

# Kuntien ja hyvinvointialueiden resurssit 2024

Kysely ykäläisille kunnissa, kuntayhtymissä ja hyvinvointialueilla



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry

”

*Vika ei ole yksittäisen työnantajan, vika on laajemmin yhteiskunnassa ja vanhoissa toimintamalleissa ja ajatusmaailmoissa. Esim. ei ymmärretä, ettei hallinto ole turhaan. Monessa asiassa mikään ei toimisi ilman hallintoa, mutta silti aina ensin hallinnosta leikataan.*

*- kyselyn vastaaja*

”

*Poliittinen kunnianhimo tekemisessä on liian korkea verrattuna resursseihin, prosessien sujuvuuteen ja vastuunjakoon.*

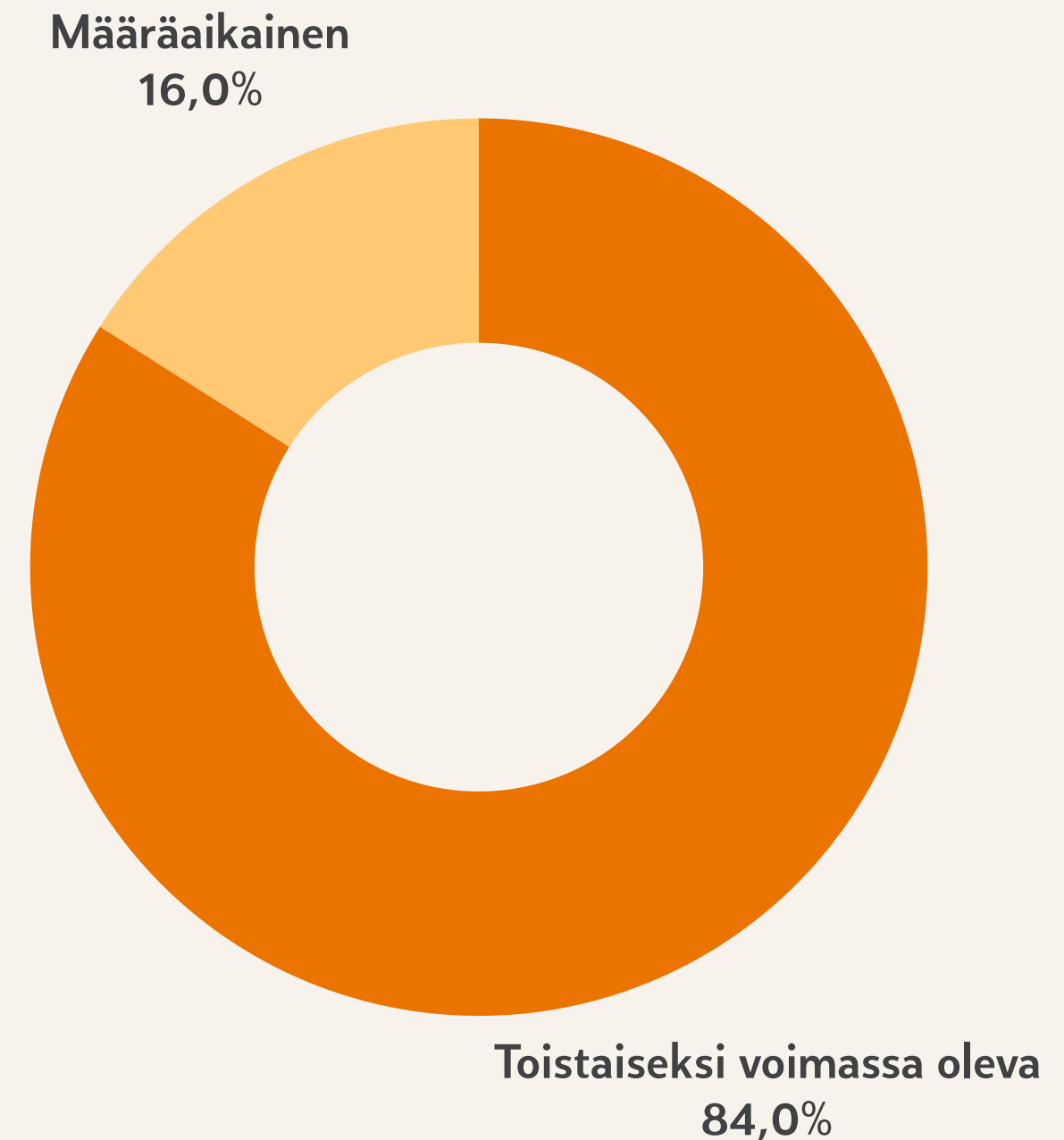
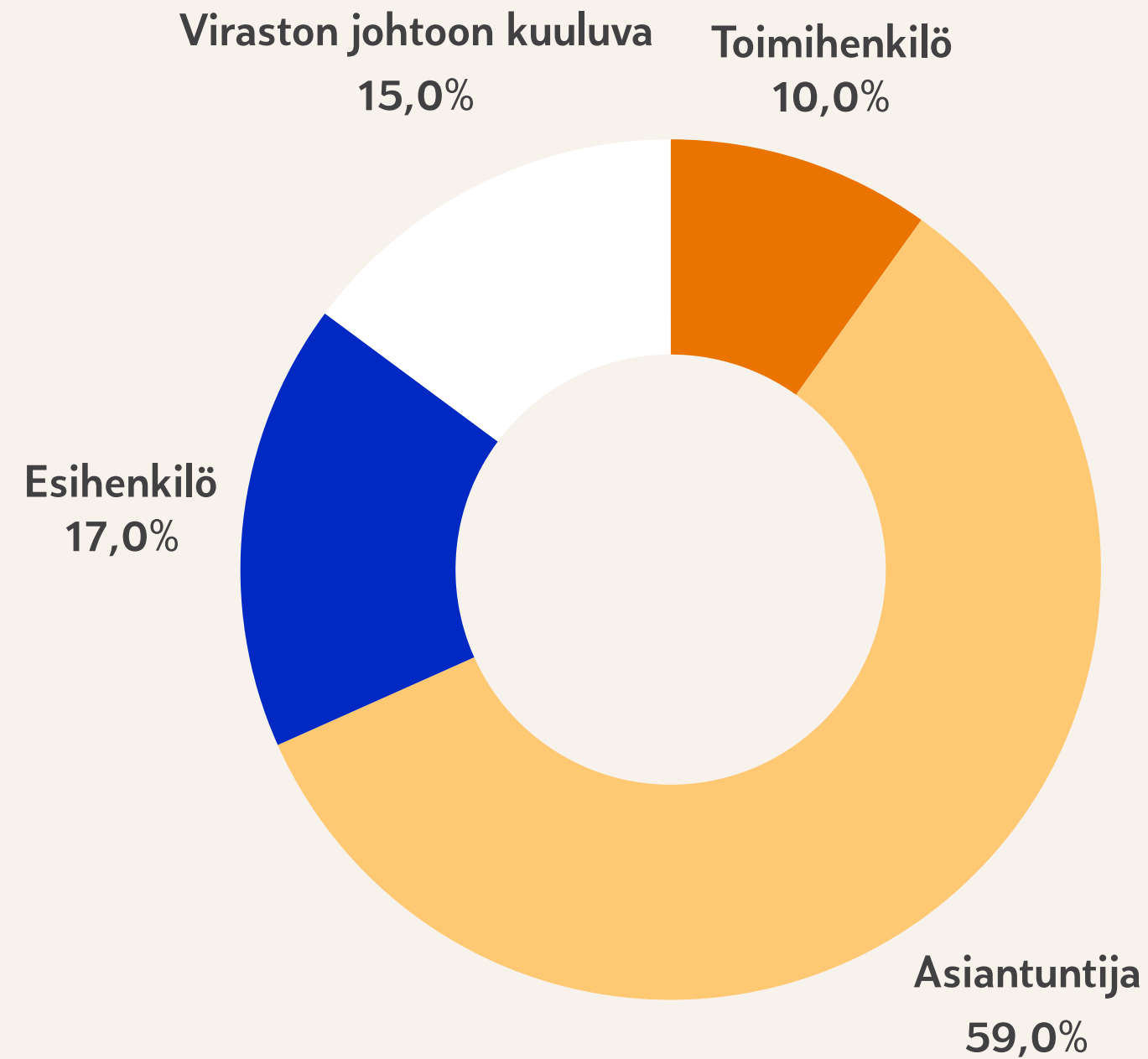
*- kyselyn vastaaja*

## Tietoa kyselyn toteutuksesta

- Kysely toteutettiin 12.03–28.03.2023 välisenä aikana.
- Kysely lähetettiin YKAN kunnissa, kuntayhtymissä ja hyvinvointialueilla työskenteleville jäsenille (1 534 kpl).
- Kyselyyn vastasi 379 jäsentä.
- Kyselyn vastaajista 55 % työskenteli kunnissa ja kuntayhtymissä ja 45 % hyvinvointialueilla ja HUS-yhtymässä.
- Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 24,5 %.

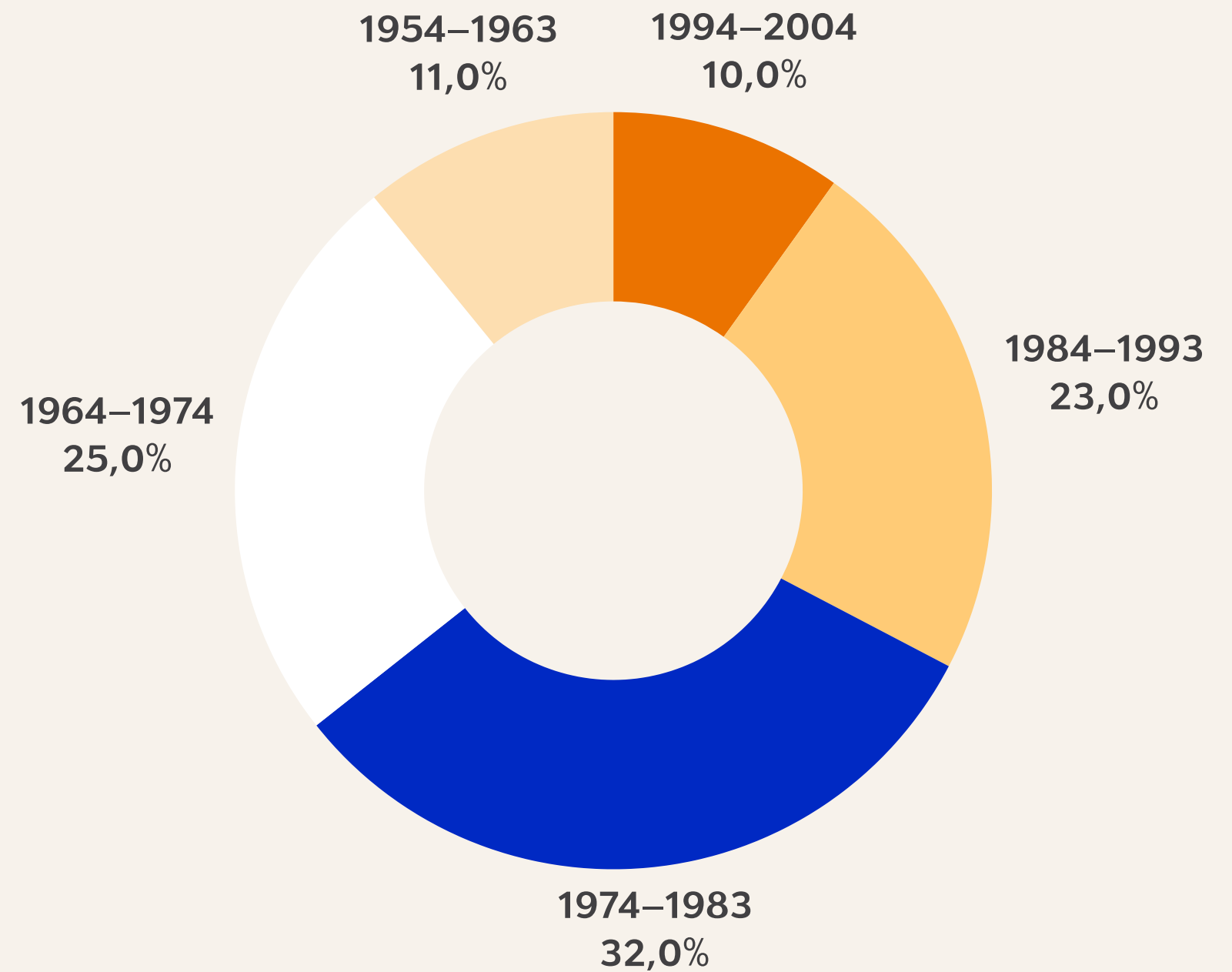
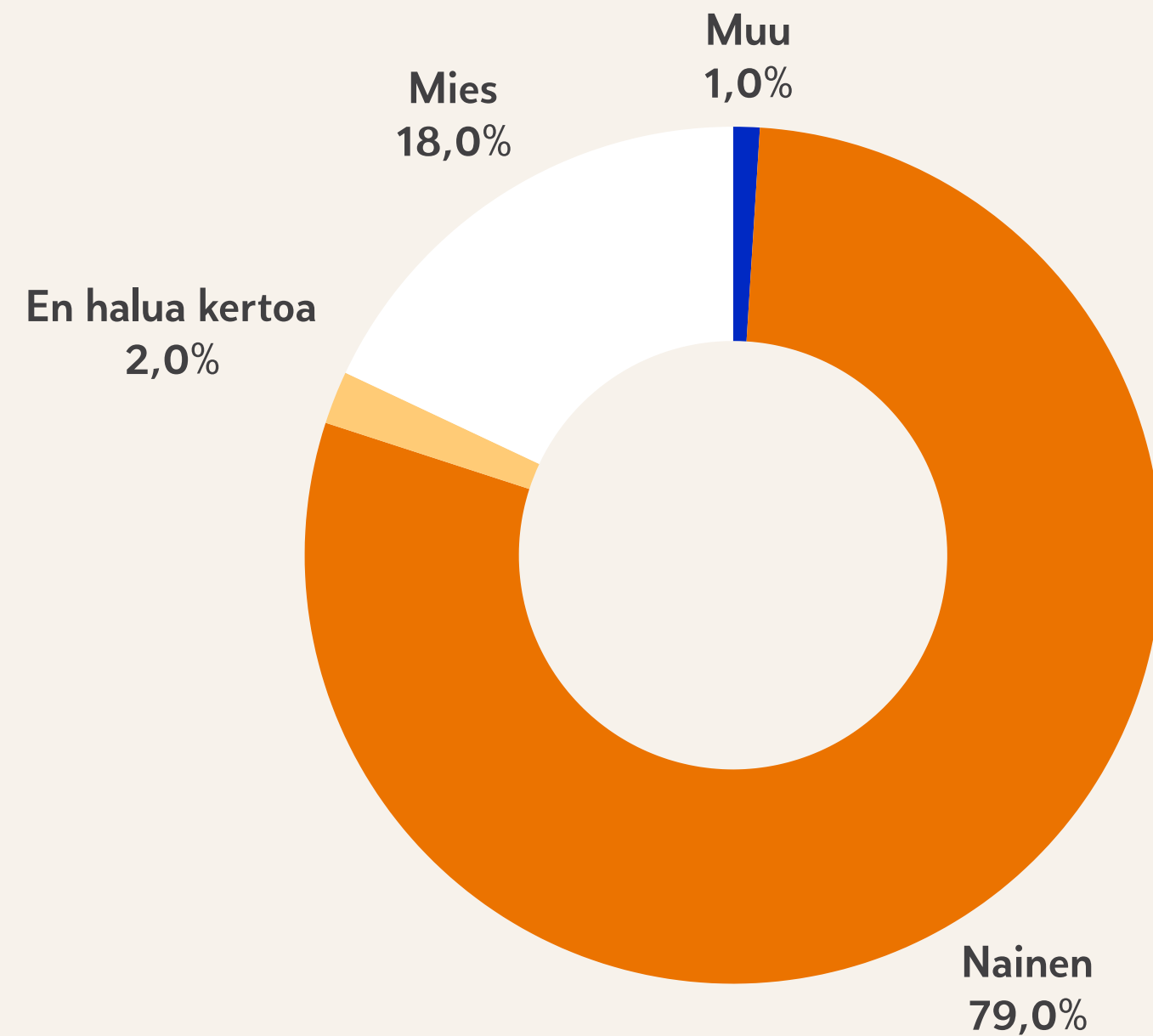
# Taustakysymykset, työpaikka ja työ- ja virkasuhteen muoto

(n=376)



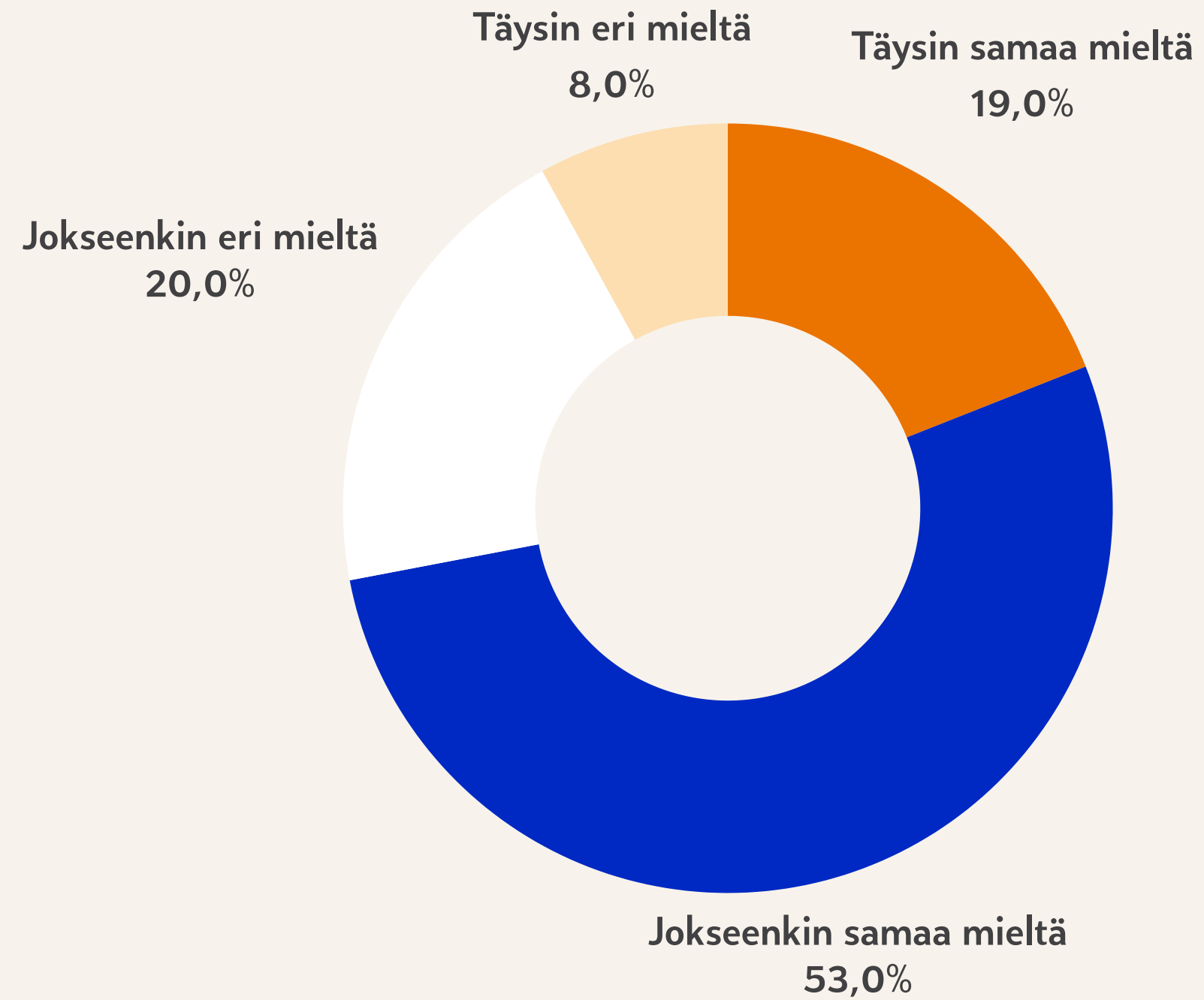
# Taustakysymykset, sukupuoli ja syntymävuosi

(n=376)



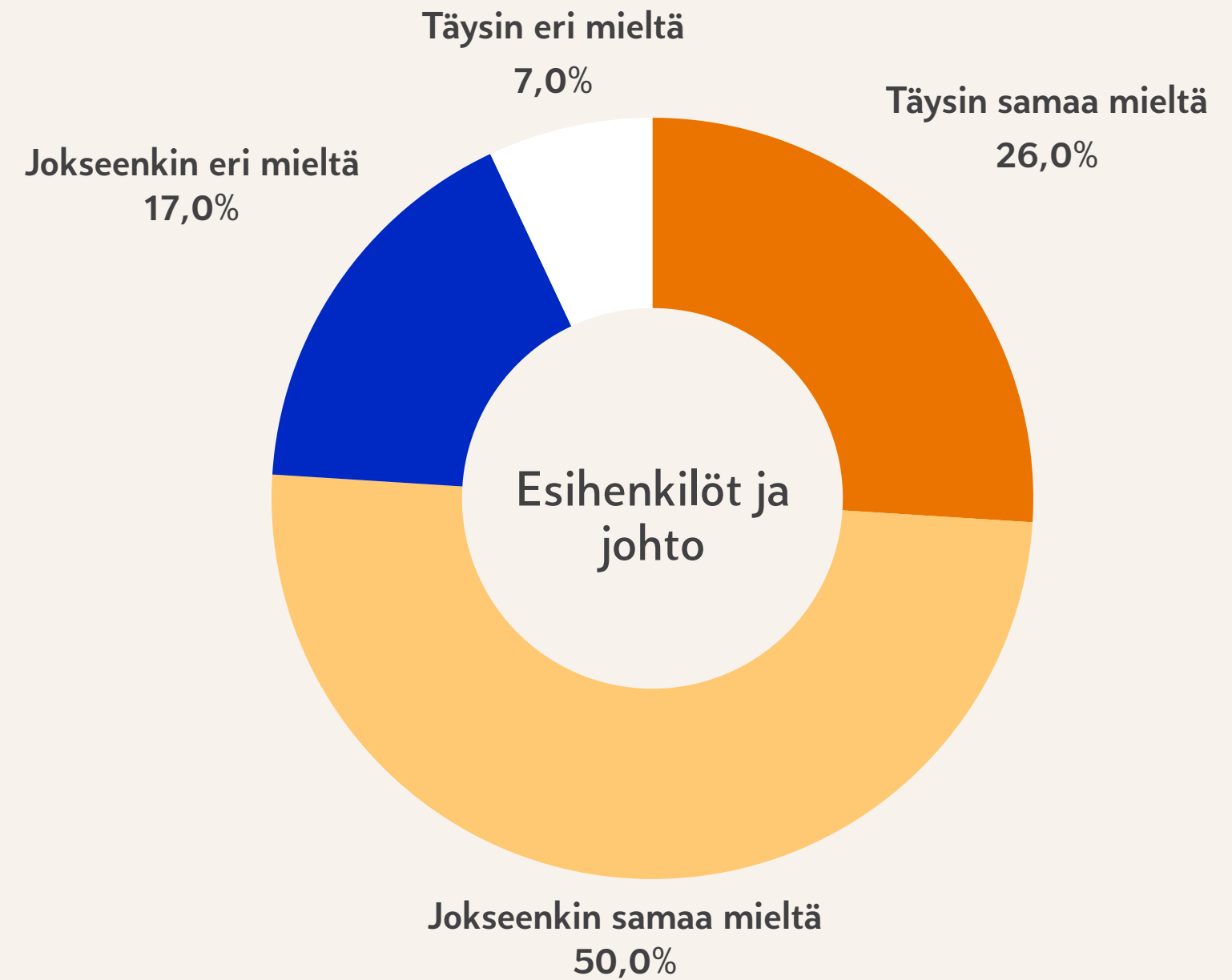
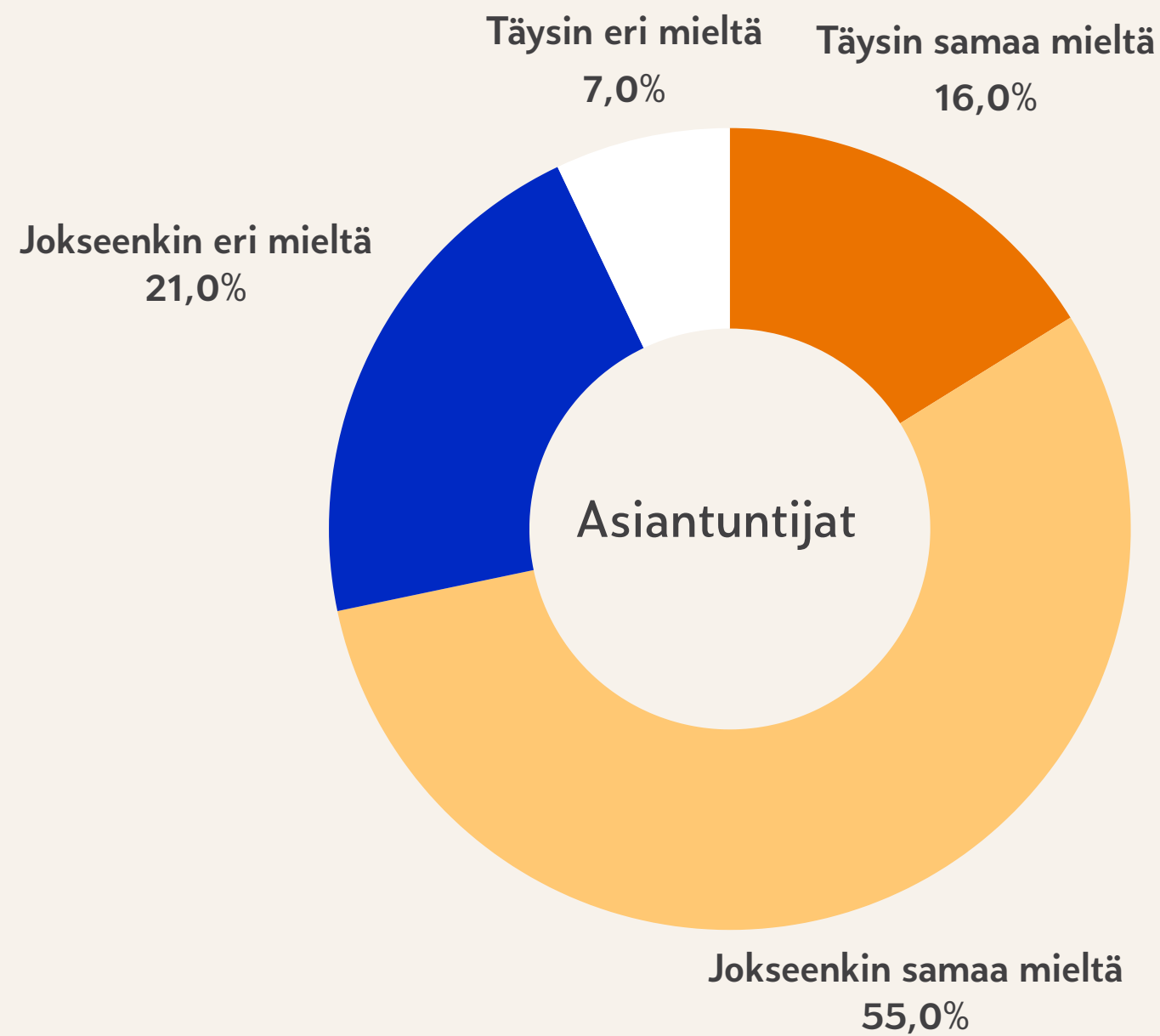
# Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni

(n=376)



# Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni

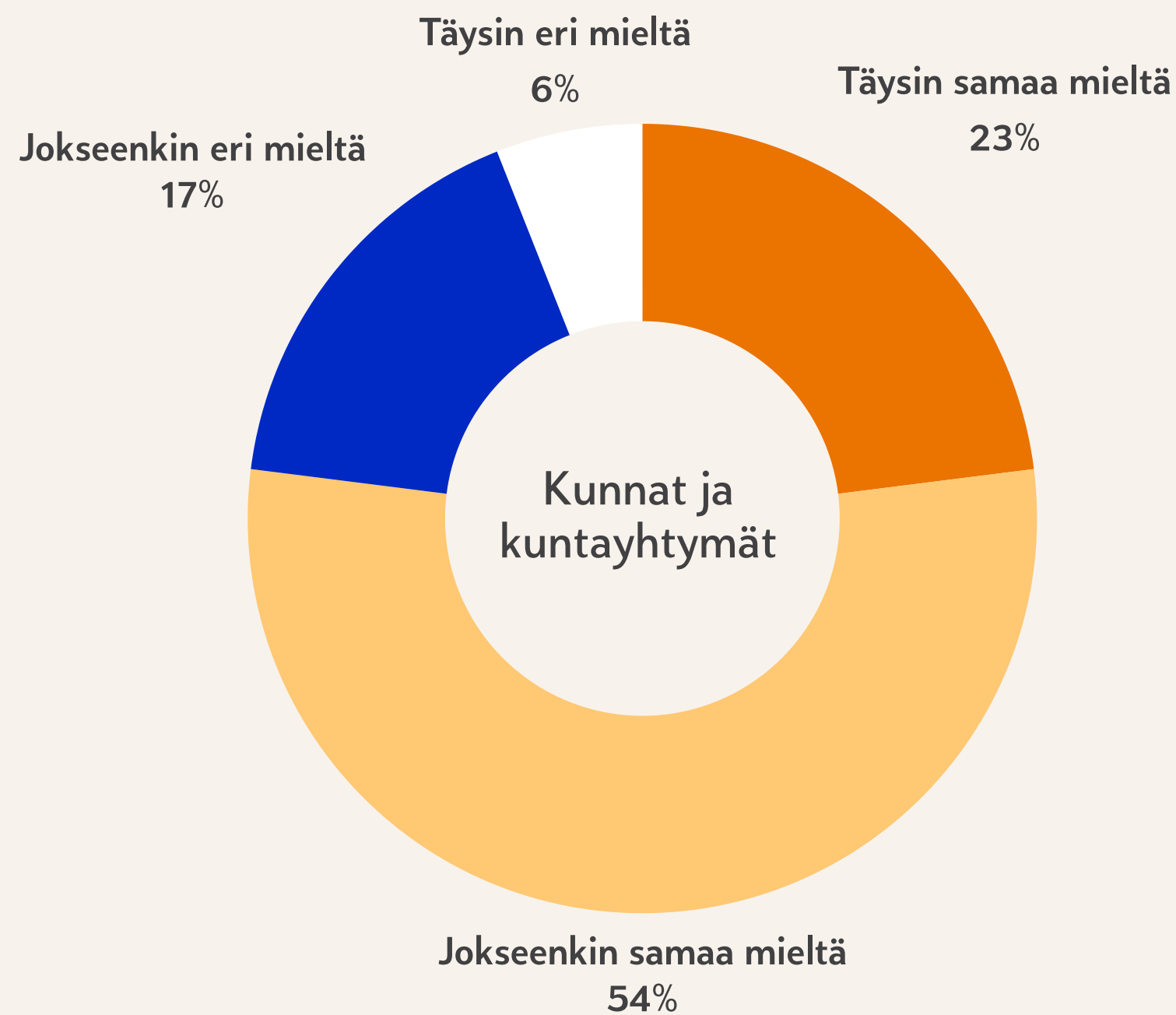
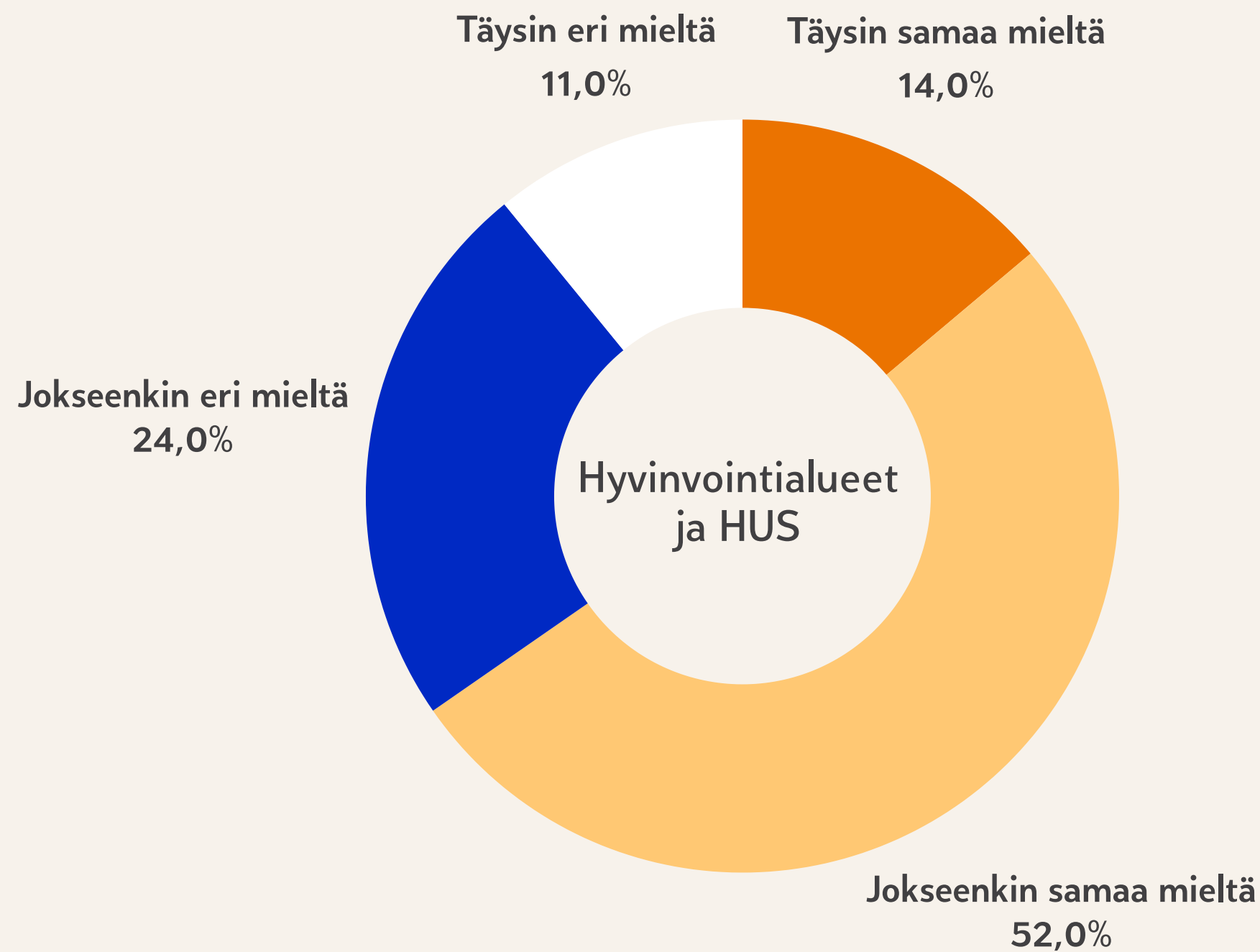
(toimiasema, n=376)





# Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni

(työpaikka, n=376)



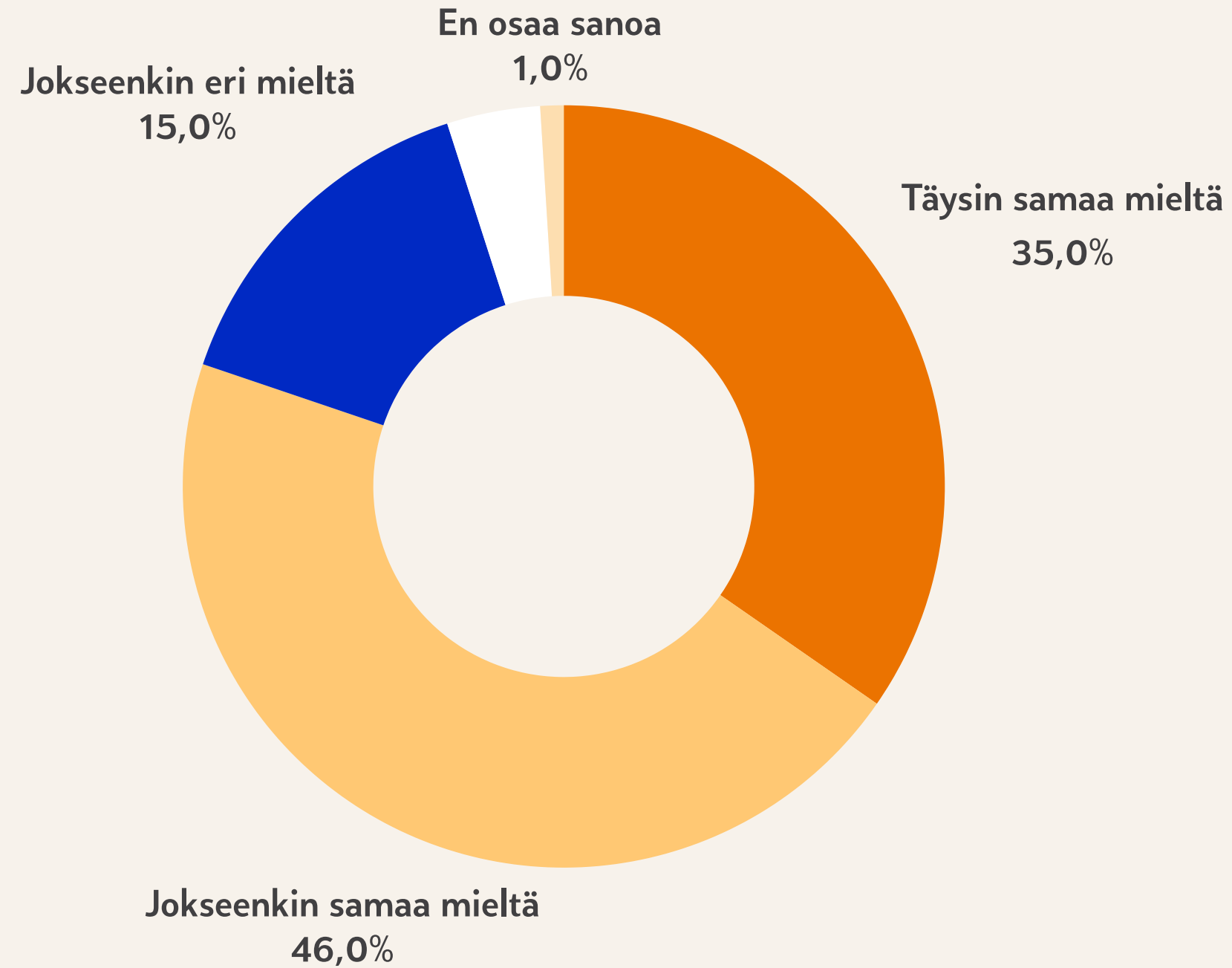
”

*Mielekäs ja haastava työ sekä vaikuttamisen mahdollisuudet auttavat jaksamaan suurta työmäärää.*

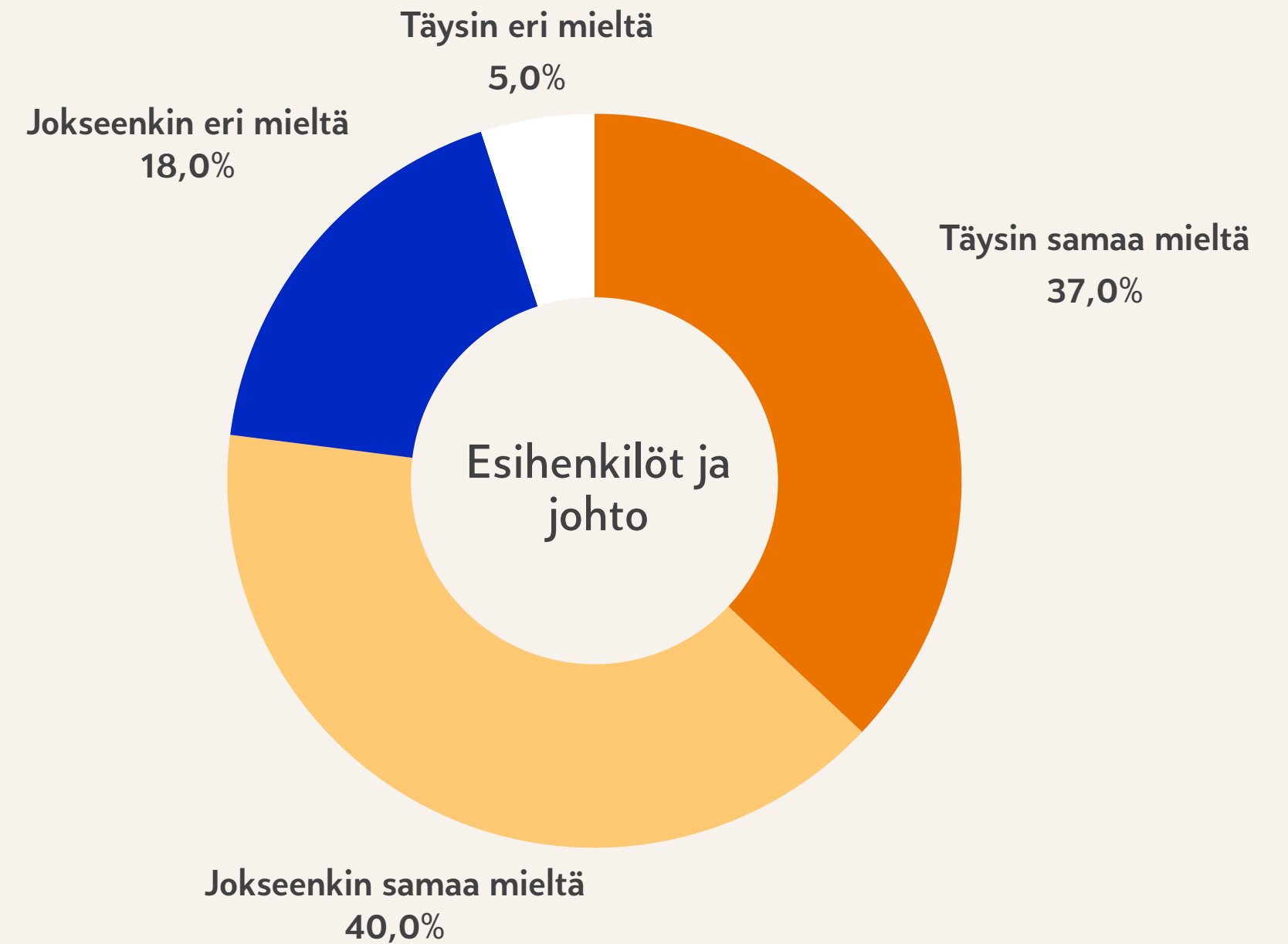
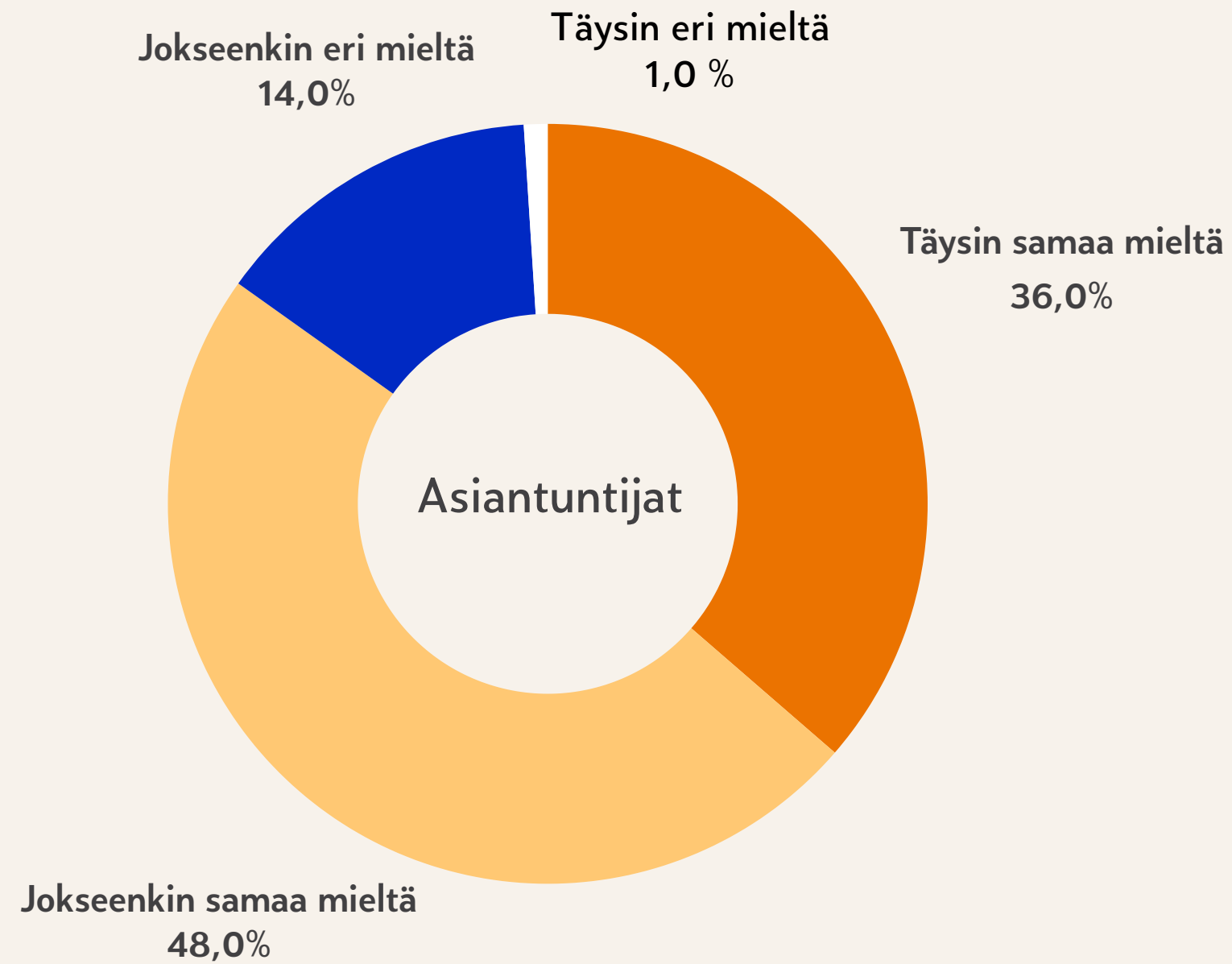
*- kyselyn vastaaja*

# Henkinen työkykyni vastaa nykyisen työni vaatimuksia

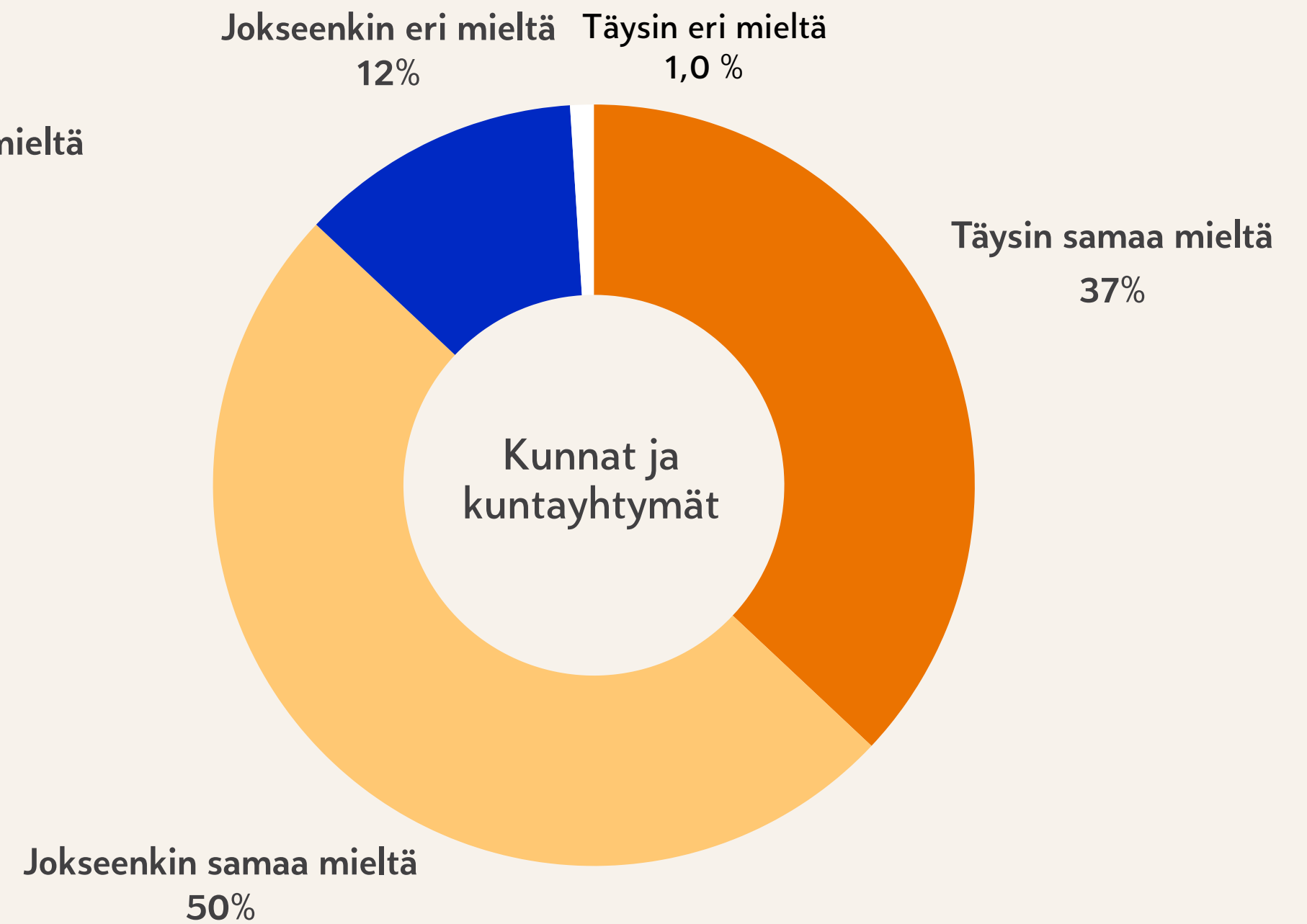
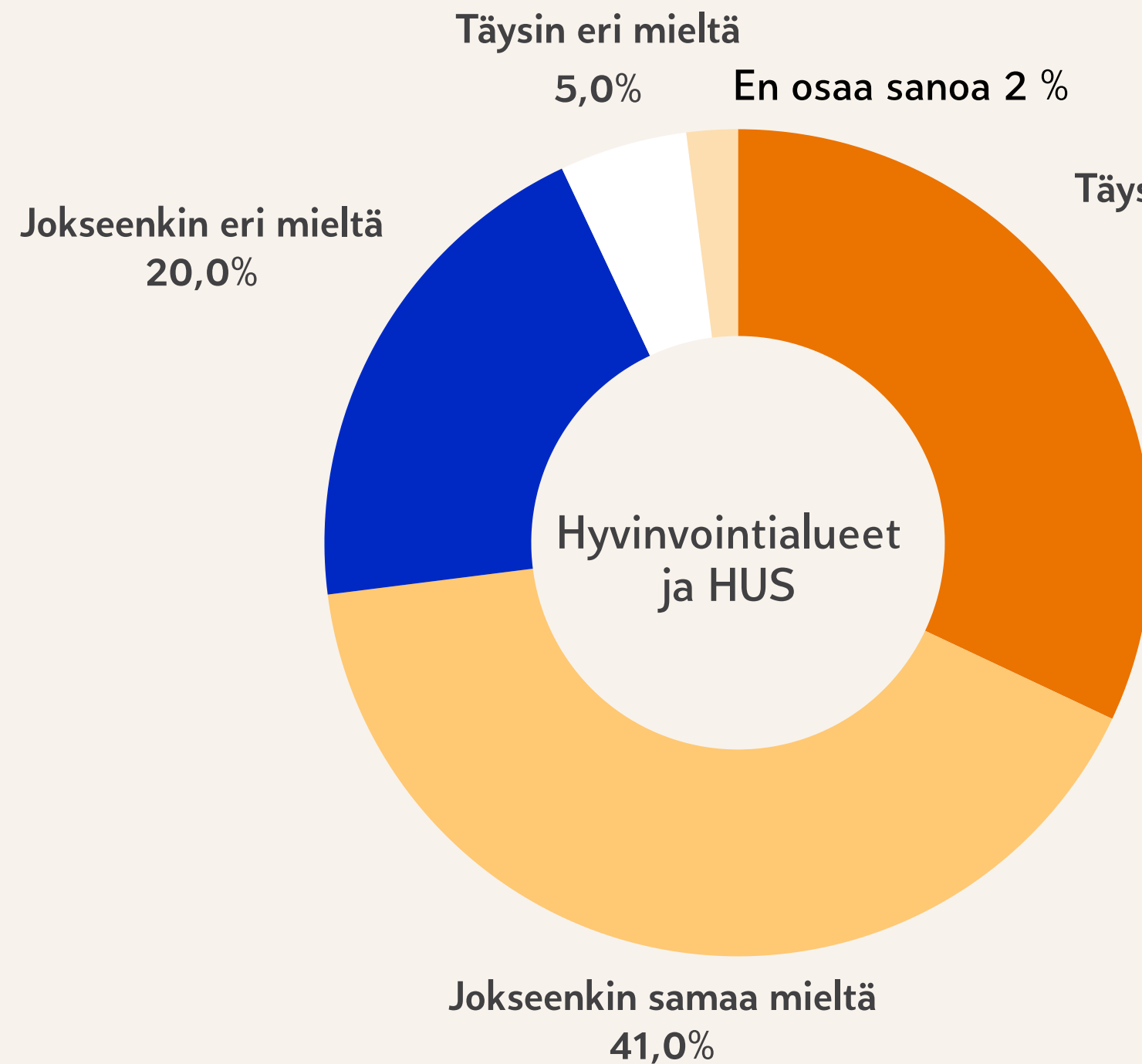
(n=376)



# Henkinen työkykyni vastaa nykyisen työni vaatimuksia (toimiasema, n=376)

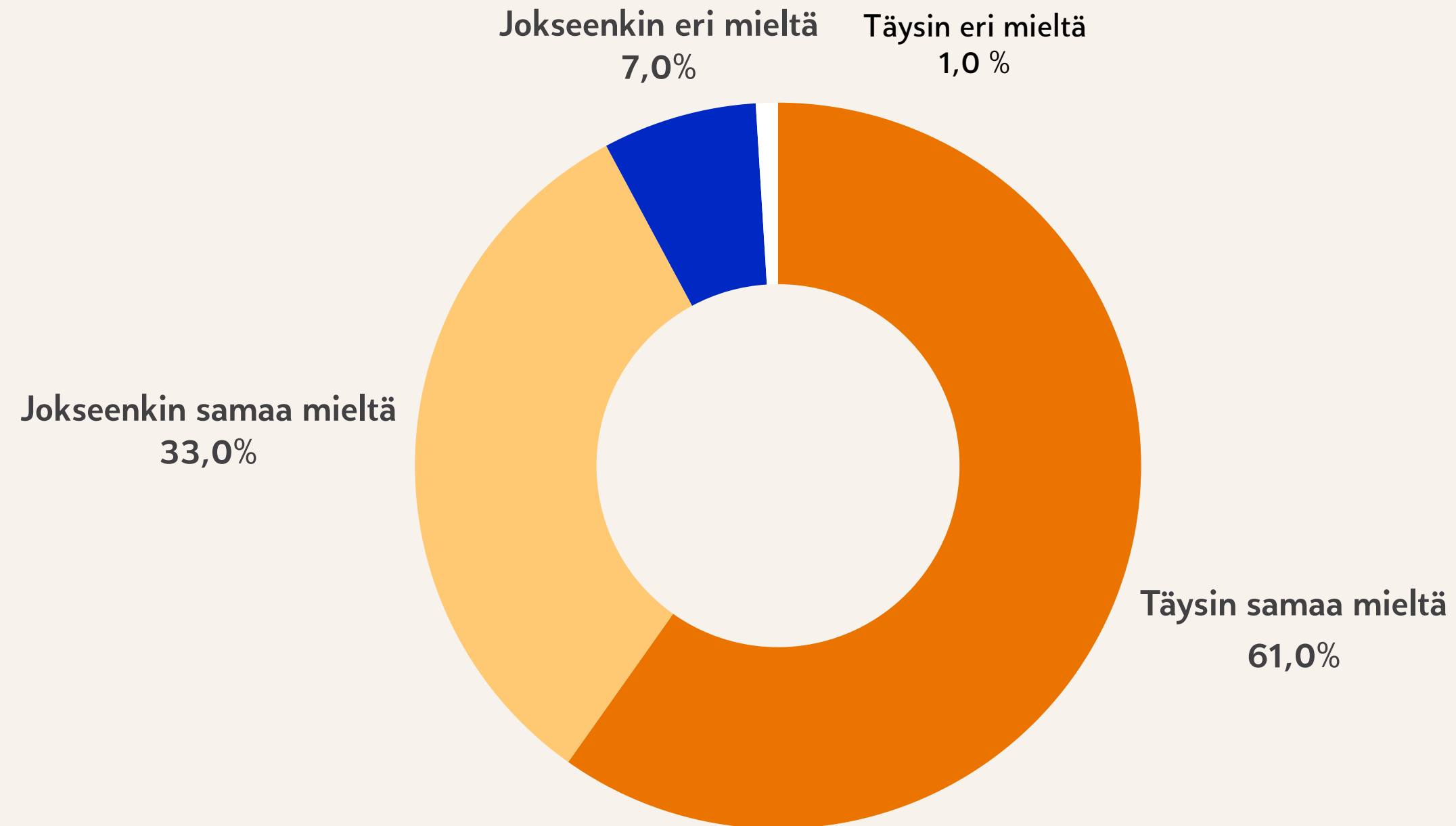


# Henkinen työkykyni vastaa nykyisen työni vaatimuksia (työpaikka, n=376)



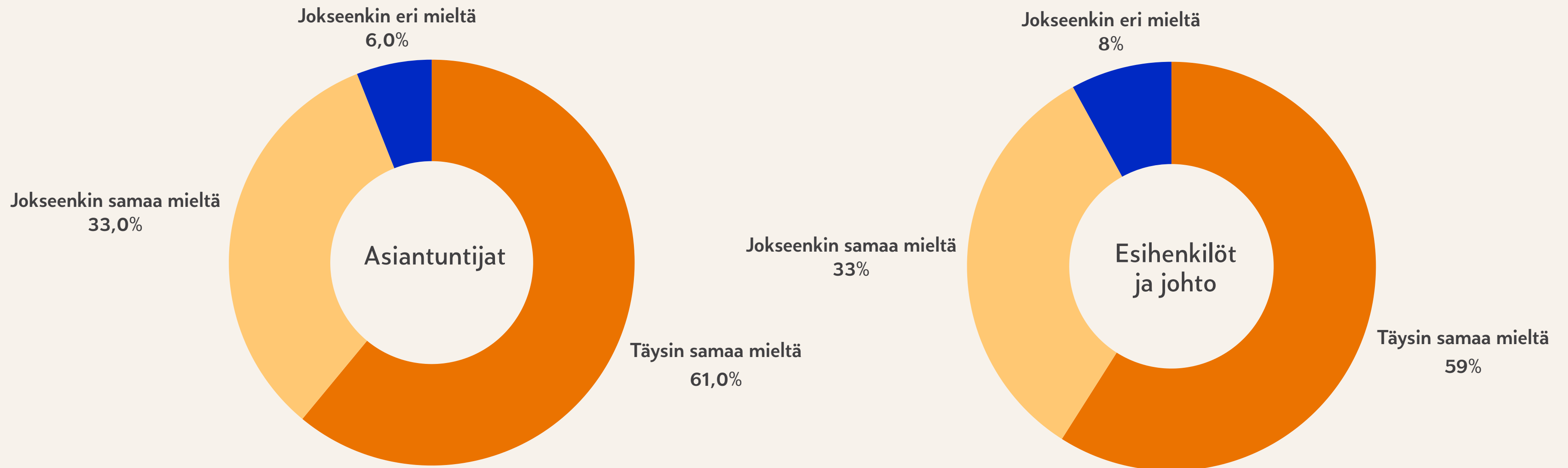
# Fyysinen työkykyni vastaa nykyisen työni vaatimuksia

(n=376)



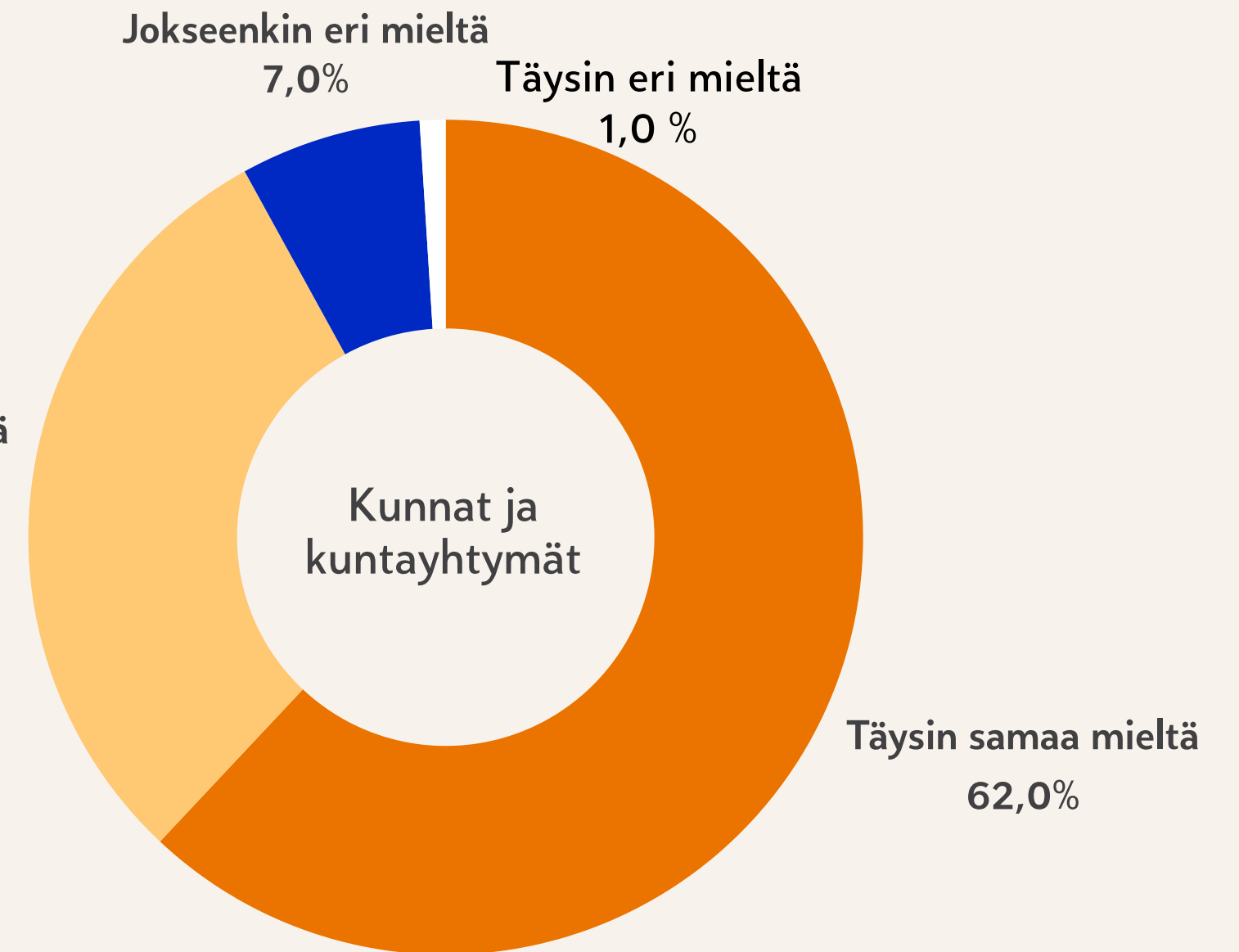
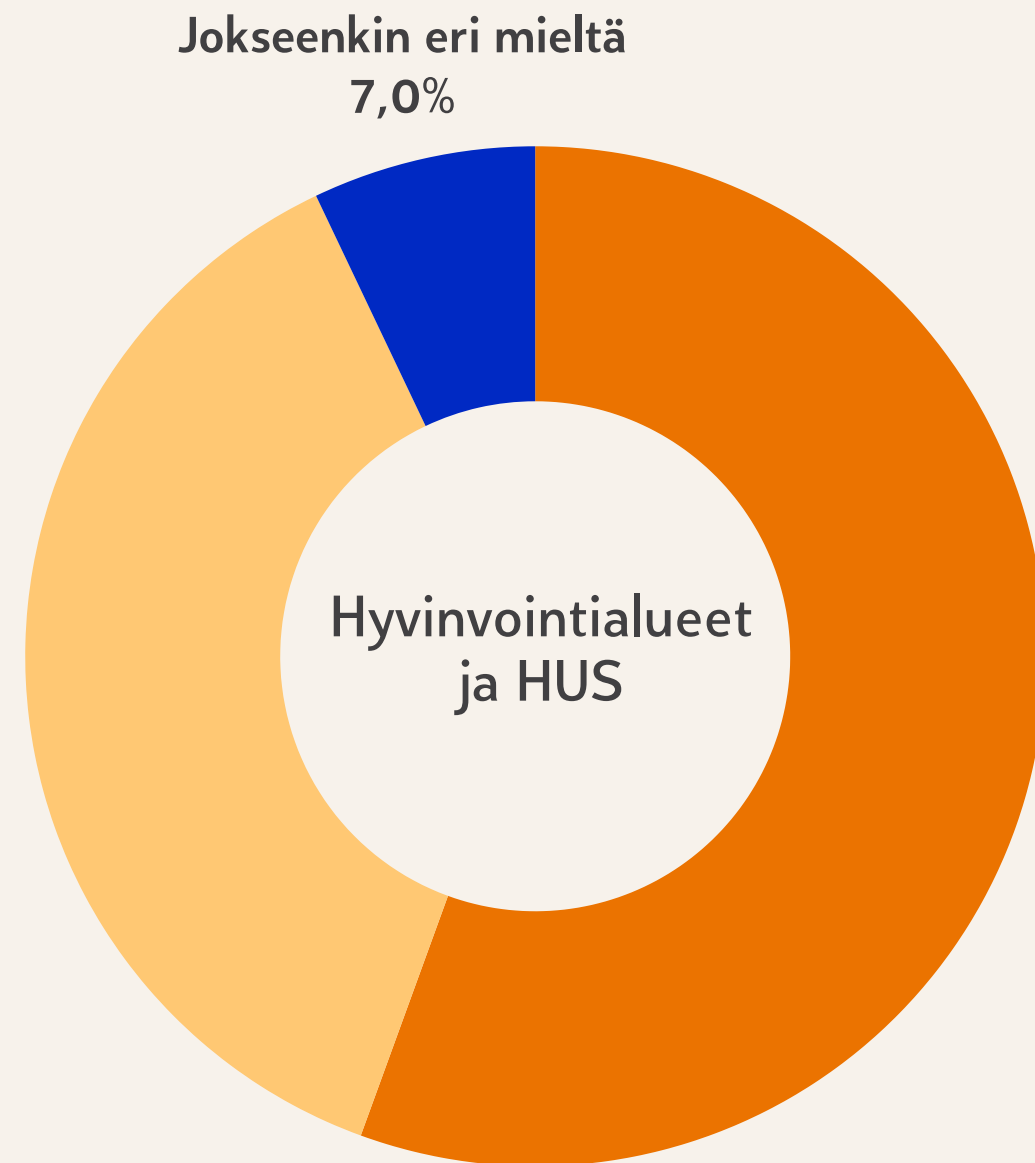
# Fyysinen työkykyni vastaa nykyisen työni vaatimuksia

(toimiasema, n=376)



# Fyysinen työkykyni vastaa nykyisen työni vaatimuksia

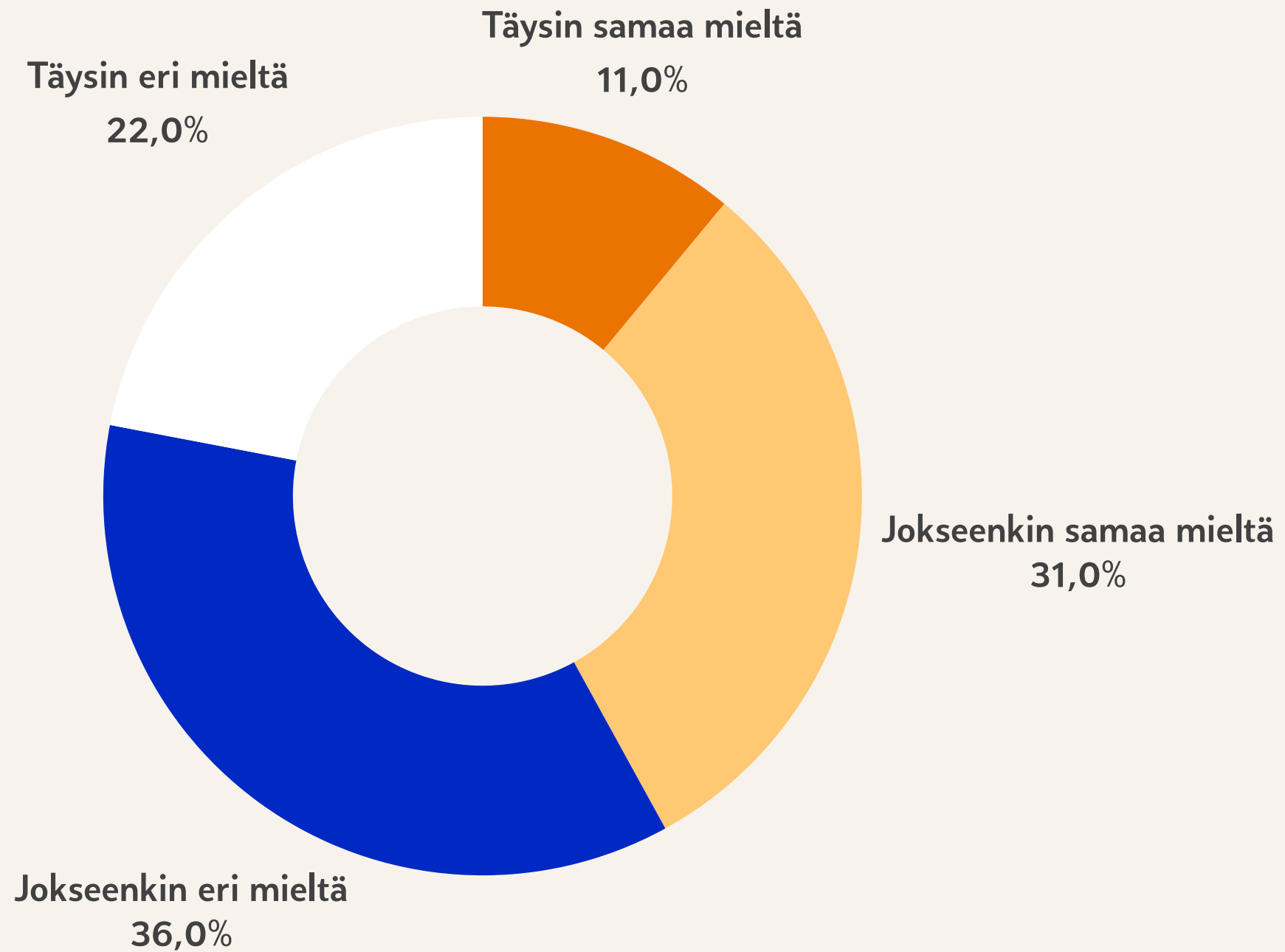
(työpaikka, n=376)



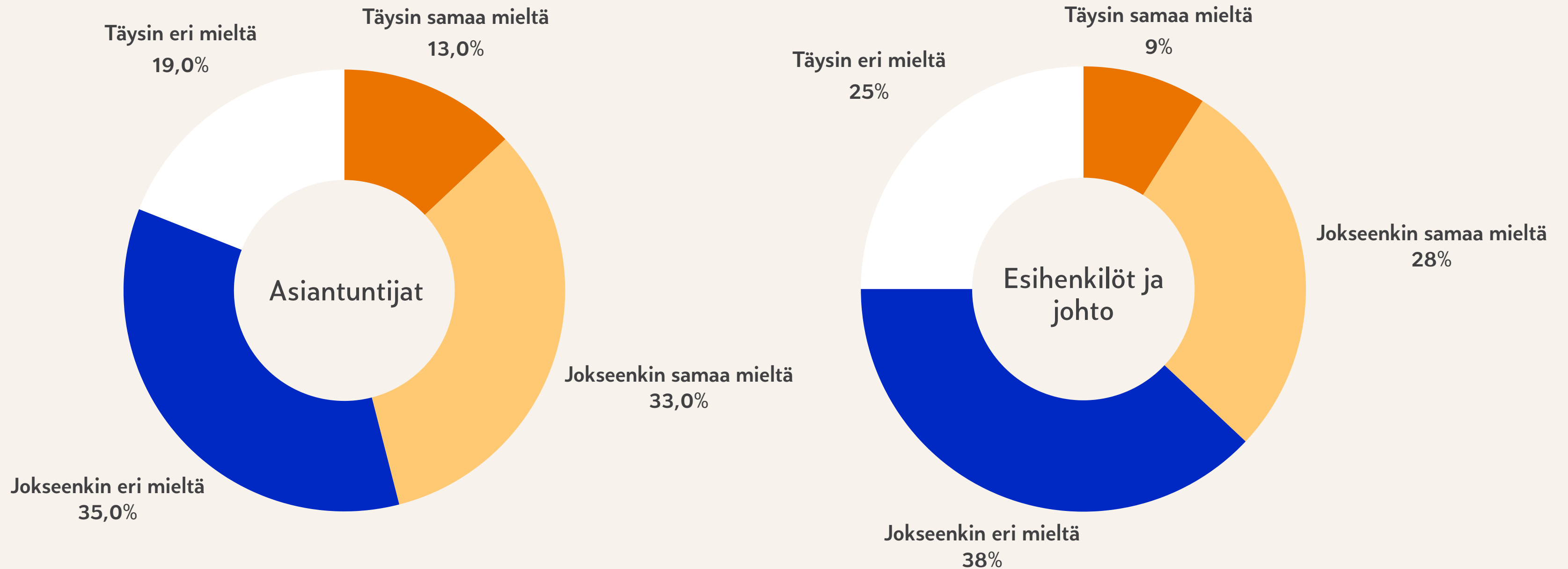


# Henkilöstöresurssit ovat riittävät työtehtävien suorittamiseen huolellisesti ja määräajoissa

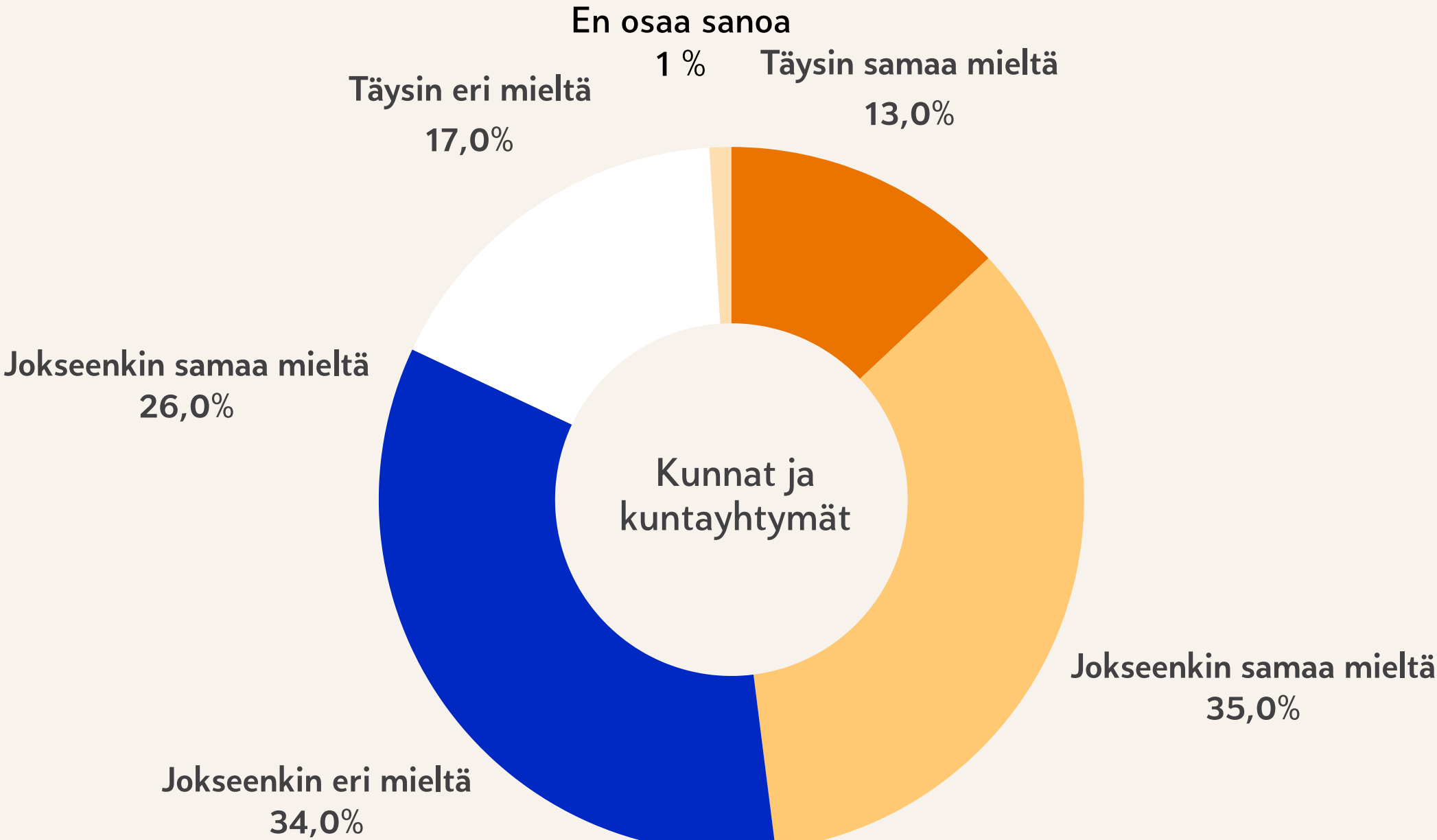
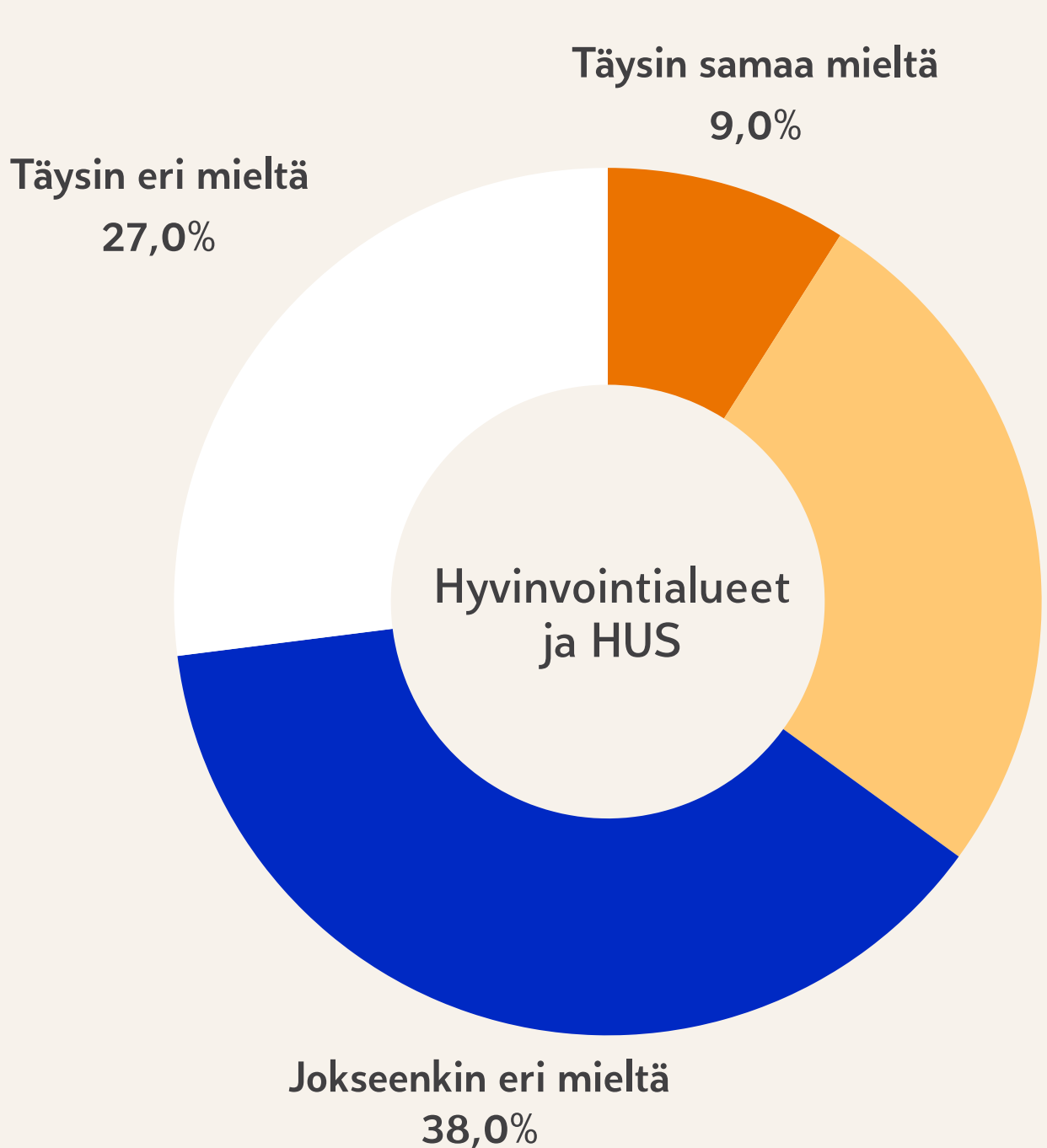
(n=376)



# Henkilöstöresurssit ovat riittävät työtehtävien suorittamiseen huolellisesti ja määräajoissa (toimiasema, n=376)



# Henkilöstöresurssit ovat riittävät työtehtävien suorittamiseen huolellisesti ja määräajoissa (työpaikka, n=376)



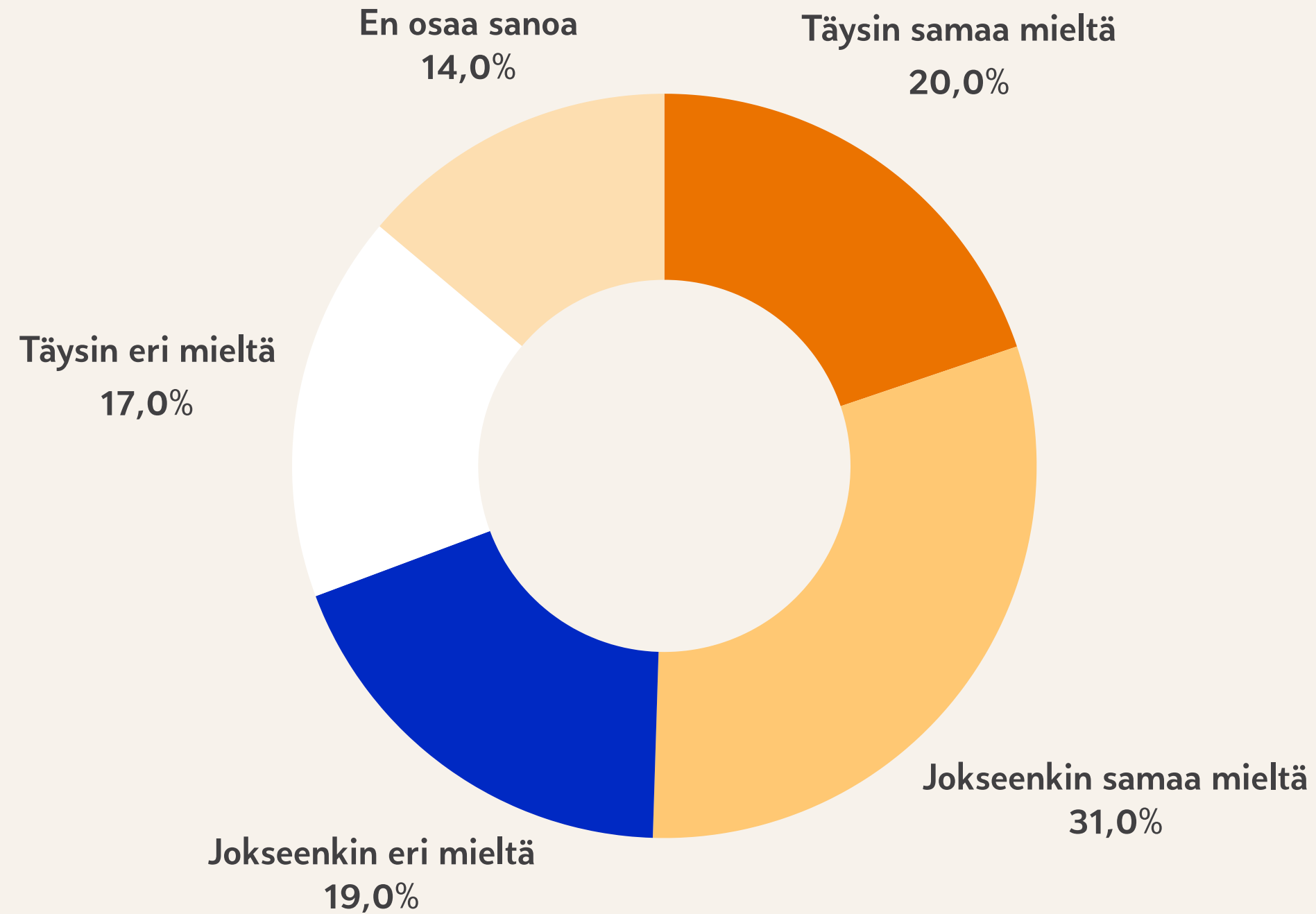
”

*Lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi liian vähän  
resursseja.*

*- kyselyn vastaaja*

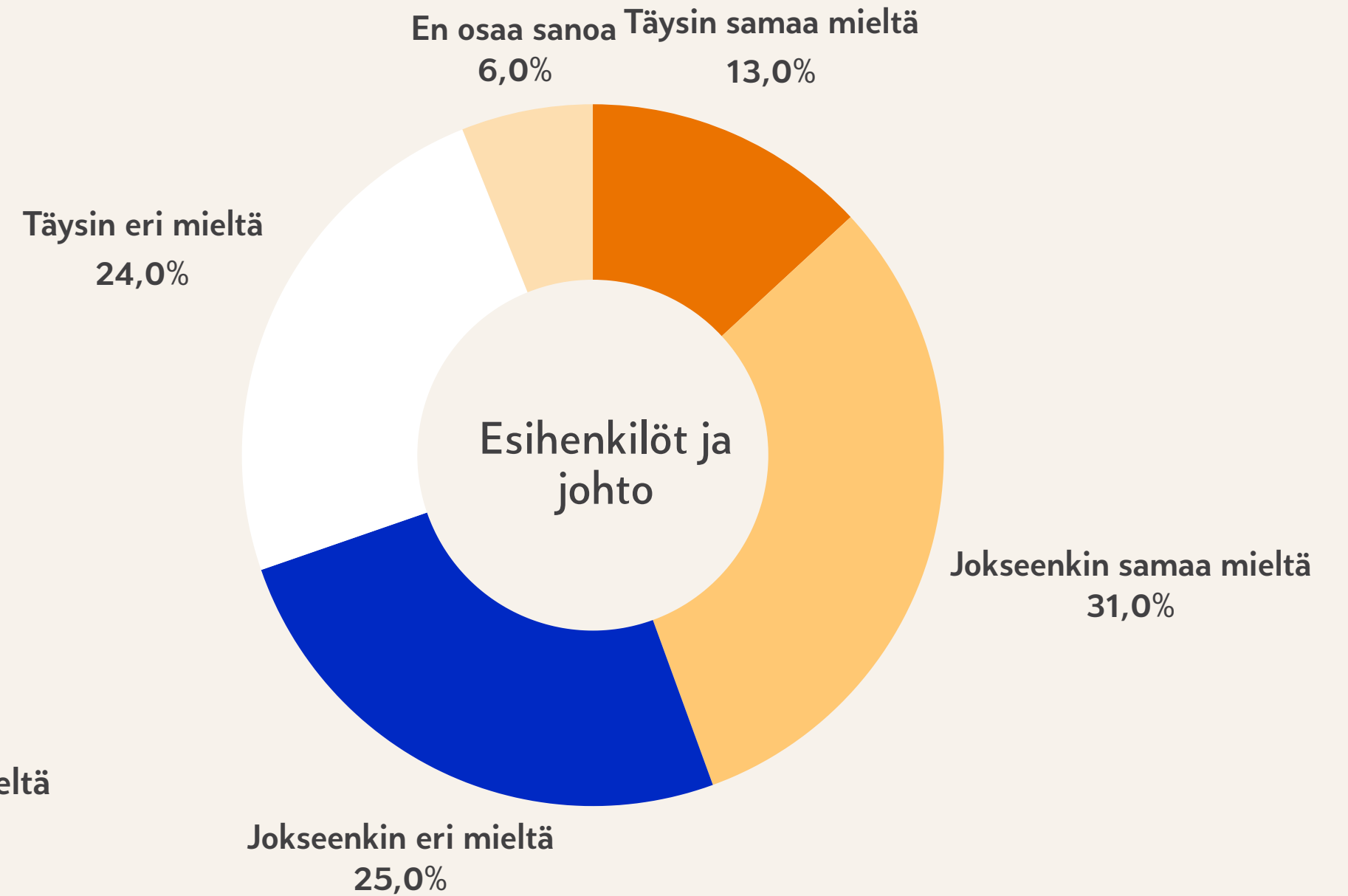
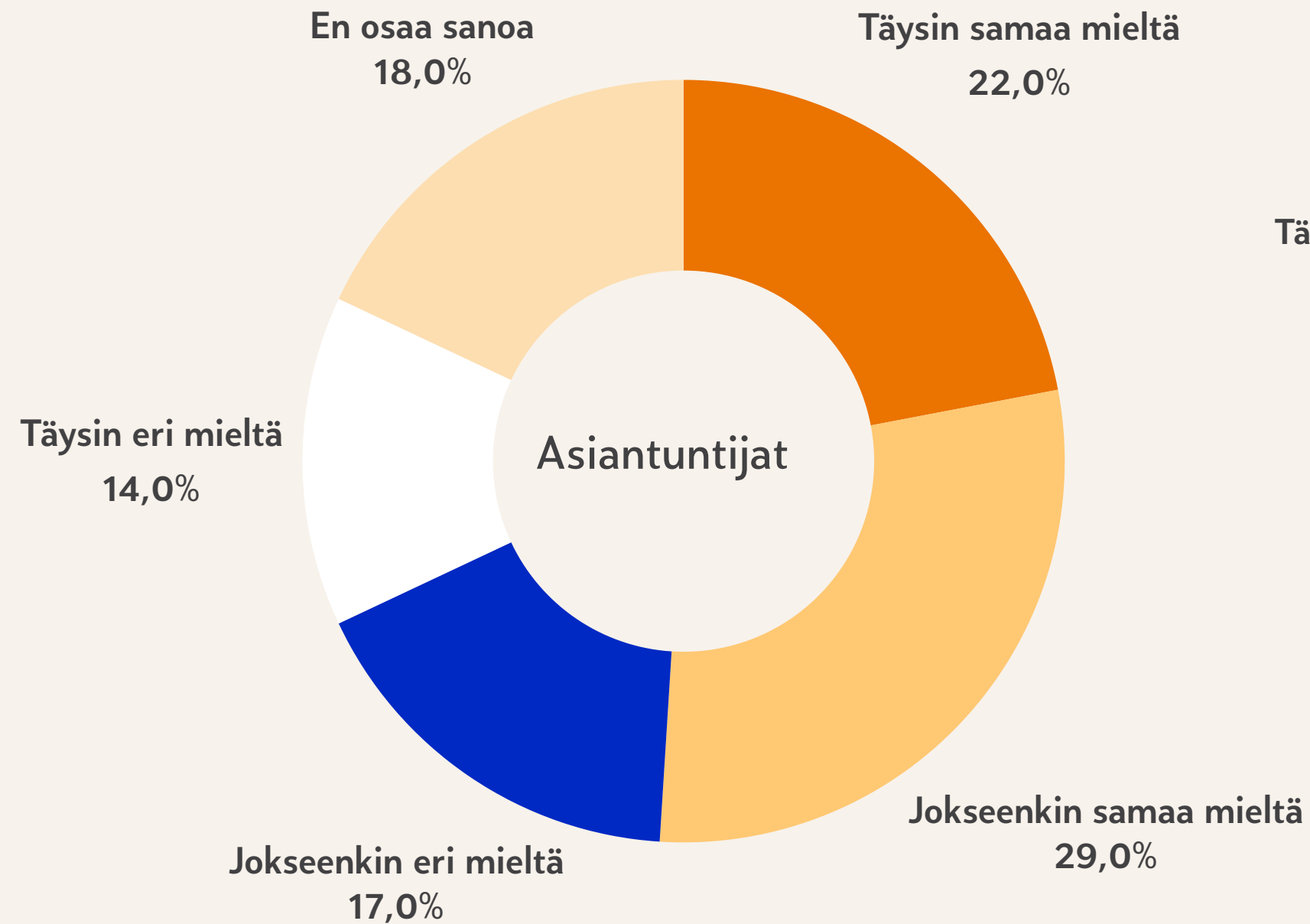
# Henkilöstön vaihtuvuus on ollut työyhteisössä aikaisempaa suurempaa viimeisen vuoden aikana

(n=376)



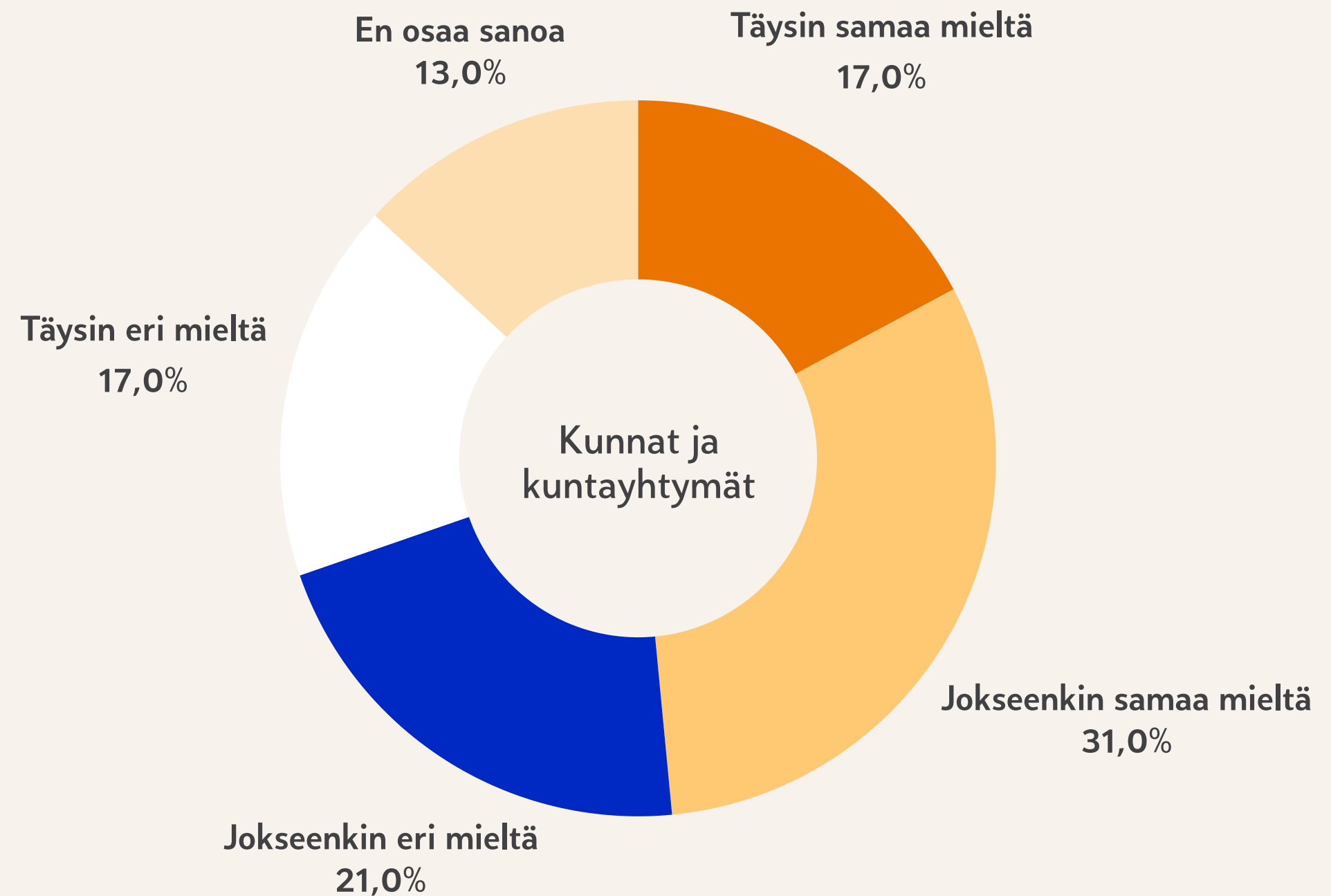
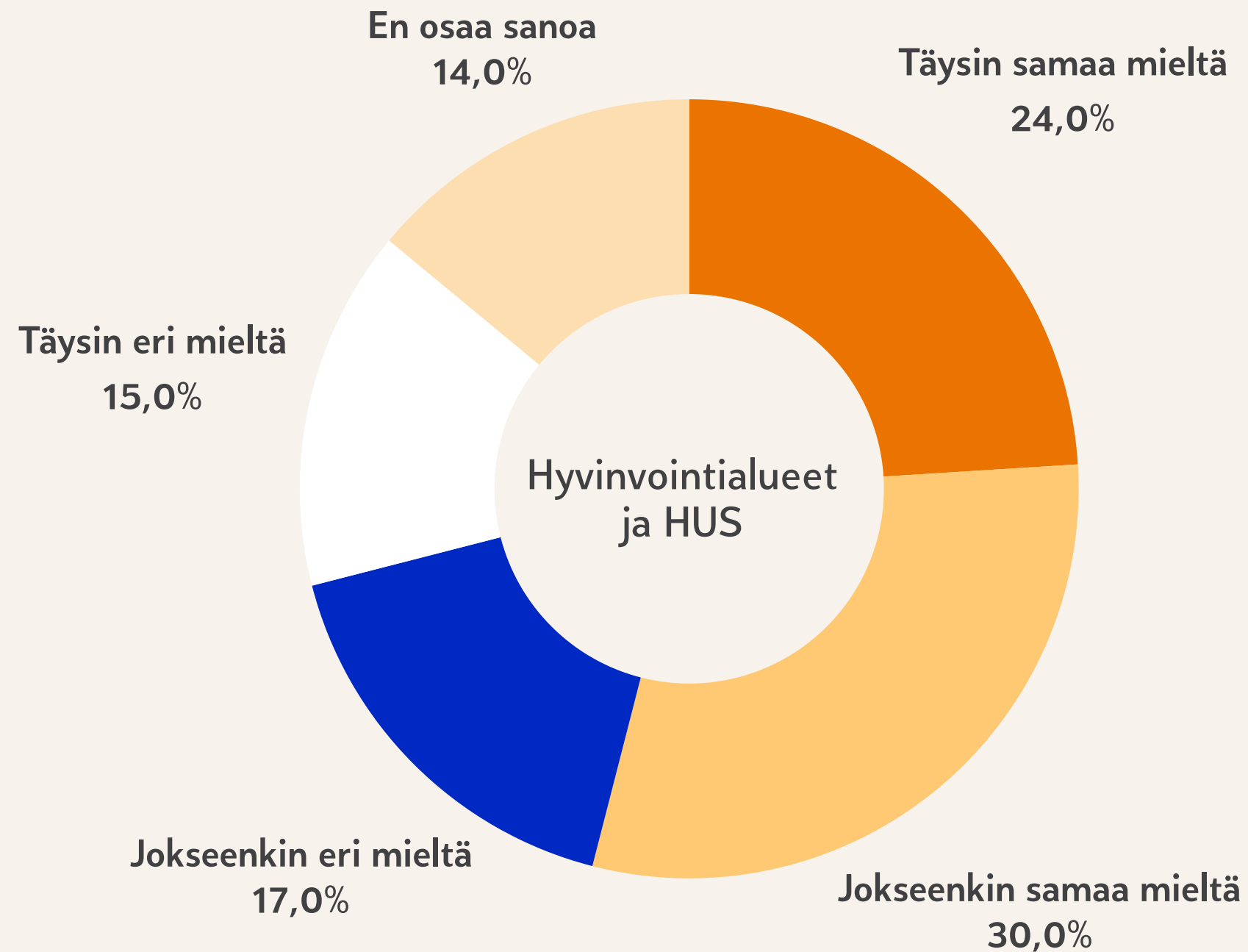
# Henkilöstön vaihtuvuus on ollut työyhteisössä aikaisempaa suurempaa viimeisen vuoden aikana

(toimiasema, n=376)



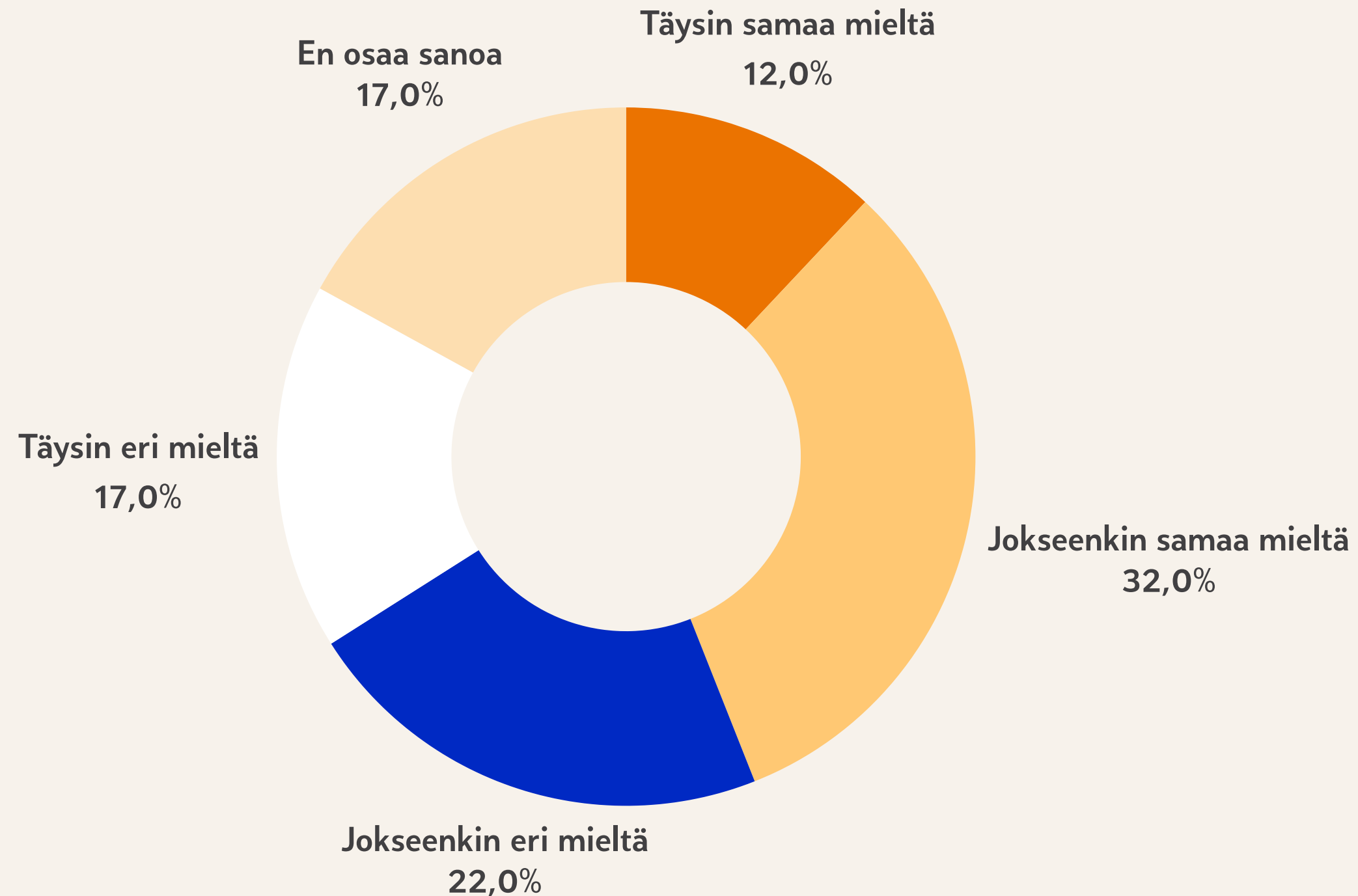
# Henkilöstön vaihtuvuus on ollut työyhteisössä aikaisempaa suurempaa viimeisen vuoden aikana

(työpaikka, n=376)



# Virheiden ja vahinkojen riski virka- ja työtoiminnassa on kasvanut viimeisen vuoden aikana

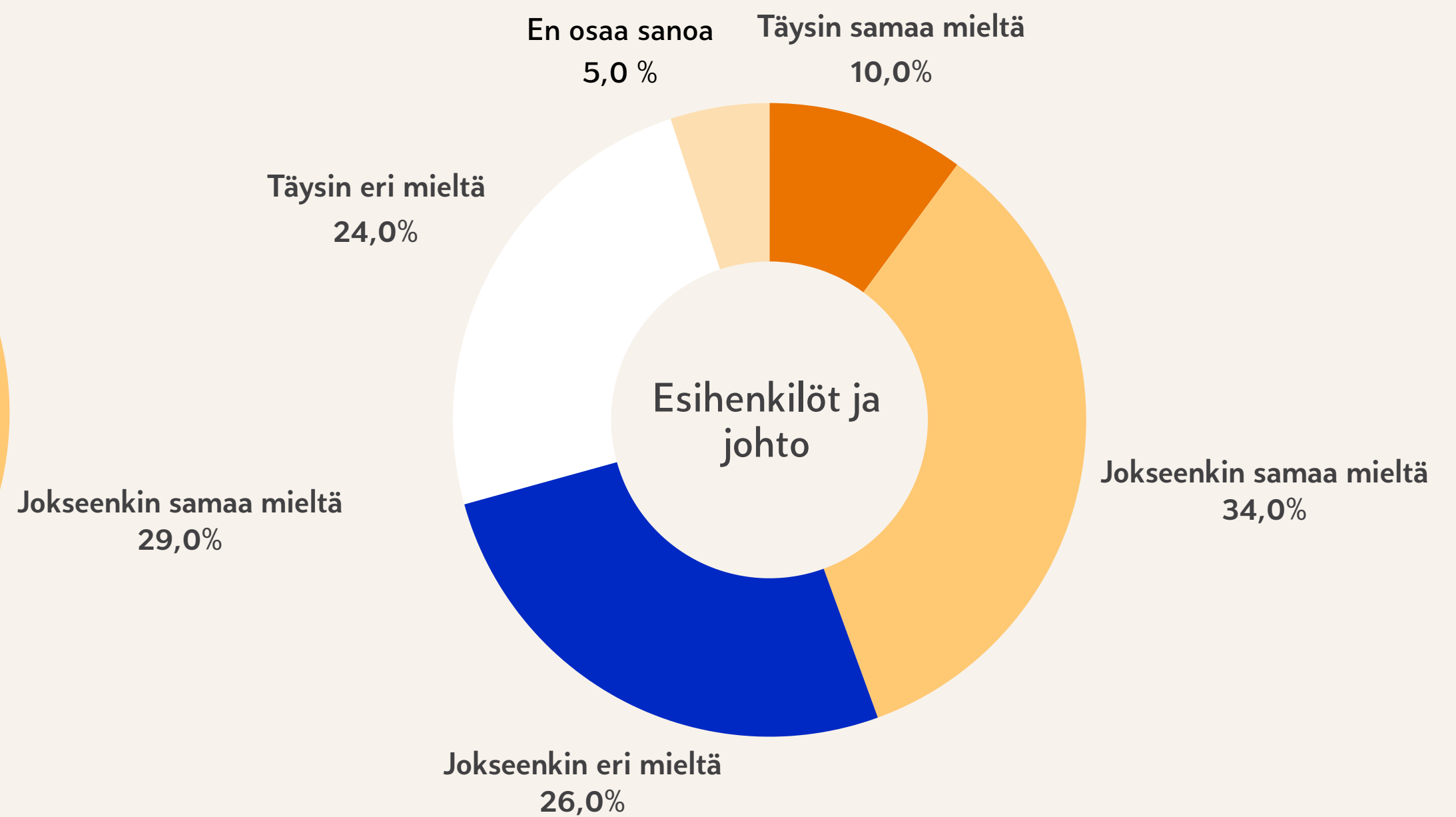
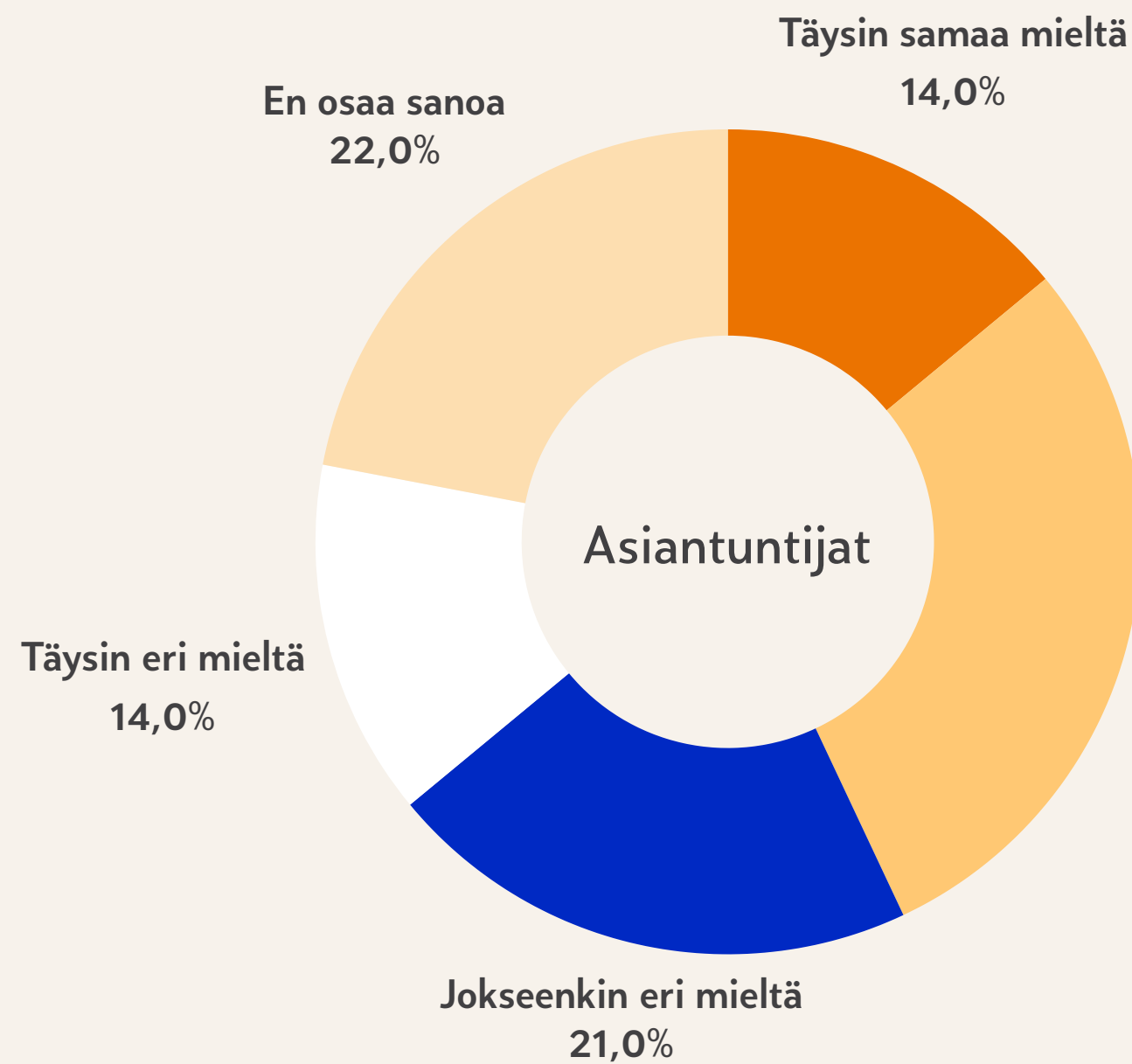
(n=376)





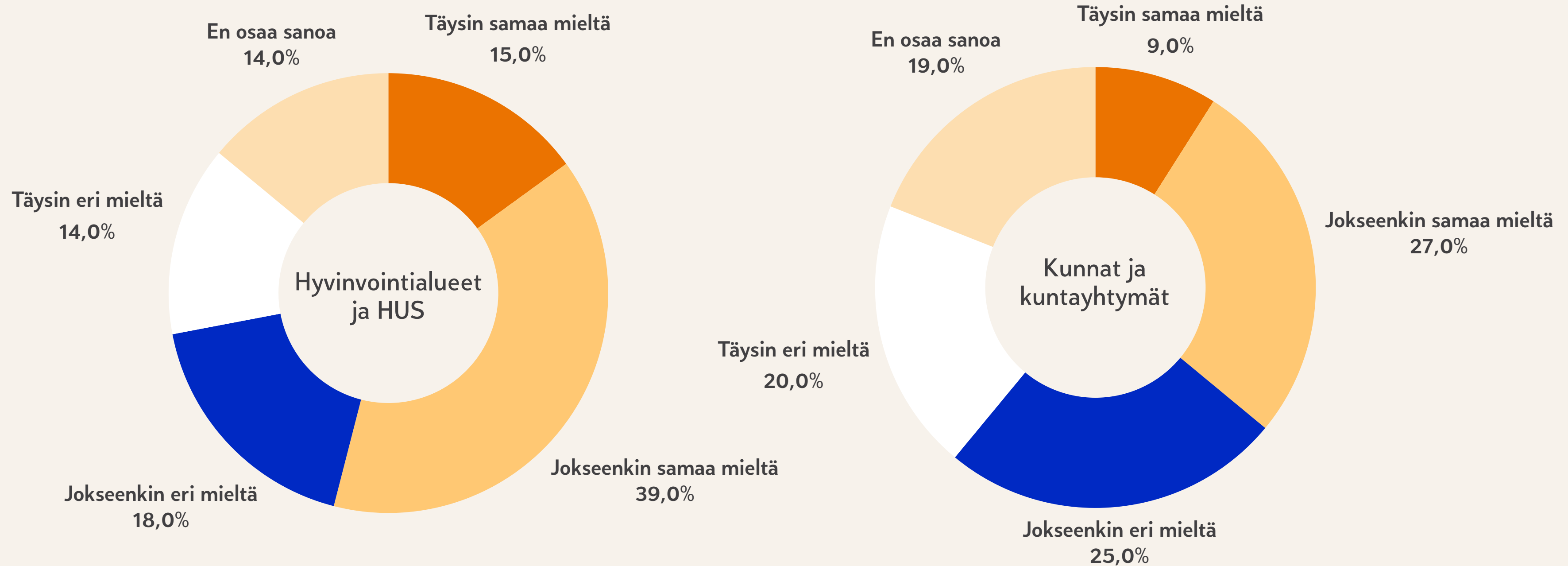
# Virheiden ja vahinkojen riski virka- ja työtoiminnassa on kasvanut viimeisen vuoden aikana

(toimiasema, n=376)

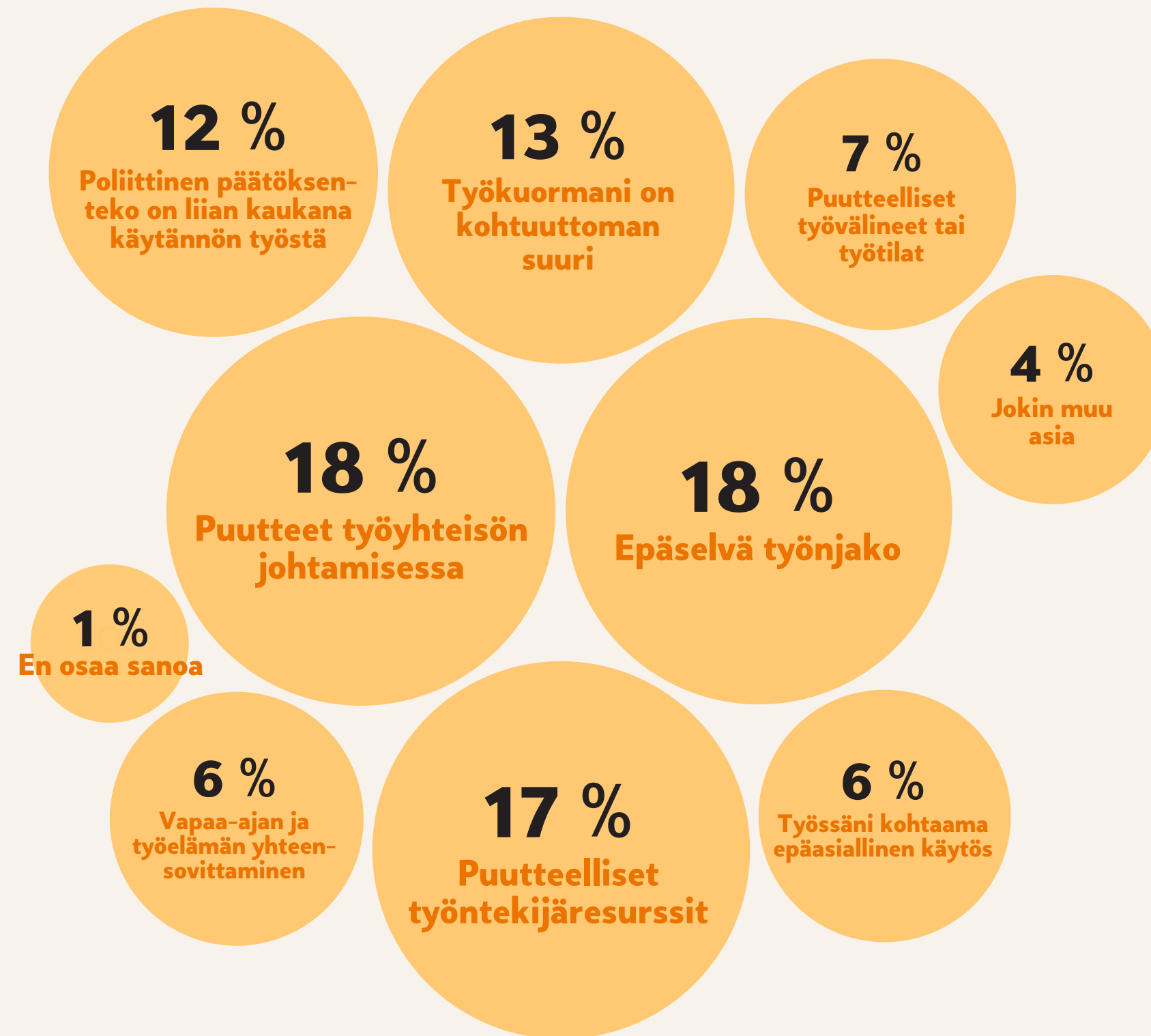


# Virheiden ja vahinkojen riski virka- ja työtoiminnassa on kasvanut viimeisen vuoden aikana

(työpaikka, n=376)



# Mitkä ovat keskeisimmät haasteet nykyisessä työssäsi, valitse yksi tai useampi (n=376)





*Olen harmissani että johtaminen sakkaa näin pahasti.  
Toimin itse lähiesihenkilönä ja edustan työnantajan  
johtoa. Voin itse huonosti sillä johtamisessa on toksinen  
ilmapiiri, kaikki ovat tosi stressaantuneita ja kukaan ei  
oikeastaan osaa johtaa. Räiskitään sinne ja tänne,  
tavoitteet ovat hukassa eikä kenelläkään ole kunnollista  
kokonaiskuvaa.*

*- kyselyn vastaaja*

# Mitkä ovat keskeisimmät haasteet nykyisessä työssäsi, valitse yksi tai useampi (toimiasema)

## Asiantuntijat

1. Puutteet työyhteisön johtamisessa 22 %
2. Epäselvä työnjako 19 %
3. Puutteelliset työntekijäresurssit 15 %
4. Työkuormani on kohtuuttoman suuri 13 %
5. Poliittinen päätöksenteko on liian kaukana käytännön työstä 11 %
6. Puutteelliset työvälineet tai työtilat 8 %
7. Vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittaminen 5 %
8. Työssäni kohtaama epäasiallinen käytös 5 %
9. En osaa sanoa 2 %

## Esihenkilöt ja johtajat

1. Puutteelliset työntekijäresurssit 21 %
2. Työkuormani on kohtuuttoman suuri 18 %
3. Epäselvä työnjako 16 %
4. Poliittinen päätöksenteko on liian kaukana käytännön työstä 13 %
5. Puutteet työyhteisön johtamisessa 12 %
6. Vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittaminen 7 %
7. Työssäni kohtaama epäasiallinen käytös 7 %
8. Puutteelliset työvälineet tai työtilat 4 %
9. En osaa sanoa 2 %

# Mitkä ovat keskeisimmät haasteet nykyisessä työssäsi, valitse yksi tai useampi (työpaikka)

## Hyvinvointialueet

1. Puutteelliset työntekijäresurssit 20 %
2. Epäselvä työnjako 18 %
3. Puutteet työyhteisön johtamisessa 17 %
4. Työkuormani on kohtuuttoman suuri 15 %
5. Poliittinen päätöksenteko on liian kaukana käytännön työstä 12 %
6. Puutteelliset työvälineet tai työtilat 6 %
7. Työssäni kohtaama epäasiallinen käytös 6 %
8. Vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittaminen 5 %
9. En osaa sanoa 1 %

## Kunta ja kuntayhtymä

1. Puutteet työyhteisön johtamisessa 19 %
2. Epäselvä työnjako 18 %
3. Puutteelliset työntekijäresurssit 15 %
4. Työkuormani on kohtuuttoman suuri 14 %
5. Poliittinen päätöksenteko on liian kaukana käytännön työstä 11 %
6. Puutteelliset työvälineet tai työtilat 8%
7. Vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittaminen 6 %
8. Työssäni kohtaama epäasiallinen käytös 6 %
9. En osaa sanoa 2 %

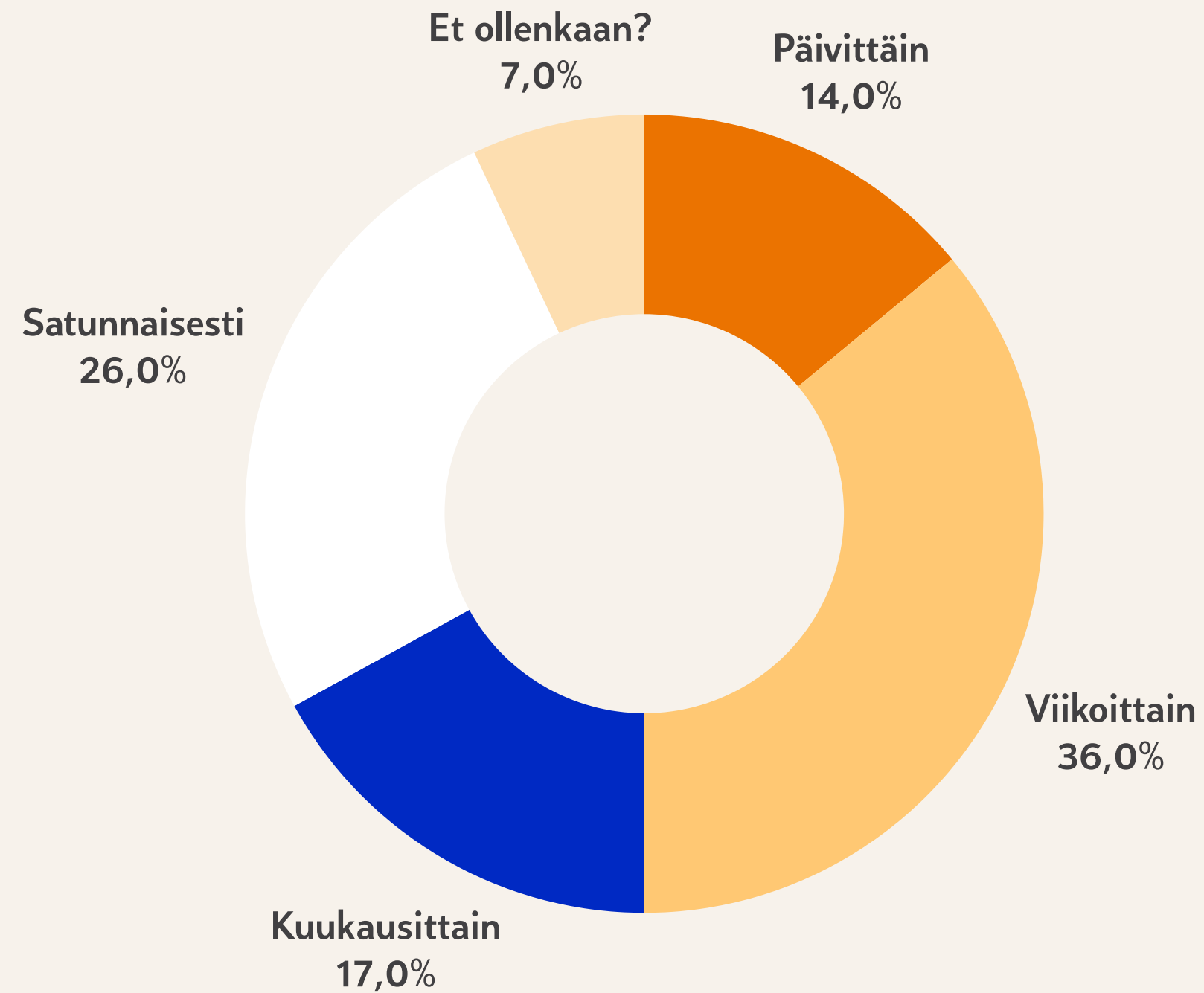
”

*Työnantajaorganisaatiossa on yllättävän jäykät ja hierarkkiset toimintatavat. Tämä näkyy mm. siinä, että pienetkin asiat pitää viedä käsiteltäviksi moniin päätöksentekoportaisiin [--] esim. työasioissa matkustamiseen vaaditaan useita eri lomakkeita eri järjestelmissä.*

*- kyselyn vastaaja*

# Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi

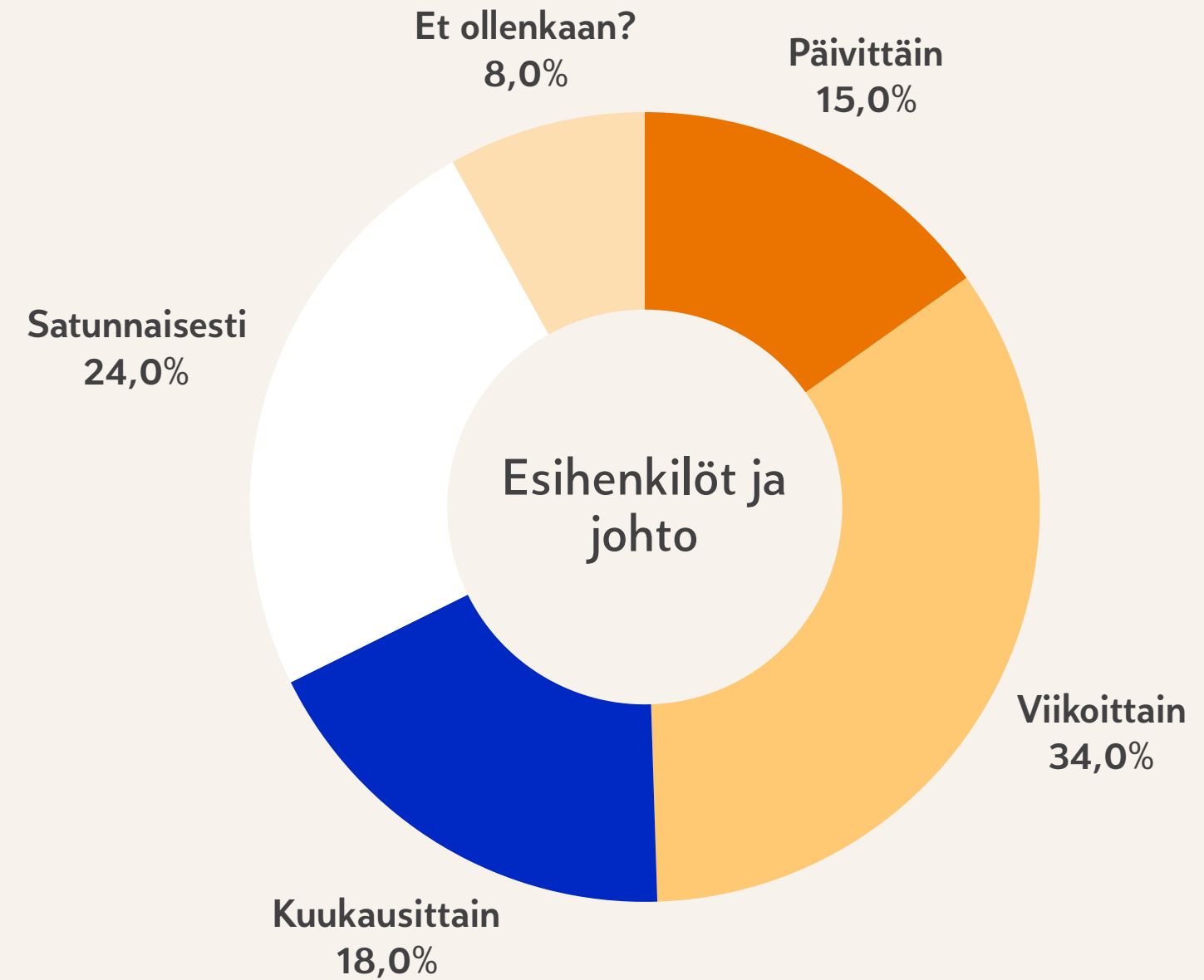
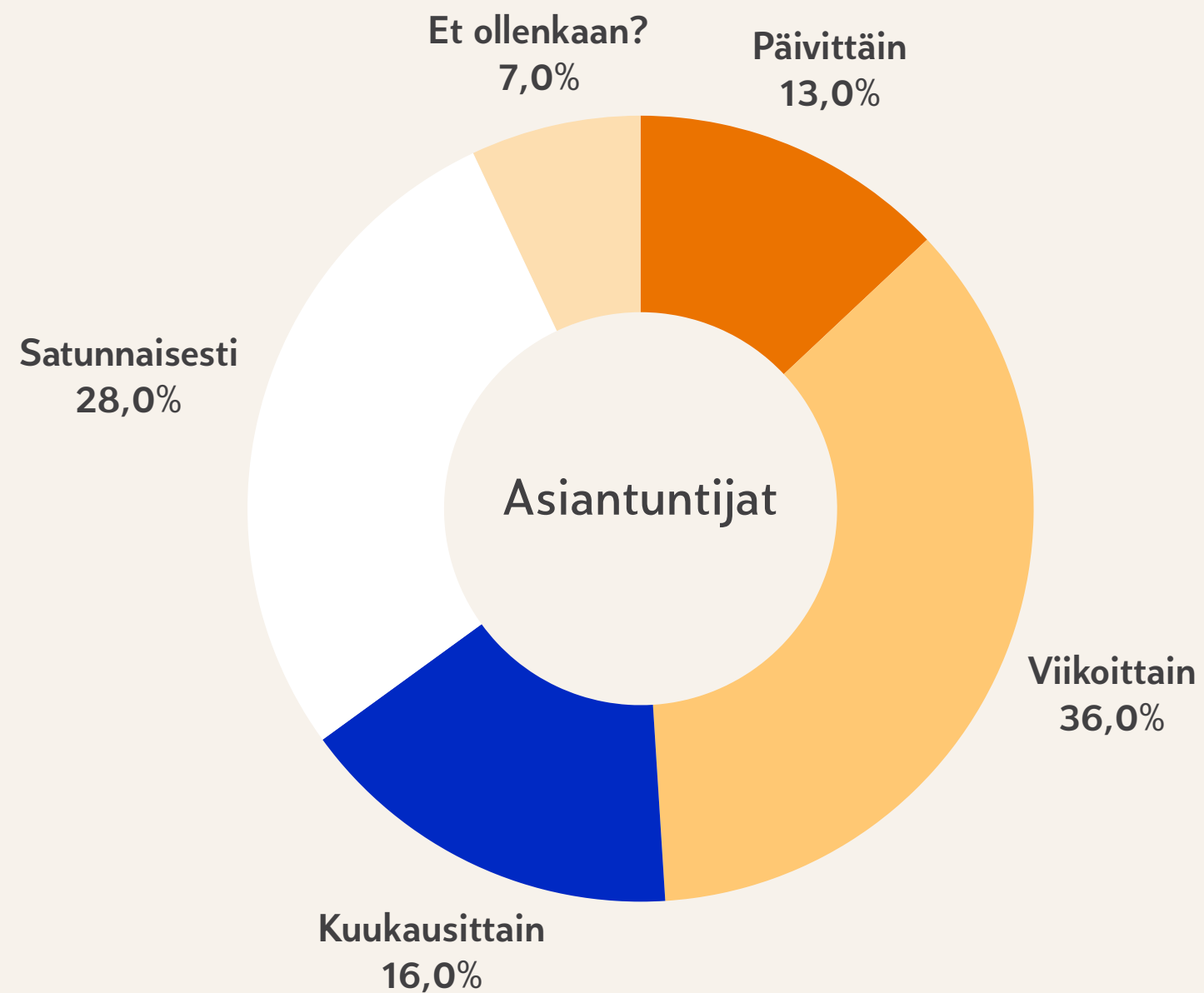
(n=376)





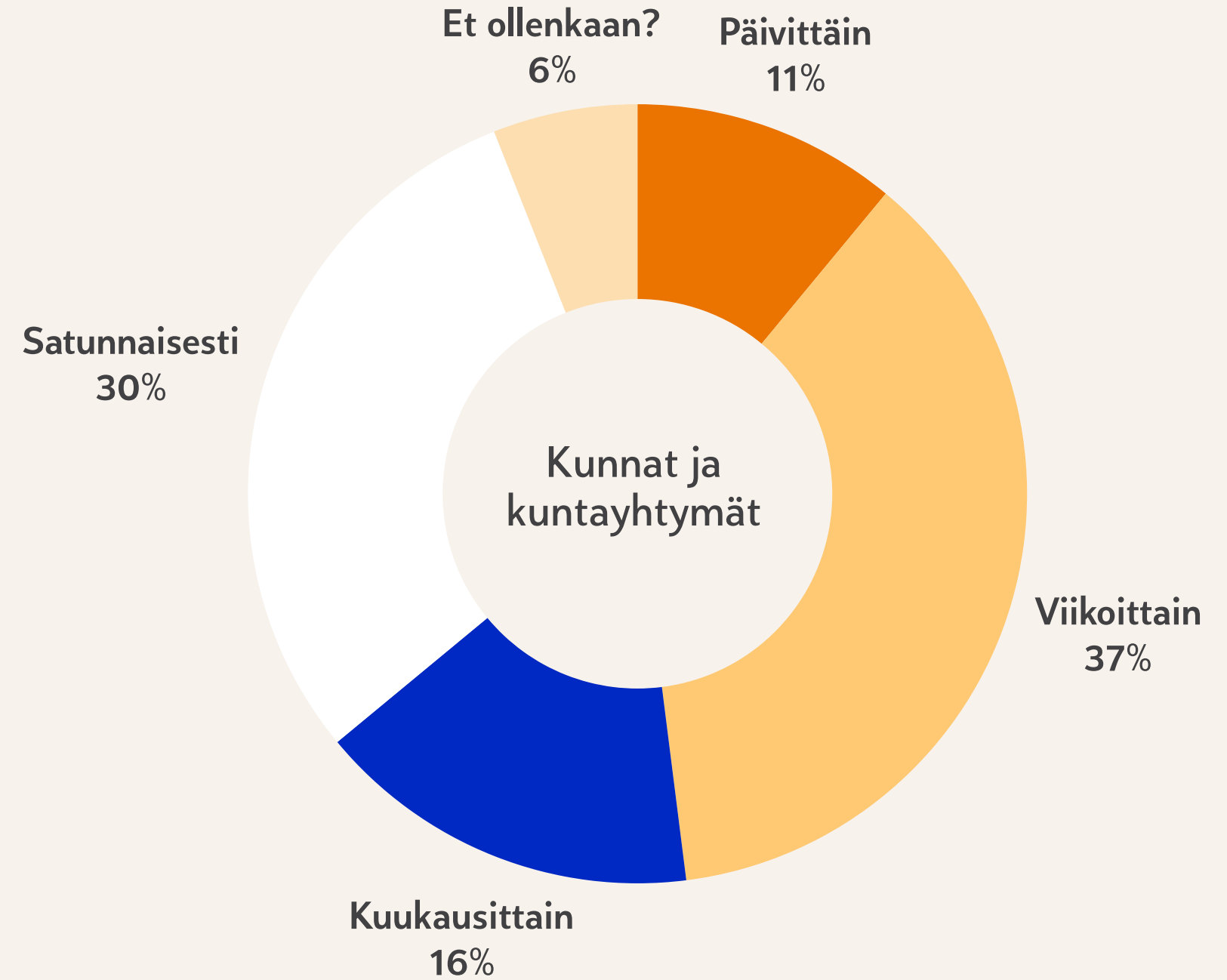
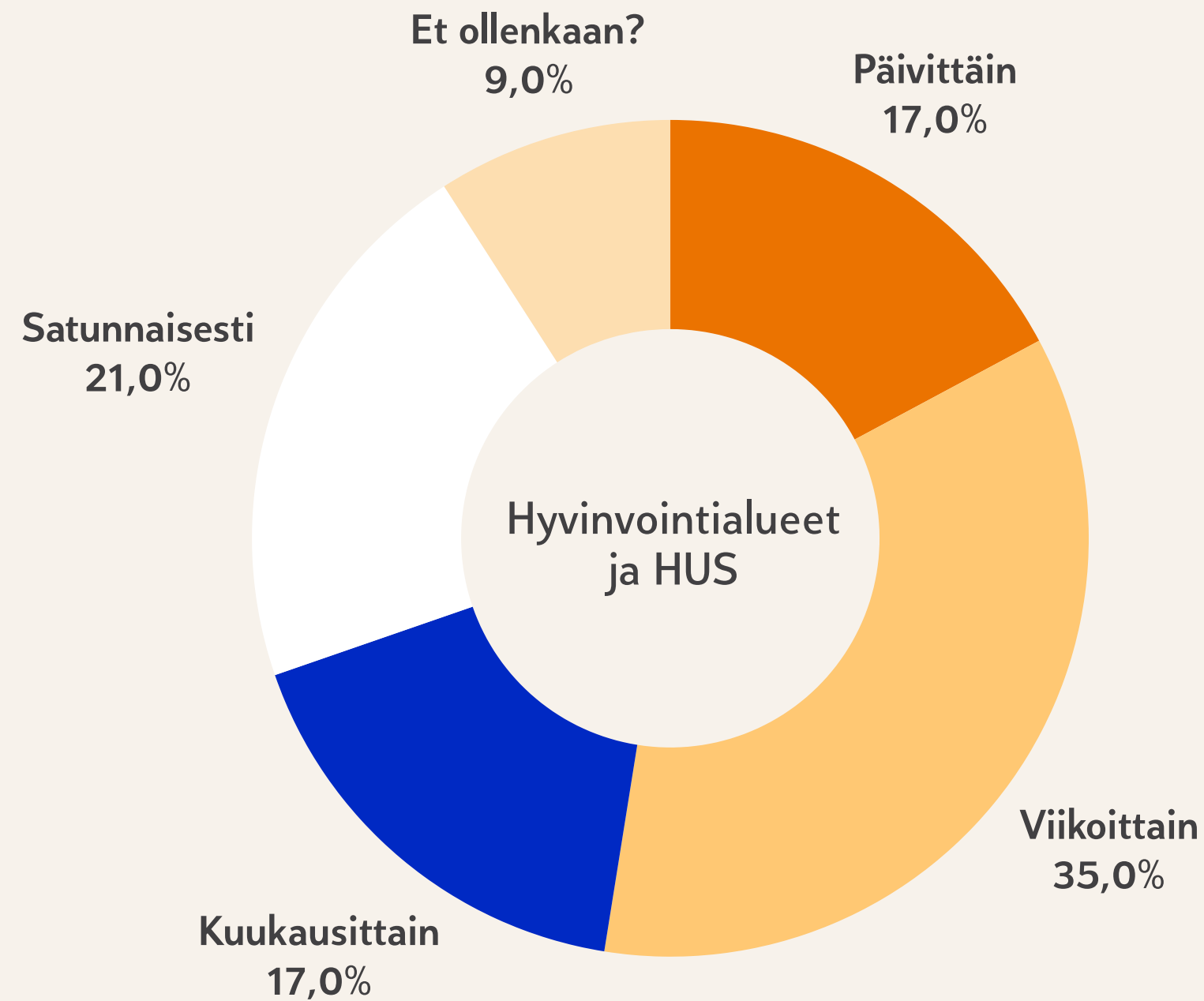
# Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi

(toimiasema, n=376)



# Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi

(työpaikka, n=376)



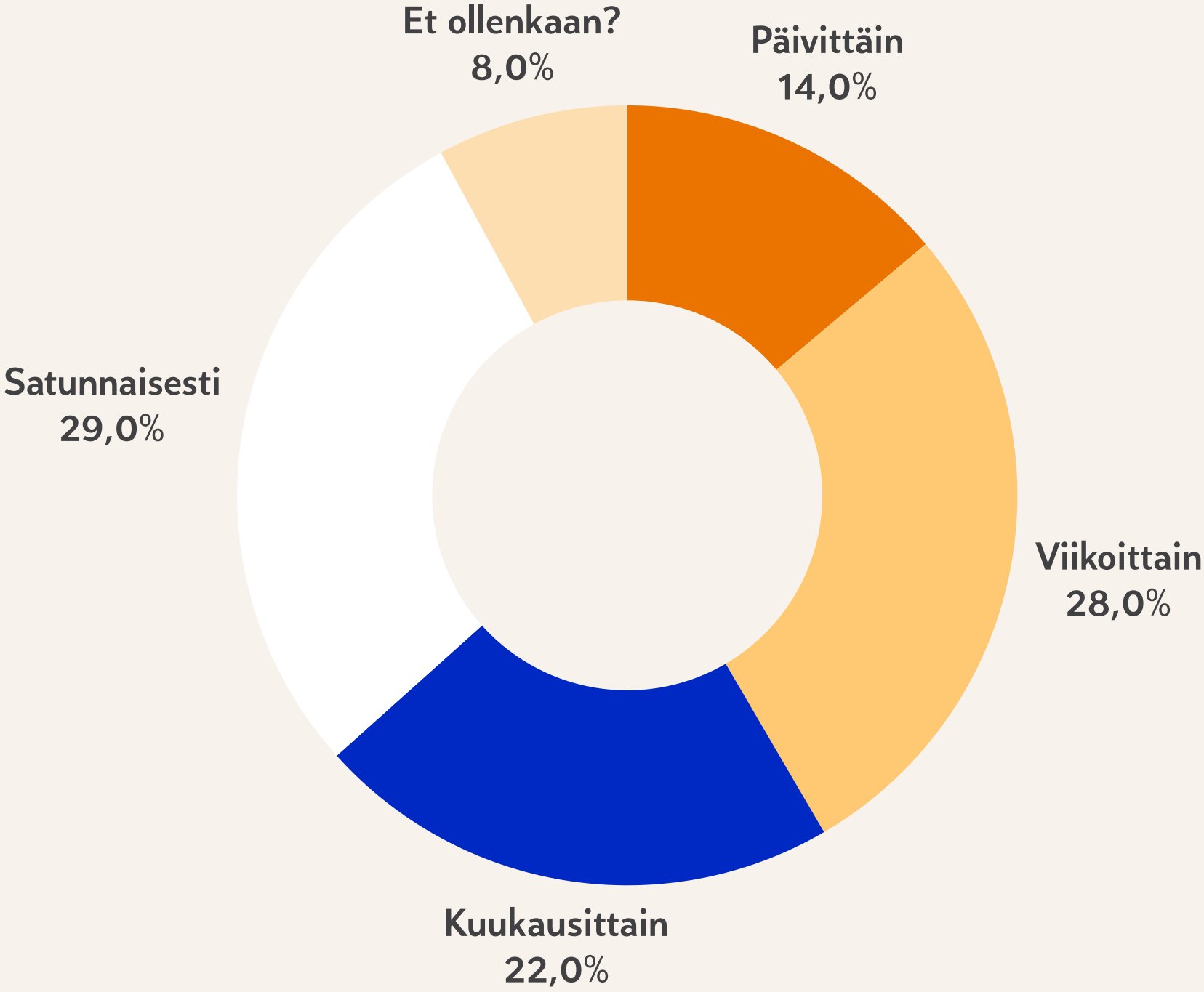
”

*Olen johtavassa asemassa, joten minulla ei ns. ole työaikaa mutta jos olisi ni se paukkuisi jatkuvasti.*

*- kyselyn vastaaja*

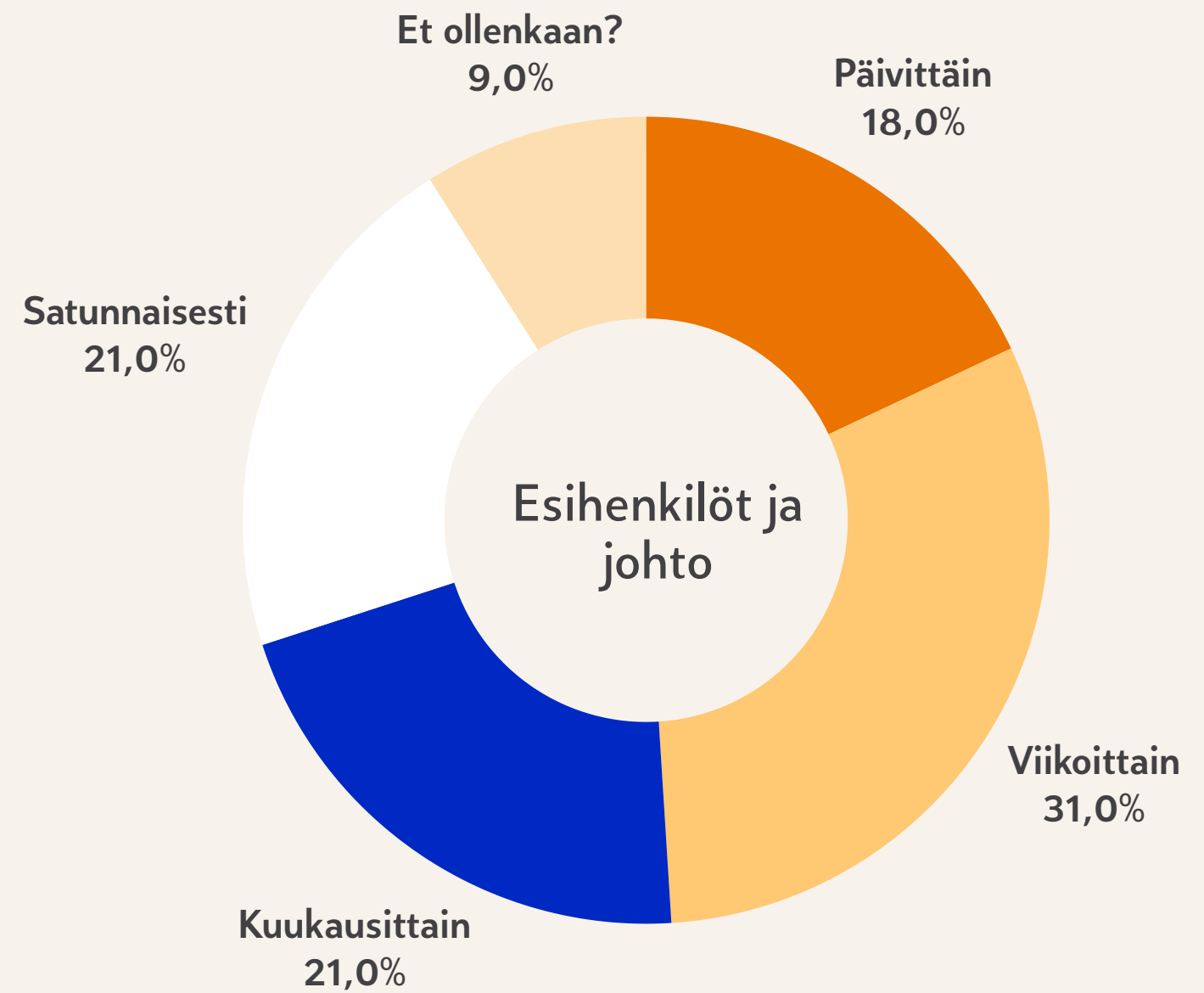
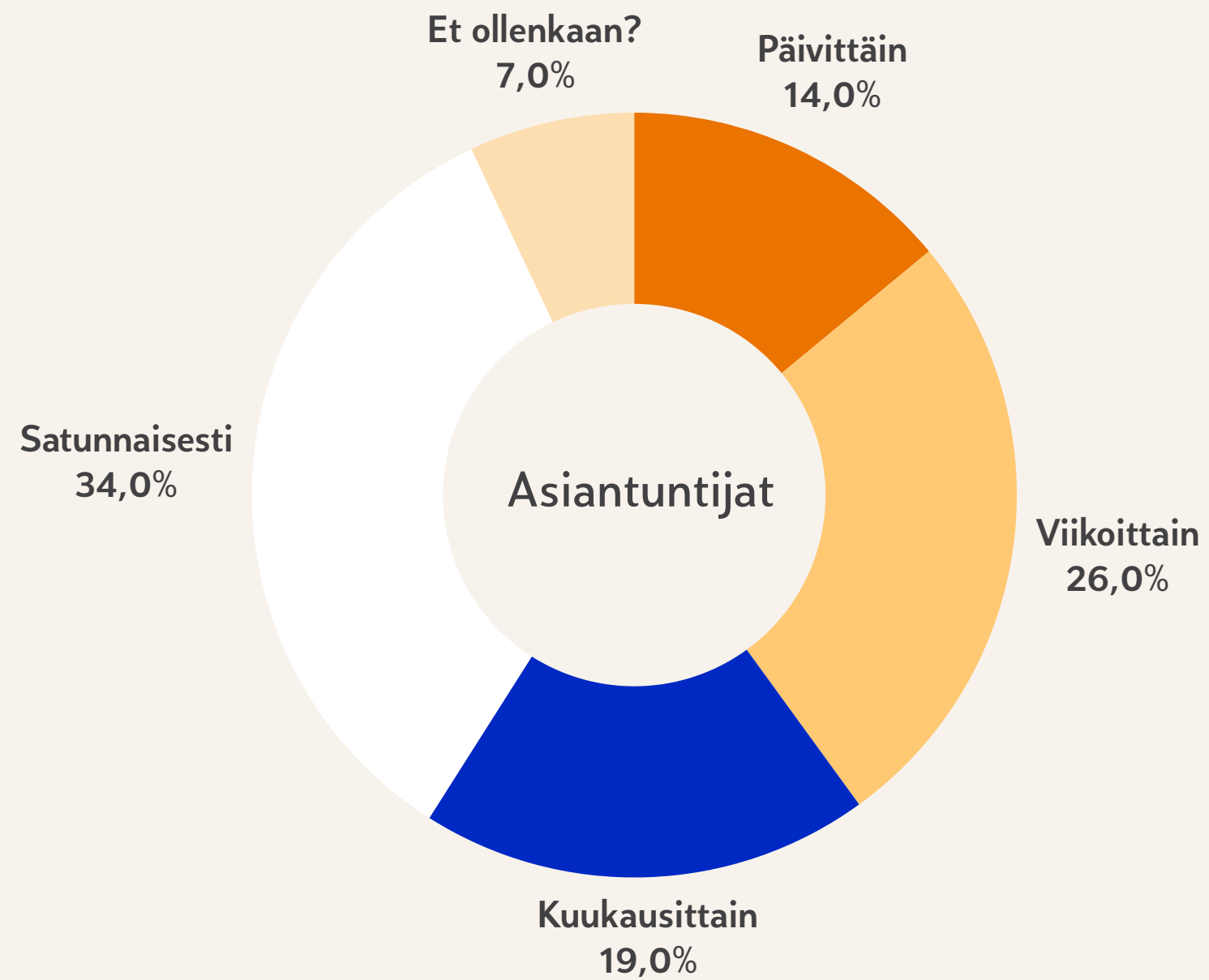
# Kuinka usein tunnet työkuorman liian suureksi

(n=376)



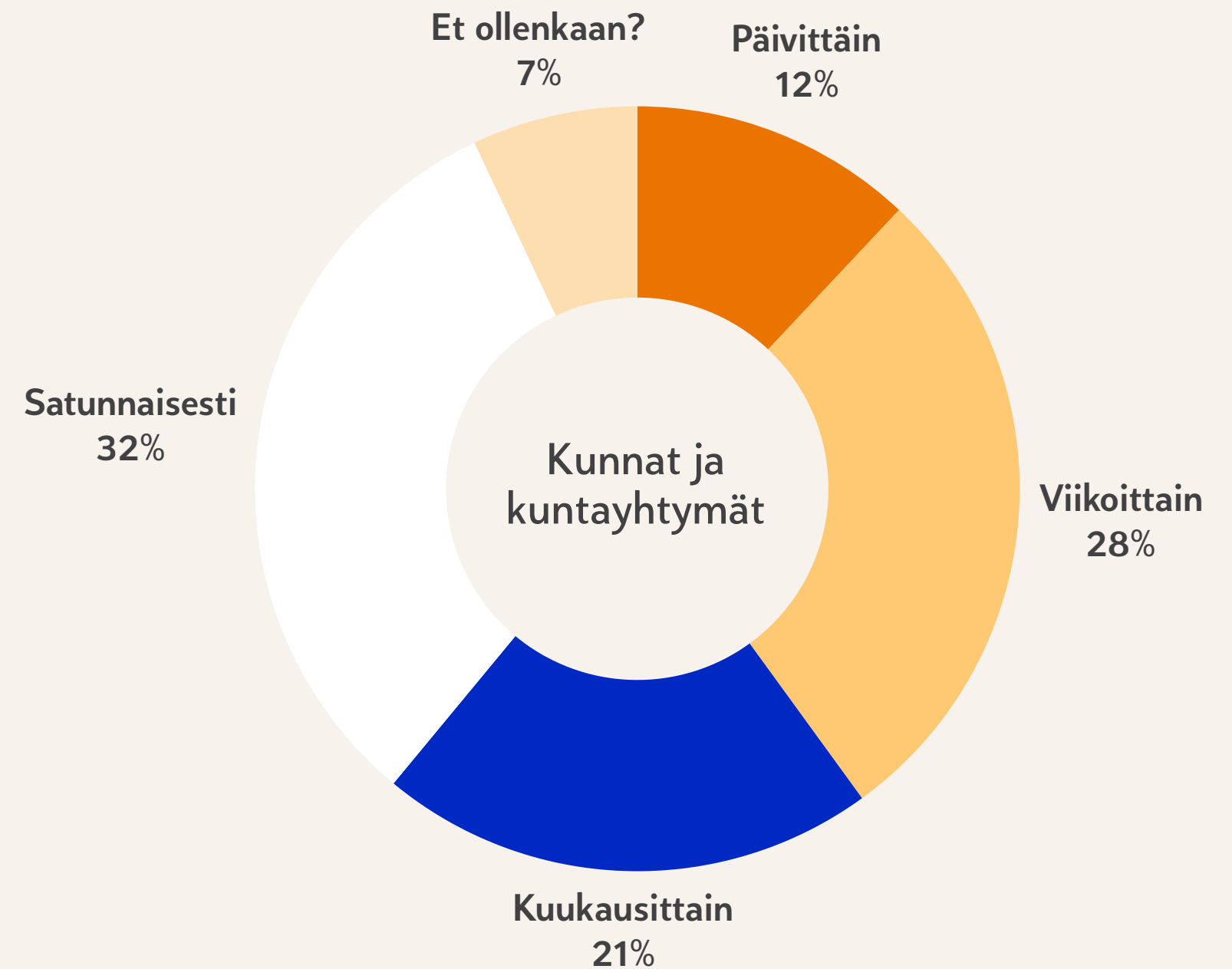
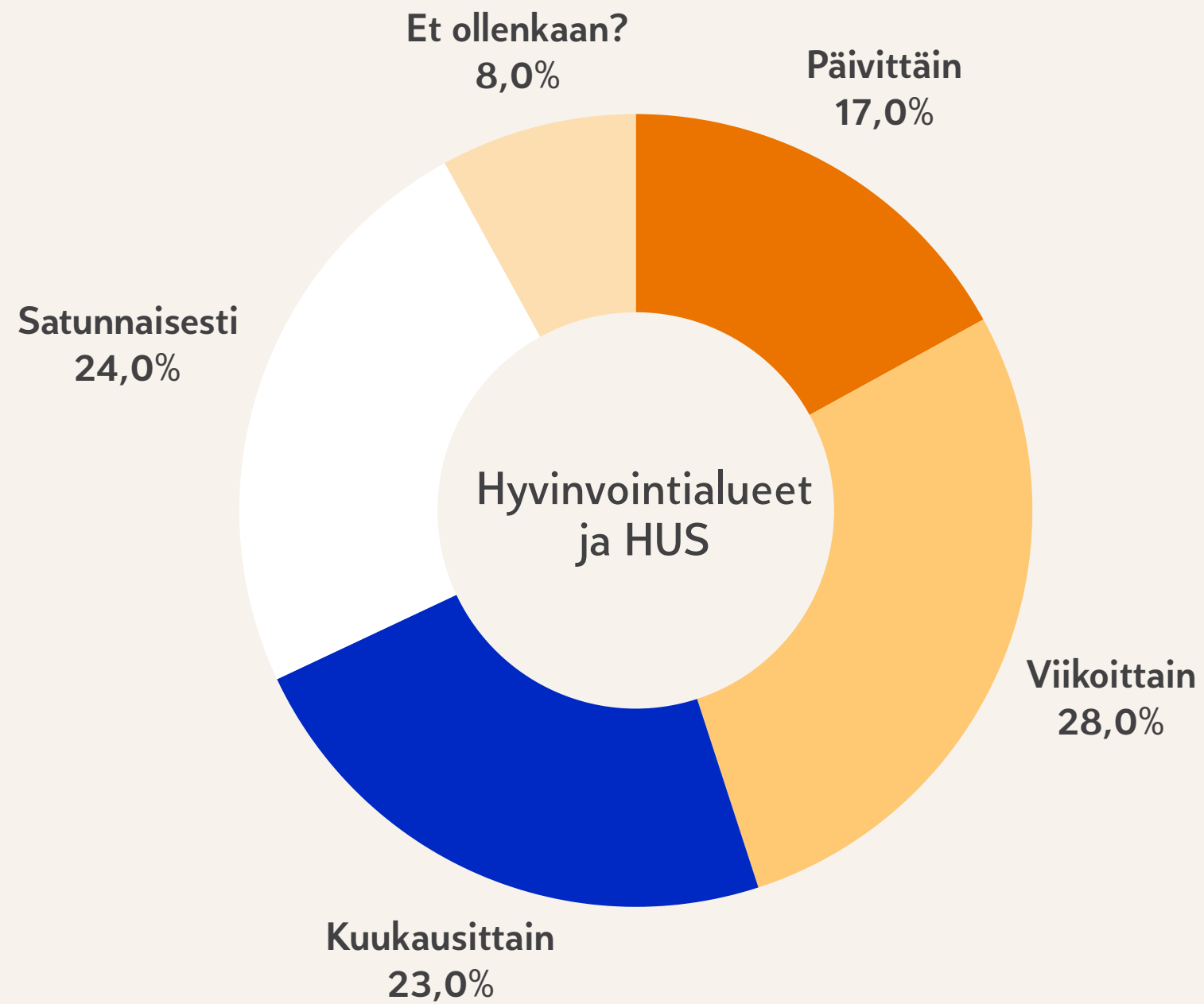
# Kuinka usein tunnet työkuorman liian suureksi

(toimiasema, n=376)



# Kuinka usein tunnet työkuorman liian suureksi

(työpaikka, n=376)



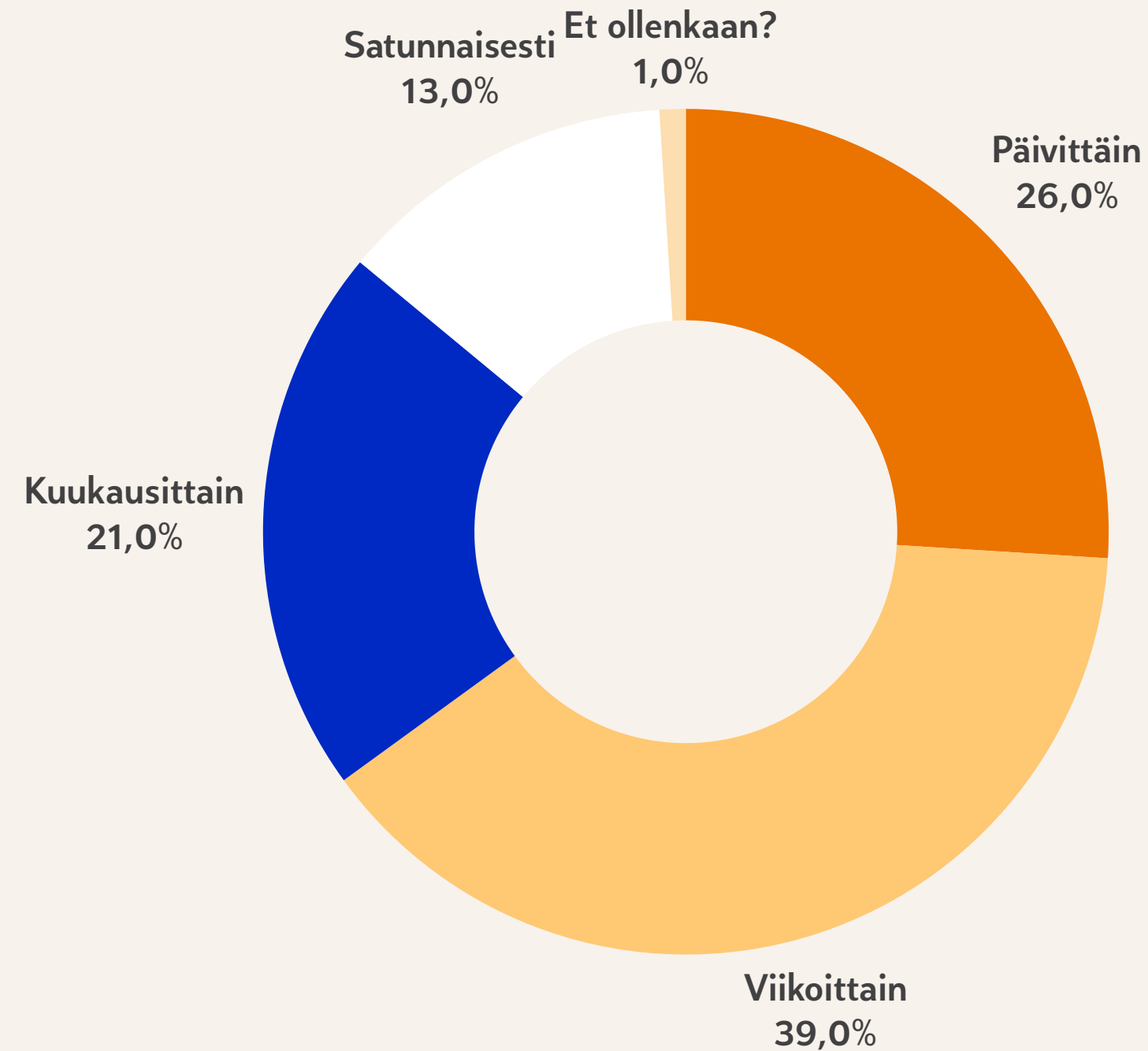
”

*Työtunteja kertyy ylimääräisiä viikoittain. Periaatteessa tunnit saa ottaa pois vapaana, mutta käytännössä se ei onnistu, kun pidetyn vapaan jälkeen kertyy heti uusia lisätunteja.*

*- kyselyn vastaaja*

# Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla

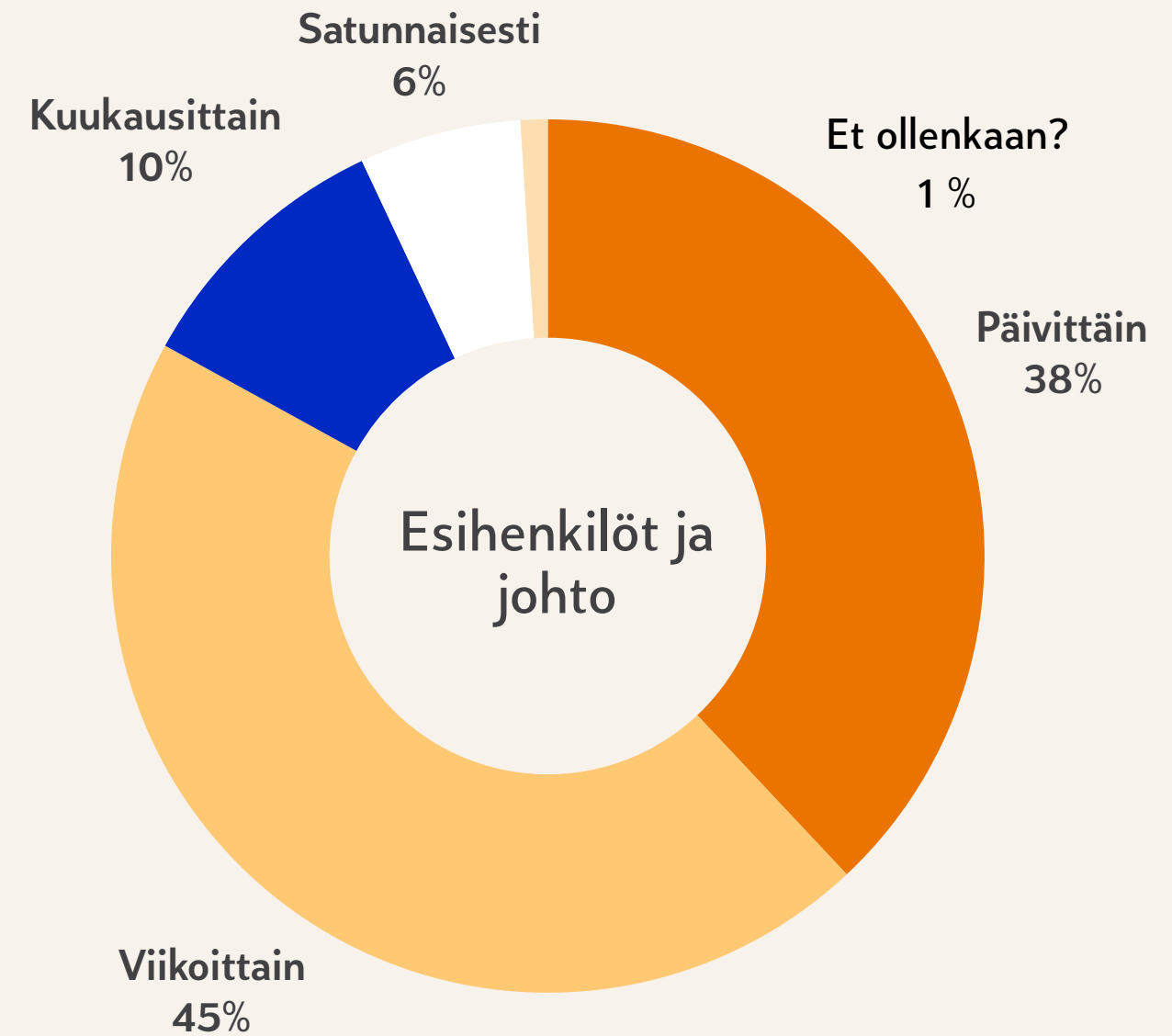
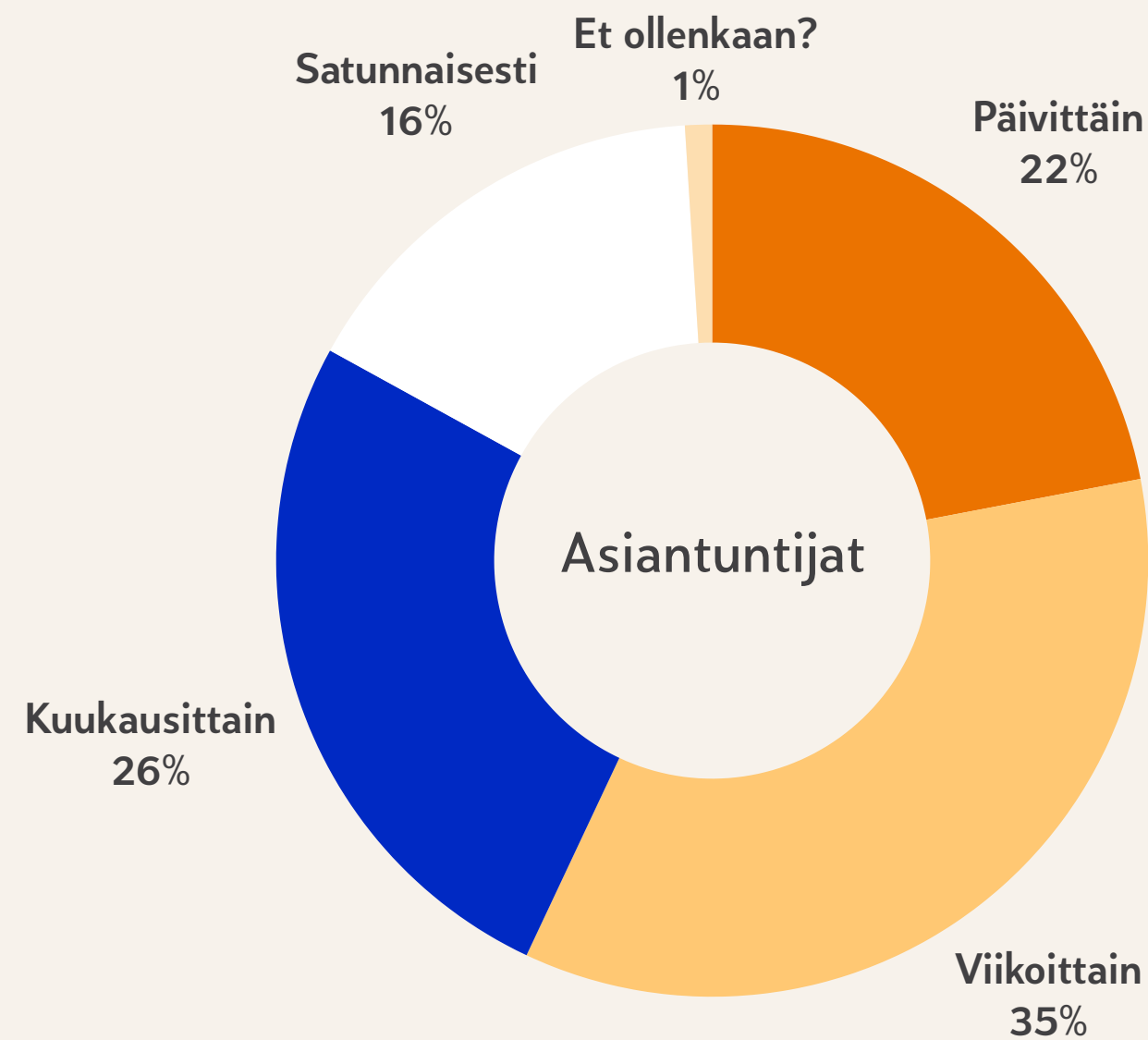
(n=376)





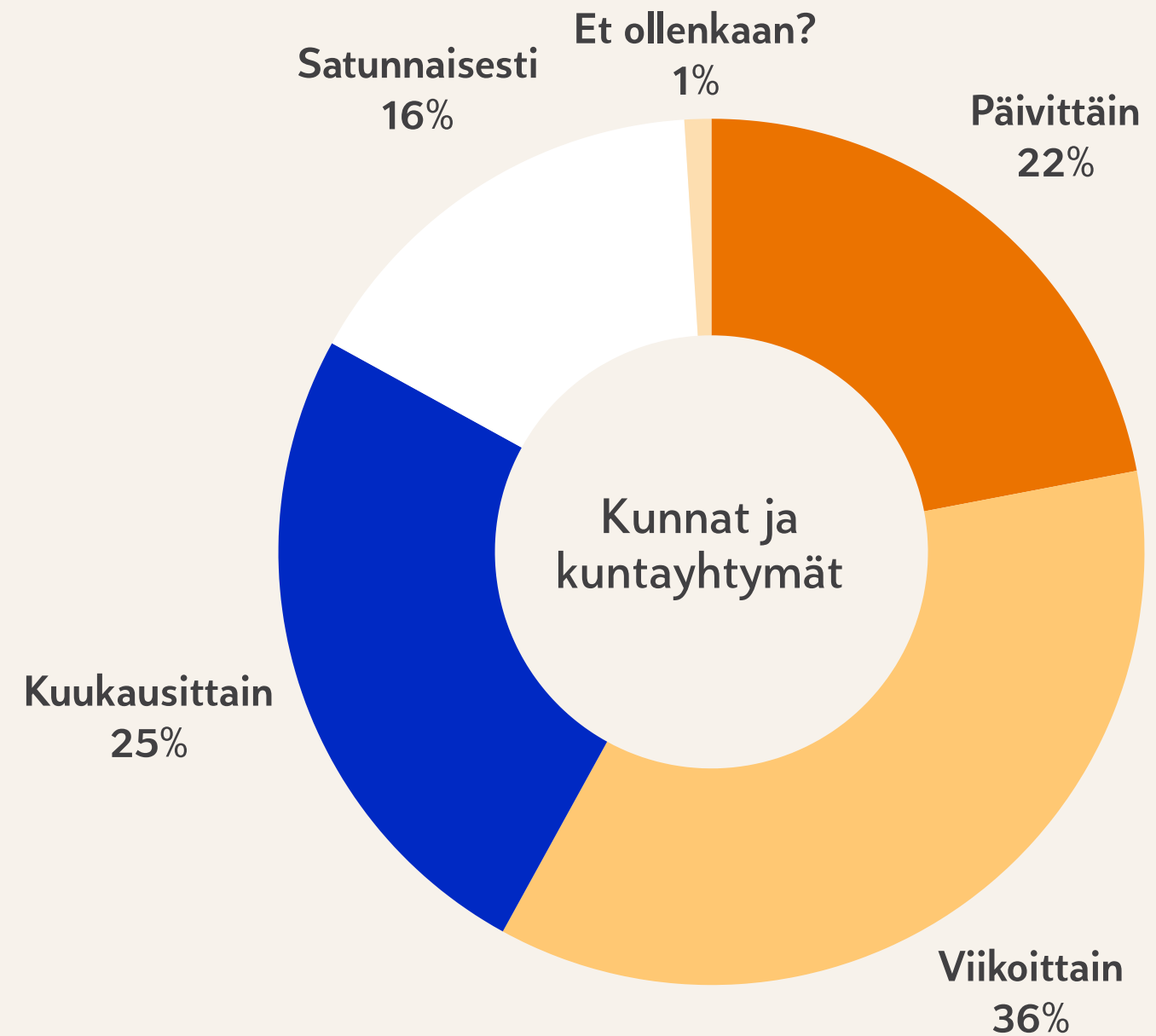
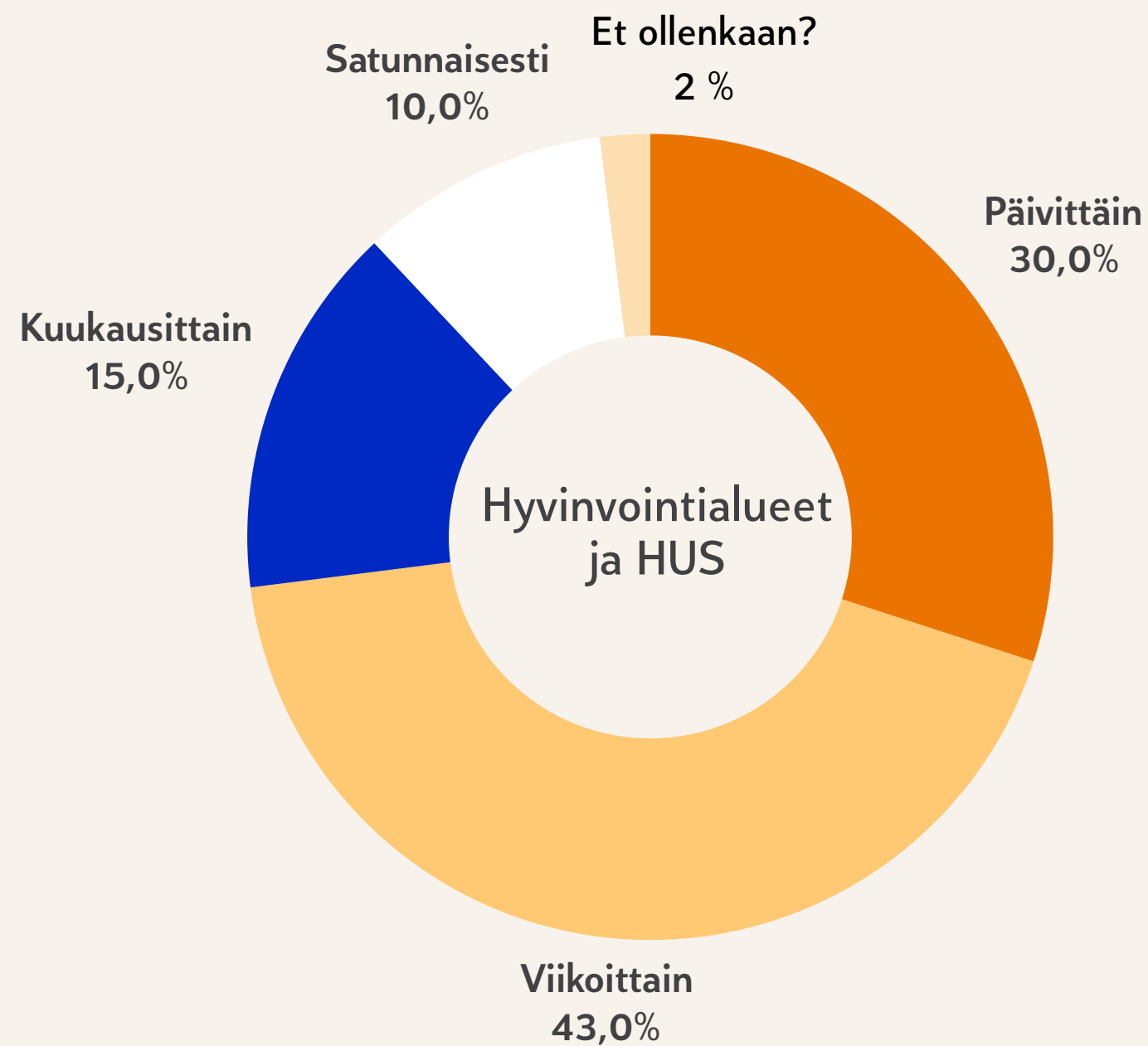
# Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla

(toimiasema, n=376)



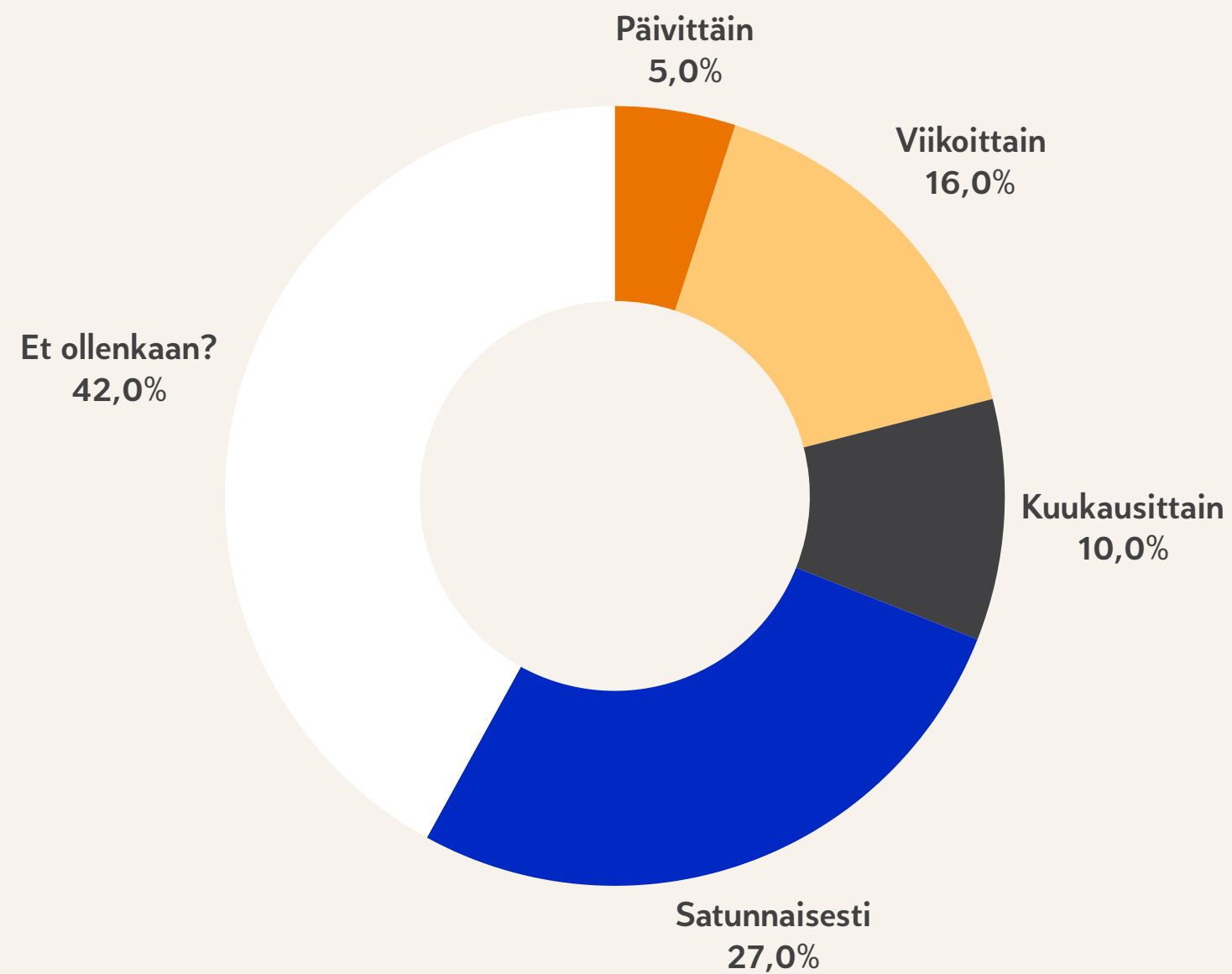
# Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla

(työpaikka, n=376)



# Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi

(n=376)



Työaika ei ole kirjattu mihinkään, tekee töitä vapaa-ajallaan. Ei tarkoita ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana.

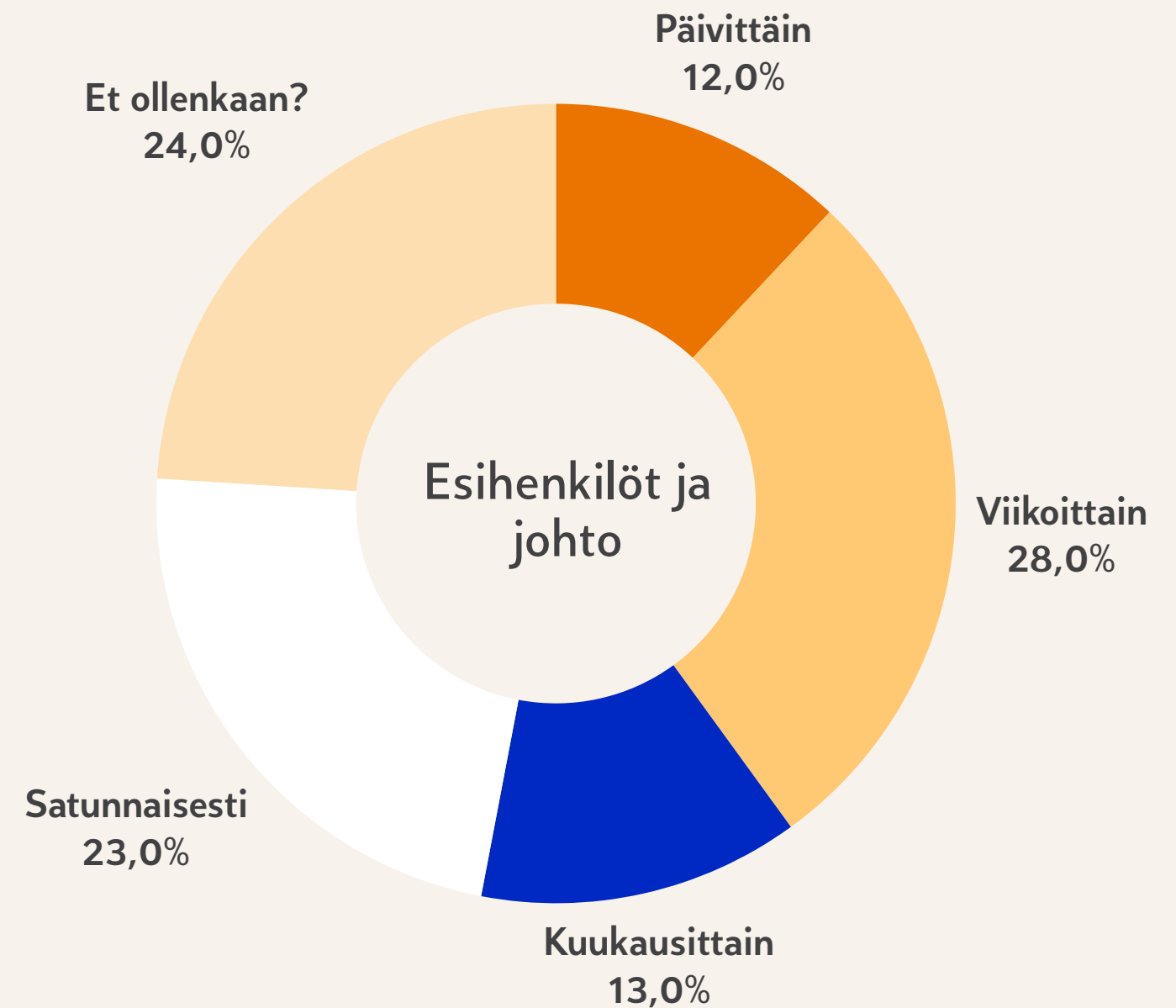
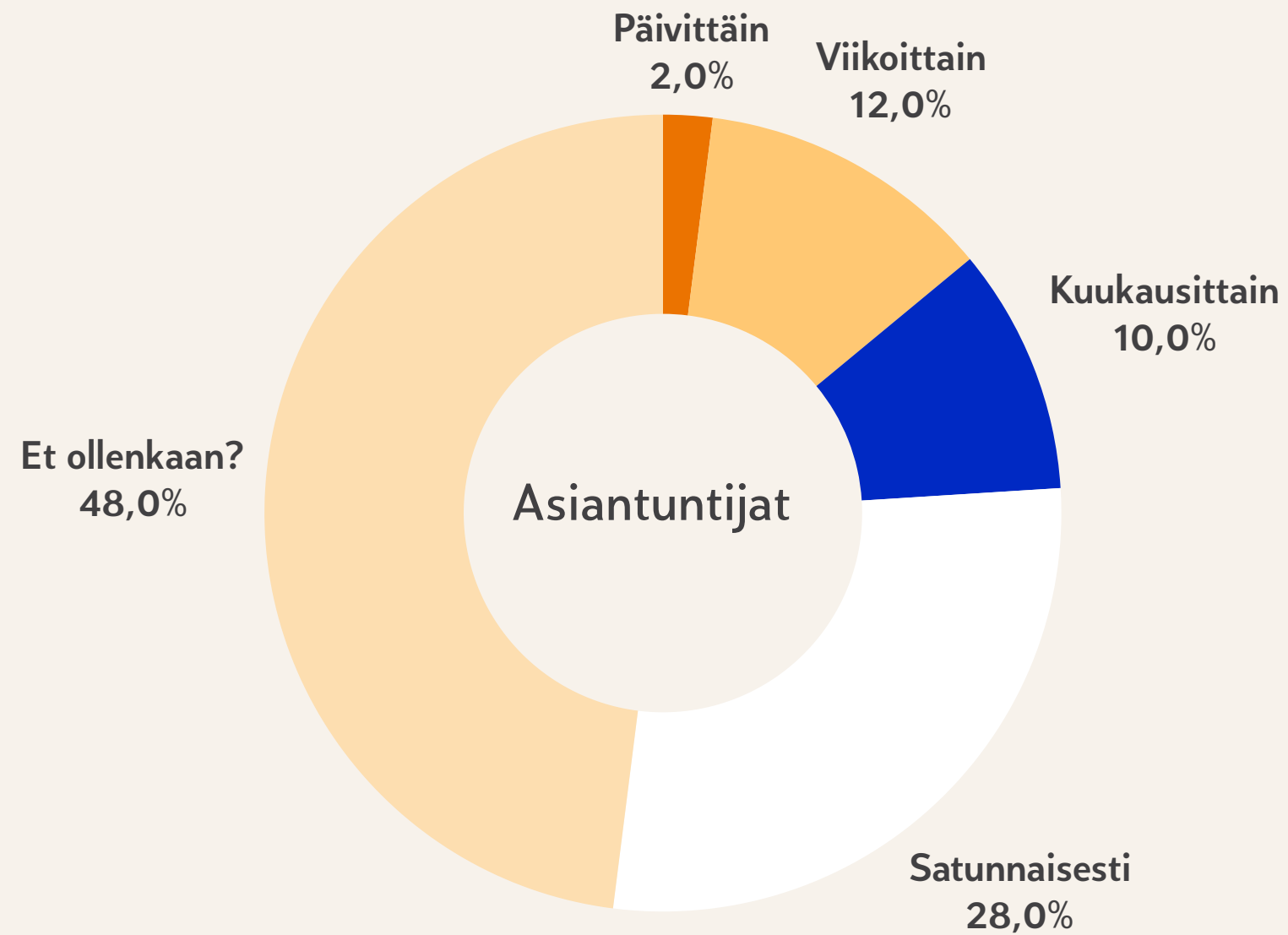
”

*Käytännössä töitä pitää tehdä lähes päivittäin ns. vapaa-ajalla, jotta työnsä voi hoitaa hyvin. Työssä on kyllä käytössä saldokertymä, mutta kun saldo on koko ajan täynnä eikä vapaata ehdi pitämään samassa tahdissa kuin sitä kertyisi, ei siitä ole paljon hyötyä.*

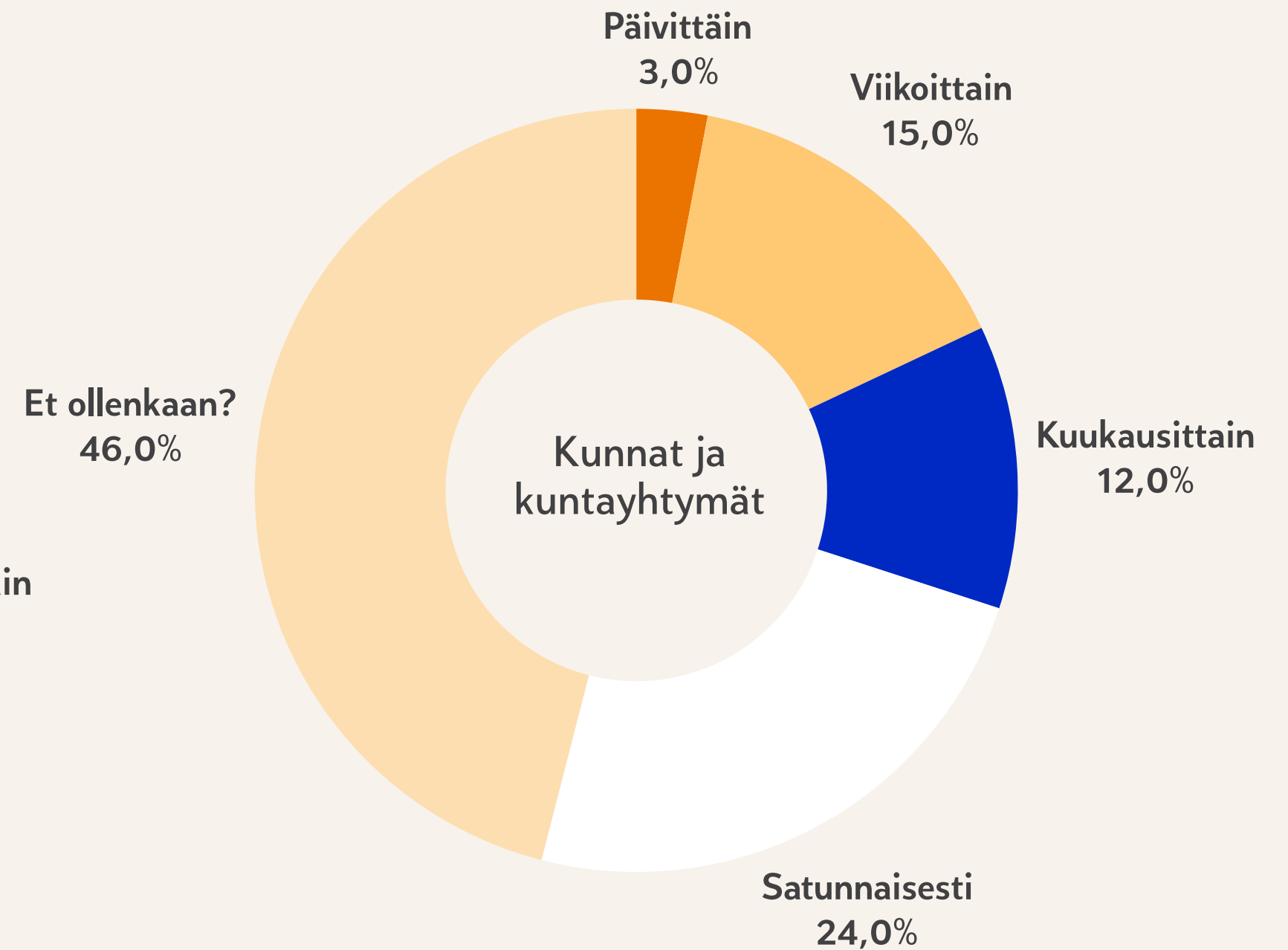
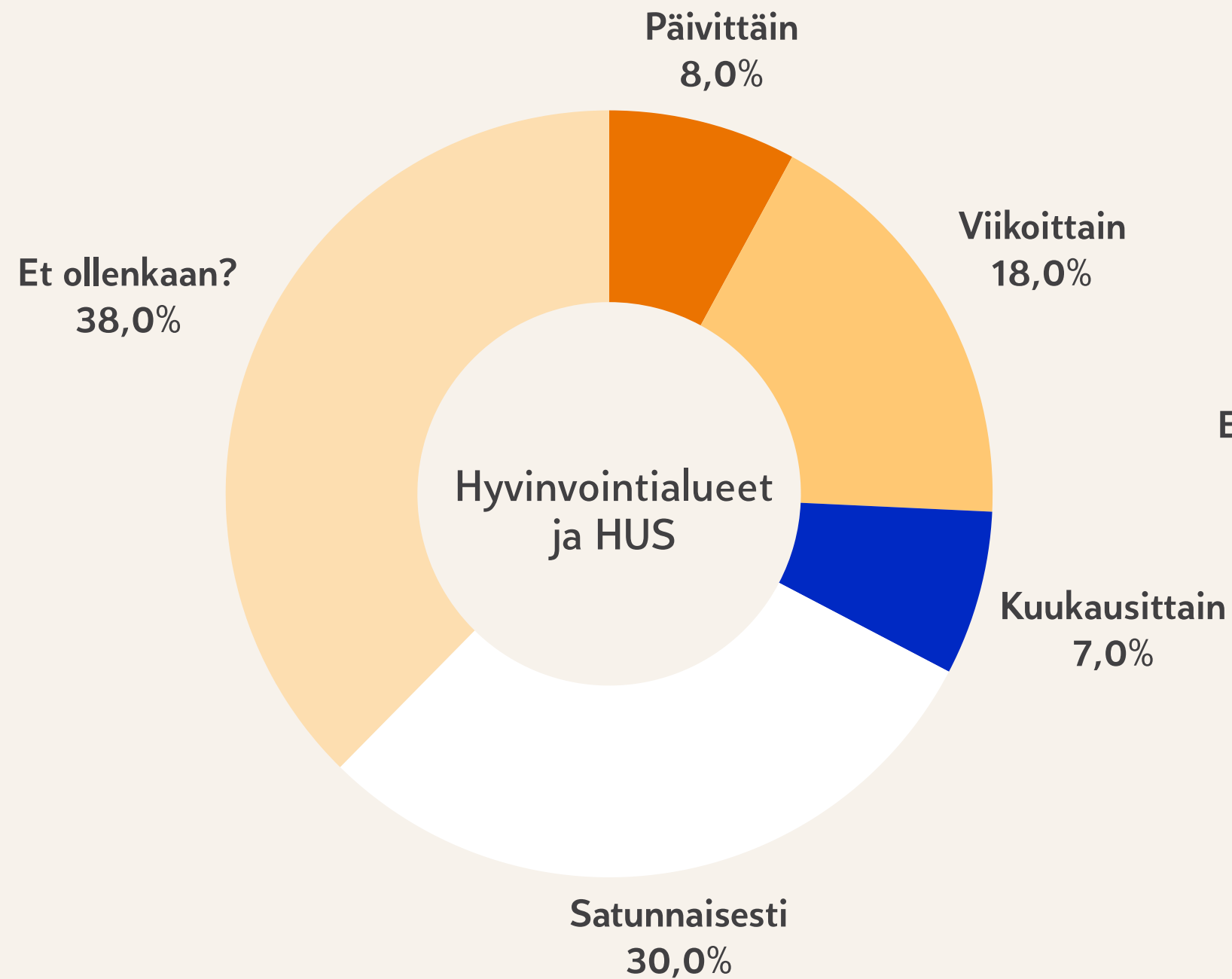
*- kyselyn vastaaja*

# Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suorituaksesi työtehtävistäsi?

(toimiasema, n=376)

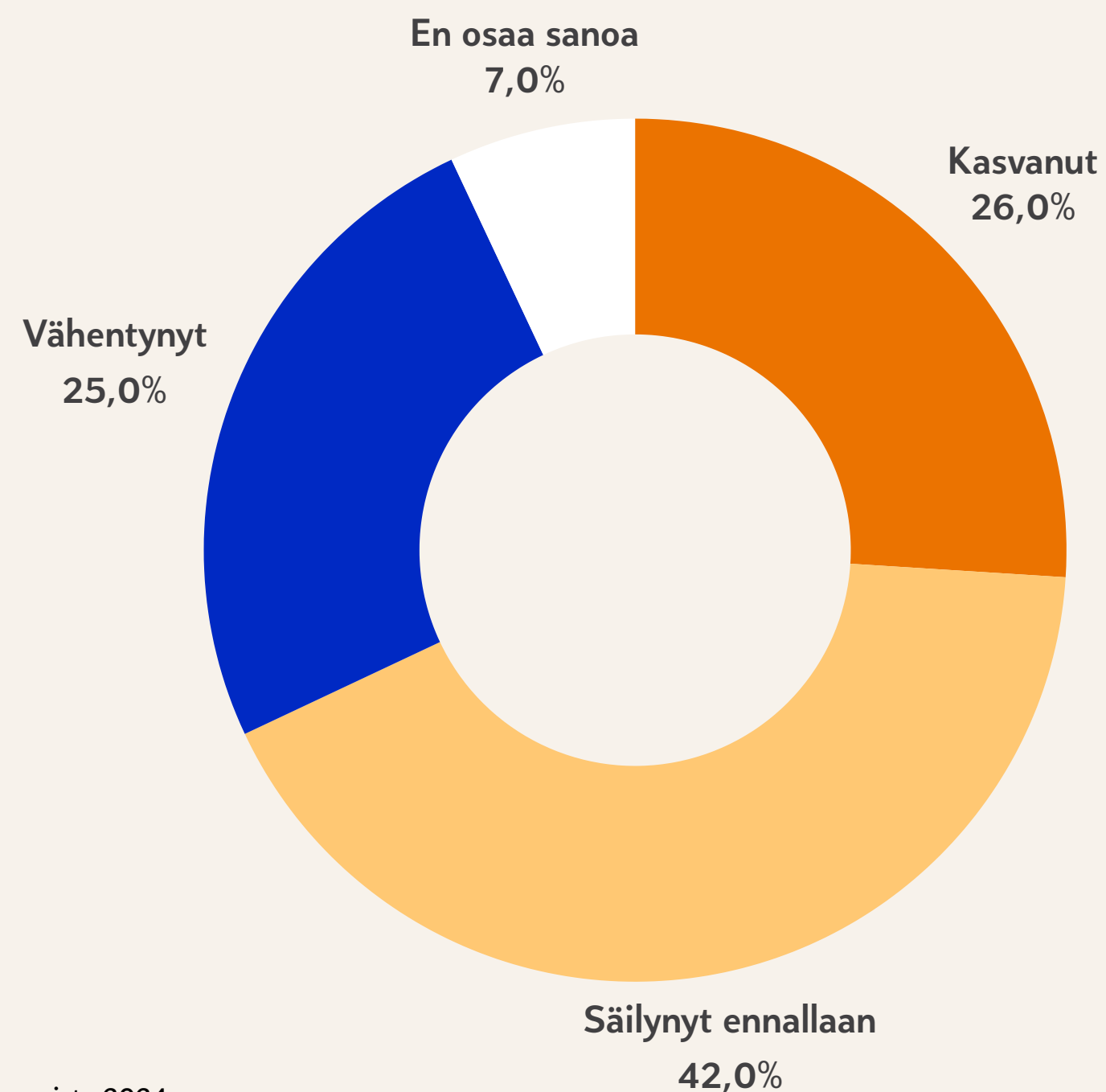


# Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suorituaksesi työtehtävistäsi? (työpaikka, n=376)



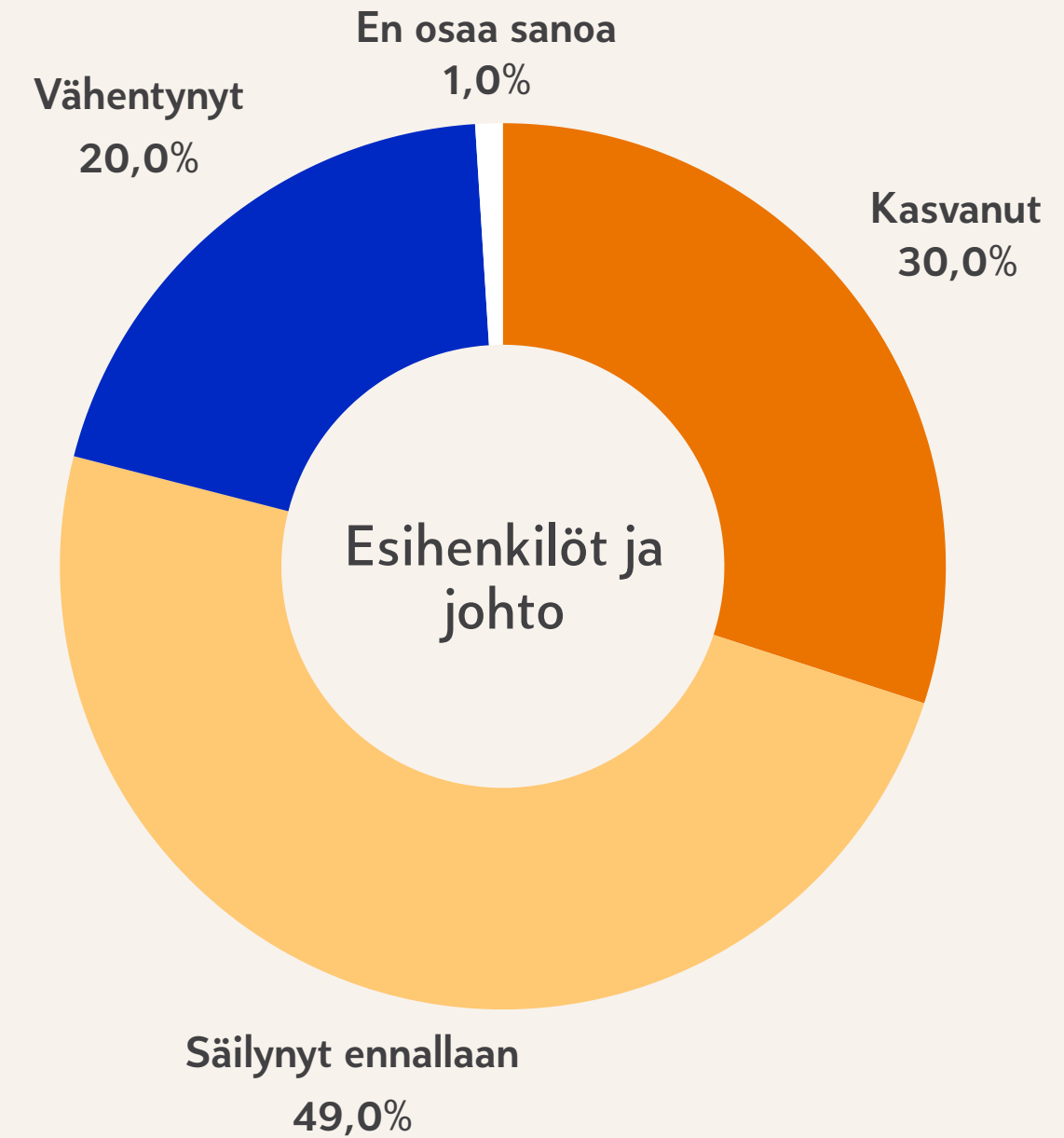
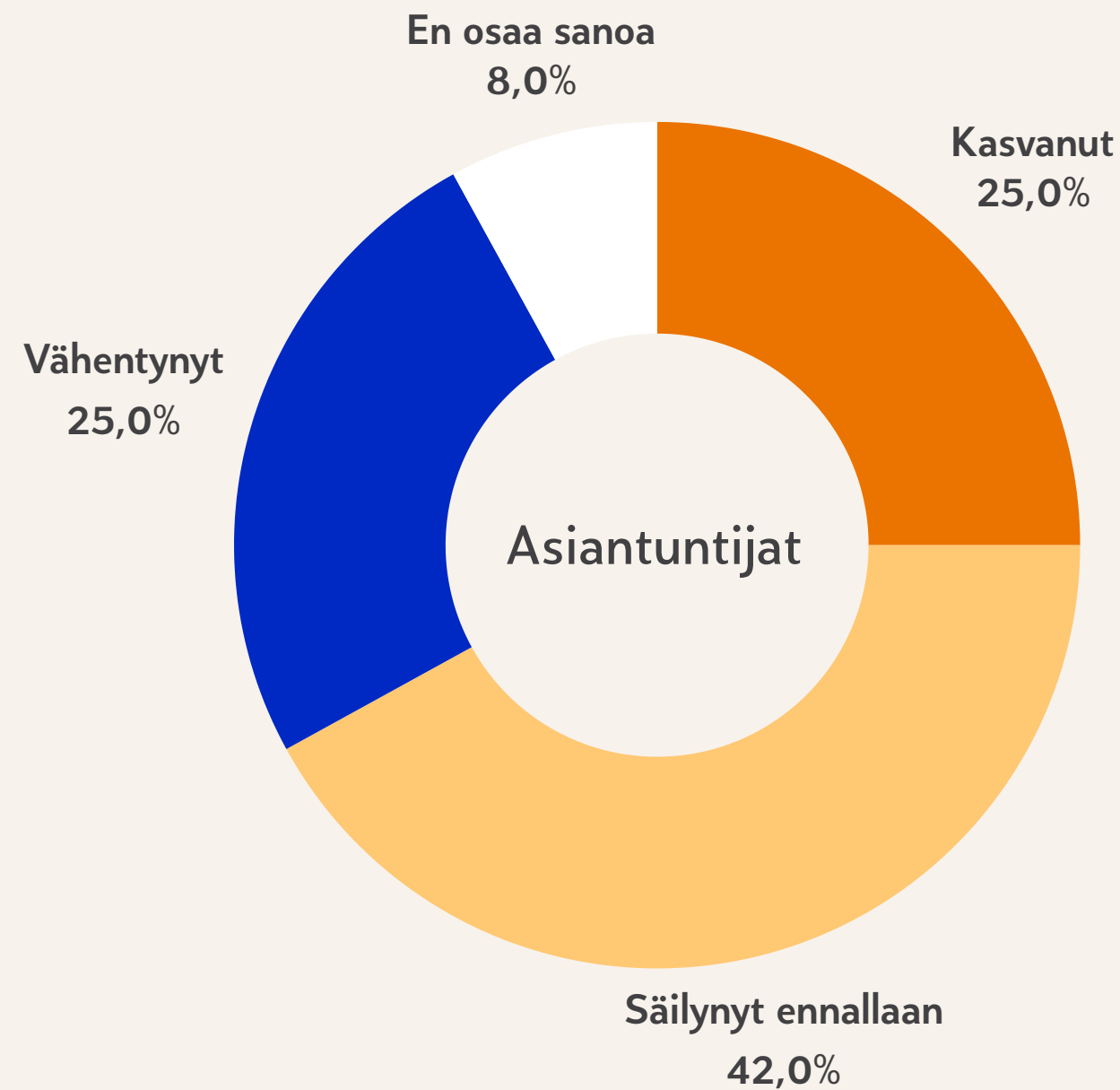
# Onko henkilöstön määrä työyhteisössäsi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

(n=376)



# Onko henkilöstön määrä työyhteisössäsi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

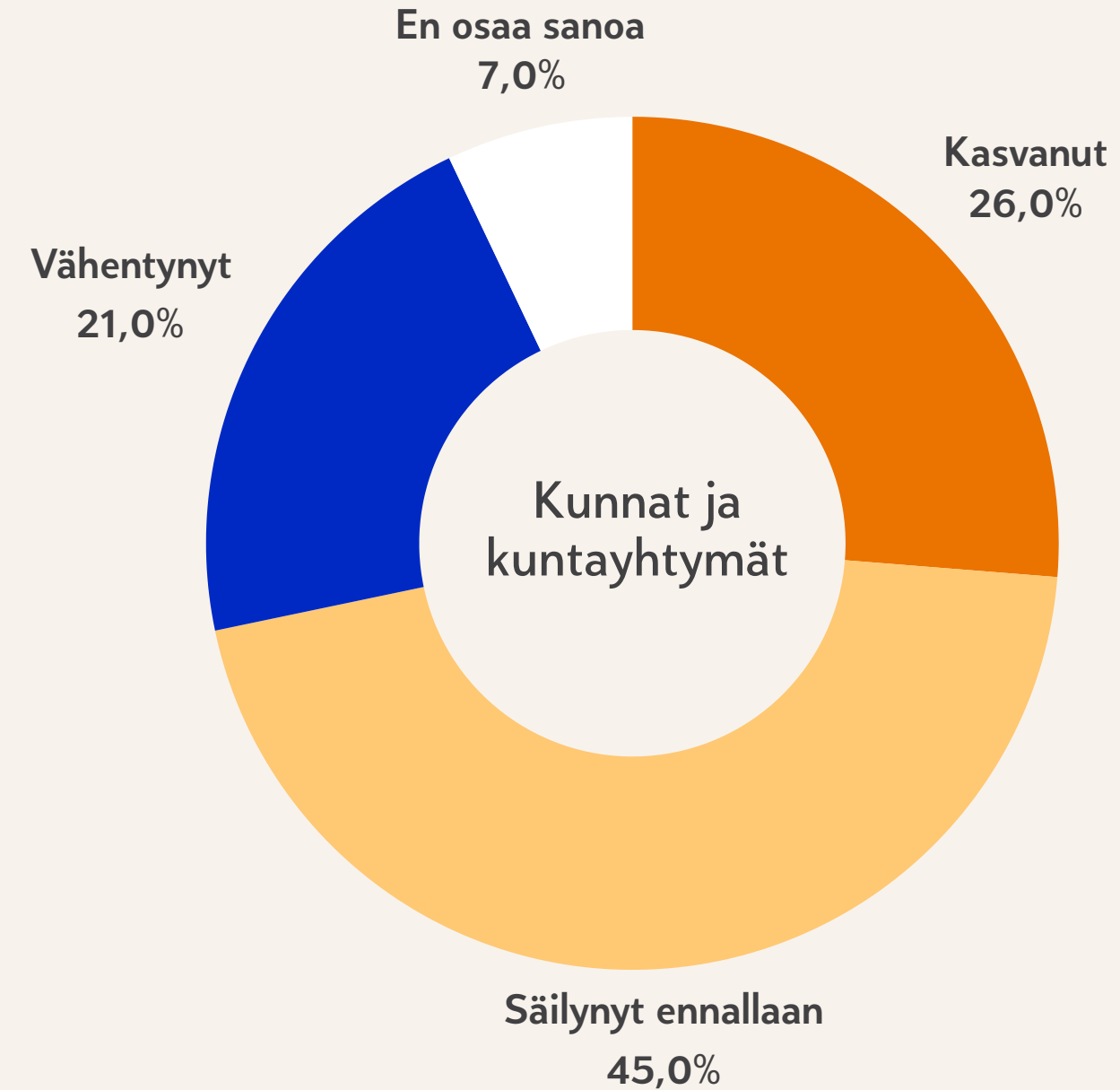
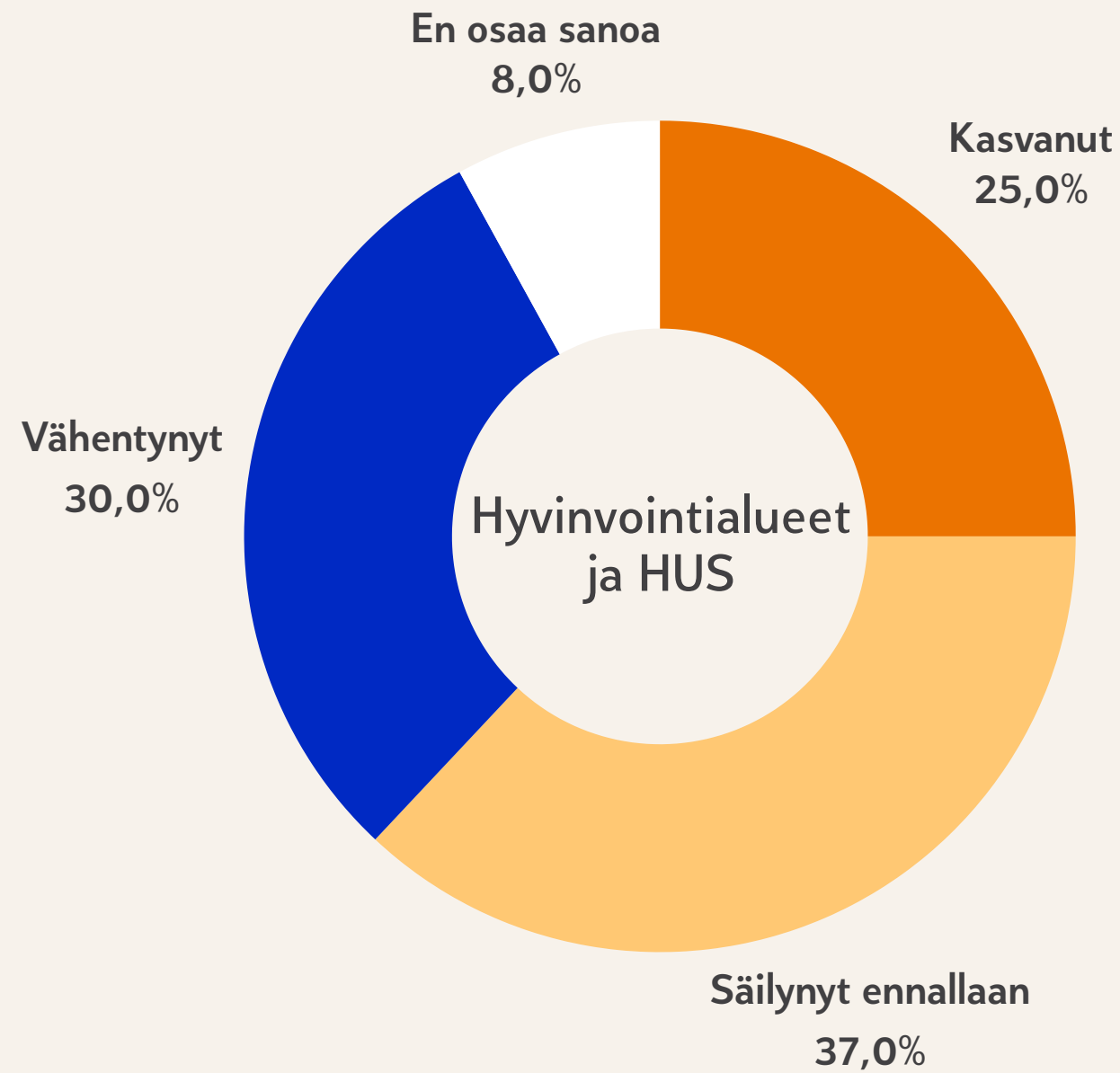
(toimiasema, n=376)



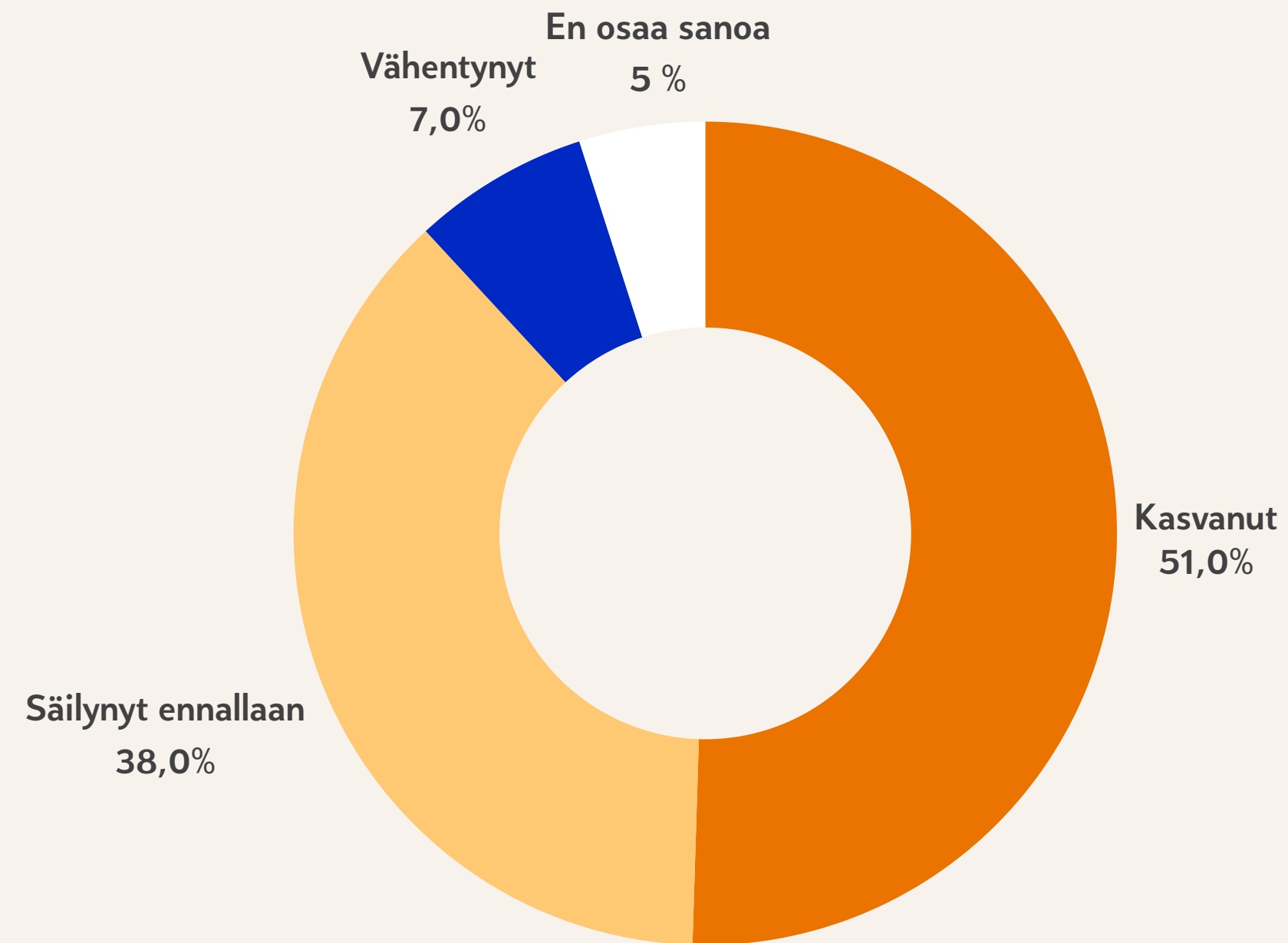


# Onko henkilöstön määrä työyhteisössäsi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?

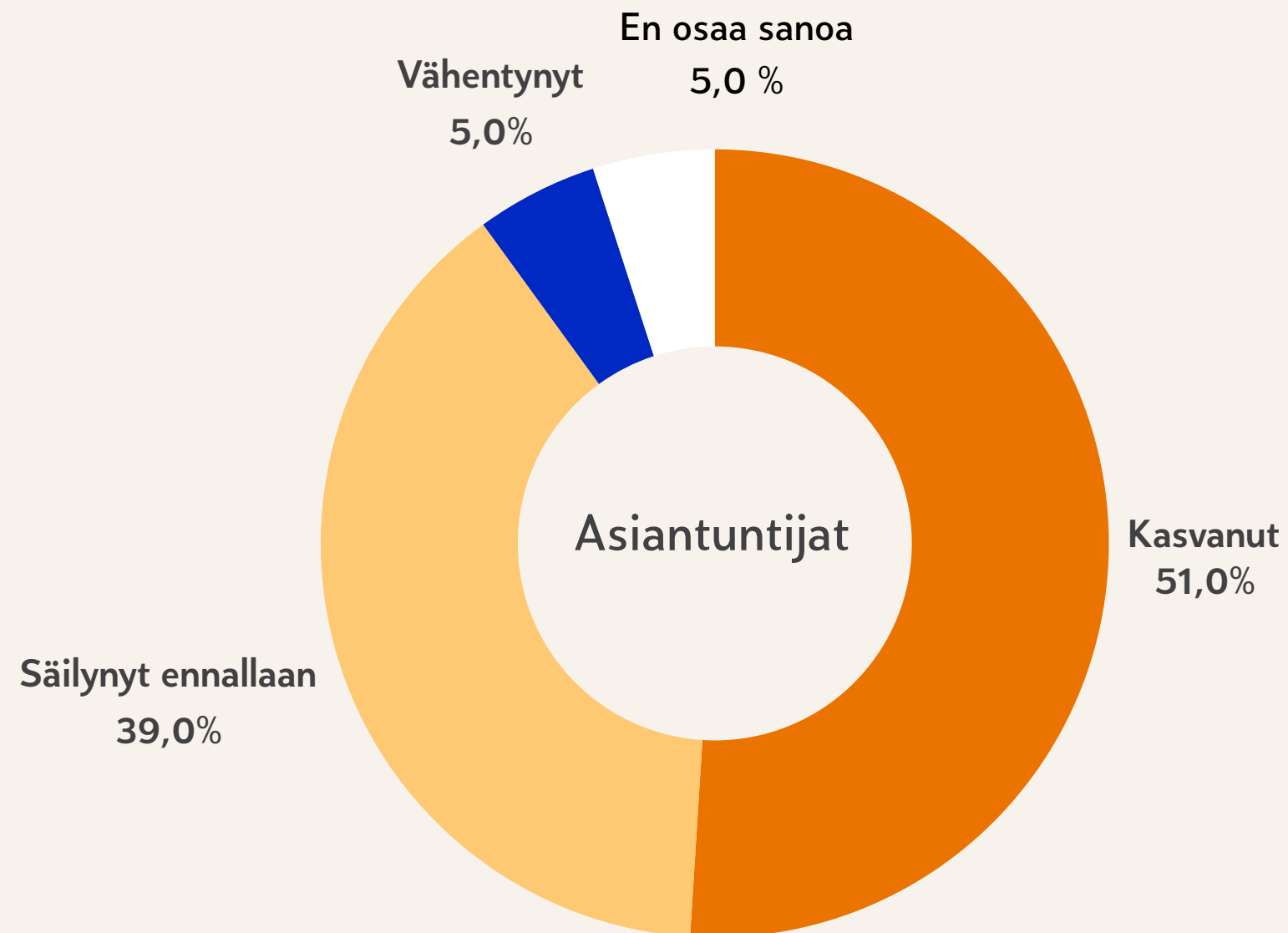
(työpaikka, n=376)



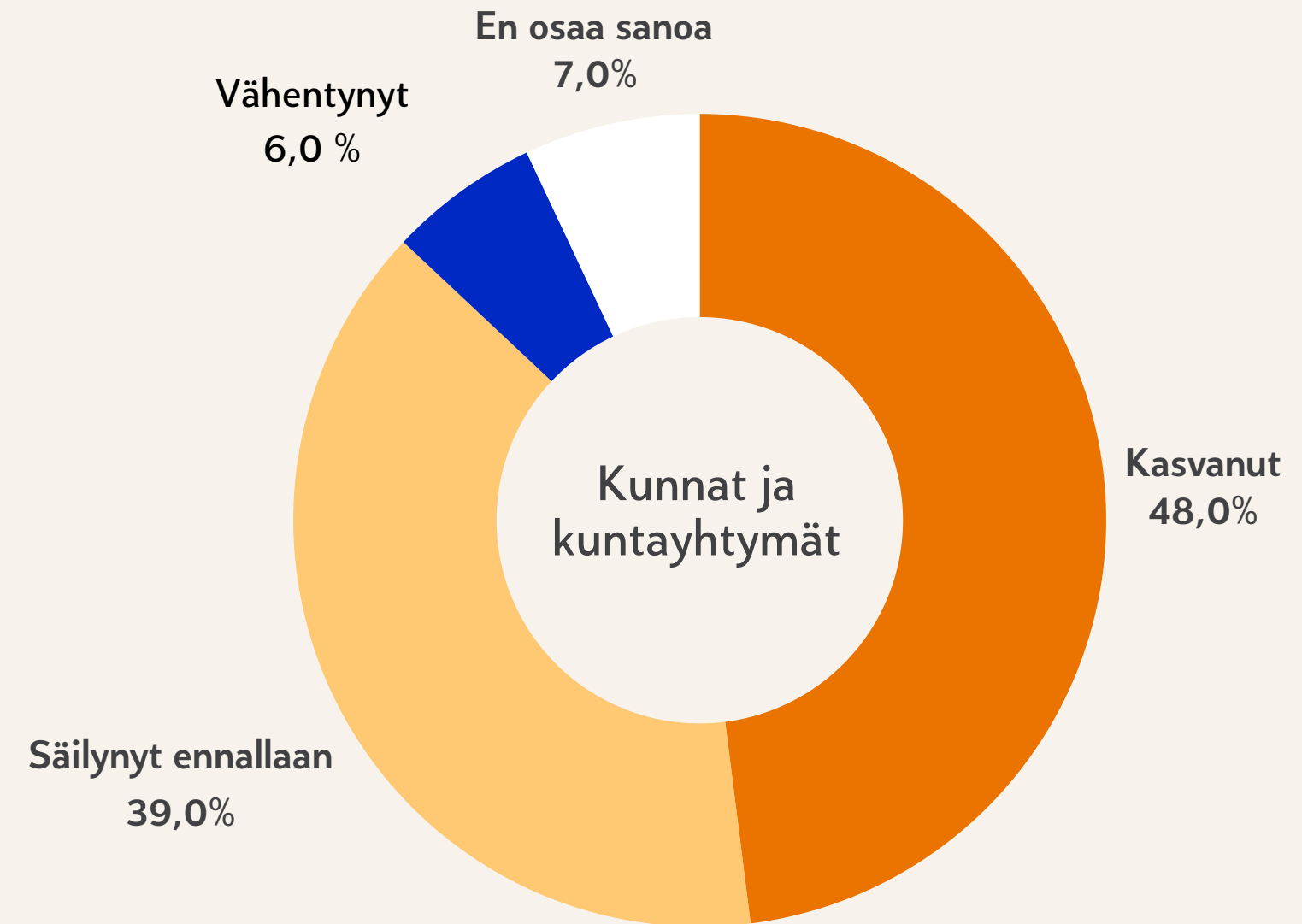
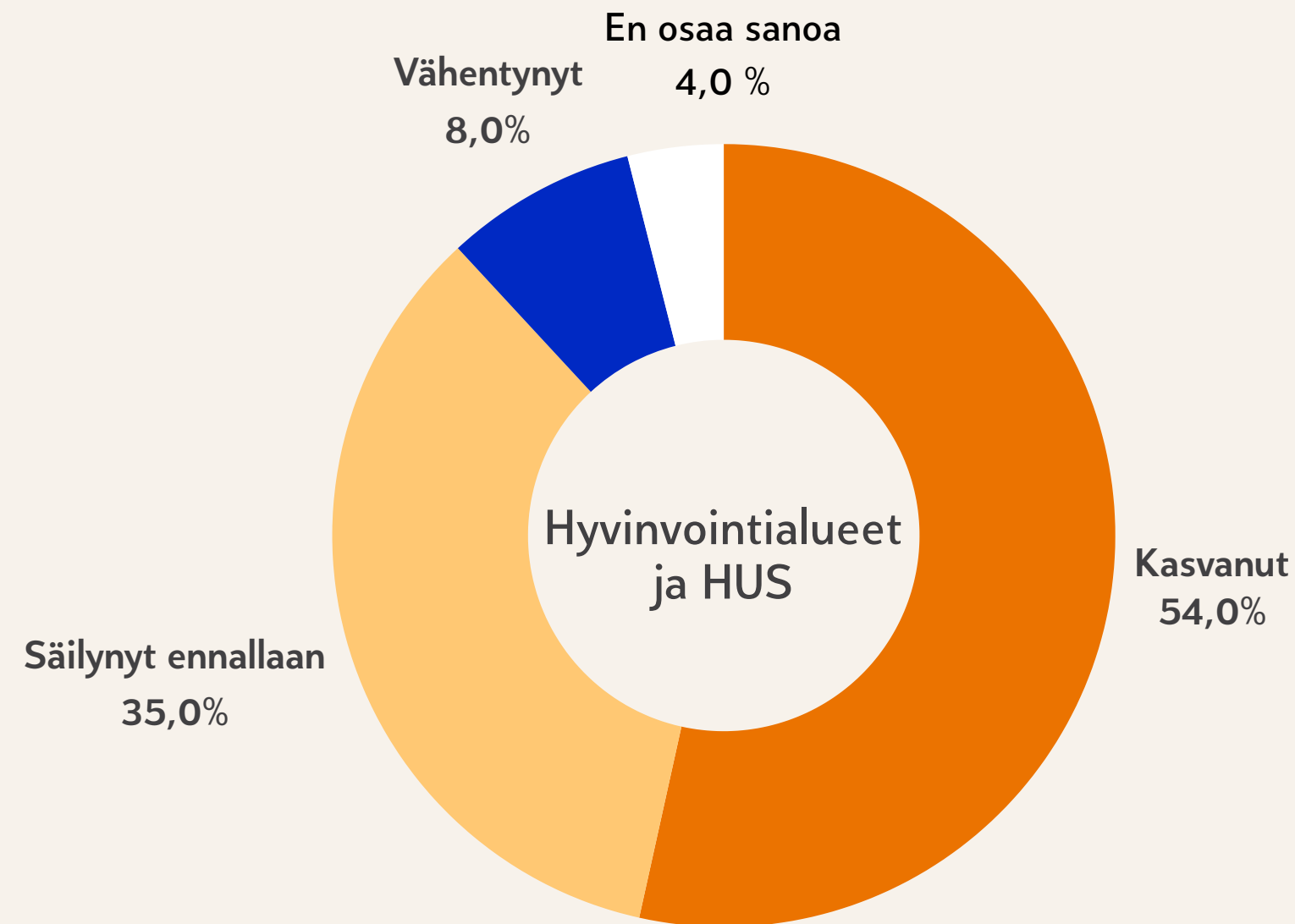
# Onko työmääräsi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana: (n=376)



# Onko työmääräsi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana: (toimiasema, n=376)



# Onko työmääräsi viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana: (työpaikka, n=376)



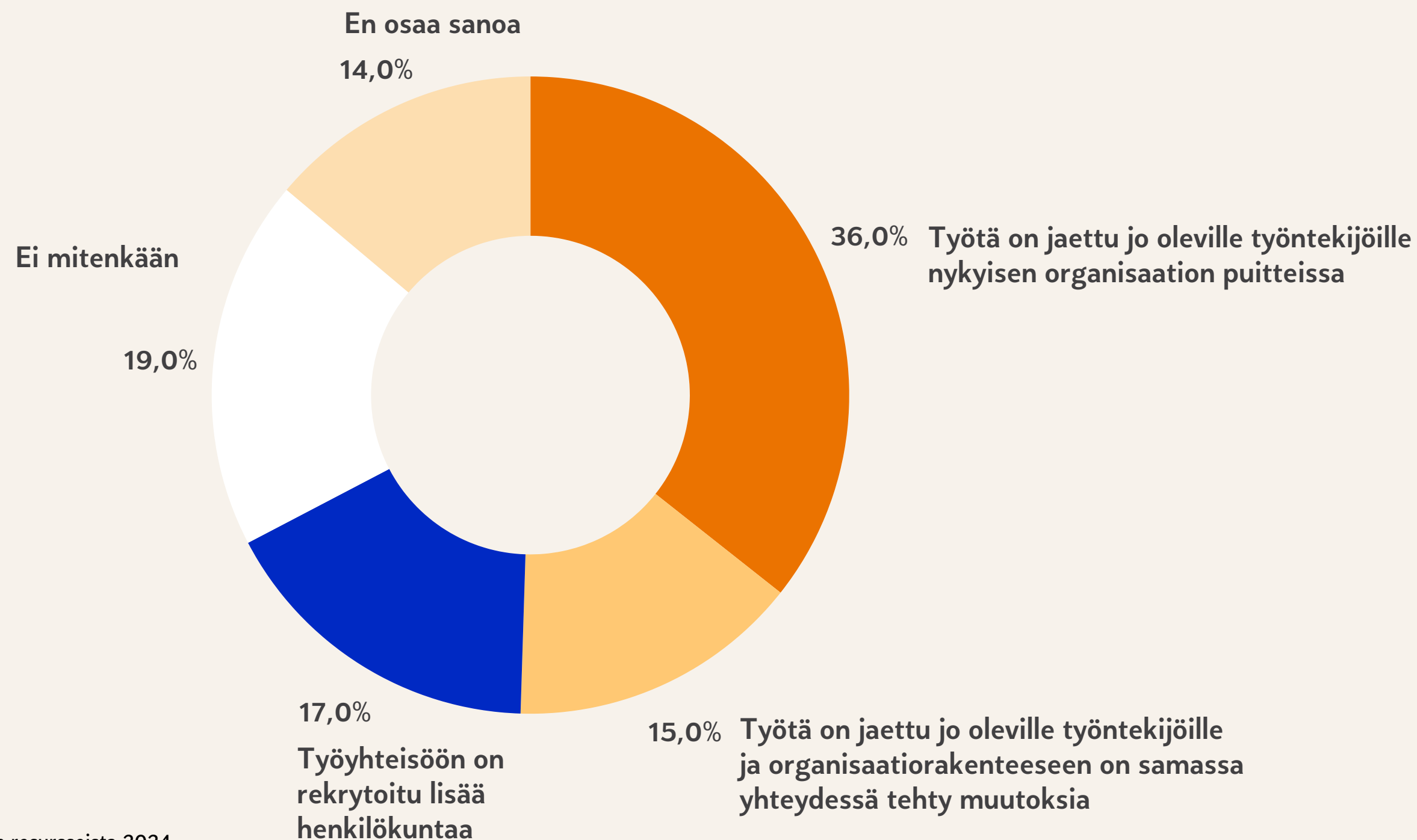
”

*Työmääräni on vähentynyt ja sen lisäksi se kohdistuu mielestäni väärin asioihin. Joudun istumaan todella paljon kokouksissa, joiden sisältö ei hyödytä substanssia, jota edustan.*

*- kyselyn vastaaja*

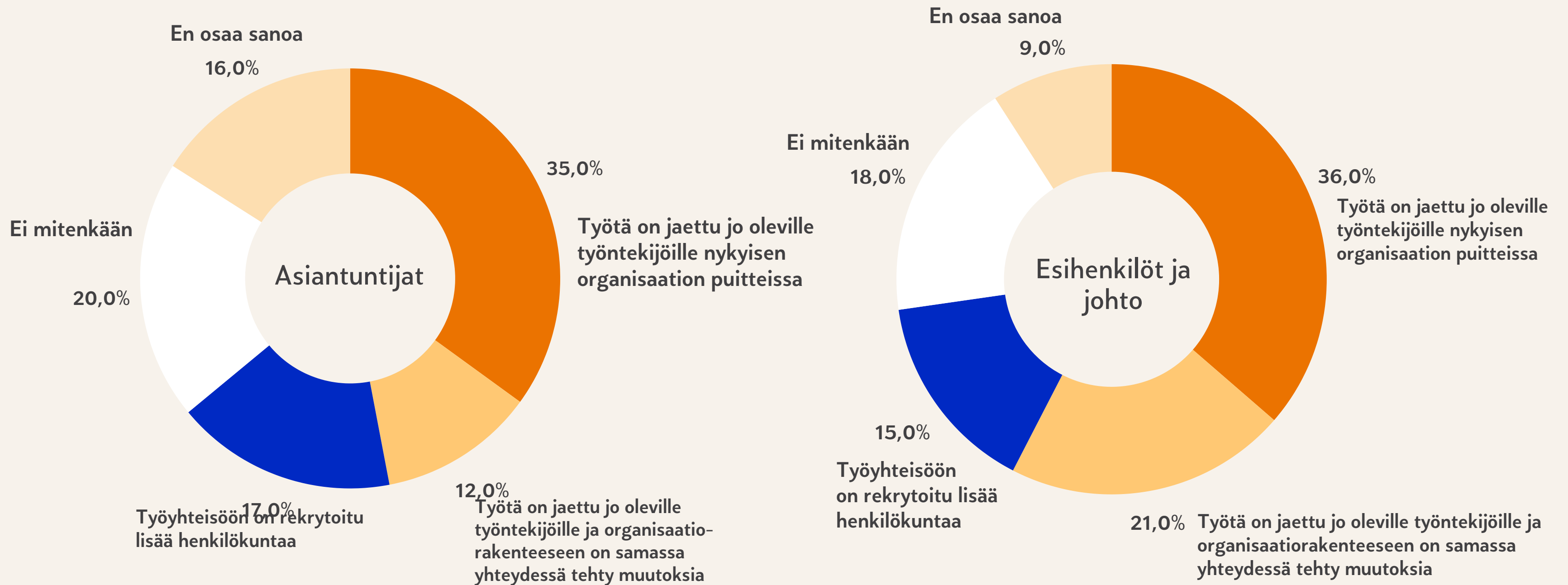
# Miten työmäärän lisääntymiseen on ensi sijassa työyhteisössäsi vastattu?

(n=376)



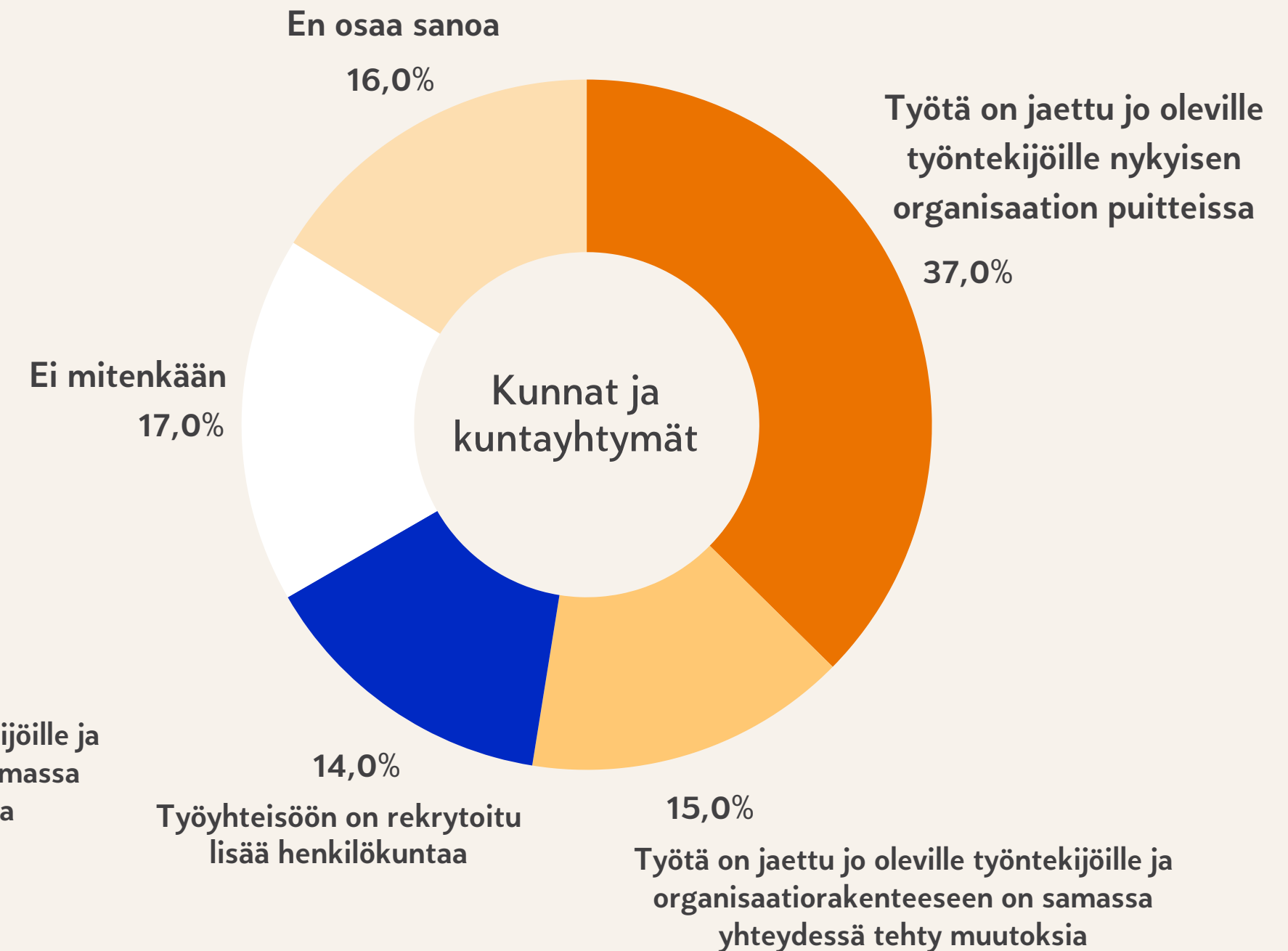
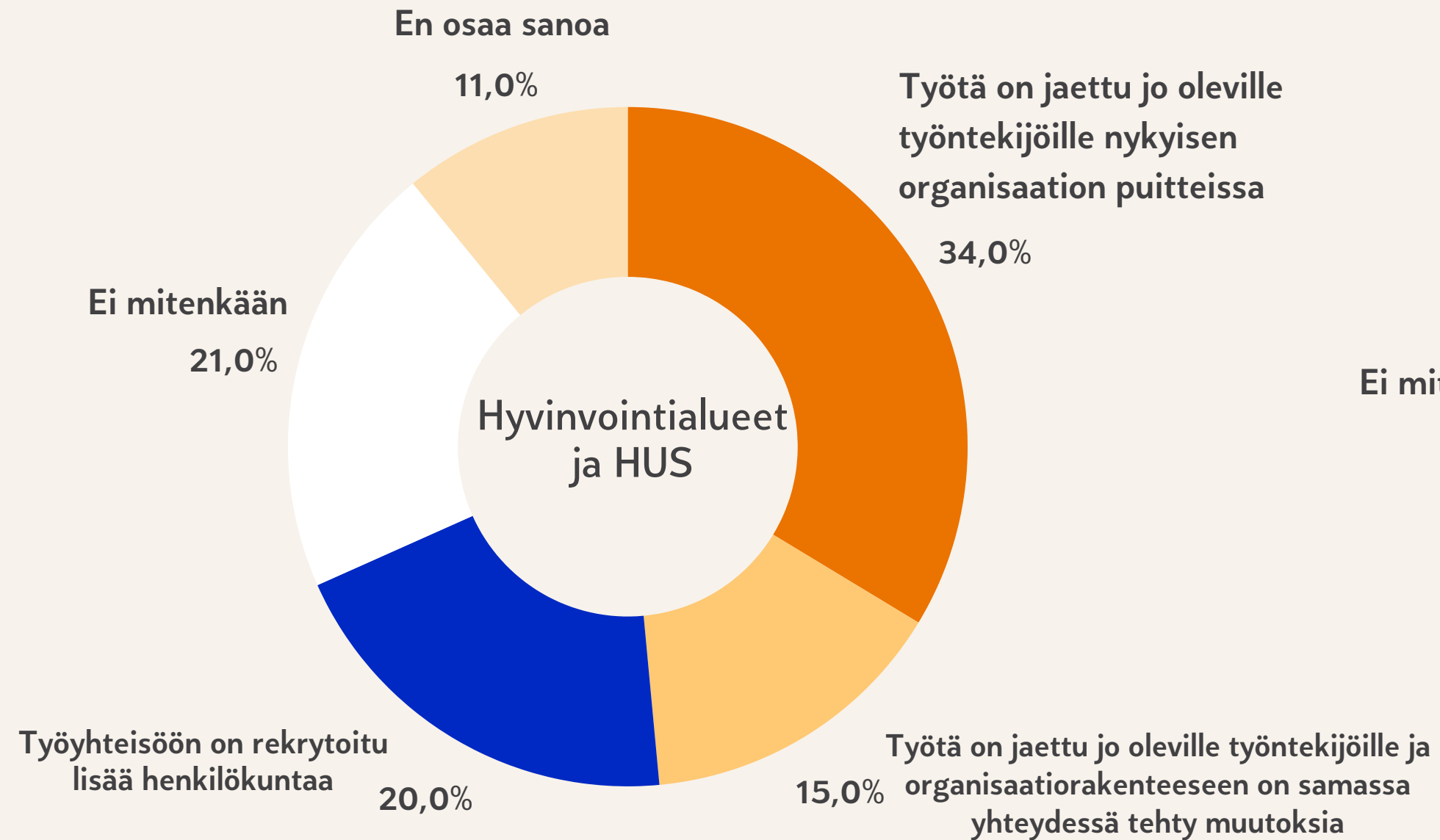
# Miten työmäärän lisääntymiseen on ensi sijassa työyhteisössäsi vastattu?

(toimiasema, n=376)



# Miten työmäärän lisääntymiseen on ensi sijassa työyhteisössäsi vastattu?

(työpaikka, n=376)



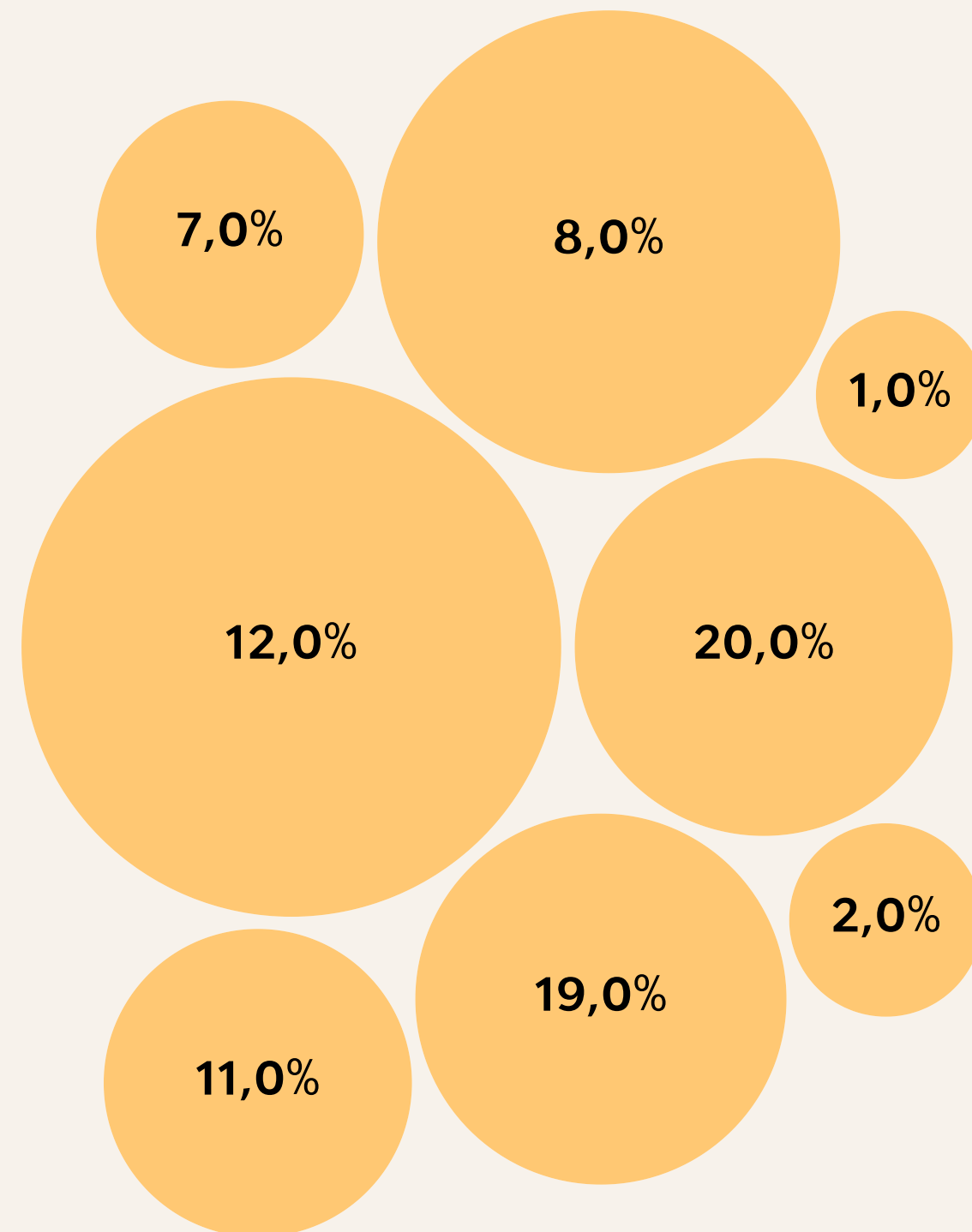


”

*Työkaverit ovat mahtavia, työn määrä on sopiva, mutta tiimin johtajaa ei ole palkattu, joten minä ja kollegat olemme täysin tuuliajolla.*

*- kyselyn vastaaja*

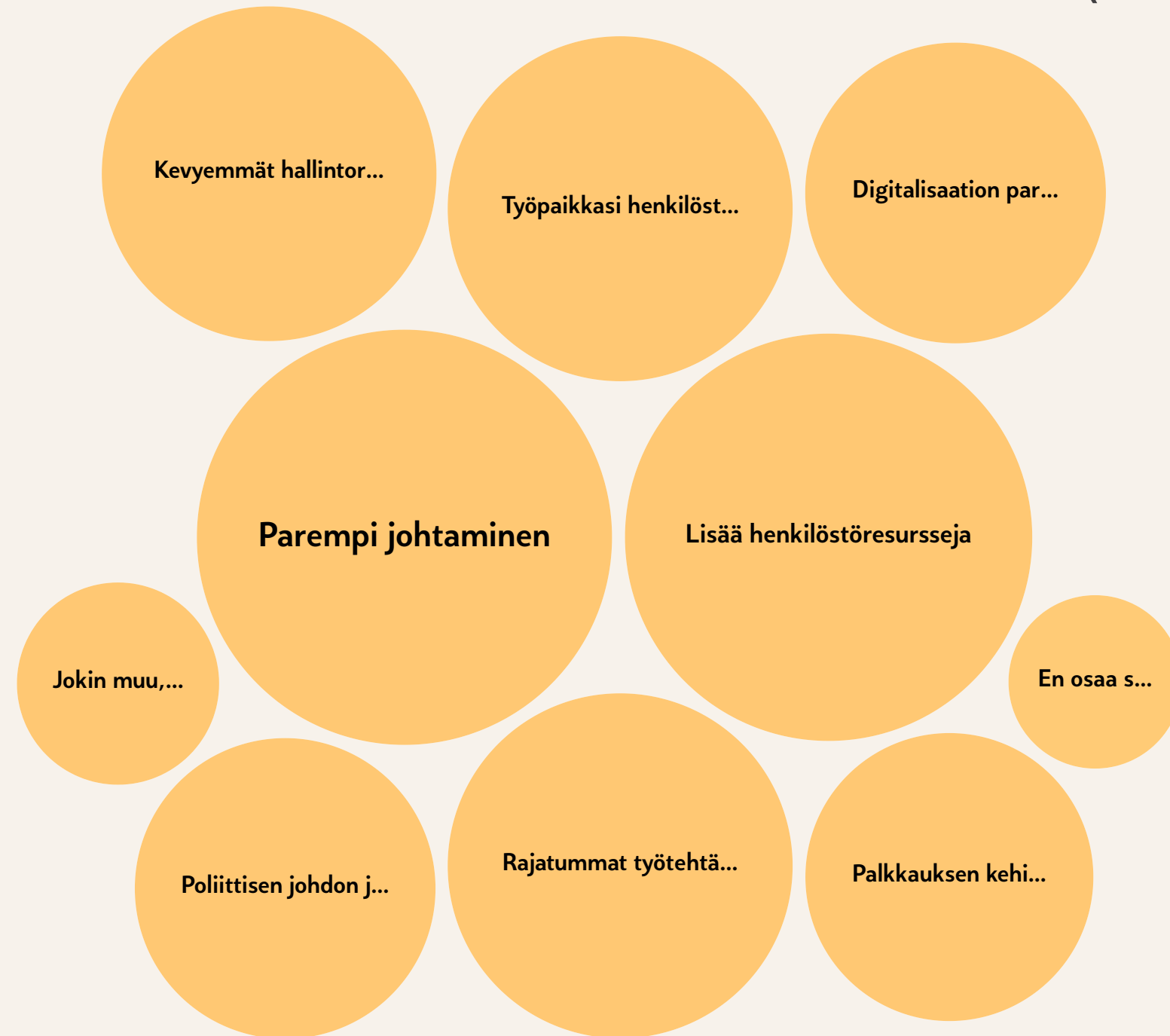
# Mikä olisi mielestäsi merkittävin tapa parantaa työpaikkasi kykenevyyttä onnistua lakisääteisissä tehtävissä? Valitse yksi tai useampi (n=376)



1. Parempi johtaminen 20 %
2. Lisää henkilöstöresursseja 19 %
3. Työpaikkasi henkilöstön osaamisen vahvistaminen 12 %
4. Rajatummat työtehtävät 12 %
5. Kevyemmät hallintorakenteet 11 %
6. Digitalisaation parempi hyödyntäminen 8 %
7. Poliittisen johdon ja viranhaltijajohdon välinen sujuvampi työnjako 8 %
8. Palkkauksen kehittäminen 7 %
9. Jokin muu, mikä 2 %
10. En osaa sanoa 1 %

# Mikä olisi mielestäsi merkittävin tapa parantaa työpaikkasi kykenevyyttä onnistua lakisääteisissä tehtävissä? Valitse yksi tai useampi

(n=376)



1. Parempi johtaminen 20 %
2. Lisää henkilöstöresursseja 19 %
3. Työpaikkasi henkilöstön osaamisen vahvistaminen 12 %
4. Rajatummat työtehtävät 12 %
5. Kevyemmät hallintorakenteet 11 %
6. Digitalisaation parempi hyödyntäminen 8 %
7. Poliittisen johdon ja viranhaltijajohdon välinen sujuvampi työnjako 8 %
8. Palkkauksen kehittäminen 7 %
9. Jokin muu, mikä 2 %
10. En osaa sanoa 1 %

# Mikä olisi mielestäsi merkittävin tapa parantaa työpaikkasi kykenevyyttä onnistua lakisääteisissä tehtävissä? Valitse yksi tai useampi (toimiasema)

## Asiantuntijat

1. Parempi johtaminen 23 %
2. Lisää henkilöstöresursseja 18 %
3. Rajatummat työtehtävät 14 %
4. Työpaikkasi henkilöstön osaamisen vahvistaminen 12 %
5. Kevyemmät hallintorakenteet 10 %
6. Poliittisen johdon ja viranhaltijajohdon välinen sujuvampi työnjako 8 %
7. Palkkauksen kehittäminen 7 %
8. Digitalisaation parempi hyödyntäminen 7 %
9. En osaa sanoa < 1 %

## Esihenkilöt ja johto

1. Lisää henkilöstöresursseja 21 %
2. Parempi johtaminen 14 %
3. Työpaikkasi henkilöstön osaamisen vahvistaminen 13 %
4. Kevyemmät hallintorakenteet 12 %
5. Rajatummat työtehtävät 11 %
6. Digitalisaation parempi hyödyntäminen 11 %
7. Poliittisen johdon ja viranhaltijajohdon välinen sujuvampi työnjako 8 %
8. Palkkauksen kehittäminen 7 %
9. En osaa sanoa 2 %

# Mikä olisi mielestäsi merkittävin tapa parantaa työpaikkasi kykenevyyttä onnistua lakisääteisissä tehtävissä? Valitse yksi tai useampi (työpaikka)

## Hyvinvointialueet

1. Parempi johtaminen 20 %
2. Lisää henkilöstöresursseja 19 %
3. Rajatummat työtehtävät 14 %
4. Kevyemmät hallintorakenteet 13 %
5. Digitalisaation parempi hyödyntäminen 10 %
6. Työpaikkasi henkilöstön osaamisen vahvistaminen 9 %
7. Poliittisen johdon ja viranhaltijajohdon välinen sujuvampi työnjako 7 %
8. Palkkauksen kehittäminen 7 %
9. En osaa sanoa 1 %

## Kunnat ja kuntayhtymät

1. Parempi johtaminen 20 %
2. Lisää henkilöstöresursseja 19 %
3. Työpaikkasi henkilöstön osaamisen vahvistaminen 15 %
4. Rajatummat työtehtävät 12 %
5. Kevyemmät hallintorakenteet 9 %
6. Poliittisen johdon ja viranhaltijajohdon välinen sujuvampi työnjako 9 %
7. Palkkauksen kehittäminen 8 %
8. Digitalisaation parempi hyödyntäminen 7 %
9. En osaa sanoa 1 %

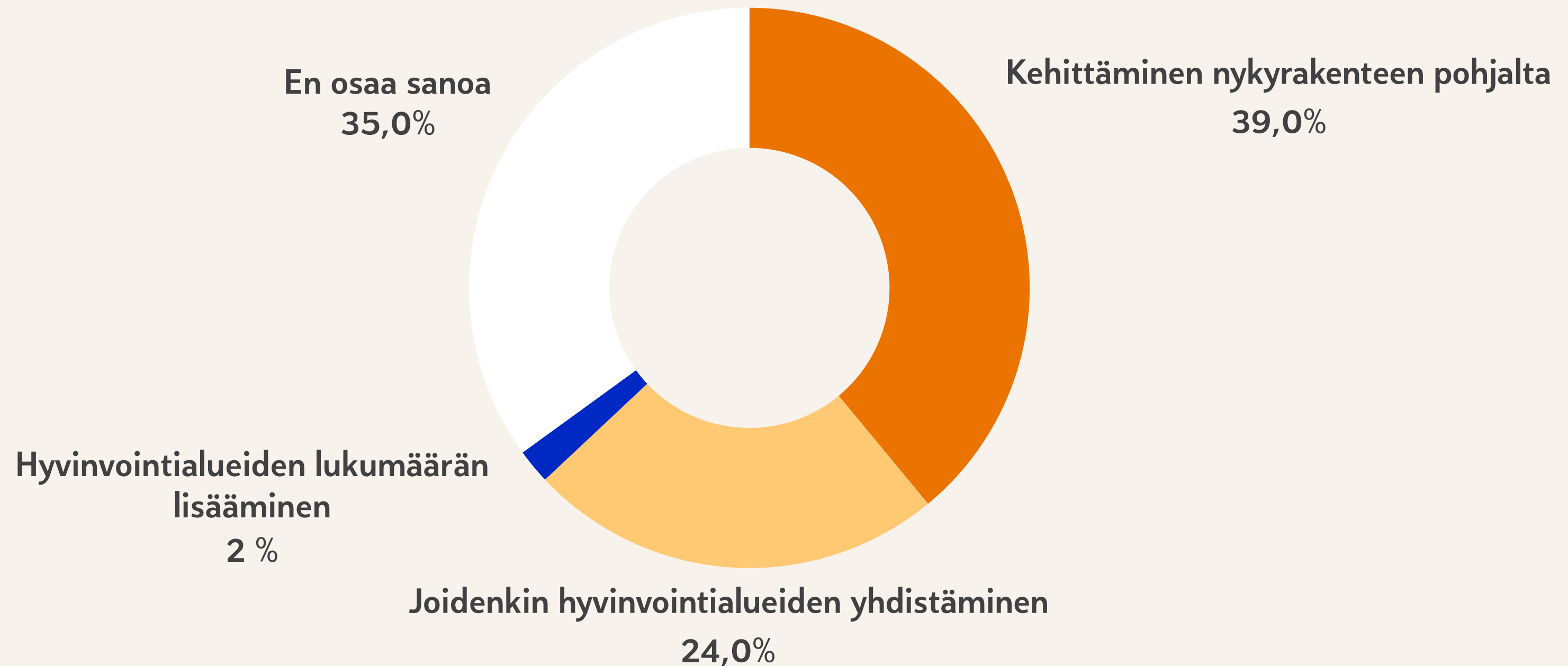
”

*Kuntien lakisääteisiä tehtäviä tulisi edelleen karsia. Myös julkishallinnon omat byrokratian vähentämiseen ja prosessien sujuvuuteen tähtäävät toimet ovat ensisijaisen tärkeitä.*

*- kyselyn vastaaja*

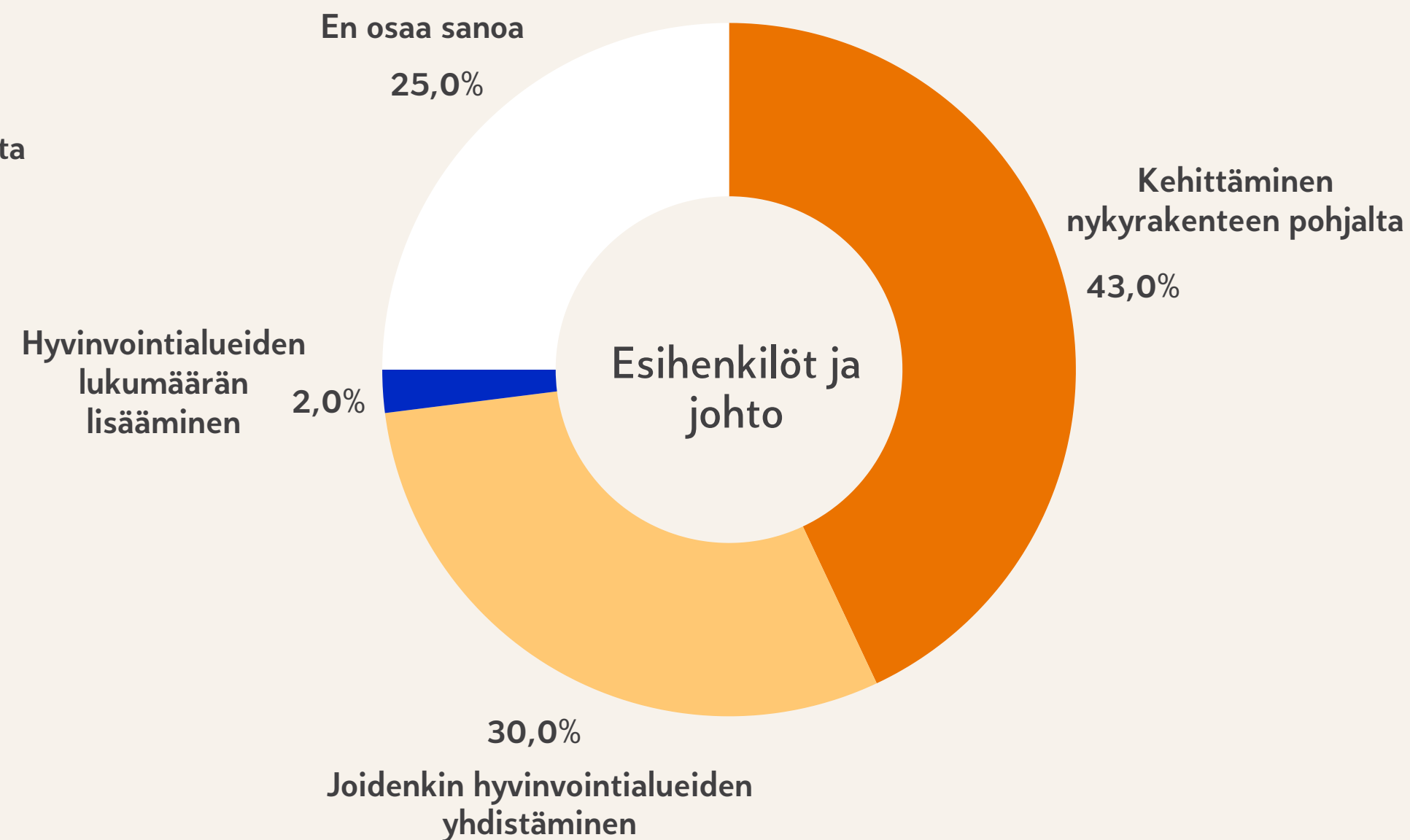
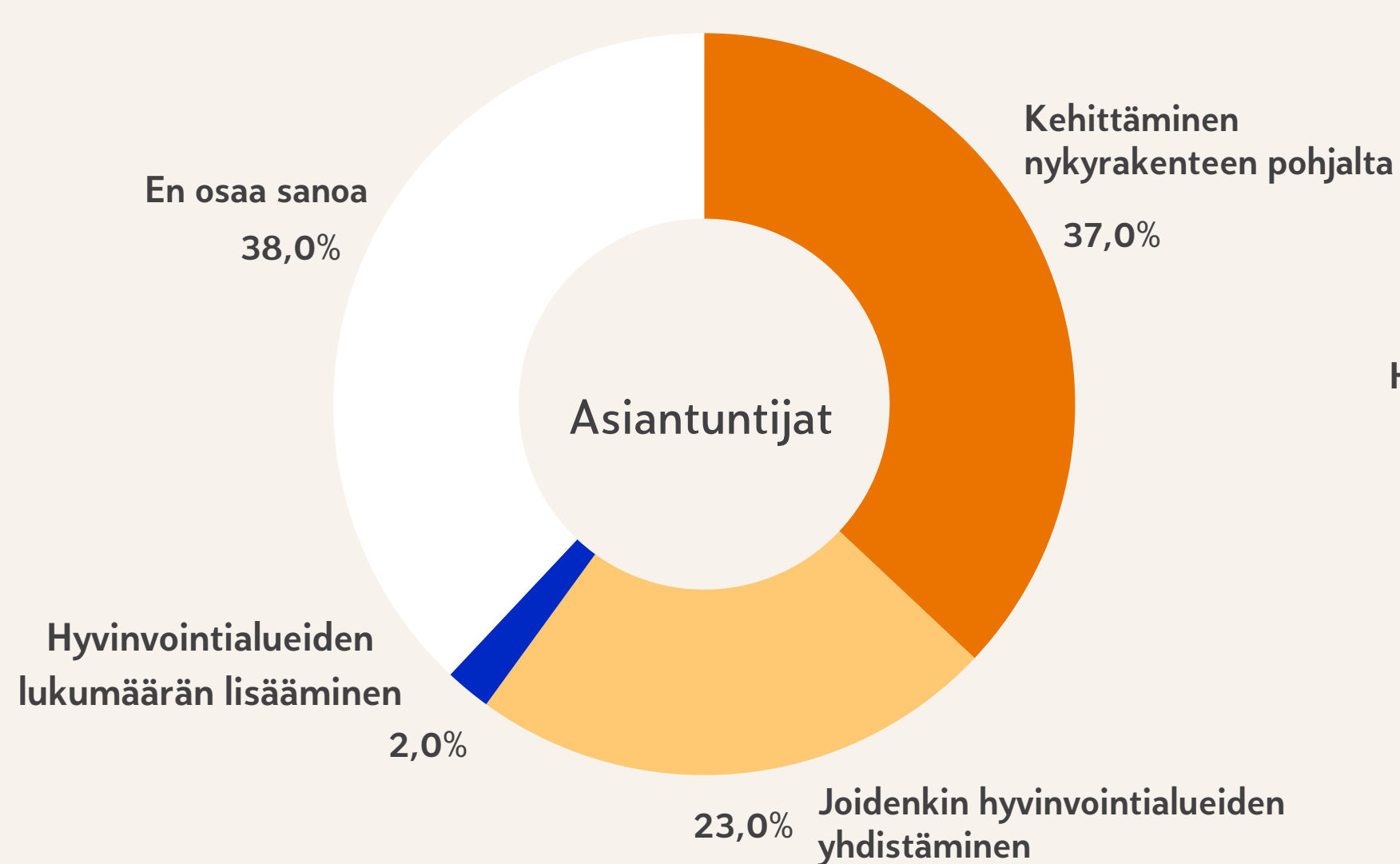
# Mihin suuntaan hyvinvointialueiden hallintoa tulisi mielestäsi jatkossa kehittää?

(toimiasema, n=376)



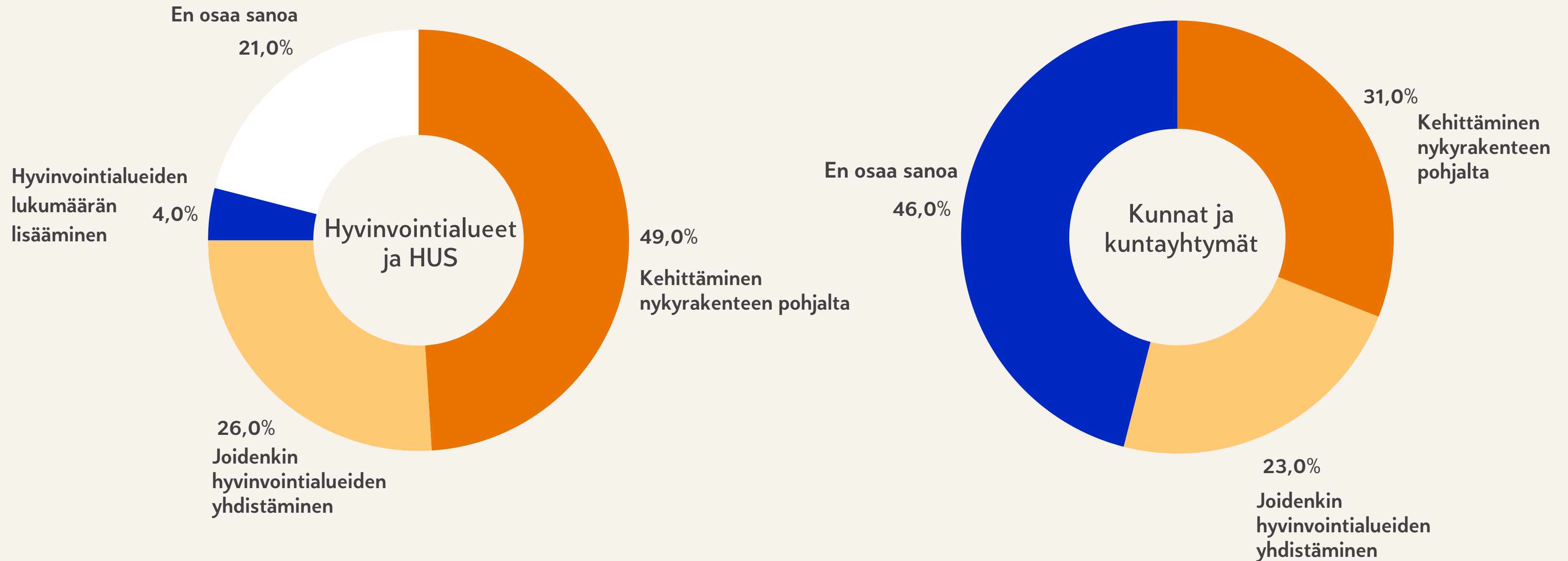
# Mihin suuntaan hyvinvointialueiden hallintoa tulisi mielestäsi jatkossa kehittää?

(toimiasema, n=376)



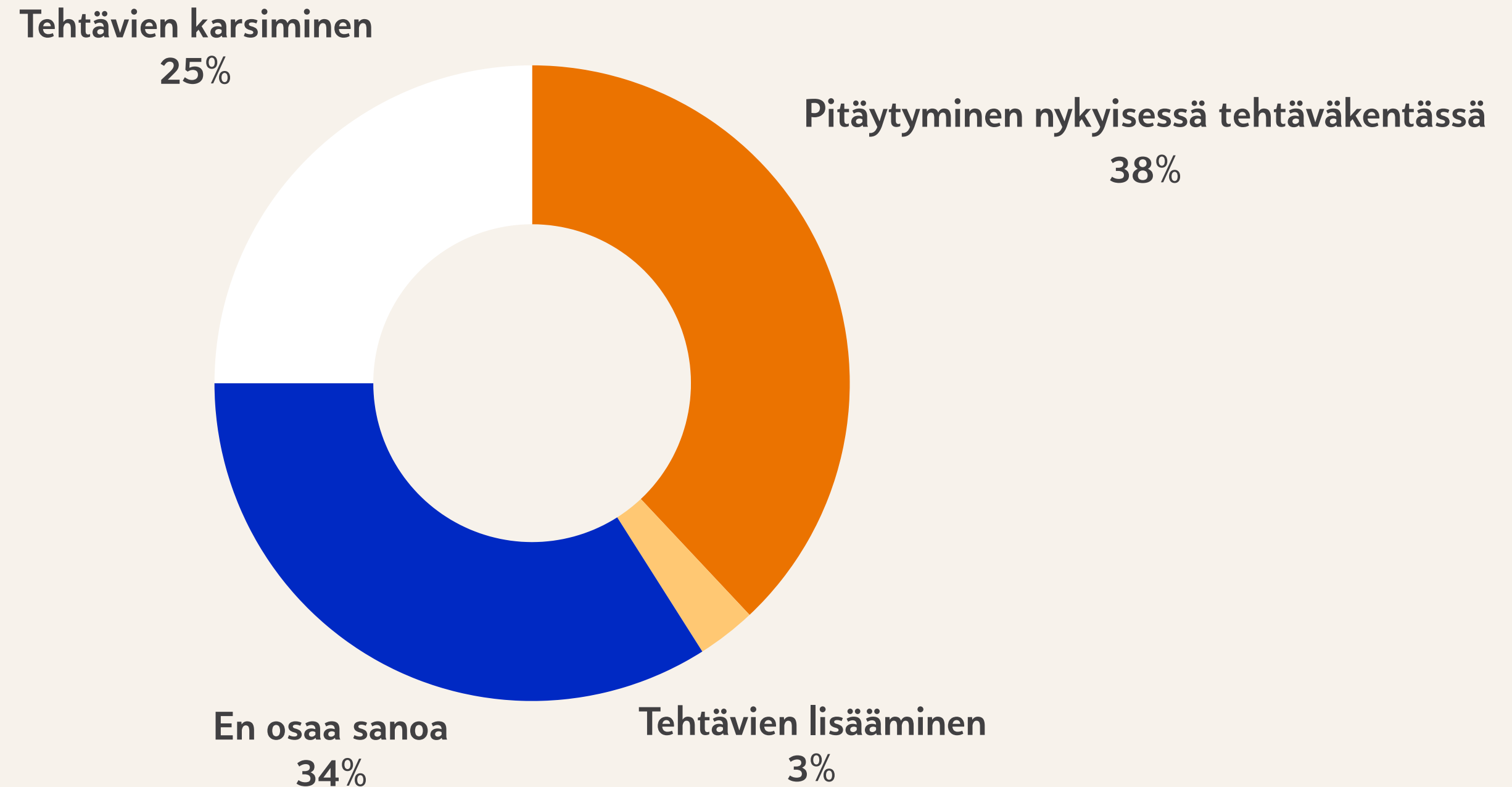


# Mihin suuntaan hyvinvointialueiden hallintoa tulisi mielestäsi jatkossa kehittää? (työpaikka, n=376)



# Mihin suuntaan hyvinvointialueiden tehtäväkenttää tulisi mielestäsi jatkossa kehittää?

(n=326)



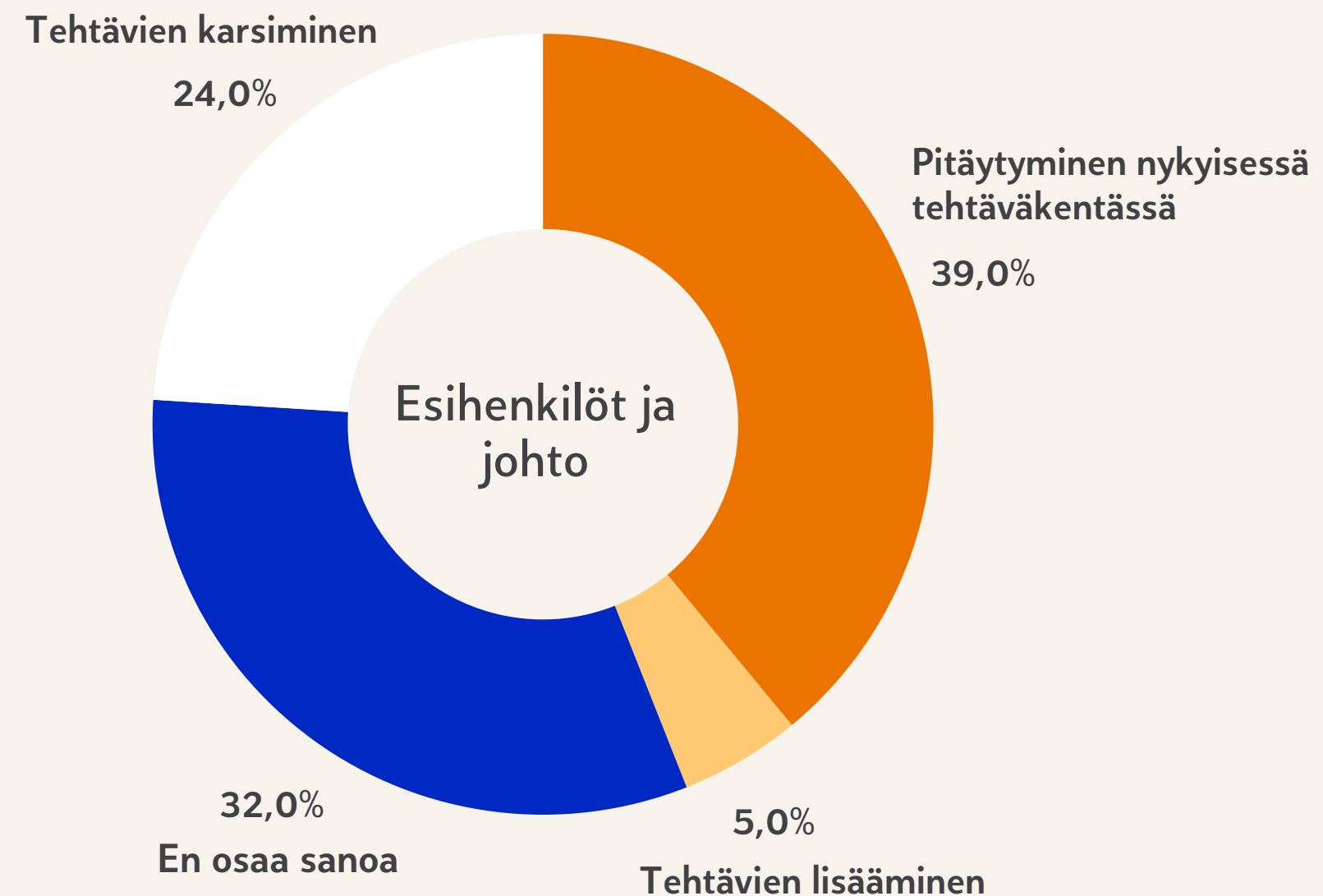
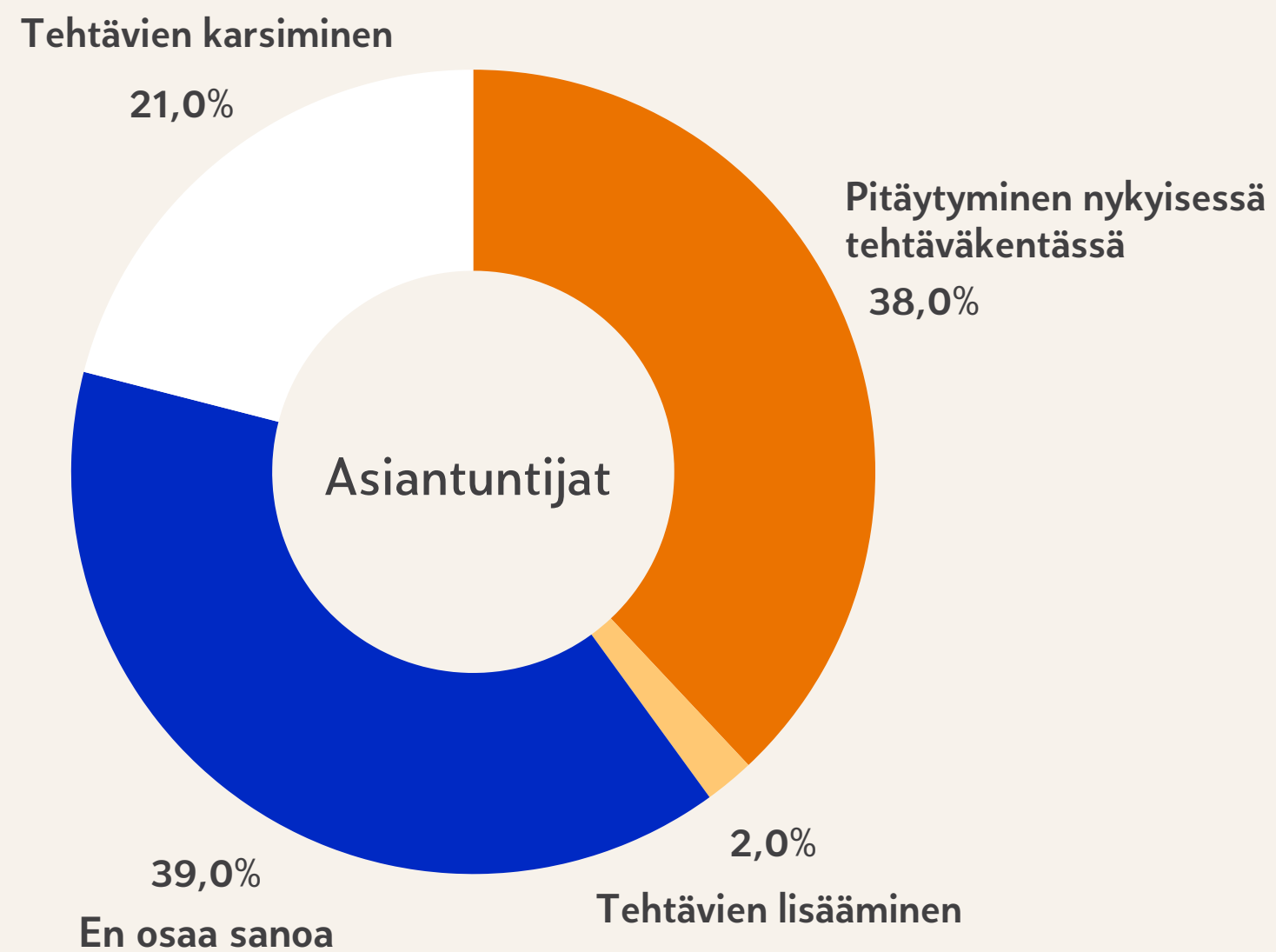
”

*Hyvinvointialueille on annettava työrauha  
ja turvattava aloitus.*

*- kyselyn vastaaja*

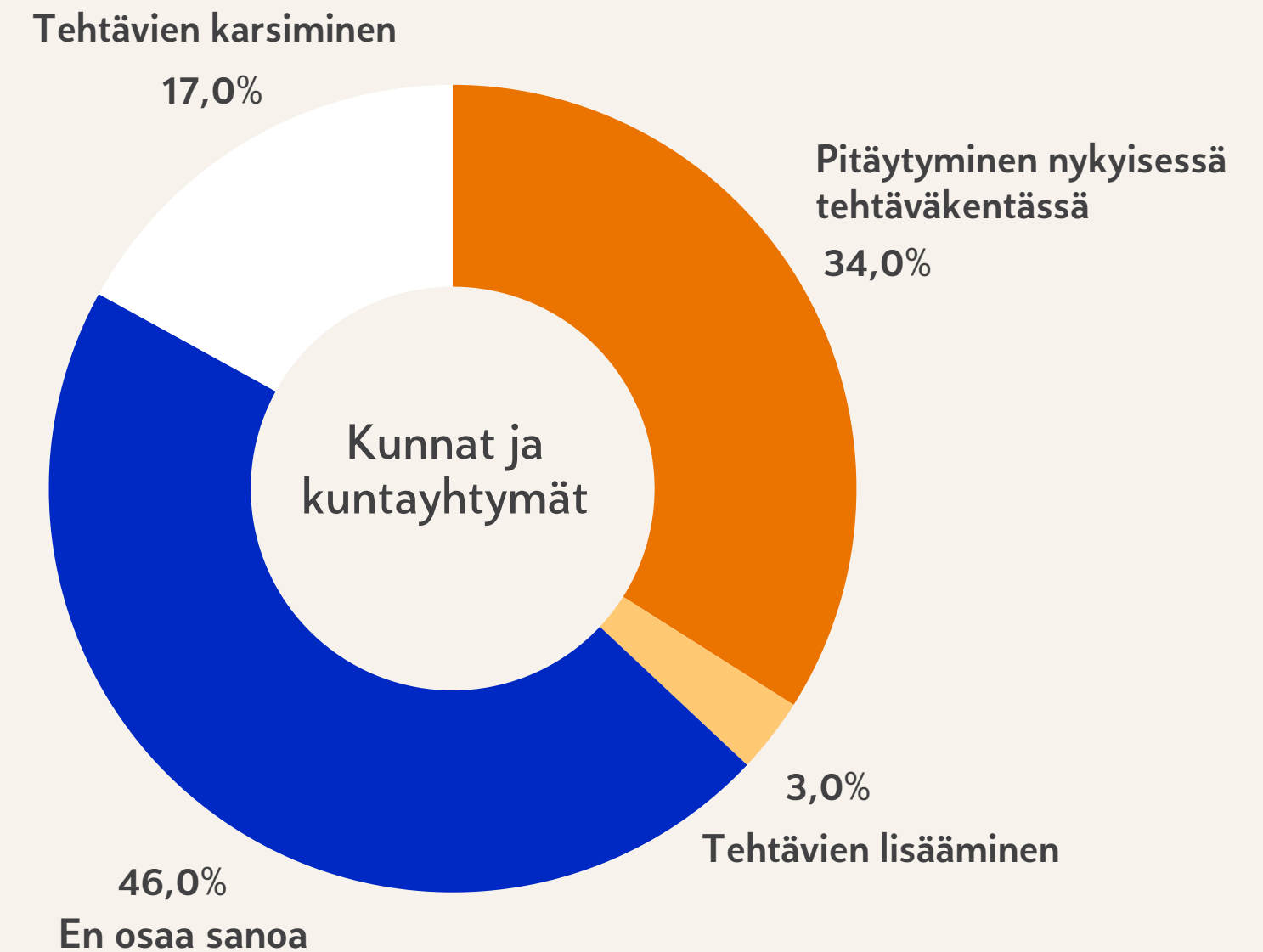
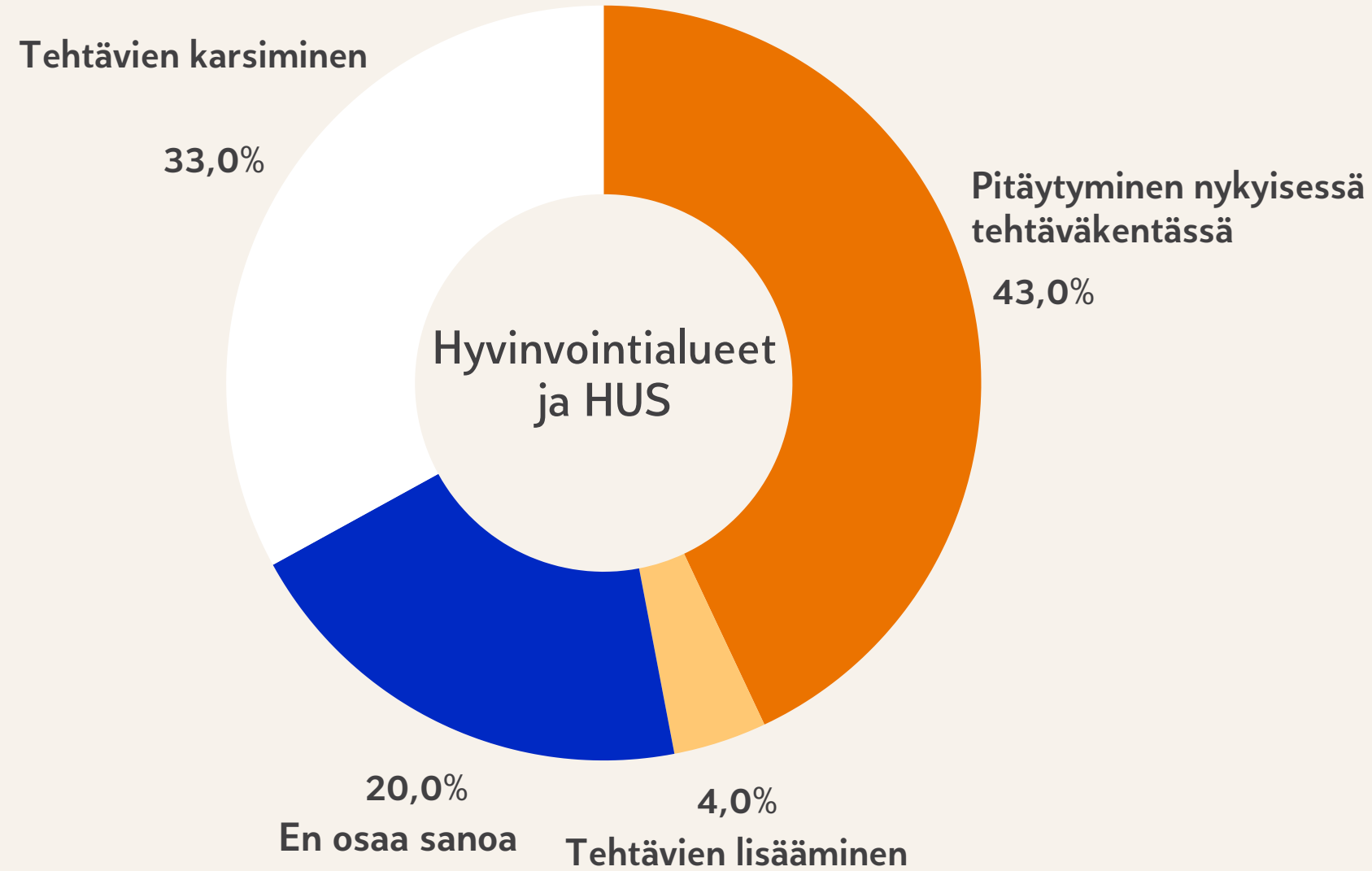
# Mihin suuntaan hyvinvointialueiden tehtäväkenttää tulisi mielestäsi jatkossa kehittää?

(toimiasema, n=376)



# Mihin suuntaan hyvinvointialueiden tehtäväkenttää tulisi mielestäsi jatkossa kehittää?

(työpaikka, n=376)



”

*Mielikuvat ovat usein vääränlaisia julkissektorin tehtävistä (ajatellaan, ettei täällä osata ja tehdä mitään), mutta toisaalta johtaminen (jos aina yksin sekään) on heikkoa. Hallintoa ja syvää hallinnon osaamista tarvitaan, mutta tarvitaan samalla ketterämpiä ja aidosti toimivia ratkaisuja ja yhteiskehittämisen vahvempaa kulttuuria.*

*- kyselyn vastaaja*

”

*“Nuorten silmissä tulisi parantaa imagoa ja työn merkityksellisyyttä.  
Aivan kivaa hommaa on.*

*- kyselyn vastaaja*