



KEVAN TUTKIMUKSIA 1/2023



Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022

Laura Pekkarinen ja Johanna M Pulkkinen



Käyntiosoite Unioninkatu 43, Helsinki
Postiosoite Keva, 00087 KEVA
Nettiosoite www.keva.fi
Puhelin 020 614 21

**Kevan tutkimuksia 1/2023:
Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022**

Tekijät: Laura Pekkarinen ja Johanna M Pulkkinen

ISBN 978-952-5933-70-3 (pdf)

ISSN-L 2242-0851

ISSN 2242-086X (verkkopainos)

Sisällys

Tiivistelmä	4
Sammandrag	6
Johdanto	8
Tutkimuksen toteutus	10
Vastaajat.....	10
Tutkimuskysely	11
Keskeisiä tuloksia	12
Työjärjestelyt muutoksessa viimeisen kahden vuoden aikana	12
Työkyvyn tilannekuva.....	13
Fyysinen työkyky koetaan edelleen hyväksi.....	13
Koettu henkinen työkyky jatkaa laskuaan	14
Työhyvinvoinnin kehityssunnissa ja voimavaroissa eroja	16
Työkykyä tukevat voimavaratekijät	18
Osaaminen ja työn merkityksellisyys korostuvat	18
Työssä tunnetaan innostusta ja työn iloa	19
Työyhteisöt voimavarana	20
Esihenkilöihin ollaan keskimäärin tyytyväisiä	21
Työkykyä uhkaavat kuormitustekijät	22
Vaikutusmahdollisuudet suojaavat osaa ammattilaisista.....	24
Työkuormitus yhdistyy heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin osassa ammattialoista	26
Etätyöympäristö tukee työhyvinvointia.....	28
Nuorten työhyvinvointi ei ole palautunut	30
Yhteenveto	31
Lähteitä	35
Liitteet	36

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus perustuu iän ja sukupuolen mukaan edustavaan otokseen kunta-alan, hyvinvointialueiden, valtion virastojen ja kirkon alan eri ammattialojen työntekijöitä. Tutkimukseen haastateltiin puhelimitse 3 657 palkansaajaa vuoden 2022 elo- ja marraskuun välisenä aikana.

Julkisen alan työntekijöiden työjärjestelyissä on tapahtunut muutoksia viimeisen kahden vuoden aikana siten, että etätöihin on tänä ajanjaksona siirtynyt ja sitä jatkoi osittain tai kokonaan 20 % kuntien, 13 % hyvinvointialueiden ja 30 % kirkon alan sekä 56 % valtion virastojen henkilöstöstä. Etätöihin siirtyminen vaihtelee suuresti ammattialoittain. Etätö on muita julkisen alan ammattialoja yleisempää hallinto- ja toimistotyössä sekä valtion asiantuntijavirastoissa. Etätöitä tekevät arvioivat työympäristönsä muita useammin terveelliseksi ja turvalliseksi.

Julkisen alan työntekijät kokevat edelleen fyysisen työkykynsä hyväksi. Kokemus henkisestä työkyvystä on kuitenkin laskenut tasaisesti vuodesta 2016 alkaen. Henkisen työkykynsä kokee hyväksi tai erinomaiseksi kolme neljästä julkisen alan työntekijästä. Kunta-alalla erityisesti varhaiskasvatuksessa henkisen työkykynsä heikoksi kokeneiden osuus on kasvanut, ja nyt joka viides kaikista varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki henkisen työkykynsä heikoksi.

Julkisen alan työntekijöistä yli 90 % kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Lähes kolme neljästä kokee työssään myös innostusta ja työn iloa, mutta näin kokevien osuus on hieman vähentynyt viime vuosina. Työhyvinvoinnin kannalta työyhteisöt ovat merkittävä voimavaratekijä. Kolme neljästä kunta-alan, hyvinvointialueiden ja valtion sekä lähes kaksi kolmesta kirkon alan työntekijästä kokee työilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi. Neljä viidestä voi luottaa työtovereihinsa. Pääsääntöisesti työntekijät ovat tyytyväisiä myös lähimmän esihenkilön johtamistapaan ja kokevat esihenkilön toiminnan oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi.

Työn fyysisessä kuormituksessa on kaikkina tutkimusajankohtina ollut suuria ammattialakohtaisia ja työn luonteesta johtuvia eroja. Keskimääräistä useampi (noin joka toinen) kokee työnsä fyysisesti kuormittavaksi kuntien teknisellä alalla ja varhaiskasvatuksessa, hyvinvointialueille siirtyneiden pelastus- ja teknisen alan ja terveystieteiden alan, sekä sekä hautausmailla ja kirkon palvelutyössä. Aiempaa useampi kunta-alan (60 %), hyvinvointialueiden (74 %), valtion virastojen (54 %) ja kirkon alan (56 %) ammattilainen kokee työnsä myös henkisesti raskaaksi. Henkinen kuormitus on kasvanut kunnan sivistyksen ammattialalla ja hyvinvointialueille siirtyneiden sosiaalialan ammattilaisten sekä sekä seurakuntatyöntekijöiden keskuudessa. Näillä ammattialoilla kuitenkin keskimääräistä useampi (yli kaksi kolmesta) kertoo voivansa vaikuttaa työhönsä.

Työkuormitus on lisääntynyt kuntien varhaiskasvatuksen ja hyvinvointialueiden siirtyvien terveysalan työntekijöiden keskuudessa, joista useampi kuin joka toinen arvioi, ettei aikaa tai henkilöresursseja ole riittävästi, ja kokee työnsä fyysisesti kuormittavaksi. Aiempaa useampi (yli 70 %) näiden ammattialojen vastaajista kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Samanaikaisesti yhä useampi arvioi, ettei voi vaikuttaa työhönsä. Vastaavasti valtion virastoissa työkuormitus on korostunut poliisitoimen ja vankeinhoidon, oikeustoimen sekä sosiaali-, terveys- ja työnvälityspalveluiden henkilöstöllä ja kasvanut aiempaan nähden maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa.

Julkisen alan nuorten, alle 30-vuotiaiden, työssään kokema innostus ja työn ilo eivät ole palautuneet koronapandemiaa edeltävälle tasolle, ja nuorista muita ikäryhmiä useampi (16 %) kokee henkisen työkykynsä nyt heikoksi. Lisäksi nuorten halukkuus suositella työpaikkaansa on vähentynyt entisestään.

Undersökningen Arbetshälsan i den offentliga sektorn grundar sig på ett representativt urval av arbetstagare i olika yrkesområden i kommunsektorn, välfärdsområdena, statens ämbetsverk och kyrkan enligt ålder och kön. För undersökningen intervjuades 3 602 löntagare per telefon i augusti–november 2022.

Under de senaste två åren har det skett förändringar i arbetsarrangemangen hos arbetstagarna i den offentliga sektorn. Under den perioden började personalen distansarbete och fortsatte med distansarbetet antingen helt eller delvis, och detta gäller 20 % av kommunernas personal, 13 % av personalen i välfärdsområdena, 30 % av personalen inom kyrkan och 56 % av personalen i statliga ämbetsverk. Övergången till distansarbete varierar avsevärt enligt yrkesområde. Jämfört med andra yrkesområden i den offentliga sektorn är distansarbete vanligare i förvaltnings- och kontorsarbete samt i statens sakkunnigämbetsverk. De som distansarbetar bedömer oftare än andra att deras arbetsmiljö är hälsosam och trygg.

Arbetstagarna i den offentliga sektorn upplever fortfarande att deras fysiska arbetsförmåga är bra. Upplevelsen om den psykiska arbetsförmågan har emellertid sjunkit jämnt sedan 2016. Tre av fyra arbetstagare i den offentliga sektorn upplever sin psykiska arbetsförmåga som bra eller utmärkt. I kommunsektorn har andelen arbetstagare som anser att den psykiska arbetsförmågan är dålig ökat i synnerhet inom småbarnspedagogiken och nu upplever var femte av alla arbetstagare inom småbarnspedagogiken att den psykiska arbetsförmågan är dålig.

Över 90 % av arbetstagarna i den offentliga sektorn upplever sitt arbete som meningsfullt och viktigt. Nästan tre av fyra upplever också entusiasm och glädje i arbetet även om andelen har minskat något under de senaste åren. Med tanke på arbetshälsan är arbetsgemenskaperna en betydande resursfaktor. Tre av fyra arbetstagare i kommunsektorn, välfärdsområdena och staten och nästan två av tre arbetstagare inom kyrkan upplever arbetsklimatet som bra eller utmärkt. Fyra av fem kan lita på sina arbetskamrater. I regel är arbetstagarna också nöjda med den närmaste chefens ledningsätt och upplever att chefen agerar rättvist och jämlikt.

Den fysiska belastningen i arbetet har under alla undersökningstidpunkter varierat mycket beroende på yrkesområde och arbetets natur. Fler än genomsnittet (omkring varannan) upplever att arbetet är fysiskt belastande inom det tekniska området och småbarnspedagogiken i kommunsektorn, inom räddningstvången, det tekniska området och hälsovården som övergår till välfärdsområdena samt i begravningsplats- och kyrkobetjäningsarbete.

Fler proffs än tidigare inom kommunsektorn (60 %), välfärdsområdena (74 %), statliga ämbetsverk (54 %) och kyrkan (56 %) upplever sitt arbete också som psykiskt tungt. Den psykiska belastningen har ökat inom området för bildning i kommunsektorn, bland de proffs inom socialsektorn som övergår till välfärdsområdena samt bland församlingarnas arbetstagare. Inom dessa yrkesområden uppger emellertid fler än genomsnittet (över två av tre) att de kan inverka på sitt arbete.

Arbetsbelastningen har ökat bland arbetstagarna inom småbarnspedagogiken i kommunsektorn och de vårdanställda som övergår till välfärdsområdena av vilka fler än varannan uppskattar att det inte finns tillräckligt med tid eller personresurser och upplever sitt arbete som fysiskt belastande. Fler svarspersoner än tidigare (över 70 %) i de här yrkesområdena upplever sitt arbete som psykiskt tungt. Samtidigt upplever allt fler att de inte kan inverka på sitt arbete. På motsvarande sätt har arbetsbelastningen inom statliga myndigheter accentuerats hos personalen inom polisväsendet och fångvården, rättsväsendet samt social- och hälsovården och arbetsförmedlingen, och den har ökat jämfört med tidigare inom försvaret och gränsbevakningen.

Hos unga arbetstagare under 30 år i den offentliga sektorn har entusiasmen och glädjen i arbetet inte återgått till samma nivå som före coronapandemin, och bland unga anser fler (16 %) än i andra åldersgrupper att den psykiska arbetsförmågan just nu är svag. Därtill har unga arbetstagares vilja att rekommendera sin arbetsplats minskat ytterligare.

Keva seuraa julkisen alan työoloja ja työhyvinvointia yhteistyössä julkisen alan työmarkkinaosapuolten edustajien kanssa. Tutkimus on tehty joka toinen vuosi kunta-alalla ja kirkon alalla vuodesta 2014 sekä valtion virastoissa vuodesta 2018 alkaen. Se perustuu sukupuolen ja ikäryhmän mukaan edustavaan otokseen kuntien, hyvinvointialueiden, valtion ja kirkon alan eri ammattialojen työntekijöitä.

Tutkimus toteutettiin jo toistamiseen poikkeuksellisissa olosuhteissa, jotka käynnistyivät koronaepidemian myötä maaliskuussa 2020 ja johtivat laajoihin rajoitustoimenpiteisiin julkisen alan työpaikoilla. Esimerkiksi valtion henkilöstöstä lähes kolme neljästä siirtyi tuolloin etätöihin. Koronapandemian aikaisista etätyösuosituksista luovuttiin keväällä 2022, jolloin huomiota vei myös Ukrainan sota. Venäjän hyökkäys aiheutti Euroopassa laajan pakolaisaallon sekä ongelmia energian hinnan ja saatavuuden kanssa. Sota näkyi monen viranomaisen työtehtävissä ja valtiontaloudessa. Virastot ovat omassa toiminnassaan edelleen lisänneet kriisivalmiuttaan ja muiden muassa ohjeistaneet henkilöstöään mahdollisten sähkökatkojen varalle.

Tutkimusvuotta leimasivat lisäksi kunta-alan poikkeuksellisen pitkät neuvottelut uusista työ- ja virkaehtosopimuksista laajoine työtaisteluineen. Tammikuussa alkaneet neuvottelut johtivat kesäkuussa sovitteluratkaisun hyväksymiseen JUKO ry:n, JAU ry:n ja KT:n välillä. Lokakuussa myös Sote ry. ja KT hyväksyivät valtakunnansovittelijan esityksen. Varhaiskasvatuksen henkilöstöön vaikutti lisäksi uudistettu Varhaiskasvatuslaki 540/2018, jonka säädökset astuvat asteittain voimaan vuoteen 2030 mennessä.

Samanaikaisesti kunnissa valmisteltiin hyvinvointialueuudistusta. Hyvinvointialueiden aluevaltuustot valittiin ensimmäisissä aluevaaleissa vuoden 2022 tammikuussa, ja ne aloittivat työnsä maaliskuussa. Valmisteluvastuu siirtyi vuoden aikana vähitellen väliaikaiselta valmisteluorganisaatiolta uudelle organisaatiolle. Aluevaltuustojen tehtävä oli varmistaa, että hyvinvointialueelle syntyy organisaatio, johon henkilöstö, sopimukset ja kaikki sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen palvelut voidaan siirtää vuodenvaihteessa. Käytännössä se näkyi aluehallitusten nimittämisenä, strategian laatimisena ja hyvinvointialueen johtajien valintana. Valmisteluiden etenemisellä ei yleensä ollut suurta vaikutusta vielä vuoden loppuun kuntaorganisaatioissa toimivien sote-yksiköiden toimintaan, mutta esimerkiksi tukipalveluissa jouduttiin valmistautumaan kahtiajakoon siellä, missä tähän saakka oli palveltu sekä sote-yksiköitä että muita kuntayksiköitä. Yksi valmistelujen suurimmista haasteista tässä vaiheessa oli varmistaa tietojärjestelmien toimivuus vuodenvaihteen jälkeen.

Ratkaistavaksi nousivat myös haastavuudet henkilöstön saatavuudessa. Työvoimatärke on jo vuosien ajan kasvanut monella julkisen alan toimialalla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, Keva 2021a). Henkilöstön ikärakenteen takia noin kolmasosan kunta-alan ja valtion henkilöstöstä eli yhteensä 215 000 työntekijän on ennustettu jäävän eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä (Keva 2021b).

Työntekijävajetta voidaan jo nyt mitata tuhansissa työntekijöissä, ja pula eri alojen osaajista näkyy jo kuntien vaikeuksissa täyttää työpaikkoja, myös kuntajohtajien raportoimana (Keva 2021e, Kuntaliitto ja Keva 2022). Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan eniten työvoimapulasta kärsivistä ammateista valtaosa sijoittuu kunta-alalle, kun mukaan luetaan myös uudet hyvinvointialueet, joille vuoden 2023 alussa siirryy noin puolet kunta-alan henkilöstöstä.

Viime vuosina julkisen alan työhyvinvointi on kehittynyt eri suuntiin riippuen työtehtävien luonteesta, ja ammattiryhmien väliset erot esimerkiksi sairastavuudessa ovat kasvaneet (Pekkarinen, 2021, Työterveyslaitos 2021a). Moni asiantuntija- ja toimistotyöntekijä näyttää hyötyneen yleistyneestä etätyöskentelystä, ja heistä yhä useampi kunnissa ja valtiolla ei ole ollut päivääkään poissa työstä sairauden takia (Työterveyslaitos 2021b). Sairauspoissaolot ovat kuitenkin lisääntyneet ja pitkittyneet useissa hoitoalan ammateissa ja ammattiryhmissä, joissa tehdään ruumiillista työtä eikä etätyöhön ollut mahdollista siirtyä. Vaikka muuten sairauspoissaolojen kehitys oli koronan alettua suotuisaa, ahdistuneisuushäiriöihin perustuvat sairauspäivärahapäivät ovat lisääntyneet, erityisesti nuorilla ja keski-ikäisillä naisilla (Kela 2022).

Tässä tutkimusraportissa esitetään kootusti keskeisiä tuloksia julkisen alan työoloista ja työhyvinvoinnista vuonna 2022. Ensin käydään läpi viimeaikaisia muutoksia julkisen alan työjärjestelyissä. Tämän jälkeen esitetään työkyvyn tilannekuva sekä tarkastellaan työkykyä tukevia voimavaratekijöitä ja työn kuormitustekijöitä. Raportin yhteenvedossa peilataan tuloksia julkisen sektorin ajankohtaisiin ilmiöihin ja pohditaan niiden vaikutusta tutkimuksen tuloksiin. Raportissa ei esitetä tilastollisiin menetelmiin perustuvia analyysejä. Tutkimuksen tuloksia ja tilastoja voi tarkastella muun muassa ammattialoittain ja ikäryhmittäin [Kevatutkii.keva.fi-verkkosivulla](https://kevatutkii.keva.fi-verkkosivulla).

Vastaajat

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Julkisen alan eläkelain (JuEL) mukaan vakuutetut henkilöasiakkaat eli kunta-alan, valtion budjetista rahoituksensa saavien valtion virastojen ja laitosten sekä Suomen evankelisluterilaisen kirkon työntekijien virka- ja työsuhteiset työntekijät. Valtion liikelaitokset ja yksityiset laitokset, esimerkiksi yliopistot, eivät kuulu tutkimuksen kohderyhmään. Entisen valtion eläkelain (VaEL) mukaan vakuutettu opetushenkilöstö on sisällytetty kunta-alaan.

Kohderyhmästä on Kevan rekistereistä muodostettu satunnaisotannalla edustava otos kunta-alan, valtion ja kirkon alan henkilöstöstä iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella. Kuten vuonna 2020, rekisteriotanta muodostettiin huhtikuussa. Hyvinvointialueuudistuksen vuoksi kunta-alan otos poikkeaa aiemmista siten, että kunta-alan henkilöstöstä muodostettiin kaksi otosta perustuen Kevan rekisteritietoihin:

1. **Kunnat:** iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella edustava otos kunnissa jatkavasta henkilöstöstä.

2. **Hyvinvointialueet:** iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella edustava otos hyvinvointialueille siirtyvästä henkilöstöstä.

Hyvinvointialueista raportoitaessa tarkoitetaan siis edellä kuvattua kohderyhmää.

Aineisto kerättiin puhelinhaastatteluilta vuoden 2022 elo- ja marraskuun välisenä aikana. Pieni osa vastauksista kerättiin sähköisellä kyselyllä. Haastattelut toteutti markkinatutkimusyriitys, joka noudatti toiminnassaan markkinointi- ja yhteiskuntatutkimuksen kansainvälisiä perussääntöjä. Lopullinen aineisto sisältää 1 047 hyvinvointialan henkilöstön, 1 042 kunta-alan henkilöstön, 1 051 valtion henkilöstön ja 517 kirkon alan henkilöstön vastausta.

Aineistoa on käsitelty hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2013). Liitteessä 1 esitetään yleisimmät ammattinimikkeet ammattialoilla selvennyksenä siitä, mitä ammattiryhmiä esitetyt ammattialat tyypillisimmin edustavat.

Kyseessä on Kevan rekisteritieto Julkisen alan (JuEL) henkilöasiakkaista vuoden 2022 huhtikuussa. Varsinainen kyselytutkimusaineisto ei sisällä henkilötietoja (Keva, 2022).

Tarkemmat tiedot vastaajamääristä esitetään liitteissä 1–4. Saadut vastaukset edustavat ennalta määritettyjä otoskiintiöitä (ikä, sukupuoli ja ammattiala) kaikkien muiden paitsi valtion oikeustoimen 30–45-vuotiaiden miespuolisten vastaajien osalta sekä kunnan teknisen huollon ja puhtaus- ja ruokahuollon ammattialoilla työskentelevien alle 30-vuotiaiden naisvastaajien osalta, joiden määrä on pienempi kuin otoksessa määritely. Esihenkilöaseman ja työsuhteen laadun vastaajat ilmoittivat itse haastattelussa, eivätkä ne perustu rekisteritietoihin.

Tutkimuskysely

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022 -tutkimuksen kyselylomake sisältää 42 työoloja ja työhyvinvointia koskevaa kysymystä ja kaksi taustatietoa (esimiesasemaa ja työsuhteen laatua) kartoittavaa kysymystä. Loput taustatiedot saatiin Kevan ylläpitämästä rekisteristä, joka perustuu työnantajien ilmoittamiin palvelussuhdetietoihin. Vertailua vuoteen 2020 voidaan tehdä 38 kysymyksen osalta. Kunta-alan ja kirkon alalla vertailua voidaan 33 muuttujan osalta tehdä aina vuoteen 2014 asti. Tutkimustulokset on näiden kysymysten osalta julkaistu myös verkkoalustalla: www.kevatutkii.keva.fi.

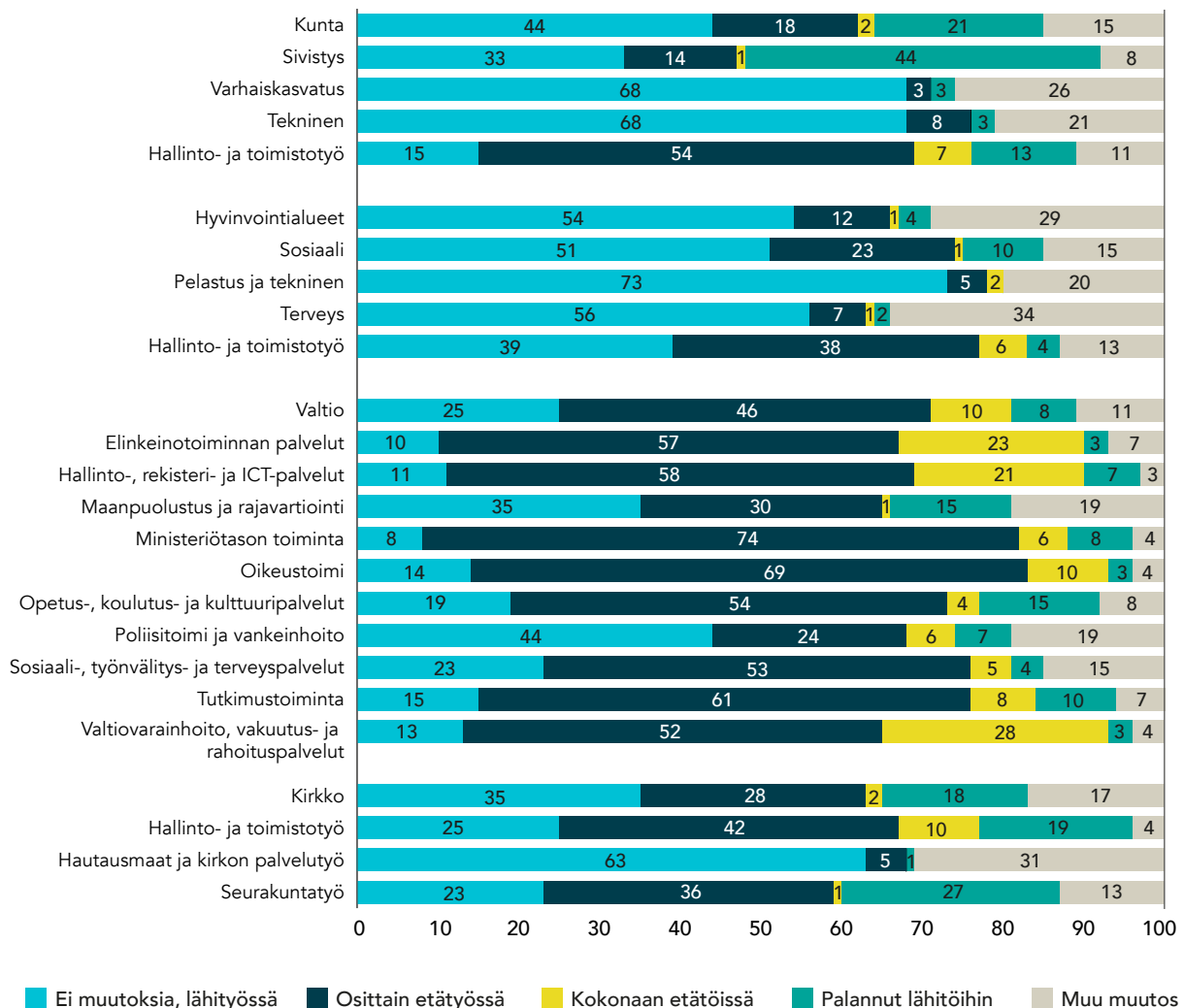
Tässä julkaisussa nostetaan esiin myös erityiskysymys viimeisen kahden vuoden aikaisista muutoksista työjärjestelyissä. Näitä tutkimustuloksia ei verkkoalustalla ole. Vastaajat saivat valita kaikki vaihtoehdot, jotka sopivat heidän työhönsä viimeisen kahden vuoden aikana: työjärjestelyissä ei ole tapahtunut muutoksia, tai työ on muuttunut niin, että vastaaja tekee osittain etätyötä (ns. hybridityötä), kokonaan etätyötä, on palannut etätyöstä kokonaan lähityöhön, tai työn organisoinnissa on tapahtunut jokin muu muutos.

Kyselylomake esitetään kokonaisuudessaan raportin lopussa suomeksi ja ruotsiksi (liite 5). Lomake suunniteltiin yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän nimeämän asiantuntijaryhmän kanssa. Ryhmä koostuu Kirkon työmarkkinailaitoksen (KiT), Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisen alan unioni JAU ry:n, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:n ja Työturvallisuuskeskuksen (TTK) kuntaryhmän asiantuntijoista. Lisäksi ryhmään kuuluu asiantuntijoita valtiovarainministeriöstä.

Työjärjestelyt muutoksessa viimeisen kahden vuoden aikana

Useamman kuin joka toisen julkisen alan työntekijän työjärjestelyissä on tapahtunut muutoksia viimeisen kahden vuoden aikana. Etätöitä tehtiin melko vähän hoito- ja asiakastyössä: kuntien varhaiskasvatuksessa sekä teknisessä huollossa ja puhtaus- ja ruokahuollossa, hyvinvointialueiden terveysalalla, pelastus- ja teknisessä toimessa sekä hautausmaatyössä ja kirkon palvelutyössä, joissa alle 10 % vastaajista kertoi tekevänsä nyt etätöitä. Myös valtion maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa sekä poliisitoimessa ja vankeinhoidossa harvempi kuin joka kolmas työntekijä tekee nyt osittain tai kokonaan etätöitä.

Kuvio 1. Muutokset työjärjestelyissä viimeisen kahden vuoden aikana julkisen alan eri ammattialoilla.



Kunnan sivistyksen ammattialalla huomionarvoista on se, että lähes joka toinen työntekijä kertoi viimeisen kahden vuoden aikana tehneensä etätöitä, mutta on nyt palannut lähityöhön kokoaikaisesti. Vastaavasti kirkon seurakuntatyössä useampi kuin joka viides oli palannut lähityöhön. Lisäksi varsin monen työjärjestelyihin on etenkin hyvinvointialueilla (29 %) kohdistunut muita kuin etätöihin liittyviä muutoksia.

Etätöihin on siirrytty lähinnä hallinto- ja toimistotyössä sekä valtion asiantuntija-tehtävissä. Etätöitä tekee osittain tai kokonaan noin 80 % valtion elinkeino-toiminnan palvelujen, ministeriötason toiminnan sekä hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluiden työntekijöistä. Näissä valtaosa henkilöstöstä siirtyi etätöihin heti koronapandemian alettua vuonna 2020.

Etätöihin siirryttiin valtion virastoissa lisäksi hieman eri tavoin eri ikäryhmissä siten, että alle 30-vuotiaista työntekijöistä etätöitä teki osittain tai kokonaan 43 %, kun muissa ikäryhmissä osuus oli 58 %. Sen sijaan kuntien, hyvinvointialueiden ja kirkon alalla ikäryhmien välillä ei ollut merkitsevää eroa.

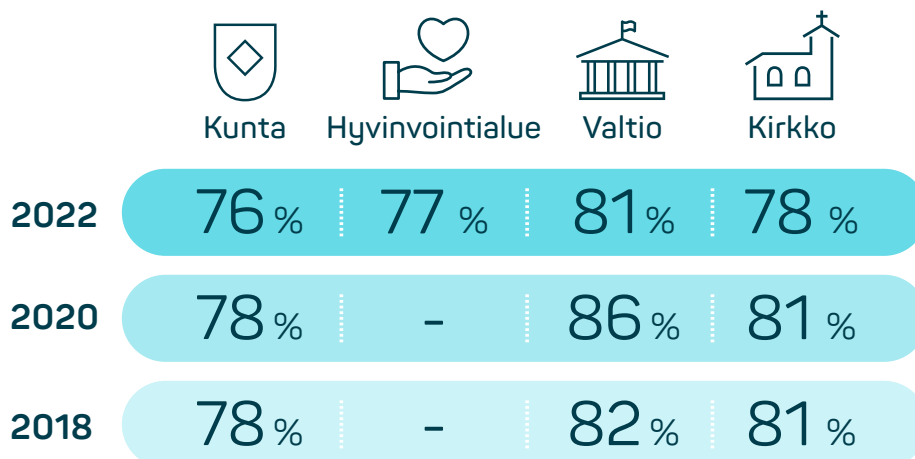
Työkyvyn tilannekuva

Fyysinen työkyky koetaan edelleen hyväksi

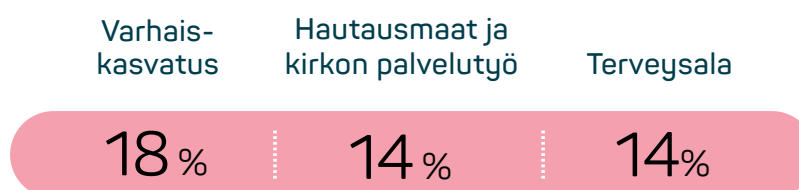
Työntekijöistä kunta-alalla 76 %, hyvinvointialueilla 77 %, valtiolla 81 % ja kirkon alalla 78 % koki fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Koettu fyysinen työkyky on kuitenkin laskenut parin prosenttiyksikön verran kaikilla aloilla vuoteen 2020 verrattuna. Kaikista julkisen alan työntekijöistä 11 % koki fyysisen työkykynsä nyt heikoksi.

Fyysisen työkyvyn kokemus vaihtelee paitsi kunnissa ammattialoittain myös koko julkisella alalla ikäryhmittäin. Ammattialoista kuntien sivistysalalla (82 %) vastaajat kokivat fyysisen työkykynsä muita useammin hyväksi tai erinomaiseksi. Kaikilla aloilla fyysisen työkyvyn kokemus on heikoin ikäryhmässä 55–67 vuotta. Fyysisen työkyvyn haasteita on eniten yli 55-vuotiailla varhaiskasvatuksen työntekijöillä, joista jopa 30 % koki fyysisen työkykynsä heikoksi. Fyysisen työkykynsä heikoksi koki myös 22 % sosiaalialan ja terveystieteen yli 55-vuotiaista työntekijöistä. Kirkon alalla yli 55-vuotiailla työntekijöillä haasteita fyysisessä työkyvyssä on hautausmaatyössä sekä seurakuntien palvelutyössä (25 %).

Fyysisen työkykynsä kokee hyväksi



Fyysisen työkykynsä kokee heikoksi



Koettu henkinen työkyky jatkaa laskuaan

Kolme neljästä julkisen alan työntekijästä kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kokemus henkisestä työkyvystä on kuitenkin laskenut tasaisesti vuodesta 2016 alkaen. Kun vuonna 2018 henkisen työkykynsä heikoksi koki 7 % ja vuonna 2020 yhteensä 10 %, nyt näin kokee 11 % työntekijöistä.

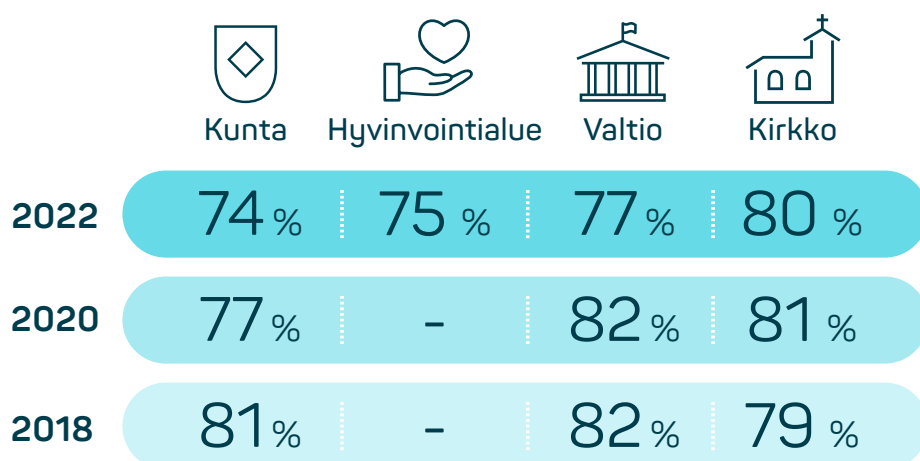
Kunnissa ja hyvinvointialueilla entistä harvempi, nyt kolme neljästä, koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Ikäryhmittäin tarkasteltuna henkisen työkykynsä heikoksi kokevien nuorten osuus on kasvanut, ja kunnissa se on jo 19 %. Kun hyvinvointialueiden 30–44-vuotiaista työntekijöistä 79 % koki henkisen työkykynsä hyväksi, alle 30-vuotiaista näin koki 70 %.

Kunta-alalla varhaiskasvatuksessa henkisen työkykynsä heikoksi kokeneiden osuus on kasvanut, ja nyt 19 % kaikista varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki henkisen työkykynsä heikoksi.

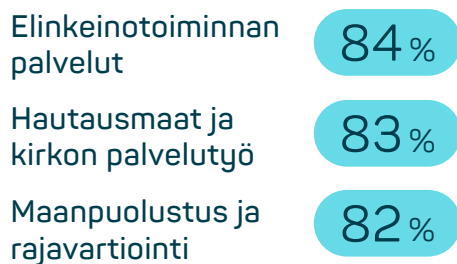
Myös varhaiskasvatuksessa ikäryhmittäin tarkasteltuna henkisen työkykynsä heikoksi kokevat muita useammin nuoret, alle 30-vuotiaat työntekijät (27 %). Nuorista, alle 30-vuotiaista varhaiskasvatuksen työntekijöistä vain 59 % koki henkisen työkykynsä hyväksi, kun vastaavasti varhaiskasvatuksessa työskentelevien yli 55-vuotiaiden työntekijöiden kokemus henkinen työkyky oli samaa tasoa kuin kunta-alalla keskimäärin. Muilta osin erot koetussa henkisessä työkyvyssä ovat kuitenkin hyvin pieniä.

Kirkon alalla muita useampi (80 %) kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, ja erot eri ammattialojen välillä ovat kirkon alalla hyvin pieniä. Vaikka valtiolla kokemus henkisestä työkyvystä on hieman laskenut, 77 % koki henkisen työkykynsä yhä hyväksi tai erinomaiseksi, ja virastokohtaiset erot ovat pieniä.

Henkisen työkykynsä kokee hyväksi



Henkisen työkykynsä kokee hyväksi



Henkisen työkykynsä kokee heikoksi



Työhyvinvoinnin kehityssuunnissa ja voimavaroissa eroja

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisössään viimeisen vuoden aikana. Tätä arvioitiin nyt keskimäärin hieman myönteisemmin kuin vuonna 2020 koronapandemian alkuvaiheessa: koko julkisella alalla 36 % työntekijöistä koki työhyvinvoinnin kehittyneen viimeisen vuoden aikana myönteisesti ja 23 % koki sen kehittyneen huonompaan suuntaan. Kokemus vaihtelee kuitenkin ammattialojen välillä.

Hyvinvointialueilta terveysalan työntekijöistä 32 % koki työhyvinvoinnin kehittyneen parempaan suuntaan, mikä on vähemmän kuin julkisella alalla ja hyvinvointialueilla keskimäärin. Terveysalan työntekijöistä 34 % koki työhyvinvoinnin kehittyneen viimeisen vuoden aikana jonkin verran tai selvästi huonompaan.

Sosiaalialan työpaikkojen vastaajista 39 % koki työhyvinvoinnin työyhteisössä parantuneen. Valtiolla maanpuolustuksen ja rajavartiointin työntekijöistä 45 % koki työhyvinvoinnin parantuneen, mikä on suurempi osuus kuin valtion työpaikoilla keskimäärin (36 %). Poliisitoimen sekä vankeinhoidon työpaikoilla useampi työntekijä (39 %) arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan.

Kirkon alalla työhyvinvoinnin kehitystä arvioitiin muita aloja myönteisemmin, sillä kirkon alan vastaajista 44 % koki työhyvinvoinnin kehittyneen parempaan suuntaan, ja erot työhyvinvoinnin kehittymisen kokemuksessa eri ammattialoilla olivat hyvin pieniä.

Työntekijöiden arviot työhyvinvoinnin kehittymisestä työyhteisössä



Parempaan suuntaan

Maanpuolustus
ja rajavartiointi

45%

Kirkon ala

44%

Tutkimustoiminta

43%



Huonompaan suuntaan

Poliisi ja vankeinhoito

39%

Terveysala

34%

Sosiaali-, terveys- ja
työnvälityspalvelut

30%

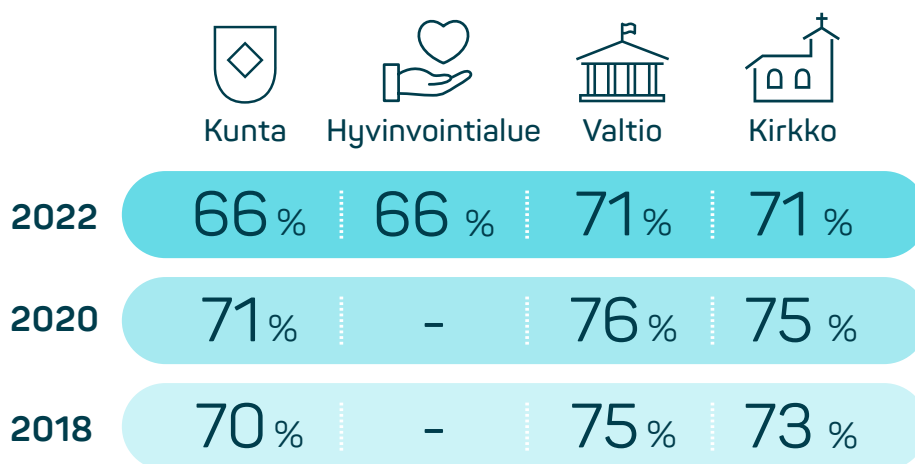
Julkisen alan työntekijöiden kokemus voimavaroista kohdata muutoksia ja haasteita työssään on heikentynyt vuodesta 2018 alkaen. Nyt julkisen alan työntekijöistä yhä harvempi (68 %) koki, että voimavarat riittävät hyvin muutoksien ja haasteiden kohtaamiseen työssä. Eroja voimavaroissa esiintyy paitsi aloittain myös ammattiryhmittäin. Kunta-alalla ja hyvinvointialueilla keskimäärin 66 % koki voimavaransa kohdata muutoksia ja haasteita työssään hyväksi sekä kirkon alalla ja valtiolla 71 %. Kaikista julkisen alan työntekijöistä 15 % arvioi voimavaransa kohdata muutoksia ja haasteita työssään heikoiksi.

Kirkon alan ammateissa voimavarat kohdata haasteita ja muutoksia työssä koettiin kaikissa ammattiryhmissä paremmiksi kuin julkisella alalla keskimäärin. Hautausmaat ja kirkon palvelutyö erottuvat, sillä näistä työntekijöistä 74 % koki voimavaransa hyväksi.

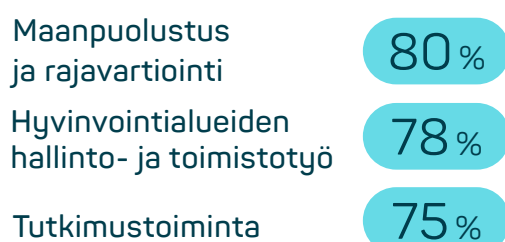
Kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöistä hallinto- ja toimistotyössä 74 % oli sitä mieltä, että heidän voimavaransa kohdata muutoksia ovat hyvät. Sen sijaan varhaiskasvatuksessa 23 % arvioi voimavaransa kohdata muutoksia ja haasteita työssään heikoiksi.

Valtion työssä keskimääräistä (71 %) paremmaksi voimavarat kohdata haasteita ja muutoksia työssä koettiin maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa (80 %) sekä tutkimustoiminnassa (75 %). Valtion oikeustoimessa 23 % sekä sosiaali-, terveys- ja työnvälityspalveluissa 20 % työntekijöistä koki voimavaransa heikoiksi.

Voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita työssä hyvät



Voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita koetaan hyväksi



Voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita koetaan heikoiksi



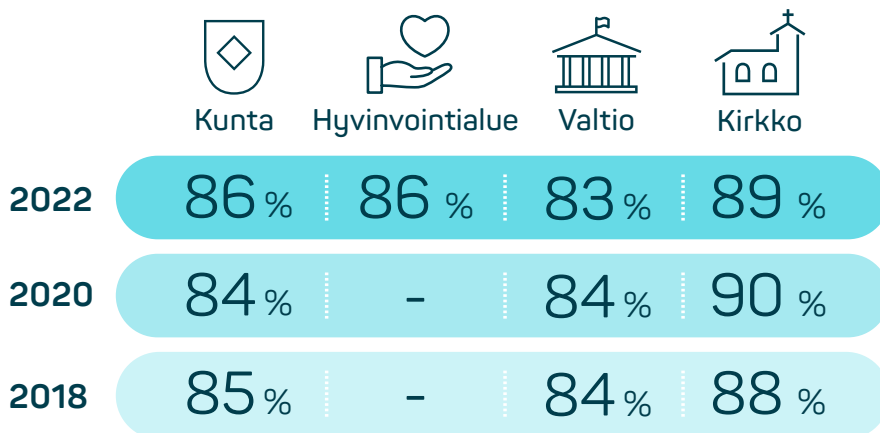
Työkykyä tukevat voimavaratekijät

Osaaminen ja työn merkityksellisyys korostuvat

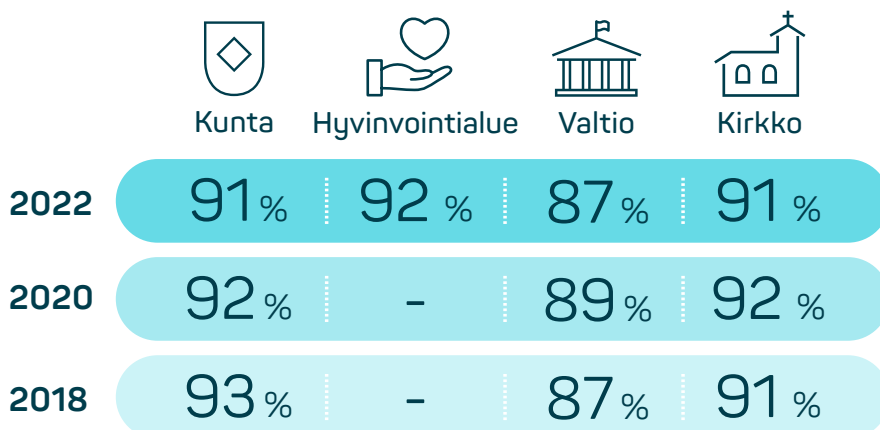
Julkisen alan työntekijät kokevat edelleen, että oma osaaminen suhteessa työn vaatimukseen on hyvällä tasolla. Julkisen alan työntekijöistä 86 % koki osaamisensa hyväksi työn vaatimukseen nähden. Osaamisessa on jonkin verran ikäryhmittäisiä eroja: yli 45-vuotiaat kokivat osaamisensa olevan paremmalla tasolla työn vaatimukseen nähden kuin tätä nuoremmat työntekijät.

Työ koetaan kautta koko julkisen alan työpaikkojen hyvin merkitykselliseksi ja tärkeäksi, ja kokemus on säilynyt vuodesta toiseen. Julkisen alan työntekijöistä 90 % pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Erityisesti työn merkityksellisyys ja tärkeys korostuvat sosiaalityössä (94 %), sivistysalalla (94 %), varhaiskasvatuksessa (93 %) ja seurakuntatyössä (93 %).

Osaaminen on sopiva suhteessa työn vaatimuksiin



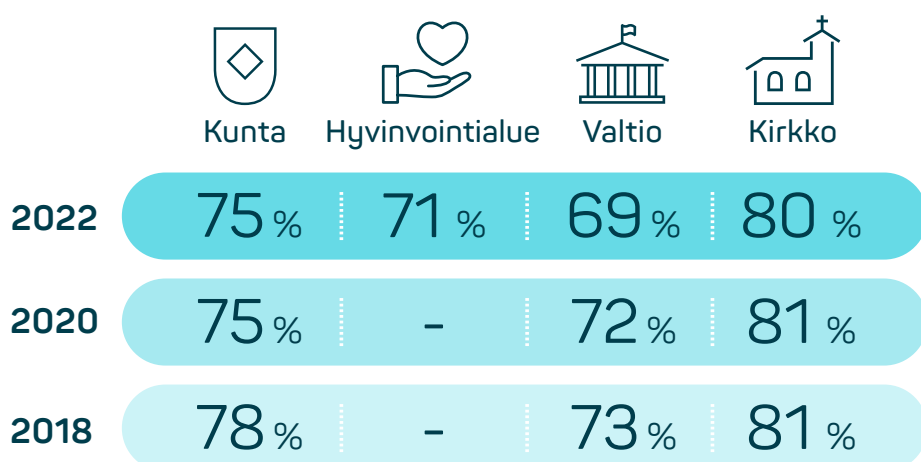
Pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä



Työssä tunnetaan innostusta ja työn iloa

Kolme neljästä julkisen alan työntekijästä tuntee työssään innostusta ja työn iloa, mutta kokemus on koko julkista alaa tarkasteltaessa hieman laskenut. Niillä ammattialoilla, joilla työ koetaan merkitykselliseksi ja tärkeäksi, tunnetaan myös innostusta ja työn iloa. Julkisen alan työssä keskimääräistä enemmän innostusta ja työn iloa koettiin nyt kirkon alan työssä (80 %), sivistysalalla (81 %), sosiaalityössä (80 %) ja varhaiskasvatuksessa (76 %). Näistä varhaiskasvatuksessa koettu työn ilo oli hieman laskenut aiempaan nähden, kun taas sosiaalialalla aiempaa useampi koki nyt työssään innostusta ja työn iloa. Valtion poliisitoimessa ja vankeinhoidossa (61 %) sekä sosiaali-, terveys- ja työnvälityspalveluissa (61 %) keskimääräistä pienempi osuus työntekijöistä ilmoitti kokevansa työssään innostusta.

Työn iloa ja innostusta työssä kokee



Kokee työn iloa ja innostusta työssä

Seurakuntatyö	83 %
Hautausmaat ja seurakuntien palvelutyö	78 %
Sosiaaliala	80 %

Ei koe työn iloa ja innostusta työssä

Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	20 %
Poliisitoimi ja vankeinhoito	19 %
Sosiaali-, terveys- ja työnvälityspalvelut	17 %

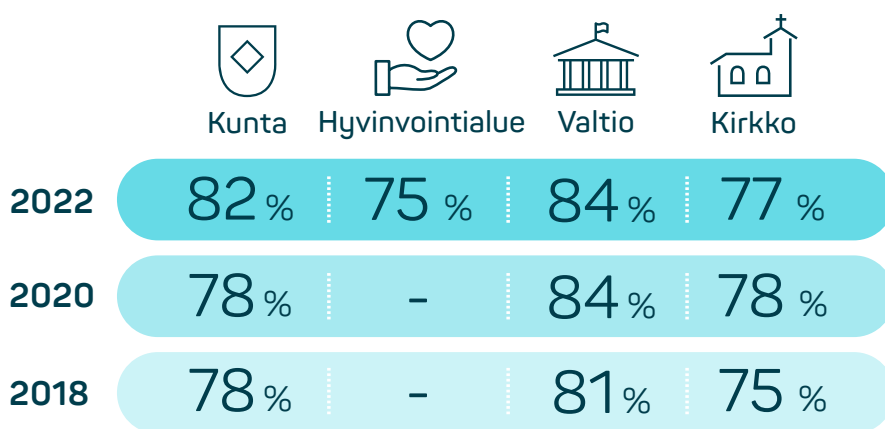
Työyhteisöt voimavarana

Työyhteisöjen ilmapiiriin ollaan julkisella alalla tyytyväisiä: lähes kolme neljästä koki työyhteisönsä ilmapiiriin hyväksi tai erinomaiseksi. Näin kokivat erityisesti valtion elinkeinotoiminnan (83 %) sekä maanpuolustuksen ja rajavartioinnin vastaajat (81 %). Sen sijaan kirkon alalla pienempi osuus koki työilmapiiriin hyväksi, vain 63 % vastaajista. Hautausmaatyöntekijöistä 18 % ja seurakuntatyötä tekevistä 16 % koki, ettei työilmapiiri ole hyvä.

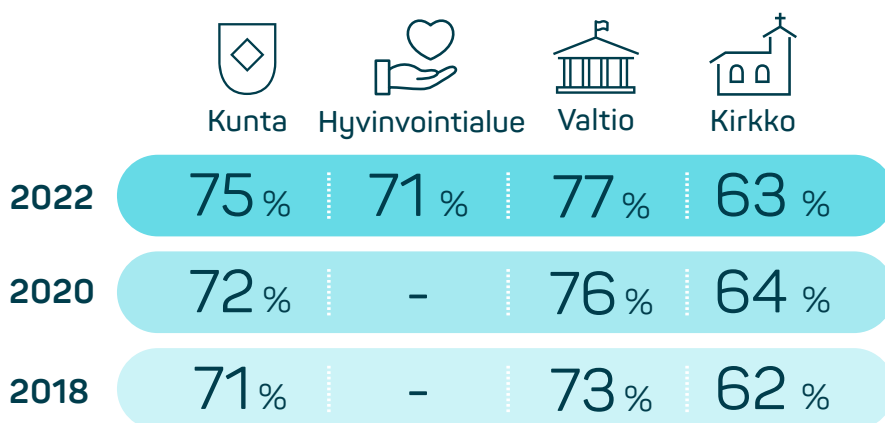
Luottamus työyhteisön jäseniin on perinteisesti ollut julkisen alan työn voimavaratekijä. Neljä viidestä julkisen alan työntekijästä ilmoitti tänäkin vuonna voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään. Hyvinvointialueiden ja siellä erityisesti hallinto- ja toimistotyön työntekijöistä näin koki kuitenkin harvempi, vain 63 %.

Tutkimuksessa kysyttiin erikseen korona-ajan vaikutuksista työyhteisöihin. Kokemus on kuntien, valtion ja kirkon henkilöstöllä säilynyt varsin hyvänä: valtaosa kuntien (80 %), valtion virastojen (85 %) ja kirkon alan (81 %) työntekijöistä oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että heidän työyhteisönsä oli selviytynyt hyvin korona-ajasta. Sen sijaan hyvinvointialueille siirtyvästä henkilöstöstä harvempi (73 %) oli tätä mieltä. Etätöyöhön siirtyneiden kokemuksissa ei tältä osin ollut eroa.

Voi luottaa ihmisiin työyhteisössään



Pitää työyhteisönsä ilmapiiriä hyvänä

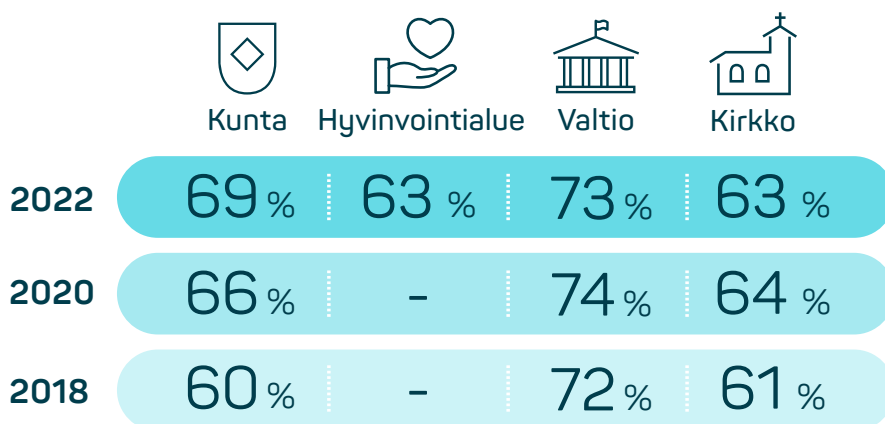


Esihenkilöihin ollaan keskimäärin tyytyväisiä

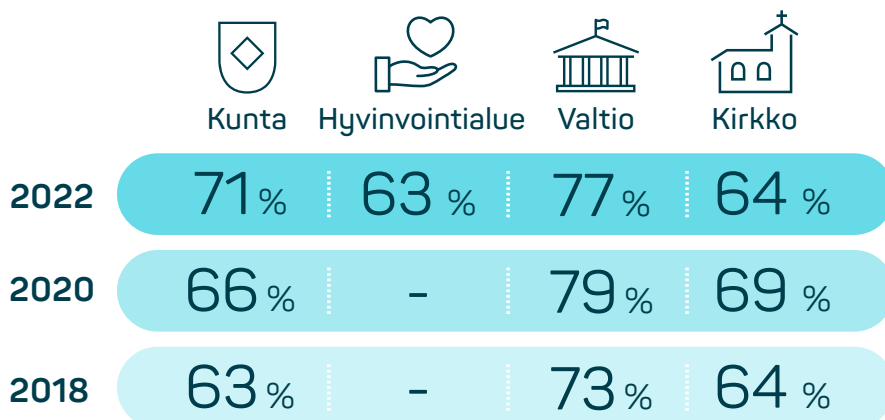
Julkisen alan työntekijöiden tyytyväisyys esihenkilöidensä toimintaan on säilynyt koronapandemian aiheuttamassa poikkeustilanteessa. Kuntien työntekijöistä 69 %, hyvinvointialueiden ja kirkon alan työntekijöistä 63 % sekä valtion työntekijöistä 73 % kertoi olevansa tyytyväinen esihenkilönsä toimintaan. Tätäkin useampi koki esihenkilönsä toiminnan oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi. Kokemus esihenkilön palautteen sekä tuen ja avun antamisesta on säilynyt aiempiin vuosiin verrattuna pääosin ennallaan.

Terveysalan työntekijöiden tyytyväisyys esihenkilöön ja kokemus oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta esihenkilötyöstä ovat kehittyneet parempaan suuntaan terveysalalla, vaikka edelleen esihenkilötyötä arvioidaan kriittisemmin kuin julkisella alalla keskimäärin. Vuonna 2018 oli 55 % terveysalan työntekijöistä esihenkilötyöhön tyytyväisiä, vuonna 2020 yhteensä 60 % ja nyt vuonna 2022 vastaajista 61 %. Hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyöntekijät suhtautuvat lähiesihenkilönsä johtamistyyliin kriittisesti, sillä vain 59 % kertoo olevansa lähiesihenkilötyöhön tyytyväisiä ja vain 51 % pitää esihenkilönsä toimintaa oikeudenmukaisena ja tasapuolisena. Hyvinvointialueilla 63 % kokee esihenkilön käsittelevän henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia.

On tyytyväinen esihenkilön johtamistapaan



Kokee esihenkilön toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi

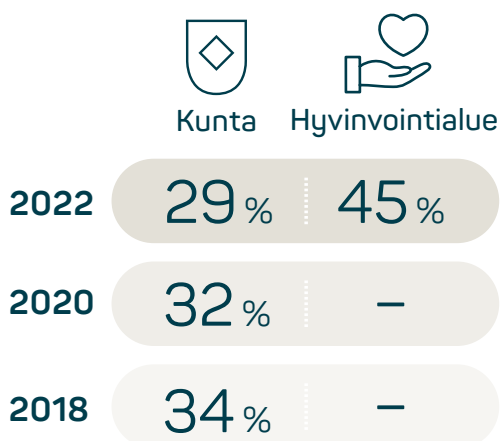


Työkykyä uhkaavat kuormitustekijät

Työn fyysisessä kuormituksessa on kaikkina tutkimusajankohtina ollut suuria ammat-
tialakohtaisia ja työn luonteesta johtuvia eroja. Työnsä kokee fyysisesti raskaaksi keski-
määrin 29 % kuntien, 45 % hyvinvointialueiden, 14 % valtion ja 27 % kirkon alan työn-
tekijöistä. Työ koetaan fyysisesti kuormittavaksi yleisimmin kuntien teknisellä alalla ja
varhaiskasvatuksessa, hyvinvointialueille siirtyneillä pelastus- ja teknisellä alalla, terve-
ysalalla sekä sekä kirkon hautausmailla ja kirkon palvelutyössä. Myös fyysisen työkyvyn
ongelmat ovat usein korostuneet näissä samoissa ammateissa, joissa työ pysyi koro-
napandemian alettua varsin muuttumattomana ja painottui lähityöhön. Näillä ammat-
tialoilla vain alle 10 % henkilöstöstä tekee tällä hetkellä etätöitä.

Lisäksi viimeisen kahden vuoden aikana valtion maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa
aiempaa useampi työntekijä koki työnsä fyysisesti raskaaksi, kun taas poliisitoimen ja
vankeinhoidon tehtävissä fyysinen kuormitus ei korostu muuhun valtion alan työhön
verrattuna (17 % kokee työnsä fyysisesti raskaaksi).

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi

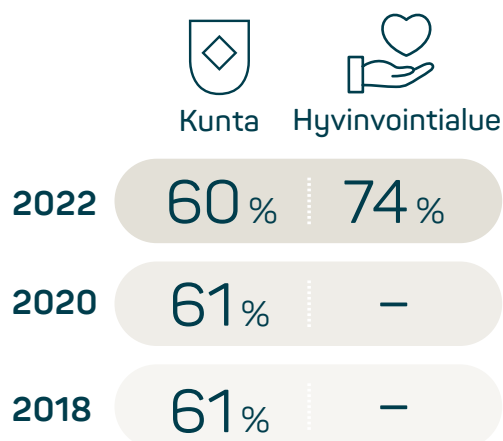


Varhaiskasvatus 56%

Tekninen 53%

Terveysala 54%

Kokee työnsä henkisesti raskaaksi



Sosiaaliala 80%

Terveysala 77%

Sivistys 71%

Varhaiskasvatus 72%

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi



Valtio

2022 14 %

2020 11 %

2018 14 %

Maanpuolustus
ja rajavartiointi 32 %

Kokee työnsä henkisesti raskaaksi



Valtio

2022 54 %

2020 45 %

2018 46 %

Poliisitoimi 72 %

Valtion sosiaali-,
terveys- ja työn-
välityspalvelut 67 %Valtion
oikeustoimi 59 %

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi



Kirkko

2022 27 %

2020 21 %

2018 18 %

Hautausmaat ja
kirkon palvelu-
työntekijät 61 %

Kokee työnsä henkisesti raskaaksi



Kirkko

2022 56 %

2020 50 %

2018 52 %

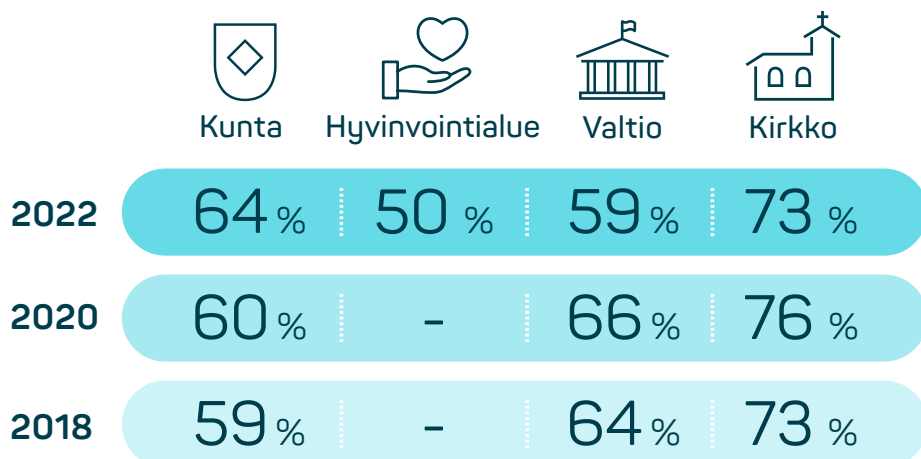
Seurakuntatyö 72 %

Vaikutusmahdollisuudet suojaavat osaa ammattilaisista

Aiempaa useampi julkisen alan ammattilainen kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Henkinen kuormitus on kasvanut ja nyt 60 % kunnan, 74 % hyvinvointialueiden, 54 % valtion ja 56 % kirkon alan työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Kunta-alalla sivistyksen ammattialan työntekijät, hyvinvointialueiden sosiaalialan ammattilaiset sekä kirkon seurakuntatyöntekijät arvioivat yhä useammin työnsä henkisesti raskaaksi. Näillä ammattialoilla myös moni, useampi kuin joka kolmas, koki ettei aika riitä töiden tekemiseen. Valtion maanpuolustuksen ja rajavartiointin henkilöstön kokema henkinen kuormitus on niin ikään kasvanut (33 prosentista 47 prosenttiin), ja kuten aiempina vuosina, keskimääräistä useampi kokee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyönsä vuoksi.

Henkilöstöä näillä ammattialoilla yhdistää kuitenkin se, että henkinen työkyky on säilynyt ennallaan ja valtaosa (noin 80 %) koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Työkykyä voivat kuormittuneessa tilanteessa suojata työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, jotka sivistysalalla ja seurakuntatyössä ovat säilyneet varsin hyvinä ja sosiaalialalla lisääntyneet. Maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa aiempaa harvempi, mutta kuitenkin varsin moni (64 %), koki yhä voivansa vaikuttaa työhönsä.

Kokee voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin



Työkuormitus ja vaikutusmahdollisuudet

Ammattialat, joilla koetaan olevan hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön

Sivistysala	2018	2020	2022
Henkinen työkuormitus	68%	65%	71%
Aikapaineet	40%	35%	37%
Voi vaikuttaa työhönsä	67%	69%	67%
Sosiaaliala	2018	2020	2022
Henkinen työkuormitus	71%	71%	80%
Aikapaineet	32%	26%	34%
Voi vaikuttaa työhönsä	63%	57%	67%
Seurakuntatyö	2018	2020	2022
Henkinen työkuormitus	61%	61%	72%
Aikapaineet	30%	18%	31%
Voi vaikuttaa työhönsä	77%	80%	77%

Työkuormitus yhdistyy heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin osassa ammattialoista

Kuntien varhaiskasvatuksen ja hyvinvointialueille siirtyvien terveysalan työntekijöiden kokema työkuormitus on lisääntynyt: useampi kuin joka toinen arvioi, ettei aikaa tai henkilöresursseja ole riittävästi, ja koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi. Aiempaa useampi (lähes 80%) näiden ammattialojen vastaajista koki nyt työnsä henkisesti raskaaksi. Samanaikaisesti yhä useampi koki, ettei voi vaikuttaa työhönsä.

Työkuormitus on korostunut myös valtion poliisitoimessa ja vankeinhoidossa, oikeustoimessa sekä sosiaali-, terveys- ja työnvälityspalveluissa, joissa selvästi valtion virastoja keskimääräistä suurempi osuus työntekijöistä koki työnsä henkisesti raskaaksi ja yhä useampi koki, ettei aika riitä töiden tekemiseen. Samalla vain noin joka toinen koki, että voi vaikuttaa työhönsä. Näillä aloilla jonkin verran keskimääräistä harvempi, noin kaksi kolmesta, oli valmis suosittelemaan työpaikkaansa.

Työkuormitus ja vaikutusmahdollisuudet

Ammattialat, joilla koetaan vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen

	2018	2020	2022
Terveysala			
Työ on henkisesti raskasta	66 %	70 %	77 %
Työ on fyysisesti raskasta	46 %	47 %	54 %
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	48 %	44 %	56 %
Voi vaikuttaa työhönsä	53 %	49 %	45 %
Varhaiskasvatus			
Työ on henkisesti raskasta	65 %	66 %	72 %
Työ on fyysisesti raskasta	53 %	45 %	56 %
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	41 %	47 %	55 %
Voi vaikuttaa työhönsä	61 %	59 %	53 %

Työkuormitus ja vaikutusmahdollisuudet

Ammattialat, joilla koetaan vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen

Poliisitoimi	2018	2020	2022
Työ on henkisesti raskasta	55%	60%	72%
Työ on fyysisesti raskasta	18%	18%	17%
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	29%	38%	44%
Voi vaikuttaa työhönsä	52%	58%	45%

Valtion sosiaali-, terveys- ja työnvälityspalvelut

	2018	2020	2022
Työ on henkisesti raskasta	72%	61%	67%
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	52%	26%	40%
Voi vaikuttaa työhönsä	52%	51%	45%

Valtion oikeustoimi

	2018	2020	2022
Työ on henkisesti raskasta	55%	59%	59%
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	36%	34%	53%
Voi vaikuttaa työhönsä	51%	47%	50%

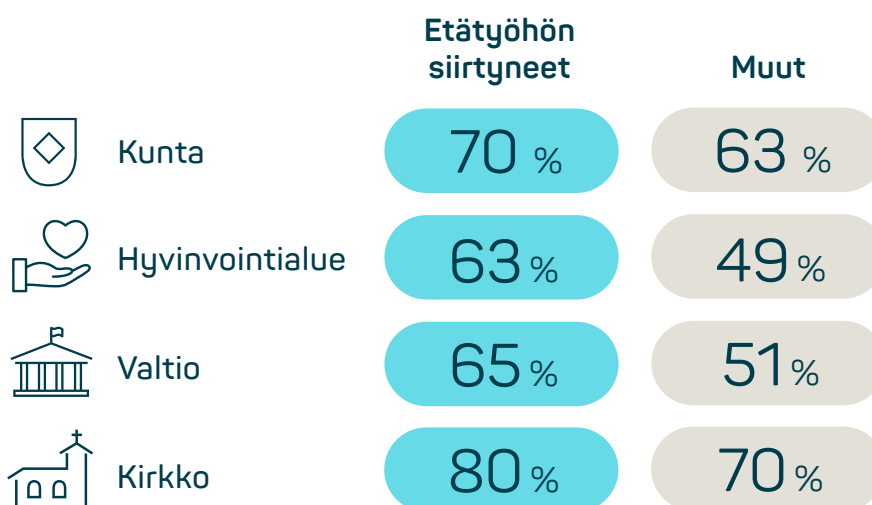
Etätyöympäristö tukee työhyvinvointia

Koronapandemian alkaessa asiantuntijatehtävissä moni siirtyi etätyöhön, ja etätyö on muita julkisen alan ammattialoja yleisempää hallinto- ja toimistotyössä sekä valtion asiantuntijavirastoissa. Näillä ammattialoilla työhyvinvointi on etätyöstä riippumatta monella mittarilla parempi verrattuna lähityötehtäviin, joissa painottuu kasvokkain työskentely esimerkiksi potilaiden, päiväkotilasten tai kansalaisten kanssa. Hallinto- ja toimistotyössä sekä sosiaalialalla vastaajat arvioivat myönteisemmin työhyvinvoinnin kehittymistä kuin esimerkiksi terveysalalla riippumatta siitä, tekevätkö he etätyötä.

Esimerkiksi kunta-alan ja kirkon alan hallinto- ja toimistotöissä, joissa siirryttiin laajamittaisesti etätyöhön, vaikutusmahdollisuudet lisääntyivät etätyön myötä koronapandemian alkaessa vuonna 2020 ja ovat säilyneet varsin korkealla tasolla. Etätyöhön siirtyneet olivat keskimääräistä useammin sitä mieltä, että heillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Etätyössä korostuivat mahdollisuudet vaikuttaa myös työaikojen ajoittumiseen ja siihen, missä paikoissa tekee työtä.

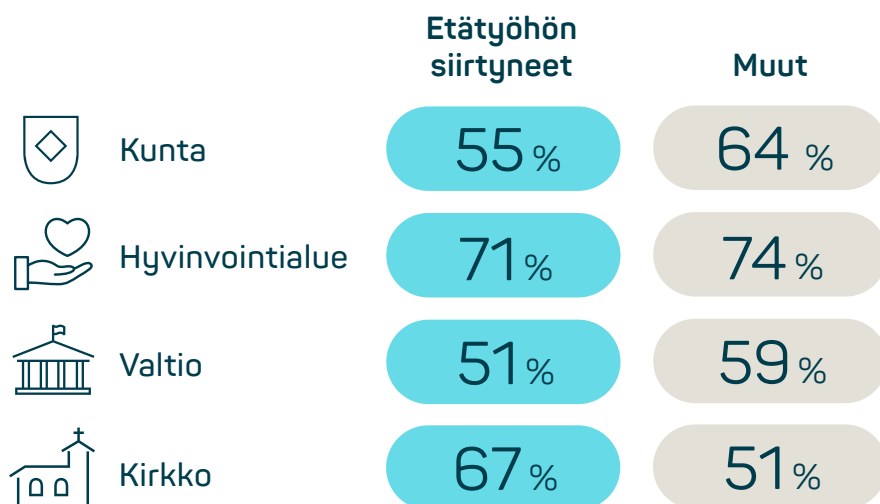
Kuntien ja valtion etätyöntekijöistä muita harvempi koki työnsä henkisesti raskaaksi, kun taas kirkon seurakuntatyössä henkinen kuormitus korostui nimenomaan etätyöhön siirtyneillä työntekijöillä. Kaikilla sektoreilla etätyötä tekevät arvioivat kuitenkin työympäristönsä muita useammin terveelliseksi ja turvalliseksi, mikä liittyy pitkälti työn luonteeseen. Erityisesti hyvinvointialueille siirtyvien terveysalan (76 % vs. 54 %) sekä poliisi-toimen ja vankeinhoidon tehtävissä (78 % vs. 51 %) erot työympäristön turvallisuudessa korostuivat etätyöntekijöiden ja muiden välillä.

Voi vaikuttaa työhön liittyviin asioihin

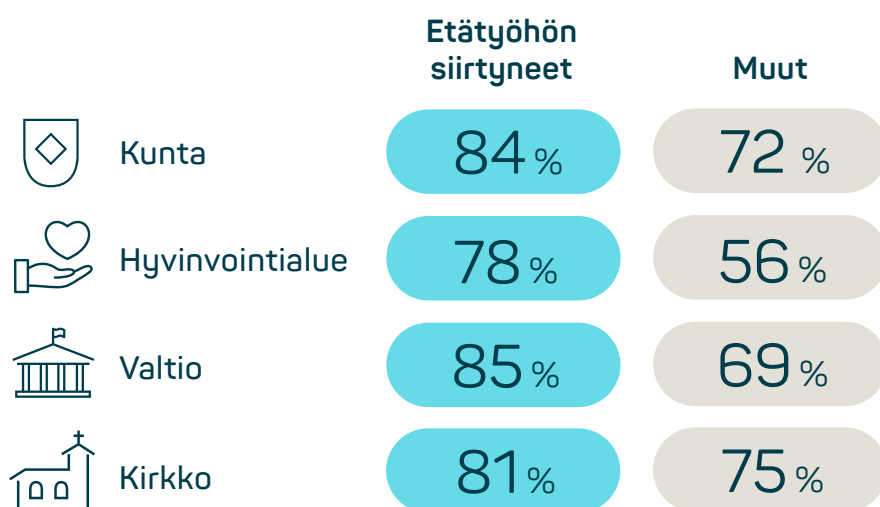


Etätyöympäristö ei kuormita

Työ koetaan henkisesti raskaaksi



Työympäristö mahdollistaa terveellisen ja turvallisen työskentelyn



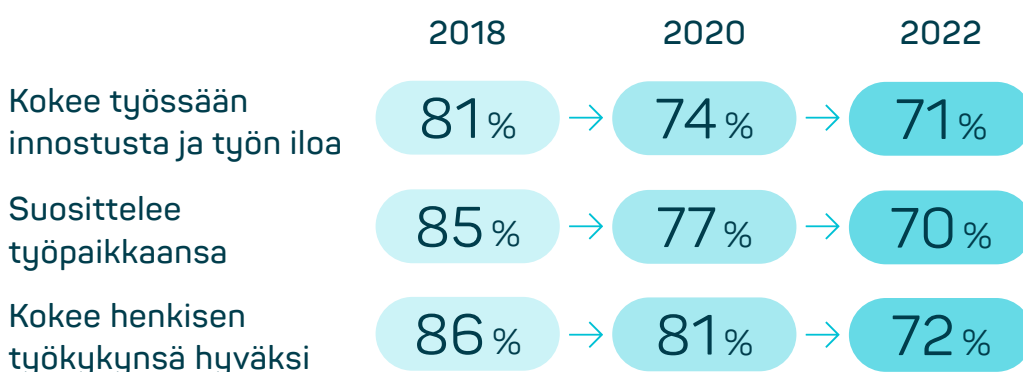
Nuorten työhyvinvointi ei ole palautunut

Alle 30-vuotiaiden julkisen alan työntekijöiden työn jatkuvuus on harvemmin (76 %) turvattu kuin muiden ikäryhmien (84 %). Etenkin kirkon alalla selvästi aiempaa harvempi (56 %) nuori kokee näin. Hyvinvointialueille siirtyvät nuoret kokivat työnsä muita useammin fyysisesti raskaaksi (49 % vs. 43 %), ja valtion virastoissa työskentelevien nuorten kokemus oli tältä osin entisestään heikentynyt (20 prosentista 32 prosenttiin). Valtion virastoissa pienempi osa nuorista kuin muista ikäryhmistä kertoi voivansa vaikuttaa työaikojensa ajoittumiseen tai siihen, missä tekee työnsä. Nuoret toimivatkin julkisella alalla perinteisesti työtehtävissä, joihin korona-aika ei ole tuonut etätöön kaltaisia muutoksia, ja esimerkiksi valtion virastoissa etätöihin oli siirtynyt alle 30-vuotiaista työntekijöistä merkitsevästi harvempi kuin muista ikäryhmistä.

Nuoret kohtaavat työssään muita useammin väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan taholta: sitä oli kokenut hyvinvointialueilla nuorista 57 % ja valtiolla 26 %, kun muissa ikäryhmissä vastaavat osuudet olivat 43 % ja 14 %.

Nuorten työssään kokema innostus ja työn ilo eivät ole palautuneet koronapandemiaa edeltävälle tasolle, ja nuorista muita ikäryhmiä useampi (16 %) koki henkisen työkykynsä nyt heikoksi. Lisäksi nuorten halukkuus suositella työpaikkaansa on vähentynyt entisestään, ja ikäryhmien väliset erot ovat kaventuneet.

Yhä harvempi julkisen alan alle 30-vuotias



Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus toteutettiin jälleen hyvin poikkeuksellisissa olosuhteissa. Vuonna 2020 alkaneet koronapandemia ja rajoitukset vaikuttivat vahvasti julkisen alan työhön, ja niiden vaikutukset näkyivät monella työpaikalla myös tänä tutkimusvuonna. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla korona-ajan hoitojonojen purku vaikutti työhön. Lisäksi työvoiman saatavuudessa oli haasteita ja työmarkkinatilanne oli hyvin poikkeuksellinen. Erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla sopimusneuvottelut kestivät pitkään ja vaikuttivat monen työntekijän työhön. Vaikka kaksi viimeisintä kyselytutkimusta on tehty poikkeuksellisissa olosuhteissa, tutkimuksella on pitkä historia, joten seurantatietoa julkisen alan työntekijöiden työhyvinvoinnista on ennen koronaa, koronan aikana ja sen jälkeen.

Tulokset antavat kattavan kuvan julkisen alan työkyvystä, voimavaroista ja työkuormituksesta. Kyselyillä, joihin työntekijät itse vastaavat omien kokemiensa terveysongelmien perusteella, voidaan ennustaa tilapäistä tai pysyvää työkyvyttömyyttä (Pihlajamäki, Uitti, ym., 2020). Tämän tutkimuksen perusteella voidaan myös kiinnittää erityistä huomiota tiettyjen ammattialojen ja ikäryhmien työntekijöiden kokemaan kuormitukseen, joka mahdollisesti johtaa tulevaisuudessa työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn.

Tutkimuksessa fyysisen työkykynsä kokevat heikoksi erityisesti yli 55-vuotiaat työntekijät. Fyysisen työkyvyn haasteet tulevat esille fyysistä kuntoa vaativissa töissä, varhaiskasvatuksessa, sosiaalialalla, terveysalalla sekä hautausmaatyössä ja kirkon palvelutyössä. Näiden alojen ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemiseen tulee edelleen aktiivisesti etsiä ratkaisuja, jotta heidän työssä jatkamistaan voidaan tehokkaasti tukea.

Koettu henkinen työkyky on julkisen alan työssä laskenut. Myös voimavaroja kartoittavan kyselyn, jossa työntekijä itse arvioi omia kognitiivisia haasteitaan, on todettu ennustavan riskiä työkyvyttömyyteen (Pihlajamäki, Arola, ym., 2020). Näin ollen vaikka julkisen alan työhyvinvointikysely perustuu työntekijöiden omiin arvioihin työkyvystä, työntekijöiden kyselyssä esiin tuoma subjektiivinen kokemus voi ennustaa tulevaa työkykyä, jonka ongelmat näkyvät esimerkiksi lisääntyneinä sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyyseläkkeinä.

Tutkimusajankohtana meneillään oleva suuri hyvinvointialueuudistus näkyy työpaikoilla. Kiireinen valmisteluajataulu ja tulevat muutokset ovat saattaneet vaikuttaa siihen, että hyvinvointialueiden työpaikoilla yli kolmannes kokee työhyvinvoinnin kehittyneen heikompaan suuntaan. Korona on vaikuttanut julkisen alan työntekijöiden voimavaroihin kohdata haasteita ja muutoksia työssä.

Vuosi 2021 oli myös sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle hyvin poikkeuksellinen työmarkkinatilanteen vuoksi. Työtaistelutoimet ja pitkät sopimusneuvottelut vaikuttivat työtekijöiden arkeen työssä hyvin monin eri tavoin. Työkuormituksen ja vaikutusmahdollisuuksien epäsuhta voi heijastua varhaiskasvatuksen ja terveysalan ammattilaisten työhyvinvointiin. Moni arvioi nyt kriittisesti työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisöissä, ja henkisen työkykynsä heikoksi kokevien osuus on säilynyt terveysalalla varsin suurena ja kasvanut varhaiskasvatuksessa.

Tutkimustuloksia tarkastellessa erityinen huomio kiinnittyy varhaiskasvatuksen työntekijöihin, joiden työhyvinvointi on monella mittarilla heikentynyt. Ammattialalla aiempaa useampi kokee työnsä fyysisesti ja henkisesti raskaaksi samalla, kun mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, voimavarat kohdata muutoksia sekä työssä koettu innostus ja työn ilo ovat vähentyneet. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden arviot henkisestä ja fyysisestä työkyvystä ovat niin ikään heikentyneet.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksiin on saattanut vaikuttaa uudistettu Varhaiskasvatuslaki 540/2018, jonka säädökset astuvat asteittain voimaan vuoteen 2030 mennessä. Syksystä 2021 alkaen säädetystä mitoituksesta poikkeaminen ei ole sallittua mistään henkilöstön poissaoloon liittyvästä syystä. Lisäksi laki tuo merkittäviä muutoksia varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteeseen. Tämä on saattanut aiheuttaa haasteita niillä työpaikoilla, joilla sijaisia ei ole saatavilla.

Alalla tämä on huolenaihe siitä syystä, että työvoimapulan vaikutus saattaa näkyä tuloksessa aiempaa selvemmin jo nyt, sillä varhaiskasvatuksen opettajat sijoittuivat vuoden 2022 aikana ammattibarometrissa eniten työvoimapulaa kärsivien ammattien listan kärkeen yhdessä muiden sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattien kanssa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022). Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työvoiman saatavuus pysyy tulevaisuudessakin haasteellisena (Tevameri, 2021). Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan eläköityneet työskentelevät edelleen vanhuuseläkkeellä ollessaan ammatissaan yksityistä sektoria useammin. Vanhuuseläkepoistuma on kuitenkin niin suuri, että se antaa edelleen viestiä lähivuosien suurista työvoiman saatavuushaasteista. (Salonen & Sohlman, 2022.)

Hyvinvointialueille siirtyvät työntekijät kuitenkin tuovat esille monia voimavarakäijöitä, jotka tukevat heidän työkykyään. Osaaminen on korkealla, työssä koetaan innostusta ja työn iloa, työyhteisöjen ilmapiiri koetaan hyväksi tai erinomaiseksi ja esihenkilötyöhön ollaan enimmäkseen tyytyväisiä. Erityisesti sosiaaliolla työolot ovat kohentuneet koronapandemian alkua ajoista.

Koronapandemian alkuvaiheessa sosiaalialan henkilöstö oli erityisen tiukoilla. Sen töihin kuuluvat muun muassa lastensuojelu, kotihoito ja vanhustalpalvelut, joiden asiakkaista moni kuuluu koronaepidemian riskiryhmään. Sosiaalialalla myönteistä kehitystä on saattanut vauhdittaa epidemian aiheuttamien rajoitusten ja muiden poikkeustoimien päätyminen. Tutkimustulosten perusteella näyttäisi siltä, että sosiaalialalla luottamus on palautunut ja työyhteisöjen ilmapiiri kohentunut.

Koronapandemian alkuvaiheessa myös ministeriöiden henkilöstöä kuormitti rajoitustoimien ja hallitusohjelman suurten hankkeiden yhtäaikainen valmistelu, mutta työssä koettu kuormitus ja työhyvinvoinnin heikentyminen ovat nyt tasaantuneet. Valtion työpaikoista työkuormitus on taas nyt korostunut valtion poliisitoimen ja vankeinhoidon, oikeustoimen sekä sosiaali-, terveys- ja työnvälityspalveluiden henkilöstöllä. Erityisesti näillä aloilla tulee huolehtia työoloista ja työn kuormituksen hallinnasta, jotta koettu työkuorma ei tulevaisuudessa lisää henkilöstön työkyvyttömyysriskiä.

Kirkon alalla työntekijät kokevat, että työhyvinvointi on kehittynyt parempaan suuntaan ja henkinen työkyky pysynyt ennallaan. Voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita koetaan hyviksi maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa. Vuosi on ollut haastava koronan jälkimainingeissa sekä maailmanpoliittisesti erittäin poikkeuksellinen Ukrainan sodan vuoksi. Ukrainan sodan vaikutukset näkyvät varmasti sekä kirkon alan että maanpuolustuksen ja rajavartioidinnin työssä, mutta tästäkin huolimatta näillä aloilla koetaan henkinen työkyky hyväksi.

Huoli nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnista on herännyt aiemminkin (Ervasti J, 2021; Pekkarinen, 2021), ja nyt tehty tutkimus osoittaa, että julkisella alalla nuorten työntekijöiden työhyvinvointi ja työkyky eivät ole aiempien vuosien tasolla. Poikkeuksellinen vuosi saattoi olla osalle nuoria työntekijöitä ja kenties yleensä uusille työyhteisön jäsenille vielä vaikeampi kuin tavallinen vuosi. Kunta-alalla ja valtion virastoissa nuoret arvioivat esihenkilötyötä aiempaa kriittisemmin. Yhä useampi alle 30-vuotias kaipasi esihenkilöltään tukea ja apua sekä palautetta siitä, miten on onnistunut työssään.

Nuorista myös hieman muita ikäryhmiä useampi toimi tehtävissä, joihin korona-aika ei tuonut etätöiden kaltaisia muutoksia. Lähityö ja siinä asiakastilanteisiin mahdollisesti liittyvät väkivallan uhan kokemukset koskettavat erityisesti nuoria. Kunta-alalla aiempaa useampi alle 30-vuotias työntekijä koki työssään aikapaineita ja epäasiallista kohtelua. Valtion virastoissa yhä harvempi nuori koki työympäristönsä turvalliseksi, minkä lisäksi lähes joka neljäs alle 30-vuotias valtion työntekijä oli sitä mieltä, ettei työhön ollut mahdollista vaikuttaa. Erityistä huomiota on suositeltavaa kiinnittää tapoihin, joilla tuetaan nuorten työntekijöiden työhyvinvointia.

Julkisen alan työntekijät kokevat lähes poikkeuksetta tekevänsä merkityksellistä ja tärkeää työtä. Osaaminen on korkealla tasolla, ja työyhteisöt ovat voimavaroja. Tutkimustulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että työssä koetaan aiempaa enemmän kuormitusta ja kokemus työkyvystä uhkaa heikentyä. Samanaikaisesti erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoala, varhaiskasvatusala sekä sivistysala painivat työvoiman saatavuushaasteiden kanssa. Tutkimustulokset osoittavat esimerkiksi ammatti- ja ikäryhmiä, joissa tarvitaan erityisiä toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi myös tulevana vuosina. Tämä tutkimus täydentää tietoa työolojen vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työkykyyn. Sen perusteella on pohdittava aiempaa tarkemmin, miten tätä tutkittua tietoa hyödynnetään työpaikoilla ja yksittäisten työntekijöiden kohdalla niin, että heidän työhyvinvointinsa paranee ja työkyvyttömyysriski pienenee.

Ervasti J. (2021). Kunta-alan työ ja työntekijöiden työhyvinvointi.

Keva (2021a). Kuntien työvoimaennuste 2030: Hoitajissa, sosiaalityöntekijöissä, ja lastentarhanopettajissa suurin osaajapula nyt ja tulevaisuudessa. Viitattu 10.1.2023: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajis-sa-sosiaalityontekijoissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/>

Keva (2021b). Joka kolmas kunnan ja valtion työntekijä jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Viitattu 10.1.2023: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/joka-kolmas-kunnan-ja-valtion-tyonteki-ja-elakkeelle-seuraavan-kymmenen-vuoden-aikana/>

Pekkarinen, L. (2021). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020 Kevan tutkimuksia 1/2021. Työterveyslaitos. Helsinki.

Pihlajamäki, M., Arola, H., Ahveninen, H., Ollikainen, J., Korhonen, M., Nummi, T., Uitti, J., & Taimela, S. (2020). Subjective cognitive complaints and sickness absence: A prospective cohort study of 7059 employees in primarily knowledge-intensive occupations [Article]. *Preventive Medicine Reports*, 19, 101103–101103.

Pihlajamäki, M., Uitti, J., Arola, H., Korhonen, M., Nummi, T., & Taimela, S. (2020). Self-reported health problems in a health risk appraisal predict permanent work disability: a prospective cohort study of 22,023 employees from different sectors in Finland with up to 6-year follow-up [Article]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(4), 445–456.

Salonen, J., & Sohlman, P. (2022). Työssä ja eläkkeellä julkisella sektorilla vuosina 2011-2020. Kevan tutkimuksia 2/2022. Helsinki.

Tevameri, T. (2021). Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162852>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2013). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). Ammattibarometri 2022. Viitattu 10.1.2023: https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/104583605/Ammattibaro-metri_2_2022.pdf/ac0c6da7-3288-8fda-7561-acb8c8bc6150/Ammattibaro-metri_2_2022.pdf?t=1667285333023

Varhaiskasvatuslaki 540/2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Liitetaulukko 1.

Taulukko 1. Kunta-alan vastaajien (N = 1 042) jakautuminen taustatekijöittäin.

Kunta	n	%
Esihenkilöasema		
Esihenkilö	136	13
Työntekijä	904	87
Työsuhteen laatu		
Toistaiseksi voimassa oleva	844	81
Määräaikainen	196	19
Sukupuoli		
Mies	270	26
Nainen	772	74
Ikäryhmä		
18–29	116	11
30–44	343	33
45–54	293	28
55–67	290	28
Ammattiala		
Sivistys	404	39
Varhaiskasvatus	217	21
Tekninen	167	16
Hallinto- ja toimistotyö	199	19

Taulukko 2. Hyvinvointialan vastaajien (N = 1042) jakautuminen taustatekijöittäin.

Hyvinvointiala	n	%
Esihenkilöasema		
Esihenkilö	112	11
Työntekijä	934	89
Työsuhteen laatu		
Toistaiseksi voimassa oleva	858	82
Määräaikainen	184	18
Sukupuoli		
Mies	159	15
Nainen	888	85
Ikäryhmä		
18–29	154	15
30–44	398	38
45–54	238	23
55–67	257	25
Ammattiala		
Terveys	743	71
Sosiaali	187	18
Hallinto- ja toimistotyö	71	7
Pelastus ja tekninen	41	4

Taulukko 3. Valtion virastojen vastaajien (N = 1051) jakautuminen taustatekijöittäin.

Valtio	n	%
Esihenkilöasema		
Esihenkilö	208	20
Työntekijä	840	80
Työsuhteen laatu		
Toistaiseksi voimassa oleva	904	86
Määräaikainen	144	14
Sukupuoli		
Mies	513	49
Nainen	538	51
Ikäryhmä		
18–29	136	13
30–44	379	36
45–54	274	26
55–67	262	25
Ammattiala		
Elinkeino toiminnan palvelut	121	12
Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	61	6
Maanpuolustus ja rajavartiointi	214	20
Ministeriötason toiminta	85	8
Oikeustoimi	75	7
Opetus- ja koulutuspalvelut sekä kulttuuripalvelut	29	3
Poliisitoimi ja vankeinhoito	222	21
Sosiaali-, työnvälitys- ja terveystoiminta	76	7
Tutkimustoiminta	63	6
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	105	10

Taulukko 4. Kirkon alan vastaajien (N = 517) jakautuminen taustatekijöittäin.

Kirkko	n	%
Esihenkilöasema		
Esihenkilö	117	23
Työntekijä	397	77
Työsuhteen laatu		
Toistaiseksi voimassa oleva	417	81
Määräaikainen	99	19
Sukupuoli		
Mies	145	28
Nainen	372	72
Ikäryhmä		
18–29	32	6
30–44	134	26
45–54	151	29
55–67	200	39
Ammattiala		
Hallinto- ja toimistotyö	81	16
Hautausmaat ja kirkon palvelutyö	156	30
Seurakuntatyö	280	54

Kyselyn väittämät suomeksi (ruotsinkielinen lomake saatavissa Kevasta)

Vastausvaihtoehdot: Täysin samaa mieltä, Melko samaa mieltä, En samaa enkä eri mieltä, Melko eri mieltä, Täysin eri mieltä

Julkisen alan työhyvinvointi 2022

Työkyky ja työhyvinvointi

Arvioi työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana.

Työhyvinvointi on kehittynyt...

- selvästi parempaan
- jonkin verran parempaan
- kehitystä ei ole tapahtunut
- jonkin verran huonompaan
- selvästi huonompaan

Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi?

Vastausvaihtoehdot: 1) Kyllä 2) En

Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen

Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen

Työn organisointi ja turvallisuus

Työni jatkuvuus on turvattu

Työympäristöni mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn

Työyhteisössäni työt on organisoitu hyvin

Työyhteisössäni on selkeä työn- ja vastuunjako

Esihenkilön työskentely

Olen tyytyväinen lähimmän esihenkilöni johtamistapaan

Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni

Saan esihenkilöltäni työhöni tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsen

Koen esihenkilöni toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi

Työyhteisöjen toimivuus

Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri

Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössäni

Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja

Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa

Saan työtovereiltani tarvittaessa tukea ja apua työhöni

Työyhteisössäni keskustellaan avoimesti mielenterveyteen liittyvistä asioista

Työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta

Työskentelyolosuhteet

Työni ei ole henkisesti raskasta

Työni ei ole fyysisesti raskasta

Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi

Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä

En koe laiminlyöväni kotiasioitani ansiotyön vuoksi

Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin

Voin vaikuttaa siihen missä paikoissa työtäni teen

Voin vaikuttaa työaikojeni ajoittumiseen

Osaamisen kehittäminen ja kehittämismyönteisyys

Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin

Voin hyödyntää työssäni vahvuuksiani

Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen

Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi

Työyhteisössäni kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja

Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä

Muutosten kohtaaminen

Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita

Työyhteisössäni esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia

Työssä jatkamisen tukeminen

Työnantajan suhtautuminen työssä jatkamiseen

Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän

Työnantajani suhtautuu myönteisesti työntekijöihin jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta

Tiedän saavani tukea työnantajalta ja työterveyshuollolta, jos työkykyni on vaarassa alentua

Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut työssäsi asiakkaan, kansalaisen, kuntalaisen tai seurakuntalaisen taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa?

Vastausvaihtoehdot:

- en kertaakaan
- kyllä, kerran
- useita kertoja

Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut esimiehen tai työtoverien taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?

Vastausvaihtoehdot:

- en kertaakaan
- kyllä, kerran
- useita kertoja

Työn muutos korona-aikana ja sen jälkeen

Minkälaisia muutoksia työsi organisoinnissa (eli työn tekemisen tavoissa) on tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana?

Valitse kaikki vaihtoehdot jotka sopivat sinuun.

- Työni organisoinnissa ei ole tapahtunut muutoksia
 - Työni on muuttunut niin, että...
 - teen tällä hetkellä osittain etättyötä (ns. hybridityö)
 - teen tällä hetkellä kokonaan etättyötä
 - olen tehnyt etätöitä, mutta palannut etätöistä kokonaan lähityöhön
 - Työni organisoinnissa on tapahtunut jokin muu muutos
-

Olen tällä hetkellä töissä energinen ja pystyn työskentelemään sujuvasti.

Työyhteisöni on selviytynyt hyvin koronakriisin aikana.
