Kevan tutkimuksia 3/2026

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2026

Laura Pekkarinen, Tuomas Erkkilä ja Tiia Keppola



Kevan tutkimuksia 3/2026
Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2026

Tekijät: Laura Pekkarinen, Tuomas Erkkilä ja Tiia Keppola

ISBN 978-952-5933-85-7 (PDF)
ISSN-L 2242-0851
ISSN 2242-086X (verkkojulkaisu)

Sisällys

Tiivistelmä **4**

Sammanfattning **6**

Johdanto **8**

Tutkimuksen toteutus ja taustatiedot **11**

Tutkimuksen toteutus 11

Julkisen alan henkilöstö 12

Lähi- ja etätyön tekeminen julkisella alalla 12

Tulokset **14**

Osaaminen ja työn merkityksellisyys ovat julkisen alan vahvuuksia 14

Koettu työkyky julkisella alalla 15

Moni kokee työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan 18

Työ kuormittaa eri tavoin eri ammattialoilla 20

Työstä palautumista tukevat tekijät *28*

Työyhteisökokemus on julkisella alalla hyvä 28

Tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan vaihtelee 32

Esihenkilöt kokevat työnsä henkisesti raskaaksi *34*

Työhyvinvoinnin erityispiirteitä eri ikäryhmissä 36

Kuntiin siirtyneiden työllisyyspalveluiden työntekijöiden työhyvinvointi 44

Yhteenveto **46**

Lähteet **50**

Liitteet **53**

Tiivistelmä

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus perustuu iän, sukupuolen ja ammattialan mukaan edustavaan otokseen kunta-alan, hyvinvointialueiden, valtion virastojen ja kirkon alan työntekijöistä. Tutkimusaineisto kerättiin pääosin sähköisellä kyselyllä, johon vastasi 4 073 palkansaajaa touko-, kesä- ja elokuussa 2026. Tiedonkeruutavan muutoksen vuoksi tuloksia ei vertailla aiempiin tutkimusvuosiin.

Kunta-alalla ja hyvinvointialueilla moni työskentelee ammattialoilla, joilla tehdään pääosin lähityötä. Kunta-alan työntekijöistä 60 prosenttia ja hyvinvointialueiden työntekijöistä 67 prosenttia ei tehnyt lainkaan etätyötä vuonna 2026.
Etä- ja hybridityötä tehdään yleisimmin valtion virastoissa sekä kuntien ja hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä.

Työn merkityksellisyys ja työntekijöiden osaaminen ovat julkisen alan keskeisiä voimavaroja. Kaikilla sektoreilla useampi kuin neljä viidestä työntekijästä pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä sekä arvioi osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia. Lähes yhtä moni kertoo kehittävänsä omaa osaamistaan. Selvästi harvempi, alle puolet työntekijöistä, kokee työyhteisönsä kokeilevan rohkeasti uusia työskentelytapoja tai hyödyntävän uutta teknologiaa, kuten tekoälyä. Hyvinvointialueilla näin kokee vain noin joka kolmas.

Keskimäärin kolme neljästä julkisen alan työntekijästä arvioi fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Sen sijaan henkisen työkyvyn kokemus vaihtelee. Valtion virastoissa ja kirkon alalla noin kolme neljästä arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, mutta kunta-alalla ja hyvinvointialueilla vain noin kaksi kolmesta. Työkyky koetaan keskimääräistä heikommaksi muun muassa hyvinvointialueiden sosiaalialalla, kuntien varhaiskasvatuksessa ja valtion vankeinhoidossa. Myös kuntiin siirtyneet työllisyyspalveluiden työntekijät arvioivat työhyvinvointiaan monin osin kielteisemmin.

Hyvinvointialueilla 81 prosenttia työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi, ja muillakin sektoreilla näin arvioi noin kaksi kolmesta. Muilta osin työkuormitus kasautuu tietyille ammattialoille. Varhaiskasvatuksessa ja hyvinvointialueiden terveysalalla työ koetaan usein henkisesti ja fyysisesti raskaaksi, ja selvästi alle puolet työntekijöistä kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Vankeinhoidossa lisäksi vain 41 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työhönsä. Monissa valtion virastoissa sekä kuntien sivistysalalla ja kirkon seurakuntatyössä mahdollisuudet vaikuttaa työhön ovat sen sijaan verrattain hyvät. Ammattialasta riippumatta työntekijöiden työstä palautumista tukevat läheiset ihmissuhteet, liikunta ja ulkoilu, mielekkäät harrastukset sekä riittävä uni ja lepo.

Työyhteisöt ovat julkisen alan tärkeä voimavara. Lähes yhdeksän kymmenestä työntekijästä saa työtovereiltaan tarvittaessa apua ja tukea, ja ilmapiiri sekä keskinäinen luottamus arvioidaan pääosin hyviksi. Ristiriitojen käsittelyä, henkilöstön riittävyyttä ja hyvin tehdystä työstä palkitsemista arvioidaan kriittisemmin. Epäasiallista kohtelua esihenkilön tai työtovereiden taholta on kokenut viimeisen vuoden aikana noin kolmannes kunta-alan, hyvinvointialueiden ja kirkon alan työntekijöistä sekä noin neljännes valtion työntekijöistä.

Tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan vaihtelee sektoreittain ja ammattialoittain. Valtion virastoissa esihenkilöiden toimintaan ollaan verraten tyytyväisiä. Sen sijaan hyvinvointialueiden työntekijöiden näkemykset ovat muita kielteisempiä. Heistä vain 43 prosenttia kertoo saavansa esihenkilöltään palautetta onnistumisestaan. Myös esihenkilöt kokevat työnsä henkisesti raskaaksi, minkä lisäksi he kokevat muuta henkilöstöä enemmän aikapaineita työssään. Esihenkilöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ovat kuitenkin muuta henkilöstöä paremmat.

Alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat työyhteisöään myönteisesti, ja yli 90 prosenttia saa työtovereiltaan tarvittaessa apua ja tukea. Osassa ammattialoista nuorilla on kuitenkin henkisen työkyvyn haasteita. Hyvinvointialueiden sosiaalialan alle 30-vuotiaista vain 29 prosenttia kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Niinikään terveysalalla nuorten työ on usein sekä henkisesti että fyysisesti raskasta, ja vain noin joka kolmas kokee voivansa vaikuttaa työhönsä tai palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Myös 30–44-vuotiaiden työkuormitukseen ja palautumiseen on tarpeen kiinnittää huomiota erityisesti kuntien varhaiskasvatuksessa ja kirkon alalla.

Sammanfattning

Undersökningen Arbetshälsan i den offentliga sektorn grundar sig på ett representativt urval av arbetstagare i kommunsektorn, välfärdsområdena, statliga ämbetsverk och kyrkan enligt ålder, kön och yrkesområde. Undersökningsmaterialet samlades huvudsakligen in genom en elektronisk enkät som besvarades av 4 073 löntagare i maj, juni och augusti 2026. På grund av förändringen i datainsamlingsmetoden jämförs resultaten inte med tidigare undersökningsår.

I kommunsektorn och välfärdsområdena arbetar många inom yrkesområden där arbetet mestadels utförs på plats. Av de kommunanställda arbetade 60 procent och av de anställda inom välfärdsområdena 67 procent inte alls på distans 2026. Distans- och hybridarbete utförs mest vid statliga ämbetsverk och i administrativt arbete och kontorsarbete i kommuner och välfärdsområden.

Arbetets meningsfullhet och arbetstagarnas kompetens är centrala resurser i den offentliga sektorn. Inom alla sektorer anser fler än fyra av fem arbetstagare att deras arbete är viktigt och meningsfullt samt bedömer att deras kompetens motsvarar arbetets krav. Nästan lika många uppger att de utvecklar sin kompetens. Betydligt färre, mindre än hälften av arbetstagarna, upplever att deras arbetsgemenskap testar fördomsfritt nya arbetssätt eller utnyttjar ny teknik, såsom artificiell intelligens. I välfärdsområdena är det bara ungefär var tredje som upplever detta.

I genomsnitt tre av fyra arbetstagare i den offentliga sektorn anser att deras fysiska arbetsförmåga är bra eller utmärkt. Däremot varierar upplevelsen av den psykiska arbetsförmågan. Vid statliga ämbetsverk och inom kyrkan bedömer ungefär tre av fyra sin psykiska arbetsförmåga som bra eller utmärkt, medan motsvarande andel i kommunsektorn och välfärdsområdena bara är ungefär två av tre. Arbetsförmågan upplevs som svagare än genomsnittet bland annat inom välfärdsområdenas socialsektor, kommunernas småbarnspedagogik och statens fångvård. Även de arbetstagare inom sysselsättningstjänsterna som överförts till kommunerna bedömer sin arbetshälsa mer negativt i många avseenden.

I välfärdsområdena upplever 81 procent av arbetstagarna att arbetet är psykiskt tungt, och inom de övriga sektorerna gör ungefär två av tre samma bedömning. I övrigt koncentreras arbetsbelastningen till vissa yrkesområden. Inom småbarnspedagogiken och välfärdsområdenas hälsosektor upplevs arbetet ofta som psykiskt och fysiskt tungt, och klart mindre än hälften av arbetstagarna upplever att de återhämtar sig från arbetsbelastningen. Inom fångvården upplever dessutom endast 41 procent att de kan påverka sitt arbete. Vid många statliga ämbetsverk samt inom kommunernas bildningssektor och kyrkans församlingsarbete är möjligheterna att påverka arbetet däremot relativt goda. Oberoende av yrkesområde stöds arbetstagarnas återhämtning från arbetet av nära relationer, motion och friluftsliv, meningsfulla hobbyer samt tillräcklig sömn och vila.

Arbetsgemenskaperna är en viktig resurs i den offentliga sektorn. Nästan nio av tio arbetstagare får vid behov hjälp och stöd av sina arbetskamrater, och atmosfären samt det ömsesidiga förtroendet bedöms huvudsakligen vara goda. Hanteringen av konflikter, personalens tillräcklighet och belöning för väl utfört arbete bedöms mer kritiskt. Ungefär en tredjedel av arbetstagarna inom kommunsektorn, välfärdsområdena och kyrkan samt ungefär en fjärdedel av de statsanställda har under det senaste året upplevt osakligt bemötande från en chef eller arbetskamrat.

Nöjdheten med chefernas verksamhet varierar mellan sektorer och yrkesområden. Vid statliga ämbetsverk är man relativt nöjd med chefernas verksamhet. Däremot ställer sig välfärdsområdenas arbetstagare mer negativt än andra. Av dem uppger endast 43 procent att de får respons på framgångar av sin chef. Även chefer upplever sitt arbete som psykiskt tungt. De upplever dessutom mer tidspress i arbetet än den övriga personalen. Chefernas möjligheter att påverka sitt arbete är dock bättre än den övriga personalens.

Arbetstagare under 30 år bedömer sin arbetsgemenskap positivt, och över 90 procent får vid behov hjälp och stöd av sina arbetskamrater. Inom vissa yrkesområden har unga dock utmaningar med den psykiska arbetsförmågan. Av arbetstagarna under 30 år inom socialsektorn i välfärdsområdena upplever endast 29 procent att de återhämtar sig från arbetsbelastningen. Inom hälsosektorn är de ungas arbete ofta både psykiskt och fysiskt tungt, och endast ungefär var tredje upplever att de kan påverka sitt arbete eller återhämta sig från arbetsbelastningen. Särskilt inom kommunernas småbarnspedagogik och kyrkan bör uppmärksamhet också fästas vid arbetsbelastningen och återhämtningen hos arbetstagarna på 30–44 år.

Johdanto

Työkyvyttömyysriskin pienentäminen julkisella alalla on toinen Kevan lakisääteisistä tehtävistä. Se edellyttää paitsi työkyvyttömyysriskin tilastollista ennustamista myös henkilöstön kokemusten ja työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tarkastelua. 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, valtion virastoissa vuodesta 2018 sekä hyvinvointialueille vuodesta 2022 alkaen. Se perustuu sukupuolen ja ikäryhmän mukaan edustavaan otokseen kuntien, hyvinvointialueiden, valtion ja kirkon alan eri ammattialojen työntekijöistä. Tässä julkaisussa keskitytään vuoden 2026 työkyvyn tilannekuvaan sekä työkykyyn liittyviin voimavara- ja kuormitustekijöihin eri sektoreilla, ammattialoilla ja ikäryhmissä. Tuloksia ei vertailla aikaisempiin tutkimusvuosiin tiedonkeruutavan muutoksen takia.

Julkisella alalla työkyvyttömyys ja sitä ennakoivat tekijät jakautuvat epätasaisesti. Kevan työkyvyttömyysriskiennusteen mukaan kunta-alan ja hyvinvointialueiden henkilöstöstä keskimäärin 2,8 prosentilla eli 15 000 työntekijällä on riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavien kolmen vuoden aikana. Työkyvyttömyysriski vaihtelee huomattavasti alueiden, ammattien ja ikäryhmien välillä, ja siihen vaikuttavat henkilöstön ikä- ja ammattirakenteen lisäksi sairauspoissaolojen määrä, pituus ja rakenne. Suurin työkyvyttömyysriski on sairaala- ja laitosapulaisilla (5,3 %) sekä siivous- ja keittiötyöntekijöillä (4,5 %). Työkyvyttömyysriski myös kasvaa voimakkaasti iän myötä. (Keva 2026a)

Kunta-alan henkilöstölle kertyi vuonna 2025 keskimäärin 13,2 sairauspoissaolopäivää työntekijää kohden ja hyvinvointialueiden henkilöstölle keskimäärin 16,1 päivää (Keva 2026b). Eniten poissaolopäiviä kertyi varhaiskasvatuksen henkilöstölle, jonka poissaolojen määrä oli edelleen kasvanut. Aiempaa useammalle työntekijälle kertyy myös yli 30 sairauspoissaolopäivää vuoden aikana, mikä ennakoi pysyvämpää työkyvyttömyysriskiä. Hyvinvointialueilla poissaoloja on eniten terveysalan henkilöstöllä, ja sairauspoissaolot lisääntyivät sekä terveys- että sosiaalialan tehtävissä. Valtion henkilöstöllä on kunta- ja hyvinvointialueita vähemmän sairauspoissaoloja. Vuonna 2025 valtion henkilöstölle kertyi noin 8 sairauspoissaolopäivää henkilötyövuotta kohden (Valtiokonttori 2026). Valtion työntekijöistä poissaolopäiviä on eniten vankeinhoidon vartijoilla, keskimäärin noin yhdeksän päivää enemmän kuin muilla turvallisuusalan ammattiryhmillä (Pekkarinen, Inkinen & Issakainen 2025). Kirkon alalta vastaavia tietoja henkilöstön sairauspoissaoloista ei ole julkaistu.

Myös ikäryhmien välillä on eroa sairastavuudessa. Ikääntyneille työntekijöille poissaolopäiviä kertyy sairauden takia nuorempia enemmän, mutta sairauspoissaolojen kasvu on viime vuosina kohdistunut erityisesti nuorempiin työntekijöihin (Keva 2026c). Alle 30-vuotiaiden pitkien poissaolojen taustalla ovat yhä useammin ahdistuneisuushäiriöt (Sohlman 2024). Mielenterveyden häiriöt ovat selvästi yleisin Kelan korvaamien pitkien sairauspoissaolojen sairauspääryhmä, vaikka masennushäiriöihin perustuvat poissaolot ovat vähentyneet (Kela 2026). Nuorten keskuudessa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on kuitenkin yhä harvinaista.

Tilapäistä tai pysyvää työkyvyttömyyttä voidaan ennustaa työntekijöiden omalla arviolla työkyvystään tai terveysongelmistaan (Schouten ym. 2016, Pihlajamäki ym. 2020). Kokemus työkyvystä on viime vuosina parantunut vanhemmissa ikäryhmissä, mutta heikentynyt nuorimpien keskuudessa (Laaksonen ym. 2025). Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksessa fyysisen ja henkisen työkyvyn kokemus on säilynyt melko vakaana viime vuosina, mutta kokemuksessa on suuria eroja eri ammatti- ja ikäryhmien kesken. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen työntekijöistä ja nuorista peräti joka viides koki henkisen työkykynsä heikoksi vuonna 2024 (Pekkarinen, Korhonen & Erkkilä 2025).

Erilaisilla työolosuhdetekijöillä on vaikutusta työkykyyn. Esimerkiksi toistuvia lyhyitä poissaoloja ennakoi vahvimmin työntekijöiden kokemus siitä, ettei voi vaikuttaa työnsä sisältöön tai työaikaan. Sairauspoissaoloja lisäävät myös yksipuolinen työnkuva, vähäiset kehittymismahdollisuudet, huono työilmapiiri ja epäoikeudenmukainen johtaminen. Hyvin toimiessaan nämä tekijät sitä vastoin suojaavat työkykyä (Anttila 2026). Julkisella alalla työtehtäviin liittyvä kuormitus ja työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa siihen vaihtelevat. Varhaiskasvatuksessa työkuormitus on yhä suurta niin henkisesti kuin fyysisesti, minkä lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa työhön sekä palautua työstä on vuodesta toiseen koettu vähäisiksi. (Pekkarinen, Erkkilä & Rissanen 2024) Vastaavasti esimerkiksi valtion oikeustoimessa henkinen työkuormitus on lisääntynyt. Sen sijaan kuntien sivistysalalla ja kirkon seurakuntatyössä valtaosa henkilöstöstä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä henkisestä kuormituksesta huolimatta. (Pekkarinen, Korhonen & Erkkilä 2025)

Julkisella alalla työhyvinvointia ja johtamista on hallintouudistusten ohella haastanut tiukentunut julkinen talous. Viime vuosina kaikilla sektoreilla on käyty talouden sopeutukseen sekä organisaatiomuutoksiin liittyviä laajoja yhteistoimintaneuvotteluja. Hyvinvointialueilla on suunniteltu ja tehty palvelurakenneuudistuksia. Myös valtiolla on toteutettu aluehallinnon uudistushanke, minkä lisäksi TE-palveluiden uudistuksessa yli 4 000 työntekijää siirtyi valtiolta kuntien palvelukseen vuoden 2025 alussa. Valtion turvallisuussektorilla muuttunut turvallisuustilanne ja valmiustason nosto ovat niin ikään lisänneet työn vaativuutta ja osaamisvaatimuksia. (esim. Pekkarinen, Inkinen & Issakainen 2025, Valtiokonttori 2026, Lyly-Yrjänäinen 2026, Valtioneuvosto 2026a, Valtioneuvosto 2026b) Sopeutukset ja organisaatiomuutokset ovat näkyneet selvästi työntekijöiden lisääntyneenä epävarmuutena työsuhteen jatkuvuudesta (Pekkarinen, Erkkilä & Korhonen 2025). Henkilöstön ohella muutokset ovat heikentäneet esihenkilöiden jaksamista (Pulkkinen & Pekkarinen 2025).

Viimeisen vuoden aikana digitalisaatiossa ja tekoälyn käyttöönotossa on otettu suuria kehitysaskeleita. Julkisen alan työntekijät ovat käyttäneet erilaisia digilaitteita työssään jo pitkään, mutta esimerkiksi hyvinvointialueiden työntekijät ovat kokeneet niiden käytön hankalaksi. (Sutela ym. 2024) Tekoälyn kehitys jatkuu lähivuosina nopeana, ja yleisesti nähdään, että tekoäly hoitaa yhä enemmän työtehtäviä ja kasvattaa eri tavoin työn tuottavuutta (Alasoini ym. 2025). Työntekijöiden näkökulmasta uusi teknologia edellyttää henkilöstön jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja uusien toimintatapojen omaksumista. Mikäli muutokseen ei ole riittävästi aikaa, tukea tai koulutusta, seurauksena voi olla lisääntynyt kognitiivinen kuormitus ja kokemus työn hallinnan heikkenemisestä. (Kalakoski 2022, 2026)

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksessa tarkastellaan, miltä työolot ja henkilöstön kokemus työkyvystä näyttävät vuonna 2026. Tutkimusraportissa esitetään työkyvyn tilannekuva sekä työkykyyn liittyviä voimavara- ja kuormitustekijöitä eri sektoreilla, ammattialoilla ja ikäryhmissä. Lisäksi tarkastellaan työyhteisöjä ja esihenkilöiden toimintaa työhyvinvoinnin tukijoina. Erillisenä tarkastelukohteena ovat valtion TE-palveluista kuntiin siirtyneet työllisyyspalveluiden työntekijät. Tulokset auttavat arvioimaan, millaiset voimavarat tukevat julkisen alan henkilöstöä tiukentuvassa toimintaympäristössä ja mihin työkyvyttömyysriskin ennakoinnissa ja työkyvyn johtamisessa on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota. Tutkimuksen tuloksia ja tilastoja voi tarkastella tarkemmalla tasolla kevatutkii.keva.fi-verkkosivulla.

Tutkimuksen toteutus ja taustatiedot

Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Julkisen alan eläkelain (JuEL) mukaan vakuutetut henkilöasiakkaat eli kunta-alan ja hyvinvointialueiden, valtion budjetista rahoituksensa saavien valtion virastojen ja laitosten sekä Suomen evankelisluterilaisen 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, valtion ja kirkon alan henkilöstöstä iän, sukupuolen ja ammattialatietojen perusteella. Rekisteriotanta muodostettiin helmikuussa 2026.

Puhelinhaastatteluista luovuttiin tutkimuksen pääasiallisena tiedonkeruutapana vuonna 2026. Tutkimuksen kohderyhmälle lähetettiin postitse kotiosoitteeseen kutsu vastata sähköiseen kyselyyn (ns. push-to-web -menetelmä) touko-, kesä- ja elokuun aikana. Pieni osa puuttuvista vastauksista kerättiin yhä puhelinhaastatteluilla. Tiedonkeruun toteutti markkinatutkimusyritys, joka noudattaa toiminnassaan markkinointi- ja yhteiskuntatutkimuksen kansainvälisiä perussääntöjä. Tiedonkeruutavan muutoksen takia vuosivertailua edellisiin tutkimuksiin ei voida vuoden 2026 tutkimusraportissa tehdä.

Aineistoa on käsitelty hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tutkimuksen kyselyaineisto ei sisällä henkilötietoja.

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2026 -tutkimuksen kyselylomake sisältää 46 työoloja ja työhyvinvointia koskevaa kysymystä ja kolme taustatietoja (esihenkilöasema, työsuhteen laatu ja etätyön tekeminen) kartoittavaa kysymystä. Loput taustatiedot on poimittu Kevan ylläpitämästä rekisteristä, joka perustuu työnantajien ilmoittamiin palvelussuhdetietoihin. Toista kertaa mukana oli myös avoin kysymys. Vuonna 2026 avoin kysymys koski työntekijöiden palautumista tukevia tekijöitä: ”Mitkä asiat tukevat eniten työstä palautumistasi tällä hetkellä? Mainitse kolme tärkeintä asiaa.”

Kyselylomake esitetään kokonaisuudessaan raportin lopussa suomeksi (Liite 5). Lomake suunniteltiin yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän nimeämän asiantuntijaryhmän kanssa. Ryhmä koostuu Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT), Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n, Julkisalan 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.

Julkisen alan henkilöstö

Tutkimusaineisto sisältää 1 138 hyvinvointialueiden, 1 145 kunta-alan, 1 225 valtion ja 565 kirkon alan henkilöstön vastausta. Tutkimusaineisto on edustava siten, että saadut vastaukset edustavat ennalta määritettyjä ikäryhmän, sukupuolen ja ammattialan mukaan painotettuja otoskiintiöitä. Tarkemmat tiedot vastaajamääristä esitetään liitetaulukoissa 1–4. Yleisimmät ammattinimikkeet eri ammattialoilla esitellään kevatutkii.keva.fi-verkkosivulla.

Valtion henkilöstön sukupuolijakauma on tasainen, mutta muilla sektoreilla enemmistö työntekijöistä on naisia: hyvinvointialueilla 82 prosenttia, kunta-alalla 73 prosenttia ja kirkon alalla 71 prosenttia. Ikäryhmittäin tarkasteltuna kirkon alalla enemmistö työntekijöistä on yli 45-vuotiaita (70 %) ja muillakin sektoreilla hieman yli puolet.

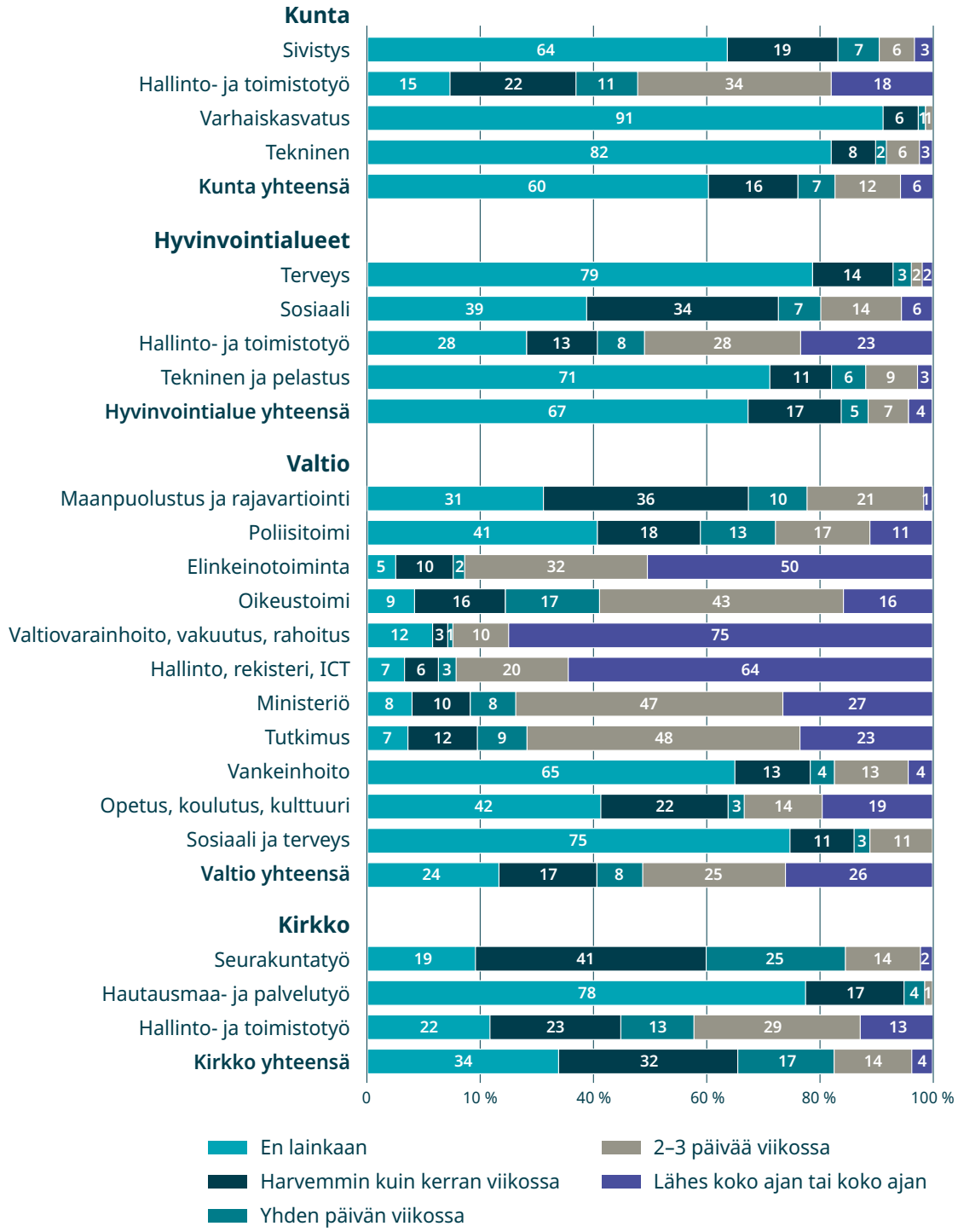
Työsuhteen määräaikaisuuden ja esihenkilöaseman vastaajat ilmoittivat itse kyselylomakkeella, eivätkä tiedot perustu rekisteritietoihin. Määräaikaisten osuus vastaajista oli kaikilla sektoreilla hieman yli 12 prosenttia. Alle 30-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa määräaikaisia työsuhteita oli enemmän: kunta-alalla ja valtion virastoissa 45 prosenttia, kirkon alalla 42 prosenttia ja hyvinvointialueilla 33 prosenttia. Kirkon alalla (23 %) ja valtion virastoissa (18 %) useampi vastaaja toimi esihenkilötehtävissä kunta-alaan (12 %) ja hyvinvointialueisiin (10 %) verrattuna. Esihenkilötyötä tehtiin yleisemmin vanhemmissa ikäryhmissä.

Lähi- ja etätyön tekeminen julkisella alalla

Taustatietona kysyttiin lisäksi vastaajien lähi- ja etätyön tekemisen määrästä. Kunta-alalla ja hyvinvointialueilla on paljon ammattialoja, joiden tehtävistä pääosa hoidetaan lähityönä. Kaikkiaan 60 prosenttia kunta-alan ja 67 prosenttia hyvinvointialueiden työntekijöistä ei tehnyt lainkaan etätyötä vuonna 2026 (kuvio 1). Ammattialoja, joissa neljä viidestä tai useampi ei tehnyt lainkaan etätyötä, olivat kunnan varhaiskasvatus (91 %) ja tekninen ala (82 %), hyvinvointialueiden terveysala (79 %) sekä kirkon hautausmaa- ja palvelutyö (78 %). Myös kuntien teknisessä toimessa, hyvinvointialueiden teknisessä ja pelastustoimessa, valtion sosiaali- ja terveysalalla sekä vankeinhoidossa enemmistö teki lähityötä.

Valtion virastotyössä ja tutkimustoiminnassa sekä kuntien ja hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä suuri osa teki hybridityötä, joka sisälsi etätyötä yli kaksi päivää viikossa. Osassa valtion virastoista yli puolet henkilöstöstä teki etätyötä lähes koko työajan.

Kuvio 1. Lähi- ja etätyön tekeminen julkisen alan eri ammattialoilla vuonna 2026.



Tulokset

Osaaminen ja työn merkityksellisyys ovat julkisen alan vahvuuksia

Lyhyesti:

- Useampi kuin neljä viidestä työntekijästä kokee työnsä merkitykselliseksi ja osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia.
- Työnantajan kannustus ammatilliseen kehittymiseen, uusien työtapojen kokeileminen sekä uuden teknologian käyttöönotto ovat harvinaisempia erityisesti hyvinvointialueilla.

Kuvio 2. Osaaminen ja työn merkityksellisyys julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuus vuonna 2026.

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin *	88 %	85 %	84 %	88 %
Kehitän omaa osaamistani työssäni *	78 %	78 %	80 %	84 %
Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä *	86 %	86 %	82 %	88 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä.

Työn tärkeys ja merkityksellisyys sekä työntekijöiden osaamisen taso ovat julkisen alan keskeisiä voimavaroja. Kaikilla sektoreilla useampi kuin neljä viidestä työntekijästä pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä ja vastaava osuus kokee osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia. Lähes yhtä moni kertoo myös kehittävänsä omaa osaamistaan. Kokemuksissa on vain vähän eroja ammattialojen tai ikäryhmien välillä.

Kuvio 3. Kannustus ja kehittämisrohkeus julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuus vuonna 2026.

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen *	61 %	53 %	61 %	71 %
Työyhteisössäni hyödyn-netään uutta teknologiaa, kuten tekoälyä *	49 %	35 %	43 %	45 %
Työyhteisössäni kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja *	46 %	33 %	36 %	43 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Työnantajan tukea ammatilliseen kehittymiseen arvioidaan kriittisemmin kuin omaa osaamista. Kirkon alalla 71 prosenttia sekä kunta-alalla ja valtion virastoissa 61 prosenttia vastaajista arvioi työnantajan kannustavan ammatilliseen kehittymiseen. Tätäkin harvempi, selvästi alle puolet työntekijöistä arvioi, että työyhteisössä kokeillaan rohkeasti uusia työskentelytapoja. Kriittisimpiä arviot ovat hyvinvointialueilla, joilla vain joka toinen työntekijä kokee työnantajan kannustavan ammatilliseen kehittymiseen. Lisäksi hyvinvointialueiden työntekijöistä vain noin joka kolmas on sitä mieltä, että työyhteisössä kokeillaan uusia työskentelytapoja tai hyödynnetään uutta teknologiaa.

Koettu työkyky julkisella alalla

Lyhyesti:

- Keskimäärin kolme neljästä julkisen alan työntekijästä kokee fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.
- Henkisen työkyvyn kokemus vaihtelee. Kunta-alalla ja hyvinvointialueilla noin kaksi kolmasosaa työntekijöistä arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Valtion virastoissa ja kirkon alalla näin kokee noin kolme neljästä työntekijästä.
- Työkyky arvioidaan muita heikommaksi hyvinvointialueiden sosiaalialalla, kuntien varhaiskasvatuksessa ja valtion vankeinhoidossa.

Kuvio 4. Fyysinen työkyky julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuus vuonna 2026.

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen *	75 %	74 %	79 %	74 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä.

Kuvio 5. Fyysinen työkyky julkisen alan ammattialoilla, joilla on suurimmat samaa mieltä tai eri mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen

Täysin tai melko samaa mieltä		Täysin tai melko eri mieltä	
Ministeriö (valtio)	84 %	Sosiaali (hyvinvointialue)	22 %
Valtiovarainhoito, vakuutus, rahoitus (valtio)	83 %	Tekninen (kunta)	20 %
Elinkeinotoiminta (valtio)	81 %	Sosiaali ja terveys (valtio) Varhaiskasvatus (kunta)	19 %

Julkisen alan työtehtävistä osa on fyysisesti kuormittavia (ks. s. 20). Tästä huolimatta keskimäärin kolme neljästä julkisen alan työntekijästä kokee fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Valtiolla näin arvioivien osuus on suurempi (79 %). Fyysinen työkyky koetaan keskimääräistä heikommaksi hyvinvointialueiden sosiaalialalla, kuntien teknisellä alalla ja varhaiskasvatuksessa sekä valtion sosiaali- ja terveysalalla, joissa noin viidennes työntekijöistä arvioi työkykynsä tältä osin heikoksi. Myös vankeinhoidossa, valtion opetusalalla sekä hyvinvointialueiden teknisessä ja pelastustoimessa lähes viidesosa (17 %) arvioi fyysisen työkykynsä heikoksi. Sen sijaan monessa muussa valtion virastossa fyysinen työkyky koetaan yleisesti hyväksi tai erinomaiseksi.

Kuvio 6. Henkinen työkyky julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuus vuonna 2026.

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen *	69 %	68 %	72 %	75 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä. Väri viittaa alle +/- 5 % poikkeamaan keskiarvosta.

Kuvio 7. Henkinen työkyky julkisen alan ammattialoilla, joilla on suurimmat samaa mieltä tai eri mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen

Täysin tai melko samaa mieltä		Täysin tai melko eri mieltä	
Ministeriö (valtio)	80 %	Hallinto- ja toimistotyö (hyvinvointialue)	23 %
Tutkimus (valtio)	77 %	Opetus, koulutus, kulttuuri (valtio) Sosiaali (hyvinvointialue) Vankeinhoito (valtio)	22 %
Hallinto- ja toimistotyö (kirkko)	76 %	Varhaiskasvatus (kunta)	21 %

Kunta-alalla, hyvinvointialueilla ja valtiolla henkinen työkyky koetaan keskimäärin hieman fyysistä työkykyä heikommaksi. Henkisen työkyvyn kokemuksessa on kuitenkin selkeitä eroja ammattialojen välillä. Hyvinvointialueiden sosiaalialalla, kuntien varhaiskasvatuksessa sekä valtion vankeinhoidossa ja opetuksessa noin viidesosa työntekijöistä arvioi henkisen työkykynsä heikoksi. Näillä aloilla myös kokemus fyysisestä työkyvystä on muita heikompi. Lisäksi hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä lähes neljäsosa arvioi henkisen työkykynsä heikoksi. Valtion monessa virastossa ja kirkon ammattialoilla sen sijaan valtaosa kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Koettu työkyky vaihtelee myös iän mukaan. Ikäryhmien väliset erot työkyvyssä kuvataan sivulta 36 alkaen.

Moni kokee työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan

Lyhyesti:

- Noin joka kolmas julkisen alan työntekijä arvioi työhyvinvoinnin työyhteisössä kehittyneen vuoden aikana huonompaan suuntaan. Hyvinvointialueilla näin arvioi joka toinen.
- Kirkon alalla arviot ovat muita sektoreita myönteisempiä: kolme neljästä kokee innostusta ja työn iloa, ja 39 prosenttia arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen parempaan suuntaan.

Kuvio 8. Työssä koettu ilo ja innostus julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuus vuonna 2026.

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa *	68 %	60 %	62 %	75 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Kuvio 9. Työssä koettu innostus ja työn ilo julkisen alan ammattialoilla, joilla on suurimmat samaa mieltä tai eri mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

Täysin tai melko samaa mieltä		Täysin tai melko eri mieltä	
Seurakuntatyö (kirkko)	81 %	Vankeinhoito (valtio)	28 %
Hallinto- ja toimistotyö (kirkko)	76 %	Hallinto, rekisteri, ICT (valtio)	26 %
Sivistys (kunta)	75 %	Valtiovarainhoito, vakuutus, rahoitus (valtio) Poliisitoimi (valtio)	24 %

Julkisen alan sektoreista kirkon ala erottuu myönteisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin ja sen kehityksen perusteella. Kirkon työntekijöistä kolme neljästä kokee työssään innostusta ja työn iloa. Myös arviot työhyvinvoinnin kehityksestä ovat kirkon alalla muuta julkista alaa myönteisempiä: 39 prosenttia työntekijöistä arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen parempaan suuntaan. Arviot ovat myönteisimpiä seurakuntatyössä sekä kirkon hallinto- ja toimistotyössä. Kuntien sivistysalalla muita useampi kokee työssään innostusta ja työn iloa.

Kuvio 10. Työhyvinvoinnin kehittyminen työyhteisössä eri sektoreilla, parempaan tai huonompaan suuntaan vastanneiden %-osuudet vuonna 2026.

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Työhyvinvointi on kehittynyt selvästi tai jonkin verran parempaan suuntaan *	36 %	26 %	26 %	39 %
Työhyvinvointi on pysynyt ennallaan *	29 %	25 %	30 %	33 %
Työhyvinvointi on kehittynyt selvästi tai jonkin verran huonompaan suuntaan *	35 %	50 %	44 %	28 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Kuvio 11. Työhyvinvoinnin kehittyminen työyhteisössä julkisen alan ammattialoilla, joilla on suurimmat parempaan tai huonompaan suuntaan vastanneiden %-osuudet vuonna 2026.

Työhyvinvoinnin kehittyminen viimeisen vuoden aikana

Selvästi tai jonkin verran parempaan suuntaan		Selvästi tai jonkin verran huonompaan suuntaan	
Hallinto- ja toimistotyö (kirkko)	43 %	Opetus, koulutus, kulttuuri (valtio)	64 %
Maanpuolustus ja rajavartiointi (valtio)	42 %	Hallinto, rekisteri, ICT (valtio) Vankeinhoito (valtio)	57 %
Seurakuntatyö (kirkko)	41 %	Terveys (hyvinvointialue)	52 %

Noin joka kolmas julkisen alan työntekijä arvioi työhyvinvoinnin työyhteisössä kehittyneen vuoden aikana huonompaan suuntaan. Kielteisimpiä arviot ovat hyvinvointialueilla, joilla näin arvioi joka toinen työntekijä. Hyvinvointialueilla terveysalalla näkemykset kehityksestä ovat kielteisimpiä. Myös valtion opetus-, koulutus- ja kulttuurialalla lähes kaksi kolmesta ja hallinto-, rekisteri- ja ICT-alalla sekä vankeinhoidossa selvästi yli puolet arvioi kehityksen kielteiseksi. Näistä jälkimmäisissä työssä koetaan myös keskimääräistä vähemmän innostusta ja työn iloa.

Työ kuormittaa eri tavoin eri ammattialoilla

Lyhyesti:

- Henkinen työkuormitus on yleistä kaikilla sektoreilla. Hyvinvointialueilla työnsä kokee henkisesti raskaaksi 81 prosenttia työntekijöistä, muilla sektoreilla noin kaksi kolmesta.
- Hyvinvointialueilla vain hieman yli 40 prosenttia työntekijöistä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä ja palautuvansa työn rasituksesta.
- Varhaiskasvatuksessa ja terveysalalla henkisen työkuormituksen ohella työ on fyysisesti raskasta ja vain harva kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Sosiaalialalla ja valtion vankeinhoidossa korostuvat henkisen työkuormituksen lisäksi aikapaineet sekä väkivalta tai sen uhka. Näillä ammattialoilla alle puolet kokee voivansa vaikuttaa työhönsä.
- Sivistysalalla, hallinto- ja toimistotyössä, seurakuntatyössä ja monessa valtion virastossa moni kokee voivansa vaikuttaa työhönsä ja palautuvansa sen aiheuttamasta rasituksesta.
- Läheiset ihmissuhteet, liikunta ja ulkoilu, mielekkäät harrastukset sekä riittävä uni ja lepo tukevat työntekijöiden palautumista työn aiheuttamasta rasituksesta.

Kuvio 12. Työkuormitus, vaikutusmahdollisuudet ja palautuminen julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Työkuormitus	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Työni on henkisesti raskasta *	69 %	81 %	62 %	67 %
Työni on fyysisesti raskasta *	32 %	43 %	15 %	24 %
Minulla ei ole riittävästi aikaa saada työni tehdyksi *	37 %	48 %	39 %	28 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	26 %	42 %	15 %	18 %
Voimavarat				
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin *	59 %	41 %	56 %	72 %
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta *	46 %	42 %	55 %	56 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Tässä luvussa tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia työn henkisestä ja fyysisestä raskaudesta, vaikutusmahdollisuuksista ja työstä palautumisesta. Kokemukset vaihtelevat julkisen alan sektoreiden ja ammattialojen välillä. Muita voimavaratekijöitä, kuten työyhteisöjä ja esihenkilötyötä, käsitellään sivulta 28 alkaen.

Henkinen työkuormitus on julkisella alalla yleistä. Hyvinvointialueilla 81 prosenttia työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja muillakin sektoreilla noin kaksi kolmesta. Fyysistä työkuormitusta koetaan huomattavasti tätä harvemmin. Hyvinvointialueilla työnsä arvioi fyysisesti raskaaksi 43 prosenttia ja kunta-alalla joka kolmas työntekijä. Hyvinvointialueilla muita sektoreita useampi työntekijä (42 %) kertoo myös kokeneensa väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden taholta viimeisen vuoden aikana. Valtion virastoissa ja kirkon alalla työ koetaan vain harvoin fyysisesti raskaaksi ja väkivallan kokemukset ovat harvinaisempia.

Hyvinvointialueilla myös työn voimavaratekijöitä on vähemmän. Työntekijöistä hieman yli 40 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työhön ja palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Muilla sektoreilla osuudet ovat hieman tätä korkeampia. Valtion virastoissa ja kirkon alalla yli puolet työntekijöistä palautuu työn aiheuttamasta rasituksesta. Kirkon ala erottuu muista sektoreista siinä, että selvästi muita suurempi osuus (72 %) työntekijöistä arvioi voivansa vaikuttaa työhönsä.

Kuvio 13. Työkuormitus, vaikutusmahdollisuudet ja palautuminen kunta-alan eri ammattialoilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Työkuormitus	Sivistys	Hallinto- ja toimistotyö	Varhais-kasvatus	Tekninen
Työni on henkisesti raskasta *	75 %	61 %	81 %	46 %
Työni on fyysisesti raskasta *	19 %	6 %	67 %	57 %
Minulla ei ole riittävästi aikaa saada työni tehdyksi *	38 %	34 %	49 %	30 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	32 %	12 %	39 %	8 %
Voimavarat				
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin *	60 %	67 %	49 %	55 %
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta *	47 %	50 %	37 %	45 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) ammattialojen välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Työkuormitus vaihtelee kaikilla sektoreilla ammattialoittain. Kunta-alalla teknisen alan työ koetaan usein (57 %) fyysisesti kuormittavaksi. Henkinen työkuormitus korostuu varhaiskasvatuksen (81 %) ja sivistyksen (75 %) ammattialoilla, joilla raportoidaan myös aikapaineista useammin kuin kunta-alalla keskimäärin. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä 11 prosenttia on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden taholta kerran ja 28 prosenttia useita kertoja viimeisen vuoden aikana. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työnsä useimmiten myös fyysisesti raskaaksi (67 %), minkä lisäksi keskimääräistä harvempi työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä (49 %) tai palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta (37 %).

Kuvio 14. Työkuormitus, vaikutusmahdollisuudet ja palautuminen hyvinvointialueiden eri ammattialoilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Työkuormitus	Terveys	Sosiaali	Hallinto- ja toimistotyö	Tekninen ja pelastus
Työni on henkisesti raskasta *	83 %	89 %	65 %	65 %
Työni on fyysisesti raskasta *	52 %	15 %	16 %	47 %
Minulla ei ole riittävästi aikaa saada työni tehdyksi *	51 %	49 %	29 %	33 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	48 %	41 %	9 %	23 %
Voimavarat				
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin *	37 %	48 %	56 %	41 %
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta *	40 %	42 %	48 %	52 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) ammattialojen välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Hyvinvointialueilla työ koetaan monilta osin muita sektoreita kuormittavammaksi. Teknisen ja pelastusalan työntekijöistä lähes joka toinen kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, mutta muilta osin kuormitustekijät korostuvat sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä valtaosa (yli 80 %) kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja noin joka toinen kertoo, ettei aikaa työn tekemiseen ole riittävästi. Väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden tai potilaiden taholta on kohdannut yli 40 prosenttia sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä viimeisen vuoden aikana. Useita kertoja sitä on kokenut joka kolmas terveysalan ja joka neljäs sosiaalialan työntekijä. Noin 40 prosenttia sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Terveysalalla työ kuormittaa myös fyysisesti ja voimavarat ovat muita ammattialoja vähäisempiä: ainoastaan 37 prosenttia työntekijöistä kertoo voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin.

Kuvio 15. Työkuormitus, vaikutusmahdollisuudet ja palautuminen valtion eri ammattialoilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Turvallisuustoiminta

Työkuormitus	Maanpuolustus ja rajavartiointi	Poliisitoimi	Vankeinhoito
Työni on henkisesti raskasta *	62 %	72 %	83 %
Työni on fyysisesti raskasta *	28 %	23 %	20 %
Minulla ei ole riittävästi aikaa saada työni tehdyksi *	37 %	39 %	57 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	5 %	36 %	46 %
Voimavarat			
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin *	62 %	44 %	41 %
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta *	53 %	47 %	35 %

Muu valtio

Työkuormitus	Elinkeino-toiminta	Oikeus-toimi	Valtio-varain-hoito, vakuutus, rahoitus	Hallinto, rekisteri, ICT	Ministeriö	Tutkimus	Opetus, koulutus, kulttuuri	Sosiaali ja terveys
Työni on henkisesti raskasta *	54 %	73 %	53 %	59 %	52 %	47 %	61 %	72 %
Työni on fyysisesti raskasta *	10 %	9 %	8 %	4 %	5 %	9 %	11 %	11 %
Minulla ei ole riittä-västi aikaa saada työni tehdyksi *	34 %	57 %	35 %	31 %	38 %	37 %	36 %	31 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	6 %	23 %	5 %	3 %	4 %	1 %	25 %	64 %
Voimavarat								
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin *	63 %	47 %	54 %	56 %	62 %	70 %	53 %	44 %
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta *	70 %	55 %	60 %	61 %	60 %	63 %	42 %	44 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) ammattialojen välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Valtiolla turvallisuustoiminnassa työ koetaan yleisimmin henkisesti ja fyysisesti raskaaksi. Vankeinhoidossa 83 prosenttia, poliisitoimessa 72 prosenttia sekä maanpuolustuksessa ja rajavartioinnissa 62 prosenttia työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Lisäksi useampi kuin joka viides vastaaja arvioi työnsä fyysisesti raskaaksi. Poliisitoimessa ja vankeinhoidossa työntekijät kohtaavat myös verraten usein väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden taholta: vankeinhoidossa lähes joka toinen ja poliisitoimessa useampi kuin joka kolmas työntekijä raportoi tästä viimeisen vuoden aikana. Noin 30 prosenttia näiden alojen työntekijöistä on kokenut väkivaltatilanteita useita kertoja viimeisen vuoden aikana. Vankeinhoidossa yli puolet työntekijöistä arvioi, ettei aika riitä työn tekemiseen, ja vain 41 prosenttia kertoo voivansa vaikuttaa työhönsä. Ainoastaan joka kolmas arvioi palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Myös poliisitoimessa vaikutusmahdollisuudet ja palautuminen koetaan heikommiksi kuin valtion virastoissa keskimäärin.

Muista virastotyypeistä oikeustoimessa sekä sosiaali- ja terveysalalla työ koetaan yleisesti (yli 70 %) henkisesti raskaaksi ja keskimääräistä useampi kertoo kohdanneensa väkivaltaa tai sen uhkaa työssään viimeisen vuoden aikana. Harvempi kuin joka toinen työntekijä kokee, että voi vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Palautumisen kokemus on erityisen heikko valtion opetuksen ja sosiaali- ja terveysalalla, joilla alle puolet työntekijöistä kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Sen sijaan monissa muissa virastoissa, kuten elinkeinotoiminnassa, ministeriöissä ja tutkimustoiminnassa, työntekijöillä on keskimäärin hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja he kokevat palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta.

Kuvio 16. Työkuormitus, vaikutusmahdollisuudet ja palautuminen kirkon eri ammattialoilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Työkuormitus	Seurakuntatyö	Hautausmaa- ja palvelutyö	Hallinto- ja toimistotyö
Työni on henkisesti raskasta *	75 %	57 %	55 %
Työni on fyysisesti raskasta *	14 %	62 %	3 %
Minulla ei ole riittävästi aikaa saada työni tehdyksi *	28 %	33 %	20 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	19 %	24 %	6 %
Voimavarat			
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin *	79 %	57 %	72 %
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta *	53 %	49 %	72 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) ammattialojen välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Kirkon alalla työkuormitus on keskimäärin muuta julkista alaa vähäisempää. Seurakuntatyöntekijät kokevat työnsä muihin kirkon ammattialoihin verrattuna useammin (75 %) henkisesti raskaaksi. Fyysinen työkuormitus on yleisintä (62 %) hautausmaa- ja palvelutyössä, jossa myös joka kolmas kokee, ettei aika riitä työn tekemiseen. Hallinto- ja toimistotyössä työkuormitusta koskevat arviot ovat myönteisempiä ja vaikutusmahdollisuudet paremmat kuin muilla kirkon ammattialoilla. Enemmistö (72 %) kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta.

Työstä palautumista tukevat tekijät

Tutkimuksessa työntekijät saivat omin sanoin kertoa kolme tärkeintä tekijää, jotka tukevat heidän palautumistaan työn aiheuttamasta rasituksesta tällä hetkellä. Vastaukset ovat varsin yhdenmukaisia eri sektoreilla ja ikäryhmissä. Työstä palautumista tukevia tekijöitä ovat ennen kaikkea läheiset ihmissuhteet, liikunta ja ulkoilu, mielekkäät harrastukset sekä riittävä uni ja lepo. Lähes joka toinen vastaaja mainitsee perheen, ystävät tai muut läheiset, ja runsas kolmannes liikunnan tai ulkoilun. Noin kolmannes nostaa esille harrastukset ja yhtä suuri osuus unen, levon tai rauhoittumisen.

Työhön liittyvistä tekijöistä palautumista edistävät työn rakenteelliset tekijät, kuten etätyö, joustavat työajat, riittävät vapaat ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työrytmiin. Nämä ovat yleisempiä palautumiskeinoja vanhemmissa ikäryhmissä, kun taas alle 30-vuotiailla korostuvat terveys, ravinto ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen.

Työyhteisökokemus on julkisella alalla hyvä

Lyhyesti:

- Työyhteisöt ovat keskeinen voimavara: lähes jokainen työntekijä saa työtovereiltaan tarvittaessa apua ja tukea. Myös ilmapiiri ja luottamus koetaan pääosin hyviksi. Ristiriitojen käsittelyä arvioidaan työtovereiden tukea kriittisemmin.
- Henkilöstömäärän riittäväksi arvioi vain kolmannes hyvinvointialueiden ja valtion virastojen työntekijöistä, ja palkitseminen saa kaikilla sektoreilla tätäkin heikommat arviot.
- Epäasiallista kohtelua on kokenut viimeisen vuoden aikana noin kolmannes kunta-alan, hyvinvointialueiden ja kirkon alan työntekijöistä sekä noin neljännes valtion työntekijöistä.

Kuvio 17. Työyhteisökokemus julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuus vuonna 2026.

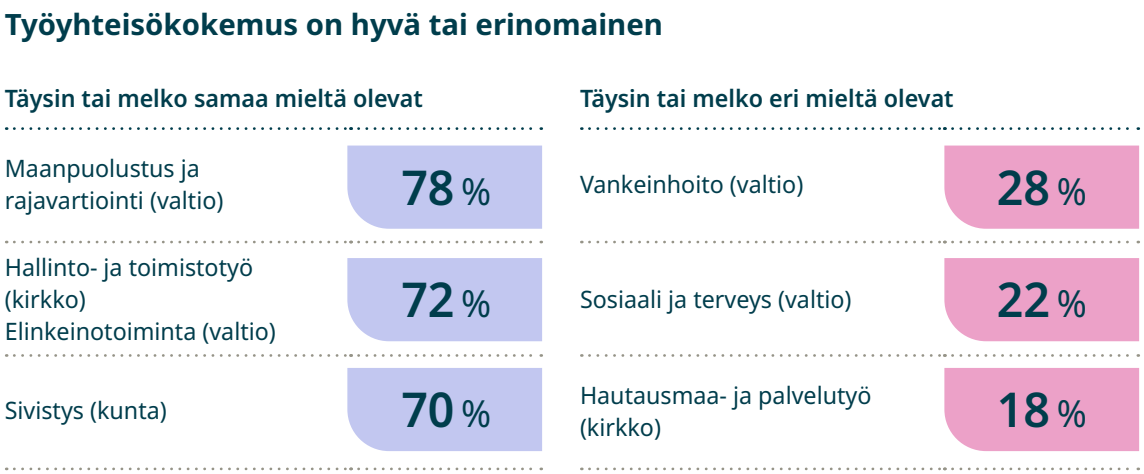
	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Saan työtovereiltani tarvittaessa tukea ja apua työhöni *	88 %	88 %	91 %	86 %
Koen, että tulen kuulluksi työyhteisössäni *	72 %	70 %	75 %	78 %
Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri *	72 %	69 %	75 %	68 %
Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa *	74 %	71 %	79 %	75 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä.

Työyhteisöt ovat julkisen alan keskeinen voimavara. Kunta-alan ja hyvinvointialueiden työntekijöistä 88 prosenttia, valtion virastojen työntekijöistä 91 prosenttia ja kirkon alan työntekijöistä 86 prosenttia kertoo saavansa työtovereilta tarvittaessa apua ja tukea. Myös työyhteisön ilmapiiri ja luottamus koetaan pääosin hyviksi. Valtion työntekijöiden arviot ilmapiiristä (75 %) ja luottamuksesta (79 %) ovat sektoreista myönteisimmät. Hyvinvointialueilla työyhteisöjen ilmapiiriä ja luottamusta arvioidaan valtion virastoja ja kunta-alaa kielteisemmin. Kirkon alan työntekijät kokevat voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään, mutta muita sektoreita pienempi osuus (68 %) arvioi työyhteisönsä ilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi.

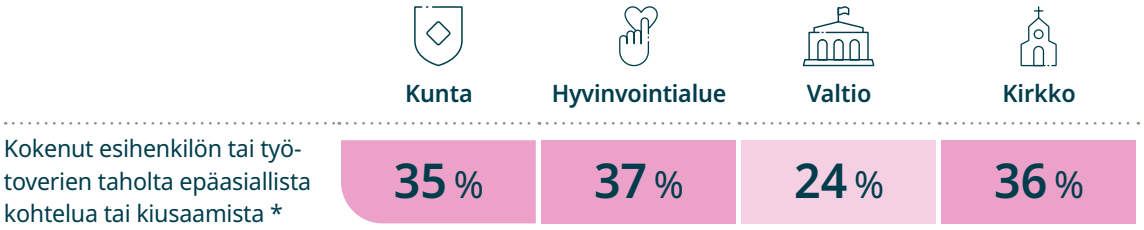
Ristiriitojen käsittelyä arvioidaan kriittisemmin kuin työtovereilta saatavaa apua ja tukea. Kunta-alan työntekijöistä 62 prosenttia, hyvinvointialueiden työntekijöistä 57 prosenttia, valtion virastojen työntekijöistä 60 prosenttia ja kirkon alan työntekijöistä 53 prosenttia kokee, että työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Henkilöstön riittävyyttä koskevissa arvioissa on suuria eroja sektoreiden välillä. Kunta-alalla 47 prosenttia, hyvinvointialueilla ja valtion virastoissa 33 prosenttia sekä kirkon alalla 53 prosenttia työntekijöistä arvioi työyhteisönsä henkilöstömäärän riittäväksi. Palkitsemista arvioidaan tätäkin kriittisemmin. Kunta-alalla 29 prosenttia, hyvinvointialueilla 15 prosenttia, valtion virastoissa 20 prosenttia ja kirkon alalla 35 prosenttia työntekijöistä kokee, että työyhteisössä palkitaan hyvin tehdystä työstä.

Kuvio 18. Työyhteisökokemus ammattialoilla, joilla on muodostetun summamuuttujan suurimmat samaa mieltä tai eri mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.



Työyhteisökokemusta tarkastellaan kokonaisuutena kahdeksasta työyhteisökysymyksestä muodostetun summamuuttujan avulla. Myönteisten (hyvä tai erinomainen työyhteisökokemus) arvioiden osuus on suurin valtion maanpuolustuksessa ja rajavartioinnissa, kirkon hallinto- ja toimistotyössä sekä valtion elinkeinotoiminnan palveluissa. Kielteisten arvioiden osuus on suurin valtion vankeinhoidossa, valtion sosiaali- ja terveystoimessa sekä kirkon hautausmaa- ja palvelutyössä.

Kuvio 19. Epäasiallinen kohtelu julkisen alan eri sektoreilla, viimeisen vuoden aikana kerran tai useita kertoja kokeneiden työntekijöiden %-osuus vuonna 2026.



Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta.

Työnantajan on lainsäädännön nojalla velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun viivytyksettä saatuaan siitä tiedon (Työturvallisuuslaki 2002). Epäasiallista kohtelua esihenkilön tai työtoverin taholta kokeneiden osuuksissa on eroja sektoreiden välillä. Valtion työntekijöistä epäasiallista kohtelua vähintään kerran viimeisen 12 kuukauden aikana on kohdannut huomattavasti muita sektoreita harvempi (24 %). Hyvinvointialueilla epäasiallista kohtelua kokeneiden osuus on suurin, ja siellä joka viides työntekijä on kokenut sitä useita kertoja viimeisen 12 kuukauden aikana. Kirkon alalla ja kunnissa useampi kuin joka kolmas työntekijä kertoo kokeneensa epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana. Useita kertoja sitä on kokenut kirkon alalla 19 prosenttia ja kunta-alalla 17 prosenttia.

Naiset raportoivat miehiä enemmän epäasiallisesta kohtelusta tai kiusaamisesta esihenkilön tai työtovereiden taholta hyvinvointialueiden teknisellä ja pelastusalalla (52 %) ja terveysalalla (41 %) sekä valtiolla maanpuolustuksen ja rajavartioinnin (27 %) ja vankeinhoidon (71 %) ammattialoilla. Naiset kokevat osassa ammattialoista myös miehiä harvemmin, että työyhteisössä käsitellään ristiriitoja ja että siellä on mahdollista ottaa puheeksi huolia tai ongelmia. Valtion maanpuolustuksessa ja rajavartioinnissa sekä tutkimustoiminnassa, hyvinvointialueiden teknisellä ja pelastusalalla ja kirkon hallinto- ja toimistotyössä näin arvioi alle puolet naisista, kun miehillä vastaava osuus on noin kolme neljästä.

Tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan vaihtelee

Lyhyesti:

- Valtion virastoissa suuri osa on tyytyväisiä esihenkilöiden toimintaan, kun taas hyvinvointialueilla esihenkilöitä arvioidaan kriittisemmin.
- Alle kaksi kolmesta työntekijästä kokee saavansa esihenkilöltä palautetta onnistumisista työssään.
- Ammattialojen väliset erot ovat suuria: myönteisimmin esihenkilöiden toimintaa arvioidaan valtiolla maanpuolustuksessa ja rajavartioinnissa, elinkeinotoiminnan palveluissa ja tutkimustoiminnassa.
- Esihenkilöt kokevat yleisesti työssään innostusta ja työn iloa, mutta työ on henkisesti raskasta. Esihenkilöt kokevat muuta henkilöstöä enemmän aikapaineita, mutta työssä on monia voimavaratekijöitä.

Tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan vaihtelee sektoreittain. Valtion virastoissa esihenkilöiden toimintaan ollaan keskimääräistä tyytyväisempiä. Hyvinvointialueilla sitä arvioidaan kaikilta osin kriittisemmin kuin muilla sektoreilla (kuvio 20).

Kuvio 20. Tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuus vuonna 2026.

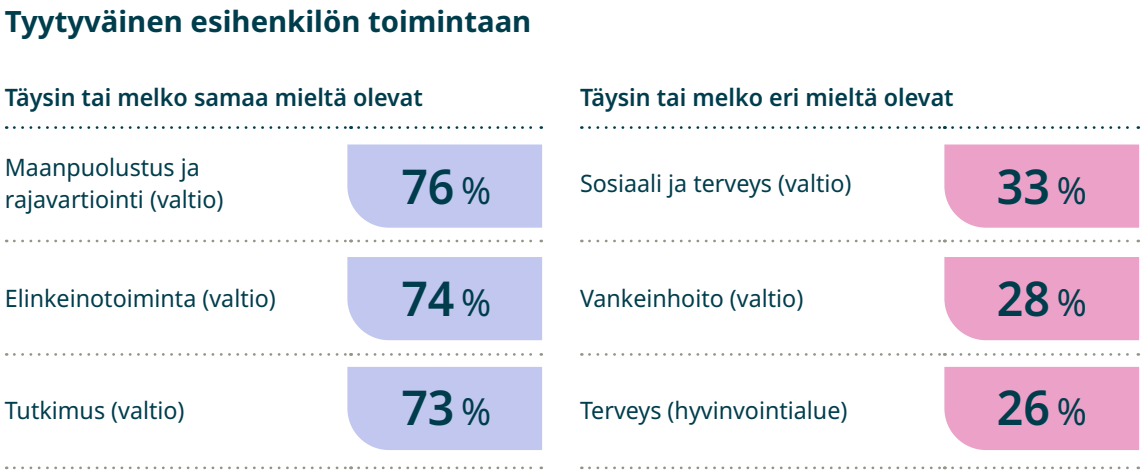
	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Olen tyytyväinen lähimmän esihenkilöni johtamistapaan *	64 %	57 %	71 %	66 %
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni *	58 %	43 %	64 %	62 %
Koen esihenkilöni toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi *	61 %	56 %	74 %	63 %
Saan esihenkilöltäni työhöni tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsen *	68 %	59 %	72 %	72 %
Työyhteisössäni esihenkilö käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia *	65 %	63 %	74 %	69 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) sektoreiden välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Hyvinvointialueilla työntekijät kokevat saavansa palautetta esihenkilöltään selkeästi muita sektoreita vähemmän (43 %), ja muillakin sektoreilla näin arvioivien osuus on vain noin kaksi kolmasosaa. Apua ja tukea esihenkilöltä saa tätä useampi. Kunta-alan työntekijöistä 68 prosenttia, hyvinvointialueiden työntekijöistä 59 prosenttia sekä valtion virastojen ja kirkon alan työntekijöistä 72 prosenttia kertoo saavansa esihenkilöltään tarvittaessa apua ja tukea. Lähes vastaava osuus kokee, että esihenkilö käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia.

Valtiota lukuun ottamatta esihenkilön toiminnan tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta arvioidaan kriittisemmin kuin häneltä saatavaa apua ja tukea. Valtion työntekijöistä toiminnan kokee oikeudenmukaiseksi 74 prosenttia. Kunta-alalla (61 %), hyvinvointialueilla (56 %) ja kirkon alalla (63 %) näin kokee selvästi tätä harvempi.

Kuvio 21. Tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan ammattialoilla, joilla on muodostetun summamuuttujan suurimmat samaa mieltä tai eri mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.



Esihenkilöiden toimintaa koskevista viidestä kysymyksestä muodostettiin summamuuttuja, jonka avulla tarkastellaan tyytyväisyyttä esihenkilötyöhön kokonaisuutena, kaikki esihenkilötyöhön liittyvät väittämät ja niiden tulos huomioiden. Arvioissa on suuria eroja ammattialojen välillä. Myönteisten kokemusten osuus on suurin valtion maanpuolustuksessa ja rajavartioinnissa (76 %). Myönteisiä vastauksia on paljon myös valtion elinkeinotoiminnan palveluissa (74 %) ja tutkimustoiminnassa (73 %). Kriittiset näkemykset korostuvat puolestaan valtion sosiaali- ja terveysalalla, vankeinhoidossa sekä hyvinvointialueiden terveysalalla. Ammattialakohtaiset vastaajamäärät vaihtelevat huomattavasti, minkä vuoksi erityisesti pienten ryhmien tuloksia tulee tulkita suuntaa antavina.

Sukupuolten kokemukset esihenkilöiden toiminnasta eroavat joiltain osin. Miesvastaajat ovat huomattavasti naisia tyytyväisempiä esihenkilönsä toimintaan hyvinvointialueiden terveysalalla (74 % vs. 55 %), kuntien teknisellä alalla (79 % vs. 58 %) sekä valtion maanpuolustuksen ja rajavartioinnin tehtävissä (81 % vs. 53 %). Tyytyväisyys kohdistuu erityisesti esihenkilöltä saatuun apuun ja tukeen. Myös valtion tutkimustoiminnassa (82 % vs. 64 %) miesten näkemykset esihenkilön toiminnasta ovat naisia myönteisempiä. Kirkon hallinto- ja toimistotyössä erityisen merkittävä ero (80 % vs. 60 %) kohdistuu kokemukseen oman esihenkilön toiminnan tasapuolisuudesta.

Esihenkilöt kokevat työnsä henkisesti raskaaksi

Esihenkilöiden työhyvinvointia tarkastellaan kunta-alan (n = 137), hyvinvointialueiden (n = 120), valtion virastojen (n = 223) ja kirkon alan (n = 133) esihenkilöasemassa työskentelevien vastausten perusteella. Esihenkilöt kokevat työnsä yleisesti merkitykselliseksi, mutta myös henkisesti kuormittavaksi. Työn merkityksellisyys sekä innostus ja työn ilo ovat keskeisiä voimavaroja. Noin yhdeksän kymmenestä esihenkilöstä pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä, mikä on suurempi osuus kuin muulla henkilöstöllä. Innostusta ja työn iloa kokee hieman useampi kuin kaksi kolmesta esihenkilöstä.

Esihenkilöt arvioivat omia voimavarojaan muuta henkilöstöä myönteisemmin. Useampi kuin kolme neljästä arvioi fyysisen tai henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Valtion virastojen ja kirkon alan esihenkilöt kokevat työkykynsä hieman myönteisemmin kuin kunta-alan ja hyvinvointialueiden esihenkilöt. Suurista ammattialoista kielteisimmin fyysistä työkykyään arvioivat hyvinvointialueiden sosiaalialan esihenkilöt ja henkistä työkykyään hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyön esihenkilöt.

Kuvio 22. Esihenkilöiden fyysinen ja henkinen työkyky julkisen alan eri sektoreilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuus vuonna 2026.

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen	76 %	74 %	77 %	79 %
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen	75 %	74 %	77 %	80 %

Esihenkilöiden työ on yleisesti henkisesti raskasta, näin kokee suurin osa esihenkilöistä: (kunnat 70 %, hyvinvointialueet 85 %, valtio 71 % ja kirkko 77 %). Vastaavat prosenttiosuudet muiden työntekijöiden osalta ovat 69 % (kunnat), 80 % (hyvinvointialueet), 60 % (valtio), 64 % (kirkko). Riittävästi aikaa työn tekemiseen on alle puolella esihenkilöistä kaikilla sektoreilla. Erityisen suuri ero esihenkilöiden ja muiden työntekijöiden kohdalla on valtiolla (52 % muut työntekijät vs. 39 % esihenkilöt) ja kirkossa (60 % muut työntekijät vs. 47 % esihenkilöt).

Esihenkilöistä merkitsevästi muuta henkilöstöä harvempi kokee voivansa keskittyä työhön ilman häiriöitä. Näin arvioi 26 prosenttia kunta-alan, 22 prosenttia hyvinvointialueiden, 23 prosenttia valtion virastojen ja 37 prosenttia kirkon alan esihenkilöistä. Kunta-alalla, valtion virastoissa ja kirkon alalla esihenkilöt kokevat palautuvansa muuta henkilöstöä heikommin. Työn aiheuttamasta rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää tai työvuoroa kokee palautuvansa 45 prosenttia kunta-alan, 46 prosenttia hyvinvointialueiden, 52 prosenttia valtion virastojen ja 50 prosenttia kirkon alan esihenkilöistä. Työn ja muun elämän yhteensovittamista arvioidaan palautumista myönteisemmin. Valtion virastoissa ja kirkon alalla myönteisesti vastanneiden esihenkilöiden osuus on noin 60 prosenttia, kunta-alalla ja hyvinvointialueilla noin 70 prosenttia.

Esihenkilöiden vahvimpia voimavaroja ovat osaaminen ja mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksia. Valtaosa kaikkien sektoreiden esihenkilöistä arvioi osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia. Myös oman osaamisen kehittäminen on yleistä. Arviot työnantajan kannustuksesta ammatilliseen kehittymiseen vaihtelevat kuitenkin sektoreittain: kunta-alan esihenkilöistä 75 prosenttia, hyvinvointialueiden esihenkilöistä 61 prosenttia, valtion virastojen esihenkilöistä 72 prosenttia ja kirkon alan esihenkilöistä 78 prosenttia arvioi työnantajan kannustavan ammatilliseen kehittymiseen.

Kunta-alan esihenkilöistä 78 prosenttia, hyvinvointialueiden esihenkilöistä 64 prosenttia, valtion virastojen esihenkilöistä 67 prosenttia ja kirkon alan esihenkilöistä 83 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työhönsä. Esihenkilöiden kokemat vaikutusmahdollisuudet ovat merkittävästi muita työntekijöitä korkeammat kaikilla sektoreilla. Voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita arvioi hyviksi 75–81 prosenttia esihenkilöistä sektorin mukaan. Työnsä jatkuvuuden kokee turvatuksi 79 prosenttia kunta-alan, 72 prosenttia hyvinvointialueiden sekä 89 prosenttia valtion virastojen ja kirkon alan esihenkilöistä. Myös työn organisointia ja vastuunjakoa arvioidaan pääosin myönteisesti, mutta osuudet ovat pienempiä kuin osaamista ja työn merkityksellisyyttä koskevissa arvioissa.

Esihenkilöasemassa olevat vastaajat arvioivat myös oman lähimmän esihenkilönsä toimintaa. Hyvinvointialueilla ja valtion virastoissa esihenkilöasemassa olevat vastaajat arvioivat lähimmän esihenkilönsä johtamistapaa myönteisemmin kuin työntekijäasemassa olevat vastaajat. Hyvinvointialueilla oman esihenkilön johtamistapaan on tyytyväinen 73 prosenttia esihenkilöistä ja 55 prosenttia työntekijöistä. Valtion virastoissa vastaavat osuudet ovat 82 ja 68 prosenttia.

Työhyvinvoinnin erityispiirteitä eri ikäryhmissä

Lyhyesti:

- Nuoret työntekijät arvioivat työyhteisöään muita ikäryhmiä myönteisemmin: lähes jokainen kokee saavansa työtovereilta tarvittaessa apua ja tukea. Valtion virastoissa ja kirkon alalla myös muilta osin nuorten työhyvinvointi on pääosin hyvä.
- Yli 55-vuotiaat kokevat fyysisen työkykynsä muita ikäryhmiä heikommaksi.
- Alle 30-vuotiaat työntekijät kohtaavat työssään väkivaltaa tai sen uhkaa ja kokevat työnsä fyysisesti kuormittavaksi, mutta heidän fyysinen työkykynsä on hyvä.
- Nuorten koettu henkinen työkyky vaihtelee. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla alle 30-vuotiaat työntekijät kokevat muita useammin henkisen työkykynsä heikoksi. Vain harva kokee voivansa vaikuttaa työhönsä ja palautuu työn aiheuttamasta rasituksesta.
- 30–44-vuotiaiden työntekijöiden työkuormitukseen, voimavaroihin ja palautumiseen tulee kiinnittää huomiota.

Nuorten työhyvinvoinnissa on julkisella alalla vahvuuksia. Nuoret työntekijät arvioivat työyhteisöjään muita ikäryhmiä myönteisemmin kaikilla sektoreilla. Yli 90 prosenttia alle 30-vuotiaista kertoo saavansa työtovereilta tarvittaessa apua ja tukea. Suuri osa nuorista kokee myös voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään

ja tulevansa kuulluksi. Esihenkilöiden toimintaa koskevat arviot vaihtelevat ikäryhmien välillä melko vähän. Valtaosa alle 30-vuotiaista arvioi myös fyysisen työkykynsä hyväksi, vaikka työn fyysinen kuormitus korostuu nuorilla työntekijöillä. Fyysinen työkyky koetaan lähes kaikilla sektoreilla ja ammattialoilla heikoimmaksi 55–67-vuotiaiden ikäryhmässä.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna henkinen työkyky, työkuormitus ja työn voimavaratekijät sen sijaan vaihtelevat sektoreittain ja ammattialoittain.

Kuvio 23. Työkuormitus, voimavarat ja työkyky ikäryhmittäin kunta-alalla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Työkuormitus	Alle 30-vuotiaat	30–44-vuotiaat	45–54-vuotiaat	55–67-vuotiaat
Työni on henkisesti raskasta	66 %	71 %	72 %	65 %
Työni on fyysisesti raskasta	41 %	34 %	27 %	32 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	28 %	29 %	29 %	19 %
Voimavarat				
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta *	42 %	47 %	42 %	49 %
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	55 %	59 %	60 %	59 %
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa *	76 %	70 %	65 %	66 %
Työkyky				
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen	67 %	70 %	69 %	68 %
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen *	89 %	84 %	72 %	65 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) ikäryhmien välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Kunta-alalla ikäryhmien väliset erot korostuvat fyysisen työkyvyn lisäksi työkuormituksessa sekä innostuksen ja työn ilon kokemuksessa. Alle 30-vuotiaista muita useampi (89 %) arvioi fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, vaikka moni (41 %) kokee työnsä fyysisesti raskaaksi. Henkinen työkuormitus on yleisintä 45–54-vuotiailla, joista 72 prosenttia kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Alle 30-vuotiaat kokevat muita ikäryhmiä useammin (76 %) innostusta ja työn iloa, mutta arvioivat henkisen työkykynsä hieman heikommaksi.

Suurimmista ammattialoista varhaiskasvatuksen 30–44-vuotiaat arvioivat henkisen työkykynsä muita ikäryhmiä heikommaksi. Heistä 55 prosenttia kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Myös työkuormitus korostuu tässä ikäryhmässä: 90 prosenttia kokee työnsä henkisesti ja 80 prosenttia fyysisesti raskaaksi. Vain 24 prosenttia kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta ja 48 prosenttia voivansa vaikuttaa työhönsä.

Kuvio 24. Työkuormitus, voimavarat ja työkyky ikäryhmittäin hyvinvointi-alueilla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Työkuormitus	Alle 30-vuotiaat	30–44-vuotiaat	45–54-vuotiaat	55–67-vuotiaat
Työni on henkisesti raskasta	82 %	80 %	81 %	81 %
Työni on fyysisesti raskasta	51 %	42 %	40 %	44 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	53 %	42 %	41 %	37 %
Voimavarat				
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta	40 %	41 %	43 %	42 %
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	38 %	40 %	42 %	41 %
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa *	60 %	57 %	63 %	60 %
Työkyky				
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen *	60 %	65 %	73 %	71 %
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen *	85 %	82 %	70 %	61 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) ikäryhmien välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Hyvinvointialueilla erot ikäryhmien välillä korostuvat fyysisen työkyvyn ohella henkisessä työkyvyssä. Fyysisen työkykynsä arvioi hyväksi tai erinomaiseksi yli 80 prosenttia nuorimmista työntekijöistä. Henkinen työkyky sen sijaan koetaan nuorimmissa ikäryhmissä muita heikommaksi: alle 30-vuotiaista 60 prosenttia ja 30–44-vuotiaista 65 prosenttia arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.

Hyvinvointialueilla esiintyy muuhun julkiseen alaan verrattuna keskimääräistä enemmän työkuormitusta iästä riippumatta. Ikäryhmissä erot korostuvat fyysisen työkuormituksen sekä työssä koetun väkivallan tai sen uhkan kokemuksissa. Noin puolet alle 30-vuotiaista kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ja useampi kuin joka toinen on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden tai potilaiden taholta viimeisen vuoden aikana (39 % useita kertoja vuoden aikana).

Ikäryhmien kokemukset vaihtelevat ammattialoittain. Sosiaalialan alle 30-vuotiaista työntekijöistä keskimääräistä harvempi kertoo palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta (29 %) tai kokevansa työssään innostusta ja työn iloa (41 %), vaikka vaikutusmahdollisuudet koetaan verrattain hyviksi (71 %). Sosiaalialalla nuorten lisäksi myös 55–67-vuotiaat työntekijät kokevat työnsä henkisesti raskaaksi.

Myös terveysalalla nuoret kokevat yleisesti työkuormitusta. Alle 30-vuotiaista 86 prosenttia kokee työnsä henkisesti ja 60 prosenttia fyysisesti raskaaksi. Henkisen työkykynsä arvioi hyväksi 61 prosenttia. Samalla vain noin joka kolmas alle 30-vuotias työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä ja palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta.

Kuvio 25. Työkuormitus, voimavarat ja työkyky ikäryhmittäin valtiolla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Työkuormitus	Alle 30-vuotiaat	30–44-vuotiaat	45–54-vuotiaat	55–67-vuotiaat
Työni on henkisesti raskasta *	51 %	64 %	64 %	62 %
Työni on fyysisesti raskasta *	22 %	18 %	11 %	12 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa *	22 %	17 %	13 %	12 %
Voimavarat				
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta	63 %	53 %	54 %	57 %
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	57 %	55 %	59 %	52 %
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa	69 %	61 %	63 %	59 %
Työkyky				
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen	79 %	72 %	70 %	71 %
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen *	92 %	85 %	77 %	68 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) ikäryhmien välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Valtion nuoret työntekijät arvioivat työkykyään muita ikäryhmiä myönteisemmin. Alle 30-vuotiaista 92 prosenttia kokee fyysisen työkykynsä ja 79 prosenttia henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Heistä myös selvästi muita ikäryhmiä useampi (69 %) kokee työssään innostusta ja työn iloa.

Alle 30-vuotiaiden työntekijöiden työ on muihin nähden fyysisesti raskasta (22 %) ja useampi (22 %) on kokenut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa viimeisen vuoden aikana. Näin kokevat erityisesti poliisitoimen nuoret työntekijät. Muilta osin työkuormitusta ja voimavaroja arvioidaan nuorimmassa ikäryhmässä kuitenkin myönteisemmin. Noin puolet valtion alle 30-vuotiaista työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi, kun vanhemmissa ikäryhmissä osuus on 64 prosenttia. Muita useampi, 63 prosenttia nuorista, kokee myös palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta.

Ikäryhmien kokemukset työhyvinvoinnista vaihtelevat jonkin verran eri virasto-tyypeissä. Suurista virastotyypeistä myönteisesti erottuvat maanpuolustuksen ja rajavartioinnin alle 30-vuotiaat työntekijät, joista 81 prosenttia kokee henkisen työkykynsä ja 89 prosenttia fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi siitä huolimatta, että alan nuoret kokevat työnsä muita useammin fyysisesti raskaaksi.

Kuvio 26. Työkuormitus, voimavarat ja työkyky ikäryhmittäin kirkon alalla, täysin tai melko samaa mieltä olevien %-osuudet vuonna 2026.

Työkuormitus	Alle 30-vuotiaat	30–44-vuotiaat	45–54-vuotiaat	55–67-vuotiaat
Työni on henkisesti raskasta *	47 %	73 %	70 %	66 %
Työni on fyysisesti raskasta	31 %	20 %	23 %	24 %
Kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa	29 %	14 %	17 %	17 %
Voimavarat				
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta	64 %	50 %	59 %	56 %
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	84 %	73 %	77 %	67 %
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa	78 %	72 %	79 %	74 %
Työkyky				
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen *	78 %	69 %	81 %	74 %
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen *	91 %	80 %	79 %	66 %

* Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$) ikäryhmien välillä. Värit kuvaavat poikkeamaa keskiarvosta. Tummempi väri viittaa suurempaan (≥ +/- 5 %) poikkeamaan.

Kirkon alalla nuorten, alle 30-vuotiaiden, työ on usein fyysisesti raskasta ja he kokevat muita useammin väkivaltaa tai sen uhkaa työssään. Sen sijaan 30–44-vuotiaat arvioivat muita ikäryhmiä kielteisemmin henkistä työkykyään ja palautumista työn aiheuttamasta rasituksesta. Tässä ikäryhmässä muita useampi (73 %) kokee työnsä myös henkisesti raskaaksi. Kirkon ala eroaa muista sektoreista siinä, että alle 30-vuotiaat kokevat useammin voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin.

Kirkon suurimmista ammattialoista alle 30-vuotiaat seurakuntatyöntekijät arvioivat työhyvinvointiaan muita myönteisemmin. Henkisen työkykynsä kokee hyväksi tai erinomaiseksi 82 prosenttia ja fyysisen työkykynsä 86 prosenttia näistä nuorista. Nuorista seurakuntatyöntekijöistä 91 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työhönsä, 64 prosenttia kertoo palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta ja 86 prosenttia kokee työssään innostusta ja työn iloa.

Kuntiin siirtyneiden työllisyyspalveluiden työntekijöiden työhyvinvointi

Lyhyesti:

- Kuntiin siirtyneet työllisyyspalveluiden työntekijät arvioivat työhyvinvointiaan muuta kunta-alaa kielteisemmin: vain noin joka toinen kokee työssään innostusta ja työn iloa. Vastaava osuus arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan viimeisen vuoden aikana.
- Työkuormitus on yleistä ja vain 41 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työhönsä. Näkemykset esihenkilöiden toiminnasta eivät eroa kunta-alan keskimääräisestä, mutta työn organisointia ja työyhteisön toimivuutta arvioidaan kriittisesti.

Vuoden 2025 alussa valtion TE-palveluiden yli 4 000 työntekijää siirtyi kuntien palvelukseen. Osana julkisen alan työhyvinvointi -tutkimusta kuntien työllisyyspalveluiden työntekijöille toteutettiin edustavaan otokseen perustuva kysely (n = 136). Tässä luvussa heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnista verrataan muun kunta-alan työntekijöiden kokemuksiin.

Työllisyyspalveluiden työntekijöiden osaaminen on muuta kunta-alaa vastaavalla tasolla (87 %), mutta muilta osin työntekijät arvioivat työhyvinvointiaan muuta kunta-alaa kielteisemmin. Ero korostuu, kun tuloksia verrataan vastaavaa työtä tekeviin kuntien hallinto- ja toimistotyöntekijöihin. Kolme neljästä arvioi työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi ja noin joka toinen kokee työssään innostusta ja työn iloa. Henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi arvioi 60 prosenttia työntekijöistä, kun kunta-alalla vastaava osuus on keskimäärin 69 prosenttia. Joka toinen arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan viimeisen vuoden aikana, kun kunta-alalla näin arvioi keskimäärin joka kolmas työntekijä.

Työllisyyspalveluiden työntekijät arvioivat esihenkilöiden toimintaa vastaavalla tavalla kuin muutkin kunta-alan työntekijät. Työn organisointia ja työyhteisöjen ilmapiiriä arvioidaan kuitenkin kriittisemmin, ja työkuormitusta koetaan enemmän. Muuta kunta-alaa harvempi työntekijä arvioi työt hyvin organisoiduiksi (39 %), vastuunjaon selkeäksi (54 %) tai työympäristön mahdollistavan turvallisen työskentelyn (63 %). Lähes kolme neljästä kokee työnsä henkisesti raskaaksi, ja yli 60 prosenttia ei pidä henkilöstömäärää työpaikalla riittävänä. Samalla vain 41 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin.

Työllisyyspalveluiden työntekijät arvioivat työyhteisöään kriittisemmin kuin kunta-alan työntekijät keskimäärin. Työyhteisönsä ilmapiirin kokee hyväksi 60 prosenttia, ja 48 prosenttia arvioi, että työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Myös luottamus koetaan keskimääräistä heikommaksi: noin kaksi kolmesta kokee voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään. Kunta-alan vastaavat osuudet on esitetty kuviossa 17 (s. 29).

Yhteenveto

Työn merkityksellisyys on julkisen alan voimavara ammattialasta ja ikäryhmästä riippumatta. Työ koetaan tärkeäksi hoiva- ja päiväkodeissa, terveys- ja sosiaalipalveluissa, oppilaitoksissa, hallinnollisissa palveluissa, seurakunnissa sekä turvallisuusalalla ja valtion monissa virastoissa. Moni kokee myös työkykynsä hyväksi. Valtion virastoissa työskentelevistä neljä viidestä arvioi fyysisen ja lähes kolme neljästä myös henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Myös kirkon alalla kokemus henkisestä työkyvystä on hyvä ja moni kokee, että työhyvinvointi on viimeisen vuoden aikana kehittynyt jopa parempaan suuntaan. Samalla työhön liittyvä kuormitus ja työkyvyn haasteet kasautuvat tietyille ammattialoille. Tässä julkaisussa pureudutaan julkisen alan työkyvyttömyysriskeihin ja työkykyä suojaaviin voimavaratekijöihin, joita tarkastellaan eri ammatti- ja ikäryhmien näkökulmasta.

Työntekijöiden oma arvio työkyvystään ennustaa usein työkyvyttömyyttä (Schouten ym. 2016, Pihlajamäki ym. 2020). Työkyvyttömyysriskin ennakoinnissa onkin syytä kiinnittää huomiota ammattialoihin, joissa työkyvyn kokemus on keskimääräistä heikompi. Julkisella alalla kuntien varhaiskasvatuksessa, hyvinvointialueiden sosiaalialalla sekä valtion vankeinhoidossa ja opetuksessa noin viidennes työntekijöistä arvioi sekä henkisen että fyysisen työkykynsä heikoksi. Näillä ammattialoilla tehdään vaativaa kasvatus-, hoito- tai turvallisuustyötä. Kaikille näille yhteistä on se, että työntekijöistä vain harva kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Työ on erityisesti varhaiskasvatuksessa ja vankeinhoidossa henkisesti ja usein myös fyysisesti kuormittavaa, ja alle puolet työntekijöistä kokee voivansa vaikuttaa työhön. Vankeinhoito erottuu muista siinä, että myös työyhteisökokemus ja tyytyväisyys esihenkilöihin ovat muita ammattialoja heikompia. Työkyvyn kokemus voi heijastua henkilöstön sairauspoissaoloihin, joita näillä ammattialoilla henkilöstölle kertyy selvästi muuta julkista sektoria enemmän (Keva 2026a, Keva 2026b, Pekkarinen, Inkinen & Issakainen 2025).

Työkuormitus korostuu erityisesti hyvinvointialueilla. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä valtaosa kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja noin joka toinen kertoo, ettei aikaa työn tekemiseen ole riittävästi. Keskimääräistä harvempi kokee palautuvansa työn aiheuttamasta rasituksesta. Terveysalalla työhön yhdistyy myös fyysinen kuormitus sekä vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhön. Hyvinvointialueiden hallinto- ja toimistotyössä työkuormitus tai mahdollisuudet vaikuttaa työhön eivät poikkea muista työtehtävistä, mutta lähes joka neljäs työntekijä kokee henkisen työkykynsä heikoksi. Hyvinvointialueilla toteutettu hallinnonuudistus sekä talouden sopeutukseen ja organisaatiomuutoksiin liittyvät laajat yhteistoimintaneuvottelut ovat viime vuosina koetelleet myös hallinto- ja toimistotyöntekijöiden jaksamista (Pekkarinen, Erkkilä & Korhonen 2025).

Työkuormitus ei kaikilla ammattialoilla kuitenkaan väistämättä ennakoi heikentynyttä työkykyä. Esimerkiksi kuntien sivistyksen ammattialalla ja kirkon seurakuntatyössä työkyvyn kokemus on hyvä, vaikka valtaosa työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi.

Yhteistä ammattialoille on se, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, minkä lisäksi työyhteisöihin ja esihenkilöiden toimintaan ollaan tyytyväisiä. Voimavarojen merkitys korostuu kuormittavissa tehtävissä. Ne voivat suojata työkykyä silloin, kun työn vaatimukset ovat suuret.

Työkyvyttömyysriski kasvaa vahvasti iän myötä ja on korkein yli 55-vuotiailla: esimerkiksi yli 55-vuotiaista hammashoitajista, lähihoitajista sekä sairaala- ja laitosapulaisista jo noin joka kymmenes on välittömässä vaarassa siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan kolmen vuoden aikana (Keva 2026a). Tässä tutkimuksessa yli 55-vuotiaista työntekijöistä selvästi muita harvempi koki fyysisen työkykynsä hyväksi, minkä lisäksi työssä koettiin vähemmän innostusta ja työn iloa. Sen sijaan henkisen työkyvyn haasteet ovat viime vuosina lisääntyneet nuorimpien työntekijöiden keskuudessa (Pekkarinen, Erkkilä & Korhonen 2025, Sohlman 2024). Nuoria ei kuitenkaan voi tarkastella yhtenäisenä ryhmänä, vaan kokemukset työoloista ja työhyvinvoinnista vaihtelevat eri sektoreilla ja ammattialoilla. Myönteistä on se, että julkisella alalla nuoret ovat varsin tyytyväisiä työyhteisöihinsä ja esihenkilöiden toimintaan. Valtion virastoissa moni alle 30-vuotias työntekijä kokee palautuvansa työstään hyvin ja arvioi myös työkykynsä muita ikäryhmiä paremmaksi siitä huolimatta, että osassa ammateista nuorten työtehtävät ovat fyysisesti raskaita ja niissä väkivaltaa tai sen uhkaa koetaan muita ikäryhmiä useammin.

Nuorten työntekijöiden henkisen työkyvyn haasteet korostuvat kunta-alalla ja hyvinvointialueilla niillä ammattialoilla, joilla työkuormitus on kaiken kaikkiaan suurta. Varhaiskasvatuksessa sekä sosiaali- ja terveysalalla alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat henkisen työkykynsä muita heikommaksi. Nuoret kokevat muita useammin, etteivät voi vaikuttaa työhönsä eivätkä palaudu sen aiheuttamasta rasituksesta. Toisena ikäryhmänä erityisesti hyvinvointialueilla ja kirkon alalla erottuvat 30–44-vuotiaat työntekijät, joista muita ikäryhmiä harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi. Valtiolla tässä ikäryhmässä työ koetaan henkisesti raskaaksi. Myös kunta-alalla erityistä huolta herättävät varhaiskasvatuksen 30–44-vuotiaat, joista vain joka neljäs kokee palautuvansa työn rasituksesta ja noin joka toinen kokee henkisen työkykynsä hyväksi. Heikentynyt kokemus työhyvinvoinnista voi näkyä kunta-alalla ja hyvinvointialueilla näiden ikäryhmien sairauspoissaoloissa, jotka ovat viime vuosina lisääntyneet (Keva 2026b, Keva2026c).

Julkisen alan henkilöstön työkykyä ylläpitävät monet voimavaratekijät. Keskeisimpiä ovat kokemus työn tärkeydestä ja merkityksellisyydestä, vahva osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen. Työkykyyn on tiiviisti kytköksissä myös mahdollisuus palautua työn aiheuttamasta rasituksesta, joka vaihtelee eri ammatti- ja ikäryhmien kesken. Palautumista edistävät tekijät nähdään kuitenkin hyvin yhtenäisesti. Palautumista tukevat läheiset ihmissuhteet, liikunta ja ulkoilu, mielekkäät harrastukset sekä riittävä uni ja lepo.

Työyhteisöt muodostavat merkittävän voimavaran. Valtaosa työntekijöistä saa työtovereiltaan tarvittaessa apua ja tukea, ja myös työyhteisön ilmapiiri ja keskinäinen luottamus koetaan pääosin hyviksi. Näiden lisäksi esihenkilöiden toimintaan ollaan valtion virastoissa tyytyväisiä, erityisesti maanpuolustuksessa ja rajavartioinnissa. Huomiota tulee kuitenkin kiinnittää naisten kokemuksiin epäasiallisen kohtelun osalta.

Viime vuosina käydyt talouden sopeutukseen sekä organisaatiomuutoksiin liittyvät yhteistoimintaneuvottelut ovat vaikuttaneet erityisesti hyvinvointialueiden johdon ja esihenkilöiden työhön. Työntekijät arvioivat esihenkilöiden toimintaa hyvinvointialueilla muita sektoreita kielteisemmin. Harva saa esihenkilöltään palautetta ja vain reilu puolet työntekijöistä arvioi esihenkilönsä toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi. Vaikka hyvinvointialueiden esihenkilöiden osaaminen on vahvistunut hyvinvointialueiden toiminnan alkuvuosista ja työssä on monia voimavaratekijöitä, on heidän työnsä henkisesti raskasta ja palautuminen jopa muuta henkilöstöä heikompaa. Muutokset ovat vaikuttaneet myös valtiolta kuntiin siirrettyjen työllisyyspalveluiden työntekijöiden työhyvinvointiin. Noin joka toinen heistä arvioi työhyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan viimeisen vuoden aikana.

Julkisen alan henkilöstö on ammattitaitoista ja hyvin koulutettua. Suurin osa kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöistä on suorittanut vähintään toisen asteen tutkinnon, ja valtion henkilöstöstä noin kahdella kolmesta on korkeakoulututkinto (KT 2026a, KT 2026b, Valtiokonttori 2026). Työntekijät arvioivat oman osaamisensa vastaavan hyvin työn vaatimuksia. Sen sijaan työnantajan tuki ammatilliselle kehittymiselle nähdään puutteelliseksi, minkä lisäksi vain harva arvioi työyhteisönsä kokeilevan rohkeasti uusia työskentelytapoja. Tekoälyn ja muun uuden teknologian hyödyntäminen voi tukea työn sujuvuutta ja tuottavuutta, mutta se edellyttää paitsi koulutusta ja aikaa myös henkilöstön osallistumista ja uusia työn tekemisen tapoja. Tulosten perusteella työyhteisöt eivät vielä laajasti kokeile uusia työtapoja tai hyödynnä teknologiaa, kuten tekoälyä.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen tulokset suuntaavat työkykyjohtamisen huomion ammattialoihin ja henkilöstöryhmiin, joissa heikentynyt työkyky yhdistyy suureen työkuormitukseen, vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin ja puutteelliseen palautumiseen. Kuormittavilla ammattialoilla työkyvyn tukeminen edellyttää kuormitustekijöiden kartoittamista ja hallintaa, työn organisoinnin ja vaikutusmahdollisuuksien parantamista sekä työkyvyttömyysriskien varhaista tunnistamista ja työn muokkaamisen keinojen aktiivista käyttöä. Nuorten työntekijöiden kohdalla korostuu laadukas perehdytys, helposti saatava esihenkilön ja työyhteisön tuki sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Myös työntekijöiden palautumista työn aiheuttamasta rasituksesta on tuettava. Tätä tehtävää varten on työkykyjohtamisessa varmistettava esihenkilöiden osaaminen ja valmiudet tunnistaa tuen tarpeita ja ottaa työkykyasiat puheeksi. Työkykyjohtamisessa onnistutaan, kun myös esihenkilöiden toimintaedellytykset on turvattu.

Lähteet

Alasoini T., Immonen J., Kalakoski V., Känsälä M., Lukander K., Ruohomäki V. & Seppänen L. (2025). Työelämän suunta: Teknologinen muutos. Työterveyslaitos. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-221-2

Anttila, A. (2026). Novel Data-driven Approaches to Identifying Sickness Absence Risk using Occupational Health Data: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/234809/978-952-03-4435-1.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kalakoski, V. (2022). Kognitiivinen kuormitus ja aivotyö: Kognitiivinen ergonomia ja aivotyö. Työterveyslaitos.

Kalakoski, V. (2026). Myös tekoälyaikana pitää varmistaa, että aivotyö on ihmisen mittaista. Työterveyslaitos, Työpiste 13.4.2026. https://www.ttl.fi/tyopiste/myos-tekoalyaikana-pitaa-varmistaa-etta-aivotyo-on-ihmisen-mittaista

Kela (2026). Sairauspäivärahan kustannukset laskivat 87 miljoonaa euroa vuonna 2025. https://www.kela.fi/ajankohtaista/sairauspaivarahan-kustannukset-laskivat-87-miljoonaa-euroa-vuonna-2025

Keva 2026a. Työkyvyttömyysriskissä selviä eroja maakuntien välillä – ennuste auttaa tunnistamaan riskit ajoissa. Uutinen. https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyokyvyttomyysriskissa-selvia-eroja-maakuntien-valilla--ennuste-auttaa-tunnistamaan-riskit-ajoissa/

Keva 2026b. Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2023–2025. https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2026/sairauspoissaolot-vuosina-2023-2025-kunta-ala.pdf

Keva 2026c. Sairauspoissaolot hyvinvointialueilla vuosina 2023–2025. https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2026/sairauspoissaolot-vuosina-2023-2025-hyvinvointialueet.pdf

KT (2026a). Kunta-alan henkilöstön koulutus. Kunta-alan henkilöstötilastot. https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/kunta-alan-henkilostotilastot/koulutus

KT (2026b). Hyvinvointialueiden henkilöstön koulutus. Hyvinvointialueiden henkilöstötilastot. https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/hyvinvointialan-henkilostotilastot/koulutus

Laaksonen M., Koponen P., Elovainio M., Kainulainen S., Lahti J. & Koskinen S. (2025). Itse arvioidun työkyvyn kehitys työmarkkina-aseman mukaan: Onko osatyökykyisissä hyödyntämätöntä työvoimapotentiaalia? Työpoliittinen aikakauskirja, 68(1), 66–89.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2026). Työolobarometri 2025. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2026:10. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-714-4

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

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

Pekkarinen L., Korhonen M. & Erkkilä T. (2025). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024. Kevan tutkimuksia 2/2025. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/kevan-tutkimus-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2024.pdf

Pekkarinen L., Erkkilä T. & Lahdenniemi M. (2025). Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2025: Työkyvyn tuki ja sen kehittäminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Kevan tutkimuksia 3/2025. https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2025/keva_tyokykyjohtaminen-ja-tyoterveysyhteistyo_2025.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

Pulkkinen J. M. & Pekkarinen L. (2025). KATSAUS: Esihenkilöiden työhyvinvointi julkisen alan työssä. Hallinnon Tutkimus, 44(2), 4. https://doi.org/10.37450/ht.160980

Pulkkinen, J., Ryynänen, K. Mela, N. & Pekkarinen, L. (2026). Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö esihenkilön työnä kunnissa ja hyvinvointialueilla. Yhteiskuntapolitiikka, 91(1), 18–31. https://www.julkari.fi/handle/11111/66705

Schouten L., Bultmann U., Heymans M., Joylin C., Twisk J. & Joelen C. (2016). Shortened version of the Work Ability Index to identify workers at risk of long-term sickness absence. European Journal of Public Health, 26 (2): 301–305. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckv198

Sohlman P. (2024). Sairauspoissaolomäärien kehitys julkisella alalla: Kela-korvattujen sairauspoissaolojen diagnoosien esiintyvyys ikä- ja ammattiryhmittäin ja työkyvyttömyys-eläkkeelle siirtyneet. Keva. https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2024/keva_sairauspoissaolojen_kehitys_julkisella_alalla_12-2024.pdf

Sutela H., Viinikka J. & Pärnänen A. (2024). Työolot murrosten keskellä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Tilastokeskus. https://otos.stat.fi/handle/123456789/38668

Työturvallisuuslaki (2002). 738/2002. Finlex. https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738

Valtiokonttori (2026). Valtion henkilöstökertomus 2025. Valtiokonttorin julkaisuja | Tiedolla johtaminen 01/2026. https://cdn.valtiokonttori.fi/wordpress/2026/05/Valtion-henkilostokertomus-2025.pdf

Valtioneuvosto. (2026a). Kansallisen turvallisuuden strategia 2026–2035. Valtioneuvoston julkaisuja 2026:39. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-438-5

Valtioneuvosto. (2026b). Valtioneuvoston turvallisuusjohtamisen toimintamallin kehittämishankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2026:4. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-066-0

Liitteet

Liitetaulukko 1. Kunta-alan vastaajien (N = 1145) jakautuminen taustatekijöittäin.

Kunta		n	%
Esihenkilöasema	Esihenkilö	137	12
	Työntekijä	1008	88
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	983	86
	Määräaikainen	162	14
Sukupuoli	Mies	306	27
	Nainen	839	73
Ikäryhmä	18–29	119	10
	30–44	352	31
	45–54	307	27
	55–67	367	32
Ammattiala	Sivistys	414	36
	Hallinto- ja toimistotyö	249	22
	Varhaiskasvatus	225	20
	Tekninen	157	14

Liitetaulukko 2. Hyvinvointialueiden vastaajien (N = 1138) jakautuminen taustatekijöittäin.

Hyvinvointialue		n	%
Esihenkilöasema	Esihenkilö	120	11
	Työntekijä	1018	89
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	1002	88
	Määräaikainen	136	12
Sukupuoli	Mies	204	18
	Nainen	934	82
Ikäryhmä	18–29	133	12
	30–44	407	36
	45–54	277	24
	55–67	321	28
Ammattiala	Terveys	791	70
	Sosiaali	161	14
	Hallinto- ja toimistotyö	120	11
	Tekninen ja pelastus	66	6

Liitetaulukko 3. Valtion virastojen vastaajien (N = 1225) jakautuminen taustatekijöittäin.

Valtio		n	%
Esihenkilöasema	Esihenkilö	223	18
	Työntekijä	1002	82
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	1066	87
	Määräaikainen	159	13
Sukupuoli	Mies	618	50
	Nainen	607	50
Ikäryhmä	18–29	144	12
	30–44	402	33
	45–54	342	28
	55–67	337	28
Virastotyyppi	Maanpuolustus ja rajavartiointi	267	22
	Poliisitoimi	198	16
	Elinkeinotoiminta	137	11
	Oikeustoimi	114	9
	Valtiovarainhoito, vakuutus, rahoitus	111	9
	Hallinto, rekisteri, ICT	101	8
	Ministeriö	98	8
	Tutkimus	81	7
	Vankeinhoito	46	4
	Opetus, koulutus, kulttuuri	36	3
	Sosiaali ja terveys	36	3

Liitetaulukko 4. Kirkon alan vastaajien (N = 565) jakautuminen taustatekijöittäin.

Valtio		n	%
Esihenkilöasema	Esihenkilö	133	24
	Työntekijä	432	76
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi voimassa oleva	494	87
	Määräaikainen	71	13
Sukupuoli	Mies	170	30
	Nainen	395	70
Ikäryhmä	18–29	45	8
	30–44	127	22
	45–54	145	26
	55–67	248	44
Virastotyyppi	Seurakuntatyö	318	56
	Hautausmaa- ja palvelutyö	138	24
	Hallinto- ja toimistotyö	109	19

Liite 5. 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 vuonna 2026

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 toiminta
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
Työyhteisössäni on selkeä työn- ja vastuunjako

Työyhteisön toiminta
Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja
Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa
Saan työtovereiltani tarvittaessa tukea ja apua työhöni
Koen, että tulen kuulluksi työyhteisössäni
Koen, että työyhteisössäni on turvallista ottaa puheeksi huolia tai ongelmia
Työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta
Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä

Työskentelyolosuhteet
Työni ei ole henkisesti raskasta
Työni ei ole fyysisesti raskasta
Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi
Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä
Minulla on mahdollisuus keskittyä työhöni ilman häiriöitä
Minun on helppo sovittaa työni yhteen muun elämän kanssa
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin
Voin vaikuttaa siihen missä paikoissa työtäni teen
Palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää tai työvuoroa
Mitkä asiat tukevat eniten työstä palautumistasi tällä hetkellä? Mainitse kolme tärkeintä asiaa.
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)

Osaaminen ja kehittäminen
Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin
Voin hyödyntää työssäni vahvuuksiani monipuolisesti
Kehitän omaa osaamistani työssäni
Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen
Työyhteisössäni hyödynnetään uutta teknologiaa, kuten tekoälyä
Työyhteisössäni kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja

Työkyky ja työssä jatkaminen
Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen
Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen
Tiedän saavani tukea työnantajalta ja työterveyshuollolta, jos työkykyni on vaarassa alentua
Tunnen työpaikallani käytössä olevan työkyvyn tuen toimintatavan
Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen osatyökykyisenä
Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän

Työhyvinvointi
Arvioi työhyvinvoinnin kehittymistä työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana. Työhyvinvointi on kehittynyt...
Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa
Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä
Kuinka todennäköisesti suosittelisit nykyistä työpaikkaasi ystävällesi?