

FSD1230

**KuntaSuomi 2004:
kuntatyöyhteisötutkimus 1999**

Koodikirja



TIETOARKISTO

Tämän koodikirjan viittaustiedot:

KuntaSuomi 2004: kuntatyöyhteisötutkimus 1999 [koodikirja]. Yhteiskuntatieteellinen tietoar-
kisto [tuottaja ja jakaja], 2018.

Koodikirja on luotu aineiston versiosta 1.3 (25.11.2003).

Yhteiskuntatieteellinen tietoar-
kisto
33014 Tampereen yliopisto

Asiakaspalvelu:
asiakaspalvelu.fsd@uta.fi
040 190 1442

Palveluportaali Aila:
<https://services.fsd.uta.fi/>

Yhteiskuntatieteellinen tietoar-
kisto
<http://www.fsd.uta.fi/>

Lukijalle

Tämä koodikirja on osa Tietoarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa FSD1230. Aineisto on kuvailtu mahdollisimman yksityiskohtaisesti suomeksi ja englanniksi. Datatiedostosta on tarkistettu muun muassa muuttujien jakaumat, puuttuvat tiedot, muuttujien selitteet ja arvojen selitteet. Tarvittaessa datatiedosto on anonymisoitu. Aineistoon ja sen tekijöihin tulee viitata asianmukaisesti kaikissa julkaisuissa ja esityksissä, joissa aineistoa käytetään. Tietoarkiston antaman malliviittaustiedon voi merkitä lähdeluetteloon sellaisenaan tai sitä voi muokata julkaisun käytäntöjen mukaisesti. Malliviittaus:

Nakari, Risto (Tampereen yliopisto): KuntaSuomi 2004: kuntatyöyhteisötutkimus 1999 [sähköinen tietoaineisto]. Versio 1.3 (2003-11-25). Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD1230>

Tietoarkistoon on lähetettävä viitetiedot kaikista julkaisuista, joissa käyttäjä hyödyntää aineistoa. Aineiston alkuperäiset tekijät ja tietoarkisto eivät ole vastuussa aineiston jatkokäytössä tuotetuista tuloksista ja tulkinnoista.

Koodikirjan alussa on tiedot aineiston sisällöstä, aineiston rakenteesta ja keruusta sekä luettelo tietoarkistoon ilmoitetuista julkaisuista, joissa aineistoa on hyödynnetty. Toinen osa sisältää tiedot muuttujista: muuttujien nimet, kysymystekstit ja suorat jakaumat. Kolmannesta osasta löytyvät hakemistot.

Tässä koodikirjassa esitetyt muuttujien jakaumat on tuotettu SPSS-tiedostoista. Jakaumataulukkoissa on esitetty muuttujan saamat arvot, vastaavat frekvenssit (n), frekvenssit prosentteina (%) ja validit prosentit (v. %), joissa on huomioitu puuttuvat arvot. Kaikki jakaumat ovat painottomia. Jos aineisto sisältää painomuuttujia ne löytyvät muuttujaluettelon lopusta. Joidenkin muuttujien osalta suorat jakaumat on korvattu kuvailevilla tunnusluvulla. Avokysymyksistä luokiteltuja vaihtoehtoja ei ole yleensä otettu mukaan koodikirjaan.

Jakaumat saattavat sisältää puuttuvia tietoja. Merkintä "tieto puuttuu (SYSMIS)" viittaa puuttuvaan havaintoon. Merkintä "tieto puuttuu (User missing)" viittaa muuhun puuttuvaan tietoon, esimerkiksi arkistossa määriteltyn puuttuvaan tietoon (user missing). Useissa tapauksissa aineiston käyttäjän on harkittava myös muiden arvojen koodaamista puuttuvaksi tiedoksi (esim. 'en halua sanoa' tai 'en osaa sanoa').

Koodikirja voi sisältää myös erilaisia liitteitä. Tyypillisin liite on kyselylomake.

Sisältö

1	Aineiston kuvailu	1
1.1	Aineiston otsikot ja datan versio	1
1.2	Sisällön kuvaus	1
1.3	Aineiston rakenne ja keruu	3
1.4	Aineiston käyttö	4
2	Muuttujat	7
3	Hakemistot	153
3.1	Muuttujat esiintymisjärjestyksessä	153
3.2	Muuttujat aakkosjärjestyksessä	166
3.3	Muuttujaryhmät	179
A	Kyselylomake	195

Luku 1

Aineiston kuvailu

1.1 Aineiston otsikot ja datan versio

Aineiston nimi: KuntaSuomi 2004: kuntatyöyhteisötutkimus 1999

Aineiston nimi englanniksi: Finnish Local Government 2004: Municipalities as Working Communities 1999

Koodikirja on luotu aineiston versiosta 1.3 (25.11.2003).

1.2 Sisällön kuvaus

Tekijät

Nakari, Risto (Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus)

Aineiston tekijänoikeudet

Tietoarkiston ja aineiston luovuttajan tekemän sopimuksen mukaisesti.

Aineiston luovuttaja

Suomen Kuntaliitto

Aineisto luovutettu arkistoon

1.2.2003

Asiasanat

esimiehet; johtaminen; julkiset palvelut; kannustus; kunnat; palkat; palkitseminen; ristiriidat; tiedonkulku; tuloksellisuus; työilmapiiri; työmotivaatio; työntekijät; työtyytyväisyys; työyhteisöt; työympäristö; täydennyskoulutus; vaikuttaminen; viranhaltijat

Tieteenala / Aihealue

OKM:n tieteenalaluokitus: yhteiskuntatieteet

CESSDAn luokitus: työolot

Sarjakuvaus

Tämä aineisto kuuluu sarjaan:

KuntaSuomi 2004

KuntaSuomi 2004 -tutkimusohjelma on Kuntaliiton, yliopistojen ja tutkimuslaitosten yhteinen tutkimuskokonaisuus, jossa analysoidaan kuntien kehitystä ajanjaksolla 1995-2004. Ohjelmassa oli mukana 47 kuntaa, jotka edustivat mahdollisimman hyvin suomalaista kuntakenttää. Tutkimusohjelman rahoituksesta vastasivat tutkimukseen osallistuneet kunnat yhdessä Kuntaliiton kanssa.

Tutkimusohjelma jakaantuu 14 tutkimusmoduuliin. Useimpien moduulien tieto kerättiin kirjekselyillä. Tiedot ovat yhdistettävissä toisiinsa (horisontaalisuus). Tiedot voi yhdistää myös aikasarjoittain (vertikaalisuus).

Sisällön kuvaus

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa sektoriaan ja sen kautta kuntien palvelutoimintaa muutamien väittämien valossa. Väittämät koskivat muun muassa sektorin tuottamien kunnallisten palvelujen merkitystä kuntalaisten tasa-arvolle, niiden tehokkuutta verrattuna yksityiseen vaihtoehtoon, johtamistapaa, kilpailuttamista, yksityistämistä ja tehtävien priorisointia. Vastaajien tuli arvioida oman työnsä ruumiillista ja henkistä rasittavuutta, työtahdin muutoksia ja nykyistä työmäärää. Käsityksiä oman työn palkkaustasosta, sen erilaisista sisällöllisistä ominaisuuksista ja etenemismahdollisuuksista kysyttiin myös. Lisäksi selvitettiin vastaajien käsitystä omista vaikutusmahdollisuuksistaan työtään koskien sekä sitä, miten hyvin he saavat tietoa työhönsä suunnitelluista tai tehtävistä muutoksista. Vielä kysyttiin mahdollisuutta saada tukea esimieheltä ja työtovereilta työn tuntuessa hankalalta sekä selvitettiin suhtautumista asiakkaiden taholta tuleviin paineisiin ja vaatimuksiin.

Tutkimuksessa kartoitettiin työpaikan ilmapiiriä useiden väittämien avulla sekä työpaikalla esiintyviä erilaisia ristiriitoja ja niiden käsittelyä. Lisäksi vastaajat arvioivat suhdettaan esimieheensä ja esimiehensä ominaisuuksia ja toimintatapoja. Seuraavaksi tutkimuksessa selvitettiin työmotivaatiota ja tuloksellisuutta. Vastaajia pyydettiin arvioimaan luetelluista vaihtoehdoista, minäkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin parantaa sekä osoittamaan, mitkä keinoista ovat käy-

tössä heidän työpaikallaan. Heidän tuli myös arvioida omia valmiuksiaan selviytyä työtehtävistään ja mahdollisuutta saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta nykyisessä työpaikassa. Seuraavaksi kysyttiin, miten paljon vastaaja tarvitsee työssään erilaisia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa (esimerkiksi vuorovaikutustaitoja, kulttuurien tuntemusta, taloudellisten realiteettien huomioonottamista). Käsityksiä vastaajien työyhteisöjen tuottavuusongelmien syistä ja lähteistä sekä oman kunnan eri palveluista ja toisaalta oman työyhteisön tuottamien palveluiden tasosta tutkittiin myös.

Vastaajien tuli arvioida oman toimialansa johtoa erilaisia piirteitä kuvaavien käsiteparien avulla (esim. aloitteellinen vs. jarruttava, asiantunteva vs. käytännön tarpeille vieras). Lopuksi kysyttiin, miten tärkeää on käsitellä kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa eräitä työhön ja työyhteisöön liittyviä asioita (esimerkiksi työsuhteiden pysyvyyttä, työn sisältöä, kunnan talouden tasapainoa).

Taustamuuttujia ovat sen kunnan nimi, jossa vastaaja työskentelee, vastaajan toimipiste (työpaikka tai työyhteisö) kunnassa, palvelussuhteen laatu (esim. määräaikaisuus, vakinaisuus), kokoaikaisuus, osa-aikaisuus, vastaajan sukupuoli, syntymävuosi, mahdollinen esimiesasema, työskenteleekö vastaaja asuinkunnassaan vai ei ja ammattiliiton jäsenyys.

1.3 Aineiston rakenne ja keruu

Maa: Suomi

Kohdealue: Suomi, Espoo, Haukipudas, Humppila, Hämeenlinna, Iitti, Jaala, Joroinen, Kaarina, Karstula, Kemiö, Kerava, Kiikala, Kokkola, Kolari, Kotka, Kristiinankaupunki, Kuhmoinen, Lappeenranta, Leppävirta, Lieksa, Liljendal, Lumijoki, Mikkeli, Multia, Naantali, Noormarkku, Närpiö, Oulainen, Outokumpu, Padasjoki, Pieksämäki, Porvoo, Pudasjärvi, Punkaharju, Pyhän-tä, Pylkönmäki, Ranua, Rääkkylä, Sonkajärvi, Suolahti, Tyrnävä, Vaasa, Vahto, Varkaus, Vehkalahti, Vimpeli, Virrat

Havaintoyksikkötyyppi: Henkilö

Perusjoukko/otos: Tutkimukseen valittujen työyhteisöjen jäsenet

Aineistonkeruun ajankohta: 15.4.1999 – 15.9.1999

Kerääjät: Nakari, Risto (Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus)

Keruumenetelmä: Itsetäytettävä lomake: paperinen lomake

Keruväline tai -ohje: Strukturoitu lomake

Aineiston ajallinen kattavuus: 1999

Tutkimuksen aikaulottuvuus: Pitkittäisaineisto: trendi/toistuva poikkileikkausaineisto

Vastausprosentti: 61 %

Muuttujien ja havaintojen lukumäärä: Aineistossa on 265 muuttujaa ja 5079 havaintoa.

Otantamenetelmä: Todennäköisyys- ja ei-todennäköisyysotannan yhdistelmä

Kaksivaiheinen ositettu otanta projektikuntien valinnassa, kokonaistutkimus harkinnanvaraisesti valitusta kohdejoukosta

Kuntaotokset valittiin erikseen alle 10000 asukkaan kunnista (28 kuntaa) ja yli 10000 asuk-

kaan kunnista (19 kuntaa). Valinnassa pyrittiin edustavuuteen kummankin kuntajoukon sisällä suhteessa kokoluokan kaikkiin kuntiin. Suurten kuntien lukumäärä on tapausjoukossa suurempi kuin niiden osuus kaikista kunnista, koska niissä asuu 70 prosenttia maan väestöstä. Edustavuuskriteereinä käytettiin lisäksi mm. alueellista sijaintia, väestön ikä- ja koulutusrakennetta, elinkeinorakennetta ja kuntatalouden tunnuslukuja, poliittisia voimasuhteita sekä kunnan toimintapolitiikkaa kuvaavia muuttujia. Tutkimukseen valitut kunnat muodostavat pienoiskuvan Suomen kuntakentästä. Ahvenanmaan kunnat jätettiin valinnan ulkopuolelle niiden maakunnallisesta itsehallinnosta johtuvien erityispiirteiden takia.

Aineisto koostuu 47 kunnan 411 työyhteisöstä. Työyhteisöt valittiin alun perin vuoden 1995 tutkimuksessa. Tuolloin kustakin kunnasta valittiin samanlaisia, sektorin ydintoimintoja suorittavia työyhteisöjä. Mukaan otetuissa työyhteisöissä kysely suunnattiin koko henkilöstölle paneelitutkimuksen periaatteella. Työyhteisöt ovat pääosin samat kuin vuoden 1995 tutkimuksessa, mutta 18 työyhteisöä puuttuu muun muassa organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

1.4 Aineiston käyttö

Aineiston käytössä huomioitavaa

Kysymykseen numero 2 liittyvä muuttuja puuttuu.

Toimialoista aineistossa on sosiaalitoimen yliedustus ja kuntayhtymien vuoksi terveydenhuollon aliedustus. Miehet ja määräaikaiset ovat vastanneet vähemmän kuin heitä on kunnissa keskimäärin. Muuttujan k1 luokat 207 ja 209 on poistettu vuoden 1999 kyselystä, niihin on kuitenkin tullut yksittäisiä vastauksia.

Julkaisut

Nakari, Risto (2000). Muuttuuko työelämä - ja mihin suuntaan? Helsinki: Suomen Kuntaliitto. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia; 23 & Acta; 126.

Nakari, Risto (2004). Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995 - 2003. Helsinki: Kuntaliitto. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia; 50 & Acta; 170.

Nakari, Risto (2009). Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio. Työelämän laadun, asiakastyytyväisyyden ja palvelukustannusten väliset yhteydet strategisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Helsinki: Kuntaliitto. Acta; 209.

Ajantasainen julkaisuluettelo aineiston kuvailun yhteydessä osoitteessa

<https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD1230>

Liittyvät aineistot

FSD1193 KuntaSuomi 2004 : kuntatyöyhteisötutkimus 1995

[Käytän ja kuvailun oheismateriaalit]

Nakari, Risto (2000). Muuttuuko työelämä - ja mihin suuntaan? Helsinki : Suomen Kuntaliitto.
- (KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia; 23 & Acta; 126)

Aineiston sijainti

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto

Painokertoimet

Aineisto ei sisällä painomuuttujia.

Käyttöoikeudet

Aineisto on käytettävissä (B) tutkimukseen, opetukseen ja opiskeluun.

Luku 2

Muuttujat

[FSD_NO] Aineistonumero (lisätty FSD:ssä)

Kysymysteksti

Aineistonumero (lisätty FSD:ssä)

Kuvailevat tunnusluvut

tunnusluku	arvo
kelvollisten havaintojen lkm	5079
minimi	1230.00
maksimi	1230.00
keskiarvo	1230.00
keskihajonta	0.00

[FSD_VR] Aineistoversio (lisätty FSD:ssä)

Kysymysteksti

Aineistoversio (lisätty FSD:ssä)

Kuvailevat tunnusluvut

tunnusluku	arvo
kelvollisten havaintojen lkm	5079
minimi	1.30
maksimi	1.30
keskiarvo	1.30
keskihajonta	0.00

[FSD_PRO] Aineiston käsittelyn taso (lisätty FSD:ssä)

Kysymysteksti

Aineisto on kuvailtu mahdollisimman yksityiskohtaisesti suomeksi ja englanniksi. Datatiedostosta on tarkistettu muun muassa muuttujien jakaumat, filterimuuttujat, puuttuvat tiedot, muuttujien selitteet ja arvojen selitteet. Tarvittaessa datatiedosto on anonymisoitu.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
A (ks. koodikirja)	1	5079	100.0	100.0
B (ks. koodikirja)	2	0	0.0	0.0
C (Dataa ei tarkastettu FSD:ssä)	3	0	0.0	0.0
		5079	100.0	100.0

[FSD_ID] Havaintotunnus (lisätty FSD:ssä)

Kysymysteksti

Havaintotunnus (lisätty FSD:ssä)

Kuvailevat tunnusluvut

tunnusluku	arvo
kelvollisten havaintojen lkm	5079
minimi	1.00
maksimi	5079.00
keskiarvo	2540.00
keskihajonta	1466.33

[K1] Toimipiste (Avokysymys)

Kysymysteksti

Mikä on se toimipiste, jossa työskentelette (mahdollisimman täsmällisesti, esimerkiksi: Päivärannan päiväkotii, Kimpisen lukio. Tässä nimeämästänne toimipisteestä käytetään kyselylomakkeessa myöhemmin nimitystä työpaikka/työyhteisö)? (Avokysymys)

Kuvailevat tunnusluvut

tunnusluku	arvo
kelvollisten havaintojen lkm	5079
minimi	1.00
maksimi	446.00
keskiarvo	–
keskihajonta	–

[K3] Palvelussuhteen laatu

Kysymysteksti

Onko palvelusuhteenne?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Vakinainen	1	4306	84.8	85.3
Määräaikainen	2	684	13.5	13.5
Työllistetty	3	44	0.9	0.9
Harjoittelija	4	16	0.3	0.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	29	0.6	–
		5079	100.0	100.0

[K4] Koko-/osa-aikatyö

Kysymysteksti

Onko työnne?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kokopäivätyö	1	4813	94.8	95.3
Osapäivätyö	2	240	4.7	4.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	26	0.5	–
		5079	100.0	100.0

[K5] Sukupuoli

Kysymysteksti

Mikä on sukupuolenne?

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Nainen	1	4140	81.5	82.0
Mies	2	907	17.9	18.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	32	0.6	–
		5079	100.0	100.0

[K6] Syntymävuosi

Kysymysteksti

Minä vuonna olette syntyneet?

Kuvailevat tunnusluvut

tunnusluku	arvo
kelvollisten havaintojen lkm	4912
minimi	1933.00
maksimi	1981.00
keskiarvo	1954.21
keskihajonta	8.88

[K7] Esimiesasema

Kysymysteksti

Toimitteko esimiesasemassa?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
En toimi esimiesasemassa	1	4384	86.3	87.8
Kyllä, ja välittömällä alaisillani ei ole alaisia	2	499	9.8	10.0
Kyllä, ja välittömällä alaisillani on alaisia	3	96	1.9	1.9
Kyllä, ja myös alaisteni alaisilla on alaisia	4	14	0.3	0.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	86	1.7	–
		5079	100.0	100.0

[K8] Onko työpaikkanne ja asuinpaikkanne samassa kunnassa

Kysymysteksti

Onko työpaikkanne ja asuinpaikkanne samassa kunnassa?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kyllä	1	4374	86.1	86.7
Ei	2	670	13.2	13.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	35	0.7	–
		5079	100.0	100.0

[K9] Minkä ammattiliiton jäsen olette

Kysymysteksti

Minkä ammattiliiton jäsen olette?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
En kuulu ammattiliittoon	1	153	3.0	3.0
KTV	2	1614	31.8	32.1
KVL	3	633	12.5	12.6
Tehy	4	517	10.2	10.3
SuPer	5	515	10.1	10.2
Kuntien Teknisten Keskusliitto KTK	6	85	1.7	1.7
OAJ	7	1068	21.0	21.2
Lääkäriliitto	8	64	1.3	1.3
Muu SAK:n liitto	9	62	1.2	1.2
Muu STTK:n liitto	10	67	1.3	1.3
Muu AKAVA:n liitto	11	250	4.9	5.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	51	1.0	–
		5079	100.0	100.0

[K10_1] Sektorimme tuottamat palvelut ovat kansalaisten tasa-arvon toteutumisen kannalta tärkeitä

Kysymysryhmän esiteksti

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Sektorimme tuottamat palvelut ovat kansalaisten tasa-arvon toteutumisen kannalta tärkeitä.

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	3716	73.2	75.6
Osittain samaa mieltä	2	805	15.8	16.4
En samaa enkä eri mieltä	3	278	5.5	5.7
Osittain eri mieltä	4	67	1.3	1.4
Täysin eri mieltä	5	50	1.0	1.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	163	3.2	–
		5079	100.0	100.0

[K10_2] Sektorimme tuottaa palveluja tehottomammin kuin yksityiset yritykset

Kysymysryhmän esiteksti

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Sektorimme tuottaa palveluja tehottomammin kuin yksityiset yritykset.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	243	4.8	5.0
Osittain samaa mieltä	2	793	15.6	16.2
En samaa enkä eri mieltä	3	718	14.1	14.7
Osittain eri mieltä	4	987	19.4	20.2
Täysin eri mieltä	5	2155	42.4	44.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	183	3.6	–
		5079	100.0	100.0

[K10_3] Sektorimme on virkavaltaisesti johdettu

Kysymysryhmän esiteksti

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Sektorimme on virkavaltaisesti johdettu.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	1162	22.9	24.2
Osittain samaa mieltä	2	1700	33.5	35.4
En samaa enkä eri mieltä	3	995	19.6	20.7
Osittain eri mieltä	4	676	13.3	14.1
Täysin eri mieltä	5	273	5.4	5.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	273	5.4	–
		5079	100.0	100.0

[K10_4] Sektorimme ei palvelutoiminnassa ota riittävästi huomioon asiakkaita**Kysymysryhmän esiteksi**

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Sektorimme ei palvelutoiminnassa ota riittävästi huomioon asiakkaita.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	212	4.2	4.3
Osittain samaa mieltä	2	1068	21.0	21.9
En samaa enkä eri mieltä	3	541	10.7	11.1
Osittain eri mieltä	4	1416	27.9	29.0
Täysin eri mieltä	5	1646	32.4	33.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	196	3.9	–
		5079	100.0	100.0

[K10_5] Ne sektorimme palveluista, jotka on mahdollista kilpailuttaa, olisi kilpailutettava muiden palvelujen tarjoajien kanssa**Kysymysryhmän esiteksi**

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Ne sektorimme palveluista, jotka on mahdollista kilpailuttaa, olisi kilpailutettava muiden palvelujen tarjoajien kanssa.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	323	6.4	6.6
Osittain samaa mieltä	2	904	17.8	18.5
En samaa enkä eri mieltä	3	1065	21.0	21.8
Osittain eri mieltä	4	904	17.8	18.5
Täysin eri mieltä	5	1681	33.1	34.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	202	4.0	–
		5079	100.0	100.0

[K10_6] Huomattava osa sektorimme tarjoamista palveluista olisi perustuttava kuntalaisten valinnanvapauteen (esim. palvelusetelit)

Kysymysryhmän esiteksti

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Huomattava osa sektorimme tarjoamista palveluista olisi perustuttava kuntalaisten valinnanvapauteen (esim. palvelusetelit).

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	474	9.3	9.8
Osittain samaa mieltä	2	1101	21.7	22.8
En samaa enkä eri mieltä	3	1516	29.8	31.4
Osittain eri mieltä	4	784	15.4	16.2
Täysin eri mieltä	5	952	18.7	19.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	252	5.0	–
		5079	100.0	100.0

[K10_7] Sektorimme palvelut on asetettava tärkeysjärjestykseen ja vain tärkeimpiä palveluja tuottavat yksiköt on pidettävä toiminnassa

Kysymysryhmän esiteksti

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Sektorimme palvelut on asetettava tärkeysjärjestykseen ja vain tärkeimpiä palveluja tuottavat yksiköt on pidettävä toiminnassa.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	243	4.8	5.0
Osittain samaa mieltä	2	610	12.0	12.5
En samaa enkä eri mieltä	3	666	13.1	13.7
Osittain eri mieltä	4	1173	23.1	24.1
Täysin eri mieltä	5	2170	42.7	44.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	217	4.3	–
		5079	100.0	100.0

[K10_8] Huomattava osa sektorimme tehtävistä tulisi siirtää yksityisten yritysten hoidettavaksi

Kysymysryhmän esiteksti

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Huomattava osa sektorimme tehtävistä tulisi siirtää yksityisten yritysten hoidettavaksi.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	65	1.3	1.3

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Osittain samaa mieltä	2	233	4.6	4.8
En samaa enkä eri mieltä	3	390	7.7	8.0
Osittain eri mieltä	4	861	17.0	17.8
Täysin eri mieltä	5	3301	65.0	68.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	229	4.5	–
		5079	100.0	100.0

[K10_9] Sektorimme tarjoamien palvelujen hinnat ovat liian alhaiset

Kysymysryhmän esiteksti

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Sektorimme tarjoamien palvelujen hinnat ovat liian alhaiset.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	269	5.3	5.6
Osittain samaa mieltä	2	875	17.2	18.1
En samaa enkä eri mieltä	3	1743	34.3	36.2
Osittain eri mieltä	4	1001	19.7	20.8
Täysin eri mieltä	5	933	18.4	19.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	258	5.1	–
		5079	100.0	100.0

[K10_10] Sektorimme työntekijöille olisi tarjottava mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen

Kysymysryhmän esiteksti

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

Kysymysteksti

Sektorimme työntekijöille olisi tarjottava mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen.

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	206	4.1	4.3
Osittain samaa mieltä	2	654	12.9	13.5
En samaa enkä eri mieltä	3	2154	42.4	44.6
Osittain eri mieltä	4	591	11.6	12.2
Täysin eri mieltä	5	1229	24.2	25.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	245	4.8	–
		5079	100.0	100.0

[K11_1] Työn ruumiillinen rasittavuus**Kysymysryhmän esiteksi**

Millaisena pidätte työtänne?

Kysymysteksti

Ruumiillisesti

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin kevyt	1	294	5.8	5.8
Melko kevyt	2	1128	22.2	22.4
Ei kevyt eikä raskas	3	1180	23.2	23.4
Melko raskas	4	1849	36.4	36.6
Erittäin raskas	5	595	11.7	11.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	33	0.6	–
		5079	100.0	100.0

[K11_2] Työn henkinen rasittavuus**Kysymysryhmän esiteksi**

Millaisena pidätte työtänne?

Kysymysteksti

Henkisesti

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin kevyt	1	38	0.7	0.8
Melko kevyt	2	262	5.2	5.3
Ei kevyt eikä raskas	3	923	18.2	18.7
Melko raskas	4	2758	54.3	55.8
Erittäin raskas	5	962	18.9	19.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	136	2.7	–
		5079	100.0	100.0

[K12] Miten työtahtinne on viime vuosina muuttunut

Kysymysteksti

Miten työtahtinne on viime vuosina muuttunut?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kiristynyt huomattavasti	1	2445	48.1	48.5
Kiristynyt jonkin verran	2	1935	38.1	38.4
Pysynyt ennallaan	3	550	10.8	10.9
Keventynyt jonkin verran	4	88	1.7	1.7
Keventynyt huomattavasti	5	19	0.4	0.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	42	0.8	–
		5079	100.0	100.0

[K13] Millaiseksi koette nykyisen työmääränne

Kysymysteksti

Millaiseksi koette nykyisen työmääränne?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Jatkuvasti liian suuri	1	717	14.1	14.2
Usein liian suuri	2	2464	48.5	48.7
Sopiva tai vaihteleva	3	1830	36.0	36.2
Usein liian vähäinen	4	34	0.7	0.7
Jatkuvasti liian vähäinen	5	12	0.2	0.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	22	0.4	–
		5079	100.0	100.0

**[K14_1] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne:
Työ on hyvin palkattua**

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työ on hyvin palkattua

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	27	0.5	0.5
Melko hyvin	2	583	11.5	11.6
Ei hyvin eikä huonosti	3	1565	30.8	31.0
Melko huonosti	4	1654	32.6	32.8
Erittäin huonosti	5	1218	24.0	24.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	32	0.6	–
		5079	100.0	100.0

**[K14_2] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne:
Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen**

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	40	0.8	0.8
Melko hyvin	2	331	6.5	6.6
Ei hyvin eikä huonosti	3	792	15.6	15.8
Melko huonosti	4	2006	39.5	40.0
Erittäin huonosti	5	1840	36.2	36.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	70	1.4	–

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
		5079	100.0	100.0

[K14_3] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on varma ja pysyvä

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työ on varma ja pysyvä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	700	13.8	14.0
Melko hyvin	2	2145	42.2	42.9
Ei hyvin eikä huonosti	3	1049	20.7	21.0
Melko huonosti	4	602	11.9	12.0
Erittäin huonosti	5	503	9.9	10.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	80	1.6	–
		5079	100.0	100.0

[K14_4] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työympäristö on hyvä

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työympäristö on hyvä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	964	19.0	19.2
Melko hyvin	2	2516	49.5	50.0
Ei hyvin eikä huonosti	3	983	19.4	19.6
Melko huonosti	4	454	8.9	9.0
Erittäin huonosti	5	110	2.2	2.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	52	1.0	–
		5079	100.0	100.0

**[K14_5] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne:
Työ on mielenkiintoista**

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työ on mielenkiintoista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	1862	36.7	37.0
Melko hyvin	2	2310	45.5	45.9
Ei hyvin eikä huonosti	3	646	12.7	12.8
Melko huonosti	4	172	3.4	3.4
Erittäin huonosti	5	41	0.8	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	48	0.9	–
		5079	100.0	100.0

**[K14_6] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne:
Työ edellyttää, että opin uusia asioita**

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työ edellyttää, että opin uusia asioita

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	2122	41.8	42.3
Melko hyvin	2	2042	40.2	40.7
Ei hyvin eikä huonosti	3	570	11.2	11.4
Melko huonosti	4	240	4.7	4.8
Erittäin huonosti	5	44	0.9	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	61	1.2	–
		5079	100.0	100.0

[K14_7] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on kehittävää

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työ on kehittävää

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	1355	26.7	27.1
Melko hyvin	2	2032	40.0	40.6
Ei hyvin eikä huonosti	3	1085	21.4	21.7
Melko huonosti	4	427	8.4	8.5
Erittäin huonosti	5	102	2.0	2.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	78	1.5	–
		5079	100.0	100.0

[K14_8] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	3212	63.2	64.0
Melko hyvin	2	1437	28.3	28.6
Ei hyvin eikä huonosti	3	287	5.7	5.7
Melko huonosti	4	61	1.2	1.2
Erittäin huonosti	5	24	0.5	0.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	58	1.1	–
		5079	100.0	100.0

**[K14_9] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne:
Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti**

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	2378	46.8	47.2
Melko hyvin	2	1974	38.9	39.2
Ei hyvin eikä huonosti	3	421	8.3	8.4
Melko huonosti	4	207	4.1	4.1
Erittäin huonosti	5	61	1.2	1.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	38	0.7	–
		5079	100.0	100.0

**[K14_10] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne:
Työ on vaihtelevaa**

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työ on vaihtelevaa

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	1970	38.8	39.2
Melko hyvin	2	2042	40.2	40.7
Ei hyvin eikä huonosti	3	634	12.5	12.6
Melko huonosti	4	303	6.0	6.0
Erittäin huonosti	5	71	1.4	1.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	59	1.2	–
		5079	100.0	100.0

[K14_11] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on vastuullista

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työ on vastuullista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	3204	63.1	63.6
Melko hyvin	2	1452	28.6	28.8
Ei hyvin eikä huonosti	3	307	6.0	6.1
Melko huonosti	4	58	1.1	1.2
Erittäin huonosti	5	14	0.3	0.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	44	0.9	–
		5079	100.0	100.0

[K14_12] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä voi saavuttaa asettamia tavoitteita

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Kysymysteksti

Työssä voi saavuttaa asettamia tavoitteita

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	1200	23.6	23.9
Melko hyvin	2	2184	43.0	43.5
Ei hyvin eikä huonosti	3	1107	21.8	22.1
Melko huonosti	4	414	8.2	8.3
Erittäin huonosti	5	112	2.2	2.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	62	1.2	–
		5079	100.0	100.0

[K15_1] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

Kysymysteksti

Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	475	9.4	9.5
Melko paljon	2	1399	27.5	27.9
Jonkin verran	3	1799	35.4	35.9
Melko vähän	4	989	19.5	19.7
Erittäin vähän tai ei lainkaan	5	352	6.9	7.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	65	1.3	–
		5079	100.0	100.0

[K15_2] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, missä järjestyksessä teette työnne

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

Kysymysteksti

Siihen, missä järjestyksessä teette työnne

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1242	24.5	24.8
Melko paljon	2	2052	40.4	40.9
Jonkin verran	3	1183	23.3	23.6
Melko vähän	4	436	8.6	8.7
Erittäin vähän tai ei lainkaan	5	101	2.0	2.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	65	1.3	–
		5079	100.0	100.0

[K15_3] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Työtahtiinne

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

Kysymysteksti

Työtahtiinne

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	630	12.4	12.6
Melko paljon	2	1439	28.3	28.7
Jonkin verran	3	1448	28.5	28.9
Melko vähän	4	1145	22.5	22.8
Erittäin vähän tai ei lainkaan	5	352	6.9	7.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	65	1.3	–
		5079	100.0	100.0

[K15_4] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Työmenetelmiinne

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

Kysymysteksti

Työmenetelmiinne

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1343	26.4	26.9
Melko paljon	2	2167	42.7	43.3
Jonkin verran	3	1120	22.1	22.4
Melko vähän	4	312	6.1	6.2
Erittäin vähän tai ei lainkaan	5	57	1.1	1.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	80	1.6	–
		5079	100.0	100.0

[K15_5] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

Kysymysteksti

Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	389	7.7	7.8
Melko paljon	2	1331	26.2	26.6
Jonkin verran	3	1668	32.8	33.3
Melko vähän	4	1141	22.5	22.8
Erittäin vähän tai ei lainkaan	5	480	9.5	9.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	70	1.4	–
		5079	100.0	100.0

[K15_6] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, keiden kanssa työskentelette

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

Kysymysteksti

Siihen, keiden kanssa työskentelette

Frekvenssit

2. Muuttajat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	217	4.3	4.3
Melko paljon	2	693	13.6	13.8
Jonkin verran	3	1149	22.6	22.9
Melko vähän	4	1629	32.1	32.5
Erittäin vähän tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	1322	26.0	26.4
	.	69	1.4	–
		5079	100.0	100.0

[K15_7] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Laitehankintoihin

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

Kysymysteksti

Laitehankintoihin

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	261	5.1	5.2
Melko paljon	2	887	17.5	17.7
Jonkin verran	3	1822	35.9	36.3
Melko vähän	4	1259	24.8	25.1
Erittäin vähän tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	789	15.5	15.7
	.	61	1.2	–
		5079	100.0	100.0

[K16] Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista

Kysymysteksti

Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kyllä, jo suunnitteluvaiheessa	1	1521	29.9	30.6
Yleensä vasta vähän ennen muutosta	2	2336	46.0	47.0

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Vasta muutoksen yhteydessä	3	907	17.9	18.2
Työssäni ei ole ollut muutoksia	4	209	4.1	4.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	106	2.1	–
		5079	100.0	100.0

[K17_1] Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne: Saatte tukea ja rohkaisua esimieheltänne kun työ tuntuu hankalalta

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Saatte tukea ja rohkaisua esimieheltänne kun työ tuntuu hankalalta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Aina	1	569	11.2	11.4
Lähes aina	2	961	18.9	19.2
Useimmiten	3	1136	22.4	22.7
Joskus	4	1768	34.8	35.3
Ei koskaan	5	575	11.3	11.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	70	1.4	–
		5079	100.0	100.0

[K17_2] Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne: Saatte tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Saatte tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Aina	1	754	14.8	15.0
Lähes aina	2	1458	28.7	29.1
Useimmiten	3	1481	29.2	29.6
Joskus	4	1139	22.4	22.7
Ei koskaan	5	179	3.5	3.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	68	1.3	–
		5079	100.0	100.0

[K18_1] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjien (asiakkaat, oppilaat jne.) kriittisyys työyhteisömme tuottamia palveluja kohtaan on lisääntynyt

Kysymysryhmän esiteksti

Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

Kysymysteksti

Palvelujen käyttäjien (asiakkaat, oppilaat jne.) kriittisyys työyhteisömme tuottamia palveluja kohtaan on lisääntynyt

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	1087	21.4	21.8
Jokseenkin samaa mieltä	2	2238	44.1	45.0
Ei samaa eikä eri mieltä	3	998	19.6	20.0
Jokseenkin eri mieltä	4	510	10.0	10.2
Täysin eri mieltä	5	145	2.9	2.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	101	2.0	–
		5079	100.0	100.0

[K18_2] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Myös palvelujen käyttäjien tulisi olla mukana päättämässä työyhteisömme palvelujen suuntaamisesta

Kysymysryhmän esiteksti

Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

Kysymysteksti

Myös palvelujen käyttäjien tulisi olla mukana päättämässä työyhteisömme palvelujen suuntaamisesta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	883	17.4	17.8
Jokseenkin samaa mieltä	2	2434	47.9	49.0
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1082	21.3	21.8
Jokseenkin eri mieltä	4	460	9.1	9.3
Täysin eri mieltä	5	111	2.2	2.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	109	2.1	–
		5079	100.0	100.0

[K18_3] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Kriittisten palvelujen käyttäjien palveluihin kohdistamat vaatimukset ovat kohtuuttomia

Kysymysryhmän esiteksti

Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

Kysymysteksti

Kriittisten palvelujen käyttäjien palveluihin kohdistamat vaatimukset ovat kohtuuttomia

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	336	6.6	6.8
Jokseenkin samaa mieltä	2	1477	29.1	30.0
Ei samaa eikä eri mieltä	3	2051	40.4	41.6
Jokseenkin eri mieltä	4	908	17.9	18.4
Täysin eri mieltä	5	158	3.1	3.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	149	2.9	–
		5079	100.0	100.0

[K18_4] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjien tulisi antaa huomattavasti enemmän palautetta palveluistamme

Kysymysryhmän esiteksi

Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

Kysymysteksti

Palvelujen käyttäjien tulisi antaa huomattavasti enemmän palautetta palveluistamme

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	1004	19.8	20.2
Jokseenkin samaa mieltä	2	2443	48.1	49.1
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1162	22.9	23.4
Jokseenkin eri mieltä	4	317	6.2	6.4
Täysin eri mieltä	5	47	0.9	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	106	2.1	–
		5079	100.0	100.0

[K18_5] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Asiakaskontakteissa ei ole aikaa perehtyä asiakkaiden mielipiteisiin palveluistamme

Kysymysryhmän esiteksi

Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

Kysymysteksti

Asiakaskontakteissa ei ole aikaa perehtyä asiakkaiden mielipiteisiin palveluistamme

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	368	7.2	7.4

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Jokseenkin samaa mieltä	2	1618	31.9	32.5
Ei samaa eikä eri mieltä	3	997	19.6	20.1
Jokseenkin eri mieltä	4	1557	30.7	31.3
Täysin eri mieltä	5	431	8.5	8.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	108	2.1	–
		5079	100.0	100.0

[K18_6] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjillä ei ole riittävästi asiantuntemusta arvioimaan antamiamme palveluja

Kysymysryhmän esiteksti

Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

Kysymysteksti

Palvelujen käyttäjillä ei ole riittävästi asiantuntemusta arvioimaan antamiamme palveluja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	488	9.6	9.8
Jokseenkin samaa mieltä	2	1836	36.1	36.9
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1238	24.4	24.9
Jokseenkin eri mieltä	4	1125	22.2	22.6
Täysin eri mieltä	5	284	5.6	5.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	108	2.1	–
		5079	100.0	100.0

[K18_7] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Ns. hankalat palvelujen käyttäjät vievät työstäni työnilon

Kysymysryhmän esiteksti

Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Ns. hankalat palvelujen käyttäjät vievät työstäni työnilon

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	601	11.8	12.1
Jokseenkin samaa mieltä	2	1194	23.5	24.0
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1141	22.5	23.0
Jokseenkin eri mieltä	4	1319	26.0	26.5
Täysin eri mieltä	5	715	14.1	14.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	109	2.1	–
		5079	100.0	100.0

[K19_1] Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

Kysymysteksti

Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	1646	32.4	32.8
Jokseenkin samaa mieltä	2	1633	32.2	32.6
Ei samaa eikä eri mieltä	3	759	14.9	15.1
Jokseenkin eri mieltä	4	715	14.1	14.3
Täysin eri mieltä	5	262	5.2	5.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	64	1.3	–
		5079	100.0	100.0

[K19_2] Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

Kysymysteksti

Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	550	10.8	11.1
Jokseenkin samaa mieltä	2	2275	44.8	45.8
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1288	25.4	26.0
Jokseenkin eri mieltä	4	716	14.1	14.4
Täysin eri mieltä	5	134	2.6	2.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	116	2.3	–
		5079	100.0	100.0

[K19_3] Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa**Kysymysryhmän esiteksi**

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

Kysymysteksti

Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	882	17.4	17.6
Jokseenkin samaa mieltä	2	2218	43.7	44.3
Ei samaa eikä eri mieltä	3	970	19.1	19.4
Jokseenkin eri mieltä	4	701	13.8	14.0
Täysin eri mieltä	5	232	4.6	4.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	76	1.5	–
		5079	100.0	100.0

[K19_4] Työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus**Kysymysryhmän esiteksi**

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

2. Muuttajat

Kysymysteksti

Työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	870	17.1	17.4
Jokseenkin samaa mieltä	2	2186	43.0	43.6
Ei samaa eikä eri mieltä	3	897	17.7	17.9
Jokseenkin eri mieltä	4	806	15.9	16.1
Täysin eri mieltä	5	253	5.0	5.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	67	1.3	–
		5079	100.0	100.0

[K19_5] Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

Kysymysteksti

Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	523	10.3	10.4
Jokseenkin samaa mieltä	2	1373	27.0	27.4
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1177	23.2	23.5
Jokseenkin eri mieltä	4	1336	26.3	26.7
Täysin eri mieltä	5	597	11.8	11.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	73	1.4	–
		5079	100.0	100.0

[K19_6] Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoja

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

Kysymysteksti

Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	567	11.2	11.4
Jokseenkin samaa mieltä	2	1982	39.0	39.8
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1017	20.0	20.4
Jokseenkin eri mieltä	4	1078	21.2	21.6
Täysin eri mieltä	5	342	6.7	6.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	93	1.8	–
		5079	100.0	100.0

[K19_7] Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia**Kysymysryhmän esiteksi**

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

Kysymysteksti

Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	1581	31.1	32.4
Jokseenkin samaa mieltä	2	1487	29.3	30.5
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1186	23.4	24.3
Jokseenkin eri mieltä	4	419	8.2	8.6
Täysin eri mieltä	5	202	4.0	4.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	204	4.0	–
		5079	100.0	100.0

[K19_8] Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava**Kysymysryhmän esiteksi**

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	634	12.5	12.7
Jokseenkin samaa mieltä	2	1927	37.9	38.6
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1253	24.7	25.1
Jokseenkin eri mieltä	4	903	17.8	18.1
Täysin eri mieltä	5	273	5.4	5.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	89	1.8	–
		5079	100.0	100.0

[K19_9] Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

Kysymysteksti

Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	365	7.2	7.3
Jokseenkin samaa mieltä	2	2024	39.9	40.4
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1348	26.5	26.9
Jokseenkin eri mieltä	4	994	19.6	19.9
Täysin eri mieltä	5	276	5.4	5.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	72	1.4	–
		5079	100.0	100.0

[K20_1] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Kilpailuhenkeä

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

Kysymysteksti*Kilpailuhenkeä***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	137	2.7	2.7
Melko usein	2	482	9.5	9.6
Silloin tällöin	3	1919	37.8	38.2
Melko harvoin	4	1680	33.1	33.5
Erittäin harvoin tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	799	15.7	15.9
	.	62	1.2	–
		5079	100.0	100.0

**[K20_2] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja:
Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja****Kysymysryhmän esiteksi***Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?***Kysymysteksti***Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	176	3.5	3.5
Melko usein	2	532	10.5	10.6
Silloin tällöin	3	1802	35.5	35.9
Melko harvoin	4	1783	35.1	35.5
Erittäin harvoin tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	730	14.4	14.5
	.	56	1.1	–
		5079	100.0	100.0

**[K20_3] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja:
Töiden ja tehtävien jakoa koskevia ristiriitoja****Kysymysryhmän esiteksi***Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?*

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Töiden ja tehtävien jakoa koskevia ristiriitoja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	118	2.3	2.4
Melko usein	2	557	11.0	11.1
Silloin tällöin	3	1873	36.9	37.5
Melko harvoin	4	1796	35.4	35.9
Erittäin harvoin tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	654	12.9	13.1
	.	81	1.6	–
		5079	100.0	100.0

[K20_4] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Työmenetelmiä ja tehtävien suorittamistapaa koskevia ristiriitoja

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

Kysymysteksti

Työmenetelmiä ja tehtävien suorittamistapaa koskevia ristiriitoja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	63	1.2	1.3
Melko usein	2	425	8.4	8.5
Silloin tällöin	3	1606	31.6	32.1
Melko harvoin	4	2091	41.2	41.9
Erittäin harvoin tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	811	16.0	16.2
	.	83	1.6	–
		5079	100.0	100.0

[K20_5] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

Kysymysteksti*Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	105	2.1	2.1
Melko usein	2	479	9.4	9.6
Silloin tällöin	3	1587	31.2	31.8
Melko harvoin	4	1936	38.1	38.8
Erittäin harvoin tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	883	17.4	17.7
	.	89	1.8	–
		5079	100.0	100.0

**[K20_6] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja:
Vastuuta koskevia ristiriitoja****Kysymysryhmän esiteksi***Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?***Kysymysteksti***Vastuuta koskevia ristiriitoja***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	77	1.5	1.5
Melko usein	2	357	7.0	7.1
Silloin tällöin	3	1284	25.3	25.7
Melko harvoin	4	2167	42.7	43.4
Erittäin harvoin tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	1112	21.9	22.3
	.	82	1.6	–
		5079	100.0	100.0

**[K20_7] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja:
Arvovaltaristiriitoja****Kysymysryhmän esiteksi***Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?*

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Arvovaltaristiriitoja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	125	2.5	2.5
Melko usein	2	427	8.4	8.6
Silloin tällöin	3	1223	24.1	24.6
Melko harvoin	4	1856	36.5	37.3
Erittäin harvoin tai ei lainkaan tieto puuttuu (SYSMIS)	5	1346	26.5	27.0
	.	102	2.0	–
		5079	100.0	100.0

[K20_8] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja/tai syrjintää

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

Kysymysteksti

Sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja/tai syrjintää

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	27	0.5	0.6
Melko usein	2	89	1.8	1.8
Silloin tällöin	3	392	7.7	8.0
Melko harvoin	4	1209	23.8	24.7
Erittäin harvoin tai ei lainkaan	5	3173	62.5	64.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	189	3.7	–
		5079	100.0	100.0

[K20_9] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Tiettyjen henkilöiden persoonasta ja/tai henkilökohtaisista ominaisuuksis- ta aiheutuvia ristiriitoja

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

Kysymysteksti

Tiettyjen henkilöiden persoonasta ja/tai henkilökohtaisista ominaisuuksista aiheutuvia ristiriitoja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	326	6.4	6.5
Melko usein	2	796	15.7	15.9
Silloin tällöin	3	1756	34.6	35.0
Melko harvoin	4	1464	28.8	29.2
Erittäin harvoin tai ei lainkaan	5	674	13.3	13.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	63	1.2	–
		5079	100.0	100.0

[K20_10] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Ristiriitoja eri tehtävien tärkeydestä ja tavoitteista

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

Kysymysteksti

Ristiriitoja eri tehtävien tärkeydestä ja tavoitteista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin usein	1	128	2.5	2.6
Melko usein	2	558	11.0	11.2
Silloin tällöin	3	1779	35.0	35.6
Melko harvoin	4	1771	34.9	35.4
Erittäin harvoin tai ei lainkaan	5	767	15.1	15.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	76	1.5	–
		5079	100.0	100.0

[K21_1] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Kysymysteksti

Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	405	8.0	8.2
Kuvaa melko hyvin	2	968	19.1	19.5
Kuvaa jossain määrin	3	1657	32.6	33.4
Kuvaa melko huonosti	4	1431	28.2	28.8
Kuvaa erittäin huonosti	5	507	10.0	10.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	111	2.2	–
		5079	100.0	100.0

[K21_2] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoja vähätellään tai niitä 'katsellaan sormien läpi'

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Kysymysteksti

Ristiriitoja vähätellään tai niitä 'katsellaan sormien läpi'

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	360	7.1	7.3
Kuvaa melko hyvin	2	960	18.9	19.4
Kuvaa jossain määrin	3	1616	31.8	32.6
Kuvaa melko huonosti	4	1466	28.9	29.6

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin huonosti	5	558	11.0	11.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	119	2.3	–
		5079	100.0	100.0

[K21_3] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Kysymysteksti

Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	288	5.7	5.8
Kuvaa melko hyvin	2	886	17.4	18.0
Kuvaa jossain määrin	3	1636	32.2	33.2
Kuvaa melko huonosti	4	1505	29.6	30.5
Kuvaa erittäin huonosti	5	614	12.1	12.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	150	3.0	–
		5079	100.0	100.0

[K21_4] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaan

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Kysymysteksti

Ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaan

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	200	3.9	4.1
Kuvaa melko hyvin	2	883	17.4	17.9
Kuvaa jossain määrin	3	1457	28.7	29.6
Kuvaa melko huonosti	4	1716	33.8	34.9
Kuvaa erittäin huonosti	5	666	13.1	13.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	157	3.1	–
		5079	100.0	100.0

[K21_5] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Kysymysteksti

Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	135	2.7	2.7
Kuvaa melko hyvin	2	425	8.4	8.6
Kuvaa jossain määrin	3	1136	22.4	23.1
Kuvaa melko huonosti	4	1689	33.3	34.3
Kuvaa erittäin huonosti	5	1534	30.2	31.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	160	3.2	–
		5079	100.0	100.0

[K21_6] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu

Kysymysryhmän esiteksti

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Kysymysteksti

Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	474	9.3	9.6
Kuvaa melko hyvin	2	1660	32.7	33.5
Kuvaa jossain määrin	3	1642	32.3	33.2
Kuvaa melko huonosti	4	844	16.6	17.0
Kuvaa erittäin huonosti	5	333	6.6	6.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	126	2.5	–
		5079	100.0	100.0

[K21_7] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia hyödyttävä ratkaisu**Kysymysryhmän esiteksi**

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Kysymysteksti

Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia hyödyttävä ratkaisu

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	453	8.9	9.1
Kuvaa melko hyvin	2	1288	25.4	26.0
Kuvaa jossain määrin	3	1497	29.5	30.2
Kuvaa melko huonosti	4	1175	23.1	23.7
Kuvaa erittäin huonosti	5	550	10.8	11.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	116	2.3	–
		5079	100.0	100.0

[K21_8] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu**Kysymysryhmän esiteksi**

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	357	7.0	7.2
Kuvaa melko hyvin	2	1252	24.7	25.4
Kuvaa jossain määrin	3	1813	35.7	36.8
Kuvaa melko huonosti	4	1084	21.3	22.0
Kuvaa erittäin huonosti	5	425	8.4	8.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	148	2.9	–
		5079	100.0	100.0

[K21_9] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa

Kysymysryhmän esiteksi

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Kysymysteksti

Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Kuvaa erittäin hyvin	1	206	4.1	4.2
Kuvaa melko hyvin	2	584	11.5	11.9
Kuvaa jossain määrin	3	1290	25.4	26.3
Kuvaa melko huonosti	4	1564	30.8	31.8
Kuvaa erittäin huonosti	5	1268	25.0	25.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	167	3.3	–
		5079	100.0	100.0

[K22_1] Esimieheni tukee ja rohkaisee minua

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti*Esimieheni tukee ja rohkaisee minua***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	993	19.6	19.8
Jokseenkin samaa mieltä	2	1982	39.0	39.5
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1071	21.1	21.4
Jokseenkin eri mieltä	4	639	12.6	12.7
Täysin eri mieltä	5	327	6.4	6.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	67	1.3	–
		5079	100.0	100.0

[K22_2] Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista**Kysymysryhmän esiteksi***Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.***Kysymysteksti***Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	301	5.9	6.0
Jokseenkin samaa mieltä	2	1011	19.9	20.3
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1631	32.1	32.7
Jokseenkin eri mieltä	4	1143	22.5	22.9
Täysin eri mieltä	5	902	17.8	18.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	91	1.8	–
		5079	100.0	100.0

[K22_3] Esimieheni on innostava**Kysymysryhmän esiteksi***Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.*

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Esimieheni on innostava

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	578	11.4	11.6
Jokseenkin samaa mieltä	2	1550	30.5	31.1
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1557	30.7	31.3
Jokseenkin eri mieltä	4	860	16.9	17.3
Täysin eri mieltä	5	433	8.5	8.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	101	2.0	–
		5079	100.0	100.0

[K22_4] Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti

Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	873	17.2	17.4
Jokseenkin samaa mieltä	2	1747	34.4	34.9
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1028	20.2	20.5
Jokseenkin eri mieltä	4	955	18.8	19.1
Täysin eri mieltä	5	402	7.9	8.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	74	1.5	–
		5079	100.0	100.0

[K22_5] Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti

Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	716	14.1	14.4
Jokseenkin samaa mieltä	2	1561	30.7	31.4
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1085	21.4	21.8
Jokseenkin eri mieltä	4	1097	21.6	22.1
Täysin eri mieltä	5	515	10.1	10.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	105	2.1	–
		5079	100.0	100.0

[K22_6] Esimieheni luottaa työntekijöihinsä**Kysymysryhmän esiteksi**

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti

Esimieheni luottaa työntekijöihinsä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	1509	29.7	30.3
Jokseenkin samaa mieltä	2	2104	41.4	42.2
Ei samaa eikä eri mieltä	3	835	16.4	16.8
Jokseenkin eri mieltä	4	367	7.2	7.4
Täysin eri mieltä	5	170	3.3	3.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	94	1.9	–
		5079	100.0	100.0

[K22_7] Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja**Kysymysryhmän esiteksi**

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	61	1.2	1.2
Jokseenkin samaa mieltä	2	210	4.1	4.2
Ei samaa eikä eri mieltä	3	565	11.1	11.3
Jokseenkin eri mieltä	4	1276	25.1	25.5
Täysin eri mieltä	5	2884	56.8	57.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	83	1.6	–
		5079	100.0	100.0

[K22_8] Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti

Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	326	6.4	6.5
Jokseenkin samaa mieltä	2	888	17.5	17.7
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1617	31.8	32.3
Jokseenkin eri mieltä	4	1372	27.0	27.4
Täysin eri mieltä	5	801	15.8	16.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	75	1.5	–
		5079	100.0	100.0

[K22_9] Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti

Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	239	4.7	4.8
Jokseenkin samaa mieltä	2	596	11.7	12.0
Ei samaa eikä eri mieltä	3	969	19.1	19.5
Jokseenkin eri mieltä	4	1504	29.6	30.3
Täysin eri mieltä	5	1649	32.5	33.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	122	2.4	–
		5079	100.0	100.0

[K22_10] Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään**Kysymysryhmän esiteksi**

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti

Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	1077	21.2	21.6
Jokseenkin samaa mieltä	2	1765	34.8	35.3
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1295	25.5	25.9
Jokseenkin eri mieltä	4	576	11.3	11.5
Täysin eri mieltä	5	282	5.6	5.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	84	1.7	–
		5079	100.0	100.0

[K22_11] Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni**Kysymysryhmän esiteksi**

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti

Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	1382	27.2	27.6
Jokseenkin samaa mieltä	2	1822	35.9	36.3
Ei samaa eikä eri mieltä	3	807	15.9	16.1
Jokseenkin eri mieltä	4	728	14.3	14.5
Täysin eri mieltä	5	275	5.4	5.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	65	1.3	–
		5079	100.0	100.0

[K22_12] Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

Kysymysteksti

Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Täysin samaa mieltä	1	858	16.9	17.1
Jokseenkin samaa mieltä	2	1866	36.7	37.3
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1365	26.9	27.3
Jokseenkin eri mieltä	4	673	13.3	13.4
Täysin eri mieltä	5	243	4.8	4.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	74	1.5	–
		5079	100.0	100.0

[K23_1] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Suullisen tunnustuksen antaminen hyvistä työsuorituksista

Kysymysryhmän esiteksi

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Suullisen tunnustuksen antaminen hyvistä työsuorituksista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1965	38.7	39.4
Melko tehokas	2	2257	44.4	45.2
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	624	12.3	12.5
Melko tehoton	4	111	2.2	2.2
Täysin tehoton	5	33	0.6	0.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	89	1.8	–
		5079	100.0	100.0

[K23_2] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Laatujohtamisen soveltaminen

Kysymysryhmän esiteksi

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Laatujohtamisen soveltaminen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	234	4.6	5.0
Melko tehokas	2	1417	27.9	30.2
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	2414	47.5	51.4
Melko tehoton	4	513	10.1	10.9
Täysin tehoton	5	120	2.4	2.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	381	7.5	–
		5079	100.0	100.0

[K23_3] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilökohtainen palkanosa tai muu lisäpalkkio esim. hyvästä työsuorituksesta tai parantuneesta työtaidosta

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Henkilökohtainen palkanosa tai muu lisäpalkkio esim. hyvästä työsuorituksesta tai parantuneesta työtaidosta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1484	29.2	30.1
Melko tehokas	2	1672	32.9	33.9
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1109	21.8	22.5
Melko tehoton	4	447	8.8	9.1
Täysin tehoton	5	220	4.3	4.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	147	2.9	–
		5079	100.0	100.0

[K23_4] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Ns. tulospalkkion antaminen hyvästä työsuorituksesta

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Ns. tulospalkkion antaminen hyvästä työsuorituksesta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1296	25.5	26.4
Melko tehokas	2	1626	32.0	33.2
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1246	24.5	25.4
Melko tehoton	4	487	9.6	9.9
Täysin tehoton	5	246	4.8	5.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	178	3.5	–
		5079	100.0	100.0

[K23_5] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Informaation antaminen työntekijöille siitä, miten heidän työnsä liittyy koko työyhteisön toimintaan

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Informaation antaminen työntekijöille siitä, miten heidän työnsä liittyy koko työyhteisön toimintaan

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	885	17.4	17.8
Melko tehokas	2	2243	44.2	45.2
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1450	28.5	29.2
Melko tehoton	4	318	6.3	6.4
Täysin tehoton	5	67	1.3	1.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	116	2.3	–
		5079	100.0	100.0

[K23_6] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työyhteisön toimintaan liittyvien asioiden läpikäynti ryhmässä

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Työyhteisön toimintaan liittyvien asioiden läpikäynti ryhmässä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1082	21.3	21.9
Melko tehokas	2	2330	45.9	47.1
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1185	23.3	24.0
Melko tehoton	4	289	5.7	5.8
Täysin tehoton	5	57	1.1	1.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	136	2.7	–
		5079	100.0	100.0

[K23_7] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työpaikkakokousten ja muun välittömän työpaikkademokratian hyväksikäyttö työyhteisöä koskevista asioista päätettäessä

Kysymysryhmän esiteksi

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Työpaikkakokousten ja muun välittömän työpaikkademokratian hyväksikäyttö työyhteisöä koskevista asioista päätettäessä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1230	24.2	24.8
Melko tehokas	2	2259	44.5	45.6
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1095	21.6	22.1
Melko tehoton	4	311	6.1	6.3
Täysin tehoton	5	56	1.1	1.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	128	2.5	–
		5079	100.0	100.0

[K23_8] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden omaa työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen

Kysymysryhmän esiteksi

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Työntekijöiden omaa työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1497	29.5	30.2
Melko tehokas	2	2594	51.1	52.4
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	731	14.4	14.8
Melko tehoton	4	116	2.3	2.3
Täysin tehoton	5	15	0.3	0.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	126	2.5	–
		5079	100.0	100.0

[K23_9] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilöstön uralla etenemismahdollisuuksien parantaminen ja urakierron edistäminen

Kysymysryhmän esiteksi

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Henkilöstön uralla etenemismahdollisuuksien parantaminen ja urakierron edistäminen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	902	17.8	18.5
Melko tehokas	2	1896	37.3	38.8

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1634	32.2	33.5
Melko tehoton	4	355	7.0	7.3
Täysin tehoton	5	96	1.9	2.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	196	3.9	–
		5079	100.0	100.0

[K23_10] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilöstön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien parantaminen

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Henkilöstön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien parantaminen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1596	31.4	32.2
Melko tehokas	2	2352	46.3	47.5
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	828	16.3	16.7
Melko tehoton	4	148	2.9	3.0
Täysin tehoton	5	31	0.6	0.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	124	2.4	–
		5079	100.0	100.0

[K23_11] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden työn sisältöjen kehittäminen vastaamaan kunkin työntekijän tarpeita, kykyjä ja toiveita

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Työntekijöiden työn sisältöjen kehittäminen vastaamaan kunkin työntekijän tarpeita, kykyjä ja toiveita

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1355	26.7	27.5
Melko tehokas	2	2401	47.3	48.7
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1017	20.0	20.6
Melko tehoton	4	131	2.6	2.7
Täysin tehoton	5	25	0.5	0.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	150	3.0	–
		5079	100.0	100.0

[K23_12] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden oman työnsä ja työyhteisönsä toiminnan kehittämistä koskevien aloitteiden ja ideoiden palkitseminen

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Työntekijöiden oman työnsä ja työyhteisönsä toiminnan kehittämistä koskevien aloitteiden ja ideoiden palkitseminen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1188	23.4	24.2
Melko tehokas	2	2265	44.6	46.1
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1176	23.2	23.9
Melko tehoton	4	217	4.3	4.4
Täysin tehoton	5	65	1.3	1.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	168	3.3	–
		5079	100.0	100.0

[K23_13] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työsuhdeturvan parantaminen

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Työsuhdeturvan parantaminen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	1131	22.3	23.1
Melko tehokas	2	1881	37.0	38.5
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1536	30.2	31.4
Melko tehoton	4	285	5.6	5.8
Täysin tehoton	5	58	1.1	1.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	188	3.7	–
		5079	100.0	100.0

[K23_14] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työturvallisuuden parantaminen

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Työturvallisuuden parantaminen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	798	15.7	16.4
Melko tehokas	2	1745	34.4	35.8

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1829	36.0	37.5
Melko tehoton	4	426	8.4	8.7
Täysin tehoton	5	80	1.6	1.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	201	4.0	–
		5079	100.0	100.0

[K23_15] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Mahdollisuus henkilöstöryitysten perustamiseen

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Mahdollisuus henkilöstöryitysten perustamiseen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	98	1.9	2.0
Melko tehokas	2	390	7.7	8.1
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	2117	41.7	44.2
Melko tehoton	4	1314	25.9	27.4
Täysin tehoton	5	870	17.1	18.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	290	5.7	–
		5079	100.0	100.0

[K23_16] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Moniammatillisuuden suosiminen

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Moniammatillisuuden suosiminen

2. Muuttujat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	463	9.1	9.5
Melko tehokas	2	1322	26.0	27.2
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1861	36.6	38.4
Melko tehoton	4	847	16.7	17.5
Täysin tehoton	5	359	7.1	7.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	227	4.5	–
		5079	100.0	100.0

[K23_17] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työtehtävien kierto

Kysymysryhmän esiteksti

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

Kysymysteksti

Työtehtävien kierto

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin tehokas	1	511	10.1	10.4
Melko tehokas	2	1424	28.0	28.9
Ei erityisen tehokas mutta ei tehotonkaan	3	1743	34.3	35.4
Melko tehoton	4	819	16.1	16.6
Täysin tehoton	5	427	8.4	8.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	155	3.1	–
		5079	100.0	100.0

[K24] Mikä seuraavista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä

Kysymysteksti

Mikä seuraavista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Tarvitsisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni	1	813	16.0	16.3
Työtehtäväni vastaavat tämänhetkisiä valmiuksiani	2	2863	56.4	57.3
Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä	3	1317	25.9	26.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	86	1.7	–
		5079	100.0	100.0

[K25] Millaiset mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta

Kysymysteksti

Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvät	1	1070	21.1	21.4
Jonkinlaiset	2	2744	54.0	54.8
Heikot	3	1193	23.5	23.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	72	1.4	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_1] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Jonkin alan erityisosaamista

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Jonkin alan erityisosaamista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1648	32.4	33.8

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Melko paljon	2	1421	28.0	29.2
Jossain määrin	3	1355	26.7	27.8
Melko vähän	4	296	5.8	6.1
Erittäin vähän	5	154	3.0	3.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	205	4.0	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_2] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Vuorovaikutustaitoja

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Vuorovaikutustaitoja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2636	51.9	54.1
Melko paljon	2	1142	22.5	23.4
Jossain määrin	3	793	15.6	16.3
Melko vähän	4	217	4.3	4.5
Erittäin vähän	5	88	1.7	1.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	203	4.0	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_3] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Viestintätaitoja

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti*Viestintätaitoja***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2082	41.0	42.8
Melko paljon	2	1432	28.2	29.4
Jossain määrin	3	938	18.5	19.3
Melko vähän	4	254	5.0	5.2
Erittäin vähän	5	157	3.1	3.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	216	4.3	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_4] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Eri kulttuurien tuntemusta**Kysymysryhmän esiteksi**

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti*Eri kulttuurien tuntemusta***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	537	10.6	11.0
Melko paljon	2	919	18.1	18.9
Jossain määrin	3	1592	31.3	32.7
Melko vähän	4	1013	19.9	20.8
Erittäin vähän	5	804	15.8	16.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	214	4.2	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_5] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Halua ja kykyä uudistua

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Halua ja kykyä uudistua

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1725	34.0	35.4
Melko paljon	2	1770	34.8	36.3
Jossain määrin	3	1146	22.6	23.5
Melko vähän	4	166	3.3	3.4
Erittäin vähän	5	72	1.4	1.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	200	3.9	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_6] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Itsesi jatkuvaa kehittämistä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Itsesi jatkuvaa kehittämistä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1892	37.3	38.7
Melko paljon	2	1700	33.5	34.8

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Jossain määrin	3	1064	20.9	21.8
Melko vähän	4	189	3.7	3.9
Erittäin vähän	5	39	0.8	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	195	3.8	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_7] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Palveluhenkisyttä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Palveluhenkisyttä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2458	48.4	50.4
Melko paljon	2	1494	29.4	30.6
Jossain määrin	3	746	14.7	15.3
Melko vähän	4	141	2.8	2.9
Erittäin vähän	5	40	0.8	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	200	3.9	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_8] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Työn kehittämisvalmiutta

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Työn kehittämisvalmiutta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1770	34.8	36.3
Melko paljon	2	1852	36.5	38.0
Jossain määrin	3	1070	21.1	21.9
Melko vähän	4	145	2.9	3.0
Erittäin vähän	5	40	0.8	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	202	4.0	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_9] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Kykyä yhteistyöhön

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Kykyä yhteistyöhön

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	3023	59.5	61.7
Melko paljon	2	1238	24.4	25.3
Jossain määrin	3	492	9.7	10.0
Melko vähän	4	102	2.0	2.1
Erittäin vähän	5	42	0.8	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	182	3.6	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_10] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Taitoa toimia moniammatillisesti

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Taitoa toimia moniammatillisesti

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1417	27.9	29.2
Melko paljon	2	1453	28.6	29.9
Jossain määrin	3	1324	26.1	27.3
Melko vähän	4	444	8.7	9.1
Erittäin vähän	5	217	4.3	4.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	224	4.4	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_11] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Henkilökohtaista yritteliäisyyttä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Henkilökohtaista yritteliäisyyttä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1562	30.8	32.4
Melko paljon	2	1771	34.9	36.7

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Jossain määrin	3	1102	21.7	22.9
Melko vähän	4	276	5.4	5.7
Erittäin vähän	5	109	2.1	2.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	259	5.1	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_12] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Kunnan palveluverkon tuntemusta

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Kunnan palveluverkon tuntemusta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	748	14.7	15.3
Melko paljon	2	1469	28.9	30.1
Jossain määrin	3	1867	36.8	38.3
Melko vähän	4	610	12.0	12.5
Erittäin vähän	5	181	3.6	3.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	204	4.0	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_13] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Ongelmanratkaisukykyä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti*Ongelmanratkaisukykyä***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2030	40.0	41.9
Melko paljon	2	1588	31.3	32.7
Jossain määrin	3	995	19.6	20.5
Melko vähän	4	181	3.6	3.7
Erittäin vähän	5	56	1.1	1.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	229	4.5	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_14] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Taloudellisten realiteettien huomioonottamista**Kysymysryhmän esiteksti**

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti*Taloudellisten realiteettien huomioonottamista***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1082	21.3	22.2
Melko paljon	2	1635	32.2	33.6
Jossain määrin	3	1601	31.5	32.9
Melko vähän	4	406	8.0	8.3
Erittäin vähän	5	140	2.8	2.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	215	4.2	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_15] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Ilmapiirin ja tunnelman luomisen taitoa

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Ilmapiirin ja tunnelman luomisen taitoa

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1991	39.2	40.7
Melko paljon	2	1675	33.0	34.3
Jossain määrin	3	993	19.6	20.3
Melko vähän	4	181	3.6	3.7
Erittäin vähän	5	50	1.0	1.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	189	3.7	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_16] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Suunnittelutaitoa

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Suunnittelutaitoa

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2056	40.5	42.2
Melko paljon	2	1660	32.7	34.1

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Jossain määrin	3	897	17.7	18.4
Melko vähän	4	199	3.9	4.1
Erittäin vähän	5	57	1.1	1.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	210	4.1	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_17] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Erilaisten asioiden yhteensovittamiskykyä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Erilaisten asioiden yhteensovittamiskykyä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1982	39.0	40.6
Melko paljon	2	1737	34.2	35.6
Jossain määrin	3	968	19.1	19.8
Melko vähän	4	156	3.1	3.2
Erittäin vähän	5	41	0.8	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	195	3.8	–
		5079	100.0	100.0

[K26A_18] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Tietoteknistä osaamista

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

Kysymysteksti

Tietoteknistä osaamista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1005	19.8	20.6
Melko paljon	2	1432	28.2	29.3
Jossain määrin	3	1338	26.3	27.4
Melko vähän	4	587	11.6	12.0
Erittäin vähän	5	520	10.2	10.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	197	3.9	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_1] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Jonkin alan erityisosaamista**Kysymysryhmän esiteksi**

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Jonkin alan erityisosaamista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1964	38.7	44.3
Melko paljon	2	1407	27.7	31.7
Jossain määrin	3	782	15.4	17.6
Melko vähän	4	169	3.3	3.8
Erittäin vähän	5	114	2.2	2.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	643	12.7	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_2] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Vuorovaikutustaitoja**Kysymysryhmän esiteksi**

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti*Vuorovaikutustaitoja***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2589	51.0	58.5
Melko paljon	2	1020	20.1	23.0
Jossain määrin	3	603	11.9	13.6
Melko vähän	4	140	2.8	3.2
Erittäin vähän	5	76	1.5	1.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	651	12.8	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_3] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Viestintätaitoja**Kysymysryhmän esiteksi**

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti*Viestintätaitoja***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2217	43.7	50.1
Melko paljon	2	1273	25.1	28.8
Jossain määrin	3	654	12.9	14.8
Melko vähän	4	174	3.4	3.9
Erittäin vähän	5	107	2.1	2.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	654	12.9	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_4] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Eri kulttuurien tuntemusta

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Eri kulttuurien tuntemusta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	980	19.3	22.1
Melko paljon	2	1340	26.4	30.2
Jossain määrin	3	1211	23.8	27.3
Melko vähän	4	529	10.4	11.9
Erittäin vähän	5	375	7.4	8.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	644	12.7	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_5] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Halua ja kykyä uudistua

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Halua ja kykyä uudistua

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2116	41.7	47.7
Melko paljon	2	1517	29.9	34.2

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Jossain määrin	3	639	12.6	14.4
Melko vähän	4	101	2.0	2.3
Erittäin vähän	5	60	1.2	1.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	646	12.7	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_6] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Itsesi jatkuvaa kehittämistä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Itsesi jatkuvaa kehittämistä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2244	44.2	50.6
Melko paljon	2	1409	27.7	31.8
Jossain määrin	3	638	12.6	14.4
Melko vähän	4	102	2.0	2.3
Erittäin vähän	5	43	0.8	1.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	643	12.7	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_7] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Palveluhenkisyttä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Palveluhenkisyttä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2488	49.0	56.1
Melko paljon	2	1262	24.8	28.5
Jossain määrin	3	528	10.4	11.9
Melko vähän	4	113	2.2	2.5
Erittäin vähän	5	42	0.8	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	646	12.7	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_8] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Työn kehittämisvalmiutta

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Työn kehittämisvalmiutta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2103	41.4	47.5
Melko paljon	2	1558	30.7	35.2
Jossain määrin	3	645	12.7	14.6
Melko vähän	4	85	1.7	1.9
Erittäin vähän	5	41	0.8	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	647	12.7	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_9] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Kykyä yhteistyöhön

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Kykyä yhteistyöhön

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2972	58.5	66.9
Melko paljon	2	989	19.5	22.3
Jossain määrin	3	358	7.0	8.1
Melko vähän	4	78	1.5	1.8
Erittäin vähän	5	45	0.9	1.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	637	12.5	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_10] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Taitoa toimia moniammatillisesti

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Taitoa toimia moniammatillisesti

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1750	34.5	39.7
Melko paljon	2	1313	25.9	29.8

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Jossain määrin	3	912	18.0	20.7
Melko vähän	4	282	5.6	6.4
Erittäin vähän	5	152	3.0	3.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	670	13.2	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_11] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Henkilökohtaista yritteliäisyyttä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Henkilökohtaista yritteliäisyyttä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1727	34.0	39.6
Melko paljon	2	1535	30.2	35.2
Jossain määrin	3	841	16.6	19.3
Melko vähän	4	177	3.5	4.1
Erittäin vähän	5	86	1.7	2.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	713	14.0	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_12] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Kunnan palveluverkon tuntemusta

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti*Kunnan palveluverkon tuntemusta***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1095	21.6	24.8
Melko paljon	2	1522	30.0	34.4
Jossain määrin	3	1298	25.6	29.4
Melko vähän	4	388	7.6	8.8
Erittäin vähän	5	117	2.3	2.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	659	13.0	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_13] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Ongelmanratkaisukykyä**Kysymysryhmän esiteksi**

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti*Ongelmanratkaisukykyä***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2212	43.6	50.4
Melko paljon	2	1357	26.7	30.9
Jossain määrin	3	667	13.1	15.2
Melko vähän	4	105	2.1	2.4
Erittäin vähän	5	46	0.9	1.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	692	13.6	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_14] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Taloudellisten realiteettien huomioonottamista

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Taloudellisten realiteettien huomioonottamista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1516	29.8	34.3
Melko paljon	2	1506	29.7	34.1
Jossain määrin	3	1036	20.4	23.5
Melko vähän	4	268	5.3	6.1
Erittäin vähän	5	89	1.8	2.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	664	13.1	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_15] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Ilmapiiirin ja tunnelman luomisen taitoa

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Ilmapiiirin ja tunnelman luomisen taitoa

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2096	41.3	47.5
Melko paljon	2	1449	28.5	32.8

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Jossain määrin	3	711	14.0	16.1
Melko vähän	4	117	2.3	2.6
Erittäin vähän	5	43	0.8	1.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	663	13.1	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_16] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Suunnittelutaitoa

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Suunnittelutaitoa

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2239	44.1	50.9
Melko paljon	2	1391	27.4	31.6
Jossain määrin	3	607	12.0	13.8
Melko vähän	4	110	2.2	2.5
Erittäin vähän	5	51	1.0	1.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	681	13.4	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_17] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Erilaisten asioiden yhteensovittamiskykyä

Kysymysryhmän esiteksti

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Erilaisten asioiden yhteensovittamiskykyä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	2150	42.3	48.6
Melko paljon	2	1500	29.5	33.9
Jossain määrin	3	635	12.5	14.3
Melko vähän	4	104	2.0	2.3
Erittäin vähän	5	37	0.7	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	653	12.9	–
		5079	100.0	100.0

[K26B_18] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Tietoteknistä osaamista

Kysymysryhmän esiteksi

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

Kysymysteksti

Tietoteknistä osaamista

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin paljon	1	1926	37.9	43.4
Melko paljon	2	1358	26.7	30.6
Jossain määrin	3	740	14.6	16.7
Melko vähän	4	253	5.0	5.7
Erittäin vähän	5	165	3.2	3.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	637	12.5	–
		5079	100.0	100.0

[K27_1] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Riittämättömät taloudelliset voimavarat

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Riittämättömät taloudelliset voimavarat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	1789	35.2	37.1
Melko merkittävä	2	2032	40.0	42.2
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	842	16.6	17.5
Melko merkityksetön	4	119	2.3	2.5
Täysin merkityksetön	5	35	0.7	0.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	262	5.2	–
		5079	100.0	100.0

[K27_2] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	1001	19.7	20.7
Melko merkittävä	2	1597	31.4	33.1
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1259	24.8	26.1
Melko merkityksetön	4	692	13.6	14.3
Täysin merkityksetön	5	278	5.5	5.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	252	5.0	–
		5079	100.0	100.0

[K27_3] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	760	15.0	15.8
Melko merkittävä	2	1452	28.6	30.2
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1519	29.9	31.6
Melko merkityksetön	4	821	16.2	17.1
Täysin merkityksetön	5	251	4.9	5.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	276	5.4	–
		5079	100.0	100.0

[K27_4] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	465	9.2	9.7
Melko merkittävä	2	1360	26.8	28.3
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1898	37.4	39.5
Melko merkityksetön	4	881	17.3	18.3
Täysin merkityksetön	5	203	4.0	4.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	272	5.4	–
		5079	100.0	100.0

[K27_5] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	724	14.3	15.1
Melko merkittävä	2	1790	35.2	37.4
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1687	33.2	35.3
Melko merkityksetön	4	469	9.2	9.8
Täysin merkityksetön	5	113	2.2	2.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	296	5.8	–
		5079	100.0	100.0

[K27_6] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	332	6.5	6.9
Melko merkittävä	2	1003	19.7	21.0
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	2157	42.5	45.2
Melko merkityksetön	4	1035	20.4	21.7
Täysin merkityksetön	5	250	4.9	5.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	302	5.9	–
		5079	100.0	100.0

[K27_7] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	674	13.3	14.2
Melko merkittävä	2	1628	32.1	34.3
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1822	35.9	38.4
Melko merkityksetön	4	508	10.0	10.7
Täysin merkityksetön	5	112	2.2	2.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	335	6.6	–
		5079	100.0	100.0

[K27_8] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	443	8.7	9.3
Melko merkittävä	2	1353	26.6	28.5
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1970	38.8	41.5
Melko merkityksetön	4	815	16.0	17.2
Täysin merkityksetön	5	165	3.2	3.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	333	6.6	–
		5079	100.0	100.0

[K27_9] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 =

2. Muuttujat

melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	467	9.2	9.9
Melko merkittävä	2	1133	22.3	23.9
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	2014	39.7	42.5
Melko merkityksetön	4	852	16.8	18.0
Täysin merkityksetön	5	272	5.4	5.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	341	6.7	–
		5079	100.0	100.0

[K27_10] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	860	16.9	18.1
Melko merkittävä	2	1685	33.2	35.5
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1476	29.1	31.1
Melko merkityksetön	4	587	11.6	12.4
Täysin merkityksetön	5	142	2.8	3.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	329	6.5	–
		5079	100.0	100.0

[K27_11] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	657	12.9	13.8
Melko merkittävä	2	1747	34.4	36.8
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1678	33.0	35.4
Melko merkityksetön	4	567	11.2	12.0
Täysin merkityksetön	5	95	1.9	2.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	335	6.6	–
		5079	100.0	100.0

[K27_12] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Huono työmoraali työyhteisössä

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Huono työmoraali työyhteisössä

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	643	12.7	13.6
Melko merkittävä	2	971	19.1	20.5
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1260	24.8	26.6
Melko merkityksetön	4	1099	21.6	23.2
Täysin merkityksetön	5	757	14.9	16.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	349	6.9	–
		5079	100.0	100.0

[K27_13] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	455	9.0	9.6
Melko merkittävä	2	821	16.2	17.3
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1314	25.9	27.7
Melko merkityksetön	4	1203	23.7	25.4
Täysin merkityksetön	5	946	18.6	20.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	340	6.7	–
		5079	100.0	100.0

[K27_14] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 =

melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	272	5.4	5.8
Melko merkittävä	2	642	12.6	13.6
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1658	32.6	35.2
Melko merkityksetön	4	1203	23.7	25.5
Täysin merkityksetön	5	941	18.5	20.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	363	7.1	–
		5079	100.0	100.0

[K27_15] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	342	6.7	7.3
Melko merkittävä	2	994	19.6	21.3
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1822	35.9	39.1
Melko merkityksetön	4	1062	20.9	22.8
Täysin merkityksetön	5	438	8.6	9.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	421	8.3	–

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
		5079	100.0	100.0

[K27_16] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	1594	31.4	33.6
Melko merkittävä	2	1565	30.8	33.0
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	941	18.5	19.8
Melko merkityksetön	4	452	8.9	9.5
Täysin merkityksetön	5	193	3.8	4.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	334	6.6	—
		5079	100.0	100.0

[K27_17] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	632	12.4	13.4
Melko merkittävä	2	1187	23.4	25.1
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1448	28.5	30.7
Melko merkityksetön	4	987	19.4	20.9
Täysin merkityksetön	5	466	9.2	9.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	359	7.1	–
		5079	100.0	100.0

[K27_18] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilökunnan vaihtuvuus

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Henkilökunnan vaihtuvuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	663	13.1	14.0
Melko merkittävä	2	1077	21.2	22.8
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1293	25.5	27.3
Melko merkityksetön	4	1038	20.4	22.0
Täysin merkityksetön	5	657	12.9	13.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	351	6.9	–
		5079	100.0	100.0

[K27_19] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilöstön uudistushaluttomuus

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Henkilöstön uudistushaluttomuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	544	10.7	11.5
Melko merkittävä	2	1241	24.4	26.2
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1672	32.9	35.4
Melko merkityksetön	4	900	17.7	19.0
Täysin merkityksetön	5	372	7.3	7.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	350	6.9	–
		5079	100.0	100.0

[K27_20] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat

Kysymysryhmän esiteksti

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

Kysymysteksti

Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin merkittävä	1	430	8.5	9.1
Melko merkittävä	2	1001	19.7	21.3
Ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään	3	1876	36.9	39.8
Melko merkityksetön	4	990	19.5	21.0
Täysin merkityksetön	5	412	8.1	8.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	370	7.3	–
		5079	100.0	100.0

[K28_1] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Riittämättömät taloudelliset voimavarat

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Riittämättömät taloudelliset voimavarat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	729	14.4	51.7
Mainittu	1	682	13.4	48.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3668	72.2	–
		5079	100.0	100.0

[K28_2] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	757	14.9	54.4
Mainittu	1	634	12.5	45.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3688	72.6	–
		5079	100.0	100.0

[K28_3] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)

Kysymysryhmän esiteksi

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	693	13.6	45.4
Mainittu	1	835	16.4	54.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3551	69.9	–
		5079	100.0	100.0

[K28_4] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat

Kysymysryhmän esiteksi

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	753	14.8	55.6
Mainittu	1	601	11.8	44.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3725	73.3	–
		5079	100.0	100.0

[K28_5] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	808	15.9	74.0
Mainittu	1	284	5.6	26.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3987	78.5	–
		5079	100.0	100.0

[K28_6] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	842	16.6	90.6
Mainittu	1	87	1.7	9.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4150	81.7	–
		5079	100.0	100.0

[K28_7] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	764	15.0	62.0
Mainittu	1	468	9.2	38.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3847	75.7	–
		5079	100.0	100.0

[K28_8] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	800	15.8	69.4
Mainittu	1	352	6.9	30.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3927	77.3	–
		5079	100.0	100.0

[K28_9] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	838	16.5	90.4
Mainittu	1	89	1.8	9.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4152	81.7	–
		5079	100.0	100.0

[K28_10] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	719	14.2	46.1
Mainittu	1	841	16.6	53.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3519	69.3	–
		5079	100.0	100.0

[K28_11] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	798	15.7	69.3
Mainittu	1	353	7.0	30.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3928	77.3	–
		5079	100.0	100.0

[K28_12] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Huono työmoraali työyhteisössä

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Huono työmoraali työyhteisössä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	834	16.4	80.7
Mainittu	1	199	3.9	19.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4046	79.7	–
		5079	100.0	100.0

[K28_13] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö

Kysymysryhmän esiteksi

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	849	16.7	89.4
Mainittu	1	101	2.0	10.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4129	81.3	–
		5079	100.0	100.0

[K28_14] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella

Kysymysryhmän esiteksi

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	852	16.8	96.6
Mainittu	1	30	0.6	3.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4197	82.6	–
		5079	100.0	100.0

[K28_15] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	827	16.3	77.1
Mainittu	1	246	4.8	22.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4006	78.9	–
		5079	100.0	100.0

[K28_16] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	740	14.6	52.6
Mainittu	1	667	13.1	47.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	3672	72.3	–
		5079	100.0	100.0

[K28_17] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	821	16.2	77.2
Mainittu	1	242	4.8	22.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4016	79.1	–
		5079	100.0	100.0

[K28_18] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilökunnan vaihtuvuus

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Henkilökunnan vaihtuvuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	822	16.2	79.7
Mainittu	1	209	4.1	20.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4048	79.7	–
		5079	100.0	100.0

[K28_19] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilöstön uudistushaluttomuus

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Henkilöstön uudistushaluttomuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	811	16.0	78.2
Mainittu	1	226	4.4	21.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4042	79.6	–
		5079	100.0	100.0

[K28_20] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	837	16.5	84.0
Mainittu	1	160	3.2	16.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4082	80.4	–
		5079	100.0	100.0

[K28B] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Ei mihinkään

Kysymysryhmän esiteksti

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

Kysymysteksti

Ei mihinkään

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ei mainittu	0	4125	81.2	81.2
Mainittu	1	954	18.8	18.8
		5079	100.0	100.0

[K29_1] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Sosiaalitoimi yleensä

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Sosiaalitoimi yleensä

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	502	9.9	11.2
Melko hyvin	2	1939	38.2	43.2
Ei hyvin eikä huonosti	3	1779	35.0	39.7
Melko huonosti	4	231	4.5	5.1
Erittäin huonosti	5	35	0.7	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	593	11.7	–
		5079	100.0	100.0

[K29_2] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Lasten päivähoito

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Lasten päivähoito

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	997	19.6	21.6
Melko hyvin	2	2092	41.2	45.3
Ei hyvin eikä huonosti	3	1239	24.4	26.9
Melko huonosti	4	248	4.9	5.4
Erittäin huonosti	5	38	0.7	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	465	9.2	–
		5079	100.0	100.0

[K29_3] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kotipalvelu

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Kotipalvelu

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	452	8.9	9.9
Melko hyvin	2	1750	34.5	38.3
Ei hyvin eikä huonosti	3	1874	36.9	41.0
Melko huonosti	4	427	8.4	9.3
Erittäin huonosti	5	69	1.4	1.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	507	10.0	–
		5079	100.0	100.0

[K29_4] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vanhusten laitoshoido**Kysymysryhmän esiteksi**

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Vanhusten laitoshoido

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	469	9.2	10.2
Melko hyvin	2	1573	31.0	34.0
Ei hyvin eikä huonosti	3	1879	37.0	40.7
Melko huonosti	4	573	11.3	12.4
Erittäin huonosti	5	126	2.5	2.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	459	9.0	–
		5079	100.0	100.0

[K29_5] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vammaisten palvelut**Kysymysryhmän esiteksi**

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Vammaisten palvelut

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	354	7.0	7.8
Melko hyvin	2	1429	28.1	31.5
Ei hyvin eikä huonosti	3	2149	42.3	47.4
Melko huonosti	4	518	10.2	11.4
Erittäin huonosti	5	84	1.7	1.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	545	10.7	–
		5079	100.0	100.0

[K29_6] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Päihdehuolto

Kysymysryhmän esiteksi

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Päihdehuolto

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	275	5.4	6.1
Melko hyvin	2	944	18.6	20.8
Ei hyvin eikä huonosti	3	2316	45.6	51.0
Melko huonosti	4	789	15.5	17.4
Erittäin huonosti	5	219	4.3	4.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	536	10.6	–
		5079	100.0	100.0

[K29_7] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveystieteiden tutkimuskeskus yleensä

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Terveystieteiden tutkimuskeskus yleensä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	370	7.3	8.5
Melko hyvin	2	1819	35.8	41.9
Ei hyvin eikä huonosti	3	1766	34.8	40.7
Melko huonosti	4	328	6.5	7.6
Erittäin huonosti	5	56	1.1	1.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	740	14.6	—
		5079	100.0	100.0

[K29_8] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastot

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastot

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	372	7.3	8.2
Melko hyvin	2	1588	31.3	34.8
Ei hyvin eikä huonosti	3	1978	38.9	43.3
Melko huonosti	4	521	10.3	11.4

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin huonosti	5	104	2.0	2.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	516	10.2	–
		5079	100.0	100.0

[K29_9] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Keskus/aluesairaalat

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Keskus/aluesairaalat

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	385	7.6	8.5
Melko hyvin	2	1828	36.0	40.5
Ei hyvin eikä huonosti	3	1832	36.1	40.6
Melko huonosti	4	405	8.0	9.0
Erittäin huonosti	5	59	1.2	1.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	570	11.2	–
		5079	100.0	100.0

[K29_10] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kotisairaanhoito

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Kotisairaanhoito

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	403	7.9	8.9
Melko hyvin	2	1844	36.3	40.5
Ei hyvin eikä huonosti	3	1952	38.4	42.9
Melko huonosti	4	313	6.2	6.9
Erittäin huonosti	5	40	0.8	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	527	10.4	–
		5079	100.0	100.0

[K29_11] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Hammashoito

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Hammashoito

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	699	13.8	15.1
Melko hyvin	2	1936	38.1	41.8
Ei hyvin eikä huonosti	3	1403	27.6	30.3
Melko huonosti	4	459	9.0	9.9
Erittäin huonosti	5	139	2.7	3.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	443	8.7	–
		5079	100.0	100.0

[K29_12] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveyskeskuksen vastaanotot / poliklinikka

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Terveyskeskuksen vastaanotot/poliklinikka

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	437	8.6	9.3
Melko hyvin	2	1802	35.5	38.2
Ei hyvin eikä huonosti	3	1690	33.3	35.9
Melko huonosti	4	620	12.2	13.2
Erittäin huonosti	5	163	3.2	3.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	367	7.2	–
		5079	100.0	100.0

[K29_13] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Sivistystoimi yleensä

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Sivistystoimi yleensä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	527	10.4	11.7
Melko hyvin	2	2230	43.9	49.6
Ei hyvin eikä huonosti	3	1561	30.7	34.7
Melko huonosti	4	150	3.0	3.3
Erittäin huonosti	5	28	0.6	0.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	583	11.5	–
		5079	100.0	100.0

[K29_14] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Ala-aste

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti*Ala-aste***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	737	14.5	15.9
Melko hyvin	2	2323	45.7	50.2
Ei hyvin eikä huonosti	3	1326	26.1	28.7
Melko huonosti	4	198	3.9	4.3
Erittäin huonosti	5	42	0.8	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	453	8.9	–
		5079	100.0	100.0

[K29_15] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Yläaste**Kysymysryhmän esiteksi**

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti*Yläaste***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	643	12.7	14.0
Melko hyvin	2	2098	41.3	45.5
Ei hyvin eikä huonosti	3	1565	30.8	34.0
Melko huonosti	4	259	5.1	5.6
Erittäin huonosti	5	43	0.8	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	471	9.3	–
		5079	100.0	100.0

[K29_16] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Lukio

Kysymysryhmän esiteksi

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Lukio

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	646	12.7	14.5
Melko hyvin	2	2020	39.8	45.5
Ei hyvin eikä huonosti	3	1498	29.5	33.7
Melko huonosti	4	188	3.7	4.2
Erittäin huonosti	5	91	1.8	2.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	636	12.5	–
		5079	100.0	100.0

[K29_17] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Ammatilliset oppilaitokset

Kysymysryhmän esiteksi

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Ammatilliset oppilaitokset

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	442	8.7	10.2
Melko hyvin	2	1812	35.7	41.9
Ei hyvin eikä huonosti	3	1694	33.4	39.2
Melko huonosti	4	243	4.8	5.6

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin huonosti	5	131	2.6	3.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	757	14.9	–
		5079	100.0	100.0

[K29_18] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kansalais- ja työväenopistot

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Kansalais- ja työväenopistot

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	712	14.0	15.5
Melko hyvin	2	2258	44.5	49.2
Ei hyvin eikä huonosti	3	1394	27.4	30.4
Melko huonosti	4	188	3.7	4.1
Erittäin huonosti	5	35	0.7	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	492	9.7	–
		5079	100.0	100.0

[K29_19] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kirjastot

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Kirjastot

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	1129	22.2	24.1
Melko hyvin	2	2189	43.1	46.8
Ei hyvin eikä huonosti	3	1049	20.7	22.4
Melko huonosti	4	251	4.9	5.4
Erittäin huonosti	5	60	1.2	1.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	401	7.9	–
		5079	100.0	100.0

[K29_20] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kulttuuripalvelut (museot, tapahtumat jne.)

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Kulttuuripalvelut (museot, tapahtumat jne.)

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	540	10.6	11.7
Melko hyvin	2	1742	34.3	37.8
Ei hyvin eikä huonosti	3	1814	35.7	39.4
Melko huonosti	4	427	8.4	9.3
Erittäin huonosti	5	86	1.7	1.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	470	9.3	–
		5079	100.0	100.0

[K29_21] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Nuorisotoimi

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Nuorisotoimi

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	9	0.2	11.1
Melko hyvin	2	24	0.5	29.6
Ei hyvin eikä huonosti	3	19	0.4	23.5
Melko huonosti	4	25	0.5	30.9
Erittäin huonosti	5	4	0.1	4.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	4998	98.4	–
		5079	100.0	100.0

[K29_22] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Liikunta-, urheilu- ja muut vapaa-aikapalvelut

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Liikunta-, urheilu- ja muut vapaa-aikapalvelut

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	650	12.8	14.2
Melko hyvin	2	2038	40.1	44.5
Ei hyvin eikä huonosti	3	1509	29.7	33.0
Melko huonosti	4	323	6.4	7.1
Erittäin huonosti	5	59	1.2	1.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	500	9.8	–
		5079	100.0	100.0

[K29_23] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Tekniset palvelut yleensä

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Tekniset palvelut yleensä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	252	5.0	5.8
Melko hyvin	2	1631	32.1	37.3
Ei hyvin eikä huonosti	3	2186	43.0	49.9
Melko huonosti	4	275	5.4	6.3
Erittäin huonosti	5	34	0.7	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	701	13.8	–
		5079	100.0	100.0

[K29_24] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vesi- ja viemärihuolto

Kysymysryhmän esiteksi

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Vesi- ja viemärihuolto

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	384	7.6	8.5
Melko hyvin	2	1785	35.1	39.3
Ei hyvin eikä huonosti	3	1917	37.7	42.3
Melko huonosti	4	362	7.1	8.0
Erittäin huonosti	5	89	1.8	2.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	542	10.7	–
		5079	100.0	100.0

[K29_25] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Teiden ja katujen hoito

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Teiden ja katujen hoito

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	146	2.9	3.2
Melko hyvin	2	992	19.5	21.4
Ei hyvin eikä huonosti	3	1948	38.4	42.1
Melko huonosti	4	1219	24.0	26.3
Erittäin huonosti	5	326	6.4	7.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	448	8.8	—
		5079	100.0	100.0

[K29_26] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Siivoustoimi

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioi asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Siivoustoimi

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	266	5.2	5.8
Melko hyvin	2	1368	26.9	29.7
Ei hyvin eikä huonosti	3	2231	43.9	48.4
Melko huonosti	4	635	12.5	13.8

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin huonosti	5	110	2.2	2.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	469	9.2	–
		5079	100.0	100.0

[K29_27] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kiinteistöjen hoito

Kysymysryhmän esiteksi

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Kiinteistöjen hoito

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	192	3.8	4.2
Melko hyvin	2	1100	21.7	24.0
Ei hyvin eikä huonosti	3	2247	44.2	49.0
Melko huonosti	4	859	16.9	18.7
Erittäin huonosti	5	188	3.7	4.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	493	9.7	–
		5079	100.0	100.0

[K29_28] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Palo- ja pelastustoimi

Kysymysryhmän esiteksi

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Palo- ja pelastustoimi

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	824	16.2	17.9
Melko hyvin	2	2289	45.1	49.9
Ei hyvin eikä huonosti	3	1340	26.4	29.2
Melko huonosti	4	111	2.2	2.4
Erittäin huonosti	5	27	0.5	0.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	488	9.6	–
		5079	100.0	100.0

[K29_29] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Jätehuolto

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Jätehuolto

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	590	11.6	12.8
Melko hyvin	2	1990	39.2	43.1
Ei hyvin eikä huonosti	3	1667	32.8	36.1
Melko huonosti	4	302	5.9	6.5
Erittäin huonosti	5	73	1.4	1.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	457	9.0	–
		5079	100.0	100.0

[K29_30] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Luonnonsuojelu/ympäristöpolitiikka

Kysymysryhmän esiteksti

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

Kysymysteksti

Luonnonsuojelu/ympäristöpolitiikka

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvin	1	229	4.5	5.0
Melko hyvin	2	1214	23.9	26.6
Ei hyvin eikä huonosti	3	2410	47.5	52.7
Melko huonosti	4	580	11.4	12.7
Erittäin huonosti	5	138	2.7	3.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	508	10.0	–
		5079	100.0	100.0

[K30_1] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen saatavuus/riittävyys yleensä**Kysymysryhmän esiteksi**

Arvioikaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Palvelujen saatavuus/riittävyys yleensä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	685	13.5	14.5
Melko hyvä	2	2142	42.2	45.4
Ei hyvä eikä huono	3	1546	30.4	32.8
Melko huono	4	294	5.8	6.2
Erittäin huono	5	47	0.9	1.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	365	7.2	–
		5079	100.0	100.0

[K30_2] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen määrä**Kysymysryhmän esiteksi**

Arvioikaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Palvelujen määrä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	613	12.1	13.0
Melko hyvä	2	2218	43.7	47.1
Ei hyvä eikä huono	3	1562	30.8	33.2
Melko huono	4	280	5.5	5.9
Erittäin huono	5	36	0.7	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	370	7.3	–
		5079	100.0	100.0

[K30_3] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen kohdentuminen niitä tarvitseville**Kysymysryhmän esiteksti**

Arvioikaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Palvelujen kohdentuminen niitä tarvitseville

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	751	14.8	15.8
Melko hyvä	2	2104	41.4	44.2
Ei hyvä eikä huono	3	1517	29.9	31.9
Melko huono	4	347	6.8	7.3
Erittäin huono	5	37	0.7	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	323	6.4	–
		5079	100.0	100.0

[K30_4] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen sijainti ja saatavuus**Kysymysryhmän esiteksti**

Arvioikaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Palvelujen sijainti ja saavutettavuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	844	16.6	17.8
Melko hyvä	2	2197	43.3	46.3
Ei hyvä eikä huono	3	1450	28.5	30.5
Melko huono	4	230	4.5	4.8
Erittäin huono	5	26	0.5	0.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	332	6.5	–
		5079	100.0	100.0

[K30_5] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen aukioloajat / ajoitus

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Palvelujen aukioloajat/ajoitus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	956	18.8	20.0
Melko hyvä	2	2114	41.6	44.3
Ei hyvä eikä huono	3	1414	27.8	29.6
Melko huono	4	254	5.0	5.3
Erittäin huono	5	32	0.6	0.7
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	309	6.1	–
		5079	100.0	100.0

[K30_6] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan riittävyys

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti*Henkilökunnan riittävyys***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	252	5.0	5.3
Melko hyvä	2	1012	19.9	21.1
Ei hyvä eikä huono	3	1522	30.0	31.7
Melko huono	4	1444	28.4	30.1
Erittäin huono	5	566	11.1	11.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	283	5.6	–
		5079	100.0	100.0

[K30_7] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen nopeus / sujuvuus (jonot)**Kysymysryhmän esiteksti***Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).***Kysymysteksti***Palvelujen nopeus/sujuvuus (jonot)***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	517	10.2	10.9
Melko hyvä	2	1486	29.3	31.3
Ei hyvä eikä huono	3	1854	36.5	39.1
Melko huono	4	745	14.7	15.7
Erittäin huono	5	143	2.8	3.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	334	6.6	–
		5079	100.0	100.0

[K30_8] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen asianmukaisuus/ammattitaitoisuus yleensä

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Palvelujen asianmukaisuus/ammattitaitoisuus yleensä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	1026	20.2	22.7
Melko hyvä	2	2468	48.6	54.7
Ei hyvä eikä huono	3	929	18.3	20.6
Melko huono	4	76	1.5	1.7
Erittäin huono	5	13	0.3	0.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	567	11.2	—
		5079	100.0	100.0

[K30_9] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan koulutus-taso

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Henkilökunnan koulutustaso

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	1222	24.1	25.4
Melko hyvä	2	2480	48.8	51.6
Ei hyvä eikä huono	3	984	19.4	20.5
Melko huono	4	105	2.1	2.2

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin huono	5	18	0.4	0.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	270	5.3	–
		5079	100.0	100.0

[K30_10] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan ammattitaito

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Henkilökunnan ammattitaito

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	1368	26.9	28.5
Melko hyvä	2	2574	50.7	53.7
Ei hyvä eikä huono	3	764	15.0	15.9
Melko huono	4	71	1.4	1.5
Erittäin huono	5	17	0.3	0.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	285	5.6	–
		5079	100.0	100.0

[K30_11] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen sisällöllinen ajanmukaisuus (tasokkuus, tekninen laatu jne.)

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Palvelujen sisällöllinen ajanmukaisuus (tasokkuus, tekninen laatu jne.)

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	594	11.7	12.7
Melko hyvä	2	2493	49.1	53.1
Ei hyvä eikä huono	3	1469	28.9	31.3
Melko huono	4	116	2.3	2.5
Erittäin huono	5	22	0.4	0.5
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	385	7.6	–
		5079	100.0	100.0

[K30_12] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen palveluhenkisyys yleensä

Kysymysryhmän esiteksti

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Palvelujen palveluhenkisyys yleensä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	896	17.6	19.7
Melko hyvä	2	2438	48.0	53.6
Ei hyvä eikä huono	3	1091	21.5	24.0
Melko huono	4	107	2.1	2.4
Erittäin huono	5	20	0.4	0.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	527	10.4	–
		5079	100.0	100.0

[K30_13] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Ystävällisyys, avuliaisuus

Kysymysryhmän esiteksti

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Ystävällisyys, avuliaisuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	1175	23.1	24.6
Melko hyvä	2	2528	49.8	52.9
Ei hyvä eikä huono	3	933	18.4	19.5
Melko huono	4	126	2.5	2.6
Erittäin huono	5	19	0.4	0.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	298	5.9	–
		5079	100.0	100.0

[K30_14] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palveluista tiedottaminen

Kysymysryhmän esiteksti

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Palveluista tiedottaminen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	505	9.9	10.6
Melko hyvä	2	1977	38.9	41.5
Ei hyvä eikä huono	3	1843	36.3	38.7
Melko huono	4	392	7.7	8.2
Erittäin huono	5	48	0.9	1.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	314	6.2	–
		5079	100.0	100.0

[K30_15] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen

Kysymysryhmän esiteksti

Arvioi omaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

Kysymysteksti

Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Erittäin hyvä	1	657	12.9	13.7
Melko hyvä	2	1930	38.0	40.3
Ei hyvä eikä huono	3	1732	34.1	36.2
Melko huono	4	406	8.0	8.5
Erittäin huono	5	62	1.2	1.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	292	5.7	–
		5079	100.0	100.0

[K31_1] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Aloitteellinen - Jarruttava

Kysymysryhmän esiteksi

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti

Aloitteellinen - Jarruttava

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Aloitteellinen	1	276	5.4	5.9
	2	1116	22.0	24.0
	3	2325	45.8	50.0
	4	772	15.2	16.6
Jarruttava	5	157	3.1	3.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	433	8.5	–
		5079	100.0	100.0

[K31_2] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Joustava - Kaavoihin pitäytyvä

Kysymysryhmän esiteksi

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti*Joustava - Kaavoihin pitäytyvä***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Joustava	1	213	4.2	4.6
	2	1000	19.7	21.6
	3	1992	39.2	42.9
	4	1145	22.5	24.7
Kaavoihin pitäytyvä tieto puuttuu (SYSMIS)	5	290	5.7	6.3
	.	439	8.6	–
		5079	100.0	100.0

[K31_3] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Kokonaisuutta hahmottava - Yksityiskohtia korostava**Kysymysryhmän esiteksi**

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti*Kokonaisuutta hahmottava - Yksityiskohtia korostava***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Kokonaisuutta hahmottava	1	228	4.5	5.0
	2	1113	21.9	24.2
	3	2213	43.6	48.1
	4	856	16.9	18.6
Yksityiskohtia korostava tieto puuttuu (SYSMIS)	5	192	3.8	4.2
	.	477	9.4	–
		5079	100.0	100.0

[K31_4] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Avoin, välitön - Sulkeutunut, etäinen

Kysymysryhmän esiteksi

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti

Avoin, välitön - Sulkeutunut, etäinen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Avoin, välitön	1	229	4.5	4.9
	2	770	15.2	16.6
	3	1955	38.5	42.1
	4	1234	24.3	26.5
Sulkeutunut, etäinen tieto puuttuu (SYSMIS)	5	460	9.1	9.9
	.	431	8.5	–
		5079	100.0	100.0

[K31_5] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Oikeudenmukainen - Epäoikeudenmukainen

Kysymysryhmän esiteksi

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti

Oikeudenmukainen - Epäoikeudenmukainen

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Oikeudenmukainen	1	283	5.6	6.1
	2	1062	20.9	22.9

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
	3	2290	45.1	49.4
	4	770	15.2	16.6
Epäoikeudenmukainen	5	234	4.6	5.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	440	8.7	–
		5079	100.0	100.0

[K31_6] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Yhteistyökykyinen - Ristiriitoja herättävä

Kysymysryhmän esiteksti

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti

Yhteistyökykyinen - Ristiriitoja herättävä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Yhteistyökykyinen	1	317	6.2	6.8
	2	1079	21.2	23.3
	3	2067	40.7	44.6
	4	902	17.8	19.5
Ristiriitoja herättävä	5	268	5.3	5.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	446	8.8	–
		5079	100.0	100.0

[K31_7] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Toimialan etujen ajaja - Kuntakokonaisuuden puolesta

Kysymysryhmän esiteksti

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Toimialan etujen ajaja - Kuntakokonaisuuden puolesta

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Toimialan etujen ajaja	1	287	5.7	6.2
	2	944	18.6	20.5
	3	1985	39.1	43.0
	4	1021	20.1	22.1
Kuntakokonaisuuden puolesta tieto puuttuu (SYSMIS)	5	374	7.4	8.1
	.	468	9.2	–
		5079	100.0	100.0

[K31_8] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Uusia ideoita korostava - Sääntöihin pitäytyvä

Kysymysryhmän esiteksi

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti

Uusia ideoita korostava - Sääntöihin pitäytyvä

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Uusia ideoita korostava	1	304	6.0	6.6
	2	1058	20.8	22.9
	3	1912	37.6	41.4
	4	1078	21.2	23.4
Sääntöihin pitäytyvä tieto puuttuu (SYSMIS)	5	263	5.2	5.7
	.	464	9.1	–
		5079	100.0	100.0

[K31_9] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Poliittinen - Käytännön työtä korostava

Kysymysryhmän esiteksti

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti

Poliittinen - Käytännön työtä korostava

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Poliittinen	1	359	7.1	7.8
	2	919	18.1	20.0
	3	2059	40.5	44.9
	4	881	17.3	19.2
Käytännön työtä korostava tieto puuttuu (SYSMIS)	5	367	7.2	8.0
	.	494	9.7	–
		5079	100.0	100.0

[K31_10] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Henkilöstöä motivoiva - Hallintoa korostava

Kysymysryhmän esiteksti

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti

Henkilöstöä motivoiva - Hallintoa korostava

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Henkilöstöä motivoiva	1	155	3.1	3.4
	2	674	13.3	14.6

(taulukko jatkuu seur. sivulla)

2. Muuttujat

(taulukko jatkuu ed. sivulta)

selite	arvo	n	%	v. %
	3	1922	37.8	41.6
	4	1353	26.6	29.3
Hallintoa korostava	5	511	10.1	11.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	464	9.1	–
		5079	100.0	100.0

[K31_11] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Asiantunteva - Käytännön tarpeille vieras

Kysymysryhmän esiteksti

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti

Asiantunteva - Käytännön tarpeille vieras

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Asiantunteva	1	276	5.4	6.0
	2	1043	20.5	22.5
	3	1761	34.7	38.1
	4	1040	20.5	22.5
Käytännön tarpeille vieras	5	508	10.0	11.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	451	8.9	–
		5079	100.0	100.0

[K31_12] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Ohjelmallinen - Poukkoileva

Kysymysryhmän esiteksti

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti*Ohjelmallinen - Poukkoileva***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Ohjelmallinen	1	149	2.9	3.2
	2	902	17.8	19.7
	3	2499	49.2	54.5
	4	754	14.8	16.4
Poukkoileva tieto puuttuu (SYSMIS)	5	282	5.6	6.1
	.	493	9.7	–
		5079	100.0	100.0

[K31_13] Käsitukset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Teoreettinen - Realistinen**Kysymysryhmän esiteksti**

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Kysymysteksti*Teoreettinen - Realistinen***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Teoreettinen	1	321	6.3	7.0
	2	1009	19.9	21.9
	3	2432	47.9	52.8
	4	678	13.3	14.7
Realistinen tieto puuttuu (SYSMIS)	5	167	3.3	3.6
	.	472	9.3	–
		5079	100.0	100.0

[K32_1] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työilmapiiri

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Työilmapiiri

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	2720	53.6	55.9
Melko tärkeä	2	1358	26.7	27.9
Ei osaa sanoa	3	640	12.6	13.1
Ei kovin tärkeä	4	122	2.4	2.5
Ei lainkaan tärkeä	5	30	0.6	0.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	209	4.1	—
		5079	100.0	100.0

[K32_2] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työolojen terveellisyys

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Työolojen terveellisyys

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	2639	52.0	54.2
Melko tärkeä	2	1581	31.1	32.5
Ei osaa sanoa	3	536	10.6	11.0
Ei kovin tärkeä	4	105	2.1	2.2
Ei lainkaan tärkeä	5	11	0.2	0.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	207	4.1	–
		5079	100.0	100.0

[K32_3] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Palkkataso- ja perusteet

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Palkkataso- ja perusteet

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	2676	52.7	55.0
Melko tärkeä	2	1533	30.2	31.5
Ei osaa sanoa	3	548	10.8	11.3
Ei kovin tärkeä	4	91	1.8	1.9
Ei lainkaan tärkeä	5	20	0.4	0.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	211	4.2	–
		5079	100.0	100.0

[K32_4] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työsuhteiden pysyvyys

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Työsuhteiden pysyvyys

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	2985	58.8	61.3
Melko tärkeä	2	1366	26.9	28.1
Ei osaa sanoa	3	431	8.5	8.9
Ei kovin tärkeä	4	72	1.4	1.5
Ei lainkaan tärkeä	5	12	0.2	0.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	213	4.2	–
		5079	100.0	100.0

[K32_5] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työaikajärjestelyt

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Työaikajärjestelyt

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1602	31.5	33.0
Melko tärkeä	2	1936	38.1	39.9
Ei osaa sanoa	3	1065	21.0	21.9
Ei kovin tärkeä	4	214	4.2	4.4
Ei lainkaan tärkeä	5	37	0.7	0.8
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	225	4.4	–
		5079	100.0	100.0

[K32_6] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn organisointi ja työnjako

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Työn organisointi ja työnjako

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1445	28.5	29.8
Melko tärkeä	2	1926	37.9	39.8
Ei osaa sanoa	3	1166	23.0	24.1
Ei kovin tärkeä	4	265	5.2	5.5
Ei lainkaan tärkeä	5	42	0.8	0.9
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	235	4.6	—
		5079	100.0	100.0

[K32_7] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn sisältö

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Työn sisältö

Frekvenssit

2. Muuttujat

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1450	28.5	29.9
Melko tärkeä	2	1837	36.2	37.9
Ei osaa sanoa	3	1173	23.1	24.2
Ei kovin tärkeä	4	320	6.3	6.6
Ei lainkaan tärkeä	5	65	1.3	1.3
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	234	4.6	–
		5079	100.0	100.0

[K32_8] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työhön liittyvä koulutus

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Työhön liittyvä koulutus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1889	37.2	38.9
Melko tärkeä	2	1936	38.1	39.9
Ei osaa sanoa	3	855	16.8	17.6
Ei kovin tärkeä	4	157	3.1	3.2
Ei lainkaan tärkeä	5	19	0.4	0.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	223	4.4	–
		5079	100.0	100.0

[K32_9] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti*Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1971	38.8	40.7
Melko tärkeä	2	1974	38.9	40.8
Ei osaa sanoa	3	778	15.3	16.1
Ei kovin tärkeä	4	104	2.0	2.1
Ei lainkaan tärkeä	5	12	0.2	0.2
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	240	4.7	–
		5079	100.0	100.0

[K32_10] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyöntäjän ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Sukupuolten välinen tasa-arvo

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyöntäjän ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti*Sukupuolten välinen tasa-arvo***Frekvenssit**

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1536	30.2	31.8
Melko tärkeä	2	1164	22.9	24.1
Ei osaa sanoa	3	1425	28.1	29.5
Ei kovin tärkeä	4	464	9.1	9.6
Ei lainkaan tärkeä	5	239	4.7	5.0
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	251	4.9	–
		5079	100.0	100.0

[K32_11] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn laatu

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Työn laatu

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1939	38.2	40.1
Melko tärkeä	2	1806	35.6	37.3
Ei osaa sanoa	3	908	17.9	18.8
Ei kovin tärkeä	4	155	3.1	3.2
Ei lainkaan tärkeä	5	30	0.6	0.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	241	4.7	—
		5079	100.0	100.0

[K32_12] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn tuottavuus ja tehokkuus

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Työn tuottavuus ja tehokkuus

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1246	24.5	25.8
Melko tärkeä	2	1860	36.6	38.5
Ei osaa sanoa	3	1394	27.4	28.9
Ei kovin tärkeä	4	275	5.4	5.7
Ei lainkaan tärkeä	5	52	1.0	1.1
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	252	5.0	–
		5079	100.0	100.0

[K32_13] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Henkilöstöpolitiikan yleislinja

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Henkilöstöpolitiikan yleislinja

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1329	26.2	27.7
Melko tärkeä	2	1738	34.2	36.2
Ei osaa sanoa	3	1503	29.6	31.3
Ei kovin tärkeä	4	200	3.9	4.2
Ei lainkaan tärkeä	5	29	0.6	0.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	280	5.5	–
		5079	100.0	100.0

[K32_14] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Kunnan talouden tasapaino

Kysymysryhmän esiteksti

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

2. Muuttujat

Kysymysteksti

Kunnan talouden tasapaino

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1530	30.1	31.7
Melko tärkeä	2	1728	34.0	35.9
Ei osaa sanoa	3	1337	26.3	27.7
Ei kovin tärkeä	4	197	3.9	4.1
Ei lainkaan tärkeä	5	27	0.5	0.6
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	260	5.1	–
		5079	100.0	100.0

[K32_15] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Paikallinen sopimuspolitiikka

Kysymysryhmän esiteksi

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

Kysymysteksti

Paikallinen sopimuspolitiikka

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Hyvin tärkeä	1	1278	25.2	26.7
Melko tärkeä	2	1535	30.2	32.0
Ei osaa sanoa	3	1526	30.0	31.9
Ei kovin tärkeä	4	338	6.7	7.1
Ei lainkaan tärkeä	5	113	2.2	2.4
tieto puuttuu (SYSMIS)	.	289	5.7	–
		5079	100.0	100.0

[KUNTA] Kunta**Kysymysteksti***Kunta***Kuvailevat tunnusluvut**

tunnusluku	arvo
kelvollisten havaintojen lkm	5079
minimi	49.00
maksimi	936.00
keskiarvo	–
keskihajonta	–

Luku 3

Hakemistot

3.1 Muuttujat esiintymisjärjestyksessä

Aineistonumero (lisätty FSD:ssä) [FSD_NO]	7
Aineistoversio (lisätty FSD:ssä) [FSD_VR]	7
Aineiston käsittelyn taso (lisätty FSD:ssä) [FSD_PRO]	8
Havaintotunnus (lisätty FSD:ssä) [FSD_ID]	8
Toimipiste (Avokysymys) [K1]	8
Palvelussuhteen laatu [K3]	9
Koko-/osa-aikatyö [K4]	9
Sukupuoli [K5]	9
Syntymävuosi [K6]	10
Esimiesasema [K7]	10
Onko työpaikkanne ja asuinpaikkanne samassa kunnassa [K8]	10
Minkä ammattiliiton jäsen olette [K9]	11
Sektorimme tuottamat palvelut ovat kansalaisten tasa-arvon toteutumisen kannalta tärkeitä [K10_1]	11
Sektorimme tuottaa palveluja tehottomammin kuin yksityiset yritykset [K10_2]	12
Sektorimme on virkavaltaisesti johdettu [K10_3]	12
Sektorimme ei palvelutoiminnassa ota riittävästi huomioon asiakkaita [K10_4]	13
Ne sektorimme palveluista, jotka on mahdollista kilpailuttaa, olisi kilpailutettava muiden palvelujen tarjoajien kanssa [K10_5]	13
Huomattava osa sektorimme tarjoamista palveluista olisi perustuttava kuntalaisten valinnanvapautteen (esim. palvelusetelit) [K10_6]	14
Sektorimme palvelut on asetettava tärkeysjärjestykseen ja vain tärkeimpiä palveluja tuottavat yksiköt on pidettävä toiminnassa [K10_7]	15
Huomattava osa sektorimme tehtävistä tulisi siirtää yksityisten yritysten hoidettavaksi [K10_8]	

3. Hakemistot

15

Sektorimme tarjoamien palvelujen hinnat ovat liian alhaiset [K10_9] 16

Sektorimme työntekijöille olisi tarjottava mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen [K10_10]
16

Työn ruumiillinen rasittavuus [K11_1] 17

Työn henkinen rasittavuus [K11_2] 17

Miten työtahtinne on viime vuosina muuttunut [K12] 18

Millaiseksi koette nykyisen työmääränne [K13] 18

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on hyvin palkattua [K14_1]
19

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä on hyvät mahdollisuudet
etenemiseen [K14_2] 19

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on varma ja pysyvä [K14_3]
20

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työympäristö on hyvä [K14_4]
20

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on mielenkiintoista [K14_5]
21

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ edellyttää, että opin uusia
asioita [K14_6] 21

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on kehittävä [K14_7] 22

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on yhteiskunnallisesti hyö-
dyllistä [K14_8] 22

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä on mahdollista työsken-
nellä itsenäisesti [K14_9] 23

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on vaihtelevaa [K14_10]
23

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on vastuullista [K14_11]
24

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä voi saavuttaa asettami-
aan tavoitteita [K14_12] 24

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, mitä
työtehtäviinne kuuluu [K15_1] 25

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, missä
järjestyksessä teette työnne [K15_2] 25

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Työtahtinne
[K15_3] 26

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Työmenetel-
miinne [K15_4] 26

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken [K15_5]	27
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, keiden kanssa työskentelette [K15_6]	27
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Laitehankintoihin [K15_7]	28
Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista [K16]	28
Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne: Saatte tukea ja rohkaisua esimieheltänne kun työ tuntuu hankalalta [K17_1]	29
Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne: Saatte tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta [K17_2]	29
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjien (asiakkaat, oppilaat jne.) kriittisyys työyhteisömme tuottamia palveluja kohtaan on lisääntynyt [K18_1]	30
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Myös palvelujen käyttäjien tulisi olla mukana päättämässä työyhteisömme palvelujen suuntaamisesta [K18_2]	30
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Kriittisten palvelujen käyttäjien palveluihin kohdistamat vaatimukset ovat kohtuuttomia [K18_3]	31
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjien tulisi antaa huomattavasti enemmän palautetta palveluistamme [K18_4]	32
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Asiakaskontakteissa ei ole aikaa perehtyä asiakkaiden mielipiteisiin palveluistamme [K18_5]	32
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjillä ei ole riittävästi asiantuntemusta arvioimaan antamiamme palveluja [K18_6]	33
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Ns. hankalat palvelujen käyttäjät vievät työstäni työnilon [K18_7]	33
Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden [K19_1]	34
Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa [K19_2]	34
Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa [K19_3]	35
Työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus [K19_4]	35
Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta [K19_5]	36
Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoja [K19_6]	36
Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia [K19_7]	37
Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava [K19_8]	37
Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja [K19_9]	38
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Kilpailuhenkeä [K20_1] .	38
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja [K20_2]	39

3. Hakemistot

Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Töiden ja tehtävien jakoa koskevia ristiriitoja [K20_3]	39
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Työmenetelmiä ja tehtävien suorittamistapaa koskevia ristiriitoja [K20_4]	40
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja [K20_5]	40
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Vastuuta koskevia ristiriitoja [K20_6]	41
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Arvovaltaristiriitoja [K20_7]	41
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja/tai syrjintää [K20_8]	42
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Tiettyjen henkilöiden persoonasta ja/tai henkilökohtaisista ominaisuuksista aiheutuvia ristiriitoja [K20_9]	42
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Ristiriitoja eri tehtävien tärkeydestä ja tavoitteista [K20_10]	43
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen [K21_1]	44
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoja vähätellään tai niitä 'katsellaan sormien läpi' [K21_2]	44
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä [K21_3]	45
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaan [K21_4]	45
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille [K21_5]	46
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu [K21_6]	46
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia hyödyttävä ratkaisu [K21_7]	47
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu [K21_8]	47
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa [K21_9]	48
Esimieheni tukee ja rohkaisee minua [K22_1]	48
Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista [K22_2]	49
Esimieheni on innostava [K22_3]	49
Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme [K22_4]	50
Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista [K22_5]	50
Esimieheni luottaa työntekijöihinsä [K22_6]	51

Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja [K22_7]	51
Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä [K22_8] 52	
Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista [K22_9]	52
Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään [K22_10]	53
Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni [K22_11]	53
Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen [K22_12]	54
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Suullisen tunnustuksen antaminen hyvistä työsuorituksista [K23_1]	54
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Laatujohtamisen soveltaminen [K23_2] ...	55
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilökohtainen palkanosa tai muu lisäpalkkio esim. hyvästä työsuorituksesta tai parantuneesta työtaidosta [K23_3]	56
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Ns. tulospalkkion antaminen hyvästä työsuorituksesta [K23_4]	56
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Informaation antaminen työntekijöille siitä, miten heidän työnsä liittyy koko työyhteisön toimintaan [K23_5]	57
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työyhteisön toimintaan liittyvien asioiden läpikäynti ryhmässä [K23_6]	57
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työpaikkakokousten ja muun välittömän työpaikkademokratian hyväksikäyttö työyhteisöä koskevista asioista päätettäessä [K23_7]	58
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden omaa työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen [K23_8]	59
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilöstön uralla etenemismahdollisuuksien parantaminen ja urakierron edistäminen [K23_9]	59
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilöstön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien parantaminen [K23_10]	60
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden työn sisältöjen kehittäminen vastaamaan kunkin työntekijän tarpeita, kykyjä ja toiveita [K23_11]	60
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden oman työnsä ja työyhteisönsä toiminnan kehittämistä koskevien aloitteiden ja ideoiden palkitseminen [K23_12]	61
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työsuhdeturvan parantaminen [K23_13] ..	62
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työturvallisuuden parantaminen [K23_14]	62
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen [K23_15]	63
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Moniammatillisuuden suosiminen [K23_16]	63
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työtehtävien kierto [K23_17]	64
Mikä seuraavista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä [K24]	64
Millaiset mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta [K25]	65

3. Hakemistot

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Jonkin alan erityisosaamista [K26A_1]	65
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Vuorovaikutustaitoja [K26A_2]	66
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Viestintätaitoja [K26A_3]	66
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Eri kulttuurien tuntemusta [K26A_4]	67
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Halua ja kykyä uudistua [K26A_5]	68
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Itsesi jatkuvaa kehittämistä [K26A_6]	68
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Palveluhenkisyttä [K26A_7]	69
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Työn kehittämisvalmiutta [K26A_8]	69
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Kykyä yhteistyöhön [K26A_9]	70
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Taitoa toimia moniammatillisesti [K26A_10]	71
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Henkilökohtaista yritteliäisyyttä [K26A_11]	71
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Kunnan palveluverkon tuntemusta [K26A_12]	72
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Ongelmanratkaisukykyä [K26A_13]	72
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Taloudellisten realiteettien huomioonottamista [K26A_14]	73
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Ilmapiiirin ja tunnelman luomisen taitoa [K26A_15]	74
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Suunnittelutaitoa [K26A_16]	74
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Erilaisten asioiden yhteensovittamiskykyä [K26A_17]	75
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Tietoteknistä osaamista [K26A_18]	75
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Jonkin alan erityisosaamista [K26B_1]	76
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Vuorovaikutustaitoja [K26B_2]	76

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Viestintätaitoja [K26B_3]	77
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Eri kulttuurien tuntemusta [K26B_4]	78
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Halua ja kykyä uudistua [K26B_5]	78
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Itsesi jatkuvaa kehittämistä [K26B_6]	79
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Palveluhenkisyttä [K26B_7]	79
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Työn kehittämismisvalmiutta [K26B_8]	80
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Kykyä yhteistyöhön [K26B_9]	81
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Taitoa toimia moniammatillisesti [K26B_10]	81
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Henkilökoh- taista yritteliäisyyttä [K26B_11]	82
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Kunnan pal- veluverkon tuntemusta [K26B_12]	82
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Ongelman- ratkaisukykyä [K26B_13]	83
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Taloudellisten realiteettien huomioonottamista [K26B_14]	84
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Ilmapiirin ja tunnelman luomisen taitoa [K26B_15]	84
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Suunnittelu- taitoa [K26B_16]	85
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Erialaisten asioiden yhteensovittamiskykyä [K26B_17]	85
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Tietoteknistä osaamista [K26B_18]	86
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Riittämättömät taloudelliset voimavarat [K27_1]	87
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Puutteelliset ti- laresurssit (työskentelytilat) [K27_2]	87
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Vanhentunut tek- nologia (mm. koneet ja laitteet) [K27_3]	88
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Töiden ja tehtä- vien jakoon liittyvät ongelmat [K27_4]	88

3. Hakemistot

Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys [K27_5]	89
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.) [K27_6]	90
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus [K27_7]	90
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet [K27_8]	91
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita [K27_9]	91
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä [K27_10]	92
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä [K27_11]	93
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Huono työmoraaali työyhteisössä [K27_12]	93
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö [K27_13]	94
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella [K27_14]	94
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat [K27_15]	95
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin [K27_16]	96
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen) [K27_17]	96
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilökunnan vaihtuvuus [K27_18]	97
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilöstön uudistushaluttomuus [K27_19]	98
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat [K27_20]	98
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Riittämättömät taloudelliset voimavarat [K28_1]	99
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat) [K28_2]	99
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet) [K28_3]	100

Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat [K28_4]	100
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys [K28_5]	101
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.) [K28_6]	101
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus [K28_7]	102
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet [K28_8]	102
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita [K28_9]	103
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä [K28_10]	103
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä [K28_11]	104
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Huono työmoraaali työyhteisössä [K28_12]	104
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö [K28_13]	105
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella [K28_14]	105
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat [K28_15]	106
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin [K28_16]	106
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen) [K28_17]	107

3. Hakemistot

Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilökunnan vaihtuvuus [K28_18]	107
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilöstön uudistushaluttomuus [K28_19]	108
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat [K28_20]	108
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Ei mihinkään [K28B]	109
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Sosiaalitoimi yleensä [K29_1]	109
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Lasten päivähoito [K29_2]	110
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kotipalvelu [K29_3]	110
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vanhusten laitoshoido [K29_4]	111
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vammaisten palvelut [K29_5]	111
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Päihdehuolto [K29_6]	112
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveystenhuolto yleensä [K29_7]	113
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveyskeskuksen vuodeosastot [K29_8]	113
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Keskus/aluesairaalat [K29_9]	114
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kotisairaanhoido [K29_10]	114
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Hammashoido [K29_11]	115
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveyskeskuksen vastaanotot / poliklinikka [K29_12]	115
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Sivistystoimi yleensä [K29_13]	116
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Alaaste [K29_14]	116
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Yläaste [K29_15]	117

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Lukio [K29_16]	118
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Ammatilliset oppilaitokset [K29_17]	118
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kansalais- ja työväenopistot [K29_18]	119
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kirjastot [K29_19]	119
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kulttuuripalvelut (museot, tapahtumat jne.) [K29_20]	120
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Nuorisotoimi [K29_21]	120
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Liikunta-, urheilu- ja muut vapaa-aikapalvelut [K29_22]	121
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Tekniset palvelut yleensä [K29_23]	121
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vesi- ja viemärihuolto [K29_24]	122
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Teiden ja katujen hoito [K29_25]	123
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Siivoustoimi [K29_26]	123
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kiinteistöjen hoito [K29_27]	124
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Palo- ja pelastustoimi [K29_28]	124
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Jätehuolto [K29_29]	125
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Luonnonsuojelu/ympäristöpolitiikka [K29_30]	125
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen saatavuus/riittävyys yleensä [K30_1] ...	126
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen määrä [K30_2]	126
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen kohdentuminen niitä tarvitseville [K30_3]	127
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen sijainti ja saavutettavuus [K30_4]	127
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen aukioloajat / ajoitus [K30_5]	128
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan riittävyys [K30_6]	128
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen nopeus / sujuvuus (jonot) [K30_7]	129
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen asianmukaisuus/ammattitaitoisuus yleensä [K30_8]	130

3. Hakemistot

Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan koulutustaso [K30_9]	130
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan ammattitaito [K30_10]	131
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen sisällöllinen ajanmukaisuus (tasokkuus, tekninen laatu jne.) [K30_11]	131
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen palveluhenkisyys yleensä [K30_12]	132
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Ystävällisyys, avuliaisuus [K30_13]	132
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palveluista tiedottaminen [K30_14]	133
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen [K30_15]	133
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Aloitteellinen - Jarruttava [K31_1]	134
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Joustava - Kaavoihin pitäytyvä [K31_2]	134
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Kokonaisuutta hahmottava - Yksityiskohtia korostava [K31_3]	135
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Avoin, välitön - Sulkeutunut, etäinen [K31_4]	136
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Oikeudenmukainen - Epäoikeudenmukainen [K31_5]	136
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Yhteistyökykyinen - Ristiriitoja herättävä [K31_6]	137
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Toimialan etujen ajaja - Kuntakokonaisuuden puolesta [K31_7]	137
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Uusia ideoita korostava - Sääntöihin pitäytyvä [K31_8]	138
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Poliittinen - Käytännön työtä korostava [K31_9]	139
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Henkilöstöä motivoiva - Hallintoa korostava [K31_10]	139
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Asiantunteva - Käytännön tarpeille vieras [K31_11]	140
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Ohjelmallinen - Poukkoileva [K31_12]	140
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Teoreettinen - Realistinen [K31_13]	141
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työilmapiiri [K32_1]	142
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työolojen terveellisyys [K32_2] ...	142

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Palkkataso- ja perusteet [K32_3] ..	143
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työsuhteiden pysyvyys [K32_4] ...	143
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työaikajärjestelyt [K32_5]	144
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn organisointi ja työnjako [K32_6]	145
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn sisältö [K32_7]	145
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työhön liittyvä koulutus [K32_8] ..	146
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet [K32_9]	146
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Sukupuolten välinen tasa-arvo [K32_10]	147
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn laatu [K32_11]	148
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn tuottavuus ja tehokkuus [K32_12]	148
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Henkilöstöpolitiikan yleislinja [K32_13]	149
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Kunnan talouden tasapaino [K32_14]	149
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Paikallinen sopimuspolitiikka [K32_15]	150
Kunta [KUNTA]	151

3.2 Muuttujat aakkosjärjestyksessä

Aineiston käsittelyn taso (lisätty FSD:ssä)	8
Aineistonumero (lisätty FSD:ssä)	7
Aineistoversio (lisätty FSD:ssä)	7
Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista	52
Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen	54
Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittämään työssään	53
Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	50
Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme	50
Esimieheni luottaa työntekijöihinsä	51
Esimieheni on innostava	49
Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista	49
Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä	52
Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	48
Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni	53
Esimiesasema	10
Havaintotunnus (lisätty FSD:ssä)	8
Huomattava osa sektorimme tarjoamista palveluista olisi perustuttava kuntalaisten valinnanvapautteen (esim. palvelusetelit)	14
Huomattava osa sektorimme tehtävistä tulisi siirtää yksityisten yritysten hoidettavaksi	15
Koko-/osa-aikatyö	9
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Aloitteellinen - Jarruttava	134
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Asiantunteva - Käytännön tarpeille vieras	140
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Avoin, välitön - Sulkeutunut, etäinen	136
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Henkilöstöä motivoiva - Hallintoa korostava	139
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Joustava - Kaavoihin pitäytyvä	134
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Kokonaisuutta hahmottava - Yksityiskohtia korostava	135
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Ohjelmallinen - Poukkoileva	140
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Oikeuden-	

mukainen - Epäoikeudenmukainen	136
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Poliittinen - Käytännön työtä korostava	139
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Teoreettinen - Realistinen	141
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Toimialan etujen ajaja - Kuntakokonaisuuden puolesta	137
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Uusia ideoita korostava - Sääntöihin pitäytyvä	138
Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Yhteistyökykyinen - Ristiriitoja herättävä	137
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ edellyttää, että opin uusia asioita	21
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on hyvin palkattua	19
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on kehittävä	22
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on mielenkiintoista ...	21
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on vaihtelevaa	23
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on varma ja pysyvä ...	20
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on vastuullista	24
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä	22
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen	19
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti	23
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä voi saavuttaa asettamiin tavoitteita	24
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työympäristö on hyvä	20
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat	98
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilökunnan vaihtuvuus	97
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys	89
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilöstön uudistushaluttomuus	98
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Huono työmoraaali työyhteisössä	93
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Liian sitovat	

3. Hakemistot

säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)	90
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita	91
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella	94
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)	96
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)	87
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Riittämättömät taloudelliset voimavarat	87
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin	96
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä	93
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä	92
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat	95
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet	91
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö	94
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus	90
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat	88
Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)	88
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Laitehankintoihin	28
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, keiden kanssa työskentelette	27
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, missä järjestyksessä teette työnne	25
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu	25
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken	27
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Työmenetel-	

miinne	26
Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Työtahtiinne 26	
Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne: Saatte tukea ja rohkaisua esimieheltänne kun työ tuntuu hankalalta	29
Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne: Saatte tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta	29
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Arvovaltaristiriitoja	41
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	40
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	39
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Kilpailuhenkeä	38
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Ristiriitoja eri tehtävien tärkeydestä ja tavoitteista	43
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja/tai syrjintää	42
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Tiettyjen henkilöiden persoonasta ja/tai henkilökohtaisista ominaisuuksista aiheutuvia ristiriitoja	42
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Työmenetelmiä ja tehtävien suorittamistapaa koskevia ristiriitoja	40
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Töiden ja tehtävien jakoa koskevia ristiriitoja	39
Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Vastuuta koskevia ristiriitoja	41
Kunta	151
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Ei mihinkään	109
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat	108
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilökunnan vaihtuvuus	107
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys	101
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilöstön uudistushaluttomuus ..	108
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Huono työmoraali työyhteisössä ...	104

Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)	101
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita	103
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella	105
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)	107
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)	99
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Riittämättömät taloudelliset voimavarat	99
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin	106
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä	104
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä	103
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat	106
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet	102
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö	105
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus	102
Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat	100

Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)	100
Mikä seuraavista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä	64
Millaiseksi koette nykyisen työmääränne	18
Millaiset mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta	65
Minkä ammattiliiton jäsen olette	11
Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja	51
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Eri kulttuurien tuntemusta	67
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Erialaisten asioiden yhteensovittamiskykyä	75
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Halua ja kykyä uudistua	68
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Henkilökohtaista yritteliäisyyttä	71
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Ilmapiirin ja tunnelman luomisen taitoa	74
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Itsesi jatkuvaa kehittämistä	68
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Jonkin alan erityisosaamista	65
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Kunnan palveluverkon tuntemusta	72
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Kykyä yhteistyöhön	70
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Ongelmanratkaisukykyä	72
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Palveluhenkisyttä	69
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Suunnittelutaitoa	74
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Taitoa toimia moniammatillisesti	71
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Taloudellisten realiteettien huomioonottamista	73
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Tietoteknistä osaamista	75
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Työn kehittä-	

3. Hakemistot

misvalmiutta	69
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Viestintätaitoja	66
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Vuorovaikutus- taitoja	66
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Eri kulttuu- rien tuntemusta	78
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Erialaisten asioiden yhteensovittamiskykyä	85
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Halua ja ky- kyä uudistua	78
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Henkilökoh- taista yritteliäisyyttä	82
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Ilmapiirin ja tunnelman luomisen taitoa	84
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Itsesi jatku- vaa kehittämistä	79
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Jonkin alan erityisosaamista	76
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Kunnan pal- veluverkon tuntemusta	82
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Kykyä yh- teistyöhön	81
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Ongelman- ratkaisukykyä	83
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Palveluhen- kisyttä	79
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Suunnittelu- taitoa	85
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Taitoa toimia moniammatillisesti	81
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Taloudellisten realiteettien huomioonottamista	84
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Tietoteknistä osaamista	86
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Työn kehittä- misvalmiutta	80
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Viestintätai- toja	77
Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Vuorovaiku-	

tustaitoja	76
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Asiakaskontakteissa ei ole aikaa perehtyä asiakkaiden mielipiteisiin palveluistamme	32
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Kriittisten palvelujen käyttäjien palveluihin kohdistamat vaatimukset ovat kohtuuttomia	31
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Myös palvelujen käyttäjien tulisi olla mukana päättämässä työyhteisömme palvelujen suuntaamisesta	30
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Ns. hankalat palvelujen käyttäjät vievät työstäni työnilon	33
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjien (asiakkaat, oppilaat jne.) kriittisyys työyhteisömme tuottamia palveluja kohtaan on lisääntynyt ...	30
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjien tulisi antaa huomattavasti enemmän palautetta palveluistamme	32
Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjillä ei ole riittävästi asiantuntemusta arvioimaan antamiamme palveluja	33
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Alaste	116
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Ammatilliset oppilaitokset	118
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Hammashoito	115
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Jätehuolto	125
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kansalais- ja työväenopistot	119
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Keskus/aluesairaalat	114
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kiinteistöjen hoito	124
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kirjastot	119
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kotipalvelu	110
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kotisairaanhoito	114
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kulttuuripalvelut (museot, tapahtumat jne.)	120
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Lasten päivähoito	110
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Liikunta-	

3. Hakemistot

, urheilu- ja muut vapaa-aikapalvelut	121
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Lukio 118	
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Luonnonsuojelu/ympäristöpolitiikka	125
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Nuorisotoimi	120
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Paloja pelastustoimi	124
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Päihdehuolto	112
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Siivoustoimi	123
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Sivistystoimi yleensä	116
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Sosiaalitoimi yleensä	109
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Teiden ja katujen hoito	123
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Tekniset palvelut yleensä	121
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveystoimien huolto yleensä	113
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveystoimien vastaanotot / poliklinikka	115
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveystoimien vuodeosastot	113
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vammaisten palvelut	111
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vanhusten laitoshoidot	111
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vesi- ja viemärihuolto	122
Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Yläaste 117	
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet	146
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Henkilöstöpolitiikan yleislinjat	149
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä	

neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Kunnan talouden tasapaino	149
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Paikallinen sopimuspolitiikka	150
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Palkkataso- ja perusteet	143
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Sukupuolten välinen tasa-arvo	147
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työaikajärjestelyt	144
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työhön liittyvä koulutus	146
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työilmapiiri	142
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn laatu	148
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn organisointi ja työnjako	145
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn sisältö	145
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn tuottavuus ja tehokkuus	148
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työolojen terveellisyys	142
Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työsuhteiden pysyvyys	143
Miten työtahtinne on viime vuosina muuttunut	18
Ne sektorimme palveluista, jotka on mahdollista kilpailuttaa, olisi kilpailutettava muiden palvelujen tarjoajien kanssa	13
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan ammattitaito	131
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan koulutustaso	130
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan riittävyys	128
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palveluista tiedottaminen	133
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen asianmukaisuus/ammattitaitoisuus yleensä	130
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen aukioloajat / ajoitus	128
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen kohdentuminen niitä tarvitseville	127
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen määrä	126
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen nopeus / sujuvuus (jonot)	129
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen palveluhenkisyys yleensä	132

3. Hakemistot

Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen saatavuus/riittävyys yleensä	126
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen sijainti ja saavutettavuus	127
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen sisällöllinen ajanmukaisuus (tasokkuus, tekninen laatu jne.)	131
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen	133
Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Ystävällisyys, avuliaisuus	132
Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa	34
Onko työpaikkanne ja asuinpaikkanne samassa kunnassa	10
Palvelussuhteen laatu	9
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa	48
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä	45
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia hyödyttävä ratkaisu	47
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu	47
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen	44
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoja vähätellään tai niitä 'katsellaan sormien läpi' ..	44
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaan	45
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu	46
Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille	46
Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista	28
Sektorimme ei palvelutoiminnassa ota riittävästi huomioon asiakkaita	13
Sektorimme on virkavaltaisesti johdettu	12
Sektorimme palvelut on asetettava tärkeysjärjestykseen ja vain tärkeimpiä palveluja tuottavat yksiköt on pidettävä toiminnassa	15
Sektorimme tarjoamien palvelujen hinnat ovat liian alhaiset	16
Sektorimme tuottaa palveluja tehottomammin kuin yksityiset yritykset	12
Sektorimme tuottamat palvelut ovat kansalaisten tasa-arvon toteutumisen kannalta tärkeitä ..	11
Sektorimme työntekijöille olisi tarjottava mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen ..	16
Sukupuoli	9
Syntymävuosi	10
Toimipiste (Avokysymys)	8

Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilökohtainen palkanosa tai muu lisäpalkkio esim. hyvästä työsuorituksesta tai parantuneesta työtaidosta	56
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilöstön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien parantaminen	60
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilöstön uralla etenemismahdollisuuksien parantaminen ja urakierron edistäminen	59
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Informaation antaminen työntekijöille siitä, miten heidän työnsä liittyy koko työyhteisön toimintaan	57
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Laatujohtamisen soveltaminen	55
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen	63
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Moniammatillisuuden suosiminen	63
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Ns. tulospalkkion antaminen hyvästä työsuorituksesta	56
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Suullisen tunnustuksen antaminen hyvistä työsuorituksista	54
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden omaa työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen	59
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden oman työnsä ja työyhteisönsä toiminnan kehittämistä koskevien aloitteiden ja ideoiden palkitseminen	61
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden työn sisältöjen kehittäminen vastaamaan kunkin työntekijän tarpeita, kykyjä ja toiveita	60
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työpaikkakokousten ja muun välittömän työpaikkademokratian hyväksikäyttö työyhteisöä koskevistä asioista päätettäessä	58
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työsuhdeturvan parantaminen	62
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työtehtävien kierto	64
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työturvallisuuden parantaminen	62
Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työyhteisön toimintaan liittyvien asioiden läpikäynti ryhmässä	57
Työn henkinen rasittavuus	17
Työn ruumiillinen rasittavuus	17
Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta	36
Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa	35
Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia	37
Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	34
Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja	38
Työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus	35
Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoja	36

3. Hakemistot

Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava	37
--	----

3.3 Muuttujaryhmät

Muuttujaryhmä

Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

[K10_1] Sektorimme tuottamat palvelut ovat kansalaisten tasa-arvon toteutumisen kannalta tärkeitä	11
[K10_2] Sektorimme tuottaa palveluja tehottomammin kuin yksityiset yritykset	12
[K10_3] Sektorimme on virkavaltaisesti johdettu	12
[K10_4] Sektorimme ei palvelutoiminnassa ota riittävästi huomioon asiakkaita	13
[K10_5] Ne sektorimme palveluista, jotka on mahdollista kilpailuttaa, olisi kilpailutettava muiden palvelujen tarjoajien kanssa	13
[K10_6] Huomattava osa sektorimme tarjoamista palveluista olisi perustuttava kuntalaisten vallanvapauteen (esim. palvelusetelit)	14
[K10_7] Sektorimme palvelut on asetettava tärkeysjärjestykseen ja vain tärkeimpiä palveluja tuottavat yksiköt on pidettävä toiminnassa	15
[K10_8] Huomattava osa sektorimme tehtävistä tulisi siirtää yksityisten yritysten hoidettavaksi	15
[K10_9] Sektorimme tarjoamien palvelujen hinnat ovat liian alhaiset	16
[K10_10] Sektorimme työntekijöille olisi tarjottava mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen	16

Muuttujaryhmä

Millaisena pidätte työtänne?

[K11_1] Työn ruumiillinen rasittavuus	17
[K11_2] Työn henkinen rasittavuus	17

Muuttujaryhmä

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

[K14_1] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on hyvin palkattua	19
[K14_2] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen	19
[K14_3] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on varma ja pysyvä	20

[K14_4] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työympäristö on hyvä	20
[K14_5] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on mielenkiintoista	21
[K14_6] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ edellyttää, että opin uusia asioita	21
[K14_7] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on kehittävä	22
[K14_8] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä	22
[K14_9] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti	23
[K14_10] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on vaihtelevaa	23
[K14_11] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työ on vastuullista	24
[K14_12] Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Työssä voi saavuttaa asettamia tavoitteita	24

Muuttujaryhmä

Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

[K15_1] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu	25
[K15_2] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, missä järjestyksessä teette työnne	25
[K15_3] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Työtahtiinne	26
[K15_4] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Työmenetelmiinne	26
[K15_5] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken	27
[K15_6] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Siihen, keiden kanssa työskentelette	27
[K15_7] Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne: Laitehankintoihin	28

Muuttujaryhmä

Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne?

[K17_1] Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne: Saatte tukea ja rohkaisua esimieheltänne kun työ tuntuu hankalalta	29
--	----

[K17_2] Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne: Saatte tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta 29

Muuttujaryhmä

Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

[K18_1] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjien (asiakkaat, oppilaat jne.) kriittisyys työyhteisömme tuottamia palveluja kohtaan on lisääntynyt 30

[K18_2] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Myös palvelujen käyttäjien tulisi olla mukana päättämässä työyhteisömme palvelujen suuntaamisesta 30

[K18_3] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Kriittisten palvelujen käyttäjien palveluihin kohdistamat vaatimukset ovat kohtuuttomia 31

[K18_4] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjien tulisi antaa huomattavasti enemmän palautetta palveluistamme 32

[K18_5] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Asiakaskontakteissa ei ole aikaa perehtyä asiakkaiden mielipiteisiin palveluistamme 32

[K18_6] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Palvelujen käyttäjillä ei ole riittävästi asiantuntemusta arvioimaan antamiamme palveluja 33

[K18_7] Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä: Ns. hankalat palvelujen käyttäjät vievät työstäni työnilon 33

Muuttujaryhmä

Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

[K19_1] Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden 34

[K19_2] Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa . 34

[K19_3] Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa 35

[K19_4] Työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus 35

[K19_5] Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta 36

[K19_6] Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoja 36

[K19_7] Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia 37

[K19_8] Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava 37

[K19_9] Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja 38

Muuttujaryhmä

Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

[K20_1] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Kilpailuhenkeä . .	38
[K20_2] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	39
[K20_3] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Töiden ja tehtävien jakoa koskevia ristiriitoja	39
[K20_4] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Työmenetelmiä ja tehtävien suorittamistapaa koskevia ristiriitoja	40
[K20_5] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	40
[K20_6] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Vastuuta koskevia ristiriitoja	41
[K20_7] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Arvovaltaristiriitoja	41
[K20_8] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja/tai syrjintää	42
[K20_9] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Tiettyjen henkilöiden persoonasta ja/tai henkilökohtaisista ominaisuuksista aiheutuvia ristiriitoja	42
[K20_10] Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja: Ristiriitoja eri tehtävien tärkeydestä ja tavoitteista	43

Muuttujaryhmä

Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

[K21_1] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen	44
[K21_2] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoja vähätellään tai niitä 'katsellaan sormien läpi'	44
[K21_3] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä	45
[K21_4] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaan	45
[K21_5] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille	46
[K21_6] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu	46
[K21_7] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia hyödyttävä ratkaisu	47
[K21_8] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu	47
[K21_9] Ristiriitojen käsittely työpaikalla: Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä)	

on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa	48
---	----

Muuttujaryhmä

Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

[K22_1] Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	48
[K22_2] Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista	49
[K22_3] Esimieheni on innostava	49
[K22_4] Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme	50
[K22_5] Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	50
[K22_6] Esimieheni luottaa työntekijöihinsä	51
[K22_7] Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja	51
[K22_8] Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä 52	
[K22_9] Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista	52
[K22_10] Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään	53
[K22_11] Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni	53
[K22_12] Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen	54

Muuttujaryhmä

On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

[K23_1] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Suullisen tunnustuksen antaminen hyvistä työsuorituksista	54
[K23_2] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Laatujohtamisen soveltaminen	55
[K23_3] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilökohtainen palkanosa tai muu lisäpalkkio esim. hyvästä työsuorituksesta tai parantuneesta työtaidosta	56
[K23_4] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Ns. tulospalkkion antaminen hyvästä työsuorituksesta	56
[K23_5] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Informaation antaminen työntekijöille siitä, miten heidän työnsä liittyy koko työyhteisön toimintaan	57
[K23_6] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työyhteisön toimintaan liittyvien asioiden läpikäynti ryhmässä	57
[K23_7] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työpaikkakokousten ja muun välittömän työpaikkademokratian hyväksikäyttö työyhteisöä koskevista asioista päätettäessä	58
[K23_8] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden omaa työtään koske-	

vien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen	59
[K23_9] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilöstön uralla etenemismahdollisuuksien parantaminen ja urakierron edistäminen	59
[K23_10] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Henkilöstön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien parantaminen	60
[K23_11] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden työn sisältöjen kehittäminen vastaamaan kunkin työntekijän tarpeita, kykyjä ja toiveita	60
[K23_12] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työntekijöiden oman työnsä ja työyhteisönsä toiminnan kehittämistä koskevien aloitteiden ja ideoiden palkitseminen	61
[K23_13] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työsuhdeturvan parantaminen . . .	62
[K23_14] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työturvallisuuden parantaminen .	62
[K23_15] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen	63
[K23_16] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Moniammatillisuuden suosiminen	63
[K23_17] Työmotivaation kohottamiskeinojen tehokkuus: Työtehtävien kierto	64

Muuttujaryhmä

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tällä hetkellä:

[K26A_1] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Jonkin alan erityisosaamista	65
[K26A_2] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Vuorovaikutustaitoja	66
[K26A_3] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Viestintätaitoja	66
[K26A_4] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Eri kulttuurien tuntemusta	67
[K26A_5] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Halua ja kykyä uudistua	68
[K26A_6] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Itsesi jatkuvaa kehittämistä	68
[K26A_7] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Palveluhenkisyttä	69
[K26A_8] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Työn kehittämisvalmiutta	69
[K26A_9] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Kyky yhteistyöhön	70
[K26A_10] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Tai-	

toa toimia moniammatillisesti	71
[K26A_11] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Henkilökohtaista yritteliäisyyttä	71
[K26A_12] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Kunnan palveluverkon tuntemusta	72
[K26A_13] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Ongelmanratkaisukykyä	72
[K26A_14] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Taloudellisten realiteettien huomioonottamista	73
[K26A_15] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Ilmapiiirin ja tunnelman luomisen taitoa	74
[K26A_16] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Suunnittelutaitoa	74
[K26A_17] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Eri-laisten asioiden yhteensovittamiskykyä	75
[K26A_18] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tällä hetkellä: Tietoteknistä osaamista	75

Muuttujaryhmä

Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän). Tulevaisuudessa:

[K26B_1] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Jonkin alan erityisosaamista	76
[K26B_2] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Vuorovaikutustaitoja	76
[K26B_3] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Viestintätaitoja	77
[K26B_4] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Eri kulttuurien tuntemusta	78
[K26B_5] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Halua ja kykyä uudistua	78
[K26B_6] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Itsesi jatkuvaa kehittämistä	79
[K26B_7] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Palveluhenkisyyttä	79
[K26B_8] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Työn kehittämisvalmiutta	80
[K26B_9] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa:	

Kykyä yhteistyöhön	81
[K26B_10] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Taitoa toimia moniammatillisesti	81
[K26B_11] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Henkilökohtaista yritteliäisyyttä	82
[K26B_12] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Kunnan palveluverkon tuntemusta	82
[K26B_13] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Ongelmanratkaisukykyä	83
[K26B_14] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Taloudellisten realiteettien huomioonottamista	84
[K26B_15] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Ilmapiiirin ja tunnelman luomisen taitoa	84
[K26B_16] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Suunnittelutaitoa	85
[K26B_17] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Erialaisten asioiden yhteensovittamiskykyä	85
[K26B_18] Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja tulevaisuudessa: Tietoteknistä osaamista	86

Muuttujaryhmä

Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne? (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

[K27_1] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Riittämättömät taloudelliset voimavarat	87
[K27_2] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)	87
[K27_3] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)	88
[K27_4] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat	88
[K27_5] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys	89
[K27_6] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)	90
[K27_7] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus	90

[K27_8] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet	91
[K27_9] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita	91
[K27_10] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä	92
[K27_11] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä	93
[K27_12] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Huono työmoraali työyhteisössä	93
[K27_13] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö	94
[K27_14] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella	94
[K27_15] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat	95
[K27_16] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Riittämättömän henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin	96
[K27_17] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)	96
[K27_18] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilökunnan vaihtuvuus	97
[K27_19] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Henkilöstön uudistushaluttomuus	98
[K27_20] Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä seuraavat asiat ovat: Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat	98

Muuttujaryhmä

Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

[K28_1] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Riittämättömät taloudelliset voimavarat	99
[K28_2] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)	99
[K28_3] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)	100

[K28_4] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat	100
[K28_5] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys	101
[K28_6] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)	101
[K28_7] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus	102
[K28_8] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet	102
[K28_9] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita	103
[K28_10] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä	103
[K28_11] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä	104
[K28_12] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Huono työmoraali työyhteisössä	104
[K28_13] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö	105
[K28_14] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella	105
[K28_15] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat	106
[K28_16] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin	106
[K28_17] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)	107

[K28_18] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilökunnan vaihtuvuus	107
[K28_19] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Henkilöstön uudistushaluttomuus	108
[K28_20] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat	108
[K28B] Mihin edellisessä kysymyksessä (kys. 27) mainittujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana: Ei mihinkään	109

Muuttujaryhmä

Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu? Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

[K29_1] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Sosiaalitoimi yleensä	109
[K29_2] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Lasten päivähoidto	110
[K29_3] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kotipalvelu	110
[K29_4] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vanhusten laitoshoidto	111
[K29_5] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vammaisten palvelut	111
[K29_6] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Päihdehuolto	112
[K29_7] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveysthuolto yleensä	113
[K29_8] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveystkeskuksen vuodeosastot	113
[K29_9] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Keskus/alueairaalat	114
[K29_10] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kotisairaanhoidto	114
[K29_11] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Hammashoidto	115
[K29_12] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Terveystkeskuksen vastaanotot / poliklinikka	115
[K29_13] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Sivistystoimi yleensä	116

3. Hakemistot

[K29_14] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Ala-aste	116
[K29_15] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Yläaste	117
[K29_16] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Lukio	118
[K29_17] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Ammatilliset oppilaitokset	118
[K29_18] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kansalais- ja työväenopistot	119
[K29_19] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kirjastot	119
[K29_20] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kulttuuripalvelut (museot, tapahtumat jne.)	120
[K29_21] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Nuorisotoimi	120
[K29_22] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Liikunta-, urheilu- ja muut vapaa-aikapalvelut	121
[K29_23] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Tekniset palvelut yleensä	121
[K29_24] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Vesi- ja viemärihuolto	122
[K29_25] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Teiden ja katujen hoito	123
[K29_26] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Siivoustoimi	123
[K29_27] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Kiinteistöjen hoito	124
[K29_28] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Palo- ja pelastustoimi	124
[K29_29] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Jätehuolto	125
[K29_30] Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu: Luonnonsuojelu/ympäristöpolitiikka	125

Muuttujaryhmä

Arvioikaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

[K30_1] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen saatavuus/riittävyys yleensä	126
--	-----

[K30_2] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen määrä	126
[K30_3] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen kohdentuminen niitä tarvitseville	127
[K30_4] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen sijainti ja saavutettavuus	127
[K30_5] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen aukioloajat / ajoitus	128
[K30_6] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan riittävyys	128
[K30_7] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen nopeus / sujuvuus (jonot)	129
[K30_8] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen asianmukaisuus/ammattitaitoisuus yleensä	130
[K30_9] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan koulutustaso	130
[K30_10] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Henkilökunnan ammattitaito	131
[K30_11] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen sisällöllinen ajanmukaisuus (tasokkuus, tekninen laatu jne.)	131
[K30_12] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palvelujen palveluhenkisyys yleensä	132
[K30_13] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Ystävällisyys, avuliaisuus	132
[K30_14] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Palveluista tiedottaminen	133
[K30_15] Oman työyhteisön tuottamat palvelut: Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen	133

Muuttujaryhmä

Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialanne ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

[K31_1] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Aloitteellinen - Jarruttava	134
[K31_2] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Joustava - Kaavoihin pitäytyvä	134
[K31_3] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Kokonaisuutta hahmottava - Yksityiskohtia korostava	135
[K31_4] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Avoin, välitön - Sulkeutunut, etäinen	136
[K31_5] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Oikeudenmukainen - Epäoikeudenmukainen	136
[K31_6] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Yhteistyökykyinen - Ristiriitoja herättävä	137
[K31_7] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Toimialan etujen ajaja - Kuntakokonaisuuden puolesta	137
[K31_8] Käsitykset oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Uusia ideoita korostava - Sääntöihin pitäytyvä	138

[K31_9] Käsitteet oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Poliittinen - Käytännön työtä korostava	139
[K31_10] Käsitteet oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Henkilöstöä motivoiva - Hallintoa korostava	139
[K31_11] Käsitteet oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Asiantunteva - Käytännön tarpeille vieras	140
[K31_12] Käsitteet oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Ohjelmallinen - Poukkoileva	140
[K31_13] Käsitteet oman toimialan ylimmästä johdosta (lautakunta ja ylin virkamiesjohto): Teoreettinen - Realistinen	141

Muuttujaryhmä

Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

[K32_1] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työilmapiiri	142
[K32_2] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työolojen terveellisyys . . .	142
[K32_3] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Palkkataso- ja perusteet . . .	143
[K32_4] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työsuhteiden pysyvyys . . .	143
[K32_5] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työaikajärjestelyt	144
[K32_6] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn organisointi ja työnjako	145
[K32_7] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn sisältö	145
[K32_8] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työhön liittyvä koulutus . .	146
[K32_9] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet	146
[K32_10] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Sukupuolten välinen tasa-arvo	147
[K32_11] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn laatu	148

[K32_12] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Työn tuottavuus ja tehokkuus
148

[K32_13] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Henkilöstöpolitiikan yleislinjat
149

[K32_14] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Kunnan talouden tasapaino
149

[K32_15] Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne: Paikallinen sopimuspolitiikka
150

Liite A

Kyselylomake

KYSELYLOMAKE

Tämä kyselylomake on osa Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa

FSD1230 KuntaSuomi 2004 : kuntatyöyhteisötutkimus 1999

Kyselylomaketta hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä.

Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

QUESTIONNAIRE

This questionnaire is part of the following dataset, archived at the Finnish Social Science Data Archive:

FSD1230 Finnish Local Government 2004 : Municipalities as Working Communities 1999

If this questionnaire is used or referred to in any publication, the source must be acknowledged by means of an appropriate bibliographic citation.

More information: <http://www.fsd.uta.fi/>

A. TAUSTAKYSYMYKSET

Kunnan nimi _____

1. Mikä on se toimipiste, jossa työskentelette (mahdollisimman täsmällisesti, esimerkiksi: Päivärannan päiväkotia, Kimpisen lukio. Tässä nimeämästänne toimipisteestä käytetään kyselylomakkeessa myöhemmin nimitystä työpaikka/työyhteisö)?

2. Mikä on se virka tai toimi, jota Te tällä hetkellä hoidatte?

3. Onko palvelusuhteenne?

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | vakainainen |
| 2 | määräaikainen (ml. sijainen) |
| 3 | työllisyysmäärärahoihin palkattu |
| 4 | harjoittelija |

4. Onko työnne?

- | | |
|---|----------------|
| 1 | kokopäivätyötä |
| 2 | osapäivätyötä |

5. Mikä on sukupuolenne?

- | | |
|---|--------|
| 1 | nainen |
| 2 | mies |

6. Minä vuonna olette syntyneet?

vuonna _____

7. Toimitteko esimiesasemassa?

- | | |
|---|---|
| 1 | en toimi esimiesasemassa |
| 2 | kyllä, ja välittömällä alaisillani ei ole alaisia |
| 3 | kyllä, ja välittömällä alaisillani on alaisia |
| 4 | kyllä, ja myös alaisten alaisilla on alaisia |

8. Onko työpaikkanne ja asuinpaikkanne samassa kunnassa

- | | |
|---|-------|
| 1 | Kyllä |
| 2 | Ei |

9. Minkä ammattiliiton jäsen olette?

- 1 en kuulu ammattiliittoon
- 2 KTV
- 3 KVL
- 4 Tehy
- 5 SuPer
- 6 Kuntien Teknillisten Keskusliitto KTK
- 7 OAJ
- 8 Lääkäriliitto
- 9 Muu SAK:n liitto
- 10 Muu STTK:n liitto
- 11 Muu AKAVA:n liitto

B. TYÖ JA TYÖTEHTÄVÄT

10. Kuntien palvelutoiminnasta ollaan montaa eri mieltä. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä oman toimintasektorinne (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi, tekninen sektori) näkökulmasta?

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sektorimme tuottamat palvelut ovat kansalaisten tasa-arvon toteutumisen kannalta tärkeitä	1	2	3	4	5
Sektorimme tuottaa palveluja tehottomammin kuin yksityiset yritykset	1	2	3	4	5
Sektorimme on virkavaltaisesti johdettu	1	2	3	4	5
Sektorimme ei palvelutoiminnassa ota riittävästi huomioon asiakkaita	1	2	3	4	5
Ne sektorimme palveluista, jotka on mahdollista kilpailuttaa, olisi kilpailutettava muiden palvelujen tarjoajien kanssa	1	2	3	4	5
Huomattava osa sektorimme tarjoamista palveluista olisi perustuttava kuntalaisten valinnanvapauteen (esim. palvelusetelit)	1	2	3	4	5
Sektorimme palvelut on asetettava tärkeysjärjestykseen ja vain tärkeimpiä palveluja tuottavat yksiköt on pidettävä toiminnassa	1	2	3	4	5
Huomattava osa sektorimme tehtävistä tulisi siirtää yksityisten yritysten hoidettavaksi	1	2	3	4	5
Sektorimme tarjoamien palvelujen hinnat ovat liian alhaiset	1	2	3	4	5
Sektorimme työntekijöille olisi tarjottava mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen	1	2	3	4	5

11. Millaisena pidätte työtänne?

	Erittäin kevyenä	Melko kevyenä	En kevyenä enkä raskaana	Melko raskaana	Erittäin raskaana
Ruumiillisesti	1	2	3	4	5
Henkisesti	1	2	3	4	5

12. Miten työtahtinne on viime vuosina muuttunut?

1	kiristynyt huomattavasti
2	kiristynyt jonkin verran
3	pysynyt ennallaan
4	keventynyt jonkin verran
5	keventynyt huomattavasti

13. Millaiseksi koette nykyisen työmääränne?

1	jatkuvasti liian suuri
2	melko usein liian suuri
3	sopiva tai vaihteleva
4	melko usein liian vähäinen
5	jatkuvasti liian vähäinen

14. Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Ei hyvin mutta ei huonosti-kaan	Melko huonosti	Erittäin huonosti
Työ on hyvin palkattua	1	2	3	4	5
Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen	1	2	3	4	5
Työ on varma ja pysyvä	1	2	3	4	5
Työympäristö on hyvä	1	2	3	4	5
Työ on mielenkiintoista	1	2	3	4	5
Työ edellyttää, että opin uusia asioita	1	2	3	4	5
Työ on kehittävää	1	2	3	4	5
Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä	1	2	3	4	5
Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti	1	2	3	4	5
Työ on vaihtelevaa	1	2	3	4	5
Työ on vastuullista	1	2	3	4	5
Työssä voi saavuttaa asettamia tavoitteita	1	2	3	4	5

15. Kuinka paljon Teillä on mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne ?

	Erittäin paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Melko vähän	Erittäin vähän tai ei lainkaan
Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu	1	2	3	4	5
Siihen, missä järjestyksessä teette työnne	1	2	3	4	5
Työtahtiinne	1	2	3	4	5
Työmenetelmiinne	1	2	3	4	5
Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken	1	2	3	4	5
Siihen, keiden kanssa työskentelette	1	2	3	4	5
Laitehankintoihin	1	2	3	4	5

16. Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista?

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 | kyllä, jo suunnitteluvaiheessa |
| 2 | yleensä vasta vähän ennen muutosta |
| 3 | vasta muutoksen yhteydessä |
| 4 | työssäni ei ole ollut muutoksia |

17. Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa Teidän työpaikassanne?

	Aina	Lähes aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan
Saatte tukea ja rohkaisua esimieheltänne kun työ tuntuu hankalalta	1	2	3	4	5
Saatte tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta	1	2	3	4	5

18. Työyhteisöihin kohdistuu monelta taholta erilaisia paineita ja vaateita. Mitä mieltä olette oman työyhteisönne osalta seuraavista väitteistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Palvelujen käyttäjien (asiakkaat, oppilaat jne.) kriittisyys työyhteisömme tuottamia palveluja kohtaan on lisääntynyt	1	2	3	4	5
Myös palvelujen käyttäjien tulisi olla mukana päättämässä työyhteisömme palvelujen suuntaamisesta	1	2	3	4	5
Kriittisten palvelujen käyttäjien palveluihin kohdistamat vaatimukset ovat kohtuuttomia	1	2	3	4	5
Palvelujen käyttäjien tulisi antaa huomattavasti enemmän palautetta palveluistamme	1	2	3	4	5

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Asiakaskontakteissa ei ole aikaa perehtyä asiakkaiden mielipiteisiin palveluistamme	1	2	3	4	5
Palvelujen käyttäjillä ei ole riittävästi asiantuntemusta arvioimaan antamiamme palveluja	1	2	3	4	5
Ns. hankalat palvelujen käyttäjät vievät työstäni työnilon	1	2	3	4	5

C. TYÖYMPÄRISTÖ

19. Seuraavassa esitetään joitakin omaa työpaikkaanne kuvaavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	1	2	3	4	5
Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa	1	2	3	4	5
Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa	1	2	3	4	5
Työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus	1	2	3	4	5
Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta	1	2	3	4	5
Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoja	1	2	3	4	5
Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia	1	2	3	4	5
Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava	1	2	3	4	5
Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja	1	2	3	4	5

20. Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

	Erittäin usein	Melko usein	Silloin tällöin	Melko harvoin	Erittäin harvoin tai ei lainkaan
Kilpailuhenkeä	1	2	3	4	5
Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
Töiden ja tehtävien jakoa koskevia ristiriitoja	1	2	3	4	5
Työmenetelmiä ja tehtävien suorittamistapaa koskevia ristiriitoja	1	2	3	4	5
Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
Vastuuta koskevia ristiriitoja	1	2	3	4	5
Arvovaltaristiriitoja	1	2	3	4	5
Sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja/tai syrjintää	1	2	3	4	5
Tiettyjen henkilöiden persoonasta ja/tai henkilökohtaisista ominaisuuksista aiheutuvia ristiriitoja	1	2	3	4	5
Ristiriitoja eri tehtävien tärkeydestä ja tavoitteista	1	2	3	4	5

21. Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

	Kuvaa erittäin hyvin	Kuvaa melko hyvin	Kuvaa jossain määrin	Kuvaa melko huonosti	Kuvaa erittäin huonosti
Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen	1	2	3	4	5
Ristiriitoja vähätellään tai niitä "katsellaan sormien läpi"	1	2	3	4	5
Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä	1	2	3	4	5
Ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaan	1	2	3	4	5
Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille	1	2	3	4	5
Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu	1	2	3	4	5
Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia hyödyttävä ratkaisu	1	2	3	4	5

	Kuvaa erittäin hyvin	Kuvaa melko hyvin	Kuvaa jossain määrin	Kuvaa melko huonosti	Kuvaa erittäin huonosti
Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu	1	2	3	4	5
Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa	1	2	3	4	5

22. Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	1	2	3	4	5
Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista	1	2	3	4	5
Esimieheni on innostava	1	2	3	4	5
Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme	1	2	3	4	5
Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	1	2	3	4	5
Esimieheni luottaa työntekijöihinsä	1	2	3	4	5
Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja	1	2	3	4	5
Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä	1	2	3	4	5
Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista	1	2	3	4	5
Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään	1	2	3	4	5
Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni	1	2	3	4	5
Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen	1	2	3	4	5

D. TYÖMOTIVAATIO JA TULOKSELLISUUS

23. On esitetty lukuisia toisistaan poikkeavia käsityksiä siitä, minkälaisin keinoin työmotivaatiota voitaisiin kohottaa. Kuinka tehokkaita työmotivaation kohottamiskeinoja mielestänne alla olevat keinot olisivat Teidän työpaikassanne?

	Erit- tään tehokas	Melko tehokas	Ei eri- tyisen tehokas mutta ei teho- tonkaan	Melko tehoton	Täysin tehoton
Suullisen tunnustuksen antaminen hyvistä työsuorituksista	1	2	3	4	5
Laatujohtamisen soveltaminen	1	2	3	4	5
Henkilökohtainen palkanosa tai muu lisäpalkkio esim. hyvästä työsuorituksesta tai parantuneesta työtaidosta	1	2	3	4	5
Ns. tulospalkkion antaminen hyvästä työsuorituksesta	1	2	3	4	5
Informaation antaminen työntekijöille siitä, miten heidän työnsä liittyy koko työyhteisön toimintaan	1	2	3	4	5
Työyhteisön toimintaan liittyvien asioiden läpikäynti ryhmässä	1	2	3	4	5
Työpaikkakokousten ja muun välittömän työpaikkademokratian hyväksikäyttö työyhteisöä koskevista asioista päätettäessä	1	2	3	4	5
Työntekijöiden omaa työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen	1	2	3	4	5
Henkilöstön uralla etenemismahdollisuuksien parantaminen ja urakierron edistäminen	1	2	3	4	5
Henkilöstön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien parantaminen	1	2	3	4	5
Työntekijöiden työn sisältöjen kehittäminen vastaamaan kunkin työntekijän tarpeita, kykyjä ja toiveita	1	2	3	4	5
Työntekijöiden oman työnsä ja työyhteisönsä toiminnan kehittämistä koskevien aloitteiden ja ideoiden palkitseminen	1	2	3	4	5
Työsuhteturvan parantaminen	1	2	3	4	5
Työturvallisuuden parantaminen	1	2	3	4	5
Mahdollisuus henkilöstöyritysten perustamiseen	1	2	3	4	5
Moniammatillisuuden suosiminen	1	2	3	4	5
Työtehtävien kierto	1	2	3	4	5

24. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä?

- 1 Tarvitsisin lisäkoulutusta selvittääkseni hyvin työtehtävistäni
 2 Työtehtäväni vastaavat tämänhetkisiä valmiuksiani
 3 Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä

25. Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?

- 1 hyvät
 2 jonkinlaiset
 3 heikot

26. Missä määrin tarvitsette työssänne seuraavia osaamisen muotoja nyt ja tulevaisuudessa?
 (Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jossain määrin, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän).

	Tällä hetkellä:					Tulevaisuudessa:				
	Erittäin paljon		Erittäin vähän			Erittäin paljon		Erittäin vähän		
Jonkin alan erityisosaamista	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Vuorovaikutustaitoja	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Viestintätaitoja	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Eri kulttuurien tuntemusta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Halua ja kykyä uudistua	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Itsesi jatkuvaa kehittämistä	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Palveluhenkisyttä	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Työn kehittämisvalmiutta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kykyä yhteistyöhön	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Taitoa toimia moniammatillisesti	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Henkilökohtaista yritteliäisyyttä	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kunnan palveluverkon tuntemusta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ongelmanratkaisukykyä	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Taloudellisten realiteettien huomioonottamista	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ilmapiirin ja tunnelman luomisen taitoa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Suunnittelutaitoa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Erilaisten asioiden yhteensovittamiskykyä	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tietoteknistä osaamista	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

27. Seuraavassa on lueteltu joitakin mahdollisia kunnallisten työyhteisöjen työsuorituksiin liittyvien ongelmien syitä tai lähteitä. Kuinka merkittäviä tuottavuusongelmien syitä tai lähteitä alla luetellut tekijät ovat käytännössä Teidän työyhteisössänne?

(Vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin merkittävä, 2 = melko merkittävä, 3 = ei erityisen merkittävä mutta ei merkityksetönkään, 4 = melko merkityksetön, 5 = täysin merkityksetön).

	Merkittävä			Merkityksetön	
1 Riittämättömät taloudelliset voimavarat	1	2	3	4	5
2 Puutteelliset tilaresurssit (työskentelytilat)	1	2	3	4	5
3 Vanhentunut teknologia (mm. koneet ja laitteet)	1	2	3	4	5
4 Töiden ja tehtävien jakoon liittyvät ongelmat	1	2	3	4	5
5 Henkilöstön motivoimiseksi käytettävissä olevien keinojen riittämättömyys	1	2	3	4	5
6 Liian sitovat säännökset (lait, asetukset, ohje- ja johtosäännöt jne.)	1	2	3	4	5
7 Työyhteisön tuotosten laadun ja 'hyvyyden' vaikea arvioitavuus	1	2	3	4	5
8 Toiminnan suunnittelun puutteellisuudet	1	2	3	4	5
9 Luottamuselimen kyvyttömyys asettaa työyhteisön toiminnalle selviä tavoitteita	1	2	3	4	5
10 Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön sisällä	1	2	3	4	5
11 Tiedonkulkuun liittyvät ongelmat työyhteisön ja ulkoisen ympäristön välillä	1	2	3	4	5
12 Huono työmoraali työyhteisössä	1	2	3	4	5
13 Työvälineiden ja työajan väärinkäyttö	1	2	3	4	5
14 Oman ammattiryhmän etujen ajaminen työyhteisön etujen kustannuksella	1	2	3	4	5
15 Tietämättömyys siitä, mitä asiakkaat ja työyhteisön tuotosten käyttäjät siltä odottavat	1	2	3	4	5
16 Riittämätön henkilöstömäärä suhteessa tehtäviin	1	2	3	4	5
17 Puutteellinen henkilöstön laatu (mm. koulutuksen, asiantuntemuksen, kykyjen suhteen)	1	2	3	4	5
18 Henkilökunnan vaihtuvuus	1	2	3	4	5
19 Henkilöstön uudistushaluttomuus	1	2	3	4	5
20 Epätarkoituksenmukaiset toimintatavat	1	2	3	4	5

28. Mihin edellisessä kysymyksessä (nr 27) numeroitujen ongelmien poistamiseen työyhteisössänne on erityisesti paneuduttu viimeisen vuoden aikana? Vastatkaa valitsemalla 1-3 tärkeintä kehittämisen kohdetta ja merkitsemällä niiden numerot alla olevalle riville.

1. _____ 2. _____ 3. _____

4. Ei mihinkään

29. Miten hyvin tai huonosti seuraavat kuntanne palvelut tai toimet on mielestänne hoidettu?
Arvioikaa asteikolla 1 (erittäin hyvin) - 5 (erittäin huonosti).

	Erittäin hyvin			Erittäin huonosti	
	1	2	3	4	5
Sosiaalitoimi yleensä	1	2	3	4	5
Lasten päivähoido	1	2	3	4	5
Kotipalvelu	1	2	3	4	5
Vanhusten laitoshoido	1	2	3	4	5
Vammaisten palvelut	1	2	3	4	5
Päihdehuolto	1	2	3	4	5
Terveydenhuolto yleensä	1	2	3	4	5
Terveyskeskuksen vuodeosastot	1	2	3	4	5
Keskus/aluesairaalat	1	2	3	4	5
Kotisairaanhoido	1	2	3	4	5
Hammashoido	1	2	3	4	5
Terveyskeskuksen vastaanotot / poliklinikka	1	2	3	4	5
Sivistystoimi yleensä	1	2	3	4	5
Ala-aste	1	2	3	4	5
Yläaste	1	2	3	4	5
Lukio	1	2	3	4	5
Ammatilliset oppilaitokset	1	2	3	4	5
Kansalais- ja työväenopistot	1	2	3	4	5
Kirjastot	1	2	3	4	5
Kulttuuripalvelut (museot, tapahtumat jne.)	1	2	3	4	5
Nuorisotoimi					
Liikunta-, urheilu- ja muut vapaa-aikapalvelut	1	2	3	4	5
Tekniset palvelut yleensä	1	2	3	4	5
Vesi- ja viemärihuolto	1	2	3	4	5
Teiden ja katujen hoito	1	2	3	4	5
Siivoustoimi	1	2	3	4	5
Kiinteistöjen hoito	1	2	3	4	5
Palo- ja pelastustoimi	1	2	3	4	5
Jätehuolto	1	2	3	4	5
Luonnonsuojelu/ympäristöpolitiikka	1	2	3	4	5

30. Arvioikaa työyhteisönne tuottamia palveluja alla lueteltujen ominaisuuksien suhteen asteikolla 1 (erittäin hyvä) - 5 (erittäin huono).

	Erittäin hyvä			Erittäin huono	
Palvelujen saatavuus/riittävyys yleensä	1	2	3	4	5
palvelujen määrä	1	2	3	4	5
palvelujen kohdentuminen niitä tarvitseville	1	2	3	4	5
palvelujen sijainti ja saavutettavuus	1	2	3	4	5
palvelujen aukioloajat / ajoitus	1	2	3	4	5
henkilökunnan riittävyys	1	2	3	4	5
palvelujen nopeus / sujuvuus (jonot)	1	2	3	4	5
Palvelujen asianmukaisuus/ammattitaitoisuus yleensä	1	2	3	4	5
henkilökunnan koulutustaso	1	2	3	4	5
henkilökunnan ammattitaito	1	2	3	4	5
palvelujen sisällöllinen ajanmukaisuus (tasokkuus, tekninen laatu jne.)	1	2	3	4	5
Palvelujen palveluhenkisyys yleensä	1	2	3	4	5
ystävällisyys, avuliaisuus	1	2	3	4	5
palveluista tiedottaminen	1	2	3	4	5
yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen	1	2	3	4	5

31. Johtajuutta voidaan luonnehtia monella eri tavalla. Miten luonnehtisitte oman toimialan ylintä johtoa (sisältää lautakunnan ja ylimmän virkamiesjohdon) alla lueteltujen ominaisuuksien tai johtamistapojen suhteen? Esittäkää arvionne jokaisella alla olevalla asteikolla.

Aloitteellinen	1	2	3	4	5	Jarruttava
Joustava	1	2	3	4	5	Kaavoihin pitäytyvä
Kokonaisuutta hahmottava	1	2	3	4	5	Yksityiskohtia korostava
Avoin, välitön	1	2	3	4	5	Sulkeutunut, etäinen
Oikeudenmukainen	1	2	3	4	5	Epäoikeudenmukainen
Yhteistyökykyinen	1	2	3	4	5	Ristiriitoja herättävä
Toimialan etujen ajaja	1	2	3	4	5	Kuntakokonaisuuden puolesta
Uusia ideoita korostava	1	2	3	4	5	Sääntöihin pitäytyvä
Poliittinen	1	2	3	4	5	Käytännön työtä korostava
Henkilöstöä motivoiva	1	2	3	4	5	Hallintoa korostava
Asiantunteva	1	2	3	4	5	Käytännön tarpeille vieras
Ohjelmallinen	1	2	3	4	5	Poukkoileva
Teoreettinen	1	2	3	4	5	Realistinen

32. Miten tärkeää on käsitellä seuraavia asioita kuntatyönantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisessä neuvottelu- ja yhteistoiminnassa Teidän kunnassanne? Arvioikaa asioiden tärkeyttä asteikolla 1 (hyvin tärkeä) - 5 (ei lainkaan tärkeä).

	Hyvin tärkeä			Ei lainkaan tärkeä	
	1	2	3	4	5
Työilmapiiri	1	2	3	4	5
Työolojen terveellisyys	1	2	3	4	5
Palkkataso- ja perusteet	1	2	3	4	5
Työsuhteiden pysyvyys	1	2	3	4	5
Työaikajärjestelyt	1	2	3	4	5
Työn organisointi ja työnjako	1	2	3	4	5
Työn sisältö	1	2	3	4	5
Työhön liittyvä koulutus	1	2	3	4	5
Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet	1	2	3	4	5
Sukupuolten välinen tasa-arvo	1	2	3	4	5
Työn laatu	1	2	3	4	5
Työn tuottavuus ja tehokkuus	1	2	3	4	5
Henkilöstöpolitiikan yleislinja	1	2	3	4	5
Kunnan talouden tasapaino	1	2	3	4	5
Paikallinen sopimuspolitiikka	1	2	3	4	5

Lopuksi voitte esittää mielipiteenne kyselystä ja kunnallisista työorganisaatioista.

Kiitos vastauksestanne.

