



JULKISEN ALAN TYÖHYVINVOINTI VUONNA 2020
KEVAN TUTKIMUKSIA 1/2021

Laura Pekkarinen

Kevan tutkimuksia 1/2021: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020

Tekijä: Laura Pekkarinen

ISBN 978-952-5933-66-6 (PDF)

ISSN-L 2242-0851

ISSN 2242-086X (Verkkajulkaisu)

Sisältö

TIIVISTELMÄ 4

SAMMANFATTNING 6

JOHDANTO 8

TUTKIMUKSEN KOHDERYHMÄ 10

VASTAAJAT 10

TUTKIMUSKYSYMYKSET 11

KESKEISIÄ TULOKSIA 12

KORONA VAIKUTTI TYÖJÄRJESTELYIHIN 12

JULKISEN ALAN TYÖYHTEISÖT SELVISIVÄT HYVIN KORONA-AJAN ENSI VAIHEISTA 14

Työ on merkityksellistä 14

Osaaminen koetaan vahvuudeksi 14

Työyhteisöihin ollaan tyytyväisiä 15

Kokemukset esihenkilöiden toiminnasta myönteisiä 16

Myönteiset kokemukset korostuvat etätyöntekijöillä 16

MITEN TYÖHYVINVOINTI KEHITTYI? 17

Fyysinen työkyky koetaan hyväksi 17

Kunnan terveysalalla aiempaa harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi 18

Työhyvinvointi kehittyi työyhteisöissä epätasaisesti 18

KORONA-AIKA KUORMITTI ERI TAVOIN ERI RYHMIÄ 19

Etätyössä korostuvat vaikutusmahdollisuudet, lähityössä kuormitustekijöitä 19

Terveysalalla työkuormitus ennallaan, mutta vaikutusmahdollisuudet ovat heikentyneet 20

Sosiaalialan työyhteisöt tiukoilla korona-aikana 21

Ministeriöiden työssä kuormitus lisääntynyt 21

Seurakuntatyössä henkinen kuormitus ennallaan 22

Nuorten työntekijöiden työhyvinvointi heikentyi 22

YHTEENVETO 24

LÄHTEET 27

LIITTEET 28

Tiivistelmä

Keva seuraa työoloja ja työhyvinvointia julkisella alalla yhteistyössä julkisen alan työmarkkinaosapuolten edustajien kanssa. Tutkimus on tehty joka toinen vuosi kunta- ja kirkon alalla vuodesta 2014 ja myös valtion virastoissa vuodesta 2018 alkaen. Nykyisin tutkimus kattaa siis koko julkisen alan Suomessa. Se perustuu sukupuolen ja ikäryhmän mukaan edustavaan otokseen kunta-alan, valtion virastojen ja kirkon alan eri ammattialojen työntekijöitä.

Vuonna 2020 tutkimus tehtiin poikkeuksellisissa olosuhteissa johtuen koronapandemiasta. Tutkimuksen tiedonkeruu siirtyi syksyyn, jolloin haastateltiin puhelimitse 3024 julkisen alan palkansaajaa syys-marraskuussa 2020. Tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin koronan vaikutuksista työjärjestelyihin. Etätöihin siirryttiin niissä työtehtävissä, joissa se oli mahdollista. Kunta-alalla 36 %, valtion virastoissa 72 % ja kirkon alalla 47 % vastaajista oli siirtynyt vuoden aikana osittain tai kokonaan etätöihin. Lähityöskentely jatkui useimmissa terveystieteiden, teknisen-, puhtaus- ja ruokahuollon sekä varhaiskasvatuksen tehtävissä. Myös noin puolet poliisitoimen ja vankeinhoidon sekä 70 % hautausmaiden ja kirkon palvelutyöntekijöistä jatkoi työtään lähityöskentelyä.

Vuodesta toiseen noin 90 % julkisten alojen työntekijöistä on pitänyt työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Kokemus on ollut vahva riippumatta vastaajan ammattista. Työssä koetaan myös yleisesti innostusta ja työn iloa: sitä kokee noin kolme

neljästä kunta- ja kirkon alan ja 71 % valtion työntekijästä. Henkilöstön osaamistaso on hyvä. Näihin tuloksiin eivät koronavuoden poikkeusolot ja poikkeukselliset työjärjestelyt tuoneet muutosta.

Julkisella alalla työyhteisöjen ilmapöytä pidetään yhä hyvänä tai erinomaisena ammattialasta riippumatta: kolme neljästä kunta-alan ja valtion työntekijästä sekä kaksi kolmesta kirkon alan työntekijästä koki sen hyväksi. Niin ikään lähes neljä viidestä kunta- ja kirkon alan, ja peräti 85 % valtion työntekijöistä kertoi luottavansa ihmisiin työyhteisössään. Koronan aiheuttamasta poikkeustilanteesta julkisen alan henkilöstö oli varsin tyytyväinen esihenkilöiden toimintaan. Näin on etenkin valtionsektorilla, jossa kolme neljästä oli tyytyväinen esihenkilönsä johtamistapaan. Kunta- ja kirkon alalla kaksi kolmesta työntekijästä oli tyytyväinen esihenkilönsä johtamistapaan ja yhtä suuri osuus arvioi esimiehen toimivan puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti. Myönteiset kokemukset korostuivat etätyöntekijöillä, esimerkiksi hallinto- ja toimistotyössä.

Kokemus henkisestä työkyvystä on pysynyt varsin muuttumattomana aina viimeisiin vuosiin asti ja kaikilla sektoreilla neljä viidestä työntekijästä on kokenut henkisen työkykynsä hyväksi. Kunta-alalla henkisen työkykynsä hyväksi kokevien osuus on hieman pienentynyt muutaman viime vuoden aikana. Terveystieteiden alalla niiden, jotka eivät kokeneet henkistä työkykyään hyväksi,

lukumäärä kaksinkertaistui 14 prosenttiin vuodesta 2018.

Lähityöhön painottuvissa työtehtävissä harvempi (55 %) koki voivansa vaikuttaa työhönsä kuin tehtävissä, joissa siirryttiin etättyöhön (70 %). Korona-aika myös kuormitti eri tavoin eri ryhmiä: terveysalalla kuormitus säilyi ennallaan eli varsin korkealla tasolla, mutta vaikutusmahdollisuudet työhön liittyviin asioihin hieman heikentyivät. Myös sosiaaalialalla kuormitus säilyi korkealla tasolla, mutta vastaajat arvioivat aikaisempaa kriittisemmin henkilöstön riittävyttä ja tyytyväisyys työyhteisön ja esihenkilön tukeen laski. Valtion virastoista ministeriöiden työssä kuormitus lisääntyi. Hautausmaat ja kirkon palvelutyössä työskentelevien työn fyysinen kuormitus lisääntyi ja vaikutusmahdollisuudet heikentyivät. Näillä aloilla aikaisempaa harvempi oli valmis suosittelemaan työpaikkaansa.

Kunta-alalla ja valtion virastoissa nuoret, alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat työtään aikaisempaa kriittisemmin. Vaikka työssä koettu työn ilo ja innostus sekä työpaikan suosittelemiskyky ovat julki-

silla aloilla yleisesti varsin hyvällä tasolla, koki näin entistä harvempi alle 30-vuotias työntekijä. Kun vielä kaksi vuotta sitten 82 % kunta-alan ja 93 % valtion nuorista työntekijöistä oli valmis suosittelemaan työpaikkaansa, nyt näin ilmoitti 74 % ja 83 %. Molemmilla sektoreilla nuoret työntekijät kaipasivat enemmän tukea ja apua esihenkilöltään sekä palautetta siitä, miten onnistunut työssään. Kunta-alalla nuorten keskuudessa henkisen työkykynsä heikoksi kokevien osuus on kasvanut 3 prosentista 12 prosenttiin ja myös valtion alalla jonkin verran, 5 prosentista 9 prosenttiin vuodesta 2018. Kirkon alalla nuorten kokemuksissa ei ollut havaittavissa vastaavaa eroa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT), KT Kuntatyöntekijäliiton, Julkisen alan unionin JAUn, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:n, Työturvallisuuskeskuksen (TTK) kuntaryhmän 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 företrädare för arbetsmarknadsparterna i den offentliga sektorn. Undersökningen har genomförts vartannat år i kommunsektorn och inom kyrkan sedan 2014 och i statens ämbetsverk sedan 2018. Den omfattar alltså hela den offentliga sektorn och grundar sig på ett representativt urval av anställda inom olika yrkesgrupper i kommunsektorn och statens ämbetsverk samt inom kyrkan enligt ålder och kön.

År 2020 genomfördes undersökningen under exceptionella förhållanden på grund av coronaepidemin. Insamlingen av uppgifter senarelades till höst då 3 024 löntagare i den offentliga sektorn intervjuades per telefon för undersökningen mellan september och november. Svarspersonerna blev tillfrågade om coronavirusets inverkan på arbetsarrangemangen. Arbetstagare övergick till distansarbete i de arbetsuppgifter som det var möjligt. Av svarspersonerna hade 36 procent i kommunsektorn, 72 procent i statens ämbetsverk och 47 procent inom kyrkan övergått helt eller delvis till distansarbete under året. I de kommunala sektorerna, där man fortsatte närarbete till exempel inom hälso- och sjukvården, den tekniska sektorn, rengöringen och kosthållningen samt småbarnspedagogiken ändrade pandemin inte svarspersonernas arbetsarrangemang. I den statliga sektorn fortsatte cirka hälften av de anställda i polisväsendet och fångvården samt 70 procent av arbetstagarna på

begravningsplatserna och i kyrkobetjäningsarbetet inom kyrkan sitt närarbete.

De anställda i den offentliga sektorn klarade av det första coronaåret rätt bra sett till arbetets betydelse och upplevd entusiasm och glädje i arbetet. År efter år har cirka 90 procent av de anställda betraktat sitt arbete som viktigt och betydelsefullt, och upplevelsen är stark oberoende av svarspersonens yrke. Också entusiasm och glädje i arbetet förekommer ofta bland svarspersonerna och upplevs av tre av fyra av de tillfrågade anställda i kommunsektorn och inom kyrkan och av 71 procent inom staten. Personalens kompetensnivå är fortfarande god. Coronaårets undantagsförhållanden och exceptionella arbetsarrangemang medförde inte någon ändring i dessa resultat.

I den offentliga sektorn anses klimatet på arbetsplatserna vara på god eller utmärkt nivå oberoende av yrkesgruppen: tre av fyra kommunalt eller statligt anställda och två av tre kyrkligt anställda upplevde att klimatet på arbetsplatsen var på god nivå. Nästan fyra av fem av de tillfrågade kommunalt eller kyrkligt anställda och rentav 85 procent av de statligt anställda uppgav sig kunna lita på människorna på sin arbetsplats. Trots den exceptionella situationen på grund av coronapandemin är personalen i den offentliga sektorn rätt nöjd med chefernas verksamhet särskilt inom staten där tre av fyra anställda är nöjda med sin chefs ledningssätt. 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. De positiva erfarenheterna betonas hos distansarbetare, till exempel i förvaltnings- och kontorsarbete.

Upplevelsen av den psykiska arbetsförmågan har hållits rätt oförändrad till de senaste åren, och i alla sektorer har fyra av fem anställda upplevt sin psykiska arbetsförmåga vara på god nivå. I kommunsektorn har dock andelen anställda som upplever sin psykiska arbetsförmåga vara på god nivå minskat något. Inom hälso- och sjukvården fördubblades andelen anställda som inte upplevde sin psykiska arbetsförmåga vara god till 14 procent jämfört med år 2018.

I alla sektorer upplevdes arbetsuppgifter som betonas på närarbete (55 %) vara mer fysiskt belastande än i uppgifter där man övergick till distansarbete (70 %). Ett annat gemensamt drag i närarbetet var att färre än snittet upplevde att de kunde påverka sitt arbete. Coronatiden belastade olika grupper på olika sätt: inom hälso- och sjukvården var belastningen oförändrad, dvs. på rätt hög nivå, Möjligheterna att påverka det egna arbetet försvagades något.

Svarspersonerna inom det sociala området förhöll sig mer kritiskt till personalens tillräcklighet, klimatet på arbetsplatsen och chefsarbetet. I de statliga ämbetsverken ökade belastningen i arbetet på ministerienivå och inom kyrkan ökade den fysiska belastningen i arbetet på begravningsplatserna och i kyrkobetjäningsarbete, medan påverkansmöjligheterna försvagades. Inom kyrkan

visade undersökningens resultaten inte motsvarande utveckling.

I kommunsektorn och statens ämbetsverk förhöll sig unga anställda under 30 år mer kritiskt än tidigare till sitt arbete. Även om upplevd entusiasm och glädje i arbetet och viljan att rekommendera den egna arbetsplatsen för andra i allmänhet är på rätt god nivå är det allt färre arbetstagare under 30 år som har dessa upplevelser. I båda sektorerna förhöll sig svarspersonerna mer kritiskt än tidigare till chefsarbetet och allt fler arbetstagare under 30 år saknade stöd och hjälp från sin chef och respons på hur de klarat sitt arbete. När ännu för två år sedan 82 procent av de kommunala och 93 procent av de statliga unga anställda var beredda att rekommendera sin arbetsplats för andra, är motsvarande siffror nu 74 respektive 83 procent. I kommunsektorn ökade andelen anställda som upplevde sin psykiska arbetsförmåga vara svag till 12 procent från 3 procent år 2018. I fråga om kyrkans unga anställda kan man inte dra motsvarande slutsatser.

Sakkunniga vid Kyrkans arbetsmarknadsverk, KT Kommunarbetsgivarna, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, Kommunfackets union JAU, Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf, Kommungruppen vid Arbetarskyddscentralen och Finansministeriet har deltagit i planeringen av denna undersökning och i analysen av dess resultat.

Johdanto

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus toteutettiin vuonna 2020 poikkeuksellisissa olosuhteissa. Koronaepidemiaan liittyvät rajoitustoimet alkoivat maaliskuun puolivälissä, ja ne kohtelivat eri aloja hyvin eri tavoin. Julkisten palveluiden kysyntä, jossa yleensä tapahtuu vain vähän muutoksia vuodesta toiseen, kasvoi voimakkaasti joillain aloilla, samalla kun kaikissa asiakaspalveluita tuottavissa organisaatioissa jouduttiin organisoimaan toiminta nopeasti poikkeusoloihin ja kansalaisten tarpeisiin sopivaksi. Jälkeenpäin tarkasteltuna siinä onnistuttiin useimmissa julkisissa organisaatioissa hyvin. Poikkeusolot nostivat esiin myös julkisten palvelujen ja niiden piirissä tehtävän työn merkityksen yhteiskunnalle ja kansalaisille.

Kevään koronarajoitustoimien yksi päätavoite oli terveydenhuollon toimintakyvyn varmistaminen. Poikkeusolosuhteissa terveydenhuollon lisäksi sosiaalityö ja niiden lähipalvelut olivat eturintamassa kansalaisten tukena. Etäpalveluihin ja etätöihin siirryttiin siellä, missä se työn puolesta oli mahdollista. Ammatillisessa koulutuksessa ja lukioissa siirryttiin etäopetukseen, keväällä myös peruskouluissa. Kuntatyöstä lomautettujen tai irtisanottujen määrä jäi verraten pieneksi huolimatta siitä, että esimerkiksi kirjastoja, teattereita ja liikuntatiloja jouduttiin ainakin väliaikaisesti sulkemaan kevään aikana. Myöskään valtiolta ei koronan ja poikkeusolojen vuoksi irtisanottu tai lomautettu henkilöstöä. Kirkon alalla seurakuntatyöntantajia kannustettiin lomautusten sijasta kaikin tavoin suuntaamaan koko henkilöstön työvoima tukemaan seurakunnan jäsenten ja koko yhteiskunnan selviytymistä koronasta johtuvan kriisitilanteen yli. Lomautukset jäivät myös kirkon alalla määrältään vähäisiksi.

Etätyöskentelyyn ja etäpalveluihin siirtymistä voidaan pitää ehkä merkittävimpänä koronan aikaansaamana muutoksena julkisen alan töissä. Koronan vuoksi etätöiden tekeminen yleistyi harppauksenomaisesti myös kunta-alalla, jossa se oli ollut aikaisemmin melko vähäistä (Kuntatyöntantajat 2020). Esimerkiksi Työterveyslaitoksen mukaan työjärjestelyt muuttuivat joka toisella kuntatyöntekijällä (Ervasti, 2021). Noin 40 % siirtyi osittain tai kokonaan etätöihin ja 7 % siirtyi toisiin työtehtäviin. Valtiolla siirryttiin laajasti etätöihin. Toimistotyötä tekevästä etätöissä oli yli 90%.

Kaikissa työtehtävissä etätyöskentely ei kuitenkaan ole mahdollista. Esimerkiksi terveydenhoidossa valtaosa työstä tehtiin edelleen lähityönä (Ervasti 2021). Moni muukin seurakuntien ja kuntien ammatti oli sellainen,

että se edellytti edelleen fyysistä läsnäoloa ja ihmisten tapaamista. Päiväkodeissa, joukkoliikenteessä ja monella muulla työpaikalla työntekijöitä varustettiin suojaimeilla, saatettiin työskennellä vuoroviikoin ja työpisteitä suojattiin eri keinoin. Ravinto- ja puhtauspalveluiden onnistuminen koronavuonna on syytä erikseen huomioida. Myös valtion turvallisuusaloilla työtehtävät vaativat fyysistä läsnäoloa ja enemmistö jatkoi lähityössä.

Varsinkin epidemian alkuaikoina, kun tietoa oli saatavilla niukasti ja suositukset ja ohjeet suojautumisesta saattoivat muuttua päivittäin, korona aiheutti myös pelkoa. Pelättiin vakavia oireita, tartunnan saamista ja sen levittämistä läheisiin tai riskiryhmään kuuluviin. Suojainten saamisessa saattoi olla puutteita.

Koronaepidemia edellytti nopeaa työtapojen muutosta ja altisti myös uusille riskitekijöille julkisen alan henkilöstön, joka on vuodesta toiseen ollut varsin sitoutunut työhönsä ja tyytyväinen työyhteisöihinsä (Pekkarinen 2018). Jo ennen koronaepidemiaa vuodesta 2016 vuoteen 2018 oli kuitenkin havaittavissa, että kunta- ja kirkon aloilla aikaisempaa harvempi, noin 70 % henkilöstöstä, pitää voimavarojaan kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään hyvinä. Myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien myönteinen kehitys näyttää monessa ammatissa pysähtyneen (Sutela Pärnänen ja Keyriläinen 2019, Pekkarinen 2018).

Viimeisen viiden vuoden aikana naistyöntekijöiden psyykkinen oireilu on lisääntynyt selvästi, ja nyt jo joka viides pitää vakavaa työuupumusta selvänä vaarana työssään (Sutela Pärnänen ja Keyriläinen 2019). Vaikka Kelan korvaamat sairauspoissaolot vähentyivät vuonna 2020, säilyivät mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot ennallaan (Blomgren 2021). Masennus on suurin yksittäinen syy siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle, ja sen takia jäi työkyvyttömyyseläkkeelle yksin kunta-alalla 1040 työntekijää vuonna 2019 (Keva 2020).

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus toteutettiin nyt neljännen kerran kunta-alalla ja Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa, ja valtion virastoissa toistamiseen. Vuoden 2020 poikkeukselliset olosuhteet on syytä ottaa huomioon, kun tarkastellaan tämänkertaisia tuloksia. Koronavuoden tärkeimmät kysymykset ovat, mitä työpaikoilla tapahtui, miten julkisilla aloilla selviydettiin poikkeusoloissa, ja miten poikkeusolot näkyivät tai eivät näkyneet työhyvinvointitutkimuksen mittareilla. Näihin kysymyksiin keskitytään myös tässä raportissa.

Tutkimuksen kohderyhmä

VASTAAJAT

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

Kohderyhmästä on Kevan rekistereistä muodostettu satunnais-otannalla edustava otos kunta-alan, valtion ja kirkon alan henkilöstöstä iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella. Koronapandemian aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi rekisteriotanta poikkeaa nyt aikaisemmista tutkimusvuosista siten, että otanta muodostettiin huhtikuussa, jolloin kirkon alalla on aikaisempaa enemmän kausityöntekijöitä hautausmaa- ja kirkon palvelutyössä. Muilta osin otanta vastaa aikaisempia vuosia.

Aineisto kerättiin puhelinhaastatteluilla vuoden 2020 syys- ja marraskuun välisenä aikana. Haastattelut toteutti markkinatutkimusyriitys, joka on noudattanut toiminnassaan markkinointi- ja yhteiskuntatutkimuksen kansainvälisiä perussääntöjä. Lopullinen aineisto sisältää 1526 kunta-alan henkilöstön, 990 valtion henkilöstön ja 508 kirkon alan henkilöstön vastausa. Aineistoa on käsitelty hyvää tutkimustapaa noudattaen (Keva 2021). Liitteessä 1 esitetään yleisimmät ammattinimikkeet ammattialoilla selvennyksenä siitä, mitä ammattiryhmiä esitetyt ammattialat tyypillisimmin edustavat. Kyseessä on Kevan rekisteritieto Julkisen alan (JuEL) henkilöasiakkaista vuoden 2020 huhtikuussa.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus on käsittänyt kaikki julkisen alan ammattialat vuodesta 2018 alkaen, ja jo tätä ennen tutkimus on tehty kunta-alalla ja kirkon alalla vuodesta 2014 alkaen. Tutkimus on jatkoa Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimukselle, joka toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2008.

Tarkemmat tiedot vastaajamäärästä esitetään Liitteissä 2, 3 ja 4. Saadut vastaukset edustavat ennalta määritettyjä otoskiintiöitä (ikä, sukupuoli ja ammattiala) kaikkien muiden paitsi valtion poliisitoimen ja vankeinhoidon

alle 30-vuotiaiden vastaajien osalta, joiden määrä on pienempi kuin otokses-
sa määriteltä. Esimiesaseman ja työsuhteen laadun vastaajat ilmoittivat itse
haastattelussa, eivätkä ne perustu rekisteritietoihin.

TUTKIMUSKYSYMYKSET

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020 -tutkimuksen kyselylomake sisältää 39 työoloja ja työhyvinvointia koskevaa kysymystä ja kaksi taustatietoja (esimiesasemaa ja työsuhteen laatua) kartoittavaa kysymystä. Loput taustatiedot saatiin Kevan ylläpitämästä rekisteristä, joka perustuu työnantajien ilmoittamiin palvelussuhdetietoihin. Vertailua vuoteen 2018 voidaan tehdä 38 kysymyksen osalta. Kunta- ja kirkon alalla vertailua voidaan 33 muuttujan osalta tehdä aina vuoteen 2014 asti. Tutkimustulokset on näiden kysymysten osalta julkaistu myös verkkoalustalla: www.kevatutkii.keva.fi.

Tässä julkaisussa keskitytään vuoden 2020 erityiskysymykseen korona-ajan vaikutuksista vastaajien työjärjestelyihin ja korona-ajasta selviytymiseen. Näitä tutkimustuloksia ei verkkoalustalla ole. Vastaajat saivat valita kaikki vaihtoehdot, jotka sopivat heidän työhönsä korona-aikana: siirtymisen osittain tai kokonaan etätööhön, osittain tai kokonaan toisiin työtehtäviin, palkattomalle vapaalle, osa-aikatyöhön tai lomautettuna olemisen (koko- tai osa-aikaisesti), tai sen ettei korona-aika vaikuttanut heidän työjärjestelyihinsä mitenkään (lähityössä).

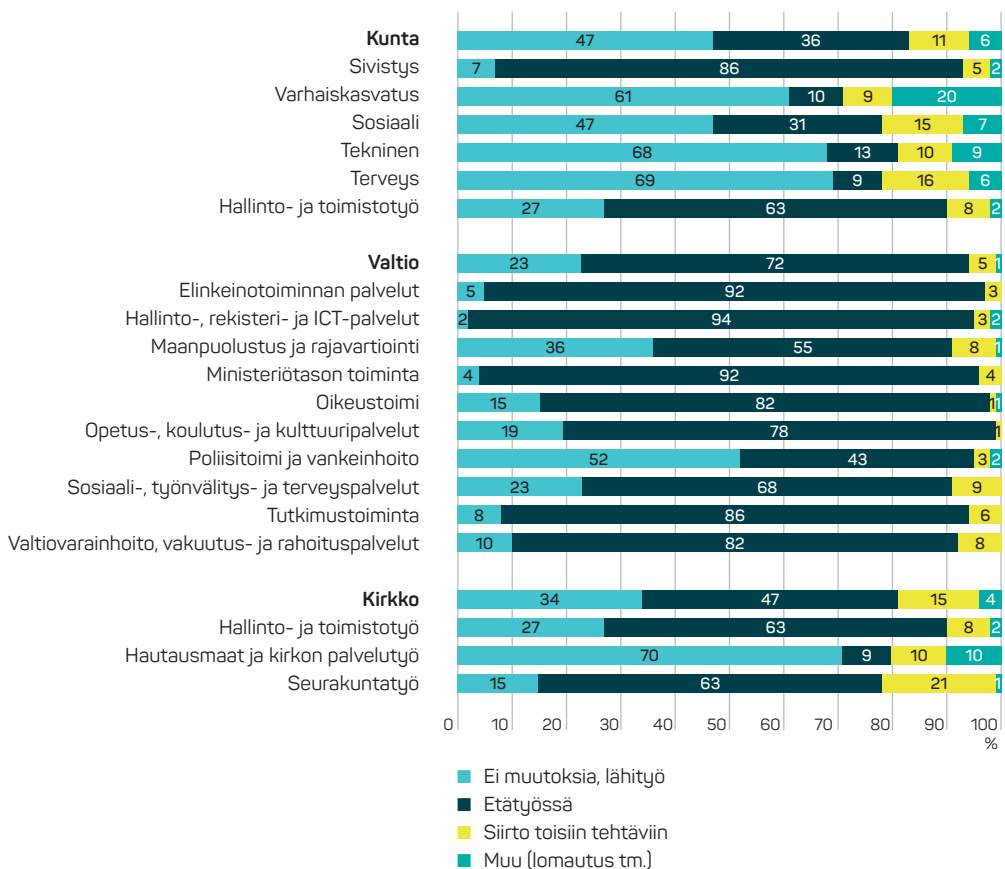
Kyselylomake esitetään kokonaisuudessaan raportin lopussa suomeksi ja ruotsiksi (Liite 5). Lomake suunniteltiin yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän nimeämän asiantuntijaryhmän kanssa. Ryhmä koostuu KT Kuntatyönantajien, Kirkon työmarkkinalaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen sekä eri työntekijäjärjestöjen edustajista ja asiantuntijoista. Asiantuntijaryhmän työhön osallistui lisäksi valtiovarainministeriön asiantuntijoita.

Keskeisiä tuloksia

KORONA VAIKUTTI TYÖJÄRJESTELYIHIN

Keväällä 2020 valtioneuvosto suositti etätöihin siirtymistä pandemian rajoittamiseksi. Etätöihin siirryttiin niissä ammateissa, joissa se oli mahdollista. Kunta-alalla etätöihin siirtyi osittain tai kokonaan kaikkiaan 36 % vastaajista, joista osa (10 %) ilmoitti siirtyneensä etätöihin kokonaan. Valtion virastoissa etätöihin siirtyminen oli enemmän sääntö kuin poikkeus:

Kuvio. Koronan vaikutukset työjärjestelyihin julkisen alan ammattiloilla vuonna 2020.



koko valtion henkilöstöstä 72% siirtyi etätöihin ja heidän joukostaan peräti 36 % olit siirtynyt etätöihin kokonaan. Kirkon alalla noin joka toinen siirtyi vuoden aikana etätöihin, mutta heistä vain harva (6 %) ilmoitti tehneensä etätöitä kokoaikaisesti.

Etätöihin siirryttiin monessa asiantuntijatehtävässä. Kunta-alalla 63 % hallinto- ja toimistotyöntekijöistä ja 86 % sivistysalan vastaajista oli tehnyt etätöitä ainakin jossakin vaiheessa vuotta 2020. Etätöihin siirryttiin varsin laajamittaisesti myös valtion virastoissa, joissa tehdään asiantuntijatyötä: elinkeinotoiminnan palvelujen, ministeriötason toiminnan, ja hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluissa etätöihin siirtyi yli 90 % vastaajista. Muissa asiantuntijavirastoissa osuudet olivat yli 80 %.

Kirkon alalla etätöihin siirtyi moni hallinto- ja toimistotyöntekijä (67 %) sekä seurakuntatyöntekijä (63 %). KiT kannusti seurakuntatyöntekijäitä kevään koronarajoitusten aikana lomautusten sijasta kaikin tavoin suuntaamaan koko henkilöstön työvoima tukemaan luovasti seurakunnan jäsenten ja koko yhteiskunnan selviytymistä koronasta johtuvan kriisitilanteen yli. Lomautukset jäivät määrältään vähäisiksi. Seurakuntien vastaajista joka viides kuitenkin ilmoitti siirtyneensä toisiin työtehtäviin koronan takia.

Kunnan aloista terveysalan, teknisen-, puhtaus ja ruokahuollon sekä varhaiskasvatuksen työntekijöistä yli 60 % vastasi, ettei työjärjestelyihin ollut tullut koronan myötä muutoksia, ja sosiaalialallakin useampi kuin joka toinen. Työjärjestelyllä tarkoitetaan silloin siirtymistä etätöihin osittain tai kokonaan, toisiin tehtäviin tai lomautusta. Sosiaali- ja terveysalalla noin 15 % vastaajista kertoi siirtyneensä koronan takia myös toisiin työtehtäviin. Valtion alalla noin puolella poliisitoimen ja vankeinhoidon sekä kolmasosalla maanpuolustuksen ja rajavartioston työntekijöistä työjärjestelyt eivät muuttuneet. Kirkon alalla hautausmaat ja kirkon palvelutyössä 70 % vastaajista ilmoitti, ettei korona ollut vaikuttanut heidän työjärjestelyihinsä.

Etätöihin siirryttiin hieman eri tavoin eri ikäryhmissä. Korona vaikutti harvemmin nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, työjärjestelyihin: heistä lähityössä jatkoi kunta-alalla 54 %, valtion virastoissa 29 % ja kirkon alalla 41 %, kun muissa ikäryhmissä osuudet olivat 46 %, 22 % ja 33 %.

JULKISEN ALAN TYÖYHTEISÖT SELVISIVÄT HYVIN KORONA-AJAN ENSI VAIHEISTA

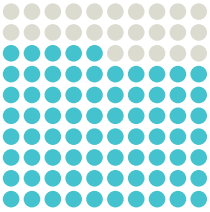
Työ on merkityksellistä

TYÖN MERKITYS

75 %

tuntee työssään
innostusta ja työn iloa

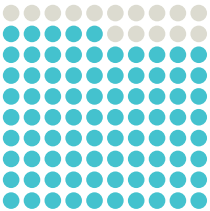
* Kirkon ala 81 %



85 %

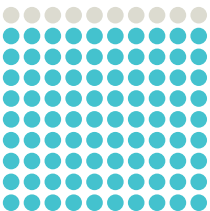
arvioi osaamisensa
riittäväksi

* Kirkon ala 91 %



Yli 90 %

pitää työtään tärkeänä ja
merkityksellisenä



Julkisen alan työntekijät selvisivät ensimmäisestä korona- vuodesta hyvin, kun tarkastellaan työn merkitystä sekä työssä koettua innostusta ja työn iloa, ja otetaan huomioon, millaisia vaatimuksia poikkeusolot työlle asettivat. Vuodesta toiseen lähes jokainen työntekijä (noin 90 %) on pitänyt työtään tärkeänä ja merkityksellisenä, ja kokemus on vahva riippumatta vastaajan ammatista. Tähän ei tullut muutoksia ensimmäisenä koronavuonna.

Työssä koetaan myös yleisesti innostusta ja työn iloa, sitä kokee noin neljä viidestä kunta- tai kirkon alan ja 71 % valtion työntekijästä. Työssä koettu innostus korostuu aloilla, joihin on yleisesti ajateltu hakeuduttavan kutsumuksesta. Kunta-alan ammateista työssä on perinteisesti koettu eniten innostusta ja työn iloa varhaiskasvatuksessa (85 %) ja sivistyksen alalla (80 %). Näin oli myös koronavuonna, vaikka sivistyksen ammattialalla hieman harvempi oli nyt tätä mieltä. Kirkon alalla seurakuntatyöntekijöiden työn ilo on säilynyt korkealla tasolla (84 %). Valtion virastoista maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa sekä tutkimustoiminnassa kokemus on tältä osin myös hyvä (80 %).

Henkilöstön halukkuus suositella työpaikkaansa on valtion virastoissa (80 %) ja kirkon alalla (77 %) varsin yleistä. Kunta-alalla luku on viime vuosina ollut laskusuunnassa, mutta edelleen 74 % suosittelisi työpaikkaansa.

Osaaminen koetaan vahvuudeksi

Julkisen alan henkilöstön osaamistaso koetaan edelleen hyvänä ja useampi kuin neljä viidestä kunta-alan ja valtion sekä 91 % kirkon alan työntekijästä pitää osaamistaan sopivana suhteessa työn vaatimuksiin, mikä on korkea luku työn ja teknologian murroksessa. Osaamistaan arvioivat hieman aikaisempaa kriittisemmin nyt kunnan sosiaalialan, teknisen-, puhtaus- ja ruokahuollon työntekijät, sekä valtion opetus-

koulutus- ja kulttuuripalvelujen vastaajat. Sen sijaan kirkon hallinto- ja toimistotyöntekijöiden kokemus on aikaisempaa parempi.

Keskeinen työhyvinvoinnin puskuri on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin. Vaikutusmahdollisuuksien on todettu suojaavan henkilöstön terveyttä, työkykyä ja työssä suoriutumista työkuormitukselta. Kokonaiskuva henkilöstön mahdollisuuksista vaikuttaa työhön liittyviin asioihin on koko julkisella alalla pysynyt melko ennallaan. Kunta- ja kirkon alalla vaikutusmahdollisuudet jopa lisääntyivät aiempina vuosina, mutta niiden kehitys pysähtyi vuonna 2018. Kunta-alalla (60 %) ja valtiolla (66 %) työntekijöiden kokemus vaikutusmahdollisuuksista on säilynyt ennallaan, mutta kirkon alalla kokemus on tältä osin hieman parantunut (76 %). Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työhönsä vaihtelee ammatti-aloittain (ks. s. 19).

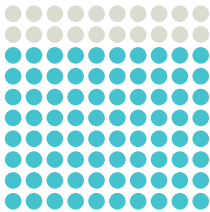
Työyhteisöihin ollaan tyytyväisiä

TYÖYHTEISÖN ILMAPIIRI JA LUOTTAMUS

80 %

luottaa ihmisiin
työyhteisössään

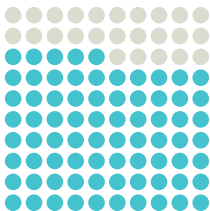
* Valtio 85 %



75 %

pitää työyhteisönsä
ilmapiiriä hyvänä

* Kirkon ala 64 %



Julkisen alan työyhteisöjen ilmapiiriä pidetään hyvänä tai erinomaisena ammattialasta riippumatta: kolme neljästä kunta-alan ja valtion työntekijästä sekä kaksi kolmesta kirkon alan työntekijästä koki sen hyväksi. Niin ikään 79 % kunta-alan, 85 % valtion ja 78 % kirkon alan työntekijöistä kertoi luottavansa ihmisiin työyhteisössään. Vaikka ammattialojen väliset erot ovat pienet, voidaan kunta-alalla havaita työyhteisöjen ilmapiirin kohentuneen sivistyksen ja varhaiskasvatuksen ammattialoilla, kun taas sosiaalialan työyhteisöissä entistä harvempi kokee ilmapiirin nyt hyväksi ja työyhteisöt ovat olleet erityisen tiukoilla (ks. s. 21).

Valtion virastoissa aikaisempaa useampi tutkimustoiminnan vastaaja sekä kirkon alalla hallinto- ja toimistotyöntekijä arvioi työyhteisönsä nyt myönteisemmin. Sekä valtion että kirkon alalla kehitys on ollut myönteistä myös esihenkilön tai työtoverin taholta koetun epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen osalta: valtion alalla epäasiallista kohtelua on viimeisen vuoden aikana kokenut 14 % ja kirkon alalla 27 %, jossa kokemus on nyt samalla tasolla kuin kunta-alalla keskimäärin.

Tutkimuksessa kysyttiin erikseen korona-ajan vaikutuksista työyhteisöihin. Valtaosa kunta-alan (81 %), valtion virastojen (87 %) ja kirkon alan (85 %) työntekijöistä oli

täysin tai melko samaa mieltä siitä, että heidän työyhteisönsä oli selviytynyt hyvin korona-ajasta. Etätöihin siirtyneet suhtautuivat työyhteisönsä selviytymiseen hieman kriittisemmin kuin vastaajat, joiden työhön korona ei tuonut muutoksia ja ero korostui selviytymisestä täysin samaa mieltä olevien osuuksissa.

ESIHENKILÖIDEN TOIMINTA

2/3

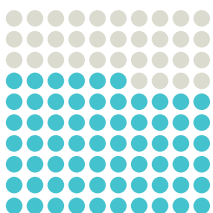
on tyytyväinen esihenkilön johtamistapaan

* Valtio 74 %

kokee esihenkilön toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi

* Valtio 79 %

sanoo esihenkilön käsittelevän henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia



Kunta-alalla etätöntekijät ovat tyytyväisiä esihenkilön toimintaan

ETÄ-TYÖNTEKIJÄT:

LÄHI-TYÖNTEKIJÄT:

Saan esihenkilöltä palautetta onnistumisesta

60 % **52 %**

Saan tukea ja apua työhön

77 % **68 %**

Esihenkilöni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti

73 % **63 %**

Kokemukset esihenkilöiden toiminnasta myönteisiä

Julkisen alan työntekijät ovat varsin tyytyväisiä esihenkilöidensä toimintaan koronan aiheuttamassa poikkeustilanteessa. Syksyllä 66 % kunta- ja kirkon alan sekä 74 % valtion työntekijöistä kertoi olevansa tyytyväinen esihenkilönsä toimintaan ja tätäkin useampi koki esihenkilön toiminnan oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi. Kokemus esihenkilön palautteen, sekä tuen ja avun antamisesta, on säilynyt aiempiin vuosiin verrattuna pääosin ennallaan eri ammattialoilla. Kunta-alalla tyytyväisyys on lisääntynyt sosiaalialaa lukuun ottamatta kaikilla ammattialoilla ja eniten hallinto- ja toimistotyössä, jossa samaa mieltä olevien osuus on lisääntynyt 16 prosenttiyksikköä sekä sivistysalalla, jossa 8 prosenttia useampi on tyytyväinen esihenkilönsä kuin tutkimusvuonna 2018. Myös varhaiskasvatuksessa aikaisempaa useampi koki saavansa esihenkilöltään tukea työhönsä silloin kun sitä tarvitsee. Kirkon alalla etenkin seurakuntatyöntekijöiden kokemus esihenkilön työskentelystä on kohentunut kahden vuoden takaisesta.

Myönteiset kokemukset korostuvat etätöntekijöillä

Etätöihin siirryttiin ammateissa, joissa se oli mahdollista, kuten asiantuntija-, hallinto- ja toimistotyössä, sekä esihenkilötyössä. Näissä tehtävissä vaikutusmahdollisuuksien voidaan olettaa olevan jo lähtökohtaisesti paremmat kuin asiakkaiden, lasten ja potilaiden kanssa tehtävässä lähityössä. Etätöihin siirtyneet vastaajat arvioivat mahdollisuutensa vaikuttaa työhön paremmiksi kuin vastaajat, joiden työjärjestelyihin korona ei tuonut vastaavaa muutosta.

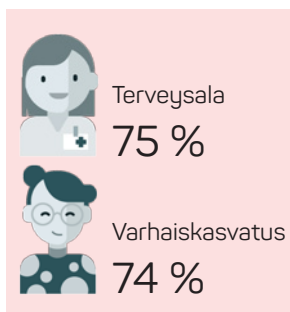
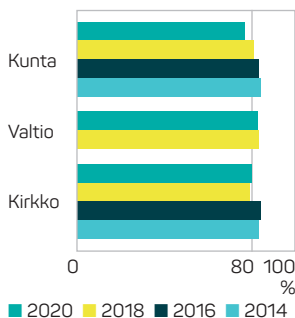
Julkinen ala näyttää selviytyneen hyvin etäjohtamisen haasteista, kun tarkastellaan etätöihin siirtyneiden työntekijöiden varsin suotuisia arvioita esihenkilöidensä toiminnasta. Erot lähityöntekijöihin korostuvat kunta-alalla, jossa etätöihin siirtyneet olivat useammin tyytyväisiä esihenkilönsä toimintaan (71 %), kokivat saavansa häneltä palautetta sekä tukea ja apua työhön (77 %) ja arvioivat esihenkilön toiminnan myös useammin tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi (73 %) kuin työntekijät, jotka eivät siirtyneet etätöihin työn luonteen vuoksi. Kokemukset esihenkilöiden toiminnasta ovat aikaisempaan nähden myönteisempiä erityisesti hallinto- ja toimistotyössä, jossa 63 % vastaajista ilmoitti tehneensä ainakin osittain etätöitä koronan takia.

TYÖKYKY KORONAVUONNA

Noin 80 %

työkyky on hyvä tai erinomainen

Kunta-alalla aiempaa harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi



MITEN TYÖHYVINVOINTI KEHITTYI?

Fyysinen työkyky koetaan hyväksi

Kunta-alalla 79 %, valtiolla 86 % ja kirkon alalla 81 % kokee fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Fyysisen työkykynsä heikoksi kokevien osuus on koko tutkimuksen seuranta-ajan ollut hieman suurempi ammateissa, joissa työ koetaan myös fyysisesti kuormittavaksi. Tällaisia ammattialoja ovat kunta-alalla tekninen-, puhtaus- ja ruokahuolto, terveysala ja varhaiskasvatus sekä kirkon alalla hautausmaat ja kirkon palvelutyö. Myös korona-aikana fyysisen työkyvyn ongelmat korostuvat näissä samoissa ammateissa, joissa työ on pysynyt varsin muuttumattomana ja painottuu lähityöhön. Poikkeuksena tästä ovat kuitenkin valtion turvallisuusalojen (maanpuolustuksen ja rajavartioston) sekä poliisitoimen ja vankeinhoidon) henkilöstö, joka työn fyysisestä kuormittavuudesta huolimatta arvioi fyysisen työkykynsä varsin usein hyväksi.

Fyysisen työkyvyn kokemus vaihtelee myös ikäryhmittäin. Mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse, sitä useampi koki ongelmia fyysisen työkykynsä kanssa. Julkisella alalla tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat vielä vuonna 2019 yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Keva 2020).

Kunnan terveysalalla aiempaa harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi

Kokemus henkisestä työkyvystä on pysynyt varsin muuttumattomana aina viimeisiin vuosiin asti ja kaikilla sektoreilla neljä viidestä työntekijästä on kokenut henkisen työkykynsä hyväksi. Kuitenkin kunta-alalla henkisen työkykynsä hyväksi kokevien osuus on hieman pienentynyt vuodesta 2016 alkaen. Vastaava kehitys on nähtävissä myös erilaisissa työkyvyttömyyden indikaattoreissa. Mielenterveyden häiriöiden, yleisimmin masennuksen, perusteella myönnetty sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet vuodesta 2016 alkaen aina vuoteen 2019 saakka (Blomgren 2021, Keva 2020).

Henkisen työkyvyn osalta erot eri ammattialojen välillä ovat kunta- ja kirkon aloilla varsin pieniä. Kuntien terveysalan ja varhaiskasvatuksen henkilöstöstä keskimääräistä harvempi (noin 75 %) arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kirkon alalla sen sijaan seurakuntatyöntekijöiden kokemus on tältä osin parantunut ja nyt 81 % heistä kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Valtion virastoista maanpuolustuksen ja rajavartioiden työntekijöistä valtaosa (89 %) kokee henkisen työkykynsä hyväksi, kun taas kehitettävää on yhä valtion opetus-, koulutus- ja kulttuuri-palveluiden sekä nyt myös oikeustoimen työntekijöiden henkisessä työkyvyssä, jonka keskimääräistä harvempi (72 ja 74 %) koki hyväksi.

Kielteisintä henkisen työkyvyn kehitys on ollut kunnan terveysalalla. Terveysalalla 75 % koki henkisen työkykynsä edelleen hyväksi tai erinomaiseksi, mutta nyt myös aikaisempiin vuosiin nähden kaksinkertainen osuus työntekijöistä (14 %) koki henkisen työkykynsä heikoksi. Hoitoalan työntekijöiden psyykinen kuormittuminen on havaittu muissakin viimeaikaisissa työelämää koskevissa tutkimuksissa (Ervasti 2021, Sutela ym. 2019).

Työhyvinvointi kehittyi työyhteisöissä epätasaisesti

Tutkimuksessa kysyttiin vastaajien arviota siitä, mihin suuntaan työhyvinvointi on kehittynyt työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Yleisimmin koko julkisella alalla arvioitiin, että työhyvinvoinnissa ei ole tapahtunut kehitystä ja noin joka kolmas kunta-alan ja valtion työntekijä katsoi, että työhyvinvointi on parantunut. Kirkon alalla työhyvinvoinnin kehittymistä arvioitiin myönteisemmin, työntekijöistä 43 % oli tätä mieltä. Kunnan sivistysalan, valtion maanpuolustuksen ja rajavartioiden sekä kirkon hallinto- ja toimistotyöntekijät arvioivat työhyvinvoinnin muita useammin parantuneen.

Verrattuna vuoteen 2018, kaikilla sektoreilla arviot työhyvinvoinnin kehittymisestä olivat nyt kuitenkin hieman kriittisempiä. Yhä harvempi arvioi

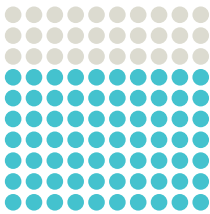
työhyvinvoinnin kehittyneen myönteiseen suuntaan, ja toisaalta oli enemmän myös heitä, jotka arvioivat työhyvinvoinnin kehittyneen kielteisesti. Ensimmäistä kertaa esimerkiksi kunnan terveysalalla kielteisesti työhyvinvoinnin kehittymistä arvioivien määrä oli yhtä suuri kuin heidän, jotka arvioivat työhyvinvoinnin parantuneen viimeisen vuoden aikana.

Aina vuoteen 2018 asti neljä viidestä kunta- ja kirkon alan työntekijästä koki voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään hyväksi. Osuus pienentyi vuonna 2018, eivätkä voimavarat kohdata muutoksia ole kunta- ja kirkon alalla palautuneet koronavuonna entiselle tasolle. Kolme neljästä julkisen alan palkansaajasta arvioi voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään hyväksi.

ETÄTYÖSSÄ VAIKUTUS- MAHDOLLISUUKSIA

70 %

etätyöntekijöistä voi
vaikuttaa työhönsä
* lähityössä 55 %



Etätyöympäristöön ollaan
tyytyväisempiä



Kunta-ala

**ETÄ-
TYÖNTEKIJÄT:** **LÄHI-
TYÖNTEKIJÄT:**

Työympäristö on turvallinen

72 % **61 %**

Työyhteisössä on riittävästi
työntekijöitä

48 % **33 %**



Valtio

**ETÄ-
TYÖNTEKIJÄT:** **LÄHI-
TYÖNTEKIJÄT:**

Työympäristö on turvallinen

86 % **64 %**

Työ henkisesti raskasta

42 % **55 %**

KORONA-AIKA KUORMITTI ERI TAVOIN ERI RYHMIÄ

Etätyössä korostuvat vaikutusmahdollisuudet, lähityössä kuormitustekijöitä

Etätyöhön siirryttiin monessa asiantuntijatehtävässä. Etätyöntekijät arvioivat etenkin kunta-alalla ja valtiolla työtään ja työympäristöään myönteisemmin kuin vastaajat, jotka jatkoivat lähityössä. Kaikilla julkisen alan sektoreilla etätyöntekijät olivat keskimääräistä useammin sitä mieltä, että heillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Esimerkiksi kunta- ja kirkon alan hallinto- ja toimistotyössä, joissa siirryttiin laajamittaisesti etätyöhön, vaikutusmahdollisuudet myös lisääntyivät edellisestä tutkimuskerrasta.

Sen sijaan työtehtävissä, joissa painottuu kasvokkain työskentely esimerkiksi potilaiden, päiväkotilasten tai kansalaisten kanssa, ei ollut mahdollista siirtyä etätyöhön koronaepidemian myötä. Tällaisia ammattialoja ovat kunnan sosiaali- ja terveysala sekä varhaiskasvatus, tekninen-, siivous- ja ruokahuolto. Valtion virastoista poliisitoimessa ja vankeinhoidossa enemmistön työ säilyi ennallaan. Lähityöntekijöistä keskimääräistä harvempi koki voivansa vaikuttaa työhönsä.

Kunta-alalla ja valtion virastoissa lähityössä kannettiin etätöntehtäjiin nähden huolta työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä, minkä lisäksi kunta-alalla vain harva, joka kolmas, arvioi työntekijöiden määrän työyhteisössään riittäväksi.

Vaikka kokonaisuudessaan väkivaltaa tai sen uhkaa ei koettu julkisen alan työpaikoilla aikaisempaa enemmän, painottuvat kokemukset usein

kasvokkain tehtävään lähityöhön: 38 % kunta-alan ja 27 % valtion lähityötä tekevästä oli kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan taholta viimeisen vuoden aikana. Valtion alalla lähityössä korostui työn henkinen kuormitus, jota koki 55 % lähityön tekijöistä, kun kunta-alalla noin 60 % niin lähi- kuin etätöntehtäjiä koki työnsä henkisesti raskaaksi. Kirkon alalla tilanne oli erilainen: lähityötä tekivät hautausmaa- ja kirkon palvelutyöntekijät, ja heistä 38 % koki työnsä henkisesti raskaaksi, kun etätööhön siirtyneistä näin koki 60 %. Etätööhön siirtyi kirkon alalla enemmistö seurakuntatyöntekijöistä.

Terveysalalla työkuormitus ennallaan, mutta vaikutusmahdollisuudet ovat heikentyneet

Kunnan terveysalalla vain 9 % vastaajista siirtyi ensimmäisen koronavuoden aikana etätöihin, eikä valtaosan (69 %) työjärjestelyihin tullut muutoksia. Niin ikään työssä koettu kuormitus säilyi ennallaan: joka toinen arvioi, ettei aikaa tai henkilöresursseja ole riittävästi, koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi ja oli myös altistunut työssään väkivallalle tai sen uhalle viimeisen vuoden aikana. 70 % vastaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi. Työkuormitus oli henkisen rasituksen ja aikapaineiden osalta yhtä yleistä kunnan sosiaali- ja sivistysalalla, sekä varhaiskasvatuksessa, jossa moni (45 %) koki työssään myös fyysistä kuormitusta. Kuitenkin ainoastaan terveysalalla aikaisempiin vuosiin nähden kaksinkertainen osuus työntekijöistä (14 %) koki henkisen työkykynsä nyt heikoksi.

Vaikka kuormituksessa ei ole tapahtunut suurta muutosta, voi terveysalan työntekijöiden kokemus työkyvystä liittyä siihen, missä määrin he kokevat voivansa vaikuttaa työhön. Terveysalan työntekijöistä vain puolet koki voivansa vaikuttaa

KUNNAN SOSIAALI- JA TERVEYSALA TIUKOILLA

2018 → 2020



Kunta-ala



Terveysalalla
aikaisempaa
useampi:

Ei voi vaikuttaa työhönsä

19 % → 23 %

Kokee henkisen työkykynsä heikoksi

7 % → 14 %



Sosiaalialalla
aikaisempaa
harvempi:

Pitää työyhteisönsä ilmapiiriä hyvänä

77 % → 63 %

Voi luottaa ihmisiin työyhteisössä

80 % → 71 %

Saa esihenkilöltään palautetta onnistumisesta

59 % → 50 %

työhönsä liittyviin asioihin. Koronavuonna hieman aikaisempaa useampi (23 %) myös koki, ettei voi niihin vaikuttaa. Harvempi kuin joka kolmas terveysalan työntekijä arvioi työhyvinvoinnin parantuneen työyhteisössään viimeisen vuoden aikana ja joka kolmas arvioi työhyvinvoinnin työyhteisössään heikentyneen. Lisäksi aikaisempaa harvempi (69 %) terveysalan työntekijä on valmis suosittelemaan työpaikkaansa.

Sosiaalialan työyhteisöt tiukoilla korona-aikana

KORONA KUORMITTI ERI TAVOIN VALTIOLLA

2018 → 2020



Valtio



**Ministeriötason
työssä**
aikaisempaa
useampi kokee:

Työnsä henkisesti raskaaksi

43 % → 49 %

Ettei aikaa ole riittävästi

27 % → 38 %

Ettei työntekijöitä ole riittävästi

32 % → 45 %



**Poliisitoimi ja
vankeinhoidossa**
aikaisempaa
useampi kokee:

Työnsä henkisesti raskaaksi

55 % → 60 %

Ettei aikaa ole riittävästi

29 % → 38 %

Tulokset antavat viitteitä siitä, että korona-aikana sosiaalialan ammattiala on ollut erityisen tiukoilla. Sen töihin kuuluu muun muassa lastensuojelu, kotihoito ja vanhustalpalvelut, joiden asiakkaista moni kuuluu koronaepidemian riskiryhmään. Terveysalan tavoin sosiaalialan työkuormituksessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Sen sijaan työssä koettu väkivalta tai sen uhka on vähentynyt sosiaalialalla kuluvana vuonna, jolloin sitä ilmoitti kokeneensa 41 % sosiaalialan työntekijöistä aiemman 59 % sijaan.

Sosiaalialan vastaajat arvioivat nyt kriittisemmin henkilöstön riittävyttä, työyhteisöä sekä esihenkilön toimintaa kuin edellisenä tutkimuskertana vuonna 2018. Entistä harvempi (63 %) sosiaalialan työntekijä koki työyhteisöissä ilmapiirin nyt hyväksi ja vain joka toinen koki saavansa palautetta esihenkilöltään. Myös aikaisempaan tutkimusajankohtana varsin vahva luottamus toisiin ihmisiin työyhteisössä on heikentynyt (71 %). Sosiaalialalla verraten moni (32 %) kertoi kokeneensa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työyhteisössään. Terveysalan ohella sosiaalialan työntekijöistä nyt aikaisempaa harvempi onkin valmis suosittelemaan työpaikkaansa (82 % -> 70 % vuonna 2020).

Ministeriöiden työssä kuormitus lisääntynyt

Aikaisempaa harvempi (29 %) ministeriöiden vastaaja arvioi, että työhyvinvointi oli työyhteisössä parantunut viimeisen vuoden aikana, ja useampi (25 %) oli sitä mieltä, että työhyvinvointi oli kehittynyt kielteisesti. Samalla kuitenkin kokemukset työyhteisöjen ilmapiiristä ovat säilyneet hyvinä ja esihenkilöiden toimintaan ollaan peräti tyytyväisempiä.

Aikaisempaa kielteisemmän näkemyksen työhyvinvoinnin kehittymisestä voidaan arvioida liittyvän ministeriöiden henkilöstön kuormittumiseen korona-aikana: koronan rajoitustoimien ja hallitusohjelman suurten hankkeiden yhtäaikainen valmistelu on voinut aiheuttaa tilapäistä kuormitusta. Joka toinen vastaaja koki työnsä nyt henkisesti raskaaksi ja 38 % arvioi, ettei aikaa ole riittävästi työn tekemiseen. Aikaisemmin ministeriöiden työnantajakuva on ollut erityisen hyvä, jos tarkastellaan henkilöstön halukkuutta suositella työpaikkaansa. Varsin moni (77 %) kertoi yhä suosittelevansa työpaikkaansa, vaikka suosittelevuus väheni koronavuonna noin 10 prosenttiyksikköä.

Toinen valtionala, jossa kuormitus on koronavuonna lisääntynyt, on poliisitoimi ja vankeinhoito. Aikaisempaa useampi vastaaja oli sitä mieltä, ettei aikaa (38 %) ole riittävästi työn tekemiseen. Samoin useampi, lähes joka neljäs, arvioi kriittisesti töiden organisointia työyhteisössä. Moni (60 %) kokikin työnsä henkinen raskaaksi. Siitä huolimatta yhä suuri enemmistö (84 %) kokee fyysisen ja 80 % henkisen työkykynsä hyväksi.

TYÖKUORMITUS KIRKON LÄHITYÖSSÄ

2018 -----> 2020



Kirkon ala



Hautausmaat ja kirkon palvelutyössä aikaisempaa useampi kokee:

Työnsä fyysisesti raskaaksi

44 % → 54 %

Ettei voi vaikuttaa työhönsä

7 % → 13 %

Seurakuntatyössä henkinen kuormitus ennallaan

Seurakuntatyöntekijöistä 63 % kertoi siirtyneensä etätöihin ja 21% oli siirretty muihin työtehtäviin koronan takia. Laajasta etätöistä huolimatta seurakuntatyöntekijöistä useampi (61 %) kuin kirkon henkilöstöstä keskimäärin koki aikaisempien vuosien tapaan työssään henkistä kuormitusta. Työkykyään he arvioivat puolestaan hivenen aikaisempaa myönteisemmin. Seurakuntatyöntekijöihin lukeutuu lähes kaikki kirkon hengellisen työn tekijät lastenohjaajista pappeihin, diakonia- ja nuorisotyöntekijöistä kanttoreihin. Heidän työssään konkretisoitui koronarajoitusten vuoksi uusien toimintatapojen ideoiminen ja loikkaus digimaailmaan. Lähiötä tekivät hautausmaa- ja kirkon palvelutyöntekijät, joista vain harva (32 %) koki työnsä henkisesti raskaaksi. Kuitenkin aikaisempaan verrattuna heistä useampi koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi ja vaikutusmahdollisuutensa vähäisiksi.

Nuorten työntekijöiden työhyvinvointi heikentyi

Julkisella alalla nuorimmat työntekijät ovat aikaisempina vuosina arvioineet työtään varsin myönteisesti. Alle 30-vuotiaista työntekijöistä muita useampi,

NUORTEN TYÖHYVINVOINTI HEIKENTYI

2018 ----> 2020

Kunta-alan ja valtion alle
30-vuotiaista harvempi
kokee työssään innostusta
ja työn iloa

81% → 73%



Kunta-alalla yhä useampi alle 30-vuotias työntekijä:

Kokee, ettei aikaa ole riittävästi

31% → 38%

Ei saa esihenkilöltä tukea ja
apua

11% → 15%

On kokenut epäasiallista
kohtelua työyhteisössä

22% → 30%



Valtiolla yhä useampi alle 30-vuotias työntekijä:

Ei koe voivansa vaikuttaa
työhönsä

8% → 22%

Ei saa esihenkilöltä palautetta
onnistumisesta

13% → 20%

yli 80 %, on kertonut tuntevansa työssään innostusta ja työn iloa. Tämä muuttui selvästi koronavuonna. Esimerkiksi valtiolla väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien nuorten osuus laski 41 prosentista 18 prosenttiin. Kunta-alallakin laskua oli 13 prosenttiyksikköä. Lisäksi kunta-alalla henkisen työkykynsä heikoksi kokeneiden osuus nelinkertaistui 12 prosenttiin nuorista ja 30-44 -vuotiaillakin osuus kaksinkertaistui kahden vuoden takaiseen verrattuna. Myöskään valtion virastoissa aikaisempaa useampi nuori ei kokenut henkistä työkykyään hyväksi (muutos 5 % -> 9 %). Tilastot osoittavat, että jo edeltävänä vuonna 2019 aikaisempaa useampi julkisen alan nuori työntekijä jäi työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyden häiriön takia (Keva 2020).

Tulokset kertovat siitä, että poikkeuksellinen vuosi saattoi olla nuorille työntekijöille ja kenties yleensä uusille työyhteisön jäsenille vaikeampi kuin tavallinen vuosi. Kunta-alalla ja valtion virastoissa nuoret arvioivat esihenkilötyötä aikaisempaa kriittisemmin. Yhä useampi alle 30-vuotias kaipasi esihenkilöltään tukea ja apua, sekä palautetta siitä, miten on onnistunut työssään.

Nuorista myös hieman muita ikäryhmiä useampi toimi tehtävissä, joihin korona-aika ei tuonut etätöiden kaltaisia muutoksia. Lähityö ja siinä asiakastilanteisiin mahdollisesti liittyvät väkivallan uhan kokemukset saattavat koskettaa erityisesti nuoria. Kunta-alalla aikaisempaa useampi alle 30-vuotias työntekijä koki työssään aikapaineita ja epäasiallista kohtelua. Valtion virastoissa yhä harvempi nuori koki työympäristönsä turvalliseksi, minkä lisäksi lähes joka neljäs alle 30-vuotias valtion työntekijä oli myös sitä mieltä, ettei työhön ollut mahdollista vaikuttaa.

Vaikka työpaikan suosittelemuus on yleisesti varsin hyvällä tasolla, kokee näin entistä harvempi alle 30-vuotias työntekijä. Kun vielä kaksi vuotta sitten 82 % kunta-alan ja 93 % valtion nuorista työntekijöistä oli valmis suosittelemaan työpaikkaansa, nyt tätä mieltä on 74 % ja 83 % nuorista työntekijöistä.

Yhteenveto

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus toteutettiin vuonna 2020 poikkeuksellisissa olosuhteissa. Koronaepidemiaan liittyvät rajoitustoimet muuttivat julkisen alan työtä ennennäkemättömän paljon, ja sen myötä johtopäätöksiä työolosuhteista ja työhyvinvoinnista tulee tehdä varoen. Aikaisempiin vuosiin nähden osa kunta-alan, valtion ja kirkon alan työhyvinvoinnin kokemuksesta voi olla pitkäaikaisen kehityksen tulosta, mutta osa selittyy koronavuoden poikkeuksellisilla työjärjestelyillä ja olosuhteilla.

Koronaepidemian ensimmäisenä vuotena julkisen työn voimavara-tekijät pitivät pintansa. Tutkimuksessa on vuodesta toiseen noussut esiin julkisen työn merkityksellisyys ja työyhteisöjen hyvä ilmapiiri sekä luottamus. Myös esihenkilöiden toimintaan ollaan tavallisesti varsin tyytyväisiä, ja tyytyväisyys näyttää kaikilla julkisen alan sektoreilla lisääntyneen ensimmäisenä koronavuonna. Erityisesti valtion virastoissa moni on tyytyväinen esihenkilönsä tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen toimintaan. Kirkon alalla esihenkilöt osaavat nyt käsitellä henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia aiempaa paremmin. Monet työn voimavara-tekijöistä toistuvat riippumatta siitä missä ammatissa vastaaja työskentelee.

Samalla tyytyväisyys työyhteisöihin näyttää säilyneen. Luottamus ja työyhteisön hyvä ilmapiiri ei vain suojaa vaan mahdollistaa kehittämisen ja aikaansaamisen. Siihen tarvitaan yhteistyötä ja tukea toisilta. Se on mahdollisesti ollut myös avain poikkeusoloista selviytymiseen. Peräti 80 % arvioi työyhteisönsä selviytyneen hyvin korona-ajasta.

Ensimmäisen koronavuoden erityispiirteinä voidaan mainita, että etätö on jopa kasvattanut tyytyväisyyttä työoloihin ja ehkä vähän yllättäen erityisesti esihenkilöiden toimintaan. Kunta-alalla 36 %, valtion virastoissa 72 % ja kirkon alalla 47 % vastaajista siirtyi vuoden aikana osittain tai kokonaan etätöihin. Esimerkiksi valtion virastoissa, hallinto- ja toimistotyössä, seurakuntatyössä ja kunnan sivistyksen ammattialalla tehtiin etätöitä yleisesti ja kokemukset esihenkilön toiminnasta olivat aikaisempaa myönteisemmät.

Hyvään esihenkilötyöhön ja työyhteisöjen ilmapiiriin kannattaa kuitenkin kiinnittää huomiota myös jatkossa. Etätöskentelyn pitkittyessä ja esimerkiksi monipaikkaisen työn lisääntyessä tarvitaan uudenlaisia tapoja tukea työyhteisöjen yhteisöllisyyttä ja esihenkilöiden roolia työntekijöiden

tukena. Korona-ajan jälkeen haetaan myös kuhunkin organisaatioon sopivia tapoja yhdistää etä- ja lähityötä, silloin kun työtehtävät sen sallivat.

Korona-ajan voidaan arvioida kuormittaneen kaikkia työpaikkoja ja työyhteisöjä, kun ne joutuivat nopeasti reagoimaan poikkeusoloihin. Tuloksista voidaan havaita, että henkisesti kuormittavinta oli työskennellä aloilla, joilla tehdään vaativaa asiakas-, turvallisuus- tai hoitotyötä. Opetustyötä lukuun ottamatta näillä aloilla vain harva siirtyi koronan myötä etätöihin ja lähityöskentely jatkui useimmissa kunnan terveysalan, teknisen-, puhtaus- ja ruokahuollon sekä varhaiskasvatuksen tehtävissä, ja noin puolella poliisitoimen ja vankeinhoidon vastaajista. Näillä ammattialoilla kokemus työajan riittämättömydestä ja työn henkisestä kuormittavuudesta on koko tutkimuksen seuranta-ajan ollut keskimääräistä korkeimmalla tasolla. Koronavuosi kuormitti erityisellä tavalla myös esimerkiksi ministeriöitä.

Huolestuttavana voidaan pitää etenkin terveysalan tilannetta, jossa työn henkisen ja fyysisen rasituksen ohella työntekijöistä vain puolet koki voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin, ja joka toisen mielestä aikaa ei riittänyt töiden tekemiseen. Terveysala ei ole kuitenkaan ainoa ammattiala, jossa henkinen tai fyysinen kuormitus on korkealla tasolla ja aikapaineet suuria. Myös esimerkiksi sosiaalialalla oltiin tiukoilla koronaepidemian ja poikkeustoimien vuoksi, mikä näkyi työyhteisöjen heikentyneessä ilmapiiressä ja luottamuksessa. Työkuormituksen ei pidä antaa kasvaa kohtuuttoman suureksi missään tehtävässä suhteessa työn voimavaroihin, joita ovat esimerkiksi työyhteisön ja organisaation tarjoama tuki. Kuormitustekijöitä voidaan vähentää ja työn voimavaratekijöitä vahvistaa monin tavoin. Pitkään jatkuessaan liian suuri työkuormitus voi johtaa työkyvyn heikkenemiseen ja lopulta sen menettämiseen.

Tutkimuksessa työkykyä arvioitiin henkiseen ja fyysiseen työkykyyn liittyvillä väittämillä. Kokonaisuutena tuloksissa ei ollut suurta muutosta suuntaan tai toiseen vuonna 2020, mikä osaltaan kertoo julkisen sektorin onnistumisesta, kun samaan aikaan työjärjestelyihin ja töiden sisältöön tehtiin nopealla aikataululla merkittäviä ja isoja muutoksia. Työkyvyn tarkastelu ammattialoittain ja virastoittain kertoo kuitenkin osaltaan, että terveysalalla aikaisempiin vuosiin nähden kaksinkertainen osuus työntekijöistä (14 %) koki henkisen työkykynsä nyt heikoksi.

Tuloksissa näkyi lisäksi kunta-alan ja valtion nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, heikentynyt työhyvinvointi, mistä on viitteitä myös muissa viimeaikaisissa tutkimuksissa sekä eläketilastoissa (Ervasti 2021, Keva 2020). Tässä tutkimuksessa kunta-alan ja valtion nuorista vastaajista harvempi koki työssään innostusta ja työn iloa, ja aikaisempaa useampi koki

henkisen työkykynsä heikoksi kuin edellisenä tutkimusvuonna 2018. Myös etätyössä työuraansa aloittelevien, usein määräaikaisten nuorten etätyöntekijöiden tukeen, on syytä havahtua. Yhä useampi alle 30-vuotias kaipasi esihenkilöltään tukea ja apua, sekä palautetta siitä, miten on onnistunut työssään.

Vaikka työpaikan suositteluhaluus on säilynyt koko julkisella alla varsin hyvänä, jonkin verran aiempaa pienempi osuus edellä mainituista henkilöstöryhmistä oli valmis suosittamaan työpaikkansa. Henkilöstön kuormittumisella, työvoimapulalla ja täyttämättömillä viroilla voi erityisesti tilanteen pitkittyessä olla kielteisiä vaikutuksia työnantajamaineeseen ja sitä kautta opiskelijoiden hakeutumiseen alalle.

Etätyössäkin yksilöiden väliset erot esimerkiksi itseohjautuvuudessa korostuvat ja työntekijöiden tuen tarve omassa työssään vaihtelee. Esihenkilön on kyettävä havaitsemaan nämä erot ja sovitettava omaa johtamistyötään tähän. Yksi etätyön isoista kysymyksistä on, miten rakennetaan yhteisöllisyyttä etätyöolosuhteissa yleensä ja erityisesti silloin, kun työyhteisöön tulee uusia jäseniä.

Henkinen työkyky on yhteisöllinen asia. Johtamisen kannalta ratkaisevaa ei saa olla työntekijän yksilöllinen kestävyys vaan se, miten työyhteisö voi tarjota tukea jäsenilleen työuran eri vaiheissa ja hankalissa tilanteissa. Työnantajan velvoitteisiin kuuluu olla selvillä keinoista, joilla työpaikalla voidaan edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä varautua mahdollisiin, niitä uhkaaviin, kuormitustekijöihin. Työpaikoilla tulee huolehtia myös perehdyttämisestä ja tarvittavan osaamisen kartuttamisesta työuran eri vaiheissa, minkä lisäksi tarvitaan eri-ikäisten vuoropuhelua työstä ja sitä koskevista odotuksista.

Lähteet

Ervasti, J. (2021). Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 24.2.2021: www.tyoelamatieto.fi

Keva (2021). Henkilötietojen käsittely Kevassa. Viitattu 24.2.2021: <https://www.keva.fi/tietosuoja/>

Keva (2020). Julkisen alan työntekijöillä tuki- ja liikuntaelinsairaudet yhä yleisin työkyvyttömyyseläkkeiden syy. Viitattu 24.2.2021: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/julkisen-alan-tyontekijoilla-tuki--ja-liikuntaelinsairaudet-yha-yleisin-tyokyvyttomyyselakkeiden-syy/>

Kuntatyönantajat (2020). Raportti etätöystä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla. Helsinki: Kuntatyönantajat.

Pekkarinen, L. (2018). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. Helsinki.

Sutela, H., Pärnänen, A. ja Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Työterveyslaitos (2021). Kunta10-tutkimus. Viitattu 24.2.2021: <https://www.ttl.fi/koronavuoden-kuormittavuus-vaihteli-kunta-alalla-ammateittain-etatyo-on-auttanut-sopeutumaan/>

Liitteet

Liitetaulukko 1

Kunta-alan vastaajien (N = 1526) jakautuminen taustatekijöittäin.

		n	%
Kunta			
Asema	Esimies	190	13
	Työntekijä	1 336	87
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	1 239	82
	Määräaikainen	283	19
Sukupuoli	Mies	348	23
	Nainen	1 178	77
Ikäryhmä	18–29	200	13
	30–44	525	34
	45–54	397	26
	55–67	404	27
Ammattiala	Sivistys	328	22
	Varhaiskasvatus	163	11
	Sosiaali	130	9
	Tekninen	190	13
	Terveys	502	33
	Hallinto- ja toimistotyö	213	14

Liitetaulukko 2

Valtion virastojen vastaajien (N = 990) jakautuminen taustatekijöittäin.

		n	%
Valtio			
Asema	Esimies	227	23
	Työntekijä	763	77
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	841	81
	Määräaikainen	147	19
Sukupuoli	Mies	489	49
	Nainen	501	51
Ikäryhmä	18–29	90	9
	30–44	364	37
	45–54	280	28
	55–67	256	26
Virastotyyppi	Elinkeinotoiminnan palvelut	118	12
	Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	62	6
	Maanpuolustus ja rajavartiointi	204	21
	Ministeriötason toiminta	78	8
	Oikeustoimi	85	9
	Opetus- ja koulutuspalvelut sekä kulttuuripalvelut	32	3
	Poliisitoimi ja vankeinhoito	171	17
	Sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalvelut	74	8
	Tutkimustoiminta	63	6
	Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	103	10

Liitetaulukko 3

Kirkon alan vastaajien (N = 508) jakautuminen taustatekijöittäin.

		n	%
Kirkko			
Asema	Esimies	101	20
	Työntekijä	406	80
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	419	83
	Määräaikainen	88	17
Sukupuoli	Mies	147	29
	Nainen	361	71
Ikäryhmä	18–29	39	8
	30–44	137	27
	45–54	147	29
	55–67	185	36
Ammattiala	Hallinto- ja toimistotyö	72	14
	Hautausmaat ja kirkon palvelutyö	154	30
	Seurakuntatyö	282	56

Liitetaulukko 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
Siivooja
Kiinteistöpalvelutyöntekijä
Palomies
Maatalouslomitaja

Terveys

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

Hallinto- ja toimistotyö

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

VALTIO

Elinkeinoiminnan palvelut

Ylitarkastaja tai tarkastaja
Asiantuntija tai johtava
asiantuntija
Kartoittaja
Sihteeri

Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut

Tarkastaja tai ylitarkastaja
Yliaktuaari
Sihteeri
Järjestelmäasiantuntija
Suunnittelija

Maanpuolustus ja rajavartiointi

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
Kärjäsihteeri tai muu
sihteeri
Kärjätuomari
Kihlakunnansyyttäjä,
asianajaja
Oikeusavustaja

Opetus-, koulutus- ja kulttuuripalvelut

Ohjaaja
Tuntiopettaja tai lehtori
Erityisluokan opettaja
Suunnittelija
Erityisasiantuntija
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
Talouspäälikkö tai -johtaja
Hallinto- tai taloussihteeri
Tiedottaja

Hautausmaa- ja kirkon palvelutyö

Seurakuntamestari
Suntio
Vahtimestari
Siivooja
Emäntä

Seurakuntatyö

Lastenohjaaja
Nuorisotyön ohjaaja
Seurakuntapastori
Diakoni, diakonissa
Kanttori

Liite 5

Kyselyn väittämät suomeksi ja ruotsiksi

Vastausvaihtoehdot 1–4, 7–33, 36–38, 40–41:

- 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. Voin hyödyntää työssäni vahvuuksiani
11. Työympäristöni mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn
12. Työyhteisössäni työt on organisoitu hyvin
13. Työyhteisössäni on selkeä työn- ja vastuunjako
14. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössäni

Esimiestyö

15. Olen tyytyväinen lähimmän esihenkilöni johtamistapaan
16. Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
17. Koen esihenkilön toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi
18. Saan esihenkilöltäni työhöni tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsen

Työyhteisöjen toimivuus

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

Muutosten kohtaaminen

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

Osaamisen kehittäminen ja kehittämismyönteisyys

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

Työn kuormittavuus

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

Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

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

Vastausvaihtoehdot 34–35:

- En kertaakaan
 Kyllä, kerran
 Useita kertoja

Työssä jatkamisen tukeminen

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

Työn muutos korona-aikana

39. Miten koronavirus on vaikuttanut työhösi? Valitse kaikki vaihtoehdot, jotka sopivat sinuun.

Vastausvaihtoehdot 39:

- Ei mitenkään
 Siirryin/ minut siirrettiin osittain etättyöhön
 Siirryin/ minut siirrettiin kokonaan etättyöhön
 Siirryin/ minut siirrettiin osittain tai kokonaan toisiin työtehtäviin
 Siirryin palkattomalle vapaalle
 Siirryin osa-aikatyöhön
 Olen ollut lomautettuna (koko- tai osa-aikaisesti)

40. Olen tällä hetkellä töissä energinen ja pystyn työskentelemään sujuvasti
41. Työyhteisöni on selviytynyt hyvin koronakriisin aikana

Svarsalternativet 1–4, 7–33, 36–38, 40–41:

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 utnyttja mina styrkor i arbetet
11. Jag kan arbeta tryggt och arbetsmiljön är hälsosam
12. Arbetet är väl organiserat på min arbetsplats
13. Arbets- och ansvarsfördelningen på min arbetsplats är tydlig
14. Jag är nöjd med informationsgången på min arbetsplats

Chefsarbete

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

Arbetsplatsernas dynamik

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

Bemötande av ändringar

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

Kompetensutveckling och positiv inställning till utveckling

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

Arbetsbelastning

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

Upplevt våld och osakligt bemötande

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

Svarsalternativet 34–35:

Nej

Ja, en gång

Flera gånger

Stöd för fortsatt arbete

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

Förändringar i arbetet under coronatider

39. Hur har coronaviruset inverkat på ditt arbete? Välj alla alternativ som passar in på dig.

Svarsalternativet:

Inte alls

Jag övergick delvis/blev delvis förflyttad till distansarbete

Jag övergick helt/blev helt förflyttad till distansarbete

Jag övergick/blev förflyttad delvis eller helt till andra arbetsuppgifter

Jag hade oavlönad ledighet

Jag övergick till deltidarbete

Jag har varit permitterad (helt eller delvis)

40. Just nu är jag energisk i arbetet och kan arbeta smidigt.
41. Min arbetsplats har klarat sig bra under coronakrisen.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksessa kartoitetaan joka toinen vuosi kunta-alan, valtion virastojen ja evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön työoloja ja työhyvinvointia. Tässä raportissa tarkastellaan, miten vuonna 2020 koronaepidemian aiheuttama poikkeustilanne vaikutti työjärjestelyihin, miten julkisilla aloilla selviytyttiin, ja miten poikkeusolot näkyivät tai eivät näkyneet työhyvinvointitutkimuksen mittareilla. Kirkon työmarkkinalaitoksen (KIT), KT Kuntatyönantajien, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn, Julkisen alan unioni JAUn, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:n, Työturvallisuuskeskuksen (TTK) kuntaryhmän ja valtiovarainministeriön asiantuntijat ovat osallistuneet tämän tutkimuksen suunnitteluun ja tulosten analysointiin.



Käyntiosoite Unioninkatu 43, Helsinki

Postiosoite Keva, 00087 KEVA

Nettiosoite www.keva.fi

Puhelin 020 614 21