

Tuula Seppälä-Koski

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun rooli psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämi- sessä toimistotyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Päivämäärä Elokuu 2018

| | |
|---|--|
| Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika | Tuula Seppälä-Koski Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun rooli psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämässä toimistotyössä 33 sivua + 2 liitettä Elokuu 2018 |
| Tutkinto | Tradenomi |
| Koulutusohjelma | Liiketalous |
| Suuntautumisvaihtoehto | Liiketalouden monimuotokoulutus |
| Ohjaaja(t) | Lehtori Timo Riikkilä |
| <p>Tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaista tietoa henkilöstön edustajat eli luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut tarvitsisivat, jotta he voisivat osallistua oman työpaikkansa psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, joka suunnattiin niille Toimihenkilöliitto ERTOn jäsenille, jotka toimivat työpaikkansa henkilöstön edustajan tehtävissä. Näitä tehtäviä ovat: pääluottamusmies, varapääluottamusmies, luottamusmies, varaluottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu, 1. varatyösuojeluvaltuutettu, 2. varatyösuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies. Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 93 ERTOLAista henkilöstön edustajaa ja vastausprosentti oli 22,6.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena voitiin todeta, että sekä työsuojeluvaltuutetut että luottamusmiehet ovat kiinnostuneita psyko-sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Heillä on oman arvionsa mukaan hyvät taidot tunnistaa työpaikalla esiintyviä psyko-sosiaalisia kuormitustekijöitä. Vastausten perusteella henkilöstön edustajat kokevat, että heidän vaikutusmahdollisuutensa psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämässä ovat rajoitetut.</p> <p>Opinnäytetyön pohjalta voitiin suosittaa, että henkilöstön edustajille tuotettavassa materiaalissa on tietoa psyko-sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Seksuaalisen häirinnän ja työntekijän stressin aiheuttajien tunnistamisessa henkilöstön edustajilla oli vähiten taitoja, joten siitä olisi hyvä olla tietoa. Lisäksi henkilöstön edustajat toivovat saavansa lisää tietoa johtamisesta ja työpaikan epäoikeudenmukaisesta toiminnasta. Selkeää tarvetta on myös kommunikaatio- ja neuvottelutaitojen lisäämiseen, jotta vaikutusmahdollisuudet työpaikalla psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseen lisääntyisivät. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä ei ollut selkeää eroa tiedon tarpeen suhteen.</p> | |
| Avainsanat | luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, psyko-sosiaalinen työhyvinvointi |

| | |
|---|--|
| Author(s) Title | Tuula Seppälä-Koski The Role of the Shop Steward and the Occupational Safety Representative in the Promotion of Psycho-Social Well-Being at Office Work |
| Number of Pages Date | 33 pages + 2 appendices August 2018 |
| Degree | Bachelor of Business Administration |
| Degree Programme | Economics and Business Administration |
| Specialisation option | |
| Instructor(s) | Timo Riikkilä, Senior Lecturer |
| <p>This thesis is a research work and the aim of the thesis was to find out what kind of information representatives of the personnel such as shop stewards and occupational safety representatives would need to be able to participate in the development of psycho-social well-being at their working places.</p> <p>The survey was carried out as a quantitative questionnaire survey addressed to those members of the Employers' Union of ERTO who work in the workplace as a representative of the personnel. These tasks are: chief shop steward, deputy chief shop steward, shop steward, deputy shop steward, authorizing officer, occupational safety delegate, 1st deputy occupational safety delegate, 2. deputy occupational safety delegate and a labor protection agent. A total of 93 ERTO representatives of personnel participated in the survey and the response rate was 22.6%.</p> <p>It was discovered in the study that both the occupational safety delegates and the shop stewards were interested in psycho-social well-being at work. In their own judgement, they have good skills to identify psycho-social load factors in the workplace. Based on the responses, the staff representatives feel that their influence on promoting psycho-social well-being at work is limited.</p> <p>Based on the thesis work, it was recommended that the material produced for the personnel representatives should contain information on psycho-social well-being at work. The results indicate that in identifying sexual harassment and worker stressors, representatives of the personnel had the least skills, and therefore it would be important to produce information for employees on those factors. In addition, staff representatives hope to receive more information about management and the unfair working conditions. There is also a clear need to increase communication and negotiation skills in order to increase the impact on workplace promotion of psycho-social well-being at work. There was no clear distinction between the shop stewards and the occupational safety representatives regarding the need for information.</p> | |
| Keywords | The shop steward, the occupational safety representative, psycho-social well-being |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 1.1 | Työn taustaa | 1 |
| 1.2 | Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä | 3 |
| 2 | Henkilöstön edustajat ja heidän tehtävänsä | 5 |
| 2.1 | Luottamusmies | 5 |
| 2.2 | Työsuojeluvaltuutettu | 5 |
| 3 | Organisaation ja toimintaympäristön esittely | 7 |
| 3.1 | Toimihenkilöliitto ERTO ry | 7 |
| 3.2 | ERTOn viestintä henkilöstön edustajille | 8 |
| 4 | Viitekehyksenä psyko-sosiaalinen työhyvinvointi ja sen kehittäminen | 8 |
| 4.1 | Työhyvinvointi | 8 |
| 4.2 | Psyko-sosiaalinen hyvinvointi on osa kokonaistyöhyvinvointia | 9 |
| 4.3 | Psyko-sosiaalisten riskien tunnistaminen | 12 |
| 4.4 | Työhyvinvointi osana työelämän kehittämistä | 14 |
| 5 | HED-intran esittely ja sisällön kehittämisen tarpeet | 15 |
| 5.1 | Intranet henkilöstön edustajan työkalupakkina | 15 |
| 5.2 | Tilastotietoja nykytila-arvion pohjaksi | 15 |
| 5.2.1 | HED-intran käyttäjätilastot | 16 |
| 5.2.2 | ERTOn Työmarkkinayksikön tilastot | 17 |
| 5.2.3 | STTK:n Henkilöstön edustaja -barometri 2017 | 19 |
| 6 | Kyselytutkimus henkilöstön edustajille | 20 |
| 6.1 | Yleistä | 20 |
| 6.2 | Toteutus | 20 |
| 6.3 | Perusjoukko ja otos | 21 |
| 7 | Tulokset ja analyysi | 21 |
| 7.1 | Tutkimukseen osallistuneet | 21 |
| 7.2 | Kiinnostuneisuus psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen | 22 |
| 7.3 | Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan psyko-sosiaaliseen hyvinvointiin | 24 |

| | | |
|-----|--|----|
| 7.4 | Psyko-sosiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen | 25 |
| 7.5 | Johtamisesta, neuvottelutaidoista ja tasa-arvosta halutaan lisätietoja | 27 |
| 8 | Tutkimuksen arviointi ja johtopäätökset | 28 |
| 8.1 | Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset | 29 |
| 8.2 | Tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin arviointi | 29 |
| 8.3 | Lopuksi | 30 |
| | Lähteet | 31 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Kyselylomake henkilöstön edustajille | |
| | Liite 2. STM:n lomake psykososiaalisten riskien tunnistamista varten | |

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Työhyvinvoinnin lisääminen ja kehittäminen on monissa erilaisissa julkaisuissa liitetty esimiehen tehtäviin, osana johtamista. Aikakauslehdissä kirjoitetaan hyvinvoinnista kuitenkin siten, että se on yleensä ihmisen omista valinnoista johtuvaa. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta turvallisuudesta (Työturvallisuuslaki, 2 luku 8 §). Yrityksen koko henkilökunnan kannattaa kuitenkin osallistua työhyvinvoinnin kehittämiseen, koska hyvinvoivassa työyhteisössä työskennellään tuottavasti ja työurat ovat niissä pidempiä (Tamminen 2011, 2).

Työhyvinvointia tutkitaan Suomessa paljon, mutta tutkimus on luonteeltaan yksilökeskeistä. Työhyvinvointiin vaikuttavat kuitenkin työpaikan sosiaaliset ja organisatoriset tekijät yksilön kokemusten ja henkisen hyvinvoinnin lisäksi. (Mäkiniemi & Bordi & Heikkilä-Tammi & Seppänen & Laine 2014, 39.) Toimistotyö on yleensä fyysisesti kevyttä, vaikka tietotekniikka asettaakin tiettyjä vaatimuksia ergonomian suhteen. Työhyvinvointiin toimistotyössä vaikuttavat merkittävästi psyko-sosiaaliset tekijät, eli sellaiset tekijät, jotka liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen (Työsuojelu.fi 2016). Työpaikkakiusaaminen on yksi merkittävimmistä työn psyko-sosiaalista kuormittavuutta lisäävä tekijä. Työpaikalla koettu henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen ovat yleisiä työhyvinvointia vähentäviä seikkoja. Yli puolet suomalaisista palkansaajista kokee työpaikallaan olevan kiusaamista tai henkistä väkivaltaa. (Mähönen 2017.)

Vaikka työhyvinvoinnin edistäminen on yrityksen johdon lisäksi myös koko henkilökunnan tehtävänä, suuressa työpaikassa kaikilla työntekijöillä ei kuitenkaan ole luontevaa mahdollisuutta osallistua siihen (Rauramo 2012). Henkilökunnan keskuudestaan valitsemille luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on yleensä hyvä ja kokonaisvaltainen näkemys arjen työstä ja henkilöstön näkemyksistä. Henkilöstön edustajat tai hedit, kuten luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja kutsutaan yhteisellä nimikkeellä, toimivat siltaanäntajan ja työntekijöiden välillä ja he toimivat eräänlaisina työyhteisön luottopelaajina. (Ilmarinen, 9.)

Luottamusmiehet edustavat työntekijöitä erityisesti ristiriitatilanteissa, valvovat työehtosopimusten noudattamista ja osallistuvat muun muassa työntekijöiden ja työnantajan välisiin neuvotteluihin. Työsuojeluvaltuutetut puolestaan huolehtivat yhdessä työnantajan kanssa siitä, että työpaikka on turvallinen ja terveellinen. (Toimihenkilöliitto ERTO 2017a.)

Henkilöstön edustajat tarvitsevat työnsä tueksi oman kokemuksensa lisäksi suuren määrän luotettavaa tietoa (STTK 2017). Työskentelen Toimihenkilöliitto ERTOssa hallinto-tehtävissä. Teen yhteistyötä sekä järjestö- että työmarkkinayksikön kanssa ja minulla on ollut mahdollisuus olla myös mukana luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille järjestettävien koulutustilaisuuksien organisoimisessa. Näitä henkilöstön edustajille tarkoitettuja koulutuksia järjestetään säännöllisesti. Koulutusten lisäksi henkilöstön edustajilla on käytettävissään tietolähteenä vuonna 2012 perustettu intranet-sivusto, jolle on koottu runsaasti tietoa työpaikalla mahdollisesti esiintyvien ongelmien ratkaisemiseksi (Parikka 2017). ERTOn toimiston lakimiehet ja asiantuntijat auttavat henkilöstön edustajia myös puhelimitse. ERTOn työsuhdeneuvontapalvelu on avoinna jokainen arkipäivä (Kokkonen 2017).

ERTOn kotisivuja alettiin uudistaa loppuvuodesta 2017, ja tuolloin päätettiin myös henkilöstön edustajille suunnatun sivuston uudistamisesta. Sivuston käyttöaste oli melko huono ja sivuston materiaali osittain vanhentunut. Erityisesti huomioitiin se, että sivustolla ei ollut lainkaan materiaalia työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Tietoa ja materiaalia on saatavissa muistakin lähteistä: useat viranomaistahot ja työeläkevakuuttajat ovat julkaisseet internetissä työhyvinvoinnin psyko-sosiaalisista tekijöistä paljon tietoa sekä työnantajille että työntekijöille. Verkosta on ladattavissa myös monenlaisia oppaita työympäristön ja -hyvinvoinnin kehittämiseen. Tieto verkossa on kuitenkin hajanaista, eikä omalle työpaikalle sovellettavaa tietoa ole helppo löytää. (Parikka 2017.)

Kun tutkittiin sitä, millaisten kysymysten vuoksi henkilöstön edustajat ottavat yhteyttä ERTOn työsuhdeneuvontapuhelimeen, huomattiin, että eniten kysymyksiä tuli työehtosopimukseen ja niiden soveltamiseen liittyvistä asioista. Myös työsuojeluun tai työhyvinvointiin liittyvistä asioista kyseltiin jonkin verran. Kun kysymykset liittyivät työsuojeluun, aiheina olivat usein työpaikkakiusaamisepäilyt tai muut psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvät aiheet. (Kokkonen 2017.)

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen roolia ja tiedon tarvetta psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittäjinä päätettiin selvittää henkilöstön edustajille suunnatun extranet-sivuston sisällön kehittämisprojektin yhteydessä. Olin itse ehdottanut tutkimusaiheen rajaamista tähän, koska henkilöstön edustajien roolia psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämisessä on varsin vähän tutkimustietoa. Näyttää siltä, että aihetta on käsitelty vain yhdessä tutkimuksessa: STTK:n HED-barometrissa vuonna 2017. Tutkimusraportin mukaan työsuojeluvaltuutetut käyttävät pääsääntöisesti luottamusmiehiä enemmän aikaa työyhteisön psyko-sosiaalisten ongelmien selvittelyyn. Luottamusmiehet ovat kuitenkin panostaneet johtamisongelmiin yhtä paljon kuin työsuojeluvaltuutetut. (Ryynänen & Auvinen 2017, 25-26.)

STTK:n HED-barometrissa saadaan vain viitteellistä tietoa ERTOn HED-extranetin kehittämistä varten. ERTOn henkilöstön edustajien tiedon tarpeesta on perusteltua tehdä yksityiskohtaisempi kysely, koska tulosten perusteella voidaan kehittää extranet-sivuston sisältöä vastaamaan erityisesti ERTOn työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten tarpeita. (Lindstedt 2018.)

1.2 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää, millaista tietoa henkilöstön edustajat eli luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut tarvitsisivat, jotta he voisivat osallistua oman työpaikkansa psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimusongelmaa ratkotaan kolmen tutkimuskysymyksen avulla:

- Ovatko työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet eli henkilöstön edustajat kiinnostuneita psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämisestä omalla työpaikallaan ja onko heillä mahdollisuuksia siihen?
- Tarvitsevatko henkilöstön edustajat nykyistä enemmän tietoja ja taitoja psyko-sosiaalista kuormitusta aiheuttavien tekijöiden tunnistamiseksi?
- Minkälaisia tietoja ja taitoja henkilöstön edustajat tarvitsevat, jotta he voisivat osallistua psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseen?

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää.

Tavoitteena on saada yleinen kuva ERTOn työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten ja heidän varahenkilöidensä mielipiteistä ja toiveista siitä, millaista tietoa tarvitaan psykososiaalisista kuormitustekijöistä, ja niiden merkityksestä työhyvinvoinnille. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii erityisen hyvin silloin, kun halutaan saada selville yleinen kuva vastaajien käsityksistä. (Vilka 2007, 13.)

Määrällistä tutkimusta puoltaa myös se seikka, että tutkimusjoukko on melko suuri. ERTOn jäsenrekisterin mukaan pääluottamusmiehiä, luottamusmiehiä, varaluottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja ja varatyösuojeluvaltuutettuja on yhteensä noin neljäsataa (ERTOn jäsenrekisteri 2018). Kyselytutkimus soveltuu tutkimusmenetelmäksi, koska käytössä on sopiva sähköinen kyselytyökalu ja tutkimusjoukon tavoittaminen on mahdollista sähköpostitse. Kvantitatiivinen tutkimus mahdollistaa koko objektiivisen joukon tutkimisen ja lisäksi voidaan tehdä vertailuja siitä, onko luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen mielipiteillä ja toiveilla eroja keskenään. (Vilka 2007, 16, 28.) Vertailutiedon avulla voidaan tarvittaessa kohdistaa uuden extranet-sivuston informaatio vaikkapa pelkästään työsuojeluvaltuutetuille, mikäli tutkimuksen mukaan jokin tieto kiinnostaa erityisesti heitä.

Työn teoreettisessa viitekehysessä avataan työhyvinvoinnin määritelmiä keskittyen erityisesti psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyy ehdotus Toimihenkilöliitto ERTOn henkilöstön edustajille suunnatun extranet-sivuston sisällön tuottamiseen. Lopputuloksen avulla saadaan myös tietoa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen mahdollisuuksista kehittää psyko-sosiaalista työhyvinvointia.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työteho ja motivaatio kehittää työpaikansa olosuhteita paranevat, kun he saavat entistä enemmän tietoa omiin toimiinsa liittyen. Sähköisen työkalun laaja tietosisältö auttaa heitä tuottamaan psyko-sosiaalista työhyvinvointia omilla työpaikoillaan ja myös motivoimaan koko työyhteisöä kehittämään hyvinvointia. Tarve saada henkilökohtaista neuvontaa lakimiehiltä ja asiantuntijoilta voi jonkin verran vähetä, kun käytettävissä on tarpeita vastaava ja luotettava tiedonlähde. Tämä ei kuitenkaan ole palvelun ensisijainen tarkoitus, vaan tarkoituksena on helpottaa henkilöstön edustajia toiminaan omissa tehtävissään ja näkemään ehkä oman toimenkuvansa entistä laajempaan työelämän kehittäjänä. Samalla toimiva ja luotettava sähköinen työkalu sitouttaa henkilöstön edustajia liiton toimintaan. (Lindstedt 2018.)

2 Henkilöstön edustajat ja heidän tehtävänsä

2.1 Luottamusmies

Luottamusmies toimii työpaikoilla työntekijöiden edustajana. Hän on työntekijöiden keskuudestaan valitsema ja hän toimii tehtävässään yleensä oman toimensa ohella. Luottamusmiehen tehtävänä on toimia neuvottelijana, sopijana, sovittelijana ja tiedonvälittäjänä työnantajan ja työntekijöiden välillä. Luottamusmies toimii silloin työntekijöiden edustajana, kun työntekijöiden ja työnantajan kesken syntyy erimielisyyksiä. (Työelämaan.fi.) Luottamusmies on mukana ratkomassa työnantajan ja työntekijöiden välisiä työsuhteeseen liittyviä ristiriitoja ja omalla työpanoksellaan auttaa neuvottelemaan hyvää ratkaisua. Hän on myös mukana kehittämässä työyhteisöä edustamiensa työntekijöiden sekä työnantajan kanssa. Vaikka luottamusmies edustaa neuvotteluissa ensisijaisesti järjestäytyneitä eli ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä, hän voi yhteistoimintaneuvotteluissa kuitenkin edustaa myös koko henkilöstöä. (Toimihenkilöliitto ERTO 2017b.)

Luottamusmiehen valitsevat liiton jäsenet työpaikalla. Useimmiten työpaikalla käydään vaalit luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen valitsemiseksi. Vaalia ei kuitenkaan järjestetä, jos ehdokkaita on sama määrä kuin valittavia luottamusmiehiä. Luottamusmies valitaan aina määräajaksi ja yleinen toimintakauden pituus on kaksi vuotta. Joillakin työpaikoilla voidaan sopia kauden pituudeksi kolme tai neljäkin vuotta. Ehdokkaaksi voi asettua kuka tahansa työntekijä, joka on kyseisen alan ammattiliiton jäsen ja tuntee oman työpaikkansa toimintatapoja. Luottamusmies saa omalta ammattiliitoltaan koulutusta tehtäviinsä. Luottamusmies toimii pääsääntöisesti oman toimensa ohella. Suurimmilla työpaikoilla voi olla useita luottamusmiehiä ja myös päätoimisia luottamusmiehiä. (SAK 2017.)

2.2 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden valitsema henkilö, joka edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä työsuojeluun liittyviä asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa, ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Työsuojeluvaltuutettu perehtyy myös oma-aloitteisesti työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan sekä niihin liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu tarvittaessa työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu myös tiedottaminen työntekijöille työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistävästä tekijöistä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006, 5 luku § 29.)

Kaikille työpaikoille voidaan valita työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutettu on valittava lain perusteella aina, jos työpaikalla on vähintään kymmenen työntekijää. Yleensä valitaan myös kaksi varatyösuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa yksi tai kaksi varavaltuutettua voidaan valita kuitenkin aina työntekijöiden niin halutessa. Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutaravaltuutettu valitaan samaan tapaan vaaleilla kuin luottamusmies. Työsuojeluvaltuutetun ei kuitenkaan tarvitse olla ammattiliiton jäsen. Työsuojelu on yhteistyötä ja se koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä. Työnantajalla on kuitenkin vastuu ja päätösvalta työsuojeluasioissa, ja työnantaja nimeää tarvittaessa työsuojelupäällikön. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006, 5 luku § 30.)

Jokaisella työpaikalla on lain mukaan oltava työsuojelun toimintaohjelma, johon kirjataan työolosuhteista riippuen erilaisia asioita. Jokaisella työpaikalla on oltava myös työsuojelupäällikkö, jonka työnantaja nimeää. (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku § 9.)

Työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, tulee valita työsuojelutoimikunta tai jokin muu yhteistoimintaan liittyvien asioiden hoitamisesta vastaava työryhmä. Yhteistoimintaelin tekee vuosittain toimintasuunnitelman. Työsuojeluhenkilöstön oma koulutus tehtävään vaikuttaa oleellisesti heidän osaamiseensa. Työantajan on taattava jokaiselle työsuojelutehtävissä toimivalle mahdollisuus työsuojeluun liittyvään koulutukseen. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006, 5 luku § 33.) Työsuojeluvaltuutetuille suunnattua koulutusta järjestävät ammattiliitot, Työturvallisuuskeskus ja monet yksityiset koulutusyritykset.

Joillakin työpaikoilla luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävät on yhdistetty yhdelle työntekijälle. Tällainen henkilö nauttii suurta luottamusta ja kantaa suurta vastuuta. Ammattiliiton tuki onkin tällaiselle henkilöstön edustajalle erityisen tärkeä. (Lindstedt 2018.)

3 Organisaation ja toimintaympäristön esittely

3.1 Toimihenkilöliitto ERTO ry

Toimihenkilöliitto ERTO ry on monialainen ammattiliitto yksityisen sektorin asiantuntijoille ja ammattilaisille. Toimihenkilöliitto ERTOn muodostavat kuusi jäsenyhdistystä, jotka toimivat omien jäsentensä ammatillisina yhdistyksinä. Jäsenyhdistykset ovat:

- Erityistoimihenkilöt ET ry, jonka jäsenet työskentelevät muun muassa asianajotoimistojen sihteereinä, järjestöissä ja isännöitsijän toimistossa.
- Yksityisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset YSTEA, jonka jäsenet työskentelevät muun muassa vammais- tai potilasjärjestöjen työntekijöinä tai yksityisten lääkärikeskusten toimistotyöntekijöinä.
- Logistiikan toimihenkilöt ry, jonka jäsenet toimivat muun muassa ajojärjestelijöinä ja logistiikkayrityksissä vientitehtävissä.
- Taloushallinnon ammattilaiset ry, jonka jäsenet työskentelevät muun muassa kirjanpitäjinä, palkanlaskijoina ja controllereina.
- Suomen Optometrian Ammattilaiset ry, johon kuuluu eniten optikoita, mutta myös muita optisen alan ammattilaisia. (Toimihenkilöliitto ERTO 2017c.)

ERTOn jäsenet työskentelevät pääsääntöisesti toimisto- tai asiakaspalvelutehtävissä (Toimihenkilöliitto ERTO 2017c).

Ammattiliittona ERTOn keskeinen tehtävä on toimia suojana ja tukena palkansaajille. Toimihenkilöliitto ERTO sopii yhdessä joidenkin työantajaliittojen kanssa työehtosopimuksia, joissa määritellään muun muassa alan vähimmäistyöehdot, kuten työaika, palkat, palkankorotukset, lomat ja sairausajan palkan määräytyminen. ERTO tarjoaa jäsenilleen lakimiespalveluja silloin, kun jäsen tarvitsee niitä työelämän kiemuroissa. (Toimihenkilöliitto ERTO 2017c.)

Yhdessä jäsenyhdistystensä, aluejärjestöjensä ja aktiivisten jäsentensä, kuten luottamusmiesten kanssa Toimihenkilöliitto ERTO huolehtii siitä, että jäsenet saavat ajankohtaista tietoa työmarkkinoilta, työelämässä tarvittavia neuvottelutaitoja, vertaistukea kollegoilta ja virkistystä työssä jaksamisen tueksi (Lindstedt 2018).

3.2 ERTOn viestintä henkilöstön edustajille

ERTOssa jäsenviestintä hoidetaan pääsääntöisesti sähköisesti. Jäsentapahtumista ja muista jäsenille suunnatuista tilaisuuksista ilmoitetaan jäsenille vain sähköisesti. Viestintävälineinä toimivat ensisijaisesti ERTOn ja jäsenyhdistysten kotisivut, sähköiset asiakaskirjeet ja suorat sähköpostiviestit. Myös Facebookia ja Twitteriä käytetään, mutta jäsenpalautteen perusteella sähköiset asiakaskirjeet saavuttavat jäsenet parhaiten. Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille suunnattu suljettu nettisivusto eli HED-intra on ollut käytössä vuodesta 2012. (Parikka 2017.)

4 Viitekehyksenä psyko-sosiaalinen työhyvinvointi ja sen kehittäminen

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on tärkeää sekä yksilön, työyhteisön että koko organisaation kannalta. Hyvinvoiva työntekijä on innostunut omasta työstään ja kokee sen mielekkääksi. Kun työyhteisö voi hyvin, työntekijät pystyvät tekemään yhteistyötä ja koko organisaatio toimii paremmin. Hyvinvoivat työntekijät käyttävät työaikansa tehokkaasti, jolloin organisaation tuottavuus on parempi. Johtamisella on suora vaikutus työhyvinvointiin. (Mustakangas 2017, 6.)

On huolestuttavaa, jos työntekijä väsyty työhönsä eikä enää innostu työtehtävistä. Työuupumuksen vakavia varoitusmerkkejä ovat ajatusten kynnistyminen, jatkuva väsymys, stressi, tehostomuus sekä ammatillisen itsetunnon laskeminen. Monesti uupumus oireilee aluksi fyysisinä oireina. Uupuneen työntekijän tunnistaminen on tärkeää, koska toipuminen vaatii muutoksia sekä työtapoihin että työn organisointiin. (Mustakangas 2017, 6.)

Omaan työhön ja sen organisointiin vaikuttaminen lisää työhyvinvointia. Joustava aikataulutus antaa mahdollisuuden suoriutua myös yllättävistä tehtävistä. Työn mielekkyyttä ylläpitävät kehittämisen ja kehittymisen mahdollisuudet. (Mustakangas 2017, 6.)

Hyvinvoivat työntekijät muodostavat hyvinvoivan työpaikan. Kuviossa 1 on esitetty työhyvinvoinnin osatekijät. Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, sosiaalisesta ja henkisestä eli psyykkisestä turvallisuudesta. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät on merkitty kuvion 1

ulkokehälle: johtaminen, työolosuhteet, työtehtävät ja osaaminen sekä työyhteisö. (Pakka & Rätty 2010, 6.) Kun sekä yrityksen johto ja esimiehet että työntekijät pyrkivät yhdessä toimimaan turvallisesti ja terveyttä tuottavasti yhteistoiminnalla, työpaikasta muokkautuu tuottava ja hyvinvoiva työyhteisö (Tarkkonen 2014, 7).



Kuvio 1. Työhyvinvointi ja sen osatekijät (Pakka & Rätty 2010, 6)

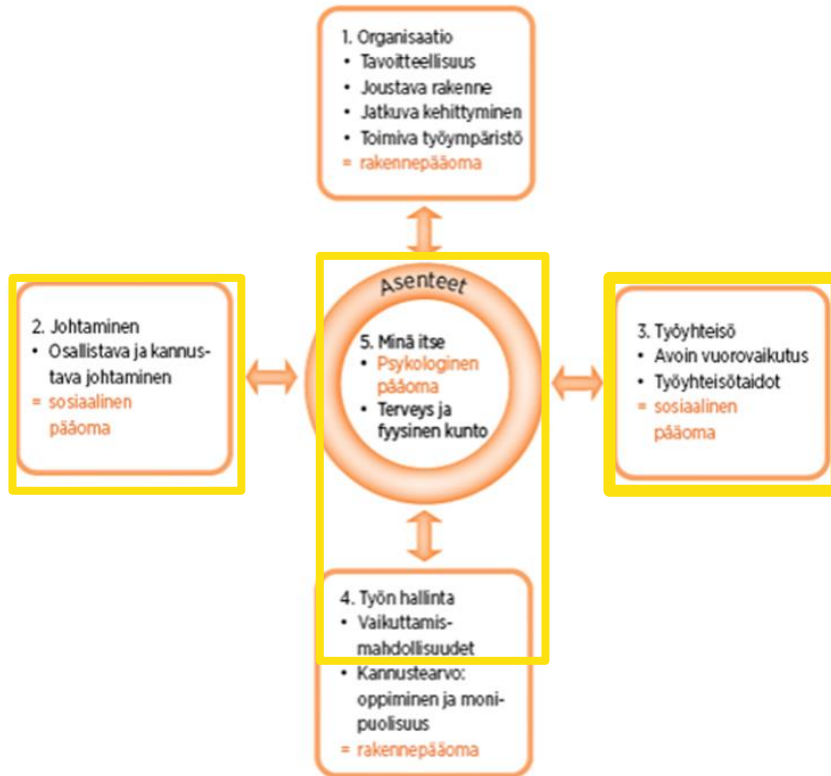
Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän kokemusta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, hyvästä johtamisesta, ammattitaidosta, muutosten hallinnasta ja työn organisoinnista ja työyhteisön tuesta yksilölle. Lisäksi työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö pitää työtä ammattitaito- ja tuottavuusvaatimukset huomioon ottaen. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Työssä on paljon hyväksi koettuja asioita, jotka saavat aikaan niin kutsuttua työn imua. Työn imulla tarkoitetaan monia työn tekemiseen liittyviä myönteisiä yksilöllisiä ja organisatorisia seurauksia. Kuviossa 1 on esitelty työhyvinvoinnin osatekijät vaikuttavat työn imuun. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

4.2 Psyko-sosiaalinen hyvinvointi on osa kokonaistyöhyvinvointia

Tämän opinnäytetyön viitekehystenä on psyko-sosiaalinen työhyvinvointi ja henkilöstön edustajien osuus sekä mahdollisuudet toimia sen edistäjinä. Voidaan sanoa, että työ lisää psyykkistä hyvinvointia, mutta henkisesti ja fyysisesti huono työympäristö voi tuhota terveyden (WHO 2017).

Marja-Liisa ja Marjut Manka jakavat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät rakennepääomaksi, sosiaalseksi pääomaksi ja psykologiseksi pääomaksi kuviossa 2 (Manka & Manka 2016). Psyko-sosiaalinen hyvinvointi liittyy näihin kaikkiin, ja tässä opinnäytetyössä etsitään vastausta siihen, mitä tietoa henkilöstön edustajat tarvitsevat, jotta he voisivat vaikuttaa erityisesti keltaisella merkityihin osa-alueisiin.



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016)

Henkilöstön edustajat eli luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut edistävät toiminnallaan työhyvinvointia omien tehtäviensä mukaisesti: Työsuojeluvaltuutetut kiinnittävät erityisen paljon huomiota terveyttä ja turvallisuutta edistäviin asioihin ja esittävät ongelma-kohtien kehittämissuhteita yrityksen johdolle. Luottamushenkilöt toimivat tärkeässä roolissa varsinkin työnantajan ja työntekijän välisten ristiriitojen ratkaisijana. Mitä parempi koulutus ja tietomateriaali henkilöstön edustajilla on käytettävissään, sen paremmin he voivat edistää omilla työpaikoillaan niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalistakin hyvinvointia. (Tarkkonen 2014,118.)

Terve työpaikka on sellainen, jossa sekä johto että työntekijät aktiivisesti edistävät terveyttä, turvallisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia sekä ehkäisevät terveydelle aiheutuvia

haittoja. Psyko-sosiaalisista seikoista työhyvinvoinnin tekijöinä on monenlaisia määritelmiä. Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston määritelmän mukaan stressi on seurausta liiallisesta psyko-sosiaalisesta kuormituksesta. (Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto 2018.).

WHO taas määrittelee asian toisin päin: eniten vaaroja psyko-sosiaaliselle hyvinvoinnille aiheuttavat stressi, kiusaaminen, työn kuormittavuus, huono työnhallinta tai -johto, huono kommunikaatio ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (WHO 2017).

Psyko-sosiaalinen työhyvinvointi määritellään useimmissa lähteissä lähinnä negaation kautta eli siten, mitkä seikat joko estävät tai vähentävät työhyvinvointia. Tampereen yliopiston tutkimuksessa psyko-sosiaaliset kuormitus- ja riskitekijät on jaettu työn luonteeseen vaikuttavina tekijöinä sekä työn sosiaaliseen ja organisatoriseen kontekstiin vaikuttavina tekijöinä. Työn luonteeseen liittyviä tekijöitä ovat työn sisältö ja sen vaatimukset, työn määrä ja työtahti, työn hallintamahdollisuudet, työaika ja työympäristö. Sosiaaliseen ja organisatoriseen luonteeseen vaikuttavat tekijät ovat organisaatiokulttuuri, sosiaaliset suhteet, oikeudenmukaisuus, työntekijän rooli työyhteisössä, työuran kehitys sekä työn ja perhe-elämän sovittaminen. Psyko-sosiaaliset kuormitus- ja riskitekijät on esitelty taulukossa 1. (Mäkinen & al 2014, 8.)

Taulukko 1. Työn psyko-sosiaaliset kuormitus- ja riskitekijät (Mäkinieniemi & al 2014, 8)

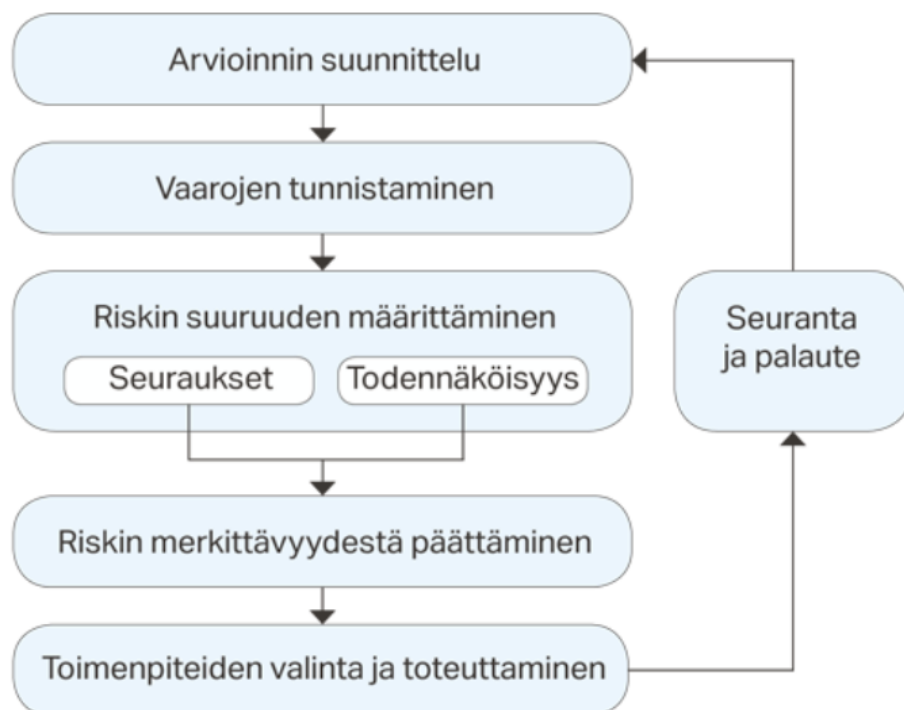
| | |
|---|--|
| Työn luonteeseen liittyvät tekijät | Työn sisältö ja työn vaatimukset <ul style="list-style-type: none"> - Suuret tiedolliset tai emotionaaliset vaatimukset, työn yksitoikkoisuus, taitojen alikäyttö, keskeytykset työssä, työn epämielekkyyys, epävarmuus, jatkuva muutos, jatkuva kanssakäyminen ihmisten kanssa, ristiriitaiset vaatimukset |
| | Työn määrä ja työtahti <ul style="list-style-type: none"> - Työn liiallinen tai liian vähäinen määrä, työn pakkotahtisuus, kiire, aikapaineet, jatkuvat aikarajat/määräajat, koneen tahdissa työskentely |
| | Työn hallintamahdollisuudet <ul style="list-style-type: none"> - Vähäiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon, vähäinen itsenäisyys, vaikutusmahdollisuuksien puute liittyen työtaakkaan, työmäärään, työtahtiin, työvuoroihin jne. |
| | Työaika <ul style="list-style-type: none"> - Vuorotyö, yötyö, joustamattomat työajat, ennustamattomat työajat, ylityöt, yksintyöskentely, epätyypilliset työajat |
| | Työympäristö <ul style="list-style-type: none"> - Puutteet työvälaineiden saatavuudessa, sopivuudessa tai kunnossapidossa, huonot työskentelyolot kuten tilan puute, huono valaistus, melu jne. |
| Työn sosiaaliin ja Organisaatioon liittyvät tekijät | Organisaatiokulttuuri ja organisaation toiminta <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikaatio-ongelmat, riittämättömät henkilöstöressurssit, organisaatiomuutokset, organisaation tavoitteiden määrittelemättömyys tai niistä sopimisen puutteet, syrjintä, riittämätön tiedotus, tuen puute ongelmien ratkaisemisessa tai henkilökohtaisessa kehittämisessä |
| | Sosiaaliset suhteet <ul style="list-style-type: none"> - Huono esimiestyö/johtaminen, ihmisten väliset ristiriidat, häirintä, kiusaaminen, väkivalta, vähäinen työntekijöiden välinen tuki, vähäinen tuki esimieheltä, vähäinen sosiaalinen tuki, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen |
| | Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus <ul style="list-style-type: none"> - Epäoikeudenmukainen palkkaus ja palkitseminen, suosiminen, johdon epäluotettavuus ja epäoikeudenmukaisuus |
| | Rooli organisaatiossa <ul style="list-style-type: none"> - Rooliepäselvyydet, rooliristiriidat, suuri vastuu muista ihmisistä |
| | Työuran kehitys <ul style="list-style-type: none"> - Työn epävarmuus, työuran pysähtyneisyys tai epävarmuus, työn alhainen arvostus, kehittämismahdollisuuksien puute, koulutuksen puute |
| | Työn ja perhe-elämän / muun elämän yhteensovittaminen <ul style="list-style-type: none"> - Työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset, perheen vähäinen tuki, kaksoisuraongelmat |

4.3 Psyko-sosiaalisten riskien tunnistaminen

Miten työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies voisivat edistää psyko-sosiaalista työhyvinvointia? Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat työkavereidensa valitsemia eli he eivät ole esimiesasemassa. Heillä ei siis ole valtaa tehdä muutoksia työpaikalla, mutta heillä on mahdollisuus tunnistaa psyko-sosiaaliset riskit samoin kuin muillakin työntekijöillä. Vain riskit tunnistamalla voidaan tehdä päätöksiä siitä, miten mahdollisessa psyko-sosiaalisen riskin toteutumisessa toimitaan. (Työsuojelu.fi 2017b.) Kun riski on tunnistettu, henkilöstön edustaja voi esittää kehittämissuhteita työnantajalle, ja olla

yhteistyössä kehittämässä työpaikkaa hyvinvoivaksi. Riskien arvioinnin vaiheet on esitelty kuviossa 3.

Riskien tunnistaminen on haastavaa, koska psyko-sosiaalisen kuormittumisen arvioinnissa keskeistä on yksilön kokemus. Työntekijä voi tulkita jonkin työhön liittyvän tilanteen tai tapahtuman haitallisena, uhkaavana tai nöyryyttävänä, toinen taas haastavana tai kannustavana. Tulkinta riippuu työntekijän sen hetkisestä psyykkisestä tilanteesta ja ongelmanratkaisutaidoista. Tulkinta on yhteydessä myös työpaikan kulttuuriin, siihen mitä pidetään hyvänä tai huonona, oikeana tai vääränä, onnistumisena tai epäonnistumisena. Työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies voisivat omilla toimillaan vahvistaa yhdenvertaisuutta sekä minimoida syrjinnän ja eriarvoisuuden käytännöt, jolloin työntekijöillä olisi paremmat mahdollisuudet arvioida ja käsitellä omia kokemuksiaan. (Parvikko 2010, 15-18.)



Kuvio 3. Riskien arvioinnin vaiheet (Työsuojelu.fi 2017b)

Työpaikkakiusaamista, häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevien kuormittuneisuuskokemusten tunnistaminen ja käsittely työpaikalla on haastavaa, mutta hankalia ovat myös syrjintäkokemusten tai jatkuvaa muutosta, epävarmuutta, ristiriitoja tai työn määrää ja laatua koskevien liiallisten vaatimustenkin käsittely. Joku saattaa alkaa kokea

syrijintää tai liiallisia vaatimuksia, kun suuri osa henkilöstöstä – etenkin turvallisessa ja muita paremmassa asemassa olevat – jaksavat ja osaavat sallia ja sietää enemmän. Raja terveydelle ja turvallisuudelle haitallisen psyko-sosiaalisen kuormituksen ja normaalin, harmittoman kuormituksen välillä on häilyvä. (Parvikko 2010, 15-18.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut sähköisesti täytettävän työkirjan psyko-sosiaalisten riskien tunnistamisen helpottamiseksi (Liite 2). Lomakkeessa on yhteensä 20 kohtaa eri riskitekijöistä. Lomakkeen täyttäjää voi merkitä kuhunkin kohtaan, aiheuttaako kyseessä oleva riski vaaraa vai ei. Lisäksi lomakkeeseen on mahdollista listata vaaratilanteiden kuvauksia sekä toimenpiteet aikatauluineen niiden ratkaisemiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.) Lomake on mielestäni hyvä apuväline, mutta ennen sen täyttämistä henkilöstön edustajan olisi kuitenkin tarpeellista oppia tunnistamaan nämä riskit.

Psyko-sosiaalisten kuormitustilanteiden tunnistamisen mahdollisuuksia työpaikoilla voitaisiin lisätä työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten koulutuksella ja hyvällä, helposti saavutettavissa olevalla tietopaketilla. Joskus katkeruutta tai muita ongelmia aiheuttaa myös työhön nähden työntekijän mielestä liian pieni palkka (Vainio 2018). Erityisesti luottamusmiehellä saattaisi olla mahdollisuuksia vaikuttaa tähän kuormitustekijään.

4.4 Työhyvinvointi osana työelämän kehittämistä

Työelämäyhteistyöllä on suuri merkitys koko suomalaisen työelämän kehittämiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriön Työelämä 2020 -hankkeen yksi tavoite onkin nimenomaan yhteistoiminnan kehittäminen. Sen päämäärinä ovat työllisyysasteen, työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden parantaminen. (Työelämä 2020.)

Työpaikan menestyminen on niin työyhteisöjen kuin ihmisten tuottavuutta tukevien osien summa: terveyttä ja työhyvinvointia, osaamista, luottamusta ja yhteistyötä sekä innovatiivisuutta. Hanketoiminnan tavoitteena on, että kehittämistyötä työpaikoilla opitaan tekemään yhteistoiminnassa ja henkilöstölähtöisesti. Yksi hankkeen kolmesta päätavoitteesta vuosille 2017-2018 on: ”Vahvistaa ja tehostaa olemassa olevia polkuja työpaikoilla yhteistoiminnassa tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi.” (Työelämä 2020).

Kun työpaikalla on työntekijöiden psyykkisiä tarpeita tukevia toimintatapoja, kuten kunnioittavat asenteet sekä työntekijöiden että esimiesten välillä, joustavat työntöön mahdollisuudet, hyvä kommunikaatio sekä työn johtaminen, työntekijöiden mahdollisuudet

hyvinvointiin ovat erittäin hyvät. (Dickson-Swift, Fox, Marshall, Welch & Willis. 2014, 138.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa kehittämään työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä asioita työpaikalla yhteistoiminnassa. Kun työpaikalla on työntekijöiden valitsemat henkilöstön edustajat, yhteistoiminta on helppoa järjestää esimiesten ja heidän kesken. (Palkki & Rätty 2010, 35.)

Toimihenkilöliitto ERTOn uudet henkilöstön edustajille suunnatut extranet-sivut ja niiden tietomateriaali tukevat myös Työ- ja elinkeinoministeriön työelämä 2020 -hanketta lisäämällä mahdollisuuksia aktiiviseen yhteistoimintaan työpaikoilla. Hyvän materiaalin avulla henkilöstön edustajat voivat paremmin edistää työpaikan yhteistoimintaa.

5 HED-intran esittely ja sisällön kehittämisen tarpeet

5.1 Intranet henkilöstön edustajan työkalupakkina

Toimihenkilöliitto ERTOn henkilöstön edustajina toimiville jäsenille avattiin vuonna 2012 edelleen käytössä oleva HED-intra -intranetsivusto, www.hedit.fi, joka on rakennettu omaan, suojattuun ympäristöön. HED-intran tarkoituksena on ollut toimia ensisijaisesti työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten tieto- ja materiaalipankkina. Se on toiminut hyvänä tukena ja tietopankkina henkilöstön edustajille ja tarjonnut luottamusmiehen ja työsuojeltuvalluutettujen työssä tarvittavia kirjallisia materiaaleja sekä muun muassa keskustelupalstan. HED-intran tekniikka on nykypäivään verrattuna vanhentunut ja sen sisällön päivittäminen on hankaloitunut. Myös HED-intran käyttöliittymä on kömpelö eivätkä hakutoiminnot palvele moderniin tapaan. (Parikka 2017.)

Toimihenkilöliitto ERTO kotisivujen uudistusprojekti alkoi syksyllä 2017. Koska myös HED-intra tarvitsee päivitystä, päätettiin, että muutostyö sisällytetään kotisivujen uudistusprojektiin osaprojektina. HED-intrasta tulee jatkossa ERTOn kotisivujen yhteydessä toimivat Extranet-sivusto. (Parikka 2017.)

5.2 Tilastotietoja nykytila-arvion pohjaksi

Uuden sivuston sisällön suunnittelemiseksi on tärkeää tietää, mitä tietoja ERTOLaiset luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat hakeneet heidän käytettävissään olevista verkkosivuista ja muista lähteistä. Erityisesti olen tutkinut sitä, ovatko henkilöstön edustajat ottaneet liiton toimistoon yhteyttä työntekijöiden psyko-sosiaalisiin riskeihin liittyvissä asioissa.

Nykytila-analyysia varten on tutkittu kolmea eri tietolähdettä: Toimihenkilöliitto ERTOn luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille tarkoitetun HED-intra –sivuston käyttäjätilastoja, Toimihenkilöliitto ERTOn työsuhdeneuvontapuhelimeen tulleiden yhteydenottojen tilastotietoja sekä STTK:n tekemän Henkilöstön edustaja -barometrin tuloksia.

5.2.1 HED-intran käyttäjätilastot

ERTOn HED-intran käyttämisestä on ollut mahdollista tehdä joitakin tilastoja. Tilastojen luotettavuuden haasteena on se, että alun perin HED-intrasta ei suunniteltu otettavaksi mitään tilastoja. Luvut kertovat vain kävijämääristä ja istuntojen kestosta, eivätkä sitä, mitä tietoa on ehkä etsitty. Linkki HED-intraan on julkaistu kaikille ERTOn jäsenille lähetyissä sähköisissä jäsenkirjeissä. Näin ollen kuka tahansa jäsenkirjeen vastaanottanut on voinut halutessaan mennä HED-intran etusivulle, ja tästä käynnistä on tilastoihin kirjautunut merkintä. Kirjautumatta ei kuitenkaan pääse eteenpäin, ja kirjautuminen on ollut mahdollista vain henkilöstön edustajille. (Aho 2017.)

HED-intran materiaalipankista eniten ladatut artikkelit järjestyksessä ovat taulukossa 2. Taulukosta voidaan todeta, että pdf-muotoinen ERTOn henkilöstön edustajan opas on ollut ladatuin. Opas sisältää tietoja henkilöstön edustajan tärkeimmistä tehtävistä, joten on ymmärrettävää, että se on noussut suosituimmaksi. Kaiken kaikkiaan erilaisia dokumentteja ja artikkeleja HED-intrassa on yli sata. (Aho 2017.)

Taulukko 2. HED-Intrasta eniten ladatut artikkelit 1.11.2017 (Aho 2017).

| |
|---|
| 1. ERTOn Henkilöstön edustajan opas (PDF-muotoinen opas) |
| 2. Word -pohja hedeille (Word-muotoinen dokumenttipohja tiedottamista varten) |
| 3. Työpaikkatoiminta (pdf-muotoinen opas, Ohjeistus työpaikkatoiminnan vakiinnuttamiseen) |
| 4. Mielenkiintoisia päättyneitä oikeustapauksia viime ajoilta (pdf-muotoinen dokumentti, johon koottu selvityksiä erilaisista työmarkkinoihin liittyvistä oikeustapauksista) |
| 5. Yt-neuvottelujen tiedottamisen pohja (Word-muotoinen luottamusmiehen täytettäväksi tarkoitettu dokumentti) |
| 6. Irtisanominen ja työpaikkakiusaaminen (pdf-muotoinen selvitys oikeustapauksesta koskien irtisanomista ja työpaikkakiusaamista) |
| 7. Takaisinottovelvoitteen rikkominen (pdf-muotoinen selvitys oikeustapauksesta koskien takaisinottovelvoitteen rikkomista) |
| 8. Työturvallisuuskeskus: Henkilöstön edustaja kehittäjänä (pdf-muotoinen Työturvallisuuskeskuksen laatima opas) |
| 9. Palkkakeskustelut Suomessa. Vihjeitä ja kokemuksia (pdf-muotoinen Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n raportti palkkakeskusteluista. Vuodelta 2011) |
| 10. Kilpailukyky sopimus pähkinänkuoressa (pdf-muotoinen STTK:n julkaisema PP-esitys kilpailukyky sopimuksen merkityksestä käytännössä. Vuodelta 2016) |

Taulukossa 3 on tietoa istuntojen pituuksista ja määristä. Eniten on alle kymmenen sekunnin istuntoja, joka selittyy sillä, että HED-intran etusivulle pääsee kuka tahansa. Koska ilman tunnuksia ei pääse eteenpäin, istunto jää lyhyeksi. Suurin osa varsinaiseen HED-intraan tutustujista on viettänyt sivulla kolmesta kymmeneen minuuttia. (Aho 2017.)

Taulukko 3. HED-intra sivuston kävijätilasto 2013-2017 (Aho 2017).

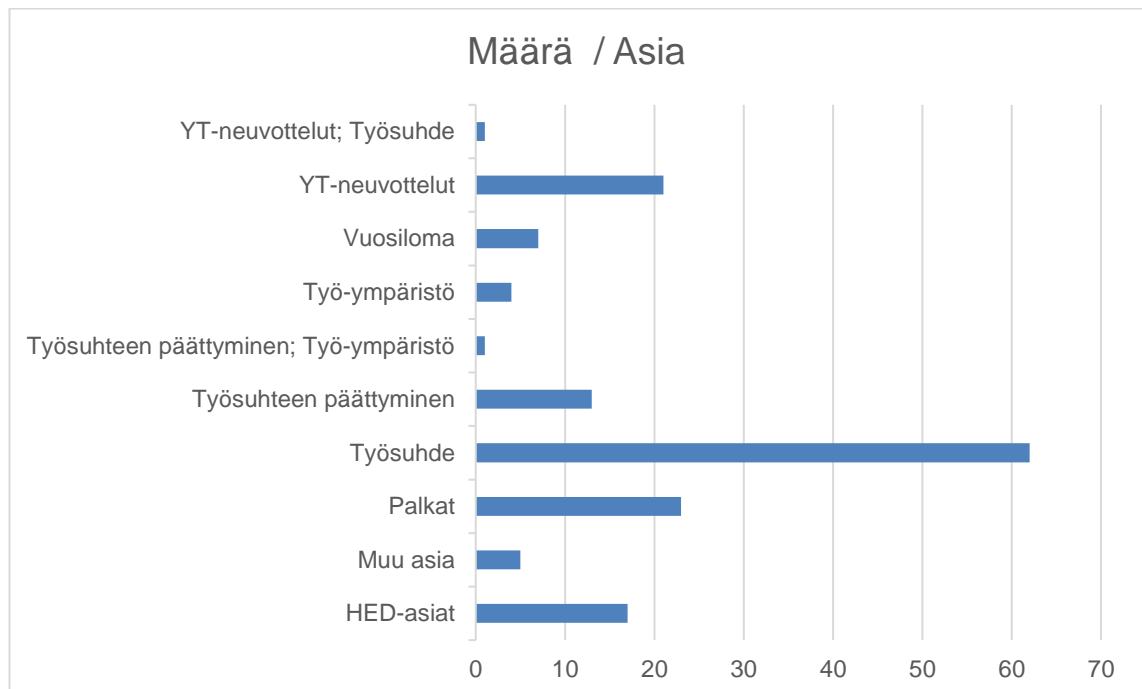
| Istunnon kesto | istuntojen määrä | sivun katselut |
|-------------------|------------------|----------------|
| 0-10 sekuntia | 17 756 | 19 079 |
| 11-30 sekuntia | 1 574 | 4 371 |
| 31-60 sekuntia | 1 833 | 6 334 |
| 61-180 sekuntia | 4 567 | 22 321 |
| 181-600 sekuntia | 5 325 | 37 627 |
| 601-1800 sekuntia | 3 225 | 30 938 |
| 1801+ sekuntia | 1 036 | 23 399 |

5.2.2 ERTOn Työmarkkinayksikön tilastot

Toimihenkilöliitto ERTOn työsuhdeneuvonta on puhelinpalvelu, johon voivat ottaa yhteyttä sekä työsuojeluvaltuutetut, luottamusmiehet että muut jäsenet. ERTOn lakimiehet ja asiantuntijat vastaavat puheluihin ja antavat työsuhteisiin liittyvistä asioista lisätietoja ja ottavat kantaa kysymyksiin. Tarvittaessa lakimiehet neuvottelevat työnantajien kanssa ja hankalimmat kiistakysymykset voidaan viedä työnantajan puolesta oikeuteen. Puhelinneuvonnan avulla saadaan kuitenkin monet työsuhteisiin liittyvät kiistat selvitettyksi. Puhelumäärät ja –aiheet tilastoidaan siten, että henkilöstön edustajien yhteydenottojen

määrät ja heidän kysymystensä aiheet voidaan poimia kaikista yhteydenotoista erikseen omaksi tilastokseen. (Kokkonen 2017.)

Kuviossa 4 on tietoja henkilöstön edustajien yhteydenotoista työsuhdepäivystykseen vuonna 2017. Henkilöstön edustajien kysymykset liittyvät useimmiten työsuhteisiin. Työsuhdeasioihin on kirjattu kysymyksiä muun muassa työajasta, osa-aikaisuudesta, opintovapaasta ja perhevapaista. Henkilöstön edustajat ottavat suhteessa muihin yhteydenottoihin nähden enemmän yhteyttä ERTOn lakimiehiin silloin, kun kyse on YT-neuvotteiluista tai palkoista. Työsuojeluun liittyviä kysymyksiä on melko vähän. Silloin, kun aiheena on työsuojelu, yhteydenotot ovat käsitelleet useimmiten työpaikkakiusaamista tai yhdenvertaiseen kohteluun tai tasa-arvoon liittyviä asioita. (Kokkonen 2017.)



Kuvio 4. Henkilöstöedustajien yhteydenotot 2017 (Kokkonen 2017).

Se, miksi henkilöstön edustajat ottavat vain harvoin yhteyttä työsuojeluasioista voi johtua monesta syystä. Monella työpaikalla on riittävän hyvä työterveyshuolto, jonka kautta niin fyysiseen kuin psyko-sosiaaliseenkin työhyvinvointiin liittyvät asiat voidaan hoitaa. Voi myös olla, että luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut eivät itse hahmota oman roolinsa merkittävyyttä työhyvinvoinnin edistäjänä tai heillä on puutteita osaamisessaan. Näihin kysymyksiin paneudutaan tähän opinnäytetyöhön liittyvässä kyselytutkimuksessa. On myös mahdollista, että työntekijät eivät aina luota luottamusmiehen kykyyn tai haluun auttaa, kuten Evelyn Field väittää artikkelissaan. Hän kirjoittaa, että

työpaikkakiusaamisesta raportointi luottamusmiehelle ei silloin ole kannattavaa, kun luottamusmie ei koe kiusaamisen ehkäisyä tarpeelliseksi oman tehtävänsä kannalta (Field 2011).

Finanssialan luottamusmiestutkimuksen mukaan luottamusmiesten koulutukseen olisi tarvetta lisätä tietoutta ja käytännön valmennusta itsensä johtamiseen ja työnohjaukseen liittyen. Esimerkiksi monet käytännön tilanteet edellyttävät luottamusmiesten osallistumista ihmisten työkykyyn ja yleiseen jaksamisiin liittyvissä asioissa. Lisäksi itsensä johtaminen sekä työnohjaus ovat erinomaisia välineitä esimerkiksi pääluottamusmiehen omaan jaksamiseen työssään sekä luottamusmiestyön tekemisessä että muiden toiminnan ohjaamisessa. (Tervola 2017, 59.)

5.2.3 STTK:n Henkilöstön edustaja -barometri 2017

STTK:n joka toinen vuosi laatimasta Henkilöstön edustaja -barometrissa voidaan myös arvioida henkilöstöedustajien tiedon tarvetta. Luotettavuuden haasteena se, että vastajista vain 5 prosenttia on ERTOlaisia. Kooste henkilöstöedustajien tiedon tarpeesta STTK:n barometrissa on taulukossa 4. Vastaukset on annettu asteikolla yhdestä viiteen siten, että 1 = en tarvitse lisää osaamista ja 5 = tarvitsen paljon osaamista.

STTK:n barometrissa käy ilmi, että henkilöstön edustajat tarvitsevat tehtävänsä hoitamiseen neuvottelu- ja viestintätaitoja. Tärkeinä on pidetty myös työhyvinvoinnin edellytysten ja työpaikan kehittämismenetelmien tuntemista. Työsuojeluvaltuutetut ilmaisivat tarvitsevansa lisätietoja työhyvinvoinnin edellytysten tuntemisessa yhtä paljon kuin luottamusmiehet. (Ryynänen & Auvinen 2017, 34-35.)

Taulukko 4. Arvio henkilöstön edustajien omista osaamistarpeista 2009-2017 (Ryytänen ym. 2017, 34).

| 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 | 2,4 | 2,4 |
| Yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen | | | | 2,2 | 2,9 |

6 Kyselytutkimus henkilöstön edustajille

6.1 Yleistä

Kvantitatiivisella kyselytutkimuksella selvitettiin, ovatko ERTOn työsuojelu- ja luottamusmiestehtävissä toimivat jäsenet kiinnostuneita psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämisestä, ja onko heillä mahdollisuutta vaikuttaa omilla työpaikoillaan siihen. Kyselytutkimuksella oli myös tarkoitus selvittää, minkälaista materiaalia psyko-sosiaalisesta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä olisi hyvä julkaista henkilöstön edustajille suunnatulla extranet-sivustolla.

6.2 Toteutus

Kyselytutkimus toteutettiin sähköisesti 14.4.-22.4.2018. Työryhmä, johon kuului tutkimuksen tekijän lisäksi edustajia Toimihenkilöliitto ERTOn työmarkkinayksiköstä ja järjestöyksiköstä, suunnitteli kysymykset. Sähköinen kyselylomake laadittiin Surveypal-ohjelmalla (Liite 1). Kohderyhmälle lähetettiin sähköpostiviesti, jossa oli linkki vastauslomakkeelle. Kyselyyn vastaamiseen ei kannustettu erillisillä palkinnoilla, vaan mahdollisuudella vaikuttaa Toimihenkilöliitto ERTOn henkilöstön edustajille tuottaman materiaalin

laatuun ja määrään. Kutsu kyselyyn lähetettiin otosryhmälle ensimmäisen kerran 14.4.2018 ja muistutusviesti lähetettiin 19.4.2018.

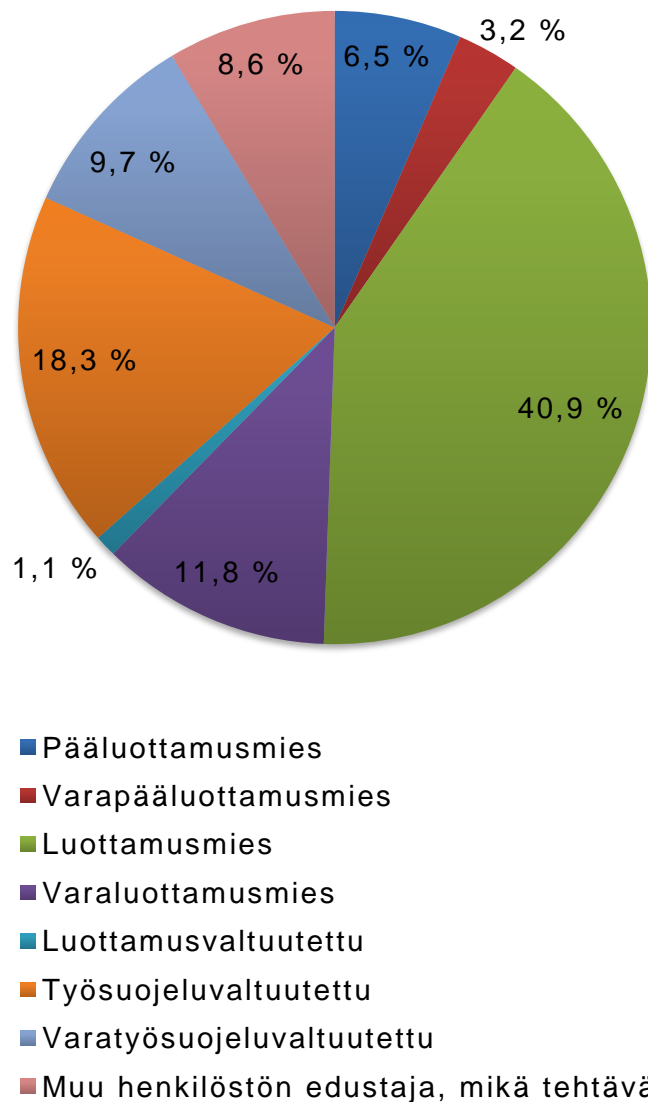
6.3 Perusjoukko ja otos

Tutkimuksen perusjoukkona toimi Toimihenkilöliitto ERTOn jäsenet, joita on kaikkiaan noin 15 000. Kaikkien jäsenten yhteystiedot on tallennettu ERTOn jäsenrekisteriin, jota tutkimuksen tekijä pystyi käyttämään. Tutkimusotokseen valittiin ne jäsenet, jotka toimivat työpaikallaan henkilöstön edustajan tehtävissä. Näitä tehtäviä ovat: pääluottamusmies, varapääluottamusmies, luottamusmies, varaluottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu, 1. varatyösuojeluvaltuutettu, 2. varatyösuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies. Lisäksi henkilöstön edustajina voivat toimia sellaiset henkilöt, joilla on jokin edellä mainituista tehtävistä yhdistettynä toiseen tehtävään, kuten esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu + varaluottamusmies, tai jokin muu tehtävä. Yhteensä otokseen kuului 412 henkilöä, joista 124 toimi työsuojelutehtävissä ja 278 luottamustehtävissä.

7 Tulokset ja analyysi

7.1 Tutkimukseen osallistuneet

Kyselytutkimukseen osallistui 93 ERTOLAista henkilöstön edustajaa ja vastausprosentti oli 22,6 prosenttia. Kuviossa 5 on esitelty vastaajat tehtävittäin. Luottamustehtävissä eli pääluottamusmiehenä, varapääluottamusmiehenä, luottamusmiehenä, varaluottamusmiehenä tai luottamusvaltuutettuna vastaajista oli yhteensä 59 henkilöä eli 63,4 prosenttia vastaajista. Työsuojelutehtävissä eli työsuojeluvaltuutettuna tai varatyösuojeluvaltuutettuna oli 26 henkilöä eli 28,0 prosenttia kaikista vastaajista. Muissa henkilöstön edustajiston tehtävissä ilmoitti toimivansa 8 henkilöä eli 8,6 prosenttia vastaajista. Kyselyyn vastanneita oli suunnilleen samassa suhteessa kuin luottamushenkilöitä ja työsuojeluhenkilöitä oli otoksessa.



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneet tehtävittäin

7.2 Kiinnostuneisuus psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen

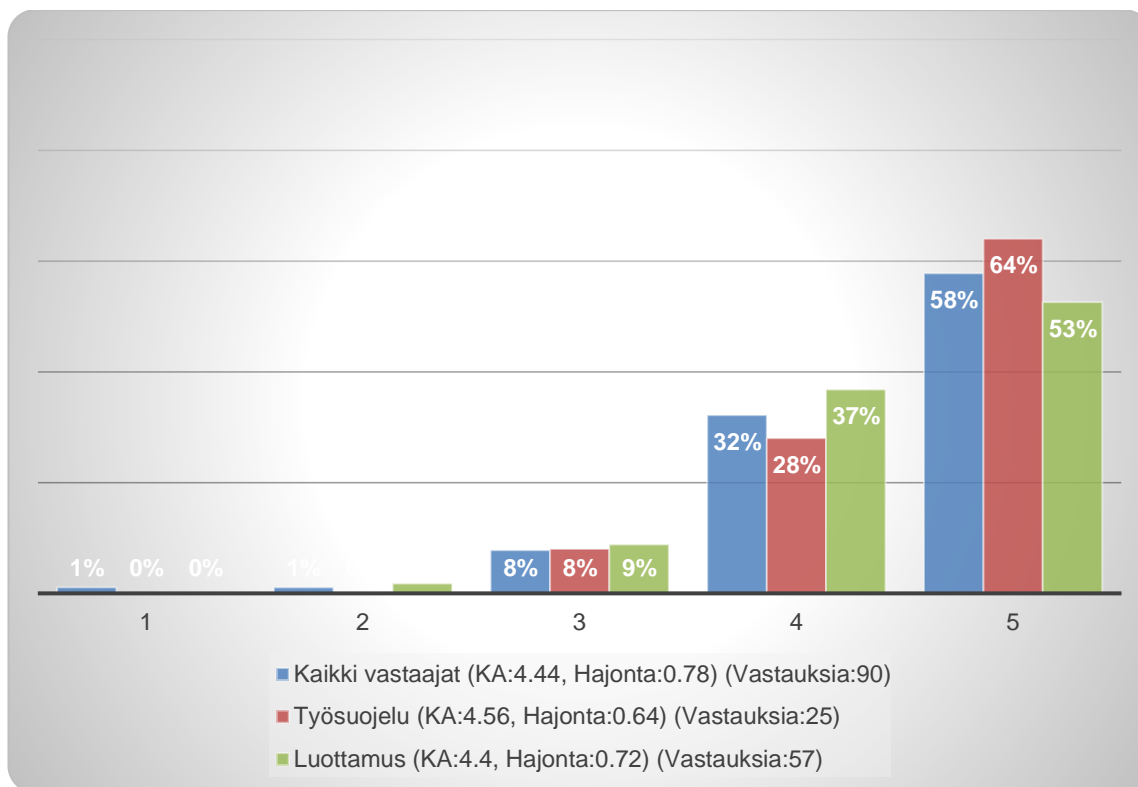
Kyselylomakkeen vapaasti täytettävään kenttään ”Mitä ajatuksia psyko-sosiaalinen työhyvinvointi herättää?” vastasi 46 osallistujaa eli 49,5 prosenttia vastaajista. Vastausten suuri määrä jo kertoo, että aihe kiinnostaa kohderyhmää. On tosin mahdollista, että kysymykset oli laadittu sellaisiksi, että ne herättivät kiinnostuksen. Kuviossa 6 on esitelty vastaukset sanapilvenä. Sanapilvessä eniten vastauksissa toistetut sanat ovat suurimmalla fontilla ja harvemmin esiintyvät sanat pienimmällä fontilla.

Psyko-sosiaalinen työhyvinvointi on vastausten perusteella tärkeäksi koettu aihe, sillä sana ”tärkeä” tai ”tärkeää” mainittiin vastauksissa 38 kertaa. Vastaajat pitivät psyko-sosiaalista työhyvinvointia merkittävänä asiana työpaikoilla. Vastauksista kävi ilmi, että monet vastaajista heräsivät pohtimaan kysymystä vasta tämän kyselyn myötä.



Kuvio 6. Sanapilvi vastauksista kysymykseen ”Mitä ajatuksia psyko-sosiaalinen työhyvinvointi herättää?”

Kysymykseen kiinnostuksesta psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen tuli vastata asteikolla 1-5 siten, että 5 merkisi suurinta mahdollista kiinnostusta ja 1 erittäin vähäistä kiinnostusta. Kuviosta 7 nähdään, että psyko-sosiaalinen työhyvinvointi kiinnostaa erittäin paljon sekä työsuojelu- että luottamustehtävissä toimivia. Vastausten keskiarvo oli 4,44. Työsuojelutehtävissä toimivien kiinnostus psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin on hieman suurempaa (keskiarvo 4,56) kuin luottamustehtävissä toimivien (keskiarvo 4,4), mutta ero on vähäinen.



Kuvio 7. Kiinnostuneisuus psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen.

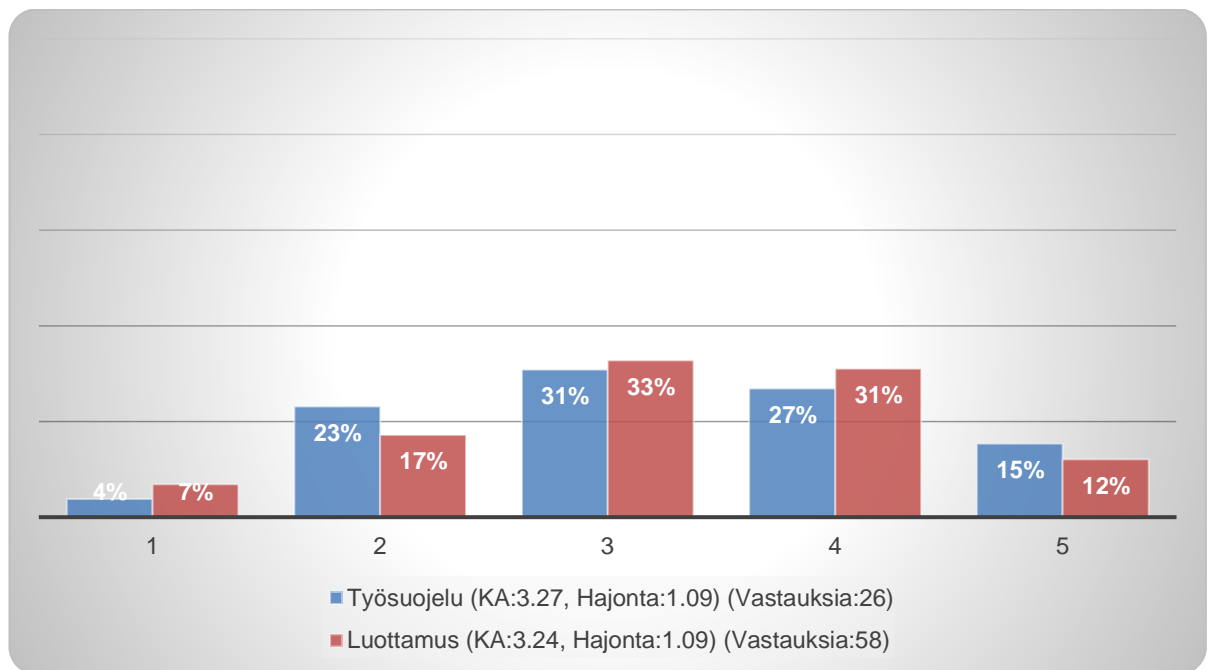
7.3 Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan psyko-sosiaaliseen hyvinvointiin

Kuviossa 8 on esitelty vastaajien näkemyksiä omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin työpaikallaan. Luottamustehtävissä toimivat kokevat voivansa vaikuttaa psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin omalla työpaikallaan hieman paremmin kuin työsuojelutehtävissä toimivat. Kysymykseen ”Minulla on mahdollisuus osallistua psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikallani” vastattiin asteikolla 1-5 siten, että 5 tarkoittaa erittäin hyviä vaikutusmahdollisuuksia ja 1 erittäin vähäisiä. Arvioitujen vaikutusmahdollisuuksien keskiarvo kaikkien vastaajien kesken oli 3,23.

Kysymyksessä ei ollut kohtaa ”En osaa sanoa”, joten asteikon keskikohtaa 3 voidaan myös tulkita ilmaisevan vastaajan ”en ole varma” -vastausta. Vastaaja saattaisi vastata 3, jos hänellä ei ole ollut käytännön kokemuksia psyko-sosiaalisen hyvinvoinnin kehittämistä. Yli 40 prosenttia vastaajista vastasi kuitenkin 4 tai 5, joka kertoo, että henkilöstön edustajilla on yleensä melko hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työpaikoillaan psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin. Hajonta oli kuitenkin melko suurta, 1,09, joka kertoo, että

joillakin työpaikoilla henkilöstön edustajilla ei ole juuri lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin.

Omien vaikutusmahdollisuuksien arviointi koettiin jonkin verran hankalammaksi kysymykseksi kuin kiinnostuksen ilmaiseminen: kysymykseen vastasi yhteensä 84 henkilöä, kun kiinnostus-kysymykseen vastanneita oli 90.



Kuvio 8. Mahdollisuus osallistua psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikallani

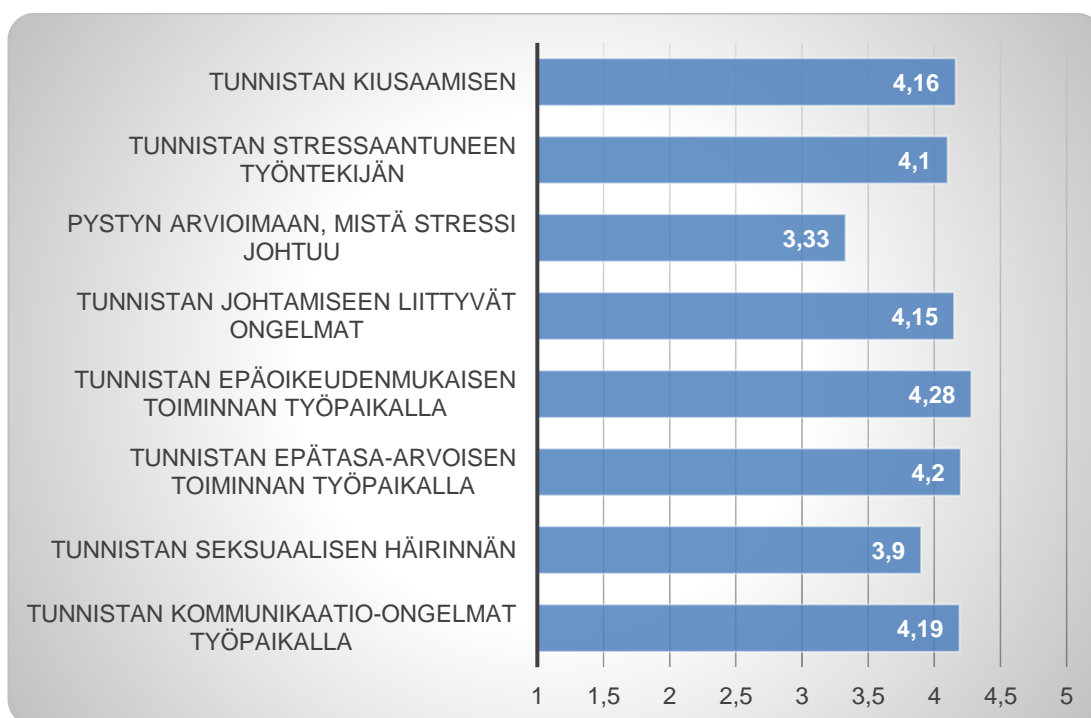
7.4 Psyko-sosiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen

Kyselyyn vastanneilta pyydettiin omaa arviota osaamisestaan psyko-sosiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja niihin vaikuttamisesta. Väitteiden avulla pyrittiin saamaan selville, ovatko psyko-sosiaaliset kuormitustekijät vastaajille tuttuja.

Kohdassa ”Jos tunnistat työpaikalla stressiä tai kuormittuneisuutta aiheuttavia seikkoja, millaisia mahdollisuuksia sinulla on toimia?” oli väitteitä, joiden avulla arvioitiin henkilöstön edustajan ja työpaikan toimintatapoja. Vastaajien tuli arvioida väitettä asteikolla 1 – 5 siten, että 5 kuvasi parasta mahdollista osaamista tai sitä, että vastaaja on väitteen kanssa samaa mieltä. Vaihtoehtona oli myös ”en osaa sanoa”.

Itsearviointi toimii samalla myös oppimistilanteena, jossa vastaaja itse arvioi oman osaamisensa tasoa. Parhaimmillaan itsearviointi kannustaa henkilöstön edustajaa opiskelemaan aiheesta lisää sekä edistää hänen kykyään säädellä itse oppimistaan. (Virtanen, Postareff & Hailikari 2015.) Kysymyksiin vastaamalla henkilöstön edustaja voi saada käsitteen siitä, millaiset asiat voivat vaikuttaa psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin.

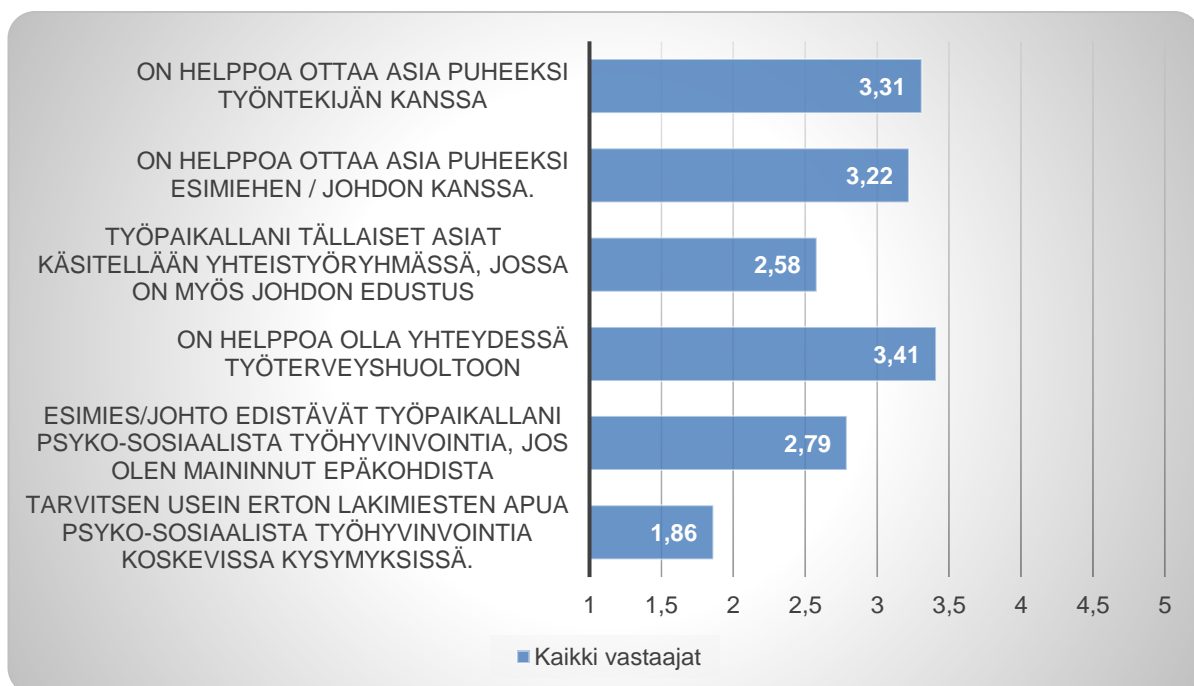
Vastausten perusteella henkilöstön edustajat tunnistavat varsin hyvin psyko-sosiaalisia kuormitustekijöitä. Kuviossa 9 on kuvattu vastausten keskiarvot. Seksuaalisen häirinnän tunnistaminen on vastaajien mielestä haastavinta. Myös työntekijän stressin syiden arviointia pidettiin hankalana. Luottamusmiesten ja työsuojeluhenkilöstön välillä ei ollut suuria eroja vastausten suhteen.



Kuvio 9. Psyko-sosiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen.

Työpaikan ja henkilöstön edustajien toimintatapoja on kuvattu kuviossa 10. Kysymyskohdan otsikkona oli: ”Jos tunnistat työpaikalla stressiä tai kuormittuneisuutta aiheuttavia seikkoja, millaisia mahdollisuuksia sinulla on toimia?” Vastaajien oli melko helppoa olla tarvittaessa ottaa psyko-sosiaalisesta kuormittuneisuus puheeksi työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kanssa. Työpaikoilla käsitellään psyko-sosiaalista työhyvinvointia varsin harvoin yhteistyöryhmissä. Esimiehet tai työpaikan johto eivät ota henkilöstön edustajien huomioita psyko-sosiaalisesta kuormittuneisuudesta aina vakavasti. ERTOn

lakimiehiä tarvitaan kuitenkin erittäin harvoin psyko-sosiaalisten haasteiden ratkaisemiseen. Vastaukset olivat saman suuntaisia riippumatta vastaajan luottamustehtävästä.



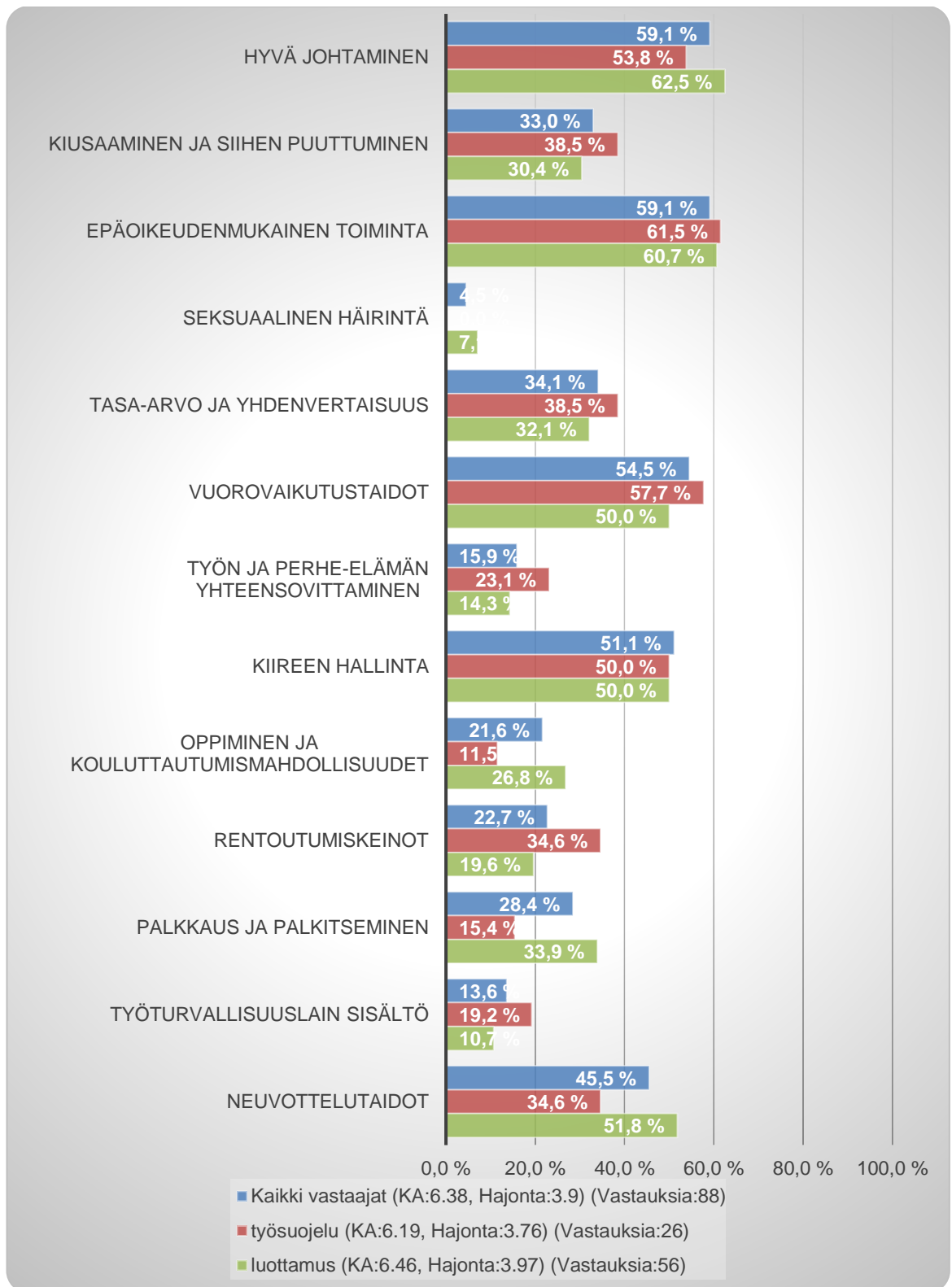
Kuvio 10. Psyko-sosiaalisiin kuormitustekijöihin vaikuttaminen.

7.5 Johtamisesta, neuvottelutaidoista ja tasa-arvosta halutaan lisätietoja

Vastaajilta tiedusteltiin, mistä aiheista he haluaisivat saada lisätietoja. Kohdassa oli listattu 15 psyko-sosiaalista työhyvinvointiin liittyvää aihetta, joista vastaajien pyydettiin valitsemaan korkeintaan viisi kiinnostavinta. Kuviossa 11 on esitelty vastaajien toiveet. Vaikka esimerkiksi seksuaalista häirintää pidettiin vaikeasti tunnistettavana, siitä ei kuitenkaan haluta ensisijaisesti lisätietoja. Lisätietoja toivottiin eniten epäoikeudenmukaisesta toiminnasta, johtamisesta ja kiireen hallitsemisesta.

Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla toiveet lisätietojen saamisesta olivat samansuuntaisia. Luottamusmiehet toivoivat lisätietoja neuvottelutaidoista ja palkkauksesta sekä palkitsemisesta vähän enemmän kuin työsuojeluvaltuutetut.

Työsuojelutehtävissä toimivat toivoivat puolestaan vähän luottamusmiehiä enemmän lisätietoja tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuudesta sekä rentoutumiskeinoista.



Kuvio 11. Aiheet, joista toivotaan lisätietoja.

8 Tutkimuksen arviointi ja johtopäätökset

8.1 Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Tehdyn tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että sekä työsuojeluvaltuutetut että luottamusmiehet ovat kiinnostuneita psyko-sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Heillä on oman arvionsa mukaan hyvät taidot tunnistaa työpaikalla esiintyviä psyko-sosiaalisia kuormitustekijöitä, mutta heidän vaikutusmahdollisuutensa psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämässä ovat rajoitetut. On hyvä, että henkilöstön edustajilla on mahdollisuus ottaa yhteyttä ERTOn lakimiehiin työpaikan psyko-sosiaalisten kuormitustekijöiden vuoksi.

Jotta henkilöstön edustajilla olisi työpaikoillaan paremmat vaikutusmahdollisuudet psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseen, heitä tulisi kannustaa työpaikan työsuojelun yhteistyöryhmän toiminnan kehittämiseen, ja antaa heille tietoja ja taitoja muun muassa neuvottelutaidoista. Henkilöstön edustajat itse toivovat eniten tietoja hyvästä johtamisesta ja epäoikeudenmukaiseen toimintaan vaikuttamisesta.

Vastausten perusteella työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten toiveet ja tarpeet lisätietojen ja -taitojen saamisesta psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämistä varten olivat hyvin samansuuntaisia. Psyko-sosiaalisista kuormitustekijöistä eniten lisätietoja tarvitaan seksuaalisen häirinnän tunnistamisesta, stressin aiheuttajien tunnistamisesta sekä epätasa-arvoisesta kohtelusta työpaikalla. Kun henkilöstön edustajille suunnattua verkkosivustoa uudistetaan, molemmille ryhmille voidaan tuottaa sama tietosisältö.

8.2 Tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin arviointi

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin kyselylomakkeen kysymykset mittaavat sitä, mitä on tarkoitus mitata. Jos kyselylomakkeen kysymykset eivät mittaa sitä, mitä niiden on tarkoitus mitata, seurauksena on heikko validiteetti. (Taanila 2014.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan vastauksien todenmukaisuutta. Reliabiliteettia heikentävät muun muassa kysymysten ymmärtäminen väärin, vastaajien epärehellisyys tai vastauksien vahingossa väärinkirjaaminen. Jos mittaamisen reliabiliteetti on heikko, niin siitä seuraa myös heikko validiteetti. (Taanila 2014.)

Tutkimuskysymykset laadittiin mahdollisimman yksiselitteisiksi. Tutkimuksen reliabiliteettia pyrittiin myös parantamaan selittämällä psyko-sosiaalinen työhyvinvointi -käsitteen merkitystä ja sisältöä sekä tutkimuskutsun saatteena olleessa sähköpostiviestissä että tutkimuslomakkeessa. Sähköpostisaatteessa oli lisäksi linkki

Työturvallisuuskeskuksen nettisivulle, jossa käsitettä selitetään melko laajasti. Taustakysymysten avulla selvitettiin, toimiiko vastaaja työsuojelu- vai luottamusmiestehtävissä, ja tulokset pystytään suodattamaan tarvittaessa tehtäväkohtaisesti.

Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti ovat mielestäni hyvällä tasolla, koska kysymykset mittasivat vastaajien kiinnostusta psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin ja heidän mahdollisuuksiaan vaikuttaa siihen. Vastausten perusteella voidaan myös arvioida, mitä tietoja ja taitoja henkilöstön edustajat tarvitsevat omissa tehtävissään.

8.3 Lopuksi

Psyko-sosiaalinen työhyvinvointi on merkittävässä roolissa nykypäivän toimistotyössä, jossa fyysinen kuormittavuus on yleensä vähäistä. Henkilöstön edustajat ovat kiinnostuneita psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämisestä, ja työnantajat ja esimiehet voisivat hyödyntää henkilöstön edustajien kykyjä nykyistä enemmän. Kommunikaatio- ja neuvottelutaitoja tarvitaan lisää. Tutkimus, ja erityisesti sen hyvä vastausprosentti osoitti, että oman toimensa ohella henkilöstön edustajan tehtävissä toimivat ovat motivoituneita kehittämään omaa työtään ja työpaikkansa hyvinvointia.

Termeinä psyko-sosiaalinen työhyvinvointi ja psyko-sosiaaliset kuormitustekijät ovat hieman epämääräisiä ja kuulostavat kovin tieteellisiltä. Niitä ei ole työterveyshuoltoa koskevissa tutkimuksissa myöskään määritelty yksiselitteisesti. Aihe on kuitenkin erittäin kiinnostava ja sitä toivoisin tutkittavan jatkossa laajemminkin.

Lähteet

- Aho, Mirka 2017. Viestintäasiantuntija. Toimihenkilöliitto ERTO, Helsinki. Toimihenkilöliitto ERTOn HED-intran käyttäjätalostat 1.11.2017.
- Dickson-Swift, Virginia & Fox, Christopher & Marshall, Karen & Welch, Nicky & Willis, Jon 2014. What really improves employee health and wellbeing: Findings from regional Australian workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 7 Issue: 3.138-155, <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2012-0026>. Luettu 31.1.2018
- Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto (EU-OSHA) 2018. Stressi ja psykososiaaliset riskit. E-opas. <https://eguides.osha.europa.eu/stress/FI-FI/> Luettu 1.3.2018.
- Field, Evelyn M. 2011. *Strategies For Surviving Bullying at Work*, Australian Academic Press, Bowen Hills. ProQuest Ebook Central.
- Hietala, Harri & Hurmalainen, Mikko & Kaivanto, Keijo 2017. Työsuojeluvastuuopas. 11. uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki. <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/JABBXXBTABJEC#> . Luettu 9.10.2017.
- Ilmarinen. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>. Luettu 31.1.2018.
- Kokkonen, Ulla 2017. Sihteeri. Toimihenkilöliitto ERTO, Helsinki. Toimihenkilöliitto ERTOn työmarkkinayksikön tilastot 1.11.2017.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.
- Lindstedt, Soile 2018. Järjestöpäällikkö. Toimihenkilöliitto ERTO, Helsinki. Haastattelu 7.3.2018.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy, Helsinki. Verkkokirja.
- Mustakangas, Terhi 2017. Työhyvinvoinnilla tuottavuuteen. Forum24. Oulun seudun kaupunkilehti 27.6.2017. <https://www.forum24.fi/sivut/artikkeli/19954/Tyhyvinvoinnilla-tuottavuuteen>. Luettu 2.6.2018
- Mähönen, Erno 2017. Työolobarometri. Ennakkotiedot, syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö Työelämä- ja markkinaosasto. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 10/2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79257/TEM-rap_10_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 4.2.2017.
- Mäkinen, Jaana-Piia & Bordi, Laura & Heikkilä-Tammi, Kirsi & Seppänen, Sanna & Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010 – 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkopublication. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3491-7>. Luettu 28.2.2018.
- Pakka, Jaana & Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Pdf-julkaisu. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf . Luettu 4.2.2018.

Parikka, Ainomaria 2017. Viestintäpäällikkö. Toimihenkilöliitto ERTO, Helsinki. Haastattelu 16.11.2017.

Parvikko, Olavi, Rautia Maria, Ahola, Kirsi, Hakola, Tarja, Hopsu, Leila, Leino, Timo, Leskinen, Timo, Oksa, Juha, Takala, Esa-Pekka, Vorne, Jarmo, Vuokko, Aki, Louhevaara, Veikko, Järvelin, Susanna, Louhevaara, Anna, Kotasaari, Eeva, Pyöriä, Pasi, Kuokkanen, Liisa, Väyrynen, Seppo, Alasoini, Tuomo ja Kalliola, Satu 2010. Puheen-
voroja työn kuormittavuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. ISSN 1797-9897 (verkkajulkaisu). Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72911/URN%3aNBN%3afi-fe201504223059.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 20.2.2018.

Rauramo, Päivi 2012. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Työturvallisuuskeskus TTK, Kyriiri, Helsinki.

Ryynänen, Aarno & Auvinen, Erkki 2017. STTK:n Henkilöstön edustaja –barometri 2017. STTK. <https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2017/08/HED-BAROMETRI-2017.pdf> . Luettu 15.12.2017.

SAK 2017. Työpaikan luottamushenkilöt. <https://www.sak.fi/tyoelama/edunvalvonta/luottamushenkilot>. Luettu 25.11.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. STM Työsuojeluosasto. Riskien arviointi työpaikalla –työkirja.

STTK 2017. Työ. Luottamus ja työsuojeluvaltuutettu. <https://tyoelamaan.fi/tukea-tyoelamassa/luottamusmies-ja-tyosuojeluvaltuutettu/>. Luettu 25.11.2017.

Taanila, Aki 2014. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Blogikirjoitus. <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/> Luettu 2.12.2017.

Tamminen, Hannu 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Työturvallisuuskeskus, kunta-ryhmä. Painojussit Oy 1. painos. Julkaistu myös sähköisenä: https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf Luettu 19.2.2018.

Tarkkonen, Juhani 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. Unipress, 2014. Kuopio.

Tervola, Vuokko 2017. Luottamusmiehen sitouttaminen, Case: finanssiala. Opinnäytesyö. Laurea Ammattikorkeakoulu 2017. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132075/Tervola_Vuokko_luottamusmiehen_sitouttaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 15.1.2018.

Toimihenkilöliitto ERTO 2017a. HED-intra. www.hedit.fi. Luettu 25.11.2017.

Toimihenkilöliitto ERTO 2017b. Liity jäseneksi. <https://www.erto.fi/liity-jaseneksi>. Luettu 20.11.2017.

Toimihenkilöliitto ERTO 2017c. Luottamusmies ja Luottamusvaltuutettu. Työsuhdeopas. <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/luottamusmies-ja-luottamusvaltuutettu> Luettu 20.11.2017.

Työsuojelu.fi a. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2016. Kuormitus hallintaan toimistotyössä – toimistohotelleja valvotaan keskitetysti. [Http://www.tyosuojelu.fi/-/kuormitus-hallintaan-toimistotyossa-toimistohotelleja-valvotaan-keskitetysti](http://www.tyosuojelu.fi/-/kuormitus-hallintaan-toimistotyossa-toimistohotelleja-valvotaan-keskitetysti) Luettu 28.2.2018.

Työsuojelu.fi b. Vaarojen arviointi 2017. [Http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi](http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi). Luettu 1.3.2018.

Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuuden perusteet. [Https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet](https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet). Luettu 25.10.2017.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vainio, Annina 2018. Nyt puhutaan palkoista. Helsingin Sanomat 4.3.2018, B 16.

WHO World Health Organization 2017. Mental health in the workplace. Verkkodokumentti. [Http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/](http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/). Luettu 4.2.2018.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrillisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki.

Virtanen, Viivi, Postareff Liisa ja Hailikari Telle. 2015. Millainen arviointi tukee elinikäistä oppimista? Yliopistopedagogiikka 27.3.2015. [Https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2015/03/27/millainen-arviointi-tukee-elinikaista-oppimista/](https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2015/03/27/millainen-arviointi-tukee-elinikaista-oppimista/). Luettu 9.5.2018

Kysely ERTOn henkilöstön edustajille

Vain lomakkeen osat 1 ja 2, jotka koskevat tätä tutkimusta

Kysely ERTOn henkilöstön edustajille (HED) sähköisen palvelukanavan kehittämiseksi. Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää, minkälaista tietoa HEDit tarvitsevat tehtävänsä hoitamisen tueksi. Vastaustenne perusteella ERTO kehittää HEDeille tarjottavan tiedon välitystä ja sen sisältöä.

Kysely on kolmiosainen.

Ensimmäisessä osassa on taustakysymyksiä. Toisen osan kysymykset liittyvät työpaikkasi henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin eli psyko-sosiaaliseen hyvinvointiin ja HEDien mahdollisuuksiin kehittää sitä. Näitä vastauksia tullaan käyttämään myös ERTOn hallintoassistentti Tuula Seppälä-Kosken AMK-opinnäytetyössä.

Kolmannen osan kysymykset liittyvät yleisesti HEDien työskentelyyn ja siinä tarvittavaan tietoon ja tukeen.

Kyselyyn vastaamiseen menee korkeintaan 10 minuuttia. Vastaukset ovat täysin luottamuksellisia eikä vastaajaa voida tunnistaa.

Osa 1 Taustatiedot

1. HED-tehtäväni on

- Pääluottamusmies
- Varapääluottamusmies
- Luottamusmies
- Varaluottamusmies
- Luottamusvaltuutettu
- Työsuojeluvaltuutettu
- Varatyösuojeluvaltuutettu
- Muu henkilöstön edustaja, mikä tehtävä

2. Jäsenyhdistykseni ERTOssa

- Erytistoimihenkilöt ET ry
- Digimedian, markkinointiviestinnän ja tietualan ammattilaiset DigiMaMa ry.
- Logistiikan toimihenkilöt ry
- Taloushallinnon ammattilaiset ry

- Suomen Optometrian Ammattilaiset ry SOA
- Yksityisen Sosiaali- ja Terveysalan Ammattilaiset ry YSTEA
- En tiedä

3. Työpaikallani sovelletaan seuraavaa työehtosopimusta (TES)

- Autoliikennealan toimihenkilöt
- Avaintyöntantajat AVAINTA
- Henkilöstöpalveluala (vuokratyö)
- Huolinta-alan toimihenkilöt
- Optikot
- Sosiaalialan järjestöt
- Taloushallintoala
- Yksityinen sosiaalipalveluala
- Yksityinen terveystyöpalveluala
- Runkosopimus
- Jokin muu, mikä
- Työpaikallani ei noudateta TESsiä

4. Työpaikkani henkilöstön määrä

- 1-19
- 20-49
- 50-99
- 100-199
- 200 tai enemmän

Osa 2 Psyko-sosiaalinen työhyvinvointi

Psyko-sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa muun muassa sitä, että työntekijät voivat vaikuttaa omaan työhönsä, työpaikalla on helppo keskustella työasioista eikä työ aiheuta jatkuvaa stressiä. Psyko-sosiaalisesti hyvinvoivassa työyhteisössä ei esiinny kiusaamista tai häirintää ja työntekijät saavat johdolta tukea työlleen. Myös tasa-arvo ja oikeudenmukainen kohtelu liittyvät psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin.

5. Miten kiinnostunut olet psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämisestä?

1= Olen täysin eri mieltä

5= olen täysin samaa mieltä

- Olen kiinnostunut psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämisestä 1 2 3 4 5
- Minulla on mahdollisuus osallistua psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikallani 1 2 3 4 5

6. Arvioi omaa osaamistasi stressiä/psyko-sosiaalista kuormitusta aiheuttavien tekijöiden tunnistamisessa.

1= olen väittämän kanssa täysin eri mieltä, 5= olen väittämän kanssa täysin samaa mieltä

| | |
|---|-------------------------|
| Tunnistan kiusaamisen | 1 2 3 4 5 en osaa sanoa |
| Tunnistan stressaantuneen työntekijän | 1 2 3 4 5 en osaa sanoa |
| Pystyn arvioimaan, mistä stressi johtuu | 1 2 3 4 5 en osaa sanoa |
| Tunnistan johtamiseen liittyvät ongelmat | 1 2 3 4 5 en osaa sanoa |
| Tunnistan epäoikeudenmukaisen toiminnan työpaikalla | 1 2 3 4 5 en osaa sanoa |
| Tunnistan epätasa-arvoisen toiminnan työpaikalla | 1 2 3 4 5 en osaa sanoa |
| Tunnistan seksuaalisen häirinnän | 1 2 3 4 5 en osaa sanoa |
| Tunnistan kommunikaatio-ongelmat työpaikalla | 1 2 3 4 5 en osaa sanoa |

7. Jos tunnistat työpaikalla stressiä tai kuormittuneisuutta aiheuttavia seikkoja, millaisia mahdollisuuksia sinulla on toimia?

1= olen täysin eri mieltä

5= olen täysin samaa mieltä

| | |
|---|-----------|
| On helppoa ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa | 1 2 3 4 5 |
| On helppoa ottaa asia puheeksi esimiehen / johdon kanssa. | 1 2 3 4 5 |
| Työpaikallani tällaiset asiat käsitellään yhteistyöryhmässä, jossa on myös johdon edustus | 1 2 3 4 5 |
| On helppoa olla yhteydessä työterveyshuoltoon | 1 2 3 4 5 |
| Esimies/johto edistävät työpaikallani psyko-sosiaalista työhyvinvointia, jos olen maininnut epäkohdista | 1 2 3 4 5 |
| Tarvitsen usein ERTOn lakimiesten apua psyko-sosiaalista työhyvinvointia koskevissa kysymyksissä. | 1 2 3 4 5 |

8. Haluaisin lisää tietoa seuraavista psyko-sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvistä aiheista (Valitse korkeintaan viisi tärkeintä)

- Hyvä johtaminen
- Kiusaaminen ja siihen puuttuminen
- Epäoikeudenmukainen toiminta
- Seksuaalinen häirintä
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- Vuorovaikutustaidot
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Kiireen hallinta
- Oppiminen ja kouluttautumismahdollisuudet
- Rentoutumiskeinot
- Palkkaus ja palkitseminen

- Työturvallisuuslain sisältö
- Neuvottelutaidot

9. Mitä ajatuksia psyko-sosiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen herättää?

PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT (P)

VAAROJEN TUNNISTAMINEN

| | |
|---------|------------------|
| Yritys | Arvioinnin kohde |
| Päiväys | Tekijät |

| | Aiheuttaa vaaraa tai haittaa | Ei vaaraa tai haittaa | Ei tietoa | Kommentteja ja tarkennuksia |
|---|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| Työn sisältö | | | | |
| P1. Yksipuolinen työ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P2. Työn laadulliset vaatimukset | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P3. Työtehtäviin kuuluva vastuu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P4. Valppaana olo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P5. Tiedon käsittely | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P6. Työn keskeytykset | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P7. Työtehtäviin sisältyvät vuorovaikutustilanteet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P8. Väkivallan uhka | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Organisointi ja toimintatavat | | | | |
| P9. Työnjako, tehtäväkuvat ja tavoitteet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P10. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P11. Työn määrä ja työtahti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P12. Työajat (mm. ylityöt, vuorotyö, yötyö ja työn sidonnaisuus) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P13. Liikkuva työ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P14. Työsuhteen epävarmuus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P15. Työskentelyolosuhteet ja työvälineet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Työyhteisön sosiaalinen toimivuus | | | | |
| P16. Yksintyöskentely | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P17. Esimiehen ja työyhteisön tuki | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P18. Yhteistyö ja tiedonkulku | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P19. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| P20. Syrjivä kohtelu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Muita mahdollisia vaaratekijöitä | | | | |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Arvioi riski | Seuraa tilannetta | Selvitä | |

Lisätietoja