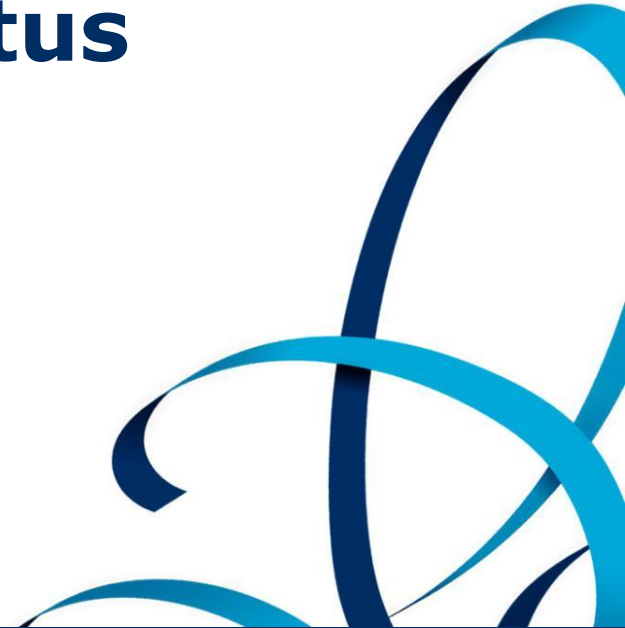


# Kuntajohtajatyön arvostus

Kyselyn tuloksia

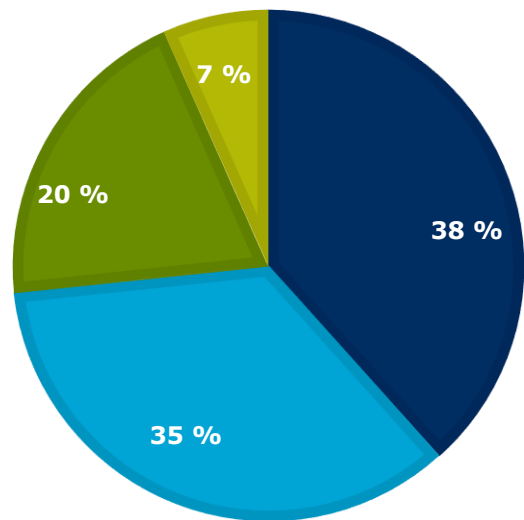


- Kuntajohtajatyön arvostus ja kehittäminen -selvitys on Suomen Kuntaliiton, KT Kuntatyönantajien ja Kuntajohtajat Ry:n yhteistyössä tekemä kyselyselvitys.
- Selvityksessä on selvitetty kuntajohtajien näkemyksiä kuntajohtajatyön arvostuksesta, työn tuloksellisuuden arvioinnista sekä palkkakehityksestä. Selvityksen taustalla ovat mm. pohdinnat kuntajohtajatyön tulevaisuuden houkuttelevuudesta sekä palkkakehityksestä maakuntaudistuksen toteutuessa.

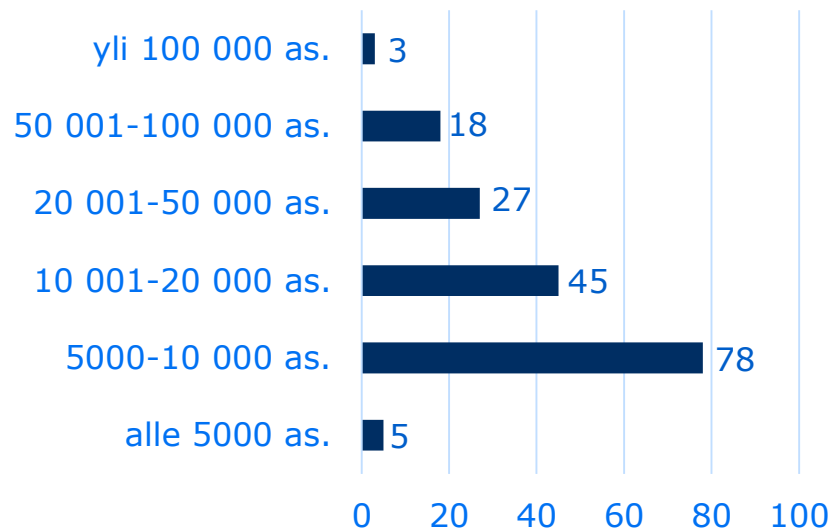
- Kyselyyn vastasi helmikuussa 2017 yhteensä 185 kuntajohtaja Suomen 311 kuntajohtajasta
- Vastanneista
  - » oli naisia 20% ja miehiä 80%
  - » Kirjoilla johtamassaan kunnassa oli 83%
  - » Johtajasopimus löytyi 80% vastaajista

## Syntymävuotesi (n180)

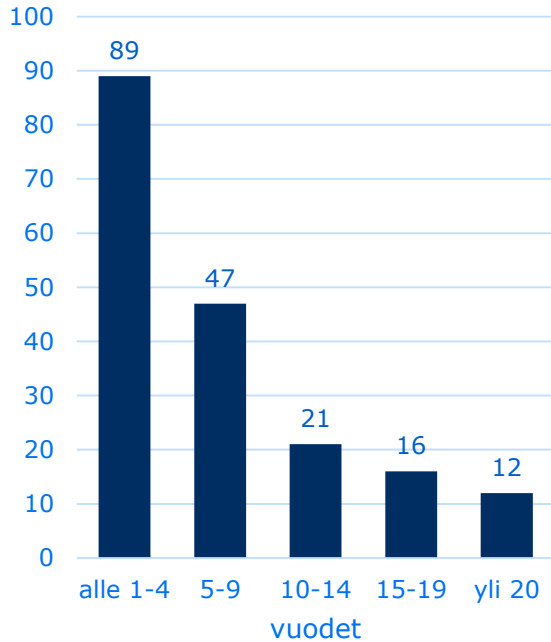
■ 1950-59 ■ 1960-69 ■ 1970-79 ■ 1980-87



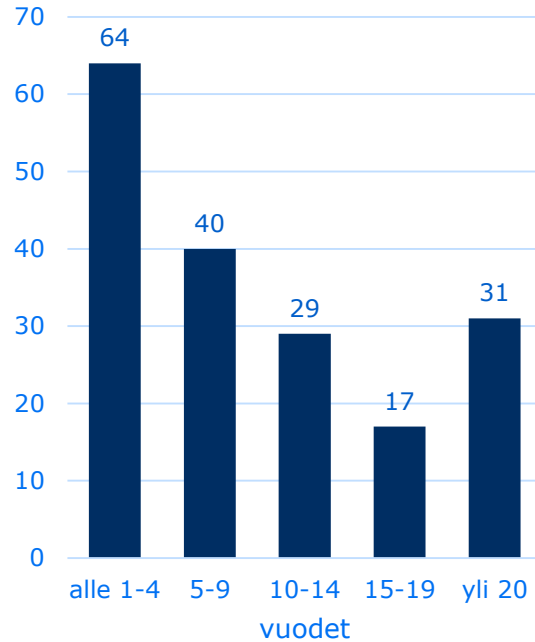
## Johtamasi kunnan asukasluku (n184)



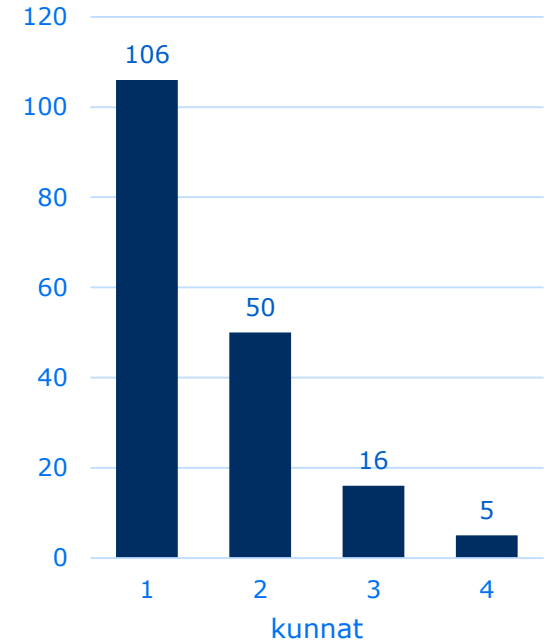
### Kuinka monta vuotta olet ollut kunnanjohtajana nykyisessä kunnassa (n184)



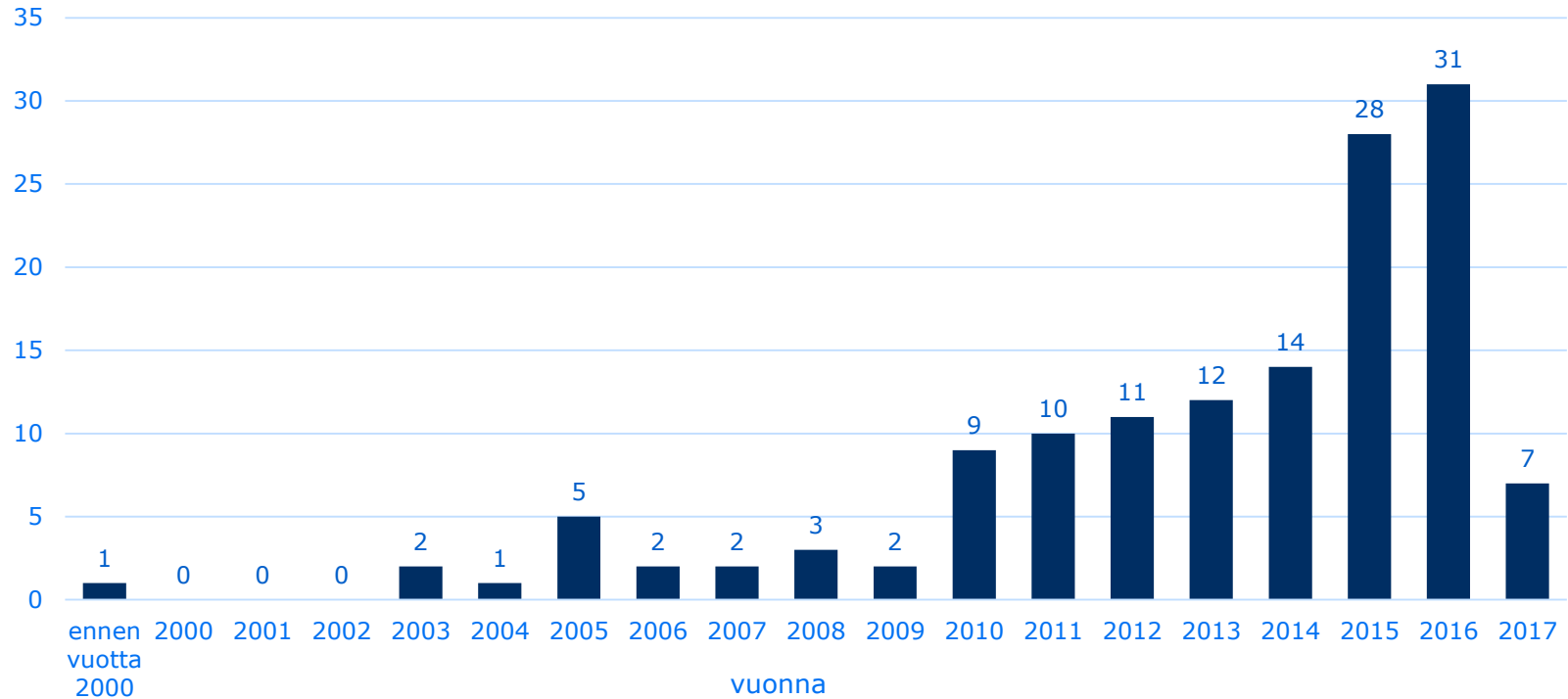
### Kuinka monta vuotta olet toiminut kunnanjohtajana kaikkiaan (n184)

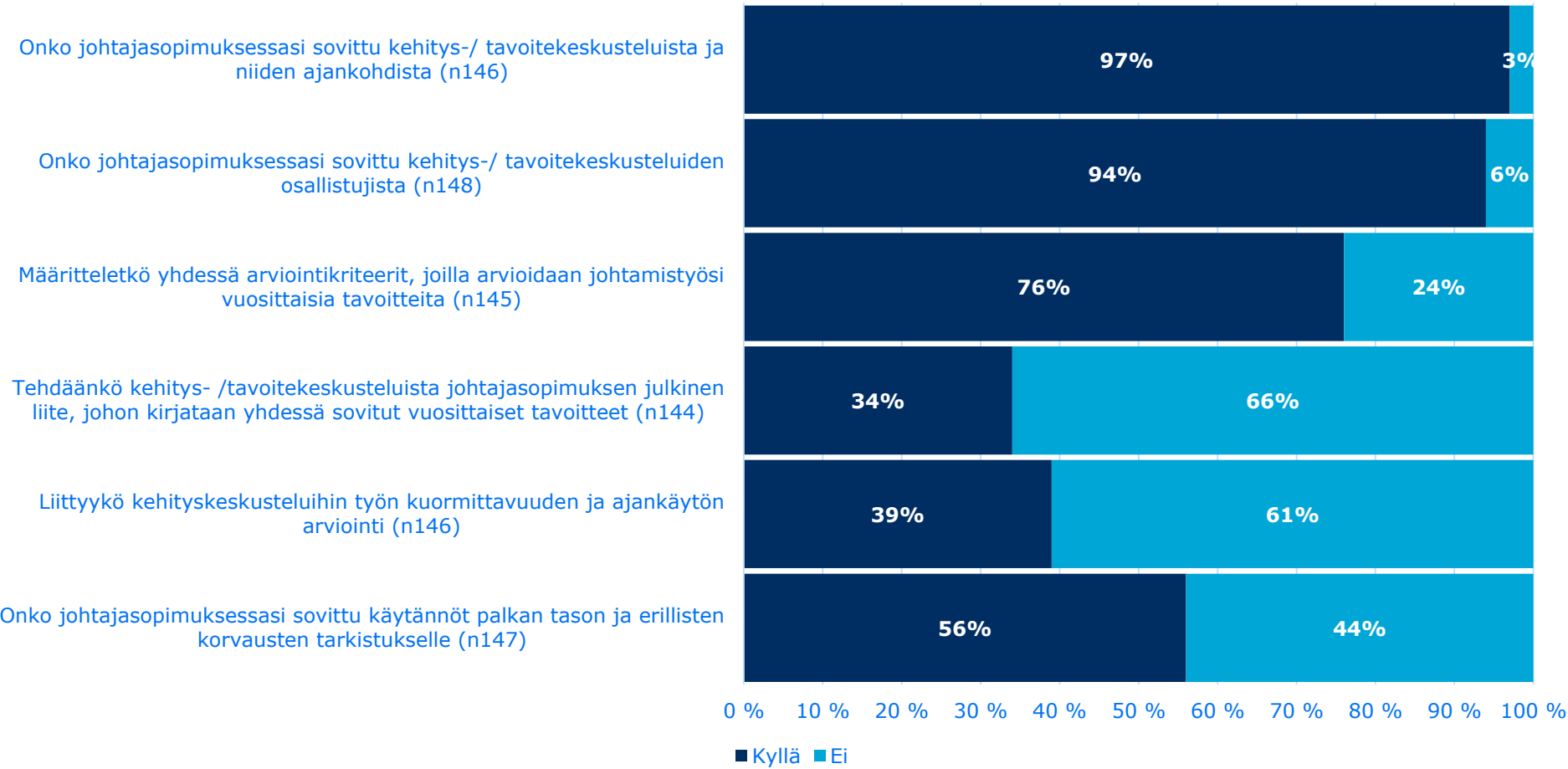


### Kuinka monessa kunnassa olet toiminut kunnanjohtajana (n184)



## Minä vuonna johtajasopimuksesi on tehty (n140)

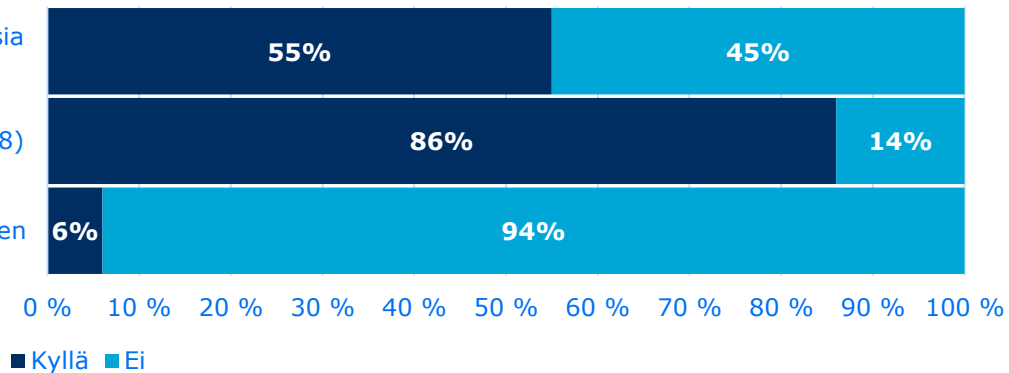




Onko johtajasopimuksessa sovittu menettelytavat siitä, miten mahdollisia ristiriitatilanteita selvitetään (n146)

Onko johtajasopimuksessa sovittu erokorvauksesta (n148)

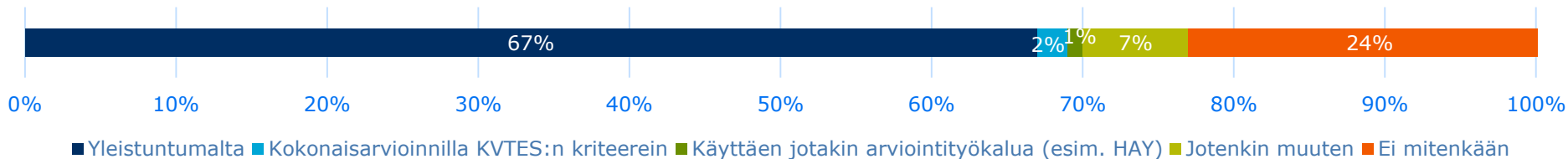
Onko johtajasopimuksessasi sovittu erotilanteeseen liittyvistä erityisehdoista, esim. siirryttäessä toisen työnantajan palvelukseen (n144)



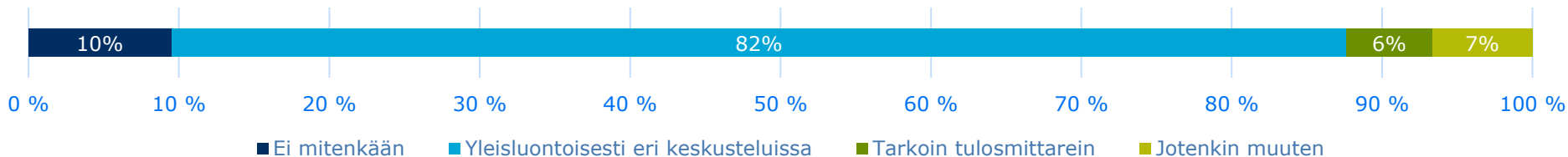
Erokorvausten  
keski-arvo oli 9,4  
kuukauden palkka



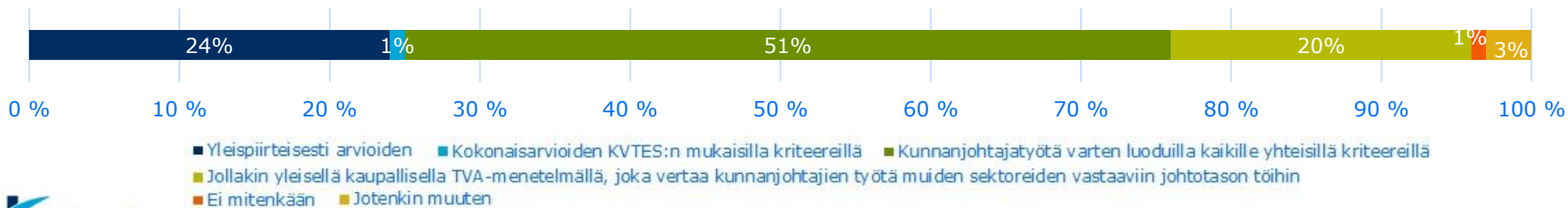
## Miten työsi vaativuutta arvioidaan (n182)



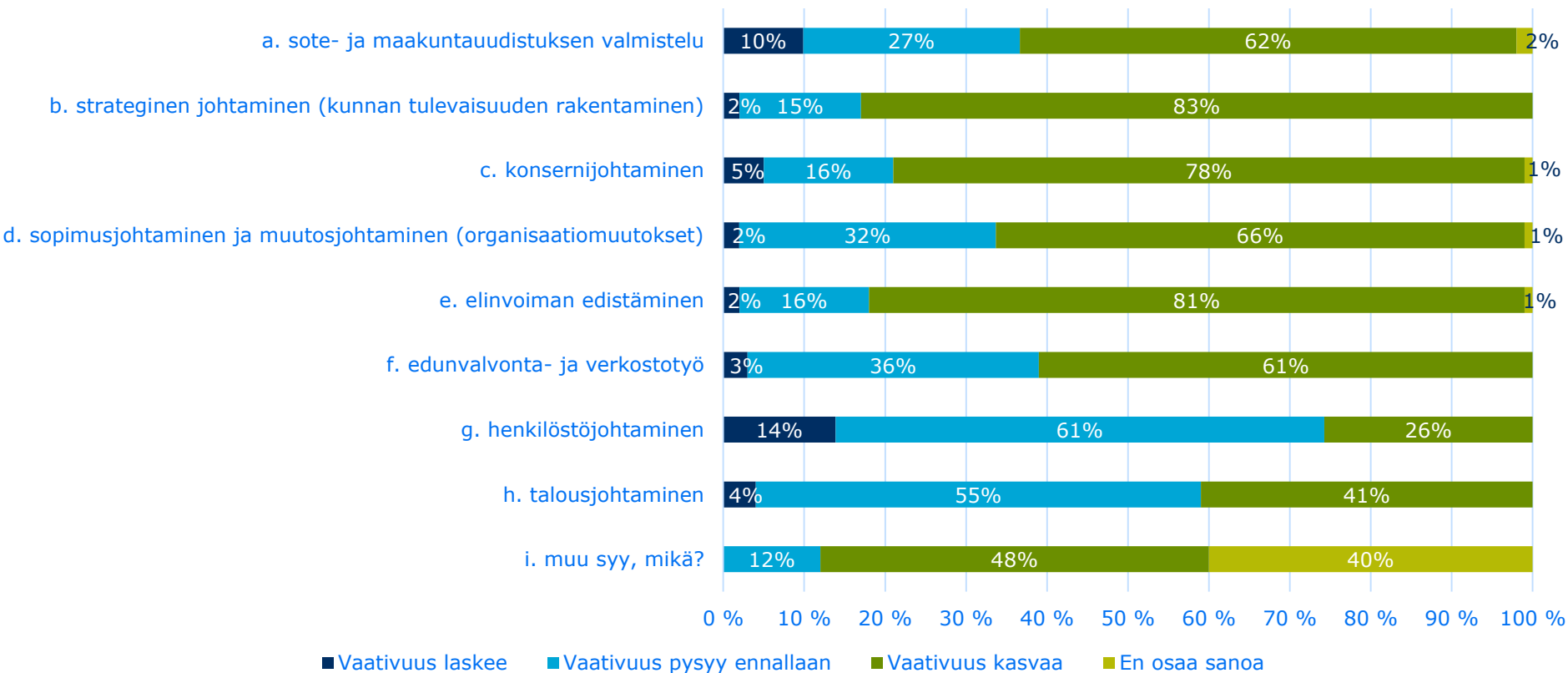
## Miten kunnanjohtajan työn tuloksellisuutta tulisi mielestäsi arvioida (n182)



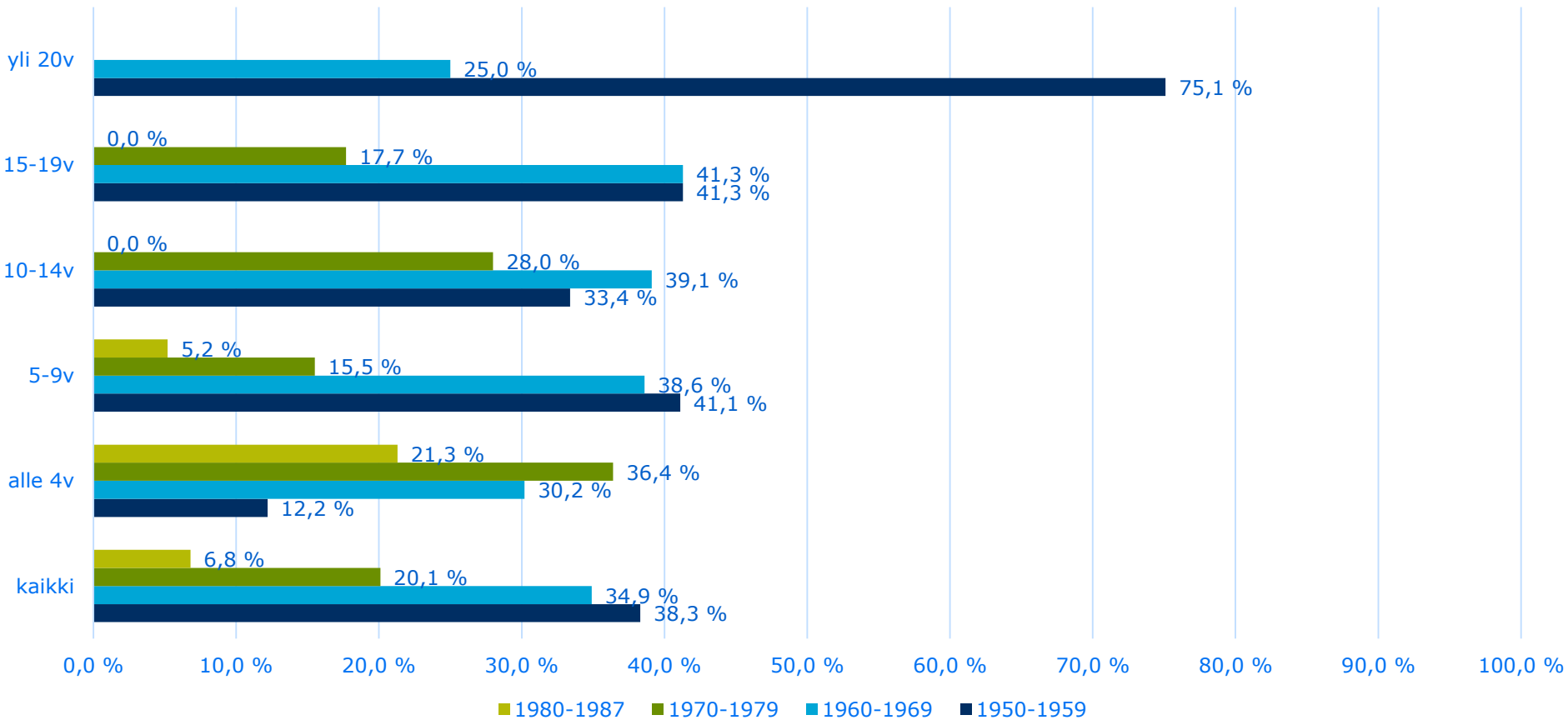
## Miten työn vaativuus (TVA) tulisi ottaa huomioon kunnanjohtajan työn palkkauksen perusteena? (n183)



## Miten arviot kunnanjohtajan tehtävän vaativuuden kehittyvän seuraavien vuosien aikana seuraavien osa-alueiden osalta (n184):

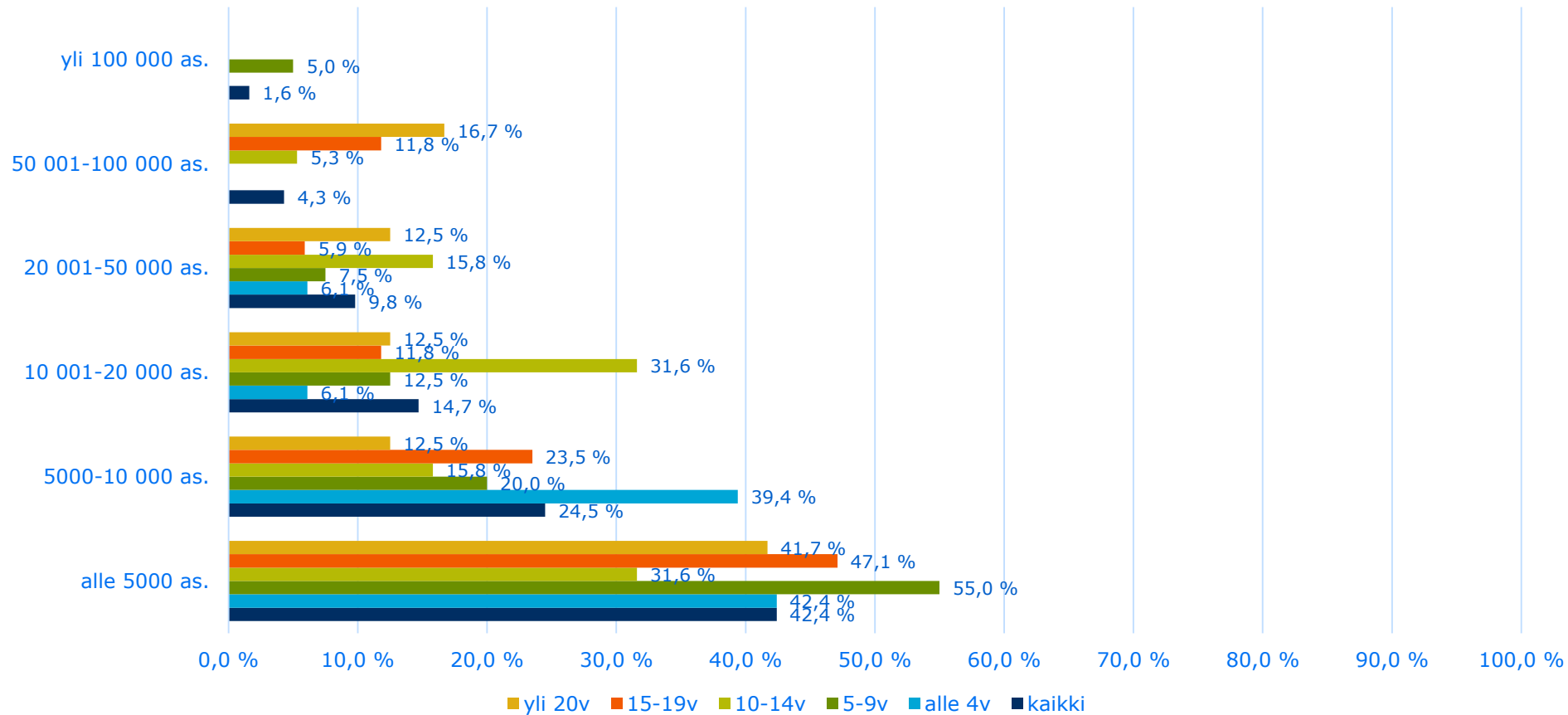


# Kauanko on ollut kuntajohtajana syntymävuoden mukaan (n180)

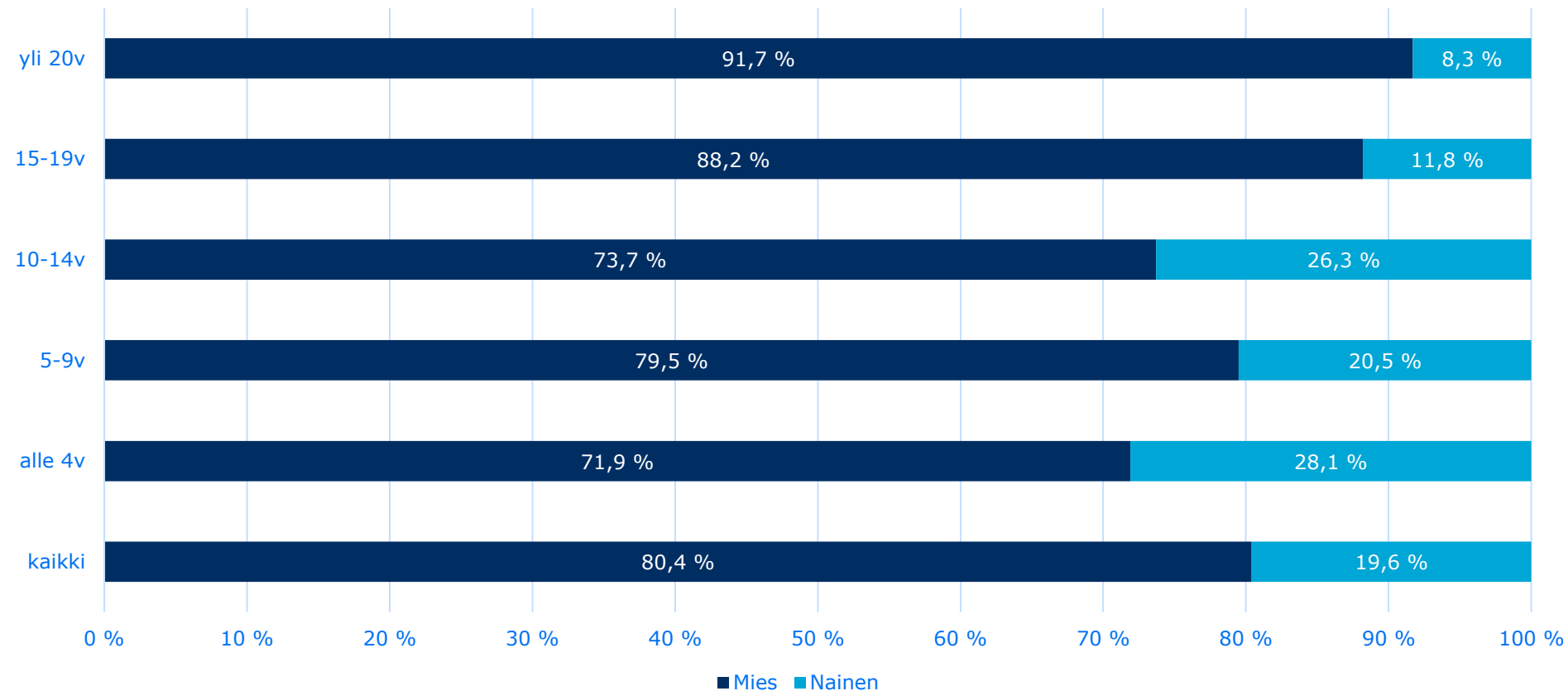


■ 1980-1987 ■ 1970-1979 ■ 1960-1969 ■ 1950-1959

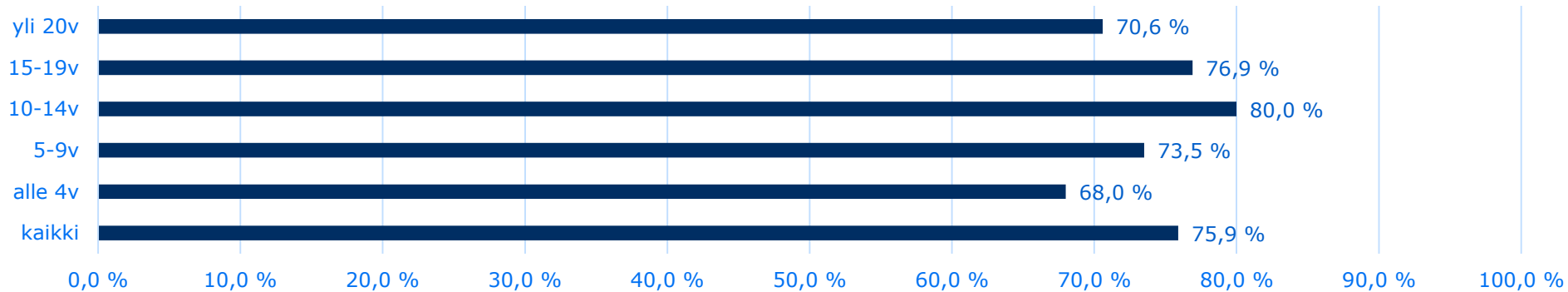
# Kuinka kauan olet ollut kunnanjohtajana kunnan asukasluvun mukaan (n184)



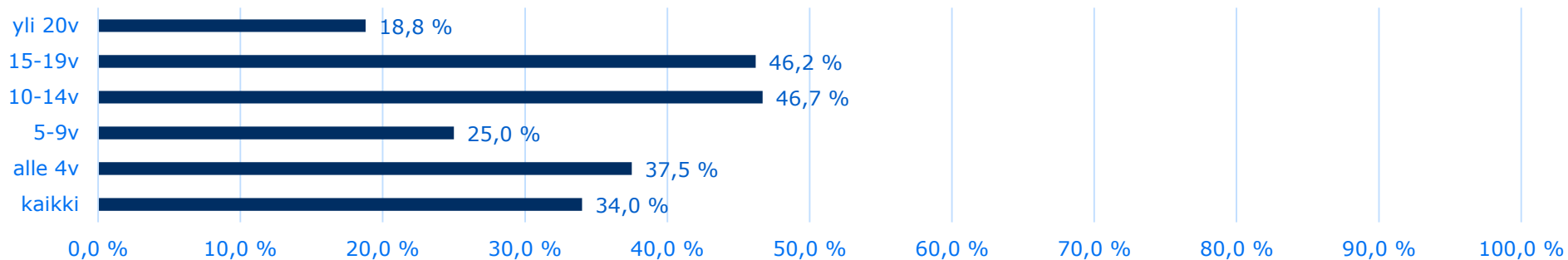
# Kauanko ollut kuntajohtajana sukupuolen mukaan (n179)



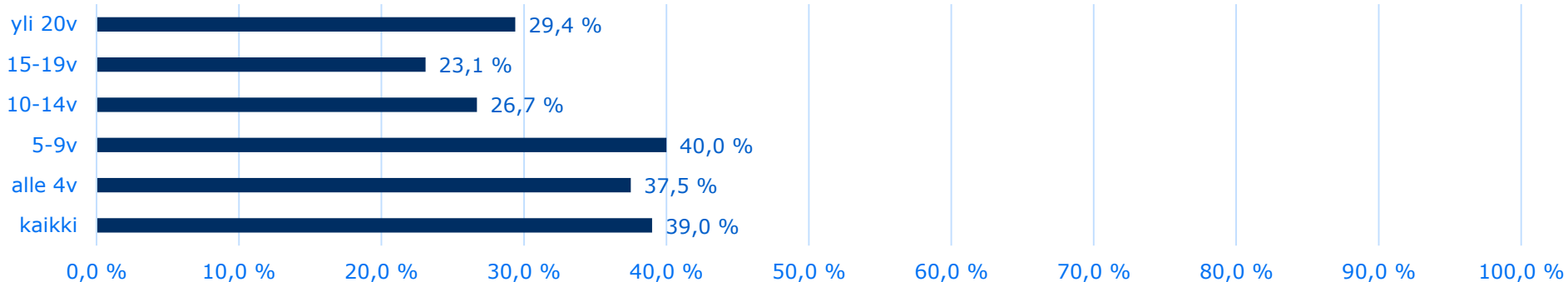
## MÄÄRITELLÄÄN yhdessä arviointikriteerit, joilla arvioidaan johtamistyösi vuosittaisia tavoitteita (n145)



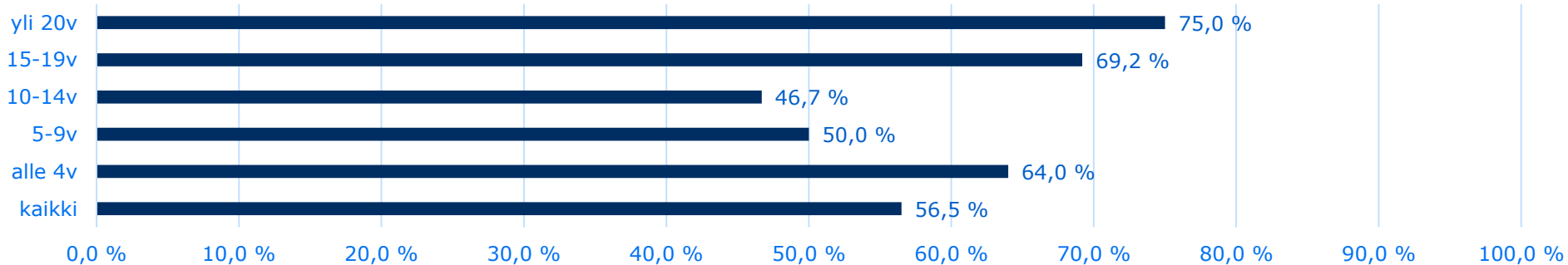
## Kehitys- /tavoitekeskusteluista TEHDÄÄN johtajasopimuksen julkinen liite, johon kirjataan yhdessä sovitut vuosittaiset tavoitteet (n144)



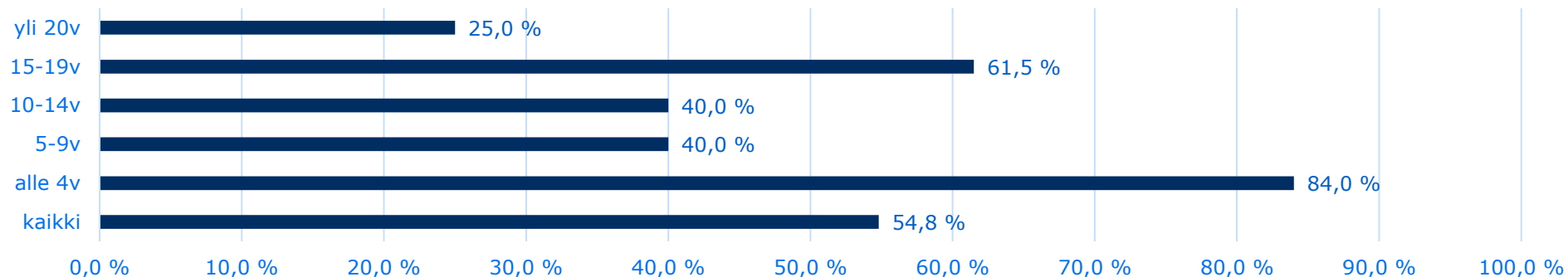
## Kehityskeskusteluihin LIITTYY työn kuormittavuuden ja ajankäytön arviointi (n146)



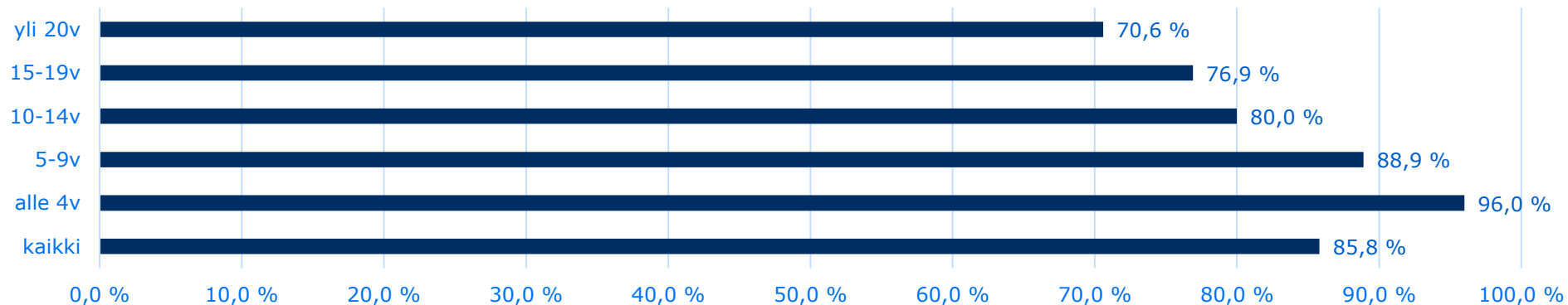
## Johtajasopimuksessa ON SOVITTU käytännöt palkan tason ja erillisten korvausten tarkastukselle (n147)



## Johtajasopimuksessa ON SOVITTU menettelytavat siitä, miten mahdollisia ristiriitatilanteita selvitetään (n146)

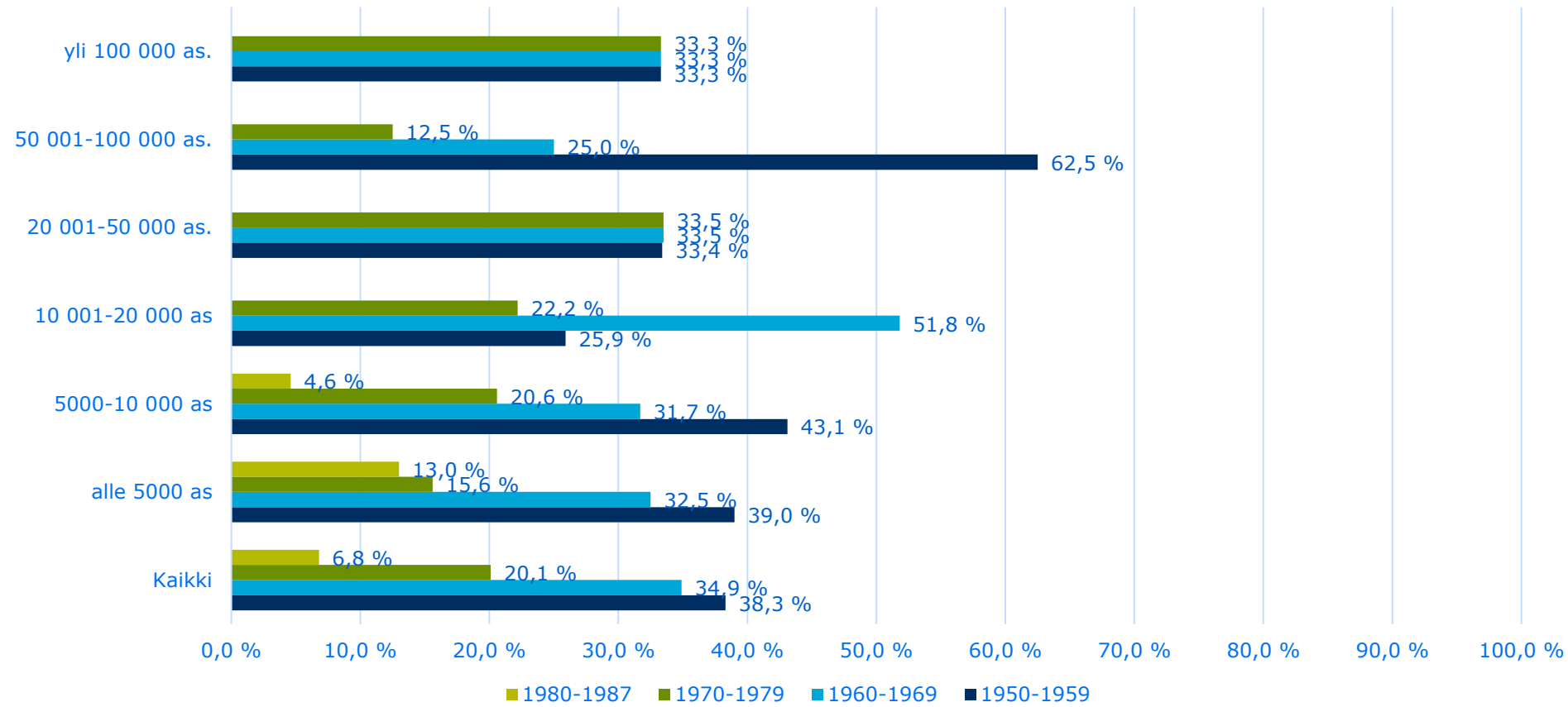


## Johtajasopimuksessa ON SOVITTU erokorvauksesta (n148)





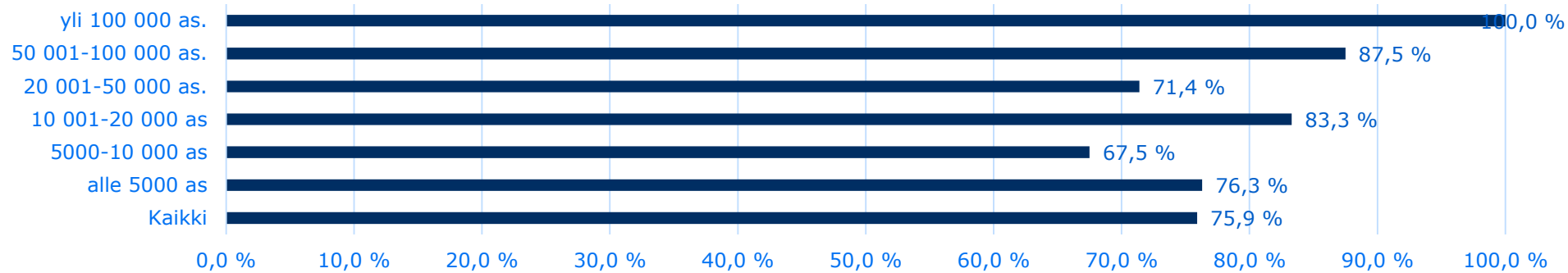
# Kuinka suuressa kunnassa kunnanjohtajana syntymävuoden mukaan (n180)



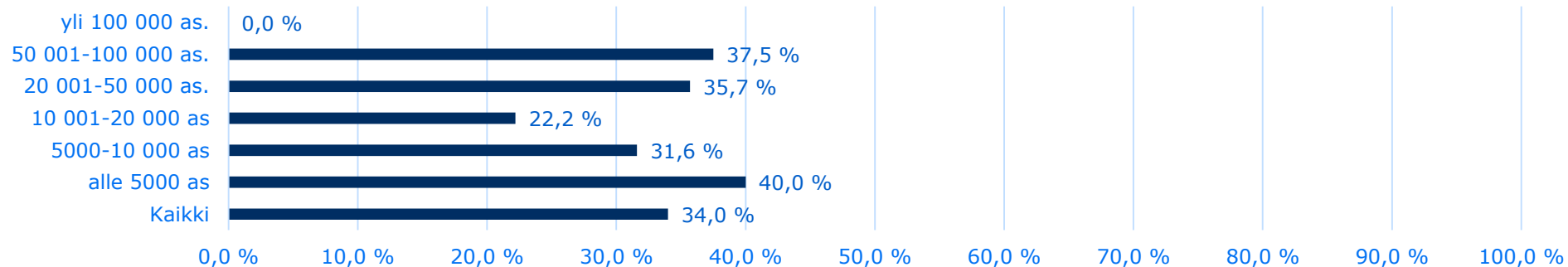
## Kuntajohtajan sukupuoli kuntakokoluokittain (n179)



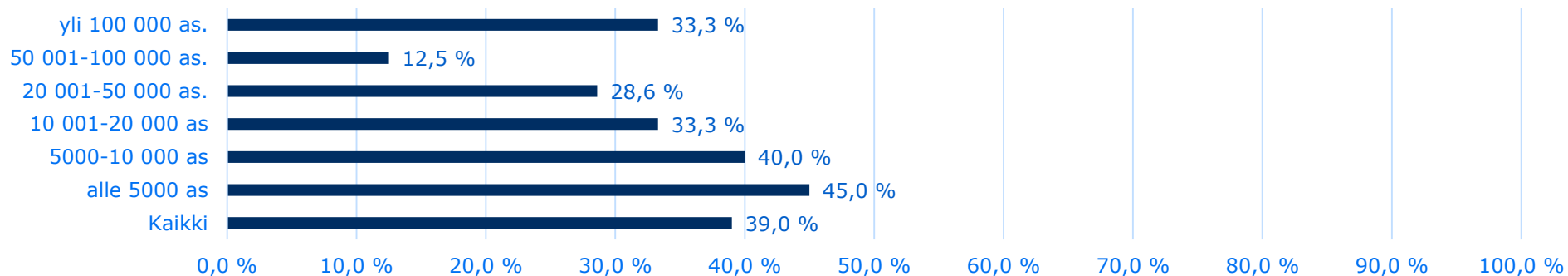
## Määritellään yhdessä arviointikriteerit, joilla arvioidaan johtamistyösi vuosittaisia tavoitteita (n145)



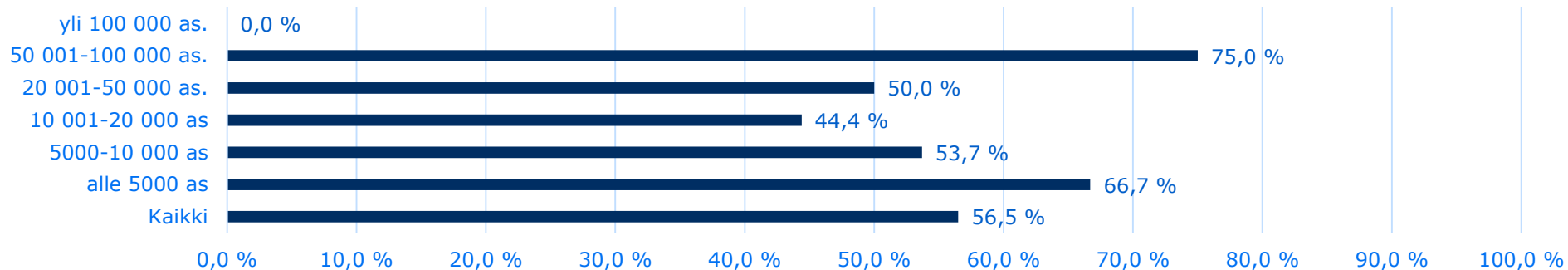
## Kehitys- /tavoitekeskusteluista TEHDÄÄN johtajasopimuksen julkinen liite, johon kirjataan yhdessä sovitut vuosittaiset tavoitteet (n144)



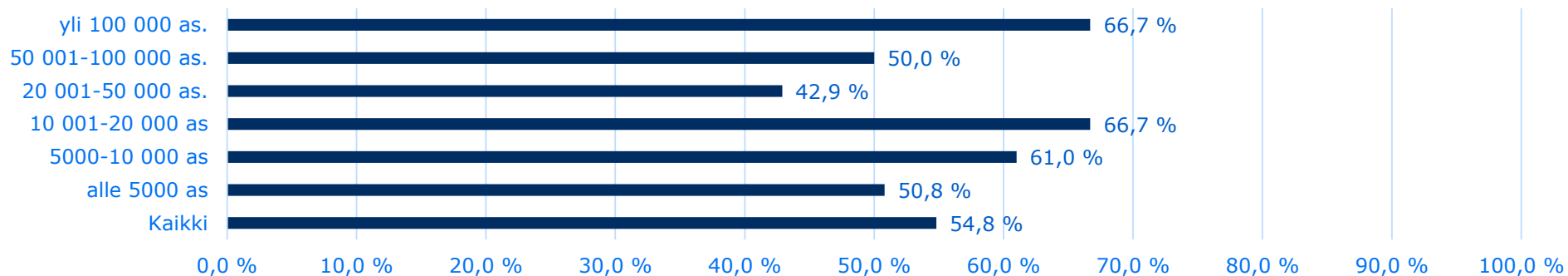
## Kehityskeskusteluihin LIITTYY työn kuormittavuuden ja ajankäytön arviointi (n146)



## Johtajasopimuksessa ON SOVITTU käytännöt palkan tason ja erillisten korvausten tarkastukselle (n147)



## Johtajasopimuksessa ON SOVITTU menettelytavat siitä, miten mahdollisia ristiriitatilanteita selvitetään (n146)



## Johtajasopimuksessa ON SOVITTU erokorvauksesta (n148)

