

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



Henkilöstön edustaja -barometrin keskeisiä havaintoja

Erkki Auvinen, STTK

7.5.2015



Vastaajat

- Henkilöstön edustaja -barometriin vastasi 1 941 STTK:laista luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua
- Puolet kyselyyn vastanneista työskentelee julkisella, puolet yksityisellä sektorilla
- Yli puolet vastaajista toimii työpaikalla, jossa työskentelee alle 250 työntekijää



Ajankäyttö

- Henkilöstön edustajien mahdollisuudet käyttää aikaa luottamustehtävän hoitamiseen ovat parantuneet. Parannusta tapahtui erityisesti kunta- ja valtiosektorilla
- Puolet vastaajista käytti työaikaan luottamustehtävään **vähintään kolme tuntia viikossa.**
- Monella työpaikalla luottamustehtävän asianmukainen hoito ei ollut mahdollista työajan puitteissa
- Hoidettavien asioiden määrä on selvästi lisääntynyt



Keskeiset osaamistarpeet

- Henkilöstön edustajien tehtävässään tarvitsemat tiedot ja taidot:
 - Neuvottelu- ja viestintätaidot
 - Työhyvinvoinnin edellytykset
 - Työpaikan kehittämismenetelmät
 - Tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytykset
 - Yritystoiminnan ja -talouden tuntemus



Tehtävän hoito

- Henkilöstön edustajien orientaatiossa tehtävään on tapahtunut hyvin vähän muutoksia
- Työn painopiste on henkilöstön etujen valvomisessa
- Tehtävän hoitamiseen käytetyt työvälineet, tiedonkulku, olosuhteet ja yhteistyöverkostot ovat parantuneet. Tehtävien hoitamiseen käytetty aika on lisääntynyt
- Myös henkilöstön edustajien kokema arvostus on lisääntynyt



Keskeiset edunvalvontatehtävät

- Luottamusmiesten keskeisimmät edunvalvontatehtävät:
 - Neuvottelut palkkauksesta ja korvauksista
 - Neuvottelut toimenkuvista
 - Työehtojen ja TES-/VES-soveltamisalan valvonta
- Näiden tehtävien merkitys on kuitenkin vähentynyt. Vuonna 2013 kaksi kolmasosaa luottamusmiehistä kertoi panostavansa niihin paljon, 2015 enää puolet.
- Palkkausneuvotteluihin panostivat eniten seurakuntien ja kuntien luottamusmiehet, vähiten yksityisten palvelusalojen luottamusmiehet.
- Neuvotteluihin toimenkuvista panostivat muita vähemmän yksityisten palvelualojen luottamusmiehet.



Keskeiset edunvalvontatehtävät

- Työehtoihin ja TES/VES –asioihin panostettiin vähiten yksityisellä sektorilla
- Työehtojen valvontaan panostettiin vähiten valtion työpaikoilla
- Julkisella sektorilla, erityisesti kunnissa, toimivat henkilöstön edustajat panostivat edunvalvontaan enemmän kuin yksityisellä sektorilla toimivat
- HEDien panostus edunvalvontaan vähentyi 2009-2013, mutta on sen jälkeen ollut kasvussa



Henkilöstön edustajien arvio omasta ja työnantajan panoksesta työelämän kehittämiseen

	LM	TSV	TA
Luottamus ja yhteistyö	3.3	3.4	3.4
Osaava työvoima	2.8	2.7	3.0
Työhyvinvointi ja terveys	2.5	2.9	3.2
Innovointi ja tuottavuus	2.5	2.2	2.7

Asteikko 1-5 (erittäin vähän-erittäin paljon)

LM=luottamusmies
TSV=työsuojeluvaltuutettu
TA=työnantaja



Luottamus ja yhteistyö

- Henkilöstön näkemyksiä huomioidaan päätösten valmistelussa edelleen vähän, eivätkä työntekijät tai heidän edustajansa ole juurikaan mukana työpaikan kehittämisessä
- Pyrkimys luottamuksen ja yhteistyön rakentamiseen ilmeni tyypillisimmin lakien ja sopimusten noudattamisena sekä pitämällä henkilöstö tietoisena työpaikan tilanteesta
- Vaikka kehitystä on tapahtunut, saa kolmannes luottamusmiehistä edelleen heikosti tietoa työnantajaltaan
- Panostus luottamukseen ja yhteistoimintaan oli vahvinta valtion ja kuntien työpaikoilla, ja heikointa teollisuuden ja yksityisten palvelualojen työpaikoilla



Luottamus ja yhteistyö

- Kymmenen prosenttia henkilöstön edustajista on kokenut luottamustehtävän hoitamista vaikeuttamista, mitätöimistä tai pelisääntöjen rikkomista työnantajan taholta.
- Henkilöstön edustajiin kohdistuva painostus sekä luottamustehtävän hoitamisen vaikeuttaminen oli yleisintä yksityisellä palvelualalla. Pelisääntöjen mitätöintiä tapahtui eniten kunnissa. Selvästi paras tilanne oli seurakunnissa.
- Luottamustehtävän vaikutusta urakehitykseen pidettiin negatiivisena
-



Tukiverkostot ja arvostus

- Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen keskinäinen yhteistyö työpaikoilla on erittäin hyvää
- YT-neuvottelukunnan merkitys on lisääntynyt
- Henkilöstö antaa henkilöstön edustajille täyden tuen. Henkilöstön halu tai valmiudet oman asemansa kohentamiseen työpaikalla eivät kuitenkaan ole kovin hyvät
- Liitot auttavat ja tukevat henkilöstön edustajiaan erittäin paljon



Paikallinen sopiminen

- Paikallinen sopiminen näyttää selvästi vähentyneen vuoden 2013 tilanteesta
- Paikallisen sopimisen käytännöt kaipaavat kehittämistä, vaikka sopimisen mahdollisuuksia käytetäänkin järkevämmiin kuin aiemmin
- Henkilöstön edustajien tulisi olla aidosti tasavertaisia neuvottelukumppaneita työnantajille
- Erityisen hankalaa paikallinen sopiminen on valtiosektorilla. Eniten siihen panostavat kuntien ja yleishyödyllisten yhteisöjen luottamusmiehet



Tuottavuus ja innovaatiot

- Työntekijät ja henkilöstön edustajat ovat vain harvoin mukana työpaikan tuottavuuden ja tuloksellisuuden kehittämisessä. Sen sijaan he arvioivat palvelu- ja tuotantoprosessien ongelmia tai etsivät kustannussäästöjä
- Palvelu- ja tuotantostrategian tai uusien tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen henkilöstön edustajat eivät juurikaan osallistu
- Kaksi kolmasosaa arvioi työpaikallaan olevan käynnissä tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen tähtääviä hankkeita
- Kolme neljäsosaa arvioi, että työpaikan työ- ja toimintatapoja kehitetään entistä tuottavammiksi



Kustannussäästöt ja sopeutus

- Kustannussäästöjen etsiminen oli suurimmassa roolissa teollisuudessa tai yleishyödyllisissä yhteisöissä työskentelevillä henkilöstön edustajilla
- Työpaikan muutossuunnitelmiin panostettiin eniten kunnissa, vähiten teollisuudessa ja seurakunnissa
- Neuvottelut irtisanomisista ja lomautuksista ovat lisääntyneet huomattavasti. Puolet vastaajista uskoi henkilöstövähennyksiin omalla työpaikallaan. Lisääntymiseen vain joka kymmenes
- Kaksi kolmasosaa vastaajista kertoi työntekijöiden vähentämiseen tähtäävistä yt-neuvotteluista viimeisen puolen vuoden aikana. Joka viides katsoi, että työntekijöiden palvelussuhteen ehtoja tai ansiotasoa on heikennetty viimeisen vuoden aikana



Työhyvinvoinnin kehittäminen

- Henkilöstön edustajien työssä korostuu enemmän ongelmien ratkaiseminen kuin ennaltaehkäisy
- Työhyvinvointi on tärkein panostuksen kohde kaikkien toimialojen henkilöstön edustajille
- Eniten työllistäviä työhyvinvointiongelmia ovat työyhteisön sisäiset ristiriidat ja työuupumus.
- Erityisesti kuntien henkilöstön edustajat ovat tehneet paljon töitä henkisen väkivallan ja johtamisen ongelmien ratkaisemiseksi
- Panostus työsuojelun toimintaohjelmien, henkilöstö-, koulutus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemiseen on yllättävän vähäistä



Työhyvinvoinnin kehittäminen

- Yhteistyötä työhyvinvoinnin parantamiseksi tehdään erityisesti esimiesten ja työsuojelupäälliköiden kanssa
- Panostus yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa jää yllättävän pieneksi. Tilanne on kuitenkin hieman parantunut parin vuoden takaisesta
- Esimiessuhteisiin panostivat tasaisen paljon kaikkien toimialojen henkilöstön edustajat
- Yhteistyöhön henkilöstöjohdon kanssa panostivat muita vähemmän teollisuudessa ja seurakunnissa toimivat henkilöstön edustajat



Johtaminen

- Johtamisen haasteet ovat vuosi vuodelta lisääntyneet, kuten myös henkilöstön edustajien panostukset johtamisongelmien ratkaisuun.
- Esimiesten kanssa tehdään aiempaan enemmän yhteistyötä. Yhteistyö ylimmän johdon kanssa on sen sijaan vähentynyt



Osaamisen kehittäminen työpaikoilla

- Henkilöstökoulutuksen määrä on vähentynyt joka viidennellä työpaikalla vuoden 2014 alun jälkeen. Joka viidennellä koulutus on puolestaan lisääntynyt
- Positiivista on, että lähes kahdella kolmasosalla työpaikoista on tehty henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Kolme neljäsosaa henkilöstön edustajista katsoo, ettei työnantajalle tarkoitetulla koulutustuella ole ollut merkitystä kouluttamisaktiivisuuteen
- Henkilöstön edustajat arvioivat, että työntekijöitä koulutetaan selvästi enemmän kuin esimiehiä. Esimieskoulutuksen määrä on viime vuosina pudonnut selvästi.



Osaamisen kehittäminen työpaikoilla

- Koulutuksen määrä, sisältö ja laatu tulisi henkilöstön edustajien mielestä selvästi nykyistä selkeämmin määritellä työpaikan tarpeista lähtien
- Työssä oppimista tulisi kehittää tavoitteellisemmaksi erityisesti kuntatyöpaikoilla ja teollisuudessa
- Henkilöstön edustajien rooli henkilöstön osaamisen kehittäjinä on kaksijakoinen: toisaalta he kouluttavat ja opastavat henkilöstöä kohtuullisen paljon, mutta toisaalta eivät juurikaan osallistu henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien valmisteluun
- Kouluttajarooli on keskeinen erityisesti kuntien ja yksityisten palvelualojen henkilöstön edustajilla

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



Askel aikaa edelle.

www.sttk.fi