

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2025:21

# Työolobarometri 2024



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2025:21

# Työolobarometri 2024

Maija Lyly-Yrjänäinen

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2025

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://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: 978-952-327-686-4

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2025

## Työolobarometri 2024

**Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2025:21**  
**Julkaisija** Työ- ja elinkeinoministeriö

**Teema**

Työelämä

**Tekijä/t** Maija Lyly-Yrjänäinen  
**Kieli** suomi

**Sivumäärä**

137

### Tiivistelmä

Työolobarometri kuvaa palkansaajien työelämän laatua. Tutkimus on tehty vuodesta 1992 lähtien joka vuosi. Vuoden 2024 kyselyyn vastasi 2 072 palkansaajaa ja tulokset voidaan yleistää koskemaan palkansaajaväestöä Suomessa.

Viime vuosien työelämää kuvaavat mm. etätyön lisääntyminen, uusien teknologisten sovellusten käyttö, osaamisvaatimusten kasvu sekä vuosina 2023 ja 2024 epävarmuuden lisääntyminen työmarkkinoilla. Kiire on työssä yleistä, vaikka se ei ole viime vuosina lisääntynyt. Vuonna 2024 tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti työskenteli päivittäin neljännes palkansaajista. Myös keskeytykset yllättävien tehtävien vuoksi kuvaavat monien työtä.

Kokemukset työn fyysisestä kuormittavuudesta ovat säilyneet tasaisina pitkään. Vuonna 2024 palkansaajista 39 prosenttia koki työnsä rasittavan fyysisesti. Aiempaa useampi ajattelee työn rasittavan henkisesti ainakin vähäsen. Vuonna 2024 henkisesti raskaaksi työnsä koki 64 prosenttia palkansaajista. Korkea työuupumuksen riski on työolobarometrin mukaan 13 prosentilla palkansaajista. Paljon haitallista stressiä koki 17 prosenttia.

Viimeisen 20 vuoden aikana työpaikkojen ilmapiiri on kehittynyt aiempaa myönteisemmäksi. Vuonna 2024 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, työolot, survey-tutkimus, palkansaajat

**ISBN PDF** 978-952-327-686-4

**ISSN PDF**

1797-3562

**Julkaisun osoite** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-686-4>

## Arbetslivsbarometern 2024

<b>Arbets- och näringsministeriets publikationer 2025:21</b>		<b>Tema</b>	Arbetsliv
<b>Utgivare</b>	Arbets- och näringsministeriet		
<b>Författare</b>	Maija Lyly-Yrjänäinen	<b>Sidantal</b>	137
<b>Språk</b>	finska		

### Referat

Arbetslivsbarometern beskriver arbetslivets tillstånd ur löntagarnas synvinkel. Undersökningen har genomförts varje år sedan 1992. Undersökningen 2024 besvarades av 2072 löntagare och resultaten kan generaliseras till att gälla alla löntagare i Finland.

Utvecklingen av arbetslivet de senaste åren har bland annat präglats av ökat distansarbete, användning av nya tekniska applikationer, ökade kompetenskrav och, under 2023 och 2024, ökad osäkerhet på arbetsmarknaden. Brådska är vanligt på jobbet, även om den inte har ökat de senaste åren. År 2024 arbetade en fjärdedel av löntagarna under stränga tidtabeller eller mycket snabbt varje dag. Avbrott på grund av oväntade arbetsuppgifter präglar också många arbetsdagar.

Upplevelsen av arbetets fysiska belastning har varit konstant under lång tid. År 2024 upplevde 39 procent av löntagarna att deras jobb är fysiskt belastande. Fler människor än tidigare tycker att arbetet är åtminstone i någon mån psykiskt belastande. År 2024 upplevde 64 procent av löntagarna att deras arbete är psykiskt krävande. Enligt arbetslivsbarometern löper 13 procent av löntagarna hög risk att drabbas av utbrändhet. 17 procent upplevde mycket skadlig stress.

Under de senaste 20 åren har klimatet på arbetsplatserna blivit mer positivt. År 2024 ansåg drygt fyra av fem löntagare att information förmedlas öppet, arbetstagarna behandlas rättvist, konflikter kan lösas och atmosfären är förtroendefull på arbetsplatsen. Det finns en positiv långsiktig trend när det gäller att påverka arbetstagarnas kondition, hälsa och levnadsvanor samt säkerheten i arbetsmiljön.

<b>Nyckelord</b>	arbetsliv, arbet, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-686-4	<b>ISSN PDF</b>	1797-3562
<b>URN-adress</b>	<a href="https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-686-4">https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-686-4</a>		

## Working Life Barometer 2024

---

<b>Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2025:21</b>	<b>Subject</b>	Working life
<b>Publisher</b>	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	

---

<b>Author(s)</b>	Maija Lyly-Yrjänäinen	<b>Pages</b>	137
<b>Language</b>	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 2,072 wage and salary earners responded to the survey in 2024 and the results can be generalised to apply to all wage and salary earners in Finland.

In recent years, working life has been characterised by increased remote work, new technological applications, growing competence requirements, and, in 2023 and 2024, rising uncertainty in the labour market. Time pressure at work is common, but it has not increased in recent years. In 2024, a quarter 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 2024, 39 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 2024, 64 per cent of wage and salary earners felt that their work was mentally strenuous. According to the Working Life Barometer, 13 per cent of wage and salary earners are at a high risk of burnout, while 17 per cent experience a lot of harmful stress.

Over the past 20 years, the atmosphere at workplaces has become more positive. In 2024, 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 health, fitness and lifestyles of wage and salary earners as well as workplace safety.

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

---

<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-686-4	<b>ISSN PDF</b>	1797-3562
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

---

**URN address** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-686-4>

---

# Sisältö

Esipuhe.....	7
<b>1 Johdanto .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Arvioita omasta asemasta työmarkkinoilla .....</b>	<b>11</b>
<b>3 Digitaalinen työympäristö.....</b>	<b>21</b>
<b>4 Jatkuva oppiminen työssä .....</b>	<b>30</b>
4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuulttuuri.....	31
4.2 Työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen ja oppiminen työssä .....	40
<b>5 Työaikajärjestelyt, etätyö ja palkitseminen .....</b>	<b>51</b>
5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti .....	51
5.2 Etätyö .....	61
5.3 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus.....	64
<b>6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä.....</b>	<b>69</b>
6.1 Syrjintä työpaikalla.....	70
6.2 Työpaikkakiusaaminen.....	71
6.3 Seksuaalinen häirintä .....	75
6.4 Fyysinen väkivalta työpaikalla.....	75
<b>7 Työn kuormittavuus ja työkyky .....</b>	<b>78</b>
7.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus .....	78
7.2 Sairauspoissaolot.....	86
7.3 Työuupumus, haitallinen stressi ja työssä koettu yksinäisyys.....	89
<b>8 Hyvinvointi työssä .....</b>	<b>95</b>
8.1 Työn imu ja merkityksellisyys.....	95
8.2 Vaikutusmahdollisuudet.....	100
8.3 Työpaikkojen työhyvinvointia tukeva toiminta.....	109
<b>9 Ammatillinen järjestäytyminen .....</b>	<b>123</b>
<b>10 Yhteenveto.....</b>	<b>128</b>
<b>Liite 1 Tutkimuksen toteuttaminen.....</b>	<b>132</b>
<b>Lähteet.....</b>	<b>136</b>

## ESIPUHE

Uusin työolobarometri kertoo, että työmarkkinatilanteen heikentymisestä huolimatta työelämän laatu on säilynyt verrattain hyvänä viime vuosina – myös syksyllä 2024, jolloin viimeisin tutkimus tehtiin. Pitkän ajan saatossa työpaikkojen ilma-  
piiri on muuttunut parempaan suuntaan ja jatkuvan oppimisen kulttuuri on melko vahva. Työssä on kuitenkin usein kiire, työnantajan kustantama koulutus on vähentynyt ja kiusaamista, epäasiallista kohtelua ja syrjintääkin yhä on. Digitalisaatio muuttaa työn tekemisen tapoja, väestö ikääntyy ja pula osaavasta työvoimasta kasvaa. Samalla työelämään pääsy on monelle korkean kynnyksen takana. Taustalla voi vaikuttaa terveys tai osaaminen, mutta myös syrjivät asenteet, rekrytointiosaamisen puutteet tai työelämään ohjaavan tuen puute.

Työelämän kehittämisellä tavoitellaan työurien pidentämistä, sairauspoissaolosten vähentämistä, työllisyyden lisäämistä sekä tuottavuuden paranemista työpaikoilla. Työelämän laatu turvaa sujuvan työn tekemisen, joka parhaimmillaan tukee terveyttä eikä ainakaan vaaranna sitä. Parhaassa tapauksessa hyvä työelämän laatu houkuttelee osallistumaan ja erilaiset ihmiset löytävät työelämästä oman paikkansa. Kun työssä voidaan hyvin ja osaamistaan saa käyttää, kehittää ja jakaa, työyhteisöissä syntyy uutta; yhteistyötä, entistä parempia toimintatapoja, tuotteita ja palveluita.

Työelämää kehitetään hallitusohjelman johdattamana monella taholla. TYÖ2030-ohjelma tarjoaa tukea työpaikoille toimintatapojen kehittämiseen. Siinä edistetään hyvinvointia ja tuottavuutta tukevaa työkulttuuria ja johtamista muun muassa tulevaisuusvuoropuhelujen avulla. Työelämän mielenterveysohjelmassa kehitetään vaikuttavia ja ennaltaehkäiseviä keinoja mielenterveyden tukemiseen työelämässä. Kehittämistä tehdään myös Euroopan sosiaalirahaston tukemana. Parhaillaan suunnitellaan toimia, joilla voidaan tukea yli 55-vuotiaiden jaksamista, osaamista ja sitoutumista työuran jatkoon.

Vuoden 2025 alusta käynnistyi kansallisen työelämän kehittämisstrategian laatiminen työministerin ja sosiaaliturvaministerin johdolla ja yhdessä työmarkkinaosapuolten ja työelämän kehittäjien kanssa. Siinä luodaan edellytyksiä hyvälle työelämän laadulle myös tulevaisuudessa. Strategia luo työelämän kehittämisen polkuja vuoteen 2035. Tueksi tarvitaan monipuolista ja ajankohtaista tietoa

työelämän laadusta. Työolobarometri tukee kehittämisen suunnittelua ja seurantaan tuomalla keskusteluihin luotettavaa tietoa palkansaajien kokemasta työelämän laadusta.

Kimmo Ruth, työmarkkinaneuvos

Helsingissä, huhtikuussa 2025

# 1 Johdanto

Syksyn 2024 työolobarometrin haastattelut tehtiin jälleen tiukassa talous- ja työmarkkinatilanteessa. Vuoden kolmannella neljänneksellä, heinä-syyskuussa, jonka aikana suurin osa työolobarometrin haastatteluista tehtiin, miesten työttömyysaste oli 8,6 prosenttia ja naisten 7,4 prosenttia (Tilastokeskus, työvoimatutkimuksen tietokantataulukot). Vuoden loppua kohden talouskasvuennusteet synkkenivät, kasvun odotetaan käynnistyvän kunnolla vasta vuoden 2025 aikana. Työ- ja elinkeinoministeriön marraskuussa julkaiseman lyhyen aikavälin työmarkkinaennusteen mukaan vuodelle 2025 ennustetaan pientä työllisyysasteen laskua, ja vuoden 2025 työttömyysaseeksi ennustetaan 8,5 prosenttia. Vuosi 2026 näyttää ennusteessa hieman valoisammalta myös työllisyyden suhteen. (Mähönen et al. 2024.) Vuoden vaihteen jälkeen epävarmuus on maailmantaloudessa entisestään kasvanut, mikä tekee ennakkoinnin vaikeaksi.

Palkansaajien kokema työelämän laatu on säilynyt yllättävänkin hyvällä tasolla, vaikka viime vuosina epävarmuus tulevasta on lisääntynyt niin yhteiskunnassa kuin työelämässäkkin. Vuoden 2023 Tilastokeskuksen laaja työolotutkimus kertoo työhön liittyvien epävarmuuden kokemusten yleistymisestä. Suomen työelämän vahvuuksia ovat työyhteisöjen ja esihenkilötyön toimivuus, vaikutusmahdollisuudet työssä, työaikajoustot sekä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet. Huolta aiheuttavat puolestaan haittaavan kiireen kokemukset sekä nuorimpien ikäryhmien yhä yleisemmin raportoimat niska- ja selkäkivut sekä univaikeudet ja jännittyneisyys. (Sutela et al. 2024.) Noin viiden vuoden väliä tehty työolotutkimus kertoo työoloista laajemmin kuin työolobarometri, mutta työolobarometrin vuosittainen tiedonkeruu puolestaan tavoittaa työelämän nopeat muutokset, viimeisimpänä vuotta 2024 koskien.

Tietoa työoloista tarvitaan työelämän kehittämisen tueksi. Nyt tiedot ovat erityisen ajankohtaisia, sillä työ- ja elinkeinoministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö ovat kutsuneet työmarkkinajärjestöjä ja sidosryhmiä vuoden 2025 alusta yhteiseen työhön kansallisen työelämän kehittämisstrategian laatimiseksi. Strategiatyötä varten on viime vuoden aikana koottu työelämän tilannekuva sekä käyty sen pohjalta asiantuntijakeskusteluita työelämän vahvuuksista, heikoista kohdista ja tulevaisuudennäkymistä. Tilannekuvan johtoajatukseksi on työhyvinvoinnin, osamisen ja työn tuottavuuden välinen yhteys. Taitavasti johdetuissa organisaatioissa

hyvinvoivat ja osaavat työntekijät saavat yhdessä aikaan enemmän kuin oli alun perin ajateltu, ja luovat uusia toimintatapoja, tuotteita ja palveluita. Uuden ja kehittyvän teknologian hyödyntäminen sekä TKI-investoinnit vaativat osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa. Lähtökohdat kehittämiselle ovat hyvät, sillä työhyvinvointi on Suomessa pitkällä aikavälillä kehittynyt myönteisesti. (Haltia et al. 2024.) Myös osaamisen jatkuvalle kehittämiselle on erinomainen pohja, sillä vuoden 2023 Kansainvälisen aikuisten taitotutkimuksen (PIAAC) mukaan Suomen aikuisväestön tiedonkäsittelyn perustaidot ovat maailman huippua (Mannonen et al. 2024). Työpaikoilla on siis hyvät edellytykset työn tuottavuuden kasvattamiseen, kun työn organisointia, toimintatapoja, työyhteisöjä ja johtamista kehitetään niin, että hyvinvointi työssä paranee, osaaminen karttuu, liiketoiminta menestyy ja julkiset palvelut ovat tehokkaita ja vaikuttavia.

Työelämän kehittämisstrategiaa varten käydyissä sidosryhmien asiantuntija-keskusteluissa nousi tarve pohtia työelämän kehittämistä digitalisaation ja tekoälyn näkökulmasta ja tulevaisuudessa entistä monimuotoisemman työvoiman tarpeet ja mahdollisuudet huomioiden (ks. Holma 2025). Työelämän kehittämisstrategiaa varten on myös koottu yhteen nuorten työelämää koskevia toiveita ja huolia. Nuorten näkemyksissä korostuu toive inhimillisestä työelämästä. Se tarkoittaa koulutusta vastaavan työn saamista, toimeentuloa, kehittymisen mahdollisuuksia, tasapainoa työn ja muun elämän välillä, oikeudenmukaista kohtelua sekä mahdollisuutta olla oma itsensä myös työelämässä (ks. Pääkkö & Sääskilahti 2024). Nuorten näkemysten huomioiminen on tärkeää, kun työelämää rakennetaan tulevaisuutta varten.

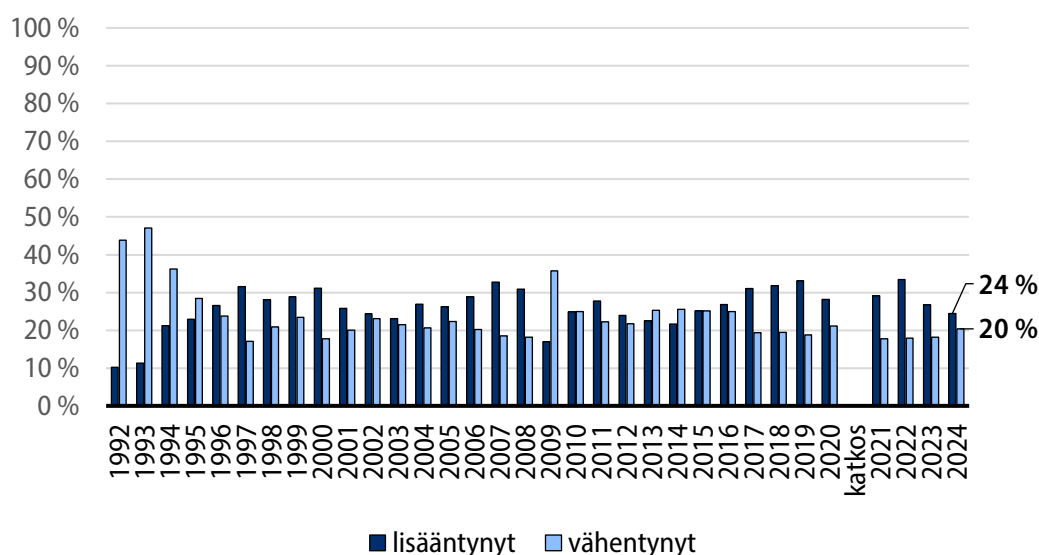
Syksyn 2024 työolobarometri antaa luotettavan kuvan työelämän laadun kehityksestä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimukseen lisättiin muutamia uusia kysymyksiä. Palkansaajilta kysyttiin näkemyksiä siitä, otetaanko työpaikan arjessa monimuotoisuus huomioon, esimerkiksi työntekijöiden erilaiset taustat, kuten kulttuuri, kieli tai uskonto. Palkansaajilta kysyttiin myös osallistumisesta työnantajan tukemaan liikuntaan. Aihe on ajankohtainen, sillä väestön liikkuminen on viime vuosikymmeninä huolestuttavasti vähentynyt ja liikkumattomuuden kustannukset ovat yhteiskunnalle vuosittain useita miljardeja euroja (ks. Vasankari et al. 2018). Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan saavatko uudet työntekijät työpaikalla riittävän perehdytyksen. Omaa työtä koskien kysyttiin osaamisen jakamisesta työkollegoille, yllättävistä keskeytyksistä työssä, työssä koetusta yksinäisyydestä sekä siitä, onko työssä aikaa ammattitaidon kehittämiseen. Nämä kysymykset pyrkivät tavoittamaan ajankohtaisia työelämän ilmiöitä.

Työolobarometriin vastasi elo-, syys- ja lokakuussa 2 072 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

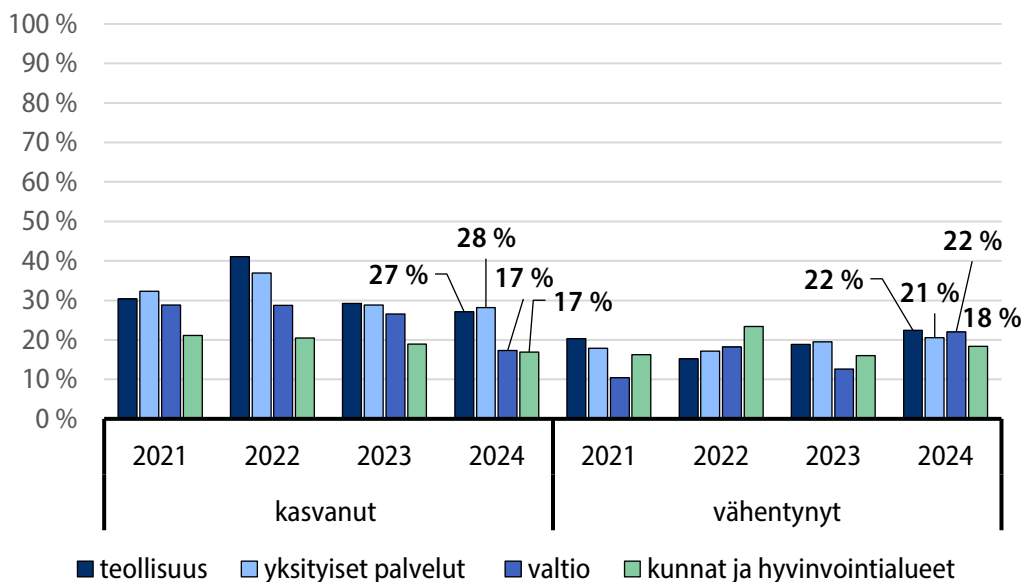
Henkilöstömäärän muutokset työpaikoilla vaihtelevat talous- ja työllisyystilanteen mukana. Vuonna 2024 palkansaajista 24 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen ja viidennes kertoi, että määrä on vähentynyt viimeisen vuoden aikana. 55 prosenttia kertoi henkilöstömäärän säilyneen ennallaan. Viime vuosiin verrattuna aiempaa harvempi palkansaaja kertoi henkilöstömäärän lisäyksistä työpaikallaan. Henkilöstömäärän vähennykset ovat myös hieman yleisempiä edellisvuoteen verrattuna (kuvio 1). Pitkällä aikavälillä 1990-luvun lama sekä vuonna 2008 alkanut taloustaantuma näkyvät vastauksissa, silloin selvästi useampi palkansaaja kertoi, että työpaikalla on vähennetty kuin lisätty henkilöstön määrää. Koronapandemia ei sen sijaan juuri näkynyt palkansaajien arvioissa henkilöstömäärän muutoksista, vuodesta 2017 lähtien palkansaajat ovat enemmän kertoneet henkilöstömäärän kasvaneen kuin vähentyneen.

**Kuvio 1.** Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana 1992–2020 ja 2021–2024 (%).



Henkilöstömäärän lisäykset olivat vuonna 2024 selvästi korkeammat yksityisellä sektorilla verrattuna julkiseen sektoriin (kuvio 2). Teollisuuden ja yksityisten palvelujen palkansaajista 27–28 prosenttia kertoi henkilöstömäärän lisäyksistä. Valtiolla sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on 17 prosenttia. Etenkin valtiolla osuus on selvästi matalampi edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstömäärän vähennyksistä kertovien palkansaajien osuus on noussut selvästi muilla sektoreilla paitsi yksityisissä palveluissa. Teollisuuden ja valtion palkansaajista 22 prosenttia kertoi henkilöstömäärän vähentyneen. Yksityisissä palveluissa osuus on 21 prosenttia ja kunnissa ja hyvinvointialueilla 18 prosenttia.

**Kuvio 2.** Henkilöstön määrän muutokset työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin mukaan, 2021–2024 (%).



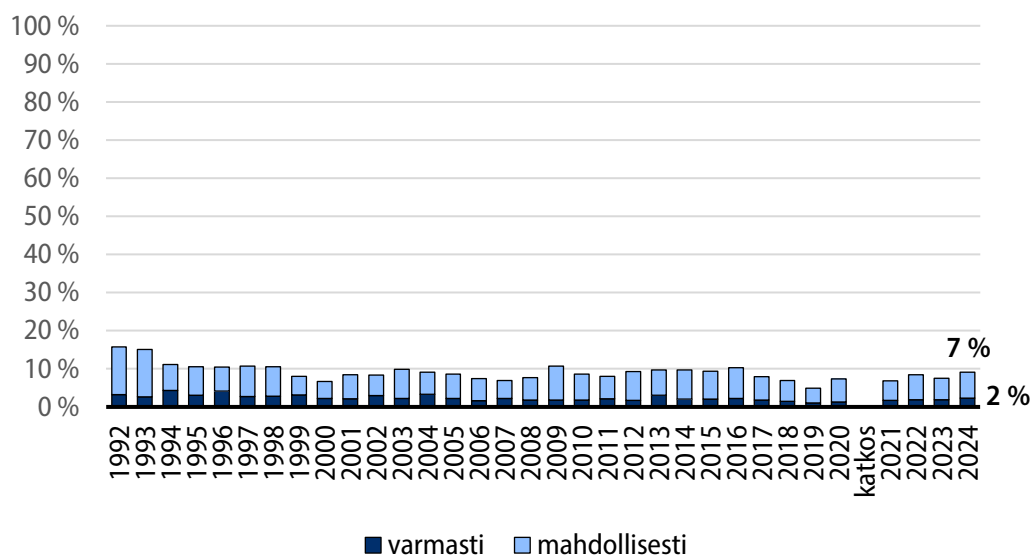
Henkilöstömäärän lisäyksistä kertovat etenkin isoimmilla työpaikoilla työskentelevät palkansaajat. Vuonna 2024 yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä 35 prosenttia ja 50–199 henkilön organisaatioissa 28 prosenttia kertoi henkilöstön määrän kasvaneen. 10–49 henkilön työpaikoilla näin arvioi 23 prosenttia ja alle kymmenen henkilön työpaikoilla 15 prosenttia. Osuudet ovat pudonneet edellisvuodesta hieman kaikenkokoisissa organisaatioissa. Henkilöstömäärän vähennyksistä eri kokoisten työpaikkojen työntekijät kertoivat miltei yhtä usein, osuudet vaihtelevat 19–22 prosentin välillä ja ovat hieman edellisvuotta korkeammat.

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 taloustaantumun aikana vuonna 2009. Koronapandemia ei merkittävästi lisännyt uhkaa.

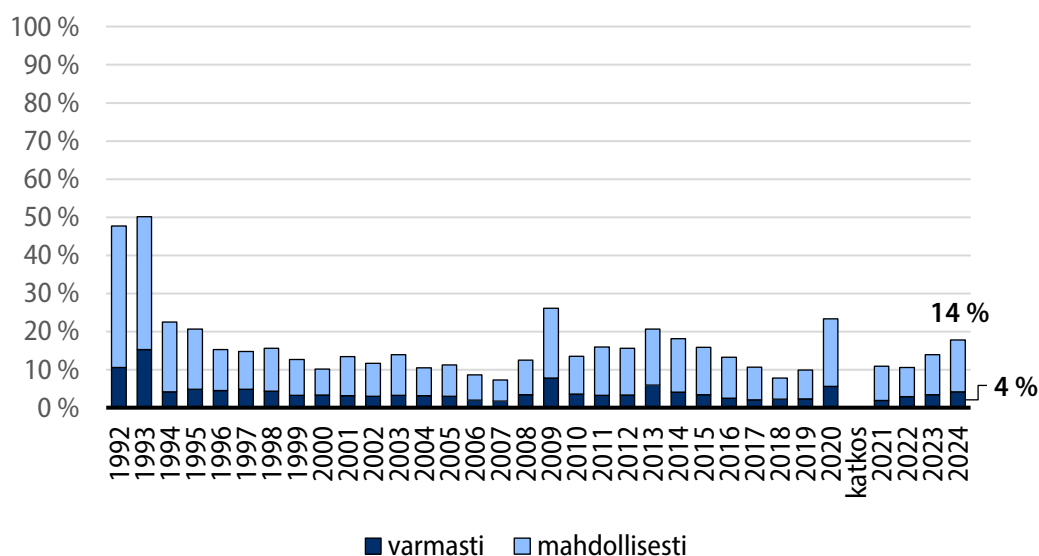
Myös lomautuksen uhkaa koettiin eniten 1990-luvun lamavuosina sekä taloustaantumun aikaan vuonna 2009. Lisäksi lomautuksen uhkassa näkyi selvä piikki vuonna 2020, jolloin koronavirus rantautui Suomeen (kuviot 3 ja 4). Taustalla vaikuttivat osaltaan lomautuksia, yt-neuvotteluita ja irtisanomiskäytäntöjä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

Lomautusuhkassa on selvää kasvua uusimmassa barometrissa, vuoden 2024 syksyllä. Myös irtisanomisen uhka on korkeimmillaan sitten vuoden 2016. Palkan- saajista seitsemän prosenttia arvioi irtisanomisen olevan mahdollinen ja kaksi prosenttia oli varma irtisanomisesta seuraavan 12 kuukauden aikana. 14 prosenttia kertoi lomautuksen olevan mahdollinen seuraavan 12 kuukauden aikana ja neljä prosenttia oli siitä varma. Irtisanomisen uhkaa miehet ja naiset kokivat suurin piirtein yhtäläisesti. Lomautuksen uhkaa miehet kokivat naisia useammin. Miehistä 21 prosenttia ja naisista 15 prosenttia arveli lomautuksen varmaksi tai mahdolliseksi seuraavan vuoden aikana. Sekä miesten että naisten kokemat irtisanomisen ja lomautuksen uhkat nousivat edellisvuodesta.

**Kuvio 3.** Mahdollinen irtisanominen seuraavan 12 kuukauden aikana 1992–2020 ja 2021–2024 (%).



**Kuvio 4.** Mahdollinen lomautus seuraavan 12 kuukauden aikana 1992–2020 ja 2021–2024 (%).

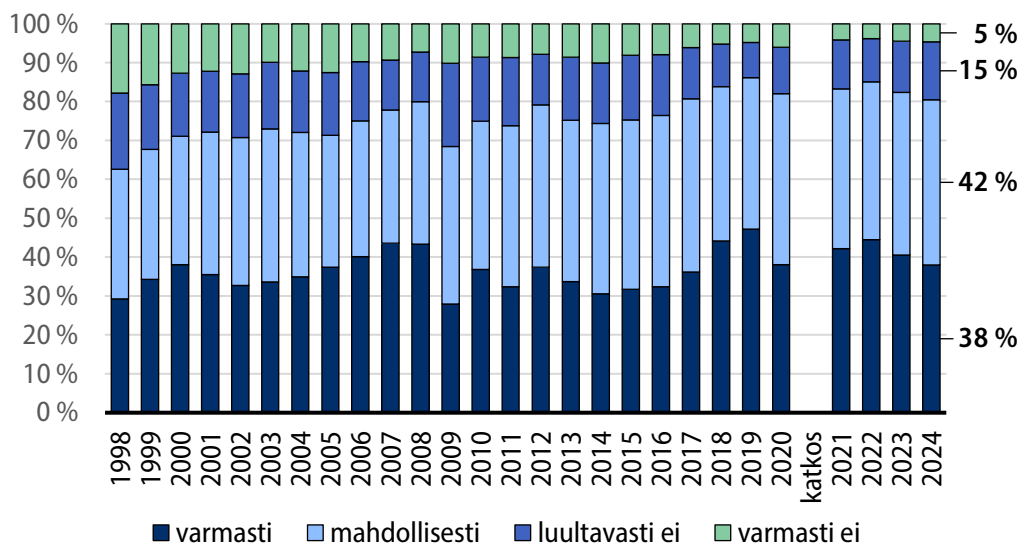


Irtisanomisen uhka on selvästi korkeampi teollisuuden ja yksityisten palveluiden (10 %) sekä valtion palkansaajilla (11 %) verrattuna kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajiin (6 %). Lomautusuhka on selvästi korkein teollisuudessa, jossa jopa kolmannes palkansaajista arvioi voivansa joutua lomautetuksi. Yksityisissä palveluissa osuus on selvästi pienempi (13 %). Valtiolla joka kymmenes palkansaaja arvioi

voivansa joutua lomautetuksi ja kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on 14 prosenttia. Uhat ovat nousseet kaikilla sektoreilla, mutta nousu on suhteellisesti isoin valtion palkansaajilla. Lisäksi kunnissa ja hyvinvointialueilla lomautusuhka nousi merkittävästi vuoteen 2023 verrattuna. Edellisvuoteen verrattuna irtisanomisuhka on kasvanut etenkin ylemmillä toimihenkilöillä. Ylemmistä toimihenkilöistä 11 prosenttia arvioi syksyllä 2024, että irtisanominen on varma tai mahdollinen, alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuus on kummallakin kahdeksan prosenttia. Lomautuksen uhkaa kokivat sen sijaan eniten työntekijäasemassa olevat (26 % työntekijöistä, 15 % alemmista toimihenkilöistä ja 14 % ylemmistä toimihenkilöistä).

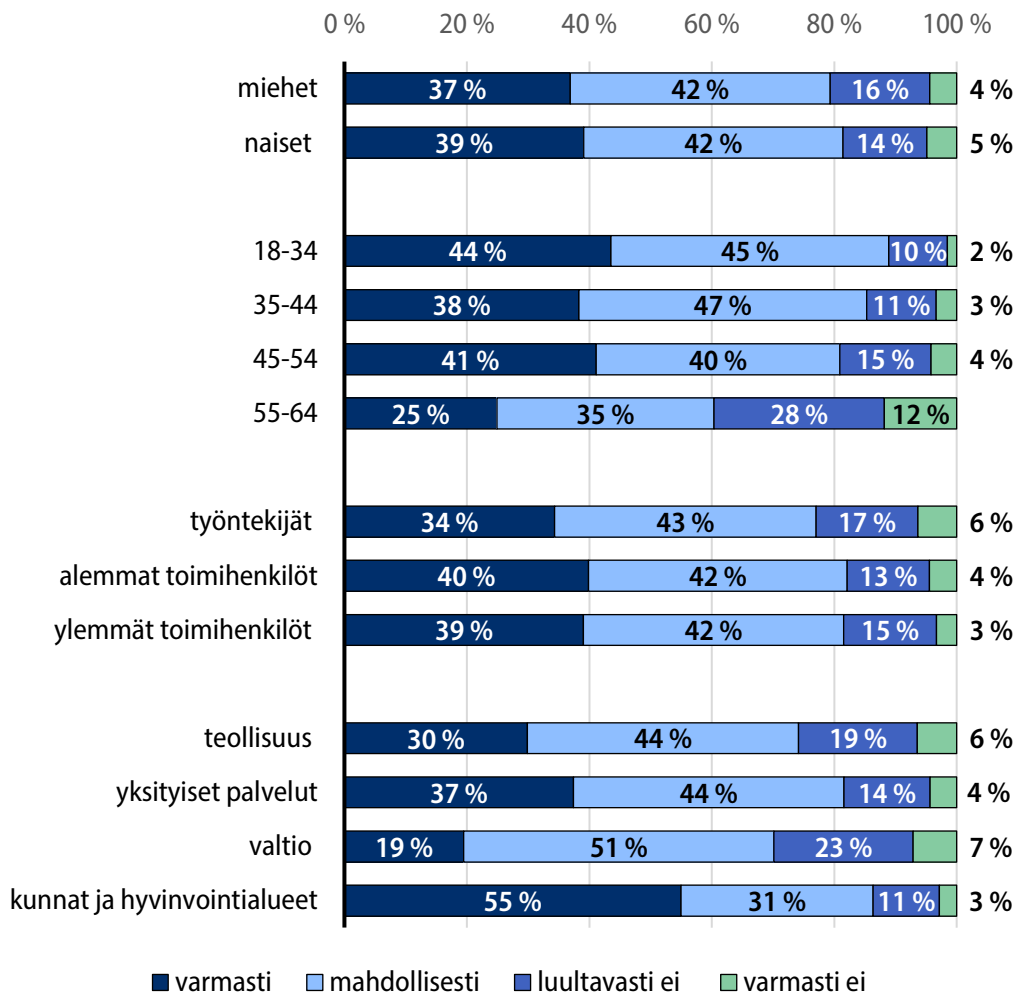
Vuodesta 1998 lähtien työolobarometrissa on kysytty palkansaajien arvioita siitä, löytäisivätkö he ammattitaitoa ja työkokemusta vastaavan uuden työn, jos jäisivät työttömäksi. Koronan painuttua taka-alalle usko uuden työn löytymiseen vahvistui vuosina 2021–2022, mutta kasvu taittui vuonna 2023 ja notkahdus jatkui vuonna 2024 (kuvio 5). Vuonna 2024 palkansaajista 38 prosenttia arvioi varmasti löytävänsä uuden työn ja 42 prosenttia arveli sen olevan mahdollista. 15 prosenttia koki, että ei luultavasti löytäisi uutta työtä ja viisi prosenttia oli varma, että ei löytäisi. 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. Sitä seuranneiden kahden nousujohtaisen vuoden jälkeen vuosina 2023 ja 2024 usko uuden työn löytämiseen on heikentynyt.

**Kuvio 5.** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi, 1998–2020 ja 2021–2024 (%).



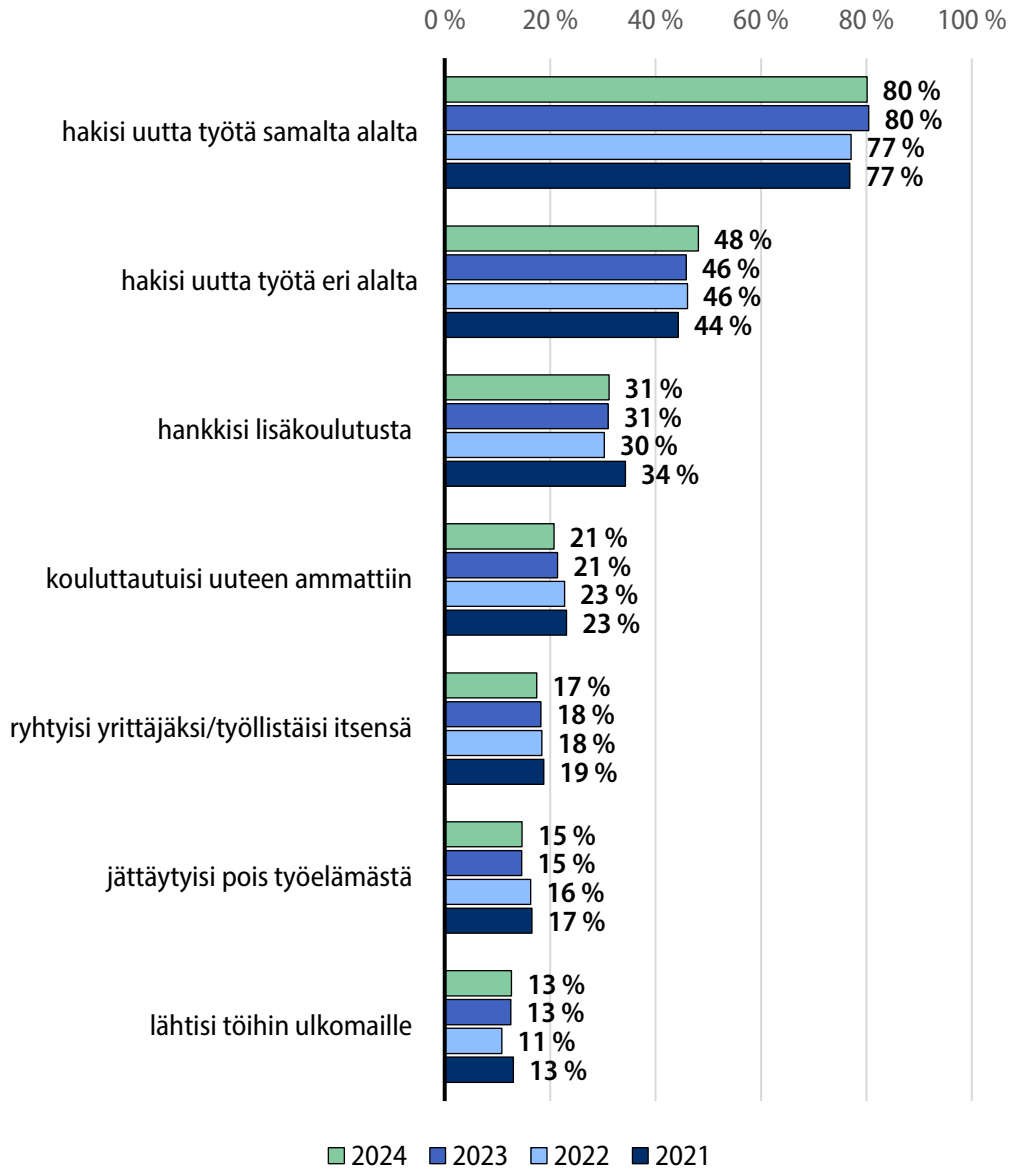
Miesten ja naisten arvioissa uuden työn löytämisen mahdollisuuksista ei ole juurikaan eroja. Ikä sen sijaan vaikuttaa näkemyksiin voimakkaasti (kuvio 6). Myönteisimmin uuden työn löytämismahdollisuuksiinsa suhtautuu nuorin ikäryhmä, heistä liki 90 prosenttia uskoi varmasti tai mahdollisesti löytävänsä uuden työn. 35–44-vuotiaiden näkemykset ovat synkistyneet ikäryhmistä eniten edellisvuoteen verrattuna. Silti heistä 85 prosenttia arvioi löytävänsä tarvittaessa uuden työn (varmasti tai mahdollisesti). 45–54-vuotiaiden ryhmässä osuus on 81 prosenttia. Yli 54-vuotiaissa osuus on selvästi pienin, 60 prosenttia, mutta iäkkäimmillä näkemykset eivät ole juuri muuttuneet vuoteen 2023 verrattuna.

**Kuvio 6.** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



Sosioekonomisen aseman tuomat erot näkyivät syksyllä 2024 siten, että työntekijä-ammattissa olevat olivat hieman toimihenkilöitä epävarmempia työllistymisestään, jos joutuisivat työttömäksi. Työntekijöistä 77 prosenttia arveli uuden työn löytyvän varmasti tai mahdollisesti verrattuna runsaaseen 81–82 prosenttiin toimihenkilöistä. Sektoreista kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijät olivat työllistymismahdollisuuksistaan varmimpia, jopa 55 prosenttia uskoi varmasti löytävänsä uuden työn. Valtion palkansaajilla vastaava osuus on alhaisin, 19 prosenttia. Yksityisellä sektorilla yksityisten palveluiden palkansaajat ovat työllistymismahdollisuuksistaan varmempia kuin teollisuuden palkansaajat. 37 prosenttia yksityisten palveluiden ja 30 prosenttia teollisuuden palkansaajista arvioi varmasti löytävänsä uuden työn ja molemmilla sektoreilla 44 prosenttia arvioi sen olevan mahdollista. Teollisuudessa ja valtiolla on eniten (6–7 %) niitä, jotka vastasivat, että eivät varmasti löytäisi uutta ammattiaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä. Usko uuden työn löytymiseen heikentyi edellisvuodesta varsinkin teollisuuden ja valtion palkansaajilla.

Vuosina 2021–2024 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 2024 selvästi suurin osa, neljä vastaajaa viidestä, harkitsisi hakevansa töitä samalta alalta. 48 prosenttia voisi hakea töitä eri alalta ja 31 prosenttia voisi hankkia lisäkoulutusta. 21 prosenttia voisi kouluttautua uuteen ammattiin ja 17 prosenttia voisi harkita yrittäjyyttä. 15 prosenttia mietti, että voisi jättäytyä pois työelämästä kokonaan ja 13 prosenttia harkitsisi lähtevänsä töihin ulkomaille. Muutokset vuosina 2021–2024 ovat hyvin pieniä, korkeintaan muutamia prosenttiyksikköjä (kuvio 7). Uuden työn hakeminen joko samalta tai eri alalta on vaihtoehtona hieman vahvistunut. Vähän harvemmin pohditaan kouluttautumista tai yrittäjäksi ryhtymistä. Myös työelämästä pois jäämistä mietitään vaihtoehtona hieman harvemmin verrattuna vuoteen 2021.

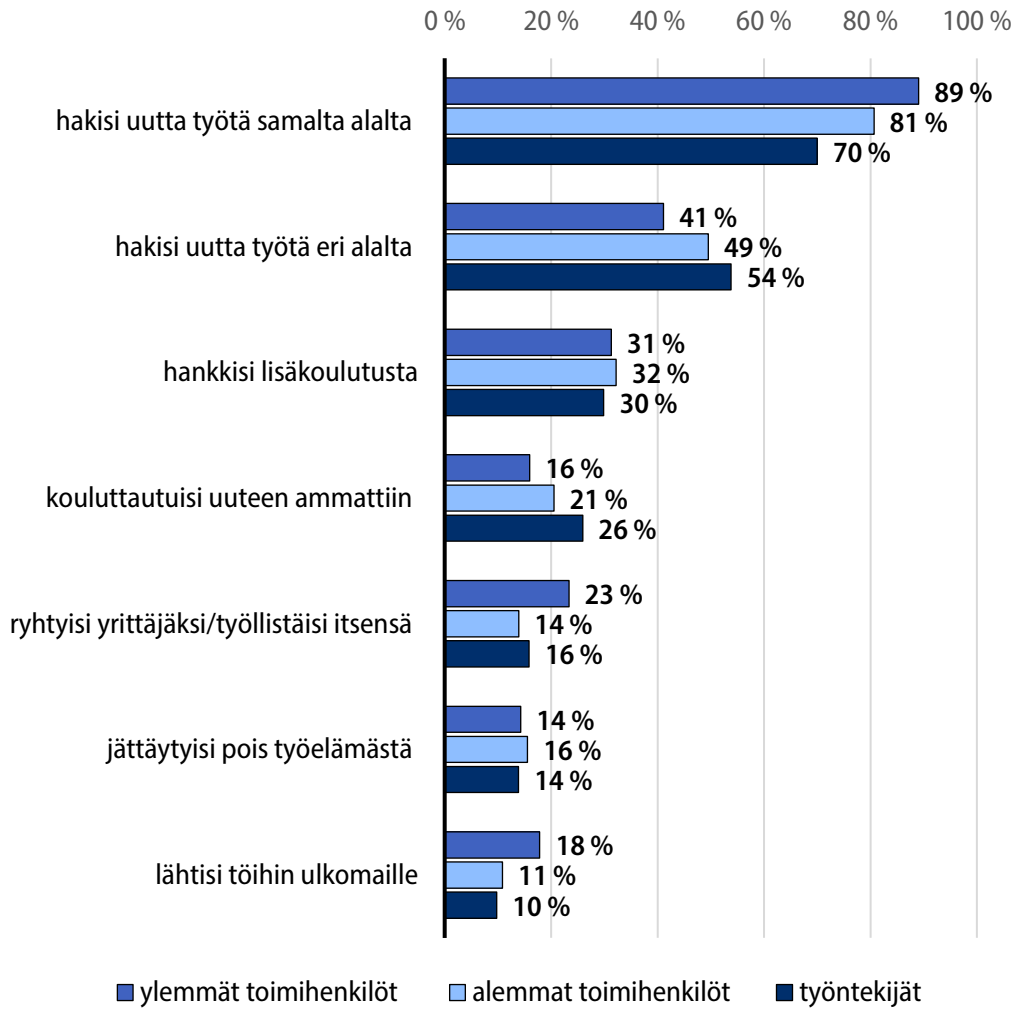
**Kuvio 7.** Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi, 2021–2024 (%).

Miesten ja naisten vastauksissa on joissain kohdin selkeitä eroja. Miehistä liki neljännes (23 %) harkitsisi yrittäjäksi ryhtymistä verrattuna 12 prosenttiin naisista. Miehistä myös naisia useampi pohtisi lähtöä töihin ulkomaille (miehistä 17 % ja naisista 9 %). Naisista puolestaan useampi ajattelisi hakevansa työtä samalta alalta (83 % naisista ja 77 % miehistä). Naisista myös useampi kuin miehistä mieltisi kouluttautumisesta uuteen ammattiin (23 % naisista ja 18 % miehistä).

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 32 prosenttia iäkäämmistä. Kuitenkin osuus on johdonmukaisesti pienentynyt neljän vuoden aikana (40 % vuonna 2021). Lisäksi 55 vuotta täyttäneistä selvästi tätä suurempi osuus (68 %) voisi hakea uutta työtä samalta alalta ja 32 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 (18 %).

Sosioekonominen asema vaikuttaa näkemyksiin (kuvio 8). Ylemmät toimihenkilöt harkitsivat selvästi muita useammin etsivänsä uutta työtä samalta alalta (89 % vs. 81 % alemmista toimihenkilöistä ja 70 % työntekijöistä), ryhtyvänsä yrittäjäksi (23 % vs. 14 % alemmista toimihenkilöistä ja 16 % työntekijöistä) tai lähtevänsä ulkomaille töihin (18 % vs. 11 % alemmista toimihenkilöistä ja 10 % työntekijöistä). He sen sijaan miettivät muita huomattavasti harvemmin kouluttautuvansa uuteen ammattiin (16 % vs. 21 % alemmista toimihenkilöistä ja 26 % työntekijöistä) tai hakevansa uutta työtä eri alalta (41 % vs. 49 % alemmista toimihenkilöistä ja 54 % työntekijöistä). Lisäkoulutuksen ja työelämästä pois jäämisen miettimisessä vaihtoehtona sosioekonominen aseman tuomat erot ovat vain muutamia prosenttiyksiköitä. Lisäkoulutuksen hankkiminen ja uuden työn etsiminen eri alalta on vaihtoehtona kasvattanut suosiotaan edellisvuoteen verrattuna työntekijöiden joukossa.

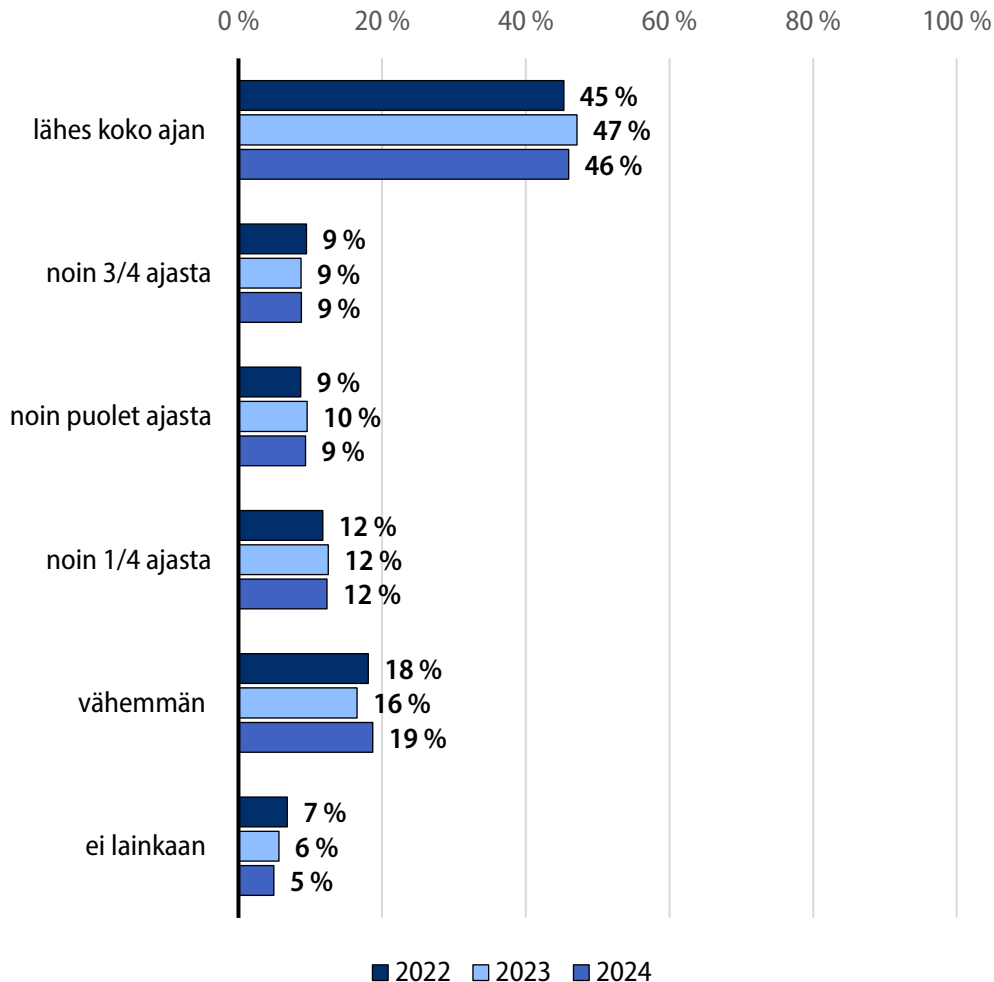
**Kuvio 8.** Millaisia toimenpiteitä harkitsisi, jos jäisi työttömäksi sosioekonomisen aseman mukaan, 2024 (%).



### 3 Digitaalinen työympäristö

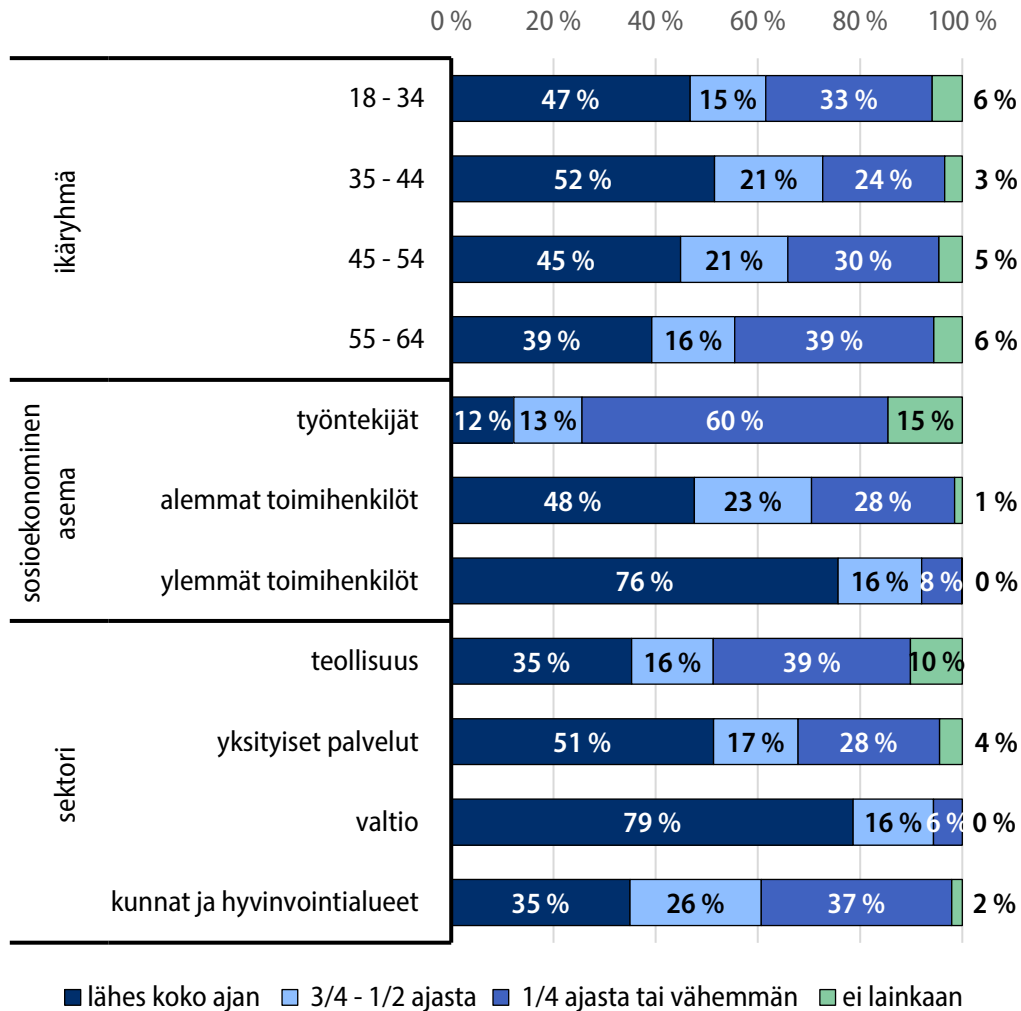
Digitaalisten sovellusten tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö on läpäissyt työelämän. Liki jokaisessa ammatissa on digitaalisia tai teknisiä apuvälineitä tai seurantalaitteita. Vuoden 2024 syksyllä palkansaajista ainoastaan viisi prosenttia ei lainkaan käyttänyt työssään digitaalisia välineitä tai sovelluksia. Digitaalisten tai teknisten laitteiden parissa vietetty aika sen sijaan vaihtelee huomattavasti. Lähes koko ajan näitä välineitä käytti liki puolet (46 %) palkansaajista, noin viidennes (18 %) käytti laitteita 3/4–1/2 työajastaan, 12 prosenttia käytti niitä noin neljänneksen ajastaan ja 19 prosenttia tätä vähemmän (kuvio 9). Syksyllä 2024 naisista 48 prosenttia käytti digitaalisia tai teknisiä laitteita työssään lähes koko ajan. Miehillä osuus on alhaisempi, 44 prosenttia. Naisista kolme prosenttia ja miehistä seitsemän prosenttia ei käyttänyt digitaalisia tai teknisiä laitteita lainkaan.

**Kuvio 9.** Digitaalisten välineiden tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö työssä 2022–2024 (%).



Ikäryhmistä muista erottuvat eniten 55 vuotta täyttäneet (kuvio 10). Iäkkäimmistä selvästi keskimääräistä harvempi (39 %) käytti lähes koko ajan työssään digitaalisia tai teknisiä välineitä. Kuusi prosenttia iäkkäimmistä ei käyttänyt laitteita lainkaan ja 39 prosenttia käytti niitä vain vähän (1/4 työajasta tai vähemmän). Iäkkäimpien joukossa näkyy kolmen vuoden aikana selvä muutos siinä, että niiden osuus, jotka eivät lainkaan välineitä käytä on selvästi kutistunut (6 % vuonna 2024 ja 12 % vuonna 2022). Työntekijäammateissa digitaalisten välineiden käyttö on selvästi harvinaisempaa kuin toimihenkilöillä. Työntekijöistä vain 12 prosenttia käytti laitteita lähes koko ajan ja 15 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 (76 %). Liki kukaan (0–1 %) toimihenkilöistä ei lainkaan käyttänyt digitaalisia tai teknisiä välineitä.

**Kuvio 10.** Digitaalisten välineiden tai ylipäänsä teknisten laitteiden käyttö työssä ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



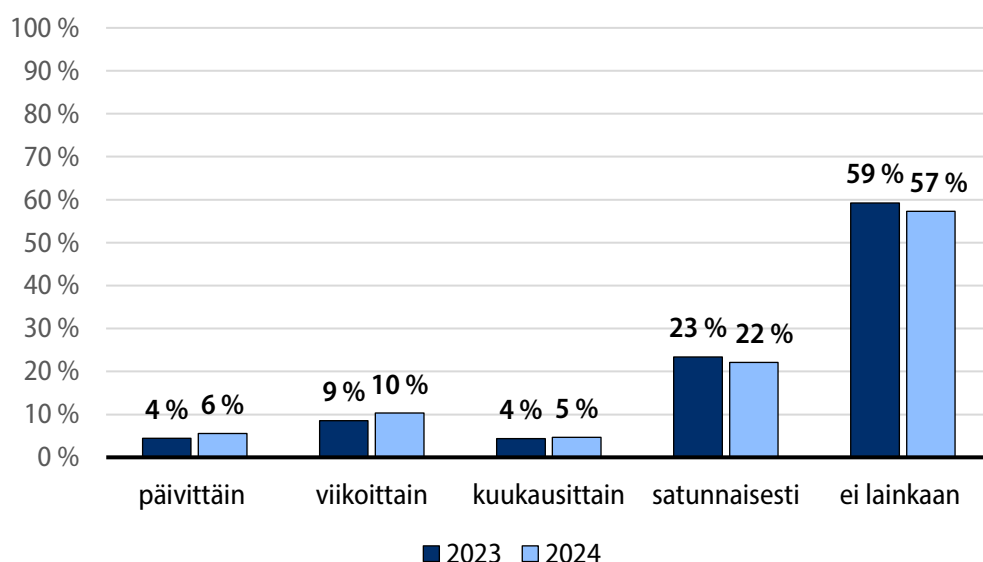
Teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla laitteiden käyttö on selvästi vähäisempää (35 % käytti niitä lähes koko ajan) kuin yksityisissä palveluissa ja valtiolla (51 % ja 79 % käytti niitä lähes koko ajan). Valtiosektori erottuu muista selvästi, siellä työ tehdään hyvin suurelta osin digitaalisten tai teknisten laitteiden avulla. Teollisuudessa kymmenen prosenttia palkansaajista ei lainkaan ollut tekemisissä digitaalisten laitteiden kanssa. Yksityisissä palveluissa osuus on neljä prosenttia. Kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä valtiolla vain harva (0–2 %) ei lainkaan tehnyt töitä digitaalisilla tai teknisillä laitteilla. Digitaalisten sovellusten ja teknisten välineiden käyttö on sitä yleisempää mitä isompi työpaikka on. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla ainoastaan 34 prosenttia palkansaajista käytti välineitä lähes koko ajan. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 36 prosenttia, 50–199 henkilön työpaikoilla

53 prosenttia ja vähintään 200 henkilön työpaikoilla jopa 72 prosenttia. Eroja on myös niiden osuuksissa, jotka eivät käyttäneet välineitä lainkaan (9 % alle 10 henkilön työpaikoissa, 6 % 10–49 henkilön työpaikoissa, 2 % 50–199 henkilön työpaikoissa ja suurimmissa työpaikoissa).

Vastaajilta, jotka käyttävät työssään digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä teknisiä laitteita (95 % palkansaajista), kysyttiin vuonna 2023 ensimmäistä kertaa tekoälyyn perustuvien välineiden käytöstä työn tekemiseen. Esimerkkeinä kysymyksessä annettiin chatbotit, virtuaaliset avustajat, puheentunnistus, konenäkö, konekääntäminen sekä muut koneoppimiseen perustuvat sovellukset. Vastaajilta kysyttiin kuinka usein he näitä sovelluksia käyttävät. Kysymys toistettiin vuoden 2024 työolobarometrissa.

Digivälineitä tai teknisiä välineitä käyttävistä palkansaajista 57 prosenttia ei lainkaan käyttänyt tekoälyyn perustuvia välineitä työssään. 22 prosenttia käytti välineitä satunnaisesti ja viisi prosenttia kuukausittain. Vain joka kymmenes käytti välineitä viikoittain ja kuusi prosenttia päivittäin. Käyttö on lisääntynyt edellisvuoteen nähden vain vähän. (kuvio 11). Sukupuolten välillä ei tekoälyn käytössä ole merkittäviä eroja.

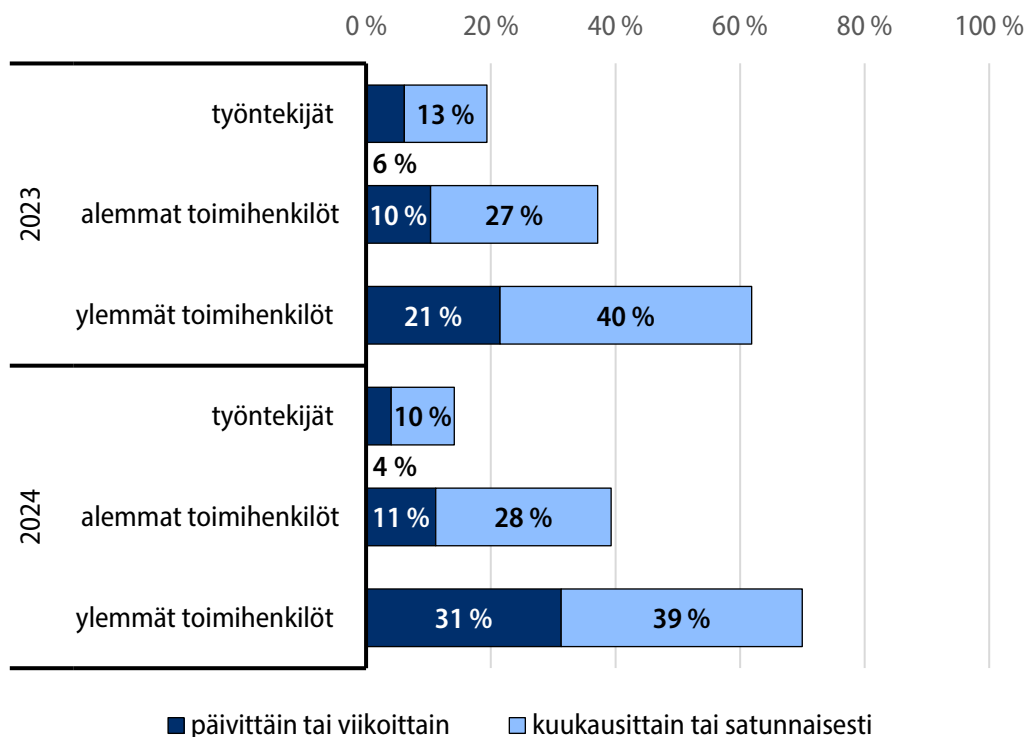
**Kuvio 11.** Tekoälyyn perustuvien välineiden käyttö työssä 2023–2024 (%).



Edellisvuoteen verrattuna tekoälyyn perustuvien välineiden käyttöä ovat lisänneet eniten 35–44-vuotiaat palkansaajat, ja heillä käyttö on hieman muita yleisempää. Ikäryhmistä 55 vuotta täyttäneet eroavat selvimmin muista. Heistä keskimääräistä

isompi osa (64 %) ei lainkaan käytä tekoälypohjaisia välineitä. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat selviä (kuvio 12). Ylemmistä toimihenkilöistä 31 prosenttia käyttää tekoälyyn perustuvia välineitä vähintään viikoittain. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on noin joka kymmenes ja työntekijöillä neljä prosenttia. Tekoälyyn perustuvien välineiden käyttö on vuoden aikana lisääntynyt pääosin ylempien toimihenkilöiden työssä, sillä vuotta aikaisemmin heistä välineitä käytti vähintään viikoittain noin joka viides (21 %). Ylemmistä toimihenkilöistä 30 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 61 prosenttia ja työntekijöistä 86 prosenttia ei lainkaan käytä tekoälyperustaisia välineitä työssään.

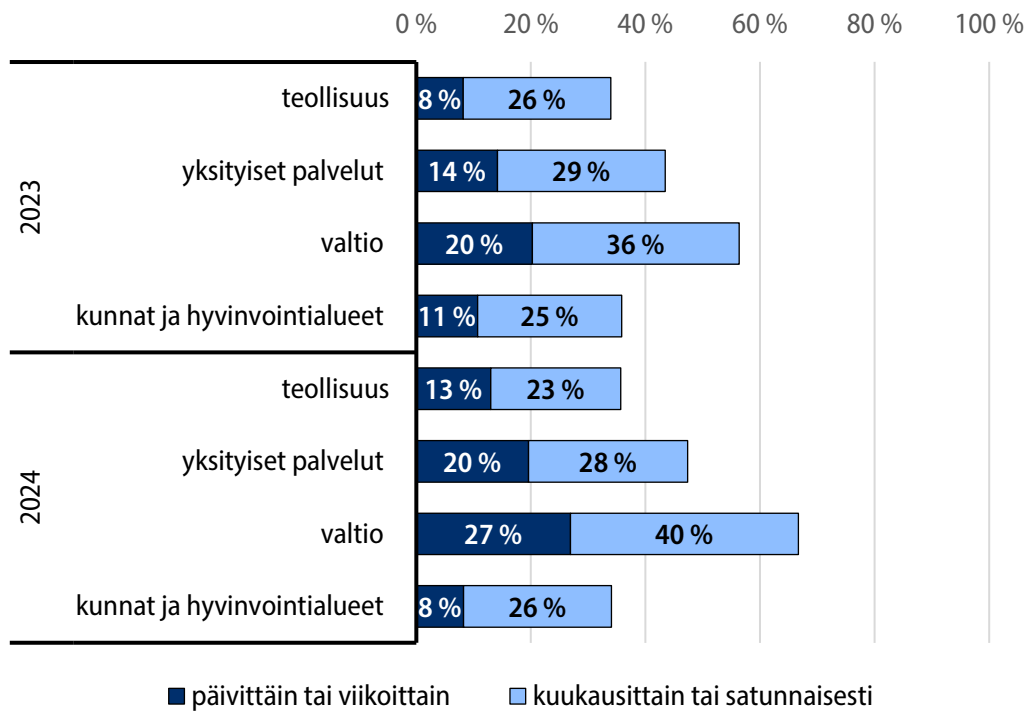
**Kuvio 12.** Tekoälyyn perustuvien välineiden käyttö työssä sosioekonomisen aseman mukaan, 2023–2024 (%).



Valtion palkansaajista 27 prosenttia käyttää tekoälyä työssään vähintään viikoittain (kuvio 13). Yksityisissä palveluissa osuus on viidennes, teollisuudessa 13 prosenttia sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla kahdeksan prosenttia. Käyttö on lisääntynyt muilla sektoreilla paitsi kunnissa ja hyvinvointialueilla. Noin kaksi kolmesta teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä palkansaajista ei käytä välineitä lainkaan. Yksityisissä palveluissa osuus on 53 prosenttia ja valtiolla kolmannes. Tekoälyperusteisten välineiden käyttö on yleisempää isoilla työpaikoilla

pieniin verrattuna. Alle kymmenen henkilön sekä 10–49 henkilön työpaikoilla välineitä käyttää päivittäin tai viikoittain noin kymmenen prosenttia (10 % ja 11 %) palkansaajista. 50–199 henkilön työpaikoilla osuus on 18 prosenttia ja vähintään 200 henkilön organisaatioissa 28 prosenttia. Osuus on kasvanut selvästi isoimmilla työpaikoilla (19 % vuonna 2023), pienemmillä työpaikoilla muutoksia käytössä ei juuri ole vuoden aikana tapahtunut.

**Kuvio 13.** Tekoälyyn perustuvien välineiden käyttö työssä sektorin mukaan, 2023–2024 (%).

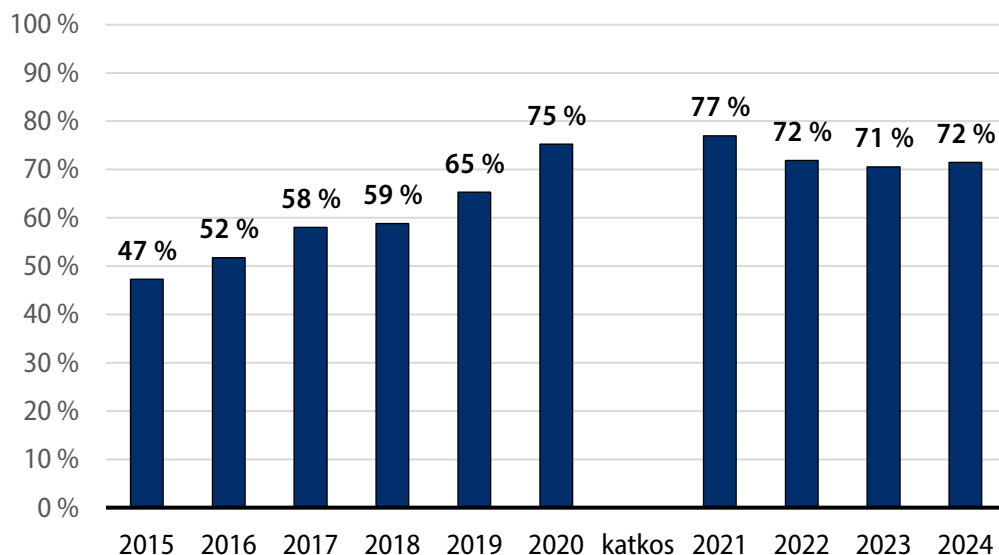


### Mihin tarkoituksiin tekoälyä työssä käytetään?

Vuoden 2024 työolobarometrissa pyydettiin tekoälyä työssään käyttäviä vastaajia tarkentamaan sen käyttötarkoituksia. Kysymykseen sai vapaasti kirjata (verkkolomakkeelle) tai kertoa lyhyesti (puhelinhaastattelussa) vastauksen. Moni mainitsi vastauksessaan käyttävänsä tekoälyä tekstien työstämiseen, kielikäännöksiin ja kielenhuoltoon, tiedonhakuun, ideointiin ja suunnitteluun, ohjelmoinnin apuna, puheentunnistuksessa, sekä kuvien tuottamiseen ja käsittelemiseen. Muutamilla vastaajilla tekoälyn kehittäminen on keskeinen työtehtävä itsessään. Jotkut vastaajat kertoivat käyttävänsä sitä koneiden käsittelyssä, tuotteiden tai palveluiden valmistuksessa, asiakas- tai opetus-työssä, laskujen, tarjousten tai muistioiden käsittelyssä ja tekemisessä, tutkimuksessa sekä laaduntarkistuksessa.

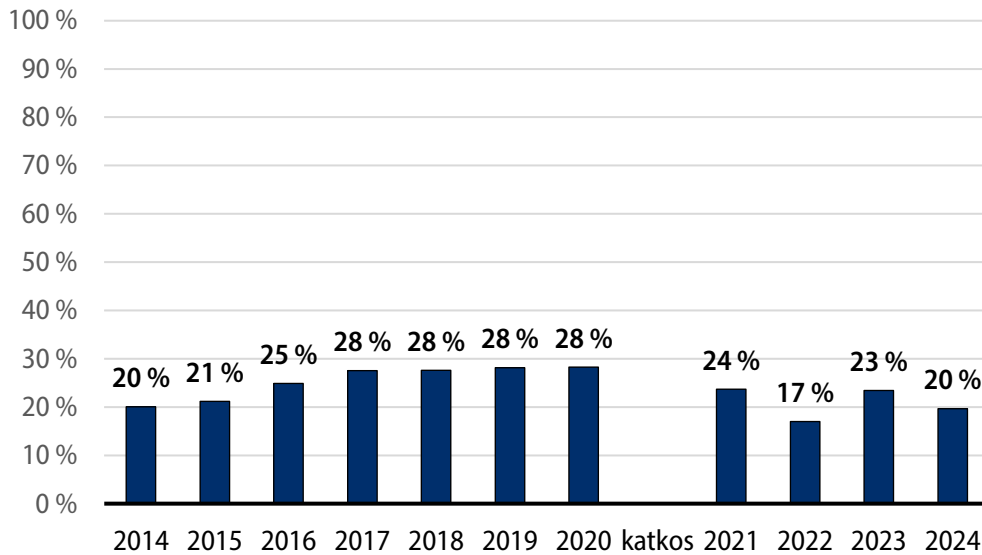
Teknisiä tai digitaalisia välineitä työssään käyttäviltä palkansaajilta (95 % palkansaajista) kysyttiin erikseen myös sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käytöstä. Kysymys on ollut mukana barometrissa vuodesta 2015 lähtien. Vuorovai-  
kutukseen ja yhteistyöhön tarkoitettujen laitteiden käyttö arkipäiväistyi korona-  
pandemian ja etätyön lisääntymisen myötä (kuvio 14). Vuonna 2024 sähköisiä  
työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 72 prosenttia niistä, joiden työhön digivä-  
lineet ylipäänsä kuuluvat. Osuus on vuosien 2022 ja 2023 tasolla, mutta alhaisempi  
kuin vuonna 2021 (77 %). Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö on  
hyvin yleistä etenkin niillä, jotka käyttävät digitaalisia laitteita työssään noin puolet  
ajasta tai enemmän.

**Kuvio 14.** Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä 2015–2020 ja 2021–2024 (%).



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 käyttävät niitä hieman miehiä enemmän, vuonna 2024 sukupuolten välinen ero on viisi prosenttiyksikköä (69 % miehistä ja 74 % naisista). Ikäryhmistä yleisintä käyttö on 35–44- sekä 45–54-vuotiailla (78 % ja 76 %). Ylemmistä toimihenkilöistä sähköisiä vuorovaikutuksen välineitä käytti jopa 94 prosenttia, alemmilla toimihenkilöillä osuus on 77 prosenttia ja työntekijöillä 35 prosenttia. Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö oli yleisintä valtion palkansaajille, joista liki kaikki (95 %) käyttävät niitä, ja isoissa organisaatioissa työskenteleville (88 %). Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä 77 prosenttia, teollisuudessa 59 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 73 prosenttia käyttää niitä. Käyttö on sitä yleisempää mitä suurempi työpaikka on. Alhaisimmillaan alle kymmenen henkilön työpaikoilla sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käyttää 57 prosenttia palkansaajista (68 % 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevistä, 76 % 50–199 henkilön organisaatioiden palkansaajista sekä 88 % vähintään 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä).

Sosiaalisen median käytöstä työssä on kysytty barometrissa vuodesta 2014 lähtien ja käyttö kasvoi 2020 vuoteen saakka (kuvio 15). Vuodesta 2021 lähtien kysymys on kysytty niiltä vastaajilta, jotka ovat kertoneet käyttävänsä työssään digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä tietoteknisiä laitteita (95 % palkansaajista). Vuonna 2024 sosiaalisen median käyttö putosi viidennekseen palkansaajista. Viimeisen neljän vuoden ajan osuudet ovat sahanneet edestakaisin noin neljänneksen ja viidenneksen välillä.

**Kuvio 15.** Sosiaalisen median käyttö työssä 2014–2020 ja 2021–2024 (%).

Naiset käyttävät sosiaalista mediaa työssään selvästi miehiä useammin (23 % vs. 16 %). Ikäryhmittäin käytössä on joitain eroja. Nuorimpia ja vanhimpia ikäryhmiä enemmän sosiaalista mediaa käyttävät työssään 35–44-vuotiaat ja 45–55-vuotiaat (24 %). Ylemmistä toimihenkilöistä 27 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä viidennes käyttää sosiaalista mediaa. Työntekijöillä osuus on selvästi pienempi, kymmenen prosenttia.

Toimialoista sosiaalisen median hyödyntämisessä muista eroaa teollisuus. Siellä vain joka kymmenes palkansaaja käyttää sosiaalista mediaa. Yksityisissä palveluissa osuus on korkein, neljännes. Valtion sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista noin viidennes käyttää sosiaalista mediaa. Toisin kuin digitaalisten välineiden käyttö yleensä ja tekoälyyn perustuvien välineiden sekä sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö, sosiaalista mediaa käyttävät useammin pienten kuin isojen työpaikkojen työntekijät. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 23 prosenttia palkansaajista käyttää sosiaalista mediaa. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on viidennes, 50–199 henkilön organisaatioissa 18 prosenttia ja yli 200 henkilön organisaatioissa 17 prosenttia.

Kolmessa viimeisimmässä barometrissa (2022, 2023 ja 2024) kysyttiin sosiaalista mediaa työssään käyttäviltä kysymys, onko kokenut sosiaalisessa mediassa asia-tonta, loukkaavaa tai vihamielistä viestittelyä, maalittamista tai trollaamista. Vuonna 2024 työssään sosiaalista mediaa käyttävistä yhdeksän prosenttia koki edellä kuvatua 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 ja 87 % vuonna 2024).

## 4 Jatkuva oppiminen työssä

Koulutus ja oppiminen läpi elämän ja työuran nähdään tärkeinä menestystekijöinä muuttuvassa ja digitalisoituvassa yhteiskunnassa. Työelämässä osaamisen kehittämistä tarvitaan muun muassa vihreän siirtymän ja etenevän digitalisaation ja tekoälyn käytön tuomiin muutoksiin sopeutumisessa ja siirtymien edistämisessä. Työpaikoilla mahdollisuudet oppia, kehittää ja käyttää osaamista kytkeytyvät työhyvinvointiin ja tuottavuuteen.

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 Aikuis-koulutustutkimus) 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.).

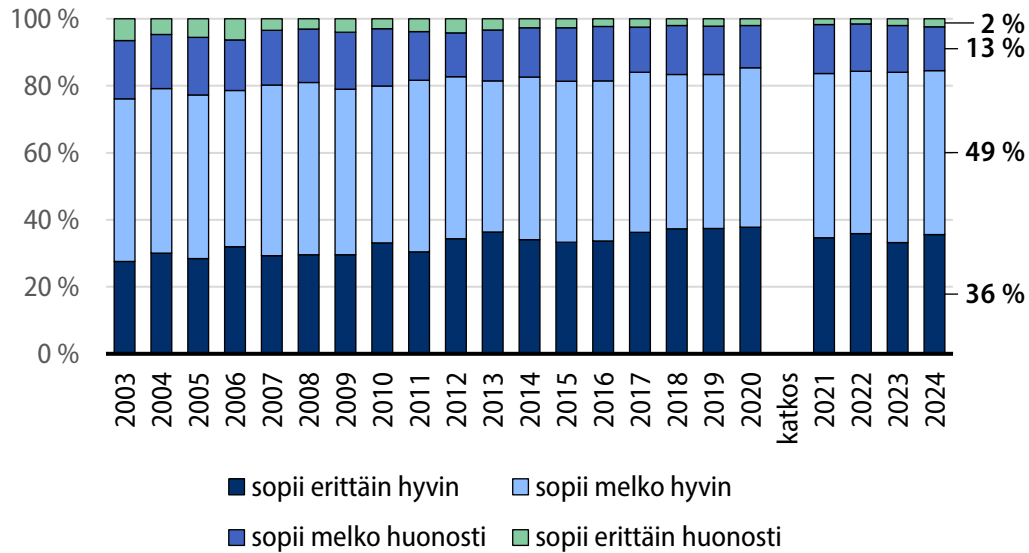
Työpaikoilla osaamisen kehittämisen keinoja on monia, työnantajan tarjoama koulutus on niistä vain yksi. Vuosien 2021–2022 taitteessa tehdyn MEADOW-tutkimuksen mukaan työnantajat yli kymmenen henkilön organisaatioissa kokivat henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeimmiksi keinoiksi vertaisoppimisen 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 kautta 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 on pudonnut edellisistä tutkimuksista selvästi. (Sutela et al. 2024, 94–98.)

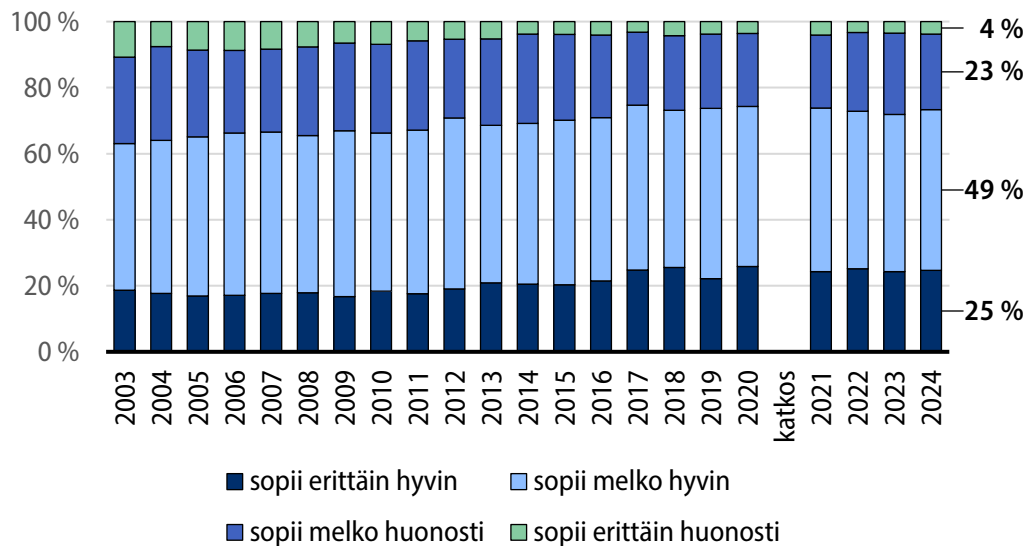
## 4.1 Oppimista ja kehittämistä tukeva työkuultuuri

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, mutta vuoden 2017 jälkeen osuudet eivät kuitenkaan ole enää juuri nousseet (kuviot 16 ja 17). Valtaosa palkansaajista kokee, että työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta ja että työntekijöitä kannustetaan kokeiluihin. Vuonna 2024 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 73 prosenttia arvioi väitteen ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” sopivan työpaikkaansa erittäin tai melko hyvin. Hyvin harva (2 % ja 4 %) arvioi, että väitteet kuvaavat omaa työpaikkaa erittäin huonosti. Naiset ovat hieman miehiä myönteisempiä arvioissaan. Naisista 86 prosenttia ja miehistä 83 prosenttia kokee, että työpaikalla voi oppia uutta, ja 76 prosenttia naisista ja 71 prosenttia miehistä arvioi, että työpaikalla työntekijöitä kannustetaan uuden kokeilemiseen.

**Kuvio 16.** Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita 2003–2020 ja 2021–2024 (%).



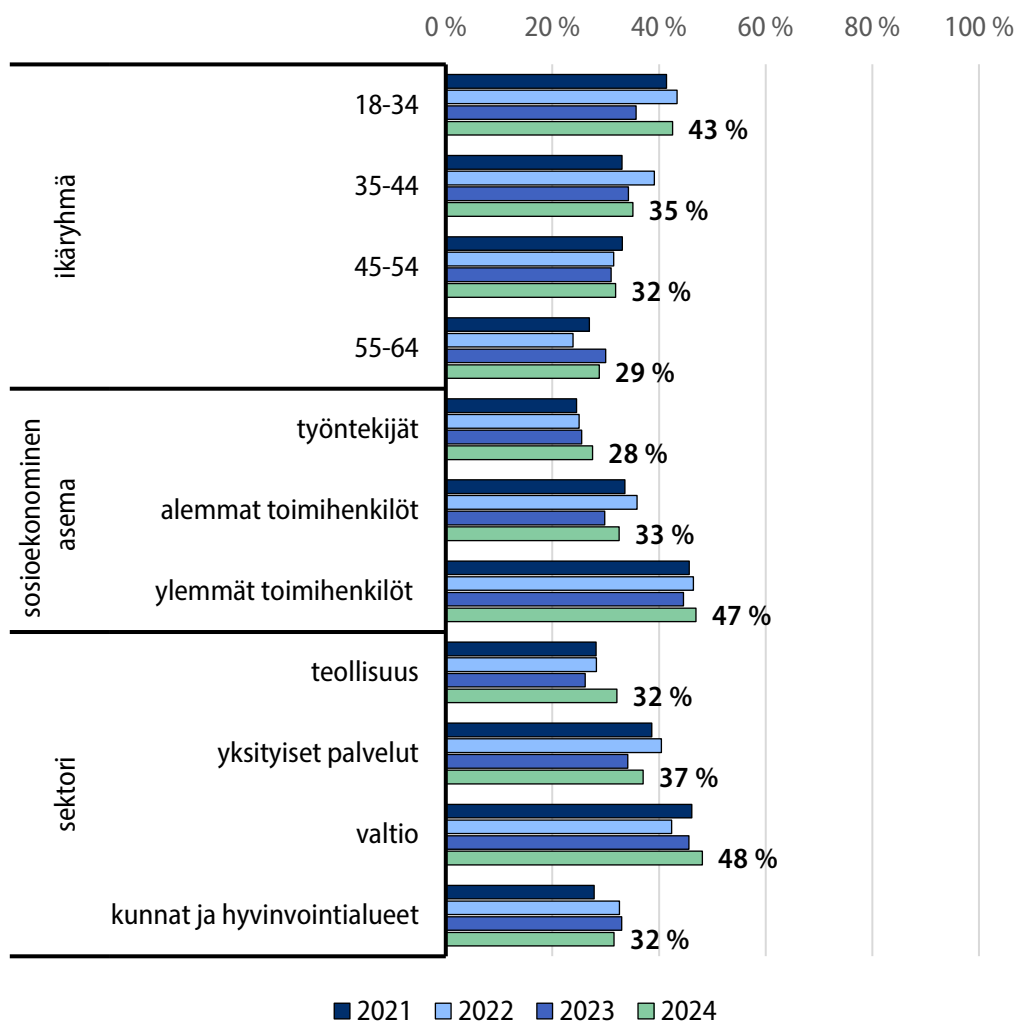
**Kuvio 17.** Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita 2003–2020 ja 2021–2024 (%).



Mitä nuorempi ikäryhmä sitä useammin palkansaajat kokevat, että työpaikalla on mahdollista oppia uusia asioita. Alle 35-vuotiaista 43 prosenttia koki väittämän sopivan erittäin hyvin omaan työpaikkaan. Yli 54-vuotiailla osuus on alhaisin, 29 prosenttia. Etenkin nuorimmassa ikäryhmässä osuus on noussut edellisvuodesta (36 % vuonna 2023). Sosioekonomiset ryhmät eroavat toisistaan merkittävästi. Ylemmät

toimihenkilöt arvioivat työpaikkansa mahdollistavan oppimista useimmin. Työntekijöistä 28 prosenttia arvioi, että väittämä uuden oppimisen mahdollisuuksista sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Alemmista toimihenkilöistä näin ajatteli kolmannes ja ylemmistä toimihenkilöistä 47 prosenttia. Osuudet nousivat edellisvuodesta hieman kaikissa ryhmissä. Työnantajasektoreittain muita selvästi myönteisimpiä arvioissaan olivat valtion palkansaajat (48 % vastasi ”sopii erittäin hyvin” vs. 32 % teollisuuden sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista ja 37 % yksityisen palvelusektorin palkansaajista). Osuudet nousivat kaikilla sektoreilla vuodesta 2023 paitsi kunnissa ja hyvinvointialueilla. (kuvio 18). Korkeimmillaan 41 prosenttia vähintään 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä koki uusien asioiden oppimista koskevan väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Osuus on alhaisin 10–49 henkilön työpaikoilla (33 %). Mikrotyöpaikoilla ja 50–199 henkilön työpaikoilla osuus on 35 prosenttia. Osuus nousi edellisvuodesta hieman kaikenkoisissa organisaatioissa.

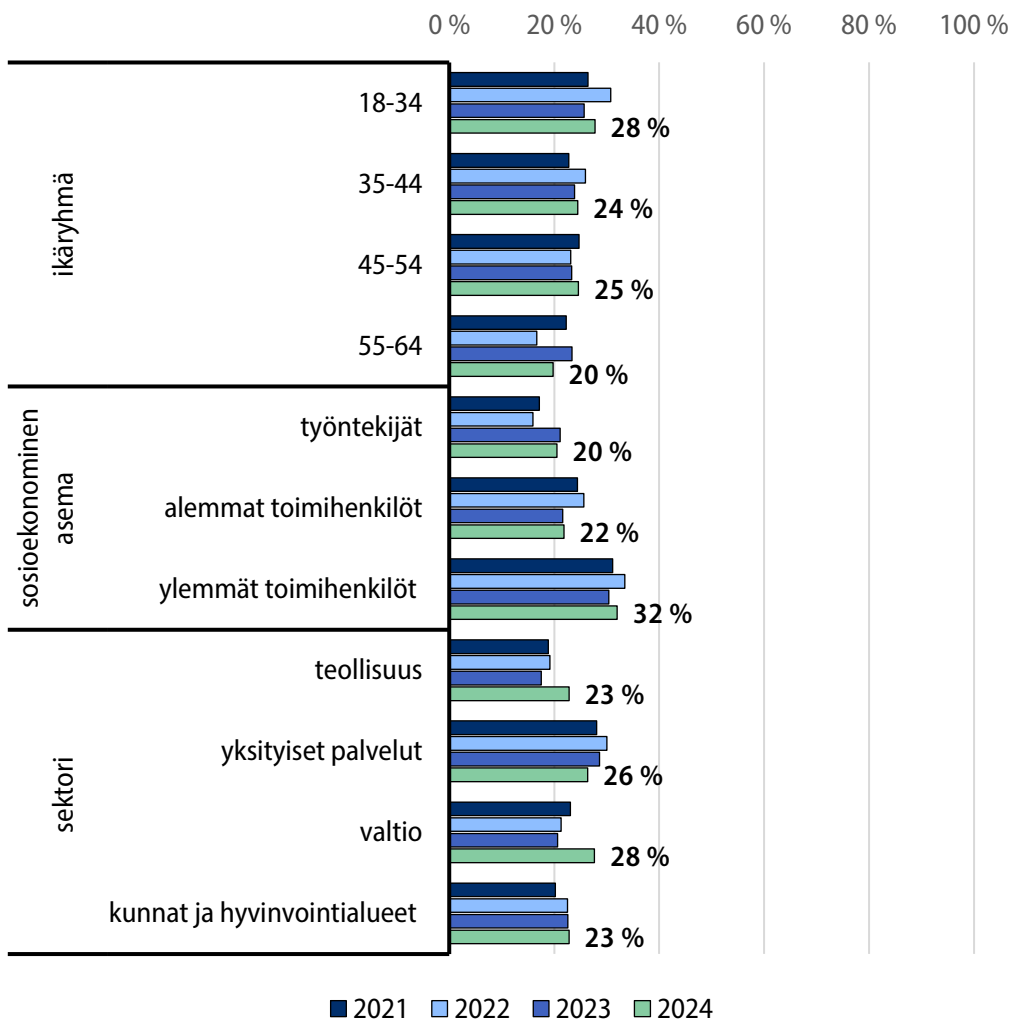
**Kuvio 18.** Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita - *sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin* - ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2024 (%).



Myös kokemuksissa siitä, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, on selkeitä eroja ikäryhmien, sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaan (kuvio 19). Ikäryhmistä myönteisimmät näkemykset ovat alle 35-vuotiailla, heistä 28 prosenttia arvioi, että väittämä kannustuksesta uusien asioiden kokeilemiseen kuvaa omaa työpaikkaa erittäin hyvin. Iäkkäimmillä osuus on pienin, viidennes. Sosioekonomisista ryhmistä myönteisimpiä arvioita antavat ylemmät toimihenkilöt ja sektoreista valtion ja yksityisten palveluiden palkansaajat. Työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä runsas viidennes (20 % ja 22 %) kokee vahvasti, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uutta verrattuna 32 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Valtion työntekijöistä 28 prosenttia ja yksityisten palveluiden palkansaajista

26 prosenttia koki väittämän kuvaavan omaa työpaikkaa erittäin hyvin. Kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä teollisuudessa osuus on 23 prosenttia. Valtiolla ja teollisuudessa osuudet ovat korkeammat kuin vuotta aikaisemmin. Siinä, koetaanko kannustamisesta kertovan väitteen kuvaavan omaan työpaikkaa erittäin hyvin, ei ole isoja eroja työpaikan henkilömäärän mukaan tarkasteltuna. Sen sijaan mikrotyöpaikoilla on muita suurempi osuus niitä, jotka kokevat väitteen kuvaavan omaa työpaikkaa huonosti (32 % vs. 24–26 % isommilla työpaikoilla).

**Kuvio 19.** Työpaikka on sellainen, että siellä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita - sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin - ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2024 (%).

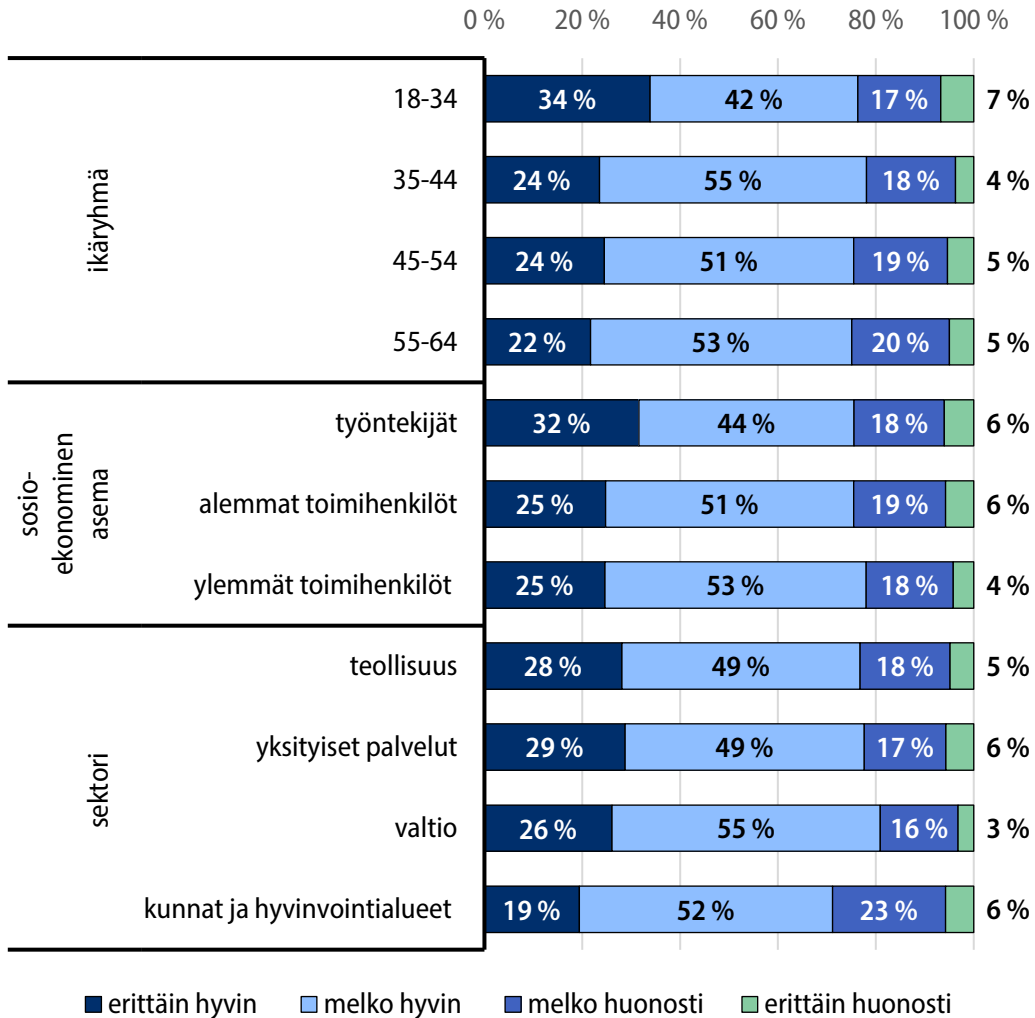


Työpaikkaa kuvaavien väittämien joukkoon lisättiin vuonna 2021 väittämä ”Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista”. Vuonna 2024 palkansaajista 26 prosenttia koki väittämän sopivan omaan työpaikkaan erittäin hyvin, puolet arvioi sen sopivan melko hyvin, 21 prosenttia melko huonosti ja kolme prosenttia erittäin huonosti. Osuudet ovat likipitään samalla tasolla kuin vuosina 2021–2023.

Naiset ovat näkemyksissään hieman miehiä myönteisempiä. Naisista 78 prosenttia ja miehistä 74 prosenttia vastasi väitteen kuvaavan omaa työpaikkaa hyvin. Niiden joukossa, jotka kokivat yhdessä oppimista kuvaavan väittämän sopivan työpaikkaan *erittäin hyvin*, ikäryhmistä erottuvat myönteisyydellä nuorimmat (32 %) ja kielteisyydellä vanhimmat (20 %). 35–44-vuotiailla sekä 45–54-vuotiailla osuus on noin neljännes. Edellisvuoteen verrattuna nuorempien näkemykset ovat muuttuneet myönteiseen suuntaan ja 55 vuotta täyttäneiden näkemykset ovat puolestaan synkentyneet. Myös sosioekonomisen aseman mukaiset erot näkyvät, työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä 24 prosenttia koki väittämän yhdessä oppimisen tukemisesta kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin. Ylemmistä toimihenkilöistä näin mieltä 31 prosenttia. Toimialoista näkemykset ovat kriittisimmät teollisuudessa sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla, joissa 23 prosenttia kokee väittämän yhdessä oppimisen tukemisesta kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin. Yksityisissä palveluissa osuus on 27 prosenttia ja valtiolla 34 prosenttia. Teollisuudessa ja valtiolla näkemykset ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan edellisvuoteen verrattuna. Työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna erot ovat pieniä (27 % 1–9 henkilön työpaikoissa, 25 % 10–49 henkilön organisaatioissa, 25 % 50–199 henkilön työpaikoilla ja 28 % suurimmilla työpaikoilla). Mikrotyöpaikoilla on eniten niitä, jotka kokevat väitteen kuvaavan omaan työpaikkaa huonosti (28 %).

Vuoden 2024 työolobarometrissa oli mukana uusi väittämä ”Työpaikallani uudet työntekijät saavat riittävän perehdytyksen”. Palkansaajista 27 prosenttia koki väittämän sopivan erittäin hyvin ja puolet melko hyvin omaan työpaikkaan. 18 prosenttia puolestaan vastasi sen kuvaavan työpaikkaa melko huonosti ja viisi prosenttia koki sen sopivan työpaikkaan erittäin huonosti. Sukupuolten väliset erot ovat pieniä. Ikäryhmistä myönteisimpiä ovat nuorimmat ja erot näkyvät etenkin niiden joukossa, jotka kokevat väittämän kuvaavan omaa työpaikkaa *erittäin hyvin*: 18–34-vuotiaista 34 prosenttia vrt. 22–24 prosenttia muissa ikäryhmissä (kuvio 20). Myös ylemmistä toimihenkilöistä noin kolmannes koki perehdytyksen toimivan työpaikalla erittäin hyvin, kun alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä vastaava osuus on noin neljännes. Sektoreista kunnissa ja hyvinvointialueilla näkemykset ovat kriittisimmät, 19 prosenttia koki riittävää perehdytystä kuvaavan väittämän sopivan työpaikkaan erittäin hyvin ja 52 prosenttia melko hyvin. Erikokoisten työpaikkojen väliset erot ovat pieniä.

**Kuvio 20.** Työpaikka on sellainen, että siellä uudet työntekijät saavat riittävän perehdytyksen ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).

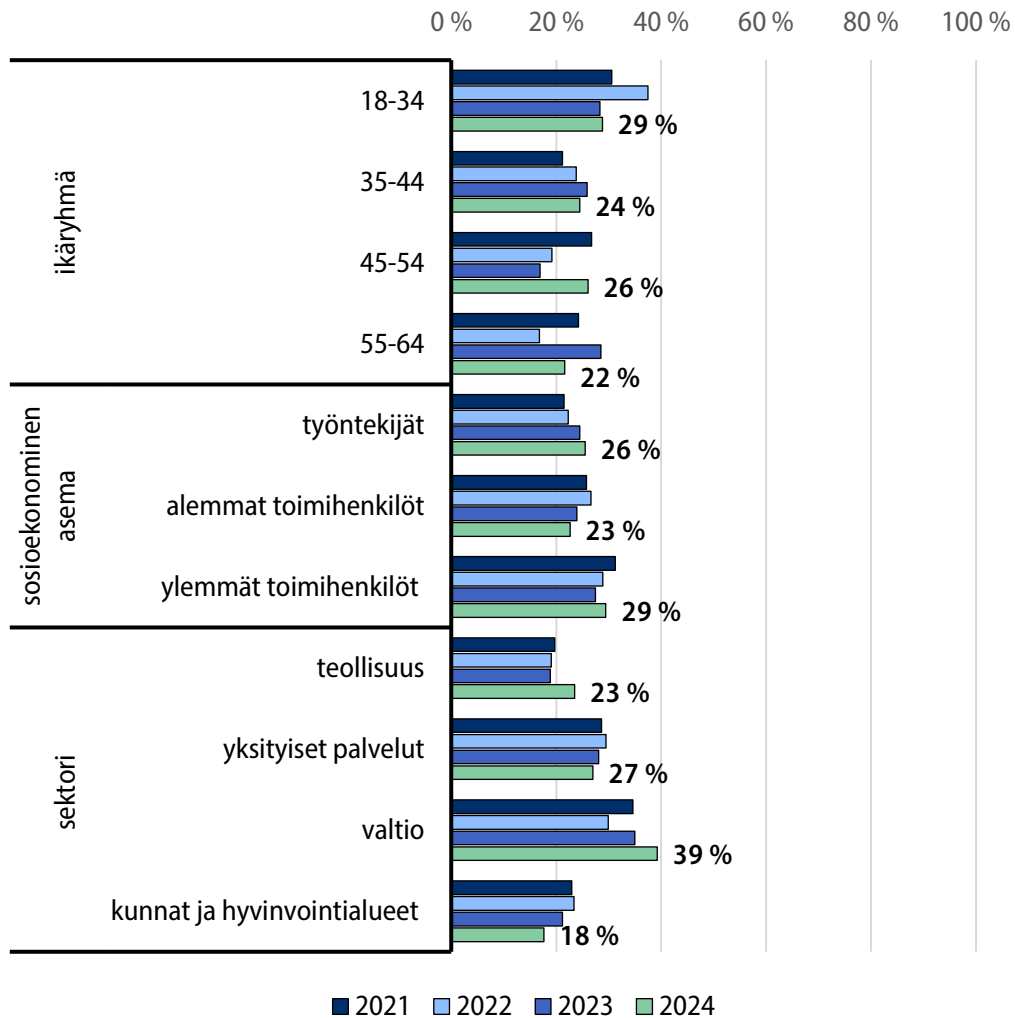


Työpaikan oppimista ja kehittämistä tukevasta työkuultuurista kertoo myös se, vaikutaanko työpaikalla aktiivisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vuonna 2024 palkansaajista 26 prosenttia kertoi, että asiaan on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 49 prosentin mielestä siihen on vaikutettu melko aktiivisesti. Palkansaajista 22 prosenttia oli sitä mieltä, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei ole vaikutettu kovin aktiivisesti ja kolme prosenttia oli sitä mieltä, että ei ole vaikutettu lainkaan. Osuudet ovat pysyneet liki samoina vuosina 2021–2024.

Miesten näkemyksissä korostuvat ääripäät enemmän kuin naisilla. Miehistä 27 prosenttia ja naisista 24 prosenttia koki, että työpaikalla vaikutetaan hyvin aktiivisesti osaamisen kehittämiseen. Miehistä neljä prosenttia ja naisista kaksi prosenttia

puolestaan koki, että asiaan ei vaikuteta lainkaan. Ikäryhmistä erottuvat 18–34-vuotiaat, heistä 29 prosenttia koki, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. 35–54-vuotiaista noin neljännes arvioi, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. Osuus on alhaisin 55 vuotta täyttäneiden joukossa (22 %) (kuvio 21). Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat hieman tasoittuneet aikaisemmista vuosista. Ylemmistä toimihenkilöistä 29 prosenttia koki, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti verrattuna 23 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 26 prosenttiin työntekijöistä. Sektorikohtaiset erot ovat melko isoja. Valtion työntekijöistä jopa 39 prosenttia koki, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti. Toiseksi suurin osuus on yksityisten palvelujen palkansaajilla (27 %). Teollisuuden palkansaajista 23 prosenttia sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista vain 18 prosenttia koki, että vaikuttaminen osaamiseen on hyvin aktiivista. Osuudet ovat kasvaneet edellisvuodesta valtiolla ja teollisuudessa. Kunnissa ja hyvinvointialueilla sen sijaan osuus on laskenut. Isoimmilla työpaikoilla vaikuttaminen oli aktiivisinta (29 %). Toiseksi suurin osuus on mikrotyöpaikoilla (27 %), joissa tosin löytyy myös isoin osuus niitä, jotka kokivat, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei vaikuteta lainkaan tai ei vaikuteta kovin aktiivisesti (33 %). 10–49 henkilön organisaatioissa 25 prosenttia ja 50–199 henkilön organisaatioissa 21 prosenttia arvioi, että osaamisen kehittämiseen vaikutetaan hyvin aktiivisesti.

**Kuvio 21.** Työpaikalla vaikutetaan *hyvin aktiivisesti* osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2024 (%).



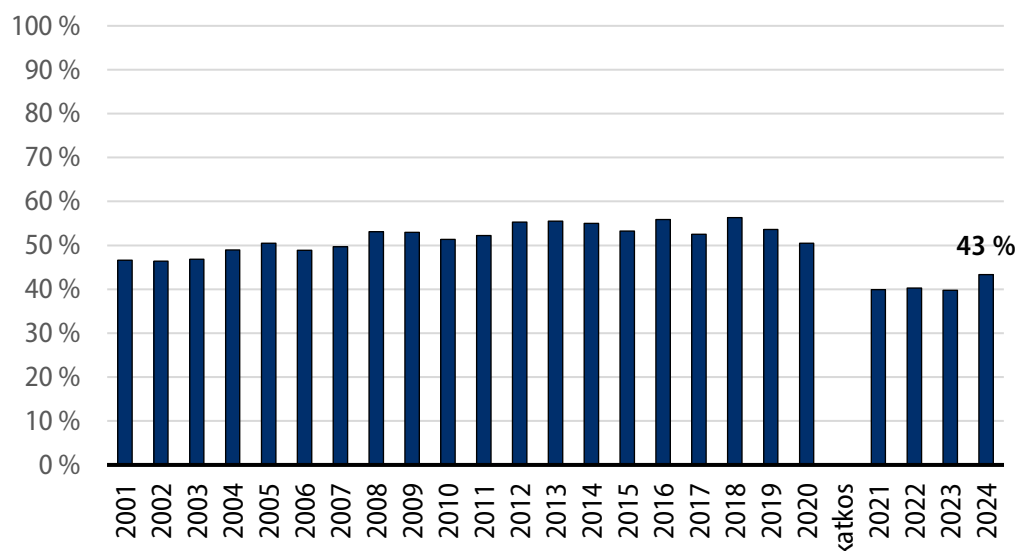
Kokonaisuudessaan osaamisen kehittämisen kulttuuri on työpaikoilla melko vahva ja se on voimistunut pitkällä aikavälillä, 2000-luvun alusta. Viimeisen noin viiden vuoden aikana ei ole kuitenkaan tapahtunut merkittäviä muutoksia, kun tarkastellaan kaikkia palkansaajia. Eri palkansaajaryhmien näkemyksissä on selviä ja isoja eroja. Myönteisimmin oman työpaikkansa osaamisen kehittämiseen kannustavan 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. Vuoden 2024 barometriin lisättiin kaksi uutta väittämää aiheeseen liittyen: ”Voin työssäni jakaa omaa osaamistani työkavereille” ja ”Voin työssäni käyttää aikaa ammattitaitoni kehittämiseen”.

Koronapandemian alun jälkeen työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen vähentyi selvästi. Vuosina 2021–2023 palkansaajista 40 prosenttia osallistui koulutukseen, kun parhaimmillaan osuudet ovat olleet selvästi yli 50 prosentin. Vuonna 2024 koulutukseen osallistuminen kasvoi pitkästä ajasta 43 prosenttiin palkansaajista (kuvio 22). Vuonna 2024 naiset osallistuivat koulutukseen miehiä enemmän (47 % naisista ja 40 % miehistä).

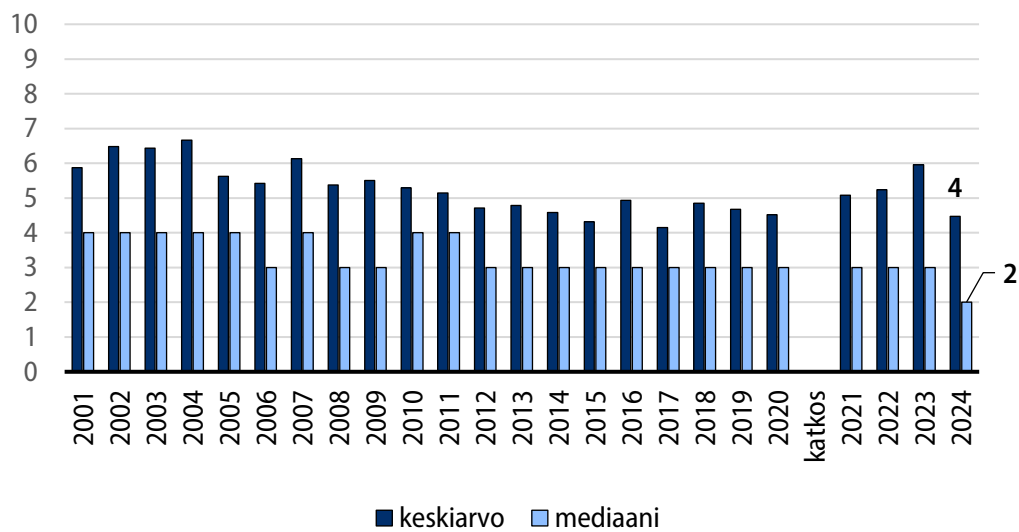
**Kuvio 22.** Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana 2001–2020 ja 2021–2024 (%).



Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytetty aika lyhentyi 2000-luvun alusta 2010-luvulle tullessa (kuvio 23). Vuonna 2024 koulutukseen käytettyjen työpäivien keskiarvo oli edellisvuotta matalampi, neljä päivää, kun vuonna 2023 koulutuspäiviä

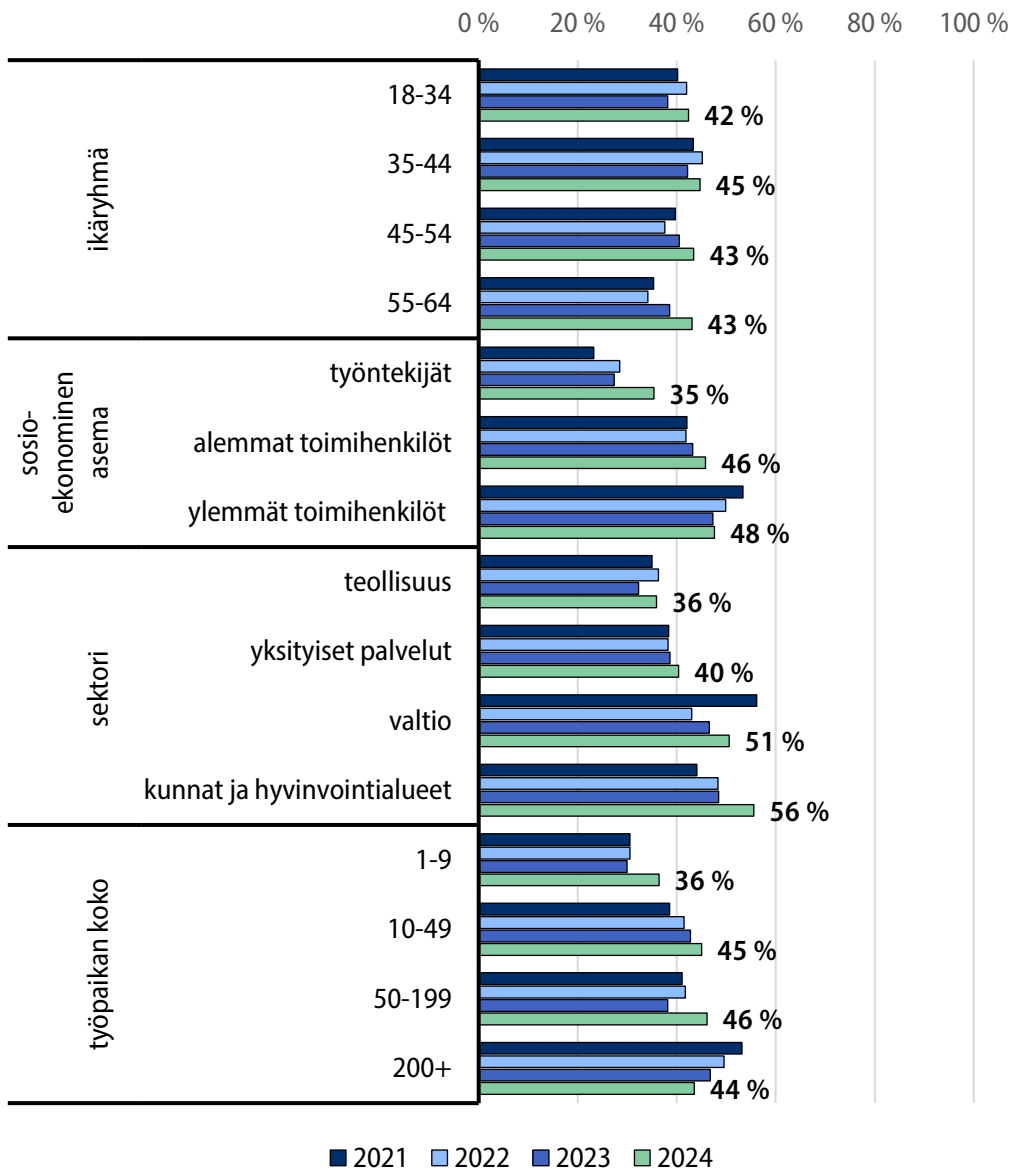
oli keskimäärin kuusi. Mediaani on matalin koko seuranta aikana, kaksi työpäivää. Miehillä koulutuksen keskimääräinen kesto oli naisia hieman pidempi (miehillä 4,7 päivää ja naisilla 4,3 päivää).

**Kuvio 23.** Työnantajan kustantamaan koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä viimeisen 12 kuukauden aikana 2001–2020 ja 2021–2024 (keskiarvo ja mediaani).



Ikäryhmien väliset erot työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisessa ovat tasaantuneet viime vuosina ja etenkin 55 vuotta täyttäneiden osallistuminen koulutukseen on lisääntynyt (kuvio 24). Eniten koulutukseen osallistuvat 35–44-vuotiaat (45 %), muissa ikäryhmissä koulutusta oli saanut 42–43 prosenttia. Ammattiryhmien väliset erot ovat myös liudentuneet, mutta edelleen koulutukseen osallistuvat eniten ylemmät toimihenkilöt (48 %) ja vähiten työntekijäammateissa olevat (35 %). Alemmista toimihenkilöistä koulutuksessa oli 46 prosenttia vuonna 2024. Työntekijöillä osuus nousi selvästi edellisvuodesta (27 % vuonna 2023). Julkisella sektorilla koulutukseen osallistutaan enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Valtiolla osuus on 51 prosenttia sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla 56 prosenttia. Osuus on pienin teollisuudessa (36 %). Yksityisissä palveluissa se on 40 prosenttia. Viime vuosina erot eri kokoisten työpaikkojen välillä ovat myös kaventuneet. Mikrotyöpaikoilla koulutukseen osallistutaan vähiten (36 %), mutta osuus on noussut vuodessa selvästi (30 prosenttia vuonna 2023). Yli 200 henkilön organisaatioissa osuus on sen sijaan ollut laskussa viimeisen neljän vuoden ajan. Vuonna 2024 osuus on 44 prosenttia (45 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 46 % 50–199 henkilön organisaatioissa).

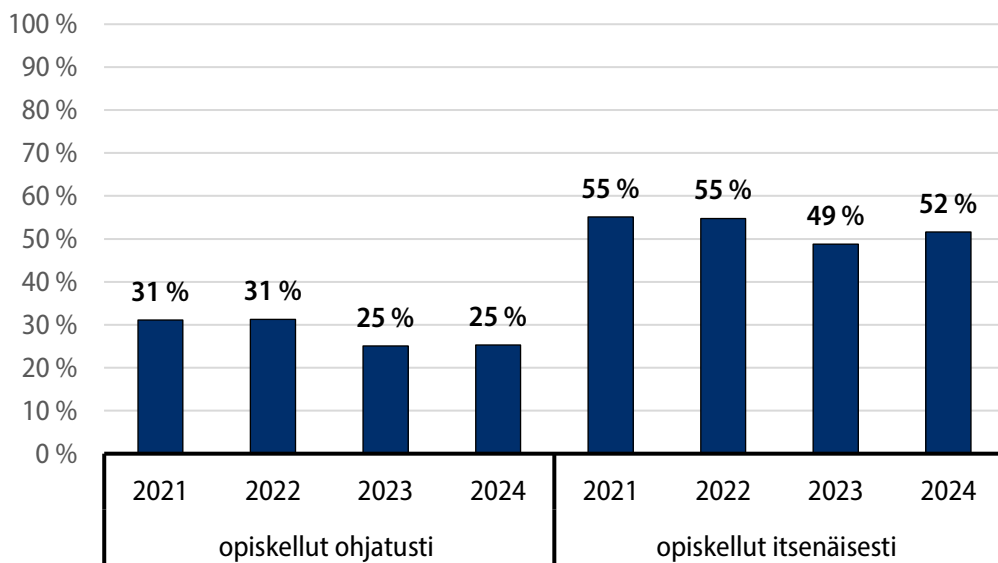
**Kuvio 24.** Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021–2024 (%).



Työnantajan tarjoaman koulutuksen lisäksi työssä opiskellaan muutoinkin. Vuonna 2024 neljännes palkansaajista opiskeli työssä kokoneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana (kuvio 25). Itsenäisesti ilman ohjausta opiskeli runsas puolet (52 %). Ohjatusti opiskelu on yhtä yleistä kuin vuosi sitten. Itsenäinen opiskelu on hieman edellisvuotta yleisempää (49 % vuonna 2023). Kummatkin ovat

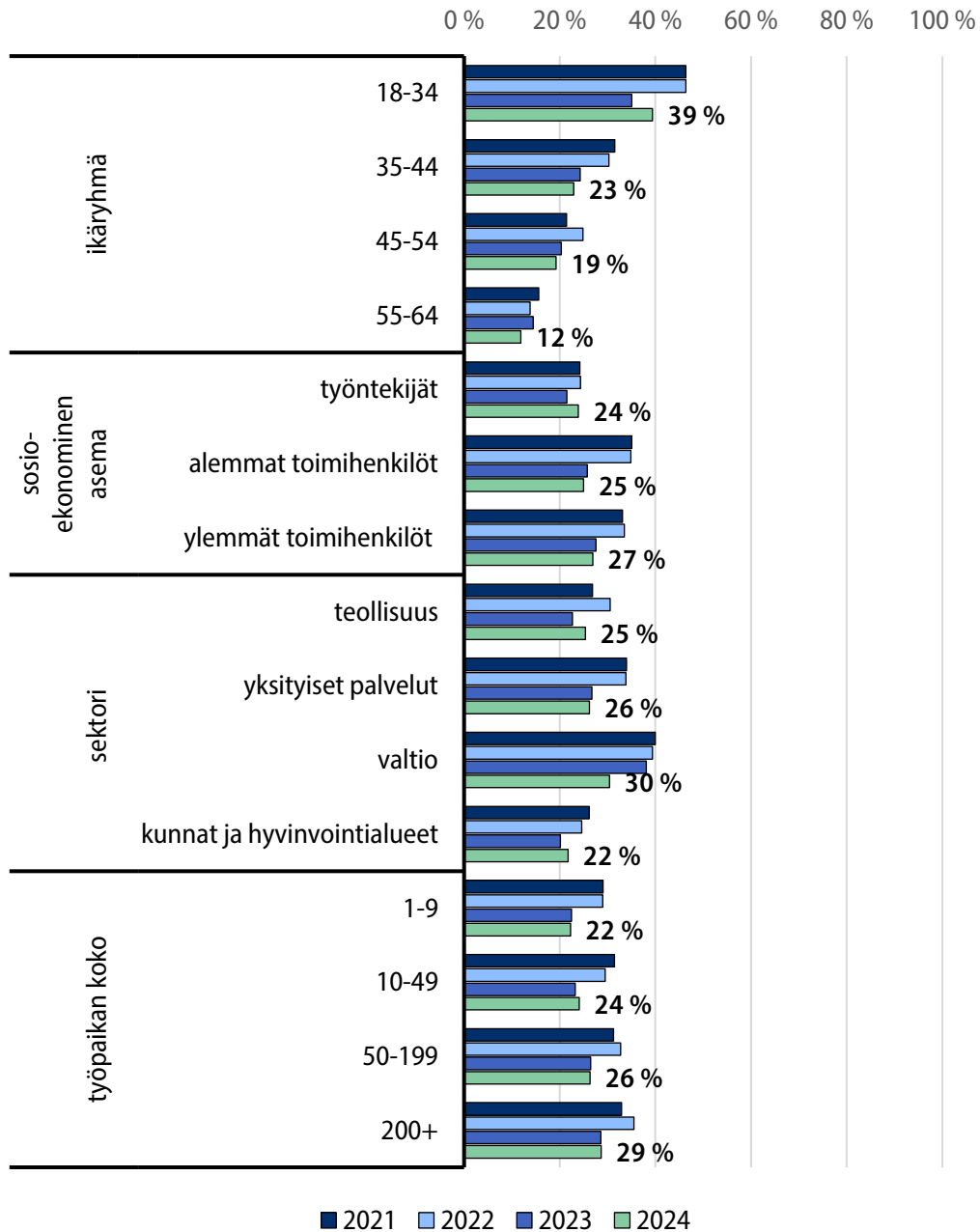
kuitenkin alhaisemmalla tasolla kuin vuosina 2021 ja 2022, joina 31 prosenttia oli opiskellut ohjatusti ja 55 prosenttia oli opiskellut itsenäisesti. Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroja vuonna 2024.

**Kuvio 25.** Opiskelu työssä ohjatusti ja itsenäisesti viimeisen 12 kuukauden aikana 2021–2024 (%).



Opiskelu ohjatusti on sitä yleisempää mitä nuoremasta henkilöstä on kyse (kuvio 26). Alle 35-vuotiaista 39 prosenttia, 35–44-vuotiaista vajaa neljännes (23 %), 45–54-vuotiaista noin viidennes (19 %) ja 55 vuotta täyttäneistä enää 12 prosenttia opiskeli ohjatusti vuonna 2024. Ylemmät toimihenkilöt opiskelivat ohjatusti vähän useammin kuin työntekijät ja alemmat toimihenkilöt (27 % ylemmistä toimihenkilöistä, 25 % alemmista toimihenkilöistä ja 24 % työntekijäistä). Ohjattu opiskelu on yleisintä valtion palkansaajilla (30 %) ja vähäisintä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla (22 %). Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa osuus on noin neljännes. Pienissä työpaikoissa opiskellaan ohjatusti hieman vähemmän kuin isommissa, osuudet ovat 22–24 prosenttia alle viidenkymmenen henkilön työpaikoilla, 26 prosenttia 50–199 henkilön organisaatioissa ja 29 prosenttia kaikkein suurimmilla työpaikoilla. Opiskelu ohjatusti on edellisvuoteen verrattuna hieman lisääntynyt nuorimmalla ikäryhmällä, työntekijäammateissa sekä teollisuuden palkansaajilla.

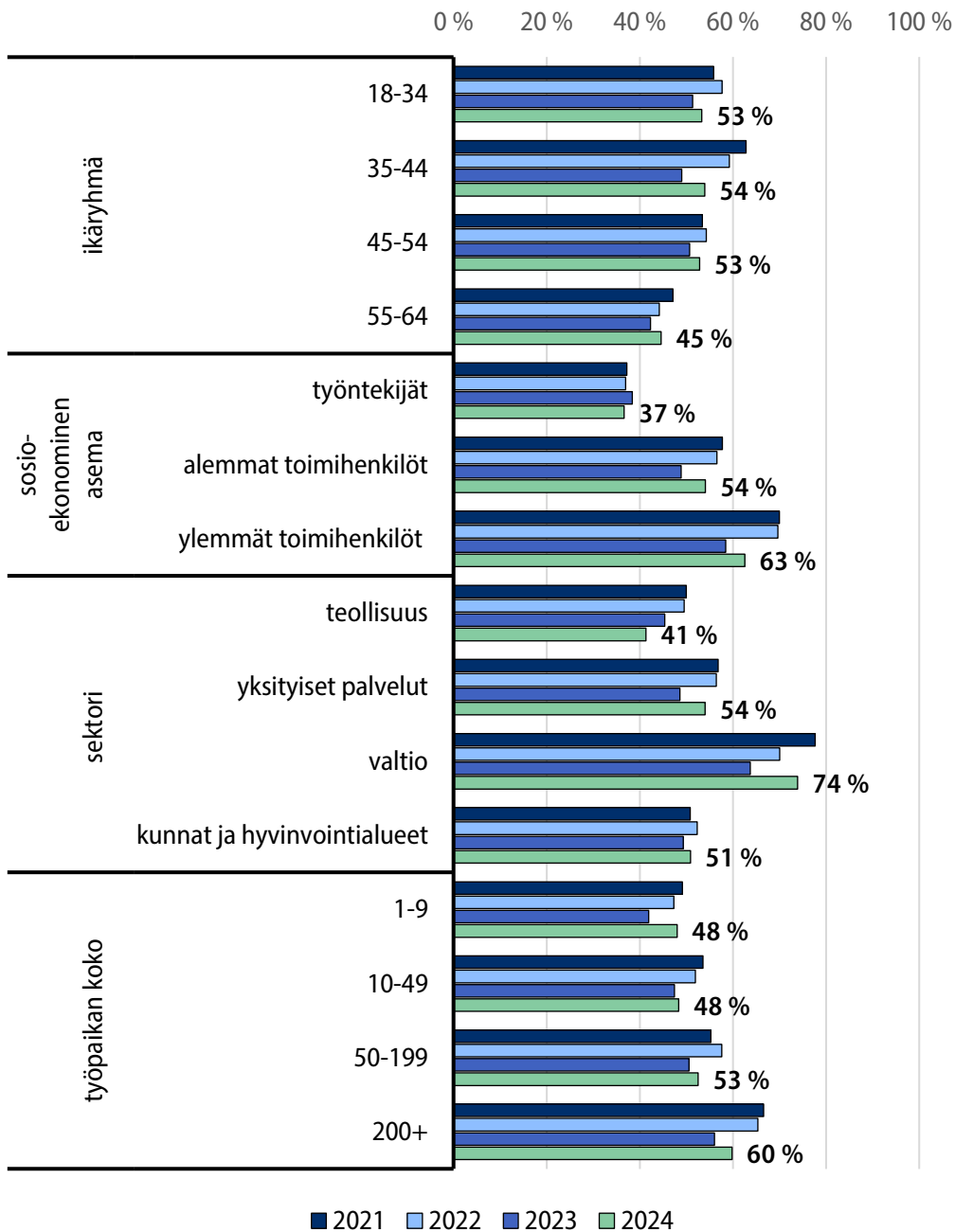
**Kuvio 26.** Opiskelu työssä ohjatusti viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021–2024 (%).



Itsenäisesti ilman ohjausta opiskeli runsas puolet (53–54 %) palkansaajista kaikissa ikäryhmissä lukuun ottamatta 55 vuotta täyttäneitä, joilla osuus on 45 prosenttia (kuvio 27). Itsenäisessä opiskelussa on isoja sosioekonomisen aseman mukaisia eroja. Eniten opiskelevat ylemmät toimihenkilöt (63 %), toiseksi eniten alemmat

toimihenkilöt (54 %) ja vähiten työntekijäammateissa toimivat (37 %). Valtiolla itsenäinen opiskelu on selvästi yleisintä (74 %). Yksityisissä palveluissa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevistä reilu puolet opiskelee itsenäisesti työsäään (54 % ja 51 %). Teollisuuden palkansaajilla osuus on 41 prosenttia. Itsenäinen opiskelu on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Alle 50 henkilön työpaikoilla itsenäisesti opiskelleiden osuus on 48 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 53 prosenttia ja tätä isommilla työpaikoilla 60 prosenttia. Edellisvuoteen verrattuna itsenäinen opiskelu on lisääntynyt etenkin toimihenkilöillä, yksityisissä palveluissa ja valtiolla sekä mikrotyöpaikoilla. Työntekijöillä ja teollisuudessa osuus on sen sijaan aavistuksen laskenut.

**Kuvio 27.** Opiskelu työssä itsenäisesti ilman ohjausta viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2021–2024 (%).

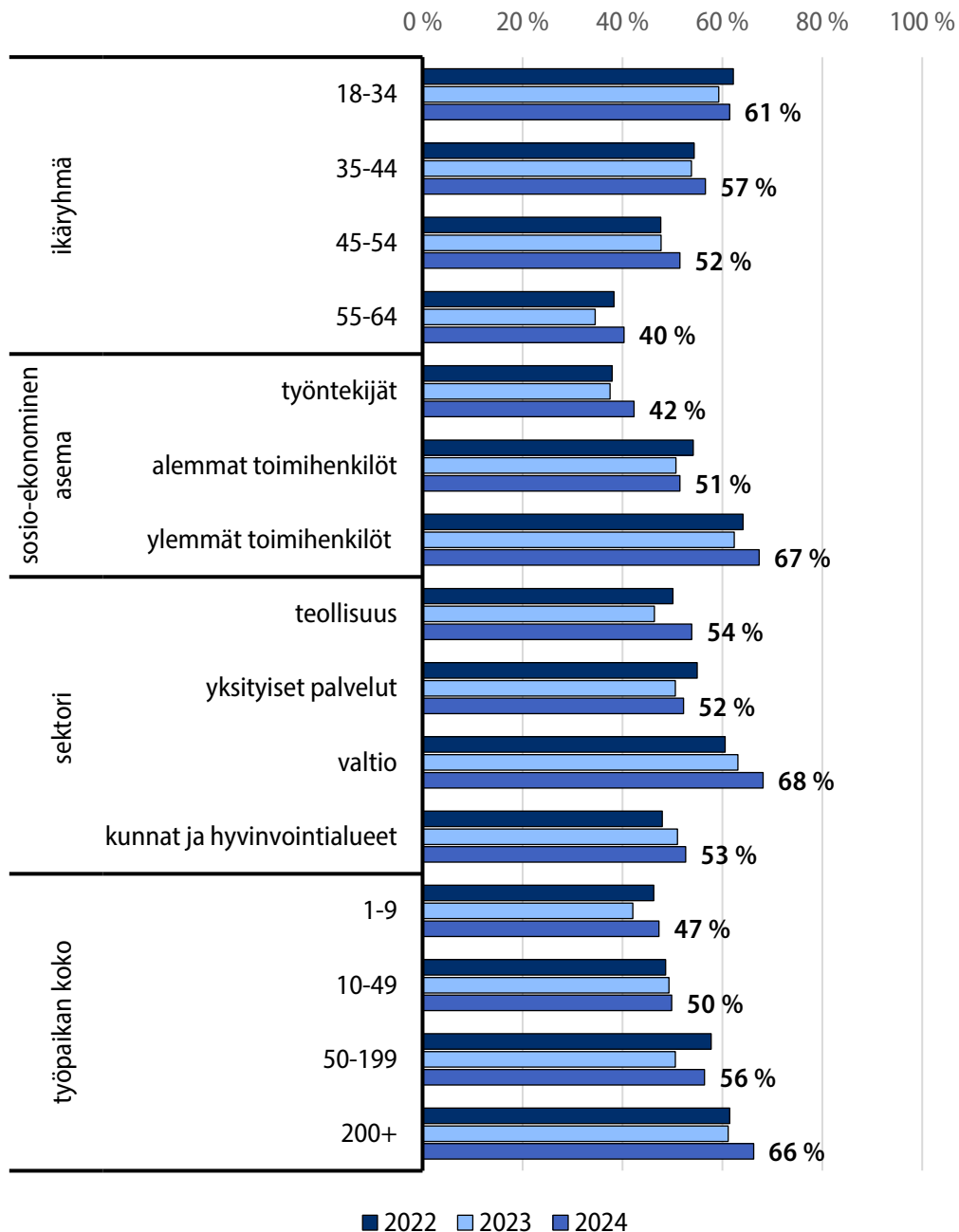


Viime vuosina jatkuvan oppimisen keskusteluissa on korostunut yhä enemmän työpaikkojen ja työn tekemisen merkitys osaamisen kehittämisessä. Jotta oppimisesta saataisiin mahdollisimman kattava kuva, vuoden 2022 barometriin lisättiin kysymys

työn tekemiseen ja työuralla etenemiseen liittyvästä osaamisen kehittämisestä: ”Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saanut työssäsi uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuuta, jotka edellyttävät uusien asioiden opiskelua?” Vuonna 2024 palkansaajista 54 prosenttia oli saanut opiskelua edellyttäviä uusia tehtäviä. Osuus on vähän korkeampi kuin aiemmin (52 % vuonna 2022 ja 50 % vuonna 2023). Sukupuolten välillä on vain pieni ero (53 % miehistä ja 55 % naisista).

Nuoremmat palkansaajat ovat muita useammin saaneet uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuuta, jotka edellyttävät opiskelua (kuvio 28). Alle 35-vuotiaista näin vastasi 61 prosenttia. 35–44-vuotiailla osuus on 57 prosenttia ja 45–55-vuotiailla 52 prosenttia. 55 vuotta täyttäneillä osuus on 40 prosenttia. Sosioekonomisten ryhmien kohdalla korostuvat jälleen toimihenkilöt työntekijäammateissa toimiviin verrattuna (ylemmät toimihenkilöt 67 %, alemmat toimihenkilöt 51 % ja työntekijät 42 %). Sektoreista osuus on selvästi muita suurempi valtiolla (68 %). Muilla sektoreilla osuus on runsas puolet. Työpaikan koon mukaisessa tarkastelussa erottuvat isoimmat työpaikat, joissa kaksi kolmesta oli saanut opiskelua edellyttäviä uusia tehtäviä (56 % 50–199 henkilön organisaatioissa, 50 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 47 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla).

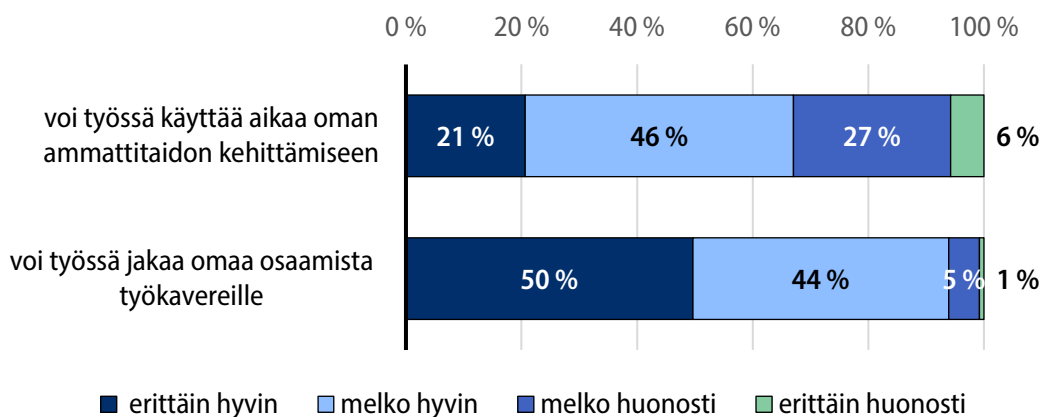
**Kuvio 28.** Uudet tehtäväkokonaisuudet ja vastuut, jotka edellyttävät uuden oppimista ikäryhmän, sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2022–2024 (%).



Vuoden 2024 kyselyssä oli mukana kaksi omaa työtä kuvaavaa väittämää: "Voin työssäni käyttää aikaa ammattitaitoni kehittämiseen" ja "Voin työssäni jakaa omaa osaamistani työkavereille" (kuvio 29). Palkansaajista viidennes (21 %) koki väittämän

ajankäytöstä ammattitaidon kehittämiseen kuvaavan työtään erittäin hyvin ja 46 prosenttia koki väittämän sopivan työhönsä melko hyvin. Kolmannes sanoi väittämän kuvaavan työtään huonosti (27 % melko huonosti ja 6 % erittäin huonosti). Näkemykset siitä, että voi jakaa omaa osaamistaan työkavereille ovat hyvin myönteiset. Puolet koki osaamisen jakamisen mahdollisuuksien kuvaavan työtään erittäin hyvin ja 44 prosenttia melko hyvin. Vain kuudella prosentilla oli kielteinen kokemus. Naisilla on miehiä kielteisemmät näkemykset ajan käytöstä ammattitaidon kehittämiseen. Miehistä 72 prosenttia ja naisista 62 prosenttia koki väittämän kuvaavan hyvin omaa työtään. Osaamisen jakamisen suhteen sukupuolierot ovat pieniä.

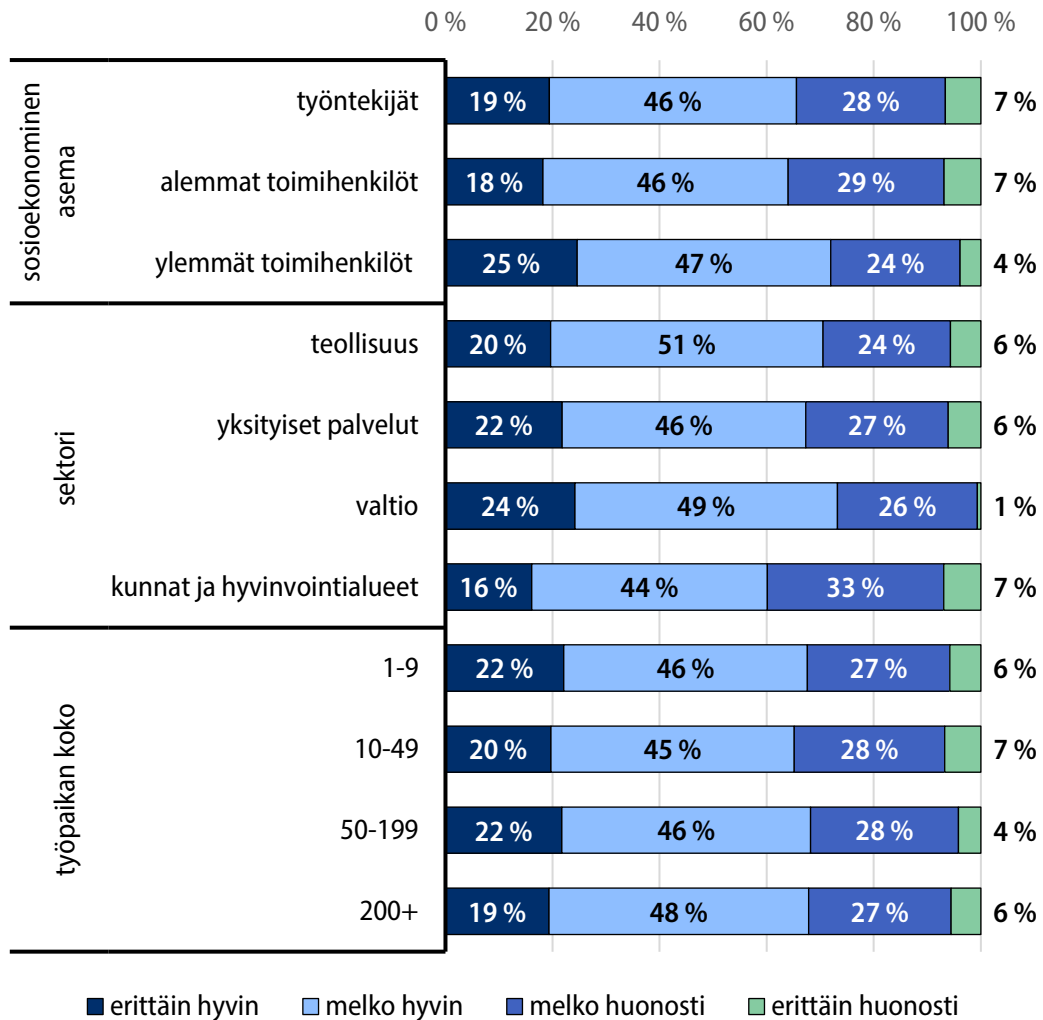
**Kuvio 29.** Työssä on aikaa oman ammattitaidon kehittämiselle ja työssä voi jakaa omaa osaamista työkavereille 2024 (%).



Ikäryhmittäin muista eniten eroavat iäkkäimmät. Heistä keskimääräistä harvempi koki, että työssä voi käyttää aikaa ammattitaidon kehittämiseen (39 % vastasi, että väittämä sopii omaan työhön huonosti tai erittäin huonosti). Heistä myös hieman nuorempia harvempi arvioi, että väittämä osaamisen jakamisesta työkavereille kuvaa omaa työtä *erittäin hyvin* (43 % vs. 47–55 % muissa ikäryhmissä).

Aikaa ammattitaidon kehittämiselle on parhaiten ylemmillä toimihenkilöillä (kuvio 30). Heistä neljännes sanoi, että aikaa riittää erittäin hyvin ja liki puolet (47 %) arvioi aikaa olevan melko hyvin. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuudet ovat 18–19 prosenttia (erittäin hyvin) ja 46 prosenttia (melko hyvin). Sektoreista erottuvat kunnat ja hyvinvointialueet, joissa arviot ovat muita selvästi kielteisemmät: aikaa on erittäin tai melko hyvin 60 prosentilla. Eri kokoisten työpaikkojen välillä ei ole juurikaan eroja.

**Kuvio 30.** Työssä on aikaa oman ammattitaidon kehittämiseen sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



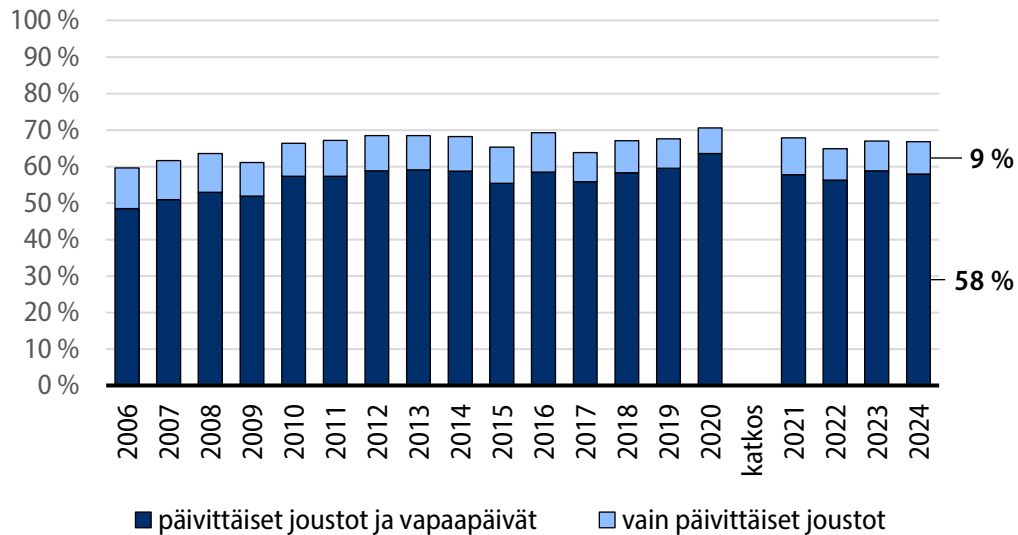
Osaamisen jakamisessa eroja on etenkin niiden vastaajien välillä, jotka kokevat välttämättömän kuvaavan omaan työtään *erittäin hyvin*. Osuudet ovat korkeimmat ylemmillä toimihenkilöillä (55 %), teollisuudessa, valtiolla ja yksityisissä palveluissa työskentelevillä (50–53 %) sekä 50–199 ja yli 200 henkilön työpaikoilla (53–56 %).

## 5 Työaikajärjestelyt, etätyö ja palkitseminen

Työolobarometrissa on seurattu työajan järjestelyitä pitkään. Joustavan työajan järjestelmästä ja työaikapankeista on kerätty tietoja jo vuodesta 2006. Etätyön tekemistä on seurattu vuodesta 2012. Työskentelystä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sekä työskentelystä työajan ulkopuolella ilman korvausta barometrissa on kysytty vuodesta 2016 lähtien. Viime vuosien uusia kysymyksiä ovat puolestaan työaikajoustojen riittävyys työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen. Palkitsemiseen liittyen barometrissa on vuodesta 2005 lähtien kysytty systemaattisesta työsuorituksen arvioinnista sekä viimeisimmissä barometreissa kokemuksista palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen.

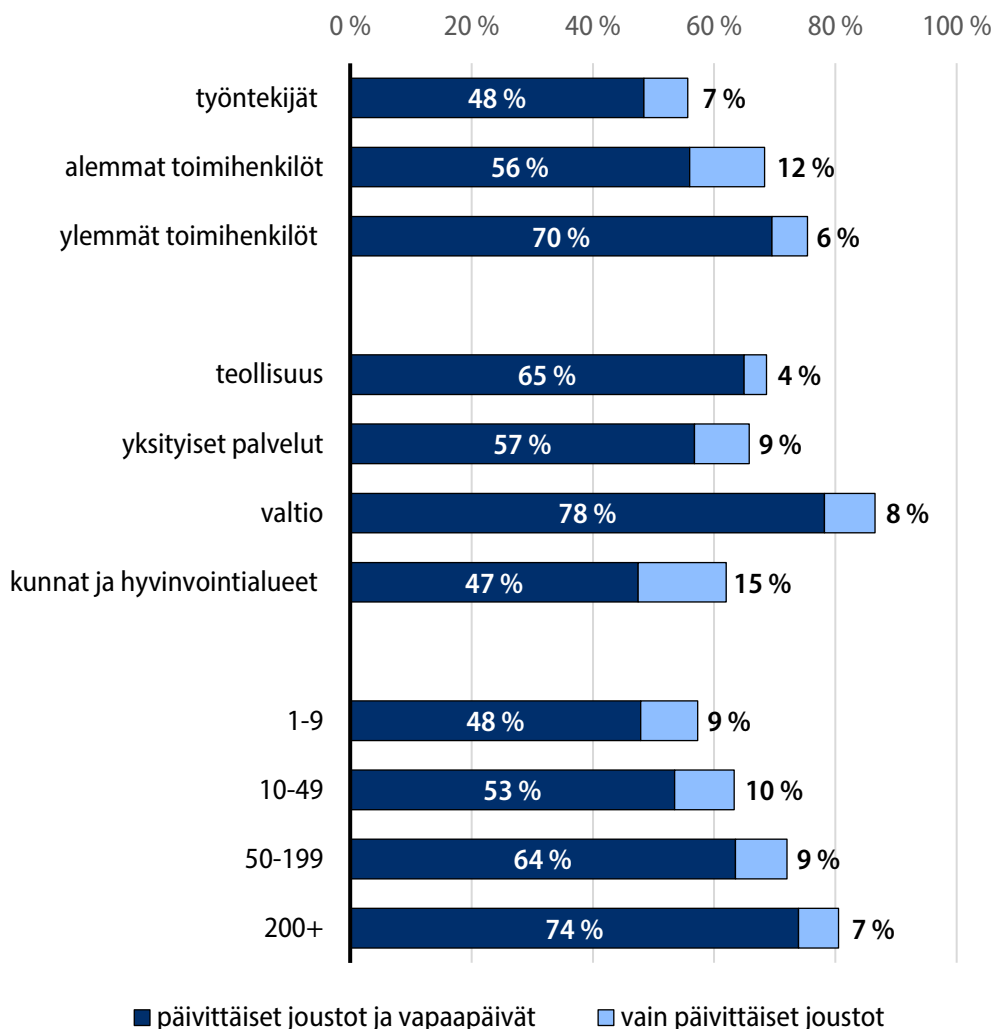
### 5.1 Työajan joustavuus ja intensiteetti

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 2024 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 2021–2024 (%).

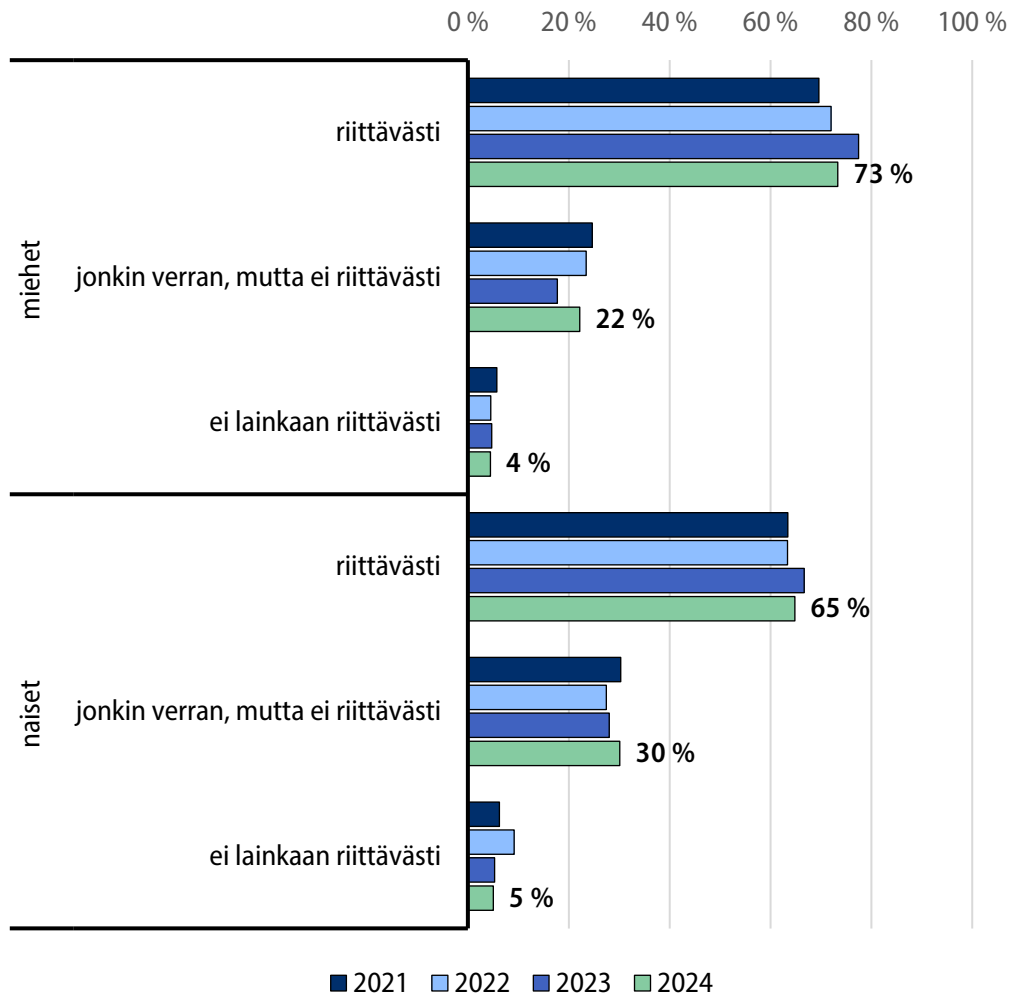
Sukupuolten välillä on pieniä eroja siinä, onko joustavan työajan järjestelmän käytössä (miehet 65 % ja naiset 69 %). Edellisvuoteen verrattuna naisilla joustavan työajan järjestelmät ovat yleistyneet ja miehillä sen sijaan vähentyneet. Myös sukupuoliero siinä, voiko kirjattuja tunteja käyttää kokonaisuun vapaapäiviin on kaventunut (vuonna 2023 miehet 64 % ja naiset 54 % vrt. vuonna 2024 miehet 59 % ja naiset 57 %). Järjestelmät ovat toimihenkilöillä yleisempiä kuin työntekijöillä (kuvio 32). Työntekijöistä järjestelmä oli 56 prosentilla, alemmista toimihenkilöistä 68 prosentilla ja ylemmistä toimihenkilöistä noin kolmella neljästä (76 %). Valtiolla jopa 87 prosenttia ja yli 200 henkilön organisaatioissa työskentelevistä 81 prosenttia oli joustavan työajan järjestelmän piirissä. Kuntien ja hyvinvointialueiden sekä yksityisten palveluiden palkansaajilla järjestelmät ovat harvinaisimpia (62 % ja 66 %). Teollisuudessa niitä on 69 prosentilla. Alempien toimihenkilöiden sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevien joukossa on keskimääräistä enemmän niitä, jotka voivat käyttää järjestelmää ainoastaan päivittäisiin joustoihin (alemmilla toimihenkilöillä 12 % sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla 15 %).

**Kuvio 32.** Joustavan työajan järjestelmä ja työaikapankki sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



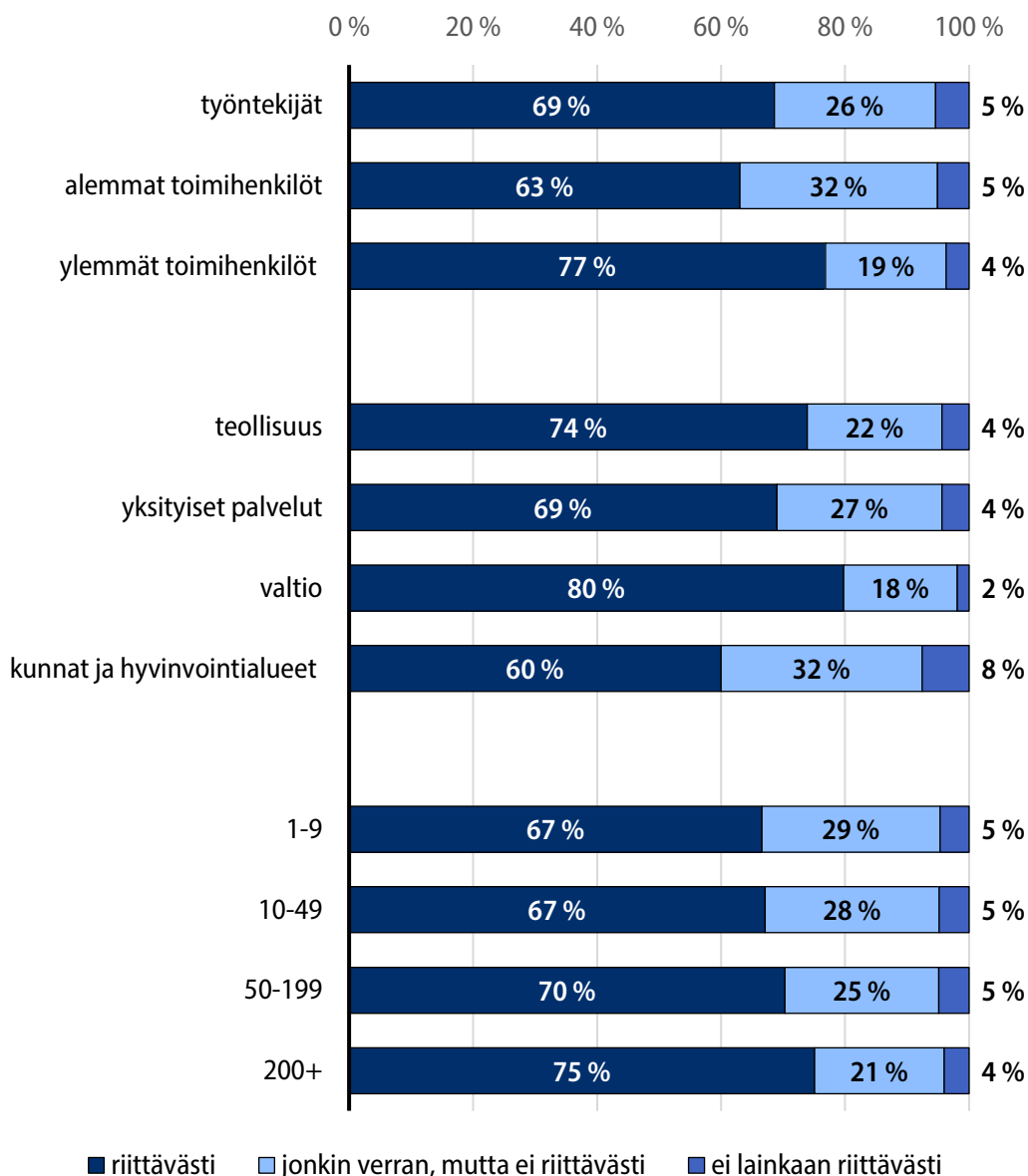
Suurin osa palkansaajista on tyytyväisiä siihen, miten työaika joustaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeita ajatellen. Vuoden 2024 barometrissa 69 prosenttia vastasi työajan joustavan riittävästi. Osuus laski hieman edellisvuodesta (72 % vuonna 2023). 26 prosenttia koki, että työaika joustaa jonkin verran mutta ei riittävästi ja vain viisi prosenttia koki, että työaika ei joustu lainkaan riittävästi. Miehet ovat naisia myönteisempiä vastauksissaan (kuvio 33). Miehistä 73 prosenttia ja naisista 65 prosenttia arvioi työajan joustavan riittävästi. Täysin riittämättömiksi joustot arvioi neljä prosenttia miehistä ja viisi prosenttia naisista.

**Kuvio 33.** Työajan jousto työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen sukupuolen mukaan, 2021–2024 (%).



Ylemmistä toimihenkilöistä 77 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 63 prosenttia ja työntekijöistä 69 prosenttia koki työaikajoustojen olevan riittäviä työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen (kuvio 34). Toimialoista kielteisimmät näkemykset olivat kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla, heistä vain 60 prosenttia arvioi joustojen olevan riittäviä. Muilla toimialoilla osuudet ovat huomattavasti korkeammat. Valtion palkansaajista jopa 80 prosenttia ja teollisuudessa työskentelevistä 74 prosenttia koki työajan joustojen olevan riittäviä. Yksityisissä palveluissa osuus on 69 prosenttia. Eri kokoisista työpaikoista erottuvat suurimmat (vähintään 200 henkilön organisaatiot), niissä joustot koki riittäviksi 75 prosenttia palkansaajista. Pienemmissä työpaikoissa osuudet vaihtelevat 67–70 prosentin välillä. Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajien joukossa on eniten niitä, jotka kokevat, että työaika ei joustu lainkaan riittävästi (8 %).

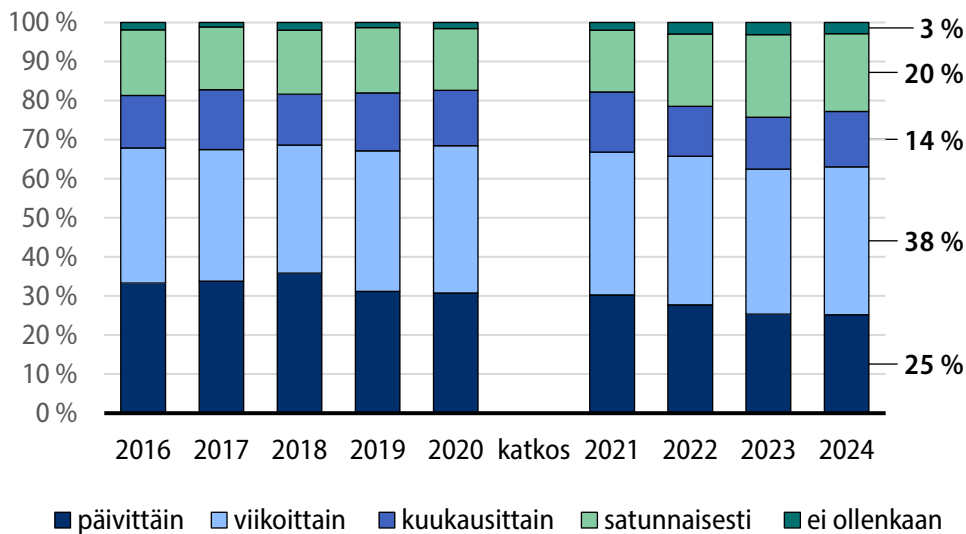
**Kuvio 34.** Työajan jousto työn ja muun elämän yhtensovittamista ajatellen sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



Työolobarometrissa on vuodesta 2016 lähtien kysytty työskentelystä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Kiire oli yleisimmillään vuonna 2018, jolloin palkansaajista 36 prosenttia kertoi päivittäin tekevänsä töitä tiukoin aikatauluihin tai hyvin nopeasti. Muutokset eri vuosien välillä ovat silti pieniä (kuvio 35). Ylipäänsä kiire on työssä yleistä. Vuonna 2024 palkansaajista neljännes kertoi työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 38 prosenttia

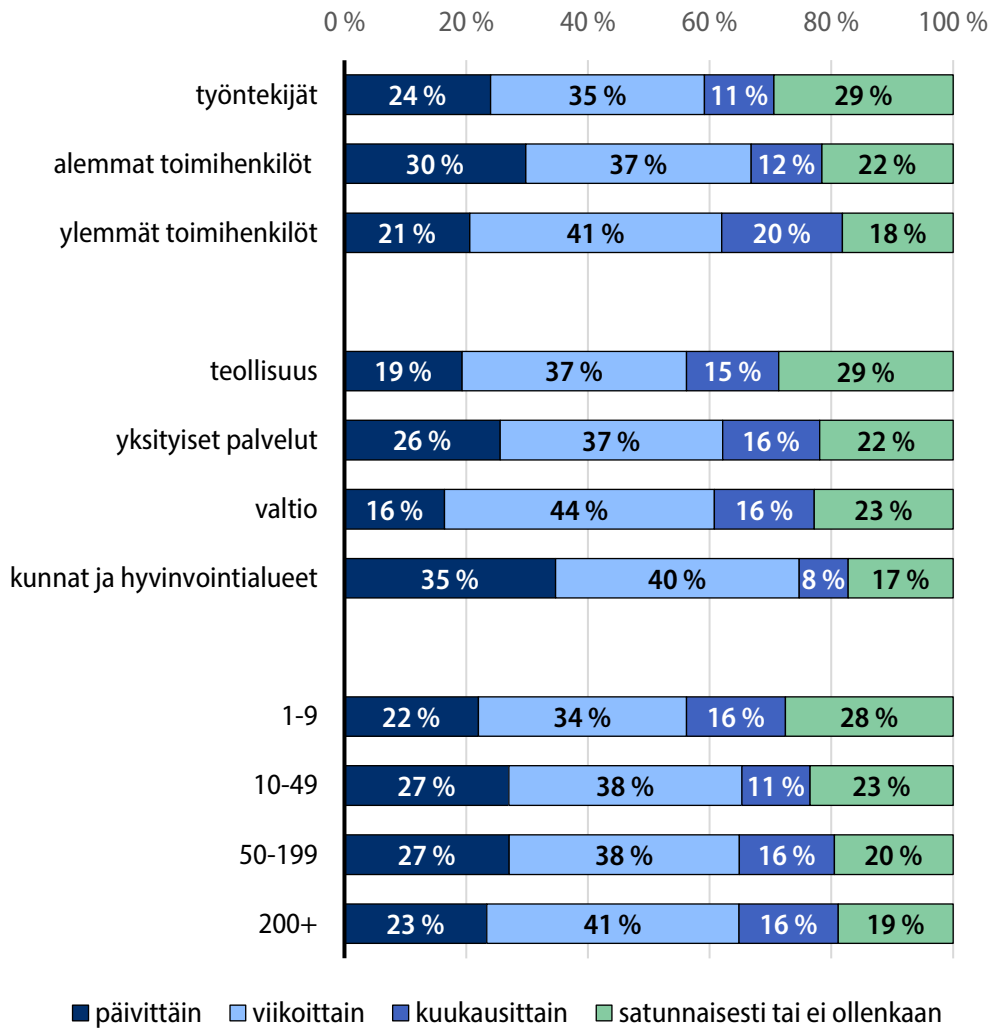
viikoittain. Luvut ovat edellisvuoden tasolla. Sitä aikaisempiin vuosiin verrattuna kiire näyttää aavistuksen hellittäneen, sillä päivittäin kiireessä työskenteli 30 prosenttia palkansaajista vuonna 2021 ja 28 prosenttia palkansaajista vuonna 2022.

**Kuvio 35.** Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla 2016–2020 ja 2021–2024 (%).



Naiset kokevat kiirettä miehiä useammin. Vuonna 2024 naisista 30 prosenttia ja miehistä viidennes kertoi päivittäin tekevänsä töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti. Naisilla osuus on edellisvuoteen verrattuna noussut (27 % vuonna 2023) ja miehillä laskenut (24 % vuonna 2023). Viikoittain kiirettä koki 37 prosenttia naisista ja 39 prosenttia miehistä. Alemmat toimihenkilöt kokevat päivittäistä kiirettä kaikista eniten (30 % vs. 24 % työntekijöistä ja 21 % ylemmistä toimihenkilöistä). Kiire tuntuu työssä viikoittain 41 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä, 37 prosentilla alemmista toimihenkilöistä ja 35 prosentilla työntekijöistä. Työntekijöistä muita suurempi osuus työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti vain satunnaisesti tai ei ollenkaan (29 % työntekijöistä, 22 % alemmista toimihenkilöistä ja 18 % ylemmistä toimihenkilöistä). Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajat kokevat kiirettä selvästi eniten, jopa 35 prosenttia kertoi päivittäisistä tiukoista aikatauluista tai hyvin nopeasta työtahdistista (kuvio 36). Alle kymmenen henkilön työpaikoilla kiire vaivaa vähemmän kuin henkilöstömäärältään isommissa organisaatioissa. Mikrotyöpaikoilla 28 prosenttia vastasi, että kiirettä on satunnaisesti tai ei ollenkaan. Eniten päivittäisestä kiireestä kertoivat 10–49 henkilön työpaikoilla sekä 50–199 henkilön organisaatioissa työskentelevät (27 % molemmissa).

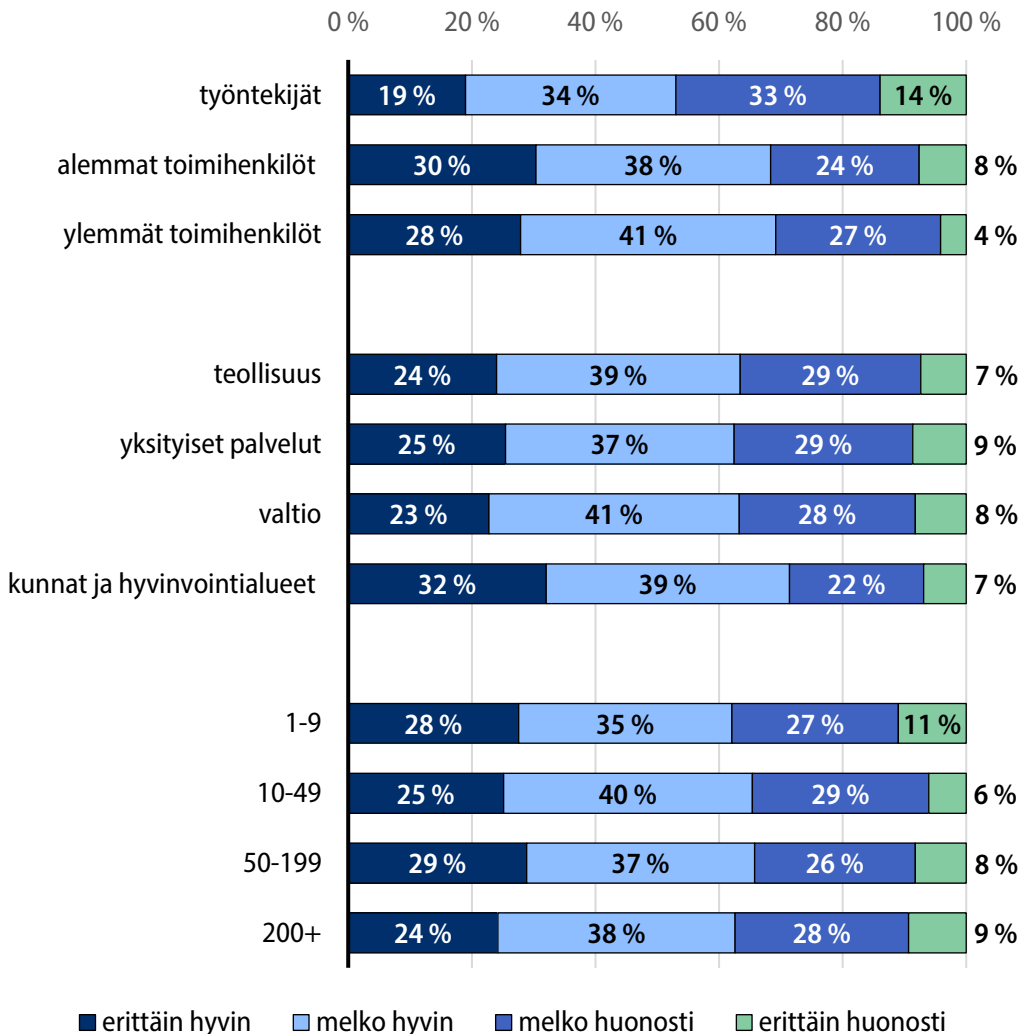
**Kuvio 36.** Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



Vuoden 2024 työolobarometrissa 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 voivat rasittaa. Jopa neljännes (26 %) 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 kahdeksan prosenttia ”erittäin huonosti”.

Keskeytykset ovat naisille vähän miehiä yleisempiä. Naisista 67 prosenttia ja miehistä 61 prosenttia vastasi väittämän kuvaavan työtään erittäin tai melko hyvin. Keskeytykset kuvaavat etenkin toimihenkilöiden sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevien palkansaajien työtä (kuvio 37). Heistä noin 70 prosenttia koki useasti tapahtuvien yllättävien keskeytysten kuvaavan omaa työtä erittäin tai melko hyvin. Työpaikan koko ei juurikaan erottele kokemuksia.

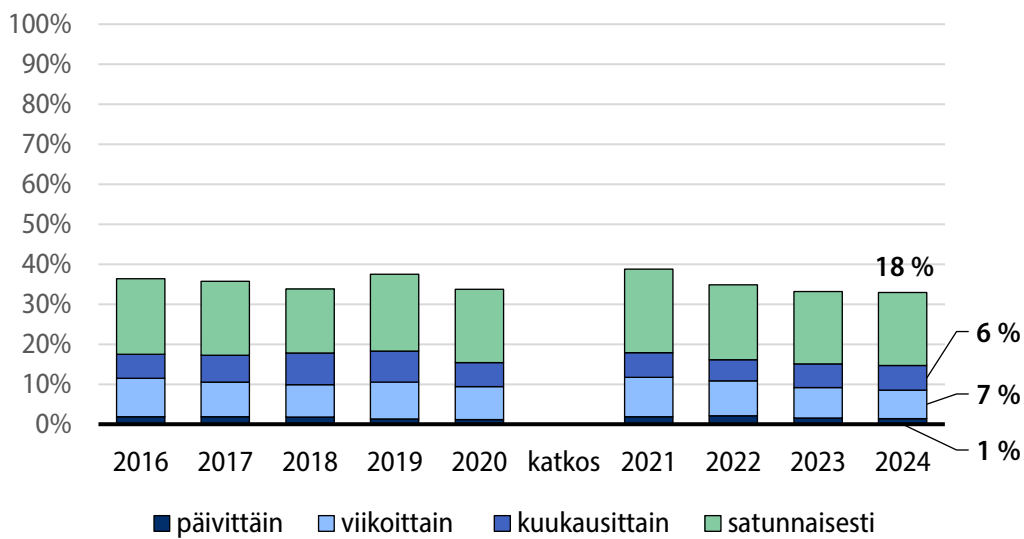
**Kuvio 37.** Kokemus siitä, että joutuu usein keskeyttämään työn yllättävien työtehtävien vuoksi (kuvaa työtä) sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



Palkansaajista kahdeksalla prosentilla työnteko venyi vuonna 2024 niin, että vähintään viikoittain täytyi tehdä töitä korvauksetta työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Lisäksi kuusi prosenttia teki töitä työajan ulkopuolella kuukausittain ja

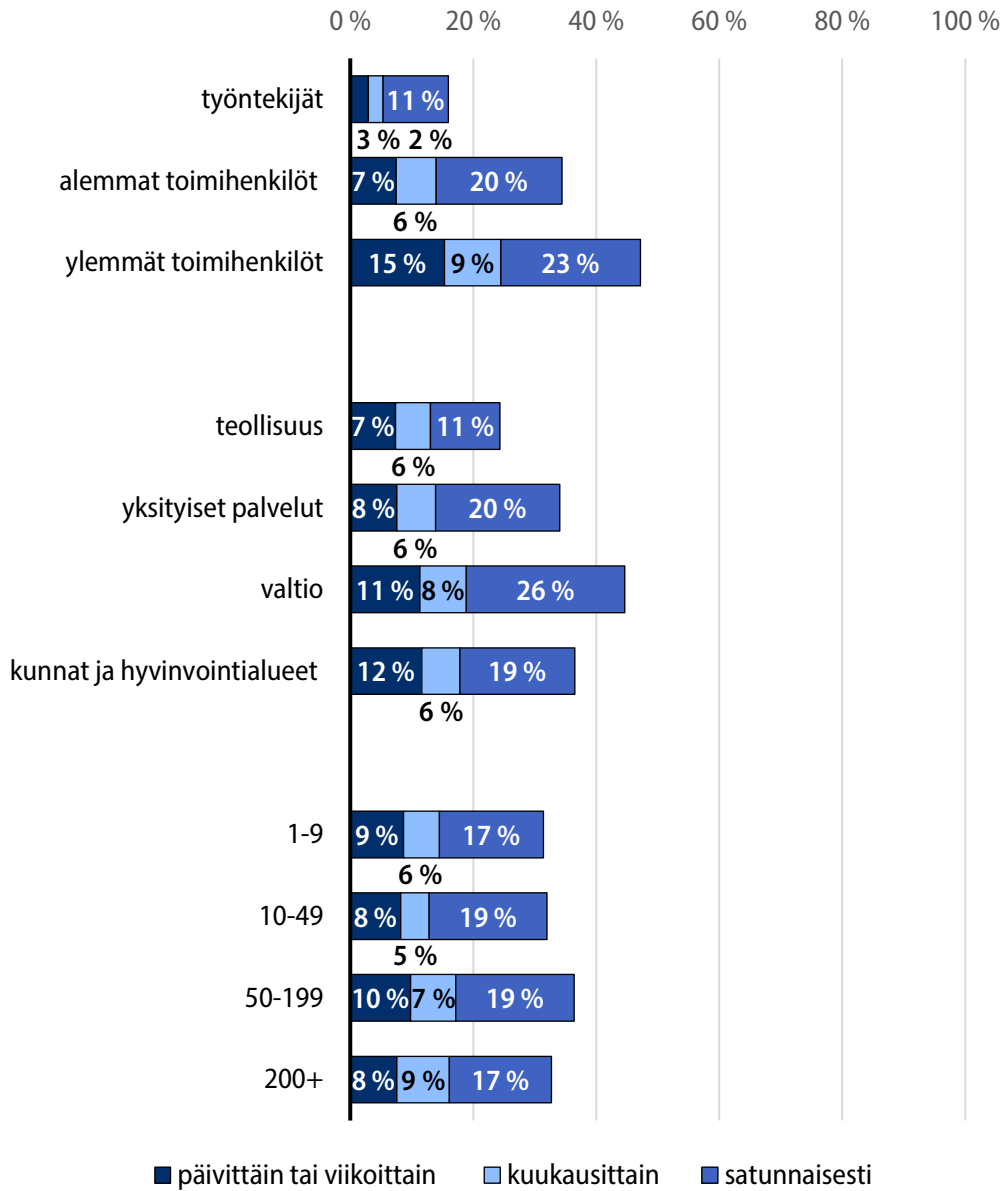
18 prosenttia satunnaisesti. Työn tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella säilyi vuosina 2016–2020 suurin piirtein ennallaan (kuvio 38). Kun vertaa vuosia 2021–2024, työn tekeminen työajan ulkopuolella vähentyi hieman.

**Kuvio 38.** Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä 2016–2020 ja 2021–2024 (%).



Miesten ja naisten välillä ainoa selvä ero näkyy siinä, että naiset useammin kuin miehet työskentelevät työajan ulkopuolella satunnaisesti (viidennes naisista ja 16 % miehistä) ja miehistä suurempi osuus kuin naisista ei ollenkaan työskentele korvauksetta työajan ulkopuolella (70 % miehistä ja 65 % naisista). Korvaukseton ylityö on ylivoimaisesti yleisintä ylemmille toimihenkilöille. Heistä 15 prosenttia teki joka viikko töitä työajan ulkopuolella tehtävistä suoriutuakseen. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on seitsemän ja työntekijöillä kolme prosenttia (kuvio 39). Korvaukseton töiden tekeminen työajan ulkopuolella on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtion palkansaajista 11 prosenttia sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 12 prosenttia teki korvauksettomia ylityötä päivittäin tai viikoittain (vrt. teollisuudessa 7 % ja yksityisissä palveluissa 8 %). Eri kokoisten työpaikkojen välillä ei ole isoja eroja korvauksettomien ylityöiden tekemisessä.

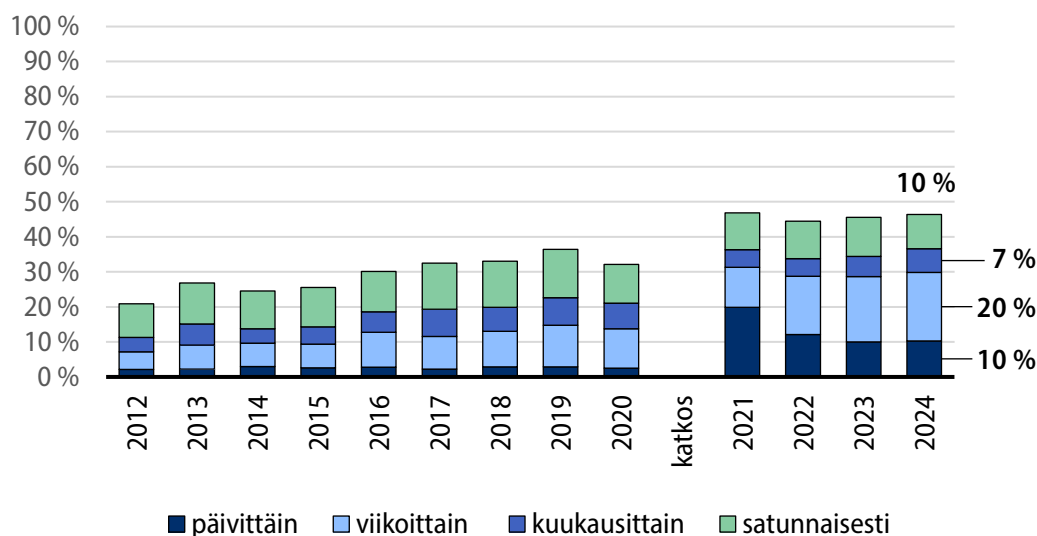
**Kuvio 39.** Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



## 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).

**Kuvio 40.** Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020 ja 2021–2024 (%).

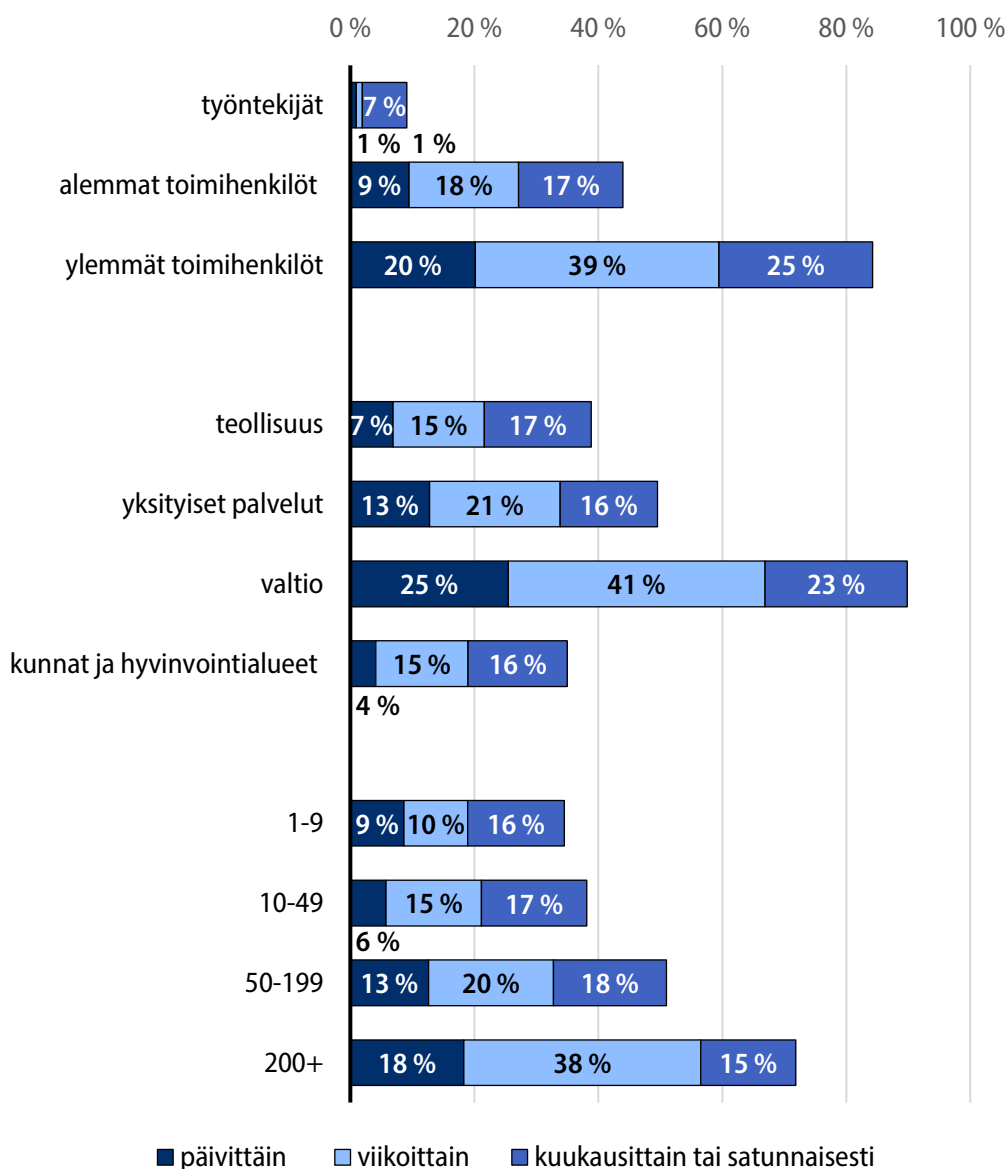


Työolobarometrin mukaan vuonna 2024 päivittäin etätyötä teki joka kymmenes palkansaaja. Viidennes teki etätöitä viikoittain, seitsemän prosenttia kuukausittain ja kymmenen prosenttia satunnaisesti. Osuudet ovat liki samat edellisvuoteen (2023) verrattuna. Koronapandemia nosti vuonna 2021 etenkin päivittäin etätyötä tekevien määrää. Vuosien 2021–2023 aikana päivittäin etätyötä tekevien osuus laski ja viikoittain etätyössä olevien osuus kasvoi. Vuosina 2022–2024 barometreissa

vastaajilta, jotka tekivät etätyötä viikoittain, kysyttiin tarkemmin, kuinka monena päivänä viikossa he tekevät etätyötä keskimäärin. Vastaukset hajaantuvat, mutta (vuonna 2024) yleisintä oli, että etätyötä tehtiin 2–3 päivänä viikossa (61 %). Viikoittain etätyötä tekevistä 24 prosenttia vastasi tekevänsä töitä etänä yhden päivän viikossa, 32 prosenttia kahtena päivänä viikossa ja 29 prosenttia kolmena päivänä viikossa. 13 prosenttia teki etätöitä neljänä päivänä viikossa. Osuudet ovat hyvin samanlaiset vuosina 2022–2024.

Miesten ja naisten välillä merkittävä ero näkyy siinä, että miehet tekevät naisia useammin päivittäistä etätyötä (12 % miehistä ja 8 % naisista), ja naiset puolestaan tekevät miehiä enemmän viikoittaista etätyötä (17 % miehistä ja 22 % naisista). Harvemmin etätyötä tekevien joukossa ei juuri ole eroja miesten ja naisten välillä. Etätyötä tekevät huomattavasti keskimääräistä enemmän ylemmät toimihenkilöt, valtiolla työskentelevät sekä isojen työpaikkojen työntekijät (kuvio 41). Vuonna 2024 ylemmistä toimihenkilöistä päivittäin etätyötä teki viidennes ja viikoittain 39 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä päivittäistä etätyötä teki yhdeksän prosenttia ja viikoittaista 18 prosenttia. Työntekijäammateissa toimivista juuri kukaan ei tehnyt etätyötä päivittäin eikä viikoittain (yhteensä 2 %). Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat hyvin samankaltaiset kuin aiempina vuonna eikä missään ryhmässä ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Valtiolla etätyötä tekee ainakin jossain määrin jopa yhdeksän henkilöä kymmenestä, ja jopa neljännes valtion työntekijöistä tekee etätyötä päivittäin ja 41 prosenttia tekee etätyötä viikoittain. Teollisuudessa sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla etätyö on selvästi harvinaisempaa (22 % ja 19 % teki etätyötä päivittäin tai viikoittain, yksityisissä palveluissa osuus on 44 %). Yli 200 henkilön työpaikoilla 18 prosenttia työntekijöistä teki etätyötä päivittäin ja 38 prosenttia viikoittain. 50–199 henkilön työpaikoilla osuudet ovat 13 prosenttia (päivittäin) ja viidennes (viikoittain). Pienemmillä työpaikoilla osuudet ovat selvästi pienempiä, noin viidennes teki joko päivittäin tai viikoittain töitä etänä.

**Kuvio 41.** Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



Korona muutti etätyön tekemisen kulttuuria, etätyön tekeminen yleistyi harppaamalla. Pandemiarajoitusten poistuttua vuonna 2022 palattiin laaja-alaisesta etätyöstä jälleen työpaikoille, mutta samalla etätyötä tehtiin lähityön rinnalla runsaasti. Etätyön tekeminen näyttää työolobarometrin mukaan vuosina 2023 ja 2024 vakiintuneen niin, että noin 30 prosenttia palkansaajista tekee etätyötä vähintään viikoittain.

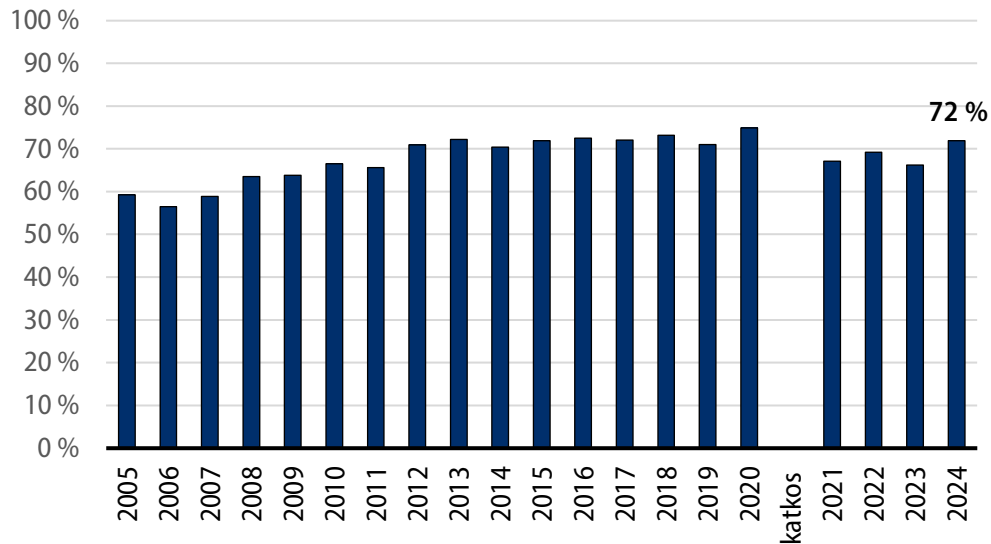
Korona-aikaan tehdyssä tutkimuksessa ilmeni, että työnantajista suurin osa antaa tiimien tai yksilöiden itse päättää työnteon paikoista (Selander et al. 2022, 16). Tuore suomalainen yritysjohtajille tehtyyn kyselyyn perustuva tutkimus puolestaan kertoo, että useimmille yrityksille etä- ja lähityötä yhdistävä hybridimalli on tuottavuuden kannalta paras. Samassa tutkimuksessa kuitenkin muistutetaan, että etätöiden tuottavuusvaikutukset ovat hyvin tilannesidonnaisia, jolloin on tärkeää, että yrityksen johto ja työntekijät pitävät yllä pohdintaa etätöistä ja sen vaikutuksista pidemmän aikavälin menestykseen. (Kangasharju et al. 2025.)

### 5.3 Työsuorituksen arviointi ja palkkaus

Työolobarometrissa on vuodesta 2005 lähtien selvitetty, arvioidaanko palkansaajien työsuoritusta ja pätevyyttä. Palkkauksen kannustavuudesta kertova kysymys uusittiin vuoden 2022 tiedonkeruussa. Nyt kysyttiin, kuinka oikeudenmukaiseksi vastaaja kokee palkkauksensa suhteessa työpanokseen.

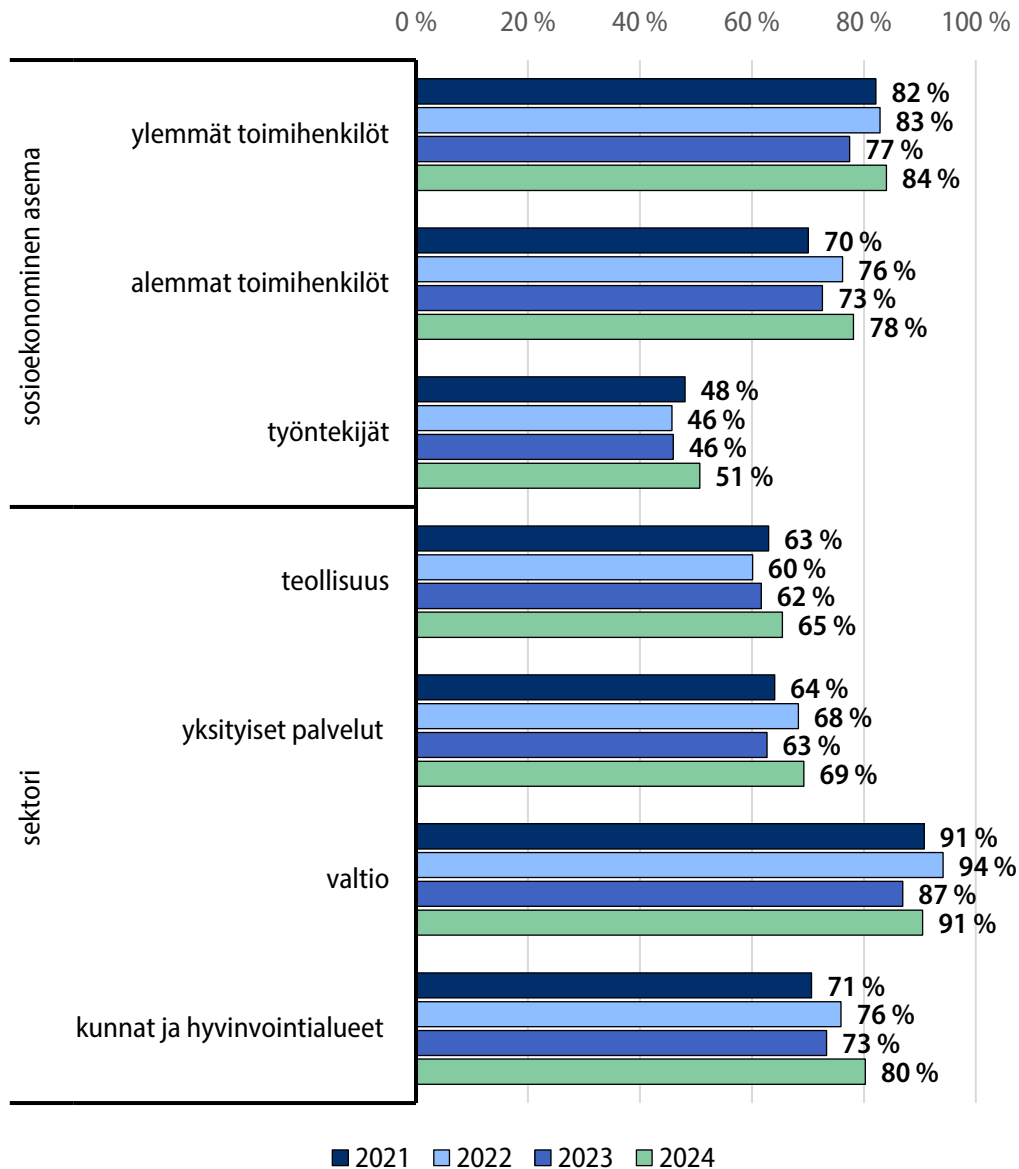
Työsuorituksen arvioinnit ovat noin 15 vuoden aikana yleistyneet suurin piirtein kymmenellä prosenttiyksilöllä (kuvio 42). Vuonna 2021 työsuorituksen arviointia koskevaa kysymystä tarkennettiin hieman, kehittämiskeskustelujen sijaan kysymyksessä annettiin esimerkkinä arvioinnista kehitys- tai tavoitekeskustelu. Vuonna 2024 palkansaajista 72 prosenttia kertoi, että työsuoritusta ja pätevyyttä arvioidaan järjestelmällisesti. Osuus nousi edellisvuodesta viidellä prosenttiyksiköllä. Naisista 77 prosenttia ja miehistä kaksi kolmesta on arvioinnin piirissä. Etenkin naisilla osuus nousi edellisvuodesta (naiset 68 % ja miehet 64 % vuonna 2023).

**Kuvio 42.** Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi 2005–2020 ja 2021–2024 (%).



Varsinkin toimihenkilöiden työsuoritusta arvioidaan järjestelmällisesti (kuvio 43). Vuonna 2024 ylemmistä toimihenkilöistä 84 prosenttia oli vuosittaisen arvioinnin piirissä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 78 prosenttia ja työntekijöillä 51 prosenttia. Arvioinnit ovat hyvin yleisiä valtion palkansaajilla (91 %). Myös kunnissa ja hyvinvointialueilla neljä viidestä kertoi työsuoritusta ja pätevyyttä arvioitavan järjestelmällisesti. Yksityisellä sektorilla arvioinnit ovat harvinaisempia (69 % yksityisten palveluiden ja 65 % teollisuuden palkansaajista). Edellisvuoteen verrattuna arviointeja tehtiin enemmän kaikissa työntekijäryhmissä ja kaikilla sektoreilla. Järjestelmälliset arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä isommasta työpaikasta on kyse. Yli 200 henkilön työpaikoilla keskusteluja kävi 89 prosenttia palkansaajista (vrt. 54 % alle kymmenen henkilön työpaikoilla, 71 % 10–49 henkilön työpaikoilla ja 77 % 50–199 henkilön työpaikoilla).

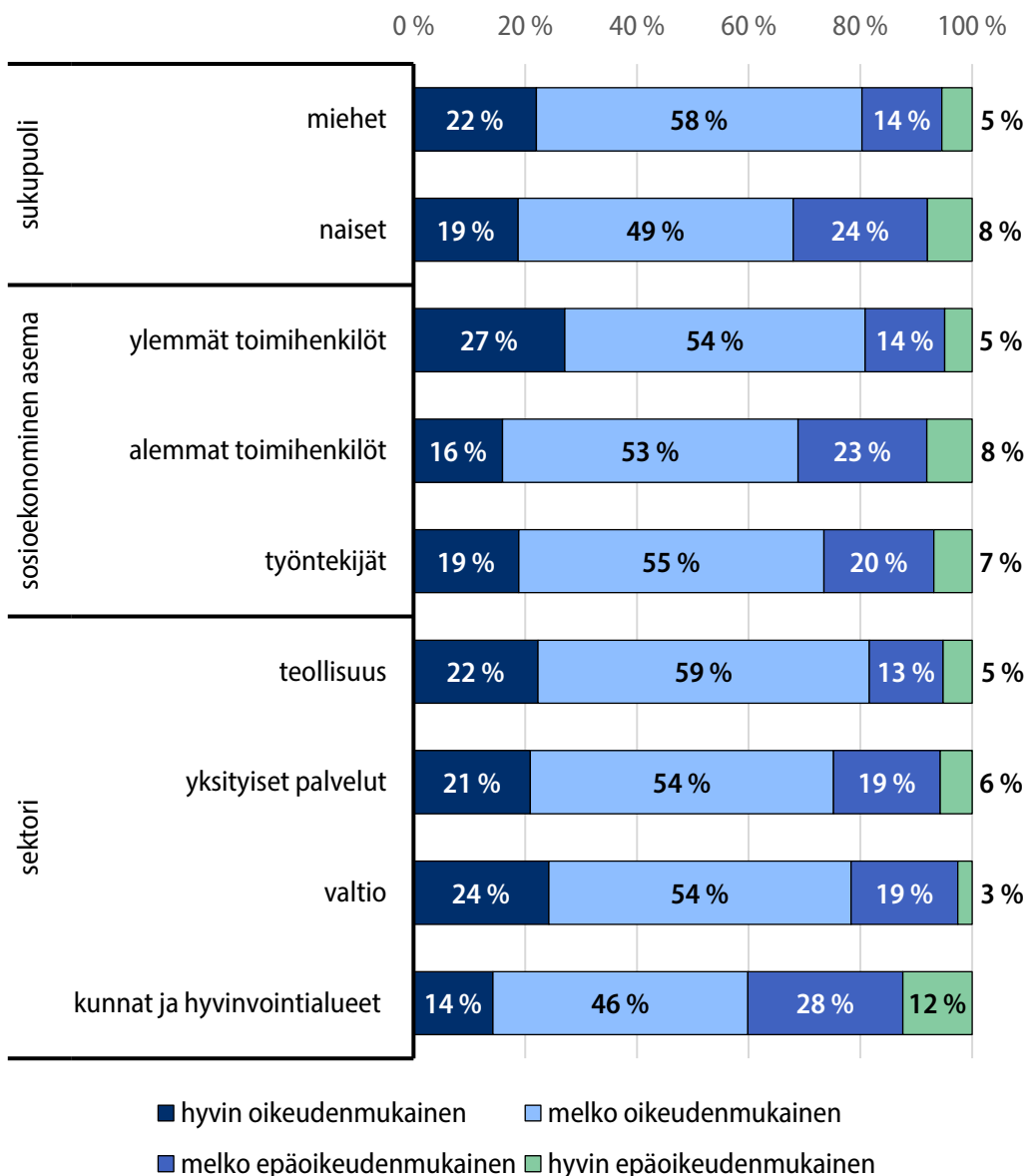
**Kuvio 43.** Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2024 (%).



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 koki palkkauksensa hyvin oikeudenmukaiseksi ja 54 prosenttia melko oikeudenmukaiseksi. 19 prosenttia koki, että palkka on suhteessa työpanokseen

melko epäoikeudenmukainen ja seitsemän prosenttia mielestä se on hyvin epäoikeudenmukainen. Kolmen 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 2024 miehistä 22 prosenttia koki palkkauksensa hyvin oikeudenmukaisena verrattuna 19 prosenttiin naisista. Epäoikeudenmukaisena sitä piti miehistä 19 prosenttia ja naisista 32 prosenttia (kuvio 44).

**Kuvio 44.** Kokemus palkkauksen oikeudenmukaisuudesta suhteessa työpanokseen sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



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 69 prosenttia ja työntekijöistä 73 prosenttia. Sektoreista muista eroaa selvästi kunnat ja hyvinvointialueet, joissa näkemykset ovat kriittisimmät. Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 60 prosenttia koki, että palkkaus on oikeudenmukainen suhteessa työpanokseen. Osuus on tosin noussut kahden edellisvuoden aikana (50 % vuonna 2022). Valtiolla palkkauksensa arvioi oikeudenmukaiseksi 78 prosenttia. Yksityisissä palveluissa osuus on 75 prosenttia ja teollisuudessa 81 prosenttia.

## 6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan syrjinnän havaitseminen omalla työpaikalla on pitkällä aikavälillä hieman vähentynyt. Etenkin naissukupuoleen sekä perheellisyyteen tai raskauteen kohdistuvat syrjintähavainnot ovat hieman vähentyneet runsaan 20 vuoden aikana. Omakohtaisista syrjintäkokemuksista ei ole saatavissa yhtä pitkän ajan trendiä, mutta 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 olevansa tutkimusentekohetkellä työpaikkakiusaamisen kohteena (Sutela et al. 2024, 177).

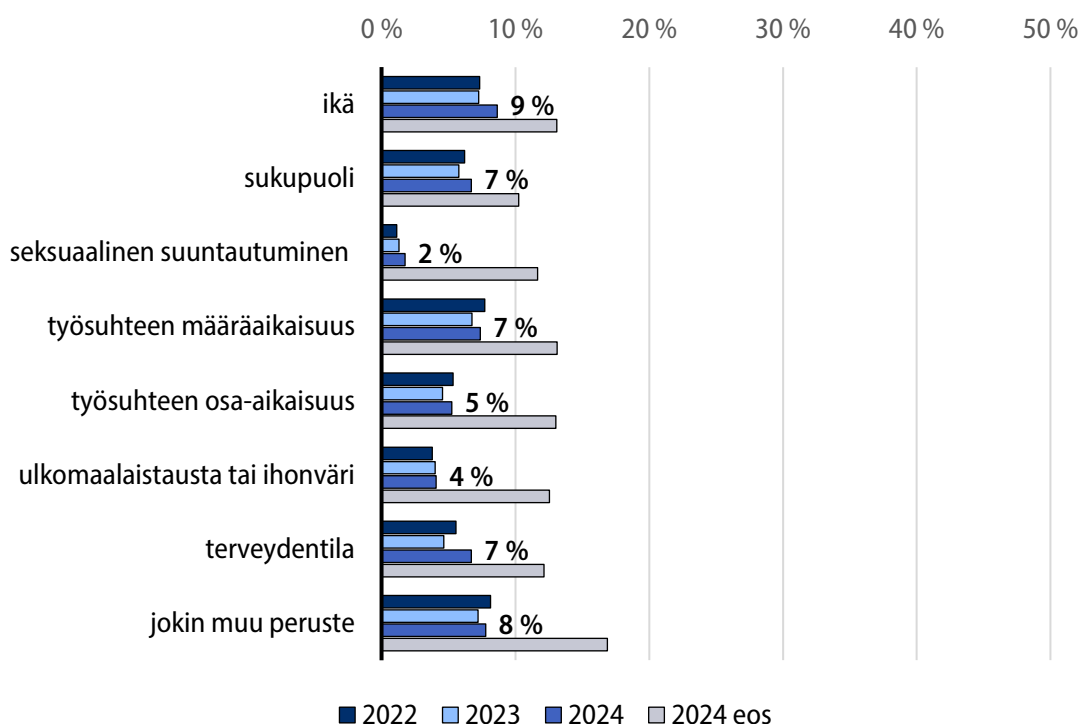
Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työkavereiden, asiakkaiden tai esihenkilöiden taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen 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, vastauksista riippumatta, osuudet ovat yli kymmenen prosenttia. Ei osaa sanoa -vastaukset on siksi otettu kuvaukseen mukaan.

Vuonna 2024 eri syrjintäperusteista yleisimmin oli havaittu omalla työpaikalla syrjintää, joko perustuu ikään (9 %). Toiseksi eniten (7 %) oli havaittu eriarvoista kohtelua tai syrjintää, joka perustuu sukupuoleen, työsuhteen määräaikaisuuteen tai terveydentilaan. Työsuhteen osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää oli havainnut viisi prosenttia ja ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin perustuvaa syrjintää neljä prosenttia. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvista syrjintähavainnoista omalla työpaikalla raportoi kaksi vastaajaa sadasta. Kahdeksan prosenttia vastaajista oli havainnut syrjintää, joka perustui johonkin muuhun syyhyn (kuvio 45). Edellisvuoteen verrattuna etenkin ikään, sukupuoleen ja terveydentilaan perustuvan syrjinnän havainnot ovat hieman yleisempiä.

**Kuvio 45.** Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun havaitseminen omalla työpaikalla eri syrjintäperusteiden mukaan 2022–2024 (%).



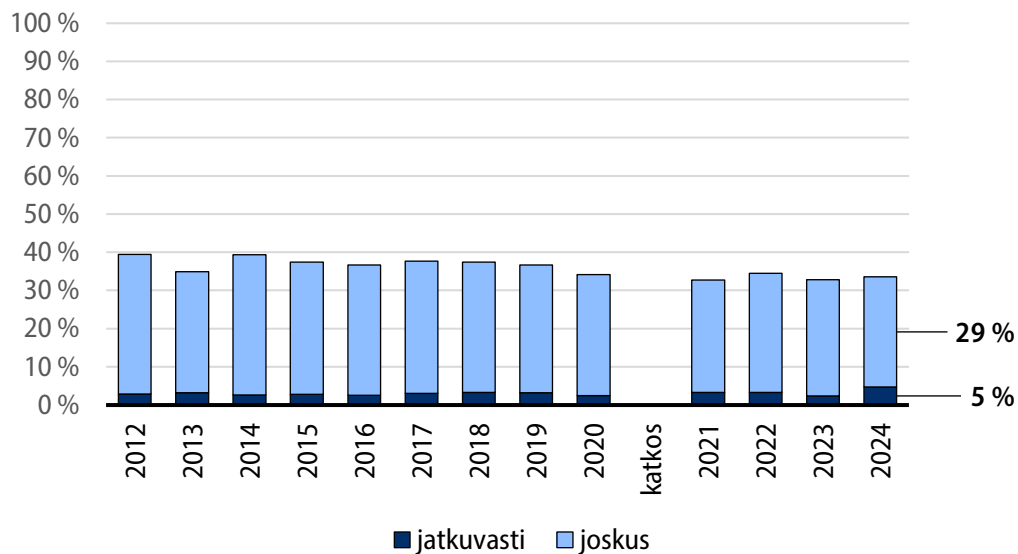
Ikään perustuvista syrjintähavainnoista isompi osa kohdistui ikääntyneisiin (62 %) kuin nuoriin (46 %). Sukupuoleen perustuvat syrjintähavainnot kohdistuivat etenkin naisiin. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää havainneista 86 prosenttia tarkensi syrjinnän kohdistuneen naisiin, 23 prosenttia miehiin ja 17 prosenttia trans- tai muunsukupuolisiin. (Useampi vastausvaihtoehto oli mahdollinen sekä ikään että sukupuoleen perustuvissa tarkentavissa syrjintähavainnoissa.)

## 6.2 Työpaikkakiusaaminen

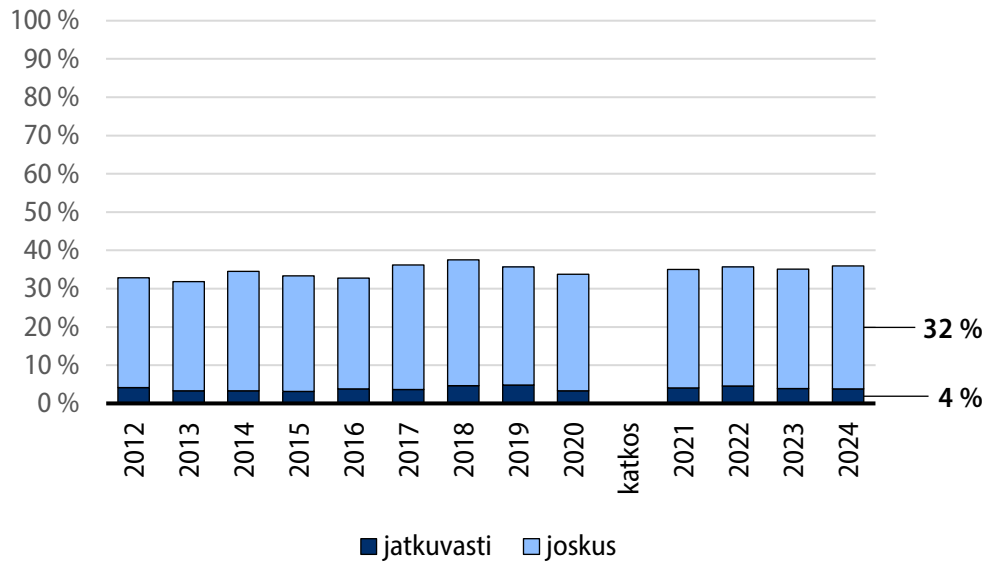
Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Vuosina 2012–2024 barometrissa on kysytty, esiintyykö 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 2021–2024, 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 2024 palkansaajista 29 prosenttia oli havainnut kiusaamista työkavereiden taholta joskus ja viisi prosenttia jatkuvasti. Vaikka jatkuvasti kiusaamista havainneiden osuus pieni, se on kasvanut edellisvuosista (2 % vuonna 2023 ja 3 % vuosina 2021–2022). Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista oli havainnut joskus 32 prosenttia ja jatkuvasti neljä prosenttia palkansaajista. Esihenkilöiden taholta tapahtuvan kiusaamisen havaitseminen on harvinaisempaa, 16 prosenttia oli havainnut sitä joskus ja kaksi prosenttia jatkuvasti.

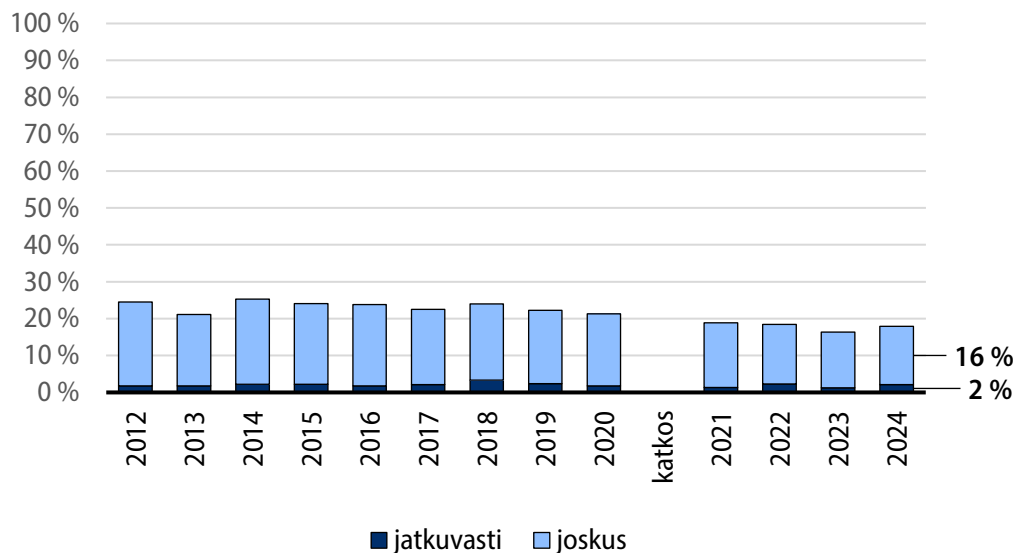
**Kuvio 46.** Työkavereiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2020 ja 2021–2024 (%).



**Kuvio 47.** Asiakkaiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2020 ja 2021–2024 (%).



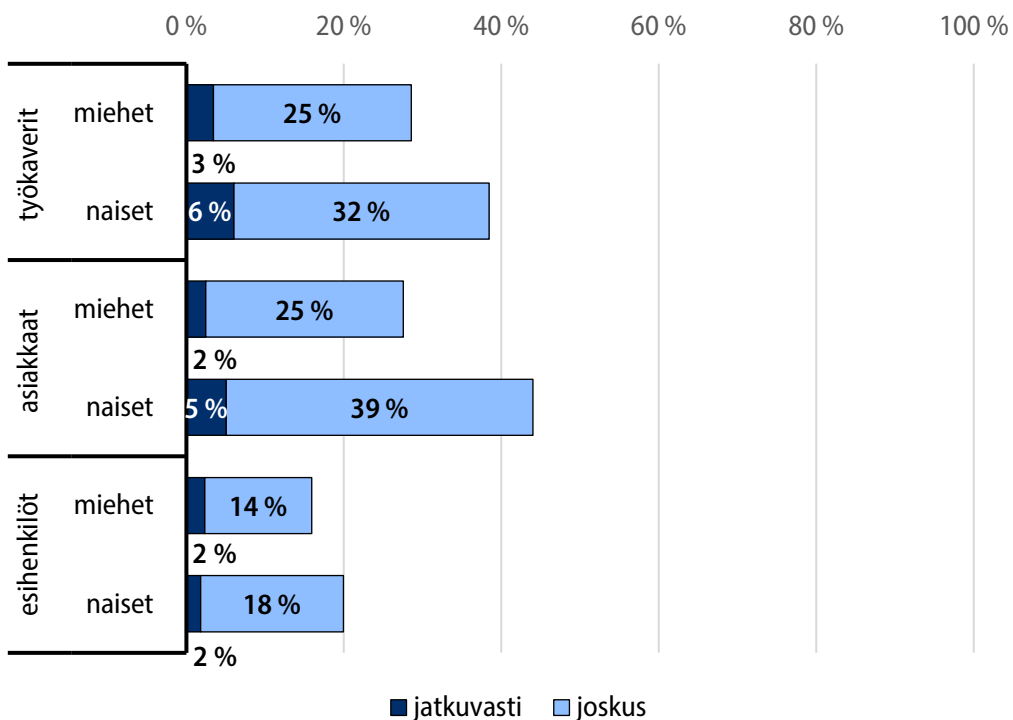
**Kuvio 48.** Esihenkilöiden taholta tapahtuvan työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2020 ja 2021–2024 (%).



Naiset havaitsevat kiusaamista miehiä useammin (kuvio 49). Naisista 32 prosenttia havaitsi työpaikallaan kiusaamista työkavereiden taholta joskus ja kuusi prosenttia jatkuvasti. Miehillä osuudet ovat 25 prosenttia (joskus) ja kolme prosenttia (jatkuvasti). Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista havaitsi joskus 39 prosenttia naisista ja 25 prosenttia miehistä ja jatkuvasti viisi prosenttia naisista ja kaksi prosenttia

miehistä. 18 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, 2024 (%).



Toimialoista eniten kiusaamista työkavereiden taholta havaittiin kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä teollisuudessa. Kunnissa ja hyvinvointialueilla 35 prosenttia ja teollisuudessa 32 prosenttia oli havainnut kiusaamista joskus, ja kuusi prosenttia (kunnat ja hyvinvointialueet) ja viisi prosenttia (teollisuus) oli havainnut sitä jatkuvasti. Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on selvästi yleisintä kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöille, jopa 47 prosenttia oli havainnut sitä joskus ja kahdeksan prosenttia jatkuvasti – vaikka havaintoja olikin hieman vähemmän kuin edellisvuonna. Esihenkilöiden taholta esiintyvässä kiusaamisessa sektoreiden väliset erot ovat pienempiä.

### 6.3 Seksuaalinen häirintä

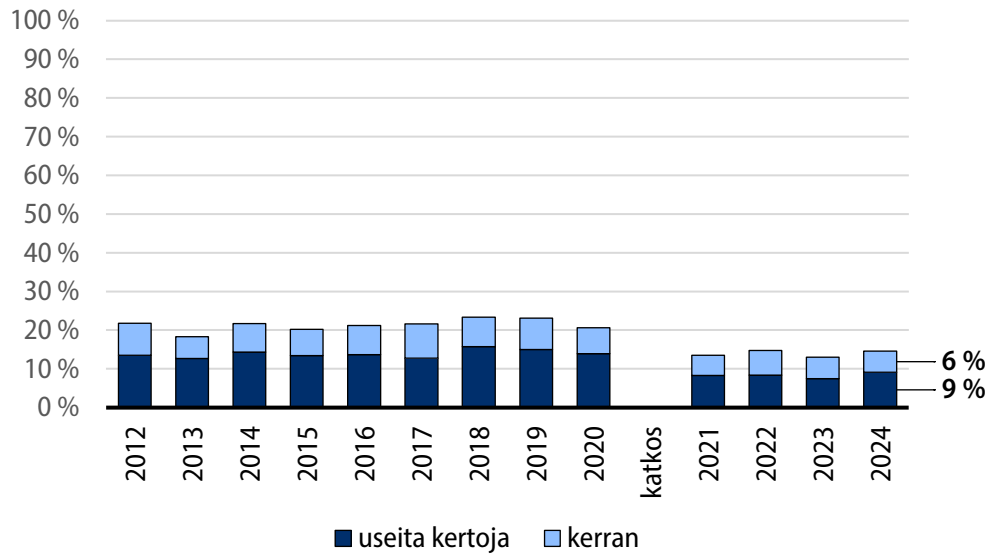
Vuoden 2021 barometriin lisättiin kysymys, onko vastaaja kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää esimerkiksi työkavereiden, esihenkilön tai asiakkaiden taholta. Tutkimuksessa seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun kerrottiin tarkoittavan sellaista seksuaalista käyttäytymistä, puhetta tai kirjoittelua, joka on ei-toivottua, yksipuolista ja saattaa sisältää painostusta. Kysymys toistettiin vuosien 2022–2024 barometreissa.

Vuonna 2024 seksuaalista häirintää oli kokenut kyselyä edeltäneellä 12 kuukauden ajanjaksolla kuusi 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 2021–2023. Naiset kokevat seksuaalista häirintää selvästi miehiä useammin (9 % vs. 2 %). Seksuaalisen häirinnän kokeminen on yleisempää kunnissa ja hyvinvointialueilla sekä yksityisellä palvelualalla kuin teollisuudessa ja valtiolla.

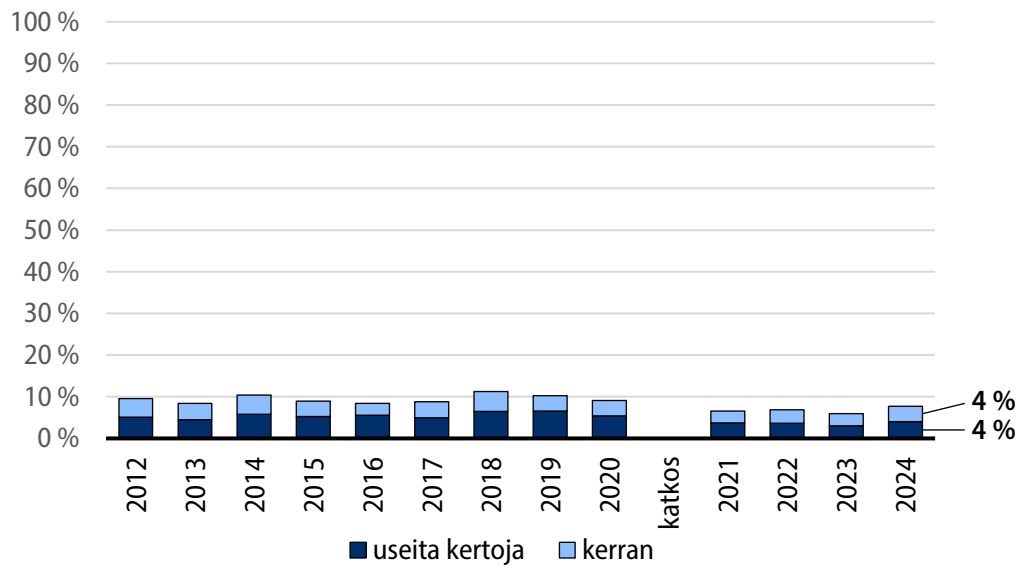
### 6.4 Fyysinen väkivalta työpaikalla

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 2024 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 neljä prosenttia kerran.

**Kuvio 50.** Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhan havaitseminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020 ja 2021–2024 (%).

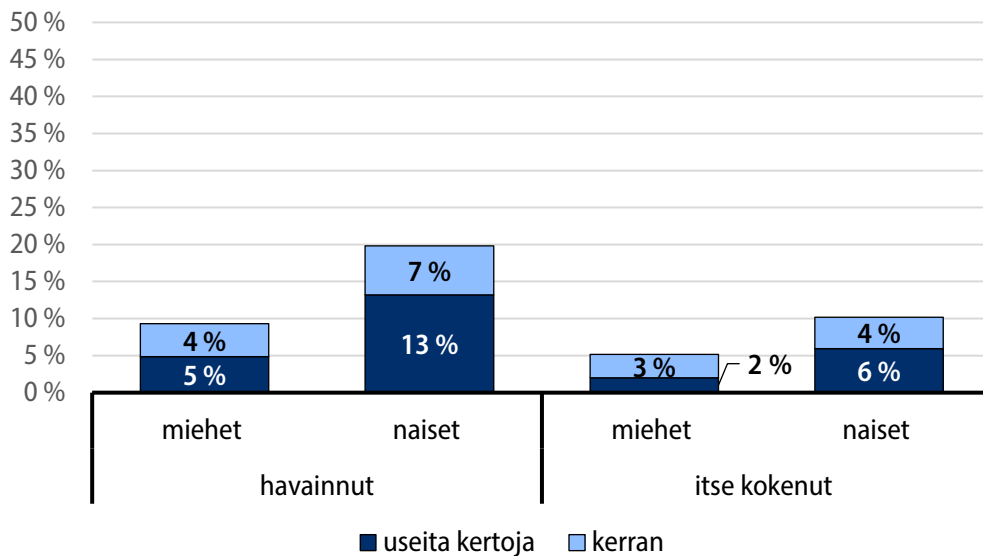


**Kuvio 51.** Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020 ja 2021–2024 (%).



Sukupuolten välinen ero asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitsemisessa ja kokemisessa on iso (kuvio 52). Naisista noin viidennes ja miehistä vajaa kymmenes (9 %) oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa vuonna 2024. Omakohtaisia kokemuksia väkivallasta tai sen uhkasta oli jopa joka kymmenennellä naisella ja viidellä prosentilla miehistä.

**Kuvio 52.** Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan tai sen uhkan havaitseminen ja kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan, 2024 (%).



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 34 prosenttia oli havainnut ja 19 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa edellisen vuoden aikana. Miesvaltaisessa teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa tai sen uhkaa havaitsee tai kokee vain hyvin harva. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla osuudet ovat selvästi pienempiä kuin kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla. (Näillä sektoreilla 12 prosenttia oli havainnut ja 5–6 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa.)

## 7 Työn kuormittavuus ja työkyky

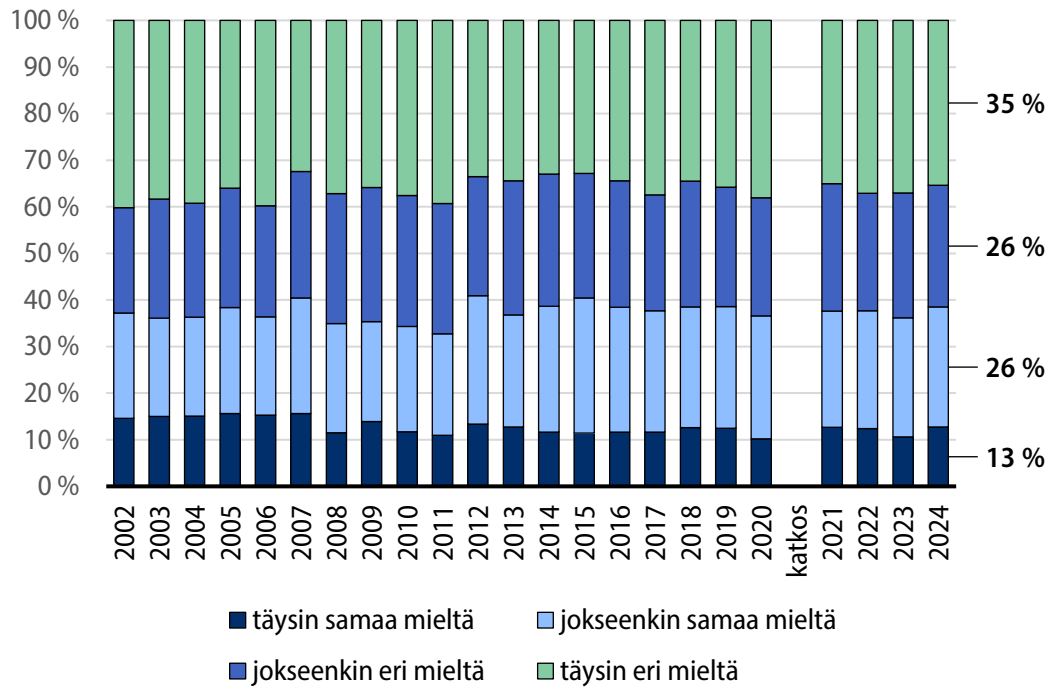
Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat työkyvyn perustan. Yksilön osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä sosiaalinen toimintaympäristö muovaavat työkykyä. Työpaikkatasolla työkykyyn vaikuttavat muun muassa johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esimerkiksi sairauspoissaolojen 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 rasittavuudesta sekä työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Lisäksi saadaan tietoja sairauspoissaoloista. Työolobarometrin työkykyyn ja työn kuormittavuuteen liittyvää tietosisältöä vahvistettiin vuonna 2019, jolloin tutkimukseen lisättiin kysymyksiä työuupumuksen ja haitallisen stressin kokemisesta. Vuoden 2024 kyselylomakkeessa oli mukana uutena kysymyksenä työssä koettu yksinäisyys.

### 7.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus

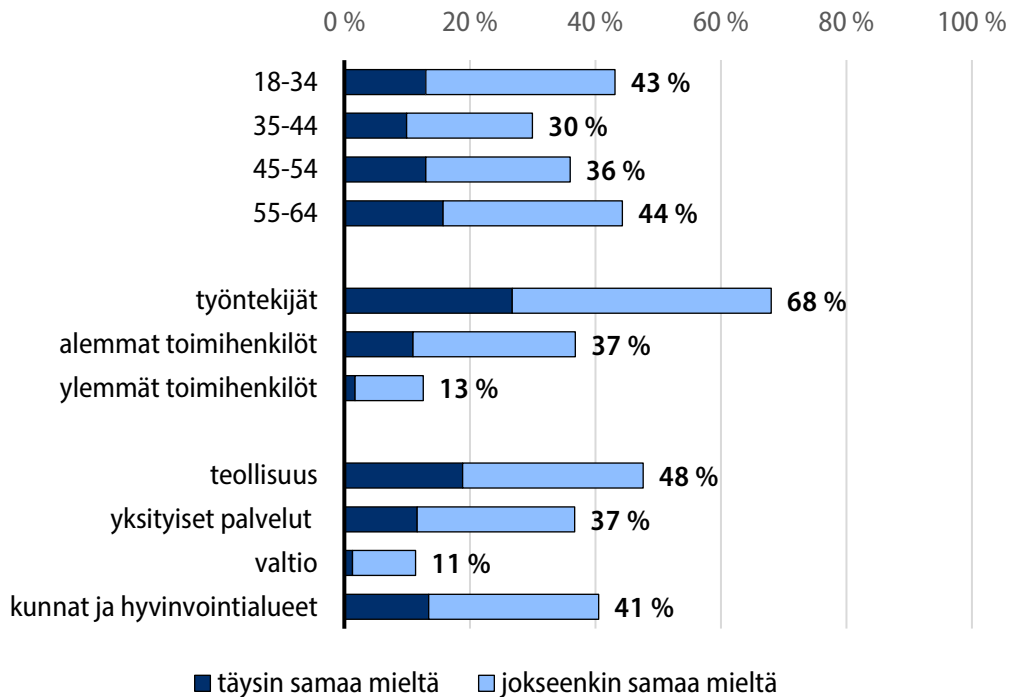
Kokemukset työn fyysisestä raskaudesta ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan parinkymmenen vuoden ajan (kuvio 53). Vuonna 2024 palkansaajista 13 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa fyysisesti ja 26 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Miesten ja naisten vastauksissa ei ole merkittäviä eroja.

**Kuvio 53.** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi 2002–2020 ja 2021–2024 (%).

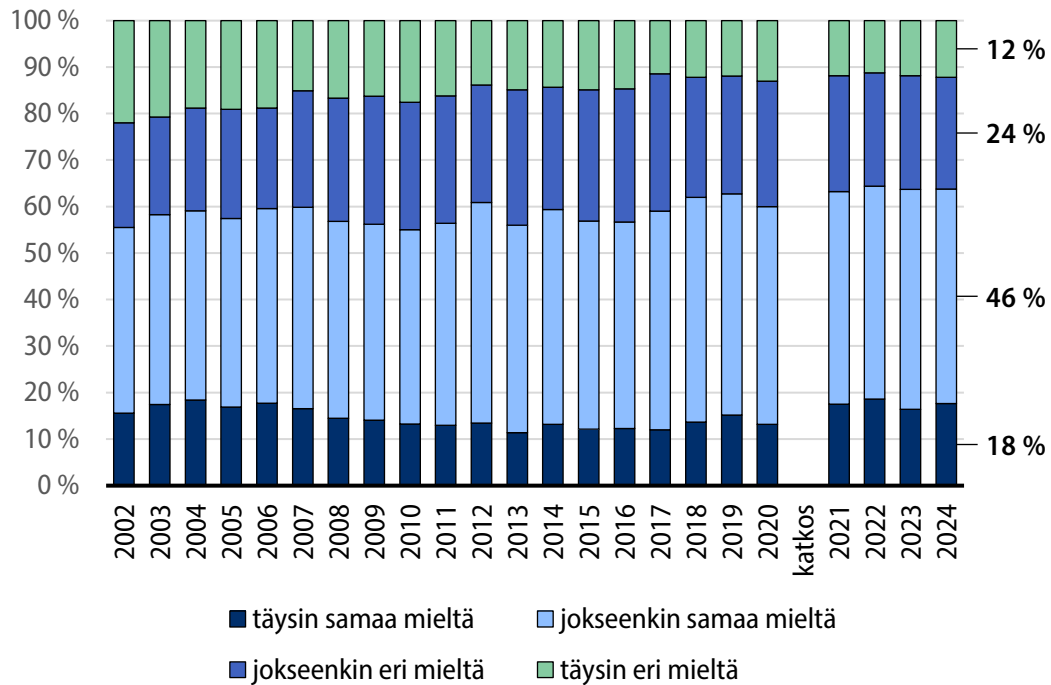


Alle 35-vuotiaat sekä yli 54-vuotiaat kokevat työnsä fyysisesti raskaaksi keskimääräistä useammin (43 % ja 44 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä) (kuvio 54). Varsinkin työntekijäammateissa toimivien työ on fyysisesti raskasta, heistä (täysin tai jokseenkin) samaa mieltä oli 68 prosenttia (vrt. 37 % alemmista toimihenkilöistä ja 13 % ylemmistä toimihenkilöistä). Teollisuuden palkansaajista 48 prosenttia sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista 41 prosenttia teki fyysisesti raskasta työtä. Yksityisissä palveluissa osuus on 37 prosenttia ja valtiolla vain 11 prosenttia.

**Kuvio 54.** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).

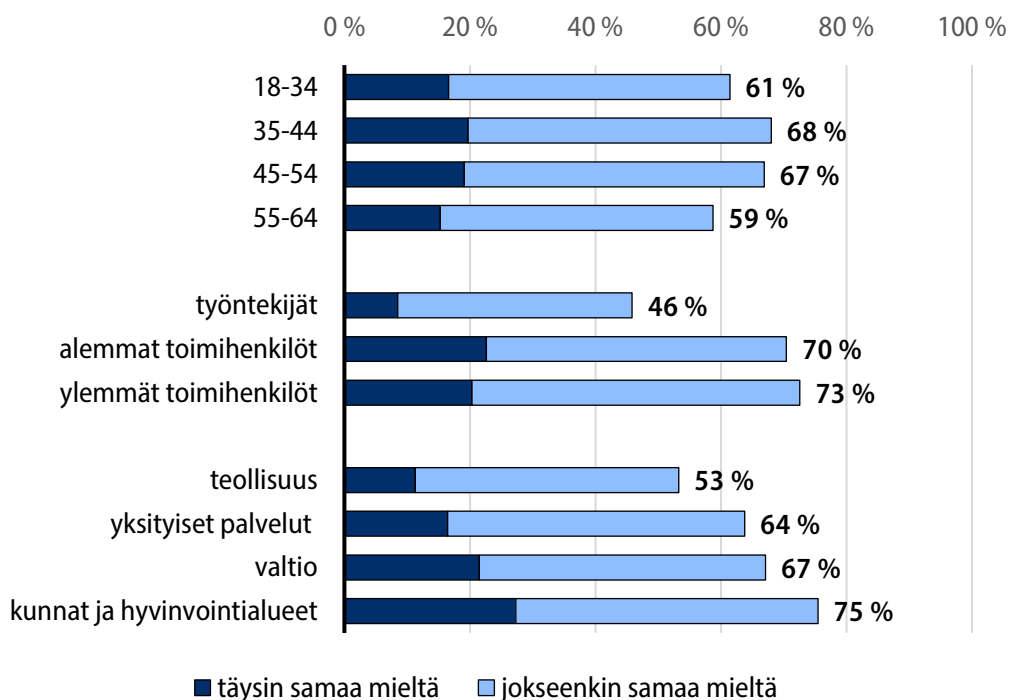


Kahden vuosikymmenen aikana suurin muutos kokemuksissa oman työn henkisestä rasittavuudesta on, että aikaisempaa harvempi on täysin eri mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Vuonna 2002 osuus oli 22 prosenttia ja vuonna 2020 se oli kutistunut 13 prosenttiin. Toisin sanoen aikaisempaa useammin palkansaajat kokevat, että työ rasittaa henkisesti ainakin hieman (kuvio 55). Vuonna 2024 palkansaajista 18 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa henkisesti ja 46 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 sekä naisista että miehistä.

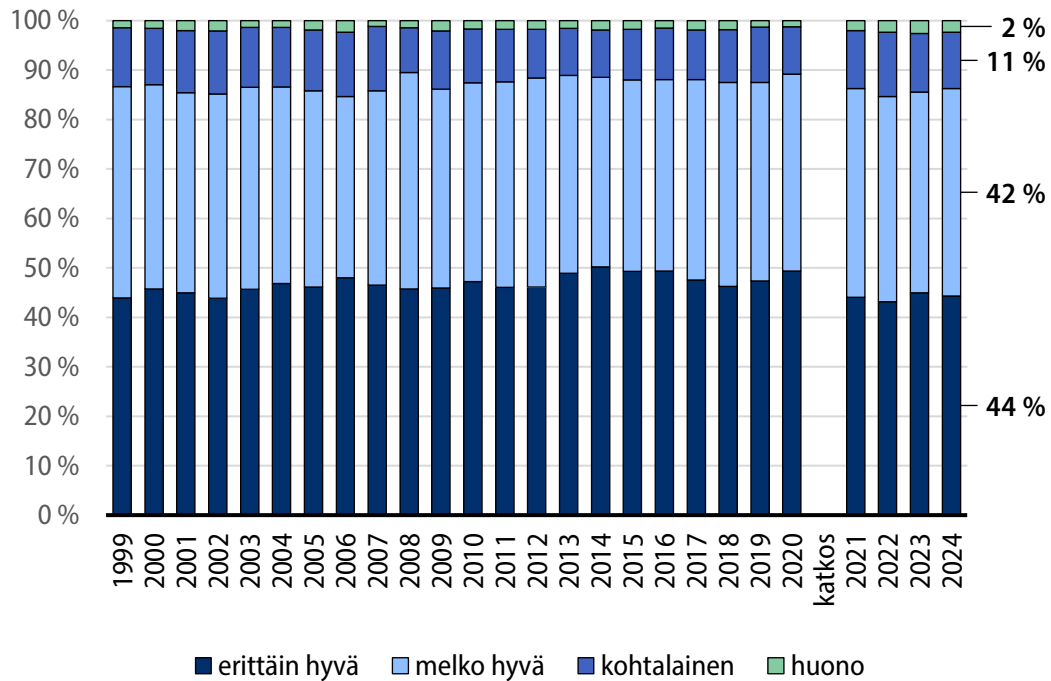
**Kuvio 55.** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, 2002–2020 ja 2021–2024 (%).

55 vuotta täyttäneistä keskimääräistä harvempi (59 %) koki työnsä henkisesti raskaaksi. Nuorimmassa ikäryhmässä vastaava osuus on 61 prosenttia ja 35–54-vuotiailla 67–68 prosenttia. Toimihenkilöt kokevat selvästi työntekijöitä useammin, että työ rasittaa henkisesti (46 % työntekijöistä, 70 % alemmista toimihenkilöistä ja 73 % ylemmistä toimihenkilöistä). Julkisella sektorilla työ koetaan useammin henkisesti raskaana yksityiseen sektoriin verrattuna. Korkeimmat osuudet ovat kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevillä palkansaajilla: jopa 27 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 48 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä (kuvio 56).

**Kuvio 56.** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).

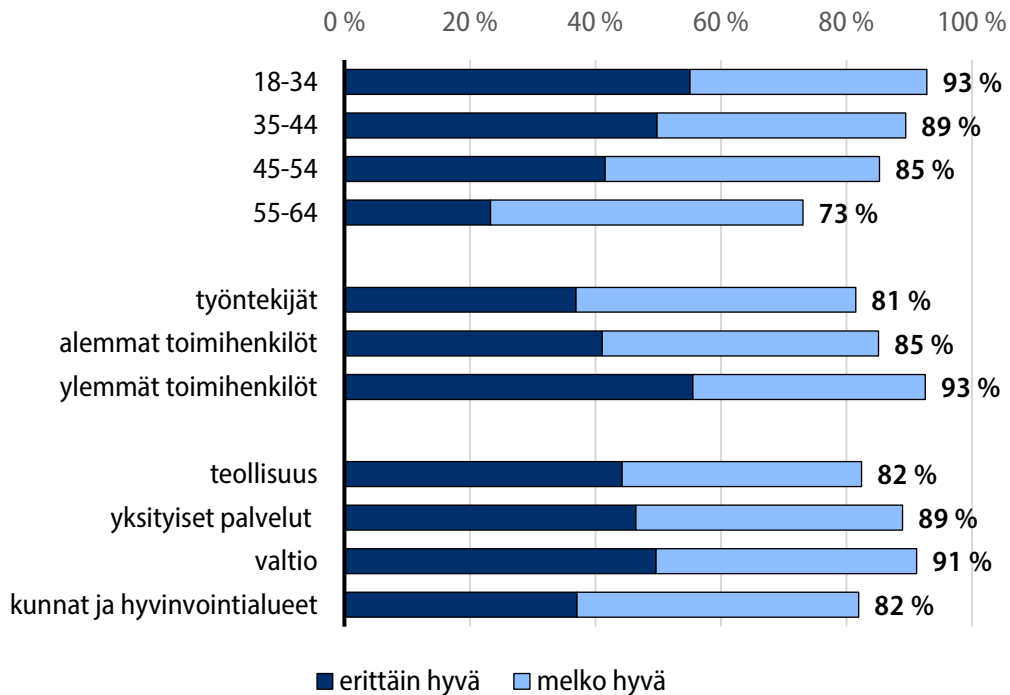


Työkyky kuvaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Työolobarometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan omaa työkykyä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin vuodesta 1999 lähtien. Muutokset työkyvyssä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ovat hyvin maltillisia. Vuoteen 2020 mennessä hieman aikaisempaa useampi arvioi työkykynsä erittäin hyväksi (44 % vuonna 1999 ja 49 % vuonna 2020). Vuosien 2021–2024 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. Toisaalta palkansaajaväestön ikääntyminen osaltaan vaikuttaa tuloksiin. Iäkkäämmät arvioivat fyysisen työkykynsä nuorempia heikomaksi. Vuonna 2024 palkansaajista 44 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja 42 prosenttia hyväksi. Työkykynsä kohtalaiseksi koki 11 prosenttia ja huonoksi kaksi prosenttia (kuvio 57). Vuonna 2024 naiset olivat selvästi miehiä kriittisempiä arvioissaan. Ero näkyy siinä, että naisista 38 prosenttia ja miehistä 51 prosenttia 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 2021–2024 (%).

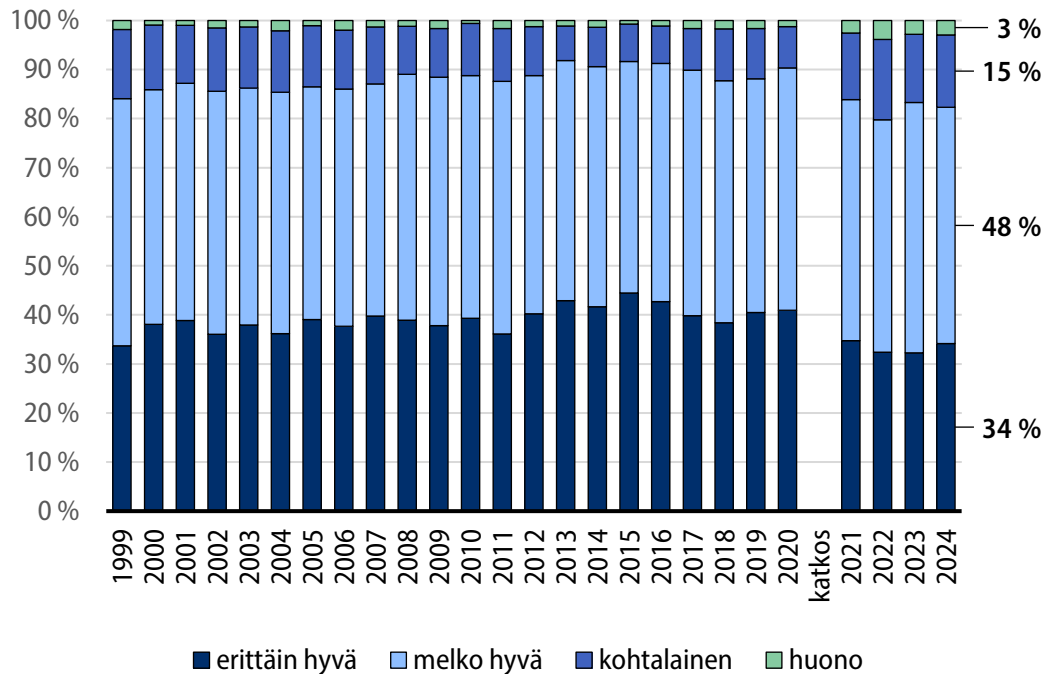
Etenkin nuorimmat ikäryhmät kokevat työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Alle 45-vuotiaista noin yhdeksän kymmenestä arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi. Yli 54-vuotiailla osuus on alhaisin, 73 prosenttia (kuvio 58). Toimihenkilöillä työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on parempi kuin työntekijöillä. Työntekijöistä noin neljä viidestä (81 %) kokee työkykynsä hyväksi verrattuna 85 prosenttiin alemmista toimihenkilöitä ja 93 prosenttiin ylemmistä toimihenkilöistä. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat kuitenkin selvästi pienempiä työkyvyn kokemuksissa kuin työn fyysisessä rasittavuudessa. Työntekijät kokevat työnsä huomattavasti useammin fyysisesti raskaaksi (68 %), mutta harvempi kokee työkykynsä olevan heikentynyt suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Sektoreista erottuvat teollisuus sekä kunnat ja hyvinvointialueet, joissa 82 prosenttia palkansaajista koki työkyvyn olevan melko tai erittäin hyvä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Yksityisissä palveluissa osuus on 89 prosenttia ja valtiolla 91 prosenttia.

**Kuvio 58.** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



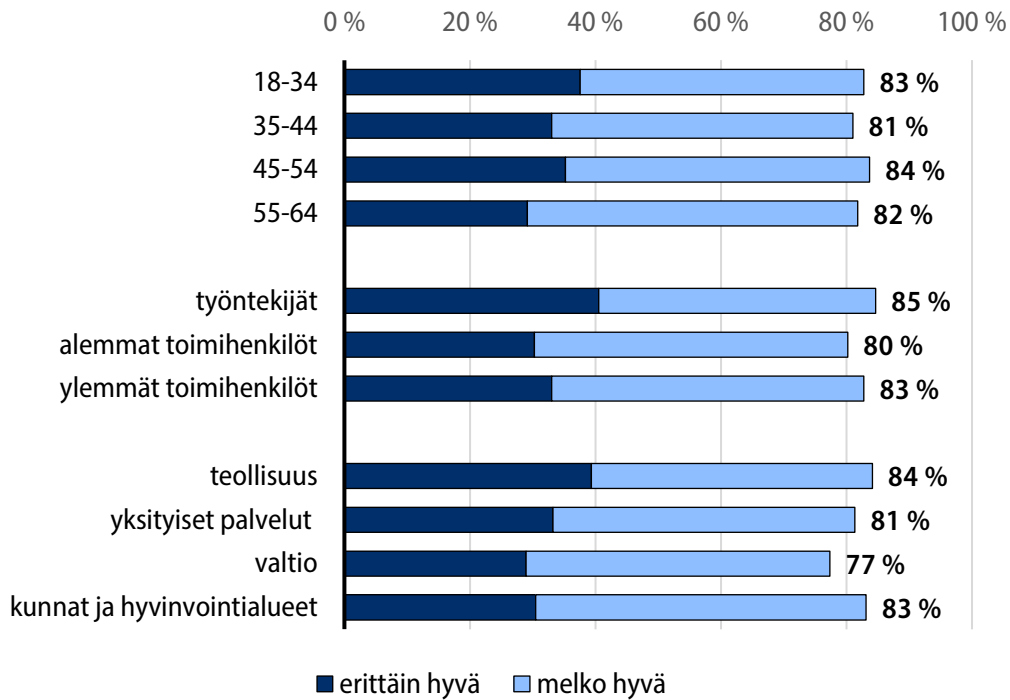
Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin kehittyi vuosien 1999–2020 välillä myönteiseen suuntaan, joskin muutokset ovat melko pieniä. Niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi, nousi 34 prosentista 41 prosenttiin. Samalla niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi laski 16 prosentista kymmeneen prosenttiin (kuvio 59). Vuodet 2021–2024 eivät ole täysin vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa, mutta viimeisimmät tulokset näyttävät myönteisen kehityksen katkenneen. Vuonna 2024 palkansaajista 34 prosenttia koki työkykynsä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erittäin hyväksi ja vajaa puolet (48 %) melko hyväksi. Kohtalaiseksi työkykynsä koki 15 prosenttia ja huonoksi kolme prosenttia. Kuten fyysisen työkyvyn arvioissa, naiset arvioivat myös henkistä työkykyään miehiä kriittisemmin. Etenkin niiden osalta, jotka kokevan työkykynsä erittäin hyväksi ero on huomattava (41 % miehistä ja 28 % naisista).

**Kuvio 59.** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2020 ja 2021–2024 (%).



Vuonna 2024 eri-ikäiset palkansaajat 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 (38 %) 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 (41 % työntekijöistä vs. 30 % alemmista toimihenkilöistä ja 33 % ylemmistä toimihenkilöistä). Toimialoittain arviot ovat myönteisimpiä teollisuudessa, jossa on myös eniten niitä, jotka kokivat työkykynsä erittäin hyväksi (39 %). Vuoden 2024 tuloksissa heikoimman arvion työkyvystään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin antoivat valtion palkansaajat, 77 prosenttia arvioi työkykynsä hyväksi. Kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on 83 prosenttia, yksityisissä palveluissa 81 prosenttia ja teollisuudessa 84 prosenttia.

**Kuvio 60.** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).

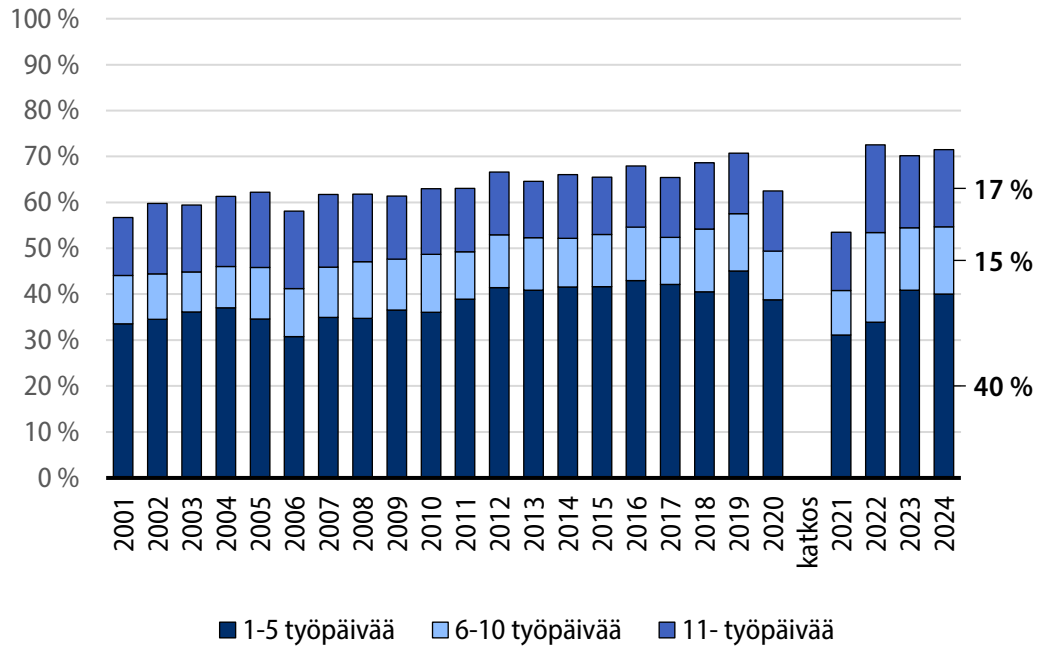


## 7.2 Sairauspoissaolot

Koronapandemian alkuvaiheessa palkansaajien sairauspoissaolot vähenivät. Muisakin tutkimuksissa on havaittu sama trendi, palkansaajat sairastelivat pandemian alussa aiempaa vähemmän muun muassa etätyön, hygieniatoimien, turvaetäisyyksien ja kasvomaskien ansiosta (esim. Sutela & Pärnänen 2021,120). Pandemia katkaisi pidemmän aikavälin trendin, sillä työolobarometrin mittaamat sairauspoissaolot lisääntyivät melko johdonmukaisesti vuosien 2001–2019 välillä. Vuodesta 2022 lähtien sairauspoissaoloissa palattiin takaisin pandemiaa edeltäneelle tasolle (kuvio 61).

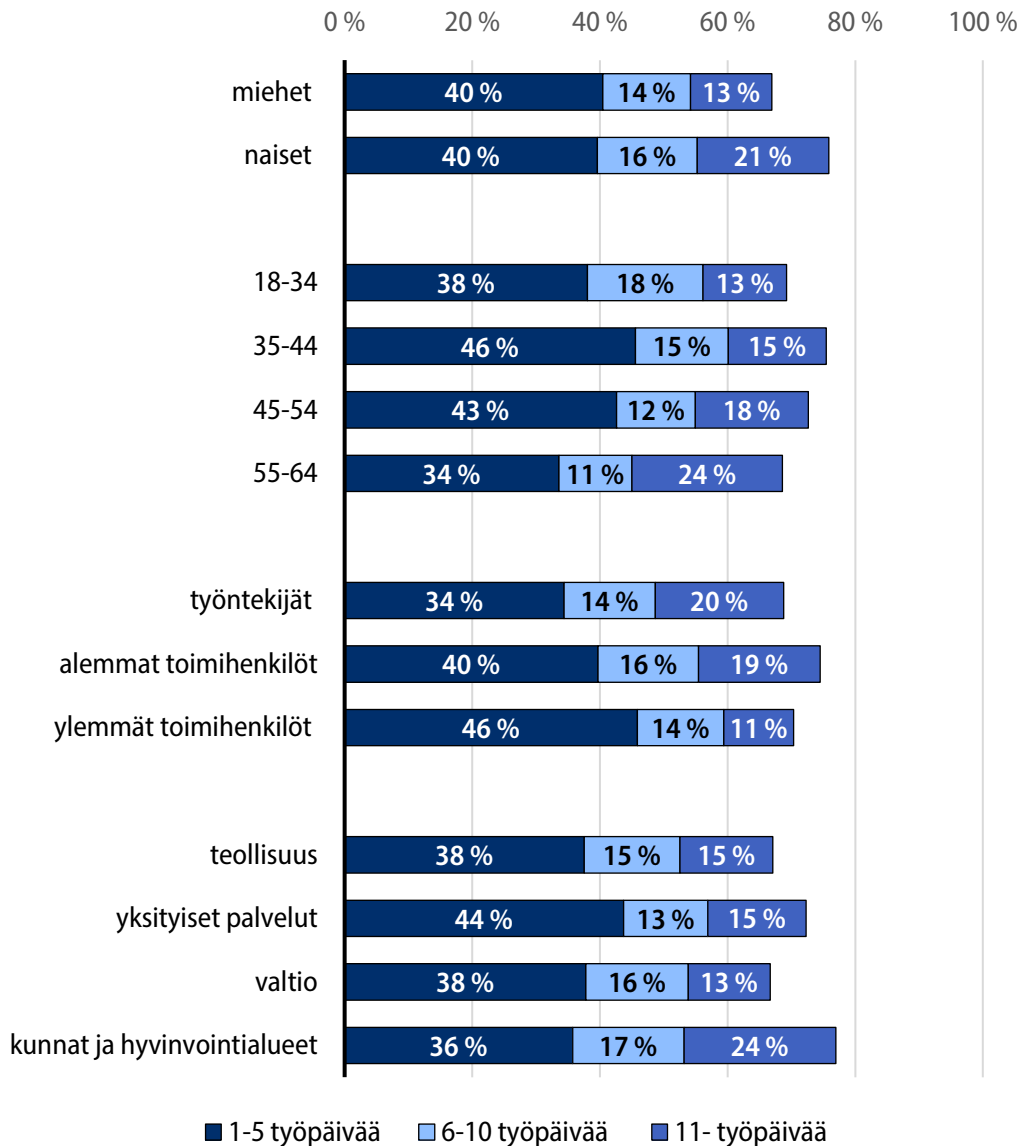
Vuonna 2024 palkansaajista 72 prosenttia oli pois töistä oman sairauden vuoksi edellisen 12 kuukauden aikana. Suurimmalle osalle poissaoloja kertyi vuoden aikana korkeintaan viisi työpäivää (40 %), 15 prosentilla poissaoloja oli 6–10 työpäivää ja 17 prosentille poissaoloja kertyi enemmän. Osuudet ovat hyvin samantyyppiset kuin edellisenä vuotena. Sairauspoissaoloja kertyi palkansaajille keskimäärin yhdeksän työpäivää vuonna 2024. Mediaani on kolme päivää. Sairauden takia poissaolleille laskettu keskiarvo on 13 päivää ja mediaani on viisi päivää. Luvut ovat samat kuin vuonna 2023.

**Kuvio 61.** Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2001–2020 ja 2021–2024 (%).



Miehistä 67 prosenttia ja naisista 76 prosenttia oli työstä poissa sairauden takia (kuvio 62). Lyhyet poissaolot (1–5 työpäivää) ovat miehille ja naisille yhtä yleisiä, niitä oli 40 prosentilla. Naisten joukossa yli kaksi viikkoa vuoden aikana sairauden takia poissaolleiden osuus on miehiä selvästi isompi (21 % naisista ja 13 % miehistä). Ikäryhmittäin muista erottuvat iäkkäimmät palkansaajat: sekä 45–54-vuotiailla että 55 vuotta täyttäneillä oli muita enemmän vuoden aikana yli kahden viikon kestäneitä poissaoloja (18 % ja 24 % vs. 13–15 % nuoremmilla ikäryhmillä). Toisaalta 55 vuotta täyttäneillä oli vähiten lyhyitä 1–5 työpäivän poissaoloja (34 %).

**Kuvio 62.** Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



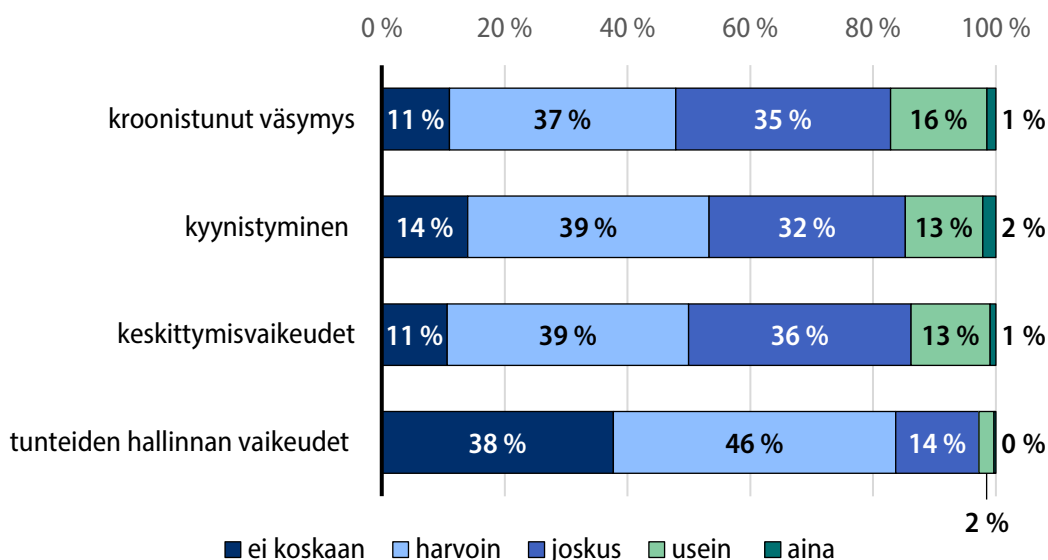
Työntekijät ja alemmat toimihenkilöt eroavat ylemmistä toimihenkilöistä siinä, että heille kertyi enemmän pitkiä poissaoloja (työntekijät 20 % ja alemmat toimihenkilöt 19 % vs. ylemmät toimihenkilöt 11 %). Ylemmistä toimihenkilöistä puolestaan iso osa oli vuoden aikana poissa 1–5 työpäivää (46 %). Työnantajasektoreista kunta- ja hyvinvointiala erottuu muista, siellä poissaoloja kertyi eniten (77 %). Kunnissa ja hyvinvointialueilla on etenkin eniten niitä, joiden poissaolot kestivät vuoden aikana yli kaksi viikkoa (24 % kunnissa ja hyvinvointialueilla vs. 13–15 % muilla sektoreilla).

## 7.3 Työuupumus, haitallinen stressi ja työssä koettu yksinäisyys

Työolobarometrin työuupumusta mittaavat kysymykset perustuvat kansainväliseen ja kansalliseen tutkimukseen (esim. Schaufeli et al. 2020, Hakanen 2004). Kysymysten tarkoitus on mitata työuupumusta mahdollisimman kattavasti ja luotettavasti, mutta samalla niin, että kysymykset eivät vie kyselyssä liikaa tilaa ja aikaa. Työuupumuksen neljä keskeistä oiretta ovat kroonistunut väsymys, kyynistyminen, keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet. Työolobarometrissa kysytään, miten usein vastaaja kokee työssään näitä tunteita.

Krooninen väsymys, kyynistyminen ja keskittymisvaikeudet ovat oireista selvästi yleisempiä kuin tunteiden hallinnan vaikeudet (kuvio 63). Vuonna 2024 palkansaajista 17 prosenttia koki itsensä usein tai aina henkisesti uupuneeksi työssään. 15 prosenttia koki, että ei ole kiinnostunut eikä innostunut työstään (usein tai aina). 14 prosenttia koki, että ei usein pysty keskittymään hyvin työskennellessään (usein tai aina). Sen sijaan vain kaksi prosenttia vastasi kokevansa usein, että ei pysty työssään hallitsemaan tunteitaan (0 % vastasi aina).

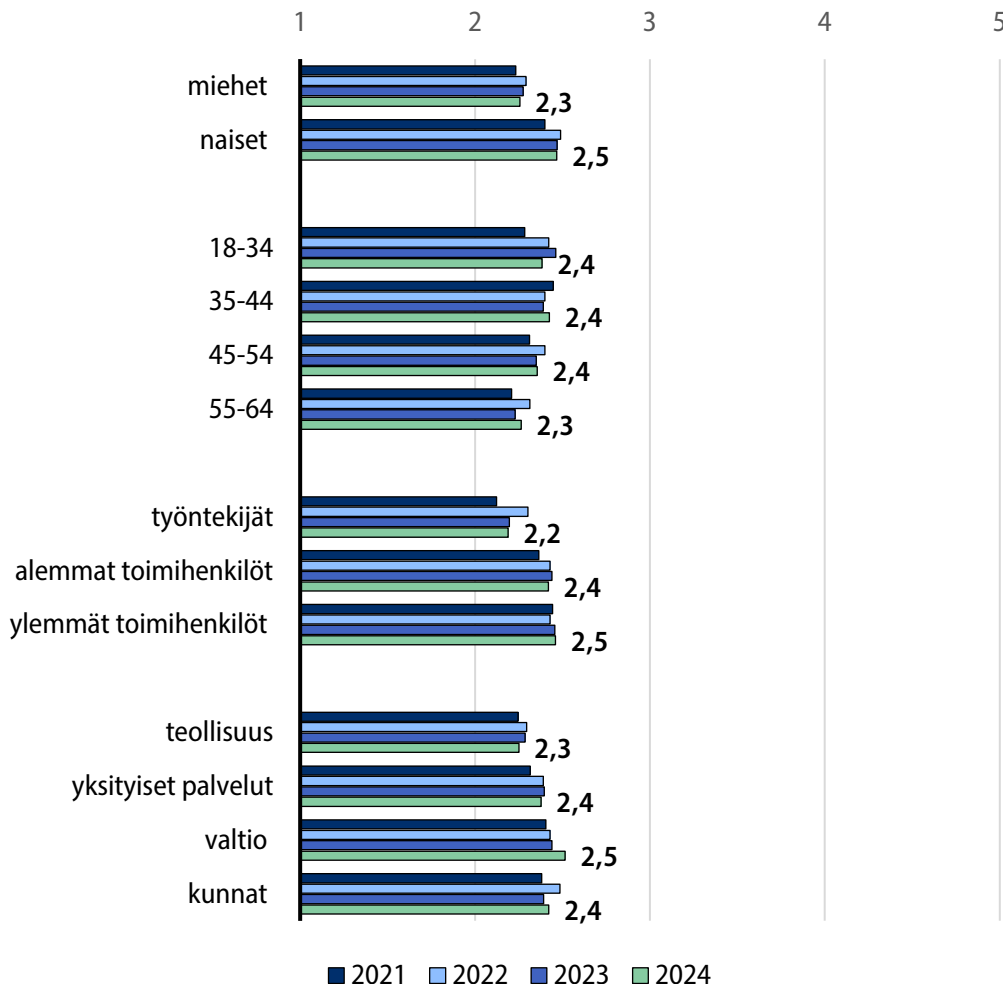
**Kuvio 63.** Työuupumuksen oireita työssään kokevat 2024 (%).



Barometrin työuupumusta mittaavien kysymysten tarkoitus on antaa tietoja, miten paljon työuupumusta koetaan eri vuosina sekä selvittää palkansaajaryhmien eroja sen kokemisessa. Kysymyksistä voi laskea tätä varten summamuuttujan, joka kuvaa työuupumusta neljän oireen yhdistelmänä. Kun työuupumusta mittaavien

kysymysten vastaukset lasketaan yhteen ja muunnetaan ne asteikolle 1–5, kaikkien palkansaajien keskiarvo vuodelle 2024 on 2,4. Mitä korkeampi keskiarvo on, sitä enemmän on työuupumusta. Naisilla, ylemmillä toimihenkilöillä sekä valtiolla työskentelevillä työuupumusta mittaavan summamuuttujan keskiarvot ovat korkeimmat (kuvio 64). Edellisvuonna keskiarvo oli muita korkeammalla myös nuorimmassa ikäryhmässä, mutta nyt ikäryhmien väliset erot ovat tasaantuneet. Miehillä, iäkkäimpien ryhmässä, työntekijäammateissa sekä teollisuuden palkansaajilla keskiarvo on alhaisin.

**Kuvio 64.** Työuupumuksen kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2024 (summamuuttujan keskiarvot).

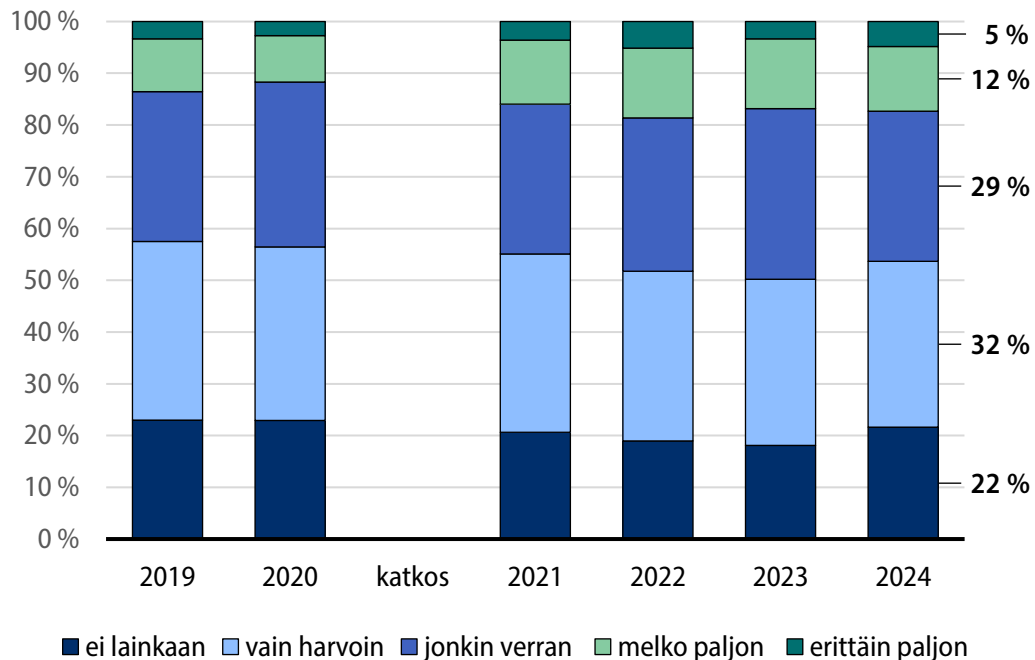


Työuupumus-mittarille on hiljattain määritelty kansalliset raja-arvot, jotka on muodostettu ns. kliinisen validoinnin tuloksena. Työolobarometrin työuupumusmittari on karkealla tasolla, joten aineistolle voidaan määrittää vain yksi raja-arvo, joka

kertoo korkeasta työuupumusriskistä. Raja-arvo on 3,13 asteikolla 1–5. (Hakanen & Kaltiainen 2022.) Tätä raja-arvoa käyttäen työolobarometrin mukaan vuonna 2024 korkea työuupumusriski oli 13 prosentilla palkansaajista, kymmenellä prosentilla miehistä ja 15 prosentilla naisista. Osuudet ovat keskimääräistä korkeampia alle 35-vuotiailla (16 %), ylemmillä toimihenkilöillä (15 %) sekä valtion palkansaajilla (19 %).

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 2024 palkansaajista 17 prosenttia koki paljon stressiä: 12 prosenttia melko paljon ja viisi prosenttia erittäin paljon (kuvio 65). Edellisvuoteen verrattuna muutokset ovat pieniä. Niiden osuus kasvoi, jotka eivät lainkaan kokeneet stressiä tai kokivat sitä vain harvoin (54 % vuonna 2024 ja 50 % vuonna 2023). Toisaalta erittäin paljon stressiä kokevien osuus nousi kolmesta prosentista viiteen prosenttiin.

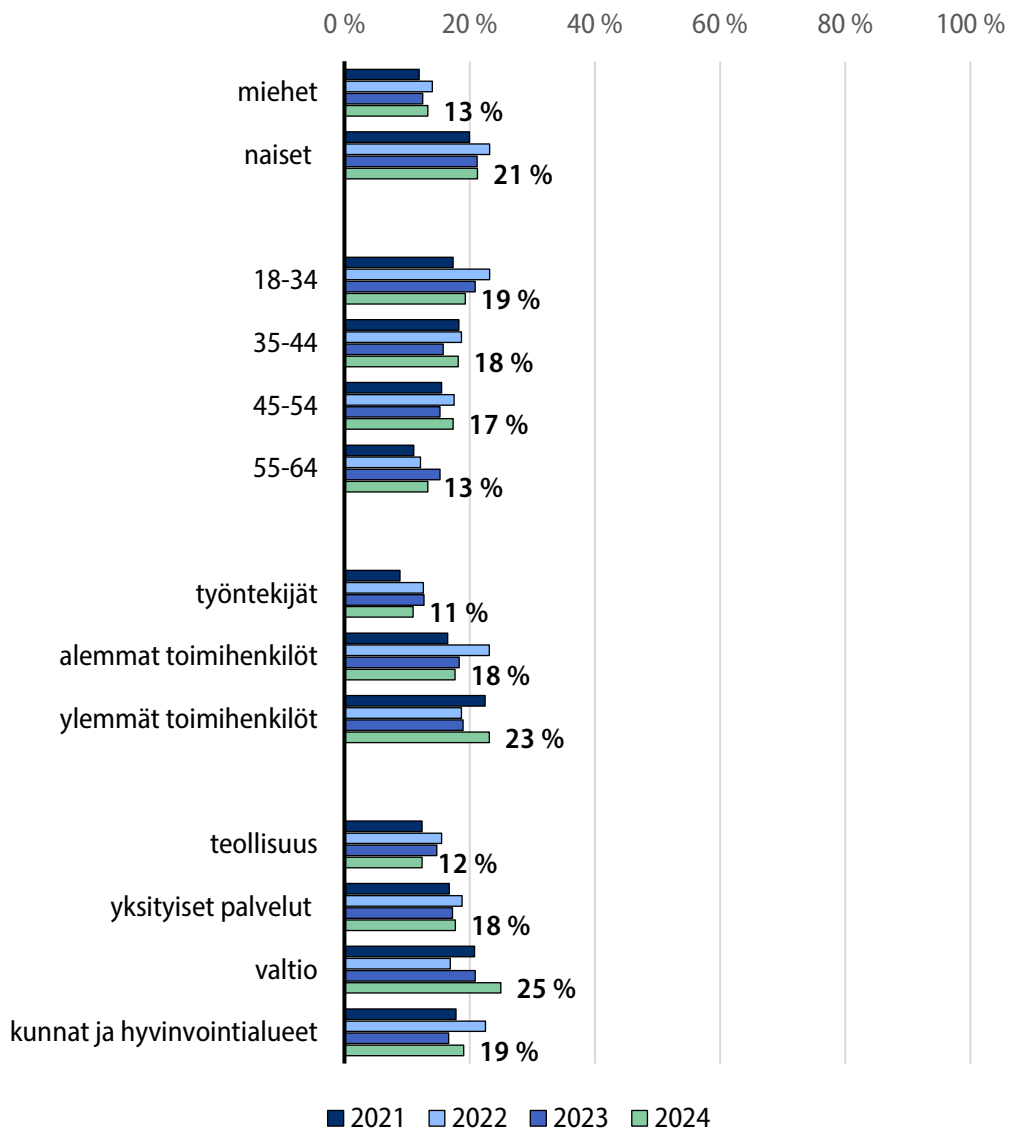
**Kuvio 65.** Haitallisen stressin kokeminen 2019–2020 ja 2021–2024 (%).



Naisista runsas viidennes (21 %) koki paljon tai melko paljon haitallista stressiä vuonna 2024. Miehillä osuus on selvästi pienempi (13 %). Nuoremmat ikäryhmät kokivat stressiä vanhempia enemmän, mutta ikäryhmien väliset erot ovat

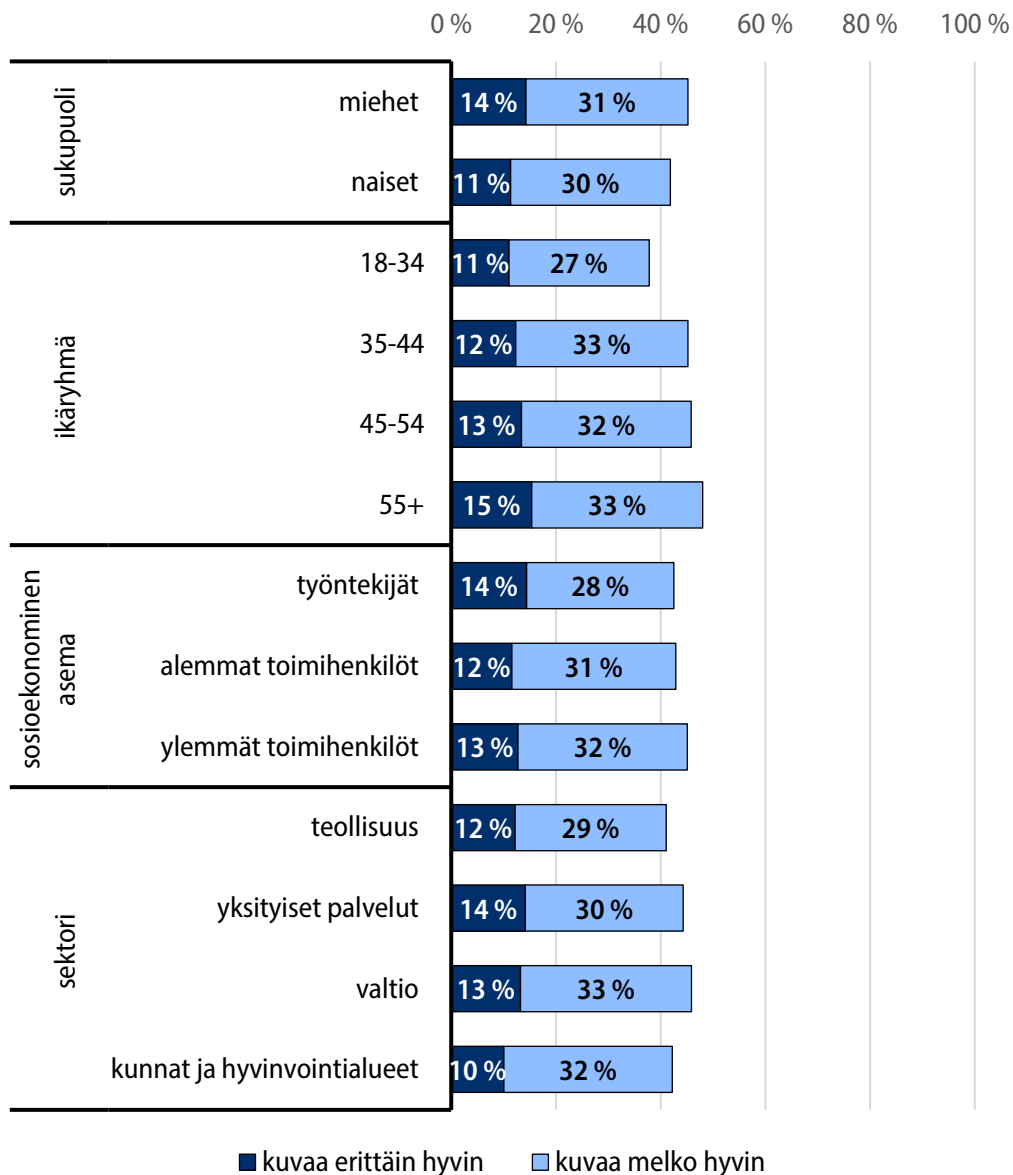
tasoittuneet edellisvuodesta, sillä paljon stressiä kokevien osuus on 18–34-vuotiailla pienentynyt (19 %) ja 35–54-vuotiailla puolestaan kasvanut (17–18 %) (kuvio 66). Osuus on pienin 55 vuotta täyttäneillä (13 %). Sosioekonomisen aseman mukaisessa tarkastelussa korostuvat ylemmät toimihenkilöt, joista jopa 23 prosenttia koki paljon stressiä, osuus kasvoi edellisvuodesta neljällä prosenttiyksiköllä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 18 prosenttia ja työntekijöillä 11 prosenttia. Työnantajasektoreittain vähiten stressiä kokivat teollisuuden palkansaajat (12 %) ja eniten puolestaan valtion palkansaajat (25 %). Teollisuudessa (paljon) stressiä koki edellisvuotta harvempi ja julkisella sektorilla useampi.

**Kuvio 66.** Haitallisen stressin kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2024 (%).



Vuoden 2024 työolobarometriin lisättiin uusi omaa työtä koskeva väittämä ”Koen usein olevani yksin työtehtävieni kanssa”. Palkansaajista 13 prosenttia vastasi väittämän kuvaavan työtään erittäin hyvin. 31 prosenttia vastasi sen kuvaavan työtään melko hyvin ja 39 prosenttia puolestaan melko huonosti. 17 prosenttia koki, että kuvaus sopi omaan työhön erittäin huonosti. Eri taustamuuttujien mukaan tarkasteltuna erot kokemuksissa ovat melko pieniä (kuvio 67). Miehillä ja vanhemmilla ikäryhmillä kokemus, että on yksin työtehtäviensä kanssa, on hieman naisia ja nuorempia ikäryhmiä yleisempi. Sosioekonominen asema tai työnantajasektori eivät juurikaan erottele kokemuksia.

**Kuvio 67.** Kokemus siitä, että on yksin työtehtäviensä kanssa (kuvaa työtä) sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



Työolobarometrin tulokset työn henkisestä raskaudesta, työuupumuksesta sekä haitallisen stressin kokemisesta ovat keskenään hyvin samansuuntaisia. Vuonna 2024 naiset, (ylemmät) toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät arvioivat muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi sekä raportoivat muita enemmän työuupumuksen oireita ja stressin tuntemuksia.

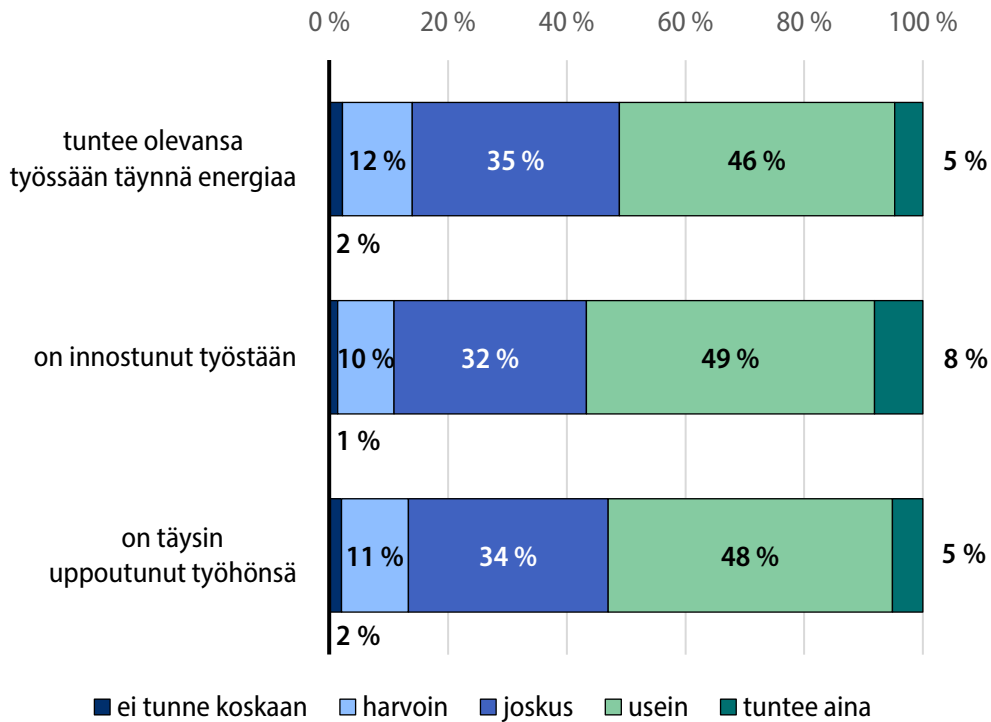
## 8 Hyvinvointi työssä

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 mielekäästä. 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

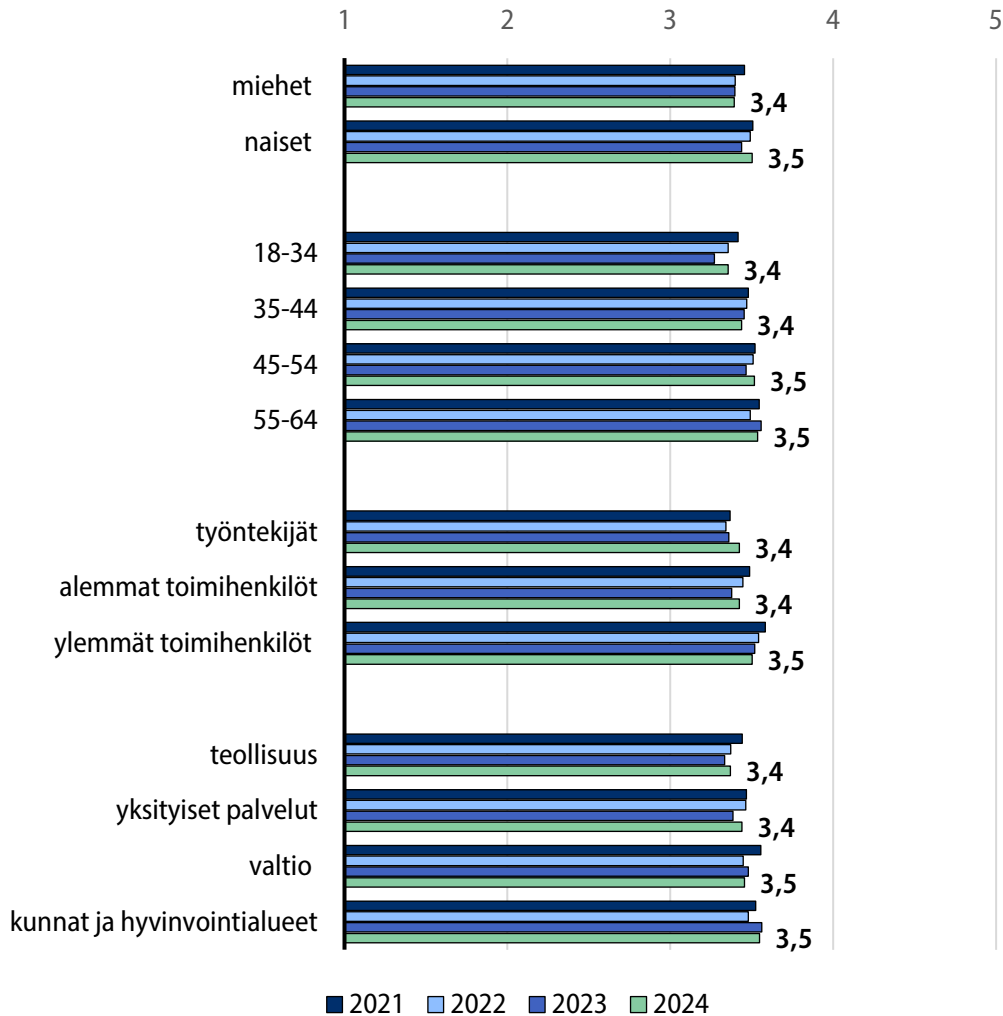
Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä, johon liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, halusta panostaa työhön sekä sinnikkyudesta vastoinkäymisen hetkinä. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta,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

Työolobarometrissa on selvitetty palkansaajien kokemaa työn imua kolmen väittämän avulla, jotka kuvaavat työn imun ulottuvuuksia. Palkansaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he kokevat työssään olevansa täynnä energiaa, olevansa innostuneita työstään ja olevansa täysin uppoutuneita työhönsä. Innostuneisuutta työstään koki aina tai usein 57 prosenttia palkansaajista. 51 prosenttia koki aina tai usein olevansa työssään täynnä energiaa ja 53 prosenttia koki aina tai usein työhön uppoutumista (kuvio 68). Palkansaajista 11 prosenttia 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 68.** Työn imun kokemukset työssä 2024 (%).

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 2022–2023 verrattuna työn imu on samalla tasolla (vuonna 2021 keskiarvo oli 3,5). Erot eri palkansaajaryhmien välillä työn imun kokemisessa ovat pieniä (kuvio 69). Vuonna 2024 naiset kokivat hieman miehiä enemmän työn imua, ikäryhmittäin puolestaan vanhemmat palkansaajat. Ylemmillä toimihenkilöllä ja julkisella sektorilla työn imun kokeminen oli hieman yleisempää kuin työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä sekä yksityisellä sektorilla.

**Kuvio 69.** Työn imun kokeminen sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2024 (summamuuttujan keskiarvot).

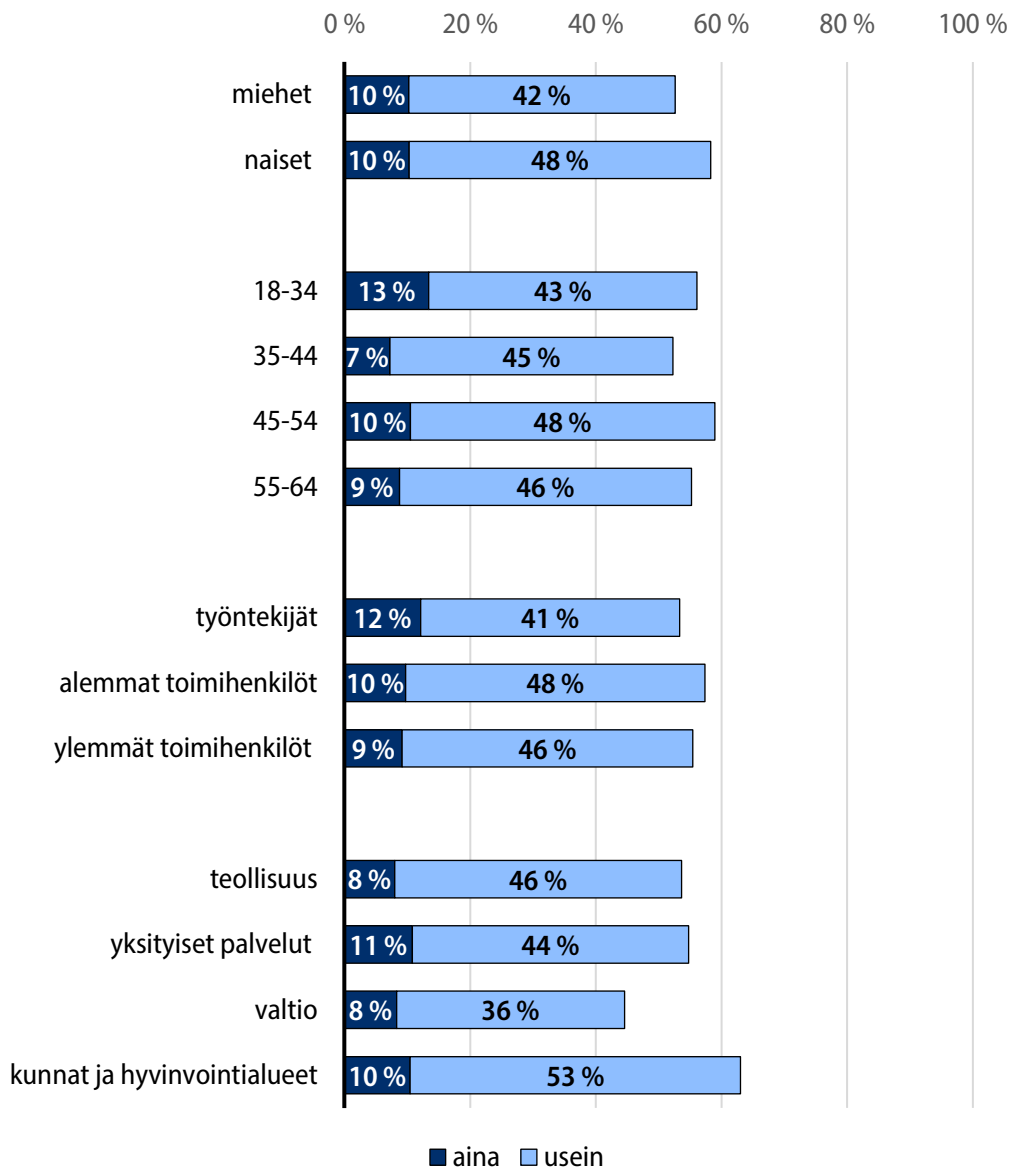


Vuosien 2021–2024 työolobarometreissa palkansaajilta kysyttiin myös yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemisesta työssä sekä siitä, kuinka merkitykselliseksi työ koetaan. Vuonna 2024 yhteisöllisyyttä koki aina joka kymmenes palkansaaja ja usein 45 prosenttia. Vain kaksi prosenttia vastasi, että ei koskaan koe yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunnetta ja 12 prosenttia koki tunnetta harvoin. Yhteisöllisyyden kokemukset ovat liki samalla tasolla kuin edellisvuosina.

Naiset kokivat vuonna 2024 yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteita vähän miehiä useammin (58 % naisista ja 52 % miehistä aina tai usein) (kuvio 70). Ikäryhmistä nuorimmat erottuvat siinä, että aina yhteisöllisyyttä kokevien osuus on korkein, 13 prosenttia. Sosioekonomisista ryhmistä muista eroavat työntekijät – siten,

että heistä muita useampi kokee yhteisöllisyyttä aina (12 %). Toimihenkilöiden joukossa puolestaan on työntekijöitä enemmän niitä, jotka kokevat yhteisöllisyyttä usein (46–48 % vs. 41 %). Työnantajasektoreista erottuu kunta- ja hyvinvointiala, jossa yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemukset (aina tai usein) ovat yleisimpiä (63 %), ja valtio, jossa osuus on matalin (44 %).

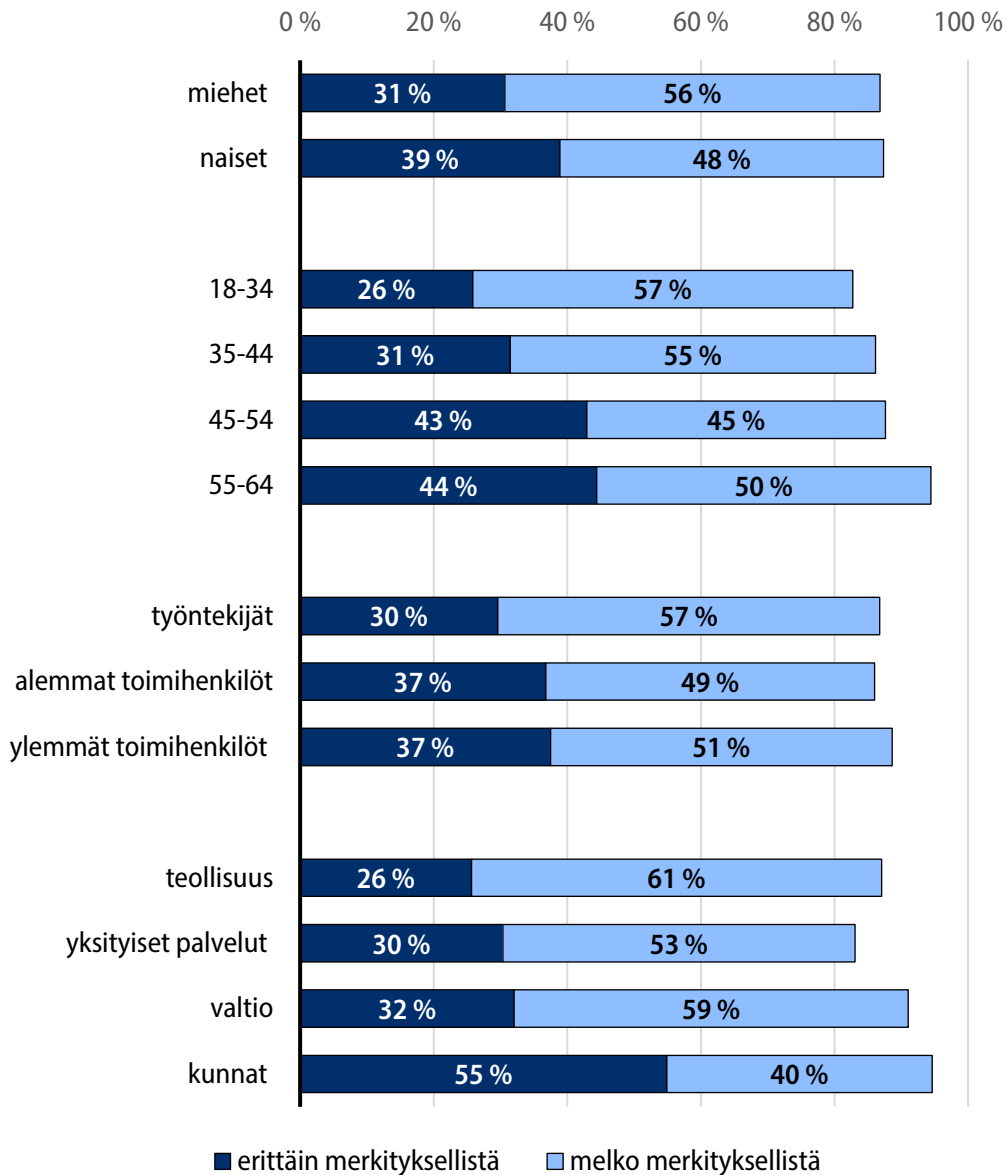
**Kuvio 70.** Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunne työssä sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



Vuonna 2024 palkansaajista suurin osa koki työnsä joko erittäin merkitykselliseksi (35 %) tai melko merkitykselliseksi (52 %). Vain kaksi vastaajaa sadasta koki, että työ ei ole lainkaan merkityksellistä. Arviot ovat hyvin samankaltaiset kuin vuosina 2021–2023, myös sukupuolten väliset erot kokemuksissa ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. Naiset kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi miehiä useammin. 39 prosenttia naisista ja 31 prosenttia miehistä koki työnsä erittäin merkityksellisenä ja 48 prosenttia naisista ja 56 prosenttia miehistä koki työnsä melko merkitykselliseksi. Niiden osuuksissa, jotka eivät koe työtään erityisen tai lainkaan merkitykselliseksi ei ole sukupuolieroja.

Ikäryhmistä vanhimmat kokivat työnsä merkitykselliseksi nuorempia useammin (kuvio 71). 55 vuotta täyttäneistä jopa 94 prosenttia koki, että työ on erittäin tai melko merkityksellistä. Nuorimmassa ikäryhmässä, 18–34-vuotiailla, osuus on alhaisin, 83 prosenttia, mutta se on noussut edellisvuodesta (75 % vuonna 2023). Toimihenkilöt arvioivat työntekijöitä useammin työnsä erittäin merkitykselliseksi (37 % vs. 30 %), mutta työntekijät kokevan toimihenkilöitä useammin työnsä olevan melko merkityksellistä. Kuntasektori ja hyvinvointialueet ovat aivan eri tasolla kuin muut, siellä jopa 55 prosenttia koki, että työ on erittäin merkityksellistä ja 40 prosentin mielestä työ on melko merkityksellistä. Toisin sanoen liki kaikki (95 %) kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevät kokevat työnsä merkitykselliseksi. Valtiolla osuus on 91 prosenttia, teollisuudessa 87 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 83 prosenttia. Työnsä erittäin merkitykselliseksi kokevien osuudet ovat huomattavasti alhaisempia muilla sektoreilla kuntiin ja hyvinvointialueisiin verrattuna (32 % valtiolla, 30 % yksityisissä palveluissa ja 26 % teollisuudessa vs. 55 % kunnissa ja hyvinvointialueilla).

**Kuvio 71.** Oman työn kokeminen merkitykselliseksi sukupuolen, ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



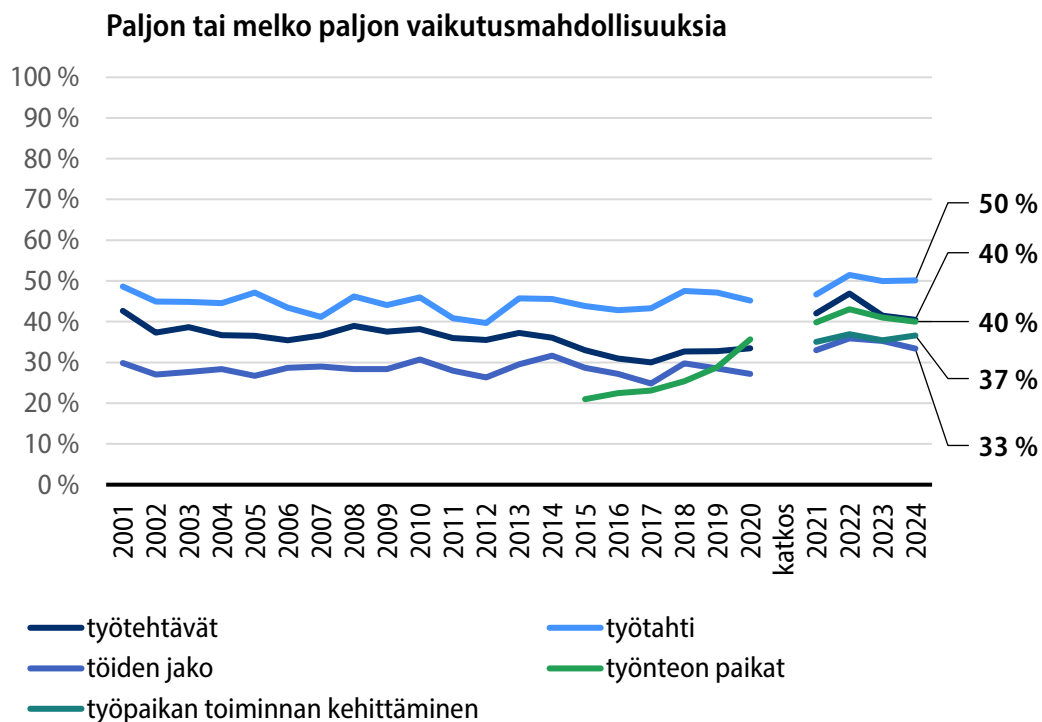
## 8.2 Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuudet ovat muuttuneet verrattain vähän 2000-luvulla. Vuosien 2021–2022 tulokset eroavat trendistä, vaikutusmahdollisuudet olivat korkeammalla tasolla, mutta tuloksia ei voi suoraan verrata aikaisempiin vuosiin. Uusimmat, vuosien 2023–2024 tiedot puolestaan kertovat, että vaikutusmahdollisuudet eivät ole enää nousseet, vaan suunta on pikemmin kääntynyt alavireiseksi (kuvio 72).

Paljon tai melko paljon voi vaikuttaa:

- työtahtiin 50 prosenttia,
- työtehtäviin ja työnteon paikkoihin kumpaankin 40 prosenttia,
- työpaikan toiminnan kehittämiseen 37 prosenttia sekä
- töiden jakoon 33 prosenttia.

**Kuvio 72.** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, *paljon tai melko paljon*, 2001–2020 ja 2021–2024 (%).

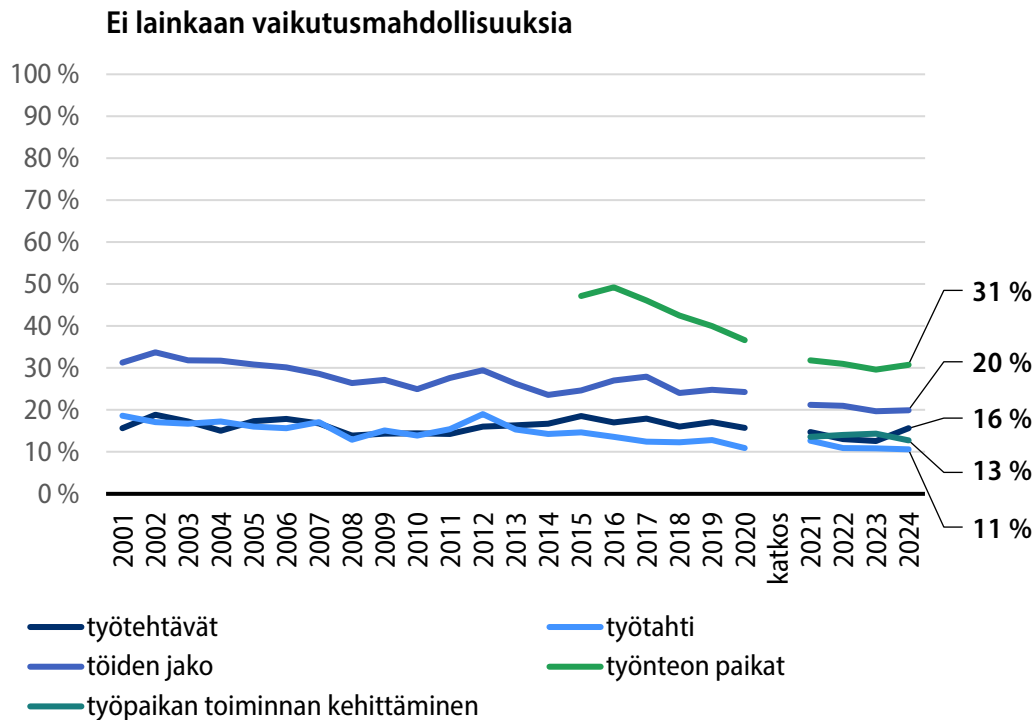


Niiden palkansaajien osuudet, jotka eivät lainkaan voi vaikuttaa työhönsä ovat suurin piirtein edellisvuoden tasolla (kuvio 73). Pitkällä aikavälillä niiden osuus, joilla ei lainkaan ole vaikutusmahdollisuuksia on vähentynyt muissa asioissa, paitsi työtehtäviin vaikuttamisessa, jossa ei ole tapahtunut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

Lainkaan ei voi vaikuttaa:

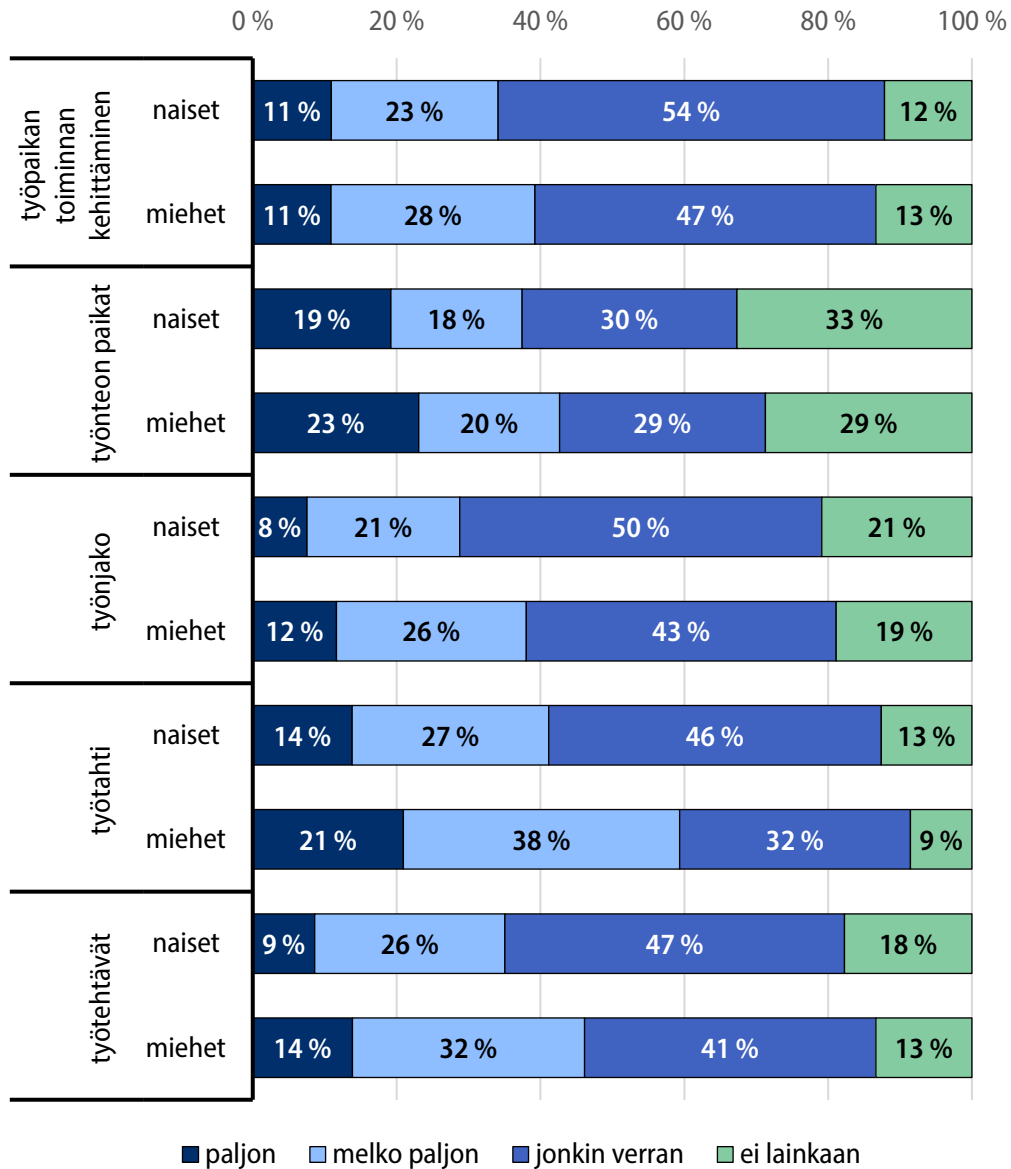
- työnteon paikkoihin 31 prosenttia,
- töiden jakoon 20 prosenttia,
- työtehtäviin 16 prosenttia,
- työpaikan toiminnan kehittämiseen 13 prosenttia ja
- työtahtiin 11 prosenttia.

**Kuvio 73.** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen, *ei lainkaan*, 2001–2020 ja 2021–2024 (%).



Miehillä on naisia paljon enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään, ja ero näkyy kaikissa vaikutusmahdollisuuksia mittaavissa kysymyksissä (kuvio 74). Suurimmat erot ovat mahdollisuuksissa vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon. Työtehtäviin voi vaikuttaa 46 prosenttia miehistä ja 35 prosenttia naisista, työtahtiin voi vaikuttaa 59 prosenttia miehistä ja 41 prosenttia naisista ja työnjakoon voi vaikuttaa 38 prosenttia miehistä ja 29 prosenttia naisista (paljon tai melko paljon). Vaikutusmahdollisuuksissa työnteon paikkoihin sukupuolten väliset erot ovat hieman pienempiä (miehet 43 % vs. naiset 37 %). Ero on pienempi myös vaikutusmahdollisuuksissa työpaikan toiminnan kehittämiseen (miehet 39 % vs. naiset 34 %).

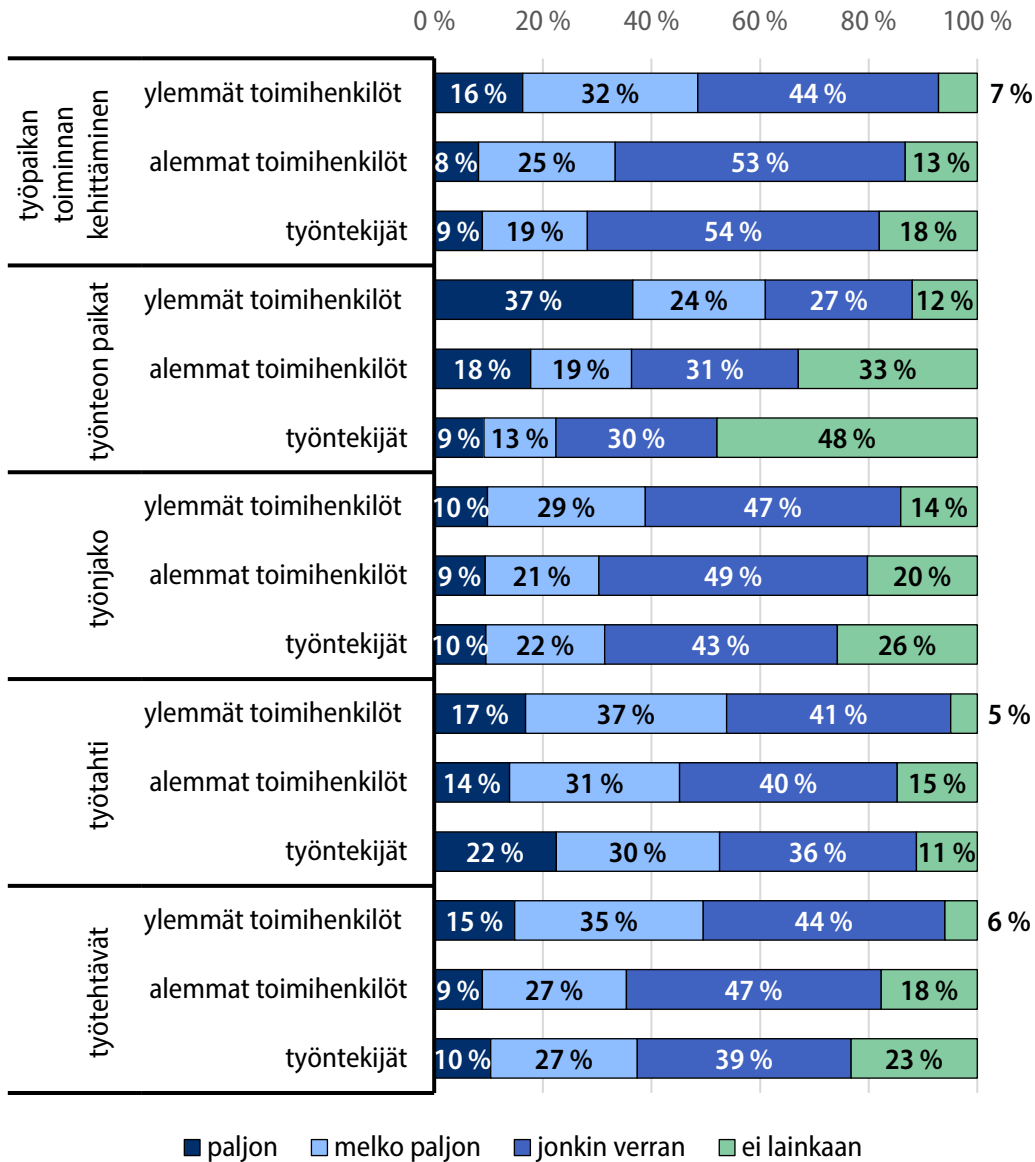
**Kuvio 74.** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sukupuolen mukaan, 2024 (%).



Ylemmillä toimihenkilöillä on eniten vaikutusmahdollisuuksia (kuvio 75). Erot alempiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin ovat selvimmät mahdollisuuksissa vaikuttaa työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen. Ylemmistä toimihenkilöistä 49 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä kolmannes ja työntekijöistä 28 prosenttia voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työpaikan toiminnan kehittämiseen. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) ylemmistä toimihenkilöistä 61 prosenttia verrattuna 36 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 22

prosenttiin työntekijöistä. 39 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä vastasi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työnjakoon. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on 30 prosenttia ja työntekijöillä 31 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä 54 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 45 prosenttia ja työntekijöistä 53 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiin (paljon tai melko paljon). Työtehtäviin vaikuttamisessa osuudet ovat puolet ylemmistä toimihenkilöistä, 35 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 37 prosenttia 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 (48 %), työnjakoon (26 %) sekä työtehtäviin (23 %). Alempien toimihenkilöiden joukossa on puolestaan eniten niitä, jotka eivät lainkaan voi vaikuttaa työtahtiin (15 %).

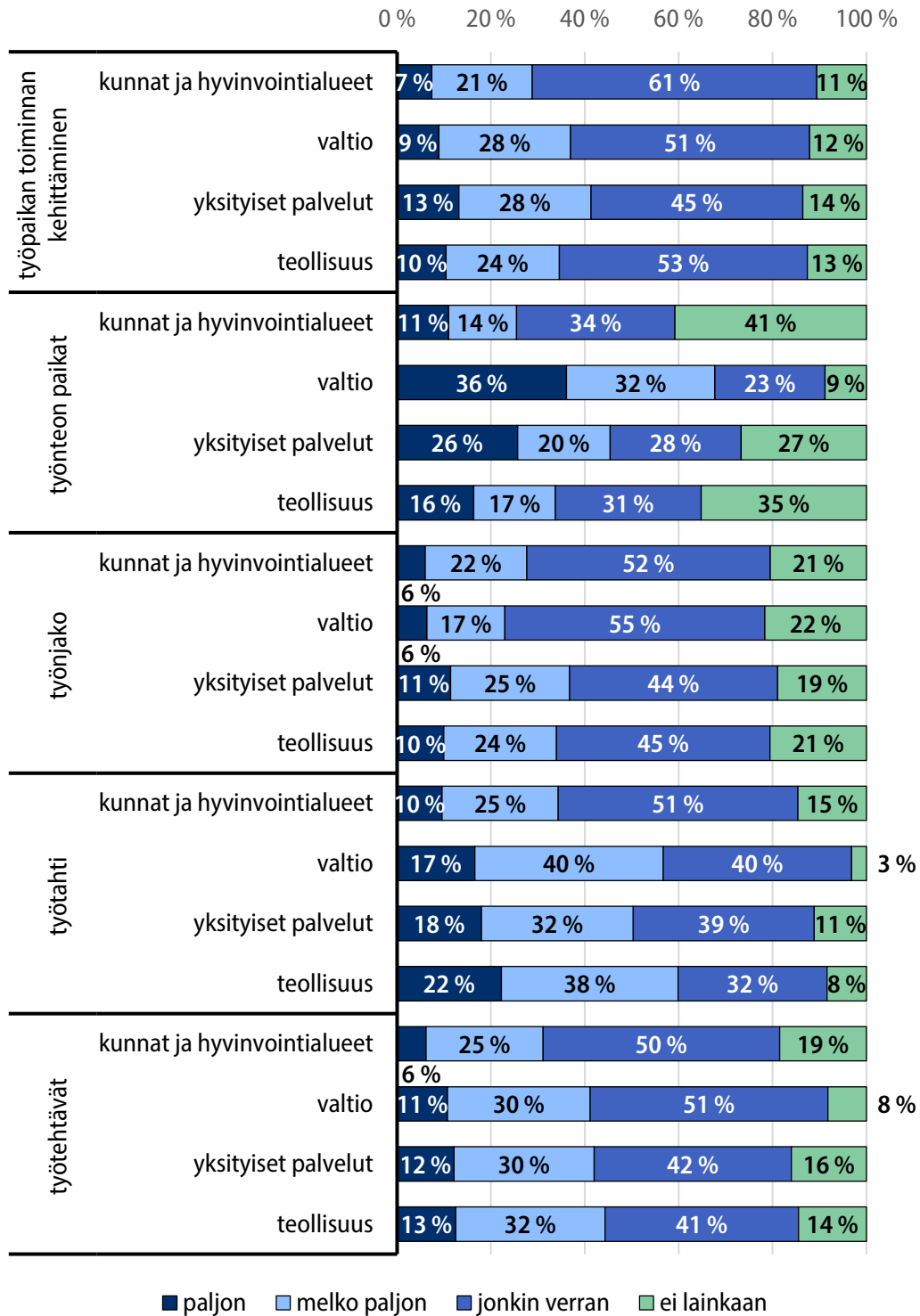
**Kuvio 75.** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteon paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan, 2024 (%).



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). Yksityisen sektorin palkansaajia verrattaessa yksityisellä palvelualalla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työpaikan toiminnan kehittämiseen ja työnteon paikkoihin teollisuuden palkansaajiin verrattuna. Työtahtiin

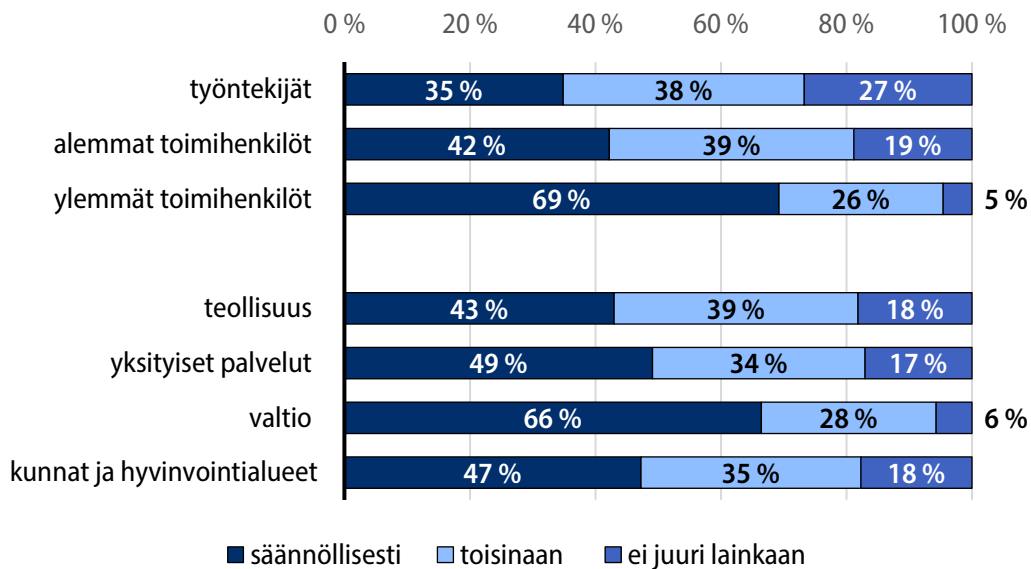
vaikuttamisessa teollisuudessa työskentelevät ovat yksityisiä palveluita edellä. Työpaikan toiminnan kehittämiseen voivat vaikuttaa eniten yksityisten palveluiden palkansaajat (41 %), työnteon paikkoihin voivat eniten vaikuttaa valtiolla työskentelevät (68 %), töiden jakoon voivat eniten vaikuttaa yksityisten palveluiden ja teollisuuden palkansaajat (37 % ja 34 %), työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat parhaat teollisuudessa (60 %) ja valtiolla (57 %). Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat parhaat teollisuudessa – joskin erot yksityiseen palvelualaan ja valtio-sektoriin ovat pieniä.

**Kuvio 76.** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, töiden jakoon, työnteen paikkoihin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen sektorin mukaan, 2024 (%).



Vuosien 2022–2024 barometreissa kysyttiin, suunnitteleeko vastaaja itse omaa työtään, esimerkiksi aikatauluja ja työn tavoitteita. Kysymyksen on tarkoitus selvittää, kuinka yleistä on, että palkansaajat johtavat itse omaa työtään. Vuonna 2024 palkansaajista noin puolet (49 %) suunnitteli itse omaa työtään säännöllisesti ja 35 prosenttia toisinaan. 17 prosenttia ei tehnyt tätä juuri lainkaan. Osuudet ovat edellisvuosien tasolla. Naisista useampi kuin miehistä suunnittelee työtään säännöllisesti (52 % vs. 45 %). Ikäryhmistä 35–44-vuotiaat ja 45–54-vuotiaat johtavat omaa työtään useimmin (53 % ja 55 % säännöllisesti). Nuorimmassa ikäryhmässä, 18–34-vuotiailla, osuus on pieni, 43 prosenttia. Sosioekonomisen aseman ja toimialan mukaiset erot ovat selviä (kuvio 77). Omaa työtään johtaa säännöllisesti 69 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 42 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 35 prosenttia työntekijöistä. Jopa noin neljännes työntekijöistä ja viidennes alemmista toimihenkilöistä ei lainkaan suunnittele omaa työstään. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on vain viisi prosenttia. Toimialoista erottuu valtio. Siellä muita suurempi osuus, kaksi palkansaajaa kolmesta, suunnittelee säännöllisesti omaa työtään.

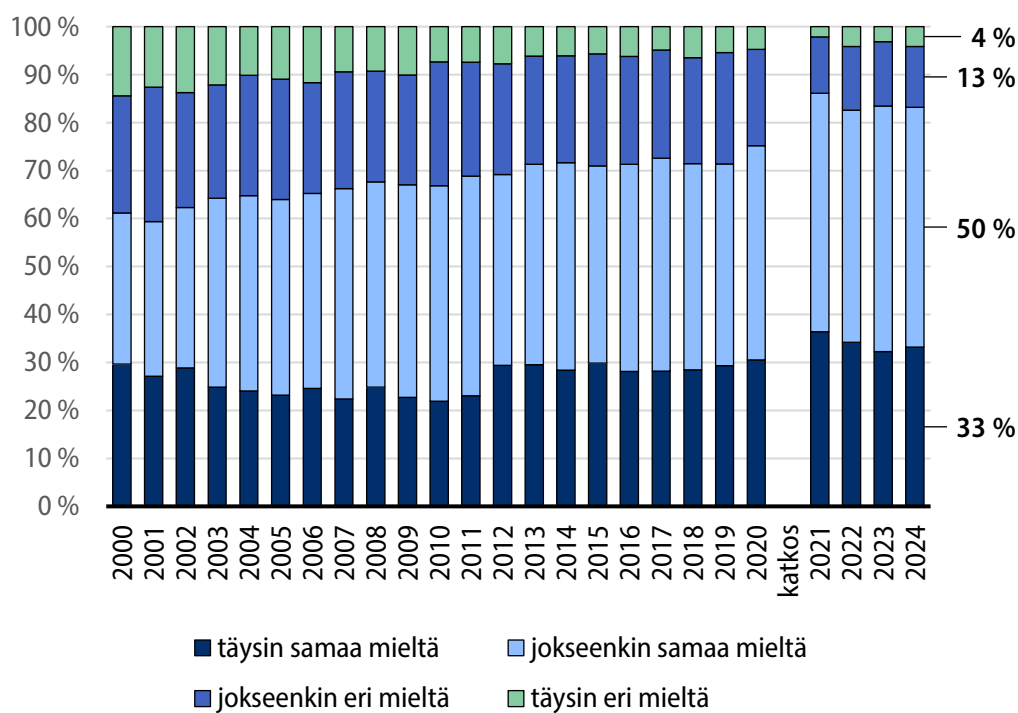
**Kuvio 77.** Oman työn suunnittelu sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



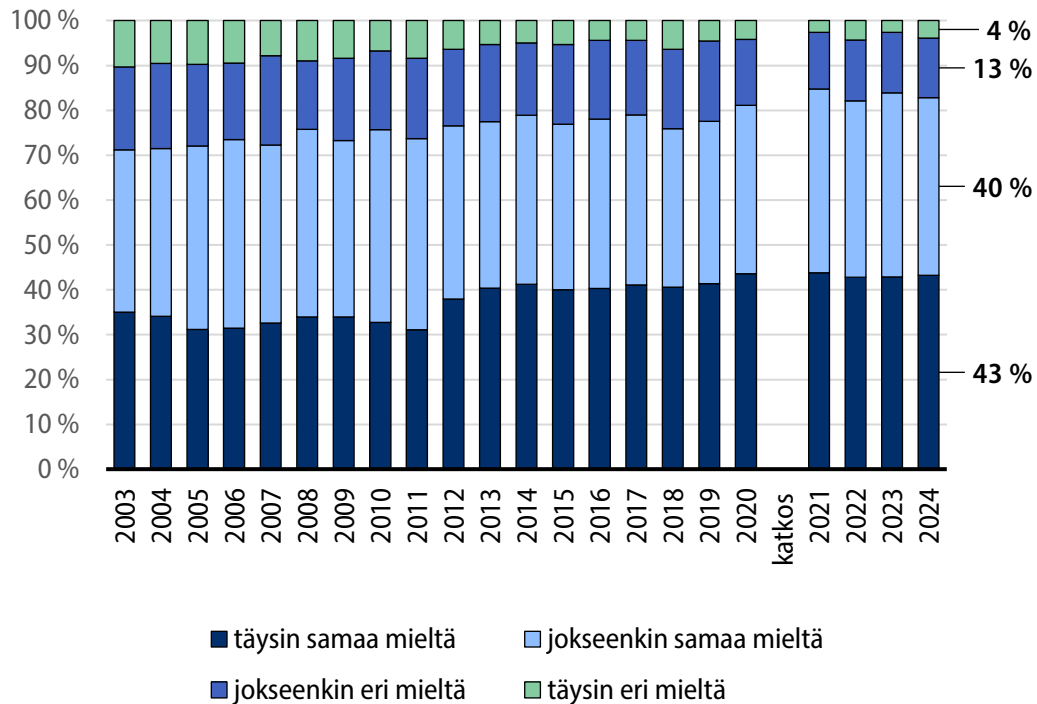
### 8.3 Työpaikkojen työhyvinvoinia tukeva toiminta

Palkansaajien näkemykset avoimesta tiedonkulusta työpaikalla ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ovat muuttuneet pitkällä aikavälillä melko johdonmukaisesti myönteisempään suuntaan (kuviot 78 ja 79). Vuonna 2024 palkansaajista kolmannes oli täysin ja puolet jokseenkin samaa mieltä, että työpaikalla tietoja välitetään avoimesti. 43 prosenttia oli täysin ja 40 prosenttia jokseenkin samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti. Vain harva (4 %) oli väittämistä täysin eri mieltä.

**Kuvio 78.** Työpaikallani tietoja välitetään avoimesti 2000–2020 ja 2021–2024 (%).

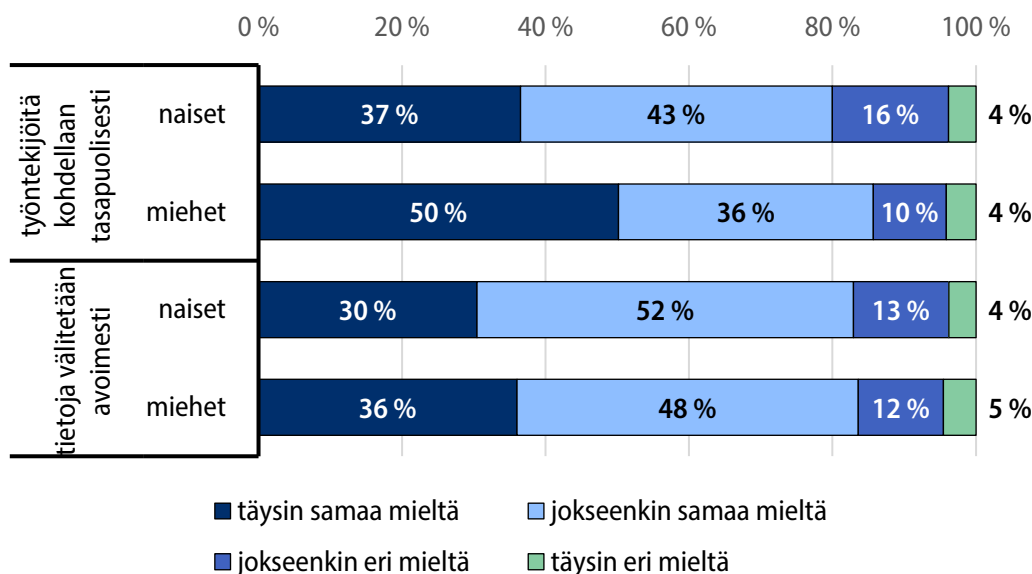


**Kuvio 79.** Työpaikallani työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti 2000–2020 ja 2021–2024 (%).



Miehet ja naiset eroavat kokemuksissa avoimesta tietojen välityksestä ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta työpaikalla. Miesten arviot ovat naisia myönteisempiä (kuvio 80). Miehistä puolet oli *täysin samaa mieltä*, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja 36 prosenttia oli *täysin samaa mieltä*, että tietoja välitetään avoimesti. Naisilla osuudet ovat selvästi alhaisemmat, 37 ja 30 prosenttia. Erot näkyvät myös niiden kesken, jotka olivat *eri mieltä tasapuolisesta kohtelusta* - eri mieltä oli viidennes naisista ja 14 prosenttia miehistä.

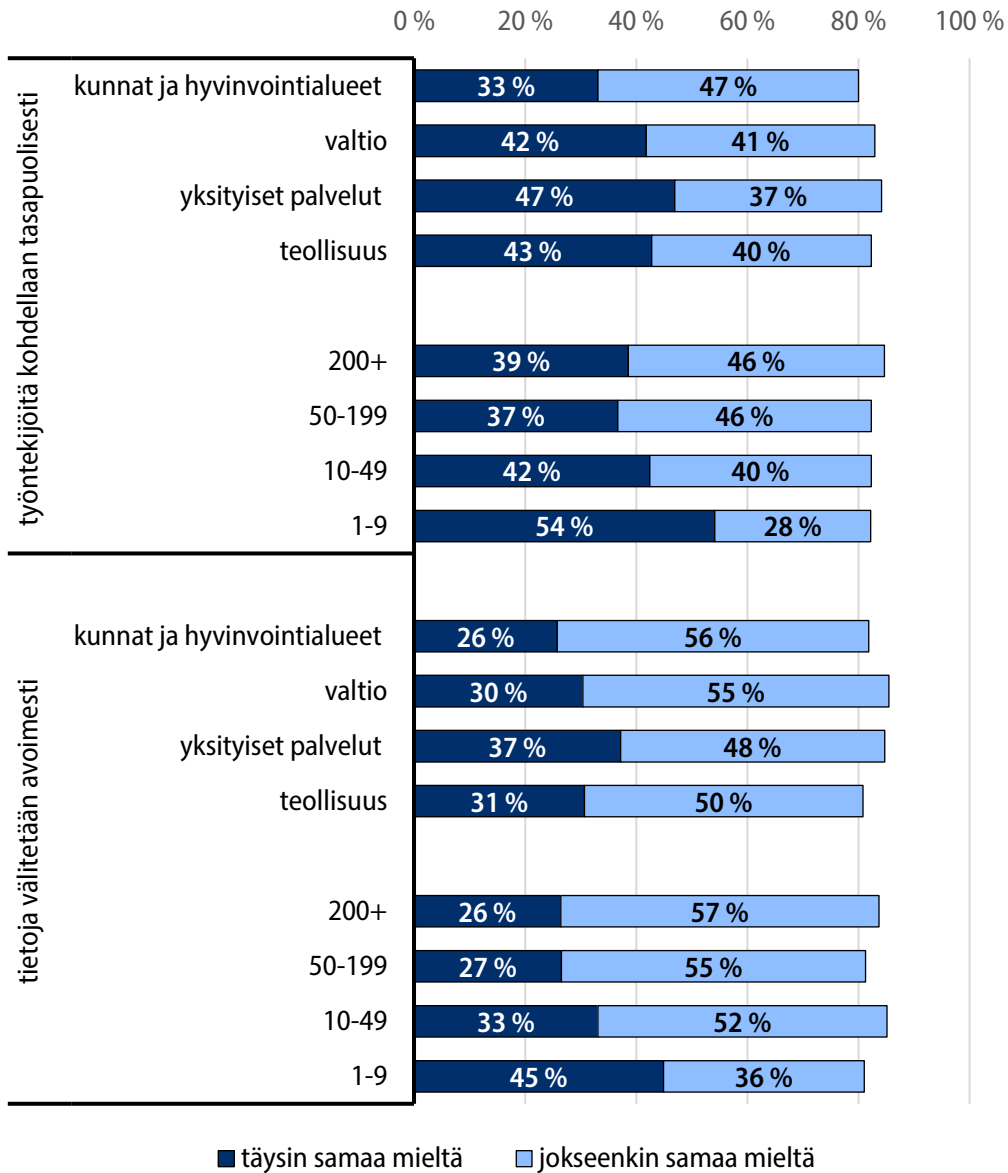
**Kuvio 80.** Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja tietoja välitetään avoimesti sukupuolen mukaan, 2024 (%).



Molempien väittämien osalta nuorimmalla ikäryhmällä oli myönteisimmät kokemukset. 18–34-vuotiaista jos 86 prosenttia oli samaa mieltä avoimesta tiedonvälityksestä ja 87 prosenttia oli samaa mieltä tasapuolisesta kohtelusta. Kriittisimmin väittämiin suhtautuivat puolestaan 35–44-vuotiaat (81 % ja 78 %). Ylempien toimihenkilöiden näkemykset ovat myönteisempiä kuin alempien 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 78–84 prosenttia.

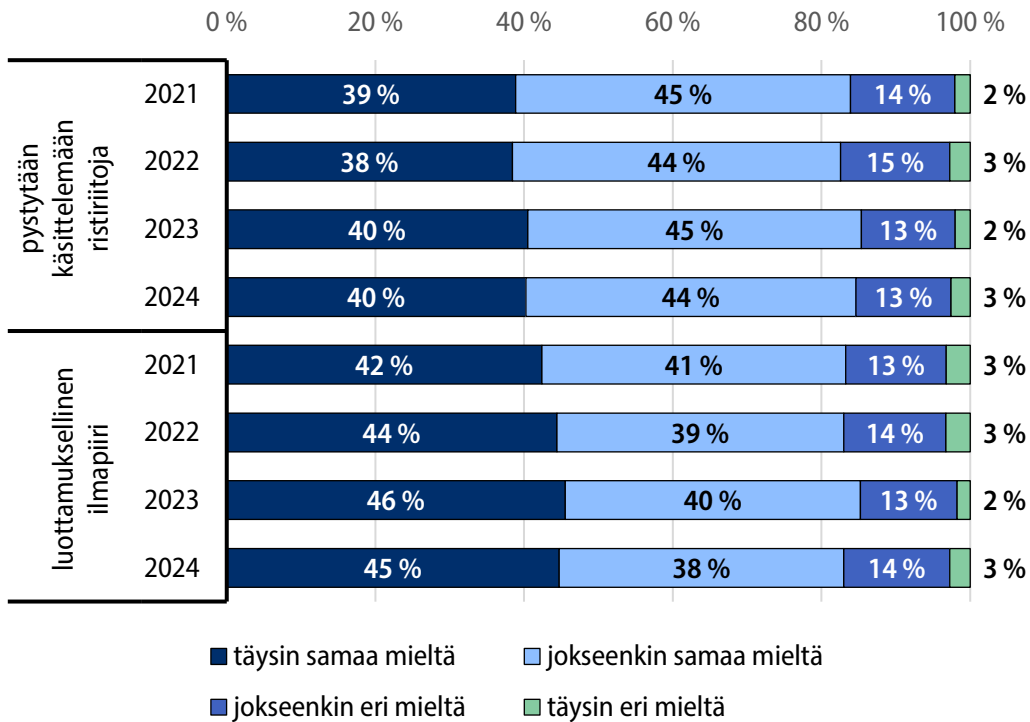
Yksityisissä palveluissa muita suurempi osuus oli *täysin samaa mieltä* siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti (47 % yksityisissä palveluissa vs. 43 % teollisuudessa, 42 % valtiolla ja 33 % kunnissa ja hyvinvointialueilla) ja tietoja välitetään avoimesti (37 % yksityisissä palveluissa vs. 31 % teollisuudessa, 30 % valtiolla ja 26 % kunnissa ja hyvinvointialueilla) (kuvio 81). Työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna parhaiten pärjäävät alle kymmenen henkilön työpaikat, kun tarkastellaan täysin samaa mieltä olevien osuuksia. Niissä jopa 54 prosenttia oli täysin samaa mieltä tasapuolisesta kohtelusta ja 45 prosenttia oli täysin samaa mieltä avoimesta tiedonkulusta.

**Kuvio 81.** Työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja tietoja välitetään avoimesti sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



Vuosien 2021–2024 työolobarometreissa kysyttiin, pystytäänkö työpaikalla käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikan luottamuksellisesta ilmapiiristä. Arviot ovat vuosina 2023–2024 keskenään hyvin samankaltaisia ja aavistuksen myönteisempiä kuin kahtena edellisenä vuotena (kuvio 82). Vuonna 2024 valtaosa palkansaajista koki, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja, 40 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 44 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Samaten suurin osa vastaajista arvioi ilmapiirin olevan työpaikalla luottamuksellinen, 45 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 38 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä.

**Kuvio 82.** Työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri 2021–2024 (%).

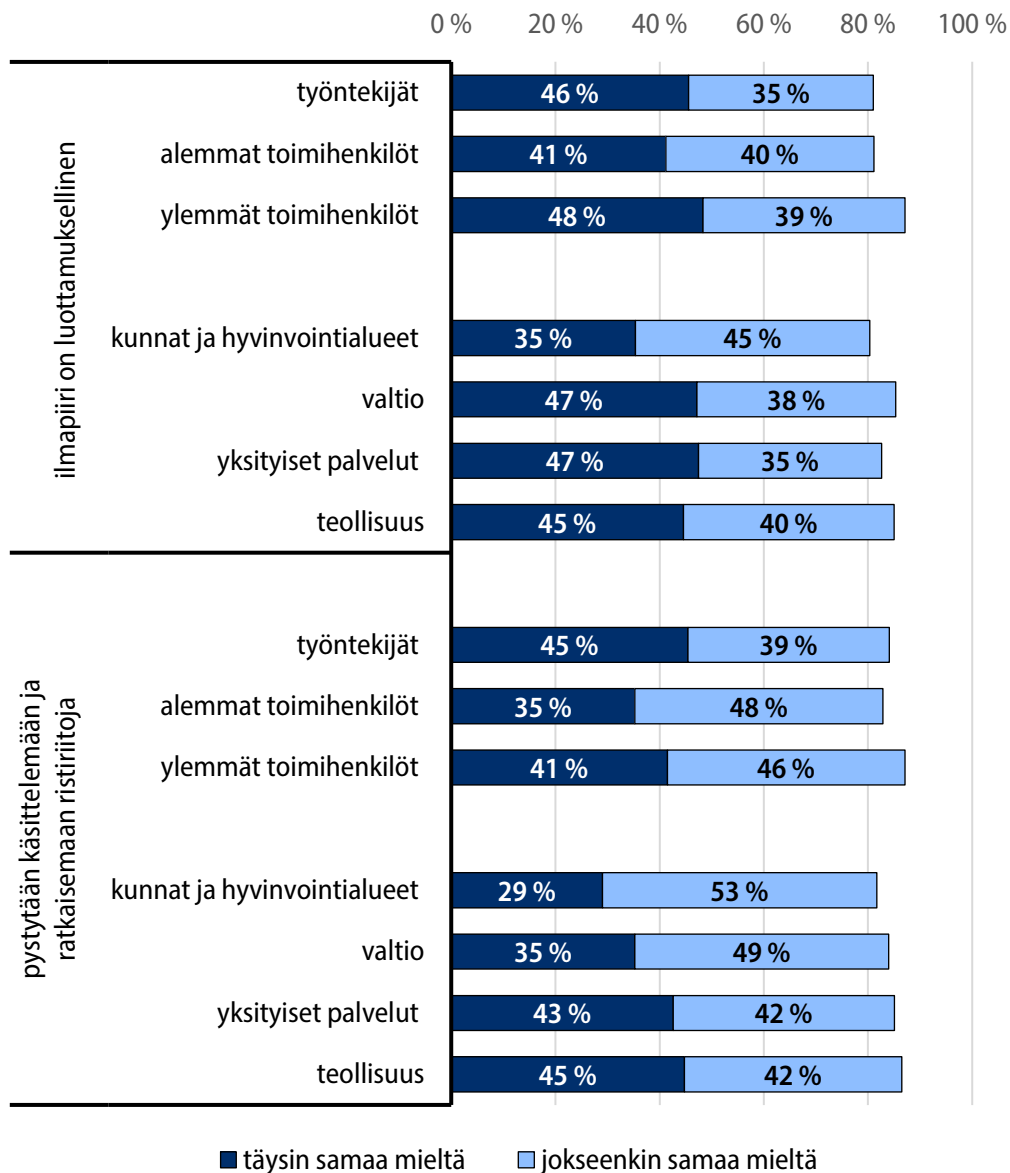


Miesten ja naisten vastaukset eroavat toisistaan huomattavasti. Miehistä puolet ja naisista 39 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työpaikalla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Jokseenkin samaa mieltä oli miehistä 36 prosenttia ja naisista 40 prosenttia. Siitä, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja miehistä oli täysin samaa mieltä 48 prosenttia verrattuna kolmannekseen naisista. Jokseenkin samaa mieltä oli 40 prosenttia miehistä ja 49 prosenttia naisista. Ikäryhmistä nuorimmat (18–34-vuotiaat) ovat arvioissaan selvästi myönteisimpiä molemmissa väittämässä, etenkin kun tarkastellaan *täysin samaa mieltä* olevien osuuksia (53 % - luottamuksellinen ilmapiiri ja 47 % - ristiriitojen käsittely).

Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat maltillisia (kuvio 83). Ylemmillä toimihenkilöillä oli vuonna 2024 hieman muita myönteisemmät näkemykset. Ylemmistä toimihenkilöistä 87 prosenttia oli samaa mieltä molemmista väittämistä. Alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä 81 prosenttia oli samaa mieltä luottamuksellisesta ilmapiiristä. Ristiriitojen käsittely- ja ratkaisukyvyistä oli samaa mieltä 83 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 84 prosenttia työntekijöistä. Kun *tarkastelee täysin samaa mieltä* olevia, alemmien 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 29 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Kun tarkasteluun otetaan mukaan jokseenkin samaa mieltä olevat, sektoreiden väliset erot kutistuvat huomattavasti.

**Kuvio 83.** Työpaikalla pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri sosioekonomisen aseman ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).

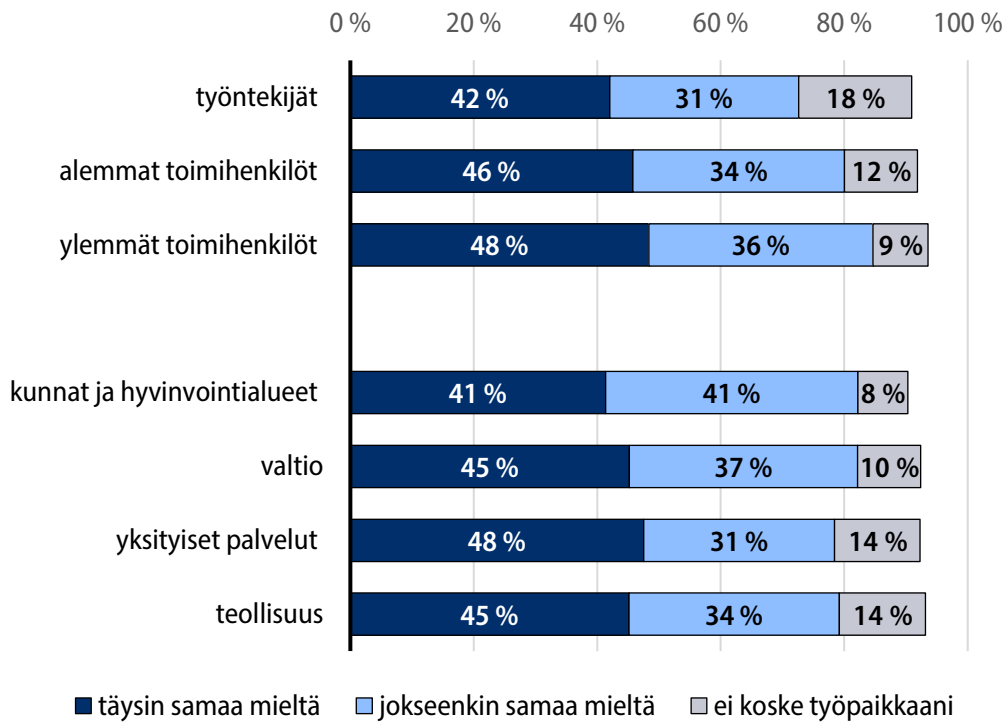


Pienimmissä työpaikoissa arviot ovat myönteisimpiä. Alle kymmenen henkilön työpaikoissa 54 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 27 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä luottamuksellisesta ilmapiiristä ja 47 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 35 prosenttia jokseenkin samaa mieltä siitä, että ristiriitoja pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan. Muissa työpaikoissa etenkin täysin samaa mieltä olevien osuudet ovat matalammat.

Viimeisimmässä barometrissa kysyttiin palkansaajien näkemyksiä siitä, otetaanko työntekijöiden erilaiset taustat, kuten kulttuuri, kieli tai uskonto, huomioon työpäivän arjessa. Väittämästä oli täysin samaa mieltä 46 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 34 prosenttia palkansaajista. Jokseenkin eri mieltä oli kuusi prosenttia ja täysin eri mieltä vain kaksi prosenttia. Lisäksi 13 prosenttia vastasi, että väittämä ei koske omaa työpaikkaa. Sukupuolten tai ikäryhmien väliset erot ovat pieniä. Miesten joukossa on vähän naisia enemmän *täysin samaa mieltä* olevia (47 % ja 44 %) ja nuorimmassa ikäryhmässä on eniten *täysin samaa mieltä* olevia (50 %). Kun tarkastelee sekä täysin että jokseenkin samaa mieltä olevia, erot tasoittuvat.

Myönteisin näkemys on ylemmillä toimihenkilöillä, joista 85 prosenttia oli väittämän kanssa (täysin tai jokseenkin) samaa mieltä (kuvio 84). Alemmilla työntekijöillä osuus on 80 prosenttia ja työntekijöillä 73 prosenttia. Sektoreiden väliset erot ovat maltillisia. Julkisella sektorilla (täysin tai jokseenkin) samaa mieltä olevien osuus on aavistuksen korkeampi kuin yksityisellä sektorilla (82 % vs. 78–79 %), mutta toisaalta kunnissa ja hyvinvointialueilla *täysin samaa mieltä* olevia on vähiten (41 % vs. 45–48 %). 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 % vs. 8–10 %)

**Kuvio 84.** Työpaikalla työntekijöiden erilaiset taustat, kuten kulttuuri, kieli tai uskonto, otetaan huomioon työpaikan arjessa sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2024 (%).



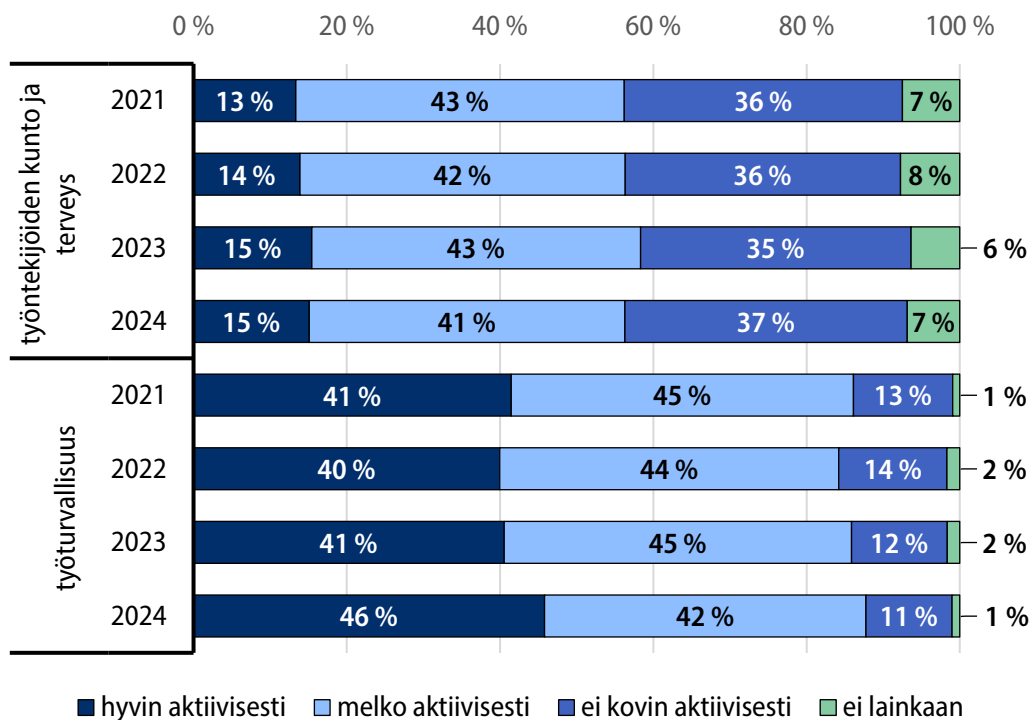
Myös työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna merkittävä ero on nimenomaan siinä, että pienillä työpaikoilla iso osa vastaajista arvioi, että väittämä ei koske heidän työpaikkaansa. Mikrotyöpaikoilla osuus on noin neljännes (26 %), 10–49 henkilön työpaikoilla 12 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa kahdeksan prosenttia ja suurimmissa organisaatioissa vain kolme 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 2024 palkansaajista 56 prosenttia koki, että työpaikalla vaikutetaan hyvin (15 %) tai melko (41 %) aktiivisesti työntekijöiden kuntoon terveyteen ja elintapoihin. Seitsemän prosenttia koki, että asiaan ei vaikuteta lainkaan. Työympäristön

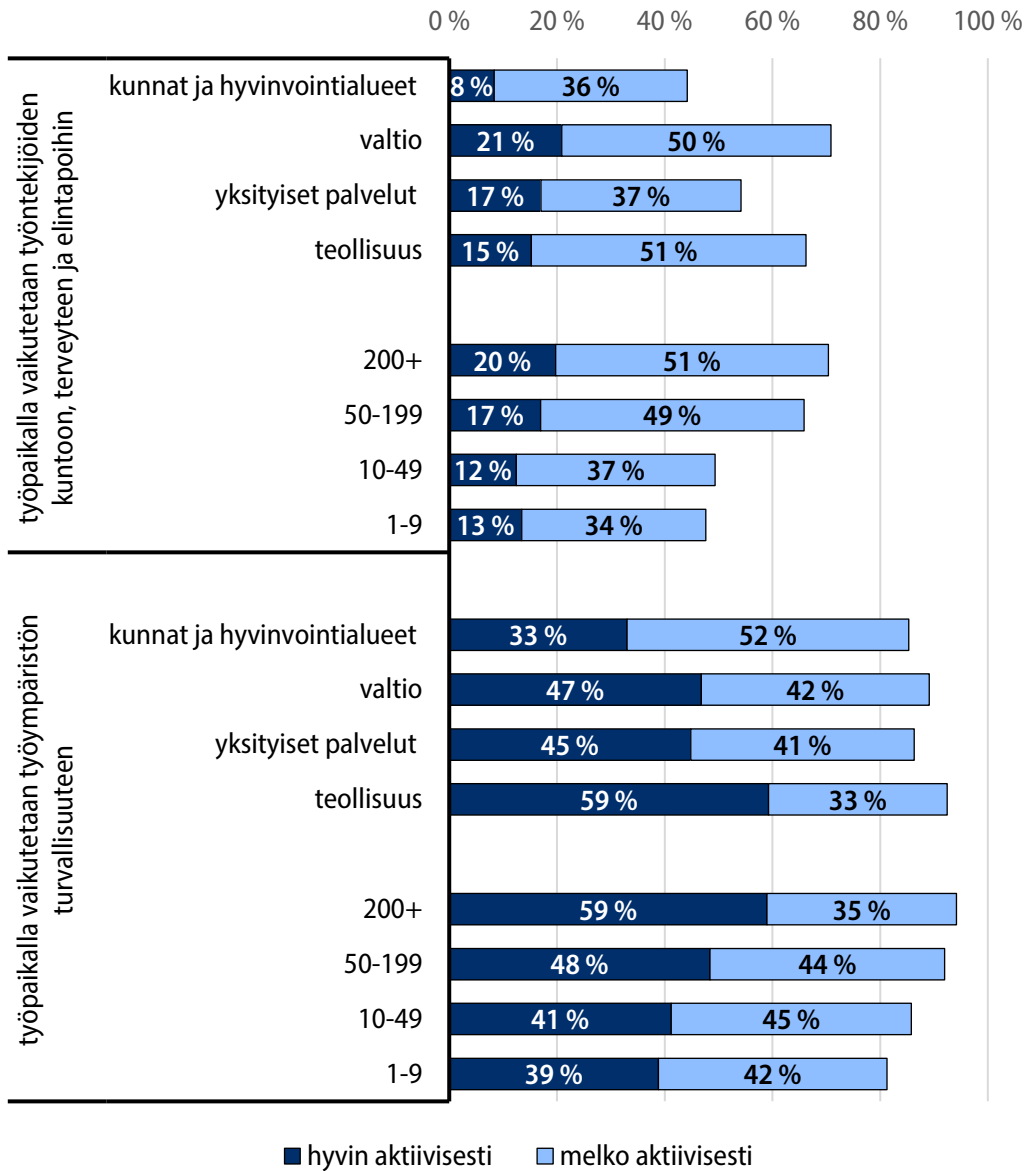
turvallisuuteen vaikutettiin omalla työpaikalla hyvin aktiivisesti 46 prosentin mielestä ja melko aktiivisesti 42 prosentin mielestä. Vain yksi vastaajaa sadasta sanoi, että työympäristön turvallisuuteen ei vaikuteta lainkaan. Työturvallisuuteen vaikuttamisessa näkemykset ovat vähän edellisvuotta myönteisemmät (kuvio 85).

**Kuvio 85.** Työpaikalla vaikutetaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen 2021–2024 (%).



Työntekijöiden kuntoon terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on valtiolla, yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa selvästi yleisempää kuin kunnissa ja hyvinvointialueilla (kuvio 86). Valtion palkansaajista 71 prosenttia, teollisuudessa 66 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 54 prosenttia kertoi, että asiaan on vaikutettu hyvin tai melko aktiivisesti. Kunnissa ja hyvinvointialueilla osuus on selvästi matalin (44 %). Aktiivisinta vaikuttaminen on suurimmilla työpaikoilla, joissa 70 prosenttia arvioi, että asiaan on vaikutettu hyvin tai melko aktiivisesti.

**Kuvio 86.** Työpaikalla vaikutetaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



Myös työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajat jäivät muista jonkin verran jälkeen. Korkeimmillaan teollisuudessa 59 prosenttia sanoi, että turvallisuuteen on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja kolmannes sanoi, että on vaikutettu melko aktiivisesti. Yksityisissä palveluissa osuudet ovat 45 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 41 prosenttia (melko aktiivisesti), valtiolla 47 prosenttia (hyvin aktiivisesti) ja 42 prosenttia (melko aktiivisesti) sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla kolmannes (hyvin aktiivisesti) ja 52 prosenttia (melko aktiivisesti). Yli

200 henkilön työpaikat erottuvat edukseen, niiden työntekijöistä jopa 59 prosenttia kertoi, että työympäristön turvallisuuteen on vaikutettu hyvin aktiivisesti ja 35 prosenttia koki, että on vaikutettu melko aktiivisesti.

Vuoden 2024 barometrissa oli uusina sisältöinä mukana kysymykset työajan tai etujen tarjoamisesta ja käytöstä liikuntaan sekä mahdollisuuksista tehdä työpäikällä ehdotuksia henkilöstön liikunnan tukemiseksi. Työnantajan tukemaa liikuntaa kuvaava kysymys oli: ”Työnantaja voi tukea työntekijöiden liikuntaa eri tavoin, esimerkiksi tarjoamalla taukoliikuntaa, työajan käyttöä liikuntaan tai liikuntaetuja, kuten Edenred, Smartum, E-passi, polkupyöräetu. Osallistutko johonkin työnantajasi tukemaan liikuntaan: hyvin aktiivisesti, melko aktiivisesti, et kovin aktiivisesti, et lainkaan vai työnantajasi ei tue liikuntaa?”

### Liikunnan tukeminen työpaikoilla

Hallitusohjelmaan kirjatussa Suomi liikkeelle -ohjelmassa eri ministeriöt edistävät liikuntaa kukin omalla toimialueellaan ja yhdessä sidosryhmien kanssa.<sup>1</sup> Vuoden 2024 työolobarometriin lisättiin ohjelman sidosryhmien pyynnöstä kysymykset liikunnan tukemisesta työpaikalla.

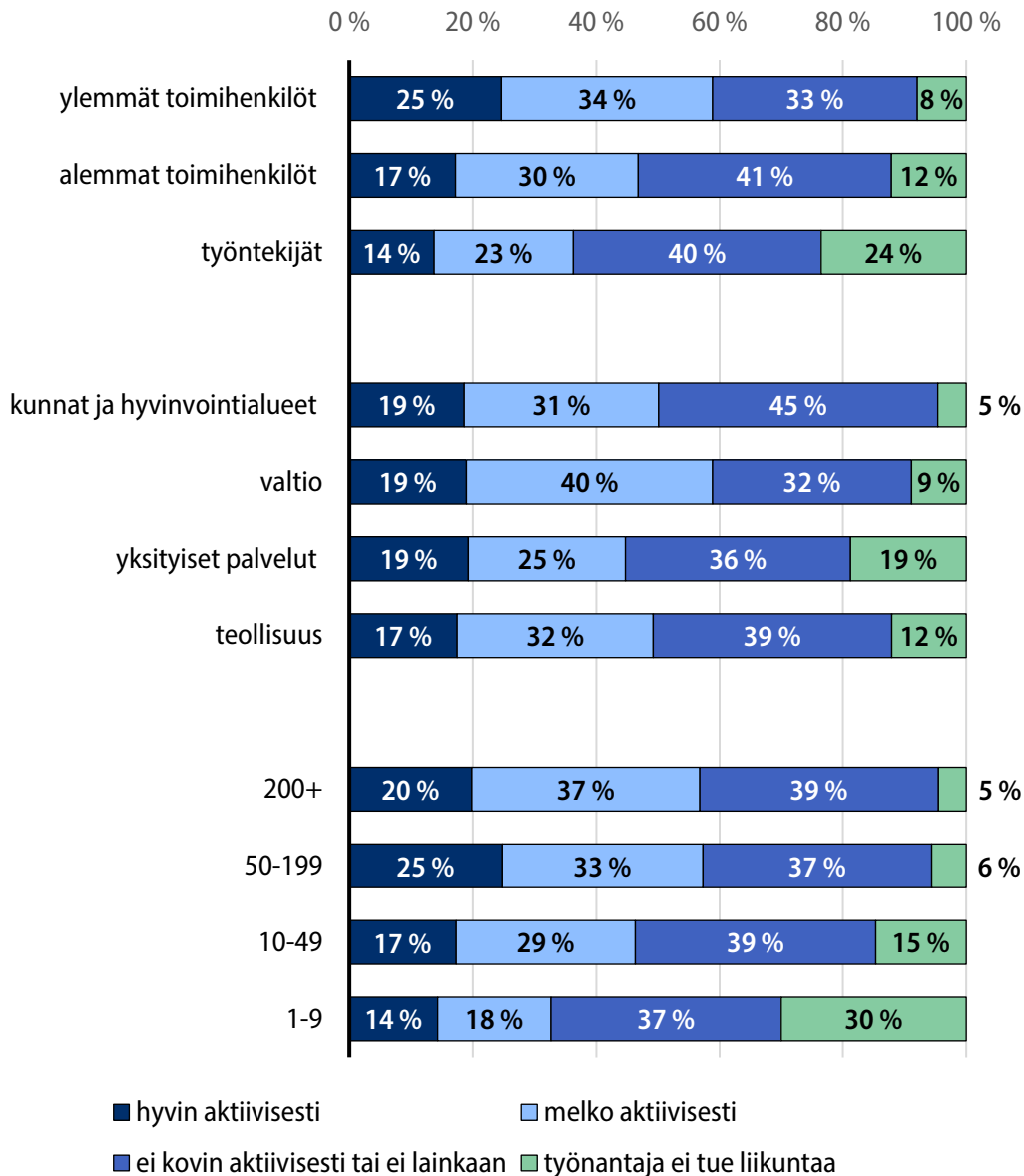
Työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö edistävät liikuntaa työelämässä vuonna 2025 käynnistyvällä Työkäiset liikkeelle -hankkeella. Hankkeen ja sen liikkumista lisäävien toimenpiteiden tavoitteena on työikäisen väestön toiminta- ja työkyvyn vahvistuminen. Lisäksi tavoitellaan liikunnan ja työkykyosaamisen lisäämistä ja vahvempaa integroitumista osaksi terveydenhuollon keinovalikoimaa, eri koulutusasteille sekä työelämään.

Palkansaajista 19 prosenttia osallistui työnantajan tukemaan liikuntaan hyvin aktiivisesti ja 29 prosenttia melko aktiivisesti. Ei kovin aktiivisesti vastanneiden osuus on 22 prosenttia ja 16 prosenttia ei osallistunut lainkaan. Palkansaajista 14 prosenttia ilmoitti, että työnantaja ei tue liikuntaa. Sukupuolten välillä ei ole isoja eroja aktiivisuudessa. Ikäryhmienkään väliset erot eivät ole isoja, mutta eniten muista erottuvat

1 ks. Suomi liikkeelle -ohjelman verkkosivut: <https://suomiliikkeelle.fi/suomi-liikkeelle/>

nuorimmat ja vanhimmat vastaajat. 18–34-vuotiaiden joukossa hyvin aktiivisesti osallistuvien osuus on selvästi pienin (15 %). Lisäksi sekä nuorimpien että vanhimpien ikäryhmien joukossa on eniten niitä, jotka eivät lainkaan osallistu (18 % kummassakin ryhmässä vrt. keskimmaisissa ikäryhmissä 13–14 %). Nuorimmassa ryhmässä on muita isompi osuus niitä, jotka vastasivat, että työnantaja ei tue liikuntaa (20 %). Sosioekonomisen aseman tuomat erot sen sijaan ovat selviä (kuvio 87). Ylemmistä toimihenkilöistä 59 prosenttia osallistui (hyvin tai melko) aktiivisesti verrattuna 47 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 37 prosenttiin työntekijöistä. Lisäksi työntekijöistä liki neljännes (24 %) vastasi, että työnantaja ei tue liikuntaa. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on puolet pienempi (12 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä vain kahdeksan prosenttia.

**Kuvio 87.** Työnantajan tukemaan liikuntaan osallistuminen sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan, 2024 (%).



Sektoritarkastelussa erottuu valtio, jossa suurin osuus (59 %), osallistuu työnantajan tukemaan liikuntaan aktiivisesti sekä kunnat ja hyvinvointialueet, jossa puolestaan sektoreista suurin osuus (45 %) ei osallistu kovin aktiivisesti tai ei lainkaan. Yksityisissä palveluissa isoin osa, miltei viidennes (19 %), vastasi, että työnantaja ei tue liikuntaa. Liikunnan tukeminen on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Mikrotyöpaikkojen työntekijöistä 30 prosenttia sanoi, että työnantaja ei tue liikuntaa. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on 15 prosenttia ja vähintään

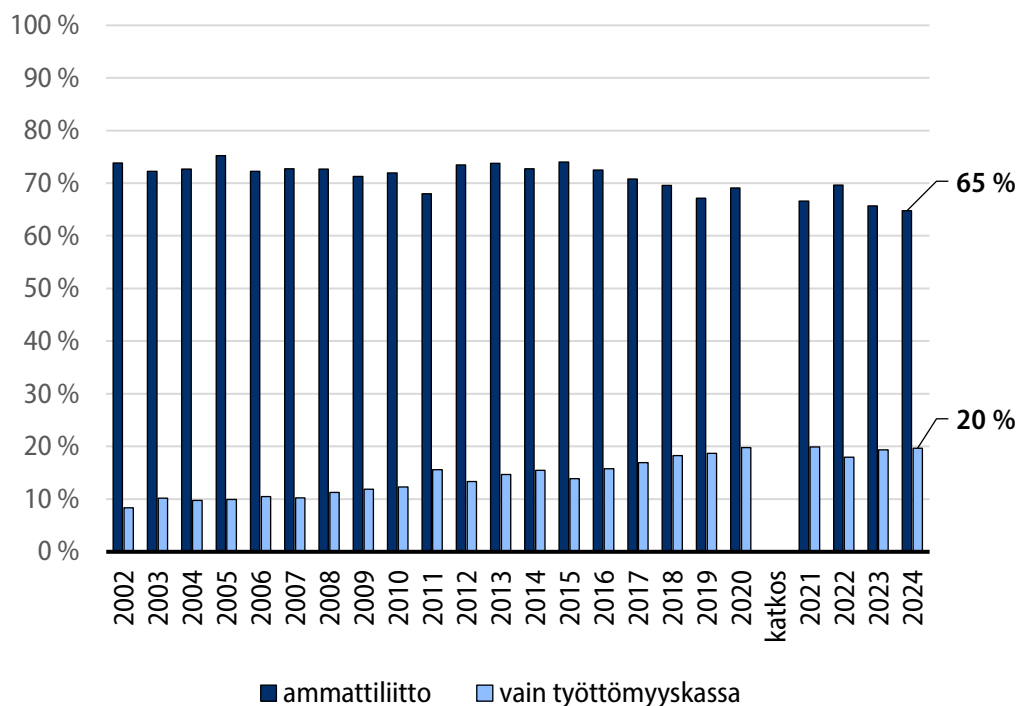
50 henkilön työpaikoilla vain noin viisi prosenttia. Niiden osuudet, jotka eivät aktiivisesti tai lainkaan osallistu liikuntaan ovat suurin piirtein samansuuruiset erikoisilla työpaikoilla. Aktiivisinta osallistuminen on isommilla työpaikoilla, joissa työnantaja useimmiten tukee liikuntaa.

Toinen liikuntaan liittyvä kysymys, "Voitko tehdä työpaikallasi ehdotuksia tavoista, joilla henkilöstön liikuntaa tuetaan?" oli monelle vaikea vastata. 65 prosenttia sanoi voivansa tehdä ehdotuksia, 13 vastasi ei ja jopa 21 prosenttia ei osannut sanoa. Miehistä 70 prosenttia ja naisista 61 voi tehdä ehdotuksia liikunnan tukemisesta. Ikäryhmistä nuorimmilla ja vanhimmilla on vaikutusmahdollisuuksia muita harvemmin. Ylemmät toimihenkilöt vastasivat keskimääräistä useammin (74 %), että he voivat ehdottaa tapoja liikunnan tukemiseen. Sektoreista ehdotusmahdollisuuksia on eniten teollisuudessa (71 %) ja vähiten kunnissa ja hyvinvointialueilla (57 %). Työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltaessa 50–199 henkilön työpaikat erottuvat muista, niissä korkeimmillaan 71 prosenttia koki voivansa tehdä ehdotuksia liikunnan tukemisen tavoista.

## 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 88). Vuonna 2024 noin kahdella palkansaajalla kolmesta (65 %) oli ammattiliiton jäsenyys ja lisäksi viidennes kuului vain työttömyyskassaan.

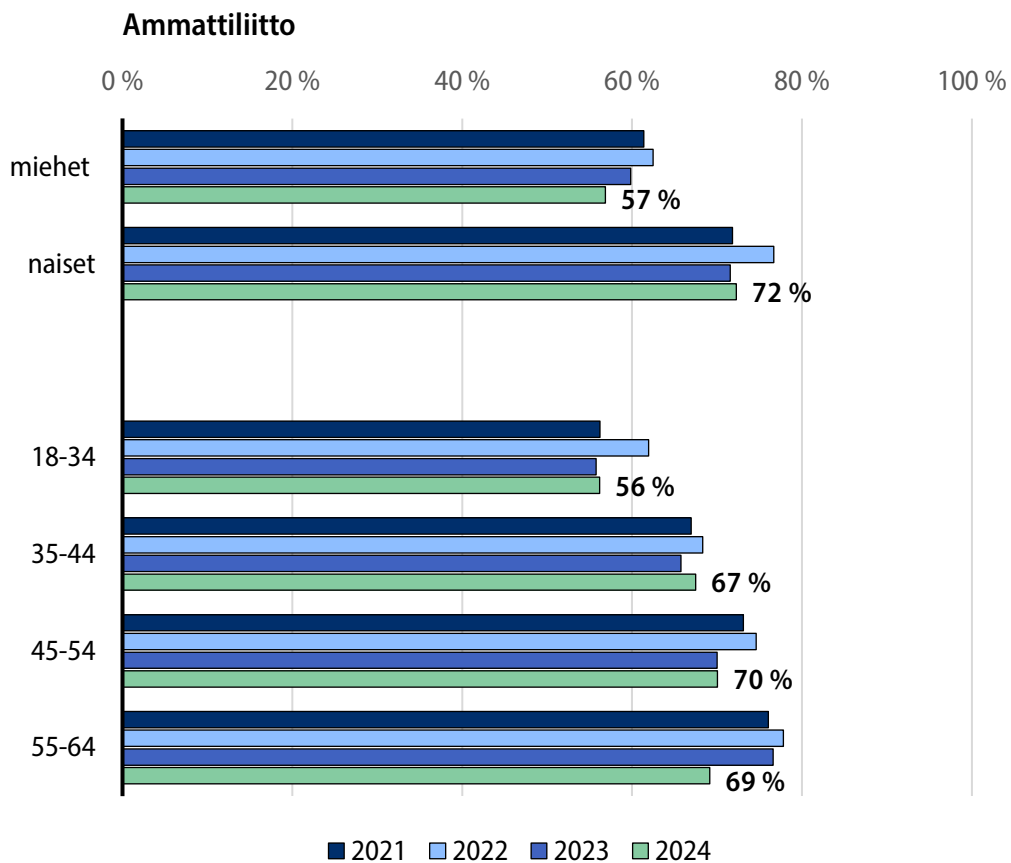
**Kuvio 88.** Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys 2002–2020 ja 2021–2024 (%).

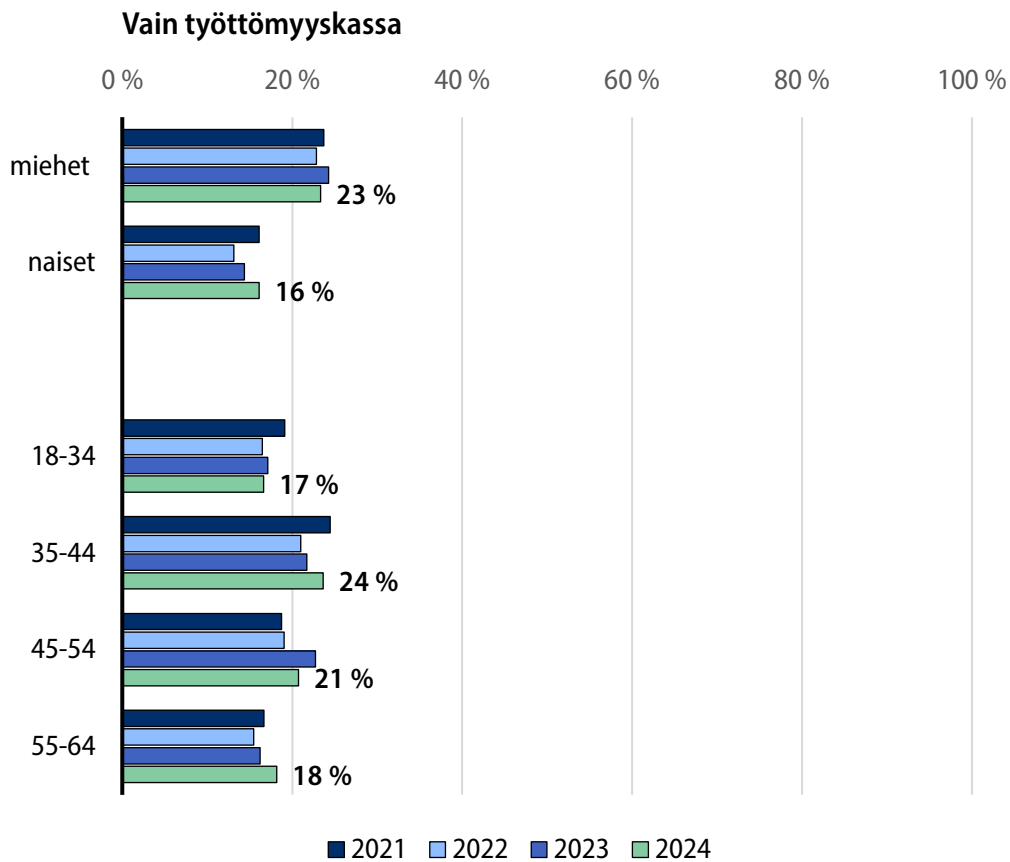


Vuonna 2024 naisista 72 prosenttia ja miehistä 57 prosenttia kertoi kuuluvansa ammattiliittoon (kuvio 89). Pelkän työttömyyskassan jäsenyys sen sijaan on miehillä yleisempi kuin naisilla (23 % vs. 16 %). Vanhemmat ikäryhmät ovat nuoria useammin järjestäytyneet. 18–34-vuotiaista jäsenyys oli 56 prosentilla, 35–44-vuotiaista

kahdella kolmesta (67 %), 45–54-vuotiaista 70 prosentilla ja 55 vuotta täyttäneistä 69 prosentilla. Iäkkäimpien ryhmässä ammattiliittoon kuuluvien osuus on laske-  
nut edellisvuodesta (77 % vuonna 2024). Ikäryhmistä 35–54-vuotiaat kuuluvat  
muita useammin ainoastaan työttömyyskassaan, heillä osuus on runsas viidennes  
(21–24 %) verrattuna 17 prosenttiin nuoremalla ja 18 prosenttiin vanhemmalla  
ikäryhmällä.

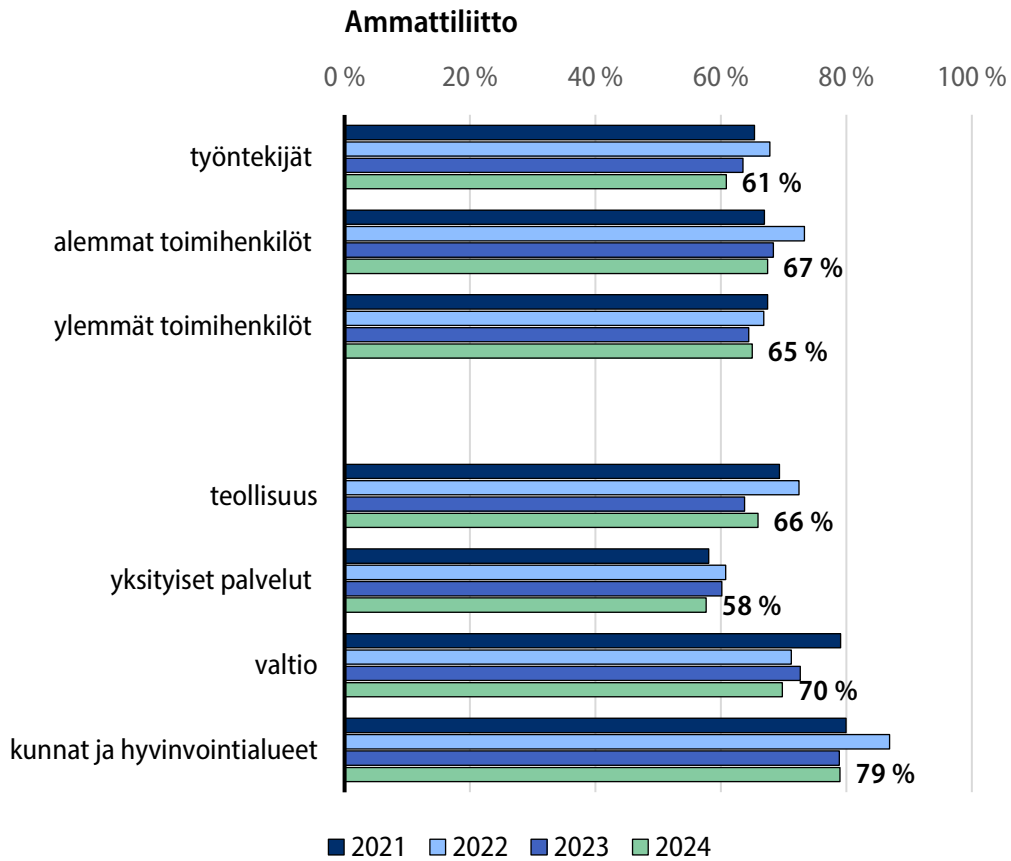
**Kuvio 89.** Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, 2021–2024 (%).

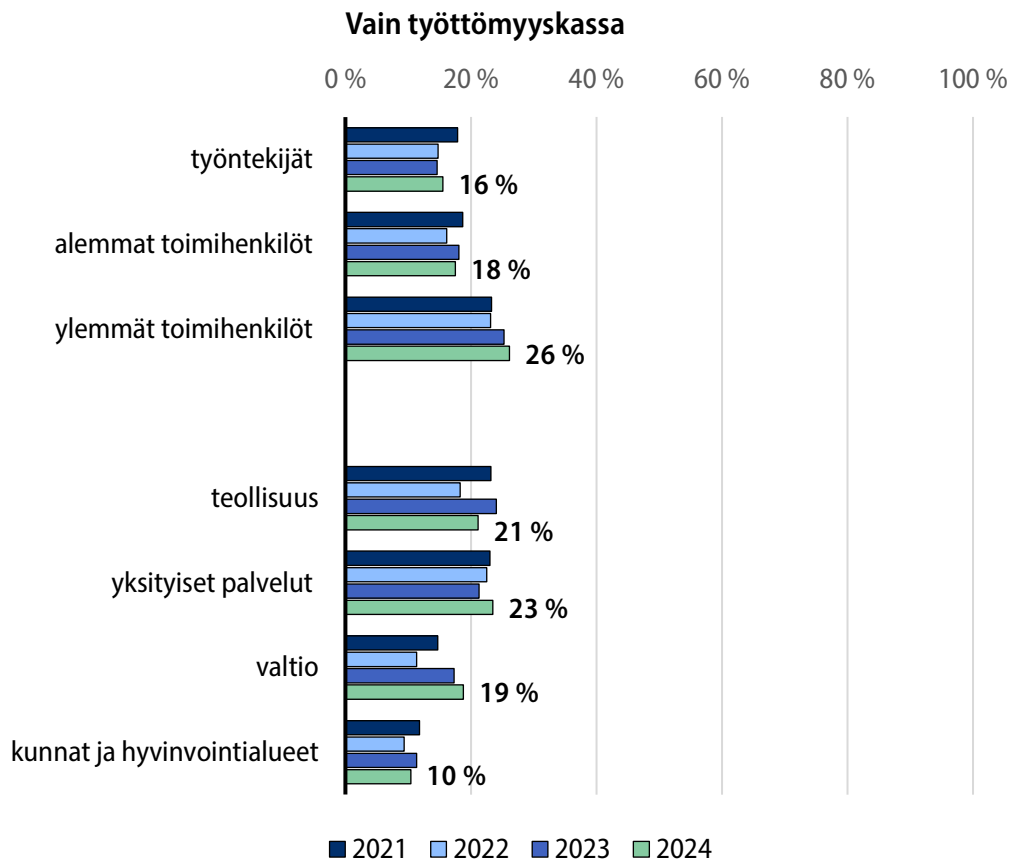




Vuonna 2024 alemmilla toimihenkilöillä oli ammattiliiton jäsenyys useammin kuin työntekijöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä (67 % alemmista toimihenkilöistä, 61 % työntekijöistä ja 65 % ylemmistä toimihenkilöistä) (kuvio 90). Ylemmillä toimihenkilöillä oli sen sijaan vain työttömyyskassan jäsenyys useammin kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä (26 %, 18 % ja 16 %). Sektoreista kunnissa ja hyvinvointialueilla ammattiliiton jäsenyys on selvästi yleisin, 79 prosenttia palkansaajista oli jäseniä. Matalin osuus on yksityisissä palveluissa (58 %). Teollisuudessa kaksi kolmesta palkansaajasta on jäseniä. Valtion palkansaajilla osuus on 70 prosenttia. Yksityisellä sektorilla pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen on yleisempää kuin julkisella sektorilla (21 % teollisuuden ja 23 % yksityisten palveluiden palkansaajista verrattuna 19 % valtiolla ja 10 % kunnissa ja hyvinvointialueilla).

**Kuvio 90.** Ammattiliiton tai vain työttömyyskassan jäsenyys sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan, 2021–2024 (%).





## 10 Yhteenveto

Vuoden 2024 syksyllä palkansaajien näkemykset työmarkkinatilanteesta synkkinivät edellisvuodesta. Viime vuosiin verrattuna aiempaa harvempi kertoi, että työpaikalla on lisätty henkilöstön määrää. Myös henkilöstön määrän vähennyksistä kertovien osuus nousi hieman. Lomautusuhkassa näkyi selvä kasvu edellisvuoteen ja irtisanomisuhkakin oli syksyllä korkeimmillaan sitten vuoden 2016. 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 kahden vuoden ajan.

Digitaalisten ja teknisten välineiden käyttö on läpäissyt työelämän. Palkansaajista ainoastaan viisi prosenttia ei käytä niitä lainkaan työssään. Käytön intensiteetissä on sen sijaan selviä eroja. Syksyllä 2024 lähes koko ajan niitä käytti noin puolet palkansaajista, etenkin ylemmät toimihenkilöt ja valtion palkansaajat. Ylipäänsä digitaalisia ja teknisiä välineitä käyttävistä palkansaajista 16 prosenttia käytti tekoälyyn perustuvia välineitä – esimerkiksi chatbotteja, virtuaalisia avustajia, puheentunnistusta, konenäköä, konekääntämistä sekä muita koneoppimiseen perustuvia sovelluksia – työssään vähintään viikoittain. Tekoälyn käyttö työssä on lisääntynyt vuosien 2023 ja 2024 välillä hieman (13 % vuonna 2023), ja käyttö on lisääntynyt miltei yksinomaan ylempien toimihenkilöiden joukossa. Sähköiset pikaviestintävälineet yleistyivät koronan jälkeen ja niiden käyttäminen on nyt vakiintunut melko korkealle tasolle (72 % palkansaajista, jotka ylipäänsä käyttävät teknologiaa työssään).

Jatkuvan oppimisen kulttuuri on työpaikoilla kehittynyt pitkällä aikavälillä myönteiseen suuntaan, mutta viimeisen viiden vuoden aikana kasvu on tasaantunut. Vuonna 2024 palkansaajista 85 prosenttia koki, että työpaikalla voi oppia uusia asioita ja 73 prosenttia 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 2024 kahta edellisvuotta hieman isompi osuus palkansaajista oli ollut koulutuksessa (43 %), mutta koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä oli aiempaa vähäisempi, keskiarvo on neljä työpäivää vuoden aikana. Itsenäinen opiskelu on koulutusta yleisempää, vuonna 2024 noin puolet palkansaajista opiskeli itsenäisesti työssään. Lisäksi 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, vaikka sosioekonomisen taustan ja ikäryhmien väliset erot ovatkin joiltakin osin hieman kaventuneet viime vuosina.

Joustavien työaikojen järjestelmiä ja työaikapankkeja on 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 viisi prosenttia palkansaajista koki työajan joustojen olevan täysin riittämättömiä. Kiire on työssä yleistä, vaikka se ei olekaan viime vuosina lisääntynyt. Edellisvuoden tavoin tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla työskenteli päivittäin neljännes palkansaajista. Samaten 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. Edellisvuoden tavoin vuonna 2024 kahdeksalla prosentilla palkansaajista työnteko venyi niin, että vähintään viikoittain joutui tekemään töitä korvauksetta työajan ulkopuolella. Etätöiden tekeminen näyttää työolobarometrin mukaan vuosina 2023 ja 2024 vakiintuneen niin, että noin 30 prosenttia palkansaajista tekee etätöitä vähintään viikoittain. Etätöitä tekevät varsinkin ylemmät toimihenkilöt sekä valtiolla ja isoissa organisaatioissa työskentelevät.

Syrjinnän tai työpaikkakiusaamisen havaitsemisessa ei ole viime vuosina tapahtunut juurikaan muutoksia. Vuonna 2024 havaittu syrjintä perustui useimmin ikään, sukupuoleen, työsuhteen määräaikaisuuteen tai terveydentilaan. Ikään perustuvia havaintoja oli hieman edellisvuotta enemmän (9 %). Sukupuoleen, määräaikaisuuteen tai terveydentilaan perustuvia havaintoja oli seitsemällä prosentilla palkansaajista. Viimeisen 12 kuukauden aikana noin 30 prosenttia palkansaajista oli joskus havainnut työpaikallaan kiusaamista työkavereiden tai asiakkaiden taholta ja 16 prosenttia oli joskus havainnut kiusaamista esihenkilöiden taholta. Vain muutama prosentti vastasi havainneensa kiusaamista jatkuvasti – vaikkakin työkavereiden taholta tulevat jatkuvan kiusaamisen havainnot olivat vähän edellisvuotta yleisempiä (5 %). Naiset tekivät miehiä useammin kiusaamishavaintoja. Seksuaalista häirintää oli itse kokenut vuoden aikana kuusi prosenttia palkansaajista. Kahdeksan 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 2024 palkansaajista 39 prosenttia koki työnsä rasittavan fyysisesti. Työn fyysinen rasittavuus korostuu nuorimmalla ja vanhimalla ikäryhmällä. Työntekijäammateissa osuus on jopa 68 prosenttia. Sektoreista työn fyysinen rasittavuus on yleistä teollisuuden sekä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajilla. Työkykynsä hyväksi suhteessa työnsä fyysisiin vaatimuksiin koki suurin osa, 86 prosenttia. Ikä luonnollisesti vaikuttaa kokemuksiin ja 55 vuotta täytäneistä työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin koki 73 prosenttia.

Työn henkisen rasittavuuden kokemuksissa näkyy pientä nousua pitkällä aikavälillä, aikaisempaa useampi kokee työnsä rasittavan henkisesti ainakin jonkin verran. Vuonna 2024 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 on työolobarometrin mukaan 13 prosentilla palkansaajista. Haitallista stressiä (erittäin tai melko paljon) koki 17 prosenttia. Työuupumus ja haitallisen stressin kokemukset ovat keskimääräistä yleisempiä naisilla, (ylemmillä) toimihenkilöillä sekä julkisella sektorilla työskentelevillä.

Työn imusta kertovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työssä. Vuonna 2024 palkansaajista runsas puolet koki näitä tunteita työssään usein tai aina – ja 11–14 prosenttia harvoin tai ei koskaan. Naiset, iäkkäimmät palkansaajat, ylemmät toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät kokivat työn imua hieman muita enemmän. Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteet sekä työn kokeminen merkitykselliseksi korostuvat naisten, iäkkäämpien palkansaajien sekä kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevien vastauksissa. Vaikutusmahdollisuudet työssä – työtahtiin, työtehtäviin, työnteon 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 2023–2024 kasvu on taittunut ja suunta on muuttunut pikemminkin alaspäin.

Viimeisen 20 vuoden aikana työpaikkojen ilmapiiri on kehittynyt aiempaa myönteisemmäksi. Vuonna 2024 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 2024 palkansaajista 55 prosenttia koki, että työpaikalla vaikutetaan aktiivisesti työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin ja 88 prosenttia koki, että vaikuttaminen työympäristön turvallisuuteen on aktiivista.

Ammattiliittoon kuulumisen on pitkällä aikavälillä vähentynyt, vuonna 2024 palkansaajista 65 prosentilla oli ammattiliiton jäsenyys. Pelkkään työttömyyskassaan kuulumisen on sen sijaan aikaisempaa yleisempää. Viimeisimmässä kyselyssä 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 2024 tiedonkeruu toteutettiin 5.8.–10.10. Hyväksytyjä vastauksia saatiin yhteensä 2 072. Vastaajista verkkolomakkeen täytti 68 prosenttia ja puhelinhaastatteluihin osallistui 32 prosenttia. Vastausosuus oli 75 prosenttia netto-otoksesta. Työolobarometrin keskimääräinen kesto oli noin 12 minuuttia verkkolomakkeeseen vastanneilla ja noin 20 minuuttia puhelimesta vastanneilla.

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 2024 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 2021–2023.

Menetelmämuutosten vuoksi vuosien 2021–2024 tiedot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempien vuosien barometrien kanssa. Vertailtavuuteen vaikuttavat tiedonkeruutavan (verkkokyselyt ja puhelinhaastattelut) ja lomakkeen muutokset.

Lisäksi kohdeväestö on aiempaa laajempi, kun barometriin on voinut vuodesta 2021 lähtien vastata suomen lisäksi ruotsiksi tai englanniksi. Vuodet 2021–2024 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 ja 2024.

<b>Taustamuuttujat</b>	<b>1992</b>		<b>2000</b>		<b>2010</b>		<b>2024</b>	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1 166	100 %	N=1 053	100 %	N=2 072	100 %
<b>Sukupuoli</b>								
miehet	433	49 %	564	48 %	568	54 %	1 007	49 %
naiset	447	51 %	602	52 %	485	46 %	1 065	51 %
<b>Ikäryhmä</b>								
18–24	67	8 %	136	12 %	88	8 %	120	6 %
25–34	231	26 %	286	25 %	231	22 %	437	21 %
35–44	287	33 %	320	27 %	238	23 %	539	26 %
45–54	229	26 %	315	27 %	294	28 %	508	24 %
55+	66	8 %	109	9 %	202	19 %	468	23 %
<b>Koulutusaste</b>								
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	tieto puuttuu		tieto puuttuu		143	14 %	111	5 %
toinen aste (ml. erikoisammattikoulutus)					494	47 %	845	41 %
alin korkea-aste					155	15 %	162	8 %
alempi korkeakoulu					135	13 %	468	23 %
ylempi korkeakoulu					113	11 %	447	22 %
tutkijakoulutus					13	1 %	39	2 %
<b>Sosioekonominen asema</b>								
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	258	22 %	313	30 %	774	37 %

<b>Taustamuuttajat</b>	<b>1992</b>		<b>2000</b>		<b>2010</b>		<b>2024</b>	
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	435	37 %	408	39 %	797	39 %
työntekijät	364	41 %	417	36 %	330	31 %	498	24 %
tieto puuttuu	13	1 %	56	5 %	2	0 %	3	0 %
<b>Sektori</b>								
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	331	28 %	254	24 %	444	21 %
yksityiset palvelut	275	31 %	403	35 %	452	43 %	932	45 %
valtio	89	10 %	74	6 %	80	8 %	177	9 %
kunnat (ml. hyvinvointialueet vuonna 2024)	216	25 %	277	24 %	237	23 %	478	23 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	81	7 %	30	3 %	41	2 %
<b>Työpaikan koko</b>								
1–9	tieto puuttuu	tieto puuttuu	275	26 %	403	20 %		
10–49			422	40 %	783	38 %		
50–200			213	20 %	429	21 %		
200+			140	13 %	440	21 %		
tieto puuttuu			3	0 %	17	1 %		

## LÄHTEET

- CVTS, yritysten henkilöstökoulutus (2022) [verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu: 29.2.2023]. Saantitapa: <https://www.stat.fi/julkaisu/cktsdh9g86k8d0b00mitljvig>
- Haltia, P., Hanhike, T., Kyrkkö, K., Lyly-Yrjänäinen, M., Närhinen, A., Orsila, R., Ranki, S. Varje, P. & Ylikännö, M. (2024). Työelämän tilannekuvia – Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden kasvun mahdollisuuksia. Helsinki: TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149164/TTL\\_978-952-391-171-0.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149164/TTL_978-952-391-171-0.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence](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](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](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](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Holma, S. (2025). Kohti työelämän kehittämisstrategiaa 2030. Asiantuntija-työpajojen osallistamiskokonaisuuden ja aineiston kuvaus. Helsinki: TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö ja Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150794/TTL-978-952-391-202-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Kangasharju, A., Kauhanen, A., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2025). Tuottavuus korkeimmillaan etätöy ollessa keskimääräistä. ETLA Muistio nro 154. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-154.pdf>
- Lyly-Yrjänäinen, M., Selander, K., Alasoini, T. (2023). Jatkuva oppiminen työorganisaatioissa: 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 julkaisuja 2024: 61. Helsinki: Valtioneuvosto. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165967/VN\\_2024\\_61.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165967/VN_2024_61.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mähönen, E., Larja, L. & Ylikännö, M. (2024). Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2024. TEM analyysseja 124/2024. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165929/TEM%20ty%c3%b6markkinaennuste%20syksy%202024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pääkkö, M. & Säaskilahti, M. (2024). Nuorten ajatuksia työelämästä – Raportti nuorten kuulemisesta työelämästrategian tueksi. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149987/Nuorten%20ajatuksia%20ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4st%c3%a4%20-%20Raportti%20nuorten%20kuulemisesta%202024.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- 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.
- Selander, K., Alasoini, T. & Hakonen, N. (2022). Työnantajien näkemyksiä etätyöstä: Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen? MEADOW-julkaisu. Helsinki: TYÖ2030-ohjelma. <https://www.julkari.fi/handle/10024/144341>
- Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024). Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2023. Helsinki: Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-731-9>
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-690-9>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>
- Tilastokeskus, työvoimatutkimus (2024). StatFin / Työvoimatutkimus / 137h -- Väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan, neljännesvuositiedot, 2009Q1-2024Q3. Helsinki: Tilastokeskus. [haettu 10.4.2025]
- Vasankari, T., Kolu, P., Kari, J., Pehkonen, J., Havas, E., Tammelin, T., Jalava, J., Koski, H., Pihlainen, K., Kyröläinen, H., Santtila, M., Sievänen, H., Raitanen, J. & Tokola, K. (2018). Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnan yhteiskunnalliset kustannukset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160724>

Verkkajulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-327-686-4

Sähköinen versio: [julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)