

19.9.2012

Vippaskonstit eivät lisää pitkäaikaisesti työhyvinvointia

Pitkäjänteiseen työhyvinvoinnin parantamiseen eivät tehoa yksittäiset vippaskonstit. Ihmisten paha olo muhii toimimattomissa järjestelmissä kuten palkkausjärjestelmissä tai työaikamuodoissa. Hyvinvoivalla työpaikalla työhön ja työsuhteeseen liittyvät järjestelmät ovat selkeitä, oikeudenmukaisesti käytettyjä ja henkilöstö voi osallistua niiden kehittämiseen.

Ammattiliitto Pro on tehnyt vuodesta 2008 jäsenistöstään vuosittaisia työmarkkinatutkimuksia. Työhyvinvointiin liittyvä kysely tehtiin huhtikuussa 2012 ja siihen vastasi noin 12 000 jäsentä. Pro edustaa noin 130 000 esimiehenä, asiantuntijana ja toimihenkilönä työskentelevää jäsentä teollisuudessa, palveluissa, finanssialalla sekä ict- ja viestintäaloilla.

Finanssialalla voidaan paremmin kuin muilla toimialoilla

Sektorikohtaisessa tarkastelussa eri toimialojen erot nousevat selkeästi esiin. Finanssisektorilla voidaan selkeästi parhaiten (70%). Teollisuussektorilla (66%) ja palvelusektorilla (64,5%) taso on heikompi. Ict- ja viestintäsektorilla (61,5%) ollaan selkeästi muita tyytymättömpiä.

Työehtosopimuksilla on merkitystä, sillä niiden ulkopuolella olevat voivat huonoiten (58,5%).

Toimihenkilöiden työelämää koskevat odotukset ovat kielteisiä. Viimeisen vuoden aikana tulevaisuuden odotukset ovat jälleen taittuneet alaspäin. Prolaisista 77 % kokee suomalaisen työn ja työpaikkojen siirtymisen olevan uhka Suomelle, 74 % taas pitää suomalaisten yritysten siirtymistä ulkomaiseen omistuksen uhkana, 71 % pelkää pitkäaikaistyöttömyyttä ja syrjäytymistä ja 62 % kokee uhaksi työehtojen ja työelämän huonontumisen.

Vaikutusmahdollisuudet organisaation kehittämiseen koetaan yleisesti alhaisiksi eikä työstä saa riittävästi hyödyllistä palautetta.

Palkkausjärjestelmät toimivat heikosti

Palkkaan ollaan yleisesti erittäin tyytymättömiä. Vain 42,7 % pitää palkkaansa riittävänä. Osaamista ei kehitetä, eikä sen uskota riittävän hyvin työmarkkinoilla kilpailtaessa. Vain 46,4 % kokee, että osaamiseen panostetaan riittävästi. Työllistymismahdollisuuksiinsa uskoo vahvasti 44 %. Työnantajan maksama koulutus ja työllistymismahdollisuudet vähenevät ennen 40 ikävuotta.

Palkkausjärjestelmän elementit toteutuvat työmarkkinoilla heikosti. Prolaisista 33 % ei ole käynyt kehityskeskusteluja tai vastaavia esimiehensä kanssa vuoden aikana, 43 % ei ole tehty kirjallista toimen tai tehtävän kuvausta, 51 % tehtäväkuvaa ei ole tarkistettu, 58 % ei ole tehty kirjallista

19.9.2012

vaativuuden arviointia, 59 % ei ole selitetty mistä tekijöistä palkka muodostuu, 60 % ei ole keskustellut palkkauksesta/palkitsemisesta esimiehen kanssa, 74 % ei ole tehty kouluttautumissuunnitelmaa, 76 % työn laatua ja määrää ei ole vertailtu muiden töihin työpaikalla.

Työpaikan suuremmalla koolla on keskimäärin myönteinen vaikutus palkkausjärjestelmien käyttöön ja niiden toimivuuteen.

Johtajuudessa parantamisen varaa

Johtajuuden taso on monilta osin valitettavan heikko. Prolaisista 23 % ei ole tietoa tehtävänsä tarkoituksesta ja tavoitteesta, 34 % kokee etteivät työvälineet ole kunnossa, 40 % kokee työpaikallaan olevan suosimista ja syrjintää, 42 % kokee tiedonsaannin työasioissa olevan riittämätöntä, 50 % kokee ettei saa työstään hyödyllistä palautetta, 54 % kokee ettei työtehtävät ja -vastuut ole hyvin organisoituja ja valvottuja ja 55 % kokee ettei ylin johto ole perillä työn vaatimuksista. Peräti 63 % kokee, ettei organisaatio toimi riittävän ennakoivasti.

Lisätietoja: Tutkija Petri Palmu, Ammattiliitto Pro, p.