

# Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024

Laura Pekkarinen, Marika Korhonen ja Tuomas Erkkilä



**Kevan tutkimuksia 2/2025**  
**Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024**

**Tekijät: Laura Pekkarinen, Marika Korhonen ja Tuomas Erkkilä**

ISBN 978-952-5933-79-6 (PDF)

ISSN-L 2242-0851

ISSN 2242-086X (verkkójulkaisu)

# Sisällys

<b>Tiivistelmä</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>6</b>
<b>Johdanto</b> .....	<b>8</b>
<b>Tutkimuksen toteutus ja vastaajat</b> .....	<b>11</b>
Etätöön tekeminen julkisella alalla .....	12
<b>Tulokset</b> .....	<b>14</b>
Työhyvinvointi on kehittynyt myönteisesti .....	14
Henkisen työkyvyn kokemuksessa ei ole tapahtunut suurta muutosta .....	18
Nuorten kokema työkuormitus ja henkisen työkyvyn haasteet korostuvat .....	21
Työn merkityksellisyys ja henkilöstön osaaminen ovat julkisen työn vahvuuksia .....	23
Työyhteisöjen ilmapiiri ja luottamus ovat parantuneet .....	25
Esihenkilöiden toimintaan ollaan aiempaa tyytyväisempiä .....	27
Työyhteisöt ja esihenkilöt ovat työhyvinvoinnin voimavaroja ....	29
Työkuormitus vaihtelee ammattialoittain .....	32
Millaiselta työhyvinvointi näyttää julkisen alan eri sektoreilla vuonna 2024? .....	35
<b>Yhteenveto</b> .....	<b>39</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>42</b>
<b>Liite</b> .....	<b>44</b>

# Tiivistelmä

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus perustuu iän ja sukupuolen mukaan edustavaan otokseen kunta-alan, hyvinvointialueiden, valtion virastojen ja kirkon alan eri ammattialojen työntekijöistä. Tutkimukseen haastateltiin puhelimitse 3 501 palkansaajaa vuoden 2024 elo–marraskuussa.

Erityisesti kunta-alan ja hyvinvointialueiden vastaajista moni työskentelee ammatti-aloilla, joiden tehtävistä pääosa hoidetaan lähityönä. Kaikkiaan 60 prosenttia kunta-alan ja 70 prosenttia hyvinvointialueiden työntekijöistä ei tehnyt lainkaan etätyötä vuonna 2024. Etätyötä tehtiin eniten valtion virastoissa sekä kuntien ja hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä.

Työhyvinvointi on julkisella alalla kehittynyt myönteisesti viimeisen kahden vuoden aikana. Työntekijöistä yli 90 prosenttia kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Monella ammattialalla aiempaa useampi työntekijä kokee työssään myös innostusta ja työn iloa sekä on valmis suosittelemaan työpaikkaansa. Niin ikään voimavarojen kohdata muutoksia ja uusia haasteita koetaan vahvistuneen. Kuitenkin aiempaa harvempi kunta-alan (78 %), hyvinvointialueiden (71 %) ja valtion (76 %) työntekijä kokee työnsä jatkuvuuden turvatuksi.

Julkisen alan työhyvinvointia tukevat työntekijöiden tyytyväisyys työyhteisöihin ja esihenkilöihin. Valtaosa (noin 90 %) saa työtovereiltaan tarvittaessa tukea tai apua työhönsä, ja noin neljä viidestä kokee voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään. Kokemus työyhteisön ilmapiiristä on vahvistunut erityisesti kirkon alalla, jolla aiempaa useampi on tyytyväinen myös esihenkilönsä toimintaan. Näkemykset esihenkilön toiminnasta ovat muillakin sektoreilla monin paikoin aiempaa myönteisempiä. Entistä useampi arvioi, että esihenkilö käsittelee muutoksia työyhteisössä henkilöstön kanssa. Hyvinvointialueilla (72 %), valtion virastoissa (80 %) ja kirkon alalla (77 %) aiempaa suurempi osa kertoi saavansa esihenkilöltään työhön tukea tai apua silloin, kun sitä tarvitsee.

Työhyvinvoinnin myönteisestä kehityksestä huolimatta työntekijöiden kokemuksessa henkisestä työkyvystä ei ole tapahtunut suurta muutosta vuodesta 2022, jolloin kokemus heikentyi aiempiin vuosiin nähden. Reilu kolme neljästä julkisen alan työntekijästä kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kokemus on heikentynyt muun muassa kuntien teknisellä ammattialalla, hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä, valtion elinkeinotoiminnassa sekä hautausmaatyössä ja kirkon palvelutyössä. Sen sijaan esimerkiksi hyvinvointialueiden terveysalan työntekijöistä entistä useampi (79 %) arvioi nyt henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kaikista julkisen alan työntekijöistä fyysisen työkykynsä arvioi hyväksi tai erinomaiseksi yhtä suuri osuus (noin 80 %) kuin vuonna 2022.

Ammattialojen väliset erot työn kuormitustekijöissä ovat säilyneet koko tutkimuksen seuranta-ajan. Työnsä henkisesti raskaaksi arvioi yli 60 prosenttia työntekijöistä kunnan sivistyksen ja varhaiskasvatuksen ammattialoilla, hyvinvointialueiden sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan ja teknisen alan ammateissa, valtion poliisitoimessa, vankeinhoidossa ja oikeustoimessa, valtion sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa sekä kirkon seurakuntatyössä. Työn henkisen kuormituksen lisäksi noin joka toinen kuntien varhaiskasvatuksen, hyvinvointialueiden terveysalan sekä pelastusalan ja teknisen alan työntekijä kokee työnsä fyysisesti kuormittavaksi.

Varhaiskasvatuksessa ja terveysalalla myös mahdollisuudet vaikuttaa työhön koetaan keskimääräistä heikommiksi. Sitä vastoin valtaosa kuntien sivistyksen (66 %) ja kirkon seurakuntatyöntekijöistä (80 %) kokee voivansa vaikuttaa työhönsä, vaikka työ on henkisesti raskasta. Hyvinvointialueilla hallinto- ja toimistotyöntekijät ovat ryhmä, jossa työn henkinen kuormitus ja aikapaineet ovat kasvaneet selvästi vuodesta 2022.

Julkisen alan nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden henkinen työkyky ei ole palautunut vuotta 2022 edeltävälle tasolle. Vajaat kolme neljästä nuoresta arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kunta-alan nuorista näin kokee aiempaa harvempi (65 %). Moni nuori työskentelee kunnissa ja valtiolla fyysisesti raskaissa tehtävissä, minkä lisäksi kunnissa ja hyvinvointialueilla moni kokee työnsä myös henkisesti raskaaksi. Lisäksi lähes kaikilla sektoreilla nuorten mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ovat heikentyneet.

# Sammanfattning

Undersökningen Arbetshälsan i den offentliga sektorn grundar sig på ett representativt urval av arbetstagare i olika yrkesområden i kommunsektorn, välfärdsområdena, statliga ämbetsverk och kyrkan enligt ålder och kön. För undersökningen intervjuades 3 501 löntagare per telefon i augusti–november 2024. I synnerhet i kommunsektorn och välfärdsområdena arbetar många svarspersoner i yrkesområden där merparten av arbetsuppgifterna utförs i närarbete. Totalt arbetade 60 procent av arbetstagarna i kommunsektorn och 70 procent i välfärdsområdena inte alls på distans under 2024. Distansarbete utfördes mest i statliga ämbetsverk och i administrativt arbete och kontorsarbete i kommuner och välfärdsområden.

Arbetshälsan har utvecklats positivt i den offentliga sektorn under de senaste två åren. Över 90 % av arbetstagarna upplever sitt arbete som meningsfullt och viktigt. I nästan alla yrkesområden upplever fler arbetstagare än tidigare också entusiasm och glädje i sitt arbete och de är villiga att rekommendera sin arbetsplats. Resurserna för att möta förändringar och nya utmaningar uppfattas också som goda. Färre arbetstagare i kommunsektorn (78 %), välfärdsområdena (71 %) och hos staten (76 %) anser dock att kontinuiteten i deras arbete är tryggad.

Arbetshälsan i den offentliga sektorn stöds av arbetstagarnas nöjdhet med arbetsgemenskaperna och cheferna. Majoriteten (91 %) får stöd eller hjälp från sina kollegor när det behövs, och omkring fyra av fem känner att de kan lita på människorna i sin arbetsgemenskap. Upplevelsen av arbetsgemenskapens atmosfär har stärkts särskilt inom kyrkan, där allt fler också är nöjda med chefens verksamhet. Synen på chefens verksamhet är mer positiv än tidigare också inom andra sektorer. Fler arbetstagare uppger att chefen behandlar förändringar tillsammans med personalen, och i synnerhet i välfärdsområdena (70 %), statliga ämbetsverk (80 %) och kyrkan (77 %) uppgav en större andel att de får stöd eller hjälp från sin chef när de behöver det.

Trots den positiva utvecklingen av arbetshälsan har arbetstagarnas upplevelse av den psykiska arbetsförmågan inte återställts. Fler än tre av fyra arbetstagare i den offentliga sektorn anser att deras psykiska arbetsförmåga är bra eller utmärkt. Upplevelsen har försvagats inom kommunal småbarnspedagogik och i tekniska yrkesområden, inom administrativt arbete och kontorsarbete i välfärdsområdena, i statens näringsverksamhet och begravningsplats- och kyrkobetjäningsarbete. Däremot bedömde fler arbetstagare (79 %) av hälso- och sjukvårdspersonalen i välfärdsområdena sin psykiska arbetsförmåga som bra eller utmärkt. En lika stor andel som år 2022 (omkring 80 %) uppskattade sin fysiska arbetsförmåga som bra eller utmärkt.

Skillnaderna i belastningsfaktorerna i arbetet mellan olika yrkesområden har kvarstått under hela uppföljningsperioden för undersökningen. Drygt 60 procent av arbetstagarna bedömde sitt arbete som psykiskt tungt inom utbildningssektorn och småbarnspedagogiken i kommunsektorn, i yrken inom social- och hälsovårdssektorn och inom räddning och tekniska sektorn inom välfärdsområdena, i polisväsendet och fångvården hos staten, inom rättsväsendet och social- och hälsovården och arbetsförmedlingen samt i kyrkans församlingsarbete. Utöver den psykiska arbetsbelastningen upplever dessutom fler än varannan kommunal arbetstagare inom småbarnspedagogiken samt välfärdsområdenas hälso-, räddnings- och tekniska sektor att deras arbete är fysiskt belastande och att de inte kan påverka frågor som rör deras arbete. Däremot upplever majoriteten av arbetstagarna inom utbildningssektorn i kommunerna (66 %) och kyrkans församlingsarbetare (80 %) att de kan påverka sitt arbete även om arbetet är psykiskt tungt. Inom välfärdsområdena är arbetstagarna i administrativt arbete och kontorsarbete en grupp där den psykiska belastningen och tidspressen i arbetet har ökat betydligt sedan 2022.

Hos unga arbetstagare under 30 år har den psykiska arbetsförmågan inte återgått till nivån före 2022. Mindre än tre av fyra unga arbetstagare bedömer sin psykiska arbetsförmåga som bra eller utmärkt. I synnerhet bland ungdomar i kommunsektorn är det färre än tidigare som upplever detta (65 %). Många ungdomar arbetar inom kommunsektorn och staten i fysiskt tunga uppgifter, och dessutom upplever många ungdomar i kommunerna och välfärdsområdena sitt arbete också som psykiskt belastande. I nästan alla sektorer har också de unga arbetstagarnas möjligheter att påverka sitt arbete minskat.

# Johdanto

Keva seuraa julkisen alan työoloja ja työhyvinvointia yhteistyössä julkisen alan työmarkkinaosapuolten edustajien kanssa. Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus on tehty joka toinen vuosi kunta-alalla ja kirkon alalla vuodesta 2014 sekä valtion virastoissa vuodesta 2018 alkaen. Se perustuu sukupuolen ja ikäryhmän mukaan edustavaan 3 500 vastaajan otokseen kuntien, hyvinvointialueiden, valtion ja kirkon alan ammattialojen työntekijöistä.

Tutkimus toteutettiin syksyllä 2024 ajankohtana, jota edelsivät suuret hallintouudistukset ja toimintaympäristön muutokset. Vuoden 2023 alussa puolet kunta-alan henkilöstöstä – yli 200 000 työntekijää – siirtyi hyvinvointialueiden palvelukseen. Kaikkiaan 21 hyvinvointialuetta ja Helsingin kaupunki ovat vastanneet vuoden 2023 alusta lähtien sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen että pelastustoimen järjestämisestä.

Tutkimuksessa huomio kiinnittyy nyt siihen, miten suuri hallintouudistus ja hyvinvointialueiden alkutaival näkyvät henkilöstön työhyvinvoinnissa. Sen tarkastelu on mahdollista, koska tutkimusvuonna 2022 hyvinvointialueille siirtyvä henkilöstö erotettiin kunta-alan tuloksista. Lisäksi tutkimusajankohtana valmisteltiin TE-palveluiden uudistusta, jossa yli 4 000 työntekijää siirtyi työ- ja elinkeinoministeriöstä kuntien palvelukseen 1.1.2025.

Hallintouudistusten ohella tiukentunut julkinen talous sekä henkilöstön saatavuusongelmat haastavat henkilöstöä ja johtamista julkisen alan työpaikoilla. Hallituksen asettama säästötavoite valtionhallinnolle on lähes 400 miljoonaa euroa kuluvan hallituskauden aikana, suurin osa etupainotteisesti. Vuonna 2024 useissa valtion virastoissa käytiinkin yt-neuvotteluja, jotka johtivat merkittäviin henkilöstövähennyksiin. Samanaikaisesti työvoimasta on pulaa, erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista (TEM 2024). Kevassa vakuutetusta kuntien, hyvinvointialueiden ja valtion henkilöstöstä eläköityy keskimäärin joka kolmas seuraavan kymmenen vuoden aikana, ja kirkon alalla osuus on jopa 43 prosenttia. Erot ammattialojen välillä ovat suuret. (Keva 2024a)

Julkisen alan työelämää tarkasteltaessa ei voi olla unohtamatta koronapandemiaa, joka vaikutti monin tavoin julkiseen palvelutoimintaan ja leimasi tutkimusta edeltäneitä vuosia. Työkäytännöt muuttuivat: julkisella alalla etätö ja sittemmin hybridityö yleistyivät merkittävästi siellä, missä se tehtävän luonteen puolesta oli mahdollista. Pandemia kuormitti alkuvaiheessa erityisesti sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatustalouden työntekijöitä. Laajemmin se näkyi koko henkilöstön kuormittumisena ja esimerkiksi lisääntyneinä sairauspoissaoloina erityisesti vuonna 2022, kun rajoitustoimet purettiin (Keva 2024b, Pekkarinen & Pulkkinen 2023).



Tällä hetkellä myös Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan näkyy monen viranomaisen työtehtävissä ja yhteiskunnan kriisivalmiuden parantamisena, minkä lisäksi se luo yleistä epävarmuutta yhteiskunnassa. Valtion turvallisuusalan ammattilaisten, joita yhdistää kokemus työn tärkeydestä ja merkityksestä, sairauspoissaolot ovat hieman lisääntyneet (Pekkarinen, Inkinen & Issakainen 2025).

Kunnissa koronapandemian aiheuttama piikki vuoden 2022 sairauspoissaoloissa näyttää jäävän väliaikaiseksi. Henkilöstön sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2023 lähes vuoden 2021 tasolle. Eniten poissaoloja kertyi varhaiskasvatukseen (18,9 päivää) sekä terveysalan (17,6 päivää) ja sosiaalialan (16,1 päivää) henkilöstölle (Keva 2024b). Sairauspoissaoloissa merkittävä käänne on se, että mielenterveyden häiriöt ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisimpänä sairauspoissaolojen syynä ja pitkien sairauspoissaolojen lisääntyminen johtuu erityisesti ahdistuneisuushäiriöistä (Kela 2024). Ahdistuneisuushäiriöt ovat myös julkisella alalla nousseet viimeisen kymmenen vuoden aikana yleisimmäksi vähintään 10 päivää kestäneen sairauspoissaolon syyksi (Sohlman 2024).

Erityisesti nuoret työntekijät ja sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen ammateissa toimivat kärsivät ahdistuneisuushäiriöstä (Sohlman 2024). Varhaiskasvatuksen henkilöstön kuormittuminen nousee esille monissa eri tarkasteluissa. Alalla korostuvat paitsi lakisääteiset henkilöstörakenteen muutokset myös työn merkityksellisyys. Samalla henkilöstön työkyvyttömyysriski on kasvanut, mikä näkyy niin sairauspoissaoloina kuin pidempiaikaisena työkyvyttömyytenä. (Pekkarinen, Erkkilä & Rissanen 2024)

Työkyvyttömyysriskiin vaikuttavat henkilöstön ikä- ja ammattirakenteen lisäksi sen sairauspoissaolojaksojen määrät. Kunta-alan henkilöstön riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan kolmen vuoden aikana on 1,6 prosenttia, mutta ammattiryhmien välillä on suuria eroja. Ennusteen perusteella suurimman tilastollisen riskin ammattiryhmiin kuuluvat esimerkiksi sairaala- ja laitosapulaiset, keittiö- ja siivoustyötä tekevät, asiakaspalvelu- ja toimistotyöntekijät, lähihoitajat ja lastenhoitajat. (Keva 2024c)

Kevan lakisääteinen tehtävä on pienentää työkyvyttömyysriskiä julkisella alalla. Se edellyttää paitsi työkyvyttömyysriskin tilastollista ennustamista myös henkilöstön varhempien kokemusten tarkastelua. Kyselyillä, joihin työntekijät itse vastaavat kokemiensa terveysongelmien perusteella, voidaan ennustaa tilapäistä tai pysyvää työkyvyttömyyttä (Pihlajamäki ym. 2020).

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksessa tarkastelemme, miltä koko julkisen sektorin työolot ja henkilöstön kokemus työkyvystä näyttävät nykyisessä tilanteessa pandemian jälkeen sekä miten etä- ja hybridityötä tehdään julkisen sektorin eri ammattialoilla. Tutkimusraportissa esitetään työkyvyn tilannekuva sekä työkykyyn liittyviä voimavara- ja kuormitustekijöitä eri ammattialoilla ja ikäryhmissä. Raportissa ei esitetä tilastollisiin menetelmiin perustuvia analyysejä. Tutkimuksen tuloksia ja tilastoja voi tarkastella muun muassa ammattialoittain ja ikäryhmittäin [kevatutkii.keva.fi](https://kevatutkii.keva.fi)-verkkosivulla.

# Tutkimuksen toteutus ja vastaajat

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

Kohderyhmästä on Kevan rekistereistä muodostettu satunnaisotantaa käyttäen edustava otos kunta-alan, hyvinvointialueiden sekä valtion ja kirkon alan henkilöstöstä iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella. Kuten vuonna 2022, rekisteriotanta muodostettiin huhtikuussa ja aineisto kerättiin puhelinhaastatteluilla elo- ja marraskuun välisenä aikana. Pieni osa vastauksista kerättiin sähköisellä kyselyllä. Haastattelut toteutti markkinatutkimusyritys, joka noudattaa toiminnassaan markkinointi- ja yhteiskuntatutkimuksen kansainvälisiä perussääntöjä. Lopullinen aineisto sisältää 1 001 hyvinvointialan henkilöstön, 1 003 kunta-alan henkilöstön, 997 valtion henkilöstön ja 500 kirkon alan henkilöstön vastausta.

Tarkemmat tiedot vastaajamääristä esitetään liitetaulukoissa 1–4. Saadut vastaukset edustavat ennalta määritettyjä otoskiintiöitä (ikä, sukupuoli ja ammattiala) poikkeuksena kunta-alan varhaiskasvatuksen ja kirkon alan seurakuntatyöntekijöiden alle 30-vuotiaat naisvastaajat, joiden haastateltujen määrä oli pienempi kuin otoksessa määritelty. Heidän vastauksiaan on siksi painotettu lopullisissa tarkasteluissa. Vastaajat itse ilmoittivat haastattelussa esihenkilöaseman ja työsuhteen laadun, eivätkä ne perustu rekisteritietoihin.

Aineistoa on käsitelty hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Varsinainen kyselytutkimusaineisto ei sisällä henkilötietoja.

## Tutkimuskysely

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024 -tutkimuksen kyselylomake sisältää 45 työoloja ja työhyvinvointia koskevaa kysymystä ja kaksi taustatietoa (esimiesasemaa ja työsuhteen laatua) kartoittavaa kysymystä. Loput taustatiedot on poimittu Kevan ylläpitämästä rekisteristä, joka perustuu työnantajien ilmoittamiin palvelussuhdetietoihin. Vuonna 2024 lisäsimme kysymykset etätöiden tekemisestä viimeisen vuoden aikana sekä palautumisesta ennen seuraavaa työpäivää tai -vuoroa. Ensimmäistä kertaa mukana oli myös avoin kysymys: "Mitkä asiat työssäsi ovat viimeisen vuoden aikana tukeneet työssä jaksamistasi? Mainitse noin kolme tärkeintä asiaa."

Vertailua vuoteen 2022 voidaan tehdä 40 kysymyksessä. Tutkimustulokset näistä kysymyksistä on julkaistu myös [kevatutkii.keva.fi](https://kevatutkii.keva.fi)-verkkosivulla.

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

## Etätöiden tekeminen julkisella alalla

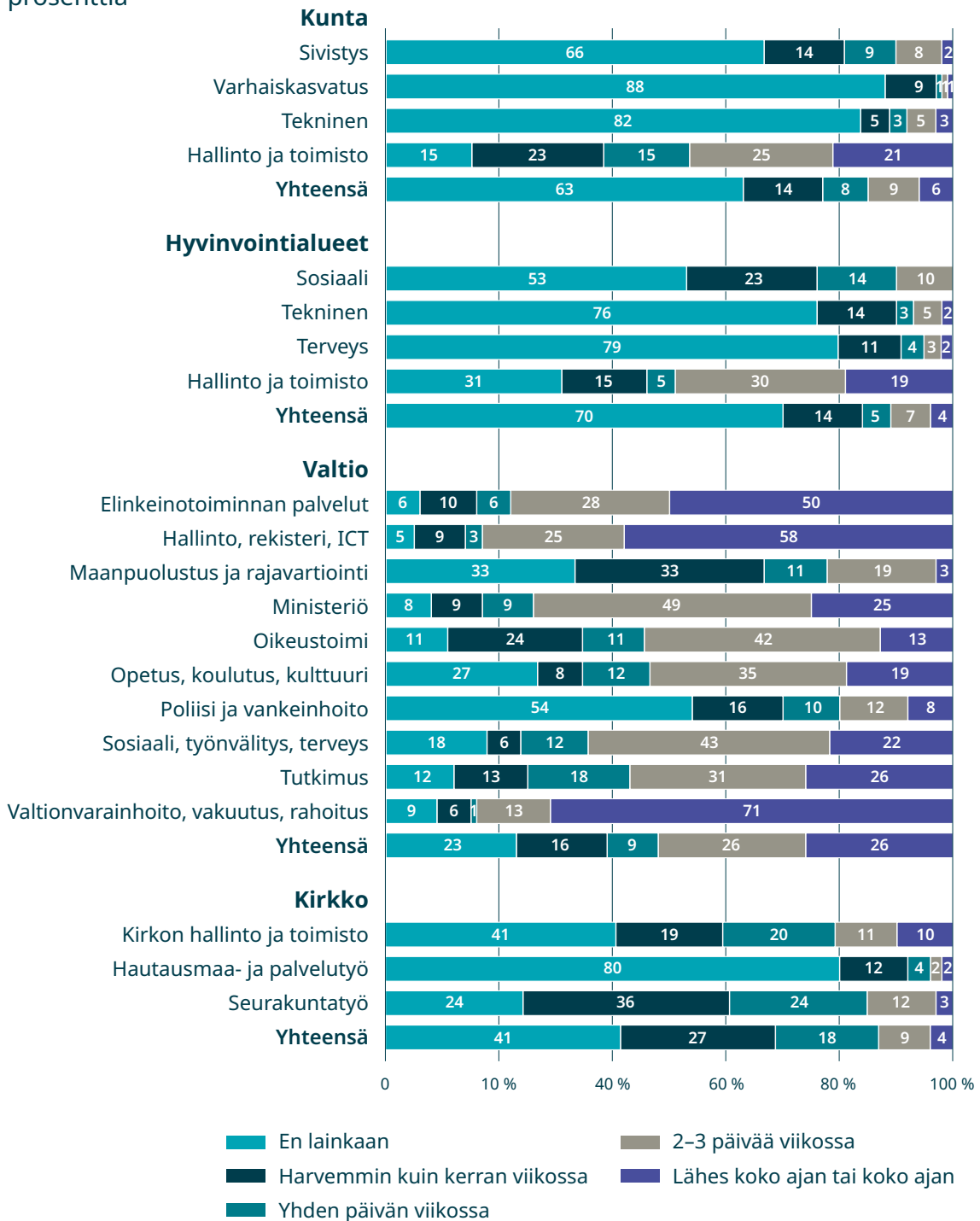
Korona-ajan yksi merkittävistä vaikutuksista oli laaja etäpalveluiden ja etätöiden käyttöönotto. Rajoitustoimien päätyttyä julkisella alalla jatkettiin monissa organisaatioissa korona-aikana omaksuttuja etätöiden käytäntöjä tai siirryttiin etä- ja lähityötä yhdistelevään hybridityöhön. Vuodesta 2020 alkaen kyselyyn on sisällytetty vastaajien työjärjestelyistä kysymys, joka koskee etätöiden tekemistä.

Julkisella sektorilla erityisesti kunta-alalla ja hyvinvointialueilla on paljon ammattialoja, joiden tehtävistä pääosa hoidetaan lähityönä. Kaikkiaan 60 prosenttia kunta-alan ja 70 prosenttia hyvinvointialueiden työntekijöistä ei tehnyt lainkaan etätöitä vuonna 2024 (Kuvio 1).

Ammattialoja, joissa useampi kuin neljä viidestä ei tehnyt lainkaan etätöitä, olivat kunnan varhaiskasvatus ja tekninen ala sekä hyvinvointialueiden terveysala. Enemmistö teki lähityötä myös hyvinvointialueiden pelastustoimessa, kirkon hautausmaa- ja palvelutyössä sekä valtion poliisitoimessa ja vankeinhoidossa.

Etätyötä tehtiin eniten valtion virastoissa sekä kuntien ja hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä. Osassa valtion virastoista yli puolet henkilöstöstä teki etätöitä lähes koko työajan.

**Kuvio 1. Etätyön tekeminen julkisen alan eri ammattialoilla vuonna 2024, prosenttia**



# Tulokset





## Työhyvinvointi on kehittynyt myönteisesti

Yhä useampi julkisen alan työntekijä kokee työnsä motivoivaksi. Kaikista julkisen alan työntekijöistä noin kolme neljästä arvioi tuntevansa työssään innostusta sekä työn iloa ja vain joka kymmenes oli eri mieltä.

Valtiolla vuoteen 2022 verrattuna useampi raportoi nyt innostuksesta ja työn ilosta esimerkiksi opetus-, koulutus- ja kulttuuripalveluissa (89 % vs. 76 %) sekä tutkimustoiminnassa (87 % vs. 73 %). Kunnissa innostus ja työn ilo on kehittynyt myönteisesti muun muassa sivistysalalla (85 % vs. 81 %), hyvinvointialueilla puolestaan terveysalalla (75 % vs. 67 %) ja kirkon alalla hallinto- ja toimistotyössä (80 % vs. 71 %).

Osassa ammattialoja innostus ja työn ilo on kuitenkin heikentynyt vuodesta 2022. Esimerkiksi hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyöntekijöistä vuoteen 2022 nähden yhä useampi (22 % vs. 10 %) katsoi, ettei koe työssään innostusta. Vastaavasti valtiovarainhoidossa sekä valtion vakuutus- ja rahoituspalveluissa työn innostuksen ja ilon heikoksi kokevien osuus on kasvanut seitsemästä prosentista 17 prosenttiin.

### Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	77 %	72 %	73 %	82 %
2022	75 %	71 %	69 %	80 %
2020	75 %	-	72 %	81 %

## Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

### Suurin osuus samaa mieltä

Valtion opetus- ja  
koulutuspalvelut sekä  
kulttuuripalvelut

**89 %**

Valtion  
tutkimustoiminta

**87 %**

Seurakuntatyö

**86 %**

### Suurin osuus eri mieltä

Hyvinvointialueiden  
hallinto ja toimistotyö

**22 %**

Valtiovarainhoito-,  
vakuutus- ja rahoitus-  
palvelut

**17 %**

Kunnan tekninen ala





**14 %**

Julkisen alan työntekijöiden voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään ovat parantuneet vuodesta 2022. Kyselyyn vastanneista lähes kolme neljästä arvioi voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita hyväksi, kun vuonna 2022 osuus oli alle 70 prosenttia. Voimavaransa heikoksi arvioivien työntekijöiden osuus on niin ikään pienentynyt vuodesta 2022. Erityisen selvästi kehitys näkyy valtion työntekijöissä.

Kokemus voimavarojen riittävydestä kohdata muutoksia ja haasteita työssä vaihtelee ammattialoittain. Aiempien vuosien tavoin maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa (87 %) muita aloja useampi oli sitä mieltä, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Parannusta vuodesta 2022 raportoitiin muun muassa kirkon hallinto- ja toimistotyössä (84 % vs. 73 %), valtion hallinto-, rekisteri- ja ICT- palveluissa (83 % vs. 72 %) ja oikeustoimessa (70 % vs. 59 %) sekä hyvinvointialueiden terveysalalla (69 % vs. 64 %).

Varhaiskasvatuksessa voimavarat arvioitiin keskimääräistä heikommiksi: lähes viidennes raportoi, ettei heillä ole voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteistaan työssään. Heidän osuutensa varhaiskasvatuksessa on kuitenkin pienentynyt vuodesta 2022. Sen sijaan hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä (14 % vs. 9 %) sekä valtion elinkeinotoiminnan palveluissa (15 % vs. 11 %) aiempaa useampi oli sitä mieltä, ettei heillä ole voimavaroja kohdata muutoksia.

## Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssä muutoksia ja uusia haasteita

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	69 %	69 %	76 %	73 %
2022	66 %	66 %	71 %	71 %
2020	71 %	–	76 %	75 %

## Eröt ammattialoittain: Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssä muutoksia ja uusia haasteita

### Suurin osuus samaa mieltä

Maanpuolustus ja rajavartiointi **87 %**

Kirkon hallinto- ja toimistotyö **84 %**

Valtion hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut **83 %**

### Suurin osuus eri mieltä

Kunnan varhaiskasvatus **17 %**

Hyvinvointialueen sosiaaliala **15 %**





Valtion elinkeino-toiminnan palvelut **15 %**

Työhyvinvoinnin myönteinen kehityssuunta näkyy myös työpaikan suositteluhalukkuuden lisääntymisenä. Valtiolla ja kirkon alalla 80 prosenttia työntekijöistä ilmoitti suosittelevansa työpaikkaansa tuttavalleen, kun vuonna 2022 näin arvioi 75 prosenttia. Hyvinvointialueilla osuus (71 %) on myös hieman lisääntynyt vuodesta 2022 (68 %). Kunta-alalla tulos vastaa aiempia vuosia: noin kolme neljästä (74 %) kertoi suosittelevansa työpaikkaansa tuttavalleen.



Huomionarvoista on kuitenkin se, että työhyvinvoinnin myönteisestä kehityksestä huolimatta aiempaa harvempi kunta-alan, hyvinvointialueiden ja valtion työntekijä kokee nyt työnsä jatkuvuuden turvatuksi. Erityisesti hyvinvointialueiden ja valtion työntekijöiden kokemus on tältä osin heikentynyt lukuun ottamatta maanpuolustusta ja rajavartiointia. Vuonna 2024 hyvinvointialueilla oli suunnitteilla tai käynnissä palvelurakennemuutoksia, ja kaikilla julkisen alan sektoreilla oli säästöihin liittyviä yhteistoimintaneuvotteluja.

### Työni jatkuvuus on turvattu

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	78 %	71 %	76 %	83 %
2022	82 %	85 %	87 %	79 %
2020	80 %	–	88 %	81 %

## Henkisen työkyvyn kokemuksessa ei ole tapahtunut suurta muutosta

Julkisen alan työntekijöiden henkisen työkyvyn kokemus on melko samalla tasolla kuin vuonna 2022, jolloin kokemus heikentyi jonkin verran aiempiin vuosiin nähden. Kyselyyn vastanneista reilu kolme neljästä kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, mikä on sama tulos kuin vuonna 2022. Myös henkisen työkykynsä heikoksi arvioivien osuus on säilynyt ennallaan. Kunta-alalla 14 prosenttia, hyvinvointialueilla 12 prosenttia, valtiolla 8 prosenttia ja kirkon alalla 8 prosenttia työntekijöistä ei arvioinut henkistä työkykyään hyväksi. Fyysisen työkyvyn kokemus on säilynyt aiempiin vuosiin nähden samalla tasolla, sillä noin 80 prosenttia vastaajista arvioi fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.





Kunta-alalla henkinen työkyky koetaan keskimääräistä heikommaksi varhaiskasvatuksen ammattialalla, jolla 18 prosenttia arvioi henkisen työkykynsä heikoksi. Varhaiskasvatuksen tulos on säilynyt samanlaisena kuin vuonna 2022. Kuntien teknisellä alalla hieman suurempi osa (14 %) arvioi nyt henkisen työkykynsä heikoksi kuin vuonna 2022 (11 %). Erityisesti aiempaa useampi kunta-alan nuori, lähes viidennes (23 %), arvioi työkykynsä heikoksi.

Hyvinvointialueilla henkinen työkyky koetaan eri tavoin eri ammattialoilla. Terveysalalla kokemus on vahvistunut, sillä 79 prosenttia työntekijöistä arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, kun vuonna 2022 tulos oli 74 prosenttia. Hallinto- ja toimistotyössä 80 prosenttia ilmoitti vuonna 2022 henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, kun taas vuonna 2024 osuus oli laskenut 76 prosenttiin ja lähes viidennes (17 %) koki henkisen työkykynsä heikoksi.

Huomionarvioista hyvinvointialueiden tuloksissa on myös esihenkilöiden kokema työhyvinvoinnin heikentyminen vuodesta 2022. Esihenkilö- tai työnjohtotehtävissä toimivista hyvinvointialueiden vastaajista 72 prosenttia koki nyt henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, kun vuonna 2022 osuus oli 87 prosenttia. Muilla sektoreilla vähintään 80 prosenttia esihenkilöistä arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Myös valtiolla ja kirkon alalla on ammattialakohtaista vaihtelua. Valtion opetus-, koulutus- ja kulttuuripalvelujen (88 %) sekä kirkon hallinto- ja toimistotyön (93 %) työntekijöistä entistä suurempi osa kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Vuonna 2022 osuudet olivat valtion opetus-, koulutus- ja kulttuuripalveluissa 66 prosenttia ja kirkon hallinto- ja toimistotyössä 77 prosenttia. Sen sijaan hautausmaatyössä ja kirkon palvelutyössä kokemus henkisestä työkyvystä on heikentynyt 83 prosentista 78 prosenttiin vuosien 2022 ja 2024 välillä. Myös elinkeinotoiminnan työntekijät arvioivat henkisen työkykynsä nyt (74 %) vuotta 2022 (83 %) heikommaksi.

### Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	77 %	80 %	82 %	80 %
2022	76 %	77 %	81 %	78 %
2020	78 %	–	86 %	81 %

### Erot ammattialoittain: Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen

#### Suurin osa samaa mieltä

Kirkon hallinto- ja toimistotyö

94 %

Valtion ministeriötason toiminta

89 %

Valtion elinkeinotoiminnan palvelut

84 %

#### Suurin osa eri mieltä

Kunnan varhaiskasvatus

20 %





Hyvinvointialueiden pelastusala ja tekninen ala

16 %

Kirkon hautausmaa- ja palvelutyö

16 %

## Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	73 %	77 %	79 %	81 %
2022	74 %	75 %	77 %	80 %
2020	77 %	–	82 %	81 %

## Erot ammattialoittain: Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen

### Suurin osa samaa mieltä

Kirkon hallinto- ja toimistotyö **93 %**

Valtion opetus-, koulutus- ja kulttuuripalvelut **88 %**

Maanpuolustus ja rajavartiointi **88 %**

### Suurin osa eri mieltä

Kunnan varhaiskasvatus **18 %**

Hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyö **17 %**

Hyvinvointialueiden pelastusala ja kuntien tekninen ala **14 %**

## Nuorten kokema työkuormitus ja henkisen työkyvyn haasteet korostuvat

Alle 30-vuotiaiden julkisen alan työntekijöiden henkinen työkyky ei ole palautunut vuotta 2022 edeltävälle tasolle. Vuonna 2020 alle 30-vuotiaista nuorista 81 prosenttia arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, jonka jälkeen osuus on vähitellen pienentynyt ja henkisen työkykynsä heikoksi kokevien määrä kasvanut (9 % vuonna 2020). Tällä hetkellä, samoin kuin vuonna 2022, vajaa kolme neljästä (72 %) julkisella alalla työskentelevästä nuoresta arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, kun taas vajaa viidennes (17 %) oli eri mieltä. Nuorten ryhmässä koki henkisen työkykynsä heikoksi useampi kuin muissa ikäryhmissä, joissa henkisen työkyvyn heikoksi arvioivien osuus oli noin 10 prosenttia.

Julkisen alan sektoreista kunta-alalla on aiempaa enemmän nuoria, jotka eivät koe henkistä työkykyään hyväksi. Vuonna 2022 kunta-alan nuorista 71 prosenttia arvioi henkisen työkykynsä hyväksi, kun nyt näin arvioi 65 prosenttia. Hyvinvointialueilla (74 % vs. 69 %) ja kirkon alalla (67 % vs. 57) henkisen työkykynsä hyväksi kokevien nuorten osuus on puolestaan kasvanut ja valtiolla (79 % vs. 80 %) pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2022.

Nuorten kokemuksissa työssä korostuu usein fyysinen kuormitus, minkä lisäksi moni kokee työnsä myös henkisesti raskaaksi. Kunnissa ja hyvinvointialueilla 38 prosenttia, valtiolla 24 prosenttia ja kirkon alalla 19 prosenttia nuorista ilmoitti työnsä fyysisesti raskaaksi. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevien nuorten osuudet olivat hyvinvointialueilla 78 prosenttia, kunnissa 65 prosenttia ja valtiolla sekä kirkon alalla noin puolet.

Työnsä fyysisesti ja henkisesti raskaaksi kokevien nuorten osuudet ovat kuitenkin hieman pienentyneet vuodesta 2022. Nuorten kokema fyysinen työkuormitus on muita ikäryhmiä yleisempää kunta-alalla ja valtiolla. Kunta-alalla nuoret kokevat muita ikäryhmiä useammin työnsä myös henkisesti raskaaksi. Lisäksi nuorissa on hyvinvointialueilla ja kunnissa hieman enemmän heitä, jotka eivät koe palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää.

Nuoret kokevat vaikutusmahdollisuutensa työhön kunnissa, hyvinvointialueilla ja kirkon alalla aiempaa heikommiksi. Kunnissa noin puolet nuorista raportoi voivansa vaikuttaa työhön, kun vuonna 2022 heidän osuutensa oli 60 prosenttia. Hyvinvointialueilla vastaavat osuudet olivat 42 prosenttia vuonna 2024 ja 50 prosenttia vuonna 2022 sekä kirkon alalla 71 prosenttia vuonna 2024 ja 78 prosenttia vuonna 2022. Kunta-alalla nuoret kokivat mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä muita ikäryhmiä heikommiksi.

Nuoret kokevat muita ikäryhmiä useammin työssään myös väkivaltaa tai sen uhkaa. Neljännes nuorista raportoi kokeneensa useita kertoja väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden, kuntalaisten tai kansalaisten taholta. Tulos on säilynyt ennallaan vuodesta 2022.

Nuorten halukkuus suositella työpaikkaansa on samalla tasolla kuin vuonna 2022. Kunta-alalla harvempi nuori suosittelisi työpaikkaansa kuin muiden ikäluokkien työntekijät. Sen sijaan nuorten kokema innostus ja työn ilo sekä voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita ovat vahvistuneet vuodesta 2022.





### Alle 30-vuotiaiden työhyvinvointi julkisella alalla vuosina 2020–2024

	2020	2022	2024
Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen	81 %	72 %	72 %
Kokee työssään innostusta ja työn iloa	74 %	71 %	74 %
Suosittelee työpaikkaansa	77 %	70 %	72 %
Voi vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin	59 %	55 %	49 %

## Työn merkityksellisyys ja henkilöstön osaaminen ovat julkisen työn vahvuuksia





Aiempien vuosien tavoin valtaosa (yli 90 %) julkisen alan työntekijöistä arvioi työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Hyvinvointialueiden terveysalalla (95 %), maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa (95 %) sekä seurakuntatyössä (96 %) merkityksellisyyden kokemus on vahvistunut entisestään. Hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä (85 %) ja kuntien teknisellä alalla (84 %) työnsä merkitykselliseksi kokeneita oli jonkin verran aiempaa vähemmän.

### Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	92 %	93 %	89 %	93 %
2022	91 %	92 %	87 %	91 %
2020	92 %	–	89 %	92 %

Julkisen alan työntekijät kokevat osaamisensa vastaavan hyvin työnsä vaatimuksiin. Valtiolla aiempaa suurempi osa kokee oman osaamisen ja työn vaatimusten olevan tasapainossa. Kokemuksen koettiin vahvistuneen muun muassa valtion elinkeinotoiminnan palveluissa (96 %) sekä valtion opetus-, koulutus- ja kulttuuripalveluissa (93 %). Myös kirkon hautausmaa- ja palvelutyön (93 %) sekä terveysalan (87 %) työntekijät arvioivat osaamisensa vastaavan aiempaa paremmin työn vaatimuksiin. Ministeriötason toiminnassa (81 %) sekä hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä (80 %) aiempaa harvempi raportoi osaamisensa vastaavan työn vaatimuksiin.

### Osaamiseni on sopiva suhteessa työn vaatimuksiin

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	88 %	86 %	86 %	91 %
2022	86 %	86 %	83 %	89 %
2020	84 %	–	84 %	90 %







## Työyhteisöjen ilmapiiri ja luottamus ovat parantuneet

Työyhteisöjen merkitys korostuu aiempien vuosien tapaan tärkeänä voimavaratekijänä julkisen alan työssä. Valtaosa vastaajista (91 %) kertoi saavansa työtovereilta tarvittaessa tukea tai apua työhönsä. Työyhteisön tuki koettiin hyväksi kaikilla ammattialoilla ja eri ikäryhmissä riippumatta siitä, tehtiinkö etä-, hybridi- vai lähityötä.





Luottamus työyhteisöissä on säilynyt hyvällä tasolla koko julkisella alalla. Kunnissa 81 prosenttia, hyvinvointialueilla 76 prosenttia, valtiolla 87 prosenttia ja kirkon alalla 81 prosenttia koki voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään. Valtiolla ja kirkon alalla kokemus on parantunut entisestään edeltävistä vuosista. Myös hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä, terveysalalla sekä kuntien sivistysalalla aiempaa useampi koki, että voi luottaa ihmisiin työyhteisössään. Kokemus luottamuksesta työyhteisöissä on heikentynyt vuodesta 2022 muun muassa kuntien teknisellä alalla, hyvinvointialueiden pelastusalalla ja teknisellä alalla, valtion tutkimustoiminnassa sekä kirkon hautausmaa- ja palvelutyössä.

### Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	81 %	76 %	87 %	81 %
2022	82 %	75 %	84 %	77 %
2020	78 %	–	84 %	78 %

Työyhteisönsä ilmapiirin raportoi hyväksi tai erinomaiseksi noin kolme neljästä julkisen alan työntekijästä. Kirkon alalla kokemus työyhteisön ilmapiiristä on vahvistunut aiemmista vuosista. Myönteinen kehitys työilmapiirissä näyttäytyy myös muun muassa sivistysalalla, poliisitoimessa ja vankeinhoidossa sekä valtion hallinto-, rekisteri- ja ICT-palveluissa. Sen sijaan hyvinvointialueiden pelastusalalla ja teknisellä alalla sekä sosiaalialalla työilmapiirin koettiin heikentyneen.

### Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri





	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	76 %	71 %	79 %	70 %
2022	75 %	71 %	77 %	63 %
2020	72 %	-	76 %	64 %

Työyhteisöjen avoimuus mielenterveyteen liittyvistä asioista vaihtelee ammatti-aloittain ja on osassa ammattialoja lisääntynyt aiemmasta. Hyvinvointialueilla sosiaalialalla (64 %), kunnissa sivistysalalla (49 %), valtiolla sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveluissa (55 %) ja kirkon alalla seurakuntatyössä (52 %) koettiin yleisimmin, että työyhteisöissä keskustellaan mielenterveyteen liittyvistä asioista. Valtion sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveluissa sekä seurakuntatyössä tulos on parantunut vuoteen 2022 verrattuna. Myös muun muassa hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä (50 %) sekä maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa (53 %) aiempaa useampi raportoi nyt työyhteisöjen keskustelevan avoimesti mielenterveysasioista. Vähiten työyhteisöjen avoimuudesta mielenterveyteen liittyvissä asioissa raportoitii valtion oikeustoimessa (27 %) sekä valtionvarainhoidossa ja valtion vakuutus- ja rahoituspalveluissa (28 %).





## Esihenkilöiden toimintaan ollaan aiempaa tyytyväisempiä

Kaikilla julkisen alan sektoreilla aiempaa suurempi osa vastasi olevansa tyytyväinen esihenkilön johtamistapaan. Kuntien työntekijöistä osuus oli 72 prosenttia, hyvinvointialueiden työntekijöistä 67 prosenttia, valtion työntekijöistä 77 prosenttia ja kirkon työntekijöistä 68 prosenttia. Entistä useampi myös koki, että esihenkilö käsittelee työhön liittyviä muutoksia henkilöstön kanssa. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen työntekijöistä 72 prosenttia ilmoitti esihenkilön käsittelevän työhön liittyviä muutoksia henkilöstön kanssa, kun vuonna 2022 osuus oli 60 prosenttia. Lisäksi etenkin kirkon työntekijöistä aiempaa suurempi osa arvioi esihenkilön toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi. Valtiolla etä- ja hybridityötä tekevät olivat keskimäärin tyytyväisempiä esihenkilönsä toimintaan kuin ne, jotka ilmoittivat tekevänsä pääosin lähityötä.





### Olen tyytyväinen lähimmän esihenkilöni johtamistapaan

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	72 %	67 %	77 %	68 %
2022	69 %	63 %	73 %	63 %
2020	66 %	–	74 %	64 %

### Esihenkilö käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia





	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	73 %	68 %	76 %	70 %
2022	66 %	63 %	72 %	63 %
2020	66 %	–	71 %	70 %

### Koen esihenkilön toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	74 %	67 %	81 %	73 %
2022	71 %	63 %	77 %	64 %
2020	66 %	–	79 %	69 %

Hyvinvointialueilla, valtion virastoissa ja kirkon alalla aiempaa suurempi osa kertoi saavansa esihenkilöltään työhön tukea tai apua silloin, kun sitä tarvitsee. Esimerkiksi terveysalalla 63 prosenttia vuonna 2022 ja 71 prosenttia vuonna 2024 arvioi saavansa tukea ja apua esihenkilöltään tarvittaessa. Myös palautteen saaminen esihenkilöltä on lisääntynyt etenkin valtiolla. Valtion työntekijöistä 74 prosenttia ilmoitti saavansa esihenkilöltään palautetta työnsä onnistumisesta, kun vuonna 2022 osuus oli 64 prosenttia.

### Saan esihenkilöltäni työhöni tukea ja apua

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	74 %	72 %	80 %	77 %
2022	73 %	64 %	76 %	72 %
2020	70 %	–	76 %	74 %

Kokemuksessa esihenkilötyöstä on kuitenkin jonkin verran vaihtelua ammattialoittain. Esimerkiksi hyvinvointialueiden pelastusalan ja teknisen alan työntekijöistä harvempi kuin vuonna 2022 on tyytyväinen esihenkilönsä johtamistapaan (68 % vs. 80 %), palautteen antamiseen (57 % vs. 81 %) ja toiminnan oikeudenmukaisuuteen (75 % vs. 88 %).

## Työyhteisöt ja esihenkilöt ovat työhyvinvoinnin voimavaroja

Myönteinen kokemus työyhteisöistä tukee henkilöstön työhyvinvointia. Julkisen alan työntekijöistä, jotka kokevat työyhteisönsä ilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi sekä työyhteisössään luottamusta, useampi kuin neljä viidestä ilmoitti tuntevansa työssään innostusta ja työn iloa. Sen sijaan silloin, kun työilmapiiriin ja luottamukseen ei oltu tyytyväisiä, näin koki vain joka toinen. Myös työstä palautuminen ja voimavarat kohdata muutoksia työssä koettiin paremmiksi silloin, kun työilmapiiri ja luottamus koettiin hyväksi.

### Työhyvinvointi työyhteisökokemuksen mukaan

#### Olen tyytyväinen työyhteisöni ilmapiiriin

	Suurin osa samaa mieltä	Suurin osa eri mieltä
Kokee työssään innostusta ja työn iloa	82 %	54 %
Palautuu työstä	62 %	35 %
Hyvät voimavarat kohdata muutoksia	77 %	54 %

#### Luotan ihmisiin työyhteisössäni

	Suurin osa samaa mieltä	Suurin osa eri mieltä
Kokee työssään innostusta ja työn iloa	81 %	52 %
Palautuu työstä	61 %	31 %
Hyvät voimavarat kohdata muutoksia	75 %	54 %




Myös esihenkilön toiminta on yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin. Julkisen alan työntekijät, jotka kokivat esihenkilön toiminnan oikeudenmukaiseksi tai saavansa tukea ja apua esihenkilöltä, kertovat useammin innostuksesta ja työn ilosta työssään, kokevat palautuvansa paremmin työn aiheuttamasta rasituksesta sekä arvioivat voimavaransa kohdata muutoksia paremmiksi. Sen sijaan työntekijät, jotka kokivat esihenkilön tuen tai oikeudenmukaisen toiminnan vähäiseksi, arvioivat työn ilon, työstä palautumisen ja omat voimavarat heikommiksi.

### Työhyvinvointi esihenkilötyön mukaan

	Saan esihenkilöltäni tukea ja apua		Esihenkilöni toiminta on oikeudenmukaista	
	Suurin osa samaa mieltä	Suurin osa eri mieltä	Suurin osa samaa mieltä	Suurin osa eri mieltä
Kokee työssään innostusta ja työn iloa	82 %	55 %	81 %	59 %
Palautuu työstä	62 %	37 %	63 %	38 %
Hyvät voimavarat kohdata muutoksia	77 %	56 %	76 %	57 %

Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille nousee esille myös avovastauksissa, joissa työntekijät saivat omin sanoin kertoa kolme tärkeintä tekijää, jotka ovat tukeneet työssä jaksamista viimeisen vuoden aikana. Vastausten mukaan vahva perusta julkisen alan henkilöstön työssä jaksamiselle muodostuu työkavereista, työyhteisön tuesta sekä hyvästä työilmapiiristä ja yhteishengestä. Työyhteisön lisäksi hyvä esihenkilö nostettiin avoimissa vastauksissa tekijäksi, joka on tukenut työssä jaksamista. Muita vastaajien mainitsemissa työssä jaksamista tukevia tekijöitä olivat muiden muassa mielenkiintoiset ja monipuoliset työtehtävät, työn joustavuus, mukavat asiakkaat ja asiakkailta saatu palaute sekä mahdollisuus vaikuttaa omaa työhön (Taulukko 1).

**Taulukko 1: Julkisen alan työntekijöiden itse mainitsemia tekijöitä, jotka ovat tukeneet työssä jaksamis-ta viimeisen vuoden aikana (avokysymys)**

Kunta-ala	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Työkavereiden tuki, hyvä työporukka ja positiivinen ilmapiiri (68 %)	Työkaverit, työyhteisö, hyvä ilmapiiri ja työssä saatu tuki (68 %)	Työkavereiden tuki, hyvä tiimihenki, työyhteisö (64 %)	Työkaverien tuki, hyvä työilmapiiri ja yhteistyö (68 %)
Hyvä esihenkilö (22 %)	Työn joustavuus (24 %)	Työn joustavuus (28 %)	Hyvä esihenkilö (25 %)
Työn mielekkäisyys ja onnistumiset työssä (21 %)	Hyvä esihenkilö (21 %)	Hyvä esihenkilö (23 %)	Riittävän haastavat työtehtävät ja työssä onnistumiset (22 %)
Asiakkaat (19 %)	Työn mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys (21 %)	Etätyömahdollisuus (23 %)	Työn joustavuus (20 %)
Työn joustavuus (15 %)	Asiakkaat (17 %)	Työn merkitys ja mielenkiintoiset työtehtävät (22 %)	Asiakkaat (17 %)
Muut (5–10 %): mm. vaikutusmahdollisuudet, työterveys ja ergonomia, oman osaamisen kehittäminen, lomat, vapaa-aika, liikunta, etätyö, palkka	Muut (5–9 %): mm. vaikutusmahdollisuudet, oman osaamisen kehittäminen, perhe ja ystävät, vapaa-aika, palkka, etätyömahdollisuus, työterveys ja ergonomia, liikunta	Muut (5–14 %): mm. työterveys ja ergonomia, vaikutusmahdollisuudet, oman osaamisen kehittäminen, liikunta, lomat	Muut (5–15 %): mm. työterveys ja ergonomia, vaikutusmahdollisuudet, oman osaamisen kehittäminen, perhe ja ystävät, työsuhte-edut
			

## Työkuormitus vaihtelee ammattialoittain

Koronapandemian aikana ammattialojen väliset erot kasvoivat siinä, kuinka paljon henkilöstö koki työssään henkistä tai fyysistä raskautta tai aikapaineita. Henkisesti kuormittavinta oli työskennellä aloilla, joilla tehdään vaativaa asiakas-, turvallisuus- tai hoitotyötä. Kaikkiaan työkuormitus saavutti huippunsa, kun koronarajoitukset vuonna 2022 purettiin, jolloin kuormitus kasvoi ammattialasta riippumatta.

Työkuormituksesta raportoidaan nyt eri ammattialoilla pääosin aiempaa vähemmän, joskin ammattialojen väliset erot ovat säilyneet koko tutkimuksen seuranta-ajan. Useimmin työ koetaan henkisesti raskaaksi kunnan sivistyksen ja varhaiskasvatuksen ammattialoilla, hyvinvointialueiden sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan ja teknisen alan ammattialoilla, valtion poliisitoimessa, vankeinhoidossa ja oikeustoimessa, valtion sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa sekä kirkon seurakuntatyössä, joissa kaikissa yli 60 prosenttia työntekijöistä koki työnsä henkisesti raskaaksi vuonna 2024.

Valtion oikeustoimea sekä hyvinvointialueiden pelastusalaa ja teknistä alaa lukuun ottamatta työn henkinen kuormitus on kuitenkin hieman vähentynyt näillä aloilla kahden vuoden takaisesta. Sen sijaan esimerkiksi hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyöntekijöiden henkinen työkuormitus on lisääntynyt: joka toinen koki nyt työnsä henkisesti raskaaksi, kun vuonna 2022 näin raportoi runsas kolmannes. Aiempaa useampi heistä koki myös aikapaineita.

Työn henkiseen kuormitukseen yhdistyy työn fyysinen raskaus kunnan varhaiskasvatuksessa sekä hyvinvointialueiden terveysalalla, pelastusalalla ja teknisellä alalla. Runsas joka toinen raportoi työnsä fyysisesti raskaaksi varhaiskasvatuksessa, noin puolet terveysalalla, pelastusalalla ja teknisellä alalla sekä hieman alle viidennes poliisitoimessa ja vankeinhoidossa.

Pelastusalaa ja teknistä alaa lukuun ottamatta keskimääräistä harvempi näillä ammattialoilla kertoi voivansa vaikuttaa työhönsä sekä palautuvansa työstä ennen seuraavaa työvuoroa. Näiden ammattialojen lisäksi nyt myös esimerkiksi hyvinvointialueiden sosiaalialalla aiempaa harvempi koki voivansa vaikuttaa työhönsä. Osalla ammattialoja henkilöstöä yhdistää työkuormituksesta huolimatta mahdollisuus vaikuttaa työhönsä. Esimerkiksi sivistyksen alalla ja seurakuntatyössä moni koki voivansa vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin.



## Työkuormitus ja vaikutusmahdollisuudet kuntien varhaiskasvatuksessa ja hyvinvointialueiden terveysalalla vuosina 2020–2024

	Varhaiskasvatus			Terveysala	
	2020	2022	2024	2022	2024
Työ on henkisesti raskasta	66 %	72 %	69 %	77 %	72 %
Työ on fyysisesti raskasta	45 %	56 %	57 %	54 %	47 %
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	44 %	55 %	49 %	52 %	44 %
Voi vaikuttaa työhönsä	62 %	53 %	52 %	45 %	43 %
Palautuu työstä			47 %		50 %

## Työkuormitus ja vaikutusmahdollisuudet hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä sekä valtion oikeustoimissa vuosina 2020–2024

	Hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyö		Oikeustoimi		
	2022	2024	2020	2022	2022
Työ on henkisesti raskasta	36 %	51 %	59 %	59 %	63 %
Ei riittävästi työntekijöitä	37 %	42 %	41 %	50 %	46 %
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	25 %	30 %	34 %	53 %	41 %
Voi vaikuttaa työhönsä	59 %	57 %	47 %	50 %	47 %
Palautuu työstä		56 %			53 %

## Työkuormitus ja vaikutusmahdollisuudet kuntien sivistysalalla ja kirkon seurakuntatyössä vuosina 2020–2024

	Kuntien sivistysala			Seurakuntatyö		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Työ on henkisesti raskasta	65 %	71 %	66 %	61 %	72 %	61 %
Ei riittävästi työntekijöitä	33 %	39 %	32 %	21 %	35 %	24 %
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	35 %	36 %	33 %	17 %	31 %	19 %
Voi vaikuttaa työhönsä	69 %	68 %	66 %	79 %	77 %	80 %
Palautuu työstä			56 %			60 %

## Millaiselta työhyvinvointi näyttää julkisen alan eri sektoreilla vuonna 2024?

### Kunta-ala

Kunta-alalla työhyvinvointi on kehittynyt monelta osin parempaan suuntaan. Kunta-alan työntekijöistä aiempaa useampi koki työssään työn iloa ja innostusta, ja lähes kaikilla ammattialoilla entistä suurempi osa oli nyt tyytyväisiä esihenkilönsä toimintaan, työyhteisön ilmapiiriin sekä etenkin luottamukseen työyhteisössä. Henkilöstö koki paremmiksi myös voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä.

Työhyvinvoinnin myönteisestä kehityksestä huolimatta henkinen työkyky kunta-alalla ei ole täysin palautunut kahden vuoden takaisesta. Esimerkiksi kunta-alan nuoret sekä ammattialoista teknisen alan henkilöstö ja hallinto- ja toimistotyöntekijät arvioivat henkistä työkykyään nyt aiempaa kielteisemmin.

Varhaiskasvatuksessa henkinen työkyky ja vaikutusmahdollisuudet koettiin keskimäärin muita ammattialoja heikommiksi, minkä lisäksi henkilöstöllä oli työssään muita aloja enemmän kuormitustekijöitä. Lisäksi kunta-alalla nuoret, alle 30-vuotiaat kokivat muita useammin työssään henkistä ja fyysistä kuormitusta, ja heistä aiempaa useampi arvioi henkisen työkykynsä heikoksi.

### Vahvuuksia

- Merkityksellinen työ sekä työssä koettu innostus ja työn ilo
- Henkilöstön osaaminen
- Hyvä esihenkilötyö ja muutosten johtaminen
- Hyvä ilmapiiri ja luottamus työyhteisöissä

### Kehitettävää ja seurattavaa

- Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkuormitus sekä henkinen ja fyysinen työkyky
- Nuorten työntekijöiden fyysisesti kuormittavat työtehtävät ja heikot vaikutusmahdollisuudet työhön
- Nuorten työntekijöiden henkisen työkyvyn haasteet



## Hyvinvointialueet

Hyvinvointialueilla työhyvinvointi vaihtelee ammattialoittain. Terveysala eroaa muista siinä, että henkilöstön työhyvinvointi on kehittynyt usealla osa-alueella myönteisesti kahden vuoden takaisesta. Vuoteen 2022 verrattuna suurempi osa terveysalan työntekijöistä koki työssään innostusta ja työn iloa sekä henkisen työkykynsä ja voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään hyviksi. Myös työyhteisöt ja esihenkilötyö arvioitiin terveysalalla aiempaa paremmiksi.

Sosiaalialalla, hallinto- ja toimistotyössä sekä pelastusalan ja teknisen alan työssä koettiin aiempaa vähemmän innostusta ja työn iloa, minkä lisäksi harvempi arvioi henkisen työkykynsä hyväksi. Hallinto- ja toimistotyöntekijät kokivat myös voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään heikommiksi kuin vuonna 2022 ennen hyvinvointialueille siirtymistä. Pelastusalalla ja teknisellä alalla työyhteisöt ja esihenkilötyö arvoitiin nyt monin paikoin heikommiksi. Kokemus työn jatkuvuudesta on heikentynyt kaikilla aloilla. Hyvinvointialueiden nuoret työntekijät kokivat muiden julkisen alan sektoreiden nuoria useammin työnsä henkisesti raskaaksi. He kokivat työn usein myös fyysisesti kuormittavaksi.

### Vahvuuksia

- Työssä koettu innostus ja työn ilo sekä merkityksellisyys terveysalalla
- Esihenkilöiden antama apu ja tuki
- Työyhteisöjen kyky keskustella esimerkiksi mielen hyvinvointiin liittyvistä asioista

### Kehitettävää ja seurattavaa

- Epävarmuus työn jatkuvuudesta
- Sosiaali- ja terveysalan työn henkinen kuormitus sekä vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhön
- Hallinto- ja toimistotyöntekijöiden heikentynyt työhyvinvointi
- Nuorten työntekijöiden henkisesti kuormittavat työtehtävät, kokema väkivallan uhka ja heikot vaikutusmahdollisuudet työhön
- Esihenkilöiden jaksaminen



## Valtion virastot

Valtion virastoissa työn merkitys on vahvistunut ja työhyvinvointi keskimäärin parantunut. Kahden vuoden takaiseen verrattuna useampi koki nyt työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi, tunsii työn iloa ja innostusta sekä oli valmis suosittelemaan työpaikkaansa. Lisäksi aiempaa useampi lähes jokaisessa virastotyypissä oli tyytyväinen työyhteisönsä ilmapiiriin ja esihenkilön toimintaan. Kuitenkin esimerkiksi sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveluissa aiempaa harvempi koki esihenkilönsä käsitelleen muutoksia henkilöstön kanssa. Sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveluissa niin ikään aiempaa harvempi koki voimavaransa kohdata muutoksia hyväksi, kun taas muissa virastotyypeissä kokemus on pääosin vahvistunut.

Valtion työntekijöiden kokemus työn jatkuvuudesta on heikentynyt kaikissa virastotyypeissä maanpuolustusta ja rajavartiointia lukuun ottamatta. Myöskään henkisen työkyvyn kokemus ei ole kokonaisuudessaan parantunut. Toimialojen välillä on eroa siten, että elinkeinotoiminnassa, valtiovarainhoidossa ja oikeustoimessa sekä vakuutus- ja rahoitustalveluissa aiempaa harvempi kokee nyt henkisen työkykynsä hyväksi.

### Vahvuuksia

- Työssä koettu innostus ja työn ilo sekä monessa virastossa työn merkityksellisuuden vahvistuminen
- Osaamisen ja työn vaatimusten tasapaino
- Esihenkilötyön vahvistuminen ja muutosten johtaminen
- Parantunut työyhteisökokemus
- Voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä

### Kehitettävää ja seurattavaa

- Epävarmuus työn jatkuvuudesta (lukuun ottamatta valtion turvallisuustoimintaa)
- Elinkeinotoiminnan ja oikeustoimen työkuormitus ja työntekijöiden henkisen työkyvyn haasteet
- Nuorten työntekijöiden fyysisesti kuormittavat työtehtävät

## Kirkon ala

Henkinen työkyky sekä innostus ja työn ilo ovat säilyneet kirkon alalla hyvällä tasolla, ja selvästi aiempaa useampi olisi myös valmis suosittelemaan työpaikkaansa. Hallinto- ja toimistotyöntekijöillä työhyvinvointi näyttäyty monelta osin muita kirkon ammattialoja parempana.



Muiden julkisen alan sektoreiden tavoin kirkon alan työntekijöistä useampi oli tyytyväinen työyhteisön ilmapiiriin ja esimerkiksi ristiriitojen käsittelyyn kuin edeltävinä tutkimuskertoina. Aiempaa useampi kirkon työntekijä kertoi myös voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään ja olevansa tyytyväinen esihenkilönsä toimintaan. Hautausmaatyön ja kirkon palvelualojen työntekijöiden arviot esihenkilön johtamistavasta oli kuitenkin muita kirkon alan vastaajaryhmiä kriittisempiä.

### Vahvuuksia

- Työn merkityksellisyyden kokemus
- Työssä koettu innostus ja työn ilo erityisesti seurakuntatyössä
- Henkilöstön osaaminen
- Hallinto- ja toimistotyöntekijöiden parantunut henkinen työkyky sekä voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita
- Työyhteisöjen parantunut ilmapiiri ja luottamus
- Esihenkilötyön selkeä vahvistuminen ja muutosten johtaminen

### Kehitettävää ja seurattavaa

- Hautausmaatyöntekijöiden ja kirkon palvelutyöntekijöiden fyysisen työkuormituksen lisäksi työn henkisen rasituksen lisääntyminen sekä henkisen työkyvyn haasteet
- Nuorten työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön sekä henkisen työkyvyn haasteet

## Yhteenveto

Työhyvinvointi on julkisella alalla kehittynyt monin tavoin hyvään suuntaan. Tutkimus osoittaa, että aiempaa useampi työntekijä tuntee työssään innostusta ja työn iloa. Se näkyy erityisesti valtion työpaikoilla, mutta myös kunnan sivistyksen ammattialalla, hyvinvointialueilla terveysalalla ja kirkon hallinto- ja toimistotyössä.

Työn merkityksellisyys on perinteisesti julkisen työn vahvuuksia. Työntekijät kokevat lähes poikkeuksetta tekevänsä merkityksellistä ja tärkeää työtä. Kehityksestä kertoo sekin, että aiempaa useampi on myös valmis suosittelemaan työpaikkaansa. Työpaikan suosittelemattomuus voi auttaa ehkäisemään ennalta henkilöstön vaihtuvuutta ja poissaoloja.

Työhyvinvoinnin myönteisestä kehityksestä huolimatta aiempaa useampi kunta-alan, hyvinvointialueiden ja valtion työntekijä kokee epävarmuutta työnsä jatkuvuuden suhteen. Vuonna 2024 hyvinvointialueilla oli suunnitteilla tai käynnissä palvelurakennemuutoksia ja kaikilla sektoreilla talouden sopeutukseen sekä organisaatiomuutoksiin liittyviä laajoja yhteistoimintaneuvotteluja. Hallintouudistusten ohella tiukentunut julkinen talous näkyy osaltaan henkilöstön kokemuksissa.

Henkisen työkyvyn kokemus ei ole juuri muuttunut kahden vuoden takaisesta, jolloin työkykynsä hyväksi kokevien osuus pieneni aiemmista vuosista. Julkisen alan työntekijöistä noin kolme neljästä kokee henkisen työkykynsä nyt hyväksi tai erinomaiseksi. Henkisen työkykynsä heikoksi arvioivien osuus, noin kymmenes kaikista vastanneista, on myös säilynyt ennallaan. Rakenteellisten uudistusten johtaminen ja talouden sopeutus paineet voivat näkyä hyvinvointialueiden esihenkilöiden sekä hallinto- ja toimistotyöntekijöiden heikentyneenä kokemuksena henkisestä työkyvystä. Kaikkiaan henkisen työkyvyn kokemuksen voidaan arvioida heijastuvan myös henkilöstön sairauspoissaoloihin, joissa mielenterveyden häiriöt ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisimpänä sairauspoissaolojen syynä (Kela 2024, Sohlman 2024).

Eryteisesti kunta-alan nuoret arvioivat henkisen työkykynsä muita heikommaksi – peräti joka viides kokee näin. Koko julkisella alalla alle 30-vuotiaat työntekijät kokevat muita harvemmin voivansa vaikuttaa työhönsä. He ovat myös muita harvemmin valmiita suosittelemaan työpaikkaansa. Julkisen alan nuorten poissaolot sairauden takia ovat lisääntyneet, ja alle 30-vuotiailla ahdistuneisuus-häiriö on yli viisinkertaistunut pitkien sairauspoissaolojen syynä viimeisen kymmenen vuoden aikana (Sohlman 2024).

Työtehtäviin liittyvä kuormitus vaihtelee ammattialoittain, minkä lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa työhön vaihtelevat. Tutkimukset osoittavat, että näillä on merkittävä vaikutus muun muassa henkilöstön työkyvyttömyyteen (Knardahl ym. 2017). Ammattialoista huolta herättää varhaiskasvatus, jossa työkuormitus on yhä suurta niin henkisesti kuin fyysisesti, minkä lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa työhön sekä palautua työstä koetaan edelleen vähäisiksi (Pekkarinen, Erkkilä & Rissanen 2024). Vastaavasti valtion oikeustoimessa henkinen työkuormitus on lisääntynyt. Sen sijaan esimerkiksi kuntien sivistyksen ja kirkon seurakuntatyössä valtaosa henkilöstöstä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä henkisestä kuormituksesta huolimatta.

Julkisen alan muuttuvassa työelämässä on ammattialasta riippumatta monta voimavaratekijää, jotka tukevat henkilöstön työssä jaksamista. Työntekijät nostavat itse esiin niistä keskeisimmän: työyhteisöt, jotka ovat vuodesta toiseen pitäneet pintansa. Enemmistö kyselyyn vastaajista kertoo saavansa työtovereilta tukea, ja luottamus on vahvistunut entisestään. Vastaajat nostavat työkaverit, työyhteisön tuen sekä hyvän työilmapiirin ja yhteishengen kolmeksi tärkeimmäksi tekijäksi, jotka ovat tukeneet heidän työssä jaksamistaan viimeisen vuoden aikana. Työyhteisökokemus on vahvistunut etenkin kirkon alan työpaikoilla.

Esihenkilöt ja heidän toimintansa ovat olleet muutoksessa toinen voimavara, johon aiempaa useampi on tyytyväinen. Esihenkilöiden arvioitiin myös käsittelevän muutoksia henkilöstön kanssa aiempaa useammin, mikä on tukenut henkilöstön voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Tämä näkyi etenkin valtion vastaajien arvioissa.

Julkisella alalla on jo pitkään ennakoitu väestörakenteen muutoksen sekä henkilöstön ikääntymisen ja eläköitymisen vaikutuksia palvelutuotantoon ja työn järjestämiseen. Viime vuosina työpaikoilla on koronapandemian rajoitusten purkamisen jälkeen myös sopeuduttu yhteiskunnan kriisivalmiuden parantamiseen, mikä on näkynyt monen viranomaisen työtehtävissä. Rakenteellisista uudistuksista mittavin on hyvinvointialueuudistus, jossa yli 200 000 työntekijää siirtyi kunnista hyvinvointialueiden palvelukseen. Viimeisen vuoden aikana julkisella alalla on lisäksi tehty tai suunniteltu säästötoimenpiteitä sekä organisaatiomuutoksia, jotka näkyvät henkilöstön kokemana epävarmuutena.



Toistaiseksi työhyvinvoinnin kehitys on kuitenkin ollut myönteinen. Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus nostaa työelämän muutoksissa keskeiseksi voimavaraksi esihenkilöt, joiden toiminta on kehittynyt viime vuosina tukemaan henkilöstön valmiuksia kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Julkisen alan työyhteisöissä vallitseva luottamus on toinen tärkeä tekijä työhyvinvoinnin rakentamisessa. Ne antavat hyvän pohjan rakentaa julkisen alan työtä siten, että yleistyviä mielenterveyden haasteita pystytään ennaltaehkäisemään ja tukemaan myös nuorten työkykyä vaativissa työtehtävissä.

## Lähteet

- Kela (2024). Mielenterveysongelmat-veivat-jo-yli-100-000-suomalaista-pitkalle-sairauspoissaololle-vuonna-2023. <https://www.kela.fi/Ajankohtaista/5973700/Mielenterveysongelmat-Veivat-Jo-Yli-100-000-Suomalaista-Pitkalle-Sairauspoissaololle-Vuonna-2023>.
- Keva (2024a). Julkisen alan eläköitymisennuste 2024–2043. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMmQyMmE5MzItMTZmNS00ZDYwLWFiOWMtYzljNTljOTkwYTU3IiwidCI6IjZiYmE2ZjhmLTJjZDgtNGUxYi1iYTQ2LTc0YTE1NWQzN2M4NCIsImMiOiJ9>
- Keva (2024b). Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2020–2023. <https://www.keva.fi/contentassets/1736395fa7c9452fb7a6ff5c93768222/sairauspoissaolot-kunta-alalla-ja-hyvointialueilla-vuosina-2020-2023.pdf>
- Keva (2024c). Kevan työkyvyttömyysriskitutkimus. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyokyvyttomytta-ennustetaan-julkisella-sektorilla-nyt-aiempaa-tarkemmin/>
- Knardahl S., Johannessen H., Sterud T., Härmä M., Rugulies R., Seitsamo J. & Borg W. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health*, 17(1).
- Pekkarinen L., Erkkilä T., & Rissanen M. (2024). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyky ja sen johtaminen: työkyvyttömyysriskeistä ratkaisuihin. *Kevan tutkimuksia* 1/2024. [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tutkimukset-ja-tilastot/kevan-tutkimuksia-1\\_2024\\_toimialatietoa\\_varhaiskasvatuksesta-1.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tutkimukset-ja-tilastot/kevan-tutkimuksia-1_2024_toimialatietoa_varhaiskasvatuksesta-1.pdf)
- Pekkarinen L., Inkinen N., & Issakainen M. (2025). Valtion turvallisuustoiminnan henkilöstön työkyky ja sen johtaminen – voimavarat ja työkyvyttömyysriskien hallinta. *Kevan tutkimuksia* 1/2025. [https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2025/keva\\_valtion-turvallisuustoiminnan-toimialakatsaus\\_2025.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2025/keva_valtion-turvallisuustoiminnan-toimialakatsaus_2025.pdf)
- Pekkarinen L., & Pulkkinen J. M. (2023). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. *Kevan tutkimuksia* 1/2023. [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvointi\\_2022.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvointi_2022.pdf)
- Pihlajamäki M., Uitti J., Arola H., Korhonen M., Nummi T. & Taimela S. (2020). Self-reported health problems in a health risk appraisal predict permanent work disability: a prospective cohort study of 22,023 employees from different sectors in Finland with up to 6-year follow-up [Article]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(4), 445–456. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01497-2>

Sohlman P. (2024). Sairauspoissaolomäärien kehitys julkisella alalla: Kela-korvattujen sairauspoissaolojen diagnoosien esiintyvyys ikä- ja ammattiryhmittäin ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet. Keva. [https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2024/keva\\_sairauspoissaolojen\\_kehitys\\_julkisella\\_alalla\\_12-2024.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2024/keva_sairauspoissaolojen_kehitys_julkisella_alalla_12-2024.pdf)

TEM (2024). Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2024 -julkaisun ja Työvoimabarometrin julkistustilaisuus. [https://tem.fi/documents/1410877/196402993/Esitys\\_kehitysnakymat\\_ty%C3%B6voimabarometri\\_tulokset\\_29102024.pdf/b1cb225c-2633-021d-ff2e-0432c32996c7/Esitys\\_kehitysnakymat\\_ty%C3%B6voimabarometri\\_tulokset\\_29102024.pdf?t=1730123832356](https://tem.fi/documents/1410877/196402993/Esitys_kehitysnakymat_ty%C3%B6voimabarometri_tulokset_29102024.pdf/b1cb225c-2633-021d-ff2e-0432c32996c7/Esitys_kehitysnakymat_ty%C3%B6voimabarometri_tulokset_29102024.pdf?t=1730123832356)

# Liite

**Liitetaulukko 1. Kunta-alan vastaajien (N = 1003) jakautuminen taustatekijöittäin.**

Kunta		n	%
Esimiesasema	Esimies	109	11
	Työntekijä	889	89
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	804	80
	Määräaikainen	196	20
Sukupuoli	Mies	261	26
	Nainen	742	74
Ikäryhmä	18–29	138	14
	30–44	335	33
	45–54	256	26
	55–67	274	27
Ammattiala	Sivistys	374	37
	Varhaiskasvatus	200	20
	Tekninen	141	14
	Hallinto- ja toimistotyö	197	20

**Liitetaulukko 2. Hyvinvointialueiden vastaajien (N = 1001) jakautuminen taustatekijöittäin.**

Hyvinvointialue		n	%
Esimiesasema	Esimies	129	13
	Työntekijä	867	87
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	846	85
	Määräaikainen	153	15
Sukupuoli	Mies	167	17
	Nainen	834	83
Ikäryhmä	18–29	139	14
	30–44	377	38
	45–54	236	23
	55–67	249	25
Ammattiala	Hallinto- ja toimistotyö	112	11
	Pelastus ja tekninen	58	6
	Sosiaali	139	14
	Terveys	688	69

### Liitetaulukko 3.

#### Valtion virastojen vastaajien (N = 997) jakautuminen taustatekijöittäin.

Valtio		n	%
Esimiesasema	Esimies	183	18
	Työntekijä	810	81
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	857	86
	Määräaikainen	138	14
Sukupuoli	Mies	485	49
	Nainen	512	51
Ikäryhmä	18–29	117	12
	30–44	367	37
	45–54	262	26
	55–67	251	25
Virastotyyppi	Elinkeino toiminnan palvelut	116	12
	Hallinto-, rekisteri- ja ICT-palvelut	64	6
	Maanpuolustus ja rajavartiolaitos	206	21
	Ministeriötason toiminta	83	8
	Oikeustoimi	84	8
	Opetus- ja koulutuspalvelut sekä kulttuuripalvelut	26	3
	Poliisitoimi ja vankeinhoito	190	19
	Sosiaali-, työnvälitys- ja terveystoiminta	73	7
	Tutkimustoiminta	59	6
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	96	10	

**Liitetaulukko 4.****Kirkon alan vastaajien (N = 500) jakautuminen taustatekijöittäin.**

Valtio		n	%
Esimiesasema	Esimies	127	25
	Työntekijä	372	74
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	428	86
	Määräaikainen	71	14
Sukupuoli	Mies	145	29
	Nainen	355	71
Ikäryhmä	18–29	31	6
	30–44	131	26
	45–54	137	27
	55–67	201	40
Virastotyyppi	Hallinto- ja toimistotyö	80	16
	Hautausmaat ja kirkon palvelutyö	132	26
	Seurakuntatyö	288	58

## Kyselyn väittämät suomeksi (ruotsinkielinen lomake saatavissa Kevasta)

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

### Julkisen alan työhyvinvointi 2024

#### Työkyky ja työhyvinvointi

Arvioi työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana.

Työhyvinvointi on kehittynyt...

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

Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi?

Vastausvaihtoehdot: 1) Kyllä 2) En

Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen

Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen

#### Työn organisointi ja turvallisuus

Työni jatkuvuus on turvattu

Työympäristöni mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn

Työyhteisössäni työt on organisoitu hyvin

Työyhteisössäni on selkeä työn- ja vastuunjako

#### Esihenkilön työskentely

Olen tyytyväinen lähimmän esihenkilöni johtamistapaan

Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni

Saan esihenkilöltäni työhöni tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsen

Koen esihenkilöni toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi

### Työyhteisöjen toimivuus

Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri

Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössäni

Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja

Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa

Saan työtovereiltani tarvittaessa tukea ja apua työhöni

Työyhteisössäni keskustellaan avoimesti mielenterveyteen liittyvistä asioista

Työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta

### Työskentelyolosuhteet

Työni ei ole henkisesti raskasta

Työni ei ole fyysisesti raskasta

Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi

Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä

En koe laiminlyöväni kotiasioitani ansiotyön vuoksi

Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin

Voin vaikuttaa siihen missä paikoissa työtäni teen

Voin vaikuttaa työaikojeni ajoittumiseen

Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää tai työvuoroa

### Osaamisen kehittäminen ja kehittämismyönteisyys

Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin

Voin hyödyntää työssäni vahvuuksiani monipuolisesti

Kehitän omaa osaamistani työssäni

Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen

Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi

Työyhteisössäni kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja

Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä

### Muutosten kohtaaminen

Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita

Työyhteisössäni esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia



### Työssä jatkamisen tukeminen

---

Työnantajan suhtautuminen työssä jatkamiseen

---

Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän

---

Työnantajani suhtautuu myönteisesti työntekijöihin jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta

---

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

---

### Koettu väkivalta ja epäasiallinen kohtelu

---

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

Vastausvaihtoehdot:

- en kertaakaan
  - kyllä, kerran
  - useita kertoja
- 

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

Vastausvaihtoehdot:

- en kertaakaan
  - kyllä, kerran
  - useita kertoja
- 

### Kerro lopuksi vielä työstäsi

---

Mitkä asiat työssäsi ovat viimeisen vuoden aikana tukeneet työssä jaksamistasi? Mainitse noin kolme tärkeintä asiaa.

---