



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
Sukupuoli							
	Mies (%)	79	83	79	80	83	84
	Nainen (%)	21	17	21	20	17	16
Ikäluokka							
	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
Keski-ikä (vuosina)		51,6	53,7	52,4	53,2	53,6	52,7
Työsuhde							
	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



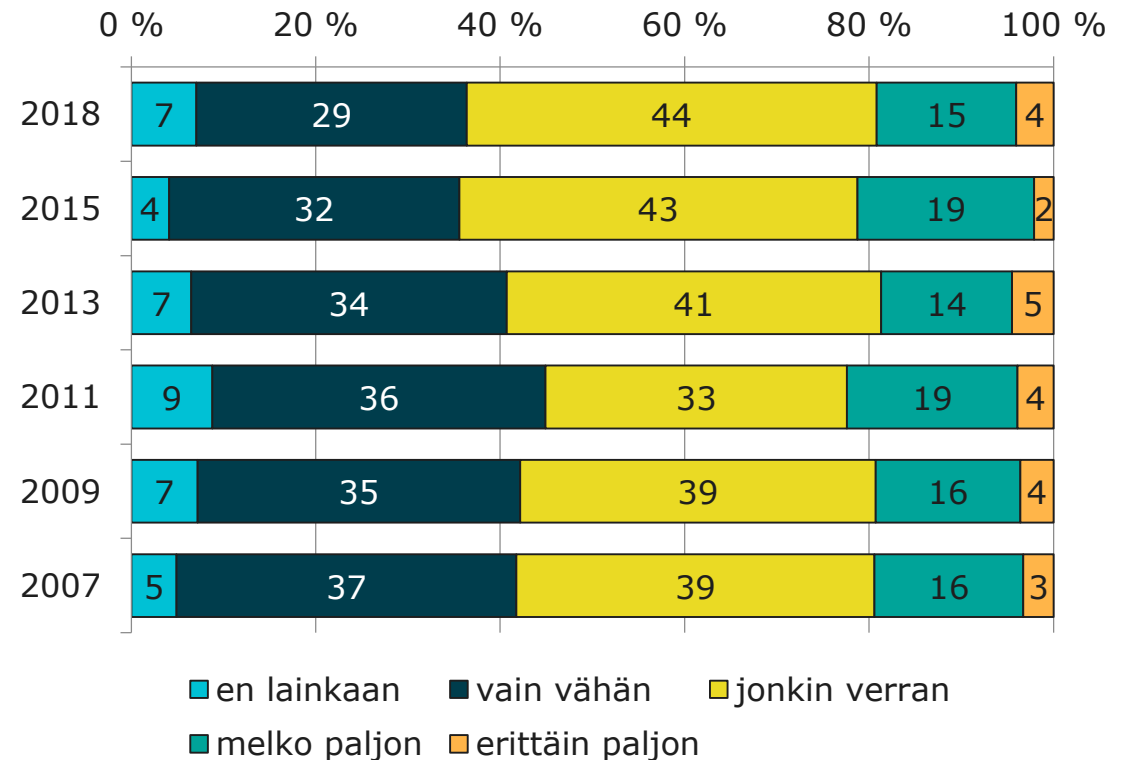
86 % kokee tekemättömien töiden painetta vähintään kerran viikossa

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 %)

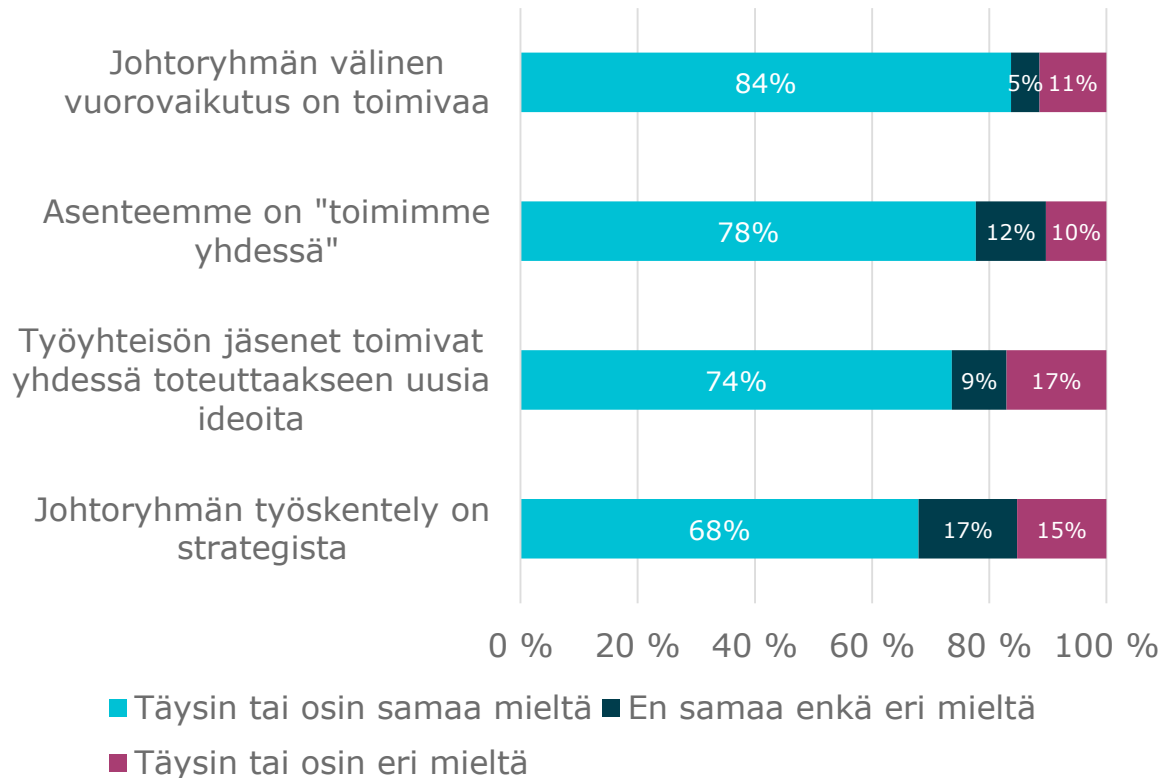
Kunnan muut luottamushenkilöt
(68 %)

Työterveyshuolto
(63 %)

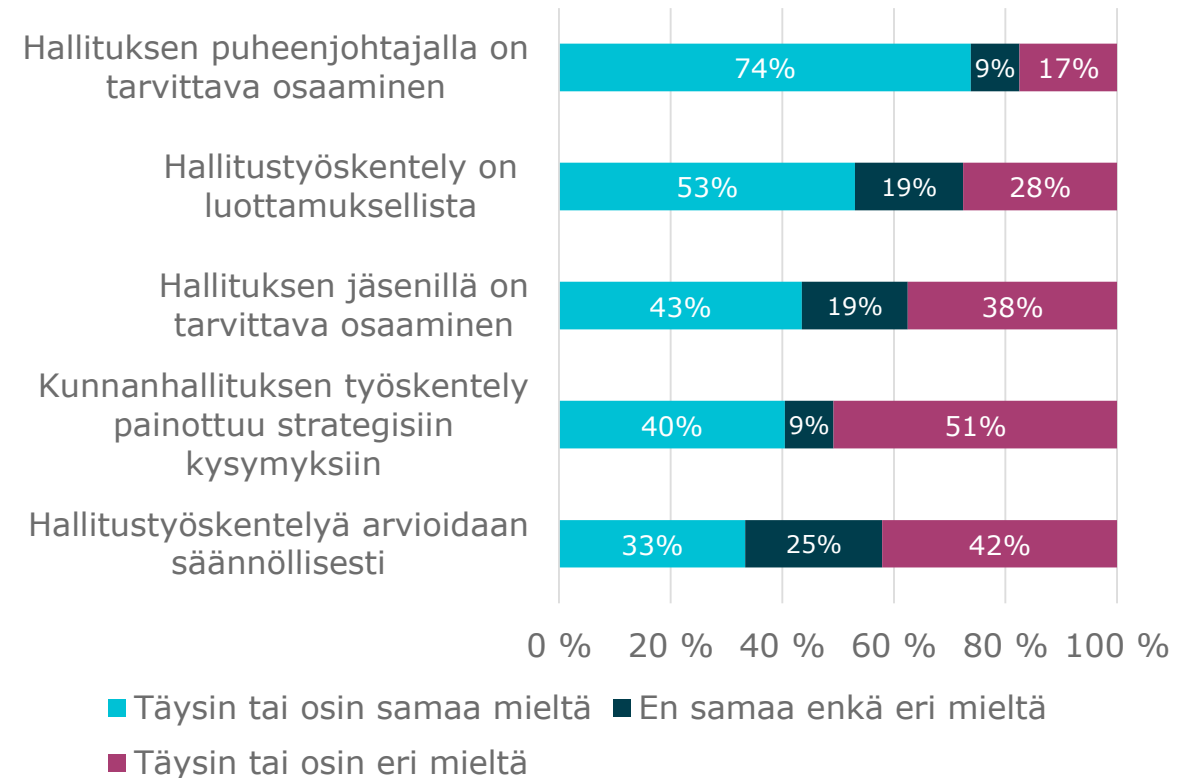
Johtoryhmään ollaan tyytyväisiä, mutta hallituksen työskentelyssä ja osaamisessa on puutteita



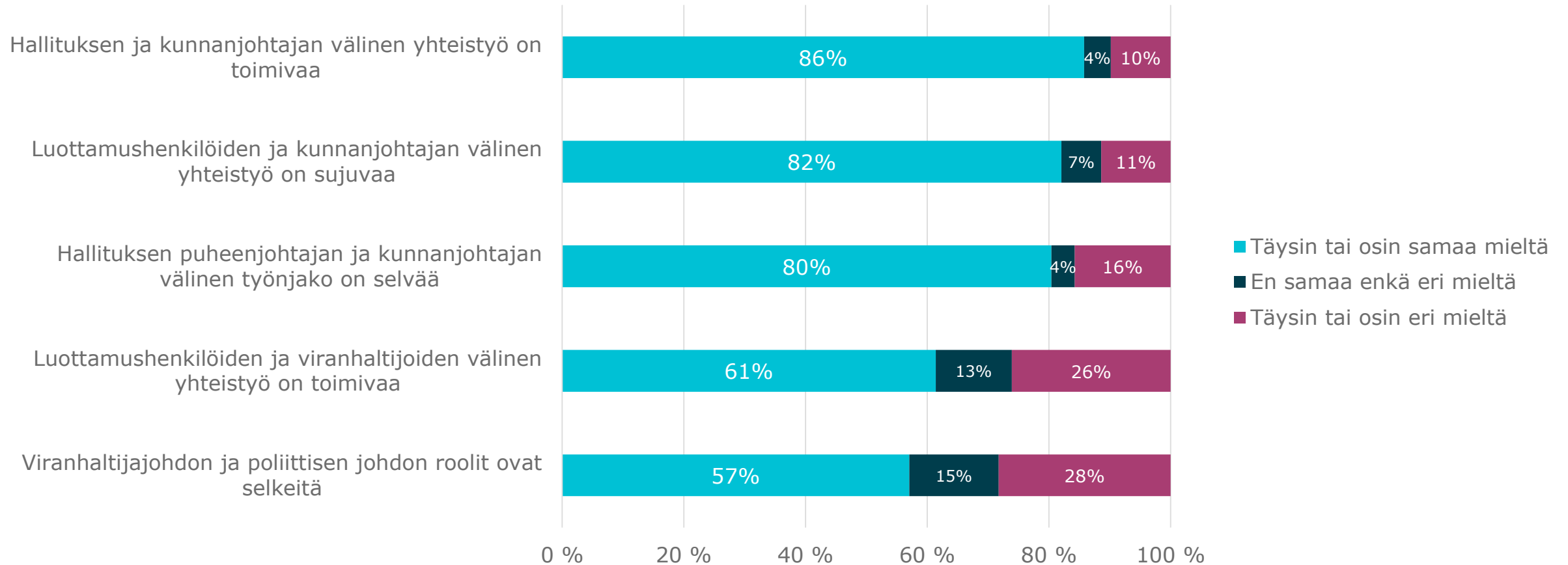
Johtoryhmätyöskentely



Kunnanhallituksen työskentely



Yhteistyö eri toimijoiden kanssa toimii hyvin



Johtajasopimus ja kehityskeskustelu



Kehityskeskustelujen ja johtajasopimusten yleisyys positiivisesti nousussa

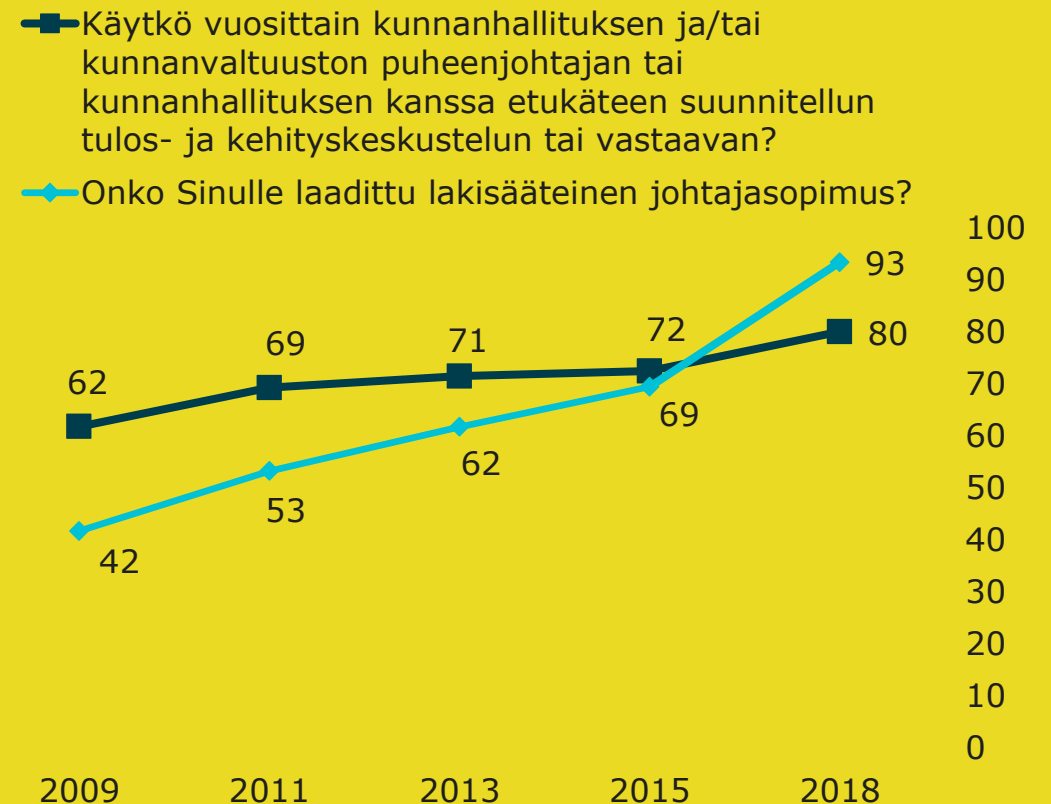


Suurin osa on tyytyväisiä kehityskeskustelun sisältöön

Käyty keskustelu dokumentoidaan miltei poikkeuksetta

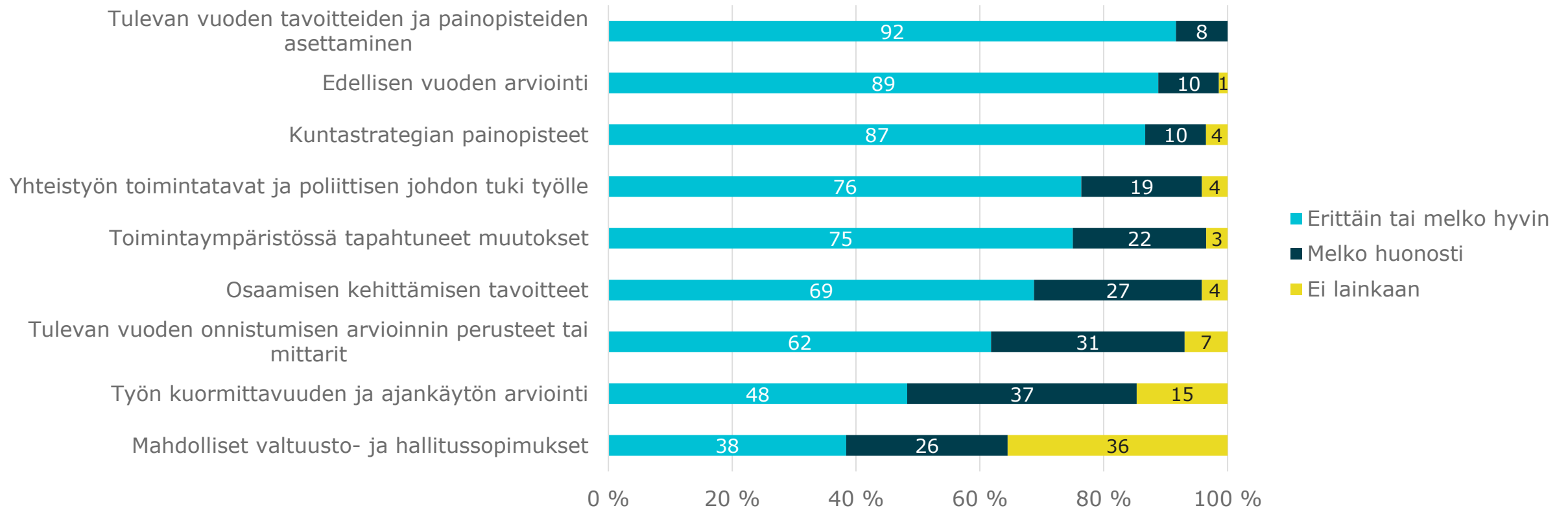
Johtajasopimuksen sisältöön ollaan yleisesti ottaen tyytyväisiä, mutta 38 % on tyytymättömiä palkan ja virkasuhteen etujen tarkistamisen menettelytapoihin

Kehityskeskustelujen ja johtajasopimusten yleisyys 2009-2018



Kehityskeskusteluissa pääpaino työn arvioinnissa, työhyvinvointi vähemmällä huomiolla

”Miten hyvin kehityskeskusteluissa otetaan huomioon seuraavat asiat?”



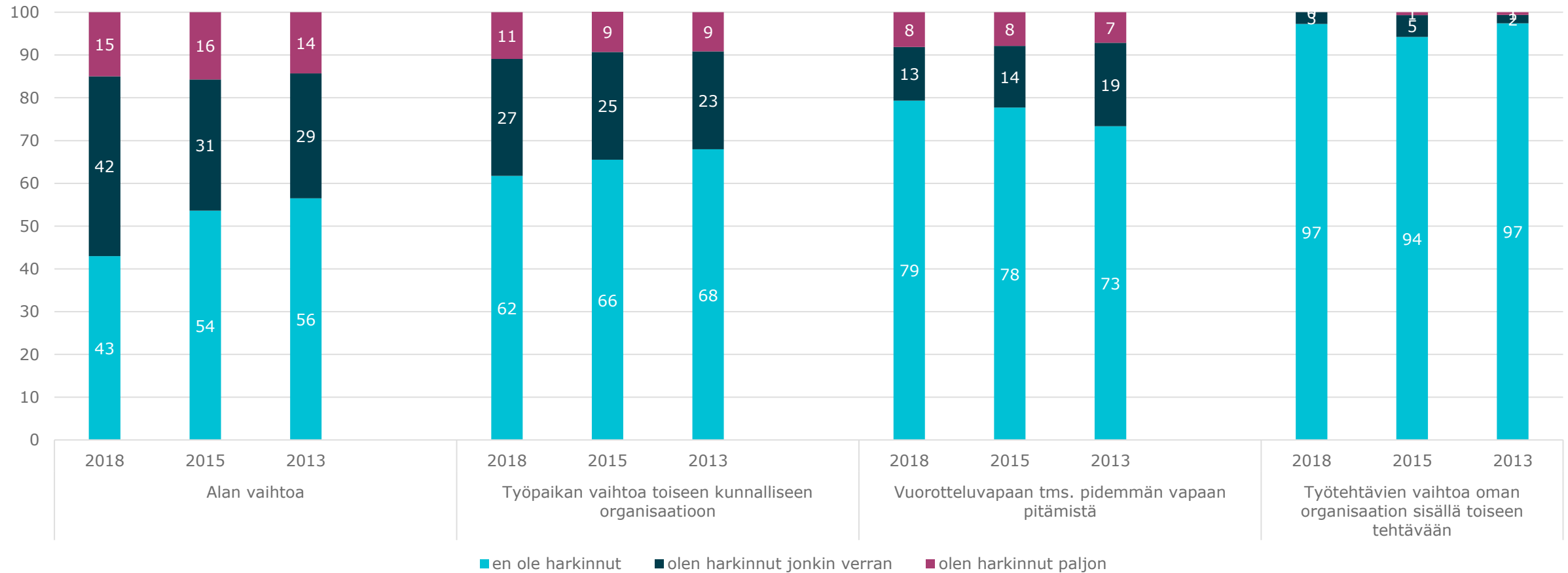
Kuntakentän muutokset



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 soteuudistus 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