



Kevan kuntapäättäjäbarometri 2021

Uudet päättäjät

18.11.2021

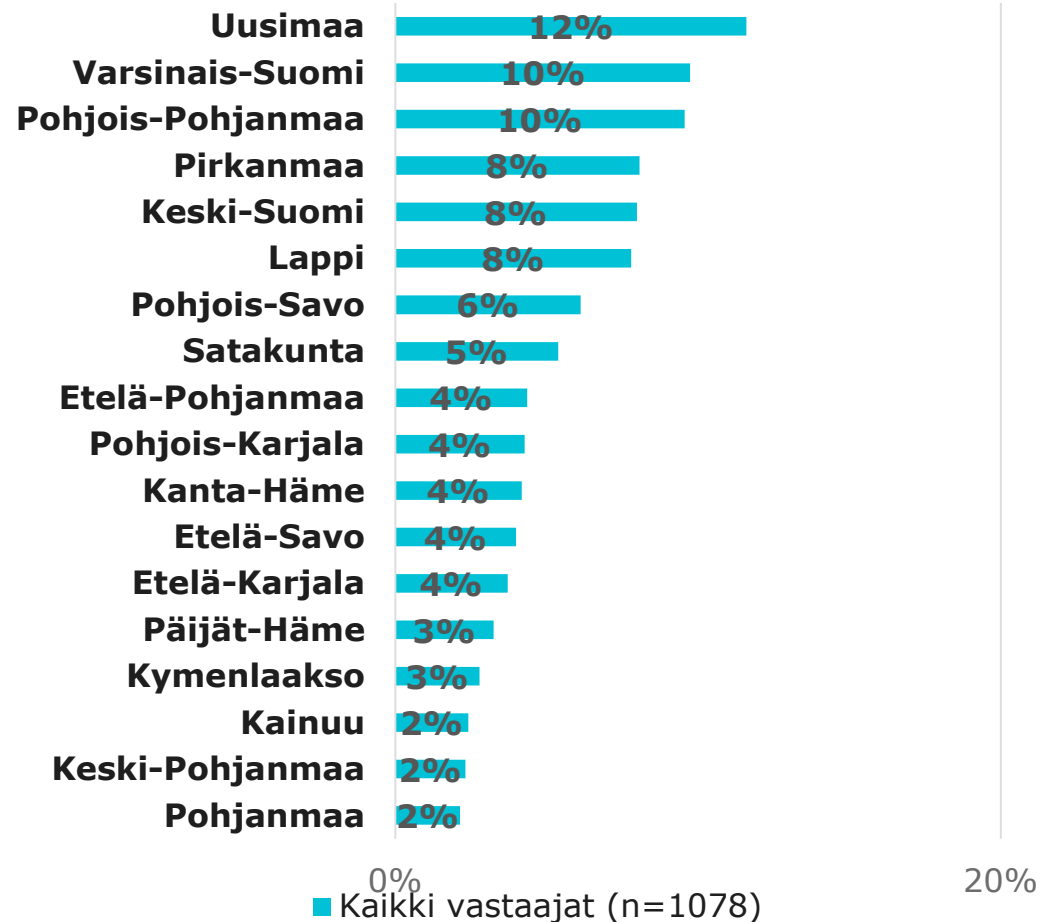
Taustaa kuntapäättäjäbarometri -selvityksestä



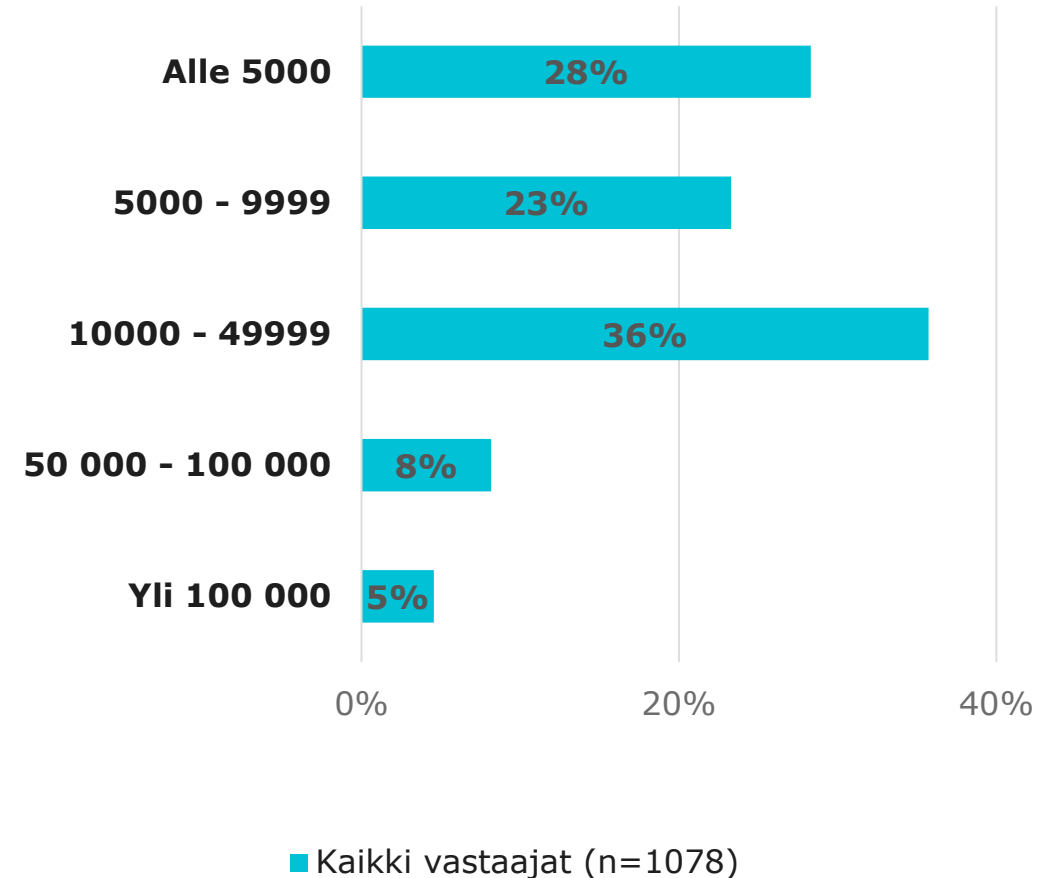
- Keva tekee vuosittain kyselyn suomalaisille kuntapäättäjille.
- Kyselyn kohderyhminä ovat Manner-Suomen kunnanvaltuutetut ja kunnanhallitusten jäsenet
- Kyselyssä mukana erilaisia teemoja mm. työhyvinvointi, työvoimapula
- Kyselyn Kevalle toteuttaa Aula Research Oy
- Vuoden 2021 kyselytutkimuksen otos kerättiin sähköisesti 1.10.2021 – 25.10.2021
- Kyselyyn vastasi yhteensä 1078 kuntapoliitikkoa.
- Otos edustaa kunnanvaltuutettuja hyvin alueellisesti sekä puoluejakauman mukaan
- Kevan kuntapäättäjäbarometri toteutettiin edellisen kerran 11.12.2020-14.1.2020 kautensa päättävillä kuntapäättäjille. Sen tuloksia voi tarkastella Kevan nettisivuilla (arvio hakijoista, arvio työhyvinvoinnista).

Vastaajien taustatiedot

Jakauma maakunnittain



Jakauma kunnan asukasluvun mukaan

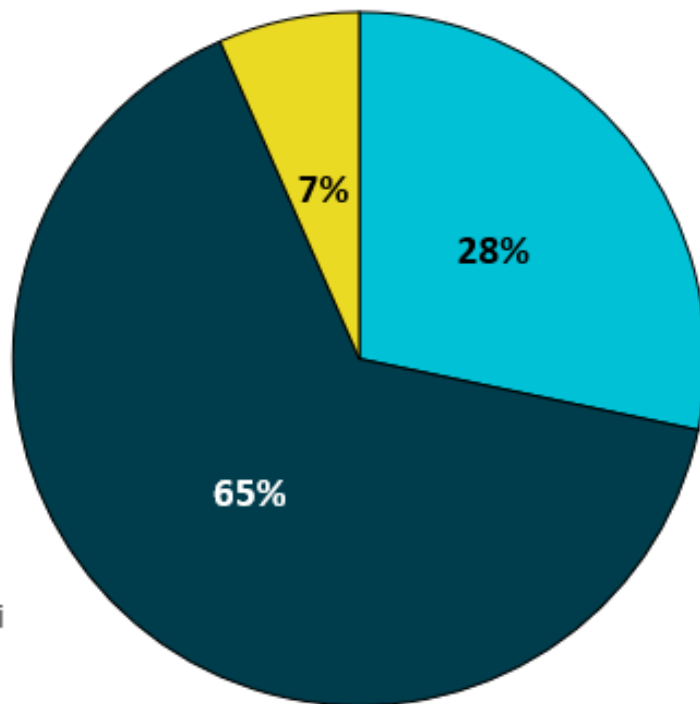


**Kuntapäätäjien
arviot
työvoiman
saatavuudesta**



Kuntapäätäjien arviot työvoiman saatavuudesta

Miten arvioit kuntasi
kohdalla työvoiman
riittävyden, onko avoimiin
vakansseihin ollut
saatavissa riittävässä
osaavia työntekijöitä?
(n=1078)



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

VASTAAJIEN MUKAAN SUURIN PULA ON SOTE -PALVEUISSA

- Sote-ala (49 %)
- Terveystieteiden henkilöstö / hoitajat (20 %)
- Sosiaalitoimi (13 %)
- Lääkärit (6 %)

SIVISTYSTOIMESSA

- Opetus ja varhaiskasvatus (30 %)
- Psykologit ja puheterapeutit (6 %)

TEKNISESSÄ TOIMESSA

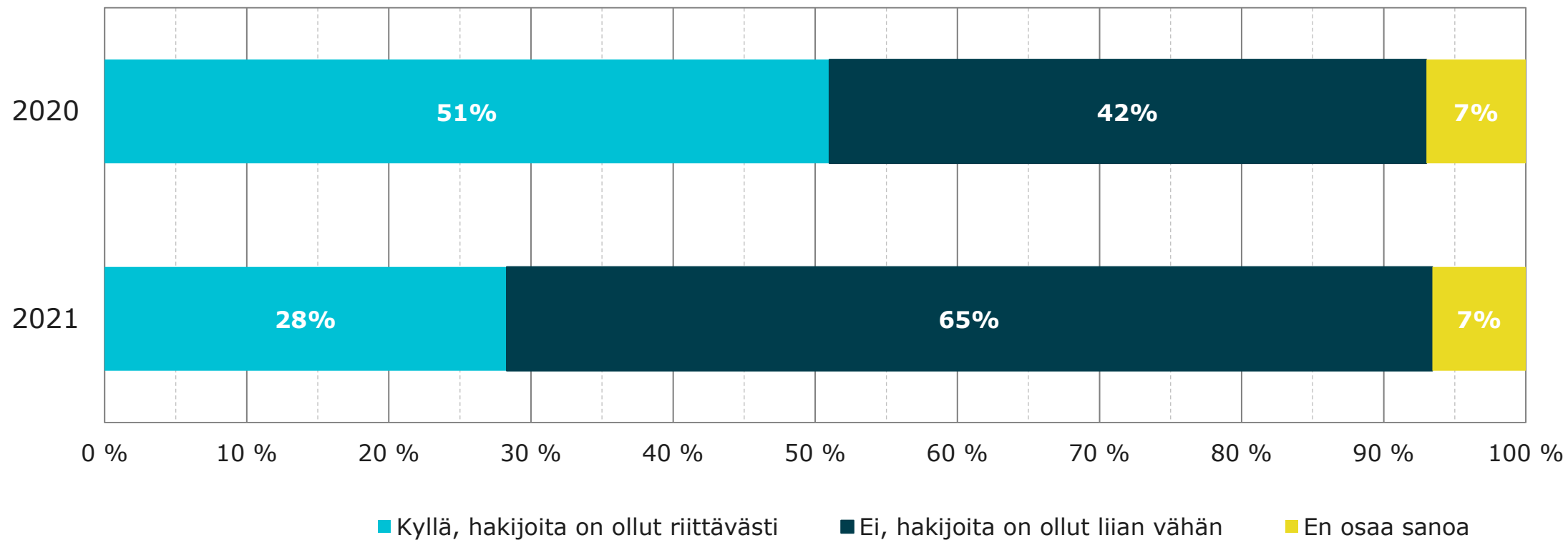
- Tekninen toimi (16 %)
- Kiinteistöpalvelut (3 %)

MUUT:

- Johto ja hallinto (13 %)
- "Kaikki" (3 %)

Kuntapäätäjien arviot työvoiman saatavuudesta vuosina 2020 ja 2021

Miten arvioit kuntasi kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävässä osaavia työntekijöitä?



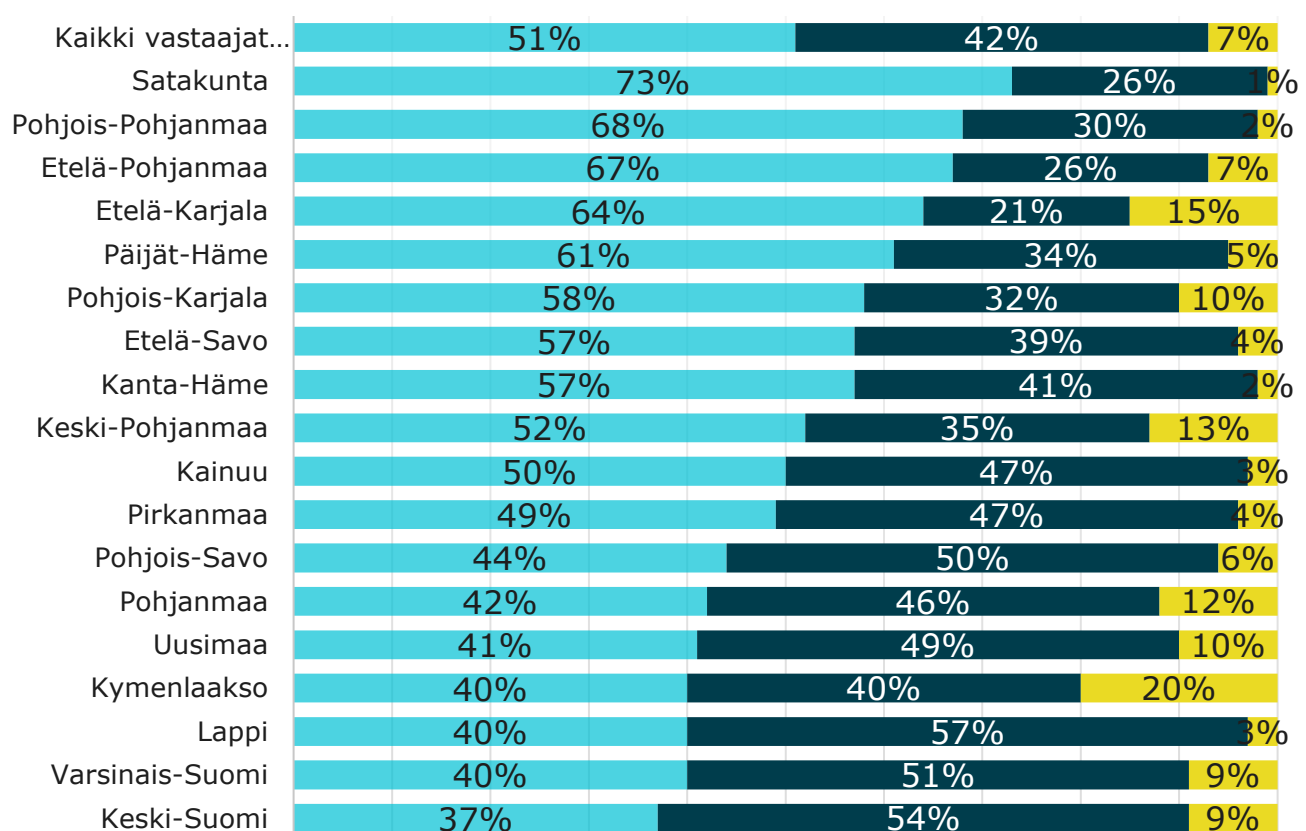
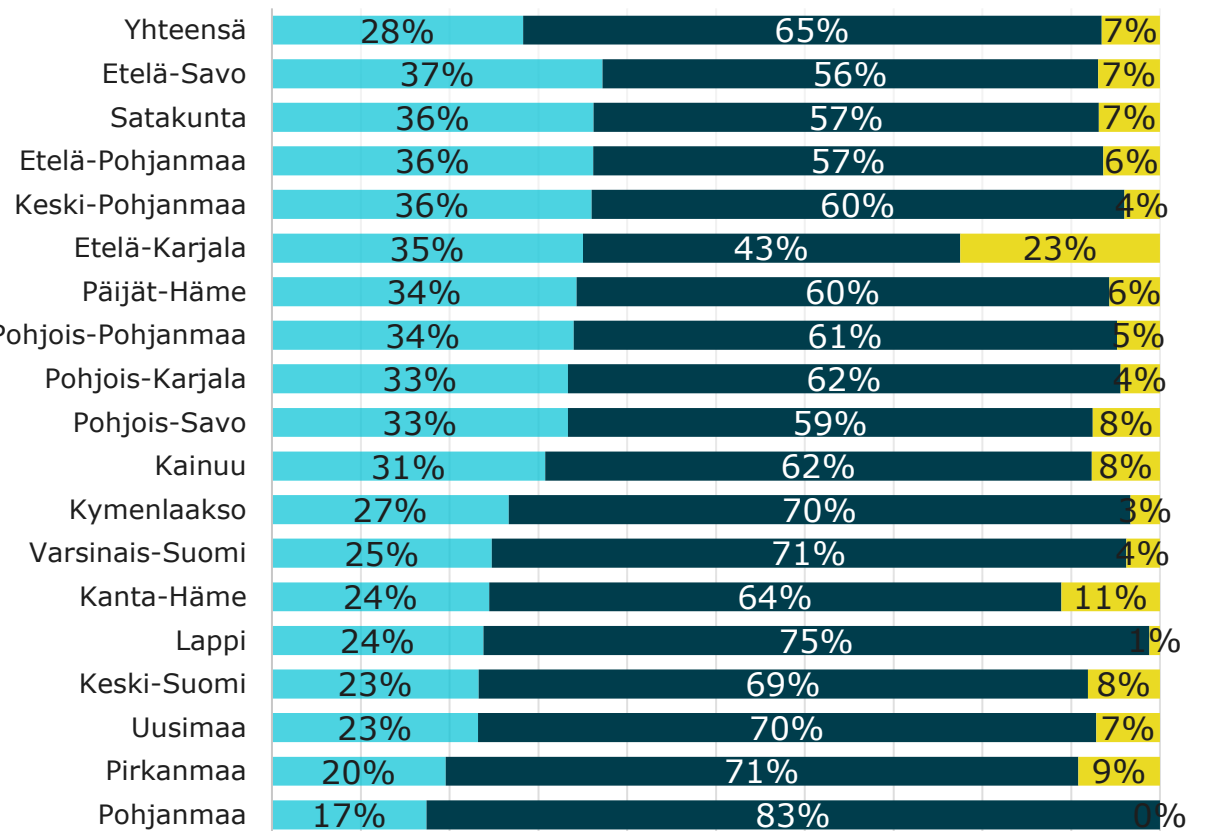
Kuntapäätäjien arviot työvoiman saatavuudesta maakunnittain



Miten arvioit kuntasi kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävässä osavissa työntekijöitä?

Vuosi 2021

Vuosi 2020



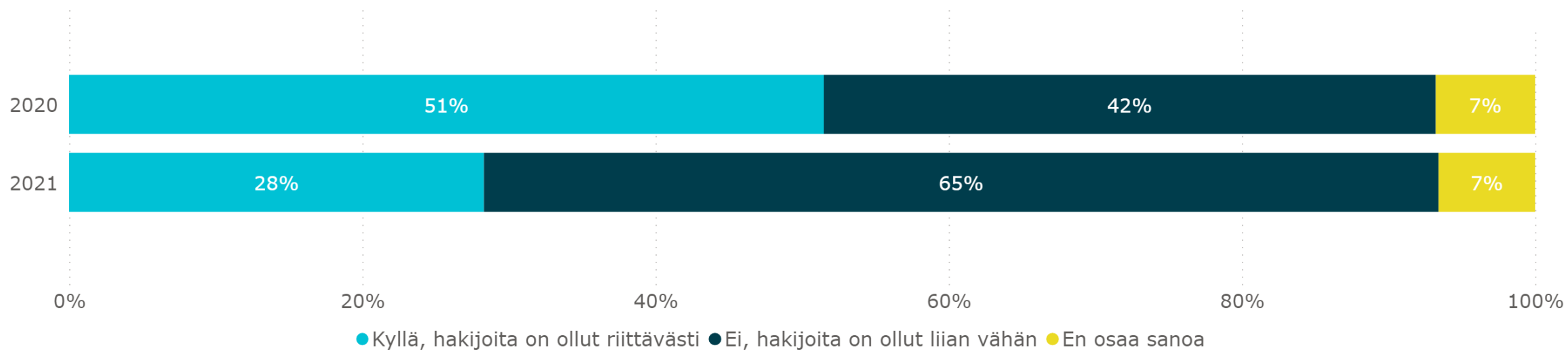
0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %

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

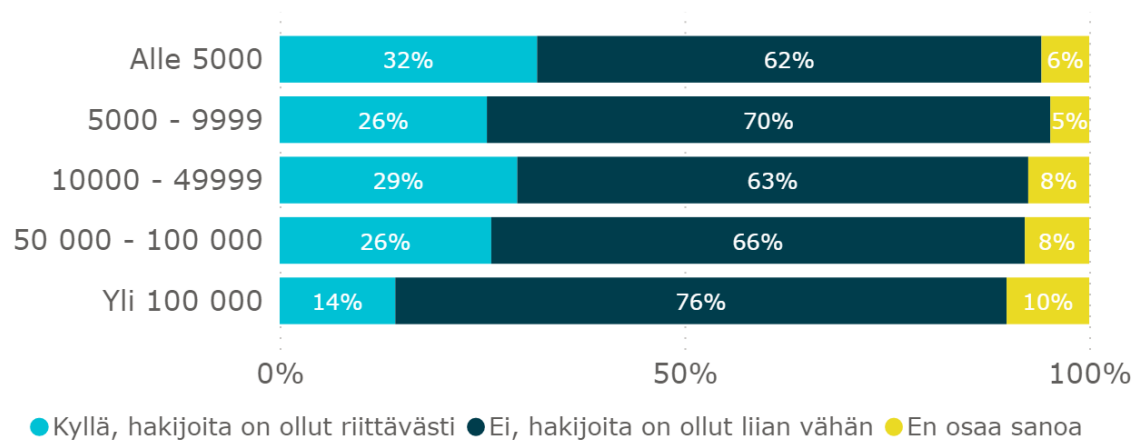
Miten arvioit kuntasi kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävässä osaavia työntekijöitä?



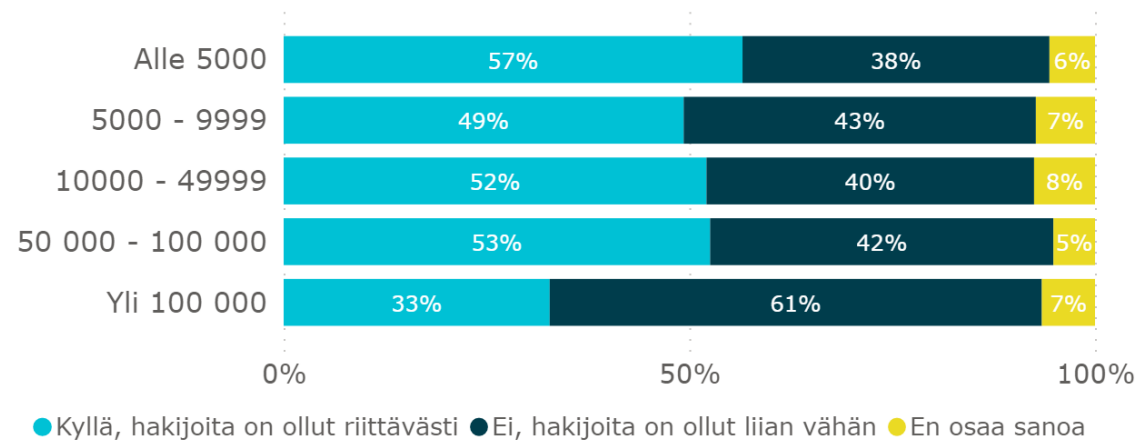
Kaikki vastaajat



2021: Kunnan asukasluvun mukaan



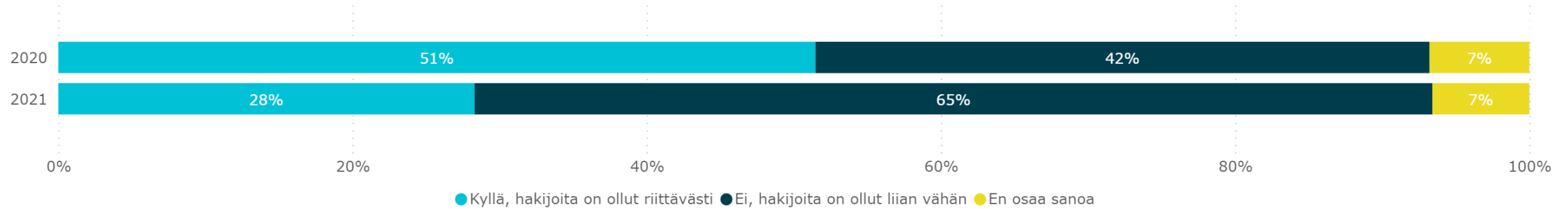
2020: Kunnan asukasluvun mukaan



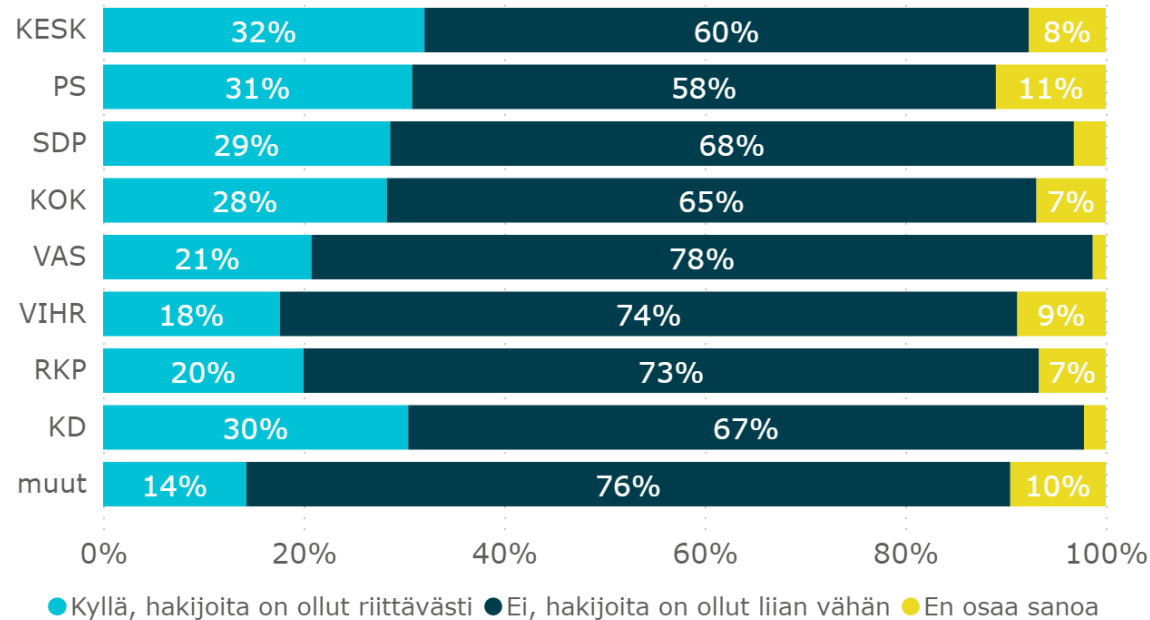
Miten arvioit kuntasi kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävästi osaavia työntekijöitä?



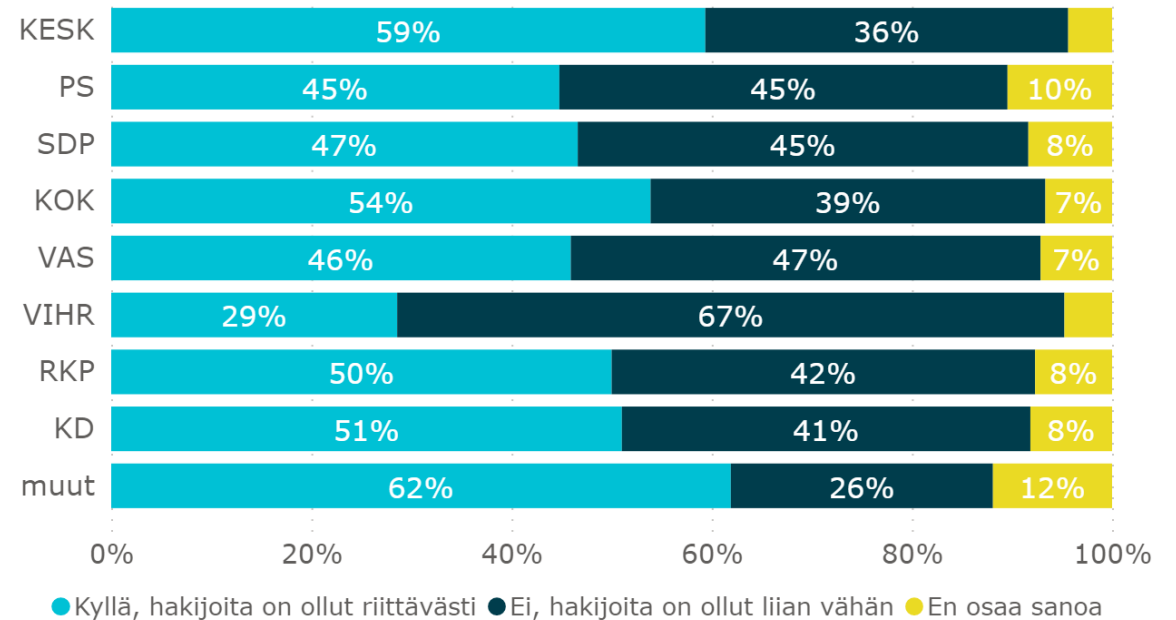
Kaikki vastaajat



2021: Puolueen mukaan



2020: Puolueen mukaan



RATA

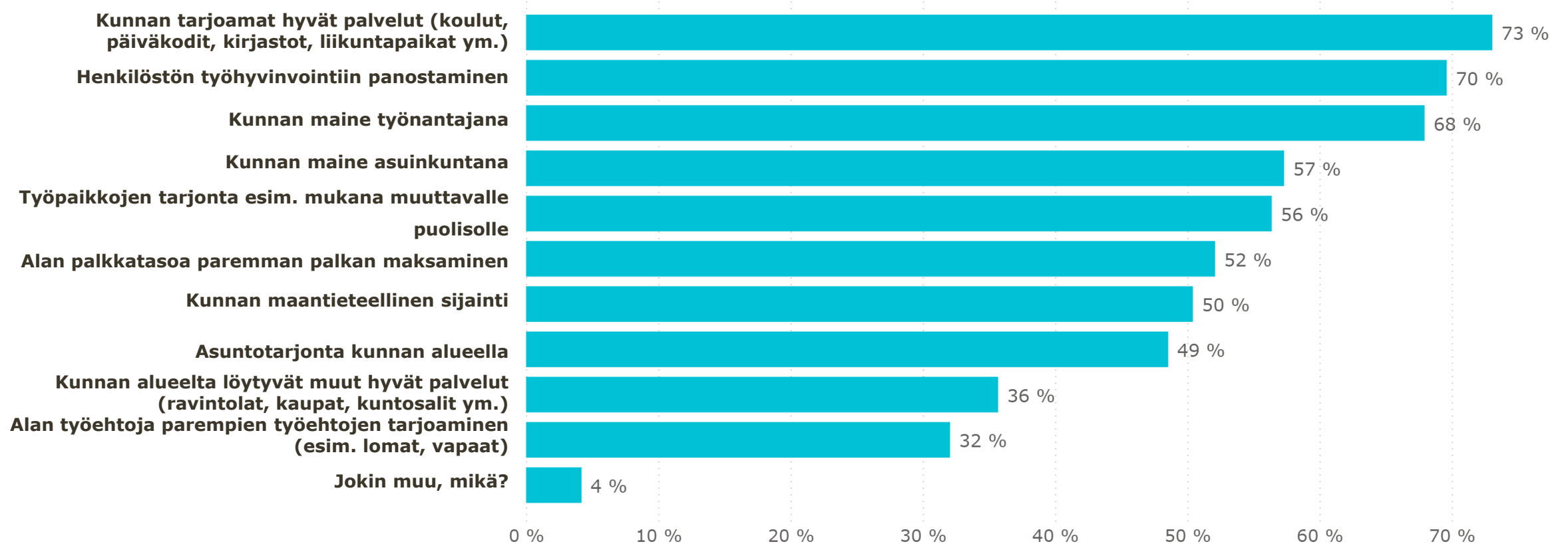
Työvoiman houkutustekijät



Minkä tekijöiden uskot vaikuttavan kunnan houkuttelevuuteen työnantajana? Valitse kaikki ne vaihtoehdot, joilla on mielestäsi vaikutusta.



Kaikki vastaajat (n=1078)



Kuntapäätäjien arviot työvoiman "houkutustekijöistä"



Minkä tekijöiden uskot vaikuttavan kunnan houkuttelevuuteen työnantajana? Valitse kaikki ne vaihtoehdot, joilla on mielestäsi vaikutusta.	Kaikki vastaajat	Alle 5000	5000 - 9999	10000 - 49999	50 000 - 100 000	Yli 100 000
Kunnan tarjoamat hyvät palvelut (koulut, päiväkodit, kirjastot, liikuntapaikat ym.)	73 %	72 %	75 %	70 %	84 %	76 %
Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen	70 %	65 %	67 %	72 %	76 %	86 %
Kunnan maine työnantajana	68 %	58 %	65 %	74 %	77 %	78 %
Kunnan maine asuinkuntana	57 %	55 %	59 %	58 %	68 %	41 %
Työpaikkojen tarjonta esim. mukana muuttavalle puolisolle	56 %	52 %	57 %	54 %	73 %	63 %
Alan palkkatasoa paremman palkan maksaminen	52 %	44 %	51 %	54 %	66 %	73 %
Kunnan maantieteellinen sijainti	50 %	45 %	52 %	54 %	45 %	51 %
Asuntotarjonta kunnan alueella	49 %	48 %	45 %	48 %	51 %	65 %
Kunnan alueelta löytyvät muut hyvät palvelut (ravintolat, kaupat, kuntosalit ym.)	36 %	36 %	33 %	33 %	52 %	41 %
Alan työehtoja parempien työehtojen tarjoaminen (esim. lomat, vapaat)	32 %	24 %	27 %	36 %	45 %	53 %

Mitä kunnissa on tehty työntekijöiden houkuttelemiseksi

Onko kunnassanne tehty joitain erityistoimia työntekijöiden houkuttelemiseksi? Mitä?

Yhteensä 355 avointa kommenttia:

- 31 prosenttia vastasi, että mitään toimia ei ole tehty
 - tai vastaaja kertoo, ettei ole tietoinen mistään toimenpiteistä
- 22 prosenttia vastasi, että kunta on painostanut imagoansa kehittämiseen ja mainontaan
 - mm. some-kanavia on pyritty ottamaan paremmin haltuun
- 17 prosenttia vastasi, että työntekijöitä houkutellaan palkalla
 - kunnassa maksetaan parempaa palkka kuin naapurikunnissa, tai käytössä on erilaiset rekrytointilisät



Mitä kunnissa on tehty työntekijöiden houkuttelemiseksi

■ Muita houkutusia:

- kunta on investoinut houkutteleviin palveluihin, kuten kouluihin (9 %)
- koulutuksen parantaminen alueella, oppisopimusten hyödyntäminen (7 %)
- rekrytointiprosessia on viilattu: hakuaikoja pidennetty ja haettu konsulteilta apua (6 %)
- panostukset työhyvinvointiin (etenkin työn järjestämiseen liittyvät tekijät) (5 %)
- kunnalla on tarjolla asumisetu / huokeampaa asumista (3 %)
- kunta pyrkii paikkaamaan osaajapulaa maahanmuuttoa edistämällä (2 %)



A woman with dark hair and glasses is sitting at a table, holding a light green ceramic cup to her lips. She is wearing a blue top with a white leaf pattern. In the background, another person in a yellow shirt is working on a laptop. The setting is a bright, modern office or cafe with wooden accents and green plants.

**Kevan yleisiä
tilastotietoja
kunta-alan
eläköity-
misestä**

Kunta-alan nykyisistä työntekijöistä jää eläkkeelle joka kolmas

- Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2021-2030 (työ- tai virkasuhteessa 31.12.2019)
- Suurimpia eläköityviä ammattiryhmiä osastonhoitajat, yleissihteerit, sairaala- ja laitospulaiset, kiinteistöhuollon työntekijät, perhepäivähoitajat, lähihoitajat, peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat ja sairaanhoitajat.
- PBI raportti verkkosivuilla <https://www.keva.fi/tama-on-keva/tilastot-ja-ennusteet/>

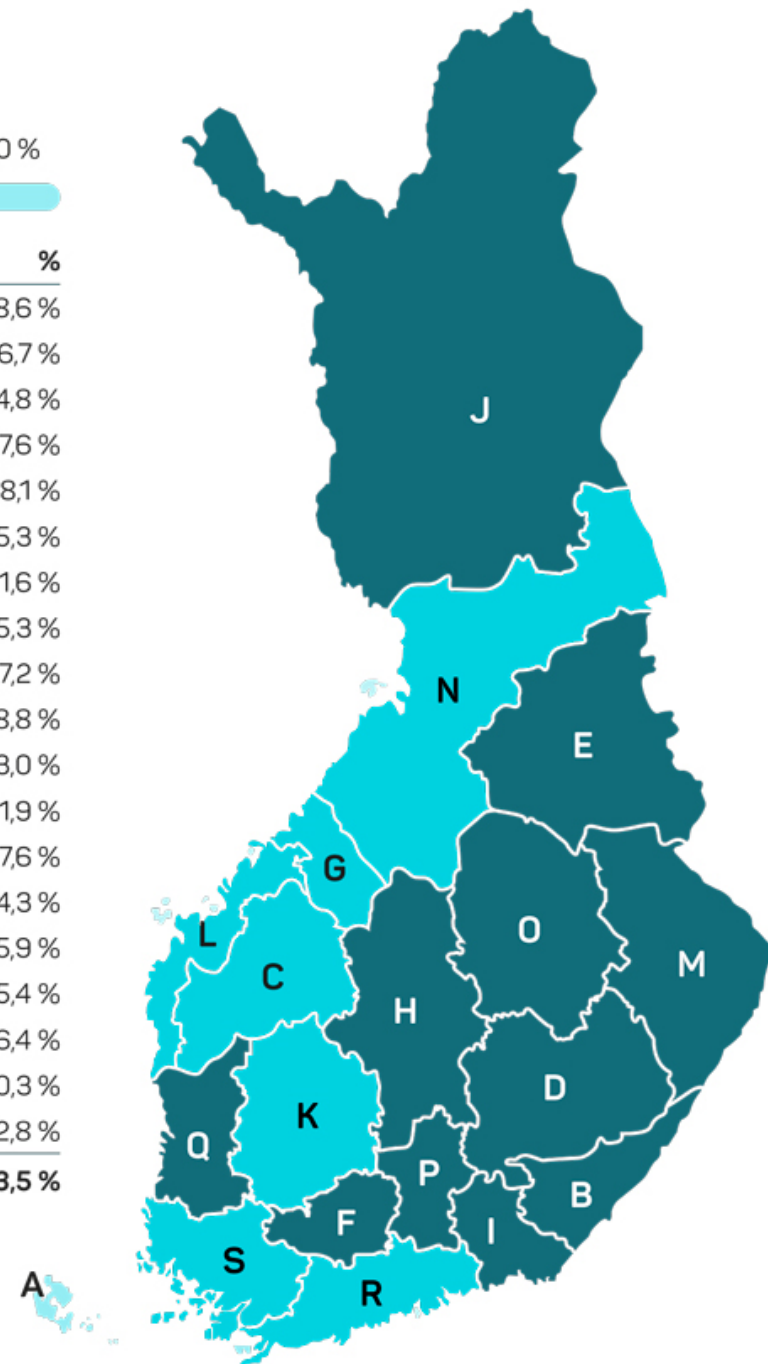
Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2021–2030

≥ 35% 30% < 35% < 30%

Maakunta	Henkilöä	%
A Ahvenanmaa	939	28,6 %
B Etelä-Karjala	4 445	36,7 %
C Etelä-Pohjanmaa	7 237	34,8 %
D Etelä-Savo	5 564	37,6 %
E Kainuu	3 014	38,1 %
F Kanta-Häme	5 187	35,3 %
G Keski-Pohjanmaa	2 840	31,6 %
H Keski-Suomi	8 744	35,3 %
I Kymenlaakso	5 509	37,2 %
J Lappi	6 978	38,8 %
K Pirkanmaa	15 089	33,0 %
L Pohjanmaa	5 968	31,9 %
M Pohjois-Karjala	6 095	37,6 %
N Pohjois-Pohjanmaa	13 926	34,3 %
O Pohjois-Savo	9 876	35,9 %
P Päijät-Häme	6 077	35,4 %
Q Satakunta	7 608	36,4 %
R Uusimaa	47 621	30,3 %
S Varsinais-Suomi	15 383	32,8 %
Koko maa	178 381	33,5 %



* työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.12.2019.



Suuria lukuja kunta-alalta 2020

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kunta-alalla **4 717 henkilöä**, joiden työnä on kehittää ja turvata julkiset peruspalvelumme.



Masennuksen takia jäi 2020 työkyvyttömyyseläkkeelle **971 kuntatyöntekijää**. Erityisesti sote-alalla mielenterveydellisten syiden aiheuttama työkyvyttömyysriski on korkea.



Työkyvyttömyyden keskimääräiset kustannukset ovat viime vuosina nousseet keskimäärin prosenttiyksikön. Se tarkoittaa kunnille **180 miljoonan** euron menojen kasvua vuodessa.



Kunnanvaltuustot ovat uusien haasteiden edessä. Välittömät työkyvyttömyyden kustannukset kohoavat **2 miljardiin** euroon vuodessa.



Keva on Suomen suurin työeläkevakuuttaja

Työnantaja-asiakkaita 1 950

- kunta-alan työnantaja-asiakkaita 1 088
- valtion työnantaja-asiakkaita 587
 - kirkon organisaatioita 274
 - Kela 1
 - Suomen Pankki 1

Henkilöasiakkaita

n. 1,3 miljoonaa

- vakuutettuja 682 000
- eläkkeensaajia 602 000

Sijoitusten arvo
58,0 miljardia euroa (2020
lopussa)

Sijoitusten nimellistuotto
4,7 %

Reaalituotto 1988-2020
- pääomapainotettu 4,0 %
- pääomapainottomaton 5,2 %

Maksamme eläkkeet kunta-
alan, valtion, kirkon, Kelan
ja Suomen Pankin
palveluksessa olleille.

Palvelemme
eläkkeenhakijoita
sujuvasti ja teemme
eläkepäätökset
luotettavasti ja tehokkaasti.

Eläke- ja etuuspäätökset
(2020)
66 860

Saapuneiden
eläkehakemusten määrä
(2020)
58 813

Kehitämme työelämää ja tuotamme vaikuttavia palveluita yhdessä työnantajien kanssa, jotta vakuutettumme voisivat paremmin työssään ja voisivat jatkaa työuraansa eläkeikään saakka.

Työkyvyn vahvistaminen on myös lakisääteinen tehtävämme.



Kiitos.

