

STTK:n Henkilöstön edustaja –barometri 2011

12.5.2011

Työryhmä

Aarno Ryyänen, Mielityö Oy

Erkki Auvinen, STTK

Petri Palmu, Ammattiliitto Pro

Sisällys:

1) Barometrikyselyn tarkoitus ja raportin sisältö	3
2) Barometrikyselyn toteutus	4
3) Henkilöstön edustajan taustat	4
<i>Sukupuoli ja ikä</i>	4
<i>Kuuluminen ammattiliittoihin</i>	6
<i>Henkilöstön edustajat luottamustehtävittäin</i>	7
<i>Henkilöstön edustajan kokemusvuodet luottamustehtävissä</i>	7
<i>Minkäkokoisilla työpaikoilla henkilöstön edustajat työskentelevät?</i>	9
<i>Henkilöstön edustajien työnantajat</i>	10
4) Henkilöstön edustajan panostaminen eri tehtäväalueisiin ja yhteistyöhön	12
<i>Tiedonhallinta, tiedottaminen, henkilöstön motivointi ja koulutus</i>	12
<i>Yhteistyö</i>	14
<i>Työyhteisön toiminnan kehittäminen</i>	21
<i>Työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden parantaminen</i>	23
<i>TES/VES-asiat ja YT-menettely</i>	25
<i>Työyhteisöjen ongelmien selvittely</i>	26
5) Henkilöstön edustajan työajan käytön mahdollisuudet, muut toimintaedellytykset, osaamistarpeet ja tehtävän palkitsevuus	29
<i>Henkilöstön edustajan ajankäyttö luottamustehtävän hoitamiseen</i>	29
<i>Henkilöstön edustajan työskentelyedellytykset</i>	33
<i>Henkilöstön edustajan osaamistarpeet</i>	36
<i>Luottamustehtävän palkitsevuus ja arvostus</i>	38
6) Työpaikan olosuhteet	40
7) Johtopäätöksiä	44

1) Barometrikyselyn tarkoitus ja raportin sisältö

STTK otti vuonna 2009 käyttöön henkilöstöedustajabarometrin välineeksi seurata jäsenliittojensa henkilöstön edustajien arkea ja toimintaedellytyksiä työpaikoillaan. Vuoden 2009 barometri oli ensimmäinen kattava selvitys STTK:laisten henkilöstön edustajien toiminnasta. Barometrikysely päätettiin toteuttaa kahden vuoden välein.

Barometrin tarkoituksena on tuottaa ajantasaista tietoa henkilöstön edustajista, heidän toiminnastaan, työskentelyedellytyksistään, osaamisen kehittämistarpeistaan ja yhteistyösuhteistaan sekä tehtävän palkitsevuudesta ja työpaikkojen olosuhteista. Barometrin tuottaman tiedon perusteella STTK:lla ja liitoilla on mahdollisuus suunnata tukeaan henkilöstön edustajille työelämän jatkuvasti muuttuvissa ja yhä haasteellisemmissä olosuhteissa.

Tarkoituksena on myös, että barometrin tulokset virittävät keskustelua koko STTK:n järjestökentässä uusien ideoiden ja toimintatapojen löytämiseksi henkilöstön edustajien ja heidän tukiorganisaatioidensa käyttöön haasteellisissa ja jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa.

Vuoden 2011 barometri toistaa suurelta osin vuoden 2009 kyselyssä olleet kysymykset. Joitakin lisäyksiä kuitenkin on tehty. Vuoden 2011 kyselyyn on lisätty kysymyspatterit henkilöstön edustajien yhteistyösuhteista ja työpaikan kehittämistyöhön osallistumisesta.

Tässä raportissa esitellään vuoden 2011 HED -barometrin tulokset ja niitä verrataan vuodelta 2009 saatuihin tuloksiin siltä osin, kuin kysymykset ovat pysyneet samoina.

Raportissa taustamuuttajat on esitelty siten, että aluksi on selvitetty kyselyyn osallistujien jakautuminen kunkin taustamuuttajien luokissa. Monen taustamuuttujan osalta tilanne on katsottu luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kohdalla erikseen. Näin on tehty silloin kun luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kohdalla on ollut eroja.

Henkilöstön edustajan arkea, toimintaedellytyksiä ja työpaikan tilannetta koskevat tulokset on käsitelty kukin aihepiiri sillä tavoin, että aluksi on esitetty vuoden 2011 kaikkia vastaajia koskeva tulos usein niin, että luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tilanne voidaan nähdä erikseen. Tämän jälkeen on kerrottu kustakin aihealueesta niiden painottuminen toimialasektoreittain. Painotuseroja on tuotu esiin myös sen mukaan, miten kokeneet ja vähemmän kokeneet ovat aihealueita lähestyneet. Muita eroja ja yhteyksiä on tuotu esiin tapauskohtaisesti niiltä osin, kuin erot tai yhteydet ovat olleet mielenkiintoisia. Vertailu vuoden 2009 tulokseen on tehty kysymysryhmäkohtaisesti tai kysymyskohtaisesti riippuen siitä, minkälaisia eroja eri vuosien vastauksissa on ollut.

Mahdolliset vastaajaryhmien tai muuttujien väliset erot ja yhteydet on raportoitu vain jos yhteys tai ero on ollut tilastollisesti merkitsevä. Merkitsevyyssasteita ei ole esitetty.

2) Barometrikyselyn toteutus

STTK lähetti yhdessä jäsenliittojensa kanssa joka kolmannelle luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen yhdistettyä tehtävää hoitavalle kyselyn (webropol -verkkokysely) helmikuun 2011 alussa. Kysely lähetettiin 3225 henkilöstön edustajalle. Kyselyyn vastasi saman kuun loppuun mennessä 1158 henkilöstön edustajaa, mikä on 36 % otoksesta.

Vuonna 2009 tehtiin pääosin samoista kysymyksistä koostuva kysely. Myös siihen valittiin satunnaisotannalla joka kolmas henkilöstön edustaja vastaajaksi. Vastausprosentti vuoden 2009 kyselyssä oli 41 %, mikä on hieman suurempi kuin tässä vuoden 2011 kyselyssä. Molemmissa aineistoissa vastausprosentti on ollut tyypillinen tämänkaltaiselle kyselylle joten sitä voidaan pitää kohtuullisena.

Kyselyn toteutustapa ei edellyttänyt kaikkiin kysymyksiin vastaamista, joten kysymyksiin vastanneiden määrät vaihtelevat hieman. Kysymyksiin vastanneiden lukumääriä ei kuitenkaan ole jokaisen kysymyksen yhteydessä esitetty, koska vaihtelu on ollut vähäistä. Joissakin yksittäisissä kysymyksissä tai kysymysryhmissä vastaajien määrä on kuitenkin selvästi poikennut yleiskuvasta. Tällöin asiasta on mainittu raportissa kyseisen kohdan yhteydessä.

3) Henkilöstön edustajien taustat

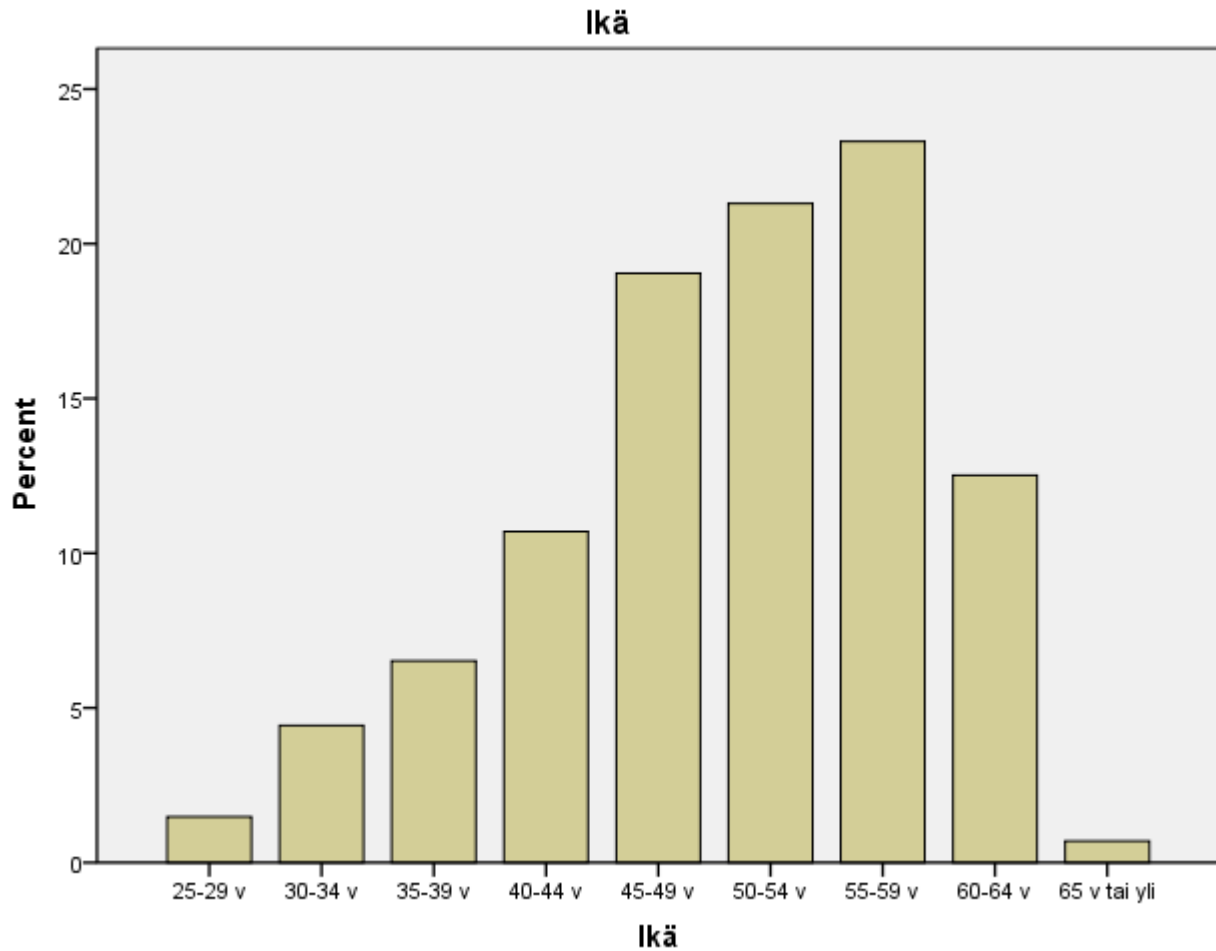
Sukupuoli ja ikä

Kyselyyn vastanneista 63 % oli naisia ja 37 % miehiä. Vastaavat prosenttiosuudet kaksi vuotta sitten vuoden 2009 kyselyssä olivat 66 % naisia ja 34 % miehiä.

Keskimääräinen ikä aritmeettisena keskiarvona oli 50, mikä oli täsmälleen sama kuin vuoden 2009 barometrissa, jonka tulos ei muiltakaan osin poikennut vuoden 2011 tuloksesta.

Kuvasta 1. voidaan nähdä, että suurin ikäryhmä ei ole keskiarvon kohdalla vaan ikävuosissa 55 – 59. Tilanne oli aivan sama vuonna 2009.

Aiemmista luottamushenkilöiden ikää koskevista selvityksistä tiedetään, että henkilöstön edustajat ovat hieman vanhempia kuin työntekijät keskimäärin. Tämä on hyvin ymmärrettävää siinä mielessä, että kokemus ja vuosien mittaan koeteltu luottamus ovat olennaisia perusteita henkilöstön edustajan valinnassa.



Kuva 1. Vuoden 2011 kyselyyn vastanneiden ikä % -jakaumana.

Ikäjakauma kertoo meille myös sen, että hyvin suuri osa luottamushenkilöistä on siirtymässä eläkkeelle muutaman vuoden kuluessa. Tämä on merkittävä haaste tehtävän houkuttelevuuden kohentamiseksi, jotta uusia henkilöstön edustajia löytyy tehtävänsä jättävien tilalle riittävästi.

Tässä ammattiliitoilla on ilmeisesti samankaltaisia haasteita, kuin työelämässä yleensäkin. Miten tehdään työelämästä nykyistä houkuttelevampaa, jotta sinne tullaan nuorempina ja jäädään eläkkeelle vanhempina?

Kuuluminen ammattiliittoihin

Jäsenmäärältään suurista ammattiliitoista kyselyyn vastanneita oli otantatavasta johtuen enemmän kuin pienistä (taulukko 2). Ammattiliittojen edustavuus on vuoden 2011 kyselyssä samanlainen kuin vuoden 2009 kyselyssä.

Taulukko 2. Henkilöstön edustajien jakautuminen ammattiliittoihin vuoden 2011 kyselyssä.

Ammattiliitto	2011	%
Ammattiliitto Pro	380	32,5
Julkis- ja yksityisalojen ammattiliitto Jyty	147	12,7
Tehy	140	12,1
Palkansaajajärjestö Pardia	123	10,6
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer	105	9,1
Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO	91	7,9
Nordea Unioni Suomi (Nousu)	32	2,8
Kirkon alat	30	2,6
METO – Metsäalan Asiantuntijat	26	2,3
Suomen Terveystieteiden liitto STHL	17	1,5
Suomen Konepäälystöliitto SKL	11	1,0
Mediaunioni MDU	9	0,9
Vakuutusväen Liitto Vvl	9	0,8
Meijerialan Ammattilaiset MVL	7	0,6
Ahtaus- ja huolinta-alan tekniset AHT	5	0,4
Suomen Laivanpäälystöliitto SLPL	3	0,3
Suomen Palomiesliitto SPAL	2	0,2
Liiketalouden liitto LTA	1	0,1
Puuttuva tieto	17	1,5
Yhteensä	1155	100,0

Henkilöstön edustajat luottamustehtävittäin

Kyselyyn vastanneista kolme neljäsosaa toimi luottamusmiehenä, pääluottamusmiehenä tai vastaavassa tehtävässä (LM). Joka viides oli työsuojeluvaltuutettu tai päätyösuojeluvaltuutettu (TSV). Pieni osa vastanneista oli valittu luottamustehtävään, johon sisältyvät sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävät (LMTSV). Eri luottamustehtävissä toimivien osuudet ovat samat kuin vuoden 2009 barometrissa (taulukko 3).

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden lukumäärät ja % -osuudet vuosien 2011 ja 2009 kyselyissä. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Tehtävä	2011	%	2009	%
LM	865	76	932	75
TSV	229	20	248	20
LMTSV	51	5	60	5
Yhteensä	1145	100	1276	100

Miesten ja naisten suhteellisissa osuuksissa eri luottamustehtävissä ei ollut eroja vuosien 2011 ja 2009 aineistoissa.

Henkilöstön edustajien kokemusvuodet luottamustehtävissä

Nykyisessä luottamustehtävässään henkilöstön edustajat olivat toimineet keskimäärin kuusi ja puoli vuotta. Noin joka kymmenes heistä oli ollut tehtävässä vähemmän kuin vuoden ajan. Viidennes oli hoitanut nykyistä tehtäväänsä yli kymmenen vuotta. Jakauma ei poikkeaa vuoden 2009 barometrissa saadusta jakaumasta (taulukko 4).

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä ei ollut eroja toimintavuosissa.

Taulukko 4. Henkilöstön edustajien toimintavuodet nykyisessä luottamustehtävässään vuosien 20011 ja 2009 kyselyissä.

Aika nykyisessä luottamustehtävässä	2011	%	2009	%
Alle vuoden	110	10	82	7
1 – 4 vuotta	460	41	509	41
5 – 10 vuotta	328	24	371	30
yli 10 vuotta	237	21	272	22
Kysymykseen vastanneita	1135	100	1234	100

Henkilöstön edustajan kokeneisuutta luottamustehtävässä mitattiin kysymällä, miten monta vuotta he ovat toimineet erilaisissa luottamustehtävissä yhteensä (taulukko 5).

Vajaalla 40 %:lla oli ollut erilaisia luottamustehtäviä yli kymmenen vuoden ajan ja vain viidellä prosentilla oli kokemusta luottamustehtävistä vähemmältä ajalta kuin yhdeltä vuodelta.

Taulukko 5. Henkilöstön edustajien toimintavuodet erilaisissa luottamustehtävissä yhteensä vuoden 2011 ja 2009 kyselyissä.

Aika eri luottamustehtävissä yhteensä	2011	%	2009	%
Alle vuoden	61	5	54	5
1 – 4 vuotta	298	26	338	28
5 – 10 vuotta	329	29	369	31
yli 10 vuotta	441	39	445	37
Yhteensä	1129	100	1206	100

Tilanne oli vuoden 2011 tuloksissa sama kuin vuonna 2009 (taulukko 5). Vuoden 2011 kyselyyn osallistuneet henkilöstön edustajat ovat siis olleet keskimäärin yhtä kokeneita järjestöjen luottamustehtävissä kuin vuoden 2009 kyselyyn osallistuneet.

Henkilöstön edustajien välillä ei ollut eroja kokemusvuosissa nykyisessä tehtävässään luottamustehtävittäin.

Molempien vuosien kyselyissä yli kymmenen vuotta erilaisissa ammattijärjestön luottamustehtävissä toimineiden määrä viittaa siihen, että kokemuksella on suuri merkitys, kun henkilöstö valitsee edustajaansa luottamustehtäviin. Luvuissa näkyy myös ehkä se, että huomattavan suuri osa luottamustehtävissä toimivissa kokee tehtävän monestakin syystä palkitsevana. Voi myös olla niin, että henkilöstön edustajat jatkavat luottamustehtävässä pitkään, koska seuraajaa on ehkä vaikea löytää. Näihin kysymyksiin palataan tuonnempana luottamustehtävän palkitsevuutta koskevien kysymysten yhteydessä.

Henkilöstön edustajilla ei ollut eroja kokeneisuudessa luottamustehtävissä yleensä luottamustehtävittäin tarkasteltuna.

Minkäkokoisilla työpaikoilla henkilöstön edustajat työskentelevät ja miten suurina henkilöstömääriä he edustavat?

Reilusti yli puolet henkilöstön edustajista työskenteli työpaikalla, jonka henkilöstömäärä on alle 250. Runsas kymmenesosa työskenteli yli tuhannen työntekijän työpaikalla (taulukko 6).

Taulukko 6. Henkilöstön edustajien työpaikkojen koko vuosien 2011 ja 2009 kyselyissä.

Työpaikan koko	2011	%	2009	%
Alle 50	286	25	388	32
50 - 249	402	36	422	35
250 – 499	169	15	146	12
500 – 999	112	10	111	9
Yli 1000	157	14	144	12
Kysymykseen vastanneita	1126	100	1211	100

Erot vuosien 2011 ja 2009 kyselyjen välillä ovat pieniä, joskin vuoden 2011 kyselyyn vastanneet henkilöstön edustajat näyttävät työskentelevän keskimäärin hieman suuremmilla työpaikoilla kuin vuoden 2009 kyselyyn vastanneet.

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut työskentelivät keskimäärin yhtä suurilla työpaikoilla.

Edustettavia henkilöstön edustajilla oli tavallisimmin alle 250, joskin kymmenellä prosentilla edustettavien määrä oli yli viidensadan. Erot vuosien 2011 ja 2009 välillä olivat pieniä (taulukko 7).

Taulukko 7. Henkilöstön edustajien edustaman henkilöstön määrä 2011 ja 2009 kyselyissä.

Työpaikan koko	2011	%	2009	%
Alle 50	514	46	632	51
50 - 249	412	37	421	35
250 – 499	87	8	91	8
500 – 999	57	5	46	4
Yli 1000	55	5	35	3
Kysymykseen vastanneita	1126	100	1211	100

Koska työsuojeluvaltuutetut edustavat työpaikallaan koko henkilöstöä tai osaa henkilöstöstä (teollisuudessa työntekijöillä ja toimihenkilöillä on erilliset työsuojeluvaltuutetut) ja luottamusmiehet jäsenistöä, on työsuojeluvaltuutetuilla hieman suurempi edustettavien määrä kuin luottamusmiehillä. Yli 500 hengen joukkoa edustaa luottamusmiehistä 9 % ja työsuojeluvaltuutetuista 15 %. Pienemmillä työpaikoilla eroja ei ollut.

Henkilöstön edustajien työnantajat

Henkilöstön edustajien tehtävä sisältö ja tavoitteet ovat periaatteessa samankaltaiset riippumatta siitä, minkälaisella työpaikalla he toimivat. Luottamusmiehellä on

edunvalvontaan liittyvät tehtävänsä ja työsuojeluvaltuutetuilla työsuojelun käytäntöjä säätelevän normiston pohjalta oma tehtävänsä työpaikkojen työsuojeluyhteistyössä. On kuitenkin huomattava, että erilaisilla työpaikoilla ja eri toimialoilla työyhteisökulttuurit ovat erilaisia, toimintatavat vaihtelevat ja edustettavan henkilöstön tai jäsenistön tarpeet, tilanteet ja ongelmat ovat erilaisia yrityksissä, valtiolla ja kunnissa, erilaisia palvelualoilla ja teollisuudessa. Näin henkilöstön edustajan arki voi myös muodostua hyvin erilaiseksi riippuen siitä, missä hänen edustamansa henkilöstö työskentelee.

Ainakin joidenkin kysymysten osalta työnantajan toimintasektori voi osoittautua olennaiseksi henkilöstön tehtävää määrittäväksi tekijäksi.

Henkilöstön edustajista yksityisellä sektorilla työskentelee vajaa puolet, kuntasektorilla noin kolmannes, valtiosektorilla runsas kymmenesosa ja viisi prosenttia yleishyödyllisissä yhteisöissä (taulukko 8).

Vuoden 2011 kyselyyn osallistui vähemmän valtiosektorilla ja kuntasektorilla työskenteleviä henkilöstön edustajia kuin vuoden 2009 kyselyyn. Sen sijaan yksityisellä sektorilla työskenteleviä oli nyt hieman enemmän kuin kaksi vuotta sitten tehdyssä kyselyssä.

Taulukko 8. Henkilöstön edustajien määrät ja % -osuudet työnantajasektoreittain vuoden 2011 ja 2009 kyselyissä.

Työnantajasektori	2011	%	2009	%
Kunta, kuntayhtymä tai kunnall. liikelaitos	327	28	375	30
Yksityinen palvelualan yritys	325	28	312	25
Teollisuuden tai rakennusalan yritys	247	21	242	19
Valtion virasto, laitos tai liikelaitos	146	13	199	16
Yleishyödyllinen yhteisö, järjestö tai säätiö	65	6	72	6
Seurakunta tai muu uskonnollinen yhteisö	37	3	40	3
Yhteensä	1023	100	1240	100

4) Henkilöstön edustajien panostaminen eri tehtäväalueisiin ja yhteistyöhön

Henkilöstön edustajien panostamista eri tehtäväalueisiin ja yhteistyöhön mitattiin viisiluokkaisella asteikolla (erittäin paljon = 5, melko paljon = 4, jotain siltä väliltä = 3, melko vähän = 2 ja erittäin vähän = 1). Seuraavassa tuloksia tarkastellaan tehtäväalueittain. Jokaisesta tehtäväalueesta on tilanne esitetty luottamustehtävittäin, mikä mahdollistaa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välisten erojen havaitsemisen.

Tiedonhallinta, tiedottaminen, henkilöstön motivointi ja koulutus

Ensimmäinen henkilöstön edustajan arkea kuvaava kysymysjoukko luotasi henkilöstön edustajan panostusta tehtävänsä kannalta keskeisiin tehtäväalueisiin (taulukko 9).

Vuoden 2009 kyselyssä henkilöstön edustajien panostus työpaikan olosuhteisiin perehtymiseen ja jäsenhankintaan oli hieman suurempi kuin vuoden 2011 kyselyssä. Muiden tehtäväalueiden välillä ei ollut eroja eri vuosien kyselyissä.

Taulukko 9. Henkilöstön edustajan panostus eri tehtäväalueille. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Tehtäväalue	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LMTSV	Kaikki
Työpaikan olosuhteisiin perehtyminen	3,7	3,7	3,9	3,7
Tiedottaminen	3,4	3,1	3,4	3,3
Henkilöstön osallistumisen lisääminen	3,2	3,1	3,4	3,2
Yhteistyöverkon rakentaminen	3,2	3,0	3,3	3,1
Kouluttaminen ja opastaminen	2,9	2,9	3,1	2,9
Työpaikan toimintaympäristöön perehtyminen	2,8	2,7	3,1	2,8
Jäsenhankinta	2,7	1,9	3,1	2,6

Työpaikka, jossa henkilöstön edustajan tehtäväänsä valinneet työskentelevät, on henkilöstön edustajan tärkein toiminnan kohde. Näin on ymmärrettävää, että henkilöstön edustajat pitävät tärkeänä tuntea työpaikkansa olosuhteet. Työpaikan olosuhteisiin perehtymiseen panosti vastaajista noin vähintään 60 % melko paljon.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen väliset erot olivat vähäiset.

Henkilöstön edustaja on tiedonkulun keskeinen varmistaja työpaikallaan. Tiedottamiseen panostikin vähintään melko paljon 45 % kyselyyn vastanneista. Tiedottamisessa luottamusmiehillä näyttää olevan enemmän tekemistä kuin työsuojeluvaltuutetuilla.

Tärkeiksi tehtäviksi nähdään myös oman yhteistyöverkon rakentaminen ja henkilöstön osallistumisen ja aktiivisuuden lisääminen. Näihin henkilöstön edustajista lähes 40 % oli panostanut vähintään melko paljon. Luottamusmiesten panostus sekä yhteistyöverkon rakentamiseen että henkilöstön aktivoimiseen on hieman suurempi kuin työsuojeluvaltuutettujen.

Kouluttamiseen ja opastamiseen panosti kolmannes henkilöstön edustajista vähintään melko paljon. Toisaalta samansuuruinen osa heistä panosti kouluttamiseen ja opastamiseen melko vähän tai erittäin vähän. Kouluttaminen ja opastaminen ovat ehkä selvimmin henkilöstön edustajien tehtävistä niitä, joihin panostamisessa henkilöstön edustajan omat taidot ja taipumukset vaikuttavat. Kouluttamiseen ja opastamiseen panostamisessa ei ollut eroa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä.

Työpaikan toimintaympäristöön liittyvään tiedonhankintaan, analysointiin ja hyödyntämiseen oli neljäsoset henkilöstön edustajista panostanut vähintään melko paljon. Vähän tai erittäin vähän työpaikan toimintaympäristöön liittyviin asioihin panostavia henkilöstön edustajia oli hieman enemmän, lähes 40 %. Työpaikan toimintaympäristöön liittyvään tiedonhankintaan panostamiseen saattaa vaikuttaa työnantajan asennoituminen tämänkaltaisen tiedon jakamiseen ja käsittelyyn henkilöstön edustajien kanssa. Työnantajalta saadun toimintaympäristön tilaa koskevan tiedon saatavuus (taulukko 18) on jonkin verran yhteydessä siihen, paljonko henkilöstön edustaja tämän kaltaisen tiedon käsittelyyn panostaa. Siis mitä enemmän työnantaja tietoa tarjoaa sitä enemmän henkilöstön edustaja sen käsittelyyn panostaa.

Jäsenhankintaan luottamusmiehet ovat panostaneet selvästi enemmän kuin työsuojeluvaltuutetut. Jäsenhankinnan suhteen luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat eri asemassa. Jäsenhankinta ei kuulu työsuojeluvaltuutetun tehtäviin samalla tavoin kuin luottamusmiehen, joka on liittonsa virallinen edustaja työpaikalla. Barometrissa saatu työsuojeluvaltuutettujen panostus jäsenhankintaan on ilmeisesti hieman suurempaa, kuin työsuojeluvaltuutettujen keskuudessa keskimäärin, sillä työsuojeluvaltuutettu ei välttämättä edes aina kuulu mihinkään ammattiliittoon. Barometrikyselyihin on osallistunut vain liittoon kuuluvia työsuojeluvaltuutettuja.

Kaikilla toiminnan osa-alueilla sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää hoitavien panostukset ovat samat, kuin vain luottamusmiehen tehtävää hoitavien.

Toimialasektoreiden välillä oli monia painotuseroja henkilöstön edustajien panostuksessa eri tehtäväalueisiin.

Kuntasektorilla ja seurakunnissa henkilöstön edustajat olivat panostaneet lähes kaikkiin tehtäväalueisiin enemmän kuin muiden sektoreiden henkilöstön edustajat.

Valtion henkilöstön edustajat olivat panostaneet kesimäärin muita enemmän työpaikan toimintaympäristöä koskevaan tiedonhankintaan, yhteistyöverkoston rakentamiseen ja tiedottamiseen. Muita vähemmän he panostivat jäsenhankintaan.

Yksityisten palvelualojen henkilöstön edustajat panostivat keskimäärin muita enemmän perehtymiseen työpaikan olosuhteisiin ja muita vähemmän työpaikan toimintaympäristöä koskevaan tiedonhankintaan.

Yleishyödyllisten yhteisöjen henkilöstön edustajat panostivat keskimääräistä enemmän perehtymiseen työpaikan olosuhteisiin ja jäsenhankintaan. Muissa tehtäväalueissa järjestösektorin henkilöstön edustajien panostus oli keskimääräistä vähempää lukuun ottamatta kouluttamista.

Teollisuuden henkilöstön edustajien panostus jäi kaikilla tehtäväalueilla alle keskimääräisen.

Kaikkiin tehtäväalueisiin panostaminen oli sitä suurempaa, mitä kokeneempi henkilöstön edustaja oli eli mitä kauemmin hän oli ollut luottamustehtävissä yhteensä. Yhteys oli voimakkain jäsenhankinnan ja kokeneisuuden välillä ja heikoin työympäristöä koskevaan tiedonhankintaan panostamisen ja kokeneisuuden välillä.

Yhteistyö

Henkilöstön edustaja voi joskus tuntee olonsa yksinäiseksi, varsinkin, jos hän on työpaikkansa ainoa henkilöstön edustaja. Tehtävä kuitenkin on mitä suurimmassa määrin yhteistyötä monenlaisissa kokoonpanoissa hoidettavasta asiasta riippuen. Vuoden 2011 barometria varten tehtiin henkilöstön edustajan yhteistyösuhteista oma kysymyspatterinsa ja yhteistyösuhteita selvitettiin huomattavasti laajemmin kuin 2009 kyselyssä. Vuoden 2009 barometrissa yhteistyösuhteisiin liittyvät kysymykset (yhteistyö yt-toimikunnan, työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon kanssa) oli liitetty eri asiayhteyksiin, mutta vertailu näiden osalta oli vuoden 2011 barometrin tuloksiin mahdollista tehdä.

Taulukoihin 10 – 12 on koottu luottamustehtävittäin vuoden 2011 barometriin vastanneiden näkemykset siitä, miten paljon he ovat panostaneet eri yhteistyökumppanien kanssa käytävään yhteistyöhön luottamustehtävää hoitaessaan.

Tarkastelemme aluksi henkilöstön edustajan panostusta niihin yhteistyötahoihin, joiden toimintaan heidän asemansa vahvimmin perustuu: jäseniin, muihin henkilöstön edustajiin ja ammattijärjestöyhteisöön.

Taulukko 10. Henkilöstön edustajan panostus jäsenten, muiden henkilöstön edustajien ja liiton organisaatioiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty samassa järjestyksessä, kuin ne olivat kyselyssäkin. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Yhteistyötaho	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LMTV	Kaikki
Jäsenet				
Jäsenistö	3,4	2,9	3,4	3,3
Yksittäiset jäsenet	3,5	3,0	3,5	3,4
Ulkomaalaistaustaiset jäsenet	1,5	1,5	1,6	1,5
Henkilöstön edustajat				
Työpaikan muut henkilöstön edustajat	3,2	3,2	3,4	3,2
Työpaikan ulkopuoliset henkilöstön edustajat	2,7	2,3	2,8	2,7
Ammattiyhdistysorganisaatiot				
Ammattiyhdistys/-osasto	3,5	2,8	3,3	3,3
Liiton toimisto	3,1	2,1	2,9	2,9
Liiton hallinto	2,5	2,0	2,4	2,4
Kansainvälinen ay-toimija	1,3	1,2	1,3	1,3

Jäsenet, työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt ovat edustajansa valinneet ja sillä tavoin ovat näille tärkein taho työpaikalla. Ei siis olekaan kovin yllättävää, että sekä luottamusmiesten että työsuojeluvaltuutettujen panostus yhteistyösuhteisiin jäsenten kanssa oli henkilöstön edustajille suurta. Myös yksittäiset jäsenet vaativat panostusta yli puolelta henkilöstön edustajilta paljon.

Jäsenistöön yleensä sekä yksittäisiin jäseniin panostavat luottamusmiehet enemmän kuin työsuojeluvaltuutetut. Voi olla, että työsuojeluvaltuutetuista ainakin osa on katsonut, että heidän tehtävänsä ei rajoitu vain jäsenistä vaan koko työyhteisöstä huolehtimiseen, ja on vastannut sen mukaisesti.

Ulkomaalaistaustaiset jäsenet eivät olleet kovin suuren panostuksen kohteena. Valtaosa (84 %) ilmoitti panostaneensa yhteistyöhön heidän kanssaan vain vähän. Tässä ei ole eroa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä.

Oman työpaikan henkilöstön edustajat olivat lähes puolelle (44 %) vastaajista keskeinen yhteistyötaho. Noin viidennes panosti yhteistyöhön oman työpaikan henkilöstön edustajien kanssa vain vähän. Näitä lukuja tulkittaessa on otettava huomioon, että pienillä työpaikoilla varsinkin omaan ammattiliittoon tai omaan keskusjärjestöön kuuluvia henkilöstön edustajia on vain vähän jos ollenkaan. Näin panostukseen ei voi olla kovin suurta. Kun katsotaan panostusta yhteistyöhön erikokoisilla työpaikoilla, saadaan tähän kysymykseen vahvistus. Mitä suurempi työpaikka oli, sitä enemmän oli panostettu oman työpaikan henkilöstön edustajien keskinäiseen yhteistyöhön. Oman työpaikan henkilöstön edustajien kanssa tehtävä yhteistyö oli samassa määrin tärkeää luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille.

Oman työpaikan ulkopuoliset henkilöstön edustajat ovat tärkeä vertaistuki monille luottamustehtävissä toimiville. Neljännes henkilöstön edustajista panosti yhteistyöhön oman työpaikkansa ulkopuolisten henkilöstön edustajien kanssa vähintään melko paljon. Luottamusmiehille muilla työpaikoilla toimivat kollegat olivat tärkeämpiä, kuin työsuojeluvaltuutetuille. Tämä on ymmärrettävää, koska luottamusmiehet käyvät neuvotteluja työsuojeluvaltuutettuja enemmän asioista, mm. työehtoihin liittyvistä kysymyksistä, jotka koskevat olennaisesti oman sopimusjärjestelmän piiriin kuuluvia muitakin työpaikkoja.

Yhteistyösuhdetta jäseniin pidetään myös ammattiyhdistyksen tai –osaston kautta. Puolet henkilöstön edustajista panosti vähintään melko paljon ja jopa 17 % erittäin paljon oman ammattiyhdistyksensä tai –osastonsa kanssa toimimiseen. Luottamusmiesten yhteistyö ammattiyhdistyksen tai ammattiosaston kanssa on tiiviimpää kuin työsuojeluvaltuutetun. On esimerkiksi hyvin tavallista, että luottamusmies osallistuu yhdistyksensä tai ammattiosastonsa hallituksen kokouksiin, mikä lisää vuorovaikutusta tässä yhteistyösuhteessa.

Kansainvälisiin ay-toimijoihin ei henkilöstön edustajilla näytä olevan kovin paljon kontakteja. Vain parilla prosentilla kansainväliseen yhteistyöhön näyttää riittävän panostusta. Osallistuminen kansainväliseen ay-toimintaan on näiden lukujen valossa hyvin vahvasti edustuksellista eli toteutuu vain harvojen edustajien kautta.

Oman ammattiliiton toimisto on monelle henkilöstön edustajalle tärkeä tuki koulutuksen tarjoajana, neuvonantajana ongelmatilanteissa ja tietolähteenä monessa asiassa. Yhteistyöhön oman liiton toimiston kanssa panosti runsas kolmannes vähintään melko paljon. Monella henkilöstön edustajalla, erityisesti

luottamusmiehillä, on kiinteät yhteistyösuhteet myös liittonsa hallintoon. Noin viidennes kaikista henkilöstön edustajista panosti yhteistyöhön liittonsa hallinnon kanssa vähintään melko paljon. Sekä liiton toimisto että liiton hallinto ovat luottamusmiehille keskeisempiä yhteistyökumppaneita kuin työsuojeluvaltuutetuille.

Työnantajan edustajat on totuttu mieltämään ns. vastapuolena henkilöstön edustajille. Taulukon 11 korkeista keskiarvoista voidaan päätellä, että työnantaja on monessa asiassa myös henkilöstön edustajan yhteistyökumppani.

Taulukko 11. Henkilöstön edustajan panostus työpaikan yhteistoimintaelinten ja työnantajan edustajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty samassa järjestyksessä, kuin ne olivat kyselyssäkin. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Yhteistyötaho	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LTSV	Kaikki
Esimiehet	3,6	3,5	3,9	3,6
Henkilöstöjohto	3,6	3,3	3,8	3,5
Työsuojelutoimikunta	3,1	3,9	3,8	3,3
Yt -neuvottelukunta	3,4	3,0	3,7	3,3
Työsuojelupäällikkö	3,0	3,8	3,8	3,1
Työpaikan ylin johto	3,2	2,9	3,4	3,1
Työterveyshuolto	2,6	3,4	3,4	2,8

Suurimman panostuksen henkilöstön edustajat yhteistyösuhteistaan kohdensivat työpaikkansa esimiehiin. Vähintään melko paljon tähän yhteistyöhön oli panostanut 63 % vastaajista. Vähäistä panostus oli ollut vain runsaalla kymmenellä prosentilla. Erityisen suurta panostus oli niillä, jotka ovat hoitaneet luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdistettyä tehtävää. Ero muiden panostukseen on tilastollisesti melkein merkitsevä. Esimiehillä on ilmeisesti keskeinen rooli henkilöstön kannalta tärkeiden asioiden kuten työhyvinvoinnin edistämässä.

Tärkeä yhteistyökumppani henkilöstön edustajille näyttää olevan myös työpaikan henkilöstöjohto. Yhteistyösuhteeseen henkilöstöjohdon kanssa oli panostanut vähintään melko paljon 57 % henkilöstön edustajista. Henkilöstöjohto oli luottamusmiehille vielä tärkeämpi yhteistyökumppani kuin työsuojeluvaltuutetulle. Luottamusmiehille henkilöstöjohto on esimiesten ohella tärkeä yhteistyökumppani samalla tavoin kuin työsuojelupäällikkö on työsuojeluvaltuutetulle. Työsuojelupäällikkö oli työsuojeluvaltuutetuille tärkeämpi yhteistyötaho kuin luottamusmiehille.

Yli puolet henkilöstön edustajista panosti työpaikan yt-neuvottelukuntaan tai vastaavaan elimeen vähintään melko paljon, viidennes jopa erittäin paljon. Koska toisaalta vain vähän yt-neuvottelukuntaan tai vastaavaan elimeen panostaneiden osuus oli yli neljäsosa vastaajista, voidaan olettaa, että yhteistyöelimet työllistävät osaa henkilöstön edustajista todella paljon, enemmän kuin mikään muu yhteistyösuhde.

Yhteistyöelimistä panostus yhteistyöhön yt-neuvottelukunnan kanssa oli luottamusmiehillä suurempaa kuin työsuojeluvaltuutetuilla, joille työsuojelutoimikunta on yt-neuvottelukuntaa tärkeämpi panostuksen kohde. Tässä on tosin hyvä panna merkille, että monilla varsinkin julkisen sektorin työpaikoilla yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta on yhdistetty.

Myös työpaikan ylintä johtoa pidetään tärkeänä yhteistyökumppanina. Yli kolmannes henkilöstön edustajista on panostanut yhteistyöhön ylimmän johdon kanssa vähintään melko paljon, joka kymmenes jopa erittäin paljon. Vajaalle kolmannekselle henkilöstön edustajista panostus yhteistyöhön ylimmän johdon kanssa oli kuitenkin vähäinen. Panostuksessa yhteistyöhön ylimmän johdon kanssa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen on jonkin verran eroa ja on mahdollista, että juuri luottamusmiehistä osa panostaa tähän yhteistyösuhteeseen erityisesti.

Vajaalle kolmannekselle henkilöstön edustajia panostus yhteistyöhön työpaikan työterveyshuollon kanssa oli vähintään melko suurta. Runsaalle kolmannekselle yhteistyö työpaikan työterveyshuollon kanssa ei näyttänyt olleen kovinkaan tärkeää.

Työpaikkaterveydenhuollon kanssa tehty yhteistyö, johon panostusta kysyttiin vuonna 2009 erilaisessa kysymysjoukossa, panostuksen keskiarvo oli 2,6. Vastaava keskiarvo oli tässä 2011 kyselyssä hieman suurempi 2,8.

Työsuojeluvaltuutettujen panostus yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa oli suurempaa kuin luottamusmiesten, mikä on ymmärrettävää luottamustehtävien kohdentuessa eri asioihin, joskin on tärkeää panna merkille, että työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani myös luottamusmiehille.

Muihin kysytyihin tahoihin henkilöstön edustajilla oli melko vähän yhteistyöpyrkimystä (taulukko 12).

Taulukko 12. Henkilöstön edustajan panostus muihin yhteistyötahoihin. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty samassa järjestyksessä, kuin ne olivat kyselyssäkin. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Yhteistyötaho	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LMTSV	Kaikki
Viranomaiset	1,8	1,9	2,2	1,8
Ulkopuoliset asiantuntijat	1,8	1,8	2,2	1,8
Media	1,4	1,3	1,5	1,4
Sosiaalinen media	1,4	1,3	1,5	1,4

Vähäisen panostuksen yhteistyötahoja olivat viranomaiset. Vain viisi prosenttia henkilöstön edustajista on panostanut yhteistyöhön viranomaisten kanssa vähintään melko paljon. Viranomaisista ehkä tavallisimmat yhteistyötarpeet liittyvät merkittäviin henkilöstövähennyksiin (työvoimaviranomaiset), vaikeisiin työsuojeluongelmiin (työsuojelutarkastajat), veroviranomaisiin tai oikeuslaitokseen (työsuhteen ehtoja koskevat väärinkäytökset). Viranomaisiin ollaan ilmeisesti yhteydessä lähinnä erityisen hankalissa ongelmatapauksissa, joten voi olla hyväkin, että kontaktit ovat enimmäkseen satunnaisia.

Työpaikan tai liiton ulkopuoliset asiantuntijat olivat henkilöstön edustajille myös yhteistyösuhteina jokseenkin marginaalinen panostuksen kohde. Panostus ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa tehtyyn yhteistyöhön oli yhtä vähäistä kuin yhteistyöhön viranomaisten kanssa. Tämä on ehkä yllättävää siinä mielessä, että henkilöstön edustajat ovat usein hyvinkin keskeisessä roolissa työyhteisöjensä kehittämisessä, ja monissa kehittämistoimissa käytetään laajalti ulkopuolisia asiantuntijoita kehittämisen tukena. Hyvästä asiantuntijaverkostosta voisi olla henkilöstön edustajille nimenomaan kehittäjäroolissa paljonkin hyötyä.

Media on ilmeisesti henkilöstön edustajalle yhteistyökumppani lähinnä silloin, kun jotain on huonosti, yritystä saneerataan, julkisyhteisössä säästetään. Silloin kysytään yleensä pääluottamusmiehen kantaa tilanteeseen. Voisi olla hyväksi ajatella mediaa myös myönteisen julkisuuden kanavana, luomaan positiivista kuvaa ammattiyhdistystoiminnasta ja henkilöstön osallistumisen tärkeydestä työpaikoilla. Jotta tämä näkökulma voisi toteutua, pitäisi henkilöstön edustajan panostusta

mediayhteistyöhön ilmeisesti lisätä. Nyt panostus mediaan oli vähintään melko suurta vain kahdella prosentilla henkilöstön edustajista. Tässä voisi olla myös uusia osaamisen mahdollisuuksia.

Myös sosiaalisen median merkitys henkilöstön edustajan tehtävässä näyttää olevan hyvin vähäinen. Vain alle 4 % henkilöstön edustajista panosti sosiaaliseen mediaan vähintään melko paljon. Sosiaalinen media verkottumisen välineenä ei ilmeisesti ainakaan vielä ole saanut kovin suurta jalansijaa henkilöstön edustajien keskuudessa. Näitä mahdollisuuksia olisi ehkä syytä pohtia, sillä sosiaalinen media on osoittautunut melko vahvaksi ajatuksia ja näkemyksiä tehokkaasti viestiväksi välineeksi. Poliitikassa sosiaalinen media on jo keskeinen väylä puolueille viestiä sanomaansa. Miksi se ei voisi olla merkittävänä tekijänä myös ammattiyhdistysliikkeen aktiivisuuden tehostamisessa?

Panostuksessa yhteistyöhön eri tahojen kanssa oli joitakin toimialasektorien välisiä eroja.

Seurakuntien henkilöstön edustajat olivat panostaneet muita enemmän yhteistyöhön yksittäisten jäsenten, liiton toimiston ja hallinnon, työsuojelutoimikunnan, henkilöstöjohdon, työsuojelupäällikön, työterveyshuollon, viranomaisten ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa.

Ammattiyhdistyksen/ammattiosaston kanssa tehtyyn yhteistyöhön oli panostettu erityisesti kuntasektorilla.

Yhteistyö liiton toimiston ja hallinnon kanssa oli teollisuusyrityksissä vähäisempää kuin muilla sektoreilla.

Myös työpaikan koolla näyttää olevan merkitystä. Mitä suurempi työpaikka oli, sitä enemmän yhteistyösuhteisiin eri tahojen kanssa yleisesti ottaen panostettiin. Jäsenistön, esimiesten, työsuojelupäällikön, ylimmän johdon, viranomaisten ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön panostus oli erikokoisilla työpaikoilla kuitenkin samansuuruista.

Henkilöstön kokeneisuus oli yhteydessä panostuksen suuruuteen lähes kaikkien muiden yhteistyösuhteiden kohdalla. Poikkeuksena olivat panostus yhteistyöhön ulkomaalaistaustaisten jäsenten kanssa ja panostus sosiaaliseen mediaan. Näihin kokeneisuudella ei näytä olevan yhteistyötä yhteyttä. Kokeneisuuden ja panostuksen välinen yhteys oli suurin yt-neuvottelukunnan kanssa tehdyn yhteistyön kohdalla eli mitä kokeneempi henkilöstön edustaja sitä enemmän hän panosti erityisesti yhteistyöhön yt-neuvottelukunnassa tai vastaavassa yhteistyöelimessä.

Työyhteisön toiminnan kehittäminen

Työyhteisön toiminnan kehittämiseen panostamista mittaavat kysymykset ovat osin limittäisiä. Työhyvinvoinnin edistäminen voi toteutua esimerkiksi työn sujuvuuden edistämisen, työsuojelun toimintaohjelman, työ- ja vapaa-ajan vaatimusten yhteensovittamisen ja työn vaarojen tunnistamisen ja riskienarvioimisen kautta. Työhyvinvointiin itse asiassa voivat vaikuttaa jossain määrin kaikki työyhteisön toiminnan kehittämisen otsikon alla olevat asiat.

Työhyvinvointiin panostettiin sekä vuoden 2011 että vuoden 2009 kyselyssä eniten. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin, tasa-arvosuunnitelmiin ja riskien arviointiin henkilöstön edustajien panostus on lisääntynyt vuodesta 2009. Muilta osin muutosta vuoden 2009 kyselystä vuoden 2011 kyselyyn ei ole tapahtunut.

Lähes 60 % henkilöstön edustajista arvioi panostavansa työhyvinvoinnin edistämiseen vähintään melko paljon. Työhyvinvoinnin edistämiseen panostavat työpaikkojen luottamusmiehet lähes yhtä paljon kuin työsuojeluvaltuutetutkin. Henkilöstön edustajat ymmärtävät työhyvinvoinnin ilmeisesti käsitteenä laaja-alaisesti, enemmän kuin vain työterveyden edistämisenä.

Taulukko 13. Henkilöstön edustajan panostus työyhteisön kehittämiseen liittyviin asioihin. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty samassa järjestyksessä, kuin ne olivat kyselyssäkin. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Kehittämisen kohde	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LMTSV	Kaikki
Työhyvinvoinnin edistäminen	3,5	3,7	3,8	3,6
Työn sujuvuuden edistäminen	3,5	3,5	3,7	3,5
Työpaikan muutossuunnitelmat	3,2	3,0	3,2	3,1
Palkkausjärjestelmien kehittäminen	3,1	2,0	2,8	2,9
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat	2,6	2,4	2,8	2,6
Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi	2,1	3,4	3,4	2,5
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	2,5	2,6	3,0	2,5
Työsuojelun toimintaohjelman tekeminen	2,2	3,4	3,4	2,5

Myös työn sujuvuuteen oli panostettu paljon, yli puolet panosti siihen vähintään melko paljon. Samalla tavoin kuin työhyvinvointi koetaan työn sujuvuus tärkeäksi luottamustehtävästä riippumatta.

Työpaikan muutossuunnitelmat ovat asioita, joita käsitellään sekä yt-neuvottelukunnissa että työsuojelutoimikunnissa. Niihin liittyy usein luottamusmiehen kannalta tärkeitä henkilöstöjärjestelyjä ja tehtävämuutoksia ja työsuojeluvalluutetun kannalta tärkeitä työhyvinvointiin liittyviä arviointeja. Työpaikan muutossuunnitelmien tekemiseen on panostanut henkilöstön edustajista vajaat 40 % vähintään melko paljon. Panostus on ollut luottamusmiehillä hieman suurempaa kuin työsuojeluvalluutetuilla.

Työn vaarat ja riskit ovat ymmärrettävästi erityisesti työsuojeluvalluutetuille tärkeitä asioita. Panostusero luottamusmiehiin on selvä.

Palkkausjärjestelmien kehittämistyöhön olivat luottamusmiehet panostaneet erityisesti luottamusmiehet. Työsuojeluvalluutetuilta työsuojelun toimintaohjelman tekeminen on vaatinut jokseenkin paljon panostusta, selvästi enemmän kuin luottamusmiehiltä.

Tasa-arvosuunnitelman tekemiseen oli panostettu melko vähän. Yli puolet henkilöstön edustajista panosti tasa-arvosuunnitelman tekemiseen melko vähän tai vähemmän. Tämä tulos lienee yhteydessä siihen, että tasa-arvosuunnitelmaa ei ole pidetty kovin tärkeänä eikä sitä edes tunneta kovin hyvin. Vuonna 2009 tehdyn henkilöstöedustajabarometrin yhteydessä kysyttiin, sisältyykö heidän työpaikallaan tasa-arvosuunnitelmaan palkkakartoitus. Vajaat 40 % henkilöstön edustajista ei tiennyt vastausta kysymykseen. Tasa-arvosuunnitelma puuttuukin vielä monelta työpaikalta. Vuoden 2009 kyselyn perusteella tasa-arvosuunnitelma oli tehty puolessa henkilöstön edustajien työpaikoista.

Julkisen sektorin, yleishyödyllisten yhteisöjen ja seurakuntien henkilöstön edustajat näyttävät panostaneen työyhteisön toiminnan kehittämiseen enemmän kuin yksityisen sektorin kollegansa. Poikkeuksena tästä ovat työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, jossa panostus on kaikilla sektoreilla samaa luokkaa ja työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi, johon teollisuudessa on panostettu enemmän kuin työpaikoilla keskimäärin.

Kaikkien kehittämiskohteiden osalta panostus lisääntyi kokemuksen myötä. Selvimmin kokeneisuus lisäsi panostusta palkkausjärjestelmien kehittämiseen, tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen ja työpaikan muutossuunnitelmien tekemiseen.

Työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden parantaminen

Tuottavuuden, työelämän laadun ja työhyvinvoinnin samanaikainen parantaminen on noussut keskeiseksi tavoitteeksi suomalaisen työelämän kehittämisessä 2000 –luvulla. Tähän tavoitteeseen ovat sitoutuneet kaikki työmarkkinajärjestöt ja sen toteuttamiseksi työskentelee työmarkkinajärjestöjen kanssa yhteistyössä laaja joukko asiantuntijaorganisaatioita.

Tuottavuusyhteistyön merkitys on viime vuosina tuntuvasti lisääntynyt. Tämän vuoksi katsoimme tarpeelliseksi liittää barometriin kysymysjoukon, jonka avulla voimme selvittää, miten keskeistä tuottavuusyhteistyöhön osallistuminen on STTK:laisen henkilöstön edustajan arjessa. Tätä kysymyspatteria ei esitetty vuoden 2009 henkilöstöedustajabarometrin yhteydessä.

Taulukko 14. Henkilöstön edustajan panostus erilaisiin tuottavuuden kehittämiseen ja työn tuloksellisuuden parantamiseen liittyviin toimiin työpaikallaan. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty panostusten suuruusjärjestyksessä. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Panostuksen kohde	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LMTSV	Kaikki
Palvelu- tai tuotantoprosessien parantaminen	2,6	2,5	2,6	2,6
Henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittäminen	2,6	2,1	2,3	2,5
Innovatiivisuuden parantaminen	2,5	2,2	2,6	2,4
Taloudellisten toimintaedellytysten selvitt.	2,5	2,0	2,5	2,4
Uusien kustannussäästöjen hakeminen	2,4	2,2	2,4	2,4
Uusien tuotteiden tai palvelujen kehittäminen	2,3	2,3	2,5	2,3
Palvelu- tai tuotantostrategian kehittäminen	2,2	1,9	2,4	2,2
Työpaikan/toimialan houkuttelevuuden parant.	2,3	2,0	2,2	2,2
Ekologisen toiminnan parantaminen	2,2	2,2	2,5	2,2
Eettisten toimintatapojen vahvistaminen	2,1	2,1	2,2	2,1
Palvelujen tai tuotteiden markkinoinnin tehost.	2,0	1,9	2,1	2,0
Globaalin vastuun parantaminen	1,7	1,4	1,6	1,6

Neljännes henkilöstön edustajista panosti vähintään melko paljon palvelu- tai tuotantoprosessien parantamiseen työpaikallaan. Lukua voidaan pitää suurena ottaen huomioon, että kysymys on perinteisesti työnantajan kontrolle kuuluvasta asiasta. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen panostus tähän on ollut yhtä suurta.

Noin viidennes panosti vähintään melko paljon palvelu- tai tuotantostrategian kehittämiseen, työpaikan taloudellisten toimintaedellytysten selvittämiseen, innovatiivisuuden parantamiseen ja henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittämiseen. Kaikissa näissä luottamusmiesten panostus on ollut suurempaa kuin työsuojeluvaltuutettujen. Nämä ovat asioita, joita käsitellään työpaikkojen strategiatyöryhmissä ja –toimikunnissa sekä yt-neuvottelukunnissa. Näissä henkilöstön edustajana on monesti työpaikan luottamusmies.

Myös uusien kustannussäästöjen hakemiseen henkilöstön edustajat panostivat: vähintään melko paljon. Uusien kustannussäästöjen hakemisessa on luottamusmiesten panostus samaa luokkaa kuin työsuojeluvaltuutettujen. Monesti säästöistä puhutaan erityisesti yt-neuvottelukunnissa, mutta myös työsuojelun kehittäminen voi merkitä käytännössä kustannussäästöjä esimerkiksi, jos pystytään vähentämään tapaturmia, sairastuvuutta ja poissaoloja.

Vähemmän keskeisiä panostuksen kohteita olivat palvelujen ja/tai tuotteiden markkinoinnin tehostaminen, työpaikan tai alan houkuttelevuuden parantaminen, työpaikan ekologisen toiminnan parantaminen ja eettisten toimintatapojen vahvistaminen. Näihin henkilöstön edustajista vain noin kymmenellä prosentilla panostus oli vähintään melko suurta.

Kysytyistä asioista vähäisintä panostus oli globaalin vastuun parantamiseen. Vain vajaat viisi prosenttia katsoi panostavansa tähän vähintään melko paljon.

Palvelu- ja tuotantostrategian kehittämiseen henkilöstön edustajat ovat panostaneet julkisella sektorilla ja seurakunnissa enemmän kuin yksityisellä sektorilla.

Taloudellisten toimintaedellytysten selvittämiseen, uusien tuotteiden tai palvelujen kehittämiseen, tuotteiden markkinointiin ja innovatiivisuuteen työpaikalla ovat panostaneet muita enemmän yleishyödyllisten yhteisöjen ja seurakuntien henkilöstön edustajat.

Yleishyödyllisissä yhteisöissä ja teollisuudessa toimivien henkilöstön edustajien panostus on ollut keskimääräistä suurempi palvelu- ja tuotantoprosessien parantamisessa.

Työpaikan tai toimialan houkuttelevuuteen ovat panostaneet erityisesti kuntien, seurakuntien ja yleishyödyllisten yhteisöjen henkilöstön edustajat.

Säästöjä ovat henkilöstön edustajat hakeneet muita ponnekkaammin teollisuudessa, yleishyödyllisissä yhteisöissä ja seurakunnissa.

Henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittämiseen ovat panostaneet selvästi muita enemmän seurakuntien henkilöstön edustajat. Seurakunnissa työskentelevät henkilöstön edustajat ovat panostaneet myös muita enemmän ekologisten, eettisten ja globaalien vastuun kysymyksiin.

Kaikkien työn tuottavuutta ja tuloksellisuutta parantaviin toimiin panostaminen oli sitä suurempaa mitä kokeneempi henkilöstön edustaja oli tehtävässään. Suurimmillaan kokemuksen merkitys näkyi panostamisessa henkilöstöjohtamisen käytännön kehittämiseen ja työpaikan tai toimialan houkuttelevuuden parantamiseen.

TES/VES-asiat ja YT-menettely

Työ- ja virkaehtoja koskevat asiat sekä YT-menettely kuuluvat pääsääntöisesti luottamusmiesten tehtäväkuvaan. Siksi tämän otsikon alla on mielekästä tarkastella barometrin tuloksia vain luottamusmiesten tai vastaavassa tehtävässä toimivien ja sekä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdistettyä tehtävää hoitavien osalta. Erot panostuksessa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä ovat suuret ja kaikkien osioiden kohdalla tilastollisesti merkitseviä.

Neuvotteluihin palkkioista palkkauksesta ja korvauksista, neuvotteluihin toimenkuviin liittyvistä asioista ja työehtojen valvontaan oli luottamusmiehistä yli puolet panostanut vähintään melko paljon (taulukko 15).

Noin 40 % luottamusmiehistä oli panostanut TES-/VES-soveltamisalan valvontaan, paikalliseen sopimiseen ja neuvotteluihin työajoista vähintään melko paljon.

Neuvotteluihin irtisanomisista ja lomautuksista oli luottamusmiehistä viidennes panostanut vähintään melko paljon. Neuvottelut osa-aikaistamisista, vuokratyövoiman käytöstä ja toimintojen ulkoistamisesta olivat vaatineet kukin noin joka kymmenenneltä luottamusmieheltä panostusta vähintään melko paljon.

Luvut ovat selvästi suuremmat vuoden 2011 kuin vuoden 2009 kyselyssä neuvotteluihin irtisanomisista , lomautuksista ja osa-aikaistamisista käytyihin neuvotteluihin panostamisessa. Tässä on ilmeisesti nähtävissä jo globaalien pankkikriisin vaikutuksia työpaikkojen tilanteeseen.

Neuvotteluja irtisanomisista olivat käyneet eniten teollisuuden, yksityisen palvelusektorin ja yleishyödyllisissä yhteisöissä toimivat luottamusmiehet. Lomautukset painottuivat selvästi teollisuuteen.

Taulukko 15. Luottamusmiesten panostus TES- ja VES- asioihin sekä YT-menettelyyn. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty samassa järjestyksessä, kuin ne olivat kyselyssäkin. (LM = luottamusmies, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Toiminnan luonne	Luottamustehtävä	
	LM	LMTSV
Neuvottelut palkkauksesta ja korvauksista	3,5	3,3
Neuvottelut toimenkuvista	3,4	3,4
Työehtojen valvonta	3,3	3,5
TES/VES -soveltamisalan valvonta	3,3	3,3
Neuvottelut työajoista	3,0	3,1
Paikallinen sopiminen	3,1	3,2
Neuvottelut irtisanomisista	2,2	2,3
Neuvottelut lomautuksista	2,0	2,1
Neuvottelut ulkoistamisesta	1,8	1,8
Neuvottelut vuokratyövoiman käytöstä	1,7	1,8

Henkilöstön edustajien panostaminen TES/VES –asioihin ja YT –menettelyyn oli myös sitä suurempaa kaikilla tämän toiminnan osa-alueilla, mitä kokeneempi henkilöstön edustaja oli kysymyksessä. Vahvin yhteys oli kokeneisuuden ja palkkauksesta ja palkkiosta käytäviin neuvotteluihin panostamisen välillä sekä kokeneisuuden ja työajoista käytäviin neuvotteluihin panostamisenvälillä.

Työyhteisön ongelmien selvittely

Työyhteisön ongelmien selvittelyyn liittyvistä kysymyksistä suuri osa kuuluu olennaisesti työsuojeluvaltuutetun tehtäviin. Tässä on otettu tarkasteluun kuitenkin myös luottamusmiehet, koska näissä asioissa käännytään usein myös heidän puoleensa.

Taulukko 16. Henkilöstön edustajan panostus työyhteisön ongelmien selvittelyyn työpaikallaan. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty panostusten suuruusjärjestyksessä. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Ongelman luonne	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LMTSV	Kaikki
Työyhteisön sisäiset ristiriidat	3,2	3,2	3,6	3,2
Työuupumus	3,0	3,3	3,5	3,1
Johtamisongelmat	2,7	2,6	3,0	2,7
Henkinen väkivalta	2,5	2,8	3,0	2,6
Sukupuolten välinen tasa-arvo	2,1	2,2	2,4	2,2
Yhdenvertaisuusasiat	2,1	2,2	2,5	2,1
Päihdeongelmat	1,9	2,3	2,4	2,0
Fyysinen väkivalta	1,7	2,2	2,2	1,8

Selvästi eniten henkilöstön edustajia oli työllistänyt työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittäminen. Näihin lähes puolet henkilöstön edustajista oli panostanut vähintään melko paljon, 12 % jopa erittäin paljon.

Työuupumuksen ehkäisy on vaatinut henkilöstön edustajilta lähes yhtä paljon panostusta kuin työpaikan ristiriidat.

Johtamisongelmien selvittämiseen on kolmannes henkilöstön edustajista käyttänyt aikaansa vähintään melko paljon. Johtamisongelmien suuri osuus henkilöstön edustajien toiminnan kohteena liittyy ainakin osittain henkilöstön edustajien tiivistä vuorovaikutusta esimiehiin, henkilöstöjohtoon ja työpaikan ylimpään johtoon.

Henkiseen väkivaltaan liittyviin asioihin on panostanut neljännes henkilöstön edustajista vähintään melko paljon. Vain neljänneksellä vastaajista panostus on ollut erittäin vähäistä. Tässä työsuojeluvaltuutettujen panostus on ymmärrettävästi hieman suurempaa kuin luottamusmiesten.

Fyysinen väkivalta ongelmana on työllistänyt henkilöstön edustajia selvästi vähemmän. Noin joka kymmenes on joutunut panostamaan fyysiseen väkivaltaan liittyviin asioihin vähintään melko paljon ja yli puolet vastaajista erittäin vähän. Myös fyysisen väkivallan ongelmiin työsuojeluvaltuutetut ovat panostaneet enemmän kuin luottamusmiehet.

Tässä on paikallaan huomata, että henkinen ja fyysinen väkivalta eivät ole ihan toisiinsa rinnastettavia ilmiöitä siinä mielessä, että henkistä väkivaltaa koetaan paljon työyhteisöissä ja väkivallan tekijä on työtoveri tai esimies, kun taas fyysistä väkivaltaa henkilöstöön kohdistuu lähinnä asiakaskontakteissa tai palvelualoilla rikosten yhteydessä.

Vähäisen panostuksen alueita ovat olleet sukupuolten välinen tasa-arvo, yhdenvertaisuusasiat ylipäänsä ja päihdeongelmien selvittäminen. Näistä yhdenvertaisuusasiat ja päihdeongelmat voivat olla myös työyhteisön sisäisten ristiriitojen taustalla. Ongelmat voivat muutoinkin olla näissä asioissa erittäin vaikeita, ja luultavasti työllistäisivät henkilöstön edustajia enemmän, jos ne ongelmina olisivat tavallisempia. Joka tapauksessa muutama prosentti henkilöstön edustajista panosti näiden asioiden hoitamiseen erittäin paljon. Työsuojeluvaltuutetut panostivat päihdeongelmiin enemmän kuin luottamusmiehet, mutta sukupuolten väliseen tasa-arvoon panostuksessa ei ollut selvää eroa eri luottamustehtävissä toimivien välillä.

Henkilöstön edustajien työyhteisön ongelmien selvittelyyn panostamisessa ei ole vuosien 2011 ja 2009 kyselyissä eroja minkään osa-alueen kohdalla. Panostusta johtamiseen liittyviin ongelmiin ei vuoden 2009 barometrissä kysytty lainkaan.

Työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittämiseen olivat panostaneet erityisesti seurakuntien henkilöstön edustajat.

Henkisen ja fyysisen väkivallan ongelmat olivat työllistäneet erityisesti seurakuntien ja kuntien henkilöstön edustajia.

Työuupumus oli vaatinut teollisuuden henkilöstön edustajilta hieman vähemmän panostusta kuin muiden sektorien henkilöstön edustajilta.

Päihdeongelmat olivat työllistäneet henkilöstön edustajia hieman vähemmän teollisuudessa, yksityisellä palvelualalla ja yleishyödyllisissä yhteisöissä kuin muilla sektoreilla.

Johtajuusongelmiin julkisen sektorin ja seurakuntien henkilöstön edustajat olivat panostaneet enemmän kuin yksityisen sektorin kollegansa.

Työyhteisön ongelmiin kokeneilla oli myös suurempi panostus keskimäärin kuin kokemattommilla henkilöstön edustajilla. Vahvin yhteys oli kokeneisuuden ja sukupuoliseen tasa-arvoon panostuksen välillä.

5) Henkilöstön edustajan työajan käytön mahdollisuudet, muut toimintaedellytykset osaamistarpeet ja tehtävän palkitsevuus

Henkilöstön edustajien ajankäyttö luottamustehtävän hoitamiseen

Henkilöstön edustajilla on tehtäväänsä liittyvän normiston perusteella mahdollisuus käyttää työaika luottamustehtävänsä hoitamiseen. Sovittuun ajankäytön suuruuteen voivat vaikuttaa luottamustehtävä (eri tehtävissä ajankäytöstä on sovittu tai määrätty eri tavoin), edustettujen lukumäärä, luottamustehtävän hoitamiseen ajan tarve ja työpaikalla sovitut käytännöt.

Taulukko 17. Henkilöstön edustajan työajan käytön mahdollisuudet eri tehtävissä prosenttijakaumana vuoden 2011 kyselyssä. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Työajan käytön mahdollisuus	Luottamustehtävä				
	LM	TSV	LMTSV	yht	N
0,5 pv/viikko	55	59	49	56	634
0,5 – 1 pv/viikko	30	19	28	30	335
2 – 4 pv/viikko	10	6	12	10	103
5 pv/vko	5	8	12	5	64
	100	100	101	101	1136

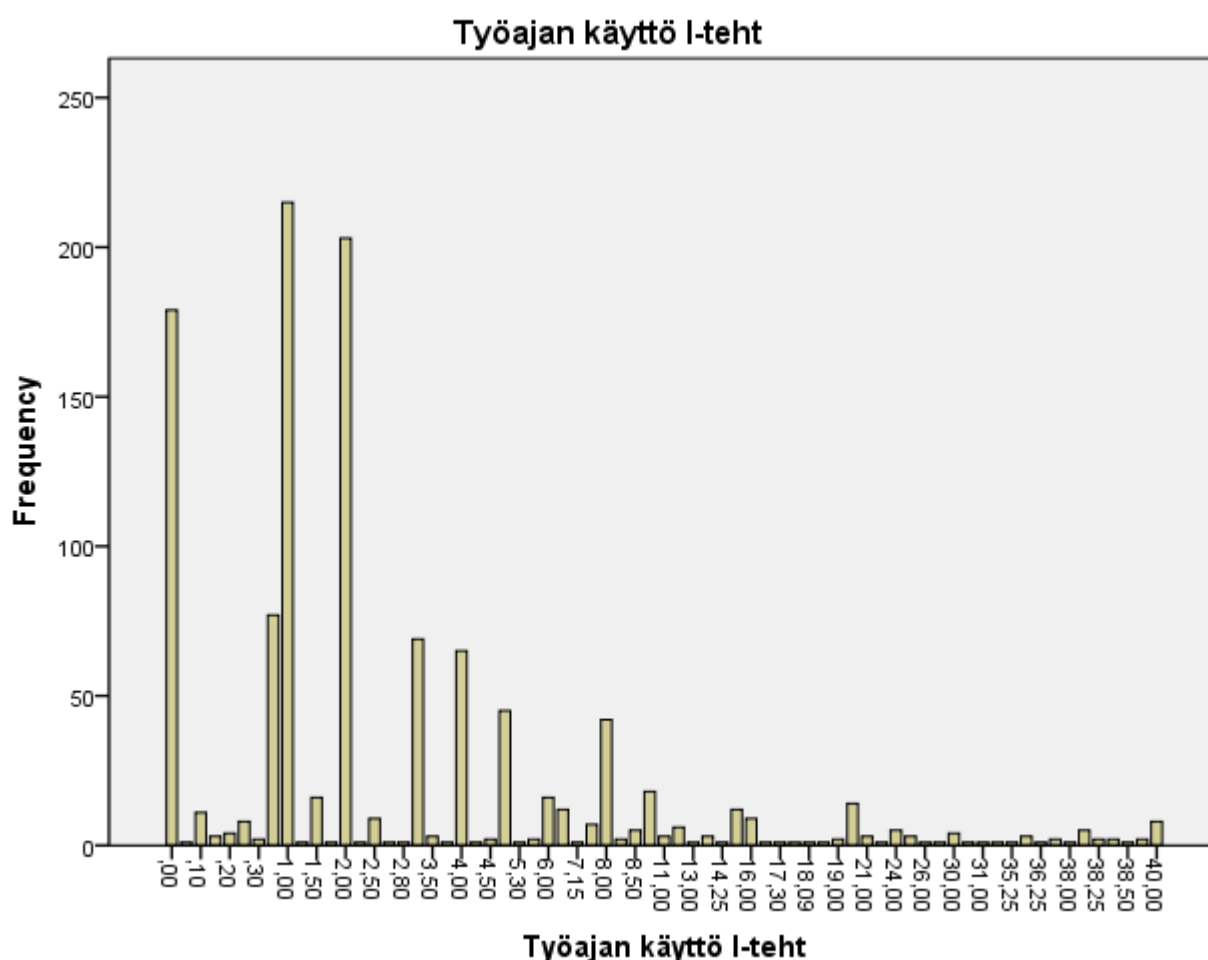
Työajan käytön mahdollisuudet näyttävät taulukon 17 valossa olevan hieman paremmat luottamusmiehillä kuin työsuojeluvaltuutetuilla. Ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Yli puolet henkilöstön edustajista oli voinut käyttää luottamustehtävänsä hoitamiseen vähemmän kuin puoli päivää viikossa. Noin kolmanneksella oli ollut mahdollisuus käyttää työaika luottamustehtävänsä puolesta yhteen päivään viikossa. Yhdeksällä prosentilla luottamustehtävä oli ollut puolipäiväinen ja kuudella prosentilla käytännössä päätoiminen.

Toimialasektoreittain tarkasteltuna työajan käytön mahdollisuudet olivat parhaimmat valtion ja kuntasektorin ja huonoimmat seurakuntien, yleishyödyllisten yhteisöjen ja yksityisen palvelualan henkilöstön edustajilla.

Työajan käytön mahdollisuudet koettiin sitä paremmiksi, mitä kokeneempi henkilöstön edustaja niitä omalla kohdallaan arvioi. Voi olla, että kokemuksen myötä henkilöstön edustaja oppii erilaisia tapoja parantaa työajan käytön mahdollisuuksiaan luottamustehtäviensä hoitamiseen. On myös mahdollista, että kokemuksen karttuessa myös luottamussuhde työnantajaan paranee ja omat toimintamahdollisuudet sitäkin kautta paranevat.

Ajankäytön mahdollisuuksia kysyttiin hieman eri tavoin, kuin vuoden 2009 barometrissä joten luvut eivät ole suoraan verrattavissa.

Henkilöstön edustajilta kysyttiin myös heidän todellista ajankäyttöään luottamustehtävän hoitamiseen. Kysyttiin, kuinka monta tuntia henkilöstön edustaja on viimeisen vuoden aikana käyttänyt viikossa luottamustehtäviensä hoitamiseen.

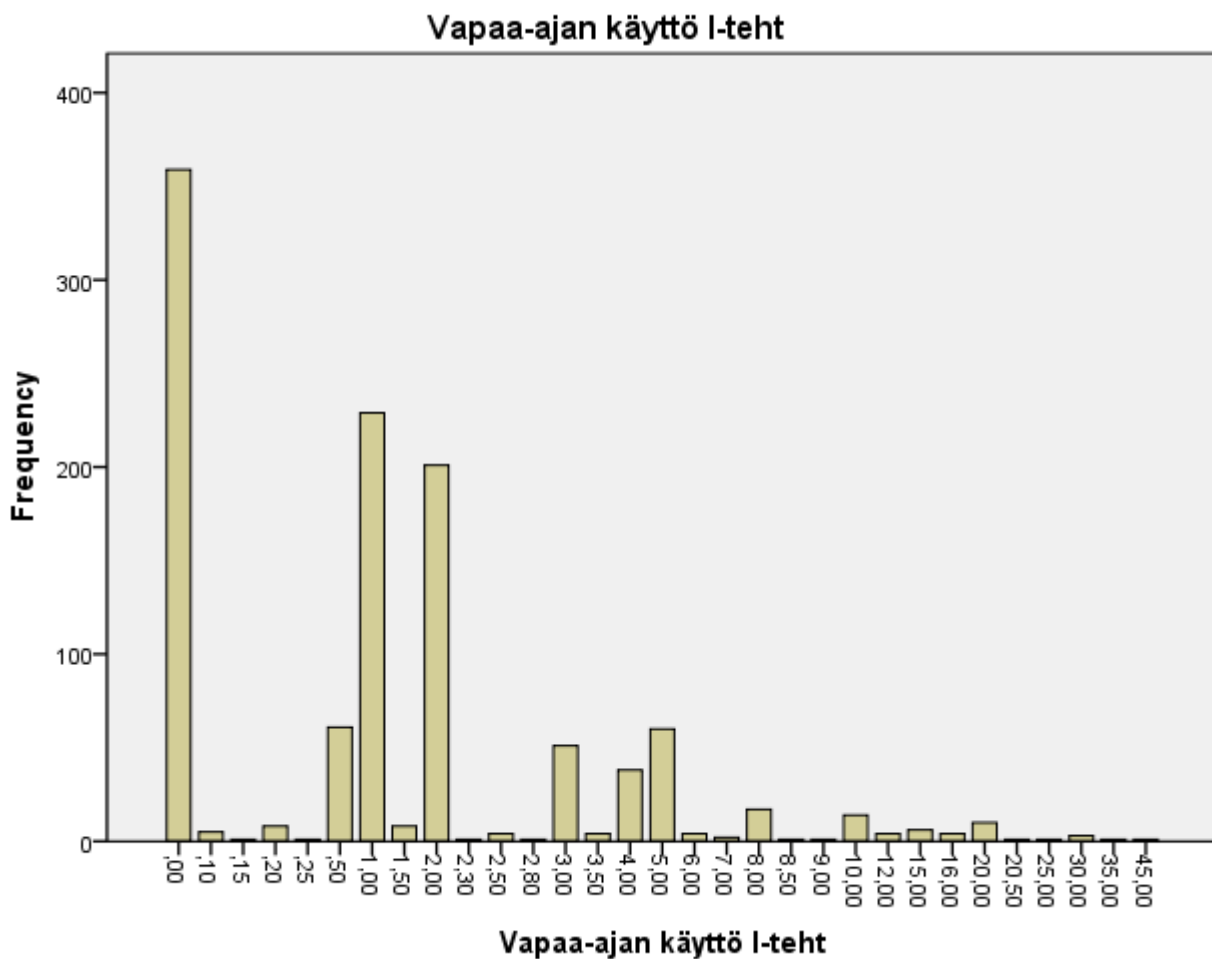


Kuva 1. Henkilöstön edustajan työajan käyttö luottamustehtävän hoitamiseen h/vko vuoden 2011 kyselyssä. N=1130.

Viikoittaisen luottamustehtäviin käytetyn ajan keskiarvo oli 4 h/vko, mutta tämä ei anna oikeaa kuvaa todellisesta tilanteesta, sillä ajankäytön jakauma on erittäin vino (kuva 1).

Tyypillisin ilmoitettu aika oli 1 h/vko. Puolet henkilöstön edustajista oli käyttänyt aikaa luottamustehtäviensä hoitamiseen noin 2 h/vko ja puolet tätä enemmän. Kolme neljästä oli käyttänyt työaika luottamustehtävän hoitamiseen vähemmän kuin 4 h/vko ja vain neljäsosa tätä enemmän. Vastaajista 16 % oli valinnut vaihtoehdon 0 h/vko, mikä tarkoittanee sitä, että he ovat käyttäneet henkilöstön edustajan tehtävänsä vain vapaa-aikaansa tai eivät ole hoitaneet luottamustehtäviään lainkaan.

Samalla tavoin kysyttiin vapaa-ajan käyttöä luottamustehtävien hoitamiseen. Vapaa-ajan osalta keskiarvo oli 2 h/vko. Puolet vastaajista oli käyttänyt vapaa-aikaansa vähemmän ja puolet enemmän kuin 1 h/vko luottamustehtäviensä hoitamiseen. Henkilöstön edustajista 33 % ei käyttänyt vapaa-aikaansa lainkaan luottamustehtäviensä hoitamiseen, siis vastasivat 0 h/vko.

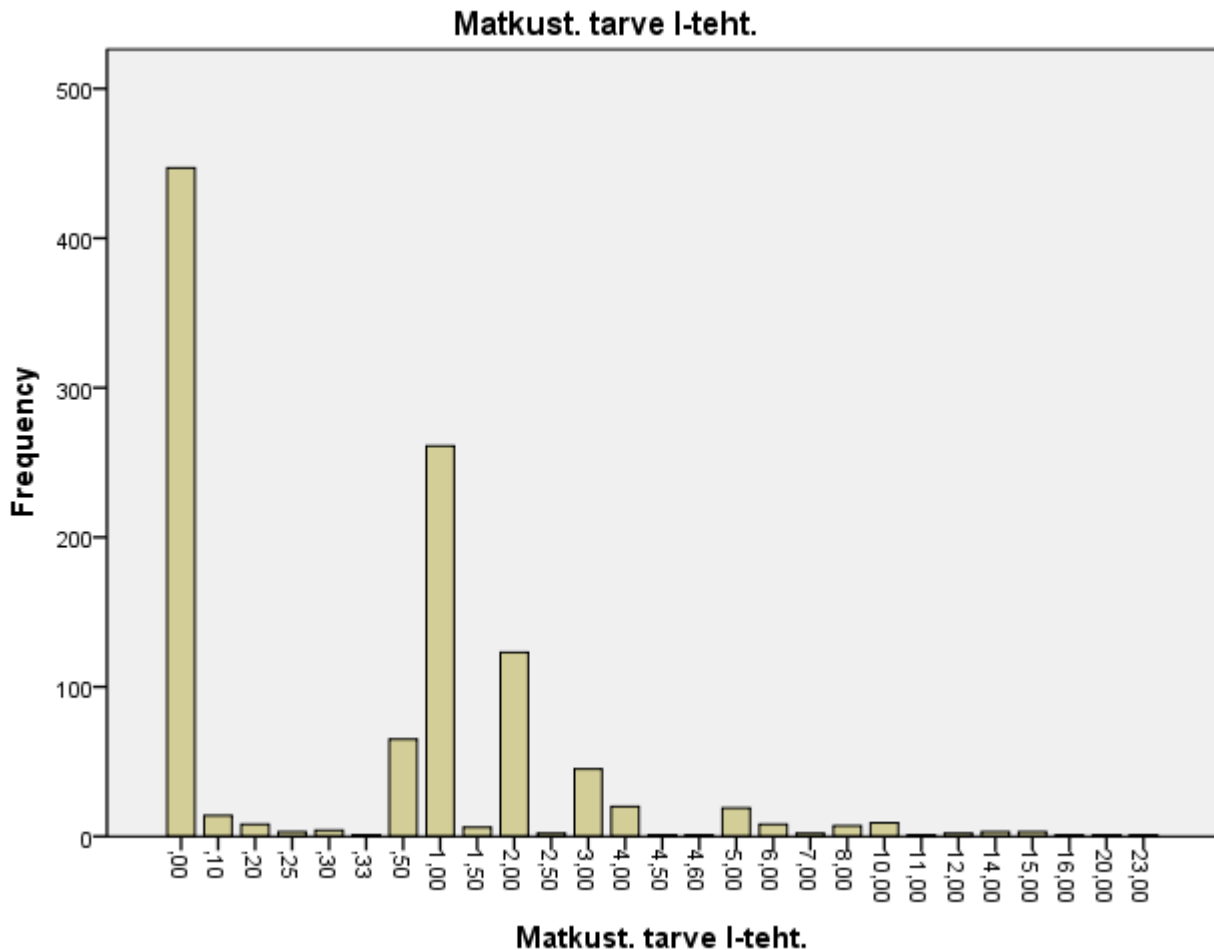


Kuva 2. Henkilöstön edustajan vapaa-ajan käyttö luottamustehtävän hoitamiseen h/vko vuoden 2011 kyselyssä. N=1102.

Työajan käyttö oli selvästi yhteydessä työajan käytön mahdollisuuksiin. Vapaa-ajan käytön määrä luottamustehtävään puolestaan oli käänteisesti yhteydessä työajan käyttömahdollisuuksien toteutumiseen. Tämä merkitsee sitä, että työaika käytetään luottamustehtävien hoitamiseen silloin kun siihen on normien perusteella oikeus ja vapaa-aikaa käytetään jossain määrin enemmän silloin, kun työajan käyttö ei ole mahdollista.

Työajan käytön mahdollisuuksien toteutumista kysyttiin vielä henkilöstön edustajan työskentelyedellytyksiä luotaavien kysymysten yhteydessä (ks. taulukko 18).

Samassa yhteydessä, kun kysyttiin työajan ja vapaa-ajan käyttöä luottamustehtävän hoitamiseen kysyttiin myös matkustamisen tarvetta luottamustehtävän vuoksi.



Kuva 3. Henkilöstön edustajien matkustamisen tarve, pv/kk, vuoden 2011 kyselyssä. N=1085.

Kysymykseen jätti kokonaan vastaamatta sata henkilöstön edustajaa. Hieman yli 40 % ilmoitti matkustuspäiviksi nollan. Noin puolella kyselyyn vastanneista oli matkustuspäiviä puoli päivää tai vähemmän. Neljänneksellä oli matkustuspäiviä yksi tai enemmän ja viidellä prosentilla viisi päivää tai enemmän.

Henkilöstön edustajan työskentelyedellytykset

Menestyäkseen tehtävässään henkilöstön edustaja tarvitsee toimivan yhteistyöverkoston lisäksi hyvät työskentelyolosuhteet, tukea toimiinsa henkilöstöltä ja omalta ammattiliitoltaan. Henkilöstön edustaja tarvitsee oman tietopääomansa lisäksi myös ajanmukaisen tiedon niistä asioista, jotka työnantaja on velvollinen hänelle toimittamaan. Miten nämä hyvän työskentelyn edellytykset ovat käytännössä toteutuneet, on nähtävissä taulukosta 16.

Parhaiten näyttää toteutuvan henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö. Yli 70 % henkilöstön edustajista oli sitä mieltä, että luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja hallintoedustajien keskinäinen yhteistyö on toteutunut heidän työpaikallaan vähintään melko hyvin. Henkilöstön edustajat olivat myös pääosin hyvin tyytyväisiä työvälineisiinsä. Vain pieni noin joka kymmenes oli sitä mieltä, että heidän kohdallaan tilanne ei ole hyvä.

Hieman yllättävänä voidaan pitää sitä, että työajan käyttö henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseen oli toteutunut vajaalla 70 %:lla vastaajista vähintään melko hyvin. Tässä tosin huono tilanne oli 17 %:n kohdalla, mitä lukua myös voidaan pitää suurena.

Liiton tuki sekä henkilöstön edustajan tarvitseman tietoaineiston että asiantuntija-avun ja ohjauksen muodossa oli toteutunut ainakin melko hyvin noin 65 %:lla henkilöstön edustajista.

Henkilöstön tuki oli ollut lähes yhtä hyvällä tasolla, joskin tieto henkilöstöltä ei ollut välittynyt edustajilleen aivan yhtä hyvin. Noin puolet henkilöstön edustajista oli sitä mieltä, että he saavat tietoa henkilöstöltä sen tilanteesta vähintään melko hyvin.

Henkilöstön osallistumisessa työn ja työolosuhteiden kehittämisessä on vielä paljon parantamisen varaa. Vain kolmannes kyselyyn vastanneista katsoo, että henkilöstö osallistuu vähintään melko hyvin. Rungas neljännes piti henkilöstön osallistumista huonona. Henkilöstön tietoisuus työpaikkatason ay-toiminnan tärkeydestä oli vain vähän paremmalla tolalla kuin heidän osallistumisensa kehittämistoimiin.

Vaikka henkilöstön edustajan työvälineet olivat useimmilla hyvät, samaa ei voida sanoa työskentelytiloista. Vain runsaat puolet heistä oli sitä mieltä, että käytössä olevat työtilat ovat vähintään melko hyvät. Ilmeisesti henkilöstön edustajat joutuvat työskentelemään työpaikasta riippuen varsin vaihtelevissa olosuhteissa. Lähes kolmannes katsoi, että heidän työtilansa ovat huonot.

Vaikka noin 65 % kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että heidän yhteistyönsä työnantajan kanssa toimii vähintään melko hyvin ja vain kymmen prosenttia koki yhteistyön huonoksi, ei työnantajan tiedotusvelvollisuuden toteutuminen näytä toteutuvan kovinkaan hyvin.

Taulukko 18. Henkilöstön edustajan työskentelyedellytysten toteutuminen työpaikallaan. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty panostusten suuruusjärjestyksessä. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvalltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Työskentelyedellytys	Luottamustehtävä			
	Lm	Tsv	Lm ja Tsv	Kaikki
Henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö	3,9	3,8	4,0	3,9
Käytössä olevat työvälineet	3,8	3,8	3,8	3,8
Työajan käytön mahdollisuus	3,8	3,7	3,8	3,8
Liiton tarjoama tieto	3,9	3,5	3,6	3,8
Liiton tuki	3,8	3,3	3,6	3,7
Yhteistyö työnantajan kanssa	3,7	3,7	3,8	3,7
Henkilöstön tuki	3,6	3,5	3,8	3,6
Tieto henkilöstöltä	3,4	3,2	3,8	3,4
Tilojen soveltuvuus	3,4	3,4	3,1	3,4
TA:lta saatu tieto työp. taloud. toimintaed.	3,3	3,0	3,4	3,3
Henkilöstön ay-tietoisuus	3,1	2,9	3,1	3,1
Henkilöstön osallistuminen kehittämiseen	3,0	3,0	3,0	3,0
TA:lta saatu tied. vel. perustuva tieto	3,0	2,8	3,3	2,8

Vain vajaa puolet kyselyyn vastanneista kokee, että työnantaja tekee selkoa työpaikan taloudellisesta tilanteesta. Vielä huonommin toteutuu laki- ja sopimusperusteinen työnantajan velvollisuus antaa tietoa. Jopa 37 % arvioi työnantajan hoitavan tiedotusvelvoitteensa huonosti.

Henkilöstön ja henkilöstön edustajan tiedonsaantiongelmien ovat tulleet esille aiemmissakin asiasta tehdyissä selvityksissä. Huono tiedonsaanti yhdistyneenä jokseenkin hyvään yhteistyöhön työnantajan kanssa vaatisi varmaan tarkempaa tutkimista.

Henkilöstön edustajan toimintaedellytysten osalta vuoden 2011 barometrin tulokset eivät poikkea vuoden 2009 barometrin tuloksista.

Toimialasektoreittain tarkasteltuna henkilöstön edustajan työskentelyedellytykset olivat keskimäärin ottaen parhaat valtiosektorilla ja huonoimmat yksityisillä palvelualoilla. Myös kuntasektorilla ja teollisuudessa olisi parantamisen varaa henkilöstön edustajien omiin arvioihin perustuvien lukujen valossa.

Henkilöstön edustajien keskinäisen yhteistyön toteutuminen ja henkilöstöltä saatu tuki toteutuivat kaikilla toimialasektoreilla samalla tavalla.

Työvälineiden kohdalla tilanne oli paras valtion ja muita heikompi yksityisen palvelualan ja kuntasektorin henkilöstön edustajilla. Valtion henkilöstön edustajilla oli myös selvästi muita paremmat tilat käytössään. Huonoin tilanne tilojen osalta oli yksityisen palvelusektorin henkilöstön edustajilla.

Työajan käyttö henkilöstön edustajan tehtäviin näyttää toteutuneen heikoimmin kuntasektorilla ja yksityisillä palvelualoilla.

Liitolta saadun tiedon kohdalla ei ollut sektorikohtaisia eroja, mutta liitolta saatu muu tuki hieman vaihteli. Tuki toteutui parhaiten seurakuntien ja huonoimmin teollisuuden henkilöstön edustajien kohdalla.

Henkilöstöltä seurakuntien henkilöstön edustajat kokivat saavansa tietoa paremmin ja arvioivat henkilöstön osallistuvan työpaikan kehittämiseen paremmin, kuin muiden sektoreiden henkilöstön edustajat, joiden välillä ei ollut eroja näissä asioissa.

Henkilöstön ay-tietoisuuden tärkeys työpaikkatasolla näyttää olleen seurakuntatyöyhteisöissä hieman muita vahvempaa. Toisaalta yhteistyön työnantajan kanssa he myös arvioivat toteutuvan muita useammin hyvin.

Yhteistyö työnantajan kanssa toteutui muita heikommin yksityisellä palvelusektorilla ja teollisuudessa. Tämä voi ainakin osittain selittyä sillä, että näillä sektoreilla oli käyty muita enemmän neuvotteluja irtisanomisista, lomautuksista ja osaaikaistamisista.

Henkilöstön edustajien kaiken kaikkiaan huono tiedonsaanti työnantajalta toteutui kokonaisuudessaan parhaiten seurakunnissa ja huonoimmin palvelualan yritysissä.

Henkilöstön edustajan kokeneisuudella oli merkitystä joidenkin toimintaedellytysten toteutumiseen työpaikalla: kokeneisuuteen oli positiivisessa yhteydessä mahdollisuus saada työnantajalta tietoa työpaikan taloudellisista toimintaedellytyksistä, työajan käyttöön luottamustehtävän hoitamiseen. Kokeneet arvioivat henkilöstön ay-

tietoisuuden ja henkilöstön edustajien keskinäisen yhteistyö paremmaksi kuin vähemmän kokeneet kollegansa. Muiden toimintaedellytysten toteutumisen kohdalla kokeneisuudella ei näyttänyt olevan kovin suurta merkitystä.

Henkilöstön edustajan osaamistarpeet

Henkilöstön edustajan tehtävän tuloksellinen hoitaminen edellyttää paljon tietoa ja monenlaisia taitoja. Pätevyyden jatkuva ylläpitäminen on tärkeää ja, jotta koulutusta ja tukea voitaisiin kohdentaa oikein, on tarpeen seurata osaamisen kehitystä. Barometreissa on kysytty suoraan henkilöstön edustajien omia käsityksiä osaamistarpeistaan, sitä mitä he itse pitävät tärkeänä osata tehtävässään.

Taulukko 19. Henkilöstön edustajan osaamisen tarpeet luottamustehtäväänsä. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty panostusten suuruusjärjestyksessä. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Osaamisalue	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LMTSV	Kaikki
Neuvottelutaidot	4,6	4,4	4,6	4,6
Viestintätaidot	4,5	4,4	4,5	4,5
Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen	4,3	4,4	4,3	4,3
Työpaikan kehittämismenetelmien tunteminen	4,2	4,2	4,3	4,2
Tuottavuuden ja tuloksellisuuden edell. tunt.	3,9	3,6	3,8	3,8
Yritystoiminnan ja –talouden tunteminen	3,7	3,3	3,6	3,6
Koulutuspol. asioiden tunteminen	3,4	3,1	3,3	3,3
Kansantalouden tunteminen	3,4	3,0	3,4	3,3
Kielitaito	3,0	3,0	3,1	3,0
Kansainvälisen ay-liikkeen tunteminen	2,7	2,4	2,5	2,6

Neuvottelutaidon ja viestintätaidot katsoi lähes kaikki vastaajat vähintään melko tärkeiksi ja erittäin tärkeiksikin selvä enemmistö.

Melkein yhtä tärkeinä nähtiin työhyvinvoinnin tuntemisen edellytykset, työpaikan kehittämismenetelmien tunteminen sekä tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytysten tunteminen.

Noin 60 % henkilöstön edustajista piti yritystoiminnan ja -talouden tuntemista vähintään melko tärkeänä. Kansantalouden tuntemista ja koulutuspoliittisten asioiden tuntemista pitää vähintään melko tärkeänä lähes puolet kyselyyn vastanneista.

Vähemmän tärkeiksi osaamisalueiksi henkilöstön edustajat arvioivat kielitaidon ja kansainvälisen ay-liikkeen tuntemisen.

Työhyvinvoinnin edellytysten tuntemista, työpaikan kehittämismenetelmien tuntemista ja kielitaitoa lukuun ottamatta luottamusmiehet arvioivat kaikki osaamisalueet tärkeämmäksi kuin työsuojeluvaltuutetut ($p < .001$). Työhyvinvoinnin edellytysten tuntemisen puolestaan työsuojeluvaltuutetut arvioivat tärkeämmäksi osaamisalueeksi kuin luottamusmiehet ($p < .001$), joskin aihealue on myös luottamusmiehille tärkeä. Eroja luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen arvioissa voi osaltaan selittää se, että kysymysten sisällöt liittyvät enemmän taitoihin, joita luottamusmies tarvitsee enemmän.

Osaamisalueiden painotuksissa tai tärkeysjärjestyksessä ei ole tapahtunut muutosta vuoden 2009 kyselystä vuoden 2011 kyselyyn.

Painotuseroja eri toimialasektoreiden henkilöstön edustajien arvioissa oli jonkin verran.

Neuvottelutaitoa ja viestintätaitoja pitivät hieman muita useammin tärkeänä yleishyödyllisten yhteisöjen, seurakuntien ja kuntasektorin henkilöstön edustajat.

Työhyvinvoinnin edellytysten tuntemusta pidettiin tärkeimpänä yleishyödyllisten yhteisöjen ja vähiten tärkeänä teollisuuden henkilöstön edustajien keskuudessa.

Työpaikan kehittämismenetelmien tuntemusta pitivät yleishyödyllisten yhteisöjen ja kuntasektorin henkilöstön edustajat tärkeämpänä kuin muut.

Työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytysten tuntemusta pidettiin yksityisellä sektorilla ja yleishyödyllisissä yhteisöissä erityisesti tärkeinä ja vähemmän tärkeänä seurakuntien henkilöstön edustajien keskuudessa.

Yritystoiminnan ja -talouden tuntemusta pidettiin ymmärrettävästi erityisesti tärkeänä yksityisellä sektorilla ja yleishyödyllisissä yhteisöissä. Kansantalouden tuntemista pitivät muita useammin tärkeänä kuntasektorin henkilöstön edustajat.

Koulutuspoliittisten asioiden tärkeys korostui kuntien ja seurakuntien henkilöstön edustajien arvioissa enemmän kuin muiden.

Kansainvälisen ay-liikkeen tuntemus oli yksityisen sektorin ja kuntien henkilöstön edustajille tärkeämpää kuin muille.

Kielitaito nähtiin muita useammin tärkeäksi yksityisen sektorin ja seurakuntien henkilöstön edustajien keskuudessa. Tämä merkitsee ehkä sitä, että sekä yrityksillä että seurakunnilla on kansainvälistä yhteistyötä enemmän kuin muilla toimialasektoreilla.

Henkilöstön edustajan kokeneisuudella ei näytä olevan kovin vahvaa yhteyttä minkään osaamisalueen erityiseen painottamiseen.

Luottamustehtävän palkitsevuus ja arvostus

Henkilöstön edustajan tehtävä on vaativa luottamustehtävä. Se edellyttää paitsi monipuolista osaamista ja hyviä sosiaalisia taitoja myös sitoutumista tehtävään. Henkilöstön edustajan sitoutuminen on todettu aiemmissa luottamustehtävän hoitamista koskevissa tutkimuksissa erittäin vahvaksi. Tehtävä on myös monella tavalla palkitseva. Palkitsevuuden osatekijät on yksi barometrin avulla seurattavista asioista.

Taulukko 20. Henkilöstön edustajan tehtävän palkitsevuuden lähteet ja niiden toteutuminen käytännössä. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuoden 2011 kyselystä. Tässä tulokset on esitetty panostusten suuruusjärjestyksessä. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LM TSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Palkitsevuuden lähde	Luottamustehtävä			
	LM	TSV	LM TSV	Kaikki
Mahdollisuus oppia uusia asioita työelämästä	4,0	3,8	4,1	4,0
Työntekijät arvostavat	3,5	3,4	3,7	3,5
On todellisia vaikutusmahdollisuuksia	3,3	3,2	3,4	3,3
Onnistumisen elämyksiä	3,3	3,2	3,4	3,3
Työnantaja arvostaa	3,1	3,1	3,2	3,1
Luottamustehtävä parantaa omaa urakehitystä	2,3	2,4	2,5	2,3
Tehtävään löytyy halukkaita	1,9	2,2	2,3	2,0

Henkilöstön edustajan tehtävässä on erityisen paljon mahdollisuuksia uusien asioiden oppimiseen työelämästä (taulukko 20). Kaksi kolmannesta henkilöstön edustajista oli kokenut, että heidän tehtävänsä liittyy oppimisen mahdollisuuksia - kolmannes jopa koki, että oppimisen mahdollisuudet ovat toteutuneet erittäin hyvin.

Henkilöstön edustajista yli puolet arvioi että henkilöstö arvostaa heidän luottamustyötään. Tällä on varmasti tärkeä motivoiva merkitys henkilöstön edustajalle tehtävässään.

Vaikutusmahdollisuuksilla on olennainen merkitys tehtävän mielekkääksi kokemisen kanssa. Lähes puolet katsoi, että heillä on todellisia vaikutusmahdollisuuksia vähintään melko paljon. Tärkeää on myös, että tehtävässä koetaan onnistumisen elämyksiä. Niitä arvioi luottamustehtävänsä hoitamiseen liittyneen 40 % henkilöstön edustajista vähintään melko paljon.

Työnantajankin arvioidaan arvostavan luottamustyötä. Näin koki lähes 40 % henkilöstön edustajista, joskin tässä on paikallaan todeta, että lähes neljännes koki työnantajan arvostavan heidän luottamustyötään vain vähän. Ilmeisesti suuri osa työnantajista pitää henkilöstön edustajan panosta työpaikan kehittämisessä tärkeänä, mutta osa ei näe siinä mitään myönteistä.

Urakehitystään eivät henkilöstön edustajat kuitenkaan kokeneet luottamustehtävänsä hoitamisen kovinkaan paljon edistävän. Lähes 60 % heistä oli sitä mieltä, että luottamustehtävä ei juuri edistä henkilöstön edustajan urakehitystä. Todennäköisesti on myös henkilöstön edustajia, jotka katsovat luottamustehtävän olevan heille pikemminkin urakehityksen kannalta haitallista. Tätä ei kuitenkaan tässä kyselyssä kysytty.

Huolestuttavana voidaan pitää sitä, että vain kahdeksan prosenttia henkilöstön edustajista arvioi, että heidän tehtävänsä löytyy jatkajia. On ristiriitaista, että niin antoisaan tehtävään ei uskota löytyvän halukkaita. Tässä olisi varmaan liitoilla, henkilöstön edustajilla itsellään ja työpaikoilla yleisemminkin paikallaan tuoda näkyväksi luottamustehtävän hyviä puolia, joita tämänkin kyselyn perusteella on paljon.

Henkilöstön edustajien tehtävän palkitsevuudessa ei ollut eroja vuosien 2009 ja 2011 kyselyjen tuloksissa.

Toimialasektorien välisiä eroja oli lähes kaikilla palkitsevuuden osa-alueilla. Vain työntekijöiden arvostus oli eri sektorien henkilöstön edustajien arvioissa samalla korkealla tasolla.

Mahdollisuuden oppia uusia asioita liittivät yksityisen sektorin henkilöstön edustajat harvemmin kuin muut.

Todellisia vaikutusmahdollisuuksia katsoivat seurakuntien ja kuntasektorin henkilöstön edustajat itsellään olevan useammin kuin muut. He olivat kokeneet muita tavallisemmin myös onnistumisen elämyksiä tehtävässään.

Työnantajan arvostuksesta oli vähiten havaintoja yksityisen sektorin henkilöstön edustajilla ja eniten seurakuntien henkilöstön edustajilla.

Luottamustehtävän urakehityksensä kannalta myönteiseksi arvioivat useimmin seurakuntien, kuntasektorin ja yleishyödyllisten yhteisöjen henkilöstön edustajat.

Halukkaita jatkajia luottamustoimeensa näyttivät parhaiten löytävän seurakuntien ja huonoimmin kuntasektorin henkilöstön edustajat.

Mielenkiintoisia, joskaan ei kovin vahvoja, yhteyksiä on henkilöstön edustajan kokeneisuuden ja tehtävän palkitsevuuden kokemuksen välillä. Mitä kokeneempi henkilöstön edustaja oli, sitä vähemmän hän katsoi luottamustehtävän edistävän henkilöstön edustajan urakehitystä. Toisaalta kokemuksen myötä näyttää lisääntyvän usko siihen, että seuraaja oman luottamustehtävän jatkamiseen löytyy. Muut yhteydet kokeneisuuden ja tehtävän palkitsevuuden välillä olivat pieniä.

6) Työpaikan olosuhteet

Viimeisenä kysymyspatterina barometrikyselyissä pyydettiin henkilöstön edustajien arvioita työpaikkansa olosuhteista. Heiltä kysyttiin, miten hyvin esitetty väittämä piti paikkansa heidän työpaikallaan. Vastausvaihtoehdot olivat 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jotain siltä väliltä, 4=melko samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

Työpaikan olosuhteita luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat arvioineet kaikilta osioiltaan lähes samalla tavalla.

Vuoden 2009 tilanteeseen verrattuna yhdessäkään osiossa ei tilanne ole vuoden 2011 kyselyssä parempi (taulukko 21). Tilanne oli huonontunut esimieskoulutuksen riittävydessä, henkilöstön määrän riittävydessä suhteessa työn tavoitteisiin, henkilöstölle työpaikan taloudellisesta ja toiminnallisesta tilanteesta kertomisessa sekä tiedonkulussa.

Parhaiten henkilöstön edustajien työpaikoilla toteutui lakien ja sopimusten noudattaminen joskaan ei sekään täydellisesti. Valvontaa tarvitaan siis edelleen.

Työtilat ja -välineet, työterveydenhuollon sairaanhoidolliset palvelut ja henkilöstön saama koulutus ja opastus olivat myös jokseenkin hyvin hoidossa enemmistön työpaikoilla.

Taulukko 21. Henkilöstön edustajien arviot työpaikkansa tilanteesta vuoden 2011 ja vuoden 2009 barometrikyselyissä keskiarvoina (asteikko 1 – 5).

Väittäjä	2011	2009
Lakeja ja sopimuksia noudatetaan	3,8	3,8
Työtilat ja –välineet ovat asianmukaiset	3,6	3,7
Työterveyshuollon sairaanhoidolliset palvelut ovat riittäviä	3,6	ei kysytty
Henkilöstön saama koulutus ja opastus on riittävää	3,4	3,5
Henkilöstö pidetään tietoisena työpaikan taloudellisesta tai toiminnallisesta tilanteesta	3,4	3,5
Epätyyppilliset työsuhteet perustellaan, kuten laki edellyttää	3,4	3,4
Työssä vallitsee hyvä meininki ja yhteishenki	3,3	3,3
Työterveyshuollon ennaltaehkäisevät palvelut ovat riittäviä	3,3	ei kysytty
Tiedonkulku työpaikalla on riittävää työn tekemisen kannalta	3,1	3,2
Esimiehet kohtelevat alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasaveroisesti	3,1	3,2
Töitä ja työaikoja sovitetaan työntekijöiden elämäntilanteen mukaisesti	3,1	3,1
Ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti	2,9	3,1
Esimieskoulutus on riittävää	2,9	3,0
Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia käytetään järkevästi	2,8	2,9
Henkilöstön määrä on riittävä työn tavoitteisiin nähden	2,6	2,7
Henkilöstön näkemykset otetaan huomioon päätösten valmistelussa	2,6	2,6
Varahenkilöjärjestelyt toimivat hyvin	2,3	2,4

Henkilöstö pidetään melko hyvin tietoisena työpaikkansa taloudellisesta ja toiminnallisesta tilanteesta, ja melko hyvin epätyyppilliset työsuhteet perustellaan,

kuten laki edellyttää. Näissä asioissa yli 20 % henkilöstön edustajista oli kuitenkin toista mieltä.

Hyvän meiningin ja yhteishengen katsoi työpaikallaan vallitsevan noin 45 % henkilöstön edustajista. Erimieltä oli 18 % vastanneista.

Tiedonkulussa, esimiesten alaistensa kohtelussa ja töiden sovittelussa työntekijöiden elämäntilanteen mukaan on parantamisen varaa. Näissä väitteiden kanssa yhtä mieltä olleiden osuus jäi alle 40 %:n.

Ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti ja esimieskoulutus on riittävää vain vastaajien kolmanneksen kohdalla. Yli kolmannes oli ongelmatilanteisiin puuttumisen kohdalla ja lähes neljännes esimieskoulutuksen kohdalla oli väitteistä eri mieltä.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien käyttämistä piti järkevänä noin neljännes ja vähemmän järkevänä runsas kolmannes henkilöstön edustajista.

Huonoimmin hoidossa näytti olevan varahenkilöstöjärjestelyt, henkilöstön näkemysten huomioon ottaminen päätöksenteossa ja henkilöstön määrän riittävyys työn tavoitteisiin nähden. Näissä väittämien kanssa eri mieltä oli noin puolet henkilöstön edustajista.

Jos ajatellaan henkilöstön edustajien näkemysten kuvastavan todellista tilannetta eri toimialasektoreilla, voidaan kyselyn tuottamien lukujen perusteella tehdä suuntaa antavaa vertailua eri toimialasektorien työpaikkojen henkilöstön tilanteesta.

Eri toimialasektoreilla toimivat henkilöstön edustajat arvioivat jokseenkin samalla tavalla työpaikkansa esimieskoulutuksen riittävyyttä, tai ehkä pikemminkin riittämättömyyttä. Myös hyvä meininki ja yhteishenki oli eri toimialasektorien henkilöstön edustajien arvioissa samalla tasolla.

Kaikissa muissa osioissa oli toimialasektorikohtaisia eroja. Näitä eroja voidaan tarkastella taulukosta 22.

Kuntasektorilla ei millään osa-alueella ylletä keskiarvon yläpuolelle. Sen sijaan yli puolessa osioista jäädään alle keskitason.

Teollisuudessa vain henkilöstön koulutus ja opastus, esimieskoulutus ja paikallisen sopimisen järkevä käyttö jäävät alle keskitason. Muissa osioissa teollisuuden työpaikat ovat keskitasoa tai parempia.

Yksityisellä palvelusektorilla vain ongelmatilanteisiin puuttumisessa, työpaikan yhteishengessä ja henkilöstön riittävyydessä ylletään keskitason yläpuolelle. Lähes puolessa osioista jäädään keskitason alle.

Taulukko 21. Henkilöstön edustajien arviot työpaikkansa tilanteesta toimialasektoreittain vuoden 2011 barometrikyselyissä keskiarvoina. (V = Valtio, valtion virasto tai liikelaitos, K = Kunta, kuntayhtymä tai kunnallinen liikelaitos, T = Teollisuuden tai rakennusalan yritys, P = Yksityinen palvelualan yritys, Y = Yleishyödyllinen yhteisö, S = Seurakunta tai muu uskonnollinen yhteisö; - = arvio, joka on 0,1 keskiarvon alapuolella, O = arvio, joka on keskiarvon tuntumassa, + = arvio, joka on 0,1 keskiarvon yläpuolella. Asteikko 1 - 5).

Arvioitu asia työpaikalla	V	K	T	P	Y	S	keskiarvo
Lakeja ja sopimuksia noudatetaan	o	-	+	-	+	+	3,8
Työtilat ja -välineet ovat asianmukaiset	+	-	+	o	+	+	3,6
Työterveyshuollon sairaanhoidolliset palvelut	+	-	+	-	+	+	3,6
Henkilöstön saama koulutus ja opastus ...	o	o	-	-	+	+	3,4
Henkilöstö pidetään tietoisena työpaikan ...	o	-	+	o	+	+	3,4
Epätyyppilliset työsuhteet perustellaan ...	o	-	o	o	+	+	3,4
Työssä vallitsee hyvä meininki ja yhteishenki	o	o	o	+	+	-	3,3
Työterveyshuollon ennaltaehkäisevät palvelut	o	-	+	-	o	+	3,3
Tiedonkulku työpaikalla on riittävää ...	+	-	o	o	+	+	3,1
Esimiehet kohtelevan alaisiaan oikeudenmuk.	o	o	+	o	+	+	3,1
Töitä ja työaikoja sovitetaan työntekijöiden...	+	-	o	o	+	+	3,1
Ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti	-	-	+	+	o	o	2,9
Esimieskoulutus on riittävää	o	o	-	-	o	-	2,9
Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ...	-	o	-	-	+	+	2,8
Henkilöstön määrä on riittävä työn ...	-	-	+	+	+	+	2,6
Henkilöstön näkemykset otettan huomioon ...	o	o	o	-	+	+	2,6
Varahenkilöjärjestelyt toimivat hyvin	o	o	+	o	-	+	2,3

Valtion työpaikoilla ongelmatilanteisiin puuttuminen, henkilöstön riittävyys ja paikallisen sopimisen järkevä käyttö on heikompaa kuin toimialoilla keskimäärin. Muissa asioissa ollaan keskitasoa tai sen paremmalla puolella.

Parhaimmalla tolalla henkilöstön asiat näyttävät olevan yleishyödyllisten yhteisöjen työpaikoilla ja seurakuntatyöyhteisöissä. Yleishyödyllisissä yhteisöissä varamiesjärjestelyt toimivat keskimääräistä huonommin ja seurakunnissa esimieskoulutus on keskimääräistä huonommin hoidossa eikä työpaikoilla ole samalla tavoin hyvä meininki ja yhteishenki kuin muiden toimialasektoreiden työpaikoilla.

Henkilöstön edustajan kokeneisuudella ei näytä olevan minkäänlaista yhteyttä siihen, miten hän arvioi työpaikkansa tilannetta.

7) Johtopäätöksiä tuloksista

Noin kaksi kolmasosaa henkilöstön edustajista on naisia, mikä lienee luonnollinen seuraus siitä, että STTK on selvästi naisvaltainen keskusjärjestö.

Henkilöstön edustajat ovat sekä nykyisessä luottamustehtävässään että ammattijärjestötoiminnassa yleisemminkin kokenutta joukkoa. Vankka kokemus ja pysyminen luottamustehtävässä pitkään kertovat vahvasta sitoutumisesta tehtävään ja valitsijoiden ansaitusta luottamuksesta. Tältä osin tilanne on hyvä, mutta pysyminen pitkään luottamustehtävissä tuo mukanaan myös haasteita. Ammattiliitoilla on henkilöstön edustajien ikärakenteen vuoksi käsissään eläkepommi vähän samalla tavoin kuin työpaikoilla yleensäkin. Pommin laukeaminen merkitsisi sitä, että varttuneen henkilöstön edustajien joukon siirtyessä eläkkeelle, ei onnistuta rekrytoimaan uusia nuorempia tilalle.

Tämänkin barometrin tulokset osoittavat, että vaikka henkilöstön edustajan tehtävässä on paljon tekijäänsä palkitsevia asioita, eivät nykyiset tehtävissä toimijat oikein usko tehtävän houkuttelevuuteen. Tässä on todella tärkeää panna merkille se, että tehtävän huono houkuttelevuus ei perustu tosiasioihin. Tehtävä antaa mahdollisuuksia oppia uutta työelämästä, tehtävä on arvostettu, tehtävä tuottaa onnistumisen elämyksiä. Urakehitystä luottamustehtävä ei kaikkien mielestä vie mittavasti eteenpäin, mutta valmiuksia luottamustehtävässä karttuvan kokemuksen myötä saa moniin asioihin.

Olisiko niin, että henkilöstön edustajan tehtävään liittyviä hyviä puolia ei työyhteisöissä ja jäsenten keskuudessa tiedetä. Miten hyvin jäsenet ylipäänsä tietävät, mitä heidän edustajansa tekevät? Mitä he itse voisivat hyötyä pyrkimällä henkilöstön edustajaksi? Näitä kysymyksiä on varmasti liitoissa pohdittu ja kehittämisajatuksiakin on viritetty. Asiaan olisi ehkä syytä panostaa vielä selvästi nykyistä enemmän.

Neljännes henkilöstön edustajista työskentelee pienillä alle viidenkymmenen työntekijän työpaikoilla. Enemmistö heistä kuitenkin toimii keskisuurissa tai suurissa työyhteisöissä. Yli puolella henkilöstön edustajista on enemmän kuin viidenkymmenen työntekijän tai toimihenkilön asioita hoidettavanaan. On perusteltua kysyä, miten neljä tuntia viikossa riittää kaikkiin niihin asioihin panostamiseen, jotka luottamustehtävään kuuluvat. Kolme neljästä henkilöstön edustajasta on työaikaansa tehtävään käyttänyt vain tuon neljä tuntia. Vapaa-ajasta on jokunen tunti otettu lisää

tarvittaessa, mutta riittääkö sekään. Ja miten on selitettävissä, että melko jaettu kokemus on se, että hyvin monen mielestä työaika on ollut luottamustehtäviin käytettävissä varsin hyvin.

On ilmeistä, että useimmilla työpaikoilla henkilöstön edustajan työajan käyttö luottamustehtäviin on jossain määrin tilanteiden mukaan joustavaa; myös työnantajat joustavat usein. Toisaalta on myös niin, että monen kohdalla joustoa ei ole. Silloin tehtävään sitoutunut henkilöstön edustaja joutuu väistämättä ristiriitaiseen tilanteeseen, johon hänellä itsellään ei ole ratkaisun avaimia. Joissakin tapauksissa ristiriitainen tilanne syntyy siitä, että henkilöstön edustajan oma työtehtävä vaatii kaiken ajan. Jos työstä saatu palkkio on vielä sidottu tuotokseen, pienentää työajan käyttö henkilöstön edustajan tehtävään hänen toimeentuloaan. Tämän ongelman toivat monet henkilöstön edustajat esille kyselyn loppuun sijoitetussa kysymyksessä, jossa vastaajat saattoivat vapaamuotoisesti täydentää näkemyksiään.

Ajankäyttöasiaa on pidetty esillä työmarkkinajärjestöjen välisissä neuvotteluissa kaikilla tasoilla, yleensä palkansaajien vaatimuksesta, mutta hyvään ratkaisuun tässä asiassa ei vielä ole päästy. Voi olla, että työpaikkakohtaisesti olisi kuitenkin mahdollista edetä valmentamalla henkilöstön edustajia tehostettuun neuvonpitoon asiasta omilla työpaikoillaan ja painostamalla joustamattomia työnantajia liittojen tuella. Perusteellinen selvitys henkilöstön edustajien työajan käytön ongelmista luottamustehtävän hoitamiseen olisi joka tapauksessa paikallaan.

Mihin henkilöstön edustajat sitten panostivat toimissaan?

Tehtäväalueista suurin panostus kohdentui työpaikan olosuhteisiin perehtymiseen, tiedottamiseen, henkilöstön osallistumisen lisäämiseen ja yhteistyöverkon rakentamiseen. Näistä henkilöstön osallistumisen lisäämiseen panostaminen on erityisen tärkeää sen vuoksi, että yhä tiheämmin tapahtuvat muutokset työpaikoilla edellyttävät valppautta ja tarvittaessa muutoskykyisyyttä nimenomaan henkilöstöltä. Heidän puolestaan asioita ei työssä muuteta vaan työkäytännöt muuttuvat vain siten, että henkilöstö muuttaa niitä.

Barometrin tulokset osoittavat, että henkilöstö pidetään melko hyvin tietoisena työpaikan taloudellisesta ja toiminnallisesta tilanteesta, mutta sen näkemykset otetaan huomioon varsin huonosti johdon tehdessä päätöksiä. Johdon suuntaan tässä asiassa ilmeisesti kannattaakin ensi sijassa painetta kohdentaa. Tässä mielessä on lupaavaa, että henkilöstön edustajista enemmistö panostaa yhteistyösuhteisiin johdon kanssa paljon ja monet pyrkivät aktiivisesti yhteistyöhön myös työpaikkansa ylimmän johdon kanssa. Tärkeää on, että yhteistyössä johdon kanssa ei paneuduta vain ongelmatilanteisiin ja hankaluuksiin, vaan tavoitteisesti niihin mahdollisuuksiin, joilla henkilöstön ääni saadaan nykyistä paremmin kuuluviin.

Vuoden 2011 kyselyssä oli mukana kysymyspatteri asioista, jotka perinteisesti on nähty vain työnantajan murheina ja jotka liittyvät työn tuottavuuden ja tuoksellisuuden parantamiseen. Henkilöstön edustajien panostus näihin asioihin ei ole

tulosten mukaan samaa suuruusluokkaa kuin panostaminen työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tai keskeisten yhteistyösuhteiden ylläpitämiseen. Kuitenkin monet ovat panostaneet paljon myös esimerkiksi palvelu- tai tuotantoprosessien parantamiseen ja henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittämiseen. Haasteena tulevia vuosia ajatellen on henkilöstön edustajien selvä panostuksen lisääminen kaikkiin tuottavuuden ja tuloksellisuuden parantamisen kysymyksiin. Näin siksi, että päätökset työpaikoilla tehdään joka tapauksessa näiden asioiden kehittämisen suunnassa. Jos tuottavuuden ja tuloksellisuuden kysymykset ovat henkilöstön edustajalle marginaalisia ja ehkä vieraitakin asioita, hän ei pysty uskottavasti argumentoimaan myöskään henkilöstölle tärkeiden asioiden puolesta kun työpaikan toimintaa kehitetään ja monesti välttämättömiä, isoja muutoksia toteutetaan. Tässä on tarpeen alleviivata myös sitä, että ei se ole pelkästään henkilöstön edustajista kiinni. Myös työnantajan on herättävä selvästi nykyistä parempaan tiedon jakamiseen sekä henkilöstön edustajien että koko henkilöstön kanssa. Tämänkin barometrin tulokset osoittavat, että työnantaja hoitaa tiedottamisvelvoitettaan edelleen surkeasti.

TES/VES-asioihin ja YT-menettelyyn henkilöstön edustajat panostavat reippaasti. Tämä on tärkeää ja välttämätöntä sen vuoksi, että nämä ovat niitä asioita, joiden pohjalta hallittua muutosta, edellä mainittujen työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen liittyvän tiedon ohella, viedään eteenpäin. Näissä asioissa ahkeroinv tehtävänsä mukaisesti erityisesti työpaikkojen luottamusmiehet.

Työpaikkojen ongelmista henkilöstön edustajia työllistävät eniten työyhteisöjen sisäiset ristiriidat, työuupumus, johtamisongelmat ja henkinen väkivalta. Nämä ovat kaikki tuttuja ilmiöitä lähes jokaisen muutosprosessin yhteydessä työpaikoilla. Näiden ongelmien kanssa painiessaan henkilöstön edustajat, niin luottamusmiehet kuin työsuojeluvaltuutetutkin tarvitsevat vankan tietopohjan työyhteisön muutoksen hallinnasta. Tähän tietoa alkaa olla kiitettävästi tarjolla ja sitä käytetään myös paljon henkilöstön edustajien kouluttamisessa hyväksi.

Barometrin tulokset kertovat myös henkilöstön edustajien keskinäisestä työnjaosta ja yhteistyöstä. Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on omat ilmeisen selkeät toiminta-alueensa. Molemmilla on oma erityinen asiantuntemuksensa tehtävänsä hoitamiseen. Työpaikan todellisuus on kuitenkin niin moniulotteista, että harvassa ovat ne asiat, jotka koskettavat vain luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävää. Yhä useampiin asioihin tartutaan yhdessä, kumpikin omasta näkökulmastaan käsin. Erityisen tärkeää tässä on panna merkille, että henkilöstön edustajat keskinäisen tiedostavat keskinäisen yhteistyön merkityksen laajalti. Ja vielä tärkeämpää on, että he kokevat keskinäisen yhteistyön myös toimivan työpaikoilla pääsääntöisesti hyvin.

Vastaukset barometrin viimeiseen kysymyspatteriin osoittavat, että työsarkaa henkilöstön edustajilla todella vielä riittää. Varahenkilöstöjärjestelyt toimivat huonosti, henkilöstön näkemyksiä ei oteta huomioon päätöksenteossa, henkilöstömitoitukset ovat vajaita, paikallisesti ei sovita asioista järkevästi, esimieskoulutus on riittämätöntä, ongelmatilanteisiin puuttumisessa vitkastellaan.

Nämä olivat niitä asioita, jotka on hoidettu huonoimmin työpaikoilla. Parannettavaa on monessa muussakin asiassa. Valitettavasti missään näissä ei ole nähty tilannetta nyt paremmaksi kuin vuonna 2009. Ongelmat eivät ole tietenkään vain henkilöstön edustajien panostusta lisäämällä parannettavissa. Pikemminkin ne ovat asioita, jotka ovat ensisijaisesti työnantajan vastuulla. Henkilöstön edustajien ja työnantajien välistä yhteistyötä tiivistämällä voidaan asioissa edetä parempaan päin. Tässä mielessä henkilöstön edustajien vahva panostaminen yhteistyöhön on hyvä perusta parantaa henkilöstön tilannetta työpaikoilla.

Muutokset vuonna 2009 tehdyn barometrin tuloksista vuoden 2011 barometrin tuloksiin ovat odotetusti varsin vähäisiä. Vaikka muutokset yksittäisillä työpaikoilla voivatkin olla todella nopeita, ei työpaikoilla keskimäärin kahdessa vuodessa tilanne muutu niin paljon, että se suuresti vaikuttaisi henkilöstön edustajien arkeen keskimäärin ottaen merkittävästi. Yksittäisillä työpaikoilla tilanne on tietenkin toinen, mutta kun lasketaan keskiarvoja, niin jollakin työpaikalla muutos yhteen suuntaan ja toisella työpaikalla päinvastaiseen pitää keskiarvon ennallaan.

Taustamuuttujien kohdalla eri vuosina tehdyissä mittauksissa oli jonkin verran eroja. Vuoden 2011 otokseen tuli keskimäärin hieman enemmän suurilla työpaikoilla työskenteleviä henkilöstön edustajia kuin vuoden 2009 otokseen. Julkisen sektorin työnantajan palveluksessa olevia oli vuoden 2011 otoksessa hieman vähemmän ja vastaavasti yksityisellä sektorilla työskenteleviä hieman enemmän kuin vuoden 2009 otoksessa. Nämä erot eivät kuitenkaan ole niin suuria, että niillä olisi merkitystä kun eri vuosien tuloksia verrataan henkilöstön edustajan arkea, toimintamahdollisuuksia, tai työpaikkojen tilannetta luotaavissa kysymyksissä.

Henkilöstön edustajien panostuksessa eri tehtäväalueiden hoitamiseen on panostus vuonna 2009 nähty suurempana työpaikan olosuhteisiin perehtymisessä ja jäsenhankinnassa kuin vuonna 2011. Ero jäsenhankinnassa on selvempi ja saattaa selittyä sillä, että vuoden 2009 alla jotkut liitot ovat kampanjoineet jäsenhankinnan puolesta enemmän kuin vuonna 2011. Vähentynyttä panostusta työpaikan olosuhteisiin perehtymisessä on vaikeampi selittää.

Painopiste panostuksessa on ehkä kuitenkin siirtynyt jostain syystä muihin asioihin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin, tasa-arvosuunnitelmiin ja riskien arviointiin panostus ainakin on ollut suurempi vuoden 2011 mittauksessa kuin vuonna 2009. Myös neuvotteluihin irtisanomisista, lomautuksista ja osa-aikaistamisista panostus on ollut vuonna 2011 tuloksissa suurempi kuin vuoden 2009 tuloksissa. Tämä muutos voisi hyvinkin selittyä globaalin finanssikriisin heijastumisesta henkilöstön edustajan arkeen. Tätä tulkintaa vahvistaa se, että näihin neuvotteluihin ovat panostaneet erityisesti yksityisen sektorin henkilöstön edustajat paljon.

Työajan käytön mahdollisuudet oli arvioitu hieman paremmiksi vuonna 2011 kuin vuonna 2009. Ehkä lisääntynyt on tarvittu ja käytetty juuri noihin edellä mainittuihin asioihin panostamiseen aiempaa enemmän.

Toimialasektoreittain tehdyt vertailut ovat mielenkiintoisia sen vuoksi, että mahdolliset muutokset henkilöstön toimintaympäristössä voivat heijastua niihin näkyvämmiin kuin kokonaiskeskiarvoihin. Yksittäisillä työpaikoilla tapahtuvat muutokset ovat samoilla toimialoilla todennäköisemmin samansuuntaisia kuin työpaikoilla yleensä. Tämän vuoksi toimialasektoreittain tehty tarkastelu on mielekäs ja jotkut erot toimialasektoreiden välillä voivat tulla ymmärrettäväksi ja selittyä ajankohtaan sijoittuvien työelämässä tapahtuvien muutosten kautta.

Työnantajasektorien väliset erot kertovat ehkä jotain myös liittojen välisistä eroista asioihin panostamisessa. Tässä mielessä toivomme barometrin tulosten virittävän keskustelua myös liittojen sisäisissä neuvonpidoissa. Tulosten yksityiskohtaisen tulkitsemisen jätämme näissä neuvonpidoissa tehtäväksi, sillä liittojen toimijoilta löytyy paras asiantuntemus analysoida oman toimialansa erityiskysymyksiä.