

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2026:10

Työolobarometri 2025



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2026:10

Työolobarometri 2025

Maija Lyly-Yrjänäinen

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2026

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.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: 978-952-327-714-4

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2026

Työolobarometri 2025

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2026:10
Julkaisija Työ- ja elinkeinoministeriö

Teema Työelämä

Tekijä Maija Lyly-Yrjänäinen
Kieli suomi

Sivumäärä 123

Tiivistelmä

Työolobarometri kuvaa palkansaajien työelämän laatua. Tutkimus on tehty vuodesta 1992 lähtien joka vuosi. Vuoden 2025 kyselyyn vastasi 2160 palkansaajaa ja tulokset voidaan yleistää koskemaan palkansaajaväestöä Suomessa.

Viime vuosien työelämää kuvaavat mm. teknologian laaja-alainen käyttö, hybridityön vakiintuminen uutena työnteon muotona, osaamisvaatimusten kasvu sekä vuosina 2023–2025 epävarmuuden lisääntyminen työmarkkinoilla. Kiire on työssä yleistä. Vuonna 2025 tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti työskenteli päivittäin 29 prosenttia palkansaajista. Myös keskeytykset yllättävien tehtävien vuoksi kuvaavat monien työtä.

Kokemukset työn fyysisestä kuormittavuudesta ovat säilyneet tasaisina pitkään. Vuonna 2025 palkansaajista 38 prosenttia koki työnsä rasittavan fyysisesti. Aiempaa useampi ajattelee työn rasittavan henkisesti ainakin vähäsen. Vuonna 2025 henkisesti raskaaksi työnsä koki 62 prosenttia palkansaajista. Korkea työuupumuksen riski oli työolobarometrin mukaan 12 prosentilla palkansaajista. Paljon haitallista stressiä koki 19 prosenttia.

Viimeisen 20 vuoden aikana työpaikkojen ilmapiiri on kehittynyt aiempaa myönteisemmäksi. Vuonna 2025 runsas neljä palkansaajaa viidestä koki, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, työpaikalla pystytään ratkaisemaan ristiriitoja ja että työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri. Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa näkyy myönteinen pitkän aikavälin kehitys.

Asiasanat työelämä, työ, kyselytutkimus, palkansaajat, työn organisointi, työolot

ISBN PDF 978-952-327-714-4

ISSN PDF 1797-3562

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-714-4>

Arbetslivsbarometern 2025

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2026:10		Tema	Arbetsliv
Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		
Författare	Maija Lyly-Yrjänäinen	Sidantal	123
Språk	finska		

Referat

Arbetslivsbarometern beskriver löntagarnas arbetslivskvalitet. Undersökningen har genomförts varje år sedan 1992. Enkäten 2025 besvarades av 2 160 löntagare, och resultatet kan generaliseras till att gälla alla löntagare i Finland.

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av bland annat omfattande användning av teknik, etablering av hybridarbete som en ny form av arbete, ökade kompetenskrav samt ökad osäkerhet på arbetsmarknaden 2023–2025. Brådska i arbetet är vanligt. År 2025 arbetade 29 procent av löntagarna enligt snäva tidtabeller eller i mycket snabb takt dagligen. Avbrott på grund av oväntade arbetsuppgifter präglar också många arbeten.

Upplevelserna av hur fysiskt belastande arbetet är har länge varit i stort sett oförändrade. År 2025 upplevde 38 procent av löntagarna att deras jobb är fysiskt belastande. Fler än tidigare tycker att arbetet är åtminstone i någon mån psykiskt belastande. År 2025 upplevde 62 procent av löntagarna att deras arbete är psykiskt tungt. Enligt arbetslivsbarometern löpte 12 procent av löntagarna hög risk för utbrändhet. 19 procent upplevde en stor mängd skadlig stress.

Under de senaste 20 åren har stämningen på arbetsplatserna blivit positivare. År 2025 upplevde drygt fyra av fem löntagare att information förmedlas öppet på arbetsplatsen, att arbetstagarna behandlas lika på arbetsplatsen, att konflikter kan lösas på arbetsplatsen och att atmosfären på arbetsplatsen är förtrolig. Det finns en positiv långsiktig trend när det gäller att påverka arbetstagarnas kondition, hälsa och levnadsvanor och säkerheten i arbetsmiljön.

Nyckelord	arbetsliv, arbete, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare		
ISBN PDF	978-952-327-714-4	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-714-4		

Working Life Barometer 2025

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2026:10	Subject	Working life
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	

Author	Maija Lyly-Yrjänäinen	Pages	123
Language	Finnish		

Abstract

The Working Life Barometer describes the quality of working life of wage and salary earners. The survey has been conducted annually since 1992. A total of 2,160 wage and salary earners responded to the survey in 2025 and the results can be generalised to apply to all wage and salary earners in Finland.

The working life of recent years has been characterised by widespread use of technology, establishment of hybrid work as a new form of working, increase in competence requirements and growing uncertainty in the labour market in 2023–2025. Time pressure at work is common. In 2025, 29 per cent of wage and salary earners worked daily on a tight schedule or very quickly. In addition, the work of many wage and salary earners is characterised by interruptions due to unexpected tasks.

The experiences of physical strain of work have remained largely unchanged for quite a while. In 2025, 38 per cent of wage and salary earners felt that their work caused them physical strain. More people than before feel that work causes them mental strain at least to some extent. In 2025, 62 per cent of wage and salary earners felt that their work was mentally strenuous. According to the Working Life Barometer, 12 per cent of wage and salary earners were at a high risk of burnout, while 19 per cent experience a great deal of harmful stress.

Over the past 20 years, the atmosphere at workplaces has become more positive. In 2025, more than four out of five wage and salary earners felt that their workplaces had an atmosphere based on trust, where information was communicated openly, employees were treated equally and conflicts could be resolved. Positive long-term development is visible in the workplace promotion of the state of health, fitness and lifestyles of wage and salary earners as well as workplace safety.

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

ISBN PDF	978-952-327-714-4	ISSN PDF	1797-3562
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-714-4>

Sisältö

Esipuhe.....	7
1 Johdanto	9
2 Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla	11
3 Digitaalinen työympäristö.....	21
4 Jatkuva oppiminen työssä	34
4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuultuuri.....	35
4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja oppiminen työssä	43
5 Työaikajärjestelyt, etätyö ja palkitseminen	51
5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti	51
5.2 Etätyö	60
5.3 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus.....	63
6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä.....	67
6.1 Syrjintä työpaikalla.....	68
6.2 Työpaikkakiusaaminen.....	69
6.3 Seksuaalinen häirintä	73
6.4 Fyysinen väkivalta työpaikalla.....	73
7 Työn kuormittavuus ja työkyky	76
7.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus	76
7.2 Sairauspoissaolot.....	84
7.3 Työuupumus ja haitallinen stressi	86
8 Hyvinvointi työssä	91
8.1 Työn imu ja merkityksellisyys.....	91
8.2 Vaikutusmahdollisuudet.....	96
8.3 Työpaikkojen työhyvinvointia tukeva toiminta	102
9 Ammatillinen järjestäytyminen	112
10 Yhteenveto.....	115
Liite 1 Tutkimuksen toteuttaminen	119
Lähteet.....	122

ESIPUHE

Työolobarometrin uudet tulokset antavat ajankohtaisen tilannekuvan palkansaajien työoloista sekä niiden kehittymisestä. Uusista teknologioista työolobarometrissa on esillä tekoälyyn perustuvat teknologiat, joiden käyttö yleistyy työelämässä voimakkaasti ja muuttaa työn tekemisen tapoja. Työelämän kehittämisellä tuetaan teknologian onnistunutta käyttöä, uutta arvonluontia ja samaan aikaan työn merkityksellisyyden säilyttämistä ja kasvattamista.

Jatkuva oppiminen on ollut työelämän kehittämisessä keskeinen teema jo vuosikymmenten ajan. Osaamisen kehittämisen merkitys vahvistuu entisestään työmarkkinoiden rakenteiden muuttuessa kohti korkeampaa osaamista vaativia tehtäviä. Työorganisaatioiden investoinnit työntekijöiden koulutukseen ovat olleet viime vuodet laskussa, vaikka suurin osa aikuisten oppimisesta tapahtuu työelämässä ja työtä varten.

Työelämän laadun ja tuottavuuden parantaminen on kesällä 2026 valmistuvan työelämän kehittämisstrategian keskiössä. Investointien, inhimillisen pääoman ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan rinnalla tarvitaan työyhteisöjen kehittämistä. Arjessa on kyse esimerkiksi siitä, miten työntekijöiden osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen tukee organisaation strategisia tavoitteita. Parhaat innovaatiot ja uudet toimintamallit tai teknologian onnistunut kehittäminen ja käyttäminen syntyvät työyhteisöjen toiminnan tuloksena. Tarvitaan erilaisten osaamisten yhdistämistä, yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista sekä mahdollisuutta osallistua ja vaikuttaa arjen työssä. Edellytyksenä on, että perusasiat ovat kunnossa, työkyky on turvattu eikä syrjintää ja kiusaamista tapahdu.

Työurien pidentäminen on keskeinen tavoite ikääntyvässä yhteiskunnassa. Vuoden 2025 aikana ryhdyttiin työministerin nimittämän selvityshenkilön työn pohjalta kehittämään työurahuoltamo-mallia, joka tukisi etenkin työuran keskivaiheessa olevien työurasuunnittelua, osaamisen tunnistamista ja sen kehittämistä. Työtä laajennetaan vuosien 2026–2027 aikana. Yksilöiden ja organisaatioiden osaamisen tunnistamisen ja urasuunnittelun tueksi sekä koulutus- ja työmarkkinatiedon kokoamiseksi avattiin tämän vuoden alussa Osaamispolku-palvelu. Alustasta vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö.

Työolobarometrin syksyn 2025 tiedot näyttävät, että työelämän laatu on säilynyt viime vuodet melko vakaana. Kokemukset avoimesta tiedonkulusta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla ovat entistä myönteisempiä. Työmarkkinatilanteen epävarmuus kuitenkin näkyy palkansaajien vastauksista. Osaamisen kehittäminen ei ole niin yleistä kuin sen soisi olevan ja syrjintää ja kiusaamista tapahtuu edelleen. Työkykyä heikentävät työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus.

Samalla tutkimuksesta selviää, että työelämän laatu näyttää erilaiselta eri sukupuolilla, eri ammattiasemissa työskentelevillä, eri sektoreilla sekä eri kokoisissa työpaikoissa työskentelevillä. Tutkimusta työelämästä tarvitaan, että kehittämistoimilla osataan vastata ajankohtaisiin työelämän ilmiöihin sekä työpaikkojen ja työtä tekevien muuttuviin tarpeisiin ja olosuhteisiin. Tutkimusta tarvitaan myös kehittämistoiminnan vaikuttavuuden varmistamiseksi.

Helsingissä 9.3.2026

Työmarkkinaneuvos Kimmo Ruth

1 Johdanto

Työolobarometrin tiedot kerätään vuosittain alkusyksystä, elo-, syys- ja lokakuussa. Vastaajat ovat työssä olevia palkansaajia. Viime vuosina vastaajat ovat arvioineet työolojaan ja työelämän laatua kiristyneessä työmarkkinatilanteessa. Vuoden 2025 kolmannella neljänneksellä, johon tiedonkeruu pääosin ajoittuu, työttömyysaste oli korkeampi kuin pitkään aikaan, 9,2 prosenttia (SVT, Työvoimatutkimus 2025).

Vastaajat ovat työmarkkinoilla hyvässä asemassa, vaikka työmarkkinoiden epävarmuus heijastuukin heidän tulevaisuuttaan koskeviin odotuksiinsa, esimerkiksi mahdolliseen irtisanomisen tai lomautuksen uhkaan ja kokemuksiin siitä, olisiko mahdollista löytää uusi työ työttömyyden osuessa omalle kohdalle. Työolobarometrin tarkoituksena on kuvata laajasti palkansaajien kokemaa työelämän laatua, sen muutoksia ja eroja palkansaajaryhmien välillä. Omaa työmarkkina-asemaa kuvaavien kysymysten lisäksi teemoja ovat digitaalinen työympäristö, jatkuva oppiminen, työaikajärjestelyt, työn kuormittavuus ja työkyky sekä työhyvinvointi.

Työelämän laadun ja tuottavuuden parantamiseksi on vuoden 2026 kesällä valmistumassa ministeriöiden, työmarkkinakeskusjärjestöjen ja työelämän kehittäjäorganisaatioiden yhteinen kansallinen työelämän kehittämisstrategia. Strategian on tarkoitus suunnata ja vahvistaa työelämän kehittämisen toimia vuoteen 2035. Laajoina teemoina strategiassa ovat työhyvinvointi, osaaminen, tuottavuus, monimuotoisuus sekä uudet teknologiat. Strategian teemoista työolobarometri tarjoaa tietoja etenkin työhyvinvoinnista ja osaamisesta sekä jonkin verran myös teknologian ja tekoälyn käytöstä työssä.

Työhyvinvoinnin osalta pitkän aikavälin kehitys on ollut suotuisaa. Kun työhyvinvointia tarkastellaan laajasti sosiologi Erik Allardtin luoman jaottelun avulla, elintason, yhteisyyssuhteiden ja itsensä toteuttamisen ulottuvuuksilla, elintaso kuvaavien ammattitautien ja kuolemaan johtavien työtapaturmien määrät ovat vähentyneet usean vuosikymmenen ajan. Palkansaajien ostovoimakkin on kasvanut 50 vuoden ajanjaksolla vuodesta 1975 eteenpäin, vaikka aikasarjassa löytyykkin joitain yksittäisiä vuosia, joina reaaliansiot ovat laskeneet. Yhteisyyssuhteita ovat työelämässä ihmisten suhteet työyhteisönsä jäseniin, kuten työkavereihin ja esihenkilöihin. Näkemykset näistä ovat 2000-luvulla muuttuneet aiempaa myönteisempään suuntaan. Itsensä toteuttamista kuvaa työelämässä mahdollisuudet

hyödyntää ja kehittää osaamistaan, sekä vaikutusmahdollisuudet työhön ja työoloihin. Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat nekin parantuneet, mutta vaikutusmahdollisuuksissa (esimerkiksi työmenetelmiin, työtahtiin, työtehtävien sisältöön ja työnjakoon) selvää kehityskulkua ei näy. (Alasoini 2025.)

Osaamisen kehittämisen mahdollisuuksissa sekä aikuisten halussa oppia uutta Suomi erottuu edukseen. Työikäinen väestö osallistuu Suomessa aikuiskoulutukseen enemmän kuin monessa muussa maassa. OECD:n Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen mukaan (2023) Suomessa ja Norjassa 58 prosenttia aikuisista osallistuu vuosittain, kun OECD-maiden keskiarvo on 40 prosenttia. Informaali työssä oppiminen, esimerkiksi työkavereilta tai työtä tehdessä, on paljon non-formaalia koulutusta yleisempää, ja sekä työntekijät että työnantajat kokevat sen olevan hyvin merkittävä työssä oppimisen keino (ks. Lyly-Yrjänäinen et al. 2023).

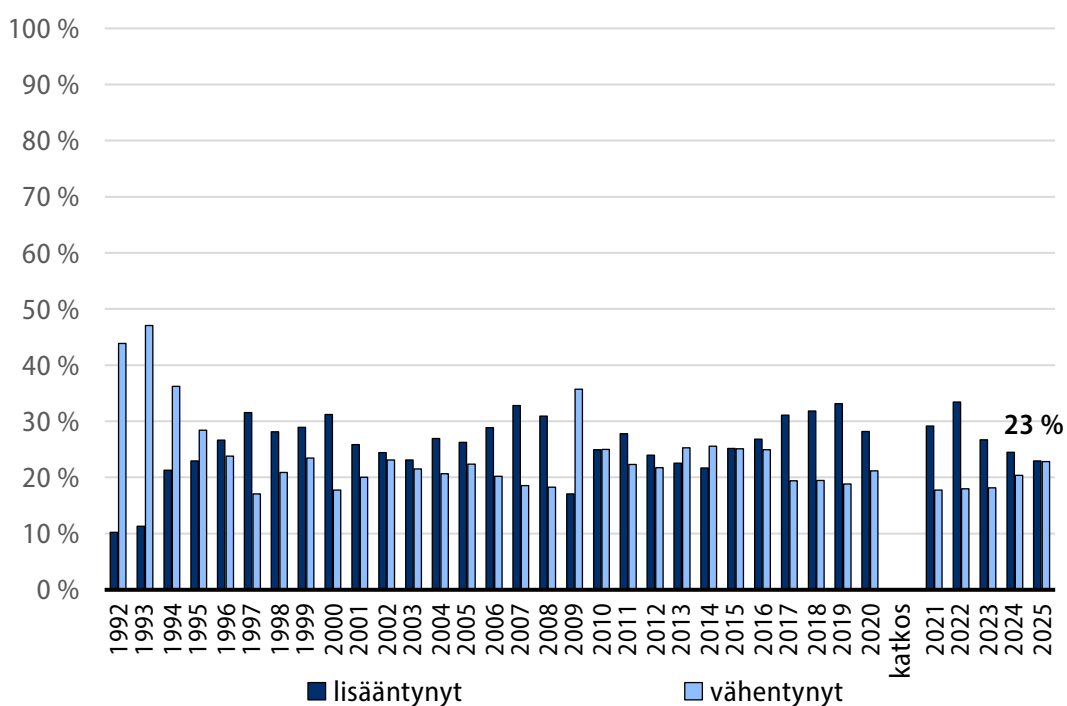
Suomen työelämässä vain harvoissa tehtävissä digitaalinen teknologia ei lainkaan ole käytössä. Etätyön laajeneminen on osaltaan lisännyt sosiaaliseen vuorovaikutukseen käytettäviä digityövälineitä. Seuraava iso muutos koskee tekoälyn käyttöä. Työolobarometrin syksyn 2025 kaikki uudet kysymykset liittyvät tekoälyn käyttöön työssä. Kyselyssä tiedustellaan tekoälyn käytöstä työpaikalla yleisesti sekä arvioita siitä, millaisia vaikutuksia tekoälyn käytöllä on ollut omaan työhön viimeisen vuoden aikana. Vaikutuksia kysytään tehokkuuteen, työn laatuun ja työturvallisuuteen liittyen. Lisäksi kysytään, käyttääkö vastaaja itse tekoälyä työssään. Mukana on myös mielipidekysymys siitä, muuttaako tekoäly omaa työtä mielekkäämmäksi sekä kysymys tekoälyn tuomista koulutustarpeista.

Työolobarometriin vastasi 2 160 palkansaajaa, joiden säännöllinen työaika on vähintään kymmenen tuntia viikossa. Vastaajat ovat 18–64-vuotiaita ja tulokset voidaan yleistää koskemaan Suomen palkansaajia.

2 Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla

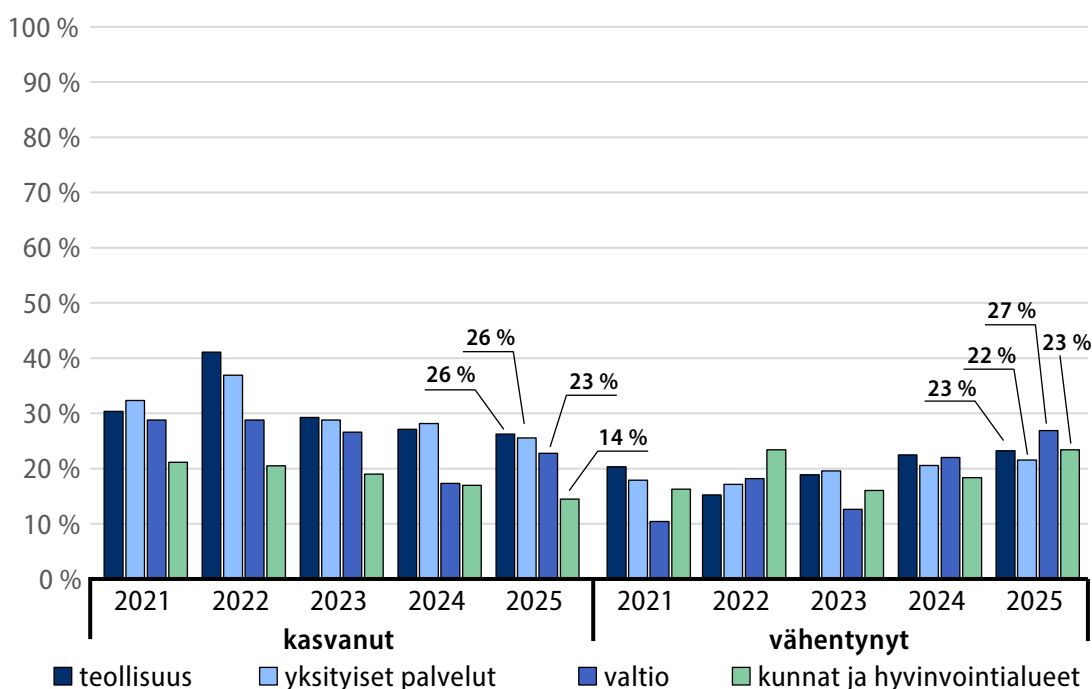
Henkilöstömäärän muutokset työpaikoilla vaihtelevat talous- ja työllisyystilanteen mukana. Viime vuosiin verrattuna syksyllä 2025 aiempaa harvempi palkansaaja kertoi henkilöstömäärän lisäyksistä työpaikallaan. Henkilöstömäärän vähennykset ovat puolestaan viimeisen kahden vuoden aikana hieman yleistyneet (kuvio 1). Palkansaajista 23 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen ja yhtä lailla 23 prosenttia kertoi, että määrä on vähentynyt viimeisen vuoden aikana. 54 prosenttia kertoi henkilöstömäärän säilyneen ennallaan. 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.

Kuvio 1. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2025 (%)



Edellisuoden tavoin henkilöstömäärän lisäykset olivat vuonna 2025 selvästi korkeammat yksityisellä sektorilla verrattuna julkiseen sektoriin (kuvio 2). Teollisuuden ja yksityisten palvelujen palkansaajista 26 prosenttia kertoi henkilöstömäärän lisäyksistä. Valtiolla osuus on edellisvuotta korkeampi, 23 prosenttia. Kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on kaikkein matalin, 14 prosenttia. Henkilöstömäärän vähennyksistä kertovien palkansaajien osuus on noussut edellisvuodesta julkisella sektorilla, yksityisellä sektorilla luvut ovat edellisvuoden kaltaiset. Teollisuuden palkansaajista sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä 23 prosenttia kertoi henkilöstömäärän vähentyneen. Yksityisissä palveluissa osuus on 22 prosenttia ja valtiolla 27 prosenttia.

Kuvio 2. Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin mukaan, 2021–2025 (%)



Henkilöstömäärän lisäyksistä kertoivat muita useammin isoimmilla työpaikoilla työskentelevät palkansaajat, mutta osuudet ovat niissä hieman pudonneet edellisvuodesta. Vuonna 2025 yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä 28 prosenttia ja 50–199 henkilön organisaatioissa työskentelevistä 26 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen. 10–49 henkilön työpaikoilla näin arvioi 22 prosenttia ja alle kymmenen henkilön työpaikoilla 16 prosenttia. Myös henkilöstömäärän

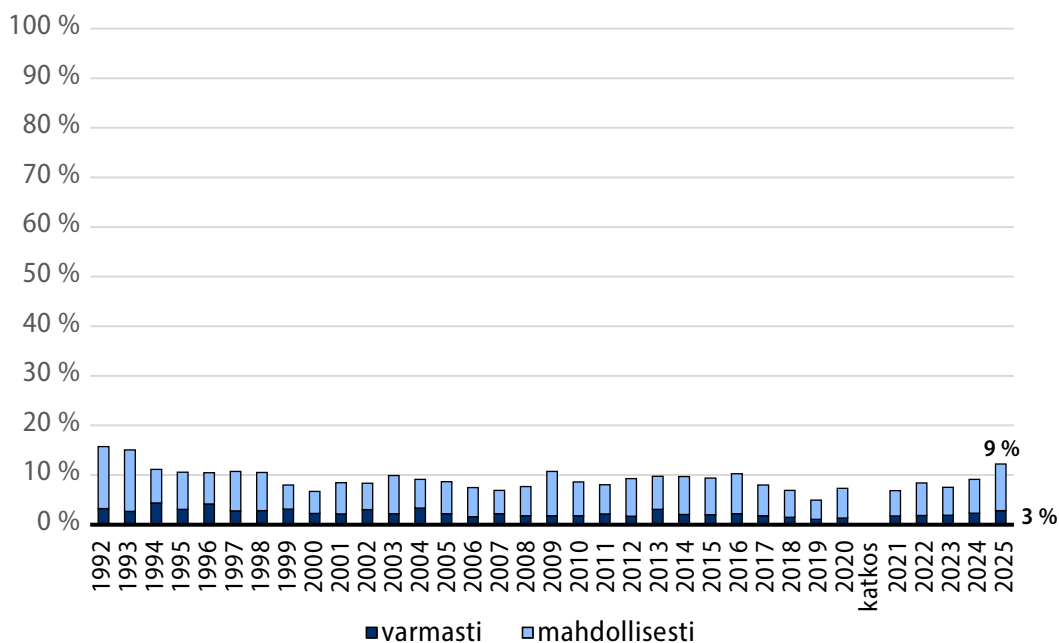
vähennemisestä kertoivat syksyllä 2025 etenkin isoimpien organisaatioiden palkansaajat, 29 prosenttia yli 200 henkilön organisaatioissa ja 23 prosenttia 50–199 henkilön työpaikoilla työskentelevistä (vrt. 20–21 % pienemmillä työpaikoilla).

Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen ja näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta sekä työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Työolobarometrissa on alusta saakka kysytty, pitääkö vastaaja mahdollisena, että hänet irtisanotaan seuraavan 12 kuukauden aikana. Irtisanomiseksi katsotaan tutkimuksessa myös se, että määräaikaista työsuhdetta ei jatketa. Irtisanomisen uhka oli korkeimmillaan 1990-luvun alussa. 2000-luvulla uhka nousi hieman taloustaantumana aikana vuonna 2009. Koronapandemia sen sijaan ei merkittävästi lisännyt uhkaa.

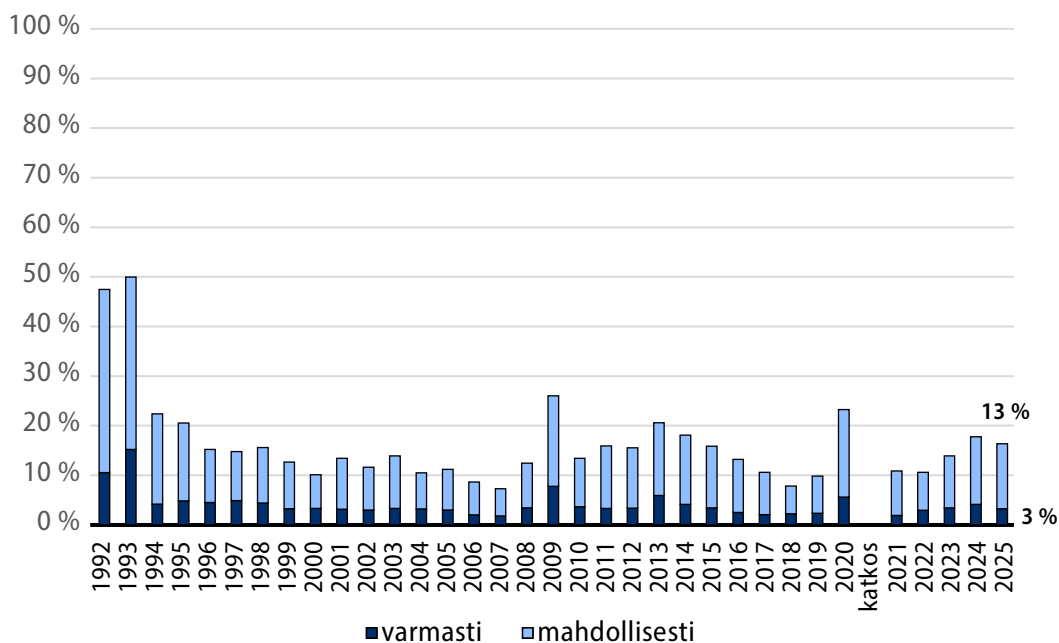
Myös lomautuksen uhkaa koettiin eniten 1990-luvun lamavuosina sekä taloustaantumana aikana vuonna 2009. Lisäksi lomautuksen uhkassa näkyi selvä piikki vuonna 2020, jolloin koronavirus rantautui Suomeen (kuviot 3 ja 4). Taustalla vaikuttivat osaltaan lomautuksia, yt-neuvotteluita ja irtisanomiskäytäntöjä koskevat työlaainsäädännön väliaikaiset muutokset, jotka olivat voimassa vuoden 2020 työolobarometrin tiedonkeruun aikana (ks. Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta (1237/2020)).

Irtisanomisen uhka on kasvussa uusimmassa barometrissa. Vuoden 2025 syksyllä 12 prosenttia palkansaajista arvioi saattavansa tulla irtisanotuksi seuraavan vuoden aikana (3 % piti asiaa varmana ja 9 % mahdollisena). Nousua on kolme prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Lomautuksen uhkan kokemukset ovat suurin piirtein edellisvuoden tasolla. Palkansaajista 13 prosenttia arvioi lomautuksen olevan mahdollinen seuraavan 12 kuukauden aikana ja kolme prosenttia oli siitä varma. Irtisanomisen uhkan kokemus oli miehillä ja naisilla suurin piirtein samalla tasolla. Lomautuksen uhkaa miehet kokivat naisia useammin. Miehistä 19 prosenttia ja naisista 14 prosenttia arveli lomautuksen varmaksi tai mahdolliseksi seuraavan vuoden aikana.

Kuvio 3. Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2025 (%)



Kuvio 4. Mahdollinen lomautus seuraavan 12 kuukauden aikana, 1992–2020 ja 2021–2025 (%)

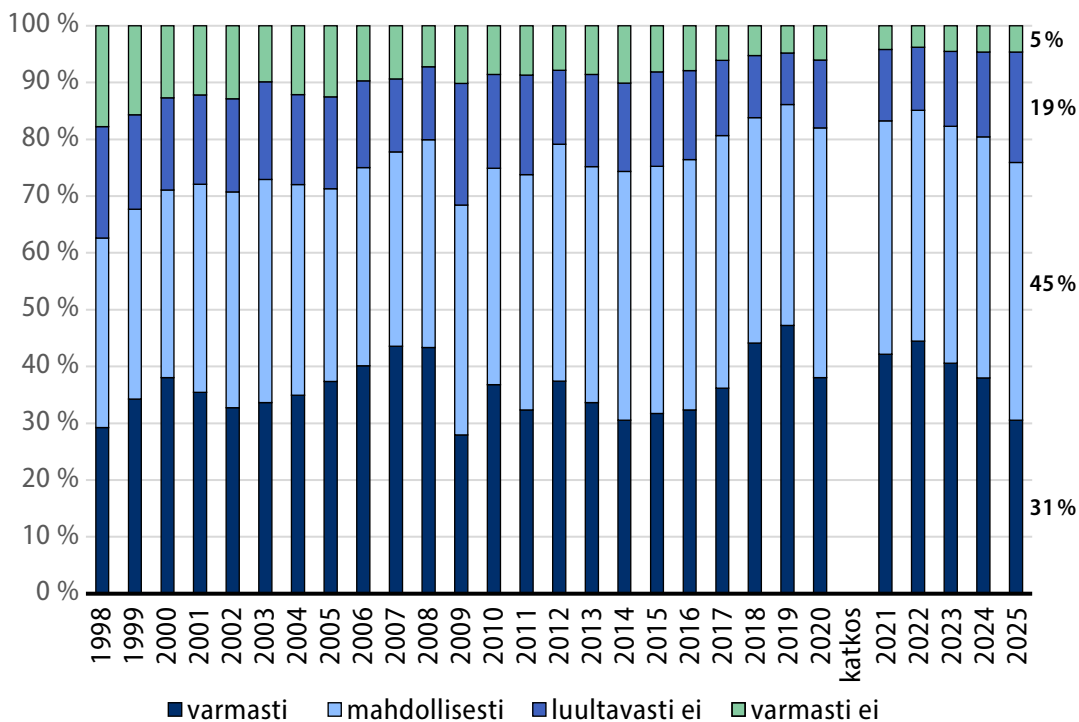


Irtisanomisen uhkaa kokivat eniten teollisuuden (13 %), kuntien ja hyvinvointialueiden (14 %) sekä yksityisen palveluiden (12 %) palkansaajat. Valtiosektorilla osuus on kahdeksan prosenttia. Edellisvuoteen verrattuna uhkaa kokevien osuus yli kaksinkertaistui kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla (6 % vuonna 2024). Lomautusuhka on selvästi korkein teollisuudessa, jossa jopa 30 prosenttia palkansaajista arvioi voivansa joutua lomautetuksi. Yksityisissä palveluissa osuus on selvästi pienempi (13 %). Valtiolla yhdeksän prosenttia palkansaajista arvioi voivansa joutua lomautetuksi ja kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on 13 prosenttia. Luvut ovat hyvin samankaltaiset kuin vuonna 2024.

Ylemmistä toimihenkilöistä 13 prosenttia arvioi syksyllä 2025, että irtisanominen on varma tai mahdollinen, alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuus on kummallakin 12 prosenttia. Uhka on kasvanut kaikissa ryhmissä, mutta alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä voimakkaammin kuin ylemmillä toimihenkilöillä. Lomautuksen uhkaa kokivat sen sijaan eniten työntekijäasemassa olevat (23 % työntekijöistä, 13 % alemmista toimihenkilöistä ja 15 % ylemmistä toimihenkilöistä).

Vuodesta 1998 lähtien työolobarometrissa on kysytty palkansaajien arvioita siitä, löytäisivätkö he ammattitaitoa ja työkokemusta vastaavan uuden työn, jos jäisivät työttömäksi. Aikasarja 2000-luvun alusta 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. Koronan painuttua taka-alalle usko uuden työn löytymiseen vahvistui vuosina 2021–2022, mutta kasvu taittui vuonna 2023 ja notkahdus on syventynyt siitä lähtien (kuvio 5). Vuonna 2025 työssä olevista palkansaajista 31 prosenttia arvioi varmasti löytävänsä uuden työn ja 45 prosenttia arveli sen olevan mahdollista. 19 prosenttia koki, että ei luultavasti löytäisi uutta työtä ja viisi prosenttia oli varma, että ei löytäisi.

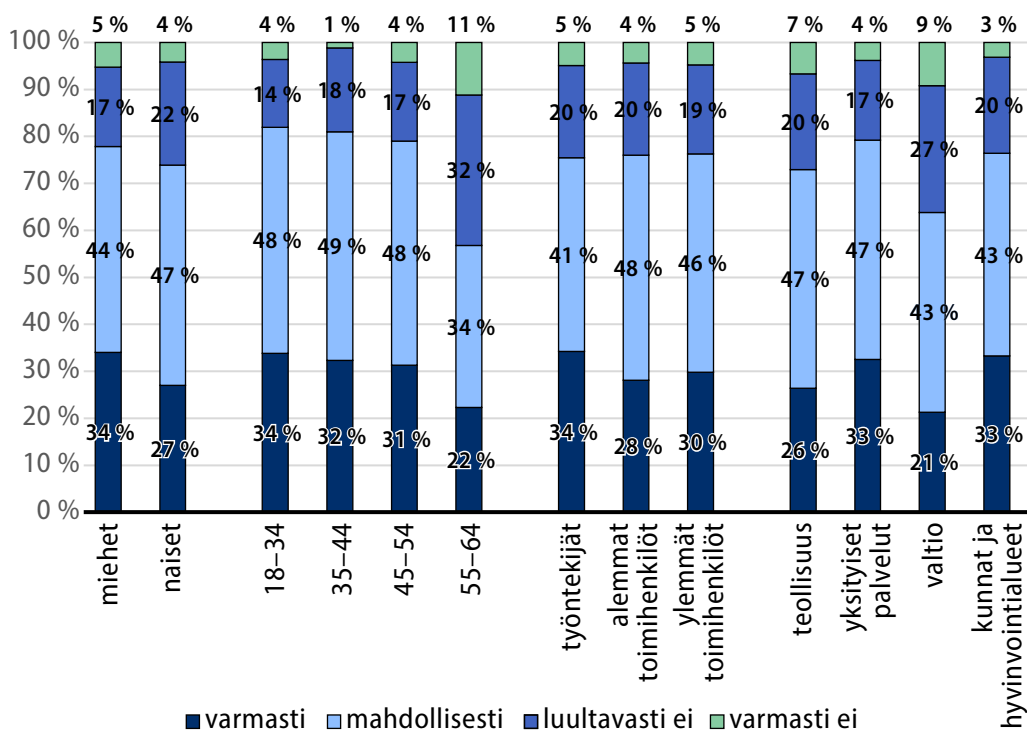
Kuvio 5. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, 1998–2020 ja 2021–2025 (%)



Miesten joukossa on naisia enemmän niitä, jotka arvelevat varmasti löytävänsä uuden työn (34 % vs. 27 %). Naisista hieman miehiä useampi arvioi puolestaan mahdollisesti löytävänsä uuden työn (47 % vs. 44 %). Useampi nainen kuin mies myös vastasi, että ei luultavasti löytäisi ammattiaan tai työkokemustaan vastaavaa uutta työtä (22 % vs. 17 %). Sukupuolten väliset erot ovat selvemmät kuin edellisvuonna, ja etenkin naisten näkemykset ovat muuttuneet pessimistisemmiksi.

Ikä vaikuttaa näkemyksiin voimakkaasti (kuvio 6). Myönteisimmin uuden työn löytämismahdollisuuksiinsa suhtautuvat alle 45-vuotiaat, heistä noin neljä viidestä uskoi varmasti tai mahdollisesti löytävänsä uuden työn, mutta 45–54-vuotiaatkaan eivät ole kaukana nuoremmista. Yli 54-vuotiaissa osuus on selvästi pienin, 56 prosenttia. Edellisvuoteen verrattuna näkemykset ovat kuitenkin synkistyneet eniten alle 55-vuotiailla.

Kuvio 6. Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)

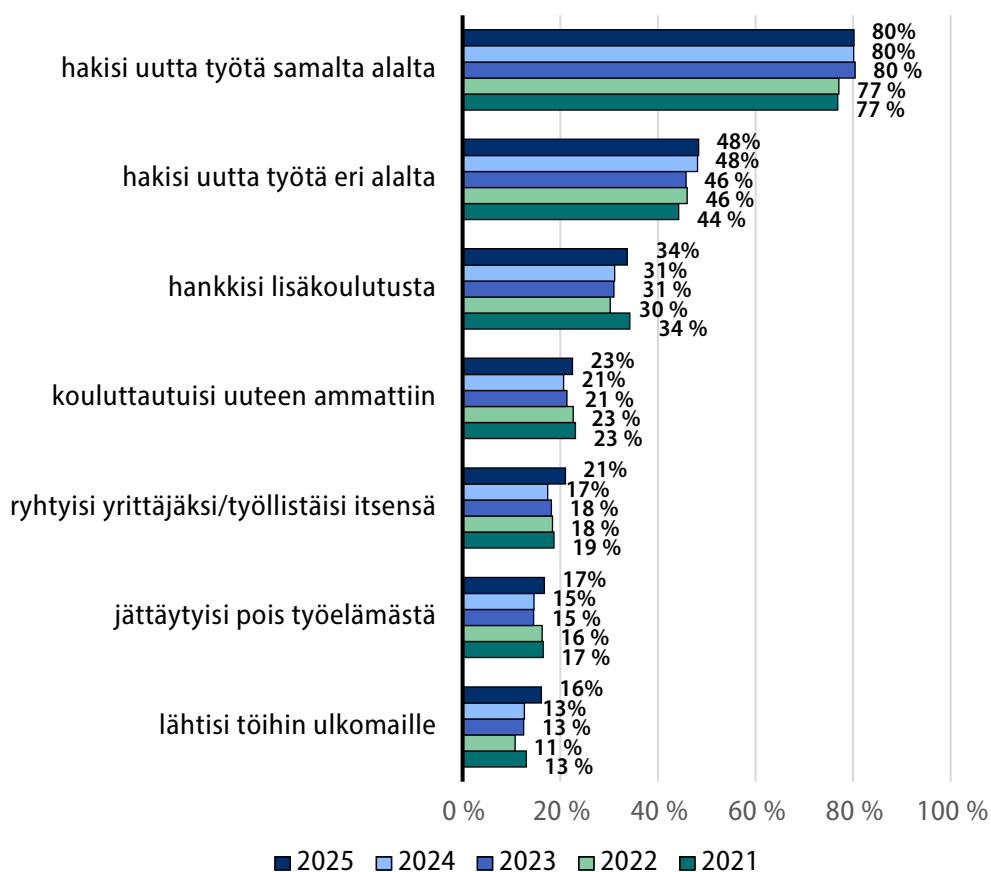


Sosioekonomisen aseman tuomat erot kaventuivat vuoden takaisesta, sillä etenkin toimihenkilöiden näkemykset muuttuivat aiempaa synkemmiksi. Syksyllä 2025 työntekijöistä muita useampi arveli varmasti löytävänsä uutta työtä (34 % työntekijöistä vs. 28 % alemmista toimihenkilöistä ja 30 % ylemmistä toimihenkilöistä). Toimihenkilöistä useampi puolestaan arveli mahdollisesti löytävänsä uuden työn. Edellisvuoteen verrattuna kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöiden usko uuden työn löytämiseen on suorastaan romahtanut. Syksyllä 2024 jopa 55 prosenttia uskoi varmasti löytävänsä uuden työn, vuotta myöhemmin (2025) osuus on kolmannes, ja samalla tasolla yksityisten palveluiden palkansaajien kanssa. Valtion palkansaajilla osuus on alhaisin, 21 prosenttia. Teollisuudessa 26 prosenttia arvioi varmasti löytävänsä uuden työn.

Vuosina 2021–2025 barometrissa on kysytty, millaisia toimenpiteitä vastaaja harkitsisi, mikäli jäisi työttömäksi. Vaihtoehtoina on 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 2025 selvästi suurin osa, neljä vastaajaa viidestä, harkitsisi hakevansa töitä samalta alalta. 48 prosenttia voisi hakea töitä eri alalta ja 34 prosenttia voisi hankkia lisäkoulutusta. 23 prosenttia voisi kouluttautua uuteen ammattiin ja 21 prosenttia voisi harkita yrittäjyyttä. 17 prosenttia mietti, että voisi jättäytyä pois työelämästä kokonaan ja 16 prosenttia harkitsisi lähtevänsä töihin ulkomaille. Muutokset vuosina 2021–2025 ovat hyvin pieniä, korkeintaan muutamia prosenttiyksikköjä (kuvio 7). Uuden työn hakeminen joko samalta tai eri alalta on vaihtoehdona hieman vahvistunut. Vuonna 2025 yrittäjyyttä tai ulkomaille lähtöä pohdittiin vaihtoehdona hieman aiempaa useammin.

Kuvio 7. Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi, 2021–2025 (%)

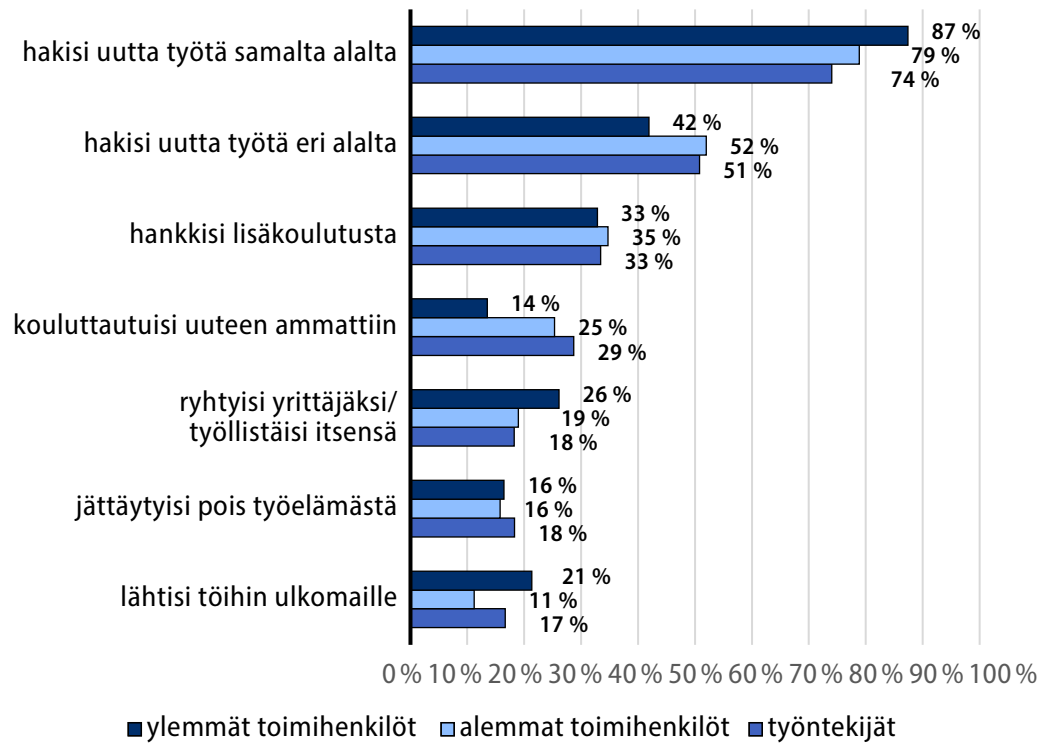


Miesten ja naisten vastauksissa on joissain kohdin selkeitä eroja. Vuonna 2025 miehistä jopa 28 prosenttia harkitsisi yrittäjäksi ryhtymistä. Naisilla osuus on puolet pienempi, 14 prosenttia. Miehistä myös huomattavasti naisia useampi pohtisi lähtöä töihin ulkomaille (miehistä 22 % ja naisista 10 %). Muiden vaihtoehtojen kohdalla sukupuolierot ovat pieniä, vain muutamia prosenttiyksiköitä.

Eri vaihtoehtojen pohtimisessa on ikäryhmittäisiä eroja. Eniten muista erottuvat yli 54-vuotiaat. He miettivät eri toimia vaihtoehtoina selvästi muita harvemmin. Poikkeuksen tästä tekee pois työelämästä siirtyminen, jota mietti 39 prosenttia iäkkäimmistä. Osuus on noussut edellisvuodesta seitsemällä prosenttiyksiköllä. 55 vuotta täyttäneistä kuitenkin selvästi tätä suurempi osuus (67 %) voisi hakea uutta työtä samalta alalta ja 37 prosenttia mietti hakevansa uutta työtä eri alalta. Lisäkoulutusta tai uuteen ammattiin kouluttautumista harkitsivat muita useammin nuoremmat ikäryhmät. Ulkomaille töihin miettivät lähtevänsä selvästi muita useammin 18–34-vuotiaat (22 %).

Sosioekonominen asema vaikuttaa näkemyksiin (kuvio 8). Ylemmät toimihenkilöt harkitsivat selvästi muita useammin etsivänsä uutta työtä samalta alalta (87 % vs. 79 % alemmista toimihenkilöistä ja 74 % työntekijöistä), ryhtyvänsä yrittäjäksi (26 % vs. 19 % alemmista toimihenkilöistä ja 18 % työntekijöistä) tai lähtevänsä ulkomaille töihin (21 % vs. 11 % alemmista toimihenkilöistä ja 17 % työntekijöistä). He sen sijaan miettivät muita huomattavasti harvemmin kouluttautuvansa uuteen ammattiin (14 % vs. 25 % alemmista toimihenkilöistä ja 29 % työntekijöistä) tai hakevansa uutta työtä eri alalta (42 % vs. 52 % alemmista toimihenkilöistä ja 51 % työntekijöistä). Lisäkoulutuksen ja työelämästä pois jäämisen miettimisessä vaihtoehtona sosioekonominen aseman tuomat erot ovat vain muutamia prosenttiyksiköitä.

Kuvio 8. Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi sosioekonomisen aseman mukaan, 2025 (%)

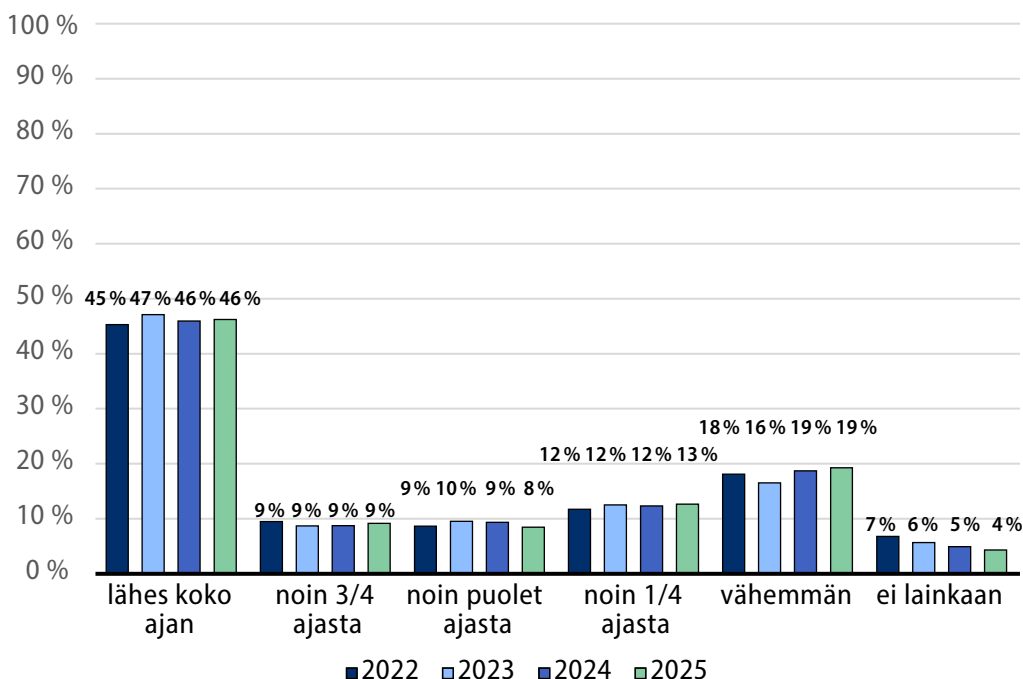


3 Digitaalinen työympäristö

Digitaalisten sovellusten tai ylipäänsä teknologian käyttö on läpäissyt työelämän. Liki jokaisessa ammatissa on digitaalisia tai teknisiä apuvälineitä tai seurantalaitteita. Laitteiden käyttö on pysynyt vakaana viimeisen neljän vuoden ajan, jolloin asiasta on barometrissa kysytty. Ainoa selkeä muutos on, että niiden osuus, jotka eivät lainkaan käytä työssään digitaalisia tai teknisiä välineitä tai sovelluksia on kutistunut neljään prosenttiin (vrt. 7 % vuonna 2022).

Digitaalisten tai teknisten laitteiden parissa vietetty aika vaihtelee kuitenkin huomattavasti. Syksyllä 2025 lähes koko ajan näitä välineitä käytti liki puolet (46 %) palkansaajista, vajaa viidennes (17 %) käytti laitteita 3/4–1/2 työajastaan, 13 prosenttia käytti niitä noin neljänneksen ajastaan ja 19 prosenttia tätä vähemmän (kuvio 9). Naisista 49 prosenttia käytti digitaalisia tai teknisiä laitteita työssään lähes koko ajan. Miehillä osuus on hieman alhaisempi, 44 prosenttia. Miehillä niiden osuus, jotka eivät lainkaan käyttäneet digitaalisia tai teknisiä laitteita on edellisvuodesta pienentynyt, nyt osuus on viisi prosenttia (vrt. 7 % vuonna 2024). Naisista neljä prosenttia ei käyttänyt laitteita lainkaan.

Kuvio 9. Digitaalisten välineiden tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö työssä 2022–2025 (%)

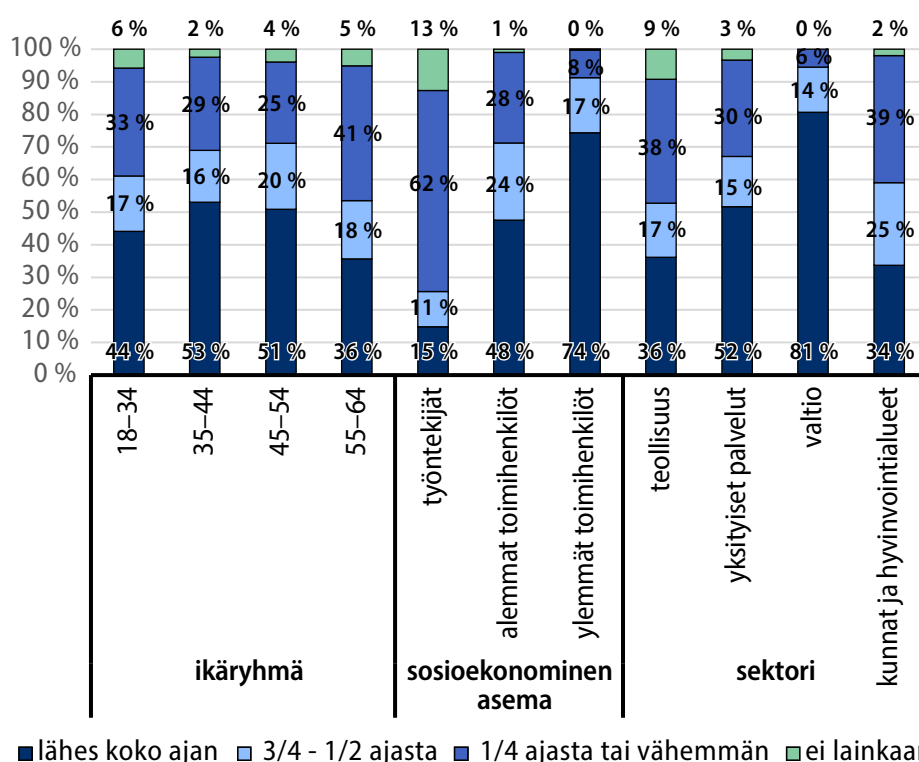


Ikäryhmistä muista erottuvat eniten 55 vuotta täyttäneet (kuvio 10). Iäkkäimmistä selvästi keskimääräistä harvempi (36 %) käytti lähes koko ajan työssään digitaalisia tai teknisiä välineitä. Viisi prosenttia iäkkäimmistä ei käyttänyt laitteita lainkaan ja 41 prosenttia käytti niitä vain vähän (1/4 työajasta tai vähemmän). Iäkkäimpien joukossa näkyy neljän vuoden aikana selvä muutos siinä, että niiden osuus, jotka eivät lainkaan välineitä käytä on selvästi kutistunut (5 % vuonna 2025 ja 12 % vuonna 2022). Keskimmaiset ikäryhmät käyttävät laitteita enemmän kuin nuorin ja vanhin ikäryhmä. 35–44-vuotiaista digilaitteita käytti syksyllä 2025 lähes koko ajan 53 prosenttia ja 45–54-vuotiaista 51 prosenttia (vrt. 44 % alle 35-vuotiaista ja 36 % yli 54-vuotiaista). 45–54-vuotiailla osuus on noussut edellisvuodesta kuudella prosenttiyksiköllä.

Työntekijäammateissa digitaalisten välineiden käyttö on selvästi harvinaisempaa kuin toimihenkilöillä. Työntekijöistä vain 15 prosenttia käytti laitteita lähes koko ajan ja 13 prosenttia ei käyttänyt niitä lainkaan. Samoin kuin iäkkäimmillä palkansaajilla, myös työntekijöiden joukossa niiden osuus, jotka eivät lainkaan käytä välineitä on pienentynyt (19 % vuonna 2022). Alemmista toimihenkilöistä miltei

jatkuvasti laitteita käytti noin puolet (48 %) ja ylemmistä toimihenkilöistä noin kolme neljästä (74 %). Liki kukaan (0–1 %) toimihenkilöistä ei ollut käyttämättä digitaalisen tai teknisen välineitä.

Kuvio 10. Digitaalisten välineiden tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö työssä ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)



Teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla laitteiden käyttö on selvästi vähäisempää (34 % ja 36 % käytti niitä lähes koko ajan) kuin yksityisissä palveluissa ja valtiolla (52 % ja 81 % käytti niitä lähes koko ajan). Valtiosektori erottuu muista selvästi, siellä työ tehdään hyvin suurelta osin digitaalisten tai teknisten laitteiden avulla. Teollisuudessa yhdeksän prosenttia palkansaajista ei lainkaan ollut tekemisissä digitaalisten laitteiden kanssa. Yksityisissä palveluissa osuus on kolme prosenttia. Kunnissa ja hyvinvointialueilla kaksi prosenttia palkansaajista ei lainkaan tehnyt töitä digitaalisilla tai teknisillä laitteilla. Valtiolla osuus on pyöreä nolla. Digitaalisten sovellusten ja teknisten välineiden käyttö on sitä yleisempää mitä isompi työpaikka on. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla ainoastaan 31 prosenttia palkansaajista käytti välineitä lähes koko ajan. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 37 prosenttia, 50–199 henkilön työpaikoilla puolet ja vähintään 200 henkilön työpaikoilla jopa

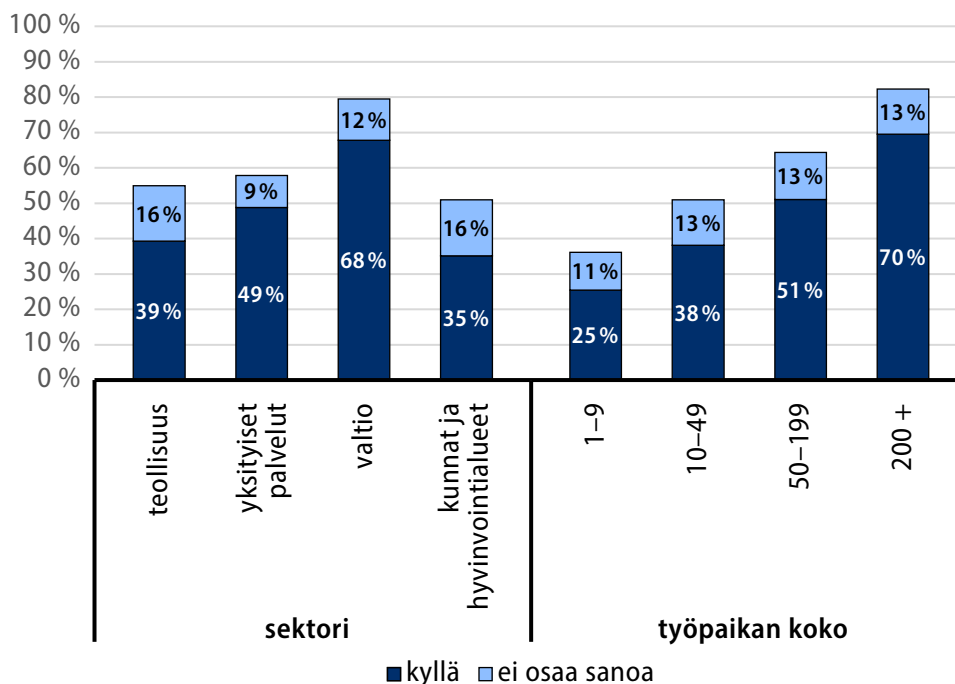
74 prosenttia. Eroja on myös niiden osuuksissa, jotka eivät käyttäneet välineitä lainkaan (10 % alle 10 henkilön työpaikoissa, 4 % 10–49 henkilön työpaikoissa, 3 % 50–199 henkilön työpaikoissa ja 0 % suurimmissa työpaikoissa).

Vuoden 2025 työolobarometrissa tekoälyn käyttöä työssä koskevia kysymyksiä uudistettiin ja laajennettiin. Tekoäly määriteltiin barometrin lomakkeessa näin: ”Tekoälyllä tarkoitetaan esimerkiksi ChatGPT, Copilot tai vastaavia sovelluksia, chatbotteja, virtuaalisia avustajia, puheentunnistusta, konenäköä, konekääntämistä, koneoppimiseen perustuvaa data-analyysia tai **autonomisia** laitteita kuten robotteja ja drooneja.” Määrittelyn jälkeen kysyttiin tekoälyn käytöstä työpaikalla, tekoälyn vaikutuksista työhön, omasta tekoälyn käytöstä sekä koulutustarpeista tekoälyn käyttöön liittyen. Jatkokysymykset kysyttiin niiltä vastaajilta, joiden työpaikalla on käytössä tekoälyyn perustuvaa teknologiaa. Koulutustarpeisiin liittyvä kysymys kysyttiin kaikilta niiltä vastaajilta, jotka käyttävät digitaalisia sovelluksia tai tietoteknisiä laitteita työssään.

Syksyn 2025 barometrissa 45 prosenttia palkansaajista vastasi, että työpaikalla on tekoälyteknologiaa käytössä. 43 prosenttia vastasi, ettei ole ja jopa 12 prosenttia ei osannut sanoa. Koska epätietoisia vastaajia on niin paljon, heidät on otettu kuvaukseen mukaan. Miehistä 46 prosenttia ja naisista 43 prosenttia arvioi, että työpaikalla hyödynnetään tekoälyteknologiaa. 11 prosenttia miehistä ja 14 prosenttia naisista ei osannut sanoa. Ikäryhmistä keskimmäiset arvioivat nuorempia ja vanhimpia useammin, että tekoälyteknologiaa on käytössä (52 % 35–54-vuotiaista vs. 39 % nuorimmista ja 37 % vanhimmista). Ei osaa sanoa -vastaukset jakautuvat melko tasaisesti eri ikäryhmien välillä. Työntekijäammateissa työskentelevistä vain 16 prosenttia kertoi tekoälyä käytettävän työpaikalla, 19 prosenttia ei osannut vastata. Alemmista toimihenkilöistä 39 prosenttia kertoi tekoälyä käytettävän ja 13 prosenttia ei tiennyt asiasta. Ylemmistä toimihenkilöistä 78 prosenttia arvioi, että työpaikalla käytetään tekoälyteknologiaa ja viisi prosenttia ei osannut sanoa.

Valtion palkansaajista 68 prosenttia kertoi, että työpaikalla käytetään tekoälyteknologiaa. Yksityisissä palveluissa osuus on noin puolet, teollisuudessa 39 prosenttia ja kunnissa ja hyvinvointialueilla 35 prosenttia. Epätietoisia on eniten teollisuuden ja kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajissa (16 %) (kuviot 11). Tekoälyteknologia on käytössä etenkin isoimmilla työpaikoilla. Vähintään 200 henkilöä työllistävissä organisaatioissa 70 prosenttia vastasi, että siellä käytetään tekoälyteknologiaa. 50–199 henkilön työpaikoilla osuus on noin puolet (51 %), 10–49 henkilön työpaikoilla 38 prosenttia ja alle kymmenen henkilön työpaikoilla neljännes. Ei osaa sanoa -vastaukset jakautuvat melko tasaisesti työpaikan koosta riippumatta.

Kuvio 11. Tekoölyyn perustuvan teknologian käyttö työpaikalla sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)



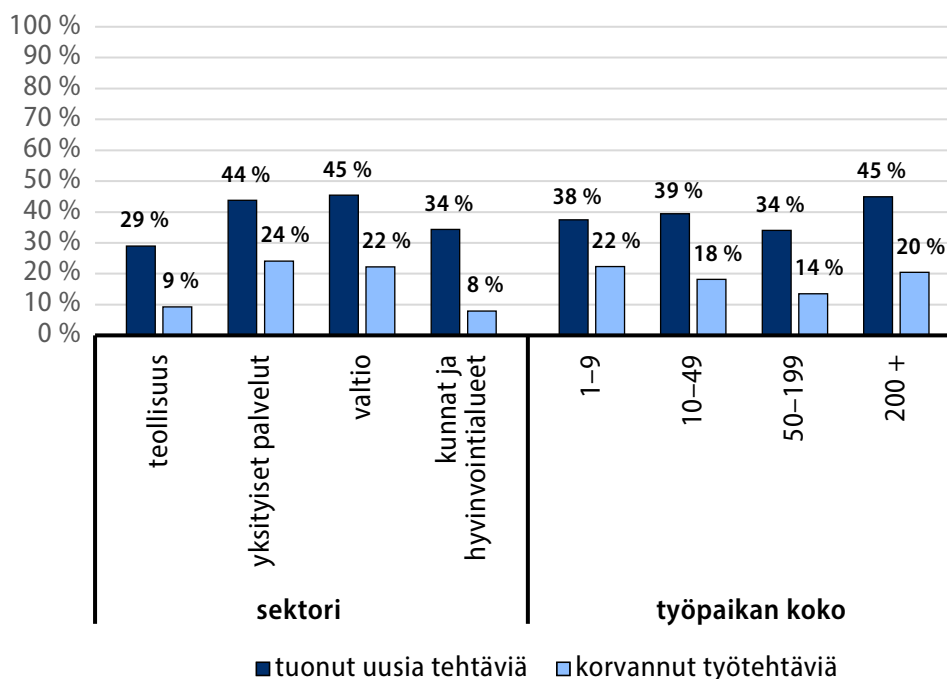
Niiltä vastaajilta, jotka kertoivat, että työpaikalla käytetään tekoälyteknologiaa (45 % palkansaajista), kysyttiin, onko tekoälyteknologia tuonut uusia tehtäviä tai korvannut vanhoja sekä vaikutuksista työn tehokkuuteen, sen laatuun ja työturvallisuuteen. Arvioita pyydettiin siitä huolimatta, käyttäkö itse työssään tekoälyä. Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä ottaa huomioon, että arviot siitä, käytetäänkö työpaikalla tekoälyteknologiaa, vaihtelevat paljon sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan. Esimerkiksi työntekijävastaajista, teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä sekä pienemmissä organisaatioissa työskentelevistä keskimääräistä harvempi sanoi työpaikalla käytettävän tekoälyä. Siksi vastaajamäärät ovat näissä ryhmissä pieniä, kun kysytään tekoälyn vaikutuksista. Myös valtion palkansaajavastaajia on vähän, mutta eri syystä, heitä on palkansaajajoukossa ylipäänsä vähemmän.

Muutoksista työtehtäviin kysyttiin viimeisen 12 kuukauden ajalta. Tekoäly on enemmän tuonut palkansaajien työhön uusia tehtäviä kuin korvannut vanhoja. Kuusi prosenttia sanoi, että uusia työtehtäviä on tullut paljon ja kolmannes kertoi niitä tulleen jonkin verran. 61 prosenttia koki, että uusia tehtäviä ei ollut tullut tekoälyn myötä. Vain yksi prosentti palkansaajista arvioi, että tekoäly on korvannut paljon työtehtäviä viimeisen vuoden aikana ja 17 prosenttia vastasi sen korvannan

työtehtäviä jonkin verran. 82 prosenttia koki, että tekoäly ei ole lainkaan korvannut työtehtäviä. Miesten ja naisten vastaukset ovat samankaltaisia. Ikäryhmistä nuoremmat raportoivat iäkkäämpiä useammin, että tekoäly on sekä tuonut uusia tehtäviä että korvannut niitä. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna tekoäly on sekä tuonut että korvannut tehtäviä eniten toimihenkilöillä.

Yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajista noin 45 prosenttia sanoi tekoälyn tuoneen uusia tehtäviä (kuvio 12). Osuudet ovat matalammat teollisuudessa (29 %) ja kunnissa ja hyvinvointialueilla (34 %). Samalla tavoin yksityisissä palveluissa ja valtiolla työskentelevät sanoivat muita useammin tekoälyn korvanneen tehtäviä (24 % ja 22 % vrt. 9 % teollisuudessa sekä 8 % kunnissa ja hyvinvointialueilla). Yrityskoon mukaan tarkasteltuna erot ovat pieniä. Muista poikkeavat eniten 50–199 henkilön työpaikat, joissa uusia tehtäviä on palkansaajien mukaan tullut vähiten (34 %) ja tehtäviä on korvautunut vähiten (14 %). Lisäksi isoimpiin organisaatioihin tekoäly on tuonut eniten uusia tehtäviä (45 %).

Kuvio 12. Tekoälyn tuomat uudet tehtävät ja korvaamat työtehtävät viimeisen 12 kuukauden aikana niillä palkansaajilla, joiden työpaikalla käytetään tekoälyteknologiaa, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)



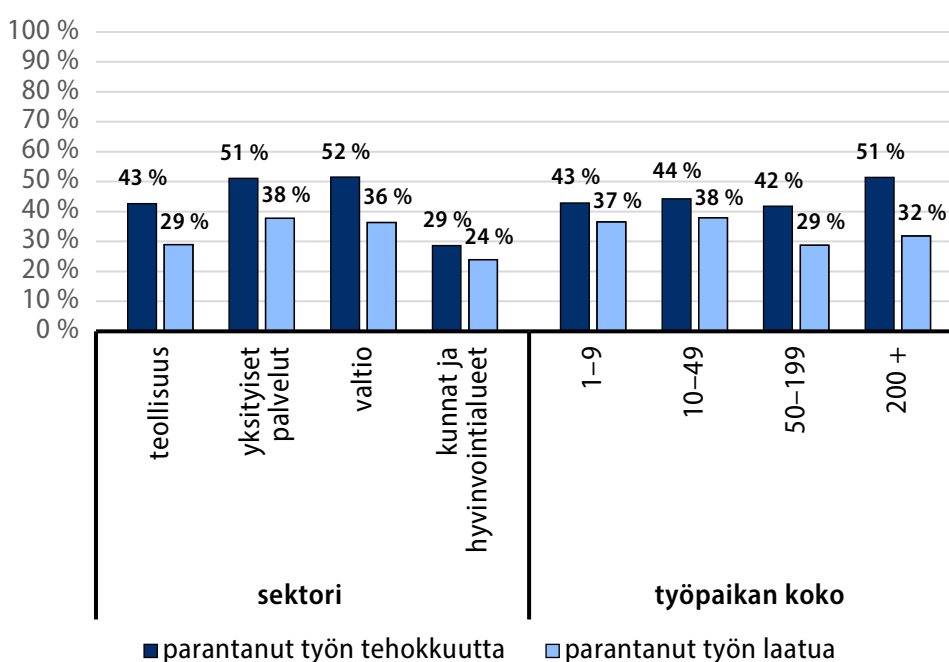
Palkansaajilta, jotka vastasivat, että omalla työpaikalla on käytössä tekoälyteknologiaa (45 % palkansaajista), kysyttiin edelleen, miten tekoäly on vaikuttanut oman työn tehokkuuteen, tekemänsä työn laatuun sekä oman työn turvallisuuteen. Työturvallisuuden osalta tietoturva rajattiin pois. Vaikutukset koetaan pääosin joko neutraaleiksi tai myönteisiksi. 45 prosenttia koki, että tekoäly on parantanut työn tehokkuutta. 52 prosenttia vastasi, että se ei ole vaikuttanut työn tehokkuuteen. Vain kaksi prosenttia arvioi tehokkuuden heikentyneen. Kolmannes arvioi, että tekemänsä työn laatu on tekoällyn myötä parantunut. 64 prosentin mielestä sillä ei ole ollut vaikutusta. Vain kolme prosenttia koki tekemänsä työn laadun heikentyneen. Tekoällyn vaikutus työturvallisuuteen on palkansaajien mukaan vähäinen. 93 prosenttia arvioi, että vaikutusta ei ole ollut. Viisi prosenttia arvioi työturvallisuuden parantuneen ja kaksi prosenttia koki sen heikentyneen.

Miesten näkemykset ovat naisia myönteisemmät. Miehistä puolet ja naisista 41 prosenttia koki tekoällyn parantaneen työnsä tehokkuutta, ja miehistä 36 prosenttia ja naisista 30 prosenttia koki työnsä laadun parantuneen. Myös työturvallisuuden suhteen miehet arvioivat vaikutuksia naisia aavistuksen myönteisemmin. Ikäryhmistä muista eroavat nuorimmat ja vanhimmat. Nuorimmat (18–34-vuotiaat) kokivat useimmin tekoällyn vaikuttaneen työn tehokkuuteen ja laatuun myönteisesti (58 % ja 40 %) ja 55 vuotta täyttäneet puolestaan muita harvemmin (25 % ja 23 %). Nuoremmat ikäryhmät kokivat tekoällyn vaikutuksen työturvallisuuteen myös muita myönteisemmin, vaikka erot ovat pieniä. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmät toimihenkilöt kokivat useimmin tekoällyn parantaneen työn tehokkuutta (52 % vrt. 40 % alemmista toimihenkilöistä ja 28 % työntekijöistä). Työn laadun suhteen tulokset ovat samansuuntaisia, ylemmistä toimihenkilöistä 36 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä kolmannes koki laadun parantuneen verrattuna 21 prosenttiin työntekijöistä. Työturvallisuuden osalta näyttää siltä, että työntekijäammateissa vaikutuksia ylipäänsä koetaan eniten. Vastaja määrä on kuitenkin heidän osaltaan tekoälykysymyksissä niin pieni, että tulosta voi pitää vain suuntaa antavana.

Yksityisissä palveluissa ja valtiolla työskentelevät arvioivat tekoällyn vaikutuksia työnsä tehokkuuteen ja laatuun myönteisimmin (kuvio 13). Noin puolet (51–52 %) arvioi sen lisänneen tehokkuutta ja 38 (yksityisissä palveluissa) ja 36 prosenttia (valtiolla) koki tehdyn työn laadun parantuneen. Teollisuudessa osuudet ovat 43 prosenttia (tehokkuus) ja 29 prosenttia (laatu) ja kunnissa ja hyvinvointialueilla matalimmat, 29 prosenttia (tehokkuus) ja 24 prosenttia (laatu). Isoimmilla työpaikoilla korkeimmillaan noin puolet (51 %) palkansaajista arvioi tekoällyn parantaneen tehokkuutta (vrt. 42–44 % alle 200 henkilön työpaikoilla). Pienemmillä työpaikoilla sen sijaan arvioidaan laatuvaikutuksia myönteisimmin, alle 50 henkilön työpaikoilla osuudet ovat 37 ja 38 prosenttia (vrt. 29 % 50–199 henkilön ja 32 % vähintään 200

henkilön organisaatioissa). Eri sektoreiden välillä ei juuri ole eroja näkemyksissä tekoälyn vaikutuksista työturvallisuuteen. Pienillä työpaikoilla työturvallisuusvaikutukset (ylipäänsä) arvioitiin vähäisimmiksi.

Kuvio 13. Tekoälyn vaikutuksia työn tehokkuuteen ja laatuun niillä palkansaajilla, joiden työpaikalla käytetään tekoälyteknologiaa, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)



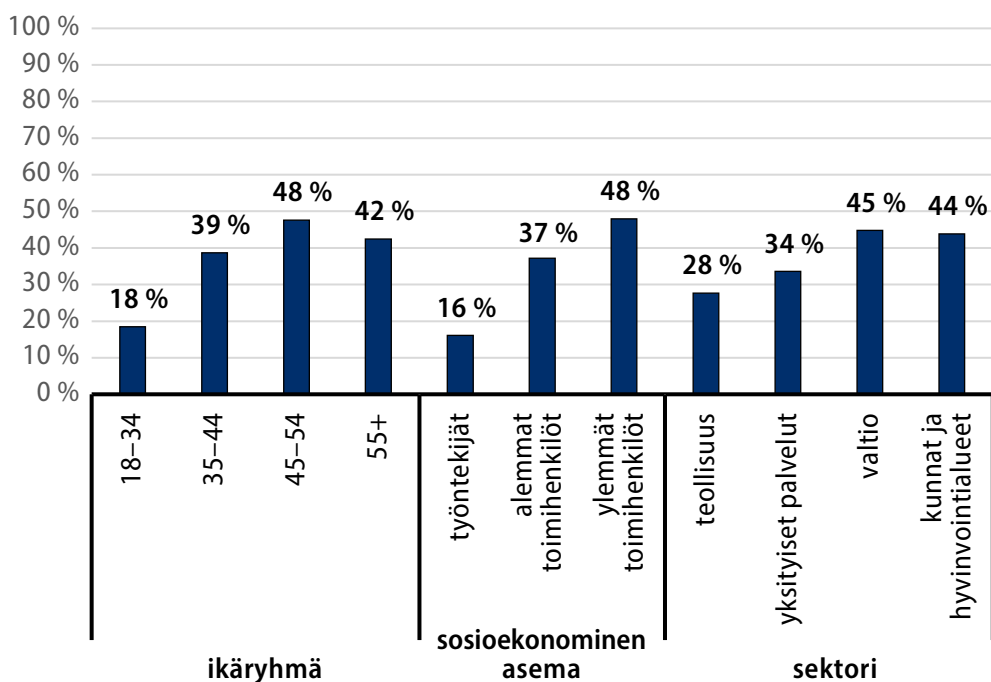
Niiltä vastaajilta, joiden työpaikalla käytetään tekoälyä, ja jotka käyttävät työssään digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä tietoteknisiä laitteita, kysyttiin kuinka usein he itse käyttävät työnsä tekemiseen tekoälyyn perustuvia välineitä. Noin viidennes (21 %) heistä käytti tekoälyä päivittäin, 29 prosenttia viikoittain, kahdeksan prosenttia kuukausittain ja 26 prosenttia satunnaisesti. Vaikka työpaikalla olisi tekoälyteknologiaa käytössä, 16 prosenttia ei silti itse sitä käyttänyt.

Tekoälyä työssään käyttäviltä kysyttiin mielipidettä siitä, auttaako tekoäly kehittämään omaa työtä mielekkäämmäksi. Vastaukset jakaantuvat. 14 prosenttia oli väittämästä täysin samaa mieltä, 37 prosenttia samaa mieltä, 34 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä, kymmenen prosenttia oli jokseenkin eri mieltä ja viisi

prosenttia täysin eri mieltä. Miehet ovat arvioissa aavistuksen myönteisempiä, mutta sukupuolten väliset erot ovat pieniä. Ikäryhmistä nuorimmat ovat myönteisimpiä (56 % oli samaa mieltä) ja vanhimmat kriittisimpiä (44 % oli samaa mieltä). Toimihenkilöistä runsas puolet oli samaa mieltä, että tekoäly auttaa kehittämään työtä mielekkäämmäksi verrattuna noin kolmannekseen työntekijöistä. Yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajat olivat teollisuuden sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajia useammin samaa mieltä (53 % ja 57 % vrt. 46 % ja 44 %). Yrityskoon mukaan tarkasteltuna muista poikkeaa hieman 50–199 henkilön organisaatioissa työskentelevät, heistä 45 prosenttia oli samaa mieltä, kun osuudet ovat muilla 52–53 prosenttia.

Viimeisenä tekoölyyn liittyvänä kysymyksenä *kaikilta tietotekniikkaa työssään käyttäviltä palkansaajilta* (96 % palkansaajista) kysyttiin, tarvitsisivatko he koulutusta tekoölyn käyttämiseen työssä. Koulutusta tarvitsisi 35 prosenttia, miehistä 27 prosenttia ja naisista 43 prosenttia. Tekoäly näyttää olevan nuorimmilla palkansaajilla parhaiten hallussa, kun asiaa mittaa koulutustarpeen kautta (kuvio 14). Ikäryhmistä suurin koulutustarve on 45–54-vuotiailla (48 %) ja pienin nuorimmalla ikäryhmällä (18 %). 35–44-vuotiaista 39 prosenttia ja 55 vuotta täyttäneistä 42 prosenttia koki tarvitsevänsä koulutusta (kuvio 15). Ylemmistä toimihenkilöistä liki puolet (48 %) tarvitsisi koulutusta verrattuna 37 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja vain 16 prosenttiin työntekijöistä. Julkisella sektorilla koulutustarve on selvästi suurempi kuin yksityisellä (45 % valtiolla sekä 44 % kunnissa ja hyvinvointialueilla vrt. 34 % yksityisissä palveluissa ja 28 % teollisuudessa). Isommilla työpaikoilla koetaan tarvetta koulutukselle enemmän kuin pienillä.

Kuvio 14. Koulutustarve tekoälyn käyttöön työssä niillä, jotka käyttävät digitaalisia sovelluksia tai tietotekniikkaa, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)

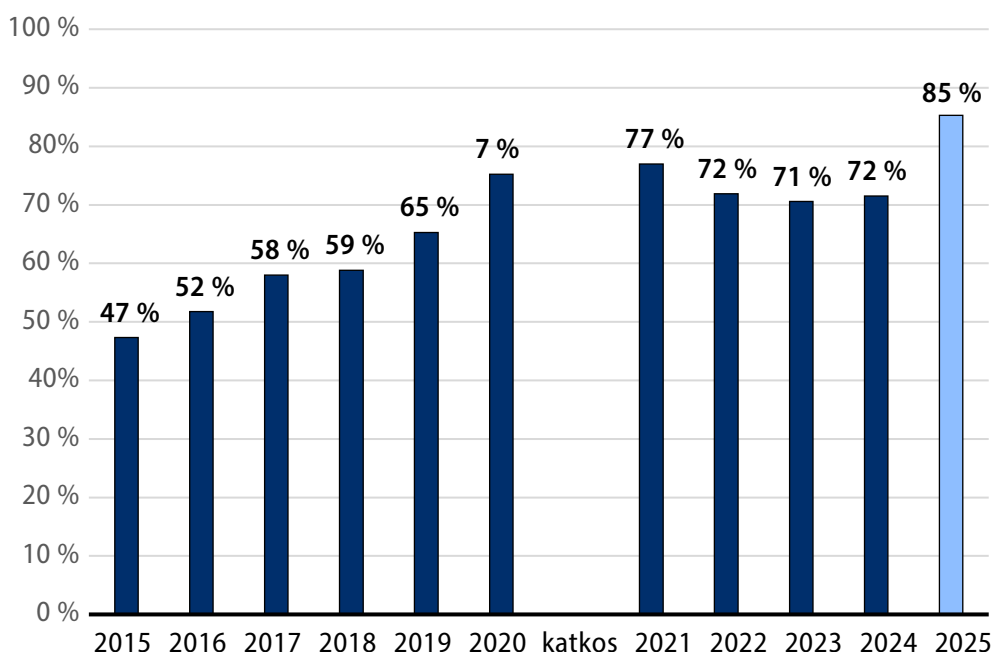


Tarpeissa heijastuu tekoälyn käytön yleisyys. Niistä palkansaajista, joiden työpaikalla käytetään tekoälyteknologiaa, 46 prosenttia kaipasi koulutusta sen käyttöön. Koulutustarvetta on kuitenkin niilläkin, joiden työpaikalla tekoäly ei ollut syksyllä 2025 käytössä (24 %) sekä niillä, jotka eivät osanneet sanoa, käytetäänkö omalla työpaikalla tekoälyä (31 %). Esimerkiksi kuntien ja hyvinvointialueiden osalta tekoäly ei ole vielä vahvasti käytössä, mutta silti koulutustarve on samalla tasolla kuin esimerkiksi valtion palkansaajilla, joiden työpaikoilla tekoälyä yleisemmin jo on.

Teknisiä tai digitaalisia välineitä työssään käyttäviltä palkansaajilta (96 % palkansaajista) kysyttiin myös sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käytöstä sekä sosiaalisen median käytöstä. Kysymys sähköisistä työtiloista tai pikaviestintävälineistä on ollut mukana barometrissa vuodesta 2015 lähtien. Vuonna 2025 lomakekysymyksen yhteyteen lisättiin yksi uusi esimerkki pikaviestintävälineistä, WhatsApp. Listalla oli jo ennestään SharePoint, Skype for Business, Slack sekä Microsoft Teams.

Vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön tarkoitettujen laitteiden käyttö arkipäiväistyi koronapandemian ja etätöiden lisääntymisen myötä (kuvio 15). Vuoden 2021 jälkeen käyttö on ollut tasaista, mutta vuonna 2025 aiempaa useampi raportoi käyttävänsä sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä. Osuus nousi 85 prosenttiin. Todennäköisesti WhatsAppin lisääminen esimerkkien listaan on saanut aiempaa useamman tunnistamaan käyttävänsä näitä välineitä, vaikka kyse onkin vain esimerkeistä eikä kattavasta listauksesta. WhatsAppin on toki voinut lukea mukaan käyttöön myös ennen vuotta 2025, vaikka se ei esimerkkien listalla ollutkaan. Muutoksen takia aikasarja ei kuitenkaan vuoden 2025 osalta ole vertailukelpoinen aiempiin vuosiin nähden.

Kuvio 15. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä 2015–2020 ja 2021–2025 (%)

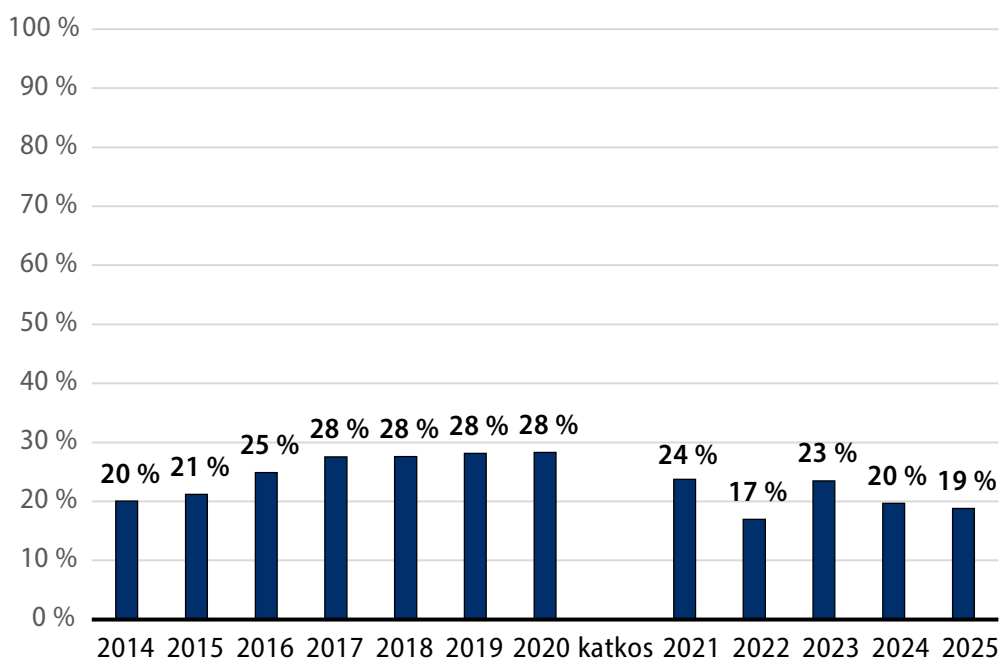


Kuten digitaaliset sovellukset ja ylipäänsä tekniset välineet – sekä tekoälysovellusten käyttö –, myös sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö jakaa palkansaajaryhmiä etenkin sosioekonomisen aseman, toimialan ja työpaikan koon mukaan. Naiset käyttivät niitä hieman miehiä enemmän, vuonna 2025 sukupuolten välinen ero on neljä prosenttiyksikköä (83 % miehistä ja 87 % naisista). Ikäryhmistä yleisintä käyttöä oli 35–44- sekä 45–54-vuotiailla (88 % ja 89 %). Ylemmistä toimihenkilöistä sähköisiä vuorovaikutuksen välineitä käytti jopa 97 prosenttia, alemmilla

toimihenkilöillä osuus on 89 prosenttia ja työntekijöillä 65 prosenttia. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö oli yleisintä valtion palkansaajille, joista liki kaikki (97 %) käyttivät niitä, ja isoissa organisaatioissa työskenteleville (92 %). Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä 88 prosenttia, teollisuudessa 78 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 85 prosenttia käytti niitä. Alhaisimmillaan alle kymmenen henkilön työpaikoilla sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 79 prosenttia palkansaajista (85 % 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevistä, 84 % 50–199 henkilön organisaatioiden palkansaajista sekä 92 % vähintään 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä).

Sosiaalisen median käytöstä työssä on kysytty barometrissa vuodesta 2014 lähtien. Esimerkkeinä sosiaalisesta mediasta on annettu Facebook, X, Instagram, LinkedIn, Youtube, TikTok ja Snapchat. Lisäksi on ohjeistettu, että kyse on käytöstä nimenomaan työtarkoitukseen. Vuosien 2014 ja 2020 välillä käyttö kasvoi. (kuvio 16). Vuodesta 2021 lähtien kysymys on kysytty niiltä vastaajilta, jotka ovat kertoneet käyttävänsä työssään digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä tietoteknisiä laitteita (96 % palkansaajista). Vuonna 2025 sosiaalista mediaa käytti työtarkoituksiin edellisvuoden tapaan noin viidennes palkansaajista. Viimeisen neljän vuoden ajan osuudet ovat sahanneet noin neljänneksen ja viidenneksen välillä.

Kuvio 16. Sosiaalisen median käyttö työssä 2014–2020 ja 2021–2025 (%)



Naiset käyttivät sosiaalista mediaa työssään selvästi miehiä useammin (21 % vs. 16 %). Ikäryhmittäin käytössä on joitain eroja. Nuorimpia ja vanhimpia ikäryhmiä enemmän sosiaalista mediaa käyttivät työssään 35–44-vuotiaat ja 45–55-vuotiaat (21 %). Ylemmistä toimihenkilöistä 26 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä viidennes (21 %) käytti sosiaalista mediaa. Työntekijöillä osuus on selvästi pienempi, kahdeksan prosenttia.

Toimialoista sosiaalisen median hyödyntämisessä muista eroaa teollisuus. Siellä vain joka kymmenes palkansaaja käytti sosiaalista mediaa. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla osuudet ovat korkeimmat, 23 prosenttia. Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 16 prosenttia käytti sosiaalista mediaa. Toisin kuin digitaalisten välineiden käyttö yleensä ja tekoälyyn perustuvien välineiden sekä sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö, sosiaalista mediaa käyttivät useammin pienten kuin isojen työpaikkojen työntekijät. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 24 prosenttia palkansaajista käytti sosiaalista mediaa. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 19 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 17 prosenttia ja yli 200 henkilön organisaatioissa 15 prosenttia.

Neljässä viimeisimmässä barometrissa (2022–2025) kysyttiin sosiaalista mediaa työssään käyttäviltä kysymys, onko kokenut sosiaalisessa mediassa asiatonta, loukkaavaa tai vihamielistä viestittelyä, maalittamista tai trollaamista. Vuonna 2025 työssään sosiaalista mediaa käyttävistä kahdeksan prosenttia koki edellä kuvattua epäasiallista kohtelua. Lisäksi neljä prosenttia ei osannut sanoa tai ei halunnut vastata kysymykseen. Niiden osuus, jotka eivät ole kokeneet häirintää on hieman kasvanut edellisvuosiin verrattuna (84 % vuosina 2022 ja 2023, 87 % vuonna 2024 ja 88 % vuonna 2025).

4 Jatkuva oppiminen työssä

Työelämässä osaamisen kehittämistä tarvitaan muun muassa vihreän siirtymän ja etenevän digitalisaation ja uusien teknologioiden käytön tuomiin muutoksiin sopeutumisessa ja niiden edistämisessä. Työpaikoilla mahdollisuudet oppia, kehittää ja käyttää osaamista kytkeytyvät työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Suomalaisilla aikuisilla on hyvät edellytykset osaamisen kehittämiseen, sillä aikuisväestön tiedonkäsittelyn perustaidot, luku-, numero- ja ongelmanratkaisutaidot, ovat maailman huippuluokkaa (Mannonen et al. 2024).

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, ja se näkyy sekä koulutukseen osallistuneen henkilöstön osuuksien että koulutuskustannusten laskuna (CVTS, yritysten henkilöstökoulutus 2022). Eurostatin koordinoiman EAS-tutkimuksen (Adult Education Survey, suomeksi Aikuiskoulutustutkimus) mukaan Suomen 25–64-vuotiaasta väestöstä 43 prosenttia osallistui työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen vuonna 2022. Osuus on prosenttiyksikön korkeampi kuin viisi vuotta aikaisemmin ja kuusi prosenttiyksikköä korkeampi kuin EU-maiden keskiarvo. EU-maiden keskiarvo on kuitenkin samalla ajalla noussut kolme prosenttiyksikköä, joten Suomen tulos muihin maihin verrattuna heikentyi edelliseen tutkimukseen nähden (Ruuskanen 2024.).

Työssä tapahtuva aikuiskoulutus on kuitenkin kestoaltaan usein hyvin lyhyttä ja sisältään kapea-alaista. OECD:n Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen (2023) mukaan työturvallisuus oli Suomessa yleisin koulutussisältö. Määritellyistä sisällöistä toiseksi yleisin sisältö oli tietotekniikkaan liittyvä koulutus. (OECD 2025.)

Työpaikoilla osaamisen kehittämisen keinoja on monia, työnantajan tarjoama koulutus on niistä vain yksi. Vuosien 2021–2022 taitteessa tehdyn MEADOW-tutkimuksen mukaan työnantajat yli kymmenen henkilön organisaatioissa kokivat henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeimmiksi keinoiksi vertaisoppimisen työ-kaverilta 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

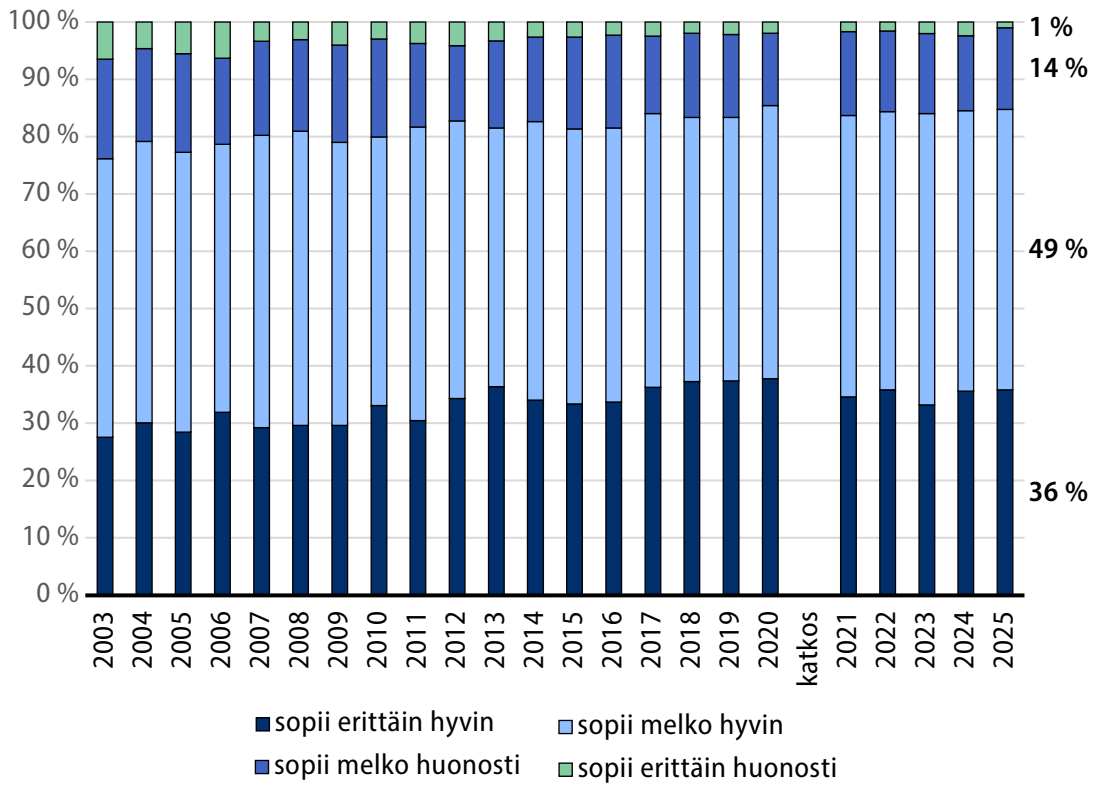
oppiminen koettiin yleisesti tärkeänä osaamisen kehittämisen keinona. Osallistuminen koulutukseen tuli vasta näiden jälkeen, ja esimerkiksi opiskelua verkkomateriaalien avulla ei koettu usein merkittävänä keinona kehittää omaa osaamista. (Lyly-Yrjänäinen, Selander & Alasoini 2023.)

Jokapäiväisestä työssä oppimisesta kertoo myös vuoden 2023 työolotutkimus. Vuoden aikana taitojaan ja osaamistaan oli kehittänyt työkavereilta oppimalla 62 prosenttia palkansaajista. Noin puolet oli opiskellut verkkomateriaalien avulla ja runsas 40 prosenttia oli kehittänyt taitojaan uusia työtapoja kokeilemalla. Uudet tehtäväkokonaisuudet tai vastuut ja perehdytys tai mentorointi koskivat runsasta kolmannesta palkansaajista. Verkostoissa osaamistaan oli kehittänyt viidennes. Myös vapaa-ajalla opiskelu oli melko yleistä, siitä kertoi joka neljäs vastaaja. Noin joka viides oli oppinut muilla tavoin. Joka kymmenes palkansaaja ei ollut kehittänyt taitojaan ja osaamistaan millään tavalla. Työolotutkimuksen vastaajista noin puolet kertoi osallistuneensa työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Osuus laski edellisistä tutkimuksista selvästi. (Sutela et al. 2024, 94–98.)

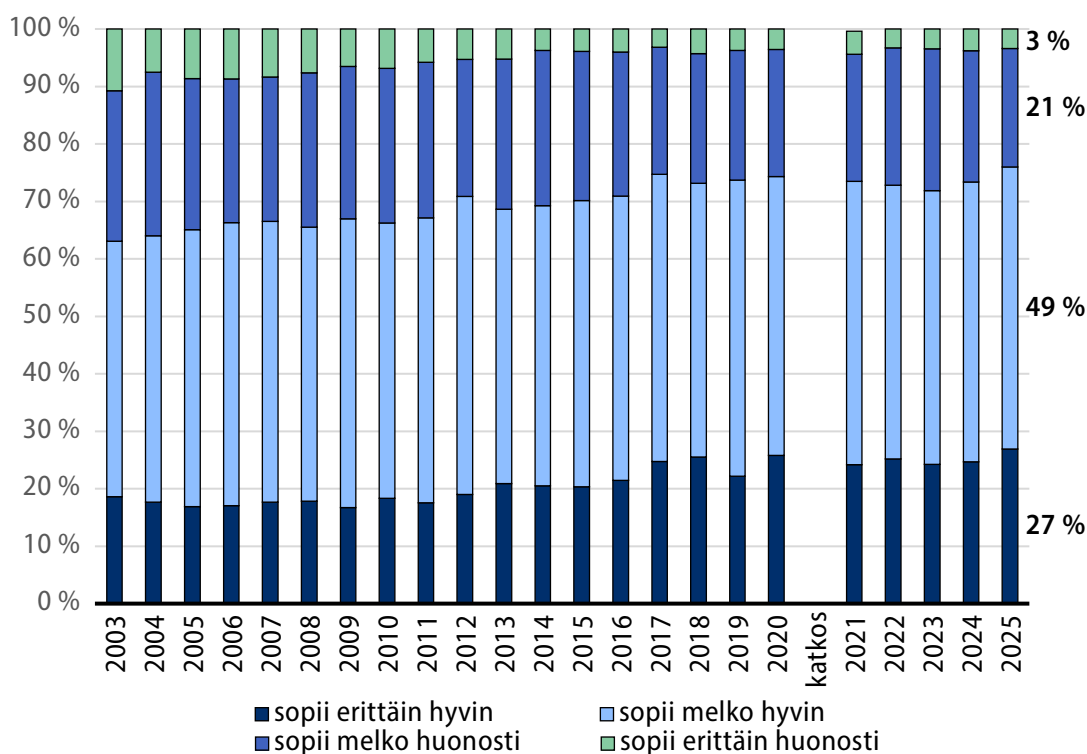
4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuultuuri

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 pitkällä aikavälillä tarkasteltuna entistä paremmat (kuviot 17 ja 18). Valtaosa palkansaajista kokee, että työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta ja että työntekijöitä kannustetaan kokeiluihin. Vuonna 2025 palkansaajista 85 prosenttia koki, että väite ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin ja 76 prosenttia arvioi väitteen ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopivan työpaikkaansa erittäin tai melko hyvin. Hyvin harva (1 % ja 3 %) arvioi, että väitteet kuvaavat omaa työpaikkaa erittäin huonosti. Sukupuolten välillä ei vuonna 2025 ollut juuri eroja. Vuotta aikaisemmin naisten näkemykset olivat sen sijaan hieman miehiä hieman myönteisemmät.

Kuvio 17. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, 2003–2020 ja 2021–2025 (%)



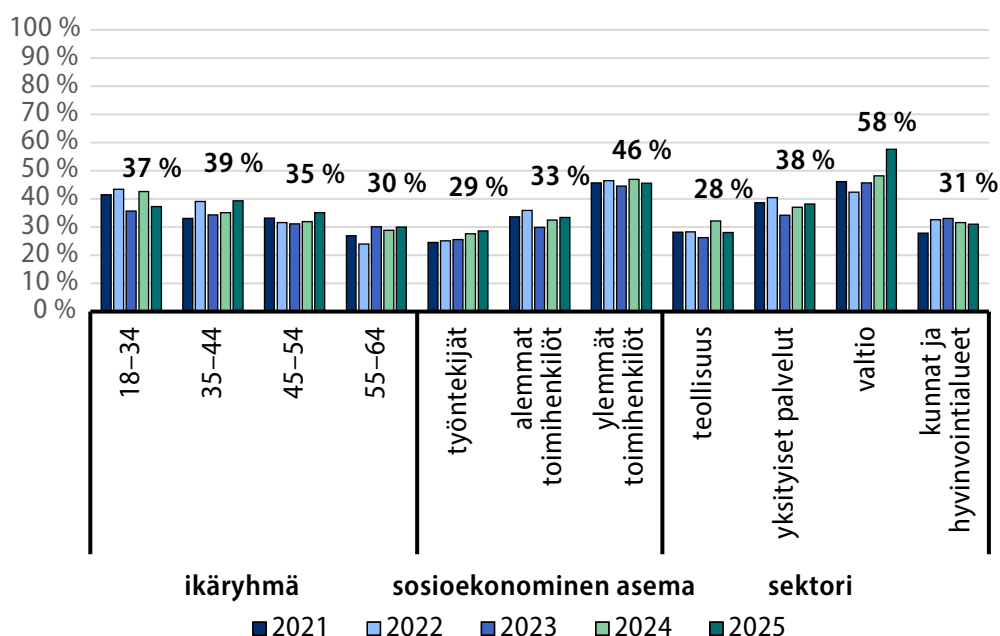
Kuvio 18. Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, 2003–2020 ja 2021–2025 (%)



Seuraavassa tarkastellaan niitä palkansaajia, jotka kokevat, että mahdollisuudet oppia uutta kuvaavat omaa työpaikkaa erittäin hyvin. Ikäryhmistä näin kokivat varsinkin nuoremmat, 37 prosenttia alle 35-vuotiaista ja 39 prosenttia 35–44-vuotiaista (vrt. 35 % 45–54-vuotiaista ja 30 % 55 vuotta täyttäneistä). Ikäryhmien väliset erot kaventuivat edellisvuodesta. Sosioekonomiset ryhmät eroavat toisistaan merkittävästi. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat työpaikkansa mahdollistavan oppimista useimmin. Työntekijöistä 29 prosenttia arvioi, että väittämä uuden oppimisen mahdollisuuksista sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Alemmista toimihenkilöistä näin ajatteli kolmannes ja ylemmistä toimihenkilöistä 46 prosenttia. Työnantaja-sektoreittain muita selvästi myönteisempiä arvioissaan olivat valtion palkansaajat (58 % vastasi ”sopii erittäin hyvin” vs. 28 % teollisuuden, 31 % kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista sekä 38 % yksityisen palvelusektorin palkansaajista). Osuus nousi valtiolla kymmenellä prosenttiyksiköllä ja laski teollisuudessa neljällä prosenttiyksiköllä edellisvuodesta (kuvio 19). Korkeimmillaan 40 prosenttia vähintään 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä koki uusien asioiden oppimista koskevan väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Osuus on alhaisin 10–49

henkilön ja 50–199 henkilön työpaikoilla (35 % ja 32 %). Mikrotyöpaikoilla osuus on 38 prosenttia. Osuus nousi hieman edellisvuodesta pienimmillä (alle 50 henkilön) työpaikoilla.

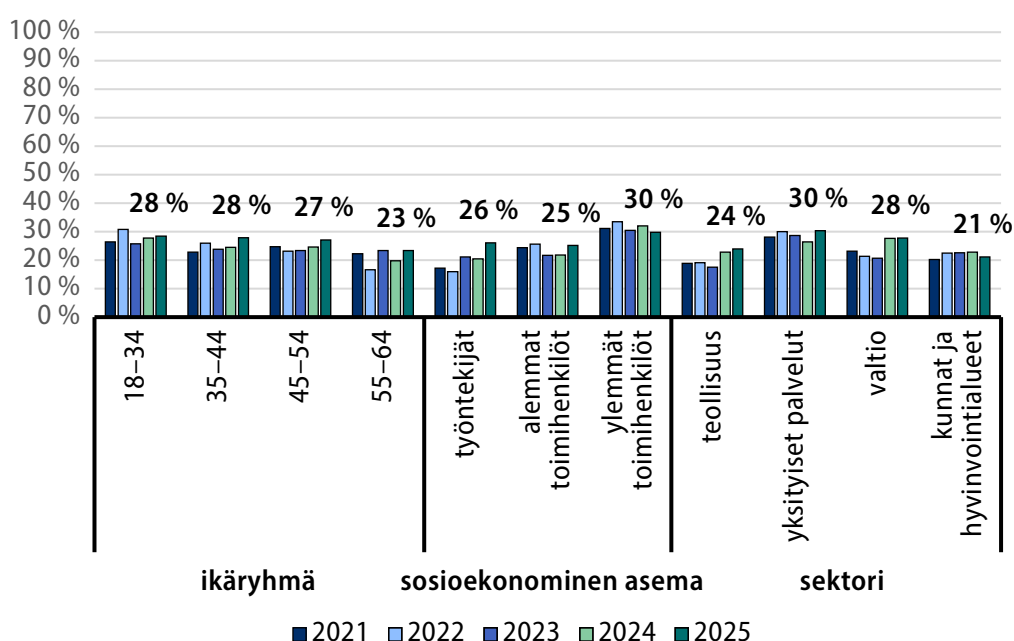
Kuvio 19. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita - *sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin* - ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2021–2025 (%)



Kokemuksissa siitä, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, on verrattain pieniä eroja ikäryhmien, sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaan (kuvio 20). Ikäryhmistä muista eroavat 55 vuotta täyttäneet, joiden näkemykset ovat vähän muita kielteisemmät. Heistä 23 prosenttia arvioi, että väittämä kannustuksesta uusien asioiden kokeilemiseen kuvaa omaa työpaikkaa erittäin hyvin (vrt. 27–28 % nuoremmilla ikäryhmillä). Sosioekonomisista ryhmistä myönteisimpiä arvioita antavat ylemmät toimihenkilöt (30 %), mutta osuudet ovat kasvaneet työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä edellisvuodesta (noin neljännekseen). Sektoreista valtion ja yksityisten palveluiden palkansaajien näkemykset ovat myönteisimmät (28 % ja 30 % vrt. 24 % teollisuudessa ja 21 % kunnissa ja hyvinvointialueilla). Yksityisellä sektorilla osuudet ovat hieman nousseet edellisvuodesta. Siinä, koetaanko kannustamisesta kertovan väitteen kuvaavan omaan työpaikkaa erittäin hyvin,

myönteisimmät näkemykset olivat syksyllä mikrotyöpaikkojen palkansaajilla (36 %). Heikoiten pärjäävät 50–199 henkilön työpaikat (18 %). 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 29 prosenttia ja vähintään 200 henkilön organisaatioissa 24 prosenttia.

Kuvio 20. Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita - sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin - ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2021–2025 (%)



Työpaikkaa kuvaavien kysymysten joukkoon lisättiin vuonna 2021 väittämä ”Työpaikkallani tuetaan yhdessä oppimista”. Vuonna 2025 palkansaajista 26 prosenttia koki väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin, noin puolet arvioi sen sopivan melko hyvin, noin viidennes melko huonosti ja kaksi prosenttia erittäin huonosti. Osuudet ovat samalla tasolla kuin vuosina 2021–2024. Miesten ja naisten näkemykset olivat keskenään hyvin samankaltaiset vuonna 2025.

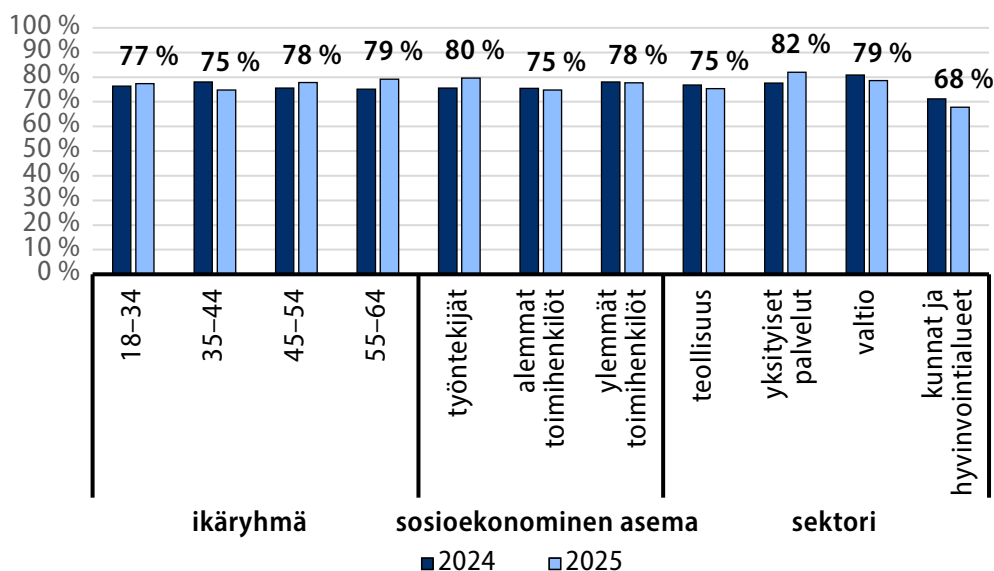
Niiden joukossa, jotka kokivat yhdessä oppimista kuvaavan väittämän sopivan työpaikkaan *erittäin hyvin*, ikäryhmistä erottuvat myönteisyydellä nuorimmat (30 %) ja kielteisyydellä vanhimmat (22 %). 35–44-vuotiailla sekä 45–54-vuotiailla osuus on noin neljännes. Ikäryhmien väliset erot ovat kuitenkin hiukan tasaantuneet edellisvuodesta. Myös sosioekonomisen aseman mukaiset erot ovat kaventuneet edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2025 työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä noin neljännes koki väittämän yhdessä oppimisen tukemisesta kuvaavan työpaikkaa

erittäin hyvin. Ylemmistä toimihenkilöistä näin mielsi vain vähän isompi joukko, 28 prosenttia. Toimialoista näkemykset ovat kriittisimmät teollisuudessa (21 %) sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla (24 %). Yksityisissä palveluissa 29 prosenttia ja valtiolla 26 prosenttia koki väittämän yhdessä oppimisen tukemisesta kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin. Työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna pienemmillä työpaikoilla osuudet ovat korkeammat kuin suuremmilla. Alle 50 henkilön organisaatioissa noin 30 prosenttia koki vahvasti, että työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista. 50–199 henkilön työpaikoilla osuus on 21 prosenttia ja vähintään 200 henkilön organisaatioissa noin neljännes.

Vuosien 2024 ja 2025 työolobarometreissa oli mukana väittämä ”Työpaikallani uudet työntekijät saavat riittävän perehdytyksen”. Vuonna 2025 palkansaajista 28 prosenttia koki väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin ja 49 prosenttia koki sen sopivan melko hyvin. 18 prosenttia puolestaan vastasi sen kuvaavan työpaikkaa melko huonosti ja viisi prosenttia koki sen sopivan työpaikkaan erittäin huonosti. Tulokset ovat samankaltaiset vuosina 2024 ja 2025. Miehistä kolmannes ja naisista 24 prosenttia koki vahvasti (sopii erittäin hyvin), että uudet työntekijät saavat työpaikalla riittävän perehdytyksen. Naisista jopa 27 prosenttia arvioi väittämän riittävästä perehdytyksestä sopivan omaan työpaikkaan huonosti. Miehistä kielteinen näkemys oli 19 prosentilla. Edellisvuoteen verrattuna miehillä arviot ovat muuttuneet myönteisempään ja naisilla kielteisempään suuntaan.

Ikäryhmistä erottuvat 35–44-vuotiaat, joiden näkemykset ovat vähän muita kielteisemmät, kolme neljästä vastasi väittämän riittävästä perehdytyksestä sopivan työpaikkaansa erittäin tai melko hyvin (77–79 % muissa ikäryhmissä) (kuvio 21). Jos tarkastellaan niitä, jotka vastasivat ”sopii erittäin hyvin”, alle 35-vuotiaat erottuvat isoimmalla osuudella (33 % vs. muissa ryhmissä noin neljännes). Työntekijöistä neljä viidestä, ylemmistä toimihenkilöistä 78 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä kolme neljästä koki perehdytyksen olevan riittävää. Työntekijöissä on myös eniten vahvasti näin kokevia (36 % vrt. noin neljännes toimihenkilöistä). Sektoreista kunnissa ja hyvinvointialueilla näkemykset ovat kriittisimmät, vain 68 prosenttia koki perehdytyksen olevan riittävää. Myönteisimmät näkemykset löytyvät puolestaan yksityiseltä palvelualalta (82 %). Valtiolla 79 prosenttia ja teollisuudessa kolme neljästä koki perehdytyksen riittävänä. Yksityisissä palveluissa on myös eniten niitä, jotka kokevat perehdytyksen toimivan erittäin hyvin (34 % vrt. 29 % teollisuudessa, 27 % valtiolla ja vain 15 % kunnissa ja hyvinvointialueilla). Edellisvuoteen verrattuna näkemykset ovat muuttuneet hieman myönteisemmiksi 55 vuotta täyttäneillä, työntekijäammateissa sekä yksityisellä palvelualalla, ja vähän kielteisemmiksi kunnissa ja hyvinvointialueilla. Mikrotyöpaikoilla näkemykset ovat myönteisemmät verrattuna isommissa organisaatioissa työskenteleviin palkansaajiin.

Kuvio 21. Työpaikka on sellainen, että siellä uudet työntekijät saavat riittävän perehdytyksen ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024–2025 (%)

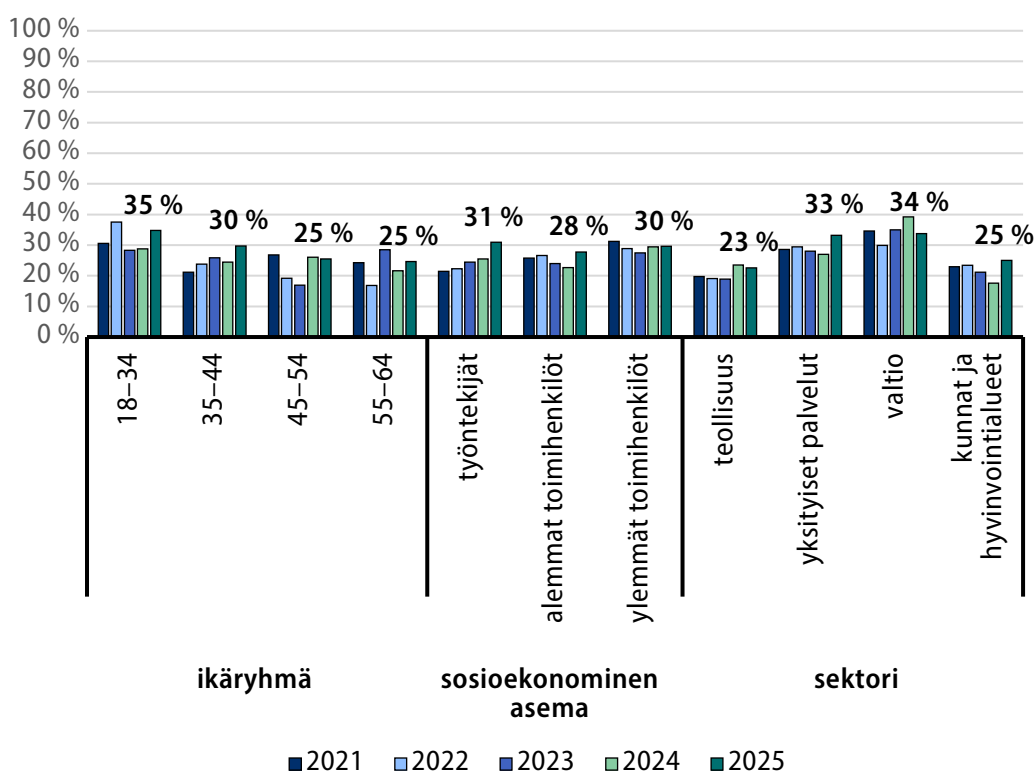


Työpaikan oppimista ja kehittämistä tukevasta työkuultuurista kertoo myös se, vaikutaanko työpaikalla aktiivisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vuonna 2025 palkansaajista 29 prosenttia kertoi, että asiaan on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 45 prosentin mielestä melko aktiivisesti. Palkansaajista 23 prosenttia oli sitä mieltä, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei ole vaikutettu kovin aktiivisesti ja kaksi prosenttia oli sitä mieltä, että ei ole vaikutettu lainkaan. Osuudet ovat muuttuneet vain vähän viiden vuoden aikana. Vuonna 2025 on aiempaa enemmän niitä, jotka kokivat, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti (29 % vs. aikaisempina vuosina 25–26 %). Vuonna 2025 miesten ja naisten näkemykset olivat hyvin samankaltaiset.

Ikäryhmistä erottuvat 18–34-vuotiaat, heistä 35 prosenttia koki, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. 35–44-vuotiailla osuus on 30 prosenttia. Osuus on alhaisin, neljännes, kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä, 45–54-vuotiaiden ja 55 vuotta täyttäneiden joukossa (kuviot 22). Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat tasoittuneet aikaisemmista vuosista. Työntekijöistä 31 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 28 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 30 prosenttia arvioi, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. Sektori-kohtaiset erot ovat melko isoja. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla noin kolmannes koki, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. Teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on kummassakin

noin neljännes. Vuonna 2025 mikrotyöpaikoilla vaikuttaminen oli aktiivisinta (38 %). Toiseksi suurin osuus on 10–49 henkilön työpaikoilla (31 %). Seuraavana tulevat vähintään 200 henkilön organisaatiot (27 %) ja osuus on pienin 50–199 henkilön työpaikoilla (21 %). Näkemykset ovat edellisvuoteen nähden myönteisempiä nuorimmilla ikäryhmillä, työntekijäammateissa toimivilla, yksityisellä palvelualalla sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla.

Kuvio 22. Työpaikalla vaikutetaan *hyvin aktiivisesti* osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2025 (%)



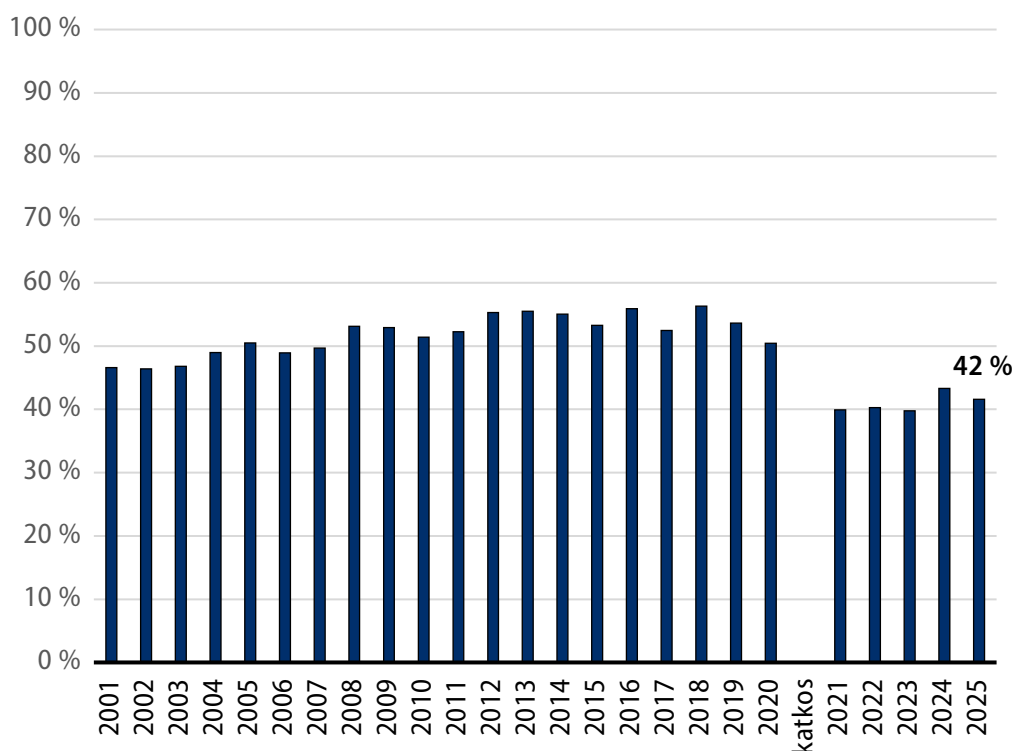
Kokonaisuudessaan osaamisen kehittämisen kulttuuri on työpaikoilla melko vahva ja se on voimistunut pitkällä aikavälillä, 2000-luvun alusta. Viimeisen noin viiden vuoden aikana ei ole kuitenkaan tapahtunut merkittäviä muutoksia, kun tarkastellaan kaikkia palkansaajia. Eri palkansaajaryhmien näkemyksissä on selviä ja isoja eroja. Myönteisimmin oman työpaikkansa osaamista tukevan toiminnan ja ilmapiirin kokevat nuoremmat ikäryhmät, ylemmät toimihenkilöt sekä yksityisen palvelusektorin ja valtion palkansaajat.

4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja oppiminen työssä

Vaikka valtaosa palkansaajista kokee, että työpaikalla tuetaan uuden oppimista ja kokeilemista, 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 jatkuva oppiminen on.

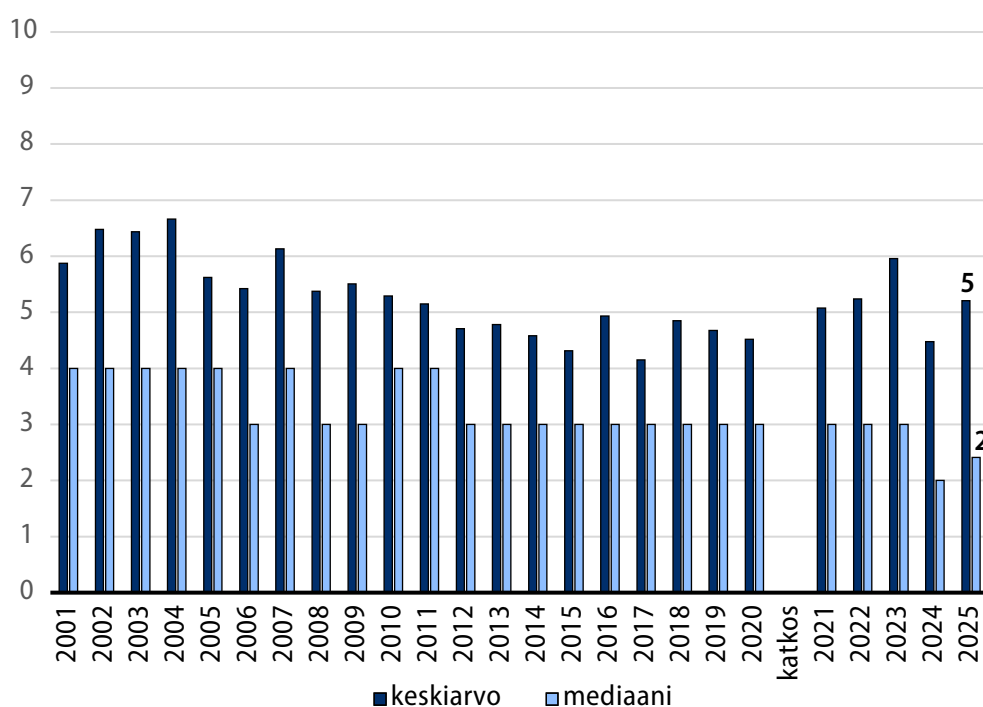
Koronapandemian myötä työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen vähentyi selvästi ja muutos näyttää jääneen pysyväksi. Vuosina 2021–2025 palkansaajista noin 40 prosenttia osallistui koulutukseen, kun parhaimmillaan osuudet ovat olleet selvästi yli 50 prosentin. Vuonna 2025 koulutukseen osallistui 42 prosenttia palkansaajista (kuvio 23). Vuonna 2025 naiset osallistuivat koulutukseen vähän miehiä yleisemmin (43 % naisista ja 40 % miehistä).

Kuvio 23. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2025 (%)



Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytetty aika lyhenyi 2000-luvun alusta 2010-luvulle tultaessa (kuvio 24). Vuonna 2025 koulutukseen käytettyjen työpäivien keskiarvo on viisi päivää, mediaani on reilu kaksi työpäivää. Miehillä koulutuksen keskimääräinen kesto oli naisia pidempi (miehillä 6 työpäivää ja naisilla 4 työpäivää). Mediaani on miehillä vain kaksi työpäivää, kun naisilla se on kolme työpäivää.

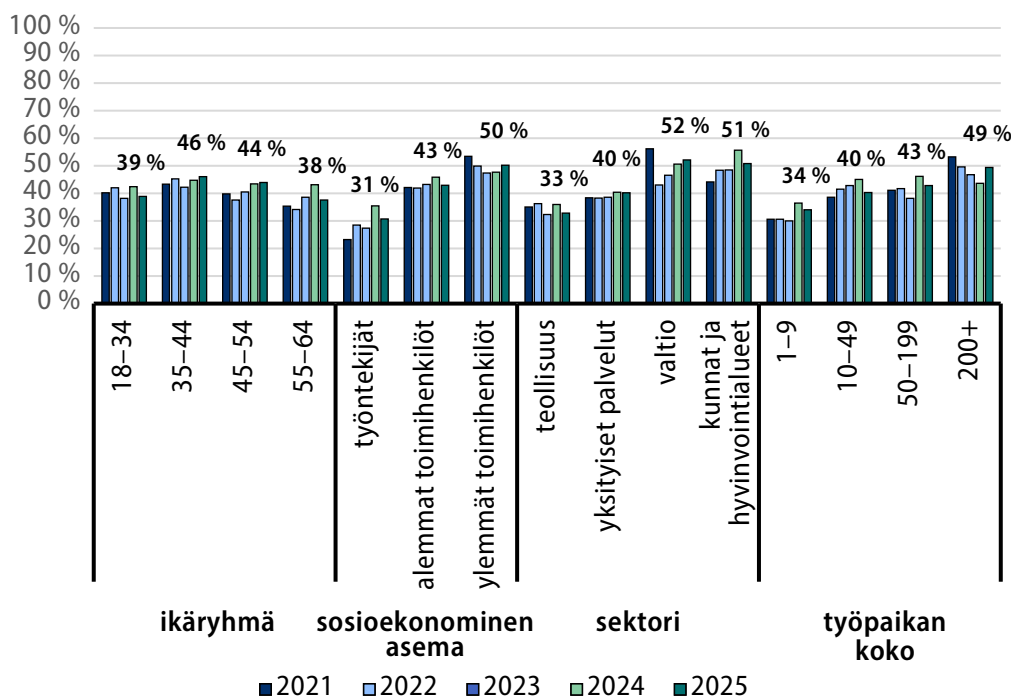
Kuvio 24. Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä viimeisen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2025 (keskiarvo ja mediaani)



Ikäryhmien väliset erot työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisessa ovat selviä, keskimmäiset ikäryhmät osallistuvat enemmän kuin nuorimmat tai vanhimmat (46 % 35–44-vuotiaista ja 44 % 45–54-vuotiaista vs. 39 % alle 35-vuotiaista ja 38 % 55 vuotta täyttäneistä) (kuvio 25). Ammattiryhmien väliset erot ovat selviä ja ne ovat hieman voimistuneet edellisvuodesta. Koulutukseen osallistuivat eniten ylemmät toimihenkilöt (50 %) ja vähiten työntekijäammateissa olevat (31 %). Alemmista toimihenkilöistä koulutuksessa oli 43 prosenttia vuonna 2025. Julkisella sektorilla koulutukseen osallistutaan enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Valtiolla osuus on 52 prosenttia sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla 51 prosenttia. Osuus on pienin teollisuudessa (33 %). Yksityisissä palveluissa se on 40 prosenttia. Mikrotyöpaikoilla

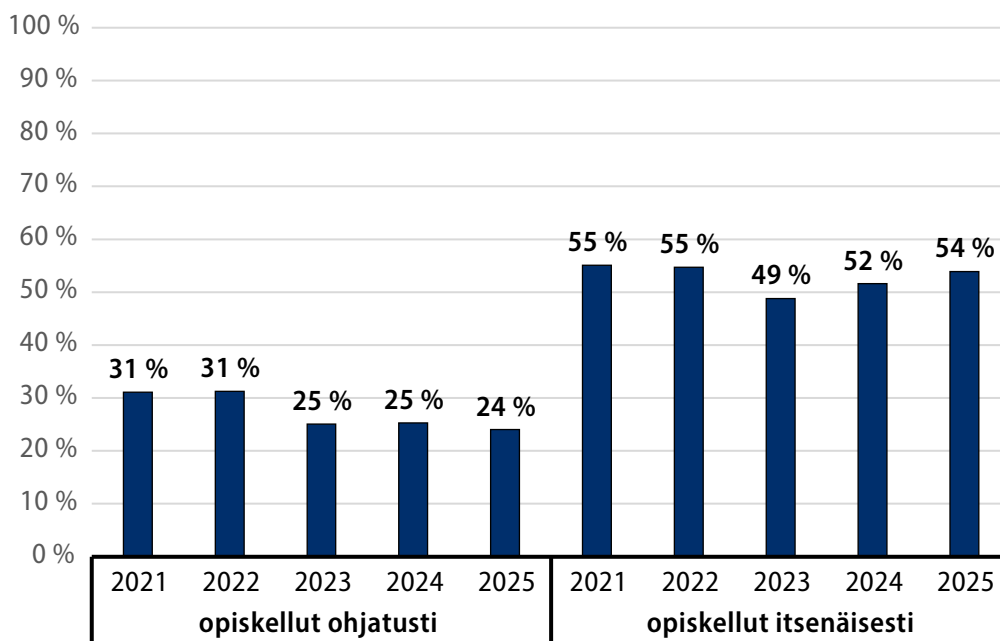
koulutukseen osallistuttiin vähiten (34 %). Yli 200 henkilön organisaatioissa osuus on korkein, 49 prosenttia (vrt. 40 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 43 % 50–199 henkilön organisaatioissa). Koulutukseen osallistuminen lisääntyi edellisvuodesta ainoastaan suurimmissa organisaatioissa.

Kuvio 25. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021–2025 (%)



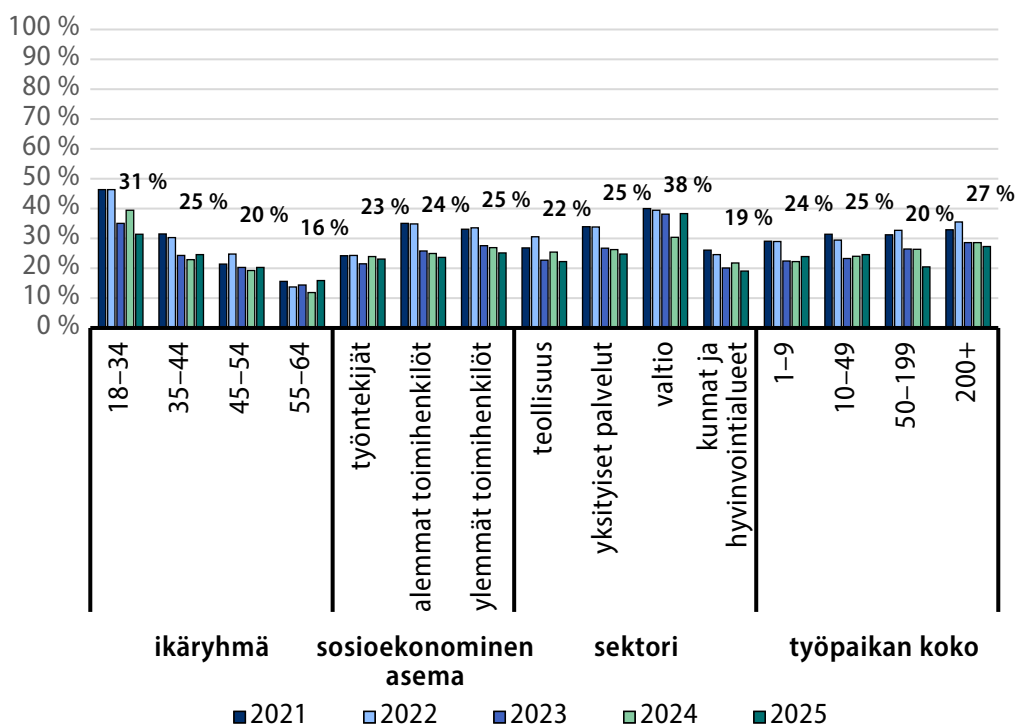
Työnantajan tarjoaman koulutuksen lisäksi työssä opiskellaan muutoinkin. Vuonna 2025 noin neljännes palkansaajista opiskeli työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana (kuvio 26). Itsenäisesti ilman ohjausta opiskeli 54 prosenttia palkansaajista. Ohjatusti opiskelu on yhtä yleistä kuin vuosi sitten. Itsenäinen opiskelu on myös liki samalla tasolla (52 % vuonna 2024). Viiden vuoden takaiseen aikaan verrattuna ohjauksessa opiskelu on vähentynyt (31 % vuonna 2021). Ohjatusti opiskelussa ei ole eroja sukupuolten välillä. Sen sijaan miehistä 56 prosenttia ja naisista 52 prosenttia opiskeli itsenäisesti vuonna 2025.

Kuvio 26. Opiskelu työssä ohjatusti ja itsenäisesti viimeisen 12 kuukauden aikana, 2021–2025 (%)



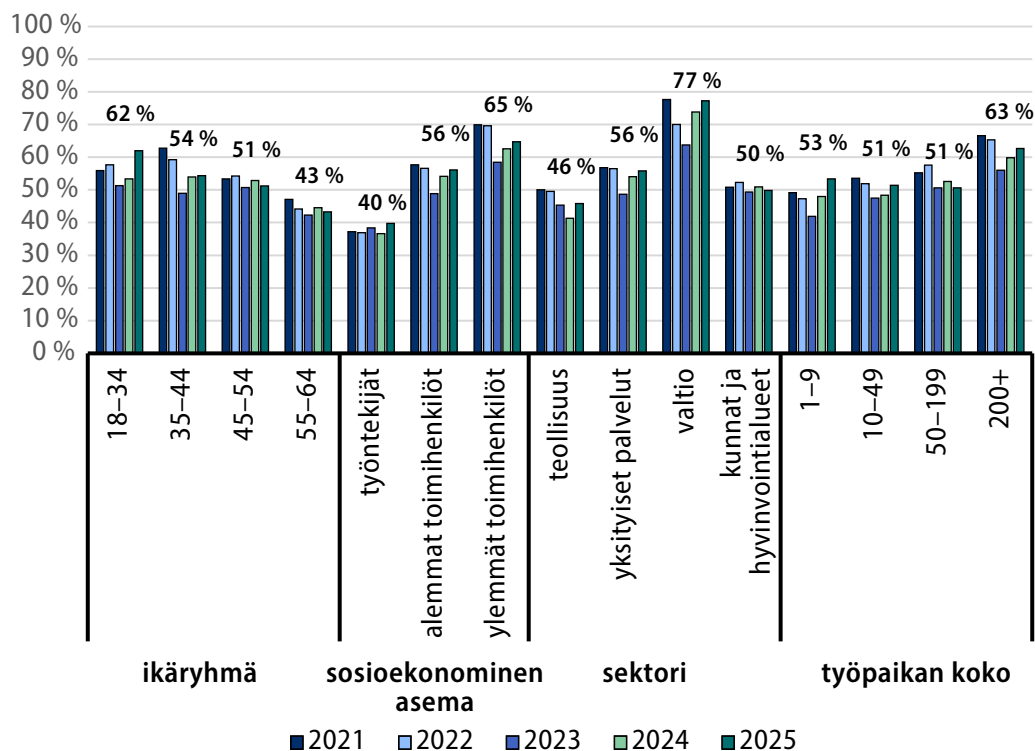
Opiskelu ohjatusti on sitä yleisempää mitä nuoremmasta henkilöstä on kyse (kuvio 27). Alle 35-vuotiaista 31 prosenttia, 35–44-vuotiaista neljännes, 45–54-vuotiaista viidennes ja 55 vuotta täyttäneistä 16 prosenttia opiskeli ohjatusti vuonna 2025. Sosioekonominen asema ei juuri erottele opiskelua ohjatusti. Ohjattu opiskelu oli yleisintä valtion palkansaajilla (38 %) ja vähäisintä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla (19 %). Teollisuudessa osuus on 22 prosenttia ja yksityisissä palveluissa neljännes. Vuonna 2025 alhaisimmillaan viidennes palkansaajista 50–199 työntekijän organisaatioissa opiskeli ohjatusti. Muilla työpaikoilla osuus on noin neljännes.

Kuvio 27. Opiskelu työssä ohjatusti viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021–2025 (%)



Itsenäisesti opiskelivat useimmin nuorimmat palkansaajat (62 %) (kuvio 28). Keskimmaisissa ikäryhmissä osuus on runsas puolet ja 55 vuotta täyttäneillä 43 prosenttia. Eniten opiskelivat ylemmät toimihenkilöt (65 %), toiseksi eniten alemmat toimihenkilöt (56 %) ja vähiten työntekijäammateissa toimivat (40 %). Valtiolla itsenäinen opiskelu oli selvästi yleisintä (77 %). Yksityisissä palveluissa 56 prosenttia opiskeli itsenäisesti ja kunnissa ja hyvinvointialueilla puolet. Teollisuudessa osuus on 46 prosenttia. Itsenäinen opiskelu oli yleisintä vähintään 200 henkilön työpaikoilla (63 %). Pienemmissä työpaikoissa osuudet ovat noin kymmenen prosenttiyksikköä matalammat.

Kuvio 28. Opiskelu työssä itsenäisesti ilman ohjausta viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021–2025 (%)

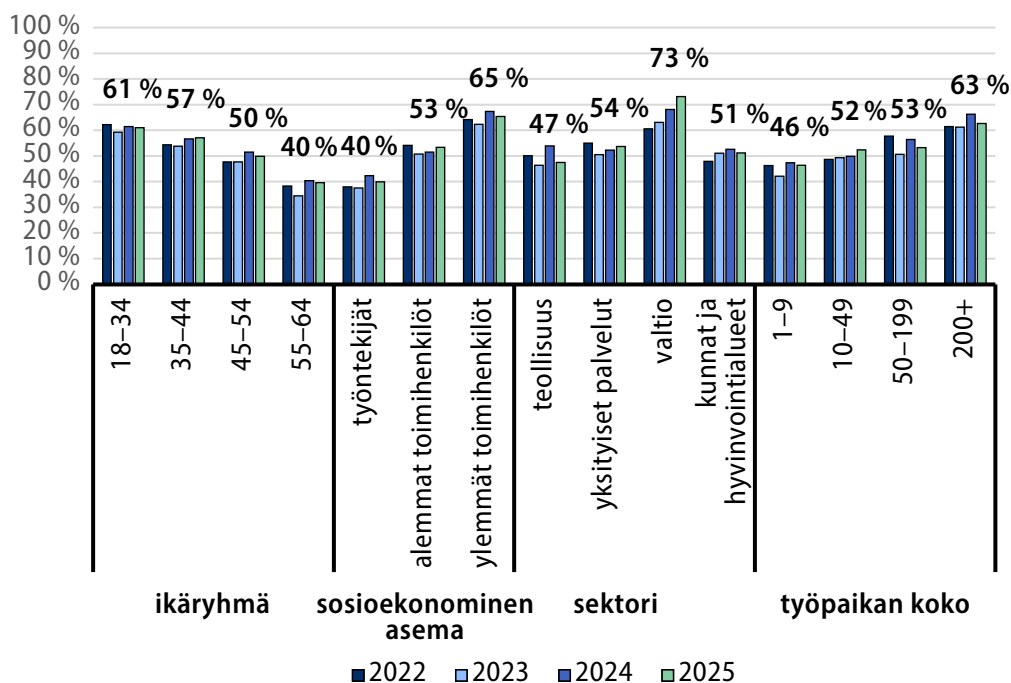


Osaamisen kehittyminen työssä ei ole työtehtävistä irrallinen asia. Jotta oppimisesta saataisiin mahdollisimman kattava kuva, vuoden 2022 barometriin lisättiin kysymys työn tekemiseen ja tyouralla etenemiseen liittyvästä osaamisen kehittamisestä: ”Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saanut työssäsi uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuita, jotka edellyttävät uusien asioiden opiskelua?” Vuonna 2025 palkansaajista 53 prosenttia oli saanut opiskelua edellyttäviä uusia tehtäviä. Osuus on pysynyt runsaassa puolessa kaikkina neljänä tarkasteluvuotena. Sukupuolten välillä on vain pieni ero (52 % miehistä ja 55 % naisista).

Nuoremmat palkansaajat olivat muita useammin saaneet uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuita, jotka edellyttävät opiskelua (kuvio 29). Alle 35-vuotiaista näin vastasi 61 prosenttia. 35–44-vuotiailla osuus on 57 prosenttia ja 45–54-vuotiailla puolet. 55 vuotta täyttäneillä osuus on 40 prosenttia. Sosioekonomisten ryhmien kohdalla korostuvat jälleen toimihenkilöt työntekijäammateissa toimiviin verrattuna (ylemmät toimihenkilöt 65 %, alemmat toimihenkilöt 53 % ja työntekijät 40 %). Sektoreista osuus on selvästi muita suurempi valtiolla (73 %). Muilla sektoreilla osuus on noin puolet. Valtiolla osuus on noussut johdonmukaisesti neljän vuoden

ajan (61 % vuonna 2022). Työpaikan koon mukaisessa tarkastelussa erottuvat isoimmat työpaikat, joissa 63 prosenttia oli saanut opiskelua edellyttäviä uusia tehtäviä (53 % 50–199 henkilön organisaatioissa, 52 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 46 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla).

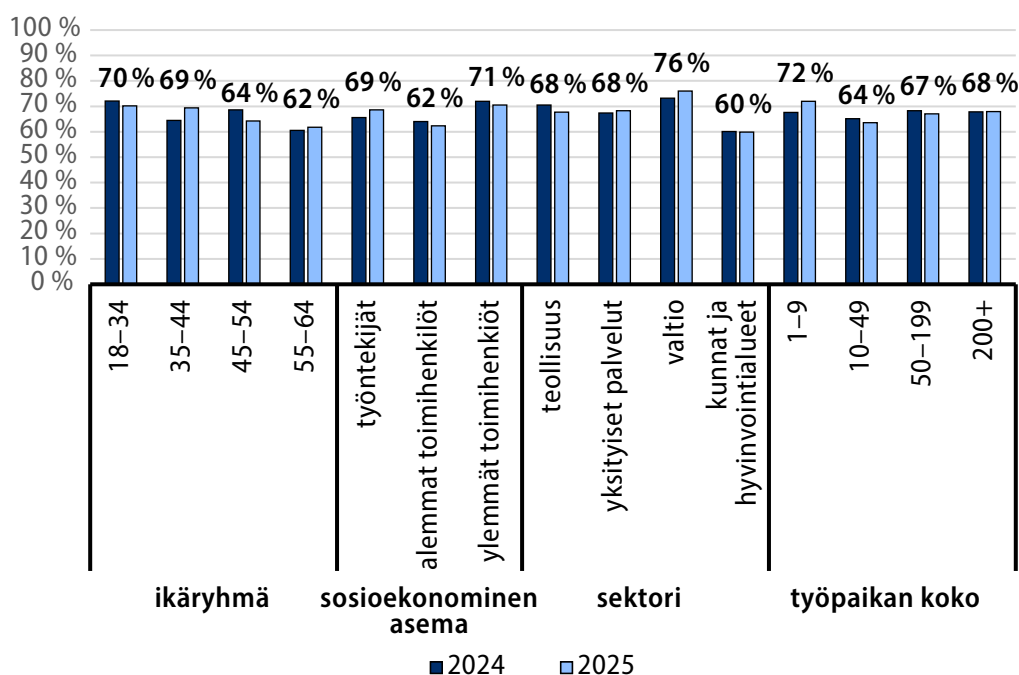
Kuvio 29. Uudet tehtäväkokonaisuudet ja vastuut, jotka edellyttävät uusien asioiden opiskelua ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022–2025 (%)



Vuosien 2024 ja 2025 kyselyssä oli mukana väittämä ”Voin työssäni käyttää aikaa ammattitaitoni kehittämiseen” (kuvio 30). Vuonna 2025 palkansaajista viidennes (19 %) koki sen kuvaavan työtään erittäin hyvin ja 48 prosenttia koki väittämän sopivan työhönsä melko hyvin. Kolmannes sanoi väittämän kuvaavan työtään huonosti (28 % melko huonosti ja 5 % erittäin huonosti). Vuoden aikana näkemykset eivät ole juuri muuttuneet. Naisilla on miehiä selvästi kielteisemmät näkemykset ajan käytöstä ammattitaidon kehittämiseen. Miehistä 73 prosenttia ja naisista 61 prosenttia koki väittämän kuvaavan hyvin omaa työtään.

Ikäryhmittäin muista eniten eroavat iäkkäimmät. Heistä keskimääräistä harvempi koki, että työssä voi käyttää aikaa ammattitaidon kehittämiseen, 55 vuotta täytäneistä 62 prosenttia oli samaa mieltä, kun alle 45-vuotiailla vastaava osuus on noin 70 prosenttia (64 % 45–54-vuotiailla). Aikaa ammattitaidon kehittämiseen oli useammin työntekijöillä (69 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä (71 %) alempiin toimihenkilöihin verrattuna (62 %). Sektoreista erottuvat kunnat ja hyvinvointialueet, joissa arviot olivat muita selvästi kielteisemmät (60 %), ja valtio, jonka palkansaajat useimmin vastasivat, että voivat työssä käyttää aikaa oman ammattitaidon kehittämiseen (76 %). Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa osuus on 68 prosenttia. Eri kokoisista työpaikoista erottuvat mikrotyöpaikat, joissa osuus on suurin (72 % vs. 64 % 10–49 henkilön työpaikoilla, ja 67–68 % näitä isommissa organisaatioissa).

Kuvio 30. Työssä voi käyttää aikaa oman ammattitaidon kehittämiseen ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024–2025 (%)

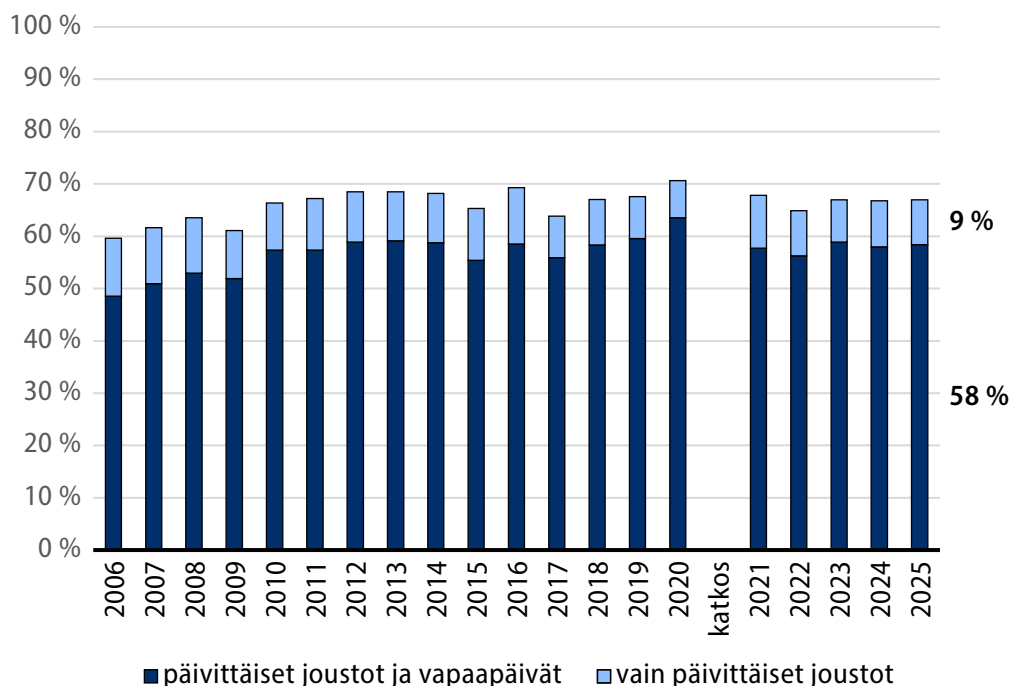


5 Työaikajärjestelyt, etättyö ja palkitseminen

Työolobarometrissa on seurattu työajan järjestelyitä pitkään. Joustavan työajan järjestelmästä ja työaikapankeista on kerätty tietoja jo vuodesta 2006. Etätönn 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. Palkitsemiseen liittyen barometrissa on vuodesta 2005 lähtien kysytty systemaattisesta työsuorituksen arvioinnista sekä viimeisimmissä barometreissa kokemuksista palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen.

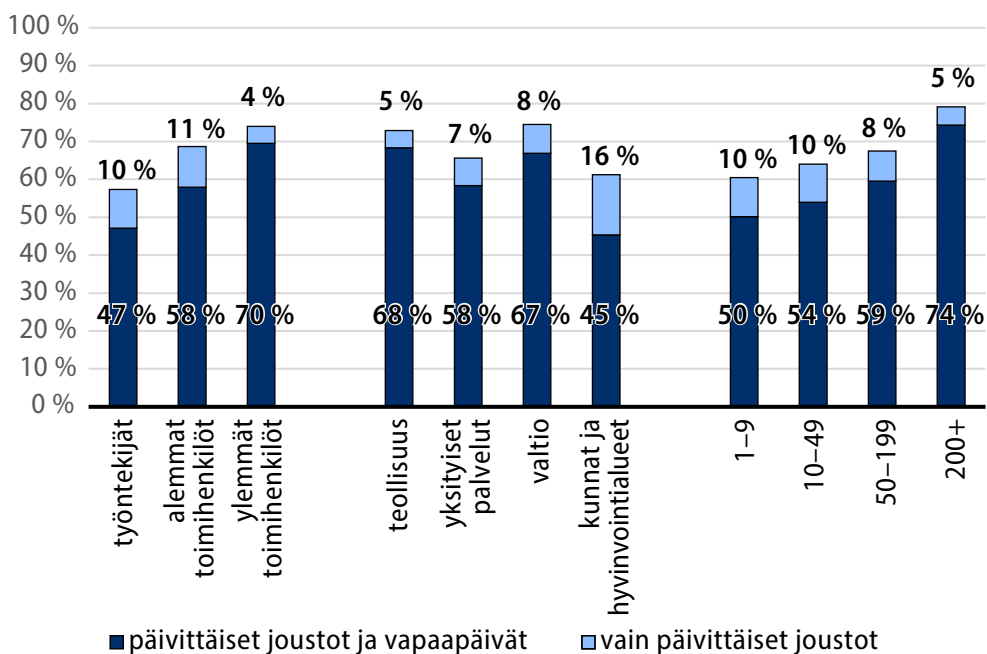
5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti

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 2025 joustavan työajan järjestelmä oli käytössä noin kahdella palkansaajalla kolmesta (67 %). 58 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 31).

Kuvio 31. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki, 2006-2020 ja 2021-2025 (%)

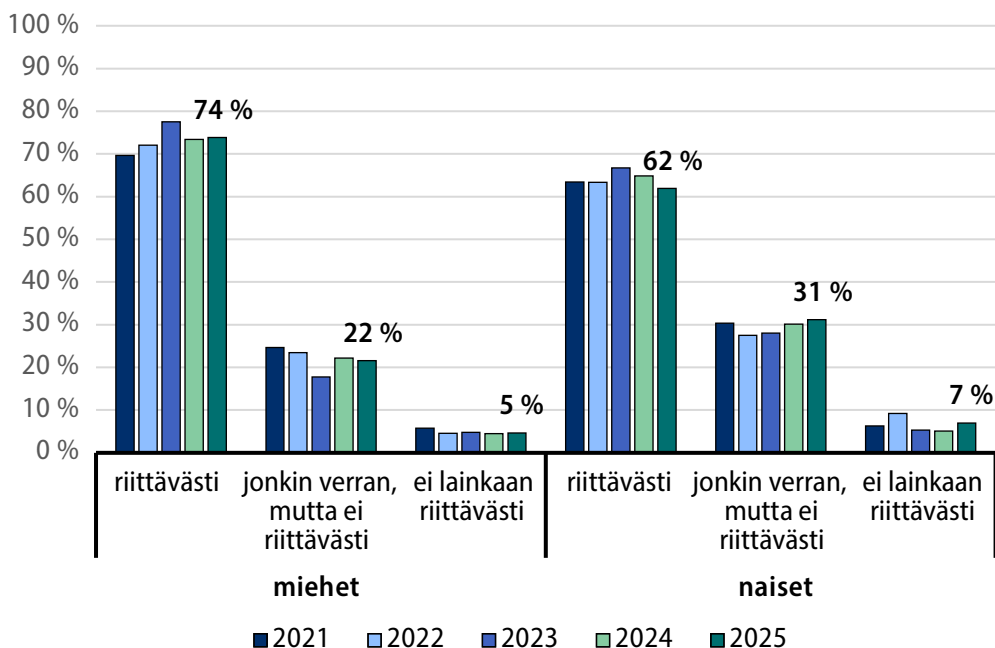
Vuonna 2025 miehillä ja naisilla oli yhtäläisesti joustavan työajan järjestelmä käytössä. Eroja löytyy sen sijaan siinä, voiko kertyneitä tunteja käyttää kokonaisuun vapaapäiviin. Tämä oli miehillä naisia yleisempää (61 % vs. 56 %). Järjestelmät ovat toimihenkilöillä yleisempiä kuin työntekijöillä (kuviokuva 32). Työntekijöistä järjestelmä oli 57 prosentilla, alemmista toimihenkilöistä 69 prosentilla ja ylemmistä toimihenkilöistä noin kolmella neljästä (74 %). Valtiolla ja teollisuudessa noin kolme neljästä palkansaajasta oli joustavan työajan järjestelmän piirissä. Kuntien ja hyvinvointialueiden sekä yksityisten palveluiden palkansaajilla järjestelmät olivat harvinaisimpia (61 % ja 65 %). Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevien joukossa oli selvästi keskimääräistä enemmän niitä, jotka voivat käyttää järjestelmää ainoastaan päivittäisiin joustoihin (16 %). Järjestelmät olivat yleisimpiä isoimpien työpaikkojen palkansaajille, järjestelmä oli liki neljällä viidestä (79 %).

Kuvio 32. Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)



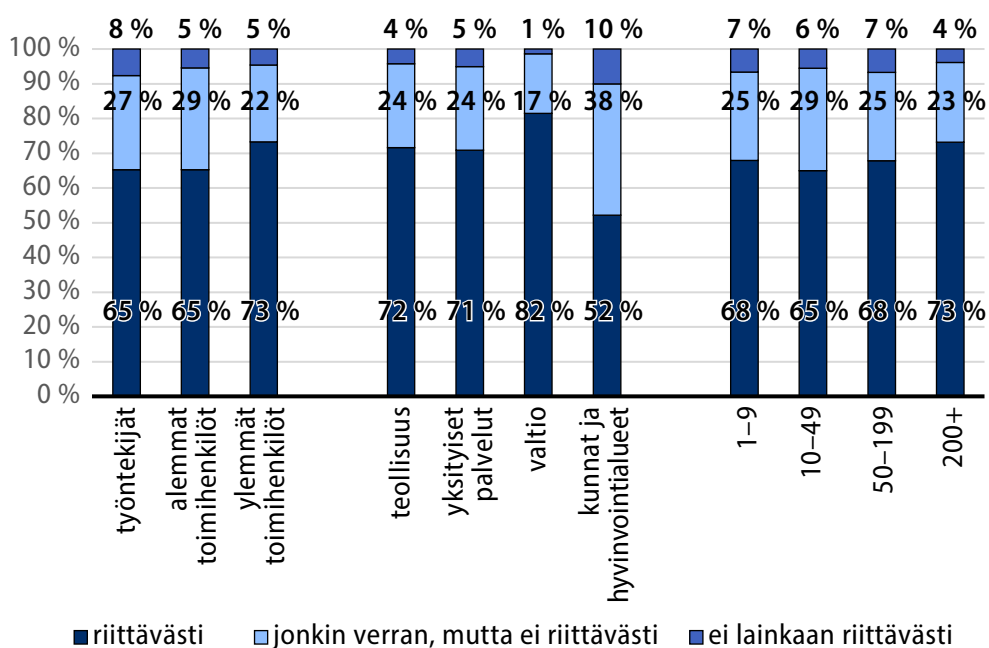
Suurin osa palkansaajista on tyytyväisiä siihen, miten työaika joustaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeita ajatellen. Vuoden 2025 barometrissa 68 prosenttia vastasi työajan joustavan riittävästi. 26 prosenttia koki, että työaika joustaa jonkin verran mutta ei riittävästi ja vain kuusi prosenttia koki, että työaika ei joustu lainkaan riittävästi. Näkemykset ovat säilyneet vakaina vuodesta 2021, jolloin asiasta kysyttiin barometrissa ensimmäistä kertaa. Miehet ovat naisia myönteisempiä vastauksissaan (kuvio 33). Miehistä 74 prosenttia ja naisista 62 prosenttia arvioi työajan joustavan riittävästi. Täysin riittämättömiksi joustot arvioi viisi prosenttia miehistä ja seitsemän prosenttia naisista.

Kuvio 33. Työajan jousto työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen sukupuolen mukaan, 2021–2025 (%)



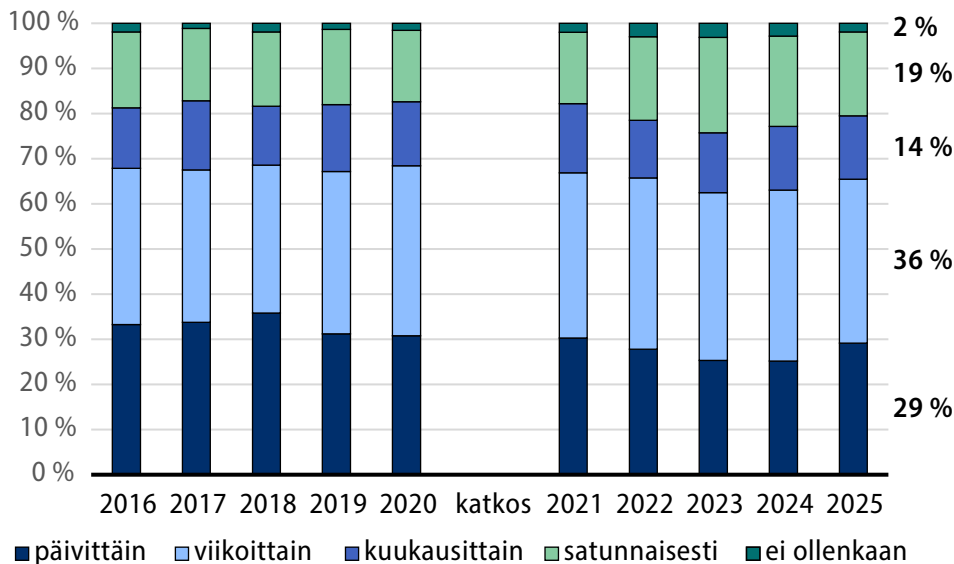
Ylemmistä toimihenkilöistä 73 prosenttia sekä alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä 65 prosenttia koki työaikajoustojen olevan riittäviä työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen (kuvio 34). Toimialoista kielteisimmät näkemykset olivat kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla, heistä vain 52 prosenttia arvioi joustojen olevan riittäviä ja osuus putosi edellisvuodesta kahdeksalla prosenttiyksiköllä. Muilla toimialoilla osuudet ovat huomattavasti korkeammat. Valtion palkansaajista jopa 82 prosenttia, teollisuudessa työskentelevistä 72 prosenttia ja yksityisten palveluiden palkansaajista 71 prosenttia koki työajan joustojen olevan riittäviä. Eri kokoisista työpaikoista erottuvat suurimmat (vähintään 200 henkilön organisaatiot), niissä joustot koki riittäviksi 73 prosenttia palkansaajista. Pienemmissä työpaikoissa osuudet vaihtelevat 65–68 prosentin välillä. Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajien joukossa oli eniten niitä, jotka kokevat, että työaika ei joustu lainkaan riittävästi (10 %).

Kuvio 34. Työajan jousto työn ja muun elämän yhtensovittamista ajatellen sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)



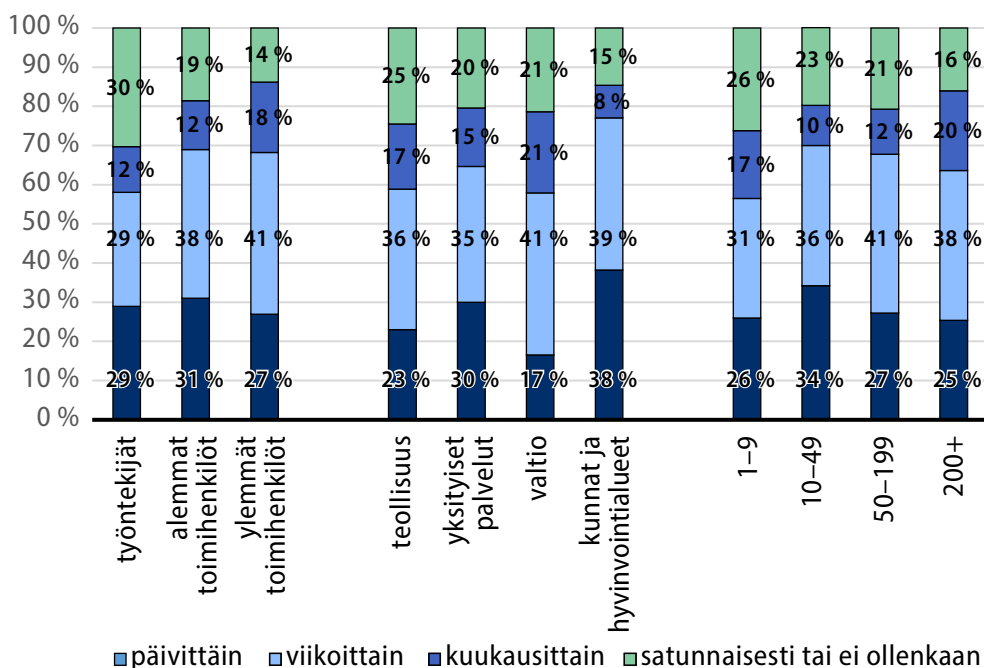
Työolobarometrissa on vuodesta 2016 lähtien kysytty työskentelystä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Kiire oli yleisimmillään vuonna 2018, jolloin palkansaajista 36 prosenttia kertoi päivittäin tekevänsä töitä tiukoin aikatauluin tai hyvin nopeasti. Muutokset eri vuosien välillä ovat silti pieniä (kuvio 35). Ylipäänsä kiire on työssä yleistä. Vuonna 2025 palkansaajista 29 prosenttia kertoi työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 36 prosenttia viikoittain. Päivittäin kiireessä työskentelevien osuus on nousut edellisvuodesta hieman (25 % vuonna 2024).

Kuvio 35. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla, 2016–2020 ja 2021–2025 (%)



Naiset kokevat kiirettä miehiä useammin. Vuonna 2025 naisista kolmannes ja miehistä neljännes kertoi tekevänsä päivittäin töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti. Viikoittain kiirettä koki 38 prosenttia naisista ja 34 prosenttia miehistä. Alemmat toimihenkilöt kokivat päivittäistä kiirettä eniten (31 %). Työntekijöillä osuus on 29 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 27 prosenttia. Työntekijöistä muita suurempi osuus työskenteli tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti vain satunnaisesti tai ei ollenkaan (30 % työntekijöistä, 19 % alemmista toimihenkilöistä ja 14 % ylemmistä toimihenkilöistä). Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajat kokevat kiirettä selvästi eniten, siellä jopa 38 prosenttia kertoi päivittäisistä tiukoista aikatauluista tai hyvin nopeasta työtahdistista (kuvio 36). Alle kymmenen henkilön työpaikoilla kiire vaivasi vähemmän kuin henkilöstömäärältään isommissa organisaatioissa. Mikrotyöpaikoilla 26 prosenttia vastasi, että kiirettä on satunnaisesti tai ei ollenkaan. Eniten päivittäisestä kiireestä kertoivat 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevät (34 %).

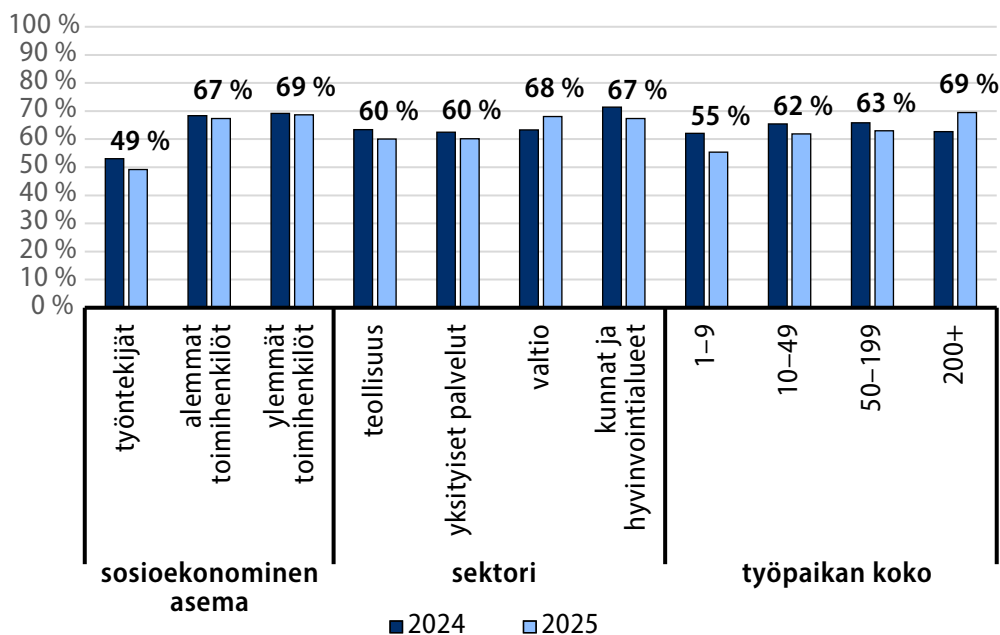
Kuvio 36. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)



Vuosien 2024 ja 2025 työolobarometreissa kysyttiin, miten hyvin väittämä ”Joudun usein keskeyttämään tekeillä olevan työni yllättävien työtehtävien vuoksi.” kuvaa vastaajan työtä. Kysymyksen idea on tavoittaa työssä koettua kognitiivista kuormitusta. Etenkin yhdessä koetun kiireen kanssa yllättävät ja usein toistuvat keskeytykset rasittavat. Syksyllä 2025 jopa neljännes (24 %) palkansaajista koki, että väittämä kuvaa heidän työtään erittäin hyvin ja 38 prosenttia arvioi sen kuvaavan työtään melko hyvin. Vastaajista 28 prosenttia valitsi vaihtoehdon ”melko huonosti” ja yhdeksän prosenttia ”erittäin huonosti”.

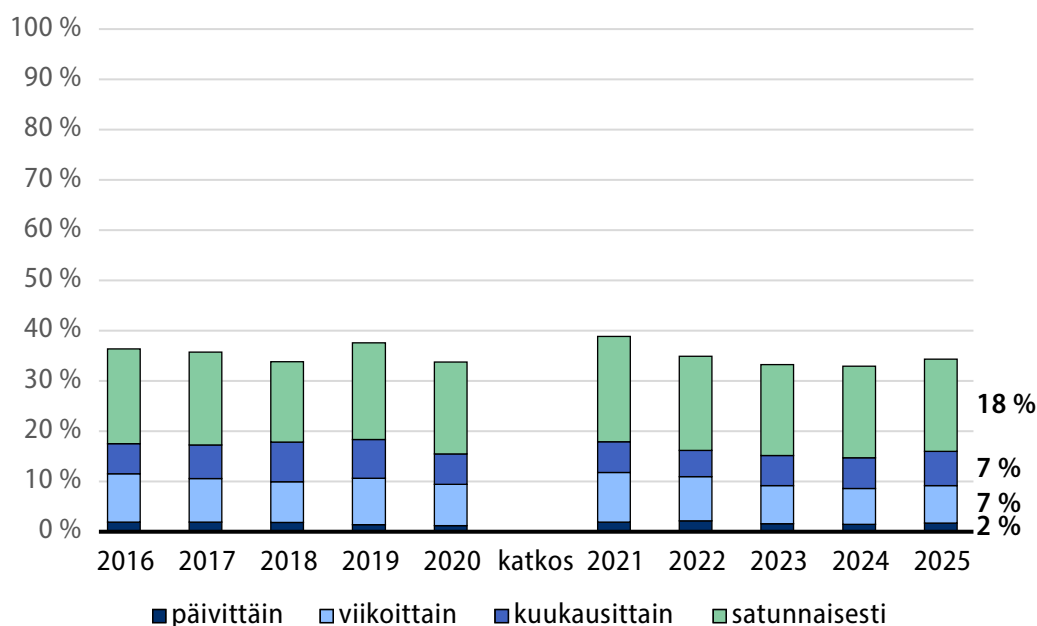
Keskeytykset ovat naisille vähän miehiä yleisempiä. Naisista kaksi kolmesta ja miehistä 59 prosenttia vastasi väittämän kuvaavan työtään erittäin tai melko hyvin. Keskeytykset kuvaavat etenkin toimihenkilöiden sekä valtiolla ja kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevien palkansaajien työtä (kuvio 37). Heistä miltei 70 prosenttia koki useasti tapahtuvien yllättävien keskeytysten kuvaavan omaa työtä erittäin tai melko hyvin. Alhaisimmillaan työntekijäammateissa noin puolet palkansaajista koki joutuvansa usein keskeyttämään työnsä yllättävien tehtävien vuoksi. Keskeytykset olivat yleisimpiä isojen työpaikkojen työntekijöillä (69 % yli 200 henkilön organisaatioissa, 55 % mikrotyöpaikoilla ja 62–63 % 10–199 henkilön työpaikoilla).

Kuvio 37. Kokemus siitä, että joutuu usein keskeyttämään työn yllättävien työtehtävien vuoksi sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024–2025 (%)



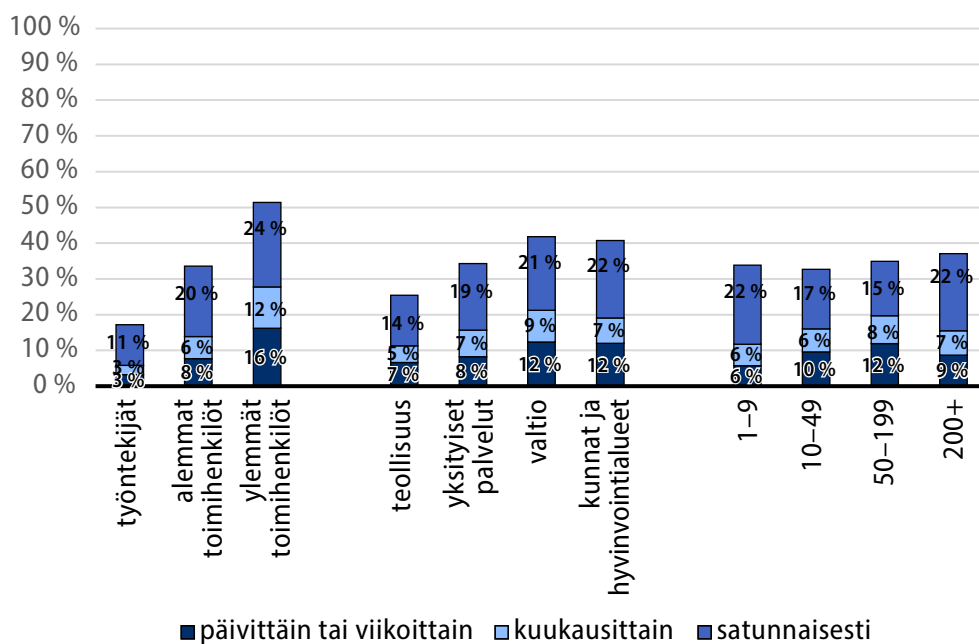
Palkansaajista yhdeksällä prosentilla työnteko venyi vuonna 2025 niin, että vähintään viikoittain täytyi tehdä töitä korvauksetta työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Lisäksi seitsemän prosenttia teki töitä työajan ulkopuolella kuukausittain ja 18 prosenttia satunnaisesti. Työn tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella säilyi vuosina 2016–2020 suurin piirtein ennallaan (kuvio 38). Trendi on ollut melko tasainen myös sen jälkeen.

Kuvio 38. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä, 2016–2020 ja 2021–2025 (%)



Miesten ja naisten välillä ei ole merkittäviä eroja korvauksettoman ylityön tekemisessä. Korvaukseton ylityö oli ylivoimaisesti yleisintä ylemmille toimihenkilöille. Heistä 16 prosenttia teki joka viikko töitä työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on kahdeksan ja työntekijöillä kolme prosenttia (kuvio 39). Korvaukseton töiden tekeminen työajan ulkopuolella on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtion ja kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 12 prosenttia teki korvauksettomia ylityöitä päivittäin tai viikoittain (vrt. teollisuudessa 7 % ja yksityisissä palveluissa 8 %). Eri kokoisten työpaikkojen välillä ei ole isoja eroja korvauksettomien ylityöiden tekemisessä. Hieman muista erottuvat mikrotyöpaikat, joissa vähintään viikoittain korvauksettomia ylityöitä tekevien osuus on pienin (6 %).

Kuvio 39. Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)

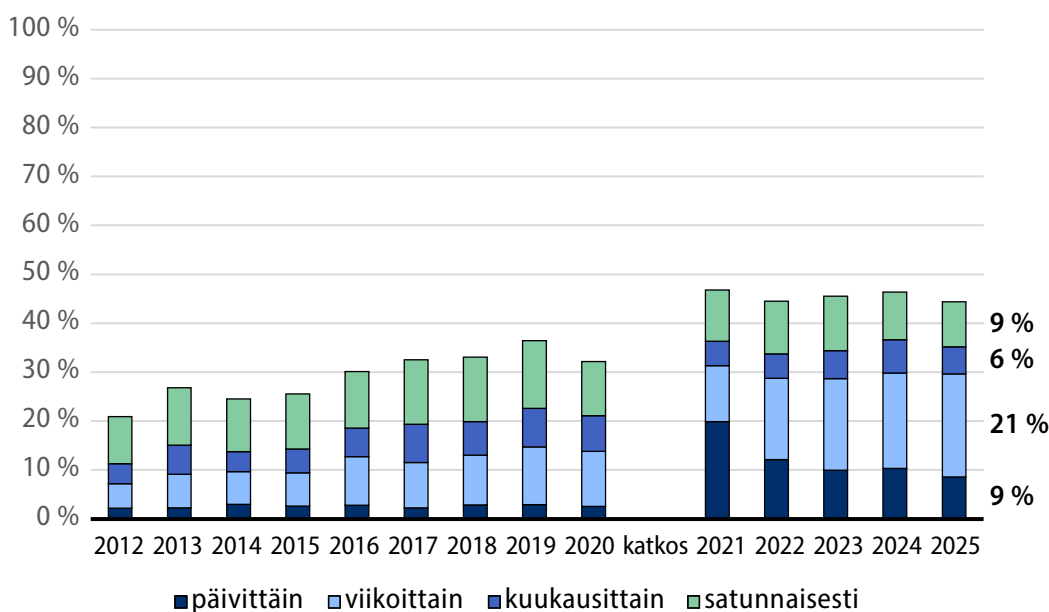


5.2 Etätyö

Työolobarometrissa etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyön tekeminen on yleistynyt vuodesta 2012, josta lähtien sitä on barometrissa seurattu, mutta Covid-19 pandemia nosti etätyön tekemisen uudelle, entistä paljon korkeammalle tasolle (kuvio 40). Vuoden 2020 barometrissa etätyötä koskevaa kysymystä piti pandemian takia muuttaa. Vuonna 2020 kysyttiin, tekikö vastaaja etätyötä ennen koronaviruspandemian puhkeamista. Käytännössä rajausta tarkoitti ajanjakso keskimäärin puolen vuoden aikana ennen maaliskuuta 2020. Vuoteen 2019 verrattuna osuudet olivat miltei ennallaan. Vuonna 2021 etätyökysymys kysyttiin samalla tavoin kuin ennen pandemiaa, mutta aikasarja ei ole vertailukelpoinen muiden tutkimuksissa toteutettujen muutosten takia. Aikasarjakatkoksesta huolimatta on selvää, että etätyön tekeminen yleistyi valtavasti vuosien 2020 ja 2021 välillä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen mukaan etätyötä tekevien palkansaajien osuus oli vuoden 2018 syksyllä 22 prosenttia ja osuus nousi 41 prosenttiin keväällä 2021 (Sutela & Pärnänen 2021, 40).

Työolobarometrin mukaan vuonna 2025 etätyötä teki joka päivä yhdeksän prosenttia palkansaajista. Viidennes (21 %) teki etätöitä viikoittain, kuusi prosenttia kuukausittain ja yhdeksän prosenttia satunnaisesti. Yli puolet palkansaajista ei tehnyt etätyötä lainkaan. Koronapandemia nosti vuonna 2021 etenkin päivittäin etätyötä tekevien määrää (kuvio 40). Vuosien 2021–2025 aikana päivittäin etätyötä tekevien osuus on laskenut ja viikoittain etätyössä olevien osuus on puolestaan kasvanut.

Kuvio 40. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020 ja 2021–2025 (%)

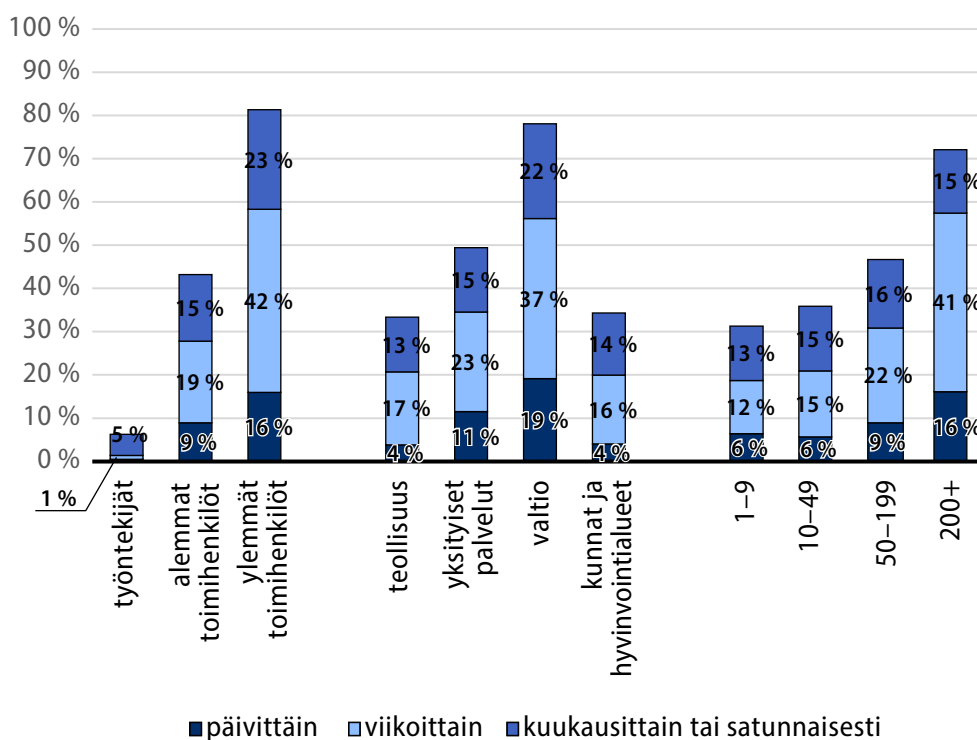


Vuosien 2022–2025 barometreissa vastaajilta, jotka tekivät etätyötä viikoittain, kysyttiin tarkemmin, kuinka monena päivänä viikossa he tekevät etätyötä keskimäärin. Vastaukset hajaantuvat, mutta (vuonna 2025) yleisintä oli, että etätyötä tehtiin 2–3 päivänä viikossa (61 %). Viikoittain etätyötä tekevistä 23 prosenttia vastasi tekevänsä töitä etänä yhden päivän viikossa, 30 prosenttia kahtena päivänä viikossa ja 31 prosenttia kolmena päivänä viikossa. 14 prosenttia teki etätöitä neljänä päivänä viikossa. Osuudet ovat hyvin samanlaiset vuosina 2022–2025.

Miesten ja naisten välillä ei vuonna 2025 ollut juuri eroja etätyön tekemisessä. Miehillä päivittäinen etätyön tekeminen on hieman vähentynyt edellisvuodesta (12 % vuonna 2024 ja 9 % vuonna 2025). Etätyötä tekevät huomattavasti keskimääräistä enemmän ylemmät toimihenkilöt, valtiolla työskentelevät sekä isojen työpaikkojen työntekijät (kuvio 41). Vuonna 2025 ylemmistä toimihenkilöistä päivittäin

etätyötä teki 16 prosenttia ja viikoittain 42 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä päivittäistä etätyötä teki yhdeksän prosenttia ja viikoittaista 19 prosenttia. Työntekijäammateissa toimivista juuri kukaan ei tehnyt etätyötä päivittäin eikä viikoittain (yhteensä 1 %). Ylemmistä toimihenkilöistä edellisvuotta vähän harvempi teki päivittäistä etätyötä (20 % vuonna 2024). Valtiolla etätyötä teki ainakin jossain määrin jopa 78 prosenttia palkansaajista. Osuus on kuitenkin pudonnut edellisvuodesta (90 % vuonna 2024). Vajaa viidennes (19 %) valtion työntekijöistä teki etätyötä päivittäin ja 37 prosenttia teki etätyötä viikoittain. Teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla ja yksityisellä palvelusektorilla etätyö on selvästi harvinaisempaa (teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla noin viidennes teki etätyötä päivittäin tai viikoittain, yksityisissä palveluissa osuus on 34 %). Yli 200 henkilön työpaikoilla 16 prosenttia työntekijöistä teki etätyötä päivittäin ja 41 prosenttia viikoittain. 50–199 henkilön työpaikoilla osuudet ovat yhdeksän prosenttia (päivittäin) ja 22 prosenttia (viikoittain). Pienemmillä työpaikoilla osuudet ovat pienempiä, noin viidennes teki joko päivittäin tai viikoittain töitä etänä.

Kuvio 41. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)

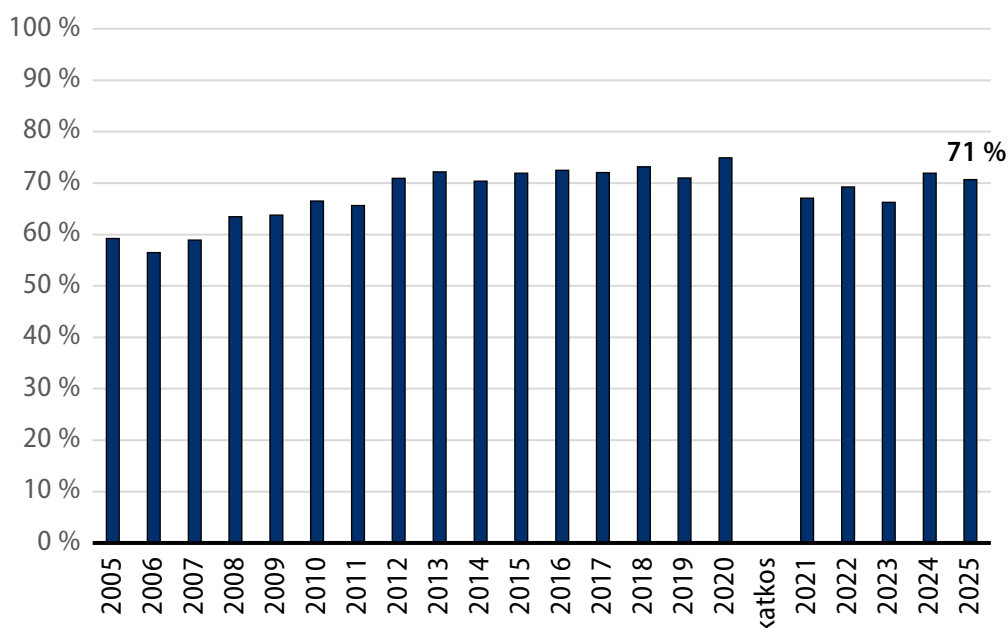


Korona muutti etätyön tekemisen kulttuuria, etätyön tekeminen yleistyi harppamalla. Pandemiarajoitusten poistuttua vuonna 2022 palattiin laaja-alaisesta etätyöstä jälleen työpaikoille, mutta samalla etätyötä tehtiin lähityön rinnalla runsaasti. Etätyön tekeminen näyttää työolobarometrin mukaan vuosina 2023–2025 vakiintuneen niin, että noin 30 prosenttia palkansaajista tekee etätyötä vähintään viikoittain. Etä- ja lähityötä yhdistävä hybridimalli on yhä yleisempi.

5.3 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus

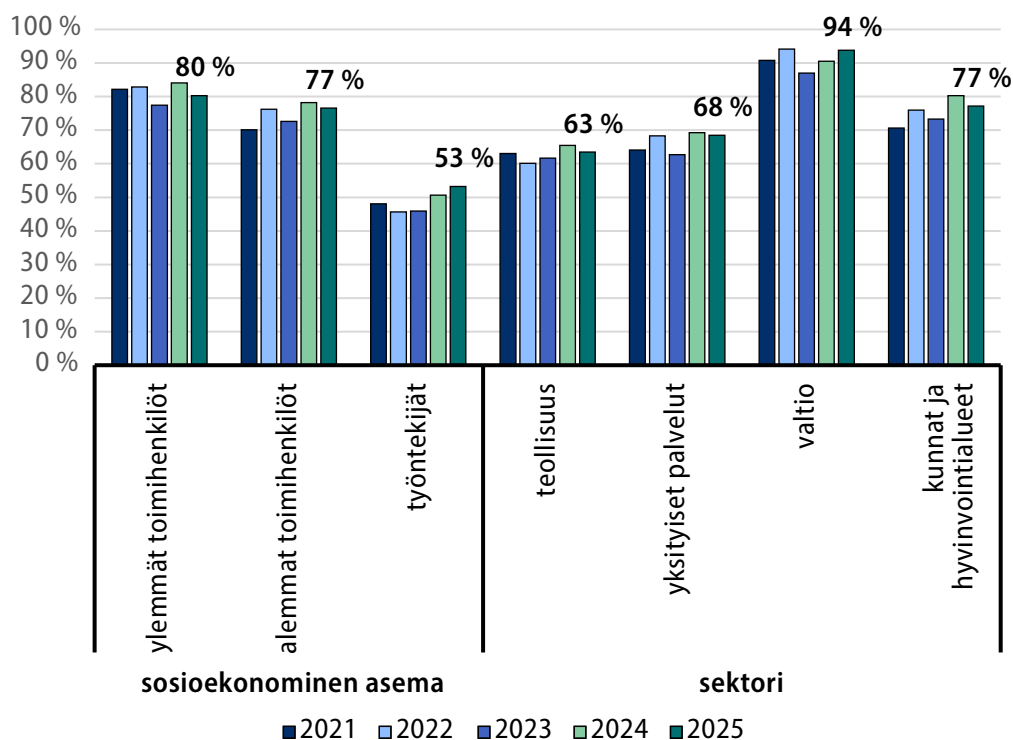
Työolobarometrissa on vuodesta 2005 lähtien selvitetty, arvioidaanko palkansaajien työsuoritusta ja pätevyyttä. Palkkauksen kannustavuudesta kertova kysymys uusittiin vuoden 2022 tiedonkeruussa. Nyt kysytään, kuinka oikeudenmukaiseksi vastaaja kokee palkkauksensa suhteessa työpanokseen. Työsuorituksen arvioinnit ovat noin 15 vuoden aikana yleistyneet suurin piirtein kymmenellä prosenttiyksiköllä (kuvio 42). Vuonna 2021 työsuorituksen arviointia koskevaa kysymystä tarkennettiin hieman, kehittämiskeskustelujen sijaan kysymyksessä annettiin esimerkkinä arvioinnista kehitys- tai tavoitekeskustelu. Vuonna 2025 palkansaajista 71 prosenttia kertoi, että työsuoritusta ja pätevyyttä arvioidaan järjestelmällisesti. Osuus on edellisvuoden tasolla. Naisista 74 prosenttia ja miehistä 67 prosenttia oli arvioinnin piirissä.

Kuvio 42. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi, 2005–2020 ja 2021–2025 (%)



Varsinkin toimihenkilöiden työsuoritusta arvioidaan järjestelmällisesti (kuvio 43). Vuonna 2025 neljä viidestä ylemmistä toimihenkilöistä oli vuosittaisen arvioinnin piirissä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 77 prosenttia ja työntekijöillä 53 prosenttia. Arvioinnit olivat hyvin yleisiä valtion palkansaajilla (94 %). Myös kunnissa ja hyvinvointialueilla 77 prosenttia kertoi työsuoritusta ja pätevyyttä arvioitavan järjestelmällisesti. Yksityisellä sektorilla arvioinnit olivat harvinaisempia (68 % yksityisten palveluiden ja 63 % teollisuuden palkansaajista). Järjestelmälliset arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä isommasta työpaikasta on kyse. Yli 200 henkilön työpaikoilla keskusteluja kävi 86 prosenttia palkansaajista (vrt. 52 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla, 71 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 73 % 50–199 henkilön työpaikoilla).

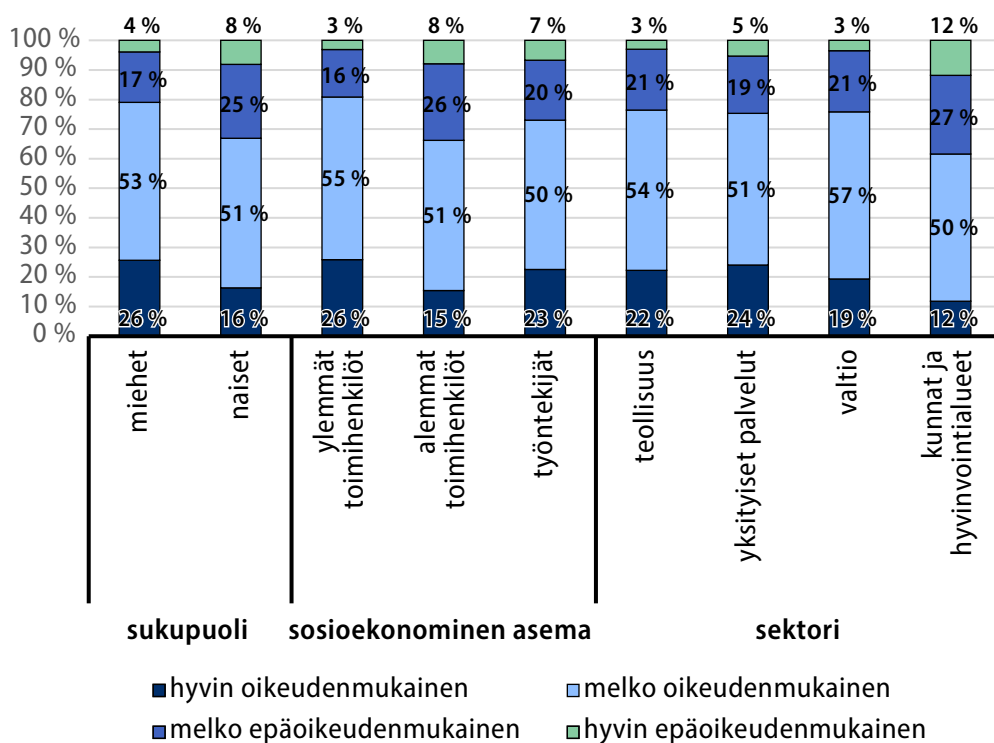
Kuvio 43. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2021–2025 (%)



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 pätevyydestä maksetaan sama palkka.

Näkemykset palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen jakautuvat palkansaajilla selvästi. Viidennes (21 %) koki palkkauksensa hyvin oikeudenmukaiseksi ja 52 prosenttia melko oikeudenmukaiseksi. 21 prosenttia koki, että palkka on suhteessa työpanokseen melko epäoikeudenmukainen ja kuuden prosentin mielestä se on hyvin epäoikeudenmukainen. Neljän vuoden aikana muutokset ovat hyvin pieniä, mutta niiden osuus, jotka kokivat palkkauksensa olevan hyvin epäoikeudenmukainen, on hieman aiempaa pienempi (9 % vuonna 2022). Miehet kokevat palkkauksensa naisia useammin oikeudenmukaisena. Vuonna 2025 miehistä 26 prosenttia koki palkkauksensa hyvin oikeudenmukaisena verrattuna 16 prosenttiin naisista. Sukupuolten välinen ero kasvoi edellisvuodesta (se oli 3 prosenttiyksikköä vuonna 2024 ja kymmenen prosenttiyksikköä vuonna 2025). Epäoikeudenmukaisena palkkausta suhteessa työpanokseen piti miehistä 21 prosenttia ja naisista jopa kolmannes (kuvio 44).

Kuvio 44. Kokemus palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)



Palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemuksissa suhteessa työpanokseen on isoja eroja myös sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan. Ylemmistä toimihenkilöistä 81 prosenttia piti palkkaustaan oikeudenmukaisena. Alemmista toimihenkilöistä näin koki kaksi kolmesta ja työntekijöistä 73 prosenttia. Sektoreista muista eroaa selvästi kunnat ja hyvinvointialueet, joissa näkemykset ovat kriittisimmät. Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 62 prosenttia koki, että palkkaus on oikeudenmukainen suhteessa työpanokseen. Osuus on tosin noussut selvästi vuodesta 2022 (50 %). Valtiolla, yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa osuus on noin kolme neljäsosaa.

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 viime vuosien tiedot näyttävät, että omakohtaiset syrjintäkokemukset eivät ole vähentyneet. Vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan itse syrjintää oli kokenut 20 prosenttia naisista ja 11 prosenttia miehistä. Useimmin syrjintätilanteet liittyivät palkansaajien mukaan arvostuksen saamiseen, tiedon saamiseen, työkavereiden ja esihenkilöiden asenteisiin sekä palkkaukseen. (ks. Sutela et al. 2024, 179–190.) 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. Vuoden 2023 työolotutkimuksessa neljä prosenttia palkansaajista kertoi itse olleensa tutkimusentekohetkellä työpaikkakiusaamisen kohteena (Sutela et al. 2024, 177).

Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työkavereiden, asiakkaiden tai esihenkilöiden

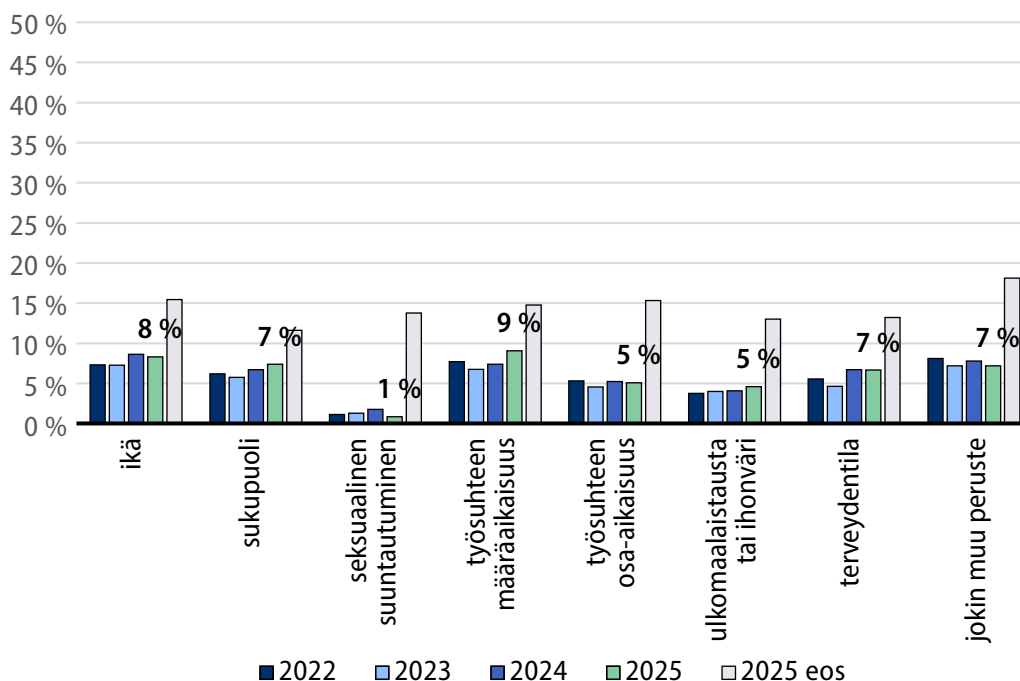
taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta. Vuoden 2021 tutkimukseen lisättiin kysymys seksuaalisen häirinnän kokemisesta ja kysymys on mukana myös uusimmissa barometreissa. Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kielloista määrätään tasa-arvolaisissa.

6.1 Syrjintä 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 osuudet ovat yli kymmenen prosenttia. Ei osaa sanoa -vastaukset on siksi otettu kuvaukseen mukaan.

Vuonna 2025 eri syrjintäperusteista yleisimmin oli havaittu omalla työpaikalla syrjintää, joko perustuu työsuhteen määräaikaisuuteen (9 %). Toiseksi eniten (8 %) oli havaittu eriarvoista kohtelua tai syrjintää, joka perustuu ikään. Seitsemän prosenttia oli havainnut sukupuoleen tai terveydentilaan, ja viisi prosenttia työsuhteen osa-aikaisuuteen tai ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin perustuvaa syrjintää. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää työpaikallaan oli havainnut yksi prosentti palkansaajista. Lisäksi seitsemän prosenttia vastaajista oli havainnut syrjintää, joka perustui johonkin muuhun syyhyn (kuvio 45). Vuosittaiset muutokset ovat syrjintähavainnoissa hyvin pieniä, mutta neljän vuoden tarkastelussa havainnot ovat pääosin enemmän lisääntyneet kuin vähentyneet.

Kuvio 45. Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen omalla työpaikalla eri syrjintäperusteiden mukaan, 2022–2025 (%)



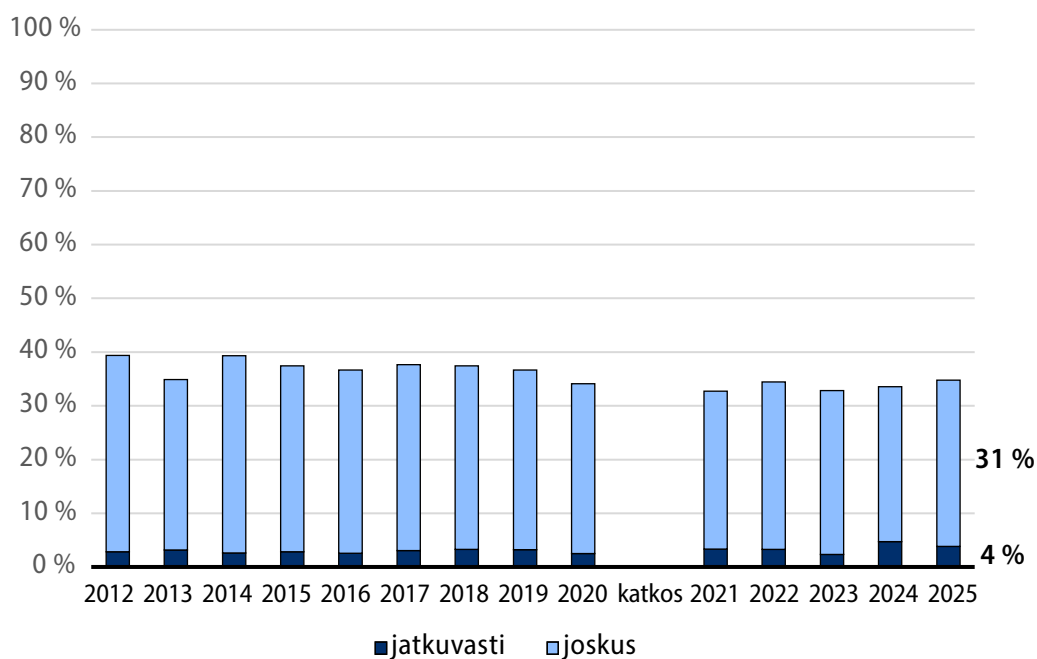
Ikään perustuvista syrjintähavainnoista isompi osa kohdistui ikääntyneisiin (63 %) kuin nuoriin (51 %). Sukupuoleen perustuvat syrjintähavainnot kohdistuivat etenkin naisiin. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää havainneista 91 prosenttia tarkensi syrjinnän kohdistuneen naisiin, 25 prosenttia miehiin ja 14 prosenttia trans- tai muunsukupuolisiin. (Useampi vastausvaihtoehto oli mahdollinen sekä ikään että sukupuoleen perustuvissa tarkentavissa syrjintähavainnoissa.)

6.2 Työpaikkakiusaaminen

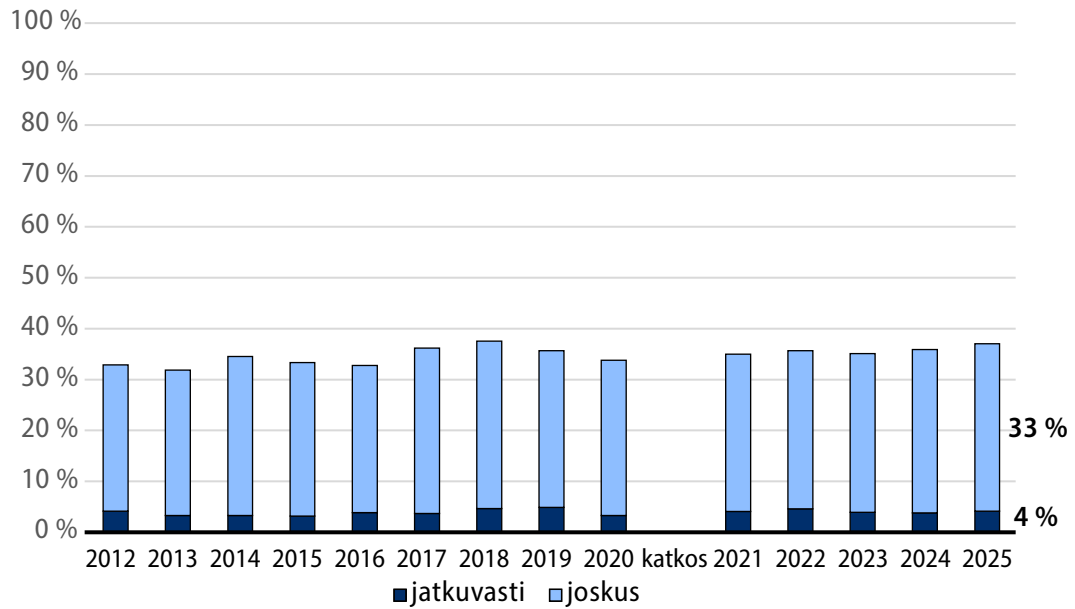
Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Vuosina 2012–2025 barometrissa on kysytty, esiintyykö 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 myöskään ole tapahtunut juuri muutoksia vuosina 2021–2025, jotka myös ovat vertailukelpoisia keskenään. (ks. kuviot 46, 47 ja 48). Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Vuonna 2025 palkansaajista 31 prosenttia oli havainnut kiusaamista työkavereiden taholta joskus ja neljä prosenttia jatkuvasti. Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista oli havainnut joskus kolmannes ja jatkuvasti neljä prosenttia palkansaajista. Esihenkilöiden taholta tapahtuvan kiusaamisen havaitseminen on harvinaisempaa, 17 prosenttia oli havainnut sitä joskus ja kaksi prosenttia jatkuvasti.

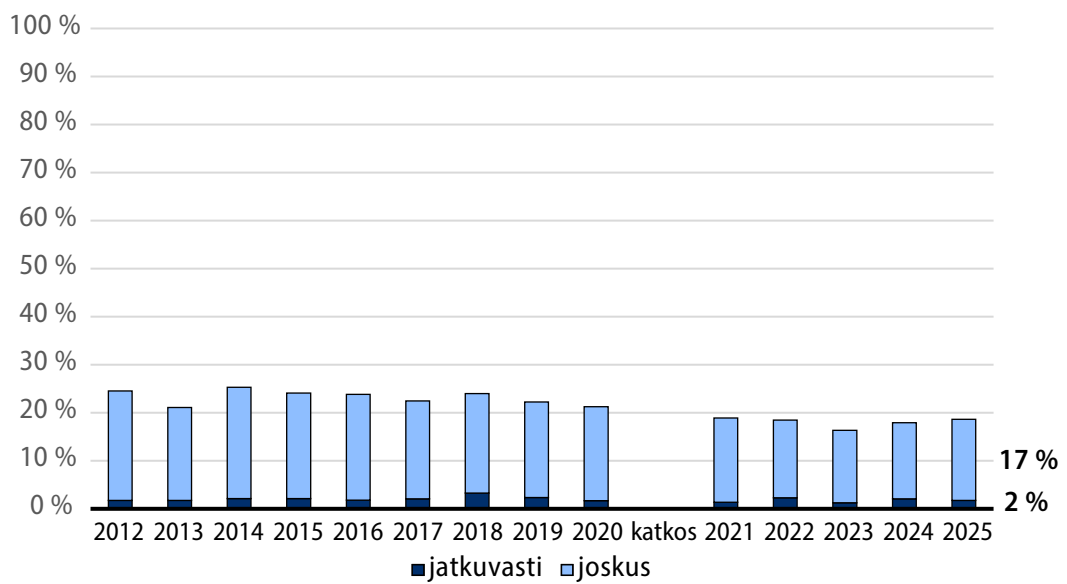
Kuvio 46. Työkavereiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2025 (%)



Kuvio 47. Asiakkaiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2025 (%)

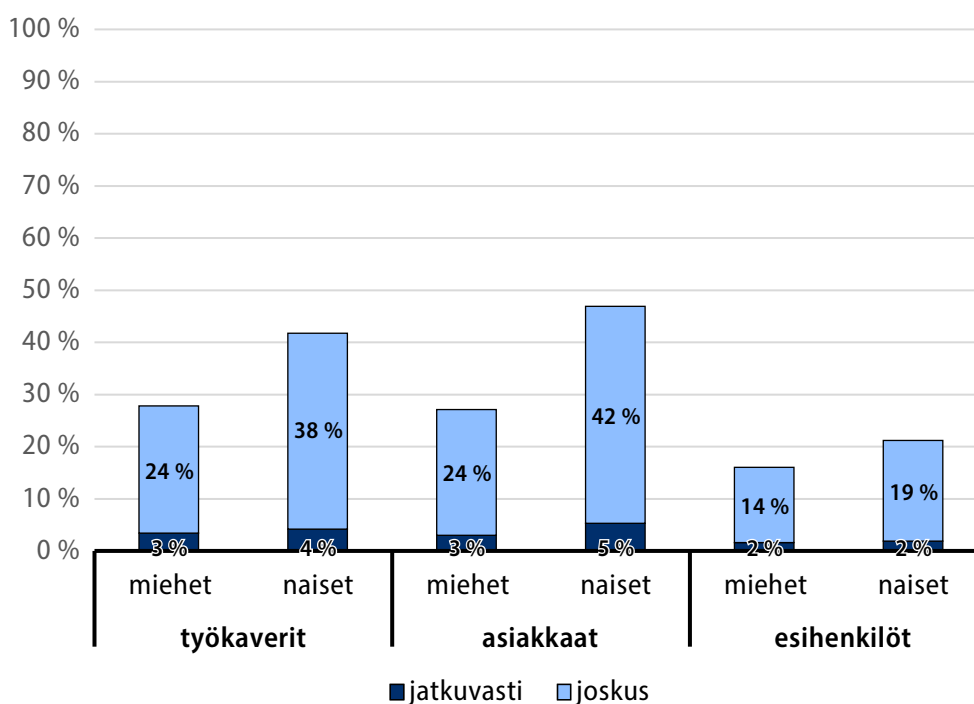


Kuvio 48. Esihenkilöiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla, 2012–2020 ja 2021–2025 (%)



Naiset havaitsevat kiusaamista miehiä useammin (kuvio 49). Naisista 38 prosenttia havaitsi työpaikallaan kiusaamista työkavereiden taholta joskus ja neljä prosenttia jatkuvasti. Miehillä osuudet ovat 24 prosenttia (joskus) ja kolme prosenttia (jatkuvasti). Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista havaitsi joskus 42 prosenttia naisista ja 24 prosenttia miehistä ja jatkuvasti viisi prosenttia naisista ja kolme prosenttia miehistä. 19 prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä kertoi esihenkilöiden taholta tulevaa kiusaamista tapahtuvan joskus ja kaksi prosenttia sekä naisista että miehistä kertoi sitä olevan jatkuvasti.

Kuvio 49. Työkavereiden, asiakkaiden ja esihenkilöiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla sukupuolen mukaan, 2025 (%)



Toimialoista kiusaamista työkavereiden taholta havaittiin eniten kunnissa ja hyvinvointialueilla. Kunnissa ja hyvinvointialueilla 43 prosenttia, valtiolla 34 prosenttia, teollisuudessa 31 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 26 prosenttia oli havainnut kiusaamista joskus, ja neljä prosenttia (kunnat ja hyvinvointialueet), kolme prosenttia (valtio) neljä prosenttia (teollisuus) ja neljä prosenttia (yksityiset palvelut) oli havainnut sitä jatkuvasti. Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on selvästi yleisintä kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöille, jopa 48 prosenttia oli havainnut sitä joskus ja joka kymmenes jatkuvasti. Teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa

kiusaamista on vähiten (14 % oli havainnut sitä joskus eikä juuri kukaan jatkuvasti). Valtiolla osuudet ovat kolmannes (joskus) ja seitsemän prosenttia (jatkuvasti), ja yksityisissä palveluissa vastaavasti 35 prosenttia (joskus) ja kolme prosenttia (jatkuvasti). Esihenkilöiden taholta esiintyvässä kiusaamisessa sektoreiden väliset erot ovat pieniä.

6.3 Seksuaalinen häirintä

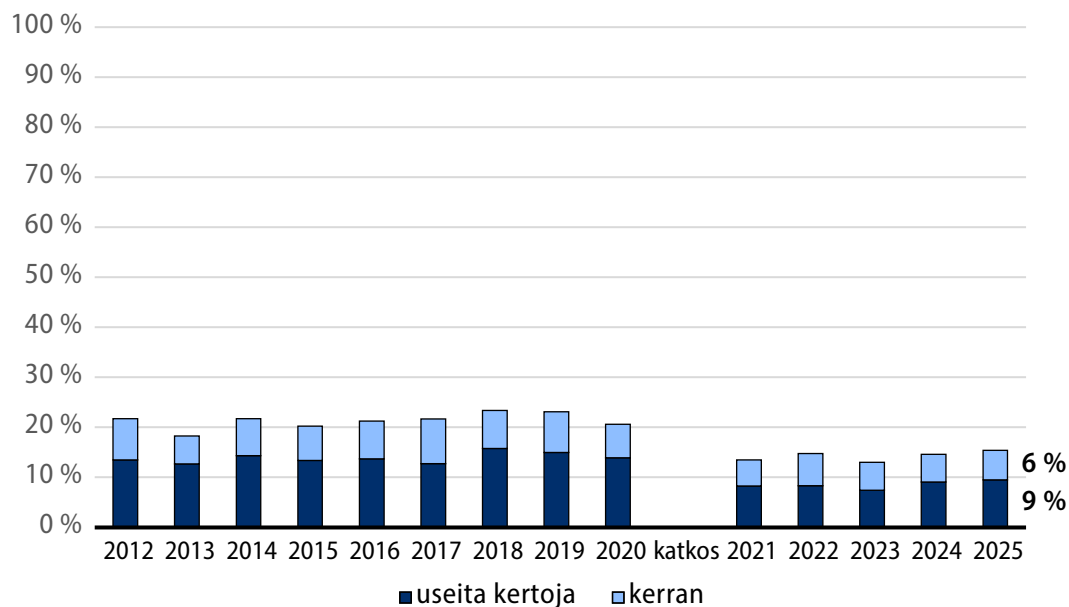
Vuodesta 2021 lähtien barometrissa on kysytty, onko vastaaja kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää esimerkiksi työkavereiden, esihenkilön tai asiakkaiden taholta. Tutkimuksessa seksuaalinen häirintä ja ahdistelu määritellään tarkoittavan sellaista seksuaalista käyttäytymistä, puhetta tai kirjoittelua, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta.

Vuonna 2025 seksuaalista häirintää oli kokenut kyselyä edeltäneellä 12 kuukauden ajanjaksolla viisi prosenttia palkansaajista, noin puolet kerran ja puolet useita kertoja. Kaksi prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymykseen ja yksi prosentti ei halunnut vastata. Osuudet ovat suurin piirtein samalla tasolla kuin vuosina 2021–2024. Naiset kokevat seksuaalista häirintää selvästi miehiä useammin (8 % vs. 1 %). Seksuaalisen häirinnän kokeminen on yleisempää kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä yksityisellä palvelualalla kuin teollisuudessa ja valtiolla.

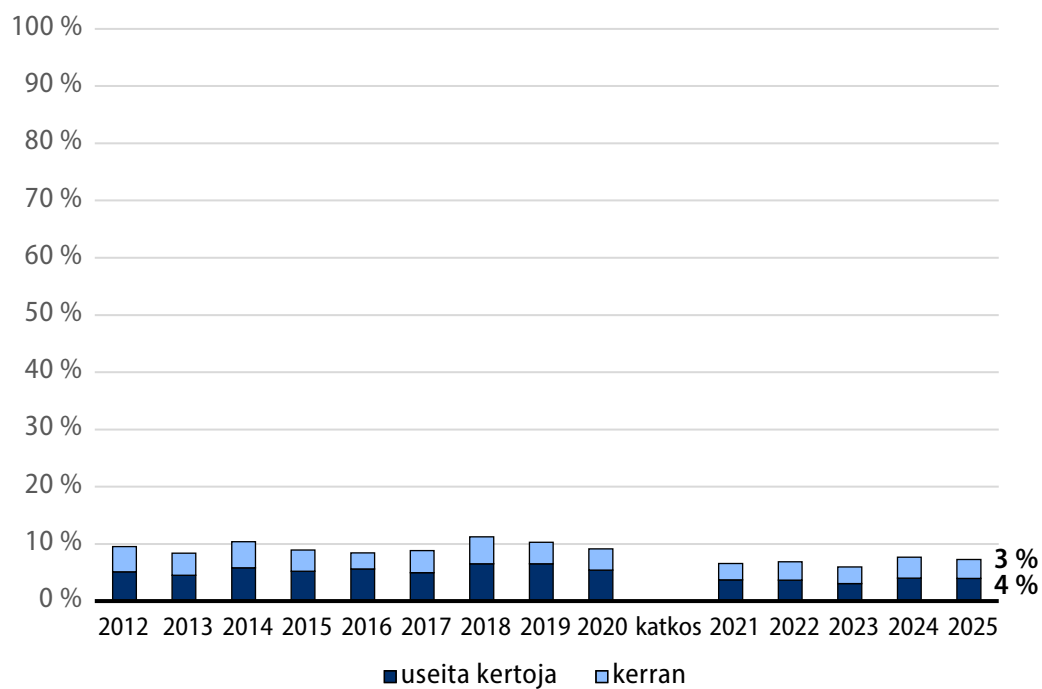
6.4 Fyysinen väkivalta työpaikalla

Asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitsemisessa ei juuri tapahtunut muutoksia vuosina 2012–2020 (kuviot 50 ja 51). Viime vuosina väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden taholta on havaittu hieman aikaisempaa vähemmän – muutos tosin ajoittuu samaan aikaan kuin työolobarometrin menetelmämuutos, joten aikasarjatietoihin täytyy suhtautua varauksin vuosien 2020 ja 2021 välissä. Vuonna 2025 palkansaajista yhdeksän 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 50. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhan havaitseminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 2012–2020 ja 2021–2025 (%)

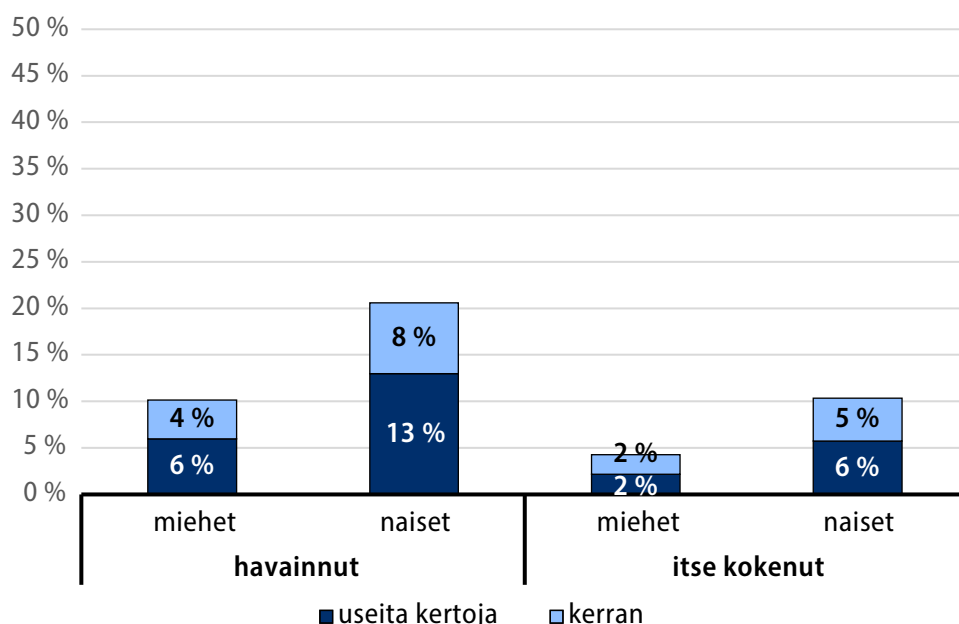


Kuvio 51. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana, 2012–2020 ja 2021–2025 (%)



Sukupuolten välinen ero asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitsemisessa ja kokemisessa on iso (kuvio 52). Naisista noin viidennes (21 %) ja miehistä joka kymmenes oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa vuonna 2025. Omakohtaisia kokemuksia väkivallasta tai sen uhkasta oli jopa noin joka kymmenennellä (11 %) naisella ja neljällä prosentilla miehistä.

Kuvio 52. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitseminen ja kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, 2025 (%)



Sukupuolierot liittyvät sektoreiden välisiin eroihin. Kunnat ja hyvinvointialueet ovat hyvin naisvaltainen ala ja siellä asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan havaitseminen ja kokeminen on selvästi yleisintä: jopa 40 prosenttia oli havainnut ja 21 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa edellisen vuoden aikana. Miesvaltaisessa teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa tai sen uhkaa havaitsi tai koki vain hyvin harva (4 % ja 1 %). Yksityisissä palveluissa ja valtiolla osuudet ovat selvästi pienempiä kuin kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla. (Näillä sektoreilla 11–12 prosenttia oli havainnut ja 4–5 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa.)

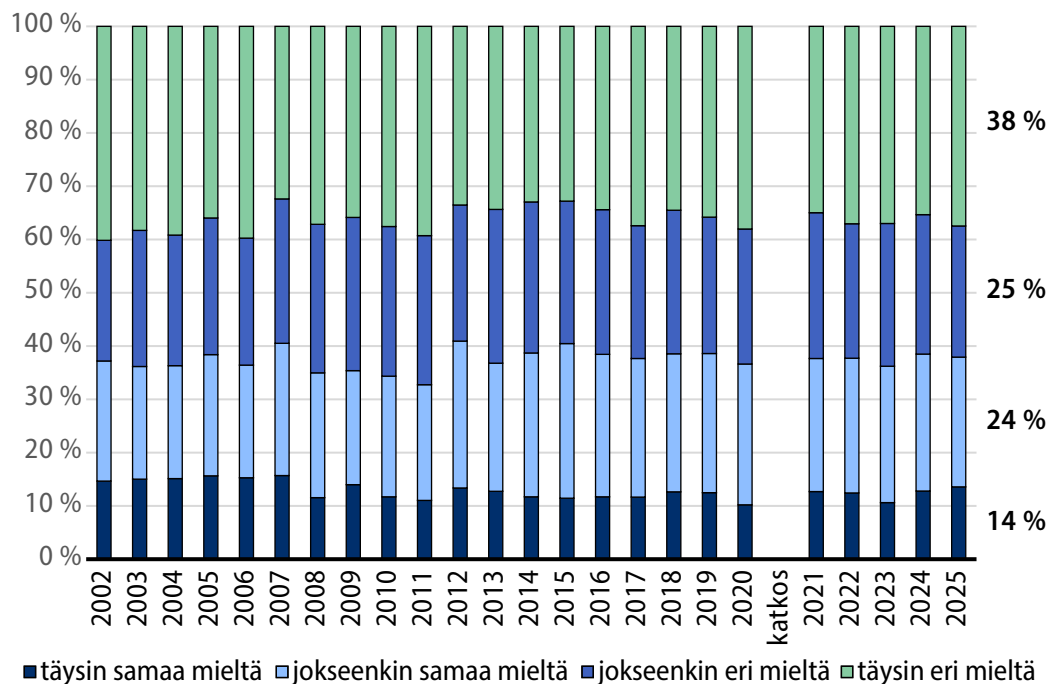
7 Työn kuormittavuus ja työkyky

Fyysinen, psyykinen 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.

Työolobarometrissa tarkastellaan kokemuksia työn fyysisestä ja henkisestä rasitavuudesta 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.

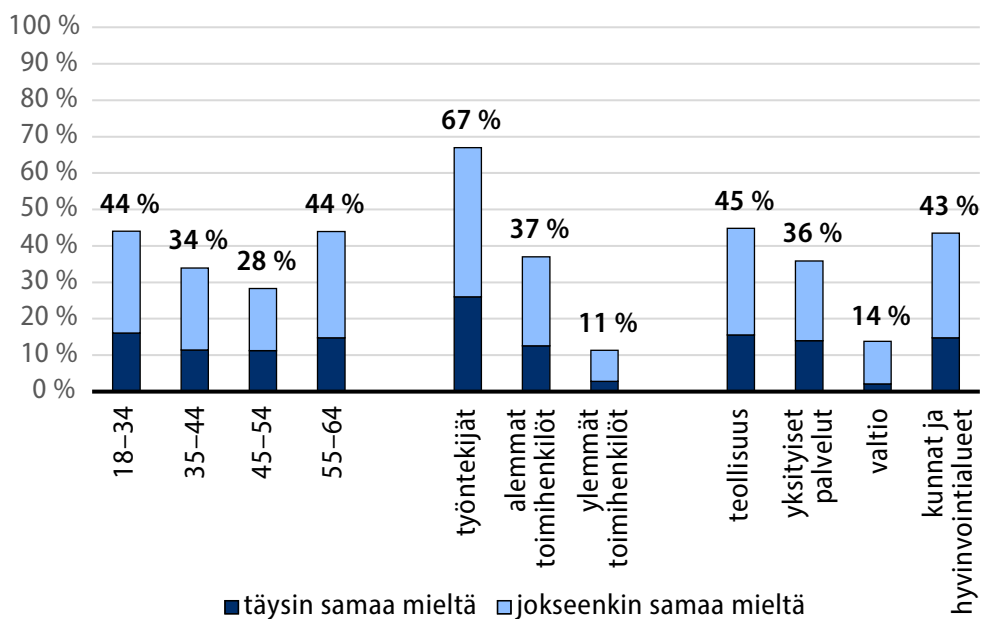
7.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus

Kokemukset työn fyysisestä raskaudesta ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan parinkymmenen vuoden ajan (kuvio 53). Vuonna 2025 palkansaajista 14 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa fyysisesti ja 24 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Miesten ja naisten vastauksissa näkyy ainoastaan pieni ero siinä, että naisista hieman useampi (15 %) kuin miehistä (12 %) oli täysin samaa mieltä.

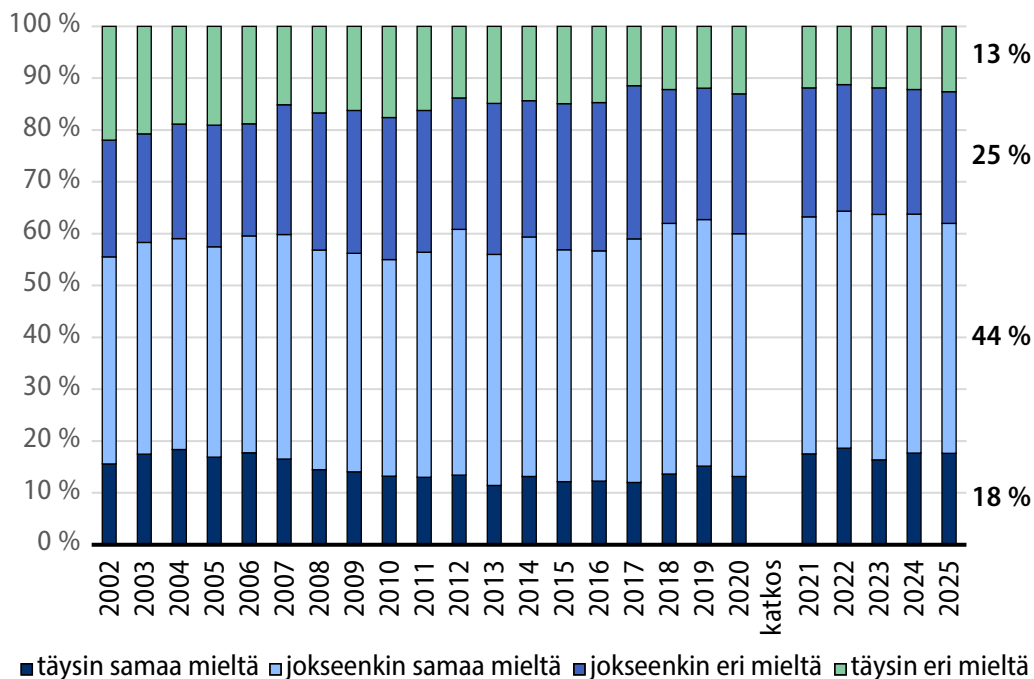
Kuvio 53. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021–2025 (%)

Alle 35-vuotiaat sekä yli 54-vuotiaat kokevat työnsä fyysisesti raskaaksi keskimääräistä useammin (44 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä) (kuviot 54). Varsinkin työntekijäammateissa toimivien työ on fyysisesti raskasta, heistä (täysin tai jokseenkin) samaa mieltä oli 67 prosenttia (vrt. 37 % alemmista toimihenkilöistä ja 11 % ylemmistä toimihenkilöistä). Teollisuudessa 45 prosenttia sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 43 prosenttia teki fyysisesti raskasta työtä. Yksityisissä palveluissa osuus on 36 prosenttia ja valtiolla vain 14 prosenttia.

Kuvio 54. Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)

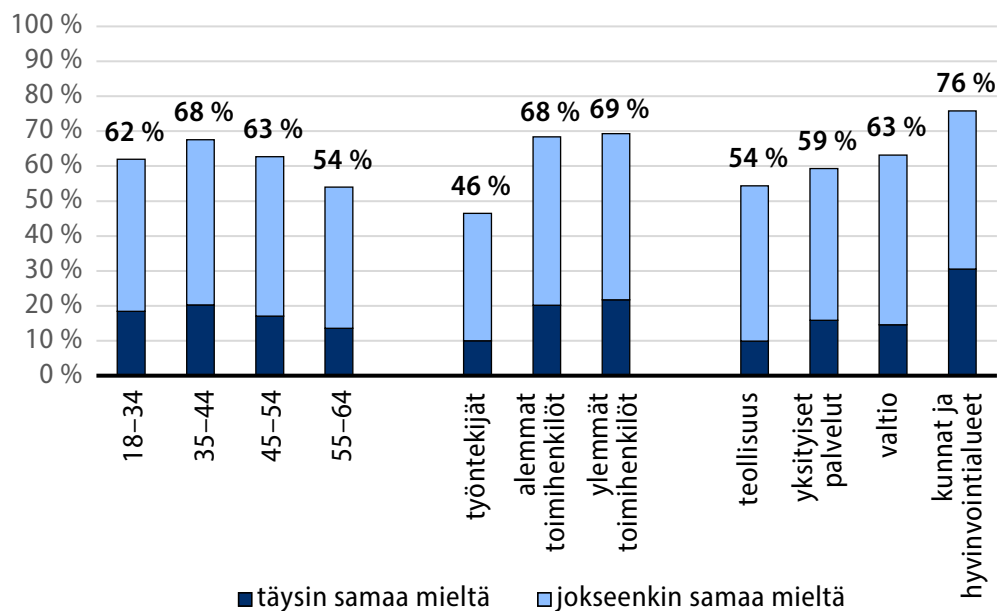


Kahden vuosikymmenen aikana suurin muutos kokemuksissa oman työn henkisestä rasittavuudesta on, että aikaisempaa harvempi on täysin eri mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Vuonna 2002 osuus oli 22 prosenttia ja vuonna 2020 se oli kutistunut 13 prosenttiin. Toisin sanoen aikaisempaa useammin palkansaajat kokevat, että työ rasittaa henkisesti ainakin hieman (kuvio 55). Vuonna 2025 palkansaajista 18 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa henkisesti ja 44 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Naiset vastasivat miehiä useammin, että työ rasittaa henkisesti. Täysin samaa mieltä oli viidennes naisista ja 15 prosenttia miehistä. Jokseenkin samaa mieltä oli 46 prosenttia naisista ja 42 prosenttia miehistä.

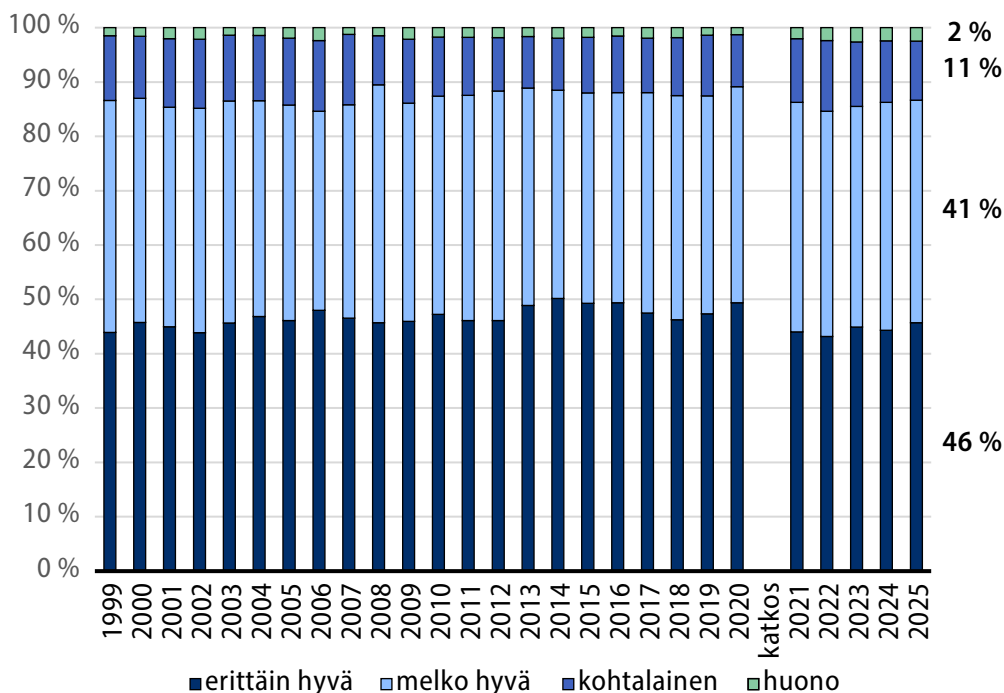
Kuvio 55. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021–2025 (%)

55 vuotta täyttäneistä keskimääräistä harvempi (54 %) koki työnsä henkisesti raskaaksi. Nuorimmassa ikäryhmässä osuus on 62 prosenttia, 35–44-vuotiailla 68 prosenttia ja 45–54-vuotiailla 63 prosenttia. Toimihenkilöt kokevat selvästi työntekijöitä useammin, että työ rasittaa henkisesti (46 % työntekijöistä, 68 % alemmista toimihenkilöistä ja 69 % ylemmistä toimihenkilöistä). Sektoreista selvästi korkeimmat osuudet ovat kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevillä palkansaajilla: jopa 31 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 45 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä (yhteensä samaa mieltä oli noin kolme palkansaajaa neljästä) (kuvio 56). Muilla sektoreilla samaa mieltä olevien osuudet ovat alhaisemmat (54 % teollisuudessa, 59 % yksityisissä palveluissa ja 63 % valtiolla).

Kuvio 56. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)

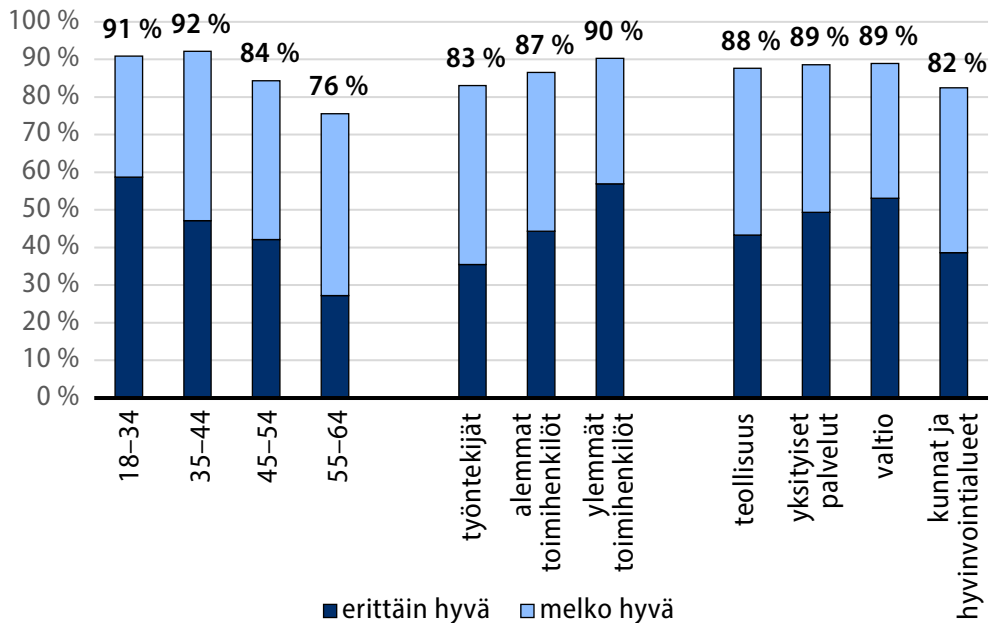


Työkyky kuvaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Työolobarometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan omaa työkykyä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin vuodesta 1999 lähtien. Muutokset työkyvyssä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ovat hyvin maltillisia. Vuoteen 2020 mennessä hieman aikaisempaa useampi arvioi työkykynsä erittäin hyväksi (44 % vuonna 1999 ja 49 % vuonna 2020). Vuosien 2021–2025 tulokset poikkeavat tästä, työkyvyn koetaan olevan hieman heikompi kuin parhaimpina vuosina, mutta työolobarometrin menetelmämuutosten vuoksi uusimmat tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia vuotta 2020 edeltäviin tuloksiin nähden. Vuonna 2025 palkansaajista 46 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja 41 prosenttia hyväksi. Työkykynsä kohtalaiseksi koki 11 prosenttia ja huonoksi kaksi prosenttia (kuvio 57). Vuonna 2025 naiset olivat miehiä kriittisempiä arvioissaan. Ero näkyy siinä, että naisista 41 prosenttia ja miehistä puolet koki työkykynsä erittäin hyväksi suhteessa fyysisiin vaatimuksiin. Naiset sen sijaan kokivat fyysisen työkykynsä miehiä useammin melko hyväksi.

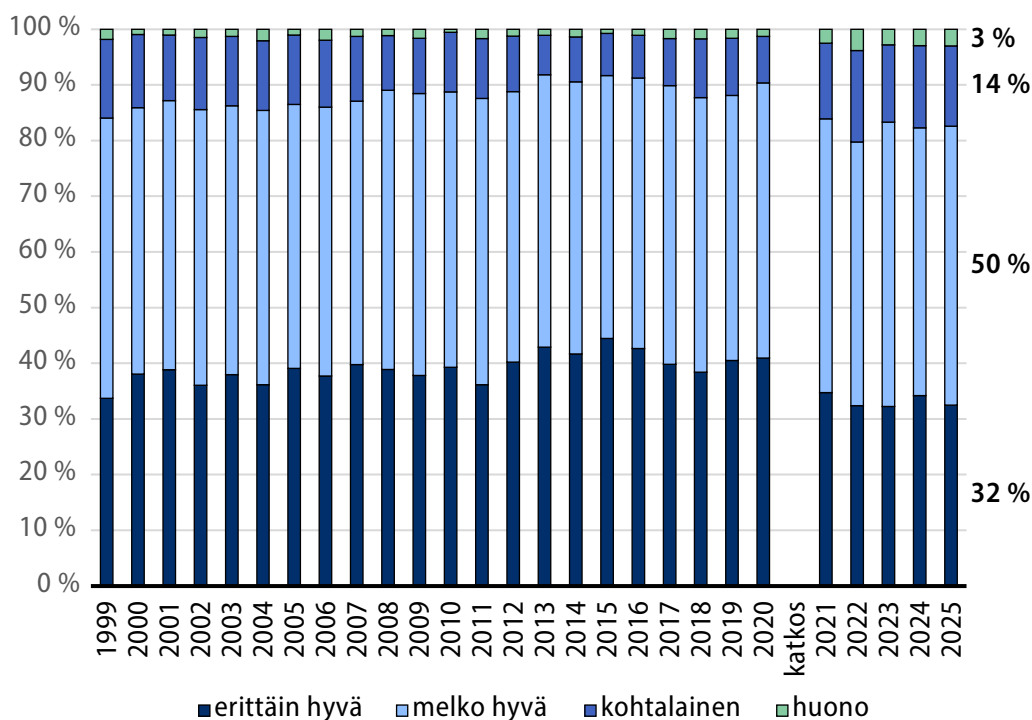
Kuvio 57. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021–2025 (%)

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, 76 prosenttia (84 % 45–54-vuotiailla) (kuvio 58). Toimihenkilöillä työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on parempi kuin työntekijöillä. Työntekijöistä 83 prosenttia koki työkykynsä hyväksi verrattuna 87 prosenttiin alemmista toimihenkilöitä ja 90 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat kuitenkin selvästi pienempiä työkyvyn kokemuksissa kuin työn fyysisessä rasittavuudessa. Työntekijät kokivat työnsä huomattavasti useammin fyysisesti raskaaksi (68 %), mutta huomattavasti harvempi (17 %) koki työkykynsä olevan kohtalainen tai huono suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Sektoreista erottuu kunnat ja hyvinvointialueet, joissa 82 prosenttia palkansaajista koki työkyvyn olevan melko tai erittäin hyvä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Muilla sektoreilla osuudet ovat 88–89 prosenttia.

Kuvio 58. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)

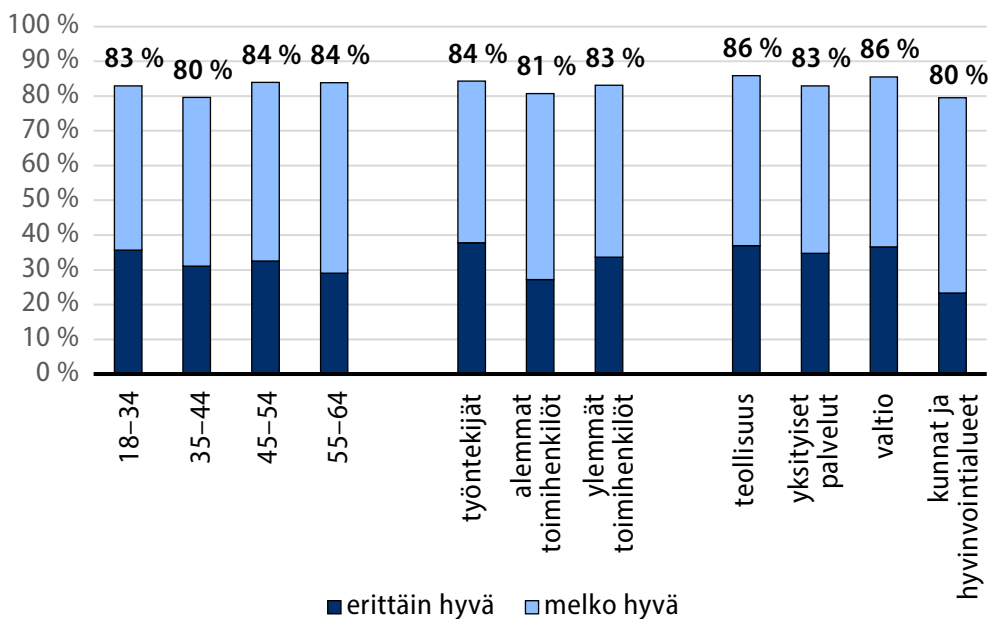


Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin kehittyi vuosien 1999–2020 välillä myönteiseen suuntaan, joskin muutokset ovat melko pieniä. Niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi, nousi 34 prosentista 41 prosenttiin. Samalla niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi laski 16 prosentista kymmeneen prosenttiin (kuviokuva 59). Vuodet 2021–2025 eivät ole täysin vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa, mutta viimeisimmät tulokset näyttävät myönteisen kehityksen katkenneen. Vuonna 2025 palkansaajista 32 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja puolet melko hyväksi. Kohtalaiseksi työkykynsä koki 14 prosenttia ja huonoksi kolme prosenttia. Kuten fyysisen työkyvyn arvioissa, naiset arvioivat myös henkistä työkykyään miehiä kriittisemmin. Etenkin niiden osalta, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi, ero on huomattava (39 % miehistä ja 26 % naisista).

Kuvio 59. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021–2025 (%)

Vuonna 2025 eri ikäryhmät arvioivat työkykyään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin melko samankaltaisesti (kuvio 60). Isoin ero näkyy niiden joukossa, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi, osuus on suurin 18–34-vuotiailla (36 %) ja pienin puolestaan yli 54-vuotiailla (29 %). Sosioekonomisista ryhmistä työntekijäammateissa työskentelevät ovat muita myönteisempiä arvioissaan, varsinkin kun tarkastellaan niitä, jotka kokivat työkykynsä olevan erittäin hyvä (38 % työntekijöistä vs. 27 % alemmista toimihenkilöistä ja 34 % ylemmistä toimihenkilöistä). Toimialoitain arviot ovat myönteisimpiä teollisuudessa ja valtiolla, joissa on myös eniten niitä, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi (37 %). Valtion palkansaajilla näkemykset ovat muuttuneet edellisvuotta myönteisemmiksi. Vuoden 2025 tuloksissa heikoimman arvion työkyvystään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin antoivat kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajat, heistä vain 23 prosenttia koki työkykynsä erittäin hyväksi työn henkisiin vaatimuksiin nähden.

Kuvio 60. Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)

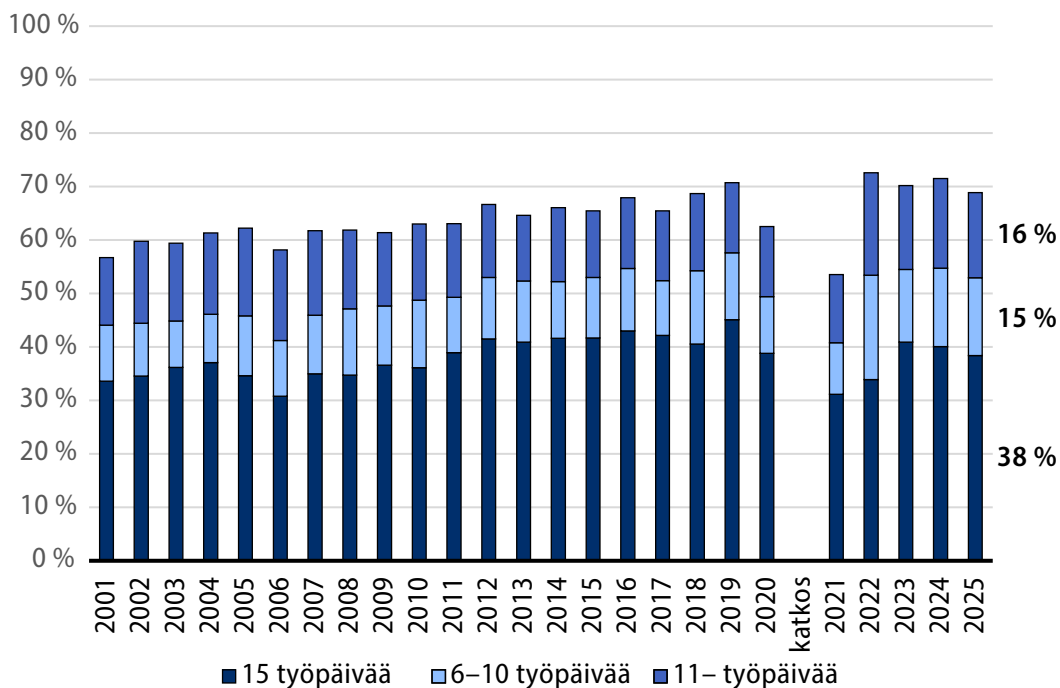


7.2 Sairauspoissaolot

Palkansaajien sairauspoissaolojen pitkään jatkunut kasvava trendi katkesi koronapandemiaan. Palkansaajat sairastelivat pandemian alussa aiempaa vähemmän muun muassa etätöyn, hygieniatoimien, turvaetäisyyksien ja kasvomaskien ansiosta (esim. Sutela & Pärnänen 2021,120). Vuodesta 2022 lähtien sairauspoissaoloissa on palattu takaisin pandemiaa edeltäneelle tasolle (kuvio 61).

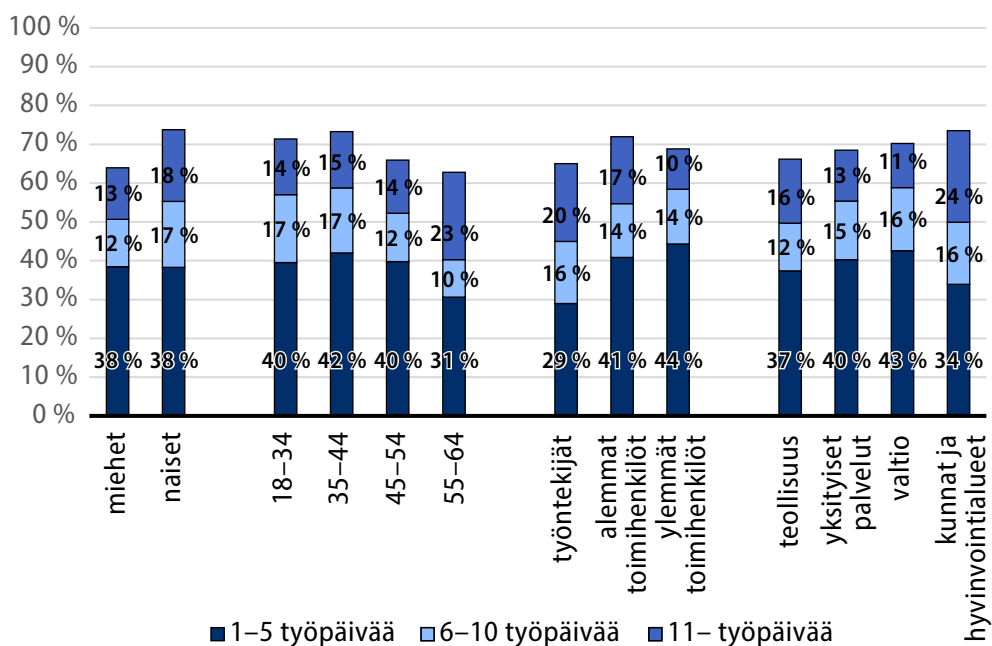
Vuonna 2025 palkansaajista 69 prosenttia oli pois töistä oman sairauden vuoksi edellisen 12 kuukauden aikana. Suurimmalle osalle poissaoloja kertyi vuoden aikana korkeintaan viisi työpäivää (38%), 15 prosentilla poissaoloja oli 6–10 työpäivää ja 16 prosentille poissaoloja kertyi enemmän. Osuudet ovat samantasoiset kuin edellisenä vuotena. Sairauspoissaoloja kertyi palkansaajille keskimäärin kymmenen työpäivää vuonna 2025. Mediaani on kolme päivää. Sairauden takia poissaolleille laskettu keskiarvo on 14 päivää ja mediaani on viisi päivää.

Kuvio 61. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, 2001–2020 ja 2021–2025 (%)



Miehistä 64 prosenttia ja naisista 74 prosenttia oli vuoden aikana työstä poissa oman sairauden takia (kuvio 62). Lyhyet poissaolot (1–5 työpäivää) ovat miehille ja naisille yhtä yleisiä, niitä oli 38 prosentilla. Naisten joukossa sekä 6–10 päivää poissa olleiden osuus (17 %) että yli kaksi viikkoa poissa olleiden osuus (18 %) ovat kumpikin miehiä viisi prosenttiyksikköä korkeammat. Ikäryhmittäin muista erottuvat varsinkin iäkkäimmät palkansaajat: 55 vuotta täyttäneillä oli vuoden aikana muita enemmän yli kaksi viikkoa kestäneitä poissaoloja (23 % vs. 14–15 % nuoremmilla ikäryhmillä). Toisaalta 55 vuotta täyttäneillä oli vähiten lyhyitä, 1–5 työpäivän, poissaoloja (31 %).

Kuvio 62. Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)



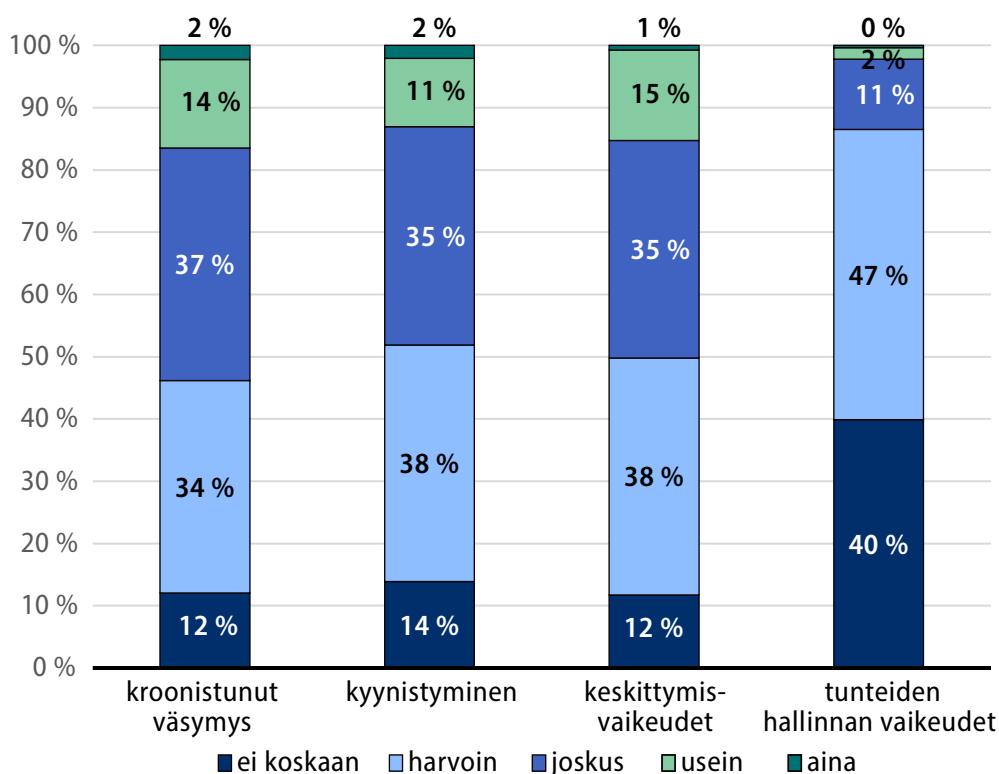
Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt eroavat ylemmistä toimihenkilöistä siinä, että heille kertyi enemmän pitkiä poissaoloja (työntekijät 20 % ja alemmat toimihenkilöt 17 % vs. ylemmät toimihenkilöt 10 %). Toimihenkilöistä puolestaan iso osa oli vuoden aikana poissa 1–5 työpäivää (44 % ylemmistä toimihenkilöistä ja 41 % alemmista toimihenkilöistä vs. 29 % työntekijöistä). Työnantajasektoreista kunta- ja hyvinvointiala erottuu muista, siellä poissaoloja kertyi eniten (73 %). Kunnissa ja hyvinvointialueilla on etenkin eniten niitä, joiden poissaolot kestivät vuoden aikana yli kaksi viikkoa (24 % kunnissa ja hyvinvointialueilla vs. 11–16 % 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 vastausrasite ei kasva liian isoksi. 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 63). Vuonna 2025 palkansaajista 17 prosenttia koki itsensä usein tai aina henkisesti uupuneeksi työssään. 13 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 kaksi prosenttia vastasi kokevansa usein, että ei pysty työssään hallitsemaan tunteitaan (0 % vastasi aina).

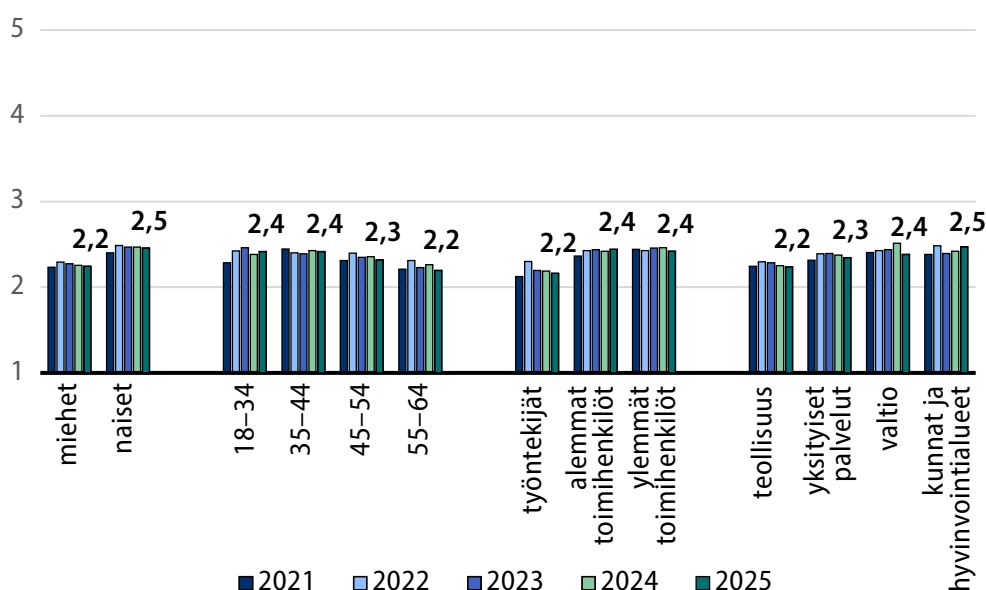
Kuvio 63. Työuupumuksen oireita työssään kokevat, 2025 (%)



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 edellä kuvattujen neljän oireen yhdistelmänä. Kun työuupumusta mittaavien kysymysten vastaukset lasketaan yhteen ja muunnetaan ne asteikolle 1–5, kaikkien palkansaajien keskiarvo vuodelle 2025 on edellisvuoden tapaan 2,4. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työuupumusta. Naisilla, alle 45-vuotiailla, toimihenkilöillä sekä valtiolla ja kunnissa ja hyvinvointialueilla

työskentelevillä työuupumusta mittaavan summamuuttujan keskiarvot ovat korkeimmat (kuvio 64). Miehillä, iäkkäimpien ryhmässä, työntekijäammateissa sekä teollisuuden palkansaajilla keskiarvo on alhaisin.

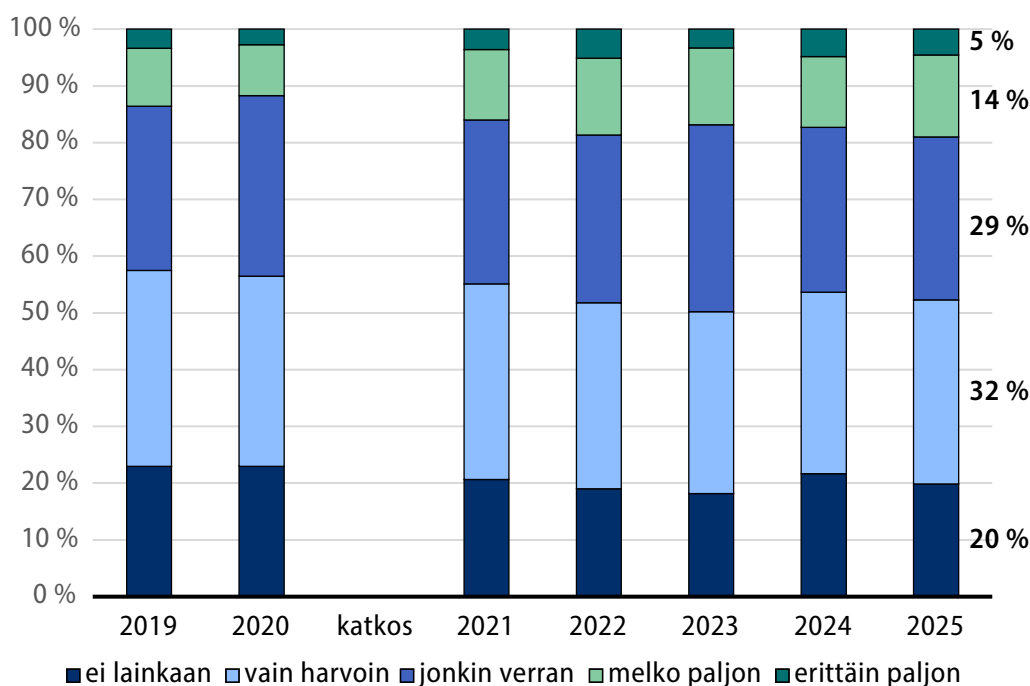
Kuvio 64. Työuupumuksen kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2025 (summamuuttujan keskiarvot)



Työuupumus-mittarille on määritelty kansalliset raja-arvot, jotka on muodostettu ns. kliinisen validoinnin tuloksena. Työolobarometrin työuupumusmittari on korkealla tasolla, joten aineistolle voidaan määrittää vain yksi raja-arvo, joka kertoo korkeasta työuupumusriskistä. Raja-arvo on 3,13 asteikolla 1–5. (Hakanen & Kaltiainen 2022.) Tätä raja-arvoa käyttäen työolobarometrin mukaan vuonna 2025 korkea työuupumusriski oli 12 prosentilla palkansaajista, kahdeksalla prosentilla miehistä ja 16 prosentilla naisista. Sukupuolten välinen ero on kasvanut edellisvuodesta. Vuonna 2025 osuudet ovat keskimääräistä korkeampia alle 35-vuotiailla (16 %), alemmilla toimihenkilöillä (14 %) sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla (15 %). Edellisvuoteen verrattuna osuudet ovat hieman laskeneet ylempien toimihenkilöiden ja valtion palkansaajien joukossa.

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 2025 palkansaajista miltei viidennes (19 %) prosenttia koki paljon stressiä: 14 prosenttia melko paljon ja viisi prosenttia erittäin paljon (kuvio 65). Edellisvuoteen verrattuna tulokset ovat hyvin samantasoiset – muutokset ovat pieniä myös aikaisempiin vuosiin nähden.

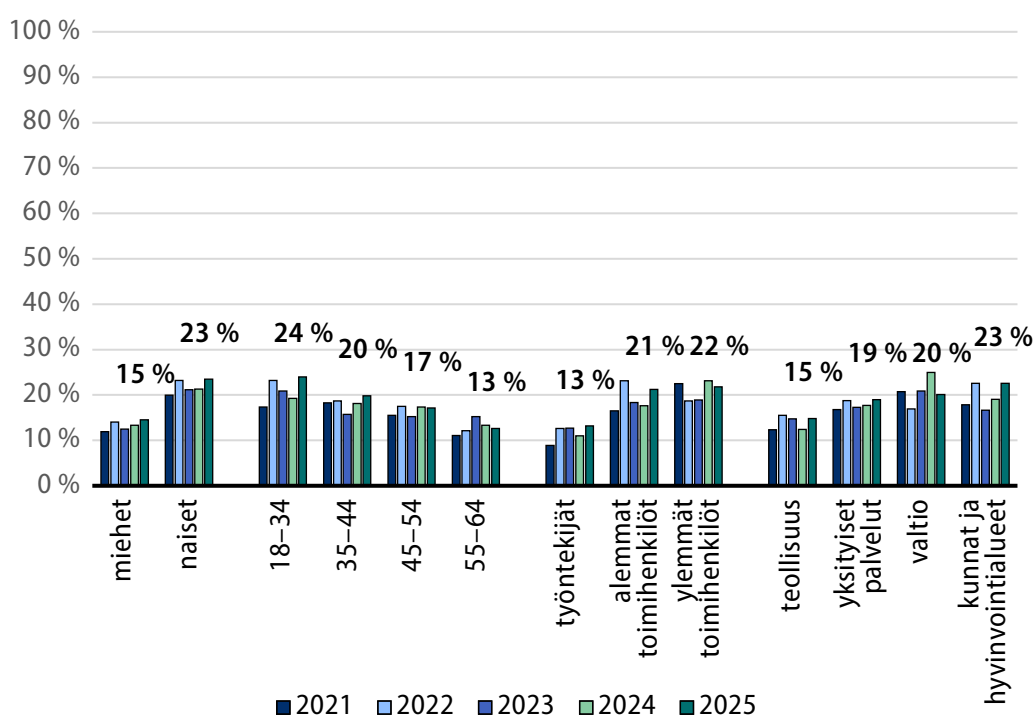
Kuvio 65. Haitallisen stressin kokeminen, 2019–2020 ja 2021–2025 (%)



Naisista 23 prosenttia koki paljon tai melko paljon haitallista stressiä vuonna 2025. Miehillä osuus on selvästi pienempi (15 %) (kuvio 66). Nuoremmat ikäryhmät kokivat stressiä vanhempia enemmän. Osuus on 18–34-vuotiailla korkein (24 %) ja pienin se on 55 vuotta täyttäneillä (13 %). 35–44-vuotiaista viidennes ja 45–55-vuotiaista 17 prosenttia koki paljon haitallista stressiä. Sosioekonomisen aseman mukaisessa tarkastelussa korostuvat toimihenkilöt, joista runsas viidennes koki paljon stressiä verrattuna 13 prosenttiin työntekijöistä. Työnantajasektoreittain vähiten stressiä kokivat teollisuuden palkansaajat (15 %) ja eniten puolestaan kuntien ja

hyvinvointialueiden palkansaajat (23 %). Yksityisissä palveluissa ja valtiolla osuus on noin viidennes. Edellisvuoteen verrattuna osuudet ovat nousseet naisilla, nuorilla, alemmilla toimihenkilöillä ja kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla.

Kuvio 66. Haitallisen stressin kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2025 (%)



Työolobarometrin tulokset työn henkisestä raskaudesta, työuupumuksesta sekä haitallisen stressin kokemisesta ovat keskenään samansuuntaisia. Vuonna 2025 naiset, toimihenkilöt sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevät arvioivat muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi sekä raportoivat muita enemmän työuupumuksen oireita ja stressin tuntemuksia.

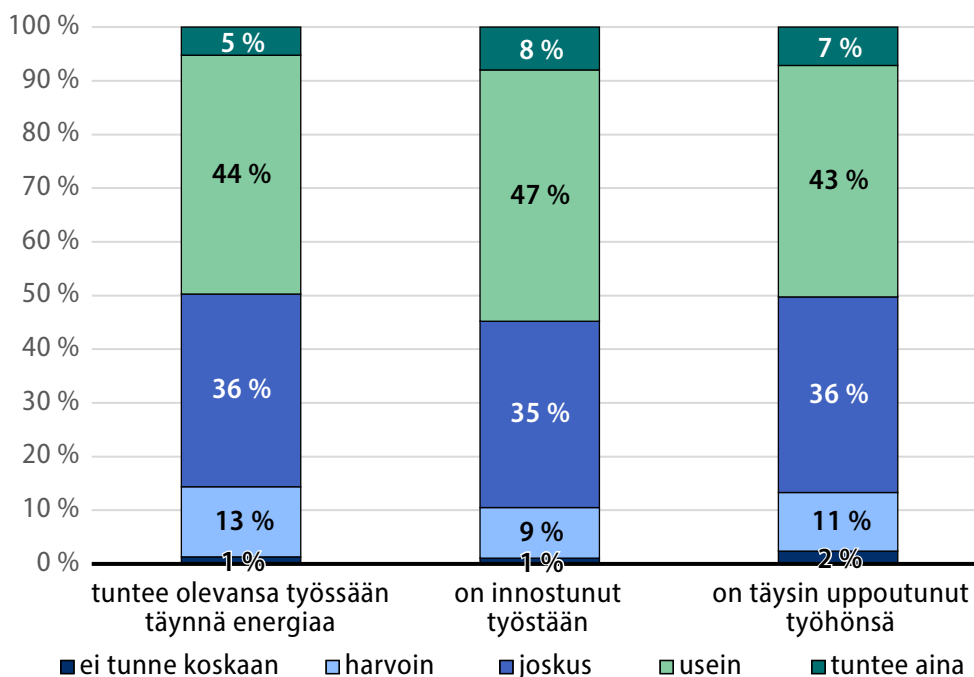
8 Hyvinvointi työssä

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

8.1 Työn imu ja merkityksellisyys

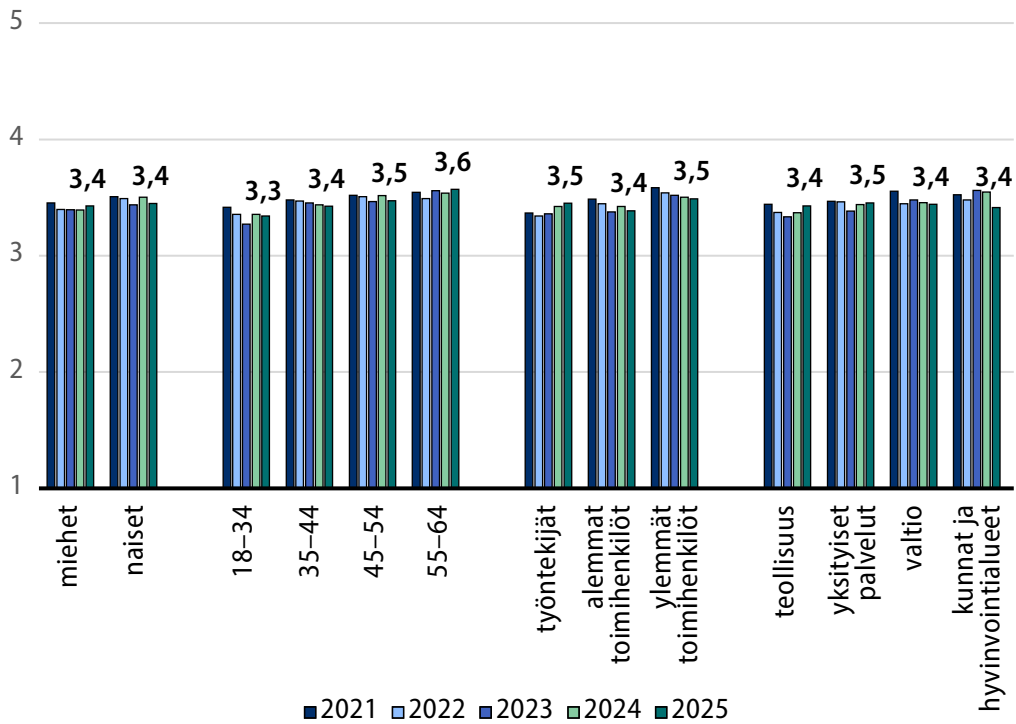
Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä, johon liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, halusta panostaa työhön sekä sinnikkyudesta vastoinikäymisen hetkinä. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, 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 selvitetään palkansaajien kokemaa työn imua kolmen väittämän avulla, jotka kuvaavat työn imun ulottuvuuksia. Palkansaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he kokevat työssään olevansa täynnä energiaa, innostuneita työstään ja täysin uppoutuneita työhönsä. Innostuneisuutta työstään koki aina tai usein 55 prosenttia palkansaajista. 49 prosenttia koki aina tai usein olevansa työssään täynnä energiaa ja puolet koki aina tai usein työhön uppoutumista (kuvio 67). Palkansaajista joka kymmenes oli työssään innostunut vain harvoin tai ei koskaan, 14 prosenttia koki, että on työssä vain harvoin tai ei koskaan täynnä energiaa ja 13 prosenttia koki vain harvoin tai ei koskaan olevansa täysin uppoutunut työhönsä.

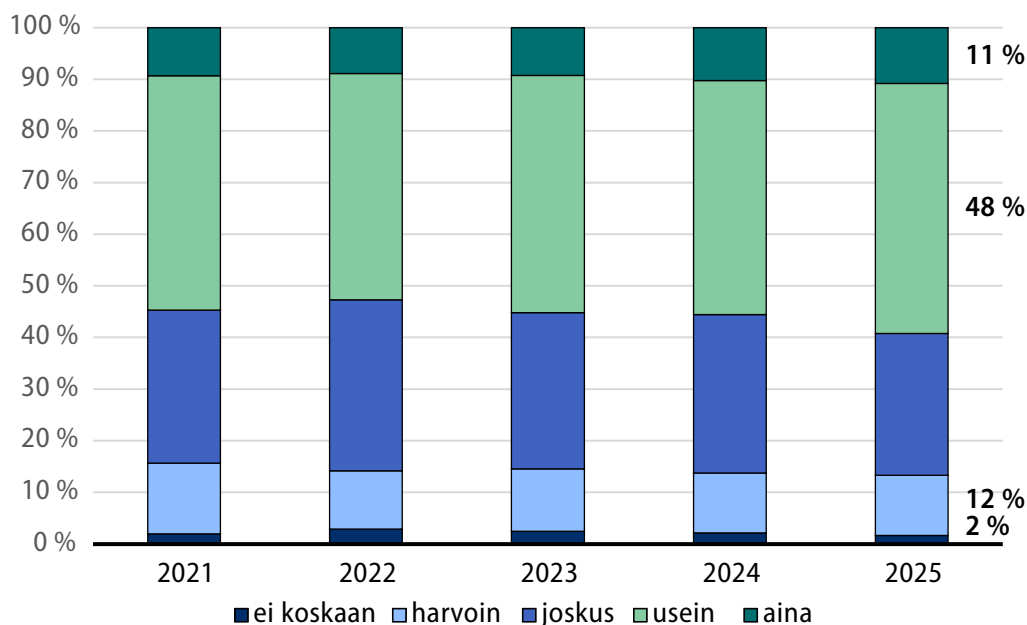
Kuvio 67. Työn imun kokemukset työssä, 2025 (%)

Edellä kuvatuista kolmesta väittämästä voi laskea summamuuttujan, joka kuvaa työn imua kokonaisuutena. Kun työn imua mittaavien kysymysten vastaukset laskeaan yhteen ja muunnetaan ne asteikolle 1–5, kaikkien palkansaajien keskiarvo on 3,4. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työn imua. Vuosiin 2022–2024 verrattuna työn imu on samalla tasolla (vuonna 2021 keskiarvo oli 3,5). Erot eri palkansaajaryhmien välillä työn imun kokemisessa ovat pieniä (kuvio 68). Vuonna 2025 sukupuolten välillä ei ollut eroja työn imun kokemuksissa. Työn imu kasvaa mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse. Sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaiset erot olivat hyvin pieniä.

Kuvio 68. Työn imun kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2025 (summamuuttujan keskiarvot)

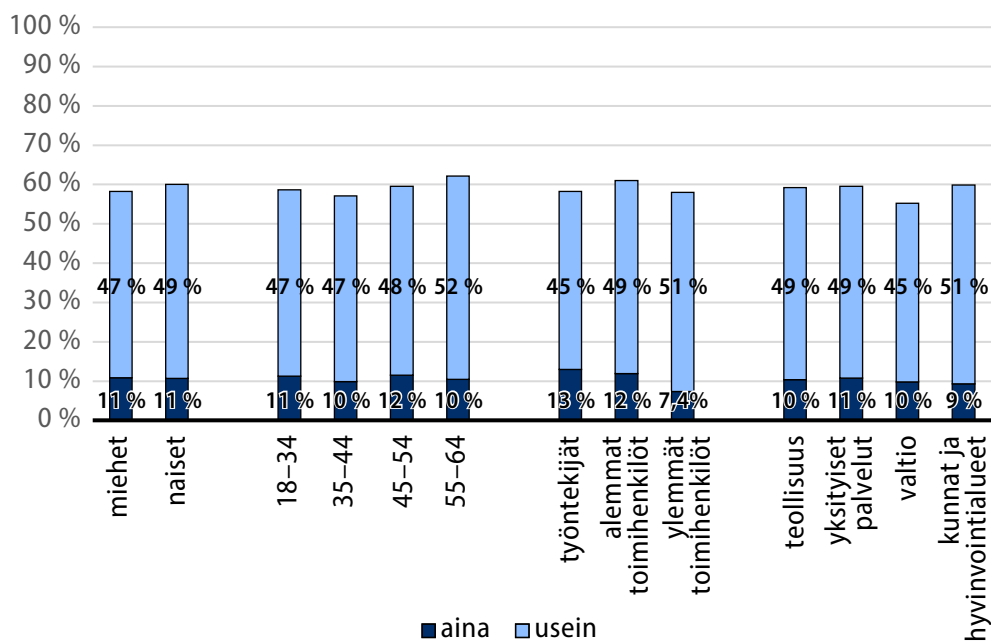


Vuosien 2021–2025 työolobarometreissa palkansaajilta kysyttiin myös yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteesta työssä sekä siitä, kuinka merkitykselliseksi työ koetaan. Vuonna 2025 yhteisöllisyyttä koki aina 11 prosenttia palkansaajista ja usein 48 prosenttia. 28 prosentilla tunne oli joskus. 12 prosenttia koki tunnetta harvoin ja vain kaksi prosenttia vastasi, että ei koskaan koe yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunnetta. Yhteisöllisyyden kokemukset ovat muuttuneet hyvin vähän viiden vuoden seuranta-aikana, mutta viimeisimmässä kyselyssä (2025) yhteisöllisyyttä aina tai usein kokevien osuus oli suurin, 59 prosenttia (kuvio 69).

Kuvio 69. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunne työssä 2021–2025 (%)

Vuonna 2025 yhteisöllisyyden kokemukset jakaantuivat palkansaajaryhmissä tasaisemmin kuin edellisvuotena. Miehet ja naiset kokivat sitä miltei yhtäläisesti ja ikäryhmien väliset erot ovat kaventuneet (vuonna 2024 nuorimmat erottuivat muista siinä, että aina yhteisöllisyyttä kokevien osuus oli korkein) (kuvio 70). Sosioekonomisista ryhmistä muista eroavat ylemmät toimihenkilöt, joiden joukossa aina yhteisöllisyyttä kokevien osuus on matalin, seitsemän prosenttia. Työnantajasektoreista erottuu valtio – siellä yhteisöllisyyttä koki aina tai usein noin 45 prosenttia, kun muilla sektoreilla osuus on noin puolet. Edellisvuonna kunnat ja hyvinvointialueet erottuivat myönteisesti muista, mutta vuonna 2025 yhteisöllisyyden kokemukset olivat siellä samalla tasolla kuin teollisuuden ja yksityisten palvelujen palkansaajilla.

Kuvio 70. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunne työssä sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)

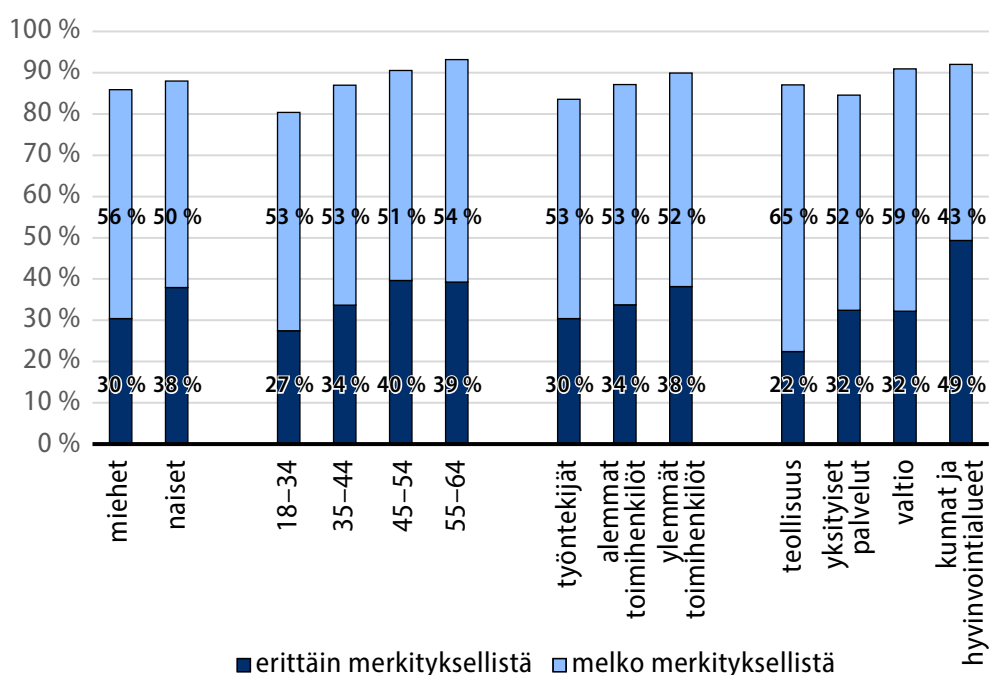


Vuonna 2025 palkansaajista suurin osa koki työnsä joko erittäin merkitykselliseksi (34 %) tai melko merkitykselliseksi (53 %). Vain yksi vastaaja sadasta koki, että työ ei ole lainkaan merkityksellistä. Arviot ovat hyvin samankaltaiset kuin vuosina 2021–2024. Myös sukupuolten väliset erot kokemuksissa ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. Naiset kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi miehiä useammin. 38 prosenttia naisista ja 30 prosenttia miehistä koki työnsä erittäin merkityksellisenä ja puolet naisista ja 56 prosenttia miehistä koki työnsä melko merkitykselliseksi (kuvio 71). Naisista juuri kukaan ei vastannut, että ei kokisi työtään lainkaan merkityksellisenä. Miehillä osuus on kaksi prosenttia.

Ikäryhmistä vanhimmat kokivat työnsä merkitykselliseksi nuorempia useammin (kuvio 71). 55 vuotta täyttäneistä jopa 93 prosenttia koki, että työ on erittäin tai melko merkityksellistä. Nuorimmassa ikäryhmässä, 18–34-vuotiailla, osuus on alhaisin, 80 prosenttia. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat useimmin työnsä erittäin merkitykselliseksi (38 % vs. 34 % alemmista toimihenkilöistä ja 30 % työntekijöistä). Kuntasektori ja hyvinvointialueet ovat aivan eri tasolla kuin muut, siellä jopa 49 prosenttia koki, että työ on erittäin merkityksellistä ja 43 prosentin mielestä työ on melko merkityksellistä. Niiden osuus, jotka kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi, on kuitenkin pudonnut edellisvuodesta (55 % vuonna 2024). Valtiolla työnsä merkitykselliseksi koki 91 prosenttia, teollisuudessa 87 prosenttia ja yksityisissä

palveluissa 85 prosenttia palkansaajista. Työnsä erittäin merkitykselliseksi kokevien osuudet ovat huomattavasti alhaisempia muilla sektoreilla kuntiin ja hyvinvointialueisiin verrattuna (32 % valtiolla ja yksityisissä palveluissa ja 22 % teollisuudessa vs. 49 % kunnissa ja hyvinvointialueilla).

Kuvio 71. Oman työn kokeminen merkitykselliseksi sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)



8.2 Vaikutusmahdollisuudet

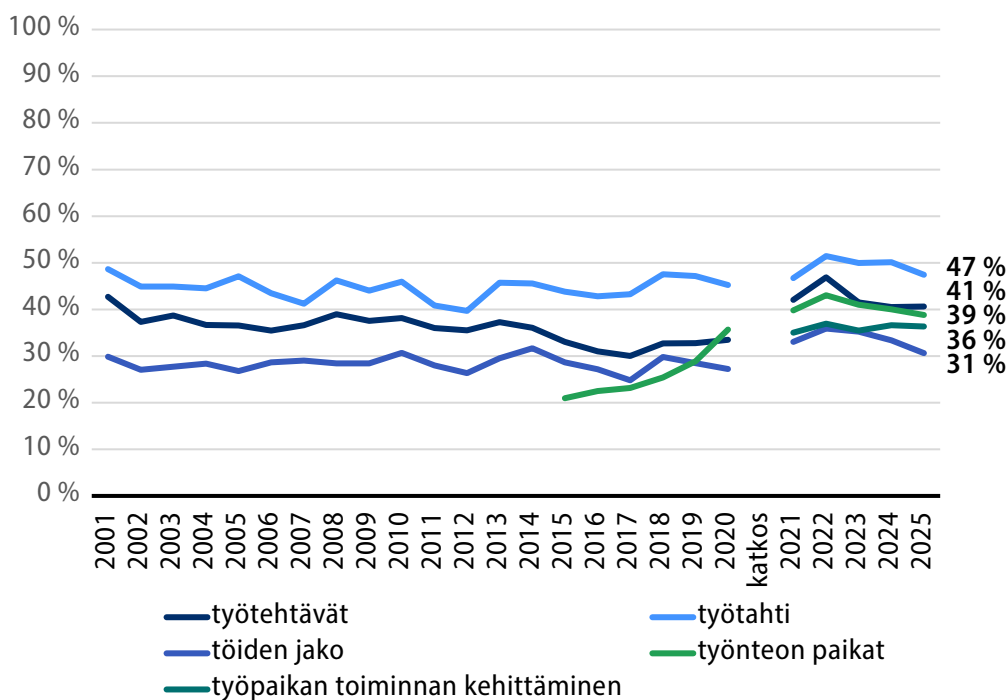
Vaikutusmahdollisuudet ovat muuttuneet verrattain vähän 2000-luvulla. Vuosien 2021–2022 tulokset eroavat trendistä, vaikutusmahdollisuudet ovat korkeammalla tasolla, mutta tuloksia ei voi suoraan verrata aikaisempiin vuosiin. Uusimmat, vuosien 2023–2025 tiedot puolestaan kertovat, että vaikutusmahdollisuudet eivät ole enää nousseet, vaan suunta on pikemmin kääntynyt alavireiseksi (kuvio 72).

Paljon tai melko paljon voi vaikuttaa:

- työtahtiin 47 prosenttia,
- työtehtäviin 41 prosenttia
- työnteon paikkoihin 39 prosenttia,
- työpaikan toiminnan kehittämiseen 36 prosenttia sekä
- töiden jakoon 31 prosenttia.

Kuvio 72. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, *paljon tai melko paljon*, 2001–2020 ja 2021–2025 (%)

Paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia



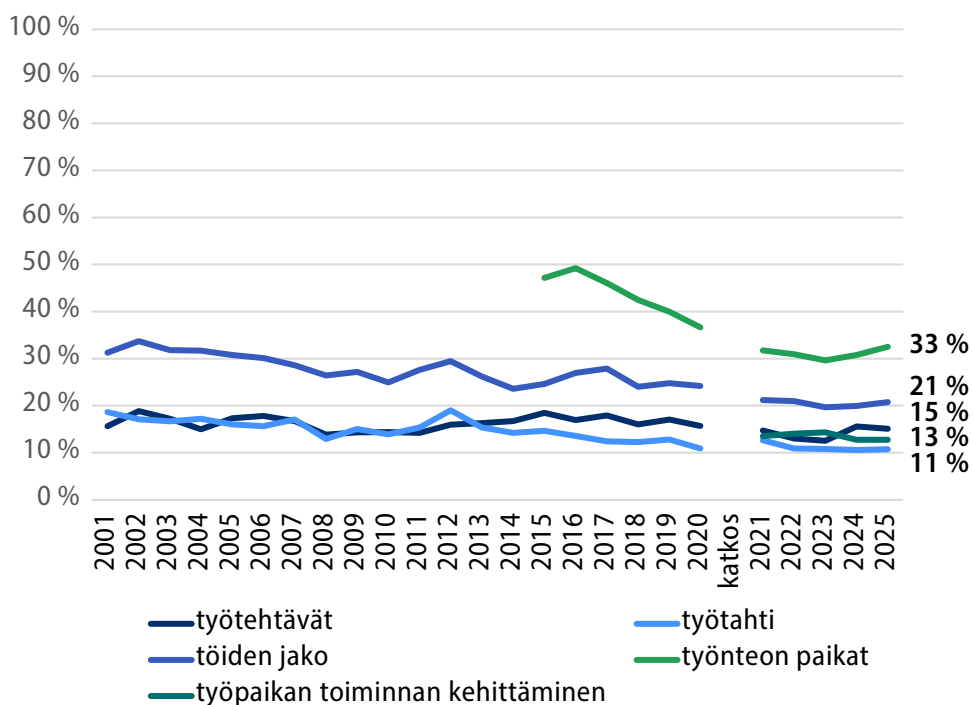
Niiden palkansaajien osuudet, jotka eivät lainkaan voi vaikuttaa työhönsä ovat suurin piirtein edellisvuoden tasolla (kuvio 73). Pitkällä aikavälillä niiden osuus, joilla ei lainkaan ole vaikutusmahdollisuuksia on vähentynyt muissa asioissa, paitsi työtehtäviin vaikuttamisessa, jossa ei ole tapahtunut selvää muutosta.

Lainkaan ei voi vaikuttaa:

- työnteon paikkoihin 33 prosenttia,
- töiden jakoon 21 prosenttia,
- työtehtäviin 15 prosenttia,
- työpaikan toiminnan kehittämiseen 13 prosenttia ja
- työtahtiin 11 prosenttia.

Kuvio 73. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, *ei lainkaan*, 2001–2020 ja 2021–2025 (%)

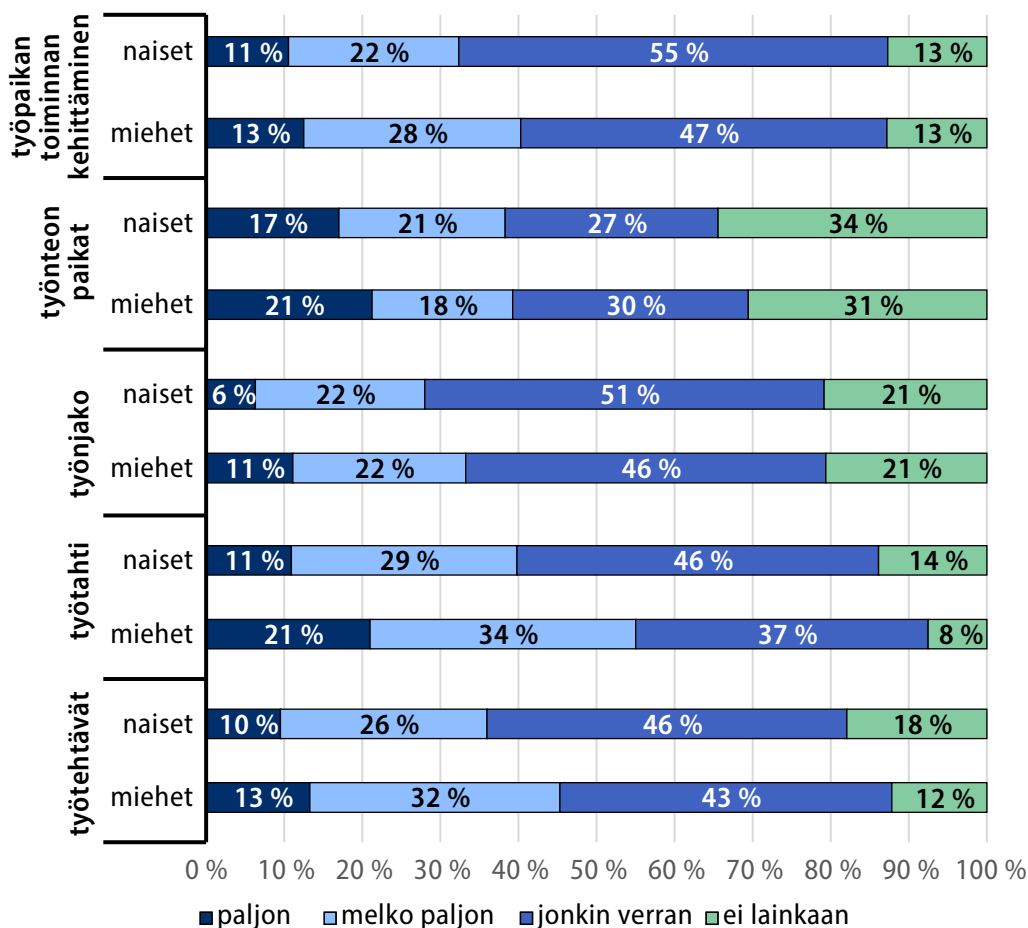
Ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia



Miehillä on naisia paljon enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään, ja ero näkyy kaikissa vaikutusmahdollisuuksia mittaavissa kysymyksissä (kuvio 74). Työtehtäviin voi vaikuttaa 45 prosenttia miehistä ja 36 prosenttia naisista, työtahtiin voi vaikuttaa 55 prosenttia miehistä ja 40 prosenttia naisista ja työnjakoon voi vaikuttaa kolmannes miehistä ja 28 prosenttia naisista (paljon tai melko paljon). Vaikutusmahdollisuuksissa työnteon paikkoihin sukupuolten väliset erot ovat pienempiä, ja näkyvät lähinnä niiden joukossa, joilla on paljon vaikutusmahdollisuuksia (miehistä 21 % ja

naisista 17 %). Työpaikan toiminnan kehittämiseen (paljon tai melko paljon) voi vaikuttaa 40 prosenttia miehistä ja 32 prosenttia naisista. Selviä sukupuolen mukaisia eroja löytyy myös silloin, kun tarkastellaan niitä, joilla ei lainkaan ole vaikutusmahdollisuuksia työtähtiin (14 % naisista ja 8 % miehistä) sekä työtehtäviin (18 % naisista ja 12 % miehistä).

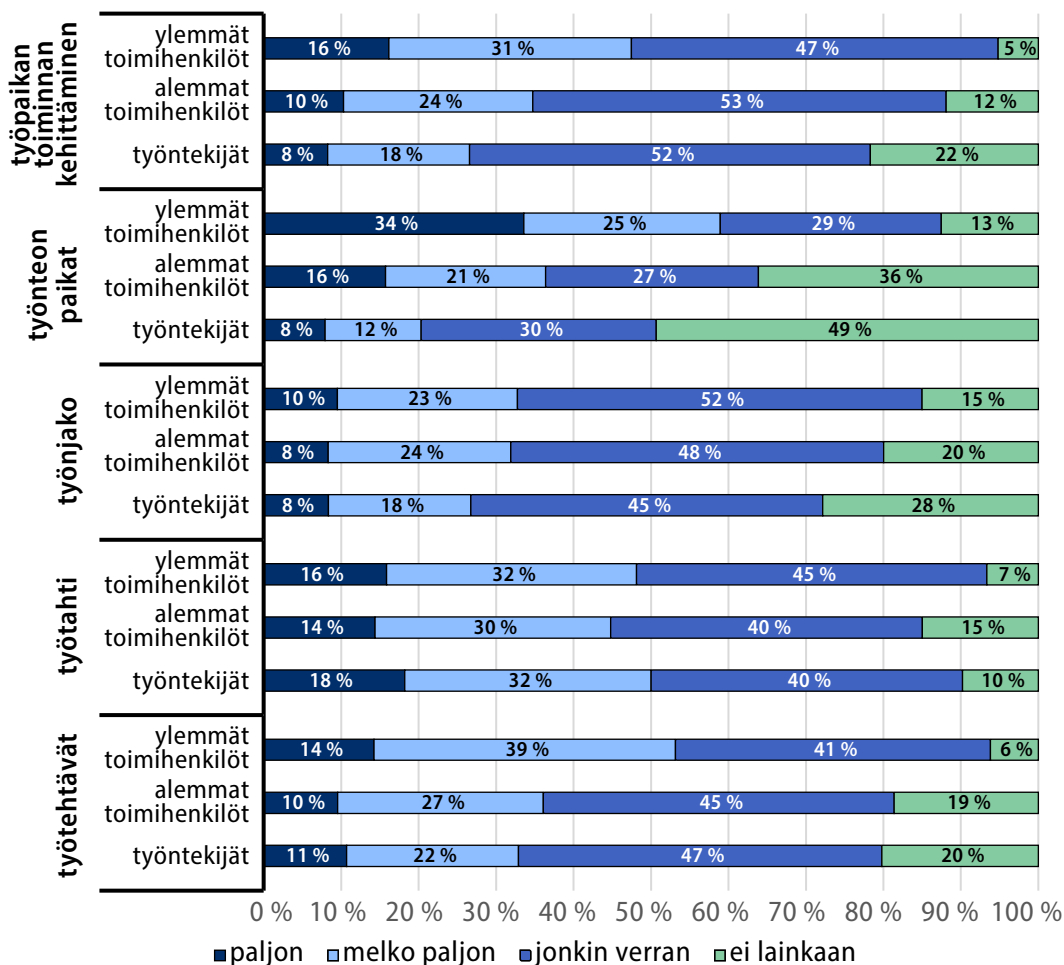
Kuvio 74. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtähtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sukupuolen mukaan, 2025 (%)



Ylemmillä toimihenkilöillä on yleisesti tarkastellen eniten vaikutusmahdollisuuksia (kuviot 75). Erot alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin ovat selvimmät mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin, työpaikan toiminnan kehittämiseen sekä työtehtäviin. Ylemmistä toimihenkilöistä 47 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 35 prosenttia ja työntekijöistä 27 prosenttia voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työpaikan toiminnan kehittämiseen. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) ylemmistä toimihenkilöistä 59 prosenttia verrattuna

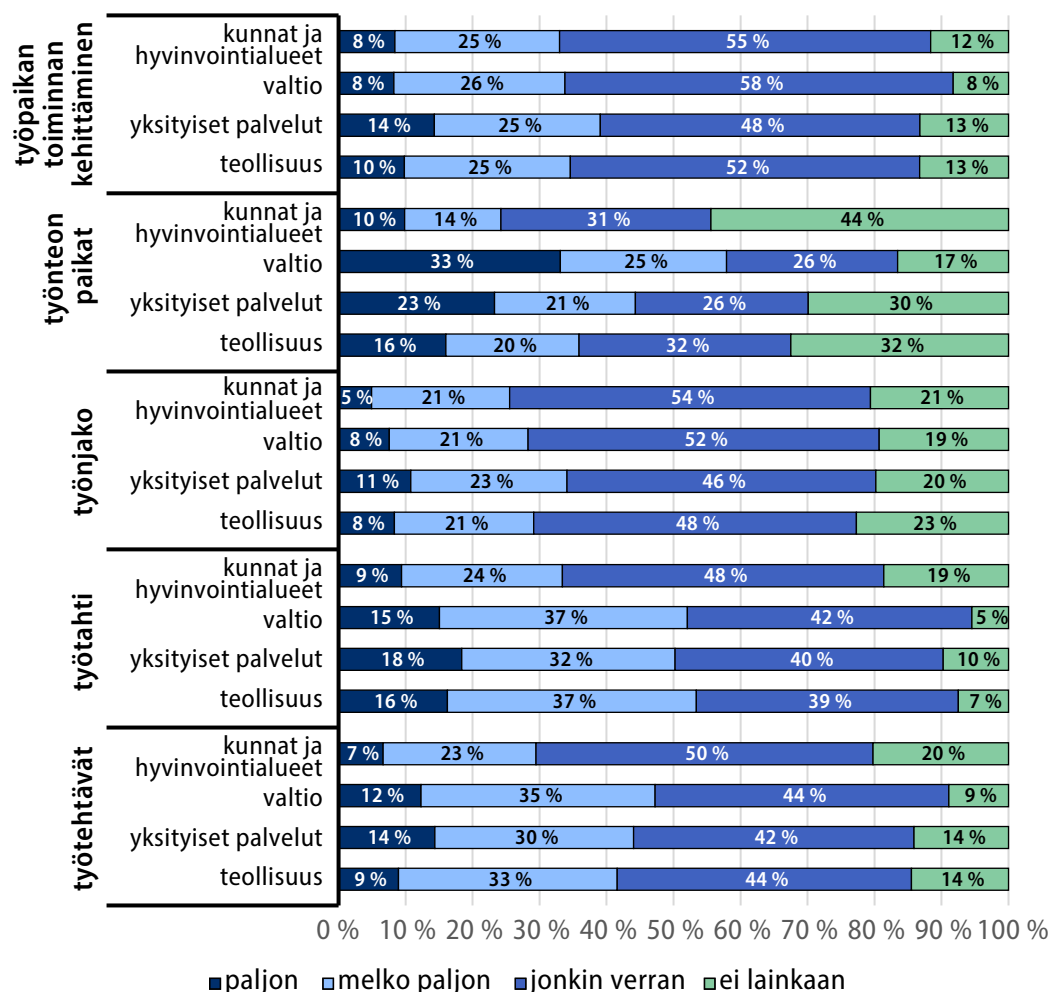
36 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja viidennekseen työntekijöistä. Noin kolmannes sekä ylemmistä että alemmista toimihenkilöistä vastasi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työnjakoon. Työntekijöillä osuus on 26 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä 48 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 45 prosenttia ja työntekijöistä puolet voi vaikuttaa työtahtiin (paljon tai melko paljon). Työtehtäviin vaikuttamisessa osuudet ovat 53 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 36 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja kolmannes työntekijöistä. Ylempien toimihenkilöiden joukossa on yleisesti vähän niitä, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Työntekijäammateissa niiden osuudet, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia ovat suuria etenkin vaikuttamisessa työnteon paikkoihin (49 %), työnjakoon (28 %) sekä työpaikan toiminnan kehittämiseen (22 %). Alempien toimihenkilöiden joukossa on puolestaan eniten niitä, jotka eivät lainkaan voi vaikuttaa työtahtiin (15 %).

Kuvio 75. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan, 2025 (%)



Työnantajasektoreiden mukaan tarkasteltuna vaikutusmahdollisuudet ovat monilta osin kapeimmat kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevillä. Erot muihin sektoreihin ovat suurimmat mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin, työtahtiin ja työtehtäviin (kuvio 76). Työpaikan toiminnan kehittämiseen voivat vaikuttaa eniten yksityisten palveluiden palkansaajat (39 %), työnteon paikkoihin voivat eniten vaikuttaa valtiolla työskentelevät (58 %), töiden jakoon voivat eniten vaikuttaa yksityisten palveluiden palkansaajat (34 %), työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat parhaat teollisuudessa (53 %) ja valtiolla (52 %). Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat parhaat valtiolla (47 %) – joskin ero yksityiseen palveluun (44 %) on pieni.

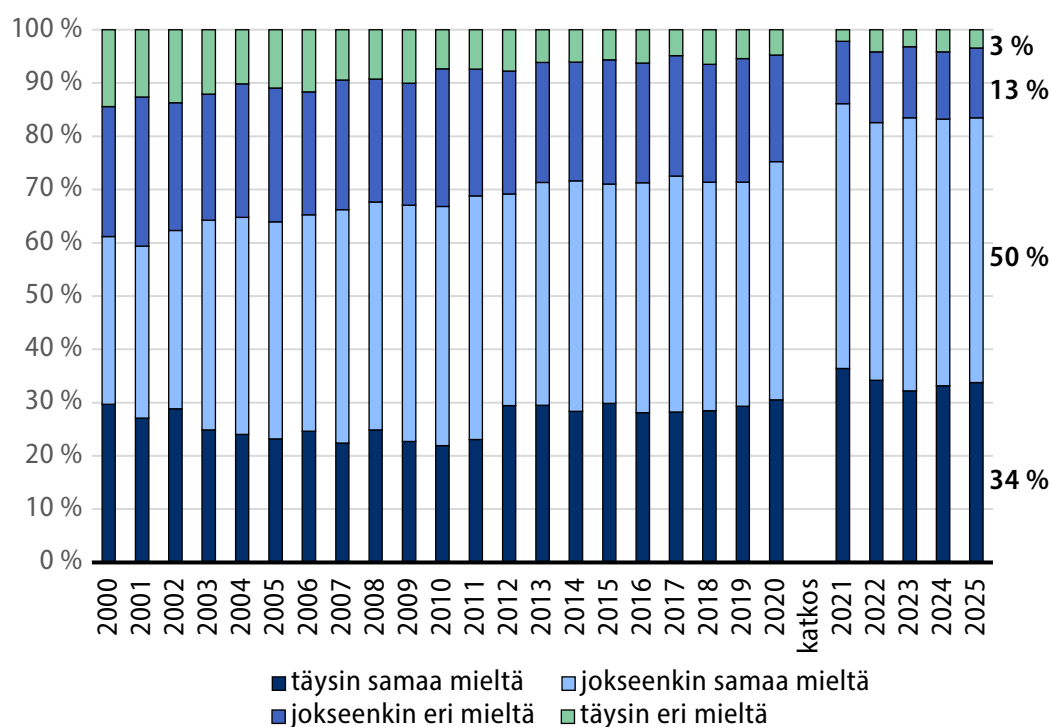
Kuvio 76. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sektorin mukaan, 2025 (%)



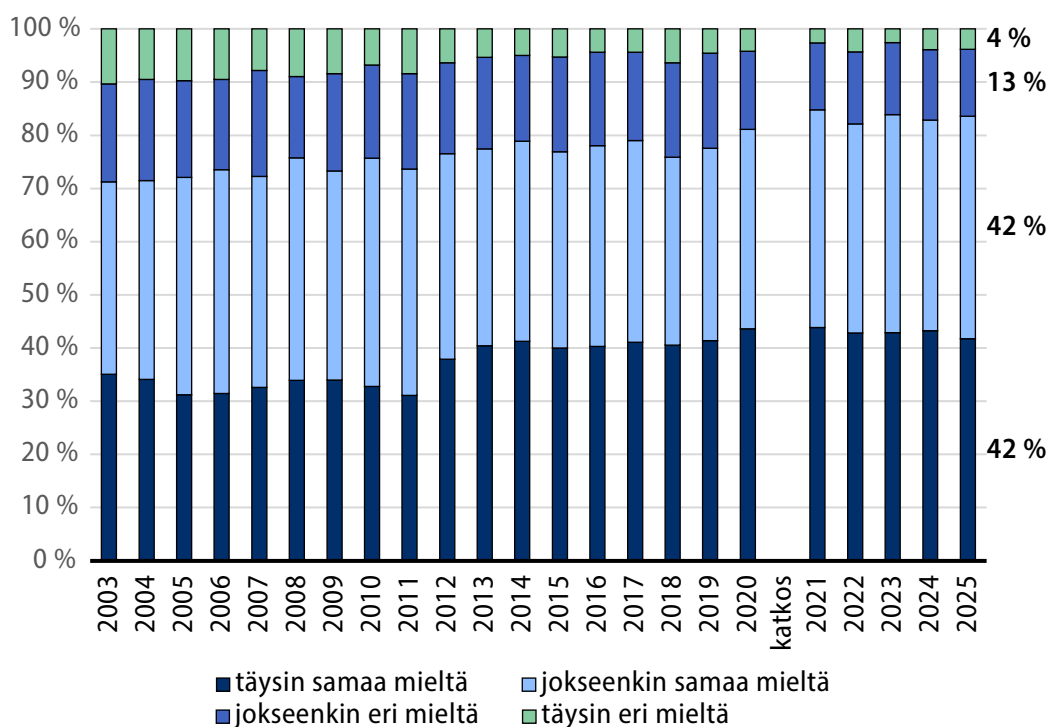
8.3 Työpaikkojen työhyvinvointia tukeva toiminta

Palkansaajien näkemykset avoimesta tiedonkulusta työpaikalla ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ovat muuttuneet pitkällä aikavälillä melko johdonmukaisesti myönteisempään suuntaan (kuviot 77 ja 78). Vuonna 2025 palkansaajista noin kolmannes oli täysin ja puolet jokseenkin samaa mieltä, että työpaikalla tietoja välitetään avoimesti. Työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta työpaikalla oli täysin samaa mieltä 42 prosenttia ja yhtä suuri osuus, 42 prosenttia, oli jokseenkin samaa mieltä. Vain harva (3 % ja 4 %) oli väittämistä täysin eri mieltä.

Kuvio 77. Työpaikallani tietoja välitetään avoimesti, 2000–2020 ja 2021–2025 (%)

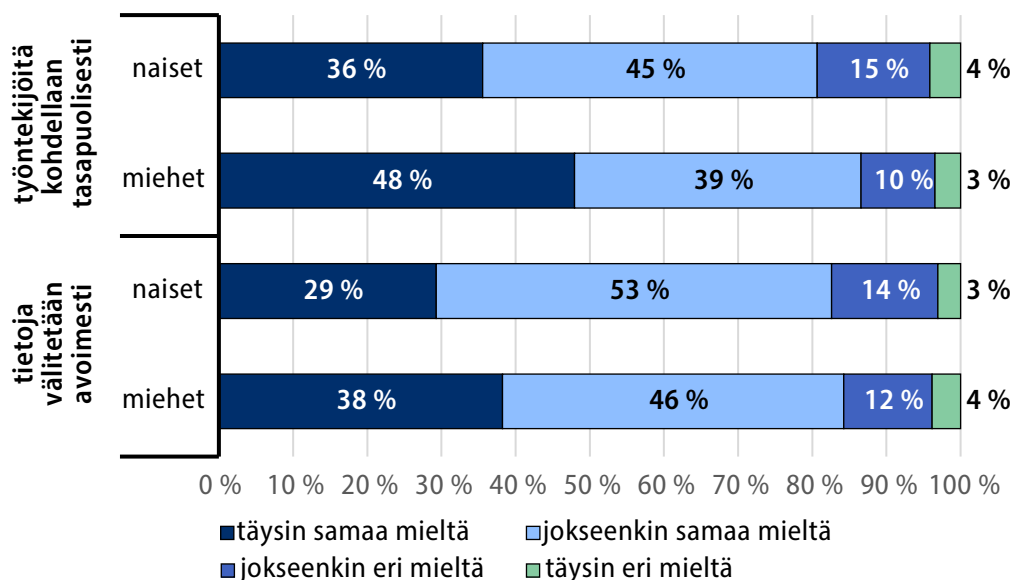


Kuvio 78. Työpaikallani työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, 2000–2020 ja 2021–2025 (%)



Miesten arviot avoimesta tietojen välityksestä ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta työpaikalla ovat naisia myönteisempiä (kuvio 79). Miehistä miltei puolet (48 %) oli täysin samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja 38 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että tietoja välitetään avoimesti. Naisilla osuudet ovat selvästi alhaisemmat, 36 ja 29 prosenttia. Erot näkyvät myös niiden kesken, jotka olivat *eri mieltä tasapuolisesta kohtelusta* - eri mieltä oli liki viidennes (19 %) naisista ja 13 prosenttia miehistä.

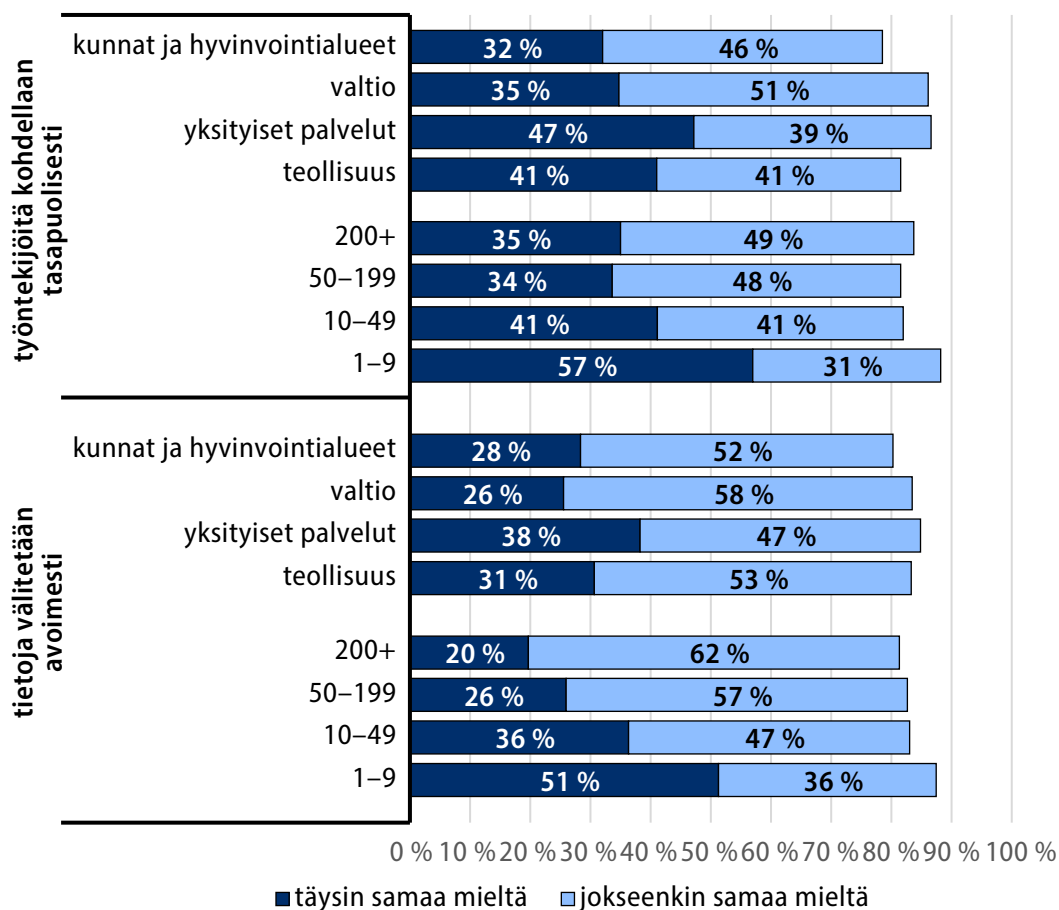
Kuvio 79. Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja tietoja välitetään avoimesti sukupuolen mukaan, 2025 (%)



Parhaimmillaan 86 prosenttia 18–34-vuotiaista oli samaa mieltä avoimesta tiedonvälityksestä. Muilla ikäryhmillä osuudet vaihtelevat 81–83 prosentin välillä. Oikeudenmukaisesta kohtelusta myönteisimmät näkemykset ovat nuorimmilla ja vanhimmilla ikäryhmillä, mutta erot ovat pieniä. (85 % oli samaa mieltä vrt. 82 % keskimmäisistä ikäryhmistä). Kuitenkin, jos tarkastellaan niitä, jotka olivat *täysin samaa mieltä* väittämistä, nuoret ovat selvästi muita myönteisempiä. Alle 35-vuotiaista 40 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että tietoja välitetään avoimesti ja puolet oli täysin samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Ylempien toimihenkilöiden näkemykset ovat myönteisempiä kuin alemmien toimihenkilöiden ja työntekijöiden. Heistä 88 prosenttia oli samaa mieltä, että työpaikalla kohdellaan työntekijöitä tasapuolisesti ja että tietoja välitetään avoimesti. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuudet ovat 79–83 prosenttia.

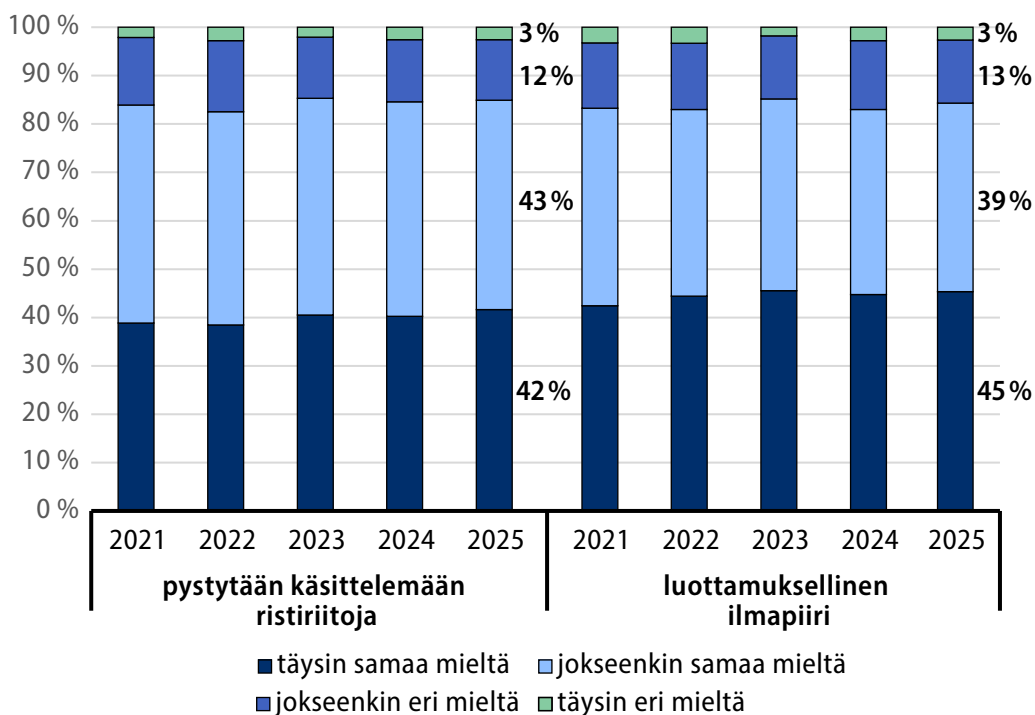
Yksityisissä palveluissa muita suurempi osuus oli *täysin samaa mieltä* siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti (47 % yksityisissä palveluissa vs. 41 % teollisuudessa, 35 % valtiolla ja 32 % kunnissa ja hyvinvointialueilla) ja tietoja välitetään avoimesti (38 % yksityisissä palveluissa vs. 31 % teollisuudessa, 26 % valtiolla ja 28 % kunnissa ja hyvinvointialueilla) (kuvio 80). Työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna parhaiten pärjäävät alle kymmenen henkilön työpaikat. Niissä jopa 57 prosenttia oli täysin samaa mieltä tasapuolisesta kohtelusta ja 51 prosenttia oli täysin samaa mieltä avoimesta tiedonkulusta.

Kuvio 80. Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja tietoja välitetään avoimesti sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)



Vuosien 2021–2025 työolobarometreissa kysyttiin, pystytäänkö työpaikalla käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikan luottamuksellisesta ilmapiiristä. Arviot ovat vuosina 2023–2025 keskenään hyvin samankaltaisia ja aavistuksen myönteisempiä kuin vuosina 2021–2022 (kuvio 81). Vuonna 2025 valtaosa palkansaajista koki, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja, 42 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 43 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Samaten suurin osa vastaajista arvioi ilmapiirin olevan työpaikalla luottamuksellinen, 45 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 39 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin eri mieltä väittämistä oli vain kolme palkansaajaa sadasta.

Kuvio 81. Työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri 2021–2025 (%)

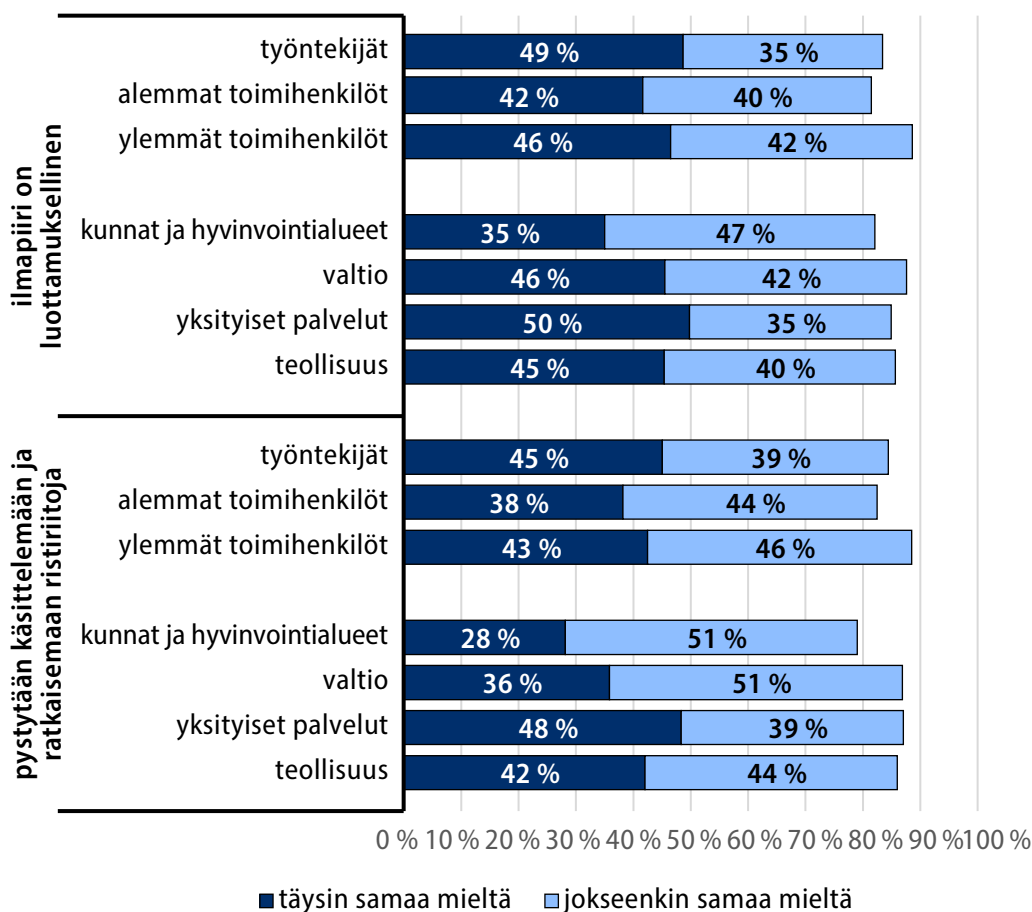


Miesten ja naisten vastaukset eroavat toisistaan huomattavasti. Miehistä 52 prosenttia ja naisista 38 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työpaikalla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Jokseenkin samaa mieltä oli miehistä 35 prosenttia ja naisista 43 prosenttia. Siitä, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja miehistä puolet oli täysin samaa mieltä verrattuna 34 prosenttiin naisista. Jokseenkin samaa mieltä oli 39 prosenttia miehistä ja 48 prosenttia naisista. Ikäryhmistä nuorimmat (18–34-vuotiaat) ovat arvioissaan selvästi myönteisimpiä molemmissa väittämässä, etenkin kun tarkastellaan *täysin samaa mieltä* olevien osuuksia (51 % molemmissa).

Ylemmillä toimihenkilöillä oli vuonna 2025 hieman muita myönteisemmät näkemykset (kuvio 82). Ylemmistä toimihenkilöistä liki 90 prosenttia oli samaa mieltä molemmista väittämistä. Alemmista toimihenkilöistä 81 prosenttia ja työntekijöistä 83 prosenttia oli samaa mieltä luottamuksellisesta ilmapiiristä. Ristiriitojen käsittely- ja ratkaisukyvyistä oli samaa mieltä 82 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 84 prosenttia työntekijöistä. Kun *tarkastelee täysin samaa mieltä* olevia, alempien toimihenkilöiden näkemykset ovat molemmissa väittämässä muita kriittisempiä. Sektoreista *täysin samaa mieltä* olevien osuudet ovat selvästi pienempiä kunnissa ja

hyvinvointialueilla, jossa 35 prosenttia oli täysin samaa mieltä luottamuksellisesta ilmapiiristä ja 28 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Eniten täysin samaa mieltä olevia on puolestaan yksityisellä palvelusektorilla, puolet oli täysin samaa mieltä luottamuksellisesta ilmapiiristä ja 48 prosenttia siitä, että ristiriitoja pystytään ratkaisemaan. Kun tarkasteluun otetaan mukaan jokseenkin samaa mieltä olevat, sektoreiden väliset erot vähän pienenevät.

Kuvio 82. Työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri sosioekonomisen aseman ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)

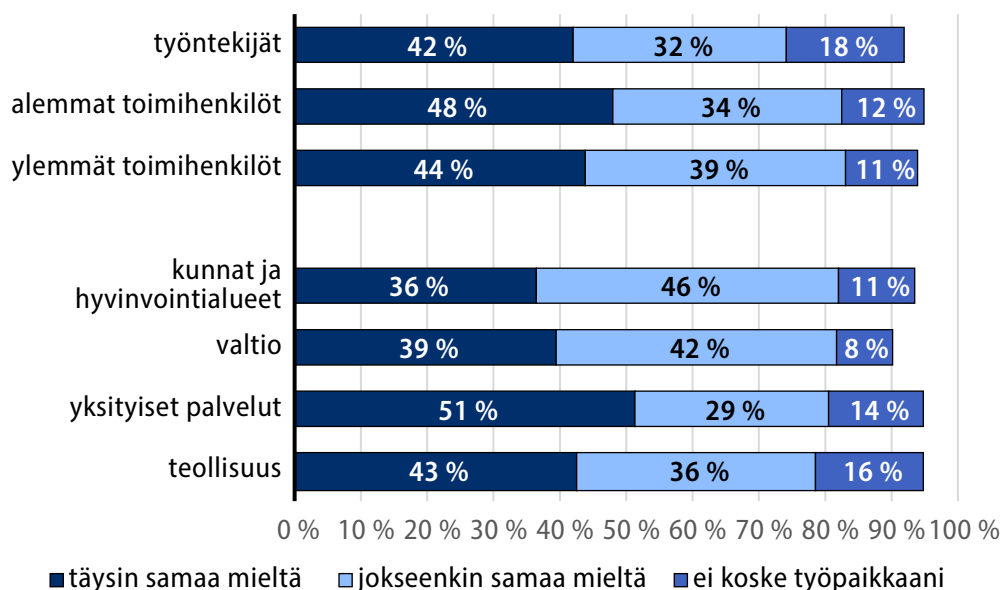


Pienimmissä työpaikoissa arviot ovat myönteisimpiä. Alle kymmenen henkilön työpaikoissa 59 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 29 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä luottamuksellisesta ilmapiiristä ja 56 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja kolmannes jokseenkin samaa mieltä siitä, että ristiriitoja pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan. Isommissa työpaikoissa etenkin täysin samaa mieltä olevien osuudet ovat huomattavasti alhaisemmat.

Kahdessa viimeisimmässä barometrissa kysyttiin palkansaajien näkemyksiä siitä, otetaanko työntekijöiden erilaiset taustat, kuten kulttuuri, kieli tai uskonto, huomioon työpaikan arjessa. Vuonna 2025 väittämstä oli täysin samaa mieltä 45 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 35 prosenttia palkansaajista. Jokseenkin eri mieltä oli neljä prosenttia ja täysin eri mieltä vain kaksi prosenttia. Lisäksi 14 prosenttia vastasi, että väittämä ei koske omaa työpaikkaa. Osuudet vastaavat edellisvuoden tuloksia. Miesten joukossa on naisia enemmän *täysin samaa mieltä* olevia (48 % vs. 42 %), naisista miehiä useampi oli vastaavasti jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä oli viisi prosenttia miehistä ja seitsemän prosenttia naisista. Ikäryhmittäin samaa mieltä olevien osuus on korkein 45–54-vuotiailla (83 %), mutta ikäryhmien väliset erot ovat pieniä.

Toimihenkilöt ovat työntekijöitä useammin väittämstä samaa mieltä (82–83 % vs. 74 %), ja alemmat toimihenkilöt ovat kaikista useimmin *täysin samaa mieltä* (48 %). Sektoreiden väliset erot ovat maltillisia (kuviokuva 83). Julkisella sektorilla (täysin tai jokseenkin) samaa mieltä olevien osuus on aavistuksen korkeampi kuin yksityisellä sektorilla (82 % vs. 79–80 %), mutta toisaalta kunnissa ja hyvinvointialueilla *täysin samaa mieltä* olevia on vähiten (36 % vs. 39 % valtiolla, 43 % teollisuudessa ja 51 % yksityisissä palveluissa). Sosioekonomisen aseman ja sektorin tuomat erot tasoittuvat, kun otetaan huomioon myös ne vastaajat, jotka kokevat, että väittämä ei koske omaa työpaikkaa. Työntekijäammateissa toimivista jopa 18 prosenttia arvioi näin. Osuudet ovat myös suuremmat yksityisellä kuin julkisella sektorilla (14–16 % vs. 8–11 %)

Kuvio 83. Työpaikalla työntekijöiden erilaiset taustat, kuten kulttuuri, kieli tai uskonto, otetaan huomioon työpaikan arjessa sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2025 (%)



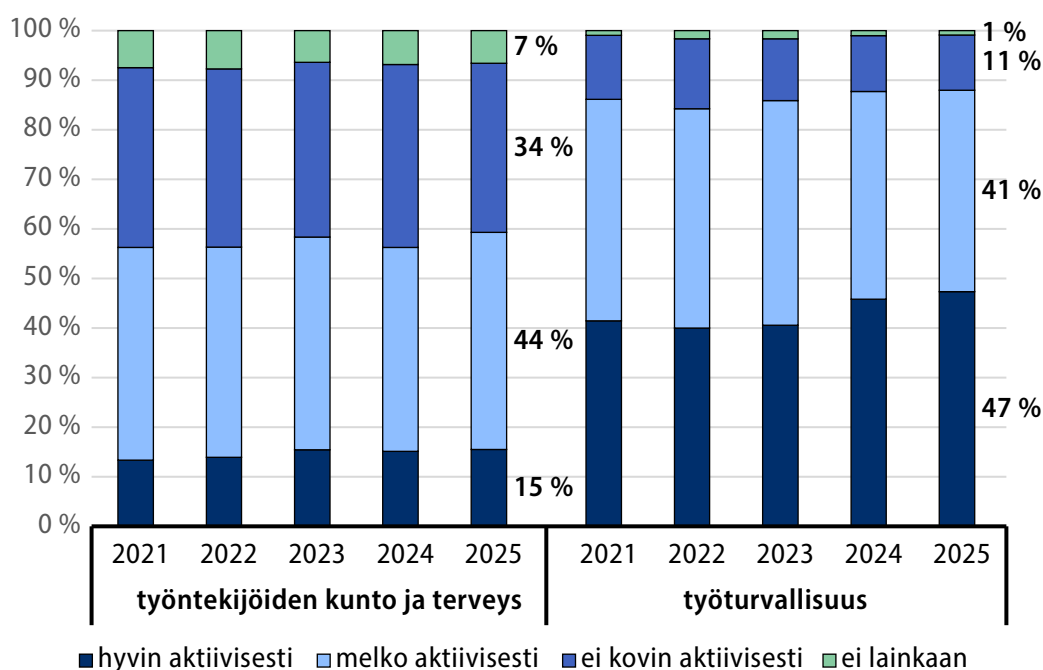
Myös työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna merkittävä ero on nimenomaan siinä, että pienillä työpaikoilla iso osa vastaajista arvioi, että väittämä ei koske heidän työpaikkaansa. Mikrotyöpaikoilla osuus on 22 prosenttia, 10–49 henkilön työpaikoilla 13 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 12 prosenttia ja suurimmissa organisaatioissa kahdeksan prosenttia.

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 2025 palkansaajista 59 prosenttia koki, että työpaikalla vaikutetaan hyvin (15 %) tai melko (44 %) aktiivisesti työntekijöiden kuntoon terveyteen ja elintapoihin. Seitsemän prosenttia koki, että asiaan ei vaikuteta lainkaan. Työympäristön turvallisuuteen vaikutettiin omalla työpaikalla hyvin aktiivisesti 47 prosentin mielestä ja melko aktiivisesti 41 prosentin mielestä. Vain yksi vastaajaa sadasta sanoi, että

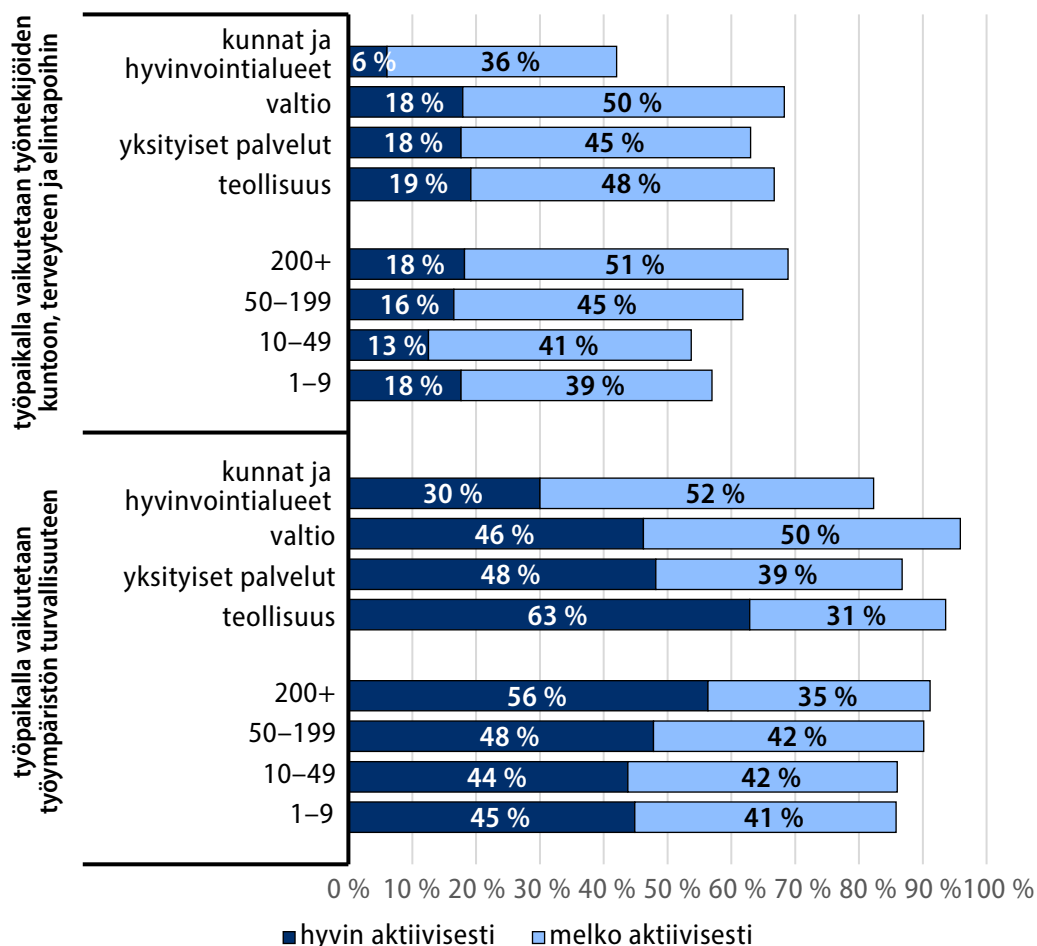
työympäristön turvallisuuteen ei vaikuteta lainkaan. Työturvallisuuden vaikuttamisessa näkemykset ovat vuosina 2024 ja 2025 vähän edellisvuosia myönteisemmät (kuvio 84).

Kuvio 84. Työpaikalla vaikutetaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen 2021–2025 (%)



Työntekijöiden kuntoon terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on valtiolla, yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa selvästi yleisempää kuin kunnissa ja hyvinvointialueilla (kuvio 85). Valtion palkansaajista 68 prosenttia, teollisuudessa 67 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 63 prosenttia kertoi, että asiaan on vaikutettu hyvin tai melko aktiivisesti. Kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on selvästi matalin (42 %). Aktiivisinta vaikuttaminen on suurimmilla työpaikoilla, joissa 69 prosenttia arvioi, että asiaan on vaikutettu hyvin tai melko aktiivisesti.

Kuvio 85. Työpaikalla vaikutetaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2025 (%)

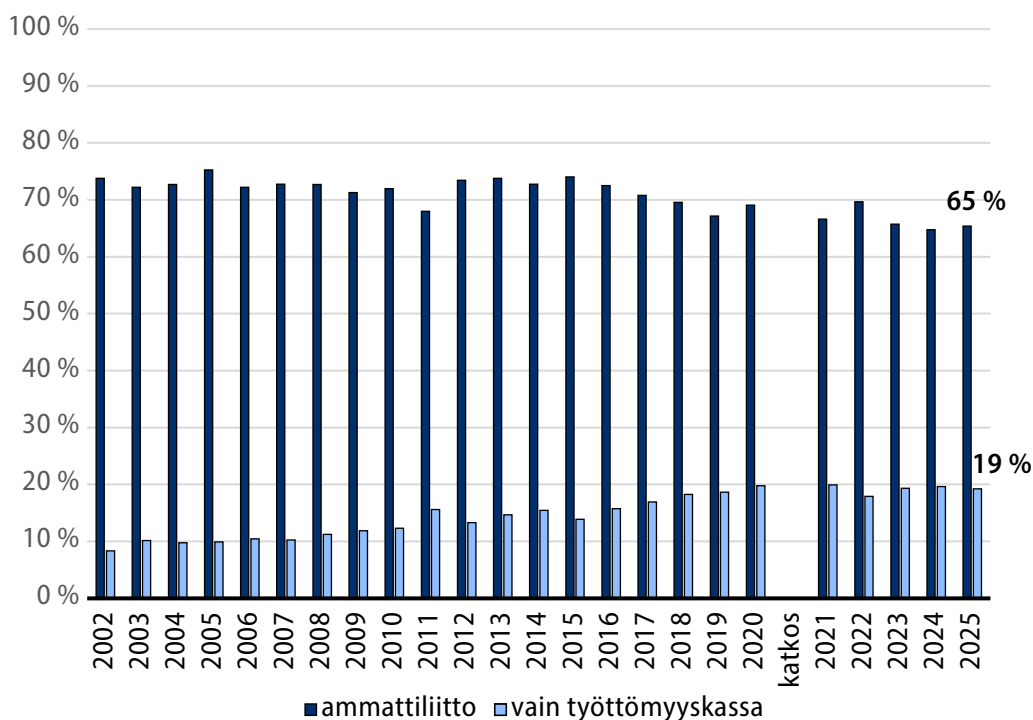


Myös työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajat jäävät muista jonkin verran jälkeen. Korkeimmillaan teollisuudessa 63 prosenttia sanoi, että turvallisuuteen on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 31 prosenttia sanoi, että on vaikutettu melko aktiivisesti. Yksityisissä palveluissa osuudet ovat 48 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 39 prosenttia (melko aktiivisesti), valtiolla 46 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 50 prosenttia (melko aktiivisesti) sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla 30 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 52 prosenttia (melko aktiivisesti). Yli 200 henkilön työpaikat erottuvat edukseen, niiden työntekijöistä 56 prosenttia kertoi, että työympäristön turvallisuuteen on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 35 prosenttia koki, että on vaikutettu melko aktiivisesti. Edellisvuoteen verrattuna pienempien työpaikkojen palkansaajien mielestä työympäristön turvallisuuteen kiinnitetään enemmän huomiota.

9 Ammatillinen järjestäytyminen

Palkansaajien ammatillista järjestäytymistä on selvitetty työolobarometrissa vuodesta 2002. Ammattiliittoon kuuluminen on pitkällä aikavälillä vähentynyt ja viime vuosina taloudellista turvaa työttömyyden varalle on haettu aiempaa useammin pelkästä työttömyyskassan jäsenyydestä (kuvio 86). Vuonna 2025 noin kahdella palkansaajalla kolmesta (65 %) oli ammattiliiton jäsenyys ja lisäksi noin viidennes (19 %) kuului vain työttömyyskassaan. Osuudet ovat edellisvuoden tasolla.

Kuvio 86. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys 2002–2020 ja 2021–2025 (%)

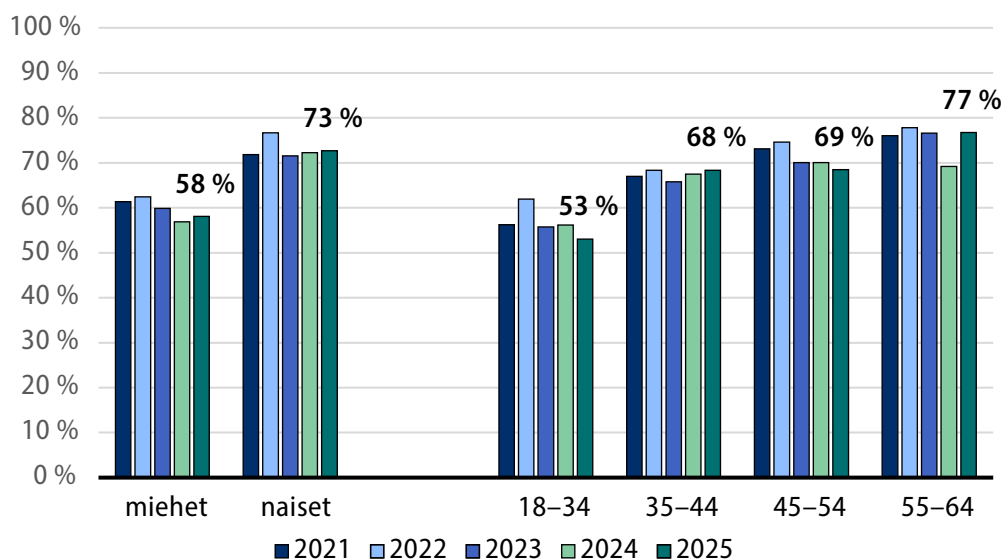


Vuonna 2025 naisista 73 prosenttia ja 58 prosenttia miehistä kertoi kuuluvansa ammattiliittoon (kuvio 87). Pelkän työttömyyskassan jäsenyys sen sijaan on miehillä yleisempi kuin naisilla (24 % vs. 15 %). Vanhemmat ikäryhmät ovat nuoria

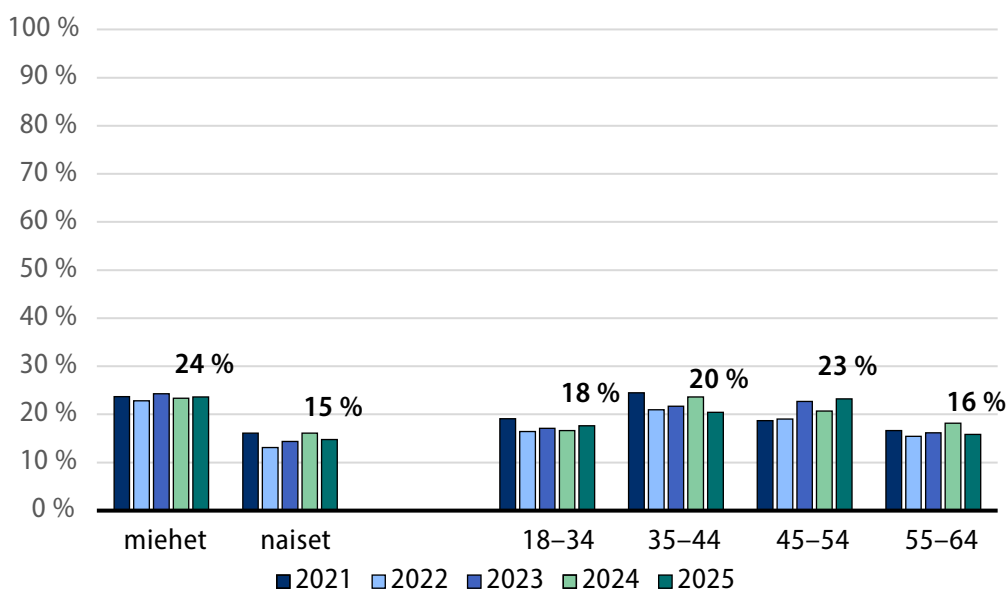
useammin järjestäytyneet. 18–34-vuotiaista jäsenyys oli 53 prosentilla, 35–45-vuotiaista runsaalla kahdella kolmesta (68–69 %) ja 55 vuotta täyttäneistä 77 prosentilla. Ikäryhmistä 35–54-vuotiaat kuuluvat muita useammin ainoastaan työttömyyskassaan, heillä osuus on runsas viidennes (20–23 %) verrattuna 18 prosenttiin nuorimmalla ja 16 prosenttiin vanhimmalla ikäryhmällä.

Kuvio 87. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, 2021–2025 (%)

Ammattiliitto

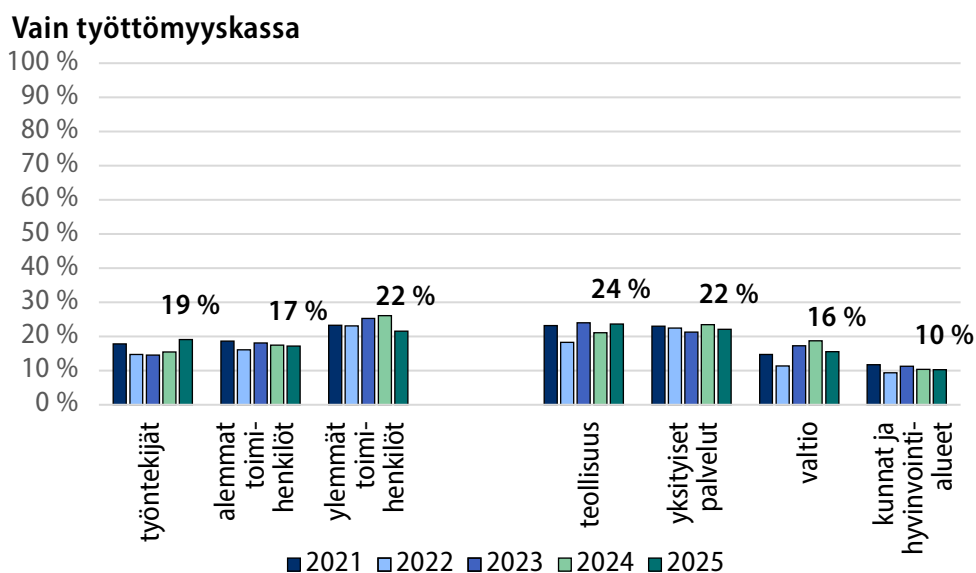
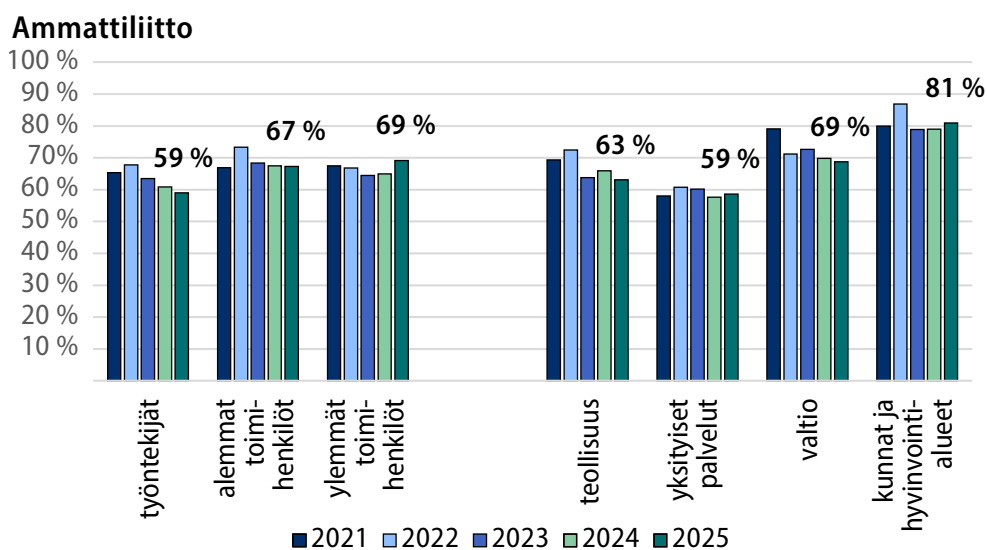


Vain työttömyyskassa



Vuonna 2025 toimihenkilöillä oli ammattiliiton jäsenyys useammin kuin työntekijöillä (59 % työntekijöistä, 67 % alemmista toimihenkilöistä ja 69 % ylemmistä toimihenkilöistä) (kuvio 88). Ylemmillä toimihenkilöillä oli myös vain työttömyyskassan jäsenyys muita useammin (22 % ylemmistä toimihenkilöistä, 17 % alemmista toimihenkilöistä ja 19 % työntekijöistä). Sektoreista kunnissa ja hyvinvointialueilla ammattiliiton jäsenyys on selvästi yleisin, 81 prosenttia palkansaajista oli jäseniä. Matalin osuus on yksityisissä palveluissa (59 %). Teollisuudessa 63 prosenttia palkansaajista on jäseniä. Valtion palkansaajilla osuus on 69 prosenttia. Yksityisellä sektorilla pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen on yleisempää kuin julkisella sektorilla (24 % teollisuuden ja 22 % yksityisten palveluiden palkansaajista verrattuna 16 % valtiolla ja 10 % kunnissa ja hyvinvointialueilla).

Kuvio 88. Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2025 (%)



10 Yhteenveto

Vuoden 2025 syksyllä palkansaajien näkemykset työmarkkinatilanteesta synkkeneivät edelleen hieman edellisvuodesta. Viime vuosiin verrattuna aiempaa harvempi kertoi, että työpaikalla on lisätty henkilöstön määrää. Myös henkilöstön määrän vähennyksistä kertovien osuus nousi hieman. Lomautusuhkat olivat vuoden 2024 tasolla, mutta irtisanomisuhka oli syksyllä edellisvuotta korkeammalla. Usko uuden työn löytymiseen heikentyi edelleen nousujohteisiin vuosiin 2021–2022 verrattuna. Vuosittaiset muutokset eivät ole kovin suuria, mutta palkansaajien näkemykset työmarkkinoista ovat johdonmukaisesti kääntyneet aiempaa kielteisemmiksi viimeisen kolmen vuoden ajan.

Digitaalisten ja teknisten välineiden käyttö on läpäissyt työelämän. Palkansaajista ainoastaan neljä prosenttia ei käytä niitä lainkaan työssään. Käytön intensiteetissä on sen sijaan selviä eroja. Syksyllä 2025 lähes koko ajan niitä käytti miltei puolet palkansaajista, etenkin ylemmät toimihenkilöt ja valtion palkansaajat. Palkansaajista 45 prosenttia kertoi, että työpaikalla on käytössä tekoälyteknologiaa, mutta jopa 12 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Eniten tekoälyteknologiaa on käytössä isoilla työpaikoilla ja valtiolla, vähiten kunnissa ja hyvinvointialueilla. Ne, joiden työpaikalla tekoälyteknologiaa käytetään, arvioivat sen ennemmin tuoneen uusia tehtäviä kuin korvanneen niitä. Tekoälyn vaikutukset työn tehokkuuteen ja laatuun koetaan pääosin joko neutraaleiksi tai myönteisiksi. Työturvallisuuteen se ei ole palkansaajien mukaan vaikuttanut juuri lainkaan. Tietotekniikkaa työssään käyttävistä palkansaajista reilu kolmannes kaipaisi koulutusta tekoälyn käyttöön.

Jatkuvan oppimisen kulttuuri on työpaikoilla kehittynyt pitkällä aikavälillä myönteiseen suuntaan, mutta kasvu on viime vuosina tasaantunut. Vuonna 2025 palkansaajista 85 prosenttia koki, että työpaikalla voi oppia uusia asioita ja noin kolme neljäsosaa arvioi, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta. Palkansaajista 77 prosenttia koki, että heidän työpaikallaan uudet työntekijät saavat riittävän perehdytyksen. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen putosi korona-aikana selvästi. Vuonna 2025 koulutukseen osallistui 42 prosenttia palkansaajista. Itsenäinen opiskelu on koulutusta yleisempää, vuonna 2025 palkansaajista

54 prosenttia opiskeli itsenäisesti työssään. Lisäksi noin joka neljäs palkansaaja opiskeli ohjatusti kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Noin kaksi kolmesta palkansaajasta koki, että voi työssään käyttää aikaa ammattitaitonsa kehittämiseen. Osaamisen kehittämisessä aliedustettuina ovat etenkin työntekijäammateissa toimivat ja iäkkäimmät palkansaajat sekä pienimmillä työpaikoilla työskentelevät.

Joustavien työaikojen järjestelmiä ja työaikapankkeja oli käytössä miltei 70 prosentilla palkansaajista. Tyytyväisyys työajan joustoihin työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen on melko korkealla tasolla: liki 70 prosenttia koki työaikansa joustavan riittävästi, miehet selvästi naisia useammin. Vain kuusi prosenttia palkansaajista koki työajan joustojen olevan täysin riittämättömiä. Kiire on työssä yleistä, tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla työskenteli päivittäin 29 prosenttia palkansaajista. Liki neljännes palkansaajista koki, että väittämä siitä, että joutuu usein keskeyttämään tekeillä olevan työnsä yllättävien työtehtävien vuoksi, kuvaa heidän työtään erittäin hyvin. Kiire ja keskeytykset kuormittavat etenkin kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajia. Yhdeksällä prosentilla palkansaajista työnteko venyi niin, että vähintään viikoittain joutui tekemään töitä korvauksetta työajan ulkopuolella. Etätyön tekeminen näyttää työolobarometrin mukaan vuosina 2023–2025 vakiintuneen niin, että noin 30 prosenttia palkansaajista tekee etätyötä vähintään viikoittain. Etätyötä tekevät varsinkin ylemmät toimihenkilöt sekä valtiolla ja isoissa organisaatioissa työskentelevät.

Syrjinnän tai työpaikkakiusaamisen havaitsemisessa ei ole viime vuosina tapahtunut juurikaan muutoksia. Vuonna 2025 havaittu syrjintä perustui useimmin työsuhteen määräaikaaisuuteen (9 %) ikään (8 %) tai sukupuoleen tai terveydentilaan (7 %). Viimeisen 12 kuukauden aikana noin 30 prosenttia palkansaajista oli joskus havainnut työpaikallaan kiusaamista työkavereiden tai asiakkaiden taholta ja 17 prosenttia oli joskus havainnut kiusaamista esihenkilöiden taholta. Vain muutama prosentti vastasi havainneensa kiusaamista jatkuvasti. Naiset tekivät miehiä useammin kiusaamishavaintoja. Seksuaalista häirintää oli itse kokenut vuoden aikana viisi prosenttia palkansaajista. Seitsemän prosenttia oli itse kokenut asiakkailta tulevaa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Naiset kokevat seksuaalista häirintää ja asiakkaiden taholta tulevaa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa miehiä huomattavasti enemmän.

Kokemukset työn fyysisestä kuormittavuudesta ovat säilyneet hyvin tasaisina parinkymmenen vuoden ajan. Vuonna 2025 palkansaajista 38 prosenttia koki työnsä rasittavan fyysisesti. Työn fyysinen rasittavuus korostuu nuorimmalla ja vanhimalla ikäryhmällä. Työntekijäammateissa osuus on jopa 67 prosenttia. Sektoreista

työn fyysinen rasittavuus on yleistä teollisuuden sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla. Työkykynsä hyväksi suhteessa työnsä fyysisiin vaatimuksiin koki suurin osa, 87 prosenttia. Ikä luonnollisesti vaikuttaa kokemuksiin, työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin koki 76 prosenttia 55 vuotta täyttäneistä.

Työn henkisen rasittavuuden kokemuksissa näkyy pientä nousua pitkällä aikavälillä, aikaisempaa useampi kokee työnsä rasittavan henkisesti ainakin jonkin verran. Vuonna 2025 liki kaksi palkansaajaa kolmesta koki työnsä henkisesti raskaaksi. Työ rasittaa henkisesti etenkin toimihenkilöitä sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskenteleviä. Työkykynsä hyväksi suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin koki runsas neljä palkansaajaa viidestä. Korkea työuupumuksen riski oli työolobarometrin mukaan 12 prosentilla palkansaajista. Haitallista stressiä (erittäin tai melko paljon) koki miltei viidennes palkansaajista. Työuupumus ja haitallisen stressin kokemukset ovat keskimääräistä yleisempiä naisilla, toimihenkilöillä sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla.

Työn imusta kertovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työssä. Vuonna 2025 palkansaajista noin puolet koki näitä tunteita työssään usein tai aina – ja 10–14 prosenttia harvoin tai ei koskaan. Työn imun kokemukset jakaantuvat melko tasaisesti eri palkansaajaryhmissä. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteet sekä työn kokeminen merkitykselliseksi ovat palkansaajajoukossa yleisiä. Vain noin joka kymmenes ei koskaan koe yhteisöllisyyden tunnetta ja merkityksellisuuden tunne puuttuu vain yhdeltä palkansaajalta sadasta. Työn kokeminen merkityksellisenä yleistyy mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse. Merkityksellisuuden kokemus on huomattavan yleistä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajille, joskin työnsä voimakkaasti merkitykselliseksi kokevien osuus laskee hieman edellisvuodesta. Vaikutusmahdollisuudet työssä – työtahtiin, työtehtäviin, työn teon paikkoihin, töiden jakoon ja työpaikan toiminnan kehittämiseen – ovat miehillä selvästi paremmat kuin naisilla ja eniten vaikutusmahdollisuuksia on ylempien toimihenkilöiden työssä. Vaikutusmahdollisuudet kohenivat koronavuosien jälkeen, mutta vuosina 2023–2025 kasvu on taittunut ja suunta on muuttunut pikemminkin alaspäin.

Viimeisen 20 vuoden aikana työpaikkojen ilmapiiri on kehittynyt aiempaa myönteisemmäksi. Vuonna 2025 runsas neljä palkansaajaa viidestä koki, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, työpaikalla pystytään ratkaisemaan ristiriitoja ja että työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri. Näkemykset ovat myös pysyneet myönteisinä ja osin jopa hieman vahvistuneet

aivan viime vuosina. Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa näkyy myös myönteinen pitkän aikavälin kehitys. Vuonna 2025 palkansaajista miltei 60 prosenttia koki, että työpaikalla vaikutetaan aktiivisesti työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin ja niiden osuus, jotka kokevat, että vaikuttaminen työympäristön turvallisuuteen on aktiivista, hipoi 90 prosenttia.

Ammattiliittoon kuuluminen on pitkällä aikavälillä vähentynyt, vuonna 2025 palkansaajista 65 prosentilla oli barometrin mukaan ammattiliiton jäsenyys. Pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen on sen sijaan aikaisempaa yleisempää. Viimeisimmässä kyselyssä noin viidennes kuului ainoastaan työttömyyskassaan.

Liite 1 Tutkimuksen toteuttaminen

Työolobarometri tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Työolobarometrin otokseen poimitaan työvoimatutkimukseen vastanneista henkilöistä edellisen vastaukserän tietojen perusteella 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika on vähintään kymmenen tuntia viikossa. Tutkimusta on tehty vuodesta 1992 lähtien, alun perin puhelinhaastatteluiden avulla. Vuodesta 2021 alkaen työolobarometrin tiedot on kerätty verkkokyselyllä tai puhelinhaastattelussa. Tutkimukseen voi vastata suomen, ruotsin ja englannin kielillä.

Vuoden 2025 tiedonkeruu toteutettiin 11.8.–9.10. Hyväksytyjä vastauksia saatiin yhteensä 2160. Vastaajista verkkolomakkeen täytti 65 prosenttia ja puhelinhaastatteluihin osallistui 35 prosenttia. Vastausosuus oli 72 prosenttia netto-otoksesta. Työolobarometrin keskimääräinen kesto oli noin 20 minuuttia.

Työolobarometrin vastausprosentti on korkeakoulutetuilla suurempi kuin perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneilla. Korkeimmassa sosioekonomisessa asemassa olevat ja keskimääräistä suuremman tulotason omaavat palkansaajat vastasivat todennäköisemmin kuin alhaisemman sosioekonomisen aseman tai tulotason omaavat palkansaajat. Äidinkieleltään muut kuin pohjoismaisten kielten puhujat vastasivat kyselyyn muita heikommin. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jäi alhaisimmaksi.

Vuoden 2025 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 vuosina 2021–2024.

Menetelmämuutosten vuoksi vuosien 2021–2025 tiedot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempien vuosien barometriin kanssa. Vertailtavuuteen vaikuttavat tiedonkeruutavan (verkkokyselyt ja puhelinhaastattelut) ja lomakkeen muutokset. Lisäksi kohdeväestö on aiempaa laajempi, kun barometriin on voinut vuodesta 2021 lähtien vastata suomen lisäksi ruotsiksi tai englanniksi. Vuodet 2021–2025 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. Työolobarometrin vastaajien jakaumat 1992, 2000, 2010, 2020 ja 2025

Taustamuuttajat	1992		2000		2010		2020		2025	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1166	100 %	N=1053	100 %	N=1647	100 %	N=2160	100 %
Sukupuoli										
miehet	433	49 %	564	48 %	568	54 %	788	48 %	1068	49 %
naiset	447	51 %	602	52 %	485	46 %	859	52 %	1092	51 %
Ikäryhmä										
18–24	67	8 %	136	12 %	88	8 %	69	4 %	107	5 %
25–34	231	26 %	286	25 %	231	22 %	332	20 %	432	20 %
35–44	287	33 %	320	27 %	238	23 %	366	22 %	556	26 %
45–54	229	26 %	315	27 %	294	28 %	444	27 %	556	26 %
55+	66	8 %	109	9 %	202	19 %	433	27 %	509	24 %
tieto puuttuu	0	0 %	0	0 %	0	0 %	3	0 %	0	0 %
Koulutusaste										
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	tieto puuttuu		tieto puuttuu		143	14 %	80	5 %	81	4 %
toinen aste (ml. erikoisammattikoulutus)					494	47 %	682	41 %	873	40 %
alin korkea-aste					155	15 %	194	12 %	157	7 %
alempi korkeakoulu					135	13 %	340	21 %	486	23 %
ylempi korkeakoulu					113	11 %	321	19 %	504	23 %
tutkijakoulutus					13	1 %	30	2 %	59	3 %

Taustamuuttujat	1992		2000		2010		2020		2025	
Sosioekonomisen asema										
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	258	22 %	313	30 %	618	38 %	871	40 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	435	37 %	408	39 %	608	37 %	786	36 %
työntekijät	364	41 %	417	36 %	330	31 %	389	24 %	498	23 %
tieto puuttuu	13	1 %	56	5 %	2	0 %	32	2 %	5	0 %
Sektori										
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	331	28 %	254	24 %	335	20 %	451	21 %
yksityiset palvelut	275	31 %	403	35 %	452	43 %	721	44 %	989	46 %
valtio	89	10 %	74	6 %	80	8 %	120	7 %	174	8 %
kunnat (ml. hyvinvointialueet vuonna 2025)	216	25 %	277	24 %	237	23 %	402	25 %	510	24 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	81	7 %	30	3 %	69	4 %	36	2 %
Työpaikan koko										
1–9	tieto puuttuu	tieto puuttuu	275	26 %	316	19 %	382	18 %		
10–49			422	40 %	671	41 %	784	37 %		
50–200			213	20 %	338	21 %	501	23 %		
200+			140	13 %	312	19 %	477	22 %		
tieto puuttuu			3	0 %	10	0 %	16	1 %		

LÄHTEET

- Alasoini, T. (2025). Työhyvinvointi on lisääntynyt. Teoksessa J. Saari (toim.) Hyviä uutisia Suomesta. Menestyvän yhteiskunnan tilannekuva. Tampere: Vastapaino.
- CVTS, yritysten henkilöstökoulutus (2022) [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu: 29.2.2023]. Saantitapa: <https://www.stat.fi/julkaisu/cktsdh9g86k8d0b00mitljvig>
- 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. (2022). Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145527/TTL_978-952-391-050-8.pdf?sequence=6&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_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Lyly-Yrjänäinen, M., Selander, K., Alasoini, T. (2023). Jatkuva oppiminen työorganisaatiossa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu? MEADOW-julkaisu. Helsinki: TYÖ2030-ohjelma. <https://www.julkari.fi/handle/10024/146293>
- Mannonen, J., Nissinen, K., Virolainen, M. & Rautopuro, J. (2024). PIAAC II: Toisen kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen ensituloksia. Valtioneuvoston julkaisu 2024: 61. Helsinki: Valtioneuvosto. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165967/VN_2024_61.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OECD (2025), Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec0624a6-en>
- Ruuskanen, T. (2024). Suomi on menettänyt asemiaan yhtenä aikuiskoulutuksen kärkimaista – tasa-arvokehitys EU:ssa jäljessä strategian tavoitteista. Tieto & trendit 2024. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2024/Suomi-on-menettaenyt-asemiaan-yhtenae-aikuiskoulutuksen-kaerkimaista-tasa-arvokehitys-EUssa-jaeljessae-strategian-tavoitteista>

- 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*.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Viiteajankohta: 2025, 3. vuosineljännes. ISSN=1798–7830. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 29.12.2025]. Saantitapa: <https://stat.fi/julkaisu/cm10f3roy6bn807w1e22a3gzy>
- Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024). Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Helsinki: Tilastokeskus. <https://otos.stat.fi/items/17975d6e-688c-4fc8-b12b-70494996c96b>
- 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

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-714-4

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi