

Luottamusmiesten työ vuonna 2011 – STTK:n ● Henkilöstön edustaja – barometrin keskeisiä tuloksia

Luottamusmies 2011 –seminaari 19.5.2011
Erkki Auvinen, STTK

Barometri

- Kysely lähetettiin vuoden 2011 helmimaaliskuussa 3225 STTK:n liittojen henkilöstön edustajalle.
- Kyselyn palautti 1158 henkilöstön edustajaa.
- Vastausprosentti oli 36 %.

askel aikaa edelle

Vastaajat

- Tyypillinen vastaaja on 50 vuotta täyttänyt nainen, jonka työpaikalla on alle 250 henkilöä.
- Vastaajat ovat kokeneita – nykyisessä luottamustehtävässä vastaajat ovat olleet keskimäärin 6,5 vuotta. Lisäksi vastaajilla on kokemusta on myös muista luottamustehtävistä.
- Noin puolet vastaajista työskentelee yksityisellä sektorilla, kolmannes kuntasektorilla, valtiolla joka kymmenes ja 5% erilaisissa järjestöissä ja säätiöissä.

askel aikaa edelle

... Vastaajat

- Yli puolet käytti vähemmän kuin puoli päivää viikossa luottamustehtävänsä hoitamiseen.
- Joka kolmas käytti työaika luottamustehtäväänsä puolesta päivästä yhteen päivään viikossa.
- Joka kymmenes oli puolipäiväinen ja 5 % hoiti tehtävää päätoimisesti.

askel aikaa edelle

Tehtävän hoitamiseksi tärkeät yleistehtävät

- Työpaikan olosuhteisiin perehtyminen
- Tiedottaminen
- Henkilöstöä kannustaminen osallistumaan
- Yhteistyöverkkojen rakentaminen
- Kouluttaminen ja opastaminen
- Työpaikan toimintaympäristöön perehtyminen

askel aikaa edelle

Lm-toiminnan perustan muodostaa hyvä yhteistyö

- yksittäisten jäsenten ja koko jäsenistön,
- työpaikan muiden henkilöstön edustajien,
- oman ammattiyhdistyksen tai osaston sekä
- liiton toimiston kanssa.

askel aikaa edelle

Työpaikalla

- Yhteistyötä tehdään erityisesti esimiesten sekä henkilöstö- ja ylimmän johdon kanssa.
- Työtä tehdään paljon yt-neuvottelu- ja työsuojelutoimikunnissa tai vastaavissa elimissä.
- Työsuojelupäällikkö ja työterveyshuoltohenkilöstö ovat myös Im:n keskeisiä yhteistyökumppaneita.

askel aikaa edelle

Lm:t eivät juurikaan panosta yhteistyöhön

- ulkomaalaistaustaisten jäsenten,
- kansainvälisten ay-toimijoiden,
- viranomaisten,
- ulkopuolisten asiantuntijoiden tai
- median kanssa.
- Myös sosiaalinen media on vähäisessä käytössä.

askel aikaa edelle

Työyhteisön tilaa Im:t pyrkivät ennakoita parantamaan

- kehittämällä työntekijöiden työhyvinvointia eri keinoin,
- panostamalla työn sujuvuutta edistäviin tekijöihin,
- osallistumalla työpaikan muutossuunnitelmien tekemiseen sekä
- kehittämällä palkkausjärjestelmiä.

askel aikaa edelle

Työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden parantamiseksi Im:t osallistuvat

askel aikaa edelle

- palvelu- tai tuotantoprosessien parantamiseen,
- henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittämiseen,
- työntekijöiden innovatiivisuuden parantamiseen,
- taloudellisten toimintaedellytysten selvittämiseen sekä
- uusien kustannussäästöjen hakemiseen.

TES/VES-asiat ja YT-menettely työllistävät Im:iä paljon

askel aikaa edelle

- Neuvottelut palkkauksesta ja korvauksista
- Neuvottelut toimenkuvista
- Työehtojen valvonta
- TES/VES-soveltamisalan valvonta
- Paikallinen sopiminen
- Neuvottelut työajoista

Työyhteisön ongelmat

- Työyhteisön ongelmista lm:iä eniten työllistävät sisäiset ristiriidat, työuupumus- ja johtamisongelmat sekä henkinen väkivalta.
- Sen sijaan sukupuolten välinen tasa-arvo, yhdenvertaisuusasiat, päihdeongelmat ja fyysisen väkivallan ongelmat eivät lm:iä yleisesti ottaen työllistä.

askel aikaa edelle

Yhteenvetoa luottamusmiehen tehtäväalueista

- Neuvottelut palkkauksesta, korvauksista ja toimenkuvista, kuten myös tiedottaminen ja oman yhteistyöverkoston hoitaminen ovat edelleen lm:n perustehtäviä.
- Lm:n työssä korostuu tänä päivänä kuitenkin yhä enemmän työpaikan kokonaisvaltainen kehittäminen.

askel aikaa edelle

Työpaikan kokonaisvaltainen kehittäminen

askel aikaa edelle

- Lm:t panostavat erityisesti henkilöstön hyvinvoinnin, työolosuhteiden ja työn sujumisen kehittämiseen sekä yhteistyöhön muiden HEDien ja työnantajan kanssa.
- Keskimääräistä enemmän panostetaan myös henkilöstön osallistumisen aktivointiin sekä työpaikan muutossuunnitelmien tekemiseen.

LM:ten työtä parhaiten tukee

Tyytyväisimpiä lm:t olivat

- HEDien keskinäiseen yhteistyöhön,
- omiin työvälineisiin ja työtiloihin,
- mahdollisuuksiin käyttää työaika luottamustehtävään,
- liiton ja henkilöstön tukeen ja tietojen saantiin näiltä sekä
- yhteistyöhön työnantajien kanssa.

askel aikaa edelle

Lm:n toimintaedellytyksiä eniten heikentää

Eniten korjattavaa oli

- työpaikkaa koskevien tietojen saamisessa työnantajalta,
- henkilöstön työpaikan ay-tietoisuudessa ja
- henkilöstön työpaikan kehittämiseen osallistumisessa.

askel aikaa edelle

Lm:ten osaamistarpeet

- Neuvottelu- ja viestintätaitojen rinnalla tärkeimpinä osaamisalueina pidettiin työhyvinvoinnin edellytysten sekä työpaikan kehittämismenetelmien ja –tapojen tuntemista.
- Myös tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytysten, yritystoiminnan ja –talouden, koulutuspoliittisten sekä kansantaloudellisten asioiden tuntemista pidettiin tärkeänä.

askel aikaa edelle

Luottamustehtävässä parhaiten motivoi

- Työnsä parhaimpana puolena ihm:t näkivät sen, että tehtävässä oppii työelämästä uusia asioita.
- Työntekijöiden ja työnantajan tehtävään kohdistama arvostus, omat vaikutusmahdollisuudet sekä työssä koetut onnistumisen elämykset ovat myös tärkeitä motivoivia tekijöitä.

askel aikaa edelle

Motivaatiota eniten heikentää

- Suuri osa vastaajista koki, ettei luottamustehtävä edistä urakehitystä.
- LM-työ on palkitsevaa, muttei houkuttelevaa. Jatkajaa ei lm:lle helposti löydy. Uuden luottamusmiehen löytäminen koetaan vaikeammaksi kuin uuden työsuojausluvattuutetun löytäminen.

askel aikaa edelle

Johtopäätöksiä

- Henkilöstön edustajien eläkepommi on tulossa.
- Luottamustehtävän hyviä puolia ei tunnisteta työyhteisöissä.
- Lm:ten ajankäyttöoikeus tuottaa ongelmia.
- Henkilöstön osallistumista on lisättävä.

askel aikaa edelle

... Johtopäätöksiä

- Työpaikan johdon ja Im:ten yhteistyötä on lisättävä.
- Tuottavuuden ja tuloksellisuuden kehittäminen on nähtävä Im-työn keskeisenä haasteena.
- HEDien välisestä yhteistyöstä on pidettävä huolta.

askel aikaa edelle