



STTK:n henkilöstön edustaja -barometri 2021

Perusraportti

Työryhmä:
Erkki Auvinen, STTK
Petri Palmu, Ammattiliitto Pro



Sisällysluettelo

Johdanto	2
Henkilöstön edustaja -barometrin vastaajat.....	3
Henkilöstön edustajien panos edunvalvonnan perusasioihin.....	3
Paikallinen sopiminen	4
Henkilöstön edustajien panostus ay-verkoston sosiaalisiin suhteisiin.....	5
Henkilöstön edustajien panos innovointiin ja tuottavuuteen.....	6
Työnantajien panos innovointiin ja tuottavuuteen	7
Henkilöstön edustajien panos luottamukseen ja yhteistyöhön.....	8
Työnantajien panos luottamukseen ja yhteistyöhön	9
Henkilöstön edustajien panos työhyvinvointiin ja terveyteen	10
Työnantajien panos työhyvinvointiin ja terveyteen.....	13
Henkilöstön edustajien osaamisalueiden tärkeys	14
Työpaikan osaamisen kehittämisen kulttuuri	15
Henkilöstön edustajien toimintaolosuhteet	17
Henkilöstön ja liiton tuki henkilöstön edustajille	18
Henkilöstön edustajien työn motivaatiotekijät.....	19
Etätyö	20
Henkilöstön edustajien ajatuksia työpaikan lähitulevaisuudesta	21



Johdanto

STTK:n henkilöstön edustaja -barometrin (HED-barometri) peruseräraportissa kuvataan vuoden 2021 barometrin koko aineiston tulokset.

Eri taustamuuttujien tarkastelua varten liittojen asiantuntijoiden käyttöön kehitettiin vuonna 2019 digitaalinen työkalu. Sen avulla liittojen asiantuntijat voivat tehdä aineistosta liittokohtaisia, toimialakohtaisia, työnantajasektorin mukaisia, työpaikan koon mukaisia, luottamustehtävätyypin (lm/tsv) mukaisia, henkilöstön edustajan sukupuolen ja ikäryhmän mukaisia sekä työpaikan sijainnin (maakunta) mukaisia selvityksiä. Työkalua voi käyttää sellaisenaan verkossa, ottaa itse sommitelluista graafeista kuvakaappauksia tai viedä graafien pohjalla olevat tunnusluvut Exceliin vapaasti jalostettavaksi.

Peruseräraportin ja digitaalisen työkalun lisäksi vuoden 2021 HED-barometrista julkaistaan henkilöstön edustajien työnkuvien ja toimintaolosuhteiden välisiä vaikutussuhteita (+ etätöolosuhteet) kuvaava raportti. Sen tavoitteena on aineiston jäsentäminen lukijoille käyttökelpoisempaan muotoon.

Tässä HED-barometrin peruseräraportissa tulokset esitetään teemakohtaisina aikasarjakuvina. Kuvia kannattaa tutkia muutoksen ja nykytilan kautta.

Muutosten analysoimisessa kannattaa tarkastella, millaisia muutoksia kysytyissä asioissa on tapahtunut seuranta-aikana (2009–2021): ovatko ne olleet muutoksia parempaan vai huonompaan suuntaan. Myös asioiden pysyminen muuttumattomina on mielenkiintoinen asia. Jos muutoksia on tapahtunut, on hyvä miettiä, miksi muutoksia on tapahtunut: mitä on tehty, että jokin asia kehittynyt paremmaksi, mitä on jätetty tekemättä tai tehty väärin, jos asian tilassa ei ole tapahtunut kehitystä parempaan, tai jos muutos on ollut negatiivinen.

Kysytyjen asioiden nykytilan tarkastelussa kannattaa kysyä, onko nykytila tyydyttävä vai ongelmallinen. Jos se on ongelmallinen, kannattaa miettiä, mitä asian paremmaksi saaminen vaatisi. Millaista tukea tai apua henkilöstön edustajat tarvitsevat? Miten muuten asian tila saataisiin paremmaksi?

Linkit STTK:n aikaisempiin henkilöstön edustaja barometreihin:

[Henkilöstön edustaja -barometri_2019](#)

[Henkilöstön edustaja – barometri_2017](#)

[Henkilöstön edustaja -barometri_2015](#)

[Henkilöstön edustaja -barometri_2013](#)

[Henkilöstön edustaja -barometri_2011](#)

Henkilöstön edustaja -barometri_2009

Ei verkkoversioita

HED-barometrin tavoitteena on herättää eri tahoilla keskustelua luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työn, työpaikan yhteistoiminnan sekä muun arjen kehittämistarpeista. Toivottavasti jo tämä peruseräraportti palvelee tässä tarkoituksessa.

HEDbaro2021-työryhmä: Erkki Auvinen ja Petri Palmu

Henkilöstön edustaja -barometrin vastaajat

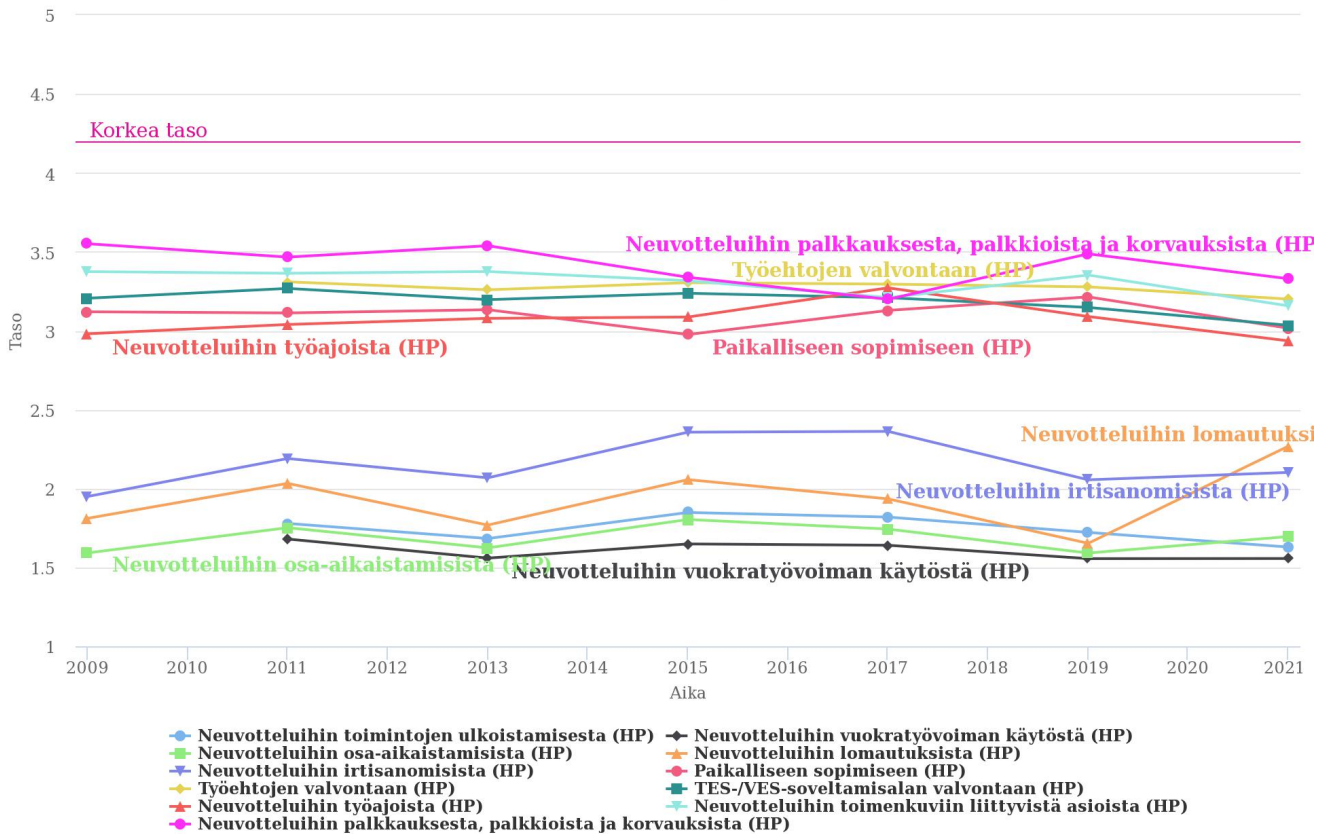
Seitsemännen kerran toteutettuun HED-barometriin vastasi vuoden 2021 helmikuussa kaikkiaan 1 512 STTK:laista luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua (HEDiä).

Hieman vajaa puolet kyselyyn vastanneista työskentelee julkisella ja vastaavasti yli puolet yksityisellä sektorilla. Reilu puolet (58,5 %) toimii työpaikalla, jolla on alle 250 työntekijää.

Henkilöstön edustajien ajankäyttö luottamustehtäviin on lisääntynyt vuodesta 2011 lähtien. Vuonna 2021 vastaajat käyttivät työaika luottamustehtäviin keskimäärin 7,7 h/vko. Vapaa-ajan käytössä ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2011 jälkeen. Keskimäärin vapaa-aikaa luottamustehtäviin käytetään 2,6 h/vko.

Henkilöstön edustajien panos edunvalvonnan perusasioihin

Luottamusmiestä, pääluottamusmiestä tai vastaava tehtävä aikasarja
Panostaminen edunvalvonnan peruskohteisiin



Kuva 1. Luottamusmiesten panos työpaikan edunvalvonnan peruskohteisiin.

Henkilöstön edustajien orientaatio tehtäväänsä ei ole vuosien saatossa juurikaan muuttunut. Henkilöstön edustajat ovat edelleen henkilöstön etujen valvoja sanan perinteisessä merkityksessä. He tekevät jokseenkin samoja asioita kuin ennenkin.

Työehtojen valvonta, neuvottelut palkkauksesta, palkkioista ja korvauksista sekä neuvottelut toimenkuviin liittyvistä asioista ovat luottamusmiesten kolme keskeisintä tehtäväaluetta.

TES-/VES-soveltamisalan valvonta, paikallinen sopiminen sekä neuvottelut työajoista muodostavat seuravaksi tärkeimmän tehtäväryppään. Panostus kaikkiin edellä mainittuihin tehtäväalueisiin on hieman vähentynyt vuodesta 2019.

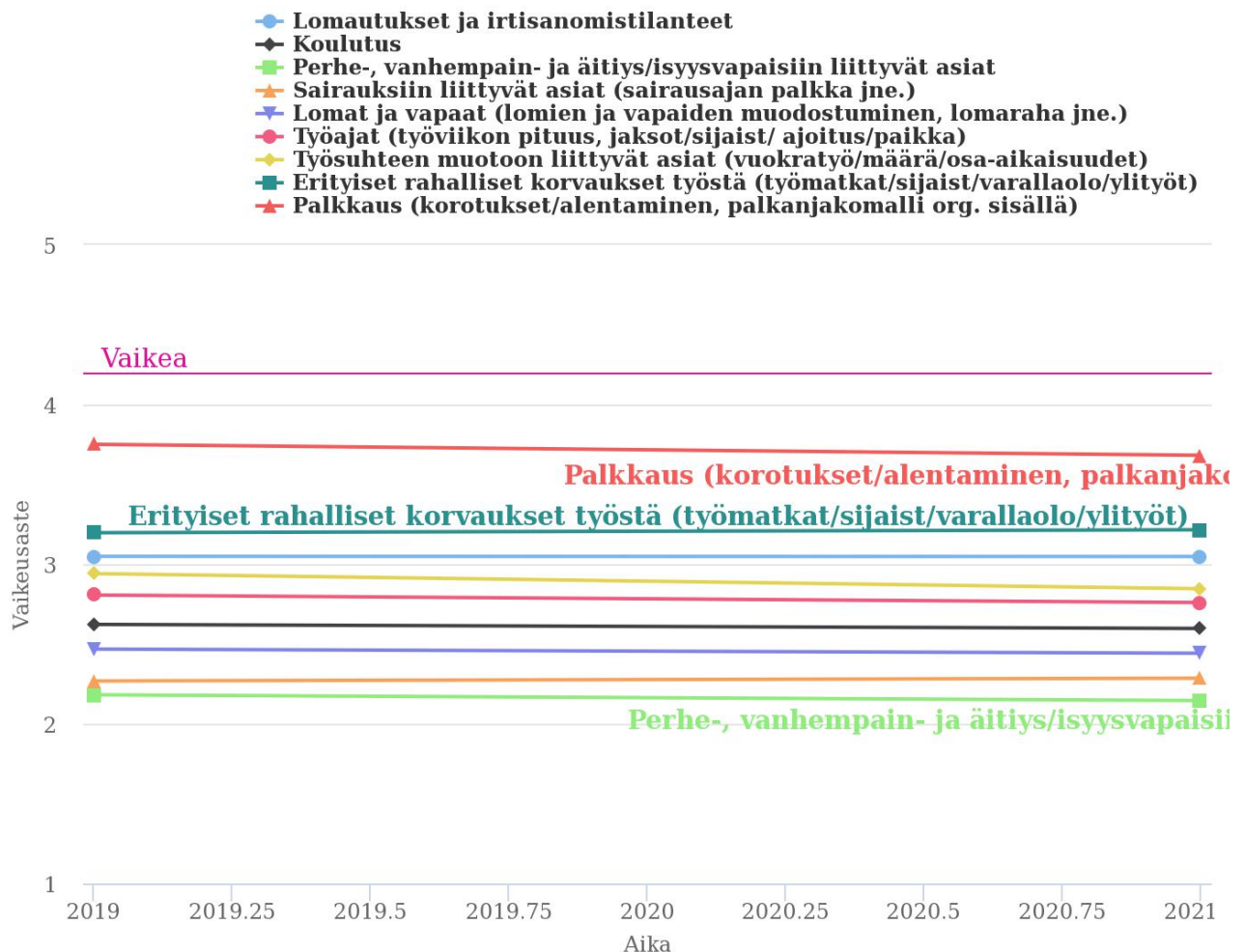
Korona-ajan tehdyt lomautukset näkyvät luottamusmiesten työssä selvästi. Aikaa niistä käytyihin neuvotteluihin on kulunut aiempaa enemmän. Neuvottelut irtisanomisista eivät sen sijaan ole lisääntyneet.

Vähiten luottamusmiehet ovat koko seuranta-ajan aikana panostaneet neuvotteluihin osaaikaistamisista, toimintojen ulkoistamisista sekä neuvotteluihin vuokratyövoiman käytöstä.

Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimisen vaikeus (aikasarja)

Koko aineisto



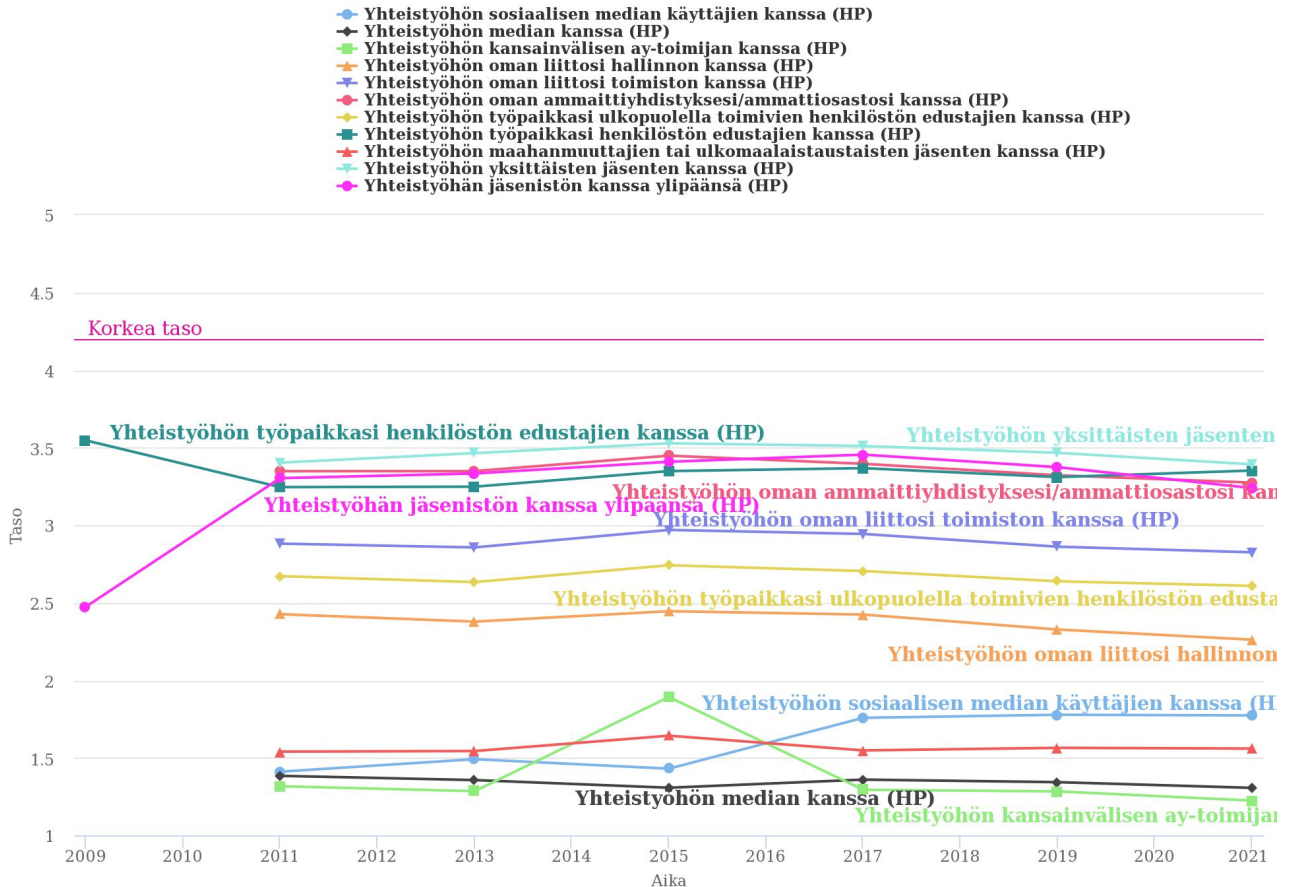
Kuva 2. Paikallisen sopimisen vaikeus

Paikallisen sopimisen vaikeutta on HED-barometrissa kysytty vain vuosina 2019 ja 2021. Muutoksia vastaajien arvioissa ei näytä olevan. Vaikeimpina paikallisesti sovittavina asioina pidetään palkkaukseen ja erilaisiin rahallisiin korvauksiin liittyviä asioita. Myös lomautuksista ja irtisanomisista, työsuhteen muodosta ja työajoista neuvottelemine koetaan hankalaksi. Helpoimmin paikallisesti sovittavia asioita ovat erilaisiin vapaisiin liittyvät asiat.

Henkilöstön edustajien panostus ay-verkoston sosiaalisiin suhteisiin

Panostaminen ay-verkoston sosiaalisiin suhteisiin (aikasarja)

Koko aineisto



Kuva 3. Henkilöstön edustajien panostus ay-verkoston sosiaalisiin suhteisiin.

Henkilöstön edustajat ovat tekemisissä monien eri tahojen kanssa. Neljä tärkeintä yhteistyötahoa ovat koko seuranta-ajan olleet yksittäiset jäsenet, oma ammattiyhdistys/ammattiosasto, oma jäsenistö yleensä sekä työpaikan muut henkilöstön edustajat. Yhteistyön määrä kolmen ensin mainitun kanssa on hieman vähentynyt vuodesta 2019, vain yhteistyö oman työpaikan muiden henkilöstön edustajien kanssa on lisääntynyt.

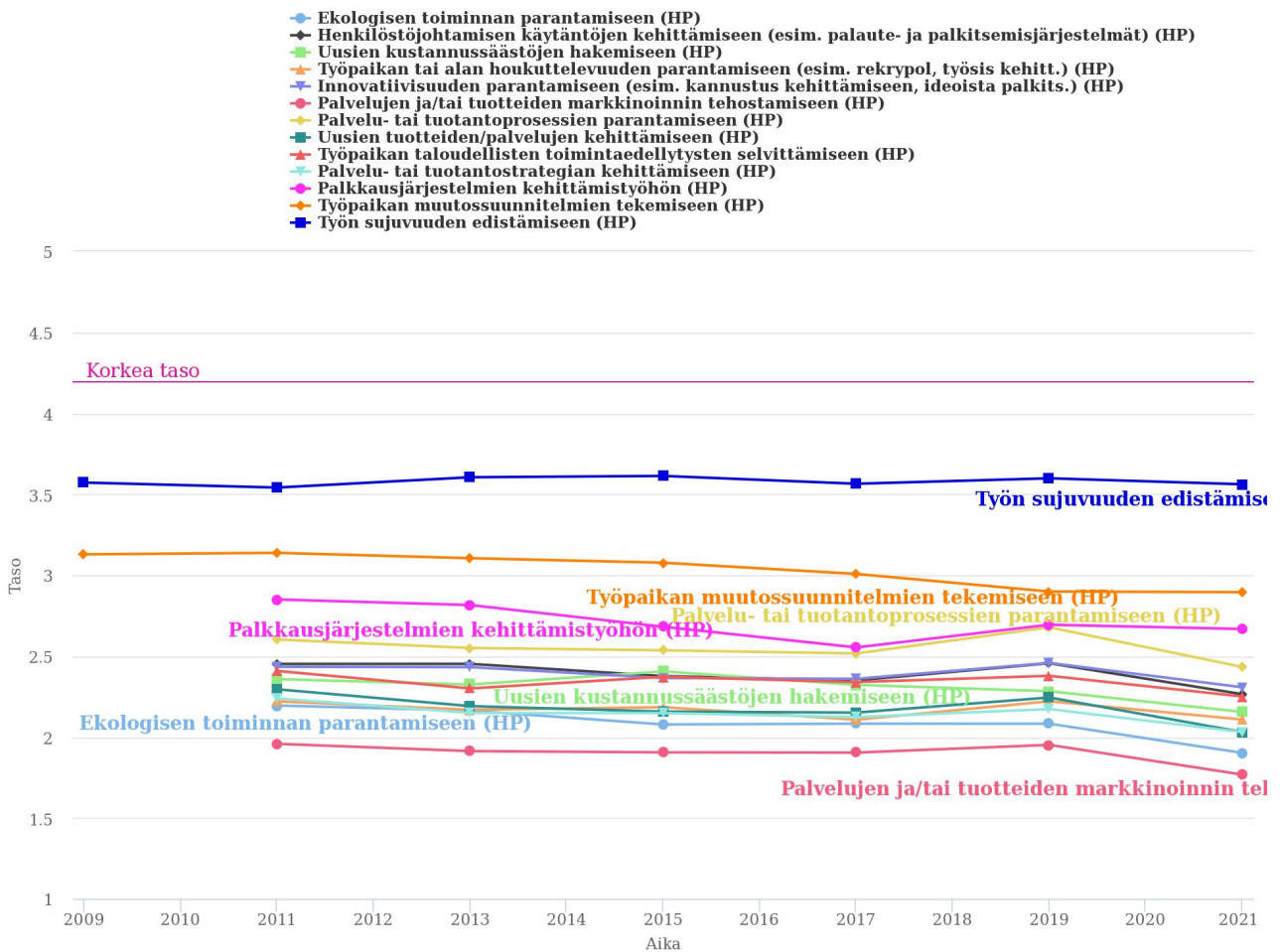
Yhteistyö oman liiton toimiston, työpaikan ulkopuolisten ja oman liiton hallinnon kanssa on hieman vähentynyt viime vuosien aikana.

Vähiten henkilöstön edustajat tekevät yhteistyötä median, sosiaalisen median käyttäjien, maahanmuuttajien tai ulkomaalaistaustaisten jäsenten sekä kansainvälisen ay-toimijoiden kanssa.

Henkilöstön edustajien panos innovointiin ja tuottavuuteen

HED-toiminnan panostaminen innovointiin ja tuottavuuteen (aikasarja)

Koko aineisto



Kuva 4. Henkilöstön edustajien panos innovointiin ja tuottavuuteen

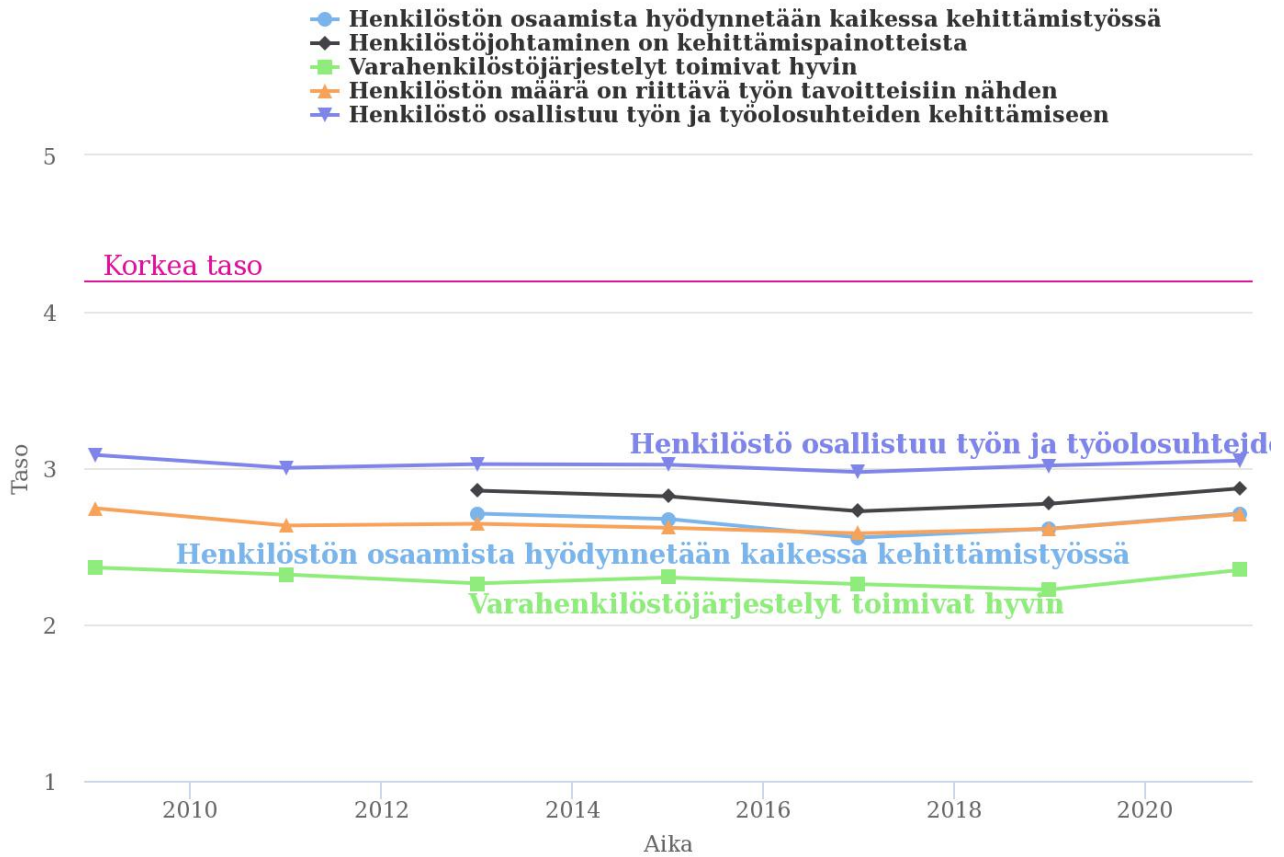
Henkilöstön edustajien panosta innovointiin ja tuottavuuteen ei voi pitää tyydyttävänä. Työn sujuvuuden kehittämiseen ainoa asia, johon satsataan edes jotenkin kohtuullisesti. Muutoksia aiempiin vuosiin verrattuna ei juuri ole tapahtunut.

Panoksen laskua sen sijaan on viime vuosien aikana tapahtunut kaikissa muissa kysytyissä asioissa: ekologisen toiminnan parantaminen, henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kehittäminen (esim. palaute- ja palkitsemisjärjestelmät), uusien kustannussäästöjen hakeminen, työpaikan tai alan houkuttelevuuden parantaminen (esim. rekrytointipolitiikka, työsisällön kehittäminen), innovatiivisuuden parantaminen (esim. kannustus kehittämiseen, ideoista palkitseminen), palvelujen ja/tai tuotteiden markkinoinnin tehostaminen, palvelu- tai tuotantoprosessien parantaminen, uusien tuotteiden/palvelujen kehittäminen, työpaikan taloudellisten toimintaedellytysten selvittäminen, palvelu- tai tuotantostrategian kehittäminen, palkkausjärjestelmien kehittämistyö sekä työpaikan muutossuunnitelmien tekeminen.

Työnantajien panos innovointiin ja tuottavuuteen

Työnantajan panostaminen innovointiin ja tuottavuuteen (aikasarja)

Koko aineisto



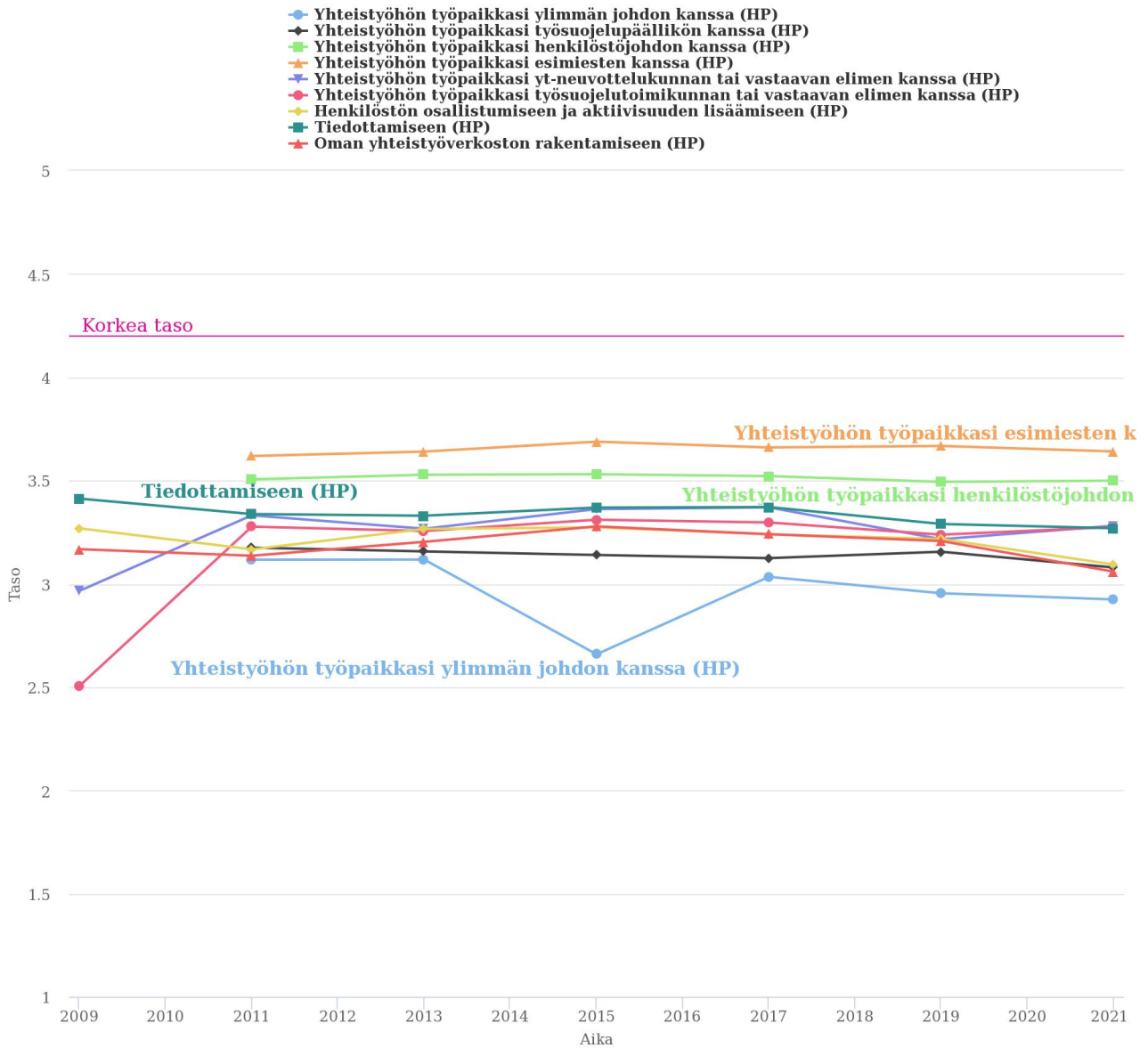
Kuva 5. Työnantajien panos työpaikan innovointiin ja tuottavuuteen.

Työnantajien panostuksessa innovoinnin ja tuottavuuden kehittämiseen on paljon parannettavaa. Ainoastaan henkilöstön osallistaminen työn ja työolosuhteiden kehittämiseen on jokseenkin tyydyttävällä tasolla. Sen sijaan henkilöstöjohtamisen kehittämispainotteisuudessa on paljon puutteita, varahenkilöstöjärjestelyt eivät toimi riittävän hyvin, eikä henkilöstöä ole riittävästi työn tavoitteisiin nähden.

Henkilöstön edustajien panos luottamukseen ja yhteistyöhön

Henkilöstön edustajan panostus luottamukseen ja yhteistyöhön (aikasarja)

Koko aineisto



Kuva 6. Henkilöstön edustajien panos luottamukseen ja yhteistyöhön

Henkilöstön edustajien panostus yhteistyöhön työpaikan esimiesten ja henkilöstöjohdon kanssa ovat kysytyistä asioista parhaimmalla tasolla. Muutosta suuntaan tai toiseen ei ole tapahtunut seuranta-aikana.

Eniten kehitettävää on yhteistyössä ylimmän johdon kanssa.

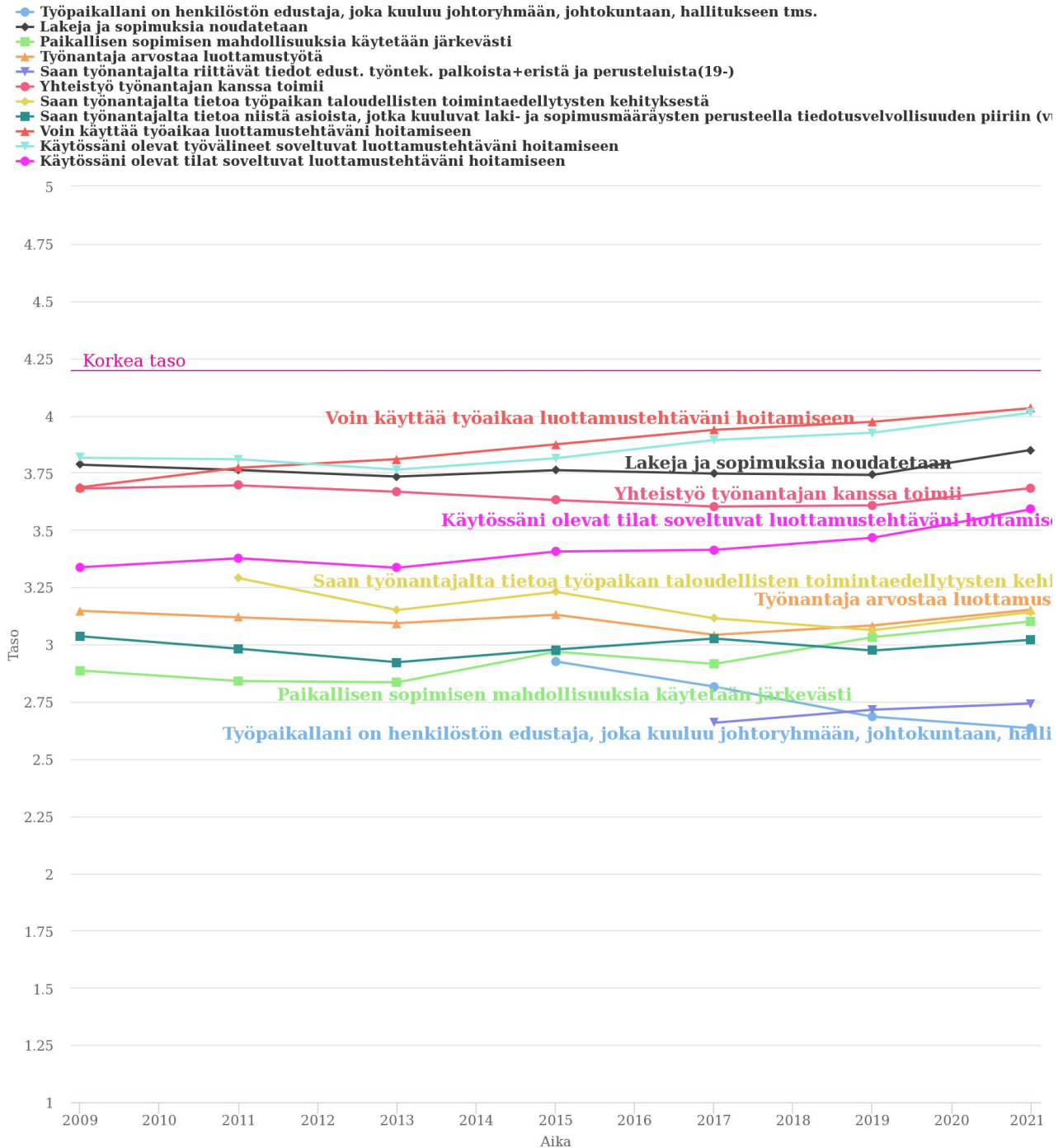
Yhteistyö työsuojelupäällikön, yt-neuvottelukunnan tai vastaavan elimen kanssa tai työsuojelutoimikunnan tai vastaavan elimen kanssa riippuu paljolti siitä, toimiiko luottamusmiehenä vai työsuojeluvaltuutettuna.

Panostus henkilöstön osallistumiseen ja aktiivisuuden lisäämiseen sekä oman yhteistyöverkoston rakentamiseen on hieman heikentynyt vuodesta 2019.

Työnantajien panos luottamukseen ja yhteistyöhön

Työnantajien toiminta HED-työn luottamukseen ja yhteistyöhön (aikasarja)

Koko aineisto



Kuva 7. Työnantajien panos luottamukseen ja yhteistyöhön

Työnantajan panostuksesta luottamukseen ja yhteistyöhön kertoo mm. se, miten henkilöstön edustajat voivat käyttää työaikaa luottamustehtävien hoitamiseen, miten henkilöstön edustajien käytössä olevat työvälineet ja -tilat soveltuvat luottamustehtävän hoitamiseen, miten lakeja ja sopimuksia noudatetaan työpaikalla ja miten yhteistyö henkilöstön edustajien ja työnantajan välillä yleensä toimii. Kaikki edellä mainitut olivat vuoden 2021 mittauksessa kohtuullisella tasolla, ja kaikissa oli tapahtunut positiivista kehitystä viime vuosien aikana.



Suurimmat puutteet luottamuksessa ja yhteistyössä ovat siinä, kuuluuko henkilöstön edustaja johtoryhmään, johtokuntaan, hallitukseen tms., ja siinä saavatko henkilöstön edustajat työnantajalta riittävät tiedot edustettavien työntekijöiden palkoista sekä niiden eristä ja perusteluista.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien järkevä käyttö, työnantajan arvostus luottamustyötä kohtaan, henkilöstön edustajien mahdollisuudet saada työnantajalta tietoa työpaikan taloudellisten toimintaedellytysten kehityksestä sekä asioista, jotka kuuluvat laki- ja sopimusmääräysten perusteella tiedotusvelvollisuuden piiriin (vuokratyövoiman käyttö, määräaikaisten työsuhteet, työaikakirjanpito, ...) vaativat vielä paljon kehittämistä. Vain paikallisen sopimisen järkevässä käytössä on viime vuosien aina tapahtunut positiivista kehitystä.

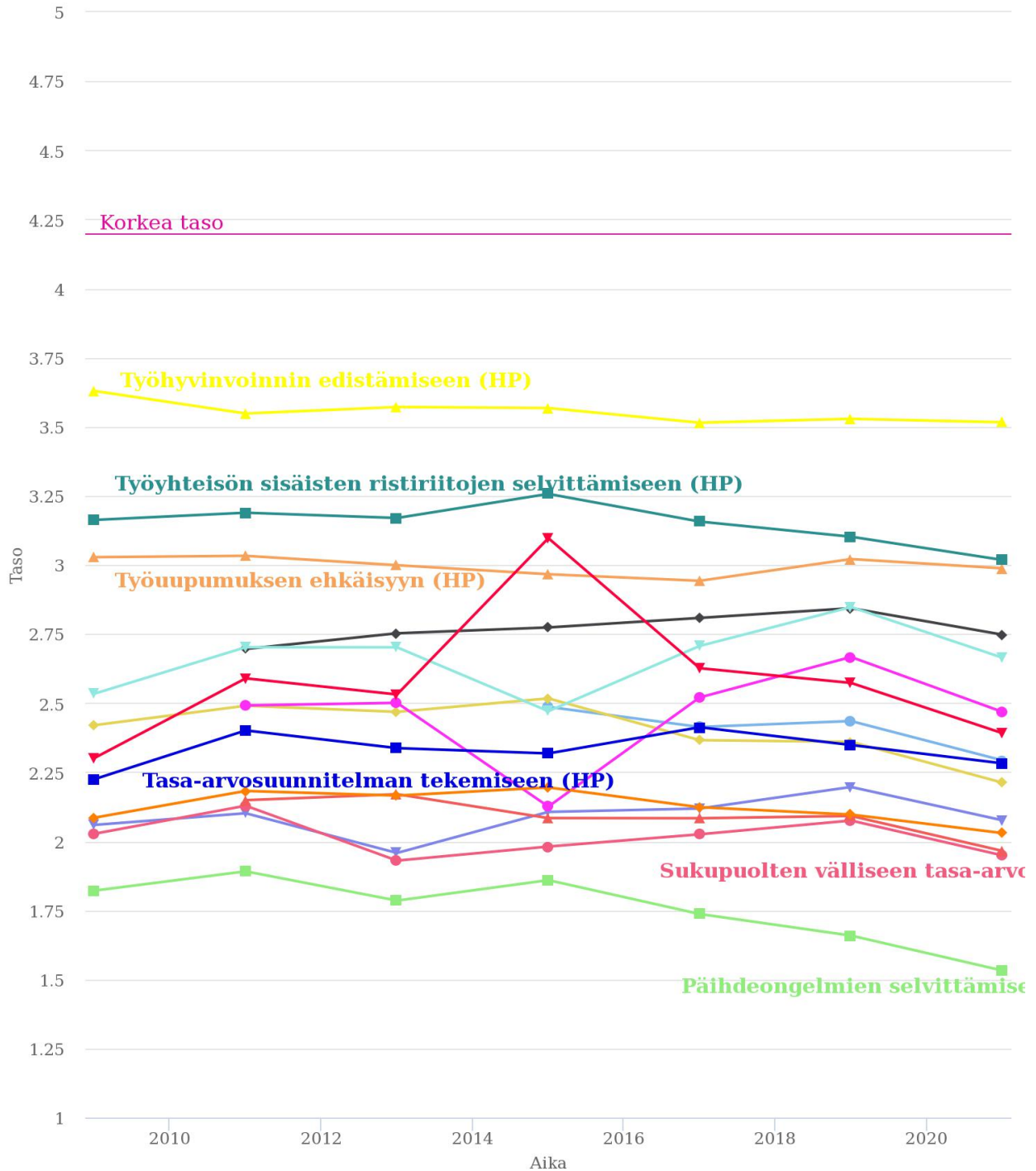
Henkilöstön edustajien panos työhyvinvointiin ja terveyteen

Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on omat ydintehtäväalueensa. Työhyvinvointiin ja terveyteen liittyvät kysymykset ovat perinteisesti enemmän työsuojeluvaltuutettujen toimialuetta, mutta myös luottamusmiehet ovat aina antaneet oman tärkeän panoksensa työhyvinvoinnin edistämiseen.

Seuraavissa kuvissa esitetään erikseen luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen panos työhyvinvointi- ja terveystieteisiin.

Luottamusmies, pääluottamusmies tai vastaava tehtävä aikasarja

Henkilöstön edustajan panostus työhyvinvointiin ja terveyteen

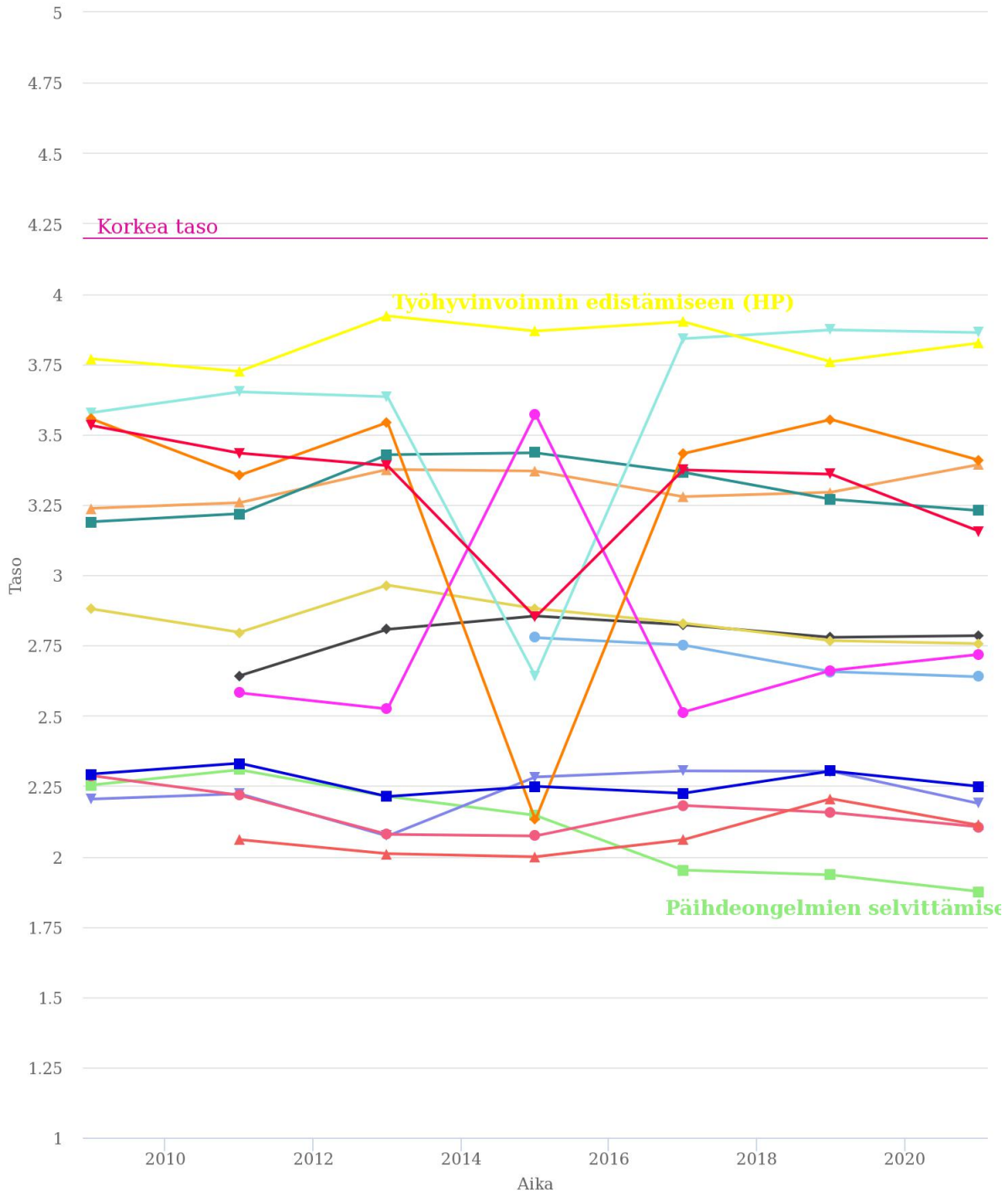


- Neuvotteluihin työkyvystä, kuntoutustarpeista tai työn keventämisestä (HP)
- Johtamis- tai esimiesongelmien selvittämiseen (HP)
- Päihdeongelmien selvittämiseen (HP)
- Työuupumuksen ehkäisyyn (HP)
- Yhdenvertaisuusasioihin (mm. ikä, monikulttuurisuus, seksuaalinen yhdenvertaisuus) (HP)
- Sukupuolten väliseen tasa-arvoon (HP)
- Henkiseen väkivaltaan liittyviin asioihin (HP)
- Työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittämiseen (HP)
- Eettisten toimintatapojen vahvistamiseen (esim. toimintaohjeita eettisesti vaikeisiin ratk.
- Työn vaarojen tunnistamiseen ja riskienarviointiin (HP)
- Työn ja vapaa-ajan vaatimusten yhteensovittamiseen (HP)
- Työsuojelun toimintasuunnitelman tekemiseen (HP)
- Tasa-arvosuunnitelman tekemiseen (HP)
- Työhyvinvoinnin edistämiseen (HP)
- Yhteistyöhön työpaikkasi työterveyshuollon kanssa (HP)

Kuva 8. Luottamusmiesten panos työhyvinvointiin ja terveyteen

Työsuojeluvaltuutettu tai päätyösuojeluvaltuutettu aikasarja

Henkilöstön edustajan panostus työhyvinvointiin ja terveyteen



- Neuvotteluihin työkyvystä, kuntoutustarpeista tai työn keventämisestä (HP)
- ◆ Johtamis- tai esimiesongelmien selvittämiseen (HP)
- Päihdeongelmien selvittämiseen (HP)
- ▲ Työuupumuksen ehkäisyyn (HP)
- ▼ Yhdenvertaisuusasioihin (mm. ikä, monikulttuurisuus, seksuaalinen yhdenvertaisuus) (HP)
- ◆ Sukupuolten väliseen tasa-arvoon (HP)
- ◆ Henkiseen väkivaltaan liittyviin asioihin (HP)
- Työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittämiseen (HP)
- ▲ Eettisten toimintatapojen vahvistamiseen (esim. toimintaohjeita eettisesti vaikeisiin ratk.
- ▼ Työn vaarojen tunnistamiseen ja riskienarviointiin (HP)
- ◆ Työn ja vapaa-ajan vaatimusten yhteensovittamiseen (HP)
- ◆ Työsuojelun toimintasuunnitelman tekemiseen (HP)
- Tasa-arvosuunnitelman tekemiseen (HP)
- ▲ Työhyvinvoinnin edistämiseen (HP)
- ◆ Yhteistyöhön työpaikkasi työterveyshuollon kanssa (HP)

Kuva 9. Työsuojeluvaltuutettujen panos työhyvinvointiin ja terveyteen

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen panostus työhyvinvointiasioihin poikkeavat hieman toisistaan. Työsuojeluvaltuutetut panostavat työhyvinvointiasioihin enemmän kuin luottamusmiehet.

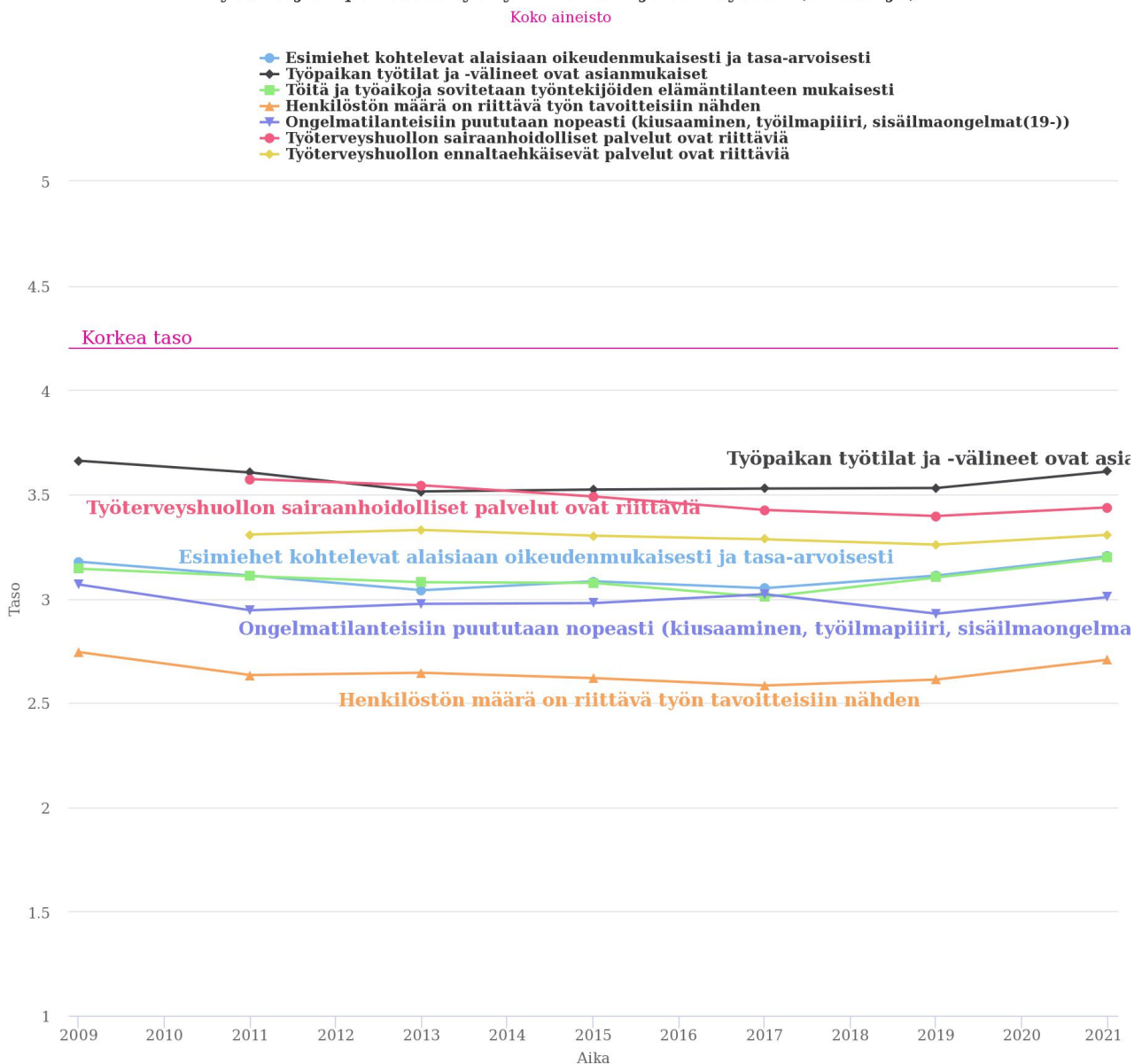
Yleinen kuva on, että henkilöstön edustajien panostus työhyvinvointiin liittyviin asioihin on hieman laskenut vuodesta 2019. Näin on käynyt varsinkin luottamusmiehillä.

Luottamusmiehet panostavat eniten työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittämiseen sekä työuupumuksen ehkäisyyn. Työsuojeluvaltuutetut sen sijaan selvästi eniten työn vaarojen tunnistamiseen ja riskienarviointiin.

Yllättävän vähän panostetaan yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa. Myös panostus yhdenvertaisuusasioihin ja tasa-arvoasioihin on vähäistä.

Työnantajien panos työhyvinvointiin ja terveyteen

Työnantajien panostus työhyvinvointiin ja terveyteen (aikasarja)



Kuva 10. Työnantajien panos henkilöstön työhyvinvointiin ennaltaehkäisevästi ja akuutteja ongelmia ratkovasti.

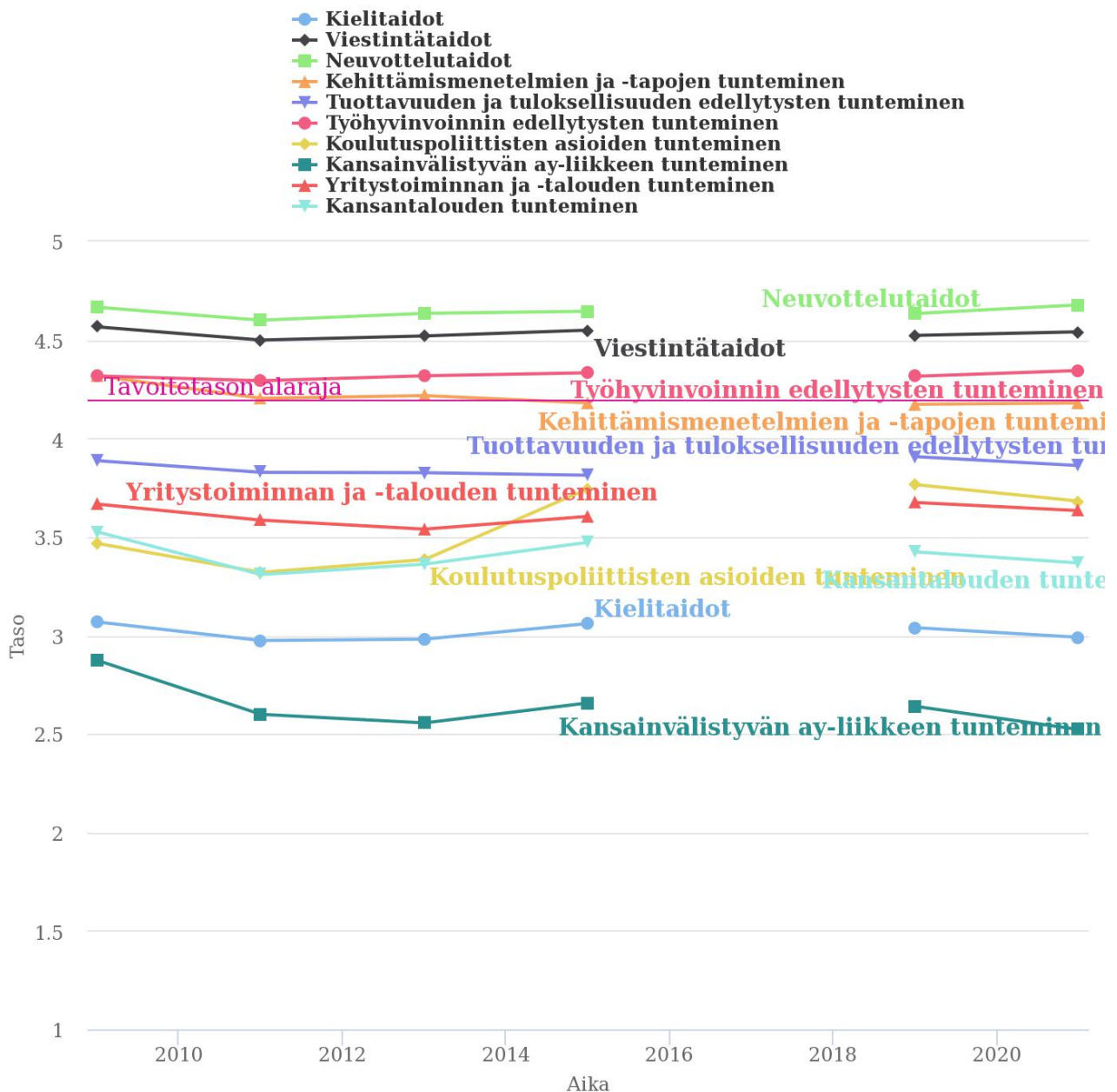
Henkilöstön edustajien arviot työnantajien panostuksesta henkilöstön työhyvinvointiin ovat kohtuullisen hyvät. Työpaikan työtilojen ja -välineiden kehittäminen on koko seurantajakson ajan arvioitu parhaaksi työhyvinvointiteoksi. Henkilöstön määrän riittävyyden taso työn tavoitteisiin nähden on sen sijaan koko ajan arvioitu muita heikommaksi. Positiivista on se, että lähes kaikkien työnantajan työhyvinvointitoimien taso on viime vuosina hieman parantunut.

Sekä työterveyshuollon ennaltaehkäisevissä että sairaanhoidollisissa palveluissa vastaajat näkevät vielä runsaasti parannettavaa.

Henkilöstön edustajien osaamisalueiden tärkeys

Tekijöiden tärkeys HED-työssä (aikasarja)

Koko aineisto



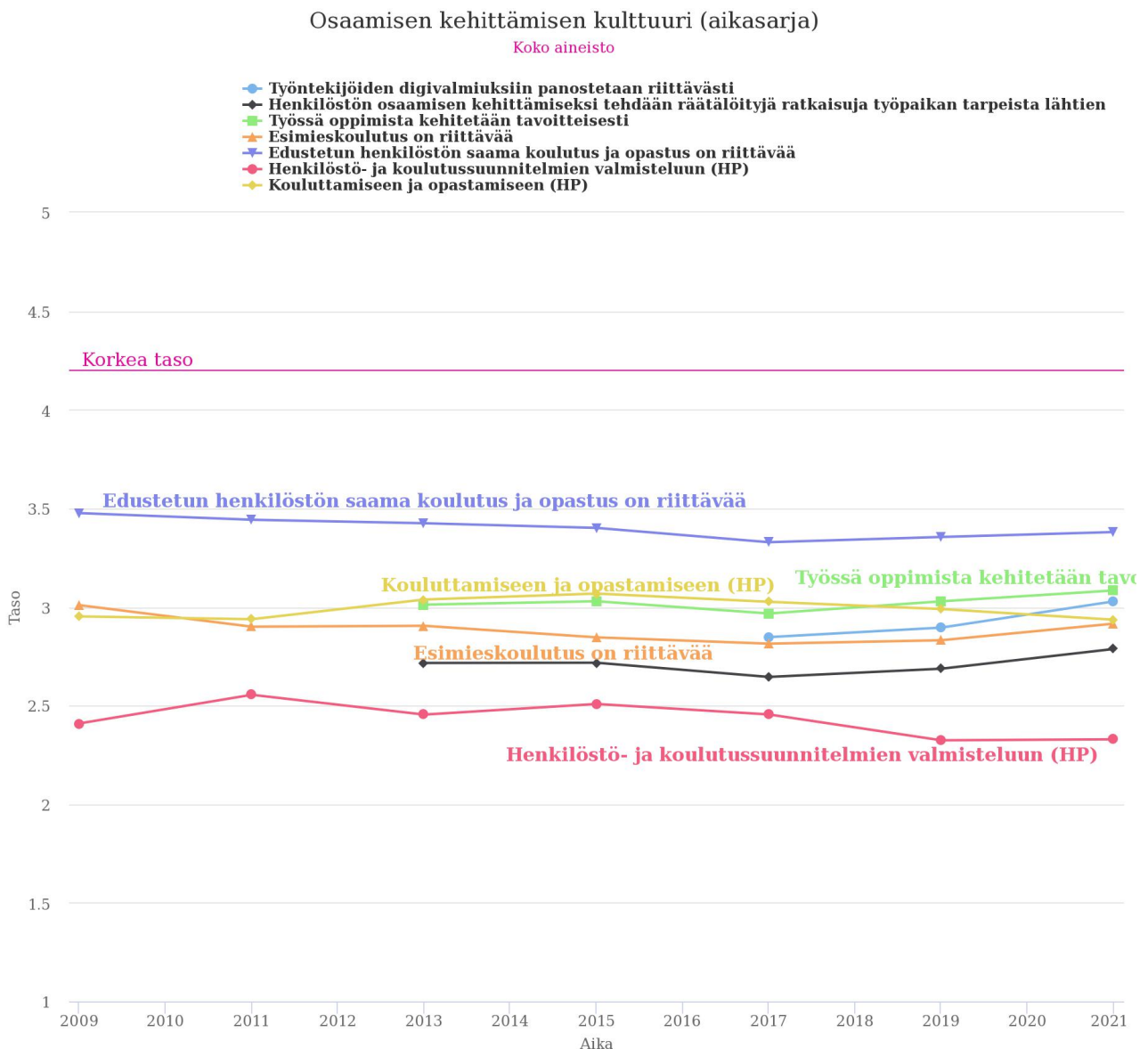
Kuva 11. Henkilöstön edustajien osaamisalueiden tärkeys

Neuvottelu- ja viestintätaidot sekä työhyvinvoinnin edellytysten ja työpaikan kehittämismenetelmien ja -tapojen tunteminen ovat koko seuranta-ajan arvioitu henkilöstön edustajien keskeisimmiksi osaamisalueiksi. Positiivista on se, että niiden on myös katsottu olevan hyvässä kunnossa.

Kohtuu hyvässä kunnossa ovat myös tuottavuuden ja tuloksellisuuden edellytysten, yritystoiminnan ja -talouden sekä koulutuspoliittisten asioiden tuntemus.

Eniten kehitettävää henkilöstön edustajilla on kielitaidoissa sekä kansainvälistyvän ay-liikkeen tuntemisessa.

Työpaikan osaamisen kehittämisen kulttuuri



Kuva: 12. Työpaikan osaamisen kehittämisen kulttuuri

Omien edustettavien saama koulutus on vastaajien mielestä kohtuullisella tasolla. Esimieskoulutuksen taso sen sijaan arvioidaan reilusti heikommaksi. Positiivista on, että esimieskoulutuksen tilanteessa nähdään hienoista parantumista viime vuosien aikana.



Myös työssä oppimiseen ja työntekijöiden digivalmiuksiin panostetaan aiempaa enemmän. Tosin niissä on vielä paljon parannettavaa.

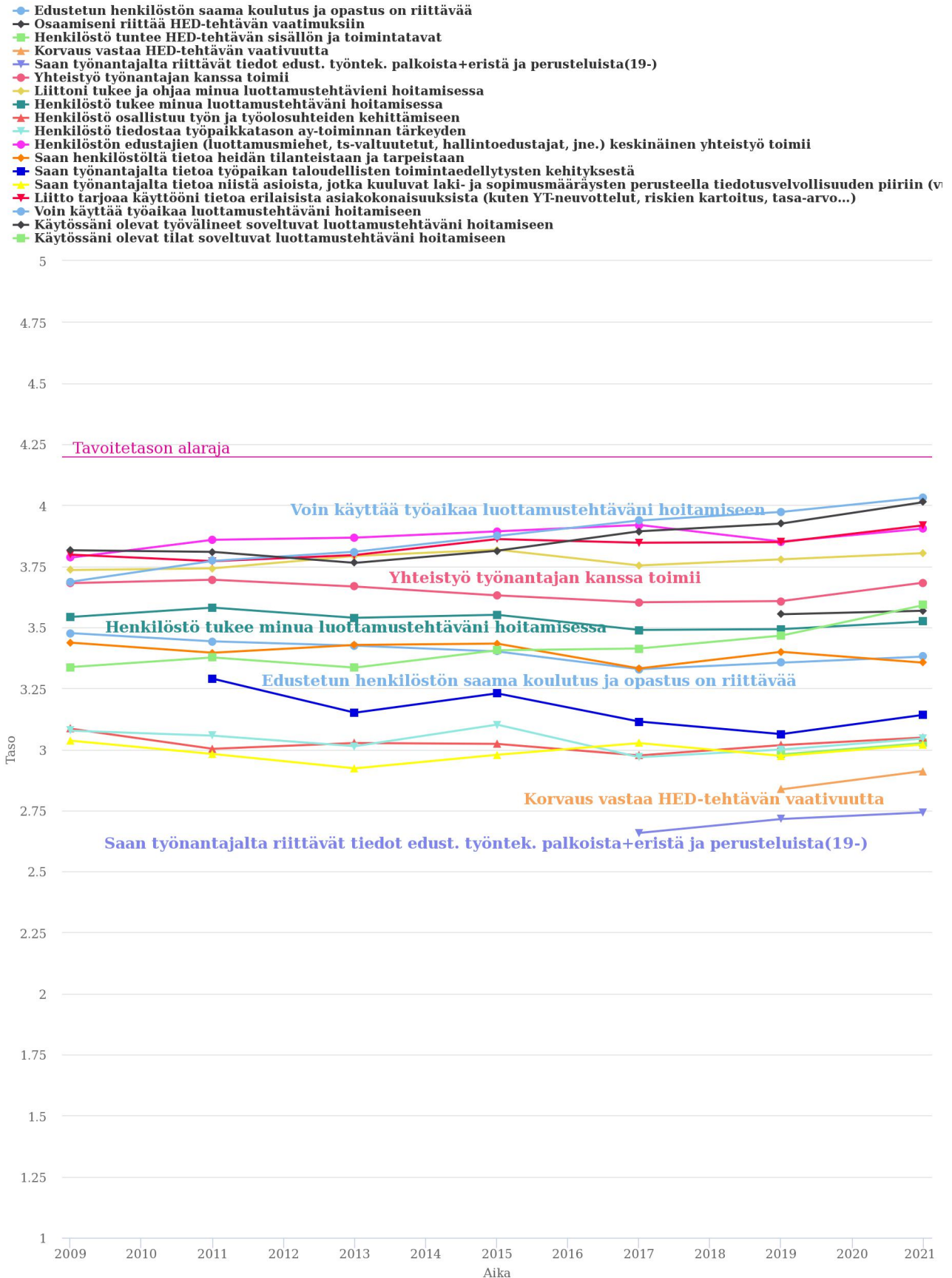
Huolestuttavaa on se, että henkilöstön edustajien oma panostus kouluttamiseen ja opastamiseen on viime vuosina vähentynyt.

Erittäin huolestuttavaa on myös se, henkilöstön edustajien panostus henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien tekemiseen on koko seuranta-ajan ollut hyvin vähäistä. Viime vuosina se on lisäksi entisestään vähentynyt.

Henkilöstön edustajien toimintaolosuhteet

HED-toiminnan olosuhteet (aikasarja)

Koko aineisto



Henkilöstön edustajien toimintaolosuhteet ovat lähes poikkeuksetta parantuneet vuoden 2019 mittauksesta. Huolestuttavaa on kuitenkin se, että henkilöstön tuki henkilöstön edustajille 'polkee paikallaan'.

Työajan käytön mahdollisuuksiin ja omaan osaamiseensa henkilöstön edustajat ovat suhteellisen tyytyväisiä, samoin myös työvälineisiin, liiton ja muiden henkilöstön edustajien tarjoamaan tukeen.

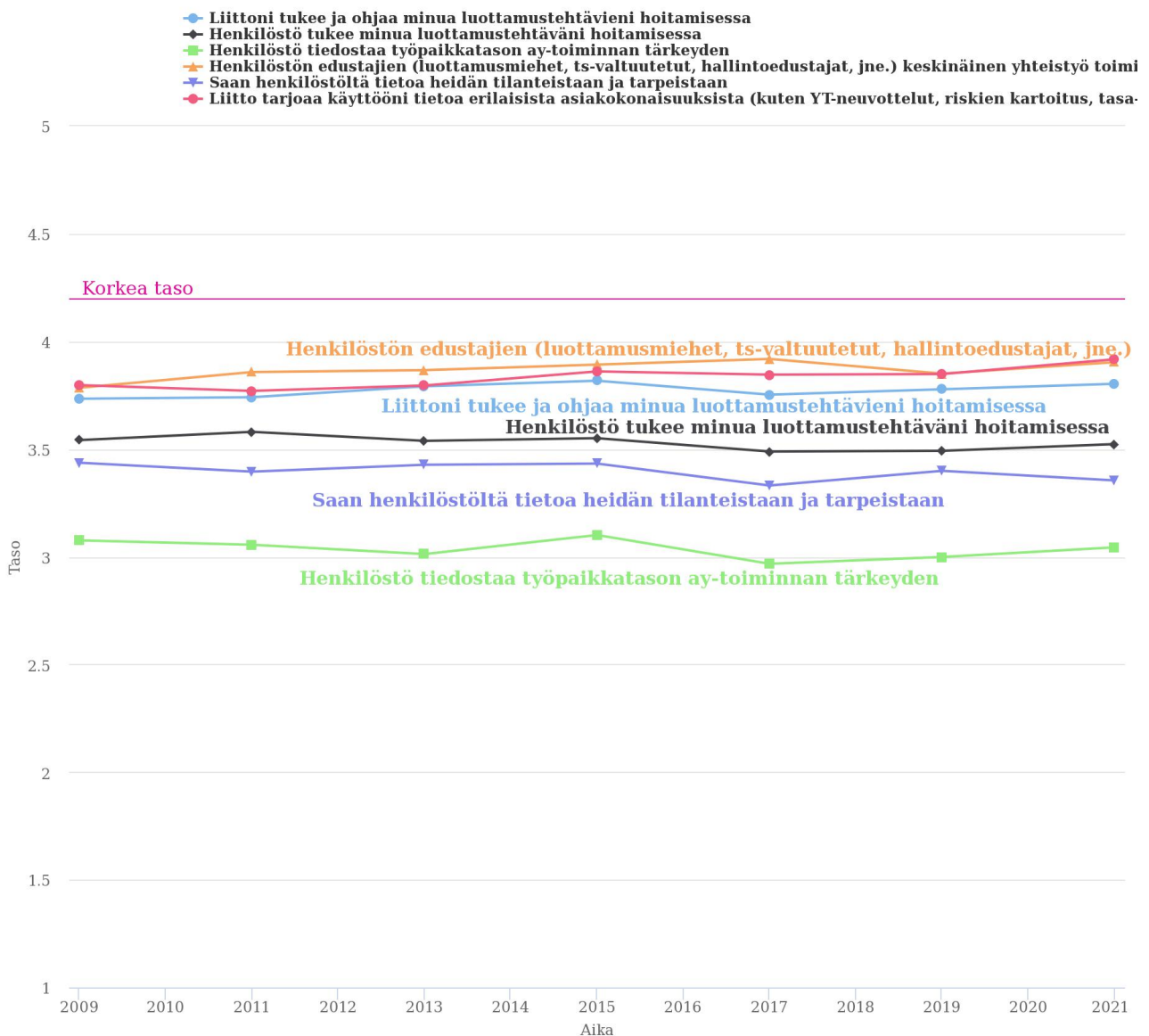
Yhteistyö työnantajan kanssa on viime vuosina hieman parantunut. Tietojen saannissa on kuitenkin edelleen paljon parannettavaa.

Henkilöstön edustajat tekevät vaativaa työtä ja siksi eivät ole tyytyväisiä työstä saatuun korvaukseen.

Henkilöstön ja liiton tuki henkilöstön edustajille

Henkilöstön ja liiton toiminta HED-työn onnistumiseen (aikasarja)

Koko aineisto



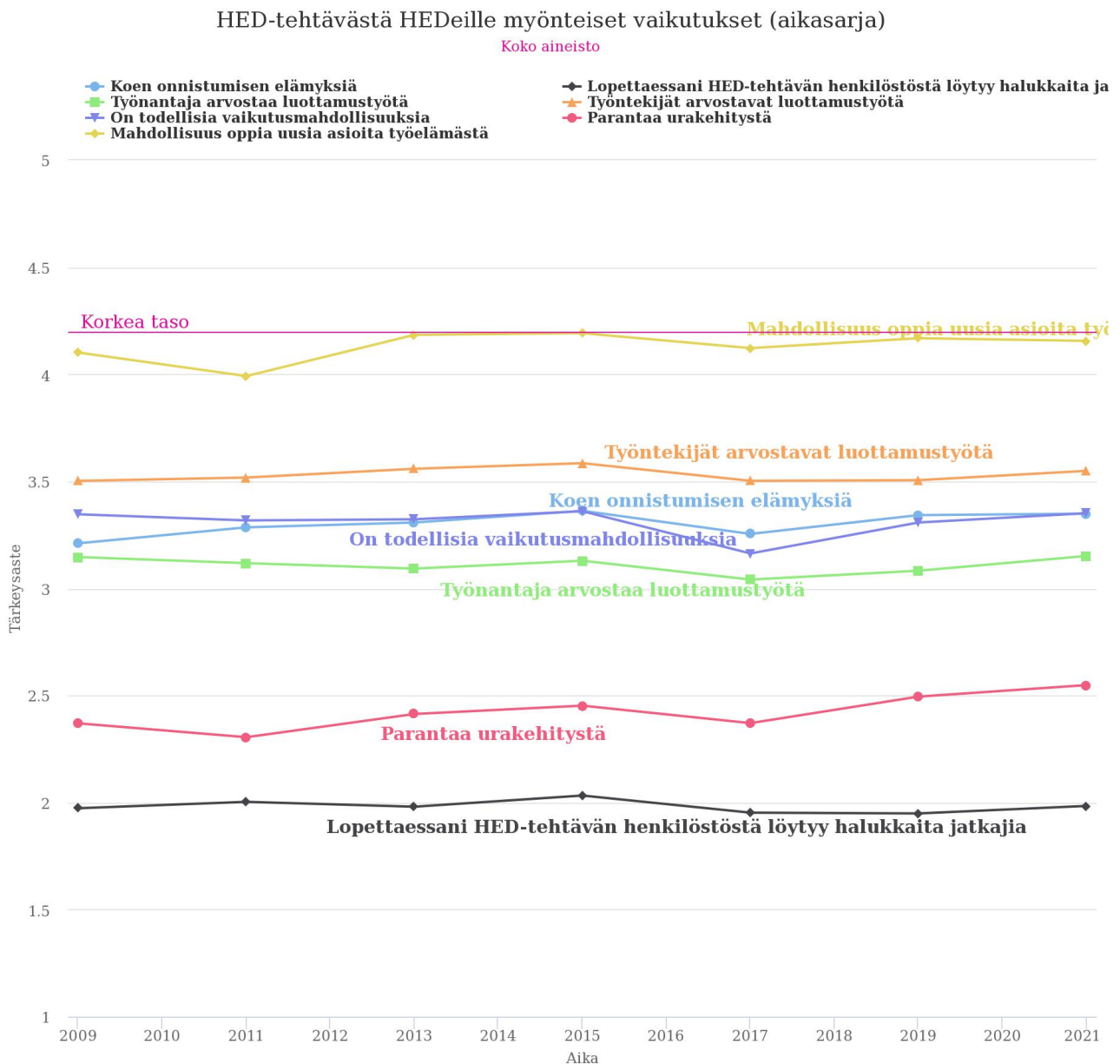
Kuva 14. Henkilöstön edustajien saama tuki henkilöstöltä ja liitolta

Henkilöstön edustajien keskinäinen yhteistyö sekä liiton tuki, ohjaus ja tietoapu ovat koko seuranta-ajan ajan olleet hyvällä tasolla.

Henkilöstön tuen ja tiedon tarjonnan tulisi sen sijaan olla paremmalla tasolla. Kehitystä ei seuranta-aikana ole tapahtunut suuntaan tai toiseen.

Eniten kehitettävää on koko seuranta-ajan ollut siinä, miten henkilöstö saadaan tiedostamaan työpaikkatason ay-toiminnan toiminnan tärkeys.

Henkilöstön edustajien työn motivaatiotekijät



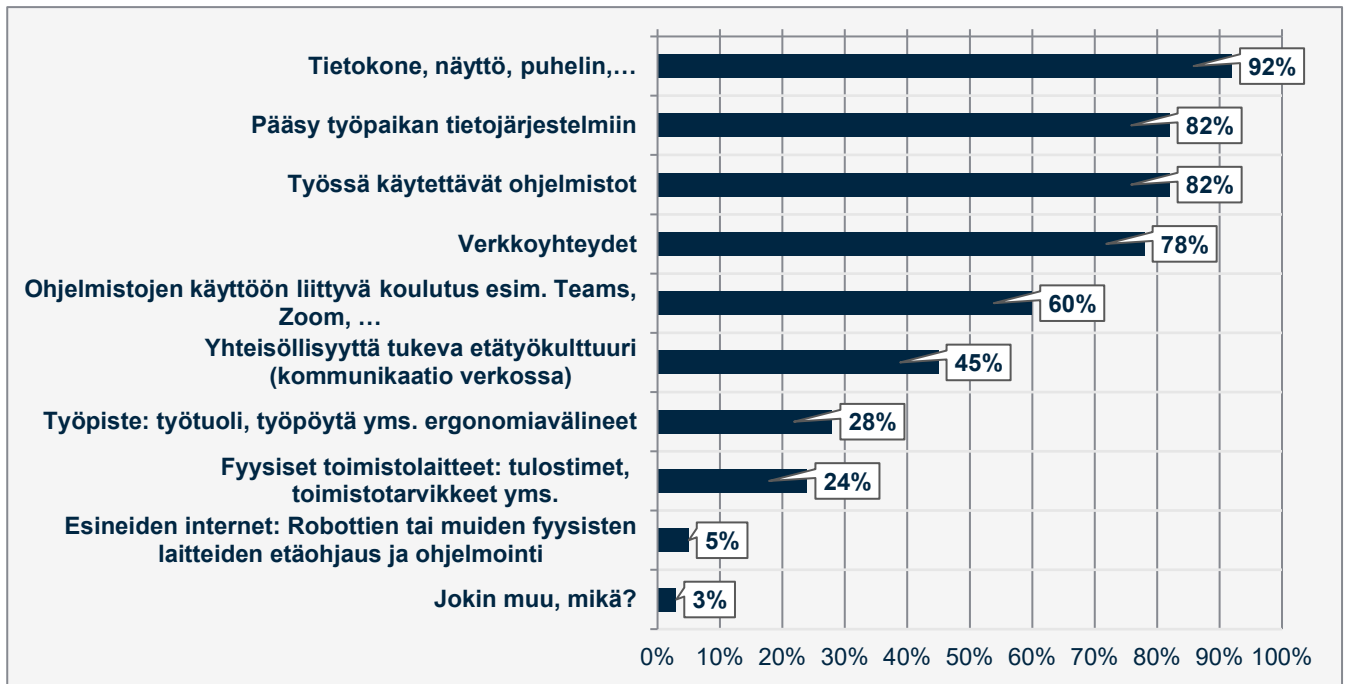
Kuva 15. Henkilöstön edustajien työn motivaatiotekijät

Henkilöstön edustajan työ on monin tavoin palkitsevaa. Tehtävässä on mahdollista jatkuvasti oppia uusia asioita, kokea onnistumisen elämyksiä sekä vaikuttaa työpaikan asioihin. Ensin mainittu on hyvällä tasolla, kahdessa jälkimmäisessä on vielä paljon kehitettävää.

Henkilöstön edustajan työn arvostuksessa on paljon parannettavaa. Työntekijät arvostavat henkilöstön edustajia selvästi enemmän kuin työnantajat. Positiivista kuitenkin on, että työnantajilta saatu arvostus on viime vuosina hieman parantunut.

Urakehitykseen henkilöstön edustajan työn ei juurikaan uskota vaikuttavan. Ja vaikealta tuntuu edelleen olevan uusien henkilöstön edustajien löytäminen.

Etätyö



Kuva 16. Henkilöstön edustajien arviot toimihenkilöiden etätyöolosuhteista

Koronaepidemian vuoksi vuoden 2021 barometrissa kysyttiin työpaikan etätyökäytännöistä. Koronan iskiessä yli miljoona suomalaista siirtyi nopeassa aikataulussa, ilman kunnan suunnitelmia tekemään etätöitä. Digiloikka tehtiin yhdessä yössä.

Säännöllisesti etätöissä olevien toimihenkilöiden osuus on kyselyn perusteella 46 %. Työnantajien suhtautuminen etätöihin arvioidaan myönteiseksi. Etätyön arvioidaan jatkuvan tai jopa lisääntyvän tulevina vuosina.

HED-barometrissa vastaajilta kysyttiin: "Mitkä seuraavista asioista ovat tai olisivat riittävällä tasolla onnistuneen etätyön tekemisen kannalta omalla työpaikallasi?"

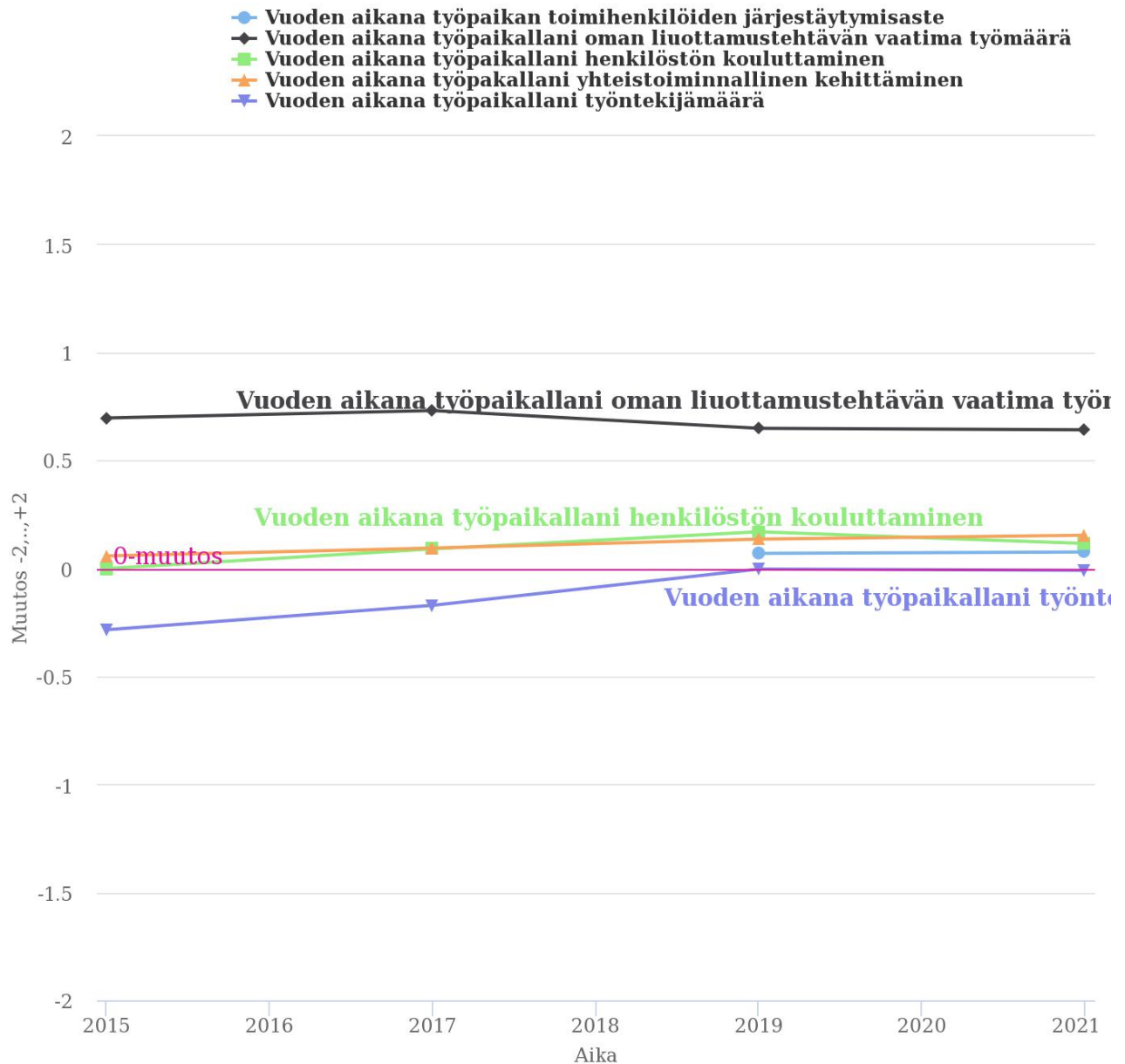
Valtaosa henkilöstön edustajista arvioi, että erilaiset etätyövälineet - tietokone, näyttö, puhelin, pääsy työpaikan tietojärjestelmiin, työssä käytettävät ohjelmistot sekä verkkoyhteydet - ovat kunnossa. Reilu puolet (60 %) henkilöstön edustajista katsoo, että myös koulutusta ohjelmistojen käyttöön on saatu hyvin. Hienoinen enemmistö (55 %) katsoo, että työpaikan yhteisöllisyys on kärsinyt etätöistä. Suurimmat puutteet korona-ajan etätyössä liittyvät vastaajien mielestä etätyöpisteen työergonomiaan ja fyysisiin toimistolaitteisiin.

Erittäin huolestuttavaa on myös se, että vain hieman vajaalla puolella (48 %) etätyöntekijöistä on työnantajan ottama vapaa-ajan vakuutus, joka korvaa työtapaturmat myös etätöissä.

Henkilöstön edustajien ajatuksia työpaikan lähitulevaisuudesta

Uskomukset tulevaan vuoteen (aikasarja)

Koko aineisto



Kuva 17. Henkilöstön edustajien arvioita lähitulevaisuuden muutoksista omalla työpaikalla

Vastaajilta on eri vuosien HED-barometreissä kysytty näkemyksiä kyselyvuoden tulevista muutoksista omalla työpaikalla. Suuria muutoksia vastaajat eivät missään mittauksessa ole nähneet työpaikallaan tapahtuvan. Luottamustehtävään liittyvän työmäärän uskotaan samalla tavalla kuin aiemminkin jonkin verran lisääntyvän. Yhteistoiminnallisen kehittämisen, henkilöstön kouluttamisen, toimihenkilöiden järjestäytymisasteen ja työntekijämäärän uskotaan pysyvän suunnilleen nykyisellä tasolla.

