

Selvitys Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:lle

# **Kunnat ja hyvinvointialueet houkutteleviksi nuorille aikuisille**

© E2 Tutkimus

Tekijät: Eija Eronen, Tuija Väyrynen, Ville Pitkänen ja Jenni Simonen

**KT 2024**

Graafinen suunnittelu: Timoteus Ojala, Sideways Studio

Taitto: Roosa Veijola, Tuija Väyrynen

ISBN: 978-952-5895-22-3



# Sisällys

<a href="#">Tausta ja tarkoitus</a> .....	4
<a href="#">Aineistot</a> .....	5
Tulokset	
I. <a href="#">TYÖHARJOITTELU KUNNISSA JA HYVINVOINTIALUEILLA</a> .....	9
<a href="#">Harjoittelukokemukset kunnissa ja hyvinvointialueilla</a> .....	10
<a href="#">Toimenpidesuosituks</a> .....	19
II. <a href="#">KUNTIEN JA HYVINVOINTIALUEIDEN HOUKUTTELEVUUS TYÖNANTAJINA</a> .....	22
<a href="#">Kokemukset työpaikkojen houkuttelevuudesta kunnissa ja hyvinvointialueilla</a> .....	23
<a href="#">Toimenpidesuosituks</a> .....	36
III. <a href="#">TYÖPAIKKAAN SITOUTUMINEN KUNNISSA JA HYVINVOINTIALUEILLA</a> .....	39
<a href="#">Kokemukset työpaikkaan sitoutumisesta kunnissa ja hyvinvointialueilla</a> .....	40
<a href="#">Toimenpidesuosituks</a> .....	58
<a href="#">Liitteet</a> .....	61



## Tausta ja tarkoitus

Tämä selvitys on E2 Tutkimuksen tilaustyö Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:lle. Selvitys tarkastelee nuorten näkemyksiä kunnista ja hyvinvointialueista työnantajina. Sen painopisteitä ovat harjoittelut kunnissa ja hyvinvointialueilla, kuntien ja hyvinvointialueiden houkuttelevuus työnantajina ja työpaikkaan sitoutuminen kunnissa ja hyvinvointialueilla.

Selvitys perustuu kysely- ja haastatteluaineistoon. Vuoden 2024 helmikuussa toteutettuun kyselyyn vastasi 866 19–34-vuotiasta nuorta aikuista. Marraskuun 2023 ja tammikuun 2024 välisenä aikana tehtyihin haastatteluihin puolestaan osallistui 20 alle 35-vuotiasta nuorta aikuista.

Selvitys sisältää konkreettista tietoa kunta- ja hyvinvointialan kilpailutekijöiden vahvistamiseksi, houkuttelevuuden lisäämiseksi ja työvoimapulan helpottamiseksi. Lisäksi se tarjoaa välineitä harjoittelukäytäntöjen, oppilaitosyhteistyön ja rekrytointitapojen kehittämiseksi.



# Kyselyaineisto

Kysymyslomake tehtiin E2 Tutkimuksen ja KT:n yhteistyönä. Määrällinen aineisto kerättiin vuoden 2024 helmikuussa Webropol-kyselyllä. Kysely toteutettiin suomeksi ja se lähetettiin kuntiin ja hyvinvointialueille KT:n toimesta.

Kyselyyn vastasi yhteensä 866 19–34-vuotiasta nuorta aikuista, jotka työskentelevät kunta- ja hyvinvointialojen työpaikoissa.

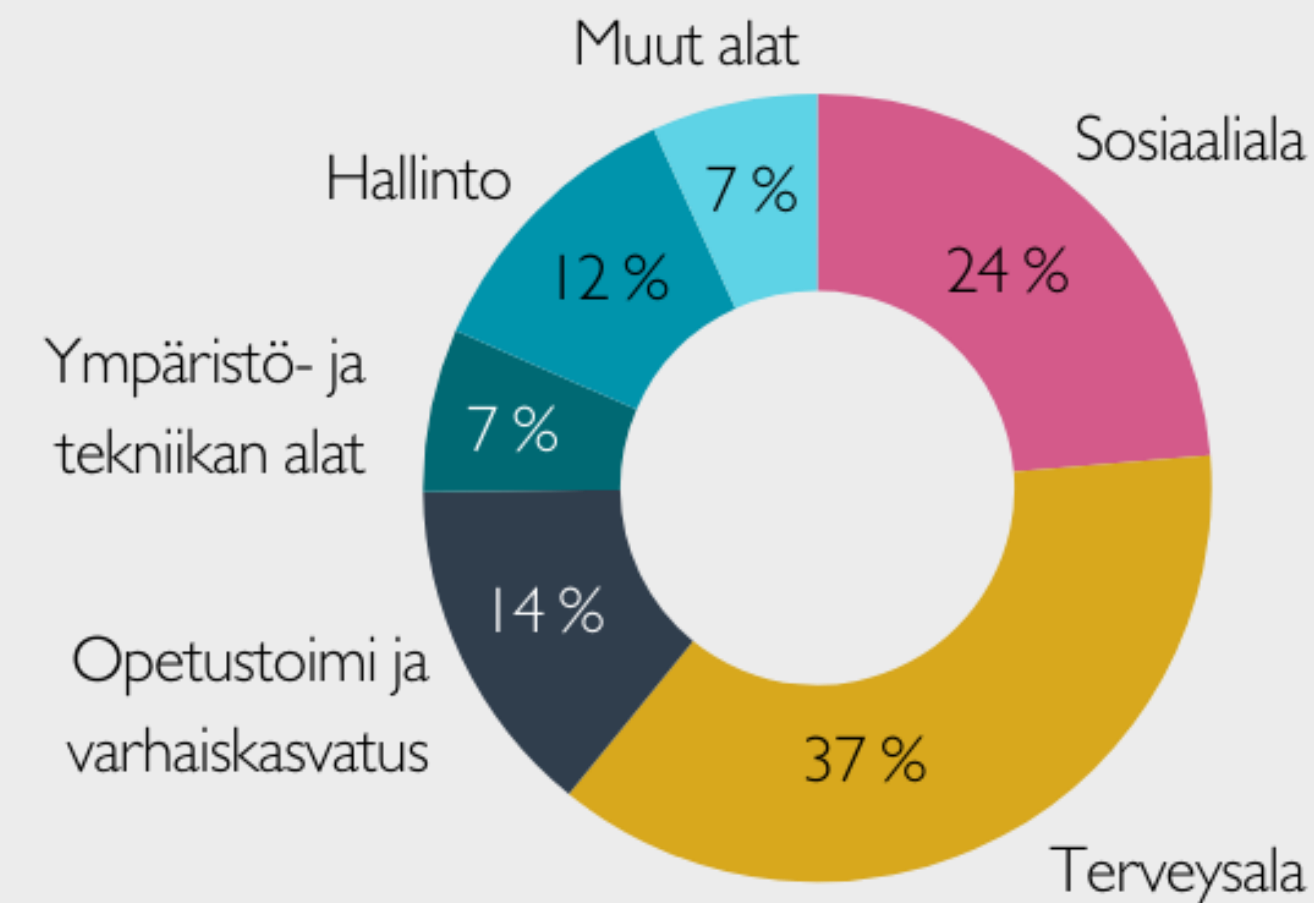


## Kyselyyn vastanneiden taustatiedot I (N=866)

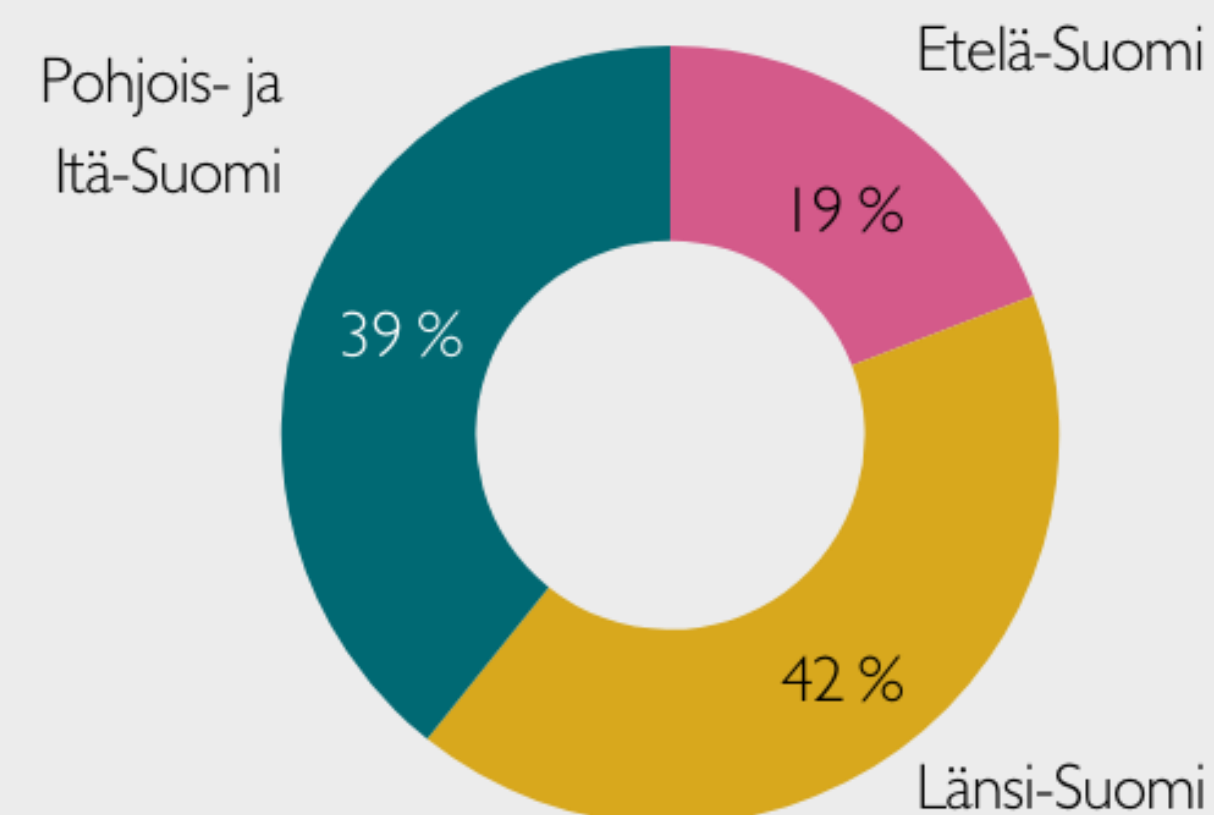
Ympäristöalalle ja tekniikan aloille on yhdistetty vastaajat, jotka työskentelevät seuraavissa tehtävissä: kaupunkisuunnittelu ja maankäyttö, kunnallistekniikka, tietohallinto, kiinteistö- ja tilapalvelut, rakennusvalvonta, vesi- ja jätehuolto, puhtausala, ympäristö- tai maaseutupalvelut.

Muut alat (n=59): Toimialavertailussa ei ole mahdollista vertailla kaikkia toimialoja pienten vastaajamäärien vuoksi. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi ravintopalvelut, pelastustoimi, kulttuuri- ja kirjastopalvelut, tapahtumapalvelut, elinkeino- ja työllisyyspalvelut.

### Toimialat

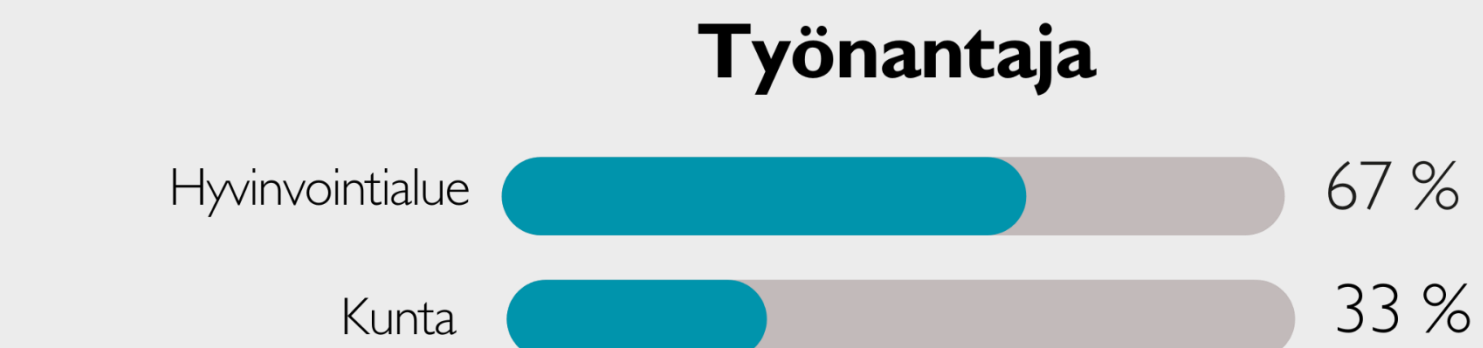
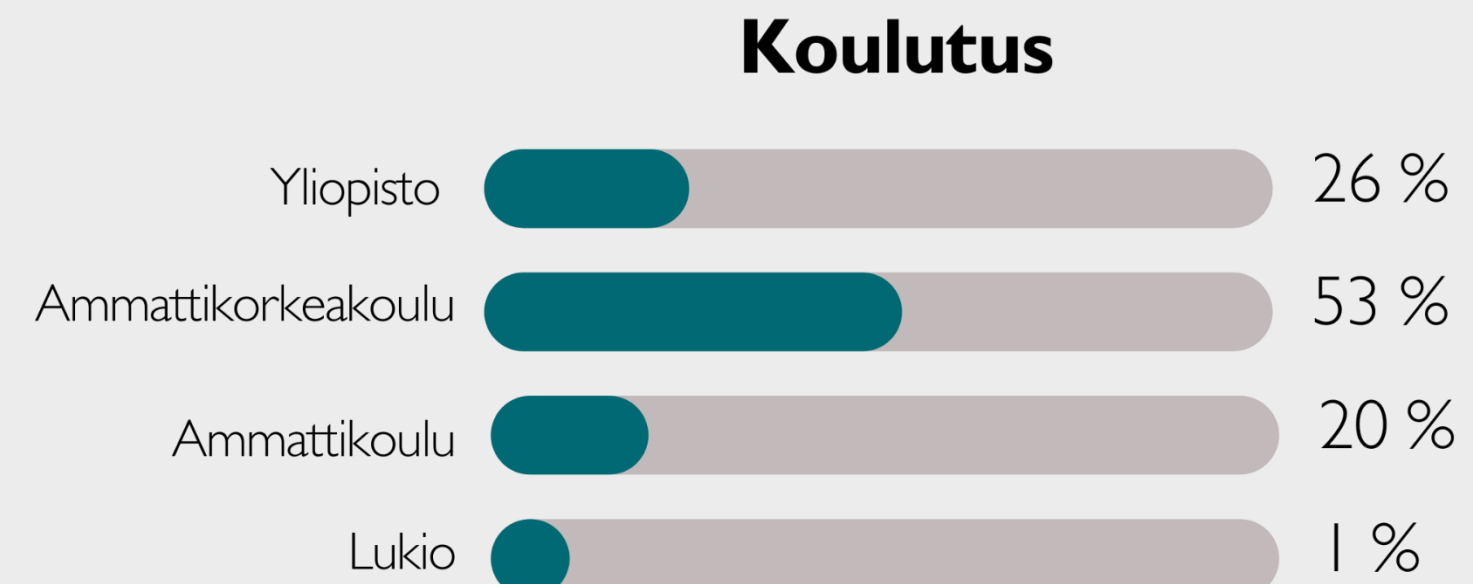
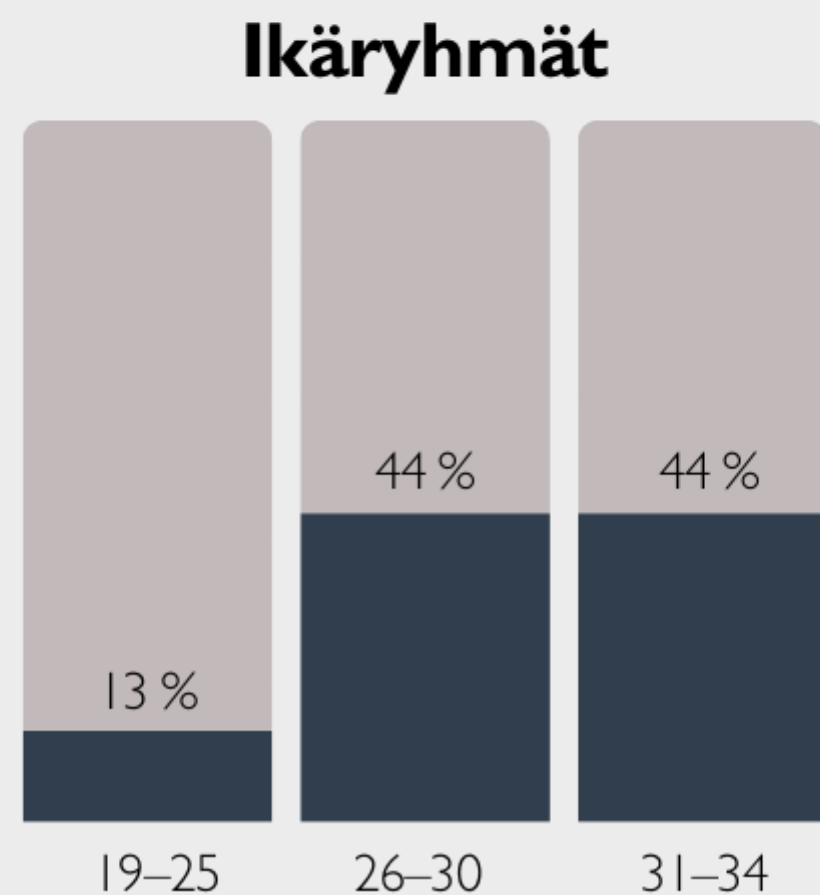
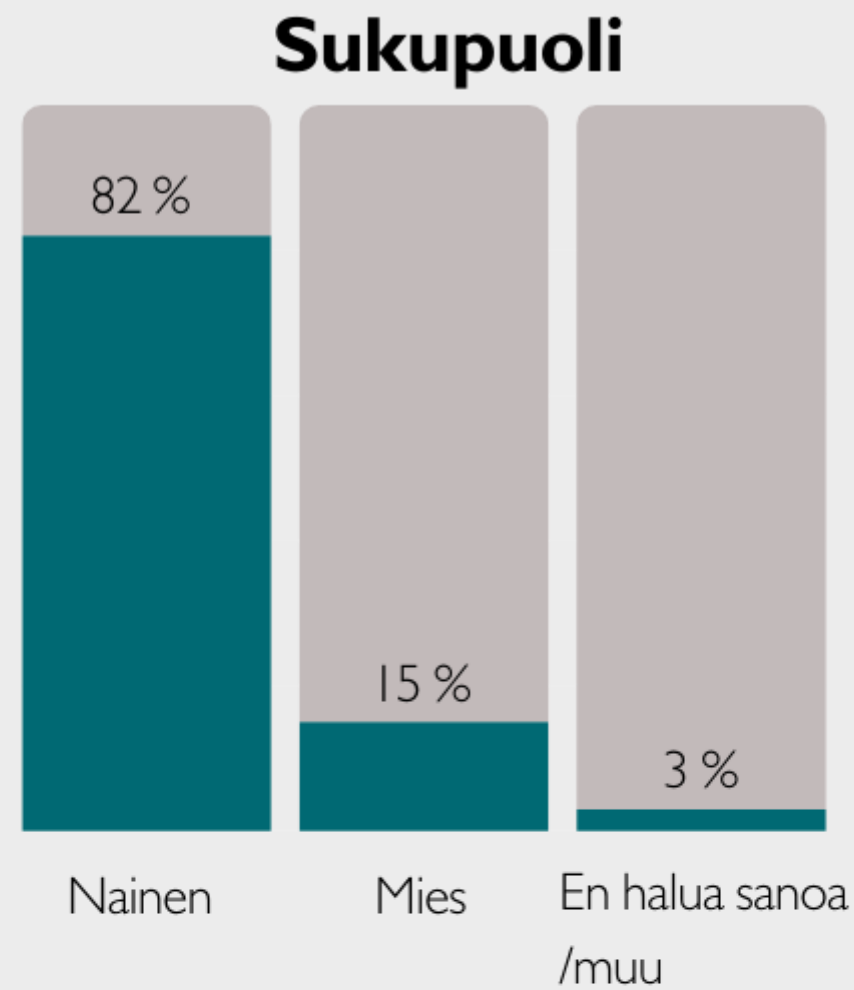


### Suuralueet\*



\*Vastauksia saatiin kahdeksasta maakunnasta

## Kyselyyn vastanneiden taustatiedot 2 (N=866)



Kyselyn vastaajien sukupuolijakauma vastaa melko hyvin kunta- ja hyvinvointialueiden sukupuolijakaumaa ([Tilastokeskus 2023](#)).

Kyselyaineistossa ainoastaan ympäristöalat ja tekniikan alat ovat sukupuolijakaumaltaan tasaisia eli miehiä ja naisia on lähes yhtä paljon. Muilla toimialoilla suuri enemmistö vastaajista on naisia.

Miesvastaajien vähäisestä määrästä johtuen sukupuolten välistä vertailua ei voi tehdä luotettavasti toimialojen sisällä. Toisaalta perusteltua ei ole myöskään tarkastella sukupuolten välisiä eroja koko aineistossa, sillä toimialat ovat keskenään hyvin erilaisia. Aineiston perusteella ei voida siis luotettavasti arvioida, liittyvätkö erot sukupuoleen vai toimialaan.

Näin ollen analyysissä ei ole hyödynnetty sukupuolta taustamuuttujana.

## Haastatteluaineisto

Haastatteluaineisto on kerätty marraskuun 2023 ja tammikuun 2024 välisenä aikana. Aineisto sisältää 20 haastattelua.

Haastatteluja on tehty kolmella alalla: varhaiskasvatuksessa, sosiaali- ja terveysalalla ja teknisellä alalla. Haastatteluihin osallistui 4 varhaiskasvatuksen opettajaa, 2 varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijaa, 2 lääkäriä, 1 lääketieteen opiskelija, 3 sairaanhoitajaa, 1 sairaanhoitajaopiskelija, 4 teknisen alan työntekijää ja 2 alan opiskelijaa. Haastateltavat ovat iältään alle 35-vuotiaita. Heitä on tavoitettu eri kunnista ja hyvinvointialueilta.

Selvityksessä hyödynnetään sitaatteja haastatteluista. Sitaattien yhteyteen on merkitty haastattelutunnus.





A blurred background image showing two women in a meeting. One woman in the foreground has long blonde hair in a braid and is wearing a blue top. The other woman in the background is wearing a red top and is looking down at a document on a table. The text is overlaid on a semi-transparent white box in the center.

**OSIO I.**  
**TYÖHARJOITTELU**  
**KUNNISSA JA**  
**HYVINVOINTIALUEILLA**

## Tiivistelmä

### Harjoittelukokemukset kunnissa ja hyvinvointialueilla

Tässä osiossa tarkastelemme kokemuksia työharjoittelusta kysely- ja haastatteluaineiston pohjalta.

Kokemukset ovat vaihtelevia. Useat kokevat, että harjoittelu on ollut sisällöllisesti mielekäs ja se on lisännyt heidän ammatillista osaamistaan. Erityisesti hyvä ohjaus on vahvistanut kokemuksia harjoittelun onnistuneisuudesta. Toisaalta kielteisten harjoittelukokemusten taustalla ovat erityisesti puutteet ohjauksessa ja sisältöjen suunnitelmallisuudessa.

Toimialojen välillä on eroja siinä, miten vaikeaa harjoittelupaikka on saada ja siinä, paljonko oppilaitokset auttavat harjoittelupaikkojen löytämisessä.

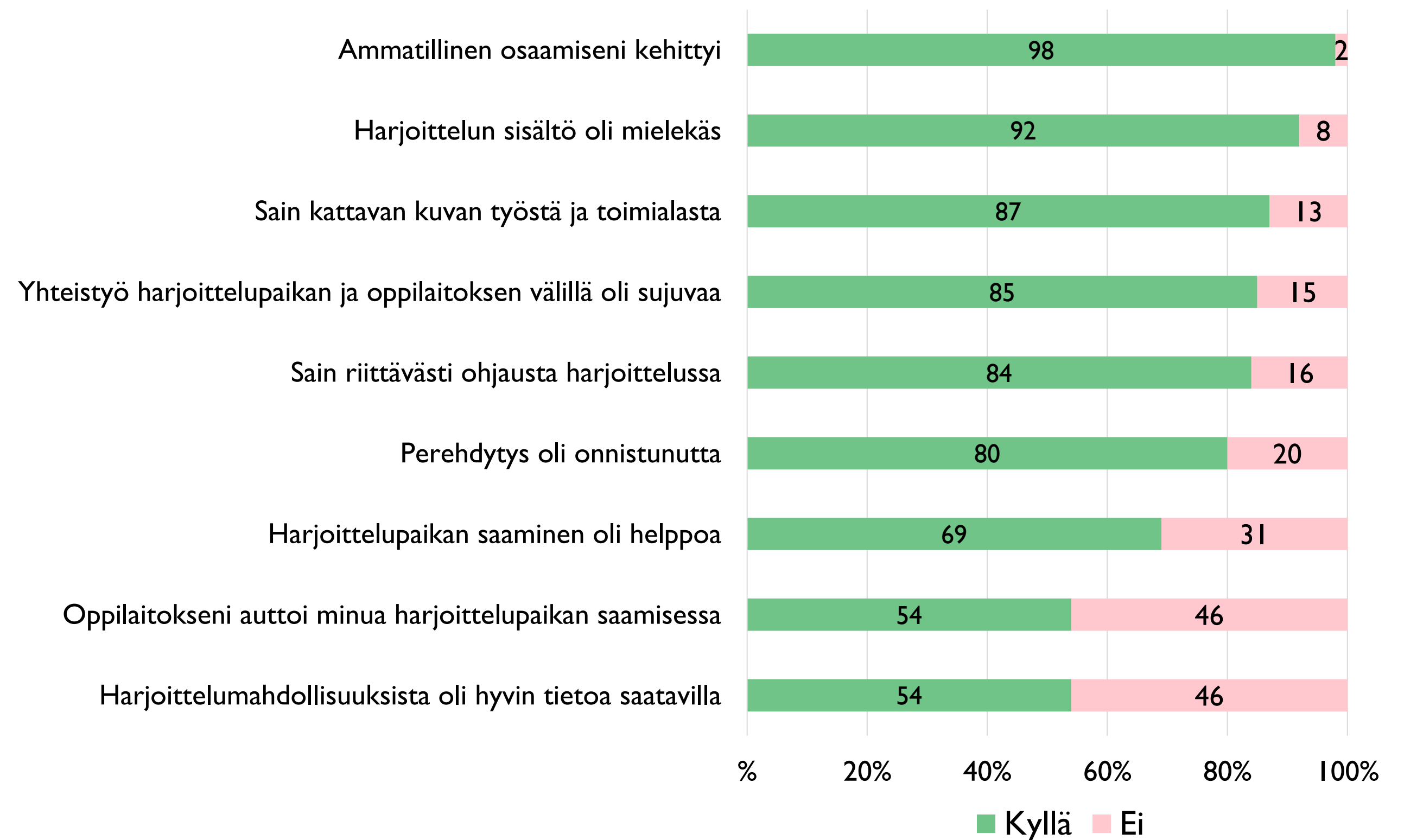


# Kunta- ja hyvinvointialueiden työharjoittelut vahvistavat ammatillista osaamista kaikilla aloilla

Kyselyn vastaajista 66 prosenttia on suorittanut työharjoittelun kunta- tai hyvinvointialueella.

- Lähes kaikki kyselyn vastaajat, jotka ovat olleet työharjoittelussa kunta- tai hyvinvointialueella, kokevat työharjoittelun kehittäneen heidän ammatillista osaamistaan. He ovat myös kokeneet harjoittelun sisällön mielekkääksi.
- Hieman alle puolet vastaajista kokee, ettei harjoittelumahdollisuuksista ollut riittävästi tietoa saatavilla. Moni kokee myös, ettei oppilaitos auttanut harjoittelupaikan saamisessa.

Kuvio I. Vastaa kyllä tai ei, toteutuivatko seuraavat työharjoitteluun liittyvät asiat kohdallasi? (%)



Haastattelut:  
Harjoitteluissa  
arvostetaan hyvää  
ohjausta ja  
monipuolisia  
tehtäviä

Lähes kaikki haastateltavat ovat suorittaneet useita harjoitteluita. Monet kertovat suorittaneensa ainakin yhden jakson, joka on **vastannut heidän odotuksiinsa hyvin.**

Haastateltavat kokevat, että onnistuneet harjoittelujaksot ovat kehittäneet heidän ammatillista osaamistaan ja antaneet heille sopivasti haasteita. He arvostavat erityisesti saamaansa **hyvää ohjausta** ja mahdollisuutta **monipuolisten tehtävien** suorittamiseen.

*Ehkä paras oli tämä kandiduoden viimeinen harjoittelu. Silloin ohjaaja oli tosi omistautunut työlleen ja harjoittelijoille. Vaikka meitä [harjoittelijoita] oli kaksi, niin hän piti meille erikseen kerran viikossa palautekeskustelut. Silloin sai paljon irti harjoittelusta ja pääsi kokeilemaan kaikkea oman mukavuusalueen ulkopuolelta. Tuo vahvisti eniten sitä, että minkälainen haluaa olla töissä. Sai sellaisen roolimallin itselle. (H8 Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija)*

*Pääsin tekemään just näitä hommia, mitä mä nytkin teen. Annettiin hienosti vastuuta ja luotettiin opiskelijaan. Ei ollut kaikki tehtävät mitään hanttihommia. Mielestäni se oli hieno homma, että siellä [harjoittelupaikassa] pääsi tekemään. (H12 Teknisen alan työntekijä)*

# Ongelmat ohjauksessa ja työyhteisössä heikentävät harjoittelun laatua

Monet haastateltavat ovat kokeneet epäkohtia harjoitteluissa. Niitä on ollut niin varhaiskasvatuksen, sosiaali- ja terveysalan kuin teknisen alan harjoitteluissa.

Useat epäkohdat johtuvat ohjaukseen tai työyhteisöön liittyvistä ongelmista. Joskus **harjoittelija tulee nähdyksi työntekijänä**, eikä oppimiselle jää sen vuoksi aikaa. Jotkut haastateltavat kertovat myös **tylystä kohtelusta ja yksin jättämisestä**.

*Siellä oli repiviä konflikteja työyhteisön sisällä. Ne vuotivat joka paikkaan ja kaikkeen. — — Kyseisen osaston osastonhoitajalla oli vain vähän aikaa eläkkeelle jäämiseen mun harjoittelun aikana. Hän tuli kahvihuoneeseen, niin hän aloitti joka päivän sillä, että hän ilmoitti, kuinka monta päivää hänellä on jäljellä ennen kuin pääsee pois täältä.*

(H19 Sairaanhoitajaopiskelija)

*Ohjaajasta näki sen, että ei kiinnosta ohjata. Semmosia, et ohjaaja on vaan hävinny johonkin sanomatta yhtään mitään. Ei kauheesti puhu mitään. Huomaa sen motivaation puutteen. Tietty jokaista voi väsyttää jonain päivänä, mut kun on koko harjoittelu semmost. (H10 Sairaanhoitaja)*

## Ohjaajapula vaikuttaa harjoitteluiden organisointiin

Haastateltavat kertovat myös, että harjoitteluiden palkattomuus on vähentänyt niiden houkuttelevuutta. Palkattomuus on aiheuttanut heille tarvetta joko työskennellä harjoittelun ohella tai säästää rahaa sitä varten.

Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat kertovat myös **ohjaajapulan vaikutuksista harjoitteluiden organisointiin**. He ovat suorittaneet harjoittelut pareittain, sillä kaikille ei ole riittänyt ohjaajaa. Tämä on vaikuttanut kielteisesti heidän harjoittelukokemuksiinsa.

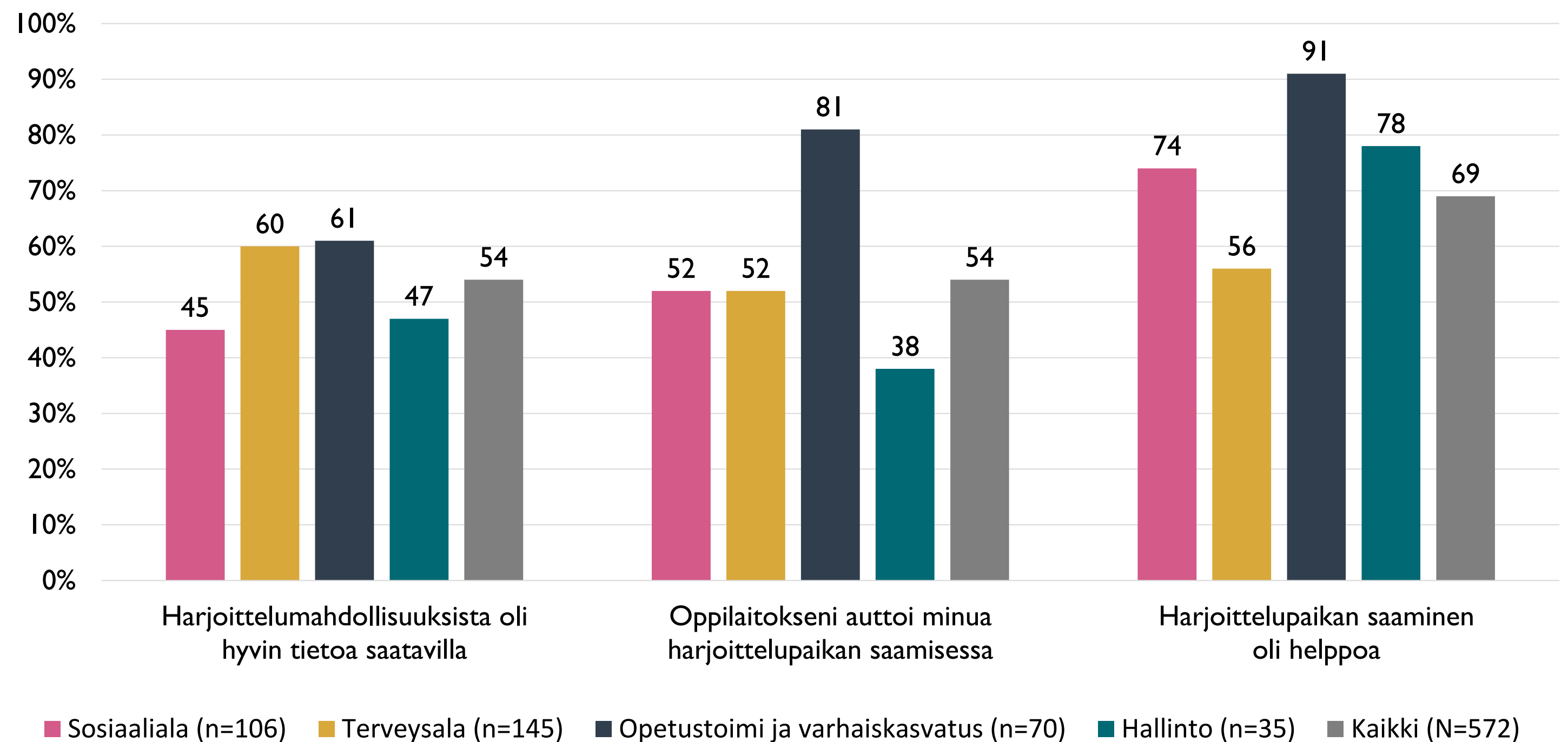
*Koska ei pystynyt tekemään muuta työtä samaan aikaan niin piti säästää rahaa, että pystyy mennä harjoitteluun. Se oli vaikea tilanne, koska opiskelijat joutuu ostamaan esimerkiksi ruuan itsellensä, joka on aika iso kuluerä. Olisin toivonut, että tällaista taloudellista ahdinkoa olisi huomioitu. (H4 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

*Mulla on pienempiä sisaruksia ja aina ollut semmoinen suvun lastenhoitaja, mutta mun parilla ei ollut mitään kokemusta pienemmistä lapsista. Tuntui, että joutui ohjaamaan itse sitä toista opiskelijaa. Jos me oltiin samassa tilassa, niin hän saattoi multa tulla kysymään paljon enemmän kuin meidän ohjaajalta. (H8 Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija)*

# Harjoitteluiden kehittämiskohteita on erityisesti oppilaitosten ja työpaikkojen rajapinnassa

- Kyselyn perusteella opetustoimen ja varhaiskasvatuksen työntekijöillä on pääosin hyviä kokemuksia työharjoitteluun hakemisesta.
- Hallinnon työntekijöistä vain reilu kolmannes kokee saaneensa apua oppilaitokselta harjoittelupaikan saamisessa, mutta siitä huolimatta lähes neljä viidestä kokee, että harjoittelupaikan saaminen oli helppoa.
- Vaikeuksia harjoittelupaikan saamisessa on erityisesti terveysalalla: vain reilu puolet (56 %) vastaajista kokee sen olleen helppoa.

Kuvio 2. Vastaa kyllä tai ei, toteutuivatko seuraavat työharjoitteluun liittyvät asiat kohdallasi? Kyllä- vastaukset (vertailukelpoisten\* toimialojen mukaan, %).



## Haastattelut: Lisää harjoittelupaikkoja tarvitaan

Valtaosalla haastateltavista on ehdotuksia harjoitteluiden kehittämiseksi. Toisaalta pieni osa heistä kokee, että harjoittelut toteutuvat jo niin hyvin, että mitään kehitettävää ei ole.

Osa kehitysehdotuksista liittyy harjoittelujaksojen keston muuttamiseen joko nykyistä pidemmäksi tai lyhyemmäksi. Moni haastateltava huomauttaa myös, että **sopivia harjoittelupaikkoja ei ole riittävästi**. Niiden vähäisyys heikentää harjoittelun laatua, mutta voi myös hankaloittaa sen suorittamista.

*Monilla paikkakunnilla et saa päättää mihin meet, koska paikkoja ei ole hirveästi. Monetkin on saattanut joutua mennä vaikka tunnin matkan päähän. Ja sitten kun sä menet tunti per suunta ja maksat bussilippuja opiskelijana, niin se on tosi rankkaa. (H18 Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija)*

*Jostain niitä [harjoittelu]paikkoja on pakko keksiä. Joskus saattaa tuntua siltä, että ei oo tarpeeks hommia kaikille. Se menee siihen, että seurailaan sitä työtä. Ei päästä aktiivisesti osallistumaan siihen. Niin se, että niit [harjoittelupaikkoja] olis enemmän ja luotais niistä semmosia, et pääsee aktiivisesti antaan työpanostaan. (H1 Lääketieteen opiskelija)*



## Ohjaajat tarvitsevat tukea ja koulutusta

Haastateltavat esittävät paljon ehdotuksia ohjauksen kehittämiseksi. Moni heistä korostaa, että **ohjauksen rooli harjoittelun onnistumisessa on kriittinen.**

Haastateltavat peräänkuuluttavat ohjaajille riittävää tukea ja koulutusta. Moni huomauttaa, että tällä hetkellä **ohjaajilla ei ole riittävästi aikaa opiskelijoille.** He painottavat, että työpaikoilla on vastuu riittävästä ohjauksen resursoinnista ja yhtenäisten ohjauk käytäntöjen rakentamisesta.

*Kävi itselläkin sellainen tilanne, kun ensimmäinen harjoittelupaikka oli vuodeosasto, missä oli isoja haavoja ja itse rupesit ensimmäistä kertaa niitä räpeltämään, niin sitten ohjaaja vaan tuli sanomaan, että ”anteeksi, mutta että me ei kerätä enää, mun on pakko tulla tekemään tää loppuun”. (H3 Sairaanhoitaja)*

*Olisi hirveen tärkeää, että ohjaavien varhaiskasvatuksen opettajien ohjausosaamista vahvistetaan ja luodaan yhtenäisiä käytänteitä työpaikoille. Mahdollisesta hyvä ja laadukas ohjaaminen, että sille on aikaa ja ohjaajat ovat motivoituneita. (H13 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

## Harjoitteluiden sisällössä on kehitettävää

Haastateltavat pitävät tärkeänä harjoittelujaksojen **sisällöllistä kehittämistä**. Tällä hetkellä harjoitteluiden sisällöt eivät aina palvele niille asetettuja tavoitteita.

Varsin tyypillinen ongelma on **suunnitelmallisuuden puute**.

Osa haastateltavista toivoo **harjoittelupaikoilta selkeämpiä käytäntöjä** harjoittelujaksojen toteutuksen ja tavoitteiden suhteen. Osa puolestaan penää **oppilaitoksilta aktiivisempaa roolia** harjoitteluiden suunnittelussa ja laadunvalvonnassa.

*Olisi tärkeää, että jo ennen kuin harjoittelija aloittaa, mietittäisiin vielä vähän tarkemmin sisältöä ja tavoitteita harjoittelulle. Mitkä olisivat vähimmäistavoitteita ja toki, jos ne toteutuvat helposti, niin voidaan vähän nostaa vaikeusastetta tai miettiä jotain lisäsisältöjä. (H20 Teknisen alan työntekijä)*

*Yliopisto voisi asettaa tiukempia vaatimuksia [harjoittelu]paikoille. – – Ehkä se helpottaisi paikkoja, jotka ottaa opiskelijoita vastaan, että niillä olisi tarkemmat ohjeet, mitä pitäisi olla ja mitä pitäisi tehdä. Ja mikä on sen tulijan osaamistaso, onko ekassa harjoittelussa ikinä vai jo aika loppuvaiheessa opintoja. (H9 Lääkäri)*



# TOIMENPIDESUOSITUKSET



## Toimenpidesuositus (I)

### **Oppilaitosten ja työnantajien yhteistyötä on kehitettävä**

Useilla aloilla sopivia paikkoja on opiskelijoiden tarpeisiin nähden vähän. Moni myös kokee, että oppilaitoksilta saatava apu harjoittelupaikkojen saamiseksi on vähäistä. Olisikin tärkeää kehittää oppilaitosten ja työnantajien välistä yhteistyötä ja parantaa harjoittelujaksojen suunnitelmallisuutta.




## Toimenpidesuositus (2)



### **Harjoittelijoille on taattava riittävä tuki ja ohjaus**

Harjoittelun onnistumiseen vaikuttaa erityisesti ohjauksen laatu. Riittävän ja laadukkaan ohjauksen turvaaminen on harjoittelun onnistumiseksi tärkeää. Tämä edellyttää työpaikoilta vastuunottoa riittävästä resursoinnista ja yhtenäisten ohjauskäytäntöjen rakentamisesta.





**OSIO 2.  
KUNTIEN JA  
HYVINVOINTIALUEIDEN  
HOUKUTTELEVUUS  
TYÖNANTAJINA**

## Tiivistelmä

# Kokemukset työpaikkojen houkuttelevuudesta kunnissa ja hyvinvointialueilla

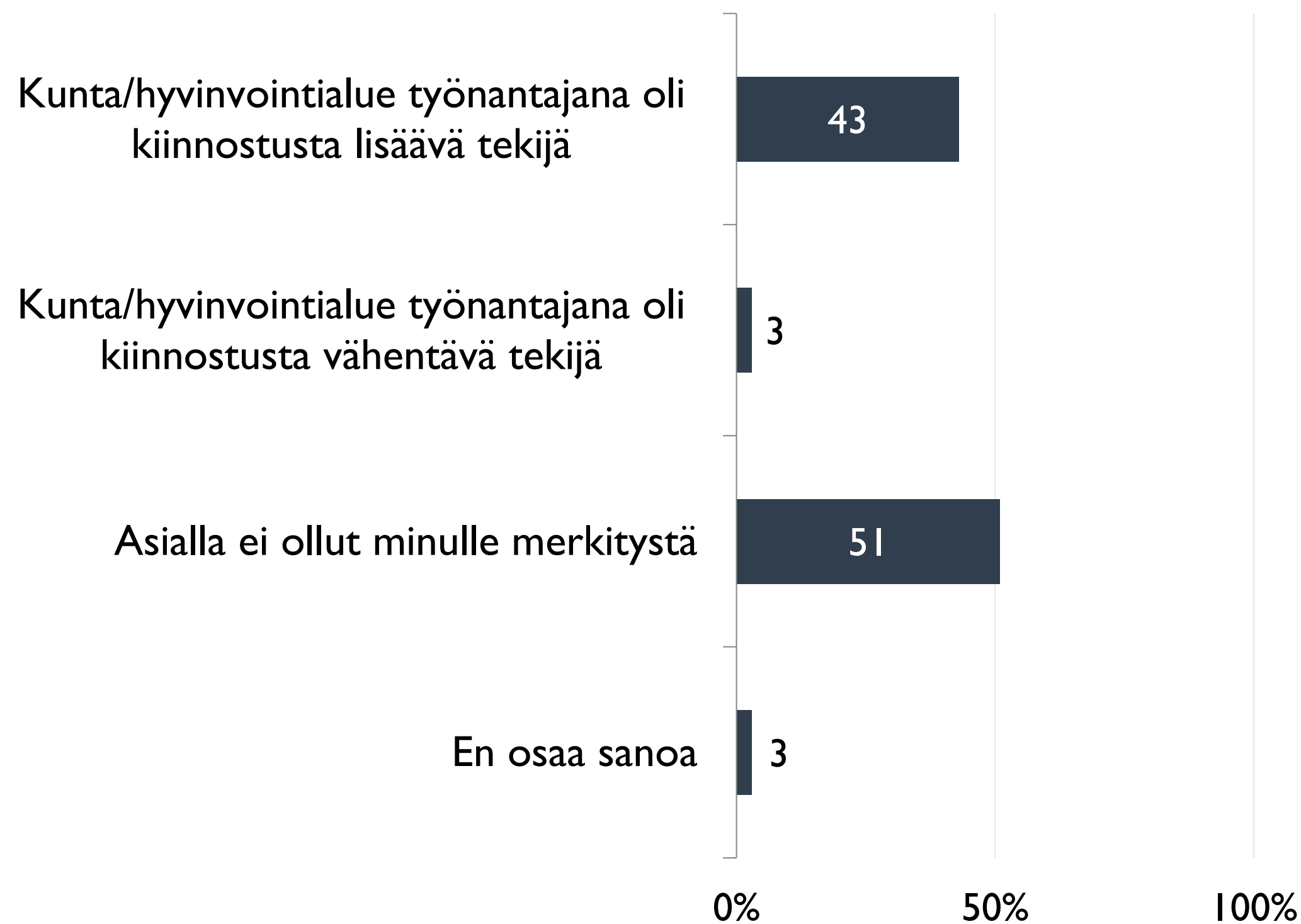
Tässä osiossa tarkastelemme työpaikkojen vetovoimaa kunnissa ja hyvinvointialueilla. Selvitämme, mitä työntekijät arvostavat työelämässä, millaisia odotuksia heillä on ja miten nämä asiat toteutuvat kunta- ja hyvinvointialueiden työpaikoissa. Lisäksi käsittelemme kuntiin ja hyvinvointialueisiin liittyviä työnantajamielikuvia.

Kuntia ja hyvinvointialueita pidetään luotettavina ja läpinäkyvinä työnantajina. Moni kokee työnsä monipuoliseksi ja merkitykselliseksi. Erityisesti työelämässä arvostetaan hyvää työilmapiiriä, joustavia työaikoja, osaavaa esihenkilöstöä ja sopivaa työkuormitusta.

# Moni näkee kunnat ja hyvinvointialueet houkuttelevina työnantajina

- Monelle kunta ja hyvinvointialue työnantajana on kiinnostusta lisäävä tekijä tai asialla ei ole ollut merkitystä.
- Vain muutamat vastaajat ovat sitä mieltä, että kunta tai hyvinvointialue työnantajana on ollut työnhaussa kiinnostusta vähentävä tekijä.
- Toimialoista sosiaali- ja terveysalan työntekijät kokivat hieman harvemmin kunta- ja hyvinvointialueen lisäävän kiinnostusta (37 %) kuin muut toimialat (opetustoimi ja varhaiskasvatus 55 %, ympäristö ja tekniikka 57%, hallinto 55 %).

Kuvio 3. Kun päätit hakeutua nykyiseen työpaikkaasi, oliko sillä merkitystä, että kyseessä on kunnan/hyvinvointialueen eikä yksityisen tai kolmannen sektorin työpaikka?(%)





Haastattelut:  
Luotettavuus ja  
läpinäkyvyys  
tekevät julkisesta  
sektorista  
houkuttelevan  
työnantajan

Valtaosa haastateltavista on nykyiseen työpaikkaansa hakeutuessaan pitänyt merkityksellisenä sitä, että työpaikka on kunnassa tai hyvinvointialueella. Osa heistä kertoo arvioineensa, että julkinen työnantaja on yksityistä **luotettavampi** ja **läpinäkyvämpi**. Lisäksi se tarjoaa työntekijälle enemmän **varmuutta** kuin yksityisen sektorin työnantaja.

Sairaanhoidajat ja varhaiskasvatuksen opettajat kertovat myös, että **työehdot voivat olla yksityisellä sektorilla heikommät kuin julkisella**.

*Se perinteinen sanoma, että kaupungin homma on varma työpaikka. Totta kai se vaikuttaa. Tietää, että on varmempi työ kuin se, että oisit yksityisellä sektorilla. Siellä katsotaan tulosta, ja mitä jää viivan yli. (H12 Teknisen alan työntekijä)*

*En mä edes hakenut töitä yksityiseltä. Mulla oli silloin jo semmoinen mielikuva, että julkisella on parempi palkka, toisekseen paremmat työolot. – – Näihin [yksityisiin päiväkotij]ketjuihin en ikinä ajatellut hakevani. (H7 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

Työnkuva  
julkisella  
sektorilla on  
mieluisampi  
kuin yksityisellä

Osalla haastateltavista on kielteisiä kokemuksia työstä yksityisellä sektorilla. Nämä kokemukset ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat hakeutuneet töihin kunnalle tai hyvinvointialueelle.

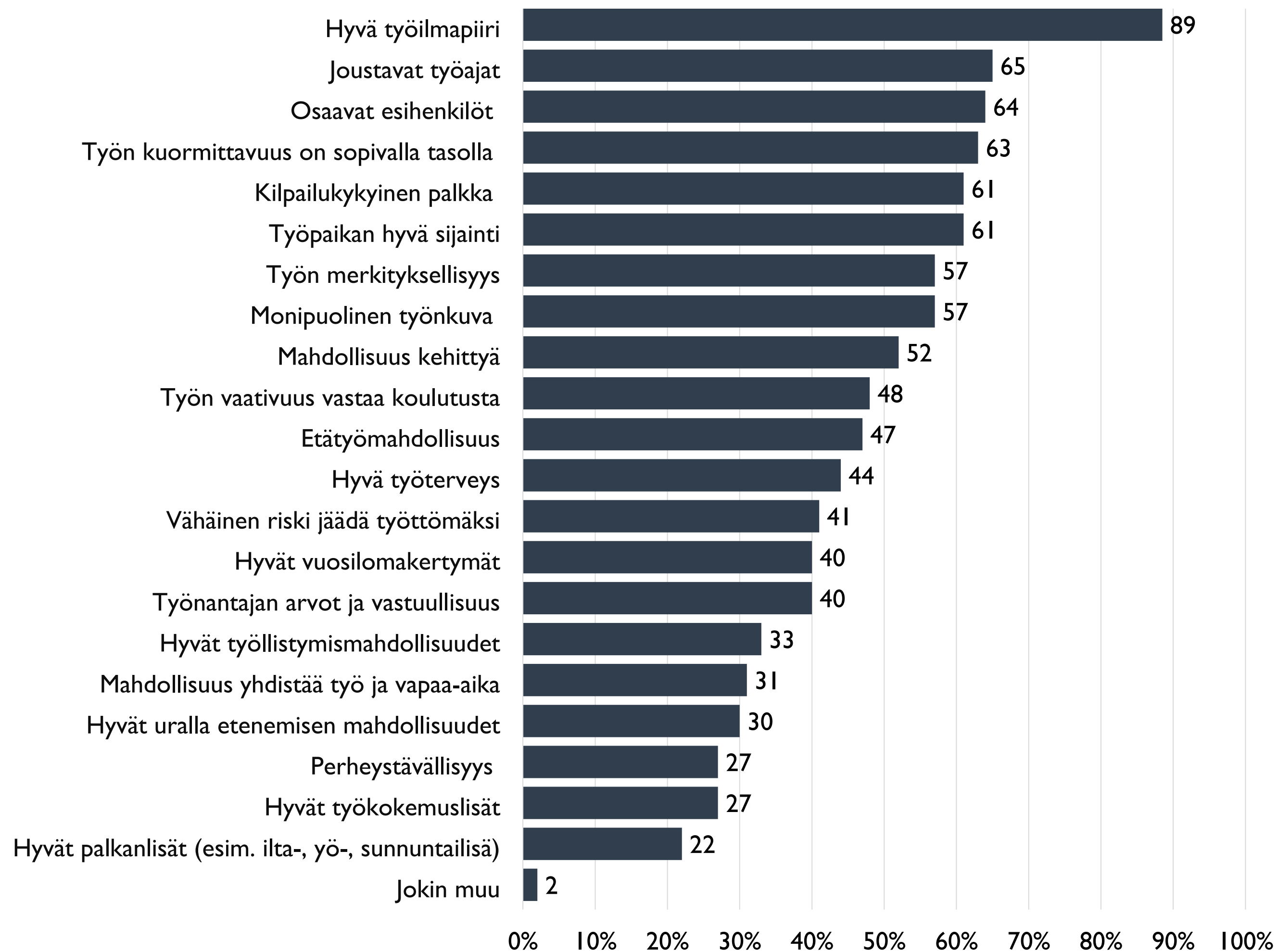
Lisäksi moni heistä arvioi, että **työnkuva julkisella sektorilla on mieluisampi kuin yksityisellä**. Sairaanhoitajat ja varhaiskasvatuksen opettajat kertovat, että **julkisella sektorilla heillä on paremmat mahdollisuudet keskittyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin**.

*[Yksityisellä sektorilla] teetetään muitakin kuin opettajien töitä, eli siivoojan töitä tai keittäjän töitä. – – Haluan olla työpaikassa, jossa mä saan tehdä mun omaa työtä. Totta kai työhön liittyy välillä sitä, että pitää vähän korjata jälkiä. Mutta jos mun pitää kihveli kädessä kiertää ympäri, niin se ei ole enää mun työtä.*  
(H4 Varhaiskasvatuksen opettaja)

*Koen, että on paljon enemmän ammatillista kehittymismahdollisuutta, kun työskentelee julkisella versus yksityisellä. – – Mulla on semmoinen kokemus, että siellä potilastapaukset on aika paljon helpompia ja suoraviivaisempia. Sitten sitä työtä vaan ikään kuin tehdään, mut siinä ei ole suuntaa.*  
(H9 Lääkäri)

Kuvio 4. Mitä seuraavista asioista erityisesti arvostat työelämässä?

Voit valita useamman vaihtoehdon (%).



## Valtaosa arvostaa hyvää työilmapiiriä

- Lähes 90 prosenttia vastaajista pitää tärkeänä hyvää työilmapiiriä. Moni arvostaa myös joustavia työaikoja (65 %), osaavaa esihenkilöstöä (64 %) ja sopivaa työkuormitusta (63 %).
- Kilpailukykyinen palkka on tärkeä, mutta ei yllä arvostetuimpien asioiden kärkeen.

# Eri toimialoilla arvostetaan eri asioita

Taulukko I. Mitä seuraavista asioista erityisesti arvostat työelämässä? Voit valita useamman vaihtoehdon (toimialoittain, %).

	Sosiaaliala (n=205)	Terveysala (n=322)	Opetustoimi ja varhaiskasvatus (n=121)	Ympäristö ja tekniikka (n=58)	Hallinto (n=101)	Kaikki (N=866)
Hyvä työilmapiiri	87	90	96	86	83	89
Joustavat työajat	72	62	39	76	84	65
Osaavat esihenkilöt	67	63	66	52	64	64
Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla	63	66	64	64	54	63
Työpaikan hyvä sijainti	62	63	64	60	54	61
Kilpailukykyinen palkka	62	64	54	66	63	61
Työn merkityksellisyys	60	54	67	47	55	57
Monipuolinen työnkuva	56	60	43	55	61	57
Mahdollisuus kehittyä	51	50	40	48	67	52
Työn vaativuus vastaa koulutusta	46	51	44	40	55	48
Etätömahdollisuus	49	40	18	74	80	47
Hyvä työterveys	42	46	44	50	36	44
Vähäinen riski jäädä työttömäksi	35	44	41	48	36	41
Työnantajan arvot ja vastuullisuus	40	36	42	36	47	40
Hyvät vuosilomakertymät	41	40	35	57	37	40
Mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika	31	30	19	38	43	31
Hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	27	30	22	35	47	31
Perheystävällisyys	29	26	26	26	30	27
Hyvät työkokemukslisät	28	31	24	22	19	27
Hyvät palkanlisät (esim. ilta-, yö-, sunnuntailisä)	23	30	14	16	10	22

Toimialoilla tunnetaan työn luonne ja reunaehdot. Tämä näkyy mm. siinä, etteivät opetustoimen ja varhaiskasvatuksen työntekijät arvosta yhtä usein joustavia työaikoja tai etätömahdollisuutta, kuin esimerkiksi hallinnon ammattilaiset, joille työn joustavasta järjestämisestä on tullut arkipäiväistä viimeistään koronapandemian myötä.

Työn merkityksellisyyttä arvostetaan erityisesti opetus- ja varhaiskasvatuksessa, ympäristöaloilla ja tekniikan aloilla harvemmin.

# Nuorimmat arvostavat joustavia työaikoja muita harvemmin

Taulukko 2. Mitä seuraavista asioista erityisesti arvostat työelämässä? Voit valita useamman vaihtoehdon (ikäryhmittäin, %).

	19-25 (n=110)	26-30 (n=380)	31-34 (n=376)	Kaikki (N=866)
Hyvä työilmapiiri	88	88	89	89
Joustavat työajat	54	64	69	65
Osaavat esihenkilöt	67	62	65	64
Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla	53	63	66	63
Työpaikan hyvä sijainti	62	61	61	61
Kilpailukykyinen palkka	44	63	63	61
Työn merkityksellisyys	58	57	57	57
Monipuolinen työnkuva	60	56	57	57
Mahdollisuus kehittyä	52	51	52	52
Työn vaativuus vastaa koulutusta	48	49	48	48
Etätyömahdollisuus	30	48	51	47
Hyvä työterveys	46	43	44	44
Vähäinen riski jäädä työttömäksi	44	41	41	41
Työnantajan arvot ja vastuullisuus	42	39	41	40
Hyvät vuosilomakertymät	34	38	44	40
Mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika	22	31	34	31
Hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	29	32	30	31
Perheystävällisyys	17	24	32	27
Hyvät työkokemukslisät	21	22	34	27
Hyvät palkanlisät (esim. ilta-, yö-, sunnuntailisä)	26	20	22	22

19-25-vuotiaat arvostavat muita ikäluokkia harvemmin joustavia työaikoja, työn sopivaa kuormitusta, kilpailukykyistä palkkaa, vapaa-ajan ja työn yhdistämisen mahdollisuutta ja perheystävällisyyttä.

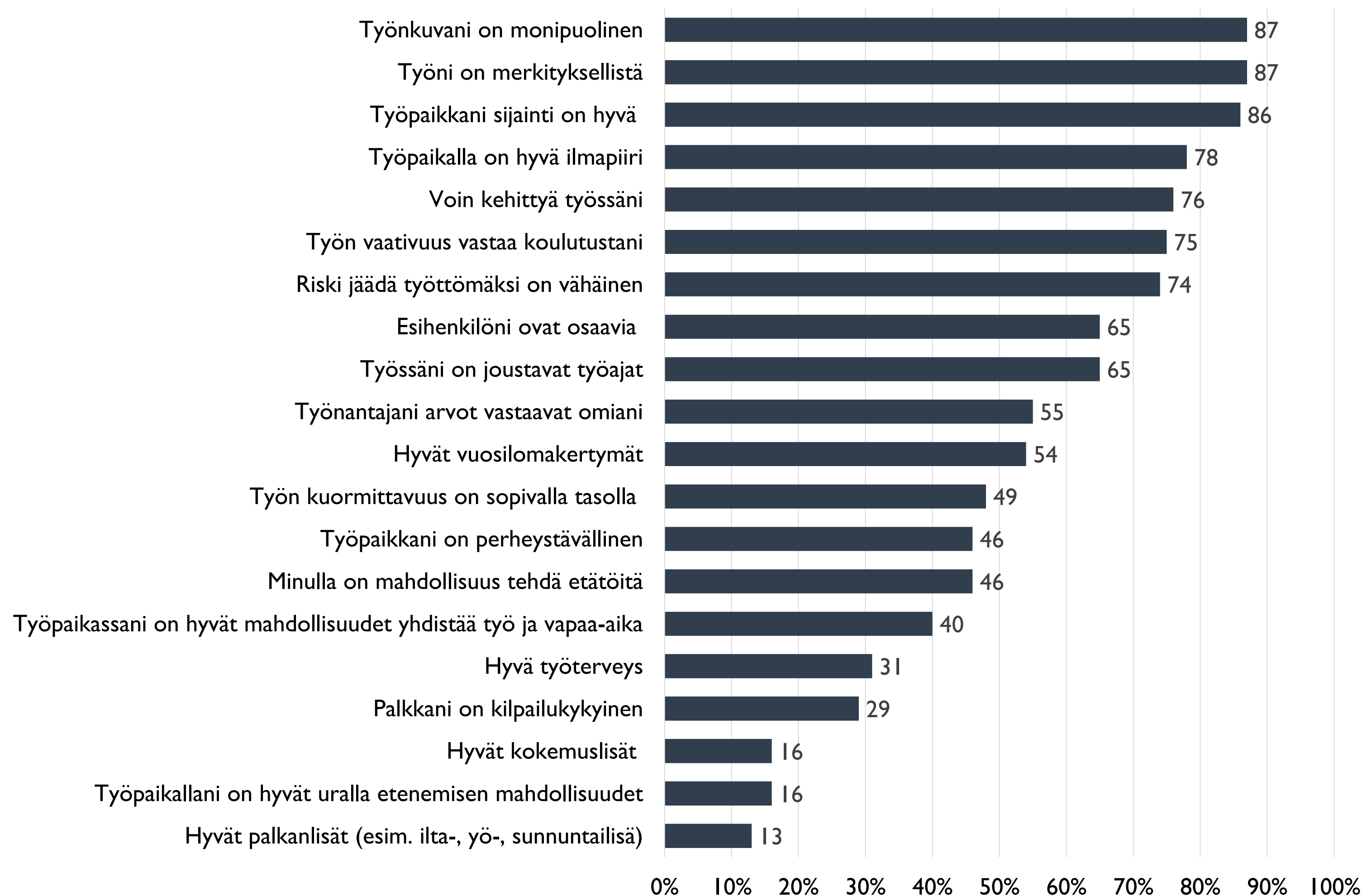
Nuorimman ikäluokan arvot ja odotukset työelämässä voivat olla vasta muotoutumassa:

*”Opintoaikoina minulla oli hyvin hatara käsitys siitä, mitä koulutustaustallani voisi edes tehdä töikseen. Opinnoissa ei oikeastaan ollut mitään yhteyttä työelämään, eikä tutkintoni ohjannut suoraan johonkin tiettyyn ammattiin. **Niinpä minulle ei ollut oikein oletuksia ammattialani suhteen.**” (Kyselyn avovastaus, matkailupäällikkö)*

## Valtaosa kokee työn kunta- ja hyvinvointialueilla monipuoliseksi ja merkitykselliseksi

- Suuri enemmistö vastaajista (87 %) kokee, että heidän työnkuvansa on monipuolinen ja työ on merkityksellistä. Moni kokee myös, että työpaikan sijainti on hyvä (86 %) ja työpaikalla on hyvä ilmapiiri (78 %).
- Noin kolme neljästä vastaajasta kokee, että voi kehittyä työssään (76 %), työ vastaa omaa koulutusta (75 %) ja riski jäädä työttömäksi on vähäinen (74 %).
- Sen sijaan alle kolmannes vastaajista kokee, että palkka on kilpailukykyinen (29 %) ja työterveys on hyvällä tasolla (31 %).

Kuvio 5. Entä toteutuvatko seuraavat asiat nykyisessä työpaikassasi?(%)



# Työ koetaan merkitykselliseksi kaikilla toimialoilla

Taulukko 3. Entä toteutuvatko seuraavat asiat nykyisessä työpaikassasi? (toimialoittain, %).

	Sosiaaliala (n=205)	Terveysala (n=322)	Opetustoimi ja varhaiskasvatus (n=121)	Ympäristö ja tekniikka (n=58)	Hallinto (n=101)	Kaikki (N=866)
Työni on merkityksellistä	88	86	93	90	86	87
Työnkuvani on monipuolinen	88	84	91	91	87	87
Työpaikkani sijainti on hyvä	85	84	89	90	94	86
Työpaikalla on hyvä ilmapiiri	76	76	84	85	80	78
Voin kehittyä työssäni	77	66	87	95	87	76
Työn vaativuus vastaa koulutustani	70	77	81	86	67	75
Riski jäädä työttömäksi on vähäinen	82	78	81	76	53	74
Esihenkilöni ovat osaavia	59	62	76	69	69	65
Työssäni on joustavat työajat	77	55	29	86	94	65
Työnantajani arvot vastaavat omiani	47	48	72	53	72	55
Hyvät vuosilomakertymät	50	49	48	78	69	54
Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla	47	49	34	67	60	49
Minulla on mahdollisuus tehdä etätöitä	56	30	7	76	94	46
Työpaikkani on perheystävällinen	44	40	60	53	49	46
Työpaikassani on hyvät mahdollisuudet yhdistää työ ja vapaa-aika	43	37	27	47	56	40
Hyvä työterveys	40	32	22	35	31	31
Palkkani on kilpailukykyinen	27	28	14	40	49	29
Työpaikallani on hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	17	12	9	26	29	16
Hyvät kokemuksilisät	17	12	11	22	26	16
Hyvät palkanlisät (esim. ilta-, yö-, sunnuntailisä)	14	18	3	9	10	13

Kaikilla toimialoilla valtaosa (87 %) kokee, että työ on merkityksellistä ja monipuolista.

Sosiaalialalla ja terveystieteiden työkenttelevien kokemukset ovat samansuuntaisia, mutta erojakin löytyy. Sosiaalialalla koetaan kaikista toimialoista useimmin, että riski jäädä työttömäksi on vähäinen (82 %).

Opetus- ja varhaiskasvatuksen työntekijöistä vain noin kolmannes (34 %) kokee, että työn kuormittavuus on sopivalla tasolla.

Eryteisesti ympäristöaloilla ja tekniikan aloilla (95 %), opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa (87 %) sekä hallinnossa (87 %) koetaan keskimääräistä useammin, että työssä on mahdollista kehittyä.

Hallinnon työntekijät kokevat keskimääräistä harvemmin, että työ vastaa koulutusta (67 %) ja että riski jäädä työttömäksi on vähäinen (53 %).

# Erot arvostusten ja toteutuneiden asioiden välillä

Taulukko 4. Ero arvostusten ja toteutuneiden asioiden välillä. Kyllä-vastaukset (%).

	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero
Hyvä työilmapiiri	89	78	-11
Joustavat työajat	65	65	0
Osaavat esihenkilöt	64	65	1
Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla	63	49	-14
Työpaikan hyvä sijainti	61	86	25
Kilpailukykyinen palkka	61	29	-32
Työn merkityksellisyys	57	87	30
Monipuolinen työnkuva	57	87	30
Mahdollisuus kehittyä	52	76	24
Työn vaativuus vastaa koulutusta	48	75	27
Etätömahdollisuus	47	46	-1
Hyvä työterveys	44	31	-13
Vähäinen riski jäädä työttömäksi	41	74	33
Työnantajan arvot ja vastuullisuus	40	55	15
Hyvät vuosilomakertymät	40	54	14
Mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika	31	40	9
Hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	31	16	-15
Perheystävällisyys	27	46	19
Hyvät työkokemukslisät	27	16	-11
Hyvät palkanlisät (esim. ilta-, yö-, sunnuntailisä)	22	13	-9

**Taulukossa 4** tarkastellaan työelämään liittyvien arvostusten (ks. **kuvio 4**) ja työpaikan arjen (ks. **kuvio 5**) välistä suhdetta.

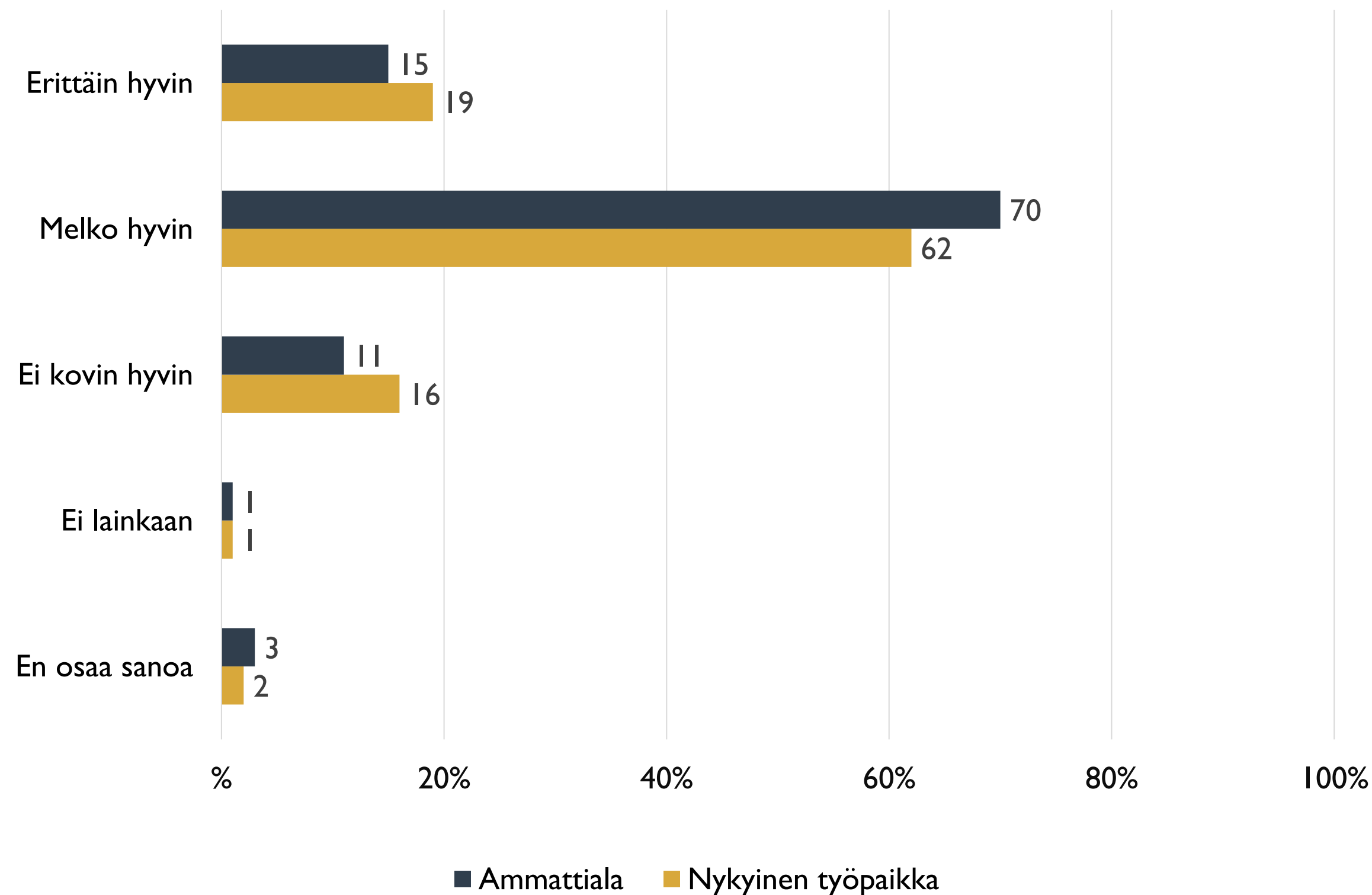
Tavallisempaa on, että ero arvostusten ja työpaikan arjen välillä on positiivinen: Reilu puolet (57 %) arvostaa työelämässä erityisesti työn merkityksellisyyttä ja monipuolisuutta, mutta arjessa nämä asiat toteutuvat lähes kaikilla.

Suurimmat negatiiviset erot arvostusten ja toteutuneen välillä on kilpailukykyisessä palkassa (-32), uralla etenemisen mahdollisuuksissa (-15) kokemuksessa työn kuormittavuudesta (-14) ja hyvässä työterveydessä (-13).



# Työelämän arki vastaa odotuksia melko hyvin

Kuvio 6. Kuinka hyvin ammattialasi ja nykyinen työpaikkasi on vastannut odotuksiasi? (%)



Useat kokevat, että ammattiala ja nykyinen työpaikka ovat vastanneet odotuksia melko tai erittäin hyvin.

Jotkut kokevat odotustensa ylittyneen:

*”Olen ollut kaupungilla töissä noin 1,5 vuotta, ja olen ollut tyytyväinen. Työyhteisö, esihenkilön toimiminen, oma työnkuva ja joustavuus töiden hoitamisen suhteen on ollut positiivinen yllätys.”* (Kyselyn avovastaus, suunnittelija, maankäyttö ja kaupunkisuunnittelu)

Joskus odotukset eivät ole positiivisia, vaan ne voivat olla realistisia tai jopa pessimistisiä. Odotusten täyttymys ei välttämättä ole suotuista asia:

*”Ala on sinänsä vastannut odotuksiani, että jo opiskeluaikana kyllä tehtiin selväksi, että työ on raskasta ja kuormittavaa.”* (Kyselyn avovastaus, sosiaalityöntekijä)

## Haastattelut: Joskus työelämän arki yllättää

Osa haastateltavista kertoo, että heidän odotuksensa alalla tehtävää työtä kohtaan ovat olleet korkealla tasolla, ja ne ovat toteutuneet erinomaisesti. Monet muutkin kuvaavat, että **työelämä on vastannut heidän odotuksiinsa ainakin kohtalaisen hyvin.**

Toisaalta haastateltavat kertovat myös asioista, jotka ovat **yllättäneet heidät alan työssä.** Niitä ovat esimerkiksi pula sairaanhoitajista ja lasten runsaat tuen tarpeet varhaiskasvatuksessa.

*Ihan vois sanoa, että työ on niin mielekästä kuin kuvittelinkin. Hyvin on vastannut odotuksia. Ehkä varsinkin nykyinen työnkuva, saa keskittyä itselle tärkeimpään asiaan eli vastaanottotyön pitämiseen. (H2 Lääkäri)*

*Sitä ei tajunnu ihan alkuun, että oikeesti hoitajista on pulaa. –  
– Tekijöitä puuttuu ja opiskelijoilta aina kuulee, että ryhmistä tippuu yli puolet pois.  
(H10 Sairaanhoitaja)*

Odotukset alaa  
kohtaan  
tarkentuvat  
työuran  
edetessä

Osa haastateltavista painottaa, että **heillä ei työuran alussa ole ollut selkeitä odotuksia alaa kohtaan**. Niiden tarkentuminen on vaatinut aikaa ja kokemusta alan työstä.

He tuovat esiin, että **opinnot eivät välttämättä auta muodostamaan realistisia odotuksia alalla tehtävästä työstä**. Siksi työelämän todellisuus voi yllättää vastavalmistuneen.

*Ku mä tälle alalle tulin, niin mullahan ei ollu oikee mitää odotuksia. – – En mä tiennyt tästä alasta mitään. (H6 Teknisen alan työntekijä)*

*Tosi monet väsyä juuri ekojen vuosien aikana töissä, ja sitten yrittävät vaihtaa alaa. Sitten kun en tiedä, mitä muuta tekisin tai haluaisin tehdä, niin pelottaa se, jos heti palan loppuun. (H18 Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija)*



# TOIMENPIDESUOSITUKSET

## Toimenpidesuositus I



### **Luotettavaa ja läpinäkyvää työnantajakuva on vahvistettava**

Luotettavuus ja läpinäkyvyys ovat nuorten mielestä kunta- ja hyvinvointisektorin työpaikkojen houkuttelevuutta lisääviä tekijöitä. Enemmistö kokee työnsä monipuoliseksi ja merkitykselliseksi. Yleiskuva on myönteinen, vaikka julkisessa keskustelussa painottuvat usein kielteiset asiat. Kilpailussa osaajista kuntien ja hyvinvointialueiden tulee panostaa vahvuuksistaan viestimiseen.






## Toimenpidesuositus 2

### **Työilmapiiriin panostaminen kannattaa**

Hyvä työilmapiiri, joustavat työajat, osaava esihenkilöstö ja sopiva työkuormitus ovat monelle tärkeitä asioita työelämässä. Näitä ylläpitämällä ja vahvistamalla voidaan lisätä kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen houkuttelevuutta nuorten työntekijöiden silmissä.





**OSIO 3.  
TYÖPAIKKAAN  
SITOUTUMINEN  
KUNNISSA JA  
HYVINVOINTIALUEILLA**

## Tiivistelmä

# Kokemukset työpaikkaan sitoutumisesta kunnissa ja hyvinvointialueilla

Tässä osiossa tarkastelemme työpaikkaan sitoutumista kunnissa ja hyvinvointialueilla. Tarkastelussa ovat kysymykset siitä, suosittelisivatko työntekijät omaa alaansa ja työpaikkaansa muille. Lisäksi käsittelemme syitä, joiden vuoksi ammattilaiset olisivat valmiita harkitsemaan työpaikan vaihtamista.

Monella on myönteisiä kokemuksia omasta työpaikastaan. Erityisen tyytyväisiä työntekijät ovat työyhteisöönsä ja työnkuvaansa. Toisaalta puutteita on heidän mielestään esimerkiksi tiedonkulussa ja käytäntöjen sujuvuudessa.





Enemmistö on työpaikkaansa tyytyväinen

Yli 80 prosenttia vastaajista on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että he tulevat mielellään töihin. Kolme neljästä kokee, että heidän työpanostaan arvostetaan. Suurin osa vastaajista on myös ylpeitä työpaikastaan.

## ”Tulen mielelläni töihin”

Jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä on:

<b>Kaikki</b>	<b>82 %</b>
Sosiaaliala	83 %
Terveysala	80 %
Opetustoimi ja varhaiskasvatus	83 %
Ympäristö ja tekniikka	88 %
Hallinto	83 %

## ”Olen ylpeä saadessani kertoa muille työpaikastani”

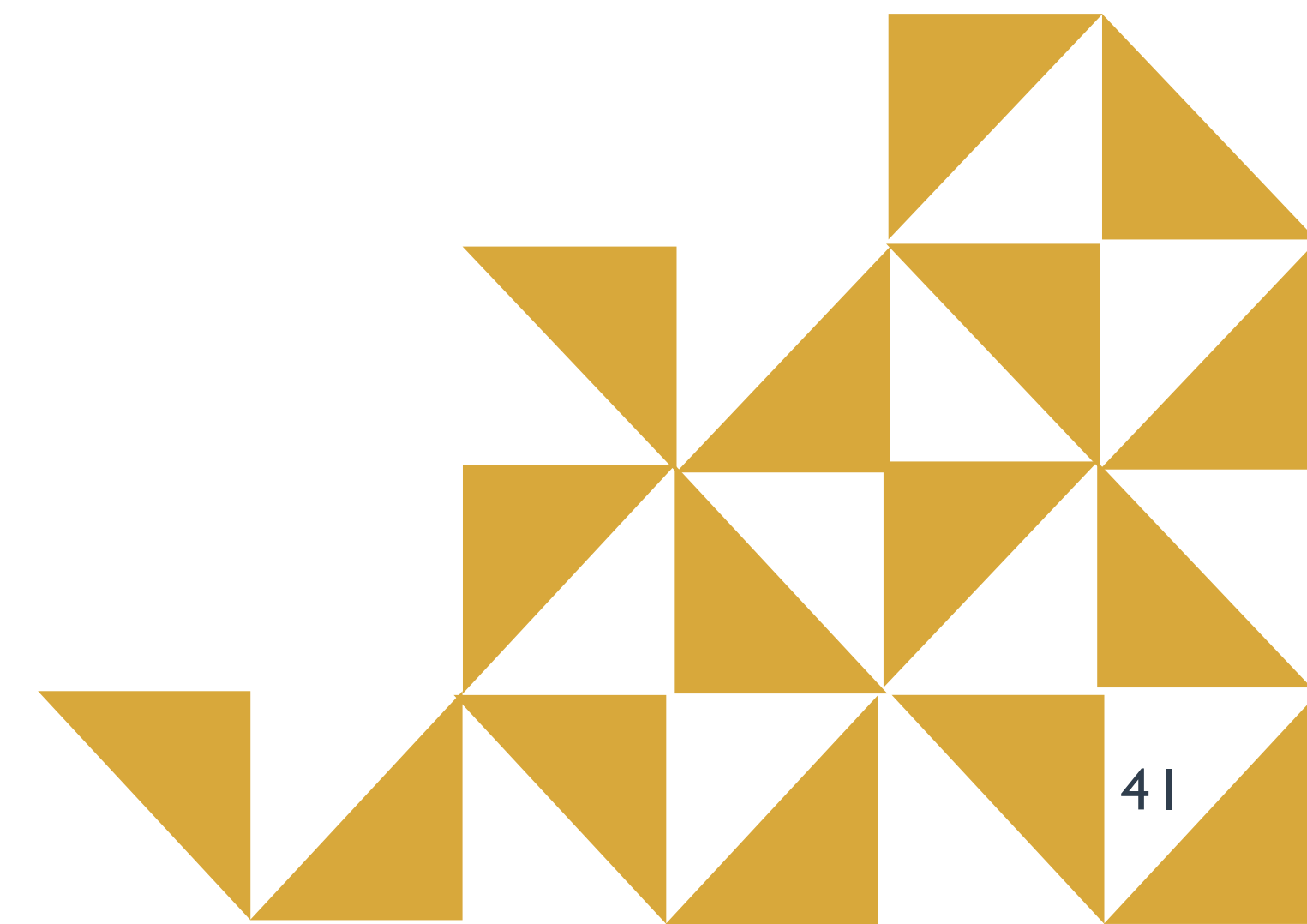
Jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä on:

<b>Kaikki</b>	<b>71 %</b>
Sosiaaliala	73 %
Terveysala	64 %
Opetustoimi ja varhaiskasvatus	74 %
Ympäristö ja tekniikka	81 %
Hallinto	78 %

## ”Työpanostani arvostetaan”

Jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä on:

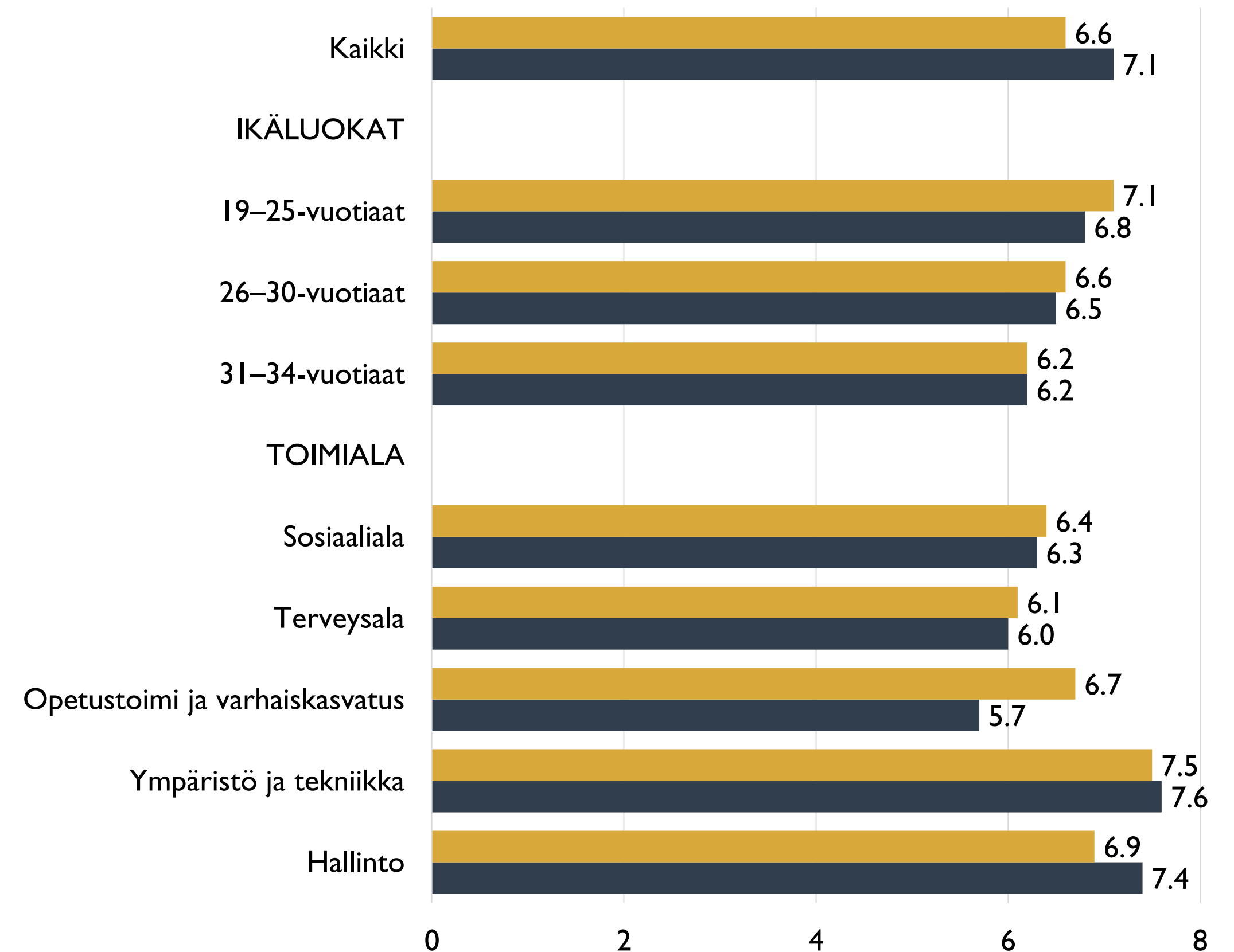
<b>Kaikki</b>	<b>75 %</b>
Sosiaaliala	70 %
Terveysala	68 %
Opetustoimi ja varhaiskasvatus	87 %
Ympäristö ja tekniikka	79 %
Hallinto	86%



# Nuorimmat suosittelisivat alaansa ja työpaikkaansa muita todennäköisemmin

- Ympäristöalojen ja tekniikan alojen työntekijät suosittelisivat omaa työpaikkaansa ja toimialaansa keskimääräistä todennäköisemmin.
- Suurin ero alan suosittelun ja nykyisen työpaikan suosittelun välillä on opetustoimen ja varhaiskasvatuksen työntekijöillä. Nykyistä työpaikkaa suositeltaisiin selvästi todennäköisemmin kuin omaa alaa.
- Sosiaali- ja terveysalalla sekä opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa suositeltaisiin todennäköisemmin omaa työpaikkaa kuin toimialaa. Ympäristöaloilla sekä tekniikan ja hallinnon aloilla tilanne on päinvastainen.
- 19–25-vuotiaat suosittelisivat omaa työpaikkaansa ja alaansa hieman todennäköisemmin kuin vanhemmat ikäryhmät.

Kuvio 7. Asteikolla 0–10, kuinka todennäköisesti suosittelisit nykyistä työpaikkaasi tai omaa alaasi muille? Keskiarvot toimialojen ja ikäryhmien mukaan.



■ Asteikolla 0–10, miten todennäköisesti suosittelisit nykyistä työpaikkaasi muille?  
■ Asteikolla 0–10, kuinka todennäköisesti suosittelisit omaa alaasi muille?

## Haastattelut: Omaa alaa suositellaan muille varauksin

Lähes kaikki **haastateltavat ovat valmiita suosittelemaan omaa alaansa, mutta tietyin varauksin.**

Useat heistä kuvaavat ominaisuuksia, joita alalla työskentely vaatii. He korostavat, että voisivat suositella alaa ihmisille, joilla on vaadittavia ominaisuuksia. Jotkut puolestaan painottavat eroja työpaikkojen välillä. Osa niistä on suosittelamisen arvoisia ja osa ei.

*Yleislääkärin työ vaatii vuorovaikutustaitoja. Sanotaan, että jos ei pidä ihmisten kanssa olemisesta, niin ehkä semmoiselle ihmiselle en voisi suositella. Ihmiselle, joka pitää vuorovaikutustilanteista, silloin ainakin yleislääkärin työtä voisin suositella. (H2 Lääkäri)*

*Jos mä vielä varhaiskasvatuksessa tulevat vuodet olen, niin en vaihtais paikkaa. Niin monesta paikasta oon kuullut huonoa ja itse olen nyt niin hyvässä paikassa, että tässä pysyn ja sitten vaihdan alaa, jos johonkin vaihdan. Meidän päiväkotia voisin suositella kyllä, mutta en voi aukottomasti ja yleisesti suositella meidän alaa. (H7 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

## Työpaikkaa ollaan valmiita suosittelemaan muille

Haastateltavat ovat yksimielisiä siitä, että **he olisivat valmiita suosittelemaan nykyistä työpaikkaansa muille**. Syitä tähän ovat erityisesti **tyytyväisyys työyhteisöön ja työnkuvaan**. Osa myös vertaa työpaikkaansa muihin alan työpaikkoihin ja arvioi sen niitä paremmaksi.

Osa haastateltavista tuo kuitenkin esiin myös asioita, joihin he eivät ole nykyisessä työpaikassaan tyytyväisiä. Niitä ovat erityisesti henkilöstöetujen puuttuminen, käytäntöjen byrokraattisuus ja tiedonkulun ongelmat.

*Meillä on suhteellisen hyvä tilanne pätevien opettajien kanssa. Ainakin itse on huomannut, kuinka merkityksellistä se on, että siellä [työpaikassa] jaetaan yhteinen kasvatuskäsitys ja se, miten pedagogiikkaa pitää toteuttaa. Se on semmoinen, mikä mut saa viihtymään tosi hyvin. On kelpoiset kollegat siinä touhussa. (H4 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

*On aika jäyhät ne raamit. Kaupunki- ja kunta-ala on tunnettu sellasesta jäykkyydestä, kankeudesta. Osa asioista on vielä sellasia, niinku 70-luku soitteli ja halusi käytäntönsä takasin. (H17 Teknisen alan työntekijä)*

## Työpaikan vaihto ei houkuta lähitulevaisuudessa

Yksikään haastateltava **ei aio vaihtaa työpaikkaansa lähitulevaisuudessa**. Osa heistä pohtii kuitenkin, että työpaikan vaihto voi pidemmällä aikavälillä olla ajankohtaista.

Työpaikan vaihtamiseen motivoivat erityisesti **halu monipuolistaa työkokemusta, saada vaihtelua ja edetä työuralla**. Toisaalta myös nykyisen työn kuormittavuus voi saada suunnittelemaan työpaikan tai alan vaihtamista.

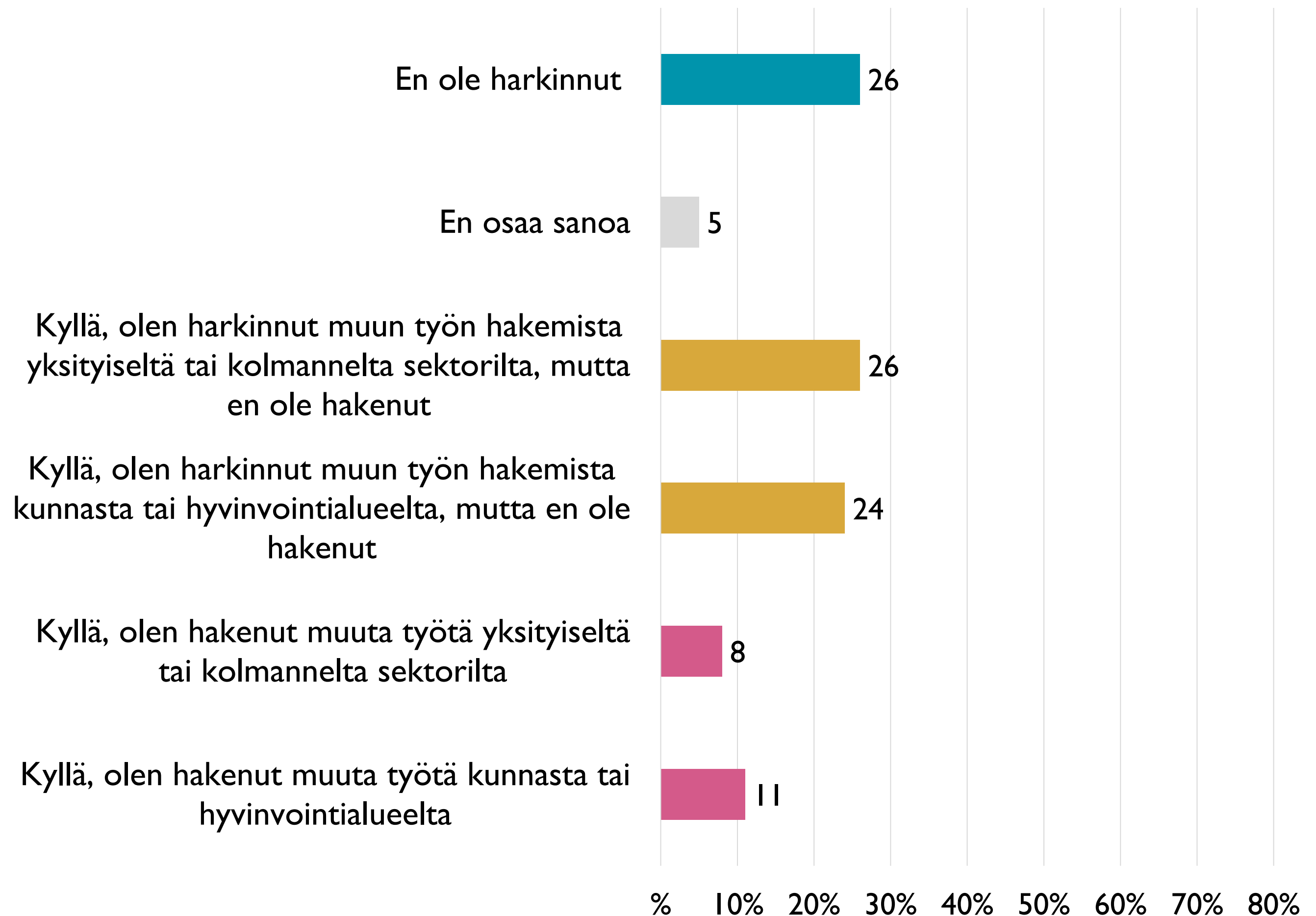
*Haluaisin lähteä katsomaan muita päiväkoteja. En sen takia, että olisin tyytymätön, vaan sen takia, koska vaihtelu virkistää. En halua huomata eläkeiän korvilla, että hetkinen, mähän jumahdin siihen yhteen paikkaan neljäksikymmeneksi vuodeksi, enkä tehnyt mitään sen jälkeen. (H4 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

*Kyllä välillä häilähtää mielessä, että siirtyisin jollekin toiselle alalle. – – Mun työtehtävä on tosi sirpaleinen ja pirstaleinen. Varmaan se väsymys näyttäytyy siinä, että välillä käy mielessä. Mutta en ole tehnyt mitään suurempia liikkeitä, ja tuskin aionkaan ainakaan lähivuosina. (H13 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

Neljännes harkitsee työpaikan vaihtoa, mutta harva on hakenut muita töitä

- Reilu neljännes (26 %) vastaajista on harkinnut työn hakemista yksityiseltä tai kolmannelta sektorilta, mutta vain 8 prosenttia on hakenut niitä.
- Lähes neljännes (24 %) on myös harkinnut muun työn hakemista kunta- ja hyvinvointialueelta ja 11 prosenttia on hakenut niitä.

Kuvio 8. Oletko viime aikoina harkinnut työpaikan vaihtoa? (%)



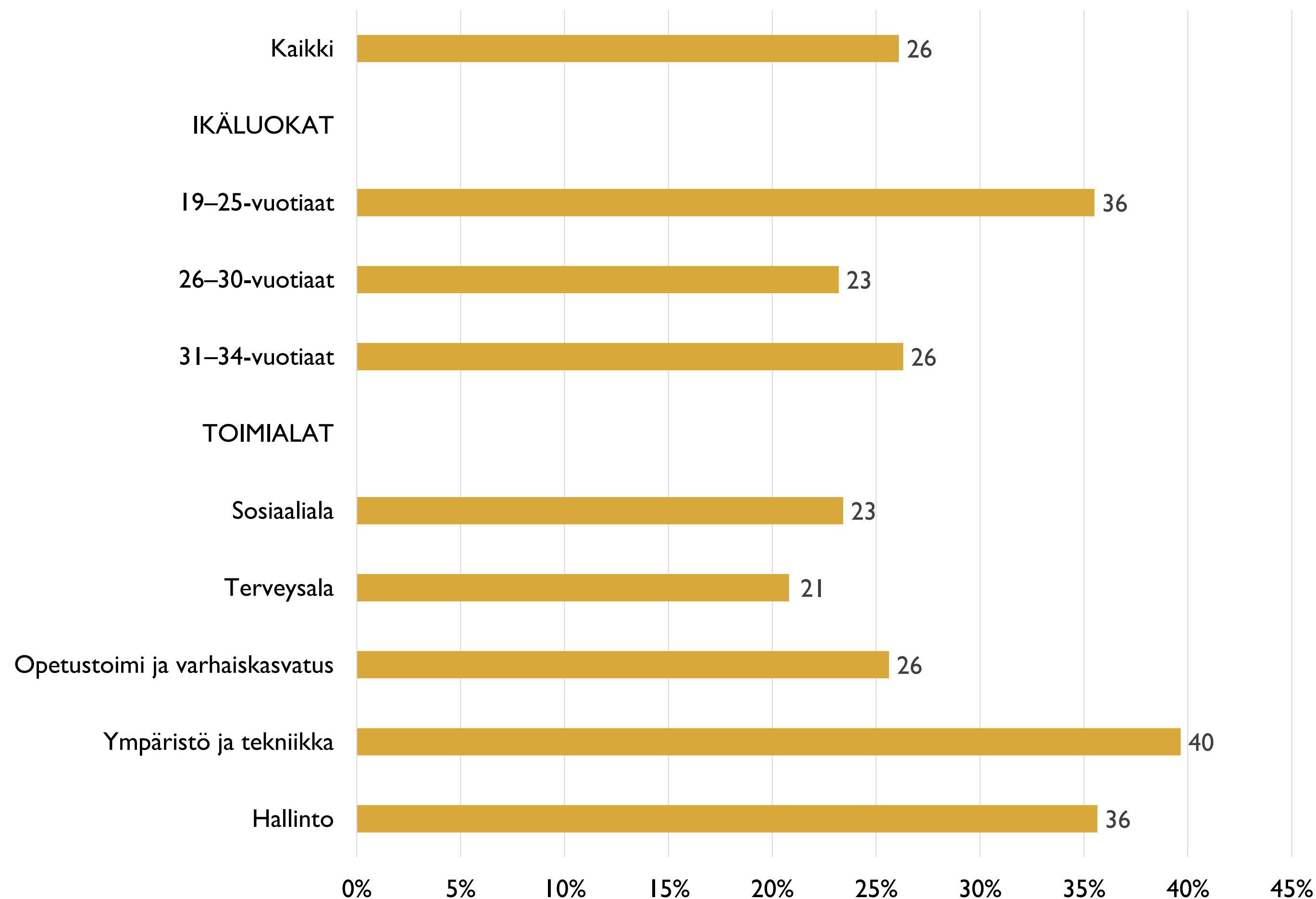
## 19–25-vuotiaat eivät harkitse työpaikan vaihtoa yhtä usein kuin vanhemmat ikäryhmät

- Ympäristöaloilla sekä tekniikan ja hallinnon aloilla työskentelevissä on keskimääräistä enemmän niitä, jotka eivät ole harkinneet työpaikan vaihtoa.

*”Pidän julkisen sektorin taloustehtäviä mielenkiintoisena ja tähän kun yhdistää vakaan työpaikan, ihan ok palkan ja sen, että työ ei ole yhtä kuormittavaa kuin yksityisellä sektorilla. Lisäksi koen, että minun on helppo yhdistää työ- ja vapaa-aikaani.” (Kyselyn avovastaus, taloussuunnittelija)*

Kyselyaineisto 2024, kaikki vastaajat N=866

Kuvio 9. Oletko viime aikoina harkinnut työpaikan vaihtoa? Vastaajat, jotka eivät ole harkinneet työpaikan vaihtamista (ikäluokan ja toimialan mukaan, %).



Haastattelut:  
Halu edetä  
työuralla  
motivoi  
vaihtamaan  
työpaikkaa

Haastateltavat arvioivat, että heidän ammattialoillaan **vaihdetaan työpaikkaa useista eri syistä**. Pienikin syy voi riittää, sillä työvoimapula madaltaa kynnystä työpaikan vaihtoon.

Moni pohtii, että parempi palkka ja ylipäättäen paremmat työehdot houkuttavat työpaikan vaihtoon. Toisaalta myös **halu itsensä kehittämiseen ja työuralla etenemiseen** ovat heidän arvionsa mukaan syitä työpaikan vaihtoon.

*Jos saa yhtäkkiä tonnin paremman kuukausipalkan, niin ei siinä tarvitse miettiä. Nostaa vaan kytkintä ja lähtee. Se on valitettavaa ainakin meidän alalla, mutta näin se vaan menee. Ei täällä hirveästi kunnioiteta sitä firmaa tai yritystä. (H12 Teknisen alan työntekijä)*

*Ku ikä alkaa ole 35:n ja 45:n välissä, niin on viel resurssii kehittää itteää. Mut ne alkaa ole viimesii hetkii, koska muuten sä jäät kyl kunta-alalle töihin. Sit sun pitää lähtee, jos sä meinaat, että sä viel nousee sun työural eteenpäin. (H17 Teknisen alan työntekijä)*



Ongelmat  
johtamisessa,  
työn sisällössä ja  
työilmapiirissä  
ovat syitä  
vaihtaa  
työpaikkaa

Osa haastateltavista arvioi, että **ongelmat nykyisellä työpaikalla** ovat heidän alallaan merkittävä syy työpaikan vaihtoon.

Heidän mukaansa poislähdön syitä ovat erityisesti ongelmat johtamisessa, työn sisällössä ja työilmapiirissä. He arvioivat myös, että henkilöstö vaihtaa työpaikkaa pirstaleisen, epäselvän tai liian kuormittavaksi koetun työnkuvan vuoksi. Liiallisen työkuormituksen merkitystä korostavat erityisesti lääkärit ja sairaanhoitajat.

*Jos joutuu tahtomattaan käyttämään aikaa johonkin, mitä ei koe järkeväksi sen työn tekemisen eli potilaiden auttamisen kannalta, niin kyllä se todennäköisesti johtaa turhautumiseen. Ja sitten kun on kuitenkin mahdollista vaihtaa työpaikkaa, niin se on tietenkin helppo keino toteuttaa, jos hallintaa omaan työhön ei ole. (H15 Lääkäri)*

*[Alalla vaihdetaan työpaikkaa] sen takia, että tuntuu, että omaa työtä ei kunnioiteta. Omalle työnteolle ei anneta riittävästi aikaa. Sillä ei ole oikeastaan mitään väliä, miten uupunut sä oot.— — Sulla ei ole mitään mahdollisuutta säädellä sitä määrää, mitä sieltä vuoron aikana tuuttiin tulee, sillä sun on vaan selviydyttävä siitä. (H3 Sairaanhoitaja)*

## Nuoret harkitsevat työpaikan vaihtoa monista syistä

- Useimmin valitut syyt uuden työpaikan harkinnalle ovat matala palkkataso (71 %), kohtuuton työkuormitus (60 %) ja ongelmat työnjohtamisessa (56 %).
- Vajaa neljännes (23 %) pitää uuden työpaikan harkinnan syynä sitä, että he haluavat vaihtaa kokonaan alaa.

Kuvio 10. Mitkä seuraavista syistä ovat saaneet tai voisivat saada sinut harkitsemaan uuden työpaikan hakemista? Voit valita useamman vaihtoehdon (%).



# Matala palkkataso ja kohtuuton työkuormitus ovat kärkisyitä uuden työpaikan harkinnalle

Taulukko 8. Mitkä seuraavista syistä ovat saaneet tai voisivat saada sinut harkitsemaan uuden työpaikan hakemista? Voit valita useamman vaihtoehdon. Kärkisyitä\* toimialan mukaan (%).

	Sosiaaliala (n=205)	Terveysala (n=322)	Opetustoimi ja varhaiskasvatus (n=121)	Ympäristö ja tekniikka (n=58)	Hallinto (n=101)	Kaikki (N=866)
Matala palkkataso	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>79</b>	<b>73</b>	<b>65</b>	<b>71</b>
Kohtuuton työkuormitus	<b>54</b>	<b>61</b>	<b>68</b>	<b>47</b>	<b>62</b>	<b>60</b>
Ongelmat työnjohtamisessa	<b>57</b>	<b>59</b>	45	<b>47</b>	<b>67</b>	<b>56</b>
Tarjolla on houkuttelevampia työpaikkoja	51	49	<b>48</b>	<b>49</b>	49	49
Heikot työsuhte-edut	44	48	46	<b>47</b>	44	45
Huono työilmapiiri	43	45	40	44	51	45
Halu saada vaihtelua	44	45	39	35	51	44
Huonot uralla etenemismahdollisuudet	35	45	33	36	53	41
Liian vähän pätevää henkilökuntaa	37	41	46	18	27	38
Liikaa tehtäviä, jotka eivät vastaa koulutustani	30	42	34	18	38	35
Vaikeudet sovittaa yhteen työ ja vapaa-aika	27	37	32	29	42	33
En pysty kehittymään työssäni	29	38	20	29	43	32
Ei etätyömahdollisuutta	27	33	28	26	37	31
Työaikoja ei voi sopia joustavasti	28	34	28	11	28	29
Liian pitkä työmatka	28	29	28	22	27	28
Yksitoikkoinen työnkuva	26	27	16	31	40	27
Työn sisältö ei vastaa omia arvoja	29	28	26	15	27	27
Huonot työajat	30	28	22	20	25	27
Haluan vaihtaa kokonaan alaa	22	31	22	11	14	23
Terveydelliset syyt	19	16	24	7	17	18

\*taulukossa on lihavoitu kolme useimmin mainittua syytä uuden työpaikan harkinnalle toimialan sisällä.

Haastattelut:  
Joustavuus  
edistää  
työpaikassa  
pysymistä

Haastateltavilla on paljon ehdotuksia siitä, miten kunnat ja hyvinvointialueet voisivat sitouttaa työvoimaansa.

Useissa ehdotuksissa mainitaan **joustavuus työajan ja -paikan suhteen**. Mahdollisuudet osa-aikatyöhön, joustavaan vapaapäivien pitämiseen ja etätyöhön ovat tärkeitä työpaikkaan sitouttamisessa.

*Julkisella puolella olisi paljon opittavaa yksityisen puolen etätyömahdollisuuksista. Eli etävastaanotto toimintaa ainakaan siellä, missä mä olin julkisella puolella niin ei samassa mittakaavassa ollu. Etävastaanottojen hyödyntäminen olisi yksi, mikä lisäisi työpäivän mielekkyyttä ja monipuolisuutta. (H2 Lääkäri)*

*Mulla on yks tuttu, joka on toisella kaupungilla töissä, niin heillä voi lähteä tekemään etätöitä vaikka ulkomaille, lomalle, Lappiin, mutta meillä ei voi. Meillä pitää olla tietyssä paikassa. — — Kyllä se joustavuus varmasti vaikuttaa [pitovoimaan]. (H6 Teknisen alan työntekijä)*

**Mahdollisuus  
osaamisen  
kehittämiseen  
sitouttaa  
työpaikkaan**

Moni haastateltava tuo esiin, että **työntekijän osaamista ja mielenkiintoa vastaavat työtehtävät** ovat tärkeitä työpaikkaan sitouttamisessa.

Erityisesti teknisen alan työntekijät korostavat, että julkisen sektorin organisaatiot voisivat vahvistaa pitovoimaansa tarjoamalla henkilöstölle **mahdollisuuksia osaamisensa kehittämiseen**. Myös **organisaatioiden sisäiset urapolut** ovat työpaikkaan sitouttamisessa tärkeitä.

*Annetaan opettajalle vapaus tehdä omaa työtänsä, tuntea se lapsiryhmä ja sen perusteella suunnitella, arvioida ja toteuttaa toimintaa.*

*(H3 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

*Jotakuta saattaa motivoida, jos työnantaja tarjoaa lisäkoulutusta tai mahdollistaa jatko-opiskelun työajalla. Mutta se tarkoittaa sitä, että –  
– pitäisi olla mielekkäitä työtehtäviä, joissa pääsee hyödyntämään kouluttautumista.*

*(H17 Teknisen alan työntekijä)*

*Moni varmasti haluaisi jatkaa samalla työnantajalla, vaikka olisikin toiveita vähän haastavammista työtehtävistä. Niistä voisi keskustella esihenkilön kanssa, ettei työntekijä ajattele, etten pysty tässä työpaikassa näitä toteuttamaan.* (H20 Teknisen alan työntekijä)

## Työhyvinvoinnin tukeminen edistää työpaikkaan sitoutumista

Moni haastateltava korostaa **työhyvinvoinnin** merkitystä pohtiessaan kunta- ja hyvinvointisektorin työpaikkojen mahdollisuuksia henkilöstön sitouttamiseen.

He painottavat, että **työkuorman on pysyttävä kohtuullisena**. Myös **hyvän työilmapiirin vaaliminen ja työntekijöiden arvostaminen** on tärkeää. Organisaatiot voivat vahvistaa työvoiman sitoutumista myös **hyvinvointia tukevilla palveluilla**, kuten työnohjauksella.

*Arvostukseen liittyvä asia, että työntekijä aidosti kokee tulevansa kuulluksi ja että hänet ja hänen tarpeensa huomioidaan ja huoli, mikä hänellä on, otetaan tosissaan. (H4 Varhaiskasvatuksen opettaja)*

*Työkuorman sovittaminen sopivaksi silleen, et ehtii ajoissa kotiin ja ei jää stressaamaan työpäivän jälkeen. (H9 Lääkäri)*

*Meillä ei ole [työnohjausta]. Välillä tulee tällaisia tilanteita, että sitä ehkä olisi ihan kiva saada, – – mutta meillä ei ole koskaan ollut mitään puhetta, että sellaista olisi tarjolla. (H16 Sairaanhoitaja)*

”

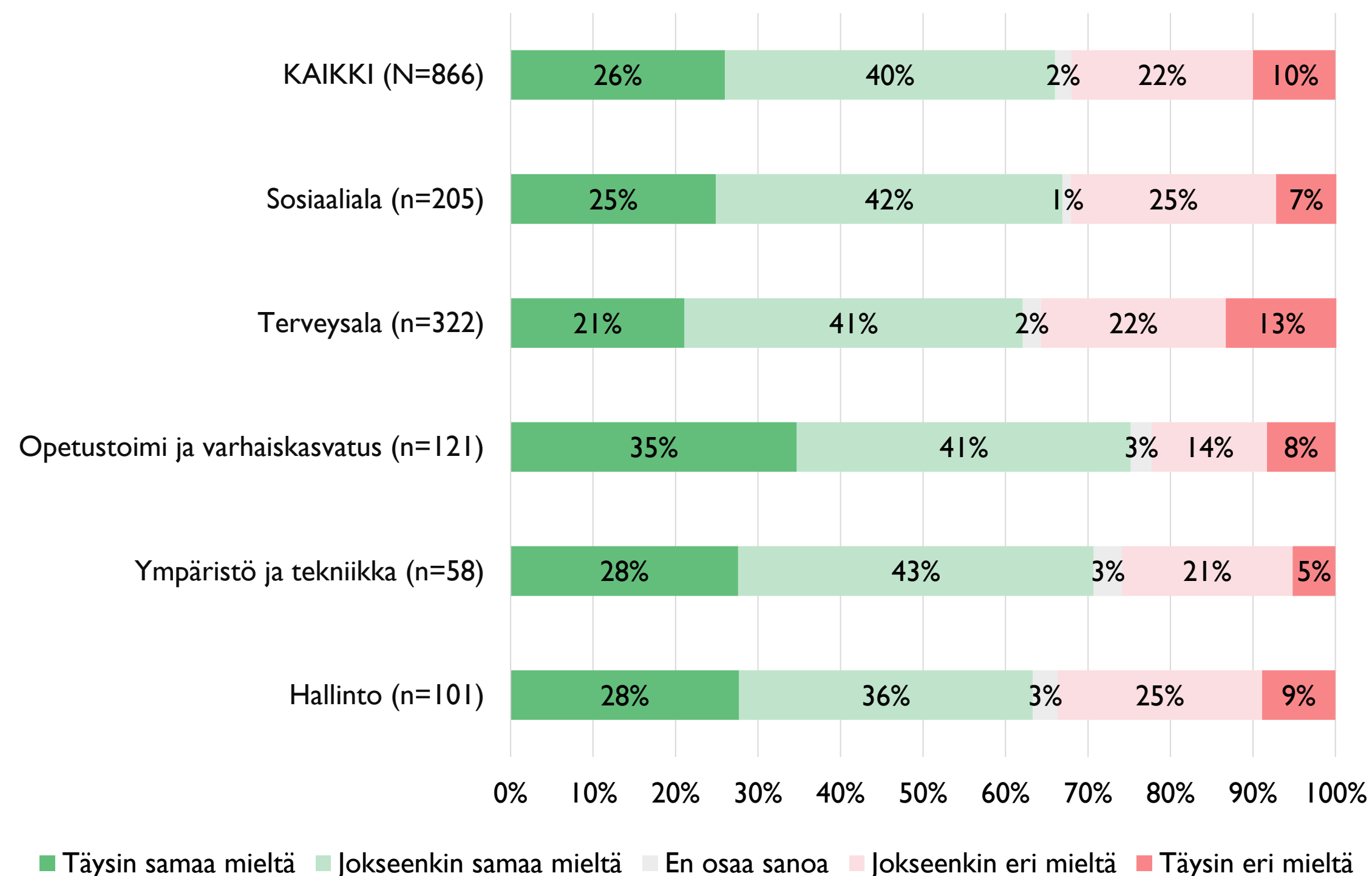
## Työntekijöitä kohdellaan työpaikallani tasa-arvoisesti

Enemmistö kaikilla toimialoilla on jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että työntekijöitä kohdellaan työpaikoilla tasa-arvoisesti.

Myös toisenlaisia kokemuksia löytyy. Noin kolmasosa sosiaalialalla (32 %), terveysalalla (35 %) ja hallinnon aloilla (34 %) on jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan heidän työpaikoillaan tasa-arvoisesti.

Kuvio 11. Seuraavaksi pyydämme sinua ottamaan kantaa seuraaviin väittämiin. Ajattele nykyistä työpaikkaasi arvioidessasi väittämiä.

Työntekijöitä kohdellaan työpaikallani tasa-arvoisesti (toimialoittain, %).



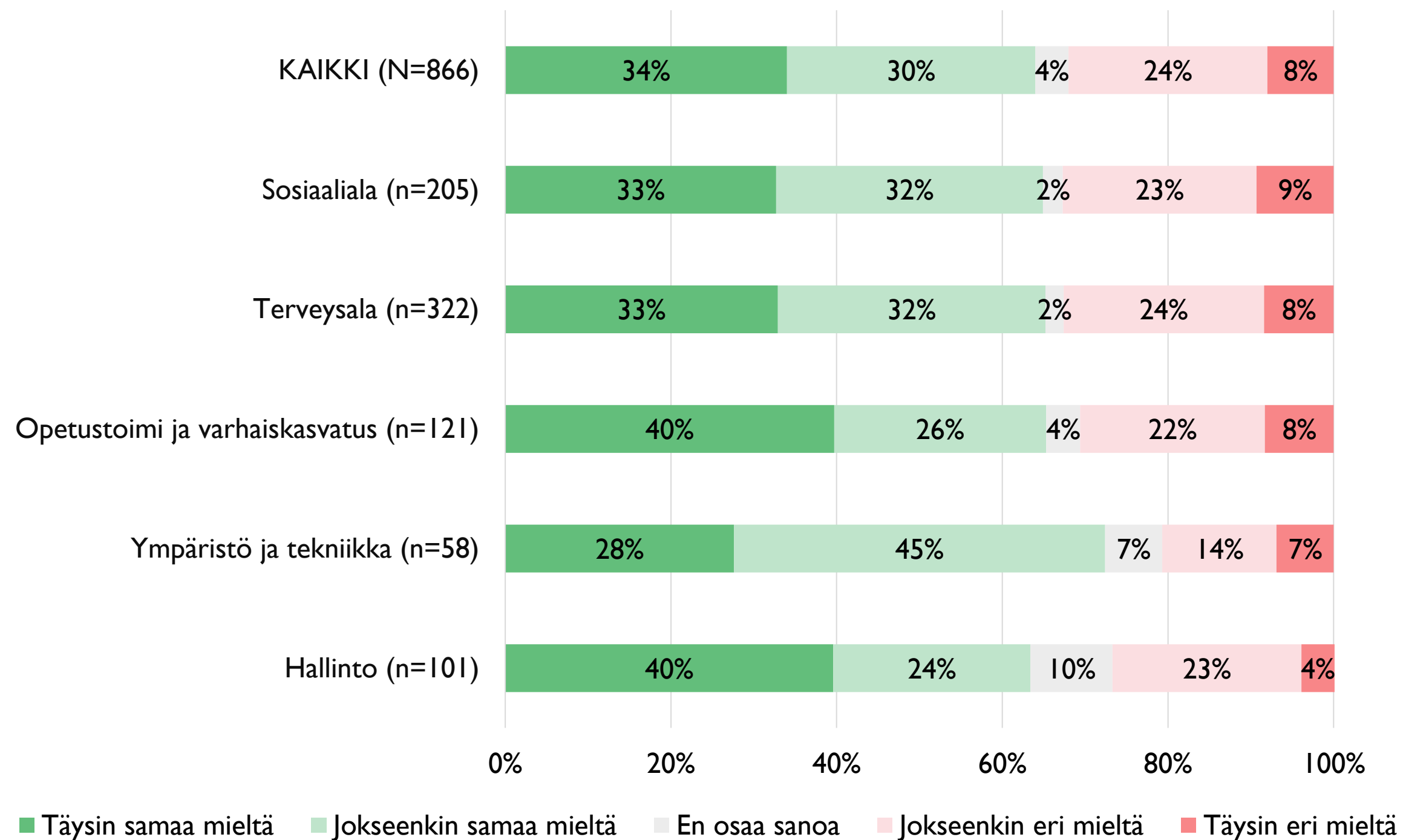
# ” Työpaikallani ei esiinny kiusaamista tai asiatonta käyttäytymistä

Suurin osa vastaajista on täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että työpaikalla ei esiinny kiusaamista tai asiatonta käytöstä.

Kuitenkin lähes joka kolmas sosiaalialan (34 %), terveysalan (32 %) sekä opetustoimen ja vahaiskasvatuksen (30 %) työntekijä kohtaa kiusaamista tai asiatonta käytöstä työssään. Vähemmän kiusaamista ja asiatonta käytöstä kohdataan ympäristöaloilla ja tekniikan aloilla (21 %) sekä hallinnossa (27%).

Kuvio 12. Seuraavaksi pyydämme sinua ottamaan kantaa seuraaviin väittämiin.  
Ajattele nykyistä työpaikkaasi arvioidessasi väittämiä.

Työpaikallani ei esiinny kiusaamista tai asiatonta käyttäytymistä (toimialoittain, %).





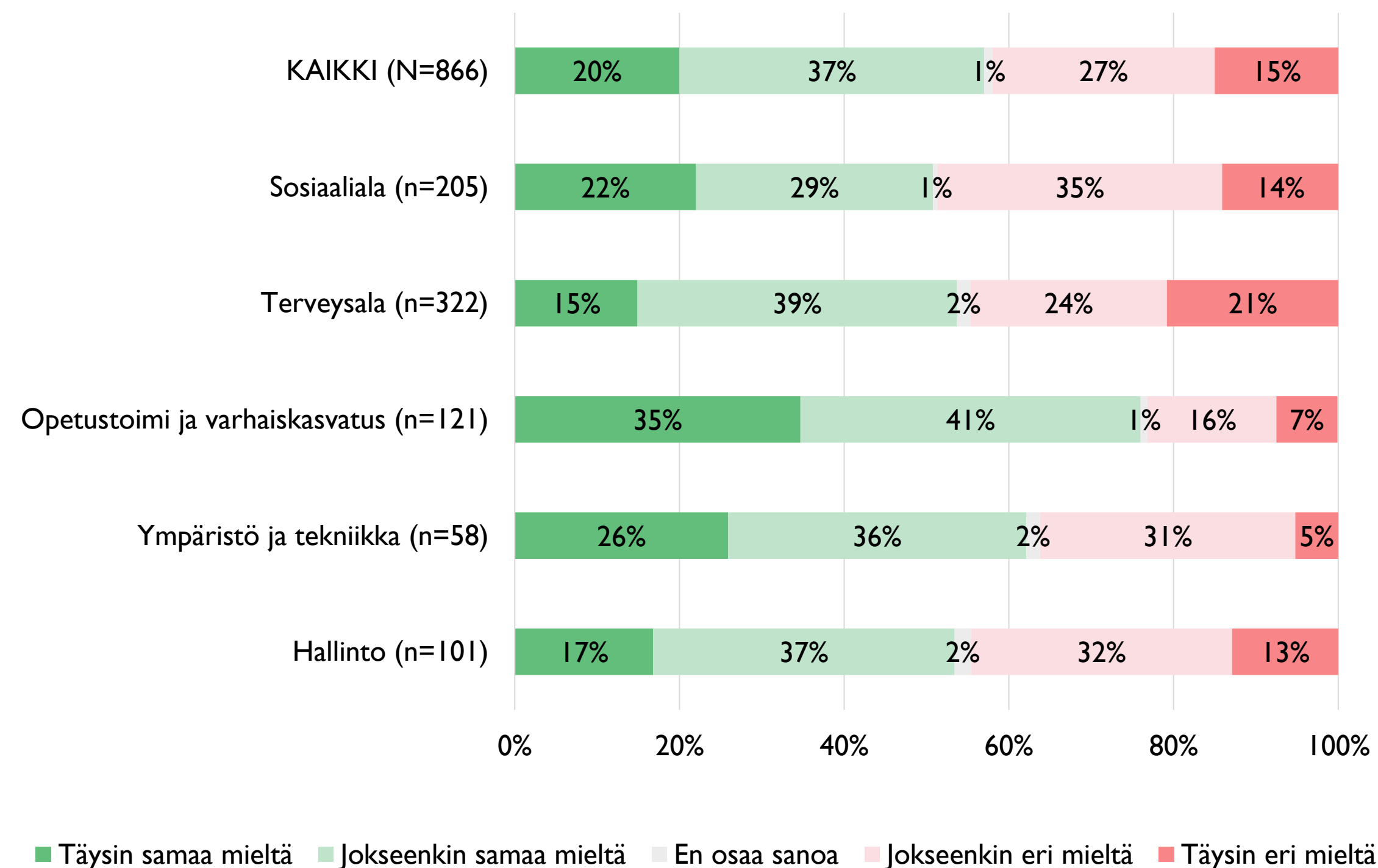
”  
**Olen tyytyväinen johtamiseen työpaikallani**

Johtamisen haasteet näkyvät kunta- ja hyvinvointialueiden työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysalojen sekä hallinnon alojen työntekijät ovat muita useammin tyytymättömiä johtamiseen. Opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa johtamisen ongelmia koetaan harvemmin.

Kunnissa työskentelevistä 68 prosenttia on jokseenkin tai täysin tyytyväisiä johtamiseen. Hyvinvointialueilla työskentelevistä näin kokee 52 prosenttia.

Kuvio 13. Seuraavaksi pyydämme sinua ottamaan kantaa seuraaviin väittämiin. Ajattele nykyistä työpaikkaasi arvioidessasi väittämiä.

Olen tyytyväinen johtamiseen työpaikallani (toimialan mukaan, %).





# TOIMENPIDESUOSITUKSET

## Toimenpidesuositus I

**Koulutusta vastaavat tehtävät ja mahdollisuus oman osaamisen hyödyntämiseen vahvistavat työpaikkaan sitoutumista**

Työn monipuolisuus, mahdollisuus tehdä koulutustaan vastaavia tehtäviä, hyvä työyhteisö ja toimiva lähiesihenkilötyö vahvistavat työpaikkaan sitoutumista. Siksi on tärkeää, että näitä asioita vaalitaan työpaikkojen arjessa.



## Toimenpidesuositus 2



### Lähijohtamiseen tulee varata riittävät resurssit

Työilmapiiri ja työn kuormittavuus vaikuttavat kunta- ja hyvinvointialueiden työpaikkojen kykyyn sitouttaa henkilöstöä. Osa työntekijöistä kokee kiusaamista, ylikuormitusta tai epäreiluttä. Koska niihin voidaan vaikuttaa hyvällä johtamisella, lähijohtamisen resursoinnin varmistaminen on erityisen tärkeää.





# LIITTEET

# Liitetaulukko I. Ero arvostusten ja toteutuneiden asioiden välillä. Kyllä-vastaukset toimialoittain 1/2 (%).

	Sosiaaliala (n=205)			Terveysala (n=322)			Opetustoimi ja varhaiskasvatus (n=121)		
	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero
Hyvä työilmapiiri	87	76	-11	90	76	-14	96	84	-12
Joustavat työajat	72	77	5	62	55	-7	39	29	-10
Osaavat esihenkilöt	67	59	-8	63	62	-1	66	76	10
Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla	63	47	-16	66	49	-17	64	34	-30
Työpaikan hyvä sijainti	62	85	23	63	84	21	64	89	26
Kilpailukykyinen palkka	62	27	-35	64	28	-36	54	14	-40
Työn merkityksellisyys	60	88	28	54	86	32	67	93	27
Monipuolinen työnkuva	56	88	32	60	84	24	43	91	48
Mahdollisuus kehittyä	51	77	26	50	66	16	40	87	47
Työn vaativuus vastaa koulutusta	46	70	24	51	77	27	44	81	37
Etätömahdollisuus	49	56	7	40	30	-10	18	7	-12
Hyvä työterveys	42	40	-3	46	32	-14	44	22	-22
Vähäinen riski jäädä työttömäksi	35	82	47	44	78	35	41	81	41
Työnantajan arvot ja vastuullisuus	40	47	7	36	48	12	42	72	30
Hyvät vuosilomakertymät	41	50	9	40	49	9	35	48	13
Mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika	31	43	13	30	37	6	19	27	8
Hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	27	17	-10	30	12	-17	22	9	-12
Perheystävällisyys	29	44	15	26	40	14	26	60	35
Hyvät työkokemukslisät	28	17	-11	31	12	-19	24	11	-13
Hyvät palkanlisät (esim. ilta-, yö-, sunnuntailisä)	23	14	-9	30	18	-12	14	3	-12

# Liitetaulukko 2. Ero arvostusten ja toteutuneiden asioiden välillä. Kyllä-vastaukset toimialoittain 2/2 (%).

**Ympäristö ja tekniikka (n=58)**

	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero
Hyvä työilmapiiri	86	85	-2
Joustavat työajat	76	86	10
Osaavat esihenkilöt	52	69	17
Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla	64	67	3
Työpaikan hyvä sijainti	60	90	29
Kilpailukykyinen palkka	66	40	-26
Työn merkityksellisyys	47	90	43
Monipuolinen työnkuva	55	91	36
Mahdollisuus kehittyä	48	95	47
Työn vaativuus vastaa koulutusta	40	86	47
Etätyömahdollisuus	74	76	2
Hyvä työterveys	50	35	-16
Vähäinen riski jäädä työttömäksi	48	76	28
Työnantajan arvot ja vastuullisuus	36	53	17
Hyvät vuosilomakertymät	57	78	21
Mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika	38	47	9
Hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	35	26	-9
Perheystävällisyys	26	53	28
Hyvät työkokemukslisät	22	22	0
Hyvät palkanlisät (esim. ilta-, yö-, sunnuntailisä)	16	9	-7

**Hallinto (n=101)**

	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero
Hyvä työilmapiiri	83	80	-3
Joustavat työajat	84	94	10
Osaavat esihenkilöt	64	69	5
Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla	54	60	7
Työpaikan hyvä sijainti	54	94	41
Kilpailukykyinen palkka	63	49	-15
Työn merkityksellisyys	55	86	32
Monipuolinen työnkuva	61	87	26
Mahdollisuus kehittyä	67	87	20
Työn vaativuus vastaa koulutusta	55	67	12
Etätyömahdollisuus	80	94	14
Hyvä työterveys	36	31	-5
Vähäinen riski jäädä työttömäksi	36	53	17
Työnantajan arvot ja vastuullisuus	47	72	26
Hyvät vuosilomakertymät	37	69	33
Mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika	43	56	14
Hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	47	29	-18
Perheystävällisyys	30	49	19
Hyvät työkokemukslisät	19	26	7
Hyvät palkanlisät (esim. ilta-, yö-, sunnuntailisä)	10	10	0

# Liitetaulukko 3. Ero arvostusten ja toteutuneiden asioiden välillä. Kyllä-vastaukset ikäryhmittäin (%).

	19-25-vuotiaat (n=110)			26-30-vuotiaat (n=380)			31-34-vuotiaat (n=376)		
	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero	Arvostan työelämässä %	Toteutuu työpaikallani %	Ero
Hyvä työilmapiiri	88	84	-5	88	80	-8	89	75	-14
Joustavat työajat	54	59	6	64	67	3	69	64	-6
Osaavat esihenkilöt	67	78	11	62	68	7	65	58	-8
Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla	53	56	3	63	46	-17	66	50	-16
Työpaikan hyvä sijainti	62	86	25	61	88	27	61	85	24
Kilpailukykyinen palkka	44	28	-15	63	29	-35	63	30	-34
Työn merkityksellisyys	58	93	35	57	87	30	57	86	29
Monipuolinen työnkuva	60	90	30	56	87	31	57	86	30
Mahdollisuus kehittyä	52	89	37	51	75	25	52	73	21
Työn vaativuus vastaa koulutusta	48	83	35	49	72	23	48	76	29
Etätyömahdollisuus	30	33	3	48	47	-1	51	49	-2
Hyvä työterveys	46	36	-9	43	28	-15	44	33	-11
Vähäinen riski jäädä työttömäksi	44	68	25	41	77	36	41	73	32
Työnantajan arvot ja vastuullisuus	42	62	20	39	56	17	41	53	13
Hyvät vuosilomakertymät	34	42	8	38	58	20	44	52	9
Mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika	22	44	22	31	40	9	34	39	5
Hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	29	26	-4	32	17	-15	30	13	-17
Perheystävällisyys	17	41	24	24	46	22	32	47	15
Hyvät työkokemukslisät	21	15	-6	22	12	-9	34	19	-14
Hyvät palkanlisät (esim. ilta-, yö-, sunnuntailisä)	26	24	-3	20	13	-7	22	10	-12