

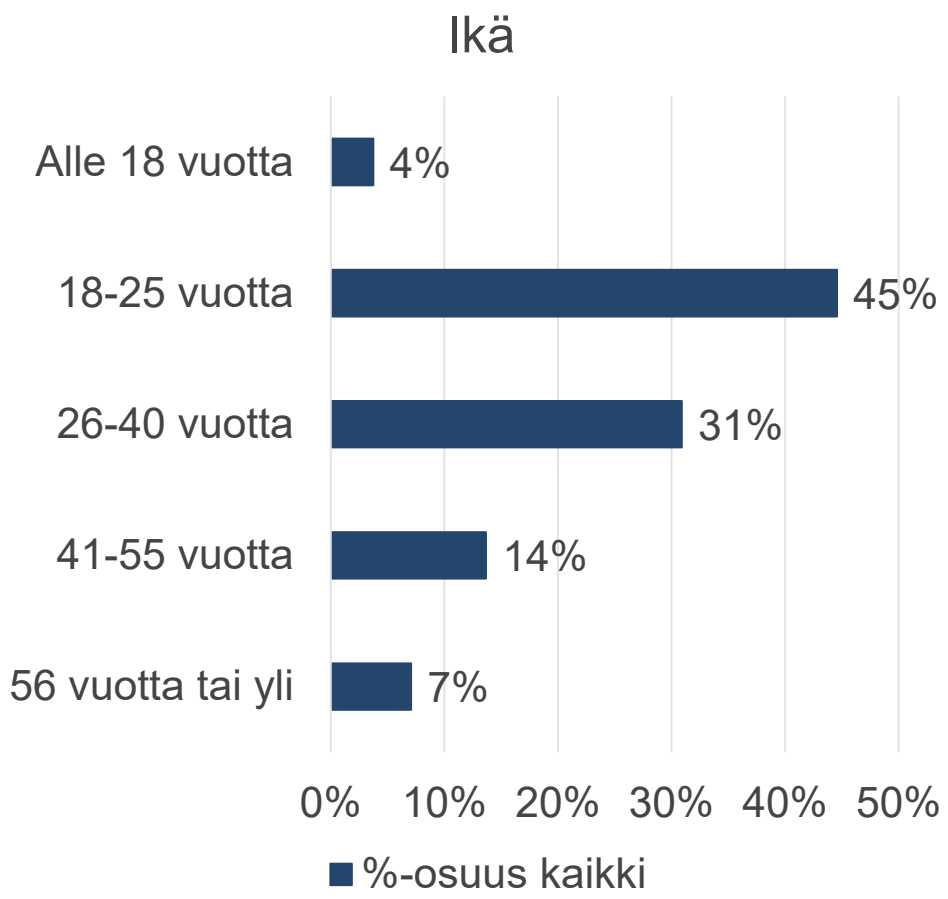
Kesätyökysely kesätyöntekijöille 2026
Hyvinvointialan kesätyöpaikat

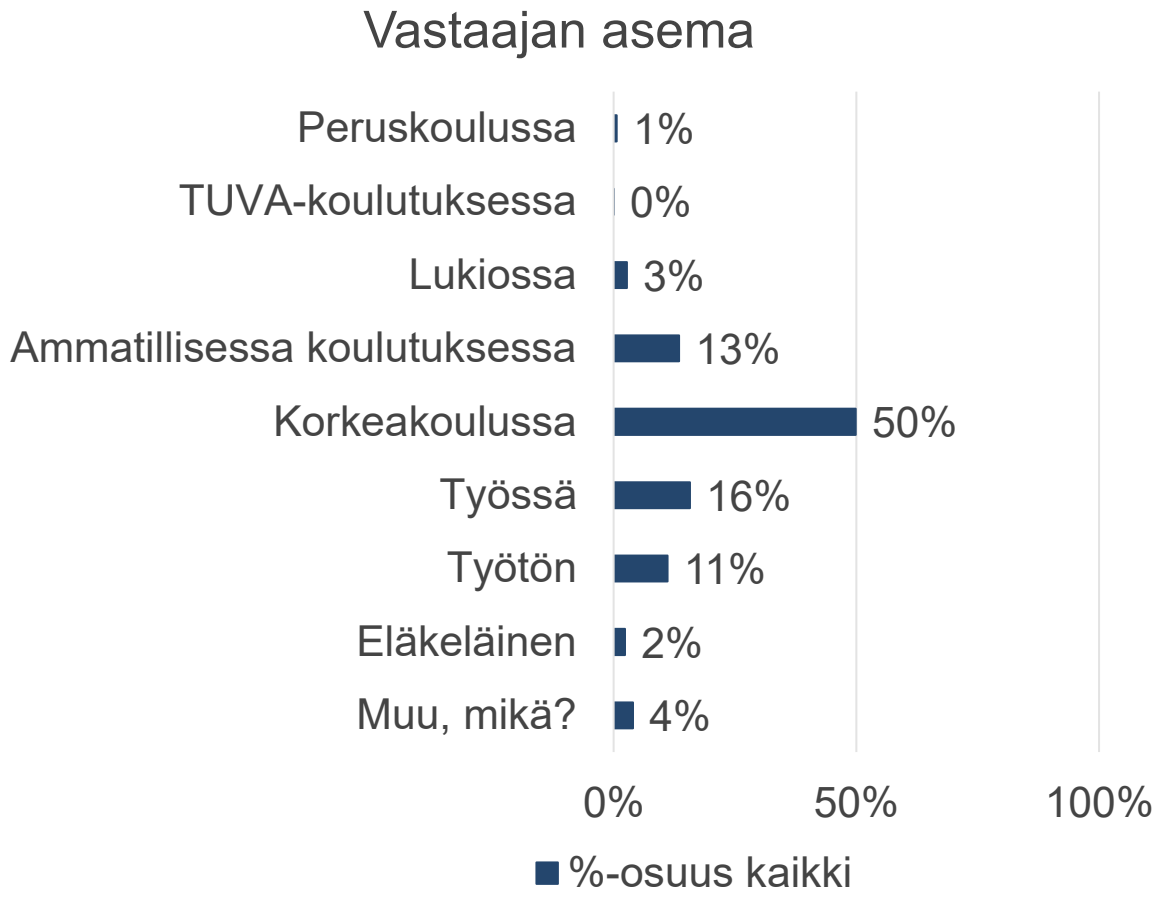


Kyselyn taustaa

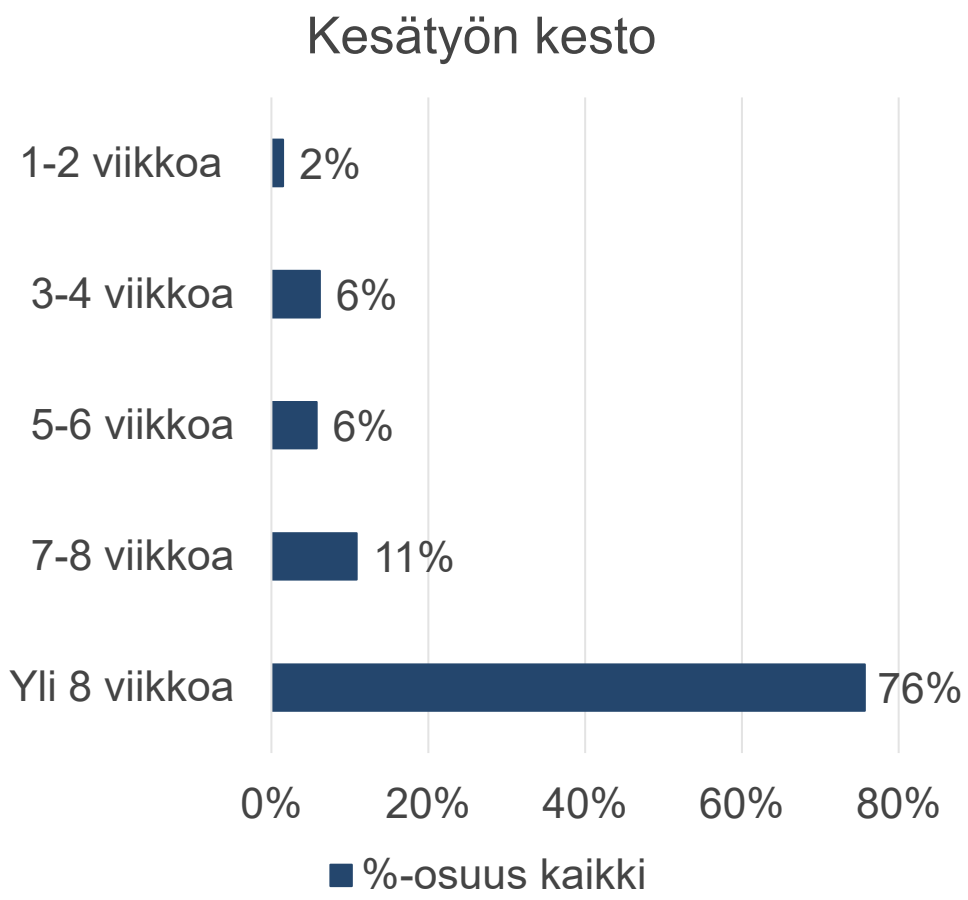
- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT toteutti kesätyöpaikkatiedustelun kesätyöntekijöille kesä-syyskuussa 2026. Tiedustelun vastausaika oli 10.6.-28.9.2025.
- Tiedusteluun vastasi yhteensä 2 081 hyvinvointialan kesätyöntekijää 20 eri työnantajalta.
- Tiedustelussa kysyttiin kesätyöntekijöiden kokemuksia kesätyöpaikastaan.

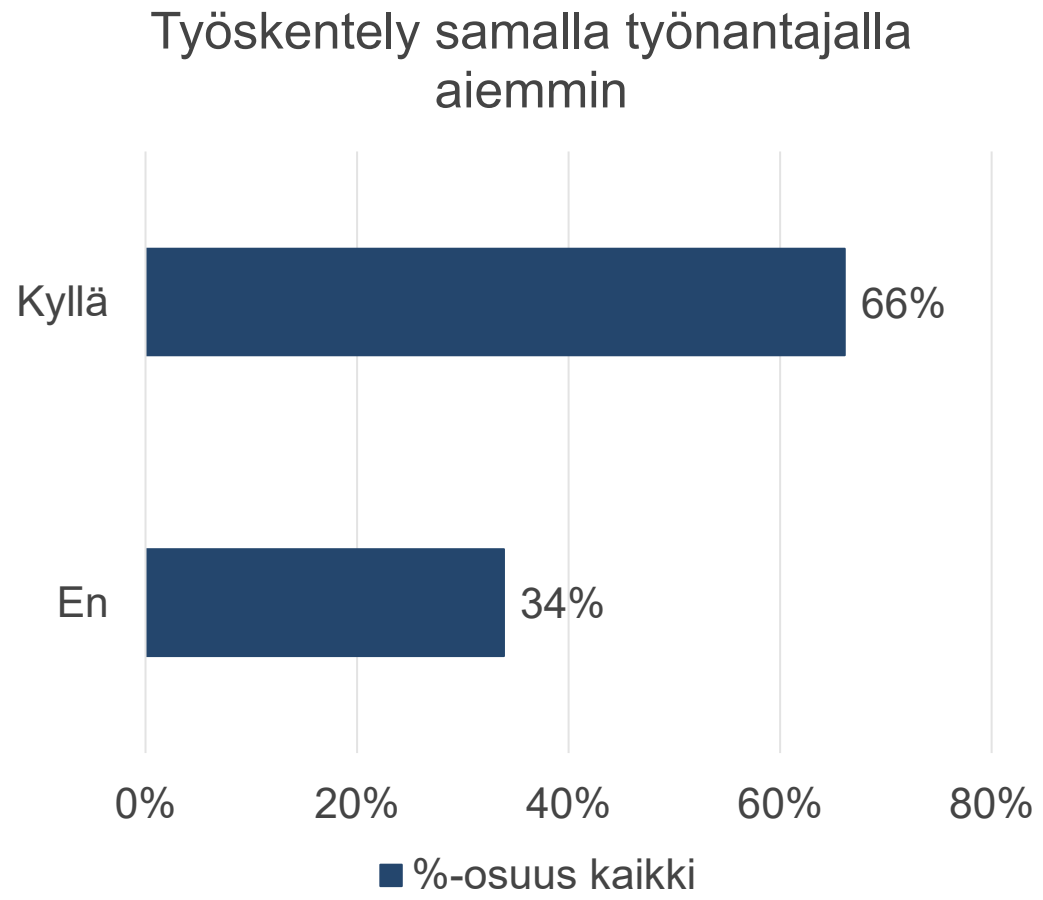
Vastaajien ikä ja asema



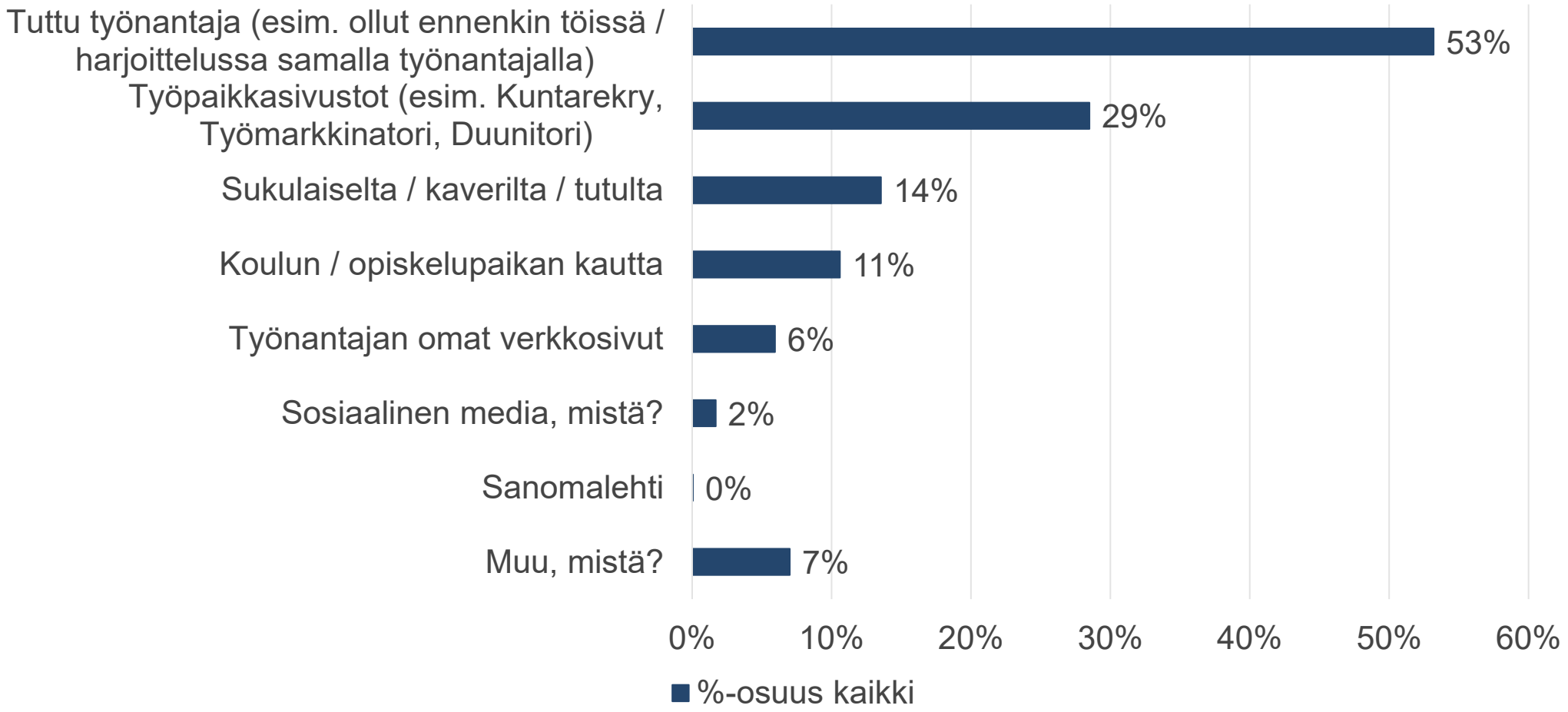


Kesätyön kesto ja työskentely samalla työnantajalla aiemmin



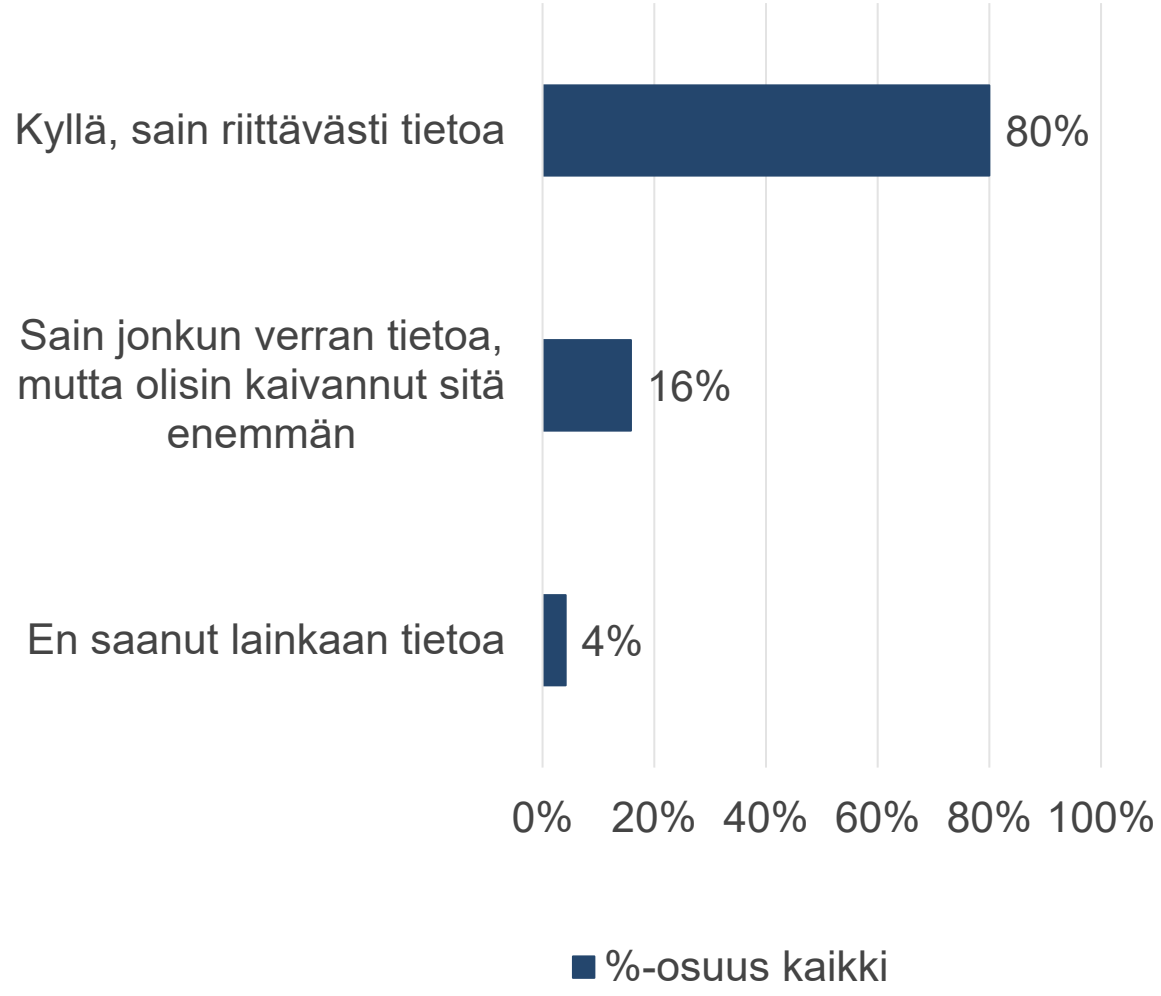


Mistä sai tiedon kesätyöpaikasta?



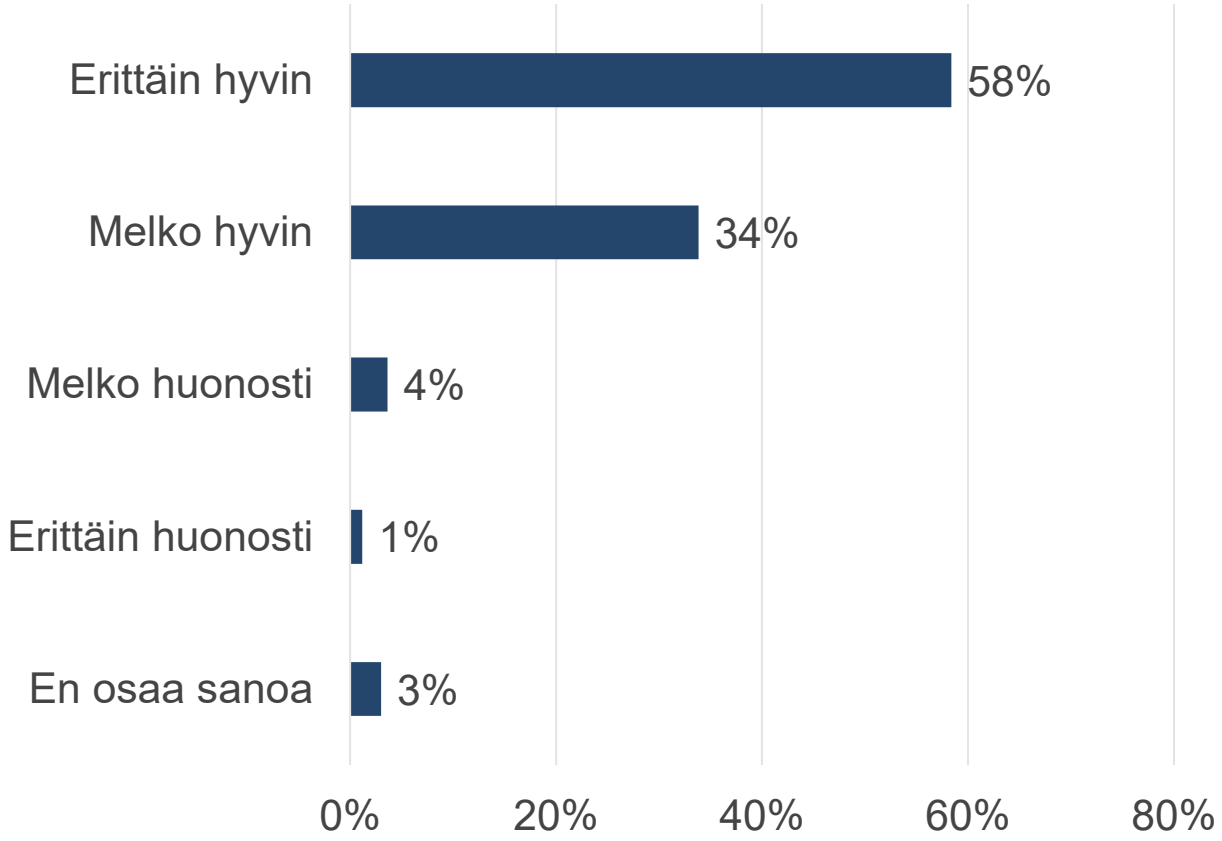
Monivalintakysymys, prosenttiosuudet laskettu annetuista vastauksista

Saiko riittävästi tietoa rekrytoinnin etenemisestä rekrytointiprosessin aikana





Rekrytointiprosessin sujuvuus



92 %

arvioi rekrytoinnin sujuneen erittäin tai melko hyvin

Miten koki rekrytointiprosessin 1/2

AI-yhteenveto avoimista vastauksista

Yleisimmin toistuvat positiiviset kommentit

- **Suora ja henkilökohtainen yhteydenpito:** Puhelu, sähköposti tai suora kontakti esihenkilöön koettiin toimivimmaksi tavaksi hoitaa rekrytointi. Hakijat arvostivat sitä, että kysymyksiin vastattiin nopeasti ja että esihenkilö kertoi avoimesti seuraavista vaiheista.
- **Nopeus ja yksinkertaisuus:** Monissa onnistuneissa prosesseissa hakemusta seurasi nopeasti yhteydenotto, haastattelu ja työtarjous.
- **Työpaikan tai esihenkilön tuttuus:** Hyvin suuri osa vastaajista oli ollut samassa yksikössä aiemmin kesätöissä, sijaisena, harjoittelussa tai keikkatyössä. Tällöin rekrytointi oli usein pelkkä kesätyöstä sopiminen, työnantajan suora yhteydenotto tai muodollinen hakemus jo sovittuun paikkaan.
- **Harjoittelu väylänä työhön:** Työharjoittelu nousi merkittäväksi rekrytointikanavaksi. Moni sai kesätyöpaikan harjoittelun aikana tai sen jälkeen, mikä koettiin luontevaksi, turvalliseksi ja tehokkaaksi tavaksi työllistyä.
- **Hyvä kohtaaminen haastattelussa:** Rento, keskustelunomainen, asiallinen ja tasavertainen haastattelu loi myönteisen ensivaikutelman työnantajasta. Myös mahdollisuus tutustua työpaikkaan ennakkoon sai kiitosta.

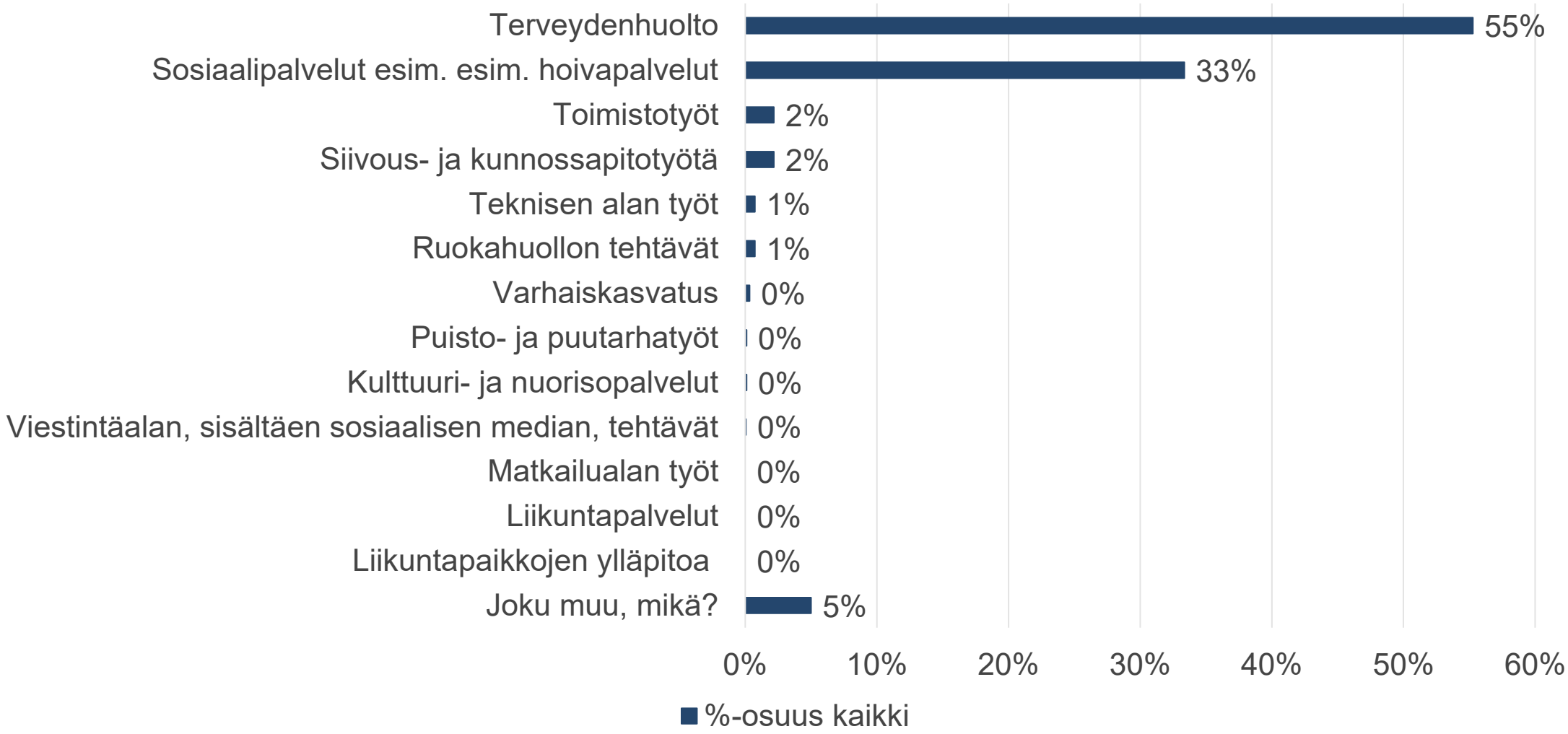
Miten koki rekrytointiprosessin

AI-yhteenveto avoimista vastauksista

Keskeisimmät haasteet ja kehityskohteet

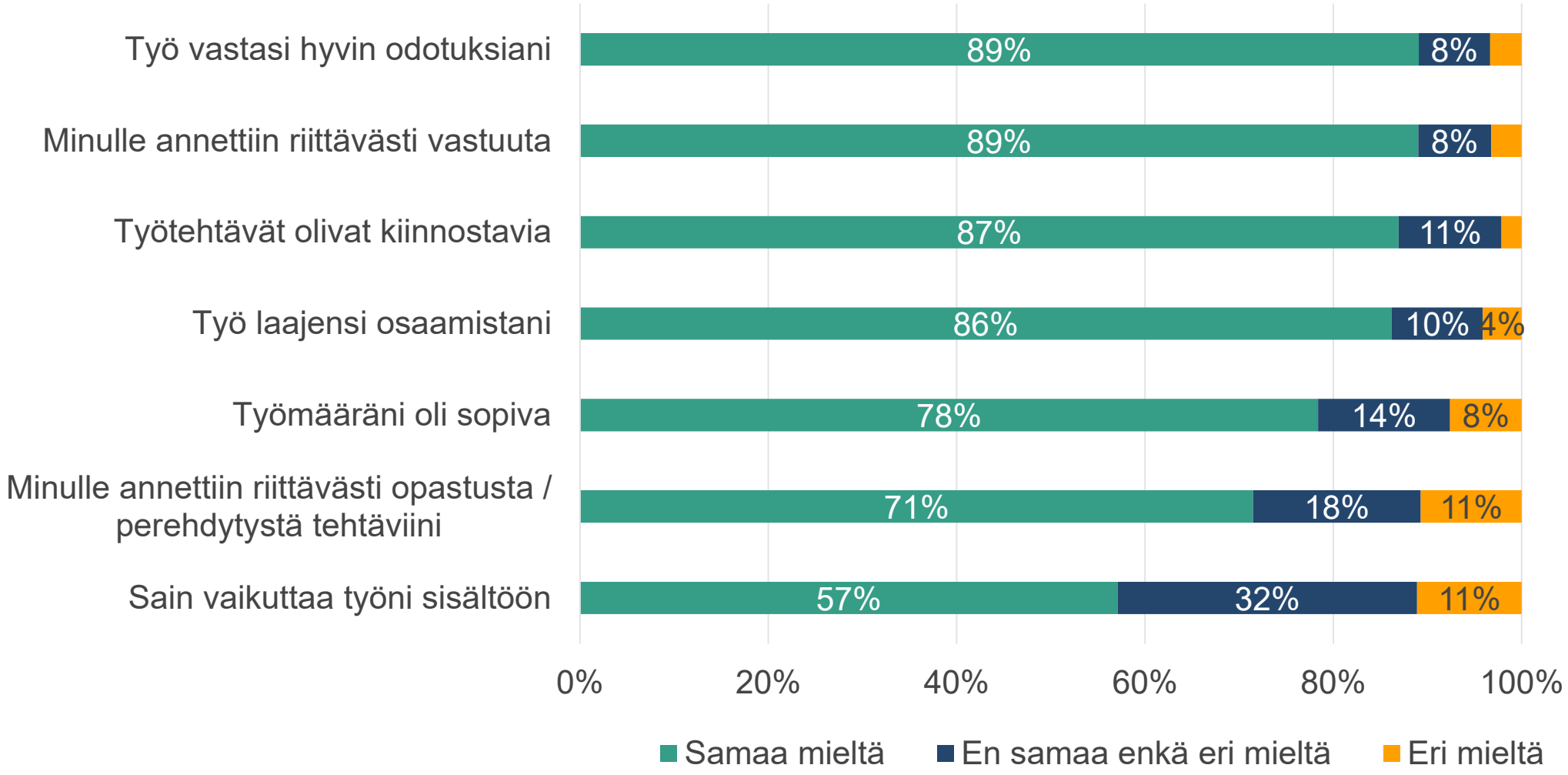
- **Epävarmuus ja hidas tiedonkulku:** Yleisin kritiikki koski sitä, että tieto työpaikasta, valinnan etenemisestä, haastattelusta tai työsopimuksesta tuli liian myöhään. Osa hakijoista joutui itse soittamaan tai lähettämään sähköpostia saadakseen tietää, missä vaiheessa prosessi on.
- **Myöhäiset päätökset ja sopimukset:** Kesätyöpaikan varmistuminen saattoi tulla vasta viikkoa tai jopa muutamaa päivää ennen työn alkua. Työsopimukset, työvuorot, aloituspäivä ja työn kesto jäivät joillakin epäselviksi pitkälle kevääseen tai jopa työn alkamiseen asti.
- **Tarve selkeille aikatauluille:** Hakijat toivoivat arviota siitä, milloin haastattelukutsut, päätökset ja yhteydenotot tehdään. Tämä nähtiin tärkeänä erityisesti siksi, että samaan aikaan haetaan useita työpaikkoja, järjestellään asumista, opintoja, vapaita tai muita työjärjestelyjä.
- **Puuttuvat kielteiset päätökset ja väliaikatiedot:** Useat vastaajat kokivat kuormittavana sen, ettei hakijalle kerrota, jos hän ei etene haastatteluun tai tule valituksi. Myös lyhyt väliviesti prosessin jatkumisesta olisi vähentänyt epävarmuutta.
- **Epätarkat tiedot työn sisällöstä:** Osa olisi kaivannut jo ennen haastattelua tai työn alkua tarkempaa tietoa tehtävistä, työpisteestä, työajoista, perehdytyksestä, lääkeluvista, varmennekorteista, tarvittavista asiakirjoista ja työn riskeistä.

Missä tehtävissä pääasiassa työskenteli?



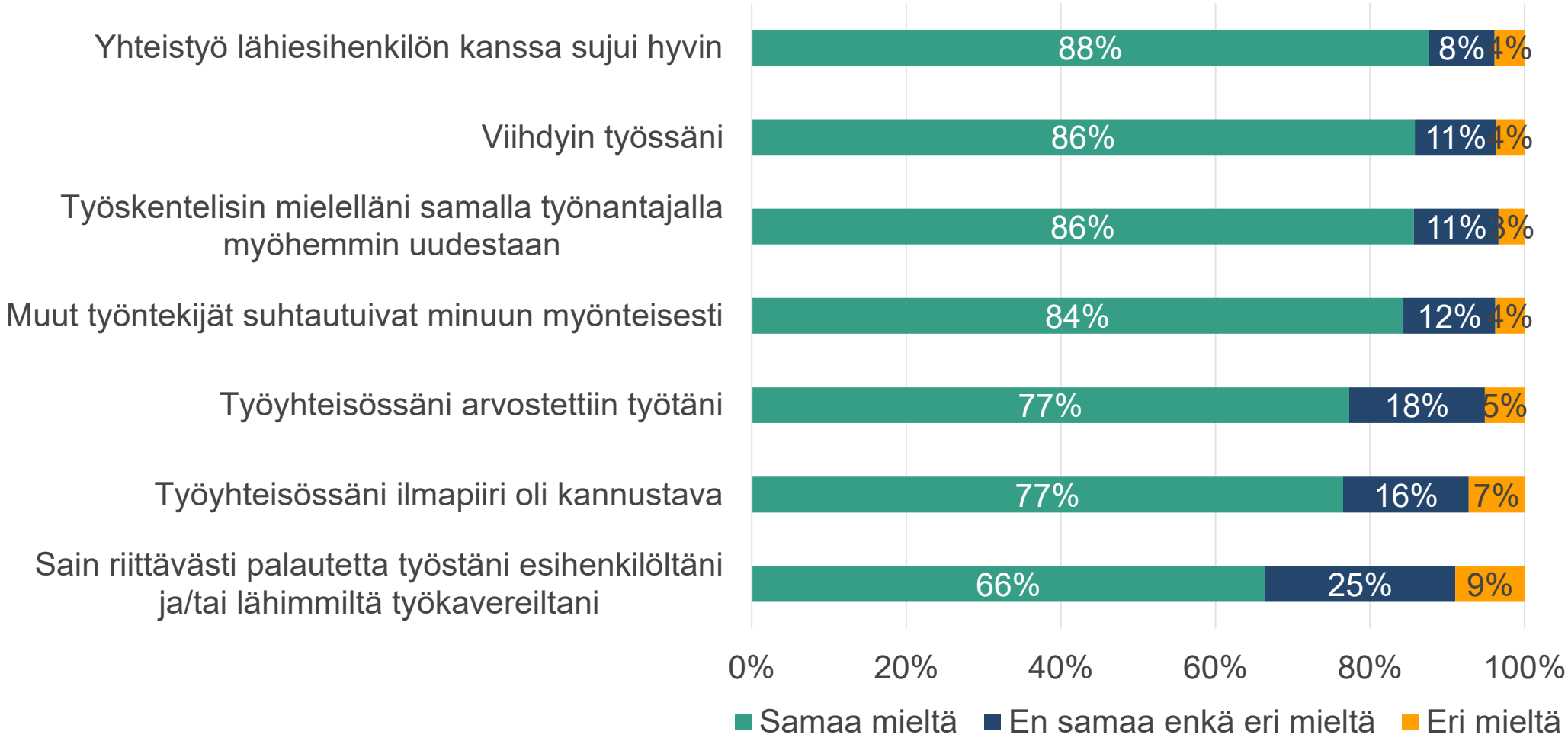
Kokemus työn sisällöstä hyvinvointialalla

Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat kokemukseesi tästä kesätyöstä?

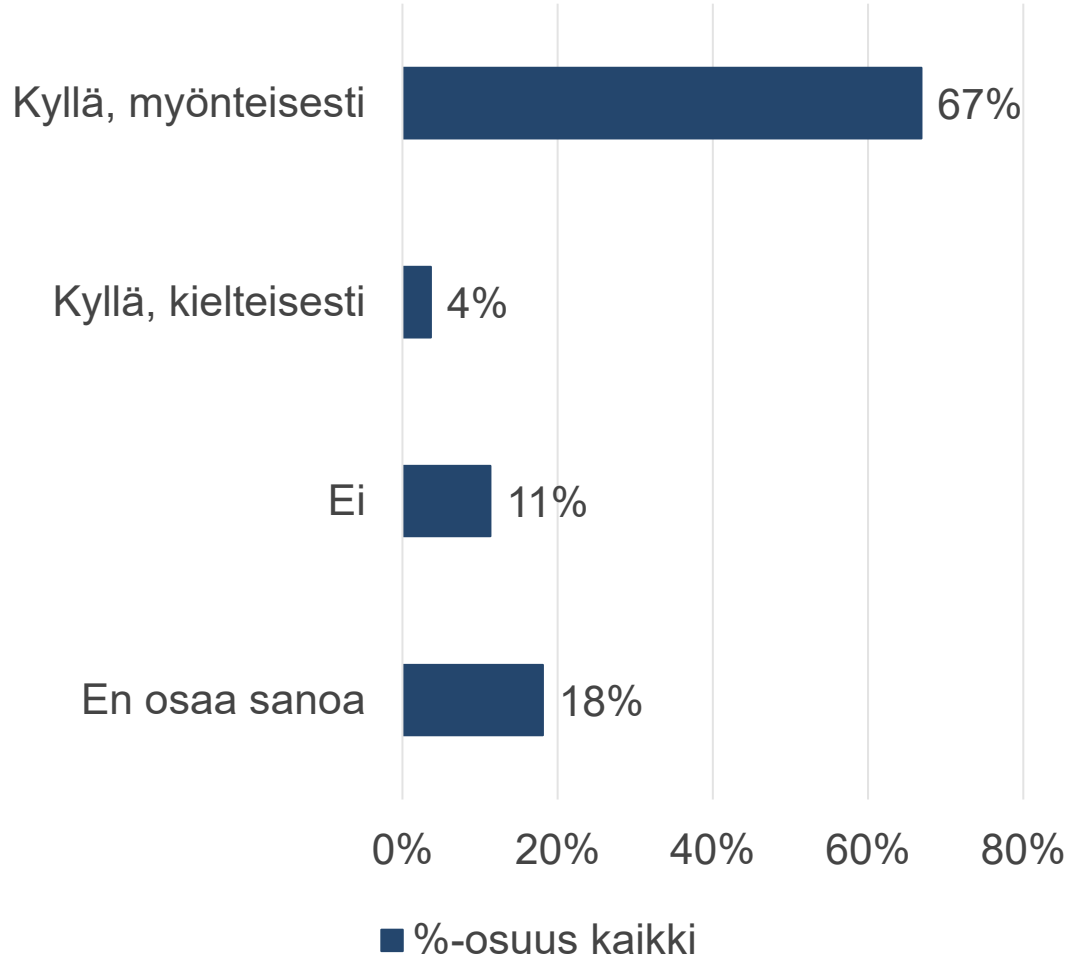


Kokemus työyhteisön toiminnasta hyvinvointialalla

Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat kokemukseesi tästä kesätyöstä?



Kesätyökokemuksen vaikuttaminen tulevaisuuden opiskelu- ja/tai uravalintaan





Kesätyöntekijöiden suositteluhalukkuus työnantajasta

Kuinka todennäköistä on, että suosittelisit kesätyöpaikan työnantajaasi ystävällesi tai tuttavallesi? (0 ei lainkaan todennäköistä – 10 erittäin todennäköistä)

eNPS 46



Arvostelijat
12 %

Suosittelijat
58 %

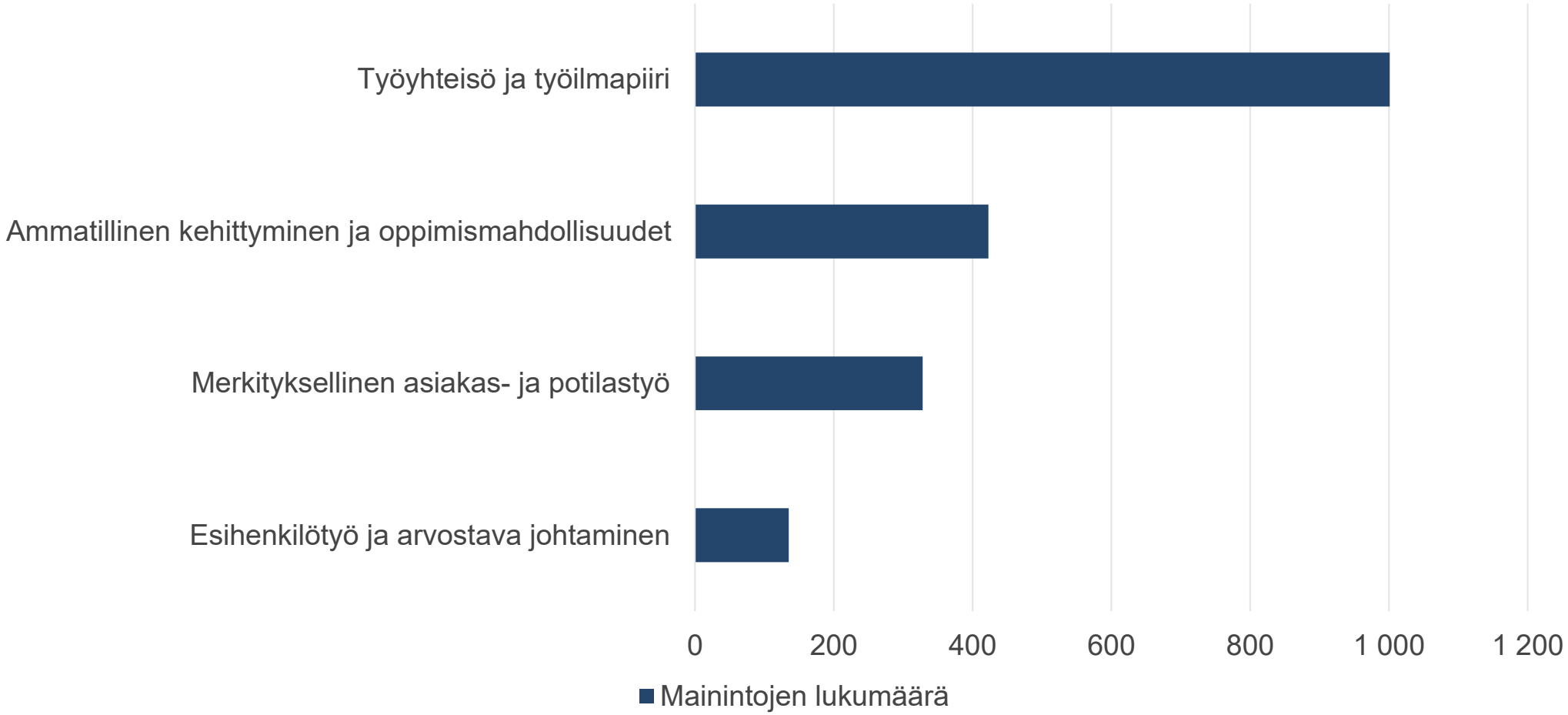


eNPS= Suosittelijat (%) – arvostelijat (%)

Nostoja avoimista kommenteista

Mitkä asiat jäivät kesätöistä mieleesi myönteisimpinä? 1/3

AI-yhteenveto useimmin mainituista asioista



Mitkä asiat jäivät kesätöistä mieleesi myönteisimpinä? 2/3

AI-yhteenveto avoimista kommenteista

- **Työkaverit ja yhteishenki:** Kollegojen tuki, huumori, yhteistyö ja mahdollisuus kysyä neuvoa ilman pelkoa arvostelusta nousivat selvästi tärkeimmäksi teemaksi.
- **Kannustava ja turvallinen ilmapiiri:** Työntekijät arvostivat sitä, että apua sai aina tarvittaessa, epävarmuuksista pystyi puhumaan avoimesti ja uuden työntekijän osaamistaso huomioitiin.
- **Perehdytys ja ohjaus:** Hyvä, riittävän pitkä ja käytännönläheinen perehdytys koettiin ratkaisevaksi työn sujuvuuden, turvallisuuden ja oman varmuuden kannalta. Erityistä kiitosta saivat seniorituki, nimetyt ohjaajat, selkeät ohjeet ja esihenkilöiden aktiivinen opastus.
- **Oppiminen ja ammatillinen kasvu:** Kesätyö tarjosi mahdollisuuksia oppia uusia taitoja, kartuttaa käytännön kokemusta, vahvistaa ammatti-identiteettiä ja saada varmuutta itsenäiseen työskentelyyn. Vastuun lisääntyminen osaamisen mukaan nähtiin myönteisenä.
- **Asiakas- ja potilaskohtaamiset:** Kohtaamiset lasten, nuorten, ikääntyneiden, potilaiden, asukkaiden ja perheiden kanssa koettiin työn merkityksellisimmäksi sisällöksi. Kiitollisuus, myönteinen palaute ja kokemus siitä, että omalla työllä helpottaa toisten arkea, lisäsivät työn mielekkyyttä.
- **Mielekäs ja vaihteleva työ:** Monipuoliset työtehtävät, erilaiset asiakastilanteet, mahdollisuus tehdä itsenäisesti sekä sopivasti vastuuta ja haasteita lisäsivät motivaatiota.
- **Hyvä esihenkilötyö:** Saavutettavat, joustavat, oikeudenmukaiset ja kannustavat esihenkilöt vahvistivat kokemusta arvostuksesta, turvallisuudesta ja työn sujuvuudesta

Mitkä asiat jäivät kesätöistä mieleesi myönteisimpinä? 3/3

Esimerkkejä avoimista kommenteista

TUKI JA ILMAPIIRI

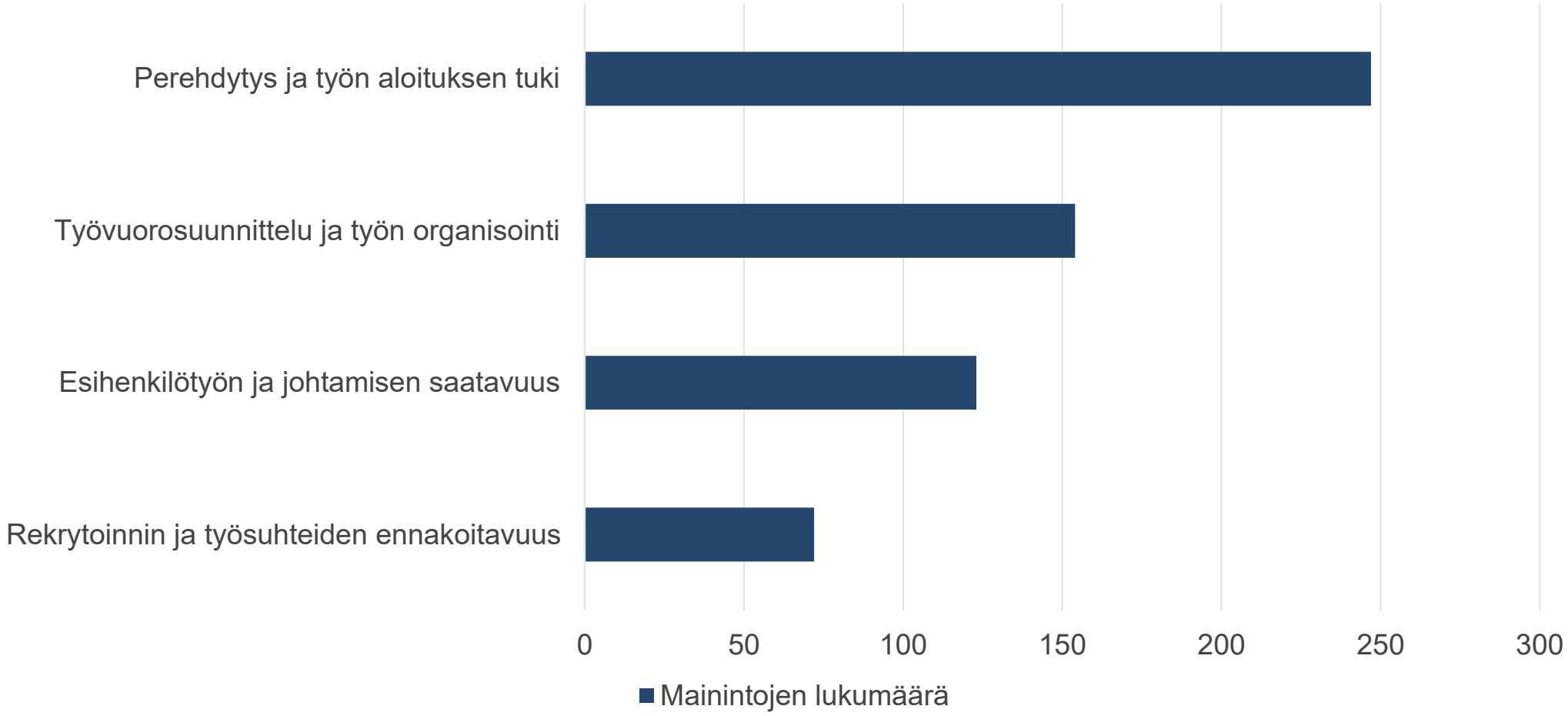
- “Minulla on ollut erittäin tukeva esihenkilö, ja koko tiimi on ollut ystävällinen ja auttavainen. Työilmapiiri on ollut mukava.”
- “Työyhteisössä vallitseva ilmapiiri sekä tapa, jolla minut otettiin vastaan avosylin. Alusta alkaen tuli tunne, että olen enemmän kuin tervetullut ja muut ovat mielellään auttamassa sisään uuteen työhön ja yksikköön :) Tunne siitä, ettei tarvitse eikä pidä pärjätä yksin on ollut kyllä vahva!”
- “Kattava perehdytys, useat koulutuspäivät, hyvä työilmapiiri ja jatkuvasti saatavilla oleva tuki.”
- “Työpaikan ohjaajien äärimmäisen opettavainen ja kannustava asenne. Missään ei ole ollut näin hyvää ilmapiiriä.”

OPPIMINEN JA MERKITYS

- “Sain hyvää kokemusta tulevaan työelämään ja kehitin myös omaa osaamistani ja luonnetta! Uskallan jatkossa myös heittäytyä uuteen entistä rohkeammin.”
- “Onnistumisen kokemukset, uuden oppiminen ja ammattitaidon kasvaminen sekä pätevyyden tunteet tekemästäni työstä. Myös iloiset ja kiitolliset kohtaamiset potilaiden kanssa.”
- “Kesätyöni parasta oli, että sain auttaa ikääntyneitä, oppia uusia taitoja lähihoitajana ja työskennellä mukavan työyhteisön kanssa.”
- “Koin että teen arvokasta työtä, jolla on merkitystä. Samalla sain vastuuta ja opin paljon uutta.”

Mitä asioita työpaikkasi kannattaisi kehittää työnantajana? 1/3

AI-yhteenveto useimmin mainituista asioista



Mitä asioita työpaikkasi kannattaisi kehittää työnantajana? 2/3

AI-yhteenveto avoimista kommenteista

- **Perehdytyksen kehittäminen:** Tämä oli selvästi yleisin kehitystoive. Perehdytyksen koettiin usein olevan liian lyhyt, sattumanvarainen, sekava tai kokonaan puuttuva. Toivottiin selkeitä perehdytyssuunnitelmia, tarkistuslistoja, nimettyä perehdyttäjää, riittävästi käytännön työvuoroja sekä aikaa järjestelmien, lääkehoidon, turvallisuuden ja yksikkökohtaisten toimintatapojen opetteluun.
- **Henkilöstömäärä, työkuorma ja jaksaminen:** Monissa vastauksissa kuvataan liian vähäistä miehitystä, kiirettä, epätasaista työnjakoa, taukojen puutetta ja työntekijöiden uupumista. Erityisesti hoito- ja sosiaalialalla resurssipula nähtiin potilas- ja asiakasturvallisuutta sekä työn laatua heikentävänä tekijänä.
- **Työvuorosuunnittelu ja palautuminen:** Toivottiin tasaisempia listoja, vähemmän pitkiä työputkia ja yksittäisiä vapaapäiviä sekä riittäviä lepoaikoja ilta- ja aamuvuorojen välille. Työvuorotoiveiden huomioimista, listojen julkaisemista ajoissa ja työaikajoustoa pidettiin tärkeinä.
- **Viestintä, tiedonkulku ja ohjeiden selkeys:** Tiedon koettiin kulkevan hitaasti tai epätasaisesti esihenkilöiltä työntekijöille, työvuorojen välillä ja eri yksiköiden kesken. Ohjeita on hajallaan, ne voivat olla ristiriitaisia tai vanhentuneita. Toivottiin yhteisiä, ajantasaisia ja helposti löydettäviä toimintamalleja.
- **Esihenkilötyö ja johtaminen:** Vastaajat toivoivat esihenkilöiltä enemmän läsnäoloa, tavoitettavuutta, johdonmukaisuutta, tasapuolisuutta ja käytännön työn ymmärrystä. Esihenkilöiden odotetaan puuttuvan epäkohtiin, huolehtivan perehdytyksestä, kuuntelevan kentän työntekijöitä ja antavan selkeitä päätöksiä.
- **Työilmapiiri, yhdenvertaisuus ja sijaisten kohtelu:** Useissa vastauksissa nousivat esiin selän takana puhuminen, kuppikuntaisuus, epäasiallinen käytös, työpaikkakiusaaminen sekä kesätyöntekijöiden, opiskelijoiden ja sijaisten vähättely. Toivottiin avointa, hyväksyvää ja kunnioittavaa kulttuuria, jossa kaikki kohdataan ammattilaisina.
- **Palaute ja työntekijöiden arvostus:** Positiivista ja kehittävää palautetta kaivattiin enemmän, samoin väli- ja loppukeskusteluja. Vastaajat pitivät tärkeänä, että työntekijöiden osaaminen, aiempi kokemus ja vahvuudet tunnistetaan sekä että työstä osoitetaan arvostusta myös palkkauksen, etujen ja jatkomahdollisuuksien kautta.

Mitä asioita työpaikkasi kannattaisi kehittää työnantajana? 3/3

Esimerkkejä avoimista kommenteista

PEREHDYTYS JA PALAUTE

- “ Perehdytysprosessia uusille työntekijöille on tarpeen parantaa.”
- “ Perehdytys kaikille kesätyöntekijöille ja sijaisille”
- “ Perehdytystä ja palautetta tehdystä työstä haluaisin enemmän"

TYÖYHTEISÖ

- “ Arvostettaisiin kaikkia samalla tavalla, ei olla ilkeitä toisille."
- “ Ilmapiiriä. Etenkin kesätyöntekijän ollessa paikalla. Kesätyöntekijää pitäisi kohdella samoin tavoin kuin ketä vain uutta työntekijää.”
- “ Esimies voisi olla enemmän tekemisissä työntekijöiden kanssa.”

JAKSAMINEN JA TYÖVUOROT

- “ Työ on kuormittavaa ja tahti on kova, siihen voisi jotain ratkaisua miettiä, jotta ihmiset jaksavat työssään”
- “ Työvuorosuunnittelu. Epäsäännöllinen kolmivuorotyö, jossa lyhyet työvuorot syövät vapaapäiviä tai vapaapäiviä on työvuoroputkien välissä vain yksi, ei tue työntekijän jaksamista.”

Mitä muuta haluaisit kertoa kesätyöhösi liittyen?

AI-yhteenveto avoimista kommenteista 1/2

Yleisimmin toistuvat positiiviset kommentit

- **Hyvä työyhteisö ja lämmin vastaanotto:** Työkaverien ystävällisyys, avuliaisuus, kannustus ja hyvä yhteishenki olivat keskeisiä viihtyvyyttä tukevia tekijöitä. Moni koki tulleensa aidosti tervetulleeksi ja osaksi tiimiä.
- **Oppiminen ja ammatillinen kasvu:** Kesätyöt lisäsivät osaamista, rohkeutta, itseluottamusta ja ymmärrystä omasta alasta. Erityisesti hoito-, sosiaali- ja asiakastyön monipuolisuus sekä vaihtelevat tilanteet nähtiin arvokkaina.
- **Hyvä perehdytys ja saatavilla oleva tuki:** Onnistuneissa kokemuksissa kokeneet työntekijät opastivat kärsivällisesti, kysymyksiä sai esittää matalalla kynnyksellä ja vastuuta annettiin asteittain osaamisen mukaan.
- **Työn merkityksellisyys:** Asiakkaiden, potilaiden, lasten, ikääntyneiden ja perheiden kohtaaminen koettiin palkitsevaksi. Moni arvosti mahdollisuutta tehdä työtä kokonaisvaltaisesti ja vaikuttaa ihmisten arkeen.
- **Kansainvälisten työntekijöiden ja opiskelijoiden kehittyminen:** Useissa vastauksissa kesätyö tuki suomen kielen oppimista, kotoutumista työyhteisöön sekä ammatti-identiteetin vahvistumista Suomessa.

Mitä muuta haluaisit kertoa kesätyöhösi liittyen?

AI-yhteenveto avoimista kommenteista 2/2

Keskeisimmät haasteet ja kehityskohteet

- **Perehdytyksen laatu ja yksilöllisyys:** Moni toivoi pidempää, suunnitelmallisempaa ja käytännönläheisempää perehdytystä. Erityisesti uusille työntekijöille kaivattiin nimettyä työparia, selkeitä ohjeita, järjestelmäkoulutusta sekä myöhemmin jatkuvaa tukea.
- **Työilmapiiri ja epäasiallinen kohtelu:** Osassa työpaikoista raportoitiin töykeydestä, vähättelystä, selän takana puhumisesta, kiusaamisesta, ulossulkemisesta ja kesätyöntekijöiden osaamisen kyseenalaistamisesta. Erityisesti uusien, nuorten, opiskelijoiden, ikääntyneempien työntekijöiden ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu nousi tärkeäksi teemaksi.
- **Esihenkilötyö ja johtaminen:** Toivottiin näkyvämpää, oikeudenmukaisempaa ja helpommin tavoitettavaa esihenkilötyötä. Esihenkilöiltä odotetaan puuttumista epäasialliseen käytökseen, tasapuolista työnjakoa, työntekijöiden kuulemista sekä selkeää viestintää.
- **Kiire, henkilöstövaje ja kuormitus:** Monissa hoiva- ja kotihoitotyön vastauksissa kuvattiin liian suurta työmäärää, puutteellisia taukoja, fyysistä ja henkistä kuormitusta, epätasaisesti jakautuvia tehtäviä sekä huolta potilas- ja asiakasturvallisuudesta. Kiireen koettiin heikentävän mahdollisuuksia kohdata asiakkaat rauhassa ja tehdä työtä laadukkaasti.
- **Työvälineet, käytännöt ja turvallisuus:** Esiin nousi puutteita tietojärjestelmäoikeuksissa, työvälineissä, ergonomiassa, työautoissa, tiloissa, tiedonkulussa ja turvallisuusjärjestelyissä. Joissakin vastauksissa kuvattiin vakavia huolia asiakkaiden hoidosta, väkivaltatilanteista ja riittämättömästä tuesta haastavissa tilanteissa.