

# Kunta-alan työolobarometri 2010

## Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2010 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu

### Muutossuuntia: Työelämän laatu ja työolot kohenevat

- Lähiesimiestyössä korostuu rakentava suhtautuminen muutosehdotuksiin ja keskusteluun tavoitteista
- Työpaikan luottamukselliset suhteet koetaan myönteisiksi erityisesti sivistystoimessa
- Usko työsuhteen jatkuvuudesta korkea
- Lomautus- ja irtisanomisuhka vähäistä
- Sairauden takia poissaoloajat lyhentyneet ja joka kolmas ei ole oman sairauden takia ollut päivääkään pois työstä vuoden aikana
- Työssä oppiminen erittäin yleistä
- Työn fyysinen rasittavuus sekä sosiaali- että terveystoimessa yleistä
- Asiakasväkivallan henkiset ja fyysiset kokemukset edelleen nousussa, erityisesti terveystoimessa
- Ryhmässä ´muut´ – erityisesti teknisessä toimessa - henkilöstön ikärakenteesta johdun muita toimialoja enemmän niitä, jotka joutuvat keventämään työtahtiaan

Kuntien ja kuntayhtymien työolojen muutoksia kuvaava Kunta-alan työolobarometri 2010 on järjestyksessä 17. raportti sarjassa, joka aloitettiin vuonna 1994. Tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin aineistoon, joka kattaa kaikkien alojen palkansaajat. Tätä aineistoa on kasvatettu Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän toimeksiannosta kunta-alalla työskentelevien osalta poimimalla heistä lisäotos. Tietojenkeruumenetelmä on ollut kaikkina vuosina sama. Kerätty aineisto on kooltaan riittävän suuri koko kunta-alan ja sen neljän päätoimialan työolojen muutoskehityksen seuraamiseksi.

Vuonna 2010 satunnaisesti valittujen haastateltujen kokonaismäärä kunta-alalla oli 637. Puhelinhaastattelun kato on 17,0 prosenttia, ja tehdyn katoanalyysin perusteella voidaan todeta, että kato ei vinouta tuloksia. Tiedot on yleistettävissä koskemaan kaikkia kunta-alalla työskenteleviä. Tilastokeskus teki haastattelut työvoimatutkimuksen yhteydessä 6.9. – 14.10.2010 tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna. Kunta-alan työoloja on raportissa verrattu muihin sektoreihin - teollisuuteen, yksityisiin palveluihin ja valtioon. Vertailuissa käytetään samana ajankohtana kerättyjä työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallisen työolobarometrin tietoja.

Kunnissa työskentelevien vastaajien keski-ikä on pysynyt lähes ennallaan (46,1 vuotta). Se on muita sektoreita (41,1 vuotta) korkeampi. Kunnissa vastaajista on naisia 77,4 % ja heidän keski-ikä on 45,7 vuotta. Miehiä vastaajista on 22,6 % ja heidän keski-ikä on 47,3 vuotta. Muilla sektoreilla työskentelevien naisten keski-ikä on 42,3 vuotta ja miesten 40,6 vuotta. Määräaikaisten työntekijöiden osuus (15,3 %) on vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna (2007 18,5 %, 2008 18,0 % ja 2009 17,7 %).

Aineisto on jaettu neljään kunnan toimialaan seuraavasti:

Toimiala	Vastaajia	Vastaajia %	Keski-ikä	Määräaikaaisia %
Sosiaalitoimi	105	16,5	45,3	17,1
Terveystoimi	226	35,5	45,3	17,3
Sivistystoimi	190	29,8	46,4	13,2
Muut (tekninen toimi, yleishallinto ym.)	116	18,2	47,8	13,0
<b>Yhteensä</b>	<b>637</b>	<b>100,0</b>	<b>46,1</b>	<b>15,3</b>

Ryhmä ´muut´ sisältää erilaisia kunnan toimialoja kuten yleishallinnon, teknisen toimen, energiahuollon, liikenne- ja vesilaitokset sekä palo- ja pelastustoimen.

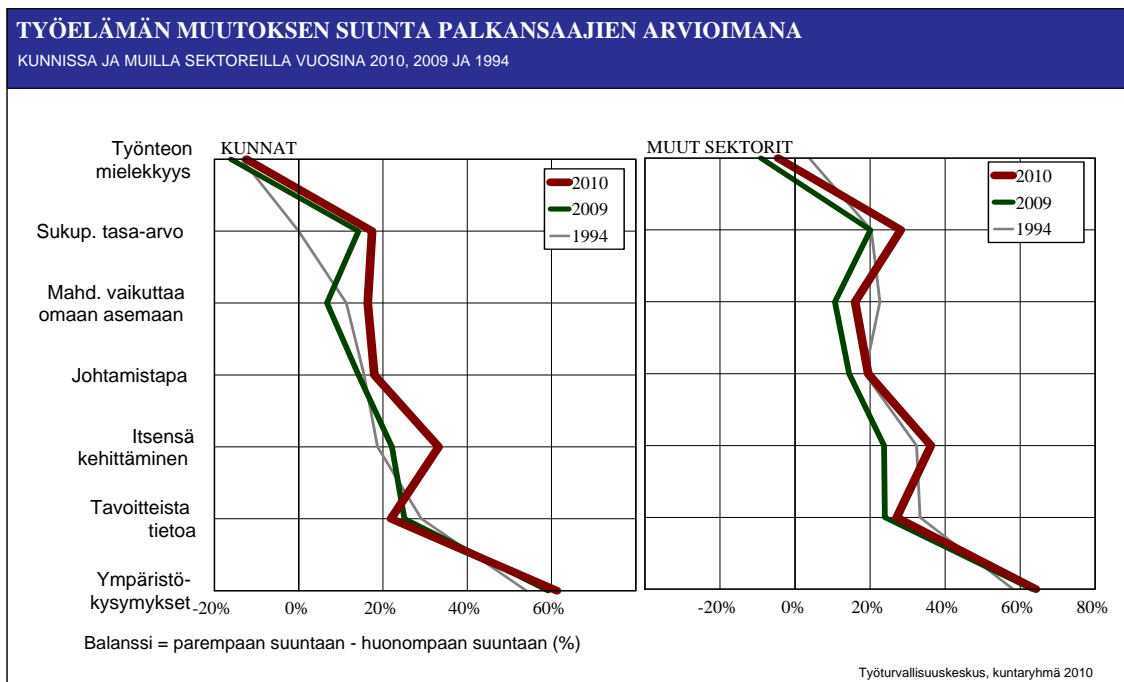
Kuntatyöntekijöiden järjestäytymisaste on 89,3 prosenttia. Lisäksi 3,9 prosenttia kuuluu pelkästään työtömyyskassaan. Koko palkansaajakunnan järjestäytymisprosentti on 71,7 ja 12,3 prosenttia on pelkästään työttömyyskassan jäsen. Kuntasektorin eri toimialoilla järjestäytymisaste vaihtelee jonkin verran: sosiaalitoimi 85,7 % (2,9 % pelkkä kassa), terveystoimi 89,8 % (4,4 %), sivistystoimi 92,6 % (3,7 %) ja ryhmä ´muut´ 86,2 % (4,3 %).

Tietojen sisällöstä pääosa on pidetty samana vuosittaisten tietojen vertailtavuuden säilyttämiseksi. Vuonna 2008 alkaneen voimakkaan kansainvälisen taantuman seuraukset näkyvät suurelta osin viiveellä kuntasektorilla. Siksi vuonna 2010 on jatkettu työpaikkojen taloudellista tilan ja työelämän laadun keskinäistä yhteyttä kuvaavien tietojen keräämistä.

Vuonna 1994 kunnissa työskentelevät pitivät työelämän muutoksen suuntia selvästi muita kielteisempinä. Erityisen pessimistisiä oltiin sukupuolten tasa-arvon, työn mielekkyyden, itsensä kehittämisen mahdollisuuksien ja johtamistapojen muutoksista. Kuluneen 10 - 15 vuoden aikana kuntien ja muiden sektoreiden ero on kutistunut pieneksi. Ainoastaan tasa-arvokysymysten ja työn mielekkyyden muutosarviot ovat edelleen muita sektoreita kielteisempiä.

## Palkansaajien arvio muutosten suunnista

Seuraavassa kuviossa muutoksia on kuvattu balanssimitan avulla. Se on laskettu yksinkertaisesti vähentämällä niiden määrästä, joiden mielestä ollaan menossa hyvään suuntaan, niiden määrä, joiden mielestä muutossuunta on huono. Balanssiarvo on ilmaistu prosenttiyksiköinä, joka voi vaihdella välillä -100 ja +100. Jos kaikkien vastaajien mielestä suunta on hyvä, balanssiarvo on +100 ja jos se on huono, arvo on -100. Jos arvo on nolla, hyvän ja huonon suunnan arvioita on yhtä paljon.



Vuonna 2010 kuntatyöntekijät arvioivat työelämän muutossuuntia selvästi myönteisemmin kuin vuotta aikaisemmin. Jo aikaisemmin alkanut kielteinen kehitys kääntyi vuoden aikana. Kuitenkin edelleen tietojen saanti työpaikan tavoitteista on saanut edellisiä vuosia negatiivisemmän arvion.

Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien ja omaa asemaa koskevien vaikutusmahdollisuuksien on vuoden 2010 aikana arvioitu muuttuvat selvästi aikaisempaa myönteisempään suuntaan. Samansuuntainen mutta pienempi muutos on nähtävissä johtamistapojen ja tasa-arvon kohdalla. Tämä koskee myös työn mielekkyyttä, vaikka sen muuttumista koskevat arviot ovat edelleen useammin negatiivisia kuin positiivisia.

## Kunta-alan työelämän laadun kokonaiskuva vuonna 2010

Kunta-alalla työskentelevät ovat arvioineet edellisten vuosien tapaan työolojaan kouluarvosanan avulla. Arvosana on laskettu summaamalla 14 työelämän laatua koskevan kysymyksen vastaukset, jotka on skaalattu asteikolle 4 – 10. Yleiskeskiarvo koostuu neljästä osulottuvuudesta. Ne ovat 1) työpaikan varmuus, 2) työn kannustavuus ja innovatiivisuus, 3) voimavarat suhteessa vaatimustasoon ja 4) tasa-  
puolinen kohtelu.

Vuonna 2010 kuntien työntekijät antoivat työelämän laadulle hieman edellistä vuotta paremman arvosanan. Työelämän laadun keskiarvo kouluarvosanalla ilmaistuna vuonna 2010 oli 7,94. Vuotta aikaisemmin

se oli 7,85. Vuoden 2010 aikana palattiin miltei kahden vuoden takaiselle tasolle. Ainoastaan yksityisellä palvelusektorilla työelämän yleisarvosana on korkeampi (8,1) kuin kuntasektorilla.

Vuoden 2008 lopulla alkanut voimakas talouden taantuma näkyi kuntasektorin työelämän laadussa hyvin lyhyen ajan. Yleisesti ottaen koko palkansaajakunnan kokonaisarvosanaa laski työpaikan varmuuden heikkeneminen. Tämä koski kuntasektoria varsin vähän, ja vuonna 2010 kuntasektorin *työsuhteen varmuus* sai muita sektoreita korkeamman arvosanan (8,92). Muita huonompi arvosana liittyy voimavaroihin suhteessa työn vaatimuksiin (7,42). Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä on korkeampi kuin muilla sektoreilla. Tasapuolisen kohtelun saama arvosana (7,56) pysyi miltei edellisen vuoden tasolla. Työpaikan *kannustavuutta, innovatiivisuutta ja luottamusta on arvioitu selvästi edellistä vuotta myönteisemmin* (7,95).

Kuntien toimialoista parhaan työelämän laadun yleisarvion työntekijöiltään sai edellisten vuosien tapaan sivistystoimi, jonka yleiskeskiarvo vuonna 2010 oli 8,16. Vuotta aikaisemmin se oli 7,98. Huonoin yleiskeskiarvo toimialoista on terveystoimessa (7,76). Sosiaalitoimi (7,94) ja ryhmä ´muut´ (7,88) jää näiden kahden väliin. Kaikilla kunnan toimialoilla kehitys vuoden 2010 aikana on ollut myönteisempää kuin edellisenä vuotena.

## Työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu

Työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu on moniulotteinen asiakokonaisuus. Seuraavassa taulukossa 1 on esitetty kunta-alan työntekijöiden arvioita oman työpaikkansa työelämän laadun piirteistä ja niiden muutoksista.

Keskiarvolla mitattuna kysytyissä 14 laadullisessa asiassa on kunnissa tapahtunut edelleen muutoksia positiiviseen suuntaan. Kuntien keskiarvo on hiukan noussut vuonna 2010 kahden edellisen vuoden tasosta. Kuntien eri toimialojen välillä ei keskiarvoilla mitattuna ole kovin suuria eroja, eivätkä muutokset kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana ole olleet kovin suuria. Vuonna 2010 sosiaalitoimen ja sivistystoimen keskiarvot ovat hiukan parantuneet, terveystoimen keskiarvo on vuoden 2009 tasolla ja ryhmän ´muut´ keskiarvo on hiukan laskenut. Parhaimman tason saavutti sivistystoimi, niin kuin aikaisempinakin vuosina.

**Taulukko 1.** Kunnan eri toimialoilla työskentelevien arvioita työpaikkansa työelämän laadun piirteistä vuosina 2008, 2009 ja 2010.

Sopii omaan työpaikkaan erittäin tai melko hyvin (%)	Kunnat			Sosiaali			Terveys			Sivistys			Muut		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Voi koko ajan oppia uusia asioita	82	84	86	86	84	84	82	83	88	86	90	88	72	78	76
Keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ym.	81	81	83	85	87	92	80	81	83	86	81	82	70	77	75
Voi olla varma työpaikan säilymisestä	79	78	81	72	74	80	83	83	82	80	74	82	77	80	79
Työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset	72	75	75	80	82	81	62	69	66	82	82	83	68	71	75
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti	72	72	72	77	73	80	66	67	63	78	77	78	67	73	76
Työt ovat hyvin organisoituja	70	71	71	75	73	69	68	70	69	71	76	79	65	65	68
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	67	70	72	71	72	83	67	66	68	77	77	81	52	68	56
Tietoja välitetään avoimesti	66	69	69	69	69	71	65	68	62	71	73	78	59	65	64
Tehnyt parantamisolitoita vuoden aikana	65	69	69	62	65	70	67	67	71	66	76	74	63	68	56
Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin	69	69	72	79	69	76	60	67	68	77	73	77	62	68	70
Työtä ei koeta fyysisesti raskaaksi	55	56	59	41	44	50	47	47	48	72	70	75	58	65	62
Ei paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella	43	44	46	41	47	48	37	41	40	51	42	51	44	51	46
Työpaikalla on riittävästi työntekijöitä	36	38	38	39	38	31	31	29	31	39	42	41	38	48	51
Työtä ei koeta henkisesti raskaaksi	30	29	29	27	26	29	27	21	21	31	27	30	38	51	42
<b>Keskiarvo</b>	63	65	66	65	65	67	60	61	61	69	69	71	60	66	64

Verrattaessa kuntien vuoden 2010 vastauksia vuoden 2009 vastauksiin on havaittavissa selvä kehitys positiiviseen suuntaan. Kuntien vastauksista 7 kysymykseen tilanne on kehittynyt myönteiseen suuntaan. 7 kysymyksen kohdalla tilanne on pysynyt ennallaan eikä yhdenkään kysymyksen vastaukset antanut heikompaa tulosta kuin vuotta aiemmin. Toimialoista kehitys on ollut erityisen positiivista seuraavasti:

- sosiaalitoimessa; työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita (+ 11 %)
- terveystoimessa; voi koko ajan oppia uusia asioita (+ 5 %)
- sivistystoimessa; ei paljon sellaisia pillossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella (+11 %)
- ryhmässä 'muut'; työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset (+ 4 %)

## Henkilöstön lisäykset ja vähennykset eri sektoreilla

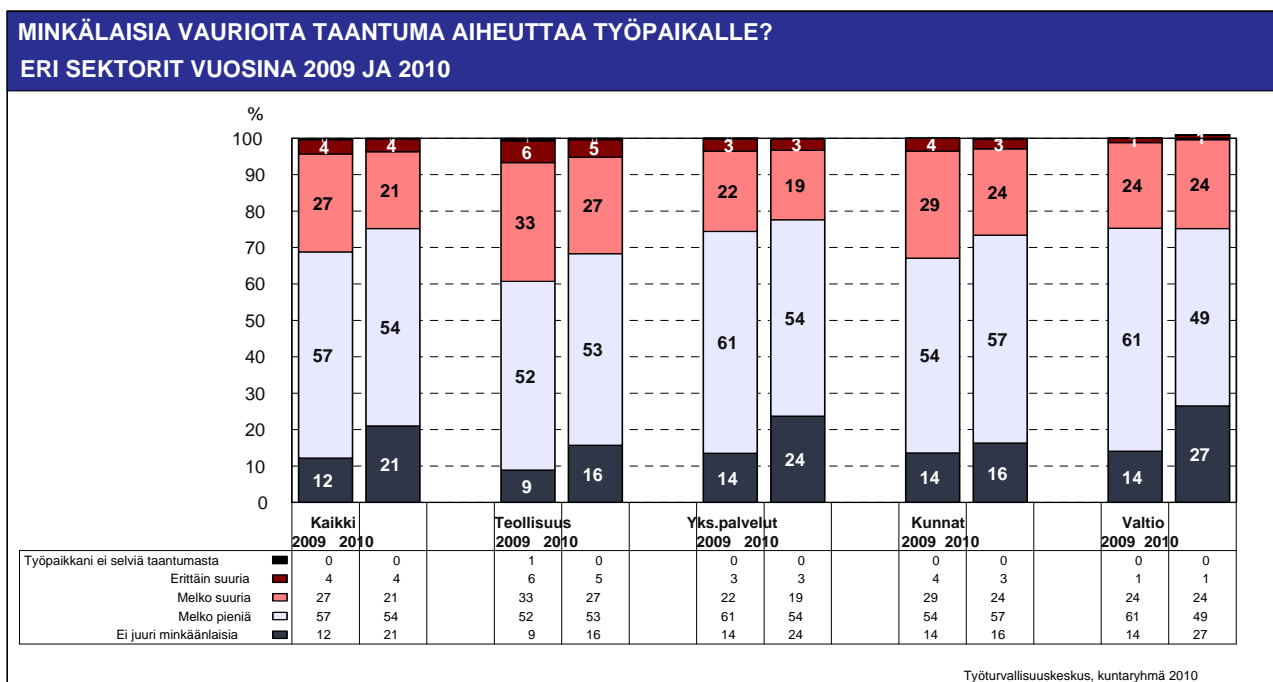
Vuoden 2010 aikana taantumasta on noustu, mutta sen seurauksia on edelleen näkyvissä myös kuntasektorilla. Henkilöstöä vähentäneitä työpaikkoja on edelleen aavistuksen verran enemmän kuin henkilöstöä lisänneitä työpaikkoja. Tosin ero on vain yksi prosenttiyksikkö. Kuitenkin taantuma on näkynyt kuntasektorin työllisyydessä varsin vähän. Noin viidennes kuntatyöpaikoista on joko lisännyt tai vähentänyt henkilöstöään. Eniten muutoksia on ollut sivistystoimen alueella ja vähiten terveystoimessa. Jälkimmäisellä vähennyksiä on ollut lisäyksiä enemmän. Tämä saattaa olla yhteydessä toimintojen ulkoistamiseen, yhtiöittäisiin ja muihin vastaaviin järjestelyihin. Kuitenkin terveystoimessa on eniten (67 %) työpaikkoja, joiden henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan.

Vuoden 2010 aikana lomautukset ovat jatkuneet myös kuntasektorilla. Vuosi sitten lomautuksista omalla työpaikallaan kertoi neljä prosenttia palkansaajista. Vuonna 2010 osuus nousi 7 prosenttiin. Irtisanomisista oli kolmella prosentilla työpaikoista. Kuntasektorilla kuitenkin tavanomaisinta on ollut se, että jätetään avoimeksi tulevat työpaikat täyttämättä (25 %), määräaikaista työsuhteita ei uusita (16 %) ja sijaisuudet jätetään täyttämättä (14 %). Lyhennetyin työajan käyttö on lisääntynyt kuntasektorilla erityisesti terveydenhuoltoalalla (14 %). Myös siirtoja yksiköstä toiseen on ollut kunta-alalla paljon (20 %). Vuokratyön käyttö on hieman vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna (11 %). Se on yleisintä sosiaali- ja terveydenhuollon toimialoilla.

Henkilökohtaista irtisanomisuhkaa kokevien osuus on vuoden aikana kuntasektorilla pysynyt edellisen vuoden tasolla (5 %). Se on koko palkansaajakuntaa ajatellen alhainen. Kuntatyöntekijöiden pelot lomauttamisesta ovat tavallisempia, mutta niiden määrä on olennaisesti vähentynyt vuonna 2010 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2009 osuus oli noin neljännes kuntatyöntekijöistä. Nyt se on enää 9 prosenttia.

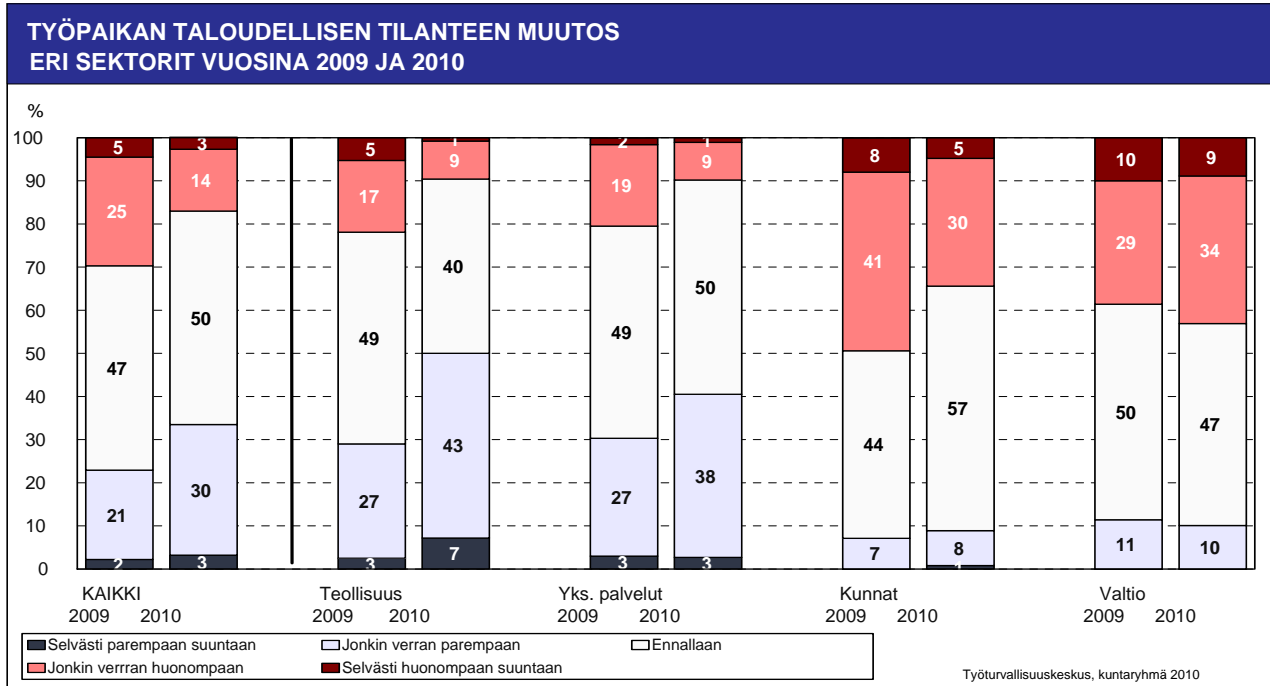
## Taantuma hellittämässä

Vuonna 2009 tähän kuntabarometriin lisättiin tietoja edellisen vuoden lopulla alkaneen taloudellisen taantumun aiheuttamista vaurioista.



Vauriot arvioitiin suurimmiksi teollisuudessa ja kuntasektorilla. Edelleen 3 prosenttia kuntien työntekijöistä arvioi laman aiheuttavan erittäin suuria vaurioita työpaikalleen. Osuus on laskenut yhden prosenttiyksikön. Sen sijaan arviot, että lama aiheuttaa melko suuria vaurioita, ovat selvästi vähentyneet. Vuonna 2009 lähes kolmannes arvioi vaurioiden olevan melko suuria. Nyt osuus on laskenut 24 prosenttiin. Ilman minkäänlaisia vaurioita katsoo selviänsä 16 prosenttia.

Selvästi eniten taantumasta arvioidaan aiheutuvan ainakin melko suuria vaurioita sivistystoimissa (33 %) ja sosiaalitoimissa (26 %). Terveystoimissa vastaava osuus on hieman pienempi, 22 prosenttia ja ryhmässä ´muut´ se on 24 prosenttia.



Koko julkisella sektorilla oman työpaikan taloudellisen aseman muutokseen suhtaudutaan huomattavasti pessimistisemmin yksityiseen sektoriin verrattuna. Kuitenkin kuntasektorilla, toisin kuin valtiolla, odotukset ovat muuttuneet vuoden 2010 aikana selvästi myönteiseen suuntaan. Kuntien henkilöstöstä 9 prosenttia odottaa työpaikkansa talouden muuttuvan tulevan vuoden aikana selvästi tai jonkin verran aikaisempaa parempaan suuntaan. Eniten vuoden aikana on kasvanut niiden osuus (57 %), jotka arvioivat työpaikkansa talouden pysyvän ennallaan. Jonkin verran huonompaa odottavia on 30 prosenttia ja 5 prosenttia arvioi työpaikkansa talouden heikkenevän selvästi.

Myös henkilöstön arviot oman työpaikan taloudellisesta tilasta verrattuna saman alan muihin työpaikkoihin ovat parantuneet. Arvio pyydettiin tekemään asteikolla 0 – 10. Parhaan pistemäärän (7,43) saa sivistystoimi ja huonoimman sosiaalitoimi (7,08). Terveystoimen työntekijöiden työpaikkansa taloudelle antamien pistemäärien keskiarvo on 7,17. Toimialalla ´muut´ se on 7,32.

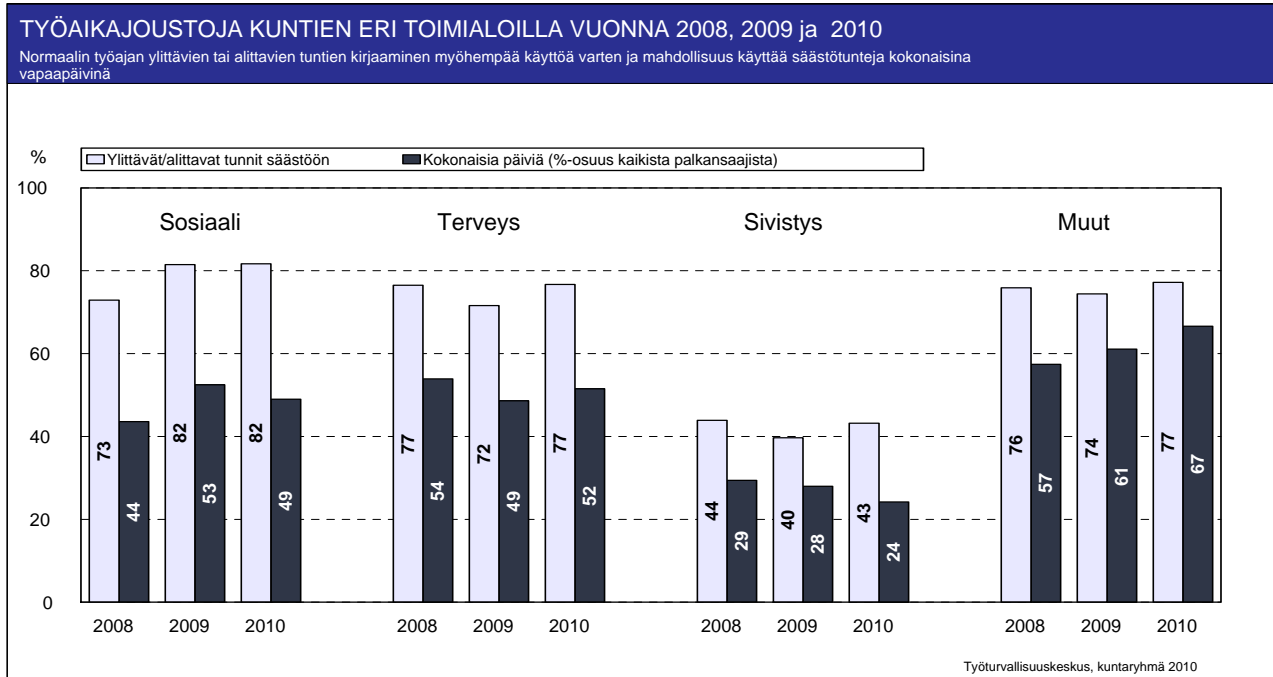
## Työaikajoustot ja ylityöt

Työaikajoustojen muutoksia on seurattu ylityöiden tekemisen lisäksi kahden indikaattorin avulla. Ensimmäinen indikaattori kuvaa sitä, kuinka moni palkansaaja on sellaisen järjestelmän piirissä, jossa normaalin työajan ylittävä tai alittavat tunnit kirjataan ylös. Lisäksi vastaajia on pyydetty kertomaan, voiko tällä tavalla kertyviä säästötunteja käyttää myöhemmin kokonaisina vapaapäivinä. Tällöin järjestelmää voidaan kutsua myös työaikapankiksi. Työaikapankilla ei ole yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää, ja edellä oleva määritelmä on vain yksi mahdollinen tapa rajata työaikapankin käsitettä.

Kaikista kunnissa työskentelevistä 68 prosenttia on joustavan työaikajärjestelmän piirissä. Osuus on vuoden aikana hieman noussut, sillä se oli vuotta aikaisemmin 66 prosenttia. Pitkän aikavälin trendi on ollut selvästi kasvava, ja osuus on sektoreista toiseksi korkein valtion jälkeen. Kunta-alalla työskentelevillä on ollut keskimääräistä harvemmin mahdollisuus käyttää kirjattuja säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä. Vuonna 2010 kaikista kuntasektorin työntekijöistä tällaiseen oli mahdollisuus 45 prosentilla. Jos kokonaisen päivän säästömahdollisuutta kutsutaan työaikapankiksi, niiden käyttö ei ole viimeisen viiden vuoden aikana kunnissa yleistynyt.

Kuntien eri toimialojen väliset erot työtuntien säästöstä ovat pysyneet samantasoisina kuin edellisinä vuosina. Sivistystoimi poikkeaa edelleen muista toimialoista. Siellä työskentelevistä työtunteja säästöön kirjaavien osuus on 43 %, kun se muilla toimialoilla on 77 - 82 %.

Myöskään niiden määrässä, jotka voivat käyttää säästöön keräämänsä tunnit kokonaisina vapaapäivinä, ei ole tapahtunut suuria muutoksia. Sivistystoimessa suunta on hiukan laskeva kun taas ryhmässä muut se on nouseva. Terveystoimessa määrä on jonkin verran lisääntynyt edellisvuodesta, mutta ei ole vuoden 2008 tasolla. Sosiaalitoimessa määrä on laskenut edellisvuoden tasosta, mutta on korkeampi kuin vuoden 2008 taso.



Työajat vaihtelevat myös ylitöiden tekemisen takia. Osa ylitöistä on sellaisia, jotka korvataan joko vapaana tai rahana. Näiden lisäksi ylitöitä tehdään myös korvauksetta. Alla olevat tiedot koskevat kunkin vuoden elo- ja syyskuuta. Haastattelut on tehty syyskuun ja lokakuun alkupuoliskon aikana, ja ylityötiedot koskevat useimmissa tapauksissa loman jälkeisen kuukauden tilannetta.

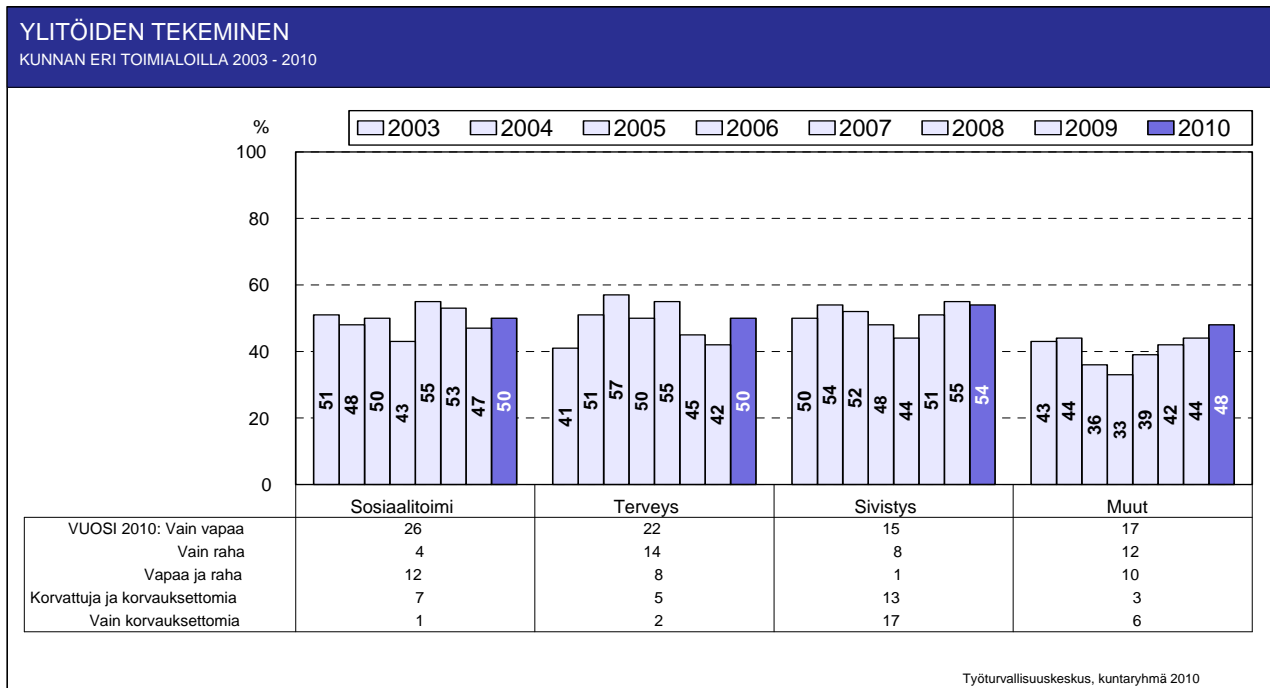
Vuonna 2010 ylitöitä tehneiden määrä kasvoi kuntasektorilla selvästi edellisiin vuosiin verrattuna. Ylityötä tehdään paljon, sillä 51 prosenttia kuntien työntekijöistä teki ylitöitä elo-syyskuun aikana. Määrä on kasvanut vuoden aikana kolmella prosenttiyksiköllä. Ylityötä tehneiden osuus on kasvanut myös muilla sektoreilla. Osuus on kunnissa hieman, yhden prosenttiyksikön, muita sektoreita suurempi.

Elo- ja syyskuun aikana vuonna 2010 ylitöitä teki joka toinen palkansaaja. Vähiten ylitöitä tehneitä oli valtion työpaikoilla.

**Taulukko 3.** Vuosina 2003 - 2010 kunnissa ylitöitä elo-syyskuussa tehneiden määrät (%)

Kunta-ala: kunkin vuoden elo – syyskuu	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	2010				
								KAIKKI	Sosiaali	Terveys	Sivistys	Muu
<b>Ylitöitä teki</b>	<b>46</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>48</b>
- vain vapaana korvattuja	17	20	21	17	22	20	17	20	26	22	15	17
- vain rahana korvattuja	9	9	8	9	6	10	10	10	4	14	8	12
- sekä rahana että vapaana korvattuja ylitöitä	7	4	6	5	7	7	7	7	12	8	1	10
- korvauksettomien ylitöiden lisäksi sekä rahana että/tai vapaana korvattuja	5	9	8	7	6	6	8	7	7	5	13	3
- vain korvauksettomia	9	8	7	7	7	5	6	7	1	2	17	6
<b>Ei tehnyt lainkaan ylitöitä</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>52</b>

Kuntasektorilla ylitöiden korvaaminen vapaana on ollut tavallisinta. Pelkästään vapaana korvattuja ylitöitä tehneitä oli kolme prosenttiyksikköä edellistä vuotta enemmän (20 %). Kunta-alan ylitöiden kasvu keskittyy lähes pelkästään tällaisten ylitöiden lisääntymiseen. Rahana korvattuja ylitöitä tehneiden osuus pysyi entisenä. Pelkästään korvauksettomia ylitöitä tehneiden osuus kasvoi yhdellä prosenttiyksiköllä, mutta samalla tällaisten ylitöiden tekeminen vapaana tai rahana korvattujen ylitöiden ohella väheni.



Elo-syyskuussa 2010 ylitöitä tehneiden osuus lisääntyi kaikilla muilla toimialoilla paitsi sivistystoimessa edelliseen vuoteen verrattuna. Sekä sosiaali- että terveystoimessa ylitöitä elokuun aikana tehneiden laskeva trendi taittui vuoden aikana. Ylitöiden tekeminen lisääntyi voimakkaimmin terveystoimessa. Ryhmässä ´muut´ ylitöitä tehneiden määrä on lisääntynyt jo usean vuoden ajan.

Vapaata ylitöiden korvaustapana käytetään eniten sosiaalitoimessa (26 %). Siellä puolestaan pelkästään rahana korvaaminen on muita kunnan toimialoja harvinaisempaa (4 %). Yleisintä rahana korvaaminen on terveystoimessa (14 %). Sivistystoimessa työskentelevät arvioivat tekevänsä selvästi muita enemmän korvauksettomia ylitöitä, sillä 17 prosenttia sanoo tehneensä ylitöitä pelkästään korvauksetta ja lisäksi 13 prosenttia sanoo tehneensä niitä korvattujen ylitöiden lisäksi. On huomattava, että mm. sivistystoimessa työaikajärjestelyt poikkeavat kunnan muista toimialoista, ja se hankaloittaa tietojen suoraa vertailua.

## Palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä

Tässä jaksossa kuvataan palkkausjärjestelmien, palkkaukseen vaikuttavien asioiden ja niihin liittyvien arviointivälineiden käytön muutoksia. Kysymys ei siis ole palkan suuruudesta. Tiedot perustuvat pelkästään työssä olevien palkansaajien omiin tietoihin ja heidän subjektiivisiin kokemuksiin kysytyistä asioista. Palkkausjärjestelmät ja niiden muutokset ovat laajoja ja monimutkaisia kokonaisuuksia. Tavallisten palkansaajien käsitykset järjestelmästä sekä heidän arvionsa niiden toimivuudesta voivat poiketa paljonkin palkkausjärjestelmien sopijoiden käsityksistä ja tavoitteista.

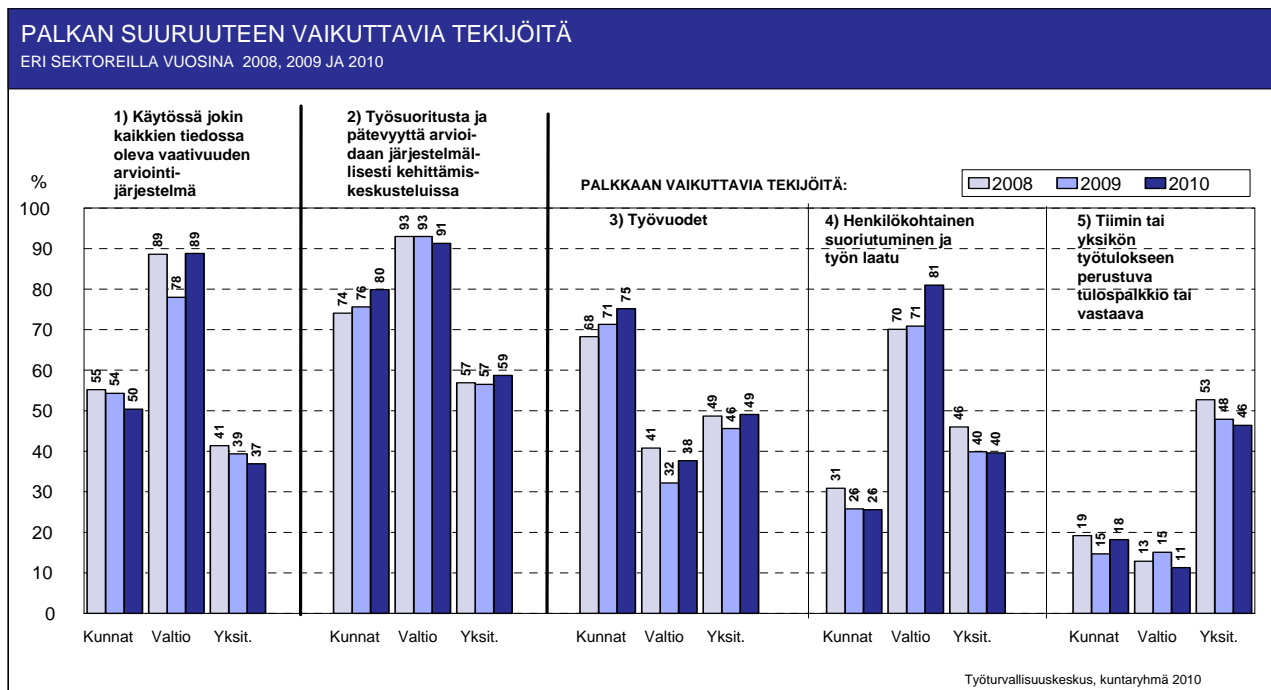
Työn vaativuuden arviointijärjestelmien käyttö on hieman vähentynyt kuntasektorilla. Vuonna 2010 joka toisen kuntatyöntekijän työpaikalla tällainen oli käytössä. Osuus on vuoden aikana laskenut 4 prosenttiyksikköä. Sama trendi on näkyvissä yksityisellä sektorilla, jossa tällaisen järjestelmän käyttö on muutenkin ollut huomattavasti julkista sektoria vähäisempää.

Muista sektoreista poiketen kunta-alalla työvuosien lukumäärä on erilaisia tulokseen perustuvia palkkisperusteita tavallisempi palkkauksen suuruuteen vaikuttava tekijä. Valtaosa (75 %) kuntatyöntekijöistä sanoo työvuosien lukumäärän vaikuttavan palkan suuruuteen. Osuus on vuoden 2010 aikana edelleen noussut. Muilla sektoreilla vastaava osuus jää miltei puoleen kuntiin verrattuna.

Vain joka neljäs (26 %) kunnissa työskentelevä sanoo henkilökohtaisen suoriutumisen ja työn laadun olevan yhteydessä palkan suuruuteen. Osuus on erittäin pieni muihin sektoreihin verrattuna, ja se on ollut pienenemässä. Henkilökohtainen suoriutuminen palkan suuruuteen vaikuttavana tekijänä on erityisesti valtiolle ominainen asia, ja siellä suoriutumisen yhteys palkan suuruuteen on edelleen vahvistunut.

Tulospalkkauksella, joka perustuu tiimien tai muiden vastaavien työyksikköjen tulokseen, ei ole koko julkisella sektorilla kovin suurta painoa, ja muutostrendi ei myöskään kerro sen lisääntymisestä. Vuonna 2010 kaikista kuntien työntekijöistä 18 prosenttia sanoi olevansa tällaisen palkkausjärjestelmän piirissä. Yksityisellä sektorilla tulospalkkiot, jotka perustuivat koko työyksikön tulokseen, olivat yhteydessä 46 prosentilla palkan suuruuteen. Yksityiselläkin puolella osuus on ollut alenemassa.

Koko yrityksen tai työpaikan tulokseen perustuvilla voittopalkkioilla, optioilla, henkilöstörahastoilla tai vastaavilla on erittäin vähäinen merkitystä koko julkisen sektorin palkkausjärjestelmissä. Kunnissa niiden käyttö on lähes tuntematonta.



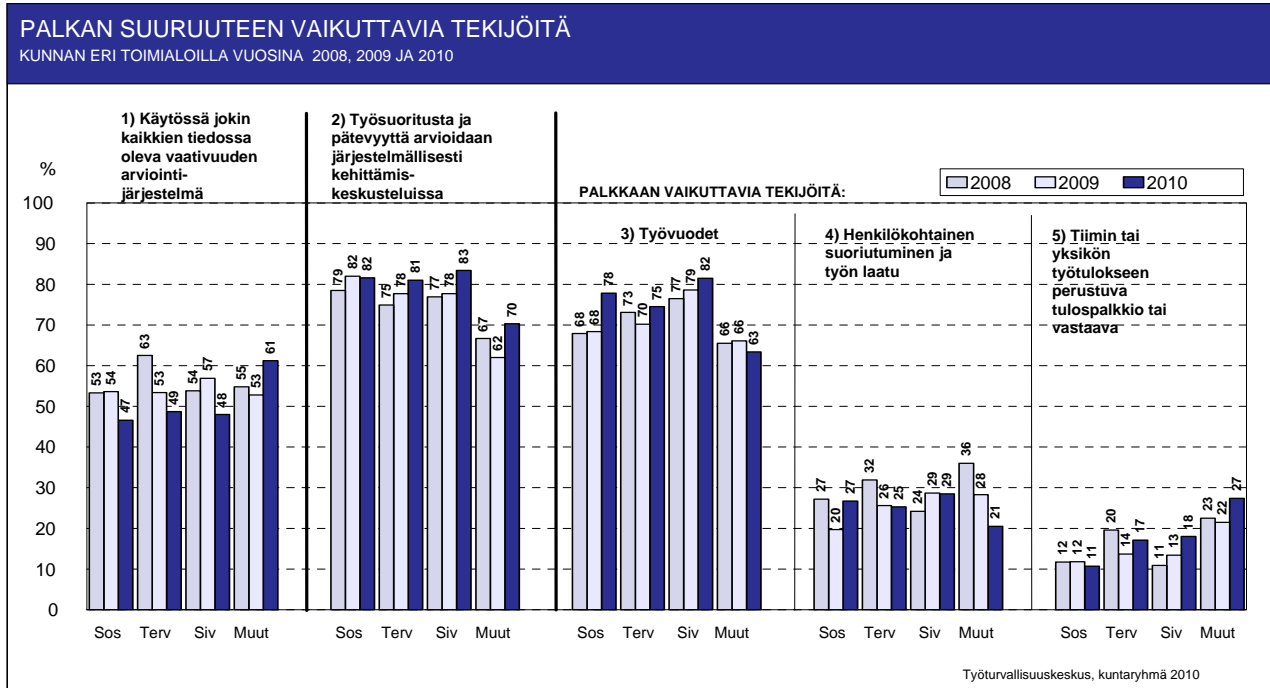
- 1) Onko työpaikallanne käytössä jokin kaikkien tiedossa oleva työtehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä, jonka pohjalta määritellään kunkin työtehtävän peruspalkka?
- 2) Työsuoritusta ja pätevyyttä arvioidaan järjestelmällisesti esimerkiksi kerran vuodessa kehittämiskeskustelujen yhteydessä.
- 3) Palkan suuruuteen vaikuttaa se, kuinka monta vuotta on ollut työssä.
- 4) Palkan suuruuteen vaikuttaa henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työsuoritusten laatu.
- 5) Mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella.

Koko kuntasektorilla palkkausjärjestelmien muutokset ovat olleet hitaita ja osittain myös odotusten vastaisia. Ainakin jos on odotettu erilaisten tulokseen perustuvien järjestelmien käytön lisääntymistä. Muutokset vuoden 2010 aikana jatkavat tällaista kehitystä. Ainoa asia, jonka käyttö on ollut selvässä kasvussa, ja jonka käyttö kunnissa on ollut hyvin yleistä, ovat kehityskeskustelut. Kuitenkin voi olettaa, että niiden käymisellä ei ole suoraa yhteyttä palkan suuruuteen, sillä palvelusvuosien määrä on edelleen vuonna 2010 keskeisin palkan suuruuteen vaikuttava tekijä.

Kehittämiskeskustelujen käytön lisääntyminen on jatkunut kuntasektorilla ja se on käytössä erittäin monella työpaikalla. Kuntien henkilöstöstä 80 prosenttia kävi tällaisia keskusteluja vuonna 2010. Kehittämiskeskusteluja käytiin kuntia enemmän vain valtion työpaikoilla. Myös yksityisellä sektorilla niiden käyttö on vuoden aikana hieman lisääntynyt.

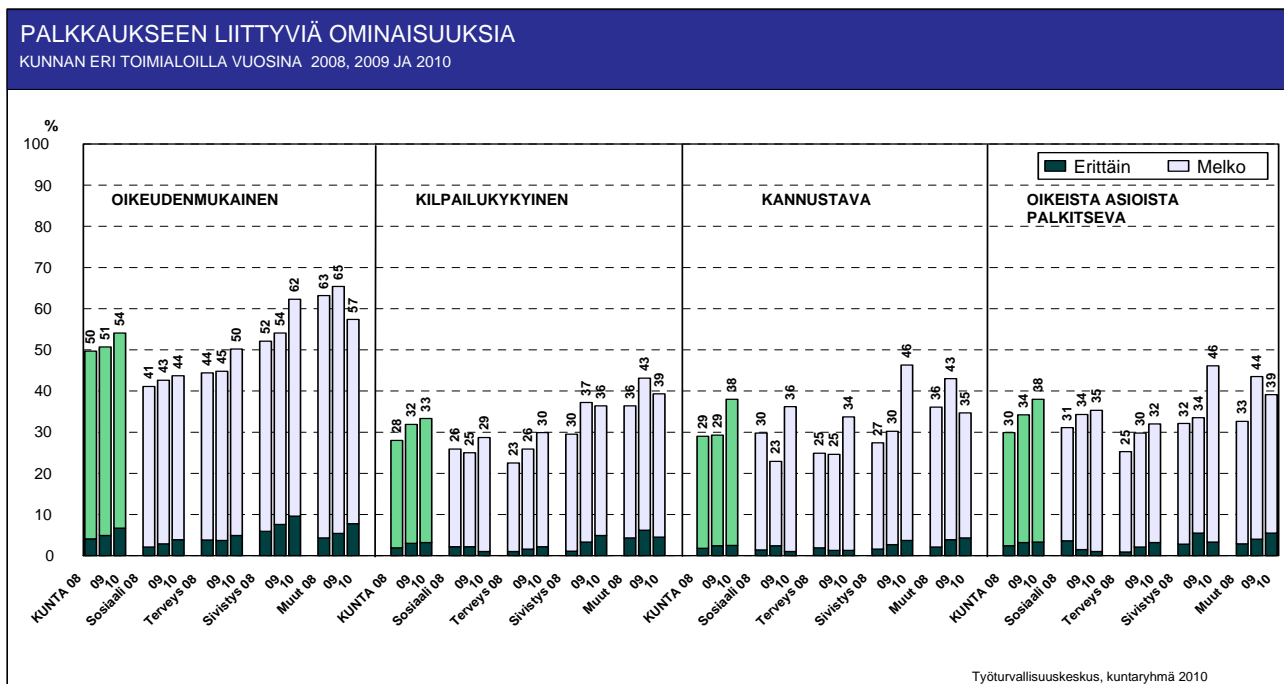
Vaativuuden arviointijärjestelmien käyttö on vähentynyt selvästi kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä ´muut´, jossa lisäys on puolestaan ollut melko suuri (+8 %). Kehityskeskusteluja käytiin edellisvuosia useammin kaikilla muilla toimialoilla paitsi sosiaalitoimessa. Toimialoista vähiten kehityskeskusteluja käydään ryhmässä ´muut´, vaikka sielläkin kaksi kolmesta henkilöstä on osallistunut arviointiin.

Kuntasektorin toimialat poikkeavat vain vähän toisistaan palkkaukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Työvuosien vaikutus palkkaan on edelleen eniten palkkaan vaikuttava tekijä, ja sen vaikutus on jopa lisääntynyt kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä ´muut´. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja työn laatuun perustuvia palkanosa maksettiin edellisvuotta vähemmän kaikilla muilla toimialoilla paitsi sosiaalitoimissa. Tiimin tai yksikön työtulokseen perustuvan tulospalkkion yleisyys on muita palkitsemiseen vaikuttavia tekijöitä harvinaisempaa kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä ´muut´, jossa tiimin työtulokseen perustuva palkitseminen on hieman yleisempää kuin henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkitseminen.



## Palkkausjärjestelmiin suhtautuminen

Kuntien henkilöstö on suhtautunut omaan palkkaukseensa muiden sektoreiden työntekijöitä huomattavasti negatiivisemmin. Viime vuosina kriittisyys on selvästi vähentynyt ja myönteiset arviot ovat lisääntyneet. Kuitenkin edelleen kuntasektorilla toimivat suhtautuvat paljon kielteisemmin palkkaukseensa



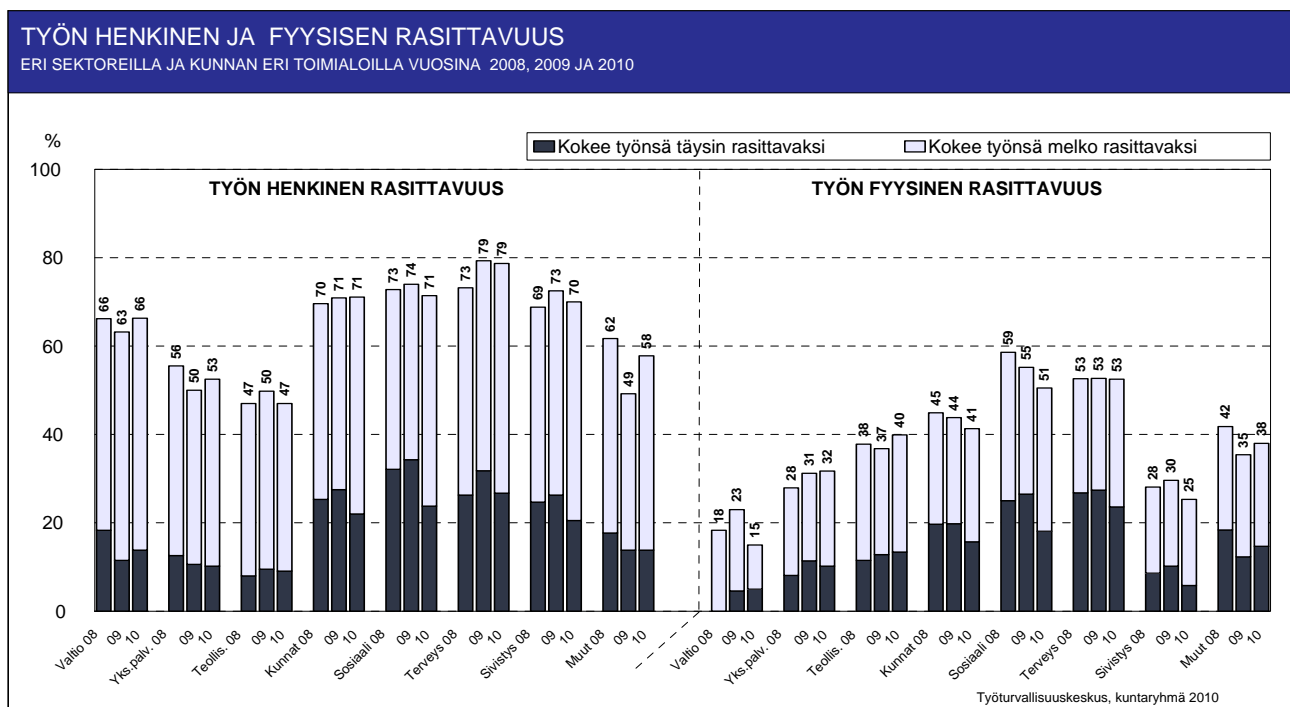
erityisesti, jos vertailukohtana on yksityinen sektori. Kuitenkin samansuuntainen ero on huomattava myös suhteessa valtioon.

Vuonna 2010 palkkaustaan erittäin tai melko oikeudenmukaisena pitäviä oli yli puolet kunnissa työskentelevistä (54 %). Vuotta aikaisemmin osuus oli 51 prosenttia. Myös palkkaustaan kilpailukykyisenä pitäviä oli kolmannes kuntien henkilöstöstä ja 38 prosenttia arvioi palkkauksen palkitsevan oikeista asioista. Täsmälleen sama osuus piti palkkaustaan kannustavana. Kaikkien arvioitavana olevien piirteiden kohdalla myönteinen suhtautuminen on lisääntynyt vuoden aikana. Heterogeenisen toimialan ´muut´ kehitys hieman hidastaa positiivista muutossuuntaa.

Kunnan eri toimialojen palkansaajien kokemukset palkkaukseensa liittyviin tekijöihin ovat edelleen parantuneet. Edellisvuosiin verrattuna palkka koetaan oikeudenmukaisemmaksi, kilpailukykyisemmäksi, kannustavammaksi ja oikeista asioista palkitsevaksi kaikilla muilla toimialoilla paitsi ryhmässä ´muut´.

## Työn rasittavuus

Sekä työnsä henkisesti että fyysisesti rasittavaksi kokevia on kuntasektorilla selvästi enemmän kuin muilla sektoreilla. Varsinkin työnsä henkisesti vähintään melko rasittavaksi kokeneita on kunnissa paljon. Heitä on 71 prosenttia vastaajista. Työnsä henkisesti täysin rasittavaksi kokevien määrä on laskenut 28 prosentista 22 prosenttiin. Myös työtään fyysisesti täysin rasittavana pitävien osuus on korkea, 16 prosenttia. Ainakin melko rasittavana fyysisesti työtään pitää 41 prosenttia kuntien palkansaajista. Määrä on hieman laskenut, ja se kohdistuu etenkin työnsä fyysisesti täysin rasittavaksi kokeneisiin (vuonna 2009 20 %, vuonna 2010 16 %).

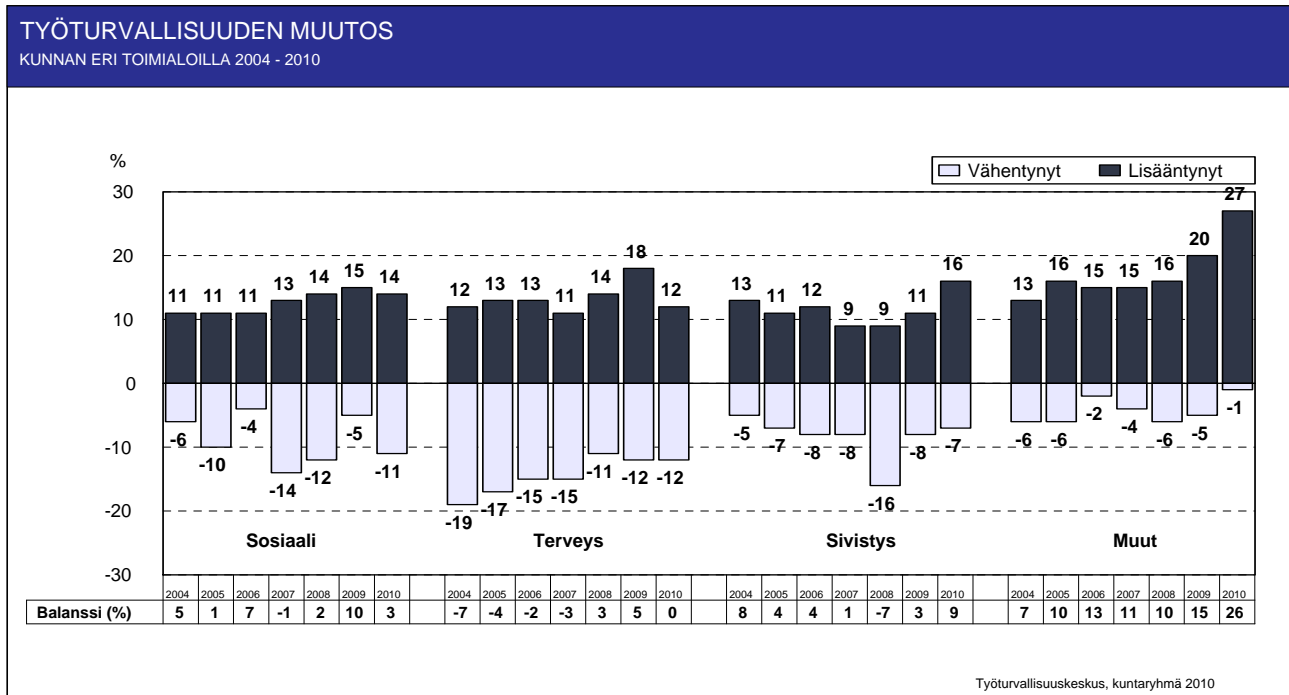


Kuntien eri toimialoilla työn henkinen rasittavuus on pysynyt korkealla tasolla kaikilla toimialoilla. Ryhmässä ´muut´ työn henkinen rasittavuus on alhaisempaa kuin muilla toimialoilla, mutta sielläkin on palattu lähelle vuoden 2008 tasoa. Työn fyysinen rasittavuus on vähentynyt eniten sosiaali- ja sivistystoimissa. Vähiten työn fyysistä rasitusta koetaan sivistystoimissa ja siellä se on myös vähentynyt edellisvuosiin verrattuna. Ryhmässä ´muut´ fyysistä rasitusta koettiin hiukan vuotta 2009 useammin. Kaikilla kunnan toimialoilla työn fyysinen rasittavuus on vähäisempää kuin työn henkinen rasittavuus.

Vuonna 2009 työnsä fyysisesti melko tai erittäin rasittavaksi kokeneiden osuus kunnissa oli 44 prosenttia. Osuus on suurempi kuin muilla sektoreilla. Vuoden 2010 aikana työnsä henkisesti täysin rasittavaksi kokeneiden osuus laski selvästi, mutta melko rasittavana työtään pitävien osuus kasvoi vielä voimakkaammin samaan aikaan. Työn fyysisen rasittavuuden kohdalla muutokset olivat samanlaisia. Kuitenkin, toisin kuin henkisen rasittavuuden kohdalla, työtään melko tai erittäin fyysisesti rasittavana pitävien kokonaisosuus laski edelliseen vuoteen verrattuna.

## Työturvallisuus kuntasektorin eri toimialoilla

Työturvallisuus on lisääntynyt kunnissa selvästi. Kehitys on positiivista lähes kaikilla toimialoilla. Vain terveystoimessa työturvallisuus on lisääntynyt saman verran kuin sen koetaan vähentyneen. Erityisen positiivista kehitys on ollut ryhmässä 'muut', jossa jopa 27 % vastaajista arvioi työturvallisuuden parantuneen.



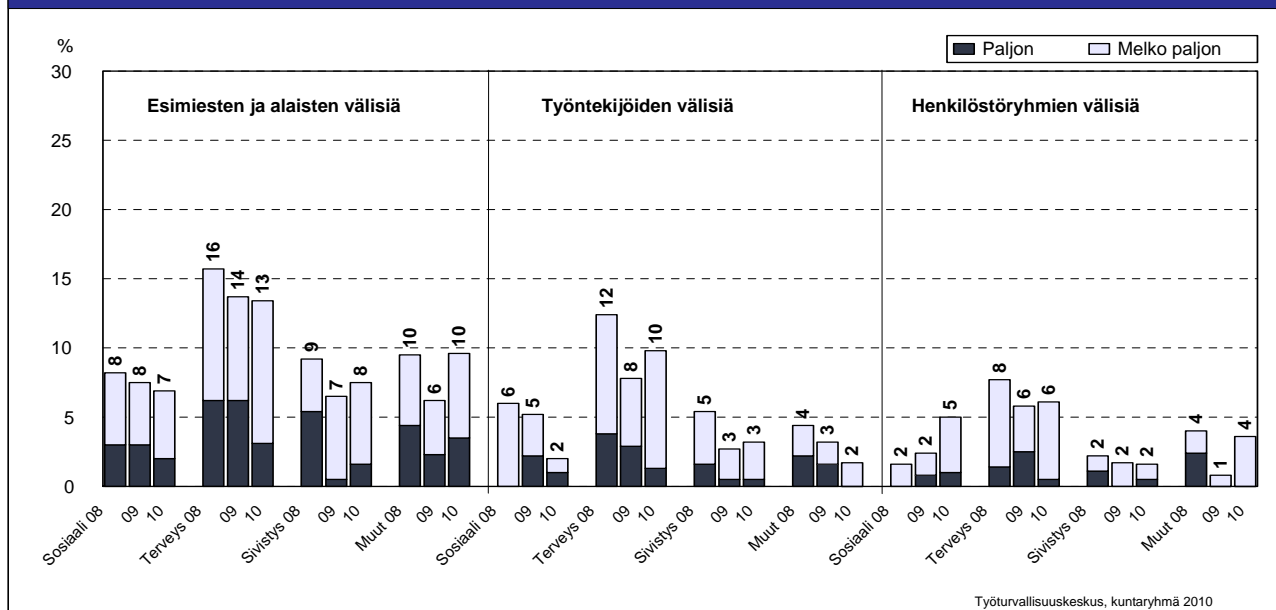
Kokonaisuutena ottaen kaikilla kunnan toimialoilla enin osa vastaajista (76 %) kertoi työturvallisuuden olleen useita vuosia muuttumaton työpaikoillaan.

## Ristiriidat työyhteisössä

Kehitys kunta-alan työpaikkaristiriitojen osalta ei ole aivan yhtä positiivinen kuin vuonna 2009. Tilanne on kuitenkin parempi lähes kaikissa kohdissa verrattuna vuoteen 2008. Vain henkilöstöryhmien väliset ristiriidat ovat yhä lisääntyneet sosiaalitoimessa.

## RISTIRIITOJEN ESIINTYMINEN TYÖPAIKALLA

KUNNAN ERI TOIMIALOILLA VUOSINA 2008, 2009 JA 2010



Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2010

Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitotien osalta on tilanne edelliseen vuoteen verrattuna parantunut sosiaalitoimessa ja terveystoimessa edellisvuosiin verrattuna. Eniten ristiriitotia esiintyi edelleen terveystoimessa. Työntekijöiden väliset ristiriidat ovat vähentyneet sosiaalitoimessa ja ryhmässä ´muut`. Sivistystoimessa ne ovat pysyneet vuoden 2009 tasolla, ja terveystoimessa ne ovat hiukan lisääntyneet, mutta ovat edelleen vuoden 2008 tasoa alempana. Henkilöstöryhmien väliset ristiriidat ovat yleistyneet edelleen sosiaalitoimessa edellisvuosiin verrattuna. Terveystoimessa ja sivistystoimessa muutokset ovat pieniä. Ryhmässä ´muut` on palattu lähes vuoden 2008 tasolle.

## Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Kuntatyöpaikoilla, kuten muillakin työpaikoilla, eniten havaittu syrjinnän muoto on liittynyt *määrä- ja osa-aikaisuuteen*. Kunnissa keskimääräistä useampi (15 %) työskentelee tällaisessa työsuhteessa. Eniten heitä on sosiaalitoimessa ja terveystoimessa. Määräaikaiset työntekijöiden osuus on vuoden 2010 aikana laskenut, mutta siitä huolimatta syrjintähavainnot ovat lisääntyneet. Vuonna 2010 määräaikaisten syrjintää havaittiin 17 prosentilla kuntatyöpaikoista. Osuus on huomattavasti muita sektoreita suurempi. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä on huomattavasti määräaikaaisuuteen perustuvaa syrjintää vähäisempää (8 %). Tämäkin osuus on huomattavasti keskitasoa yleisempää kunnissa.

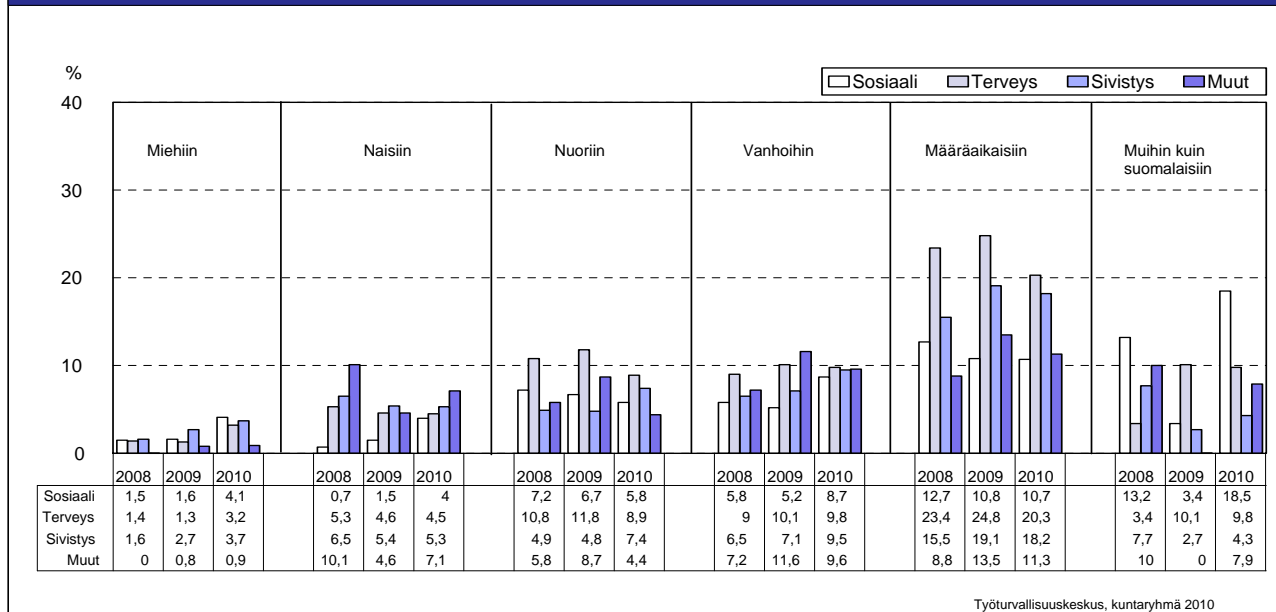
Toinen yleinen syrjintäperuste on *ikä*. Kuntasektorilla *nuorten syrjintää* on havaittu 7 prosenttia ja vanhojen syrjintää 10 prosenttia. Nuorten osuus on vuoden 2010 aikana hieman alentunut, mutta vanhojen hieman noussut. Muutokset ovat kuitenkin olleet pieniä. Nuorten syrjintä on ollut miltei samalla tasolla kaikilla sektoreilla. Vanhojen syrjintähavainnot on hieman enemmän valtiolla. Kuntasektorilla tällaiset havainnot ovat koko palkansaajakunnan keskimääräisellä tasolla.

*Sukupuoleen perustuva syrjintä* on hieman vuoden 2010 aikana lisääntynyt. *Naisiin* kohdistunutta syrjintää havaitsi kuntien työntekijöistä 5 prosenttia ja *miesten* syrjintää 3 prosenttia. Naisten syrjintähavainnot on ollut koko palkansaajakunnan keskitasoa vähemmän ja miesten syrjintää hieman sitä enemmän.

*Ulkomaalaistaustaisiin kohdistuvaa syrjintää* havaitsi 9 % kaikista niistä kuntien palkansaajista, joiden työpaikalla työskenteli muita kuin suomalaisia. Ulkomaalaistaustaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän havainnot ovat olleet vähentymässä. Vuoden 2010 aikana suunta kuitenkin kääntyi kasvuun. Silti kunnissa tällaisia havainnot on ollut vähemmän kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin.

## SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU

KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2008, 2009 JA 2010



Eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän kehitys on ollut erisuuntaista kunnan eri toimialoilla. Sosiaalitoimessa eriarvoinen kohtelu on yleistynyt erityisesti muita kuin suomalaisia kohtaan. Muutos edelliseen vuoteen on melko suuri. Terveystoimessa muutokset ovat pieniä edellisiin vuosiin verrattuna. Suurin muutos terveystoimessa on määräaikaisten kohdalla, jossa vähennys on reilut 4 % yksikköä. Myös sivistystoimessa muutokset ovat verrattain pieniä. Nuorten ja vanhojen eriarvoinen kohtelu on hieman yleistynyt edellisvuosista. Ryhmässä "muut" nuorten kohtelu on parantunut selvästi vuoteen 2009 verrattuna. Muiden kuin suomalaisten työntekijöiden eriarvoinen kohtelu on lisääntynyt vuodesta 2009, mutta se ei ole yhtä yleistä kuin vuonna 2008.

## Työpaikkakiusaaminen

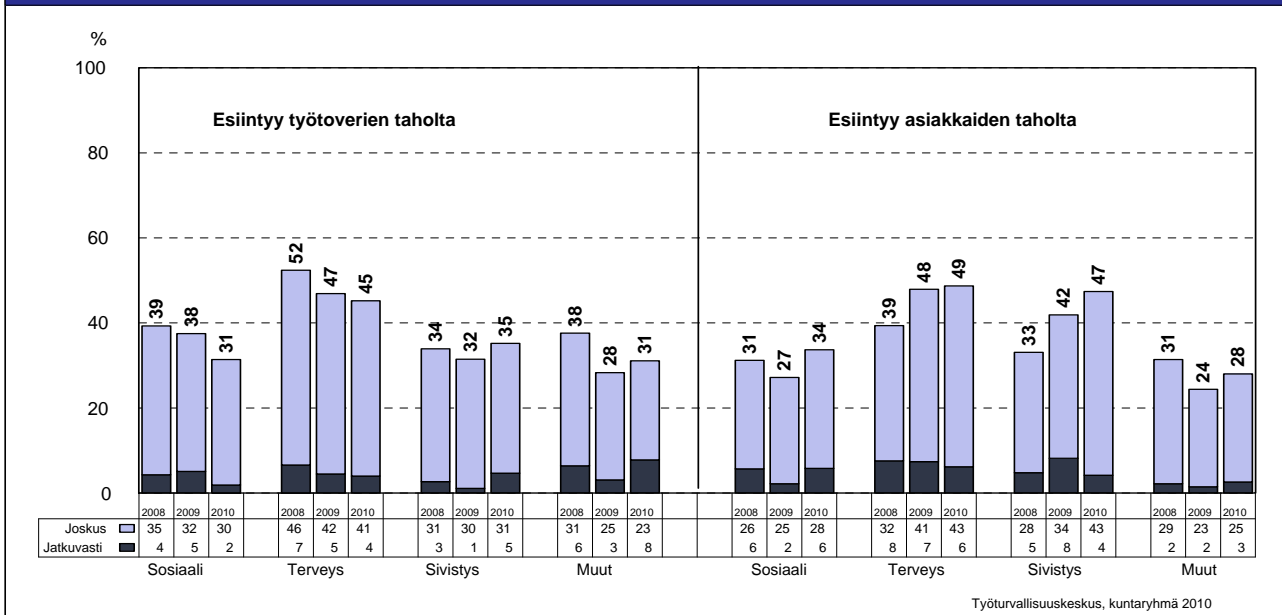
Työpaikkakiusaamisella tai henkisellä väkivallalla tarkoitetaan työntekijän eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista ja muuta painostusta. Tällainen voi tulla asiakkaiden taholta tai myös työpaikan sisältä. Barometrissa on kysytty kiusatuksi tulemista sekä työtovereiden että asiakkaan taholta erikseen.

Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on huomattavasti yleisempää kuntasektorilla verrattuna muihin sektoreihin. Kuntien henkilöstöstä 37 prosenttia kertoo tällaista esiintyneen vuoden 2010 aikana joskus, ja jatkuvaa kiusaamista oli 5 prosentilla. Asiakkaiden taholta tuleva henkinen väkivalta ja kiusaaminen on lisääntynyt kuntatyöpaikoilla.

Työtovereiden taholta tuleva kiusaaminen on vähentynyt selvästi kuntasektorilla. Määrä on vähentynyt huomattavasti viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana. Työtovereiden taholta tulleesta kiusaamisesta kertovien osuus on kunnissa lähes yhtä suuri kuin asiakaskiusaamisesta raportoivien osuus (joskus 33 % ja jatkuvasti 5 %). Työtovereilta tuleva kiusaaminen on vähenemässä ja asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on lisääntymässä.

## TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TAI HENKINEN VÄKIVALTA TYÖPAIKALLA 2008, 2009 JA 2010

Henkinen väkivalta/työpaikkakiusaaminen = eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta.



Työtovereiden taholta kiusatuksi tuleminen on vähentynyt sekä sosiaalitoimessa että terveystoimessa. Sivistystoimessa se on hiukan yleistynyt. Myös ryhmässä ´muut´ työpaikkakiusaaminen on lisääntynyt, mutta on kuitenkin alhaisemmalla tasolla kuin vuonna 2008. Asiakkaan taholta kiusatuksi tuleminen lisääntyi kaikilla toimialoilla verrattuna vuoteen 2009. Kehityksen suunta on selvintä sivistystoimessa, jossa se on vuosien 2008 ja 2010 välisenä aikana noussut 33 prosentista 47 prosenttiin. Valtaosa kuntien eri toimialoilla työskentelevistä ei kuitenkaan joudu jatkuvan kiusaamisen kohteeksi, ja suurin osa ei ole koskaan joutunut kiusaamisen kohteeksi.

## Työpaikkaväkivalta

Suoranaista väkivaltaa työssään kokevia on kuntasektorilla kaksi kertaa enemmän kuin millään muulla sektorilla. Yksityiseen palvelusektoriinkin verrattuna määrä on lähes kolminkertainen ja teollisuuteen verrattuna yli kymmenkertainen. Valtaosin kysymys on asiakkaiden taholta tulleesta väkivallasta, sillä työtovereiden väkivalta on vähäistä (1-2 %) kaikilla sektoreilla. Vuoden 2010 aikana kuntien henkilöstöstä 36 prosenttia sanoo, että heidän omalla työpaikallaan joku on joutunut asiakasväkivallan uhriksi. Useampi kuin kaksi kolmesta on ollut väkivallan kohteena useita kertoja. Esimerkiksi yksityisellä palvelusektorilla vastaava työpaikoilla väkivallan kohteeksi joutuneiden osuus on 14 prosenttia ja teollisuudessa 2 prosenttia.

Kuntasektorilla väkivaltakokemukset ovat vuoden 2010 aikana pysyneet entisellä korkealla tasolla. Oma-kohtaisia väkivallan kohteeksi joutumiskokemuksia on kuntasektorilla työskentelevistä 16 prosentilla. Useita kertoja vuoden 2010 aikana tällaiseen tilanteeseen joutuneiden osuus on 10 prosenttia vastaajista. Myös nämä osuudet ovat huomattavasti korkeampia kuin muilla sektoreilla.

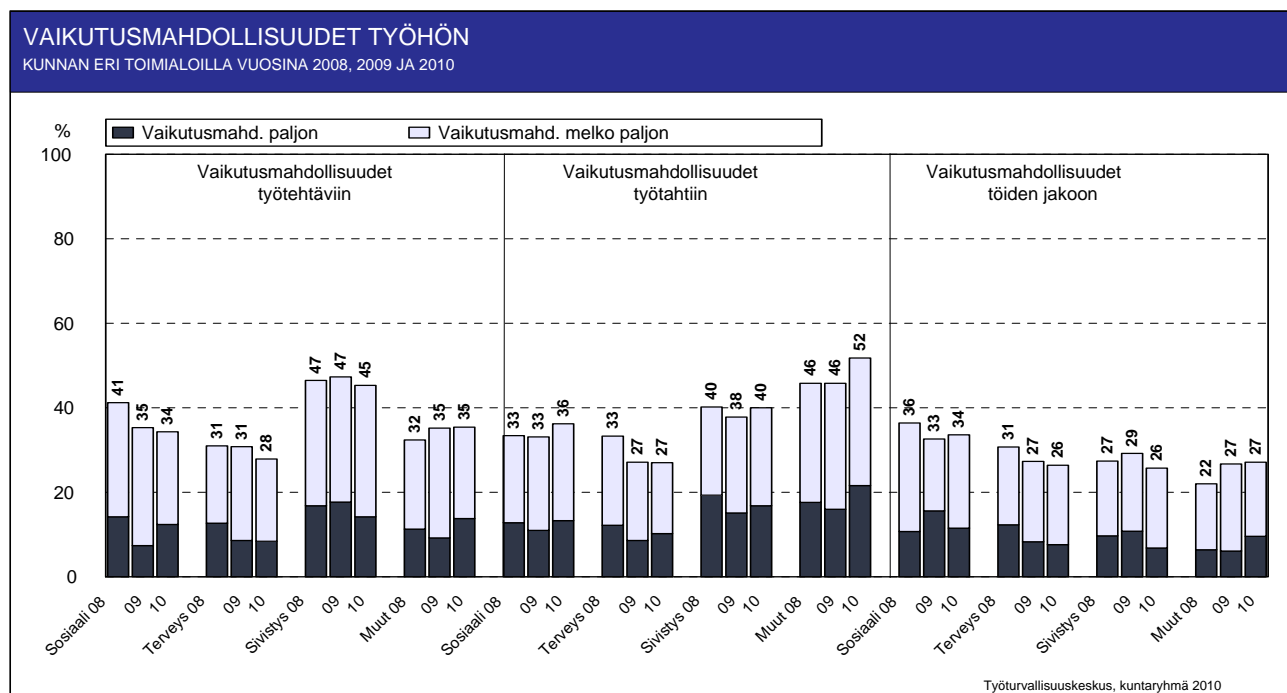
Kunnan eri toimialoilla työtovereiden toisille aiheuttama väkivalta on ollut melko harvinaista, ja muutokset viimeisten kolmen vuoden aikana ovat pieniä. Sen sijaan asiakkaan taholta aiheutettua väkivaltaa tai sen uhkaa esiintyy huomattavasti yleisemmin, ja havainnot ovat jonkin verran lisääntyneet edellisiin jopa parantunut edellisiin vuosiin verrattuna.

vuosiin verrattuna. Asiakkaan taholta havaittu väkivalta työpaikalla on yleisintä sekä terveystoimessa että sosiaalitoimessa. Näillä toimialoilla se on myös yleistynyt viime vuosina. Ryhmässä ´muut´ asiakkaiden taholta havaittua väkivaltaa esiintyy harvemmin kuin kunnan muilla toimialoilla, ja siellä tilanne on



## Vaikutusmahdollisuudet työssä

Kuntasektorilla henkilöstön vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskeviin asioihin ovat muita sektoreita huonommat. Erityisesti tämä koskee omaan työtahtiin vaikuttamista. Kunnissa työ koetaan myös sekä fyysisesti että henkisesti rasittavammaksi verrattuna muihin sektoreihin.



Mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin ovat vuoden 2010 aikana hieman heikentyneet. Ainoastaan 15 prosenttia vastaajista voi vaikuttaa paljon omaan työtahtiinsa. Esimerkiksi teollisuudessa ja yksityisellä palvelusektorilla vastaava osuus on 22 prosenttia. Kuntatyöntekijöistä 28 prosentilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työpaikkansa työnjakoon ja kolmannes sanoo, että ei voi lainkaan vaikuttaa siihen. Kuntatyöntekijöistä 35 prosentilla on paljon vaikutusmahdollisuuksia siihen, mitä työtehtäviin kuuluu. Tällaiset mahdollisuudet ovat vuoden 2010 aikana selvästi vähentyneet.

Toimialoittain tarkasteltuna kunnissa ovat tapahtuneet muutokset vähäisiä eri toimialojen välillä edellisiin vuosiin verrattuna. Myös toimialoittain muutokset ovat melko pieniä. Sosiaalitoimessa koetaan vaikutusmahdollisuuksien työtehtäviin vähentyneen lievästi ja muissa asioissa hiukan parantuneen. Terveystoimessa on vaikutusmahdollisuuksien työtehtäviin ja töiden jakoon katsottu hieman heikentyneen. Kehitys on jotakuinkin samanlainen sivistystoimessa. Ryhmässä 'muut' kehitys on ollut positiivista työtahtiin vaikuttamisen suhteen.

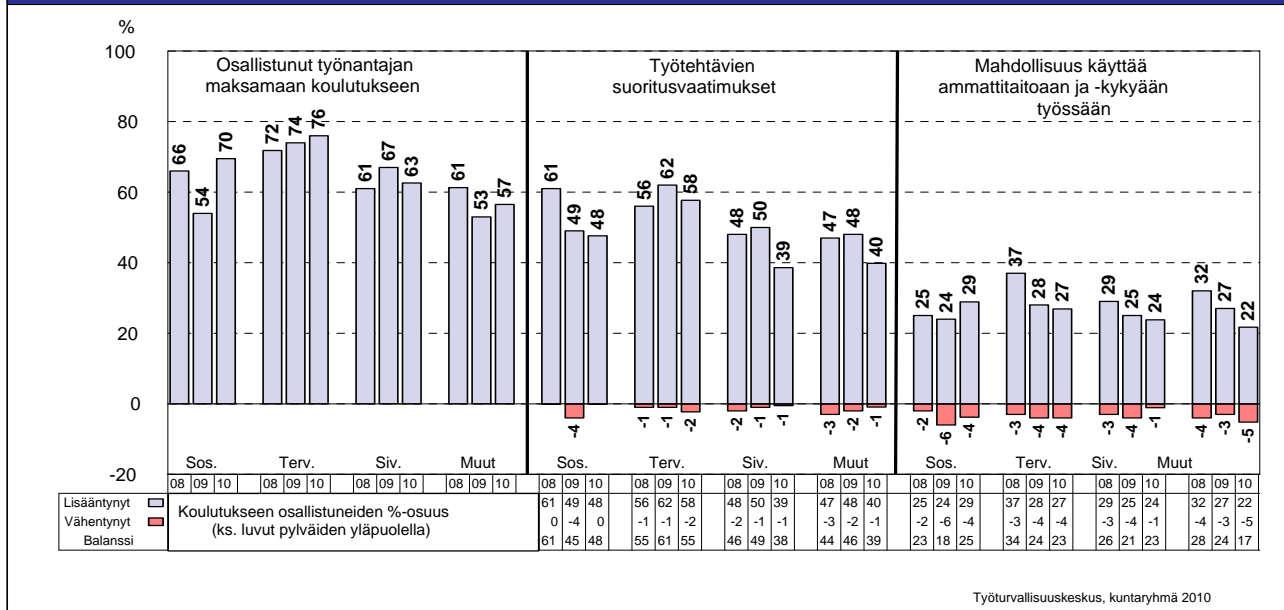
## Henkilöstön osaaminen, suoritusvaatimukset ja toiminnan kehittäminen

Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on yleistä kaikilla kunnan toimialoilla. Koulutukseen osallistumisen määrä on lisääntynyt erityisesti sosiaalitoimessa ja myös terveystoimessa edellisiin vuosiin verrattuna. Sivistystoimessa on hiukan vähennystä vuoteen 2009 verrattuna mutta taso on kuitenkin parempi kuin vuonna 2008. Ryhmän 'muut' osuus on toimialojen pienin, vaikka lisäystä edelliseen vuoteen on jonkin verran. Työnantajan kustantama koulutus on edelleen yleisintä terveystoimessa (76 %).

Työntekijöiden suoritusvaatimukset ovat vähentyneet kunnan kaikilla toimialoilla. Eniten ne ovat vähentyneet sivistystoimessa ja ryhmässä 'muut'. Suoritusvaatimuksien lisääntyminen oli yleisintä terveystoimessa vuonna 2010 (58 %).

## HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SUORITUSVAATIMUKSET

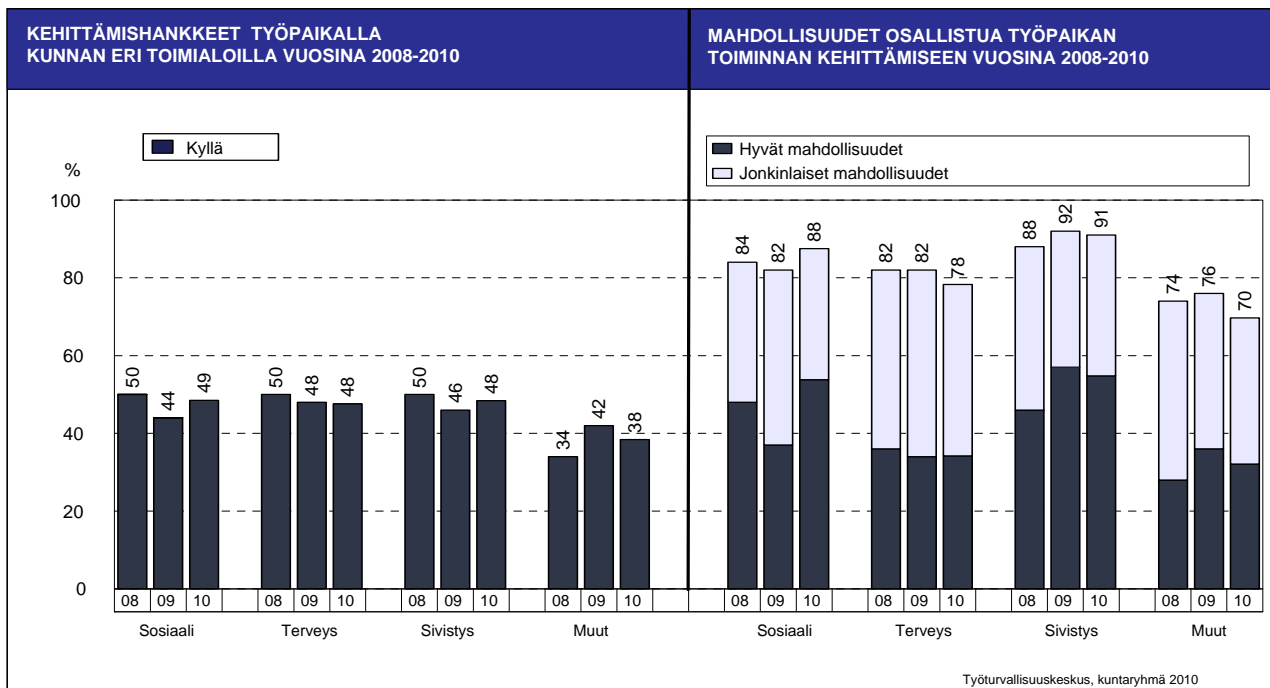
KUNNAN ERI TOIMIALOILLA 2008, 2009 JA 2010



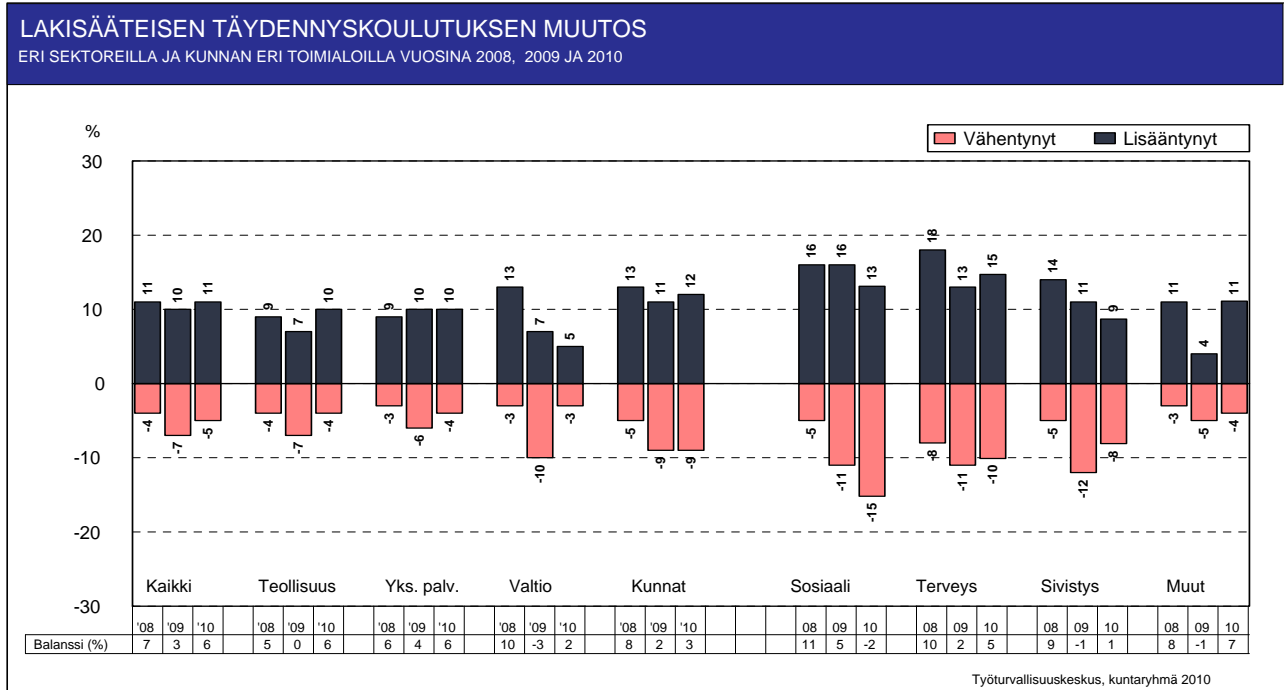
Niiden vastaajien joukko, jotka arvioivat oman ammattitaidon ja -kyvyn käyttömahdollisuuksien lisääntyneen työssään, on lisääntynyt sosiaalitoimessa ja vähentynyt kaikilla muilla toimialoilla edellisiin vuosiin verrattaessa.

Kuntien työpaikoista lähes joka toisella työpaikalla on viimeksi kuluneen vuoden aikana ollut ainakin yksi toiminnan kehittämiseen tähtäävä hanke. Kolmen vuoden jaksossa ei hankkeiden määrässä ole tapahtunut suuria muutoksia. Ryhmässä ´muut´ kehittämishankkeet eivät ole niin yleisiä kuin muilla toimialoilla.

Henkilöstön mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen on pysynyt edellisvuosien tasolla. Noin 40 prosenttia kaikista kunta-alalla työskentelevistä piti tällaisia mahdollisuuksia hyvinä ja 43 prosenttia jonkinlaisina. Sivistystoimen työpaikoilla osallistumismahdollisuudet ovat hieman paremmat kuin kunnan muilla toimialoilla, ja siellä myös mahdollisuudet nähtiin hyvinä muita toimialoja useammin.



Julkisella sektorilla työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneita on huomattavasti enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Kaikista kunta-alan työntekijöistä 67 % osallistui ainakin johonkin työnantajan maksamaan koulutukseen vuoden aikana. Osuus on pitkällä aikavälillä tasaisesti kasvanut. Toimialoittain koulutukseen osallistuminen jakautui seuraavasti: terveystoimi 76 % (74 %) ja sivistystoimi 63 % (67 %) sosiaalitoimi 70 % (54 %) ja toimialalla ´muut´ 57 % (53 %). Koulutukseen osallistuneiden määrät ovat kasvaneet vuoden 2010 aikana kaikilla muilla toimialoilla paitsi sivistystoimessa.



Koko kuntasektorilla työnantajan maksaman koulutuksen pituus oli vuonna 2010 keskimäärin 4,8 päivää. Se on hieman lyhentynyt, sillä vuotta aikaisemmin keskipituus oli 5,2 päivää.

Kuntien eri toimialojen välillä on jonkin verran eroja työpaikkakoulutuksen pituudessa. Lyhintä koulutus on vuoden aikana ollut ryhmässä ´muut´ (3,5 pv) ja sivistystoimessa (4,8 pv). Näillä molemmilla toimialoilla koulutus on lyhentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutuspäiviä on ollut terveystoimessa (5,1 pv) ja sosiaalitoimessa (5,1 pv). Kummallakin koulutuksen pituus on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna.

Suuri osa kunta-alan työpaikkakoulutuksesta on lakisääteistä. Lakisääteisestä täydennyskoulutuksesta on kerätty tietoja vuodesta 2007 alkaen. Asiaa kysyttiin työpaikkakohtaisesti: "Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne viimeisten 12 kuukauden aikana lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuminen lisääntynyt, vähentynyt vai säilynyt ennallaan?"

Kuntasektorilla henkilöstön lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt enemmän kuin muilla sektoreilla. Kuntasektorilla on muita sektoreita enemmän niitä ammatteja, joita säädetty täydennyskoulutusvelvollisuus koskee. Vastaajista 12 % arvioi tällaisen koulutuksen lisääntyneen. Edellisen vuoden hidastuva kasvu kääntyi jälleen nousuun. Kuntasektorilla työskentelevistä 9 % arvioi ammatillisen täydennyskoulutuksen vähentyneen.

Kuntien eri toimialoilla on kehitys samansuuntaista. Lähes kaikilla toimialoilla on lisääntyminen vähentynyt ja vähentyminen lisääntynyt. Balanssiluvulla mitattuna on täydennyskoulutuksen lisääntyminen hidastunut erityisesti sosiaalitoimessa.

## Työkyky ja työkyvyn ylläpito eri sektoreilla

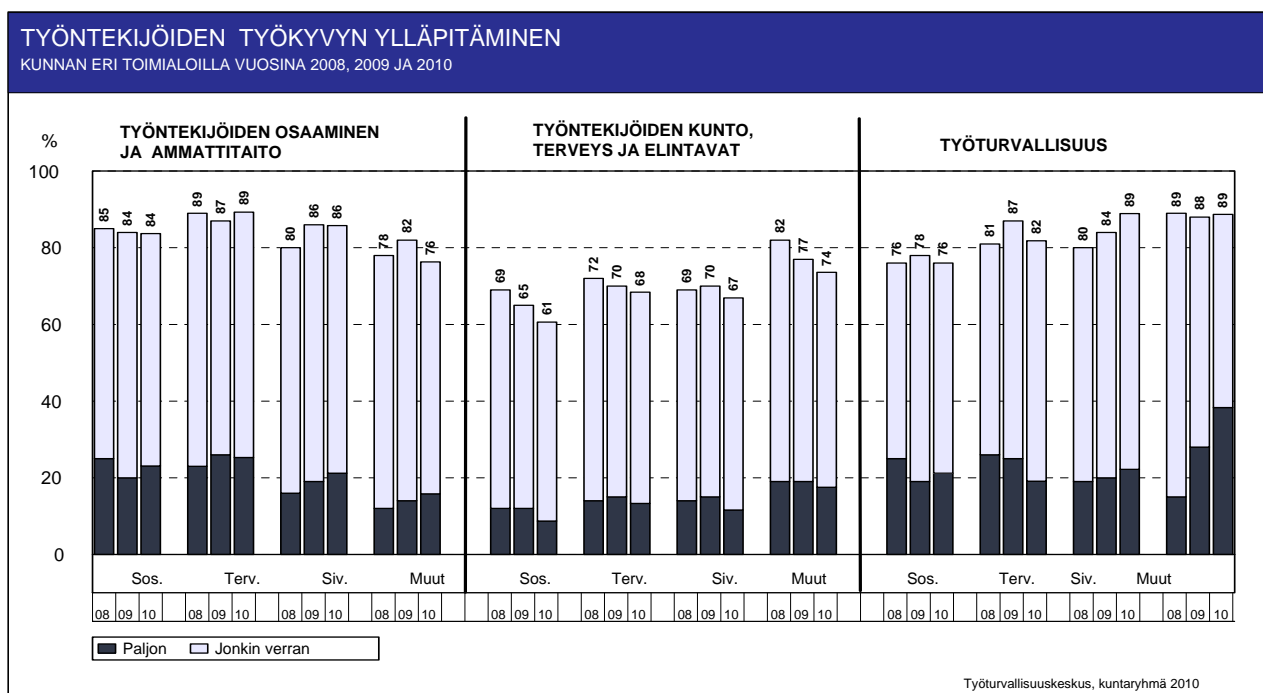
Lähes kaikilla kunta-alan työpaikoilla on jatkuvasti järjestetty ainakin jotakin työkykyä ylläpitävää ja kehittävää toimintaa (tyky-toimintaa). Pitkällä aikavälillä toiminta on tasaisesti lisääntynyt työpaikoilla. Myös työntekijöiden mahdollisuudet osallistua oman työpaikkansa kehittämiseen ovat parantuneet. Kunta-alan henkilöstöstä 43 prosenttia piti vuonna 2010 tällaisia osallistumismahdollisuuksia hyvinä. Osuus oli vuotta aikaisemmin 41 prosenttia. Se on hieman suurempi kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin.

Kaikkia palkansaajia ajatellen eniten kehittämistyötä on kohdistettu työturvallisuuden ja ammattitaidon kehittäminen. Kaikista työpaikoista yli 80 prosentilla oli ollut vuoden 2010 aikana tällaisia kehittämishankkeita. Osuus on parin viime vuoden aikana ollut hitaasti alenemassa. Kuntasektorilla on jonkin verran painotettu osaamisen kehittämistä. Esimerkiksi teollisuudessa vastaava painotus on ollut työturvallisuuden puolella.

Kuntatyöpaikoista 85 prosenttia on sellaisia, joilla on kiinnitetty huomiota osaamisen kehittämiseen. Eri-tyyppisen paljon tähän on panostanut 21 prosenttia työpaikoista. Koko julkisella sektorilla osaamisen kehittämiseen on kiinnitetty selvästi yksityistä sektoria enemmän huomiota.

Perinteistä tyky-toimintaa, jonka kohteena on työntekijöiden kunto, terveys ja vastaavat asiat, on järjestetty työpaikoilla edellisiä vuosia vähemmän. Koko kuntasektorilla osuus vuonna 2010 oli 65 %, kun se edellisellä vuonna oli 71 %. Kokonaisuutena ottaen erilaista tyky-toimintaa on ollut enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

Tuottavuutta, palvelua, laatua tai muita vastaavia asioita on kehitetty hieman vähemmän kuin edellä mainittuja. Tällaiseen kehittämiseen osallistuneiden määrä on pysynyt suunnilleen samalla tasolla usean vuoden ajan. Kaikista suomalaisista työpaikoista 46 prosentilla oli tällaista kehittämistyötä vuonna 2010. Kunnissa oltiin hieman tämän yläpuolella, sillä 48 prosentilla kuntatyöpaikoista oli erityisiä hankkeita, joiden tarkoituksena oli kehittää tuottavuutta, palvelua, laatua tai muita vastaavia asioita. Osuus kasvoi edellisestä vuoteen verrattuna.



Muutokset tarkkailujaksolla ovat suhteellisen pieniä, eivätkä kuntien eri toimialojen väliset erot ole kovin suuria. Työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaitoon kiinnitetään suurta huomiota kaikilla kunnan toimialoilla, vaikka ryhmässä "muut" arvioit olivat kahta edellistä vuotta huonompia. Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin liittyvissä arvioissa osuudet ovat laskeneet lähes kaikilla toimialoilla koko tarkkailujakson ajan. Sivistystoimissa työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota aikaisempia vuosia yleisemmin.

## Poissaolot oman sairauden takia

Sairauspoissaoloja koskevat tiedot perustuvat kysymykseen:

"Montako työpäivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden aikana?"

Kysymys on poissaolosta oman sairauden takia, ja poissaoloja on mitattu työpäivinä vuodessa.

Sairauspoissaolot on laskettu kahdella tavalla:

**Sairauspoissaolojen keskimäärä** = Sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna työpaikan/sektorin tms. vastaajien lukumäärällä. Sairauspoissaolot on siis suhteutettu koko henkilöstömäärään.

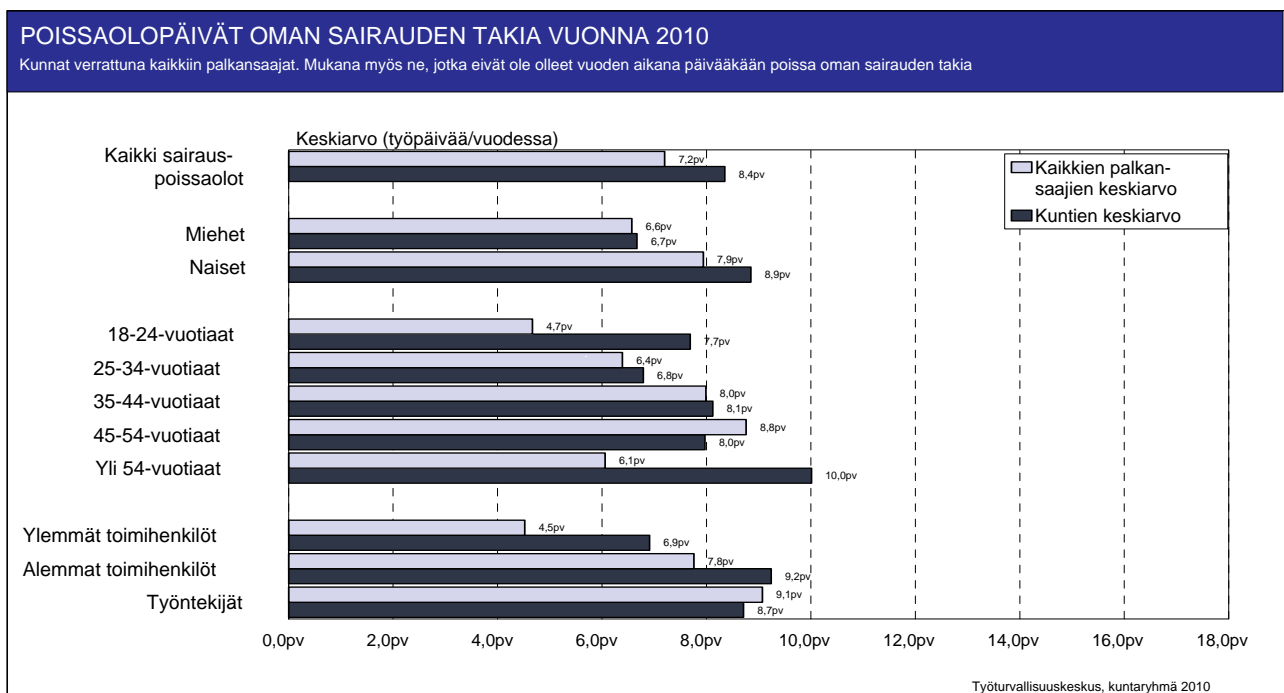
**Sairauspoissaolojen keskipituus** = Sairauspoissaolojen yhteismäärä jaettuna poissaolteiden lukumäärällä.

Vuonna 2010 sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet päivääkään vuoden aikana poissa oman sairauden takia, oli 32 prosenttia vastaajista. Se on kaksi prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Ainakin yhden päivän poissaolteiden osuus lisääntyi vuoden aikana kaikilla kunnan toimialoilla. Ryhmässä 'muut' sekä sosiaalitoimessa sairauspoissaolteiden määrän lisääntyminen oli suurinta.

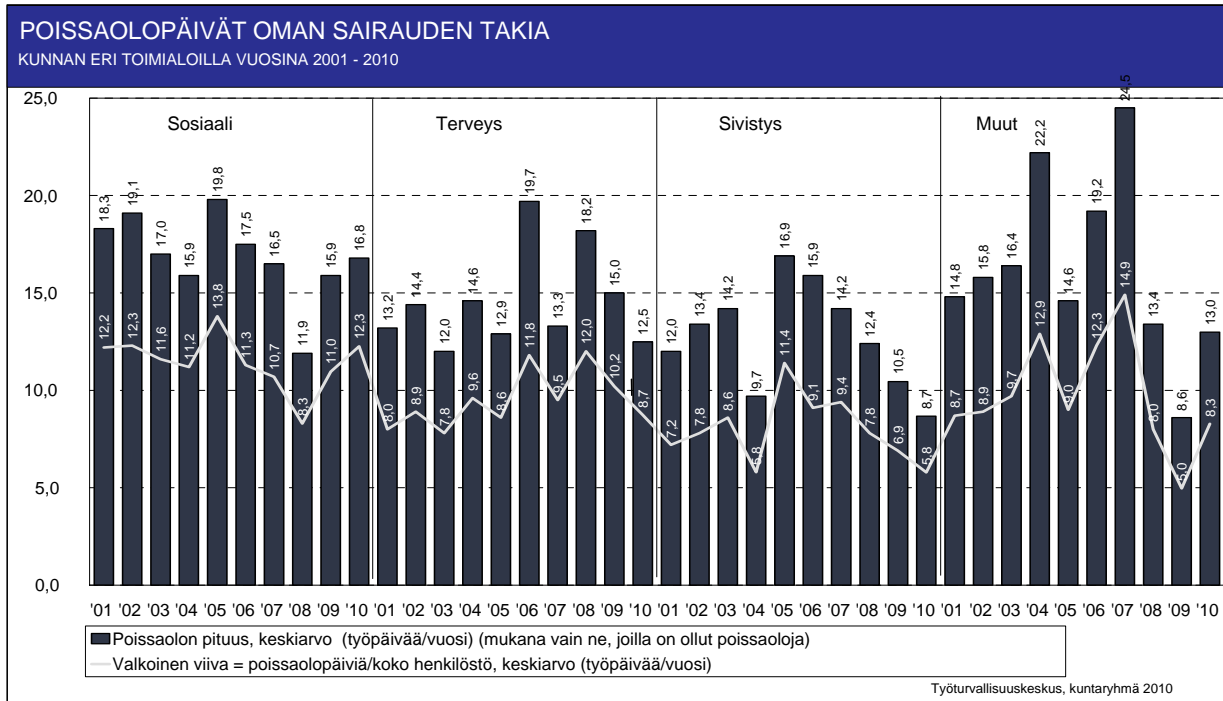
**Taulukko 2.** Niiden palkansaajien % -osuus, jotka eivät ole olleet päivääkään poissa vuoden aikana oman sairauden takia vuosina 2003 - 2010.

%-osuus työntekijöistä	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Muutos 2009-10
<b>Kunta-alan työntekijät</b>	37	36	33	39	33	35	34	32	-2
Sosiaalitoimi	32	30	30	36	35	30	31	27	-4
Terveystoimi	35	34	33	40	28	34	32	30	-2
Sivistystoimi	39	41	33	42	34	37	34	33	-1
Muut	41	42	38	35	39	40	42	36	-6
<b>Kaikki palkansaajat</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	-2

Työpäivinä mitattuna sairauspoissaolojen kokonaismäärä väheni vuonna 2010. Samansuuntainen kehitys on jatkunut vuodesta 2005 lähtien. Kunta-alan työpaikoilla oltiin vuonna 2010 keskimäärin 8,4 työpäivää vuodessa poissa oman sairauden takia työstä. Kuntasektorilla työskentelevillä naisilla poissaolopäiviä oli keskimäärin 8,9 (2009 - 9,5) ja miehillä 6,7 päivää vuodessa (2009 - 4,9). Vuoden aikana naisten poissaolojen keskiarvo on laskenut ja miesten selvästi noussut.



Koko kuntasektorilla sairauspoissaoloja oli vuonna 2010 enemmän kuin palkansaajilla keskimäärin. Ero on yksi työpäivä vuodessa. Kunta-alan miehillä on sairauspoissaolopäiviä suunnilleen yhtä paljon kuin miehillä muilla sektoreilla. Naisilla kuntasektorilla poissaolopäiviä (8,9 päivää) on muita sektoreita (7,9 päivää) enemmän. Miesten sairauspäivien määrä on kasvanut vuoden 2010 aikana. Kunta-alalla on sekä alle 25-vuotiailla että yli 54-vuotiailla vuoden 2010 aikana ollut selvästi enemmän sairauspoissaoloja kuin koko palkansaajakunnalla keskimäärin.



Sairauspoissaolojen vähenemisen lisäksi niiden lyheneminen jatkui vuonna 2010 kunta-alalla. Vuonna 2009 poissaolojen keskipituus oli 12,9 työpäivää vuodessa ja vuotta myöhemmin se oli lyhentynyt 12,2 päivään. Pisimmillään keskipituus oli vuonna 2006, jolloin se oli 18,3 työpäivää. Nämä keskiarvot kuvaavat siis vain niitä, joilla oli vuoden aikana poissaoloja oman sairauden takia.

Noin puolet kunta-alan työntekijöistä on vuoden aikana poissa alle viikon. Vuonna 2010 vuoden aikana oman sairauden takia töistä poissaolopäivien mediaani oli 5,3 päivää. Tämä mediaanipituus on hieman pidentynyt edelliseen vuoteen verrattuna, mutta lyhentynyt 0,3 päivällä vuoden aikana. Koko henkilöstön määrään suhteutettuna mediaani jää 2,7 päivään vuodessa. Vuotta aikaisemmin vastaava mediaani oli 2,5 työpäivää.

**Taulukko 3.** Sairauspoissaolopäivien lukumäärän sekä yhteispituuksien keskiarvot ja mediaanit kunta-alalla vuosina 2001 - 2010

Vuosi	Keskiarvo kaikkia kunta-alan työntekijöitä kohti (työpäivää/vuosi)	Mediaani kaikkia kunta-alan työntekijöitä kohti (työpäivää/vuosi)	Pituuden keskiarvo niillä, joilla poissa- oloja on ollut (työpäivää/vuosi)	Pituuden mediaani niillä, joilla poissa- oloja on ollut (työpäivää/vuosi)
2001	9,0	2,3	14,6	5,0
2002	9,8	2,2	15,6	5,3
2003	9,3	2,3	14,9	5,0
2004	9,9	2,3	15,4	5,0
2005	11,1	2,5	16,0	5,1
2006	11,0	2,1	18,3	5,5
2007	10,8	2,8	16,1	5,4
2008	9,3	2,5	14,3	5,4
2009	8,5	2,7	12,9	5,1
2010	8,4	2,8	12,2	5,3

**Sarakkeiden sisältö:**

1. Tietojen keräämisvuosi (tiedot on kerätty puhelinhaastatteluna kunkin vuoden syys- lokakuussa)
2. Poissaolopäivien (oman sairauden takia) lukumäärä vuodessa suhteutettuna koko kunta-alan työssä olevien palkansaajien määrään. Aritmeettinen keskiarvo. Kuntasektorilla 33 prosenttia palkansaajista ei ole ollut vuoden aikana päivääkään poissa työstä oman sairauden takia.
3. Kuten sarake 2, mutta mittalukuna on mediaani (keskiluku, joka ilmaisee sen luvun, jonka kummallakin puolella tässä aineistossa on yhtä paljon sairauspoissaolohavaintoja)
4. Sairauspoissaolojen yhteispituus vuoden aikana. Mukana siis vain ne, jotka ovat olleet ainakin yhden päivän poissa vuoden aikana. Aritmeettinen keskiarvo.
5. Kuten sarake 4, mutta mittalukuna on mediaani.

**Mitä odotamme sinulta, työpaikkasi työsuojelun yhteistoiminnan ja palvelutoiminnan kehittämisen avainhenkilöltä** (kuntatyönantajan ja henkilöstön edustajat työsuojelun yhteistoiminnassa)?

**Tutustu** tähän Kunta-alan työolobarometri 2010 -raporttiin.

Mitkä ovat mielestäsi raportin tärkeimmät tulokset?

---



---



---

**Esittele** aineisto kuntayksikkösi työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen kokouksessa.

Milloin ja millä tavalla raportin tulokset käsitellään työpaikan työsuojelutoimikunnassa?

---



---



---

**Arvioikaa** tämän valtakunnallisen työolobarometriraportin tietojen pohjalta, millaiset ovat työolot omilla työpaikoillanne, ja millaiseen suuntaan ne ovat kehittyneet viimeisen vuoden aikana.

---



---



---



---



---



---

**Miettikää** yhdessä, millaisiin jatkotoimenpiteisiin nämä tulokset antavat aihetta omalla työpaikallanne, kuntanne/kuntayhtymänne eri työpaikoille kohdennettuina.

---



---



---

**Tehkää** tarpeelliseksi katsomistanne kehittämis- ja korjauskohteista, -asioista perusteltuja toimenpidesityksiä työpaikkanne johdolle ja päätös-/toimivaltaisille esimiehille.

---



---



---

**Lisätietoja:**

Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallinen Työolobarometri 2010 ennakkotiedot,  
<http://www.tem.fi/julkaisut>

**Työryhmä:**

Pekka Ylöstalo, työ- ja elinkeinoministeriö

Asko Heikkilä, Tekes

Timo Suurnäkki, Työturvallisuuskeskus

Asta Koivikko, Työturvallisuuskeskus

Bjarne Andersson, KT Kuntatyönantajat

Irmeli Vuoriluoto, kunta-alan järjestöt

Risto Kaartinen, Keva

Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos

