



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA



# Kuntajohtajien työhyvinvointi 2018

**Timo Kietäväinen**

**9.8.2018 / Kuntajohtajapäivät (Joensuu)**

- Kuntajohtajien työhyvinvointikysely on toteutettu aikaisemmin Kevan ja Kuntajohtajat ry:n yhteistyönä jo viitenä vuotena (2007, 2009, 2011, 2013, 2015)
- Vuoden 2018 kyselyssä mukana myös Kuntaliitto
- Pääpaino tutkimuksessa on kuntajohtajien jaksamisessa, työhyvinvoinnissa ja sitä tukevissa sekä kuormittavissa tekijöissä
- Tämän vuoden tutkimuksessa ovat ensi kertaa mukana kysymykset työn eettisyyteen sekä häirintään ja uhkailuun liittyen

		2018	2015	2013	2011	2009	2007
<b>Sukupuoli</b>							
	Mies (%)	79	83	79	80	83	84
	Nainen (%)	21	17	21	20	17	16
<b>Ikäluokka</b>							
	Alle 40 vuotta (%)	12	11	14	12	8	10
	40-49 vuotta (%)	25	20	20	15	18	18
	50-59 vuotta (%)	39	35	37	45	45	50
	Vähintään 60 vuotta (%)	23	34	29	29	29	21
<b>Keski-ikä (vuosina)</b>		51,6	53,7	52,4	53,2	53,6	52,7
<b>Työsuhde</b>							
	Toistaiseksi voimassa (%)	90	90	91	85	86	86
	Määräaikainen (%)	10	10	9	15	14	14

# Kuntajohtajan työn vaativuus



# Koetun stressin määrä lähes ennallaan, tyytyväisyys korkealla tasolla, vaikka työ on kuormittavaa



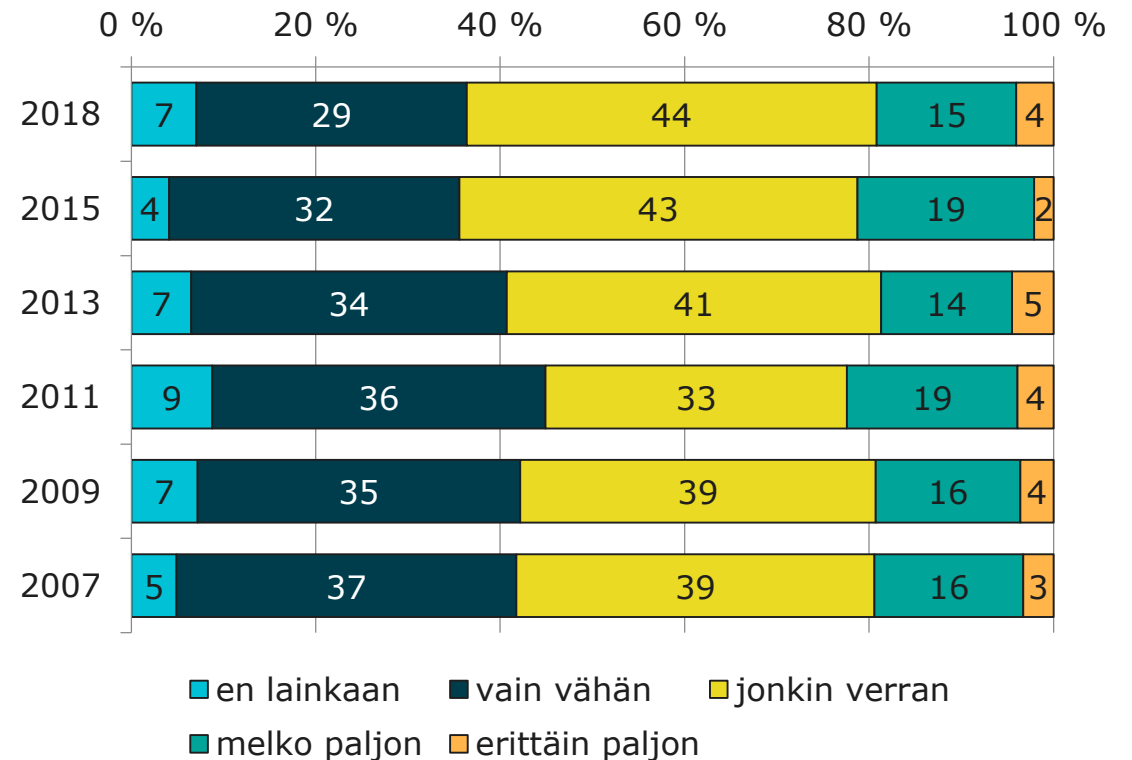
86 % kokee tekemättömien töiden painetta vähintään kerran viikossa

Samanaikaisesti yli 95 % on innostuneita työstään ja tuntee itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi

84 %

Melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä

”Tunnetko Sinä nykyisin stressiä?”



# Työn henkinen kuormittavuus

- 82 % kuntajohtajista arvioi oman työkykynsä olevan melko tai erittäin hyvä työn henkisten vaatimusten kannalta
- 75 % omaa melko tai erittäin hyvät mahdollisuudet pitää työasiat työasioina, mutta samalla lähes neljäsosa kokee mahdollisuuteensa melko huonoiksi tai olemattomiksi
- Työstä saatavan korvauksen ja työn vaativuuden suhde ei ole täysin tasapainossa → vain alle puolet kokee palkkauksen vastaavan työn määrää ja sen vaativuutta
- Yli 90 %:lla on melko tai erittäin hyvät voimavarat kestää työhön liittyvää painetta
- Mahdollisuudet kehittää itseään ja vaikuttaa omaan työhön ovat hyvällä tasolla





# Tuen saaminen sekä päätöksenteko- ja johtamisympäristön toimivuus



# Tahot, joilta kuntajohtajat saavat tukea omaan jaksamiseensa

Johtoryhmän jäsenet  
(92 %)

Kollegat, toiset kuntajohtajat  
(91 %)

Henkilöstö  
(85 %)

Perhe  
(91 %)

Elinkeinoelämä  
(74 %)

Oma esimies, hallituksen puheenjohtaja  
(78 %)

Kuntalaiset  
(76 %)

Hallituksen ja valtuuston puheenjohtajisto  
(75 %)

Ystävät  
(71 %)

Kunnan muut luottamushenkilöt  
(68 %)

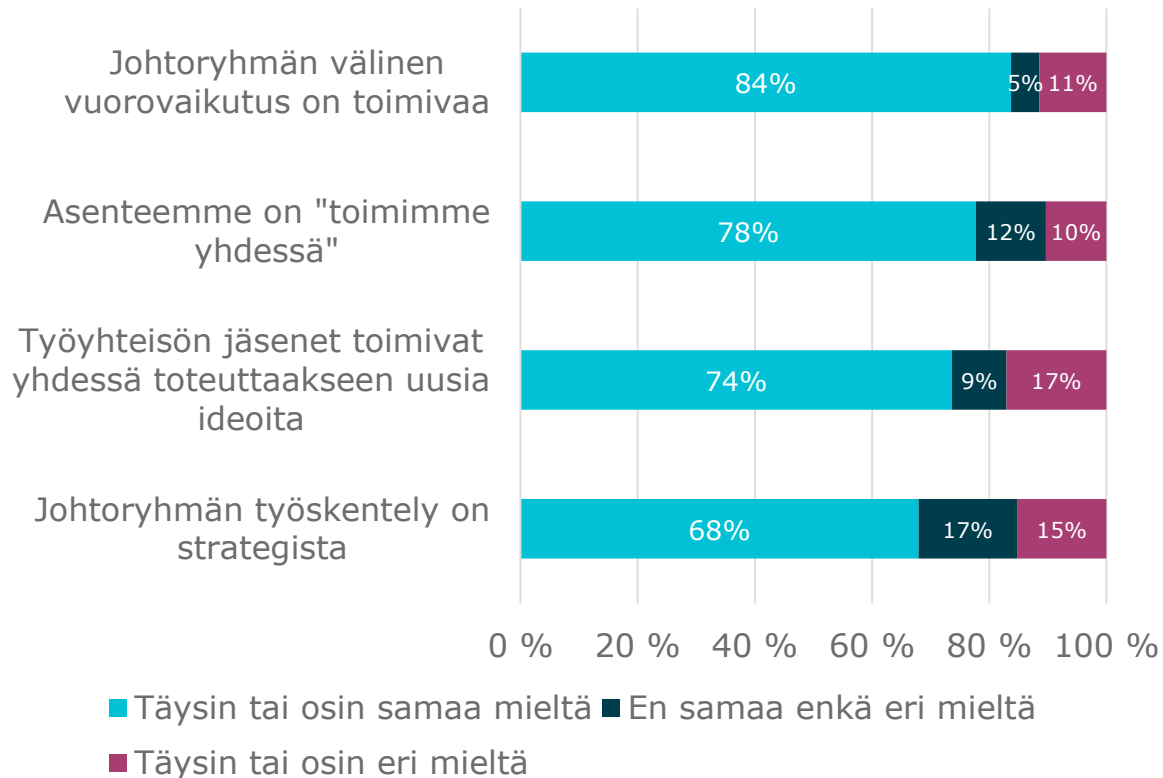
Työterveyshuolto  
(63 %)



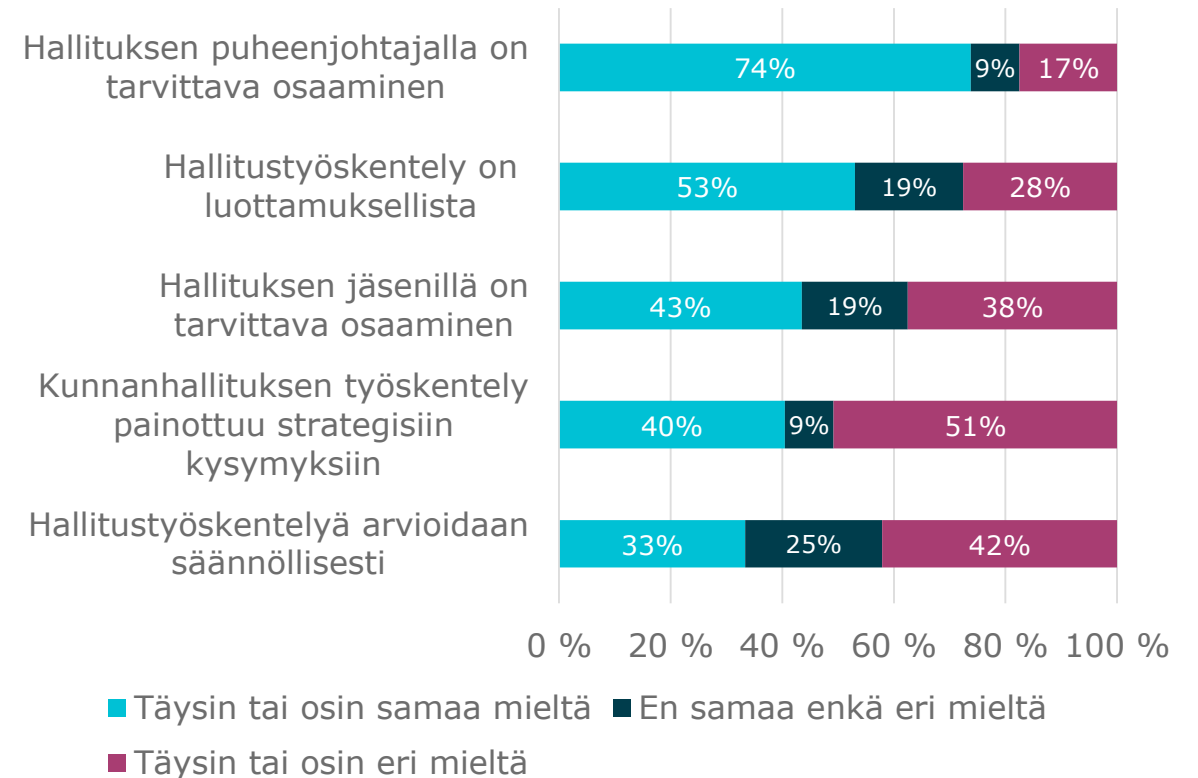
# Johtoryhmään ollaan tyytyväisiä, mutta hallituksen työskentelyssä ja osaamisessa on puutteita



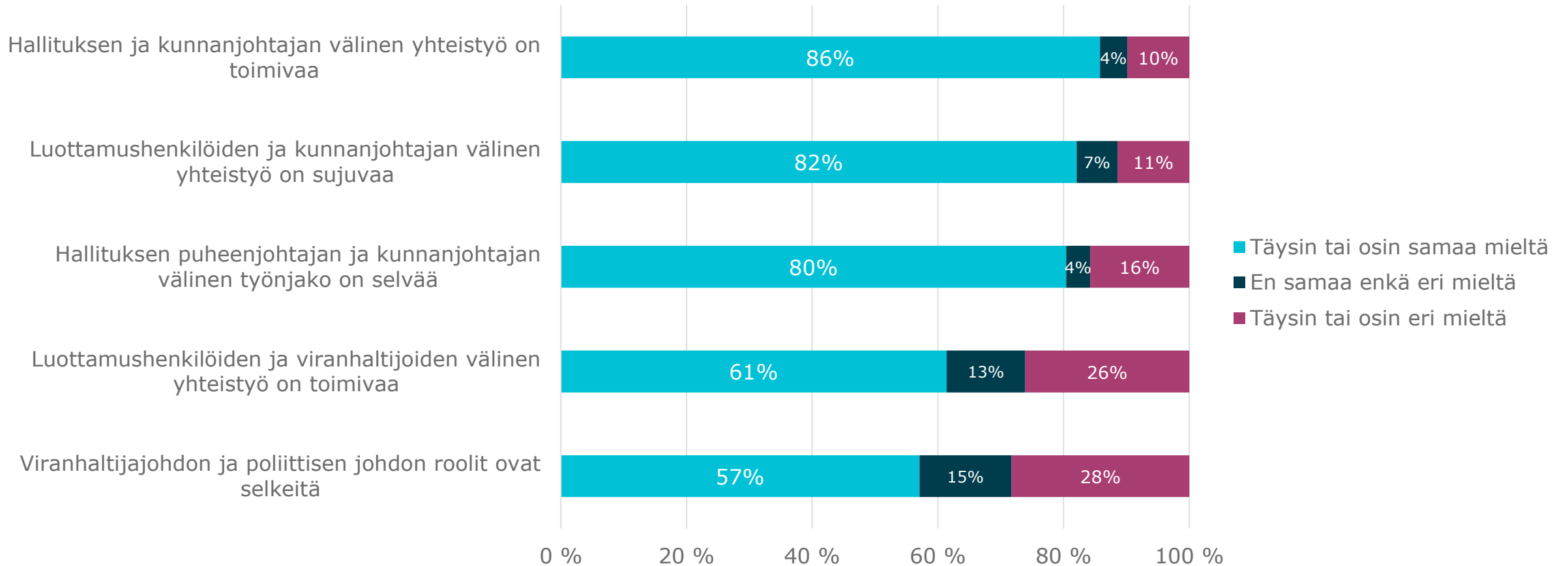
## Johtoryhmätyöskentely



## Kunnanhallituksen työskentely



# Yhteistyö eri toimijoiden kanssa toimii hyvin



# Johtajasopimus ja kehityskeskustelu

# Kehityskeskustelujen ja johtajasopimusten yleisyys positiivisesta noususta

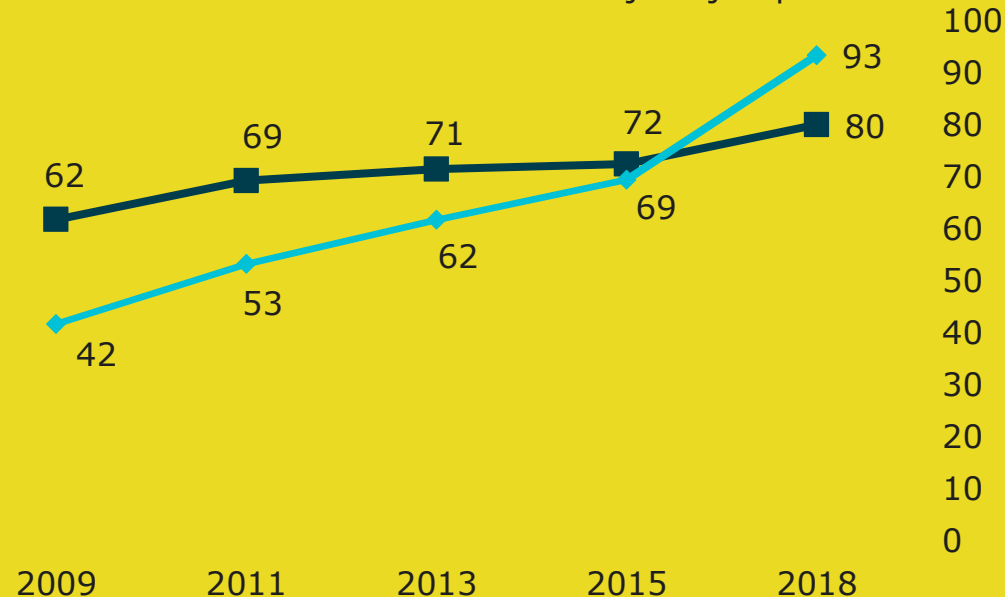
Suurin osa on tyytyväisiä kehityskeskustelun sisältöön

Käyty keskustelu dokumentoidaan miltei poikkeuksetta

Johtajasopimuksen sisältöön ollaan yleisesti ottaen tyytyväisiä, mutta 38 % on tyytymättömiä palkan ja virkasuhteen etujen tarkistamisen menettelytapoihin

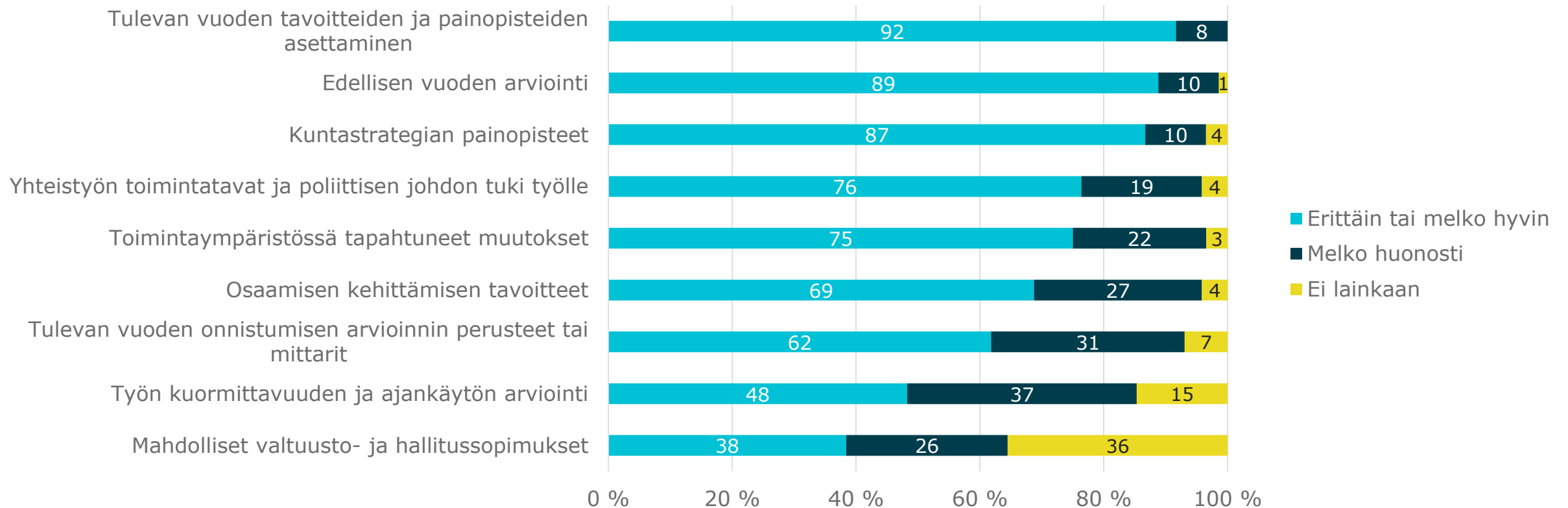
## Kehityskeskustelujen ja johtajasopimusten yleisyys 2009-2018

- Käytö vuositain kunnanhallituksen ja/tai kunnanvaltuuston puheenjohtajan tai kunnanhallituksen kanssa etukäteen suunnitellun tulos- ja kehityskeskustelun tai vastaavan?
- ◆ Onko Sinulle laadittu lakisääteinen johtajasopimus?



# Kehityskeskusteluissa pääpaino työn arvioinnissa, työhyvinvointi vähemmällä huomiolla

”Miten hyvin kehityskeskusteluissa otetaan huomioon seuraavat asiat?”



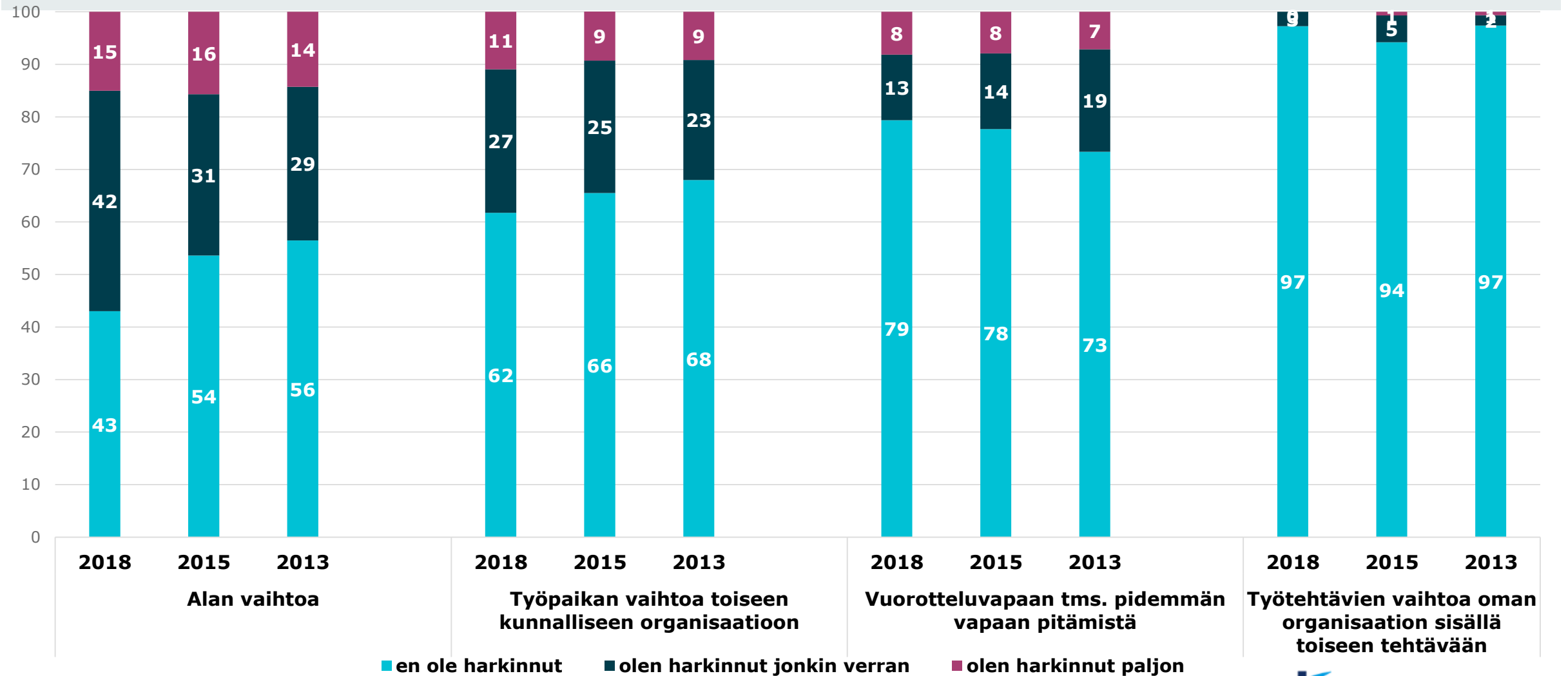
# Kuntakentän muutokset



# Kuntajohtajien muutosvalmiudet ovat hyvät

- Kuntajohtajilla on (99 %) melko tai erittäin hyvät muutosjohtamisen valmiudet
- Kuntaorganisaatioiden muutosvalmius on hyvä
  - 77 % kokee johtamansa organisaation muutosvalmiudet melko tai erittäin hyväksi
- Yli puolet kuntajohtajista vastasi, ettei keskustelu käynnissä olevasta maakunta- ja soteuudistuksesta vaikuta omaan työhyvinvointiin mitenkään
  - Kuitenkin 28 % kokee käynnissä olevan keskustelun vaikuttavan työhyvinvointiin melko tai hyvin kielteisesti
- Epävarmuus työn jatkumisesta vaihtelee
  - 82 % kokee epävarmuuden melko tai hyvin pienenä
  - 52 %:lla on kuitenkin vaihtoehtoisia työsuunnitelmia

# Alan vaihtoa sekä työpaikan vaihtoa toiseen kuntaorganisaatioon harkittu aikaisempaa enemmän



- Kuntajohtajan työhön ollaan erittäin tyytyväisiä, vaikka työ onkin kuormittavaa.
- Maakunta- ja sote-uudistus ei vaikuta merkittävästi kuntajohtajien työhyvinvointiin, omat ja organisaation muutosvalmiudet koetaan hyviksi.
- Johtajasopimus on laadittu jo lähes jokaiselle, myös kehityskeskustelut yleistyneet positiivisesti.
- Johtoryhmätyöskentelyyn ollaan tyytyväisiä, mutta kunnanhallituksen toiminnassa ja jäsenten osaamisessa on parannettavaa.
- Työn jatkumisesta ei olla huolissaan, mutta silti puolella vastaajista on vaihtoehtoja tai suunnitelmia nykyisen työn loppumisen varalle. Myös alanvaihtoa on harkittu aikaisempaa enemmän.
- 41 % kuntajohtajista on kokenut uhkailua tai häirintää.
- Eettisiä ongelmia ilmenee varsin vähän, eniten kohdataan tehottoman työskentelyn peittelyä ja asioiden hoidon viivyttelyä.

# **LIITE: Kyselyn aineisto**

- Kuntajohtajien yhteystiedot saatiin Kuntaliiton ja Kevan asiakastietorekisteristä.
- Aineiston keruu tapahtui 12.6.-1.7.2018
- Kolme muistutuskierrosta
- Vastauksia saatiin 184 kpl, vastausprosentti 59

- Jari Koskinen, toimitusjohtaja, Kuntaliitto, p. 044 9764225, jari.koskinen@kuntaliitto.fi
- Timo Kietäväinen, toimitusjohtaja, Keva, p. 0400 486 043, timo.kietavainen@keva.fi
- Heidi Rämö, hallituksen puheenjohtaja, Kuntajohtajat ry, p. 03 565 51 070, heidi.ramo@lempaala.fi