

# **STTK:n Henkilöstön edustaja –barometri 2009**

15.12.2009

Työryhmä:

Risto Tanskanen

Erkki Auvinen

Petri Palmu

Mari HUUHTANEN

Antti Aarnio

## Sisältö

Yhteistoiminnassa hallittuun muutokseen.....	3
1. Vastaajien taustatiedot .....	4
Sukupuolijakauma .....	4
Ikäjakauma .....	4
Vastaajat työnantajasektoreittain .....	5
Vastaajat ammattiliitoittain .....	5
Vastaajien luottamustehtävät.....	6
Toimiaika luottamustehtävässä.....	6
Toiminta-aika eri luottamustehtävissä.....	7
Edustettavien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä .....	7
Henkilöstön edustajan työpaikan henkilöstömäärä yhteensä .....	8
Mahdollisuus käyttää työaika luottamustehtävän hoitamiseen .....	8
2. Vastaajien tehtäväalueet .....	9
Luottamusmiehen tehtäväalueet.....	9
Työsuojeluvaltuutetun tehtäväalueet.....	11
3. Henkilöstön edustajan toimintaedellytykset ja yhteistyösuhteet .....	13
4. Henkilöstön edustajan osaamistarpeet .....	14
5. Henkilöstön edustajan tehtävän palkitsevuus ja arvostus .....	15
6. Työpaikan olosuhteet .....	16
7. Henkilöstön edustajien työssä vaikuttavien tekijöiden yhteyksien selittäminen .....	17
7.1. Summamuuuttujien muodostaminen kysymyspatteristoista .....	17
7.2. Muuttujaryhmien väliset syy-seurausyhteydet .....	21
8. Johtopäätöksiä .....	23
9. Tasa-arvo työpaikoilla .....	25
Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikoilla .....	25
Työpaikan kuuluminen tasa-arvolain piiriin .....	25
Tasa-arvosuunnitelma työpaikoilla.....	26
Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen.....	26
Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvät palkkakartoitukset .....	27
Palkkakartoituksen erot naisten ja miesten välillä .....	28
Palkkakartoituksessa todetut palkkaerojen syyt.....	28
Palkkakartoituksen aikaansaamat toimenpiteet .....	29
Tasa-arvoasioiden ja samapalkkaisuuden edellyttämä tieto .....	30
Mistä asioista et saa tarpeeksi tietoa? .....	30

## **Yhteistoiminnassa hallittuun muutokseen**

Työelämässä puhaltavat tänä päivänä muutoksen myrskytuulet. Tuottavuutta ja kilpailukykyä edistäviä keinoja haetaan kaksin käsin. Asiat pyritään tekemään uudella tavalla. Hyvin toimivia ratkaisuja ja käytäntöjäkin muutetaan, ja usein muutosten perustelut ovat henkilöstön näkökulmasta ristiriitaisia. Henkilöstö on kovilla muutosmyllerryksen keskiössä.

Toimintaympäristön jatkuvat muutokset ovat heijastuneet myös henkilöstön edustajien työhön. Muutoksiin reagoimisen sijasta on tullut tarve päästä mukaan työpaikan tulevaisuuden rakentamiseen - muutosten suunnitteluun ja muutosten tekemiseen.

Haasteisiin vastaaminen edellyttää henkilöstön edustajien toimintamahdollisuuksien selkeää parantamista. Henkilöstön edustajien asema suhteessa työnantajiin tulee muuttaa tasavertaisemmaksi. Myös osaamista tulee kehittää. Tehtävän hoitamisessa tarvitaan tänä päivänä yhä enemmän ammatillista otetta – syvää asiantuntemusta, tavoitteellisuutta, laaja-alaisuutta ja yhteistyökykyä.

STTK:n vuoden 2009 Henkilöstön edustaja -barometri on ensimmäinen kattava selvitys STTK:laisten henkilöstön edustajien (HEDien) työstä. Kysely toteutettiin keväällä 2009.

Raportti rakentuu seuraavista osa-alueista:

- mitatut asiat
- aineiston kuvailu
- HEDien työn arjen, toimintaolosuhteiden, osaamistarpeiden ja työtyytyväisyyden väliset yhteydet
- johtopäätöksiä
- ajankohtaisosio: työpaikan tasa-arvoasioiden hoitaminen

Barometrin tulosten toivotaan herättävän keskustelua henkilöstön edustajien työn kehittämisestä liittojen sisällä, liittojen välillä sekä palkansaajien ja työnantajien välillä.

Jatkossa barometri on tarkoitus toistaa joka toinen vuosi mitatuissa asioissa mahdollisesti tapahtuvien muutosten havaitsemiseksi ja ennustamiseksi.

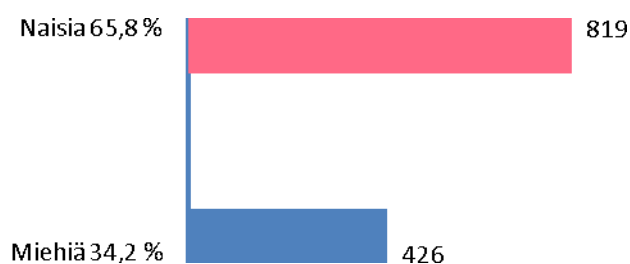
## 1. Vastaajien taustatiedot

Kysely lähetettiin 2505 STTK:n liittojen henkilöstön edustajalle. Kyselyyn vastasi 1254 henkilöstön edustajaa. Vastausprosentti oli 50 %.

Keskimääräinen vastaaja oli 50 -vuotias nainen, jonka työpaikalla oli 50 – 249 henkilöä.

### Sukupuolijakauma

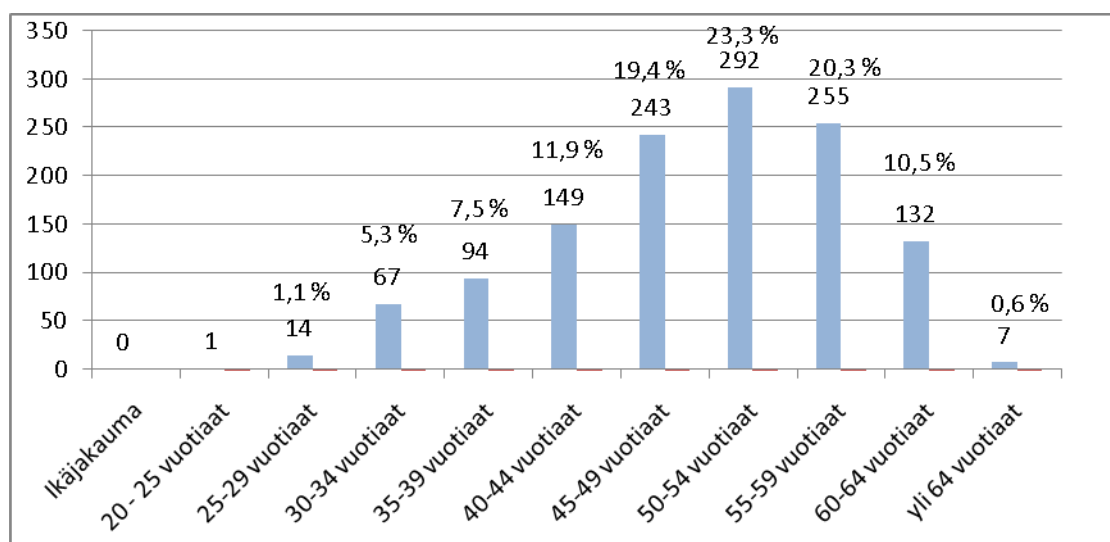
Kaksi kolmasosaa vastaajista oli naisia, kolmannes miehiä.



### Ikäjakauma

Kolme neljäsosaa (74 %) vastaajista kuului 45-60 -vuotiaiden ikäryhmään. Suurin yksittäinen vastaajaryhmä oli 50-54 -vuotiaat henkilöstön edustajat. Vastaajien keski-ikä oli 50 vuotta.

Pienimmät vastaajaryhmät olivat alle 20-29 -vuotiaiden ikäryhmässä (15 vastaajaa) ja 65 ja sitä vanhempien ikäryhmä (7 vastaajaa).

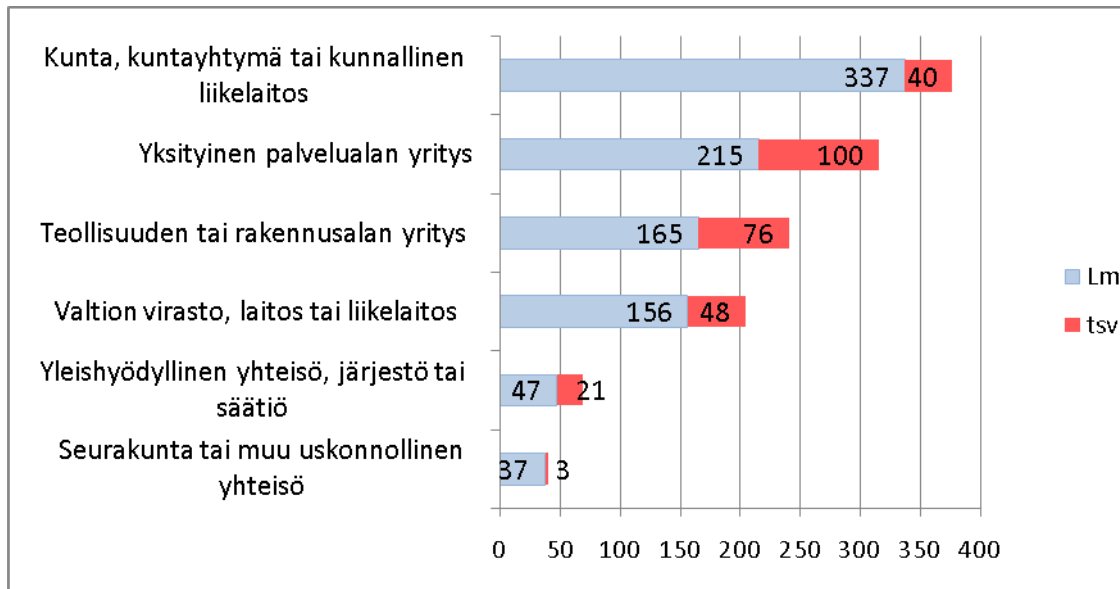


## Vastaajat työnantajasektoreittain

### Vastaajien enemmistö teki työtä kuntatyönantajalle

Kunnallisella työnantajalla työskenteli 30 % vastaajista, yksityisten palvelualojen palveluksessa toimi 25 %, teollisuudessa 19 % ja valtion palveluksessa 16 % vastaajista.

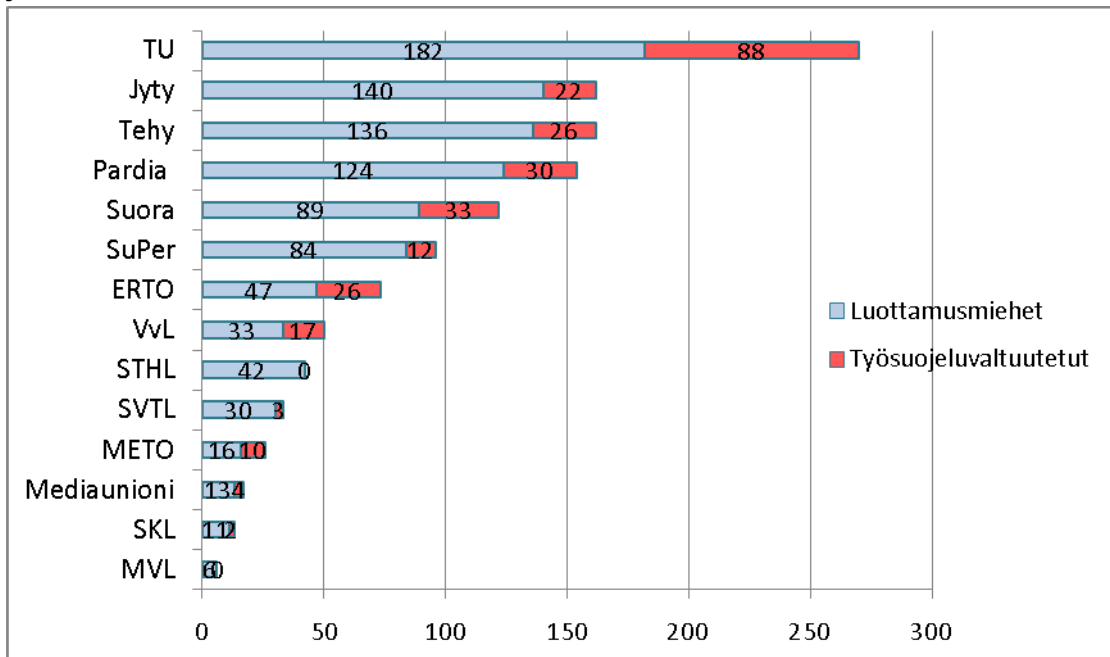
### Työnantajani on?



## Vastaajat ammattiliitoittain

Toimihenkilöunionin henkilöstön edustajat muodostivat suurimman vastaajaryhmän, kun tarkastellaan vastaajia edustamiensa liittojen perusteella. Toimihenkilöunionin vastaajat kattoivat 22 % kaikista vastaajista. Jyty:n, Tehy:n ja Pardia edustajia oli 13 % vastaajista.

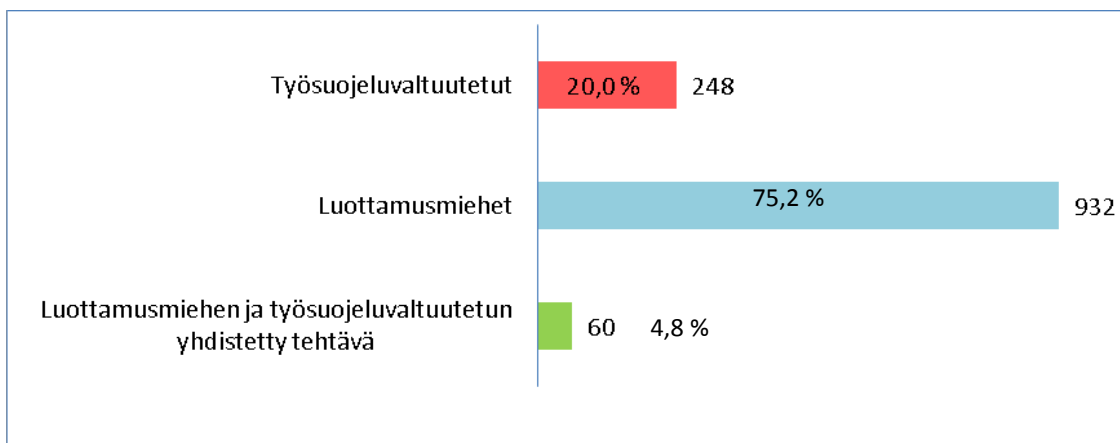
## Ammattiliitto, johon kuulun jäsenenä?



## Vastaajien luottamustehtävät

Kolme neljäsosaa (75 %) vastaajista toimi luottamusmiehenä tai pääluottamusmiehenä. Joka viides (20 %) vastaaja oli työsuojeluvaltuutettu tai päätyösuojeluvaltuutettu. Yhdistetyssä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävässä toimi 60 henkilöstön edustajaa (5 %)

## Luottamustehtävä, jossa ensisijaisesti toimin on?



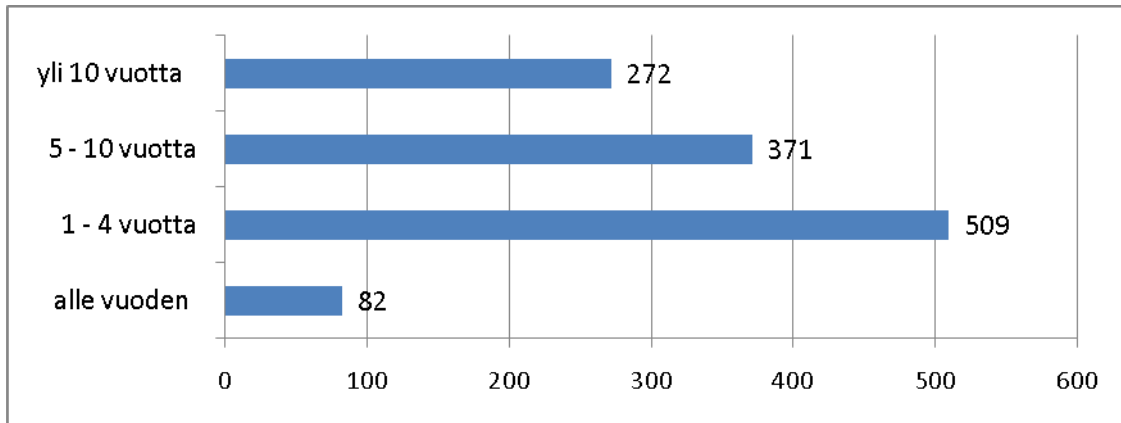
Työsuojeluvaltuutetuista naisia oli 60 % ja miehiä 40 %. Luottamusmiehistä naisia oli 67 % ja miehiä 33 %.

## Toimiaika luottamustehtävässä

**Suurin osa on toiminut alle viisi vuotta nykyisessä luottamustehtävässään.**

Vastaajista 22 % (272 hlöä) oli toiminut nykyisessä luottamustehtävässään yli 10 vuotta. 29 % (371 hlöä) ilmoitti toimineensa 5-10 vuotta ja 40 % 1-4 vuotta (509 hlöä). Uusia, alle vuoden tehtävässään toimineita henkilöstön edustajia oli 7 % vastaajista (82 hlöä).

## Olen toiminut nykyisessä luottamustehtävässä yhteensä?

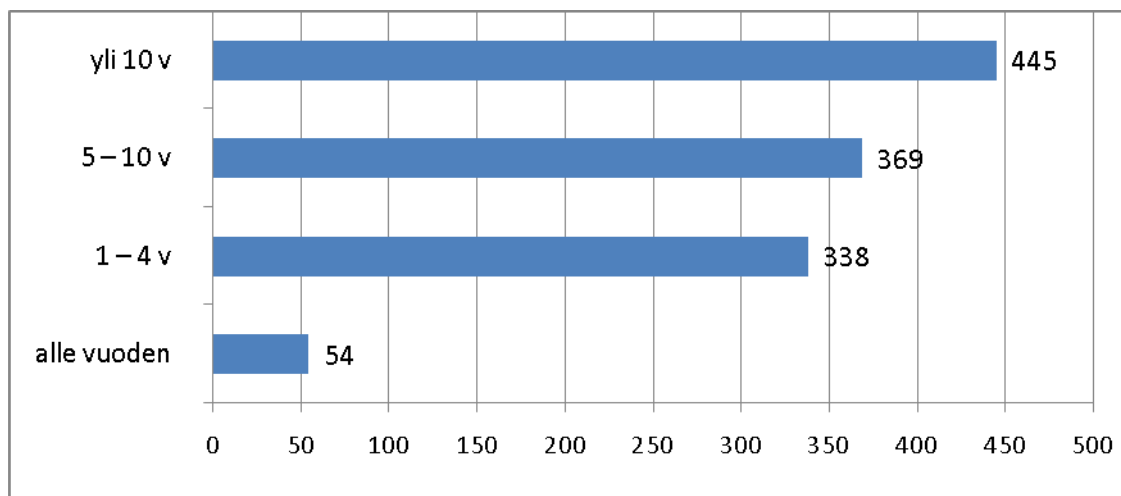


### Toiminta-aika erilaisissa luottamustehtävissä

#### Henkilöstön edustajien ”konkarit” kiertävät eri tehtävissä

Vastaajien kokemus erilaisista luottamustehtävissä on selvästi suurempi kuin kokemus nykyisestä luottamustehtävästä. Kysyttäessä henkilöstön edustajien toiminta-aikaa eri luottamustehtävissä, kohosi yli 10 vuotta toimineiden määrä 272:sta 445:een. Yli 10 vuotta luottamustehtävissä toimineiden osuus oli 37 % vastaajista. Muutos on merkittävä ja kertoo, että henkilöstön edustajien ”konkarit” ovat toimineet sekä luottamusmiehenä että työsuojeluvaltuutetun tehtävissä.

#### Olen toiminut eri henkilöstön edustajana eri luottamustehtävissä yhteensä?

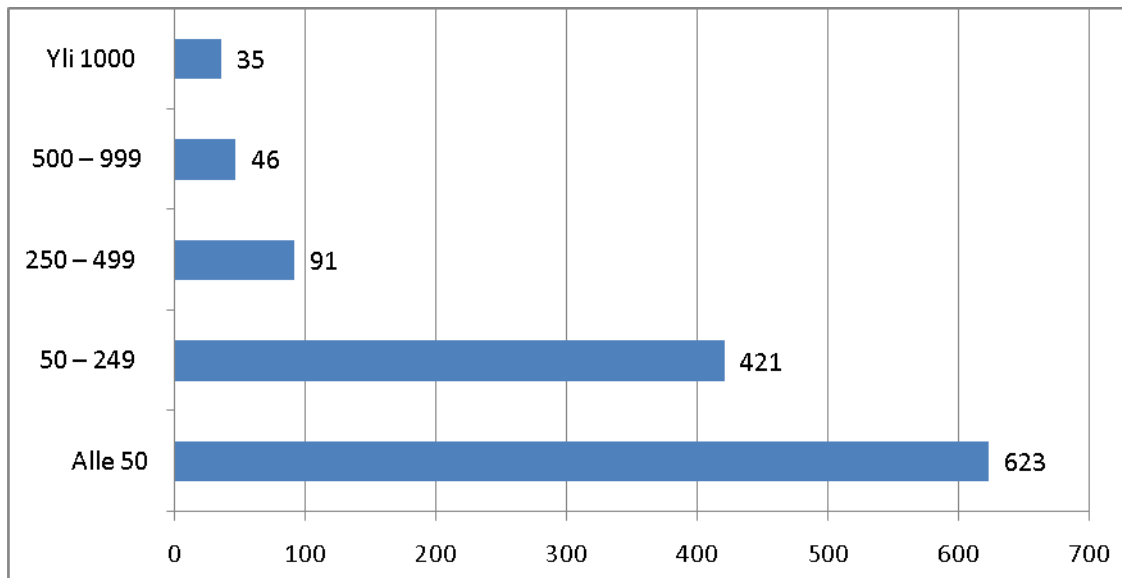


### Edustettavien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä

#### Edustettavat henkilöryhmät alle 250

86 % luottamushenkilöistä ilmoitti edustavansa alle 250 henkilöä. Yli 250 edustettavaa oli 14 %:lla vastaajista.

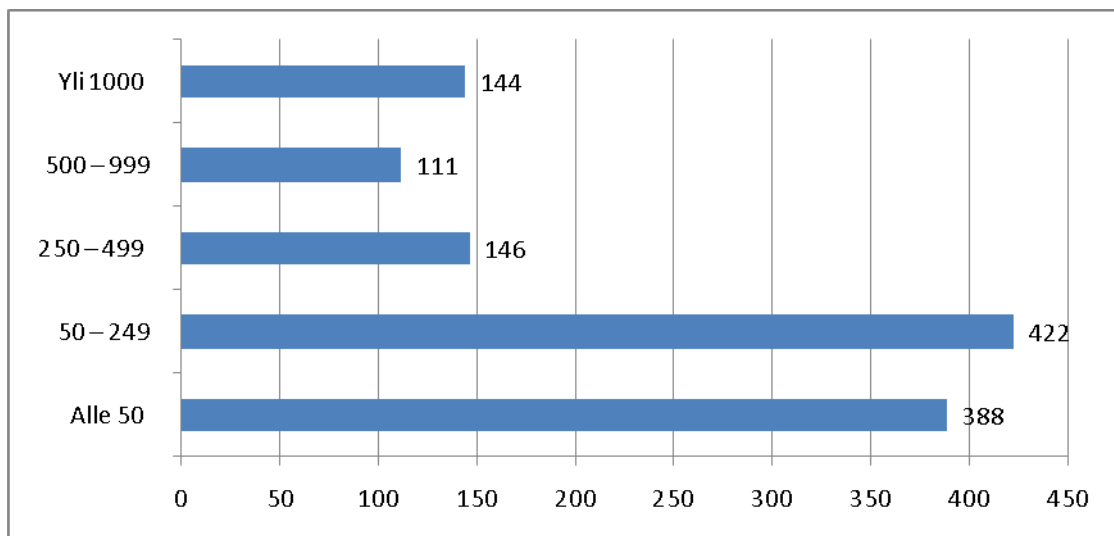
#### Työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä, joita edustan luottamustehtävässäni, on yhteensä?



### Henkilöstön edustajan työpaikan henkilöstömäärä yhteensä

Henkilöstön edustajien työpaikkojen yhteinen henkilöstömäärä eroaa profiililtaan selvästi heidän edustamiensa henkilöstöryhmien koosta. Suurilla työpaikoilla, teollisuudessa ja kaupungeissa, SAK:n jäsenet muodostavat usein suurimman henkilöstöryhmän, joka näkyy henkilöprofiilin muuttumisena.

### Edustamani henkilöstön työpaikan henkilöstömäärä on yhteensä?

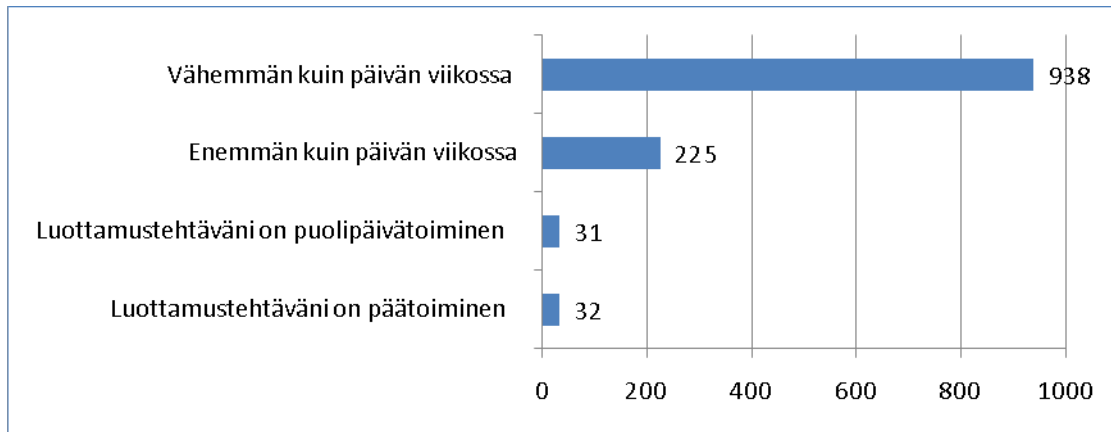


### Mahdollisuus käyttää työaika luottamustehtävän hoitamiseen

#### 32 henkilöstön edustajalla päätoiminen luottamustehtävä.

Neljä viidesosaa (77 %) vastaajista käyttää vähemmän kuin päivän viikossa luottamustehtävänsä hoitamiseen. Vain joka viides (18 %) ilmoitti käyttävänsä siihen enemmän kuin päivän viikossa, mutta kuitenkin vähemmän kuin puolet työajastaan. Vastaajista vain 3 % ilmoitti luottamustehtävänsä olevan puolipäiväinen ja toiset 3 % sen olevan päätoiminen.

### Mahdollisuuteni käyttää työaika luottamustehtävän hoitamiseen?



## 2. Tehtäväalueet

### Luottamusmiehen tehtäväalueet

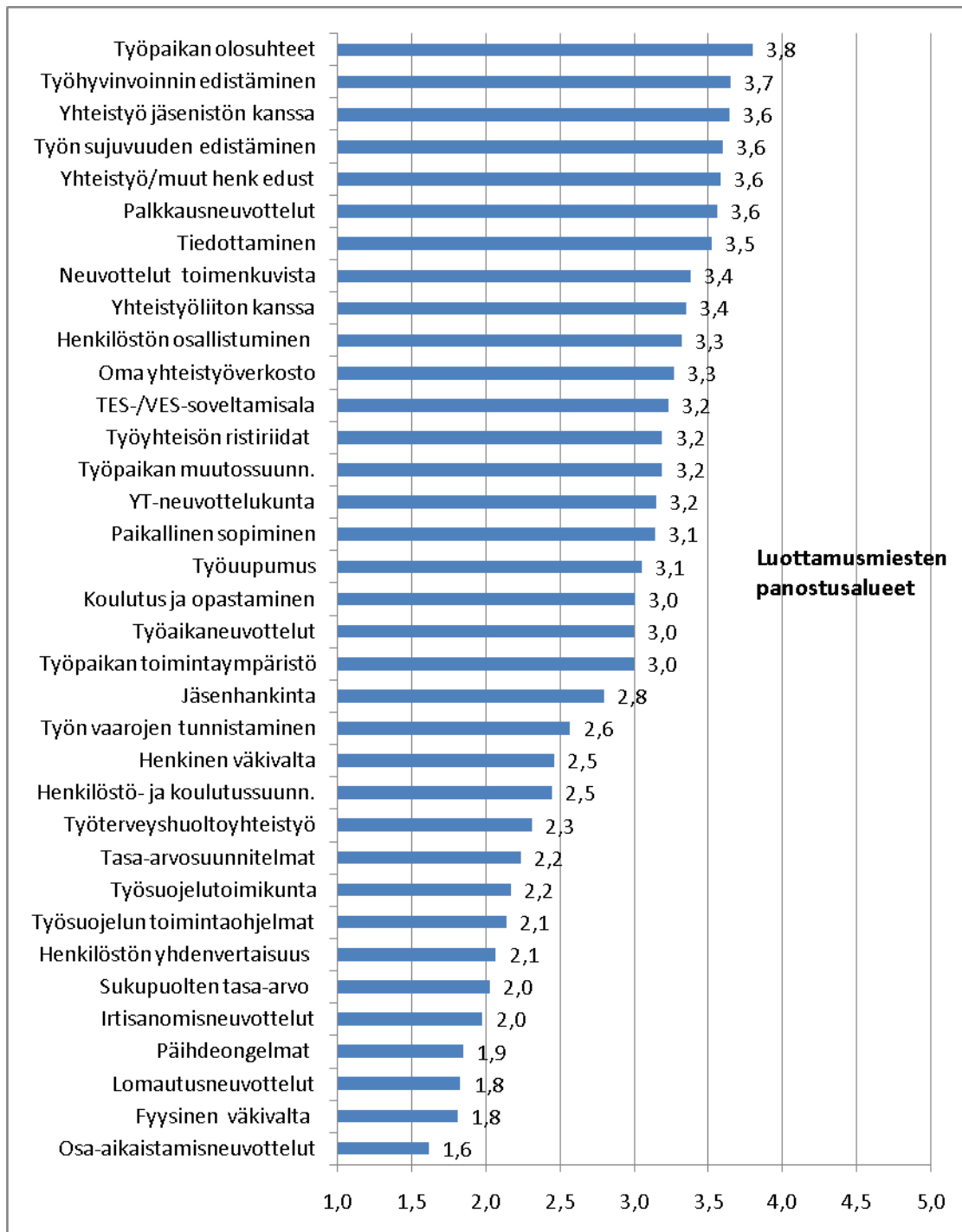
#### **Painopiste palkkausasioiden lisäksi työn sujuvuudessa sekä työhyvinvoinnin ja työpaikan olosuhteissa**

Luottamusmiesten tehtävässä painottuvat aikaisempia selvityksiä enemmän oman työpaikan asiantuntijan rooli. Tässä työssä luottamusmiehet osallistuvat ja ottavat kantaa työpaikkansa työolosuhteisiin, työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen liittyviin kysymyksiin. Samalla työssä painottuu yhteistyö jäsenistön ja muiden henkilöstöedustajien kanssa. Perinteistä luottamusmiehen roolia edustavat palkkausneuvottelut ovat myös keskeistä luottamusmiehen tehtäväaluetta.

Työpaikkojen haasteiden aiheuttamat muutokset keskustellaan yhä useammin henkilöstön edustajien kanssa. Tämä on lisännyt luottamusmiesten roolia ja vaikuttamista työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Työolosuhteet sisältävät toiminnan organisointiin, työnjakoon ja johtamiseen liittyviä asioita, joihin henkilöstön edustajilta odotetaan yhä useammin näkemystä ja kantaa. Ne ovat tyypillisesti asioita, jotka koskettavat kaikkia henkilöstöryhmiä, joten eri henkilöstön edustajien välisen yhteistyön lisääntyminen on luonnollista.

#### **Kuinka paljon olet panostanut seuraaviin asioihin luottamusmiestehtävässä?**



1=erittäin vähän, 2=melko vähän, 3=jotain siltä väliltä, 4=melko paljon, 5=erittäin paljon

### Oman työpaikan asiat tärkeimpiä

Oman työpaikan asiat; henkilöstön hyvinvointi, työolosuhteet, työn sujuminen ja yhteistyö sekä muiden henkilöstöedustajien että työnantajan kanssa ovat kyselyn mukaan luottamusmiesten tärkeimmät panostusalueet.

Työpaikoilla korostuvat tuottavuuden kehittäminen, muutosten tekeminen, työn sujuvuuden parantaminen ja samanaikaisesti työpaikan olosuhteista sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja huolehtiminen

### Palkkausneuvottelut edelleen perustehtäviä

Luottamusmiehen neuvottelut palkkauksesta, korvauksista ja toimenkuvista ovat edelleenkin merkittävä osa luottamusmiehen perustehtävää. Palkkaus- ja toimenkuvaneuvottelut

linkittyvät yhteen, koska tehtävien vaativuutta peilataan toimenkuvien perusteilla. Myös henkilökohtaiset ja työpaikkakohtaiset palkanosat lisäävät palkkaneuvottelujen tarpeita myös tulevaisuudessa.

### **Myös tiedottaminen, oma yhteistyöverkosto ja henkilöstön osallistuminen luottamusmiestyössä tärkeätä**

Tiedottaminen, oma yhteistyöverkosto ja vaikuttaminen henkilöstön osallistumiseen muodostavat ketjun, johon luottamusmiehet panostavat myös paljon. Luottamusmiehet saavat asemassaan muita jäseniä enemmän tietoja, joita usein käsitellään oman yhteistyöverkoston kanssa, tiedotetaan, ja joiden avulla vaikutetaan henkilöstön osallistumiseen.

### **Osallistuminen työpaikan muutossuunnitelmien tekemiseen on osa luottamusmiehen työtä**

Luottamusmiehet osallistuvat työpaikkojen muutossuunnitelmien tekemiseen sekä usein näistä muutoksista aiheutuviin neuvotteluihin toimenkuvista. Muutokset kohdentuvat yleisesti toiminnan organisointiin, josta aiheutuu muutoksia toimihenkilöiden työtehtäviin.

### **Fyysiseen väkivaltaan ja päihdeongelmiin vain vähän panostusta**

Vähiten kyselyn mukaan luottamusmiehet panostavat neuvotteluihin osa-aikaistamisista, lomautuksista ja irtisanomisista. Myös fyysisen väkivalta- ja päihdeongelmiin panostaminen on vähäistä, kuten myös panostaminen sukupuolisen tasa-arvoasioiden hoitamiseen.

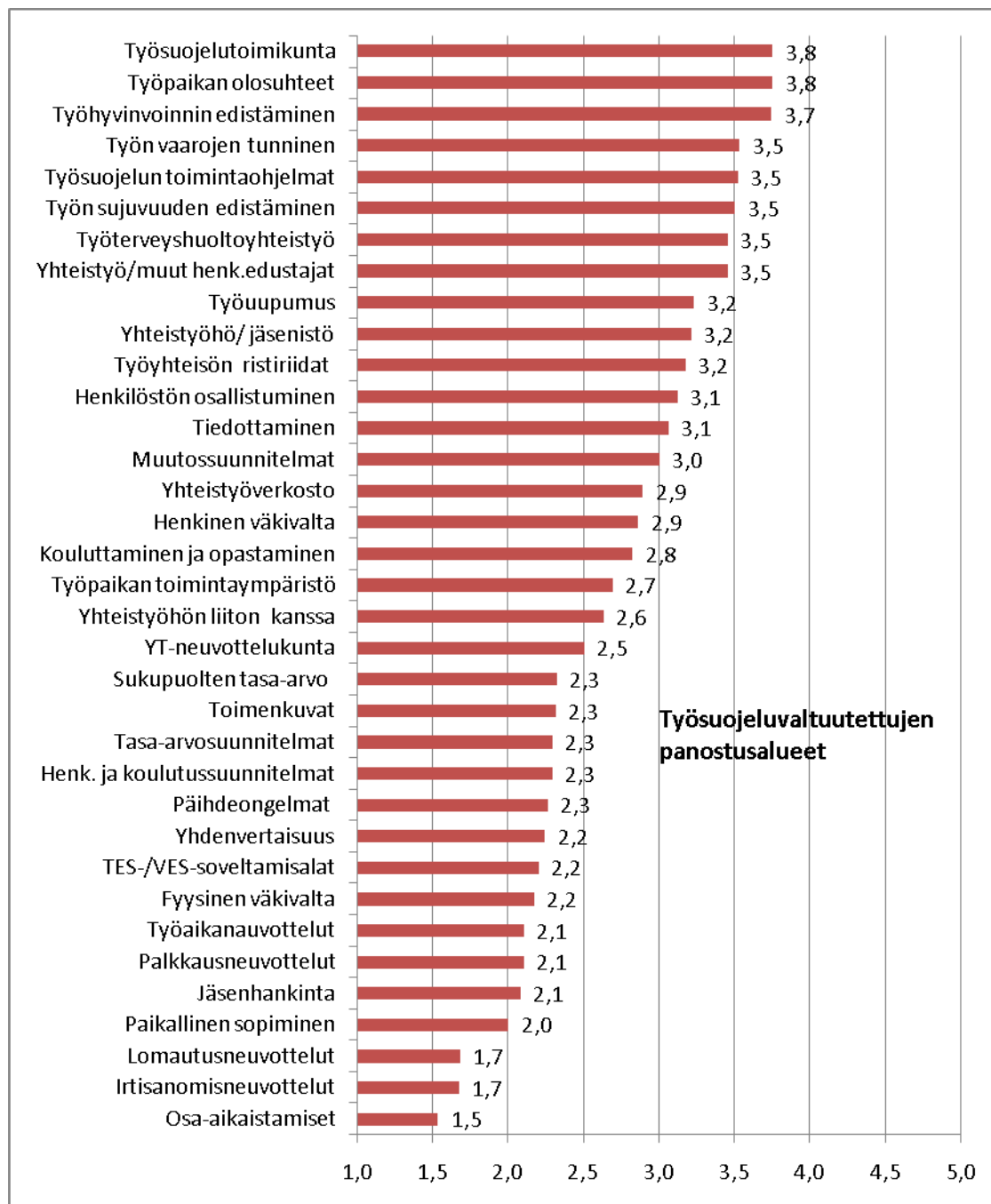
## **Työsuojeluvaltuutetun tehtäväalueet**

### **Tärkeintä työpaikan olosuhteiden ja työhyvinvoinnin kehittäminen**

Työsuojelutoimikunnan toiminta, työpaikan olosuhteet ja työhyvinvointi ovat työsuojeluvaltuutettujen toiminnan kärkikohteet. Myös työn vaarojen tunnistamiseen ja työsuojeluyhteistyöhön panostetaan paljon. Lisäksi työn sujuvuuden edistämisestä on tullut keskeinen panostamisen kohde sekä luottamusmiesten että työsuojeluvaltuutettujen tehtävissä.

Toiminnan tärkeimmät osa-alueet koskevat koko työpaikkaa, joka näkyy yhteistyötarpeina muiden henkilöstöedustajien sekä työterveyshuollon kanssa. Työsuojelutoimintaohjelma nähtiin kokoavana tekijänä, johon työpaikan työsuojelutyö kiteytetään.

### Kuinka paljon olet panostanut seuraaviin asioihin työsuojeluvaltuutetun tehtävässä?



1=erittäin vähän, 2=melko vähän, 3=jotain siltä väliltä, 4=melko paljon, 5=erittäin paljon

### Työn sujuvus ja työhyvinvointi käsi kädessä

Luottamusmiesten tapaan työsuojeluvaltuutetut panostavat paljon työn sujuvuuden edistämiseen. Työ sujuu, kun resurssit vastaavat työn määrää ja johtamisessa otetaan henkilöstön näkemykset huomioon. Työn sujumisella on myös selkeä yhteys työhyvinvointiin.

### **Työyhteisön ristiriidat, työuupumus ja työterveysyhteistyö ovat työsuojeluvaltuutetuille tärkeitä toiminnan kohteita**

Työsuojeluvaltuutetut ovat linkki henkilöstön ja työterveyshuollon välillä. Työuupumus ja henkilöstön väliset ristiriidat ovat tyypillisesti saman ilmiön ilmentymiä. Näiden ongelmien ennaltaehkäisemisessä ja selvittämisessä työsuojeluvaltuutetut ovat merkittävässä roolissa yhdessä työterveyshuollon kanssa.

### **Työsuhde- ja paikallisen sopimisen neuvotteluihin vain vähän panostusta**

Työsuojeluvaltuutetut näkevät roolinsa vähäisenä työsuhteeseen liittyvissä irtisanomis- tai lomautusneuvotteluissa, kuten myös TES- ja VES- soveltamisala-asioissa. Myöskään paikalliseen sopimiseen liittyvät asiat ja jäsenhankinta eivät ole merkittävässä asemassa työsuojeluvaltuutettujen toiminnassa.

### **Miten lisätään luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen yhteistyötä**

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tehtävät painottuvat edelleen pääsääntöisesti eri asioihin. Luottamusmiehet panostavat työpaikan neuvotteluihin, vaikuttavat muutoksiin ja työtapojen kehittämiseen henkilöstön näkemyksien mukaisesti. Työsuojeluvaltuutetut kohdentavat tehtävänsä työsuojeluasioihin, työilmapiirin kehittämiseen ja työterveyteen liittyviin asioihin.

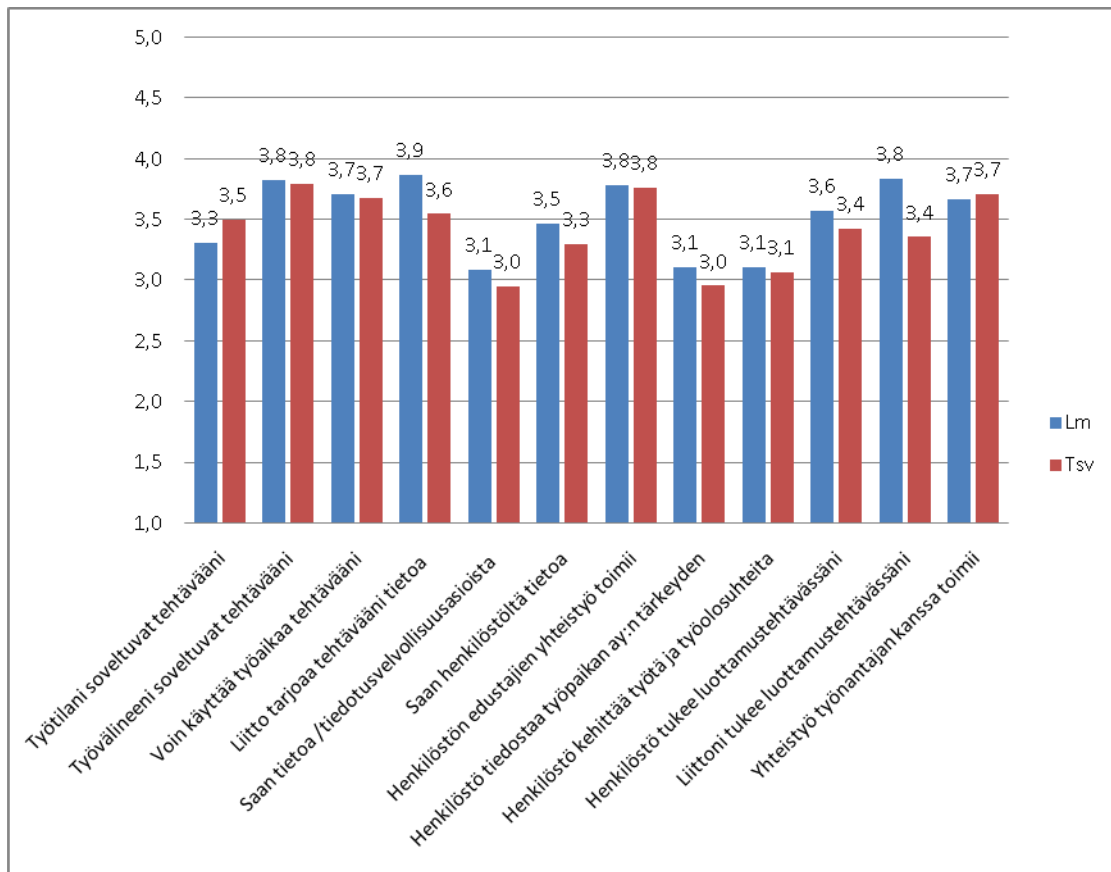
Yhteistyön kehittymistä on kuitenkin saavutettavissa molemmille tärkeillä alueilla, jotka koskevat työpaikan olosuhteita, työhyvinvointia, työn sujumista ja yleensäkin yhteistoiminnassa työnantajien kanssa hoidettavia asioita.

## **3. Henkilöstön edustajan toimintaedellytykset ja yhteistyösuhteet**

### **Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut eivät saa tasavertaisesti liittojen tukea.**

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä ei esiintynyt eroja arvioitaessa toimintaedellytyksiä tai yhteistyösuhteiden toimivuutta. Ainoat merkittävät erot vastaajat kokivat liittojen tarjoamissa tiedoissa ja luottamustehtävän tukemisessa. Luottamusmiehet kokivat saavansa luottamustehtävänsä selvästi työsuojeluvaltuutettuja enemmän tukea liitoltaan. Myös tietoja liitolta luottamusmiehet kokivat saavansa paremmin.

### **Miten seuraavat asiat toteutuvat kohdallasi?**



1=erittäin huonosti, 2=melko huonosti, 3=jotain siltä väliltä, 4=melko hyvin, 5=erittäin hyvin

### Yhteistyö hyvässä kunnossa

Henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö toimii vastausten perusteella hyvin. Samoin oltiin tyytyväisiä myös työnantajan lakien noudattamiseen sekä muutenkin yleiseen yhteistyöhön työnantajan kanssa. Työajan käyttö luottamustehtävän hoitamisessa, kuten myös työvälineiden todettiin olevan kunnossa.

### Korjattavaa tiedonkulussa, henkilöstön työpaikan ay-tietoisuudessa ja kehittämiseen osallistumisessa

Vaikka vastaajat olivat yleisesti tyytyväisiä yhteistyöhön työnantajan kanssa, kokivat he kuitenkin ongelmallisena tiedonkulun työpaikalla - tiedon jakamisen ja saamisen. Työpaikkatason ay-toimintaan osallistumiseksi on kauan haettu toimivia ratkaisuja, mutta edelleen asiassa näyttää esiintyvän ongelmia. Oman työpaikan asioiden laaja-alainen kehittäminen on noussut henkilöstön edustajien tärkeäksi panostusalueeksi, mutta jäsenkunnassa kiinnostus tai mahdollisuudet tähän työhön eivät ole samalla tasolla.

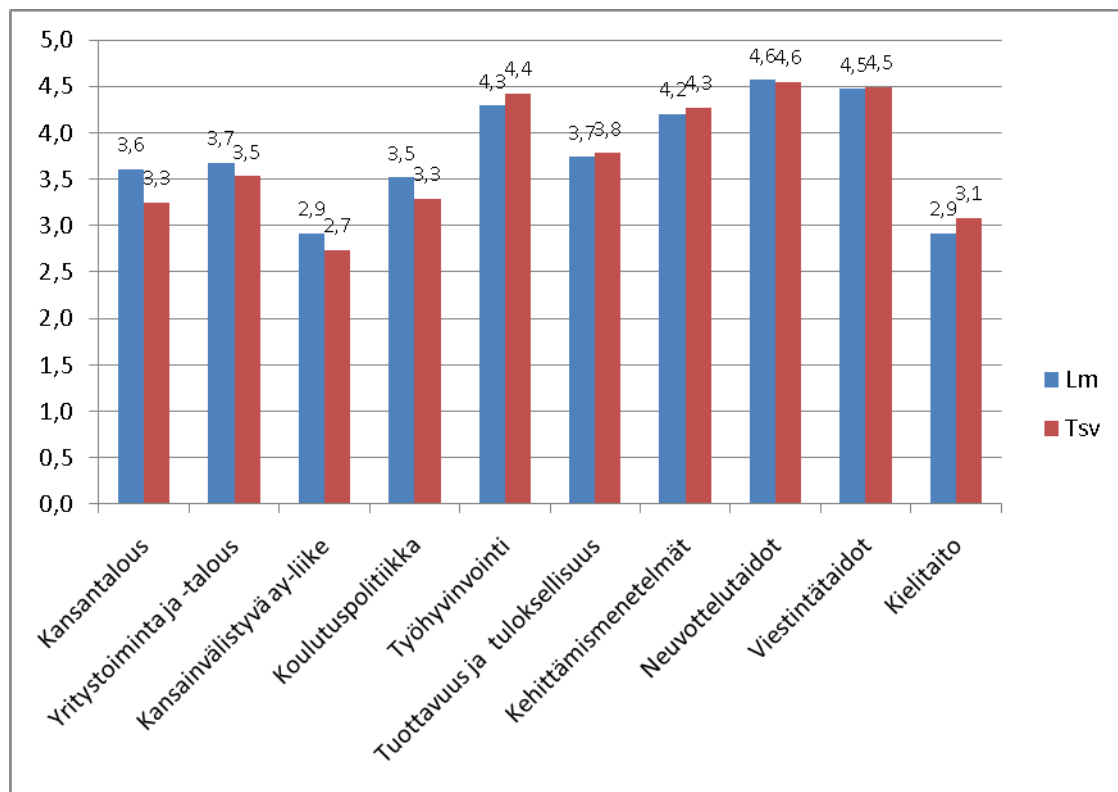
## 4. Henkilöstön edustajan osaamistarpeet

### Työhyvinvoinnin ja työpaikan kehittämistaidot neuvottelu- ja viestintätaitojen rinnalle.

Työpaikan kehittämismenetelmien ja -tapojen sekä työhyvinvoinnin edellytysten tuntemista pidettiin melkein yhtä tärkeinä osaamisalueina kuin neuvottelu- ja viestintätaitoja. Myös tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytykset sekä yritystoiminnan ja -talouden tunteminen koettiin tärkeinä osaamisalueina. Vähemmän tärkeinä alueina nähtiin edelleenkin kansainvälistyvä ay-liike ja yllättäen myös kielitaito.

Tuloksista näkyy henkilöstön edustajien työn muuttuminen. Muutokset heijastavat muutoksia työpaikkojen arjessa. Henkilöstön edustajien tärkeinä osaamisalueina pitämät seikat ovat asioita, jotka tänä päivänä puhuttavat myös jäsenkenttää.

### Kuinka tärkeänä pidät seuraavia tietoja ja taitoja luottamustehtävässasi?



1=ei lainkaan tärkeää, 2=vähemmän tärkeää, 3=jotain siltä väliltä, 4=melko tärkeää, 5=erittäin tärkeää

## 5. Henkilöstön edustajan tehtävän palkitsevuus ja arvostus

### Luottamustehtävässä oppii uutta

Lähes puolet vastaajista (45 %) oli erittäin tai melko paljon samaa mieltä väitteen kanssa, jonka mukaan luottamustehtävissä oppii työelämästä uusia asioita. Vastaajat arvioivat myös työntekijöiden arvostavan luottamustehtävää. Lisäksi omia vaikutusmahdollisuuksia pidettiin luottamustehtävissä aika hyvinä. Myös työnantajan koettiin arvostavan luottamustehtävää. Onnistumisen elämyksiäkin henkilöstön edustajat kokivat aina silloin tällöin tehtävissään.

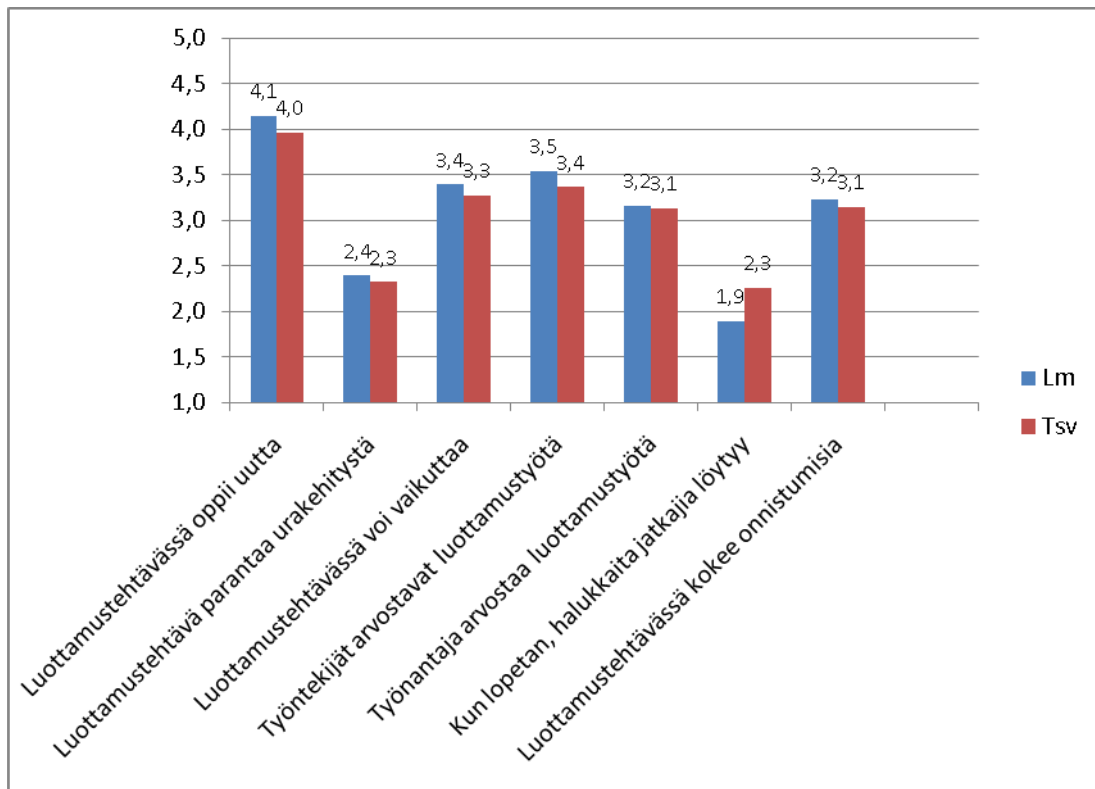
### Vaikutuksia urakehitykseen pelätään

Luottamustehtävän myönteisiin vaikutuksiin urakehitykselle ei uskottu. Reilu puolet (57 %) vastaajista katsoi, että luottamustehtävät parantavat urakehitystä vain vähän tai erittäin vähän.

### Puuttuvatko jatkajat?

Jatkajaa ei tulosten perusteilla henkilöstön edustajille helposti löydy, kun luottamushenkilö luopuu paikasta. Uuden luottamusmiehen löytäminen koettiin vaikeammaksi kuin uuden työsuojeluvaltuutetun löytäminen.

### Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä?



1=erittäin vähän, 2=melko vähän, 3=jotain siltä väliltä, 4=melko paljon, 5=erittäin paljon

## 6. Työpaikan olosuhteet

### Työterveyshuollon palvelut, työtilat ja -välineet kunnossa

Työterveyshuollon palvelut arvioidaan vastauksissa riittäviksi. Yhteistyö muiden henkilöstön edustajien ja työnantajan kanssa toimii hyvin, lakeja ja sopimuksia noudatetaan ja henkilöstön edustajien työtiloja ja välineitä pidetään asianmukaisina. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen vastaukset eivät eronneet toisistaan merkittävässä määrin.

Työpaikkojen taloudellisen tilan tiedostamista pidetään hyvänä. Myös henkilöstön koulutuksen riittävydestä suurin oltiin melkein samaa mieltä.

### Varahenkilöjärjestelyt, henkilöstön määrä, tiedotus ja henkilöstön äänen kuuluuus päätösten valmisteluissa ovat huonoimmassa kunnossa

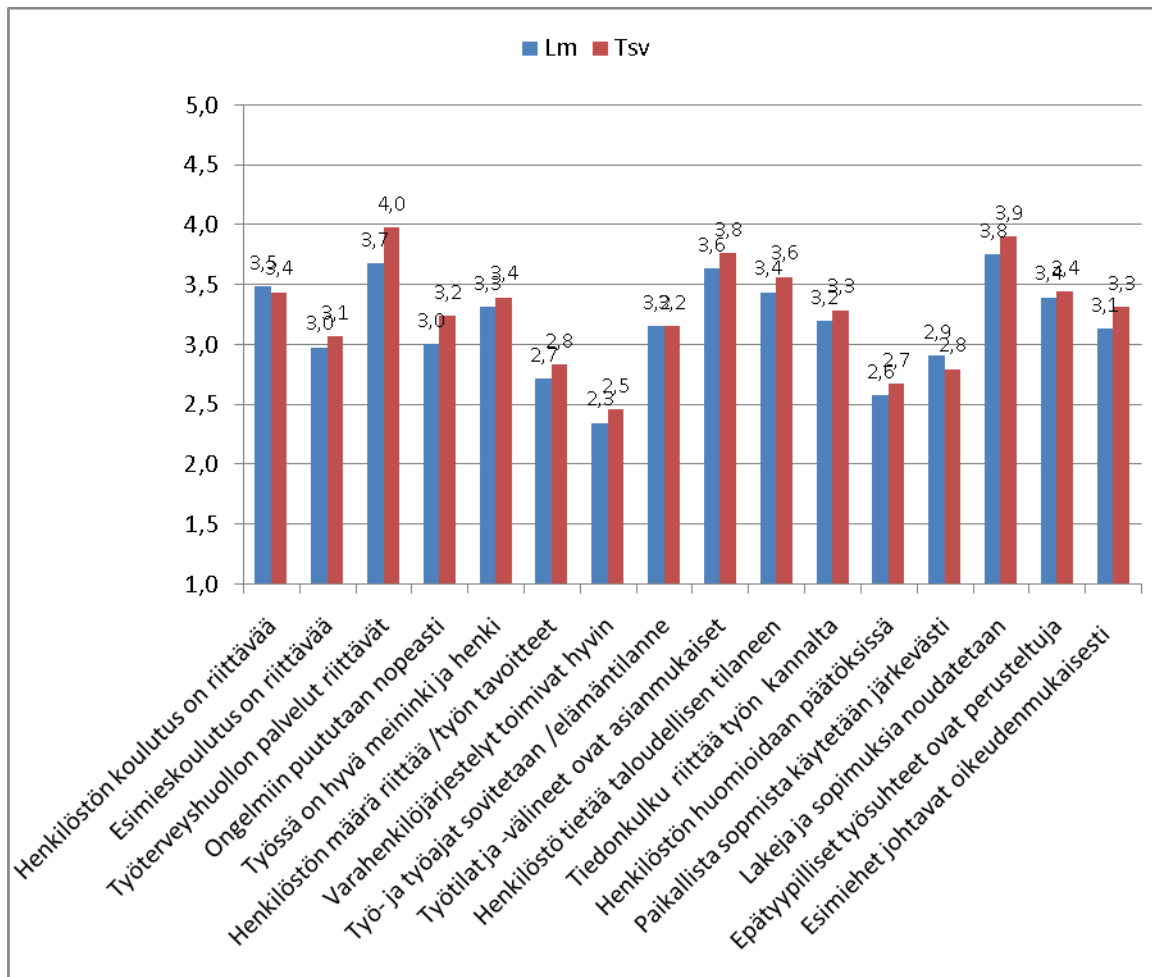
Henkilöstön määrään liittyviä toimintaedellytyksiä pidettiin vastauksissa heikoimmin toteutuvina asioina. Reilu puolet (58 %) vastaajista oli täysin tai melko eri mieltä varahenkilöjärjestelyjen toimivuudesta ja henkilöstön määrän riittävydestä suhteessa työn määrään.

### Henkilöstön näkemyksien huomioiminen heikkoa

Lähes puolet vastaajista (46 %) katsoo, ettei henkilöstön näkemyksiä oteta riittävästi huomioon työpaikalla tehtävien päätösten valmisteluissa. Myöskään paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ei käytetä henkilöstön edustajien mukaan järkevästi.

Ongelmia nähdään myös siinä, miten nopeasti työpaikalla esiintyviin ongelmatilanteisiin puututaan. Myöskään esimieskoulutuksen riittävyys ei oltu tyytyväisiä. Samoin paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ei luottamushenkilöiden näkökulmasta käytetä järkevästi hyväksi.

### Työpaikallasi



1=täysin eri mieltä, 2=melko eri mieltä, 3=jotain siltä väliltä, 4=melko samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä

## 7. Henkilöstön edustajien työssä vaikuttavien tekijöiden yhteyksien selittäminen

Syventävänä analyysinä tutkittiin, miten aineiston perusteella edellä kuvatut asiat kokonaisuuksina kytkeytyvät toisiinsa. Tätä varten aineistoa tiivistettiin kahdella tavalla:

- 1) alkuperäiset kysymykset (79 kpl) (edellä kuvatuin käsiteryhmittäin) niputettiin aineistoa tiiviimmin kuvaaviksi summamuuttujiksi (14 kpl) niiden vastausten välisten tilastollisten korrelaatioiden perusteella (faktorianalyysi).
- 2) summamuuttujien ja vastaajien muiden taustojen välisiä moninaisia yhteyksiä mallinnettiin tilastollisesti (regressioanalyysit)

### 7.1. Summamuuttujien muodostaminen kysymyspatteristoista

Alkuperäiset varsinaiset kysymykset (työn arki, toimintaolosuhteet, osaamistarpeet ja tyytyväisyys tehtävään) muodostavat 4 pääkokonaisuutta.

Näihin kuhunkin pääryhmään tehtiin alaryhmät, jonka jälkeen jatkoanalyysissä käytettäviä kiinnostavia muuttujia oli  $5+4+3+2=14$  kpl.

Jäsennys on ainakin tilastollisesti perusteltu ja pääosin tulkinnallisesti mielekäs.

#### A) Muuttujaryhmä - Työn arjen painotuspisteet

Tämä ulottuvuus muodostuu 5:stä erillisestä osasta, joissa peruskysymys on "Kuinka paljon olet panostanut seuraaviin asioihin?".

Suluissa +/- merkitsevät alkuperäisen kysymyksen suuntaa ja painoarvoa ao. ulottuvuudelle.

### A.1 TES-työ

- 20.a Neuvotteluihin palkkauksesta, palkkioista ja korvauksista (+++)
- 20.b Neuvotteluihin toimenkuviin liittyvistä asioista (+++)
  
- 20.c Neuvotteluihin työajoista (++)
- 20.e Paikalliseen sopimiseen (++)
- 20.d TES-/VES-soveltamisalan valvontaan (++)
  
- 19.d Yt-neuvottelukunnan\_toimintaan (+)
- 19.e Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien valmisteluun (+)
- 18.c Yhteistyöhön liiton ja sen organisaation kanssa (+)

Tässä ulottuvuudessa kärkiasioina ovat neuvottelut palkkauksesta, toimenkuvista ja työajoista.

### A.2 Ennakoiva työsuojelutyö

- 19.g Työsuojelun toimintaohjelman tekemiseen (+++)
- 19.j Työsuojelutoimikunnan toimintaan (+++)
- 19.h Yhteistyöhön terveystuollon kanssa (+++)
  
- 19.i Työ vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin (++)
- 19.f Tasa-arvosuunnitelman tekemiseen (+)
- 19.e Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien valmisteluun (+)

Tämän ulottuvuuden ytimessä ovat työsuojelutoiminnan suunnittelu ja ennakointityö.

### A.3 Yt-neuvottelut

- 20.g Neuvotteluihin lomautuksista (+++)
- 20.h Neuvotteluihin osa-aikaistamisista (+++)
- 20.f Neuvotteluihin irtisanomisista (+++)

Tässä ulottuvuudessa keskeisiä ovat erilaiset työsuhdeneuvottelut.

### A.4 Yleisten työhyvinvointi- ja oikeudenmukaisuusongelmien selvittäminen ja ennakointi

- 21.b Henkiseen väkivaltaan liittyviin asioihin (+++)
  
- 21.e Yhdenvertaisuusasioihin (mm. ikä, monikulttuurisuus, seksuaalinen yhdenvertaisuus) (++)
- 21.d Sukupuolten väliseen tasa-arvoon (++)
- 21.c Fyysiseen väkivaltaan liittyviin asioihin (++)
- 21.g Päihdeongelmien selvittämiseen (++)
- 21.a Työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittäminen ja selvittely
- 21.f Työuupumuksen ehkäisyyn (++)
  
- 19.i Työ vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin (+)

Tämä ulottuvuus on enimmäkseen arjen työsuojelutyötä, olemassa olevien ongelmien selvittämistä.

#### A.5 Yleistoisiminta (henkilöstön aktivointi, viestintä ym.)

- 17.e Henkilöstön osallistumisen ja aktiivisuuden lisäämiseen (+++)
- 17.b Oman yhteistyöverkoston rakentamiseen (++)
- 18.a Yhteistyöhön jäsenistön kanssa (++)
- 17.f Kouluttamiseen, opastamiseen (++)
- 17.d Tiedottamiseen (++)
- 18.c Yhteistyöhön liiton ja sen organisaation kanssa (++)
- 17.c Perehtymiseen työpaikan olosuhteisiin (++)
- 19.a Työhyvinvoinnin edistämiseen(++)
- 17.g Jäsenhankintaan (++)
- 19.b Työn sujuvuuden edistäminen (++)
- 17.a Työpaikan toimintaympäristöön liittyvän (esim. yhteiskunnallisen ja taloudellisen) tiedon hankinta (--), tarkoittaa että yleistoisinnalle on vastakkaista ajankäyttö tähän asiaan
- 18.b Yhteistyöhön työpaikkasi muiden henkilöstön edustajien kanssa (++)
- 19.c Työpaikan muutossuunnitelmien tekeminen (+)
- 21.f Työuupumuksen ehkäisyyn (+)
- 21.a Työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittämiseen
- 20.d TES-/VES-soveltamisalan valvontaan (-)

Tämä kokonaisuus mittaa monipuolista ja aktiivista verkottumista, tiedon keruuta ja välittämistä.

#### **B) Muuttujaryhmä - Olosuhteet luottamustehtävien hoitamiseksi**

Tämä ulottuvuus muodostuu 4:stä erillisestä osasta, joissa peruskysymys on "Kuinka seuraavat asiat toteutuvat työpaikallasi?".

##### B.1. Työpaikan yleiset olosuhteet

- 25.l Henkilöstön näkemykset otetaan huomioon päätösten valmistelussa (+++)
- 25.p Esimiehet kohtelevat alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti (+++)
- 25.k Tiedonkulku työpaikalla on riittävää työn tekemisen kannalta (++)
- 25.n Lakeja ja sopimuksia noudatetaan (++)
- 25.j Henkilöstö pidetään tietoisena työpaikan taloudellisesta tai toiminnallisesta tilanteesta (++)
- 25.d Ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti (esim. kiusaaminen, työilmapiiri) (++)
- 25.o Epätyypilliset työsuhteet (määräaikaiset ja osa-aikaiset) perustellaan, kuten laki edellyttää (++)
- 25.m Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia käytetään järkevästi (++)
- 22.l Yhteistyö työnantajan kanssa toimii (++)
- 25.e Työssä vallitsee hyvä meininki ja yhteishenki (++)
- 25.b Esimieskoulutus on riittävää (+)
- 25.g Varahenkilöstöjärjestelyt toimivat hyvin (+)
- 25.h Töitä ja työaikoja sovitetaan työntekijöiden elämäntilanteen mukaisesti (+)
- 25.f Henkilöstön määrä on riittävä työn tavoitteisiin nähden (+)
- 25.i Työpaikan työtilat ja -välineet ovat asianmukaiset (+)
- 25.a Edustamani henkilöstön saama koulutus ja opastus on riittävää (+)

- 22.e Saan työnantajalta tietoa niistä asioista, jotka kuuluvat laki- ja sopimusmääräysten perusteella tiedotusvelvollisuuden piiriin (vuokratyövoivan käyttö, määräaikaiset työsuhteet, työaikakirjanpito, ...) (+)
- 25.c Työterveyshuollon palvelut ovat riittäviä (+)

### B.2 Työvälineiden ja ajankäytön riittävyys

- 22.a Käytössäni olevat tilat soveltuvat luottamustehtäväni hoitamiseen (+++)
- 22.b Käytössäni olevat työvälineet soveltuvat luottamustehtäväni hoitamiseen (+++)
- 22.c Voin käyttää työaika luottamustehtäväni hoitamiseen (++)
- 25.i Työpaikan työtilat ja -välineet ovat asianmukaiset (+)

### B.3 Henkilöstön tuki luottamustehtävien hoitamiseksi

- 22.j Henkilöstö tukee minua luottamustehtäväni hoitamisessa (++)
- 22.h Henkilöstö tiedostaa työpaikkatason ay-toiminnan tärkeyden (++)
- 22.i Henkilöstö osallistuu työn ja työolosuhteiden kehittämiseen (++)
- 22.f Saan henkilöstöltä tietoa heidän tilanteestaan ja tarpeistaan (++)
- 22.g Henkilöstön edustajien (luottamusmiehet, ts-valtuutetut, hallintoedustajat, jne.) keskinäisen yhteistyö toimii (+)

### B.4 Liiton tuki luottamustehtävien hoitamiseksi

- 22.d Liitto tarjoaa käyttöni tietoa erilaisista asiakokonaisuuksista (kuten YT-neuvottelut, riskienkartoitus, tasa-arvo,...) (+++)
- 22.k Liittoni tukee ja ohjaa minua luottamustehtäväni hoitamisessa (+++)

## **C) Muuttujaryhmä - Tyytyväisyys luottamustehtävään**

Tämä ulottuvuus muodostuu kahdesta ei täysin selvärajaisesta osasta, joissa peruskysymys on "Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä?"

### C.1 Uuden oppiminen työelämässä

- 24.a Luottamustehtäväni antaa minulle mahdollisuuksia oppia uusia asioita työelämästä (+++)
- 24.g Koen luottamustehtävän hoitamisessa onnistumisen elämyksiä (+)
- 24.c Luottamustehtävässäni minulla on todellisia vaikutusmahdollisuuksia (+)
- 24.d Työntekijät arvostavat luottamustyötäni (+)
- 24.b Luottamustehtäväni parantaa urakehitystäni (+)

### C.2 Vaikutusmahdollisuudet, arvostus ja onnistumisen kokemukset

- 24.c Luottamustehtävässäni minulla on todellisia vaikutusmahdollisuuksia (++)
- 24.e Työnantaja arvostaa luottamustyötäni (++)
- 24.g Koen luottamustehtävän hoitamisessa onnistumisen elämyksiä (++)
- 24.d Työntekijät arvostavat luottamustyötäni (+)
- 24.b Luottamustehtäväni parantaa urakehitystäni (+)
- 24.f Kun itse lopetan luottamustehtävässäni, henkilöstön joukosta löytyy halukkaita jatkajia (+)

## **D) Muuttujaryhmä - Osaamistarpeet**

Tämä ulottuvuus muodostuu kahdesta ei täysin selvärajaisesta osasta, joissa peruskysymys on "Kuinka tärkeänä pidät seuraavia tietoja ja taitoja luottamustehtävässasi?"

### D.1 Kommunikaatiotaidot

23.i Viestintätaidot (++++)

23.h Neuvottelutaidot (++)

### D.2 Liiketaloudelliset asiat kansainvälisessä ympäristössä

23.b Yritystoiminnan ja talouden tunteminen (++)

23.a Kansantalouden tunteminen (++)

23.c Kansainvälistyvän ay-liikkeen tunteminen (++)

23.d Koulutuspoliittisten asioiden tunteminen (++)

23.j Kielitaito (+)

23.f Tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytysten tunteminen (+)

### D.3 Työn laadun ja tuloksellisuuden kestävä kehitys

23.g Työpaikan kehittämismenetelmien ja tapojen tunteminen (+++)

23.e Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen (++)

23.f Tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytysten tunteminen (++)

23.h Neuvottelutaidot (+)

23.d Koulutuspoliittisten asioiden tunteminen (+)

## **7.2. Muuttujaryhmien väliset syy-seurausyhteydet**

Aineiston perusteella vastataan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millä tavoin vastaajien sukupuoli, ikä ja työntajasektori (julkinen, yksityinen, muu) ja luottamustehtävä (lm/tsv) on vaikuttanut:
  - työn arjen painottumiseen (tes-työ, ennakoiva ts-työ, yt-neuvottelut, ts-ongelmien selvittäminen, yleistoiminta)
  - tyytyväisyyteen luottamustehtävässä (vaikutusmahdollisuudet, arvostus, onnistuminen, uuden oppiminen)
  - osaamistarpeisiin (kommunikaatiotaidot, organisaatiotaloudelliset asiat, työn laadun ja tuottavuuden kehittäminen)
- 2) Miten työpaikan olosuhteet ja tuki luottamustehtävälle vaikuttavat tai ohjaavat:
  - työn arjen painopistettä,
  - tyytyväisyyttä luottamustehtävässä ja
  - osaamistarpeita?

### Vastauksia kysymykseen 1.

Kirjaimet A.1, C.2, ... viittaavat edellä oleviin muuttujaryhmiin ja niiden luokkiin.

#### Sukupuoli

Miesten arki painottuu enemmän yt-toimintaan (A.3) ja yleistoimintaan(A.5).

Miehet kokevat naisia enemmän tyytyväisyyttä työn vaikutusmahdollisuuksiin ja siitä saatuun arvostukseen (C.2).

Naisten arki suuntautuu ennakoivaan työsuojelutyöhön (A.2) ja he pitävät miehiä tärkeämpänä tietotaidon lisäämistä työn laadun ja tuottavuuden (D.3) sekä kommunikaatiotaitojen (D.1) kehittämisessä.

### Ikä

Iän lisääntymisen myötä työn arki painottuu enemmän yt-neuvotteluihin (A.3) ja ennakoivaan työsuojelutyöhön (A.2).

Iän lisääntymisen myötä osaamistarpeiden painopiste siirtyy kommunikaatiotaitojen (D.1) kehittämisestä organisaatotaloudellisten asioiden (D.2) tuntemiseen.

### Sektori

Julkisella sektorilla yt-neuvottelutoiminta (A.3) on harvinaisinta ja yleisintä se on yksityisellä sektorilla.

Julkisella sektorilla työskentelevien HEDien arjessa ennakoiva työsuojelutyö (A.2) korostuu.

Julkisella sektorilla yleinen aktivointi- ja yhteistyöverkostojen (A.5) luominen on muita sektoreita suhteellisesti vähäisempää.

Yksityisellä sektorilla organisaatotalouden(D.2) tuntemus korostuu.

Tulosten perusteella työnantajasektori (julkinen, yksityinen, muu) ei vaikuttanut työolosuhteiden (B.1) tasoon.

### Luottamustehtävä

Aineiston perusteella on nähtävissä tes ja työsuojeluasioiden meneminen päällekkäin eli jossain määrin työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet hoitavat toistensa työalueita.

Luottamusmiehet aktivoituvat ja aktivoivat jäseniä voimakkaasti tes-työn (A.1) kautta ja työsuojeluvaltuutetut lievemässä määrin hyvinvointi- ja oikeudenmukaisuusongelmien (A.4) selvittämisen kautta. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetut saattavat olla hieman luottamusmiehiä yleisaktiivisempia.

Verrattuna työsuojeluvaltuutettuihin, luottamusmiesten arki painottuu kuitenkin suhteessa enemmän tes-työhön (A.1) ja vähemmän ennakoivaan työsuojelutyöhön (A.2). Lisäksi luottamusmiehet hoitavat suhteessa enemmän yt-asioita (A.3) ja työsuojeluvaltuutetut työhyvinvointi- ja oikeudenmukaisuusongelmia (A.4).

Luottamusmiehet kokevat liiton tuen työsuojeluvaltuutettuja paremmaksi

## Vastauksia kysymykseen 2.

### Työpaikan olosuhteet

Organisaation hyvät yleiset toimintaolosuhteet vähentävät panostusta työhyvinvointi- ja oikeudenmukaisuusongelmien (A.4) selvittämiseen ja mahdollistavat panostuksen aktivointi-, tietojen keruu ja verkostoitumiseen (A.5).

Työsuojelutoiminnan kohdalla voidaan nähdä arjen painopisteen siirtyminen tapahtuneiden ongelmien korjaamisesta ennaltaehkäisevään toimintaan.

Suotuisat olosuhteet näkyvät luottamustyössä HED:in itsensä kokemana parempina vaikutusmahdollisuuksina, arvostuksena ja onnistumisena (C.2).

Hyvät työtilat - ja välineet vähentävät työsuojelutoiminnan (A.2) määrää.

Hyvinvoivassa organisaatiossa hyvät yleiset olosuhteet, liiton ja henkilöstön riittävä tuki synnyttävät positiivisen kierteen, joka pysähtyy, jos joku em. puuttuu

### Henkilöstön ja liiton tukii

Henkilöstön positiivinen tuki vähentää henkilöstön aktivointitoimintaan ym. (A.5) liittyvää ajankäyttöä. Vapautunut aika menee tehokkaammin "varsinaiisiin" asioihin, tes-työhön, yt-neuvotteluihin, ennakoivaan työsuojelutyöhön ja työhyvinvointiongelmien selvittämiseen (A.1-A.4).

Henkilöstön tuki on kriittistä HED:in kokemassa tyytyväisyydessä vaikutusmahdollisuuksiin, arvostukseen ja onnistumisiin (C.2).

Liiton tuki ohjaa HED:in työn arkea joukkojen aktivointiin ym. käytetystä ajasta varsinaiisiin tes-asoiden hoitoon.

Liiton tuesta seuraa työn laadun ja tuottavuuden (D.3) sekä organisaatiotaloudellisten (D.2) osaamistarpeiden syntymistä.

Kun liiton tuki on kohdallaan, niin se vähentää HED:ien aktivointiin, yhteistyöverkostoon, tiedottamiseen, kouluttamiseen ym. (A.5) liittyvää ajankäyttöä. Tästä seuraa myös se, että tarve kommunikointitaitojen (D.1) lisäämiseen vähenee.

Liiton tuki lisää merkittävästi HED:ien kokemaa työtyytyväisyyttä. Sekä uusien asioiden oppiminen että vaikutusmahdollisuudet ja HED:ien saama arvostus on lisääntyvät liiton tuen myötä.

Yleisesti voi sanoa, että mitä toiminnallisesti aktiivisempi HED, sitä tyytyväisempi hän myös on työn arkeensa, kunhan myös organisaation työolot, henkilöstön ja liiton tuki on vähintään keskimääräisellä tasolla. Tyytymättömyys kasvaa selvästi, jos ongelmia joutuu ratkomaan yksin ilman em. tukiverkostoa.

## **8. Johtopäätöksiä**

Työelämä on viime vuosina ollut voimakkaan muutoksen kohteena. Kilpailu on koventunut ja tuottavuus- ja tuloksellisuusvaatimukset ovat kasvaneet kaikilla toimialoilla. Rajat ovat murtuneet niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Yksityisellä sektorilla kansallisten rajojen merkitys on poistunut ja julkisella sektorilla on siirrytty yhä suurempiin hallintokeskuksiin ja toimintakokonaisuuksiin. Seurauksena on ollut päätöksenteon etäännyminen työpaikasta ja tehtävästä työstä. Tieto- ja viestintätekniikan kehittymisen myötä myös sidonnaisuudet tiettyihin työn tekemisen paikkoihin ja aikoihin ovat poistuneet. Tämä on johtanut työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymiseen. Myös ammattirakenteet ja työsuhteen muodot ovat kokeneet suuria muutoksia. Perinteinen työnjako eri toimihenkilöryhmien ja toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä on muuttunut ja yhä useampi pysyvä työsuhde on muuttunut määräaikaiseksi tai muuten epätyypilliseksi.

Työn muutokset ovat vaikuttaneet työpaikkojen arkeen. Epävarmuus on lisääntynyt. Työpaikoilla eletään tänä päivänä jatkuvan muutoksen tilassa, jossa erityyppisiä ja –asteisia muutoksia toteutetaan nopealla sykkeellä.

Työpaikalla tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet myös henkilöstön edustajien työhön. Perinteisen edunvalvontatyön ja erilaisten ongelmien selvittämisen ohella henkilöstön edustajat ovat yhä enenevässä määrin ennalta vaikuttamassa erilaisiin työpaikalla tehtäviin ratkaisuihin ja niiden moninaiisiin henkilöstövaikutuksiin.

Yhteistyö luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä korostuu uusien haasteiden keskellä. Molemmilla on edelleen omat selkeät perustehtävänsä. Yhteisenä työalueena korostuu tänä päivänä tuottavuuden, työelämän laadun ja työhyvinvoinnin samanaikainen kehittäminen, johon kuuluvat mm. erilaiset työn ja työpaikan kehittämisasiat, työnjako-, johtamis-, palkka- ja työehtojen oikeudenmukaisuuskysymykset.

Haasteita on paljon ja henkilöstön edustajien omat resurssit ovat rajalliset. Edustuksellisen toiminnan rinnalla tarvitaankin yhä kipeämmin henkilöstön suoraa osallistumista ja

vaikuttamista. Haasteisiin vastaaminen edellyttää myös luottamuksellista yhteistyötä ja tasavertaista asemaa työnantajan kanssa.

Henkilöstön edustajat tarvitsevat liitoilta uusien tehtävien hoitamiseen keskittyvää, 'ajassa olevaa', jatkuvaa tukea. Tuki voi olla monentyyppistä. Se voi olla henkilöstön edustajien uusiin tehtäviin liittyvää koulutusta, työpaikan kehittämiskysymyksiin liittyvää konsultointia, jäseniin vaikuttamista suoran osallistumisen lisäämiseksi yms.

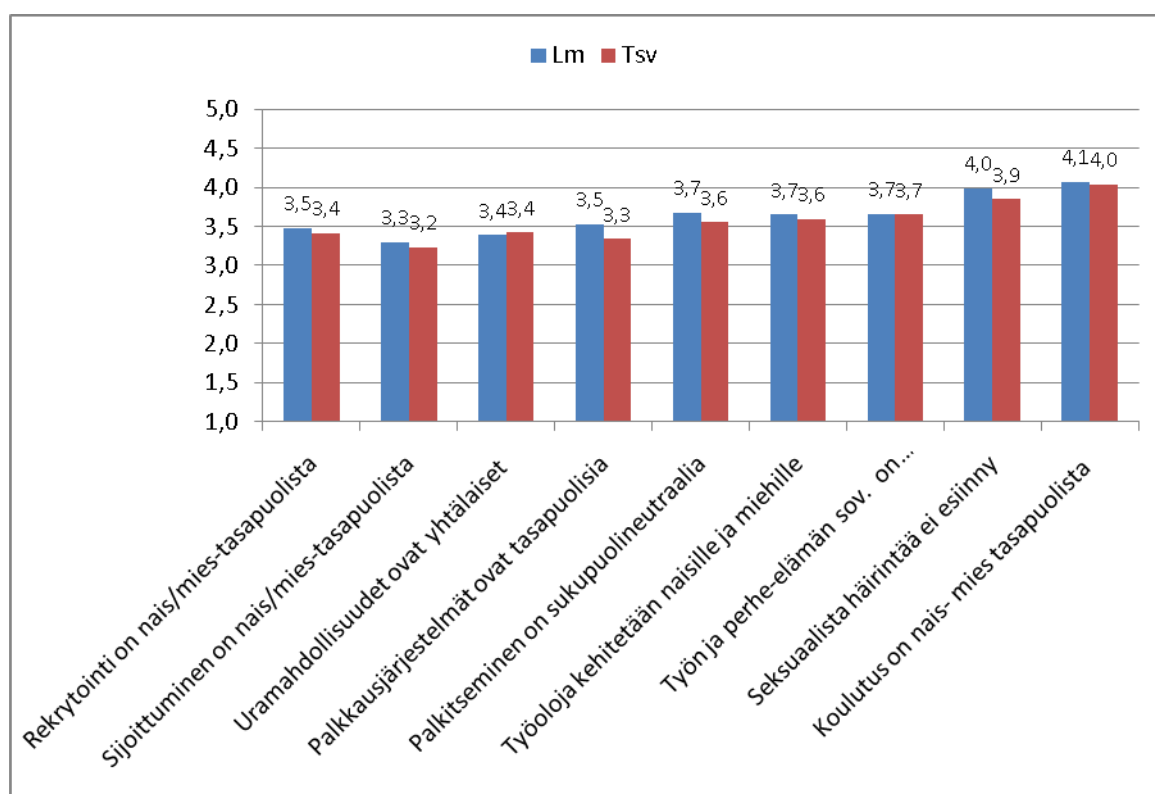
## 9. Tasa-arvo työpaikoilla

### Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikoilla

Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on yhtäläiset näkemykset tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla.

Vastaajien näkemykset sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta ovat jokseenkin hyviä. Parhaimmin toteutuviksi asioiksi katsotaan koulutuksen tasa-arvoisuus, seksuaalisen häirinnän puuttuminen sekä perheen ja työ-elämän yhteensovittaminen. Ongelmallisimpina asioina nähtiin naisten ja miesten sijoittuminen työpaikan tehtäviin sekä rekrytoinnin tasapuolisuus.

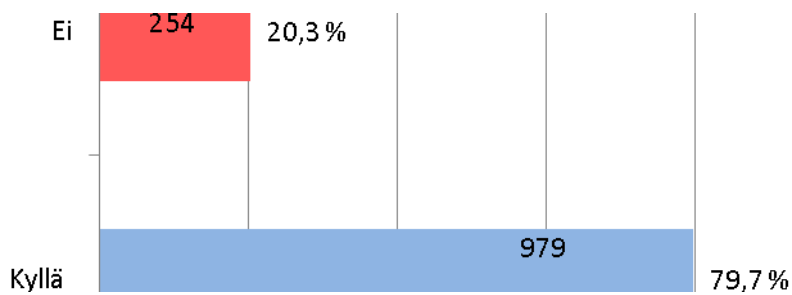
### Miten seuraavat sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvät asiat toteutuvat työpaikallasi?



1=erittäin huonosti, 2=melko huonosti, 3=jotain siltä väliltä, 4=melko hyvin, 5=erittäin hyvin

### Työpaikan kuuluminen tasa-arvolain piiriin

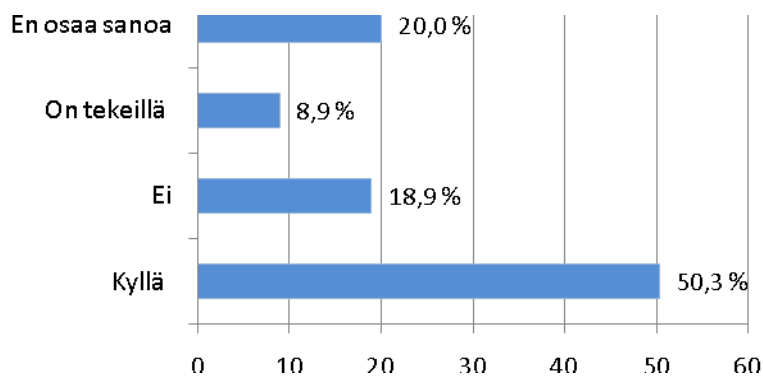
Onko työpaikkasi velvoitettu tasa-arvosuunnitelman tekemiseen?



Vastaajien työpaikoista 80 %:lla on veloitettu tekemään tasa-arvosuunnitelma.

### Tasa-arvosuunnitelma työpaikoilla

#### Onko työpaikallasi tehty tasa-arvosuunnitelma?

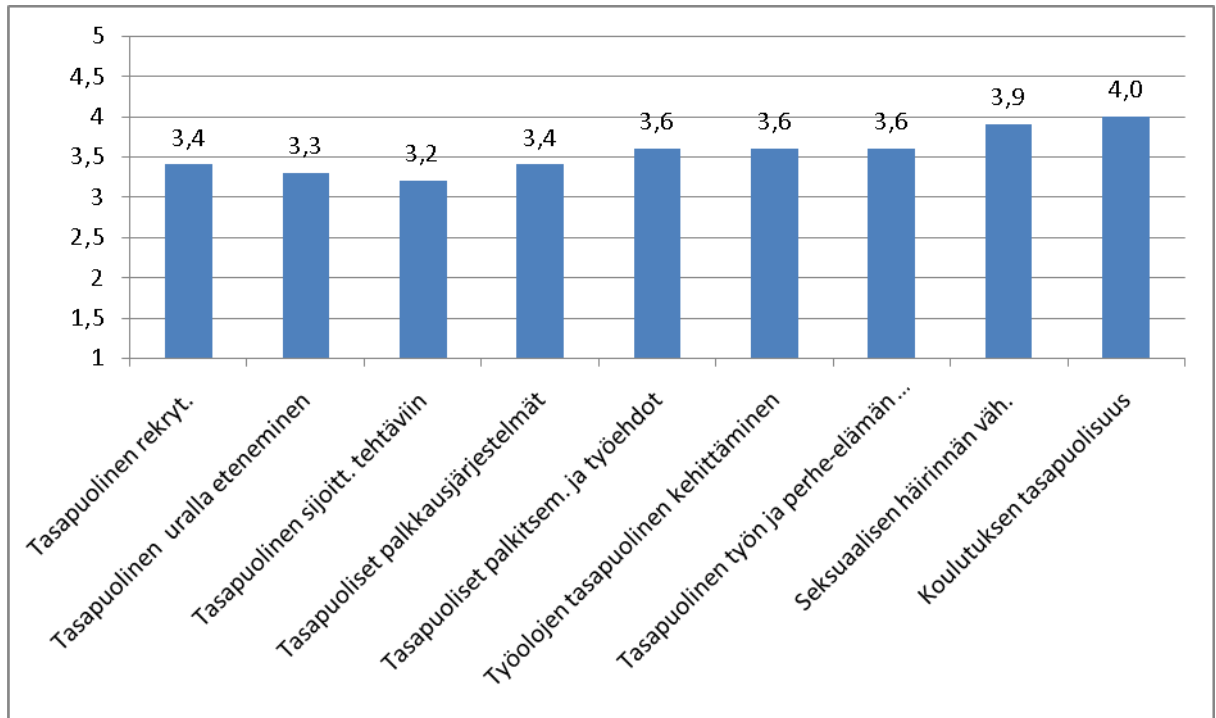


#### 20 % ei tiedä, onko tasa-arvosuunnitelma tehty

Puolet vastaajien työpaikoista on tehnyt tasa-arvosuunnitelman. Yllättävää on, että peräti 20 % henkilöstön edustajista ei tiennyt, onko työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelma. 9 % vastaajista ilmoitti, että suunnitelma on tekeillä.

### Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen

#### Miten tasa-arvosuunnitelma on edistännyt tasa-arvon toteutumista työpaikallasi?



1=aihe ei ole mukana suunnitelmissamme, 2=on ollut negatiivinen vaikutus, 3=ei ole ollut vaikutusta, 4=on edistänyt kohtalaisesti, 5=on edistänyt hyvin

### **Koulutus koetaan tasapuolisena**

Koulutus koetaan sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta kaikkien tasa-arvoisimpana osa-alueena.

### **Tasa-arvosuunnitelma on vähentänyt seksuaalista häirintää**

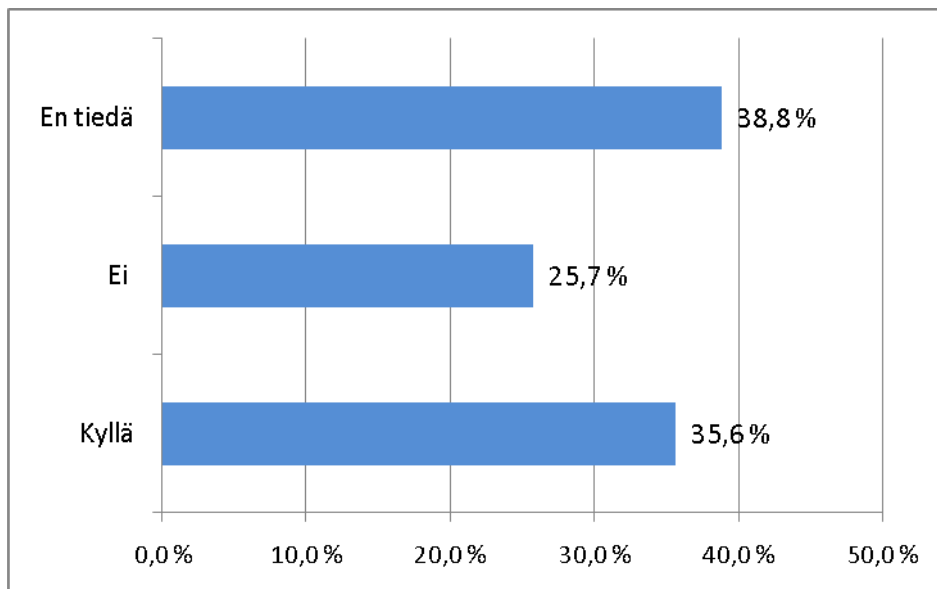
Henkilöstön edustajien arvioivat tasa-arvosuunnitelman vähentäneen seksuaalista ja sukupuolista häirintää työpaikoilla.

### **Suhteellisesti sijoittuminen tehtäviin ja uralla eteneminen heikompaa**

Vastaukset olivat tasaisia, eikä mikään osa-alue saanut huonoja arvioita. Suhteellisesti vähän muita alueita huonommat tulokset kohdentuivat tasapuoliseen sijoittumiseen tehtävissä ja uralla etenemiseen.

### **Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvät palkkakartoitukset**

**Sisältyykö tasa-arvosuunnitelmaan palkkakartoitus? (720 vastaajaa)**

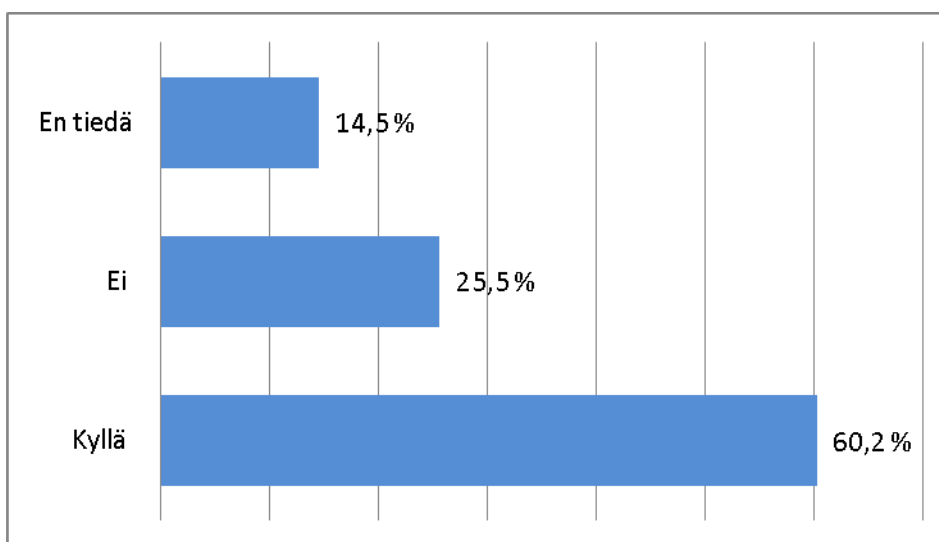


### Henkilöstön edustajien tietämys tasa-arvosuunnitelman sisällöstä heikkoa

Reilu kolmannes (39 %) vastaajista totesi, ettei tiedä sisältyykö tasa-arvosuunnitelmaan palkkakartoitus. Suunnilleen sama määrä (36 %) ilmoitti, että tasa-arvosuunnitelmaan sisältyy palkkakartoitus. Neljännes vastaajista (26 %) vastasi kieltävästi.

### Palkkakartoituksen erot naisten ja miesten välillä

**Havaittiinko palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten palkkauksessa? (257 vastaajaa)**

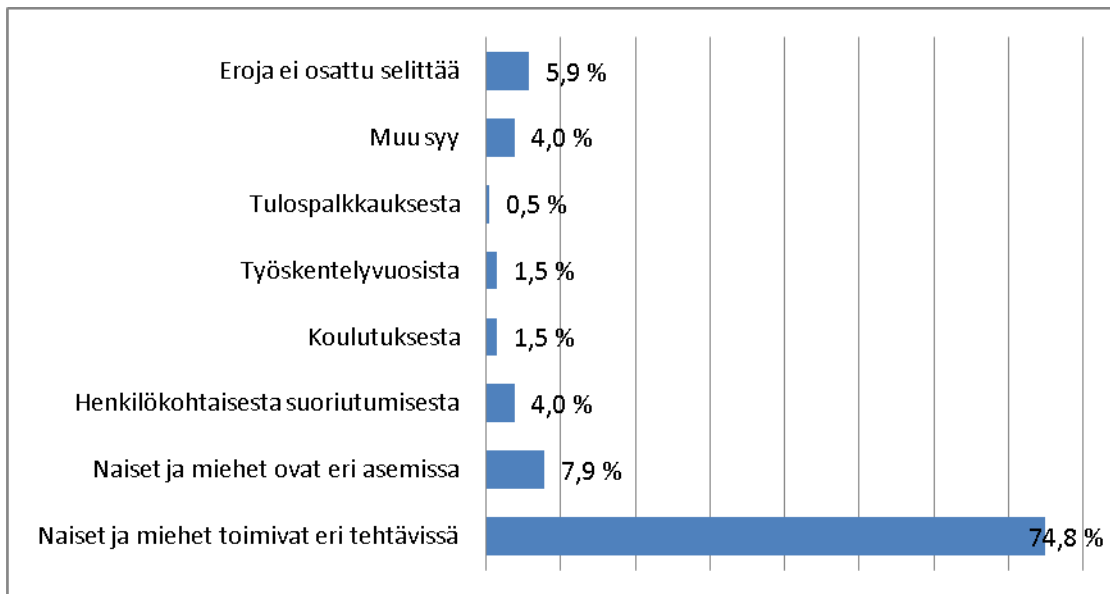


### Palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten välillä

Lähes kaksi kolmasosaa (60 %) vastaajista katsoi, että palkkakartoituksessa havaittiin eroja naisten ja miesten palkkojen välillä. Neljänneksen (26 %) mielestä eroja löytynyt ja vajaa 15 % ei tiennyt oliko eroja vai ei.

### Palkkakartoituksessa todetut palkkaerojen syyt

**Mistä palkkakartoituksessa havaitut palkkaerot johtuvat? Voit valita useita vaihtoehtoja**



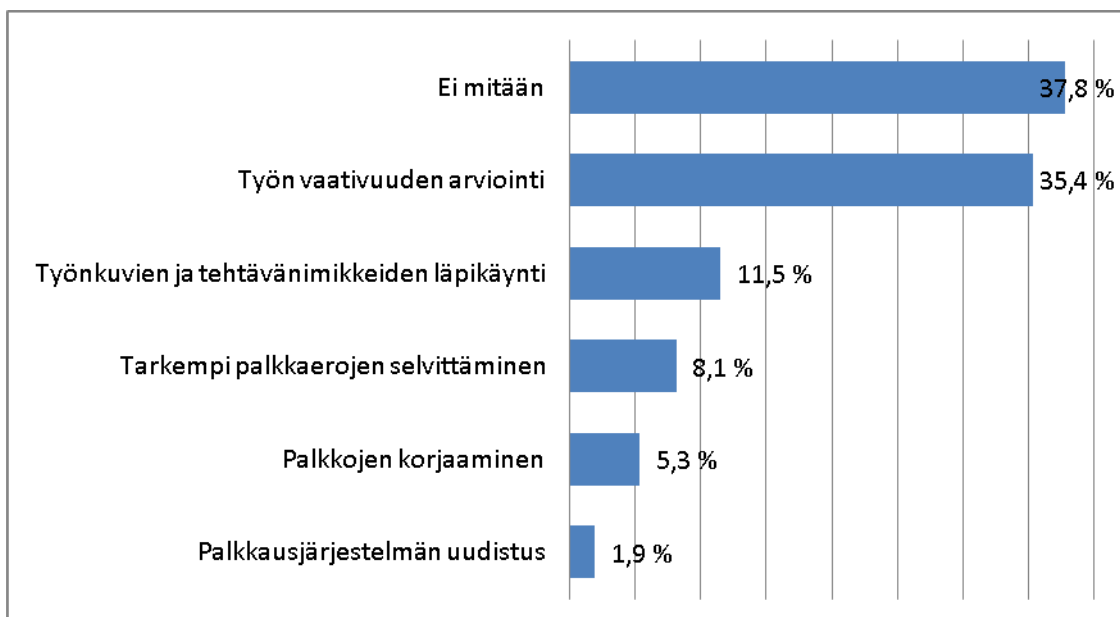
### Suurin syy, naiset ja miehet eri tehtävissä

Peräti 75 % vastaajista näki palkkaerojen syyksi eri tehtävissä toimimisen. Asemasta johtuvia eroja palkkaerojen syynä piti 8 % ja osa ei nähnyt mitään selitystä. Henkilökohtainen suoriutuminen tehtävässä oli palkkaerojen syynä 4 % vastauksissa. Samat vastaajat saattoivat valita useampia syitä palkkaeroille.

Tässä kohdin ei selvitetty liittyykö eri tehtäviin sijoittumisessa syrjintää naisten ja miesten välillä tai onko palkkavertailua tehtyä eri tehtävissä toimivien samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä.

### Palkkakartoituksen aikaansaamat toimenpiteet

#### Mitä toimenpiteitä palkkakartoituksesta on seurannut?

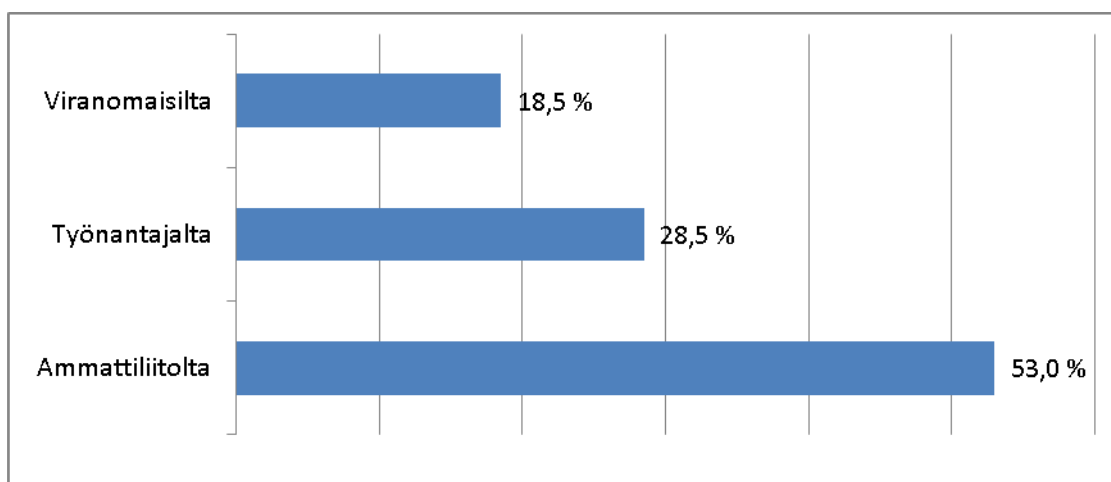


#### Työn vaativuuden arviointi paras seuraus palkkakartoituksesta

Joka kolmannella (35 %) vastaajien työpaikoista on palkkakartoituksen seurauksena toteutettu työn vaativuuden arviointi. Noin joka kymmenennellä työpaikalla kartoituksesta on seurannut työnkuvien läpikäynti (12 %) tai palkkaerojen selvittämiset (8 %). 5 % vastaajista ilmoitti, että palkkoja on myös korjattu kartoituksen perusteella ja muutamalla työpaikalla kartoitus on johtanut palkkausjärjestelmän uudistamiseen.

### Tasa-arvoasioiden ja samapalkkaisuuden edellyttämä tieto

**Saatko tarpeeksi tietoa, jotta voit omassa roolissasi hoitaa tasa-arvoasioiden ja samapalkkaisuuden edistämistä? Kyllä vastaukset**

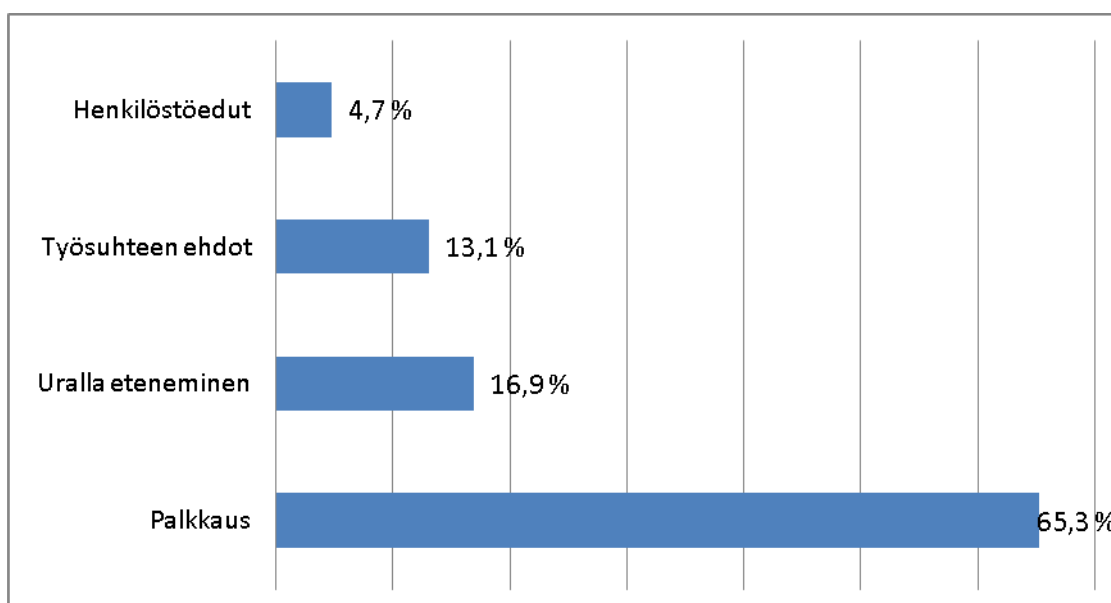


### Ammattiliitoilta eniten tietoa

Tasa-arvoasioiden ja samapalkkaisuuden edellyttämää tietoa saa vastaajien mukaan parhaiten ammattiliitoilta. Puolet vastaajista (53 %) ilmoitti, että tietoa saa ammattiliitoilta, lähes kolmannes (29 %) työnantajilta ja viidennes (19 %) viranomaisilta.

### Mistä asioista et saa tarpeeksi tietoa?

### Mistä asioista et saa tarpeeksi tietoa?



### Palkkauksesta kaivataan lisää tietoja

Kaksi kolmasosaa (65 %) vastaajista katsoo, ettei saa riittävästi palkkaukseen liittyvää tietoa. Uralla etenemisen pelisäännöt kiinnostaa 17 % vastaajista. Tietoja työsuhteen ehtoihin ja henkilöstöetuihin halutaan myös lisää, koska nykyisiä ei koeta riittävinä.