



JULKISEN ALAN TYÖHYVINVOINTI VUONNA 2018  
KEVAN TUTKIMUKSIA 1/2018

Laura Pekkarinen

**Kevan tutkimuksia 1/2018: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018**

Tekijä: Laura Pekkarinen

ISBN 978-952-5933-55-0 (nid.)

ISBN 978-952-5933-56-7 (PDF)

ISSN-L 2242-0851

ISSN 2242-0851 (painettu)

ISSN 2242-086X (verkköjulkaisu)

# Sisältö

## **TIIVISTELMÄ 2**

## **SAMMANFATTNING 4**

## **JOHDANTO 6**

## **TUTKIMUKSEN KOHDERYHMÄ JA AINEISTON KERÄÄMINEN 9**

## **TULOKSET 14**

TYÖKYKY, TYÖN ILO JA MERKITYS 14

JULKISEN ALAN TYÖN VOIMAVARAT 25

Työn hallinta tukee työn sujumista 25

Työympäristö tuo turvallisuutta 30

Esimieheen ollaan työpaikoilla usein tyytyväisiä 33

Työyhteisöjen ilmapiiri on hyvä ja ihmisiin voi luottaa 39

MIKÄ KUNTA-ALAN, KIRKON JA VALTION TYÖSSÄ KOETAAN KUORMITTAVAKSI? 45

Työ on henkisesti raskasta 45

Ajan ja henkilöressurssien riittävyys 49

Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu 52

MITEN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN KEHITTYMISTÄ JA TYÖSSÄ JATKAMISTA? 56

Tuki työssä kehittämiselle 56

Kehittymisen jarruna vähäinen palaute 60

Työnantajan tuki työssä jatkamiseen 62

## **LOPUKSI 66**

TYÖHYVINVOINNIN TARKASTELUA ERI IKÄ- JA HENKILÖSTÖRYHMISSÄ 66

YHTEENVETO JULKISEN ALAN TYÖHYVINVOINNISTA 68

## **LÄHTEET 72**

## **LIITE 74**

## Tiivistelmä

Keva seuraa työoloja ja työhyvinvointia julkisella alalla yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän ja valtiovarainministeriön asiantuntijoiden kanssa. Tutkimus on tehty kunta- ja kirkon alalla vuosina 2014 ja 2016, ja tänä vuonna työoloja ja työhyvinvointia on tarkasteltu myös valtion virastoissa. Tutkimuksessa haastateltiin puhelimitse 3070 julkisen alan palkansaajaa kevään ja kesän 2018 aikana.

Tutkimuksessa julkisen alan työoloissa ja työhyvinvoinnissa nähdään monia myönteisiä piirteitä ja voimavaratekijöitä. Lähes jokainen työntekijä pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Lähes neljä viidestä työntekijästä kokee työssään iloa ja innostusta, ja myös suosittelee työpaikkaansa. Vastaavasti henkilöstöstä neljä viidestä arvioi fyysisen ja henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Valtaosa henkilöstöstä arvioi myös osaamisensa olevan sopiva suhteessa työn vaatimuksiin.

Sektorista riippumatta työyhteisöt ovat edelleen julkisen alan suuri jaksamista ja innostusta tukeva voimavara. Työtovereihin luotetaan ja työyhteisöjen ilmapiiri koetaan pääsääntöisesti hyväksi. Melko yksimielisiä ollaan myös siitä, että työyhteisöissä suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta. Hieman harvempi, mutta silti suuri osa näkee työyhteisönsä kehittävän toimintatapojaan ja työnantajan kannustavan ammatilliseen kehittymiseen. Nämä kaikki tukevat työntekijöiden valmistautumista

ja jaksamista lähivuosien rakenteellisissa uudistuksissa.

Esimiestyössä voidaan havaita myönteisiä piirteitä etenkin valtiosektorilla, jossa lähes kolme neljästä on tyytyväinen esimiehensä johtamistapaan. Kunta- ja kirkon alalla kaksi kolmesta työntekijästä on tyytyväinen esimiehensä johtamistapaan ja vastaava osuus arvioi esimiehen toimivan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Kuitenkin näillä aloilla useampi kuin joka viides ei ole tyytyväinen lähimmän esimiehen toimintaan.

Tutkimuksessa on havaittavissa, että myönteinen kehitys kunta- ja kirkon alan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksissa on pysähtynyt. Nyt 59 prosenttia kunta-alan, 64 prosenttia valtion ja 73 prosenttia kirkon alan työntekijästä katsoo voivansa vaikuttaa työhönsä. Vastaavasti aiempaa harvempi kunta-alan ja kirkon työntekijä on sitä mieltä, että heidän voimavaransa kohdata muutoksia työssään ovat hyvät. Silti koko julkisen alan henkilöstöstä lähes kolme neljästä arvioi voimavaransa hyväksi.

Tulokset osoittavat olosuhdetekijöitä, joita työpaikoilla tulee parantaa. Selvä ongelma etenkin kunta-alalla ovat työn henkinen rasitus ja kiire. Työ koetaan usein henkisesti kuormittavana: kunta-alan työntekijöistä 61 prosenttia, kirkon alan 52 prosenttia ja valtion virastoissa 46 prosenttia kokee työssään henkistä kuormitusta. Kolmannes koko julkisen alan henkilöstöstä ei voi yhtyä

näkemykseen siitä, että aikaa on riittävästi työn tekemiseen.

Työn fyysinen kuormittavuus on edelleen monen ammattiryhmän arkea. Monilla ammattialoilla kuormittavat lisäksi väkivalta ja epäasiallinen kohtelu työyhteisössä. Kuntatyössä asiakkaiden taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa on vuoden aikana kokenut työssään kolmannes henkilöstöstä, joista suuri osa työskentelee sosiaali- ja terveysalalla. Vastaavasti valtion poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstöstä väkivaltaa tai sen uhkaa on kokenut lähes joka toinen työntekijä. Lisäksi noin joka neljäs kunta-alan, joka viides valtion ja joka kolmas kirkon työntekijä on kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössään vuoden aikana.

Kunta-alan, valtion ja kirkon alan henkilöstön kokemuksissa työoloista ja työhyvinvoinnista on joiltain osin eroja, mutta tätäkin enemmän kokemukset vaihtelevat eri ammattialoilla. Työyhteisöihin ollaan sektorista tai ammattialasta riippumatta varsin tyytyväisiä ja myös oma työkyky arvioidaan melko yhdenmukaisesti hyväksi. Työn kuormittavuudessa on kuitenkin ammattialakohtaisia eroja. Lisäksi eri-ikäiset kokevat työnsä eri tavoin. Erityisesti alle 30-vuotiaat suhtautuvat edelleen muita myönteisemmin moniin työnsä keskeisiin piirteisiin.

Työturvallisuuskeskuksen (TTK) kunta-ryhmä ja valtiovarainministeriön asiantuntijat ovat osallistuneet tämän tutkimuksen suunnitteluun ja tulosten analysointiin.

# Sammanfattning

Keva följer upp arbetsförhållandena och arbetshälsan i den offentliga sektorn i samarbete med kommungruppen vid Arbetarskyddscentralen och sakkunniga på finansministeriet. Undersökningen har gjorts i kommunsektorn och kyrkan åren 2014 och 2016 och i år har arbetsförhållandena och arbetshälsan undersökts också i statens ämbetsverk. I undersökningen intervjuades 3070 löntagare i den offentliga sektorn per telefon under våren och sommaren 2018.

I undersökningen framkom många positiva drag och resursfaktorer i arbetsförhållandena och arbetshälsan i den offentliga sektorn. Nästan alla anställda anser att deras arbete är viktigt och meningsfullt. Fyra av fem anställda är entusiastiska i sitt arbete och upplever arbetsglädje och kan också rekommendera sin arbetsplats. På motsvarande sätt upplevde fyra av fem att den fysiska och mentala arbetsförmågan är bra eller utmärkt. Majoriteten av de anställda bedömer också att deras kompetens står i proportion till de krav som arbetet ställer.

Oberoende av sektor är gemenskapen på arbetsplatserna en enorm resurs i den offentliga sektorn, som stöder orken och engagemanget i arbetet. De anställda litar på sina arbetskamrater och atmosfären på arbetsplatserna upplevs i regel som god. Tämligen enig är man också om att olika åsikter och olika människor accepteras på arbetsplatsen. Något färre anställda, men i alla fall en stor del, upplever att verksamhets-

sätten på den egna arbetsplatsen utvecklas och att arbetsgivaren uppmuntrar till kompetensutveckling. Allt detta bidrar till bättre ork i arbetet och till att de anställda är förberedda för de strukturella reformerna under de närmaste åren.

När det gäller chefsarbetet kan man se positiva drag i synnerhet i statssektorn där nästan tre av fyra är nöjda med det sätt på vilket chefen utövar sitt ledarskap. I kommunsektorn och kyrkan är två av tre anställda nöjda med det sätt på vilket chefen utövar sitt ledarskap och en motsvarande andel bedömer att chefen är opartisk och rättvis. I dessa sektorer är dock fler än var femte inte nöjd med sin närmaste chefs verksamhet.

I undersökningen kan man se att den positiva utvecklingen i påverkningsmöjligheterna för personalen i kommunerna och kyrkan har avstannat. Nu är det 59 procent av kommunsektorns, 64 procent av statens och 73 procent av kyrkans anställda som anser sig kunna påverka sitt arbete. På motsvarande sätt anser färre än tidigare av de anställda i kommunsektorn och kyrkan att deras resurser att möta förändringar i arbetet är goda. Ändå bedömer nästan tre av fyra av de anställda i den offentliga sektorn att deras resurser är goda.

Resultaten tyder på att vissa förhållanden på arbetsplatserna måste förbättras. Ett klart problem särskilt i kommunsektorn är den psykiska belastningen och brådskan

i arbetet. Arbetet upplevs ofta som psykiskt belastande: av de anställda i kommunsektorn upplever 61 procent, i kyrkan 52 procent och i statens ämbetsverk 46 procent psykisk belastning i sitt arbete. En tredjedel av alla de anställda i den offentliga sektorn anser att det inte ges tillräckligt med tid för att utföra arbetet.

Fysiskt belastande arbete hör till vardagen i många yrkesgrupper. I många yrkesgrupper utgör också våld och osakligt beteende på arbetsplatserna en belastning i arbetet. Inom kommunerna har en tredjedel av de anställda upplevt våld eller hot om våld från kundernas sida i sitt arbete. Den största delen av dem arbetar inom social- och hälsovårdssektorn. Motsvarande inom staten har nästan varannan anställd inom polisen och fängvården upplevt våld eller hot om våld i sitt arbete. Därtill har omkring var fjärde anställd inom kommunen, var femte inom staten och var tredje inom kyrkan

upplevt osakligt bemötande på sin arbetsplats under året.

Det finns till en del skillnader mellan personalens upplevelser av sina arbetsförhållanden och sin arbetshälsa inom kommunsektorn, staten och kyrkan, men mer än detta växlar upplevelserna inom de olika yrkesområdena. Oberoende av sektor eller yrkesområde är man ganska nöjd med sin arbetsplats men när det kommer till arbetets belastning finns det yrkesspecifika skillnader. Det finns också skillnader mellan hur anställda i olika åldersgrupper upplever sitt arbete. Särskilt anställda under 30 år är enligt undersökningen fortfarande optimistiskt inställda till flera centrala faktorer i arbetet.

Kommungruppen vid Arbetarskyddscentralen och sakkunniga vid finansministeriet har deltagit i planeringen av denna undersökning och i analyseringen av dess resultat.

# Johdanto

Suomessa julkinen sektori, valtio ja kunnat sekä kirkko, tarjoavat kansalaisilleen turvaa, palveluja ja vakautta. Esimerkiksi kuntien tarkoitus on edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää palvelunsa, kuten koulut, päiväkodit ja terveyskeskukset, taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla. Suomessa julkinen sektori on myönteisellä tavalla läsnä ihmiselämän eri vaiheissa.

Vaikuttava, jatkuvasti kehittyvä ja kustannustehokas julkinen sektori on Suomelle tärkeä. Julkisen talouden haasteena on se, että palveluiden rahoitus vaihtelee talouden suhdanteiden mukaisesti, mutta palveluiden kysyntä ei. Viime vuosina julkisen talouden kestävyttä on koeteltu, ja tulevaisuudessa väestörakenteen ikääntymisen vuoksi palveluiden kysyntä uhkaa kasvaa entisestään. Toimintaa on pyritty tehostamaan ja uudistamaan. Sote- ja maakuntauudistus on kaavailtuista uudistuksista mittavin ja sitä oli valmisteltu jo vuosien ajan. Uudistuksen valmistelu jatkui kuluvan vuoden 2018 keväällä ja kesällä, kun vastaukset tähän tutkimukseen kerättiin. Tämän ohella julkisia palveluita ja julkisen alan työpaikoilla tehtävään työhön vaikuttavat monet muut työelämän muutostrendit, kuten esimerkiksi digitalisaatio.

Julkisia palveluja ei pidä uudistaa tempoilevasti, koska kysymys on kansalaisille ja yhteiskunnalle tärkeistä asioista. Ymmärrys siitä, että julkisen alan palvelut ja niiden kehittäminen ovat voimakkaasti riippuvaisia myös palveluita tuottavan henkilöstön osaamisesta, motivaatiosta, ja hyvinvoinnista, on niin ikään kasvanut. Julkisella sektorilla työskenteli vuonna 2017 yli neljännes palkansaajista (Tilastokeskus 2017).

Muutokset aiheuttavat myös epävarmuutta henkilöstön keskuudessa, ja julkisella alalla työelämän muutoksia esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien suhteen ei arvioida yhtä suopeasti kuin yksityisellä sektorilla (Lyly-Yrjänäinen 2018). Keskeiseksi kysymykseksi nouseekin se, miten muutoksessa varmistetaan tasapaino työn voimavarojen ja työkuormituksen välillä, ja turvataan henkilöstön työkyky ja hyvinvointi läpi työuran. Haasteista huolimatta on huolehdittava siitä, että julkisen alan työpaikat houkuttelevat uusia työntekijöitä ja uudistavat toimintaansa, ja ne turvaavat myös ikääntyvälle henkilöstölle mahdollisuuden jatkaa työssään entistä pidempään.

Lähtökohtaisesti julkisen alan työssä on monia tekijöitä, jotka tukevat henkilöstön motivaatiota ja hyvinvointia. Julkisella alalla tuotetaan palveluita kaikille kansalaisille ja työhön sisältyy usein vastuu muista ihmisistä, mikä tuo työlle erityisen motivaation. Lähes kaikki julkisen alan työntekijät kokevatkin työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi (Pekkarinen & Pekka 2016, Minkkinen ym. 2013). Työ on kuitenkin usein myös kuormittavaa. Esimerkiksi asiakastilanteet voivat olla kuormittavia, minkä lisäksi erityisesti kunta-alan työpaikoilla kiire ja henkinen rasitus ovat vuosikymmenen kuluessa lisääntyneet (Työolobarometri 2017, Pekkarinen & Pekka 2016, Työterveyslaitos 2016). Työ asettaa erityisiä vaatimuksia työympäristölle ja myös työnantaja voi hyvällä henkilöstöjohtamisella tukea työhyvinvointia.

Julkinen ala ei kuitenkaan ole yhtenäinen kokonaisuus, vaan se pitää sisällään hyvin erilaisia toimintaympäristöjä ja ammatteja. Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen kohteena ovat kaikki julkisen alan sektorit: kunta-ala, valtion virastot ja Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Tutkimuksessa tarkastellaan, minkälaisia erityispiirteitä työoloissa on näiden sektoreiden eri ammattialoilla ja minkälaisiksi eri ikäiset kokevat työhyvinvointinsa tai onko niissä sukupuolikohtaisia eroja. Tutkimus antaa nyt ensimmäistä kertaa mahdollisuuden tarkastella valtion budjetista rahoituksensa saavien valtion virastojen ja laitosten henkilöstön työoloja muihin julkisen alan ammattiryhmiin nähden. Valtion virastojen tehtävät koskevat usein yhteiskunnan perustoimintoja, esimerkiksi turvallisuutta, verotusta ja muuta varainhoitoa, oikeustoimea ja elinkeinotoiminnan palveluita. Lisäksi kunta-alan varhaiskasvatusta tarkastellaan omana ammattialanaan, ja näin voidaan selvittää kunta-alan lastentarhanopettajien ja -hoitajien sekä perhe- ja päivähoidon työntekijöiden työoloja ja työhyvinvointia.

Tutkimuksen tavoitteena on ennen kaikkea tuottaa tietoa työelämän kehittämisen tueksi. Työelämää on julkisella alalla kehitetty aktiivisesti. Kehittämiseen kannustetaan muun muassa Kunta-alan työelämän kehittämisohjelman (Kunteko 2020) ja Kirkon työelämä 2020 -ohjelman (Kirteko) avulla. Valtion virastojen työhyvinvointityötä tuetaan keskitetyllä Kaiku-työhyvinvointipalveluilla, joiden tavoitteena on vakiinnuttaa työhyvinvoinnin kehittäminen osaksi johtamista ja työpaikan arkea. Lisäksi valtion virastot ovat työ- ja toimintatapojen kehittämistyössään verkostoituneet Työ 2.0 -hankkeeseen.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimusta on tehty kuntien ja kirkon aloilla vuodesta 2014 alkaen yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän nimeämän asiantuntijaryhmän kanssa. Ryhmä koostuu

KT Kuntatyönantajien, Kirkon työmarkkinalaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen sekä eri työntekijäjärjestöjen edustajista ja asiantuntijoista. Tänä vuonna tutkimuksessa selvitetään myös valtion budjetista rahoituksensa saavien virastojen työolot ja työhyvinvointi, ja asiantuntijaryhmän työhön osallistui lisäksi valtiovarainministeriön asiantuntijoita. Keva huolehtii näiden julkisen alan sektoreiden henkilöstön eläketurvan toimeenpanosta.

# Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston kerääminen

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Julkisen alan eläkelain (JuEL) mukaan vakuutetut henkilöasiakkaat, eli kunta-alan, valtion sekä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työnantajien virka- ja työsuhteiset työntekijät. Poikkeuksen tästä tekevät valtion liikelaitokset ja yksityiset laitokset (esim. yliopistot), jotka eivät kuulu tutkimuksen kohderyhmään. Entisen Valtion eläkelain (VaEL) mukaan vakuutettu opetushenkilöstö on sisällytetty kunta-alaan.

Kohderyhmästä on Kevan rekistereistä muodostettu satunnais-otannalla sektoreittain edustava otos kunta-alan, valtion ja kirkon alan henkilöstöstä iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella. Aineisto kerättiin puhelinhaastatteluilla vuoden 2018 touko- ja kesäkuussa. Osassa valtion virastoissa haastatteluja jatkettiin vielä elokuussa. Haastattelut toteutti markkinatutkimusyriitys, joka on noudattanut toiminnassaan markkinointi- ja yhteiskuntatutkimuksen kansainvälisiä perussääntöjä. Lopullinen aineisto sisältää 1 520 kunta-alan henkilöstön, 1 045 valtion henkilöstön ja 505 kirkon alan henkilöstön vastausta. Koko julkista alaa koskien lopullisessa aineistossa kunta-ala on aliedustettuna. Aineistoa on käsitelty hyvää tutkimustapaa noudattaen (Keva 2018).

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus on kunta-alalla ja kirkon alalla tehty vuosina 2014 ja 2016. Tutkimus on jatkoa Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimukselle, josta saadaan 1 000 kunta-alan henkilöstön vertailuaineisto vuosilta 2008, 2009, 2010 ja 2012. Valtion budjetista rahoituksensa saavat valtion virastot ja laitokset osallistuivat tutkimukseen nyt ensi kertaa.

Tarkemmat tiedot vastaajamääristä esitetään taulukoissa 1, 2 ja 3. Saadut vastaukset edustavat ennalta määritettyjä otoskiintiöitä (ikä, sukupuoli ja ammattiala) kaikkien muiden paitsi valtion poliisitoimen ja vankeinhoidon alle 30-vuotiaiden naisvastaajien osalta, joiden määrä on hieman pienempi kuin otoksessa määritetty. Esimiesaseman ja työsuhteen laadun vastaajat ilmoittivat itse haastattelussa, eikä se perustu rekisteritietoihin. Määräaikaisten osuus vastaa kuitenkin keskiarvoa, vaikka on kunta-alalla aikaisempia tutkimuskertoja korkeampi.

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018 -tutkimuksen kyselylomake sisältää 37 työoloja ja työhyvinvointia koskevaa kysymystä ja 2 taustatietoja

**Taulukko 1. Kunta-alan vastaajien (n=1520) jakautuminen taustatekijöittäin.**

		n	%
<b>Kunta</b>			
Asema	Esimies	185	12
	Työntekijä	1 335	88
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	1 265	83
	Määräaikainen	255	17
Sukupuoli	Mies	341	22
	Nainen	1 179	78
Ikäryhmä	18–29	190	13
	30–44	507	33
	45–54	419	28
	55–67	404	26
Ammattiala	Sivistys	279	18
	Varhaiskasvatus	153	10
	Sosiaali	149	10
	Tekninen	196	13
	Terveys	531	35
	Hallinto- ja toimistotyö	212	14

(esimiesasemaa ja työsuhteen laatua) kartoittavaa kysymystä. Loput taustatiedot saatiin Kevan ylläpitämästä rekisteristä, joka perustuu työnantajien ilmoittamiin palvelussuhdetietoihin. Sekä kunta-alan että kirkon aineistossa vertailua vuoteen 2014 voidaan tehdä 33 kysymyksen osalta. Kyselylomake esitetään kokonaisuudessaan raportin lopussa suomeksi ja ruotsiksi (Liite 1). Lomake suunniteltiin yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän nimeämän asiantuntijaryhmän kanssa. Ryhmä koostuu KT Kuntatyönantajien, Kirkon työmarkkinalaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen sekä eri työntekijäjärjestöjen edustajista ja asiantuntijoista. Asiantuntijaryhmän työhön osallistui lisäksi valtiovarainministeriön asiantuntijoita.

Taulukossa 4 esitetään yleisimmät ammattinimikkeet ammattialoilla selvennyksenä siitä, mitä ammattiryhmiä esitetyt ammattialat tyypillisimmin edustavat. Kyseessä on Kevan rekisteritieto Julkisen alan (JuEL) henkilöasiakkaista vuoden 2018 maaliskuussa. Aiemmista tutkimuskerroista poiketen varhaiskasvatusta tarkastellaan kunta-alan sisällä omana ammattialanaan, johon kuuluvat lastentarhanopettajat ja -hoitajat sekä perhepäivä- ja päivähoitajat. Tämän vuoksi sivistyksen ja sosiaaliammattialan tulokset eivät ole sellaisenaan suoraan vertailukelpoisia aiempien vuosien tuloksiin.

**Taulukko 2. Valtion virastojen vastaajien (n=1045) jakautuminen taustatekijöittäin.**

		n	%
<b>Valtio</b>			
Asema	Esimies	236	23
	Työntekijä	809	77
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	925	88
	Määräaikainen	120	12
Sukupuoli	Mies	530	51
	Nainen	515	49
Ikäryhmä	18–29	109	11
	30–44	367	33
	45–54	306	29
	55–67	263	27
Virastotyyppi	Elinkeinotoiminnan palvelut	121	12
	Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	68	7
	Maanpuolustus ja rajavartiointi	217	21
	Ministeriötason toiminta	80	7
	Oikeustoimi	83	8
	Opetus- ja koulutuspalvelut sekä kulttuuripalvelut	35	3
	Poliisitoimi ja vankeinhoito	200	19
	Sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalvelut	69	7
	Tutkimustoiminta	61	6
	Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	111	10

**Taulukko 3. Kirkon alan vastaajien (n=505) jakautuminen taustatekijöittäin.**

		n	%
<b>Kirkko</b>			
Asema	Esimies	121	24
	Työntekijä	384	76
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	427	85
	Määräaikainen	78	15
Sukupuoli	Mies	144	22
	Nainen	361	78
Ikäryhmä	18–29	46	9
	30–44	139	28
	45–54	152	30
	55–67	168	33
Ammattiala	Hallinto- ja toimistotyö	75	15
	Hautausmaat ja kirkon palvelutyö	133	26
	Seurakuntatyö	297	59

**Taulukko 4. Yleisimpiä ammattinimikkeitä ammattialoittain kunnan, kirkon ja valtion aloilla.****KUNTA****Sivistys**

Tuntiopettaja tai lehtori  
Luokanopettaja  
Koulunkäyntiavustaja  
Opetusalan asiantuntija  
Kirjasto-, arkisto- tai  
museotyöntekijä

**Varhaiskasvatus**

Lastenhoitaja  
Lastentarhanopettaja  
Perhepäivä- tai  
ryhmäperhepäivähoitaja  
Päivähoitaja

**Sosiaali**

Sosiaalialan ohjaaja  
Kodinhoitaja  
Sosiaalityöntekijä  
Psykologi

**Tekninen, puhtaus- ja ruokahuolto**

Ruokapalvelutyöntekijä  
Siivoaja  
Kiinteistöpalvelutyöntekijä  
Palomies  
Maatalouslomittaja

**Terveys**

Hoitaja, perus- tai  
lähihoitaja  
Sairaanhoitaja  
Sairaala- tai laitos-  
apulainen  
Lääkäri  
Terveydenhoitaja  
Fysio- tai toiminta-  
terapeutti

**Hallinto- ja toimistotyö**

Sihteeri  
Johdon sihteeri tai  
osastos sihteeri  
Hallinnon asiantuntija  
Kirjanpidon tai laskenta-  
toimen asiantuntija  
Vastaanoton ja neuvonnan  
hoitaja  
Palkanlaskija

**VALTIO****Elinkeinotoiminnan palvelut**

Ylitarkastaja tai tarkastaja  
Asiantuntija tai johtava  
asiantuntija  
Kartoittaja  
Sihteeri

**Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut**

Tarkastaja tai ylitarkastaja  
Yliaktuaari  
Sihteeri  
Järjestelmäasiantuntija  
Suunnittelija

**Maanpuolustus ja rajavartiolaitos**

Aliupseeri tai upseeri  
Rajavartija  
Kouluttaja tai suunnittelija  
Sihteeri

**Ministeriötason toiminta**

Neuvotteleva virkamies  
Ylitarkastaja  
Sihteeri  
Lähetystö-, ulkoasiain-,  
hallitus- tai  
lainsäädäntöneuvos  
Avustaja

**Oikeustoimi**

Perintäsihteeri,  
ulosottomies tai  
haastemies  
Kärjäjäsihteeri tai muu  
sihteeri  
Kärjäjätuomari  
Kihlakunnansyyttäjä,  
asianajaja  
Oikeusavustaja

**Opetus-, koulutus- ja kulttuuripalvelut**

Ohjaaja  
Tuntiopettaja tai lehtori  
Eriytysluokan opettaja  
Suunnittelija  
Eriytisasiantuntija  
Tietopalvelusihteeri

**Poliisitoimi ja vankeinhoito**

Nuorempi konstaapeli tai  
vanhempi konstaapeli  
Komisario tai  
ylikonstaapeli  
Vartija  
Sihteeri  
Ylitarkastaja

**Sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalvelut**

Asiantuntija  
Sairaanhoitaja,  
mielisairaanhoitaja  
Ohjaaja  
Psykologi

**Tutkimustoiminta**

Tutkija tai erikoistutkija  
Asiantuntija tai  
erityisasiantuntija  
Suunnittelija

**Valtiovarainhoito, vakuutus- ja rahoituspalvelut**

Verosihteeri  
Tullitarkastaja tai  
-ylitarkastaja  
Verotarkastaja  
Veroasiantuntija tai  
asiantuntija  
Ylitarkastaja  
Verovalmistelija

**KIRKKO****Hallinto- ja toimistotyö**

Toimistos sihteeri  
Talouspäällikkö tai -johtaja  
Hallinto- tai taloussihteeri  
Tiedottaja

**Hautausmaa- ja kirkon palvelutyö**

Seurakuntamestari  
Suntio  
Vahtimestari  
Siivoaja  
Emäntä

**Seurakuntatyö**

Lastenohjaaja  
Nuorisotyön ohjaaja  
Seurakuntapastori  
Diakoni, diakonissa  
Kanttori

Ammattialoittain tarkasteltuna vastaajien sukupuolijakaumat edustavat kunta-alan, valtion ja kirkon alan henkilöstöä. Kuntien ja kirkon ammattialoilla enemmistö vastaajista oli naisia (71–95 prosenttia), lukuun ottamatta kunnan teknisen, puhtaus- ja ruokahuollon vastaajia, joista 57 prosenttia oli miehiä. Lisäksi kirkon ammattialoista hautausmaat ja kirkon palvelutyön alalla vastaajista 43 prosenttia oli miehiä. Sen sijaan valtio poikkesi muusta julkisesta sektorista siinä, että valtion vastaajista puolet (51 prosenttia) oli miehiä. Valtion ammattialoista miesvaltaisimmat olivat maanpuolustus ja rajavartiointi (80 prosenttia) sekä poliisitoimi ja vankeinhoito (65 prosenttia).

# Tulokset

Julkisen alan henkilöstön kokemuksia heidän työoloistaan ja työhyvinvoinnistaan esitellään tässä luvussa teemoittain. Aluksi tarkastellaan henkilöstön kokemuksia työkyvystä, työhyvinvoinnin kehittymisestä sekä työn innostavuudesta ja merkityksestä. Tämän jälkeen pureudutaan näihin läheisesti liittyviin tekijöihin, eli julkisen työn voimavaroihin ja työn kuormitustekijöihin. Lisäksi tuloksissa käydään läpi henkilöstön kokemuksia siitä, miten työnantaja tukee työssä kehittymistä ja työssä jatkamista.

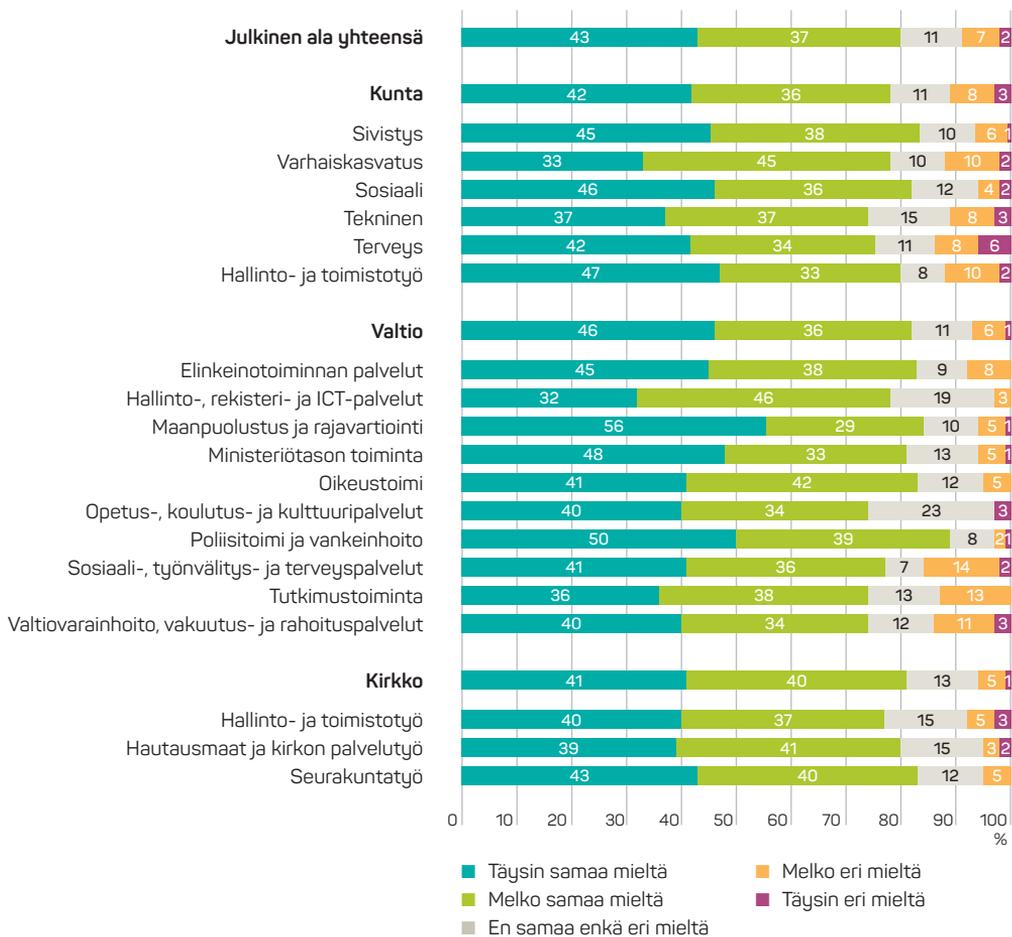
Kuvioissa esitetään ensi koko julkisen alan tulos, ja sen jälkeen kunta-alan, valtion ja kirkon tulokset erillään. Tuloksia tarkastellaan kuvioissa ammattialojen mukaan sekä esitetään soveltuvin osin tulosten ajallinen muutos. Ikä- ja sukupuoli sekä esimiesaseman ja työsuhteen laadun mukaiset erot nostetaan tekstissä esiin vain silloin, kun ne ovat merkitseviä.

## TYÖKYKY, TYÖN ILO JA MERKITYS

**Julkisen alan  
työntekijöistä  
enemmistö kokee  
työkykynsä hyväksi  
tai erinomaiseksi.**

Julkisen alan henkilöstöstä neljä viidestä koki fyysisen työkykynsä ja vastaava osuus koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kuviossa 1 esitetään kunta-alan, valtion ja kirkon henkilöstön kokemuksia fyysisestä työkyvystä vuonna 2018. Ammattialojen mukaan tarkasteltuna työkyvyn kokemusta selittävät töiden erilainen luonne ja fyysinen kuormittavuus. Kunnan sivistysalalla sekä sosiaalialalla koettiin fyysinen työkyky paremmaksi kuin muilla ammattialoilla, kun taas teknisen alan työntekijöistä hieman harvempi koki fyysisen työkykynsä hyväksi. Myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden joukossa oli useampi (12 prosenttia), joka ei kokenut fyysistä työkykyään hyväksi tai erinomaiseksi. Kuvion ulkopuolelta voidaan todeta, että vaikka sekä kunta-alan että kirkon hallinto- ja toimistotyössä enemmistö henkilöstöstä kokee fyysisen työkykynsä yhä hyväksi tai erinomaiseksi, arvioi aiempaa useampi työkykyään myös kriittisesti. Vastaava on nähtävissä kunnan terveyden ammattialalla, jossa peräti 14 prosenttia henkilöstöstä suhtautui fyysiseen työkykyynsä kriittisesti, kun vuonna 2016 vastaava osuus oli 9 prosenttisyksikköä.

**Kuvio 1. Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen. Kunta-ala, kirkon ala ja valtio vuonna 2018.**

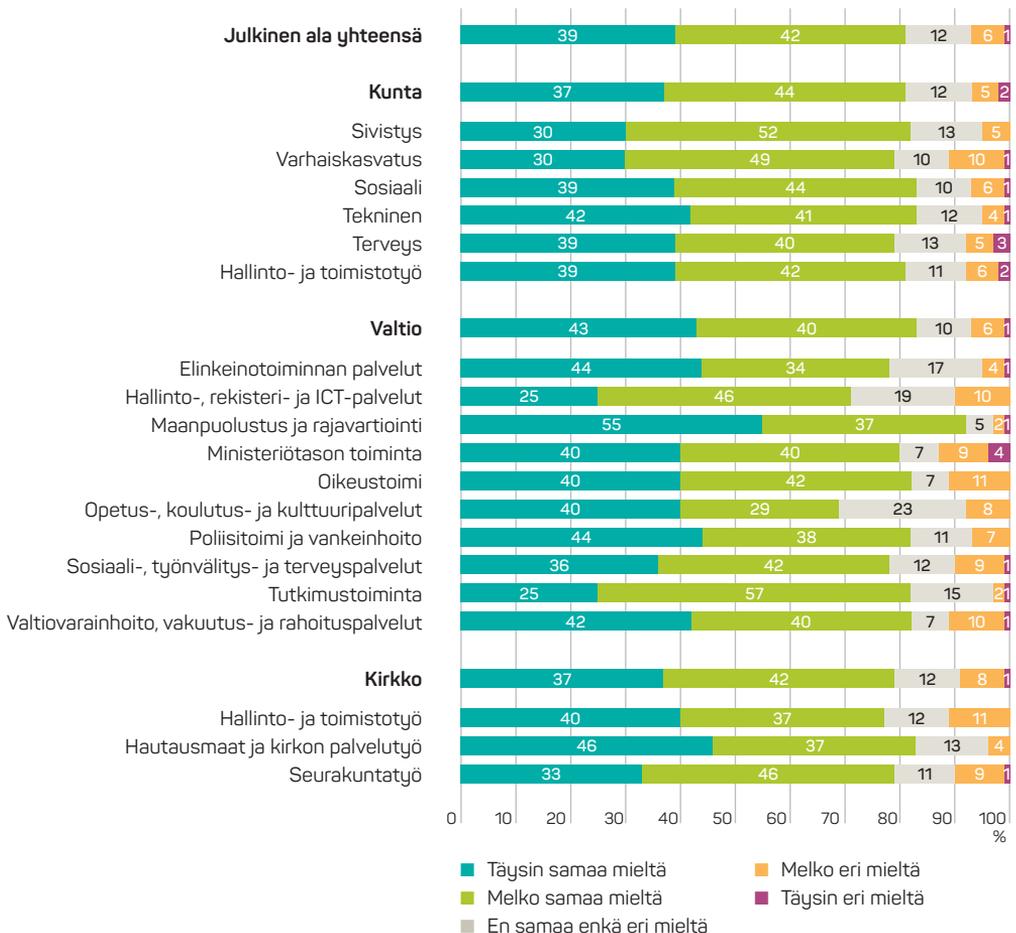


Valtion ammattialojen osalta fyysinen työkyky koetaan hyväksi turvallisuustoiminnan aloilla (poliisitoimi ja vankeinhoito sekä maanpuolustus ja rajavartiointi), joilla työtehtävät edellyttävät hyvää fyysistä peruskuntoa. Sen sijaan sosiaali-, työnvälitys- ja terveystyö, tutkimustoiminnassa ja varainhoito-, vakuutus- ja rahoituspalveluissa on verraten paljon (13–16 prosenttia) työntekijöitä, jotka eivät koe fyysistä työkykyään hyväksi.

Fyysinen työkyky oli sidoksissa työntekijän ikään siten, että mitä nuoremasta ikäluokasta oli kyse, sitä yleisemmin fyysinen työkyky koettiin hyväksi tai erinomaiseksi. Sen sijaan 45–54-vuotiaista harvempi kuin kolme neljästä ja 55 vuotta täyttäneistä vain runsas kaksi kolmesta koki, että heidän fyysinen työkykynsä on hyvä. Fyysinen työkyky oli ikäsidonainen etenkin kunta-alan ammattialoilla sekä osassa valtion ammattialoja (elinkeino-toiminnan palvelut, maanpuolustus ja rajavartiointi sekä poliisitoimi), kun taas kirkon eri ammattialoilla erot ikäryhmien välillä olivat pienemmät.

Kuviossa 2 esitetään henkilöstön kokemukset henkisestä työkyvystä. Sektorista riippumatta julkisella alalla noin neljä viidestä työntekijästä kokee

**Kuvio 2. Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen. Kunta-ala, kirkon ala ja valtio vuonna 2018.**



henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kunta-alalla henkistä työkykyään jonkin verran kriittisemmin arvioivat varhaiskasvatuksen työntekijät. Kirkon alalla hautausmaiden ja kirkon palvelutyön henkilöstöstä keskimääräistä useampi oli sitä mieltä, että heidän henkinen työkykynsä on hyvä tai erinomainen. Sen sijaan kuvion ulkopuolinen vertailu aikaisempaan tutkimusajankohtaan osoitti, että kirkon hallinto- ja toimistotyöntekijöistä aiempaa harvempi oli nyt sitä mieltä, että heidän henkinen työkykynsä on hyvä (muutos 15 prosenttiyksikköä).

Valtion virastotyypeistä maanpuolustuksen ja rajavartioidin henkilöstön arvio henkisestä työkyvystä oli myönteisin. Sen sijaan hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluissa sekä opetus- koulutus- ja kulttuuripalveluissa hieman muita harvempi oli sitä mieltä, että heidän henkinen työkykynsä on hyvä tai erinomainen.

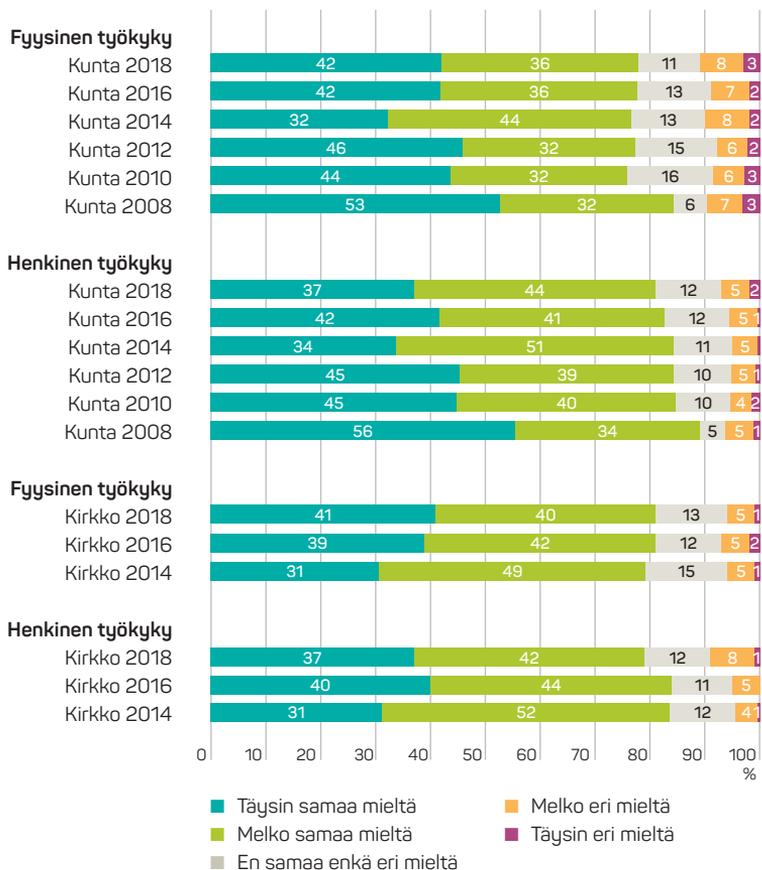
Henkisen työkyvyn kokemus on joiltain osin sidoksissa vastaajan ikään. Kun kaikista julkisen alan 18–29-vuotiaista työntekijöistä suuri enemmistö (86 prosenttia) koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, yli 55-vuotiaista työntekijöistä näin koki selvästi harvempi (77 prosenttia). Myös sukupuolten välillä on eroa siten, että miehet kokivat työkykynsä kunta-alalla ja valtiosektorilla hyväksi tai erinomaiseksi useammin kuin naiset. Tämä selittyy osaksi sillä, että miehet ja naiset työskentelevät eri ammattialoilla.

Kunta-alan ja kirkon alan osalta vuosivertailu osoittaa, että etenkin henkilöstön fyysisessä työkyvyssä ei ole tapahtunut muutoksia viime vuosien aikana (kuvio 3). Kunta-alan henkilöstöstä 11 prosenttia ja kirkon vastaajista 6 prosenttia oli eri mieltä siitä, että heidän fyysinen työkykynsä on hyvä tai erinomainen. Sen sijaan kunta-alan ja kirkon henkilöstön henkisessä työkyvyssä voidaan vuoteen 2016 nähden havaita, että hieman harvempi on samaa mieltä siitä, että heidän työkykynsä on hyvä tai erinomainen. Samanaikaisesti viime vuosina niiden osuus, jotka eivät koe henkistä työkykyään hyväksi, on hieman kasvanut (1–4 prosenttiyksikköä).

Henkilöstön henkiseen työkykyyn on syytä kiinnittää erityistä huomiota ja tukea työkykyä, jotta vältetään ennenaikaiselta eläköitymiseltä työkyvyttömyyden takia. Mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelin-sairauksien ohella yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Esimerkiksi masennus on suurin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen (Eläketurvakeskus 2018).

Vastaajilta kysyttiin myös, mihin suuntaan he arvioivat työhyvinvoinnin kehittyneen työyhteisössään viimeisen vuoden aikana. Kuntien ja kirkon henkilöstön näkemyksissä ei ole tapahtunut suuria muutoksia

**Kuvio 3. Työkyky on hyvä tai erinomainen. Fyysinen ja henkinen työkyky kunta-alalla vuosina 2008–2018 ja kirkon alalla vuosina 2014–2018. Valtion osalta vertailutietoa ei ole saatavilla.**

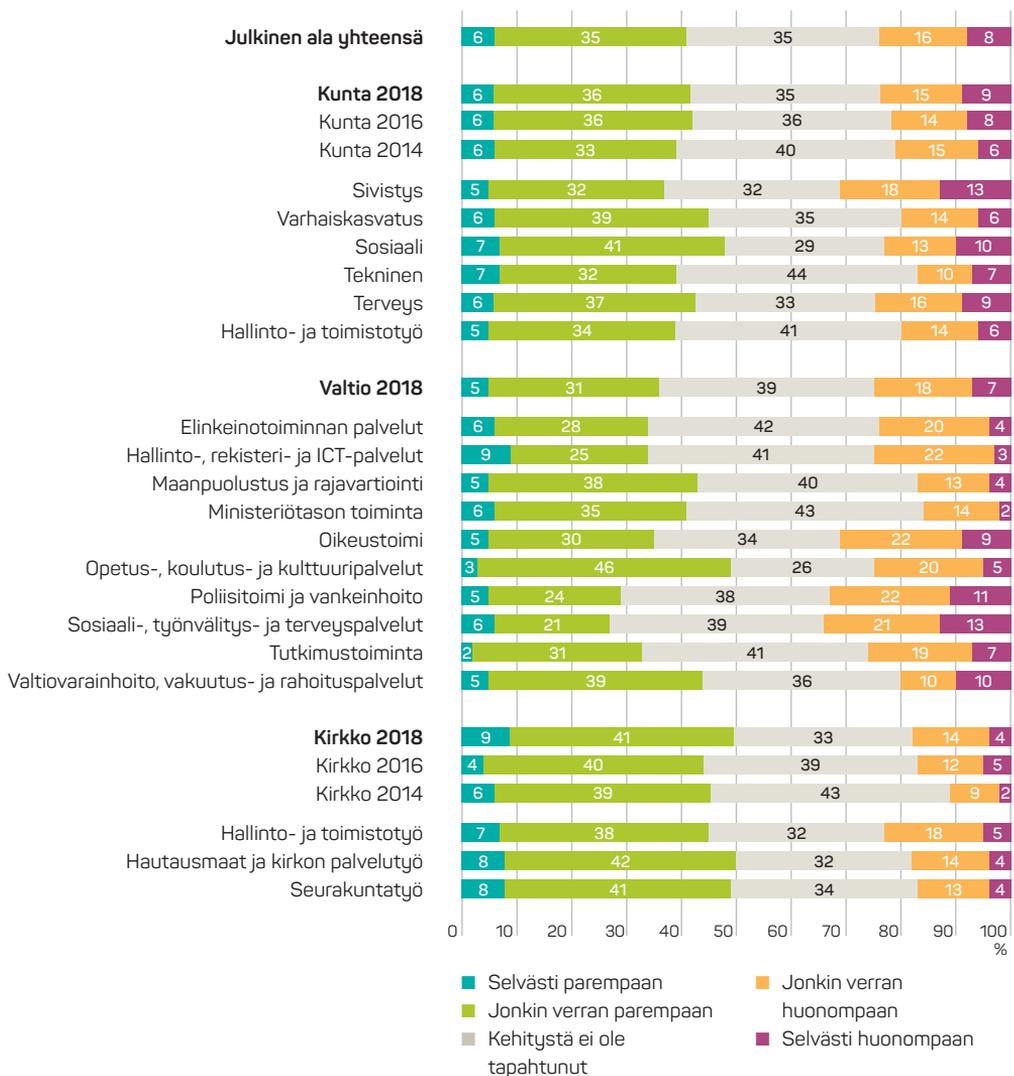


viimeisen neljän vuoden aikana. Arviot positiivisesta kehityksen suunnasta ovat yhä selvästi yleisempiä kuin arviot kielteisestä kehityksestä (kuvio 4). Valtion osalta arviot ovat hieman kriittisempiä.

Kunnan henkilöstöstä 42 prosenttia ja kirkon henkilöstöstä nyt jo joka toinen arvioi työhyvinvoinnin työyhteisössään kehittyneen parempaan suuntaan. Sen sijaan valtion henkilöstöstä hieman harvempi oli tätä mieltä (36 prosenttia). Samanaikaisesti on todettava, että kuntien ja valtion henkilöstöstä joka neljäs ja kirkon henkilöstöstä joka viides arvioi kehityksen suunnan kielteiseksi, minkä lisäksi joka kolmas tai sitä useampi vastaaja sektorista riippumatta oli sitä mieltä, ettei kehitystä ollut tapahtunut.

Kunta-alalla sivistystoimen työntekijät kokivat muita useammin, että työhyvinvointi on kehittynyt huonompaan suuntaan. Kielteisesti kehityksen arvioineiden osuus on selvästi noussut vuodesta 2016 (8 prosenttiyksikköä). Myös terveysalan työntekijät arvioivat työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan, heistä joka neljäs näki kehityksen nyt kielteisenä. Kirkon alalla taas hallinto- ja toimistotyön henkilöstö näki kehityksen selvästi

**Kuvio 4. Arviot työhyvinvoinnin kehittymisestä omassa työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Työhyvinvointi on kehittynyt...**



aiempaa kielteisemmin. Henkilöstön kokemuksiin voivat vaikuttaa osaltaan erilaiset toimintojen kehittämiseen ja tehostamiseen liittyvät ohjelmat ja hankkeet.

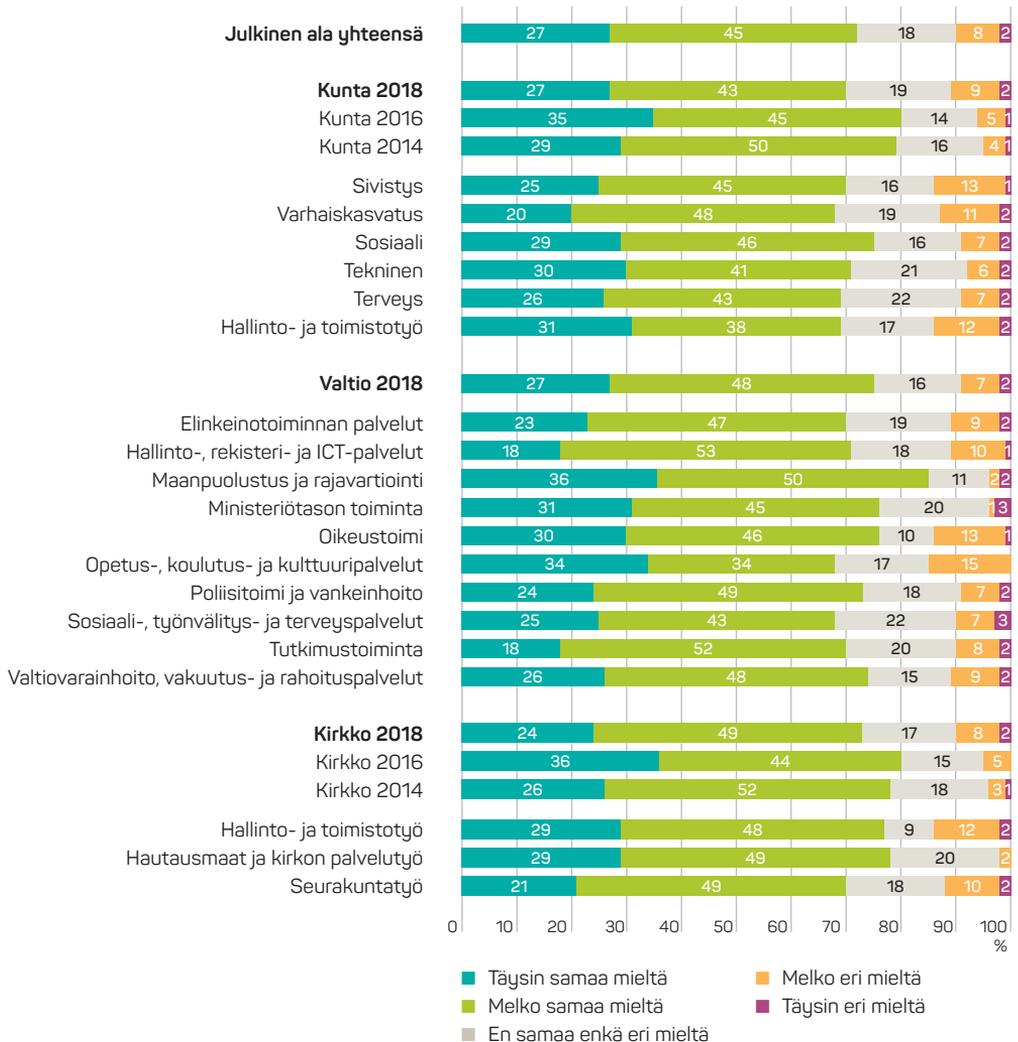
Valtion virastoissa arviot kehityksen suunnasta ovat selvästi jakaantuneempia. Oikeustoimen, poliisitoimen ja vankeinhoidon sekä sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveluiden työntekijät näkevät kehityksen muita kielteisemmin, heistä joka kolmas arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen huomponaan suuntaan viimeisen vuoden aikana.

Julkisen alan työtä ovat viime vuosina leimanneet muutospaineet, joiden myötä esimerkiksi työnkuvia on jo muutettu, henkilöstöä vähennetty ja toimintoja yhtiöitetty. Lisäksi on yhä enenevässä määrin puhuttu digitalisaatiosta ja sen myötä muuttuvista työprosesseista ja välineistä. Vaikka työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisössä arvioitiin pääosin myönteisesti, esiintyi kunta-alan ja kirkon vastaajien keskuudessa aiempaa useammin huolta omista voimavaroista kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä. Kuitenkin 73 prosenttia julkisen alan henkilöstöstä oli sitä mieltä, että heidän voimavaransa kohdata muutoksia työssään ovat hyvät (kuvio 5).

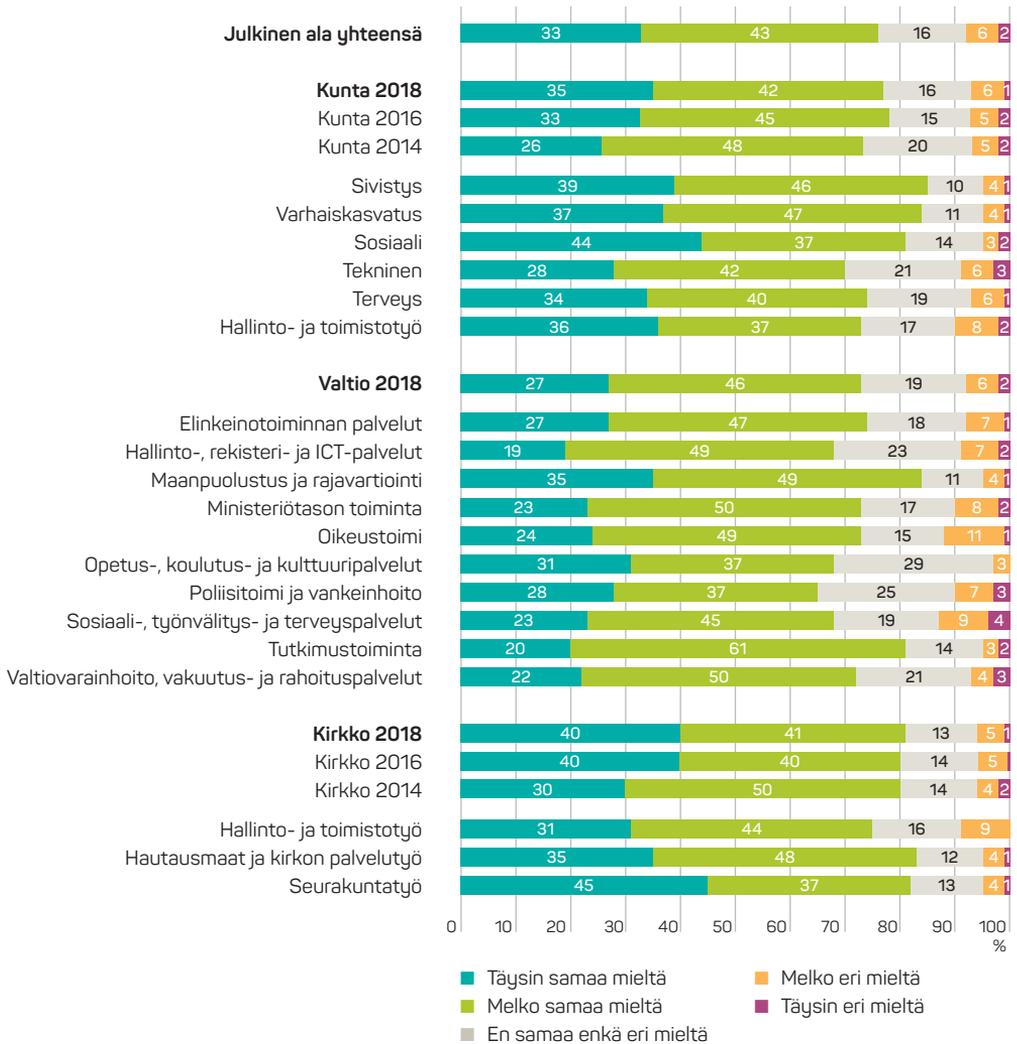
Kielteiset arviot painoutuivat samoille ammattialoille, joissa edellä esiintyi huolta työhyvinvoinnin kehittymisestä. Kunta- ja kirkon alalla hallinto- ja toimistotyöntekijät arvioivat voimavaransa muutosten kohtaamiseen muita harvemmin hyväksi. Kunta-alalla sivistyksen sekä varhaiskasvatuksen työntekijät ja valtion opetus- koulutus- ja kulttuuripalveluiden henkilöstö oli myös kriittinen voimavarojensa suhteen. Näillä ammattialoilla on viime vuosina tehty merkittäviäkin uudistuksia, mikä voi heikentää työntekijöiden uskoa voimavaroihinsa jaksaa muuttuvassa työelämässä.

Voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita koetaan myös sitä paremmiksi, mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse. Kunta-alan nuorimmista eli 18–29-vuotiaista 80 prosenttia koki voimavaransa kohdata uusia haasteita hyväksi, kun taas yli 55-vuotiaista työntekijöistä näin koki 57 prosenttia. Vastaavasti sekä valtion että kirkon alalla 18–29-vuotiaista työntekijöistä 84 prosenttia koki voimavaransa hyväksi, kun vanhimmassa ikäryhmässä näin koki selvästi harvempi (71 ja 66 prosenttia). Niin ikään koko julkisen alan henkilöstöstä määräraikaisessa työsuhteessa työskentelevät kokivat voimavarat hieman paremmiksi (78 prosenttia) kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevät (71 prosenttia). Huomionarvoista on kuitenkin se, että niin kunta- kuin kirkon alalla kokemus omista voimavaroista on hieman heikentynyt sitten vuoden 2016.

Voimavarojen vähentymisestä huolimatta julkisen alan työssä koetaan yhä innostumista ja työn iloa, jota pidetään työhyvinvoinnin yhtenä

**Kuvio 5. Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita.**

mittarina. Julkisen alan työntekijät tuntevat hyvin yleisesti työssään iloa ja innostusta. Kunta-alan ja kirkon henkilöstöstä noin neljä viidestä ja kolme neljästä valtion työntekijästä tuntee työssään innostusta ja työn iloa (kuvio 6). Työhyvinvoinnin näkökulmasta tämä myönteinen tunne- ja motivaatiotila on yhteydessä myös henkilöstön terveyteen ja työkykyyn (Hakanen 2009). Työhön liittyvää iloa ja innostusta voidaan lisätä työn voimavaratekijöillä.

**Kuvio 6. Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa.**

**Työssä koettu  
innostus ja työn  
ilo ovat pitäneet  
pintansa.**

Innostusta ja työn iloa tunnetaan kaikilla kunnan ammattialoilla, eniten sivistyksen, varhaiskasvatuksen ja sosiaalialan ammattialoilla. Vastaavasti kirkon alalla useimmin työssään iloa ja innostusta kokivat seurakuntatyöntekijät, ja valtion virastoista maanpuolustuksen ja rajavartiointin työntekijät. Kuvion ulkopuolelta voidaan todeta, että ikä on yhteydessä innostuksen ja työn ilon kokemuksiin: kunta-alan ja valtion yli 55-vuotiaista työntekijöistä muita harvempi (71 ja 69 prosenttia) kokee työnsä

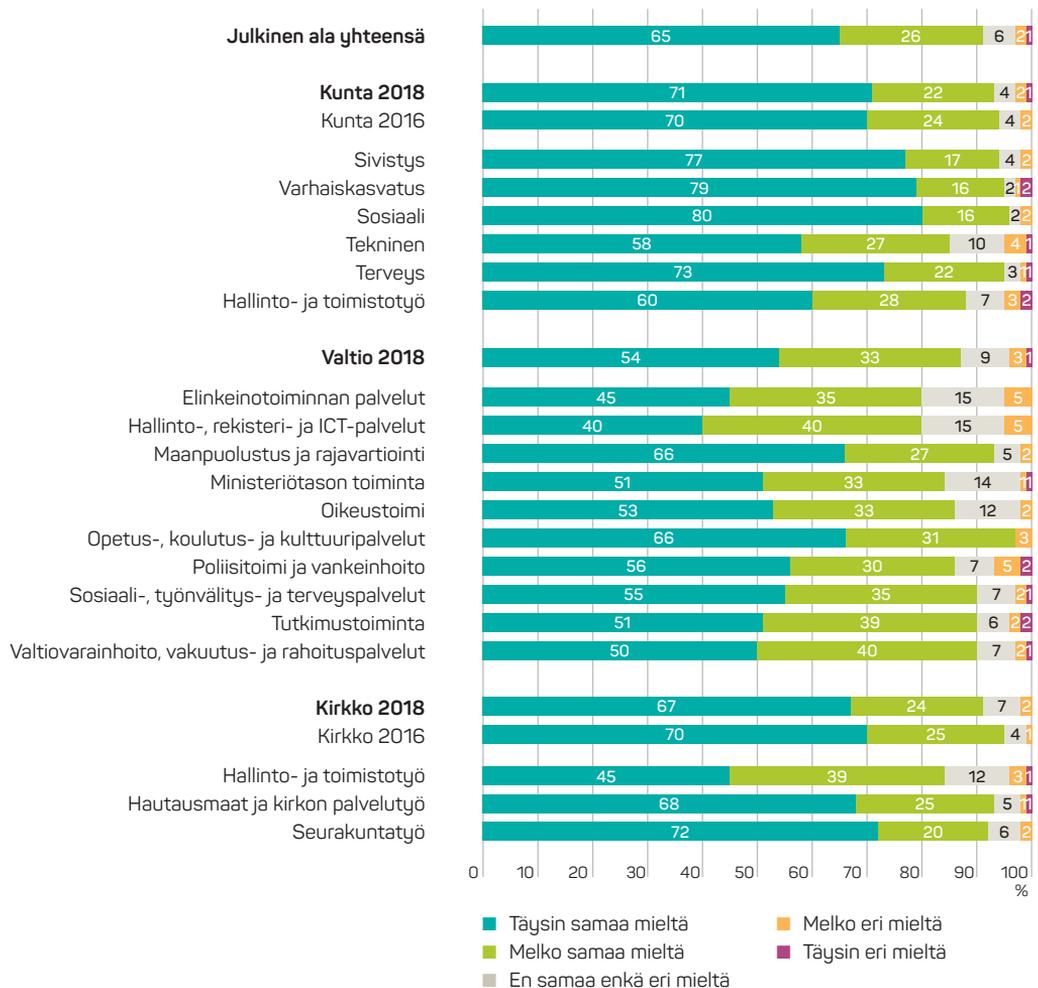
## Lähes jokainen pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä.

innostavana. Sen sijaan kirkon alalla yli 55-vuotiaiden työssään iloa ja innostusta kokevien osuus on kahdessa vuodessa lisääntynyt kymmenellä prosenttiyksiköllä.

Vielä useammin kuin innostumista ja työn iloa, julkisen alan henkilöstö kokee työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Tähän näkemykseen yhtyi peräti 92 prosenttia kunta-alan, kirkon ja valtion työntekijöistä (kuvio 7).

Julkisella sektorilla työskennellään erilaisissa ammateissa ja tehtävissä, joihin liittyy usein vastuu muista ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan, mikä antaa työlle erityisen motivaation.

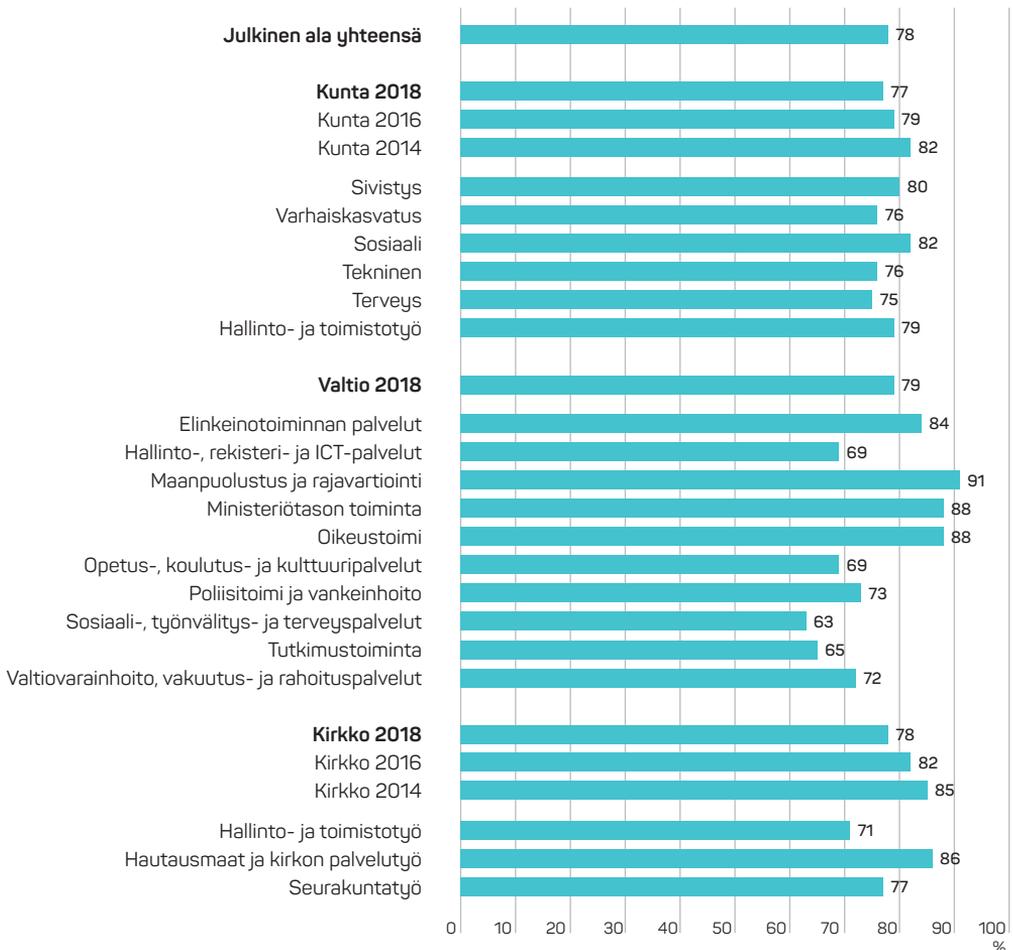
**Kuvio 7.** Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä.



Työpaikkaa suosittlevien osuus on hieman vähentynyt, mutta yhä kolme neljästä julkisen alan työntekijästä suosittelisi työpaikkaansa.

Vastaajilta kysyttiin myös, suosittelisivatko he nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen. Suosittelemattomuus on hieman vähentynyt viime vuosina, mutta kaiken kaikkiaan yhä valtaosa (kunta-ala 77, kirkko 78 ja valtio 79 prosenttiyksikköä) suosittelisi työpaikkaansa (kuviot 8). Erityisesti esimiehet suosittelivat työpaikkaansa. Kunnan ammattialoista sivistyksen alalla suosittelemattomuus on kaikkina tutkimusvuosina ollut hyvä, ja nyt myös sosiaalialalla useampi kuin neljä viidestä työntekijästä suosittelisi työpaikkaansa. Sitä vastoin teknisen alan henkilöstön suosittelemattomuus on kahdessa vuodessa vähentynyt

**Kuvio 8.** Valmis suosittelemaan työpaikkaansa.



10 prosenttiyksikköä ja oli nyt samalla tasolla kuin neljä vuotta sitten. Kirkon alalla suositteluhaluukkuus on vähentynyt selvästi (17 prosentilla) hallinto- ja toimistotyötä tekevillä vastaajilla.

## JULKISEN ALAN TYÖN VOIMAVARAT

Tutkimuksen perustavana tavoitteena on kartoittaa keinoja, joiden turvin julkisen alan työntekijät voivat hyvin ja jaksavat työssään, vaikka työtä tehdään monella mittarilla arvioituna kuormittavissa oloissa ja keskeneräisistä uudistuksista johtuva epävarmuus on viime vuosina saattanut leimata työtä. Työkyvyn kannalta tärkeää onkin löytää tasapaino voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. (ks. esim. Ilmarinen ym. 2006). Tässä luvussa tarkastellaan voimavaratekijöitä, jotka tukevat julkisen alan henkilöstön työkykyä ja motivaatiota.

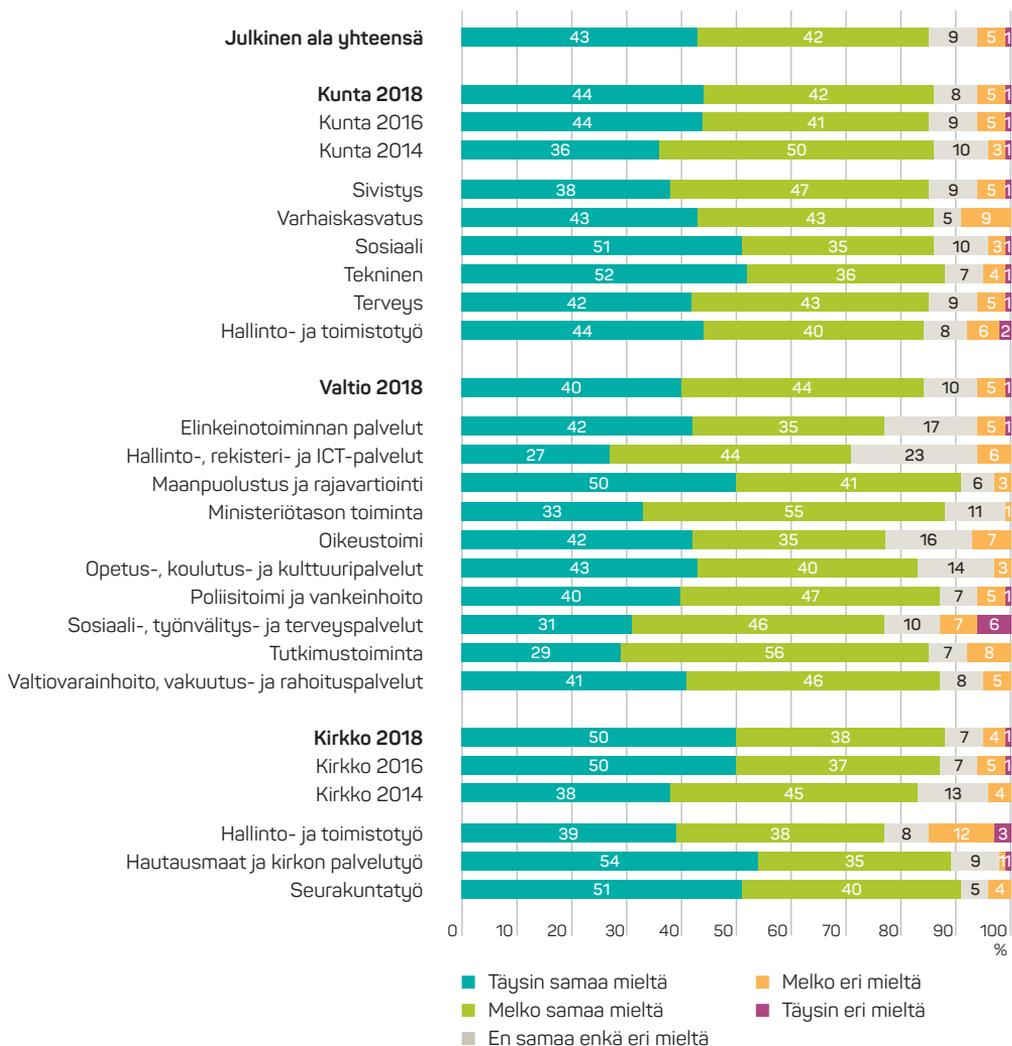
### Työn hallinta tukee työn sujumista

Työn hallinta silloin, kun se tukee työssä onnistumista ja työn sujuvuutta, liittyy läheisesti myös työhyvinvointiin. Työn hallinnalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työntekijän ammatillista osaamista suhteessa työn vaatimukseen sekä hänen mahdollisuuksiaan vaikuttaa työhönsä ja ylläpitää työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa siten, ettei ansiotyön takia tarvitse laiminlyödä kotiasioita. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten työympäristö tukee työn hallintaa mahdollistaen turvallisen ja terveellisen työskentelyn sekä työn jatkuvuuden.

**Henkilöstöstä  
valtaosa arvioi  
osaamisensa  
sopivaksi.**

Julkisen alan henkilöstön osaamistason voidaan todeta olevan hyvä (kuvio 9). Kuntatyöntekijöiden osaaminen on säilynyt erittäin hyvänä viimeiset vuodet, ja nyt jo 86 prosenttia katsoi osaamisensa suhteessa työn vaatimuksiin olevan sopiva. Myös kirkon alan työntekijöistä yhä useampi (88 prosenttia) arvioi nyt osaamisensa sopivaksi, mutta kuvion ulkopuolelta voidaan todeta, että kirkon hallinto- ja toimistotyön henkilöstä hieman aiempaa harvempi koki näin. Valtiolla 84 prosenttia henkilöstöstä katsoi osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia.

Valtion ammattiryhmistä osaamiseensa jonkin verran kriittisemmin suhtautuivat hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluiden, oikeustoimen sekä sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluiden henkilöstö, vaikka heistäkin noin kolme neljästä oli samaa mieltä siitä, että heidän osaamisensa on sopiva suhteessa työn vaatimuksiin. Kunnan, kirkon tai valtion henkilöstön vastauksissa ei havaittu mainittavia eroja sukupuolen tai ikäryhmän mukaan.

**Kuvio 9. Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin.**

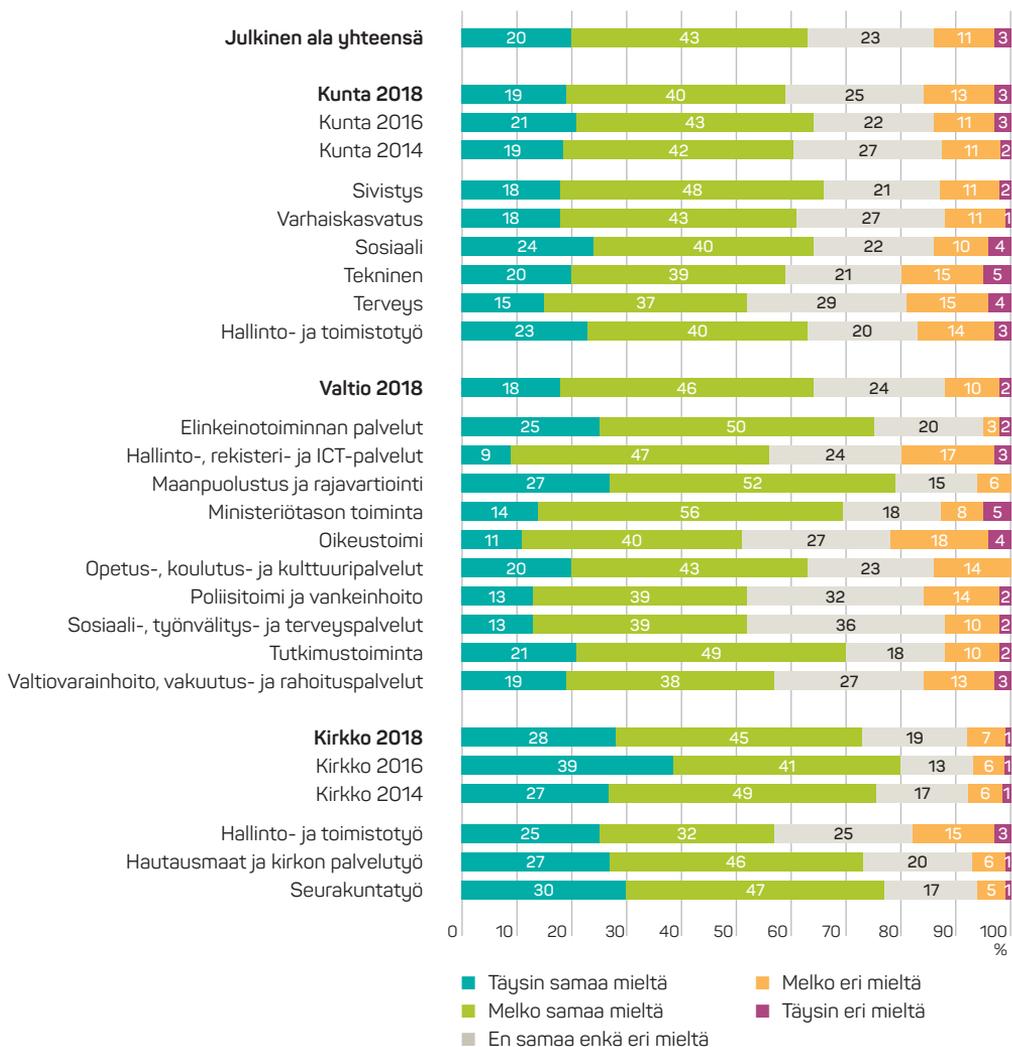
Keskeinen työhyvinvoinnin puskuri on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Vaikutusmahdollisuuksien on todettu suojaavan henkilöstön terveyttä ja työssä suoriutumista työkuormitukselta. Kokonaiskuva henkilöstön mahdollisuuksista vaikuttaa työhön liittyviin asioihin on koko julkisella alalla pysynyt melko ennallaan ja kunta- ja kirkon alalla vaikutusmahdollisuudet jopa lisääntyivät aiempina vuosina. Tänä vuonna kunta- ja kirkon alalla myönteinen kehitys näyttää pysähtyneen. 59 prosenttia kunta-alan, 73 prosenttia kirkon ja 64 prosenttia valtion

## Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien myönteinen kehitys näyttää pysähtyneen.

työntekijöistä oli samaa mieltä siitä, että voi vaikuttaa työhönsä, mikä on kunta- ja kirkon alan osalta hieman pienempi osuus kuin vuonna 2016 (kuvio 10). Vaikutusmahdollisuudet paitsi vaihtelivat eri ammattialoilla, olivat myös jonkin verran heikentyneet kunnan kaikilla ammattialoilla.

Eri ammattialojen henkilöstöjen erilaiset kokemukset mahdollisuudesta vaikuttaa työhönsä selittyvät osittain työn erilaiselle luonteella. Kunta-alan ammattialoista sivistysalan

**Kuvio 10.** Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin.



töissä koettiin yhä muita useammin vaikutusmahdollisuuksien olevan riittävät, vaikka tästä samaa mieltä olevien osuus on jonkin (8 prosenttiyksikköä) verran pienentynyt kahdessa vuodessa. Kunnan teknisellä ammattialalla vaikutusmahdollisuutensa riittäviksi kokevien osuus oli myös vähentynyt (9 prosenttiyksikköä). Terveysalalla vaikutusmahdollisuuksia raportoitiin yhä vähiten: vain hieman useampi kuin joka toinen koki, että voi vaikuttaa riittävästi työhön liittyviin asioihin. Vuonna 2016 heidän osuutensa oli 56 prosenttiyksikköä.

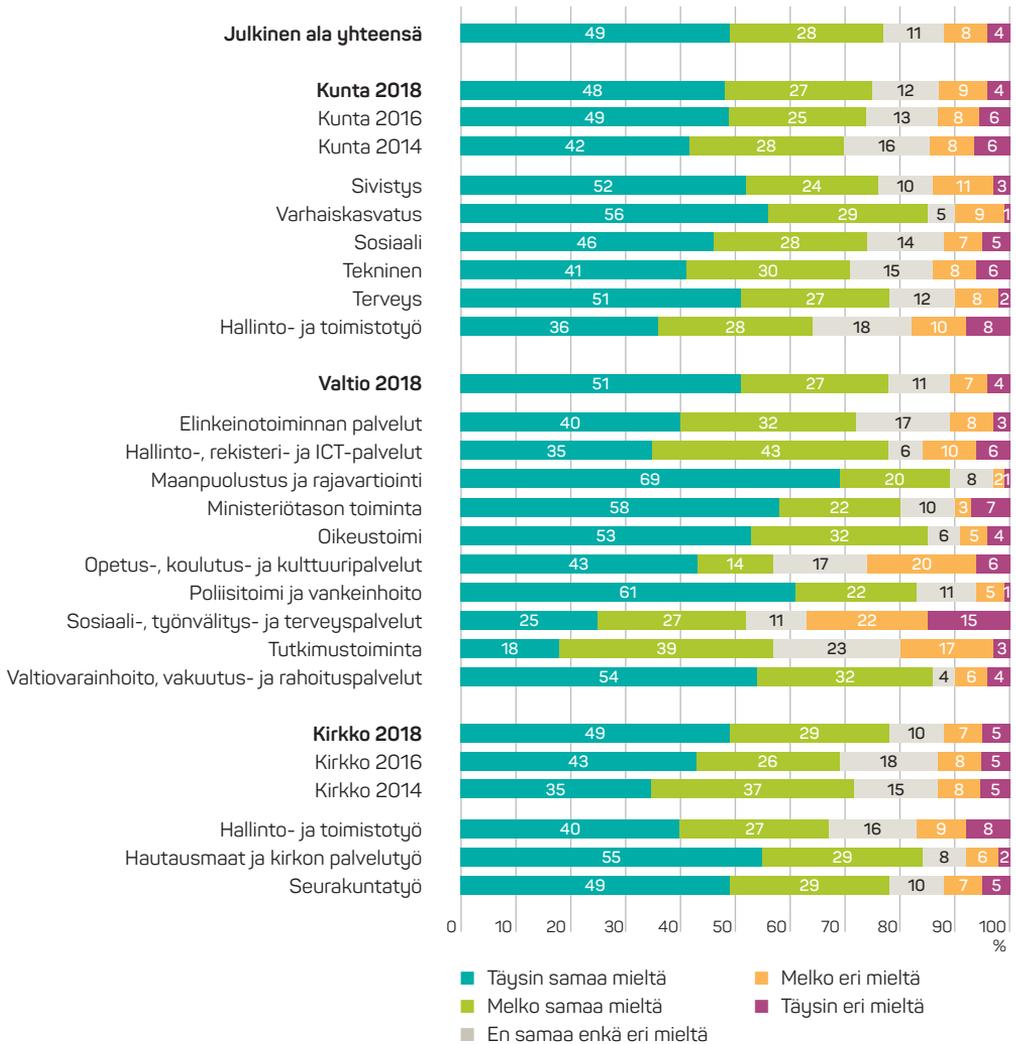
Kirkon alalla erityisesti hallinto- ja toimistotyöntekijöistä yhä harvempi katsoi nyt voivansa vaikuttaa työhönsä (osuus vähentynyt 17 prosenttiyksikköä). Valtion virastoissa erityisesti maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa sekä elinkeinotoiminnan palveluissa koettiin, että työhön voi vaikuttaa. Sen sijaan erityisesti hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluissa ja oikeustoimessa hieman muita aloja yleisemmin, noin joka viides työntekijä, oli eri mieltä siitä, että työhön on mahdollista vaikuttaa.

Vaikutusmahdollisuuksissa ei havaittu ikä- tai sukupuolisidonnaisia eroja.

**Naiset kokevat miehiä useammin laiminlyövänsä kotiasioita työn takia .**

Työn hallinnan yksi piirre on se, että työntekijä pystyy hoitamaan työnsä tarvitsematta laiminlyödä kotiasioita. Kaksi kolmesta julkisen alan työntekijästä koki, ettei hoida ansiotyötään kotiasioiden kustannuksella. Ammattialojen välillä esiintyi vain vähän eroja, mutta etenkin kunta-alalla naiset kokivat hieman miehiä useammin joutuvansa laiminlyömään kotiasioita ansiotyön takia. Kunta-alalla naisista 22 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia koki näin. Kirkon alalla vastaavat osuudet olivat 25 ja 12 prosenttia, ja valtion virastoissa sukupuolierot olivat pienimmät miesten osuuden ollessa 20 prosenttia ja naisten 16 prosenttia. Kunta-alalla 30–44-vuotiaat naiset kokivat yleisimmin laiminlyövänsä kotiasioita työn takia, lähes joka neljäs raportoi tästä. Heidän lisäksi yli 55-vuotiaista naisvastaajista peräti 27 prosenttia oli sitä mieltä, että joutuu laiminlyömään kotiasioita ansiotyönsä vuoksi. Näissä vastaajaryhmissä saattaa näkyä naisten yhä usein kantama suurempi hoivavastuu ensin lapsista ja myöhemmin ikääntyvistä lähisukulaisista.

Julkisen alan työn ajatellaan usein olevan luonteeltaan jatkuvaa. Palveluiden kysyntä vaihtelee vain vähän ja esimerkiksi turvallisuudesta, terveydenhuollosta ja opetuksesta on huolehdittava myös taloudellisesti tiukkoina aikoina. Tutkimuksessa noin kolme neljästä julkisen alan työntekijästä arvioi työnsä jatkuvuuden hyväksi ja työsuhteen jatkuvuudesta epävarmojen osuus on hieman vähentynyt viime vuosina (kuvio 11).

**Kuvio 11. Työni jatkuvuus on turvattu.**

Työn jatkuvuus ei ole kunta- tai kirkon alalla riippuvainen ammatti-alasta lukuun ottamatta hallinto- ja toimistotyötä, jolla työn jatkuvuutta on viime vuosina arvioitu muita kriittisemmin. Kunta-alalta, mutta myös kirkon alalta, onkin irtisanottu viime vuosina verraten vähän henkilöstöä (KT Kuntatyönantajat 2017). Valtiosektorilla sen sijaan opetus-, koulutus- ja kulttuuripalveluiden, sosiaali-, työlläytys- ja terveyspalvelujen sekä tutkimustoiminnan henkilöstöstä vain hieman useampi kuin joka toinen arvioi, että heidän työnsä jatkuvuus on turvattu.

Työn jatkuvuus koetaan eri tavoin eri ikäryhmissä etenkin kirkon ja valtionsektorilla, kun taas kunta alalla ikäryhmien väliset erot ovat entisestään kaventuneet. Kirkon alalla ja valtion virastoissa nuoremmat ikäluokat kokivat harvemmin, että työn jatkuvuus on turvattu. Ymmärrettävä tulos on, että määräaikaisista ainoastaan hieman useampi kuin joka kolmas koki työnsä jatkuvuuden turvatuksi.

## Työympäristö tuo turvallisuutta

### Työympäristön turvallisuudessa ja terveellisyydessä on ammatti-kohtaisia eroja.

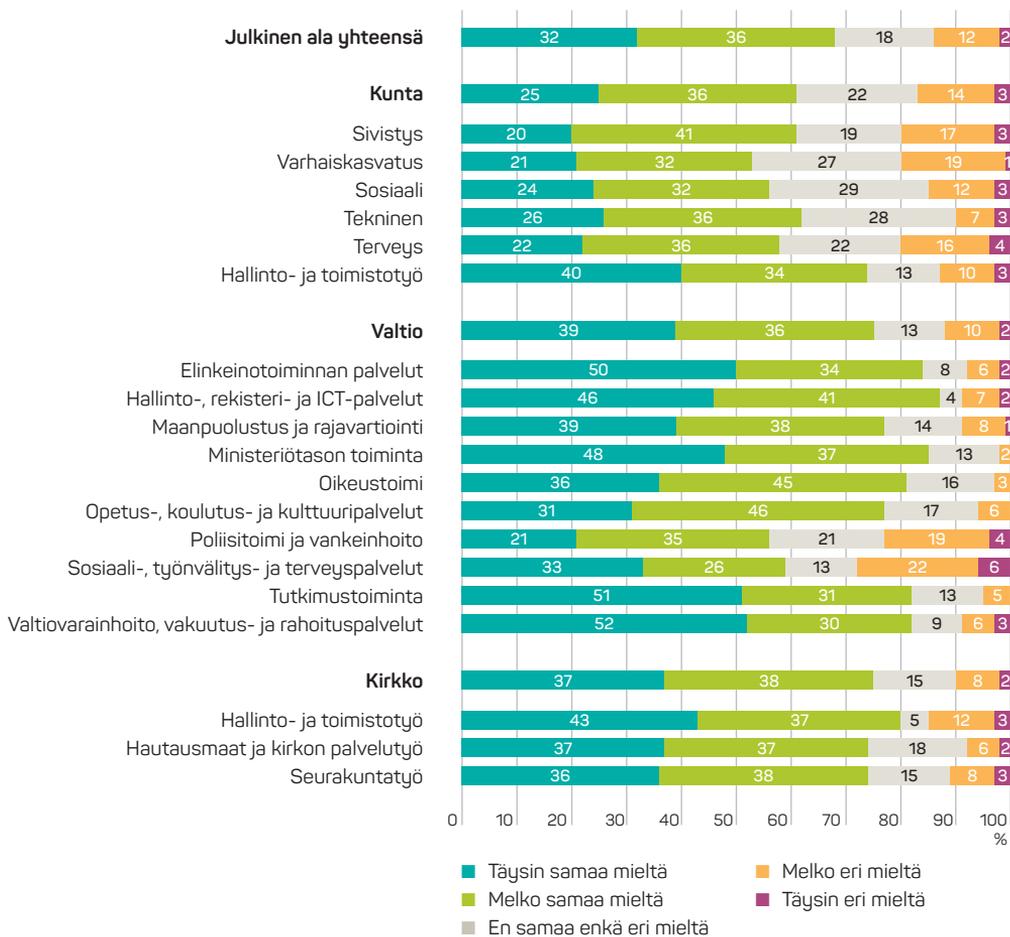
Lainsäädännössä on työnantajalle määrätty velvoitteita selvittää ja turvata henkilöstölle turvallinen ja terveellinen työympäristö. Työympäristöä kartoitettiin tutkimuksessa nyt ensimmäistä kertaa terveellisyyden näkökulmasta. Kokemukset oman työympäristön mahdollistamasta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä vaihtelevat sen mukaan, millä ammattialalla vastaaja työskentelee (kuvio 12). Joissakin ammateissa, esimerkiksi poliisin, vartijan tai psykiatrisen sairaanhoitajan työnkuvaan kuuluvat uhkaavatkin tilanteet potilaiden ja asiakkaiden kanssa, mikä asettaa erityisiä vaatimuksia työympäristölle. Toisissa ammateissa uhkaavat tilanteet eivät sinänsä kuulu työnkuvaan, mutta niitä voi silti syntyä, kun työskennellään jatkuvasti ihmisten kanssa palveluissa, jotka käytännössä ovat kaikkia kansalaisia varten. Osassa ammatteja taas itse työ on sidottu tiettyyn tilaan, esimerkiksi luokkahuoneeseen, ja puutteet työtilan valaistuksessa, lämpötilassa, ilmanvaihdossa tai sisäilmassa voivat korostua.

Kunta-alan henkilöstö on hieman muiden sektoreiden henkilöstöä harvemmin sitä mieltä, että työympäristö mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työympäristön. Erityisen kriittisesti työympäristöään arvioivat varhaiskasvatuksen ja terveysalan työntekijät, mutta myös sivistyksen ammattialalla joka viides oli eri mieltä väitteen kanssa. Näillä ammattialoilla työtä saatetaan myös tehdä ikääntyneissä ja peruskorjausta tai muita korjauksia vaativissa rakennuksissa (sairaaloissa, päiväkodeissa ja kouluissa).

Kirkon alalla henkilöstön arviot työympäristöstä olivat ammattialasta riippumatta selvästi myönteisemmät, kun taas valtiolla aloittaiset erot ovat selvempiä: poliisitoimen ja vankeinhoidon sekä sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveluiden henkilöstöstä vain hieman useampi kuin joka toinen arvioi ympäristön mahdollistavan turvallisen ja terveellisen työskentelyn.

Iällä ei ollut selkeää yhteyttä työympäristön kokemiseen, ja myös miehet ja naiset kokivat yhtä lailla työympäristön mahdollistavan turvallisen ja terveellisen työskentelyn.

**Kuvio 12.** Työympäristöni mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn. Kunta-ala, kirkon ala ja valtio vuonna 2018.

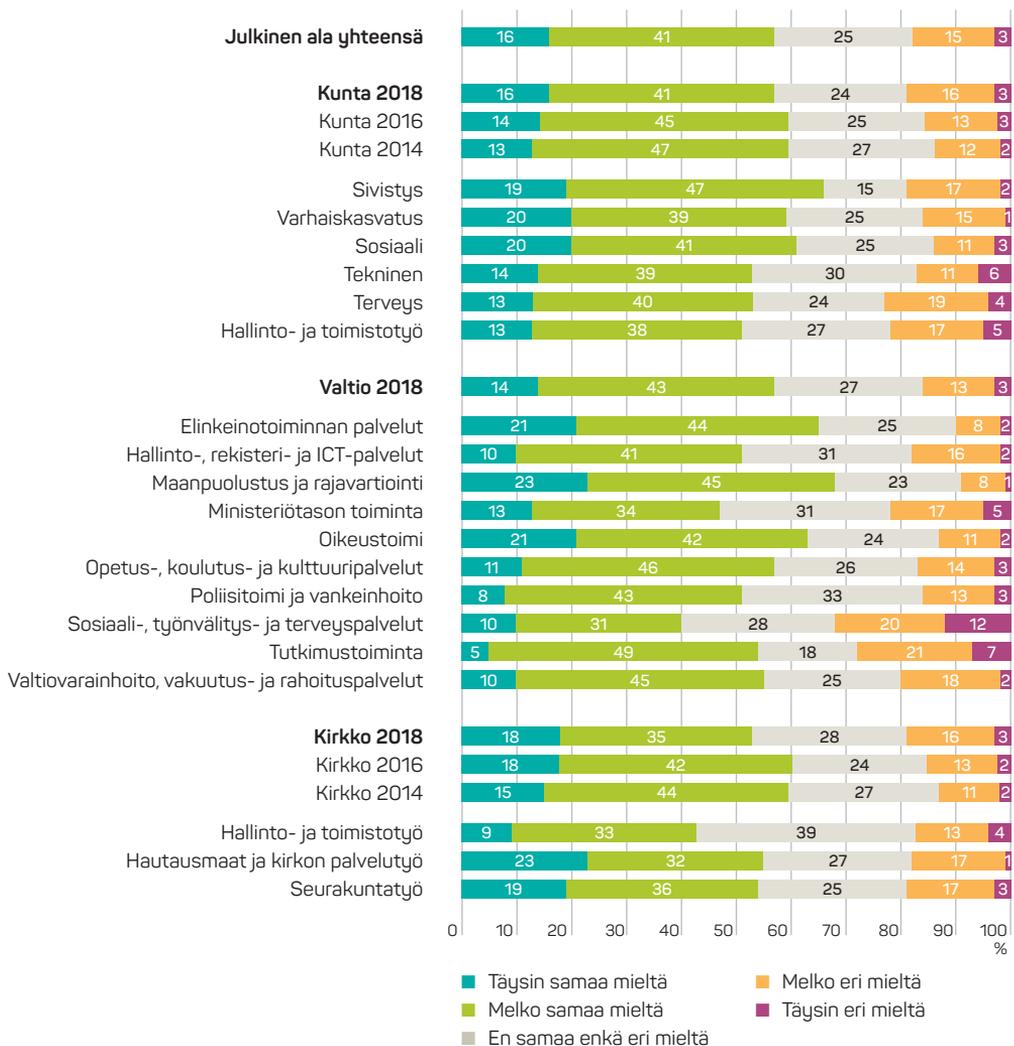


Osaltaan se, miten työt on työyhteisössä organisoitu ja toisaalta työn- ja vastuunjaon selkeys, vaikuttavat myös työympäristön turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Näistä työn- ja vastuunjaon selkeyttä kartoitettiin tutkimuksessa ensimmäistä kertaa. Töiden organisointi kertoo myös paljon siitä, miten organisaatio aikoo tehtäviensä toteuttaa. Kun töiden organisointi koetaan hyväksi, se mahdollistaa tehtävissä onnistumisen ja sujuvan työskentelyn. Mikäli taas organisointi koetaan kehnoksi, se mitä luultavimmin vaikeuttaa tehtävien toteuttamista. Tulosten mukaan näitä kumpaakin esiintyi kaikilla sektoreilla ja ammattialoilla. Julkisen alan työntekijöistä hieman useampi kuin joka toinen (57 prosenttia) oli sitä mieltä, että työt on työyhteisössä

organisoitu hyvin. Kunnan ja kirkon aloilla väitteen kanssa eri mieltä olevien osuus on noussut viime vuosina liki 20 prosenttiin. Lisäksi noin viidennes vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa (kuvio 13).

Toinen turvallisuutta tukeva elementti on työn- ja vastuunjaon selkeys työyhteisössä, jonka suhteen julkinen sektori näyttyy varsin yhtenäisenä. Kaikkiaan noin kaksi kolmesta julkisen alan työntekijästä yhtyi näkemykseen siitä, että työyhteisön työn ja vastuunjako on selkeä ja vain harvempi kuin viidesosa oli tästä eri mieltä. Useimmiten selkeäksi työn- ja vastuun-

**Kuvio 13. Työyhteisössäni työt on organisoitu hyvin.**



jako arvioitiin kunta-alalla varhaiskasvatuksen (73 prosenttia) ja sosiaali-toimen (72 prosenttia) sekä valtion virastoista maanpuolustuksen ja rajavartioinnin (79 prosenttia), elinkeinotoiminnan palveluiden (79 prosenttia), poliisitoimen ja vankeinhoidon (73 prosenttia) sekä opetus-, koulutus- ja kulttuuripalveluiden (71 prosenttia) henkilöstön keskuudessa. Työn ja vastuunjaon epäselvyyttä esiintyi hieman muita enemmän kunta-alan ja kirkon hallinto- ja toimistotyössä, sekä valtion ministeriötason toiminnassa ja tutkimustoiminnassa. Näillä ammattialoilla useampi kuin joka viides työntekijä oli eri mieltä siitä, että heidän työyhteisössään työn- ja vastuun- jako on selkeä.

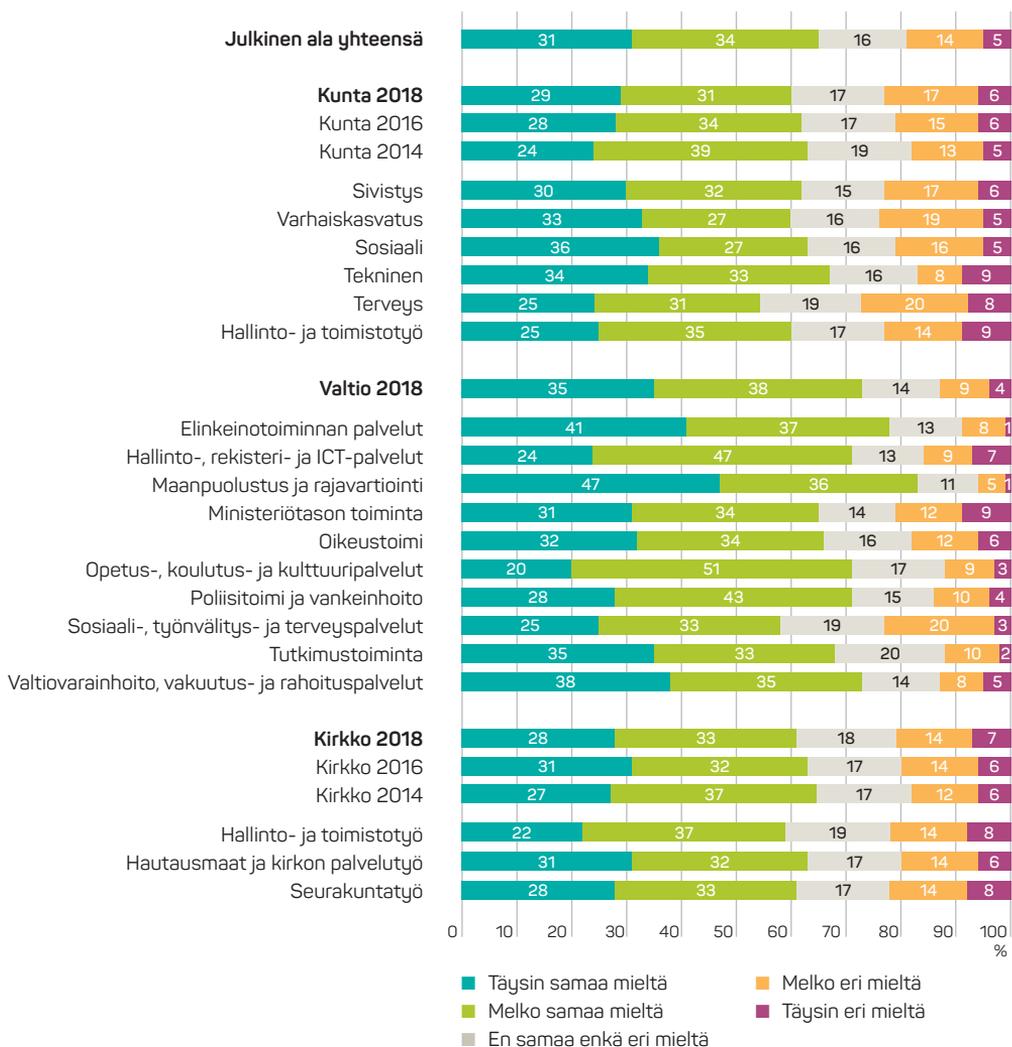
Lopuksi voidaan kuitenkin todeta, että julkisen alan työntekijöistä vain harva on tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössään: 45 prosenttia kuntien, kirkon ja valtion henkilöstöstä oli tyytyväisiä tiedonkulkuun. Kunta-alan teknisen-, puhtaus ja ruokahuollon työntekijöistä vain 39 prosenttia, kirkon hallinto- ja toimistotyötä tekevästä 37 prosenttia sekä valtion virastoista opetus-, koulutus- ja kulttuuripalveluiden henkilöstöstä 29 sekä poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstöstä 34 prosenttia oli tyytyväisiä tiedon- kulkuun työyhteisössään.

### Esimieheen ollaan työpaikoilla usein tyytyväisiä

Lähiesimiehen toiminta ja erityisesti sen oikeudenmukaisuus, vaikuttaa työn tuloksellisuuteen ja henkilöstön työhyvinvointiin. Julkisen alan henki- löstöstä suuri osa on tyytyväisiä lähiesimiehensä toimintaan, vaikka kunta- ja kirkon alalla siihen tyytyväisten osuus on hieman vähentynyt vuodesta 2014. Kuntien ja kirkon alalla lähes kaksi kolmesta työntekijästä oli tyytyväi- nen lähiesimiehensä johtamistapaan, toisaalta joka viides ei (kuvio 14). Val- tion virastojen vastaajista useampi (73 prosenttia) oli tyytyväinen esimiehen toimintaan, ja kriittisten osuus oli pienempi.

Ammattialoittain tarkasteltuna kunnan terveysalalla esimieheensä tyytyväisten osuus oli alhaisin, 56 prosenttiyksikköä, ja vastaavaa tyyty- mättömyyttä oli nähtävissä myös valtion sosiaali-, työnvälitys- ja terveys- palveluissa. Valtion virastoista maanpuolustuksessa ja rajavartioinnissa hen- kilöstöstä selvä enemmistö (83 prosenttia) oli tyytyväisiä lähiesimiehensä johtamistapaan.

Kirkon alalla yli 45-vuotiaat ja valtion virastoissa yli 55-vuotiaat työn- tekijät olivat hieman harvemmin tyytyväisiä lähimmän esimiehen johtamis- tapaan kuin nuoremmat ikäryhmät, kun taas kunta-alalla ei esiintynyt vastaavia ikäryhmittäisiä eroja.

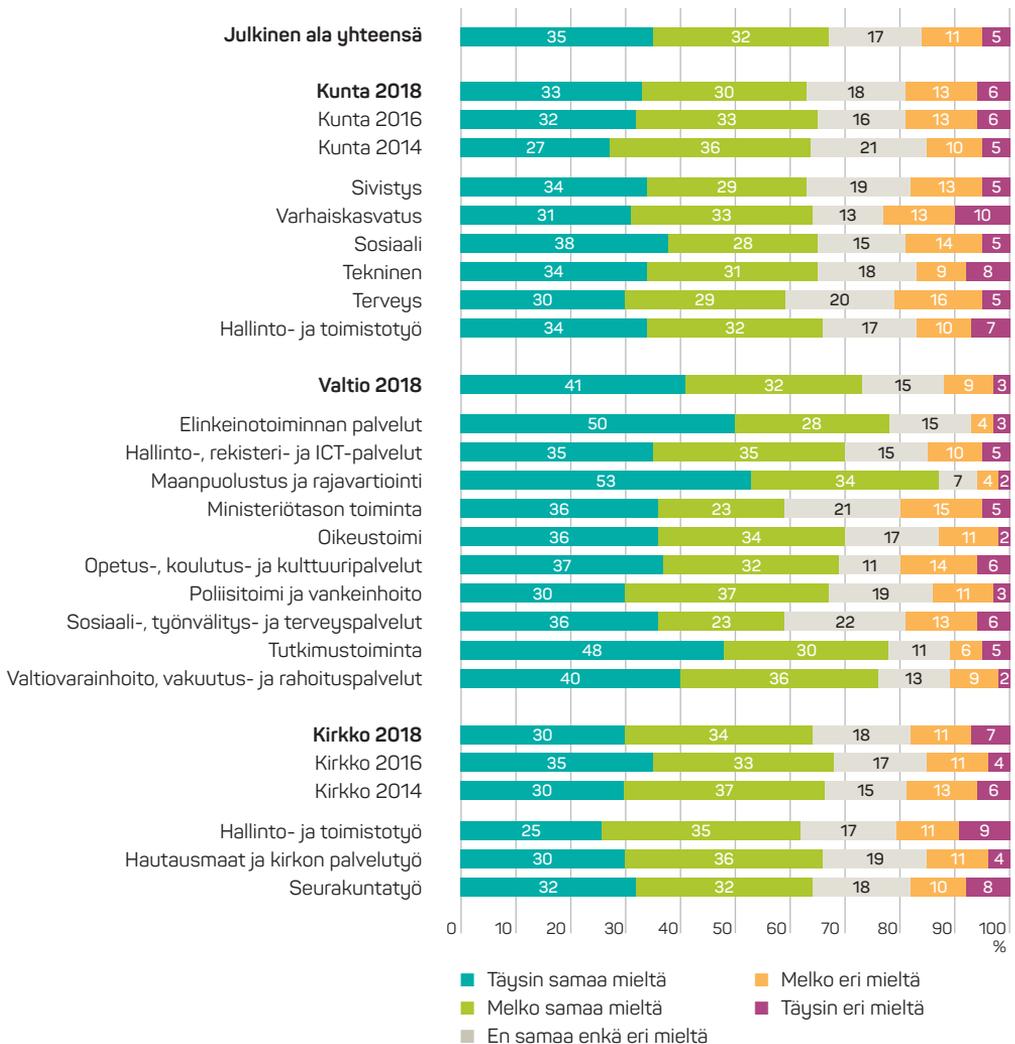
**Kuvio 14.** Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan.

Tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen johtamistapaan kuuluu esimerkiksi kuunteleminen tärkeissä asioissa, sekä ystävällinen ja arvostava kohtelu. Tutkimukset osoittavat, että työpaikoilla, joissa toiminta on oikeudenmukaista, työntekijät voivat paremmin, jäävät harvemmin sairauslomille ja palaavat sairastuessaan nopeammin takaisin työhönsä (Elovainio 2008). Oikeudenmukainen johtamistapa suojaa työntekijöitä myös muutoksessa ja on siksi muutostilanteissa erityisen tarpeellinen.

## Esimies toimii useimmiten tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Kokonaiskuva julkisen alan esimiesten tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta on viimeiset vuodet säilynyt melko hyvänä, joskin myös kriittisesti tätä arvioivien osuus on säilynyt ennallaan. Julkisen alan henkilöstöstä 67 prosenttia on sitä mieltä, että esimies toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Lähes joka viides vastaaja kuitenkin koki esimiestyön epäoikeudenmukaiseksi tai jotain osapuolta suosivaksi (kuvio 15). Kunta-alalla ammattialojen väliset erot oikeuden-

**Kuvio 15.** Koen esimiehen toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi.



mukaisuuden kokemuksessa ovat kaventuneet viimeisen kahden vuoden aikana. Sivistysalalla yhä harvempi oli nyt samaa mieltä siitä, että lähiesimiehen toiminta on tasapuolista ja oikeudenmukaista. Kirkon alalla taas yleinen kokemus lähiesimiehen oikeudenmukaisuudesta on hieman heikentynyt, eritoten hallinto- ja toimistotyön sekä seurakuntatyön työntekijöiden keskuudessa, kun taas vastaavaa ei enää ole nähtävissä hautausmaiden ja kirkon palvelutyön työntekijöillä.

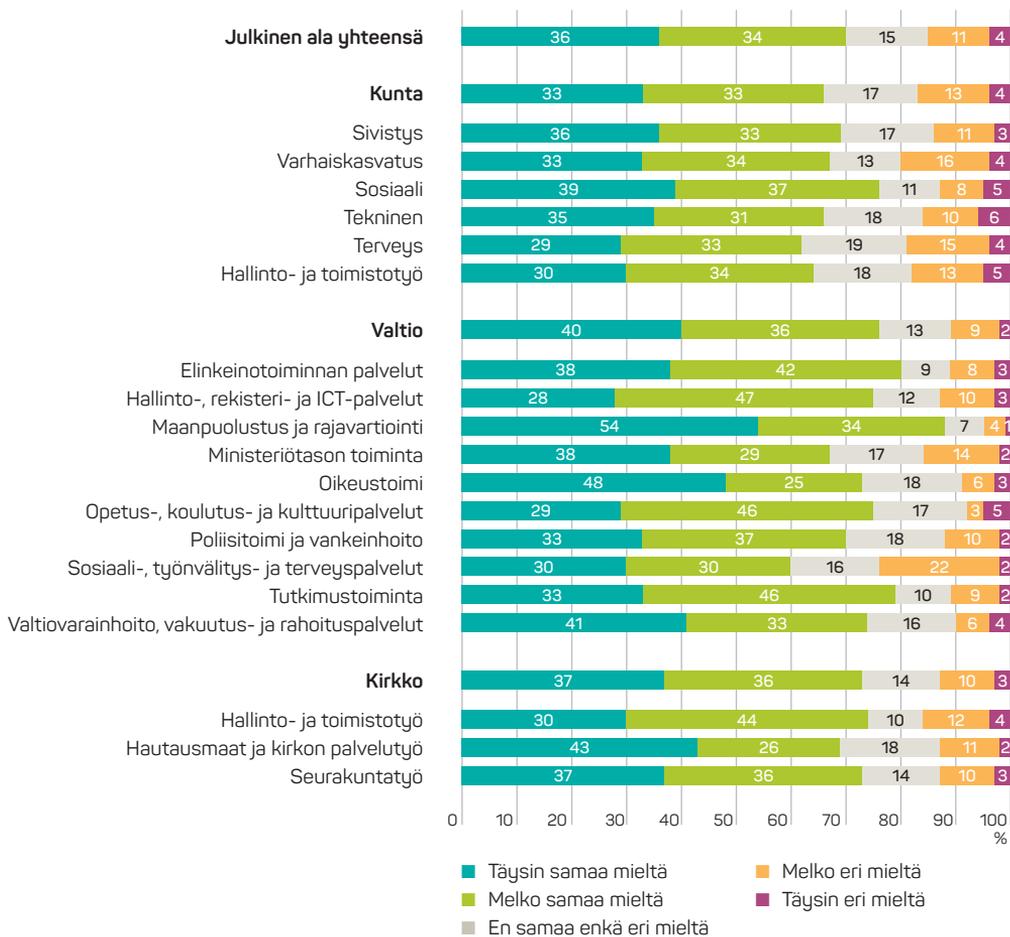
Ammattialakohtaiset erot ovatkin suurimmat valtion virastoissa, joista ministeriötason toiminnassa sekä sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa vajaa 60 prosenttia vastaajista arvioi lähiesimiehen toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi. Sen sijaan maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnassa vastaava osuus on 87 prosenttia.

Valtion virastoissa miehet ja naiset raportoivat eri tavoin esimiehen toiminnasta. Naisvastaajat arvioivat esimiehen toimintaa kriittisimmin poliisitoimessa ja vankeinhoidossa, jossa 72 prosenttia miehistä ja vain 56 prosenttia naisista on samaa mieltä siitä, että esimiehen toiminta on tasapuolista ja oikeudenmukaista. Muilla ammattialoilla vastaavaa ei ole havaittavissa. Valtion virastojen ohella kirkon alalla ikä oli lisäksi yhteydessä oikeudenmukaisen esimiestyön kokemuksiin. Näillä sektoreilla etenkin nuoret, 18–29-vuotiaat työntekijät, kokivat esimiestyön useammin tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi kuin vanhemmat ikäryhmät. Kirkon alalla yli 55-vuotiaiden kokema esimiehen tasapuolisuus ja epäoikeudenmukaisuus on tasaantunut, kun taas 45–54-vuotiaat arvioivat esimiehen toimintaa nyt hieman aiempaa kriittisemmin. Kunta-alalla vastaavia eroja ei esiintynyt.

Esimiehen yksi keskeinen tehtävä on toimia tarvittaessa henkilöstön apuna ja tukena työnteossa. Erityisen suuri merkitys tällä on muutostilanteissa. Tutkimuksessa kysyttiin nyt ensimmäistä kertaa, miten työntekijät saavat esimieheltä tukea ja apua sitä tarvitessaan. Kunta-alalla kaksi kolmesta ja kirkon alalla sekä valtion virastoissa noin kolme neljästä työntekijästä kertoi saavansa esimieheltä tukea ja apua (kuvio 16). Tulos on melko hyvä, mutta kertoo myös, etteivät kaikki koe saavansa esimieheltään tukea. Ammattialojen välillä esiintyy kunnan ja kirkon alalla vain pieniä eroja, jotka noudattelevat yleistä tyytyväisyyttä esimieheen. Kunnan sosiaali-alalla keskimääräistä useampi työntekijä ilmoitti saavansa tukea ja apua esimieheltä, kun taas terveystalalla ja toisaalta myös varhaiskasvatuksessa tuen saantia arvioitiin kriittisemmin. Kirkon alalla ammattialojen väliset erot olivat tätäkin pienempiä.

Valtion virastoissa erot esimieheltä saadussa avussa ja tuessa olivat suuremmat. Maanpuolustuksen ja rajavartioidinnin henkilöstö arvioi tätäkin

**Kuvio 16. Saan esimieheltäni työhöni tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsen. Kunta-ala, kirkon ala ja valtio vuonna 2018.**



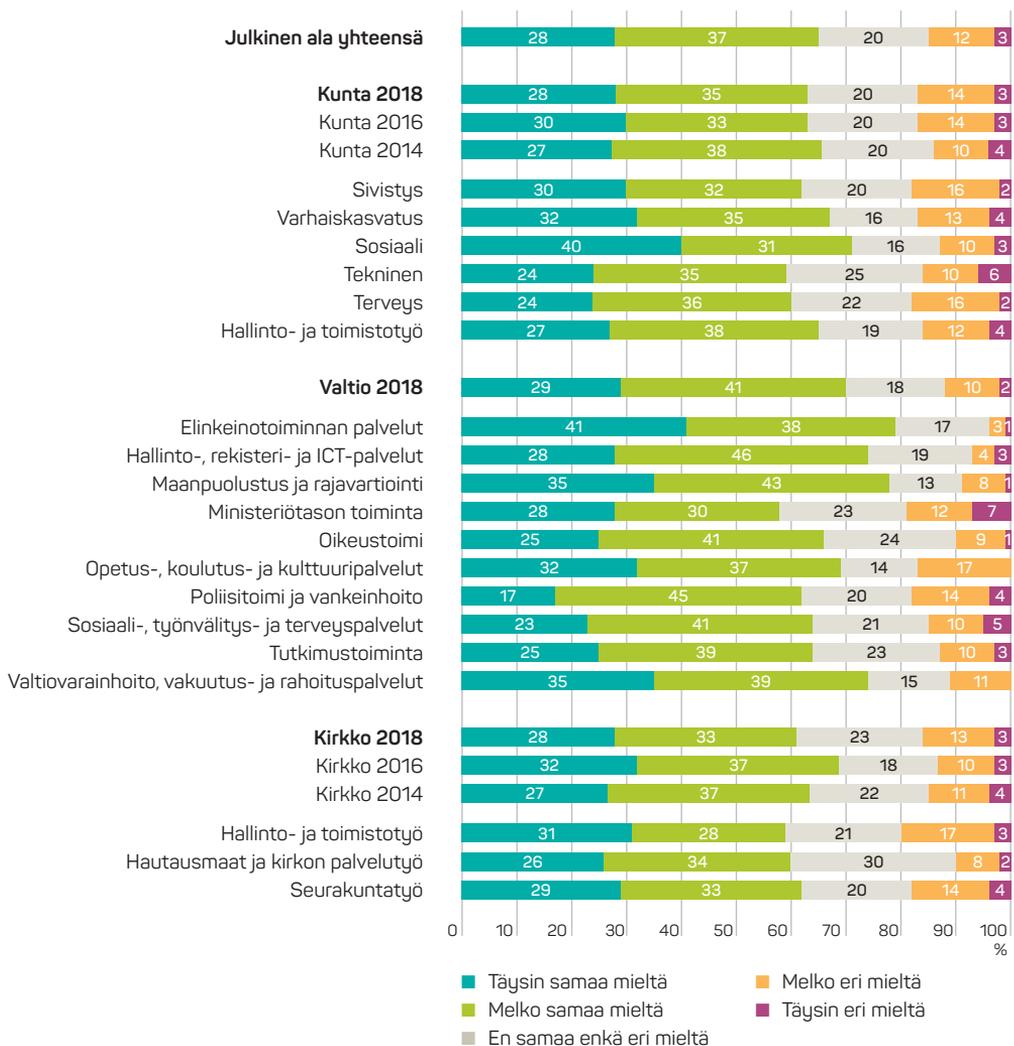
esimiestyön ulottuvuutta myönteisemmin, heistä peräti 88 prosenttia katsoi saavansa esimieheltään tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsee. Sen sijaan puutteita esimiehen toiminnassa nähtiin tässäkin suhteessa sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa, jossa joka neljäs vastaaja ei voinut yhtyä näkemykseen tuen ja avun saamisesta esimieheltään.

Tuen ja avun saamisessa esimieheltä ei esiintynyt sukupuoli- tai ikäryhmäkohtaisia eroja.

Muutos on ollut vallitseva tila monella julkisen alan työpaikalla viimeisten vuosien aikana, mikä on asettanut erityisiä vaatimuksia myös

esimiestyölle. Esimies voi tukea henkilöstön sopeutumista muutokseen esimerkiksi käsittelemällä työhön liittyviä muutoksia yhdessä henkilöstön kanssa. Julkisen alan työntekijöistä lähes kaksi kolmesta koki, että esimies käsittelee henkilöstön kanssa muutoksia (kuvio 17). Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli kuitenkin vain hieman alle 30 prosenttia vastaajista. Kunta-alan ammattialoista sosiaalialan työpaikoilla, mutta myös varhaiskasvatuksessa, esimies käsittelee muutoksia henkilöstön kanssa keskimääräistä useammin. Myös hallinto- ja toimistotyössä aiempaa useampi

**Kuvio 17.** Työyhteisössäni esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia.



ilmoitti nyt, että esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia. Sen sijaan sivistysalalla tätä mieltä olevien osuus on laskenut edellisestä tutkimuskerrasta.

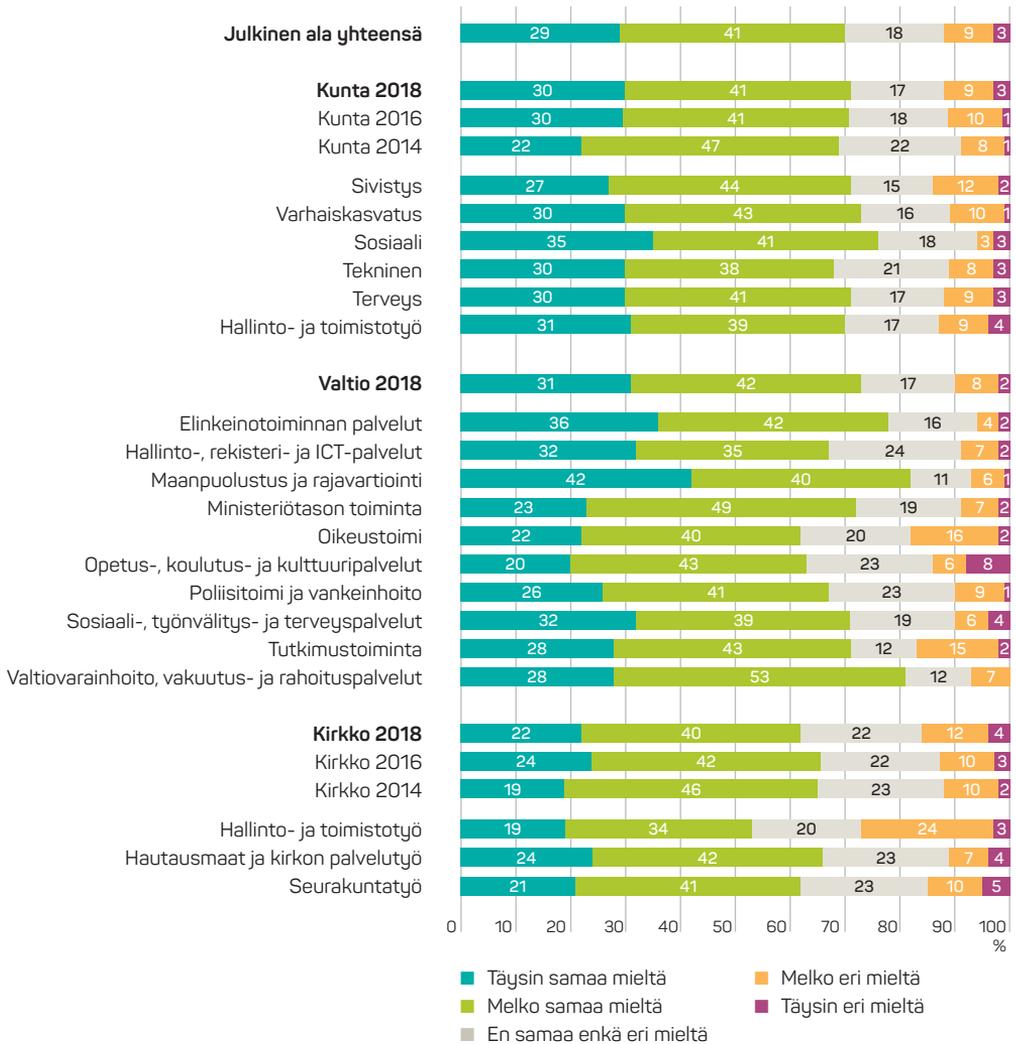
Kirkon alalla esimiehen nähtiin nyt käsittelevän työhön liittyviä muutoksia harvemmin kuin kaksi vuotta sitten. Poikkeuksen tästä teki kirkon hallinto- ja toimistotyö, jonka työntekijöistä aiempaa useampi arvioi muutoksia käsiteltävän. Valtion sektorilla moni (70 prosenttia) on sitä mieltä, että esimies käsittelee muutoksia henkilöstön kanssa, mutta virastojen välillä on eroja tässä suhteessa. Elinkeinotoiminnan palveluissa, hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluissa, valtiovarainhoidon, vakuutus- ja rahoituspalveluissa sekä maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa useampi kuin kolme neljästä vastaajasta katsoo muutoksia käsiteltävän. Sen sijaan ministeriötason toiminnan sekä poliisitoimen ja vankeinhoidon vastaajista vain selvästi harvempi kuin kaksi kolmesta arvioi esimiehensä toimivan näin.

Muutosten käsittelyssä ei esiintynyt sukupuoli- tai ikäryhmäkohtaisia eroja.

## Työyhteisöjen ilmapiiri on hyvä ja ihmisiin voi luottaa

Työyhteisöjen hyvä ilmapiiri ja luottamus lisäävät työhyvinvointia ja työn tuloksia. Tärkeää on myös avoin vuorovaikutus siten, että työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Työyhteisön hyvä ja kannustava ilmapiiri on tärkeä voimavara jokaiselle työntekijälle ja työyhteisölle. Julkisen alan henkilöstöstä kaksi kolmasosaa koki ilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi (kuvio 18). Valtion virastoissa tätäkin useampi, lähes kolme neljästä, arvioi ilmapiirin hyväksi. Kunta-alan työyhteisöjen ilmapiiri on säilynyt yhtä hyvänä kuin vuonna 2016. Tyytymättömyyttä esiintyi jonkin verran aiempaa enemmän sen sijaan kirkon alalla, jossa etenkin hallinto ja toimistotyötä tekevien keskuudessa aiempaa harvempi oli sitä mieltä, että työyhteisön ilmapiiri on hyvä tai erinomainen. Silti kirkonkin henkilöstöstä yhä lähes kaksi kolmesta arvioi ilmapiirin työyhteisössä hyväksi tai erinomaiseksi.

Kuntatyön ammattialoista erottuivat myönteisesti sosiaaliala ja varhaiskasvatus. Merkille pantavaa on, että vaikka näillä ammattialoilla työ on henkisesti melko raskasta, työyhteisön ilmapiiri koettiin yleensä hyväksi. Valtion virastoista oikeustoimen sekä opetus-, koulutus- ja kulttuuripalveluissa harvempi arvioi ilmapiirin työyhteisössään hyväksi, ja myös tutkimustöminnassa henkilöstön vastaukset jakautuivat. Sen sijaan maanpuolustuksen

**Kuvio 18. Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri.**

ja rajavartiointin henkilöstöstä suuri enemmistö (82 prosenttia) oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on hyvä tai erinomainen ilmapiiri.

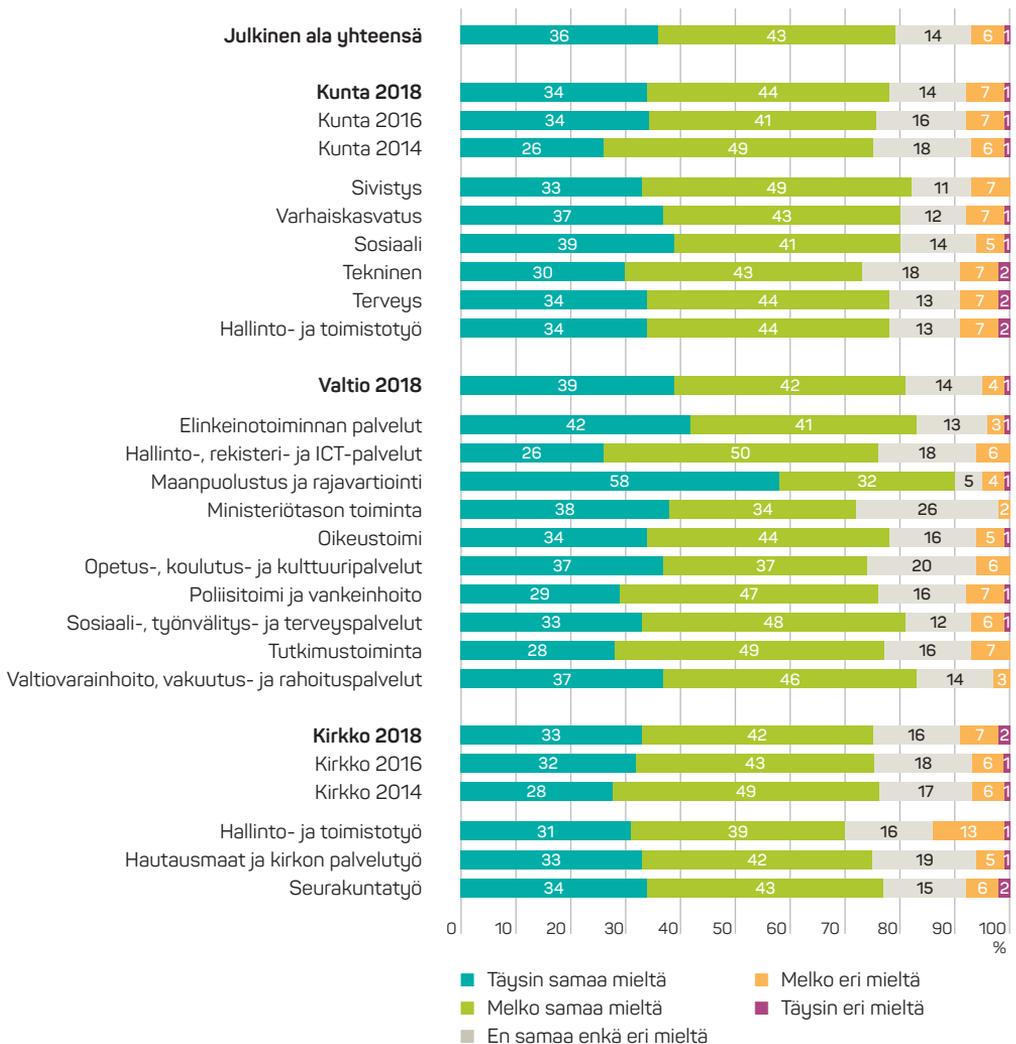
Kuvion ulkopuolelta voidaan todeta, että työyhteisön ilmapiiri arvioidaan kunnan ja kirkon aloilla eri ikäryhmissä hieman eri tavoin. Myönteisimmin työyhteisöjen ilmapiiriin kokivat nuorimmat eli 18–29-vuotiaat, kun taas 45 ikävuoden jälkeen yhä useampi suhtautui työyhteisön ilmapiiriin neutraalisti. Valtion virastoissa vastaavia eroja eri ikäryhmien välillä ei ollut havaittavissa.

## Lähes neljä viidestä työntekijästä luottaa työyhteisönsä ihmisiin.

Ilmapiirin ohella työyhteisön perustava voimavara on henkilöstön välinen luottamus. Julkisella alalla henkilöstö kokee yleisesti voitavansa luottaa muihin ihmisiin työyhteisössään. Kunta- ja kirkon alalla tämä hyvä tulos on säilynyt tutkimuskerrasta toiseen ja luottamuksesta samaa mieltä olevien osuus on jopa lisääntynyt (kuvio 19). Eri mieltä tästä oli vain 8 prosenttia vastaajista.

Kunnan ammattialoista luottamus oli yhä vahvinta sivistysalalla, mutta myös terveysalalla sekä hallinto- ja toimistotyössä

**Kuvio 19.** Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa.



aiempaa useampi ilmoitti nyt luottavansa ihmisiin työyhteisössään. Kirkon alalla luottamusta koetaan nyt aiempaa useammin hautausmaa ja kirkon palvelutyössä sekä seurakuntatyöntekijöiden keskuudessa, kun taas kirkon hallinto- ja toimistotyössä luottamusta arvioidaan nyt aiempaa kriittisemmin. Valtion osalta erot ammattialojen välillä olivat varsin pienet, lukuun ottamatta maanpuolustusta ja rajavartiointia, jossa tässäkin suhteessa työyhteisöä arvioitiin muita myönteisemmin.

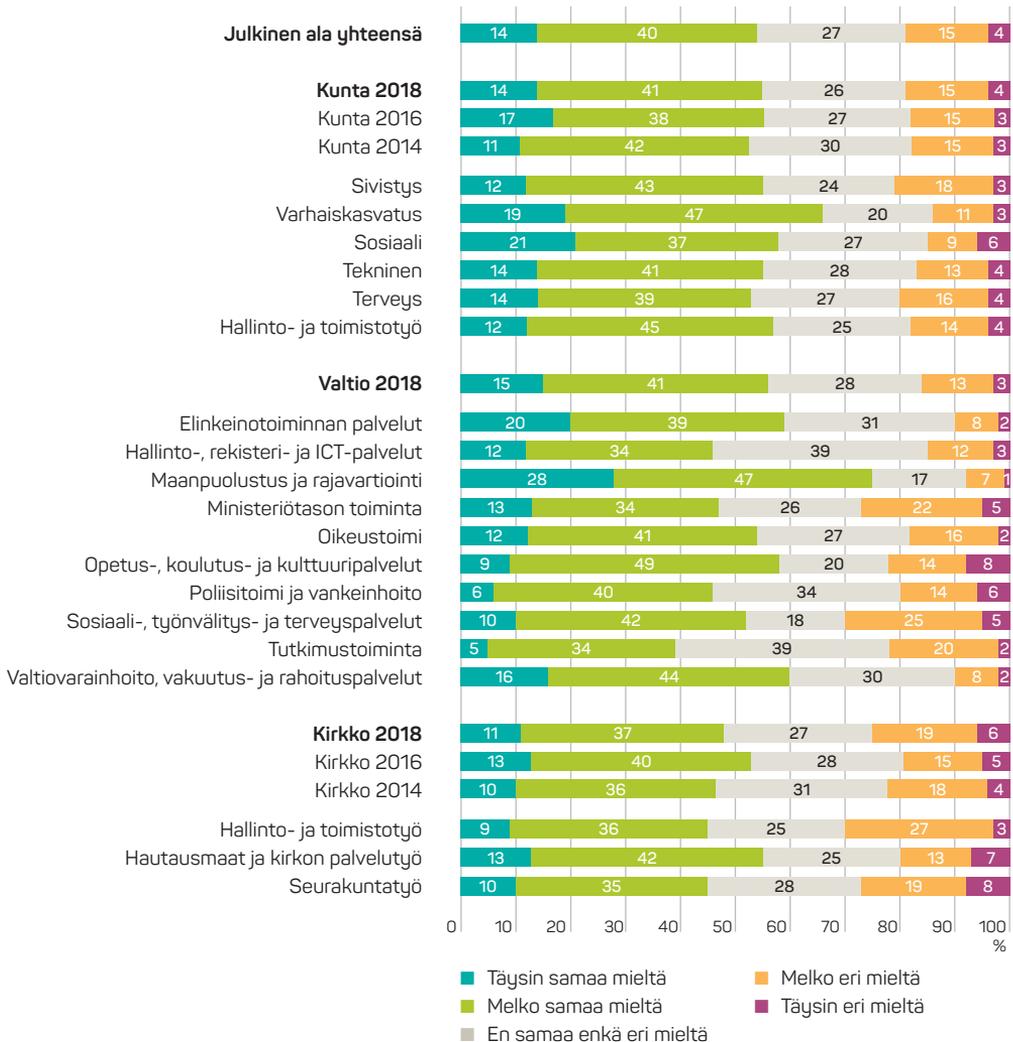
Kuvion ulkopuolinen tarkastelu osoitti myös, että kunnan ja kirkon aloilla ikä on yhteydessä koettuun luottamukseen: 18–29-vuotiaista 84 prosenttia luotti työyhteisönsä ihmisiin, kun vastaava osuus yli 45-vuotiaista oli 72 prosenttiyksikköä.

Luottamus voi osaltaan vaikuttaa siihen, miten työyhteisössä käsitellään ja ratkaistaan ristiriitoja, ja toisaalta onnistuminen ristiriitojen käsittelyssä vahvistaa luottamusta. Melko vankasta luottamuksesta huolimatta vastaajat arvioivat jonkin verran varautuneesti työyhteisöjen kykyä käsitellä ja ratkaista ristiriitoja. Julkisen alan henkilöstöstä noin joka toinen arvioi, että heidän työyhteisössään pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja (kuvio 20). Täysin samaa mieltä tästä oli vain 14 prosenttia vastaajista. Kirkon alalla näkemys ristiriitojen ratkaisukyvyistä on nyt hieman aiempaa heikompi. Näin koettiin etenkin hallinto- ja toimistotyön sekä seurakuntatyöntekijöiden keskuudessa.

## Varhais- kasvatuksen sekä maanpuolustuksen ja rajavartioinnin työyhteisöissä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja

Kunta-alalla ammattialojen välillä esiintyi eroja siten, että etenkin varhaiskasvatuksessa työskentelevistä muita useampi (66 prosenttia) piti työyhteisönsä kykyä käsitellä ristiriitoja hyvänä. Huomioitavaa on se, että edellisellä tutkimuskerralla varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ryhmiteltiin sosiaalialalle kyselyyn sosiaalialalla, joka tuolloin sain hyvät arviot ristiriitojen käsittelystä. Valtion virastoista maanpuolustuksen ja rajavartioinnin henkilöstöstä keskimääräistä useampi arvioi, että heidän työyhteisössään kyetään käsittelemään ristiriitoja.

Esimiehet arvioivat työyhteisön kyvyn ratkaista ristiriitoja muuta henkilöstöä myönteisemmin. Merkitsevästi ero ilmeni maanpuolustuksen ja rajavartioinnin alalla, jossa 85 prosenttia esimiehistä ja 67 prosenttia henkilöstöstä näki työyhteisönsä kykenevän ratkaisemaan ristiriitoja. Lisäksi koko julkisella alalla nuorimmasta ikäluokasta kaikkiaan 63 prosenttia koki, että ristiriitoja pystytään käsittelemään työyhteisöissä, kun yli 55-vuotiaista näin koki vain joka toinen vastaaja. Huomionarvoista myös on, että vastaajista keskimäärin joka neljäs ei ollut

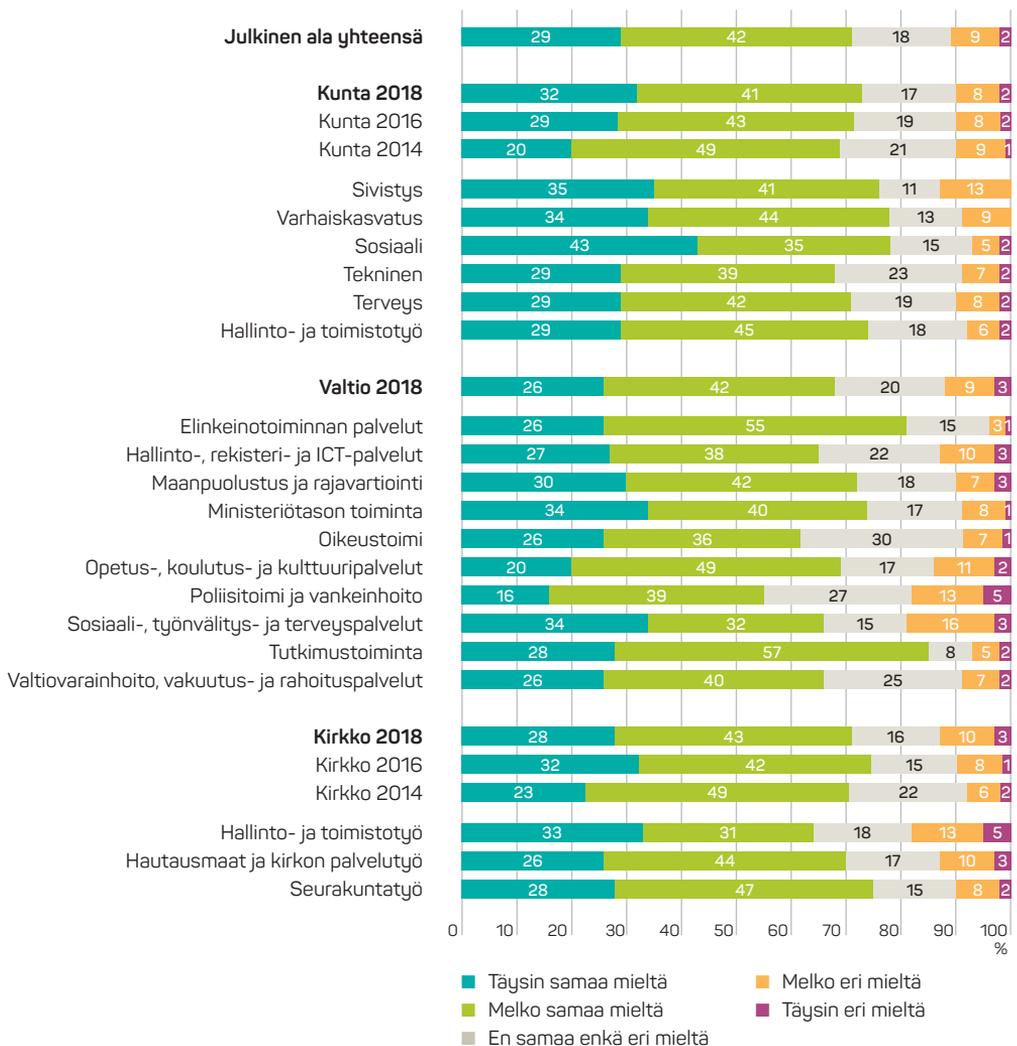
**Kuvio 20.** Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja.

samaa eikä eri mieltä väittämästä, mutta tutkimuksesta ei selviä, johtuuko tämä esimerkiksi siitä, ettei ristiriitoja ole ollut tai että vain osaa niistä on pystytty ratkaisemaan.

Keskeinen ristiriitojen käsittelyä, työilmapiiriä ja työhyvinvointia muokkaava tekijä on myös se, että työyhteisössä suvaitaan erilaisia näkemys- ja ihmisten erilaisuutta. Työyhteisöjen suvaitsevaisuus tukee myös esimerkiksi osatyökykyisten sijoittumista ja sopeutumista työhön. Julkisen alan henkilöstöstä enemmistö kertoi, että heidän työyhteisössään suvaitaan

erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta (kuvio 21). Kunta-alalla sivistyksen, varhaiskasvatuksen ja sosiaalialan ammattiryhmissä työyhteisöt arvioitiin useammin suvaitseviksi kuin muilla ammattialoilla. Kirkon alalla taas hallinto- ja toimistotyöntekijöiden näkemykset suvaitsevaisuudesta olivat edelliseen tutkimuskertaan nähden nyt kriittisempiä. Kunnan ja kirkon aloilla erot ammattiryhmien välillä olivat kuitenkin pienet. Sen sijaan valtionsektorilla on nähtävissä suurempaa vaihtelua erilaisuuden suvaitsemisessa eri virastotyypeissä. Kriittisimmin suvaitsevaisuutta arvioivat

**Kuvio 21. Työyhteisössän suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta.**



sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluiden sekä poliisitoimen ja vankeinhoidon työntekijät.

Nuorimmat eli alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat muita useammin, että heidän työyhteisössään suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta, mutta erot ikäryhmien välillä eivät olleet merkitseviä.

## MIKÄ KUNTA-ALAN, KIRKON JA VALTION TYÖSSÄ KOETAAN KUORMITTAVAKSI?

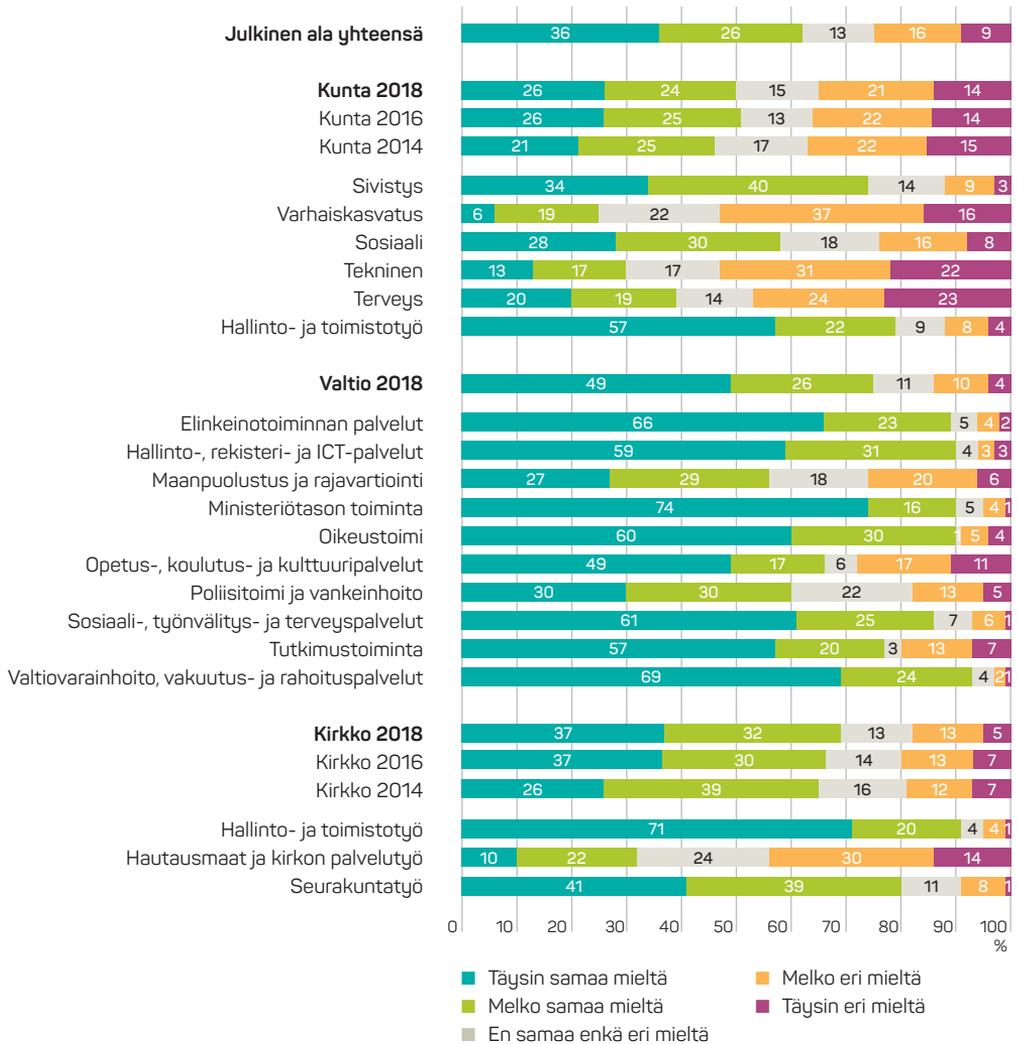
Tässä luvussa kuvataan tutkimuksessa ilmenneitä kuormitustekijöitä, kuten työn fyysinen ja henkinen raskaus, kiire ja riittämättömiksi koetut henkilöstöresurssit, sekä epäasiallinen kohtelu ja väkivalta.

### Työ on henkisesti raskasta

Tuloksissa tarkastellaan ensin kokemuksia työn fyysisestä raskaudesta. Vaikka esimerkiksi kuntatyön on joissain yhteyksissä kokonaisuutena katsottu olevan fyysisesti kuormittavaa, vaihtelee fyysinen kuormitus työn luonteen mukaisesti. Kunta-alalla työ koettiin fyysisesti raskaimmaksi varhaiskasvatuksen, teknisen, puhtaus- ja ruokahuollon sekä terveysalan ammattialoilla, joilla joka toinen tai sitä useampi työntekijä oli eri mieltä siitä, että työ ei ole fyysisesti raskasta (kuvio 22). Vähiten fyysisesti raskaaksi työnsä kokivat toimisto- ja hallintotyötä tekevät ja sivistysalalla työskentelevät. Edelliseen tutkimusajankohtaan nähden sosiaalialalla työnsä fyysisesti kuormittavaksi kokeneet lastenhoitajat on nyt ryhmitelty osaksi varhaiskasvatuksen ammattialaa. Kirkon alalla hautausmaa- ja kirkon palvelutyössä tehtävä työ koettiin fyysisesti kuormittavimmaksi.

Kunta-alaan verrattuna valtion henkilöstöstä harvempi arvioi työnsä fyysisesti raskaaksi. Maanpuolustuksen ja rajavartioiden sekä poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstöstä keskimääräistä harvempi (noin 60 prosenttiyksikköä) oli kuitenkin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä ei olisi fyysisesti raskasta. Opetus- koulutus- ja kulttuuripalvelujen henkilöstön vastaukset jakautuivat ja melko moni (28 prosenttiyksikköä) oli sitä mieltä, että työ on fyysisesti raskasta.

Kunta-alalla ja valtionsektorilla fyysinen kuormitus myös jakautui hieman epätasaisesti miehille ja naisille, mikä liittyi etenkin valtion osalta siihen, että miehet ja naiset työskentelevät eri ammattialoilla. Kuitenkin esimerkiksi kunta-alalla terveysalan naistyöntekijöistä joka toinen oli sitä mieltä, että työ on fyysisesti raskasta, kun miestyöntekijöistä näin arvioi

**Kuvio 22. Työni ei ole fyysisesti raskasta.**

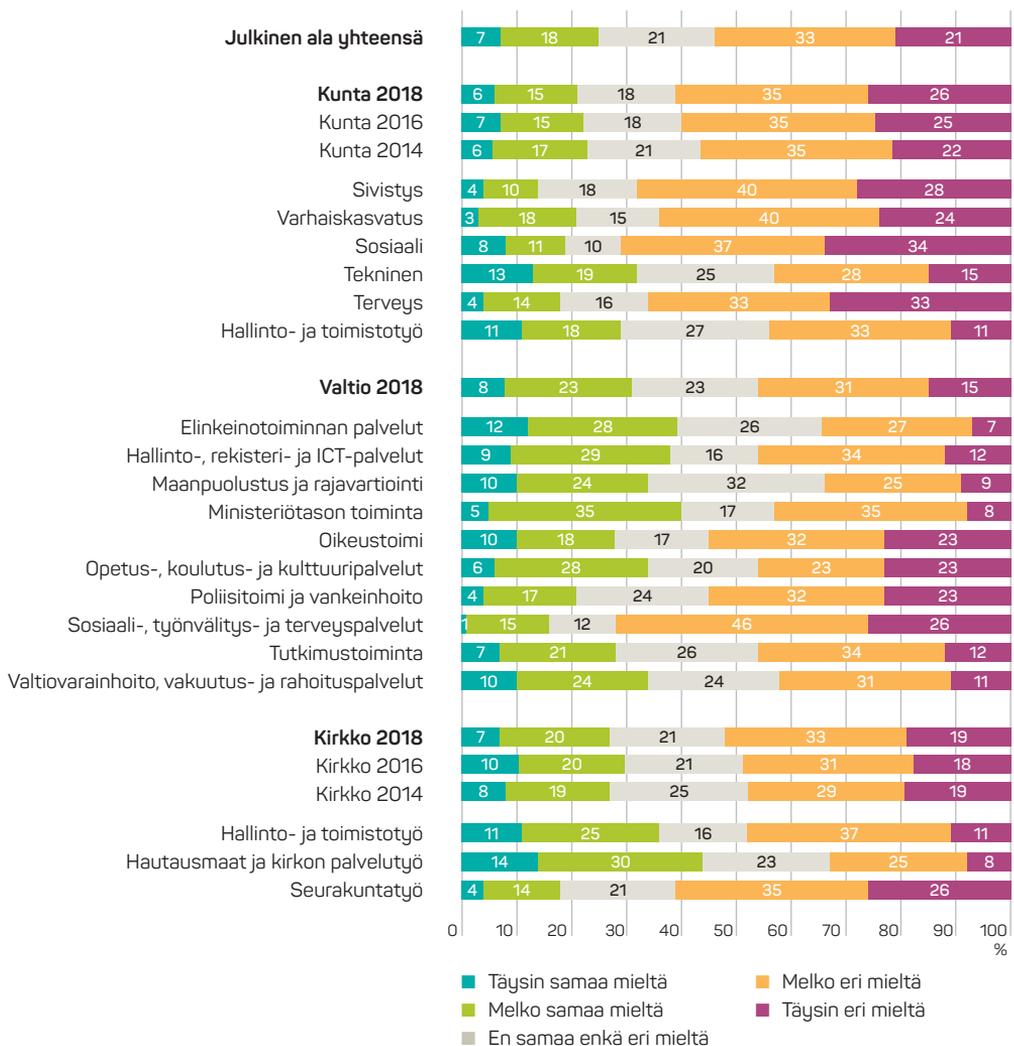
harvempi kuin joka kolmas. Valtiosektorilla oli nähtävissä ikäryhmittäisiä eroja siten, että alle 30-vuotiaat työntekijät raportoivat muita useammin työn fyysisesti kuormittavaksi.

Henkistä kuormittavuutta saa aikaan esimerkiksi se, että työtä on liian paljon tai että siinä on jatkuva kiire. Työolobarometrin 2017 mukaan kunta-alalla työskenteli tiukkojen aikataulujen mukaan päivittäin 41 prosenttia henkilöstöstä, mikä oli selvästi enemmän kuin muilla sektoreilla (Lyly-Yrjänäinen 2018). Myös vastuu toisista ihmisistä tai taloudellisista tekijöistä,

silloin kun se on epäsuhdassa toimintamahdollisuuksien kanssa, voi lisätä henkistä kuormitusta, samoin kuin hankalat ja kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden tai työtovereiden kanssa. Henkisesti kuormittavia ovat myös jatkuvat ja pitkittyvät muutokset sekä riittävän palautteen ja arvostuksen puuttuminen.

Tulosten mukaan henkinen kuormitus on lisääntynyt kunta-alalla erityisesti teknisen, puhtaus- ja ruokahuollon ammattialalla, jossa nyt 10 prosenttiyksikköä aiempaa useampi oli sitä mieltä, että työ on henkisesti

**Kuvio 23. Työni ei ole henkisesti raskasta.**



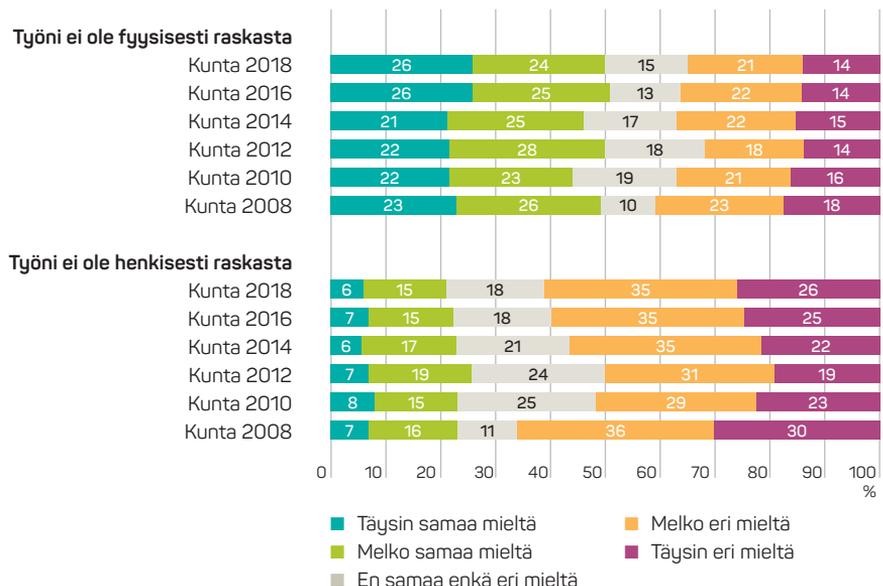
raskasta. Sosiaali- ja terveysalalla, varhaiskasvatuksessa sekä sivistyksen alalla työ koettiin henkisesti raskaimmaksi (kuvio 23). Kirkon alalla työ koettiin henkisesti raskaaksi keskimäärin hieman harvemmin kuin muilla sektoreilla, mutta seurakuntatyössä henkisen kuormituksen kokemus oli varsin yleistä. Valtion virastoista oikeustoimen, poliisitoimen ja vankeinhoidon sekä etenkin sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveluiden henkilöstöstä keskimääräistä useampi (55–72 prosenttia) oli sitä mieltä, että työ on henkisesti raskasta.

Kunta-alan työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta on tarkasteltu vuodesta 2008 lähtien. Viimeisten vuosien aikana työssä koettu fyysinen kuormitus on jonkin verran vähentynyt siten, että keskimäärin joka toinen kunta-alan henkilöstöstä kokee, että hänen työnsä ei ole fyysisesti kuormittavaa. (Kuvio 24)

Kunta-alalla on paljon henkisesti kuormittavia töitä, kuten sosiaali-, terveys- ja opetustyö. Vuoden 2012 jälkeen on tapahtunut kielteinen käänne, jonka jälkeen henkisen kuormituksen on koettu selvästi kasvaneen. Peräti 61 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä piti nyt työtään henkisesti kuormittavana. Ainoastaan joka viides kunta-alan henkilöstöstä arvioi, ettei työ ole henkisesti kuormittavaa.

## Henkinen kuormittavuus on tasaisesti lisääntynyt kunta-alalla – helpotusta ei näkyvissä.

**Kuvio 24.** Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus. Kunta-ala vuosina 2008–2018.

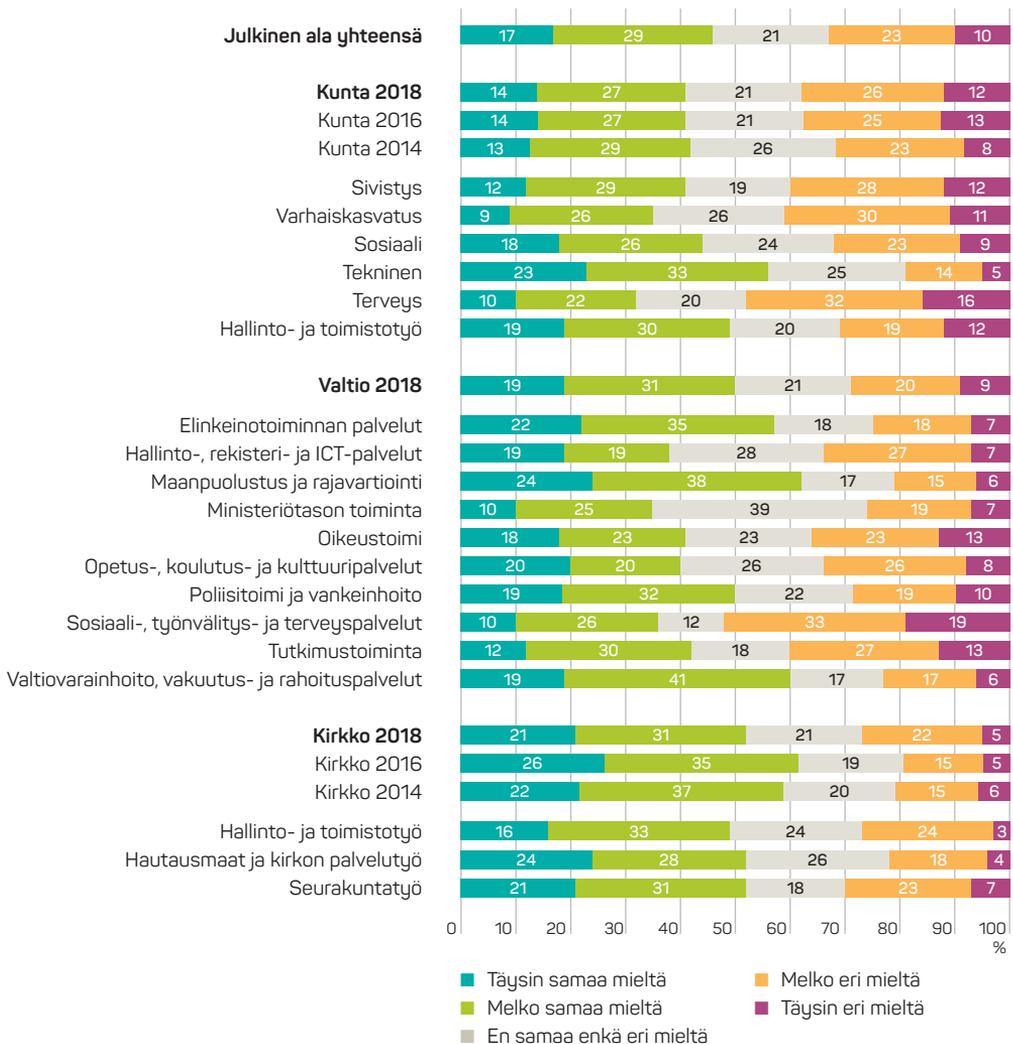


Paikoin vain joka kolmannella työntekijällä on riittävästi aikaa töiden tekemiseen.

## Ajan ja henkilöresurssien riittävyys

Joka kolmas julkisen alan työntekijä oli sitä mieltä, ettei aikaa ole riittävästi saada työnsä tehtyä. Kuntatyössä ajan ja henkilöstöresurssien riittämättömyys kuormittivat eniten terveysalalla. Terveysalan työntekijöistä joka toinen koki ajan riittämättömäksi ja vain joka kolmas oli sitä mieltä, että heillä on riittävästi aikaa saada työt tehdyksi (kuvio 25). Myös varhaiskasvatuksen

**Kuvio 25.** Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi.



ja sivistyksen alan henkilöstöstä noin 40 prosenttia arvioi, ettei aikaa työtehtävien tekemiseen ole riittävästi.

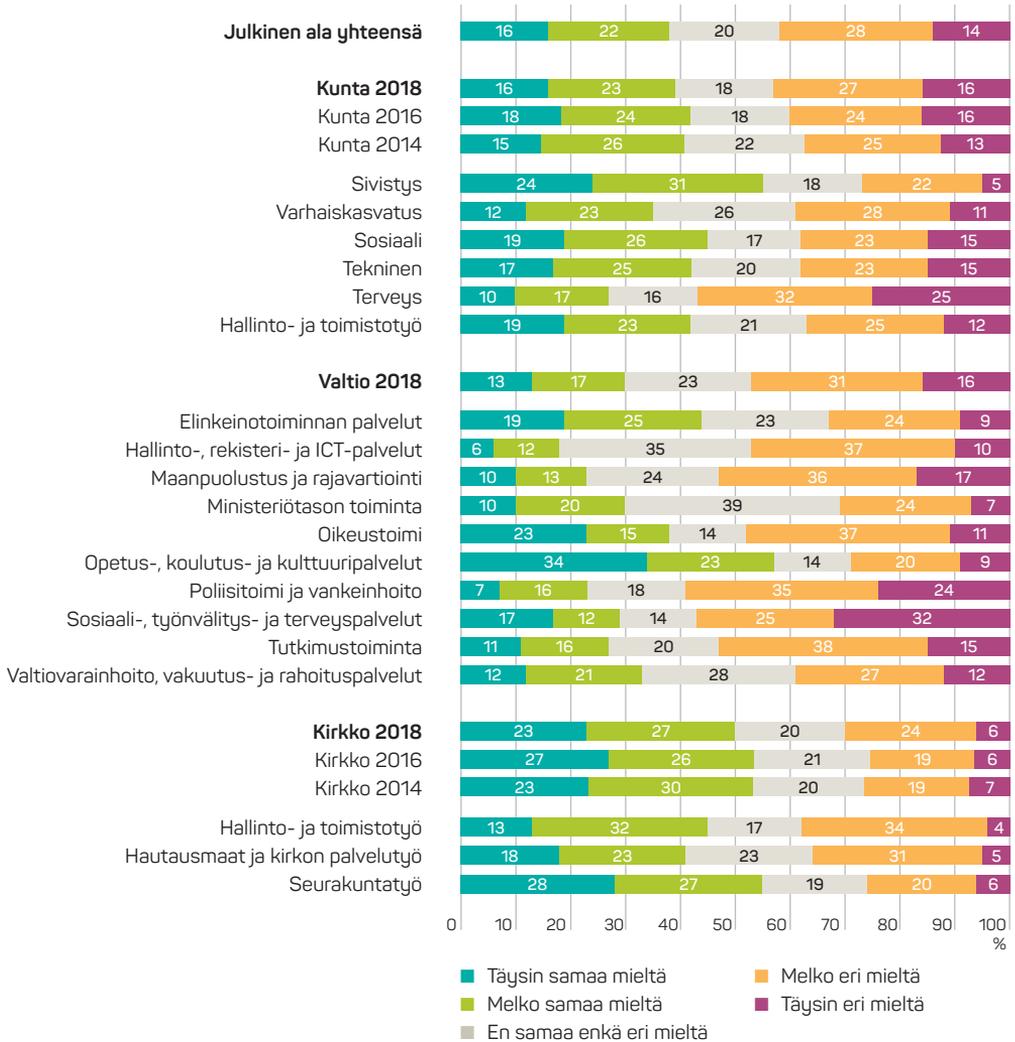
Kirkon alalla on havaittavissa aikaresurssien heikentymistä. Henkilöstöstä 52 prosenttia koki nyt, että heillä on riittävästi aikaa saada työnsä tehdyksi, mikä on yhdeksän prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2016. Ammattialojen välillä oli vain vähän eroja siten, että aikaresurssinsa kielteisesti arvioivien määrä on lisääntynyt kaikilla ammattialoilla, erityisesti kuitenkin seurakuntatyössä (10 prosenttiyksikköä). Huomionarvoista tulosten tulkinnassa on se, että kirkon alan seurakuntatyön tehtävissä ei ole tarkasti määriteltyä työaikaa. Toisaalta työaikakysymykset ovat vuoden 2016 jälkeen olleet paljon esillä kirkon työpaikoilla työaikakokeilujen mm. hengellisen työn moduulityöaikakokeilu, ja Kiky-sopimuksen työajan pidennyksen vuoksi.

Valtion virastojen välillä esiintyi niin ikään eroja ajan riittävyyden suhteen. Sosiaali-, työnvälitys- ja terveystyöpalveluiden henkilöstöstä useampi kuin joka toinen arvioi, ettei aikaa ollut riittävästi työn tekemiseen, ja tätä mieltä oli myös 40 prosenttia tutkimustoiminnan työntekijöistä. Muissa virastoista noin joka kolmas tai sitä harvempi työntekijä arvioi aikaresurssit riittämättömiksi.

Kunta-alan osalta miesten ja naisten kokemuserot olivat merkitseviä: hieman useampi kuin joka toinen miestyöntekijä arvioi, että aikaa on riittävästi, kun naisista näin koki 37 prosenttia. Osin sukupuolierot selittyivät kuitenkin naisten ja miesten sijoittumisella eri ammattialoille. Kunta-alalla myös ikäryhmien väliset erot ajan riittävyydessä ovat tasaantuneet verrattuna edelliseen tutkimusajankohtaa.

Myös henkilöstön kokemukset siitä, onko työyhteisössä riittävästi työntekijöitä, eriytyivät niin kunta-alalla kuin valtionsektorilla (kuviot 26). Kunnan sivistysalalla noin joka neljäs työntekijä koki, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä, kun taas terveystyöpalveluilla näin arvioi 57 prosenttia henkilöstöstä, mikä on 9 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2016. Vastaavasti valtion virastoista moni arvioi henkilöstöresurssit riittämättömiksi. Eniten tyytymättömiä tässä suhteessa oli poliisitoimen ja vankeinhoidon, sekä sosiaali-, työnvälitys- ja terveystyöpalveluiden henkilöstön keskuudessa. Myös monissa muissa virastotyypeissä arvioitiin, ettei työyhteisöissä ole riittävästi työntekijöitä, mukaan lukien maanpuolustuksen ja rajavartiointin ala, jossa kuitenkin aikaresurssit koettiin samanaikaisesti riittäviksi.

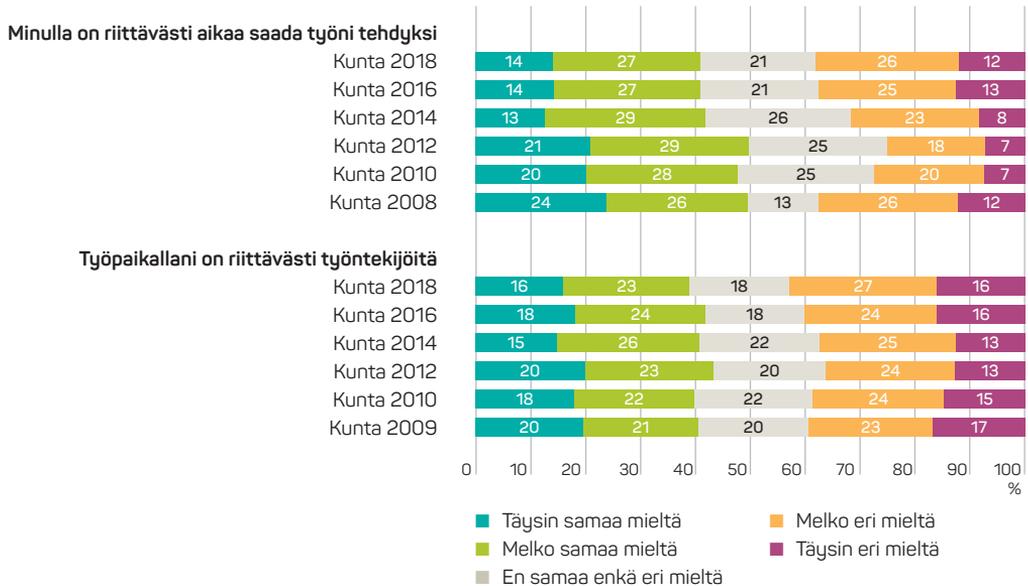
Työntekijöiden määrä koetaan riittämättömäksi etenkin terveystyöpalveluissa, valtion sosiaali- ja työnvälityspalveluissa sekä poliisitoimessa ja vankeinhoidossa.

**Kuvio 26.** Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä.

Kirkon alalla henkilöstöresurssien riittävyys on heikentynyt etenkin hallinto- ja toimistotyössä, jossa työntekijöistä yhä useampi arvioi, ettei työntekijöitä ollut riittävästi heidän työyhteisössään.

Kunta-alalla työntekijöiden näkemys ajan riittävydestä työtehtäviin on sama kuin kaksi vuotta sitten. 38 prosenttia työntekijöistä arvioi, ettei

**Kuvio 27.** Kokemukset riittävästä ajasta ja henkilöstöresursseista. Kunta-ala vuosina 2009–2018.



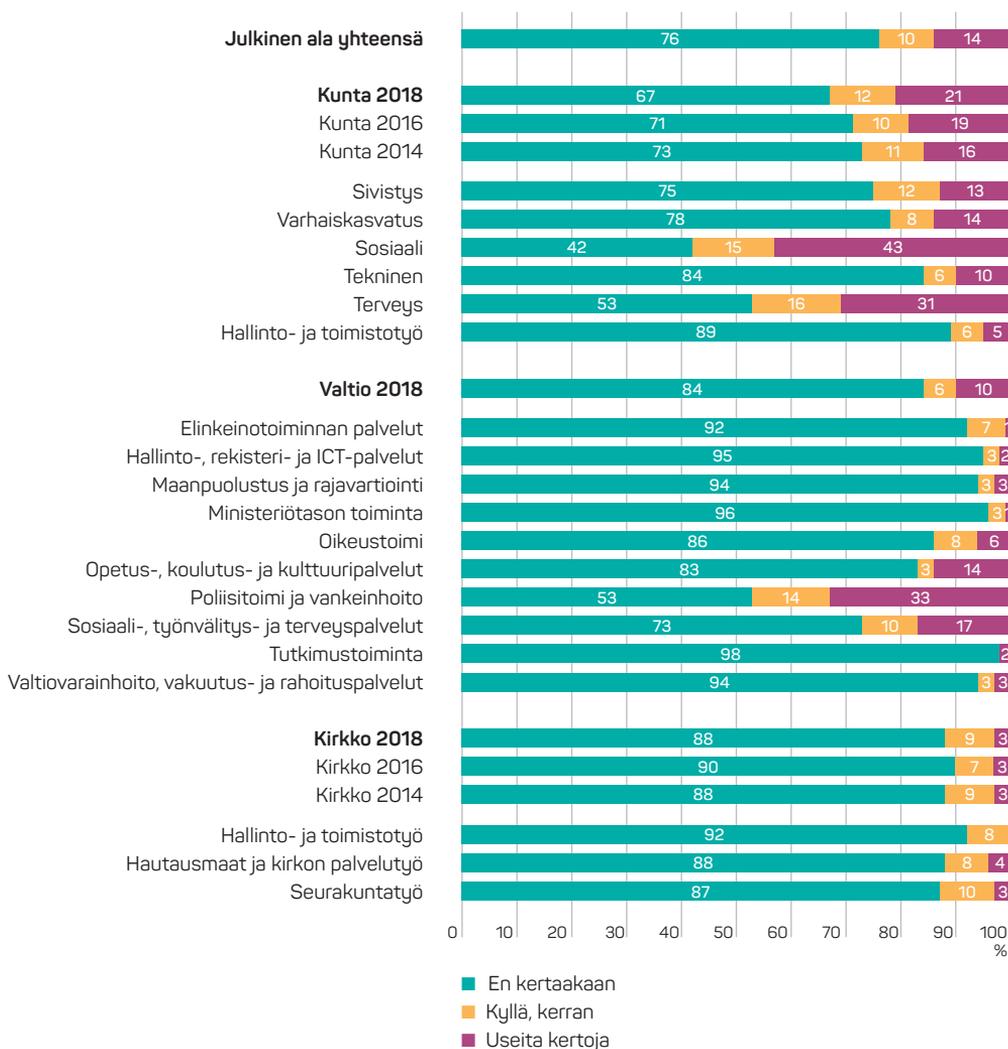
aikaa ole riittävästi ja yhtä moni oli sitä mieltä, että aika riittää (kuvio 27). Samankaltainen jakauma saatiin, kun kysyttiin, onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä. Kunta-alan henkilöstöstä 43 prosenttia koki, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä mikä on enemmän kuin yhtenäkkään tutkimusajankohtana vuodesta 2009 lähtien.

## Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

Kuntasektorin töissä koetaan keskimäärin enemmän väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan tai kuntalaisen taholta kuin muilla sektoreilla. Esimerkiksi valtion työpaikoilla väkivaltaa ja sen uhkaa on havaittu keskimäärin vähemmän (Lyly-Yrjänäinen 2018). Tavallisimpia asiakkailta tulevan väkivallan muotoja ovat esimerkiksi tavaroiden heitteleminen, erilainen henkinen väkivalta, kuten uhkailu, nimittely ja väärin tietojen levittäminen, mutta myös lyöminen ja potkiminen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014). Huolestuttavaa oli, että henkilöstöstä yhä useampi, joka kolmas kuntatyöntekijä, oli viimeisen vuoden aikana ainakin kerran kokenut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan tai kuntalaisen taholta (kuvio 28). Erityisesti terveys- ja sosiaalialan työntekijät altistuivat väkivallalle: terveysalalla lähes joka

kolmas ja sosiaalialalla peräti 43 prosenttia työntekijöistä ilmoitti altistuneensa väkivallalle useita kertoja viimeisen vuoden aikana. Tämä on samaa tasoa tai jopa enemmän kuin poliisitoimessa ja vankeinhoidossa. Väkivaltaa koetaan myös ammateissa, joiden työnkuvaan uhkaavat tilanteet eivät varsinaisesti kuulu. Esimerkiksi joka neljäs sivistyksen alan työntekijä oli kokenut työssään ainakin kerran väkivaltaa tai sen uhkaa viimeisen vuoden aikana.

**Kuvio 28.** Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut työssäsi asiakkaan, kansalaisen, kuntalaisen tai seurakuntalaisen taholta tullutta väkivaltaa ja tai sen uhkaa?



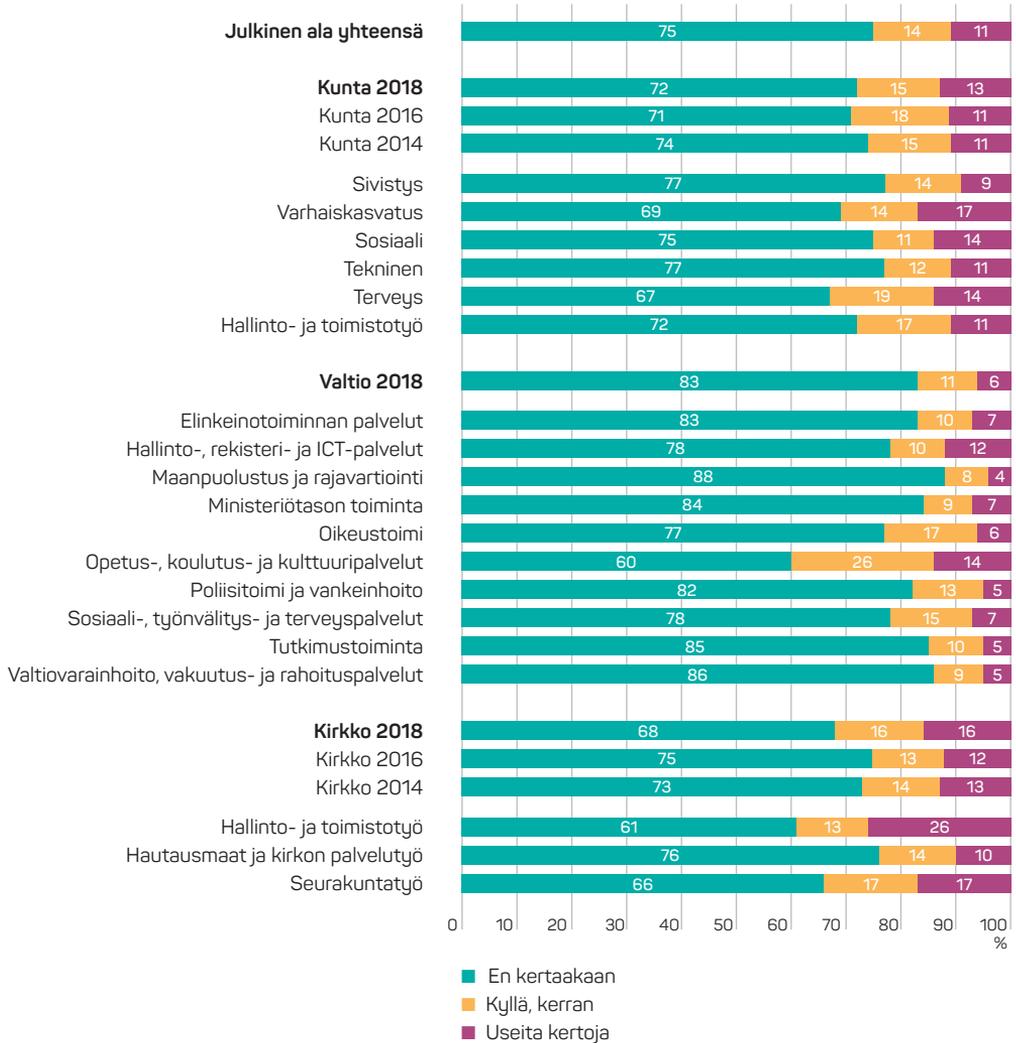
Kirkon henkilöstöstä hieman useampi kuin joka kymmenes oli kohdannut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa, ja tapaukset jakautuivat hyvin tasaisesti eri ammattialoille. Valtionsektorilla väkivallan kokemukset olivat niin ikään melko harvinaisia, lukuun ottamatta poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstöä, joista joka kolmas raportoi kokeneensa väkivaltaa tai sen uhkaa useamman kerran vuoden aikana. Väkivallan kokemukset olivat lisäksi keskimääräistä yleisempiä sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluiden henkilöstön keskuudessa.

Kunta-alalla naiset raportoivat hieman miehiä useammin väkivallasta tai sen uhasta asiakkaan taholta, kun taas valtiolla miehet kokivat väkivaltaa tai sen uhkaa. Kuitenkin ammattialoittain tarkasteltuna sukupuolten väliset erot olivat pieniä ja selittyivät ainakin osin erilaisilla työtehtävillä. Sen sijaan tietyissä kunta-alan ja valtion ammateissa nuoret altistuivat muita useammin väkivaltatilanteille. Esimerkiksi kunnan terveysalan alle 30-vuotiaista työntekijöistä useampi kuin joka toinen, valtion sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa 43 prosenttia ja poliisitoimessa sekä vankeinhoidossa jopa yli 80 prosenttia nuorista työntekijöistä oli kokenut väkivaltaa asiakkaan taholta viimeisen vuoden aikana. Myös määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät, jotka ovat usein vakinaista henkilöstöä nuorempia, kokevat työssään useammin väkivaltatilanteita.

Työyhteisöjen sisäinen epäasiallinen kohtelu näyttää olevan erityinen haaste julkisella alalla, esimerkiksi hoivapalveluissa ja terveydenhuollossa, sosiaalialalla, sekä sivistys- ja kulttuurialalla (ks. esim. Lyly-Yrjänäinen 2016, 2018, Sutela & Lehto 2014). Kunta-alan henkilöstöstä 28 prosenttia, kirkon alan henkilöstöstä 32 ja valtion henkilöstöstä 17 prosenttiyksikköä oli kokenut vuoden aikana epäasiallista kohtelua tai kiusaamista esimiehen tai työtoverin taholta (kuviot 29). Kirkon alalla epäasiallista kohtelua koettiin nyt aiempaa useammin: joka kolmas työntekijä raportoi siitä. Erityisesti epäasiallista kohtelua tai kiusaamista kokivat kirkon hallinto- ja toimistotyön työntekijät, mutta myös seurakuntatyön alalla tekijöistä yhä (9 prosenttiyksikköä) useampi kertoi kokeneensa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista viimeisen vuoden aikana.

Kuntatyössä epäasiallista kohtelua koettiin eniten varhaiskasvatuksen ammattialalla sekä terveysalalla. Valtionsektorilla epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen esimiehen tai työtovereiden taholta on kaikissa virastotyypeissä muuta julkista sektoria harvinaisempaa, lukuun ottamatta opetus-, koulutus- ja kulttuuripalveluita, joissa 40 prosenttia henkilöstöstä kertoi kokeneensa epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana.

**Kuvio 29. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut esimiehen tai työtoverin taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?**



## MITEN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISTÄ JA TYÖSSÄ JATKAMISTA?

Edellä on kuvattu julkisen alan henkilöstön työhyvinvointia tukevia voimavarakijöitä sekä työn kuormittavia piirteitä. Näiden ohella on tärkeä huomata, että hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan tukea niin henkilöstön työhyvinvointia, tuloksellisuutta, sopeutumista muutoksiin, kehittymistä työssä kuin työssä jatkamistakin. Tässä luvussa tarkastellaan, miten työnantajan toiminta heijastuu henkilöstön kokemuksiin

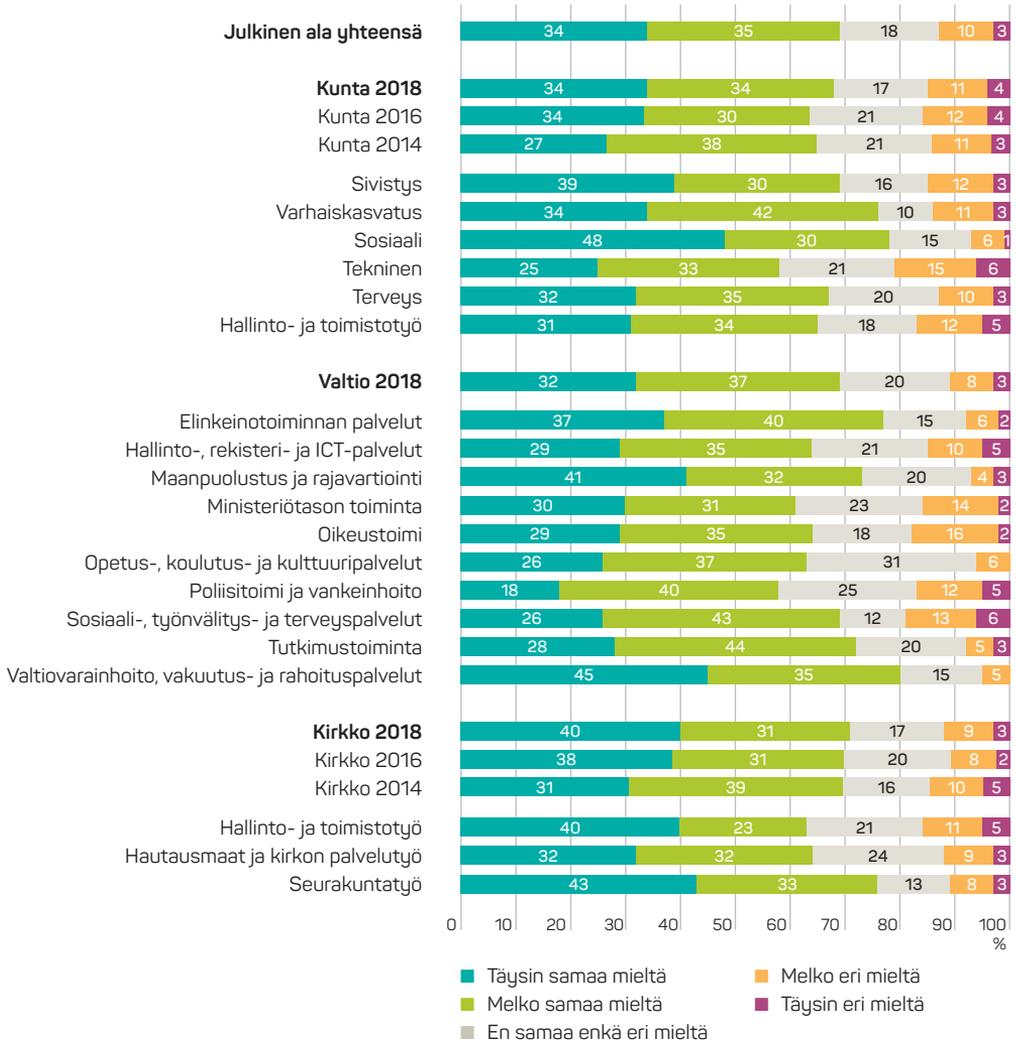
### Tuki työssä kehittämiselle

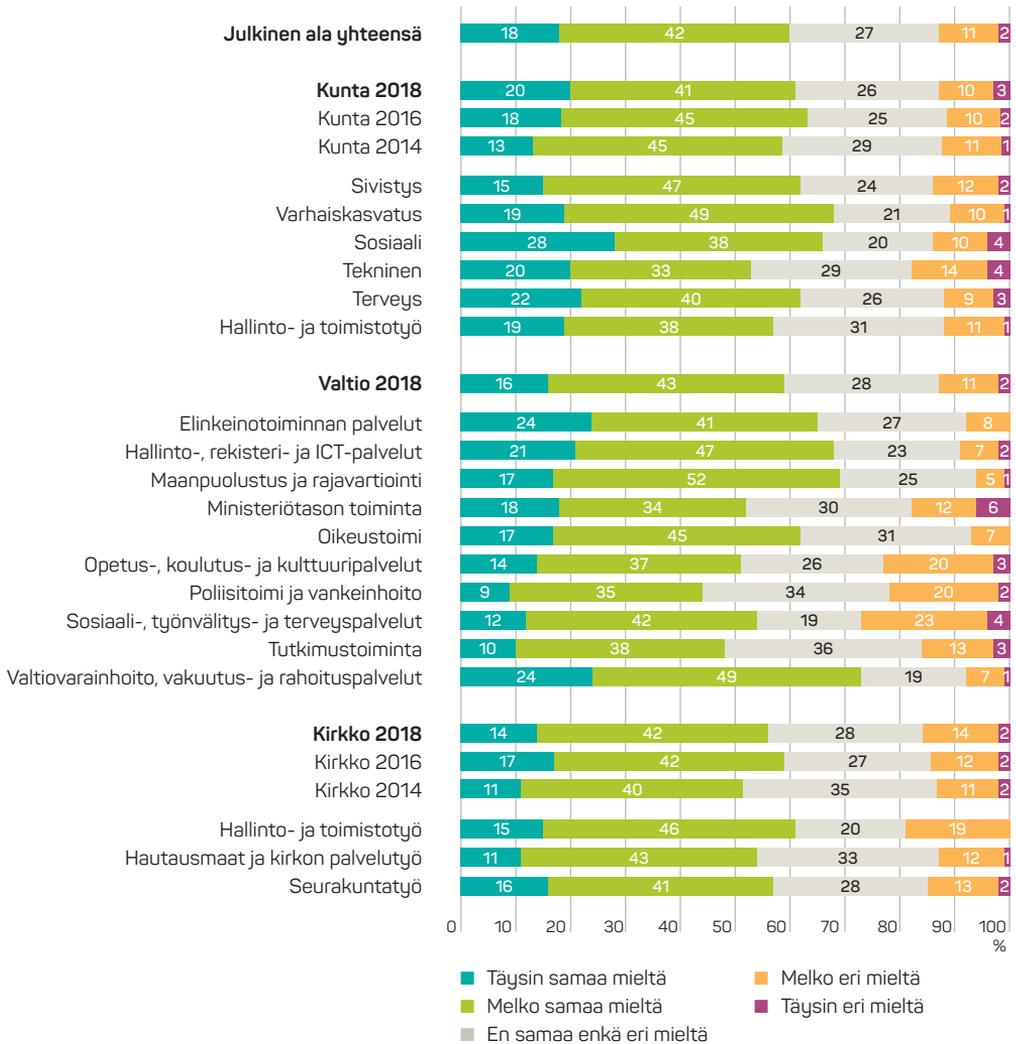
Julkisen alan työ muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Esimerkiksi digitalisaatio vaatii työntekijöiltä ja organisaatioilta uutta osaamista. Lisäksi toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja väestön ikääntyminen haastavat työtä. Työntekijöiltä edellytetään nyt yhä useammin kykyä myös kehittää toimintaansa ja uuden oppimista. Muutokseen sopeutumista vauhdittaa työyhteisöjen kehittämismyönteisyys, jota on mahdollista tukea ja vahvistaa hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä.

**Työnantaja  
kannustaa  
ammattilliseen  
kehittämiseen yhä  
useammin.**

Kunta-alan henkilöstöstä 68 prosenttia ilmoitti, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittämiseen. Kirkon alalla vastaava luku oli 71 ja valtionsektorilla 69 (kuvio 30). Tältä osin tilanne on julkisilla aloilla hyvä ja lisäksi jatkuvasti parantunut kunnan ja kirkon aloilla, joista on saatavilla seurantatietoa viime vuosilta. Kunnan ammattialoista varhaiskasvatuksen ja sosiaalialan työntekijät, kirkon aloista seurakuntatyötä tekevät sekä valtionsektorilla elinkeinotoiminnan ja valtiovarainhoidon, vakuutus- ja rahoituspalveluiden työntekijät arvioivat työnantajansa kannustavan ammatilliseen kehittämiseen muita aloja useammin.

Kunta-alan henkilöstöstä 61, valtion henkilöstöstä 59 ja kirkon henkilöstöstä 56 prosenttia oli sitä mieltä, että oma työyhteisö kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi (kuvio 31). Kunta-alan ja kirkon kehittämisen tahti on hieman hidastunut huippuvuodesta 2016. Kunnan ammattialoista varhaiskasvatus ja sosiaaliala erottui muista työyhteisöjen keskimääräisellä kehittämisaktiivisuudellaan. Kirkon alalla taas hallinto- ja toimistotyötä tekevät arvioivat aiempaa useammin työyhteisönsä kehittävän toimintatapojaan. Valtion osalta työyhteisöjen toimintatapojen

**Kuvio 30.** Työntantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen.

**Kuvio 31.** Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi.

kehittäminen oli yleisintä valtiovarainhoidon, vakuutus- ja rahoituspalvelujen, elinkeinotoiminnan palveluiden, hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluiden sekä maanpuolustuksen ja rajavartiointin aloilla.

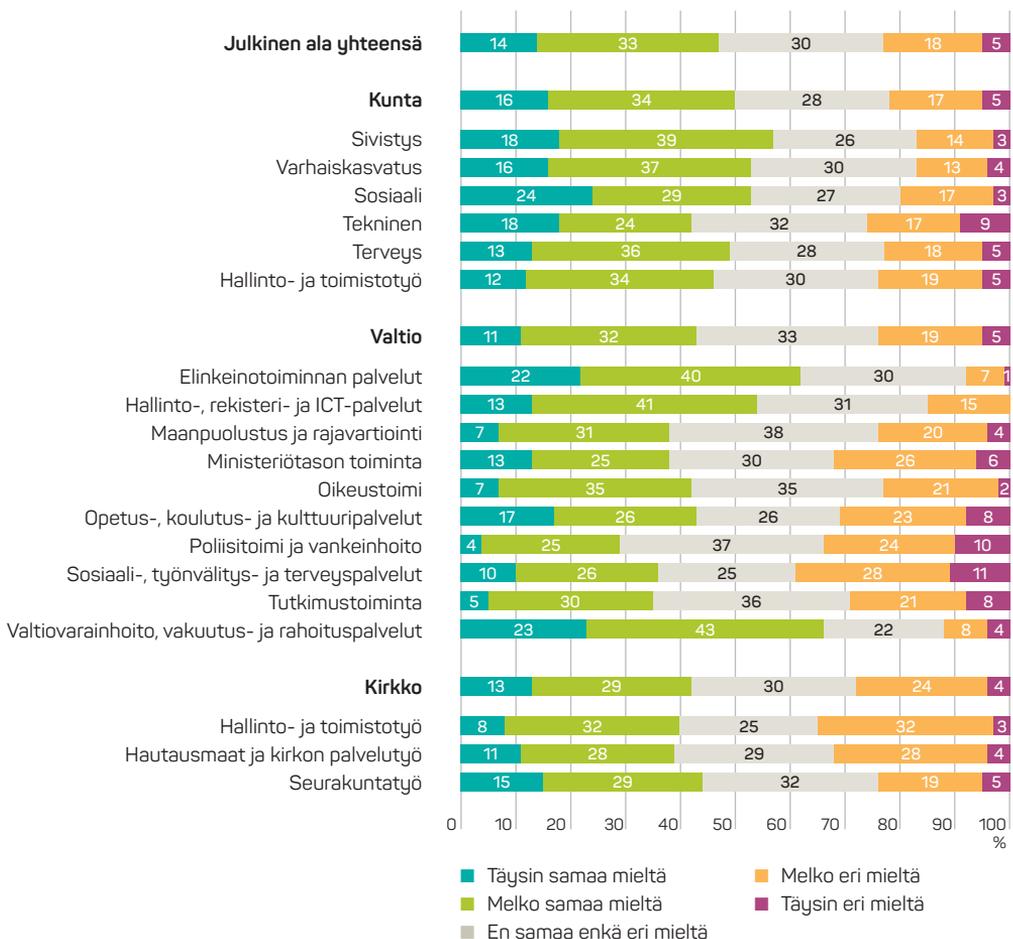
Sen sijaan muiden taustatekijöiden mukaan arvioissa ei esiintynyt merkitseviä eroja.

Kokeilukulttuurista on puhuttu muutaman vuoden ajan. Tutkimuksessa kartoitettiin nyt ensimmäisen kerran, kokeillaanko julkisten alojen

## Työyhteisöissä kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja.

työyhteisöissä rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja. Joka toinen kunta-alan työntekijä, 42 prosenttia kirkon työntekijöistä ja 43 prosenttia valtion työntekijöistä on samaa mieltä siitä, että heidän työyhteisössään näin toimitaan. Lisäksi lähes kolmasosa henkilöstöstä ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Ammattialakohtaiset erot ovat melko pieniä, lukuun ottamatta valtion elinkeinotoiminnan palveluita sekä valtiovarainhoidon, vakuutus- ja rahoituspalvelujen, joissa tällainen kokeileminen on yleisempää. (Kuvio 32)

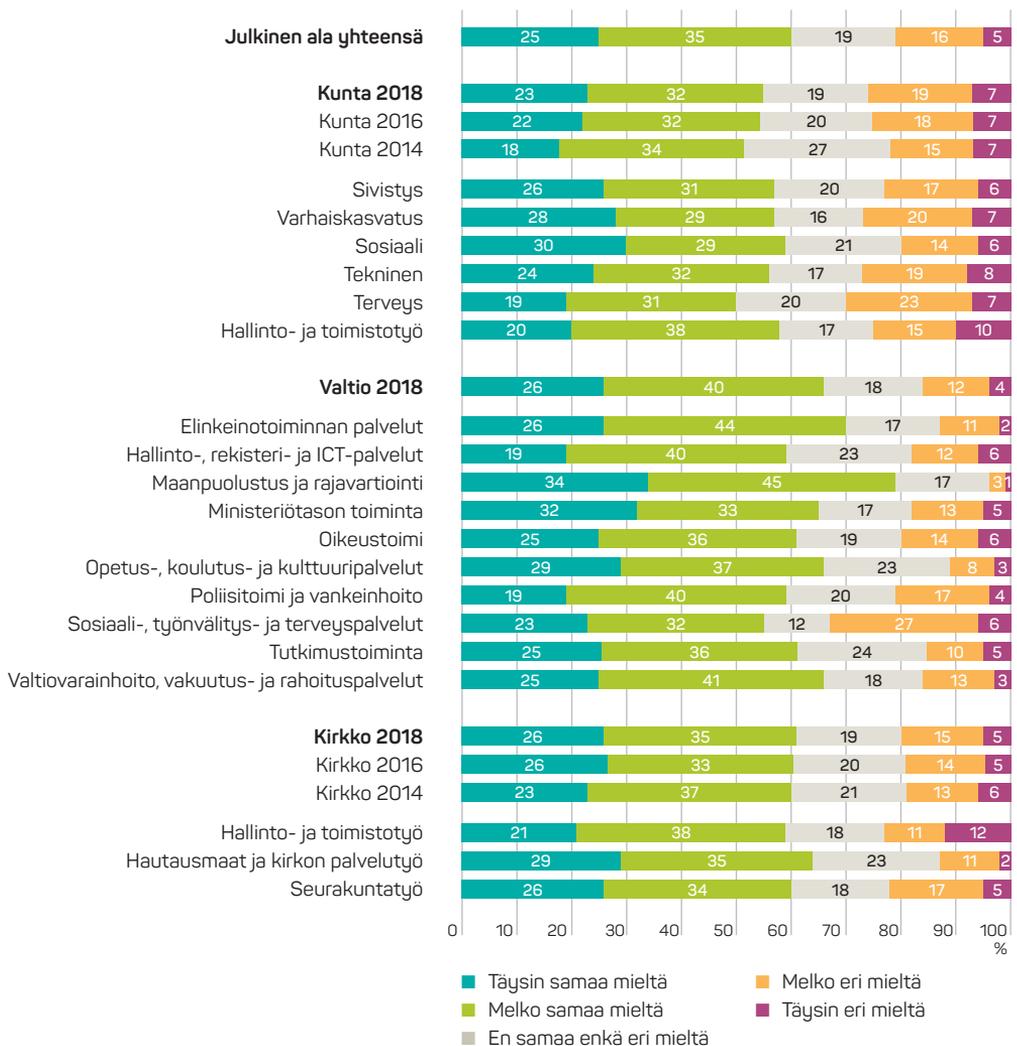
**Kuvio 32.** Työyhteisössän kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja. Kunta-ala, kirkon ala ja valtio vuonna 2018.



## Kehittymisen jarruna vähäinen palaute

Hieman yli puolet kuntien henkilöstöstä ja 61 prosenttia kirkon henkilöstöstä koki saavansa esimieheltään palautetta siitä, miten on onnistunut työssään (kuvio 33). Valtion henkilöstöstä hieman useampi, kaksi kolmesta arvioi saavansa palautetta onnistumisestaan. Ammattialakohtaiset erot etenkin kunnan ja kirkon alalla olivat pieniä, ja arviot vaihtelivat myös ammattialojen sisällä samaan tapaan kuin tyytyväisyys esimieheen. Valtion osalta

**Kuvio 33.** Saan esimieheiltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni.

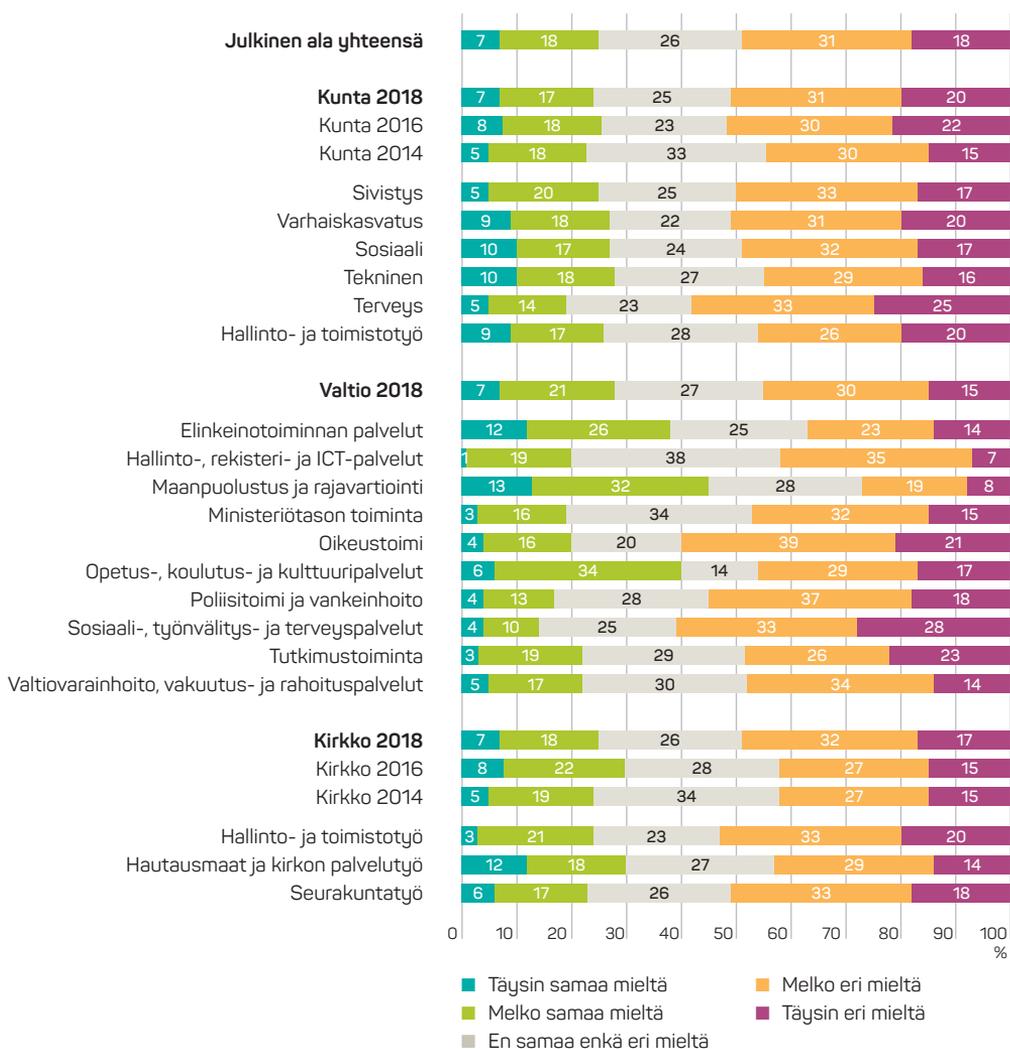


## Palkitsemisessa ei ole vielä pöytä päästy eteenpäin.

maanpuolustuksen ja rajavartioidin alalla palautetta saadaan runsaasti, kun taas sosiaali-, työlläitys- ja terveyspalveluissa joka kolmas ei koe saavansa esimiehitään palautetta onnistumista.

Julkisen alan henkilöstöstä vain neljännes koki, että heidän työyhteisössään palkitaan hyvin tehdystä työstä (kuvio 34). Noin puolet henkilöstöstä oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään ei palkita hyvin tehdystä työstä. Tulokset ovat tältä osin heikot.

**Kuvio 34.** Työyhteisössani palkitaan hyvin tehdystä työstä.



Kunnan ja kirkon ammattialojen väliset erot olivat kaiken kaikkiaan pienet, joskin kunnan terveysalalla palkitseminen näytti olevan vielä vähäisempää kuin muualla. Valtion osalta voidaan todeta, että tyytymättömyys palkitsemiseen oli yleisintä sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluiden, oikeustoimen sekä poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstön keskuudessa, jossa noin kuusi kymmenestä työntekijästä oli eri mieltä siitä, että heidän työyhteisössään palkitaan hyvin tehdystä työstä.

Julkisella alalla 18–29-vuotiaat työntekijät olivat tyytyväisimpiä siihen, miten työyhteisössä palkitaan hyvin tehdystä työstä. Onkin huomioitava, että palkitsemista on monenlaista ja tyytyväisyyteen voivat vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka oikeudenmukaiseksi jako ja menettelytavat koetaan.

### Työnantajan tuki työssä jatkamiseen

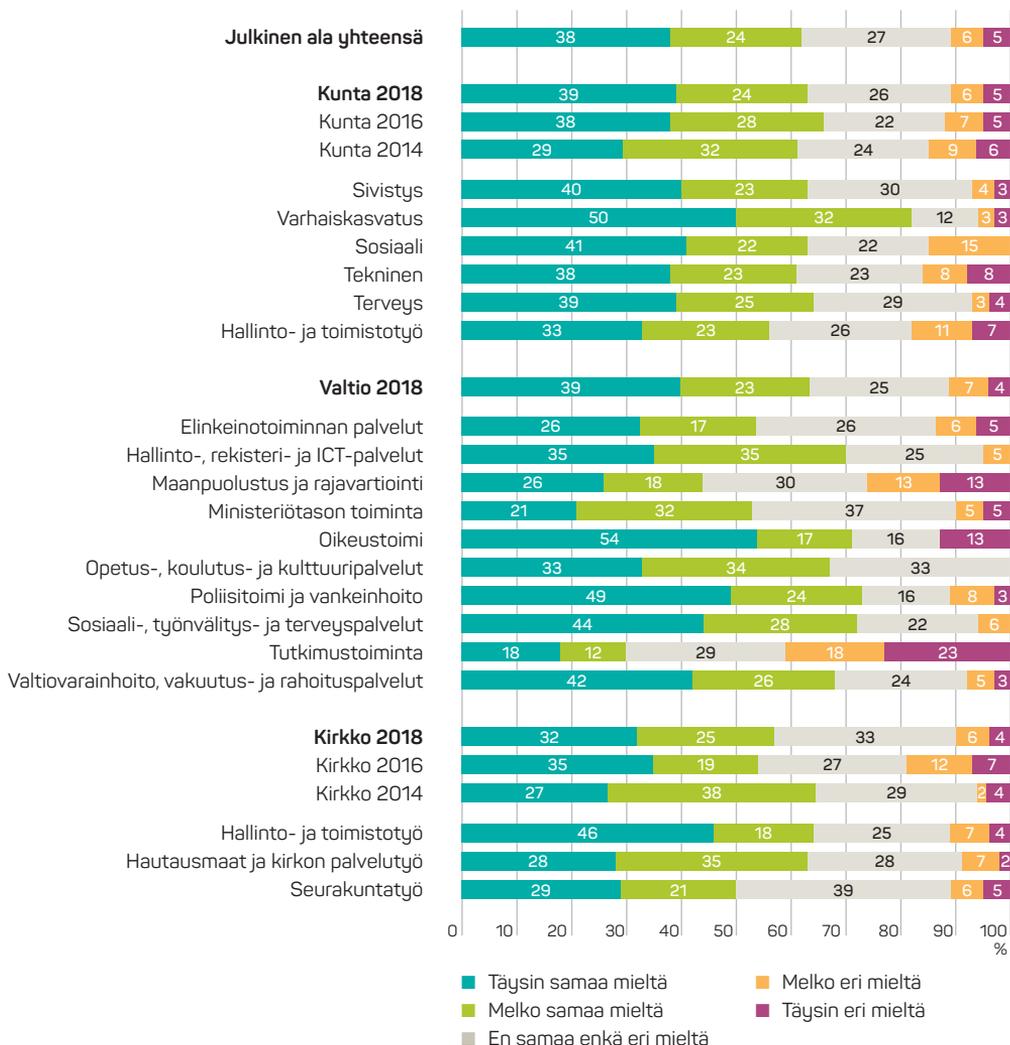
Tilanteissa, joissa henkilön työkyky on alentunut, tulee työterveyshuolto- ja työsuojelulainsäädännön mukaan saada työnantajalta ja työterveyshuollolta tukea. Tulosten perusteella nämä velvoitteet täyttyvät julkisen alan työtehtävissä. Kunta-alan henkilöstöstä 73 prosenttia ilmoitti suoraan, että tietää saavansa tukea työnantajaltaan ja työterveyshuollolta, jos työkyky on vaarassa alentua. Kirkon alan ja valtion henkilöstöstä tätäkin useampi (83 prosenttiyksikköä) koki, että saa tukea työnantajalta ja työterveyshuollolta, jos työkyky on vaarassa alentua. Taustatekijöiden perusteella ei havaittu merkitseviä eroja.

Sen sijaan kokemukset siitä, miten työnantaja suhtautuu työssä jatkamiseen joko yli eläkeiän tai osatyökykyisenä, vaihtelivat. Moni vastaaja ei myöskään osannut vastata kysymykseen tai ei ollut väittämistä samaa eikä eri mieltä. Työnantajan suhtautuminen vaikuttaa erityisesti ikääntyvän henkilöstön eläkevalintoihin, minkä takia tarkastelimme kysymystä työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen yli eläkeiän vain 55-vuotiaiden tai vanhempien kohdalla (n=835).

Kuusikymmentäkolme prosenttia kunta-alan, 57 prosenttia kirkon alan ja 62 prosenttia valtion yli 55-vuotiaasta työntekijästä arvioi työnantajansa suhtautuvan myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän (kuvio 35). Kuntaorganisaatioissa etenkin varhaiskasvatuksen ikääntyvä henkilöstö arvioi työnantajan suhtautumisen myönteisemmin kuin muilla aloilla.

Kirkon alalla yli 55-vuotiaiden näkemykset työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen olivat nyt hieman kohentuneet vuoteen 2016 nähden. Etenkin hallinto- ja toimistotyössä merkitsevästi useampi oli nyt

**Kuvio 35. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän. 55–67-vuotiaiden kokemukset.**

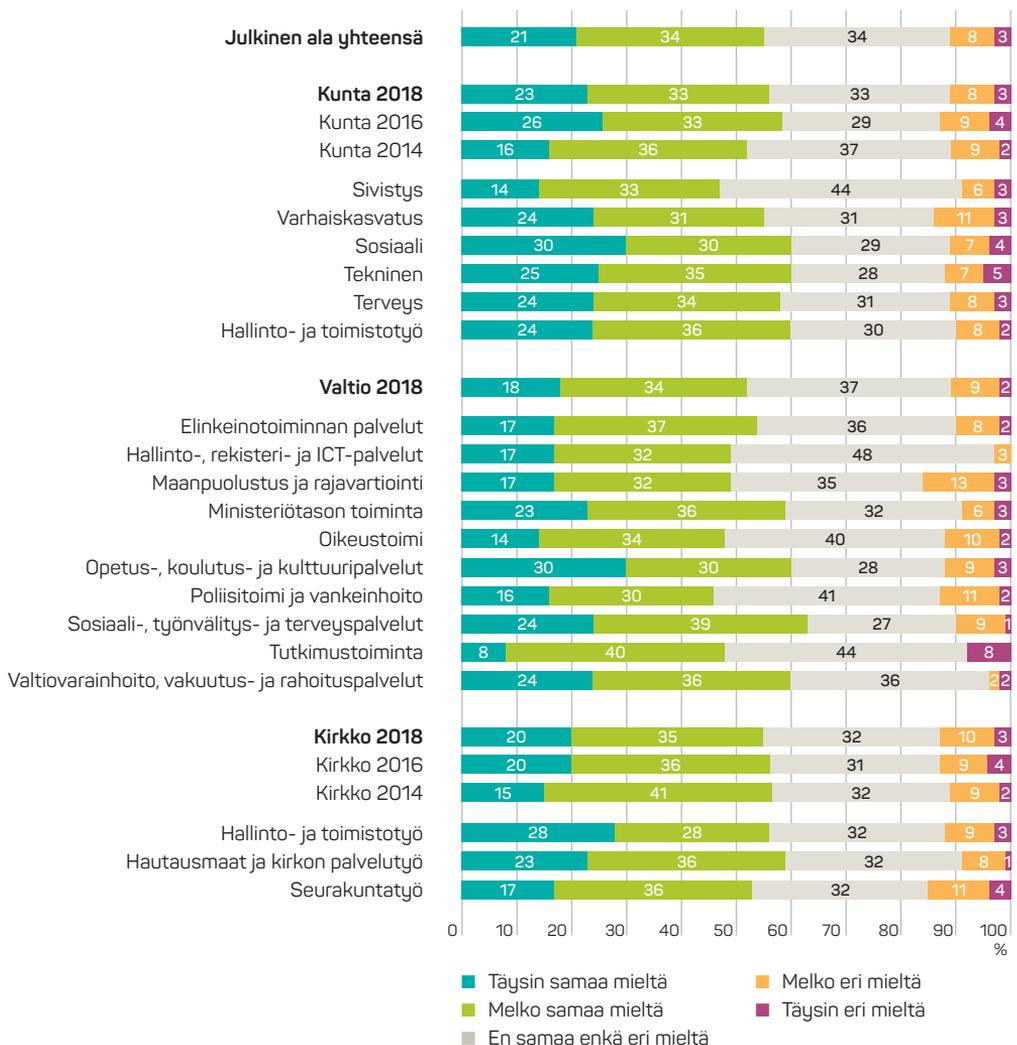


samaa mieltä siitä, että heidän työnantajansa suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän (muutos 24 prosenttiyksikköä).

Valtion tutkimustoiminnan henkilöstöstä harvempi kuin joka kolmas arvioi työnantajan suhtautumisen selvästi muita kriittisemmin, ja myös maanpuolustuksen ja rajavartiointin yli 55-vuotiaista työntekijöistä vain 44 prosenttia oli sitä mieltä, työnantaja suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän.

Alentunut työkyky ei välttämättä liity korkeaan ikään. Tästä syystä tutkimuksessa tarkasteltiin koko henkilöstön kokemuksia siitä, miten työnantaja suhtautuu työntekijöihin, jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Melko moni vastaaja (15 prosenttia) ei pystynyt tähänkään kysymykseen antamaan ollenkaan arviotaan. Suuria ammattiala- tai ikäkohtaisia eroja ei kuitenkaan löytynyt kunnan, kirkon tai valtion aloilta (kuvio 36).

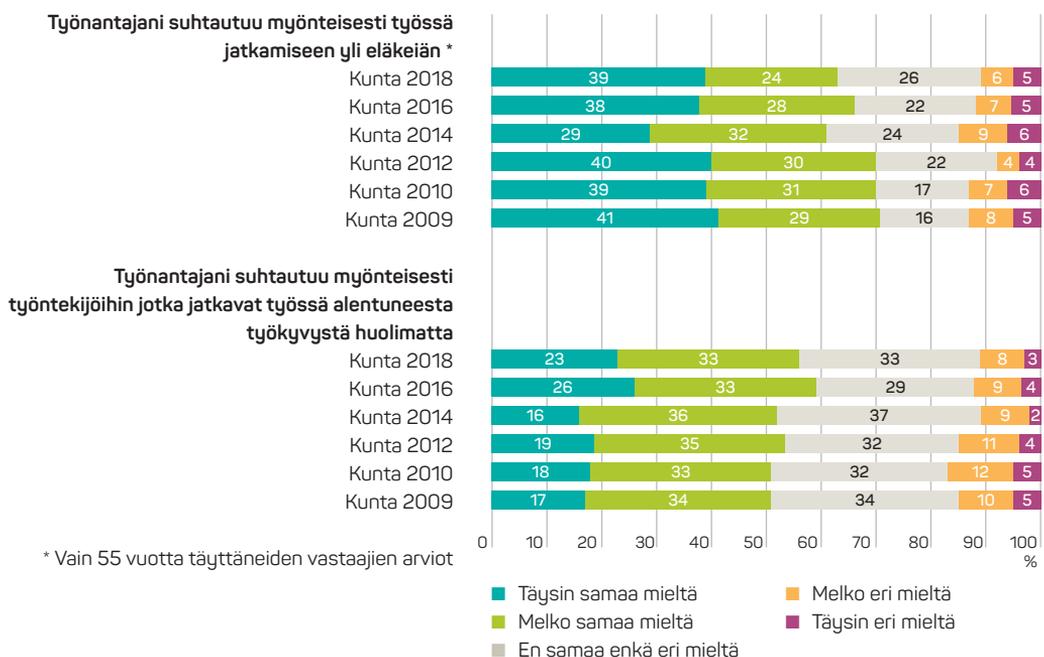
**Kuvio 36.** Työnantajani suhtautuu myönteisesti työntekijöihin jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta.



Työnantajan suhtautumista alentuneeseen työkykyyn ei ole helppo arvioida, jos tilanne ei ole omalla kohdalla ajankohtainen. Siksi tutkimuksessa tarkasteltiin erikseen työkykynsä alentuneeksi arvioivien kokemuksia työnantajan suhtautumisesta. Fyysisen työkykynsä huonoksi kokevien kohdalla ei havaittu selvää eroa muihin nähden. Sen sijaan työntekijöistä, jotka kokivat henkisen työkykynsä huonoksi, vain joka kolmas arvioi työnantajan suhtautuvan myönteisesti työntekijöihin, jotka jatkavat työssään alentuneesta työkyvystä huolimatta, kun muista työntekijöistä näin arvioi noin 60 prosenttiyksikköä.

Kun tarkastellaan vielä kunta-alan pidemmän aikavälin kehitystä, havaitaan, että 55–67-vuotiaiden näkemys työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen yli eläkeiän on pysynyt kutakuinkin ennallaan (kuvio 37). Kokemukset työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen alentuneesta työkyvystä huolimatta olivat myös säilyneet kohtuullisella tasolla. On kuitenkin huomioitava se, että melko moni vastasi, ettei ole samaa eikä eri mieltä.

**Kuvio 37.** Kokemukset työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen yli eläkeiän sekä työnantajan suhtautumisesta työssä jatkamiseen alentuneesta työkyvystä huolimatta. Kunta-ala vuosina 2009–2018.



# Lopuksi

## TYÖHYVINVOINNIN TARKASTELUA ERI IKÄ- JA HENKILÖSTÖRYHMISSÄ

Kokemukset työoloista ja työhyvinvoinnista voivat olla hyvinkin erilaisia eri ikäryhmissä ja esimerkiksi esimiesasemassa olevilla, samoin kuin näiden ryhmien sisällä. Tutkimuksessa vastauksia tarkasteltiin aina myös tästä näkökulmasta. Julkisen alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinoilla: kunta-alan henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta (KT Kuntatyönantajat 2018), valtion noin 46 vuotta (Valtiokonttori 2018) ja kirkon alan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noin 50 vuotta (Kirkon työmarkkinalaitos 2018). Korkean keski-ian myötä julkisen alan veto-voimaisuutta tulee tarkastella paitsi nuorten näkökulmasta, mutta myös erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla tulee etsiä keinoja, joilla tuetaan työkykyä ja työmotivaatiota työuran loppuun asti.

Tutkimus osoitti, että työkyky vaihtelee eri ikäryhmissä siten, että nuorimmat eli alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat sekä fyysisen että henkisen työkykynsä useimmiten hyväksi tai erinomaiseksi. Alle 30-vuotiaat työntekijät kokevat työssään myös muita useammin iloa ja innostusta, minkä lisäksi heillä on muita ikäryhmiä paremmat voimavarat kohdata muutos. Tätä vanhemmat ja etenkin yli 55-vuotiaat työntekijät arvioivat työkykyään, voimavarojaan kohdata muutoksia sekä työn iloa ja innostusta muita kriittisemmin riippumatta siitä, työskentelevätkö he kunta-alan, valtion tai kirkon työpaikoilla.

Tärkeää onkin mahdollisten terveydellisten tai työn ulkopuolisten rajoitteiden lisäksi pysähtyä miettimään, onko työoloissa jotakin, joka voisi selittää ikääntyneiden heikompa työkyvyn ja voimavarojen kokemusta. Yli 55-vuotiaat työntekijät arvioivat osaamistaan ja vaikutusmahdollisuuksiaan samalla tavalla kuin heitä nuoremmat, eikä työnantajan toimissa esimerkiksi ammatilliseen kehittymiseen kannustamisessa ilmennyt eroja. Myös työn kuormitus jakaantuu tasaisesti eri ikäryhmille, lukuun ottamatta koti-asioiden laiminlyömistä työasioiden vuoksi, josta 30–44-vuotiaat sekä yli 55-vuotiaat naistyöntekijät raportoivat muita useammin. Näissä ikäryhmissä korostuu usein naisten kantama hoitovastuu lapsista ja myöhemmin ikääntyvistä lähisukulaisista.

Keski-ikässä kriittisyys esimiehen ja työyhteisön toimintaan näyttää lisääntyvän, kun taas alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat esimiestään ja työyhteisöään myönteisimmin. Kirkon alalla ikäryhmittäisiä eroja esiintyi useimmalla esimiestyön ja työyhteisön osa-alueella, mutta kaikkiaan yli 45-vuotiaat työntekijät ovat keskimäärin harvemmin tyytyväisiä lähimmän esimiehen johtamistapaan ja kokevat esimiehensä harvemmin tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi kuin työntekijät nuoremmissa ikäryhmissä. Lisäksi 45 ikävuoden jälkeen yhä useampi suhtautuu työyhteisön ilmapiiriin neutraalisti ja arvioi luottamusta työyhteisössään kriittisemmin.

Työolot ja työhyvinvointi voidaan kokea eri tavoin myös riippuen siitä, onko vastaajalla esimiesvastuuta. Esimiesten kokemuksissa voidaan kunta-alalla ja valtion virastoissa havaita eroja muuhun henkilöstöön nähden. Esimiesten työoloissa on yhä piirteitä, jotka edistävät heidän työhyvinvointiaan. Esimiehet arvioivat osaamisensa usein hyvin sopivaksi ja heillä on muuta henkilöstöä selvästi enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Kunta-alalla ja valtion virastoissa esimiesten työympäristö mahdollistaa usein terveellisen ja turvallisen työskentelyn, työt on heidän näkökulmastaan organisoitu työyhteisössä hyvin ja työhön sisältyy harvemmin fyysistä kuormitusta.

Kunnissa ja valtiolla esimiesasemassa olevat kokevatkin muuta henkilöstöä useammin henkisen työkykynsä sekä voimavaransa kohdata muutoksia hyväksi, minkä lisäksi esimiehet kokevat usein työn iloa ja innostusta työssään. Kuten muunkin henkilöstön kohdalla, huomiota kannattaa kiinnittää esimiesten kuormittumiseen. Kaksi kolmesta kunta-alan esimiehestä, 57 prosenttia kirkon ja joka toinen valtion virastojen esimies arvioi työnsä henkisesti raskaaksi. Muun henkilöstön tavoin julkisen alan esimiehistä joka kolmas kokee, ettei aikaa ole riittävästi töiden tekemiseen.

Määräaikaisten työntekijöiden kokemukset eroavat paikoin hieman muusta henkilöstöstä. Luonnollisesti määräaikaisten työntekijöiden näkemys työsuhteen jatkuvuudesta on kriittisempi. Vaikka määräaikaiset kokevat usein muuta henkilöstöä useammin väkivaltaa tai sen uhka asiakkaan taholta, ovat määräaikaisten työntekijöiden kokemukset monessa suhteessa muuta henkilöstöä myönteisemmät. Esimerkiksi kunta-alalla ja valtion virastoissa kaikilla sektoreilla määräaikaiset työntekijät arvioivat ilmapiirin työyhteisössään hyväksi ja kertovat hieman useammin kokevansa työssään työn iloa ja innostusta sekä voimavaransa kohdata muutoksia työssään paremmiksi kuin vakinainen henkilöstö. Osaltaan se voi liittyä myös määräaikaisten ikään, sillä he ovat keskimäärin nuorempia kuin vakinaiset työntekijät.

## YHTEENVETO JULKISEN ALAN TYÖHYVINVOINNISTA

Tuloksia tarkastellessa on hyvä ottaa huomioon eri ammattialojen erilainen luonne ja tehtävät, mutta myös asiat, joihin on mahdollista vaikuttaa työyhteisöjen omin voimin, hyvällä henkilöstöjohtamisella ja päätöksenteolla. Tulokset nostavat esiin myös eri ammattialojen kuormitus- ja voimavaratekijöitä, joihin on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota toimintaa kehitettäessä.

Julkisen alan työhyvinvointia suojaavat työntekijöiden korkea työmotivaatio ja useat eri voimavaratekijät, toisaalta korkea työn kuormitus saattaa vaarantaa työntekijöiden terveyden. Työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää löytää tasapaino voimavarojen ja työn vaatimusten välillä, ja huolehdittava työhyvinvointia suojaavista tekijöistä.

Tutkimustulokset osoittavat, että lähes jokainen julkisen alan työntekijä kokee työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Neljä viidestä työntekijästä kokee työssään työn iloa ja innostusta, ja kolme neljästä on valmis suosittelemaan työnantajaansa. Lisäksi, henkilöstön fyysisessä työkyvyssä ei ole vastausten perusteella havaittavissa suuria muutoksia. Nämä työn myönteiset piirteet ja henkilöstön kokemukset ovat säilyneet kunta-alan ja kirkon viime vuosien muutoksissa ja ovat olennainen osa myös valtion työnkuvaa.

Julkisen alan monissa työtehtävissä kannetaan vastuuta muista ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan, oppimisestaan tai turvallisuudestaan, mikä antaa työlle erityisen motivaation. Osassa ammatteja rakennetaan kotimaata tai -kuntaa tai ihmisten ja elinkeinoelämän tarvitsemia palveluja. Joillain aloilla luodaan edellytyksiä ja tarvittavia tukipalveluja tälle kaikelle. Julkisen alan työntekijöiden omaa hyvinvointia voikin suojata tämä erityinen motivaatio, joka kumpuaa työn tärkeydestä ja merkityksestä. Tutkimustulosten mukaan työ koetaan ammattialasta riippumatta tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Lisäksi varsin moni esimerkiksi kunta-alan sivistyksen, varhaiskasvatuksen ja sosiaalialan, kirkon seurakuntatyön sekä hautausmaiden ja kirkon palvelutyön työntekijä tuntee työssään innostusta ja työn iloa. Valtionsektorilta vastaavasti maanpuolustuksen ja rajavartioiden sekä tutkimustoiminnan henkilöstö kertoo useimmiten työn ilosta.

Henkilöstön motivaatiota tukevat monet työn hallintaan, työympäristöön sekä esimiesten toimintaan ja työyhteisöihin liittyvät myönteiset piirteet, niin sanotut voimavaratekijät. Neljä viidestä julkisen alan työntekijästä arvioi osaamisensa olevan sopiva suhteessa työn vaatimuksiin ja julkiseen työhön usein liitetty oletus työn jatkuvuudesta on edelleen vahva. Julkisella alalla tehtävä työ asettaa työympäristölle kuitenkin erityisiä

vaatimuksia ja eri ammateissa työympäristön terveellisyys ja turvallisuus koetaan eri tavoin. Joissakin ammateissa, esimerkiksi poliisin, vartijan tai sairaanhoitajan työnkuvaan kuuluvat uhkaavatkin tilanteet kansalaisten, potilaiden ja asiakkaiden kanssa. Väkivaltatilanteita koetaan kuitenkin myös monissa muissa ammateissa, kuten sivistyksen ja varhaiskasvatuksen aloilla. Vaikka uhkaavat tilanteet eivät sinänsä kuulu työnkuvaan, voi niitä silti syntyä, kun julkisen alan ammattitehtävissä käytetään julkista valtaa ja tehdään viranomaispäätöksiä. Myös työtilat saattavat olla puutteellisia. Esimerkiksi kunnan sivistysalan ja varhaiskasvatuksen henkilöstöstä joka viides on sitä mieltä, ettei työympäristö mahdollista terveellistä ja turvallista työtä.

Esimiehen toiminta korostuu erityisesti työn ja organisaatioiden muutostilanteissa, joita monilla julkisen alan työpaikoilla on jo usean vuoden ajan käyty läpi. Esimieheen ollaan edelleen varsin tyytyväisiä ja ammattialakohtaisia eroja ei tässä juuri esiinny. Kaksi kolmesta kunta- ja kirkon alan työntekijästä on tyytyväinen esimieheensä, pitää hänen toimintaansa tasapuolisena ja oikeudenmukaisena, ja saa tukea ja apua esimieheltään sitä tarvitessaan. Kuitenkin on huomattava, että noin joka viides ei ollut tyytyväinen esimieheensä. Valtion virastoissa esimieheen ollaan kaiken kaikkiaan tyytyväisempiä ja kolme neljästä arvioi esimiehensä toimintaa myönteisesti, maanpuolustuksen ja rajavartiointin henkilöstöstä peräti 90 prosenttia.

Henkilöstölle keskeinen voimavara ovat työyhteisöt ja niissä vallitseva luottamus ihmisten kesken. Henkilöstö arvioi työyhteisöjen ilmapiiriä ja luottamusta varsin yhdenmukaisesti hyväksi tai melko hyväksi ammattialasta riippumatta. Melko yksimielisiä ollaan myös siitä, että työyhteisöissä suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta. Erityisen myönteisesti työyhteisöjään arvioivat kuntien sivistyksen, varhaiskasvatuksen ja sosiaalialan henkilöstö, ja vielä tätäkin useampi valtion maanpuolustuksen ja rajavartiointin sekä elinkeinotoiminnan palveluiden työntekijä on sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on hyvä tai erinomainen ilmapiiri ja ihmisiin siellä voi luottaa. Sen sijaan kirkon hallinto- ja toimistotyöntekijöidenkokemus työyhteisöjen ilmapiiristä on huonontunut. Siihen on saattanut vaikuttaa heidän alaansa erityisesti koskettanut palvelukeskus-uudistus.

Muutostilanteet ja uudistukset voivat työyhteisöissä käynnistää monenlaisia keskusteluja ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, liittyen esimerkiksi työnjakoon, omaan asemaan tai palkkaukseen. Työyhteisöissä tarvitaan valmiuksia käsitellä ja ratkoa erilaisia ristiriitoja. Julkisen alan

henkilöstöstä kuitenkin vain hieman useampi kuin joka toinen on sitä mieltä, että työyhteisöissä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Ei myöskään ole tavatonta, että työyhteisöissä koetaan epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Kunta-alan työntekijöistä sitä on viimeisen vuoden aikana kokenut 28 prosenttia, valtion virastoissa 17 prosenttia, ja kirkon alalla noin joka kolmas työntekijä. Epäasiallista kohtelua ei minkään työyhteisön pidä sallia.

Julkisen alan työoloissa voidaan nähdä muitakin huolestuttavia piirteitä. Ensinnäkin, työtä tehdään usein varsin kuormittavissa oloissa. Moni kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi: kunta-alan työntekijöistä 61 prosenttia, kirkon alan 52 prosenttia ja valtion virastoissa 46 prosenttia. Toisissa ammateissa työtehtävät ovat myös fyysisesti kuormittavia ja edellyttävät muun muassa nostamista ja siirtämistä käsin. Esimerkiksi kunnan teknisen, puhtaus- ja ruokahuollon, terveysalan sekä varhaiskasvatuksen, ja kirkon alan hautausmaa- ja kirkon palvelutyössä lähes joka toinen työntekijä pitää työtään fyysisesti raskaana. Joillain ammattialoilla, kuten varhaiskasvatuksessa ja terveysalalla työ kuormittaa sekä fyysisesti että henkisesti.

Ajan puute ei julkisen alan työpaikoilla näytä helpottavan. Paikoin vain joka kolmannella työntekijällä on riittävästi aikaa töidensä tekemiseen. Työntekijöiden riittävydestä kannetaan huolta ammattialasta riippumatta, ja erityisesti monessa valtion virastossa. Esimerkiksi maanpuolustuksen ja rajavartioiden, poliisitoimen ja vankeinhoidon, tutkimustoiminnan sekä sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa useampi kuin joka toinen työntekijä oli sitä mieltä, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä.

Työn kuormittavuutta voi lisätä myös työssä koettu väkivalta tai sen uhka asiakkaan taholta, mikä on tietyillä ammattialoilla melko tavallista. Väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan taholta on kunta-alan työntekijöistä kokenut joka kolmas, ja kunnan terveys- ja sosiaalialan työntekijöistä jopa puolet viimeisen vuoden aikana. Väkivalta kuormittaa myös valtion poliisitoimen ja vankeinhoidon työssä sekä sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa. Kuten edellä todettiin, kuuluvat näiden ammattien työnkuvaan uhkaavatkin tilanteet kansalaisten, potilaiden ja asiakkaiden kanssa. Tilanteisiin valmistautuminen ennalta, turvallisuuden parantamiseksi ja uhkavien tilanteiden ammattimainen hoitaminen edellyttävät toimenpiteitä. Samalla on huomioitava, että väkivaltaa kohdataan myös ammateissa, joiden työnkuvaan tällaiset uhkaavat tilanteet eivät kuulu, esimerkiksi kunnan sivistystoimessa.

Työntekijöiden kuormitus on kunta- ja kirkon alalla ollut varsin korkea jo useiden vuosien ajan, ja siitä huolimatta työhyvinvointi on monella mittarilla tarkasteltuna säilynyt hyvänä. Työhyvinvointia ovat osaltaan suojanneet työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Nyt vaikutusmahdollisuuksien myönteinen kehitys näyttää kunnan ja kirkon alalla pysähtyneen, samalla kun julkisen alan työhön kohdistuu aiempaa enemmän muutospaineita, ja toimintoja pyritään kehittämään ja tehostamaan erilaisin arjessa näkyvin ohjelmin ja hankkein. Työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta keskeistä on, säilyykö tasapaino voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Vaikka yhä enemmistö uskoo omaavansa hyvät voimavarat kohdata työssään muutoksia ja uusia haasteita, on aiempaa harvempi kunta-alan ja kirkon työntekijä siitä enää samaa mieltä. Kaikilla sektoreilla opetus- ja potilastyötä sekä lainvalvontatehtävissä työskentelevät kokevat muita enemmän huolta oman työyhteisönsä työhyvinvoinnin kehityksestä. Tähän joukkoon kuuluvat myös kirkon hallinto- ja toimistotyöntekijät.

Etenkin muutostilanteissa työnantajan vastuu ja hyvän esimiestyön merkitys korostuvat. Työnantajan on tärkeää turvata henkilöstön työn voimavarojen ja vaatimusten tasapaino, esimerkiksi kannustamalla kehittymään ammatillisesti ja luomalla mahdollisuuksia kehittyä työssä. Tasapainon järkkyyessä tai työkyvyn heikentyessä työnantajan on hyvällä henkilöstöjohtamisella ja työkykyjohtamisella mahdollista tukea työssä jaksamista. Julkisen alan työpaikoilla osaamista ylläpidetään esimerkiksi kannustamalla ammatilliseen kehittymiseen ja myös työyhteisöt kehittävät toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi. Sen sijaan palaute- ja palkitsemiskäytännöt ovat usein yhä yksipuolisia ja hyödyntämättömiä mahdollisuuksia niiden alueella on runsaasti. Myös julkisessa työssä on tarpeen nostaa näkyviin hyvät työsuoritukset ja onnistumiset ja toisaalta puuttua ripeästi esimerkiksi epäasialliseen kohteluun. Aivan selvää ei henkilöstölle myöskään ole, miten työnantaja suhtautuu työssä jatkamiseen, jos työkyky heikkenee. Nykyisin vain harva henkisen työkykynsä heikentyneeksi kokeva työntekijä uskoo työnantajansa suhtautuvan myönteisesti työssä jatkamiseen osatyökykyisenä.

# Lähteet

- Elovainio, M. (2008). Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä. *Duodecim* 124, 2055–2057.
- Eläketurvakeskus (2018). Suomen työeläkkeensaajat. Viitattu 15.11.2018: <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/elakkeensaajat/tyoelakkeensaajat/>
- Hakanen, J. (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto, Helsinki.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, A. & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J & Koskinen S (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, 17–34.
- Keva (2018). Henkilötietojen käsittely Kevassa. Viitattu 15.11.2018: <https://www.keva.fi/tietosuoja/>
- Kirkon Työmarkkinalaitos (2018). Tilastokatsaus 2017. Viitattu 30.10.2018: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/084425AED896064FC225810003024E0/\\$FILE/Henkil%F6st%F6tilastot%202017.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/084425AED896064FC225810003024E0/$FILE/Henkil%F6st%F6tilastot%202017.pdf)
- KT Kuntatyönantajat (2018). Henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat. Viitattu 30.10.2018: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>
- KT Kuntatyönantajat (2017). Kuntasektorin henkilöstömenojen sopeutustoimet 2017. Viitattu 30.10.2018: <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/Saastotiedustelu-2017-ja-2018.pdf>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2018). Työolobarometri 2017 Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä 3/2018. Helsinki.
- Minkkinen, J., Aho, S. & Mäkiäho, A. (2013). Organisaatioiden ja työn dynamiikka työntekijöiden näkökulmasta. MEADOW-tutkimuksen II väliraportti. Tekes katsaus 300/2013. Helsinki.
- Pekkarinen, L. & Pekka, T. (2016). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Kevan tutkimuksia 1/2016. Helsinki.
- Pekkarinen, L. & Pekka, T. (2016). Minkälaiset valmiudet erilaisissa kuntaorganisaatioissa on toimia työntekijän työkyvyn heikentyessä? *Yhteiskuntapolitiikka* 81(5), 559–566.
- Pekkarinen, L. & Pekka, T. (2015). Työhyvinvoinnin ja työkyvyn strateginen johtaminen ja työterveysyhteistyö kunta-alalla vuonna 2015. Kevan tutkimuksia 1/2015. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2014). Väkivallan uhka työelämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:17. Helsinki
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2017). Työvoimatutkimus 2017. Viitattu 15.11.2018: [https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_tau\\_039\\_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_tau_039_fi.html)

Työterveyslaitos (2016). Kunta10-tutkimus. Viitattu 15.11.2018: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>

Työturvallisuuskeskus (2012). Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki.

Valtiokonttori (2018). Valtion henkilöstökertomus 2017. Viitattu 30.10.2018: [https://vm.fi/documents/10623/307723/Valtion\\_henkil%C3%B6st%C3%B6kertomus\\_2017.pdf/37bd3c5d-ac68-475e-bb7a-3674671545ac/Valtion\\_henkil%C3%B6st%C3%B6kertomus\\_2017.pdf.pdf](https://vm.fi/documents/10623/307723/Valtion_henkil%C3%B6st%C3%B6kertomus_2017.pdf/37bd3c5d-ac68-475e-bb7a-3674671545ac/Valtion_henkil%C3%B6st%C3%B6kertomus_2017.pdf.pdf)

# Liite

## Kyselyn väittämät suomeksi ja ruotsiksi

### Vastausvaihtoehdot 1–4, 7–32, 35–37:

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### Työkyky

1. Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen
2. Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen

### Työhyvinvointi ja työn ilo

3. Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa
4. Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä
5. Arvioi työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana. Työhyvinvointi on kehittynyt..

### Vastausvaihtoehdot 5:

- Selvästi parempaan
- Jonkin verran parempaan
- Kehitystä ei ole tapahtunut
- Jonkin verran huonompaan
- Selvästi huonompaan

6. Suositteletko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi?

### Vastausvaihtoehdot 6:

- Kyllä / En

### Työprosessit ja töiden sujuvuus

7. Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin
8. Työni jatkuvuus on turvattu
9. Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin
10. Työympäristöni mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn
11. Työyhteisössäni työt on organisoitu hyvin
12. Työyhteisössäni on selkeä työn- ja vastuunjako
13. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössäni

### Esimiestyö

14. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan
15. Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
16. Koen esimiehen toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi
17. Saan esimieheltäni työhöni tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsen

### Työyhteisöjen toimivuus

18. Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri
19. Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja
20. Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa
21. Työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta

### Muutosten kohtaaminen

22. Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita
23. Työyhteisössäni esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia

### Osaamisen kehittäminen ja kehittämismyönteisyys

24. Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen
25. Työyhteisössäni kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja
26. Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi
27. Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä

### Työn kuormittavuus

28. Työni ei ole henkisesti raskasta
29. Työni ei ole fyysisesti raskasta
30. Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi
31. Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä
32. En koe laiminlyöväni kotiasioitani ansiotyön vuoksi

### Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

33. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut työssäsi asiakkaan, kansalaisen, kuntalaisen tai seurakuntalaisen taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa?
34. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut esimiehen tai työtoverien taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?

### Vastausvaihtoehdot 33–34:

- En kertaakaan
- Kyllä, kerran
- Useita kertoja

### Työssä jatkamisen tukeminen

35. Tiedän saavani tukea työnantajalta ja työterveyshuollolta, jos työkyky on vaarassa alentua
36. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän
37. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työntekijöihin jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta

**Svarsalternativet 1–4, 7–32, 35–37:**

Helt av samma åsikt

I stort sett av samma åsikt

Varken av samma eller av annan åsikt

I stort sett av annan åsikt

Helt av annan åsikt

**Arbetsförmåga**

1. Min fysiska arbetsförmåga är god eller utmärkt
2. Min psykiska arbetsförmåga är god eller utmärkt

**Arbetshälsa och arbetsglädje**

3. Jag är entusiastisk och känner glädje i arbetet
4. Jag anser att mitt nuvarande arbete är viktigt och meningsfullt
5. Hur bedömer du att arbetshälsan har förändrats på din arbetsplats under det senaste året? Den har blivit...

**Svarsalternativet 5:**

Klart bättre

En aning bättre

Oförändrad

En aning sämre

Klart sämre

6. Kunde du tänka dig att rekommendera din nuvarande arbetsplats för dina bekanta?

**Svarsalternativet 6:**

Ja / Nej

**Arbetsprocesser och arbetets smidighet**

7. Min kompetens motsvarar kraven i arbetet
8. Kontinuiteten i mitt arbete är tryggad
9. Jag kan inverka på de frågor som gäller mitt arbete
10. Jag kan arbeta tryggt och arbetsmiljön är hälsosam
11. Arbetet är väl organiserat på min arbetsplats
12. Arbets- och ansvarsfördelningen på min arbetsplats är tydlig
13. Jag är nöjd med informationsgången på min arbetsplats

**Chefsarbete**

14. Jag är nöjd med det sätt på vilket min närmaste chef utövar sitt ledarskap
15. Chefen ger mig respons på hur jag lyckats i mitt arbete
16. Jag upplever att chefen är neutral och rättvis
17. Min chef hjälper och stöder mig i mitt arbete då jag behöver det

**Arbetsplatsernas dynamik**

18. Atmosfären på min arbetsplats är bra eller utmärkt
19. Vi kan behandla och lösa konflikter på min arbetsplats
20. Man kan lita på människorna på min arbetsplats
21. Olika åsikter och olika människor accepteras på min arbetsplats

**Bemötande av ändringar**

22. Mina resurser räcker till ändringar och nya utmaningar i arbetet
23. På min arbetsplats behandlar chefen ändringar i arbetet tillsammans med personalen

**Kompetensutveckling och positiv inställning till utveckling**

24. Min arbetsgivare uppmuntrar till kompetensutveckling
25. Vi testar fördomsfritt nya arbetssätt på min arbetsplats
26. På min arbetsplats utvecklar vi arbetssätten för att arbetet ska löpa bättre
27. Vålgjort arbete belönas på min arbetsplats

**Arbetsbelastning**

28. Mitt arbete är inte psykiskt tungt
29. Mitt arbete är inte fysiskt tungt
30. Jag har tillräckligt med tid för att få mitt arbete gjort
31. Det finns tillräckligt med anställda på min arbetsplats
32. Jag upplever att jag inte försummar hemmalivet på grund av förvärsarbetet

**Upplevt våld och osakligt bemötande**

33. Har du under de senaste 12 månaderna upplevt våld eller risk för våld där utövaren har varit en kund, kommuninvånare eller församlingsmedlem?
34. Har du under de senaste 12 månaderna upplevt osaklig behandling eller mobbning där utövaren har varit chef eller kollega?

**Svarsalternativet 33–34:**

Nej

Ja, en gång

Flera gånger

**Stöd för fortsatt arbete**

35. Jag vet att jag får stöd av arbetsgivaren och företagshälsovården om min arbetsförmåga riskerar att försämrans
36. Min arbetsgivare ställer sig positivt till fortsättning i arbetet efter pensionsåldern
37. Min arbetsgivare ställer sig positivt till arbetstagare som fortsätter att arbeta trots nedsatt arbetsförmåga





Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018 -tutkimuksessa tarkastellaan kunta-alan, valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön työoloja ja työhyvinvointia. Raportissa käydään läpi henkilöstön kokemuksia työkyvystä, työn innostavuudesta ja merkityksestä sekä työn hallinnasta, esimiestyöstä ja työyhteisöjen toimivuudesta. Lisäksi tarkastellaan henkilöstön kokemuksia työn fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta, aika- ja henkilöresurssien riittävydestä, väkivallasta ja epäasiallisesta kohtelusta. Raportissa luodaan katsaus myös siihen, miten työnantaja tukee henkilöstön kehittymistä ja työssä jatkamista. Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä ja valtiovarainministeriön asiantuntijat ovat osallistuneet tutkimuksen suunnitteluun ja tulosten analysointiin.



**Käyntiosoite** Unioninkatu 43, Helsinki

**Postiosoite** Keva, 00087 KEVA

**Nettiosoite** [www.keva.fi](http://www.keva.fi)

**Puhelin** 020 614 21