

SAK



Hyvä työ
– mitä se on?

*Mie tahtoisin
ihan tavallisen työpaikan*

*semmosen
missä pomo
on paikalla
kun sitä tarvii*

*työkaverit
ei noki eikä nälvi*

*kysyä uskaltaa
ja apuakin kehtaa pyytää*

*hommansa voisi hoitaa
niin hyvin kuin taitaa
ja muutkin sen huomaa*

*uuttakin oppii
vaikkei kaikkien kotkotusten
tahtiin hyppisikään*

*semmosen
tavallisen työpaikan
mie tahtoisin
ei tarvis töihin tullessa pelätä
ja kotiin vois lähteä*

hyvillä mielin

*Irja Askola, Työn tähden – runoja
Työssä jaksamisen ohjelma 2000–2003*

ISBN 978-951-714-324-0

Hyvä työ

– mitä se on?

Sisältö

Hyvä työ – mitä se on?	6
1 Toimeentulo ja turvallisuus	8
Työstä on selvittävä hengissä	9
Päävastuu työsuojelusta on työnantajalla	10
Työterveyshuolto työnantajan tukena	11
Työllä on tultava toimeen	12
Palkkapolitiikan on oltava tasapuolista	13
Mihin tarvitaan palkka-avoimuutta?	13
Sukupuolten eriytyneet ammatit ja palkat	14
Palkitsemisessa kyse on myös yhteiskuntamoraalista	14
Palkitsemisen on oltava oikeudenmukaista	14
Työsuhteen jatkuva tila ei voi olla epävarmuus	16
Osa-aikatyö on lisääntynyt	17
Vastentahtoinen osa-aikatyö on osa-aikatyöttömyyttä	18
Pakko yrittää	18

Työn ja vapaan on oltava tasapainossa	20
Työaikajoustoissa huomioitava myös työntekijän tarpeet	21
Voiko työtä tehdä nolla tuntia?	25
Työn on oltava reilua	26
Monikulttuurisuus työpaikoilla.....	28
Sopimukset työrauhan takeena.....	28
2 Työnteon sujuvuus	30
Hyvä työ on tuottavuuskysymys	31
Ihmistä ei voi käyttää – häntä pitää johtaa.....	31
Jätetään tilaa luovuudelle!.....	33
Hyvällä johtajalla on hyviä työntekijöitä	35
Suurin osa luulee olevansa Koskela	37
Me-henki elää hyvässä työyhteisössä	39
Mistä yhteenkuuluvuus syntyy?	39
Toimivassa työpaikassa menestytään luottamalla	41
Avoimuuden kulttuuri kasvattaa luottamusta	42
Mielekäs työ syntyy tuunaamalla.....	43
Vaikutusmahdollisuudet luovat mielekkyyttä	44
Elämässä pitää olla muutakin kuin työ	44
Oman työnsä paras asiantuntija	45
Kouluttautuminen on hyvästä	47
Tavoitteena elinikäinen oppiminen	48
Oppiminen kannattaa	49

Hyvä työ – mitä se on?

SAK:n Hyvä työ perustelee ja kertoo SAK:n näkökulman hyvään työhön.

Hyvä työ on henkilökohtainen kokemus, kaksi ihmistä voi kokea samanlaisen työn eri tavalla riippuen esimerkiksi heidän odotuksistaan, ruumiillisista ja henkisistä voimavaroistaan ja tarpeistaan.

Hyvä työelämä ei ole kuitenkaan mielipidekysymys. On monia itsestään selviä tekijöitä, joita voi pitää hyvän työn kriteereinä. Työ, jossa ei satu työtapaturmia eikä tarvitse pelätä. Työ, joka ei sairastuta ja josta saa kohtuullista palkkaa. Ne muodostavat hyvän perustan, mutta kyllä hyvältä työelämältä voi edellyttää enemmän.

Tässä julkaisussa avaaamme, millaista työelämän täytyisi olla, että mahdollisimman moni työntekijä voi kokea sen hyväksi. Tyytyväinen työntekijä työskentelee hyvin pärjäävässä yrityksessä, sillä useiden tutkimusten mukaan yritysten taloudellinen menestyminen ja työntekijöiden hyvinvointi kulkevat käsi kädessä.

SAK:n Hyvän työn mittari peilaa työoloja

SAK on tutkinut työelämän laatua vuodesta 2014 lähtien kehittämällään Hyvän työn mittarilla. Vuonna 2020 Hyvän työn mittari osoitti, että reilulla neljänneksellä SAK:laisten liittojen jäsenistä on hyvät tai melko hyvät työolosuhteet.

Kun työolosuhteet ovat hyvät, työntekijät kokevat, että työ on turvallista, kaikkia kohdellaan tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti, eikä työ ole vaaraksi terveydelle. Hyvässä työssä työntekijä on tyytyväinen myös mahdollisuuksiinsa vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin. Hän kokee työn iloa ja yhteenkuuluvuutta työporukan kanssa. Hyvässä työssä työntekijä kokee saavansa myös riittävästi tukea työnantajalta.

Yli puolet SAK:laisista tekee töitä työpaikalla, jonka oloja voi kuvata sanalla keskiverto. Näissä työyhteisöissä osa asioista on hyvin ja osa huonosti. Toisin sanoen työelämän laadussa on vielä paljon kehittämisen varaa. Lähes viidenneksen työolot ovat kuitenkin vielä joko huonot tai melko huonot. Näille työpaikoille on tyypillistä jatkuva kiire sekä se, että työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle. Tieto ei tunnu kulkevan riittävän hyvin, ja useat työntekijät ovat huolissaan työn haitallisista vaikutuksista terveyteensä.

Työelämän laadun kehittäminen vaatii edelleen määrätietoisia toimia, jotta yhä useampi saisi tehdä töitään hyvässä työoloissa. SAK:n yhteinen tavoite on kehittää koko Suomen työelämää ja tehdä siitä Euroopan ja samalla koko maailman parasta.



A close-up photograph of a male worker with a beard and glasses, wearing a green hard hat and a high-visibility yellow-green safety vest over a dark jacket. He is focused on his work, with his hands on a metal structure. The background shows a complex industrial or construction site with various metal beams and components.

1

**Toimeentulo
ja turvallisuus**

Työstä on selvittävä hengissä



Poraaja Valdemar Mäkinen oli kuullut sanottavan ja usein itsekkin sanonut, että hänen ammatissaan päästään sairaus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle, mutta ani harva ehtii vanhuuseläkkeelle asti.”

1000 ja yhden työn tarinat,
Valdemar Mäkinen, säv. Eero Ojanen, san. Lauri Sipari

Edellinen lainaus kuvaa kaivosmiehen tulevaisuuden näkymiä 1970-luvulla. Vaikka lainsäädäntö ja työolot ovat tuon jälkeen kehittyneet parempaan suuntaan, työstä aiheutuvat sairaudet ja työtapaturmat ovat edelleen suuri ongelma.

Työtapaturmien määrä on pysynyt viimeiset parikymmentä vuotta suurin piirtein samana. Ammattitaudit ovat vähentyneet, mutta niitä esiintyy edelleen, ja ne kasautuvat tietyille aloille. Eniten työkyvyttömyyttä aiheuttavat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Viimeksi mainitut painottuvat fyysisesti raskaille aloille, mutta mielenterveyden takia ennenaikaiselle eläkkeelle jäädään taissaesti kaikilta ammattialoilta.

Asiantuntijat ovat laskeneet, että Suomessa menetetään työpahoinvoinnin seurauksena useita miljardeja euroja vuodessa. Panostaminen työhyvinvointiin pidentää työuria ja näkyy parempana tuottavuutena ja tuloksellisuutena. Panostus maksaa itsensä takaisin usein monikertaisena.

Työolot ja työntekijöiden terveydentila vaihtelevat suuresti eri ammattiryhmien välillä. Pahin tilanne on aloilla, joilla tehdään fyysisesti raskasta työtä. Näillä aloilla työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi moninkertaisesti verrattuna fyysisesti vähemmän kuormittaviin aloihin. Raskasta työtä tekevilla on sairauspoissaoloja myös selvästi enemmän kuin muilla palkansaajilla.

Vuosittain Suomessa

- yli 100 000 työtapaturmaa
- yli 20 000 työmatkatapaturmaa
- noin 30 kuolemaan johtanutta työtapaturmaa
- 10–15 kuolemaan johtanutta työmatkatapaturmaa
- noin 1900 kuolee työperäisiin sairauksiin
- yli 4000 ammattitautia tai ammattitautiepäilyä rekisteröidään
- noin 20 000 joutuu työkyvyttömyyseläkkeelle

Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus, Työterveyslaitos

Päävastuu työsuojelusta on työnantajalla

Pääasiallinen vastuu työpaikan turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimisesta on aina työnantajalla. Myös päättäjien, johtajien ja esimiesten on tiedostettava työsuojeluvastuunsa ja toimittava sen mukaisesti. Työterveyteen ja työsuojeluun olisi satsattava jo siinä vaiheessa, kun erilaisia töitä ja toimintoja suunnitellaan työpaikoilla.

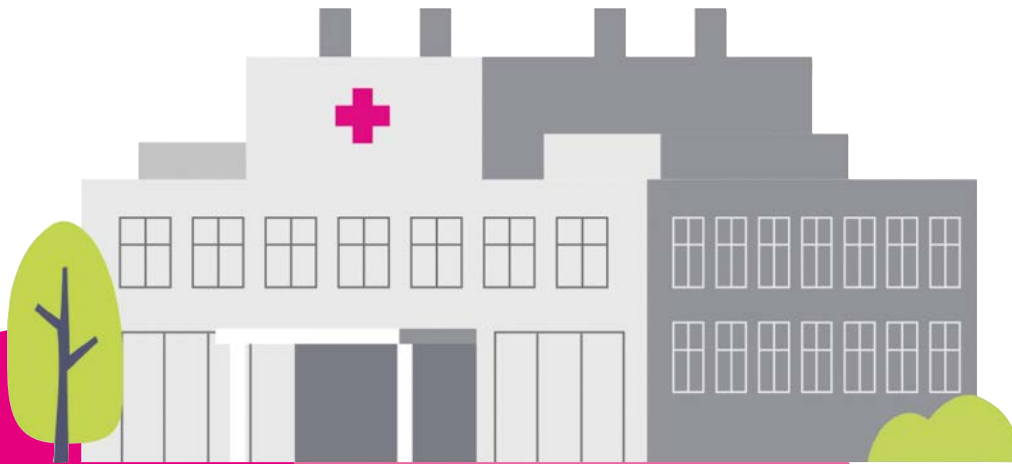
Työsuojelun kannalta kaiken perusta on ennaltaehkäisy. Tämä tarkoittaa, että mahdollisia vaaroja ja työntekijöille aiheutuvia haittoja on arvioitava jatkuvasti. Arvioinnin seurauksena on osoitettava selvästi ne

asiat ja kohdat, joita on muutettava, jotta työtä on turvallista tehdä. Arvioinnissa on otettava huomioon tapaturmariskit, mahdolliset fyysiset, kemialliset tai biologiset haitat sekä fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Väkivallan uhkaa ei myöskään saa unohtaa. Arvioinnin tulokset on asetettava työntekijöiden nähtäville ja niiden tulee johtaa konkreettisiin parannustoimenpiteisiin.

Yhteiskunnassa kiinnitetään nykyään yhä enemmän huomioita henkiseen työhyvinvointiin. Keskustelu mielenterveyden ongelmista on myös avoimempaa kuin ennen. Tästä huolimatta mielenterveyden häiriöistä johdettavat sairauspoissaolot ja työkyvyttö-

myyseläkkeet ovat yleistyneet viime vuosina.

Fyysisessä turvallisuudessa havaittavien puutteiden ohella työn henkiset eli psykosomaattiset kuormitustekijät ovat turvallisuusriski työpaikoilla. Työn tekeminen kuormittaa tekijäänsä aina jonkin verran, eikä sopiva määrä kuormitusta vaaranna terveyttä. Mutta jos työssä on esimerkiksi jatkuvasti kiire, eikä aika tunnu riittävän työtehtävien hoitamiseen, henkinen kuormitus kasvaa. Tämä johtaa ennen pitkää siihen, että työntekijän rajat jaksamisessa tulevat vastaan.



Työntekijällä on oikeus vaatia itselleen turvallisia ja terveellisiä työoloja. Hänen on myös oltava tietoinen työntekijöille kuuluvista velvollisuuksista. Työntekijän on noudatettava turvallisia työtapoja ja työnantajan antamia ohjeita, käytettävä saamiaan suoja- ja apuvälineitä sekä tuotava esiin havaitsemansa epäkohdat.

Työturvallisuus on koko työyhteisön yhteinen asia. Parhaimmillaan jokainen työntekijä huolehtii omalta osaltaan turvallisuudesta ja terveydestä. Työsuojelupäällikön tehtävä on edistää yhteistoimintaa ja auttaa esimiehiä työsuojelun asiantuntemuksen hankinnassa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on edistää työntekijöiden huomion kiinnittymistä turvallisiin toimintatapoihin.

Työpaikoille täytyy luoda toimintakulttuuri, jossa työnantaja, esimiehet, työsuojeluvaltuutetut ja työntekijät käsittelevät työolokysymyksiä yhdessä, hakevat ratkaisuja ongelmiin ja kehittävät toimintatapoja. Pienillä työpaikoilla, joilla ei ole varsinaista työsuojeluorganisaatiota, työnantajan on toimittava työsuojeluasioissa yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Työterveyshuolto työnantajan tukena

Työterveyshuolto auttaa ja neuvoo työnantajaa siinä, mitä työsuojeluvastuu tarkoittaa ja miten sitä tulee työpaikalla toteuttaa. Parhaimmillaan työterveyshuolto edistää terveellisiä työoloja ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Työpaikan työterveysyh-

teistyö on toimivaa, kun työnantaja, luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja työterveyshuolto suunnittelevat yhteistyössä työterveyttä tukevia ja ennaltaehkäiseviä toimia. He seuraavat ja arvioivat yhdessä myös sitä, millainen vaikutus näillä toimilla on käytännön tasolla.

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- On normaalia, että työ kuormittaa tekijäänsä jonkin verran, mutta se ei saa sairastuttaa henkisesti tai fyysisesti.
- Työsuojelu ja turvallisuus on otettava huomioon jo töitä suunnitellessa. Myös työterveydessä on panostettava ennaltaehkäisyyn.
- Päävastuu turvallisesta työstä on aina työnantajalla. Työsuojelu ei ole erillinen asia vaan olennainen osa hyvää johtamista.
- Työturvallisuus on koko työyhteisön yhteinen asia. Työsuojeluorganisaatio, työterveydenhuolto ja esihenkilöt on otettava mukaan turvallisen työpaikan luomiseen ja

ylläpitoon. Henkilöstö ei ole pelkkä toiminnan kohde vaan aktiivinen toimija ja havainnoitsija.

- Työntekijän on oltava tietoinen turvallisista työtavoista ja mahdollisuuksistaan tuoda epäkohtia ilmi. Hänellä on oikeus tietää, miten havaittuja tai ennakoituja riskejä on arvioitu ja ehkäisty.
- Työsuojelun viranomaisvalvonnan on oltava riippumatonta ja laadultaan tasaista koko maassa. Siihen täytyy varata riittävästi resursseja.

Työllä on tultava toimeen



Sanotaan siis vielä kerran. Jos duunarit pilaavat vaatimuksillaan ja voimallaan bisnesidean, joka perustuu mahdollisimman mataliin työvoimakustannuksiin ja yrittäjän riskin siirtämiseen yksinomaan työntekijälle ja valtiolle, siitä ei kannata syyttää ammattiyhdistysliikettä. Me teemme juuri sen, mikä meidän on tehtävä. Puolustamme hyvää työtä.”

SAK:n hallituksen varapuheenjohtaja Katja Syvärinen edustajiston puheessaan 18.11.2021

SAK:n mielestä jokaisella työntekijällä on oikeus työhön, jolla tulee toimeen. Palkkatasa-arvon ensimmäinen askel onkin alimpien palkkojen korottaminen. Ei ole oikein, kohtuullista eikä hyväksyttävää, että kokopäivätyöllä ei ansaitse elantoaan.

Pienten palkkojen nousu toisi myös lisää ostovoimaa kotimarkkinoille, sillä vähän ansaitsevat kuluttavat hyvätuloisiin nähden suuremman osan tuloistaan kotimaassa. Hyvätuloisen palkankorotus voi mennä säästöön, mutta pienituloisella ei ole säästämiseen varaa, vaikka halua tai tarvetta olisikin. Heidän rahansa menevät suoraan välttämättömään kuluutukseen.

Matalien palkkojen korottaminen kasvattaisi näin ollen tuotteiden ja palvelujen kysyntää, mikä taas lisäisi työllisyyttä. Palkkojen korottaminen siedettäväksi vähentäisi myös kuntien ja valtion menoja, koska yhä useampi ihminen eläisi omilla ansiollaan.

Alimpien palkkojen korotusta on vastustettu sillä perusteella, että työvoiman kysyntä vähenee ja työttömyys kasvaa. Huonoimmin palkattuihin töihin on kuitenkin vaikea löytää tekijöitä myös ajanjaksoina, jolloin työttömyysluvut ovat tavallista korkeammalla. Ja jos palkalla ei elä, miksi sitoutua palkkatyöhön?

Matalat palkat ovat ongelma myös kansantalouden kannalta. Ne hidasta-

vat tuottavuuden kehittymistä, erityisesti uusien ja parempien tuotteiden, palvelujen ja tuotantomenetelmien kehittämistyötä. Palkkojen laskeminen taantumana aikana ei ole myöskään järkevää, koska tämä ei edistä työllisyyden kasvua kestäväällä tavalla.

Jos painetta palkkojen suhteen ei ole, yrityksille saattaa tuottavuuden kehittämisen sijasta tulla kisaus käyttää helpointa reittiä eli alentaa työvoimakustannuksia. Tästä voi muodostua yrityksille tapa, jota käytetään keinona aina, kun edessä on jonkinlainen taloudellinen ongelma tai haaste. Tällainen itse aiheutettu palkka-anoreksia vie ennemmin tai myöhemmin työpaikat terminaalihoitoon ja kuolemaan.



Palkkapolitiikan on oltava tasapuolista

Samana työnantajan palveluksessa oleville pitää maksaa samasta ja samanaarvoisesta työstä yhtä suurta palkkaa. Periaate on kirjattu lakeihin ja EU-säädöksiin. Työsopimuslaki edellyttää työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Tasa-arvolaki puolestaan turvaa samapalkkaisuuden miesten ja naisten kesken.

Palkan käsite sisältää kaikki työnantajan työntekijälle maksamat työsuhteeseen perustuvat edut. Tehtävän palkkaus ei saa riippua työntekijän sukupuolesta tai ammattinimikkeestä. Työtehtävät ovat

samanarvoisia, jos tehtävien vaativuustekijät, kuten vastuu, kuormitus, osaaminen ja työolot ovat keskenään samantasoisia. Hyvinkin erilaiset tehtävät voivat olla saman palkan arvoisia. Vaikka palkkasyrjinnän ongelmat on otettu huomioon lainsäädännössä, käytännön työelämässä on yhä edelleen palkkasyrjintää.

Mihin tarvitaan palkka-avoimuutta?

Jos kaikkien työntekijöiden palkat lisäosineen eivät ole vähintään luottamusmiehen tiedossa, työpaikalla on mahdotonta tietää, maksetaanko esimerkiksi naisille ja miehille

samansuuruista palkkaa. Palkka-avoimuus auttaa näkemään myös muuta syrjintää, kuten esimerkiksi sen, maksetaanko ulkomaalaisille työntekijöille samaa palkkaa kuin suomalaisille. Palkka-avoimuus edistää parhaiten sitä, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja kaikille samanarvoista työtä tekeville maksetaan yhtä suurta palkkaa.

Yhdenvertainen kohtelu ei tietenkään tarkoita sitä, että samaa palkkaa pitäisi maksaa kaikista töistä. Palkkaeroja pitää olla, mutta niiden tulee olla perusteltuja ja kohtuullisia. Palkkaerojen on liityttävä suoraan työtehtäviin, työsuoritukseen tai pätevyYTEEN. Vaativammasta työstä pitää maksaa

parempaa palkkaa kuin vähemmän vaativasta, ja paremmasta työsuorituksesta enemmän kuin huonommasta. Palkansaajille pitää myös kertoa, mihin palkkaerot työpaikalla perustuvat.

SAK:n tavoite on, että jokainen kokopäivätyötä tekevä tulee toimeen palkallaan, ja työpaikalla on oikeudenmukainen palkka- ja palkitsemispolitiikka.

Sukupuolten eriytyneet ammatit ja palkat

Suomalaiset työmarkkinat ovat jakautuneet vahvasti naisten ja miesten töihin. Vuonna 2019 suomalaisista palkansaajista vain joka kymmenes työskenteli niin kutsutuissa tasa-ammateissa, joissa naisten ja miesten osuus jakautuu suhteellisen tasaisesti eli 40–60 prosenttia. Euroopan maista vain Virossa toimialat ovat jakaantuneet Suomea tiukemmin sukupuolten kesken.

Syitä sille, miksi Suomessa on edelleen vahvasti niin sanottuja miesten ja naisten töitä, voidaan etsiä historialta. Työmarkkinoiden eriytymistä selittää pitkälti myös se, että suomalaisten naisten työssäkäynti on hyvin yleistä. Suomessa ei ole vahvaa kotiäitikulttuuria, vaan on hyvin tyypillistä, että perheissä molemmat vanhemmat käyvät töissä. Yksi selittäjä on myös se, että Suomessa on laaja julkinen sektori, joka työllistää erityisesti naisia.

Ammattialojen eriytyminen syventää naisten ja miesten palkkaeroja, koska miesvaltaisilla aloilla on usein naisvaltaisia aloja paremmat palkat. Naiset myös nousevat miehiä harvemmin johtavaan asemaan työpaikalla.

SAK:n yksi tärkeimpiä tavoitteita on sukupuolten välisten palkkaerojen kurominen umpeen. Hyviä välineitä palkkatasa-arvon edistämiseksi ovat muun muassa työpaikoilla tehtävät tasa-arvosuunnitelmat, työn vaatavuuden arviointi ja palkkakartoitukset sekä palkka-avoimuuden lisääminen.

Palkitsemisessa kyse on myös yhteiskuntamoraalista

Palkat ja palkkiot ovat vahvasti myös moraalinen kysymys. Useat tahot ovat paheksuneet johtajien kohtuuttomia optioita, kultaista kädenpuristuksia, ökyeläkkeitä ja muita avokätisiä palkitsemisjärjestelyjä. Närkästymiseen on aihetta, jos samaan aikaan tavallisia palkansaajia lomautetaan tai irtisanotaan, heidän palkkojaan jäädytetään tai toisinaan jopa alennetaan. Pahimmassa tapauksessa henkilöstön palkkoja onkin uhattu alentaa samaan aikaan, kun johtoa on palkittu avokätisesti pelkästään siksi, että heidän toivotaan jäävän taloon.

Johdon peruspalkkojenkaan ei pidä antaa elää omaa elämäänsä, vaan niiden suhdetta työpaikan henkilöstön palkkoihin on syytä arvioida. Johdon peruspalkan korotukset eivät saa oleellisesti poiketa muun henkilöstön palkkakehityksestä, koska jokaisen työntekijän panos vaikuttaa työn tulokseen.

Palkitsemisen on oltava oikeudenmukaista

Rahallinen tai muu palkitsemiskäytäntö on oikein järjesteltyinä tärkeä keino työpaikoilla. Oikeudenmukainen palkitseminen lisää työn tekemisen iloa, parantaa työpaikan tuottavuutta

ja kasvattaa yhteishenkeä eli yhdessä tekemisen kulttuuria. Väärin tai huonosti järjestettynä palkitsemisysteemi voi toimia kuitenkin täysin päinvastoin.

SAK korostaa, että rippumatta palkkionimikkeistä, itse palkitsemisen tulee olla oikeudenmukaista, yhteistoiminnallista ja avointa. Toiminnan tuloksellisuuteen pohjautuvan palkitsemisen tulisi aina perustua mitattavissa oleviin talouden lukuihin, koska ilman tulosta ei ole mitään jaettavaa. Palkitsemisjärjestelmien pelisäännöt on sovittava yhteistoiminnassa henkilöstön ja johdon kesken. Tällä tavoin käytännöt ja periaatteet johtavat oikeudenmukaiseen työelämään, jossa palkitseminen koskee työpaikan koko henkilöstöä.

Palkitsemisjärjestelmä, joka on suhteellisen yksinkertainen ja helposi ymmärrettävä, on yleensä toimiva. Yksi tällainen esimerkiksi on henkilöstörahasto. Toimivat palkitsemisjärjestelmät houkuttelevat yritykseen myös haluttua työvoimaa ja auttavat myös pitämään heidät siellä pidempään. Henkilöstön toimiva palkitseminen suuntaa työntekijöiden mielenkiintoa yrityksen strategian kannalta olennaisiin asioihin ja motivoi tiimejä huippusuorituksiin.

Palkitseminen on kuin tuli: hyvä renki, mutta huono isäntä. Palkitsemisjärjestelmillä on mahdollista tukea yrityksen sellaisia toimintoja, joilla

sekä työn tuottavuus että työntekijöiden hyvinvointi paranevat.

Taloudellisen palkitsemisen ohella on olemassa muunlaisia palkitsemisen muotoja, jotka voivat olla joillekin työntekijöille jopa tärkeämpiä kuin lisärahan saaminen. Palkitseminen, joka liittyy esimerkiksi oman ammattitaidon kehittämisen mahdollisuuksiin, urakehitykseen, työaikaan tai lomiiin, voivat vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden elämänlaatuun.

Raha on palkitsemisessä tärkeää, mutta ihminen ei motivoidu pidemmän päälle pelkästään rahasta. Palkutteen saaminen työstä, aito kiittäminen, työyhteisön tuki ja luottamus, toisen huomioiminen ja arvostaminen ihmisenä eivät sinänsä ole palkintoja eivätkä palkitsemisjärjestelmien osatekijöitä, mutta niiden merkitys työntekijälle voi olla vastaavanlainen kuin palkitseminen.

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Kokopäivätyöstä saatava palkka pitää olla sellainen, että sillä tulee toimeen.
- Matalimpia palkkoja on korotettava. Se parantaisi työllisyyttä, vähentäisi sosiaalimenoja ja lisäisi kulutusta.
- Palkka-avoimuus auttaa kitkemään perusteettomia palkkaeroja.
- Yhdenvertaisuus kuuluu jokaiselle. Työpaikalla on pidettävä huoli, ettei sukupuoli tai maahanmuuttajatausta vaikuta negatiivisesti palkkaan tai mahdollisuuksiin edetä uralla.
- Palkitsemiskriteerien on oltava oikeudenmukaisia. Niistä on sovittava yhteistyössä johdon ja henkilöstön kesken.
- Palkitsemisjärjestelmien on koskettava koko henkilöstöä. Johdon palkitseminen ei saa poiketa oleellisesti muun henkilöstön palkitsemisesta.

Työsuhteen jatkuva tila ei voi olla epävarmuus

”

Työtä, työtä, työtä tehdään, jotta, jotta leipää syödään...” laulaa M.A. Numminen lastenlaulussaan, joka selittää elämän perusviisauksia. Palkkatyön lähtökohtana onkin juuri työntekijän toimeentulon turvaaminen. Työ rytmittää elämää sekä mahdollistaa arjen järjestämisen ja tulevaisuuden suunnittelun. Kaikissa työsuhdemuodoissa tuo kaikki ei kuitenkaan ole mahdollista.

Valtaosa suomalaisista (85 %) tekee työtä vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa. Suomessa on kuitenkin noin 380 000 palkansaajaa, jotka tekevät osa-aikatyötä, ja yli 400 000 palkansaajaa, joiden työsuhde on määräaikainen. He tekevät työtä niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa. Osa heistä tekee näin omasta tahdostaan, mutta huomattavan suuri osa vastentahtoisesti.

Suomessa osa-aikatyötä tehdään vähemmän kuin Euroopassa yleensä.

sä. Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan EU:n alueella lähes neljännes työntekijöistä tekee osa-aikatyötä, kun osa-aikaisuus tarkoittaa vähemmän kuin 34 työtuntia viikossa. Osa-aikatyön osuus on kuitenkin kasvanut Suomessa 2010-luvulla jopa muuta Eurooppaa nopeammin.¹

¹ Henri Lukkarinen: Vastentahtoiset osa-aikatyöt yleistyneet 2010-luvulla, Tieto&Trendit, 31.10.2018



Kokoaikatyö ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet luovat perustan, joka yleensä mahdollistaa työntekijöiden toimeentulon työstä saatavan palkan kautta. Tämä on myös palkansaajien ensisijainen toive.

Vaikka kohtuullisen moni kokoaikatyötä tekevä haluaisi tehdä vähemmän työtunteja, monella ei ole siihen varaa. Toisaalta, vaikka työntekijällä olisi taloudellinen mahdollisuus vähentää työtuntimääräänsä, ei hänellä välttämättä ole subjektiivista oikeutta siirtyä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Tämä on yksi merkittävä epäkohta nykyisessä työelämässä.

Osa-aikatyö on lisääntynyt

Osa-aikaisen työn osuus kaikesta työstä ei ole suuresti muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana. Työllisyyden parantuessa osa-aikaisten työntekijöiden määrä on kuitenkin lisääntynyt viime vuosituhanen lopusta alkaen. Esimerkiksi kauppojen aukiolojen laajentaminen lisäsi osa-aikatyön tekemistä, mutta ei kokoaikais-ta työtä kaupan alalla.

Osa-aikatyö on lisääntynyt Suomessa varsinkin palvelualoilla, missä moneen tehtävään on suhteellisen matalat osaamisvaatimukset. Osa-aikatyön tekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä ovat alan ammattilaiset. Heille vastentah-toinen osa-aikatyö tarkoittaa samalla osa-aikatyöttömyyttä. Toinen ryhmä

Palkansaajien työsuhteet Suomessa (%)

Vakituinen



Määräaikainen



Määräaikainen, naiset



Määräaikainen, miehet



Muu



■ SAK ■ Kaikki

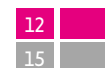
koostuu niistä, jotka ovat vain tilapäisesti alalla ja hakevat väliaikaista täydennystä toimeentuloonsa (esimerkiksi opiskelijat). Kolmantena ryhmänä ovat työntekijät, jotka saavat tulotukea osa-aikatyön palkan lisäksi eli osittaista varhennettua vanhuuseläkettä nostavat tai osittaista hoitopäivärahaa saavat pienten lasten vanhemmat.

Osa-aikatyön yleistymisen on merkinnyt vakavia toimeentulo-ongelmia niille, jotka tekevät osa-aikatyötä elääkseen. On eri asia tehdä osa-ai-

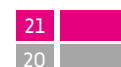
Kokoaikainen



Osa-aikainen



Osa-aikainen, naiset



Osa-aikainen, miehet



Muu



Lähde: Työvoimatutkimus 2020, Tilastokeskus, SAK:n työolobarometri 2020

katyötä sen takia, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla kuin siksi, että tarkoitus on saada esimerkiksi väliaikaisesti hie-man rahaa.

Vakituinen henkilöstö joutuu usein kilpailemaan tilapäisten työntekijöiden kanssa tarjolle tulevista lisätunneista. Näin siksi, että he pyrkivät saamaan työstään siedettävän toimeentulon. Lisätunteja pitäisi tarjota ensisijaisesti juuri vakituiselle henkilöstölle, etenkin jos työpaikka ei pysty tarjoamaan heille kokoaikatyötä.

Osa-aikatyö sopii monien elämäntilanteeseen. Parhaassa tapauksessa työntekijän omista tarpeista lähtevä osa-aikatyö helpottaa arkea ja auttaa työntekijää jaksamaan työelämässä pidempään. Yleisin yksittäinen syy osa-aikaiseen työhön Suomessa on opiskelu, ja kolmannes osa-aikatyöntekijöistä onkin opiskelijoita.

On myös selvää, että työmarkkinat tarvitsevat vakituisen ja kokoaikaisen työvoiman lisäksi määräaikaista työntekijöitä esimerkiksi perhevapaiden ja muiden vapaiden, kuten vuosilomien ajaksi. Lisäksi työn määrä saattaa vaihdella yrityksissä eri aikojen hyvinkin paljon.

Vastentahtoinen osa-aikatyö on osa-aikatyöttömyyttä

Osa-aikaisen tai määräaikaisten työn tekeminen ei aina ole kuitenkaan työntekijän oma valinta. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevät ovat todellisuudessa osa-aikatyöttömiä. Osa-aikatyöttömyys lisää köyhyyttä ja epävarmuutta elämässä. SAK:laisista osa-aikatyöntekijöistä noin puolet haluaisi kokoaikaisen työsuhteen.²

Säännöllisessä työssä ihmiset ovat usein tyytyväisempiä ja onnellisempia kuin epävarmassa työsuhteessa. Työterveyslaitoksen Toiveita ja todellisuutta -hankkeessa todettiin, että tulevaisuuden suunnittelu, perheen perustaminen ja lasten elättäminen sekä

omasta terveydestä huolehtiminen ovat keskivertoa vaikeampaa ei-vakinaisissa työsuhteissa olevilla ja yrittäjillä. Päätyöntekijät tuntevat kohtaavan samanlaisia riskejä kuin yrittäjät.³

Työsuhteisiin liittyvä epävarmuus ja sitä kautta myös riittävään toimeentuloon kohdistuvat epävarmuustekijät koskettavat useammin naisia kuin miehiä. Osa-aikatyötä tehdään eniten vähittäiskaupan alalla sekä hotell- ja ravintola-alalla. Määräaikaisten työsuhteet ovat puolestaan yleisimpiä julkisella sektorilla.

Osa-aikatyön teettämiseen ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy usein työnantajan halu minimoida työ kustannuksia eli työn hintaa ja hankkia näin entistä suurempaa taloudellista hyötyä. Yrityksen taloudellisen riskin kantaa tällöin suurelta osin työntekijä.

Useat työehtosopimukset mahdollistavat sen, että työtä voidaan teettää vaikka kuinka pienillä tuntimäärillä, milloin ja millä perusteella tahansa. Esimerkiksi palvelualalla on yrityksiä, joiden henkilöstöstä 80 prosenttia tekee työtä osa-aikaisesti. Nykyinen lainsäädäntö ei edellytä osa-aikatyön käytölle mitään perusteita.

Pakko yrittää

Suomessa yhä useampi tekee työtään yksin. Osa heistä toimii näin omasta halustaan, toiset taas siksi, että

heillä ei ole muuta vaihtoehtoa. Kun työnantajat irtisanovat henkilöstöä ja siirtävät töitä alihankkijoille, työntekijät joutuvat työllistämään itse itsensä. Tätä ilmiötä kutsutaan pakko- tai näennäisyrittäjyydeksi, kauniimmin sanottuna itsensä työllistämiseksi.

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan itsensä työllistäviä ovat yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat. Itsensä työllistäjien määrä on kasvanut tällä vuosituhanella tasaisesti. Vuonna 2016 Suomessa oli kaikkiaan 157 000 itsensä työllistäjää, mikä on reilu 37 000 enemmän kuin vuosituhanen alussa.⁴ Kaikista työssäkävivistä se on noin kuusi prosenttia.

Tilastotiedot eivät kerro sitä, kuinka moni yksinyrittäjä työskentelee niin omasta tahdostaan ja kuinka moni on luisunut pakkoyrittäjyyteen. Sen sijaan tiedetään se, että noin kahdeksan prosenttia itsensä työllistäjistä on alityöllistettyjä ja osa-aikaisista itsensä työllistäjistä 28 prosenttia tekee osa-aikatyötä vastentahtoisesti.⁵

Perinteisiä itsensä työllistäjiä ovat olleet muun muassa toimittajat, kääntäjät ja taiteilijat, mutta nykyisin itsensä työllistäminen ja pakkoyrittäjyys on levinnyt työntekemuotona lähes kaikille aloille. Moni työnantaja ei ota työntekijöitä palkkalistoilleen ja polkee työn hintaa kiertämällä työnantajavelvoitteitaan ja -kulujaan esimerkiksi toimeksiantosopimuksilla. Itsensä työllistäjät maksavat itse oman

sosiaaliturvansa ja eläkkeensä, eikä heillä ole työnantajan kustantamaa työterveyshuoltoa.

Yksi uusimpia itsensä työllistämisen muotoja on verkossa tai erilaisilla digitaalisilla alustoilla älypuhelimien sovelluksen kautta välitettävän työn tekeminen. Vaikka nettialustoina toimivat yritykset ovat käytännössä työnantajia, niiltä puuttuvat kaikki työnantajan velvollisuudet. Esimerkiksi ruokalähettinä elantonsa ansaitsevilla ei ole irtisanomissuojaa eikä oikeutta sairauspäivärahaan tai vanhempainvapaaseen, koska he tekevät työtään niin sanotun alustafirman kumppanina. Kun tällaista työntekoa koskevaa sopimusta nimitetään kumppanuussopimukseksi, on se silkkää halua naamioida työsuhde liiketoimintasuhteeksi.

SAK:n mielestä työsuhteen muodolla keinottelu on saatava loppumaan. Työntekijä on aina työntekijä, ja työelämän pelisääntöjen on oltava samat kaikille työnantajille.

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työsuhteet on solmittava pääsääntöisesti vakituisiksi ja kokoaikaisiksi. Tällöin työntekijöille luodaan mahdollisuus tulla toimeen työllään, järjestää arkensa sekä suunnitella tulevaisuuttaan. Työntekijän on kuitenkin voitava halutessaan siirtyä osa-aikatyöhön nykyistä helpommin.
- Työnantajan on tarjottava osa-aikaiselle työntekijälle lisätunteja lain ja työehtosopimusten edellyttämällä tavalla.
- Epätyyppisissä työsuhteissa olevia työntekijöitä on kohdeltava samanarvoisesti kuin vakituisia ja kokoaikaisia työntekijöitä, koskien myös vuosilomien määräytymistä sekä koulutus- ja vaikutusmahdollisuuksia.
- Työehtosopimusta alemman palkan maksamisesta on tehtävä rikos.
- Työsuhdemuodoilla keinottelu on estettävä. Työn hinnan polkeminen pakkoyrittäjyyden, toimeksianto- tai kumppanuussopimuksien kautta täytyy saada kuriin.
- Nollatuntisopimusten epäkohdat on korjattava säätämällä laissa työajan vakiintuminen työsuhteen ehdoksi. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työntekijä niin tahtoo, työsopimuksessa on aina sovittava sitovasti jostakin tuntimäärästä ja tuntimäärää on tarkasteltava säännöllisin väliajoin.
- Työsuhteen määritelmä on ulotettava koskemaan myös alustatalouden työntekoa. Lisäksi laissa tulee olla oletus työntekijäasemasta, jos tietyt työsuhteen piirteet täyttyvät.

² SAK:n työolobarometri 2020

³ Toiveita ja todellisuutta, Työterveyslaitos, 2010

⁴ Tieto ja trendit, Anna Pärnänen, Blogit 2016

⁵ Anna Pärnänen, Tieto ja trendit 1/2014, Tilastokeskus

Työn ja vapaan on oltava tasapainossa



Työtä pitää pystyä myös muokkaamaan nykyistä paremmin ja helpommin. Jaksamisen kannalta työajat ovat usein kriittinen tekijä. Sen vuoksi työntekijöiden mahdollisuuksia itse vaikuttaa omiin työaikoihinsa – niin pituuteen kuin sijoitteluunkin – on vahvistettava. Suomessa työajat ovat Euroopan joustavampia, mutta joustot ovat usein ja vain työnantajien tarpeita tukevia. Yötyötä ja epäsäännöllistä työtä tehdään paljon, ja vaikuttaa, että se on kasvavasti näin.”

SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta edustajiston puheessaan 16.5.2019

EU:n keskiarvoon nähden suomalaisten kokoaikatyöaika on pidempi tai lyhempi riippuen mittaustavasta. Tulokseen vaikuttaa se, mitä ja kenen työaikoja vertaillaan. Esimerkiksi Eurostatin tilaston perusteella Suomessa kokoaikatyötä tekevien viikkotyöaika on tyypillistä pohjoismaista tasoa. Ruotsissa keskimääräinen viikkotyöaika on hieman pidempi, mutta Tanskassa ja Norjassa hieman lyhempi kuin Suomessa.

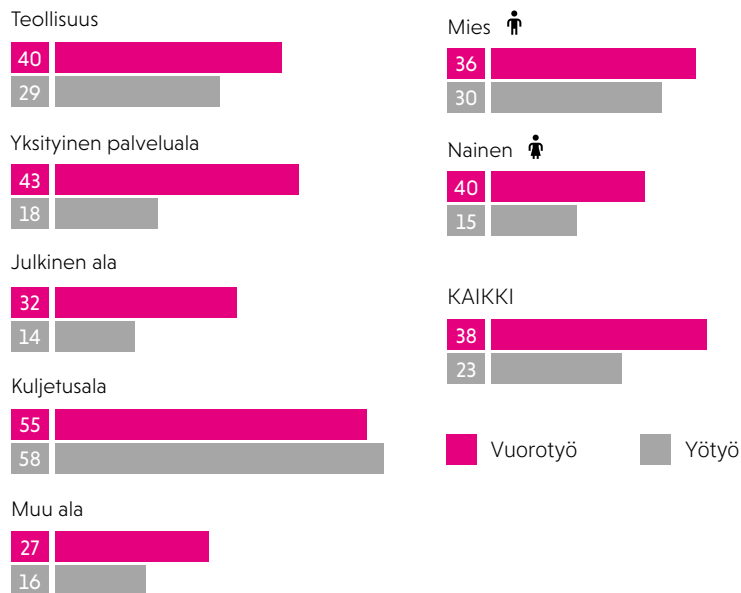
Suhteellisen vauriissa Pohjoismaissa on ollut mahdollista saavuttaa kohtuullinen toimeentulo kohtuullisilla työajoilla. Osa kansakunnan lisäänty-

Kokoaikatyötä tekevien keskimääräinen viikkotyöaika 2019 (tuntia/vko, Eurostat, 2020)



Vuoro- ja yötyö SAK:laisilla aloilla (%)

SAK:n työolobarometri 2020



neestä vauraudesta on käytetty Pohjoismaissa viime vuosikymmeninä myös työajan lyhentämiseen

Suomessa myös naiset ovat yleisesti tehneet kokoaikatyötä. Useissa EU-maissa naisten työaika on hyvin riippuvaista äitiydestä. Näissä maissa palkataan useimmin lapsettomia naisia, jotka tekevät kokoaikatyötä huomattavasti useammin kuin hoivaikäisten lasten äidit. Suomessa yhteys äitiyden ja työajan pituuden välillä ei ole yhtä selkeä. Suo-

malainen päivähoitojärjestelmä on mahdollistanut sen, että pienten lasten äidit pystyvät osallistumaan työelämään. Tämä on merkittävä tasa-arvopoliittinen kysymys, jossa Suomi on onnistunut varsin hyvin.

Kokoaikatyö on edelleen hallitseva työaika muoto Suomessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että vallitsevat työajat Suomen työmarkkinoilla olisivat jäykät tai yhdenmukaiset vaan tilanne on lähinnä päinvastoin. Sellainen perinteinen työaika järjestelmä,

jossa työt alkavat ja päättyvät joka päivä samaan aikaan, eikä taukojen sijoitteluun voi vaikuttaa, on nykyään melko harvinainen. Monista muista maista poiketen Suomessa työaika joustavuutta on lisätty vähentämättä kuitenkaan kokoaikatyön tekemistä.

Työaikajoustoissa huomioitava myös työntekijän tarpeet

Suomessa työajat ovat Euroopan joustavampia.⁶ Useimmiten työajan joustot lähtevät kuitenkin Suomesakin tuotannon tai työnantajan tarpeista, eivät niinkään työntekijän tahdosta.

Työnantajalähtöisiä joustoja ovat esimerkiksi ylityöt, vuoro- ja yötyö sekä vastentahtoinen osa-aikatyö. Työntekijän tarpeisiin vastaavat työaikajoustot ovat esimerkiksi liukuva työaika, työaikatilit ja -pankit sekä mahdollisuus osa-aikatyöhön. Vaikka joustavaa työaikaa tekevien osuus on SAK-laisten joukossa lisääntynyt vuosien mittaan tasaisesti, yli puolella työntekijöistä päivittäinen työaika ei kuitenkaan joustu lainkaan. Liukuva työaika on käytössä 15 prosentilla ja työaikapankki 27 prosentilla SAK:laisilla aloilla työskentelevistä.⁷

⁶ 6th European Working Conditions Survey, 2015

⁷ SAK:n työolobarometri 2020

SAK:n mielestä sekä tuotannollisista syistä johtuvien että työntekijän tarpeista lähtevien työaikajousten määrä tulisi olla tasapainossa. Edelleen liian usein joustot merkitsevät työntekijälle vaikeuksia sovittaa yhteen työ ja yksityiselämä. Työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin on lisättävä. Jos työaika joustaa myös työntekijöiden tarpeiden mukaan, lisää se työn tekemisen mielekkyyttä ja auttaa jaksamaan sekä jatkamaan työelämässä pidempään.

Suomalaiset kokevat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeammaksi kuin pohjoismaiset naapurinsa. Suomalaisista vajaa kolmannes (32 %) saa sovitettua työn ja muun elämän yhteen erittäin hyvin, kun tanskalaisista näin kokee lähes puolet (46 %), ruotsalaisista 38 prosenttia ja norjalaisista 43 prosenttia.⁸ Vaikka Suomi on Pohjoismaiden kärkeä liittyen työaikajousten yleisyyteen työpaikoilla, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa Suomi on jäänyt selvästi jälkeen muista Pohjoismaista.

⁸ 6th European Working Conditions Survey, 2015

ESIMERKKI TERVEYTTÄ SUOJELEVASTA VUOROTYÖJÄRJESTELMÄSTÄ

Suuri suomalainen kuljetusalan yritys käynnisti työvuorojen kehittämiseen tähtäävän hankkeen yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa. Projektilla oli kolme tavoitetta:

1. Ikääntyvien vuorotyöntekijöiden vireyden, toimintakyvyn ja yleisen hyvinvoinnin edistäminen.
2. Yli 45-vuotiaille entistä paremmin sopivan vuorojärjestelmän laatiminen ja kokeileminen.
3. Uudella vuorojärjestelmällä pyrittiin optimoimaan työaika ja kaluston huoltoajankohtia.

Uuden vuorojärjestelmän keskeinen asia oli vuorojen kiertäminen nopeasti "eteenpäin". Aamuvuoron (klo 06–16 = 10 h) jälkeinen työvuoro oli iltavuoroa seuraavana päivänä (klo 15–01 = 10h), jonka jälkeinen päivä (kolmas päivä) oli vapaa. Neljäs päivä oli yövuoro (klo 21–06 = 9h), jonka jälkeen oli kaksi vapaapäivää. Järjestelmään osallistuneiden terveyttä seurattiin ja tuloksia verrattiin aiemmin käytössä olleeseen järjestelmään, jossa kiertosuunta oli "taaksepäin" ja jossa oli kolme yövuoroa peräkkäin.

Tulokset olivat vakuuttavia. Uusi vuorojärjestelmä vaikutti myönteisesti sekä nuorten että ikääntyneiden työntekijöiden vireyteen, unen laatuun ja suorituskykyyn. Työntekijöiden kokemuksena oli työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen paraneminen sekä yleisemmin elämän laadun ja hyvinvoinnin paraneminen. Tulokset osoittivat selvästi, että palautuminen yhden yövuoron jälkeen on huomattavasti nopeampaa kuin kolmen jälkeen. Nopeasti eteenpäin kiertävät työvuorot tukevat ikääntyneiden työntekijöiden hyvinvointia. Kaikki kokeiluun osallistuneet äänestivät järjestelyjen jatkamisen puolesta.

<https://www.kuntatyo2030.fi/tekojen-tori/top10>

VINKKEJÄ

1. Ratkaisuja hakeva työnantaja

Työnantajan tehtävä on organisoida työolot niin, että ne tukevat työntekijöiden työkykyä. Työntekijälähtöiset järjestelyt sujuvoittavat työn tekemistä ja lisäävät henkilöstön työniloa ja työhön sitoutumista.

Työntekijät on järkevää ottaa mukaan ideoimaan, kuinka työjärjestelyjä voitaisiin kehittää. Henkilöstön omat kokemukset ovat kullannarvoista tietoa esimerkiksi työvuorojen aloitus- ja lopetusaikoja mietittäessä.

Henkilökuntansa jaksamisesta kiinnostunut työnantaja on myös valmis tarvittaessa räätälöimään työtehtäviä ja keskustelemaan työn keventämisestä. Jaksaisiko ikääntynyt työntekijä paremmin, jos hän voisi lyhentää työaikaansa tai siirtyä pois yötyöstä? Vähenisikö työn rasittavuus, jos työntekijä saisi apuvälineitä tai uutta tekniikkaa käyttöönsä?

Digitalisaation jyllätessä työnantajan pitää muistaa, etteivät vanhimmat työntekijät välttämättä ole sinut uusimman teknologian kanssa. Saavathan kaikki tarvitsemaansa koulutusta, jotta työssä tarvittavat taidot pysyvät ajan tasalla?

2. Työterveyshuolto neuvonantajana

Hyvä työterveyshuolto ei ole vain sitä, että työntekijät pääsevät tarvittaessa sairausvastaanotolle. Työssäjaksamisen näkökulmasta merkittävässä roolissa on nimenomaan ennaltaehkäisevä työterveyshuolto.

Työterveyshuollon tulisi olla ennen kaikkea työnantajan neuvonantaja, joka auttaa arvioimaan ja ehkäisemään työstä johtuvaa kuormitusta. Työterveyshuollon asiantuntijat voivat tarjota neuvontaa myös suoraan koko henkilöstölle esimerkiksi työn ergonomiasta.

3. Yhteistyöllä kuormitus hallintaan

Työn kuormittavuuden hallinta helpottuu, kun työnantaja tekee aktiivisesti yhteistyötä henkilöstön, luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työterveyshuollon kanssa.

Lain mukaan työnantajan vastuulla on tunnistaa työn fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät, arvioida riskien suuruus, ehkäistä vaaroja jo ennalta ja korjata havaitut epäkohdat. Näitä asioita ei voi hoitaa kertaluontoisesti, vaan niihin on kiinnitettävä huomiota jatkuvasti.

Viisas työnantaja kuuntelee työntekijöiltä kantautuvia viestejä herkällä korvalla ja tarttuu toimeen nopeasti, jos työoloissa ilmenee puutteita tai työntekijät kokevat työtahtinsa liian kireäksi.

4. Porukalla työyhteisöstä parempi

Mukava työporukka voi olla työntekijälle valtava voimavara. Työpaikan hyvä ilmapiiri ei kuitenkaan synny tai pysy yllä itsestään. Tähän tarvitaan sekä työnantajan että työntekijöiden panosta.

On tärkeää, että työpaikalla kaikkien työnkuvat ja vastuunjaot ovat selkeitä. Esimiesten on myös huolehdittava,

että pelisäännöt ovat kaikille samat. Näin vältetään sähäyksettä ja epäoikeudenmukaisuuden tunteita.

Sujuvaa työtoveruutta rakentavat ennen kaikkea työntekijät itse. Parhaimmillaan työyhteisön jäsenet arvostavat toistensa tekemisiä ja myös näyttävät sen antamalla työkavereille myönteistä palautetta. He auttavat toisiaan, luottavat toisiinsa ja jakavat keskenään työssä tarvittavat tiedot.

Hyvälle työyhteisölle on ominaista myös empaattisuus, kuunteleminen ja tukeminen. Luonnollisesti tämä koskee myös esimiehiä.

5. Jokainen tuntee vastuunsa

Myös työntekijä voi tukea työssäjaksamista omalla toiminnallaan. Työpaikalla jokainen on vastuussa omasta käytöksestään. On tärkeää noudattaa kaikkia turvallisuusohjeita, käyttää tarvittavia suojarusteita ja puuttua asiaan, jos havaitsee puutteita työolosuhteissa. Työyhteisön ilmapiiriin puolestaan voi vaikuttaa ottamalla aktiivisen ja kannustavan työkaverin roolin.

Vapaa-ajalla liikkuminen, riittävästä unesta huolehtiminen, päihteiden välttäminen ja monipuolinen ruokavalio auttavat pitämään yllä terveyttä. Mielekkäät harrastukset taas auttavat rentoutumaan ja palautumaan työn rasituksista.

Jos oma työssäjaksaminen mietityttää, on tärkeää ottaa asia rohkeasti puheeksi työterveyshuollon, esimiehen, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa. He eivät voi tietää, miten sinulla menee, ellet itse kerro.



Suomessa tehdään vuorotyötä suurin piirtein saman verran kuin Euroopassa keskimäärin. Kaikista palkansaajista noin joka viides tekee vuorotyötä, mutta SAK:laisista peräti 38 prosenttia. Yötyötä tehdään Suomessa hieman yleisemmin kuin Euroopassa keskimäärin.⁹

SAK:laisista työntekijöistä yötyötä tekee joko säännöllisesti tai satunnaisesti lähes joka neljäs (23 %)¹⁰. Vuorotyöhön ja erityisesti yötyöhön liittyy merkittäviä terveydellisiä riskitekijöitä. Siksi se, miten työajat järjestetään työpaikoilla, on vuorotyöntekijöille erittäin merkityksellistä. Sellaisista työaikaratkaisuksista, joilla on positiivisia vaikutuksia esimerkiksi vuoro- ja yötyötä tekevien työntekijöiden terveyteen, on saatavilla runsaasti tutkimustietoa. Tämä tieto pitäisi saada siirrettyä käytäntöön työpaikoilla.

Toimivat työaikajärjestelyt kannustavat työntekijöitä tekemään pidempiä työuria. Pitkien työ- ja yöputkien hyödyt, kuten pitkät vapaajaksot ja korotetut tuntipalkat saadaan heti, mutta niiden terveydellinen lasku voi langeta tekijälleen myöhemmin. Peräkkäisiin yövuoroihin sopeutuminen myös hidastuu iän myötä.

Työaikaratkaisuihin pitää ottaa huomioon niiden terveydelliset vaikutukset pidemmällä aikavälillä, jotta työntekijän terveys ja toimintakyky säilyvät mahdollisimman hyvinä. Työ ei saa kuluttaa tekijäänsä kohtuuttomasti.

Myös ikääntyneiden jaksamista ja työhyvinvointia voidaan edistää työaikajärjestelyillä, kuten mahdollisuudella siirtyä osa-aikatyöhön työuran loppupuolella. Erilaisilla ikäohjelmilla on saatu Suomessakin aikaan hyviä

tuloksia: jaksaminen on parantunut ja työurat ovat pidentyneet.

Yli puolet palkansaajista on lisäksi sellaisen työaikajärjestelyn piirissä, jossa työsopimuksessa sovitun työajan ylittävät työtunnit voi säästää ja käyttää myöhemmin vapaana, useimmiten kokonaisina vapaapäivinä. Tällainen käytäntö on Suomessa EU:n yleisintä. SAK:laiden liittojen jäsenistä 27 prosenttia on tällaisen jouston piirissä.¹¹

Työn "läikkyminen" työajan yli eli työasioiden hoitaminen vapaa-ajalla on Suomessa kohtuullisen yleistä. Kansainvälisestä vertailusta käy ilmi,

⁹ 6th European Working Conditions Survey, 2015

¹⁰ SAK:n työolobarometri 2020

¹¹ SAK:n työolobarometri 2021

että työasioiden hoitaminen työajan ulkopuolella on Suomessa tavallisempaa kuin missään muussa EU-maassa.¹²

SAK:laisista työntekijöistä joka viides on tilanteessa, jossa työnantaja edellyttää heidän olevan tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajalla.¹³

Yhtenä syynä työasioiden hoitamiseen vapaa-ajalla on pidetty uuden teknologian, älypuhelimien ja muiden laitteiden arkipäiväistymistä. Kun laitteet ovat koko ajan käsillä, myös työasioita tulee hoidettua työajan ulkopuolella kuin huomaamatta.

Sen lisäksi useat osa-aikaiset tai tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät saavat tiedot työvuoroista tai lisätunneista juuri älypuhelinsovellusten kautta. Tällöin heidän tulee seurata työhön liittyviä keskusteluryhmiä ja sovelluksia herkeämättä. Varmasti osin edellä mainituista syistä johtuen, myös SAK:laisista työntekijöistä useampi kuin joka neljäs kokee olevansa työssään enemmän tai vähemmän teknologian armoilla.¹⁴

Työaika on tyypillisin asia, josta sovitaan paikallisesti. Sopimisen rakenne Suomessa ei ole kuitenkaan ollut este sille, ettei työajat olisi joustavia vaan pikemminkin päinvastoin. Työaikojen joustavuus on osittain lisääntynyt paikallisen sopimisen myötä. Se, miten paikallinen sopiminen on onnistunut tai ketä se on hyödyttänyt, on kuitenkin hyvin vaihtelevaa.

Voiko työtä tehdä nolla tuntia?

Yksi työsuhteiden kummajainen tämän päivän työelämässä on niin sanotut nollatyösopimukset tai nollasopimukset. Palvelualoilla puhutaan ”tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä” ja teollisuudessa ”vaihtelevasta työajasta”, joka voi olla kaikkea nollasta yöspäin. Usein nollatyösopimukseen kirjataan työajaksi 0–40 tuntia viikossa. Yhtä kaikki nollasopimus tarkoittaa sitä, että työntekijä sidotaan työsopimukseen, jossa hänelle ei taata minkäänlaista vähimmäistyöaikaa.

SAK:n mielestä nollatyösopimukset loukkaavat työntekijän oikeusturvaa, eikä niitä pitäisi tehdä ollenkaan. Nollasopimukset aiheuttavat työntekijöille epävarmuutta ja toimeentulo-ongelmia. Työntekijä menettää niiden kautta myös työsuhteeseen ja sosiaaliturvaan liittyviä etuuksia. Nollatyösopimuksella työskentelevä ei pysty suunnittelemaan talouttaan eikä tulevaisuuttaan, koska hän ei tiedä, paljonko työtä tulevaisuudessa on tarjolla.

¹² Hanna Sutela, Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa, Tieto & Trendit, Tilastokeskus, 2020

¹³ SAK:n työolobarometri 2020

¹⁴ SAK:n työolobarometri 2020

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihin on lisättävä.
- Vasten työntekijän halua solmituista nollatuntisopimuksista on päästävä eroon. Työntekijällä tulee olla varmuus vähimmäisansioista.
- Myös työntekijöiden toiveet on huomioitava, kun työpaikalla luodaan työaikapankkeja tai muita vastaavia työaikajärjestelmiä.
- Työterveyslaitoksen suosittelemia työvuorojärjestelmiä on otettava laajemmin käyttöön työpaikoilla, joilla tehdään vuorotyötä.
- Työvuorosuunnittelua on kehitettävä edelleen. Niin sanotusta pyykkitupamallista on ollut hyviä kokemuksia. Siinä työntekijä voi valita itselleen sopivia työvuoroja tietyin ehdoin. Mallilla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia niin työntekijöiden hyvinvointiin kuin työn tuottavuuteen.

Työn on oltava reilua

Niin kauan kuin vesi tulee hanasta kirkkaana, raikkaana ja virkistävänä, ei vesijohtoveteen tule kiinnitettyä sen suurempaa huomiota. Vesi kelpaa pesemiseen, juomiseen ja ruuanlaittoon, mutta pienikin haju- tai värimuutos, saati joku muu ongelma, tekee vedestä helposti käyttökelvotonta. Sama koskee reilua peliä työpaikalla. Pienikin lipeäminen reilusta pelistä saa koko työpaikan raiteiltaan.

Hyvässä työpaikassa työtoverit ja potmot ovat reiluja. Työt suunnitellaan, jaetaan ja toteutetaan yhteistyössä. Lomat, työvälit, vaativimmat työtehtävät, palkankorotukset ja työvuorot jaetaan oikeudenmukaisesti. Erimielisyydet ja kiistat ratkotaan puhumalla. Jos hankalia asioita ilmenee, niiden sovittelussa ovat mukana työntekijöiden keskuudessaan valitsevat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Työelämässä on lakeja ja sopimuksia, jotka tekevät selväksi sen, millainen toiminta on suositeltavaa ja mikä kiellettyä. Tämä tarkoittaa sitä,

etteivät työnantajat eivätkä työntekijät saa toimia työpaikalla oman mielensä mukaan.

Yritysten yhteistoimintalain tarkoitus on ohjata ja sitouttaa työnantajat ja työntekijät pitkäjänteiseen yhteistoimintaan työpaikoilla. Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa ja työnantajan edustajia kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti. Tasa-arvolaki luo puitteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää puolestaan kaikki etniseen alkuperään, kansallisuuteen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai

muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuvan syrjinnän.

Tästä huolimatta kolmannes SAK:laisten liittojen jäsenistä on huomannut työpaikallaan jonkinlaista syrjintää. Useimmiten syrjintä on liittynyt työntekijän terveydentilaan tai syntyperään.¹⁵

¹⁵ SAK:n työolobarometri 2020



Monikulttuurisuus työpaikoilla

Suomalaisilla työpaikoilla työskentelee tänä päivänä jo yli 150 000 työperäistä maahanmuuttajaa, joten monien kulttuurien ja kielten kirjo työelämässä on suurelle osalle suomalaisista tätä päivää. Maahanmuuttajien kanssa työskennelleet suhtautuvat erittäin myönteisesti työperäiseen maahanmuuttoon. Valtaosa heistä työskentelee mielellään maahanmuuttajien kanssa ja kokee heidän tuovan myös uusia näkökulmia ja kansainvälistä osaamista työyhteisöön. Maahanmuuttajien kanssa työskennelleet ajattelevat yleisemmin maahanmuuttajien olevan myös aivan yhtä hyviä tai huonoja työntekijöitä kuin suomalaisetkin.

Toisaalta maahanmuuttoon liittyy myös huolenaiheita. Ne liittyvät lähinnä siihen, polkeeko maahanmuutto palkkoja, viekö se työpaikkoja suomalaisilta ja sopeutuvatko maahanmuuttajat suomalaiseen työelämään. Näitä huolia on useimmiten niillä, jotka eivät ole tehneet töitä ulkomaalaistaustaisten työntekijän kanssa.

Arkinen vuorovaikutus sekä omat ja tuttavien kokemukset muokkaavat asenteitamme. SAK:n tutkimus¹⁶ osoittaa, että kokemus työn tekemisestä maahanmuuttajan kanssa lisää myönteistä suhtautumista ja hälventää ennakkoluuloja maahanmuuttajia

kohtaan. Kuten vanha sanonta kuuluu, koiratkin haukkuvat ihmistä, jota ne eivät tunne.

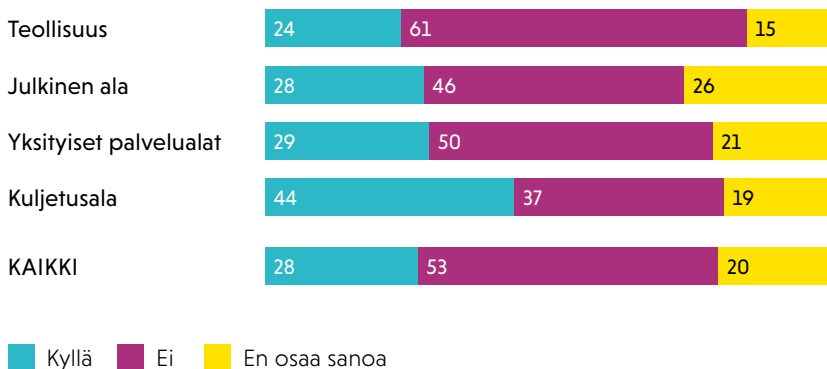
Sopimukset työrauhan takeena

Työehtosopimukset on tehty työrauhan takaamiseksi. Niissä ammattiliitto ja työnantajaliitto sopivat yhdessä yleiset ehdot, joilla työvoimaa ostetaan ja myydään. Työehtosopimus määrittää omalta osaltaan sekä työntekijöiden että työnantajien velvollisuudet ja oikeudet.

Sopimusten soveltaminen käytäntöön tapahtuu parhaiten niin, että niiden pohjalta käydään sopimusneuvotteluja työpaikoilla. Asiat eivät ole kunnossa, jos työehtosopimuksen minimivaatimuksia ei noudateta. Valittavan usein myös tämä on arkipäivää työpaikoilla. SAK:laisten luottamushenkilöiden kertomukset ovat aika kauraa luettavaa, kuten alla olevasta kuvioista käy ilmi.¹⁷

Sopimuksia ja lakeja tarvitaan, jotta työnantaja ei voi heikkonakaan hetkenä lipsua tasapuolisen kohte-

Onko työnantaja rikkonut sopimuksia tai lakeja (%)



¹⁶ Mitä mieltä maahanmuutosta? SAK:n jäsentutkimuksen osaraportti, 2019

¹⁷ SAK:n luottamushenkilöpaneeli, joulukuu 2016

lun vaatimuksesta. Työnantaja on kuitenkin asettanut riman kohtuuttoman alas, jos sopimuksen määräykset ja lain kirjain täytetään vastentahtoisesti hampaat kirskuen.

Tasapuolinen kohtelu on ammattiyhdistysliikkeen ja lainsäätäjän yhteinen tavoite. Ketään työtoveria ei saa kohdella epäoikeudenmukaisesti. Vääryys yhtä kohtaan on vääryys koko työporukkaa kohtaan. Silmätkut, suosikit ja muut tavat jaotella työporukkaa myrkyttävät nopeasti koko työpaikan hengen ja yleisen ilmapiirin. Tällöin luottamuksen ja hyvän yhteistyön tilalle tulee kyräilyä, kantelua, kiistoja ja kahnauksia sekä kohtuutonta kontrollia.

Hyvässä työssä tasapuolinen kohtelu ei ole velvoite vaan toimintatapa. Sekä työntekijät että työnantajat antavat ja vastaanottavat palautetta ja kykenevät jatkuvan muutoksen keskele kehittämään työyhteisöään entistä reilummaksi.

Suomessa työnantajat käyttäytyvät tasapuolisemmin kuin monissa muissa maissa. Tästä saamme kiitosta vahvoja ammattiliittoja, ammattiosastoja ja osaavia luottamushenkilöitä, jotka jo pelkällä olemassaolollaan varmistavat tasapuolisemmat työolot työpaikoilla.

Suomen työelämässä tiedetään, että tasapuolinen toimintatapa on helpompi tie. Vaikeissa paikoissa vahva järjestäytyminen on tarpeen, sillä yksinäisen työntekijän on hankala, ja toi-

sinaan myös hyvin uskaliaista, ottaa puheeksi kokemansa syrjinnän, epäoikeudenmukaisen kohtelun tai muut ongelmat työpaikalla.

Hyvästä työstä ei ole vastuussa vain työnantaja, vaan työpaikan hengen luomisessa ovat mukana kaikki. Työtoverien reiluus, suorapuheisuus ja luotettavuus auttavat eteenpäin kovissa paikoissa ja myös niiden jälkeen. Elämä on helpompaa kaikille, kun työtovereiden kanssa tulee toimeen. Hyvässä työssä yhdistyvät asiallinen käytös, hyvä huumori ja rapsakka tekemisen meininki.

SAK:n jäsenet ovat kohtuullisen tyytyväisiä työpaikkojensa arkeen. Kohtelu on useimmiten asiallista ja oikeudenmukaista, mutta monilta työpaikoilta löytyy myös parantamisen varaa. Pelisääntöjen rikkomuksiin pitää puuttua nopeasti ja päättäväisesti.

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Tasapuolinen kohtelu on saatava työpaikan arkiseksi toimintatavaksi.
- Hyvällä työpaikalla asioita viedään eteenpäin yhteistyössä.
- Lait ja sopimukset velvoittavat kaikkia, mutta hyvällä työpaikalla toimitaan minimivaatimuksia paremmin.





2

Työnteon sujuvuus

Hyvä työ on tuottavuuskysymys

Työ on järjestettävä niin, että sitä tehdään tehokkaasti. Mitä vähemmän työpaikoilla tehdään turhaa työtä ja kulutetaan aikaa turhaan sähläämiseen, sitä tehokkaampaa, tuloksellisempaa ja myös vaikuttavampaa työ on. Tämä ei tarkoita hiostamista tai kiirehtimistä, vaan sitä, että työpaikalla tehdään oikeita asioita oikealla tavalla.

Kun työnjohdolla on käytössä oikeanlaista osaamista ja tahtotila, tuottavuuden tehostamista sekä ihmisten hyvinvoinnista huolehtimista voidaan toteuttaa työpaikalla samanaikaisesti. Tuottavuutta voi kehittää kestäväällä tavalla esimerkiksi parantamalla työmenetelmiä ja työprosesseja, luomalla uusia tuotteita ja palveluja, käyttämällä tehokkaammin teknisiä apuvälineitä tai kehittämällä ja hyödyntämällä työntekijöiden osaamista entistä paremmin.

Työn tuottavuus on asia, johon työpaikoilla voidaan vaikuttaa. Mitä paremmin henkilöstön osaamista ja ideoita pystytään hyödyntämään, ja mitä tehokkaammin työt järjestetään, sitä paremmin työn tuottavuus kehittyy. Tuottavuuden paraneminen mahdollistaa elintason nousun, sillä

tuottavuuden kasvu on erityisesti yksityisellä sektorilla palkankorotusten paras ystävä.

Ihmistä ei voi käyttää – häntä pitää johtaa

Koneita ja laitteita ei tarvitse johtaa, niitä täytyy vain osata käyttää. Sen sijaan ihmisen kohdalla pelkkä mekaaninen käyttö koneen lailla on inhimillisesti katsottuna kestämatonta. Se ei myöskään tuota kestävää hyötyä työorganisaatiolle.

Ihmisten osaamisen alikäyttö ja uusien ideoiden tukahduttaminen ovat tuhlauksia, johon ei luulisi työpaikoilla olevan varaa. Sitä tapahtuu kuitenkin edelleen liian paljon. Meistä jokainen osaa paljon enemmän kuin osaa kertoa. Arvostamalla tätä osaamisresurs-

sia moni organisaatio ja yritys on saanut menestymisen eväät reppuunsa myös tulevaisuutta ajatellen.

Työt on suunniteltava ja järjestettävä niin, että jokaisen ihmisen perusominaisuudet ja osaaminen voidaan ottaa huomioon työpaikalla. Työn pitää olla tekijänsä mittaista, ei yli- eikä alimitoitettua. Kun ihminen kokee työn omakseen ja mielekkääksi, hän on valmis ja halukas paitsi tekemään parhaansa, myös kehittämään työtään ja osaamistaan. Tällä on positiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen.

Esimerkit osoittavat, että menestyvät ja hyvinvoivat työyhteisöt uskaltaavat myös kokeilla uusia asioita, kun siihen annetaan mahdollisuus. Tyytyväisyys syntyy hyvistä työsuorituksista, jatkuvasta kehittymisestä ja kyvystä sietää epäonnistumisia.

TÖIDEN ORGANISOINTI UUDELLA TAVALLA VIISI ESIMERKKIÄ KUNTATYÖ 2030

1. Pöytyällä palvelutalon keittiössä kaikki ovat esimiestä lukuun ottamatta kokkeja ja jokainen kiertää vuorollaan eri työtehtävissä. Korjattavaa havaitessaan kaikki pystyvät kehittämään työpisteitä ja samalla vaikuttamaan omaan työhönsä. Myös esimies paikkaa tarvittaessa ja pysyy näin itsekin ajan tasalla.
2. Haapajärvellä siirryttiin isossa kohteessa kaksivuorotyöhön. Nyt siivous on aina paikalla, kun sitä tarvitaan.
3. Entisen ”tämä on minun alueeni” -systemistä siivoojat siirtyivät Lemissä tiimityöhön ja saivat enemmän vastuuta työn toteutuksesta. Tiimit suunnittelivat itse muun muassa perussiivouksen rytmityksen, tehtäväkierron ja lomien rytmittämisen. Esimies seurasi taustalla ja puuttui vain tarvittaessa.
4. Rovaniemellä aikaisemman yhden kohteen sijaan siivoushenkilöstö on nyt töissä siivouspalveluissa ja työkohteet kiertävät. Henkilöt pääsevät tutustumaan toisiinsa ja oppivat toisiltaan uusia asioita. Yhden työntekijän kohteissakin on mahdollista päästä toisten seuraan. Perussiivoukset hoidetaan koko joukolla. Tämä on mahdollistanut myös sen, että terveydentilan heiketessä töitä on helpompi räätälöidä. Tällä tavoin on saatu vähennettyä ennen aikaista eläköitymistä.
5. Rovaniemellä perustettiin siivoustyöhön keikkaryhmän, jonka tavoitteena on tuoda säästöä henkilöstökuluissa eli vähentää määräaikaisten ja sijaisten palkkaamista. Vaikka keikkaryhmällä on omia kiinteitä kohteita, hoitavat he samalla sijaisuuksia ja suunnittelevat, miten äkilliset poissaolot saadaan hoidettua. Jos sattuu niin, ettei sijaistettavia ole, hoitavat he peruspesuja. Keikkaryhmän henkilöstö on ammattitaitoista ja motivoitunutta. Sijaisten tarve on selvästi vähentynyt.

<https://www.kuntatyo2030.fi/tekojen-tori/top10>

Perinteisesti organisoitu työ on perustunut samoihin asioihin koko teollistuneen aikakauden ajan. Tällaisia asioita ovat muun muassa näkyvät valtahierarkiat, työn pilkkominen ja standardointi, vastuun ja päätösvallan keskittäminen ja mikä pahinta, myös työntekijän alistaminen osaksi sellaista kokonaisuutta, jonka luonnetta hänen ei edes anneta ymmärtää.¹⁸ Tällainen työn organisointi ja tuotannon tehokkuuden lisääminen on inhimillisesti katsottuna kestäväntöntä. Työn tuottavuuden kehittäminen on tärkeää, mutta se pitää saada aikaan toisella tavalla eli hyödyntämällä monipuolisesti työntekijöiden luovuutta ja osaamista. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on äärimmäisen tärkeää niin inhimillisesti kuin taloudellisestikin. Ihminen, joka ei voi hyvin, ei myöskään tee työtään kovin hyvin.

Ihmiset haluavat tehdä itse itseään koskevat päätökset ja valinnat, eikä työelämä muodosta tässä poikkeusta. Työntekijät haluavat ajatella ja ratkaista ongelmia. He haluavat olla osallisina prosesseissa, saavuttaa tuloksia ja tuntea olevansa niistä myös vastuussa. Jos työntekijällä ei ole työssään vaikutusmahdollisuuksia, seuraukset voivat olla laajoja. Jos työpäivän toimintatavat eivät jätä tilaa uuden oivaltamiselle tai niissä ei huomioida

¹⁸ Ks. esim. Miettinen Ensio ja Saarinen Esa: Muutoksentehtävät, 1990

ruohonjuuritasolta nousevia kehittämisehdotuksia, työntekijät eivät koe olevansa vastuussa työnsä tuloksista.

Jätetään tilaa luovuudelle!

Hyvässä työssä työntekijällä on mahdollisuus kehittyä ja oppia koko ajan uutta. Kun asioita saa aikaan, se tuo tyydytystä niin koulussa, kotona, puutarhassa kuin työpaikalla. Hyvä työ on sellaista tekemistä, jossa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa ja parantaa oman työnsä lopputulosta.

Japanin menestyneimmät auto- ja tehtaajat ovat hyviä esimerkkejä sellaisista yrityksistä, joissa jatkuva kehittäminen on arkipäivää. Työtapoja, laadunvalvontaa, komponentteja sekä lopputuotteen toimivuutta, muotoilua ja mainetta parannetaan jatkuvasti. Pääosin tämä tapahtuu pienin askelin.

Tanskassa puolestaan useat yritykset ovat onnistuneet saamaan uskollisen asiakaskunnan, kun tuotteiden toimivuutta, asiakaspalvelua ja huoltovarmuutta on lisätty. Sekä Japanissa että Tanskassa varsin yleisesti yrityksen koko henkilöstön osallisuus on hyötykäytössä myös silloin, kun työprosesseja, palvelukonsepteja ja tuotteita kehitellään tai asiakaspalautetta käsitellään.

Useimmat meistä ovat varmasti kokeneet joskus niin, että hommia omalla työpaikalla voisi hoitaa vähän järkevämmiin. Olemme parhaita asiantuntijoita siinä, mikä mättää ja mikä

ei toimi. Tiedämme myös sen, miten ja milloin työt sujuvat parhaiten ja valmista syntyy. Siksi työpaikoilla käydään jatkuvaa pohdintaa oman työn ja työyhteisön onnistumisista, pulmistusta ja ongelmista. Nämä keskustelut jäävät tuloksettomiksi mutinoiksi, jos organisaatio ei ota työntekijöiden arvostelua, oivalluksia ja kehittämisside- oita toiminnan jatkuvan kehittämisen lähtökohdaksi.

Työntekijä voi tuntea todellista työn imua, jos hän kokee voivansa vaikuttaa työnsä sujuvuuteen. On tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus vähentää turhaa sähläystä työssään ja hän pääsee mukaan kehittämään uusia toimintamalleja. Koko työyhteisöä hyödyttävä luovuus lähtee liikkeelle siitä, että työntekijä pääsee edes joskus päättämään oman työnsä itsällöstä ja tekemisen tavasta.

Parhaat työpaikat ovat sellaisia, joissa on ymmärretty se tärkeä seikka, että työn tuloksellisuuden kehittäminen ei voi olla vain johtajien ja esimiesten vastuulla. Työyhteisön jatkuva tasavertainen vuorovaikutus avaa parhaat mahdollisuudet kehittää toimintoja. Työtoveri tai alainen voi nähdä aivan yhtä hyvin kuin pomo sen, mikä tekemisessä kulloinkin mättää. Hyvä työ mahdollistaa sen, että tilaa jää tekemisen parantamiselle ja onnistumisen elämyksille.



SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Hyvin järjestetty työ on tuottavaa ja vahvistaa työntekijän ammatillista itsetuntoa ja hyvinvointia.
- Työ on organisoitava siten, että työntekijät voivat ideoida uusia työskentelytapoja.
- Johdon on luotava kannustava kulttuuri, jossa on mahdollista myös kyseenalaistaa toimintatapoja ja sietää epäonnistumisia.
- Tiedonkulun on oltava avointa ja luottamusta on kehitettävä tietoisesti. Luottamusta voidaan rakentaa vain vähitellen, ei mahtikäskyillä. Jos henkilöstö ei saa aktiivisesti tietoja heitä koskevista asioista, luottamus pula kasvaa.
- Aloitteellisuuden edistäminen edellyttää sellaisia työjärjestelyjä, että työntekijät voivat kokea omistajuutta tekemässään työssä.
- Työn tuottavuuden kehittäminen on koko työyhteisön yhteinen tehtävä.
- Työntekijöiden luovuus ja aloitteellisuus on otettava käyttöön työprosesseja kehitettäessä.

MIKÄ INNOSTAA KEHITTÄMÄÄN TYÖHYVINVOINTIA JA TUOTTAVUUTTA?

1. Turvalliseksi koettu ilmapiiri
2. Jatkuvan parantamisen toimintamalli
3. Aikaa kehittämiseen
4. Lupa kehittää
5. Onnistumiset näkyviin
6. Ankeuttamisen vähentäminen
7. Innostava esimies, työtoveri ja/tai kehittäjä
8. Asiakkaan ilo ja hyvä palvelu
9. Palkitseminen kuuluu asiaan
10. Meitä kuullaan
11. Ole läsnä ja ota leikkisyys mukaan
12. Tulokset näkyviin
13. Verkostoituminen
14. Yhdessä tekemisen työtavat (osallistavat työskentelytavat)
15. Innostava ja palveleva johtaminen
16. Osaamisen johtaminen

<https://www.kuntatyo2030.fi/tekojen-tori/top10>



Hyvällä johtajalla on hyviä työntekijöitä



Suurimman vastuun työntekijöiden hyvinvoinnista kantavat kuitenkin johtajat. Työn tulisi tuottaa mielihyvää, ei ahdistusta eikä apatiaa. Jos firmat ajavat ainoastaan omia voittojaan työntekijöiden hyvinvoinnista välittämättä, yksilölliset ja yhteiskunnalliset kustannukset tulevat kalliiksi. Hyvät työpaikat edistävät myös perheiden hyvinvointia, huonot aiheuttavat pahoinvointia. Parhaat työpaikat ottavat aidosti huomioon työntekijöiden perheet tärkeinä sidosryhminä. Perhe-elämä ja työelämä ovat vuorovaikutuksessa; jos toisessa on ongelmia, toinenkin kärsii. On yksiviivaisia johtajia, joita kiinnostaa ainoastaan oma menestyminen, kiipeäminen huipulle. Onneksi on myös hyviä johtajia, jotka kantavat aidosti huolta työntekijöiden hyvinvoinnista.”

Professori Howard Gardner Hyvä työ, paha työ, EVA-analyysi, 2010

Työntekijän työhyvinvointi on osittain riippuvainen esimiehestä. On jopa sanottu, että parasta mitä esimies voi alaistensa hyväksi tehdä, on pitää itsensä hyvässä kunnossa. Hyvä esimiestyö on sitä vaikeampaa, mitä huonommin esimies itse voi. Työyhteisössä, kuten missä tahansa muussa ihmisten muodostamassa suhteellisen kiinteässä ryhmässä,

henkilösuhteet ovat tärkeä tekijä viihtyvyyden ja hyvinvoinnin kannalta.

Tietynlainen ponnistelu kuuluu luonnollisena osana työhön, ja toisinaan työ vaatii tekijältään paljon. Jos kuormittavuus on jatkuvasti suurta, alkaa se ennen pitkään syödä ihmisen voimavaroja ja altistaa hänet negatiivisille seurauksille. Johtamisen yksi tärkeä tehtävä onkin arvioida

jatkuvasti sitä, ilmeneekö työpaikalla fyysisiä ja psyykkisiä työhön ja työympäristöön liittyviä riskejä. Yksi tärkeimmistä esimiestyön tehtävistä on työn johtaminen niin, että työtä ja siihen liittyviä kuormitustekijöitä on sopivassa suhteessa.

Suomalaisten toiveena ei ole mahdollisimman helppo työ ja vähäinen työmäärä. Jos ihminen kokee

työssä alikuormittumista, myös se on ongelma siinä missä ylikuormittuminenkin. Liian vähäinen työ turhauttaa ja liian suuri työmäärä kuluttaa kohtuuttomasti. Pitkään jatkuessaan kumpikin ääripää syö työntekijältä työn ilon ja ammatillisen itsetunnon.

Haastava, mutta hallittavissa oleva työ tarjoaa elämyksiä, joita tämän päivän työntekijä kaipaa. Jos työ on liian yksitoikkoista ja työtehtävät työntekijän osaamista väheksyviä, onnistumisen elämyksiä ei synny eikä ammatillinen identiteetti vahvistu.

Yksi tärkeimmistä tekijöistä hyvässä johtamisessa on kyky osoittaa arvostusta. Jos aikuista ihmistä komennetaan, aiheuttaa se helpos-ti alistamisen kokemuksen. Tämä taas johtaa pikemminkin vastustukseen kuin haluun suoriutua annettusta tehtävästä parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä ei tarkoita, etteikö esimiehen pitä johtaa selkeästi ja johdonmukaisesti. Kyse on menettelytavasta. Pelkistäen voisi sanoa, että esimies voi valita arvostamisen ja arvostelemisen väliltä.

Johtaminen on tehokasta silloin, kun työlle asetetut tavoitteet eivät tule ulkoa annettuina, vaan ne asetetaan ainakin jossain määrin työyhteisössä. Silloinkin kun tavoitteisiin ei voi vaikuttaa, on yleensä mahdollista keskustella tavoista, joilla niihin päästään. Yleensä ihminen sitoutuu tekemiseensä paremmin silloin, kun hän on ollut itse mukana vaikuttamas-

sa toimintatapoihin. Esimiehellä on kuitenkin aina vastuu, eikä sitä sovi kartaata.

Hyvä johtamiskulttuuri on sel-laista, jossa esimies seuraa, miten asiat etenevät. Jos asiat eivät suju sovitulla tai odotetulla tavalla, niihin puututaan jämäkästi ja johdonmukaisesti. Näissäkin tapauksissa on syytä selvittää ongelmat neutraalilla ja kysyvällä tavalla.

Negatiivinen ja syyllistävä johtaminen levittää kielteistä ilmapiiriä koko työyhteisöön. Hyvä johtaminen

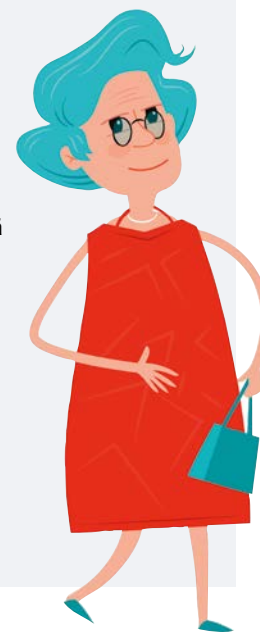
taas edistää työpaikan yhteishenkeä, luottamusta ja vastavuoroisuuden kokemusta. Tällaiset myönteiset asiat lisäävät työntekijöiden voimavaroja ja suojaavat työkykyä.

Työpaikkojen johtamistyössä on otettava huomioon myös työntekijöiden eri ikä- ja elämänvaiheet sekä työkykyyn liittyvät tekijät. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat yhdessä laatineet materiaalia, joka auttaa työpaikkoja kohtaamaan ikään liittyviä haasteita ja kääntämään ne työyhteisön voimavaraksi.

Ikäohjelman tavoitteena on myös auttaa työyhteisöjä näkemään eri-ikäisyys työpaikan voimavarana ja hyödyntämään monimuotoisen työyhteisön vahvuudet. Tämä tarkoittaa käytännössä työyhteisötaitojen edistämistä, erilaisuuden hyväksymistä ja eri ikävaiheisiin liittyvien kuormitustekijöiden hallitsemista tarvittavin tukitoimin ja joustoin.

Tällainen työyhteisö ei synny itsestään, vaan avoimen keskustelun ja ennen kaikkea esimerkillä johtamisen kautta. Sen toteutumista voidaan edistää työpaikan tarpeisiin perustuvalla ikäohjelmalla. Yksi sen keskeisistä tavoitteista on, että työpaikoilla muodostuu käytännöksi keskustella säännöllisesti kaikkien työntekijöiden kanssa ikään, elämänvaiheisiin, työntekoon ja työuraan liittyvistä kysymyksistä.

Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria, opas ikäohjelman laatimiseen. 2013, s. 6



Suurin osa luulee olevansa Koskela

Väinö Linnan romaani Tuntematon sotilas on paitsi kirja sodasta, myös värikäs kuvaus erilaisista johtamistyyleistä. Useimmiten vänrikki Koskelaa on pidetty hyvänä esimerkkinä inhimillisestä johtamisesta. Koskelan kaltaisia esimiehiä löytyy tämän päivän suomalaisesta työelämästä, mutta niin löytyy kirjan muitakin johtamisen karikatyyrejä.

Johtamistavoilla on suuri merkitys. Pelko luo kierteen, jossa työntekijät pitävät tärkeänä rutiinisuoritusta ja ennustettavuutta, koska se vähentää sitä mahdollisuutta, että heidän työnsä jäljestä löytyisi perusteita rankaisemiselle. Tämä merkitsee automaattisesti sitä, että riskejä vältetään ja työsuoritusten määrä ja laatu ovat konemaista suorittamista. Tällöin hylätään kaikenlainen spontaanisuus ja innovatiivisuus uusien ja entistä toimivampien ratkaisujen etsimiseksi.

Johtaminen on tavoitteiden asettamista ja niihin pyrkimistä. Tavoitteet saavutetaan yleensä parhaiten, kun tekijät kokevat ne omikseen. Esimiesten keskeinen tehtävä on auttaa työntekijöitä onnistumaan työssään.

On mahdotonta sanoa, kuinka suuri osa työpaikkojen hyvistä tai huonoista ilmiöistä voidaan laittaa esimiesten piikkiin. Etenkin nuoret työntekijät asettavat esimiehille paljon vaatimuksia. Se, että palkansaa-

javäestö on entistä koulutetumpaa, ei vähennä esimiestyön tarvetta, vaan päinvastoin kasvattaa tarvetta parantaa sen tasoa.

Monet odottavat esimiehiltä entistä enemmän palautetta, avoimuutta, kannustamista ja sitä, että heillä on aikaa ja halua kuunnella myös työntekijän esittämiä ideoita. Esimiesten kyvyt työhön liittyvien tekniesten ja muiden vastaavien asioiden johtamisessa ovat pääpiirteittäin kohdallaan, mutta heidän taidoissaan johtaa ihmisiä on yleisesti ottaen kehittämisen tarvetta.

”

Mielekkyys lisääntyy jos kokee itsensä töissä tarpeelliseksi ja joskus saa kiitosta. Jos johtajat tervehtivät aamulla.

Nainen, 45 vuotta, työntekijä

”

Esimiespalaute, myös negatiivinen saisi olla selkeämpää ja paremmin eriteltyä. Tarvittaessa koulutuksen lisääminen em. palautteen pohjalta olisi eteenpäin vievä voima. Tulisi tunne, että työstämme välitetään ja laatua pyritään parantamaan. Se olisi mielekkyyttä lisäävää.

Mies, 33 vuotta, työntekijä

”

Vanhoollinen johtaja ei osaa muuttaa toimintatapojaan vaikka kehitys sekä henkilöstön että kaluston puolelta sitä vaatii. Meidän firmassa työntekijät ovat välttämätön paha, joihin ei kannata panostaa, koska firmalla menee muutenkin niin hyvin. Työn mielekkyys paranee, kun saadaan firmaan nuorekkaampi ja työntekijöitä arvostava johtaja.

Mies, 28 vuotta, työntekijä

”

Ylempi johto ei osoita kiinnostusta työntekijöitä kohtaan. Työssä jaksaminen vähenee, kun ei saa kiitosta. Johto odottaa, että työntekijät joustavat aina, mutta itse firma ei joustaa yhtään!

Nainen, 22 vuotta, työntekijä

”

Mielekkyys paranee, jos kuunnellaan ja otetaan huomioon. Vanhanaikainen käsityttäminen saa karvat pystyyn ja etsimään keinoja siihen, että pääsisi koko hommasta eroon.

Nainen, 48 vuotta, alempi toimihenkilö

Lähde: Juha Antila, Työn mielekkyudesta ja mielettömyydestä, TEM, Työpoliittinen tutkimus 2006

Työntekijät toivovat inhimillistä kohtelua. Tämä voi kuulostaa itsestään selvältä, mutta käytännössä kyse on merkittävästä asiasta. Jo aivan pienetkin seikat, kuten tervehtiminen ja toisten kohtelias huomioon ottaminen, ovat monelle täysin tuntemattomia tapoja työelämässä, puhumattakaan siitä, että osaisi olla avoin ja välittää oleellista tietoa tai antaa ja vastaanottaa asiallista palautetta.

Usein työpaikan ilmapiiriä on mahdollista parantaa melko yksinkertaisilla toimenpiteillä ja usein ilman kustannuksia, mutta syystä tai toisesta se on vaikeaa. Työpaikoilla ilmenee edelleen kasvotonta, byrokrattista ja kylmää ihmisten johta-

mista, joka ei toiminut välttämättä edes massatuotannon aikakaudella, nykyisestä tuotantoympäristöstä puhumattakaan.

Onneksi on toki monia työorganisaatioita, joissa toimitaan kaikin puolin hyvin. Niissä työelämän lakisääteiset vähimmäisehdot ylittyvät myös kirkkaasti. Näissä työyhteisöissä on ymmärretty se, että vastavuoroisuus on valttia. Kun työelämässä otetaan lähtökohdaksi ihmisen kohtelemisen täysikasvuisena, vastuullisena ja ajattelevana yksilönä, ollaan jo oikealla suunnalla.

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työ on järjestettävä niin, että se on tekijänsä mittaista, ei yli- eikä alimittaista.
- Hyvä esimies arvostaa työntekijöitään ja toimii niin, että he voivat ja haluavat onnistua työssään ja kehittyä ammattilaisina.
- Hyvä johtaminen edistää työpaikan yhteishenkeä, luottamusta ja vastavuoroisuutta.
- Palautteen saaminen työstä on tärkeää. Sitä pitää antaa rakentavalla tavalla ihmistä kunnioittaen.



Me-henki elää hyvässä työyhteisössä



Tutkimus osoittaa, että luottamus ja yhteisöllisyys ovat työyhteisön sosiaalista pääomaa ennen kaikkea siksi, että ne tekevät työn arjesta sujuvaa. Niiden puute vastaavasti lamaannuttaa yhteistyön. Lähityöyhteisössä vallitseva luottamus ja yhteisöllisyys myös sitouttavat organisaatioon ja vähentävät työperäisten stressioireiden kokemista”.

Jaakko Koivumäki: Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma, 2008

Meillä kaikilla on luontainen tarve kuulua johonkin joukkoon. Haluamme kokea olevamme tarpeellisia ja toisten hyväksymiä. Haluamme kuulua porukkaan, jossa välitetään, autetaan ja tuetaan kaveria.

Työssä viihtymisen yksi keskeisin tekijä on juuri yhteenkuuluvuuden tunne. SAK:n jäsentutkimuksessa valtaosa vastaajista (81 %) pitää hyvää työporukkaa erittäin tärkeänä asiana omassa työssään.¹⁹

SAK:n jäsentutkimuksen tulokset vastaavat muita kotimaisia ja ulkomaisia tutkimuksia. Hyvän työilmapiirin merkitys ei todennäköisesti vähene tulevaisuudessakaan, sillä ainakin SAK:laisten työntekijöiden keskuudes-

sa hyviä työkavereita arvostavat erityisesti nuoret työntekijät.

Yhteenkuuluvuuden tunne on suomalaisilla työpaikoilla varsin yleistä. SAK:laisten liittojen jäsenistä 90 prosenttia kokee kuuluvansa samaan porukkaan työtovereidensa kanssa.²⁰ Myös eurooppalaisessa työolotutkimuksessa 83 prosenttia suomalaisista palkansaajista kertoi saavansa apua ja tukea työkavereiltaan.²¹ Kaiken kaikkiaan nämä asiat näyttävät olevan Suomessa paremmalla tolalla kuin Euroopassa keskimäärin.

Eri tutkimuksissa on todettu, että työpaikan ilmapiirillä ja työssä viihtymisellä on yhteys sekä työntekijöiden hyvinvointiin että työn tuottavuuteen.

Kun työpaikoilla on hyvä me-henki, työntekijät ovat terveempiä, jaksavat työssään kauemmin ja ovat aloitteellisempia kuin työyhteisöissä, jossa on todettu olevan huono yhteishenki.

Mistä yhteenkuuluvuus syntyy?

Hyvä työilmapiiri ei synny automaattisesti, vaan sitä pitää tietoisesti kehittää. Jokaisen työpaikan

¹⁹ SAK:n jäsentutkimus 2019

²⁰ SAK:n Työolobarometri 2020

²¹ 6th European Working Conditions Survey 2015



Työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Mankan mukaan hyvä yhteishenki syntyy siitä, kun:

- **Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa.**
- **Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita.**
- **Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.**
- **Tavoitteenamme on: "toimimme yhdessä".**
- **Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty.**

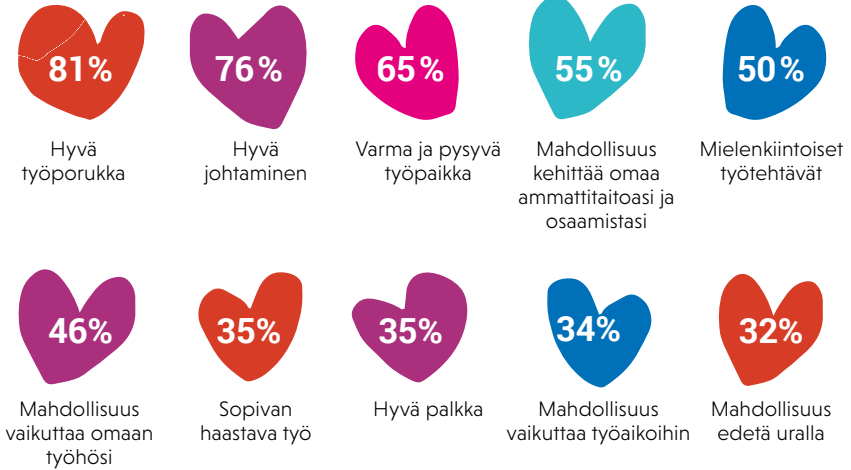
Yhteisöllisyydellä menestykseen, Jamit-hanke, 2013

menestymisen takana ovat ihmiset – niin työntekijät kuin esimiehetkin. Avainsanoja ovat vastavuoroisuus ja luottamus.

Yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistaa kokemus siitä, että omalla työllä on merkitystä. Tämän tiedetään sitoututtavan meidät kaikkein vahvimmin työhön, jotta teemme ja myös työyhteisöömme.

Hyvä työ luo vahvan luottamuksen työyhteisöön. Asiat sujuvat ja hommat hoituvat. Vaikeissa paikoissa kavereita autetaan ja ruuhkahuiput puretaan yhteistyöllä. Toisten ideoihin tartutaan, uusia kehitetään ja niitä pannaan käytäntöön. Näillä työpaikoilla työpanosta, aikaa tai ra-

Erittäin tärkeää työssä (%)



haa ei tuhlaata turhaan komentamiseen, kontrollointiin tai raportointiin, koska kokemus on osoittanut, että työkavereiden tekemisen jälki on laadukasta ja siihen voi luottaa.

Töihin tullaan tekemään jotain hyvää ja hyödyllistä, ja tavoite on saada asioita aikaiseksi. Tämä ei johdu vain siitä, että työntekijät toivovat palkanmaksun perusteiden toteutuvan myös jatkossa. He haluavat todella saada työt tehtyä, jotain valmiiksi ja suoritettua, koska silloin he ovat hyödyllisiä jäseniä yhteisössä. Työ on helpompaa ja myös hausempaa, kun sitä tehdään yhteistyössä.

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- **Työpaikan ilmapiirillä ja työssä viihtymisellä on yhteys työntekijöiden hyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Ilmapiiri ei tule itsestään, vaan sitä pitää tietoisesti kehittää.**
- **Kun työyhteisössä on luottamusta, se vähentää tarvetta kontrolloida. Luottamus edistää myös joustavaa työskentelykulttuuria ja yhteistyötä.**
- **Yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistaa kokemus siitä, että omalla työllä on merkitystä ja työntekijä kokee olevansa hyödyllinen osa työyhteisöä.**

Toimivassa työpaikassa menestyään luottamalla



Johtamiskulttuuri, joka mahdollistaa itseohjautuvuuden, hedelmällisen keskustelukulttuurin ja kokemuksen siitä, että jokainen työntekijä on arvokas ja luotettu, on jo nyt kilpailuetu maailmalla.

TEM Työelämä 2020 -tutkimus: Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus

Ihmiset rakentavat yhteistyötään erilaisten lakien, normien, sopimusten ja sitoumusten keskellä. Työyhteisössä työnantajan on luotettava siihen, että työntekijä saapuu työpaikalle ja antaa työpanoksensa yritykselle, kunnalle, valtiolle tai muulle organisaatiolle niin, että näiden menestyminen on turvattu. Työntekijä puolestaan luottaa siihen, että työnantaja maksaa työpanoksesta sovitun palkan, takaa turvallisen työympäristön ja kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti.

Moneen muuhun maahan verrattuna hierarkia on matala ja valtaetäi-

syys johdon ja henkilöstön välillä on pieni. Useilla työpaikoilla johtajan saanaan on voinut luottaa ja johtaja on luottanut työntekijöihin.

Suomessa työsuhte solmitaan lakien ja työehtosopimusten määrittämässä rajoissa. Työnantajalla ei ole mahdollisuuksia määrittellä työsuhteen sisältöä mielivaltaisesti tai muuttaa solmitun sopimuksen sisältöä yksipuolisesti. Kun sopimuksen sisällöstä tai lakien soveltamisesta keskustellaan, työntekijöillä on omat edustajansa työpaikoilla ja asiantuntijansa ammattiliitoissa. Työntekijöiden

edustajien asema on turvattu lailla ja työntekijät voivat luottaa siihen, että työnantaja ei voi mielensä mukaan tai yksipuolisesti muokata lakien ja sopimusten tulkintoja. Toisaalta työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet voivat tiukoissakin paikoissa luottaa työtovereidensa tukeen.

Työpaikoilla, joilla luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on vahvaa, on mahdollista solmia paikallisia sopimuksia työehtosopimuksen määrittämässä rajoissa, mikäli sellaisille on tarvetta. Nämä sopimukset voivat toimia hyödyllisesti ja sujuvoit-

taa arkea sekä työntekijöille että työnantajille. On selvää, että paikallisten sopimusten tekemiseen ei ole minäkäänlaista syytä, ellei niistä koidu hyötyä työntekijöille.

Avoimuuden kulttuuri kasvattaa luottamusta

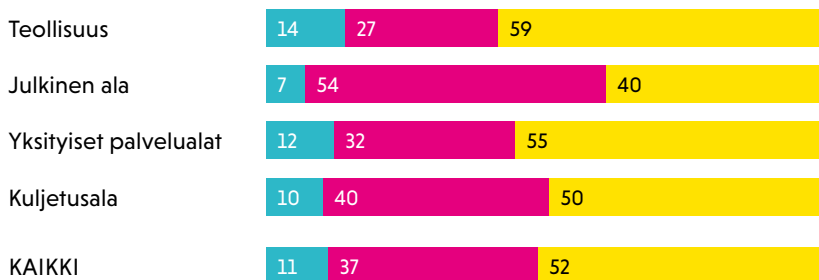
Luottamusta on vaikea mitata, mutta jotain kertoo riita-asioiden määrän kehittyminen. SAK:n luottamushenkilöpaneelista käy ilmi, että jopa 37 prosenttia luottamushenkilöistä kokee, että riita-asiat ovat lisääntyneet. Vain noin joka kymmenes arvioi kehityksen menevän parempaan suuntaan.²²

Kehitys on huolestuttavaa, koska yrityksen luottamuspääoma työntekijöiden silmissä on helppo menettää mutta vaikea kasvattaa takaisin. Kun luottamus kasvattaa yrityksen tuottavuutta, niin sen menettäminen näkyy työntekijöiden haluttomuutena kehittää työtä ja ylittää työlle asetettuja odotuksia. Myös koko työyhteisön ilmapiiri kärsii ja mahdollistaa uusien ongelmien syntymisen ja kärjistymisen.

Työyhteisöissä on aina isoja tai pieniä konflikteja, mutta hyvässä työpaikassa ne ratkaistaan ajoissa. Ilmapiiri kannustaa keskusteluun ja vaikeatkin kysymykset ja tilanteet käydään läpi asiallisen rakentavasti ja päätökset perustellaan osapuolille tai työyhteisölle.

Ohjenuorana toimivat yritystä sitovat työehtosopimukset ja lainsäädä-

Riita-asiat työpaikalla ovat... (%)



■ Vähentyneet ■ Lisääntyneet ■ Ei muutosta

dännöstä erityisesti työsopimuslaki sekä työturvallisuutta koskevat säännökset. Hyvässä työpaikassa osataan noudattaa ja tulkita lakien ja työehtosopimusten mukaisia menettelytapoja. Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat työntekijöiden edustajia, mutta hyvässä työpaikassa heitä käytetään henkilöstöhallinnon ja johdon ohella työelämän säädösten asiantuntijoina.

Hyvällä henkilöstöedustajalla on usein myös tietoa, mitä yrityksen virallisella johdolla ei ole. Heillä on syvälinen ymmärrys työhön kytkeytyvien toimintatapojen, ongelmien, riskien, kateuden, innostuksen ja onnistumisien moni-ilmeisestä kudelmasta. Kun työntekijöillä on vahvat edustajat, työnantaja saa myös luotettavaa

palautetta, jota voidaan hyödyntää työprosessien kehittämisessä. Organisaation menestyksen kannalta on tärkeää tietää se, mikä sujuu tai mistä kenkä todella puristaa.

Tärkeä väylä luottamuksen ylläpitämiselle ja rakentamiselle on lakisääteiset yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnat. Ne on löydettävä työpaikoilta, jossa on vähintään 20 henkeä töissä. Parhaimmilla työpaikoilla nämä elimet edistävät koko henkilöstön ja työnantajan edustajien välistä vuorovaikutusta, ja niissä voidaan yhdessä kehittää toimintatapoja ja työn tuloksisuutta.

²² SAK:n luottamushenkilöpaneeli, tammikuu 2016

Mielekäs työ syntyy tuunaamalla

Luottamiseen perustuva ja kokeiluun rohkaiseva ilmapiiri on tärkein edellytys työntekijälähtöisessä työn kehittämisessä, eli työn tuunaamisessa. Työelämä on pullollaan esimerkkejä työn tuunaamisesta. Valtaosa toimivista tuunaamisen tavoista on syntynyt työntekijöiden käytännön kokemuksen kautta, ei ylhäältä sanelemalla. Työntekijä voi hakeutua mahdollisuuksien salliessa tilanteisiin, joiden kautta löytää uusia vastuita ja siten lisätä vaihtelua omaan työhönsä. Hyvässä työyhteisössä ei ole myöskään epäonnistumisia, vaan ainoastaan mahdollisuuksia oppia uutta.

Tuunaaminen hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa. Työn tuunaaminen voi tarkoittaa monia asioita, mutta yleensä siinä on taustalla vastuun jakaminen työnjohdolta työntekijälle. Työntekijä itse tuntee työnsä parhaiten ja osaa säädellä ajankäyttöä ja kehittää työtapoja. Huonossa työyhteisössä työntekijät eivät useinkaan toimi työnsä parantamiseksi, koska työpaikan ilmapiiri voi latistaa oma-aloitteisuuteen perustuvan työn tuunaamisen.

Mistä epäluottamuksesta kärsivät työpaikat jäävät paitsi työn tuunaamisen puuttuessa? Tutkitusti työn tuunaaminen lisää työn imua ja mielekkyyttä sekä vähentää tylsistymistä työssä. Se lisää työntekijöiden

psykologista pääomaa, luovuutta ja halua jatkaa pidempään työuralla. Tutkimusten mukaan työn omaehtoinen muokkaaminen vähentää myös kroonista väsymystä työssä.

Hyvässä työssä ihmiset uskaltavat kysyä itseltään, miten voin lisätä työni vaihtelua ja mielekkyyttä. Se kannustaa unelmoimaan ja kokeilemaan uutta. Hyvässä työssä voi kehittyä vieläkin paremmaksi sekä saada siihen liittyvää rakentavaa palautetta. Parhaassa tapauksessa tuunaaja lisää yrityksen voittoa, parantaa omaa osaamista sekä lisää viihtyvyyttään työssä.



SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Vahva yhteistyö luo edellytykset ratkaista vaikeitakin ongelmia ja ristiriitoja työpaikalla.
- Luottamuksellinen yhteistyö perustuu tasavertaiseen vuorovaikutukseen ja että asiat tuodaan ajoissa esille.
- Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet vahvistavat yhteistyön edellytyksiä työpaikalla ja tuovat laajempaa näkökulmaa päätöksentekoon.
- Menestyvä yritys tarvitsee luottamusta. Se syntyy ja rakentuu päivittäin työpaikalla, sitä ei voi määrätä laissa, sopimuksessa tai työnkuvassa.
- Työn tuunauksella työtä voi tehdä fiksummalla ja tuottavammalla tavalla käyttäen samalla hyväksi henkilökohtaisia vahvuuksia.

Vaikutusmahdollisuudet luovat mielekkyyttä



On vaikea ajatella työn olevan palkansaajan kannalta mielekästä, ellei työpaikka ole varma ja pysyvä”.

Pekka Ylöstalo, Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?

Useimmille suomalaisille työpaikan pysyvyys on tärkein hyvän työn ominaisuus. Valitettavasti yhä harvempi voi tänä päivänä olla varma, että oma työpaikka on pysyvä.

Työpaikan pysyvyyden ohella ihmisten hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen työelämässä vaikuttaa vahvasti se, että työntekijä pitää työtään hyödyllisenä ja mielenkiintoisena. Tärkeää on myös, että työntekijä voi hyödyntää oppimiaan taitoja työssään ja kokee, että häneen luotetaan ja hän pystyy itse vaikuttamaan työtään koskeviin asioihin. Työn mielekkyyttä puolestaan vähentävät esimerkiksi kiire ja epävarmuus.

Työn mielekkyyden muutosta voi pitää eräänlaisena lämpömittarina, joka ilmentää laajemminkin työelämän kehitystä. Viime vuosikymmenellä mittarilu-

kemat laskivat vuodesta toiseen, mutta parin viimeisen vuoden aikana tulokset ovat olleet hieman myönteisempiä. Silti jopa neljännes SAK:laisista kokee, että työelämän mielekkyys on muuttunut entistä huonompaan suuntaan.²³

Elämässä pitää olla muutakin kuin työ

Mitä mielekkäämmäksi työ koetaan, sitä tärkeämpää se ihmiselle on. Tutkimusten mukaan hyväksi koetut työolot vaikuttavat myös työurien pituuteen, ja töistä jäädyään tällöin selvästi myöhemmin eläkkeelle. Jos työ koetaan liian kiireiseksi tai henkisesti raskaaksi tai työajat eivät joustaa, eläkkeelle siirrytään aikaisemmin.

Suomessa työ on ihmisille edelleen tärkeää, mutta tilanne on muut-

Yli puolet SAK:laisista kokee, että:

- työnantaja ei mitoita työmäärää oikein.
- työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle.
- työssä on aina kiire.

SAK:n työolobarometri 2020

tumassa. Yhä useammalle työ ei ole enää itseisarvoisesti niin tärkeää kuin aiemmin, ja työlle asetetaan myös enemmän ehtoja. Toisin sanoen työ ei saisi olla enää pelkästään toimeentulon väline.

Nykyään koetaan yleisemmin, että elämässä pitää olla muutakin kuin työ, ja se myös uskalletaan sanoa ääneen. Elämän pitäisi olla tyydyttä-

²³ SAK:n työolobarometri 2020

vää kaikilla elämänalueilla. Tämä on valtava, ehkä jopa mahdoton haaste. Työn pitäisi olla samaan aikaan kiinnostavaa, palkitsevaa ja haastavaa, mutta se ei kuitenkaan saisi viedä liikaa aikaa ja voimavaroja.

Eryityisesti nuorilla on suuria odotuksia työelämälle. Nuoremmat palkansaajat kokevat vanhempia useammin, että elämässä on muita asioita, jotka ovat ansiotyötä tärkeämpiä.

Oman työnsä paras asiantuntija

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että jos työntekijällä on vähintään melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, tuntuvat työssä lähes kaikki asiat olevan kohdallaan: työntekijä viihtyy työssään, jaksaa hyvin ja sairastaa vähemmän. Huonot vaikutusmahdollisuudet sen sijaan lisäävät muun muassa riskiä sairastua sydän- ja verisuonitauteihin sekä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle.²⁴

Vuoden 2019 työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa työntekijöillä on jonkin verran enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin kuin muualla Euroopassa. Noin puolet EU-maiden työllisistä voi vaikuttaa paljon tai ainakin jonkin verran sekä työnsä sisältöön että siihen, missä järjestyksessä työnsä tekee. Suomessa vastaava osuus on 58 prosenttia.²⁵

Miten kokee työn mielekkyyden muuttuneen (%)



■ Parempaan suuntaan ■ Huonompaan suuntaan
■ Säilynyt ennallaan ■ Ei osaa sanoa

”

Mielekäs työ on yksi ihmisen hyvinvoinnin perusteista. Työ lisää yksilön omanarvontuntoa ja yleistä aktiivisuutta. Työn tekeminen – oli kyse sitten palkkatyöstä, vapaaehtoistyöstä tai muusta järkevästä toiminnasta – liittyy ihmisen osaksi yhteiskuntaa.

Nykyään on muotia korostaa vapaa-ajan merkitystä. Vapaa-aikaa ei ole kuitenkaan olemassa ilman työtä. Työikäiset ja -kykyiset ihmiset tarvitsevat ajankäyttöilleen raamit, joissa on sopivasti niin työtä kuin vapaatakin. Ilman työn ja vapaa-ajan vuorottelua yksilön elämästä tulee harmaata puuroa, josta puuttuvat huiput ja laskut sekä ponnistelut ja kokemukset onnistumisesta.”

Helsingin Sanomat, pääkirjoitus, 19.9.2013.

”

Keskiverto suomalainen haluaa mielenkiintoisen työn hyvähenkisessä työyhteisössä, jota johtaa reilu esimies. Työsuhteen vakinaisuus ja varmuus ovat hänelle tärkeämpiä kuin suuri palkka, korkea status tai urakehitysmahdollisuudet. Uran sijaan suomalainen haluaa mieluummin toteuttaa ja kehittää itseänsä. Vapaa-aika on suomalaisille tärkeää, ja siksi työn tulee tarvittaessa joustaa.”

Ilkka Haavisto, Työelämän kulttuurivallankumous, EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010.

²⁴ Mikko Härmä, TTL, Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön vähentävät työkyvyttömyyseläkkeitä, 2017

²⁵ Hanna Sutela, Tieto & trendit, 2020

Seuraavanlaisia tunteuksia työn vuoksi viikottain (%)

Vaikeuksia muistaa asioita



Vaikeuksia keskittyä



Univaikeuksia



- Vaikeuksia muistaa asioita
- Vaikeuksia keskittyä
- Univaikeuksia

SAK:n työolobarometrissa²⁶ nousi selkeästi esille yhteys työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ja mielekkääksi koetun työn välillä. Mitä enemmän työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin, sitä mielekkäämpänä hän työtään pitää. Vaikutusmahdollisuuksiin tyytymättömistä selvä enemmistö kokee, että työn mielekkyys on kehittynyt aiempaa huonompaan suuntaan. Erittäin tyytyväisistä näin ajattelee vain joka kymmenes.

Vaikeuksia muistaa asioita eli päättävällä omaan työhön liittyviin asioihin näyttäisi olevan selkeä yhteys

myös erilaisiin psykosomaattisiin oireisiin. Melkein kolmanneksella niistä, jotka olivat tyytymättömiä vaikutusmahdollisuuksiinsa, oli työnsä vuoksi uniongelmiä ja vaikeuksia keskittyä tai muistaa asioita joko lähes päivittäin tai kerran pari viikossa. Vastaavat kokemukset tai tuntemukset ovat paljon harvinaisempia niillä, jotka ovat erittäin tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työnsä tekemisen tapoihin.²⁷ Useat muut tutkimukset ovat myös osoittaneet sen, että työntekijöiden hyvinvointi on enemmän yhteydessä heidän vaikutusmahdollisuuksiinsa kuin työn määrään. Vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen vähentää näin ollen muiden rasitustekijöiden, kuten stressin, kiireen, epävarmuuden, hankalien työaikojen tai vuorotyön kielteistä vaikutusta ja lisää sitoutumista työhön.

Ihmisten hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen työelämässä vaikuttaa vahvasti myös se, että työntekijä pitää työtään hyödyllisenä ja mielenkiintoisena, hän voi hyödyntää oppimiaan taitoja, pystyy vaikuttamaan omaa työtään koskeviin asioihin sekä kokee, että häneen luotetaan.

Työhyvinvointi, työn mielekkyys ja tyytyväisyys vaikuttavat suoraan myös työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Siksi onkin tärkeää, että työpaikoilla satsataan työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa työhönsä. "Työntekijälle tärkeintä on hallinnan tunne omassa työssä. Hallinnan tunne on kokemusta siitä, että työ sujuu,

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia pitää lisätä, kun päätetään esimerkiksi työajoista, työtavoista ja palkitsemisjärjestelmistä.
- Johtamisella on luotava sellainen työkuulttuuri, jossa työntekijälle annetaan mahdollisuus arvioida kriittisesti työpaikan toimintatapoja ja etsiä uusia vaihtoehtoja järjestää työ paremmin.
- Henkilöstö on otettava mukaan, kun tehdään päätöksiä laiteinvestoinneista, jotka vaikuttavat heidän työhönsä. Investoinnit on käytävä jo suunnitteluvaiheessa läpi henkilöstön kanssa.

on tasapainossa muun elämän kanssa ja on sopivan haastavaa – tuomatta mukanaan liiallista, uuvuttavaa kuormitusta."²⁸

²⁶ SAK:n työolobarometri 2020

²⁷ SAK:n työolobarometri 2020

²⁸ Psykologian tohtori Matti Joensuu, Työterveyslaitos, Verkkolehti Työpiste, 1.10.2019

Kouluttautuminen on hyvästä

”

Olemme insinöörkansaa ja uudistamme asioita helposti teknologia edellä, vaikka pitäisi mennä ihmiset eli työn tekijät ja työ edellä. Pitää muistaa, että ihmiset suunnittelevat ja tekevät ja teknologia kuten vaikkapa tekoäly sitten valjastetaan tekemiseen mukaan.”

Työ2003-ohjelman johtaja Sanna Kulmala

Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuu samaan aikaan muutoksia, jotka asettavat työntekijöiden osaamiselle jatkuvasti uusia vaatimuksia. Teknologian kehityksen myötä työpaikkoja katoaa, uusia syntyy ja työtehtävät muuttuvat. Harva meistä tekee samaa työtä koko uransa ajan, eikä työelämää edeltävä koulutus aina takaa osaamista.

Ammattiosaamisen rinnalla edellytetään yhä enemmän yleisiä perustaitoja, joiden avulla kyetään reagoimaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin ja etenkin oppimaan muutosten vaatimia uusia taitoja. Näiden



taitojen omaksuminen ei välttämättä vaadi perinteistä tutkinto-opiskelua, vaan joustavaa ja jatkuvaa osaamisen täydentämistä.

Vaikka suomalaisten palkansaajien osaaminen on keskimäärin hyvää, kehitettävää myös löytyy. Koulutus nimittäin kasaantuu. Mitä parempi pohjakoulutus työntekijällä on, sitä enemmän hänellä on mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työssä ja saada lisäkoulutusta. SAK:laisista työntekijöistä yhä useampi on osallistunut viime vuosina koulutukseen, joka on lisännyt työssä tarvittavaa osaamista. Siitä huolimatta jopa 43 prosenttia SAK:laiden liittojen jäsenistä ei ole saanut päivääkään työnantajan kustantamaa koulutusta vuonna 2019.²⁹

Työnantajalla on vastuu ylläpitää työntekijöiden ammatillista osaamis-

ta. Työpaikkojen luottamushenkilöt eivät kuitenkaan anna työnantajille kovin mairittelevaa arviota koulutuksen järjestämisestä. Kuten seuraavasta kuviosta käy ilmi, yli kolmannes luottamushenkilöistä on sitä mieltä, että työnantaja ei kouluta työntekijöitään tarpeeksi.³⁰

Tavoitteena elinikäinen oppiminen

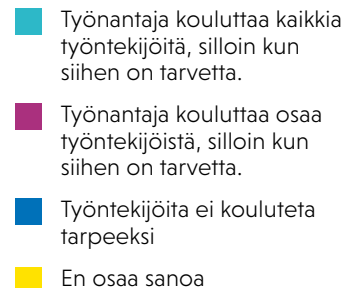
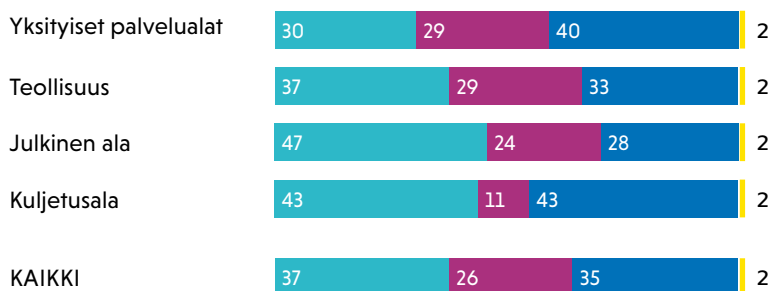
Oppiminen ei pääty nuorena hankittuun tutkintoon, vaan jatkuu läpi aikuisiän. SAK:n tavoitteena on, että kaikkien työntekijöiden ammattitaitoa pidetään yllä koko työuran ajan. Jatko- ja täydennyskoulutuksen tarve kasvaa koko ajan, sillä työelämä ja työmarkkinat muuttuvat nopeasti ja työtehtävien vaatimukset kasvavat.

Työelämässä osaamistaan päivittäväällä työntekijällä on oikeus opintovapaaseen. Palkatonta opintovapaata voi hakea, kun on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään vuoden. Lyhytaikaiseen opintovapaaseen on oikeus jo kolmen kuukauden jälkeen. Tätä mahdollisuutta käytetään työelämässä kiitettävästi ja valtaosalla työpaikoista myös ilman ongelmia. Jos ongelmia on ollut, ne ovat useimmiten liittyneet siihen, että töiden järjestyksellä on hankalaa tai henkilöstöä on liian vähän. Suurin oppimisen este työpaikoilla on kiire.

²⁹ SAK:n työolobarometri 2020

³⁰ SAK:n luottamushenkilöpaneeli, lokakuu 2021

Työnantajan suhtautuminen työpaikan henkilöstön kouluttamiseen



Työntekijäammateissa olevat osallistuvat kuitenkin ammattitaitoa uudistavaan koulutukseen vähemmän kuin korkeasti koulutetut.

Oppiminen kannattaa

Työntekijöiden mahdollisuuksia ammattitaidon päivittämiseen parannetaan myös työehtosopimusten kautta. Työmarkkinakentällä niin sanottu osaamisen kehittämisen toimintamalli on viimeisin uudistus tällä saralla.

Osaamisen kehittäminen tarkoittaa koulutuksen lisäksi kaikkea työssä ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Kehityskeskustelut ovat oivallinen

hetki työntekijän kehittämistoiveiden ja -tarpeiden esille ottamiseen. Kesustelussa voidaan sopia työntekijälle henkilökohtainen koulutussuunnitelma, joka hyödyttää niin työntekijää kuin työnantajaakin.

Hyvä työelämä kannustaa oppimaan, sillä koulutus kannattaa aina. Selvää on se, että mitä paremmin työntekijä on koulutettu, sitä varmemmin hän voi pitää kiinni työpaikastaan. Hyvin koulutetulla työntekijällä on paremmat mahdollisuudet ansiotason nousuun läpi työuran ja uudelleen työllistyminen on myös helpompaa, jos työntekijä joutuu työttömäksi.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on koko työpaikan yhteinen etu. Osaava ja aktiivinen työntekijä on ennestään selvemmin myös menestymisen edellytys työnantajalle. Työntekijälle koulutus tarjoaa konkreettisia hyötyjä: suoritettu tutkinto näkyy yhä useammalla alalla suoraan palkkussissa. Tutkintoihin perustuvista palkankorotuksista on sovittu myös työehtosopimuksissa monilla SAK:n sopimusaloilla.

SAK:N NÄKEMYKSIÄ

- Aikuisillakin on oltava oikeus oppia. Osaamista on voitava ylläpitää ja uudistaa koko työuran ajan.
- Aikuskoulutusta on kehitettävä omana kokonaisuutenaan.
- Aikuisten ammatillisessa koulutuksessa on lisättävä valinnan mahdollisuuksia sekä tietyn ammattialan sisällä että yli koulutusalojen
- Ammatillista koulutusta on edistettävä ja sen korkea ja tasainen laatu on turvattava.



Hyvä työ

SAK:n Hyvä työ on perusteos jokaiselle, joka on kiinnostunut työelämän ja oman työn kehittämisestä. Se perustelee ja paaluttaa, miten työpaikoilla ja yhteiskunnassa asiat pitää rakentaa, että mahdollisimman moni kokee työelämänsä hyväksi.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK on edustanut työntekijää jo yli sata vuotta. Se on tuonut työpaikoille sekä yhteiskuntaan useita uudistuksia, jotka ovat parantaneet ihmisten turvaa ja hyvinvointia. SAK:n Hyvä työ kertoo, miksi ja miten me haluamme tänään ja huomenna kehittää työntekijöille vielä parempaa työtä ja elämää.

SAK

PL 157

Pitkäsillanranta 3, 00531 Helsinki

+358 20 774 000

www.sak.fi



@SAKSuomenAmmattiliittojen-
Keskusjarjesto

@Lontagaren



@duunarit



@sak_ffc



SAKtuubi