erottuu kuntasektori, siellä kiusaamista havaittiin selvästi eniten. Jopa 39 prosenttia kuntien palkansaajista oli joskus havainnut kiusaamista työkavereiden taholta ja viisi prosenttia oli havainnut sitä jatkuvasti. Kiusaamishavainnot asiakkaiden taholta ovat vielä yleisempiä, noin puolet kuntien palkansaajista kertoi sitä tapahtuneen työpaikallaan joskus ja jopa kymmenennes kertoi sitä tapahtuvan jatkuvasti. Esihenkilöiden taholta esiintyvissä kiusaamisissa sektoreiden väliset erot ovat pieniä.

6.3 Seksuaalinen häirintä

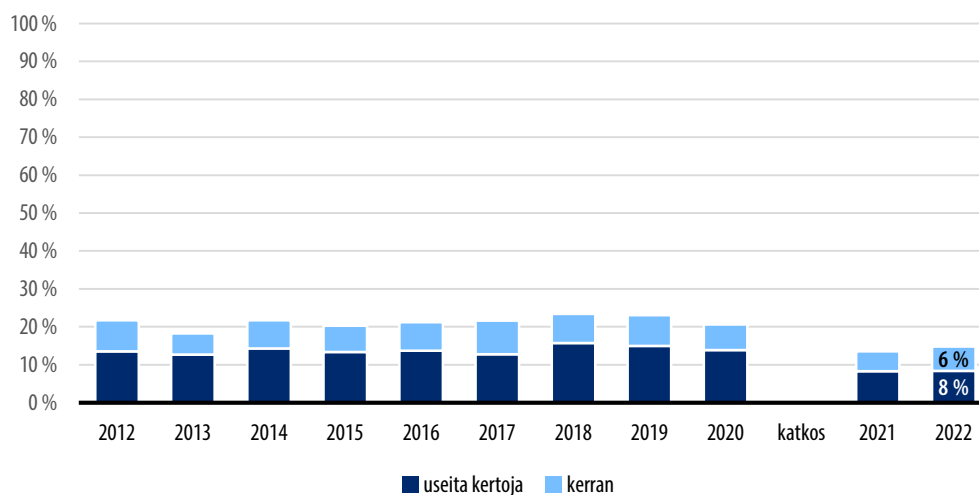
Vuoden 2021 barometriin lisättiin uusi kysymys, onko vastaaja kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää esimerkiksi työkavereiden, esihenkilön tai asiakkaiden taholta. Tutkimuksessa seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun kerrottiin tarkoittavan sellaista seksuaalista käyttäytymistä, puhetta tai kirjoittelua, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta. Kysymys toistettiin vuoden 2022 barometrissa.

Vuonna 2022 seksuaalista häirintää oli kokenut kyselyä edeltäneellä 12 kuukauden ajanjaksolla kuusi prosenttia palkansaajista, noin puolet heistä kerran ja puolet useita kertoja. Osuus on hieman korkeampi kuin edellisvuotena. Kolme prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymykseen ja yksi prosentti ei halunnut vastata. Naiset kokevat seksuaalista häirintää miehiä useammin (9 % vs. 2 %). Seksuaalisen häirinnän kokeminen on yleisempää kunnissa ja yksityisellä palvelualalla kuin teollisuudessa ja valtiolla.

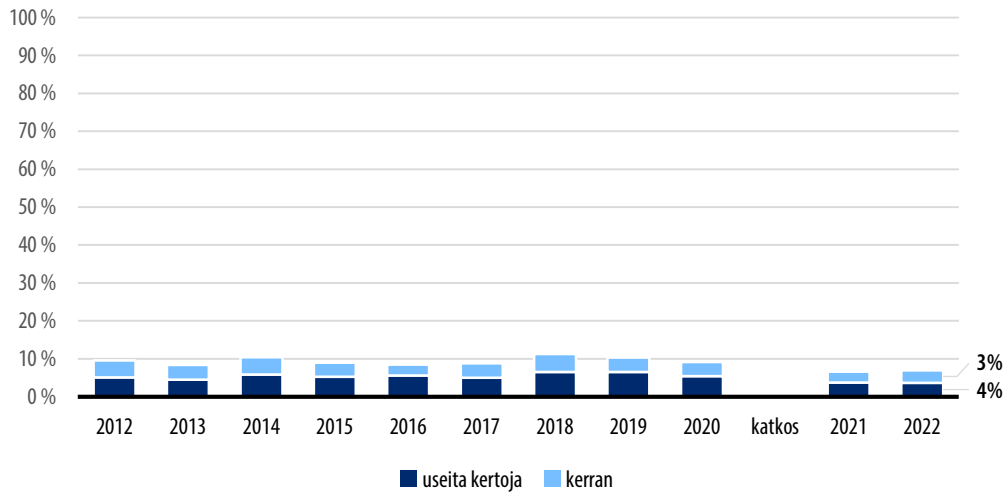
6.4 Fyysinen väkivalta työpaikalla

Asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan tai sen uhan havaitsemisessa ei juuri tapahtunut muutoksia vuosina 2012–2020 (kuviot 41 ja 42). Näyttää kuitenkin siltä, että pandemia-aika olisi hieman vähentänyt väkivaltahavaintoja- ja kokemuksia. Vuonna 2022 palkansaajista kahdeksan prosenttia oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikallaan useita kertoja ja kuusi prosenttia kerran edellisen 12 kuukauden aikana. Neljä prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa useita kertoja ja kolme prosenttia kerran.

Kuvio 41. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhan havaitseminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 2012–2020 ja 2021–2022 (%).

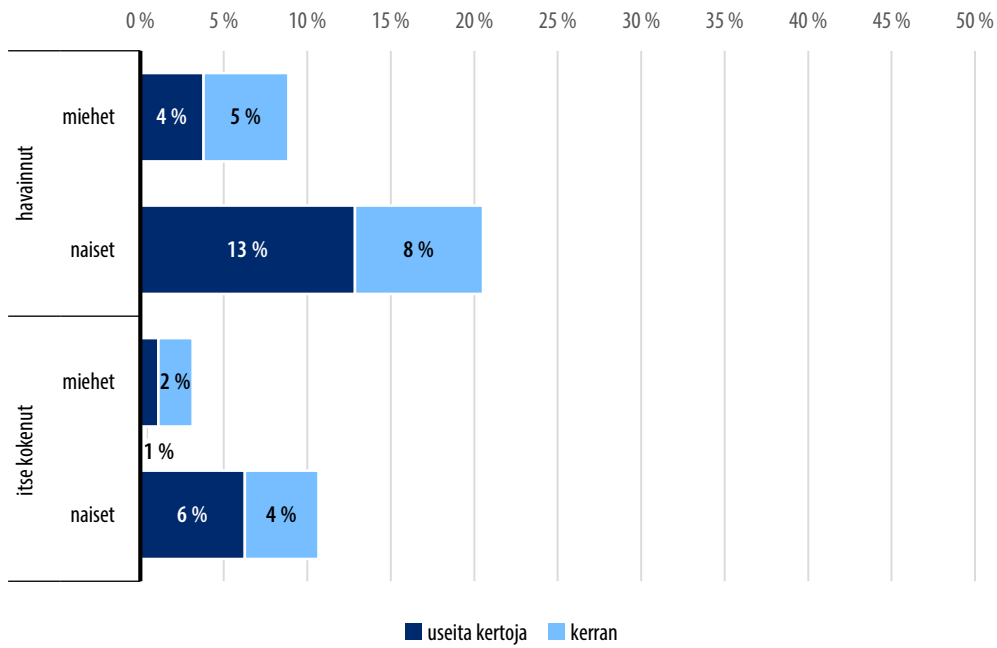


Kuvio 42. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhkan kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 2012–2020 ja 2021–2022 (%).



Sukupuolten välinen ero asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitsemisessa ja kokemisessa on iso (kuvio 43). Naisista noin viidennes ja miehistä noin joka kymmenes oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa vuonna 2022. Omakohtaisia kokemuksia väkivallasta tai sen uhkasta oli joka kymmenennellä naisella ja kolmella prosentilla miehistä.

Kuvio 43. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitseminen ja kokeminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, 2022 (%).



Sukupuolierot liittyvät sektoreiden välisiin eroihin. Naisvaltaisella kunta-alalla asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan havaitseminen ja kokeminen on selvästi yleisintä. Siellä jopa 37 prosenttia oli havainnut ja 19 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa edellisen vuoden aikana. Miesvaltaisessa teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa tai sen uhkaa havaitsee tai kokee vain hyvin harva. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla osuudet ovat selvästi pienempiä kuin kuntien palkansaajilla. (Näillä sektoreilla noin joka kymmenes oli havainnut ja noin viisi prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa.)

7 Työn kuormittavuus ja työkyky

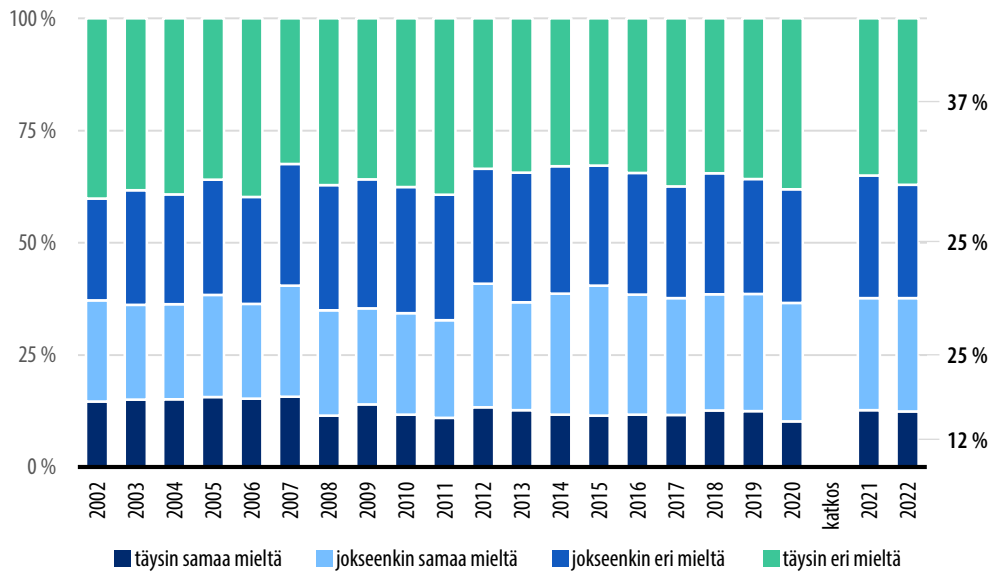
Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat työkyvyn perustan. Yksilön osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä sosiaalinen toimintaympäristö muovaavat työkykyä. Työpaikkatasolla työkykyyn vaikuttavat muun muassa johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esimerkiksi sairauspoissaolojen seuranta ja poissaoloihin liittyvät toimintatavat työpaikoilla tukevat työkykyä. Poissaolojen seurannan avulla voidaan tunnistaa työkyvyn uhkia varhaisessa vaiheessa ja puuttua niihin.¹

Työolobarometrissa 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.

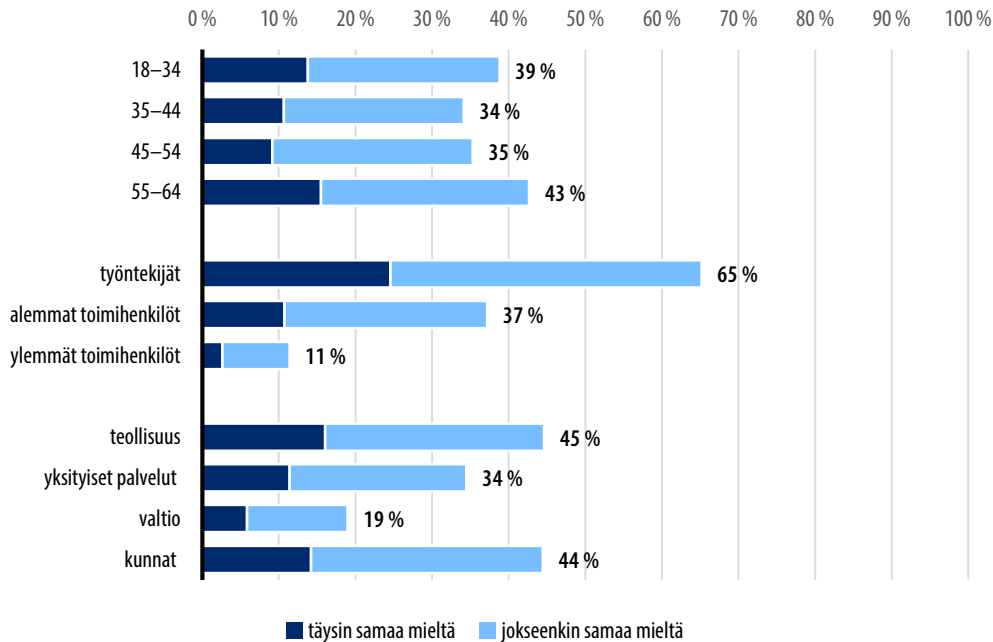
7.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus

Kokemukset työn fyysisestä raskaudesta ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan parinkymmenen vuoden ajan (kuvio 44). Vuonna 2022 palkansaajista 12 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa fyysisesti ja neljännes oli jokseenkin samaa mieltä. Miesten ja naisten vastauksissa ei juuri ole eroja.

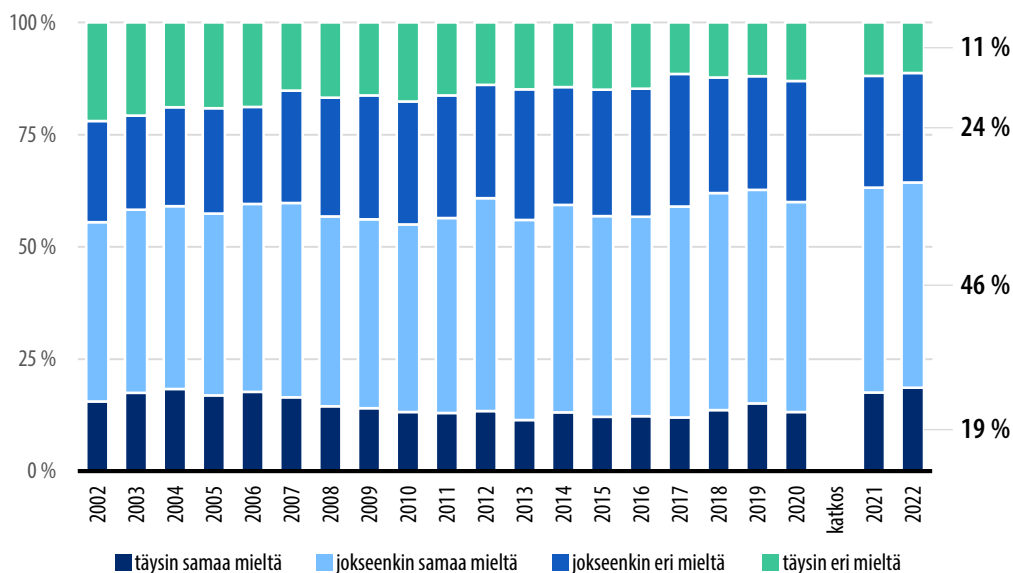
1 Lisää tietoa työkyvystä löytyy mm. Työterveyslaitokselta: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Kuvio 44. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021–2022 (%).

Työnsä kokevat fyysisesti raskaaksi muita useammin nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat (kuvio 45). Varsinkin työntekijäammateissa toimivien työ on fyysisesti raskasta, heistä (täysin tai jokseenkin) samaa mieltä oli 65 prosenttia (vrt. 37 % alemmista toimihenkilöistä ja 11 % ylemmistä toimihenkilöistä). Teollisuuden palkansaajista 45 prosenttia ja kuntien palkansaajista 44 prosenttia teki fyysisesti raskasta työtä. Yksityisissä palveluissa osuus on noin kolmannes ja valtiolla noin viidennes.

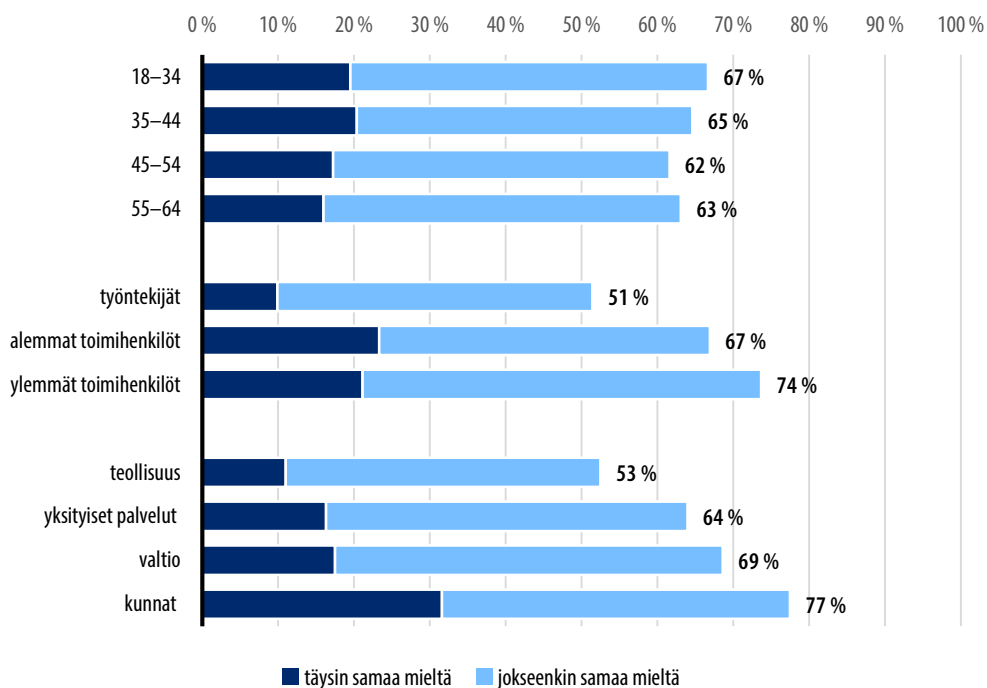
Kuvio 45. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).

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 46). Vuonna 2022 palkansaajista miltei viidennes oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa henkisesti ja jopa 46 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Naiset vastasivat miehiä useammin, että työ rasittaa henkisesti. Etenkin täysin samaa mieltä olevien osuuksissa on selvä ero (22 % naisista ja 16 % miehistä). Eri mieltä työn henkisestä rasittavuudesta oli 34 prosenttia naisista ja 38 prosenttia miehistä.

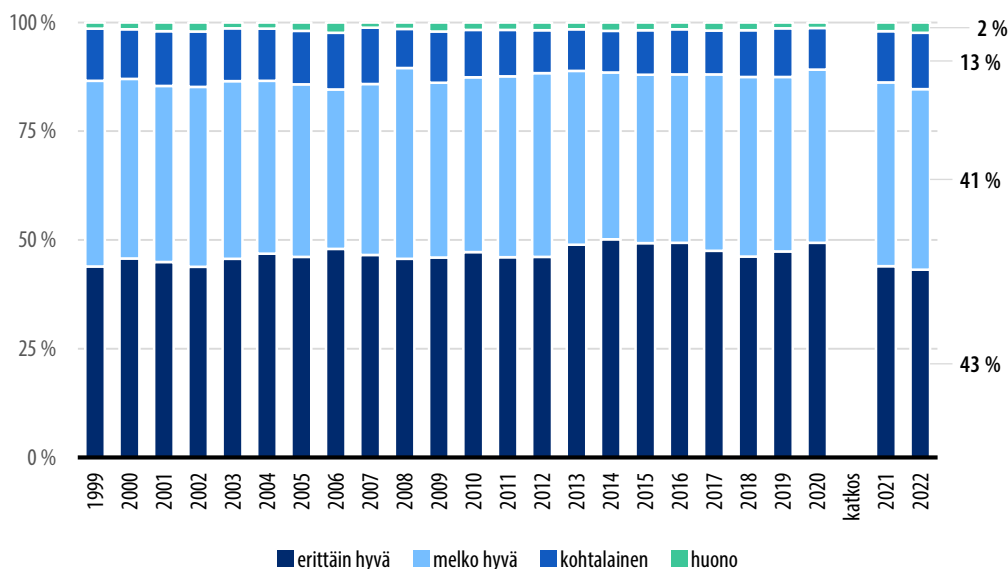
Kuvio 46. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021–2022 (%).

Nuorin ikäryhmä, 18–34-vuotiaat, koki hieman muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi, 67 prosenttia oli väittämstä täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Toimihenkilöt kokevat selvästi työntekijöitä useammin, että työ rasittaa henkisesti (51 % työntekijöistä, 67 % alemmista toimihenkilöistä ja 74 % ylemmistä toimihenkilöistä). Julkisella sektorilla työ koetaan useammin henkisesti raskaana yksityiseen sektoriin verrattuna. Korkeimmat osuudet ovat kunnissa työskentelevillä palkansaajilla: miltei kolmannes oli täysin samaa mieltä ja 46 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä (kuvio 47). Kokemukset työn henkisestä rasittavuudesta ovat edellisvuoteen verrattuna lisääntyneet yli 55-vuotiaiden ryhmässä (53 % → 63 %) sekä kuntien palkansaajilla (71 % → 77 %).

Kuvio 47. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).

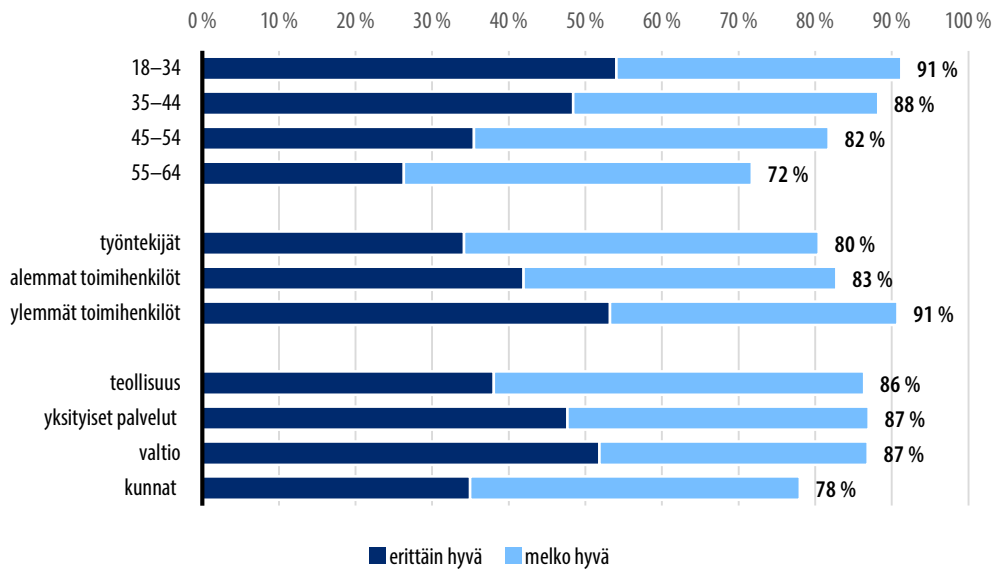


Työkyky kuvaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Työolobarometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan omaa työkykyä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin vuodesta 1999 lähtien. Muutokset työkyvyssä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ovat hyvin maltillisia. Vuoteen 2020 mennessä hieman aikaisempaa useampi arvioi työkykynsä erittäin hyväksi (44 % vuonna 1999 ja 49 % vuonna 2020). Vuosien 2021 ja 2022 tulokset poikkeavat tästä, mutta työolobarometrin menetelmämuutosten vuoksi uusimmat tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia edellisvuosiin nähden. Vuonna 2022 palkansaajista 43 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja 41 prosenttia hyväksi. Työkykynsä kohtalaiseksi koki 13 prosenttia ja huonoksi kaksi prosenttia (kuvio 48). Naiset ovat miehiä vähän kriittisempiä arvioissaan.

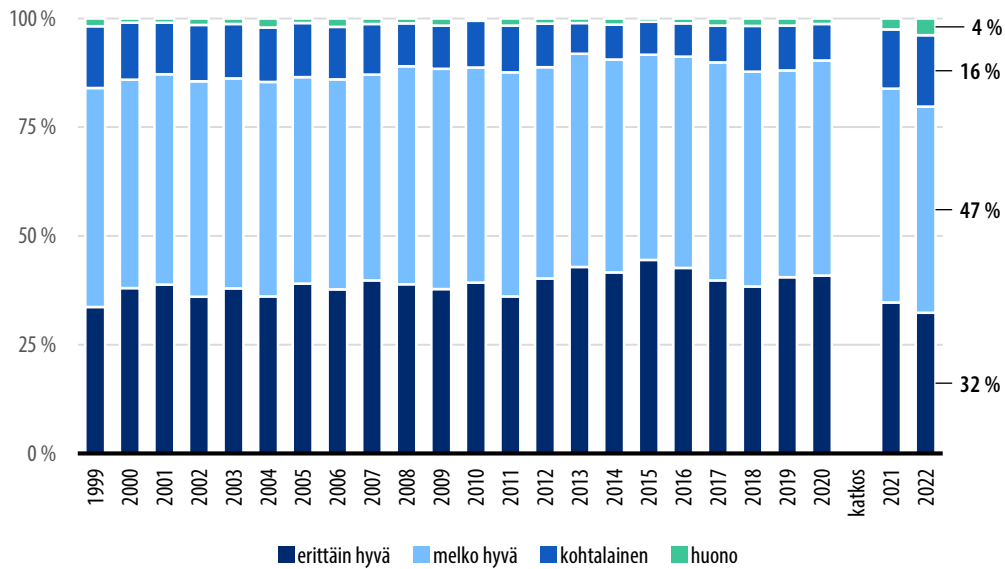
Kuvio 48. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021–2022 (%).

Etenkin nuorimmat ikäryhmät kokevat työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Alle 45-vuotiaista noin yhdeksän kymmenestä arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi. Yli 54-vuotiailla osuus on alhaisin, 72 prosenttia (kuvio 49). Toimihenkilöillä työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on parempi kuin työntekijöillä. Työntekijöistä neljä viidestä kokee työkykynsä hyväksi verrattuna 83 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 (65 %), mutta harvempi kokee työkykynsä olevan heikentynyt suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Sektoreista erottuu kunta-ala, siellä 78 prosenttia koki työkyvyn olevan melko tai erittäin hyvä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Osuus on miltei kymmenen prosenttiyksikköä alhaisempi muihin sektoreihin verrattuna.

Kuvio 49. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).

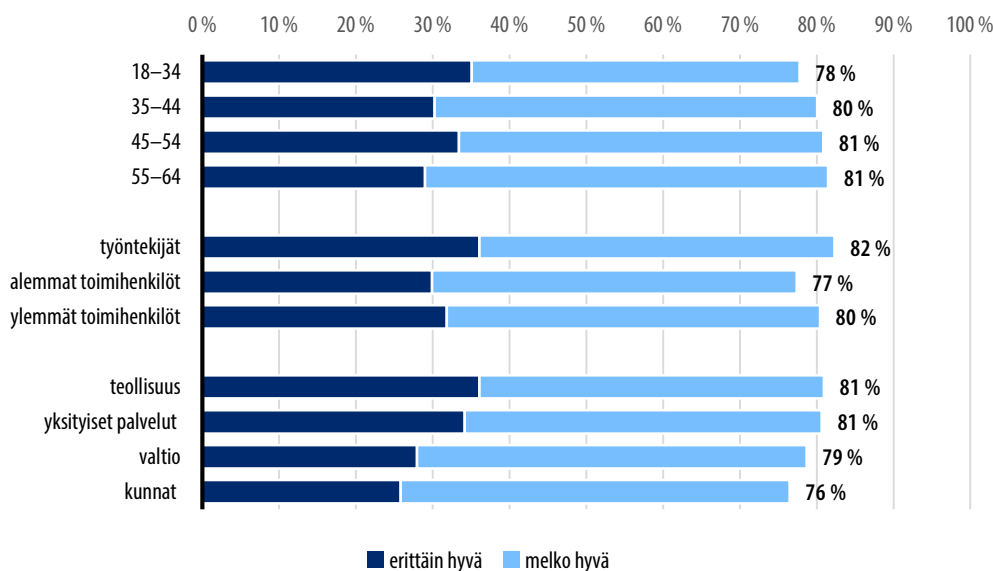


Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin kehittyi vuosien 1999–2020 välillä myönteiseen suuntaan, joskin muutokset ovat melko pieniä. Niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi, nousi 34 prosentista 41 prosenttiin. Samalla niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi laski 16 prosentista kymmeneen prosenttiin (kuvio 50). Vuodet 2021 ja 2022 eivät ole täysin vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa, mutta viimeisimmät tulokset näyttävät myönteisen kehityksen katkenneen. Vuonna 2022 palkansaajista 32 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja 44 prosenttia melko hyväksi. Kohtalaiseksi työkykynsä koki 16 prosenttia ja huonoksi neljä prosenttia. Kuten fyysisen työkyvyn arvioissa, naiset arvioivat myös henkistä työkykyään vähän miehiä kriittisemmin.

Kuvio 50. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021–2022 (%).

Vuonna 2022 eri-ikäiset palkansaajat arvioivat työkykyään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin hyvin samankaltaisesti, mutta edellisvuoteen verrattuna nuorimman ikäryhmän arviot ovat muuttuneet negatiivisempaan suuntaan. Vuonna 2021 alle 35-vuotiaista palkansaajista 85 prosenttia arvioi työkykynsä olevan melko tai erittäin hyvä. Vuonna 2022 osuus painui 78 prosenttiin. Sosioekonomisista ryhmistä alemmat toimihenkilöt arvioivat työkykyään muita hieman kielteisemmin ja myös tässä ryhmässä on edellisvuotta vähemmän niitä, jotka kokivat työkykynsä hyväksi (84 % → 77 %). Arviot ovat myönteisempiä yksityisellä sektorilla julkiseen verrattuna. Kunnissa työkykynsä hyväksi kokevien osuus on pienin (76 %) ja osuus on laskenut edellisvuodesta (81 %) (kuvio 51).

Kuvio 51. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).

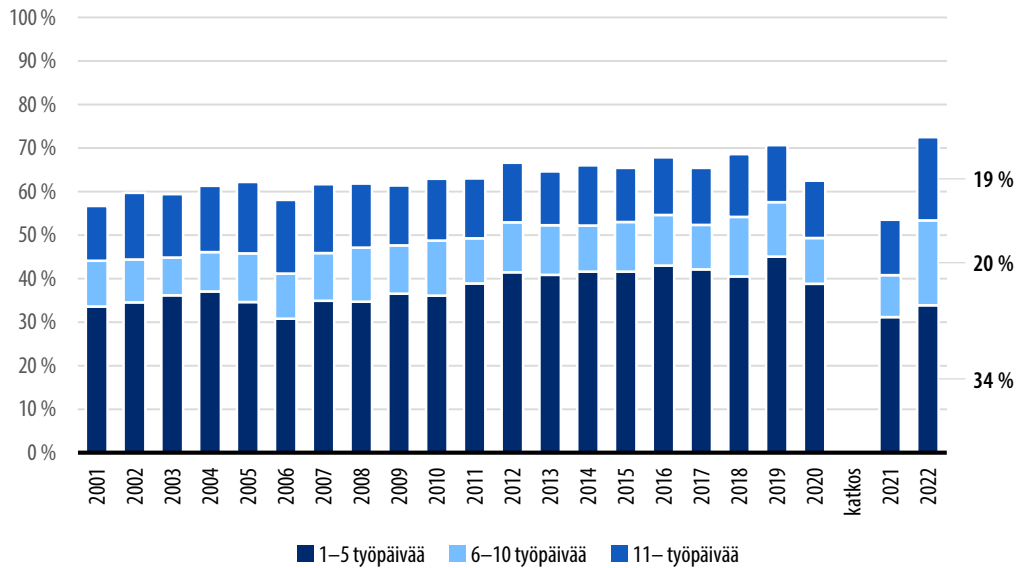


7.2 Sairauspoissaolot

Koronapandemian alkuvaiheessa palkansaajien sairauspoissaolot vähenivät. Muissakin tutkimuksissa on havaittu sama trendi, palkansaajat sairastelivat pandemian alussa aiempaa vähemmän muun muassa etätönn, hygieniatoimien, turvaetäisyyksien ja kasvomaskeiden ansiosta (esim. Sutela & Pärnänen 2021,120). Pandemia katkaisi pidemmän aikavälin trendin, sillä työolobarometrin mittaamat sairauspoissaolot lisääntyivät melko johdonmukaisesti vuosien 2001–2019 välillä (kuvio 52).

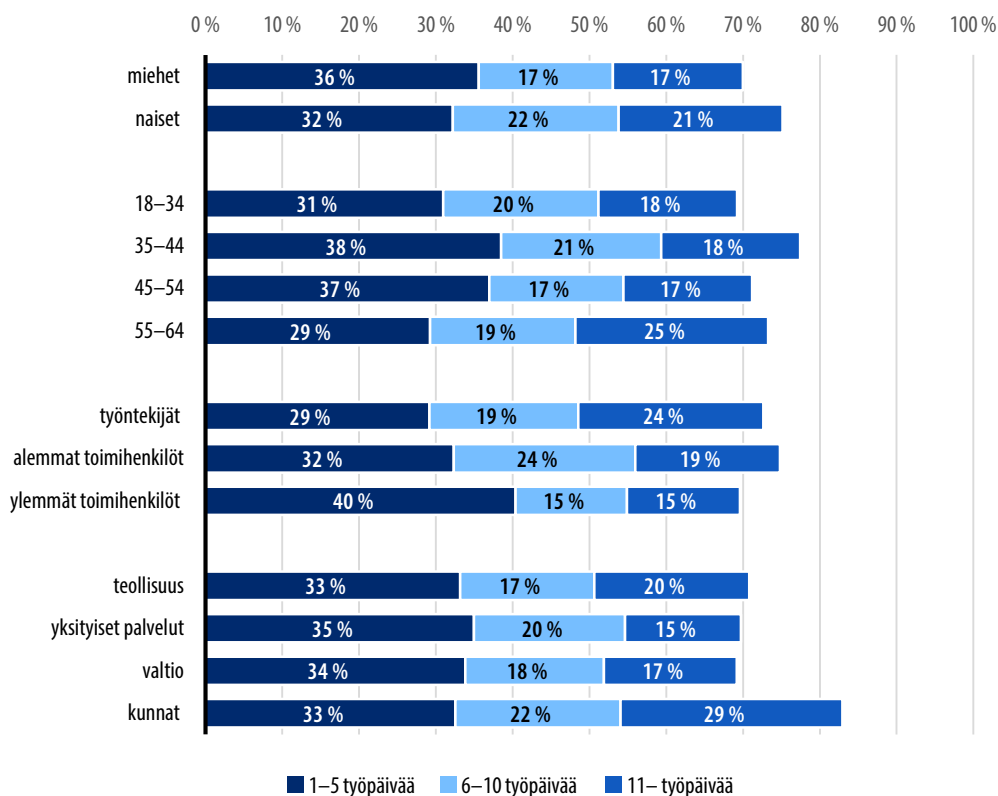
Vuonna 2022 sairauspoissaoloissa palattiin takaisin pandemiaa edeltäneelle tasolle, palkansaajista 73 prosenttia oli pois töistä oman sairautensa vuoksi edellisen 12 kuukauden aikana. Vuotta aikaisemmin osuus oli paljon alhaisempi, 54 prosenttia. 34 prosentille poissaolopäiviä kertyi enintään viisi työpäivää, 20 prosentilla poissaoloja oli 6–10 työpäivää ja 19 prosentille poissaoloja kertyi enemmän. Etenkin yli viikon verran poissaolteiden osuus nousi vuoteen 2021 verrattuna. Sairauspoissaoloja kertyi palkansaajille keskimäärin 11 työpäivää vuonna 2022. Mediaani on viisi päivää. Sairaudesta poissaolteille laskettu keskiarvo on 15 päivää ja mediaani on kuusi päivää.

Kuvio 52. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2022 (%).



Miehistä 70 prosenttia ja naisista kolme neljästä oli työstä poissa sairauden takia. Miehet olivat naisia useammin poissa korkeintaan viisi työpäivää (36 % miehistä ja 32 % naisista). Naisille tätä pidemmät poissaolot olivat miehiä yleisempiä (34 % miehistä ja 43 % naisista). Ikäryhmittäin poissaoloja oli eniten 35–44-vuotiailla (77 %). Pitkiä poissaoloja kertyi selvästi eniten iäkkäimmille. Yli kahden viikon poissaoloja oli neljänneksellä 55 vuotta täyttäneistä (kuvio 53).

Kuvio 53. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).



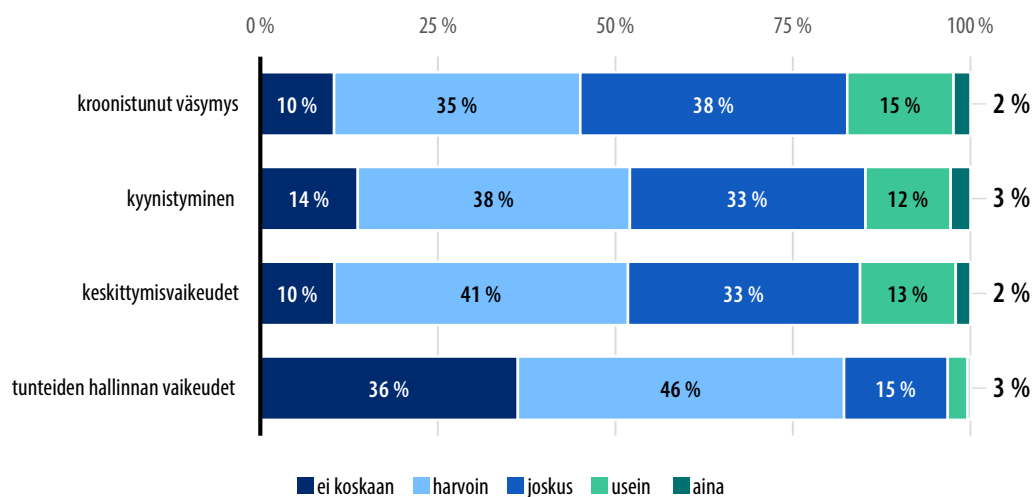
Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt eroavat ylemmistä toimihenkilöistä siinä, että heille kertyi enemmän pitkiä poissaoloja (työntekijät 24 %, alemmat toimihenkilöt 19 % ja ylemmät toimihenkilöt 15 %). Ylemmistä toimihenkilöistä puolestaan iso osa oli vuoden aikana poissa 1–5 työpäivää (40 %). Työnantajasektoreista kunta-ala erottuu muista, siellä poissaoloja kertyi eniten (83 %). Kunnissa on etenkin eniten niitä, joiden poissaolot kestivät vuoden aikana yli kaksi viikkoa (29 % kunnissa vs. 15–20 % muilla sektoreilla).

7.3 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 ja luotettavasti, mutta samalla niin, että kysymykset eivät vie kyselyssä liikaa tilaa ja aikaa. Työuupumuksen neljä keskeistä oiretta ovat kroonistunut väsymys, kyynistyminen, keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet. Työolobarometrissa kysytään, miten usein vastaaja kokee työssään näitä tunteita.

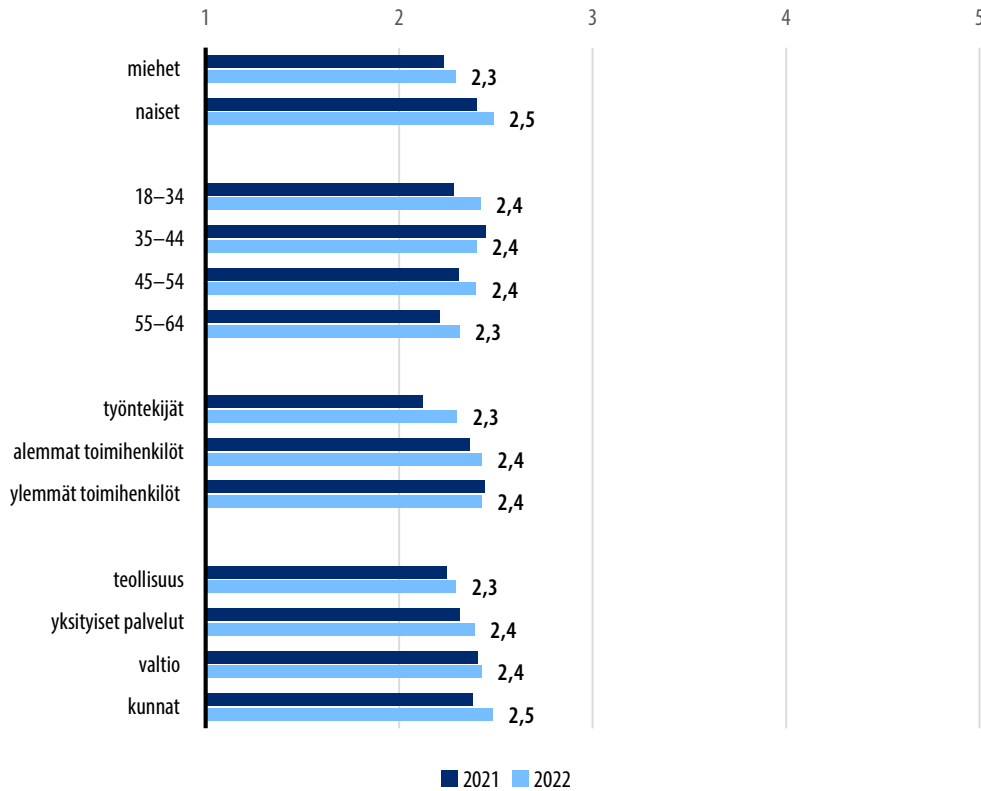
Kroonistunut väsymys, kyynistyminen ja keskittymisvaikeudet ovat oireista selvästi yleisempiä kuin tunteiden hallinnan vaikeudet (kuvio 54). Vuonna 2022 palkansaajista 17 prosenttia koki itsensä usein tai aina henkisesti uupuneeksi työssään. 15 prosenttia koki, että ei ole kiinnostunut eikä innostunut työstään (usein tai aina). 15 prosenttia koki, että ei pysty keskittymään hyvin työskennellessään (usein tai aina). Sen sijaan vain kolme prosenttia vastasi kokevansa usein, että ei pysty työssään hallitsemaan tunteitaan (0 % vastasi aina).

Kuvio 54. Työuupumuksen oireita työssään kokevat, 2022 (%).

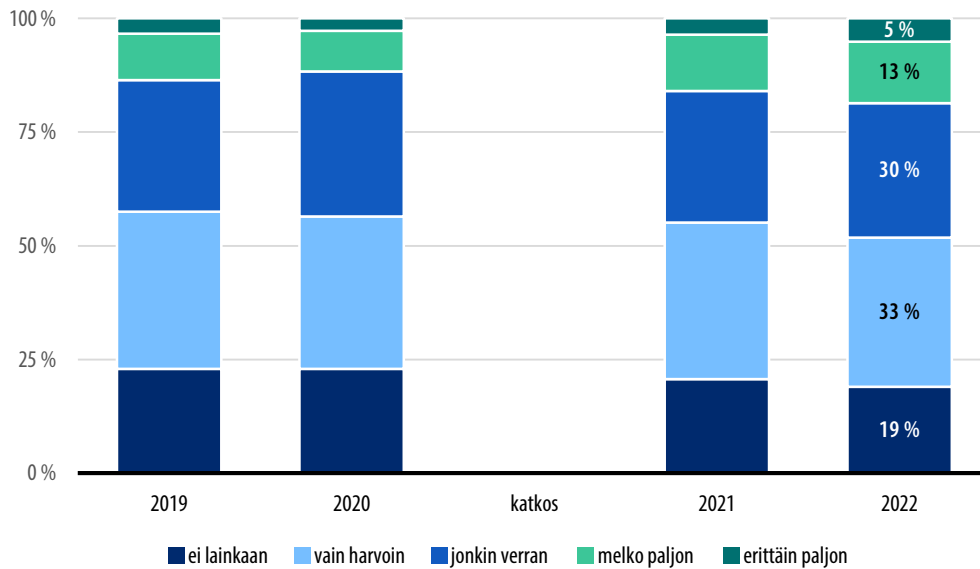


Barometrin työuupumusta mittaavien kysymysten tarkoitus on antaa tietoja, miten paljon työuupumusta koetaan eri vuosina sekä selvittää palkansaajaryhmien eroja sen kokemisessa. Kysymyksistä voi laskea tätä varten summamuuttujan, joka kuvaa työuupumusta neljän oireen yhdistelmänä. Kun työuupumusta mittaavien kysymysten vastaukset lasketaan yhteen ja muunnetaan ne asteikolle 1–5, kaikkien palkansaajien keskiarvo vuodelle 2022 on 2,4. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työuupumusta. Työuupumus on hieman lisääntynyt vuoteen 2021 verrattuna, jolloin keskiarvo oli 2,3. Naiset, nuorimmat ikäryhmät, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa työskentelevät kokivat muita enemmän työuupumusta (kuvio 55). Edellisvuoteen verrattuna työuupumus on hieman lisääntynyt naisilla, nuorimmalla ikäryhmällä (18–34-vuotiaat), työntekijäammateissa toimivilla sekä kuntien palkansaajilla.

Kuvio 55. Työuupumuksen kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2022 (%).

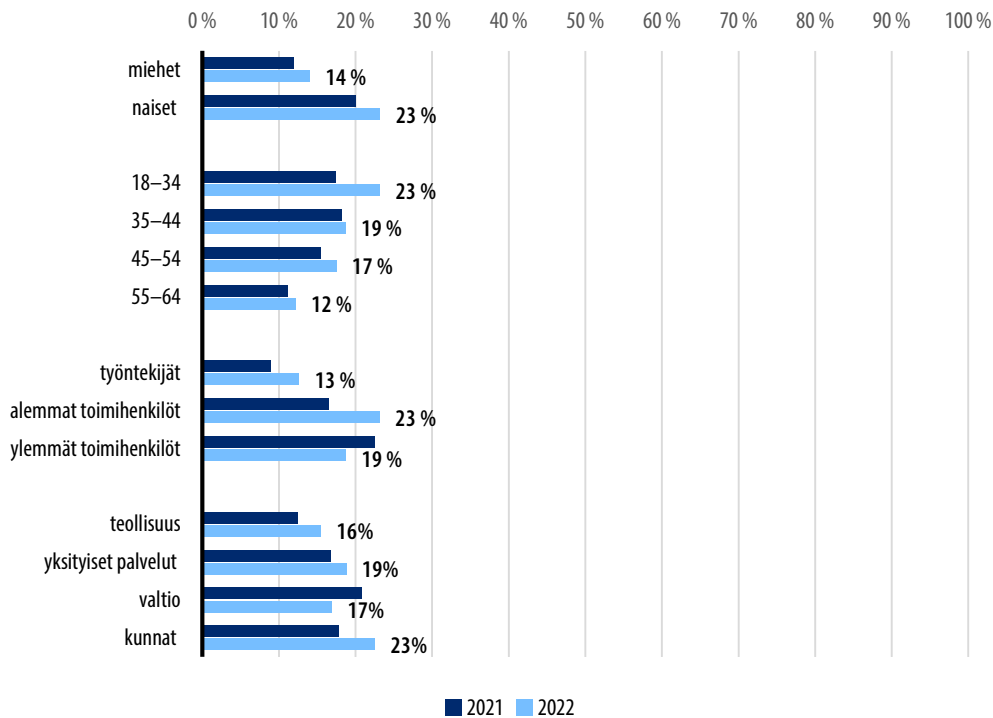


Työuupumuksen lisäksi työolobarometrissa kysytään haitallisen stressin kokemisesta. Se määritellään seuraavasti: ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä”. Vuonna 2022 palkansaajista liki viidennes koki paljon stressiä: 13 prosenttia melko paljon ja viisi prosenttia erittäin paljon. Haitallisen stressin kokemukset lisääntyivät hieman edellisvuoteen verrattuna (kuvio 56).

Kuvio 56. Haitallisen stressin kokeminen, 2019–2020 ja 2021–2022 (%).

Naisista miltei neljännes koki paljon tai melko paljon haitallista stressiä vuonna 2022. Miehillä osuus on selvästi pienempi (14 %). Nuoremmat ikäryhmät kokivat stressiä vanhempia enemmän (kuvio 57). Osuus on korkein nuorimmilla, 18–34-vuotiailla (23 %). Alemmista toimihenkilöistä jopa 23 prosenttia kertoi kokevansa stressiä melko tai erittäin paljon. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on 19 prosenttia ja työntekijöillä 13 prosenttia. Työntantajasektoreittain vähiten stressiä kokivat teollisuuden palkansaajat (16 %) ja eniten puolestaan kuntien palkansaajat (23 %). Haitallisen stressin kokemukset lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna etenkin 18–34-vuotiailla, alemmilla toimihenkilöillä sekä teollisuuden ja kuntien palkansaajilla.

Kuvio 57. Paljon haitallista stressiä kokevat sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2022 (%).



Työolobarometrin tulokset työn henkisestä raskaudesta sekä haitallisen stressin ja työuupumuksen kokemuksista ovat samansuuntaisia. Työ rasittaa henkisesti etenkin toimihenkilöitä ja kunnissa työskenteleviä palkansaajia. Vuonna 2022 henkinen rasittavuus lisääntyi vanhimmissa ikäryhmissä ja kunnissa. Työuupumusta ja haitallista stressiä kokivat useimmin naiset, nuorimmat ikäryhmät, toimihenkilöt sekä kunnissa työskentelevät palkansaajat. Edellisvuoteen verrattuna työuupumus ja stressi lisääntyi nuorimmilla (18–34-vuotiailla), työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä sekä kunnissa työskentelevillä.

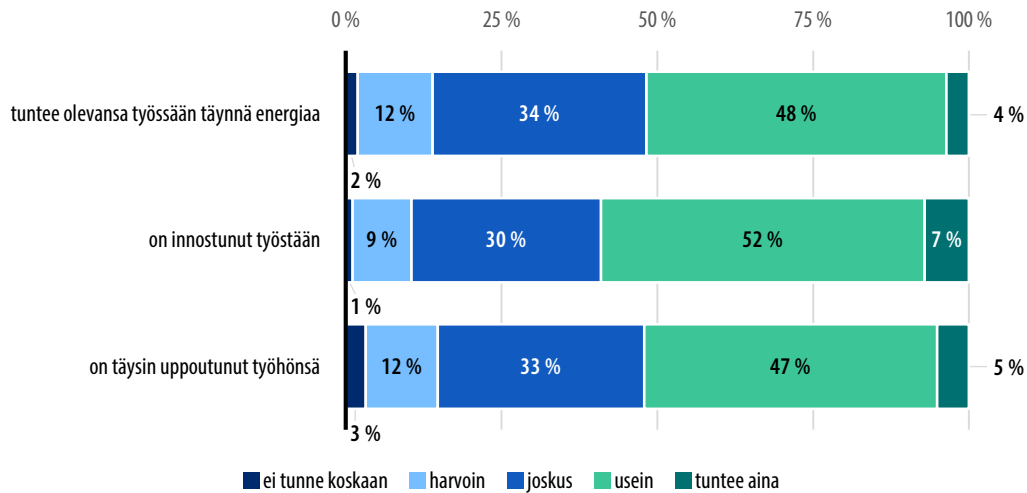
8 Hyvinvointi työssä

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

8.1 Työn imu ja merkityksellisyys

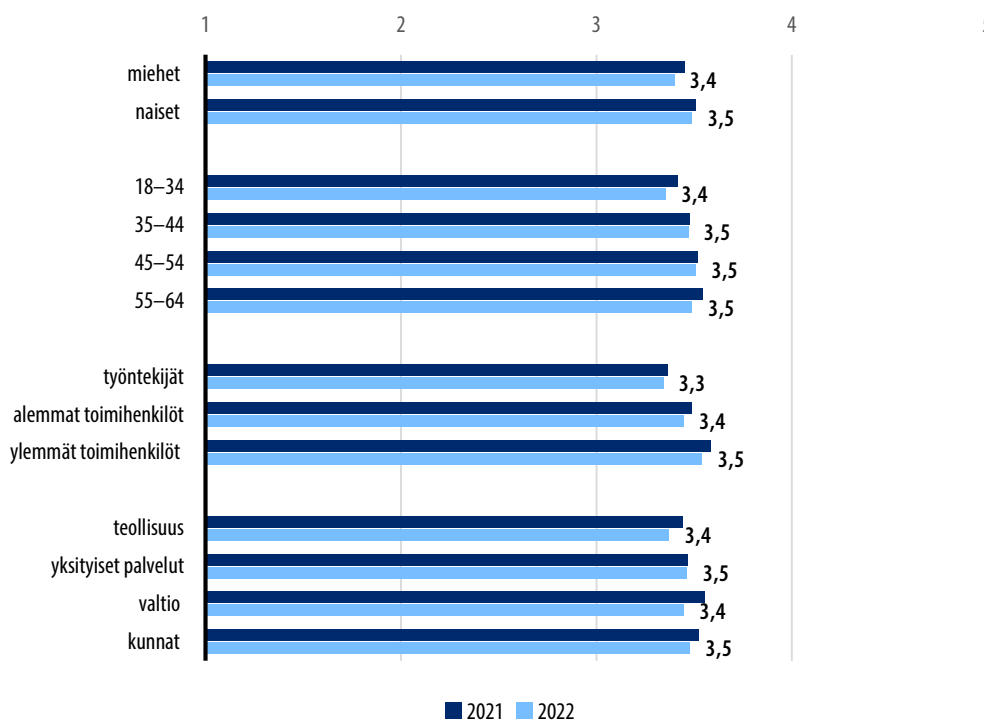
Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä, johon liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, halusta panostaa työhön sekä sinnikkyydestä vastoinkäymisen hetkinä. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, 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 mielekästä ja vaikuttavaa työtä. (ks. esim. Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Työolobarometrissa 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. 52 prosenttia koki aina tai usein olevansa työssään täynnä energiaa ja samaten 52 prosenttia koki aina tai usein työhön uppoutumista (kuvio 58). Joka kymmenes palkansaaja oli työssään innostunut vain harvoin tai ei koskaan. Noin 15 prosenttia koki, että on työssä vain harvoin tai ei koskaan täynnä energiaa tai täysin uppoutunut työhönsä.

Kuvio 58. Työn imun kokemukset työssä, 2022 (%).

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 3,4. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työn imua. Edellisvuoteen verrattuna työn imu heikentyi hieman (vuonna 2021 keskiarvo oli 3,5). Erot eri palkansaajaryhmien välillä työn imun kokemisessa ovat hyvin pieniä. Eniten muista poikkeavat työntekijäammateissa työskentelevät palkansaajat, heillä työn imu on vähän keskimääräistä alhaisempi (kuvio 59).

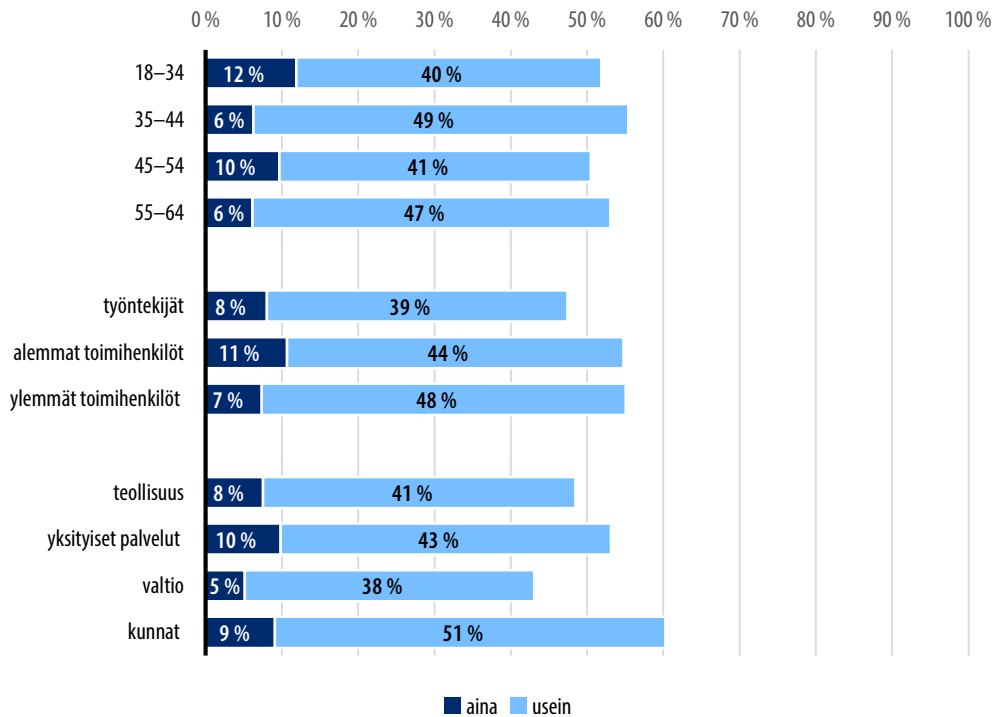
Kuvio 59. Työn imun kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2022 (summamuuttujan keskiarvot).



Vuosien 2021 ja 2022 työolobarometreissa palkansaajilta kysyttiin myös yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tuntemuksista työssä sekä siitä, kuinka merkitykselliseksi he kokevat työnsä. Vuonna 2022 yhteisöllisyyttä koki aina yhdeksän prosenttia ja usein 44 prosenttia palkansaajista. Vain kolme prosenttia vastasi, että ei koskaan koe yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunnetta ja 11 prosenttia koki tunnetta harvoin. Yhteisöllisyyden kokemukset ovat liki samalla tasolla kuin edellisvuonna. Naisista miehiä hieman useampi koki yhteisöllisyyttä aina tai usein (56 % vs. 50 %).

Ikäryhmien väliset erot yhteisöllisyyden kokemisessa ovat melko pieniä. Jos tarkastellaan niitä, jotka kokevat yhteisöllisyyttä aina tai usein, osuus on suurin 35–44-vuotiailla (55 %). Sen sijaan, jos keskitytään niihin, jotka aina kokevat yhteisöllisyyttä, osuudet ovat suurimmat 18–34-vuotiaiden (12 %) ja 45–54-vuotiaiden (10 %) joukoissa. Toimihenkilöt kokevat yhteisöllisyyttä aina tai usein hieman työntekijöitä useammin (55 % vs. 47 %). Työntekijäammateissa aina yhteisöllisyyttä kokevien osuus on pudonnut vuodesta 2021 selvästi (14 % → 8 %). Työnantajasektoreista erottuu kunta-ala, jossa yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemukset (aina tai usein) ovat yleisimpiä (60 %), ja valtio, jossa osuus on matalin (43 %) (kuvio 60).

Kuvio 60. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunne työssä ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).

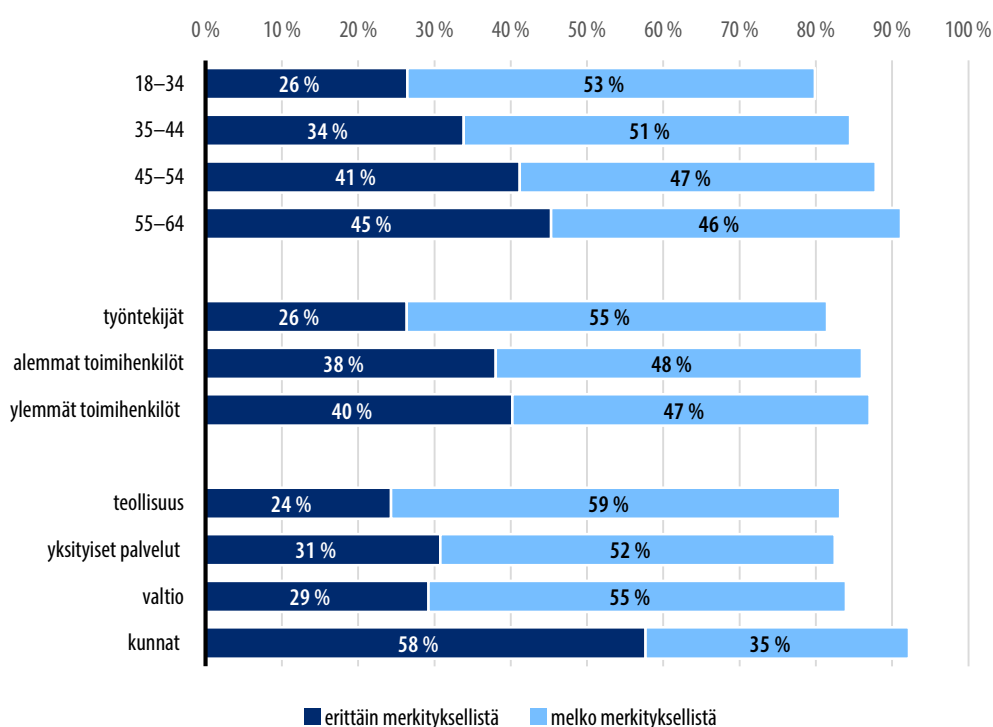


Vuonna 2022 palkansaajista suurin osa koki työnsä joko erittäin merkitykselliseksi (35 %) tai melko merkitykselliseksi (50 %). Vain yksi vastaaja sadasta koki, että työ ei ole lainkaan merkityksellistä. Arviot ovat hyvin samankaltaiset kuin edellisvuonna. Naiset kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi miehiä useammin. 40 prosenttia naisista ja 30 prosenttia miehistä koki työnsä erittäin merkityksellisenä ja 46 prosenttia naisista ja 53 prosenttia miehistä koki työnsä melko merkitykselliseksi. 13 prosenttia naisista ja 15 prosenttia miehistä vastasi, että työ ei ole erityisen merkityksellistä. Yksi prosentti naisista ja kaksi prosenttia miehistä sanoi, että työ ei ole lainkaan merkityksellistä.

Ikäryhmistä vanhimmat kokivat työnsä merkitykselliseksi nuorempia useammin (kuvio 61). 55 vuotta täyttäneistä jopa yhdeksän kymmenestä koki, että työ on erittäin tai melko merkityksellistä. Nuorimmassa ikäryhmässä, 18–34-vuotiailla, niiden osuus, jotka kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi, putosi edellisvuodesta (34 % → 26 %). Toimihenkilöt arvioivat työntekijöitä useammin, että työ on merkityksellistä. Niiden osalta, jotka arvioivat, että työ on melko tai erittäin merkityksellistä, ero on runsas viisi prosenttiyksikköä, mutta kun tarkastellaan niitä, jotka kokevat työnsä erittäin merkityksellisenä, ero on isompi, yli kymmenen prosenttiyksikköä. Työn merkityksellisyys on työntekijöiden joukossa laskenut hieman edellisvuodesta, etenkin niiden osalta, jotka kokivat työn

erittäin merkityksellisenä (30 % → 26 %). Kuntasektori on eri tasolla kuin muut, siellä jopa 58 prosenttia koki, että työ on erittäin merkityksellistä. Yhteensä 93 prosenttia kuntien palkansaajista koki, kokee että työ on melko tai erittäin merkityksellistä. Teollisuuden palkansaajilla merkityksellisyyden kokemukset laskivat edellisvuodesta (91 % → 83 %).

Kuvio 61. Oman työn kokeminen merkitykselliseksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).



8.2 Vaikutusmahdollisuudet

Koko 2000-luvun aikana, aina vuoteen 2020 saakka, palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työnsä eri osa-alueisiin pysyivät miltei samalla tasolla tai jopa heikkenivät hieman (niiden osuus, joilla on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakamiseen). Samaan aikaan työ on muuttunut entistä osaamisvaltaisemmaksi ja toimihenkilöammattien osuus on kasvanut (ks. esim. Alasoini & Tuomivaara 2022). Poikkeuksen tästä muodostaa vuonna 2015 barometriin lisätty kysymys mahdollisuuksista vaikuttaa työnteon paikkoihin, jossa osuus on ollut kasvussa koko seuranta-ajan (kuvio 62). Etenkin vuosien 2019 ja 2020 välillä osuus nousi selvästi. Samaan aikaan etätöiden tekeminen lisääntyi paljon koronapandemian seurauksena.

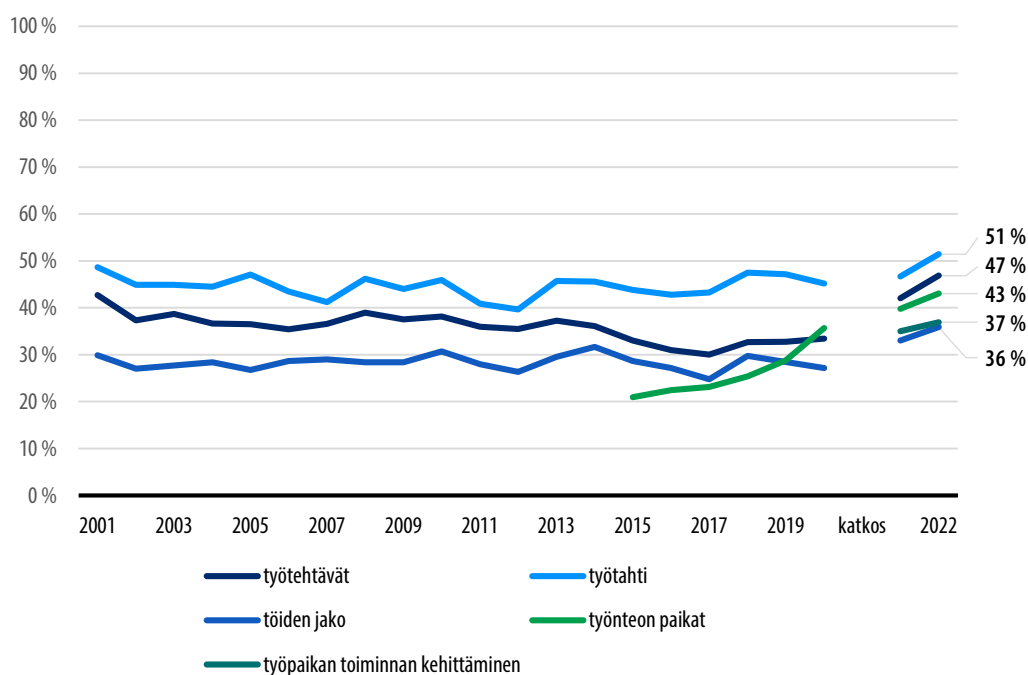
Nyt vaikutusmahdollisuuksien kehityksessä näkyy orastava käänne, sillä vuosien 2021 ja 2022 tulokset eroavat kuvatusista trendistä. Vaikutusmahdollisuudet ovat 2000-luvun trendiin verrattuna korkeammalla tasolla. Tilastokeskuksen korona-ajan työoloista kertovan tutkimuksen mukaan vaikutusmahdollisuudet työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön ja työmäärään kohenivat vuosien 2018 ja 2021 välillä hieman, mutta vaikutusmahdollisuudet työtahtiin puolestaan heikentyivät. Tutkimusraportissa kuvataan niitä, joilla on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia. (ks. Sutela & Pärnänen 2021, 62–64.) Työolobarometrin mukaan vuonna 2022 vaikutusmahdollisuudet kohenivat edellisvuodesta kaikilla mitatuilla osa-alueilla. Paljon tai melko paljon voi vaikuttaa:

- työtahtiin 51 prosenttia,
- työtehtäviin 47 prosenttia,
- työnteon paikkoihin 43 prosenttia,
- työpaikan toiminnan kehittämiseen 37 prosenttia ja
- töiden jakoon 36 prosenttia palkansaajista.

Muutos voi liittyä korona-ajan tuomiin toimintatapoihin, mutta työ on jo pidemmän aikaa muuttunut entistä enemmän tieto- ja asiantuntijavaltaiseksi, joten on odotettua, että myös vaikutusmahdollisuudet työn tekemiseen lisääntyisivät.

Kuvio 62. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, *paljon tai melko paljon*, 2001–2020 ja 2021–2022 (%).

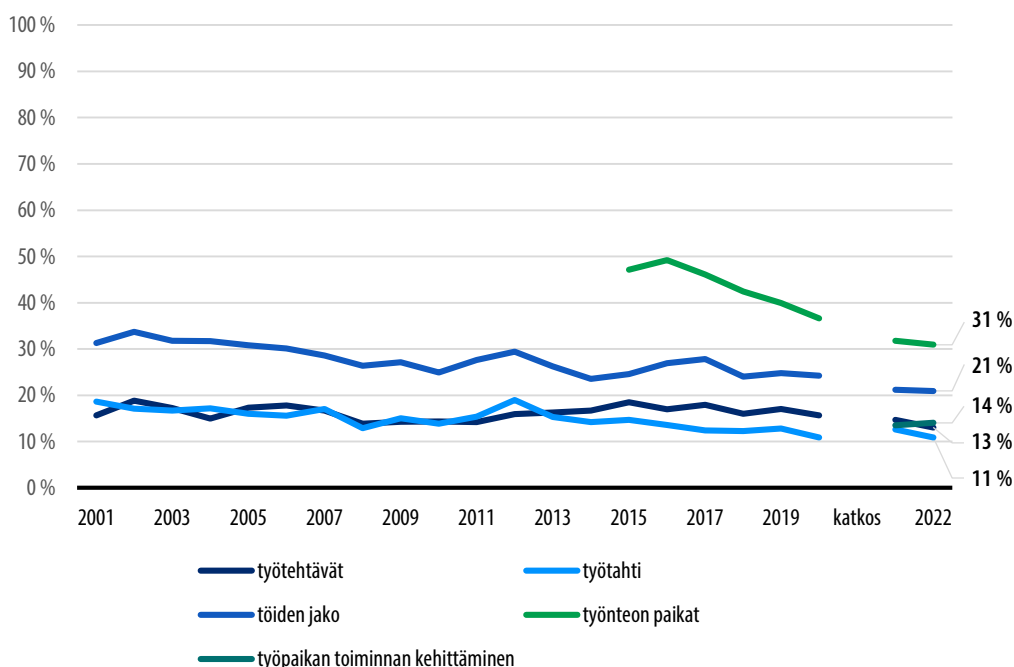
Paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia



Niiden palkansaajien osuudet, jotka eivät lainkaan voi vaikuttaa työhönsä ovat suurin piirtein edellisvuoden tasolla (kuvio 63). 31 prosentilla ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa työnteon paikkoihin, noin viidennes ei voi vaikuttaa töiden jakoon, 14 prosenttia ei voi vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen, 13 prosenttia ei voi vaikuttaa työtehtäviin ja noin joka kymmenes ei voi vaikuttaa työtahtiin.

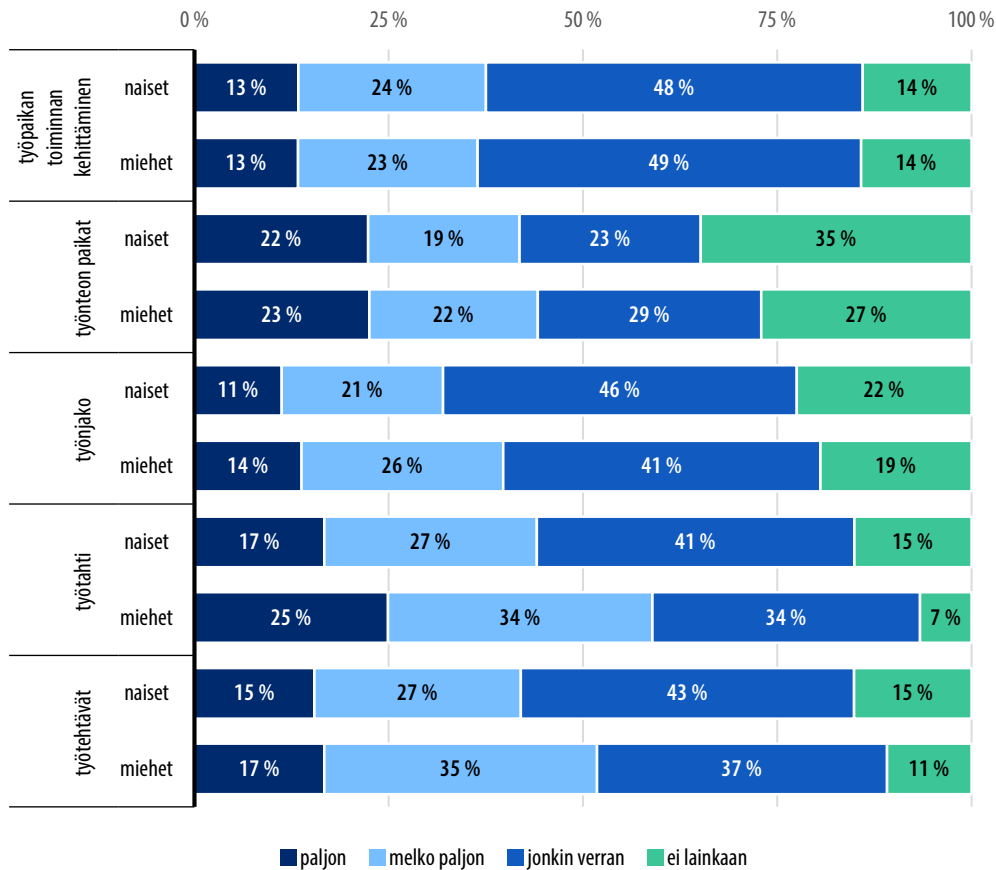
Kuvio 63. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, *ei lainkaan*, 2001–2020 ja 2021–2022 (%).

Ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia



Miehillä on naisia paremmat vaikutusmahdollisuudet työssään (kuvio 64). Suurimmat erot ovat mahdollisuuksissa vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon. Työtehtäviin voi vaikuttaa runsas puolet miehistä ja 42 prosenttia naisista, työtahtiin voi vaikuttaa miltei 60 prosenttia miehistä ja 44 prosenttia naisista ja työnjakoon voi vaikuttaa 40 prosenttia miehistä ja 32 prosenttia naisista (paljon tai melko paljon). Vaikutusmahdollisuuksissa työnteon paikkoihin sukupuolten väliset erot ovat pienempiä. Ero on suurin niiden osalta, jotka eivät voi lainkaan vaikuttaa työnteon paikkoihin, miehistä 27 prosenttia ja naisista 35 prosenttia. Työpaikan toiminnan kehittämiseen miehet ja naiset kokivat voivansa vaikuttaa yhtä paljon. Vaikutusmahdollisuudet ovat edellisvuoteen verrattuna kohentuneet sekä miehillä että naisilla. Poikkeuksena tästä ovat mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen, ne ovat kasvaneet vain naisilla ja säilyneet miehillä ennallaan.

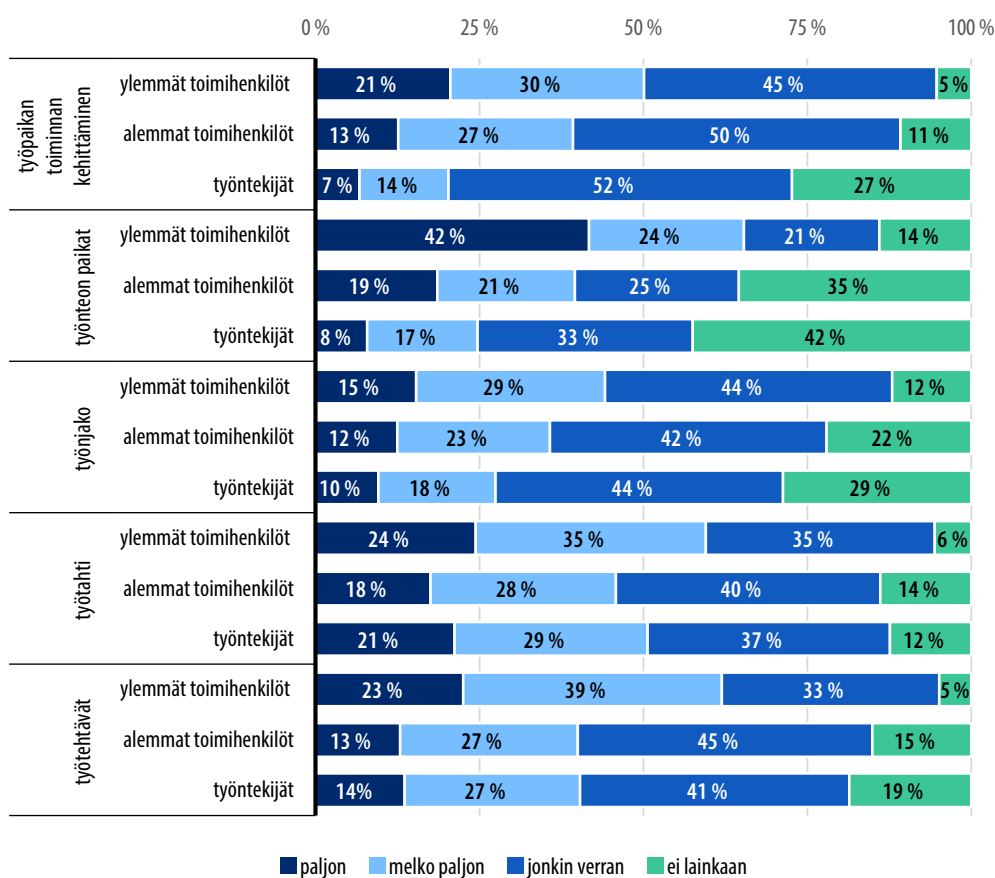
Kuvio 64. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sukupuolen mukaan, 2022 (%).



Ylemmillä toimihenkilöillä on eniten vaikutusmahdollisuuksia (kuvio 65). Erot alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin ovat selvimmät mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen. Noin puolet ylemmistä toimihenkilöistä, 30 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja noin viidennes työntekijöistä voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työpaikan toiminnan kehittämiseen. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) ylemmistä toimihenkilöistä jopa kaksi kolmasosaa verrattuna 40 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja neljännekseen työntekijöistä. 44 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä vastasi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työnjakoon. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 35 prosenttia ja työntekijöillä 28 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä liki 60 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 46 prosenttia ja työntekijöistä puolet voi vaikuttaa työtahtiin (paljon tai melko paljon). Työtehtäviin vaikuttamisessa osuudet ovat 62 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä ja noin 40 alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Ylempien toimihenkilöiden joukossa on yleisesti hyvin vähän niitä, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Vaikutusmahdollisuudet ovat

voimistuneet edellisvuoteen verrattuna eniten ylemmillä toimihenkilöillä. Poikkeuksen tähän tekee mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen, ne ovat vahvistuneet etenkin alemmilla toimihenkilöillä.

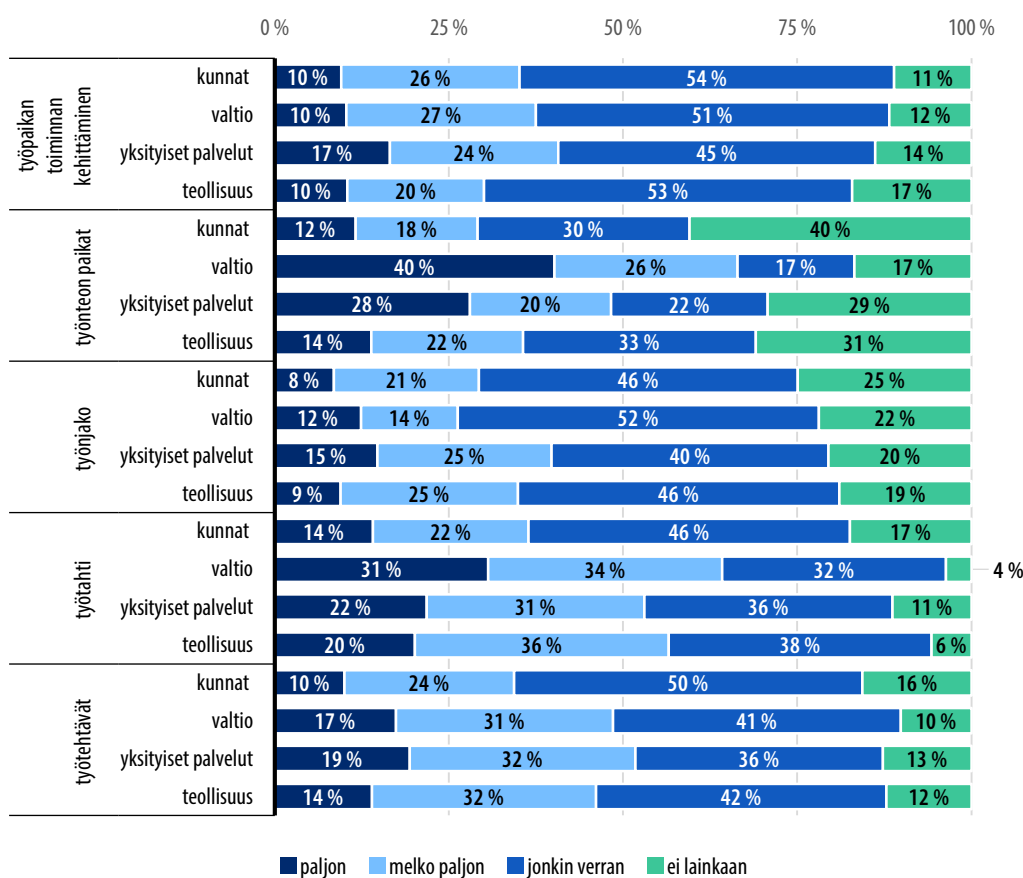
Kuvio 65. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan, 2022 (%).



Työnantajasektoreiden mukaan tarkasteltuna vaikutusmahdollisuudet ovat monilta osin kapeimmat kunta-alalla työskentelevillä. Suurimpia erot muihin sektoreihin ovat mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin, työtahtiin ja työtehtäviin (kuviot 66). Yksityisellä palvelualalla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia teollisuuden palkansaajiin verrattuna. Ainoastaan työtahtiin vaikuttamisessa teollisuudessa työskentelevät ovat yksityisiä palveluita edellä. Työpaikan toiminnan kehittämiseen voivat vaikuttaa eniten yksityisten palveluiden palkansaajat (41 %), työnteon paikkoihin voivat eniten vaikuttaa valtiolla työskentelevät (66 %), töiden jakoon voivat eniten vaikuttaa yksityisten palveluiden palkansaajat (40 %), työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat parhaat valtiolla (65 %) ja

työtehtäviin vaikuttaminen on yleisintä yksityisissä palveluissa (52 %). Edelliseen vuoteen verrattuna vaikutusmahdollisuudet kohenivat kokonaisvaltaisimmin yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajilla, näillä sektoreilla kasvua oli kaikilla viidellä osa-alueella.

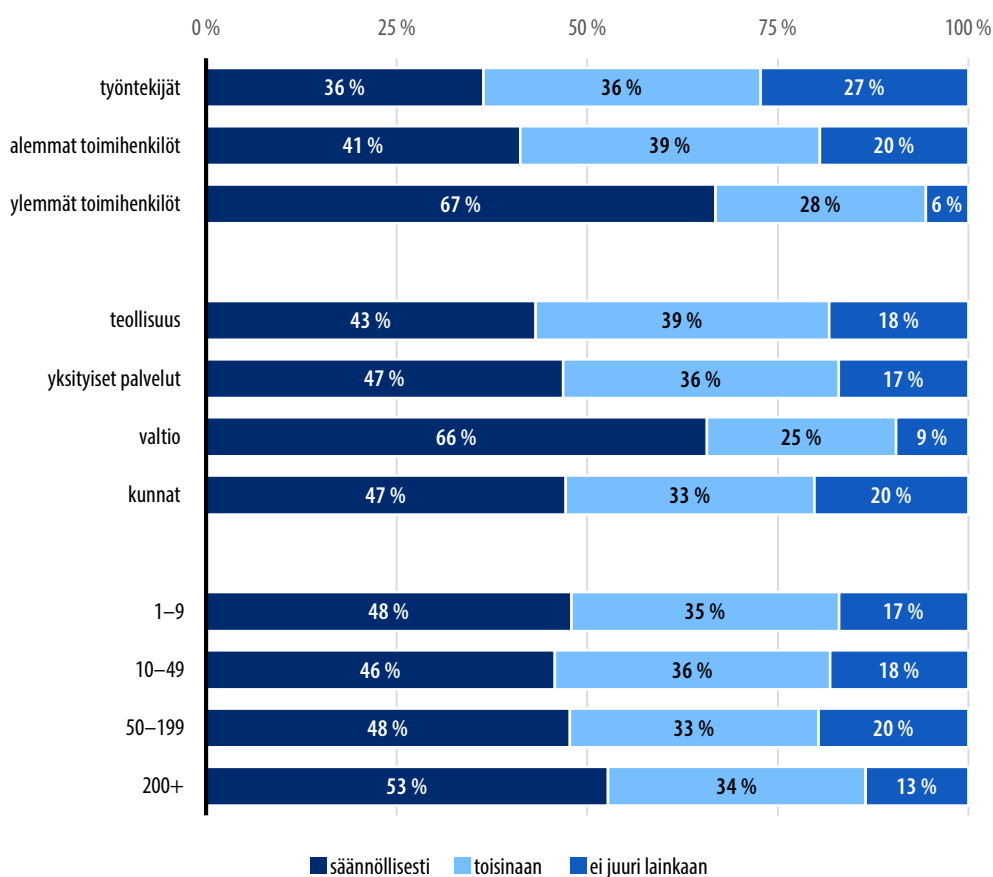
Kuvio 66. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sektorin mukaan, 2022 (%).



Uusimmassa barometrissa kysyttiin lisäksi, suunnitteleeko vastaaja itse omaa työtään, esimerkiksi aikatauluja ja työn tavoitteita. Kysymyksen tarkoitus on selvittää, kuinka yleistä on, että palkansaajat johtavat itse omaa työtään. Vuonna 2022 palkansaajista liki puolet (48 %) suunnitteli itse omaa työtään säännöllisesti ja 35 prosenttia toisinaan. 18 prosenttia ei tehnyt tätä juuri lainkaan. Miesten ja naisten vastaukset ovat hyvin samankaltaisia. Ikäryhmistä 35–54-vuotiaat johtivat omaa työtään useimmin, heistä runsas puolet suunnitteli omaa työtään säännöllisesti. Nuoremmilla ja vanhemmilla osuus on noin viisi prosenttiyksikköä pienempi, joten ikäryhmien väliset erot ovat melko pieniä. Sosioekonomisen

aseman ja toimialan mukaiset erot ovat sen sijaan suurempia (kuvio 67). Omaa työtään johti säännöllisesti noin kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä, 41 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 36 prosenttia työntekijöistä.

Kuvio 67. Oman työn suunnittelu sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).



Toimialoista säännöllinen oman työn suunnittelu on selvästi yleisintä valtion palkansaajille (66 % vs. 47 % yksityisissä palveluissa ja kunnissa sekä 43 % teollisuudessa). Isoimpien työpaikkojen työntekijät suunnittelevat säännöllisesti työtään useammin kuin kollegat pienemmällä työpaikoilla (53 % vs. 46–48 %).

8.3 Esihenkilötyö

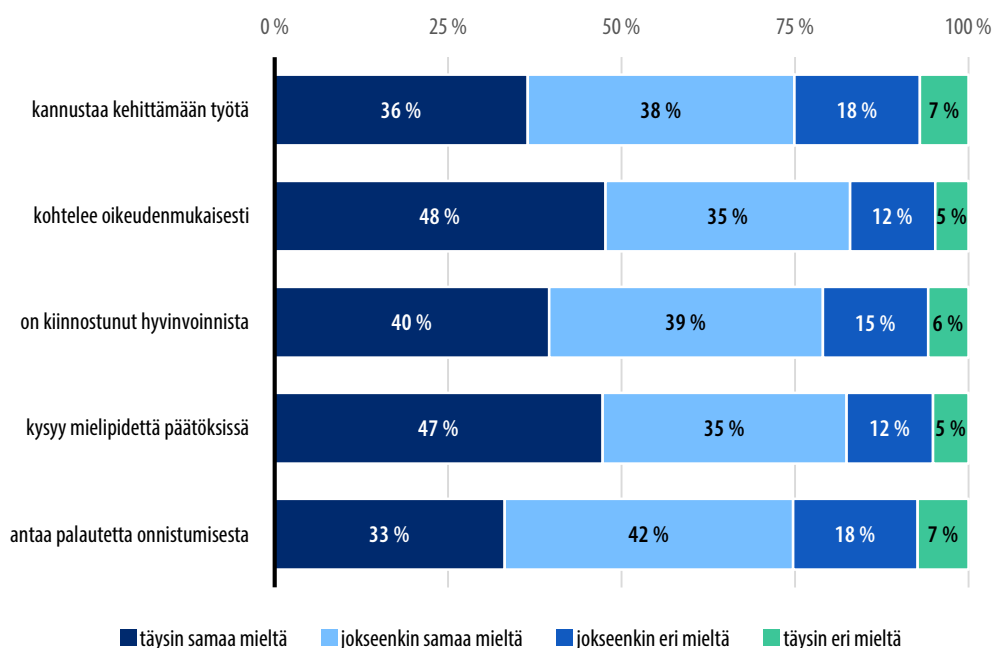
Esihenkilöt luovat toiminnallaan edellytyksiä töiden sujuvuudelle ja onnistumiselle. Luottamus esihenkilöön lisää työtyytyväisyyttä ja työn tuloksellisuutta sekä sitoutumista organisaatioon. Esihenkilöt voivat rakentaa luottamuksellisia suhteita alaistensa kanssa

esimerkiksi johdonmukaisella toiminnalla, jakamalla päätösvaltaa, viestimällä avoimesti ja päätöksiä selventäen sekä osoittamalla kiinnostusta ja huolenpitoa. (Blomqvist 2023.) Työolobarometriin lisättiin vuonna 2022 esihenkilötyötä koskevia väittämiä. Väittämässä kysytään lähimmän esihenkilön toiminnasta: palautteen antamisesta, mielipiteen kysymisestä työntekijän arkeen vaikuttavissa päätöksissä, siitä, onko esihenkilö kiinnostunut vastaajan hyvinvoinnista työssä, kohteleeeko esihenkilö työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sekä kannustaako esihenkilö vastaajaa kehittämään omaa työtään.

Parhaimmat arviot esihenkilöt saivat väittämistä, jotka kertovat esihenkilön kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti, kysyvän mielipidettä henkilöä itseään koskevissa päätöksissä sekä esihenkilön kiinnostuksesta vastaajan työhyvinvointiin. Näistä väittämistä samaa mieltä oli noin neljä palkansaajaa viidestä. Kolme neljästä palkansaajasta oli samaa mieltä siitä, että esihenkilö antaa palautetta työssä onnistumisesta ja kannustaa kehittämään omaa työtä (kuvio 68).

Edellisen kerran barometrissa esihenkilötyöstä kysyttiin vajaat 10 vuotta sitten, vuonna 2013. Samankaltaisia väittämiä kuin syksyllä 2022 oli kolme. Palkansaajien näkemykset palautteen antamisesta, mielipiteen kysymisestä päätöksissä sekä oikeudenmukaisesta kohtelusta ovat hätkähdyttävän samanlaisia kuin vuonna 2013. (ks. Lyly-Yrjänäinen 2014, 43–44.)

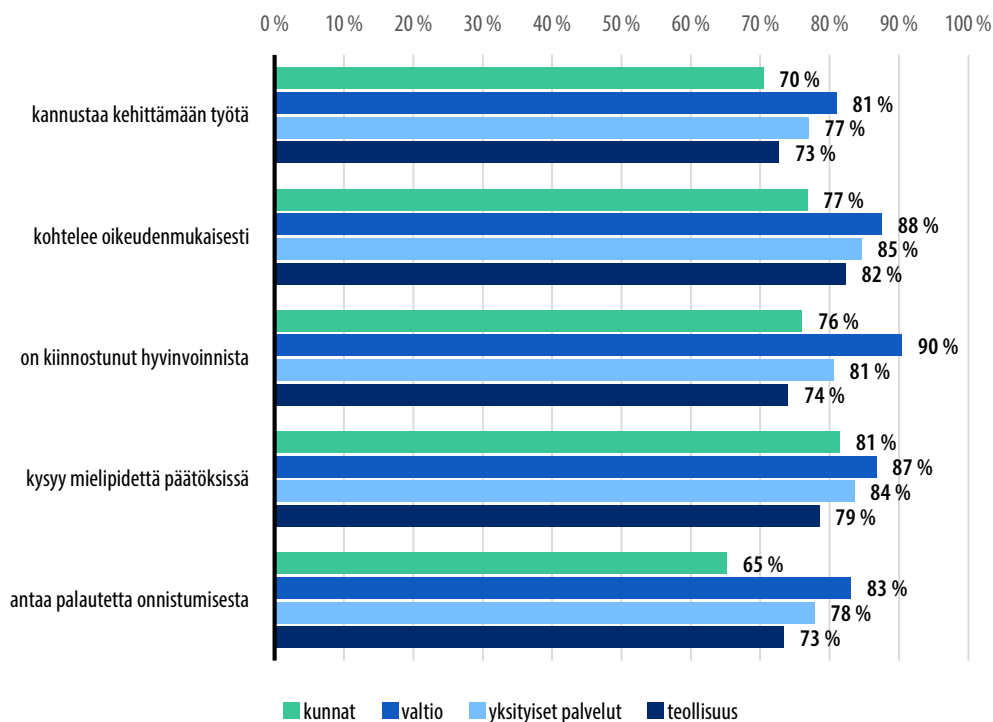
Kuvio 68. Esihenkilön toiminta, 2022 (%).



Miehet ovat naisia useammin samaa mieltä väittämistä. Erityisen suuria sukupuolten väliset erot ovat palautteen antamisessa (78 % vs. 71 %), kiinnostuksessa työntekijän työhyvinvointiin (82 % vs. 77 %) sekä oikeudenmukaisen kohtelun kokemuksissa (87 % vs. 79 %). Nuorimmat palkansaajat arvioivat esihenkilötyötä myönteisimmin. Väitteistä samaa mieltä olevien osuudet vähenevät iän myötä. Erityisen suuria ikäryhmien väliset erot ovat niiden osalta, jotka ovat väittämistä täysin samaa mieltä. Myös sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat esihenkilötyön arvioinnissa selkeitä. Ylemmät toimihenkilöt ovat väittämistä samaa mieltä useimmin ja työntekijät selvästi harvemmin. Osuudet ovat noin kymmenen prosenttiyksikköä alhaisemmat työntekijöillä ylempiin toimihenkilöihin verrattuna. Alempien toimihenkilöiden näkemykset ovat kahden muun ryhmän välimaastossa.

Valtion palkansaajat arvioivat esihenkilötyötä myönteisimmin. Liki 90 prosenttia valtiolla työskentelevistä oli samaa mieltä siitä, että esihenkilö kohtelee oikeudenmukaisesti, on kiinnostunut työhyvinvoinnista ja kysyy mielipidettä päätöksissä. Yksityisissä palveluissa osuudet ovat hieman alhaisempia (85 %, 81 % ja 84 %). Teollisuudessa ja kunnissa samaa mieltä olevia on hieman vähemmän. Kuntasektorilla olevat palkansaajat kokivat hieman teollisuudessa työskenteleviä useammin, että esihenkilö on kiinnostunut työhyvinvoinnista ja kysyy mielipidettä päätöksissä. Kunnissa oli sen sijaan kriittisimmät näkemykset siitä, että esihenkilöt kohtelevat työntekijöitä oikeudenmukaisesti. (kuviokuva 69)

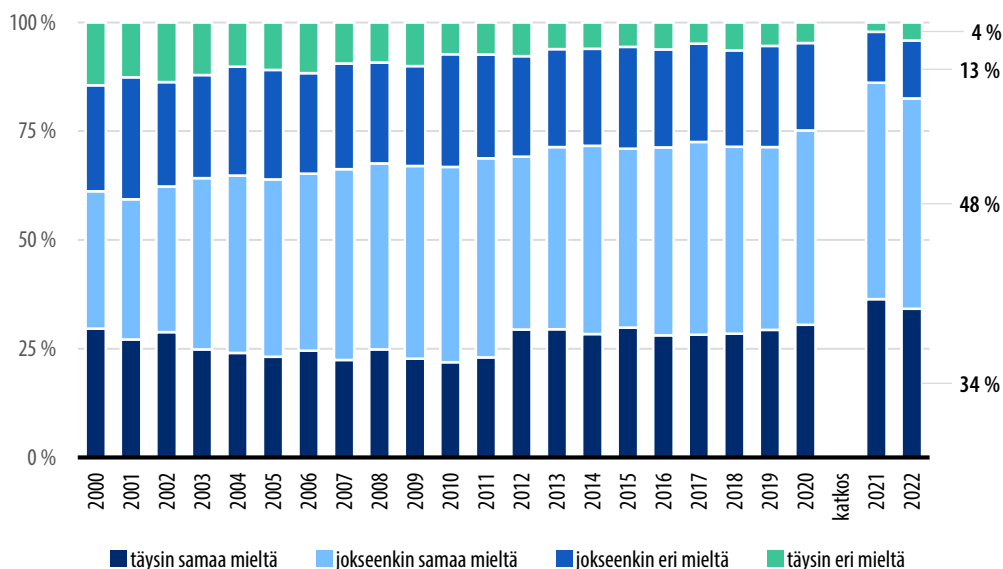
Samankaltaisia sektoreiden välisiä eroja on muissakin väittämässä – esihenkilö kannustaa kehittämään omaa työtä: valtiolla 81 %, yksityisissä palveluissa 77 %, teollisuudessa 73 % ja kunta-alalla 70 %; esihenkilö antaa palautetta työssä onnistumisesta: valtiolla 83 %, yksityisissä palveluissa 78 %, teollisuudessa 73 % ja kunta-alalla 65 %.

Kuvio 69. Esihenkilön toiminta, *täysin tai jokseenkin samaa mieltä*, sektorin mukaan, 2022 (%).

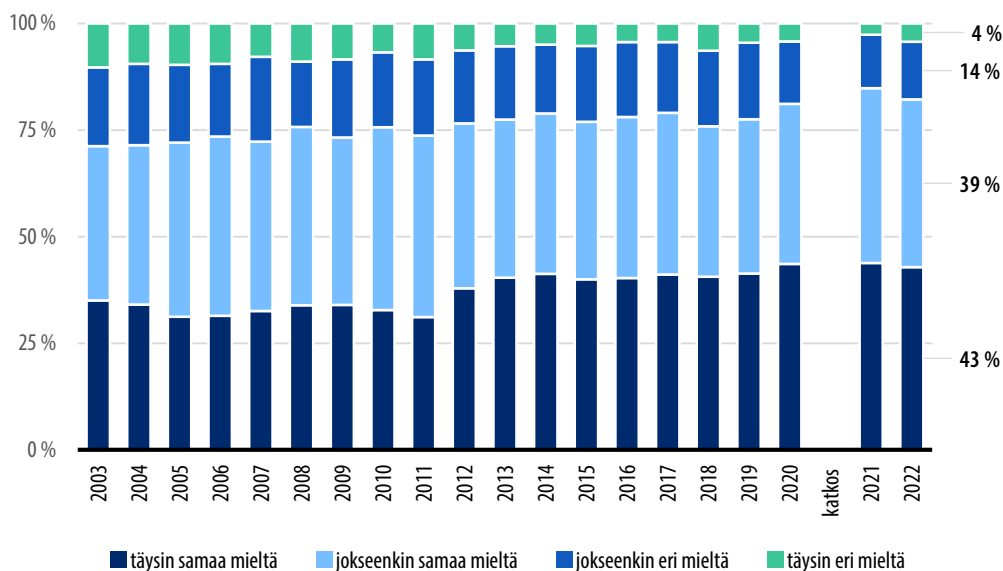
8.4 Työpaikkojen työhyvinvointia tukeva toiminta

Palkansaajien näkemykset avoimesta tiedonkulusta työpaikalla ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ovat muuttuneet pitkällä aikavälillä melko johdonmukaisesti myönteisempään suuntaan (kuviot 70 ja 71). Vuonna 2022 arviot heikentyivät aavistuksen edellisestä vuodesta, mutta ne ovat silti korkealla tasolla. Jopa 34 prosenttia oli täysin ja 48 prosenttia jokseenkin samaa mieltä, että työpaikalla tietoja välitetään avoimesti. 43 prosenttia oli täysin ja 39 prosenttia jokseenkin samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti. Vain harva (4 %) oli väittämistä täysin eri mieltä.

Kuvio 70. Työpaikallani tietoja välitetään avoimesti, 2000–2020 ja 2021–2022 (%).



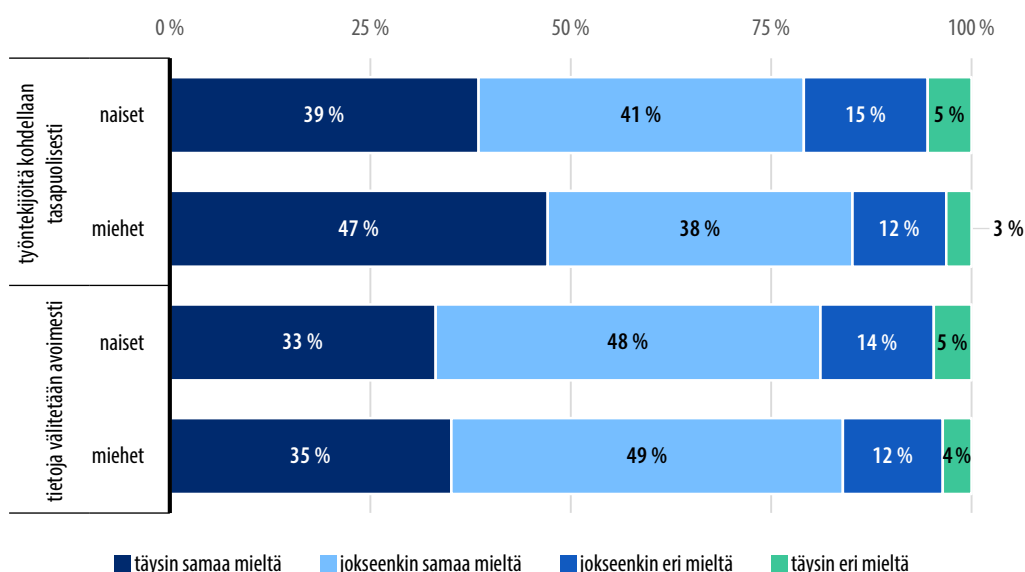
Kuvio 71. Työpaikallani työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, 2000–2020 ja 2021–2022 (%).



Miehet ja naiset eroavat kokemuksissa avoimesta tietojen välityksestä ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta työpaikalla. Miesten arviot ovat naisia myönteisempiä etenkin tasapuolisen kohtelun kysymyksessä (kuvio 72). Miehistä liki puolet oli täysin samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja 35 prosenttia oli täysin samaa mieltä,

että tietoja välitetään avoimesti. Naisilla osuudet ovat alhaisemmat, 39 ja 33 prosenttia. Erot näkyvät myös niiden kesken, jotka olivat eri mieltä tasapuolisesta kohtelusta, naisilla osuus on viidennes verrattuna 15 prosenttiin miehistä.

Kuvio 72. Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja tietoja välitetään avoimesti sukupuolen mukaan, 2022 (%).

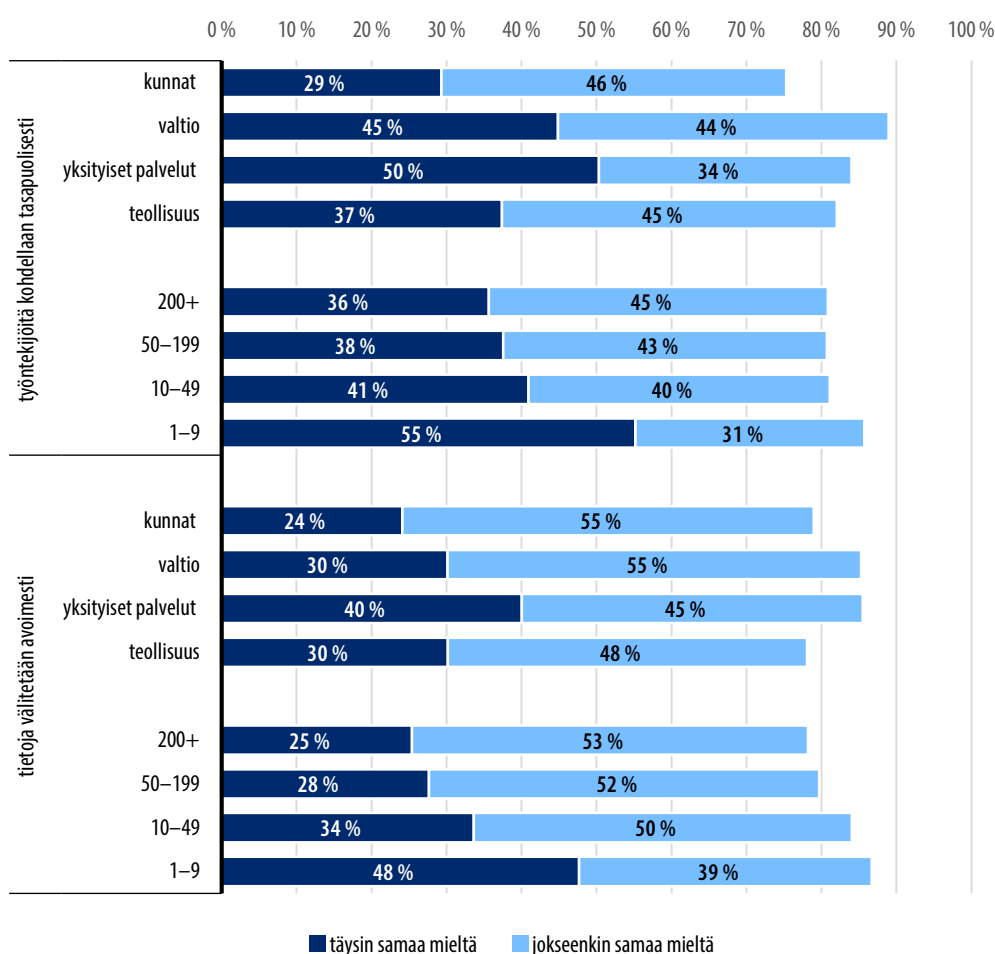


Ikäryhmien väliset erot ovat pieniä, korkeintaan muutamia prosenttiyksiköitä, kun tarkastellaan samaa mieltä olevien osuuksia. Nuorimmassa ikäryhmässä on kuitenkin selvästi keskimääräistä enemmän niitä, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti (52 %) ja tietoja välitetään avoimesti (41 %). Ylempien toimihenkilöiden näkemykset ovat myönteisempiä kuin alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden. Heistä 89 prosenttia oli samaa mieltä, että työpaikalla kohdellaan työntekijöitä tasapuolisesti ja että tietoja välitetään avoimesti. Alemmilla toimihenkilöillä osuudet ovat 80 ja 81 prosenttia ja työntekijöillä 78 prosenttia kummassakin väittämässä.

Valtiolla ja yksityisissä palveluissa työskentelevät arvioivat kuntien ja teollisuuden palkansaajia useammin, että työpaikalla kohdellaan työntekijöitä tasapuolisesti (kuviot 73). Valtiolla samaa mieltä oli jopa liki neljä viidestä palkansaajasta. Yksityiset palvelut puolestaan erottuu siinä, että siellä täysin samaa mieltä olevien osuus on selvästi muita sektoreita korkeampi (50 %). Kunnissa on puolestaan vähiten niitä, jotka ovat väittämässä täysin samaa mieltä (29 %). Tiedonvälityksen avoimuudessa muista erottuu selvimmin yksityiset palvelut, siellä 40 prosenttia oli avoimesta tiedonvälityksestä täysin samaa mieltä. Valtiolla ja teollisuudessa osuus on 30 prosenttia ja kunnissa vain 24 prosenttia. Työpaikan

henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna parhaiten pärjävät alle kymmenen henkilön työpaikat. Niissä samaa mieltä olevien osuudet hipovat 90 prosenttia ja täysin samaa mieltä olevien osuudet ovat selvästi korkeimmat, 55 prosenttia oli täysin samaa mieltä tasapuolisesta kohtelusta ja 48 prosenttia oli täysin samaa mieltä avoimesta tiedonkulusta.

Kuvio 73. Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja tietoja välitetään avoimesti sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).

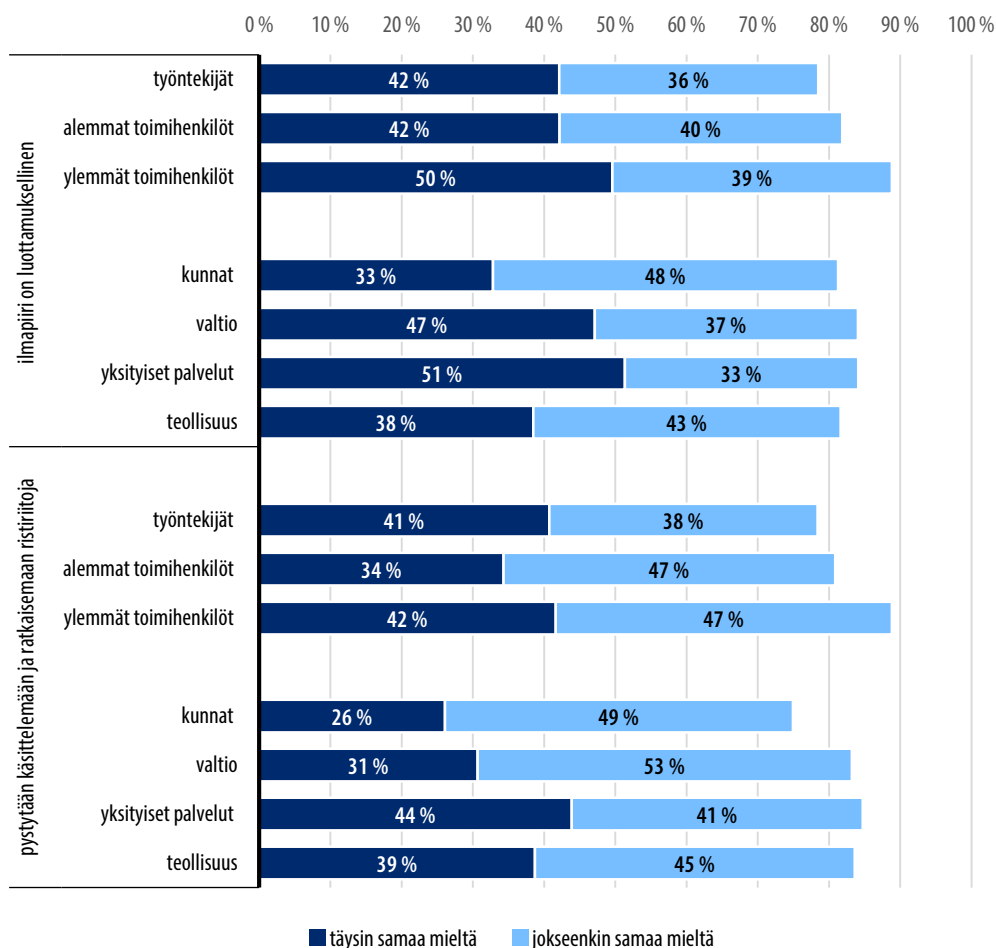


Vuoden 2021 työolobarometriin lisättiin kysymykset työpaikan luottamuksellisesta ilmapiiristä sekä siitä, pystytäänkö työpaikalla käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Kysymykset toistettiin vuoden 2022 kyselyssä, ja vastaukset ovat hyvin samanlaisia molempina vuosina. Vuonna 2022 valtaosa palkansaajista koki ilmapiirin olevan luottamuksellinen, 44 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 39 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Samaten suurin osa vastaajista arvioi, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja, 38 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 44 prosenttia jokseenkin samaa mieltä.

Miesten ja naisten vastaukset eroavat toisistaan huomattavasti. Miehistä 48 prosenttia ja naisista 41 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työpaikalla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Jokseenkin samaa mieltä oli miehistä 37 prosenttia ja naisista 40 prosenttia. Siitä, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja miehistä oli täysin samaa mieltä 44 prosenttia verrattuna kolmannekseen naisista. Jokseenkin samaa mieltä oli 42 prosenttia miehistä ja 46 prosenttia naisista. Ikäryhmistä nuorimmat (18–34-vuotiaat) ovat arvioissaan selvästi myönteisimpiä molemmissa väittämässä, kun tarkastellaan täysin samaa mieltä olevien osuuksia (57 % – luottamuksellinen ilmapiiri ja 48 % – ristiriitojen käsittely). Ikäryhmien väliset erot tasoittuvat, jos mukaan otetaan jokseenkin samaa mieltä olevat.

Ylemmät toimihenkilöt arvioivat muita myönteisemmin työpaikan ilmapiiriä, heistä 89 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että ilmapiiri on luottamuksellinen ja että ristiriitoja pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan. Alemmilla toimihenkilöillä vastaavat osuudet ovat 82 ja 81 prosenttia ja työntekijöillä 78 prosenttia kummassakin väittämässä (kuviot 74). Sektoreista myönteisimmät arviot ilmapiiristä ovat valtiolla ja yksityisissä palveluissa, ja ero näkyy nimenomaan täysin samaa mieltä olevien osuuksissa. Valtiolla ja yksityisissä palveluissa osuudet ovat noin 50 prosenttia verrattuna 38 prosenttia teollisuudessa ja kolmannes kunnissa. Ristiriitojen ratkaisemisesta parhaat arviot antoivat yksityisten palveluiden työntekijät, heistä täysin samaa mieltä oli 44 prosenttia (vrt. 39 % teollisuudessa, 31 % valtiolla ja 26 % kunnissa).

Kuvio 74. Työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri ja ristiriitoja pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2022 (%).



Pienimmissä työpaikoissa arviot ovat myönteisimpiä. Alle kymmenen henkilön työpaikoissa 55 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 29 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä luottamuksellisesta ilmapiiristä ja 51 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 34 prosenttia jokseenkin samaa mieltä siitä, että ristiriitoja pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan. Henkilöstömäärältään isommissa työpaikoissa etenkin täysin samaa mieltä olevien osuudet ovat selvästi matalammat.

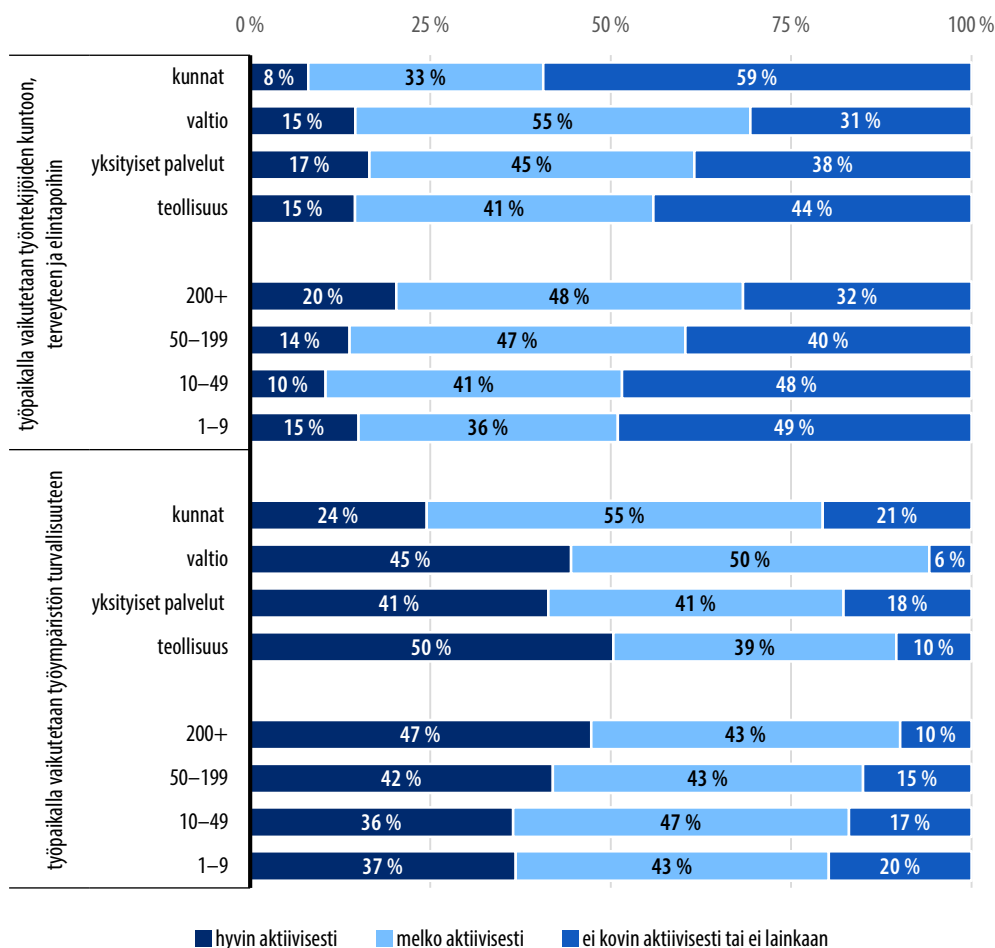
Työolobarometrissa on seurattu yli 20 vuoden ajan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamista työpaikoilla. Pitkän aikavälin trendit kertovat, että asiassa on edistytty hyvin. Vuonna 2020 vain 11 prosenttia vastasi, että työpaikalla ei lainkaan pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin ja ainoastaan kaksi sadasta sanoi, että työympäristön turvallisuuteen ei

pyritty lainkaan vaikuttamaan. Vuodesta 2021 lähtien lomakkeen kysymyksiä on muutettu eri muotoon, tutkimuksessa kysytään, *kuinka aktiivisesti* työpaikalla vaikutetaan näihin asioihin.

Vuonna 2022 runsas puolet (56 %) palkansaajista koki, että työpaikalla vaikutetaan hyvin (14 %) tai melko (42 %) aktiivisesti työntekijöiden kuntoon terveyteen ja elintapoihin. Kahdeksan prosenttia koki, että asiaan ei vaikuteta lainkaan. Työympäristön turvallisuuteen vaikutetaan omalla työpaikalla hyvin aktiivisesti 40 prosentin mielestä ja melko aktiivisesti 44 prosentin mielestä. Vain kaksi vastaajaa sadasta sanoi, että työympäristön turvallisuuteen ei vaikuteta lainkaan. Arviot ovat hyvin samankaltaisia vuosina 2021 ja 2022.

Työntekijöiden kuntoon terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on valtiolla, yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa selvästi yleisempää kuin kuntasektorilla (kuvio 75). Valtion palkansaajista liki 70 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 62 prosenttia kertoi, että asiaan on vaikutettu hyvin tai melko aktiivisesti. Teollisuudessa osuus jää tämän alle (55 %) ja kunnissa se on vielä selvästi matalampi (41 %). Aktiivisinta vaikuttaminen on suurimmilla työpaikoilla, joissa 68 prosenttia arvioi, että asiaan on vaikutettu hyvin tai melko aktiivisesti.

Kuvio 75. Työpaikalla vaikutetaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022 (%).

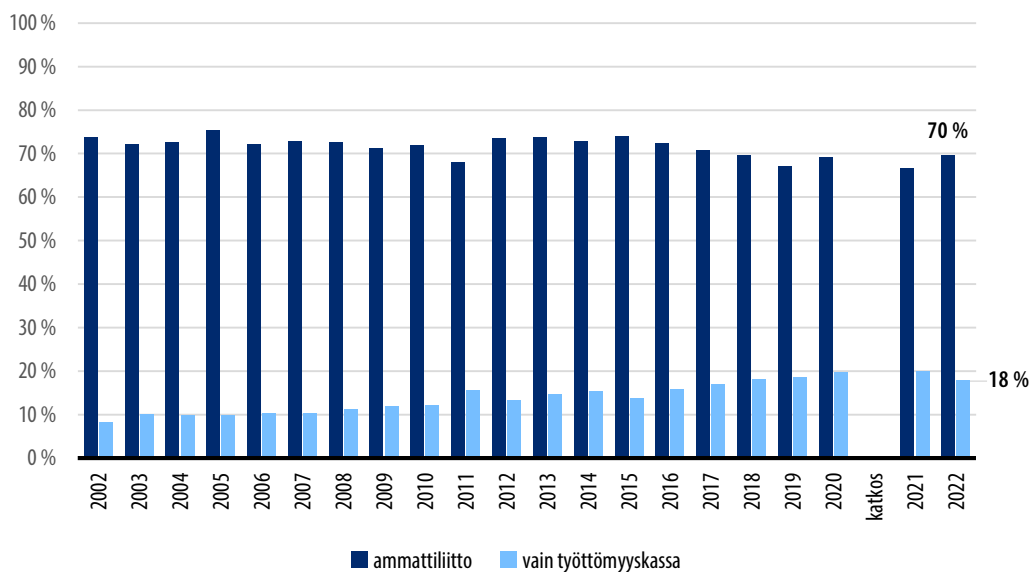


Myös työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa kuntasektori jää muista jälkeen. Teollisuudessa puolet sanoi, että turvallisuuteen on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 39 prosenttia sanoi, että on vaikutettu melko aktiivisesti. Yksityisissä palveluissa osuudet ovat 41 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 41 prosenttia (melko aktiivisesti), valtiolla 45 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 50 prosenttia (melko aktiivisesti) sekä kunnissa 24 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 55 prosenttia (melko aktiivisesti). Yli 200 henkilön työpaikat erottuvat edukseen, niiden työntekijöistä liki puolet kertoi, että työympäristön turvallisuuteen on vaikuttettu hyvin aktiivisesti ja 43 prosenttia koki, että on vaikutettu melko aktiivisesti.

9 Ammatillinen järjestäytyminen

Palkansaajien ammatillista järjestäytymistä on selvitetty työolobarometrissa vuodesta 2002. Ammattiliittoon kuulumisen on pitkällä aikavälillä laskenut ja viime vuosina taloudellista turvaa työttömyyden varalle on haettu aiempaa useammin pelkästä työttömyyskassan jäsenyydestä (kuvio 76). Vuonna 2022 palkansaajista 70 prosentilla oli ammattiliiton jäsenyys ja lisäksi 18 prosenttia palkansaajista kuului vain työttömyyskassaan. Edellisvuoteen verrattuna liittoon kuuluvien osuus on hieman noussut.

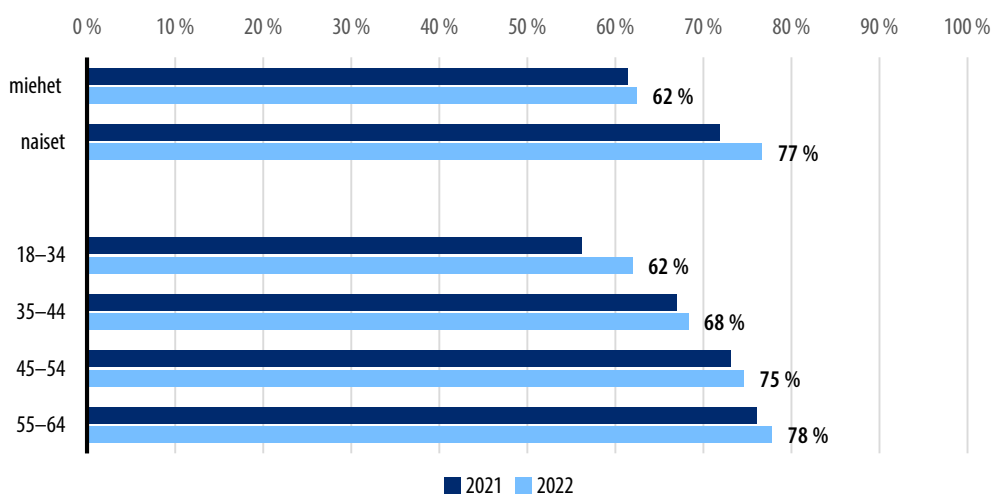
Kuvio 76. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys 2002–2020 ja 2021–2022 (%).



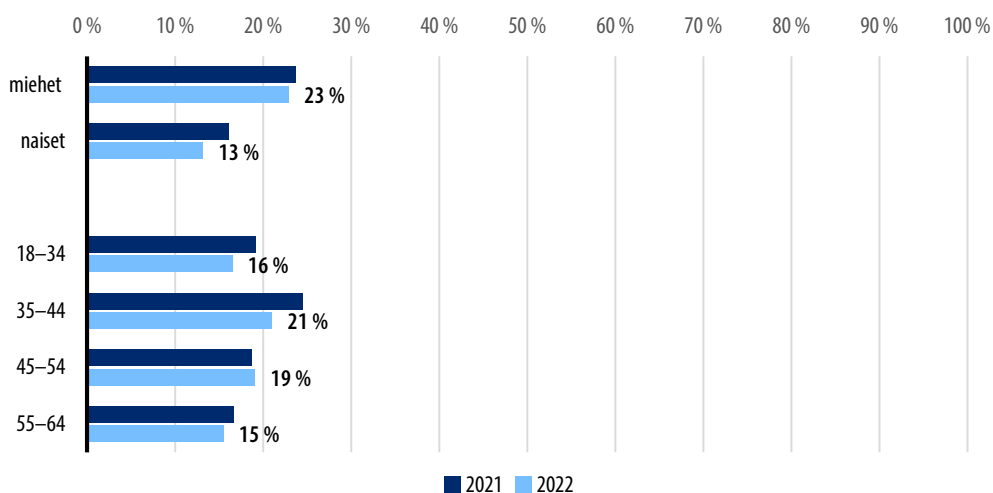
Vuonna 2022 naisista 77 prosenttia ja miehistä 62 prosenttia kertoi kuuluvansa ammattiliittoon. Etenkin naisilla osuus nousi edellisvuodesta (kuvio 77). Pelkän työttömyyskassan jäsenyys on miehillä yleisempi kuin naisilla (23 % vs. 13 %). Vanhemmat ikäryhmät ovat nuoria useammin järjestäytyneet. 18–34-vuotiaista jäsenyys oli 62 prosentilla, 35–44-vuotiaista 68 prosentilla ja tätä vanhemmilla noin kolmella neljästä. Etenkin nuorimmissa ikäryhmässä osuus nousi vuoteen 2021 verrattuna. Ikäryhmistä 35–54-vuotiaat kuuluvat muita useammin ainoastaan työttömyyskassaan, heillä osuus on noin viidennes verrattuna noin 15 prosenttiin nuoremmilla ja vanhemmilla ikäryhmillä.

Kuvio 77. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, 2021–2022 (%).

Ammattiliitto



Vain työttömyyskassa

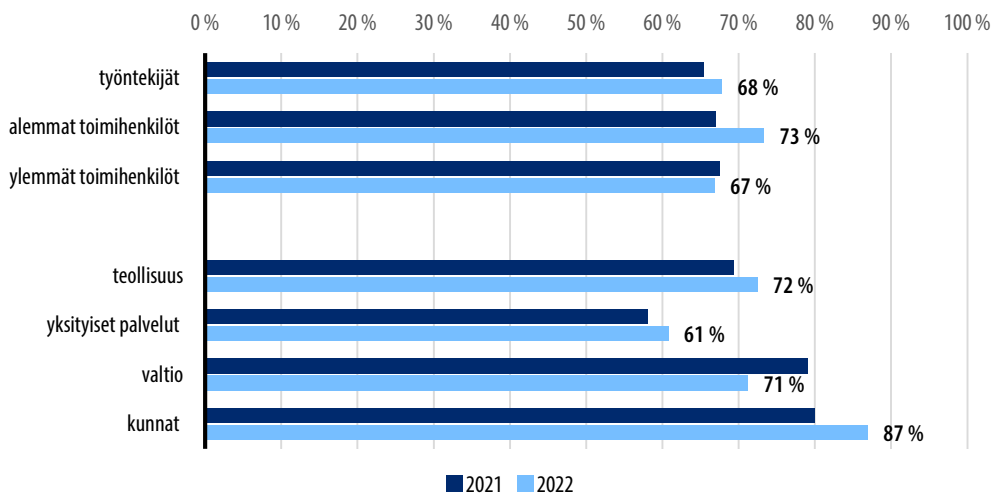


Vuonna 2022 alemmilla toimihenkilöillä oli ammattiliiton jäsenyys useammin kuin työntekijöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä (73 % vs. 68 % ja 67 %). Työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä osuus nousi edellisvuodesta, ylemmillä toimihenkilöillä se säilyi ennallaan (kuvio 78). Ylemmillä toimihenkilöillä oli sen sijaan vain työttömyyskassan jäsenyys useammin kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä (23 %, 16 % ja 15 %). Sektoreista kunta-alalla ammattiliiton jäsenyys on selvästi yleisin, jopa 87 prosenttia palkansaajista oli jäseniä. Matalin osuus on yksityisissä palveluissa (61 %). Teollisuudessa ja valtiolla osuus on

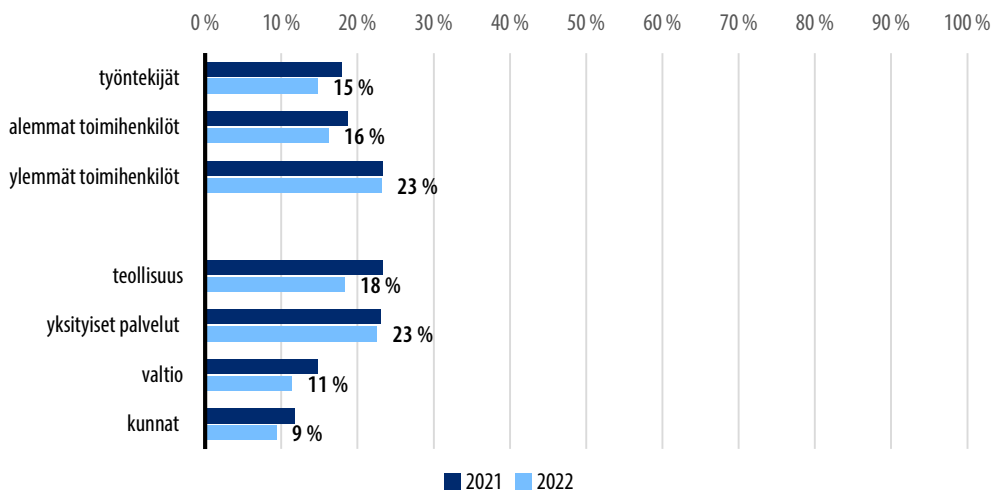
noin 70 prosenttia. Yksityisellä sektorilla pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen oli yleisempää kuin julkisella sektorilla (18 % teollisuuden ja 23 % yksityisten palveluiden palkansaajista verrattuna 11 % valtiolla ja 9 % kunnissa).

Kuvio 78. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2022 (%).

Ammattiliitto



Vain työttömyyskassa



10 Yhteenveto

Työelämän laatu on viime vuosina säilynyt melko hyvänä. Syksyllä 2022 palkansaajien näkemykset omasta asemasta työmarkkinoilla olivat pääosin myönteisiä. Moni kertoi, että omalla työpaikalla on lisätty henkilöstön määrää ja irtisanomisten ja lomautuksien uhkien kokeminen oli vähäistä. Henkilöstön määrä kasvoi etenkin yksityisellä sektorilla. Lomautusten tai irtisanomisten uhkaa koetaan yksityisellä sektorilla enemmän kuin valtiolla ja kunnissa. Koronapandemian jälkeen hiipunut usko uuden työn löytymiseen, jos jäisi työttömäksi, palasi pandemiaa edeltäneelle tasolle vuonna 2022. Etenkin nuorimmilla palkansaajilla ja kunnissa työskentelevillä oli vahva usko siihen, että uusi koulutusta ja työkokemusta vastaava työ tarvittaessa löytyisi.

Digitaaliset sovellukset ja ylipäänsä tekniset laitteet ovat läpäisseet työelämän. Ainoastaan seitsemän prosenttia palkansaajista ei käyttänyt niitä lainkaan työssään. Laitteiden parissa vietetty aika vaihtelee huomattavasti. Vähintään puolet työajasta digitaalisten välineiden tai teknisten laitteiden kanssa toimi noin puolet palkansaajista, useimmin nuoremmat ikäryhmät sekä ylemmät toimihenkilöt ja valtiolla työskentelevät. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö yleistyi koronapandemian aikana ja nyt käyttö on vakiintunut selvästi pandemia-aikaa korkeammalla tasolle. Sen sijaan syksyyn 2021 verrattuna sähköisten pikaviestintävälineiden ja sosiaalisen median käyttö on hieman vähentynyt.

Etätyön tekeminen oli edelleen syksyllä 2022 yleistä, mutta moni pandemiavuosina jatkuva etätyötä tehneistä teki nyt osan töistä työpaikalla. Päivittäistä etätyötä teki runsas kymmenennes. 17 prosenttia oli viikoittain etätyössä, yleisimmin kaksi tai kolme päivää viikossa. Etätyötä tekevät etenkin ylemmät toimihenkilöt sekä valtiolla ja isoissa organisaatioissa työskentelevät. Suurin osa etätyötä tekevästä palkansaajista koki voivansa riittävästi vaikuttaa siihen, miten usein he etätyötä tekevät.

Palkansaajia kannustetaan jatkuvaan oppimiseen valtaosassa työpaikoista. Jopa useampi kuin neljä vastaajaa viidestä koki, että työpaikalla voi oppia uusia asioita ja liki kolme neljästä arvioi, että työpaikalla työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Työnantajan tarjoama koulutus on sen sijaan vähentynyt, vuonna 2022 palkansaajista 40 prosenttia osallistui siihen. Noin puolet palkansaajista opiskeli työssään itsenäisesti tai verkkomateriaalien avulla ja liki kolmannes opiskeli kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Jatkuvaan oppimista tukeva kulttuuri on vahvin yksityisellä

palvelualalla ja valtiolla. Oppimisessa on hyvin suuria eroja eri palkansaajaryhmien välillä, se on yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä ja selvästi vähäisempää työntekijäammateissa ja iäkkäämmillä palkansaajilla.

Syrjinnän, työpaikkakiusaamisen ja väkivallan ja sen uhkan kokemuksissa ei ole viime vuosina tapahtunut juuri muutoksia. Eri syrjintäperusteista eniten työpaikoilla oli havaittu ikään tai työsuhteen määräaikaisuuteen liittyvää syrjintää (7–8 %). Omalla työpaikalla jatkuvaa kiusaamista asiakkaiden, esihenkilöiden tai työkavereiden taholta havaitsi muutama prosentti palkansaajista. Näistä kolmesta yleisin on asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen, jota oli jatkuvasti havainnut viisi palkansaajaa sadasta. Asiakkaiden taholta tuleva fyysinen väkivalta tai sen uhka on ongelma etenkin naisvaltaisella kunta-alalla. Siellä jopa liki viidennes palkansaajista oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa edellisen vuoden aikana.

Työnsä kokivat fyysisesti raskaaksi muita useammin nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat sekä työntekijäammateissa toimivat. Henkisesti raskaaksi työnsä kokivat etenkin toimihenkilöt sekä kuntien palkansaajat. Työuupumuksen ja haitallisen stressin kokemuksissa näkyy pientä kasvua edellisvuoteen nähden. Niitä kokivat eniten nuorimmat ikäryhmät, naiset, toimihenkilöt sekä kunnissa työskentelevät. Sairauspoissaolot vähenivät koronapandemian ensimmäisinä vuosina, mutta vuonna 2022 poissaoloissa palattiin pandemiaa edeltäneelle tasolle. Noin kolme neljästä palkansaajasta oli pois työstä oman sairauden takia viimeisen vuoden aikana.

Palkansaajista suurin osa koki työssään ainakin joskus olevansa innostunut, täynnä energiaa ja uppoutuvansa työhön. Usein tai aina näitä työn imusta kertovia kokemuksia oli runsaalla puolella palkansaajista. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteita koki runsas puolet palkansaajista ja työnsä merkitykselliseksi koki jopa 85 prosenttia vastaajista. Yhteisöllisyyden ja työn merkityksellisuuden kokemukset ovat vahvoja etenkin kunta-alalla.

Palkansaajista noin neljä viidestä arvioi, että tiedonvälitys on työpaikalla avointa, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri sekä siellä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Noin neljä viidestä palkansaajasta arvioi myönteisesti väittämiä, jotka kertovat esihenkilön kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti, kysyvän mielipidettä henkilöä itseään koskevissa päätöksissä sekä esihenkilön kiinnostuksesta vastaajan työhyvinvointiin. Harvempi, kolme neljästä palkansaajasta, oli samaa mieltä siitä, että esihenkilö antaa palautetta työssä onnistumisesta ja kannustaa kehittämään omaa työtä. Arviot ovat miehillä myönteisempiä kuin naisilla. Sosioekonomisista ryhmistä erottuvat ylemmät toimihenkilöt, jotka kokivat työpaikan ilmapiirin ja esihenkilön toiminnan myönteisimmin.

Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet olivat koko 2000-luvun ajan, aina vuoteen 2020 saakka, liki samalla tasolla. Nyt vaikutusmahdollisuuksissa näkyy käänne parempaan päin. Vaikutusmahdollisuudet ovat nousussa kaikilla barometrin mittaamilla osa-alueilla: työtahtiin, työtehtäviin, työnteon paikkoihin, työpaikan toiminnan kehittämiseen sekä töiden jakoon vaikuttamisessa. Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Myös ylemmät toimihenkilöt erottuvat muista. Muutos voi liittyä korona-ajan tuomiin uusiin toimintatapoihin, mutta työ on jo pidemmän aikaa muuttunut aiempaa tieto- ja asiantuntijavaltaisemmaksi, joten vaikutusmahdollisuuksien kasvu on odotettu muutos tätäkin taustaa vasten.

Liitteet

Liite 1: Tutkimuksen toteuttaminen

Työolobarometri tehdään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Työolobarometrin otokseen poimitaan työvoimatutkimukseen vastanneista henkilöistä edellisen vastauskerran tietojen perusteella 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika on vähintään kymmenen tuntia viikossa. Vuodesta 2021 alkaen työolobarometrin tiedot on kerätty verkkokyselyllä tai puhelinhaastattelussa. Tutkimukseen voi vastata suomen, ruotsin ja englannin kielillä.

Vuoden 2022 työolobarometrin tiedonkeruu toteutettiin 8.8.–13.10.2022. Vastauksia saatiin yhteensä 1 862. Vastaaajista verkkolomakkeen täytti 69 prosenttia ja puhelinhaastatteluihin osallistui 31 prosenttia. Vastausosuus oli 72,2 prosenttia netto-otoksesta, mikä oli noin viisi prosenttiyksikköä pienempi edellisvuoteen verrattuna. Työolobarometrin keskimääräinen kesto oli noin 11 minuuttia verkkolomakkeeseen vastanneilla ja noin 20 minuuttia puhelimesta vastanneilla.

Työolobarometrin vastausprosentti on korkeakoulutetuilla suurempi kuin perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneilla. Korkeimmissa sosioekonomisessa asemassa olevat ja keskimääräistä suurituloisemmat palkansaajat vastasivat todennäköisemmin kuin alhaisemmassa sosioekonomisessa asemassa olevat tai pienituloisemmat palkansaajat. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jäi alhaisimmaksi.

Vuoden 2022 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. Samanlaiset painokertoimet olivat käytössä myös vuonna 2021.

Menetelmämuutosten vuoksi vuosien 2021 ja 2022 tiedot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempien vuosien barometrien kanssa. Vertailtavuuteen vaikuttavat tiedonkeruutavan (verkkokyselyt ja puhelinhaastattelut) ja lomakkeen muutokset. Lisäksi kohdeväestö on aiempaa laajempi, kun barometriin on voinut vastata suomen lisäksi ruotsiksi tai englanniksi. Vuodet 2021 ja 2022 ovat keskenään vertailukelpoisia.

Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Tutkimukseen vastanneiden jakaumia on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1.

Taustamuuttujat	1992		2000		2010		2022	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1166	100 %	N=1053	100 %	N=1862	100 %
Sukupuoli								
miehet	433	49 %	564	48 %	568	54 %	871	47 %
naiset	447	51 %	602	52 %	485	46 %	991	53 %
Ikäryhmä								
18–24	67	8 %	136	12 %	88	8 %	82	4 %
25–34	231	26 %	286	25 %	231	22 %	366	20 %
35–44	287	33 %	320	27 %	238	23 %	463	25 %
45–54	229	26 %	315	27 %	294	28 %	474	26 %
55+	66	8 %	109	9 %	202	19 %	477	26 %
Koulutusaste								
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	tieto puuttuu		tieto puuttuu		143	14 %	110	6 %
keskiaste					494	47 %	743	40 %
alin korkea-aste					155	15 %	178	10 %
alempi korkeakoulu					135	13 %	422	23 %
ylempi korkeakoulu					113	11 %	367	20 %
tutkijakoulutus					13	1 %	42	2 %
Sosioekonominen asema								
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	258	22 %	313	30 %	692	37 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	435	37 %	408	39 %	741	40 %
työntekijät	364	41 %	417	36 %	330	31 %	425	23 %
tieto puuttuu	13	1 %	56	5 %	2	0 %	4	0 %

Taustamuuttajat	1992		2000		2010		2022	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1166	100 %	N=1053	100 %	N=1862	100 %
Sektori								
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	331	28 %	254	24 %	392	21 %
yksityiset palvelut	275	31 %	403	35 %	452	43 %	815	44 %
valtio	89	10 %	74	6 %	80	8 %	158	9 %
kunnat	216	25 %	277	24 %	237	23 %	459	25 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	81	7 %	30	3 %	38	2 %
Työpaikan koko								
1–9	tieto puuttuu		tieto puuttuu		275	26 %	380	20 %
10–49					422	40 %	693	37 %
50–200					213	20 %	409	22 %
200+					140	13 %	367	20 %
tieto puuttuu					3	0 %	13	1 %

Liite 2: Kyselylomake

Liite on tallennettu omana tiedostonaan osoitteeseen

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

LÄHTEET

- Alasoini, T. & Selander, K. (2022). Digitaalinen kehittyneisyys, verkostot ja henkilöstön osallistuminen yritysten innovaatioaktiivisuuden avaintekijöinä. Työ 2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma & Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144594/TTL-978-952-391-036-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alasoini, T. & Tuomivaara, S. (2022). Occupational change, computer use and the complimentary effect in the digital age: evidence from Finland. *Economic and Industrial Democracy*. First Published 16 April 2022. <https://doi.org/10.1177/0143831X221089665>
- Ammattibarometri (2022). Ammattibarometri: Työvoimapulan kasvu on hidastunut – pulan kärjessä jatkavat sosiaali- ja terveysalan ammatit. Ammattibarometri 2/2022. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/-/ammattibarometri-tyovoimapulan-kasvu-on-hidastunut-pulan-karjessa-jatkavat-sosiaali-ja-terveysalan-ammattit> [haettu 27.1.2023]
- Blomqvist, K. (2023). Työyhteisön pieni kirja luottamuksesta. TYÖ2030-julkaisuja. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146097/TTL-978-952-391-088-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CVTS, yritysten henkilöstökoulutus (2022) [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/julkaisu/cktsdh9g86k8d0b00mitljvig> [haettu 30.12.2022]
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. 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. Helsinki: 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. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_työpoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kuluttajien luottamus (2022). Kuluttajien luottamus pysyi synkissä lukemissa lokakuussa. Kuluttajien luottamus -tutkimus, lokakuu 2022. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/julkaisu/ckta4y2xs7er70b56ckf7kdex> [haettu 27.1.2023]
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2014). Työolobarometri – Syksy 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 49/2015. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75090/TEMjul_49_2015_web_18082015.pdf
- Mäkinen, J.-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2022). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä. Diakooste tutkimustuloksista. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> [haettu 27.2.2023]
- 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., Lyly-Yrjänäinen, M. & Alasoini, T. (2023). Jatkuva oppiminen työorganisaatioissa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu? [tulossa]
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). Työelämän monimuotoisuusohjelma. Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä, 2021:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työvoimatutkimus (2022). Työllisten määrä kasvoi ja työttömien määrä väheni vuonna 2022. Työvoimatutkimus 2022, vuosikeskiarvot. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/julkaisu/cl8cwwnhk9mur0avur7dtt33y> [haettu 27.1.2023]
- UNHCR, Operational data portal. Ukraine refugee situation (2023). <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> [haettu 27.1.2023]

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-786-1

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