

**Työolot muutoksessa julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa – Vertaileva tutkimus
työolojen kehityksestä vuosien 2003, 2013 ja 2023 välillä**

Elise Nevala

Pro gradu -tutkielma

Hallintotiede,

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Lapin yliopisto

Kevät 2026

Ohjaaja: Marjo Suhonen

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työolot muutoksessa julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa – Vertaileva tutkimus työolojen kehityksestä vuosien 2003, 2013 ja 2023 välillä

Tekijä: Elise Nevala

Koulutusohjelma. Hallintotieteiden ja johtamisen tutkinto-ohjelma, hallintotiede

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 72 (62 +10)

Vuosi: 2026

Tiivistelmä:

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää eroja julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työoloissa sekä tarkastella työolojen muutosten vaikutuksia kummallakin sektorilla vuosien 2003, 2013 ja 2023 välillä. Työoloja lähestytään vahvasti työntekijän kokemuksellisesta sekä henkilöstövoimavarojen johtamisen näkökulmasta. Tutkimusaineistona ovat Työ ja elinkeinoministeriön työolobarometrien data-aineistot vuosilta 2003, 2013 ja 2023. Aineistot kuvaavat suomenkielisten 18–64-vuotiaiden palkansaajien kokemuksia työoloista. Tässä tutkimuksessa työolojen käsite on rajattu Työolobarometrin osa-alueisiin, joita ovat vaikutusmahdollisuudet, osallisuus ja oppiminen, ristiriidat sekä fyysinen jaksaminen. Tämä rajaus mahdollistaa työolojen tarkastelun laajempänä ilmiönä.

Tutkimustulosten perusteella julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työntekijöiden kokemuksissa havaittiin useita eroja työolojen kehityksessä tarkastellun jakson aikana. Selkeintä myönteistä kehitystä ilmeni työntekijöiden kokemuksissa avoimuudesta ja tasapuolisuudesta. Työntekijöiden kokemukset oppimisesta ja kehittymisestä mahdollisuudet paranivat erityisesti vuosien 2003 ja 2013 välillä, ja vuonna 2023 julkisen sektorin työntekijät arvioivat nämä mahdollisuudet paremmaksi kuin yksityisen sektorin työntekijät. Työkykyyn liittyvät kokemukset säilyivät pääosin vakaana, mutta vuonna 2023 julkisen sektorin työntekijöiden kokemuksissa havaittiin työkyvyn heikkenemistä. Tutkimus tuottaa uutta ja pitkäikäistä tietoa työolojen kehityksestä julkisen sekä yksityisen sektorin organisaatioissa, ja osoittaa, etteivät työolojen eri osa-alueet kehity keskenään samansuuntaisesti. Tutkimushavainnot voivat olla hyödyllisiä organisaatioille erityisesti työhyvinvoinnin johtamisessa sekä sen selvittämisessä, mihin erilaiset kehittämistoimet kannattaa kohdentaa.

Avainsanat: henkilöstöjohtaminen, julkinen sektori, työhyvinvointi, työolot, yksityinen sektori

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
1.1 Johdatus aiheeseen.....	4
1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoitteet.....	5
2 TYÖOLOJEN JA HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN JOHTAMINEN.....	8
2.1 Työolot tutkimusaiheena.....	8
2.2 Työolojen tutkimus: Tarkastelussa työolot.....	9
2.3 Tutkimus työolojen eroista julkisella ja yksityisellä sektorilla.....	11
2.4 Julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioista.....	12
2.5 Työolot ja henkilöstövoimavarojen johtaminen.....	12
2.6 Henkilöstöjohtaminen ja muuttuvan työelämän haasteet.....	14
3. TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN VAIKUTUKSIA TYÖOLOIHIN.....	17
3.1 Työelämän muutoksista.....	17
3.2 Johtamiskulttuurin muutos: itseohjautuvuuden korostuminen.....	18
3.3 Etä- ja hybridityön yleistyminen.....	20
4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO.....	22
4.1 Tutkimuseettiset käytännöt.....	22
4.2 Työolobarometrasta.....	22
4.3 Tutkimusaineisto: Työolobarometrin data-aineistot vuosilta 2003, 2013 ja 2023.....	23
4.4 Aineiston analyysi.....	25
4.4.1 Eksploratiivinen faktorianalyysi.....	25
4.4.2 Reliabiliteettianalyysi ja Cronbachin alfa -kerroin.....	26
4.5 Aineiston analyysin toteutus.....	26
4.5.1 Analyysin toteutuksesta.....	26
4.5.1 Muodostetut summamuuttujat ja yksittäiset kysymysmuuttujat.....	28
4.6. Kaavioiden tulkinnasta.....	29
5 JULKISEN JA YKSITYISEN SEKTORIN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET TYÖOLOISTA.....	31

5.1 Avoimuus ja tasapuolisuus.....	31
5.2 Oppiminen ja kehittyminen.....	32
5.3 Työkyky.....	33
5.4 Vaikutusmahdollisuudet.....	34
5.5 Työn fyysinen raskaus.....	35
5.6 Työn henkinen raskaus.....	37
5.7 Nuoriin kohdistuva syrjintä.....	38
5.8 Ikääntyneisiin kohdistuva syrjintä.....	39
5.9 Naisiin kohdistuva syrjintää.....	40
5.10 Miehiin kohdistuva syrjintä.....	41
5.11 Työolokokemusten vertailu sektoreittain.....	42
6 POHDINTA.....	44
6.1 Tutkimustulosten tarkastelu ja tulkinta.....	44
6.2 Luotettavuuden arviointi.....	47
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	50
LÄHTEET.....	53
LIITTEET.....	63

1 JOHDANTO

1.1 Johdatus aiheeseen

Työolojen tutkiminen on tärkeää, sillä sekä työympäristö että työntekijöiden kokemukset vaikuttavat koko organisaation hyvinvointiin, tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen (Manka ym., 2012). Hyvät työolot edistävät työntekijöiden jaksamista, työssä viihtymistä ja elämänlaatua myös vapaa-ajalla.

Tutkimustieto osoittaa, että hyvinvoivat työntekijät ovat myös motivoituneempia, tehokkaampia ja sitoutuneempia omaan työhönsä (Schaufeli, 2017). Näin ollen voidaan väittää, että hyvät työolot ovat tärkeitä sekä yksittäisen työntekijän, organisaation että koko yhteiskunnan kannalta.

Työoloilla on myös mahdollisia vaikutuksia muun muassa tuottavuuteen ja poissaoloihin sekä yksilöiden että organisaation tasolla. Työolojen merkitys on laajenemassa sekä korostumassa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Tämän ilmiön taustalla ovat vaurauden kasvaminen, väestön ikääntyminen sekä etätöiden yleistyminen (Böckerman ja Ilmakunnas, 2020, 10–11). Tässä tutkimuksessa työolojen käsite on rajattu Työolobarometrissa tähän tutkimukseen valittuihin osa-alueisiin, joita ovat *vaikutusmahdollisuudet, osallisuus ja oppiminen, ristiriidat sekä fyysinen ja henkinen jaksaminen*. Työolojen käsitettä sekä sen määrittelyä tarkastellaan perusteellisemmin seuraavassa alaluvussa.

Julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden välillä on havaittu eroja työoloissa, kuten esimerkiksi työn sisällössä sekä muutoksissa. Yksityisen sektorin organisaatioissa esimerkiksi digitalisaation kaltaiset muutokset omaksutaan usein nopeammin, sillä kilpailu ja tehokkuuspaineet ohjaavat niiden toimintaa (Benchis, Shahzad & Dan, 2025). Lisäksi julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työolojen vertailusta ajankohtaista tekee se, että moni aiemmin julkisesti tuotettu palvelu on viime vuosikymmeninä siirtynyt osin yksityisten toimijoiden tuotettavaksi.

Lehdon ja Viitalan (2016) HR-barometrikyselyyn perustuva tutkimus osoittaa, että taloudellisten resurssien vähentyminen on laajasti tunnistettu haaste. Lisäksi työhyvinvointi nähdään keskeisenä osana henkilöstöjohtamista, mutta sen kehittämisen keinot jakavat mielipiteitä. Esihenkilöiden rooli työhyvinvoinnin johtamisessa korostuu, kun taas henkilöstöammattilaisten rooli jää vähemmälle huomiolle. Tutkimuksessa nousee esiin tarve entistä strategisemmalle ja voimavarakeskeisemmälle otteelle kuntien henkilöstöjohtamisessa.

Viime vuosikymmenten aikana on tapahtunut paljon muutosta työelämässä, kuten työpaikan ulkopuolella tehtävän etätöiden ja määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen. Työoloihin ja henkilöstövoimavarojen johtamiseen vaikuttavat myös yhteiskunnalliset kriisit. Esimerkiksi vuonna 2019 alkanut koronaviruspandemia muutti työelämän käytäntöjä merkittävästi. Etätöihin siirryttiin laajasti. Myös sellaisia työntekijöitä, joilla ei ollut aiempaa kokemusta etätöistä siirrettiin etätöihin. Esihenkilöt kokivat etäjohtamisen kuormittavana ja lisäksi sosiaaliset suhteet organisaatioissa heikkenivät. (Mäkinen & Mäkikangas, 2023.)

Työolot ovat tutkimusaiheena ajankohtainen sekä yhteiskunnallisesti merkittävä. Työolojen tutkiminen ja ymmärtäminen on keskeistä työelämän kehittämisessä sekä työyhteisöjen olosuhteiden parantamisessa. Se tarjoaa uusia näkökulmia siihen, millä tavoin työn laatu ja työntekijöiden hyvinvointi ovat vuosikymmenten aikana muuttuneet. Tutkimukseni tarkastelee työoloja laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa ja on osana tieteellistä keskustelua työelämän laadusta sekä julkisen ja yksityisen sektorin eroista.

1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksessani tarkastellaan julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työolojen muutoksia vuosina 2003, 2013 ja 2023. Tavoitteena on selvittää, millä tavoin työolot ovat kehittyneet ja millaisia eroja muutoksissa on sektoreiden välillä. Työolojen vertailu auttaa ymmärtämään, millä tavalla työoloissa vuosikymmenten aikana tapahtuneet muutokset vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa. Tutkimuksessani painottuvat työympäristön henkiset ja fyysiset olosuhteet sekä henkilöstön näkökulma. Tutkimusta ohjaa keskustelu työelämän muutoksista ja niiden vaikutuksesta työoloihin. Pitkittäinen tarkastelu mahdollistaa sen arvioimisen, kuinka työelämän muutokset kuten digitalisaatio ja johtamiskulttuurin muutos, ovat vaikuttaneet työntekijöiden kokemuksiin.

Tutkimusaineistona ovat Työ- ja elinkeinoministeriön (ent. Työministeriö) vuosittain julkaiseman Työolobarometrin data-aineistot vuosilta 2003, 2013 ja 2023. Barometrien avulla kerätään vuosittain tietoa suomalaisten palkansaajien työelämään liittyvistä kokemuksista. Aineistojen avulla on mahdollista tarkastella ajallisia muutoksia työoloissa kolmen vuosikymmenen ajalta.

Tutkimukseen valitut työolobarometriä data-aineistojen kysymykset toistuvat lähes saman sisältöisinä vuosien 2003, 2013 sekä 2023 barometreissä vaikka sanamuodoissa ja lauserakenteissa on

havaittavissa pieniä eroja. Kysymysten toistuva luonne lisää tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollistaa ajallisen vertailun.

Tutkimuksessa sovellan faktorianalyysia, jonka avulla valittuja kysymyksiä voidaan ryhmitellä laajemmiksi, temaattisiksi sekä tilastollisesti merkitseviksi kokonaisuuksiksi, eli summamuuttujiksi (Valli, 2015). Tämä analyysimenetelmä tarkentaa tutkimuksen teemoja analyysin edetessä ja mahdollistaa sektorien välisten erojen yksityiskohtaisen tarkastelun kunkin muodostuvan teeman osalta sekä mahdollistaa syvemmän tarkastelun julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työoloista ja niiden kehityssuunnista.

Tutkimuskysymyksenä on: *Millä tavoin julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työolot ovat muuttuneet vuosina 2003, 2013 ja 2023?* Kokonaisuudessaan tutkimuksen tavoitteena on pitkän aikavälin tarkastelu työolojen kehityksessä sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioissa. Tutkimuksessani työolot nähdään laaja-alaisena kokonaisuutena, johon kuuluvat työolojen fyysiset ja psyykkiset puolet, työntekijän vaikutusmahdollisuudet, sosiaaliset suhteet työpaikalla sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Vaikka tutkimuksessani tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia työoloista, otan tutkimuksessani huomioon myös henkilöstövoimavarojen johtamisen vaikutuksen näihin kokemuksiin. Tutkimukseni rajautuu erityisesti työolojen muutoksiin sekä eroihin julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden välillä eikä esimerkiksi pyri tarkastelemaan tarkemmin yksittäisiä toimialoja tai ammattiryhmiä. Tämä rajaus mahdollistaa laajempien kehityssuuntien hahmottamisen.

Tutkimuksen avulla voidaan saavuttaa vertailukelpoista tietoa siitä, millä tavoin työolot ovat kehittyneet julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa pitkällä aikavälillä. Aiemmassa tutkimuksessa työoloja on tarkasteltu sektoreiden välillä sekä myös työolojen muutoksesta on tehty pitkän aikavälin tutkimuksia. Pitkän aikavälin tutkimukset painottuvat usein yksittäisten työntekijäryhmien tai palkansaajaryhmien (esim. ikä, sukupuoli) kokemusten vertailuun. Julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työolojen eroja on tutkimuksissa käsitelty (Härenstam ym. 2004), mutta julkisen ja yksityisen sektorin pitkittäistutkimuksena tehty vertailu on jäänyt vähäiseksi. Tutkimukseni tavoitteena on paikata tätä tutkimusaukkoa tarkastelemalla työolojen kehitystä julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa kolmen eri ajankohdan (2003, 2013 ja 2023) aikana.

Aiheen tarkentuessa on täytynyt jättää tutkimuksesta pois tiettyjä aihepiirejä. Esimerkiksi digitalisaatiota käsittelevät kysymykset on rajattu ulkopuolelle. Vaikka digitalisaatio on merkittävässä osassa

nykyajan työelämässä, perustelen rajausta sillä, että vuoden 2003 työolobarometri ei sisällä digitalisaatiota käsitteleviä kysymyksiä, mikä estäisi luotettavan ja vertailukelpoisen pitkittäisanalyysin toteuttamisen. Näin ollen olen rajannut tutkimuksen teemat sellaisiksi, jotka ovat mukana kaikissa kolmessa tarkasteluvuodessa (2003, 2013 ja 2023). Tämä mahdollistaa vuosikymmenten välisen vertailun Työolobarometrin aineistoja soveltaen.

Tutkimukseni rajautuu erityisesti työolojen kokemuksellisiin osa-alueisiin, kuten työympäristöön, työn henkiseen ja fyysiseen kuormittavuuteen sekä työn hallinnan tunteeseen. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi urakehitykseen tai palkkaan liittyvät näkökulmat. Näin varmistetaan, että tutkimus keskittyy selkeästi rajattuun kokonaisuuteen, joka on merkittävä sekä yksilön että koko työyhteisön näkökulmasta.

2 TYÖOLOJEN JA HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN JOHTAMINEN

2.1 Työolot tutkimusaiheena

Kokonaisuudessaan työolojen merkitys korostuu erityisesti nykyajan jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Digitalisaatio, globalisaatio ja työn organisoinnin nopea muutos vaikuttavat kaikki siihen, millaisiksi työympäristö ja työn tekemisen tavat muodostuvat. Työolot liittyvät vahvasti strategiseen johtamiseen. Organisaation johdossa tehdyt päätökset vaikuttavat monella tapaa työympäristöön ja sen olosuhteisiin. (Kauhanen, 2012.)

Vaikka työoloja tarkastelevaa tutkimusta on runsaasti, ei työolojen käsitteelle kuitenkaan ole yhtä vakiintunutta määritelmää. Monessa työoloja käsittelevässä tutkimuksessa työolojen käsitettä ei ole sanallisesti määritelty, sillä tutkimus on usein rajattu tarkastelemaan työhyvinvointia tai muuta työolojen osa-aluetta (Manka ym., 2012). Tutkimusmääritelmien puutteesta huolimatta työolot on työelämäntutkimuksessa käytetty vakiintunut termi. Samaa käsitettä käytetään myös tämän tutkimuksen aineistossa, Työolobarometrissa. Työolot voidaan lisäksi käsittää laajempaan ja moniulotteisempaan kokonaisuuteen verrattuna esimerkiksi yleisemmin tutkimuksissa sovellettuun työhyvinvoinnin käsitteeseen (Schaufeli, 2017). Näin ollen työolot-käsite mahdollistaa työelämän tarkastelun laajemmin erilaisista näkökulmista.

Koska työolojen käsite on laaja sekä sen tarkassa määrittelemisessä on haasteita, on tärkeää rajata se tässä tutkimuksessa selkeästi. Tässä tutkimuksessa työolot on rajattu Työolobarometrissa tähän tutkimukseen valittuihin osa-alueisiin, joita ovat *vaikutusmahdollisuudet, osallisuus ja oppiminen, ris-tiriitdat sekä fyysinen ja henkinen jaksaminen*. Näin työolot saadaan operationalisoitua mitattavaksi tutkimuksen kohteeksi, jota voidaan tarkastella ja vertailla sekä julkisen ja yksityisen sektorin välillä että ajallisesti.

Alla on koottu esimerkkejä työolojen määritelmistä eri lähteistä. Jyväskylän yliopiston raportissa *Työhyvinvointi kannattaa - Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus* (Böckerman ja Ilmakunnas, 2020) työolot on määritelty tarkoittavan erilaisia työympäristöön liittyviä, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tällaisia tekijöitä ovat raportin mukaan työn luonne, työpaikalla esiintyvät haitat ja vaarat, työpaikan sosiaaliset suhteet, johtaminen ja työn organisointi. Euroopan unionin elin- ja työolojen kehittämissäätiön Eurofoundin verkkosivuilla työolojen on määritelty tarkoittavan työympäristöä ja

työntekijän työehtoja sisältäen koulutuksen, työn organisoinnin, työllistymismahdollisuudet, työterveyden, työajan, työn ja perhe-elämän tasapainon, työterveyden, -turvallisuuden sekä -hyvinvoinnin (Eurofound.europa.eu, 2011).

Euroopan komissio tiedonannossaan *Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Vahva sosiaalinen Eurooppa oikeudenmukaisten siirtymien toteuttamiseksi* korostaa oikeudenmukaisten työolojen sisältävän oikeudenmukaisen, kohtuullisen elintason mahdollistavan vähimmäispalkan, mahdollisuuksia henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehittymiseen sekä työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun, jossa työntekijät ja työnantajat voivat yhdessä löytää yhteisiä ratkaisuja. (Euroopan komissio, 2020, 9–10.)

Vaikka työolojen määritelmät vaihtelevat lähteittäin, on kuitenkin niissä useita yhdistäviä tekijöitä. Suurimmassa osassa edellä olevista työolojen määritelmässä toistuu se, että työolot nähdään moniulotteisena kokonaisuutena, joka muodostuu sekä fyysisestä että sosiaalisesta työympäristöstä ja sisältää myös organisaation ulottuvuudet. Lähteissä toistuvia teemoja ovat muun muassa työntekijän vaikutusmahdollisuudet, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä turvallisuus ja hyvinvointi työympäristössä. Myös tässä tutkimuksessa tarkastellaan työoloja teemoittain, keskittyen työntekijän kokemuksiin. Työolot nähdään kiinteässä yhteydessä työntekijän hyvinvointiin, henkilöstövoimavarojen johtamiseen sekä organisaation toimivuuteen.

2.2 Työolojen tutkimus: Tarkastelussa työolot

Työolojen tutkimus on ollut laajaa erityisesti yhteiskuntatieteellisillä aloilla kuten organisaatiopsykologiassa sekä yhteiskuntapolitiikassa. Tutkimuksissa työoloja tarkastellaan usein työn fyysisten ja psyykkisten olosuhteiden sekä työsuhteiden laadun näkökulmasta. Yksi keskeinen näkökulma useissa tutkimuksissa liittyy työhyvinvointiin ja sen mittaamiseen. Esimerkiksi Laineen, Lindbergin ja Silvennoisen (2016) mukaan työhyvinvointia ei tulisi tarkastella ainoastaan työkyvyn säilymisen näkökulmasta, vaan työhyvinvoinnin tarkasteluun tulisi sisällyttää myös työntekijöiden subjektiiviset kokemukset, kuten työn mielekkyys sekä työhön liittyvä tyytyväisyys. Heidän mukaansa työhyvinvointia mittaavia aineistoja kuten Työolobarometria tulisi kehittää lisäämällä kysymyksiä näistä kokemuksista.

Erilaiset työelämän muutokset, kuten monimuotoisen ansiotyön yleistyminen, voivat aiheuttaa haasteita erityisesti johtamisessa, koska nykyiset järjestelmät on suunniteltu ensi sijassa perinteistä

kokoaikatyötä varten. Näin ollen monimuotoista ansiotyötä tekevät jäävät helposti järjestelmien ulkopuolelle. Tällainen kehitys vaatii joustavaa ja yksilöllistä lähestymistapaa sekä pitkäaikaisempaa sitoutumista työnantajilta. (Järvensivu ym., 2024.)

Organisaatiomuutoksilla on merkittävä vaikutus työoloihin. Parhaat työolosuhteet on havaittu olevan sellaisia organisaatioissa, joissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Organisaatiomuutosten vaikutukset näkyvät eri tavoin eri sektoreilla: julkisen sektorin organisaatioissa muutokset koetaan usein kielteisemmin kuin yksityisellä sektorilla, mikä myös heijastuu työntekijöiden kokemuksiin työoloista. (Härenstam ym., 2004.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa Koponen ym. (2007) havaitsivat, että organisaation sisäiset tekijät, kuten työilmapiiri, henkilökunnan määrä ja työn vaatimukset vaikuttivat enemmän työuupumukseen kuin se, tuottiko palvelun kunta itse vai esimerkiksi kolmas sektori. Työstressin on havaittu lisääntyneen pitkällä aikavälillä etenkin matalasti koulutetuilla sekä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä (Rigó ym., 2020). Kansainvälisessä vertailussa on taas huomattu, että Euroopan valtioiden väliset erot ovat kaventuneet erityisesti kiireisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien osalta. Erot työelämän laadussa työntekijäryhmien välillä ovat Pohjoismaissa pienempiä kuin esimerkiksi Isossa-Britanniassa. (Mustosmäki ym., 2013.)

Suomessa Tilastokeskus on seurannut työolojen kehitystä tutkimuksilla jo vuodesta 1977. Tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa työsuhteiden laatua, työntekijän vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia, sosiaalisia suhteita sekä työtyytyväisyyttä. Tutkimuskysymyksiä on ajan myötä päivitetty vastaamaan työelämään muutoksia. Sutelan ja Lehdon (Tilastokeskus, 2014) mukaan palkansaajien koulutustaso on noussut sekä työn itsenäisyys ja monipuolisuus ovat lisääntyneet. Samalla työn tekemisen tapoja ovat muuttaneet työntekijän vaikutusmahdollisuuksien parantuminen, teknologian kehitys ja etätöiden yleistyminen.

Yhteenvedon voidaan todeta, että aiempi tutkimus osoittaa työolojen rakentuvan useista, keskenään vuorovaikutuksessa olevista tekijöistä. Tutkimuksien painopisteet vaihtelevat. Osa tutkimuksista keskittyy pitkän aikavälin tilastollisiin muutoksiin, osa puolestaan yksittäisiin ilmiöihin, kuten esimerkiksi monimuotoiseen ansiotyöhön tai sektorien välisiin eroihin. Kokonaisuudessaan aiempaa tutkimusta yhdistää työntekijän henkilökohtaisen kokemuksen, kuten työn mielekkyyden, kuormittavuuden sekä vaikutusmahdollisuuksien tunnistaminen osaksi työolojen kokonaisuutta. Aiemman tutkimuksen perusteella työolojen kehittäminen edellyttää joustavaa, työntekijöiden tarpeet huomioivaa lähestymistapaa, joka huomioi lisäksi työelämän jatkuvat muutokset.

2.3 Tutkimus työolojen eroista julkisella ja yksityisellä sektorilla

Julkisen ja yksityisen sektorin välillä työoloissa on merkittäviä eroja, jotka vaikuttavat muun muassa työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen sekä työntekijöiden kokemuksiin työstä. Vaikka kummallakin sektorilla tavoitellaan henkilöstön hyvinvointia ja toimivaa työympäristöä, työolosuhteet eroavat toisistaan monella tavalla.

Usean tutkimuksen mukaan julkisen sektorin organisaatioissa työ koetaan usein henkisesti raskaampana ja kiireisempänä verrattuna yksityiseen sektoriin (Eurofound, 2006). Tämä voi johtua esimerkiksi tarkemmasta sääntelystä ja hallintorakenteesta. Toisaalta julkisen sektorin työntekijät kokevat työhyvinvointinsa keskimäärin parempana, mikä näkyy muun muassa Ammattiliitto Pron (2023) toteuttaman jäsenkyselyn tuloksissa. Jäsenkyselyn mukaan julkisen sektorin työntekijät kokivat työpaikkansa ilmapiirin, vaikutusmahdollisuudet sekä johtamisen laadun paremmaksi kuin yksityisen sektorin työntekijät. Lisäksi suorituspainetta kohdattiin yksityisellä sektorilla työskenteleviin verrattuna vähemmän. On havaittu, että erilaiset organisaatiomuutokset ovat olleet erityisen voimakkaita etenkin julkisen sektorin organisaatioissa. Tämän taustalla on osittain julkisen sektorin organisaatioiden kustannuspaineet sekä työn tehostamisvaatimukset. Julkisen sektorin organisaatioissa työn organisointi on siirtynyt kohti muodollisempaa ja enemmän säädelyjä tapoja, kun taas yksityisellä sektorilla ovat oppimista ja autonomiaa tukevat työn organisoinnin muodot säilyneet yhä yleisimpinä. (Anttila, Oinas & Mustosmäki, 2018.)

Tutkimustulokset viittaavat siihen, että määräaikaiset työntekijät kokevat työolot eri tavoin. Määräaikaiset työntekijät julkisella sektorilla kokevat vähemmän psyykkistä ja fyysistä kuormitusta kuin yksityisen sektorin määräaikaiset työntekijät (Virtanen ym., 2023). Tämä saattaa johtua muun muassa selkeämmin määritellyistä työrooleista sekä ennakoitavammista työtehtävistä.

Palkkakehityksessä sektoreiden välillä on merkittäviä eroja, joilla voi olla vaikutuksia koettuun tyytyväisyyteen. Yksityisen sektorin organisaatioissa palkkakehitys on usein nopeampaa ja se voi olla sidoksissa työtehtävän tai työpaikan vaihtoon. Julkisella sektorilla uralla eteneminen on tyypillisesti hitaampaa. (Labore, 2023.) Vaikka työolojen ennustettavuus voi lisätä julkisen sektorin työntekijöiden työhyvinvointia, voi hitaampi palkkakehitys heikentää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista pitkällä aikavälillä.

2.4 Julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioista

Kokonaisuudessaan julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työolot eroavat toisistaan yhä monella tapaa. Näitä eroja voi selittää sektoreiden pääasialliset tavoitteet. Julkisen sektorin muodostavat valtio ja paikallishallinto. Julkinen sektori sääntelee yhteiskunnan eri toimintoja sekä tuottaa pääasiassa verovaroilla rahoitettuja palveluita asukkaille. Julkisen sektorin tavoitteena on tuottaa palvelut siten, että ne olisivat kaikkien kansalaisten ulottuvilla sekä mahdollisimman hyvin vastaisivat mahdollisimman hyvin heidän tarpeisiinsa. Julkisella sektorilla korostuvat tasa-arvo ja vakaampi rakenne sekä työolot ovat usein säännellympiä. Yksityisen sektorin organisaatioiden ensisijaisena tavoitteena taas on useimmiten tuottaa omistajilleen voittoa. Koska lainsäädäntö ei ohjaa yksityisen sektorin toimintaa niin vahvasti, voi päätöksenteko näin ollen olla nopeampaa ja vähemmän byrokraattista. Yksityisellä sektorilla painottuu enemmän joustavuus sekä nopeammin muuttuva työympäristö. Tämä voi tuoda työntekijälle vapautta ja vaikutusmahdollisuuksia, mutta toisaalta lisätä kuormitusta ja epävarmuuden tunnetta. (Sydänmaanlakka, 2015.)

Sektoreiden välillä olevien erojen tunnistaminen on tärkeää työolojen kehittämisen kannalta, sillä molemmilla sektoreilla tarvitaan sopivia, samaan aikaan sekä henkilöstön tarpeisiin että tavoitteisiin sopivia ratkaisuja. Vaikka kummallakin sektorilla käytännöt ja hallintorakenteet voivat olla erilaiset, on yleisenä tavoitteena kuitenkin toimivien työolojen rakentaminen.

2.5 Työolot ja henkilöstövoimavarojen johtaminen

Henkilöstöressurssien johtaminen on käänös englanninkielisestä termistä *human resource management (HRM)*. Henkilöstöressurssien johtamisella tarkoitetaan organisaation tehtäväkenttää, jolla varmistetaan henkilöstön riittävä määrä, osaaminen, hyvinvointi ja työhön sitoutuminen (Viitala, 2021). Henkilöstöressurssien johtamisesta käytetään myös termejä henkilöstövoimavarojen johtaminen sekä henkilöstöjohtaminen, joista molempia sovellan tässä tutkimuksessa. Yhtenä keskeisistä tavoitteista henkilöstövoimavarojen johtamisessa on tukea organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamista henkilöstön avulla.

Työolot liittyvät vahvasti henkilöstövoimavarojen johtamiseen. Esimerkiksi johtamistapa, työn organisointi ja työympäristö vaikuttavat suoraan työntekijöiden hyvinvointiin sekä työhön sitoutumiseen. Hyvät työolot edistävät motivaatiota, tuottavuutta ja vähentävät poissaoloja, kun taas heikommat

työolot voivat johtaa työuupumiseen ja poissaoloihin sekä tuottavuuden heikkenemiseen (Schaufeli, 2017).

Henkilöstöjohtaminen käsittää niin henkilöstön osaamisen kehittämisen, työilmapiirin parantamisen kuin johtamiskäytäntöjenkin kehittämisen. Päämäärän saavuttamista varten määritellään henkilöstöjohtamisen tavoitteet, jotka voivat olla esimerkiksi henkilöstön osaamiseen, sitoutumiseen tai ilma- piiriin liittyviä. Tavoitteiden asettamisen lisäksi tärkeää on periaatteellisten linjausten määrittely sekä sopivien keinojen valinta sekä olennaisena osana henkilöstötyön sujumisen ja vaikutusten säännöllisesti tapahtuva arviointi. (Viitala, 2021.)

Henkilöstövoimavarojen johtamisessa työoloihin voidaan vaikuttaa laajemmin työn organisoinnin ja muotoilun menetelmillä, jotka on useimmiten jaettu *työkiertoon*, *työn laajentamiseen* ja *rikastamiseen* sekä *työajan*, *työpaikan* ja *työvälineiden* määrittelyyn ja antamiseen. (Kauhanen, 2012)

Työkierrolla tarkoitetaan sitä, että työntekijä siirtyy sovituksi ajaksi ja sovitussa järjestyksessä tehtävästä toiseen, ja kierron lopussa palaa takaisin ensimmäiseen työtehtäväänsä. Työkierron avulla työntekijä saa työhönsä vaihtelua ja samalla oppii uusia tehtäviä. *Työn laajentaminen* on samaan prosessiin liittyvien, aiemmin irrallaan olevien työtehtävien yhdistäminen uusiksi, laajemmiksi kokonaisuuksiksi. *Työn rikastamisessa* työntekijälle annetaan lisää vastuuta ja päätösvaltaa, mikä voi lisätä työn merkityksellisyyttä. Se usein tapahtuu siirtämällä aiemmin johdolle kuulunutta vastuuta ja valtaa työntekijöille.

Työhyvinvointi on keskeinen käsite henkilöstövoimavarojen johtamisessa. Työhyvinvoinnin käsite on lähellä työolojen käsitettä. Työhyvinvointi koostuu muun muassa työolosuhteista, johtamisen laadusta sekä työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä. Työhyvinvoinnin osa-alueet eivät kuitenkaan ole toisistaan erillisiä kokonaisuuksia vaan ne vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi kannustava johtamistapa tukee työntekijän henkistä hyvinvointia sekä vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Hyvä työilmapiiri taas voi vähentää työyhteisön sisäisiä ristiriitoja sekä selkeä työn organisointi vähentää epävarmuutta (Manka ym., 2012).

Henkilöstöjohtamisella voidaan osaltaan vaikuttaa siihen, että työntekijät kokevat työnsä merkityksellisenä ja heillä on mahdollisuuksia kehittyä työssään. Tämän toteutuminen edellyttää johtamiselta strategista suunnittelua, käytännön toimenpiteitä sekä jatkuvaa arviointia. Hyvinvoiva työntekijä sitoutuu työhönsä ja jaksaa työssään paremmin, mistä on hyötyä koko työyhteisölle ja organisaatiolle. Työn vaihtelevuus sekä kehitysmahdollisuudet lisäävät työntekijän kokemusta työn

merkityksellisyydestä ja työn merkityksellisyys puolestaan lisää työntekijöiden sitoutumista työhön (Albert, Green & Marty. 2021).

Tutkimukseni tarkastelee työoloja erityisesti *vaikutusmahdollisuuksien, ristiriitojen sekä fyysisen että henkisen jaksaminen* näkökulmasta. Nämä osa-alueet ovat juuri sellaisia mihin henkilöstövoimavarojen johtamisella voi vaikuttaa (Viitala, 2021). Henkilöstöjohtamisen tehtävänä on varmistaa, että organisaatiolla on hyvinvoiva henkilöstö, joka pystyy sitoutumaan työhönsä. Tämän toteuttamiseksi tarvitaan sekä suunnittelua että käytännön toimenpiteitä, jotka edistävät henkilöstön osaamista, motivaatiota ja työhyvinvointia.

2.6 Henkilöstöjohtaminen ja muuttuvan työelämän haasteet

Työelämän muutokset, kuten digitalisaatio, etätöön lisääntyminen ja työntekijään kohdistuvien osaamisvaatimusten nopea muutos ovat vaikuttaneet henkilöstövoimavarojen johtamiseen (Kauhanen, 2012). Nykyisin henkilöstöjohtamiselta odotetaan aiempaa enemmän kykyä vastata uusiin haasteisiin, mikä haastaa perinteiset, hierarkkisemmat johtamismallit.

Henkilöstöjohtamisen rooli korostuu etenkin henkilöstön hyvinvoinnin, motivaation ja osaamisen kehittämässä jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä (Kauhanen, 2012.). Tämä edellyttää henkilöstöjohtamiselta samanaikaisesti strategista otetta sekä aiempien johtamiskäytäntöjen uudistamista. Työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen on ajankohtainen henkilöstöjohtamiseen liittyvä ilmiö, mitä on lisännyt muun muassa etä- ja hybridityön yleistyminen. Työ on aiempaa joustavampaa, mutta toisaalta etä- ja hybridityö voivat myös lisätä työn kuormittavuutta. Henkilöstöjohtamisessa on kehitettävä tapoja tukea työntekijöitä sekä heidän palautumistaan.

Yksi henkilöstöjohtamisen tärkeimmistä tehtävistä on tukea työhyvinvointia. Tämä tarkoittaa muun muassa varhaista puuttumista poissaoloihin sekä työolojen jatkuvaa kehittämistä. Hyvinvoiva ja sitoutunut työntekijä kokee itsensä merkityksellisenä työyhteisölleen sekä saavansa mahdollisuuksia kehittyä työssään. Työntekijän hyvinvointia voidaan tukea henkilöstöjohtamisessa osallistavalla johtamisella, luottamuksen rakentamisella sekä monipuolisten kehitysmahdollisuuksien tarjoamisella. (Viitala, 2021)

Vänskän (2022) tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisia tuloksia voidaan saavuttaa julkisen sektorin organisaation hankemuotoisella kehittämisellä. Havaittiin, että esihenkilöiden toiminta vaikutti

vahvasti siihen, millä tavoin työntekijät kokivat muutokset. Etenkin onnistuneella esihenkilöiden ja työntekijöiden välisellä yhteistyöllä oli iso vaikutus hyvinvointiin. Työhyvinvointia tukeva hanke sai henkilöstön kokemaan, että heidän hyvinvoinnistaan välitetään, mikä lisäsi turvallisuuden tunnetta ja luottamusta henkilöstössä.

Jatkuvan oppimisen tarvetta korostavat nopeasti muuttuvat osaamisvaatimukset sekä kiihtyvä teknologinen kehitys. Organisaatioiden on luotava edellytyksiä osaamisen kehittämiseksi esimerkiksi koulutuksilla tai lisäämällä mahdollisuuksia oppimiseen, jotta työntekijät pysyvät muutoksessa mukana. Myös perehdyttämisen merkitys on tärkeä, sillä hyvin toteutettu perehdytys antaa uudelle työntekijälle mahdollisuuden oppia organisaation tavat nopeasti ja sopeutua työyhteisöön. (Kauhanen, 2012.) Henkilöstön osaamista kehitetään nykyisin monella eri tavoilla, kuten esimerkiksi työssä oppimisen avulla. Lisäksi digitalisaatio mahdollistaa sekä työnteon että oppimisen paikasta ja ajasta riippumatta, mikä puolestaan mahdollistaa työntekijän jatkuvan osaamisen päivittämisen. Tämä edellyttää kuitenkin henkilöstöjohtamisen taholta kannustavaa otetta sekä myös aktiivista oppimismahdollisuuksien tarjoamista.

Työelämän muutoksiin sekä työntekijöiden vaatimuksiin on yritetty vastata myös uusilla tavoilla, kuten itseohjautuvuuden kautta. Larjovuori ja Heikkilä-Tammi (2024) havaitsivat, että itseohjautuvissa organisaatioissa työntekijöiden toimijuudella ja yhteisöllisillä käytännöillä on keskeinen rooli hyvinvoinnin tukemisessa. Itseohjautuvassa organisaatiossa työn vastuu on hajautettu, mikä voi lisätä työn merkityksellisyyttä ja osallisuuden tunnetta, mutta voi samanaikaisesti antaa työntekijöille uusia vaatimuksia sekä kasvattaa kuormitusta, jos riittävää tukea ei ole. Itseohjautuvuus voi tukea työhyvinvointia, mutta sen onnistuminen kuitenkin edellyttää organisaatiolta toimivia käytäntöjä sekä vuorovaikutusta. Doblingerin (2023) tutkimushavaintojen mukaan itseohjautuvissa organisaatioissa havaittiin enemmän päätöksentekoon liittyvää autonomiaa, työhön sitoutumista sekä työtyytyväisyyttä. Toisaalta tutkimuksessa myös havaittiin, että liiallinen autonomian määrä suhteessa työntekijän ihanteelliseen autonomian tasoon heikensi työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista.

Nykyisin henkilöstöjohtamisessa usein korostuu valmentava ja työntekijää tukeva lähestymistapa kontrolloivan otteen sijasta. On havaittu, että vuorovaikutuksellinen ja ihmislähtöinen lähijohtaminen on yhteydessä vähäisempiin poissaoloihin, pienempään henkilöstön vaihtuvuuteen sekä muutosten onnistumiseen (Kauhanen, 2012). Valmentava johtaminen voi parhaimmillaan auttaa myös vahvistamaan henkilöiden itseluottamusta nopeasti muuttuvassa työelämässä. Esihenkilöltä valmentava johtamistapa edellyttää vuorovaikutustaitoja, kuten kuuntelemista ja myötätuntoa.

Muuttuva työelämä haastaa henkilöstöjohtamista kehittymään jatkuvasti. Organisaatioilta ja henkilöstöjohtamiselta edellytetään strategista otetta, joustavuutta sekä kykyä tukea työntekijöitä (Kauhanen, 2012). Työhyvinvoinnin johtamisesta on tullut aiempaa keskeisempi osa henkilöstöjohtamista (Viitala, 2021). Itseohjautuvuus ja uudet henkilöstöjohtamisen tavat tuovat organisaatioille mahdollisuuksia, mutta myös haasteita (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024; Doblinger, 2023). Keskeistä on siirtyminen kohti osallistavaa henkilöstöjohtamista, jossa työntekijöitä tuetaan sekä hyvinvointiin että osaamiseen liittyvissä haasteissa (Viitala, 2021; Vänskä, 2022). Onnistuneessa henkilöstöjohtamisessa tärkeää on rakentaa luottamukseen perustuva ja vuorovaikutukseen kannustava työpaikkakulttuuri, jossa työntekijöillä on kokemus osallisuudesta, merkityksellisyydestä sekä vaikutusmahdollisuuksista.

3. TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN VAIKUTUKSIA TYÖOLOIHIN

3.1 Työelämän muutoksista

Viime vuosina työelämä on muuttunut voimakkaasti uusien johtamismallien ja teknologian seurauksena, mikä on lisännyt työntekijään kohdistuvia tehokkuuteen ja uuden oppimiseen liittyviä vaatimuksia. Tätä ilmiötä kutsutaan työn intensifikaatioksi. Tutkimuksen mukaan työn intensiivisyys on lisääntynyt etenkin opettajilla ja yksityisen sektorin työntekijöillä verrattuna esimerkiksi palvelualaan ja teollisuuteen. (Mauno, Minkkinen & Auvinen, 2019.) Työntekijät kohtaavat aiempaa enemmän muun muassa työn suunnitteluun ja oppimiseen liittyviä vaatimuksia. Työn intensifikaation taustalla vaikuttaa useita ilmiöitä, kuten lisääntynyt teknologian käyttö sekä työn organisoinnin tapojen muutokset. (Kubicek ym., 2015)

Koronaviruspandemian aikana yleistynyt etätöy vaikutti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen ja moni työntekijä koki, ettei töistä päässyt eroon työmatkojen jäätyä pois ja työhön liittyvän teknologian siirryttyä kotiin (Karjalainen, 2024, 554). Yksi näkyvimmistä ja vaikutuksiltaan laajimmista työelämän muutostrendeistä onkin digitalisaatio, sillä se on mahdollistanut työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta. Tämä kehitys on tuonut mukanaan joustavuutta, mutta samalla myös työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyviä haasteita. Työntekijän vapaus vaikuttaa omaan työhönsä esimerkiksi valikoimalla työtehtäviä ja rytmittämällä työntekoa on kasvanut. (Järvensivu ym., 2025.)

Digitalisaation ohessa työelämään vaikuttaa myös moni muu yhteiskunnallinen ja globaali ilmiö. Keskeisiä ilmiöitä ovat väestön ikärakenteen muutokset, globalisaatio sekä monimuotoistuvat työurat. Väestön ikääntyminen ja syntyvyyden lasku vähentävät työikäisen väestön määrää, voi johtaa työvoimapulaan monilla aloilla (Väänänen, Toivanen, Selander, Joensuu & Airaksinen, 2024).

Globalisaation vaikutukset näkyvät työmarkkinoilla muun muassa työyhteisöjen monikulttuurisuuden lisääntymisenä sekä kielitaidon merkityksen kasvuna. Lisäksi työelämässä korostuvat muutokset joustavuus sekä valmiudet toimia ja tehdä yhteistyötä erilaista kulttuureista tai taustoista tulevien henkilöiden kanssa. (Hautamäki & Jousmäki, 2025).

Monimuotoinen ansiotyö, eli useamman kuin yhden työn tekeminen samanaikaisesti, on yleistynyt. Suomessa tämä on kansainvälisesti verrattuna varsin yleistä: noin kahdeksan prosenttia työllisistä tekee sivutyötä päätyönsä ohella. (Kauhanen, 2022). Monimuotoinen ansiotyö usein edellyttää jatkuvaa uusien tehtävien oppettelua sekä osaamisen hankkimista. Tämä voi kuormittaa työntekijää

henkisesti sekä vähentää vapaa-aikaa mikä puolestaan vaikuttaa kielteisesti työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (Järvensivu ym., 2025).

Lainsäädännön avulla voidaan tukea ja parantaa työoloja sekä edistää työelämän kehitystä pitkällä aikavälillä. Esimerkkinä voidaan mainita vuonna 2017 voimaantunut lakiuudistus, jonka tarkoituksena on pidentää työuria eläkeikää nostamalla (työntekijän eläkelaki 69/2016, 11§). Lisäksi laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista sekä sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus ovat osaltaan pyrkineet vastaamaan väestön ikärakenteen muutoksen aiheuttamiin haasteisiin (laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012, 1§). Julkisen sektorin johtamisessa erityispiirteenä on se, että lainsäädännön vaatimukset sekä hyvän hallinnon periaatteet tulee ottaa huomioon kaikessa toiminnassa. Lisäksi julkisen sektorin johtamisen tulee olla avointa ja läpinäkyvää. (Sydänmaanlakka, 2015)

Aiemman tutkimuksen perusteella työelämän muutokset kokonaisuudessaan tekevät työnteosta vapaampaa ja joustavampaa, mutta samalla ne voivat heikentää yhteisöllisuuden tunnetta sekä hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja (Karjalainen, 2024; Järvensivu ym., 2025). Muutokset voivat tuoda monelle työntekijälle epävarmuutta ja kuormitusta. Etenkin osaamiseen kohdistuvat vaatimukset koetaan usein raskaina (Kubicek ym., 2015). Tämä voi pahimmillaan heikentää työntekijän sitoutumista sekä vaikuttaa kielteisesti työhyvinvointiin. Sekä julkisella että yksityisellä sektorilla on molemmilla omat vahvuutensa ja haasteensa työelämän muutoksiin reagoimisessa. Julkisella sektorilla muutoksiin reagoidaan yleensä lainsäädännön sekä pitkän aikavälin rakenteellisten uudistusten kautta, kun taas yksityissektorilla muutoksiin reagoiminen on usein nopeampaa. (Sydänmaanlakka, 2015.)

3.2 Johtamiskulttuurin muutos: itseohjautuvuuden korostuminen

Työelämän muuttuessa myös johtamiskulttuurissa on tapahtunut murros. Nykyisin työelämässä johtamiskäytännöissä korostuvat aiempaa enemmän työntekijän osallisuus sekä itseohjautuvuus (Mäki, 2017). Työntekijän sosiaalisiin ominaisuuksiin keskittyvät johtamisopit kuten ihmishuhdekoulukunta ovat muuttaneet suomalaista työelämää jo 1900-luvun puolivälistä alkaen. Vaikka näiden oppien tavoitteena oli lisätä työntekijöiden hyvinvointia, oli niiden taustalla kuitenkin usein pyrkimys lisätä tuottavuutta ja saada työntekijät sitoutumaan organisaation tavoitteisiin. Anna Kuokkasen (2015) mukaan johtamisopit ovat olleet rakentamassa työntekijän jatkuvaa kehittymistä, muutosjoustavuutta ja itseohjautuvaa painottavaa työntekijäihannetta.

Perinteisistä hierarkkisista johtamismalleista on siirrytty yhä enemmän kohti valmentavaa, osallistavaa ja työntekijälähtöistä johtamista, jossa työntekijä nähdään aktiivisena toimijana. Vuorovaikutus henkilöstön ja eri sidosryhmien välillä on tärkeää. Tämä kuitenkin vaatii johtajilta resursseja järjestää tapaamisia sekä luoda avoimelle keskustelulle tilaa. Kokonaisuudessaan nykyajan johtamiskäsityksissä painottuvat vastavuoroisuus, vuorovaikutteisuus sekä työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomiointi johtamisessa. (Salonen-Hakomäki, S-M. ym., 2024.)

Hierarkkisen johtamistavan rinnalle on noussut odotus työntekijän itseohjautuvuudesta, mikä edellyttää työntekijältä muun muassa kykyä asettaa itselleen tavoitteita, ratkaista ongelmia itsenäisesti sekä suunnitella omaa ajankäyttöään. Itseohjautuvuus ei kuitenkaan pelkästään synny organisaation rakenteista tai johtamistavoista. Morikawan, Martelan ja Hakasen (2022) tutkimus osoittaa, että vaikka organisaatiossa olisi matala hierarkia ja hajautettu päätöksentekovoima (organisaation itseohjautuvuus), ei se automaattisesti tarkoita, että työntekijöillä on kokemus itseohjautuvuudesta. Työntekijän henkilökohtainen kokemus itseohjautuvuudesta riippuu monista tekijöistä, kuten työntekijän sosioekonomisesta asemasta sekä työpaikkakulttuurista. Organisaation rakenteen lisäksi yksilölliset ja kulttuuriset tekijät vaikuttavat työntekijän kokemukseen merkittävästi.

Itseohjautuvissa tiimeissä vastuu ei ole pelkästään johtajalla, vaan se on jakautunut tiimin jäsenille. Jotta itseohjautuvuus saadaan toimimaan hyvin, on tärkeää, että tiimin jäsenet osaavat toimia itseohjautuvissa järjestelmissä. Tutkimushavaintojen mukaan tiimin suorituskyvyn kannalta tärkeitä etuja ovat kokemus yhteisöllisyydestä, luottamuksesta ja lojaalisuudesta. (Doblinger, 2021.) Tutkimuksissa on myös havaittu, että itseohjautuvuuden käsite ymmärretään työelämässä monin eri tavoin. Itseohjautuvuus voi tarkoittaa esimerkiksi yksilön autonomiaa, päätöksenteon siirtymistä esihenkilöltä työntekijälle tai koko organisaation ohjautuvuutta. Nämä erilaiset tulkinnat voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä. (Vuori, 2021.)

Kokonaisuudessaan johtamistavoissa korostuu entistä enemmän työntekijän osallistaminen ja itseohjautuvuus. Johtamiskulttuurissa tapahtuneet muutokset voivat tukea työntekijää kokemusta aktiivisena toimijana, mutta samalla ne kuitenkin vaativat työntekijältä kykyä organisoida omaa työntekoaan ja ajankäyttöään (Salonen-Hakomäki ym., 2024; Vuori, 2021).

3.3 Etä- ja hybridityön yleistyminen

Etätyöllä tarkoitetaan työolotutkimuksessa sellaista ansiotyötä, jota tehdään päätyöpaikan ulkopuolella siten, että siitä on sovittu työnantajan kanssa (Ruohomäki ym., 2020). Etä- ja hybridityön yleistyminen on saanut organisaatiot arvioimaan uudelleen johtamiskäytäntöjään. Hybridityöllä tarkoitetaan työskentelytapaa, jossa työnantajan tiloissa tehty lähityö vuorottelee etätyön kanssa. Etä- ja hybridityön strateginen johtaminen vaatii johtamistapaa, joka löytää tasapainon organisaation ohjauksen sekä työntekijän itseohjautuvuuden välillä. Tavoitteena on rakentaa työyhteisö, jossa yhdistyvät työntekijöiden hyvinvointi, tuottavuus sekä etä- ja lähityön parhaat puolet. Johtamisen käytännöt eivät ole kuitenkaan kehittyneet yhtä nopeasti kuin työn tekemisen muodot (Alasoini, Hirvonen & Känvälä, 2024).

Lainema, Hämäläinen ja Syynimaa (2021) havaitsivat tutkimuksessaan, että digitaalisessa ja hajauteudessa työssä tärkeänä korostui tiimin hyvä yhteishenki. Keskeisinä asioina onnistuneessa digitaalisessa yhteistyössä koettiin toisten kunnioittaminen ja turvallinen vuorovaikutus. Tiimin toimivuutta vahvisti lisäksi yhteinen tavoite ja sen eteen työskenteleminen.

Vuonna 2020 alkaneella koronaviruspandemialla on ollut merkittävä osuus etätyön yleistymisessä. Siirtyminen etätyöhön oli pandemian aikaan laajamittaista sekä nopeaa. Koronaviruspandemian aikaista työn valvontaa tarkastelevassa tutkimuksessa havaittiin, että työntekijät kokivat heidän työntekeensä ja työsuorituksiinsa kohdistuneen aiempaa vähemmän valvontaa etätöihin siirtymisen jälkeen. (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2022.)

Pyöriän, Saaren ja Ojalan (2019) tutkimuksessa havaittiin, että työntekijöiden ja esihenkilöiden välinen luottamus sekä toimiva viestintä ovat etätyön onnistumisen kannalta tärkeitä. Kun vuorovaikutus ja luottamus toimivat työyhteisössä hyvin, voi etätyö tukea työntekijän hyvinvointia ja suoriutumista. Kotona työskentelevät etätyöntekijät kokivat muun muassa työpaikkansa ilmapiirin sekä työnsä tuloksellisuuden parempana verrattuna sellaisiin työntekijöihin, jotka eivät työskennelleet lainkaan kotona.

Vaikka etä- ja hybridityö ovat tuoneet työelämään joustavuutta, ne voivat kuitenkin samalla heikentää työntekijän kokemusta yhteisöllisyydestä sekä hämärtää työ- ja vapaa-ajan välisiä rajoja. On havaittu, että jo yksi tai kaksi etätyöpäivää viikossa voi vähentää työntekijän kokemaa yhteisöllisyyttä sekä tunnetta kollegoilta saadusta sosiaalisesta tuesta (Pekkala ym., 2025, 11). Lisäksi hybridityö on

lisännyt jännitettä lähi- ja etätöitä tekevien työntekijöiden välille (Saari ym., 2025, 445). Mira Karjalaisen tutkimuksen mukaan juuri työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen oli yksi etätöiden kielteisistä puolista, vaikka etätöitä yleisesti koettiin myönteisenä. (Karjalainen, 2023.)

Etätöiden yleistymisen on osaltaan lisännyt myös työntekijään kohdistuvia itseohjautuvuuden vaatimuksia. Työntekijältä odotetaan aiempaa enemmän kykyä hallita omaa ajankäyttöään, asettaa tavoitteita sekä myös organisoida työnsä itsenäisesti. Itseohjautuvuuden lisääntyminen voi lisätä työntekijän kokemusta vapaudesta, mutta samalla se voi myös lisätä henkistä kuormitusta, varsinkin jos organisaatiolta saatu tuki koetaan riittämättömäksi (Dettmers & Bredehöft, 2020).

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

4.1 Tutkimuseettiset käytännöt

Tutkielmassani noudatan *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan* tutkimuseettisiä käytäntöjä (Keiski ym. 2023). Aineistonkeruu on toteutettu kattavasti, luotettavia menetelmiä soveltamalla, minkä lisäksi kysely on kohdennettu työntekijöille hyvin erilaisista aloista ja työtehtävistä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa vuodelta 2023 luetellaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet sekä hyvät tieteelliset menettelytavat eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaisesti. Ohjeistuksen mukaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto kun taas hyvät tieteelliset menettelytavat on jaettu eri osa-alueisiin, joita ovat 1) toimintaympäristö, 2) koulutus, ohjaus ja mentorointi 3) tieteellisen työn tekeminen, 4) eettisyys ja ennakointi, 5) tutkimusaineistojen käsittely ja hallinta, 6) yhteistyö, 7) julkaiseminen ja viestintä sekä 8) asiantuntija- ja arviointitehtävät (Keiski ym. 2023)

Tutkijana olen sitoutunut noudattamaan Tietoarkiston määrittelemiä käyttöehtoja. Tutkimusaineistona käytetyt Työolobarometrin data-aineistot vuosilta 2003, 2013 ja 2023 on ladattu Tietoarkiston verkkosivuilta (Tietoarkisto, n.d). Aineiston käyttöehtojen mukaan aineisto on käytettävissä vain tutkimuksiin ja ylempiin opinnäytteisiin. Koska aineisto on ladattavissa, tutkimuslupaa ei tarvita. Sovellettava tutkimusaineisto on laaja, eikä se sisällä vastaajien tarkkoja tunnistetietoja, kuten syntymäaikaa, henkilötunnusta tai nimeä. Vastaajia ei näin ollen ole tunnistettavissa aineistosta. Tutkimuksen aikana säilytän aineistoa salassa ja tutkimuksen valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti.

4.2 Työolobarometrissa

Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain julkaisemien työolobarometrien tarkoituksena on selvittää työelämän laatua sekä työoloja. Barometrien tiedot on koottu Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen vastanneilta henkilöiltä. Aineistot on kerätty puhelinhaastatteluilla sekä verkkokyselyillä. Tilastokeskus tuottaa työolobarometrit vuosittain työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) toimeksiannosta.

Työolotutkimusten kyselyt on kohdennettu suomenkielisille 18–64-vuotiaille palkansaajille, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Työolobarometrin kyselyn vastaajien määrä on vaihdellut hieman eri vuosina, mutta kuitenkin pysynyt suhteellisen vakaana, mikä lisää vertailututkimuksen luotettavuutta. Esimerkiksi:

- vuonna 2003 vastaajia oli 1253
- vuonna 2013 vastaajia oli 1755 ja
- vuonna 2023 vastaajia oli 2003.

Kyselyyn vastaavat työntekijät ovat sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioista. Barometrin tutkimustulokset esitetään muun muassa ikäryhmän, ammattiaseman (työntekijä/toimihenkilö) sekä sektorin (teollisuus, yksityinen, kunta, valtio) mukaan. Työolobarometrien aineistot ovat hyvin laajoja ja ne sisältävät useita eri muuttujia, kuten työn henkisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin, johtamiseen, työyhteisön ilmapiiriin ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin liittyviä muuttujia.

Barometrien kysymykset ovat pysyneet suhteellisen samanlaisina vuosien varrella juurikaan ilman muutoksia. Laajan ja systemaattisesti kerätyn tutkimusaineiston käyttäminen lisää tutkimuksen luotettavuutta. Työolobarometrissa aineistonkeruu on toteutettu luotettavia menetelmiä sekä tutkimuseettisiä käytäntöjä soveltaen. Lisäksi se, että kysely on kohdennettu kattavasti työntekijöille hyvin erilaisista aloista ja työtehtävistä tekee työolobarometrasta luotettavan lähteen työolojen kehityksen ja laadun tutkimiseen.

4.3 Tutkimusaineisto: Työolobarometrin data-aineistot vuosilta 2003, 2013 ja 2023

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan työolobarometrin tutkimustietojen yleistettävyys koskee työskenteleviä palkansaajia koko Suomen alueella, mikä mahdollistaa laajemman kuvan saamisen työolojen kehityksestä julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa (tem.fi). Tutkimusaineistonani on Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometriä aineistot vuosilta 2003, 2013 sekä 2023. Juuri näiden vuosien työolobarometriä aineistot olen valinnut tutkimusaineistoksi, koska kymmenen vuotta on sopiva aikaväli sellaiselle tutkimukselle, jossa tarkoituksena on selvittää pidemmän aikavälin muutosta. Käyttämäni tutkimusaineistot, eli vuosien 2003, 2013 ja 2023 työolobarometriä data-aineistot ovat saatavilla Tietoarkiston Aila-aineistoportaalissa ja ne ovat siellä ladattavissa joko tutkimus-, opetus- tai opiskelukäyttöä varten. (Tietoarkisto, n.d.)

Aila-aineistoportaalista on saatavilla työolobarometriä sekä kunta-alan työolobarometriä aineistot kokonaisuudessaan vuodesta 1992 vuoteen 2023. Aineistojen lataaminen tapahtuu aineistoportaalin kautta, ja latauksen yhteydessä kysytään aineiston käyttötarkoitus. Aineistojen lataaminen on mahdollista vain Tietoarkiston asiakkaaksi rekisteröityneiltä henkilöiltä.

Työolobarometrioiden tiedot, joita aion tutkimusaineistoinani käyttää, koostuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä kerätyistä haastatteluista. Työolobarometri on teemoiltaan laaja, ja se sisältää kysymyksiä työssä oppimisesta, kehittämisestä, työterveydestä, töiden organisoinnista, työn-teen fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta, sosiaalisista suhteista työympäristössä sekä työmarkkinatilanteesta (Lyly-Yrjänäinen, Työolobarometri, 2013, 2).

Työolobarometrioiden aineistoja on vuosien varrella hyödynnetty erilaisissa työelämään liittyvässä tutkimuksissa sekä raporteissa. Aineistoa on käytetty muun muassa työnhyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa (Laine, Lindberg & Silvennoinen, 2018), opinnäytetöissä (Järvinen, 2023) sekä henkilöstövoimavarojen johtamista tarkastelevassa raportissa (Laine, 2017).

Työolobarometreista olen valikoinut yhteensä 14 kysymystä teemoista *vaikutusmahdollisuudet, osallisuus ja oppiminen, ristiriidat* sekä *fyysinen ja henkinen jaksaminen*. Nämä teemat ovat sellaisia, jotka kuvaavat työoloja laajasti sekä keskeisistä näkökulmista. Aiemmassa työelämä tutkimuksessa työoloja on muun muassa tarkasteltu vaikutusmahdollisuuksien, kehittämismahdollisuuksien, ristiriitojen sekä fyysisen ja henkisen rasittavuuden näkökulmista (Sutela & Lehto, 2014).

Niitä vertailemalla voidaan selvittää kattava ja monipuolinen kuva työolojen laadusta sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Lisäksi nämä teemat toistuvat vuosien 2003, 2013 ja 2023 työolobarometreissa, mikä mahdollistaa luotettavan pitkittäisvertailun. Erityisesti fyysinen ja henkinen jaksaminen ovat suoraan yhteydessä työntekijöiden terveyteen sekä hyvinvointiin. Heikentynyt jaksaminen voi pahimmillaan johtaa työntekijän poissaoloihin tai työuupumukseen, mikä heijastuu myös organisaation toimintaan ja tuottavuuteen.

Vaikka työolotutkimuksen kysymykset ovat vuosien varrella säilyneet suhteellisen samanlaisina, eri vuosien kysymykset ovat vaihdelleet hieman. Koska työolobarometrioiden sisältö on muuttunut eri vuosina, on vertailua tehdessä huomioitava nämä eroavaisuudet. Vertailtavien aineistojen on oltava keskenään vertailukelpoisia. Jotta voidaan tunnistaa, mitkä kysymykset ovat säilyneet samanlaisina ja mitkä kysymykset ovat muuttuneet tai poistuneet, hyödynnän työolobarometrioiden kysymyslomakkeita. Esimerkiksi vuonna 2013 kysymyksenasettelun sujuvuuden lisäämiseksi kysymyksiä muutettiin, sekä haastattelun pitkäkestoisuuden vuoksi tiettyjen aihepiirien kysymyksiä on karsittu. Vuoden 2013 työolobarometrissa ei tämän takia kysytty muun muassa tiimityöskentelyyn liittyviä kysymyksiä. Vuoden 2003 barometri puolestaan ei sisältänyt paljoa digitaalisuuteen tai etätöskentelyyn

liittyviä kysymyksiä, sillä digitalisaatio ei näkynyt työelämässä vielä yhtä vahvasti kuin se nykyajan työelämässä näyttäytyy.

4.4 Aineiston analyysi

4.4.1 Eksploratiivinen faktorianalyysi

Tässä tutkimuksessa vertaillaan vuosien 2003, 2013 ja 2023 työoloja julkisen ja yksityisen sektorien näkökulmasta sekä kuvaillaan näiden vuosien aikana tapahtunutta muutosta. Käytettävä aineisto on määrällinen kyselyaineisto ja sovellan siihen alustavana analyysimenetelmänä eksploratiivista faktorianalyysia.

Eksploratiivinen faktorianalyysi tutkii suhteita yksittäisten muuttujien välillä ja pyrkii tunnistamaan muuttujajoukosta taustalla vaikuttavia faktoreita. Faktoreiden avulla voidaan selittää aineistossa havaittavaa vaihtelua. Faktorit muodostuvat useammista muuttujista, joiden arvot korreloivat keskenään vahvasti, mutta heikommin muiden muuttujien kanssa. Keskeisiä vaiheita faktorianalyysissa ovat sopivan faktorien lukumäärän määrittäminen, sekä rotaatiovaihe, jolla pyritään selkeyttämään faktori-rakennetta ja parantamaan tulosten tulkittavuutta. (Osborne, 2014.)

Faktorianalyysi ei mittaa syy- ja seuraussuhdetta muuttujien välillä, vaan sen tarkoituksena on tarkastella muuttujien välistä korrelaatiota. Menetelmä soveltuu erityisesti sellaisiin tilanteisiin, joissa aineistossa on useita toistensa kanssa korreloivia muuttujia, joita pyritään tiivistämään selkeämpiin kokonaisuuksiin. (Valli, 2015.) Tämän vuoksi faktorianalyysi soveltuu vertailevaan tutkimukseen, jossa tarkastellaan laajempia ilmiöitä yksittäisten muuttujien sijaan.

Faktorianalyysiä voidaan toteuttaa esimerkiksi SPSS-ohjelmalla, jota sovellan tässä tutkimuksessa. SPSS soveltuu hyvin eksploratiiviseen faktorianalyysiin, koska sen avulla voidaan tarkastella eri muuttujien välisiä korrelaatioita, määrittää sopivan määrän faktoreita sekä tuottaa esimerkiksi Box-plot-kaavioita tulosten havainnollistamiseksi.

4.4.2 Reliabiliteettianalyysi ja Cronbachin alfa -kerroin

Faktorianalyysin ohella sovellan myös reliabiliteettianalyysiä, jonka avulla arvioidaan faktorien kärkeimmuuttujien sisäistä johdonmukaisuutta eli sitä, kuinka hyvin faktoriin latautuvat muuttujat mittaavat tiettyä ilmiötä.

Reliabiliteetin mittaamisessa yleisesti käytetty tunnusluku on Cronbachin alfa -kerroin, jota sovellan tässä tutkimuksessa. Tämän luvun laskemiseksi voidaan käyttää erilaisia tilasto-ohjelmia, kuten esimerkiksi SPSS-ohjelmaa. SPSS-ohjelmaa sovellan myös reliabiliteettianalyysissa, sillä ohjelma tarjoaa selkeät työkalut muuttujien sisäisen johdonmukaisuuden tarkasteluun sekä vertailuun.

Ennen kuin muuttujia yhdistetään summamuuttujiksi, lasketaan Cronbachin alfa -kerroimen avulla tunnusluku näille muuttujille, jotka on tarkoitus yhdistää. Yleisesti ottaen Cronbachin alfan arvoa, joka on suurempi kuin 0,70, pidetään riittävän luotettavana ja tutkimuskäyttöön soveltuvana, mutta eksploraatiivisessa tutkimuksessa voidaan 0,60 ylittävää arvoa pitää hyväksyttävänä (Hair ym., 2019, 161).

4.5 Aineiston analyysin toteutus

4.5.1 Analyysin toteutuksesta

Tilastollinen analyysi alkaa huolellisella perehtymisellä sovellettavaan aineistoon. Tutkimuksessa käytettävät tutkimusdata-aineistot perustuvat Tilastokeskuksen vuosittain toteuttamalla kyselytutkimuksella kerättyyn Työolobarometrin aineistoon. Työolobarometrissa kartoitetaan suomalaisten palkansaajien kokemuksia työoloista useat eri näkökulmat huomioiden.

Työolobarometriä aineistot soveltuvat hyvin työolojen muutosta tarkastelemaan vertailututkimukseen, sillä niiden kysymykset ja muuttujat ovat säilyneet hyvin samanlaisina eri vuosina. Tämä mahdollistaa ajallisen vertailun toteuttamisen luotettavasti. Aineiston analyysi toteutetaan IBM SPSS Statistics -ohjelmalla, jonka avulla faktorianalyysi sekä reliabiliteettianalyysi voidaan toteuttaa selkeästi.

Tutkimuksessa sovellan faktorianalyysia. Faktorianalyysin avulla on mahdollista selvittää muuttujien rakenteita sekä selvittää, mitkä muuttujat mittaavat keskenään samoja ominaisuuksia (Valli, 2015). Eksploraatiivista faktorianalyysia soveltamalla muuttujajoukosta voidaan tunnistaa keskenään

korreloivia muuttujia ja yhdistää niistä pienempiä summamuuttujia, mikä selkeyttää ja tiivistää tutkimusaineiston rakennetta yksinkertaisempaan muotoon. Tämä tekee tulosten tulkinnasta myös selkeämpää (Osborne, 2014). Ennen summamuuttujien muodostamista reliabiliteettianalyysillä (Cronbachin alfa) on varmistettu, että samaan faktoriin latautuvat muuttujat mittaavat kutakin työolojen osa-aluetta tarpeeksi luotettavasti.

Tutkimuksessa tarkastellaan julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työoloja sekä vertaillaan ajallista muutosta. Julkisen sektorin muuttuja on muodostettu yhdistämällä valtion, paikallishallinnon ja kuntien työnantajatyypit yhdeksi luokaksi. Vuosien 2013 ja 2023 Työolobarometreissa julkisen sektorin työnantajatyypit on eroteltu luokkiin *valtio* ja *paikallishallinto*, kun taas vuoden 2003 barometrissa käytetään luokkia *valtio* ja *kunnat*. Näiden yhdistäminen yhdeksi julkisen sektorin muuttujaksi mahdollistaa yhdenmukaisen ja vertailukelpoisen analyysin sektoreiden välillä. Yksityisen sektorin muuttuja on puolestaan säilynyt samana kaikissa tarkastelluissa barometreissa (2003, 2013 ja 2023) eikä sen muokkaamiselle näin ollen ole tarvetta.

Summamuuttujien muodostaminen aloitettiin eksploratiivisella faktorianalyysillä, jonka tavoitteena oli tunnistaa kysymysmuuttujien joukosta taustalla vaikuttavia, yhdistäviä rakenteita, eli faktoreita. Nämä faktorit muodostuvat keskenään samankaltaisia ilmiöitä mittaavista muuttujista, jotka korreloivat keskenään positiivisesti. Faktorianalyysin perusteella muodostettiin summamuuttujat, jotka mahdollistivat tiiviimmän ja selkeämmän vertailun sekä sektoreiden välillä, että työolojen kehityksessä.

Tutkimuksessa käytetyt kysymykset on valittu vuosien 2003, 2013 ja 2023 Työolobarometreista. Kysymykset ja niiden vastausvaihtoehdot on esitelty liitteessä 1. Osa kysymyksistä eroaa toisistaan hieman lauserakenteen, sanamuotojen tai vastausvaihtoehtojen osalta. Esimerkiksi kysymys *Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita* (2003 ja 2013) on vuoden 2023 barometrissa esitetty muodossa *Työpaikallani tuetaan uuden oppimista*. Pienistä eroista huolimatta luotettava vertailu on mahdollista, sillä kysymysmuuttujien vertailukelpoisuus ja mittarin johdonmukaisuus on varmistettu reliabiliteettianalyysillä (Cronbachin alfa).

Faktorianalyysin yhteydessä sovelsin rotaatiota, jotta pystyisin havaitsemaan mahdollisesti käänteisesti latautuvia muuttujia. Kaikki summamuuttujien muodostamiseen valitut muuttujat kuitenkin korreloivat positiivisesti keskenään tässä tutkimuksessa, eikä käänteisiä faktorilatauksia havaittu.

Faktorianalyysin ja reliabiliteettianalyysin avulla muodostui yhteensä neljä summamuuttujaa. Jokainen näistä summamuuttujista muodostuu kahdesta kolmeen kysymysmuuttujasta, jotka korreloivat keskenään riittävästi (Cronbachin alfa $> 0,60$). Nämä summamuuttujat on esitelty seuraavassa alaluvussa.

Tutkimustulokset esitetään Boxplot-kaavioilla, jotka tukevat analyysin tulkintaa erityisen hyvin, sillä niiden avulla on mahdollista havainnollistaa selkeästi muutoksia eri vuosien välillä sekä vertailla julkisen ja yksityisen sektorin välisiä eroja. Boxplot-kaaviot sopivat analyysiin, jossa tavoitteena on vertailla useita eri muuttujaryhmiä, sillä ne havainnollistavat samanaikaisesti mediaanit, vaihtelun ja havaintojen jakauman (Nuzzo, 2016). Boxplot-kaavioiden ohessa tutkimustulokset on esitelty myös sanallisesti, mikä tukee kaavioiden tulkintaa. Tilastollisen analyysin toteutuksessa tukena oli Lapin yliopiston tilastotieteen yliopisto-opettaja Marianne Silén.

4.5.2 Muodostetut summamuuttujat ja yksittäiset kysymysmuuttujat

Alla on esitelty muodostetut summamuuttujat. Jokainen summamuuttujaan valituista kysymyksistä esiintyy sekä 2003, 2013 ja 2023 työolobarometreissa. Tarkat kysymykset ja niiden vastausvaihtoehdot on tarkemmin esitelty liitteessä 1. Kaikkien summamuuttujien Cronbachin alfa-arvot olivat $> 0,60$.

1. Avoimuus ja tasapuolisuus ($\alpha = 0,756$)

- Tietojen välittäminen avoimesti työpaikalla (Kysymys 21c_4)
- Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu työpaikalla (Kysymys 21c_5)

2. Oppiminen ja kehittyminen ($\alpha = 0,672$)

- Oppimisen tukeminen työpaikalla (Kysymys 20b_2)
- Uusien asioiden kokeilemiseen kannustaminen (Kysymys 20_b5)

3. Työkyky ($\alpha = 0,677$)

- Työkyky fyysisten vaatimusten osalta (Kysymys 28a)
- Työkyky henkisten vaatimusten osalta (Kysymys 28b)

4. Vaikutusmahdollisuudet ($\alpha = 0,690$)

- Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin (Kysymys 11a_1)

- Mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin (Kysymys 11a_2)
- Mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten työ jaetaan työpaikalla (Kysymys 11a_3)

Faktorianalyysia toteutettaessa havaittiin, ettei kuusi kysymysmuuttujaa asettunut selkeästi mihinkään summamuuttujaan, joten niitä tarkastellaan analyysissa yksittäisinä muuttujina. Perustelen näiden muuttujien säilyttämistä analyysissa sillä, että ne tarjoavat tutkimuksen kannalta olennaista tietoa työolojen eri osa-alueista ja täydentävät tutkimustuloksia. Yksittäiset kysymysmuuttujat on alla esitelty pelkistetyssä muodossa, sillä kysymysten sanamuoto ja lauserakenne vaihtelevat jonkin verran eri vuosien työolobarometreissa. Kysymykset ovat kuitenkin sisällöllisesti samat ja niiden vertailukelpoisuus on tarkastettu reliabiliteettianalyysilla (Cronbachin alfa).

Yksittäiset kysymysmuuttajat:

- 1. Kokemus työn fyysisestä raskaudesta (Kysymys 21C_8)**
- 2. Kokemus työn henkisestä raskaudesta (Kysymys 21C_9)**
- 3. Kokemus nuoriin kohdistuvasta syrjinnästä (Kysymys 33_1)**
- 4. Kokemus ikääntyneisiin kohdistuvasta syrjinnästä (Kysymys 33_2)**
- 5. Kokemus naisiin kohdistuvasta syrjinnästä (Kysymys 33_4)**
- 6. Kokemus miehiin kohdistuvasta syrjinnästä (Kysymys 33_5)**

4.6 Kaavioiden tulkinnasta

Tutkimustulokset on esitetty sekä Boxplot-kaavioilla että sanallisesti. Kaavioita on hyödynnetty havainnollistamaan eroja julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden välillä sekä kuvaamaan ajallista muutosta. Kaaviot tukevat sanallista tulkintaa.

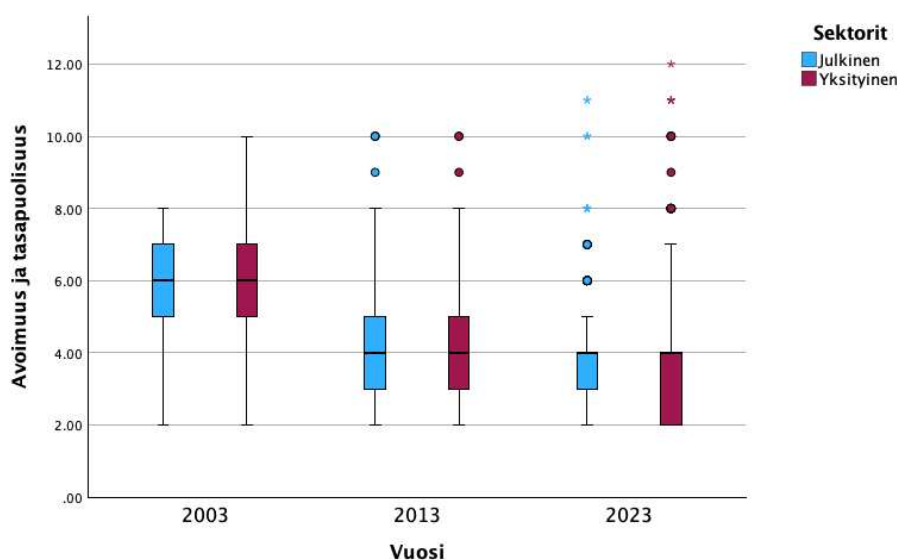
Tämän tutkimuksen kaavioiden tulkinnassa on otettava huomioon, että pienempi arvo tarkoittaa poikkeuksellisesti vahvempaa samaa mieltä -vastausta. Esimerkiksi silloin, kun kaavio mittaa avoimuutta ja tasapuolisuutta työpaikalla, matalampi mediaani kaaviossa viittaa vahvempaan

kokemukseen avoimuudesta ja tasapuolisuudesta. Tämä sama pätee myös kielteisiä ilmiöitä tarkastelevissa kaavioissa. Esimerkiksi työn henkistä raskautta kuvaavassa kaaviossa pienempi arvo kuvastaa vastaajien vahvempaa näkemystä siitä, että työ on henkisesti raskasta.

5 JULKISEN JA YKSITYISEN SEKTORIN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET TYÖOLOISTA

5.1 Avoimuus ja tasapuolisuus

Avoimuudella ja tasapuolisuudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän työpaikallaan välitetään tietoja avoimesti ja että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Alla oleva kaavio (Kuva 1.) havainnollistaa julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemusta avoimuuden ja tasapuolisuuden toteutumisesta työpaikallaan.



Kuva 1: Avoimuus ja tasapuolisuus.

Kaavion perusteella voidaan havaita, että vuonna 2003 vastaajien kokemukset avoimuudesta ja tasapuolisuudesta olivat keskimäärin samankaltaisia sekä julkisella että yksityisellä sektorilla eikä selkeitä eroja sektoreiden välillä ollut havaittavissa.

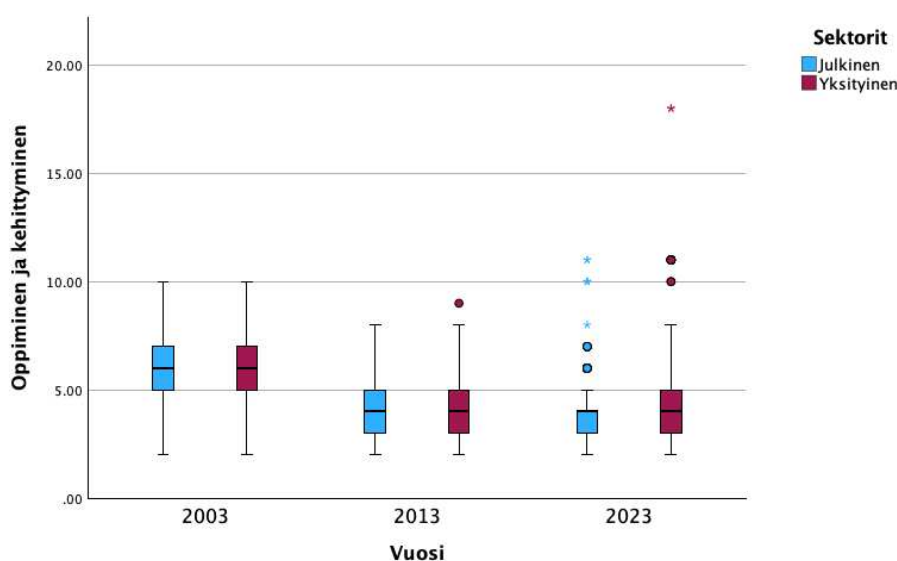
Vuonna 2013 työntekijöiden kokemukset avoimuudesta ja tasapuolisuudesta työpaikallaan olivat parantuneet vuoteen 2003 verrattuna, mutta yksityisen ja julkisen sektorin kokemusten välille ei ollut vielä muodostunut selkeitä eroja. Poikkeavien havaintojen määrä oli lisääntynyt vuoteen 2003 verrattuna, mikä viittaa kasvaneeseen vastausten hajontaan sekä työntekijöiden kokemusten vaihteluun.

Vuoden 2023 kehitys eroaa aiemmista vuosista siinä, että yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöiden kokemusten välillä on havaittavissa ero. Vuonna 2023 yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemukset avoimuuden ja tasapuolisuuden toteutumisesta työpaikallaan ovat osin myönteisempiä, mutta samalla työntekijöiden vastauksissa esiintyy enemmän vaihtelua verrattuna julkiseen sektoriin.

Kun tarkastellaan kokonaiskehitystä, voidaan havaita työntekijöiden kokemusten työhön liittyvästä avoimuudesta ja tasapuolisuudesta kehittyneen myönteiseen suuntaan vuosien 2003 ja 2023 välillä. Kuitenkin poikkeavien havaintojen määrä on samanaikaisesti lisääntynyt. Työntekijöiden kokemukset työhön liittyvästä avoimuudesta ja tasapuolisuudesta ovat erityisesti vuosina 2013 ja 2023 hajautuneet aiempaa enemmän. Tämä viittaa siihen, että osassa työyhteisöistä avoimuus ja tasapuolisuus voivat toteutua aiempaa paremmin, kun taas toisissa työyhteisöissä työntekijät voivat kokea näiden työolotekijöiden heikentyneen.

5.2 Oppiminen ja kehittyminen

Oppimisella ja kehittämisellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän työpaikallaan tuetaan oppimista sekä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Kaaviossa (Kuva 2.) havainnollistetaan julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksista työpaikallaan.



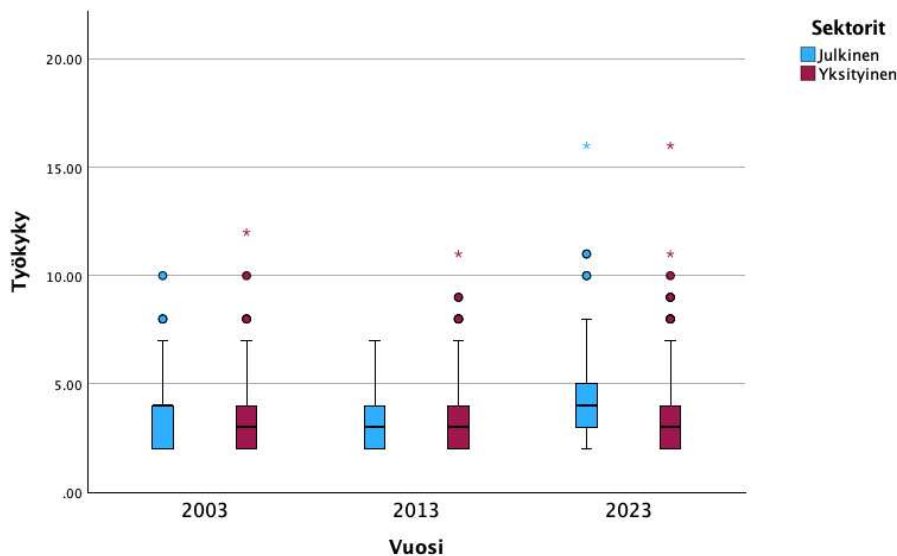
Kuva 2: Oppiminen ja kehittyminen.

Vuonna 2003 julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevät työntekijät kokivat työhönsä liittyvät oppimis- ja kehittymismahdollisuudet heikompina verrattuna myöhempiin tarkasteluvuosiin. Sektoreiden välillä ei myöskään vielä ollut havaittavissa selkeitä eroja. Tämä viittaa siihen, että tuolloin työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristön olosuhteisiin olivat keskimäärin samankaltaiset sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Vuonna 2013 työntekijät kokivat oppimiseen ja kehittymiseen liittyvät mahdollisuutensa parempina verrattuna vuoteen 2003. Tämä myönteinen kehitys on havaittavissa sekä julkisen että yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksissa. Vuonna 2023 julkisen ja yksityisen sektorin välille oli muodostunut havaittavissa oleva ero. Julkisen sektorin työntekijöiden kokemukset oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksista olivat keskimäärin myönteisempiä verrattuna yksityisen sektorin työntekijöihin. Yksityisen sektorin työntekijöiden vastauksissa kuitenkin esiintyi enemmän vaihtelua. Vaikka työntekijöiden kokemukset oppimis- ja kehittymismahdollisuuksista ovat keskimäärin parantuneet vuosien 2013 ja 2023 aikana, yksittäiset poikkeavat havainnot kuitenkin viittaavat siihen, etteivät kaikki työntekijät ole kuitenkaan kokeneet tätä kehitystä samalla tavalla.

5.3 Työkyky

Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä tehdä työtä tai suoriutua työtehtävässään (Järvikoski ym., 2018, 89). Kaaviossa (Kuva 3.) havainnollistetaan julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemusta työkyvystään henkisten ja fyysisten vaatimusten osalta vuosina 2003, 2013 ja 2023.



Kuva 3: Työkyky.

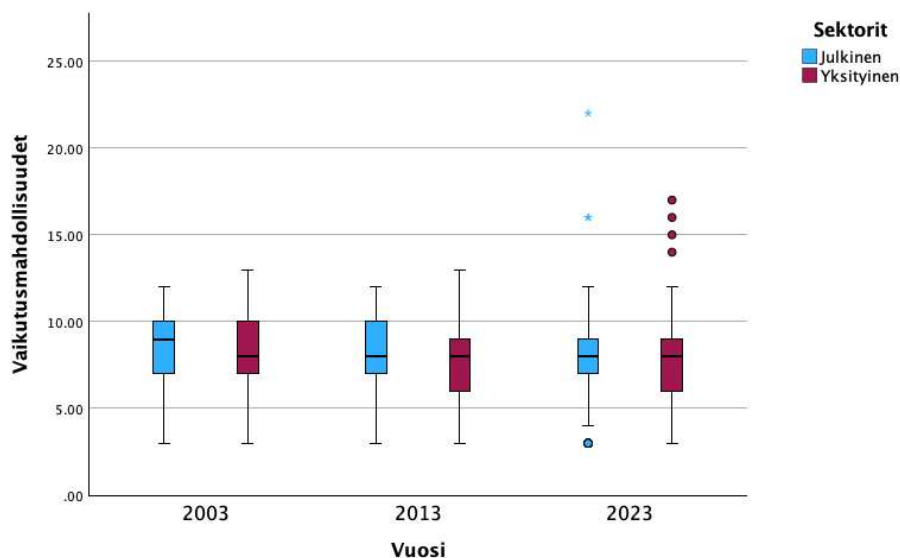
Vuonna 2003 sekä julkisen että yksityisen sektorin työntekijät arvioivat oman työkykynsä keskimäärin samankaltaisesti. Tämä viittaa siihen, että työkykyyn liittyvät kokemukset olivat varsin yhteneviä molemmilla sektoreilla. Vuonna 2013 työntekijöiden kokemukset työkyvystään olivat edelleen hyvin samankaltaisia kuin vuonna 2003. Sekä julkisen että yksityisen sektorin työntekijät arvioivat yhä oman työkykynsä pääosin samantasoisina. Sekoreiden välille ei ollut muodostunut huomattavia eroja, mikä viittaa siihen, huomattavia että julkisen ja yksityisen työntekijöiden kokemukset työkyvystään henkisten sekä fyysisten vaatimusten osalta olivat säilyneet suhteellisen muuttomattomina vuosien 2003 ja 2013 välillä. Vuonna 2013 julkisen sektorin työntekijöiden vastauksissa muista vastauksista selvästi poikkeavia havaintoja ei ollut enää havaittavissa. Yksityisen sektorin työntekijöiden vastauksissa poikkeavia havaintoja kuitenkin esiintyi edelleen.

Vuotta 2023 tarkasteltaessa aiempien vuosien tasainen kehitys on muuttunut. Sektorien välille on muodostunut selkeä ero siinä, miten työntekijät kokevat työkykynsä. Julkisen sektorin työntekijöiden kokemus työkyvystä on heikentynyt aiempiin vuosiin verrattuna, kun taas yksityisen sektorin työntekijöiden kokemus työkyvystä on säilynyt pääosin ennallaan. Kaavion perusteella yksityisen sektorin työntekijät kokivat vuonna 2023 työkykynsä keskimäärin parempana kuin julkisen sektorin työntekijät.

5.4 Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työntekijän kokemia mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin sekä siihen, millä tavalla työ jaetaan työpaikalla. Kaavio (Kuva 4.) havainnollistaa julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työhön liittyvistä vaikutusmahdollisuuksistaan vuosina 2003, 2013 ja 2023.

Vuonna 2003 sektoreiden välillä ei ole havaittavissa selkeitä eroja siinä, miten työntekijät kokivat työhönsä liittyvät vaikutusmahdollisuudet. Sekä julkisella että yksityisellä sektorilla työskentelevät työntekijät arvioivat omat mahdollisuutensa vaikuttaa työtehtäviinsä, työtahtiinsa ja työnjakoon keskimäärin lähes samantasoisina.



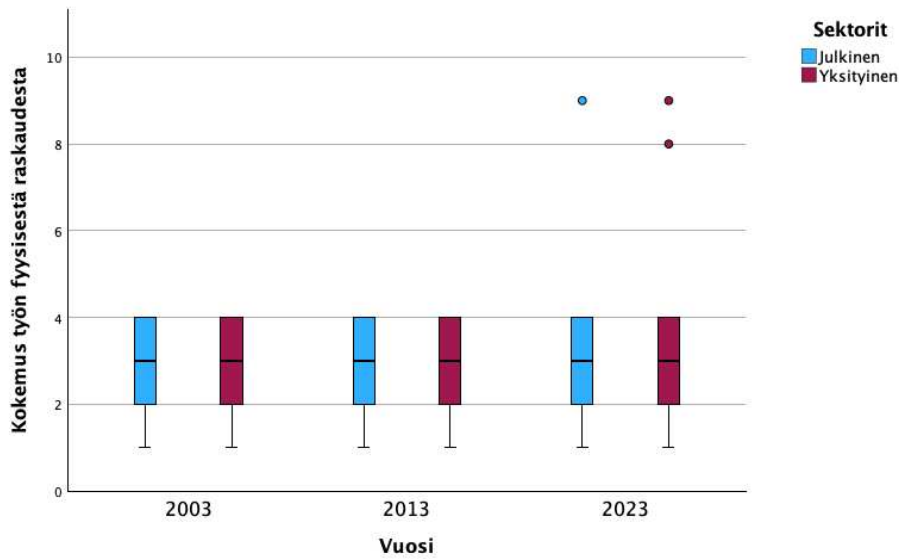
Kuva 4: Vaikutusmahdollisuudet.

Kun tarkastellaan vuotta 2013, havaitaan kehityssuunta, jossa yksityisen sektorin työntekijät arvioivat työhön liittyvät vaikutusmahdollisuutensa keskimäärin parempina kuin julkisen sektorin työntekijät. Näin ollen voidaan todeta, että yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevät työntekijät kokivat tuolloin voivansa vaikuttaa työhönsä jonkin verran enemmän kuin julkisella sektorilla työskentelevät työntekijät.

Julkisen ja yksityisen sektorin välille muodostunut ero on yhä havaittavissa vuoden 2023 kohdalla. Vuonna 2023 havaitaan lisäksi poikkeavien vastausten määrän kasvu erityisesti yksityisellä sektorilla. Poikkeavat havainnot osoittavat, että yksityisellä sektorilla työntekijöiden kokemukset vaikutusmahdollisuuksista vaihtelevat aiempaa enemmän. Tämä viittaa siihen, että osa vastaajista kokee vaikutusmahdollisuutensa huomattavasti muita työntekijöitä heikompina. Vastausten hajonta on julkisen sektorin kohdalla vähäisempää, eli julkisen sektorin työntekijöiden kokemukset vaikutusmahdollisuuksistaan ovat keskimäärin yhtenevämpiä.

5.5 Työn fyysinen raskaus

Työn fyysisellä raskaudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, kuinka fyysisesti kuormittavana työntekijät kokevat oman työnsä. Kaaviossa (Kuva 5.) havainnollistetaan julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksia työn fyysisestä raskaudesta.



Kuva 5: Kokemus työn fyysisestä raskaudesta.

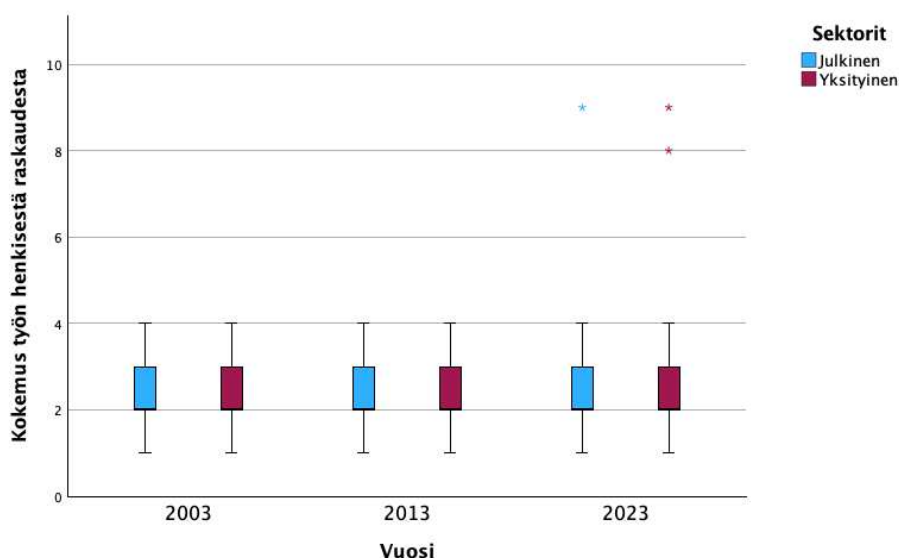
Vuonna 2003 yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioiden välillä ei ole havaittavissa selkeitä eroja työntekijöiden kokemuksissa siitä, kuinka fyysisesti raskaana he kokevat työnsä. Myöskään poikkeavia havaintoja ei vuoden 2003 kohdalla esiinny.

Vuonna 2013 sekä yksityisen että julkisen sektorin työntekijöiden kokemukset työn fyysisestä raskaudesta ovat säilyneet pääosin samankaltaisina vuoteen 2003 verrattuna. Tilastollisesti merkitseviä eroja sektoreiden välillä ei esiinny, eikä myöskään poikkeavia havaintoja. Havainnot viittaavat siihen, että työn fyysisessä raskaudessa ei ole tapahtunut selkeitä muutoksia vuosien 2003 ja 2013 välillä, ja että julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemukset olivat näinä vuosina pääosin yhteneväiset.

Vuosista 2003 ja 2013 poiketen, vuoden 2023 kohdalla havaitaan yksittäisiä poikkeavia havaintoja. Vaikka nämä poikkeavia havaintoja on vähän, ne viittaavat siihen, että osa työntekijöistä arvioi työn fyysisen raskauden aiempia tarkasteluvuosia vähäisemmäksi. Poikkeavista havainnoista huolimatta Kuvan 5 kaavion perusteella työntekijöiden keskimääräinen kokemus työn fyysisestä raskaudesta vastaa pääosin aiempien vuosien havaintoja eikä myöskään sektorien välisiä selkeitä eroja ole havaittavissa.

5.6 Työn henkinen raskaus

Työn henkisellä raskaudella tässä tutkimuksessa tarkoitetaan sitä, kuinka henkisesti kuormittavana työntekijät kokevat työnsä. Kaavio (Kuva 6.) havainnollistaa julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työn henkisestä raskaudesta.



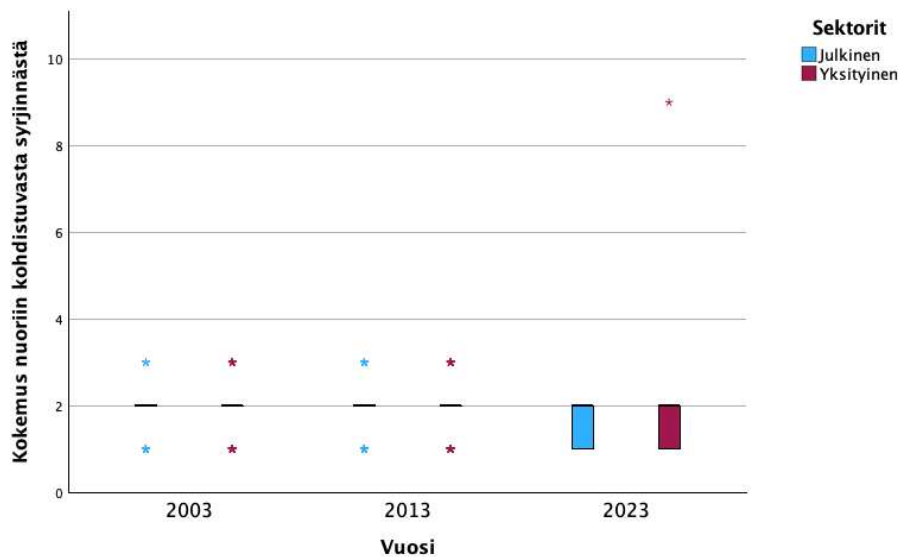
Kuva 6: Kokemus työn henkisestä raskaudesta.

Kaavion perusteella voidaan havaita, että julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemukset työn henkisestä raskaudesta ovat vuonna 2003 olleet lähes samantasoisia. Sektoreiden välillä ei ole havaittavissa eroja, eikä myöskään yksittäisiä poikkeavia havaintoja esiinny. Vuonna 2013 sekä julkisen että yksityisen sektorin työntekijöiden kokemukset työn henkisestä raskaudesta ovat säilyneet pääosin samanlaisina verrattuna vuoteen 2003. Tämä viittaa siihen, ettei työn henkisessä raskaudessa ole tapahtunut havaittavia muutoksia vuosien 2003 ja 2013 välillä.

Vuonna 2023 poikkeavia havaintoja oli tarkastelujakson aiempiin vuosiin verrattuna enemmän. Vastaajien keskuudessa oli yksittäisiä työntekijöitä, jotka kokivat työnsä vähemmän henkisesti raskaana. Poikkeavien havaintojen määrän lisääntymisestä huolimatta työn henkinen raskaus vastasi keskimääräisten arvojen osalta aiempia tarkasteluvuosia, eikä sektoreiden välillä ole havaittavissa selkeitä eroja. Vaikka poikkeavia havaintoja oli määrällisesti vähän, ne viittaavat siihen, että osa työntekijöistä kokee työn henkisesti vähemmän raskaana verrattuna aiempiin tarkasteluvuosiin.

5.7 Nuoriin kohdistuva syrjintä

Nuoriin kohdistuvalla syrjinnällä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän työorganisaatioissaan esiintyy nuoriin kohdistuvaa syrjintää. Kaavio (Kuva 7.) havainnollistaa julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden vastauksia kysymykseen nuoriin kohdistuvan syrjinnän kokemuksesta työpaikalla tarkasteluvuosina 2003, 2013 ja 2023.



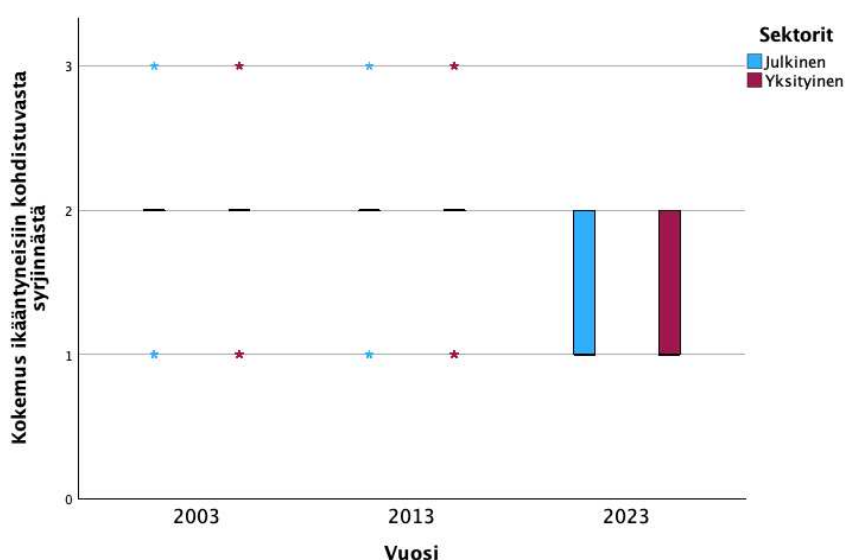
Kuva 7: Kokemus nuoriin kohdistuvasta syrjinnästä.

Vuonna 2003 julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksissa nuoriin kohdistuvasta syrjinnästä ei ole havaittavissa selkeitä eroja. Tämä viittaa siihen, että julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemukset siitä, onko heidän työpaikallaan nuoriin kohdistuvaa syrjintää, ovat keskenään pääosin samankaltaiset.

Vuonna 2013 julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemusten välille ei ole muodostunut havaittavaa eroja. Nuoriin kohdistuvaan syrjintään liittyvissä kokemuksissa ei ole havaittavissa eroja myöskään verrattuna edelliseen tarkasteluvuoteen 2003. Vuonna 2023 julkisen ja yksityisen sektorin välillä ei ole havaittavissa eroja nuoriin kohdistuvan syrjinnän kokemuksissa. Lisäksi työntekijöiden kokemukset olivat keskimäärin myönteisempiä aiempiin tarkasteluvuosiin 2003 ja 2013 verrattuna.

5.8 Ikääntyneisiin kohdistuva syrjintä

Tässä tutkimuksessa ikääntyneisiin kohdistuvalla syrjinnällä tarkoitetaan työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän työorganisaatioissaan esiintyy ikääntyneisiin kohdistuvaa syrjintää. Ikääntyneisiin kohdistuva syrjintä voi ilmetä muun muassa asenteissa, rekrytoinnissa, palkkauksessa tai tiedottamisessa (Viitasalo, 2011, 262). Kaaviossa (Kuva 8.) havainnollistetaan julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia ikääntyneisiin kohdistuvasta syrjinnästä vuosina 2003, 2013 ja 2023.



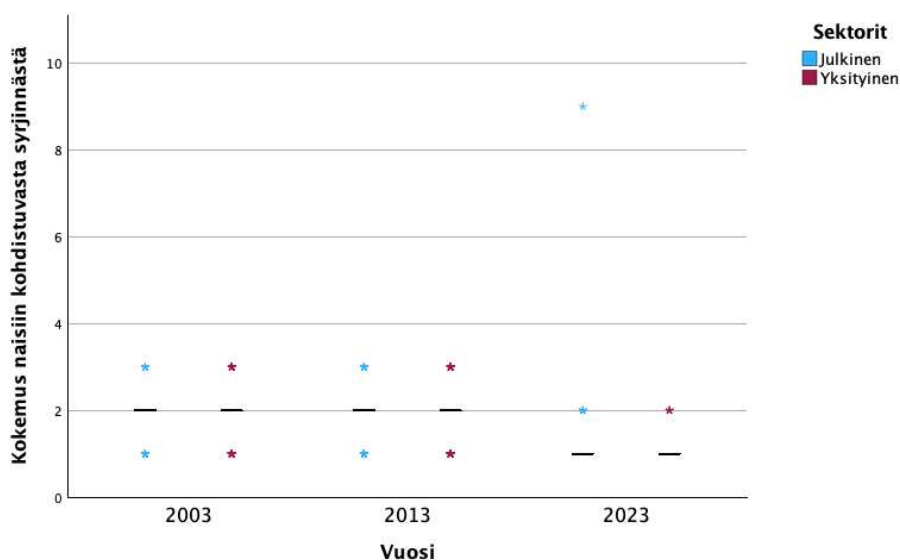
Kuva 8: Kokemus ikääntyneisiin kohdistuvasta syrjinnästä.

Vuonna 2003 julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden ikääntyneisiin kohdistuvaan syrjintään liittyvissä kokemuksissa ei ole havaittavissa eroja. Kummankin sektorin työntekijöiden arviot ovat keskimäärin samalla tasolla. Tämä viittaa siihen, että sekä julkisen ja yksityisen sektorin työntekijät kokevat ikääntyneisiin kohdistuvan syrjinnän varsin samantasoisesti.

Vuonna 2013 julkisen ja yksityisen sektorin työntekijät arvioivat kokemuksensa ikääntyneisiin kohdistuvasta syrjinnästä keskimäärin samantasoisesti vuoteen 2003 verrattuna. Sektoreiden välille ei myöskään ollut muodostunut havaittavaa eroa. Vuonna 2023 sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemukset ikääntyneisiin kohdistuvasta syrjinnästä olivat yleisempiä aiempiin tarkasteluvuosiin verrattuna.

5.9 Naisiin kohdistuva syrjintä

Naisiin kohdistuvalla syrjinnällä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän työorganisaatioissaan esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Kaaviossa (Kuva 9.) havainnollistetaan työntekijöiden kokemuksia naisiin kohdistuvasta syrjinnästä vuosina 2003, 2013 ja 2023.



Kuva 9: Kokemus naisiin kohdistuvasta syrjinnästä.

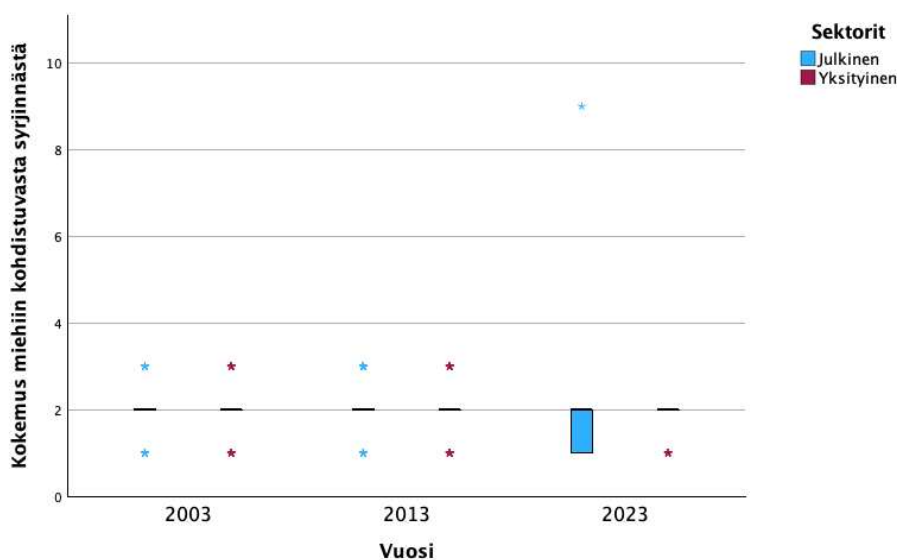
Vuonna 2003 julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksissa naisiin kohdistuvasta syrjinnästä ei ole kuvan 9 kaavion mukaan havaittavissa eroja. Tämä viittaa siihen, että naisiin kohdistuva syrjintä koettiin keskimäärin samantasoisesti molemmilla sektoreilla.

Vuonna 2013 työntekijöiden kokemukset naisiin kohdistuvasta syrjinnästä ovat säilyneet samantasoisina edelliseen tarkasteluvuoteen verrattuna. Myöskään julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksissa ei ole havaittavissa eroja.

Vuoden 2023 kohdalla voidaan havaita työntekijöiden kokemusten naisiin kohdistuvasta syrjinnästä lisääntyneen verrattuna aiempiin tarkasteluvuosiin. Tämä sama kehitys on tapahtunut sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioissa, eikä julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksissa ole havaittavissa eroja.

5.10 Miehiin kohdistuva syrjintä

Tässä tutkimuksessa miehiin kohdistuvalla syrjinnällä tarkoitetaan työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän työorganisaatioossansa esiintyy miehiin kohdistuvaa syrjintää. Kaaviossa (Kuva 10) on havainnollistettu yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöiden kokemuksia miehiin kohdistuvasta syrjinnästä vuosina 2003, 2013 ja 2023.



Kuva 10: Kokemus miehiin kohdistuvasta syrjinnästä.

Vuonna 2003 julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemukset miehiin kohdistuvasta syrjinnästä ovat Kuvan10:n kaavion perusteella samantasoiset. Myöskään sektoreiden kokemusten välillä ei ole havaittavissa eroja.

Vuonna 2013 työntekijöiden kokemuksissa miehiin kohdistuvasta syrjinnästä ei ole havaittavissa muutosta vuoden 2003 tilanteeseen verrattuna. Myöskään julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksissa ei ole havaittavissa eroja.

Vuonna 2023 yksityisen sektorin työntekijöiden kokemukset miehiin kohdistuvasta syrjinnästä ovat säilyneet samalla tasolla kuin vuosina 2003 ja 2013. Vaikka vuosina 2003 ja 2013 sektoreiden kokemusten välillä ei ollut havaittavissa eroa, vuonna 2023 julkisen sektorin työntekijöiden kokemukset miehiin kohdistuvasta syrjinnästä ovat lisääntyneet aiempiin tarkasteluvuosiin verrattuna.

tämä

5.11 Työolokokemusten vertailu sektoreittain

Kun tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia julkisella ja yksityisellä sektorilla vuosien 2003, 2013 ja 2023 aikana, voidaan havaita useita eroja työoloissa ja niiden kehityksessä. Kaavioista voidaan havaita sekä ajallinen muutos että sektoreiden välisiä eroja.

Ajallista muutosta tarkasteltaessa merkittävimmät muutokset näkyvät *avoimuutta ja tasapuolisuutta* sekä *oppimista ja kehittymistä* kuvaavissa tuloksissa. Kaavioiden perusteella työntekijöiden kokemus työpaikan avoimuudesta ja tasapuolisuudesta on tarkastelu vuosien aikana kasvanut sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioissa.

Oppimisen ja kehittymisen osalta myönteisten kokemusten kasvua on tapahtunut, mutta kasvu on ollut loivempaa verrattuna avoimuuden ja tasapuolisuuden myönteisissä kokemuksissa tapahtuneeseen kasvuun. Oppimis- ja kehittymismahdollisuuksissa myönteinen kehitys on tapahtunut pääasiassa vuosien 2003 ja 2013 välillä ja sen jälkeen kehitys on tasaantunut. Vuonna 2023 julkisen sektorin organisaatioissa työskentelevät työntekijät arvioivat oppimis- ja kehittymismahdollisuutensa keskimäärin parempina yksityisen sektorin työntekijöihin verrattuna.

Työkykyyn liittyvän kehityksen voidaan havaita pysyneen varsin tasaisena, mutta vuoden 2023 tulokset kuitenkin viittaavat siihen, että julkisen sektorin työntekijöiden kokemus työkyvystä on heikentynyt aiempiin vuosiin verrattuna. Yksityisen sektorin työntekijöiden kokemus työkyvystä on puolestaan säilynyt ennallaan. Lisäksi on havaittavissa, että vuoden 2013 jälkeen yksityisen sektorin työntekijät ovat kokeneet omat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin julkisen sektorin työntekijät.

Työntekijöiden kokemukset työn henkisestä ja fyysisestä raskaudesta poikkeavat kehityksen osalta useimmista muista tarkastelussa olevista työolojen osa-alueista. Sekä julkisen että yksityisen sektorin työntekijät kokevat työn henkisen ja fyysisen raskauden pääosin samantasoisesti. Myöskään vuosien 2003, 2013 ja 2023 välillä ei ole havaittavissa selkeitä eroja. Syrjintäkokemusten vertailussa tutkimustulosten luotettavuuteen vaikuttaa vuoden 2023 vastaajamäärän vähäisyys, mutta niissäkin sektoreiden väliset erot olivat varsin tasaiset. Ainoa sektoreiden välinen ero on vuoden 2023 julkisen sektorin työntekijöiden vahvempi kokemus työpaikalla tapahtuvasta miehiin kohdistuvasta syrjinnästä.

Useita tarkasteltuja työolotekijöitä yhdistää poikkeavien havaintojen määrän kasvu vuoden 2023 kohdalla. Tämä ilmiö näkyy työntekijöiden kokemuksissa avoimuudesta ja tasapuolisuudesta, oppimisesta ja kehittymisestä, työkyvystä, vaikutusmahdollisuuksista sekä työn fyysisestä ja henkisestä raskaudesta. Nämä poikkeavat havainnot eivät ole tilastollisesti merkitseviä, mutta ne voivat mahdollisesti viitata siihen, että organisaatioiden tai työyhteisöjen väliset erot ovat kasvaneet.

Kokonaisuudessaan työoloihin liittyvien kokemusten voidaan havaita muuttuneen monelta osin tarkastelujakson (2003, 2013 ja 2023) aikana. Kun tarkastellaan vuosien 2013 ja 2023 välillä tapahtunutta muutosta, on havaittavissa, että myönteistä kehitystä on tapahtunut enemmän yksityisellä sektorilla. Ainoa tarkasteltu työolotekijä, jossa julkinen sektori on ohittanut yksityisen sektorin vuosien 2013 ja 2023 välillä, on työntekijöiden kokemus oppimisesta ja kehittymisestä.

6 POHDINTA

6.1 Tutkimustulosten tarkastelu ja tulkinta

Tutkimuksessani yksityisen sektorin työntekijät kokivat omat vaikutusmahdollisuutensa parempina etenkin vuoden 2013 jälkeen. Tämän perusteella voidaan tulkita, että yksityisen sektorin organisaatioiden työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä olivat kasvaneet tarkastelujakson aikana suhteessa julkisen sektorin työntekijöihin. Havaintoa tukee myös aiempi tutkimus, jonka tulosten mukaan työhyvinvointi ja työn autonomia ovat yksityisellä sektorilla selvästi paremmalla tasolla verrattuna julkiseen sektoriin (Hakanen, Lindström & Kaltiainen, 2023). Giauquen ym. tutkimuksessa havaittiin, että yksityisen sektorin työntekijät kokivat autonomiaa enemmän julkisen sektorin työntekijöihin verrattuna, ja että työn autonomia selitti osaltaan työntekijöiden kokemuksia mahdollisuuksistaan hyödyntää uusia työn tekemisen tapoja (Giauque ym., 2023). Tästä voidaan tulkita, että yksityisen sektorin organisaatioiden mahdollisesti matalampi hierarkia ja joustavampi työkuulttuuri voivat vahvistaa työntekijöiden kokemusta siitä, että he voivat vaikuttaa aidosti omaan työhönsä.

Lisäksi tutkimuksessani havaittiin työntekijöiden kokevan oppimiseen ja kehittymiseen liittyvien mahdollisuuksensa vahvistuneen erityisesti vuosien 2003 ja 2013 välillä. Tämä havainto on linjassa Lehtosen ym. (2021) tutkimuksen kanssa, jossa todetaan työpaikalla tarjottavien oppimismahdollisuuksien lisääntyneen sekä niiden olevan yhteydessä myös työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Tätä muutosta voidaan tarkastella myös osana laajempaa yhteiskunnallista kehitystä, jossa hierarkisista johtamismalleista on osin siirretty kohti valmentavampia sekä osallistavampia käytäntöjä ja työntekijät on alettu nähdä aiempaa aktiivisempina toimijana (Salonen-Hakomäki, S-M. ym., 2024).

Huomioitavaa on, että vuonna 2023 julkisen sektorin työntekijöiden kokemukset oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksista ohittivat yksityisen sektorin kokemukset. Tämä voi viitata siihen, että julkisen sektorin organisaatioissa on viime vuosina panostettu aiempaa enemmän henkilöstön osaamisen kehittämiseen (Laine & Vuohelainen, 2024). Tämän julkisen sektorin organisaatioissa tapahtuneen kehityksen taustalla voivat vaikuttaa muun muassa kasvaneet osaamisvaatimukset, väestön ikärakenteen muutos. Osaamisen kehittämiseen panostaminen voidaan nähdä yhtenä keinona vastata näihin haasteisiin.

Vaikka oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet olivat vuonna 2023 julkisen sektorin organisaatioissa keskimäärin paremmat, samanaikaisesti julkisen sektorin työntekijöiden kokemus omasta työkyvystään oli heikentynyt. Julkisen sektorin työntekijöiden työkykyyn liittyvistä haasteista on myös aiempaa tutkimusnäyttöä. Polvisen ja Laaksosen (2023) tutkimushavaintojen mukaan julkisen sektorin työntekijöillä on keskimäärin yksityisen sektorin työntekijöitä suurempi riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Julkisen sektorin organisaatioissa havaittu ristiriita oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksien vahvistumisen ja samaan aikaan heikentyneen työkyvyn kokemuksen välillä voi viitata siihen, ettei oppimisen mahdollisuuksien lisääntyminen välttämättä riitä yksin tukemaan työntekijöiden työkykyä. Näin ollen voidaan tulkita, että työkyvyn heikkenemisen taustalla olevat tekijät eivät välttämättä liity niinkään oppimiseen ja kehittymiseen vaan ne voivat mahdollisesti selittyä enemmän laajemmilla työelämän muutoksilla, kuten esimerkiksi koronaviruspandemian vaikutuksilla, resurssien riittämättömyydellä sekä työelämän vaatimusten lisääntymisellä.

Avoimuuden ja tasapuolisuuden kokemuksen lisääntyminen nousi esiin yhtenä selkeistä tutkimushavainnoista. Aiemman tutkimuksen perusteella organisaatioissa on viime vuosina kiinnitetty huomiota aiempaa enemmän läpinäkyvään viestintään, mikä osaltaan voi selittää tätä tutkimustulosta. Läpinäkyvän ja avoimen viestinnän on havaittu vahvistavan työntekijöiden kokemusta luottamuksesta (Schnackenberg & Tomlinson, 2016). Samanaikainen poikkeavien havaintojen määrän kasvu kuitenkin viittaa siihen, etteivät kaikki työntekijät ole kokeneet kehitystä samalla tavalla. Tämä voi tarkoittaa sitä, että vaikka avoimuutta ja tasapuolisuutta edistäviä käytäntöjä on kehitetty, vaihtelee niiden toteutuminen kuitenkin edelleen eri organisaatioiden ja työyhteisöjen välillä.

Useissa tarkastelluissa työolotekijöissä on havaittavissa poikkeavien havaintojen määrän kasvu vuoden 2023 kohdalla. Vaikka poikkeavat havainnot eivät muuta keskimääräisiä tuloksia, ne voivat heijastaa sitä, että työntekijöiden kokemukset työoloista ovat alkaneet eriytyä aiempaa enemmän. Tämä voi viitata siihen, että eri organisaatioiden tai työyhteisöjen välillä on kasvavia eroja esimerkiksi johtamiskäytännöissä tai resursseissa. Lisäksi taustalla voivat vaikuttaa laajemmat työelämän rakenteelliset muutokset, kuten digitalisaatio sekä etä- ja hybridityön lisääntyminen. Etätyön lisääntyminen voi mahdollisesti johtaa myös siihen, että työntekijöiden kokemukset työstään eroavat enemmän toisistaan eivätkä he näin ollen jaa enää samoja kokemuksia toisin kuin aiempina tarkasteluvuosina.

Vuoden 2023 tulosten tulkinnassa on huomioitava koronaviruspandemian vaikutukset työelämään. Koronaviruspandemia muutti työn tekemisen tapoja nopeasti muun muassa kiihdyttämällä etätöiden yleistymistä. Nämä nopeat muutokset toivat osalle työntekijöistä lisää joustavuutta työelämään, mutta samanaikaisesti ne hämärsivät työn ja vapaa-ajan rajoja sekä lisäsivät työn kuormittavuutta. Osa työntekijöistä myös koki, että resurssien niukentumisen vuoksi työhyvinvointia huomioitiin aiempaa vähemmän. (Sutela & Pärnänen, 2021.) Koronaviruspandemian seurauksena tapahtunut muutos on näin ollen voinut edistää kehitystä, jossa työolot koetaan aiempaa yksilöllisemmin. Tämä kokemusten eriytyminen voi mahdollisesti näkyä vuoden 2023 kohdalla havaittuna vastausten hajonnan sekä yksittäisten poikkeavien havaintojen määrän kasvuna.

Tutkimushavaintoni osoittavat, että sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemukset työn fyysisestä ja henkisestä raskaudesta säilyivät tarkastelujakson aikana varsin muuttumattomina. Tämä havainto viittaa siihen, että työn fyysinen ja henkinen raskaus ovat pysyneet varsin tasaisina siitä huolimatta, että työelämässä on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Tulokset voivat myös viitata siihen, että työn fyysinen ja henkinen raskaus eivät välttämättä ole suoraan yhteydessä sektoreiden välisiin eroihin, vaan voivat mahdollisesti selittyä enemmän työn sisältöön, työyhteisöön tai johtamiskäytäntöihin liittyvillä tekijöillä. Tätä havaintoa tukee myös sosiaali- ja terveysalalla toteutettu tutkimus (Selander, Nikunlaakso & Laitinen, 2023), jonka mukaan työn kuormitus on ollut jo pidemmän aikaa suurta ja se kasaantuu erityisesti tiettyihin työympäristöihin.

Vaikka monessa työolojen osa-alueessa on tapahtunut myönteistä kehitystä, osoittavat tutkimustulokset samalla, että julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemukset työn henkisestä ja fyysisestä raskaudesta ovat pysyneet varsin tasaisina. Tämä korostaa tarvetta kiinnittää työolojen kehittämiseen huomiota sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioissa myös jatkossa. Tutkimustulokseni ovat suurelta osin linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, mutta myös täydentävät olemassa olevaa tutkimustietoa tarjoamalla näkökulman pitkittäiseen kehitykseen. Oma tutkimukseni yhdistää ajallisen kehityksen tarkastelun osaksi julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden välistä vertailua.

Kokonaisuudessaan tulokset osoittavat, etteivät työolot kehity yhtenä kokonaisuutena, vaan työolojen muutokset vaihtelevat tarkasteltavan työolojen osa-alueen mukaan. Tutkimustulosten perusteella voidaan tulkita, että työolojen kehitys näyttäytyy monimuotoisena ja vaihtelevana ilmiönä. Työoloihin liittyviin kokemuksiin voivat vaikuttaa muun muassa organisaatio- ja työpaikkakohtaiset käytännöt ja johtamistavat, eivätkä erot työolokokemuksissa selity pelkästään sektorien välisillä eroilla. Tästä

huolimatta julkisen ja yksityisen sektorin välinen vertailu on kuitenkin yhä perusteltua, sillä julkisen ja yksityisen sektorin organisaatiot eroavat toisistaan muun muassa tavoitteiden ja työolojen sääntelyn osalta (Sydänmaanlakka, 2015). Nämä erot voivat heijastua työntekijöiden kokemuksiin työoloista, vaikka työoloihin liittyvät kokemukset eriytyisivät organisaatioiden, työpaikkojen tai yksilöiden välillä. Myös omat tutkimustulokseni tukevat sektorien välisen vertailun merkitystä. Julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksissa havaittiin eroja esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksissa, työkyvyssä sekä oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksissa. Voidaan tulkita, että sektorien välinen vertailu tuo hyödyllisen näkökulman työolojen tarkasteluun, vaikka yksittäisten työntekijöiden kokemukset ovatkin aiempaa monimuotoisempia.

6.2 Luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tutkimus kykenee antamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia, eli sitä, kuinka pysyviä tutkimustulokset ovat mittauksesta toiseen (Vilka, 2007, 149, Vilka 2005, 161, Hirsjärvi ym. 2005, 216).

Työolobarometrin julkaisusta vastaa Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Työolobarometrin aineisto perustuu Tilastokeskuksen toteuttamaan kyselyyn, jonka sisältö on keskeisiltä osiltaan säilynyt samanlaisena vuosina 2003, 2013 ja 2023. Tämä lisää luotettavuutta sekä vahvistaa myös tutkimuksen toistettavuutta. Aineistonkeruusta on Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä vastannut Tilastokeskuksen Haastattelu- ja tutkimuspalvelut. Haastattelu- ja tutkimuspalvelut on johtava suomalainen tiedonkeruutoiminnan asiantuntija. Tilastokeskuksen verkkosivujen mukaan haastattelu- ja tutkimuspalveluilla on monipuoliset tiedonkeruuvälineet, ajantasaiset tilastomenetelmät, pitkä kokemus kyselytutkimuksista sekä tehokas lomakkeiden testaus. (Tilastokeskus, n.d.) Työolobarometria on hyödynnetty laajasti erilaisissa työelämää tarkastelevissa raporteissa ja selvityksissä (Laine, 2017; Valtioneuvosto, 2025), sekä sen tuloksiin viitataan usein työoloihin liittyvässä julkisessa keskustelussa.

Tutkimukseeni valikoiduissa kysymyksissä oli käytössä joko useamman portaan Likert-asteikko tai kaksi vastausvaihtoehtoa (kyllä/ei). Vastausvaihtoehtojen määrä kuitenkin osassa kysymyksistä vaihteli vuosittain. Esimerkiksi osassa Likert-asteikkoa käyttävistä kysymyksistä joidenkin vuosien kohdalla oli vastausvaihtoehtoja ”kohtalainen” tai ”en osaa sanoa”, joita kuitenkaan ei muiden vuosien kohdalla ollut. Tämä voi heikentää pitkittäisen vertailun luotettavuutta. Luotettavuuden ja vertailukelpoisuuden parantamiseksi nämä vastausvaihtoehdot on kuitenkin poistettu SPSS-ohjelman

avulla analyysistä. Toisaalta neutraalien vastausten poistaminen vertailusta korostaa myönteisiä tai kielteisiä vastauksia, mikä voi myös osaltaan vääristää analyysin tuloksia.

Tutkimuksessani on pyritty varmistamaan luotettavuus ja toistettavuus aineiston huolellisella käsittelyllä sekä johdonmukaisella analyysillä. Summamuuttujat on pyritty rakennettaman mahdollisimman johdonmukaisesti sekä siten, että luotettava ajallinen vertailu olisi mahdollista. Tutkimuksen toistettavuutta on pyritty vahvistamaan muuttujien muodostamisen kuvaamisella selkeästi ja vaiheittain.

Tutkimustuloksia havainnollistamaan on valittu Boxplot-kaaviot pylväskaavioiden sijasta, sillä ne tarjoavat enemmän informaatiota esittämällä muun muassa mediaanit, vastausten hajontaa sekä mahdollisia poikkeavia arvoja. Tutkimustulosten tarkastelussa on samanaikaisesti huomioitu vastausjakaumien hajonta sekä vuosien 2003, 2013 ja 2023 aineistojen vertailukelpoisuus. Eri vuosien aineistot on käsitelty ja tarkasteltu yhdenmukaisesti. Esimerkiksi joidenkin vuosien barometreissa ollut *en osaa sanoa* -vaihtoehto on kokonaan poistettu tarkastelusta, koska sitä ei muiden vertailussa olevien vuosien barometreissa ollut. Nämä valinnat on tehty analyysin yhtenäisyyden säilyttämiseksi. Reliabiliteettia tarkastellessa on huomioitava vuoden 2023 vähäinen vastaajamäärä tiettyjen muuttujien kohdalla. Tämä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä ja edellyttää myös varovaisuutta johtopäätösten tekemisessä. Tutkimustulosten tulkinnassa on otettava huomioon, että mittareissa pienempi arvo kuvastaa vastaajien vahvempaa samaa mieltä -vastausta, eli vahvempaa kokemusta tarkasteltavana olevasta työolotekijästä. Tämä sama näkyy myös kaavioiden (Kuvat 1–10) tulkinnassa.

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimus kykenee mittaamaan sitä, mitä tutkimuksella on tarkoitus mitata, eli sitä, kuinka tutkija on onnistunut siirtämään tutkimuksessa käytetyt teoreettiset käsitteet mittariin (Vilkka, 2005, 150). Tämän tutkimuksen validiteettia vahvistaa se, että käytetyt mittarit perustuvat Tilastokeskuksen tuottamaan Työolobarometriin. Aineisto on laaja, kattava ja ajallisesti toistettu. Ajallisessa vertailussa on tärkeä huomioida, että kysymykset ja mittarit ovat säilyneet sisällöllisesti yhtenäisinä eri vuosien barometreissa. Tämä tukee tulosten vertailukelpoisuutta ja mahdollistaa työolojen kehittymisen tarkastelun ajallisessa jatkumossa.

Tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet, kuten *vaikutusmahdollisuudet*, *työkyky* sekä *oppiminen ja kehittyminen* on operationalisoitu muodostamalla summamuuttujia useista Työolobarometrin

kysymyksistä. Nämä kysymykset esiintyvät sisällöltään samanlaisina kaikkien kolmen tarkasteluvuoden (2003, 2013 ja 2023) barometreissa. Tämä tukee vertailukelpoisuutta ja tutkimuksen validiteettia.

Summamuuttajat kuvaavat selkeästi rajattuja ja loogisia ilmiöitä. Esimerkiksi summamuuttuja *Vaiutusmahdollisuudet* koostuu kysymyksistä, jotka mittaavat työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä, työtahtiin sekä työnjakoon. Summamuuttujien muodostamisen yhteydessä sovellettiin faktorianalyysia ja muuttujien sisäistä johdonmukaisuutta puolestaan arvioitiin Cronbachin alfa - kertoimen avulla. Kertoimen arvo kaikissa summamuuttujissa ylitti 0,60, mikä on eksploratiivisessa tutkimuksessa hyväksyttävä taso (Hair ym., 2019, 161).

Osa valikoiduista muuttujista ei asettunut selkeästi mihinkään summamuuttujaan faktorianalyysissa, mutta ne säilytettiin kuitenkin analyysissa yksittäisinä kysymysmuuttujina. Näihin kuuluivat muun muassa työn henkistä ja fyysistä raskautta sekä syrjintäkokemuksia mittaavat kysymykset, jotka tarkastelevat tärkeitä työolojen osa-alueita (syrjintä ja työn raskaus) ja näin ollen tarjoavat tärkeää sisältöä ja ovat keskeisiä tutkimuksen kannalta.

Validiteettia voi heikentää myös se, että summamuuttajat on muodostettu vain kahdesta kolmeen kysymysmuuttujasta, mikä on suhteellisen suppea määrä kysymyksiä. Tämä voi johtaa siihen, ettei sama muuttuja välttämättä mittaa riittävän kattavasti laajaa ja moniulotteista ilmiötä kokonaisuudessaan. Lisäksi eri vuosien kysymysten välillä esiintyvät sanamuotojen tai lauserakenteiden pienet erot voivat mahdollisesti vaikuttaa vastaajien tulkintoihin ja näin ollen myös vertailtavuuteen. Tämä vaikuttaa validiteettiin etenkin ajallisen vertailun yhteydessä.

Vuoden 2023 aineistossa on havaittu huomattavasti vähäisempi vastaajamäärä tietyissä muuttujissa (syrjintäkokemukset), mikä rajoittaa joidenkin tulosten luotettavuutta ja heikentää vertailtavuutta aiempiin vuosiin. Toisaalta on myös otettava huomioon, että vuosi 2023 voi edustaa poikkeuksellista ajanjaksoa yhteiskunnallisen tilanteen, kuten koronaviruspandemian sekä sen jälkivaikutusten vuoksi. Koronaviruspandemia muutti työelämää merkittävästi muun muassa aiheuttamalla laajamittaisen etätyömalliin siirtymisen, mikä lisäsi epävarmuuden tunnetta monessa työntekijässä (Sutela & Pärnänen, 2021).

Rajoitteista huolimatta tutkimuksen asetelma mahdollistaa vertailukelpoisen analyysin työolojen kehityksestä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Tutkimus tarjoaa suuntaa antavaa tietoa keskeisistä työolojen osa-alueista sekä niiden muutoksista kolmen erin ajankohdan välillä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työoloista vuosina 2003, 2013 ja 2023. Tutkimushavaintojen perusteella tutkimustuloksissa oli tapahtunut useita muutoksia tarkastelujakson aikana, mutta sektoreiden välillä oli kuitenkin monen työolotekijän kohdalla eroja. Tuloksissa korostui suuret erot eri työolotekijöissä tapahtuneen kehityksen välillä.

Tutkimushavainnot viittaavat siihen, että työntekijöiden kokemukset avoimuudesta ja tasapuolisuudesta kehittyivät myönteisesti tarkastelujakson aikana. Julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden välillä ei ollut selkeitä eroja vuosina 2003 ja 2013, mutta vuonna 2023 olivat yksityisen sektorin työntekijöiden kokemukset myönteisempiä verrattuna julkisen sektorin työntekijöiden kokemuksiin.

Työntekijöiden oppimiseen ja kehittymiseen liittyvät kokemukset olivat parantuneet vuosien 2003 ja 2013 välillä. Vuoden 2023 jälkeen myönteinen kehityskulku tasaantui. Vuonna 2023 julkisen sektorin organisaatioissa työskentelevät työntekijät arvioivat omat oppimisen ja kehittymisen mahdollisuutensa keskimäärin parempina verrattuna yksityisen sektorin organisaatioissa työskenteleviin työntekijöihin. Oppiminen ja kehittyminen oli ainoa tarkasteltu työolojen osa-alue, jossa julkinen sektori oli ohittanut yksityisen sektorin koko tarkastelujakson aikana.

Yksityisen sektorin organisaatioissa työskentelevät työntekijät kokivat, että heillä oli enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä julkisen sektorin työntekijöihin verrattuna, etenkin vuoden 2013 jälkeen. Tästä voidaan tulkita, että yksityisen sektorin organisaatioiden työntekijöillä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat vahvistuneet tarkastelujakson aikana suhteessa julkiseen sektoriin.

Tutkimustulosten tulkinnassa on otettava huomioon myös vuonna 2020 alkanut koronaviruspandemia, jonka vaikutukset työelämään ovat olleet merkittäviä ja pitkäkestoisia, monen aiemman tutkimushavainnon mukaan jopa pysyviä. Nämä vaikutukset liittyivät erityisesti etätyön yleistymiseen ja johtamiskäytäntöjen muutoksiin (Sutela & Pärnänen, 2021).

Kokemukset työn fyysisestä ja henkisestä raskaudesta olivat tutkimustulosten perusteella lähes samankaltaiset kummallakin sektorilla. Nämä tulokset voivat viitata siihen, etteivät sektoreiden väliset

erot välttämättä selitä työn kuormittavuutta ainoastaan, vaan taustalla voi olla koko työelämää koskevia rakenteellisia tai yhteiskunnallisia muutoksia.

Vuoden 2023 aineistossa havaittiin monen tarkastellun työolotekijän kohdalla lisääntynyt poikkeavien havaintojen määrän kasvu, joka voi viitata siihen, että työntekijöiden kokemukset omista ovat alkaneet entistä vahvemmin eriytyä toisistaan organisaatioiden tai työyhteisöjen välillä. Tämä mahdollisesti heijastaa esimerkiksi resurssien epätasaista jakautumista tai johtamistapojen eroja eri organisaatioissa tai työyhteisöissä.

Kokonaisuudessaan tutkimustulokseni viittaavat siihen, että erot julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden kokemuksissa ilmenevät eri tavalla riippuen siitä, mitä työolotekijää tarkastellaan. Tämä viittaa siihen, että työoloihin kohdennettavat kehittämistoimenpiteet ja uudistukset tulisi kohdentaa yksittäisiin työolojen osa-alueisiin sen sijasta, että työoloja tarkasteltaisiin vain yhtenä laajana kokonaisuutena.

Tutkimustulokseni tukevat monelta osin aiempaa tutkimusta, etenkin vaikutusmahdollisuuksien sekä koettujen oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien osalta. Julkista sektoria koskevissa havainnoissa huomio kiinnittyy erityisesti siihen, kuinka työntekijöiden kokemus työkyvystä on heikentynyt, vaikka samanaikaisesti työntekijät kokivat oppimiseen ja kehittymiseen liittyvät mahdollisuutensa aiempaa parempina. Tämä voi viitata siihen, että julkisen sektorin organisaatioissa tapahtuneen työkyvyn heikkeneminen taustalla on mahdollisesti muita tekijöitä kuin oppimisen ja kehittymismahdollisuuksien puute.

Tutkimus tuottaa ajankohtaista ja vertailukelpoista tietoa työolojen kehityksestä pitkällä aikavälillä sekä julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden työoloissa tapahtuneista muutoksista. Vaikka suuressa osassa tarkastelussa olleista työolotekijöistä on tapahtunut myönteistä kehitystä, ei tutkimustuloksia voida tulkita yksiselitteisen myönteisenä. Tutkimustulokset osoittavatkin, että on jatkossakin tärkeää kiinnittää huomiota eri työolojen osa-alueisiin erikseen sen sijasta, että niitä käsiteltäisiin yhtenäisenä kokonaisuutena. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää organisaatioissa erityisesti työhyvinvoinnin johtamisen ja erilaisten kehittämistoimien kohdentamisessa.

Jatkotutkimusaiheeksi voidaan ehdottaa organisaatioiden sisäisen työolojen eriytymisen tarkastelua. Tätä tarkastelemalla olisi mahdollista selvittää, millaiset tekijät vaikuttavat vuoden 2023 kohdalla havaitun vastausten hajonnan kasvun taustalla. Mahdolliseksi jatkotutkimusaiheeksi voidaan myös

perustellusti ehdottaa tarkempaa pitkittäistutkimusta työkyvyn kehityksestä julkisen sektorin organisaatioissa. Mielenkiintoista olisi selvittää, millaisilla tekijöillä voidaan selittää työkyvyn heikkene- mistä, ja millä tavoin henkilöstövoimavarojen johtamisella voidaan tukea työkykyä sekä työntekijöi- den jaksamista. Lisäksi jatkotutkimus voisi kohdistua julkisen ja yksityisen sektorin välisten henki- löstöjohtamiskäytäntöjen väliseen vertailuun työntekijöiden hyvinvointia vahvistavien toimintatapo- jen osalta. Tällainen vertailu voisi tuottaa uutta tietoa siitä, millaiset johtamiskäytännöt tukevat par- haiten työntekijöiden hyvinvointia julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa.

LÄHTEET

Alasoini, T., Hirvonen, S. & Käsälä, M. (2024). Hybridityömalli menestystekijänä – Opas hybridityön mahdollisuuksiin ja haasteisiin (2–25), *Työterveyslaitos*

<https://www.ttl.fi/sites/default/files/2024-11/hybrityomalli-menestystekijana-opas.pdf>

Albrecht, S. L., Green, C. R. & Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources and Employee Engagement, *Sustainability*, 13 (7), 2–14.

<https://doi.org/10.3390/su13074045>

Anttila, T., Oinas, T. S. & Mustosmäki, A. (2018). Towards formalisation: The organisation of work in the public and private sectors in Nordic countries, *Acta Sociologica* 62 (3), 315–333.

<https://doi.org/10.1177/0001699318761782>

Benchis, M. P., Shahzad, K. & Dan, S. (2025). Comparative analysis of blockchain adoption in the public and private sectors: A technology-organization-environment (TOE) framework approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 10(4), 2–15.

<https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100746>

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2020). Työhyvinvointi kannattaa – Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus (3–66). *Jyväskylän yliopisto, Teollisuuden palkansaajat*.

https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_72162

Dettmers, J. & Bredehöft, B. (2020). The Ambivalence of Job Autonomy and the Role of Job Design Demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(1), 1–13.

<https://doi.org/10.16993/sjwop.81>

Doblinger, M. (2021). Individual Competencies for Self-Managing Team Performance: A Systematic Literature Review, 53(1), 3–40.

<https://doi.org/10.1177/10464964211041114>

Doblinger, M. (2023). Autonomy and engagement in self-managing organizations: exploring the relations with job crafting, error orientation and person-environment fit. *Frontiers in Psychology*, 14.1–25.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1198196>

Eurofound. (n.d.). Working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

<https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/working-conditions>

Eurofound. (2006). Working conditions in Finland. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

<https://www.eurofound.europa.eu/sk/resources/article/2006/working-conditions-finland>

Euroopan komissio. (2020). Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Vahva sosiaalinen Eurooppa oikeudenmukaisten siirtymien toteuttamiseksi, 9–10.

Giauque, D., Cornu, F., Renard, K. & Emery, Y. (2023). Opportunity to Use New ways of Working: Do Sectors and Organizational Characteristics Shape Employee Perceptions, *Sustainability*, 15(14), 2–21.

<https://doi.org/10.3390/su151411167>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis – Eighth Edition, *Cengage*, 119–189.

Hakanen, J., Lindström, S. & Kaltiainen, J. (2024). Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa 2023: yhä työn imussa. *Työterveyslaitos*, 3–60.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-160-4>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005). Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Härenstam, A., Bejerot, E., Leijon, O., Schéele, P., Waldenström, K. & Group, T. M. R. (2004). Multilevel analyses of organizational change and working conditions in public and private sector. *European journal of work and organizational psychology*, 13(3), 305-343.

<https://doi.org/10.1080/1359432044400011>

Järvensivu, A., Horppu, R., & Keränen, H. (2024). Mihin rajaan saakka vapautta voi olla – Työkyvyn tuen järjestelmän paradoksit monimuotoisessa ansiotyössä. *Hallinnon tutkimus*, 43(2), 52–66.

<https://doi.org/10.37450/ht.136121>

Järvensivu, A., Olakivi, A., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2025). Työelämän suunta – Sosiokulttuurinen muutos, *Työterveyslaitos*.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-222-9>

Järvikoski, A., Takala, E-P, Juvonen-Posti, P & Härkäpää, K. (2018). Työkyvyn käsite ja toimintamallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä.

<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/76fe2056-5c0b-4131-9215-e23b086f2d57/content>

Järvinen, I. (2023). Johtajien koettu työhyvinvointi ja työkyky sosiaali- ja terveysalalla etäjohtamisen kontekstissa. (Pro gradu -tutkielma). Itä-Suomen yliopisto.

<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20231527>

Karjalainen, M. (2023). Työmatka sängystä 40 cm – Paikka, tila ja työn hämärtyvät rajat etätyössä, *Focus Localis*. 51(3), 7–22.

<http://hdl.handle.net/10138/566088>

Karjalainen, M. (2024). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus*, 19(4), 548–569.

<https://doi.org/10.37455/tt.112500>

Kauhanen, J. (2012). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOYpro.

Kauhanen, M. (2022). Monimuotoisen ansiotyön tekeminen rekisteriaineistojen valossa. Teoksessa Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi (toim.), *Monimuotoinen ansiotyö; Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan* (41–71).

Keiski, R., Hämäläinen, K., Karhunen, M., Löfström, E., Näreaho, S., Varantola, K., Spoof, S-K., Tarkiainen, T., Kaila, E., & Aittasalo, M. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa – Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023, *Tutkimuseettinen neuvottelukunta*

https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Koponen, A. M., Simonsen-Rehn, N., Laamanen, R., & Suominen, a. (2007). Perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen henkilöstön työolot ja työuupumus neljässä kunnassa - onko palvelutuotantotavalla väliä? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 44(3), 163–175.

<https://journal.fi/sla/article/view/569/483>

Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2022). Luottamus, ja työn valvonta pandemian aikana. *Työelämän tutkimus*, 20(3). 333–361.

<https://doi.org/10.37455/tt.112955>

Kubicek, B., Paškván, M. & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change. The Intensification of Job Demands Scale (IDS) *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 891-913.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>

Kuokkanen, A. (2015). Johtamisen ihmissuhdekoulukunta Suomessa – Työntekijäkeskeiset johtamisopit suomalaisen työelämän muutoksessa, *Hallinnon tutkimus*, 34(2) 188–190.

<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99622/57253>

Labore. (2023). Palkkakehitys työntekijätasolla – julkisen ja yksityisen sektorin vertailua. *Palkan-saajien tutkimuslaitos*.

<https://labore.fi/julkaisu/palkkakehitys-tyontekijatasolla-julkisen-ja-yksityisen-sektorin-vertailua-2/>

Laine, M. & Vuohelainen, E. (2025). Valtion tulevaisuutta rakennetaan osaamisella. *Valtiolla.fi*.

<https://www.valtiolla.fi/valtion-tulevaisuutta-rakennetaan-osaamisella>

Laine, P. (2017). Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa.

<https://www.utupub.fi/han->

[dle/10024/150784#:~:text=https%3A//urn.fi/URN%3AISBN%3A978%2D951%2D29%2D8306%2D3](https://www.utupub.fi/handle/10024/150784#:~:text=https%3A//urn.fi/URN%3AISBN%3A978%2D951%2D29%2D8306%2D3)

Laine, P., Lindberg, M., Silvennoinen, H. (2018). Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seuranta-tietoa – Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. *Hallinnon tutkimus*, 35(4), 287–303.

<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98521/56287>

Lainema, K., Hämäläinen, R. & Syynimaa, K. (2021). Hyvinvointi, osaaminen ja yhteisöllisyys työ-ympäristössä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23 (3), 72–80.

<https://journal.fi/akakk/article/view/111711/66084>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012.

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2012/980>

Laki työntekijän eläkelain muuttamisesta 69/2016.

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2016/69>

Larjovuori, K. & Heikkilä-Tammi K. (2024). Työhyvinvoinnin rakentuminen ja edistäminen itseoh-jautuvassa organisaatiossa 22(2), 136–168.

<https://doi.org/10.37455/tt.131483>

Lehto, K. & Viitala, R. (2016). ”Enemmän tulosta vähemmällä väellä”? Työhyvinvoinnin ja tulok-sellisuuden väliset haasteet kuntasektorilla esimiesten, henkilöstöammattilaisten ja henkilöstön koke-mana. *Hallinnon tutkimus* 35(2), 117–131.

<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98464/56271>

Lehtonen, E-E, Nokelainen, P., Rintala, H., & Puhakka, I. (2021). Thriving or surviving at work: how workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention? *Journal of Workplace Learning* 33(1), 1–16.

[doi:10.1108/JWL-12-2020-0184](https://doi.org/10.1108/JWL-12-2020-0184)

Lyly-Yrjänäinen, M. (2013). Työ- ja elinkeinoministeriö, Työolobarometri, Syksy 2013, Ennako-tietoja, TEM raportteja 5/24.

<https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/2871099/Työolobaro-metri%20syksy%202013%2007022014.pdf>

Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K & Vauhkonen A. (2012). Työhyvinvointi ja tuloksellisuus – Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. 5–73.

<https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>

Méndez, M. & Sepúlveda, L (2013). A comparative study of training in the private and public sectors: Evidence from the UK and the USA, *IREF Working Paper*, 3–32.

<https://en.irefeurope.org/publications/working-paper-series/article/a-comparative-study-of-training-in-the-private-and-public-sectors-evidence-from-the-uk-and-the-usa>

Morikawa, M., Martela, F. & Hakanen, J. (2022). Itseohjautuvuus suomalaisessa työelämässä – missä ja ketkä sitä kokevat? *Hallinnon tutkimus*, 41(4), 312–326.

<https://doi.org/10.37450/ht.111867>

Mustosmäki, A., Anttila, T., Oinas, T., & Nätti, J. (2013). Konvergensi vai divergensi?: Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995-2010. *Yhteiskuntapolitiikka*, 6, 618–633).

<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014040923346>

Mäki, A. (2017). Johtamiskulttuuri – toiveiden, tekojen ja tulkintojen tihentymä. Tutkimus johtajuuskulttuurin olemuksesta ja kehittämisestä asiantuntijaorganisaatioissa (Väitöskirja). Vaasan yliopisto.

https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-730-9.pdf

Mäkinieniemi, J-P., Mäkikangas, A. (2023). Etäjohtaminen koronapandemian aikana – työn vaatimukset yliopistossa työskentelevien esihenkilöiden kokemina. *Hallinnon tutkimus* 43(3), 169–182.

<https://doi.org/10.37450/ht.145368>

Mäntymäki, E & Rajala, H-K. (2024). Valvonta ja viestintä työsuojelussa – korvaavaa ja ennaltaehkäisevää. toimintaa. *Hallinnon tutkimus* 43(3), 246–254.

<https://doi.org/10.37450/ht.145368>

Nuzzo, R. L. (2016). The Box Plots Alternative for Visualizing Quantitative Data. *PM R*, 8(3), 268–272.

<https://doi.org/10.1016/j.pmrj.2016.02.001>

Osborne, J. (2014). Best Practices in Exploratory Factor Analysis. 1–139.

Pekkala, K., Oksa, R. & Oksanen, A. (2025). Sense of community, social support and social media use in the post-pandemic world of work. *Behaviour & Information Technology*. 1–11.

<https://doi.org/10.1080/0144929X.2025.2461726>

Polvinen, A. & Laaksonen, M. (2023). Contribution of age, gender and occupational group to the higher risk of disability retirement among Finnish public sector employes. *Scandinavian Journal of Public Health*. 52(4)

<https://doi.org/10.1177/14034948231153913>

Proliitto. (2023). Pron tutkimus: Julkinen sektori voittaa yksityisen työhyvinvoinnissa. Ammattiliitto Pro.

<https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/pron-tutkimus-julkinen-sektori-voittaa-yksityisen-tyohyvinvoinnissa>

Pyöriä, P., Saari, T. ja Ojala, S. (2016). Kokoaikainen kotietätyö – yleisyys, työn organisointi ja tuoksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. *Työelämän tutkimus*, 14(2), 185–202.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87011/45910>

Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International archives of occupational and environmental health*, 94(3), 459–474.

<https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>

Ruohomäki, V, Tuomivaara, A., Mattila-Holappa, P., Monni, T-M, Perttula, P., Alanko T. & Toppi-
nen-Tanner, S. (2020). Etätyö koronaepidemian hallitsemisessa sekä vaikutukset työhyvinvointiin ja
töiden sujumiseen. *Psykologia*, 55(2), 388–395.

<https://doi.org/10.62443/psykologia.v55i5.97560>

Saari, E., Seppänen. L., Kangas, H. & Alasoini, T. (2025). Yhteisöllisyys ja yhteinen kehittäminen
vaarassa? Pandemian jälkeisiä käsityksiä kahden kaupunkihallinnon hybridimäisestä työstä. *Työe-
lämän tutkimus*, 23(3), 426–453.

<https://doi.org/10.37455/tt.148961>

Salonen-Hakomäki. S-M, Soini, T., Pietarinen, J. Pyhältö, K. (2024). Leading Complex Educational
Change Via National Participative Reforms? A Case of Finnish Core Curriculum Reform Leadership.
Journal of Educational Change, 25(3), 531–554.

<https://doi.org/10.1007/s10833-024-09502-3>

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measur-
ing and tackling work engagement and burnout, *Organizational Dynamics*, 46, 120–132.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E. C. (2016), Organizational transparency: A New Perspective
on Managing Trust in Organization-Stakeholder Relationships. *Journal of Management*, 42(7), 1784–
1810.

<https://doi.org/10.1177/0149206314525202>

Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. (2023), Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten
ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? *Työelämän tutkimus*. 21(2), 239–266.

<https://doi.org/10.37455/tt.115055>

Sutela H., Lehto, A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. *Tilastokeskus*

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-515-5>

Sutela, H. & Pärnänen. A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. *Tilastokeskus* (

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-690-9>

Sydänmaanlakka, P. (2015). Älykäs julkinen johtaminen: miten rakentaa älykäs verkostoyhteiskunta? Talentum Pro.

Tietoarkisto. (2004).

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/faktori/faktori.html>

Tietoarkisto. (n.d.).

<https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/series/43?tab=studies>

Tilastokeskus: Haastattelu- ja tutkimuspalvelut (n.d.)

<https://stat.fi/tup/htpalvelut/index.html>

Tilastokeskus. Laatuseloste: työolotutkimus. (2013)

https://stat.fi/til/tyoolot/2013/01/tyoolot_2013_01_2014-04-09_laa_001_fi.html

Työministeriö & Tilastokeskus: Työolobarometri 2003 [data]. Dataversio 2.0, Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].

DOI: <https://doi.org/10.60686/t-fsd266>,

URN: <https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2665>

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2013 [data], Dataversio 2.0 Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].

DOI: <https://doi.org/10.60686/t-fsd2946>,

URN: <https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2946>

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2023 [data]. Dataversio 1.0, Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].

DOI: <https://doi.org/10.60686/t-fsd3914>,

Valli, R. (2015). Johdatus tilastolliseen tutkimukseen (2. uud. p.)

Valtioneuvosto. (2025). Työolobarometri 2024: Työelämän laatu pysynyt hyvänä, vaikka epävarmuus työmarkkinoilla lisääntynyt. Tiedote.

https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyoolobarometri-2024-tyoelaman-laatu-pysynyt-hyvana-vaikka-epavarmuus-tyomarkkinoilla-lisaantynyt?languageId=fi_FI

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. (3–274)

Viitasalo, N. (2011) Ikääntyvien kokema syrjintä työssä – Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat, *Työelämän tutkimus*, 9(3), 256–271.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87327/46257>

Vilkka, H. (2005) Tutki ja kehitä, 1.-2 painos. Helsinki. Tammi.

Vilkka, H. (2007). Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi.

Vuori, J. (2021). Vapautta, vastuuta, valtaa: fenomenografinen tutkimus itseohjautuvuudesta. *Työelämän tutkimus*, 11(3), 348–372.

<https://doi.org/10.37455/tt.98465>

Vänskä, A. (2022). Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. (Väitöskirja). *Vaasan yliopisto*.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-018-4>

Väänänen, A., Toivanen, M., Selander, K., Joensuu, M. & Airaksinen, J. (2023). Työn Suomi – Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi – tutkimuksessa. Työterveyslaitos.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>

LIITTEET

Liite 1: Kysymykset

K11_A1 (2003) Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?

- 1 paljon**
- 2 melko paljon**
- 3 jonkin verran**
- 4 ette lainkaan**

K11a_1 (2013) Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?

- 1 paljon**
- 2 melko paljon**
- 3 jonkin verran**
- 4 vai ette lainkaan?**
- 5 ei osaa sanoa**

K11a_1 (2023) Voitko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviisi kuuluu?

- 1 paljon**
- 2 melko paljon**
- 3 jonkin verran**
- 4 et lainkaan?**

K11A_2 (2003) Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?

- 1 paljon**
- 2 melko paljon**
- 3 jonkin verran**
- 4 ette lainkaan**

K11a_2 (2013) Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?

- 1 paljon**
- 2 melko paljon**
- 3 jonkin verran**
- 4 vai ette lainkaan?**

5 ei osaa sanoa

K11a_2 (2023) Voitko vaikuttaa työtahtiisi:

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

K11A_3 (2003) Voitteko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 ei lainkaan
- 5 ei osaa sanoa

K11a_3 (2013) Voitteko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vai ette lainkaan?
- 5 ei osaa sanoa

K11a_3 (2023) Voitko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan työpaikallasi:

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

K20B_2 (2003) Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne?

Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita?

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 melko huonosti

4 erittäin huonosti

K20b_2 (2013) Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

K20b_2a (2023) Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.

Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista.

Sopiiko tämä työpaikkaasi:

- 1 erittäin hyvin**
- 2 melko hyvin**
- 3 melko huonosti**
- 4 erittäin huonosti?**

K20B_5 (2003) Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne?

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita?

- 1 erittäin hyvin**
- 2 melko hyvin**
- 3 melko huonosti**
- 4 erittäin huonosti**

K20b_5 (2013) Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

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

K20b_5 (2023) Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

Sopiiko tämä työpaikkaasi:

- 1 erittäin hyvin**
- 2 melko hyvin**
- 3 melko huonosti**
- 4 erittäin huonosti?**

K21C_4 (2003) Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti?

- 1 täysin samaa mieltä**
- 2 jokseenkin samaa mieltä**
- 3 jokseenkin eri mieltä**
- 4 täysin eri mieltä**

K21c_4 (2013) Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.

Oletteko:

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

K21c_4 (2023) Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.

Oletko:

- 1 täysin samaa mieltä**
- 2 jokseenkin samaa mieltä**
- 3 jokseenkin eri mieltä**
- 4 täysin eri mieltä?**

K21C_5 (2003) Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani?

- 1 täysin samaa mieltä**
- 2 jokseenkin samaa mieltä**

- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 täysin eri mieltä

K21c_5 (2013) Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.

Oletteko:

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

K21c_5 (2023) Työpaikallani työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Oletko:

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

K21C_8 (2003) Koen työni fyysisesti raskaaksi?

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 täysin eri mieltä

K21c_8 (2013) Koen työni fyysisesti raskaaksi.

Oletteko:

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

K21C_9 (2003) Koen työni henkisesti raskaaksi?

- 1 täysin samaa mieltä

- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 täysin eri mieltä

K21c_9 (2013) Koen työni henkisesti raskaaksi.

Oletteko:

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

K28a (2003) Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:

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

K28a (2013) Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:

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

K28a (2023) Jos ajattelette nykyisen työnne fyysisiä vaatimuksia, niin onko työkykysi:

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

28b (2003) Entä henkisten vaatimusten kannalta?**Onko työkykynne:**

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 2 kohtalainen
- 3 melko huono
- 4 vai erittäin huono

K28b (2013) Entä henkisten vaatimusten kannalta.**Onko työkykynne:**

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

K28b (2023) Entä henkisten vaatimusten kannalta.**Onko työkykysi:**

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

K33_1 (2003) Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:**Ikään, erityisesti nuoriin?**

- 1 Kyllä
- 2 Ei

K33_1 (2013) Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:**Ikään, erityisesti nuoriin?**

1 Kyllä

2 Ei

K33_1 (2023) (Jos K33a=1) (K33a 2023, liite 1.)

Kohdistuuko se (syrjintä tai eriarvoinen kohtelu) nuoriin?

1. Kyllä

2. Ei

K33_2 (2003) Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Ikään, erityisesti vanhoihin?

1 Kyllä

2 Ei

K33_2 (2013) Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Ikään, erityisesti vanhoihin?

1 Kyllä

2 Ei

K33_1 (2023) (Jos K33a=1)

Kohdistuuko se (syrjintä tai eriarvoinen kohtelu) ikääntyneisiin?

1. Kyllä

2. Ei

K33_3 (2003) Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Sukupuoleen, erityisesti naisiin?

1 Kyllä

2 Ei

K33_3 (2013) Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Sukupuoleen, erityisesti naisiin?

1 Kyllä

2 Ei

K33_3 (2023) (Jos K33b=11) (K33b 2023, liite 1.)

Kohdistuuko se (syrjintä tai eriarvoinen kohtelu) naisiin?

1 Kyllä

2 Ei

K33_4 (2003) Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Sukupuoleen, erityisesti miehiin?

1 Kyllä

2 Ei

K33_4 (2013) Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Sukupuoleen, erityisesti miehiin?

1 Kyllä

2 Ei

K33_3 (2023) (Jos K33b=11)

Kohdistuuko se (syrjintä tai eriarvoinen kohtelu) miehiin?

1 Kyllä

2 Ei

K33a (2023)

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?

1. Kyllä

2. Ei

3. Ei osaa sanoa

K33b (2023)

Entä esiintyykö mielestäsi omassa työpaikassasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: sukupuoleen?

- 1. Kyllä**
- 2. Ei**
- 3. Ei osaa sanoa**