

STTK:n Henkilöstön edustaja -barometri 2017

Työryhmä:

Aarno Ryynänen, Mielityö Oy

Erkki Auvinen, STTK

Sisällys:

1) Henkilöstön edustaja -barometrin tavoitteet ja raportin sisältö	4
2) Barometrikyselyn toteutus	5
3) Henkilöstön edustajien taustat	6
<i>Sukupuoli ja ikä</i>	6
<i>Kuuluminen ammattiliittoihin</i>	8
<i>Henkilöstön edustajat luottamustehtävittäin</i>	9
<i>Henkilöstön edustajien kokeneisuus luottamustehtävässään</i>	9
<i>Minkä kokoisilla työpaikoilla henkilöstön edustajat työskentelevät ja miten suuria henkilöstömääriä he edustavat?</i>	11
<i>Henkilöstön edustajien työnantajat</i>	13
4) Henkilöstön edustajien panostaminen eri tehtäväalueisiin ja yhteistyöhön	14
<i>Tiedon hankinta, tiedottaminen, henkilöstön motivointi ja koulutus</i>	14
<i>Yhteistyö</i>	16
<i>Työyhteisön kehittäminen</i>	19
<i>Työpaikan menestystekijöihin panostaminen</i>	21
<i>Neuvottelut työnantajan kanssa</i>	23
<i>Työyhteisöjen ongelmien selvittely</i>	25
5) Henkilöstön edustajien toimintaedellytykset	26
<i>Henkilöstön edustajien ajankäyttö luottamustehtävän hoitamiseen</i>	26
<i>Tuki henkilöstön edustajan työlle</i>	30
<i>Luottamustehtävän palkitsevuus ja arvostus</i>	33
<i>Henkilöstön edustajien osaamistarpeet</i>	34
6) Työpaikan olosuhteet	37
7) STTK:lainen henkilöstön edustaja ja kansallinen työelämän kehittämisstrategia	39
<i>Innovointi ja tuottavuus</i>	39
<i>Luottamus ja yhteistyö</i>	41
<i>Työhyvinvointi ja terveys</i>	44

<i>Osaava työvoima</i>	47
<i>Edunvalvontaan panostaminen</i>	48
8) Tulosten tulkintaa ja arviointia	51
<i>Osallistuminen kyselyyn</i>	51
<i>Henkilöstön edustajien taustat ja demografia</i>	52
<i>Henkilöstön edustajien panostaminen eri tehtäväalueisiin ja yhteistyöhön</i>	52
<i>Työyhteisön kehittämiseen panostaminen</i>	54
<i>Työpaikan menestystekijöihin panostaminen</i>	54
<i>Neuvottelut työnantajan kanssa</i>	55
<i>Työyhteisön ongelmien selvittely</i>	55
<i>Henkilöstön edustajan toimintaedellytykset</i>	55
<i>Työpaikan olosuhteet</i>	57
<i>Kansallinen työelämän kehittämisstrategia</i>	57
9) Pohdintaa	59

1) Henkilöstön edustaja -barometrin tavoitteet ja raportin sisältö

Ajatus henkilöstön edustajien tilanteen, toiminnan ja toimintaympäristön seurannasta syntyi vuonna 2006 tehdyn henkilöstön edustaja –strategian tuloksena. Tavoitteena oli hakea keinoja henkilöstön edustajien toimintamahdollisuuksien parantamiseksi muuttuvissa olosuhteissa.

Henkilöstön edustaja –barometri on kysely, joka on lähetetty kahden vuoden välein STTK:n jäsenliittojen henkilöstön edustajille. Kysely on tehty vuosina 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017. Tulosten avulla seurataan, miten STTK:n jäsenliittojen henkilöstön edustajat jakavat työpanostaan, miten he kokevat asemansa luottamushenkilöinä, minkälaisissa olosuhteissa he työskentelevät ja miten he arvioivat mahdollisuuksiaan kehittää toimintaansa.

Saadun tiedon perusteella on voitu arvioida sekä nykytilaa että vuosien varrella tapahtuneita muutoksia. Tieto on tarkoitettu käytettäväksi henkilöstön edustajien koulutuksen ja muun tukemisen kehittämiseen. Barometri tuottaa myös hyvän tietopohjan henkilöstön edustajien asemasta ja toimintamahdollisuuksista käytävälle keskustelulle.

Barometrin tulosten esittelyssä noudatetaan aiempien tuloraporttien rakennetta. Aluksi kuvataan kyselyyn vastanneet taustamuuttujien valossa. Tämän jälkeen paneudutaan henkilöstön edustajan arkeen, yhteistyösuhteisiin, osaamistarpeisiin, tehtävän palkitsevuuteen ja arvostukseen sekä työpaikkojen olosuhteisiin.

Raportissa on pääsääntöisesti kaikki tulokset vuosilta 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017. Pääosa kysymyksistä on pidetty vuodesta toiseen samoina, jotta ajassa tapahtuvaa muutosta voidaan seurata. Joitakin kysymyksiä tai aihepiirejä on vuosien mittaan lisätty ja joitakin poistettu. Jos kysymystä ei ole jonain vuonna esitetty, on sille kohtaa taulukoissa jätetty tyhjä tila. Useimmissa taulukoissa on esitetty luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tilanne erikseen ja lisäksi kerrottu, miten vastaukset jakautuvat toimialasektoreittain. Mahdolliset vastaajaryhmien tai muuttujien väliset erot ja yhteydet on raportoitu vain, jos yhteys tai ero on ollut tilastollisesti merkitsevä. Merkitsevyytasoja ei ole esitetty.

Vuosina 2009 ja 2011 kyselyjen tuloraporteissa on kuvattu aineisto, tehty siitä johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset henkilöstön edustajien toiminnan tukemiseksi.

Vuoden 2013 tehdyn kyselyn tulosten pohjalta analysoitiin henkilöstön edustajan erilaisia toimintaorientaatioita. Luottamusmiehistä osa keskittyi muita enemmän perustoimintaan jäsenten ja liiton kanssa, osa panosti enemmän TES- ja VES -asioihin. Jotkut panostivat muita enemmän työpaikkansa toimintakykyyn, toiset taas enemmän yhteistyöhön työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa. Työnantajasuhteisiin panosti osa luottamusmiehistä muita enemmän. Oman ryhmänsä muodostivat luottamusmiehet, jotka ilmeisesti työpaikkansa muutosprosessien vuoksi joutuivat panostamaan erityisen paljon yt-neuvotteluihin kyselyn tekemisen aikoihin. Työsuojeluvaltuutettujen joukossa toisistaan eroavina toimintaorientaatioina olivat työsuojeluyhteistyöhön keskittyminen ja työpaikan akuutteihin työsuojeluongelmiin keskittyminen.

Vuoden 2015 henkilöstön edustaja –barometrin raportissa tarkasteltiin tuloksia kansallisen työelämän kehittämisstrategian valossa. Tulokset osoittivat, että eniten panostettiin luottamuksen ja yhteistyön kehittämiseen. Erityisesti työsuojeluvaltuutettujen panostus tähän oli vuosien mittaan

lisääntynyt. Innovointiin ja tuottavuuteen panostivat erityisesti luottamusmiehet joskin tasaisesti hieman vähenevässä määrin. Työhyvinvointiin ja terveyteen panostivat erityisesti työsuojeluvaltuutetut; kunnissa vuosi vuodelta vahvemmin ja teollisuudessa vuosi vuodelta heikommin. Myös tässä raportissa tarkastellaan tuloksia kansallisen työelämästrategian ulottuvuuksien valossa.

Vuoden 2015 tuloksia tulkittiin edellisten näkökohtien lisäksi kymmenen vuotta aiemmin STTK:ssa tehdyn strategiatyön valossa. Tuloksia verrattiin tuotettuun visioon henkilöstön edustajan tehtävästä. Visiossa tähdättiin juuri vuoteen 2015.

Tänä vuonna erityistarkastelun kohteena ovat oppimiseen, osallistumiseen ja paikalliseen sopimiseen liittyvät kysymykset. Paikallisella sopimisella on katsottu olevan suuri merkitys kansallisen kilpailukyvyyn kannalta. Osaamisen ja osallistumisen mahdollisuuksilla puolestaan on suuri vaikutus hyvän työhyvinvoinnin tasoon ja työmotivaation säilyttämiseen. Vuoden 2017 kyselyyn otettiin mukaan joitakin yhteistoimintaan ja paikalliseen sopimiseen ja henkilöstön liittyviä uusia kysymyksiä.

2) Barometrikyselyn toteutus

Vuosina 2009, 2011 ja 2013 kysely lähetettiin joka kolmannelle ja vuosina 2015 ja 2017 jokaiselle STTK:n jäsenliittojen luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle sekä työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen yhdistettyä tehtävää hoitavalle henkilöstön edustajalle. Kokonaisotannalla tämän vuoden kyselyssä pyrittiin varmistamaan pienten jäsenliittojen edustavuus otoksessa.

Eri vuosien kyselyiden otoskoot, kyselyyn vastanneiden määrät ja vastausprosentit käyvät selville Taulukosta 1.

Taulukko 1. Kyselyjen otokset ja vastausprosentit vuosina 2009, 2011, 2013 ja 2015 ja 2017.

Vuosi	2009	2011	2013	2015	2017
Otoskoko		3225	2814	7998	7040
Kyselyyn vastanneita		1260	974	1941	1534
Vastausprosentti	41	38	35	24	22

Vastausprosentti on laskenut koko ajan mittausvuodesta toiseen.

3) Henkilöstön edustajien taustat

Sukupuoli ja ikä

Kyselyyn vastanneista on kaikkina barometrin toteutusvuosina ollut naisia hieman vajaat kaksi kolmannesta ja miehiä runsas kolmannes (Taulukko 2).

Taulukko 2. Kyselyyn vuosina 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 vastanneiden sukupuoli.

Sukupuoli	2009	%	2011	%	2013	%	2015	%	2017	%
Nainen	819	66	718	63	634	65	1297	67	982	65
Mies	426	34	423	37	340	35	644	33	540	35
Yhteensä	1245	100	1141	100	974	100	1941	100	1521	100

Naisten ja miesten suhteelliset osuudet ovat hieman vaihdelleet kyselyvuodesta toiseen, mutta systemaattista muutosta ei ole havaittavissa.

Vuodesta 2011 alkaen sekä henkilöstön edustajien keski-ikä (keskiarvo) että mediaani ovat kasvaneet, mutta tultaessa vuoteen 2017 keski-ikä kasvu näyttää pysähtyneen ja kääntyneen pieneen laskuun (Taulukko 3).

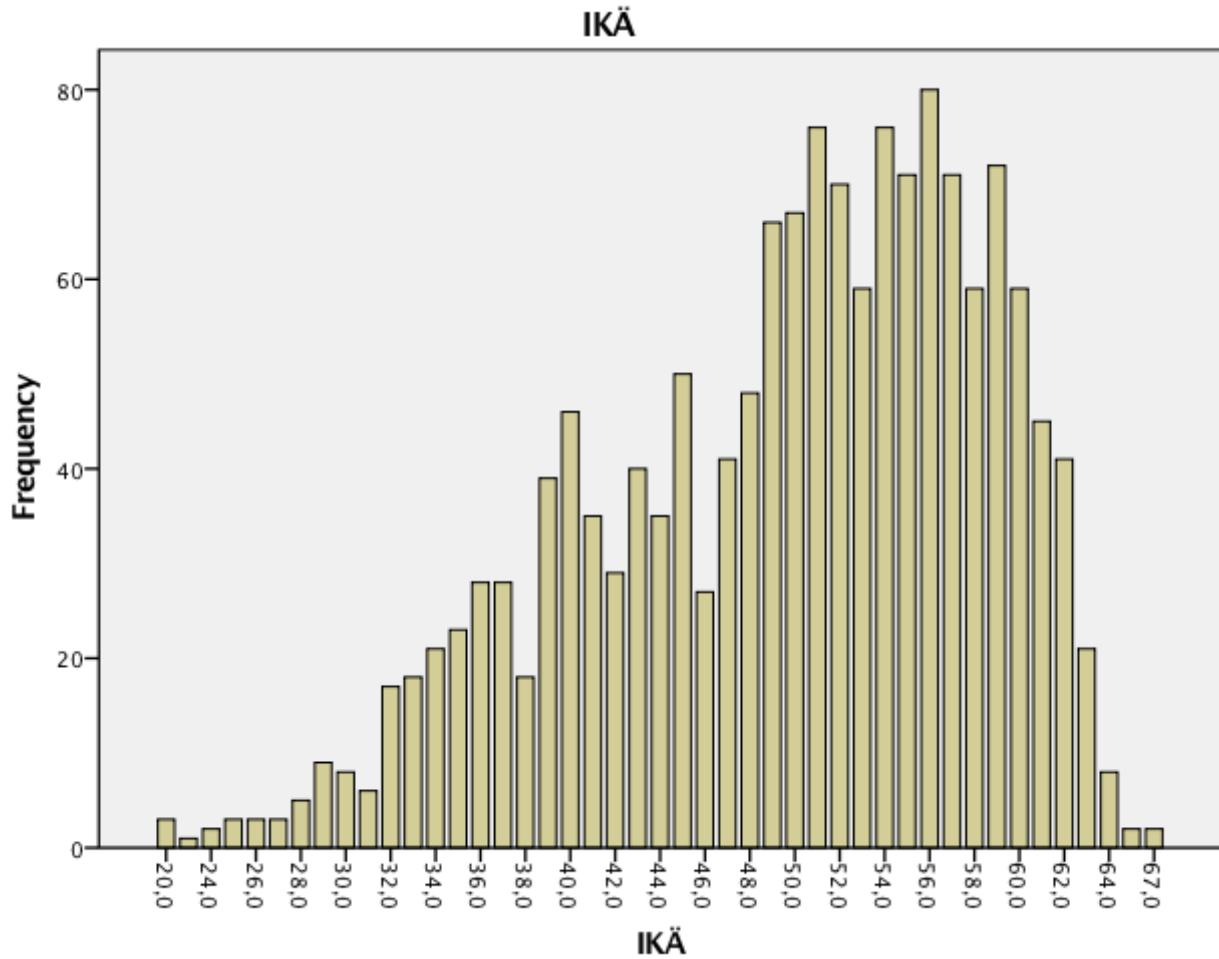
Taulukko 3. Kyselyyn vuosina 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 vastanneiden keski-ikä vuosissa.

Vuosi	Keskiarvo	Mediaani
2009	49,7	51,0
2011	49,3	50,5
2013	50,1	51,0
2015	50,2	52,0
2017	49,6	51,0

Henkilöstöedustajien ikäjakauma on melko vino, mikä tarkoittaa sitä, että vanhemmat ikäluokat ovat selvästi suurempia kuin nuoremmat (Kuva 1).

Luottamustehtävään valitaan usein ihmiset kokemuksen perusteella ja melko suuri osa luottamushenkilöistä hoitaa tehtävänsä hyvinkin pitkän ajan (Kuva 2, s. 10 ja Kuva 3, s. 11).

Kuva 1. Henkilöstön edustajien ikäjakauma vuoden 2017 kyselyssä (N=1531)



Kuuluminen ammattiliittoihin

Jäsenmäärältään suurten ja pienten liittojen suhteelliset osuudet vastaajista ovat pysyneet jokseenkin samansuuruisina.

Taulukko 4. Henkilöstön edustajien jakautuminen ammattiliittoihin vuosien 2011, 2013 ja 2015 kyselyissä. Prosentit ovat osuuksia kysymykseen vastanneiden kokonaismäärästä.

Ammattiliitto	2011	%	2013	%	2015	%	2017	%
Ammattiliitto Pro	380	33,4	263	27,4	505	26,6	490	33,3
Tehy	140	12,3	151	15,7	328	17,3	257	17,4
Palkansaajajärjestö Pardia	123	10,8	125	13,0	260	13,7	181	12,2
Julkis- ja yksityisalojen ammattiliitto Jyty	147	12,9	116	12,1	246	13,0	166	11,3
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer	105	9,2	132	13,7	233	12,3	142	9,6
Erytysalojen toimihenkilöliitto ERTO	91	8,0	37	3,9	73	3,8	74	5,0
METO – Metsäalan Asiantuntijat	26	2,3	19	2,0	44	2,3	45	3,1
Nordea Unioni Suomi (Nousu)	32	2,8	10	1,0	82	4,3	32	2,2
Vakuutusväen Liitto Vvl	9	0,8	39	4,1	35	1,8	25	1,7
Kirkon alat	30	2,6	30	3,1	44	2,3	23	1,6
Suomen Konepäällystöliitto SKL	11	1,0	20	2,1	22	1,2	17	1,2
Meijerialan Ammattilaiset MVL	7	0,6	3	0,3	11	0,6	8	0,5
Suomen Palomiesliitto SPAL	2	0,2	4	0,4	9	0,5	8	0,5
Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL	3	0,3	3	0,3	6	0,3	4	0,3
Suomen Erityisteknisten liitto SETELI	-	-	2	0,2	0	0,0	1	0,1
Liiketalouden liitto LTA	1	0,1	2	0,2	0	0,0	0	0,0
Suomen Terveystieteiden liitto STHL	17	1,5	-	-	-	-	-	-
Mediaunioni MDU	9	0,8	5	0,5	-	-	-	-
Ahtaus- ja huolinta-alan tekniset AHT	5	0,4	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	1155	100,0	961	100,0	1898	100,0	1473	100,0

Muutokset niiden liittojen henkilöstön edustajien osallistumisessa kyselyyn, joiden jäsenmäärät

ovat pysyneet samansuuruisina, ovat enimmäkseen vähäisiä. Suurimmat muutokset vuoden 2015 kyselyyn verrattuna olivat Nordea Unioni Suomen (vastaajien määrä pudonnut alle puoleen) ja kirkon alojen (vastaajien määrä pudonnut lähes puoleen) kohdalla. Kirkon alojen kohdalla vastaajien määrään on mitä ilmeisimmin vaikuttanut kyselyn toteutuksessa tapahtunut tekninen virhe, jonka vuoksi kirkon alojen henkilöstön edustajien vastaamisaika kyselyyn oli selvästi lyhyempi kuin muilla.

Henkilöstön edustajat luottamustehtävittäin

Kyselyyn vastanneista selvästi suurin ryhmä oli luottamusmiehet, pääluottamusmiehet tai vastaavassa tehtävässä työskentelevät (LM). Heidän osuutensa on kasvanut tasaisesti vuodesta 2009 kahdeksaankymmeneen prosenttiin. Kun tähän joukkoon lisätään sekä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävässä toimivat, jää pelkästään työsuojeluasioihin keskittyvien vastaajien osuudeksi viisitoista prosenttia, missä pudotusta oli 2011 viisi prosenttia (Taulukko 5).

Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden lukumäärät ja % -osuudet vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 barometrikyselyssä luottamustehtävittäin. (LM = luottamusmies, TSV = työsuojeluvaltuutettu, LMTSV = luottamustehtävä, johon sisältyvät molempien tehtävät)

Tehtävä	2009	%	2011	%	2013	%	2015	%	2017	%
LM	932	75	865	76	742	76	1515	78	1215	80
TSV	248	20	229	20	177	18	319	16	227	15
LMTSV	60	5	51	5	55	6	103	5	78	5
Yhteensä	1240	100	1145	100	974	100	1937	100	1520	100

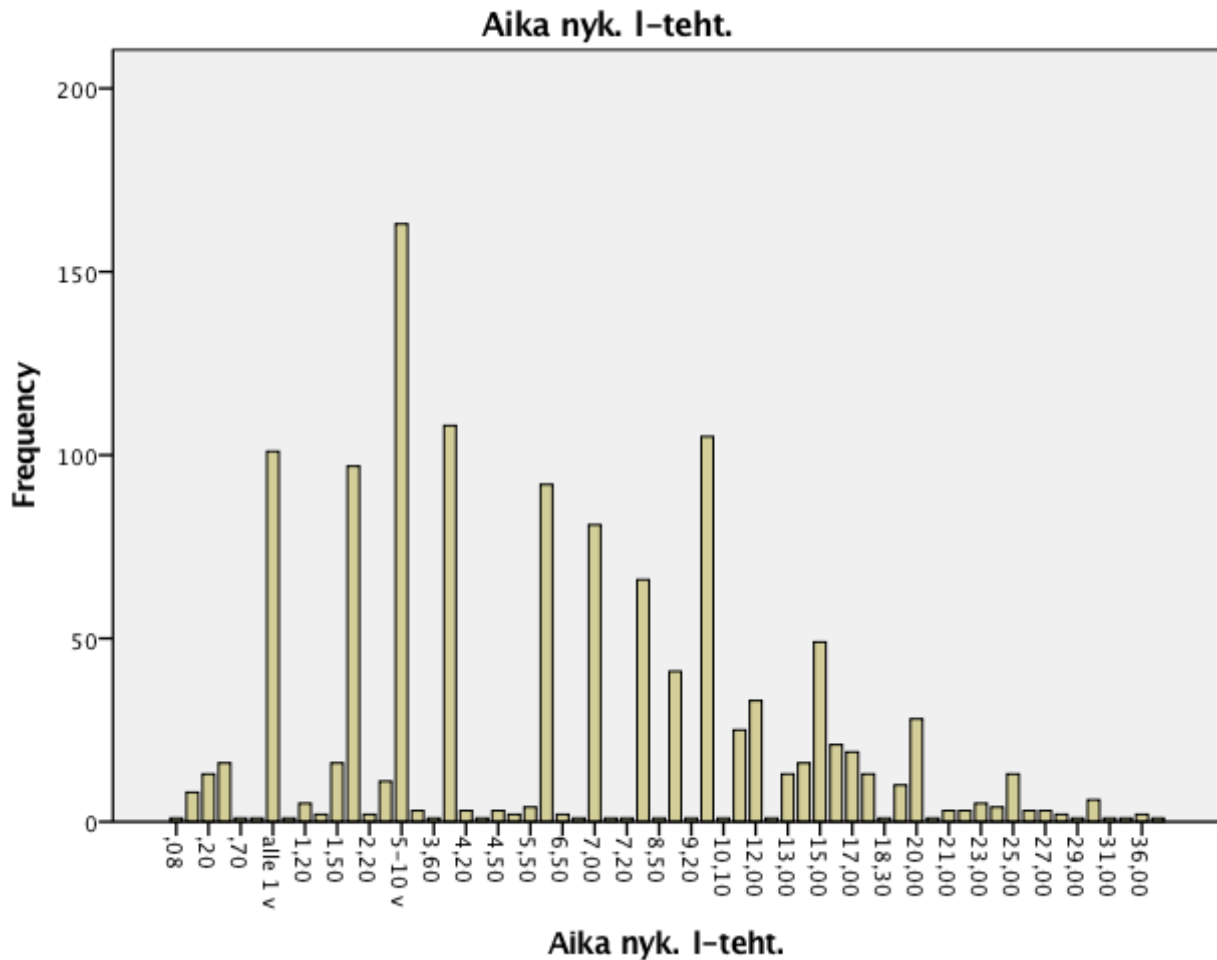
Henkilöstön edustajien kokeneisuus luottamustehtävässä

Henkilöstön edustajilta kysyttiin, kuten vuonna 2013 kuinka monta vuotta he olivat toimineet nykyisessä luottamustehtävässä. Vuosina 2009 ja 2011 vastaajat valitsivat vastausvaihtoehdon valmiiksi luokitelluista vaihtoehdoista (alle vuoden, 1-4 vuotta, 5-10 vuotta, yli 10 vuotta). Vuosina 2013, 2015 ja 2017 kysyttiin suoraan kokemusvuosia. Näin saatiin monipuolisempi kuva tilanteesta kuin valmiisiin vastausvaihtoehtoihin luokitellusta vastausjakaumasta.

Nykyisessä tehtävässä henkilöstön edustajat olivat toimineet keskimärin 7,5 vuotta (keskiarvo). Koska jakauma on hyvin vino (Kuva 2), antaa mediaani keskiarvoa selvemman kuvan muutoksesta. Mediaani oli 6 vuotta. Samassa luottamustehtävässä pysytään nyt aiempaa pitempään.

Trendi on jatkunut vuodesta 2013. Silloin keskiarvo oli 6,5 vuotta (mediaani 4 vuotta) ja vuonna 2015 keskiarvo oli 6,8 vuotta (mediaani 4 vuotta).

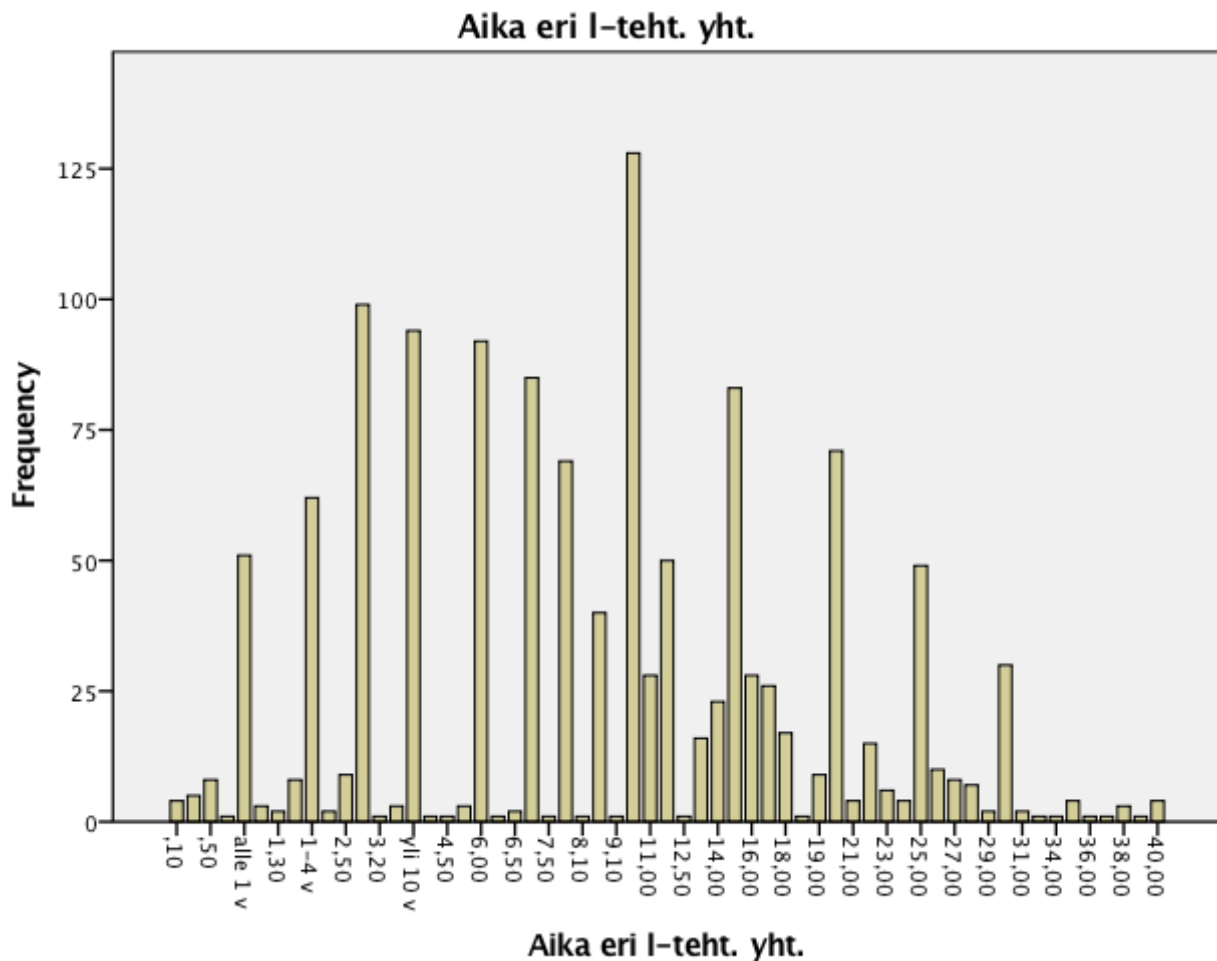
Kuva 2. Aika, jonka henkilöstön edustajat ovat toimineet nykyisessä luottamustehtävässä. Kyselyn tulos vuodelta 2017, N=1234.



Luottamusmiehet olivat olleet nykyisessä tehtävässään keskimäärin 7,7 vuotta eli hieman pidempään kuin työsuojeluvaltuutetut, jotka olivat olleet tehtävässään keskimäärin 6,8 vuotta. Aiemmissa barometrikyselyissä ei ole havaittu näin suuria eroja eri tehtäviä hoitavien henkilöstön edustajien välillä.

Henkilöstön edustajat ovat usein toimineet ennen nykyistä luottamustehtäväänsä jossain muussa henkilöstön edustajan tehtävässä tai samassa tehtävässä jollain muulla työpaikalla tai toisessa ammattiliitossa. Se, miten kauan henkilöstön edustaja on ollut luottamustoimissa kaikkiaan, kertoo henkilöstön edustajan kokeneisuudesta luottamustehtävässä.

Kuva 3. Aika, jonka henkilöstön edustajat ovat toimineet yhteensä erilaisissa luottamustehtävissä. Kyselyn tulos vuodelta 2017, N = 1283.



Kokemusvuosien keskiarvo oli 10,9 vuotta ja mediaani 9,0 vuotta (Kuva 3). Vuoden 2015 tuloksissa vastaavat luvut olivat: keskiarvo 10,2 vuotta ja mediaani 8,4 vuotta. Vuonna 2013 keskiarvo oli 9,6 vuotta ja mediaani oli 7,0 vuotta. Näyttää siltä, että luottamustehtäviin kerran ryhtyvät työskentelevät niissä aiempaa kauemmin.

Erilaisissa luottamustehtävissä oli luottamusmiehet toimineen noin vuoden pidempään kuin työsuojeluvaltuutetut.

Minkä kokoisilla työpaikoilla henkilöstön edustajat työskentelevät ja miten suuria henkilöstömääriä he edustavat?

Yli puolet henkilöstön edustajista työskenteli työpaikalla, jolla on alle 250 työntekijää ja vajaa puolet tätä suuremmilla. Vuosittaiset vaihtelut työpaikkojen työntekijämäärissä olivat vähäisiä.

Taulukko 6. Henkilöstön edustajien työpaikkojen koko vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Työpaikan koko	2009	%	2011	%	2013	%	2015	%	2017	%
Alle 50	388	32	286	25	251	26	458	24	385	26
50 - 249	422	35	402	36	319	33	631	33	478	32
250 – 499	146	12	169	15	131	14	251	13	187	12
500 – 999	111	9	112	10	95	10	220	11	170	11
1000 - 4999 ¹	144	12	157	14	165	17	272	14	199	13
Yli 5000							98	5	84	6
Vastanneita	1211	100	1126	100	961	100	1930	100	1503	100

Luottamusmiehiä ja luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdistelmätehtävää hoitavia oli enemmän pienillä ja yli tuhannen työntekijän työpaikoilla kuin työsuojeluvaltuutettuja. Vastaavasti työsuojeluvaltuutettuja oli hieman enemmän keskisuurilla työpaikoilla. Tilanne on pysynyt jokseenkin samanlaisena mittausvuodesta toiseen (Taulukko 6).

Edustettavia henkilöstön edustajilla oli tavallisimmin alle 250. Joka kymmenennellä edustettavien määrä oli yli viidensadan. Eri vuosina tehdyissä kyselyissä edustettavien määrät ovat pysyneet samansuuruisina (Taulukko 7).

Taulukko 7. Henkilöstön edustamien toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokonaismäärät vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Edustettuja työpaikalla	2009	%	2011	%	2013	%	2015	%	2017	%
Alle 50	623	51	514	46	419	44	813	46	683	45
50 - 249	421	35	412	37	353	37	737	39	531	35
250 – 499	91	8	87	8	92	10	161	8	119	8
500 – 999	46	4	57	5	43	5	99	5	76	5
Yli 1000	35	3	55	5	37	4	102	5	99	7
Vastanneita	1216	100	1125	100	944	100	1910	100	1508	100

¹ Ennen vuotta 2015 tehdyissä mittauksissa tämä luokka oli "Yli 1000"

Lähes puolella luottamusmiehistä ja luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdistelmätehtävää hoitavista oli edustettavia alle 50, kun työsuojeluvaltuutetuista vain kolmanneksella oli alle 50 edustettavaa. Vastaavasti lähes kahdellakymmenellä prosentilla työsuojeluvaltuutetuista oli yli tuhat edustettavaa, kun luottamusmiehillä ja yhdistelmätehtävää hoitavilla näin paljon edustettavia oli vain alle viidellä prosentilla. Työsuojeluvaltuutetuilla oli siis keskimäärin enemmän edustettavia kuin luottamusmiehillä. Monilla työpaikoilla eri henkilöstöryhmillä on oma luottamusmies mutta yhteinen työsuojeluvaltuutettu.

Henkilöstön edustajien työnantajat

Alle puolet kaikista eri vuosina kyselyyn vastanneista henkilöstön edustajista työskenteli julkisella ja vastaavasti yli puolet yksityisellä sektorilla. Tilanne oli päinvastainen edellisessä kyselyssä vuodelta 2015, jolloin julkinen sektori oli hieman isompi kuin yksityinen.

Valtion palveluksessa työskentelevien henkilöstön edustajien määrä on pienentynyt ja teollisuudessa ja rakennusalaalla työskentelevien määrä lisääntynyt.

Taulukko 8. Henkilöstön edustajien määrät ja % -osuudet työnantajasektoreittain vuoden 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Työnantajasektori	2009	%	2011	%	2013	%	2015	%	2017	%
Kunta	375	30	327	28	288	30	616	32	413	27
Yksityinen palveluala	312	25	325	28	278	29	534	28	422	28
Teoll. ja rakennusala (yks.)	242	19	247	21	163	17	298	16	303	22
Valtio	199	16	146	13	140	14	299	16	156	10
Yleishyödyllinen yhteisö ²	72	6	65	6	66	7	112	6	74	5
Kirkon alat	40	3	37	3	37	4	53	3	28	2
Yhteensä	1240	100	1023	100	972	100	1912	100	1396	100

² Yleishyödylliset yhteisöt ovat säätiöiden ja järjestöjen työyhteisöjä, jotka saavat rahoituksensa valtionapuna, jäsenmaksuina, lahjoituksina, raha-automaattiyhdistyksen tukena jne.

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). Tulokset esitetään tehtäväalueittain.

Tehtäväalueista on ensin esitetty panostuksen keskiarvot tiedonkeruun eri ajankohtina. Sen jälkeen on tarkasteltu panostuseroja luottamustehtävittäin ja toimialasektoreittain.

Tiedonhankinta, tiedottaminen, henkilöstön motivointi ja koulutus

Henkilöstön edustajien prioriteetit tehtäviensä suhteen ovat pysyneet vuodesta toiseen jokseenkin samankaltaisina (Taulukko 9).

Taulukko 9. Henkilöstön edustajan panostusten keskiarvot (asteikko 1 – 5) eri tehtäväalueille vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Tehtäväalue	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Työpaikan olosuhteisiin perehtyminen	3,8	3,7	3,7	3,8	3,8
Tiedottaminen	3,4	3,3	3,3	3,4	3,4
Henkilöstön osallistumisen lisääminen	3,3	3,2	3,3	3,3	3,2
Yhteistyöverkon rakentaminen	3,2	3,1	3,2	3,3	3,2
Kouluttaminen ja opastaminen	3,0	2,9	3,0	3,1	3,0
Työpaikan toimintaympäristöön perehtyminen	2,9	2,8	2,9	3,0	3,0
Jäsenhankinta	2,6	2,6	2,6	2,7	2,7

Oman työpaikan olosuhteet ovat olleet vuodesta toiseen henkilöstön edustajan tärkein toiminnan kohde. Tasaisen vahvaa oli myös panostaminen tiedottamiseen, henkilöstön osallistumiseen ja yhteistyöverkon rakentamiseen. Näihin panostaa henkilöstön edustajista noin 45 % vähintään melko paljon. Yhteistyöverkon rakentamiseen panostaminen näyttää lisääntyneen vuodesta 2011 vuoteen 2015. Tämä kehitys on nyt pysähtynyt ja kääntymässä laskuun.

Henkilöstön edustajien panostaminen henkilöstön osallistumisen lisäämiseen on pysynyt vakaana vuodesta 2013, mutta on nyt kääntymässä laskuun.

Kouluttamiseen ja opastamiseen henkilöstön edustajat näyttävät panostavan harvoin erittäin vähän tai erittäin paljon. Panostus on noussut tasaisesti vuodesta 2011 vuoteen 2015. Myös tämä kehitys on kääntymässä laskuun.

Jäsenhankintaan panostus on myös pysynyt tasaisena vuodesta toiseen. Jäsenhankinta on erityisesti luottamusmiesten tehtävä. Luottamusmiestehtävissä toimivien panostuksen keskiarvo on 2,8 ja työsuojelutehtävissä toimivien 1,9.

Muihin asioihin panostuksessa ei ollut olennaisia eroja eri tehtävissä työskentelevien henkilöstön edustajien välillä.

Toimialasektoreista suurin panostus tiedottamiseen oli kunnissa, vähäisin valtion ja kirkon työyhteisöissä. Aiemmissa kyselyissä tiedottamiseen panostivat julkisen sektorin henkilöstön edustajat selvästi enemmän ja yleishyödyllisten yhteisöjen henkilöstön edustajat vähemmän kuin muut.

Panostus henkilöstön osallistumiseen oli suurinta kunnissa ja yleishyödyllisissä yhteisöissä, vähäisintä teollisuudessa ja rakennusalalla. Vuoden 2015 kyselyssä henkilöstön osallistuminen oli panostuksen kohteena julkisen sektorin henkilöstön edustajilla selvästi ja yksityisillä palvelualoilla jonkin verran enemmän kuin muilla toimialoilla.

Kouluttamiseen ja jäsenhankintaan olivat panostaneet erityisesti kuntien henkilöstön edustajat kuten aiemmissakin kyselyissä.

Yhteistyöverkon rakentamiseen ja työpaikan toimintaympäristöä koskevaan tiedonhankintaan panostivat kuntien ja valtion henkilöstön edustajista eniten. Tämä on ollut tilanne myös aiempina vuosina saaduissa tuloksissa.

Yhteistyö

Yhteistyöverkosto ja sen ylläpito on henkilöstön edustajan tehtävän hoitamisessa tullut vuosi vuodelta tärkeämmäksi. Vuodesta 2011 henkilöstön edustajan yhteistyösuhteita on selvitetty usean kysymyksen patterilla.

Taulukoihin 10 - 12 on koottu vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyihin vastanneiden arviot omasta panostuksestaan eri yhteistyökumppanien kanssa käytävään yhteistyöhön.

Yhteistyö jäsenten, muiden henkilöstön edustajien ja oman liiton kanssa

Aluksi tarkastellaan henkilöstön edustajan panostusta jäseniin, muihin henkilöstön edustajiin ja ammattijärjestöyhteisöön.

Taulukko 10. Henkilöstön edustajan panostus yhteistyöhön jäsenten, muiden henkilöstön edustajien ja liiton organisaatioiden kanssa. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013 2015 ja 2017 kyselyssä.

Yhteistyötaho	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Jäsenet					
Yksittäiset jäsenet		3,4	3,5	3,5	3,5
Jäsenistö	2,5	3,3	3,3	3,4	3,5
Ulkomaalaistaustaiset jäsenet		1,5	1,5	1,6	1,5
Henkilöstön edustajat					
Työpaikan muut henkilöstön edustajat	3,5	3,2	3,2	3,3	3,4
Työpaikan ulkopuoliset henkilöstön edustajat		2,7	2,6	2,7	2,7
Ammattiyhdistysorganisaatiot					
Ammattiyhdistys/-osasto		3,3	3,3	3,4	3,4
Liiton toimisto		2,9	2,9	3,0	3,0
Liiton hallinto		2,4	2,4	2,4	2,4
Kansainvälinen ay-toimija		1,3	1,3	1,3	1,3

Ammattijärjestöihin liittyvät vuorovaikutussuhteet ovat hyvin vakiintuneita. Vuosi vuodelta panostetaan samoihin yhteistyökumppaneihin jokseenkin samalla tavalla. Eniten panostetaan jäseniin. Erityisesti jäsenistöön yhteisönä kohdistuva panostus on vuodesta 2009 alkaen jatkuvasti vähitellen lisääntynyt. Myös työpaikan muihin henkilöstön edustajiin panostaminen on lisääntynyt vuodesta 2011 vuoteen 2017 tultaessa. Ulkomaalaistaustaiset jäsenet työllistävät henkilöstön edustajia keskimäärin edelleen vain vähän.

Luottamusmiesten panostus jäseniin oli kuten aiempinakin vuosina suurempaa kuin työsuojeluvaltuutettujen. Luottamusmiehen asema liittonsa virallisena edustajana velvoittaa hänet pitämään huolta ennen muuta jäsenistä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävään kuuluu edustaa koko henkilöstöä riippumatta siitä, miten se on järjestäytynyt. Luottamusmiehet pitivät myös työsuojeluvaltuutettuja enemmän yhteyksiä työpaikan ulkopuolisiin henkilöstön edustajiin, kun taas työpaikan sisällä toimivat henkilöstön edustajat olivat samalla tavoin tärkeitä yhteistyökumppaneita roolista riippumatta. Tilanne on ollut samanlainen vuodesta toiseen.

Ammattiyhdistys/ammattiosasto, liiton toimisto, liiton hallinto olivat myös kaikki erityisesti luottamusmiesten yhteistyökumppaneita.

Jäsenistöön panostivat eniten kuntien henkilöstön edustajat. Vähäisintä panostus näihin oli yksityisen palvelualan ja yleishyödyllisten yhteisöjen työpaikoilla. Myös yksittäisiin jäseniin panostivat eniten kuntien henkilöstön edustajat. Vähäisintä yksittäisiin jäseniin panostaminen oli yleishyödyllisten työpaikkojen henkilöstön edustajilla.

Ulkomaalaistaustaisiin jäseniin panostamisessa ei ollut olennaisia työnantajasektorikohtaisia eroja. Edellisessä mittauksessa 2015 ulkomaalaistaustaiset jäsenet työllistivät eniten yksityisten palvelualojen ja vuonna 2013 kunta-alan henkilöstön edustajia.

Työpaikan sisäinen yhteistyö oli henkilöstön edustajien kesken tiivistä erityisesti kunta-alalla. Kuntien henkilöstön edustajat panostivat muiden sektoreiden henkilöstön edustajia enemmän myös yhteistyöhön työpaikan ulkopuolisten henkilöstön edustajien kanssa.

Oma ammattiosasto oli erityisen tärkeä yhteistyökumppani kuntien henkilöstön edustajille. Liiton toimisto puolestaan oli samalla tavoin tärkeä kaikkien toimialasektoreiden henkilöstön edustajille. Tilanne oli sama vuoden 2015 kyselyssä.

Yhteistyöhön liiton hallinnon kanssa panostivat valtion ja kuntien henkilöstön edustajat muita enemmän ja teollisuuden henkilöstön edustajat muita vähemmän. Tämä on ollut tilanne myös aikaisempina vuosina.

Yhteistyö työnantajan edustajien kanssa

Esimiehet olivat luottamusmiehille tärkein yhteistyökumppani tästä ryhmästä, mutta jokseenkin yhtä paljon yhteistyöhön esimiesten kanssa olivat panostaneet työsuojeluvaltuutetut. Työsuojeluvaltuutetuille esimiehiäkin tärkeämpiä olivat työsuojelutoimikunta ja työsuojelupäällikkö. Myös työterveyshuolto ja työhyvinvointijohtaja olivat työsuojeluvaltuutetuille läheisempiä yhteistyökumppaneita kuin luottamusmiehille.

Panostus yhteistyöhön työnantajan edustajien kanssa ei ole muuttunut edellisestä vuoden 2015 mittauksesta (Taulukko 12).

Luottamusmiehet panostivat tehtävänsä mukaisesti työsuojeluvaltuutettuja enemmän yhteistyöhön YT-elimien, henkilöstöjohdon ja ylimmän johdon kanssa.

Toimialasektoreiden väliset erot henkilöstön edustajien panostuksessa työnantajasuhteisiin olivat vähäisiä. Esimiessuhteisiin panostivat tasaisen paljon kaikki henkilöstön edustajat kuten aiemmissakin mittauksissa. Teollisuuden ja rakennusalan henkilöstön edustajien panostus oli hieman muita heikompaa.

Taulukko 12. Henkilöstön edustajan panostus yhteistyöhön työpaikan yhteistoimintaelinten ja työnantajan edustajien kanssa. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Yhteistyötaho	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Esimiehet		3,6	3,6	3,7	3,7
Henkilöstöjohto		3,5	3,5	3,5	3,5
YT-neuvottelukunta	3,0	3,3	3,3	3,4	3,4
Työsuojelutoimikunta	2,5	3,2	3,3	3,3	3,3
Työsuojelupäällikkö		3,2	3,2	3,2	3,1
Työpaikan ylin johto		3,1	3,1	3,0	3,0
Työterveyshuolto	2,6	2,8	2,7	2,8	2,8
Työhyvinvointipäällikkö/-johtaja	-	-	-	2,7	2,7

Yhteistyöhön henkilöstöjohdon kanssa panostivat muita enemmän kirkon alojen edustajat. Vuonna 2015 panostus oli heillä vähäisempää kuin muilla, samalla tasolla teollisuuden ja rakennusalan henkilöstön edustajien panostuksen kanssa.

Valtion työpaikoilla henkilöstön edustajien panostus YT-neuvottelukunnassa tapahtuvaan toimintaan oli selvästi suurempaa kuin muilla työnantajasektoreilla.

Kirkon alojen henkilöstön edustajat panostavat muita enemmän työhyvinvointipäällikön kanssa tehtävään yhteistyöhön, kun taas työsuojelupäällikön kanssa tehtävään yhteistyöhön panostivat muista poiketen erityisesti yleishyödyllisten yhteisöjen työpaikkojen henkilöstön edustajat.

Ylimmän johdon kanssa yhteistyöhön panostivat kuten aiempinakin vuosina muita enemmän kirkon alojen ja yleishyödyllisten yhteisöjen henkilöstön edustajat.

Yhteistyö työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa

Yhteistyöhön työpaikan ulkopuolisten asiantuntijoiden tai viranomaisten kanssa panostaa melko paljon vain harva henkilöstön edustaja. Vielä vähäisempää on panostus mediaan.

Myöskään sosiaalinen media ei ole ainakaan vielä iso panostuksen kohde henkilöstön edustajille. Sen merkitys näyttää kuitenkin vuosien mittaan näyttää lisääntyvän. Luottamusmiehet käyttävät sosiaalista mediaa selvästi enemmän kuin työsuojeluvaltuutetut.

Taulukko 13. Henkilöstön edustajan panostus yhteistyöhön työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Yhteistyötaho	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Ulkopuoliset asiantuntijat	-	1,9	1,8	1,9	1,8
Viranomaiset	-	1,8	1,8	1,8	1,8
Sosiaalinen media	-	1,4	1,5	1,6	1,8
Media	-	1,4	1,4	1,4	1,4

Kirkon alojen henkilöstön edustajat panostivat sosiaaliseen mediaan enemmän kuin muiden sektorien henkilöstön edustajat.

Työyhteisön kehittäminen

Työyhteisön kehittämisen eri puoliin panostamista mittaavat kysymykset ovat väistämättä osin päällekkäisiä. Esimerkiksi työhyvinvointia on mahdollista edistää parantamalla työn sujuvuutta, huolehtimalla työn ja vapaa-ajan paremmasta yhteensovittamisesta tai tekemällä työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaa tai riskien kartoitusta. Vastausten painottuminen antaa kuitenkin kuvan siitä, miten henkilöstön edustajat priorisoivat panostustaan.

Työhyvinvoinnin ja työn sujuvuuden edistäminen ovat olleet kaikkina barometrin toteuttamisen vuosina henkilöstön edustajien selvästi suurimmat panostuksen kohteet (Taulukko 14). Työpaikan muutossuunnitelmat työllistivät henkilöstön edustajia hieman vähemmän kuin aiempina vuosina. Suurin panostuksen lisäys oli yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemisessä. Myös tasa-arvosuunnitelmiin panostettiin hieman aiempaa enemmän. Suurin panostuksen väheneminen liittyi vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin. Panostuksen väheneminen on melko selvää myös palkkausjärjestelmien kohdalla ja hieman vähäisempää työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen kohdalla.

Luottamusmiehet olivat panostaneet työsuojeluvaltuutettuja enemmän palkkausjärjestelmien kehittämiseen, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin ja hieman yllättäen vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin sekä työsuojelun toimintasuunnitelman tekemiseen.

Sen sijaan työsuojeluvaltuutetut panostivat luottamusmiehiä enemmän työhyvinvoinnin edistämiseen, yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemiseen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Kaikkein eniten työpaikan muutossuunnitelmiin ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin panostivat ne, jotka hoitivat sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää.

Taulukko 14. Henkilöstön edustajan panostus työyhteisön kehittämiseen liittyviin asioihin. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013 ja 2017 kyselyssä.

Kehittämisen kohde	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Työhyvinvoinnin edistäminen	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
Työn sujuvuuden edistäminen	3,6	3,5	3,6	3,6	3,6
Työpaikan muutossuunnitelmat	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0
Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi	2,8	2,9	2,9	2,9	2,5
Palkkausjärjestelmien kehittäminen		2,9	2,8	2,7	2,6
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat	2,4	2,6	2,5	2,5	2,5
Tasa-arvosuunnitelman tekeminen	2,2	2,4	2,3	2,3	2,4
Työsuojelun toimintaohjelman tekeminen	2,4	2,5	2,5	2,4	2,4
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen		2,5	2,5	2,5	2,4
Yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen				2,2	2,9

Kuntasektorin henkilöstön edustajat panostivat kesimääräistä muita enemmän työn sujuvuuteen, vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin, työpaikan muutossuunnitelmiin, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin, palkkausjärjestelmien kehittämiseen, tasa-arvosuunnitelmiin, työsuojeluohjelmiin.

Yksityisellä sektorilla henkilöstön edustajien panostus oli julkista sektoria vähäisempää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien kohdalla. Teollisuudessa ja rakennusalaalla työhyvinvointiin panostettiin vähemmän kuin muilla toimialasektoreilla, kuten aiemmissakin kyselyissä. Myös vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin panostettiin teollisuudessa ja rakennusalaalla vähemmän kuin muilla sektoreilla. Vuoden 2015 tuloksissa teollisuuden ja rakennusalan panostus vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin kuitenkin oli suurempaa kuin muilla toimialoilla.

Valtiosektorilla työskentelevien panostus oli, kuten kunnissa ja yleishyödyllisissä yhteisöissä, muita suurempaa vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin kohdalla. Työpaikkojen muutossuunnitelmiin ja palkkausjärjestelmien kehittämiseen panostettiin muita toimialasektoreita enemmän valtiolla kuten kunnissakin. Yhdenvertaisuussuunnitelmiin panostaminen oli valtiolla kirkon alojen ohella vähäisempää kuin muilla toimialasektoreilla.

Yleishyödyllisten yhteisöjen henkilöstön edustajat panostivat, samalla tavoin kuin kuntien henkilöstön edustajat, muita enemmän työn sujuvuuteen, vaarojen ja riskien arviointiin.

Kirkon aloilla on viime vuosina tapahtunut eniten muutoksia. Henkilöstön edustajien panostus työhyvinvointiin kirkon aloilla oli suurempaa kuin muilla toimialasektoreilla, kun taas panostus aiempina vuosina oli ollut vähäisintä. Yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemiseen panostettiin vuonna 2015 vähiten teollisuudessa ja kirkon aloilla. Nyt kirkon aloilla panostus oli hieman suurempaa kuin muilla toimialasektoreilla. Vuonna 2015 panostettiin kirkon aloilla muita enemmän henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin ja palkkausjärjestelmien kehittämiseen sekä työsuojelun toimintaohjelmaan. Näiltä osin kirkon alat eivät nyt nousseet samalla tavalla esiin.

Työpaikan menestystekijöihin panostaminen

Tuottavuusyhteistyö on tunnustettu merkittäväksi kilpailutekijäksi taloudessa. Siihen ovat sitoutuneet kaikki työmarkkinajärjestöt ja sen toteuttamiseksi työskentelee työmarkkinajärjestöjen kanssa maan hallitus ja laaja joukko asiantuntijoita.

Vuoden 2011 henkilöstön edustaja -barometriin kysymyspatteri, jolla selvitetään henkilöstön edustajien panostamista joihinkin työpaikan menestystekijöihin.

Henkilöstön edustajien panostukset työpaikan menestykseen eivät minään barometrikyselyn toteutusvuonna olleet yhtä suuria kuin panostukset työhyvinvointiin tai työn sujuvuuteen tehdyt panostukset (Taulukko 15).

Erityisesti panostukset kohdistuivat oman työpaikan menestyksen ja myös henkilöstön kannalta tärkeisiin asioihin. Joihinkin asioihin, kuten markkinointiin tai globaaliin vastuuseen henkilöstön edustajat eivät ole kovin paljon panostaneet.

Edelliseen kyselyyn vuodelta 2015 verrattuna minkään työpaikan menestystekijöistä ei ole saanut aiempaa suurempaa huomiota henkilöstön edustajien keskuudessa. Sen sijaan panostukset näyttävät vähentyneen taloudellisten toimintaedellytysten selvittämiseen, uusien kustannussäästöjen hakemiseen ja työpaikan/toimialan houkuttelevuuden parantamiseen.

Luottamusmiesten panostus oli suurempaa kuin työsuojeluvaltuutettujen lähes kaikkiin työpaikan menestystekijöihin. Työpaikan ekologisen toiminnan parantamiseen työsuojeluvaltuutettujen panostus oli hieman suurempaa kuin luottamusmiesten. Eettisten toimintatapojen vahvistamiseen panostuksessa ei ollut eroa eri tehtäviä hoitavien henkilöstön edustajien välillä. Tilanne oli sama kuin aiemmissakin kyselyissä.

Kaikkien toimialasektorien henkilöstön edustajat panostavat jonkin verran henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittämiseen.

Taulukko 15. Henkilöstön edustajan panostus työpaikan menestystekijöihin. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013 ja 2015 kyselyssä.

Panostuksen kohde	Aineiston keruuvuosi		2015	2017
	2011	2013		
Palvelu- tai tuotantoprosessien parantaminen	2,6	2,5	2,5	2,5
Henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittäminen	2,4	2,5	2,4	2,4
Innovatiivisuuden parantaminen	2,4	2,4	2,4	2,4
Taloudellisten toimintaedellytysten selvittäminen	2,4	2,3	2,4	2,3
Uusien kustannussäästöjen hakeminen	2,4	2,3	2,4	2,3
Uusien tuotteiden tai palvelujen kehittäminen	2,3	2,2	2,2	2,2
Työpaikan/toimialan houkuttelevuuden parantaminen	2,2	2,2	2,2	2,1
Ekologisen toiminnan parantaminen	2,2	2,2	2,1	2,1
Palvelu- tai tuotantostrategian kehittäminen	2,2	2,1	2,1	2,1
Eettisten toimintatapojen vahvistaminen	2,1	2,1	2,1	2,1
Palvelujen tai tuotteiden markkinoinnin tehostaminen	2,0	1,9	1,9	1,9
Globaalin vastuun parantaminen	1,6	1,6	1,6	1,6

Kunnissa toimivien henkilöstön edustajien panostus oli palvelu- ja tuotantostrategian kehittämiseen, työpaikan/toimialan houkuttelevuuden parantamiseen ja eettisten toimintatapojen vahvistamiseen suurempaa kuin muiden toimialasektoreiden henkilöstön edustajien.

Yksityisellä palvelusektorilla henkilöstön edustajat panostivat muita vähemmän palvelu- tai tuotantostrategian kehittämiseen. Edellisessä barometrissa tähän panostivat vähiten teollisuudessa ja rakennusallalla työskentelevät.

Teollisuudessa ja rakennusallalla työskentelevät henkilöstön edustajat panostivat muita enemmän globaalin vastuun parantamiseen ja yleishyödyllisten yhteisöjen ohella palvelu ja tuotantoprosessien kehittämiseen sekä uusien kustannussäästöjen hakemiseen.

Valtiosektorilla toimivat henkilöstön edustajat panostivat muita vähemmän innovatiivisuuden parantamiseen. Tilanne oli tämä myös vuoden 2015 kyselyssä.

Yleishyödyllisten yhteisöjen henkilöstön edustajat panostivat muita henkilöstön edustajia enemmän palvelu- ja tuotantoprosessien kehittämisen ja kustannussäästöjen hakemisen lisäksi uusien tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen, palvelujen ja tuotteiden markkinoinnin tehostamiseen. Tämä

oli tilanne myös vuonna 2015. Panostaminen ekologisen toiminnan parantamiseen oli muita suurempaa yleishyödyllisten yhteisöjen ja kirkon aloilla.

Neuvottelut työnantajan kanssa

Neuvottelu, vuorovaikutus ja yhteistyö ovat henkilöstön edustajan tärkeimmät keinot vaikuttaa asioihin toimintaympäristöissään. Luottamusmies neuvottelee tavallisimmin henkilöstön työsuhteen ja yleisemmin työn tekemisen ehtoihin liittyvistä tilanteista. Toisena osapuolena näissä neuvotteluissa ovat esimiehet, henkilöstöjohto ja työpaikan ylin johto.

Yksittäisiä työntekijöitä tai toimihenkilöitä koskevissa asioissa luottamusmies käy neuvotteluja esimiesten kanssa. Joskus he ovat myös edustettaviensa tukena näiden pyrkiessä sopimaan asioista esimiestensä kanssa. Koska neuvotteluja työnantajan edustajien kanssa käyvät etupäässä luottamusmiehet, tarkastellaan henkilöstön edustajien panostusta neuvotteluihin vain luottamusmiesten vastausten pohjalta.

Vuonna 2015 lisättiin kyselyyn osio, jossa kysyttiin sitä, miten paljon tilanteet, joissa työnantaja pyrkii palvelussuhteiden tai palkkauksen heikentämiseen.

Työehtojen valvonta on pitänyt vuosien varrella sijansa luottamusmiesten keskeisenä tehtäväalueena. Aiemmin painopiste on ollut muiden neuvotteluaiheiden osalta palkkauksessa, kun taas panostukset neuvotteluihin työajoista ovat nousseet viime vuosina tasaisesti. Aiempaa selvästi enemmän panostusta on vaatinut myös paikallinen sopiminen. Neuvottelut lomautuksista ja osa-aikaistamisista ovat vaatineet hieman vähemmän panostusta, kuin aiemmin, neuvottelut vuokratyövoiman käytöstä yhtä vähän kuin ennenkin (Taulukko 16).

Tilanteet, joissa työnantaja pyrkii palvelussuhteiden tai palkkauksen heikentämiseen haittasivat hieman enemmän luottamusmiehiä kuin työsuojeluvaltuutettuja. Panostusta näihin tilanteisiin oli tarvittu hieman enemmän, kuin irtisanomisista koskeviin neuvotteluihin.

Työehtojen valvontaan panostivat eniten kuntien luottamusmiehet ja yksityisten palvelualojen henkilöstön edustajat. Tilanne vuonna 2015 oli tasaisempi eri työnantajasektoreiden kesken. Kunnissa neuvoteltiin myös eniten palkkaukseen liittyvistä asioista. Yksityisten palvelualojen luottamusmiehet panostivat puolestaan palkkauksesta neuvottelemiseen muiden toimialasektorien luottamusmiehiä vähemmän.

Paikalliseen sopimiseen panostettiin yksityisellä sektorilla julkista sektoria enemmän. Vähiten paikalliseen neuvotteluun kuten aiempinakin vuosina panostivat valtion sektorin luottamusmiehet.

Panostusta neuvottelemiseen työajoista oli muita hieman enemmän yleishyödyllisissä yhteisöissä ja kirkon aloilla.

Taulukko 16. Luottamusmiesten panostus neuvotteluihin työnantajan kanssa. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Toiminnan luonne	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Työehtojen valvonta		3,3	3,3	3,3	3,3
Neuvottelut työajoista	3,0	3,0	3,1	3,1	3,3
Neuvottelut palkkauksesta ja korvauksista	3,5	3,5	3,5	3,3	3,2
Neuvottelut toimenkuvista	3,4	3,4	3,4	3,3	3,2
TES/VES -soveltamisalan valvonta	3,2	3,3	3,2	3,2	3,2
Paikallinen sopiminen	3,1	3,1	3,1	2,8	3,1
Neuvottelut irtisanomisista	1,9	2,2	2,1	2,4	2,4
Neuvottelut lomautuksista	1,8	2,0	1,8	2,1	1,9
Neuvottelut ulkoistamisesta		1,8	1,7	1,8	1,8
Neuvottelut osa-aikaistamisista	1,6	1,8	1,6	1,8	1,7
Neuvottelut vuokratyövoiman käytöstä		1,7	1,6	1,6	1,6
Tilanteet, joissa työnantaja pyrkii toimihenkilöiden palvelussuhteiden tai palkkauksen heikentämiseen	-	-	-	2,6	2,5

Eniten neuvotteluihin palkkauksesta panostivat kuntien luottamusmiehet ja vähiten yksityisten palvelusalojen luottamusmiehet. Vuonna 2015 korostui myös kirkon aloilla panostus palkkaukseen, mutta on vähentynyt vuoteen 2017 tultaessa.

Vuonna 2015 irtisanomisista käytäviin neuvotteluihin panostivat eniten yksityisen palvelualan ja yleishyödyllisten yhteisöjen luottamusmiehet. Vuonna 2017 tilanne oli näiltä osin sama, mutta myös teollisuuden irtisanomisista käytäviin neuvotteluihin panostus lisääntyi. Selvästi vähiten irtisanomisista käytettäviin neuvotteluihin panostettiin nyt kuten aiempinakin vuosina kirkon aloilla. Lomautuksista käytäviin neuvotteluihin panostivat eniten teollisuuden ja yleishyödyllisten yhteisöjen luottamusmiehet. Tämä oli tilanne myös nyt vuonna 2015.

Palvelussuhteen ehtojen tai palkkauksen heikentämiseen tähtäävät toimet työllistivät hieman muita työnantajasektoreita enemmän yleishyödyllisten yhteisöjen ja kirkon alojen luottamusmiehiä.

TES/VES -asioihin panostamisessa erot työnantajasektoreiden väliset erot olivat hyvin pieniä. Osa-aikaistamista, vuokratyövoiman käyttöä ja ulkoistamista koskeviin neuvotteluihin panostettiin vähän, ja erot eri toimialasektoreiden luottamusmiesten panostuksissa olivat vähäiset kuten aiempinakin vuosina.

Työyhteisön ongelmien selvittely

Työyhteisön ongelmien selvittely on useammin työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluvaa tehtävää. Moniin näistä ongelmista joutuu panostamaan paljon myös luottamusmiehet. Esimerkiksi johtamisongelmiin panostavat luottamusmiehet yhtä paljon kuin työsuojeluvaltuutetut.

Taulukossa 17 on keskiarvot työsuojeluvaltuutettujen heidän tehtävänsä kannalta keskeisiin ongelma-alueisiin kohdistamien panostusten keskiarvot eri vuosien kyselyissä.

Taulukko 17. Työsuojeluvaltuutetun panostus työyhteisön ongelmien selvittelyyn työpaikallaan. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Ongelman luonne	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Työyhteisön sisäiset ristiriidat	3,2	3,2	3,4	3,4	3,4
Työuupumus	3,2	3,3	3,4	3,4	3,3
Henkinen väkivalta	2,9	2,8	3,0	2,9	2,8
Johtamisongelmat		2,6	2,8	2,9	2,8
Neuvotteluihin työkyvystä, kuntoutustarpeista tai työn keventämisestä	-	-	-	2,7	2,7
Yhdenvertaisuusasiat	2,2	2,2	2,1	2,3	2,3
Fyysinen väkivalta	2,2	2,2	2,2	2,2	2,3
Sukupuolten välinen tasa-arvo	2,3	2,2	2,1	2,1	2,2
Päihdeongelmat	2,3	2,3	2,2	2,1	1,9

Työyhteisön sisäisiin ristiriitoihin liittyviin ongelmiin ja työuupumukseen olivat työsuojeluvaltuutetut joutuneet panostamaan eniten kuten aiempinakin vuosina. Työuupumukseen, henkiseen väkivaltaan, johtamisongelmiin ja erityisesti päihdeongelmiin panostaminen oli vähentynyt vuodesta 2015. Aiempaa enemmän panostusta oli vaatinut fyysiseen väkivaltaan liittyvät ongelmat.

Useimmissa työsuojelun ongelma-alueissa kuntasektorilla panostus oli keskimäärin suurempaa kuin muilla toimialasektoreilla, poikkeuksena sukupuolten välinen tasa-arvo. Kirkon aloilla oli muita enemmän panostettu sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja työuupumukseen.

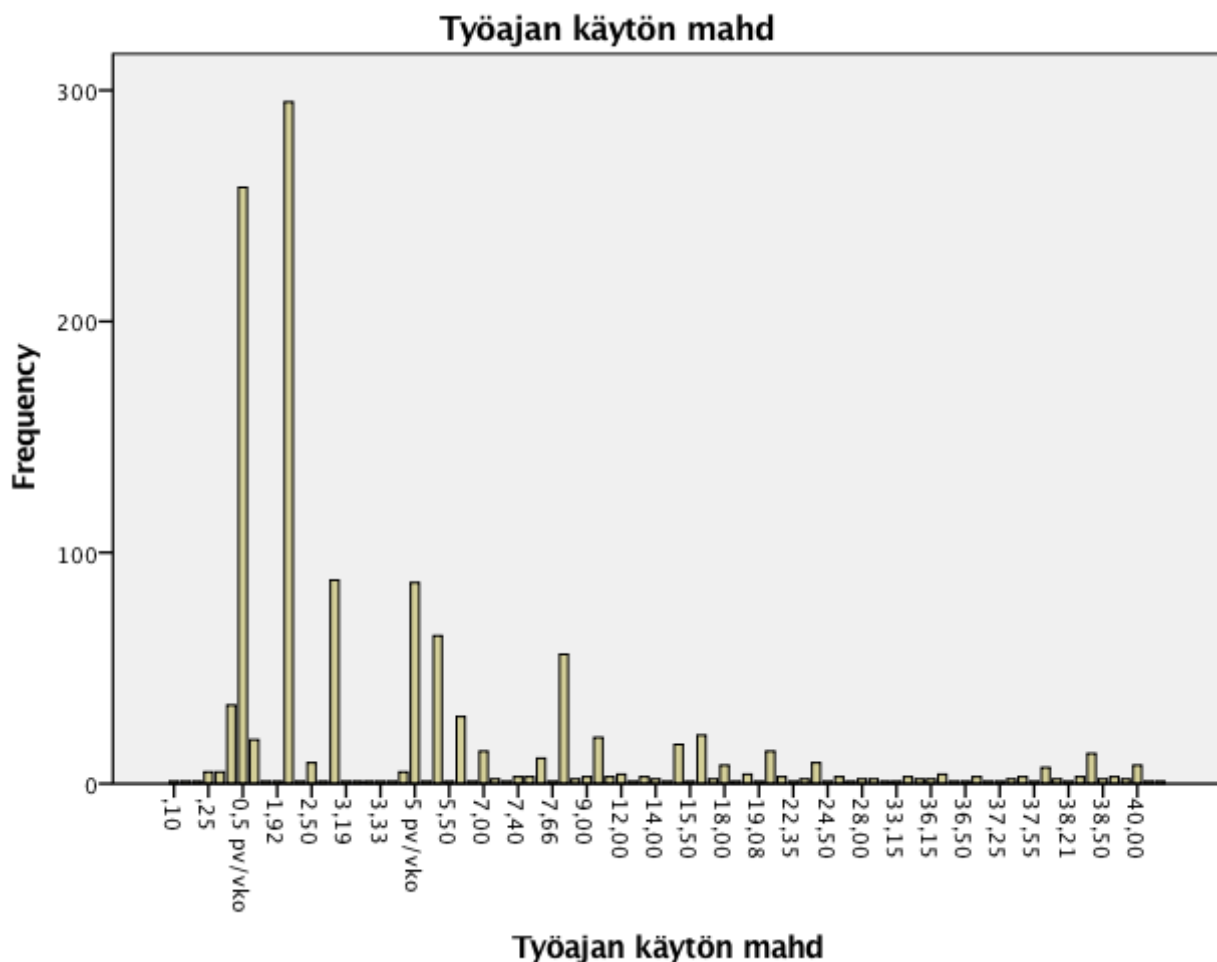
Vuoden 2013 kyselyä koskevassa raportissa todetaan, että työsuojeluasiat olivat työllistäneet työsuojeluvaltuutettuja eniten kirkon aloilla. Panostus työsuojeluasioihin oli ensin vuodesta 2009 vuoteen 2011 lisääntynyt ja sitten vuodesta 2011 vuoteen 2013 vähentynyt jopa vuotta 2009 tilannetta vähäisemmäksi. Samantapaista kehitystä on tapahtunut yleishyödyllisten yhteisöjen kohdalla. Vuonna 2017 kirkon alojen henkilöstön edustajien panostus oli muita suurempaa enää vain henkisen väkivallan ongelmien kohdalla.

5) Henkilöstön edustajan toimintaedellytykset

Henkilöstön edustajien ajankäyttö luottamustehtävän hoitamiseen

Henkilöstön edustajat voivat käyttää työaikaansa luottamustehtävän hoitamiseen tehtävää säätelevien normien perusteella. Työajan käyttöön vaikuttavat luottamustehtävän laatu, edustettujen määrä, ajan tarve ja työpaikalla sovitut käytännöt.

Kuva 4. Henkilöstön edustajan normien mukaan mahdollinen työajan käyttö (tuntia viikossa) luottamustehtävän hoitamiseen vuoden 2017 kyselyssä (N=1347).



Henkilöstön edustajilta on kysytty vuodesta 2013 alkaen arviota siitä, kuinka monta tuntia viikossa keskimäärin heille oli sovitusti mahdollista käyttää työaikaansa luottamustehtävänsä hoitamiseen.

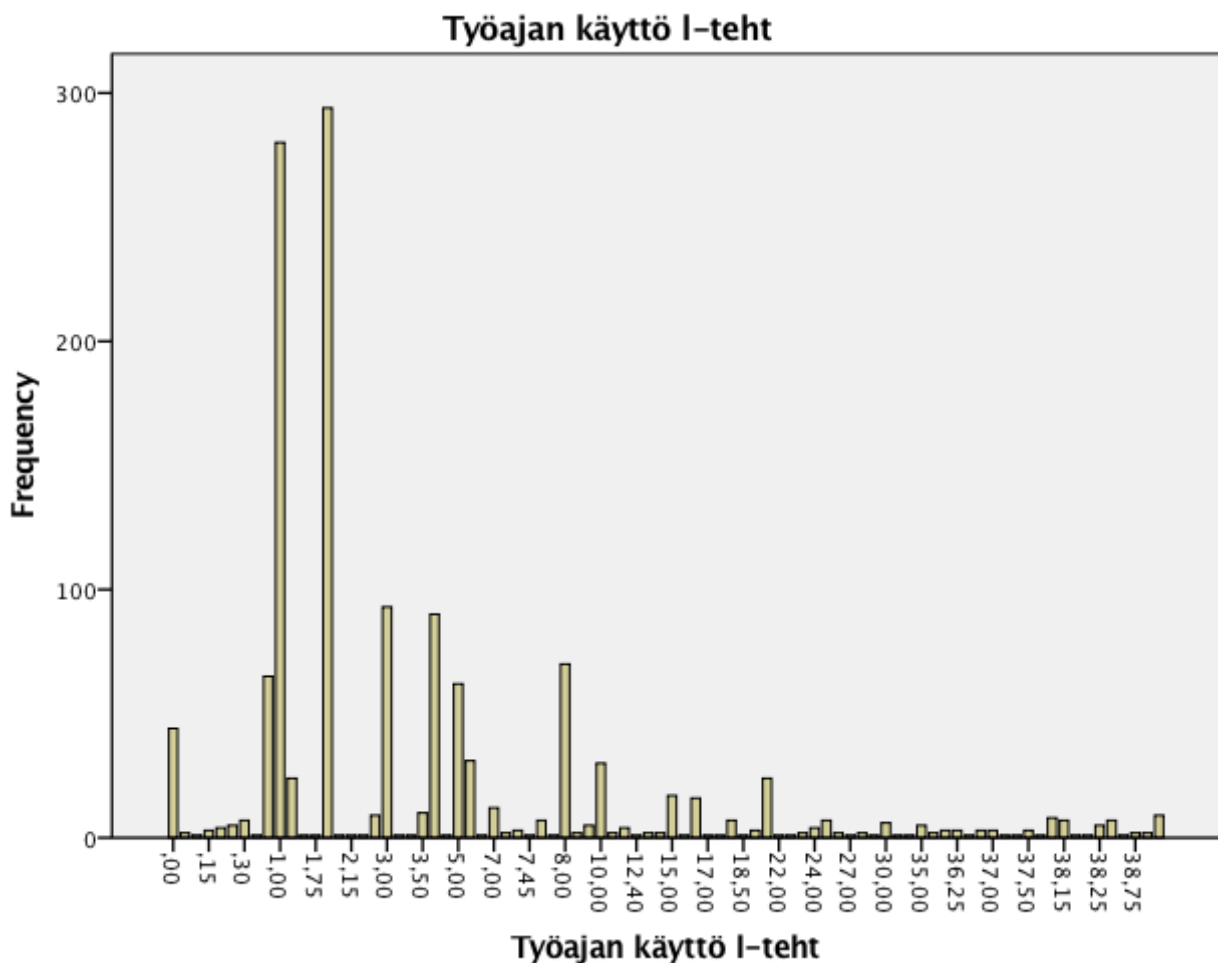
Keskimääräinen ajankäytön mahdollisuus oli vuonna 2013 n. 5,5 h/vko, 2015 n. 7/vko ja 2017 n. 6 h/vko. Lukujen valossa ajankäytön mahdollisuudet ovat keskimäärin parantuneet vuodesta 2013 vuoteen 2015 ja taas hieman heikentyneet vuoteen 2017 tultaessa.

Mahdollisen ajankäytön jakauma on erittäin vino, joten mediaani antaa ehkä keskiarvoa paremman käsityksen työajan käytön mahdollisuuksista. Vuoden 2013 kyselyssä mediaani oli kaksi, vuoden 2015 kyselyssä kolme ja vuoden 2017 kyselyssä kaksi tuntia viikossa.

Työajan käytön mahdollisuudet keskiarvojen valossa olivat työsuojeluvaltuutetuilla selvästi suuremmat (KA=9,2 h/vko) kuin luottamusmiehillä (KA=5,9 h/vko) tai luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhteistointa hoitavilla (KA=5,9 h/vko).

Työajan toteutunutta käyttöä mitattiin vertailtavuuden vuoksi samankaltaisella kysymyksellä kuin työajan käytön mahdollisuutta: kysyttiin, kuinka monta tuntia viikossa henkilöstön edustaja käytti luottamustehtävänsä hoitamiseen keskimäärin viimeksi kuluneen vuoden aikana (Kuva 5).

Kuva 5. Henkilöstön edustajan työajan käyttö (tuntia viikossa) luottamustehtävän hoitamiseen vuoden 2017 kyselyssä (N=1347).



Keskimääräinen työajan käyttö henkilöstön edustajan tehtävään oli vuonna 2009 4,5 h/vko, vuonna 2011 4,3 h/vko ja vuonna 2013 5,3 h/vko, vuonna 2015 6,3 h/vko ja vuonna 2017 6,0 h/vko.

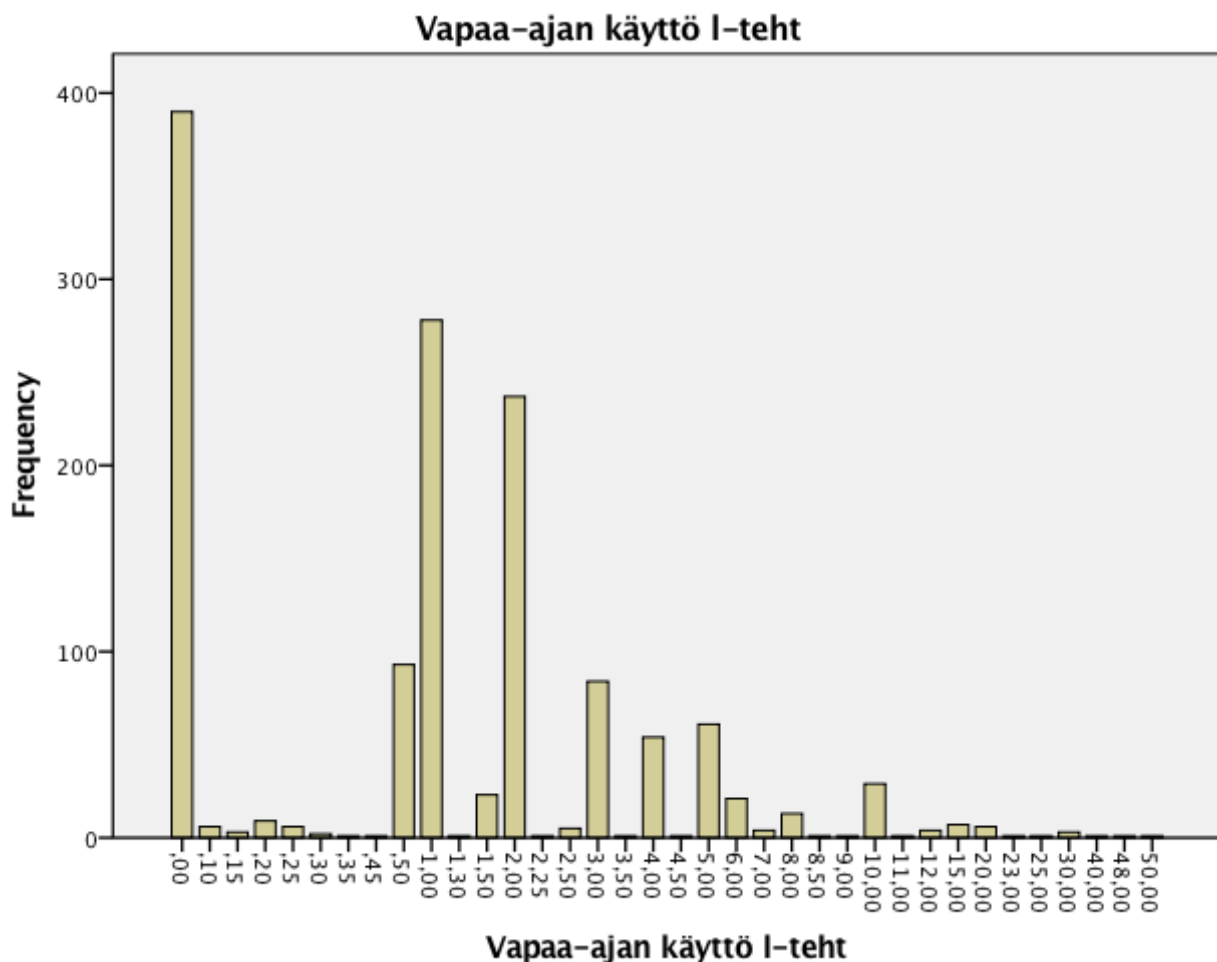
Luottamustehtävään käytetty työaika on lisääntynyt vuodesta 2011 vuoteen 2015 kahdella tuntia viikossa ja nyt hieman vähentynyt.

Työajan käytön jakauma on hyvin vino (Kuva 5). Mediaani ($Md = 2,0$ h/vko) on selvästi pienempi kuin työajan käytön aritmeettinen keskiarvo ($KA=6,0$ h/vko). Henkilöstön edustajista puolet käyttää työaikaa vähemmän ja puolet enemmän kuin kaksi tuntia viikossa.

Kun verrataan työajan käytön mahdollisuutta ja toteutunutta työajan käyttöä luottamustehtävän hoitamiseen, voidaan havaita, että työaikaa luottamustehtävän hoitamiseen käytettiin keskimäärin jonkin verran vähemmän kuin oli sovittu.

Vuosien 2013, 2015 ja 2017 barometreissä kysyttiin vapaa-ajan käyttöä luottamustehtävään samalla tavoin kuin työajankin käyttöä.

Kuva 6. Henkilöstön edustajan vapaa-ajan käyttö (tuntia viikossa) luottamustehtävän hoitamiseen vuoden 2017 kyselyssä (N=1352).



Henkilöstön edustajat käyttävät vapaa-aikaansa melko paljon luottamustehtävänsä hoitamiseen (Kuva 6). Keskiarvolla mitattuna vapaa-aikaa on käytetty luottamustehtäviin kaksi tuntia viikossa. Mediaani oli yksi tunti viikossa, mikä tarkoittaa sitä että puolet henkilöstön edustajista käytti vapaa-

aikaansa luottamustehtävään enemmän kuin yhden tunnin viikossa ja puolet vähemmän. Noin neljännes henkilöstön edustajista ei käyttänyt vapaa aikaansa luottamustehtävän hoitamiseen lainkaan, joten melko suuri osa käytti yli tunnin, kuten kuvasta 6 voidaan nähdä.

Vapaa-ajan käytössä luottamustehtävään ei ole tapahtunut viime vuosina samanlaista keskimääräistä lisääntymistä kuin työajan käytössä. Vapaa-aikaansa henkilöstön edustajan tehtävään olivat luottamusmiehet käyttäneet hieman enemmän kuin työsuojeluvalltuutetut.

Eri toimialasektoreilla työskentelevien henkilöstön edustajien ajankäytössä luottamustehtävänsä hoitamiseen on melko suuria eroja.

Taulukko 18. Henkilöstön edustajien työajan käytön mahdollisuus, toteutunut työajan käyttö ja vapaa-ajan käyttö luottamustehtävän hoitamiseen toimialasektoreittain vuosien 2013, 2015 ja 2017 barometreissa. Luvut ovat ajan käytön keskiarvoja, keskimäärin tunteja viikossa.

Toimialasektori	Sovittu työajan käyttö			Toteutunut työajan käyttö			Vapaa-ajan käyttö		
	2013	2015	2017	2013	2015	2017	2013	2015	2017
Kunta	9,3	11,9	11,4	8,2	10,7	9,8	2,9	2,6	2,5
Valtio	5,2	7,5	6,9	5,8	6,7	6,3	2,9	1,8	2,4
Yksityinen palveluala	4,8	4,7	4,4	4,4	4,1	4,5	2,0	2,2	2,1
Teollisuus ja rakennusala (yks.)	3,1	3,6	4,0	3,2	3,4	3,6	1,2	1,2	1,3
Kirkon alat	2,3	2,1	2,1	2,4	1,9	2,9	1,2	1,1	1,1
Yleishyödyllinen yhteisö	2,1	2,6	1,9	2,2	2,4	2,3	1,1	0,9	0,7

Kuntien henkilöstön edustajat käyttävät keskimäärin selvästi enemmän työaikaansa luottamustehtävänsä hoitamiseen kuin muilla toimialasektoreilla työskentelevät kollegansa. Heillä on myös eniten mahdollisuuksia työajan käyttöön. He käyttävät luottamustehtävänsä myös muita enemmän vapaa-aikaansa. Vapaa-ajan käyttö luottamustehtävän hoitamiseen on kuntasektorilla vuodesta 2013 alkaen vähentynyt.

Valtion työpaikoilla sekä työajan käytön mahdollisuus että ajan käyttö vaihtelevat siten, että vuodesta 2011 vuoteen 2013 ajankäytön mahdollisuudet ovat lisääntyneet ja taas vuoteen 2017 tultaessa ne vähenivät. Vapaa-ajan käytössä tilanne on päinvastainen, mikä tarkoittaa sitä, että vähempää työajan käytön mahdollisuutta on kompensoitu käyttämällä enemmän vapaa-aikaa luottamustehtävän hoitamiseen.

Yksityisellä palvelualalla sovittu ajankäyttömahdollisuus on heikentynyt. Toteutuneen ajankäytön kohdalla on tapahtunut notkahdus heikompaan vuonna 2015, mutta tilanne on korjaantunut aiemmalle tasolle vuonna 2017. Vapaa-ajan käytössä ei ole tapahtunut muutoksia.

Teollisuudessa ja rakennusalalla työajan käytön mahdollisuudet ovat viime vuosina tasaisesti parantuneet. Samalla on lisääntynyt myös työajan käyttö luottamustehtävän hoitamiseen. Vapaa-aikaansa teollisuuden ja rakennusalan henkilöstön edustajat ovat käyttäneet luottamustehtävänsä tasaisesti vuodesta toiseen.

Kirkon aloilla sovittu työajan käyttö on pysynyt melko vakaana, mutta toteutunut ajankäyttö on ensin vähentynyt ja sitten lisääntynyt selvästi. Vapaa-ajan käytössä ei ole tapahtunut muutosta mittauskerrasta toiseen.

Yleishyödyllisissä yhteisöissä työskentelevien sovittu työajan käyttö on ensin vuodesta 2013 vuoteen 2015 parantunut ja sitten vuodesta 2015 vuoteen 2017 tultaessa selvästi heikentynyt. Toteutuneessa ajankäytössä ei ole tapahtunut yhtä suuria muutoksia. Vapaa-ajan käyttö luottamustehtävän hoitamiseen on vuosien mittaan hieman vähentynyt.

Henkilöstön edustajan ajankäytön riittävyttä kysyttiin myös henkilöstön edustajan toimintaedellytysten selvittämisen yhteydessä. Kysyttiin miten hyvin henkilöstön edustaja voi käyttää työaikaansa luottamustehtävän hoitamiseen.

Yli 70 % vastaajista arvioi voivansa käyttää työaikaansa luottamustehtävänsä hoitamiseen vähintään melko hyvin. Vuonna 2015 vastaava luku oli hieman yli 60 %. Vastaavasti melko huonosti tai erittäin huonosti työajan käytön mahdollisuudet olivat toteutuneet noin 17 %:lla. Tilanne oli tältä osin sama kuin vuonna 2015. Työsuojeluvaltuutettuja oli molemmissa ääripäissä hieman enemmän kuin luottamusmiehiä kuten vuoden 2015 barometrissakin.

Työajankäytön koettu riittävyys on parhaimmalla tasolla valtion työpaikoilla ja heikoin yksityisellä palvelualalla. Toimialasektorien väliset erot eivät kuitenkaan ole kovin suuria.

Henkilöstön edustaja –barometriin on sisällytetty myös kysymys luottamustehtävän aiheuttamasta matkustamisen tarpeesta. Matkustamisen tarve oli hieman lisääntynyt vuosien mittaan. Henkilöstön edustajat olivat käyttäneet luottamustehtävänsä vaatimiin matkoihin keskimäärin vuonna 2009 1,0 h/vko, 2011 1,2 h/vko, 2013 1,3 h/vko, 2015 1,3 h/vko ja 2017 1,4 h/vko. Matkustamiseen käytetyn ajan jakautuminen on hyvin epätasaista. Suurella osalla henkilöstön edustajia ei kerry matkustustunteja lainkaan ja aika monilla matkoja tulee yli 10 h/vko.

Tuki henkilöstön edustajan työlle

Kokonaiskuva henkilöstön edustajan saamasta tuesta on pysynyt vuosien mittaan melko samankaltaisena. Parhaiten toteutuu henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö, työajan käytön mahdollisuus ja hyvät työvälineet. Liiton antama tieto ja muu tuki olivat edelleen merkittäviä apuja henkilöstön edustajan työssä.

Henkilöstöltä saatu tuki koettiin, kuten aiemminkin, hyväksi. Kysytyistä asioista huonoimmin toteutuneiksi asioiksi jäivät henkilöstön ay-tietoisuus ja osallistuminen sekä tiedon saanti työnantajalta.

Taulukko 19. Henkilöstön edustajan työskentelyedellytysten toteutuminen työpaikallaan. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Työskentelyedellytys	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö	3,8	3,9	3,9	3,9	3,9
Työajan käytön mahdollisuus	3,7	3,8	3,8	3,9	3,9
Käytössä olevat työvälineet	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9
Liiton tarjoama tieto	3,8	3,8	3,8	3,9	3,8
Liiton tuki	3,7	3,7	3,8	3,8	3,8
Yhteistyö työnantajan kanssa	3,7	3,7	3,7	3,6	3,6
Henkilöstön tuki	3,5	3,6	3,5	3,6	3,5
Tilojen soveltuvuus	3,3	3,4	3,3	3,4	3,4
Tieto henkilöstöltä	3,4	3,4	3,4	3,4	3,3
TA:lta saatu tieto työp. taloud. toimintaed.		3,2	3,1	3,2	3,1
Henkilöstön ay-tietoisuus	3,1	3,1	3,0	3,1	3,0
Henkilöstön osallistuminen kehittämiseen	3,1	3,0	3,0	3,0	3,0
TA:lta saatu tiedotusvelvoll. perustuva tieto	3,0	3,0	2,9	3,0	3,0
TA:lta riittävä tieto palkoista ja niiden eristä	-	-	-	-	2,7

Vaikka muutokset yksittäisten asioiden kohdalla ovat vähäisiä, on tässä huomattava muutoksen suunta. Tuki henkilöstön edustajan työlle toteutui nyt vuoden 2015 kyselyä huonommin viidessä asiassa ja paremmin vain yhdessä.

Heikentymistä oli liiton tarjoaman tiedon, henkilöstön tuen, henkilöstöltä saadun tiedon, henkilöstön ay-tietoisuuden ja työnantajalta saadun taloudellisia toimintaedellytyksiä koskevan tiedon kohdalla. Parannusta oli tapahtunut vain käytössä olevien työvälineiden suhteen.

Uutena kysymyksenä tämän vuoden barometrissa oli kysymys palkkoja ja niiden eristä saadusta tiedosta. Tämä toteutui kysytyistä asioista huonommin ja vahvistaa kokemusta siitä, että työnantajalta ei saada asioista tietoa halutulla tavalla.

Luottamusmiehet saivat, kuten aiemminkin ovat saaneet, työsuojeluvaltuutettuja enemmän tukea ja tietoa ammattiliitoilta sekä tietoa työnantajalta. Parhaimmat työskentelyolosuhteet useimpien

asioiden kohdalla olivat niillä, jotka hoitivat sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää.

Henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö oli kaikilla toimialasektoreilla samalla tavalla suuri vahvuus. Parasta henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö oli yleishyödyllisissä yhteisöissä ja huonoin kirkon alan työpaikoilla.

Kuntasektorilla toteutui henkilöstön edustajan tuki kuten aiemmissakin mittauksissa tasaisen hyvin verrattuna muihin toimialasektoreihin. Nyt toteutuivat liiton tarjoama tieto sekä riittävä tieto työnantajalta palkoista hieman paremmin kuin muilla sektoreilla.

Yksityisten palvelualojen henkilöstön edustajien työskentelymahdollisuudet olivat monien mitattujen asioiden kohdalla toimialasektorien huonoimmat, kuten ne olivat myös vuonna 2015. Näin oli tilanne tilojen, työvälineiden, työajan käytön, työnantajalta saadun tiedon (tässä tilanne oli yhtä huono kirkon aloilla) ja työnantajan kanssa tehdyn yhteistyön kohdalla.

Valtiosektorin henkilöstön edustajien tilanne oli hyvä ja muita parempi välineiden ja ajankäytön suhteen kuten edellisessäkin mittauksessa 2015. Nyt muita toimialasektoreita paremmin toteutui valtion työpaikoilla myös yhteistyö työnantajan kanssa ja henkilöstön ay-tietoisuus.

Teollisuudessa ja rakennusalalla työskentelevät henkilöstön edustajat kokivat tilanteensa muita useammin huonoksi sekä liitolta että henkilöstöltä saadun tiedon kohdalla. Sama tulos saatiin vuoden 2015 mittauksessa. Nyt myös liitolta saatu tuki ja henkilöstön tuki koettiin huonommaksi kuin muilla toimialasektoreilla. Henkilöstön osallistuminen oli yksityisellä sektorilla, siis teollisuudessa ja rakennusalalla ja yksityisellä palvelualalla huonompi kuin muilla toimialasektoreilla.

Yleishyödyllisissä yhteisöissä oli toimialasektoreita parempi tilanne henkilöstön edustajien keskinäisen yhteistyön, henkilöstön osallistumisen, henkilöstön tuen, liiton tuen ja työnantajalta saadun taloutta koskevan tiedon osalta. Yleishyödyllisissä yhteisöissä toimivien henkilöstön edustajien toimintaedellytykset toteutuivat nyt keskimäärin paremmin kuin vuonna 2015.

Kyselyssä vuodelta 2013 kirkon työpaikoilla oli lähes kaikkien henkilöstön edustajan toimintaedellytysten osalta paras tilanne. Tilanne oli vuonna 2015 edelleen muita toimialasektoreita parempi liitolta saadun tiedon, työnantajalta saadun tiedon ja henkilöstön ay-tietoisuuden kohdalla. Nyt kirkon työpaikoilla henkilöstön edustajan saama tuki on muita toimialasektoreita parempi vain tilojen soveltuvuudessa. Muita työpaikkoja huonommalla tolalla oli kirkon alalla henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö ja työnantajan tiedotusvelvollisuuden piiriin kuuluva tiedonsaanti.

Luottamustehtävän palkitsevuus ja arvostus

Henkilöstön edustajan tehtävässä korostuvat sellaiset hyvän työn ominaispiirteet kuten tehtävän vaativuus, arvostus ja mahdollisuus vaikuttaa. Sitoutuminen tehtävään on monissa selvityksissä todettu vahvaksi. Tehtävä ei ole kuitenkaan kovin haluttu.

Lähes kaikki vuoden 2011 jälkeen tapahtuneet muutokset henkilöstön edustajan oman tehtävänsä arvioissa ovat positiivisia, mutta edellisestä mittauksesta 2015 kaikissa kysytyissä asioissa on tapahtunut heikentymistä. Eniten ovat huonontuneet henkilöstön edustajan todelliset vaikutusmahdollisuudet.

Palkitsevuustekijöiden suhteellinen painoarvo on pysynyt samanlaisena. Mahdollisuus oppia uutta, työntekijöiden arvostus, onnistumisen elämykset ja vaikutusmahdollisuudet ovat niitä asioita, jotka ovat vuosien mittaan toteutuneet parhaiten. Luottamustehtävä ei kuitenkaan erityisemmin edelleenkään paranna urakehitystä, eikä tehtävään halukkaita tahdo löytyä.

Taulukko 21. Henkilöstön edustajan tehtävän palkitsevuuden lähteet ja niiden toteutuminen käytännössä. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Palkitsevuuden lähde	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Mahdollisuus oppia uusia asioita työelämästä	4,1	4,0	4,2	4,2	4,1
Työntekijät arvostavat	3,5	3,5	3,6	3,6	3,5
Onnistumisen elämyksiä	3,2	3,3	3,3	3,4	3,3
On todellisia vaikutusmahdollisuuksia	3,3	3,3	3,2	3,4	3,2
Työnantaja arvostaa	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0
Luottamustehtävä parantaa omaa urakehitystä	2,4	2,3	2,4	2,5	2,4
Tehtävään löytyy halukkaita	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen arvioissa tehtävänsä palkitsevuudesta oli vain vähäisiä eroja. Paras tilanne oli niillä, jotka hoitavat sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä. Tehtävään halukkaita ei kuitenkaan heidänkään työpaikoilta löydy sen helpommin kuin muiltakaan.

Kunnissa henkilöstön edustajat kokivat muita toimialasektoreita useammin mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja että todellisia vaikutusmahdollisuuksia. Työntekijöiden ja työnantajien arvostuksen sekä myönteisen vaikutuksen urakehitykseen arvioivat muita useammin suureksi yleishyödyllisissä yhteisöissä työskentelevät henkilöstön edustajat. Tilanne teollisuuden ja rakennusalojen työpaikoilla oli useimpien asioiden kohdalla kaikista toimialasektoreista huonoin. Vain halukkaiden jatkajien löytymisessä tilanne oli sama kuin muilla keskimäärin. Eniten vaikeuksia löytää uusia henkilöstön edustajia oli kirkon alalla, kuten oli myös vuonna 2015.

Henkilöstön edustajan osaamistarpeet

Henkilöstön edustajien arviot osaamistarpeistaan ja niiden prioriteeteista ovat pysyneet vuodesta toiseen melko vakaina. Neuvottelu- ja viestintätaidot ovat henkilöstön edustajan tehtävän hoitamisessa välttämättömiä taitoja. Tärkeänä oli pidetty myös työhyvinvoinnin edellytysten ja työpaikan kehittämismenetelmien tuntemista (Taulukko 20.).

Tänä vuonna kysymystä muutettiin siten, että kysyttiin nimenomaan omien osaamisen taitojen parantamisen tarvetta ja liitettiin kysymys paikallisen sopimisen lisääntymiseen. Kysymyksen muuttaminen vaikutti lähinnä siten, että vastausten keskiarvot olivat aiempaa matalampia. Prioriteetit olivat pysyneet ennallaan, mutta keskiarvot pienempiä.

Taulukko 20. Henkilöstön edustajan osaamistarpeet. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017³ kyselyssä.

Osaamisalue	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Neuvottelutaidot	4,7	4,6	4,6	4,6	3,5
Viestintätaidot	4,6	4,5	4,5	4,5	3,5
Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen	4,3	4,3	4,3	4,3	3,3
Työpaikan kehittämismenetelmien tunteminen	4,3	4,2	4,2	4,2	3,3
Tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytysten tunteminen	3,9	3,8	3,8	3,8	3,3
Yritystoiminnan ja –talouden tunteminen	3,7	3,6	3,5	3,6	3,3
Koulutuspoliittisten asioiden tunteminen ⁴	3,5	3,3	3,4	3,7	3,3
Kansantalouden tunteminen	3,5	3,3	3,4	3,5	3,2
Kielitaito	3,1	3,0	3,0	3,1	3,0
Kansainvälisen ay-liikkeen tunteminen	2,9	2,6	2,6	2,7	2,8

Myös tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytysten tuntemisen tärkeys on pysynyt kyselystä toiseen tärkeimmiksi koettujen asioiden joukossa.

³ Vuoden 2017 kyselyssä kysymys muotoiltiin näin: ”Paikallisen sopimisen lisääntyessä minun on tarpeen parantaa...”

⁴ Vuoden 2015 kyselyssä tämä kysymys muotoiltiin näin: ”Kuinka tärkeänä pidät henkilöstön koulutusmahdollisuuksien ja aikuiskoulutusjärjestelmien tuntemista?”

Koulutuspoliittisten asioiden tuntemista koskeva kysymys muutettiin vuoden 2015 kyselyssä muotoon: Henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksien ja aikuiskoulutusjärjestelmien tunteminen. Muutos perustui ajatukseen, että koulutuspolitiikka kuulostaa hieman vanhanaikaiselta ja on sisällöltään epämääräisempi, kuin vuoden 2015 kyselyssä esitetty muotoilu.

Taloudellisen tietämyksen tarve sekä julkisen että yksityisen talouselämän osalta näyttää lisääntyneen edellisestä vuoden 2013 kyselystä.

Kansainvälisen ay-liikkeen tuntemista oli pidetty hieman useammin tärkeänä kuin vuonna 2013. Kielitaidon kohdalla tilanne oli pysynyt samana ja sitä piti melko tai erittäin tärkeänä yli kolmannes henkilöstön edustajista.

Luottamusmiehet pitivät hieman työsuojeluvaltuutettuja enemmän tarpeellisena kohentaa lähes kaikkia kysytyjä taitoja. Vain työhyvinvoinnin edellytysten tuntemisessa työsuojeluvaltuutettujen koettu lisätiedon tarve oli yhtä suuri kuin luottamusmiehillä.

Eri toimialasektoreilla painottuivat hieman eri tavoin tarpeet lisätiedon ja lisätaitojen hankkimiseen. Eniten tarvetta neuvottelu- ja viestintätaitojen parantamiseen koettiin kuntien ja yksityisen palvelualan työpaikoilla. Vähäisintä tarvetta näihin oli kirkon aloilla ja yleishyödyllisissä yhteisöissä.

Parempaa työhyvinvoinnin edellytysten ja työn kehittämismenetelmien tuntemista kaivattiin samalla tavoin kaikilla toimialasektoreilla. Parempaa työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden osaamista kaivattiin eniten kuntasektorilla ja parempaa henkilöstönkoulutuksen mahdollisuuden tuntemusta yksityisten palvelualojen työpaikoilla.

Kuntien henkilöstön edustajat kokivat muita useammin tarvetta parantaa kansantalouden tuntemustaan. Parempaa yritystoiminnan ja -talouden tuntemusta halusivat heidän lisäksi yksityisen palvelualan sekä teollisuuden ja rakennusalan henkilöstön edustajat.

Kansainvälisen ay-liikkeen tuntemustaan koki tarvetta lisätä erityisesti kuntien henkilöstön edustajat, jotka pitivät muita useammin tarpeelliseksi parantaa myös kielitaitojaan.

6) Työpaikan olosuhteet

Työpaikan olosuhteet ovat pysyvästi olleet henkilöstön edustajien panostuksen pääkohde. Olosuhteet työpaikalla ratkaisevat paljolti sen, voiko henkilöstön edustaja toimia työpaikallaan kehittäjänä, joka tavoitteisesti pyrkii parantamaan asioita, vai meneekö hänen aikansa jatkuvaan ongelmatilanteiden selvittämiseen. Vuoden 2013 henkilöstön edustaja –barometrin analyysin pohjalta voitiin osoittaa, että huonot työpaikan olosuhteet ja henkilöstön edustajan panostus jatkuvaan tulipalojen sammutteluun olivat yhteydessä toisiinsa.

Työpaikan olosuhteita koskevaa kysymyssarjaa on alkuperäisestä täydennetty jonkin verran jokaisen uuden barometrikyselyn yhteydessä. Vuoden 2013 uudet kysymykset koskivat henkilöstön osaamisen ja innovatiivisuuden kehittämistä. Ne lisättiin, jotta barometrillä katettaisiin aiempaa paremmin kansallisen työelämän kehittämisstrategian henkilöstön osaamista ja innovatiivisuutta koskevia teemoja. Vuonna 2015 barometriä täydennettiin kysymyksillä, jotka liittyvät työnantajan toimintatapoihin suhteessa henkilöstön edustajiin. Nyt uusina kysymyksinä olivat kysymykset paikallisen sopimisen edellytysten riittävydestä ja työntekijöiden digivalmiuksiin panostamisesta.

Vuosien mittaan on hyvin vähän eroja sen suhteen mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä huonosti: lakeja ja sopimuksia noudatetaan, asianmukaisista työtiloista ja –välineistä pidetään huolta, epätyypilliset työsuhteet perustellaan lain edellyttämällä tavalla.

Työterveydenhuollon sairaanhoidollisia palveluita pidettiin edelleen pääosin riittävinä, mutta tässä kohden heikentymistä on tapahtunut vuodesta 2011 alkaen. Työterveydenhuollon ennalta ehkäisevissä palveluissa, jotka nähtiin myös melko hyvin riittävinä, ei samanlaista heikkenemistä ole tapahtunut.

Henkilöstön saama koulutus ja opastus ovat heikentyneet vuodesta 2009 vuoteen 2011 ja vuodesta 2015 vuoteen 2017. Tässä, kuten henkilöstön informoinnissa työpaikan taloudellisesta ja toiminnallisesta tilanteesta, saatiin tänä vuonna barometrin tekemisen historian heikon tulos. Myös muut henkilöstövoimavarojen kehittämiseen ja käyttöön liittyvät muutokset, kuten oikeudenmukainen kohtelu, rohkaiseminen uusien ideoiden esittämiseen ja henkilöstön osaaminen, olivat muutoksia huonompaan suuntaan. Henkilöstön johtamisen kehittämispainotteisuudessa trendi osoittaa jatkuvasti alaspäin.

Työnantajan sopimaton käyttäytyminen henkilöstön edustajia kohtaan ei ole tavallista ja tässä suhteessa suuntaus on pikemminkin parempaan kuin huonontuvaan suuntaan.

Barometrasta toiseen tapahtuneet muutokset eivät ole suuria, mutta niitä voidaan pitää suuntaa antavina silloin, kun muutossuunta on pysynyt samana ja kun muutoksia samaan suuntaan tapahtuu monen kysymyksen kohdalla samanaikaisesti.

Luottamusmiehet näkivät lähes kaikki työpaikan asiat vähän synkempinä kuin työsuojeluvaltuutetut. Vain henkilöstön määrän riittävyden ja varahenkilöstöjärjestelyjen toimivuuden luottamusmiehet arvioivat paremmiksi kuin työsuojeluvaltuutetut. Lähes kaikissa asioissa tilanne näytti olevan paras niiden henkilöstön edustajien arvioissa, jotka tekevät sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä. Vain henkilöstön edustajan löytyminen työpaikan päättävissä elimissä on heidän kohdallaan harvinaisempaa kuin muiden.

Taulukko 22. Henkilöstön edustajien arviot työpaikkansa tilanteesta vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 barometrikyselyssä keskiarvoina (asteikko 1 – 5).

Väittäjä	Aineiston keruuvuosi				
	2009	2011	2013	2015	2017
Lakeja ja sopimuksia noudatetaan	3,8	3,8	3,7	3,8	3,7
Työtilat ja -välineet ovat asianmukaiset	3,7	3,6	3,5	3,5	3,5
Työterveyshuollon sairaanhoidolliset palvelut ovat riittäviä	-	3,6	3,5	3,5	3,4
Epätyypilliset työsuhteet perustellaan, kuten laki edellyttää	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Henkilöstön saama koulutus ja opastus on riittävää	3,5	3,4	3,4	3,4	3,3
Työssä vallitsee hyvä meininki ja yhteishenki	3,3	3,3	3,3	3,4	3,3
Työterveyshuollon ennaltaehkäisevät palvelut ovat riittäviä	-	3,3	3,3	3,3	3,3
Henkilöstö pidetään tietoisena työpaikan taloudellisesta tai toiminnallisesta tilanteesta	3,5	3,4	3,3	3,4	3,2
Tiedonkulku työpaikalla on riittävää työn tekemisen kannalta	3,2	3,1	3,1	3,1	3,0
Töitä ja työaikoja sovitaan työntekijöiden elämäntilanteen mukaisesti	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0
Esimiehet kohtelevat alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti	3,2	3,1	3,0	3,1	3,0
Henkilöstöä rohkaistaan uusien ideoiden esittämiseen	-	-	3,0	3,1	3,0
Ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti	3,1	2,9	3,0	3,0	3,0
Työssä oppimista kehitetään tavoitteisesti	-	-	3,0	3,0	3,0
Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia käytetään järkevästi	2,9	2,8	2,8	3,0	2,9
Edellytykset paikalliseen sopimiseen ovat riittävät	-	-	-	-	2,9
Esimieskoulutus on riittävää	3,0	3,0	2,9	2,8	2,8
Työpaikallani on henkilöstön edustaja, joka kuuluu johtoryhmään, johtokuntaan, hallitukseen tms. toiminnan johtamisesta päättävään elimeen	-	-	-	2,9	2,8
Työntekijöiden digivalmiuksiin panostetaan riittävästi	-	-	-	-	2,8
Henkilöstöjohtaminen on kehittämispainotteista	-	-	2,9	2,8	2,7
Henkilöstön osaamista hyödynnetään kaikessa kehittämistyössä	-	-	2,7	2,7	2,6
Henkilöstön osaamisen kehittämiseksi tehdään räätälöityjä ratkaisuja työpaikan tarpeista lähtien	-	-	2,7	2,7	2,6
Henkilöstön määrä on riittävä työn tavoitteisiin nähden	2,7	2,6	2,6	2,6	2,6
Henkilöstön näkemykset otetaan huomioon päätösten valmistelussa	2,6	2,6	2,5	2,5	2,4
Henkilöstöä palkitaan toimivista ideoista	-	-	2,4	2,4	2,4
Varahenkilöjärjestelyt toimivat hyvin	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3
Työnantaja mitätöi toistuvasti sovittuja edunvalvonnan tai yhteistoiminnan pelisääntöjä	-	-	-	2,0	2,0
Työnantaja painostaa minua tai muita henkilöstön edustajia luottamustehtävän hoitamisessa	-	-	-	2,0	1,9
Työnantaja vaikeuttaa luottamustehtäväni hoitamista toistuvasti	-	-	-	1,9	1,8

Muita useammin työpaikkansa tilanteen hyväksi arvioivat yleishyödyllisissä yhteisöissä työskentelevät henkilöstön edustajat. Näin oli myös vuonna 2015. Yhdenkään kysymyksen kohdalla yleishyödyllisten yhteisöjen edustajat eivät antaneet toimialasektoreiden huonointa arviota.

Myös kirkon alat menestyvät toimialasektoreiden välisessä vertailussa hyvin. Kuitenkin tiedonkulussa, yhteishengessä ja ongelmatilanteisiin puuttumisessa näyttäisi kirkon aloilla olevan

tilanne huonompi kuin muilla toimialasektoreilla. Kaikki ongelma-alueet huomioon ottaen kirkon alojen tilanne on suhteessa muihin toimialasektoreihin parantunut vuodesta 2015 selvästi.

Valtiosektorin työpaikat eivät nyt, kuten eivät vuonna 2015, poikenneet miltään osin erityisen paljon edukseen, mutta valtion henkilöstön edustajat arvioivat edelleen muita useammin ongelmaksi työntekijöiden riittävyyden työmäärään nähden. Nyt myös varahenkilöstöjärjestelyt arvioitiin huonoiksi useammin kuin muilla toimialasektoreilla. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ei käytetty järkevästi, kuten ei käytetty vuonna 2015. Valtiosektorin henkilöstön edustajat arvioivat myös edellytykset paikalliseen sopimiseen huonommiksi, kuin muiden toimialasektoreiden henkilöstön edustajat.

Kuntien henkilöstön edustajat olivat muihin verrattuna kriittisiä moniin työpaikkansa olosuhteisiin. Henkilöstön oikeudenmukaisen kohtelu, työssä oppimisen kehittäminen, henkilöstöjohtamisen kehittämispainotteisuus, henkilöstön osallistumisen hyödyntämisen, ongelmiin puuttuminen ja henkilöstön oikeudenmukainen kohtelu eivät enää nyt olleet erityisesti kuntien ongelmia kuten aiemmin. Muita huonommaksi he arvioivat edelleen tilanteen terveydenhuollossa, sekä ennalta ehkäisevässä että sairaanhoidollisessa, ongelmiin puuttumisen riipeyden, työtilat ja työvälineet,

Vaikka monessa kohden on kunnissa tapahtunut suhteellista parannusta verrattuna muihin toimialasektoreihin, on tapahtunut myös suhteellista huonontumista: kuntien henkilöstön edustajat eivät koe yhtä vahvasti kuin ennen, että lakeja ja sopimuksia noudatetaan. Myös tiedonkulku, henkilöstön näkökohtien huomioon ottaminen ja digivalmiuksiin panostaminen ovat huonommalla tolalla, kuin muilla toimialasektoreilla.

Teollisuus ja rakennusala ei ollut heikoimmalla sijalla yhdenkään ongelma-alueen kohdalla, kuten se oli vuonna 2015 lähes kaikissa asioissa. Sen sijaan se sijoittui toimialasektoreista parhaiten oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen kohtelun, henkilöstön uusiin ideoihin rohkaisemisen ja ideoista palkitsemisen kohdalla sekä henkilöstön pitämisessä tietoisena työpaikan taloudellisesta ja toiminnallisesta tilanteesta.

Yksityisten palvelualojen työpaikoilla oli ongelmia muita työpaikkoja enemmän koulutuksessa ja opastuksessa sekä lakien ja sopimusten noudattamisessa kuten vuonna 2015. Nyt myös henkilöstön näkemysten huomioon ottaminen, epätyypillisten työsuhteiden perustelemisen ja henkilöstön edustus päättävissä elimissä oli huonommalla tolalla kuin muilla toimialasektoreilla. Muita parempi tilanne yksityisillä palvelualoilla oli vuonna 2015 esimieskoulutuksen riittävydessä ja ongelmiin puuttumisessa, mutta nyt eroa ei ollut verrattuna muihin toimialasektoreihin.

Työnantajan henkilöstön edustajaan kohdistuva painostus sekä luottamustehtävän hoitamisen vaikeuttaminen olivat muita toimialasektoreita tavallisempia yksityisellä palvelualalla ja harvinaisempia kirkon alalla. Tilanne oli sama vuonna 2015.

7) STTK:lainen henkilöstön edustaja ja kansallinen työelämän kehittämisstrategia

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 1.11.2011 johtoryhmän ja sihteeristön valmistelemaan valtakunnallista työelämän kehittämisstrategiaa, jolla Suomalaisesta työelämästä tehdään Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä.

Tavoitteena on luoda hyviä, tuloksellisia ja myös uusia työpaikkoja. Strategian painopisteet ovat innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima.

Henkilöstön edustajat ovat merkittäviä toimijoita työpaikkoja kehitettäessä ja kehittämisstrategian fokus on erityisesti työpaikoilla. Siellä tulosten pitäisi näkyä. Strategiatyötä on nyt tehty yuli viisi vuotta.

Työelämän kehittämisstrategian painopisteet on määritelty väljästi. Ne kytkeytyvät monisäikeisesti toisiinsa ja niiden rajapinnat ovat vaikeasti nähtävissä. Tämän vuoksi henkilöstön edustaja - barometrin kysymysten liittäminen strategian eri painopistealueisiin on jossain määrin mielivaltaista varsinkin, kun kysymyksiä ei ole muotoiltu alun perin strategian painopistealueiden mukaan.

Analyysissä edettiin seuraavasti. Henkilöstön edustaja -barometrin muuttujista poimittiin kuhunkin strategian painopistealueeseen liittyvät. Niistä tehtiin keskiarvomuuttujat kullekin strategian painopistealueelle. Lisäksi tehtiin edunvalvontaan panostamista koskevista kysymyksistä omat keskiarvomuuttujat. Keskiarvomuuttujat muodostettiin henkilöstön edustaja -barometrityöryhmässä.

Innovointi ja tuottavuus

Innovatiivisuus merkitsee uudistuvia tapoja johtaa, organisoida ja tehdä työtä. Se on oppimista, luovuutta ja kykyä kehittää sekä valmiuksia tehdä uusia ja uudenlaisia tuotteita. Innovatiivisuutta syntyy siitä, että kokeillaan uutta, nostetaan esiin uusia ideoita, käytetään hyödyksi erilaisuutta, erilaisia toimintakulttuureja ja jalostetaan yhteisöllistä tietoa keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Innovatiivista työpaikkaa työelämän kehittämisstrategiassa kuvataan työpaikaksi, jolla on erinomaiset tai maailmanluokan tuotteet, palvelut, toimintakonseptit, työyhteisöt ja niiden jatkuva kehittäminen.

Näissä tuottavuuden parantaminen on koko organisaation oppimisprosessi, joka tukee sen kehittämis- ja innovaatio-osaamista ja henkilöstön työelämävalmiuksia. Koko henkilöstö osallistuu aktiivisesti kehittämiseen ja organisaatio kykenee muutosten ja epävarmuuksien hallintaan. Tuottavuutta ja työelämän laatua kehitetään samanaikaisesti ja paremman tuloksen hyödyt jakautuvat oikeudenmukaisesti. Uutta teknologiaa otetaan tavoitteisesti ja ennakkoluulottomasti käyttöön kaikessa kehittämisessä.

Barometrin kysymyksistä osa mittaa henkilöstön edustajan (13 kysymystä) ja osa työnantajan (7 kysymystä) panostusta innovointiin ja tuottavuuteen.

Henkilöstön edustajien panostusta innovointiin ja tuottavuuteen mittaavat kysymykset olivat:

- Kuinka paljon olet panostanut työn sujuvuuden edistämiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut työpaikan muutossuunnitelmien tekemiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut palkkausjärjestelmien kehittämistyöhön?
- Kuinka paljon olet panostanut palvelu- tai tuotantostrategian kehittämiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut työpaikan taloudellisten toimintaedellytysten selvittämiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut uusien tuotteiden/palvelujen kehittämiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut palvelu- ja tuotantoprosessien parantamiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut palvelujen ja/tai tuotteiden markkinoinnin tehostamiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut innovatiivisuuden parantamiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut työpaikan tai alan houkuttelevuuden parantamiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut uusien kustannussäästöjen hakemiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittämiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut työpaikan ekologisen toiminnan parantamiseen?

Taulukko 23. Henkilöstön edustajan panostaminen innovointiin ja tuottavuuteen tehtävässään. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2011	2,6	2,3	2,6	2,5
2013	2,5	2,2	2,4	2,5
2015	2,5	2,2	2,5	2,5
2017	2,5	2,2	2,5	2,4

Henkilöstön edustajien panostus on pysynyt lähes samalla tasolla vuodesta 2011. Lievää heikkenemistä innovointiin ja tuottavuuteen on tapahtunut vuodesta 2015.

Luottamusmiehet panostivat innovointiin ja tuottavuuteen työsuojeluvaltuutettuja enemmän ja kaikkein eniten panostivat molempia tehtäviä hoitavat kuten edellisissäkin barometrikyselyissä vuosina 2011, 2013 ja 2015 (Taulukko 23).

Henkilöstön edustajien panostus innovointiin ja tuottavuuteen oli suurinta kuntien, seurakuntien ja yleishyödyllisten yhteisöjen työpaikoilla ja vähäisintä yksityisillä palvelualueilla. Tilanne on pysynyt myös tältä osin samana vuodesta toiseen.

Työnantajan panostusta innovointiin ja tuottavuuteen mittaavat kysymykset olivat:

Miten seuraavat asiat toteutuvat kohdallasi?

- Henkilöstö osallistuu työn ja työolosuhteiden kehittämiseen
- Työpaikallani henkilöstön määrä on riittävä työn tavoitteisiin nähden?
- Työpaikallani varahenkilöstöjärjestelyt toimivat hyvin?
- Työpaikallani henkilöstöjohtaminen on kehittämispainotteista?
- Työpaikallani henkilöstön osaamista hyödynnetään kaikessa kehittämistyössä?

Työpaikallani henkilöstöä rohkaistaan uusien ideoiden esittämiseen?
Työpaikallani henkilöstöä palkitaan toimivista ideoista?

Työnantajan panostuksen innovointiin ja tuottavuuteen henkilöstön edustajat ovat arvioineet kaikissa mittauksissa keskimäärin suuremmaksi kuin oman panostuksensa (Taulukko 24.).

Luottamusmiesten arviot ovat vuodesta 2015 hieman heikentyneet ja tämä näkyy myös kaikkien vastaajien yhteistuloksessa. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdistelmätehtävää hoitavien kohdalla työnantajan panostus on edellisestä mittauksesta selvästi lisääntynyt.

Taulukko 24. Henkilöstön edustajien havaintojen pohjalta arvioitu työnantajan panostaminen innovointiin ja tuottavuuteen työpaikoilla. Arvioiden keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	2,7	2,8	2,7	2,7
2011	2,7	2,6	2,7	2,7
2013	2,7	2,8	2,6	2,7
2015	2,7	2,7	2,6	2,7
2017	2,6	2,7	2,8	2,6

Työnantajan panostus innovointiin ja tuottavuuteen oli suurinta yleishyödyllisten yhteisöjen sekä teollisuuden ja rakennusalan työpaikoilla. Tilanne oli sama vuonna 2015. Vähäisintä panostus oli valtion työpaikoilla kuten edellisissäkin kyselyissä.

Luottamus ja yhteistyö

Luottamus, keskinäinen arvostus ja avoimuus auttavat työpaikkoja kohtaamaan muutokset ennakoivasti ja hallitusti. Luottamus koskee kaikkia työpaikan yhteistyökumppaneita työyhteisön sisällä, yhteistyötä tekevien työyhteisöjen kesken sekä suhteessa asiakkaisiin. Luottamus on myös sitä, että henkilöstö voi kokea kehittämisen ja työn muuttumisen merkitykselliseksi ja säilyttää luottamuksen oman työuransa kehittämiseen kaikissa olosuhteissa.

Edelläkävijätyöpaikkoja luottamuksen ja yhteistyön rakentamisessa kuvataan työpaikoiksi, joilla yhteistyö on jatkuvaa ja vastavuoroista. Hyvän luottamuksen työyhteisöissä ollaan aloitteisia, uskalletaan ottaa riskejä ja tehdä virheitä. Yhteistyön toimivuutta arvioidaan ja parannetaan jatkuvasti sekä luodaan koko ajan yhteisiä pelisääntöjä erilaisiin tilanteisiin. Lisäarvoa etsitään

yhdessä kaikkien parhaaksi ja verkostoitumisessa pyritään strategisiin kumppanuuksiin. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutoksen pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan.

Barometrin kysymyksistä osa mittaa henkilöstön edustajan (9 kysymystä) ja osa työnantajan (15 kysymystä) panostusta luottamukseen ja yhteistyöhön. Barometrikyselyssä oli myös neljä kysymystä, jotka mittaavat henkilöstön panostamista luottamukseen ja yhteistyöhön työpaikoilla.

Henkilöstön edustajien panostusta luottamukseen ja yhteistyöhön mittaavat kysymykset olivat:

Kuinka paljon olet panostanut oman yhteistyöverkon rakentamiseen?

Kuinka paljon olet panostanut tiedottamiseen?

Kuinka paljon olet panostanut henkilöstön osallistumisen ja aktiivisuuden lisäämiseen?

Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön työsuojelutoimikunnan kanssa?

Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön yt-neuvottelukunnan kanssa?

Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön esimiesten kanssa?

Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön henkilöstöjohtoon kanssa?

Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön työsuojelupäällikön kanssa?

Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön ylimmän johdon kanssa?

Taulukko 25. Henkilöstön edustajan panostaminen luottamukseen ja yhteistyöhön tehtävässään. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	3,1	3,1	3,2	3,1
2011	3,3	3,3	3,6	3,3
2013	3,3	3,4	3,3	3,3
2015	3,3	3,4	3,4	3,3
2017	3,3	3,4	3,5	3,3

Henkilöstön edustajat panostivat luottamuksen ja yhteistyön kehittämiseen enemmän kuin innovointiin ja tuottavuuteen.

Työsuojeluvaltuutetut ovat vuodesta 2013 lähtien panostaneet luottamuksen ja yhteistyön kehittämiseen enemmän kuin luottamusmiehet. Luottamusmiesten tehtävänä on edunvalvonta, kun taas työsuojelun lähtökohtana on yhteistoiminta. Yhteistoiminta näyttää korostuvan enemmän myös luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdistelmätehtävää hoitavilla. Heidän panostuksensa luottamukseen ja yhteistyöhön on vahvistunut vuodesta 2013. Muut ajassa tapahtuneet muutokset ovat vähäisiä. (Taulukko 25).

Panostus luottamukseen ja yhteistoimintaan oli vahvinta julkisen ja heikointa yksityisen sektorin työpaikoilla. Tilanne on ollut sama vuonna 2015.

Työnantajan panostusta luottamukseen ja yhteistyöhön mittaavat kysymykset olivat:

Miten seuraavat asiat toteutuvat kohdallasi?

- Käytössäni olevat tilat soveltuvat luottamustehtäväni hoitamiseen
- Käytössäni olevat työvälineet soveltuvat luottamustehtäväni hoitamiseen
- Voin käyttää työaika luottamustehtäväni hoitamiseen
- Saan työnantajalta tietoa niistä asioista, jotka kuuluvat laki- ja sopimusmääräysten...
- Saan työnantajalta tietoa työpaikan taloudellisten toimintaedellytysten kehityksestä
- Yhteistyö työnantajan kanssa toimii
- Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä?
 - Luottamustehtäväni parantaa urakehitystäni
 - Luottamustehtävässäni minulla on todellisia vaikutusmahdollisuuksia
 - Työnantaja arvostaa luottamustyötäni
- Työpaikallani henkilöstö pidetään tietoisena työpaikan taloudellisesta ja toiminnallisesta tilanteesta
- Tiedonkulku työpaikalla on riittävää työn tekemisen kannalta
- Henkilöstön näkemykset otetaan huomioon päätösten valmisteluissa
- Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia käytetään järkevästi
- Lakeja ja sopimuksia noudatetaan
- Epättyypilliset työsuhteet perustellaan, kuten laki edellyttää

Henkilöstön edustajien näkemykset työnantajan panostamisesta luottamuksen ja yhteistoiminnan kehittämiseen viittaavat selvästi siihen, että panostus on vuoden 2013 kyselyn jälkeen selvästi vahvistunut ja yhtä selvästi heikentynyt tultaessa vuoteen 2017. Tämä näkyy niin luottamusmiesten kuin työsuojeluvaltuutettujenkin näkemyksissä. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdistelmätehtävää hoitavien kohdalla muutosta vuoden 2015 tilanteeseen ei ollut vuoden 2017 tuloksessa. (Taulukko 26).

Vahvinta työnantajan panostus luottamukseen ja yhteistoimintaan oli julkisella ja vähäisintä yksityisen sektorin työpaikoilla. Erot olivat kuitenkin pieniä. Tilanne oli sama vuonna 2015.

Taulukko 26. Henkilöstön edustajien havaintojen pohjalta arvioitu työnantajan panostaminen yhteistoiminnan kehittämiseen. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	3,3	3,3	3,2	3,3
2011	3,3	3,2	3,3	3,2
2013	3,2	3,2	3,0	3,2
2015	3,4	3,4	3,4	3,4
2017	3,2	3,2	3,4	3,2

Henkilöstön panostamista luottamukseen ja yhteistyöhön mittaavat kysymykset olivat:

Miten seuraavat asiat toteutuvat kohdallasi?

- Saan henkilöstöltä tietoa heidän tilanteestaan ja tarpeistaan
- Henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö toimii
- Työntekijät arvostavat luottamustyötäni
- Työpaikallani työssä vallitsee hyvä meininki ja yhteishenki

Kysymykset eivät suoraan mittaa sitä, miten henkilöstö panostaa luottamukseen ja yhteistyöhön. Kysymykset kytkeytyvät kuitenkin siihen, miten henkilöstö luottaa edustajiinsa ja pitää yllä hyvän yhteistyön ilmapiiriä työpaikalla. Siten ne ehkä kertovat jotain siitä, miten henkilöstön edustajat näkevät henkilöstön suhtautuvan yhteistoimintaan työpaikalla.

Taulukko 27. Henkilöstön edustajien havaintojen pohjalta arvioitu henkilöstön panostaminen luottamukseen ja yhteistoiminnan kehittämiseen. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	3,5	3,5	3,5	3,5
2011	3,5	3,4	3,7	3,5
2013	3,5	3,6	3,5	3,5
2015	3,6	3,5	3,5	3,6
2017	3,5	3,5	3,6	3,5

Henkilöstön panostus yhteistoimintaan näyttää vahvalta. Eri tehtäviä hoitavien henkilöstön edustajien välillä on ollut jonkin verran eroja eri vuosina, mutta systemaattista vahvistumista tai heikkenemistä ei ole nähtävissä (Taulukko 27.). Henkilöstön panostus oli vahvinta yleishyödyllisissä yhteisöissä. Muiden toimialasektoreiden väliset erot olivat pieniä. Vuonna 2015 henkilöstön panostus yhteistoimintaan ja luottamukseen oli jokseenkin yhtä vahvaa kaikilla toimialasektoreilla.

Työhyvinvointi ja terveys

Työelämän kehittämisstrategia lähtee siitä, että työ tuottaa hyvinvointia tekijöilleen. Työhyvinvoinnin ja terveyden parantumisen tulee koskea kaikkia ja niitä on edistettävä työpaikalla, työn yhteydessä.

Työhyvinvointi ja terveys perustuvat johdon, henkilöstön, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon hyvään yhteistyöhön sekä ajanmukaiseen lainsäädäntöön.

Edelläkävijätyöpaikoilla työhyvinvoinnista ja terveydestä huolehtiminen ja työturvallisuus ovat osa johdon strategiaa. Johdolla on keskeinen rooli asetettujen tavoitteiden seurannassa ja kehittyneen riskien hallinta- ja turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Työyhteisö ja johtaminen suojaavat ylikuormittumiselta ja työterveyshuolto on työpaikan strateginen yhteistyökumppani. Tärkeää on myös, että työssä onnistuminen pannaan merkille ja että innostus välittyy sekä asiakkaille että yhteistyökumppaneille. Työn imu ja innostus ovat arkipäivää ja varhaisen tuen malli on osa työpaikan henkilöstöjohtamista.

Barometrin kysymyksistä osa mittaa henkilöstön edustajan (15 kysymystä) ja osa työnantajan (6 kysymystä) panostusta henkilöstön työhyvinvointiin ja terveyteen.

Henkilöstön edustajien panostusta työhyvinvointiin ja terveyteen mittaavat kysymykset olivat:

- Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön työpaikkasi työterveyshuollon kanssa?
- Kuinka paljon olet panostanut työhyvinvoinnin edistämiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut työsuojelun toimintaohjelman tekemiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut työ- ja vapaa-ajan vaatimusten yhteensovittamiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut työn vaarojen tunnistamiseen ja riskienarviointiin?
- Kuinka paljon olet panostanut eettisten toimintatapojen vahvistamiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittämiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut henkiseen väkivaltaan liittyviin asioihin?
- Kuinka paljon olet panostanut fyysiseen väkivaltaan liittyviin asioihin?
- Kuinka paljon olet panostanut sukupuolten väliseen tasa-arvoon?
- Kuinka paljon olet panostanut yhdenvertaisuusasioihin?
- Kuinka paljon olet panostanut työuupumuksen ehkäisyyn?
- Kuinka paljon olet panostanut päihdeongelmien selvittämiseen?
- Kuinka paljon olet panostanut johtamisongelmien selvittämiseen?

Työsuojeluvaltuutetut panostivat selvästi luottamusmiehiä enemmän työhyvinvointiin ja terveyteen. Kaikkien panostus työhyvinvointiin ja terveyteen on vaihdellut kyselyvuodesta toiseen melko vähän. Lukujen valossa panostus oli nyt 2017 mittauksessa alimmillaan sitten vuoden 2009.

Taulukko 28. Henkilöstön edustajan panostaminen työhyvinvointiin ja terveyteen tehtävässään. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	2,4	2,9	2,7	2,5
2011	2,5	2,8	3,0	2,6
2013	2,5	2,8	2,8	2,5
2015	2,5	2,9	2,8	2,6
2017	2,4	2,7	2,6	2,5

Henkilöstön edustajien panostus työhyvinvointiin ja terveyteen oli suurinta kuntasektorilla ja vähäisintä teollisuudessa ja rakennusalalla.

Työnantajan panostusta henkilöstön työhyvinvointiin ja terveyteen mittaavat kysymykset olivat:

Työpaikallani työterveyshuollon ennaltaehkäisevät palvelut ovat riittäviä?
 Työpaikallani työterveyshuollon sairaanhoidolliset palvelut ovat riittäviä?
 Työpaikallani ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti?
 Työpaikallani töitä ja työaikoja sovitetaan työntekijöiden elämäntilanteen mukaisesti?
 Työpaikallani työtilat ja -välineet ovat asianmukaiset?
 Työpaikallani esimiehet kohtelevat alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti?

Työnantajan panostus henkilöstön työhyvinvointiin ja terveyteen arvioitiin keskimäärin melko hyväksi (Taulukko 29.). Työsuojeluasioita hoitavat henkilöstön edustajat ovat eri vuosien kyselyissä kaikissa nähneet työnantajan panostuksen työhyvinvointiin ja terveyteen hieman suurempana kuin luottamusmiehet. Ne jotka hoitavat sekä luottamusmiesten että työsuojeluvaltuutettujen tehtäviä ovat nähneet muista poiketen työnantajan panostuksen lisääntyvän melko selvästi vuodesta 2013 alkaen.

Työnantajista työhyvinvointiin ja terveyteen panostivat eniten yleishyödyllisten yhteisöjen työnantajat.

Taulukko 29. Henkilöstön edustajien havaintojen pohjalta arvioitu työnantajan panostaminen henkilöstön työhyvinvointiin ja terveyteen. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	3,2	3,4	3,4	3,3
2011	3,3	3,4	3,3	3,3
2013	3,2	3,4	3,1	3,2
2015	3,2	3,3	3,3	3,2
2017	3,2	3,3	3,5	3,2

Osaava työvoima

Muuttuvassa työelämässä henkilöstön osaamisen taso ja työssä oppiminen ovat olennaisia edellytyksiä sekä työntekijän omaan että työpaikan menestykseen. Ammattitaitoinen työvoima reagoi työelämän muutoksiin nopeasti ja kehittää uusia selviytymisen malleja suoriutua muutoksista. Osaamisen kehittämisen välineitä on myös jatkuvasti parannettava. On kyettävä saamaan koulutuksen ja työelämän yhteistyö vuorovaikutteiseksi, jatkuvaksi kehittämiseksi. Oppiminen ja työn kehittäminen ovat työelämästrategiassa saumaton kokonaisuus.

Edelläkävijätyöpaikoilla opitaan laajasti; osaamista johdetaan ja ennakoitaan; työ on itsessään kehittävää, monimuotoisuutta käytetään hyväksi; yhteistyö koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän välillä on pitkäjänteistä; henkilöstön osaamisen kehittämiseksi tehdään yksilöllisiä ratkaisuja työpaikan tarpeista lähtien.

Barometrin kysymyksistä osaavaan työvoimaan liittyviä kysymyksiä on vain kaksi, jos otetaan huomioon kaikki kyselyvuodet. Osaamiseen liittyviä kysymyksiä on lisätty vuosina 2013 ja 2015 ja 2017, mutta summamuuttujassa nämä eivät ole mukana, koska eri vuosien tulokset eivät olisi vertailukelpoisia.

Henkilöstön edustajien panostusta osaavaan työvoimaan mittaavat kysymykset olivat:

Kuinka paljon olet panostanut kouluttamiseen ja opastamiseen?

Kuinka paljon olet panostanut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien valmisteluun?

Taulukko 30. Henkilöstön edustajien panostus osaavaan henkilökuntaan. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	2,7	2,6	2,6	2,7
2011	2,8	2,7	2,9	2,7
2013	2,8	2,7	2,7	2,7
2015	2,8	2,7	2,8	2,8
2017	2,7	2,7	2,8	2,7

Henkilöstön edustajien panostus henkilöstön osaamiseen on ollut viime vuosina tasaista. Pieni muutos parempaan vuonna 2015 on jäämässä tilapäiseksi.

Toimintasektoreista vahvinta panostus oli kuntasektorilla ja heikointa teollisuudessa ja rakennusalaalla sekä yksityisellä palvelualalla.

Työnantajan panostusta osaavaan työvoimaan mittaavat kysymykset olivat:

Työpaikallani edustamani henkilöstön saama koulutus ja opastus on riittävää?

Työpaikallani esimieskoulutus on riittävää?

Työpaikallani työssä oppimista kehitetään tavoitteisesti?

Työpaikallani henkilöstön osaamisen kehittämiseksi tehdään räätälöityjä ratkaisuja työpaikan tarpeista lähtien?

Työnantajan panostus osaavaan työvoimaan on taulukon 31 lukujen valossa vähentynyt vuosien mittaan selvästi.

Eri tehtävissä toimivien henkilöstön edustajien arvioissa työnantajan panostuksesta osaavaan työvoimaan ei ole ollut suuria eroja.

Toimialasektoreiden välillä ei ollut eroja.

Taulukko 31. Henkilöstön edustajien havaintojen pohjalta arvioitu työnantajan panostaminen osaavaan henkilökuntaan. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	3,2	3,3	3,2	3,2
2011	3,2	3,1	3,0	3,2
2013	3,0	3,1	2,8	3,0
2015	3,0	3,0	2,9	3,0
2017	2,9	3,0	3,0	2,9

Edunvalvontaan panostaminen

Ammattiliittojen jäsenten edunvalvonta on ollut aina luottamusmiehen tärkein tehtävä. Se on edelleen keskeinen asia sopimuksissa, joissa luottamusmiehen tehtävä määritellään. Työsuojeluvaltuutettu on koko henkilöstön tai henkilöstön osan edustaja työsuojeluyhteistyöhön liittyvissä kysymyksissä.

Edunvalvontaan panostamiseen liittyvistä kysymyksistä tehtiin kolme keskiarvomuuttujaa: henkilöstön edustajan panostaminen edunvalvontaan (22 kysymystä), henkilöstön panostaminen edunvalvontaan (2 kysymystä) ja liiton panostaminen edunvalvontaan (2 kysymystä).

Henkilöstön edustajan panostamista edunvalvontaan mittaavat kysymykset olivat:

Kuinka paljon olet panostanut jäsenhankintaan?

Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön jäsenistön kanssa

- Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön yksittäisten jäsenten kanssa?
 Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön ulkomaalaistaustaisten jäsenten kanssa?
 Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön työpaikkasi muiden henkilöstön edustajien kanssa?
 Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön työpaikkasi ulkopuolella toimivien henkilöstön edustajien kanssa?
 Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön oman ammattiyhdistyksesi/ammattiosastosi kanssa?
 Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön oman liittosi toimiston kanssa?
 Kuinka paljon olet panostanut yhteistyöhön oman liittosi hallinnon kanssa?
 Kuinka paljon olet panostanut yhteistoimintaan kansainvälisen ay-toimijan kanssa?
 Kuinka paljon olet panostanut globaalin vastuun parantamiseen?
 Kuinka paljon olet panostanut neuvotteluihin palkkauksesta, palkkioista ja korvauksista?
 Kuinka paljon olet panostanut neuvotteluihin toimenkuviin liittyvistä asioista?
 Kuinka paljon olet panostanut neuvotteluihin työajoista?
 Kuinka paljon olet panostanut TES-/VES –soveltamisalan valvontaan?
 Kuinka paljon olet panostanut työehtojen valvontaan?
 Kuinka paljon olet panostanut paikalliseen sopimiseen?
 Kuinka paljon olet panostanut neuvotteluihin irtisanomisista?
 Kuinka paljon olet panostanut neuvotteluihin lomautuksista?
 Kuinka paljon olet panostanut neuvotteluihin osa-aikaistamisista?
 Kuinka paljon olet panostanut neuvotteluihin vuokratyövoiman käytöstä?
 Kuinka paljon olet panostanut neuvotteluihin toimintojen ulkoistamisesta?

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen ero oli selvä. Luottamusmiehet ovat panostaneet kaikkina kyselyvuosina edunvalvontaan selvästi työsuojeluvaltuutettuja enemmän.

Taulukko 32. Henkilöstön edustajan panostaminen edunvalvontaan. Keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	2,8	2,2	2,7	2,6
2011	2,7	2,0	2,7	2,5
2013	2,6	2,0	2,6	2,5
2015	2,7	2,1	2,6	2,6
2017	2,7	2,1	2,6	2,6

Yleiskuva taulukosta 32 on se, että kaikkien henkilöstön edustajien panostus edunvalvontaan on vähentynyt vähitellen vuodesta 2009 vuoteen 2013, ja sen jälkeen hieman vahvistunut ja pysynyt sitten ennallaan.

Kuntasektorilla panostus edunvalvontaan on hieman suurempaa kuin muilla toimialasektoreilla, joiden väliset erot olivat vähäisiä.

Henkilöstön panostusta edunvalvontaan mittaavat kysymykset olivat:

Miten seuraavat asiat toteutuvat kohdallasi?

Henkilöstö tiedostaa työpaikkatason ay-toiminnan tärkeyden

Henkilöstö tukee minua luottamustehtäväni hoitamisessa

Henkilöstön suhdetta edunvalvontaan mittaavien vastausten keskiarvot ovat melko korkeat.

Henkilöstön panostus edunvalvontaan näyttää pysyvän vuodesta toiseen jokseenkin samalla tasolla. Kuitenkin sekä luottamusmiesten että työsuojeluvaltuutettujen kohdalla luvut olivat pienimmät sitten vuoden 2009.

Henkilöstön panostaminen edunvalvontaan oli vahvinta yleishyödyllisten yhteisöjen ja kirkon alojen työpaikoilla. Aiemmissa kyselyissä panostaminen on ollut samalla tasolla kaikilla työnantajan toimialasektoreilla.

Taulukko 33. Henkilöstön edustajien havaintojen pohjalta arvioitu henkilöstön panostaminen edunvalvontaan. Arvioiden keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	3,3	3,2	3,2	3,3
2011	3,3	3,2	3,5	3,3
2013	3,3	3,2	3,2	3,3
2015	3,4	3,2	3,2	3,3
2017	3,2	3,1	3,3	3,2

Liiton panostusta edunvalvontaan mittaavat kysymykset olivat:

Miten seuraavat asiat toteutuvat kohdallasi?

Liitto tarjoaa käyttöni tietoa erilaisista asiakokonaisuuksista

Liitonni tukee ja ohjaa minua luottamustehtäväni hoitamisessa

Liiton panostus edunvalvontaan on tässä käytännössä sama asia kuin liiton panostus henkilöstön edustajan tukemiseen (Taulukko 34.).

Liiton panostus edunvalvontaan on pysynyt korkeana. Luottamusmiehet näkevät liiton tuen itselleen suurempana kuin työsuojeluvaltuutetut. Työsuojeluvaltuutettujen kokemuksessa liiton panostus heidän tukemiseensa on tasaisesti vähentynyt vuodesta 2013 alkaen.

Taulukko 34. Henkilöstön edustajien havaintojen pohjalta arvioitu liiton panostaminen edunvalvontaan. Arvioiden keskiarvot (asteikko 1 – 5) luottamustehtävittäin vuosien 2009, 2011, 2013, 2015 ja 2017 kyselyssä.

Vuosi	Luottamustehtävä		LM ja TSV	Kaikki
	LM	TSV		
2009	3,9	3,4	3,6	3,8
2011	3,9	3,4	3,6	3,8
2013	3,8	3,6	3,7	3,8
2015	3,9	3,5	3,8	3,8
2017	3,9	3,4	3,8	3,8

Liiton panostuksessa on selviä eroja työnantajien toimintasektoreiden välillä. Kunnissa ja yleishyödyllisissä yhteisöissä liiton panostus nähdään suurimpana ja teollisuudessa ja rakennusalaalla pienimpänä. Vuonna 2015 tilanne oli osin samankaltainen.

8) Tulosten tulkintaa ja arviointia

Osallistuminen kyselyyn

Vuodesta 2009 kahden vuoden välein tehty henkilöstön edustaja –barometrikysely on tuottanut tuloksia, joiden perusteella henkilöstön edustajan tehtävässä ja sen toteutustavoissa pitkänkin aikavälin muutokset ovat melko vähäisiä. Sen verran muutoksia kuitenkin on ajankohdasta toiseen, että niiden tulkitseminen ja merkitysten arvioiminen on paikallaan. Muutokset voivat myös olla pieniä, mutta jos ne samaan aihealueeseen liittyen ilmentävät muutosta samaan suuntaan, niillä voi olla merkitystä ja niitä on syytä tarkastella tarkemmin.

Ensimmäinen asia, jossa jo ennen aineiston analyysiä näkyy selvä kehityssuunta, on kyselyyn vastaamisprosentin pieneneminen vuodesta toiseen. Trendi ei liity vain tähän kyselyyn, vaan on yleisempi. Mitä enemmän erilaisia kyselyjä tehdään, sitä pienempi osa kohderyhmästä vastaa tiettyyn kyselyyn.

Vastausprosentin muutokset tai otannassa tehdyt muutokset eivät ole barometrikyselyissä näkyneet millään systemaattisella tavalla. Sen sijaan kysymykset muutoin näyttävät mittaavan herkästi niitä muutoksia, joita esimerkiksi henkilöstön edustajan tehtävään liittyvistä normimuutoksista tai toimintaympäristömuutoksista aiheutuu.

Pienenevä vastausprosentti voi johtua siitä, että kysely on melko laaja. Henkilöstön edustaja – barometrilla on pyritty mahdollisimman kattavan kuvan saamiseen henkilöstön edustajan arjesta, tavasta panostaa eri asioihin tehtävässään ja tavasta arvioida tehtävänsä ja sen edellytyksiä. Suuri

kysymysten määrä saattaa kuitenkin heikentää halukkuutta vastata kyselyyn. Jatkossa vastaajien motivoimiseksi on ehkä syytä paremmin käyttää liittojen panosta, eikä lähettää barometria vain STTK:n kyselynä.

Eri liitoista henkilöstön edustajia on kyselyyn osallistunut vastaajia jokseenkin liittojen jäsenmäärän mukaisesti. Vaihtelua kuitenkin on kyselyvuodesta toiseen myös niiden liittojen kohdalla, joissa ei ole tapahtunut jäsenmäärässä olennaisia muutoksia. Tämä viittaa siihen, että liitoilla on mahdollisuus vaikuttaa omalta osaltaan siihen, miten kyselyyn osallistutaan.

Henkilöstön edustajien taustat ja demografia

Kyselyyn vastanneista henkilöstön edustajista 65 % oli naisia ja 35 % miehiä. Vaikka miehet ovatkin tässä vähemmistössä, heillä on kuitenkin perinteisesti ollut suhteellinen yliedustus luottamustehtävissä. Muutosta tässä suhteessa ei ole tapahtunut sinä aikana kun henkilöstön edustaja -barometria on tehty.

Henkilöstön edustajien keski-ikä on noussut vuodesta 2009 tasaisesti, mutta oli nyt hieman laskenut. Ne, jotka ovat olleet henkilöstön edustajan tehtävässä keskimääräistä pitempään, pysyvät luottamustehtävässään kauemmin kuin ennen. Tämä voi merkitä sitä, että niiden joukossa, jotka ovat olleet tehtävässä vain vähän aikaa, on vaihtuvuutta aiempaa enemmän, mutta niiden joukossa, jotka ovat olleet tehtävässä kauan, vaihtuvuus on aiempaa vähäisempää.

Tämä voisi merkitä sitä, että olisi syntymässä toisaalta kokemattomien, koko ajan vaihtuvien henkilöstön edustajien ryhmä ja kokeneiden, harvoin tehtävänsä jättävien ryhmä. Nämä ryhmät voivat olla monella tavoin erilaisia, mutta henkilöstön edustaja -barometrin tulokset eivät viittaa siihen, että meillä olisi kokemusvuosien mukaan eri tavoin toimivia ja eri asioihin panostavia henkilöstön edustajia. Sillä sen sijaan on jonkin verran merkitystä, miten paljon henkilöstön edustajalla on aikaa käytettävissään tehtävänsä hoitamiseen. Kun aikaa on enemmän, voi henkilöstön edustaja myös panostaa useampiin asioihin, kuin se, jolla on aikaa vähemmän ja joka joutuu priorisoimaan tekemisiään enemmän.

Joka tapauksessa henkilöstön edustajien ikärakenne ja kokeneisuusrakenne vaatisivat oman erityisselvityksensä, sillä tehtävään on ollut jo vuosia vaikea rekrytoida uusia toimijoita. Syytä on varmasti monia ja niitä olisi korkea aika ryhtyä perusteellisesti tutkimaan.

Henkilöstön edustajien panostaminen eri tehtäväalueisiin ja yhteistyöhön

Ydintehtäviinsä henkilöstön edustajat panostivat edelleen paljon. Prioriteetit ovat myös entiset: eniten panostettiin työpaikan olosuhteisiin perehtymiseen, tiedottamiseen, henkilöstön aktivoimiseen ja yhteistyöverkon rakentamiseen. Melko suurta oli panostaminen myös muihin henkilöstön edustajan tehtäviin perinteisesti kuuluviin asioihin kuten kouluttamiseen, työpaikan toimintaympäristöön perehtymiseen ja jäsenhankintaan (luottamusmiehet).

Henkilöstön edustajien panostukset eri tehtäväalueisiin lisääntyivät vuodesta 2013 vuoteen 2015 monella ulottuvuudella. Nyt panostuksia ei lisätty vuoteen 2015 verrattuna missään asiassa.

Niissä asioissa, joissa on kyse henkilöstön edustajan omasta ydintehtävästä toimijana, ei tapahtunut panostuksen vähentämistä. Sen sijaan panostuksen vähentymistä edelliseen mittaukseen oli henkilöstön osallistamisessa, yhteistyöverkon rakentamisessa ja kouluttamisessa ja opastamisessa.

Tulos viittaa siihen, että henkilöstön edustajat ovat joutuneet aiempaa tarkemmin valitsemaan, mihin energiansa suuntaavat.

Huolestuttavaa yhteistoiminnan kehittämisen ja paikallisen sopimisen laajentamisen kannalta on, että panoksia ei enää riitä juuri näiden kannalta tärkeisiin asioihin: henkilöstön osallistumisen lisäämiseen, yhteistyöverkon rakentamiseen ja henkilöstön kouluttamiseen. Muita toimialasektoreita enemmän oli näihin asioihin panostettu kuntasektorilla. Ilmeisesti tässä taustalla vaikuttavat tiedossa olevat suuret muutokset sosiaali- ja terveyssektorilla. Henkilöstö on pyritty pitämään ajan tasalla.

Henkilöstön edustajien panostuksessa yhteistyöhön on tapahtunut edelliseen kyselyyn verrattuna vain hyvin vähäisiä muutoksia.

Olellisimmat muutokset liittyvät yhteistyön tiivistämiseen jäsenistön kanssa, joka on jatkunut vuodesta 2009 asti ja yhteistyö työpaikan muiden henkilöstön edustajien kanssa, johon on enenevästi panostettu vuodesta 2013. Myös panostus yhteistyöhön YT-toimikuntien kanssa on lisääntynyt vuodesta 2009 selvästi, mutta tässä kohden vuoden 2015 jälkeen ei ole tapahtunut muutosta. Kaikkein selvimmin on lisääntynyt vuosien mittaan panostaminen sosiaaliseen mediaan.

Jäseniin ja työpaikan henkilöstön edustajien keskinäiseen vuorovaikutukseen oli kuntien henkilöstön edustajien panostus suurempaa kuin muiden toimialasektoreiden henkilöstön edustajien. Yhteistyöhön työnantajan edustajien kanssa panostivat eniten kirkon alan ja yleishyödyllisten yhteisöjen henkilöstön edustajat. Valtion sektorilla on panostettu muita enemmän YT-neuvottelukunnassa tapahtuvaan yhteistyöhön.

Jos ajatellaan henkilöstön edustajien panostusta yhteistyösuhteisiinsa yhteistoiminnan kehittämisen ja paikallisen sopimisen valossa eri sektoreiden erilaiset painotukset saattavat heijastaa liittojen erilaisia strategioita. Kuntasektorilla ehkä pyritään vahvistamaan asemia jäsenistöä ja henkilöstön edustajien keskinäistä yhteistyötä parantamalla. Kirkon aloilla ja yleishyödyllisissä yhteisöissä on työpaikan ylin johto lähempänä ja siten panostaminen vuorovaikutukseen työnantajan edustajien kanssa voi tuottaa paremman tuloksen.

Pitkän aikavälin kehitys yhteistyösuhteisiin panostamisen vahvistamisessa lisää yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

Henkilöstön edustajien panostus sosiaaliseen mediaan on vuosien mittaan jatkuvasti lisääntynyt. Tätä ja yleisemminkin sosiaalisen median merkitystä ja käyttöä henkilöstön edustajien tehtävässä olisi hyvä tutkia tarkemmin.

Työyhteisön kehittämiseen panostaminen

Selvästi eniten henkilöstön edustajat panostivat, kuten aiemminkin, työhyvinvoinnin ja työn sujuvuuden edistämiseen. Työpaikan muutossuunnitelmiin, vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin sekä palkkausjärjestelmien kehittämiseen panostettiin myös melko paljon, mutta näihin panostaminen väheni edellisessä kyselyyn verrattuna.

Eniten edellisestä mittauksesta lisääntyi yhdenvertaisuussuunnitelmiin panostus. Tämä perustuu uuden yhdenvertaisuuslain voimaan tuloon 1.1.2015. Laki velvoittaa yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen ja yhteistyöhön henkilöstön edustajien kanssa yhdenvertaisuustoimien edistämistoimien ja vaikuttavuuden arvioinnissa. Yhdenvertaisuussuunnitelmiin panostuksen vanavedessä on hieman vahvistunut myös panostaminen tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen.

Erityisesti vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin panostettiin aiempaa vähemmän. Tässä muutos on suurin vuoden 2015 barometriin verrattuna. Syytä tähän on vaikea selittää henkilöstöedustaja -barometrin muiden tulosten pohjalta. Erikoista oli myös se, että tällä kertaa vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin, toisin kuin ennen, panostivat luottamusmiehet työsuojeluvaltuutettuja enemmän.

Merkille pantavaa on myös palkkausjärjestelmien kehittämiseen panostamisen tasainen väheneminen vuodesta 2011 alkaen. Syynä tähän voi olla talouden taantuman pitkäkestoisuus, minkä vuoksi työn palkitsevuutta ei ole palkkauksen avulla haluttu tai voitu lisätä. Laman taittuessa on ehkä varauduttava siihen, että paineet palkkausjärjestelmien kehittämiseksi kanavoituvat jatkossa nykyistä enemmän paikallisen sopimisen kautta tapahtuvaksi.

Työyhteisön toimintaan panostivat kuntien henkilöstön edustajat enemmän ja rakennusalan ja teollisuuden henkilöstön edustajat muita vähemmän. Tämä oli tilanne myös aiemmissa mittauksissa. Kirkon alalla tapahtui eniten vaihtelua painotuksissa ajankohdasta toiseen.

Työpaikan menestystekijöihin panostaminen

Olellaisin tulos tässä on se, että työpaikan menestystekijöihin panostaminen ei ole lisääntynyt millään kysytyllä osa-alueella. Sen sijaan se on vähentynyt taloudellisten toimintaedellytysten selvittämisen, kustannussäästöjen hakemisen ja työpaikan/toimialan houkuttelevuuden parantamiseen panostusten osalta.

Yhteistoiminnan kehittämisen ja paikallisen sopimisen lisääntymisen kannalta henkilöstön edustajan panostus työpaikkansa menestystekijöihin olisi ensiarvoisen tärkeää. Tässä on todella paljon parantamisen varaa. Tähän asiaan palataan myöhemmin työelämän kehittämisstrategian käsittelyn yhteydessä.

Neuvottelut työnantajan kanssa

Kun tarkastellaan muutoksia asioissa, joista luottamusmiehet ovat aiempaa enemmän neuvotelleet työnantajan edustajien kanssa, voidaan nähdä vähittäistä siirtymistä paikallisen sopimisen vahvistumiseen. Tämä näkyy tietysti siinä, että suurin muutos edelliseen mittauskertaan verrattuna tapahtui juuri paikalliseen sopimiseen liittyvässä panostuksessa: se on selvästi lisääntynyt. Samalla on merkittävästi lisääntynyt myös neuvottelemisen työajoista, joka on monesti yleensäkin paikallisen sopimisen kohteena.

Aiempaa vähemmän panostusta ovat vaatineet neuvottelut palkoista, toimenkuvista, irtisanomisista ja osa-aikaistamisista. Tässä voi näkyä orastava talouden toipuminen pitkästä lamasta. Myös tilanteet, joissa työnantaja pyrkii palvelussuhteen tai palkkauksen heikentämiseen, ovat hieman vähentyneet.

Paikalliseen sopimiseen panostettiin yksityisellä sektorilla julkista sektoria enemmän. Muita enemmän työajoista neuvoteltiin kirkon aloilla ja yleishyödyllisissä yrityksissä. Näyttää siltä, että kunnissa ja erityisesti valtion työpaikoilla ei paikallinen sopiminen ole yhtä tavallista kuin yksityisellä sektorilla.

Työyhteisön ongelmien selvittely

Työyhteisön ongelmien selvittelyä on tuloksissa tarkasteltu lähinnä työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta. Selvin muutos edellisen kyselyn tulokseen on, että työuupumukseen, henkiseen väkivaltaan, johtamisongelmiin ja päihdeongelmiin liittyviin asioihin ei ole panostettu yhtä paljon kuin aiemmin. Vain sukupuolten väliseen tasa-arvoon on panostettu aiempaa enemmän.

Tuntuu hieman epäuskottavalta, että työuupumus, henkinen väkivalta, johtamisongelmat ja päihdeongelmat olisivat todella vähentyneet edellisestä kyselystä, kun lähes kaikki ongelmat työyhteisöissä ovat samanaikaisesti lisääntyneet. On kuitenkin mahdollista, että juuri nämä asiat, jotka eivät ole vaatineet panostusta samalla tavoin kuin ennen, ovat todella vähentyneet siksi, että niiden hoitamiseen on aiempina vuosina panostettu. Päihdeongelmat varmaan työllistävät aiempaa vähemmän myös sen vuoksi, että alkoholin kulutus on Suomessa jo pitkään vähentynyt.

Työyhteisön ongelmiin panostaminen on perinteisesti ollut suurempaa kunnissa kirkon aloilla. Kirkon aloilla panostukset ovat vähentyneet, mikä voi johtua siitä, että asioihin on puututtu. Ainakin niistä on paljon puhuttu. Vain henkisen väkivallan ongelmiin panostetaan edelleen enemmän kirkon aloilla kuin muilla toimialasektoreilla.

Henkilöstön edustajan toimintaedellytykset

Sekä henkilöstön edustajan työajan käytön mahdollisuudet että todellinen työajan käyttö luottamustehtävän hoitamiseen on lisääntynyt vuoteen 2015. Nyt tilanne oli jokseenkin sama kuin tuolloin. Toteutuneessa ajankäytössä tapahtunut väheneminen oli pienempää, kuin sovitun ajankäytön väheneminen. Toimialakohtaiset erot henkilöstön edustajien mahdollisuuksissa käyttää

työaikaansa luottamustehtävän hoitamiseen ovat ero toimialasektoreilla hyvin erilaiset. Kuntien ja valtion työpaikoilla sekä sovittu että todellinen työajankäyttö on suurempaa kuin muilla toimialasektoreilla. Tämä johtuu lähes täysin siitä, että näillä toimialasektoreilla henkilöstön edustajilla on edustettavia enemmän kuin muilla.

Kun kysyttiin henkilöstön edustajien omaa arviota ajankäytön riittävydestä, saatiin selvästi vuoden 2015 tilannetta parempi tulos. Henkilöstön edustajat ovat aiempaa tyytyväisempiä ajankäytön mahdollisuuksiinsa, vaikka käytetty aika ei olekaan lisääntynyt.

Kun yhteistoiminnan merkitys kasvaa ja paikallinen sopiminen lisääntyvät olennaisesti, on henkilöstön edustajien ajankäyttöä arvioitava uudelleen. Nyt saadut tulokset liittyvät jo koettuihin toimintatapoihin.

On haasteellista, että samanaikaisesti, kun henkilöstön edustajan tehtävään kohdistuu uusia paineita, tuki tehtävään pikemminkin heikkenee kuin vahvistuu. Tuki näytti heikkenevän neljällä osa-alueella: liiton tarjoama tuki, henkilöstön tuki, tieto henkilöstöltä, työnantajalta saatu tieto työpaikan taloudesta. Myös henkilöstön ay-tietoisuus näyttää heikenneen, mikä on myös omiaan heikentämään henkilöstön edustajan asemaa työpaikalla. Vain henkilöstön edustajan työvälineet olivat parantuneet.

Muita parempi tilanne oli niillä henkilöstön edustajilla, jotka hoitivat sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää.

Keskimäärin ottaen parhaiten henkilöstön edustajien saama tuki toteutui kuntasektorilla ja valtion työpaikoilla, huonoimmin yksityisillä palvelualueilla. Yleishyödyllisissä yhteisöissä henkilöstön edustajan tuki oli nyt parempi kuin edellisessä kyselyssä.

Millään toimialasektorilla tuki henkilöstön edustajille ei ole sillä tasolla, kuin yhteistoiminnan kehittäminen ja paikallisen sopimisen lisääminen edellyttäisivät. Vahvaa tuen lisäämisen tarvetta alleviivaa myös se, että henkilöstön tehtävän palkitsevuus on vähentynyt kaikilta mitatuilta osa-alueiltaan. Eniten heikentyvät henkilöstön edustajan kokemat todelliset vaikutusmahdollisuudet.

Voi olla, että pitkä talouden taantuma ja nykyisen hallituksen toimet työpaikkojen kilpailukyvyyn parantamiseksi, ovat vaikuttaneet siten, että henkilöstön edustajat kokevat olonsa voimattomaksi ja tehtävänsä raskaaksi.

Tehtävän kokevat muita useammin palkitsevaksi ne, jotka hoitavat sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää.

Olivat syyt henkilöstön edustajan tehtävän kokonaisvaltaiseen palkitsevuuden heikkenemiseen mitkä hyvänsä, tämä asia vaatii vakavaa pohdintaa niissä yhteisöissä, joissa henkilöstön edustajan asemaan voidaan vaikuttaa. Erityisesti tätä asiaa on pohdittava ammattiliitoissa, mutta myös työnantajataholla on tässä syytä vakavasti harkita omia toimiaan.

Jos henkilöstön edustaja kokee tulevansa tehtävässään huonosti tuetuksi ja jos tehtävän palkitsevuus olennaisesti heikkenee, kuten barometrikysely tältä vuodelta osoittaa, on vaikea kuvitella

henkilöstön edustajan antavan kovin vahvaa panosta yhteistoiminnan kehittämiseen tai paikalliseen sopimiseen.

Osaamistarpeensa henkilöstön edustaja tunnistavat hyvin, mutta omaa asemaansa he eivät yksi pysty vahvemaksi muuttamaan, vaikka heillä neuvottelutaitoja ja viestintävalmiuksia olisikin.

Työpaikan olosuhteet

Työpaikan olosuhteet ovat vuodesta 2015 vuoteen 2017 lähes kaikissa mitatuissa asioissa heikentyneet.

Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön edustaja on lähes pakotettu puuttumaan työpaikkansa akuutteihin ongelmatilanteisiin. Hän joutuu helposti panostamaan kaikkeen, mitä työpaikalla tapahtuu sen sijaan, että priorisoisi tehtävässään asioita, joilla on suurin kehittävä vaikutus. Ei ole ihme, jos henkilöstön edustaja turhautuu, kokee voimattomuutta. Tehtävä ei ole samalla tavalla palkitseva kuin aiemmin. Tulosten perusteella työnantaja ei sanottavasti vaikeuta luottamustehtävän hoitamista tai painosta henkilöstön edustajia, mutta eipä näytä heitä myöskään tukevan.

Jos tavoitteena on, että henkilöstön edustaja panostaa aiempaa enemmän yhteistoimintaan ja paikalliseen sopimiseen, on tilanteen työpaikoilla muututtava. Johdon on otettava enemmän vastuuta hyvän työn edellytysten luomisesta, jolloin henkilöstön edustaja voi keskittyä varsinaiseen tehtäväänsä.

Kansallinen työelämän kehittämisstrategia

Työelämä 2020 –hankkeen taustalla olevan kansallisen työelämän kehittämisstrategian painopistealueista selvimmän henkilöstön edustajat ja heistä varsinkin työsuojeluvaltuutetut panostivat eniten luottamukseen ja yhteistyöhön. Toiseksi vahvin panostuksen kohde oli luottamusmiehillä osaava henkilökunta ja työsuojeluvaltuutetuilla työhyvinvointi ja terveys. Kolmanneksi sijoittui työsuojeluvaltuutetuilla osaava henkilöstö ja luottamusmiehillä työhyvinvointi ja terveys. Innovointiin ja tuottavuuteen panostaminen oli molemmilla henkilöstön edustaja ryhmillä painopistealueista vähäisintä, työsuojeluvaltuutetuilla vielä vähäisempää kuin luottamusmiehillä. Niiden kohdalla, jotka hoitavat sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää panostuksen prioriteetit noudattelevat luottamusmiesten prioriteetteja.

Painopistealueiden välisessä vertailussa on otettava huomioon, että tulos voi olla vain suuntaa antava, koska summamuuttujia ei ole tehty esimerkiksi faktorianalyysiin, vaan työryhmän tekemään arvioon perustuen.

Tulos vahvistaa käsitystä, jonka mukaan erityisesti innovointiin ja tuottavuuteen liittyvät asiat ovat selvästi ensisijaisesti työnantajan toimintaan liittyviä ja vähemmän keskeisiä panostuksen kohteita henkilöstön edustajille. Tulokset osoittavat myös, että panostus innovointiin ja tuottavuuteen ovat pikemminkin vähenemässä kuin vahvistumassa sekä henkilöstön edustajien että työnantajien kohdalla.

Innovoinnista ja tuottavuudesta, kuten myös tuottavuusyhteistyöstä, on viime vuosina puhuttu paljon. Sipilän hallituksen ns. kilpailukyvyn kolmiloikan ensimmäinen loikka pitää sisällään palkkamaltin, toinen kilpailukyky sopimuksen ja kolmas työpaikoilla tapahtuvan tuottavuusyhteistyön. Tulosten perusteella näyttää siltä, että kolmas loikka on jäänyt ottamatta. Työpaikoillakin ehkä nähdään vastuun innovoinnista ja tuottavuuden kehittämisestä olevan jossain muualla.

Paikallisen sopimisen ja yhteistoiminnan kehittämisen kannalta olisi tärkeää, että kehittämisen tavoitteet olisivat selkeät ja että työpaikalla olisi niistä yhteinen näkemys. Keskustelu näistä asioista pitäisi käydä työpaikoilla ja tavalla, jonka kaikki työpaikalla ymmärtävät ja johon kaikki voivat osallistua. Vain tällä tavalla voidaan paikallisesta sopimisesta odottaa tuloksellista.

Luottamukseen ja yhteistyöhön panostivat kyselyn tulosten perusteella sekä henkilöstön että työnantajan edustajat. Henkilöstö näyttäytyi näissä tuloksissa kaikkein valmiimmalta yhteistyöhön. Luottamus ja yhteistyö eivät kuitenkaan ole minkään tahon piirissä vahvistumassa. Kuitenkin juuri luottamukseen ja yhteistyöhön panostamista tarvitaan, jos paikalliselta sopimiselta odotetaan todellista kilpailukykyä työyhteisöille. Asiasta on paljon puhuttu, mutta viesti ei oikein näytä menevän perille.

Työelämän kehittämisstrategioiden pohjalta tehtyjen keskiarvomuuttujien lisäksi tehtiin vertailun vuoksi myös edunvalvontaan panostamista mittaava keskiarvomuuttuja. Voisi ajatella, että henkilöstön edustajat, varsinkin luottamusmiehet, panostaisivat edunvalvontaan selvästi enemmän kuin esimerkiksi luottavuuteen ja yhteistyöhön. Luottamusmiehet panostavat työsuojeluvaltuutettuja enemmän edunvalvontaan, mutta he panostavat kyllä luottamukseen ja yhteistoimintaan enemmän kuin edunvalvontaan.

Voidaan siis ajatella, että henkilöstön edustajat ovat hyvinkin yhteistoimintaan suuntautuneita ja motivoituneita. Tämä puolestaan luo hyvät edellytykset paikalliseen sopimiseen, varsinkin kun myös työnantajan panostusta luottamukseen ja yhteistoimintaan pidetään melko suurena.

Työhyvinvointiin ja terveyteen panostavat tehtävänsä mukaisesti erityisesti työsuojeluvaltuutetut. Panostus on heidän kohdallaan selvästi heikentynyt viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana. Samaan suuruinen panostuksen heikennys näkyy niiden kohdalla, jotka hoitavat sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää. Myös luottamusmiesten panostus työhyvinvointiin ja terveyteen näyttää vähenemisen merkkejä.

Työnantajan panostus työhyvinvointiin ja terveyteen ei ole samalla tavalla vähentynyt.

Voi olla, että vähenevän panostuksen taustalla on toisaalta joidenkin työhön aiemmin tavallisemmin liittyneiden ongelmien, kuten päihteiden käytön, väheneminen. On myös mahdollista, että pitkään jatkuneen taantuman vuoksi huomio työpaikoilla on kohdentunut toimiin, jotka tuottavat nopeammin haluttuja vaikutuksia kuin henkilöstön terveyteen ja työhyvinvointiin panostaminen.

Kun otetaan huomioon työpaikan tilannetta koskeviin kysymyksiin saadut vastaukset, on todella syytä huoleen. Työpaikoilla ei juuri mikään asia ole kehittymässä henkilöstön työhyvinvointia ja terveyttä ajatellen oikeaan suuntaan. Tämän päivän ongelmat töissä näkyvät työterveyden ja työhyvinvoinnin ongelmina huomenna.

Osaavaan työvoimaan panostamisessa ei ole vuosien mittaan tapahtunut suuria muutoksia. Lievää heikkenemistä on havaittavissa sekä henkilöstön edustajien että työnantajan kohdalla. Osaava työvoima on kuitenkin yksi tärkeimmistä kilpailutekijöistä sekä työpaikkojen että Suomen menestystä ajatellen. Suurempaa panostusta tarvittaisiin sen sijaan että tässä kohtaa säästetään.

9) Pohdintaa

Henkilöstön edustajien toimintaa, toimintaympäristöä ja toimintaedellytyksiä on seurattu henkilöstön edustaja –barometrien avulla kahdeksan vuoden ajan. Yleiskuva on se, että seuranta-aikana useimmat tutkitut asiat ovat pysyneet mittauskerrasta toiseen samanlaisina.

Työelämän muutoksesta ja sen kiihtyvistä vauhdista puhutaan paljon. Sanotaan, että ainoa pysyvä asia on muutos. Miten tämä muutos ei sitten näy henkilöstön edustajien työssä? Onko niin, että muutokset ovat vain sanahelinää ja toimintatavat pysyvät ennallaan? Vai onko niin, että barometrikysely ei ole riittävän herkkä muutosten rekisteröimiseen? Vai olisiko niin, että kahdeksan vuoden aikajänne on liian lyhyt muutosten näkymiseen kyselyjen tuloksissa?

On ilmeistä, että työelämän rakenteet ovat melko vakaita ja pysyviä, vaikka työväliseissä, työolosuhteissa ja työn tekemisen tavoissa tapahtuukin muutoksia. Työehtosopimuksia muokataan jatkuvasti aiempaa paremmin työelämän kehitystä vastaaviksi, mutta monet niistä asioista, jotka liittyvät henkilöstön edustajan tehtävää koskevaan normistoon pysyvät vuodesta toiseen melko vakiintuneina kuten henkilöstön edustajien työskentelytavatkin. Myöskään työnantajan toimintatavoissa tai asenteissa neuvotteluosapuolena ja yhteistyökumppanina ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Suurta muutosta saa hakea vuoden 1990 alkaneesta taloudellisesta kriisistä, joka nosti yhteistoiminnan työpaikoilla uudelle tasolle. Sen jälkeen työnantajien ja henkilöstön edustajien väliset yhteistyösuhteet ovat pysyneet melko vakiintuneina. Näiltä osin henkilöstön edustaja –barometrin tuottama informaatio varmaan heijastelee sitä vakautta, joka työelämän rakenteissa todellisuudessakin on.

Vakaus ja muuttumattomuus ovat kuitenkin suhteellisia asioita. Vaikka henkilöstön edustajien ja työnantajan välisiä suhteita ja toimintatapoja koskevat rakenteet ovatkin vakaita, nostaa henkilöstön edustaja –barometri, ilmeisesti melko herkkänä instrumenttina, kuitenkin näkyväksi asioita, joita työmarkkinoilla toimivien on syytä ottaa omista suunnitelmissaan huomioon. Jotkut asiat eivät muutu, mutta toisissa tapahtuu muutoksia. On muutoksia sekä parempaan että huonompaan suuntaan.

Edellinen mittauskerta 2015 nosti toiveita myönteisestä kehityksestä joidenkin asioiden kohdalla: henkilöstön edustajien työskentelyedellytykset kohenivat monilta osin esimerkiksi työajan käytön suhteen; tehtävän palkitsevuus lisääntyi siten, että onnistumisen elämyksiä koettiin aiempaa enemmän ja todelliset vaikutusmahdollisuudet lisääntyivät; työpaikan olosuhteet kohenivat monen kohdalla aiempiin vuosiin verrattuna. Yleiskuva oli varovaisen toiveikas. Nyt palattiin lähes kaikessa entiselle ja osin entistä huonommalle tasolle.

Erityisen huolestuttavaa on, että henkilöstön tehtävän palkitsevuus on heikentynyt kaikissa asiaa mittaavan kysymyspatterin osioissa. Tällä hetkellä henkilöstön edustajan aseman parantamista ja

siihen liittyvien uhkien torjumista voidaan pitää yhtenä henkilöstön edustajien taustayhteisöjen, liittojen tärkeimmistä ja suurimmista haasteista tuottavuusyhteistyön ja paikallisen sopimisen lisääntyessä. Kiinnostuksen lisääminen henkilöstön edustajan työhön ja uusien henkilöstön edustajien vahva valmentaminen tehtäväänsä on kaikille liitoille ajankohtainen haaste. Henkilöstön edustajien keski-ikä on myös ollut nousussa pitkään ja tehtävässä viivytään aiempaa pidempään. Henkilöstön edustajien rekrytoiminen olisi tärkeä erillistutkimuksen kohde. Henkilöstön edustajien vaihtuvuudesta ja siihen liittyvistä haasteista puhutaan paljon, mutta kokonaisvaltaista yksityiskohtiin menevää tutkimusta aiheesta ei ole tehty.

Sosiaalisen median käyttö henkilöstön edustajien keskuudessa on tasaisesti lisääntynyt. Tämän välineen mahdollisuuksia kannattaisi ehkä pohtia paitsi verkostoitumisen lisäämisen, myös henkilöstön edustajan tehtävän imagon kohentamisen kannalta.

Osa henkilöstön edustajan tehtävään kohdistuvista haasteista on sellaisia, jotka näkyvät toimintatapojen ja työskentelyorientaation pysymisenä entisenlaisena, vaikka uusia ajatus- ja toimintatapoja kipeästi tarvittaisiin toimintaympäristön muuttuessa. Henkilöstön edustajien toimintaorientaation tulisi muuttua selvästi siihen suuntaan, että he pyrkisivät nykyistä enemmän koko työpaikan kehittämiseen, myös niissä asioissa, jotka perinteisesti on katsottu työnantajan reviiriin kuuluviksi. On henkilöstön etu, että he voivat vaikuttaa kaikkiin työpaikan asioihin ja olla aktiivisesti mukana työpaikkansa tuottavuusyhteistyössä. Osa tästä vaikuttamisesta toteutuu välillisesti henkilöstön edustajien toimintana. Jotta tässä voidaan aidosti onnistua, täytyisi liittojen vahvistaa erityisesti henkilöstön edustajien yhteistoimintavalmiuksia ja sosiaalisia taitoja. Myös työnantajan edustajat ja työpaikkojen esimiehet voivat perinteisine edunvalvonta-asenteineen vaikeuttaa hyvää yhteistoimintaa. Parhaiten tässä saataisiinkin tuloksia yhteisellä valmentautumisella, josta on saatu hyviä kokemuksia siellä, missä siihen on ryhdytty.

Nämä ovat nähdäksemme selkeimmät haasteet, jotka koskevat jokseenkin kaikkia henkilöstön edustajia. Yksittäisten kysymysten esiin nostamat ilmiöt koskettavat ehkä vain joitakin henkilöstön edustajaryhmiä, joitakin toimialoja tai joidenkin työpaikkojen tilanteita.

Tässä raportissa on tuloksia tarkasteltu myös työnantajan toimialaryhmittäin. Eri toimialoilla ja eri liittojen vaikutuspiirissä monet henkilöstön edustaja –barometrin tulokset vaihtelevat paljonkin, vaikka yleiskuva olisikin melko staattinen. Joitakin näistä muutoksista tulosten esittelyn yhteydessä on tuotu myös näkyviin. Niiden tulkitseminen ja pohtiminen vaativat kuitenkin niin paljon liittokohtaista ja työpaikkakohtaista sisäpiiritietoa, että kovin vahvat tulkinnat on tässä raportissa jätetty tehtävänsä ja toimintaympäristönsä parhaiden asiantuntijoiden, henkilöstön edustajien, liittojen asiantuntijoiden ja muiden henkilöstön edustajien arkea ja toimintaympäristöä tuntevien tehtäväksi. Toivottavasti tehtyjen henkilöstön edustaja –barometrien tulokset ja myös tämän raportin tuottama tieto auttaa kaikkia niitä ponnistuksia, joita henkilöstön edustajan tehtävän tukemiseksi jatkuvasti tehdään.