

# *Jäsen, työ ja järjestö*

— KVL:n jäsentutkimus 2004 —



K V L : N J U L K A I S U J A 1 / 2 0 0 4

# *Jäsen, työ ja järjestö*

KVL:n jäsentutkimus 2004

ISBN 951-98547-6-2

ISSN 0789-1849

Paino: Rakennuspaino Oy, Helsinki

Taitto: AP-Productions Oy

Kannen kuvat: Toni Koskimaa, Reijo Porkka



Kunnallisvirkamiesliitto KVL ry 2004

# SISÄLTÖ

---

Johdanto	
Tutkimuksen tausta, toteutus ja aineisto .....	5
1. Jäsenkuva .....	7
2. Työ ja työyhteisö .....	10
3. Edunvalvonta .....	15
4. Järjestötoiminta .....	18
5. Viestintä .....	21
6. Koulutus .....	23
7. Yhteenveto .....	24
Liite	
KVL:n jäsentutkimus 2004, suorat jakaumat.....	26

# JOHDANTO

## Tutkimuksen tausta, toteutus ja aineisto

Kunnallisvirkamiesliitto KVL tekee joka liittokokousvuosi laajan jäsen-tutkimuksen, jossa selvitetään jäsenistön rakennetta, suhdetta työhön ja mielipiteitä liiton toiminnasta. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa analysoitua tietoa liiton toimintojen kehittämiseksi.

Tutkimusaineisto kerättiin Internetin välityksellä. Tutkimuksen järjestämisestä lähetettiin sähköpostitse tieto kaikille niille KVL:n työvoimajäsenille, joiden sähköpostiosoite on jäsenrekisterissä. Samalla tarjottiin mahdollisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Sähköposteja lähetettiin 26.8.2004 yhteensä 6 320, joista palautui osoitteeltaan virheellisinä 665. Tutkimukseen osallistumisesta kieltäytyi 363 jäsentä. Vaikka kieltäytymisen syytä ei kysytty, syyksi oli usein merkitty työkiireet, alkavat opinnot, virkavapaus tai työloma.

Sekä virheelliset että kieltäytyjien sähköpostiosoitteet poistettiin. Näin tutkimukseen tuli mukaan 5 292 sähköpostiosoitteellista jäsentä. Näille lähetettiin neljä sähköpostia, jotka sisälsivät sekä vastausohjeet että henkilökohtaisen linkin Web-lomakkeeseen. Muistutus tutkimuksen päättymisestä sähköpostitettiin kaikista osioista vastaamattomille 27.10.2004, ja vastausaika päättyi 30.10.2004.

Taulukko 1. Aikataulu ja vastaajien lukumäärä

	Sähköpostien lähetys pvm	Vastaajia
Taustakysymykset	9.9.2004	3553
Työ ja työyhteisö	13.9.2004	3410
Viestintä ja koulutus	15.9.2004	3271
Järjestötoiminta ja edunvalvonta	17.9.2004	3168

Sähköpostiosoitteellisten jäsenten ikä ja sukupuolijakauma poikkeaa vain vähän kaikkien jäsenten vastaavasta, joten näiden tekijöiden osalta vastaajien voidaan katsoa edustavan koko liittoa. Tosin sähköpostin ja Internet-yhteyksien käyttömahdollisuudet poikkeavat toisistaan huomattavasti ammattiryhmittäin, mikä heikentää yleistettävyyttä.

Olennaista yleistettävyyden kannalta on kuitenkin aikaisempia jäsentutkimuksia huomattavasti suurempi vastaajajoukko ja tiedonkeräysmenetelmään nähden erittäin hyvä vastausprosentti, joka vaihtelee osioittain 67 – 60 prosentin välillä.

Tutkimusekonominen harppaus on valtava: aineiston keräys- ja käsittelykustannukset ovat murto-osa aiemmista. Myös tutkimuksen tekoon käytetty aika lyheni huomattavasti. Erinomaista on vastausprosentin

nousu edellisestä, vuoden 2000 jäsentutkimuksesta (56 %), joka toteutettiin perinteisellä lomakkeella kirjepostina.

*Taulukko 2. Erot sähköpostiosoitteellisten ja perusjoukon välillä*

Ikäluokka	Miehet	Naiset	Yhteensä
alle 30	-1,2 %	1,0 %	0,6 %
30-49	-2,6 %	2,8 %	2,1 %
50-64	3,8 %	-3,8 %	-2,8 %

Nuoret vastaajat ovat yliedustettuina aiemmista jäsentutkimuksista poiketen. Aiemmissa ovat vanhemmat ikäluokat olleet vastaavasti yliedustettuina. Jäsentutkimusten tulosten vertailuun onkin suhtauduttava varauksin sekä erilaisen vastaajarakenteen että aineiston keräämistavan vuoksi. Vaikka moni kysymys on säilytetty aikaisemmista tutkimuksista, ei niistä esitetä vertailuja mainituista syistä.

*Taulukko 3. Vastaajien ja perusjoukon ikä- ja sukupuolirakenne*

Ikäryhmä	Vastanneet	Koko KVL
Alle 35-vuotiaat	38,9 %	12,0 %
35-44-vuotiaat	29,9 %	29,0 %
45-54-vuotiaat	18,2 %	36,0 %
55 ja yli	13,0 %	23,0 %
Naisten osuus	89,4 %	85,6 %

Tässä raportissa esitellään vain tutkimuksen päätulokset. Aineiston analysointi jatkuu ja tuloksia hyödynnetään liiton muussa tutkimustoiminnassa. Toivomme, että yhdistykset ja liiton asiamiehet voivat hyödyntää tuloksia edunvalvontatyössään. Tutkimusraportin on kirjoittanut ekonomisti Auno Mäkinen.

# 1 JÄSENKUVA

KVL:n työvoimajäsenistä naisia on 85,6 prosenttia. Työvoimajäsenistön keski-ikä on 46,3 vuotta. Naisten keski-ikä on 46,6 ja miesten 44,4 vuotta. Vuonna 2004 koko jäsenistön keski-ikä oli 43,8 vuotta. (Lähde: KVL:n jäsenrekisteri)

Jäsenistö on selvästi ikääntynyt. Kehitys heijastelee kuntasektorin henkilöstön yleistä ikääntymistä, joka on viime vuosina voimistunut. KVL:n jäsenistö on kuitenkin vanhentunut nopeammin kuin kuntasektorilla keskimäärin. Vuonna 2003 kuntasektorin keski-ikä oli 44,3 naisten ja miesten keski-ikäen ollessa lähes sama: naisten 44,3 ja miesten 44,4 vuotta.

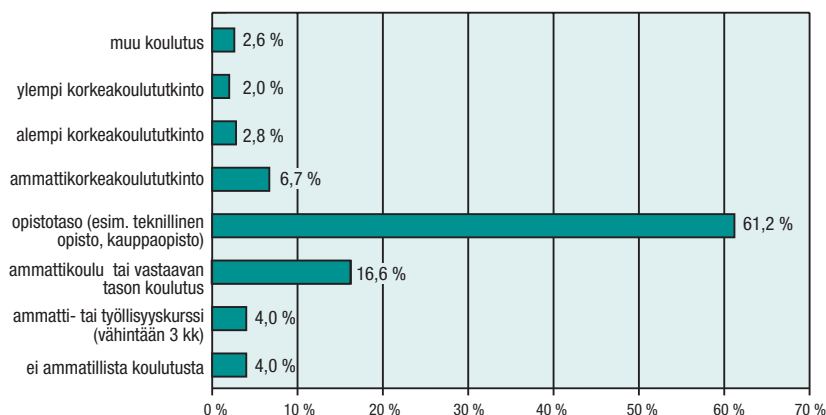
Taulukko 4. KVL:n jäsenistö iän ja sukupuolen mukaan

Ikäryhmä	Nainen	Mies	Yhteensä
Alle 35-vuotiaat	11 %	20 %	12 %
35-44-vuotiaat	29 %	29 %	29 %
45-54-vuotiaat	37 %	32 %	36 %
55 ja yli	23 %	20 %	23 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Kyselyyn vastanneista 15 prosenttia elää yksin. Vajaa puolet jäsenistöstä on perheellisiä eli 48 prosenttia. Parisuhteessa ilman lapsia elää 27 ja yksinhuoltajina 9 prosenttia. Kotona asuvia lapsia on 57 prosentilla. Heistä kahdeksalla kymmenestä on yksi tai kaksi lasta. Vain kolmella prosentilla on lapsia neljä tai enemmän.

Miesten ja naisten peruskoulutuksessa ei juurikaan ole eroja. Kansa- tai kansalaiskoulun käyneitä on 14 prosenttia, perus- tai keskikoulun käyneitä on 46 prosenttia ja ylioppilastutkinnon suorittaneita 40 prosenttia.

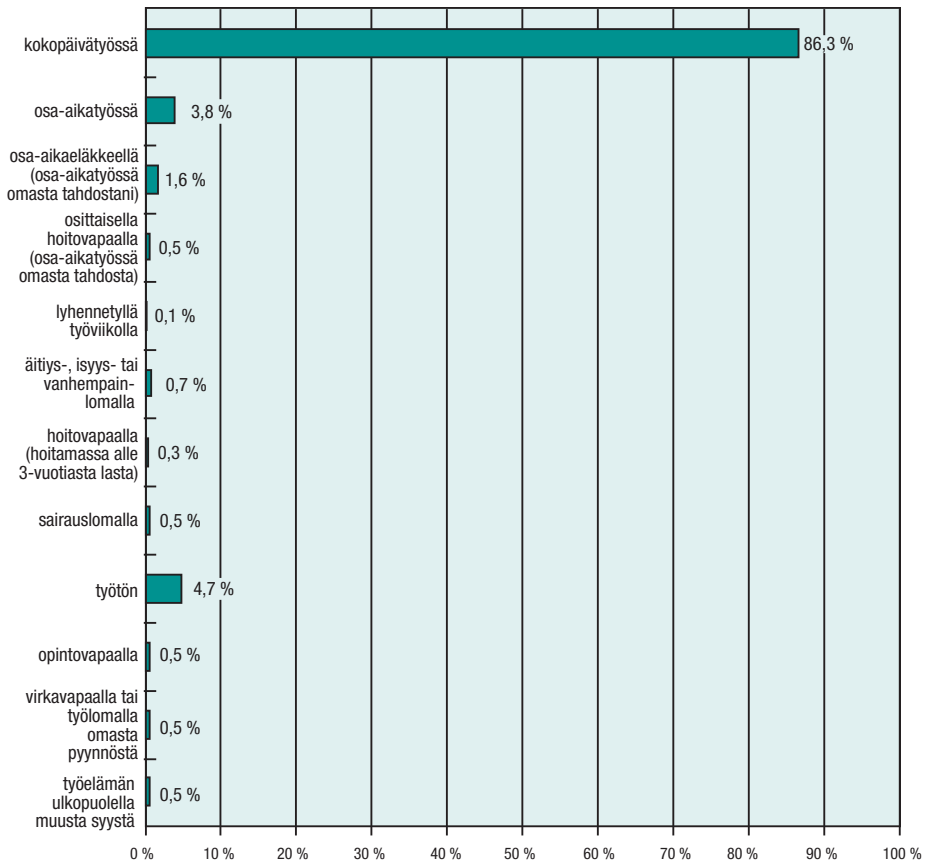
Kuvio 1. KVL:n jäsenistön ammatillinen koulutus (n=3536)



Jäsenistön tyypillinen ammattitutkinto on opistotasoinen. Seuraavina tulevat ammattikoulussa ja ammattikorkeakoulussa suoritetut tutkinnot. Naisten ja miesten ammattitutkintojen rakenteessa ei ole juurikaan eroja.

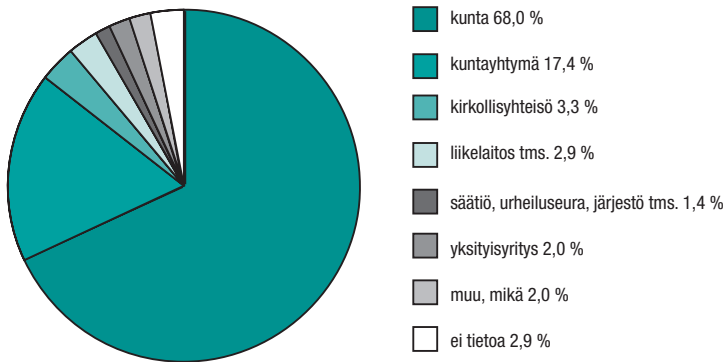
Lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta arvioi tulevansa lähivuosina toimeen nykyisellä ammattikoulutuksella ja ammattitaidolla erittäin tai melko hyvin. Melko huonosti tai huonosti arvioi selviytyvänsä alle 7 prosenttia.

Kuvio 2. Jäsenistön työllisyystilanne (n=3552)



Kokopäivätyössä on 86 prosenttia vastaajista. Virkasuhteisia on nelisen prosentin vähemmän kuin työsopimussuhteisia. Vain 19 prosenttia työskenetelee muussa kuin vakinaisessa palvelussuhteessa. Miesten ja naisten välillä on vain vähäisiä eroja, kun vastaaja tarkastellaan palvelussuhteen laadun ja lajin perusteella.

Kuvio 3. Työnantajat (n=3563)



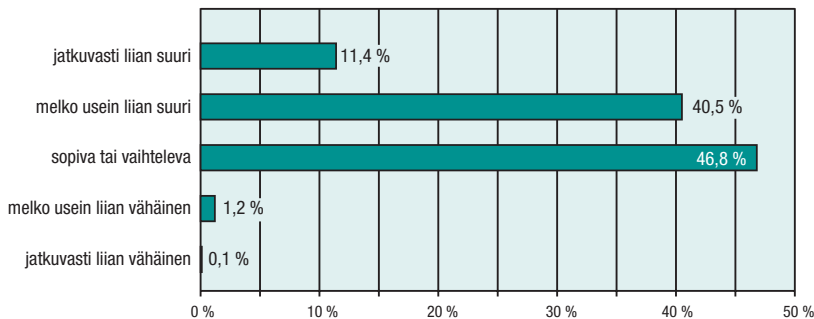
Jäsenistä valtaosa työskentelee peruskunnissa ja kuntayhtymissä. Noin kolmella prosentilla on työnantajana seurakunta tai muu kirkollisyhteisö. Lähes yhtä moni saa palkkaa kunnan omistamasta osakeyhtiöstä ja liikelaitoksesta. Vain viiden prosentin työnantajana on ns. kolmas sektori tai yksityisyrittäjä, mikä on yllättävää ottaen huomioon viimeaikaiset keskustelut julkisten palveluiden ulkoistamisesta ja yksityistämisestä.



## 2 TYÖ JA TYÖYHTEISÖ

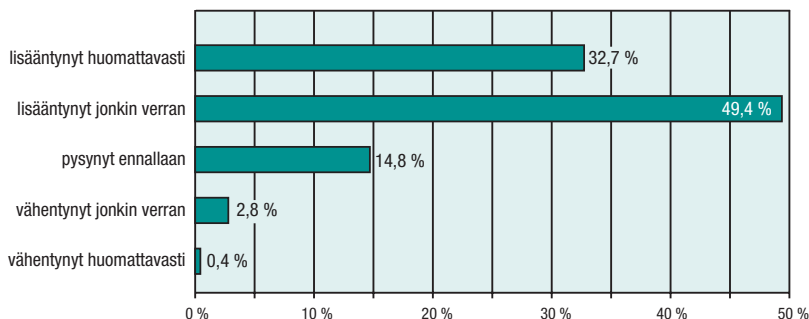
Valtaosa (87 %) vastaajista pitää työttömäksi jäämistä epätodennäköisenä. KVL:läiset pitävät palvelussuhteitaan pysyvinä ja turvattuina. Ainostaan viisi prosenttia työ- tai virkasuhteisista pitää omaa työttömyyttä erittäin todennäköisenä.

Kuvio 4. Työmäärä



Yli puolet arvioi työmääränsä jatkuvasti tai toisinaan liian suureksi. Liian vähäisen työmäärän kokemus on vain prosentilla. Myönteistä on, että lähes puolet pitää työmääränsä sopivana tai vaihtelevana. Kuitenkin 82 prosenttia näkee työn kiireellisyyden lisääntyneen. Suurin osa työmääränsä liian suureksi arvioineista kokee myös työn kiireellisyyden lisääntyneen.

Kuvio 5. Onko työsi kiireellisyys viime vuosina...



Lähes kaksi kolmesta kokee työn sisällön kehittyneen myönteisesti. Yllättävää on, että ne jotka kokivat työn kiireellisyyden ja työmäärän liian suurena, pitävät työn sisällön kehittymistä myönteisimpänä. Lisäksi työn katsotaan vievän voimia aikaisempaa enemmän.

On huolestuttavaa, että 36 prosenttia vastaajista kokee jaksavansa aikaisempaa huonommin, varsinkin kun työssä jaksamiseen on työpaikoilla kiinnitetty erityistä huomiota viime vuosina. Noin 60 prosenttia ilmoittaa

työpaikallaan lisätyn työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa. Lisäksi noin 38 prosentin työpaikoilla työntekijöiden määrää on vähennetty ja työt on jaettu jäljelle jääneille. Ei siis ole ihme, että kokemus työn kuormittavuuden lisääntymisestä on näin selvä.

Taulukko 5. *Voimavarojen kulutus työssä, työssä jaksaminen ja työn sisällön kehittyminen*

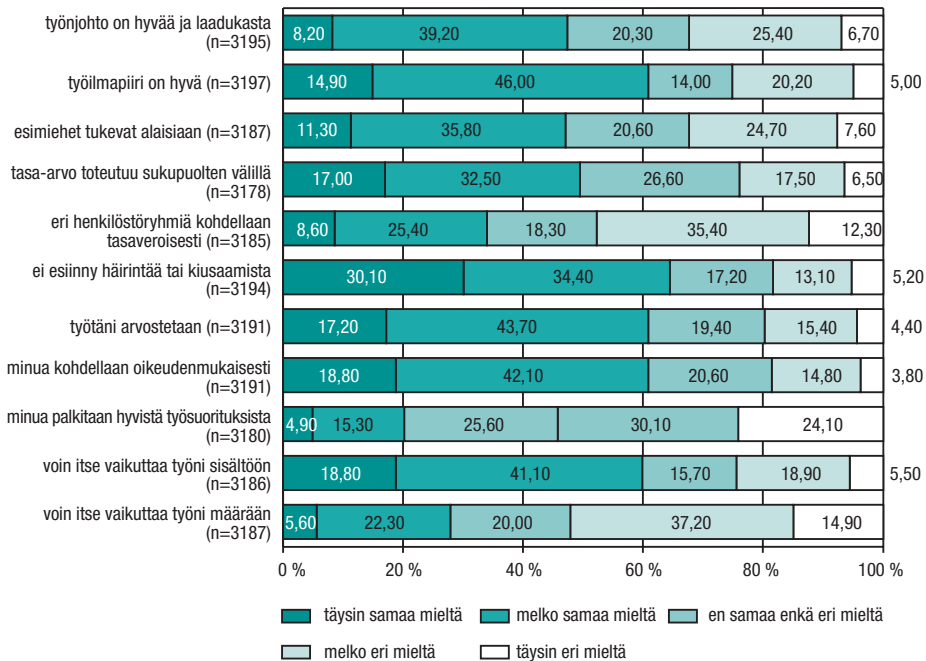
Onko työsi sisältö kehittynyt mielestäsi myönteisesti vai kielteisesti viimeisten parin vuoden aikana? (n=3193)	
kehittynyt myönteisesti	58,8 %
ei muutosta	27,6 %
kehittynyt kielteisesti	13,6 %
Jaksatko työssäsi nykyisin aikaisempaa... (n=3200)	
huonommin	35,5 %
yhtä hyvin	56,8 %
paremmin	7,7 %
Koetko, että työsi vie voimavarojasi aikaisempaa... (n=3197)	
enemmän	58,5 %
yhtä paljon	37,9 %
vähemmän	3,6 %

Työyhteisöissä on yleensä hyvä työilmapiiri. Työntekijöitä arvostetaan ja kohdellaan tasapuolisesti eikä häirintää tai kiusaamista koeta ongelmaksi. Sen sijaan eri henkilöstöryhmiä ei koeta kohdeltavan tasavertaisesti eikä hyvistä työsuorituksista palkita. Esimiesten tukea tulisi vastaajien mielestä lisätä ja esimiestyön laatua parantaa.

Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan pitkään jatkuvaa, toistuvaa ja vakavaa kiusaamista, sortamista ja epäoikeudenmukaista kohtelua, jonka yhteydessä uhri tuntee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Sukupuolisena häirintänä taas pidetään fyysistä, sanallista tai kirjallista, ei-toivottua, seksuaaliluonteista lähestymistä. Häiritsijä voi olla työtoveri, esimies tai asiakas.

Työpaikoilla fyysistä väkivallan uhkaa koetaan harvoin muutoin kuin asiakkaiden tai potilaiden aiheuttamana. Henkistä väkivaltaa kohdistuu vastaajiin yllättävän paljon esimiesten ja työtoverien taholta. Sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi on joutunut noin joka kymmenes jäsen.

Kuvio 6. Miten seuraavat väittämät pitävät paikkansa työyhteisössäsi?



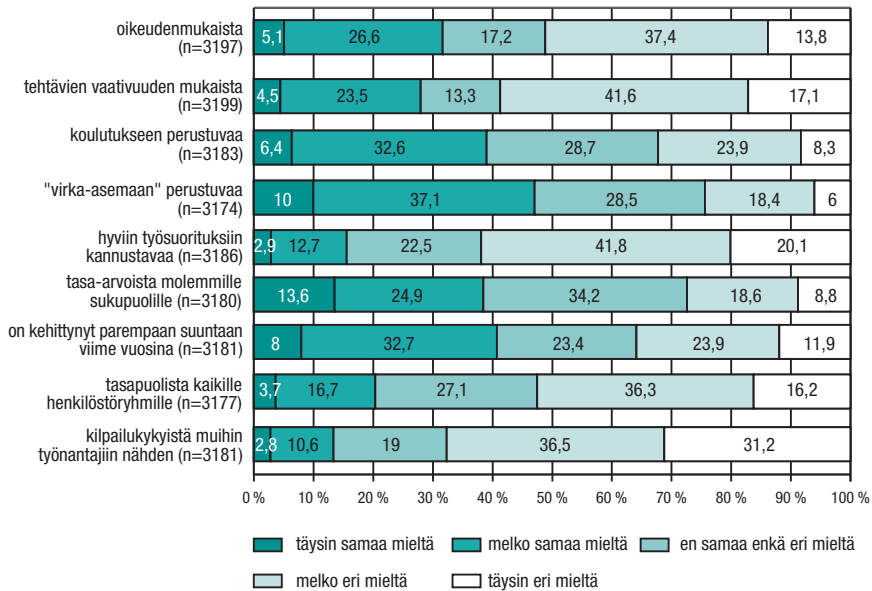
Taulukko 6. Fyysinen ja henkinen väkivalta sekä sukupuolinen ahdistelu tai häirintä

Minuun on kohdistunut työtoverien tai esimieheni taholta?

	ei koskaan	harvemmin kuin vuosittain	vuosittain tai useammin	kuukausittain	viikoittain
fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa (n=3185)	97,5 %	1,9 %	0,6 %	0 %	0,1 %
henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää (n=3185)	59,5 %	24,4 %	10,1 %	3,9 %	2 %
sukupuolista ahdistelua tai häirintää (n=3170)	92,8 %	5,9 %	1 %	0,1 %	0,1 %
Minuun on kohdistunut asiakkaiden tai potilaiden taholta?					
	ei koskaan	harvemmin kuin vuosittain	vuosittain tai useammin	kuukausittain	viikoittain
fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa (n=3190)	75,1 %	17,7 %	5,5 %	1,3 %	0,4 %
henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää (n=3188)	72,1 %	18,2 %	6,7 %	2,1 %	0,9 %
sukupuolista ahdistelua tai häirintää (n=3180)	90,2 %	7,9 %	1,5 %	0,3 %	0,1 %

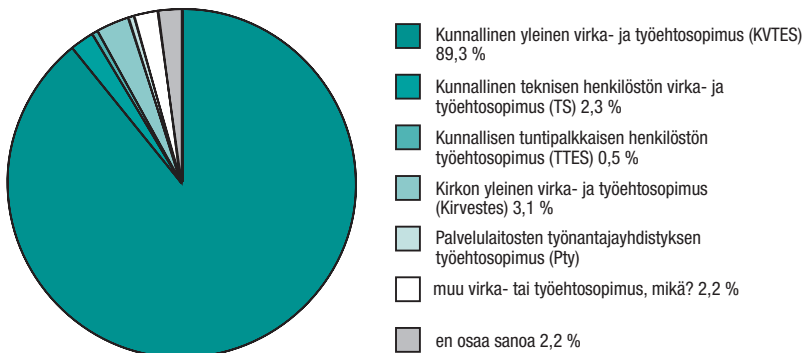
Kolme neljästä vastaajasta arvioi oman palkkauksensa tason alemmaksi kuin vastaavista tehtävistä työmarkkinoilla yleensä maksettava palkka. Myös lähes kolme neljästä katsoi vaihtavansa työpaikkaa, jos saa parempaa palkkaa toisen työntäjän palveluksessa. Toisaalta palkan tulisi tuolloin olla keskimäärin noin 20 prosenttia korkeampi. Vain neljännes on vaihtamassa saman tasoisella ja neljä prosenttia alemmalla palkalla, joten työpaikan vaihtamishalukkuus ei ole kovin korkea.

Kuvio 7. Palkkaukseni on



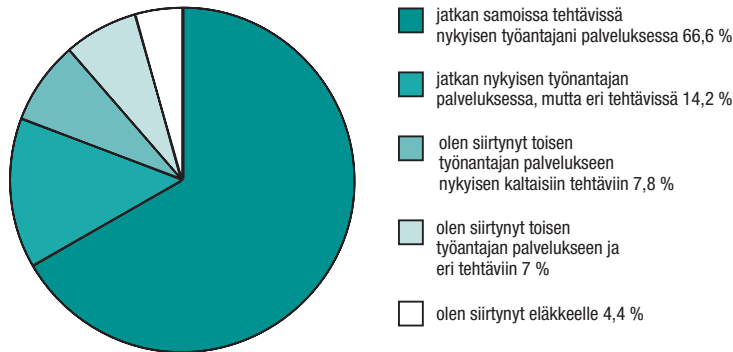
Palkkauksen katsotaan olevan heikosti kilpailukykyistä muiden työntäjien maksamaan verrattuna eikä sen nähdä kannustavan hyviin työsuorituksiin. Lisäksi koetaan, ettei palkkaus kohtele tasapuolisesti kaikkia henkilöstöryhmiä eikä ole tehtävien vaatimusten mukaista. Palkkauksen ei nähdä valitettavasti kehittyneen myönteiseen suuntaan kovinkaan paljon viime aikoina.

Kuvio 8. Sovellettavat virka- ja työehtosopimukset (n=3188)



Palvelussuhteen ehdot määräytyvät yhdeksälle kymmenestä vastaajasta Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisesti. Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta (3 %) ja Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (2 %) sovelletaan seuraavaksi eniten. Voitaneen todeta, että vain pari prosenttia vastaajista on sellaisten sopimusten piirissä, joihin KVL:llä ei ole sopimusoikeuksia. Tosin on yllättävää, että yli kaksi prosenttia vastaajista ei tiedä, mitä sopimuksia heidän palvelussuhteisiinsa sovelletaan.

Kuvio 9. Työuran jatkuminen seuraavina viitenä vuonna (n=3172)



Kaksi kolmesta jatkaa nykyisen työntajan palveluksessa nykyisissä tehtävissä seuraavina viitenä vuotena. Vain alle 15 prosenttia ennakoii siirtyvänsä toisen työntajan palvelukseen. Vain reilut 4 prosenttia tutkimukseen vastaajista on siirtymässä viiden vuoden kuluessa eläkkeelle. Tulos on liian alhainen jäsenkunnan ikärakenteeseen verrattuna.

### 3 EDUNVALVONTA

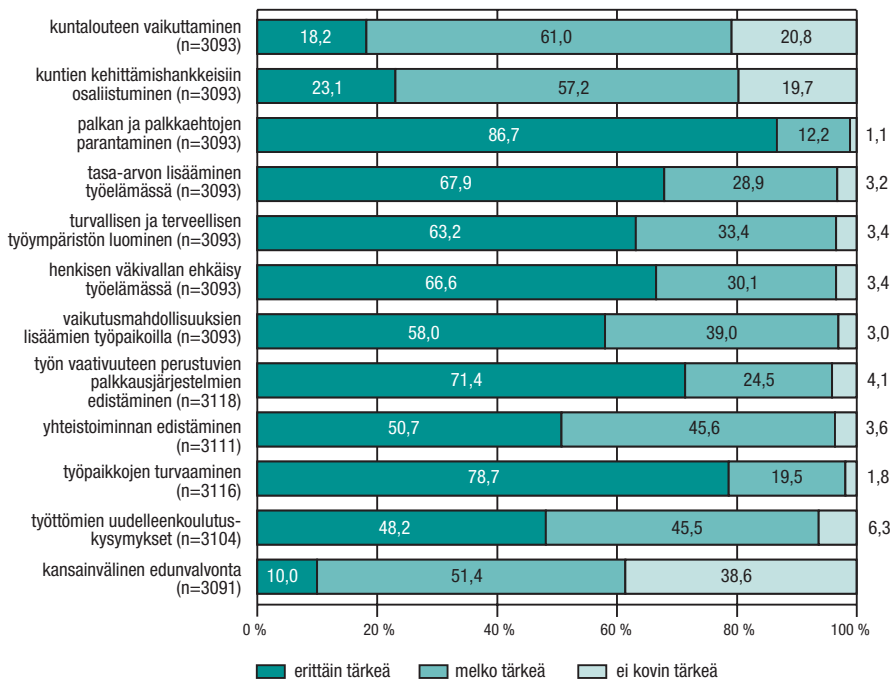
KVL on vastausten perusteella onnistunut kohtalaisen hyvin jäsenten edunvalvonnassa ja myös jäsenelle itselleen tärkeiden asioiden ajamisessa. Tosin vain reilut kahdeksan prosenttia pitää tuloksia kiitettävinä.

Taulukko 7. Arviot KVL:n edunvalvonnasta

Miten KVL on onnistunut jäsenistönsä etujen ajamisessa? (n=3057)	
tuloksia heikosti	14,0 %
tuloksia tyydyttävästi	77,5 %
tuloksia kiitettävästi	8,5 %
Entä miten hyvin liittomme on onnistunut juuri sinulle tärkeiden asioiden ajamisessa? (n=3057)	
tuloksia heikosti	21,8 %
tuloksia tyydyttävästi	70,0 %
tuloksia kiitettävästi	8,2 %

Ay-liikkeen tehtävistä tärkeimmiksi nähdään palkan ja palkkaehtojen parantaminen, työpaikkojen turvaaminen sekä työn vaativuuteen perustuvien palkkausjärjestelmien edistäminen. Vähiten tärkeinä pidetään kansainvälistä edunvalvontaa, kuntalouteen vaikuttamista ja kuntien kehittämishankkeisiin osallistumista. Toisaalta juuri näiden edunvalvonnan toimien avulla voidaan parhaiten säilyttää jäsenistön työpaikat.

Kuvio 10. Ammattiyhdistysliikkeen tehtävien tärkeys



KVL:n painoarvo ammattijärjestönä on 29 prosentin mielestä lisääntynyt paljon tai jonkin verran viimeisten neljän vuoden aikana. Vastaaajista 35 prosenttia oli sitä mieltä, että painoarvo on pysynyt ennallaan, ja 10 prosenttia arvioi sen vähentyneen jonkin verran tai paljon. Tulosten luotettavuutta heikentää kuitenkin se, että vastaaajista lähes 25 prosenttia ei ole osannut arvioida asiaa lainkaan.

Lakkoon ollaan valmiita, kun työnantaja ei noudata työelämää koskevia lakeja ja sopimuksia, kun työnantaja paikallisesti yksipuolisesti heikentää työsuhdeturvaa tai kun on jääty jälkeen yleisestä palkkakehityksestä. Tukilakkoihin ja poliittiseen lakkoon ei sen sijaan haluta mennä.

Taulukko 8. Lakkovalmius (%)

	kyllä	en	vaikea sanoa
työnantaja ei noudata työelämää koskevia lakeja ja sopimuksia (n=3112)	67,1	11,8	21,1
kun työnantaja paikallisesti yksipuolisesti heikentää työsuhdeturvaa (lomautukset, irtisanomiset) (n=3119)	67,1	12,2	20,6
kun pyritään vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon (laiton lakko virkasuhteisilla) (n=3088)	11,9	50,8	37,3
kun pyritään vauhdittamaan sopimusneuvotteluja (n=3100)	23,4	42,1	34,5
kun tavoitteisiin ei päästä eikä hyväksyttävä sopimus muuten tunnu syntyvän (n=3092)	43,4	24,7	31,9
kun pyritään tukemaan esim. läheistä liittoa (n=3099)	11,6	50,4	38,0
kun on jääty jälkeen yleisestä palkkakehityksestä (n=3102)	55,3	19,7	25,0
järjestöllisen aseman (esim. neuvotteluoikeuden) puolustaminen (n=3083)	31,8	29,0	39,2

Parhaana sopijavaihtoehtona pidetään kuudesta asiakokonaisuudesta neljässä liittoa ja kahdessa yhdistystä tai luottamusmiestä.

Yleensä ottaen halukkuus sopia itse omista palvelussuhteen ehdoista on vähäistä. Ainoastaan palkankorotuksesta ja työaikoihin liittyvistä parannuksista näyttäisi olevan halukkuutta sopia. Toisaalta on ymmärrettävää, että 11 prosenttia on valmis sopimaan palkanalennuksesta, joka ei alita työ- tai virkaehtosopimuksen vähimmäispalkkaa, kun taas vähimmäispalkan alittavasta palkanalennuksesta haluaa sopia vain viisi prosenttia.

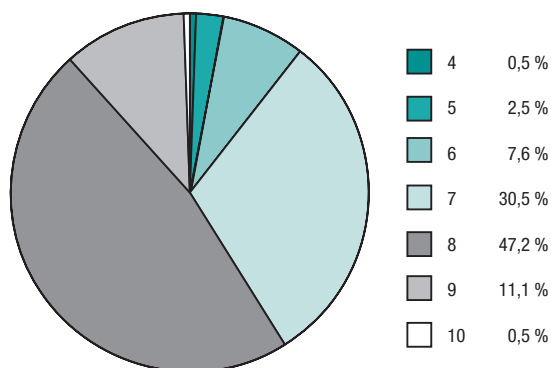
Liiton rooli nähdäänkin edunvalvojana, joka pystyy parhaiten puolustamaan työntekijää uhkaavissa palvelussuhteen ehtojen heikennystilanteissa. On mielenkiintoista, että liitto nähdään pääasiallisena palkkausjärjestelmien sopijana – varsinkin kun paikallinen sopiminen palkkauksesta on lisääntynyt.

Taulukko 9. Valmius paikalliseen sopimiseen (%)

	voisin sopia itse	luottamusmiehes tai yhdistyksen edustaja	liitto	en osaa sanoa
palkankorotuksesta (n=3109)	23	38,4	32,7	5,8
palkanalennuksesta, joka ei alita työ- tai virkaehtosopimusten vähimmäispalkkaa (n=3088)	11	36,5	38,0	14,8
palkanalennuksesta, joka alittaa työ- tai virkaehtosopimusten vähimmäispalkan (n=3077)	4,9	18	61,9	15,1
työaikoihin liittyvistä parannuksista (n=3100)	22	38,8	34,9	4,6
työaikoihin liittyvistä heikennyksistä (n=3089)	9,6	28,4	53,7	8,4
palkkausjärjestelmästä (n=3088)	4,2	22,1	68,1	5,6

Annettujen yleisarvojen keskiarvo (7,6) kertoo, että liitto on onnistunut suhteellisen hyvin edunvalvonnassaan. Onnistumista selittää pääasiassa liiton toimiston ja vähiten jäsenen oman KVL:n alueen toiminta (ks tilastoliite).

Kuvio 11. Edunvalvonnan yleisarvosana kouluarvosanoin (n=3008)



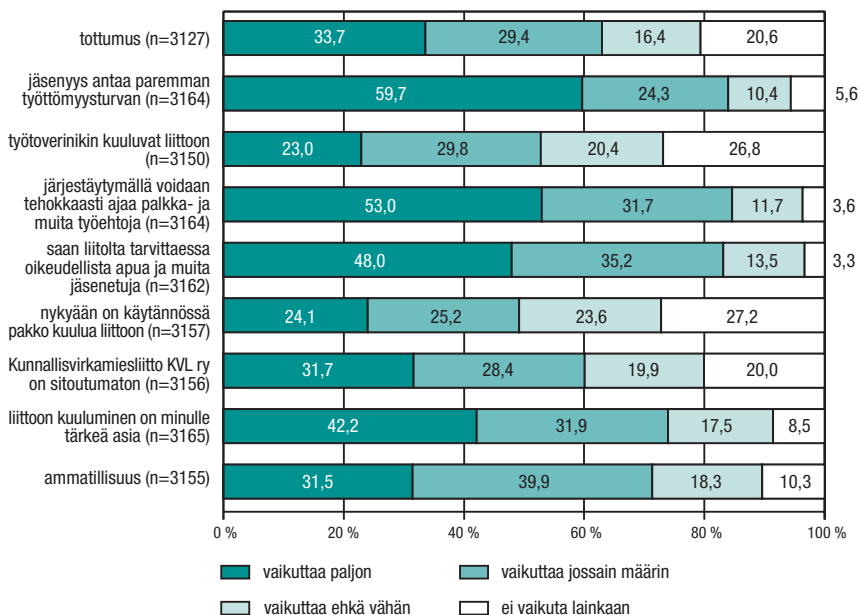


## 4 JÄRJESTÖTOIMINTA

Vastaajista yli puolet on ollut KVL:n jäsenenä yli viisitoista vuotta, joten suurella osalla jäsenkunnasta on pitkä kokemus liittoon kuulumisesta. Samoin yli puolet jäsenistöstä on aiemmin kuulunut toiseen liittoon. Ilmeisesti liittoon kuulumiseen ei vaikuta kovinkaan paljon jäsenmaksun suuruus, koska 54 prosenttia ei osaa sanoa, tuottaako KVL jäsenpalvelut muita ammattiliittoja edullisemmin.

Yli puolella vastaajista on luottamustehtäviä työpaikalla, omassa yhdistyksessään, liitto- tai keskusjärjestötasolla. Tulos osoittaa ay-aktiivien ilmoittaneen muita useammin sähköpostiosoitteensa liiton jäsenrekisteriin.

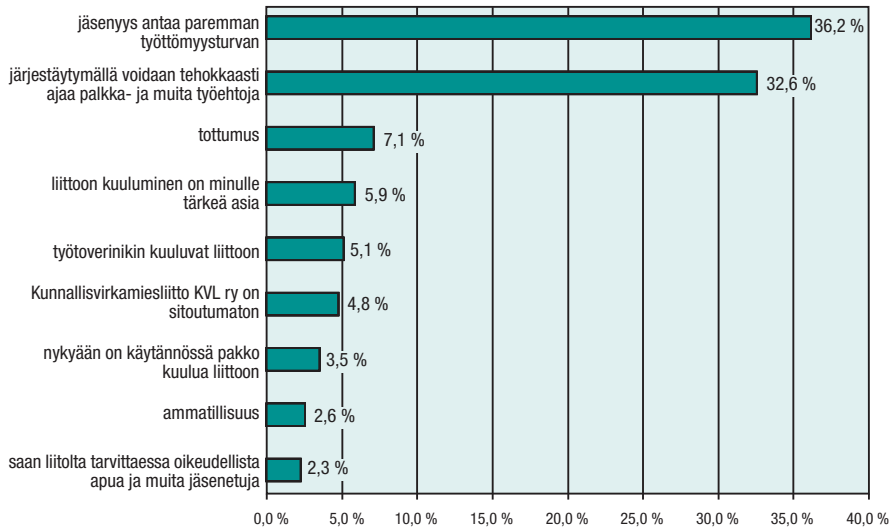
Kuvio 12. Eri tekijöiden vaikutus KVL:n jäsenyyteen



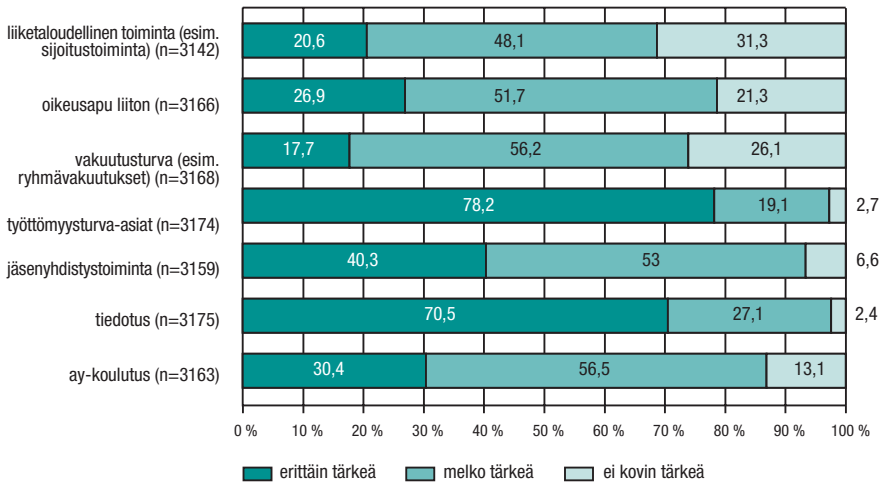
Perinteiset ammattiliiton tehtävät näkyvät selvästi vastauksissa, kun kysytään syitä liiton kuulumiseen. Vaikuttavimmat syyt ovat jäsenyyden antama parempi työttömyysturva, järjestäytymisen mahdollistama tehokkaampi palkka- ja muiden työehtojen ajaminen sekä liiton tarjoama oikeusapu ja muut jäsenedut. Vähiten merkittävänä syinä pidetään nykyään liittoon kuulumisen ”pakollisuutta” ja työtovereiden esimerkkiä.

Kysyttäessä vain tärkeintä syytä kuulua liittoon kaksi nousi ylitse muiden: jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan sekä järjestäytymällä voidaan tehokkaasti ajaa palkka- ja muita työehtoja. Tärkeimpinä jäsenpalvelutehtävinä tulee vastaajien mielestä toiminnassa pitää työttömyysturva-asioita ja tiedotusta.

Kuvio 13. Tärkein syy kuulua KVL:ään



Kuvio 14. Jäsenpalveluiden tärkeysjärjestys



Liittoa ja sen toimintaa kuvaavat vastaajien mielestä parhaiten seuraavat ominaisuudet: turvallinen, asiantunteva, palvelualtis ja tiedotuksessaan avoin. Liitosta puhuttaessa vähemmän sopivia ominaisuuksia ovat vaikutusvaltainen, vahva edunvalvoja, aikaansaava ja tunnettu.

Kokonaisuutena kuva liitosta on varsin myönteinen, joskin ”en osaa sanoa” -vastausten määrä on turhan korkea.

Kolme neljästä jäsenestä katsoo saavansa riittävästi tietoa oman luottamusmiehen ja yhdistyksen toiminnasta. Vastaajista 46 prosenttia arvioi

voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon yhdistyksensä toimintaan ja päätöksiin.

Liiton toimintaan uskoo pystyvänsä vaikuttamaan vain 13 prosenttia paljon tai melko paljon. Oma yhdistys on lähellä, liitto kaukana.

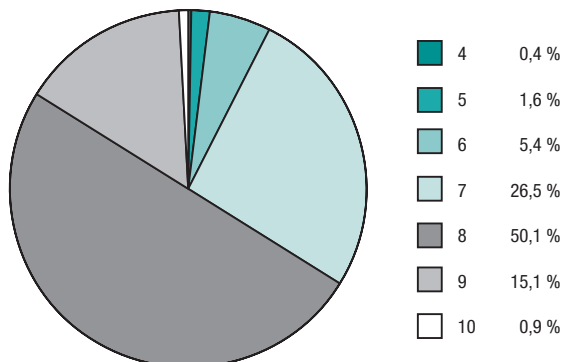
Oman yhdistyksen toimintaan on tyytyväinen kolme neljästä ja luottamusmiehen toimintaan yli kaksi kolmesta vastaajasta. Yhdistykset ja luottamusmiehet ovat onnistuneet hyvin jäsenpalveluksessaan, kun otetaan huomioon viimeaikaiset muutokset palkkauksen perusteissa ja tuotantorakenteissa.

Taulukko 10. Tyytyväisyys oman yhdistyksen ja luottamusmiehen toimintaan

Miten tyytyväinen olet oman yhdistyksesi toimintaan? (n=3171)	
erittäin tyytyväinen	12,5 %
melko tyytyväinen	63,3 %
melko tyytymätön	10,9 %
erittäin tyytymätön	1,8 %
en tunne yhdistykseni toimintaa riittävästi	11,4 %
Entä miten tyytyväinen olet oman luottamusmiehesi toimintaan? (n=3080)	
erittäin tyytyväinen	16 %
melko tyytyväinen	52,9 %
melko tyytymätön	13 %
erittäin tyytymätön	4,3 %
en tunne luottamusmiestäni	13,8 %

Jäsenpalveluiden saama yleisarvosanan keskiarvo (7,7) on hyvä. Arvosanaa selittää eniten liiton keskustoimiston ja oman yhdistyksen onnistuminen jäsenpalveluksessaan (ks tilastoliite).

Kuvio 15. Jäsenpalveluiden yleisarvosana kouluarvosanoin (n=3057)



## 5 VIESTINTÄ

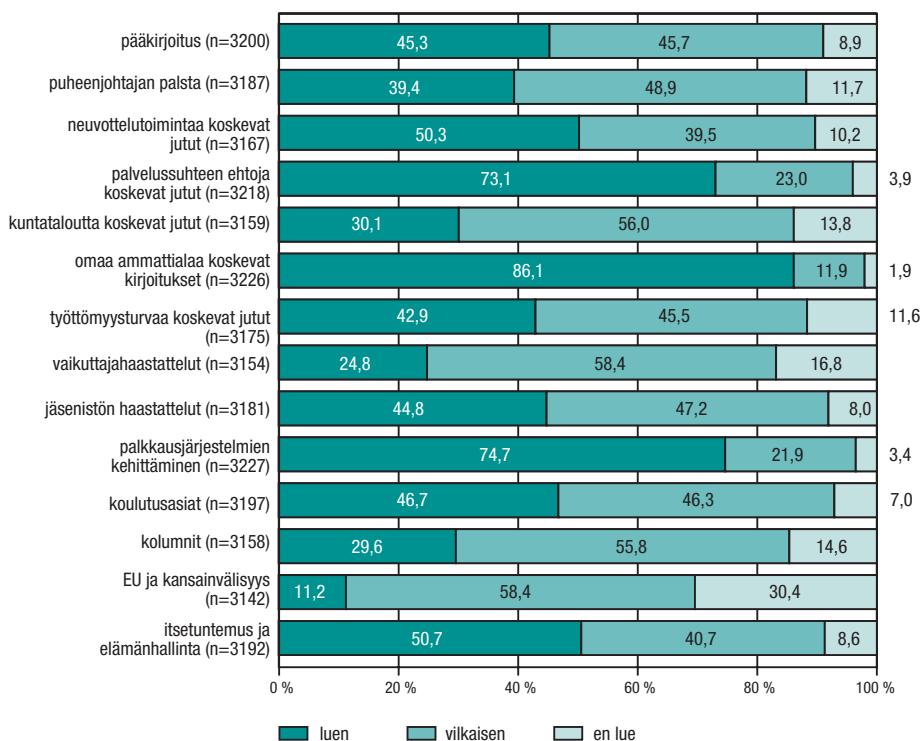
Liiton jäsenlehti tavoittaa erittäin hyvin jäsenet: vain prosentti jättää lehden lukematta. Vajaat kaksi kolmesta katsoo jäsenistön äänen tulevan esille melko tai erittäin hyvin Kunnan Ammattilaiset -lehdessä.

Selvästi luetuimpia juttuja ovat omaa ammattialaa koskevat kirjoitukset, palkkausjärjestelmien kehittämistä, palvelussuhteen ehtoja ja työttömyysturvaa koskevat jutut. Vähiten luetaan vaikuttajahaastatteluja sekä EU:ta ja kansainvälisyyttä käsitteleviä juttuja.

Lukijoita erityisesti kiinnostavat aiheet ovat työssä jaksaminen, palvelussuhteen ehdot, työn vaativuuden arviointi sekä ammatilliset kysymykset, näitä aiheita myös toivottiin. Jutut keskusjärjestö STTK:sta, muiden yhdistysten toiminnasta ja EU:n edunvalvonta -uutiset kiinnostavat vähiten tutkimukseen vastanneita. Lisää lehteen kaivataan palkkavertailuja ja -tilastoja, juttuja eri ammateista ja työpaikoista sekä palkkausrakennuudistuksen etenemisestä työpaikoilla.

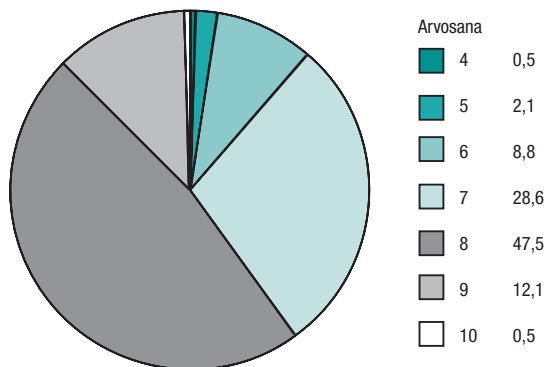
Tärkeimpinä edunvalvonnan tietolähteinä pidettiin oman yhdistyksen tiedotteita ja luottamusmiehiä sekä Kunnan Ammattilaisia. Omasta edunvalvonnasta saa mielestään täysin tai lähes riittävästi tietoa lähes 80 prosenttia.

Kuvio 16. Luetuimmat asiat Kunnan Ammattilaiset -lehdessä



Mielikuva KVL:n tiedotuksesta on erittäin hyvä. Vain alle neljällä prosentilla on melko tai erittäin kielteinen kokonaiskuva liiton viestinnästä. Myös viestinnän saama yleisarvosanan keskiarvo (7,6) on hyvä. Arvosanaa selittää eniten liiton toimiston ja toiseksi eniten jäsenen oman KVL:n alueen viestinnän onnistuminen.

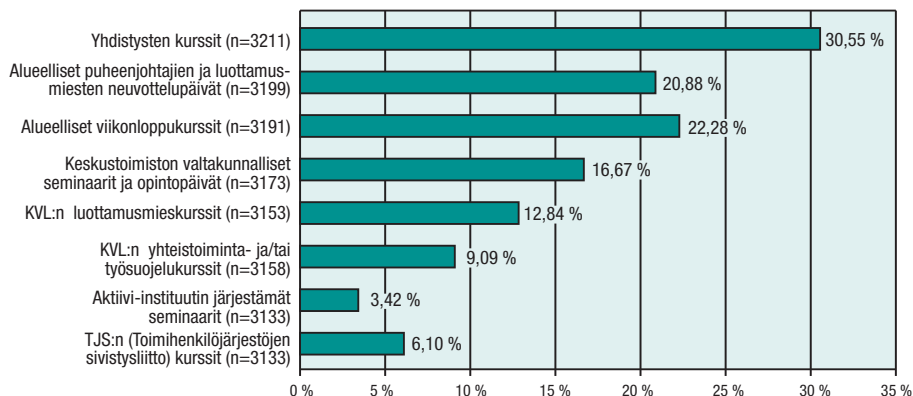
Kuvio 17. Viestinnän yleisarvosana kouluarvosanoin (n=3214)



## 6 KOULUTUS

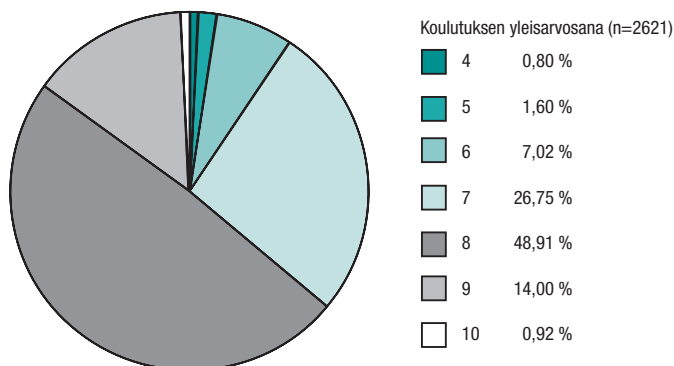
Kyselyyn vastanneista 47 prosenttia on osallistunut vähintään yhdelle ay-kurssille viimeksi kuluneiden neljän vuoden aikana. Eniten osallistujia on ollut yhdistysten järjestämällä kursseilla, joille on osallistunut lähes joka kolmas vastaajista. Palkkausrakenneuudistus on lisännyt yhdistysten järjestämien koulutustilaisuuksien määrää, mikä selittää näin suurta osallistumisaktiivisuutta.

Kuvio 18. Jäsenten osallistuminen kursseille viimeisten neljän vuoden aikana



Mielikuva KVL:n järjestämästä koulutuksesta on erittäin myönteinen. Vain alle kaksi prosenttia pitää koulutuksen mielikuvaa melko tai erittäin huonona. Myös annettujen yleisarvojen keskiarvo (7,7) kertoo liiton onnistuneen hyvin kurseja järjestäessään. Yllättävää on se, että yhdistysten onnistumisella ei juurikaan ole merkitystä selittäessä yleisarvosanaa. Liiton keskuustoimiston ja jäsenen oman KVL:n alueen onnistuminen koulutuksissa selittää huomattavasti enemmän yleisarvosanan vaihtelua. (ks. tilastoliite)

Kuvio 19. Koulutuksen yleisarvosana kouluarvosanoin (n=2621)



## 7 YHTEENVETO

---

- Työvoimajäsenistä naisia on 86 prosenttia. Työvoimajäsenistön keski-ikä on 46 vuotta.
- Vastaajista 86 prosenttia tekee kokopäivätyötä ja virkasuhteisten määrä on alle puolet. Neljän viidestä palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Lähes yhdeksän kymmenestä työskentelee kuntien, kuntayhtymien tai kirkon palveluksessa.
- Yleisimmät ammattinimikkeet ovat toimistosihtööri, kanslisti ja osastonsihtööri. Tyypillinen ammattitutkinto on opistotasoinen.
- Työttömäksi jäämistä ei pidetä todennäköisenä. Nykyisellä ammattikoulutuksella ja ammattitaidolla nähdään tultavan toimeen melko hyvin lähivuosina.
- Työn mielekkyys on lisääntynyt, mutta samaan aikaan ovat työn kiireellisyys, kuormittavuus ja määrä kasvaneet.
- Työyhteisöissä vallitsee yleensä ottaen hyvä työilmapiiri. Työntekijöitä arvostetaan ja kohdellaan tasapuolisesti eikä häirintää tai kiusaamista koeta ongelmaksi. Sen sijaan eri henkilöstöryhmiä ei koeta kohdeltavan tasavertaisesti eikä hyvistä työsuorituksista palkita.
- Noin kymmenesosa jäsenistöstä on joutunut sukupuolisen ahdistelun tai häirinnän kohteeksi työuransa aikana.
- Kolme neljästä vastaajasta arvioi oman palkkauksensa tason alemmaksi kuin työmarkkinoilla yleensä maksettava palkka. Palkkaus katsotaan kilpailukyvyttään heikoksi verrattuna muiden työnantajien maksamiin palkkoihin eikä sen nähdä kannustavan hyviin työsuorituksiin. Lisäksi koetaan, ettei palkkaus kohtele tasapuolisesti kaikkia henkilöstöryhmiä eikä ole tehtävien vaatimusten mukaista.
- Työpaikan vaihtamisalttius on melko vähäistä. Vain vajaan kolmanneksen voidaan arvioida olevan aktiivisesti hakeutumassa toisen työnantajan palvelukseen.
- Ay-liikkeen tehtävistä tärkeimmiksi nähdään palkan ja palkkaehtojen parantaminen, työpaikkojen turvaaminen sekä työn vaativuuteen perustuvien palkkausjärjestelmien edistäminen.
- Liitto on onnistunut jäsenten edunvalvonnassa ja myös jäsenelle itselleen tärkeiden asioiden ajamisessa kohtalaisen hyvin. Reilut kahdeksan prosenttia pitää tuloksia jopa kiitettävinä.

- KVL:n painoarvo ammattijärjestönä on lähes kolmanneksen mielestä lisääntynyt paljon tai jonkin verran viimeisten neljän vuoden aikana.
- Tukilakkoihin ja poliittiseen lakkoon ei haluta mennä, mutta lakkoon ollaan valmiita, kun työnantaja ei noudata työelämää koskevia lakeja ja sopimuksia, kun työnantaja paikallisesti yksipuolisesti heikentää työsuhteturvaa tai kun on jääty jälkeen yleisestä palkkakehityksestä.
- Halukkuus omista palvelussuhteen ehtoista sopimisen on vähäistä. Ainoastaan palkankorotuksesta ja työaikoihin liittyvistä parannuksista voidaan sopia itse.
- Tärkeimmät liittoon kuulumisen syyt ovat jäsenyyden antama parempi työttömyysturva sekä järjestäytymisen mahdollistama tehokkaampi palkka- ja muiden työehtojen ajaminen. Tärkeimpinä jäsenpalvelutehtävinä tulee pitää työttömyysturva-asioita ja tiedotusta.
- Liittoa parhaiten kuvaavat ominaisuudet ovat: turvallinen, asiantunteva, palvelualtis ja tiedotuksessaan avoin.
- Oman yhdistyksen ja luottamusmiehen toimintaan ovat vastaajat melko tyytyväisiä.
- Kunnan Ammattilaiset -lehti tavoittaa hyvin jäsenet: vain prosentti jättää lehden lukematta. Luetuimpia juttuja ovat omaa ammattialaa koskevat kirjoitukset, palkkausjärjestelmien kehittämistä, palvelussuhteen ehtoja ja työttömyysturvaa koskevat jutut.
- Mielikuva KVL:n viestinnästä on hyvä. Vain alle neljällä prosentilla on melko tai erittäin kielteinen mielikuva.
- Vastanneista lähes puolet on osallistunut vähintään yhdelle ay-kurssille viimeksi kuluneiden neljän vuoden aikana.
- Kolmannes vastaajista on osallistunut yhdistysten järjestämiin koulutustilaisuuksiin.
- Mielikuva KVL:n koulutuksesta on hyvin myönteinen. Vain alle kaksi prosenttia pitää koulutuksen mielikuvaa huonona.



## KVL:n jäsentutkimus 2004 suorat jakaumat

### JÄSENKUVA

#### 1. Sukupuolesi on? (n=3548)

Nainen	89,8 %
Mies	10,2 %

#### 2. Minä vuonna olet syntynyt? (n=3524)

	Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Minimi	Maksimi
	45,5	46,0	47	19	64

#### 3. Siviilisäätysi on? (n=3543)

yksineläjä (sinkku)	15,4 %
avio- tai avoliitossa (ei lapsia)	27,4 %
perheellinen	48,2 %
yksinhuoltaja	9,0 %

lasten lukumäärä	1	2	3	4	5 tai yli
perheellinen	39,9 %	39,7 %	16,7 %	2,8 %	0,9 %
yksinhuoltaja	51,8 %	39,1 %	8,0 %	1,0 %	0,0 %

#### 4. Asuinläänisi on? (n=3551)

Ahvenanmaan maakunta	0,0 %
Etelä-Suomi	32,6 %
Itä-Suomi	18,7 %
Länsi-Suomi	31,5 %
Oulu	11,3 %
Lappi	5,9 %

#### 5. Peruskoulutuksesi on? (n=3543)

kansakoulu tai kansalaiskoulu	14,3 %
peruskoulu tai keskikoulu	46,2 %
ylioppilastutkinto tai enemmän	39,5 %

#### 6. Entä mikä on ammattikoulutuksesi? (n=3536)

ei ammatillista koulutusta	4,0 %
ammatti- tai työllisyyskurssi (vähintään 3 kk)	4,0 %
ammattikoulu tai vastaavan tason koulutus	16,6 %
opistotaso (esim. teknillinen opisto, kauppaopisto)	61,2 %
ammattikorkeakoulututkinto	6,7 %
alempi korkeakoulututkinto	2,8 %
ylempi korkeakoulututkinto	2,0 %
muu, mikä	2,6 %

Muita koulutuksia mm. ammattitutkinnot, kurssit ja yliopistossa suoritettut arvosanat

## 7. Työllisyystilanteesi vastaushetkellä, oletko... (n=3552)

kokopäivätyössä	86,3 %
osa-aikatyössä	3,8 %
osa-aikaeläkkeellä (osa-aikatyössä omasta tahdostani)	1,6 %
osittaisella hoitovapaalla (osa-aikatyössä omasta tahdosta)	0,5 %
lyhennetyllä työviikolla	0,1 %
äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaalla	0,7 %
hoitovapaalla (hoitamassa alle 3-vuotiasta lasta)	0,3 %
sairauslomalla	0,5 %
työtön	4,7 %
opintovapaalla	0,5 %
virkevapaalla tai työlomalla omasta pyynnöstä	0,5 %
työelämän ulkopuolella muusta syystä	0,5 %

## 8. Ammattinimikkeesi? (n=3227)

Ellet ole työssä, niin merkitse viimeisin ammattinimike.

Yleisimmät ammattinimikkeet:

Lkm	
toimistos sihteeri	389
kanslisti	328
osastonsihteeri	133
toimistovirkailija	73
kirjanpitäjä	72
kirjastovirkailija	59
palkanlaskija	53
toimistonhoitaja	50
palkkasihteeri	48
koulusihteeri	46

## 9. Palvelussuhteesi? (n=3316)

Ellet ole työssä, niin merkitse viimeisin palvelussuhde.

virkasuhde	47,5 %
työsopimussuhde	51,3 %
en osaa sanoa	1,2 %

## 10. Onko (oliko) palvelussuhteesi? (n=3507)

vakinaisen	81,4
määräaikainen, väliaikainen	16,4
työllisyysmäärärahoihin palkattu	2,2

## 11. Onko nykyinen työnantajasi (n=3563)

Ellet ole työssä, niin merkitse viimeisin työnantaja.

kunta	68,0
kuntayhtymä	17,4
seurakunta tai muu kirkollisyhteisö	3,3
kunnan omistama osakeyhtiö, liikelaitos tms.	2,9
säätiö, urheiluseura, järjestö tms.	1,4
yksityisyrittäjä	2,0
muu, mikä	2,0
Ei tietoa	2,9

Muita työnantajia mm. valtio ja Kela

**1. Saatko tällä hetkellä palkkaa työ- tai virkasuhteeseen perustuen? (n=3426)**

kyllä	93,97 %
en	6,03 %

Niiden vastauksia, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen ”en”, ei ole tämän osion tuloksissa mukana.

**2. Miten todennäköisenä pidät nykyisestä työstäsi työttömäksi joutumista? (n=3208)**

ei lainkaan	31,6 %
ei juuri todennäköistä	55,5 %
jokseenkin todennäköistä	7,5 %
erittäin todennäköistä	5 %
en ole tällä hetkellä työssä	0,3 %

**3. Miten arvelet tulevasi toimeen nykyisellä ammattikoulutuksellasi ja ammattitaidollasi lähivuosina? (n=3208)**

erittäin hyvin	21,4 %
melko hyvin	66,6 %
melko huonosti	6,1 %
erittäin huonosti	0,6 %
vaikea sanoa	5,1 %
en ole enää työelämässä	0,2 %

**4. Koetko, että työmääräsi on... (n=3203)**

jatkuvasti liian suuri	11,4 %
melko usein liian suuri	40,5 %
sopiva tai vaihteleva	46,8 %
melko usein liian vähäinen	1,2 %
jatkuvasti liian vähäinen	0,1 %

**5. Onko työsi kiireellisyys viime vuosina... (n=3198)**

lisääntynyt huomattavasti	32,7
lisääntynyt jonkin verran	49,4
pysynyt ennallaan	14,8
vähentynyt jonkin verran	2,8
vähentynyt huomattavasti	0,4

**6. Onko työsi sisältö kehittynyt mielestäsi myönteisesti vai kielteisesti viimeisten parin vuoden aikana? (n=3193)**

kehittynyt myönteisesti	58,8
ei muutosta	27,6
kehittynyt kielteisesti	13,6

**7. Koetko, että työsi vie voimavarojasi aikaisempaa... (n=3197)**

enemmän	58,5
yhtä paljon	37,9
vähemmän	3,6

**8. Jaksatko työssäsi nykyisin aikaisempaa... (n=3200)**

huonommin	35,5
yhtä hyvin	56,8
paremmin	7,7

## 9. Onko työpaikallasi tapahtunut viimeisten neljän vuoden aikana seuraavia muutoksia?

	Kyllä	Ei
työpaikallani on lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa (n=3065)	59,7 %	40,3 %
työpaikallani on alettu maksaa uusia työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita (n=3033)	32,7 %	67,3 %
työpaikkani on yhtiöitetty (n=2959)	2,5 %	97,5 %
työpaikallani on tehty muu organisaatiomuutos (n=3032)	41,4 %	58,6 %
työpaikallani on vähennetty työntekijöiden määrää ja työt on jaettu jäljelle jääneille (n=3037)	38,2 %	61,8 %

## 10. Työntajani... (n=3141)

on kunta tai kuntayhtymä, mutta ei ole osallistunut seudullisiin kehityshankkeisiin	28,3 %
on kunta tai kuntayhtymä ja on osallistunut seudullisiin kehityshankkeisiin	62,2 %
ei ole kunta tai kuntayhtymä	9,4 %

## 11. Oletko viimeisen vuoden aikana osallistunut työpaikkasi yhteistoimintaan?

	olen osallistunut	en ole osallistunut	ei ole järjestetty
työpaikkakokouksiin (n=3192)	85,3	5,3	9,4
esimies-alaiskeskusteluihin (n=3180)	70,8	9,4	19,8
kehittämistyöryhmien työskentelyyn (n=3148)	40,4	32,7	26,9

## 12. Miten yhteistoimintamenettely on vaikuttanut seuraaviin asioihin työpaikallasi?

### Esim. keskustelu esimiehen kanssa, työpaikkakokoukset, osallistuminen kehittämistyöryhmän työskentelyyn

	parantanut	ei vaikutusta	huonontanut	en osaa sanoa
taloudellisuuteen (n=3142)	13,5	57,7	2,2	26,6
asiakaspalveluun (n=3141)	31,1	49,5	2,4	17
henkilöstön hyvinvointiin (n=3114)	28,7	45,6	11,3	14,3
toiminnan vastuullisuuteen (n=3131)	29	48,3	3,7	18,9
työilmapiiriin (n=3145)	29	43,6	13,9	13,5
muutostilanteiden hallintaan (n=3138)	23,9	47,5	7,9	20,7
toiminnan joustavuuteen (n=3142)	27,3	47,1	8,3	17,3

## 13. Miten seuraavat väittämät pitävät paikkansa työyhteisössäsi?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
työnjohto on hyvää ja laadukasta (n=3195)	8,2 %	39,3 %	20,3 %	25,4 %	6,7 %
työilmapiiri on hyvä (n=3197)	14,9 %	46 %	14 %	20,2 %	5 %
esimiehet tukevat alaisiaan (n=3187)	11,3 %	35,8 %	20,6 %	24,7 %	7,6 %
tasa-arvo toteutuu sukupuolten välillä (n=3178)	17 %	32,5 %	26,6 %	17,5 %	6,5 %
eri henkilöstöryhmiä kohdellaan tasaveroisesti (n=3185)	8,6 %	25,4 %	18,3 %	35,4 %	12,3 %
ei esiinny häirintää tai kiusaamista (n=3194)	30,1 %	34,4 %	17,2 %	13,1 %	5,2 %
työtäni arvostetaan (n=3191)	17,2 %	43,7 %	19,4 %	15,4 %	4,4 %
minua kohdellaan oikeudenmukaisesti (n=3191)	18,8 %	42,1 %	20,6 %	14,8 %	3,8 %
minua palkitaan hyvistä työsuorituksista (n=3180)	4,9 %	15,3 %	25,6 %	30,1 %	24,1 %
voin itse vaikuttaa työni sisältöön (n=3186)	18,8 %	41,1 %	15,7 %	18,9 %	5,5 %
voin itse vaikuttaa työni määrään (n=3187)	5,6 %	22,3 %	20 %	37,2 %	14,9 %

#### 14. Minuun on kohdistunut työtoverien tai esimieheni taholta?

	ei koskaan	harvemmin kuin vuosittain	vuosittain tai useammin	kuukausittain	viikottain
fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa (n=3185)	97,5 %	1,9 %	0,6 %	0,0 %	0,1 %
henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää (n=3185)	59,5 %	24,4 %	10,1 %	3,9 %	2,0 %
sukupuolista ahdistelua tai häirintää (n=3170)	92,8 %	5,9 %	1,0 %	0,1 %	0,1 %

#### 15. Minuun on kohdistunut asiakkaiden tai potilaiden taholta?

	ei koskaan	harvemmin kuin vuosittain	vuosittain tai useammin	kuukausittain	viikottain
fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa (n=3190)	75,1 %	17,7 %	5,5 %	1,3 %	0,4 %
henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää (n=3188)	72,1 %	18,2 %	6,7 %	2,1 %	0,9 %
sukupuolista ahdistelua tai häirintää (n=3180)	90,2 %	7,9 %	1,5 %	0,3 %	0,1 %

#### 16. Palkkaukseni on...

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
oikeudenmukaista (n=3197)	5,1 %	26,6 %	17,2 %	37,4 %	13,8 %
tehtävien vaativuuden mukaista (n=3199)	4,5 %	23,5 %	13,3 %	41,6 %	17,1 %
koulutukseen perustuvaa (n=3183)	6,4 %	32,6 %	28,7 %	23,9 %	8,3 %
"virka-asemaan" perustuvaa (n=3174)"	10 %	37,1 %	28,5 %	18,4 %	6,0 %
hyviin työsuorituksiin kannustavaa (n=3186)	2,9 %	12,7 %	22,5 %	41,8 %	20,1 %
tasa-arvoista molemmille sukupuolille (n=3180)	13,6 %	24,9 %	34,2 %	18,6 %	8,8 %
on kehittynyt parempaan suuntaan viime vuosina (n=3181)	8,0 %	32,7 %	23,4 %	23,9 %	11,9 %
tasapuolista kaikille henkilöstöryhmille (n=3177)	3,7 %	16,7 %	27,1 %	36,3 %	16,2 %
kilpailukykyistä muihin työnantajiin nähden (n=3181)	2,8 %	10,6 %	19,0 %	36,5 %	31,2 %

#### 17. Mikä on arviosi oman palkkauksesi tasosta verrattuna vastaavista tehtävistä työmarkkinoilla yleensä maksettavaan palkkaan? (n=3201)

palkkani on huomattavasti korkeampi	0,1
palkkani on hieman korkeampi	3,2
palkkani on samaa tasoa	17,7
palkkani on hieman alempi	38,1
palkkani on huomattavasti alempi	35,7
en osaa sanoa	5,1

#### 18. Säännöllisen työajanansioni olivat euroa kuukaudessa? (n=2448)

Mukana vain kokopäivätyössä olevat	Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Minimi	Maksimi
	1818,38	1800,00	1800,00	1147,00	5700,00

#### 19. Mitä työ- tai virkaehtosopimusta sovelletaan palvelussuhteeseesi? (n=3188)

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	89,3 %
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	2,3 %
Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)	0,5 %
Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus (Kirvestes)	3,1 %
Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen työehtosopimus (Pty)	0,5 %
muuta virka- tai työehtosopimusta, mitä?	2,2 %
en osaa sanoa	2,2 %

Muita sopimuksia mm. Energiayhteisöjen työehtosopimus, Yksityisen sosiaalialan palveluysiköitä koskeva työehtosopimus ja Valtion virka- ja työehtosopimus

**20. Miten arvioit palkkatasosi vaikuttavan halukkuuteen vaihtaa muun kuin nykyisen työntäjän palvelukseen? (n=2596)**

vaihdan toisen työntäjän palvelukseen vaikka alemmalla palkalla, jos vain löydän työtä	3,9 %
vaihdan toisen työntäjän palvelukseen jo saman suuruisella palkalla, jos vain löydän työtä	24,8 %
vaihdan toisen työntäjän palvelukseen ainoastaan, jos saan parempaa palkkaa	71,3 %

Palkan tulisi olla nykyistä palkkaani korkeampi vähintään prosenttia. (n = 1425)

Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Minimi	Maksimi
20,8	20,0	20,0	1,0	100,0

**21. Miten arvioit työurasi jatkuvan lähitulevaisuudessa (aikajänne 1-5 vuotta)? (n=3172)**

jatkan samoissa tehtävissä nykyisen työntäjän palveluksessa	66,6 %
jatkan nykyisen työntäjän palveluksessa, mutta eri tehtävissä	14,2 %
olen siirtynyt toisen työntäjän palvelukseen nykyisen kaltaisiin tehtäviin	7,8 %
olen siirtynyt toisen työntäjän palvelukseen ja eri tehtäviin	7 %
olen siirtynyt eläkkeelle	4,4 %

**22. Miten mieltä olet seuraavista väittämistä, jotka käsittelevät työntäjasi tulevaisuutta?**

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
työntäjän palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärä vähenee lähivuosina merkittävästi (n=3191)	19,5	31,0	20,3	23,0	6,3
työntäjän tulee kärsimään tulevaisuudessa työvoimapulasta heikon palkkatason vuoksi (n=3173)	19,2	38,8	21,7	15,2	5,1
työntäjän tulee kärsimään tulevaisuudessa työvoimapulasta heikon esimiestyön ja johtamisen vuoksi (n=3167)	7,5	21,2	35,9	25,1	10,2
työntäjän tulee kärsimään tulevaisuudessa työvoimapulasta heikon työilmapiirin vuoksi (n=3157)	5,4	17,2	34,5	30,0	13,0

**VIESTINTÄ**

**1. Miten tarkkaan luet yleensä Kunnan Ammattilaiset -lehden? (n=3288)**

käytännöllisesti katsoen kokonaan yli puolet	30,8 %
eläilen sieltä täältä	29,8 %
en lue lainkaan	38,1 %
	1,2 %

**2. Miten jäsenistön mielipiteet tulevat mielestäsi ilmi Kunnan Ammattilaisissa? (n=3282)**

erittäin hyvin	2,2 %
melko hyvin	62,3 %
melko huonosti	14,7 %
erittäin huonosti	1,0 %
vaikea sanoa	19,8 %

### 3. Mitä yleensä luet Kunnan Ammattilaisista?

	luen	vilkaisen	en lue
pääkirjoituksen (n=3200)	45,3 %	45,7 %	8,9 %
puheenjohtajan palstan (n=3187)	39,4 %	48,9 %	11,7 %
neuvottelutoimintaa koskevat jutut (n=3167)	50,3 %	39,5 %	10,2 %
palvelussuhteen ehtoja koskevat jutut (n=3218)	73,1 %	23,0 %	3,9 %
kuntataloutta koskevat jutut (n=3159)	30,1 %	56,0 %	13,8 %
omaa ammattialaa koskevat kirjoitukset (n=3226)	86,1 %	11,9 %	1,9 %
työttömyysturvaa koskevat jutut (n=3175)	42,9 %	45,5 %	11,6 %
vaikuttajahaastattelut (n=3154)	24,8 %	58,4 %	16,8 %
jäsenistön haastattelut (n=3181)	44,8 %	47,2 %	8,0 %
palkkausjärjestelmien kehittäminen (n=3227)	74,7 %	21,9 %	3,4 %
koulutusasiat (n=3197)	46,7 %	46,3 %	7,0 %
kolumnit (n=3158)	29,6 %	55,8 %	14,6 %
EU- ja kansainvälisyys (n=3142)	11,2 %	58,4 %	30,4 %
isetuntemus ja elämänhallinta (n=3192)	50,7 %	40,7 %	8,6 %

### 4. Mitkä aihepiirit kiinnostavat (kiinnostaisivat) Kunnan Ammatilaiset-lehdessä?

	erittäin paljon	melko paljon	melko vähän	ei lainkaan
sopimustavoitteet ja -neuvottelut (n=3226)	30,6 %	49,5 %	17,9 %	2,0 %
palvelussuhteen ehdot (n=3240)	39,0 %	49,7 %	10,1 %	1,3 %
keskusjärjestö STTK (n=3179)	3,1 %	27,6 %	60,8 %	8,5 %
EU:n edunvalvontauutiset (n=3193)	4,6 %	23,2 %	58,3 %	13,9 %
työttömyysturva (n=3221)	23,0 %	44,6 %	29,2 %	3,2 %
oman yhdistyksen toiminta (n=3224)	30,5 %	51,6 %	16,2 %	1,7 %
muiden yhdistysten toiminta (n=3197)	5,8 %	32,6 %	51,8 %	9,8 %
ammattilliset kysymykset (n=3214)	30,0 %	56,0 %	12,9 %	1,2 %
talous- ja yhteiskuntapolitiikka (n=3199)	7,5 %	35,1 %	48,5 %	9,0 %
harrastukset ja kulttuuri (n=3217)	14,5 %	50,2 %	31,6 %	3,7 %
työssä jaksaminen (n=3246)	42,9 %	47,0 %	8,6 %	1,5 %
jutut työpaikoilta (n=3223)	27,5 %	50,9 %	19,4 %	2,3 %
kuntatalous (n=3197)	9,5 %	39,1 %	44,6 %	6,8 %
eläkeasiat (n=3210)	20,9 %	37,1 %	34,4 %	7,6 %
työn vaativuuden arviointi (n=3223)	38,4 %	44,8 %	14,3 %	2,5 %
ammatti- ja ay-koulutus (n=3201)	20,6 %	44,5 %	30,9 %	4,0 %
elämänhallinta (n=3203)	29,4 %	44,9 %	22,2 %	3,5 %

### 5. Mitkä muut asiat sinua kiinnostaisivat?

mm. palkkatilastot ja -vertailut, jutut eri ammateista ja työpaikoista sekä palkkausjärjestelmien uudistuksen eteneminen eri työpaikoilla

## 6. Miten tärkeinä omaa edunvalvontaasi koskevina tietolähteinä pidät seuraavia?

	tärkeä	melko tärkeä	ei tärkeä	en tunne tietolähd.
Kunnan Ammattilaiset –lehteä (n=3237)	48,2 %	43,5 %	7,5 %	0,7 %
oman yhdistyksen luottamusmiehiä (n=3236)	65,0 %	26,7 %	5,4 %	3,2 %
kirjeitä yhdistyksille (n=3202)	38,7 %	41,5 %	10,2 %	9,6 %
luottamusmiestiedotetta (n=3215)	48,9 %	31,6 %	6,3 %	13,2 %
liiton järjestämiä tilaisuuksia (n=3212)	44 %	42,1 %	8,6 %	5,5 %
liittohallituksen ja -valtuuston jäseniä (n=3194)	15,3 %	46,7 %	22,7 %	15,3 %
aluetiedotteita (n=3125)	40,3 %	42,1 %	8,7 %	9,0 %
oman yhdistyksen tiedotteita (n=3223)	68,7 %	23,9 %	3,5 %	4,0 %
työpaikan ilmoitustaulua (n=3203)	36,5 %	37,7 %	19,9 %	6,0 %
yhdistyksen järjestämiä tilaisuuksia (n=3214)	54,9 %	34,5 %	7,2 %	3,4 %
oman yhdistyksen jäseniä (n=3196)	47,3 %	40,7 %	9,1 %	2,8 %
KVL: n Internet –sivuja ml. OmaNetti (n=3208)	34,6 %	44,7 %	10,1 %	10,7 %
KVL:n sähköpostitiedotusta (n=3208)	48,0 %	38,1 %	7,0 %	6,9 %

## 7. Mitä muita välineitä kuin edellä mainittuja pidät tärkeinä tietolähteinä edunvalvontaasi koskien?

Mm. tv, päivälehdet, Kunnallinen työmarkkinalaitos kirjeet ja oman yhdistyksen Internet-sivut

## 8. Saatko mielestäsi riittävästi tietoa omasta edunvalvonnastasi? (n=3272)

jopa liikaakin	0,8 %
täysin riittävästi	35,9 %
melko riittävästi	42,5 %
ei aivan riittävästi	15,5 %
ei läheskään riittävästi	5,3 %

## 9. Minkälainen mielikuva sinulla on KVL:n viestinnästä? (n=3276)

erittäin myönteinen	11,5 %
melko myönteinen	64,9 %
en osaa sanoa	20,0 %
melko kielteinen	3,5 %
erittäin kielteinen	0,1 %

## 10. Onko yhdistyksesi tiedottanut toiminnastaan eli näkynyt paikallis- ja maakuntalehdissä? (n=3247)

jopa liikaakin	0,0 %
täysin riittävästi	8,4 %
melko riittävästi	24,9 %
ei aivan riittävästi	38,6 %
ei läheskään riittävästi	28,1 %

## 11. Kuinka hyvin katsot seuraavien onnistuneen omassa viestinnässään (kouluarvosanoin)?

	4	5	6	7	8	9	10
luottamusmiehesi (n=3150)	9,3 %	8,9 %	13,6 %	23,4 %	27,5 %	13,9 %	3,5 %
oma yhdistyksesi (n=3224)	3,0 %	5,7 %	11,4 %	25,0 %	35,1 %	17,1 %	2,6 %
oma alueesi (n=3186)	3,1 %	6,9 %	14,0 %	29,4 %	32,8 %	12,4 %	1,4 %
liiton toimisto (n=3187)	3,0 %	6,3 %	12,4 %	28,5 %	35,2 %	13,1 %	1,5 %

## 12. Minkä yleisarvosanan annat KVL:n viestinnälle kokonaisuutena (kouluarvosanoin)? (n=3214)

4	0,5 %
5	2,1 %
6	8,8 %
7	28,6 %
8	47,5 %
9	12,1 %
10	0,5 %



**1. Oletko osallistunut KVL:n jäsenenä seuraaville kursseille viimeksi kuluneiden neljän vuoden osalta?**

	olen	en ole osallistunut
Yhdistysten kurssit (n=3211)	30,55 %	69,45 %
Alueiden puheenjohtajien ja luottamusmiesten neuvottelupäivät (n=3199)	20,88 %	79,12 %
Alueiden viikonloppukurssit (n=3191)	22,28 %	77,72 %
Keskustoimiston valtakunnalliset seminaarit ja opintopäivät (n=3173)	16,67 %	83,33 %
KVL:n luottamusmieskurssit (n=3153)	12,84 %	87,16 %
KVL:n yhteistoiminta- ja/tai työsuojelukurssi (n=3158)	9,09 %	90,91 %
Aktiivi-instituutin järjestämät seminaarit (n=3133)	3,42 %	96,58 %
TJS:n (Toimihenkilöjärjestöjen sivistysliitto) kurssit (n=3133)	6,10 %	93,90 %

**2. Mistä olet ensisijaisesti saanut tietää koulutustilaisuuksista? (n=1366)**

Aluetiedoteista	10,6
Ammattilehdistä tai -esitteistä	1,6
Kunnan Ammattilaisista	29,4
KVL:n kotisivuilta (ml. Omanetti)	1,0
KVL:n koulutuskalenterista	2,8
KVL:n tiedoteista	9,7
Luottamusmieheltä	2,6
Oman yhdistyksen tiedotus ja kokoukset	29,9
Sähköpostitse	3,8
Työpaikka	3,1
Muista lähteistä	5,4

Muita lähteitä mm. Hallituksen kokoukset, sanomalehdet sekä liiton toimihenkilöt

**3. Minkälainen mielikuva sinulla on KVL:n järjestämästä koulutuksesta? (n=3249)**

erittäin myönteinen	12,50
melko myönteinen	45,31
en osaa sanoa	40,66
melko kielteinen	1,35
erittäin kielteinen	0,18

**4. Miten arvioit seuraavien onnistuneen koulutuksia järjestäessään (kouluarvosanoin)?**

	4	5	6	7	8	9	10
Yhdistykset (n=2529)	3,88 %	5,50 %	12,30 %	28,39 %	36,65 %	12,38 %	0,91 %
Alueet (n=2553)	1,57 %	2,98 %	8,66 %	27,30 %	41,56 %	16,73 %	1,21 %
Keskustoimisto (n=2508)	1,36 %	2,63 %	7,97 %	27,15 %	41,99 %	17,42 %	1,48 %

**5. Miten hyvin KVL on kokonaisuudessaan onnistunut koulutuksia järjestäessään kouluarvosanoin? (n=2621)**

4	0,80
5	1,60
6	7,02
7	26,75
8	48,91
9	14,00
10	0,92

**1. Montako vuotta olet ollut Kunnallisvirkamiesliiton jäsen? (n=3195)**

alle vuoden	8,4 %
1-5 vuotta	12,2 %
6-10 vuotta	11,2 %
11-15 vuotta	14,9 %
16-20 vuotta	17,3 %
yli 20 vuotta	36,1 %

**2. Miten paljon seuraavat tekijät vaikuttavat siihen, että olet tällä hetkellä KVL:n jäsen?**

	vaikuttaa paljon	vaikuttaa jossain määrin	vaikuttaa ehkä vähän	ei vaikuta lainkaan
tottumus (n=3127)	33,7 %	29,4 %	16,4 %	20,6 %
jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan (n=3164)	59,7 %	24,3 %	10,4 %	5,6 %
työtoverinkin kuuluvat liittoon (n=3150)	23,0 %	29,8 %	20,4 %	26,8 %
järjestäytymällä voidaan tehokkaasti ajaa palkka- ja muita työehtoja (n=3164)	53,0 %	31,7 %	11,7 %	3,6 %
saan liitolta tarvittaessa oikeudellista apua ja muita jäsenetuja (n=3162)	48,0 %	35,2 %	13,5 %	3,3 %
nykyään on käytännössä pakko kuulua liittoon (n=3157)	24,1 %	25,2 %	23,6 %	27,2 %
Kunnallisvirkamiesliitto KVL ry on sitoutumaton (n=3156)	31,7 %	28,4 %	19,9 %	20,0 %
liittoon kuuluminen on minulle tärkeä asia (n=3165)	42,2 %	31,9 %	17,5 %	8,5 %
ammattillisuus (n=3155)	31,5 %	39,9 %	18,3 %	10,3 %

**3. Mikä edellä mainituista on tärkein syy siihen, että kuulut tällä hetkellä KVL:ään? (n=2075)**

tottumus	7,1 %
jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan	36,2 %
työtoverinkin kuuluvat liittoon	5,1 %
järjestäytymällä voidaan tehokkaasti ajaa palkka- ja muita työehtoja	32,6 %
saan liitolta tarvittaessa oikeudellista apua ja muita jäsenetuja	2,3 %
nykyään on käytännössä pakko kuulua liittoon	3,5 %
Kunnallisvirkamiesliitto KVL ry on sitoutumaton	4,8 %
liittoon kuuluminen on minulle tärkeä asia	5,9 %
ammattillisuus	2,6 %

**4. Oletko aikaisemmin ollut jonkin muun liiton kuin KVL:n jäsen? (n=3167)**

en ole	48,9 %
kyllä, minkä liiton	51,1 %

Mm. KTV, Erto ja Akava

**5. Miten tärkeitä tulisi liittomme toiminnassa olla seuraavien jäsenpalvelutehtävien?**

	ei kovin tärkeä	melko tärkeä	erittäin tärkeä
ay-koulutus (n=3163)	13,1	56,5	30,4
tiedotus (n=3175)	2,4	27,1	70,5
jäsenyhdistystoiminta (n=3159)	6,6	53	40,3
työttömyysturva-asiat (n=3174)	2,7	19,1	78,2
vakuutusurva (esim. ryhmävakuutukset) (n=3168)	26,1	56,2	17,7
oikeusapu liiton (n=3166)	21,3	51,7	26,9
liiketaloudellinen toiminta (esim. sijoitustoiminta) (n=3142)	31,3	48,1	20,6

**6. Mitä mieltä olet? KVL tuottaa jäsenpalveluita muita ammattiliittoja... (n=3180)**

huomattavasti edullisemmin	4,2 %
jonkin verran edullisemmin	34,8 %
jonkin verran kalliimmin	6,0 %
huomattavasti kalliimmin	0,7 %
en osaa sanoa	54,3 %

**7. Miten KVL:n painoarvo ammattijärjestönä on mielestäsi muuttunut viimeisten neljän vuoden aikana? (n=3180)**

lisääntynyt paljon	2,5 %
lisääntynyt jonkin verran	26,8 %
pysynyt ennallaan	35,8 %
vähentynyt jonkin verran	8,0 %
vähentynyt paljon	2,4 %
en osaa sanoa	24,5 %

**8. KVL on... Miten hyvin alla olevat ominaisuudet kuvaavat liittoamme ja sen toimintaa?**

	sopii huonosti	sopii melko huonosti	en osaa sanoa	sopii melko hyvin	sopii hyvin
jäsenen ääntä kuuleva (n=3147)	1,5 %	8,6 %	37,6 %	47,7 %	4,5 %
palveluaitis (n=3143)	1,2 %	5,3 %	18,9 %	61,4 %	13,2 %
tiedotuksessaan avoin (n=3145)	0,6 %	4,2 %	21,1 %	57,8 %	16,2 %
uudistusmielinen (n=3142)	1,2 %	8,9 %	33,2 %	44,6 %	12,1 %
demokraattisesti johdettu (n=3141)	1,2 %	4,3 %	52,7 %	34,1 %	7,7 %
vaikutusvaltainen (n=3141)	3,5 %	19,2 %	35,3 %	36,4 %	5,5 %
uudenaikainen (n=3135)	1,6 %	12,2 %	34,5 %	45,3 %	6,5 %
epäpoliittinen (n=3143)	1,8 %	6,2 %	42,7 %	34,2 %	15,1 %
turvallinen (n=3138)	0,7 %	2,9 %	17,2 %	60 %	19,2 %
vahva edunvalvoja (n=3137)	4,5 %	15,7 %	26,1 %	44,2 %	9,5 %
organisaationa selväpiirteinen (n=3138)	1,5 %	8,4 %	44,4 %	39,2 %	6,5 %
aikaansaava (n=3127)	2,5 %	14,7 %	37,4 %	40,6 %	4,8 %
tunnettu (n=3140)	1,8 %	14,9 %	15,7 %	50,3 %	17,3 %
asiantunteva (n=3127)	0,7 %	3,4 %	18,6 %	59,6 %	17,8 %
reagointikykyinen (n=3119)	1,7 %	11,4 %	40,6 %	39,4 %	7,0 %
kustannustehokas (n=3111)	1,3 %	7,2 %	64,1 %	24,3 %	3,1 %

**9. Onko Sinulla tällä hetkellä luottamustehtäviä työpaikallasi, yhdistyksessäsi, liitto- tai keskusjärjestötasolla? (n=3176)**

kyllä	54,6 %
ei	45,4 %

**10. Miten pitkään olet toiminut edellä mainituissa luottamustehtävissä yhteensä? (n=2795)**

Huom! Tähän vastaavat myös aikaisemmin luottamustehtäviä hoitaneet.

alle vuoden	3,4 %
1-5 vuotta	27,1 %
6-10 vuotta	18,5 %
11- 15 vuotta	10,6 %
yli 15 vuotta	12,8 %
en ole toiminut luottamustehtävissä	27,6 %

**11. Kuinka usein olet viimeksi kuluneen vuoden aikana osallistunut yhdistyksesi varsinaisiin kokouksiin? (n=3161)**

melko säännöllisesti	46,4 %
satunnaisesti	15,9 %
en lainkaan	37,6 %

**12. Entä miten usein olet osallistunut yhdistyksesi muihin tilaisuuksiin?**

	melko säännöllisesti	satunnaisesti	en lainkaan
tiedotusluonteiset jäsenillat (n=3116)	36,3 %	26,9 %	36,8 %
vapaa-ajan toiminta (n=3140)	33,1 %	36,9 %	29,9 %
koulutustilaisuudet (n=3102)	25,2 %	31,9 %	42,9 %
lyhyet luottamusmiehen tai yhdistyksen infotilaisuudet (n=3100)	30,9 %	26,1 %	43,0 %

**13. Saatko mielestäsi riittävästi tietoa luottamusmiehen ja yhdistyksesi toiminnasta? (n=3107)**

kyllä	75,2 %
en	24,8 %

**14. Oletko osallistunut seuraaviin viimeksi suoritettuihin vaaleihin, äänestyksiin tai valintoihin kokouksissa?**

	kyllä	en
liittokokousedustajien valinta (n=3139)	25,4 %	74,6 %
yhdistyksen hallituksen valinta (n=3157)	48 %	52,0 %
luottamusmiehen valinta (n=3163)	53,3 %	46,7 %
työsuojeluvaltuutetun valinta (n=3142)	40,5 %	59,5 %
yhteistoimintaelimen edustajan valinta (n=3143)	34,6 %	65,4 %

**15. Oletko viimeisen vuoden aikana ottanut yhteyttä liittosi edustajaan seuraavissa asioissa?**

	työsuojeluasiat		palkkaasiat		työaika esim. vuosil.		eläkeasiat		muu asia	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
jäsenyhdistys	176	14,2	173	13,0	82	16,9	77	24,0	137	18,1
jäsenyhdistys, KVL:n aluetoimisto	27	2,2	22	1,7	2	0,4	2	0,6	26	3,4
jäsenyhdistys, KVL:n aluetoimisto, KVL:n keskuustoimisto	18	1,4	8	0,6	2	0,4	3	0,9	17	2,2
jäsenyhdistys, KVL:n keskuustoimisto	14	1,1	12	0,9	0	0,0	0,0	0,0	22	2,9
KVL:n aluetoimisto	197	15,8	158	11,9	80	16,5	58	18,1	148	19,5
KVL:n aluetoimisto, KVL:n keskuustoimisto	50	4,0	30	2,3	8	1,7	4	1,2	51	6,7
KVL:n keskuustoimisto	98	7,9	86	6,5	39	8,1	38	11,8	117	15,4
luottamusmies	454	36,5	642	48,3	221	45,7	113	35,2	117	15,4
luottamusmies, jäsenyhdistys	70	5,6	101	7,6	22	4,5	13	4,0	34	4,5
luottamusmies, jäsenyhdistys, KVL:n aluetoimisto	29	2,3	19	1,4	6	1,2	3	0,9	22	2,9
luottamusmies, jäsenyhdistys, KVL:n aluetoimisto, KVL:n keskuustoimisto	29	2,3	14	1,1	3	0,6	3	0,9	23	3,0
luottamusmies, jäsenyhdistys, KVL:n keskuustoimisto	5	0,4	5	0,4	3	0,6	0	0,0	6	0,8
luottamusmies, KVL:n aluetoimisto	35	2,8	27	2,0	6	1,2	4	1,2	18	2,4
luottamusmies, KVL:n aluetoimisto, KVL:n keskuustoimisto	16	1,3	12	0,9	4	0,8	1	0,3	3	0,4
luottamusmies, KVL:n keskuustoimisto	25	2,0	20	1,5	6	1,2	2	0,6	17	2,2
<b>Yhteensä</b>	<b>1243</b>	<b>100,0</b>	<b>1329</b>	<b>100,0</b>	<b>484</b>	<b>100,0</b>	<b>321</b>	<b>100,0</b>	<b>758</b>	<b>100,0</b>

**16. Jos vastasi muu asia edelliseen kysymykseen, niin luettele ne asiat, joissa olet ollut yhteydessä edellä mainittuihin.**

Mm. Jäsen- ja koulutusasiat, palvelussuhteisiin liittyvät ongelmat, lakiasiat, työtömyysturva, osa-aikaeläke, vuorotteluvapaa sekä lomamökkien yms. varaukset

**17. Voitko mielestäsi vaikuttaa oman ammattiosastosi/yhdistyksesi toimintaan ja päätöksiin? (n=3180)**

erittäin paljon	15,3 %
melko paljon	30,4 %
melko vähän	24,8 %
erittäin vähän	9,5 %
vaikea sanoa	19,9 %

**18. Miten katsot voivasi vaikuttaa KVL:n toimintaan? (n=3161)**

erittäin paljon	1,5 %
melko paljon	11,9 %
melko vähän	43,5 %
erittäin vähän	19,9 %
vaikea sanoa	23,2 %

**19. Miten tyytyväinen olet oman yhdistyksesi toimintaan? (n=3171)**

erittäin tyytyväinen	12,5 %
melko tyytyväinen	63,3v
melko tyytymätön	10,9 %
erittäin tyytymätön	1,8 %
en tunne yhdistykseni toimintaa riittävästi	11,4 %

**20. Entä miten tyytyväinen olet oman luottamusmiehesi toimintaan? (n=3080)**

erittäin tyytyväinen	16,0 %
melko tyytyväinen	52,9 %
melko tyytymätön	13,0 %
erittäin tyytymätön	4,3 %
en tunne luottamusmiestäni	13,8 %

**21. Kuinka hyvin katsot seuraavien onnistuneen jäsenpalvelussa (kouluarvosoin)?**

	4	5	6	7	8	9	10
luottamusmiehesi (n=2839)	5,2 %	6,3 %	9,4 %	20,7 %	34,6 %	19,4 %	4,4 %
oma yhdistyksesi (n=2960)	1,6 %	3,4 %	8,2 %	22,8 %	40,9 %	20,4 %	2,7 %
oma alueesi (n=2891)	1,8 %	3,2 %	8,2 %	27,5 %	40,9 %	16,5 %	2,0 %
liiton toimisto (n=2897)	1,4 %	2,4 %	8 %	27,5 %	42,0 %	16,8 %	1,8 %

**22. Minkä yleisarvosanan annat KVL:n jäsenpalvelulle kokonaisuutena (kouluarvosoin)? (n=3057)**

4	0,4 %
5	1,6 %
6	5,4 %
7	26,5 %
8	50,1 %
9	15,1 %
10	0,9 %

**EDUNVALVONTA****1. Miten KVL on onnistunut jäsenistönsä etujen ajamisessa? (n=3057)**

tuloksia heikosti	14 %
tuloksia tyydyttävästi	77,5 %
tuloksia kiitettävästi	8,5 %

**2. Entä miten hyvin liittomme on onnistunut juuri Sinulle tärkeiden asioiden ajamisessa? (n=3057)**

tuloksia heikosti	21,8 %
tuloksia tyydyttävästi	70,0 %
tuloksia kiitettävästi	8,2 %

**3. Kuinka tärkeänä pidät ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa seuraavia tehtäviä?**

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	ei kovin tärkeä
kuntalouteen vaikuttaminen (n=3093)	18,2 %	61,0 %	20,8 %
kuntien kehittämishankkeisiin osaliistuminen (n=3093)	23,1 %	57,2 %	19,7 %
palkan ja palkkaehtojen parantaminen (n=3093)	86,7 %	12,2 %	1,1 %
tasa-arvon lisääminen työelämässä (n=3093)	67,9 %	28,9 %	3,2 %

turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen (n=3093)	63,2 %	33,4 %	3,4 %
henkisen väkivallan ehkäisy työelämässä (n=3093)	66,6 %	30,1 %	3,4 %
vaikutusmahdollisuuksien lisäämien työpaikoilla (n=3093)	58,0 %	39,0 %	3,0 %
työn vaativuuteen perustuvien palkkausjärjestelmien edistäminen (n=3118)	71,4 %	24,5 %	4,1 %
yhteistoiminnan edistäminen (n=3111)	50,7 %	45,6 %	3,6 %
työpaikkojen turvaaminen (n=3116)	78,7 %	19,5 %	1,8 %
työttömien uudelleen koulutuskysymykset (n=3104)	48,2 %	45,5 %	6,3 %
kansainvälinen edunvalvonta (n=3091)	10,0 %	51,4 %	38,6 %

#### 4. Sopimustoiminta on entistä enemmän siirtymässä paikalliselle tasolle. Millä tasolla mielestäsi tulisi sopia seuraavista asioista?

	voisin sopia itse	luottamus- mies tai yhdistyksen edustaja	liitto	en osaa sanoa
palkankorotuksesta (n=3109)	23,0 %	38,4 %	32,7 %	5,8 %
palkanalennuksesta, joka ei alita työ- tai virkaehtosopimusten vähimmäispalkkaa (n=3088)	11,0 %	36,5 %	38,0 %	14,8 %
palkanalennuksesta, joka alittaa työ- tai virkaehtosopimusten vähimmäispalkan (n=3077)	4,9 %	18,0 %	61,9 %	15,1 %
työaikoihin liittyvistä parannuksista (n=3100)	22,0 %	38,8 %	34,9 %	4,6 %
työaikoihin liittyvistä heikennyksistä (n=3089)	9,6 %	28,4 %	53,7 %	8,4 %
palkkausjärjestelmästä (n=3088)	4,2 %	22,1 %	68,1 %	5,6 %

#### 5. Oletko valmis lakkoon seuraavista syistä?

	kyllä	en	vaikea sanoa
työnantaja ei noudata työelämää koskevia lakeja ja sopimuksia (n=3112)	67,1 %	11,8 %	21,1 %
kun työnantaja paikallisesti yksipuolisesti heikentää työsuhteturvaa (lomaaukukset, irtisanomiset) (n=3119)	67,1 %	12,2 %	20,6 %
kun pyritään vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon (laiton lakko virkasuhteisilla) (n=3088)	11,9 %	50,8 %	37,3 %
kun pyritään vauhdittamaan sopimusneuvotteluja (n=3100)	23,4 %	42,1 %	34,5 %
kun tavoitteisiin ei päästä eikä hyväksyttävä sopimus muuten tunnu syntyvän (n=3092)	43,4 %	24,7 %	31,9 %
kun pyritään tukemaan esim. läheistä liittoa (n=3099)	11,6 %	50,4 %	38,0 %
kun on jääty jälkeen yleisestä palkkakehityksestä (n=3102)	55,3 %	19,7 %	25,0 %
järjestöllisen aseman (esim. neuvotteluoikeuden) puolustaminen (n=3083)	31,8 %	29,0 %	39,2 %

#### 6. Oletko valmis lakkoon jostain muusta kuin edellä mainitusta syystä, mistä?

Mm. nykyisten sopimusehtojen heikentäminen ja niiden törkeä rikkominen

#### 7. Kuinka hyvin katsot seuraavien onnistuneen edunvalvonnassa (kouluarvosanoin)?

	4	5	6	7	8	9	10
luottamusmiehesi (n=2859)	5,1	6,1	11,1	24,2	35,8	15,1	2,6
oma yhdistyksesi (n=2935)	2,1	4,4	10,8	27,7	40,0	14,0	1,1
oma alueesi (n=2869)	2,0	3,4	10,5	31,8	40,6	10,9	0,9
liiton toimisto (n=2886)	1,6	3,0	9,4	29,3	41,7	13,8	1,2

#### 8. Minkä yleisarvosanan annat KVL:n edunvalvonnalle kokonaisuutena (kouluarvosanoin)? 0(n=3008)

4	0,5
5	2,5
6	7,6
7	30,5
8	47,2
9	11,1
10	0,5



**KUNNALLISVIRKAMIESLIITTO KVL ry**  
Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki, puh. (09) 155 2313  
telekopio (09) 155 2333, [www.kvl.fi](http://www.kvl.fi)