

Kysely työllisyysalueiden asiantuntijoille

Specia & Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut 2026

Lisätietoa:

*toiminnanjohtaja Saara Paavola , 050 329 7524, saara.paavola@specia.fi
johtava asiantuntija Ainomaija Rajoo, 050 4736 396, ainomaija.rajoo@yka.fi*

SPECIA



”

Ensimmäistä kertaa näissä tehtävissä koen suurta moraalista ristiriitaa. Koen tärkeimmän tehtäväni olevan asiakkaiden ohjaaminen elämässä eteenpäin (opintoihin, töihin, palveluiden pariin), mutta sitä työni ei enää ole. Minun pitäisi olla byrokraatti, joka seuraa velvollisuuksien toteutumista ja jakaa sanktioita. Järjestelmän muutosten vuoksi kaikki kirjaaminen vie huomattavasti enemmän aikaa.

- kyselyn vastaaja

”

Jaksamaan auttavat oma osaaminen ja soveltuvuus työhön, todella kiva työyhteisö ja tukeva, ymmärtävä sekä joustava esihenkilö, jolla ei ole kiinnostusta mikromanageeraukseen, hybridityö, työn mielekkyys.

- kyselyn vastaaja

Kyselyn toteutus ja vastaajien taustat

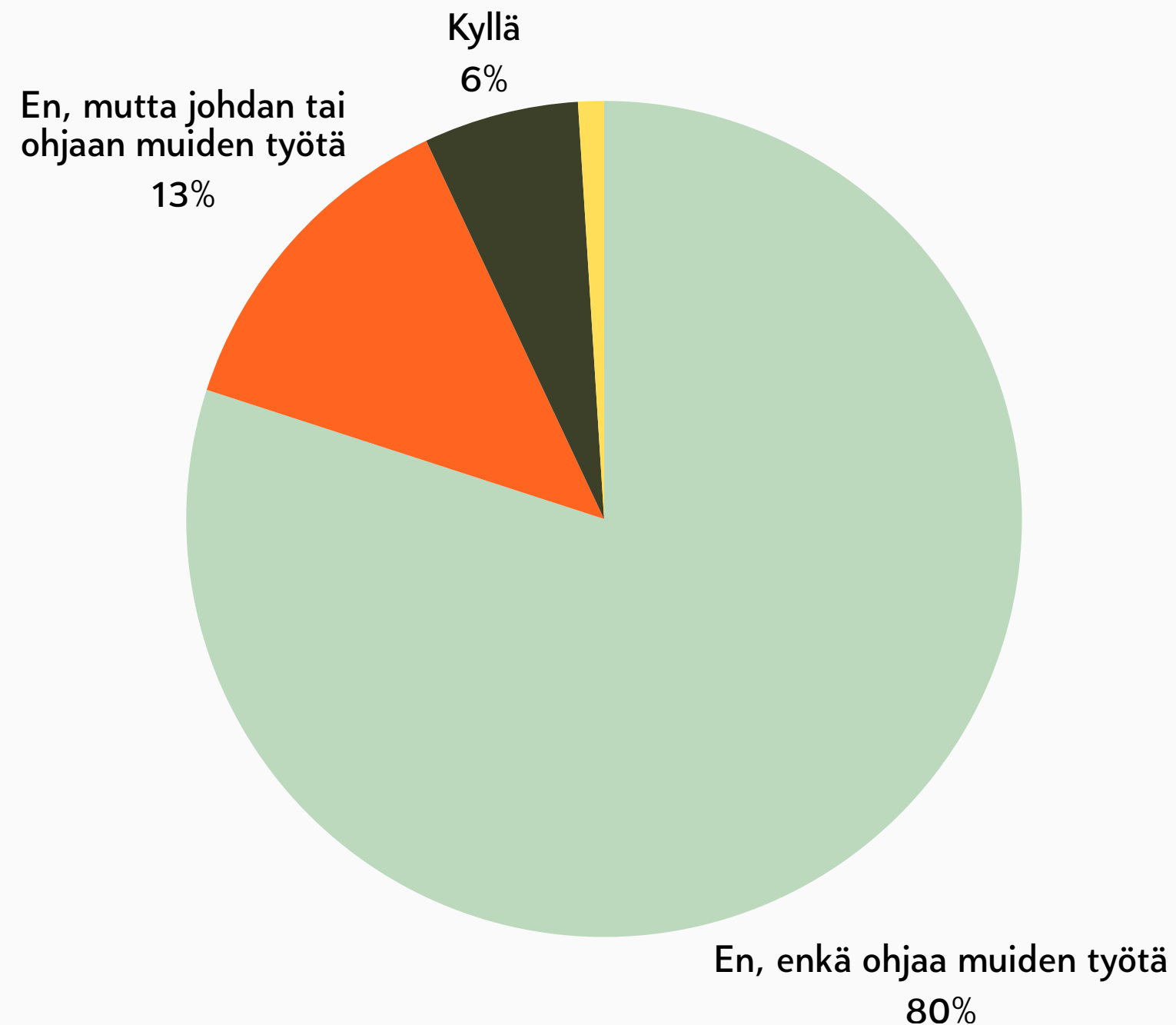
Kysely tehtiin, sillä sen avulla haluttiin selvittää, miten työllisyysalueiden ensimmäinen vuosi on sujunut: vastuu työllisyyspalveluiden järjestämisestä siirtyi kunnille vuoden 2025 alussa. Kyselyssä selvitettiin työllisyysalueilla työskentelevien asiantuntijoiden kokemuksia työmäärästä, resursseista ja hyvinvoinnista sekä työllisyyspalveluiden kehittämisestä.

Kysely toteutettiin verkkokyselynä 24.3.–12.4. ja se oli kohdistettu kaikille työllisyysalueilla työskenteleville. Kyselyn toteuttivat Specia – asiantuntijat ja esihenkilöt ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut yhteistyössä.

Kyselyyn vastasi 571 työllisyysalueilla työskentelevää asiantuntijaa ja johtajaa. Vastaajista valtaosa työskenteli erinäisissä asiantuntijatehtävissä työnvälityksen tai hallinnon parissa. Kaikista vastaajista joka neljäs (19 %) työskenteli johtotehtävissä, hänellä oli esihenkilövastuuta tai hän johti tai ohjasi muiden työtä.

Vastauksia saatiin 44 työllisyysalueelta eli yhtä työllisyysaluetta lukuun ottamatta jokaiselta. Painotus oli kasvukeskuksissa. Vastaajista kolmannes työskenteli Uudellamaalla, 15 % Pirkanmaalla ja joka kymmenes Varsinais-Suomessa. Vastausten jakaumasta kertoo, että viideltätoista alueelta vastaajia oli alle viisi.

Onko sinulla esihenkilövastuita? (N 571)



Millä työllisyysalueella työskentelet (N 571)

Vastaajia oli yhtä aluetta lukuunottamatta vähintään yksi jokaiselta työllisyysalueelta panottuen Uudellemaalle ja suurimpiin kaupunkeihin:

- Tampereen seutu (14 %)
- Helsinki (12 %)
- Turku (8 %)
- Espoo-Kauniainen (6 %)
- Keski-Savo (5 %)
- Oulun seutu (5 %)
- Jyväskylä-Muurame (4 %)
- Porvoo (4 %)
- Satakunta, Keski-Uusimaa ja Pohjois-Karjala (kukin alue 3%)
- Muu Suomi (37 %)

Keskeisimmät tulokset 1/2

Vastaajat kertovat asiakasmäärien kasvaneen vuoden takaisesta: heistä alle puolet (45 %) kertoi, että resursseja olisi kasvatettu. 37 % vastaajista kertoi, että resurssit olivat pysyneet samana tai ne olivat vähentyneet. Vastauksissa on alueellisia eroja.

Kuormitus työllisyysalueilla on paikoin suurta: kolmannes vastaajista (32 %) arvioi hyvinvointinsa huonoksi. Asiakasryhmistä avovastauksissa esille nousee ns. väärin asiakkaiden lisääntyminen palveluiden piirissä erityisesti toimeentulouudistuksen myötä: työllisyyspalveluissa on vastaajien kokemusten mukaan paljon asiakkaita, joille ei ole tarjolla sopivia palveluita (tarve sosiaali- ja terveystyöpalveluille). Kyvyttömyys auttaa turhauttaa ja resurssien ei koeta kohdentuvan oikein.

Samanaikaisesti työaika on kasvatettu 2 h/vko (siirtyminen yleistyöaikaan). Tämä selittää osaltaan sitä, että lyhyempi työaika nousee merkittävimmäksi yksittäiseksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi työkuorman vähentämisen rinnalla. Näiden lisäksi erityisesti työyhteisön koetaan olevan pääasiallinen työhyvinvointia nykyisellään kannatteleva tekijä.

Keskeisimmät tulokset 2/2

Lähes kaksi viidestä (36 %) vastaajista kertoo kohdanneensa työssään uhkaavia tilanteita vuoden aikana: sanallista uhkailua tai haukkumista, uhkaavaa käytöstä tai tilanteita digitaalisissa kanavissa tai puhelimitse.

Työtilat eivät sovi tehtävään työhön ja työpisteitä koetaan olevan liian vähän: vastaajista yli kolmannes (36 %) arvioi, etteivät nykyiset työtilat mahdollista luottamuksellista ja sujuvaa asiakastyötä. Avokonttoritilojen laajuus ja asiakastyöhön soveltuvien tilojen vähyyden koetaan vaarantaman asiakkaiden yksityisyyden suojan. Tilojen niukkuus selittää myös tarvetta etätyölle: valtaosalla on vaade työskennellä läsnä 2-3 päivää viikossa tai 60 % kuukaudessa.

Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa toiveita työllisyyspalveluiden kehittämiseen. Toiveita yhdistää halu uudelleen kohdentaa resursseja valvonnan aitoon työnvälitykseen sekä työnantajien ja työntekijöiden kohtaamiseen: erityisesti työnhakuvelvoite ja erilaiset työnhakukeskustelut koetaan kuormittavina ja epätarkoituksenmukaisina. Toinen selvä kritiikin kohde liittyy aiemmin mainittuun tarpeeseen ohjata toimeentulotukea tarvitsevia asiakkaita sosiaali- ja terveyspalveluiden piiriin työllisyyspalveluiden sijaan.

Vaikka kasvaneet asiakasmäärät, lisääntynyt työaika ja kohdatut uhkaavat tilanteet töissä aiheuttavat kuormitusta, näkyy vastauksissa laajasti huoli ja empatia asiakkaiden vaikeasta työmarkkinatilanteesta ja turhautuminen rajallisista resursseista auttaa.

Resurssit

Vastaajia, jotka tekevät asiakastyötä, pyydettiin arvioimaan oma asiakasmäärä. Huono työllisyystilanne on tuonut työllisyysalueille runsaasti asiakkaita, mutta alueiden ja tehtävien välillä on eroja. Keskimääräinen asiakasmäärä on 170-185 (mediaani 170), mutta jopa noin neljännes kertoi yli 200 asiakasmäärästä.

- Alle 120 asiakasmääriin liittyi poikkeuksetta lyhyempi työaika (osa-aikatyö), erityisasiakasryhmät tai työtehtävien yhdistelmä (asiakastyö vain osa työnkuvaa). Yksittäistapauksissa asiakasmäärät ovat useita satoja – näissä tapauksissa taustalla usein vähemmän palvelua vaativat asiakasryhmät tai äkillinen muutos asiakkaiden toimialalla.

Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan resurssien kehitystä viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaajista lähes kaksi viidestä ilmoitti, että työllisyysalueella resurssit eivät olleet kasvaneet tai ne olivat jopa vähentyneet. Työntekijämäärien kasvusta ilmoitti 45 %:a.

Avovastauksissa vastaajat (N 317) tarkensivat, miten asiakasmääriin oli reagoitu:

- Moni vastaaja tähdentää että mahdolliset rekrytoinnit eivät olleet aina vakituisia lisäyksiä, vaan useasti myös määräaikaissuusia. Useampi maininta annetaan myös rekrytointiprosessien hitaudesta.
- Rekrytointien lisäksi kasvaneisiin resurssitarpeisiin oli vastattu tehtäviä uudelleen organisoimalla ja priorisoinneilla kuten asiakkaita siirtämällä, tiimien välisillä sijaistuksilla ja ns. kiireapulaisjärjestelyillä sekä resurssien kohdentamisella vaativimpiin asiakasryhmiin.
- Jatkuvat muutokset sekä vaihtuvat työntekijä(perehdytykset) koettiin toisaalta myös kuormittavana.

”

Salkkukokoja on pyritty tasaamaan asiantuntijoiden kesken ja ihannetilanne olisi, jos joka asiantuntijan salkkukoko olisi maksimissaan 150. Tähän on vielä paljon matkaa, mutta asiaan on reagoitu palkkaamalla uutta henkilökuntaa asiakaspalvelutyöhön. Tämä tosin helpottaa työtilannetta viiveellä, sillä uusien asiantuntijoiden perehdyttämiseen menee aina vähintään 4-6kk, eikä näin ollen tuo helpotusta akuuttiin asiakastilanteeseen.

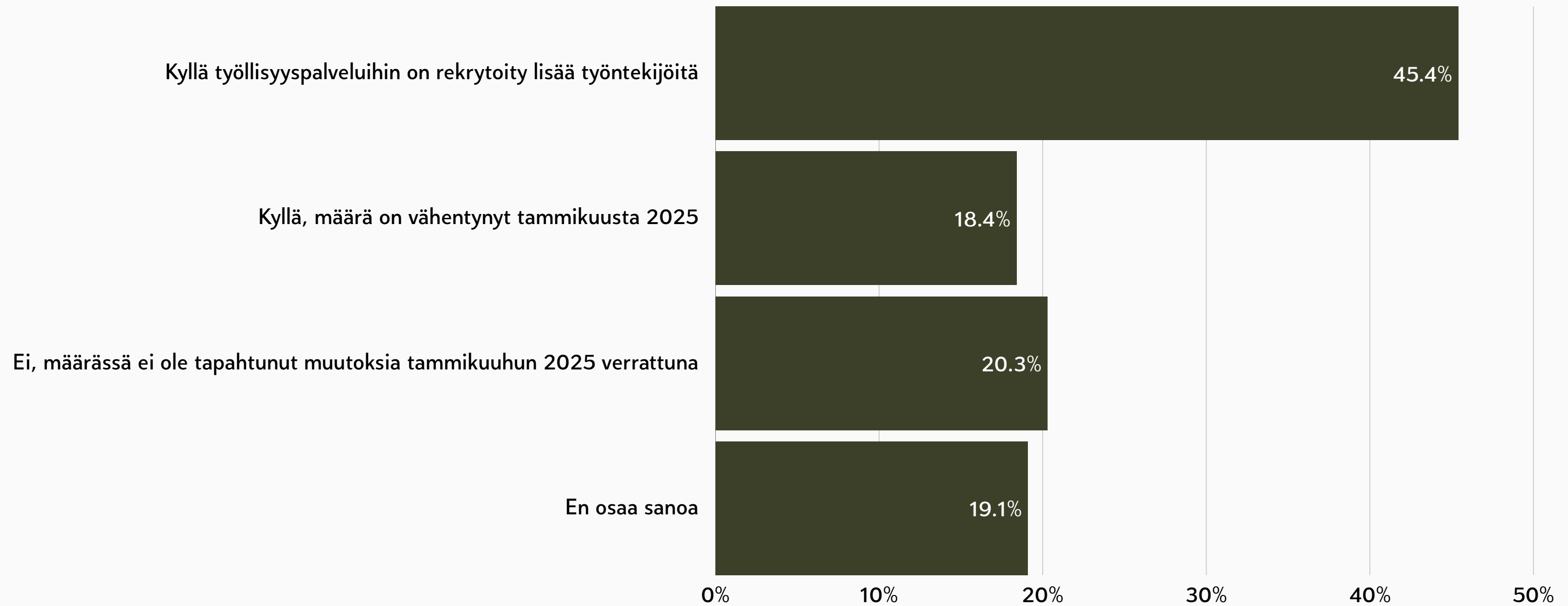
- kyselyn vastaaja

”

Tällä hetkellä ei järjestetä täydentäviä [työnhakukeskusteluja] kuin ihan poikkeustilanteessa, osa-aikatyössä oleviin yhteydenotot on minimissä, suunnitelmat muille kuin työttömille ovat poikkeuksetta voimassa noin puolet vuodesta... eli karsimalla niin palveluista kuin lakisääteisistä tehtävistämme.

- kyselyn vastaaja

Onko työpaikkasi työntekijöiden määrässä tapahtunut muutoksia työllisyysalueiden aloituksen jälkeen? (N 571)



Työaika

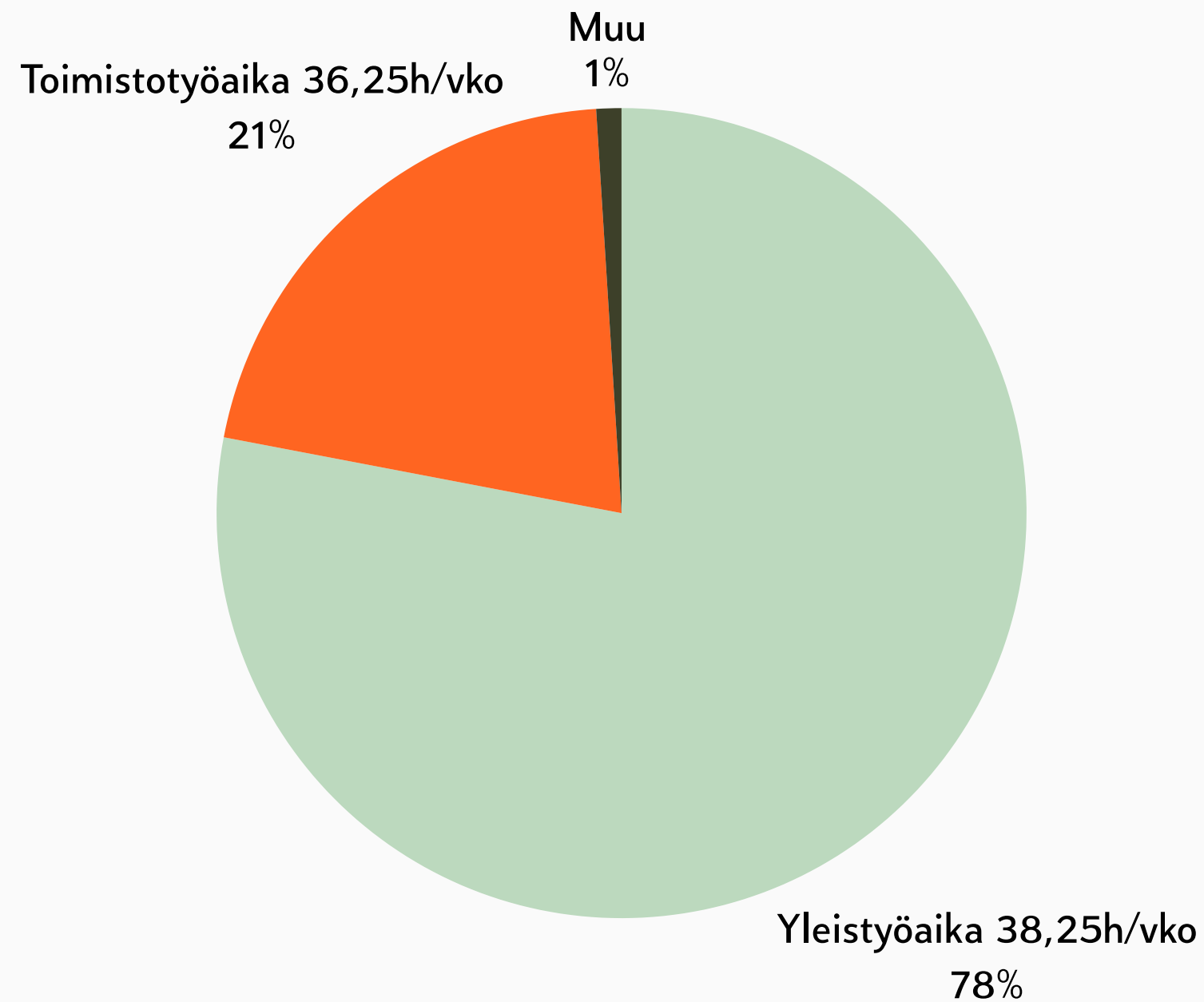
Työllisyysalueiden käynnistymisen jälkeen asiakaspalvelutehtäviä tekevät siirrettiin laajasti kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen yleistyöajan piiriin, joka on 2 viikotyötuntia pidempi kuin TE-keskuksissa ja kuntakokeiluissa käytetty työaikamuoto. Kyselyssä selvitettiin vastaajien työpaikalla noudatettavaa työaikamuotoa ja onko asiasta käyty paikallisia neuvotteluja.

Kyselyn vastaajista 79% oli siirretty yleistyöajan piiriin kyselyhetkellä huhtikuussa 2026. Vastaajista valtaosa ei kuitenkaan osaa kertoa, oliko työpaikalla käyty neuvotteluita yleistyöaikaan siirtymisestä tai neuvotteluita ei oltu käyty.

Avovastauksissa (N 314) vastaajat tarkensivat työaikaan liittyvää tilannetta työpaikalla:

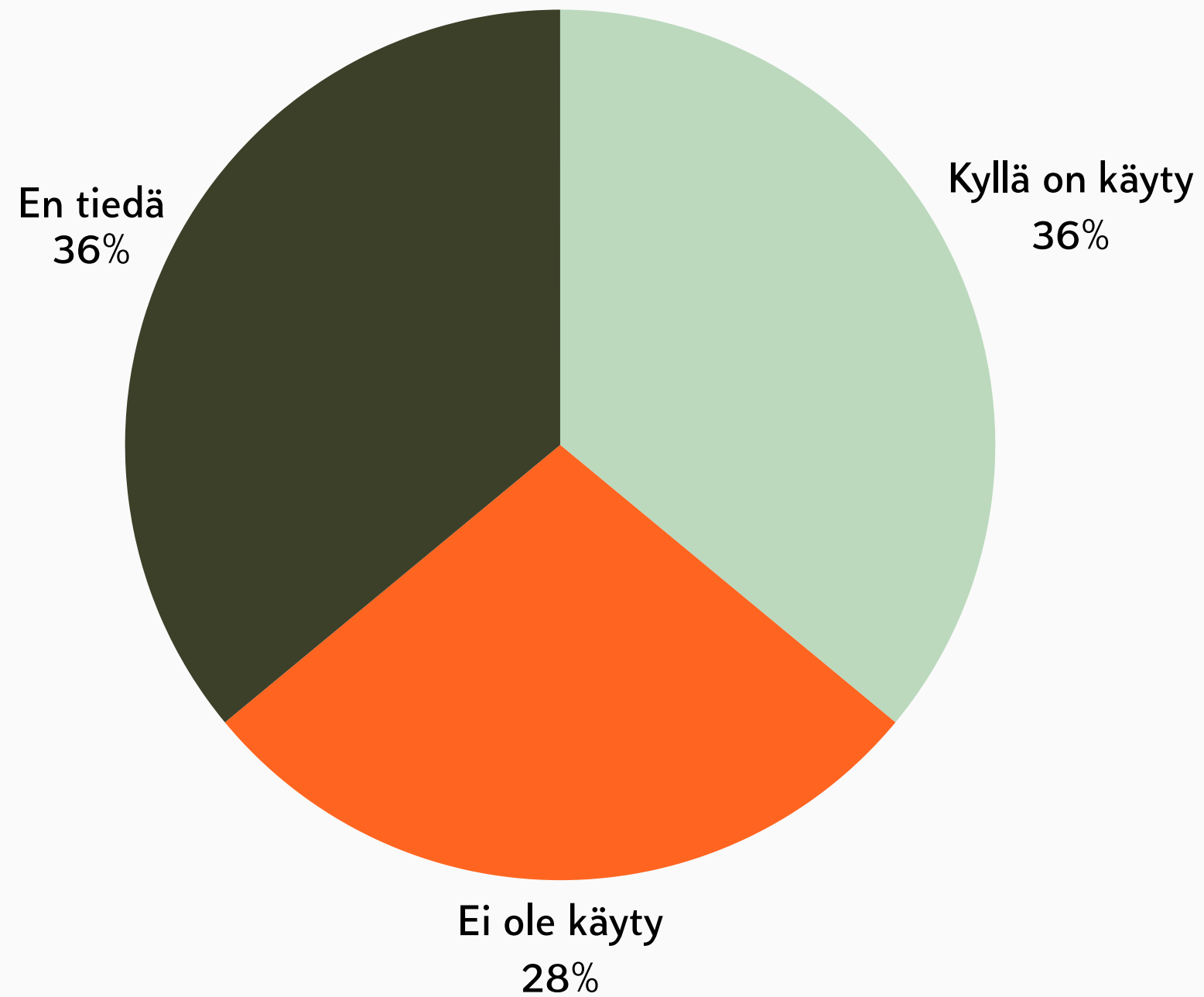
- Siirtymä toimistotyöajasta (36,25h/vko) yleistyöaikaan (38,25h/vko) koetaan isona heikennyksenä ja sen on maininnut yli puolet kyselyn vastaajista.
- Muutos koetaan tosiasiallisena palkanalennuksena: vaikka euromääräinen palkka pysyi samana tai nousi hieman, pidempi työaika tarkoittaa matalampaa tuntipalkkaa
- Työpaikoilla yleistyöaikaan siirtymistä on perusteltu asiakaspalvelutyöllä, vaikka vastaajat arvioivat hallinnollisen työn osuudeksi 50–90 %. Työnantajan perustelu koetaan keinotekoisena tai paikkansapitämättömänä.
- Työaikaan siirtyminen koetaan tulleen työnantajalta vain ilmoituksena, eikä neuvotteluja asiasta käyty tai ne käytiin hyvin näennäisinä.

Millaista työaikaa tehtävässäsi noudatetaan? (N 571)



Valtaosalla työllisyysalueista on siirrytty yleistyöaikaa tammikuun 2025 jälkeen, mikä on pidentänyt työntekijöiden viikkotyöaikaa kahdella tunnilla.

Onko työpaikallasi käyty paikallisia neuvotteluja yleistyöajan käyttöön liittyen? (N 571)



”

“Asiakastyötä tekevät ovat yleistyöajassa ja suunnittelu/toimistotehtäviä tekevät ovat toimistotyöajassa. Välillä tämä tuntuu epäreilulta. Raskasta asiakastyötä, jatkuvia lakimuutoksia, uutta opittavaa ja silti pitäisi jaksaa pidemmällä työajalla kuin esihenkilöt tai muut. En väheksy toisten työn raskautta, mutta vähän tässä on kahden kerroksen väkeä saman talon sisällä, mikä syö motivaatiota.”

- kyselyn vastaaja

”

*Työaikaan liittyen YT-neuvottelu oli lähinnä vitsi työnantajan puolelta.
Henkilöstöä ei kuultu eikä YT-neuvottelusta edes kerrottu. Osa
henkilöstöstä sai tietää vasta luettuaan lehdestä.*

- kyselyn vastaaja

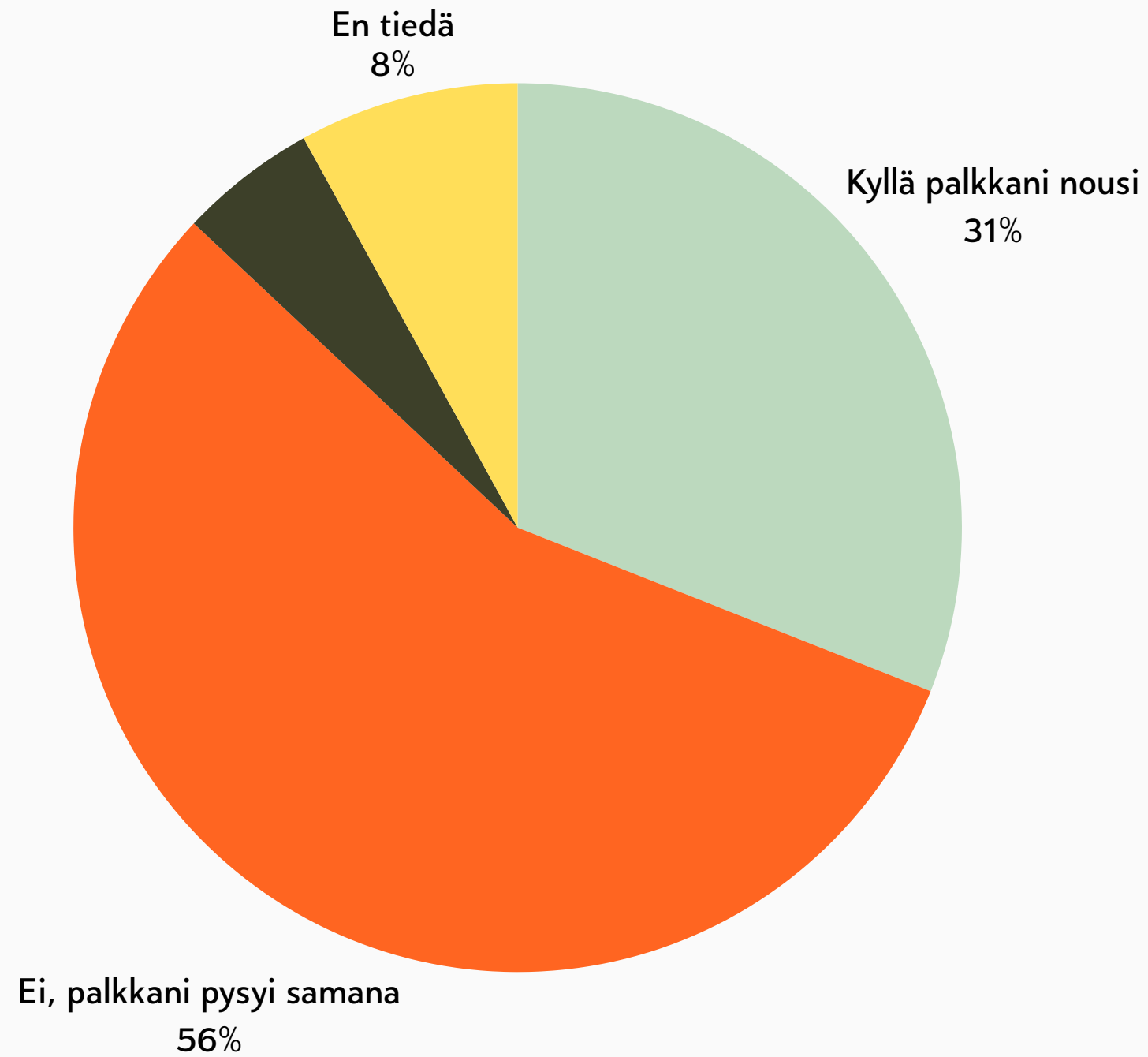
Palkkaus

Kunnissa siirryttiin käyttämään uutta tasopalkkajärjestelmää kyselyä edetävänä syksynä, lokakuussa 2025. Siirron yhtenä tavoitteena oli selkeyttää palkkauksen perusteita ja lisätä oikeudenmukaisuutta. Uusi palkkausjärjestelmä ei kuitenkaan näytä poistaneen eroavaisuuksia valtio- ja kuntataustaisten palkoissa.

Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin tuliko uuden järjestelmän myötä heidän palkkoihinsa muutoksia: valtaosalla vastaajista palkkaus oli pysynyt samana. Tämän lisäksi vastaajat (N 317) saivat kertoa vapaasti palkkauksen tilanteesta työpaikalla. Vastaajista 5% raportoi, että TE-toimistoista kunnille siirtyneiden palkoissa on eroa 200-600€/kk.

Lisäksi vastaajat kertoivat, ettei palkkauksesta ja sen perusteista ole saatu riittävästi tietoa. Erityisesti henkilökohtaisen lisän kriteerit koetaan epäselviksi tai niitä ei ole kerrottu riittävästi. Lisätietoa kaivattiin myös palkan määräytymisperusteista ja tasopalkan rakenteesta sekä mahdollisuuksista vaikuttaa omaan palkkaan esimerkiksi henkilökohtaisen lisän, kielilisän tai työkokemuksen hyväksilukemisen osalta.

Kunnissa siirryttiin uuteen tasopalkkajärjestelmään lokakuussa. Tuliko uuden palkkausjärjestelmän myötä muutoksia palkkaasi? (N 571)



Työtilat ja läsnäolo toimistolla

Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin millaisissa tiloissa he työskentelevät ja miten tilat sopivat työn suorittamiseen. Lisäksi vastaajia pyydettiin kertomaan läsnäolovelvotteesta.

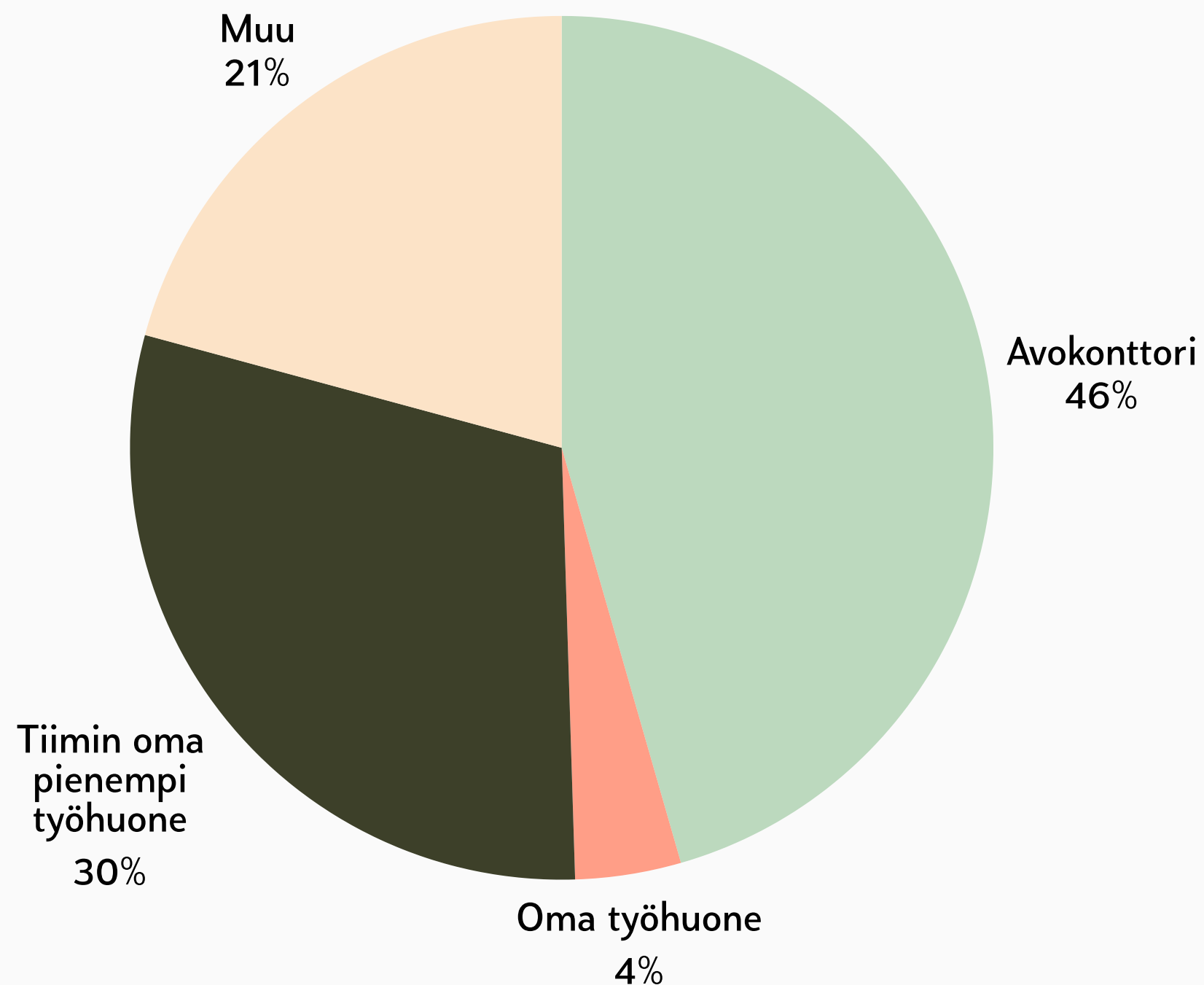
Vastaajista kolmannes kertoi työskentelevänsä pääasiassa omassa työhuoneessa: kyseessä on joko oma työhuone tai varattavissa oleva vaihtelevat työpiste. Avokonttorissa vastaajista työskenteli 46 %.

Työtilat tuottivat käytännön ongelmia työn suorittamiseen: vastaajista useampi kuin joka kolmas 36 % arvioi työtilojen sopivat erittäin huonosti tai huonosti luottamukselliseen ja sujuvaan asiakastyöhön.

Tilaratkaisuista johtuen etätyö koettiin välttämättömäksi: osa vastaajista kertoo, että tilojen ahtaus pakottaa tekemään etätyötä enemmän kuin olisi tarve tai halua.

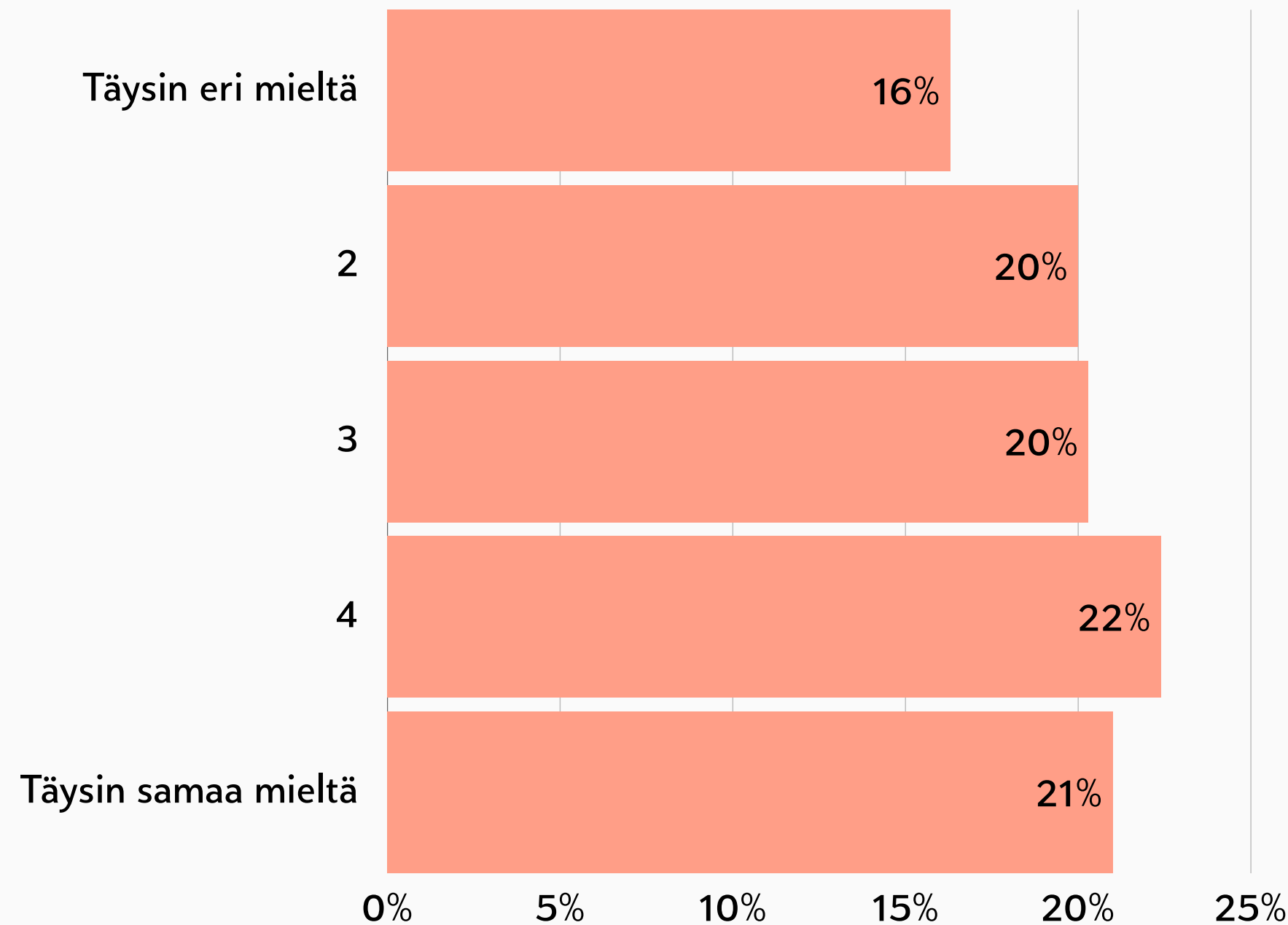
Suurimmalla osalla vastaajista läsnäolovelvoite toimistolla oli 2-3 päivää viikossa tai 60 % kuukaudessa. Yleisin malli on 3 läsnäolopäivää viikossa (28 % vastauksista). Lähes täydestä läsnäolovelvoitteesta tai etätyömahdollisuudesta kertoi muutama prosentti vastaajista. Taustalla usein vastaajan henkilökohtainen elämäntilanne, työnkuva tai työnantajan yksipuolien linjaus.

Millaisissa toimitiloissa työskentelet? (N 571)



Moni vastaaja kertoi, että avokonttorien rinnalla oli käytössä erikseen varattavia pienempiä työskentelytiloja tai puhelinkoppeja asiakastyön hoitamiseen. Näitä tiloja koettiin olevan usein liian vähän.

Nykyiset työtilat mahdollistavat luottamuksellisen ja sujuvan asiakastyön (esim. tapaamiset ja puhelut). Arvioi 1–5, 1= täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä. (N 571)



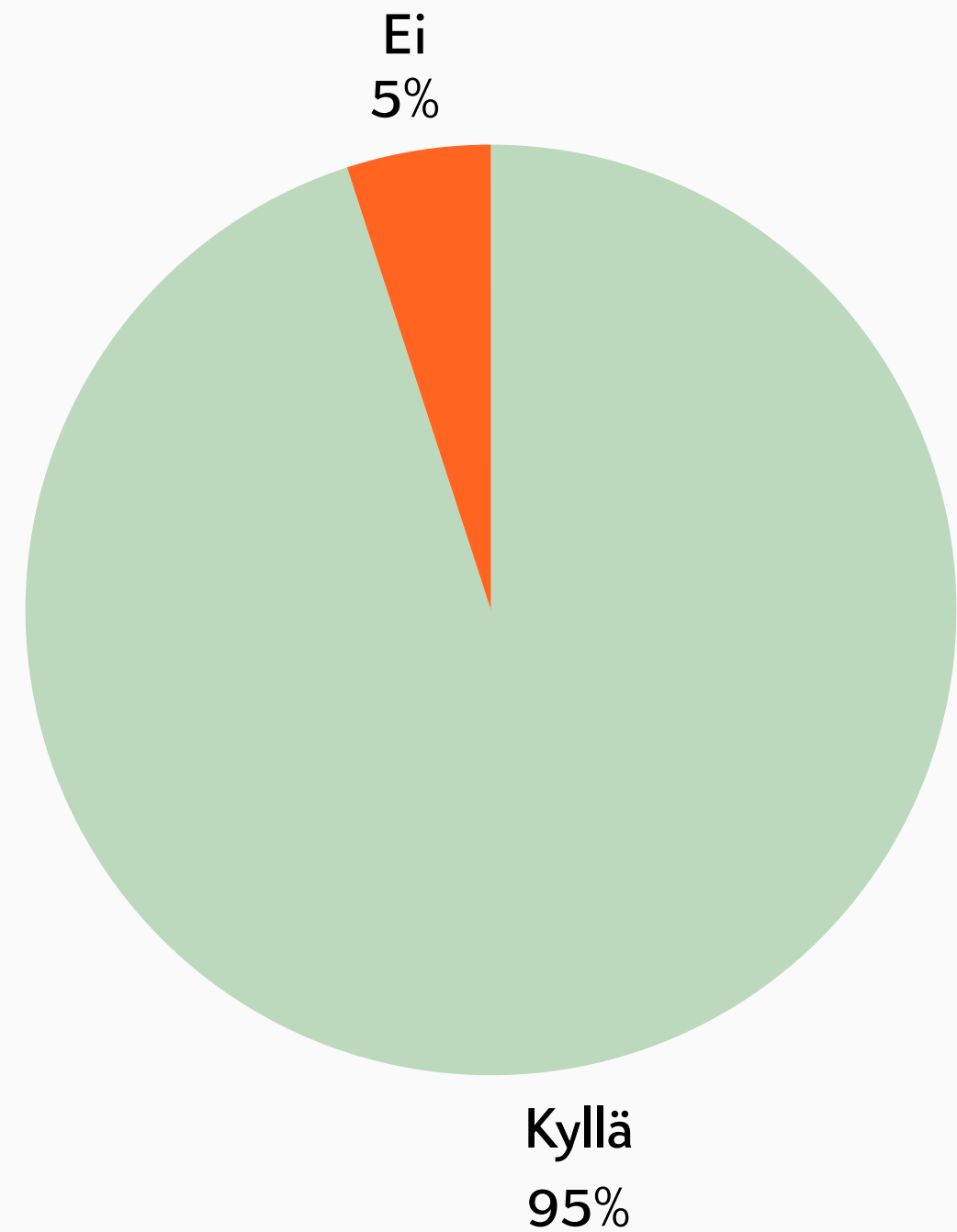
Pääasiassa avotiloissa työskentelevät olivat muita tyytymättömämpiä tiloihin asiakastyön luottamuksellisuuden ja sujuvuuden näkökulmasta: heistä yli puolet (53 %) oli eri mieltä väittämän kanssa.

”

Olematon äänieristys asiakashuoneissa. Puutteelliset tilat toimistolla hoitaa puhelinasiointia, on lähinnä vain yhteistiloja.

- kyselyn vastaaja

Onko työpaikallasi määritelty minimiä läsnäololle työpaikalla? (N 571)



Valtaosa ilmoitti läsnäolopäivien määräksi 2-3 viikossa tai 60 % läsnäolovelvoite kuukaudessa. Pääasiassa etänä tai pääasiassa toimistolla työskenteli vain muutama prosentti vastaajista.

Työhyvinvointi ja uhkaavat tilanteet työpaikalla

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työhyvinvointia kyselyhetkellä sekä seikkoja jotka kuormittavat tai tukevat sitä. Lisäksi kyselyssä selvitettiin työssä koettujen uhkaavien tilanteiden yleisyyttä.

Vastaajista kolmannes (32 %) arvioi työhyvinvointinsa erittäin huonoksi tai huonoksi vastaushetkellä. Vastaava osuus (33 %) arvioi työhyvinvoinnin erittäin hyväksi tai hyväksi, mikä kuvastaa alueiden ja työnkuvien välisiä eroja työmäärässä ja resursseissa.

Tarkemmin kysyttäessä (avokysymys, N 520) kuormitusta aiheuttaviksi tekijöiksi tunnistetaan työn määrä, asiakasmäärät ja johtamisen: kokemus työmäärän hallitsemattomuudesta, turhautuminen jatkuviin muutoksiin tai päätösten perustelemattomuuteen sekä kyvyttömyyteen ymmärtää asiakastyön arkea. Liian suuren työkuorman koetaan laskevan laatua ja kasvattavan virheiden riskiä. Ylivoimaisesti tärkeimpänä jaksamista edistävänä tekijä vastaajat mainitsevat työyhteisön: työkaverit, tiimi tai laajempi työyhteisö mainitaan jaksamisen voimavarana 30 % vastauksissa.

Eniten työhyvinvointia parantaisi vastaajien mukaan lyhyempi työaika, mitä selittää tuore siirtyminen pidempään yleistyöaikaan sekä kuormituksen vähentäminen. Myös jatkuvat muutokset työpaikalla ja lainsäädännössä koetaan kuormittavina – vastaajat kaipaavat selkeyttä.

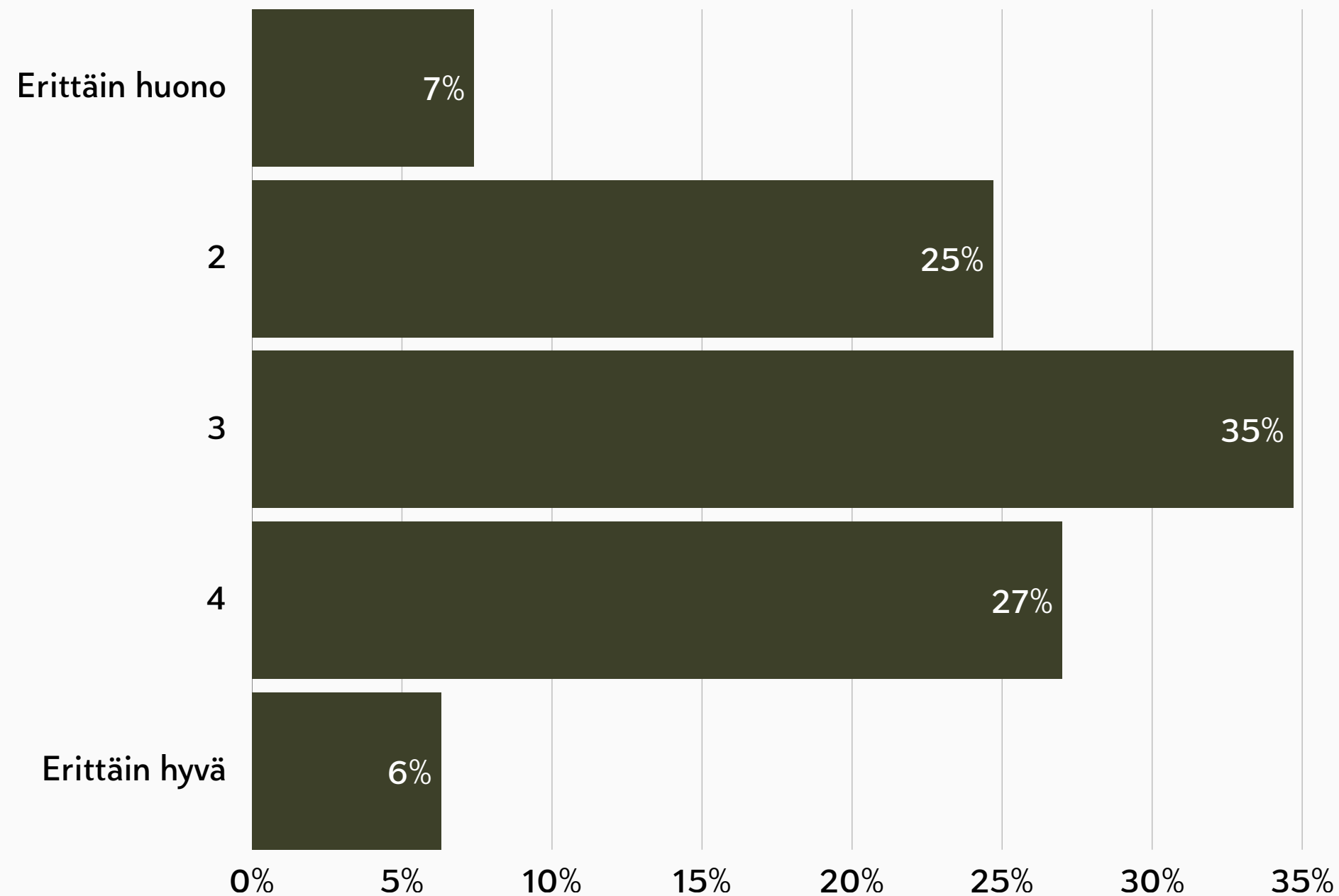
Vastaajista lähes kaksi viidestä (36 %) kertoi kokeneensa työssään uhkaavia tilanteita viimeisen vuoden aikana asiakkaiden toimesta.

”

*En ole koskaan ollut töistä näin väsynyt. Olen tehnyt tätä työtä n. 6 vuotta.
Tilanne on hieman helpottanut viime vuodesta mutta ei paljoa.*

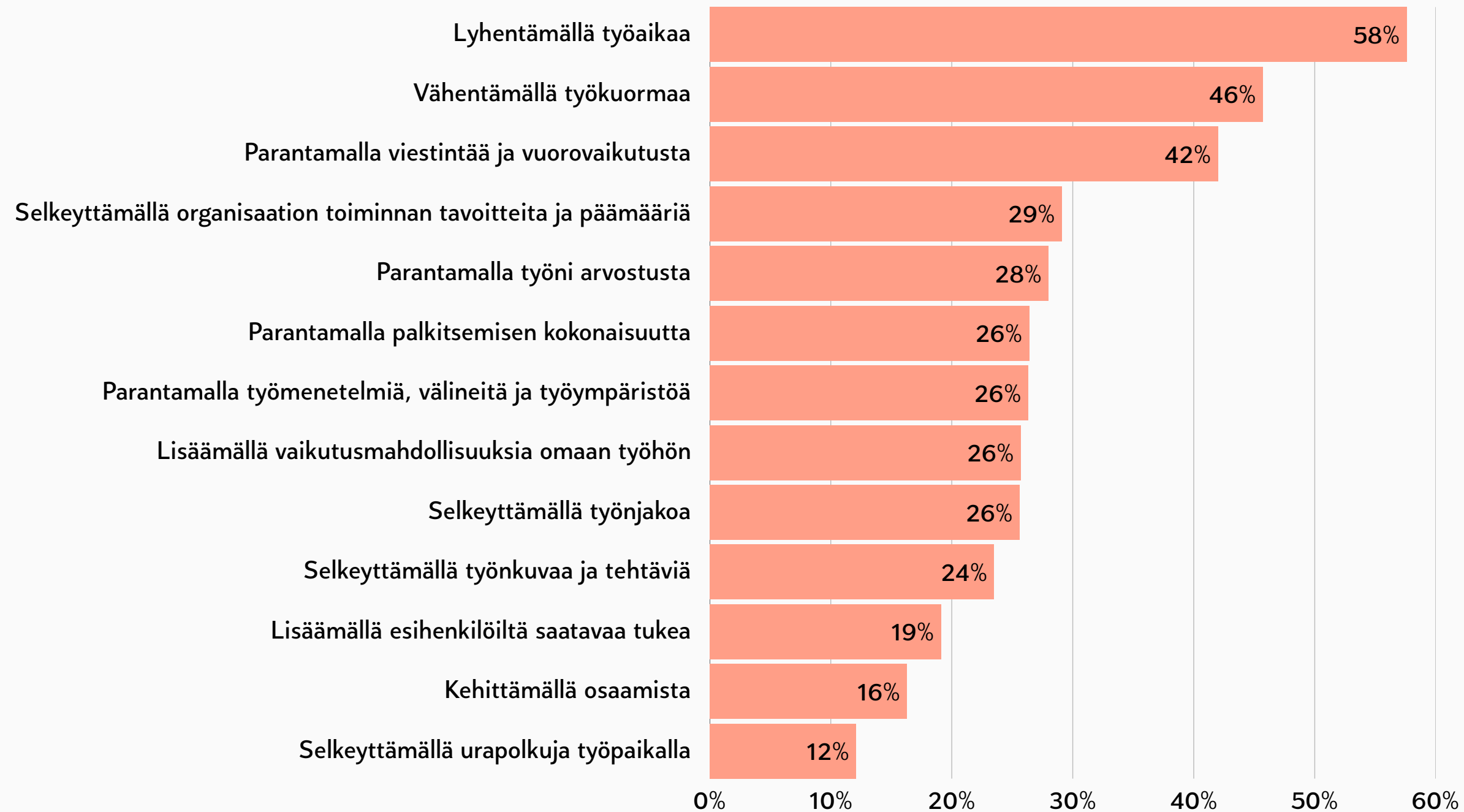
- kyselyn vastaaja

Miten arvioisit omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä asteikolla 1–5, 1 = erittäin huono, 5 = erittäin hyvä? (N 571)



Työhyvinvointinsa hyväksi tai erittäin hyväksi arvioivissa toimistotyöaikaan tekevien osuus on hieman suurempi kuin kaikkien vastaajien osalta: tulos on linjassa sen kanssa, että yleistyöaikaan tekevät ovat pääasiassa asiakastyössä, jossa työn kuormittavuus on kasvanut.

Millä tavoin työhyvinvointiasi voisi parhaiten lisätä? Valitse kolme tärkeintä. (N 571)

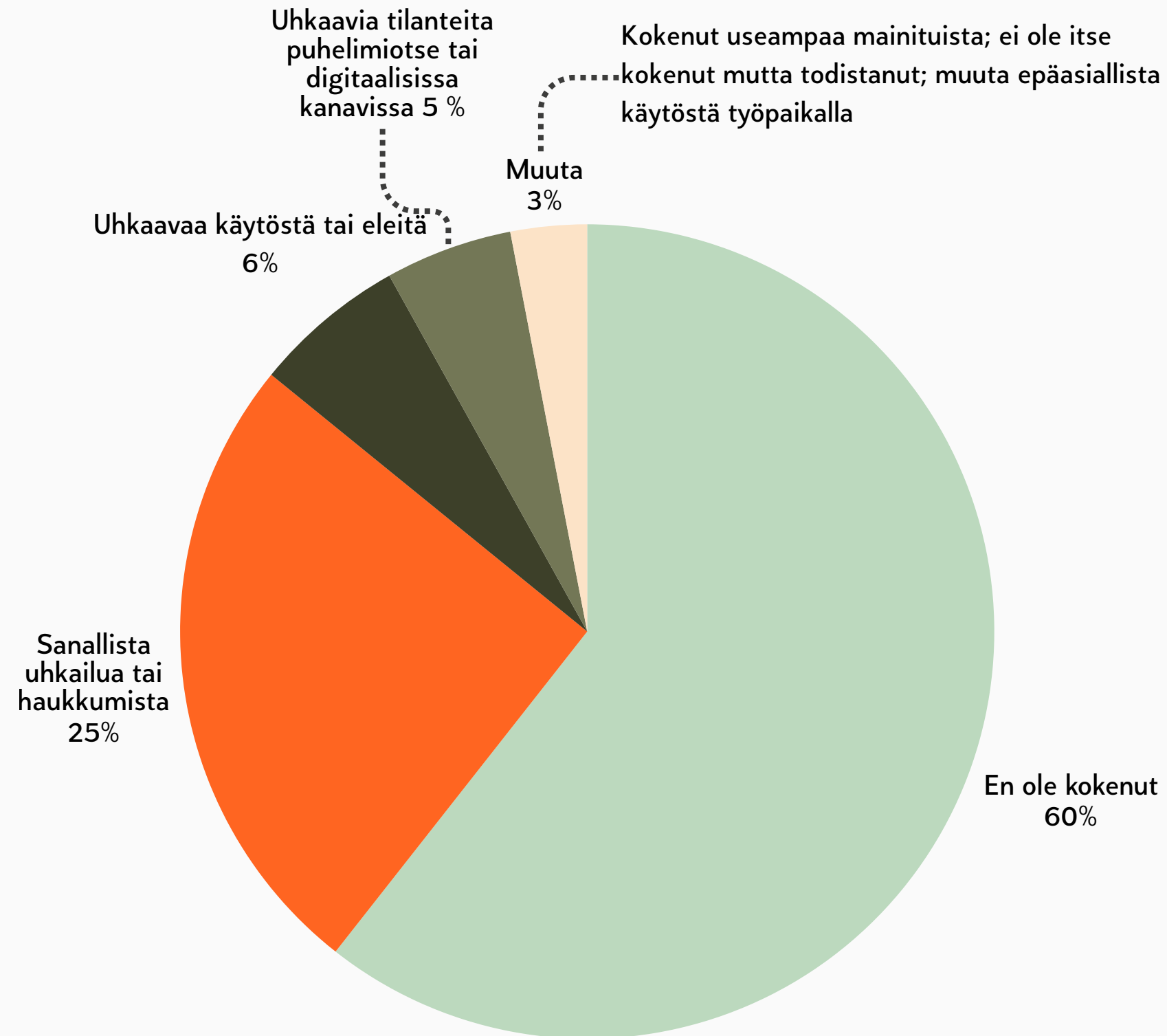


”

Voimaa tuo hyvä työyhteisö, lähimmät kollegat, huumori, oma asenne työn rajaamisen suhteen, asiakkailta saatu hyvä palaute, että on kokenut tulleensa kohdatuksi ja ymmärretyksi.

- kyselyn vastaaja

Oletko kokenut uhkaavia tilanteita työssäsi viimeisen 12kk aikana? (N 571)



Kysymyksessä oli vaihtoehtona myös fyysinen väkivalta, jota yksikään kyselyn vastaajista ei kertonut kohdanneensa.

Lainsäädännön kehittämistoiveet

Kyselyn lopuksi vastaajat saivat kertoa, millaisia lainsäädännöllisiä tai muita muutoksia toivoivat työllisyyspalveluihin (N 446).

- Selvästi eniten vastauksissa (yli 70 %) osoitetaan kritiikkiä työnhakuvelvoitetta kohtaan. Valtaosa vastaajista esitti työnhakuvelvoitteesta luopumista kokonaan tai osittain (esim. osa-aikatyötekevät, työttömyysturvalla opiskelevat). Velvoite koetaan tehottomaksi ja sen koetaan lisäävän hallinnollista työtä: vie aikaa virkailijalta, turhauttaa työnhakijoita ja kuormittaa työnantajaa.
- Toiseksi eniten vastaajat huomauttivat ns. väärin asiakkaiden olemisesta palveluiden piirissä: työllisyyspalveluissa koetaan olevan paljon asiakkaita, joilla ei ole työkykyä työllistymiseen tai heille sopivia palveluita ei ole tarjolla. Vuonna 2026 voimaan astuneen toimeentulotuen uudistuksen on koettu pahentaneen tilannetta. Tämä kuormittaa järjestelmää, mutta turhauttaa virkailijoita ja laskee työmotivaatiota sekä aiheuttaa huolta asiakaskunnan pärjäämisestä.
- Muita mainintoja saavat mm. suojaosien palauttaminen, rahoitusmallin uudistaminen ja ns. sakkomaksumallin korjaus, viranomaisen harkintavallan lisääminen ja työttömänä yrittämisen ja opiskelun helpottaminen nykyisestä.

”

Tässä tulee pohtineeksi alueiden eriarvoisuutta; miten paljon oma kotikunta määrittää sitä, miten paljon palveluita on hyödynnettävissä?

- kyselyn vastaaja

”

Tämä tilanne alkaa olla niin sekava, ettei kukaan kohta ole enää perille kuinka monta kertaa asiakasta rangastaan ja mistä asioista. Tilanne alkaa olla älytön kaikista näkökulmista. Työllistää pitäisi, ei ole töitä eikä asiakkailta työkykyä. Lisäksi paasataan oikeasta etuudesta, mutta sille asiakkaat eivät pääse. Työttömyysetuus ei ole oikea etuus yleispätevästi kaikille.

- kyselyn vastaaja