

SAK

Kehityskeskustelujen rooli SAK:laisilla aloilla

SAK:n luottamushenkilöpaneeli, lokakuu 2024, n=1010

Yhteenveto

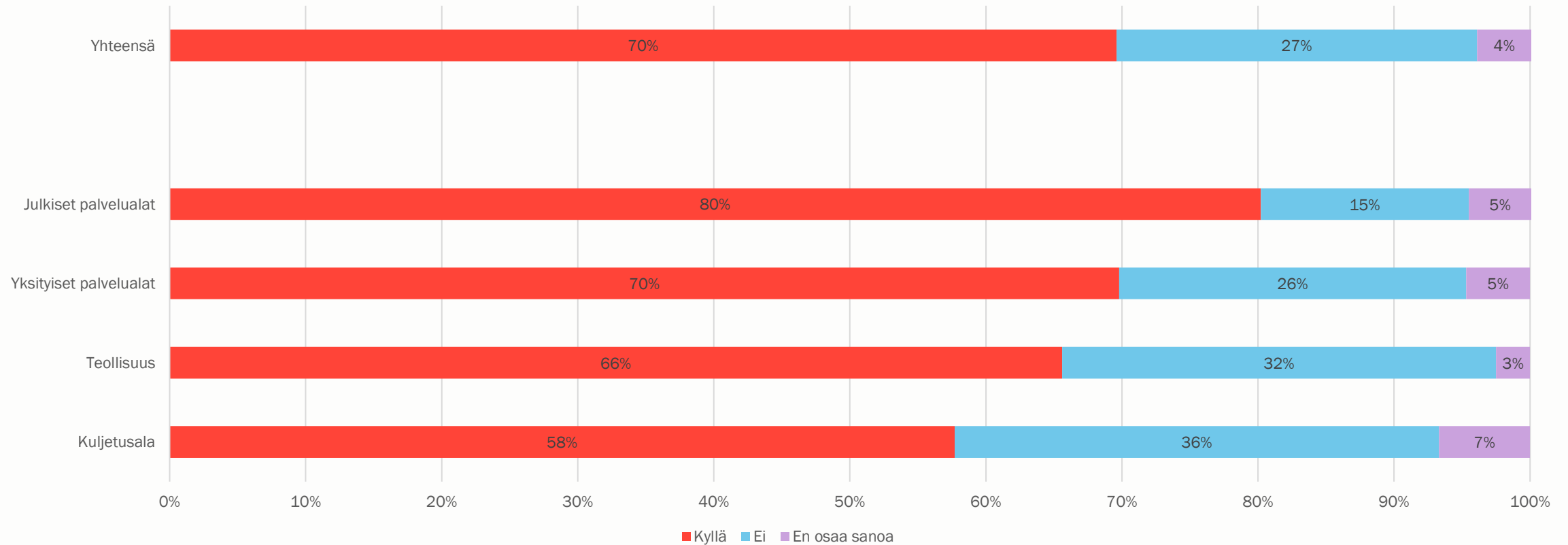
SAK:laisten alojen luottamushenkilöistä 70 prosenttia kertoo, että työnantaja on käynyt kehityskeskustelun edustamiensa työntekijöidensä kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana. Julkisen palvelualan luottamushenkilöistä näin arvioi 80 prosenttia luottamushenkilöistä. Vastaava luku yksityisellä palvelualalla on 70 prosenttia, teollisuudessa 66 prosenttia ja kuljetusalalla 58 prosenttia.

Niistä luottamushenkilöistä, joiden työpaikalla on käyty kehityskeskusteluja viimeisen vuoden aikana, 52 prosenttia kuvaa työpaikan kehityskeskusteluja hyviksi ja tarpeellisiksi. 40 prosenttia sanoo, että työpaikalla käydyistä kehityskeskusteluista ei ole ollut haittaa, mutta ei myöskään hyötyä. Vastausvaihtoehdon ”pelkkää ajanhukkaa” valitsi 7 prosenttia niistä luottamushenkilöistä, joiden työpaikalla on käyty kehityskeskusteluja.

Merkittävin konkreettinen hyöty kehityskeskusteluista työntekijöille on luottamushenkilöiden mukaan ollut työstä saatava palaute. Lisäksi noin puolet (49—51 %) luottamushenkilöistä arvioi keskusteluista olleen konkreettista hyötyä osaamisen tai työturvallisuuden kehittämässä. Toisaalta yli puolet (51 %) arvioi, että kehityskeskusteluista ei ole ollut hyötyä palkkauksen oikeudenmukaisuuden parantamisessa, mikäli kehityskeskusteluja on pidetty.

Onko työnantajasi käynyt kehityskeskustelun edustamiesi työntekijöiden kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana?

n = 1010

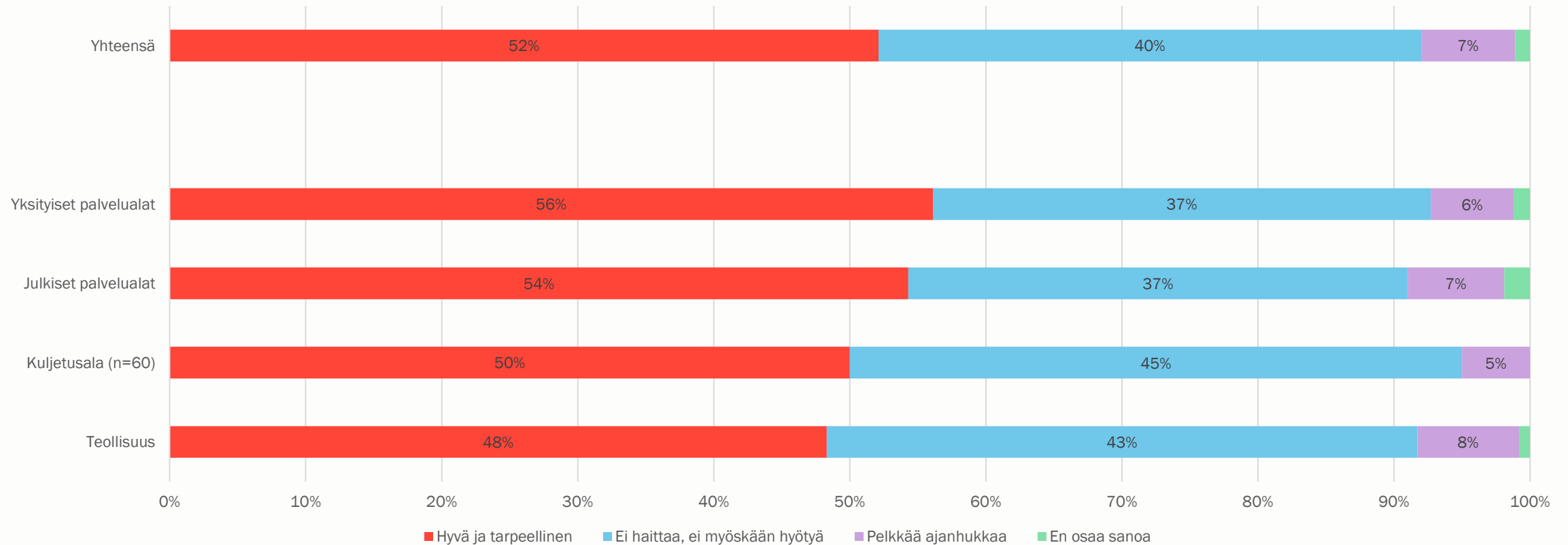


Jos työpaikalla ei järjestetä kehityskeskusteluja (30 %): Miksi työpaikallasi ei ole käyty kehityskeskusteluja?

1. **Ajanpuute ja kiire:** Monilla työpaikoilla on jatkuvasti paljon tehtävää, eikä keskusteluja ehditä järjestää.
2. **Esimiesten sitoutumattomuus:** Useissa vastauksissa korostuu esimiesten välinpitämättömyys tai haluttomuus käydä kehityskeskusteluja.
3. **Kulttuuri ja käytännöt:** Kehityskeskustelut koetaan vanhanaikaisiksi tai turhiksi, tai ne on yksinkertaisesti unohdettu.
4. **Henkilöstöresurssit:** Suuri työntekijämäärä suhteessa esihenkilöihin tekee kehityskeskustelujen järjestämisestä haastavaa.
5. **Organisaatiomuutokset:** Useissa kommentteissa mainitaan, että organisaatiomuutokset, kuten esimiesten vaihtuminen tai lomautukset, ovat vaikuttaneet keskustelujen pitämiseen.

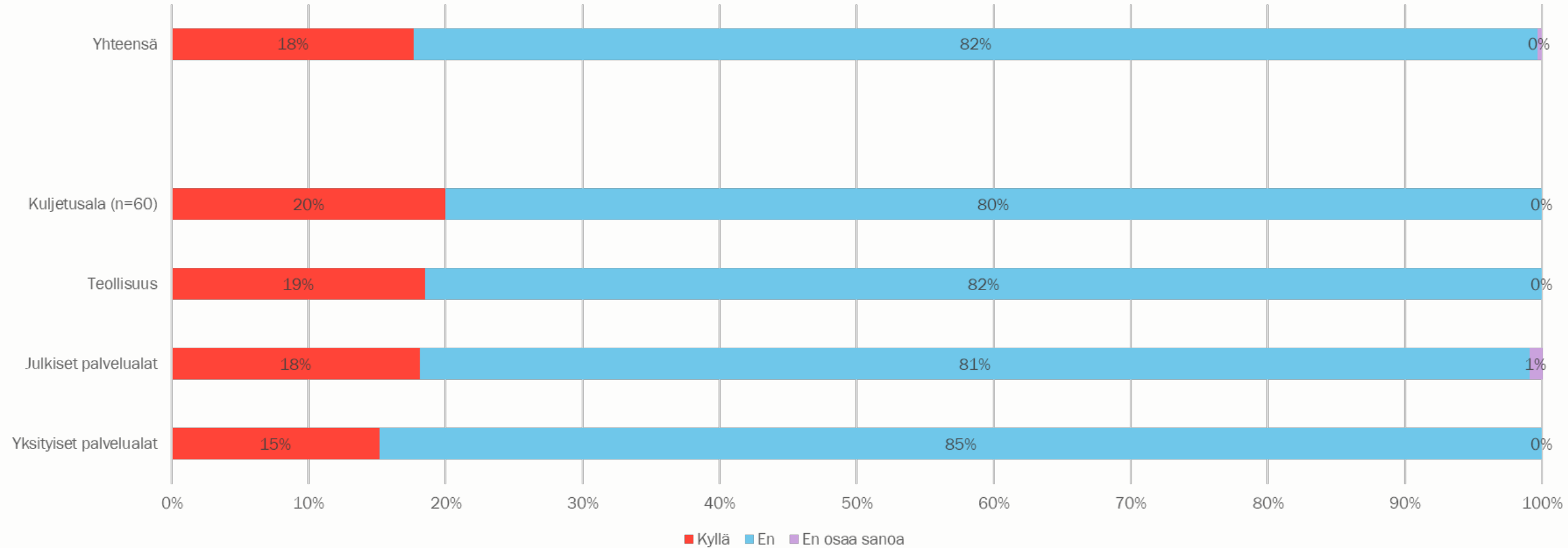
Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työpaikanne kehityskeskustelua?

Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



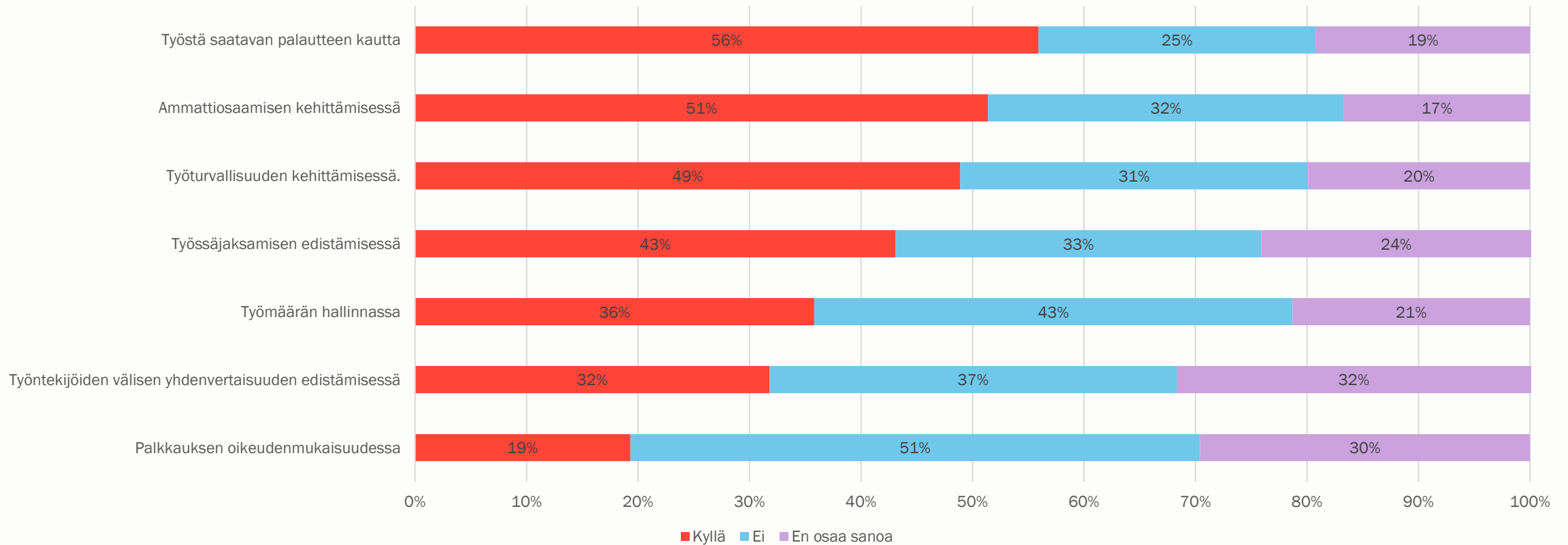
Oletko osallistunut edustamasi työntekijän kanssa hänen kehityskeskusteluunsa viimeisen 12 kuukauden aikana?

Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



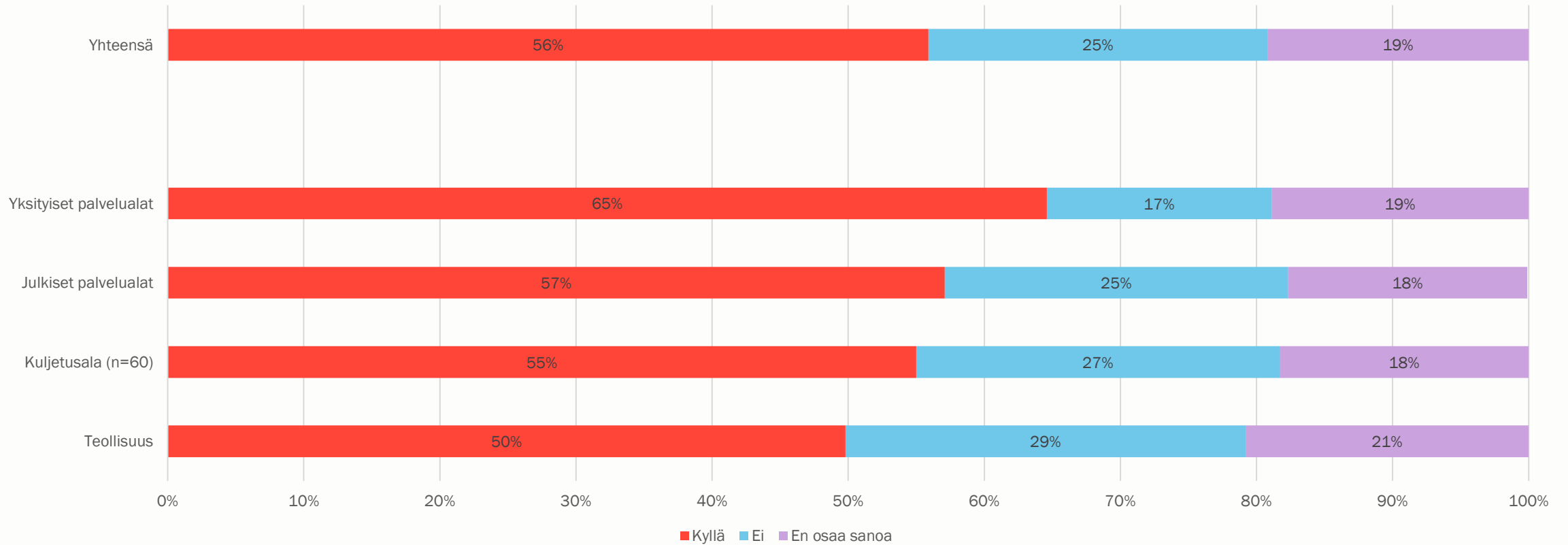
Onko työpaikkasi kehityskeskusteluista ollut konkreettista hyötyä työntekijöille seuraavissa asioissa viimeisen 12 kuukauden aikana?

Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



Onko työpaikkasi kehityskeskusteluista ollut konkreettista hyötyä työntekijöille seuraavissa asioissa viimeisen 12 kuukauden aikana? Työstä saatavan palautteen kautta

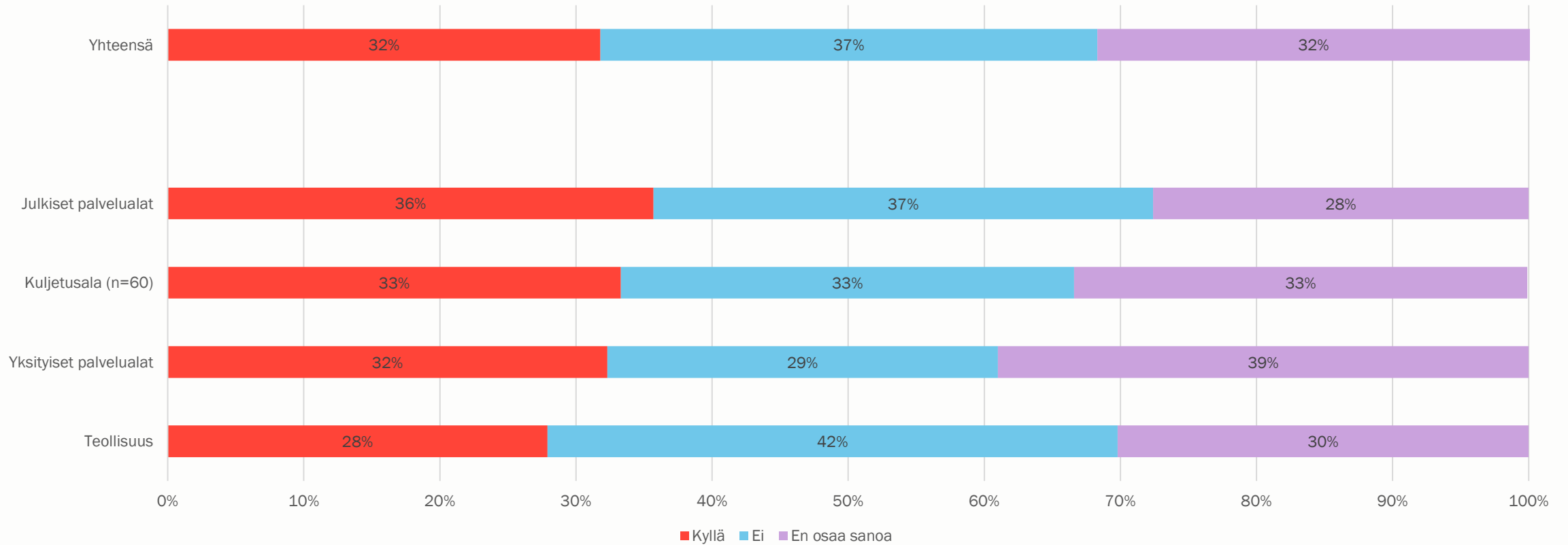
Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



Onko työpaikkasi kehityskeskusteluista ollut konkreettista hyötyä työntekijöille seuraavissa asioissa viimeisen 12 kuukauden aikana?

Työntekijöiden välisen yhdenvertaisuuden edistämisessä

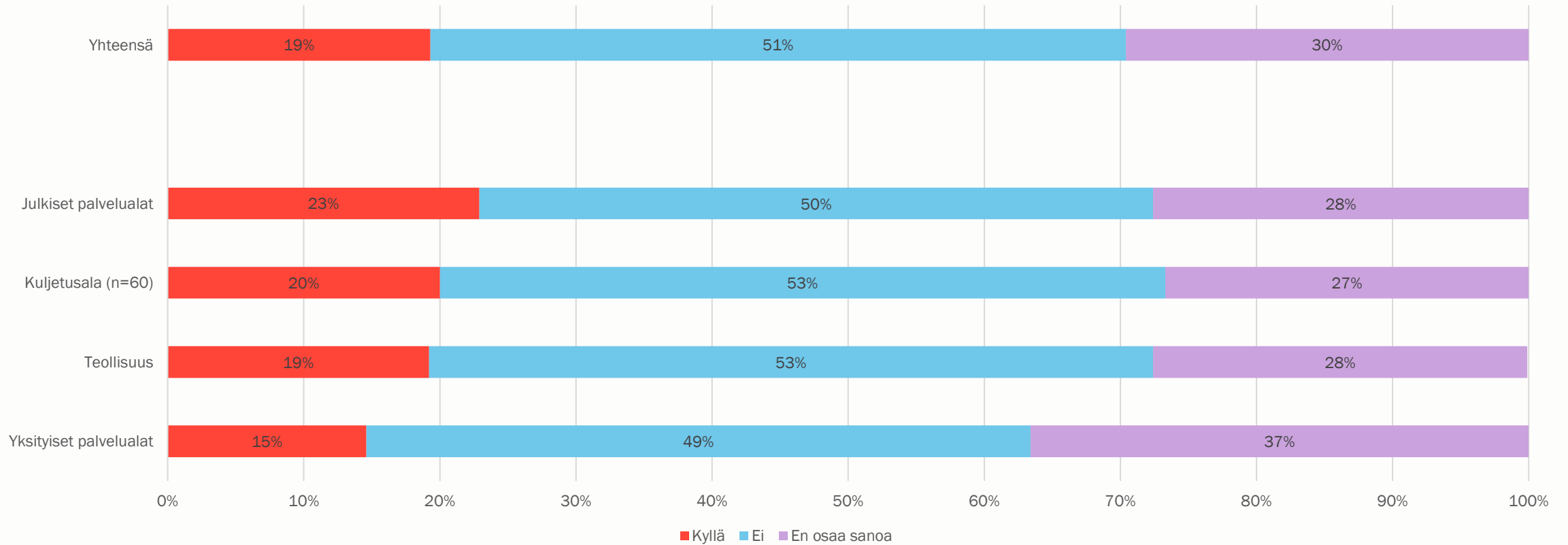
Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



Onko työpaikkasi kehityskeskusteluista ollut konkreettista hyötyä työntekijöille seuraavissa asioissa viimeisen 12 kuukauden aikana?

Palkkauksen oikeudenmukaisuudessa

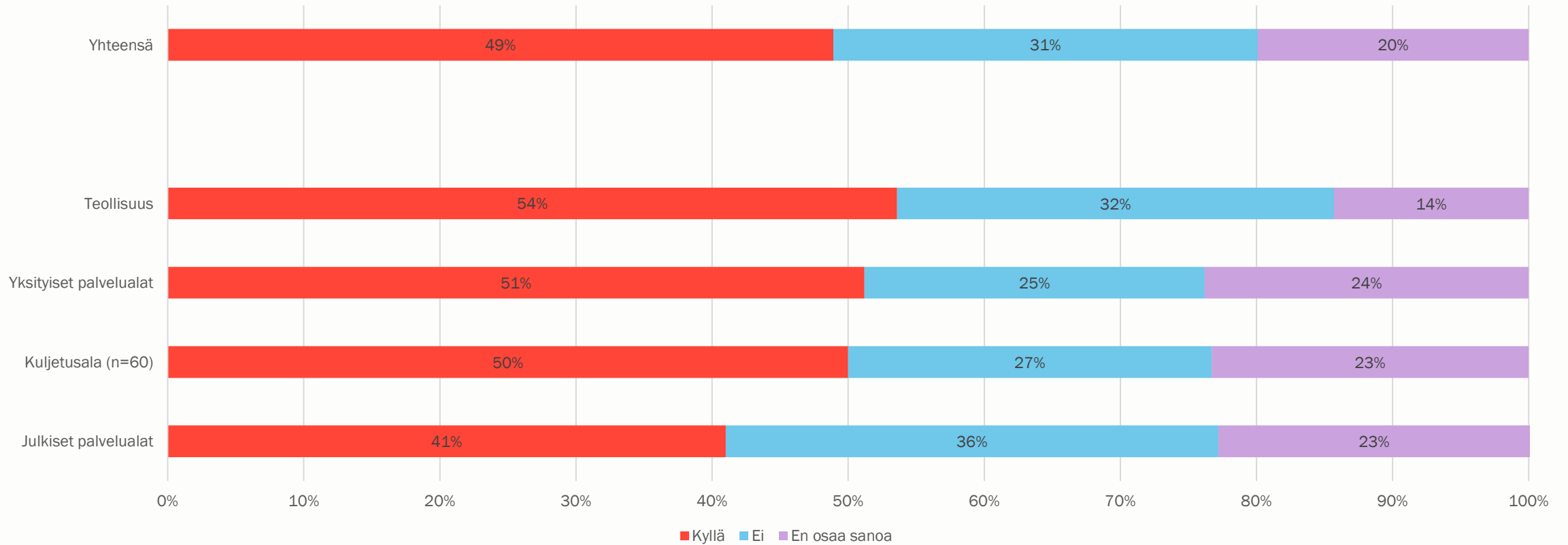
Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



Onko työpaikkasi kehityskeskusteluista ollut konkreettista hyötyä työntekijöille seuraavissa asioissa viimeisen 12 kuukauden aikana?

Työturvallisuuden edistämisessä

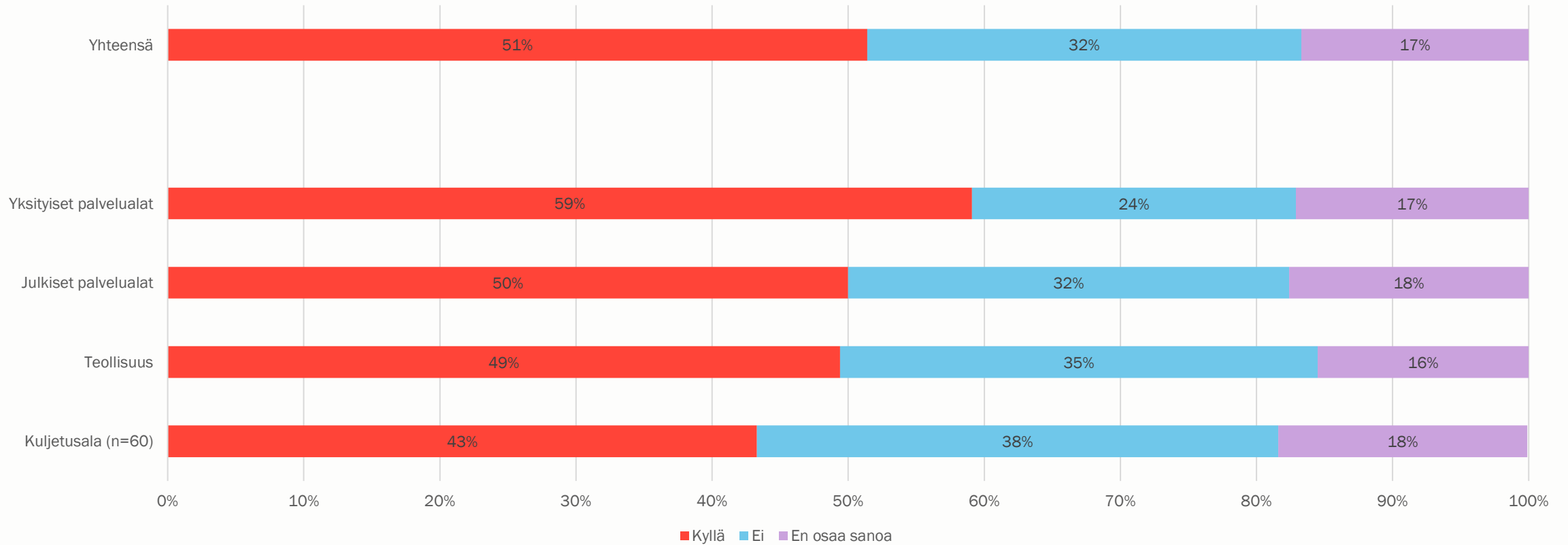
Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



Onko työpaikkasi kehityskeskusteluista ollut konkreettista hyötyä työntekijöille seuraavissa asioissa viimeisen 12 kuukauden aikana?

Ammattiosaamisen kehittämisessä

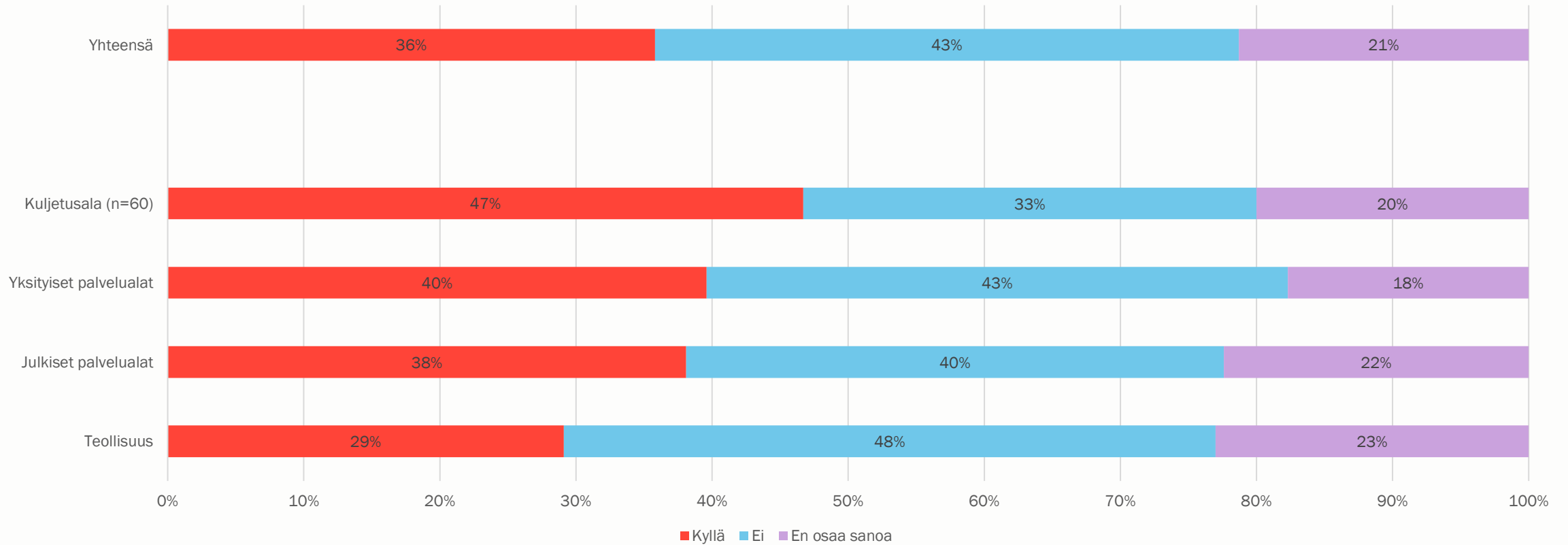
Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



Onko työpaikkasi kehityskeskusteluista ollut konkreettista hyötyä työntekijöille seuraavissa asioissa viimeisen 12 kuukauden aikana?

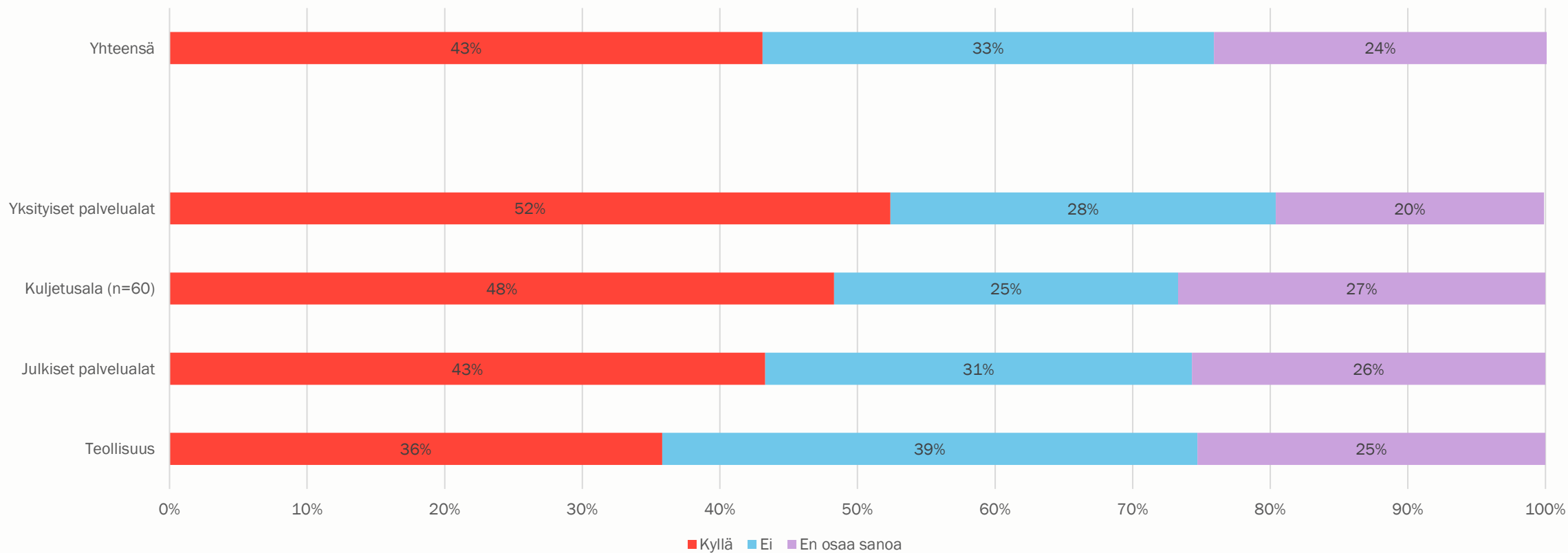
Työmäärän hallinnassa

Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



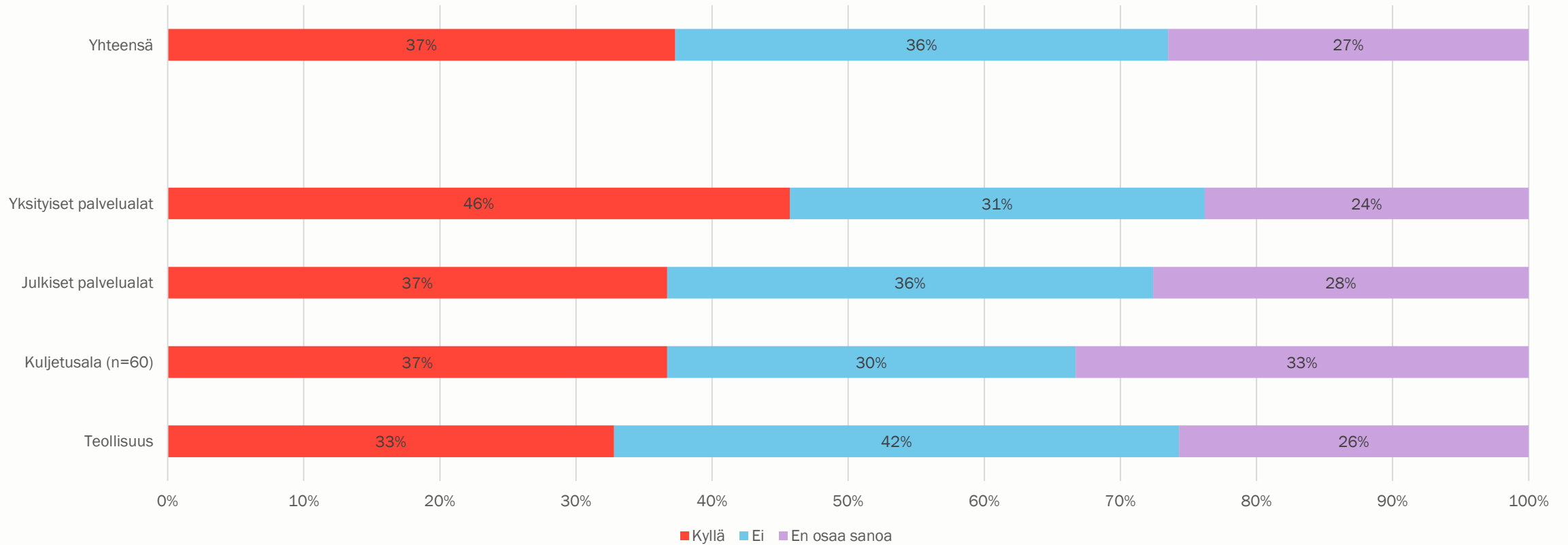
Onko työpaikkasi kehityskeskusteluista ollut konkreettista hyötyä työntekijöille seuraavissa asioissa viimeisen 12 kuukauden aikana? Työssäjaksamisen edistämisessä

Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



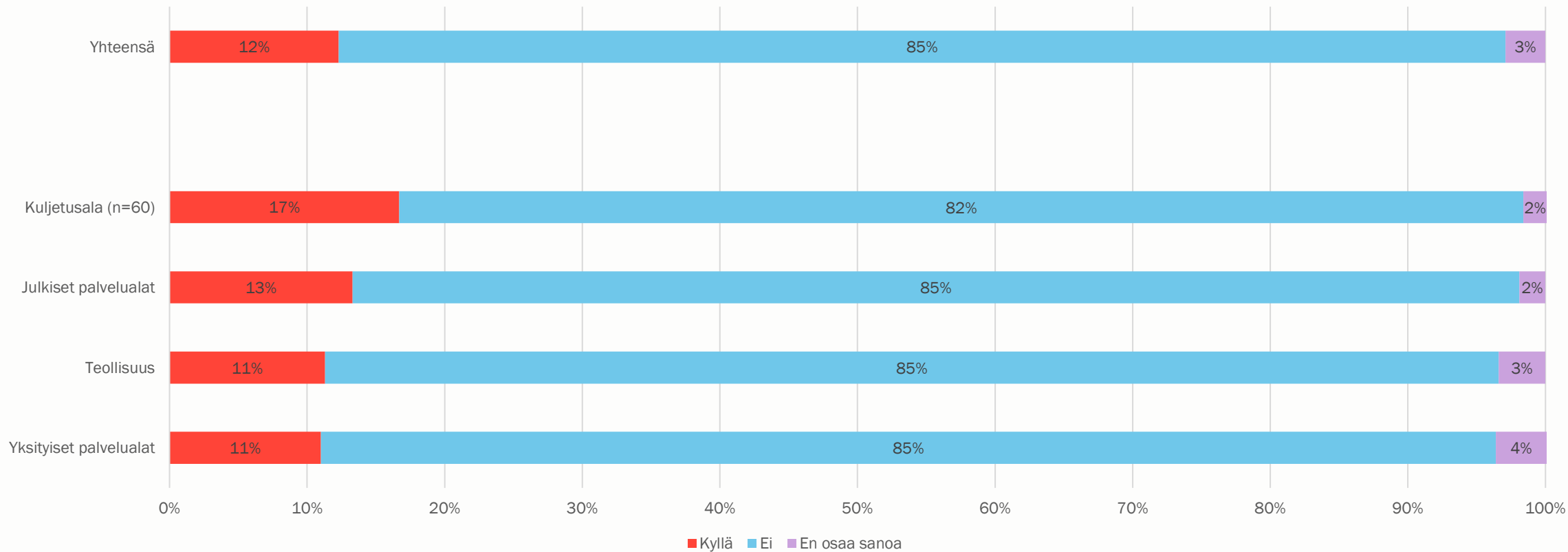
Kokevatko edustamasi työntekijät tullessa kehityskeskustelussa huomioiduksi riittävällä tasolla yleisesti ottaen?

Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (70 % n=700)



Onko sinulla luottamushenkilönä ollut mahdollisuus vaikuttaa kehityskeskustelulomakkeeseen ennen keskustelujen alkamista?

Mikäli on käyty kehityskeskustelu viimeisen 12 kuukauden aikana (n=700)



Avovastauksia

Teollisuus

Aika vähän näitä käydään, mutta tiedän että jonkin verran työnjohtajat ovat alaistensa kanssa näitä käyneet. Minä en ole voinut vaikuttaa näihin mitenkään.

Jos esimies ei vie asioita eteenpäin niin silloin ei mikään myöskään muutu. En tiedä voinko vaikuttaa pääluottamusmiehenä juuri mihinkään, mutta koitan parhaani antaa aikaa. Monesti oletuksena on, että minä hoidan kaikki asiat ja menen suoraan suden suuhun, mutta mielestäni olen niin vahva kuin selkäni takana olevat.

Kehityskeskustelut käydään vaan koska pakko käydä. Ihan sama, mitä kysymyksiin vastataan, mitä kehityskeskustelussa luvataan ja sovitaan. Kaikki unohtuu kun keskustelu ohi. Jonain vuosina järjestetty mm. ryhmäkeskusteluja, joissa vain kovaäänisimmät pääsevät ääneen. Tuntuu, että johtoa kiinnostaa vain johtoryhmän arviointi, ja johtoryhmä haukutaan joka vuosi sillä työntekijät eivät tiedä keitä johtajat ovat.

Avovastauksia

Kuljetusala

Kehityskeskusteluissa on käytetty vanhaa pohjaa, koska esimies on vaihtunut.

Kehityskeskusteluja käytiin vuosia ryhmäkeskusteluina, kunnes onneksi on palattu kahdenkeskisiin kehityskeskusteluihin. Ero on huomattava sen hyödyllisyydessä, kun työntekijä saa luottamuksellisesti käydä asioitaan läpi esimiehen kanssa.

Työntekijät kokevat kehityskeskustelut lähtökohtaisesti hyvänä ja tarpeellisena. Monella on suuret odotukset, että kehityskeskusteluissa läpi käydyt asiat vaikuttaisivat myös käytännön toimintaan. Vaikka suurin osa keskustelluista asioista ei yleensä edes toteudu, niin yleisen ilmapiirin kannalta kehityskeskustelut ovat olleet hyödyllisiä, sillä niiden jälkeen työntekijät kokevat yleensä tulleen kuulluiksi. Monille jää olo, että esimiehet ovat edes hiukan tietoisia työntekijöiden tilanteesta ja toiveista.

Vuosittain samat kysymykset. Tällä hetkellä taitaa olla sellainen tilanne, että kehityskeskustelu on vapaaehtoinen.

Avovastauksia

Julkinen palveluala

Meillä on työssäjaksamiseen paljon tekeillä tänä vuonna, teemana hyvinvointi. Meillä on esihenkilöiden vartit 2 kertaa vuodessa missä keskustellaan, miten on mennyt töissä ja mitkä näkymät tulevaisuudessa. Jos yhdessä sovitaan, pidetään kehityskeskustelu vielä erikseen.

Olen kuullut ja itsekin kokenut, että kaikki riippuu esimiehestä. Toiset ovat kiinnostuneita kaikista ja kaikenikäisistä työntekijöistä ja toiset vain omista suosikeistaan.

Pelkkää teatteria.

Tuntuu, että esihenkilöt pitävät kehityskeskusteluja vain siksi, että on pakko. Tosiallisesti eivät halua kuulla varsinkaan negatiivisia asioita ja miettiä yhdessä, että kuinka voisi yhdessä parantaa näitä.

Vaikea arvioida, kun edustaa useampaa ammattiryhmää ja useampaa työpaikkaa. Käsitykseni mukaan kuitenkin koetaan, ettei kehityskeskusteluista ole juurikaan hyötyä. Jossain yksiköissä on koettu hyväksi keskustelut.

Avovastauksia

Yksityinen palveluala

Ei ole ainakaan kukaan työläisistä tullut vielä näistä keskusteluista valittamaan.

Kaikille ei ole pidetty, ainakaan ajallaan. Lomake on mielestäni aivan timanttinen, mutta todella moni ei ymmärrä/osaa tai halua hyödyntää sitä (esihenkilöt/työntekijät).

Kehityskeskustelut ovat meillä nimeltään Onnistumiskeskustelut ja ovat osa työntekijöiden palkkausjärjestelmää.

Meillä kehityskeskustelut kalenteroidaan ja ne tallennetaan työpaikkaan omiin kanaviin, mihin voimme asettaa tavoitteet seuraavaa vuotta varten ja palata niihin tätä kautta. Ennen keskustelua teemme osaamiskartoituksen.

n.3000 työntekijän massassa kaikki eivät varmasti koe kehityskeskusteluja hyödyllisiksi. Jotkut hyötyvät niistä enemmän kuin toiset. Mielestäni tärkeintä on työntekijän tuoda esille, jos haluaa oppia uusia töitä ja täten kehittää osaamista ja työnkuvaa. Tämä voi myös näkyä palkauksessa vaativammissa töissä.

Vastaajat

n = 1010

0

