

ALASTARO, MELLILÄ,  
LOIMAA JA LOIMAAN  
SEUDUN KTT-  
KUNTAYHTYMÄ

Henkilöstön nykytilannekartoitus  
2008

## SISÄLLYSLUETTELO

1. YLEISTÄ TUTKIMUKSESTA .....	4
2. TUTKIMUSAINEISTON KUVAUS .....	5
3. SUHTAUTUMINEN KUNTALIITOKSEEN .....	6
4. VÄITTÄMIEN PAIKKANSAPITÄVYYS KUNTALIITOKSEEN LIITTYEN .....	7
5. MARKETMIX®-MENETELMÄN KUVAUS .....	9
5.1. Esimerkki henkilöstötyytyväisyyden tutkimisesta kuiluanalyysin avulla.....	9
5.2. Esimerkki henkilöstötyytyväisyyden tutkimisesta nelikenttäanalyysin avulla .....	10
6. TYÖNANTAJAKUVA .....	11
6.1. Työnantajakuva - merkitysarviot.....	11
6.2. Työnantajakuva - onnistumisarviot .....	12
6.3. Työnantajakuva - kuiluanalyysi.....	13
6.4. Työnantajakuva - vertailut .....	14
7. TOIMINTATAVAT, ORGANISAATIONA KÄYTTÄYTYMINEN, OMAN YKSIKÖN TOIMINTA	15
7.1. Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta - merkitysarviot .....	15
7.2. Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta - onnistumisarviot .....	16
7.3. Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta - kuiluanalyysi.....	17
7.4. Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta - vertailut .....	18
8. TIEDONKULKU JA PÄÄTÖKSENTEKO .....	19
8.1. Tiedonkulku ja päätöksenteko - merkitysarviot .....	19
8.2. Tiedonkulku ja päätöksenteko - onnistumisarviot .....	20
8.3. Tiedonkulku ja päätöksenteko - kuiluanalyysi.....	21
8.4. Tiedonkulku ja päätöksenteko - vertailut .....	22
8.5. Vertailu kunnan / kuntayhtymän mukaan .....	23
8.6. Vertailu tehtäväalueen mukaan .....	24
8.7. Vertailu sukupuolen mukaan .....	25
8.8. Vertailu työskentelyajan mukaan .....	26
8.9. Kokonaisarvosana työyksikön toiminnalle .....	27
8.10. Kokonaisarvosana kunnan / kuntayhtymän toiminnalle .....	28
9. KESKEISIÄ TULOKSIA .....	29

<b>AVOIMEN PALAUTTEEN ANALYYSI .....</b>	<b>31</b>
1. MENETELMIEN KUVAUKSET JA TOIMINTATAVAT .....	31
2. SUHTAUTUMINEN KUNTALIITOKSEEN .....	32
2.1. Kuntaliitoksen myönteiset tekijät .....	32
2.2. Kuntaliitoksen kielteiset tekijät .....	34
3. TYÖYHTEISÖN NYKYTILANNE JA KEHITYSEHDOTUKSET .....	36
4. YHTEENVETO .....	39

## 1. YLEISTÄ TUTKIMUKSESTA

Tämä on Alastaron, Mellilän, Loimaan ja Loimaan seudun KTT-kuntayhtymän kuntaliitosselvityksen ja henkilöstön nykytilannekartoituksen tutkimusraportti. Tutkimuksen toteutti Alastaron, Mellilän, Loimaan ja Loimaan seudun KTT-kuntayhtymän toimeksiannosta Innolink Research Oy.

Tutkimuksen tavoitteena oli

- selvittää Alastaron, Mellilän, Loimaan ja Loimaan seudun KTT-kuntayhtymän henkilöstön nykytilannetta
- kartoittaa vastaajien suhtautumista kuntaliitokseen
- kerätä vastaajilta vapaamuotoista palautetta

Tutkimus toteutettiin sähköposti- sekä kirjekyselynä huhti-toukokuussa 2008. Kohderyhmän muodostivat Alastaron, Mellilän, Loimaan ja Loimaan seudun KTT-kuntayhtymän koko henkilöstö, jotka poimittiin em. kuntien rekistereistä. Tutkimus perustuu 571 henkilön antamiin vastauksiin.

*Tutkimuksen tulokset on esitetty tässä raportissa taulukoina ja kuvina selityksineen. Lisäksi tuloksia voi tarkastella MarketMix®-ohjelmistolla. Raportissa ei esitetä tuloksia alle viiden henkilön vastaajaryhmistä.*

## 2. TUTKIMUSAINEISTON KUVAUS

Tutkimusaineistoa kuvataan prosenttijakaumilla, jolloin saadaan kokonaiskuva vastaajista.

KUNTA / KUNTAYHTYMÄ, JONKA HENKILÖSTÖÖN KUULUU	2008 %	2008 N
Alastaro	13,7	78
Mellilä	6,3	36
Loimaa	58,1	331
Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä	21,9	125

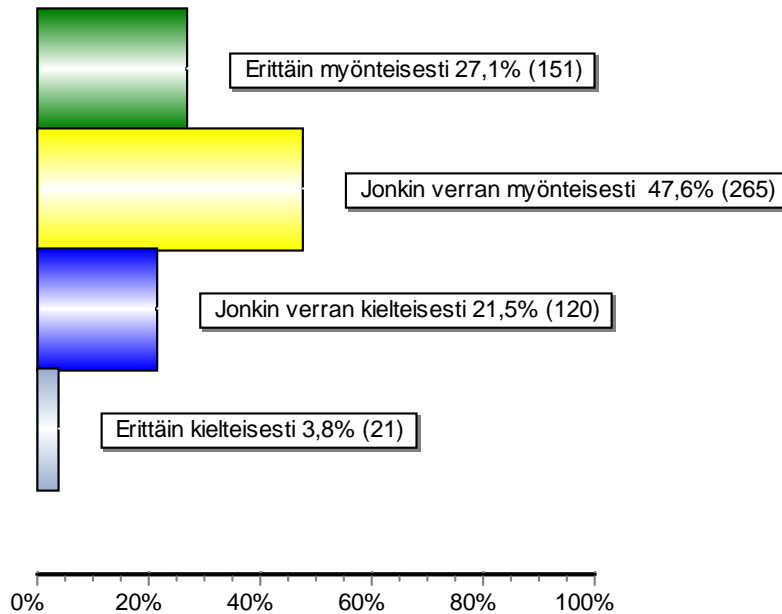
TEHTÄVÄALUE	2008 %	2008 N
Yleishallinto	9,8	49
Sosiaalitoimi	44,0	220
Sivistystoimi	27,2	136
Tekninen toimi	19,0	95

TYÖSKENTELYAIKA KUNNAN /KUNTAYHTYMÄN PALVELUKSESSA	2008 %	2008 N
Alle 1 vuotta	5,1	29
1 - 5 vuotta	19,5	111
6 - 10 vuotta	13,4	76
Yli 10 vuotta	62,0	352

TOIMIKO ESIMIESASEMASSA	2008 %	2008 N
Kyllä	16,7	95
En	83,3	474

SUKUPUOLI	2008 %	2008 N
Nainen	84,2	480
Mies	15,8	90

### 3. SUHTAUTUMINEN KUNTALIIITOKSEEN



**Kuva 1. Miten suhtaudut Alastaron, Mellilän ja Loimaan kuntaliitokseen?**







Yhteensä 75 prosenttia vastaajista suhtautuu Alastaron, Mellilän ja Loimaan kuntaliitokseen myönteisesti, jonkin verran myönteisesti suhtautuvia on aineistossa lähes puolet (48%). Sen sijaan jonkin verran kielteisesti kuntaliitokseen suhtautuu hieman yli viidesosa (22%). Erittäin kielteisesti kuntaliitokseen suhtautuu 4 prosenttia vastaajista.

*Vastaajakohtaiset perustelut suhtautumiseen liittyen esitetään MarketMix®-järjestelmässä.*

SUHTAUTUMINEN KUNTALIIITOKSEEN	Alastaro	Mellilä	Loimaa	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä
Erittäin myönteisesti	22 (28,6%)	3 (8,6%)	74 (22,8%)	52 (43,7%)
Jonkin verran myönteisesti	28 (36,4%)	14 (40,0%)	175 (53,8%)	47 (39,5%)
Jonkin verran kielteisesti	21 (27,3%)	15 (42,9%)	67 (20,6%)	17 (14,3%)
Erittäin kielteisesti	6 (7,8%)	3 (8,6%)	9 (2,8%)	3 (2,5%)
<b>Yhteensä</b>	<b>77 (100,0%)</b>	<b>35 (100,0%)</b>	<b>325 (100,0%)</b>	<b>119 (100,0%)</b>

**Taulukko: Suhtautuminen kuntaliitokseen kunnan / kuntayhtymän mukaan, N (%)**

#### 4. VÄITTÄMIEN PAIKKANSAPITÄVYYS KUNTALIITOKSEEN LIITTYEN

Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen laatuun, 565 kpl		3,8
Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen saatavuuteen, 562 kpl		3,8
Tulevaan kuntaliitokseen kuuluvia kuntia kohdellaan tasapuolisesti, 558 kpl		3,2
Mielestäni yhdistymisrahojen suunniteltu käyttö on tarkoituksenmukaista, 549 kpl		3,2
Olen saanut tarpeeksi tietoa tulevasta kuntaliitoksesta, 568 kpl		3,1
Uskon, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöni asioihin kuntaliitoksen jälkeen, 559 kpl		3,1

***Kuva 2. Missä määrin olet samaa mieltä seuraavista väittämistä? (asteikko: 1=täysin eri mieltä...5=täysin samaa mieltä)***

Vastaajat ovat keskimäärin eniten samaa mieltä seuraavien väittämien suhteen: 'Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen laatuun' sekä 'Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen saatavuuteen'.

Sen sijaan vähiten vastaajat ovat samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön asioihin kuntaliitoksen jälkeen.

*Väittämien jakaumat esitetään MarketMix<sup>®</sup>-järjestelmässä.*

*Vertailut kunnan / kuntayhtymän, toimen sekä esimiesaseman mukaan esitetään seuraavalla sivulla.*

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Tulevaan kuntaliitokseen kuuluvia kuntia kohdellaan tasapuolisesti	3,2	2,9	2,6	3,4	3,3
Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen laatuun	3,8	3,9	4,1	3,8	3,8
Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen saatavuuteen	3,8	3,8	4,2	3,8	3,6
Olen saanut tarpeeksi tietoa tulevasta kuntaliitoksesta	3,1	3,5	3,3	3,2	2,6
Mielestäni yhdistymisrahojen suunniteltu käyttö on tarkoituksenmukaista	3,2	3,5	3,2	3,1	3,1
Uskon, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöni asioihin kuntaliitoksen jälkeen	3,1	3,0	2,5	3,1	3,1
<b>Keskiarvo</b>	<b>3,35</b>	<b>3,42</b>	<b>3,29</b>	<b>3,39</b>	<b>3,23</b>

**Taulukko: Vertailu kunnan / kuntayhtymän mukaan**

**Vihreä** = tekijä on vähintään 0,2 yksikköä parempi/korkeampi kuin keskiarvo

**Punainen** = tekijä on vähintään 0,2 yksikköä heikompi/alhaisempi kuin keskiarvo

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Yleishallinto N=49	Sosiaalitoimi N=220	Sivistystoimi N=136	Tekninen toimi N=95
Tulevaan kuntaliitokseen kuuluvia kuntia kohdellaan tasapuolisesti	3,2	2,9	3,3	3,3	3,1
Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen laatuun	3,8	4,1	3,8	3,8	3,8
Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen saatavuuteen	3,8	4,2	3,6	4,0	3,8
Olen saanut tarpeeksi tietoa tulevasta kuntaliitoksesta	3,1	3,1	3,2	3,4	2,8
Mielestäni yhdistymisrahojen suunniteltu käyttö on tarkoituksenmukaista	3,2	3,0	3,2	3,2	3,1
Uskon, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöni asioihin kuntaliitoksen jälkeen	3,1	2,7	3,1	3,3	2,7
<b>Keskiarvo</b>	<b>3,35</b>	<b>3,33</b>	<b>3,36</b>	<b>3,48</b>	<b>3,23</b>

**Taulukko: Vertailu toimen mukaan**

**Vihreä** = tekijä on vähintään 0,2 yksikköä parempi/korkeampi kuin keskiarvo

**Punainen** = tekijä on vähintään 0,2 yksikköä heikompi/alhaisempi kuin keskiarvo

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	kyllä N=95	en N=474
Tulevaan kuntaliitokseen kuuluvia kuntia kohdellaan tasapuolisesti	3,2	3,3	3,2
Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen laatuun	3,8	4,0	3,8
Tällä hetkellä olen tyytyväinen työyhteisöni tuottamien kuntapalvelujen saatavuuteen	3,8	3,9	3,7
Olen saanut tarpeeksi tietoa tulevasta kuntaliitoksesta	3,1	3,4	3,0
Mielestäni yhdistymisrahojen suunniteltu käyttö on tarkoituksenmukaista	3,2	3,1	3,2
Uskon, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöni asioihin kuntaliitoksen jälkeen	3,1	3,5	3,0
<b>Keskiarvo</b>	<b>3,35</b>	<b>3,53</b>	<b>3,32</b>

**Taulukko: Vertailu esimiesaseman mukaan**

**Vihreä** = tekijä on vähintään 0,2 yksikköä parempi/korkeampi kuin keskiarvo

**Punainen** = tekijä on vähintään 0,2 yksikköä heikompi/alhaisempi kuin keskiarvo

## 5. MARKETMIX® -MENETELMÄN KUVAUS

### 5.1. Esimerkki henkilöstötyytyväisyyden tutkimisesta kuiluanalyysin avulla

Kuiluanalyysin avulla voidaan tutkia henkilöstön tyytyväisyyteen vaikuttavia toiminnan tekijöitä. Kuiluanalyysi kertoo, kuinka hyvin organisaatio on onnistunut vastaamaan henkilöstön odotuksiin.

Kuiluanalyysissä vihreä pylväs (pitkä, oikealle osoittava pylväs) kuvaa kunkin arvioidun tekijän merkitystä vastaajille.

Jos vihreä pylväs on pitkä, on kyseinen tekijä vastaajalle tärkeä ja jos pylväs on lyhyt, ei tekijällä ole paljoakaan merkitystä.

Lyhyempi punainen pylväs kuvaa puolestaan onnistumisen ja merkityksen erotusta (kuilua).

Positiiviset (oikealle osoittavat) punaiset pylväät osoittavat tekijät, joissa onnistuminen on arvioitu korkeammaksi kuin merkitys. Nämä saattavat olla ylipanostustekijöitä.

Negatiiviset (vasemmalle osoittavat) punaiset pylväät osoittavat tekijät, joissa onnistuminen on arvioitu heikommaksi kuin merkitys. Mitä pidemmälle vasemmalle kriteerin punainen pylväs ulottuu, sitä kriittisempi tekijä on kyseessä.

*Onnistuneet tekijät: negatiivinen kuilu on enintään 0,9 yksikköä tai kuilu on positiivinen (=onnistuminen on suurempi kuin merkitys).*

*Parantamisen varaa -tekijät: negatiivinen kuilu on 1,0 – 1,3 yksikköä.*

*Kriittiset tekijät: negatiivinen kuilu on vähintään 1,3 yksikköä.*

Tärkeää on reagoida tekijöihin, joiden merkitys on korkea ja joissa on suurehko negatiivinen kuilu.

## 5.2. Esimerkki henkilöstötyytyväisyyden tutkimisesta nelikenttäanalyysin avulla

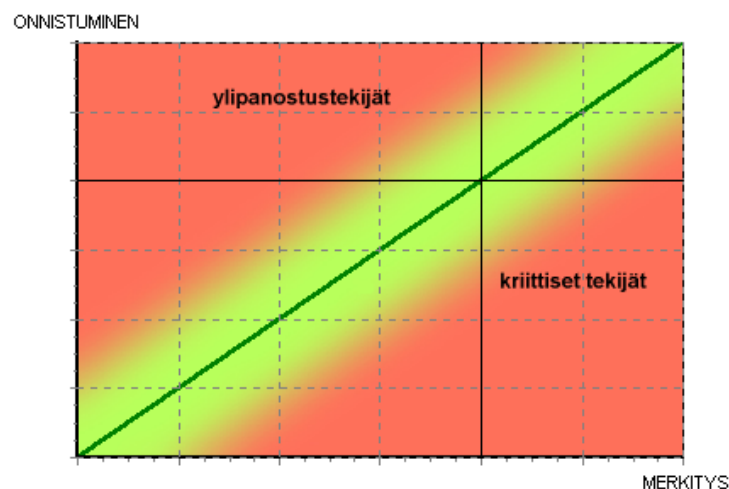
MarketMix<sup>®</sup>-ohjelmistolla vastaajien tyytyväisyyttä voidaan tutkia tarkemmin myös nelikenttäanalyysin avulla. Nelikenttäanalyysillä voidaan tarkastella muun muassa vastauksien hajontaa kussakin yksittäisessä tekijässä.

Nelikentän vaaka-akselilla esitetään tekijän merkitys vastaajalle ja pystyakselilla tarkastellun organisaation onnistuminen ko. tekijässä. Nelikenttäjaottelu muodostuu tekijän merkitys- ja onnistumisarvosanojen keskiarvojen perusteella. Nelikentän vasemmasta alakulmasta oikeaan yläkulmaan kulkeva vihreä viiva on ns. optimisuora; optimisuoralla sijaitsevilla tekijöillä merkitys ja onnistuminen ovat yhtä suuret.

Mikäli toiminnan tekijän vastauspisteet sijoittuvat nelikentässä selvästi optimisuoran yläpuolelle, tekijä on ns. ylipanostustekijä. Kyseinen tekijä on saanut vastaajilta paremman onnistumisarvosanan kuin merkitysarvosanan, ts. tarkasteltu organisaatio on ylittänyt vastaajien odotukset.

Mikäli tekijän vastauspisteet sijoittuvat nelikentässä selvästi optimisuoran alapuolelle, tekijä on ns. kriittinen tekijä. Kyseinen tekijä on saanut vastaajilta heikomman onnistumisarvosanan kuin merkitysarvosanan, ts. tarkasteltu organisaatio ei ole onnistunut täysin vastaamaan vastaajien odotuksiin.





Nelikenttäanalyysissä optimisuoran yläpuolinen punainen alue edustaa ylipanostustekijöitä ja optimisuoran alapuolinen punainen alue vastaavasti kriittisiä tekijöitä. Optimisuoran molemmin puolin sijaitseva vihreä alue edustaa puolestaan onnistuneita tekijöitä; mitä ylempänä oikealla tekijän vastauspisteet optimisuoralla sijaitsevat, sitä paremmin siinä on onnistuttu ja sitä tärkeämpi se on vastaajille.



Nelikenttäanalyysin tulkinta

## 6. TYÖNANTAJAKUVA

### 6.1. Työnantajakuva - merkitysarviot

Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin, 560 kpl	 5,8
Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina, 553 kpl	 5,6
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja, 562 kpl	 5,2
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoiltaan kehittyvä, 558 kpl	 5,1

**Kuva 3. Toiminnan tekijöiden merkitysarviot**  
(asteikko: 1 = merkityksetön ... 7 = ratkaisevan tärkeä)

Tärkeimpiä tekijöitä, joille vastaajat asettavat suurimmat odotukset, ovat:

- Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin
- Kunnan / kuntayhtymän henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina

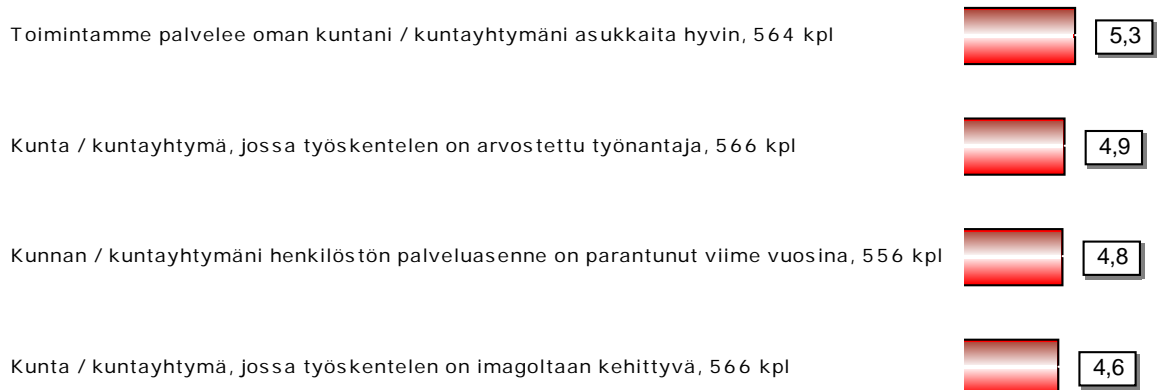
TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja	5,2	5,3	5,1	5,1	5,7
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoiltaan kehittyvä	5,1	4,9	5,3	5,0	5,5
Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin	5,8	5,8	6,3	5,7	6,0
Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina	5,6	5,5	6,1	5,4	5,8
<b>Keskiarvo</b>	<b>5,43</b>	<b>5,37</b>	<b>5,72</b>	<b>5,29</b>	<b>5,76</b>

**Taulukko: Merkitysarviot kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna**

**Vihreä** = tekijän merkitys vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa tärkeämpi

**Punainen** = tekijän merkitys vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa vähemmän tärkeä

## 6.2. Työnantajakuva - onnistumisarviot



**Kuva 4. Toiminnan tekijöiden onnistumissarviot**  
(asteikko: 1 = täysin eri mieltä ... 7 = täysin samaa mieltä)

Parhaat onnistumisarvosanat kunnat / kuntayhtymät saavat seuraavien tekijöiden suhteen:

- Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin
- Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja

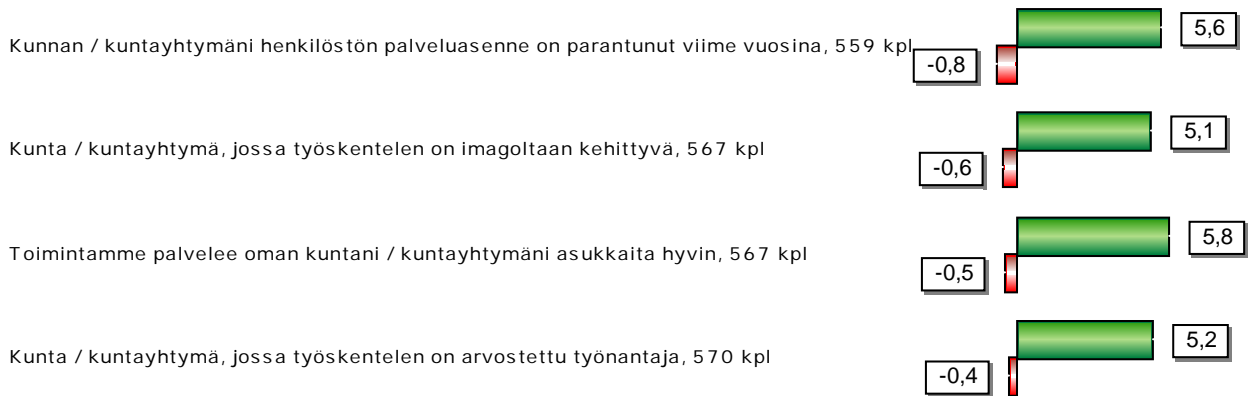
TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja	4,9	4,9	5,0	4,6	5,3
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoltaan kehittyvä	4,6	4,1	4,5	4,5	5,1
Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin	5,3	5,4	5,7	5,1	5,6
Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina	4,8	4,8	5,5	4,5	5,1
<b>Keskiarvo</b>	<b>4,87</b>	<b>4,82</b>	<b>5,16</b>	<b>4,69</b>	<b>5,28</b>

**Taulukko: Onnistumisarviot kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna**

**Vihreä** = tekijän onnistuminen on vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa parempi

**Punainen** = tekijän onnistuminen on vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa heikompi

### 6.3. Työnantajakuva - kuiluanalyysi



#### *Kuva 5. Kuiluanalyysi; työnantajakuva*

Tekijöitä, joissa kunnat / kuntayhtymät ovat onnistuneet hyvin, ovat (kuilu -0,9 tai parempi):

- Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja
- Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin
- Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoltaan kehittyvä
- Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina

Tekijöitä, joissa olisi parantamisen varaa, ei esiinny työnantajakuva -osa-alueessa (kuilu -1,0 – -1,3):

Kriittisiä tekijöitä, joissa on eniten parannettavaa, ei esiinny työnantajakuva -osa-alueessa (kuilu -1,4 tai heikompi).

#### 6.4. Työnantajakuva - vertailut

Kuilarvojen keskiarvojen perusteella kunnat / kuntayhtymä ovat onnistuneet parhaiten Loimaan seudun KTT-kuntayhtymää edustavien vastaajien keskuudessa.

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja	-0,4	-0,3	-0,1	-0,4	-0,3
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoiltaan kehittyvä	-0,6	-0,8	-0,8	-0,5	-0,4
Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin	-0,5	-0,4	-0,7	-0,5	-0,5
Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina	-0,8	-0,7	-0,6	-0,9	-0,7
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,57</b>	<b>-0,55</b>	<b>-0,56</b>	<b>-0,60</b>	<b>-0,48</b>

***Taulukko: Onnistuminen kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna***













Kuilaanlyysissä kuilarvo muodostuu onnistumis- ja merkitysarvosanan erotuksesta.

Mitä suurempi tekijän negatiivinen kuilarvo on, sitä tyytymättömyyttä siihen ollaan.

**Vihreä** = onnistunut tekijä, **keltainen** = parantamisen varaa -tekijä, **punainen** = kriittinen tekijä.

## 7. TOIMINTATAVAT, ORGANISAATIONA KÄYTTÄYTYMINEN, OMAN YKSIKÖN TOIMINTA

### 7.1. Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta - merkitysarviot

Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa, 562 kpl	 6,3
Työyksikössämme työnjako on selkeää, 555 kpl	 6,0
Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti, 556 kpl	 6,0
Työnjako työyksikössämme on tasapuolinen, 556 kpl	 5,9
Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita, 551 kpl	 5,8
Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia, 561 kpl	 5,8
Työyksikössäni on helppo toteuttaa uusia kehittämisideoita, 556 kpl	 5,6
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkömme päivittäistä toimintaa hyvin, 554 kpl	 5,6
Työyksikkömme työtapoja ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti, 560 kpl	 5,6
Seuraamme yhdessä työyksikkömme tavoitteiden toteutumista, 558 kpl	 5,6
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämistyötä, 554 kpl	 5,4
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä, 555 kpl	 5,3

### Kuva 6. Toiminnan tekijöiden merkitysarviot (asteikko: 1 = merkityksetön ... 7 = ratkaisevan tärkeä)

Tärkeimpiä tekijöitä, jolle vastaajat asettavat suurimmat odotukset, ovat:

- Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa
- Työyksikössämme työnjako on selkeää
- Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti
- Työnjako työyksikössämme on tasapuolinen













TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämistyötä	5,4	5,4	5,7	5,3	5,7
Työyksikössäni on helppo toteuttaa uusia kehittämisideoita	5,6	5,8	5,9	5,5	5,7
Työyksikkömme työtapoja ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti	5,6	5,7	5,7	5,5	5,7
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä	5,3	5,3	5,6	5,1	5,6
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkömme päivittäistä toimintaa hyvin	5,6	5,7	5,7	5,5	5,7
Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia	5,8	6,0	5,9	5,7	6,0
Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita	5,8	6,0	5,8	5,8	6,0
Seuraamme yhdessä työyksikkömme tavoitteiden toteutumista	5,6	5,7	5,6	5,5	5,8
Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti	6,0	6,0	6,1	5,9	6,1
Työyksikössämme työnjako on selkeää	6,0	6,1	6,1	5,9	6,1
Työnjako työyksikössämme on tasapuolinen	5,9	6,0	6,1	5,8	6,1
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	6,3	6,3	6,7	6,2	6,3
<b>Keskiarvo</b>	<b>5,74</b>	<b>5,82</b>	<b>5,91</b>	<b>5,64</b>	<b>5,91</b>

### Taulukko: Merkitysarviot kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna

**Vihreä** = tekijän merkitys vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa tärkeämpi

**Punainen** = tekijän merkitys vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa vähemmän tärkeä

## 7.2. Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta - onnistumisarviot

Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa, 562 kpl	 6,0
Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia, 561 kpl	 5,3
Työyksikössämme työnjako on selkeää, 558 kpl	 5,0
Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita, 553 kpl	 4,9
Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti, 557 kpl	 4,9
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkömme päivittäistä toimintaa hyvin, 556 kpl	 4,8
Seuraamme yhdessä työyksikkömme tavoitteiden toteutumista, 559 kpl	 4,7
Työnjako työyksikössämme on tasapuolinen, 559 kpl	 4,6
Työyksikössäni on helppo toteuttaa uusia kehittämissiideoita, 559 kpl	 4,6
Työyksikkömme työtapa ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti, 561 kpl	 4,4
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämissiivötyä, 561 kpl	 4,4
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä, 559 kpl	 4,0

### Kuva 7. Toiminnan tekijöiden onnistumisarviot (asteikko: 1 = täysin eri mieltä ... 7 = täysin samaa mieltä)

Parhaat onnistumisarvosanat kunnat / kuntayhtymät saavat seuraavien tekijöiden suhteen:

- Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa
- Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia
- Työyksikössämme työnjako on selkeää
- Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita
- Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti

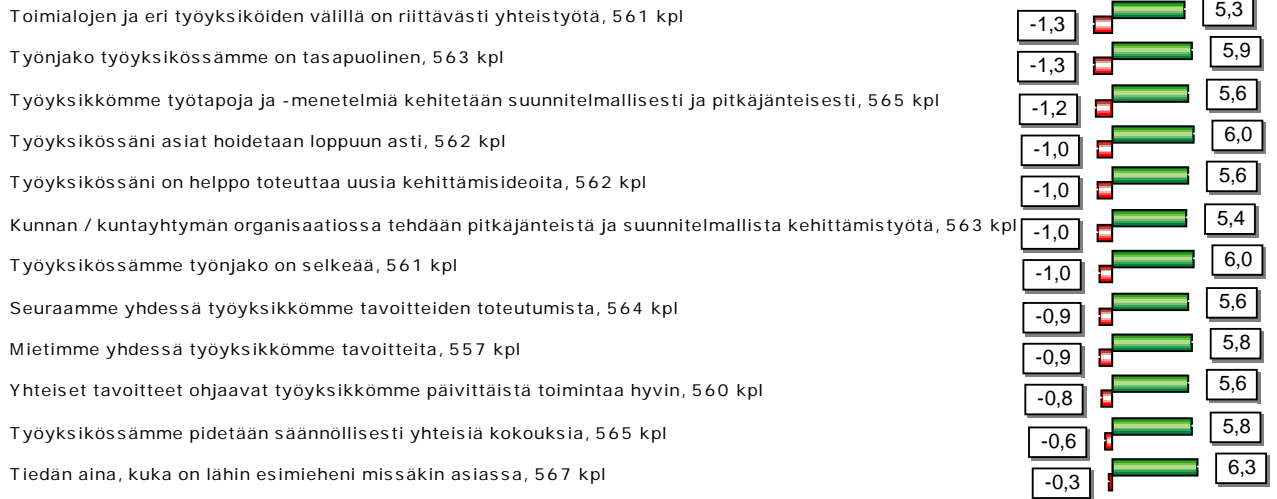
TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämissiivötyä	4,4	4,5	5,1	4,3	4,7
Työyksikössäni on helppo toteuttaa uusia kehittämissiideoita	4,6	4,6	5,3	4,4	4,9
Työyksikkömme työtapa ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti	4,4	4,4	5,0	4,3	4,6
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä	4,0	3,9	4,7	3,8	4,2
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkömme päivittäistä toimintaa hyvin	4,8	4,8	5,2	4,7	4,9
Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia	5,3	4,9	5,5	5,2	5,6
Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita	4,9	4,7	5,4	4,9	5,2
Seuraamme yhdessä työyksikkömme tavoitteiden toteutumista	4,7	4,3	5,1	4,6	4,9
Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti	4,9	4,9	5,7	4,9	4,8
Työyksikössämme työnjako on selkeää	5,0	5,2	5,2	5,0	4,8
Työnjako työyksikössämme on tasapuolinen	4,6	4,9	4,8	4,6	4,3
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	6,0	6,0	6,8	5,9	6,0
<b>Keskiarvo</b>	<b>4,80</b>	<b>4,76</b>	<b>5,31</b>	<b>4,71</b>	<b>4,92</b>

### Taulukko: Onnistumisarviot kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna

**Vihreä** = tekijän onnistuminen on vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa parempi

**Punainen** = tekijän onnistuminen on vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa heikompi

### 7.3. Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta - kuiluanalyysi



#### ***Kuva 8. Kuiluanalyysi; toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta***

Tekijöitä, joissa kunnat / kuntayhtymät ovat onnistuneet hyvin, ovat (kuilu -0,9 tai parempi):

- Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa
- Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia
- Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkömme päivittäistä toimintaa hyvin
- Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita
- Seuraamme yhdessä työyksikkömme tavoitteiden toteutumista

Tekijöitä, joissa olisi parantamisen varaa, ovat: (kuilu -1,0 – -1,3):

- Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä
- Työnjako yksikössämme on tasapuolinen
- Työyksikkömme työtapoja ja -menetelmiä kehitellään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti
- Työyksikössänne asiat hoidetaan loppuun asti
- Työyksikössänne on helppo toteuttaa uusia kehittämissideoita
- Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämistyötä
- Työyksikössämme työnjako on selkeää

Kriittisiä tekijöitä, joissa on eniten parannettavaa, ei esiinny toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta -osa-alueessa (kuilu -1,4 tai heikompi).

#### 7.4. Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta - vertailut

Kuilarvojen keskiarvojen perusteella kunnat / kuntayhtymä ovat onnistuneet parhaiten Mellilää edustavien vastaajien keskuudessa.

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämis työtä	-1,0	-0,9	-0,7	-1,1	-1,0
Työyksikkösi on helppo toteuttaa uusia kehittämisideoita	-1,0	-1,1	-0,7	-1,1	-0,8
Työyksikkösi työtapa ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti	-1,2	-1,2	-0,7	-1,2	-1,1
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä	-1,3	-1,5	-0,9	-1,3	-1,4
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkösi päivittäistä toimintaa hyvin	-0,8	-0,8	-0,5	-0,8	-0,8
Työyksikkösi pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia	-0,6	-1,1	-0,4	-0,5	-0,4
Mietimme yhdessä työyksikkösi tavoitteita	-0,9	-1,3	-0,4	-0,9	-0,8
Seuraamme yhdessä työyksikkösi tavoitteiden toteutumista	-0,9	-1,4	-0,5	-0,9	-0,9
Työyksikkösi asiat hoidetaan loppuun asti	-1,0	-1,0	-0,4	-1,0	-1,3
Työyksikkösi työnjako on selkeää	-1,0	-0,9	-0,9	-0,9	-1,2
Työnjako työyksikkösi on tasapuolinen	-1,3	-1,0	-1,3	-1,2	-1,8
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	-0,3	-0,3	0,0	-0,3	-0,3
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,94</b>	<b>-1,05</b>	<b>-0,61</b>	<b>-0,94</b>	<b>-0,99</b>

#### *Taulukko: Onnistuminen kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna*





Kuilarvoanalyyysissä kuilarvo muodostuu onnistumis- ja merkitysosan erotuksesta.

Mitä suurempi tekijän negatiivinen kuilarvo on, sitä tyytymättömämpi siihen ollaan.

**Vihreä** = onnistunut tekijä, **keltainen** = parantamisen varaa -tekijä, **punainen** = kriittinen tekijä.

## 8. TIEDONKULKU JA PÄÄTÖKSENTEKO

### 8.1. Tiedonkulku ja päätöksenteko - merkitysarviot

Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa, 556 kpl		6,0
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin, 556 kpl		5,7
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti, 561 kpl		5,4
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi, 556 kpl		5,4

**Kuva 9. Toiminnan tekijöiden merkitysarviot**  
(asteikko: 1 = merkityksetön ... 7 = ratkaisevan tärkeä)

Tärkeimpiä tekijöitä, joille vastaajat asettavat suurimmat odotukset, ovat:

- Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa
- Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin





TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti	5,4	5,4	5,9	5,4	5,5
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin	5,7	5,7	6,1	5,6	5,8
Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa	6,0	6,1	6,2	5,9	6,2
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi	5,4	5,6	5,7	5,2	5,7
<b>Keskiarvo</b>	<b>5,64</b>	<b>5,69</b>	<b>5,98</b>	<b>5,52</b>	<b>5,79</b>

**Taulukko: Merkitysarviot kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna**

**Vihreä** = tekijän merkitys vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa tärkeämpi

**Punainen** = tekijän merkitys vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa vähemmän tärkeä

## 8.2. Tiedonkulku ja päätöksenteko - onnistumisarviot

Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa, 563 kpl		4,1
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti, 564 kpl		4,0
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin, 564 kpl		3,7
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi, 567 kpl		3,6

**Kuva 10. Toiminnan tekijöiden onnistumisarviot**  
(asteikko: 1 = täysin eri mieltä ... 7 = täysin samaa mieltä)

Parhaat onnistumisarvosanat kunnat / kuntayhtymät saavat seuraavien tekijöiden suhteen:

- Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa
- Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti

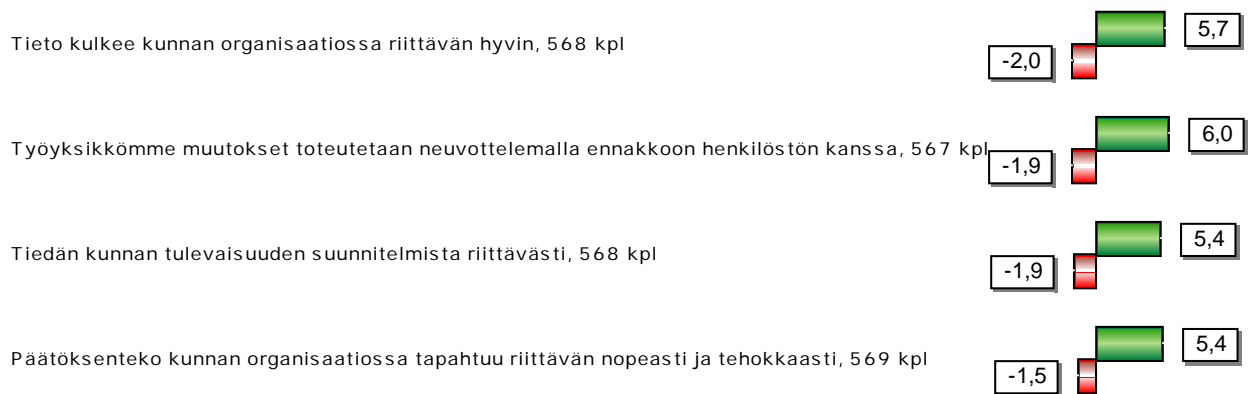
TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti	4,0	3,9	4,9	3,9	3,7
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin	3,7	3,6	4,6	3,8	3,5
Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa	4,1	4,1	4,9	4,0	4,0
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi	3,6	3,7	4,4	3,6	3,1
<b>Keskiarvo</b>	<b>3,83</b>	<b>3,82</b>	<b>4,71</b>	<b>3,83</b>	<b>3,57</b>

**Taulukko: Onnistumisarviot kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna**

**Vihreä** = tekijän onnistuminen on vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa parempi

**Punainen** = tekijän onnistuminen on vähintään 0,2 yksikköä keskiarvoa heikompi

### 8.3. Tiedonkulku ja päätöksenteko - kuiluanalyysi



#### ***Kuva 11. Kuiluanalyysi; tiedonkulku ja päätöksenteko***

Tekijöitä, joissa kunnat / kuntayhtymät ovat onnistuneet hyvin, ei esiinny tiedonkulku ja päätöksenteko -osa-alueessa (kuilu -0,9 tai parempi).

Tekijöitä, joissa olisi parantamisen varaa, ei esiinny tiedonkulku ja päätöksenteko -osa-alueessa (kuilu -1,0 – -1,3).

Kriittisiä tekijöitä, joissa on eniten parannettavaa, ovat: (kuilu -1,4 tai heikompi).

- Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin
- Työyksikköemme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa
- Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi
- Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti

#### 8.4. Tiedonkulku ja päätöksenteko - vertailut

Kuiluarvojen keskiarvojen perusteella kunnat / kuntayhtymä ovat onnistuneet parhaiten Mellilää edustavien vastaajien keskuudessa.

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti	-1,5	-1,5	-0,9	-1,4	-1,8
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin	-2,0	-2,1	-1,5	-1,9	-2,3
Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa	-1,9	-2,0	-1,3	-1,9	-2,2
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi	-1,9	-1,9	-1,3	-1,6	-2,6
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,81</b>	<b>-1,88</b>	<b>-1,27</b>	<b>-1,69</b>	<b>-2,22</b>

***Taulukko: Onnistuminen kunnan / kuntayhtymän mukaan tarkasteltuna***

Kuiluanalyyssissä kuiluarvo muodostuu onnistumis- ja merkitysarvosanan erotuksesta.

Mitä suurempi tekijän negatiivinen kuiluarvo on, sitä tyytymättömämpi siihen ollaan.

**Vihreä** = onnistunut tekijä, **keltainen** = parantamisen varaa -tekijä, **punainen** = kriittinen tekijä.

## 8.5. Vertailu kunnan / kuntayhtymän mukaan

Kuilarvojen keskiarvojen perusteella kunnat / kuntayhtymät ovat kokonaisuudessaan onnistuneet parhaiten Mellilää edustavien vastaajien keskuudessa.

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Alastaro N=78	Mellilä N=36	Loimaa N=331	Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä N=125
<b>Työnantajakuva</b>					
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja	-0,4	-0,3	-0,1	-0,4	-0,3
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoiltan kehittyvä	-0,6	-0,8	-0,8	-0,5	-0,4
Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin	-0,5	-0,4	-0,7	-0,5	-0,5
Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina	-0,8	-0,7	-0,6	-0,9	-0,7
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,57</b>	<b>-0,55</b>	<b>-0,56</b>	<b>-0,60</b>	<b>-0,48</b>
<b>Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta</b>					
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämis työtä	-1,0	-0,9	-0,7	-1,1	-1,0
Työyksikössäni on helppo toteuttaa uusia kehittämisideoita	-1,0	-1,1	-0,7	-1,1	-0,8
Työyksikömmme työtapa ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti	-1,2	-1,2	-0,7	-1,2	-1,1
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä	-1,3	-1,5	-0,9	-1,3	-1,4
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikömmme päivittäistä toimintaa hyvin	-0,8	-0,8	-0,5	-0,8	-0,8
Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia	-0,6	-1,1	-0,4	-0,5	-0,4
Mietimme yhdessä työyksikömmme tavoitteita	-0,9	-1,3	-0,4	-0,9	-0,8
Seuraamme yhdessä työyksikömmme tavoitteiden toteutumista	-0,9	-1,4	-0,5	-0,9	-0,9
Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti	-1,0	-1,0	-0,4	-1,0	-1,3
Työyksikössämme työnjako on selkeää	-1,0	-0,9	-0,9	-0,9	-1,2
Työnjako työyksikössämme on tasapuolinen	-1,3	-1,0	-1,3	-1,2	-1,8
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	-0,3	-0,3	0,0	-0,3	-0,3
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,94</b>	<b>-1,05</b>	<b>-0,61</b>	<b>-0,94</b>	<b>-0,99</b>
<b>Tiedonkulu ja päätöksenteko</b>					
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti	-1,5	-1,5	-0,9	-1,4	-1,8
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin	-2,0	-2,1	-1,5	-1,9	-2,3
Työyksikömmme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakoon henkilöstön kanssa	-1,9	-2,0	-1,3	-1,9	-2,2
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi	-1,9	-1,9	-1,3	-1,6	-2,6
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,81</b>	<b>-1,88</b>	<b>-1,27</b>	<b>-1,69</b>	<b>-2,22</b>
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,04</b>	<b>-1,12</b>	<b>-0,73</b>	<b>-1,02</b>	<b>-1,13</b>

### Taulukko: Vertailu kunnan / kuntayhtymän mukaan

Kuilaruanalyyssissä kuilarvo muodostuu onnistumis- ja merkitysarvosanan erotuksesta.

Mitä suurempi tekijän negatiivinen kuilarvo on, sitä tyytymättömpämpi siihen ollaan.

**Vihreä** = onnistunut tekijä, **keltainen** = parantamisen varaa -tekijä, **punainen** = kriittinen tekijä.

## 8.6. Vertailu tehtäväalueen mukaan

Kuilarvojen keskiarvojen perusteella kunnat / kuntayhtymät ovat onnistuneet parhaiten sivistystoimea edustavien vastaajien keskuudessa.

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	Yleishallinto N=49	Sosiaalitoimi N=220	Sivistystoimi N=136	Tekninen toimi N=95
<b>Tyonantajakuva</b>					
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja	-0,4	-0,1	-0,4	-0,4	-0,3
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoitua kehittyvä	-0,6	-0,4	-0,5	-0,6	-0,8
Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin	-0,5	-0,4	-0,6	-0,5	-0,5
Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palvelusenne on parantunut viime vuosina	-0,8	-0,7	-0,8	-0,9	-0,8
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,57</b>	<b>-0,40</b>	<b>-0,57</b>	<b>-0,61</b>	<b>-0,59</b>
<b>Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta</b>					
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämistyötä	-1,0	-0,8	-0,9	-1,2	-1,1
Työyksikössäni on helppo toteuttaa uusia kehittämissideita	-1,0	-0,8	-1,1	-1,1	-1,0
Työyksikkömme työtapa ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti	-1,2	-0,9	-1,0	-1,2	-1,3
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä	-1,3	-1,4	-1,3	-1,3	-1,2
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkömme päivittäistä toimintaa hyvin	-0,8	-0,7	-0,9	-0,8	-0,7
Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia	-0,6	-0,6	-0,5	-0,2	-1,4
Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita	-0,9	-0,8	-0,9	-0,8	-1,2
Seuraamme yhdessä työyksikkömme tavoitteiden toteutumista	-0,9	-0,8	-1,0	-0,8	-1,1
Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti	-1,0	-0,7	-1,1	-1,0	-1,1
Työyksikössämme työnjako on selkeää	-1,0	-0,9	-1,0	-0,7	-1,0
Työnjako työyksikössämme on tasapuolinen	-1,3	-1,6	-1,3	-0,9	-1,4
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	-0,3	-0,2	-0,3	-0,1	-0,4
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,94</b>	<b>-0,86</b>	<b>-0,94</b>	<b>-0,85</b>	<b>-1,07</b>
<b>Tiedonkulkua ja päätöksentekoa</b>					
Päätöksentekoa kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti	-1,5	-1,5	-1,5	-1,2	-1,8
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin	-2,0	-2,0	-1,9	-1,7	-2,4
Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa	-1,9	-1,8	-1,8	-1,7	-2,2
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi	-1,9	-2,1	-1,6	-1,5	-2,1
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,81</b>	<b>-1,85</b>	<b>-1,70</b>	<b>-1,52</b>	<b>-2,13</b>
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,04</b>	<b>-0,96</b>	<b>-1,02</b>	<b>-0,94</b>	<b>-1,19</b>

### Taulukko: Vertailu toimen mukaan

Kuilarvoanalyysissä kuilarvo muodostuu onnistumis- ja merkitysarvosanan erotuksesta.

Mitä suurempi tekijän negatiivinen kuilarvo on, sitä tyytymättömpää siihen ollaan.

**Vihreä** = onnistunut tekijä, **keltainen** = parantamisen varaa -tekijä, **punainen** = kriittinen tekijä.

## 8.7. Vertailu sukupuolen mukaan

Kuilarvojen keskiarvojen perusteella kunnat / kuntayhtymät ovat onnistuneet parhaiten miehiä edustavien vastaajien keskuudessa.

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	nainen N=480	mies N=90
<b>Työnantajakuva</b>			
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja	-0,4	-0,4	-0,3
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoiltaan kehittyvä	-0,6	-0,5	-0,7
Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin	-0,5	-0,6	-0,3
Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina	-0,8	-0,8	-0,7
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,57</b>	<b>-0,58</b>	<b>-0,49</b>
<b>Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta</b>			
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämistyötä	-1,0	-1,0	-1,2
Työyksikössäni on helppo toteuttaa uusia kehittämissideita	-1,0	-1,0	-1,0
Työyksikkömme työtapoja ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti	-1,2	-1,2	-1,1
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä	-1,3	-1,3	-1,2
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkömme päivittäistä toimintaa hyvin	-0,8	-0,9	-0,6
Työyksikössäni pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia	-0,6	-0,5	-0,7
Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita	-0,9	-0,9	-0,8
Seuraamme yhdessä työyksikkömme tavoitteiden toteutumista	-0,9	-0,9	-0,8
Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti	-1,0	-1,1	-0,8
Työyksikössäni työnjako on selkeää	-1,0	-1,0	-0,7
Työnjako työyksikössäni on tasapuolinen	-1,3	-1,4	-1,0
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	-0,3	-0,3	0,0
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,94</b>	<b>-0,97</b>	<b>-0,82</b>
<b>Tiedonkulku ja päätöksenteko</b>			
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti	-1,5	-1,5	-1,5
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin	-2,0	-2,0	-2,0
Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa	-1,9	-2,0	-1,6
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi	-1,9	-1,9	-1,7
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,81</b>	<b>-1,82</b>	<b>-1,70</b>
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,04</b>	<b>-1,06</b>	<b>-0,93</b>

### Taulukko: Vertailu sukupuolen mukaan

Kuilarvoanalyysissä kuilarvo muodostuu onnistumis- ja merkitysarvosanan erotuksesta.

Mitä suurempi tekijän negatiivinen kuilarvo on, sitä tyytymättömpä siihen ollaan.

**Vihreä** = onnistunut tekijä, **keltainen** = parantamisen varaa -tekijä, **punainen** = kriittinen tekijä.

## 8.8. Vertailu työskentelyajan mukaan

Kuilarvojen keskiarvojen perusteella kunnat / kuntayhtymät ovat onnistuneet parhaiten alle 1 vuotta kunnan / kuntayhtymän palveluksessa työskennelleiden vastaajien keskuudessa.

*MarketMix<sup>®</sup>-järjestelmässä esitetään lisää vertailevia taulukoita eri taustamuuttujien mukaan.*

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=571	alle 1 vuotta N=29	1-5 vuotta N=111	6-10 vuotta N=76	yli 10 vuotta N=352
<b>Työnantajakuva</b>					
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja	-0,4	-0,6	-0,3	-0,3	-0,4
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoitua kehittyvä	-0,6	-0,4	-0,8	-0,5	-0,5
Toimintamme palvelee oman kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin	-0,5	-0,6	-0,7	-0,6	-0,4
Kunnan / kuntayhtymäni henkilöstön palveluasenne on parantunut viime vuosina	-0,8	-0,7	-0,8	-0,8	-0,8
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,57</b>	<b>-0,57</b>	<b>-0,67</b>	<b>-0,58</b>	<b>-0,53</b>
<b>Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta</b>					
Kunnan / kuntayhtymän organisaatiossa tehdään pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämistyötä	-1,0	-0,5	-1,3	-0,9	-1,0
Työyksikköni on helppo toteuttaa uusia kehittämissideoita	-1,0	-0,6	-1,4	-1,3	-0,9
Työyksikkömme työtapa ja -menetelmiä kehitetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti	-1,2	-0,6	-1,5	-1,2	-1,1
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä	-1,3	-0,8	-1,5	-1,5	-1,3
Yhteiset tavoitteet ohjaavat työyksikkömme päivittäistä toimintaa hyvin	-0,8	-0,4	-1,1	-1,0	-0,7
Työyksikkösämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia	-0,6	0,0	-0,4	-0,5	-0,6
Mietimme yhdessä työyksikkömme tavoitteita	-0,9	-0,1	-1,2	-0,7	-0,9
Seuraamme yhdessä työyksikkömme tavoitteiden toteutumista	-0,9	-0,3	-1,1	-0,7	-1,0
Työyksikkösämiä asioita hoidetaan loppuun asti	-1,0	-0,7	-1,2	-0,8	-1,1
Työyksikkösämme työnjako on selkeää	-1,0	-0,8	-1,1	-0,9	-1,0
Työnjako työyksikkösämme on tasapuolinen	-1,3	-0,8	-1,4	-1,1	-1,4
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	-0,3	-0,2	-0,3	-0,2	-0,3
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,94</b>	<b>-0,48</b>	<b>-1,13</b>	<b>-0,90</b>	<b>-0,94</b>
<b>Tiedonkulku ja päätöksenteko</b>					
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti	-1,5	-0,7	-1,4	-1,2	-1,6
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin	-2,0	-1,0	-1,9	-2,0	-2,1
Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa	-1,9	-0,9	-1,9	-1,7	-2,1
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi	-1,9	-1,0	-1,6	-1,7	-2,0
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,81</b>	<b>-0,92</b>	<b>-1,71</b>	<b>-1,64</b>	<b>-1,96</b>
<b>Keskiarvo</b>	<b>-1,04</b>	<b>-0,58</b>	<b>-1,15</b>	<b>-0,98</b>	<b>-1,06</b>

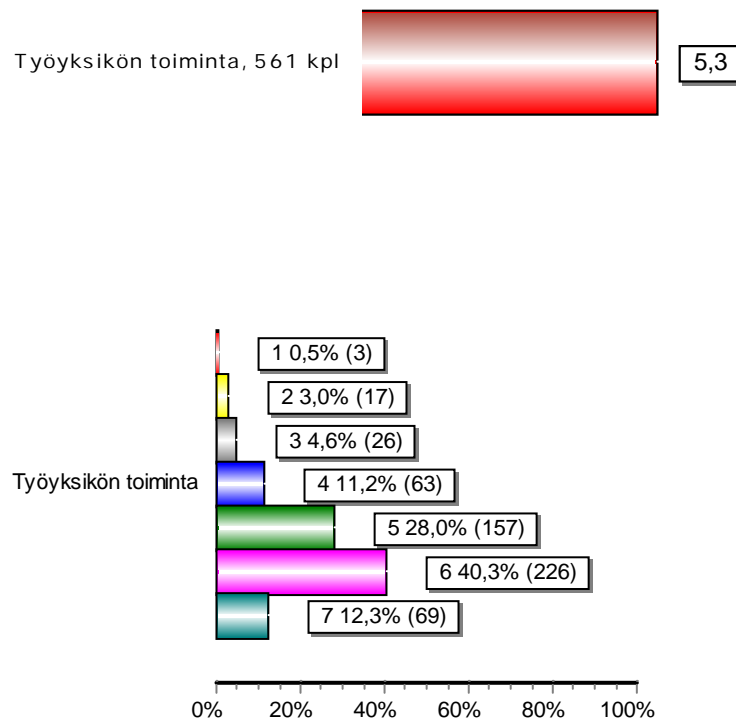
### Taulukko: Vertailu työskentelyajan mukaan

Kuilarvoanalyysissä kuilarvo muodostuu onnistumis- ja merkitysarvosanan erotuksesta.

Mitä suurempi tekijän negatiivinen kuilarvo on, sitä tyytymättömyyttä siihen ollaan.

**Vihreä** = onnistunut tekijä, **keltainen** = parantamisen varaa -tekijä, **punainen** = kriittinen tekijä.

### 8.9. Kokonaisarvosana työyksikön toiminnalle

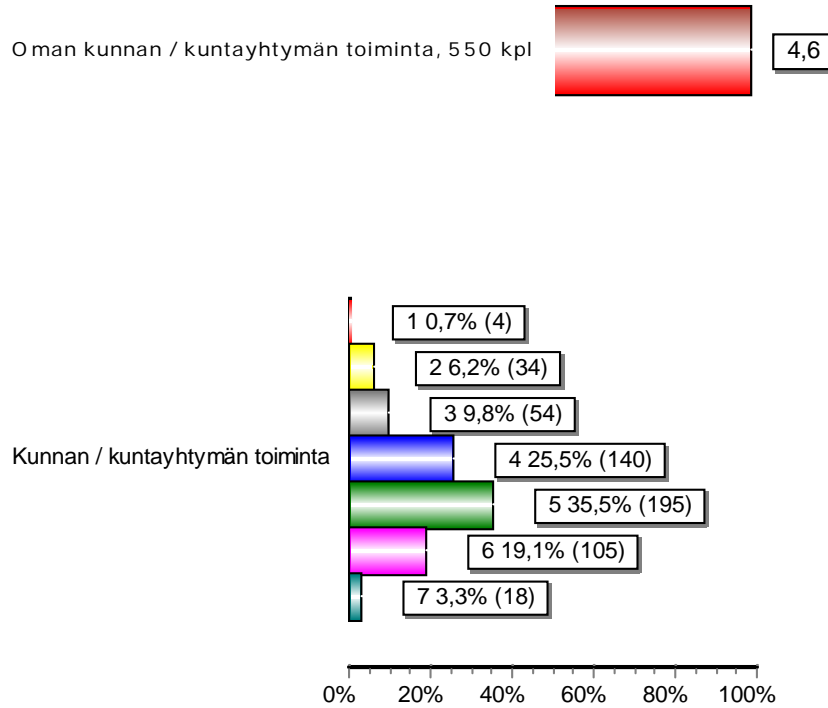


**Kuva 12. Kokonaisarvosana (asteikko 1 - 7)**

Työyksikön toiminnalle annettujen kokonaisarvosanojen keskiarvo on 5,3 (asteikko 1 - 7).

Yhteensä 53 prosenttia vastaajista antoi työyksikön toiminnalle kokonaisarvosanaksi 6 tai 7. Ainoastaan kolme vastaajaa (1%) antoi työyksikön toiminnalle asteikon heikoimman arvosanan 1.

### 8.10. Kokonaisarvosana kunnan / kuntayhtymän toiminnalle



**Kuva 13. Kokonaisarvosana (asteikko 1 - 7)**

Kunnan / kuntayhtymän toiminnalle annettujen kokonaisarvosanojen keskiarvo on 4,6 (asteikko 1 - 7).

Yhteensä 22 prosenttia vastaajista antoi kunnan / kuntayhtymän toiminnalle kokonaisarvosanaksi 6 tai 7. Ainoastaan neljä vastaajaa (1%) antoi kunnan / kuntayhtymän toiminnalle kokonaisarvosanaksi asteikon heikoimman arvosanan 1.

*MarketMix®-järjestelmässä esitetään kokonaisarvosanojen vertailu kunnan / kuntayhtymän mukaan.*

## 9. KESKEISIÄ TULOKSIA

Eri toiminnan osa-alueista tyytyväisimpiä ollaan työnantajakuvaan ja vähiten tyytyväisiä vastaavasti tiedonkulkuun ja päätöksentekoon.

OSA-ALUE	KUILU
Työnantajakuva	-0,57
Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta	-0,94
Tiedonkulku ja päätöksenteko	-1,04

Henkilöstön nykytilannekartoituksen perusteella tyytyväisyys on kuiluarvojen keskiarvojen mukaan parhaimmalla tasolla Mellilää edustavien vastaajien keskuudessa. Heikoimmalla tasolla henkilöstötyytyväisyys on puolestaan Loimaan seudun KTT-kuntayhtymää edustavien vastaajien keskuudessa.

KUNTA / KUNTAYHTYMÄ	KUILU
Alastaro	-1,12
Mellilä	-0,73
Loimaa	-1,02
Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä	-1,13

Alla olevaan taulukkoon on koottu viisi tärkeimmäksi koettua toiminnan tekijää (asteikko: 1 = merkityksetön ... 7 = ratkaisevan tärkeä):

TOIMINNAN TEKIJÄ	OSA-ALUE	KESKIARVO (MERKITYS)
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta	6,3
Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakoon henkilöstön kanssa	Tiedonkulku ja päätöksenteko	6,0
Työyksikössämme työnjako on selkeää	Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta	6,0
Työyksikössäni asiat hoidetaan loppuun asti	Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta	6,0
Työnjako työyksikössämme on tasapuolinen	Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta	5,9

Tutkimuksen kuntien / kuntaliitosten henkilöstön nykytilannekartoituksen perusteella viisi parasta tekijää ovat:

TOIMINNAN TEKIJÄ	OSA-ALUE	KESKIVARVO (KUILU)
Tiedän aina, kuka on lähin esimieheni missäkin asiassa	Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta	-0,3
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on arvostettu työnantaja	Työnantajakuva	-0,4
Toimintamme palvelee kuntani / kuntayhtymäni asukkaita hyvin	Työnantajakuva	-0,5
Kunta / kuntayhtymä, jossa työskentelen on imagoltaan kehittyvä	Työnantajakuva	-0,6
Työyksikössämme pidetään säännöllisesti yhteisiä kokouksia	Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta	-0,6

Tutkimuksen kuntien / kuntaliitosten henkilöstön nykytilannekartoituksen perusteella viisi heikointa tekijää ovat:

TOIMINNAN TEKIJÄ	OSA-ALUE	KESKIVARVO (KUILU)
Tieto kulkee kunnan organisaatiossa riittävän hyvin	Tiedonkulku ja päätöksenteko	-2,0
Työyksikkömme muutokset toteutetaan neuvottelemalla ennakkoon henkilöstön kanssa	Tiedonkulku ja päätöksenteko	-1,9
Tiedän kunnan tulevaisuuden suunnitelmista riittävästi	Tiedonkulku ja päätöksenteko	-1,9
Päätöksenteko kunnan organisaatiossa tapahtuu riittävän nopeasti ja tehokkaasti	Tiedonkulku ja päätöksenteko	-1,5
Toimialojen ja eri työyksiköiden välillä on riittävästi yhteistyötä	Toimintatavat, organisaationa käyttäytyminen, oman yksikön toiminta	-1,3

*MarketMix®-ohjelmistolla voidaan lisäksi yksityiskohtaisemmin tarkastella eri vastaajaryhmiä ja vastaajien antamaa vapaamuotoista palautetta.*

## AVOIMEN PALAUTTEEN ANALYYSI

### 1. MENETELMIEN KUVAUKSET JA TOIMINTATAVAT

#### Sähköinen tutkimus ja kirjelomaketutkimus

Alastaron, Mellilän, Loimaan ja Loimaan KTT-kuntayhtymän henkilöstölle lähetettiin kirjeitse kolmesivuinen kyselylomake. Sama lomake oli mahdollista täyttää myös verkossa. Kysymyslomake sisälsi kysymyksiä, joihin olin valmiiksi määritelty vastausvaihtoehdot sekä avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat saivat vastata ilman rajoittavia vastausvaihtoehtoja. Tämä osio tutkimuksesta koskee jälkimmäisen aineiston analyysiä.

Avoimet kysymykset koskivat suhtautumista kuntaliitokseen sekä kokemuksia työyhteisön nykytilasta.

#### Analysointi ja raportointi

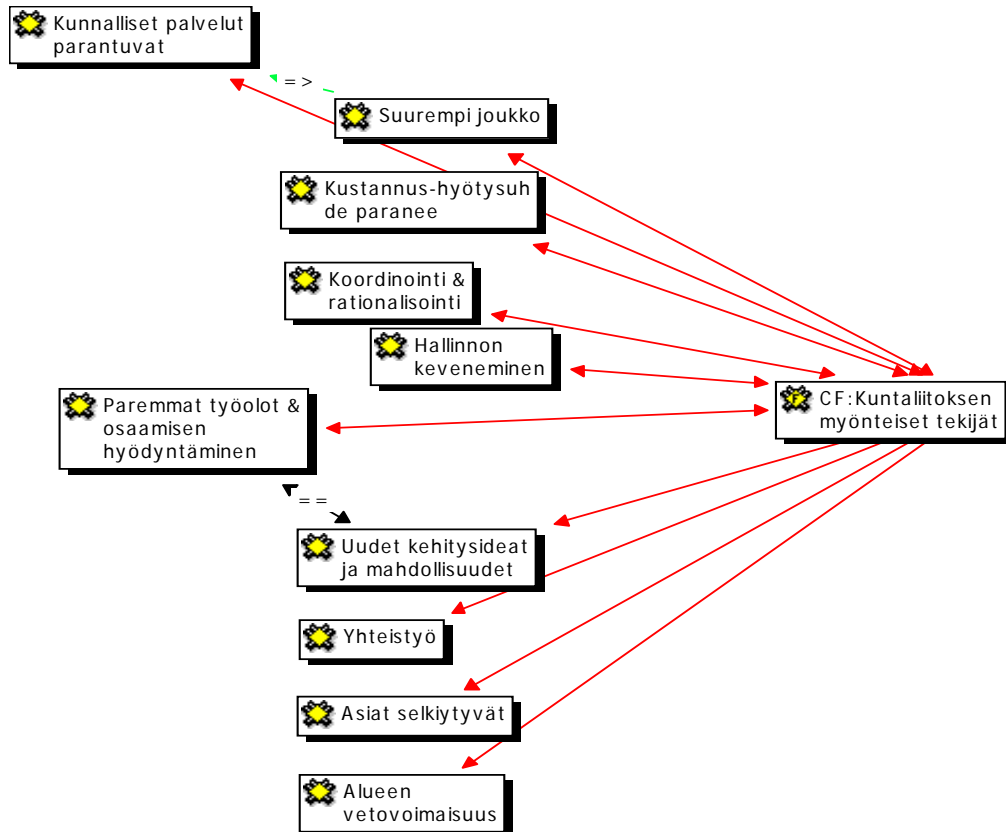
Kerätyn aineiston analysointi ja raportointi perustuu tekstimuotoisesta aineistosta eriteltyihin kriittisiin ydinteemoihin sekä aineistosta nousevien avainsanojen muodostamiseen. Avainsanoja yhdistelemällä sekä lopulta ryhmittelemällä rakennetaan kustakin tärkeästä temasta kuva, joita on esitettyä raportissa.

Kuvissa esitetään ryhmitellysti avainsanoja sekä avainsanojen yhdistelmiä. Kuvissa avainsanoihin on sisennetty "pääteeman" sisään kuuluvia "alateemoja", jotka tarkentavat kyseessä olevaa avainsanaa.

Kuvien alle on tekstimuotoisesti avattu tarkemmin aineistosta esiin nousseisiin teemoihin liittyvät kommentit. Tekstissä ns. eniten mainintoja saaneet teemat esitellään ensimmäisenä, jollei toisin mainita.

## 2. SUHTAUTUMINEN KUNTALIITOKSEEN

### 2.1. Kuntaliitoksen myönteiset tekijät



**Kuva 14. Jos suhtaudut kuntaliitokseen erittäin tai jonkin verran myönteisesti, mitkä tekijät ovat mielestäsi erityisen myönteisiä?**

Niitä vastaajia, jotka ilmoittivat suhtautuvansa kuntaliitokseen erittäin tai jonkin verran myönteisesti, pyydettiin arvioimaan kuntaliitokseen liittyviä myönteisiä tekijöitä.

Kuviossa laatikot on järjestelty siten, että mitä ylempänä laatikko on, sitä useamman maininnan se myönteiseksi tekijäksi vastaanailta sai.

Suuri osa vastanneista uskoo kuntaliitoksen parantavan palveluja. Palvelujen parantumiseen liitetään myös palvelujen varmuus ja saatavuus. Palveluiden osalta kehittämiskohteina mainitaan mm. vanhusten palvelut, joukkoliikenne ja lasten toimintakeskukset. Vastanneet toivovat, että kuntaliitoksen seurauksena syntyisi sosiaali- ja terveyspalvelujen verkosto. Sosiaali- ja terveyspalvelujen verkosto koetaan tehokkaaksi tavaksi taata laadukkaat kuntapalvelut asukkaille kuntaliitoksen myötä.

Kysymykseen vastanneet kokevat kuntaliitoksen tuovan voimaa ja turvaa yksittäisiin ja pieniin kuntiin verrattuna. Suurempi väestöpohja ja alueen laajeneminen vaikuttaa vastaajien mukaan myös palvelujen parantumiseen ja saatavuuteen. Suuremmalla joukolla on mahdollisuus kehittyä yhdessä, jakaa vastuuta ja saada äänensä laajemminkin kuuluviin. Toiminta muodostuu tehokkaammaksi ja joustavammaksi.

Kustannustekijät ovat myös yhteydessä palveluihin sekä kunnan väestöpohjan suuruuteen. Vastanneet toivovat kuntaliitoksen tuovan säästöjä toiminnan tehostumisen kautta. Taloudellinen suunnittelu helpottuu ja toiminta tehostuu. Samoin kuntaliitokseen liittyvät porkkanarahat saadaan käyttöön.

Kuntaliitoksen myönteisenä seurauksena nähdään vastanneiden keskuudessa myös hallinnon keveneminen, joka edistää päällekkäisten toimintojen karsimista ja yhtenäistämistä. Hallinnon keveneminen on yhteydessä myös kustannustekijöihin.

Paremmat työolot sekä osaamisen hyödyntäminen laaja-alaisemmin mahdollistuu vastanneiden mukaan kuntaliitoksen seurauksena. Työoloihin liitetään mm. suurempi varmuus työpaikan säilymisestä sekä palkkatason kohoaminen. Useat vastanneet näkevät mahdollisuutena myös työnkierron. Työnkierrossa myönteiseksi koetaan se, että osaamista pystytään hyödyntämään laaja-alaisemmin syntyvän kuntaliitoksen myötä.

Myös yhteistyö nähdään vastanneiden keskuudessa myönteiseksi tekijäksi kuntaliitoksessa. Yhteistyön avulla on mahdollista laajentaa ja luoda uusia verkostoja. Osa vastanneista pitääkin kuntaliitosta luonnollisena seurauksena, sillä yhteistyötä eri kuntien välillä tehdään jo nykyiseltäänkin runsaasti. Kuntaliitoksen myötä asiat ja toimintatavat selkiytyisivät entisestään, sillä mahdollisuudet luoda yhteisiä pelisääntöjä ja tasapuolistaa toimintaa olisivat paremmat.

Pienehkö osa vastanneista näkee kuntaliitoksen seurauksena oman kuntansa imagon ja vetovoimaisuuden lisääntyvän. Suurempi kunta houkuttelee entistä paremmin uusia asukkaita ja yrityksiä alueelle.

Aineistossa esiintyi myös näkemyksiä, joiden mukaan paineet kuntaliitokseen on jo olemassa ja kuntaliitos on käytännöllisesti katsoen pakollinen. Kuntaliitos näyttäytyykin toisaalta vastaajille ns. pakollisena tulevaisuuden tapahtumana, josta voi oikealla suhtautumisella olla paljon hyötyä.

## 2.2. Kuntaliitoksen kielteiset tekijät



**Kuva 15. Jos suhtaudut kuntaliitokseen erittäin tai jonkin verran kielteisesti, mitkä tekijät ovat mielestäsi erityisen kielteisiä?**

Lisäksi niitä vastaajia, jotka ilmoittivat suhtautuvansa kuntaliitokseen erittäin tai jonkin verran kielteisesti, pyydettiin arvioimaan kuntaliitokseen liittyviä kielteisiä tekijöitä.

Kuviossa laatikot on järjestelty siten, että mitä ylempänä laatikko on, sitä useamman maininnan se kielteiseksi tekijäksi saa.

Palvelut saavat eniten mainintoja kielteiseksi tekijäksi kuntaliitokseen liittyen. Palveluiden suhteen epäillään niiden saatavuuden ja laadun heikkenemistä yleisesti. Kielteisenä tekijänä koetaan myös palvelujen siirtyminen, joka johtaa entistä pidempiin välimatkoihin. Etenkin syrjäisemmillä ja pienemmillä paikkakunnilla asuvat kokevat palvelujen siirtymisen erityisen kielteiseksi.

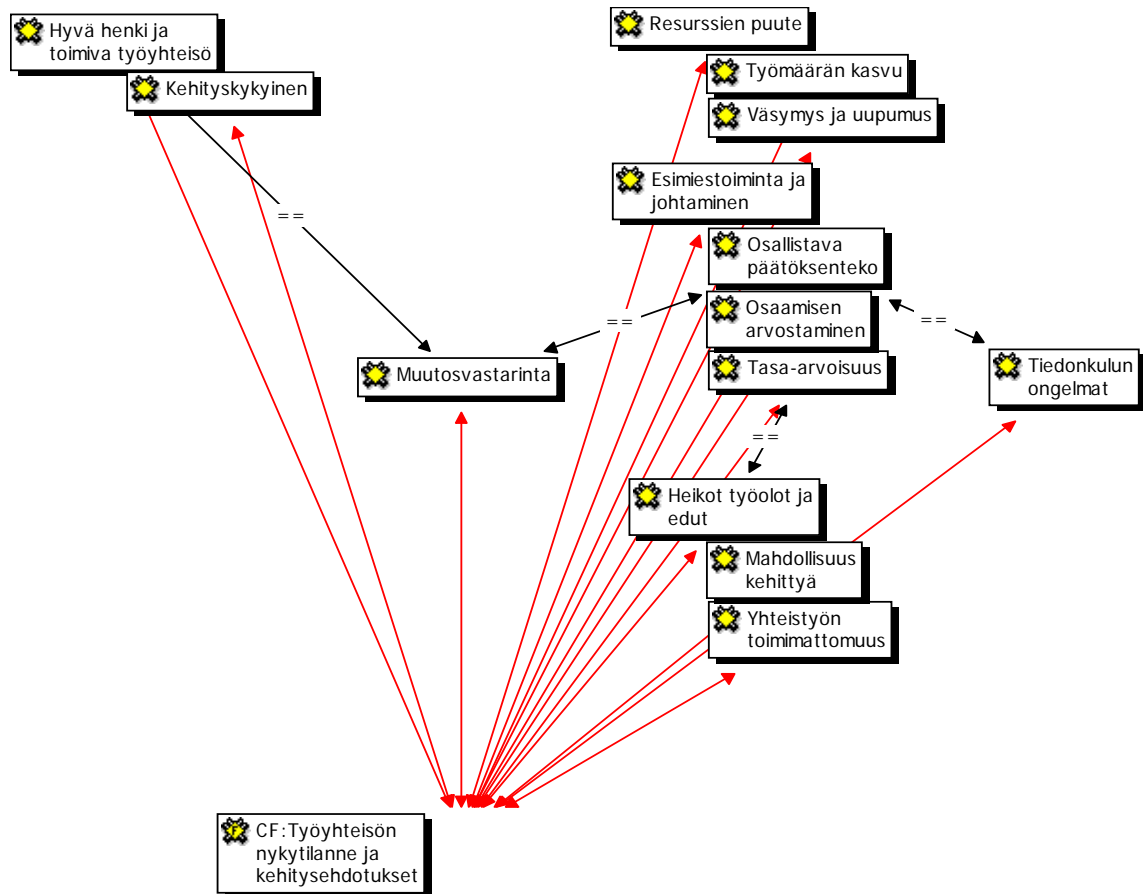
Vastanneita epäilyttää myös se, miten kuntaliitos vaikuttaa työntekijöiden työnkuviin, työpaikkoihin, työn määrään ja virkoihin. Vastanneet pelkäävät mm. työaikojen muuttumista ja työnkuvien kapenemista. Uusien työtiimien rakentamisen seurauksena pelätään, että työilmapiiri huononee.

Osa vastanneista kokee kuntaliitoksen kielteisten tekijöiden liittyvän syntyvän kuntaliitoksen suuruuteen. Kuntaliitos voi tuoda sekavuutta ja hallitsemattomuutta, jota pyritään liiallisella byrokratialla tasapainottamaan. Kuntaliitoksen seurauksena syntyvä alue saattaa muodostua liian isoksi mm. tiedonkulun näkökulmasta. Myös kuntaliitoksesta seuraavia mahdollisia säästöjä epäillään.

Epätasa-arvoisuus liittyy vastaajien keskuudessa pelkoon siitä, että kuntaliitoksen seurauksena pienet kylät tai kunnat jäävät päätöksenteon ulkopuolelle, eivätkä saa ääntään kuuluviin. Päätösvallan pelätään karkaavan ja demokratian kukistuvan, joka lisäksi edesauttaa epätasa-arvoisuuden syntymistä. Toisaalta muutama isossa kunnassa asuva vastaaja esittää huolensa siitä, että joudutaanko kuntaliitoksen seurauksena vetämään perässä ns. heikompia kuntia.

Osa vastaajista epäilee myös yhteistyön onnistumista. Epäilyjen taustalla on muutamissa tapauksissa kokemukset edellisestä kuntaliitoksesta, josta on hädintuskin toivuttu. Vastanneet epäilevät pääasiassa kykyä löytää yhteistä säveltä: toimintatapoja voi olla vaikea yhdistää kuntien / kuntayhtymien välillä.

### 3. TYÖYHTEISÖN NYKYTILANNE JA KEHITYSEHDOTUKSET



**Kuva 16. Avoin palaute työyhteisön nykytilanteesta ja kehitysehdotukset.**

Vastaajia pyydettiin myös antamaan palautetta työyhteisönsä nykytilanteesta sekä esittämään kehitysehdotuksia työyhteisölleen.

Kuviossa laatikot on järjestelty siten, että mitä ylempänä laatikko on, sitä useamman maininnan se sai.

Useat vastanneet kokevat tällä hetkellä työyhteisönsä toimivaksi ja työyhteisön hengen hyväksi. Kehuja saavat mm. ilmapiirin avoimuus ja läheiset suhteet työtovereihin. Etenkin pienessä kunnassa työskentelevät henkilöt kokevat tiedon kulkevan hyvin ja toiminnan olevan avointa. Vaikka erimielisyyksiä esiintyykin silloin tällöin, kuuluvat ne normaalin arkeen työssä. Tyytyväiset kokevat erityisesti positiiviseksi asiaksi työyhteisönsä kehittymismahdollisuudet.

Tyytyväiset esittävät kuitenkin useassa vastauksessa pelkonsa muutosta kohtaan. Vastaajat toivovat, että työtiimit säilyvät ennallaan, eikä niitä hajotettaisi. Kuntaliitoksen toteuttamisessa toivotaan malttia, pienten muutosten asteittaista toteuttamista. Ratkaisuja ja muutoksia ei vastanneiden mukaan pitäisi tehdä väkisin.

Resurssien puutteeseen tai niiden vähyyteen olisi vastanneiden mukaan syytä kiinnittää työyhteisöissä huomiota. Etenkin hoitotyötä tekevät moittivat useinkin kiireistä työtilannetta, joka voi johtaa uupumiseen ja ilmapiirin kiristymiseen. Hoitotyötä tekeviä huolestuttaa resurssipulasta johtuvat potilaiden heikot olosuhteet, kun aika ei riitä kaikkeen, mihin haluaisi. Määrän sijasta pitäisi olla mahdollisuus keskittyä enemmän laatuun. Sijaisten heikkoa saatavuutta moittii usea vastannut. Myös eläköityvien tilalle tulisi rekrytoida uutta ja osaavaa henkilökuntaa.

Kunnan / kuntaliitoksen vetovoimaisuutta ja imagoa olisikin lisättävä, jotta lisäresursseja saataisiin houkuteltua alueelle. Resurssien puute liittyy vastanneiden mukaan myös rahan puutteeseen. Esimerkiksi lastensuojelutyöhön tulisi voida ohjata nykyistä enemmän resursseja jo ennakoivasti.

Esimiestoimintaa ja johtajuutta moititaan useaan otteeseen vastaajien keskuudessa ja niiden suhteen esitetään runsaasti kehitysehdotuksia. Vastanneet kaipaavat etenkin osallistavaa päätöksentekoa, jossa koko päätösprosessin aikana työntekijöiden olisi mahdollista osallistua ja ottaa kantaa päätettävään asiaan. Pienehkö osa vastaajista kokee, että päättäjät eivät tunne ruohonjuuritason tarpeeksi ja tämän vuoksi päätökset jäävät kauas todellisesta tilanteesta.

Mahdollisuus osallistua päätöksentekoon heikentääkin muutosvastarinnan vaikutusta. Myös tieto kulkee paremmin työntekijöille asti. Itseä tai työyhteisöä koskevista asioista ei haluta lukea vasta lehdistä.

Esimiestöiminnan ja johtajuuden osalta kaivataan myös vastuun kantamista ja työtehtävien jakamista tasaisesti. Esimieskoulutusta ehdotetaan sitä tarvitseville. Esimiehen ja johtajan tehtäviin kuuluu työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu, joka ei muutamien vastaajien mukaan kuitenkaan toteudu. Motivaatiota työntekoon parantaa myös osaamisen arvostaminen ja hyödyntäminen kokonaisuudessaan. Osa vastanneista toivoo esimiehen selkeyttävän työkuvia ja järjestävän säännöllisesti palaverreja, joissa henkilökuntaa osallistetaan ja tiedotetaan tulevasta.

Ongelmalliseksi useat vastanneet kokevat myös johtajan / esimiehen puutteen (etenkin kouluissa). Ongelmana on, että täyspäiväistä esimiestä ei välttämättä ole paikalla tai tiimeille ei ole nimettyjä johtajia.

Osa vastanneista mainitsee työssään motivoivaksi tekijäksi mahdollisuuden kehittyä. Muutokseen halukkaita olisi kuunneltava ja järjestettävä heille mahdollisuus kehittymiseen koulutusten tai työympäristön muutosten kautta. Kuntaliitoksen myötä toivotaankin parempia mahdollisuuksia urakehitykselle.

Vastanneiden mukaan työyhteisöissä on parannettavaa myös työoloissa ja -eduissa. Työpaikoilla saattaa olla hometta, tilat ovat epämukavat tai sopimattomat, palkkaus koetaan liian alhaiseksi eikä lääkäripalvelujakaan ole osan mielestä tarpeeksi saatavilla. Henkilökunnan sairastelevuuteen tulisi kiinnittää huomiota ja satsata enemmän työhyvinvointiin.

Työyhteisön oloihin vaikuttaa myös yhteistyön toimimattomuus. Yhteistyön toimimattomuutta moititaan jokin verran sekä eri yksiköiden, osastojen että eri organisaatioidenkin välillä. Yhteistyötä häiritsee epätietoisuus tulevasta, joka tulehduttaa välejä ja syö motivaatiota.

Kuntaliitosta seuraavissa muutoksissa olisikin tarkkaan kiinnitettävä huomiota koko henkilöstön osallistamiseen ja motivointiin siten, että ns. sisäpiirejä ei pääsisi muodostumaan. Osalla vastanneista on heikot kokemukset aikaisemmasta kuntaliitoksesta ja myös se herättää heissä muutosvastarintaa sekä pelkoa ja epävarmuutta tulevaa kohtaan.

#### 4. YHTEENVETO

Tutkimuksen avoimen palautteen analyysi tukee myös määrällisesti kerätyn ja analysoidun aineiston tuloksia.

Kokonaisuudessaan negatiivisimmat arviot Alastaron, Mellilän, Loimaan ja Loimaan seudun KTT-kuntayhtymä kerää tiedottamisen ja osallistavan päätöksenteon osalta. Sen sijaan positiivista palautetta kunnat / kuntayhtymät saavat ylipäättään työyhteisön toimivuuden ja imagon osalta, joihin vastaajat ovat keskimäärin melko tyytyväisiä.

Kuntaliitokseen positiivisesti suhtautuvat uskovat liitoksen tuovan parempia etuja kehittyneempien kunnallisten palveluiden muodossa. Kustannussäästöjä syntyy, kun hallinto kevenee ja toimintoja pystytään yhtenäistämään ja koordinoimaan tehokkaammin.

Sen sijaan kuntaliitokseen negatiivisesti suhtautuvat arvioivat muutoksen vaikuttavan myös kunnallisiin palveluihin. Palveluiden saatavuuden uskotaan kärsivän ja etenkin pienemmillä paikkakunnilla asuvat arvioivat, että palvelut siirtyvät kauemmas kuntakeskuksiin.

Selkeää muutosvastarintaa on luonnollisesti havaittavissa, sillä vastanneet saattavat kokea kuntaliitoksen vaikuttavan heikentävästi omaan työntekoon ja tuovan mukanaan sellaisia muutoksia, jotka horjuttavat nykyistä mielekästä työtä ja työyhteisöä. Useat vastanneet kokevatkin nykyisen työyhteisönsä hyväksi ja toimivaksi – ja osaksi myös sen vuoksi kuntaliitosta kohtaan tunnetaan pelkoa ja epävarmuutta.

Tuloksiin nojaten esitetään seuraavia ehdotuksia työyhteisön toiminnan kehittämiseksi ja suuntaamiseksi sekä kuntaliitoksen toteuttamisen onnistumisen varmistamiseksi:

- Tiedonkulun parantaminen niin työyksikön sisällä kuin kuntaliitokseenkin liittyen
- Osallistava päätöksenteko työyksikön sisällä
- Kuntaliitoksen sekä positiivisten että mahdollisten negatiivisten seurausten esille tuominen ja tiedottaminen työyhteisölle