



Kuntapäätäjäbarometri 2022

Kuntien työvoiman saatavuus, työvoiman
houkuttelu sekä työhyvinvointiasioiden käsittely
kuntien päätöksenteossa

31.1.2023

Tutkimuksen tausta

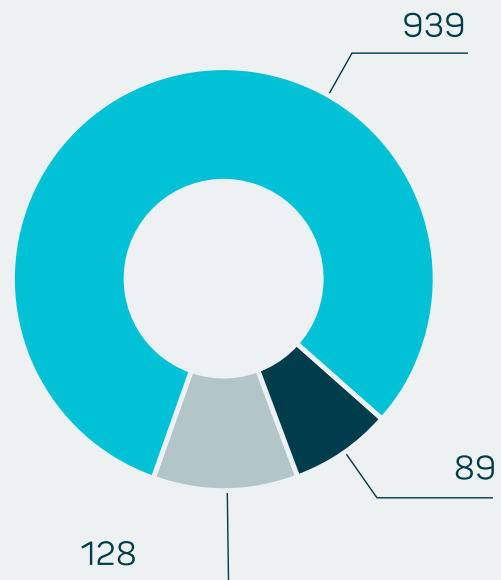


- Keva teetti loppuvuodesta 2022 suomalaisille kuntapäättäjille kohdennetun Kuntapäättäjäbarometri-kyselytutkimuksen. Tutkimuksen kohderyhmiä olivat suomalaiset kuntien ja hyvinvointialueiden poliittiset päättäjät (graafeissa ”poliittiset päättäjät”) sekä kuntien ylin viranhaltijajohto. Tutkimus on tehty aiemmin vuosina 2020 ja 2021. Nyt ensimmäisen kerran mukana olivat myös kuntien johtavat viranhaltijat.
- Tutkimuksen tavoite oli kartoittaa kuntapäättäjien ja viranhaltijajohdon näkemyksiä kunta-alan työvoiman saatavuudesta, henkilöstön työhyvinvoinnista ja työkykyjohtamisesta. Tuloksia tarkastellaan niin valtakunnallisesti kuin maakuntatasolla.
- Tutkimuksen toteutti Kevan toimeksiannosta Pohjoisranta BCW. Kysely toteutettiin verkkokyselynä loka–marraskuussa. Tiedonkeruu toteutettiin henkilökohtaisilla sähköpostikutsuilla.
- Vastauksia saatiin yhteensä 1 156, joista poliittisten päättäjien vastauksia oli 1 028 ja kuntien virkamiesjohdon 128. Vastausprosentti oli 11,3 %, joka on hyvä tulos vastaavanlaisissa päättäjille suunnatuissa tutkimuksissa. Kuntien virkamiesjohdon vastausprosentti oli 17,9 ja poliittisten päättäjien 10,8.
- Tässä raportissa vastauksia esitellään lähinnä eritellen poliittisten päättäjien ja virkakunnan vastaukset sekä merkittävien taustaryhmien mukaan. Vertailut vuoden 2021 kyselyyn on tehty poliittisten päättäjien vastausten perusteella, sillä vuoden 2021 kyselyssä viranhaltijajohto ei ollut mukana vastaajaryhmänä.
- Prosenttiluvut on pyöristetty tasadesimaaliin. Pyöristysteknisistä syistä prosenttilukujen summa voi graafeissa vaihdella 99:n ja 101:n välillä.

Vastaajien taustatiedot

n=1156, vastaajien lukumäärä

Hallinnon taso*

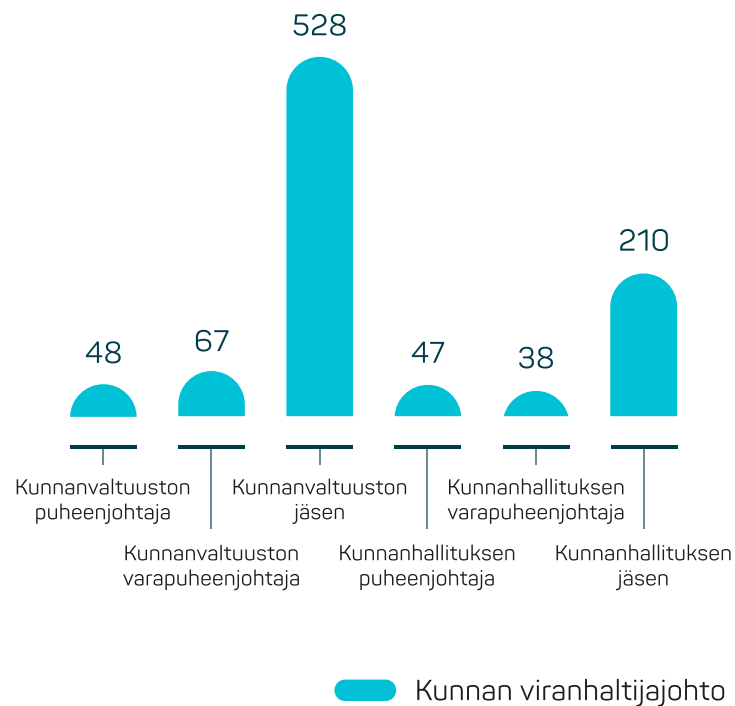


Polittiset päättäjät

- Kunnan viranhaltijajohto
- Hyvinvointialuepäättäjät
- Kuntapäättäjät

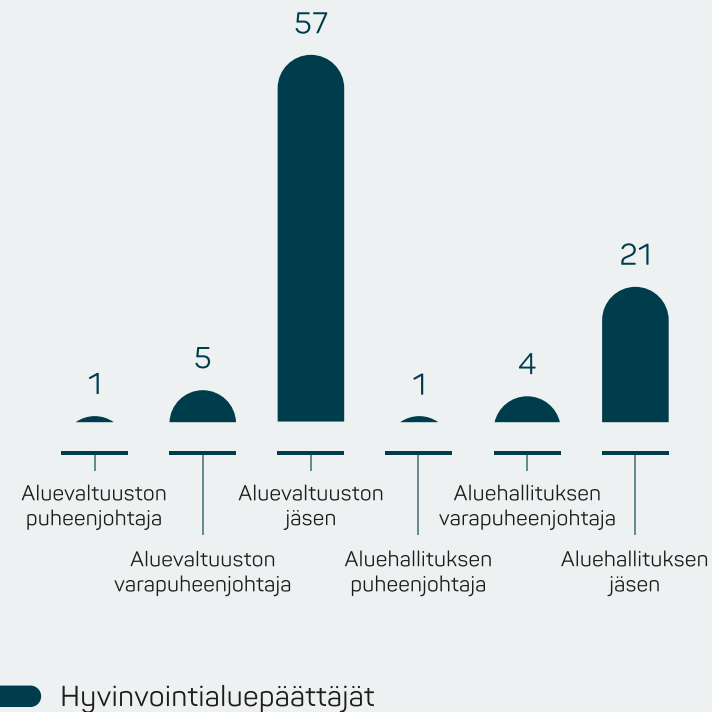
*Kaksoisroolit hallinnon taustassa on järjestetty niin, että vastaajat kaksoisroolissa ovat ensisijaisesti kuntapäättäjiä ja toissijaisesti hyvinvointialuepäättäjiä.

Asema kunnanvaltuustossa (n=939)



Kunnan viranhaltijajohto

Asema aluevaltuustossa (n=89)



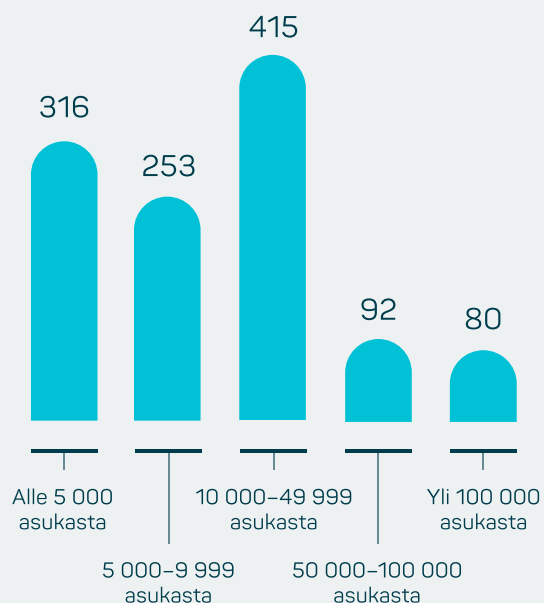
Hyvinvointialuepäättäjät

Lähde: Kuntapäättäjäbarometri 2022

Vastaajien taustatiedot

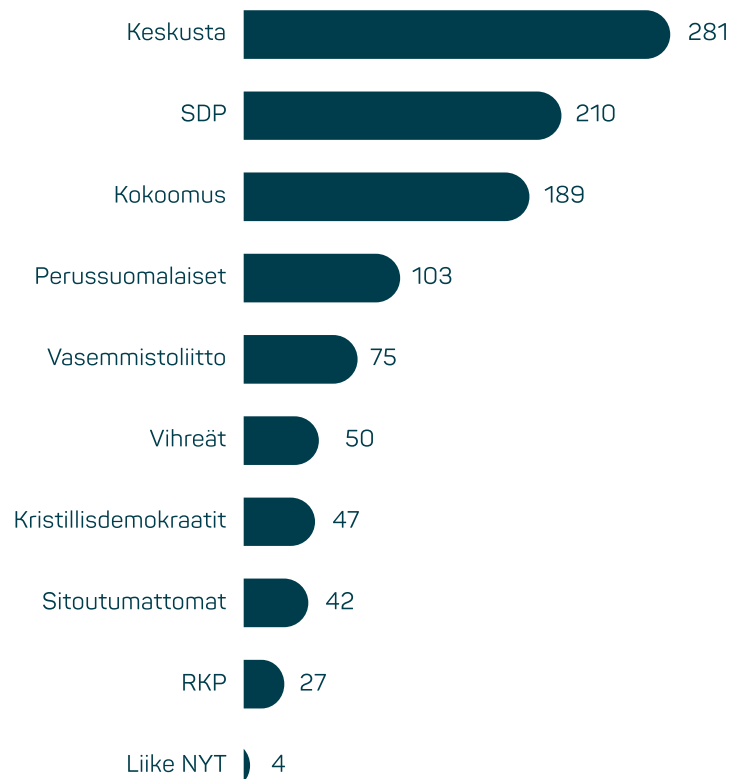
n=1156, vastaajien lukumäärä

Kunnan kokoluokka

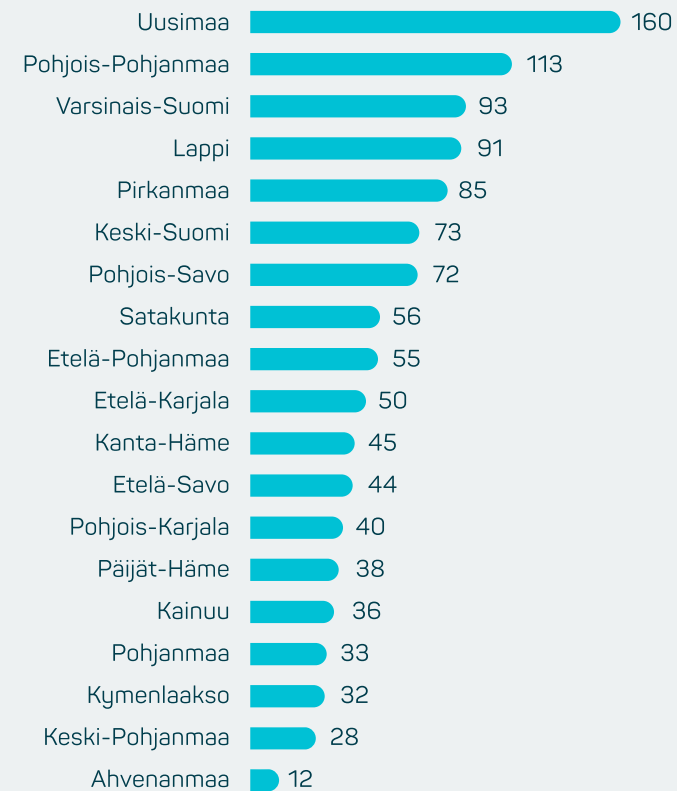


n=1156

Puolue (n=1028)



Maakunta



Lähde: Kuntapäättäjäbarometri 2022

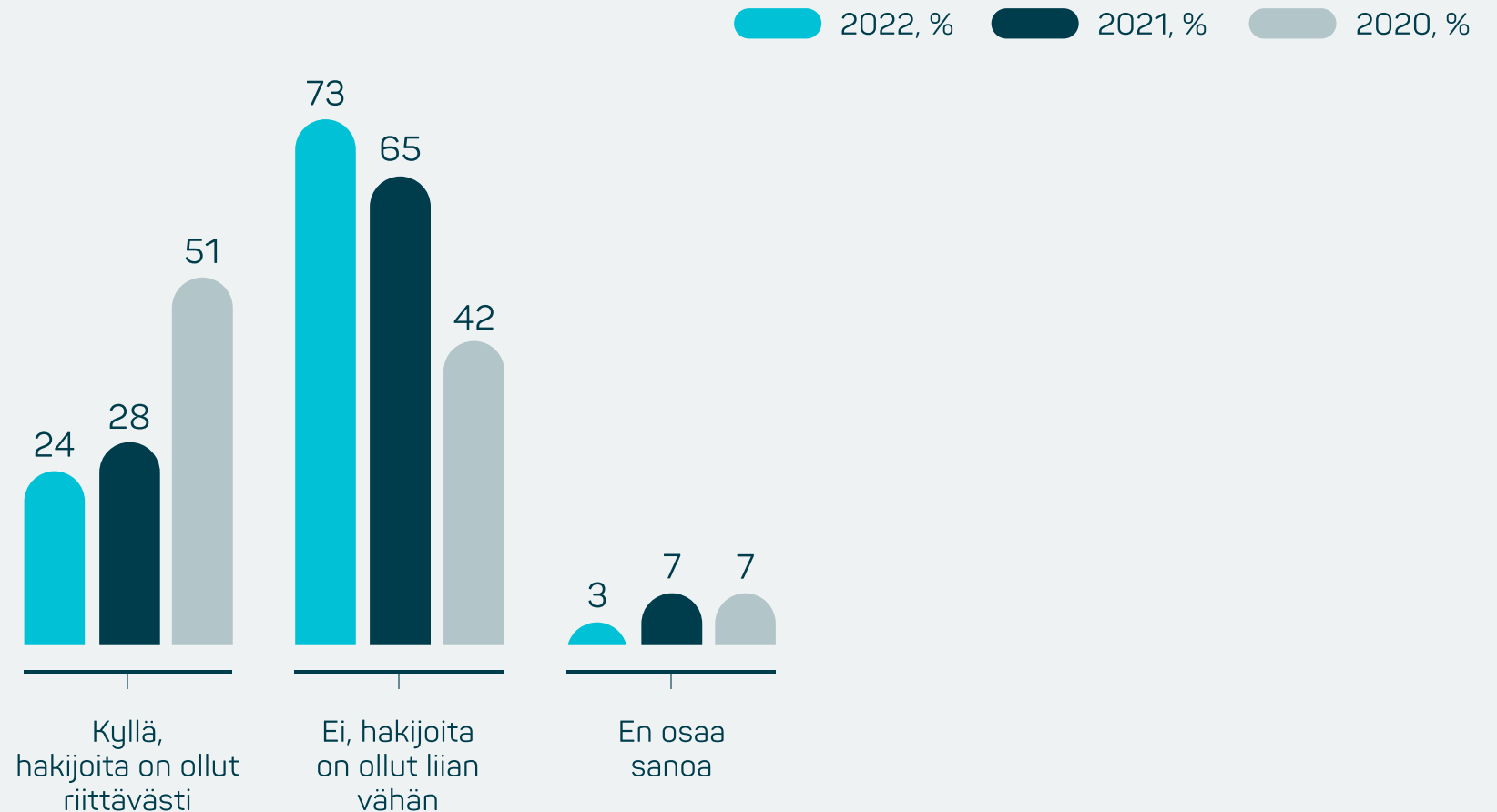
Työvoiman riittävyys



Kuntien haasteet täyttää avoimia vakansseja ovat kasvaneet viime vuodesta



Miten arvioitte kuntanne kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävästi osaavia työntekijöitä?

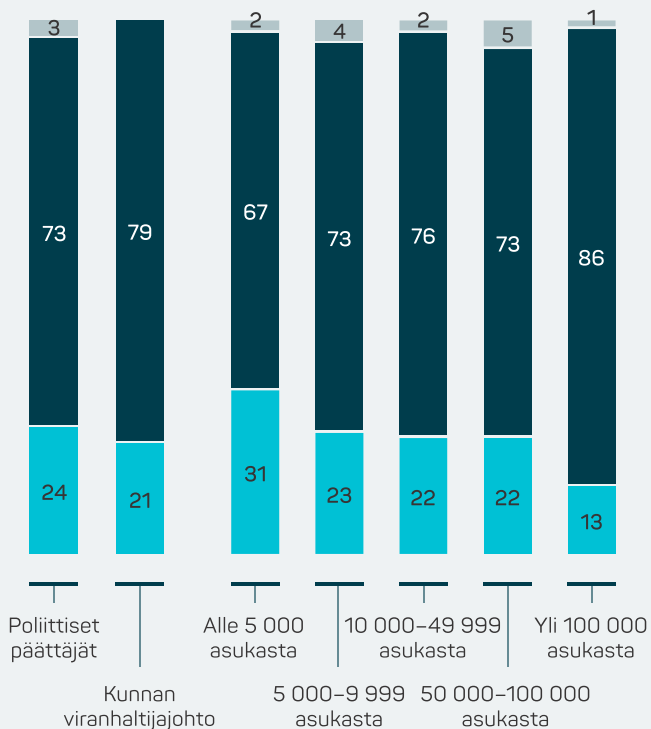


Haasteet täyttää avoimia vakansseja ovat kasvaneet erityisesti keskikokoisissa kunnissa

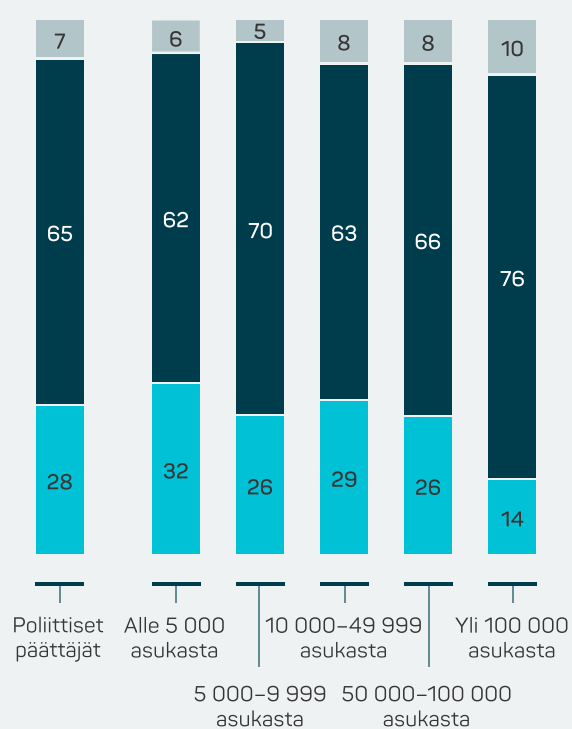


Miten arvioitte kuntanne kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävästi osaavia työntekijöitä?

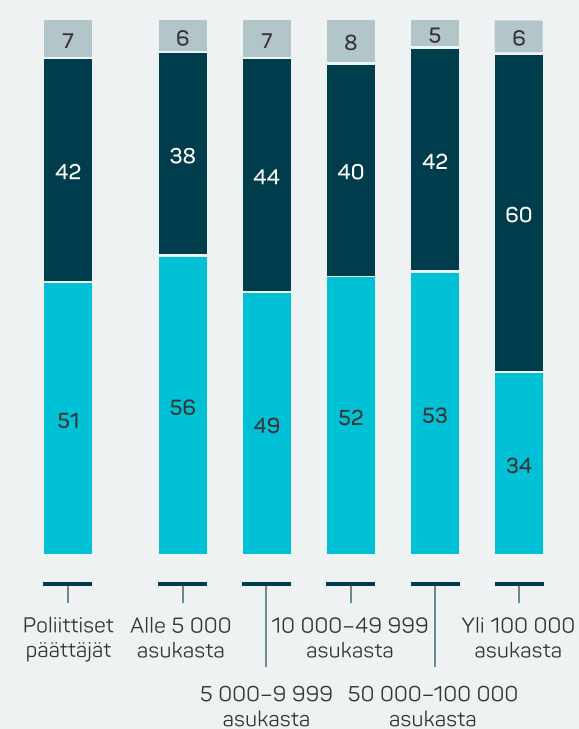
2022 (n=1156)



2021 (n=1078)



2020 (n=1126)

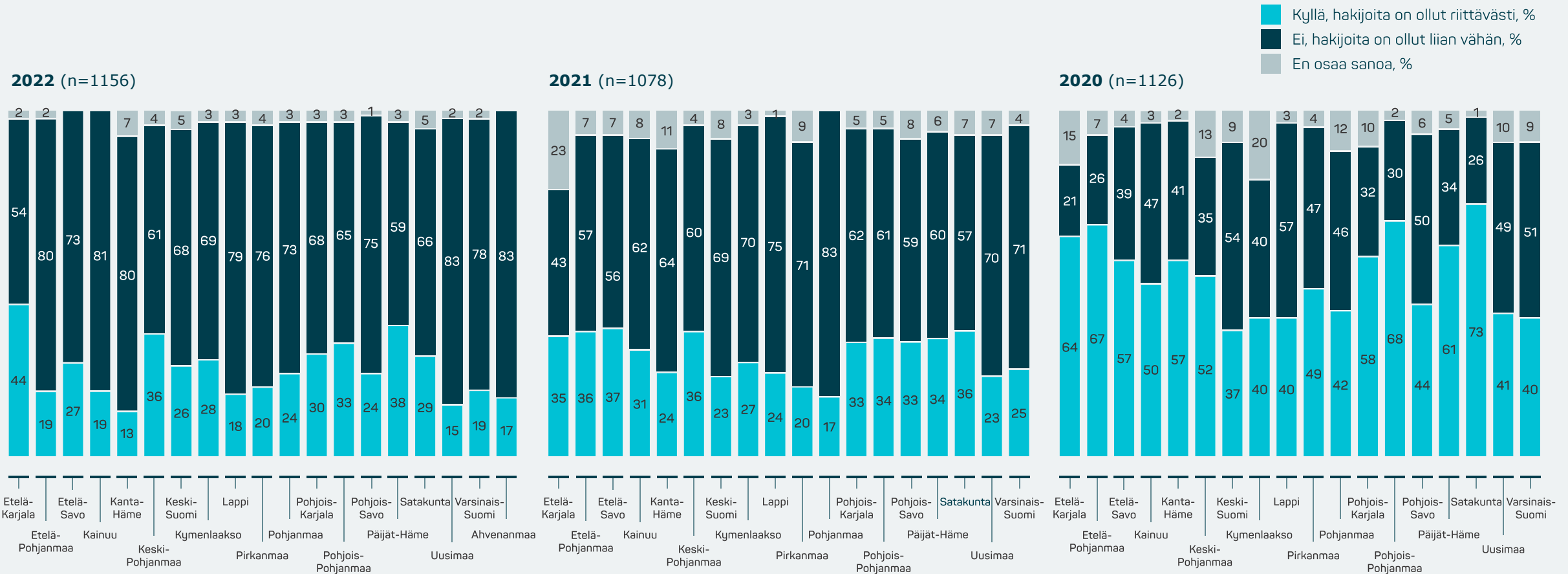


- Kyllä, hakijoita on ollut riittävästi, %
- Ei, hakijoita on ollut liian vähän, %
- En osaa sanoa, %

Erityisesti Kanta-Hämeessä ja Uudellamaalla on ollut haasteita avointen vakanssien täyttämässä



Miten arvioitte kuntanne kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävästi osaavia työntekijöitä?



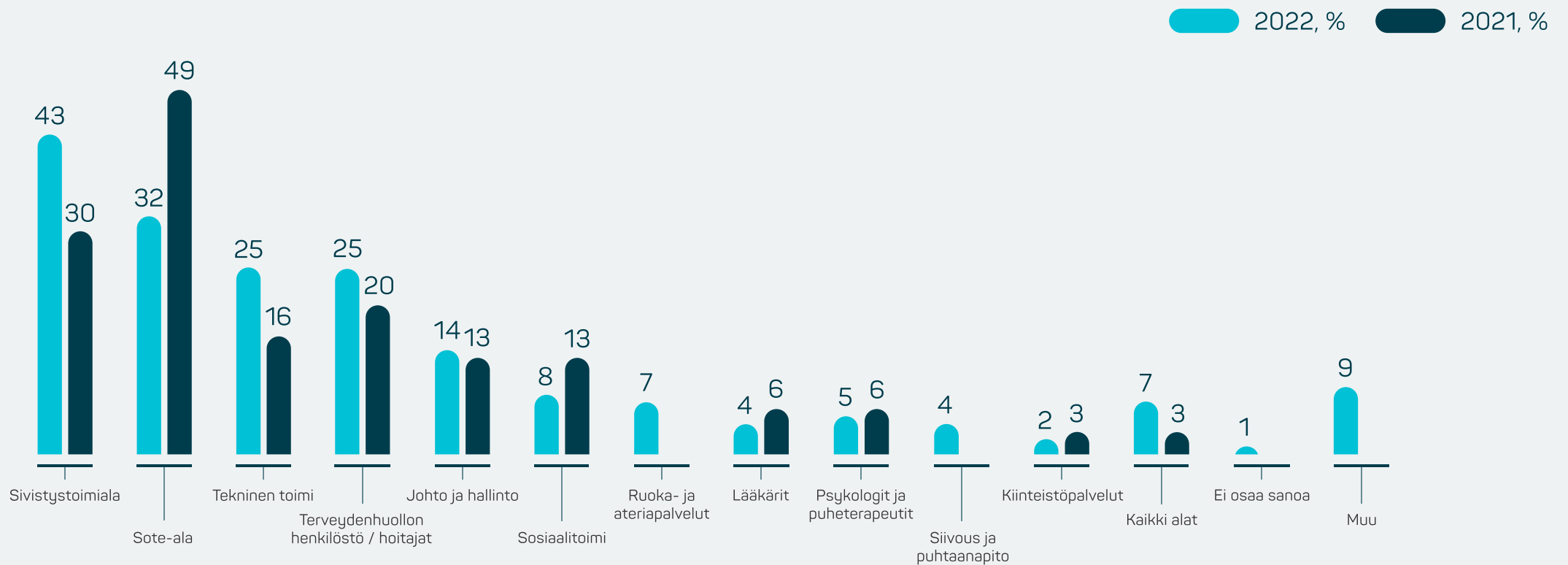
Lähde: Kuntapäätäjäbarometri 2022

Sote-ala korostuu työvoimapulasta kärsivien alojen avoimissa vastauksissa viimevuotista vähemmän



Vastasitte, että kuntanne kohdalla osaavia työntekijöitä ei ole ollut riittävästi avoimiin vakansseihin.

Millä toimialoilla hakijoita on ollut mielestänne liian vähän? Avoimet vastaukset on luokiteltu määrällisiksi niiden sisällön mukaan.



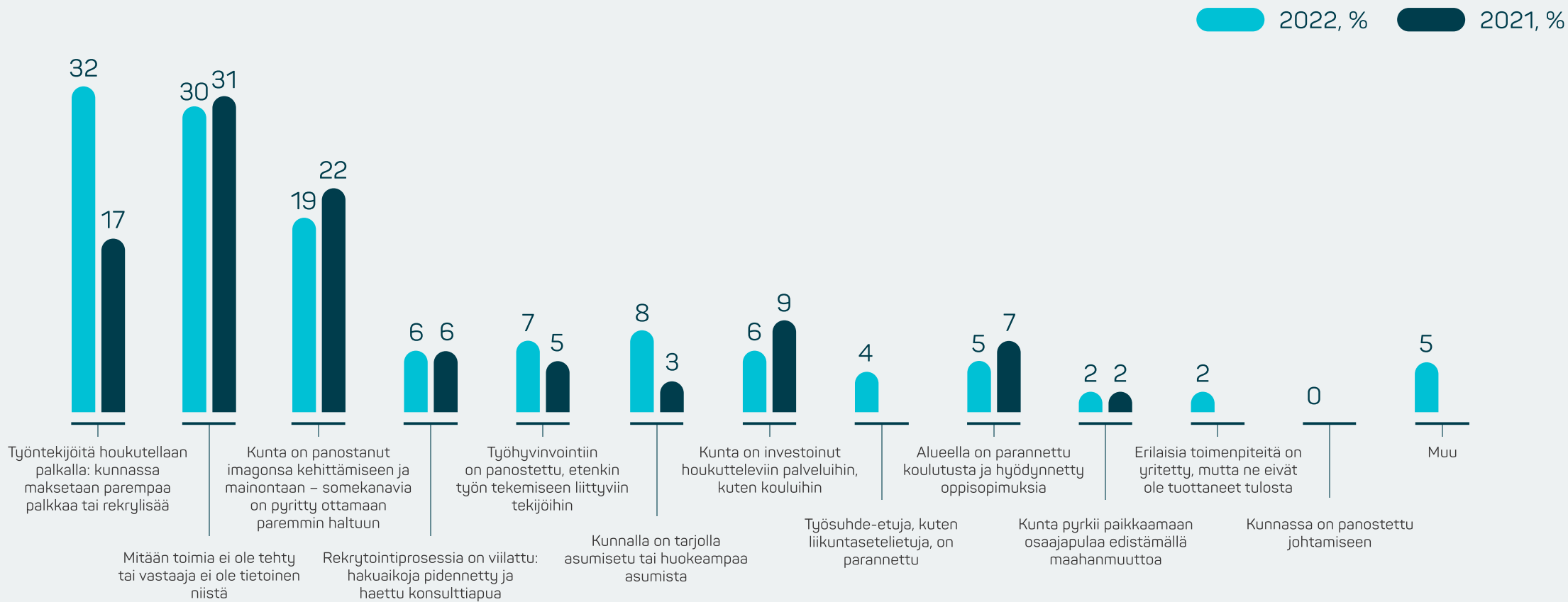


**Työvoiman
houkuttelu**

Työntekijöiden houkuttelemisen palkalla on yleistynyt viime vuodesta



Onko kunnassanne tehty erityistoimia työntekijöiden houkuttelemiseksi? Mitä? Avoimet vastaukset on luokiteltu määrällisiksi.



Vertailu on tehty poliittisten päättäjien vastausten perusteella.

Lähde: Kuntapäättäjäbarometri 2022

Palkkaus päättäjien ykköskeino, viranhaltijajohdolla viestintä ja imago



Onko kunnassanne tehty jotain erityistoimia työntekijöiden houkuttelemiseksi? Mitä? Avoimet vastaukset luokiteltu määrällisiksi. (%)

Keinot työntekijöiden houkuttelemiseksi	Rooli		Kunnan kokoluokka				
	Kunnan poliittiset päättäjät	Kunnan viranhaltijajohdolla	Alle 5 000 asukasta	5 000 - 9 999 asukasta	10 000 - 49 999 asukasta	50 000 - 100 000 asukasta	Yli 100 000 asukasta
Työntekijöitä houkutellaan palkalla. Kunnassa maksetaan parempaa palkkaa kuin naapurikunnissa, tai käytössä on erillinen rekrylisä	32	33	32	36	29	25	45
Mitään toimia ei ole tehty tai vastaaja kertoo, ettei ole tietoinen mistään toimenpiteistä	30	15	32	27	30	26	16
Kunta on panostanut imagonsa kehittämiseen ja mainontaan. Somekanavia on pyritty ottamaan paremmin haltuun	19	42	14	20	29	24	16
Rekrytointiprosessia on viilattu: hakuaikoja pidennetty ja haettu konsulteilta apua	6	22	4	10	7	16	14
Panostukset työhyvinvointiin (etenkin työn järjestämiseen liittyvät tekijät)	7	14	7	6	9	13	9
Kunnalla on tarjolla asumisetu / huokeampaa asumista	8	3	13	7	5	3	3
Kunta on investoinut houkutteleviin palveluihin, kuten kouluihin	6	3	9	7	4	0	8
Työsuhde-etuja kuten liikuntasasetelietuja on parannettu	4	17	6	5	7	7	5
Koulutuksen parantaminen alueella, oppisopimusten hyödyntäminen	5	3	4	5	3	7	6
Kunta pyrkii paikkaamaan osaajapulaa maahanmuuttoa edistämällä	2	2	0	1	2	4	2
Erilaisia toimenpiteitä on yritytetty, mutta ne eivät ole tuottaneet tulosta	2	0	0	3	2	1	2
Kunnassa on panostettu johtamiseen	0	7	1	1	1	0	5
Muu	5	3	4	3	3	10	8

Erityisesti Lapissa ja Varsinais-Suomessa on houkuteltu työntekijöitä paremmalla palkalla



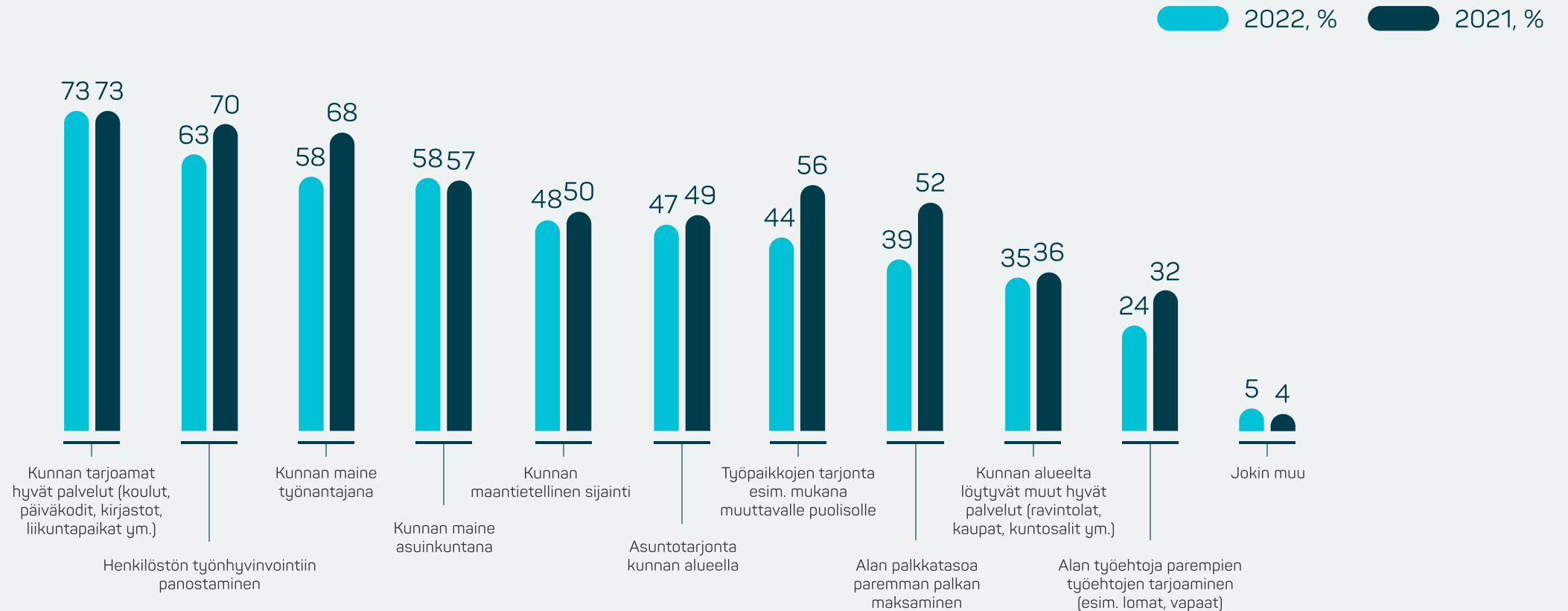
Onko kunnassanne tehty jotain erityistoimia työntekijöiden houkuttelemiseksi? Mitä? Avoimet vastaukset luokiteltu määrällisiksi. (%)

Keinot työntekijöiden houkuttelemiseksi	Maakunta																		
	Kai- nuu	Lappi	Poh- jois- Poh- jan- maa	Keski- Suomi	Poh- jois- Savo	Poh- jois- Karjal- a	Etelä- Savo	Etelä- Poh- jan- maa	Pirkan- maa	Kanta- Häme	Poh- jan- maa	Sata- kunta	Varsi- nais- Suomi	Uusi- maa	Päijät- Häme	Ky- men- laakso	Etelä- Kar- jala	Keski- Poh- jan- Maa	Ahve- nan- maa
Työntekijöitä houkutellaan palkalla. Kunnassa maksetaan parempaa palkka kuin naapurikunnissa, tai käytössä on eril	19	56	18	33	35	14	28	10	30	41	8	25	54	43	28	30	11	11	13
Mitään toimia ei ole tehty tai vastaaja kertoo, ettei ole tietoinen mistään toimenpiteistä	26	14	35	31	27	25	34	31	35	24	24	41	18	33	16	30	32	32	25
Kunta on panostanut imagonsa kehittämiseen ja mainontaan. Some-kanavia on pyritty ottamaan paremmin haltuun	41	15	21	24	25	29	21	14	22	21	28	3	17	18	36	22	32	32	50
Rekrytointiprosessia on viilattu: hakuaikoja pidennetty ja haettu konsulteilta apua	4	1	6	9	4	14	3	10	8	18	8	3	9	11	8	22	7	5	13
Panostukset työhyvinvointiin (etenkin työn järjestämiseen liittyvät tekijät)	4	6	14	7	6	4	10	2	8	15	8	3	7	9	12	17	4	11	13
Kunnalla on tarjolla asumisetu / huokeampaa asumista	7	19	8	13	4	14	14	12	2	3	12	9	0	3	8	9	4	0	0
Kunta on investoinut houkutteleviin palveluihin, kuten kouluihin	15	3	14	9	6	4	7	19	5	0	4	13	4	2	0	0	4	0	0
Työsuhde-etuja kuten liikuntasetelietuja on parannettu	0	8	7	6	6	11	0	12	3	9	0	6	5	3	4	26	4	11	0
Koulutuksen parantaminen alueella, oppisopimusten hyödyntäminen	7	3	6	6	13	4	0	2	3	3	4	9	4	3	4	0	4	5	0
Kunta pyrkii paikkaamaan osaajapulaa maahanmuuttoa edistämällä	4	4	0	0	4	4	3	0	2	6	0	0	0	1	4	0	0	0	0
Erilaisia toimenpiteitä on yritytetty, mutta ne eivät ole tuottaneet tulosta	7	1	1	0	0	4	0	2	2	3	0	0	3	2	0	0	4	0	0
Kunnassa on panostettu johtamiseen	0	1	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	16	0	0	0	0
Muu	0	1	3	2	8	7	14	0	5	0	32	3	5	1	8	0	11	0	0

Hyvät palvelut ovat kärjessä kuntien houkuttelevuustekijöissä



Minkä tekijöiden uskotte vaikuttavan kuntanne houkuttelevuuteen työnantajana? Voitte valita kaikki vaihtoehdot, joilla on mielestänne vaikutusta.



Vertailu on tehty poliittisten päättäjien vastausten perusteella.

Lähde: Kuntapäättäjäbarometri 2022

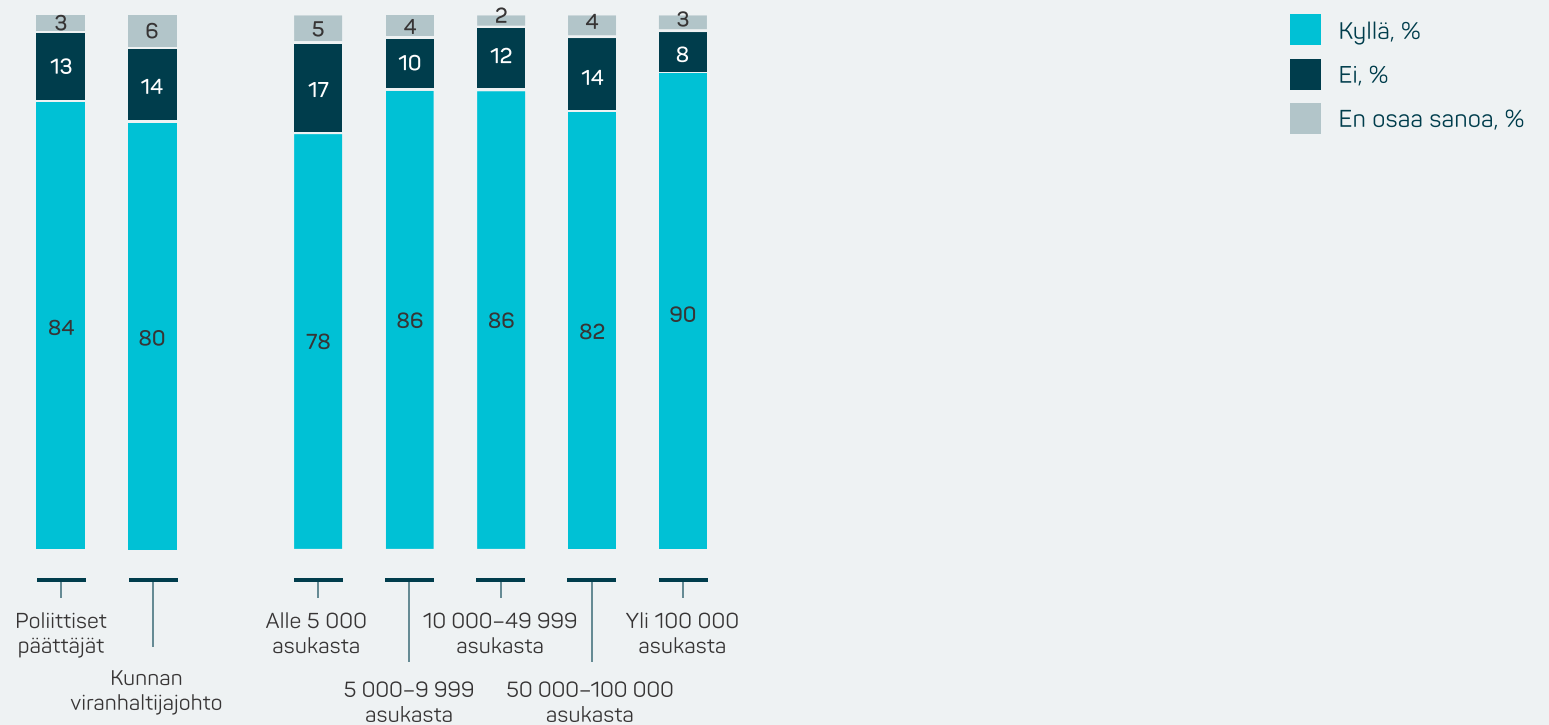
Työhyvinvointi ja työkyky- johtaminen



Yli 4/5 poliittisista päättäjistä: kuntahenkilöstön työhyvinvoinnista on käyty poliittista keskustelua



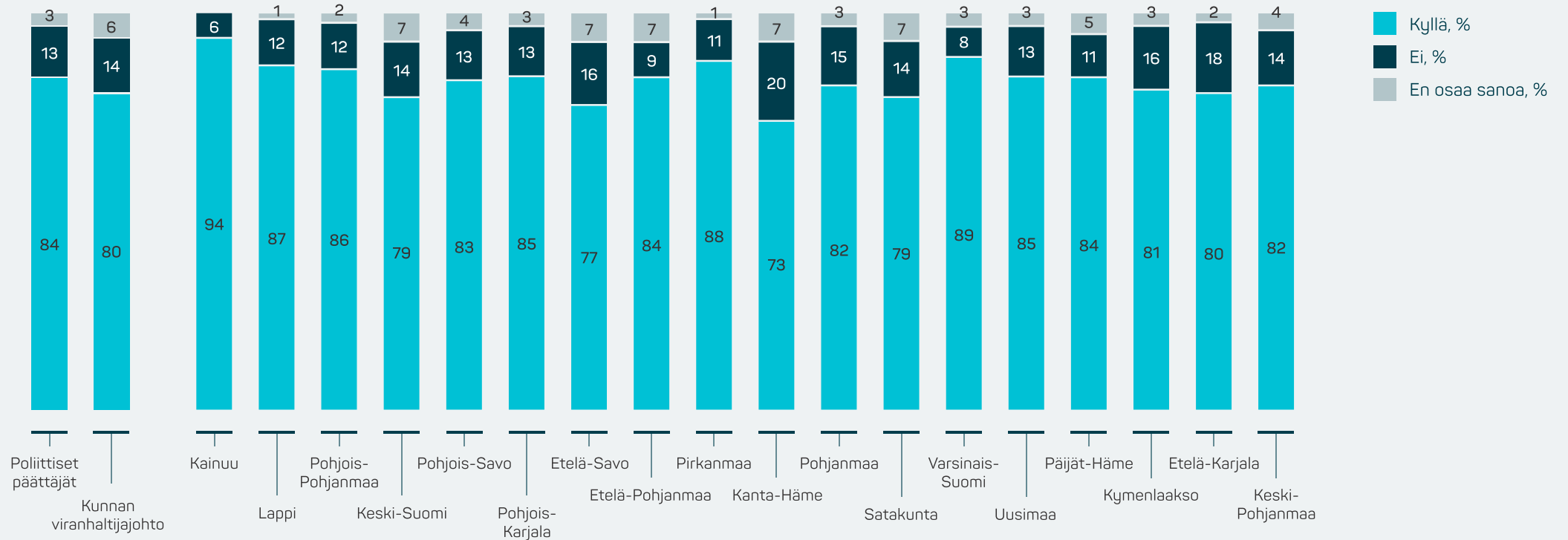
Onko kuntahenkilöstön työhyvinvoinnista käyty kunnassanne poliittista keskustelua?



Kainuussa, Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla on käyty useimmin poliittista keskustelua henkilöstön työhyvinvoinnista



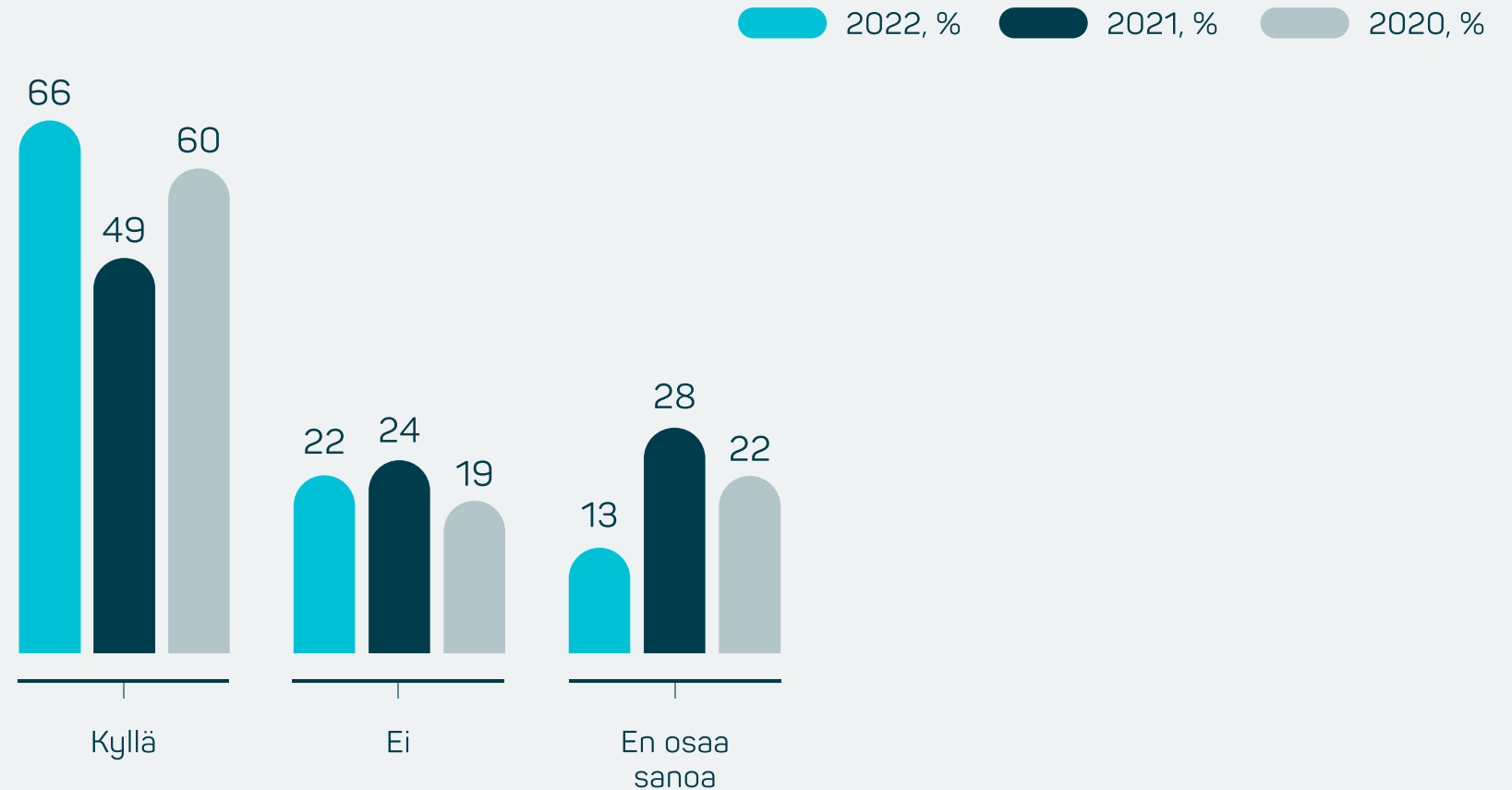
Onko kuntahenkilöstön työhyvinvoinnista käyty kunnassanne poliittista keskustelua?



Viimevuotista suurempi osa vastaajista: kunnassa on tehty strateginen valinta panostaa työhyvinvointiin ja työkykyyn



Onko kunnassanne tehty strateginen valinta työhyvinvointiin ja työkykyyn panostamisesta?



Vertailu on tehty poliittisten päättäjien vastausten perusteella.

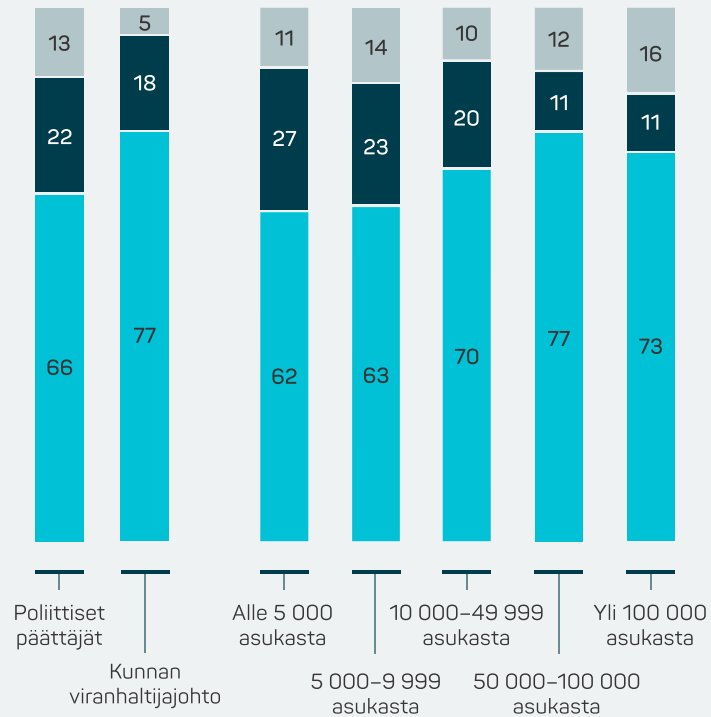
Lähde: Kuntapäättäjäbarometri 2022

Strateginen valinta panostaa työhyvinvointiin ja työkykyyn on kasvanut merkittävästi: 49 prosentista 66 prosenttiin vuoden aikana

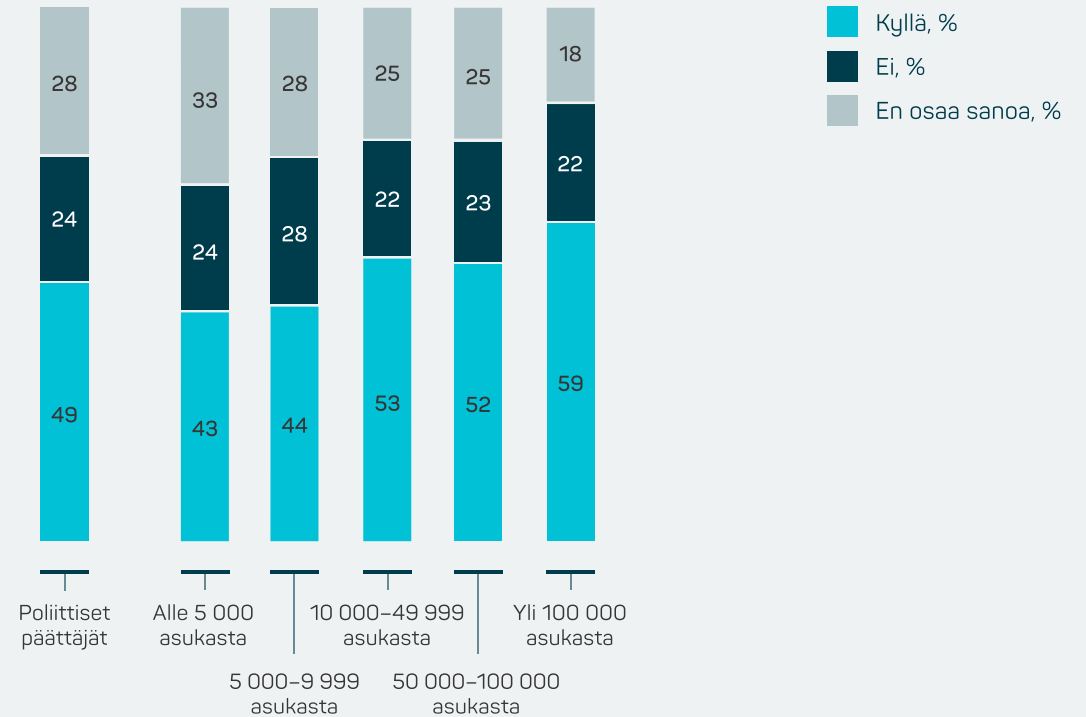


Onko kunnassanne tehty strateginen valinta työhyvinvointiin ja työkykyyn panostamisesta?

2022 (n=1156)



2021 (n=1078)

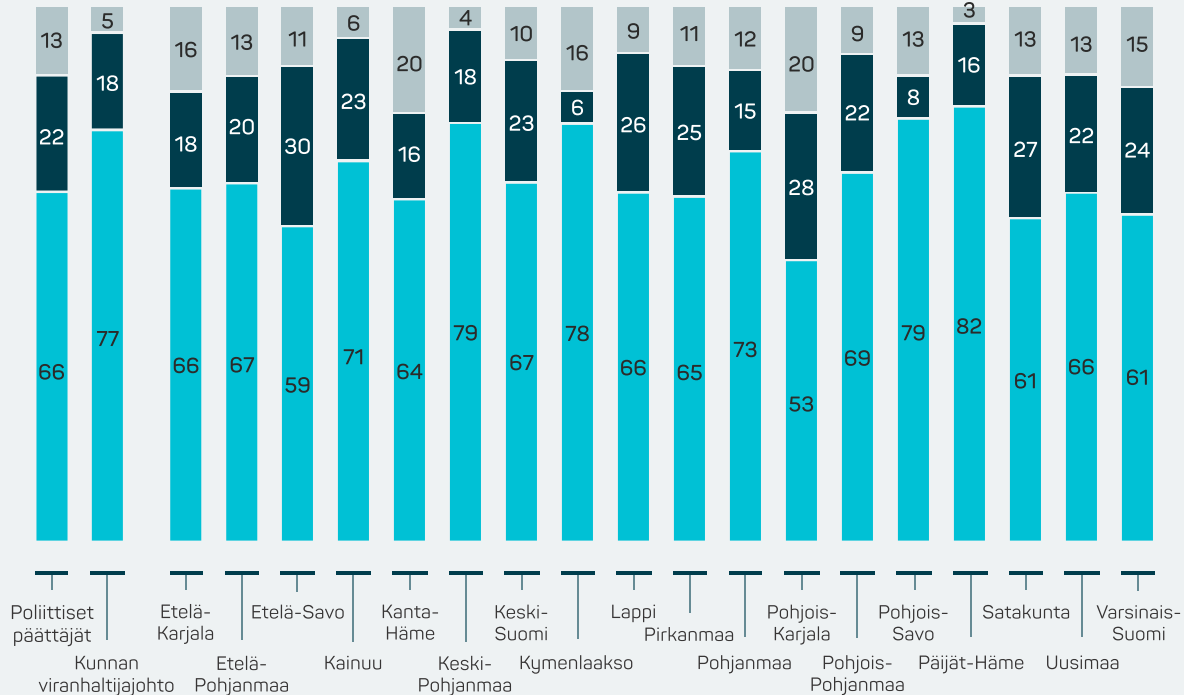


Noin 80 prosenttia Pohjois-Savon ja Päijät-Hämeen päättäjistä kertoo, että heillä on tehty strateginen valinta panostaa työhyvinvointiin ja työkykyyn

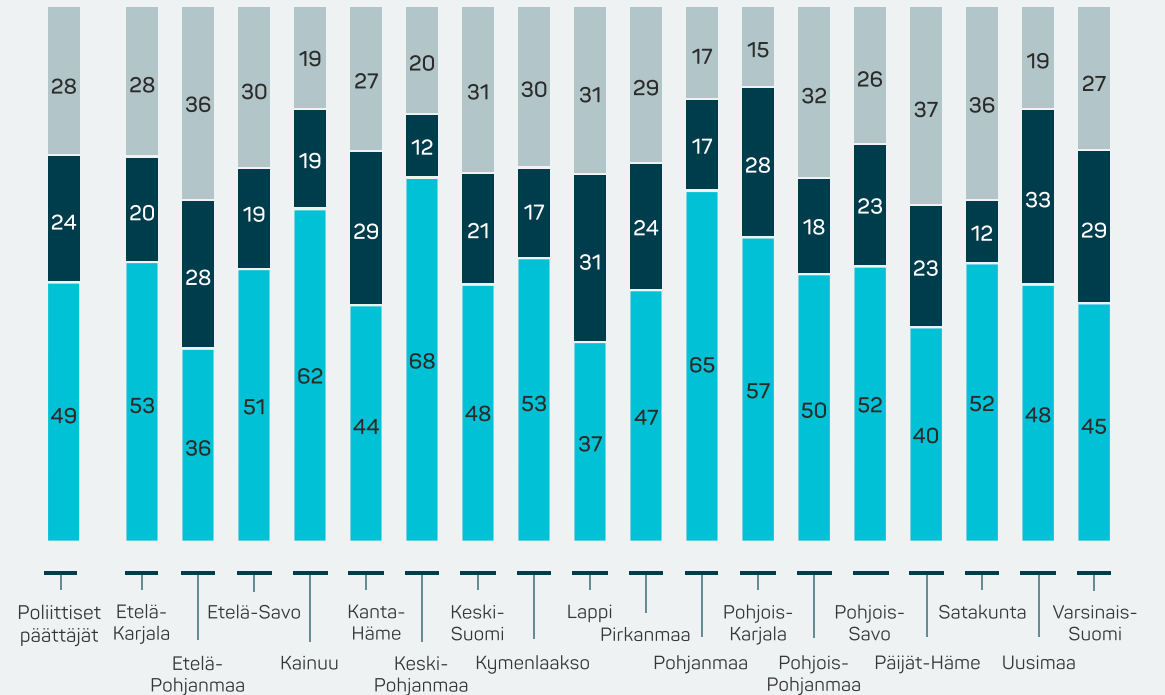


Onko kunnassanne tehty strateginen valinta työhyvinvointiin ja työkykyyn panostamisesta?

2022 (n=1156)



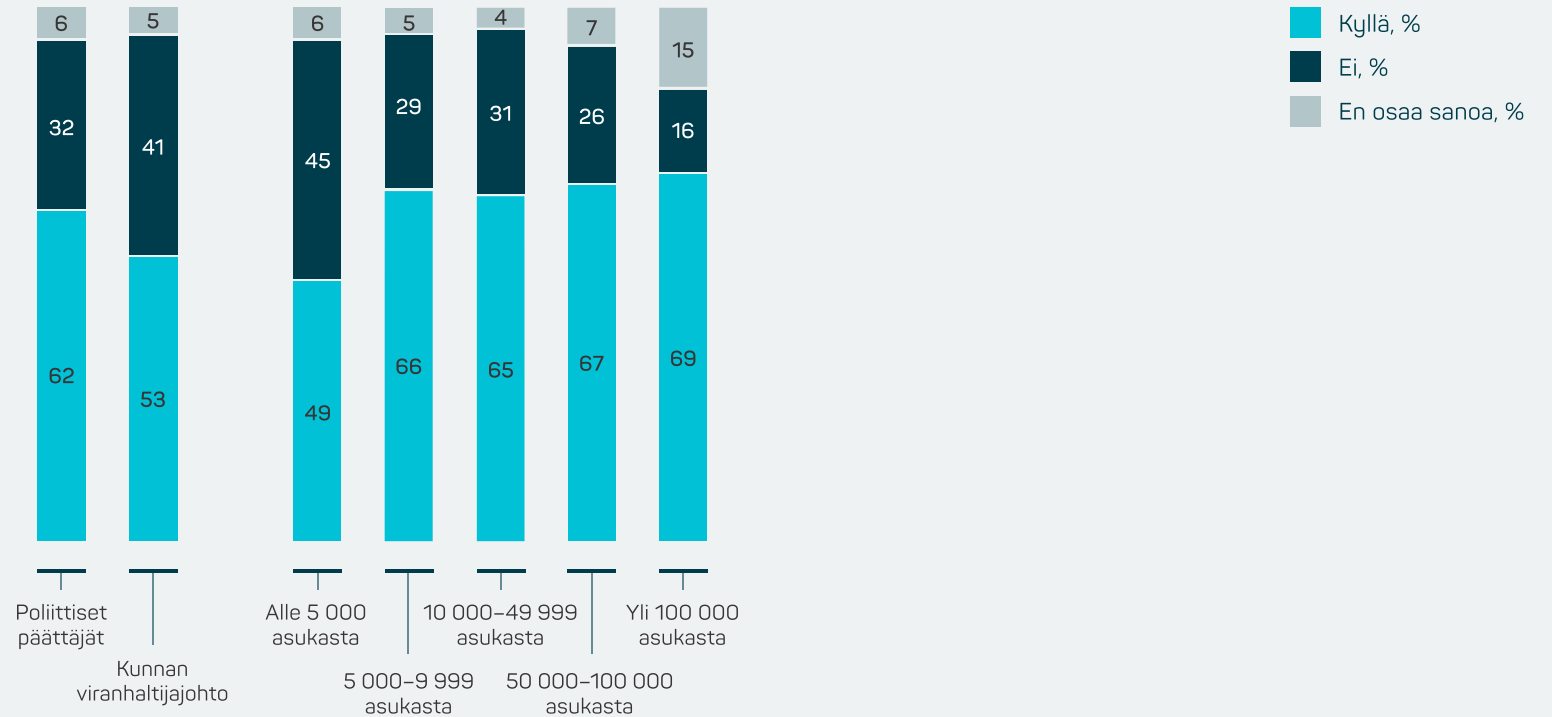
2021 (n=1078)



Yli puolet vastaajista arvioivat, että henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia seurataan valtuuston kokouksissa



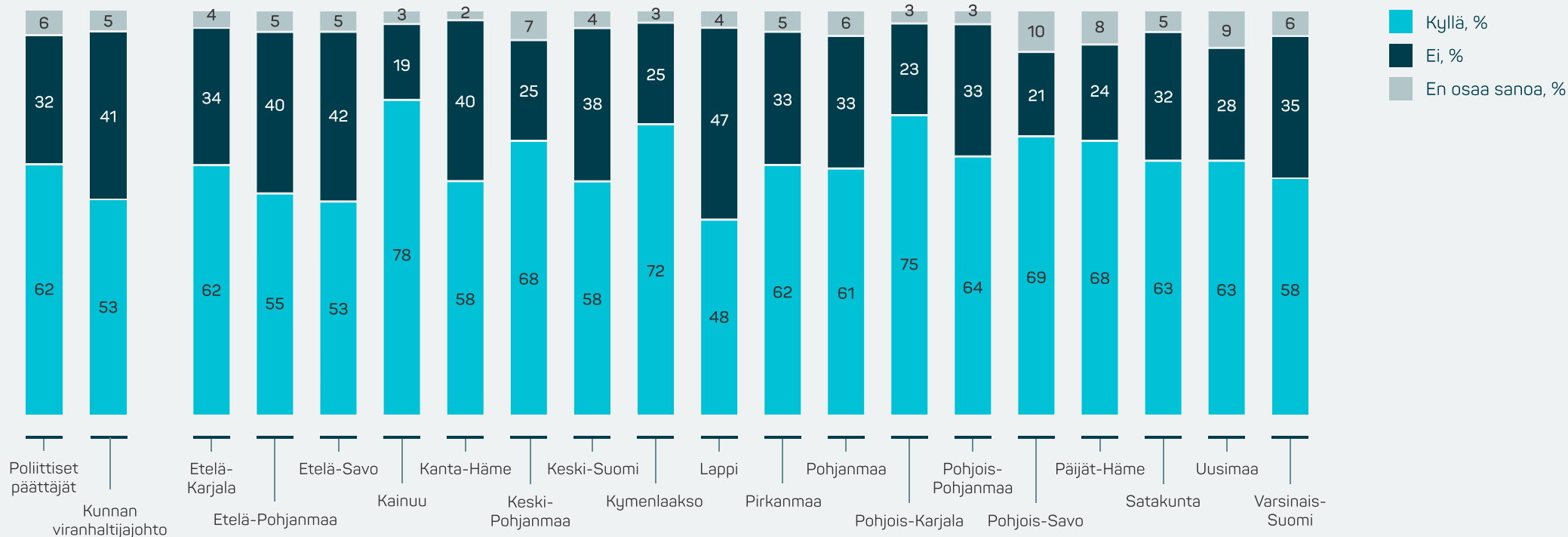
Seurataanko kunnassanne kuntahenkilöstön työkykyyn ja työhyvinvoinnin tilaa valtuuston kokouksissa?



Kainuussa, Kymeenlaaksossa ja Pohjois-Karjalassa seurataan ahkerasti kuntahenkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia



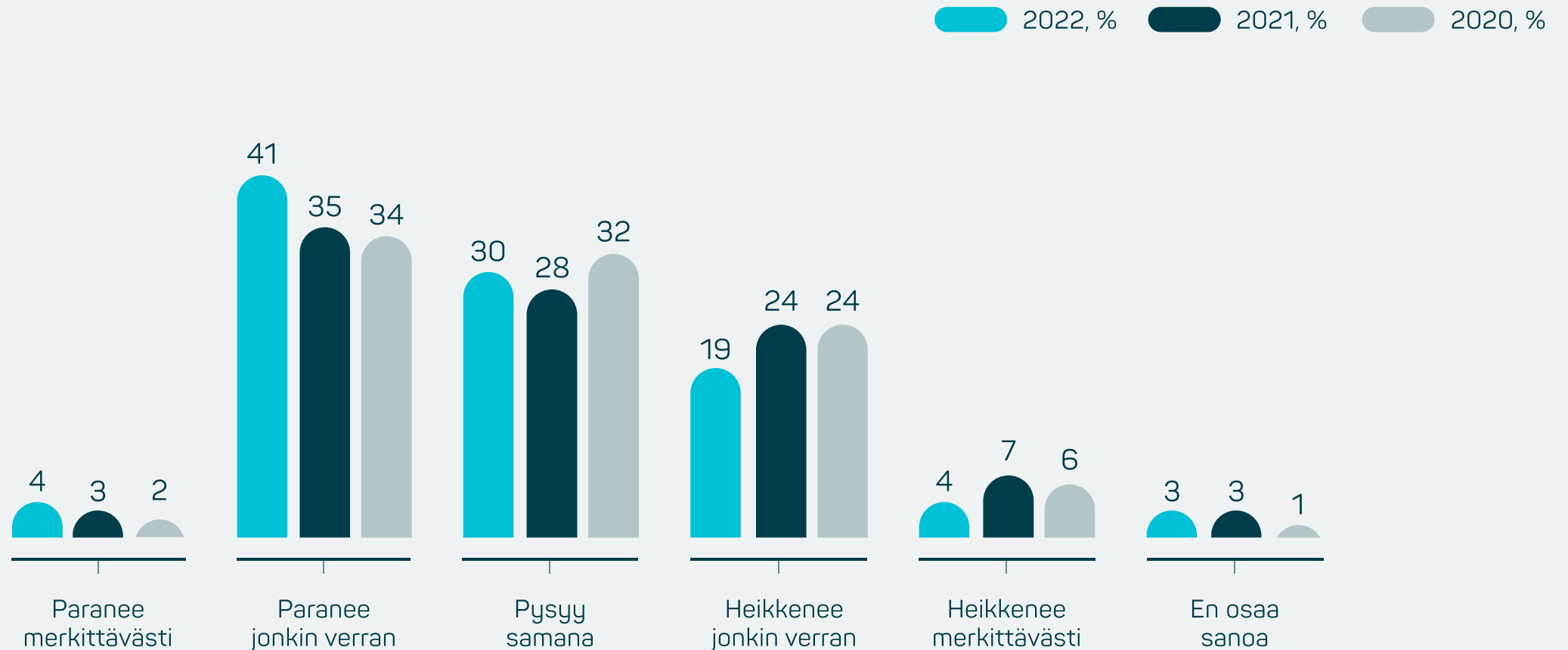
Seurataanko kunnassanne kuntahenkilöstön työkykyyn ja työhyvinvoinnin tilaa valtuuston kokouksissa?



Viimevuotista suurempi osa päättäjistä: työhyvinvointi ja työkyky paranevat tulevina vuosina vähintään jonkin verran



Mihin suuntaan uskotte kunta-alan työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittyvän tulevina vuosina?



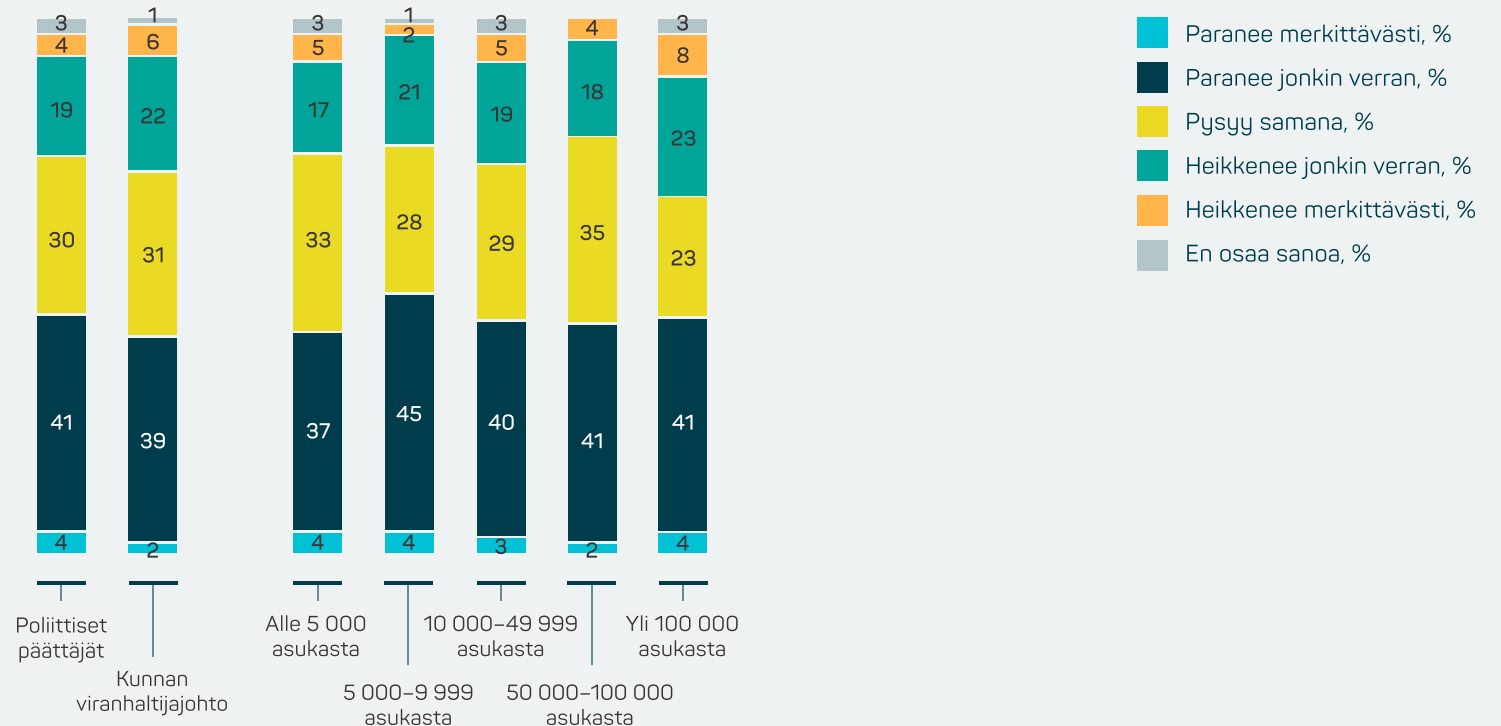
Vertailu on tehty poliittisten päättäjien vastausten perusteella.

Lähde: Kuntapäättäjäbarometri 2022

Viimevuotista suurempi osa vastaajista: työhyvinvointi ja työkyky paranevat tulevina vuosina vähintään jonkin verran



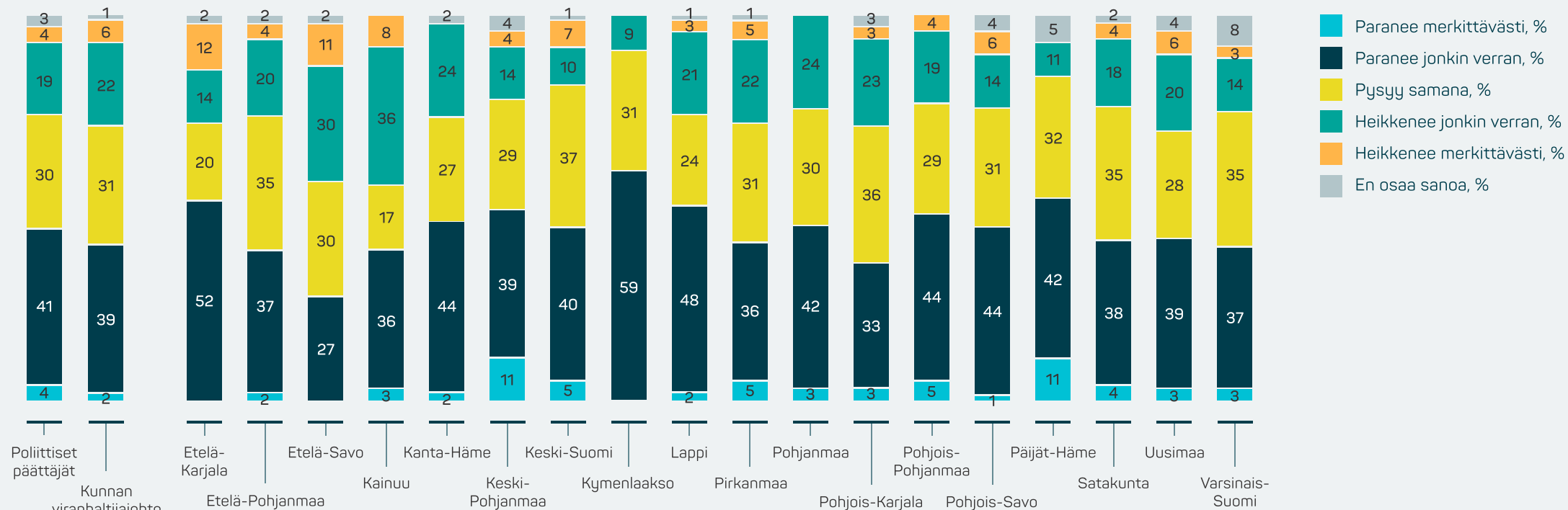
Mihin suuntaan uskotte kunta-alan työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittyvän tulevina vuosina?



Yli puolet Kymenlaakson, Satakunnan ja Etelä-Karjalan päättäjistä uskoo työhyvinvoinnin ja työkyvyn paranevan



Mihin suuntaan uskotte kunta-alan työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittyvän tulevina vuosina?



Avoimet perustelut – miten uskotte kunta-alan työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittyvän tulevina vuosina?




Avoimeen kommenttikenttään tuli **428 vastausta**. Määrälliseen kysymykseen vastanneista 44 prosenttia arvioi kuntahenkilöstön työkyvyn kehittyvän myönteisesti ja 24 prosenttia kielteisesti. Avoimissa kommentteissa korostui seitsemän pääteemaa:

Myönteiset arviot

- Soten siirtyessä hyvinvointialueille voidaan keskittyä paremmin rajatumpaan määrään työntekijöitä ja panostaa työhyvinvointiin.
- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn on pakko kehittyä myönteisesti tai muuten kunnan on vaikea saada tekijöitä ja järjestettyä palveluita.
- Työhyvinvointiin ja työkykyyn on panostettu, ja sen uskotaan näkyvän myös reaalisesti. Tulevaisuudessa asiaan uskotaan panostettavan lisää.

Kielteiset arviot

- Työntekijöiden työtehtävien määrä kasvaa jatkuvasti. Koko kunnan tasolla työn tuottavuuden on pakko nousta, mikä voi heikentää työhyvinvointia.
- Kunnalla on haasteita saada rekrytoitua ja pidettyä työntekijöitä, mikä kasaa töitä nykyiselle henkilöstölle.
- Kuntien rahoitustilanne näyttää hyvinvointialueuudistuksen myötä heikolta, mikä johtaa siihen, että ei ole mahdollisuutta panostaa työhyvinvointiin ja työkyvyn kehittämiseen.
- Nykyinen työvoima ikääntyy ja eläköityy, mikä voi luoda haasteita.



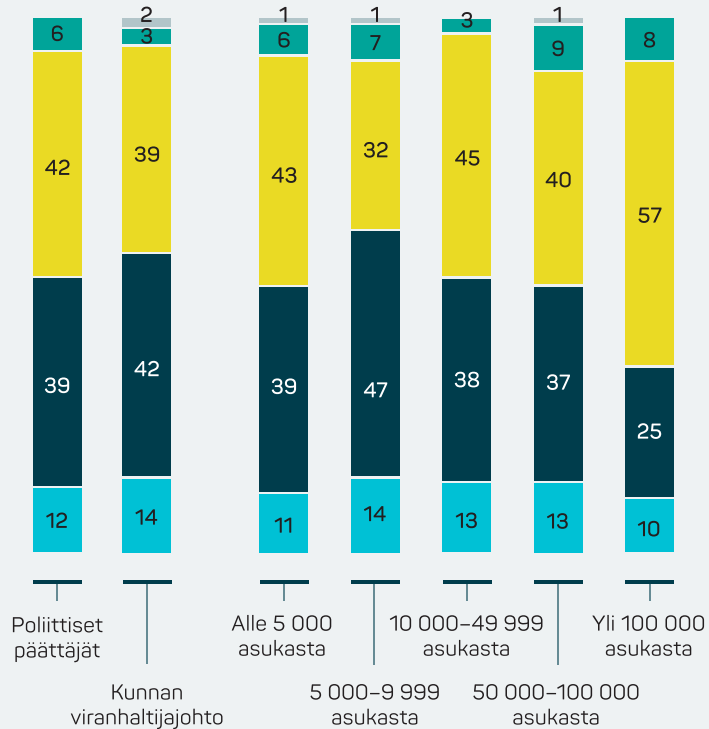
**Kuntapäätäjän
rooli työkyky-
asioissa**

Yli puolet vastaajista: valtuutetulla on merkittävä rooli työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen edistämisessä

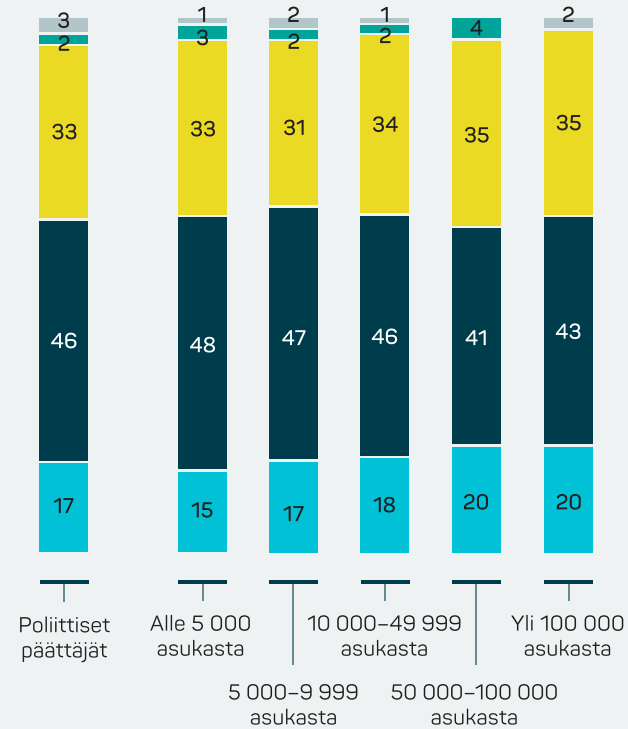


Millainen rooli kunnanvaltuutetulla mielestänne on kuntahenkilöstön työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen edistämisessä?

2022 (n=1156)



2021 (n=1078)

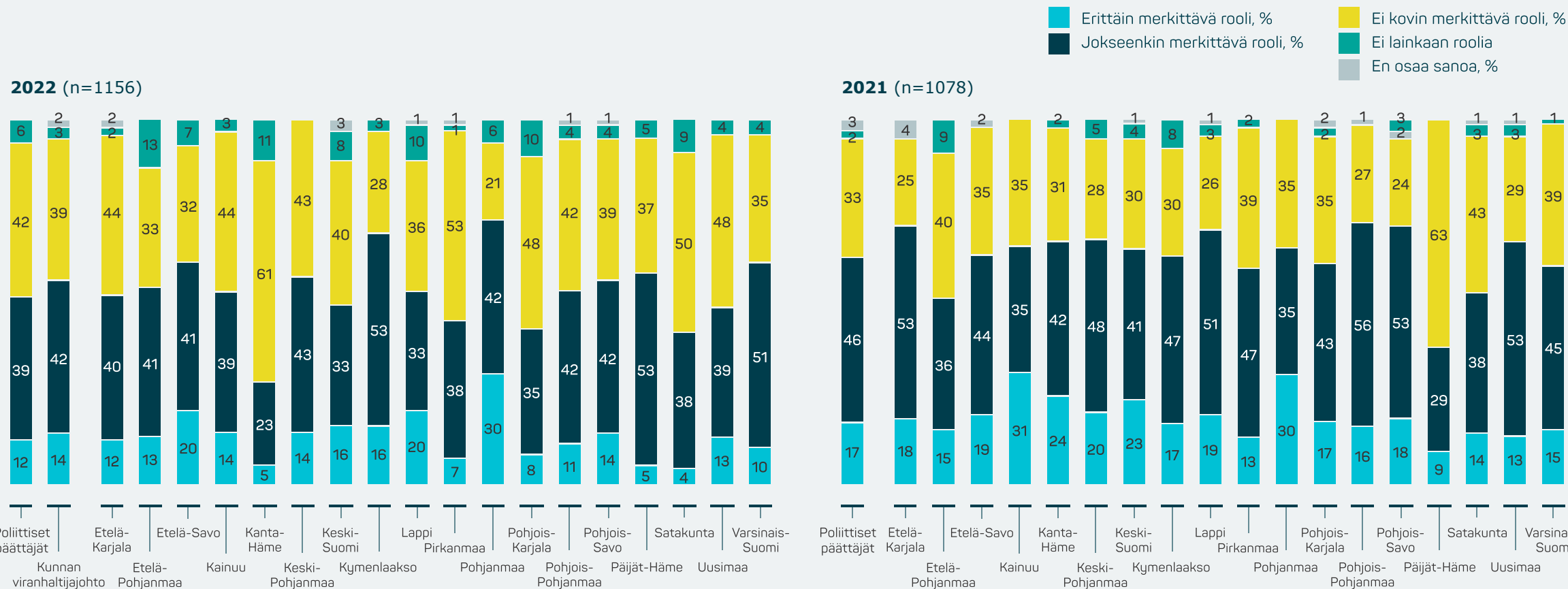


- Erittäin merkittävä rooli, %
- Jokseenkin merkittävä rooli, %
- Ei kovin merkittävä rooli, %
- Ei lainkaan roolia
- En osaa sanoa, %

Valtuutetun roolin työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen edistämisessä arvioidaan pienentyneen viime vuodesta



Millainen rooli kunnanvaltuutetulla mielestänne on kuntahenkilöstön työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen edistämisessä?



Lähde: Kuntapäättäjäbarometri 2022

Avoimet perustelut – millainen rooli valtuutetulla on henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen edistämisessä?



Avoimeen kommenttikenttään tuli **461 avointa vastausta**. Määrälliseen kysymykseen vastanneista 52 prosenttia arvioi kunnanvaltuutetulla olevan vähintään jokseenkin merkittävä rooli. Avoimissa kommentteissa korostui viisi pääteemaa:

- 1. Poliittisten päättäjien tehtävä työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen edistämisessä on luoda arvopohjaiset suuntaviivat sille, miten asiaa edistetään operatiivisessa toiminnassa.** Poliittiset päättäjät siis antavat raamit ja ylätasen tavoitteet, joiden puitteissa kunnan virkahenkilöstö edistää työhyvinvointia ja työkykyjohtamista.
- 2. Monessa vastauksessa korostettiin lähiesihenkilöiden roolia.** Työhyvinvoinnin edistäminen ja käytännön työkykyjohtaminen tapahtuu henkilöstön arjessa, jossa lähiesihenkilöiden toimintatavat ovat keskiössä.
- 3. Poliittisten päättäjien mahdollisuus vaikuttaa on hyvinvointikertomuksen käsittelyn yhteydessä.** Tämä nähtiin vaikuttamisen paikkana erityisesti niille valtuutetuille, jotka eivät ole henkilöstöjaoksen jäseniä ja pääse vaikuttamaan sitä kautta.
- 4. Poliittisten päättäjien vaikutusmahdollisuudet liittyvät budjettivalmisteluun ja seurantaan.** Kuntapäättäjä voi siis vaikuttaa käytettävissä olevien resurssien määrään ja siten luoda tai vesittää mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia ja työkykyjohtamista.
- 5. Kuntapäättäjillä ei ole roolia kuntahenkilöstön työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen edistämisessä.** Näissä vastauksissa korostettiin, että asia on operatiivisen johdon harteilla eikä poliittisten päättäjien tule sotkeutua operatiiviseen toimintaan. Useissa vastauksissa korostettiin, että päättäjiä ei informoida aiheesta, joten roolin ottaminen ei ole mahdollista.



Kiitos.



www.keva.fi

