

KIRSI ANGERPURO

Turun ammattikorkeakoulu työympäristönä

*vuoden 2007 henkilöstökyselyn
tulokset*



KIRSI ANGERPURO

Turun ammattikorkeakoulu työympäristönä

vuoden 2007 henkilöstökyselyn tulokset

Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 39

Turun ammattikorkeakoulu
Turku 2007

Kannen suunnittelu: Erkki Tuomi

ISBN 978-952-216-025-5 (painettu)
ISSN 1457-7941 (painettu)

ISBN 978-952-216-026-3 (elektroninen)
ISSN 1459-7756 (elektroninen)

Painopaikka: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere 2007
Myynti: <http://julkaisumyynti.turkuamk.fi>

SISÄLTÖ

ESIPUHE	4
I TAVOITE JA TOTEUTUS	6
2 AINEISTON KUVAILU	7
3 TULOKSET	9
3.1 Kokonaistyötyytyväisyys	9
3.1.1 Kokonaistyötyytyväisyys taustamuuttujien mukaan	10
3.1.2 kokonaistyötyytyväisyyden trendi vuosina 2000–2007	12
3.2 Työhyvinvointiin liittyvät väittämät	13
3.2.1 Työn ominaisuudet	13
3.2.2 Työyhteisö (tulosalue)	19
3.2.3 Osaamisen tunnistaminen	24
3.2.4 Lähimmän esimiehen toiminta	27
3.2.5 Yhteisen tehtävän tunnistaminen ja ymmärtäminen	32
3.3 Osallistuminen ammattikorkeakoulun järjestämään koulutukseen	36
3.4 Avoimet vastaukset	38
4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISKOHTEET	41
LIITTEET	
LIITE 1 Kyselylomake	43
LIITE 2 Keskiarvot kokonaistyötyytyväisyydestä ja väittämistä taustamuuttujittain (tulosalue, toimi ja ikä)	49
LIITE 3 Kehittämisen tulosalueen toimintojen vastaukset kokonaistyötyytyväisyydestä sekä väittämistä (prosenttijakaumat ja keskiarvot)	60

ESIPUHE

Turun ammattikorkeakoulu on kerännyt päätoimiselta henkilöstöltä palautetta työhyvinvointiin liittyvistä asioista vuodesta 2000 lähtien. Vastausaktiivisuus on vaihdellut vuosien varrella. Vuonna 2007 vastausprosentti oli kiitettävä 58, kun se edellisenä vuotena oli 44. Tuntuisi siltä, että mitä useampi kyselyyn vastaa, sitä luotettavampi kuva todellisesta tilanteesta saadaan.

Viime vuoteen verrattuna kokonaistyytyväisyys näyttäisi laskeneen hivenen. Kun samalla vastaajien määrä lisääntyi yli sadalla, voidaankin pohtia aktivoituivatko nyt kyselyyn vastaamaan erityisesti ne, jotka halusivat ilmaista tyytymättömyyttään vai onko tyytymättömyys yleisesti lisääntynyt?

Kyselyajankohtana huhti-toukokuun vaihteessa oli vahvasti esillä taideakatemi-an taloustilanne ja lisäksi täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen hajauttamisen valmistelu. Samoin koko ammattikorkeakoulun tiukka taloudellinen tilanne oli keskustelun ja huolen aiheena. Edellä mainituilla seikoilla lienee ollut jonkin verran vaikutusta vastauksiin.

Myönteisenä asiana nousi yleisesti esiin mm. se, että henkilöstö kokee avun pyytämisen työtovereilta helpoksi. Myös yhteistyön asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa koetaan sujuvan hyvin. Varsin tyytyväisiä oltiin myös siihen, että työssään voi hyödyntää omaa osaamistaan. Henkilöstö on vastausten perusteella aktiivista osallistumaan sisäiseen henkilöstökoulutukseen, millä seikalla tuntuu lisäksi olevan positiivinen yhteys yleiseen tyytyväisyyteen.

Kritiikin aiheiksi (kehittämiskohteiksi) nousivat mm. johdon viestintä tärkeistä asioista, visio ja strategiat toimintaa ohjaavina sekä henkilöstön yhdenvertainen kohtelu. Avoimissa vastauksissa, joita tänä vuonna annettiin poikkeuksellisen paljon, nousi monissa esille mm. opetustyön arvostus, opetusresurssit ja opettajien yleiset vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon.

Jotta vuosittain toteutettavasta henkilöstökyselystä olisi muutakin hyötyä kuin henkilöstön senhetkisen työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden kartoittaminen, tulosten kautta esiin nouseviin mahdollisiin epäkohtiin tulee reagoida ja huomioida tulokset toiminnan kehittämisessä. Näitä tuloksia käsitellään ainakin johtoryhmissä ja työryhmissä ja, toivon mukaan, erilaisissa henkilöstön yhteisissä tilaisuuksissa.

Ammattikorkeakoulun tavoitteena on työssään viihtyvä ja motivoitunut henkilöstö, joka johtaa samalla koko toiminnan laadukkuuteen.

Olli Mertanen
vararehtori

I TAVOITE JA TOTEUTUS

Turun ammattikorkeakoulun laatupolitiikan mukaan henkilöstön työhyvinvointi on keskeinen laatua tuottava tekijä. Laadun johtamisen kulmakivi on arviointi- ja palauteinformaation hyödyntäminen ja kehittämistoimenpiteiden määrittäminen.

Anonyymi henkilöstökysely on toteutettu Turun ammattikorkeakoulun päätoimiselle henkilöstölle keväisin vuodesta 2000 lähtien. Kyselylomakkeeseen tehtiin joitakin muutoksia vuonna 2004, mutta kokonaistyötyytyväisyyttä mittaava kysymys on ollut mukana alusta asti.

Kyselyn avulla saadaan päivitetty tieto henkilöstön työtyytyväisyydestä ja -hyvinvoinnista. Tärkeää ammattikorkeakoulun toiminnan kannalta on se, että kyselyssä esiin nouseviin mahdollisiin epäkohtiin reagoidaan ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa. Kyselyn avulla on mahdollista myös seurata henkilöstön työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin kehitystä.

Vuoden 2007 kyselyn vastausaika oli 24.4.–7.5.2007. Henkilöstö sai vararehtori Olli Mertasen lähettämän sähköpostiviestin, joka sisälsi linkin kyselylomakkeeseen. Kyselystä lähti muistutus viikkoa ennen vastausajan päättymistä.

Kyselylomake (liitteessä 1) sisälsi kolme taustamuuttujakysymystä (toimi, ikä ja tulosalue), kokonaistyötyytyväisyyttä mittaavan kysymyksen sekä työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin liittyviä väittämiä (yhteensä 22). Lisäksi oli kysymys ammattikorkeakoulun järjestämään koulutukseen osallistumisesta. Lopuksi oli mahdollisuus antaa vapaasti palautetta tai kehittämisideoita.

Kysely toteutettiin internetpohjaisella Digium Enterprise tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmalla. Tulosten analysoinnissa käytettiin Digiumista valmiina saatavia raportteja sekä SPSS-tilastomenetelmäohjelmaa.

2 AINEISTON KUVAILU

Kyselyyn vastasi 442 henkilöä eli vastausprosentiksi tuli 58. Edelliseen vuoteen verrattuna vastaajien määrä nousi yli sadalla (16 prosenttiyksiköllä). Erityisesti opettajat aktivoituivat vastaamaan. Vastausaktiivisuus on ollut viimeisten vuosien aikana nouseva, sillä vuosien 2006, 2005 ja 2004 vastausprosentit olivat 42, 34 ja 28.

TAULUKKO I. *Vastaajien määrä, osuus ja vastausprosentti tulosalueittain*

	Vastaajien määrä	Vastausprosentti	Osuus vastaajista
TULOSALUE			
bioalat ja liiketalous	46	70	10 %
hyvinvointipalvelut	47	66	11 %
taideakatemia	50	49	11 %
tekniikka, ympäristö ja talous (TYT)	75	62	17 %
terveysala	59	52	13 %
tietoliikenne ja sähköinen kauppa (TSK)	52	53	11 %
täydennyskoulutus- ja palvelukeskus (Täykkäri)	21	57	5 %
kehittäminen yhteensä	92	50	21 %
- kehittäminen/kirjasto- ja tietopalvelu	15	50	3 %
- kehittäminen/opintoasiat	24	57	5 %
- kehittäminen/talous- ja henkilöstöhallinto	8	89	2 %
- kehittäminen/tietojärjestelmät	17	61	4 %
- kehittäminen/muu	28	37	6 %
Kaikki vastaajat	442	58	

Tulosalueittain tarkasteltuna eniten vastauksia tuli henkilöstömäärältään suurimmalta eli tekniikan, ympäristön ja talouden tulosalueelta. Vastausaktiivisuus oli suurinta bioalojen ja liiketalouden (70 %) sekä hyvinvointipalvelujen (66 %) tulosalueilla. Alhaisimmat vastausprosentit olivat taideakatemian (49) ja kehittämisen (50) tulosalueilla.

TAULUKKO 2. *Vastaajien määrä, osuus ja vastausprosentti taustamuuttujien toimi ja ikä mukaan*

	Vastaajien määrä	Vastausprosentti	Osuus vastaajista
TOIMI			
Opettaja	278	58	63 %
Muu henkilökunta	164	58	37 %
IKÄ			
Alle 40	147	58	33 %
40 tai yli	130	58	29 %
50 tai yli	165	56	37 %
Kaikki vastaajat	442	58	

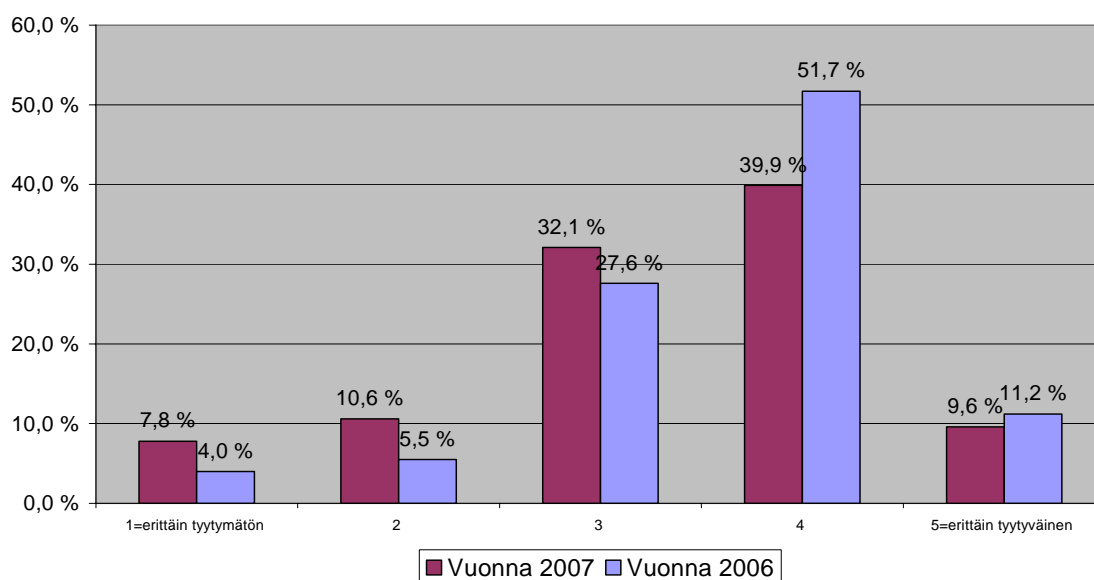
Vastaajista opettajia oli 278 ja muuta henkilökuntaa 164. Opettajien ja muun henkilökunnan vastausaktiivisuus oli yhtä suurta. Ikäryhmittäin vastauksia tuli melko tasaisesti kaikista vastausvaihtoehtoina olevista ikäryhmistä, kuitenkin hieman eniten ikäryhmästä 50 tai yli. Ikä ei vaikuttanut vastausaktiivisuuteen muuten kuin että se oli hitusen alhaisempi vanhimmassa ikäryhmässä (50 tai yli).

3 TULOKSET

3.1 Kokonaistyytyväisyys

Henkilöstön tyytyväisyyttä nykyiseen työhönsä mitattiin kysymyksellä ”Arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.” (1 = erittäin tyytymätön ...5 = erittäin tyytyväinen). Kokonaistyytyväisyyden keskiarvoksi tuli 3,3, joka on matalampi kuin edellisen vuoden keskiarvo (3,6).

Kokonaistyytyväisyys vuosina 2006 ja 2007



KUVIO 1. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) kysymyksessä ”Arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.” vuosina 2007 ja 2006

Puolet vastaajista eli 49,5 % (= 216 hlöä) ilmoitti olevansa (melko tai erittäin) tyytyväinen työhönsä. Viime vuonna vastaava osuus oli 63 %. Tyytymättömien (erittäin tai melko) osuus vastaajista oli lähes viidesosa eli 18,4 % (= 80 hlöä), kun se viime vuonna oli 10 %. Edelliseen vuoteen verrattuna tyytymättömien osuus on siis lisääntynyt ja vastaavasti tyytyväisten osuus laskenut.

Kyselyyn vastanneiden määrä nousi edelliseen vuoteen verrattuna yli sadalla. Voidaankin pohtia aktivoituivatko kyselyyn nyt vastaamaan erityisesti ne, jotka halusivat ilmaista tyytymättömyyttään nykyiseen työhönsä vai onko tyytymättömyys yleisesti lisääntynyt?

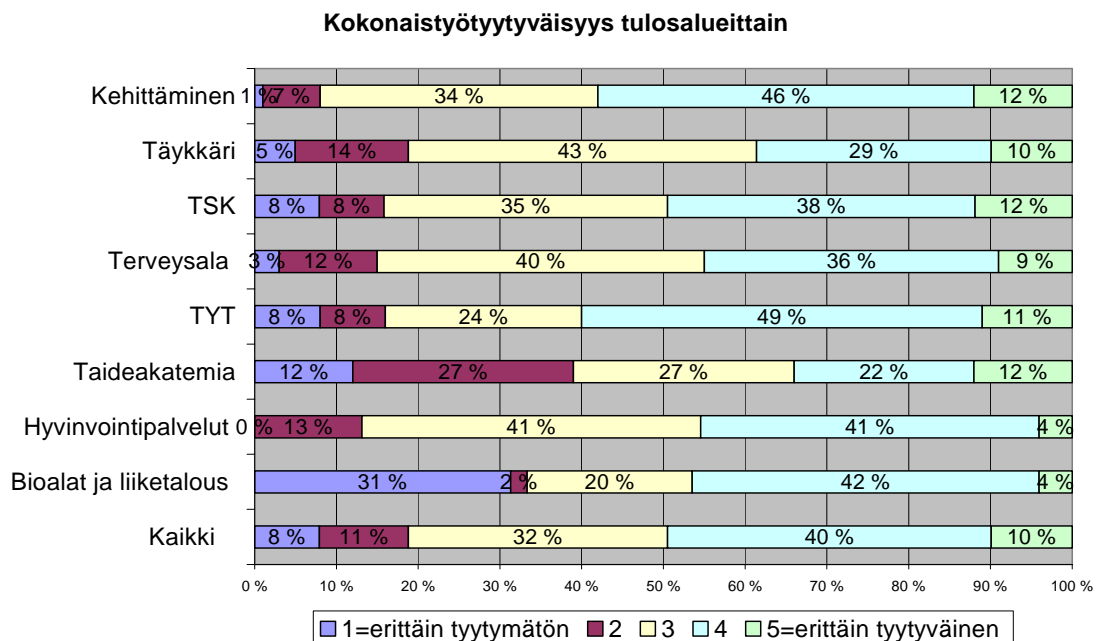
3.1.1 Kokonaistyytyväisyys taustamuuttujien mukaan

Tulosalueittain tarkasteluna

Kyselyn perusteella työhönsä tyytyväisin henkilöstö löytyy kehittämisen tulosalueelta (ka 3,6). Opetuksen tulosalueista tyytyväisin on tekniikan, ympäristön ja talouden henkilöstö (ka 3,5). Viime vuonna kyseisen tulosalueen kokonaistyytyväisyyden keskiarvo taas oli tulosalueista alhaisin (ka 3,4). Kriittisin henkilöstö löytyy bioalojen ja liiketalouden (ka 2,9) sekä taideakatemia (ka 3,0) tulosalueilta.

Bioalojen ja liiketalouden tulosalueella henkilöstö on tyytyväisyydessä/ tyytymättömyydessä jakautunut kahteen ”leiriin”, sillä vastausvaihtoehdon 1 (erittäin tyytymätön) oli valinnut peräti 31 % vastaajista, mutta toisaalta melko tyytyväisiä (vastausvaihtoehto 4) oli 42 %.

Myös taideakatemia kohdalla erottui tyytyväisten ja tyytymättömien joukko. Huomioitavaa on, että taideakatemia vastaajista 39 % ilmoitti olevansa vastausajankohtana erittäin tai melko tyytymätön työhönsä, kun koko AMK:n tasolla vastaava osuus oli 19 %. Kysely tehtiin ajankohtana, jolloin taideakatemia taloustilanne oli vahvasti esillä.



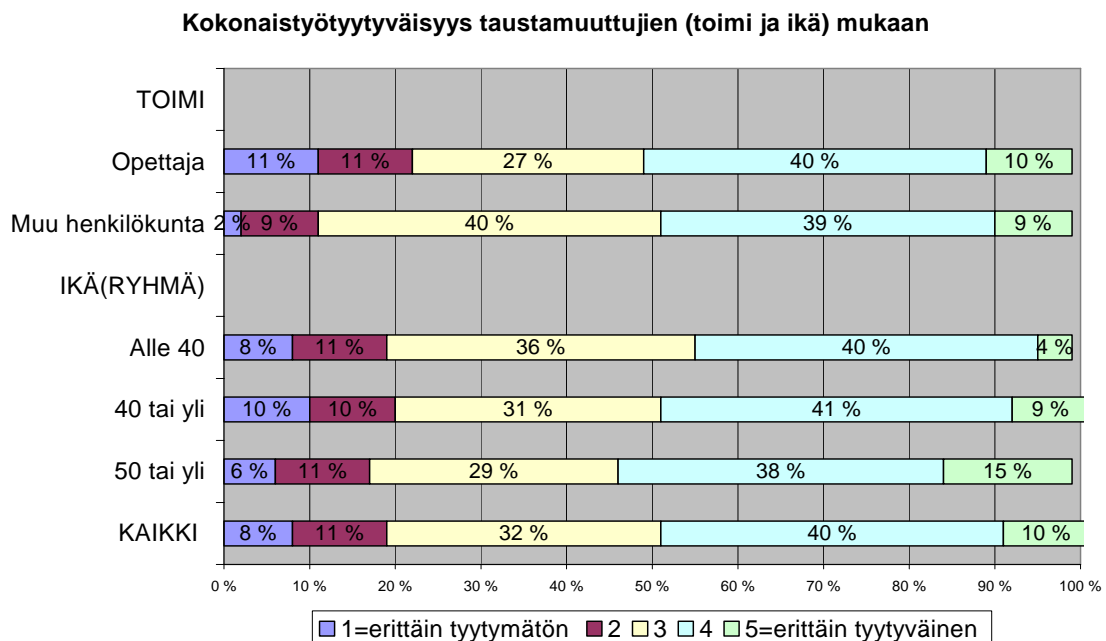
KUVIO 2. Vastausten jakautuminen tulosalueittain (prosenttiosuudet) kysymyksessä ”arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.”

Opettajat – muu henkilöstö

Kokonaistyytyväisyyden keskiarvoissa ei ollut paljon eroa opettajien (3,3,) ja muun henkilökunnan (3,4) välillä. Opettajat olivat kuitenkin hieman muuta henkilöstöä tyytymättömpämpiä. Opettajista (täysin tai melko) tyytymättömiä oli 22 %, kun vastaava osuus muun henkilöstön keskuudessa oli 11 %. Toisaalta (täysin tai melko) tyytyväisten osuus (50 %) opettajien keskuudessa oli suurempi kuin muun henkilöstön (48 %). Ero opettajien ja muun henkilöstön välillä on tasoittunut edellisestä vuodesta (opettajat ka. 3,5 ja muu henkilökunta ka. 3,7).

Tarkastelu ikäryhmittäin

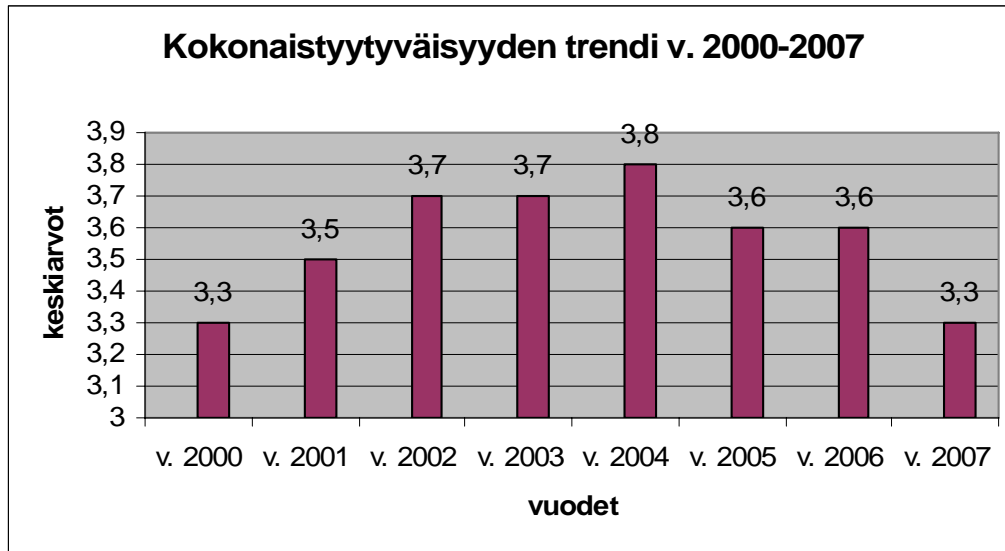
Iän mukaan tarkasteltuna tyytyväisyys kasvoi hieman iän myötä (ka:t 3,2, 3,3 ja 3,5) ts. vanhemmat ikäryhmät olivat hieman nuorempia tyytyväisempiä.



KUVIO 3. Vastausten jakautuminen taustamuuttujien ikä ja toimi mukaan (prosenttiosuudet) kyselyssä ”Arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.”

3.1.2 kokonaistyytyväisyyden trendi vuosina 2000–2007

Kokonaistyytyväisyyttä on kartoitettu Turun ammattikorkeakoulussa vuodesta 2000 lähtien. Tyytyväisyys nousi vuoteen 2004 saakka, jonka jälkeen se on laskenut ollen tänä vuonna sama kuin ensimmäisenä kyselyvuotena seitsemän vuotta sitten.



KUVIO 4. Kokonaistyytyväisyyden trendi v. 2000–2007 (keskiarvot kysymyksessä ”Arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.”)

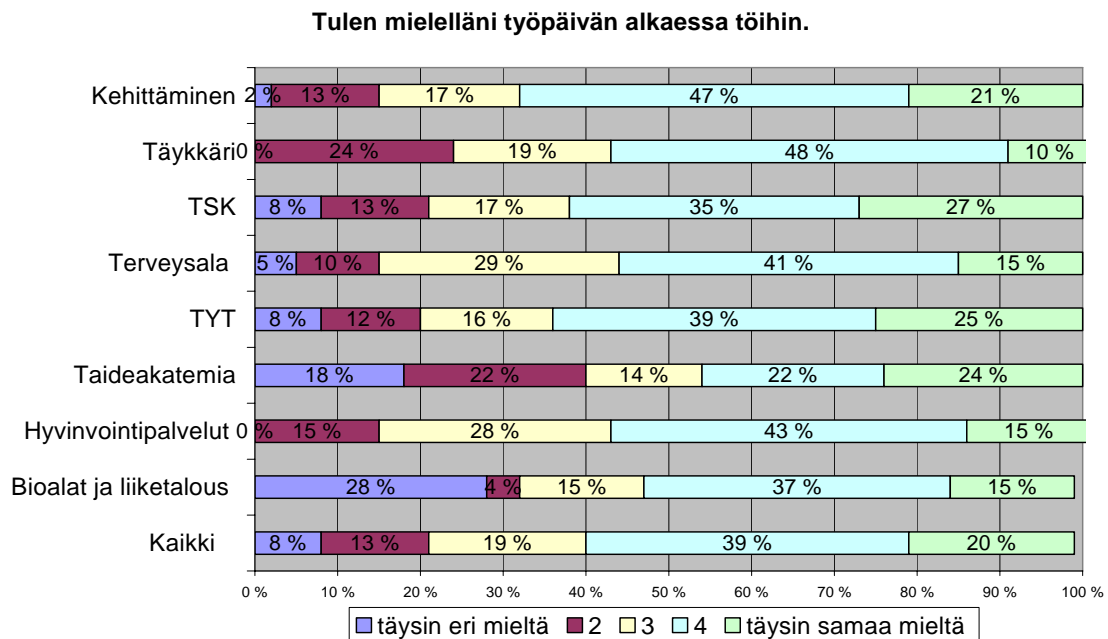
3.2 Työhyvinvointiin liittyvät väittämät

Henkilöstö sai arvioida työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin liittyviä väittämiä asteikolla 1–5, jossa 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä. Ellei tilastollista merkitsevyytensä ole erikseen mainittu, on se siinä tapauksessa ko. väittämässä 0.000 eli erittäin merkitsevä.

3.2.1 Työn ominaisuudet

Onko töihin mukava tulla?

Väittämän ”Tulen mielelläni työpäivän alkaessa töihin” vastausten jakauma vastasi melko hyvin kysymyksen ”Arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.” vastausjakaumaa. Vastaajista 59 % ilmoitti olevansa väittämän kanssa (täysin tai melko) samaa mieltä, (täysin tai melko) eri mieltä olevia oli viidesosa (21 %) vastaajista.



KUVIO 5. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Tulen mielelläni työpäivän alkaessa töihin.”

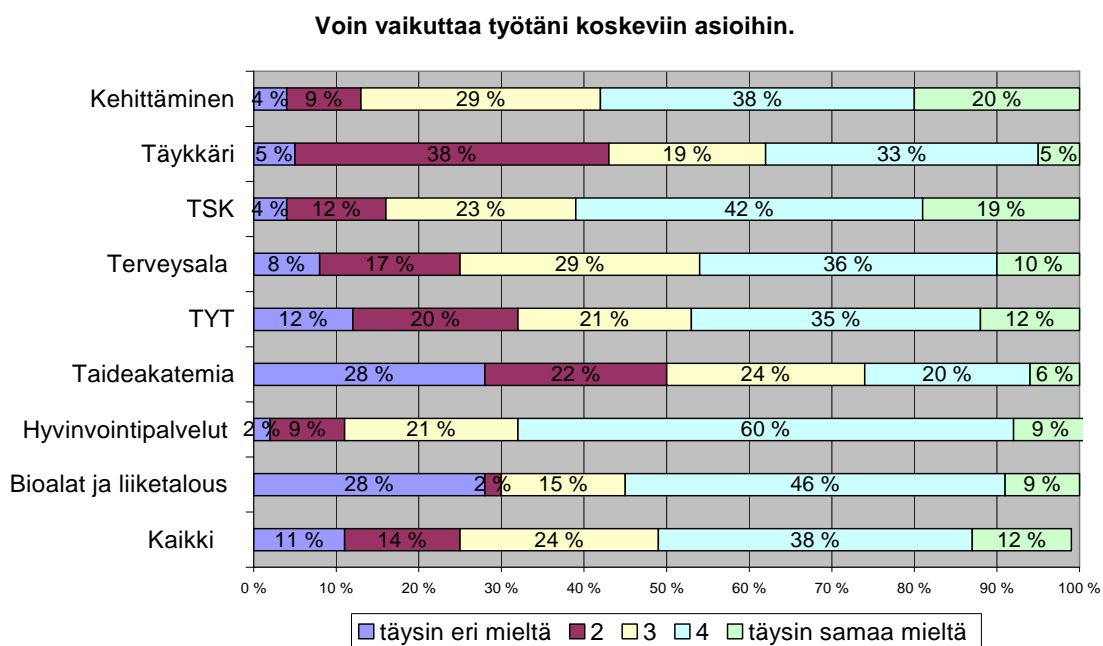
(Tilastollinen merkitsevyytensä 0.005.)

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Puolet vastaajista koki kyselyn ajankohtana, että voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin. Täysin tai melko eri mieltä asiasta oli kuitenkin neljäsosa (25 %) vastaajista. Yksi tehokkaimmista keinoista parantaa työssä jaksamista on juuri työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä (esim. Työeläkevakuuttajat TELAn kesäkuussa 2007 tekemä selvitys).

Tulosaluista taideakatemia erosi selvästi keskimääräisestä, sillä tulosalueen henkilöstöstä puolet oli (täysin tai melko) samaa mieltä siitä, ettei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin. Myös täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen tulosalueen väestä keskimääräistä useampi koki, ettei voi vaikuttaa omaan työtään koskeviin asioihin. Yhtenä suurena selittävä tekijänä tähän lienee kyselyn ajankohtana ollut täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen tulosalueille hajauttamisen valmistelu. Sen sijaan hyvinvointipalveluiden henkilöstöstä peräti 69 % oli (täysin tai melko) samaa mieltä siitä, että vaikutusmahdollisuudet ovat hyvät.

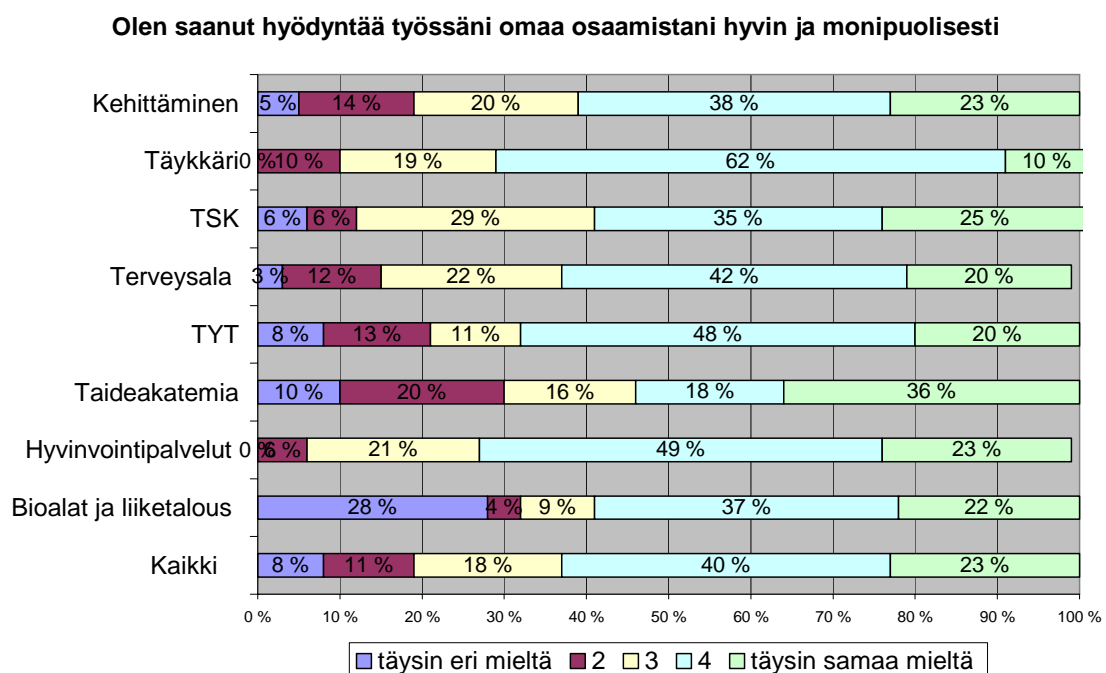
Opettajat kokivat vaikutusmahdollisuudet hieman muuta henkilöstöä huonommaksi. Myös avoimissa vastauksissa käsiteltiin vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstön kokemukset vaikutusmahdollisuuksista työtään koskeviin asioihin ovat menneet huonompaan suuntaan, sillä edellisenä vuotena 60 % koki, että voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin, kun vastaava osuus tänä vuonna oli siis 50 %.



KUVIO 6. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin”

Oman osaamisen hyödyntäminen

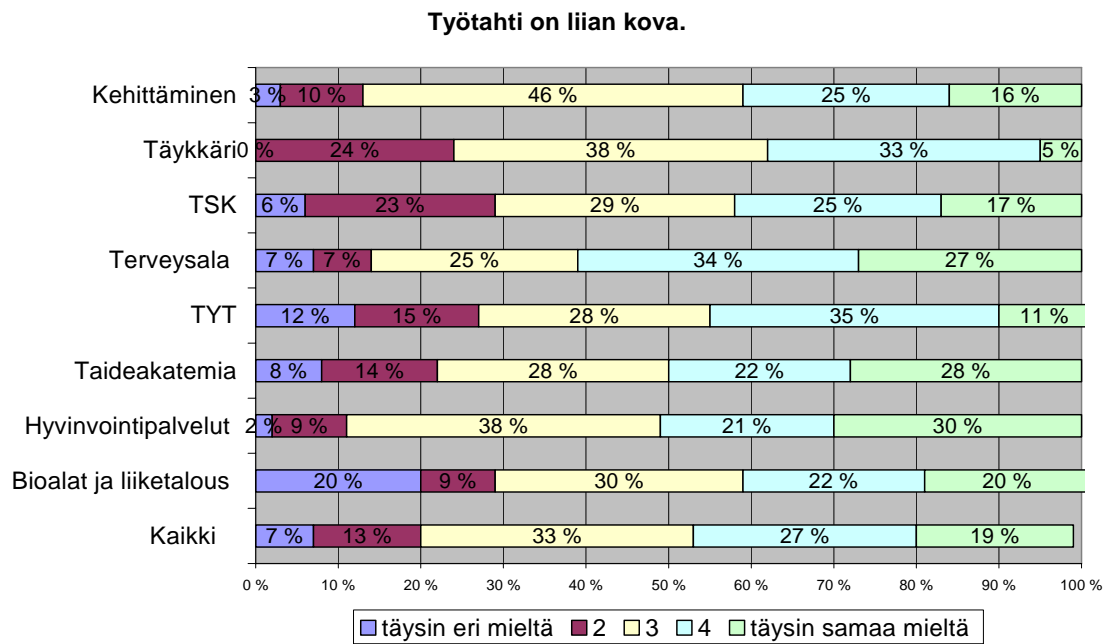
Vastausten perusteella suurimmalla osalla henkilöstöstä on mahdollisuus hyödyntää työssään omaa osaamistaan hyvin ja monipuolisesti. Noin viidesosa (19 %) vastaajista on kuitenkin asiasta (täysin tai melko) eri mieltä. Vastausten perusteella parhaiten ammattitaitoaan pääsee työssään käyttämään hyvinvointipalveluiden ja heikoiten bioalojen ja liiketalouden sekä taideakatemiaan tulosalueen henkilöstö. Toisaalta taideakatemiaalaisista 36 % eli keskimääräistä (23 %) useampi oli täysin samaa mieltä siitä, että on saanut hyödyntää omaa osaamistaan.



KUVIO 7. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Olen saanut hyödyntää työssäni omaa osaamistani hyvin ja monipuolisesti.”

Työtahti

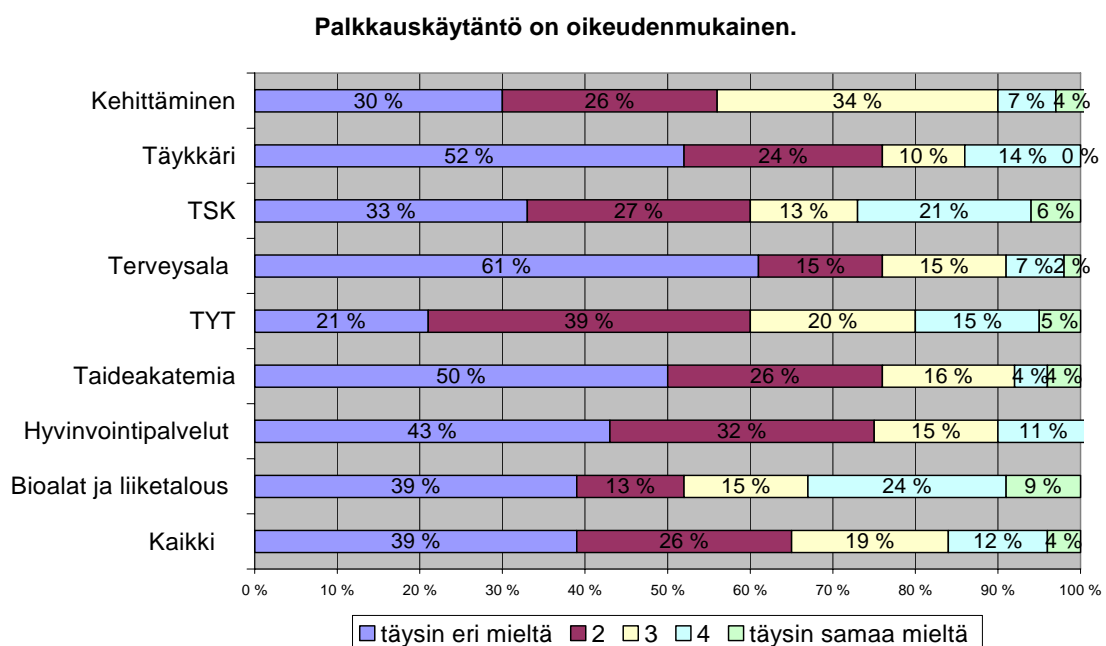
Työtahti koetaan liian kovaksi, sillä lähes puolet vastaajista oli täysin tai melko samaa mieltä ”Työtahti on liian kova” -väittämän kanssa ja vain 20 % oli täysin tai melko eri mieltä. Työtahti koettiin keskimääräistä kovemmaksi terveysalan ja hyvinvointipalveluiden henkilöstön keskuudessa. Viime vuoteen verrattuna kokemukset työtahdista ovat pysyneet samana.



KUVIO 8. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Työtahti on liian kova.”

Palkkauskäytäntö

Palkkauskäytäntö koetaan epäoikeudenmukaiseksi, sillä kaikista vastaajista vain 16 % oli väittämän ”palkkauskäytäntö on oikeudenmukainen” kanssa (täysin tai melko) samaa mieltä ja peräti 65 % oli (täysin tai melko) eri mieltä. Keskimääräistä enemmän kyselyn ajankohtana näin koki terveysalan, taideakatemian, hyvinvointipalveluiden sekä täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen tulosalueen henkilöstö. Myös joissakin avoimissa palautteissa otettiin kantaa palkkausasiaan.



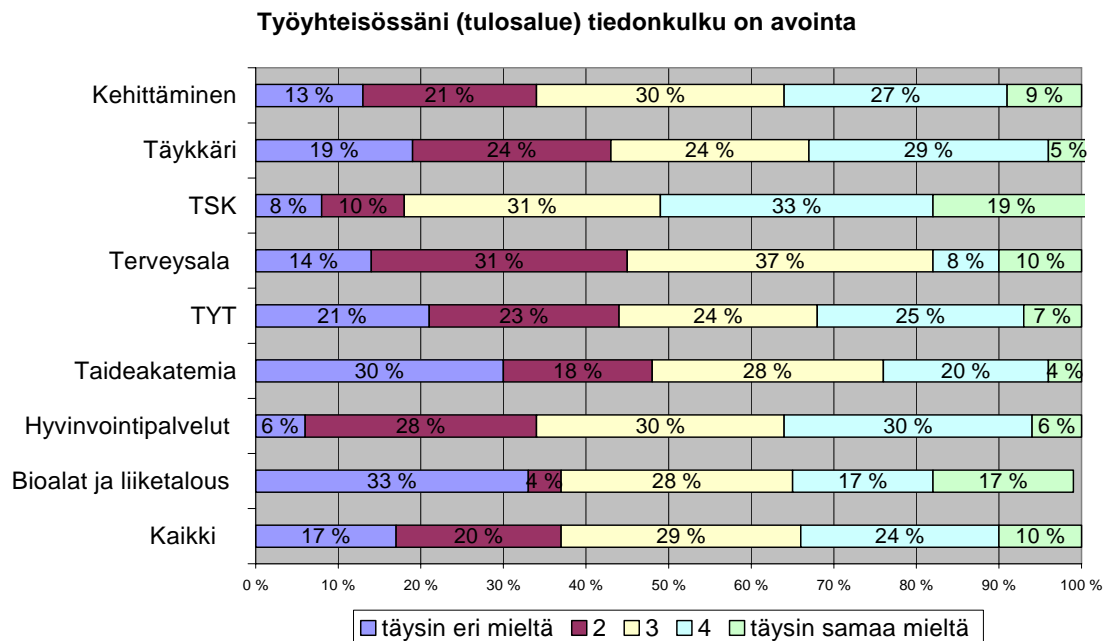
KUVIO 9. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Palkkauskäytäntö on oikeudenmukainen.”

3.2.2 Työyhteisö (tulosalue)

Tiedonkulku tulosalueella

Vastausten perusteella tiedonkulun avoimuudessa tulosalueen sisällä on parantamisen varaa. Keskiarvoksi tuli 2,9. Myös aiempina vuosina tiedonkulku on noussut kritiikin kohteeksi. Myös avoimissa palautteissa otettiin kantaa tiedotukseen ja sen puutteeseen.

Erityisesti taideakatemian väki kokee, ettei tiedonkulku heidän tulosalueellaan ole avointa (ka 2,5). Keskimääräistä useampi myös terveysalan, tekniikan, ympäristön ja talouden sekä täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen henkilöstöstä koki näin. Bioalojen ja liiketalouden henkilöstö puolestaan jakautui tässä asiassa kahtia: kolmasosa oli täysin eri mieltä tiedonkulun avoimuudesta, mutta toisaalta melko tai täysin samaa mieltä oli saman verran. Selvästi keskimääräistä tyytyväisempiä asiaan oli tietoliikenteen ja sähköisen kaupan tulosalueen henkilöstö (ka 3,5).

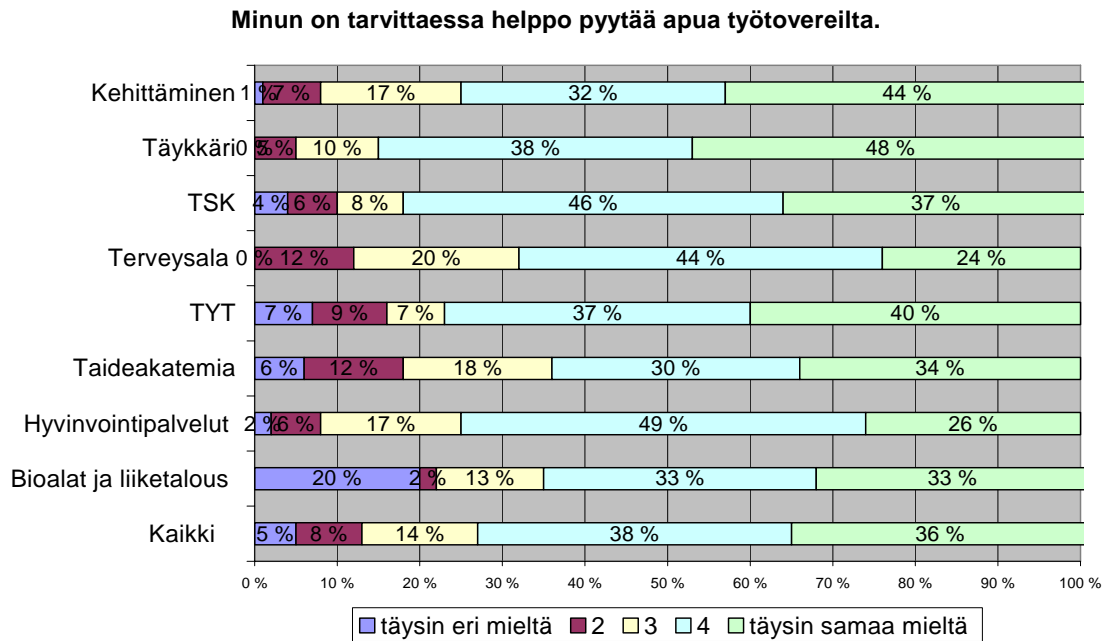


KUVIO 10. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Työyhteisössäni (tulosalue) tiedonkulku on avointa.”

(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.001.)

Avun pyytäminen työtovereilta

Vastausten perusteella työtovereilta on helppoa pyytää apua, sillä vastaajista 74 % oli (täysin tai melko) samaa mieltä asiasta.



KUVIO 11. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Minun on tarvittaessa helppo pyytää apua työtovereilta.”

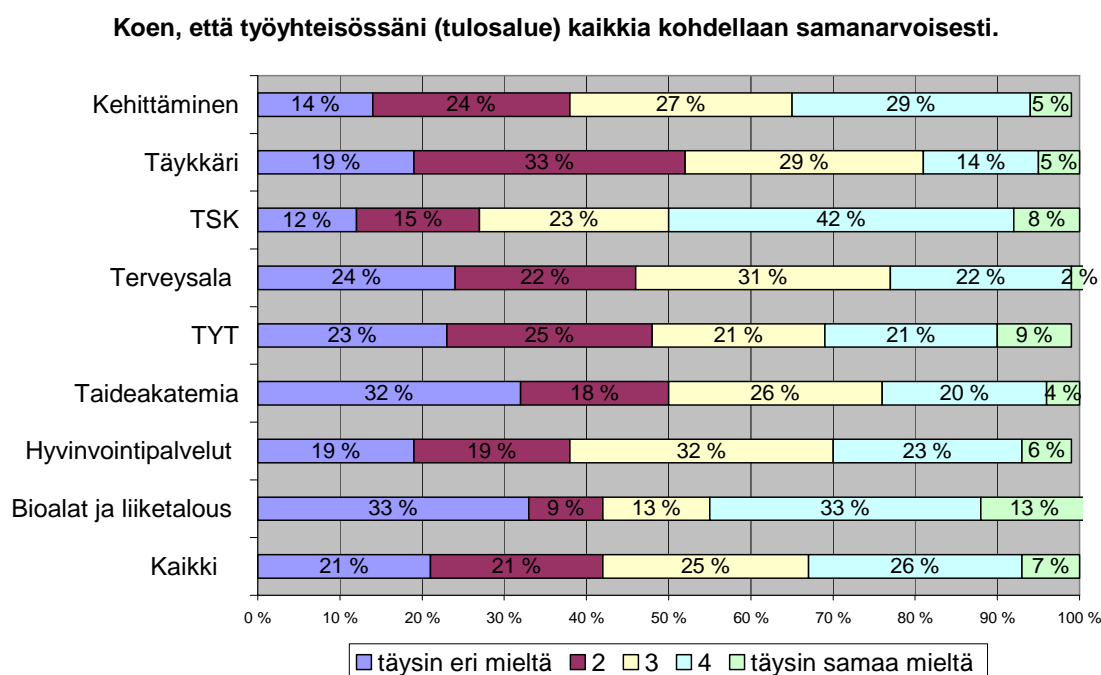
(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.002.)

Samanarvoinen kohtelu

Monen mielestä henkilöstöä ei kohdella samanarvoisesti tulosalueen sisällä, sillä väittämän ”Koen, että työyhteisössäni (tulosalue) kaikkia kohdellaan samanarvoisesti” kanssa (täysin tai melko) eri mieltä olevia oli peräti 42 % vastaajista. Vain kolmasosa vastaajista oli (täysin tai melko) samaa mieltä.

Erityisesti taideakatemiaiset ja täydennyskoulutus- ja palveluyksikön henkilöstö kokevat, että tulosalueella henkilöstöä ei kohdella samanarvoisesti (keskiarvo näissä 2,5, kun se koko AMK:n tasolla oli 2,8). Myös terveysalalla sekä tekniikan, ympäristön ja talouden tulosalueella keskimääräistä useampi koki kyselyn ajankohtana näin.

Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstön kokemukset samanarvoisesta kohtelusta ovat muuttuneet hieman kriittisemmiksi. Myös joissakin avoimissa pa-lautteissa otettiin kantaa epätasa-arvoiseen kohteluun.



KUVIO 12. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Koen, että työyhteisössäni (tulosalue) kaikkia kohdellaan samanarvoisesti.”

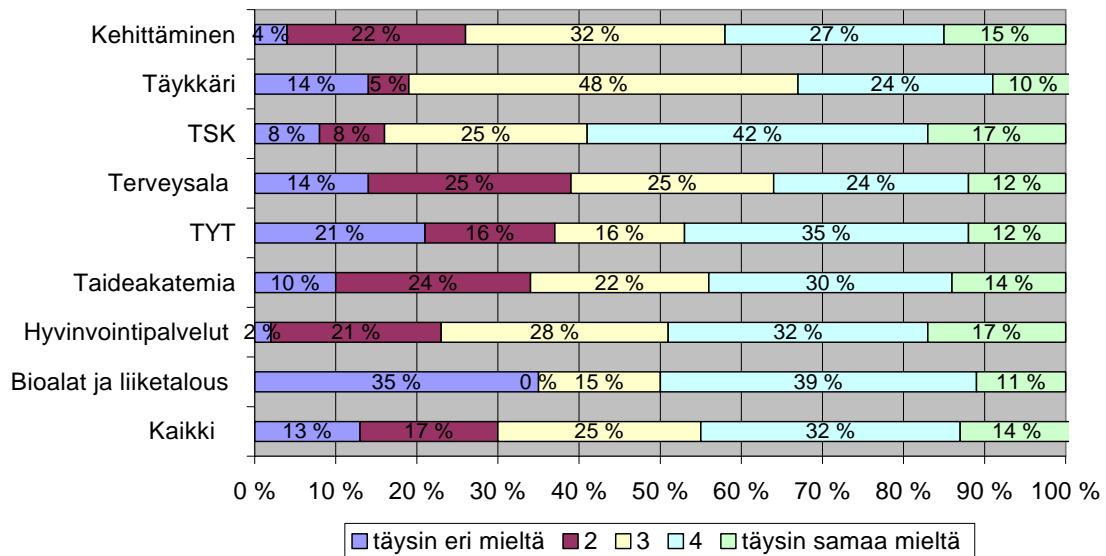
(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.089.)

Mielipiteiden esiin tuominen

Henkilöstöstä vajaa puolet (46 %) koki, että tulosalueella on mahdollisuus ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita. Asiasta (täysin tai melko) eri mieltä olevia oli kuitenkin vajaa kolmasosa.

Tulosalueittain tarkasteltuna huomattavaa on, että bioalojen ja liiketalouden vastaajista 35 % valitsi vaihtoehdon 1 (täysin eri mieltä), kun osuus koko AMK:n tasolla oli 13 %. Myös terveysalan sekä tekniikan, ympäristön ja talouden tulosalueen väestä keskimääräistä useampi oli (täysin tai melko) eri mieltä asiasta, eli että tulosalueella voi ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita.

Työyhteisössäni (tulosalue) voi ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita

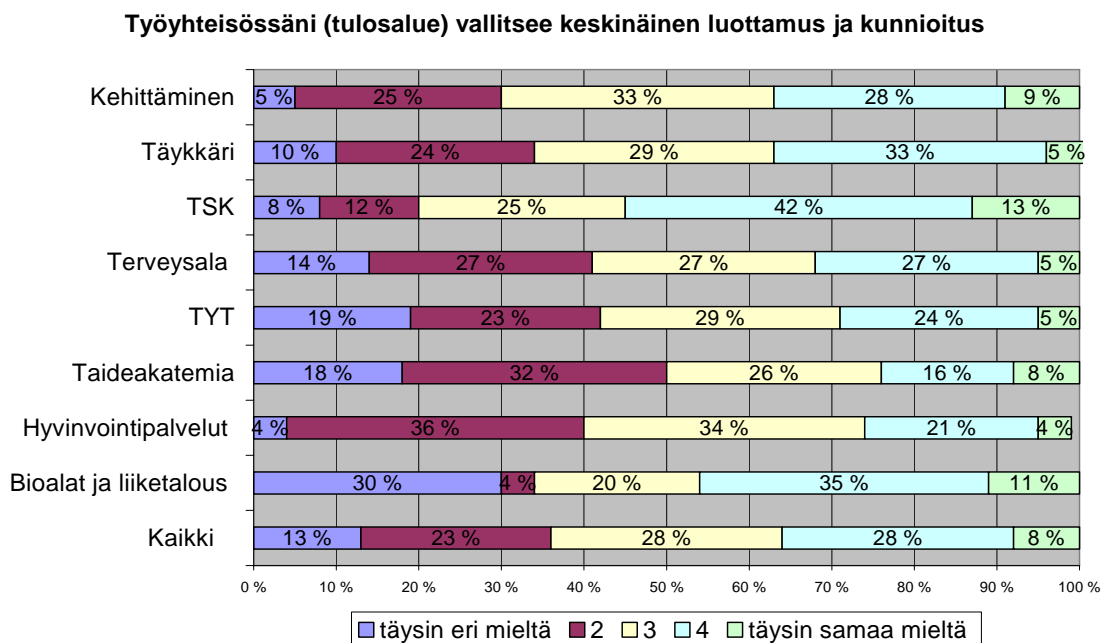


KUVIO 13. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Työyhteisössäni (tulosalue) voi ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita.”

Keskinäinen luottamus ja kunnioitus

Työyhteisössä eli tulosalueen sisällä vallitsevasta henkilöstön keskinäisestä luottamuksesta ja kunnioituksesta (täysin tai melko) samaa mieltä olevia oli vain reilu kolmannes (36 %). Eri mieltä olevia oli saman verran. Keskiarvoksi tuli 2,9.

Tulosalueista erityisesti taideakatemiassa näyttää olevan keskimääräistä enemmän puutteita asiassa, sillä puolet oli asiassa (täysin tai melko) eri mieltä (ka 2,6).



KUVIO 14. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Työyhteisössäni (tulosalue) vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus.”

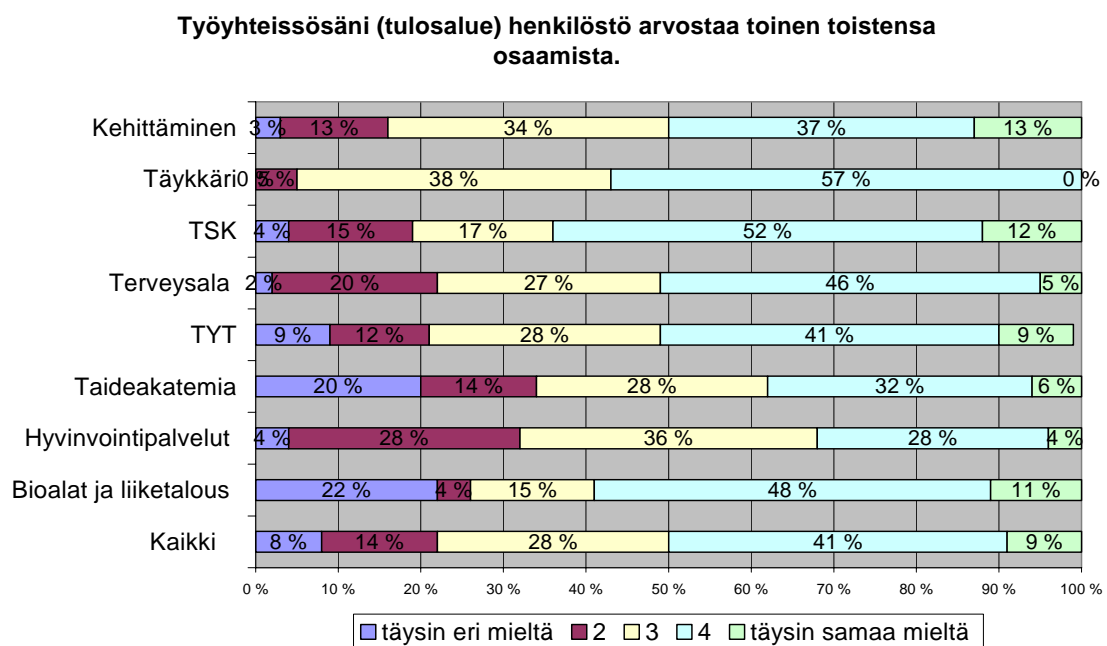
(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.002.)

3.2.3 Osaamisen tunnistaminen

Toisen osaamisen arvostus

Vastausten perusteella joka toinen on (täysin tai melko) samaa mieltä siitä, että tulosalueen sisällä arvostetaan toinen toistensa osaamista. (Täysin tai melko) eri mieltä asiasta oli reilu viidennes.

Tulosalueista hyvinvointipalveluissa ja taideakatemiassa (täysin tai melko) eri mieltä olevia oli keskimääräistä enemmän eli noin kolmannes vastaajista. Myös bioalojen ja liiketalouden tulosalueella oli keskimääräistä enemmän (täysin tai melko) eri mieltä olevia, mutta vastaavasti (täysin tai melko) samaa mieltä olevien osuus (n. 60 %) oli keskimääräistä suurempaa.

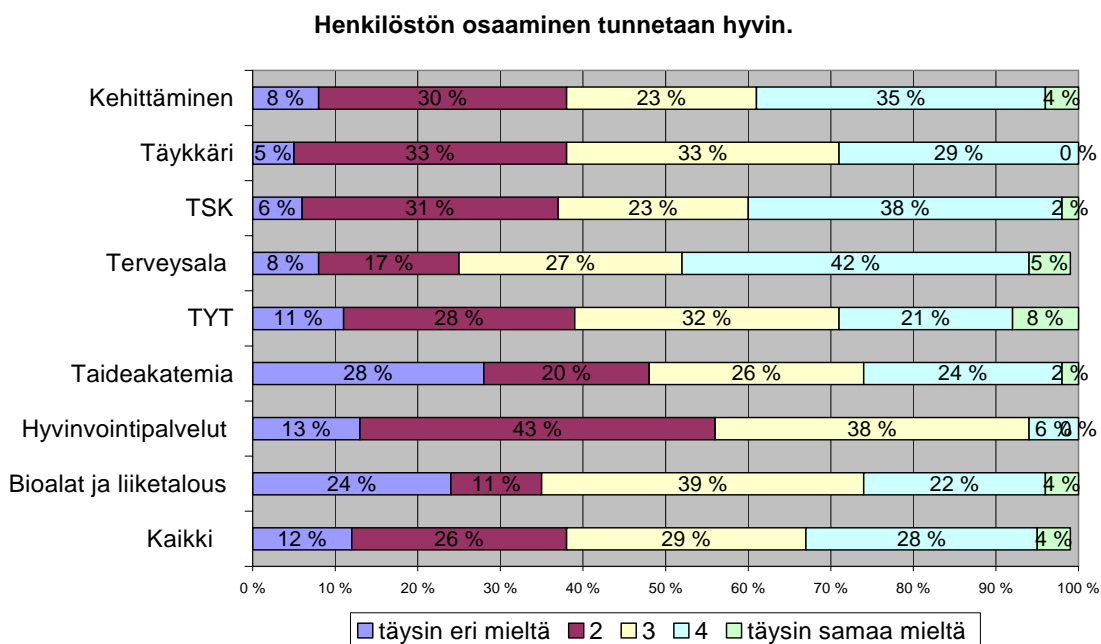


KUVIO 15. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Työyhteisössäni (tulosalue) henkilöstö arvostaa toinen toistensa osaamista.”

Miten osaaminen tunnetaan

Sen sijaan osaamisen tunnistaminen jakoi henkilöstön mielipiteet. Noin kolmannes vastaajista oli (täysin tai melko) samaa mieltä siitä, että henkilöstön osaaminen tunnetaan hyvin, mutta reilu kolmannes (38 %) oli asiasta (täysin tai melko) eri mieltä. Väittämä sai keskiarvon 2,8.

Erityisesti hyvinvointipalveluiden (ka 2,4) sekä taideakatemia (ka 2,5) tulosalueilla henkilöstö kokee, ettei osaamista tunneta riittävästi.



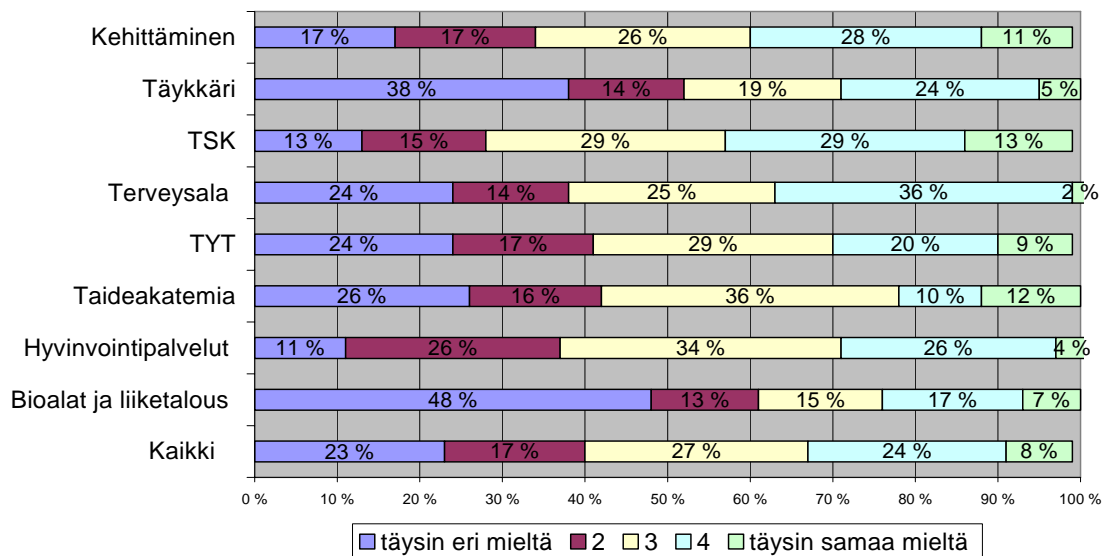
KUVIO 16. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Henkilöstön osaaminen tunnetaan hyvin.”

Kehityskeskustelut

Vastausten perusteella kehityskeskusteluita ei joko käydä säännöllisesti tai siten niihin ei panosteta riittävästi. Väittämä sai keskiarvon 2,8.

Muita alhaisemmat keskiarvot olivat bioalojen ja liiketalouden (ka 2,2) sekä täydennyskoulutus- ja palveluyksikön (ka 2,4) tulosalueilla. Parhaiten kehityskeskustelut ovat tukeneet henkilöstön työtä ja osaamisen kehittymistä tietoliikenteen ja sähköisen kaupan tulosalueella. Myös avoimissa palautteissa otettiin kantaa kehityskeskusteluasiaan.

Esimiehen kanssa käydyt kehityskeskustelut ovat tukeneet työni ja osaamiseni kehittymistä.



KUVIO 17. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Esimiehen kanssa käydyt kehityskeskustelut ovat tukeneet työni ja osaamiseni kehittymistä.”

(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.005.)

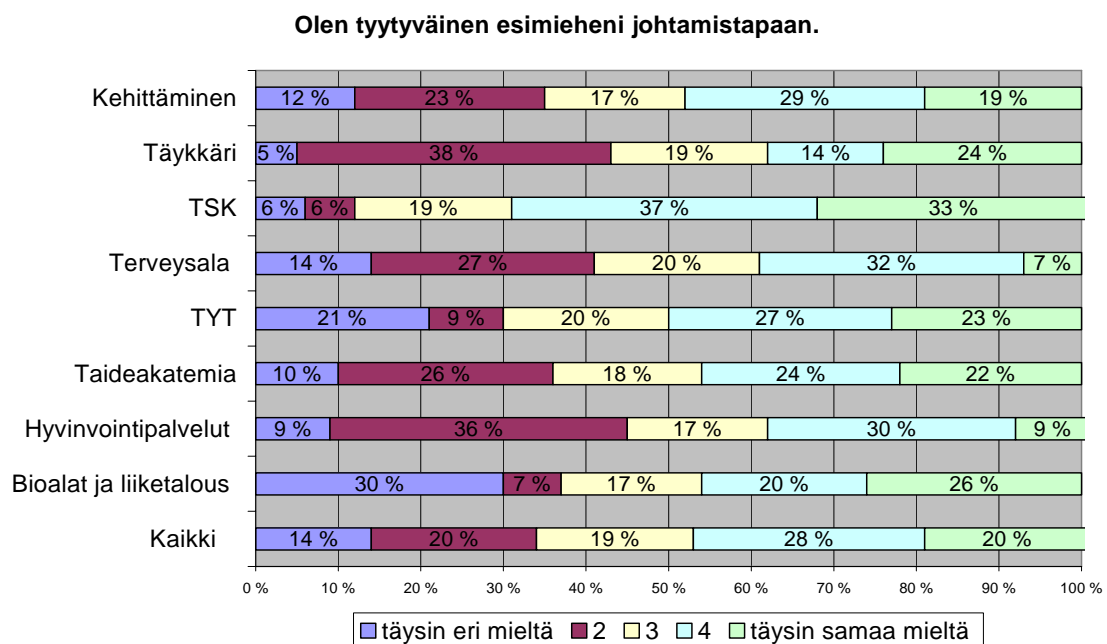
3.2.4 Lähimmän esimiehen toiminta

Henkilöstö sai arvioida lähimmän esimiehen toimintaa viiden väittämän kautta. Yhtä lukuun ottamatta keskiarvoiksi tuli kaikista 3,2. Muita alempi keskiarvo (3,0) tuli väittämästä ”Lähin esimieheni antaa kannustavaa palautetta työstäni.” Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstön arviot lähimmän esimiehensä toiminnasta ovat tulleet hieman kriittisemmiksi.

Väittämien keskiarvot vaihtelivat tulosalueittain. Selvästi tyytyväisimpiä lähimmän esimiehen toimintaan oltiin tietoliikenteen ja sähköisen kaupan tulosalueella. Myös joissakin avoimissa palautteissa otettiin kantaa esimiestyöskentelyyn.

Johtamistapa

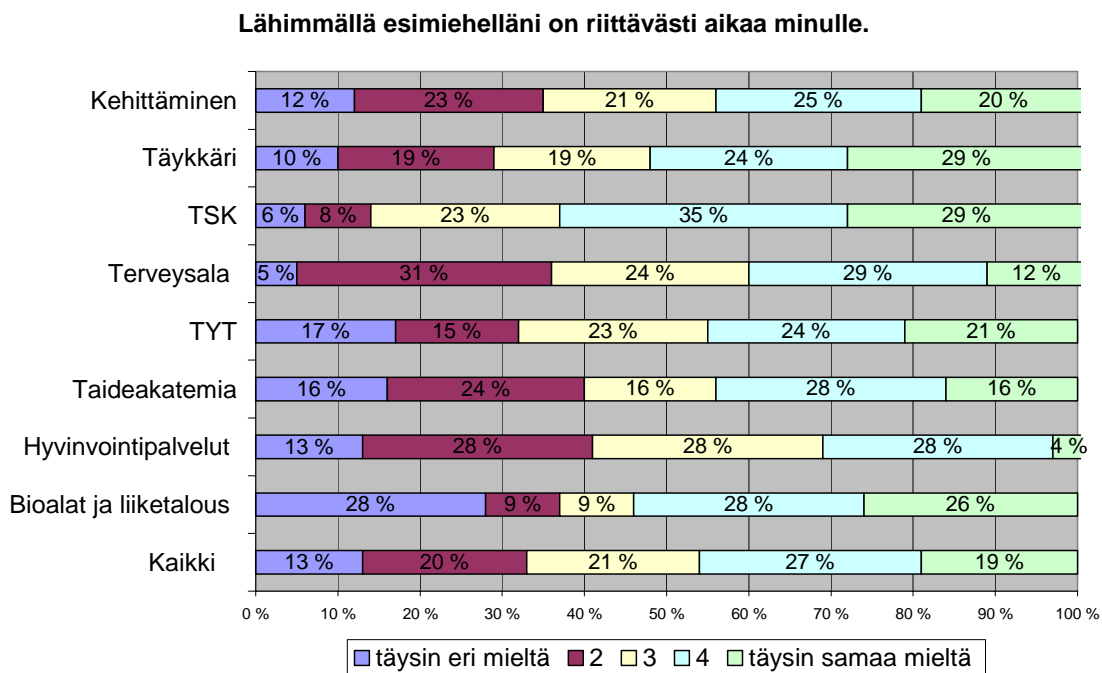
Kyselyn ajankohtana vajaa puolet eli 48 % oli tyytyväinen lähimmän esimiehen johtamistapaan, eli valitsi vaihtoehdon 4 tai 5. Kolmasosa eli 34 % oli tyytymätön, eli valitsi vaihtoehdon 1 tai 2.



KUVIO 18. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Olen tyytyväinen esimiehen johtamistapaan.”

Esimieheltä saatu aika

Vastaajista 46 % oli (täysin tai melko) samaa mieltä siitä, että saa lähimmältä esimieheltä riittävästi aikaa. Väittämän kanssa (täysin tai melko) eri mieltä oli 33 % vastaajista.

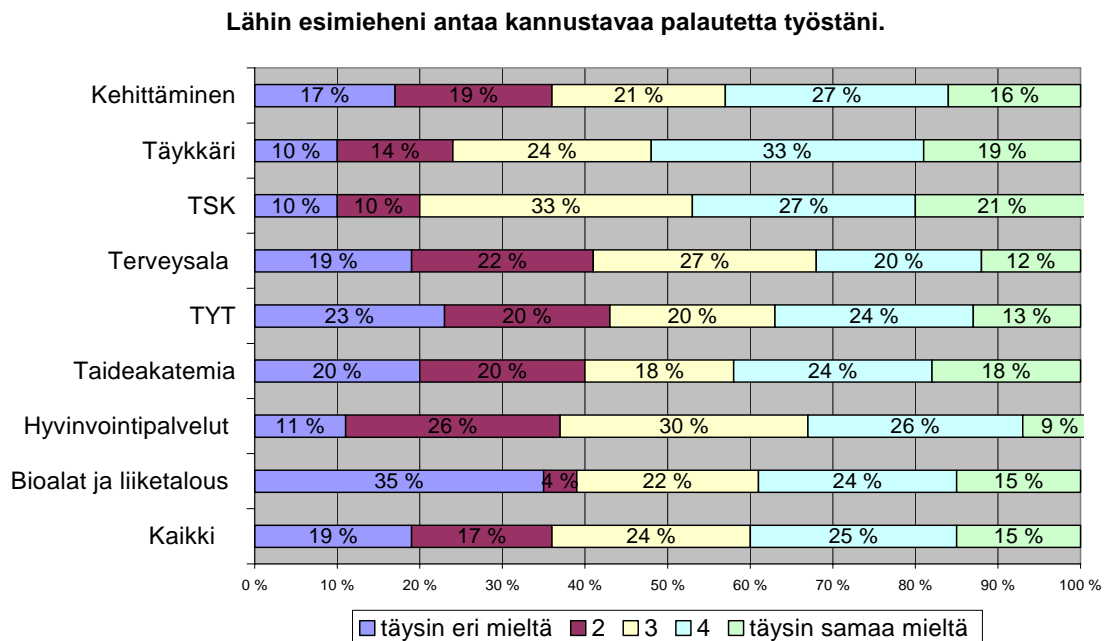


KUVIO 19. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Lähimmällä esimiehelläni on riittävästi aikaa minulle.”

(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.012.)

Kannustava palaute

Esimiesten antama kannustava palaute alaisilleen jakoi vastaajien mielipiteet, sillä 40 % oli (täysin tai melko) samaa mieltä siitä, että saa lähimmältä esimieheltä kannustavaa palautetta, kun taas (täysin tai melko) eri mieltä oli 36 % vastaajista.

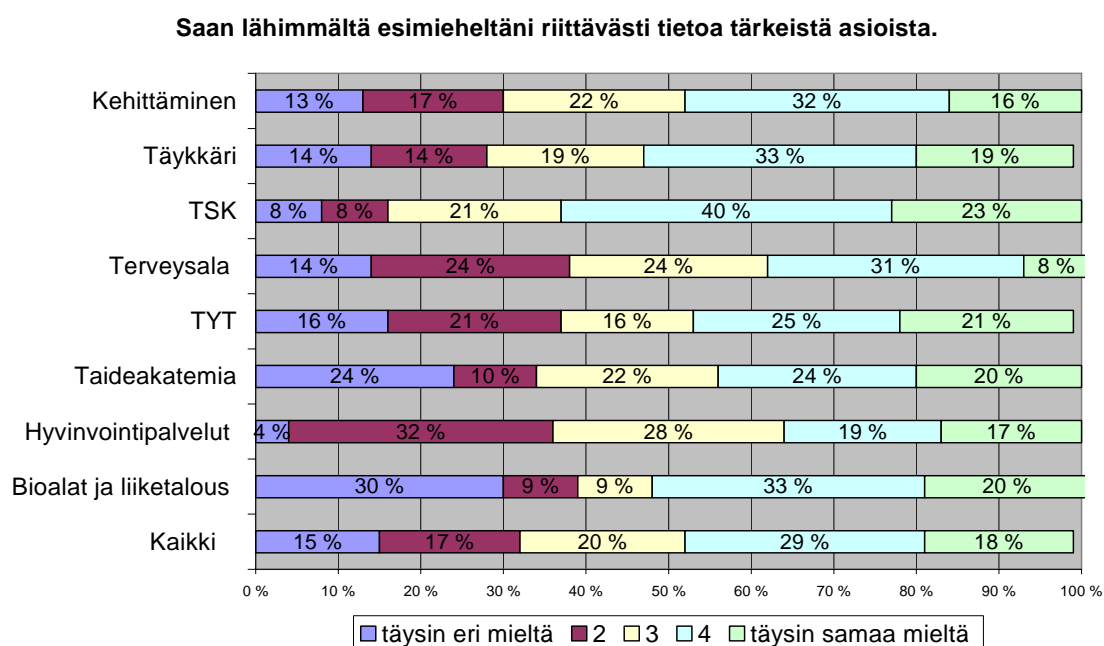


KUVIO 20. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Lähin esimieheni antaa kannustavaa palautetta työstäni.”

(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.314.)

Tiedotus

Vajaa puolet eli 47 % koki, että saa lähimmältä esimieheltäni riittävästi tietoa tärkeistä asioista eli valitsi vastausvaihtoehdon 4 tai 5. Noin kolmasosa eli 32 % oli asiasta eri mieltä eli valitsi vastausvaihtoehdot 1 tai 2.

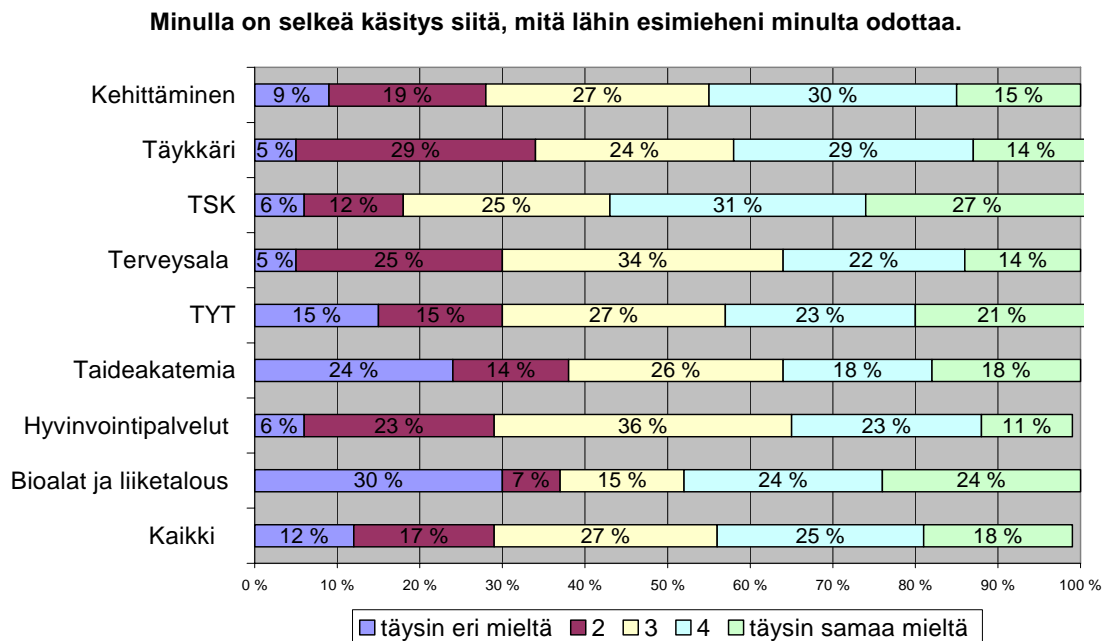


KUVIO 21. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Saun lähimmältä esimieheltäni riittävästi tietoa tärkeistä asioista.”

(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.021.)

Käsitykset esimiehen odotuksista

Väittämän ”Minulla on selkeä käsitys siitä, mitä lähin esimieheni minulta odottaa” kanssa (täysin tai melko) samaa mieltä olevia oli 43 % vastaajista ja (täysin tai melko) eri mieltä 29 %.



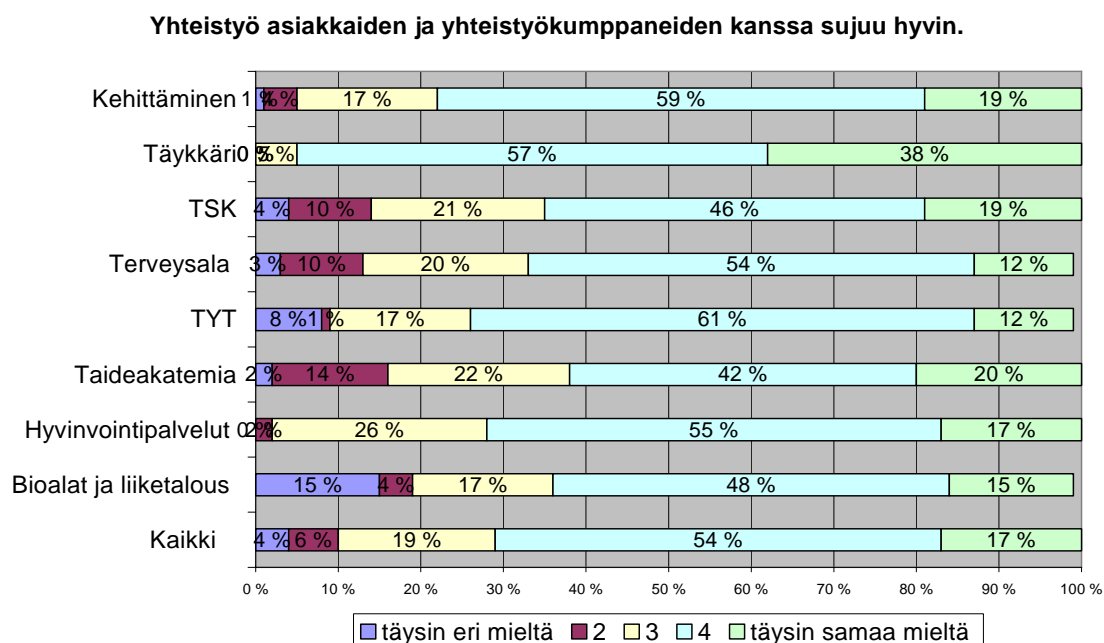
KUVIO 22. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Minulla on selkeä käsitys siitä, mitä lähin esimieheni minulta odottaa.”

(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.007.)

3.2.5 Yhteisen tehtävän tunnistaminen ja ymmärtäminen

Yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa

Henkilöstöllä ei kyselyn perusteella ole ongelmia kanssakäymisessä asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa, sillä 71 % oli (täysin tai melko) samaa mieltä väittämän kanssa. Keskiarvoksi tuli 3,7.



KUVIO 23. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa sujuu hyvin.”

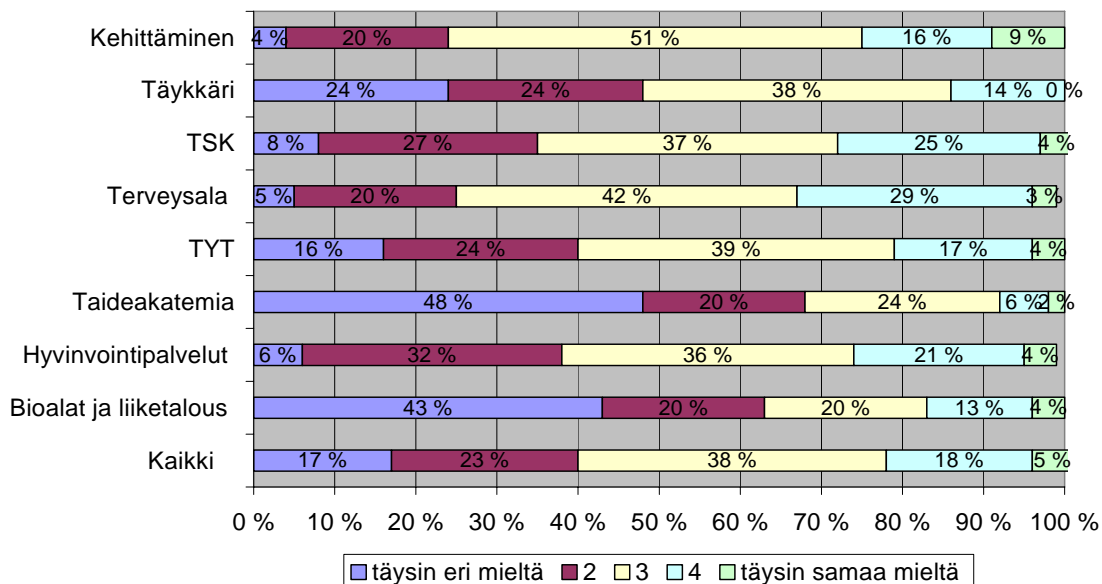
(Tilastollinen merkitsevyystaso 0.005.)

Visio ja strategiat – suuntaavatko ne toimintaamme?

Turun ammattikorkeakoulun visio ja strategia eivät vastausten perusteella näytä olevan monellekaan työskentelyä ja toimintaa ohjaavia välineitä. Kyseistä asiaa mittaava väittämä sai keskiarvon 2,7. Väittämän kanssa (täysin tai melko) samaa mieltä oli vain 23 % vastaajista ja (täysin tai melko) eri mieltä 40 %.

Taideakatemia tulosalueen henkilöstöstä väittämän kanssa eri mieltä oli peräti 68 % (josta 48 % oli täysin eri mieltä), keskiarvoksi tuli 1,9. Myös bioalojen ja liiketalouden tulosalueen keskiarvo 2,2 poikkesi muista. Opettajat olivat tässä asiassa hieman muuta henkilöstöä kriittisempiä. Opettajien keskiarvo oli 2,6 ja muun henkilöstön 2,9.

Turun ammattikorkeakoulun visio ja strategiat suuntaavat toimintaamme.

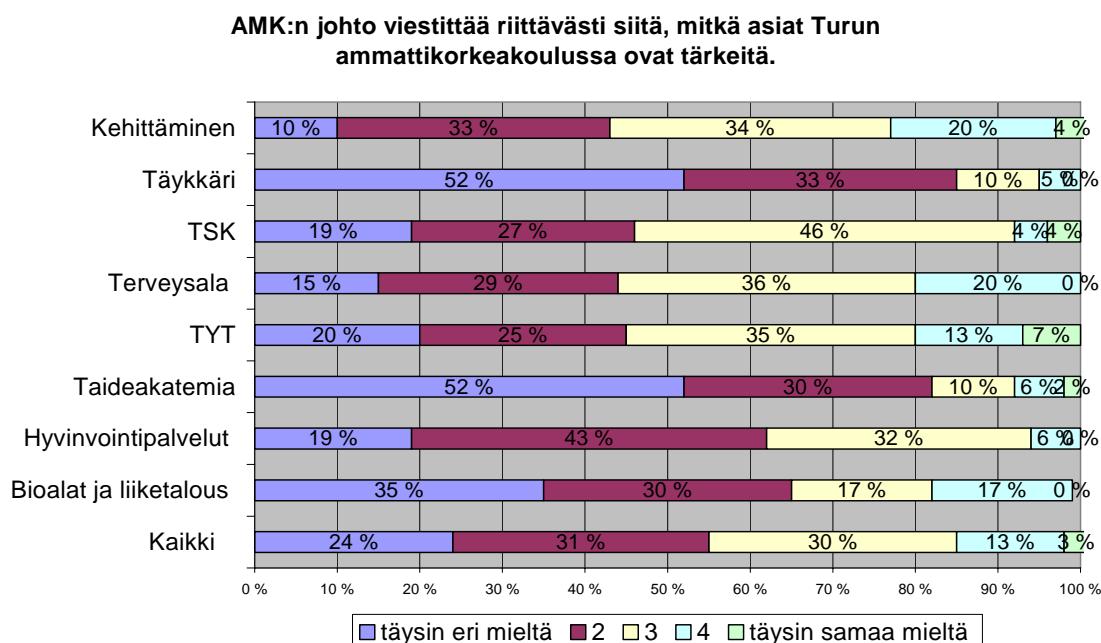


KUVIO 24. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Turun ammattikorkeakoulun visio ja strategiat suuntaavat toimintaamme.”

Johdon viestintä

Henkilöstön mielestä ammattikorkeakoulun johto ei viestitä riittävästi siitä, mitkä asiat Turun ammattikorkeakoulussa ovat tärkeitä. Keskiarvoksi tuli 2,4. Yli puolet (55 %) oli väittämän kanssa (täysin tai melko) eri mieltä ja vain 16 % valitsi väittämästä vaihtoehdon 4 tai 5.

Edelliseen vuoteen verrattuna asia on huonontunut, sillä tuolloin keskiarvoksi tuli 2,8. Tulosalueista alhaisimmat keskiarvot olivat täydennyskoulutus- ja palveluyksikössä sekä taideakatemiassa (molemmissa 1,8). Opettajat olivat hieman muuta henkilöstöä kriittisempiä, sillä opettajien keskiarvo oli 2,3 ja muun henkilöstön 2,6.

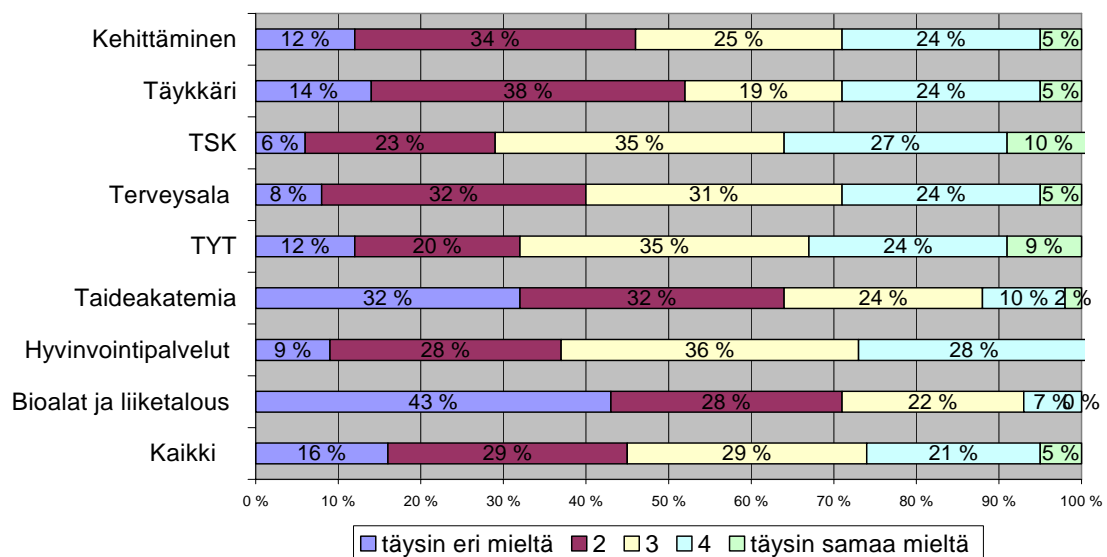


KUVIO 25. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”AMK:n johto viestittää riittävästi siitä, mitkä asiat Turun ammattikorkeakoulussa ovat tärkeitä.”

Tulosalueen johdon viestintä

Myöskään tulosalueen johto ei henkilöstön mielestä viestitä riittävästi siitä, mitkä asiat Turun ammattikorkeakoulussa ovat tärkeitä. Keskiarvoksi tuli 2,7. Väittämän kanssa (täysin tai melko) eri mieltä oli lähes puolet (47 %) vastaajista. Asiaa tiedusteltiin tänä vuonna ensimmäistä kertaa. Tulosalueista heikoimmat keskiarvot tulivat bioaloista ja liiketaloudesta (1,9) sekä taideakatemiasta (2,2).

Tulosalueen johto (kehittämisen tulosalueella palvelukokonaisuuden, esim. innovaatiopalvelut) viestittää riittäväst siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä.

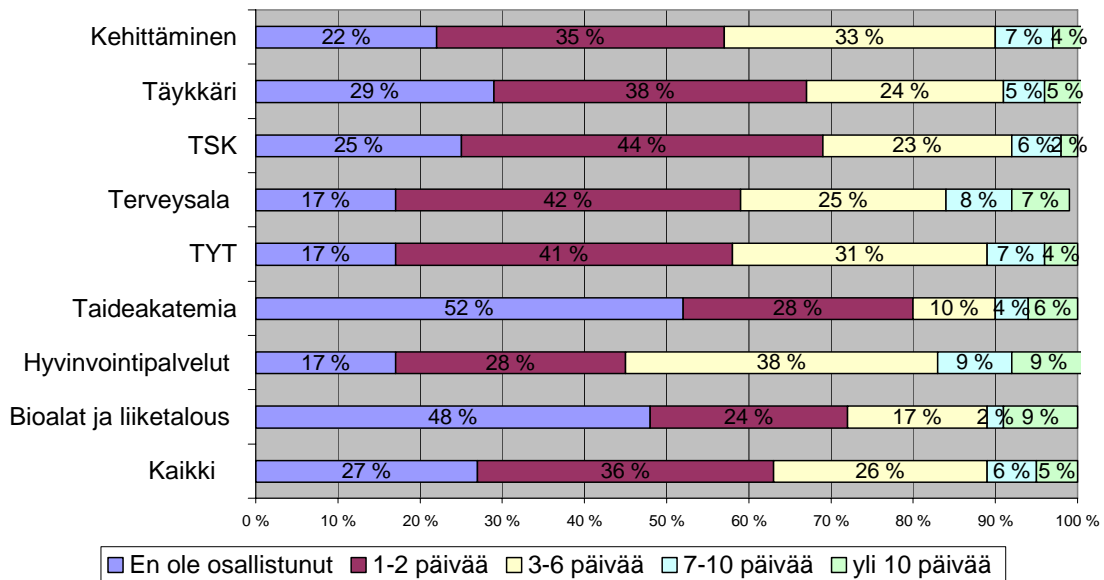


KUVIO 26. Vastausten jakautuminen (prosenttiosuudet) väittämässä ”Tulosalueen johto (kehittämisen tulosalueella palvelukokonaisuuden, esim. Innovaatiopalvelut) viestittää riittävästi, mitkä asiat ovat tärkeitä.”

3.3 Osallistuminen ammattikorkeakoulun järjestämään koulutukseen

Vastaajista 73 % (= 324 hlöä) oli osallistunut vuoden aikana ammattikorkeakoulun järjestämään koulutukseen. Suurimmalla osalla heistä koulutuspäiviä oli 1–2 tai 3–6. Reilu viidesosa vastaajista ei ollut osallistunut sisäiseen henkilöstökoulutukseen. Vähiten koulutukseen oli osallistunut taideakatemia- ja liiketalouden tulosalueen henkilöstö.

Olen osallistunut AMK:n järjestämään koulutukseen viimeiden vuoden aikana

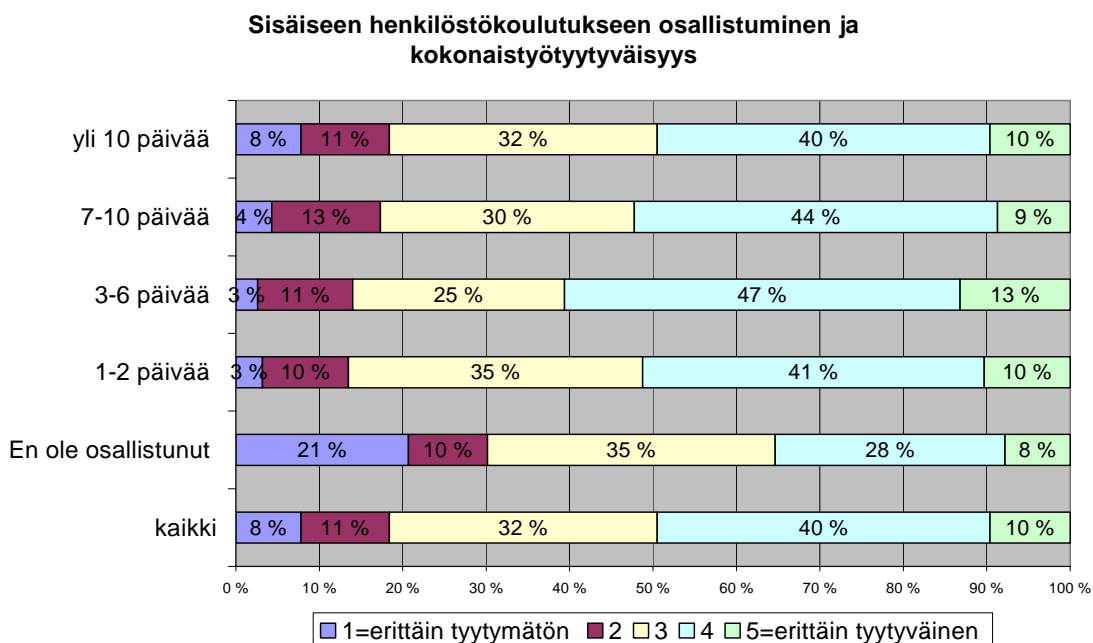


KUVIO 27. Vastausten jakautuminen tulosalueittain (prosenttiosuudet) kysymyksessä, jossa tiedusteltiin osallistumista ammattikorkeakoulun järjestämään koulutukseen viimeisen vuoden aikana

(Tilastollinen merkitsevyytaso 0.006.)

Koulutukseen osallistuminen ja tyytyväisyys työhön

Koulutukseen osallistumisella ja kokonaistyötyytyväisyydellä näyttää olevan positiivinen yhteys. Niistä, jotka eivät olleet osallistuneet sisäiseen henkilöstökoulutukseen, 31 % ilmoitti olevansa (erittäin tai melko) tyytymättömiä työhönsä, kun koko AMK:n tasolla tyytymättömien osuus oli 19 %. Ja vastaavasti taas kun tyytyväisten osuus kaikista vastaajista oli 50 %, oli vastaava osuus ei koulutukseen osallistuneiden keskuudessa vain reilu kolmannes (36 %). Lienee niin, että kouluttautuminen lisää yleistä tyytyväisyyttä työhön vai ovatko työhönsä tyytymättömät laiskempia tai haluttomampia osallistumaan koulutukseen?



KUVIO 28. *Sisäiseen henkilöstökoulutukseen osallistumisen ja kokonaistyötyytyväisyyden välinen yhteys, prosenttiosuudet*

3.4 Avoimet vastaukset

Henkilöstöllä oli mahdollisuus antaa vapaasti palautetta/kehittämideoita. Tätä mahdollisuutta käytti yhteensä 153 henkilöä eli yli kolmasosa vastaajista. Avoimen palautteen määrä lähes kaksinkertaistui viime vuodesta, jolloin palautetta antoi joka viides kyselyyn vastanneista (81 henkilöä). Avoimet vastaukset olivat pääasiassa kriittisen sävyisiä. Seuraavat teemat/asiat nousivat tänä vuonna vastauksissa yleisimmiksi:

Opetustyön arvostus, opetusresurssit (säästäminen), ulkopuolisen rahoituksen hankkiminen (kuuluuko opettajan tehtäviin), johdon ja opettajien välinen kuilu, opettajien vähäiset vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon

- ”Opetusresurssi on nipistetty niin pieneksi että mistään laadusta ei voida enää puhua!”
- ”Opetukseen kohdistuvat, pienenevät resurssit näkyvät laadun heikkenemisenä eli meiltä valmistuvilla ammattilaisilla ei ole sitä ammattitaitoa mitä työelämä edellyttää.”
- ”Enemmän huomion kiinnittämistä perusopetukseen ja sen kehittämiseen.”
- ”Resurssien lisääminen tai työmäärän vähentäminen. Jatkuva ulkopuolisen rahoituksen hakeminen ei kuulu opettajan työtehtäviin.”
- ”Määrärahan supistukset ja ammattikorkeakoulun vähäinen kiinnostus perusopetuksen järjestämiseen (= amk:n pääasiallinen tehtävä) syövät motivaatiota.”
- ”Opetukseen liittyviä päätöksiä tehdään kuulematta varsinaisia asiantuntijoita, opettajia.”
- ”Ruohonjuuritaso eli opettajat pitäisi sitouttaa paljon tehokkaammin amk:n kehittämiseen. Nyt tehdään ”norsunluutornipäätöksiä”, joihin opettajakunnan on vaikea sitoutua. Vallitsee sanelukulttuuri – ei keskustele, oppivan organisaation kulttuuri.”
- ”Johdon ja opettajien välillä syvä ja leveä kuilu.”

Kehityskeskustelut

- ”Ei ole käyty viime vuosina.”
- ”Toivoisin kehityskeskusteluja takaisin.”
- ”Kehityskeskustelut on käymättä.”

- ”Kehityskeskusteluihin varattu 1,5 h on vitsi, koska siitä 1 h voi mennä ihan muihin löpinöihin kuin itse asiaan.”
- ”Kehityskeskusteluita voisi olla useammin.”
- ”En ole kertaakaan – noin 2 vuoden aikana – käynyt esimiehen kanssa kehityskeskustelua.”
- ”Kehityskeskusteluita ei ole käyty.”

Esimiestyö, esimiestaitojen kehittäminen

- ”Esimiehille johtamis- ja talouskoulutusta, sitä osaamista ei tällä hetkellä tunnut löytyvän.”
- ”Esimiehiltä selkeät ohjeet niistä työtehtävistä, jotka jätetään tekemättä muuttuneessa resurssitilanteessa.”
- ”Esimiehen pitäisi tiukemmin tarttua siihen, että opettaja ei hoida työtehtäviään.”
- ”Esimieskoulutusta kaivataan.”
- ”Esimiesten asiallinen tiedonvälitys asianomaisille.”
- ”Lähiesimies on puuttunut vaivoin työpaikkakiusaamiseen.”
- ”Lähiesimies ei ymmärrä eikä arvosta sitä osaamista, mitä vuosien varrella on henkilöstölle kertynyt.”

Täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen hajauttaminen

- ”Täydennyskoulutuksen hajauttamispäätöksen jälkeen muutosjohtaminen on hoidettu amk:n johdon osalta erittäin huonosti”.
- ”Muutoksemme johtaminen on ollut olematonta. Henkilöstön tilannetta on vähätelty.”
- ”Ylin johto on hoitanut melkoisen huonosti tämän muutosprosessin.”

Mahdollisuus itsensä kehittämiseen (kouluttautuminen)

- ”Enemmän oman alan koulutusta tarvitaan tietojen päivittämistä varten.”
- ”Tiukka taloudellinen tilanne on esteenä koulutukseen osallistumiselle.”
- ”Ei ole minkäänlaisia resursseja osallistua koulutuksiin.”
- ”Opettajakin tarvitsee edes joskus oman alansa koulutusta.”
- ”Mielestäni esimies ei saa kieltää omaa kouluttautumista, koska kustannukset eivät tässä tapauksessa kuitenkaan ole mahdottomat.”

Epäoikeudenmukaisuus, tasa-arvoinen kohtelu

- ”Virkojen täytön perustelut eivät ole yhdenmukaiset ja tasa-arvoiset.”
- ”Ylimmän johdon tulisi kiinnittää huomiota siihen, että kaikkia tulosalueita kohdeltaisiin tasapuolisesti (esim. aloituspaikat, T&K –rahoitus).”
- ”Johto tuntuu kohtelevan tulosalueita subjektiivisten näkemysten kautta.”
- ”Eri VES:ien välillä kohtuuttomia epäoikeudenmukaisuuksia.”
- ”Määräaikaiset työsuhteet heikentävät työhön sitoutumista.”

Yhteistyön lisääminen, tiedonkulku

- ”Tulosaluetta on vaikea mieltää työyhteisönä, koska koulutusohjelmien välinen yhteistyö on vähäistä.”
- ”Tulosalueen yhteisiä kokouksia ei viime aikoina ole ollut.”
- ”Missä on yli tulosaluerajojen tapahtuva sisäinen yhteistyö?”
- ”Yli tulosalueiden rajojen kulkevia yhteistyöverkostoja olisi kehitettävä.”
- ”Avoimempaa tiedottamista ylimmältä johdolta.”
- ”Henkilökunta tarvitsee oikeaa, asiallista tietoa.”
- ”Tulosalueiden välillä on liikaa kilpailua ja ”kyräilyä.”
- ”Kehittämisen tulosalueen yhteiset osavuosis kokoukset olisi hyvä käynnistää tiedonkulun ja avoimuuden varmistamiseksi.”

4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISKOHTEET

Henkilöstö aktivoitui vastaamaan vuoden 2007 henkilöstökyselyyn, sillä vastaajien määrä nousi edelliseen vuoteen verrattua yli sadalla. Vastaukset saatiin yhteensä 442 päätoimiselta henkilöstöltä eli vastausprosentiksi tuli 58.

Kokonaistyytyväisyyden keskiarvoksi tullut 3,3 on matalampi kuin edellisen vuoden keskiarvo (3,6). Tyytymättömien osuus lisääntyi lähes kymmenellä prosenttiyksiköllä ja vastaavasti tyytyväisten osuus laski yli kymmenellä prosenttiyksiköllä. Voidaankin pohtia aktivoituivatko kyselyyn nyt vastaamaan erityisesti ne, jotka halusivat ilmaista tyytymättömyyttään nykyiseen työhönsä vai onko tyytymättömyys yleisesti lisääntynyt?

Kyselyn ajankohtana oli vahvasti esillä taideakatemian taloustilanne. Lisäksi koko ammattikorkeakoulun tiukka taloudellinen tilanne oli keskustelun ja huolen aiheena. Edellä mainituilla seikoilla lienee jonkin verran vaikutusta tuloksiin. Kriittisin henkilöstö tyytyväisyydessä/-tyytymättömyydessä oli bioaloilla ja liiketaloudessa sekä juuri taideakatemiassa. Bioalojen ja liiketalouden tulosalueella henkilöstö jakautui sekä kokonaistyytyväisyydessä että monissa työhyvinvointia mittaavien väittämien kohdalla kahteen ”leiriin”. Onko tämä havaittavissa kenties myös ko. tulosalueen arjessa ja toiminnassa?

Lisäksi kyselyn ajankohtana oli käynnissä täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen tulosalueille hajauttamisen valmistelu. Se näkyi joissakin väittämien vastauksissa sekä avoimissa palautteissa kokonaistyytyväisyyden keskiarvon ollessa kuitenkin 3,2.

Tulosalueittain tarkasteltuna työhönsä tyytyväisin henkilöstö löytyi kehittämissen tulosalueelta. Opetuksen tulosalueista tyytyväisin henkilöstö oli tekniikan, ympäristön ja talouden tulosalueella, jossa lienee tapahtunut vuoden aikana myönteistä muutosta ja kehitystä, sillä edellisenä vuotena se oli tulosalueista kriittisin.

Myönteisimmiksi asioiksi kyselystä nousi mm. se, että henkilöstö kokee avun pyytämisen työtovereilta helpoksi. Myös yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa sujuu hyvin. Melko tyytyväisiä oltiin myös siihen, että työssään voi hyödyntää omaa osaamistaan. Positiivista on myös se, että henkilöstö on antamiensa vastausten perusteella aktiivista osallistumaan sisäiseen henkilöstökoulutukseen. Siihen kannattanee vastausten perusteella panostaa ja

innostaa myös jatkossa, sillä koulutukseen osallistumisella näyttää olevan myönteinen vaikutus yleiseen työtyytyväisyyteen.

Jotta kyselystä olisi muutakin hyötyä kuin henkilöstön senhetkisen työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden kartoittaminen, tulosten kautta esiin nouseviin mahdollisiin epäkohtiin tulee reagoida ja huomioida tulokset toiminnan kehittämisessä. Näiksi kritiikin aiheiksi (kehittämiskohteiksi) kyselyn tulosten perusteella nousivat AMK:n ja tulosalueen johdon viestintä tärkeistä asioista, visio ja strategiat toimintaa ohjaavina sekä henkilöstön samanarvoinen kohtelu. Edellisten lisäksi parantamista vaativiksi asioiksi voisi nostaa myös kehityskeskustelut, osaamisen tunnistaminen ja tiedonkulun.

Tulosten käsittelyssä kannattaa huomioida myös avoimet palautteet, joita annettiin runsaasti. Niiden määrä lähes kaksinkertaistui edellisestä vuodesta ja ne olivat pääosin kriittisen sävyisiä. Yleisin aihe oli opetustyön arvostus, opetusresurssit ja opettajien vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon. Lisäksi esille nousivat mm. kehityskeskustelut, esimiestyö, täydennyskoulutus- ja palvelukeskuksen hajauttaminen, mahdollisuus itsensä kehittämiseen, tasa-arvoinen kohtelu sekä tiedonkulku.

Kyselyn tuloksia käsitellään Turun ammattikorkeakoulun johtoryhmissä ja työryhmässä sekä tarpeen mukaan henkilöstön yhteisissä tilaisuuksissa.

Ammattikorkeakoulun tavoitteena on työssään viihtyvä ja motivoitunut henkilöstö, joka johtaa samalla koko toiminnan laadukkuuteen.

LIITE 1 Kyselylomake

1. Toimi

- Opettaja
- Muu henkilökunta

2. Ikä

- Alle 40
- 40 tai yli
- 50 tai yli

3. Tulosalue

- Bioalat ja liiketalous
- Hyvinvointipalvelut
- Taideakatemia
- Tekniikka, ympäristö ja talous
- Terveysala
- Tietoliikenne ja sähköinen kauppa
- Täydennyskoulutus- ja palvelukeskus
- Kehittäminen/kirjasto- ja tietopalvelu
- Kehittäminen/opintoasiat
- Kehittäminen/talous- ja henkilöstöhallinto
- Kehittäminen/tietojärjestelmät
- kehittäminen/muu

4. Arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.

1=erittäin tyytymätön				5=erittäin tyytyväinen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Arvioi asteikolla 1–5 seuraavia työhyvinvointiin liittyviä väittämiä (1=täysin eri mieltä...5=täysin samaa mieltä)

Työn ominaisuudet

1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
1. Tulen mielelläni työpäivän alkaessa töihin.	()	()	()	()	()
2. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin.	()	()	()	()	()
3. Olen saanut hyödyn- tää työs- säni omaa osaamis- tani hy- vin ja moni- puolises- ti.	()	()	()	()	()
4. Työ- tahti on liian ko- va.	()	()	()	()	()
5. Palk- kauskäy- täntö on oikeu- denmu- kainen.	()	()	()	()	()

Työyhteisö (tulosalue)

1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
6. Työyhteisössäni (tulosalue) tiedonkulkukku on avointa.	()	()	()	()	()
7. Minun on tarvittaessa helppo pyytää apua työtovereilta.	()	()	()	()	()
8. Koen, että työyhteisössäni (tulosalue) kaikkia kohdellaan samankaltaisesti.	()	()	()	()	()
9. Työyhteisössäni (tulosalue) voi ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita.	()	()	()	()	()
10. Työyhteisössäni (tulosalue) vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus.	()	()	()	()	()

Osaaminen tunnistaminen

1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
11. Työyhteisös-	()	()	()	()	()

säni (tulosalue) henkilöstö arvos- taa toinen tois- tensa osaamista.					
12. Henkilöstön osaaminen tunne- taan hyvin.	()	()	()	()	()
13. Esimiehen kanssa käydyt kehityskeskustelut ovat tukeneet työni ja osaa- miseni kehitty- mistä.	()	()	()	()	()

Lähimmän esimiehen toiminta

1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
14. Olen tyyty- väinen lähim- män esimieheni johtamistapaan.	()	()	()	()	()
15. Lähimmällä esimiehelläni on riittävästi aikaa minulle.	()	()	()	()	()
16. Lähin esi- mieheni antaa kannustavaa palautetta työs- täni.	()	()	()	()	()
17. Saan lä- himmältä esi- mieheltäni riit- tävästi tietoa tärkeistä asiois- ta.	()	()	()	()	()
18. Minulla on	()	()	()	()	()

selkeä käsitys siitä, mitä lähin esimieheni minulta odottaa.					
--	--	--	--	--	--

Yhteisen tehtävän tunnistaminen ja ymmärtäminen

1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
19. Yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa sujuu hyvin.	()	()	()	()	()
20. Turun ammattikorkeakoulun visio ja strategiat suuntaavat toimintaamme.	()	()	()	()	()
21. AMK:n johto viestittää riittävästi siitä, mitkä asiat Turun ammattikorkeakoulussa ovat tärkeitä.	()	()	()	()	()
22. Tulosalueen johto (kehittämisen tulosalueella palvelukonaisuuden, esim. innovaatiopalvelut) viestittää	()	()	()	()	()

riittävästi siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä.					
--	--	--	--	--	--

6. Olen osallistunut ammattikorkeakoulun järjestämään koulutukseen viimeisen vuoden aikana.

- En ole osallistunut
- 1–2 päivää
- 3–6 päivää
- 7–10 päivää
- yli 10 päivää

Tähän voit antaa vapaasti palautetta/kehittämideoita.

LIITE 2 **Keskiarvot** kokonaistyötyytyväisyydestä ja väittämistä **taustamuut-
tujittain** (tulosalue, toimi ja ikä)

Kokonaistyötyytyväisyys

Arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalou- s	hyvin- vointi- palvelut	taide- akate- mia	TYT	terveys- ala	TSK	täykkäri	kehittä- minen
3,3	2,9	3,4	3,0	3,5	3,3	3,4	3,2	3,6
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilös- tö						
3,3	3,3	3,4						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,3	3,2	3,3	3,5					

Väittämät

Työn ominaisuudet

1. Tulen mielelläni työpäivän alkaessa töihin.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalou- s	hyvin- vointi- palvelut	taide- akate- mia	TYT	terveys- ala	TSK	täykkäri	kehittä- minen
3,5	3,1	3,6	3,1	3,6	3,5	3,6	3,4	3,7
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilös- tö						
3,5	3,4	3,6						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,5	3,4	3,4	3,6					

2. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
3,3	3,0	3,6	2,5	3,2	3,2	3,6	3,0	3,6
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,3	3,2	3,4						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,3	3,3	3,3	3,2					

3. Olen saanut hyödyntää työssäni omaa osaamistani hyvin ja monipuolisesti.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
3,6	3,2	3,9	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,6
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,6	3,7	3,5						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,6	3,5	3,7	3,6					

4. Työtahti on liian kova.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
3,4	3,1	3,7	3,5	3,2	3,7	3,3	3,2	3,4
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,4	3,4	3,3						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,4	3,4	3,6	3,3					

5. Palkkauskäytäntö on oikeudenmukainen.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
2,2	2,5	1,9	1,9	2,4	1,7	2,4	1,9	2,3
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
2,2	2,2	2,1						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,2	2,1	2,3	2,2					

Työyhteisö (tulosalue)

6. Työyhteisössäni (tulosalue) tiedonkulku on avointa.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
2,9	2,8	3,0	2,5	2,7	2,7	3,5	2,8	3,0
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
2,9	2,9	2,9						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,9	3,0	3,0	2,8					

7. Minun on tarvittaessa helppo pyytää apua työtovereilta.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
3,9	3,6	3,9	3,7	4,0	3,8	4,1	4,3	4,1
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,9	3,9	4,0						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,9	4,0	3,9	3,9					

8. Koen, että työyhteisössäni (tulosalue) kaikkia kohdellaan samanarvoisesti.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
2,8	2,9	2,8	2,5	2,7	2,6	3,2	2,5	2,9
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
2,8	2,8	2,8						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,8	2,8	2,9	2,7					

9. Työyhteisössäni (tulosalue) voi ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
3,2	2,9	3,4	3,1	3,0	3,0	3,5	3,1	3,3
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,2	3,2	3,2						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,2	3,2	3,3	3,1					

10. Työyhteisössäni (tulosalue) vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus.

TULOSALUE								
	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
kaikki	2,9	2,9	2,6	2,8	2,8	3,4	3,0	3,1
TOIMI								
		muu henkilöstö						
kaikki	opettajat	2,9						
2,9	2,9	2,9						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,9	3,0	3,0	2,8					

Osaaminen tunnistaminen

11. Työyhteisössäni (tulosalue) henkilöstö arvostaa toinen toistensa osaamista.

TULOSALUE								
	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
kaikki	3,3	3,2	3,0	2,9	3,3	3,3	3,5	3,5
3,3	3,2	3,0	2,9	3,3	3,3	3,5	3,5	3,4
TOIMI								
		muu henkilöstö						
kaikki	opettajat	3,3						
3,3	3,3	3,3						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,3	3,3	3,2	3,3					

12. Henkilöstön osaaminen tunnetaan hyvin.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
2,8	2,7	2,4	2,5	2,9	3,2	3,0	2,9	3,0
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
2,8	2,9	2,8						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,8	2,9	2,8	2,9					

13. Esimiehen kanssa käydyt kehityskeskustelut ovat tukeneet työni ja osaamiseni kehittymistä.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
2,8	2,2	2,9	2,7	2,7	2,7	3,1	2,4	3,0
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
2,8	2,8	2,7						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,8	2,7	2,9	2,7					

Lähimmän esimiehen toiminta

14. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
3,2	3,0	2,9	3,2	3,2	2,9	3,9	31	3,2
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,2	3,2	3,2						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,2	3,2	3,3	3,1					

15. Lähimmällä esimiehelläni on riittävästi aikaa minulle.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
3,2	3,2	2,8	3,0	3,2	3,1	3,7	3,4	3,2
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,2	3,2	3,1						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,2	3,1	3,2	3,3					

16. Lähin esimieheni antaa kannustavaa palautetta työstäni

TULOSALUE								
	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
kaikki	2,8	3,0	3,0	2,9	2,9	3,4	3,4	3,1
TOIMI								
		muu henkilöstö						
kaikki	opettajat	3,0						
IKÄ								
	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
kaikki	3,1	3,1	2,9					

17. Saan lähimmältä esimieheltäni riittävästi tietoa tärkeistä asioista.

TULOSALUE								
	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
kaikki	3,0	3,1	3,1	3,2	3,0	3,6	3,3	3,2
TOIMI								
		muu henkilöstö						
kaikki	opettajat	3,1						
IKÄ								
	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
kaikki	3,2	3,3	3,1					

18. Minulla on selkeä käsitys siitä, mitä lähin esimieheni minulta odottaa.

TULOSALUE								
	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
kaikki								

3,2	3,0	3,1	2,9	3,2	3,1	3,6	3,2	3,3
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,2	3,2	3,1						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,2	3,1	3,3	3,3					

Yhteisen tehtävän tunnistaminen ja ymmärtäminen

19. Yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa sujuu hyvin.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
3,7	3,4	3,9	3,6	3,7	3,6	3,7	4,3	3,9
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
3,7	3,7	3,8						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
3,7	3,6	3,8	3,8					

20. Turun ammattikorkeakoulun visio ja strategiat suuntaavat toimintaamme.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
2,7	2,2	2,9	1,9	2,7	3,1	2,9	2,4	3,1
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						

2,7	2,6	2,9						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,7	2,6	2,7	2,8					

21. AMK:n johto viestittää riittävästi siitä, mitkä asiat Turun ammattikorkeakoulussa ovat tärkeitä.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
2,4	2,2	2,3	1,8	2,6	2,6	2,5	1,7	2,8
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
2,4	2,3	2,6						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,4	2,4	2,4	2,4					

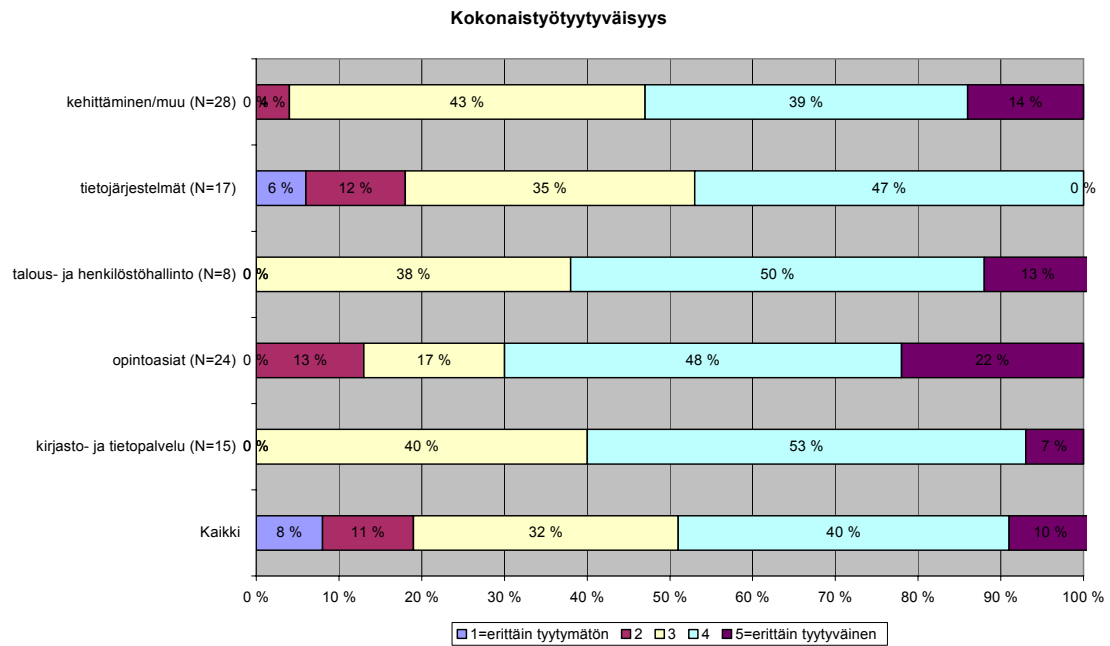
22. Tulosalueen johto (kehittämisen tulosalueella palvelukokonaisuuden, esim. innovaatiopalvelut) viestittää riittävästi siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä.

TULOSALUE								
kaikki	bioalat ja liiketalous	hyvinvointipalvelut	taideakatemiat	TYT	terveysala	TSK	täykkäri	kehittäminen
2,7	1,9	2,8	2,2	3,0	2,9	3,1	2,7	2,8
TOIMI								
kaikki	opettajat	muu henkilöstö						
2,7	2,7	2,8						
IKÄ								
kaikki	alle 40 v.	40 tai yli	50 tai yli					
2,7	2,7	2,8	2,7					

LIITE 3 Kehittämisen tulosalueen toimintojen vastaukset kokonaistyötyytyväisyydestä ja väittämistä (prosenttijakaumat ja keskiarvot)

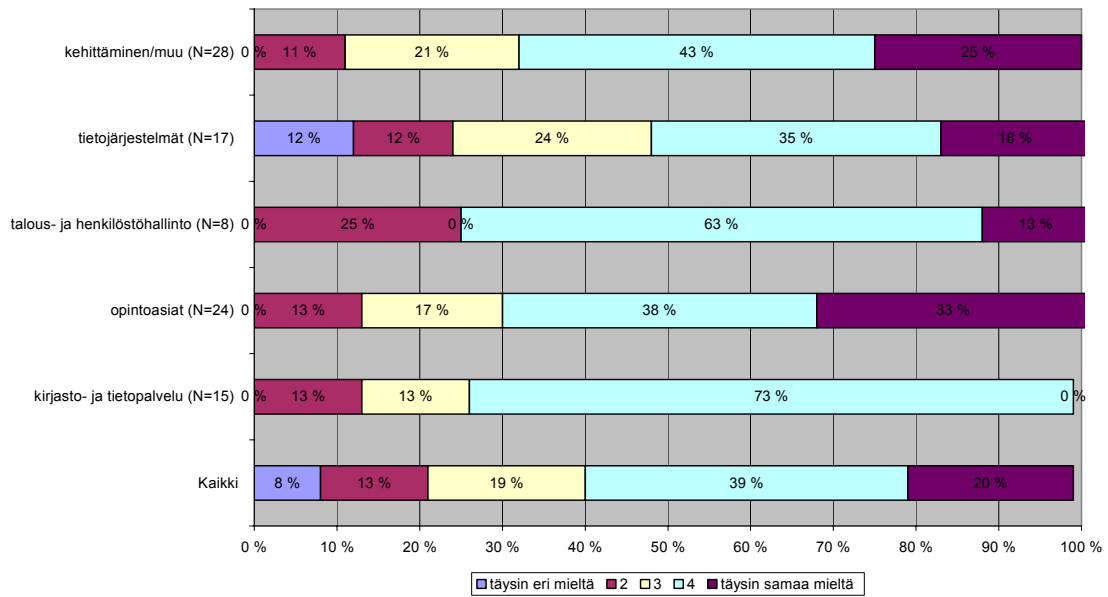
Prosenttijakaumat

Kokonaistyötyytyväisyys

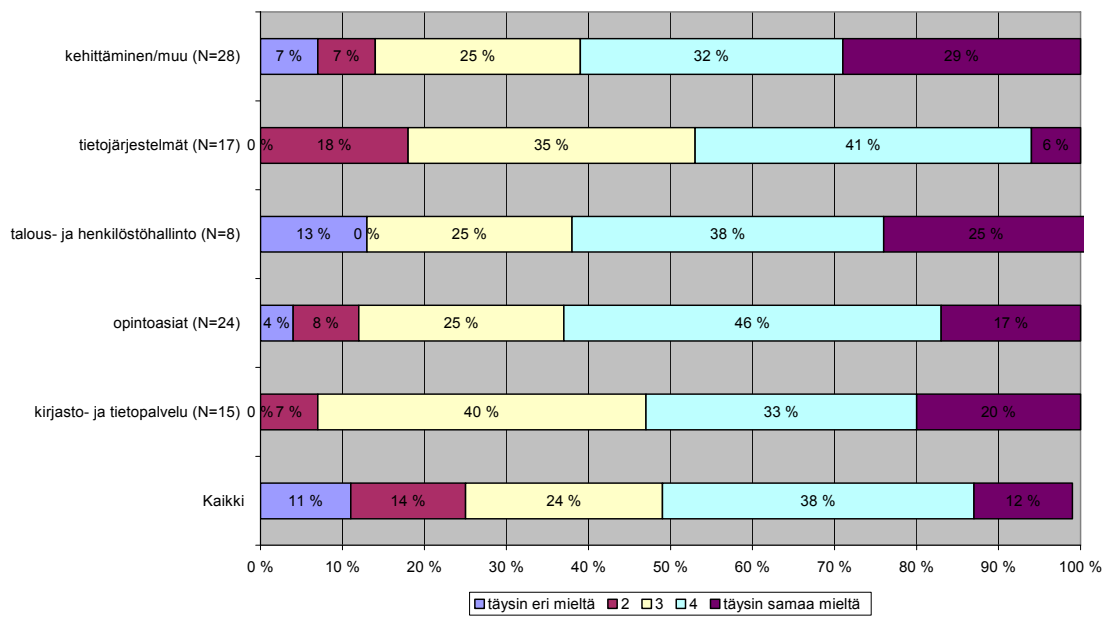


Väittämät

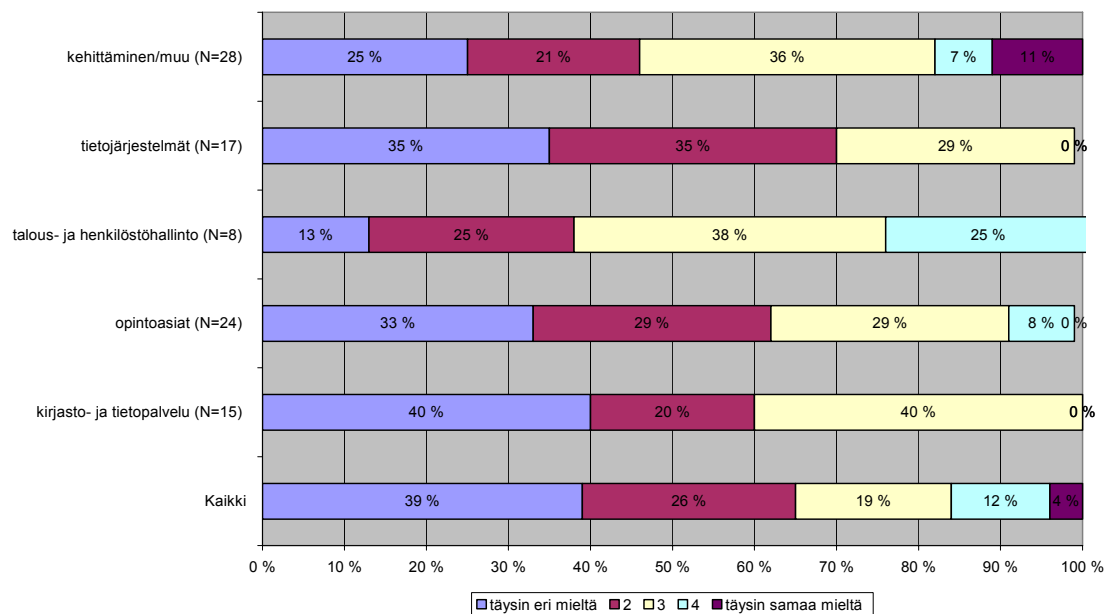
Tulen mielelläni työpäivän alkaessa töihin.



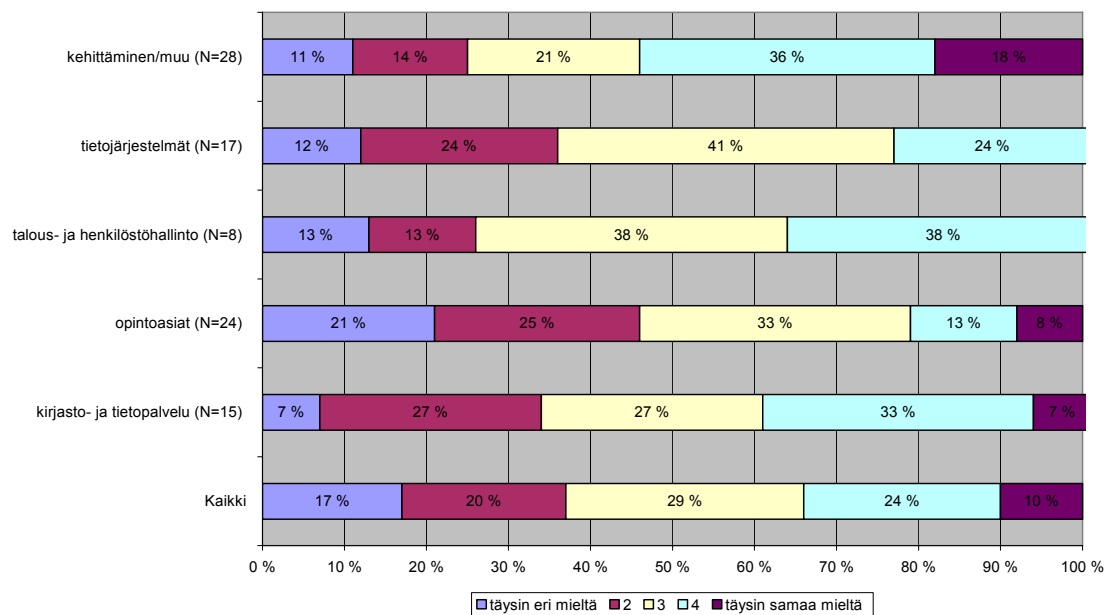
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin.



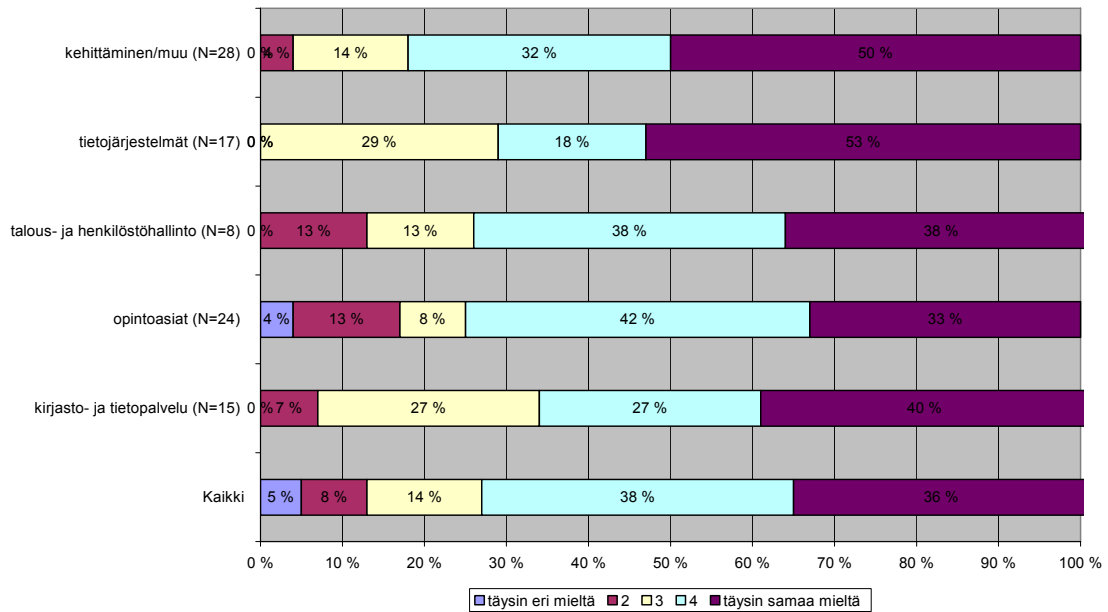
Palkkauskäytäntö on oikeudenmukainen.



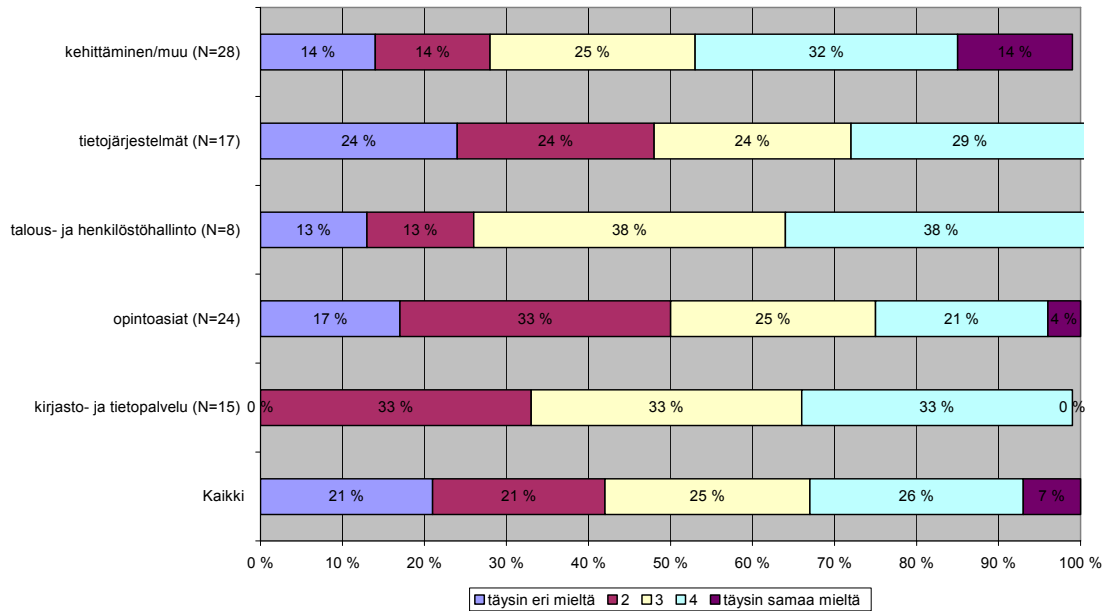
Työyhteisössäni (tulosalue) tiedonkulku on avointa.



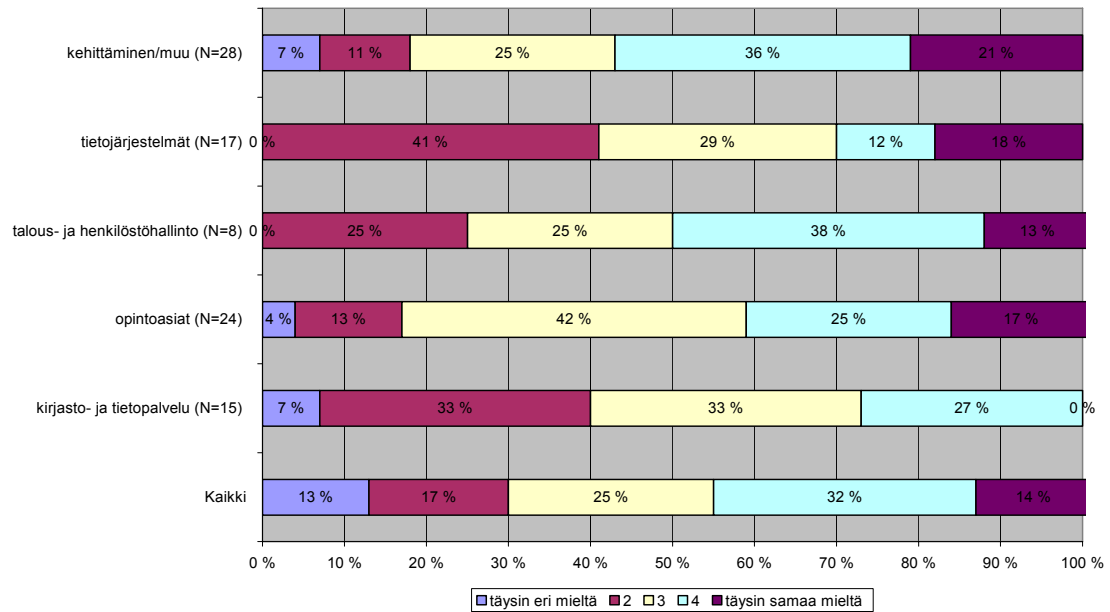
Minun on tarvittaessa helppo pyytää apua työtovereilta.



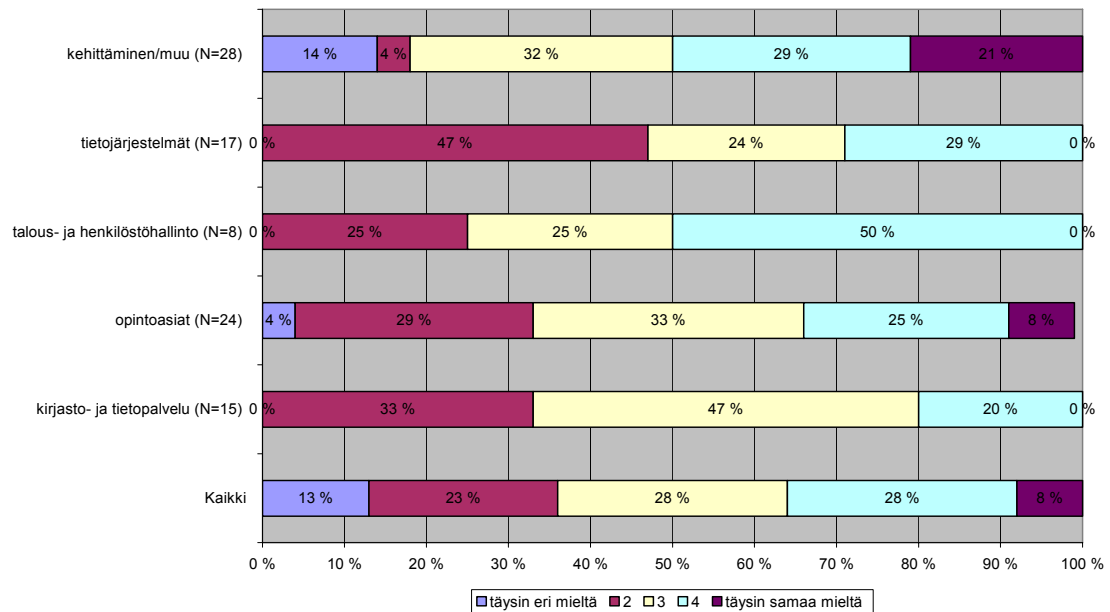
Koen, että työyhteisössäni (tulosalue) kaikkia kohdellaan samanarvoisesti.



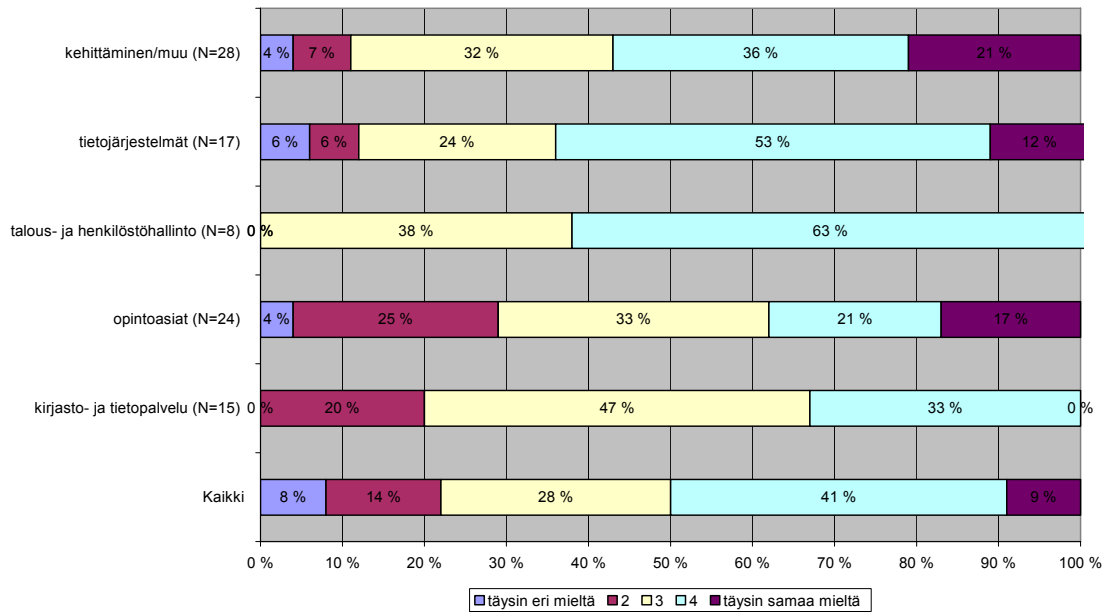
Työyhteisössäni (tulosalue) voi ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita.



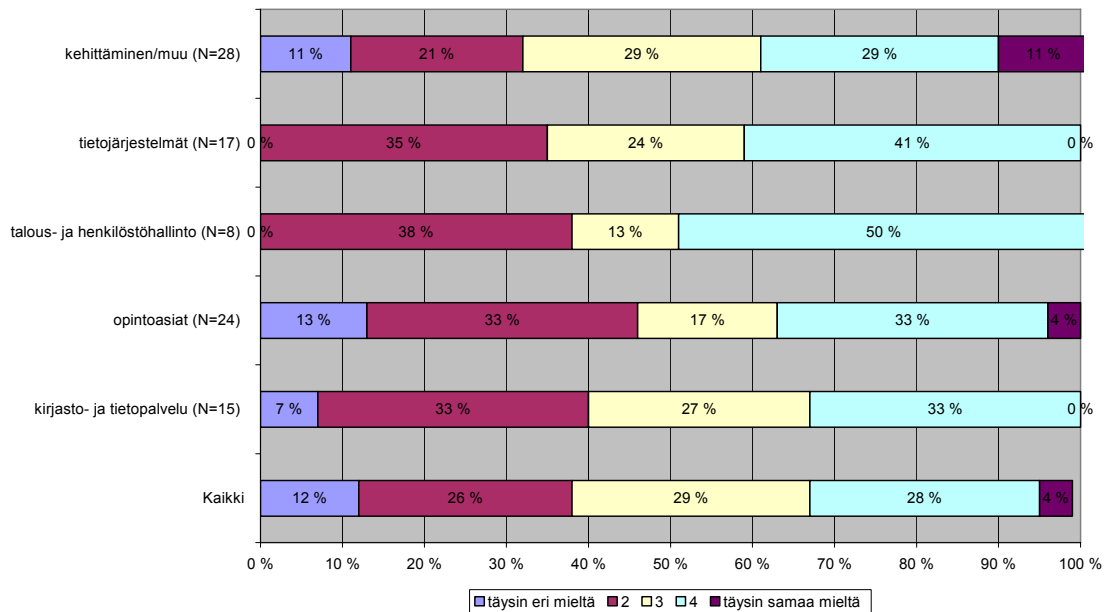
Työyhteisössäni (tulosalue) vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus.



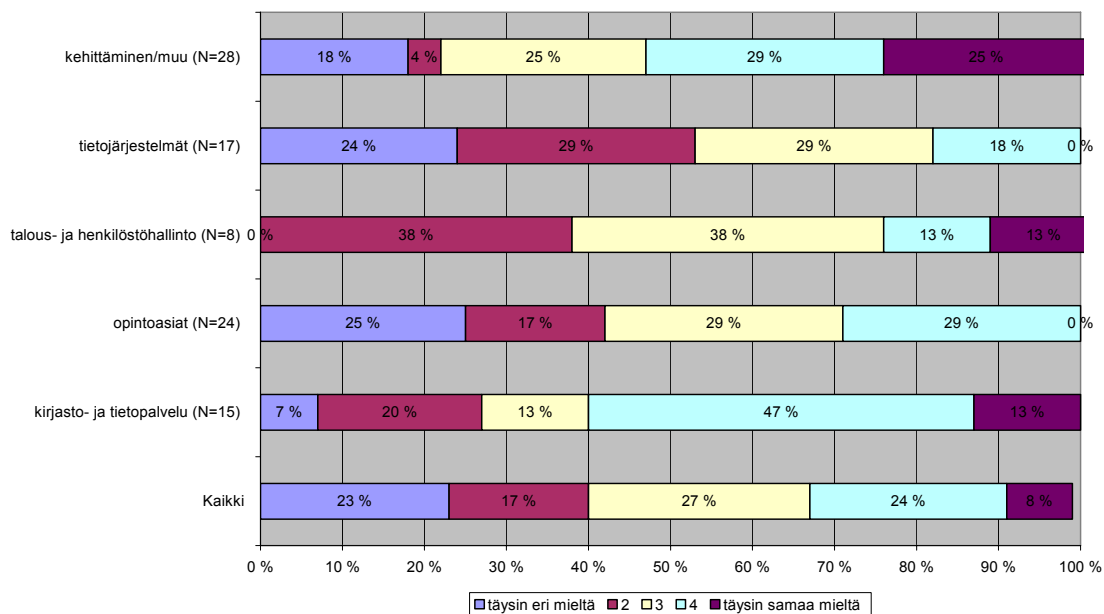
Työyhteisössäni (tulosalue) henkilöstö arvostaa toinen toistensa osaamista



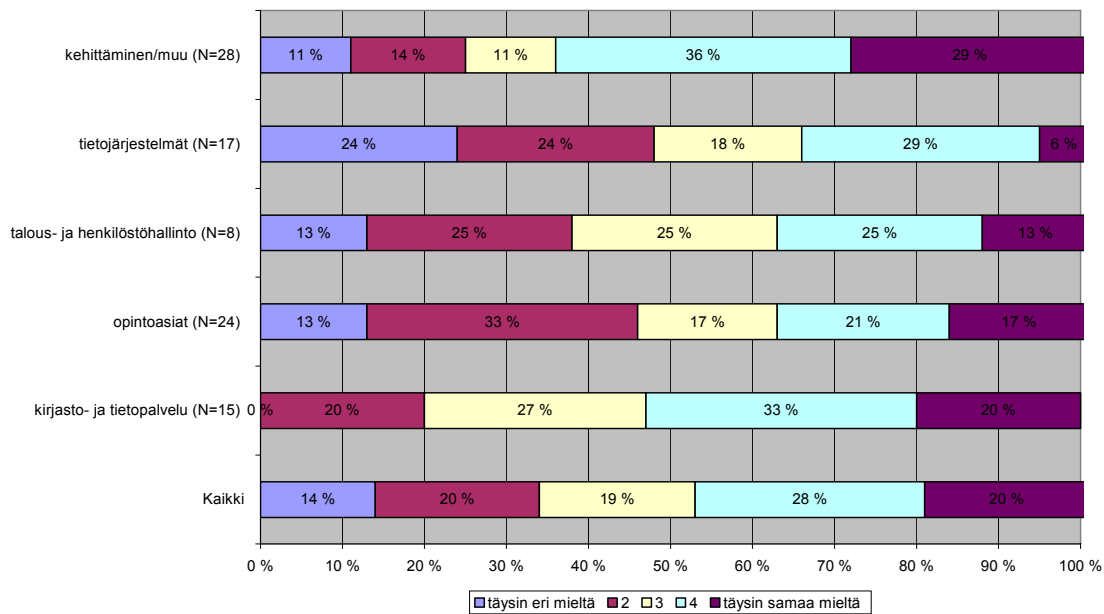
Henkilöstön osaaminen tunnetaan hyvin.



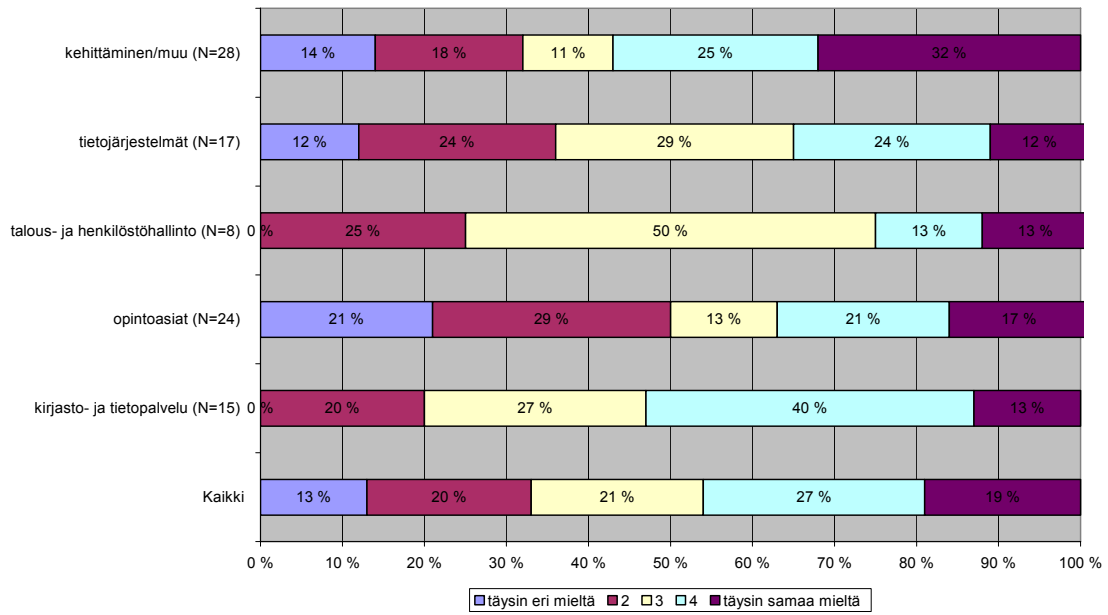
Esimiehen kanssa käydyt kehityskeskustelut ovat tukeneet työni ja osaamiseni kehittymistä.



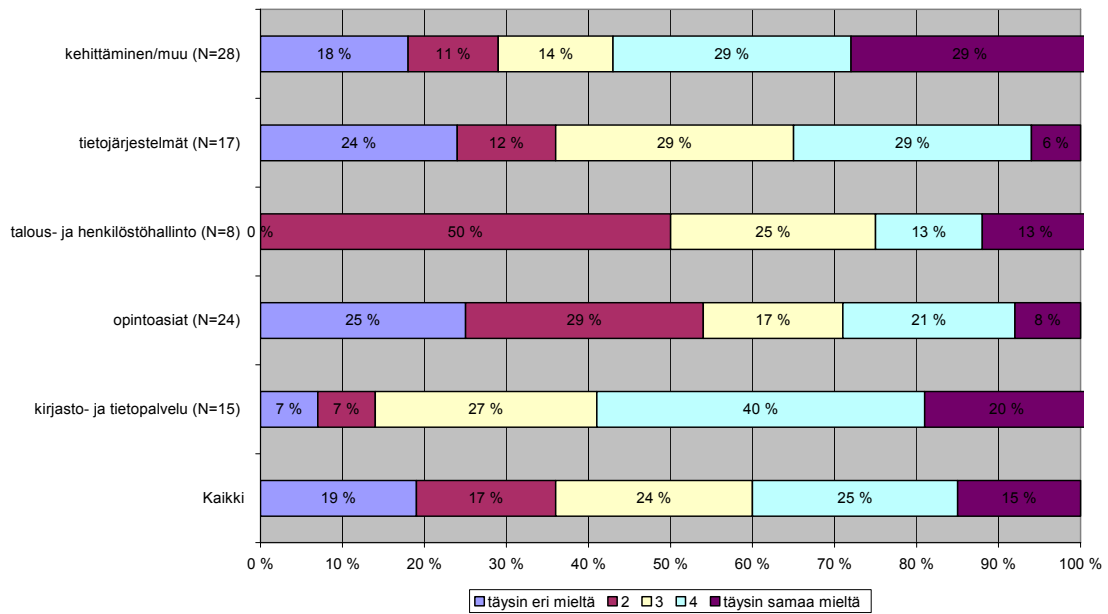
Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan.



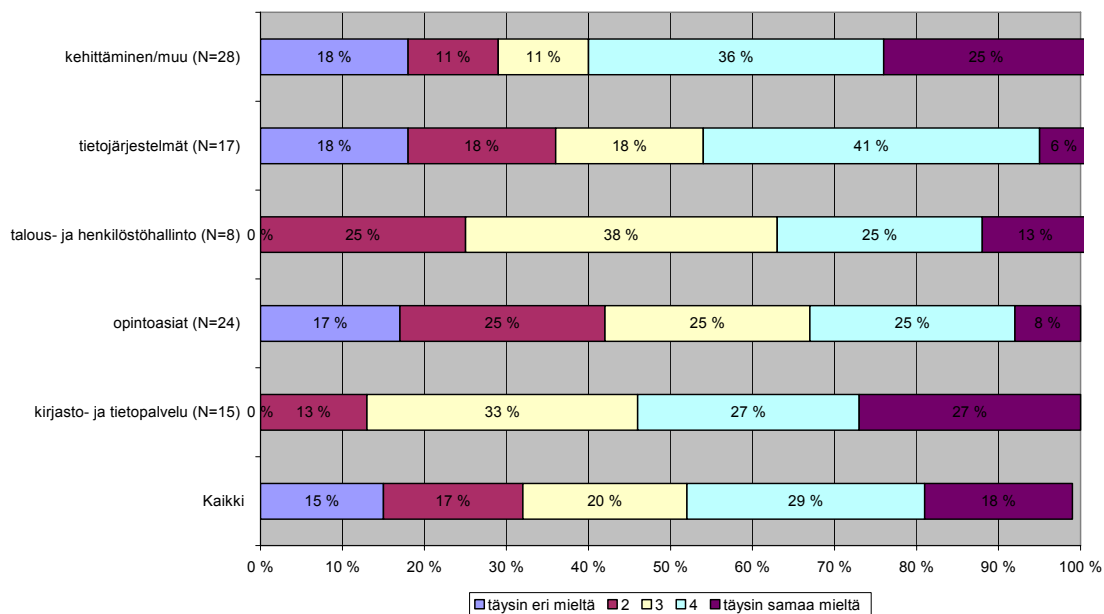
Lähimmällä esimiehelläni on riittävästi aikaa minulle.



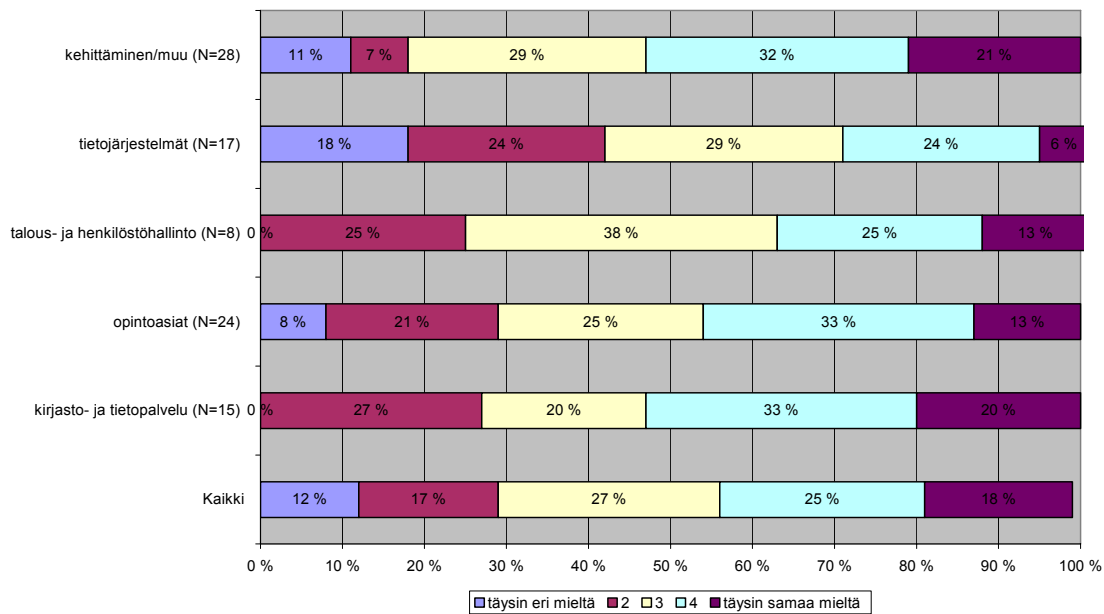
Lähin esimieheni antaa kannustavaa palautetta työstäni.



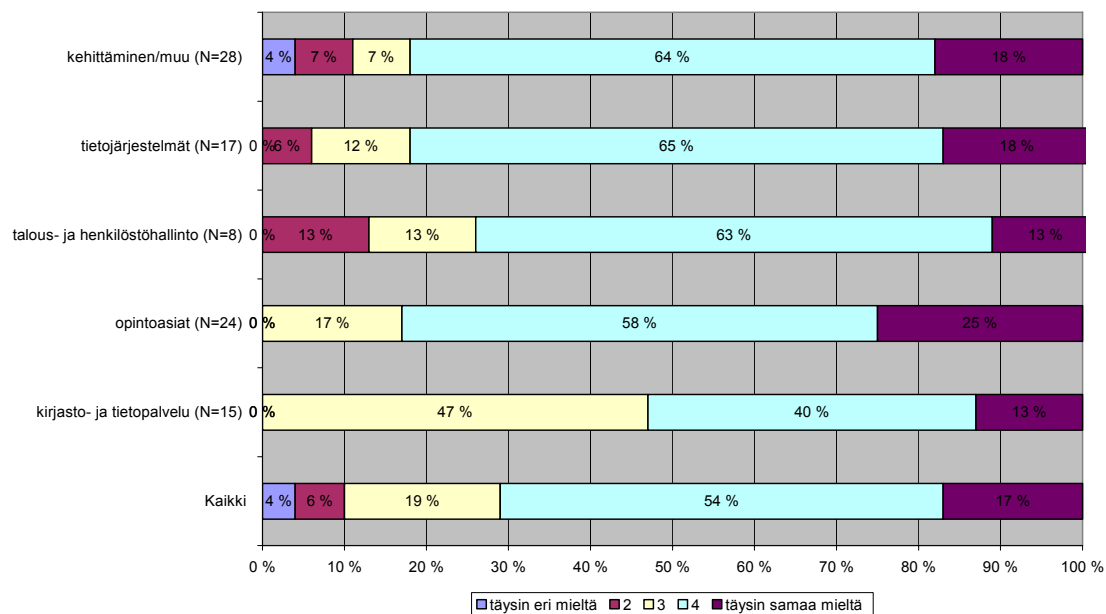
Saan lähimmältä esimieheiltäni riittävästi tietoa tärkeistä asioista.



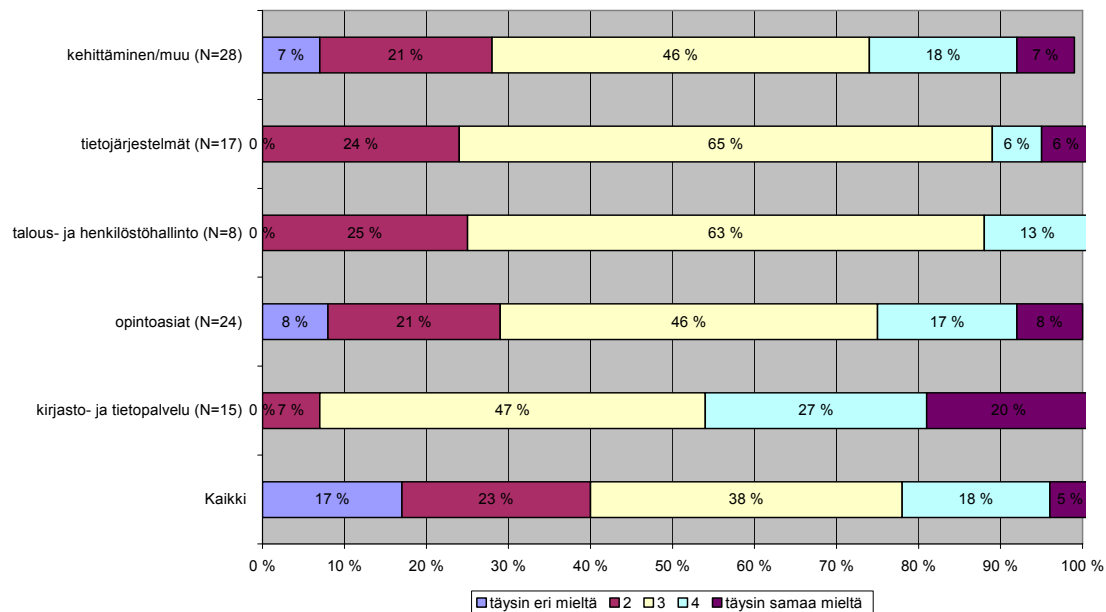
Minulla on selkeä käsitys siitä, mitä lähin esimieheni minulta odottaa.



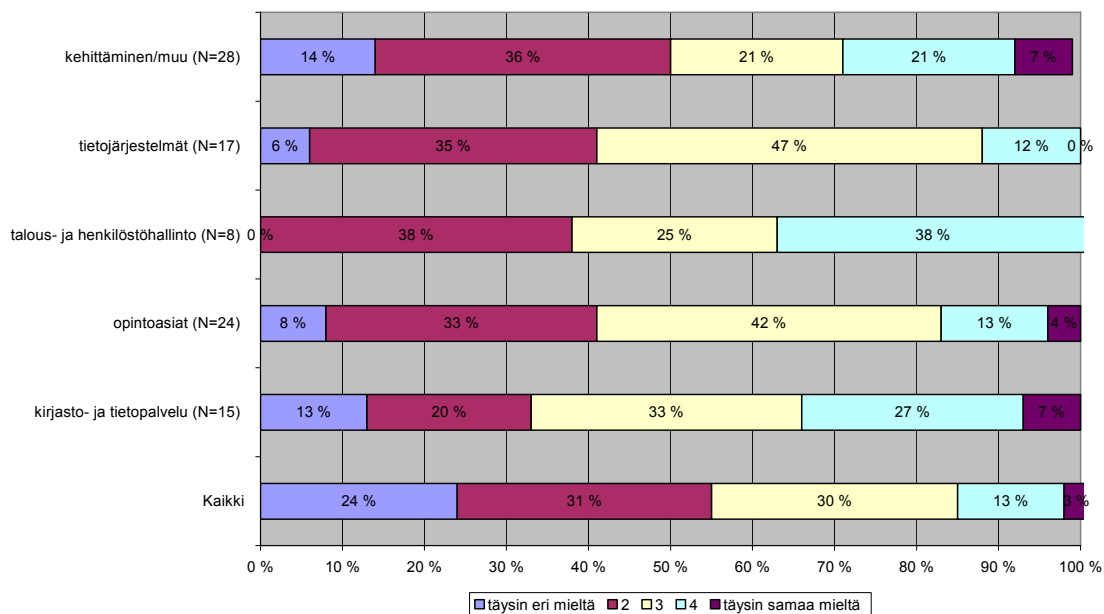
Yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa sujuu hyvin.



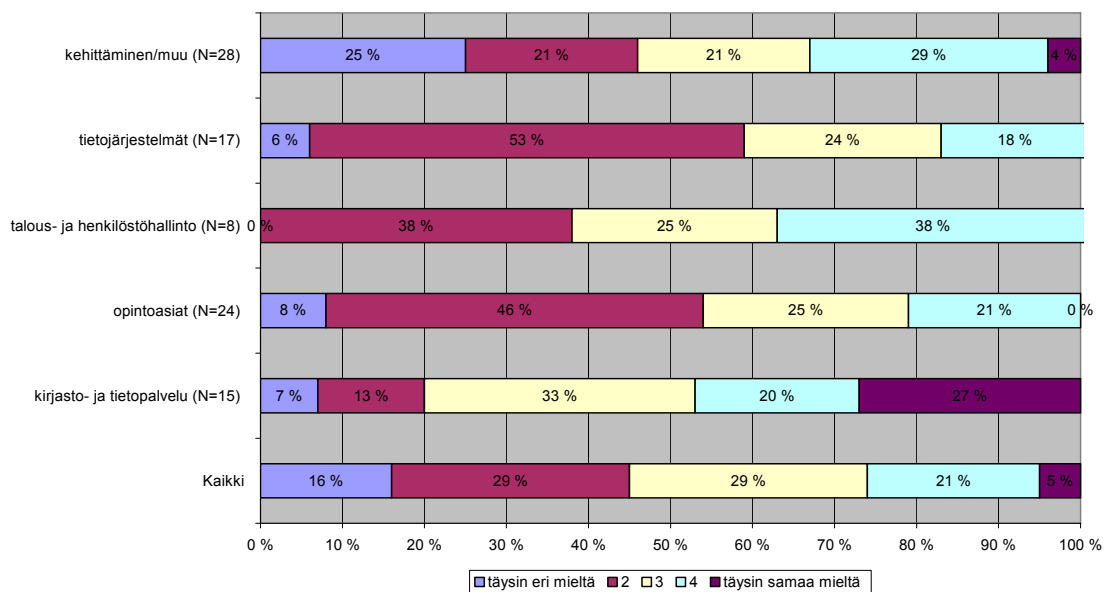
Turun ammattikorkeakoulun visio ja strategiat suuntaavat toimintaamme.



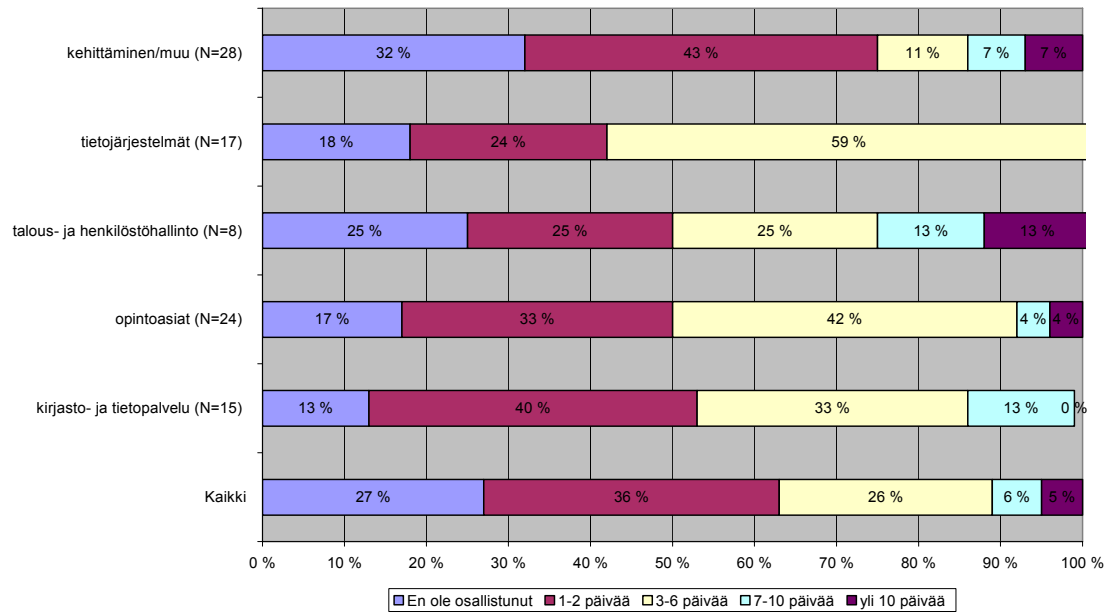
AMK:n johto viestittää riittävästi siitä, mitkä asiat Turun ammattikorkeakoulussa ovat tärkeitä.



Tulosalueen johto (kehittämisen tulosalueella palvelukokonaisuuden, esim. innovaatiopalvelut) viestittää riittävästi siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä.



Olen osallistunut ammattikorkeakoulun järjestämään koulutukseen viimeisen vuoden aikana.



Keskiarvot

Kokonaistyytyväisyys

Arvioi asteikolla 1–5, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi.

	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tietojärjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
3,3	3,7	3,8	3,8	3,2	3,6

Väittämät

1. Tulen mielelläni työpäivän alkaessa töihin.					
	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tietojärjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
3,5	3,6	3,9	3,6	3,4	3,8
2. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin.					
	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tietojärjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
3,3	3,7	3,6	3,6	3,4	3,7
3. Olen saanut hyödyntää työssäni omaa osaamistani hyvin ja monipuolisesti.					
	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tietojärjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
3,6	4,0	3,4	3,8	3,5	3,5

4. Työtahti on liian kova.					
	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tieto- järjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
3,4	4,1	3,3	2,8	3,1	3,5
5. Palkkauskäytäntö on oikeudenmukainen.					
	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tieto- järjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
2,2	2,0	2,1	2,8	1,9	2,6
6. Työyhteisössäni (tulosalue) tiedonkulku on avointa.					
	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tieto- järjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
2,9	3,1	2,6	3,0	2,8	3,4
7. Minun on tarvittaessa helppo pyytää apua työtovereilta.					
	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tieto- järjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
3,9	4,0	3,9	4,0	4,3	4,3
8. Koen, että työyhteisössäni (tulosalue) kaikkia kohdellaan samanarvoisesti.					
	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tieto- järjestelmät (N=17)	kehittäminen/muu (N=28)
Kaikki					
2,8	3,0	2,6	3,0	2,6	3,2
9. Työyhteisössäni (tulosalue) voi ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita.					

	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
Kaikki					
3,2	2,8	3,4	3,4	3,1	3,6
10. Työyhteisössäni (tulosalue) vallitsee keskinäinen luottamus ja kunnioitus.					
	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
Kaikki					
2,9	2,9	3,0	3,3	2,8	3,4
11. Työyhteisössäni (tulosalue) henkilöstö arvostaa toinen toistensa osaamista.					
	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
Kaikki					
3,3	3,1	3,2	3,6	3,6	3,6
12. Henkilöstön osaaminen tunnetaan hyvin.					
	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
Kaikki					
2,8	2,9	2,8	3,1	3,1	3,1
13. Esimiehen kanssa käydyt kehityskeskustelut ovat tukeneet työni ja osaamiseni kehittymistä.					
	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
Kaikki					
2,8	3,4	2,6	3,0	2,4	3,4
14. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan.					
	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
Kaikki					

	velu (N=15)		hallinto (N=8)	mät (N=17)	(N=28)
3,2	3,5	3,0	3,0	2,7	3,6
15. Lähimmällä esimiehelläni on riittävästi aikaa minulle.					
Kaikki	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
3,2	3,5	2,8	3,1	3,0	3,4
16. Lähin esimieheni antaa kannustavaa palautetta työstäni.					
Kaikki	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
3,0	3,6	2,6	2,9	2,8	3,4
17. Saan lähimmältä esimiehelläni riittävästi tietoa tärkeistä asioista.					
Kaikki	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
3,2	3,7	2,8	3,3	3,0	3,4
18. Minulla on selkeä käsitys siitä, mitä lähin esimieheni minulta odottaa.					
Kaikki	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)
3,2	3,5	3,2	3,3	2,8	3,5
19. Yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa sujuu hyvin.					
Kaikki	kirjasto- ja tietopal- velu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstö- hallinto (N=8)	tieto- järjestel- mät (N=17)	kehittämi- nen/muu (N=28)

3,7	3,7	4,1	3,8	3,9	3,9
20. Turun ammattikorkeakoulun visio ja strategiat suuntaavat toimintaamme.					
Kaikki	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tietojärjestelmät (N=17)	kehittämisen/muu (N=28)
2,7	3,6	3,0	2,9	2,9	3,0
21. AMK:n johto viestittää riittävästi siitä, mitkä asiat Turun ammattikorkeakoulussa ovat tärkeitä.					
Kaikki	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tietojärjestelmät (N=17)	kehittämisen/muu (N=28)
2,4	2,9	2,7	3,0	2,7	2,7
22. Tulosalueen johto (kehittämisen tulosalueella palvelukokonaisuuden, esim. innovaatiopalvelut) viestittää riittävästi siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä.					
Kaikki	kirjasto- ja tietopalvelu (N=15)	opintoasiat (N=24)	talous- ja henkilöstöhallinto (N=8)	tietojärjestelmät (N=17)	kehittämisen/muu (N=28)
2,7	3,5	2,6	3,0	2,5	2,6