

Työmarkkinatutkimus 2/2013

Lehdistöaamiainen, Ravintola Lasipalatsi, 30.10.2013



Pro on

- Yksi Suomen suurimmista ammattiliitoista: suurin yksityisen sektorin toimihenkilöliitto ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n suurin jäsenjärjestö
- Suomalaisen työelämän ja työmarkkinoiden vahva ja vastuullinen vaikuttaja
- Edustaa yksityisellä sektorilla työskenteleviä toimihenkilöitä, esimiehiä ja asiantuntijoita – toimihenkilötyön ammattilaisia
- Kykenee pitämään jäsenensä puolta niin työpaikalla kuin laajemmin yhteiskunnassa
- Kehittää edunvalvontaansa tukeutuen vahvasti tutkimusten pohjalta saatuun tietoon jäsentensä työoloista, hyvinvoinnista ja tarpeista

- Jäseniä yhteensä 130 000
- Työehtosopimuksia lähes 60
- Edunvalvonta jaettu teollisuus-, palvelu-, finanssi- sekä ict- ja viestintäsektoreihin
- Luottamushenkilöitä noin 4000, aktiiveja lähes 8000
- Henkilökuntaa 175 (keskustoimisto ja 9 aluekeskusta)
- Yhdistyksiä 258
- Kotipaikkana on Helsinki, toiminta-alueena koko Suomi
- Puoluepoliittisesti sitoutumaton

Pron työmarkkinatutkimus (TMT)

- 2008 alkaen vuosittain toteutetut työmarkkinatutkimukset (lyhenne TMT), tällä hetkellä viiden vuoden seuranta-aineisto
- TMT-tutkimukset selvittävät muun muassa jäsenistön palkkausta, työaikoja, tyytyväisyyttä työssä, työsuhteen muotoja ja työn luonnetta
- Vuositasolla vastaajia lähes 30 000 (poikkeuksellisen kattava otanta)
- Piirtää luotettavan kuvan suomalaisesta työelämästä koulutettujen ammattilaisten osalta sekä erityisesti prolaisten asemasta työmarkkinoilla ja työelämässä
- Tiedontuotantojärjestelmä on pitkälti automatisoitu, taustalla ovat tieteelliset menetelmät, kysymykset ovat vakioituja ja tutkimus tehty tilastolainsäädäntöä noudattaen

Työmarkkinatutkimus TMT 2/2013

- Työmarkkinatutkimus 2/2013 -tutkimusaineisto on kerätty huhti–toukokuussa 2013
- Vastaajia noin 10 000
- Edustavat kattavasti Pron jäsenistöä (sukupuolia, ikäryhmiä, toimialoja, koulutustaustoja, tulotasoja)
- Aineiston kysymykset liittyvät erityisesti teemaan ”hyvinvointi ja tuottavuus”

Työmarkkinatutkimus TMT 1/2014

- Työmarkkinatutkimus 1/2014 -tutkimusaineisto kerätään joulutammikuussa vuodenvaihteessa 2013–2014
- Aineisto käsittelee erityisesti työtilannetta, työaikoja, palkkoja ja etuja, oman toimenkuvan toteutumista ja työelämään liittyviä odotuksia ja aikomuksia
- Tutkimustuloksia julkaistaan maaliskuussa 2014

Lisätietoja Pron tutkimustoiminnasta

- **Petri Palmu**, tutkija, petri.palmu@proliitto.fi
- Tutkimustuloksia liiton verkkosivuilla:
http://tiedostot.proliitto.fi/tmt/tutk_public_index_fi.html

Tyytyväisyys työelämään



Mitattavat hyvinvoinnin osa-alueet (työ- vs. muu elämä)

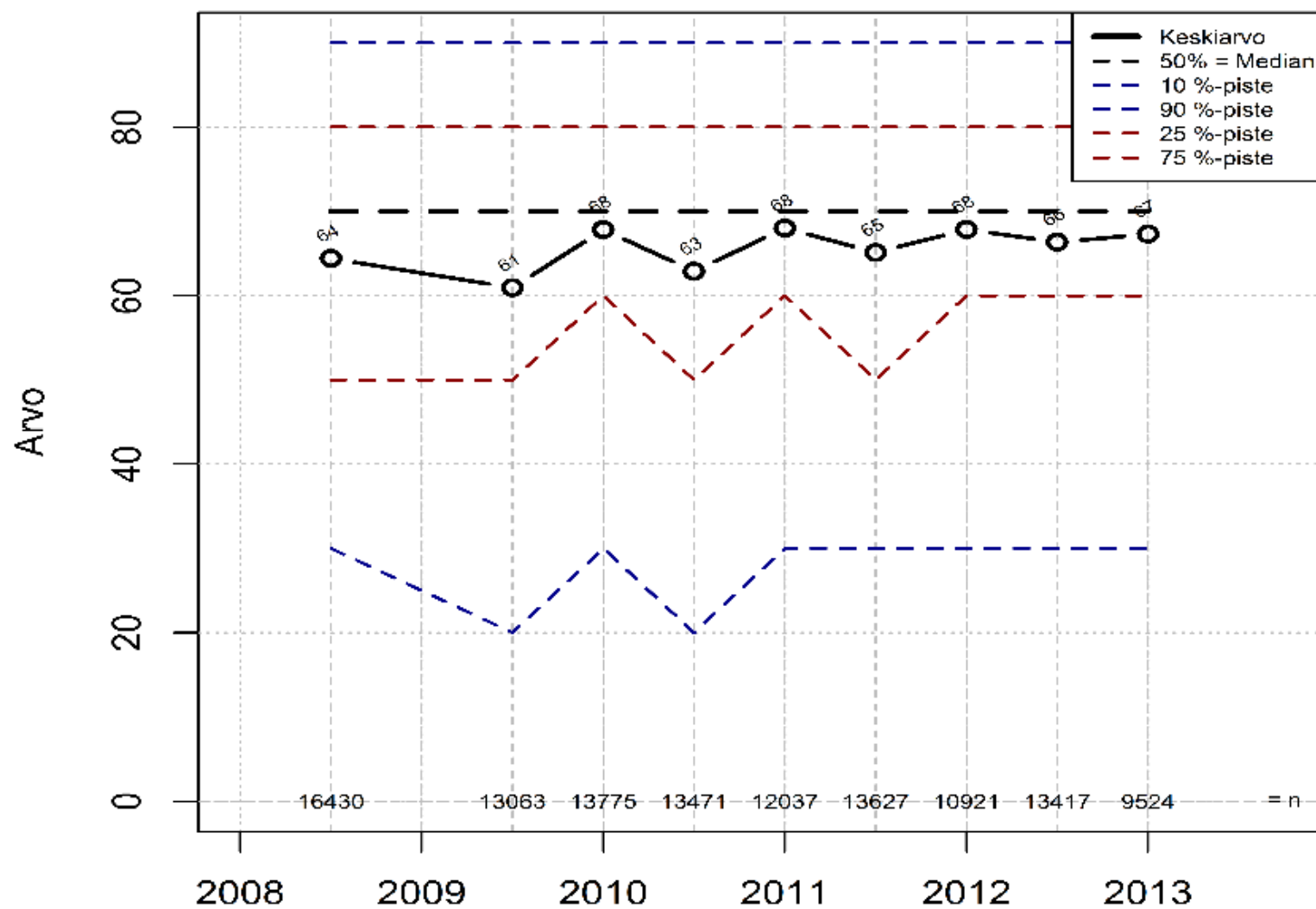
- Työn eri ulottuvuudet
 - Sisäiset tekijät (työn kohde, osaamisen käyttö, osaamistarpeet, työvälineet)
 - Sosiaaliset tekijät (työyhteisö, oikeudenmukaisuus, yhteistyö, osallistuminen, palautekulttuuri)
 - Fyysiset tekijät (fyysinen työympäristö, terveys, jaksaminen, sairastaminen)
 - Psykologiset tekijät (stressi, motivaatio)
- Työn tuotokset
 - Asema organisaatiossa
 - Palkkaus
 - Edut
 - Tyytyväisyys työn tuloksiin

- Organisaation johtaminen, järjestelmät ja yleinen toimintakulttuuri
 - Esimiestyö, päätöksenteko, viestintä ja avoimuus
 - Henkilöstön osallistaminen, vaikutusmahdollisuudet
 - Resurssointi, prosessien organisointi, työnjako
 - Palkitsemis- ja palkkausjärjestelmät, koulutusjärjestelmät, työaikajärjestelmät, työhyvinvoinnin kehittämisjärjestelmät
 - Työterveyshuolto
 - Innovointi, liiketoimintaosaaminen
 - Arvot
- Vapaa-aika (riittävästi aitoa vapaa-aikaa ja lepoa)
 - Vapaa- ja loma-ajan rauha
 - Riittävästi energiaa vapaa-ajalle
 - Työllistymismahdollisuudet
 - Vastuut ja velvoitteet vapaa-ajalla
 - Taloudelliset mahdollisuudet toteuttaa itselleen tärkeitä asioita
 - Kouluttautuminen
 - Mielenkiintoista tekemistä, sosiaaliset suhteet

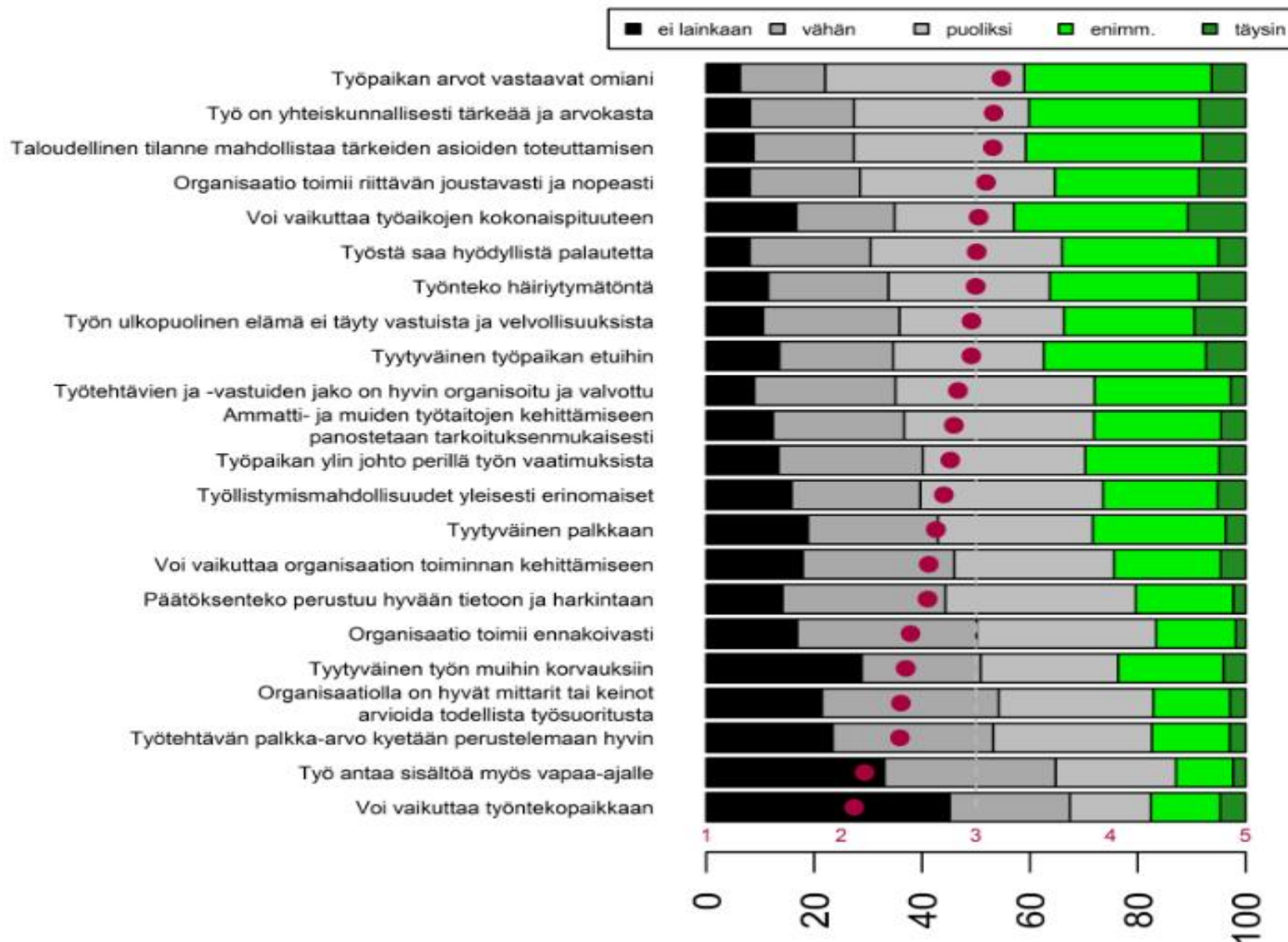
Päähuomioita:

- Organisaatioiden tuottavuus on selvästi alle potentiaalin (eri syistä)
- Kokonaistasolla indikaattorit ovat pysyneet samalla keskinkertaisella tasolla – noin kolmannes on yhä tyytymättömiä työelämäänsä
- Tyytyväisyyden tasoerot ovat merkittäviä
- Johtaminen ja organisaatioiden toimivuus, työpanoksen mittaaminen ja palkkatyytyväisyys erityisinä haasteina
 - Organisaatioiden mittarit ja keinot työsuorituksen arviointiin koetaan heikoksi, eikä työtehtävien palkka-arvoja kyetä perustelemaan hyvin
 - Palkkaus aiheuttaa laajaa tyytymättömyyttä, tosin palkkausjärjestelmien toimivuudessa on hieman edistytty
 - Johdon tietotasoa, hyvää harkintaa ja ymmärrystä työn vaatimuksista epäillään
 - Työn organisoinnissa paljon puutteita, ennakoivuus puuttuu ja omia vaikutusmahdollisuuksia pidetään heikkoina
- Läpi työhyvinvointi-indikaattoreiden työtyytyväisyys heikkenee työsuhteen keston mukaan (vain palkat kohoavat)

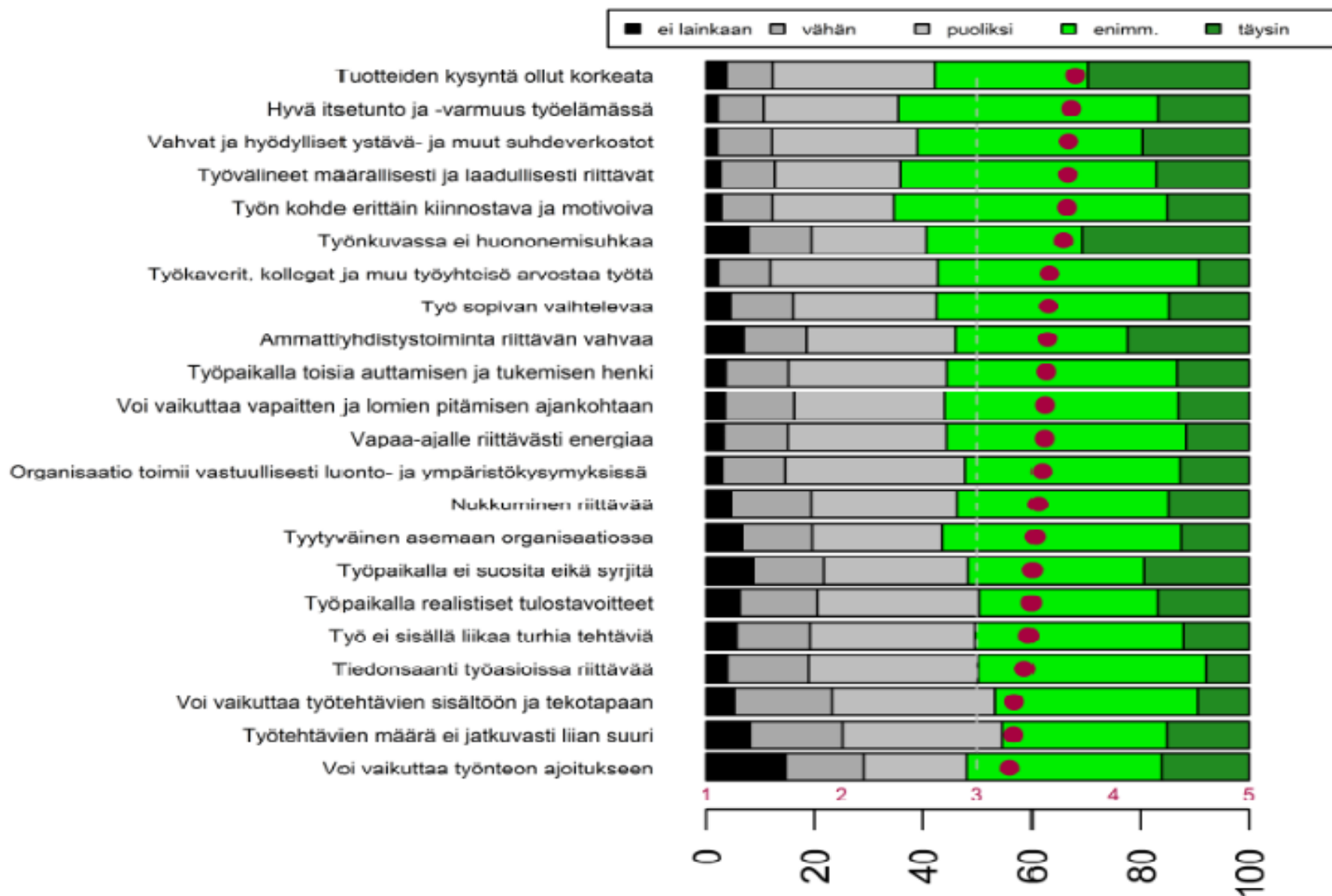
Kokonaistyytyväisyys työelämään (0-100%)
KAIKKI=="1"



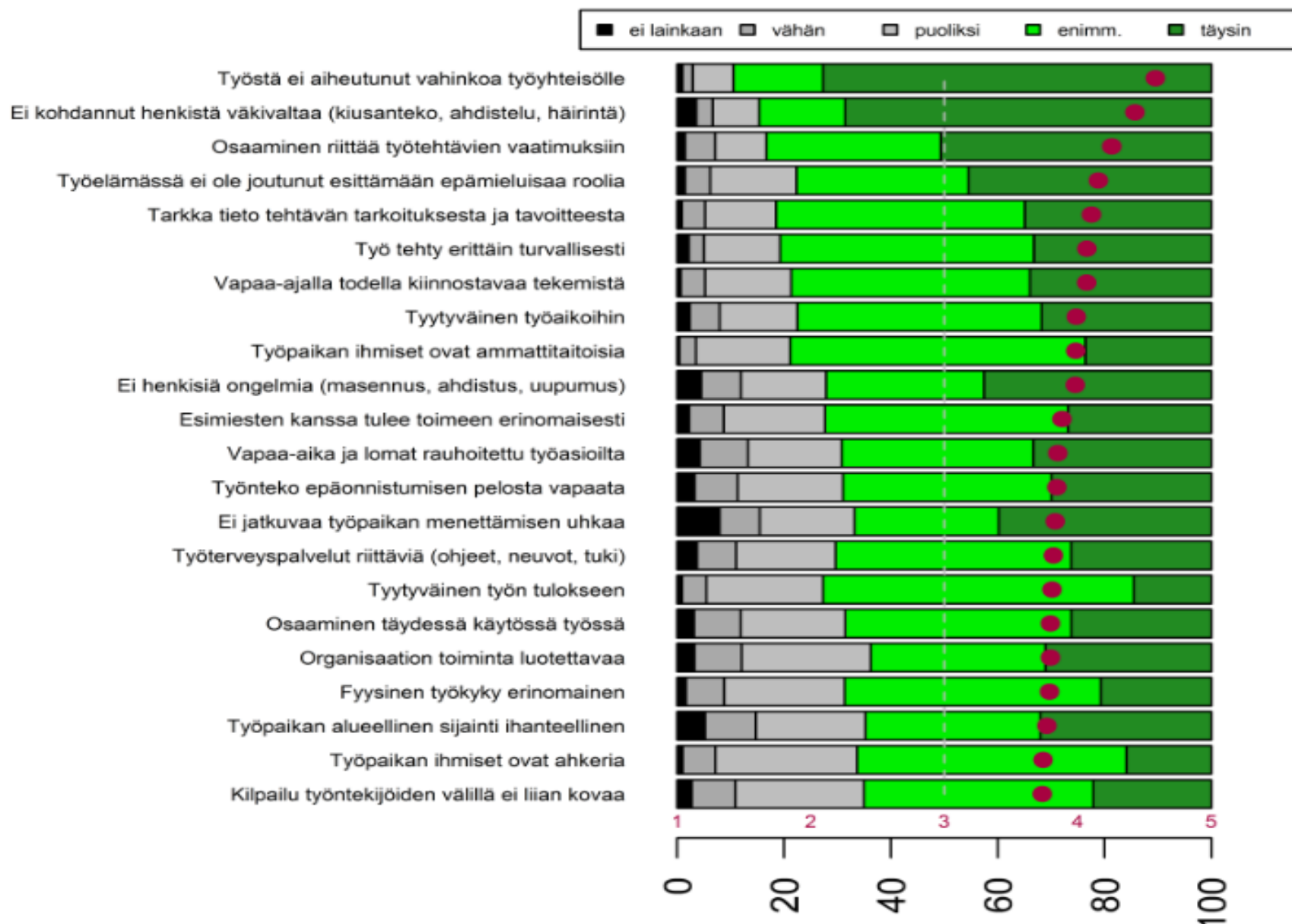
Työhyvinvointikuva - kuinka totta ollut? (1/3)



Työhyvinvointikuva - kuinka totta ollut? (2/3)

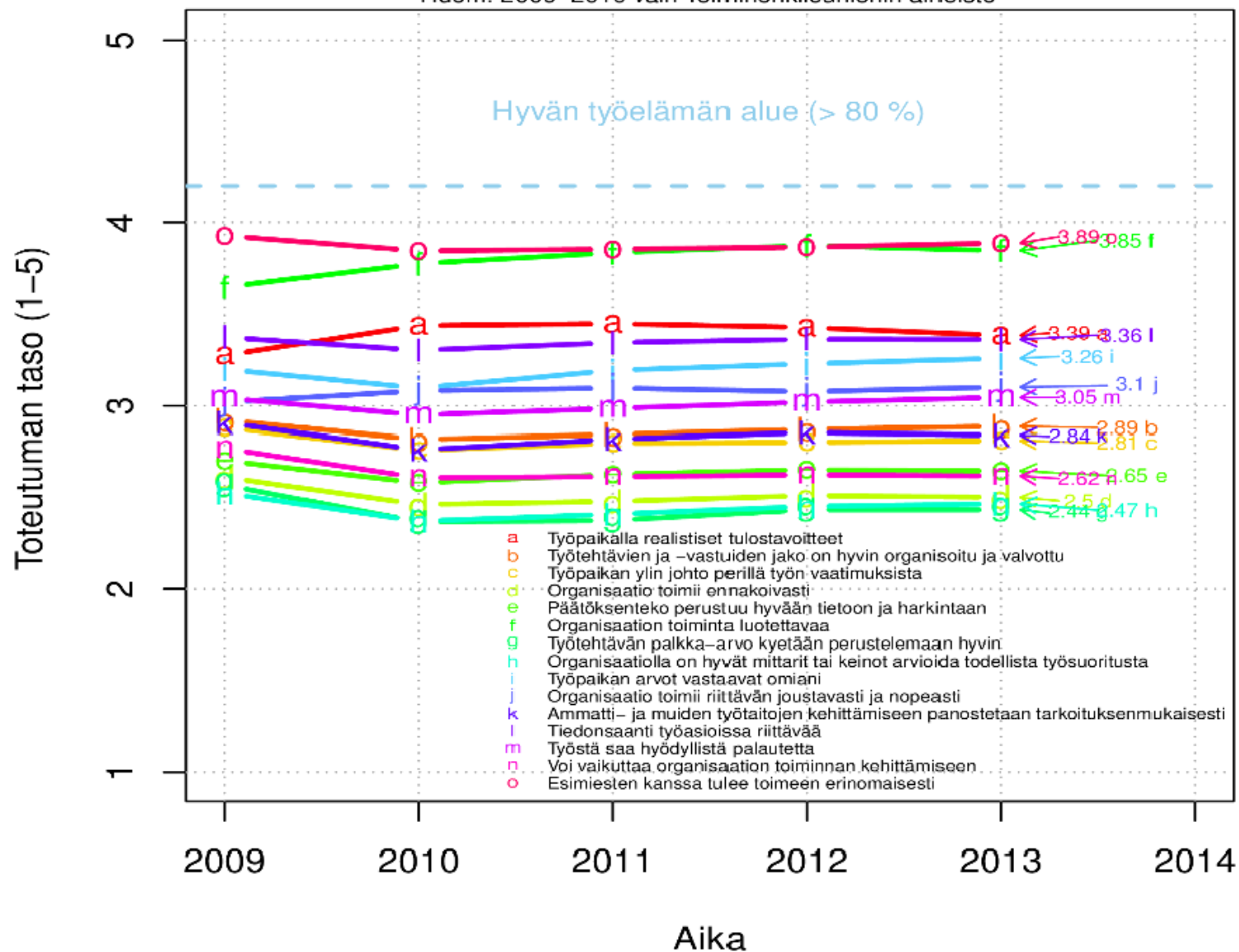


Työhyvinvointikuva - kuinka totta ollut? (3/3)



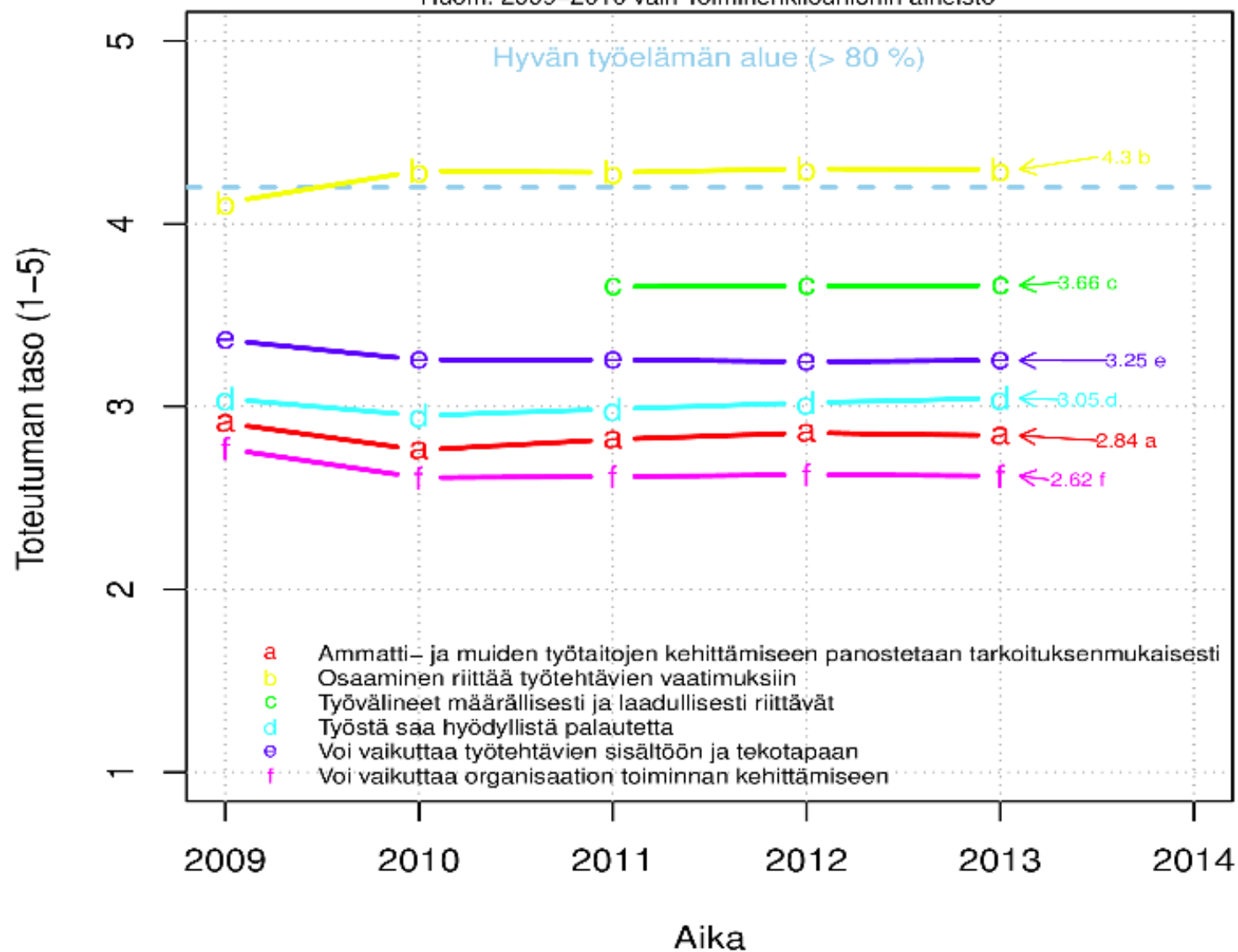
Johtamis- ja toimintakulttuuripääoma (toteutunut) (keskiarvo)

Huom. 2009–2010 vain Toimihenkilöunionin aineisto



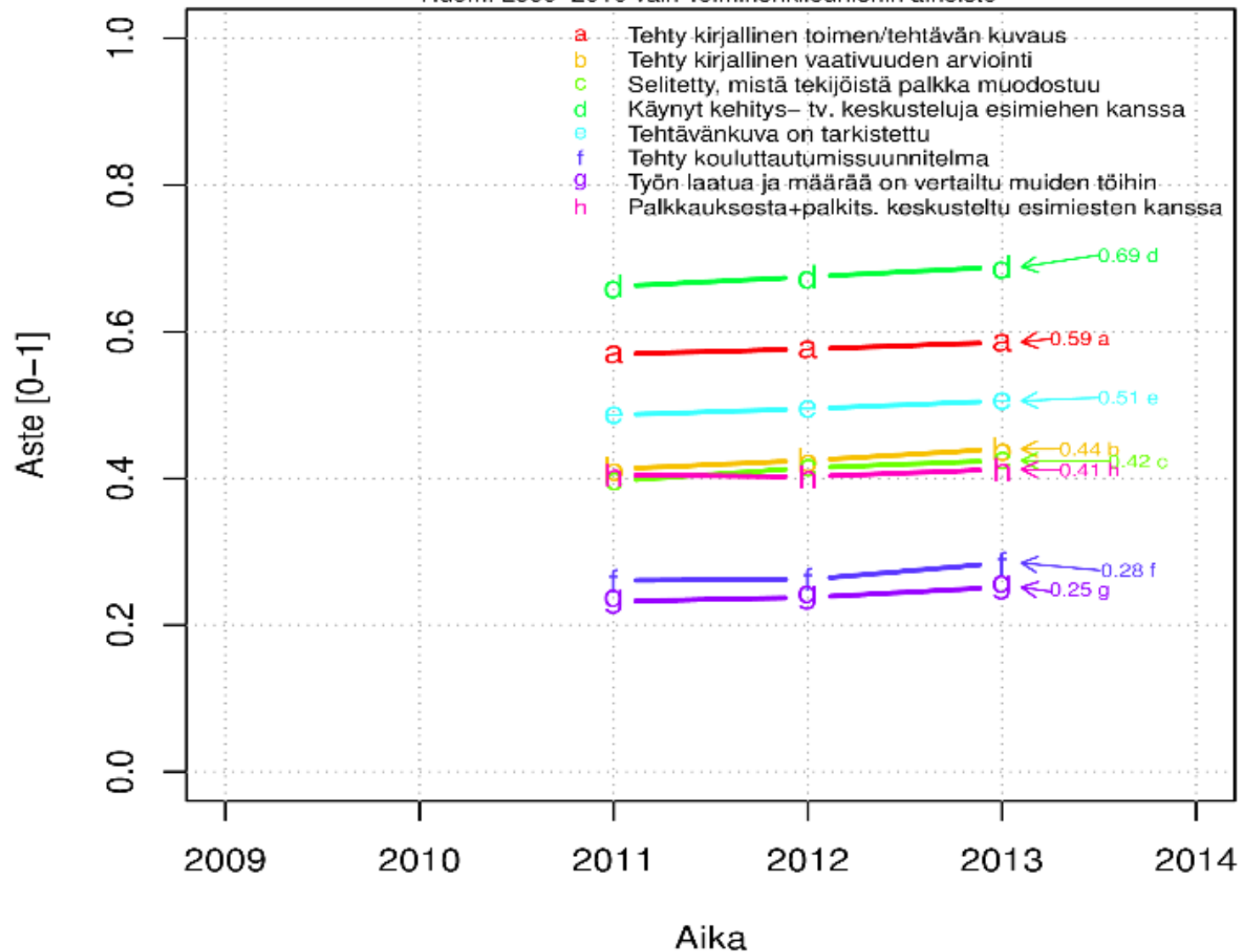
Osaamisen kehittämisen mittareita (keskiarvo)

Huom. 2009–2010 vain Toimihenkilöunionin aineisto



Palkkausjärjestelmämittareita (suhteellinen osuus)

Huom. 2009–2010 vain Toimihenkilöunionin aineisto



Yritystason vertailut



Päähuomioita:

- Yritysten välillä on varsin suuria eroja eri työhyvinvoinnin osa-alueissa
- Systematiikkaa eri toimialojen ja yrityskoon suhteen on havaittavissa, esimerkiksi:
 - Finanssialalla alhainen palkkataso ja työt enemmän rutiiniluonteisia, vähemmän vaikutusmahdollisuuksia;
 - Vuokratyöfirmat pärjäävät heikosti;
 - Kiinteistöpalvelualalla harmaata ylityötä ja työn määrän hallintaongelmia
- Pienessä joukossa yrityksiä "kaikki" työolo- ja hyvinvointitekijät ovat samanaikaisesti paremmalla tasolla (Saarioinen, Atria, Borealis, Sandvik)
- Absoluuttisesti hyviä yrityksiä ei juuri ole (pistemäärät yli 4.2 / 80 %)
- Ei yksiselitteisesti parasta työpaikkaa: vetovoima riippuu siitä, mitä asioita työntekijä painottaa

Isot vs. pienet yritykset

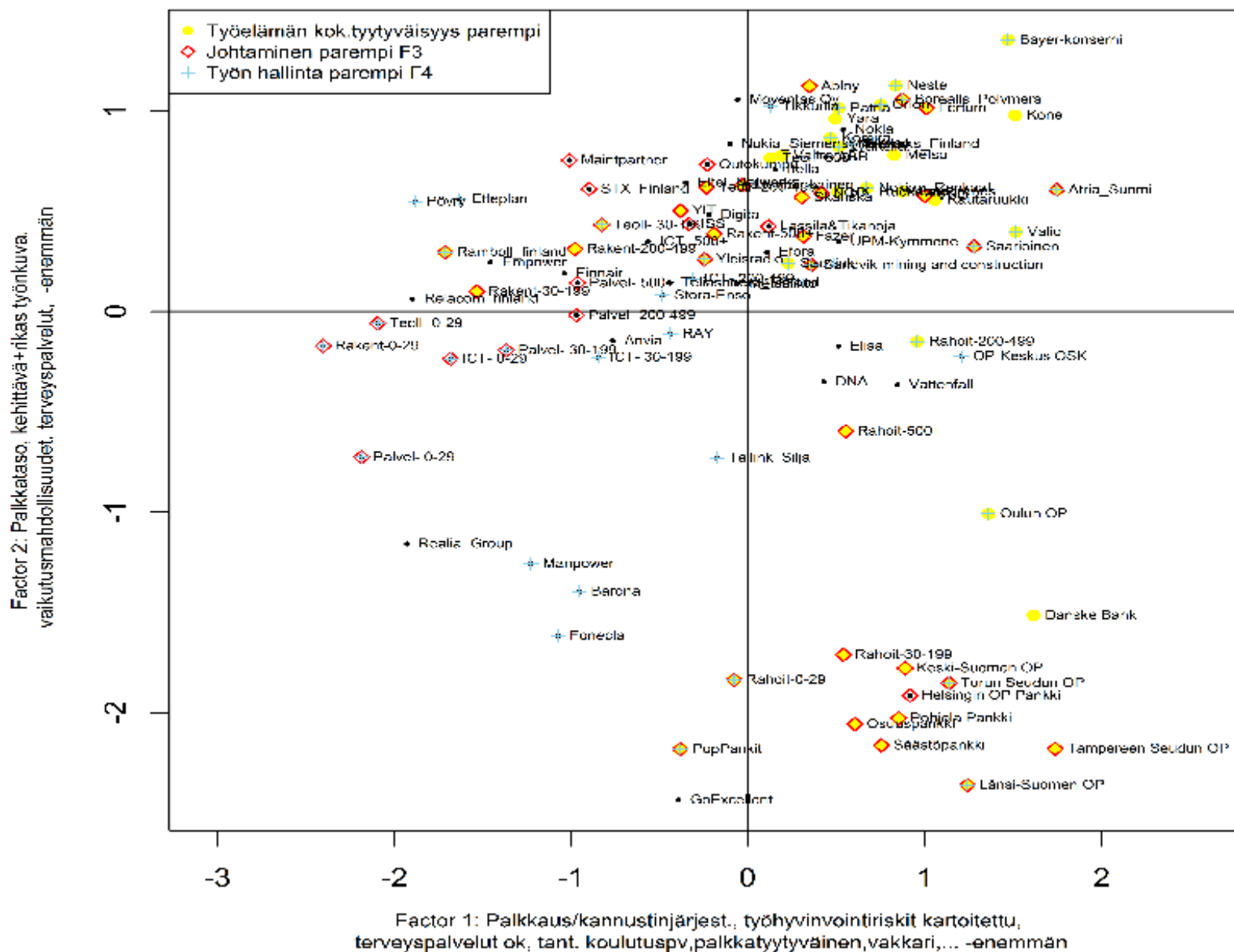
- **Isoissa:**
 - Paremmat palkat, edut, järjestelmät, terveystalvelut, työturvallisuus
 - Parempi osaamisen riittävyys työtehtäviin, koulutussuunnitelmat
 - Enemmän työn määräongelmia, mutta vapaa-ajat paremmin rauhoitettu työasioilta (vaikkakin vapaa-ajalla energiavajetta)
 - Esimiesten kanssa tullaan paremmin toimeen, kiusaamistilanteet harvinaisempia
 - Luonto- ja ympäristökysymyksissä vastuullisempaa toimintaa
 - Enemmän vaikutusmahdollisuuksia vapaiden pitämiseen ja työnteon ajoitukseen

Isot vs. pienet yritykset

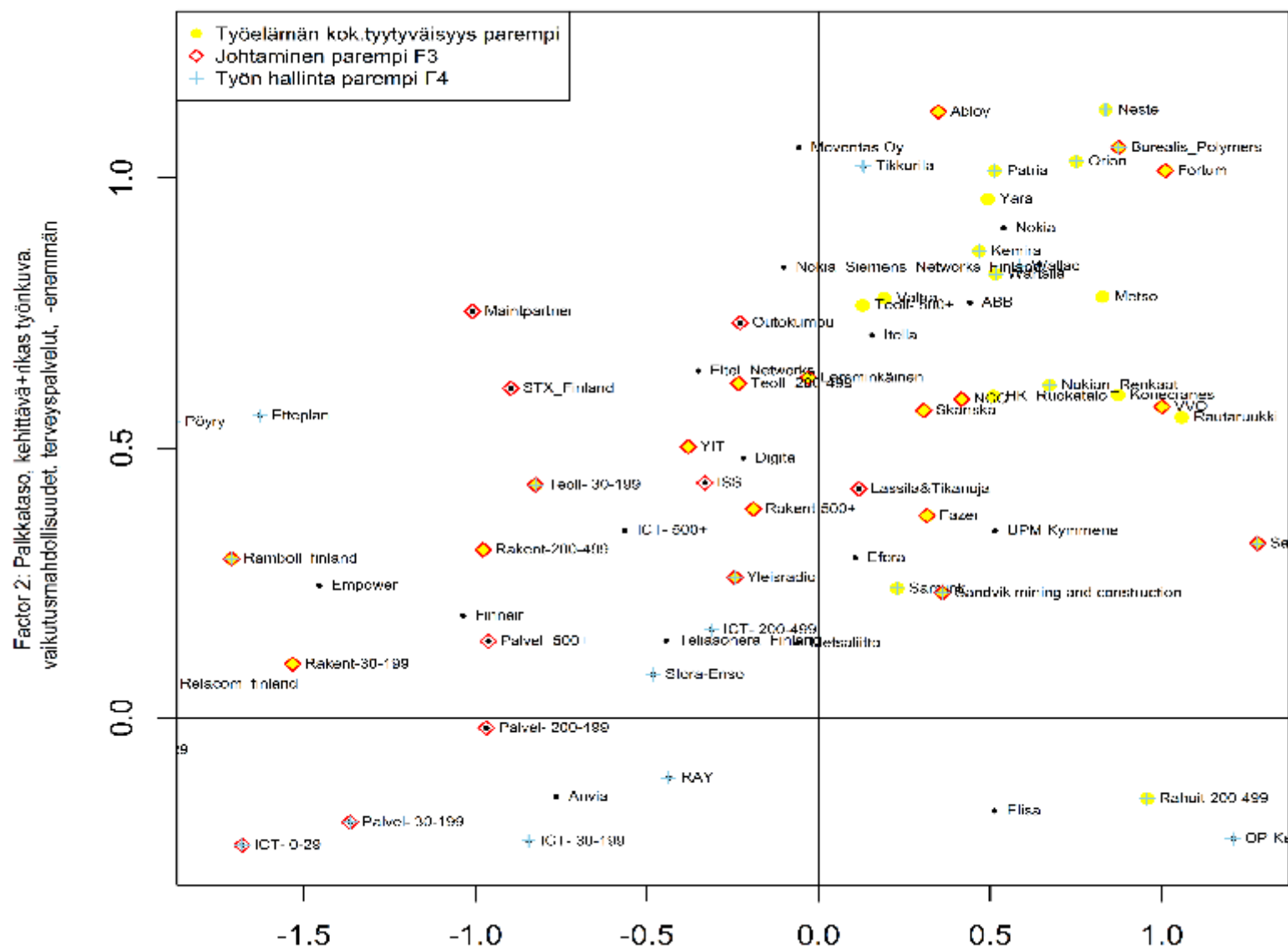
■ Pienemmissä:

- Työ vaihtelevampaa, paremmat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja organisaation kehittämiseen
- Vähemmän toisten syrjimistä ja suosimista, vähemmän liian kovaa kilpailua työntekijöiden välillä
- Työpaikan ihmiset koetaan ahkerammiksi
- Työpaikan ylin johto paremmin perillä toimihenkilön työn vaatimuksista ja työolosuhteista, työpaikoilla myös realistisemmat tulostavoitteet
- Mikroyritykset toimivat kaikkein ennakoivimmin, päätöksenteko niissä näyttää olevan paremmalla tietopohjalla ja paremmin harkittua sekä työ sisältää vähemmän turhia tehtäviä

Hyvinvointikartta yritystason datalla (tmt)



Hyvinvointikartta yritystason datalla (tmt)_zoom1

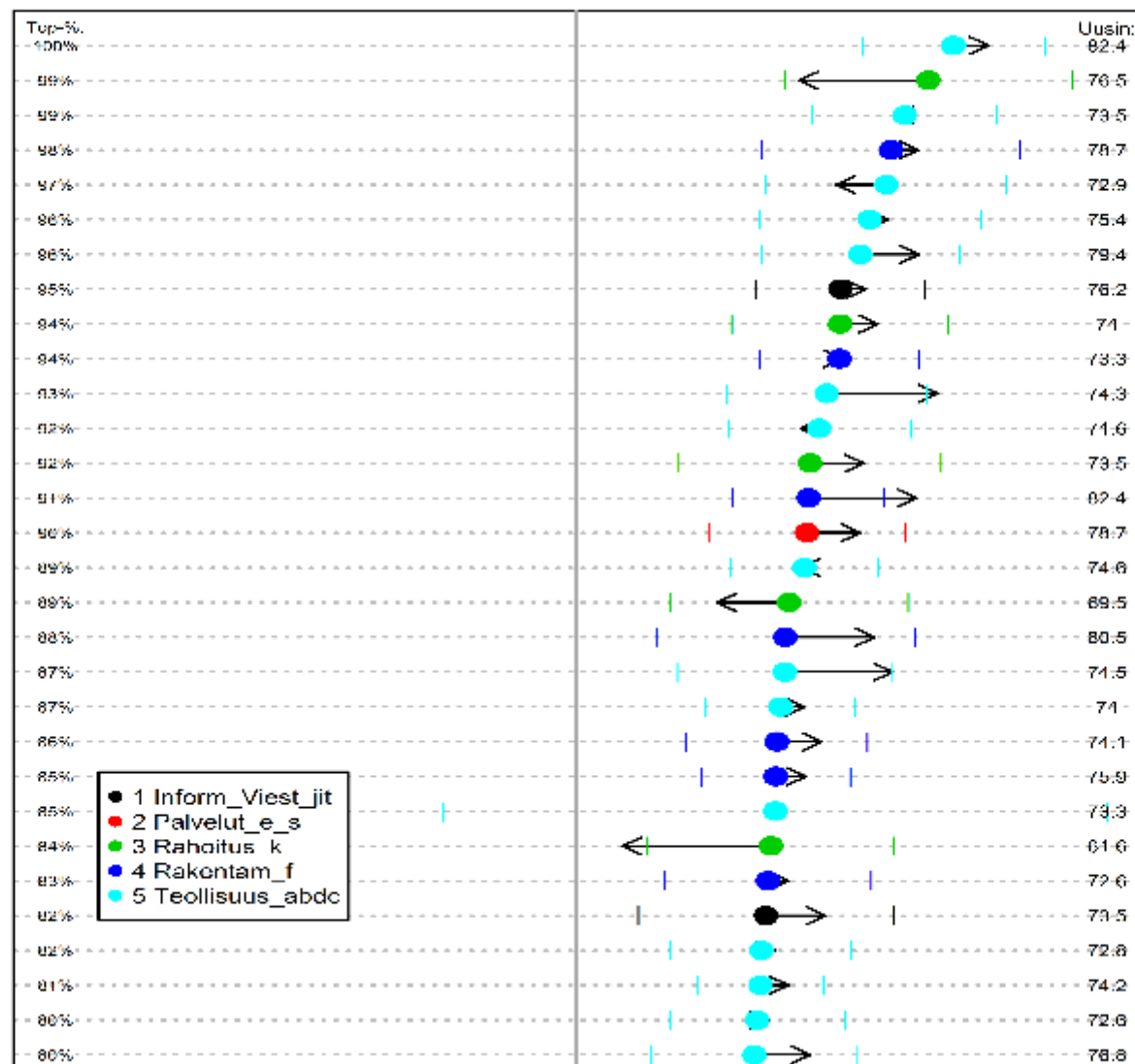


Factor 1: Palkkaus/kannustinjärjest., työhyvinvointiriskit kartoitettu, terveyspalvelut ok, tant. koulutuspv,palkkatyytyväinen,vakkari,... -enemmän

Kokonaistyytyväisyys työelämään (0-100%)

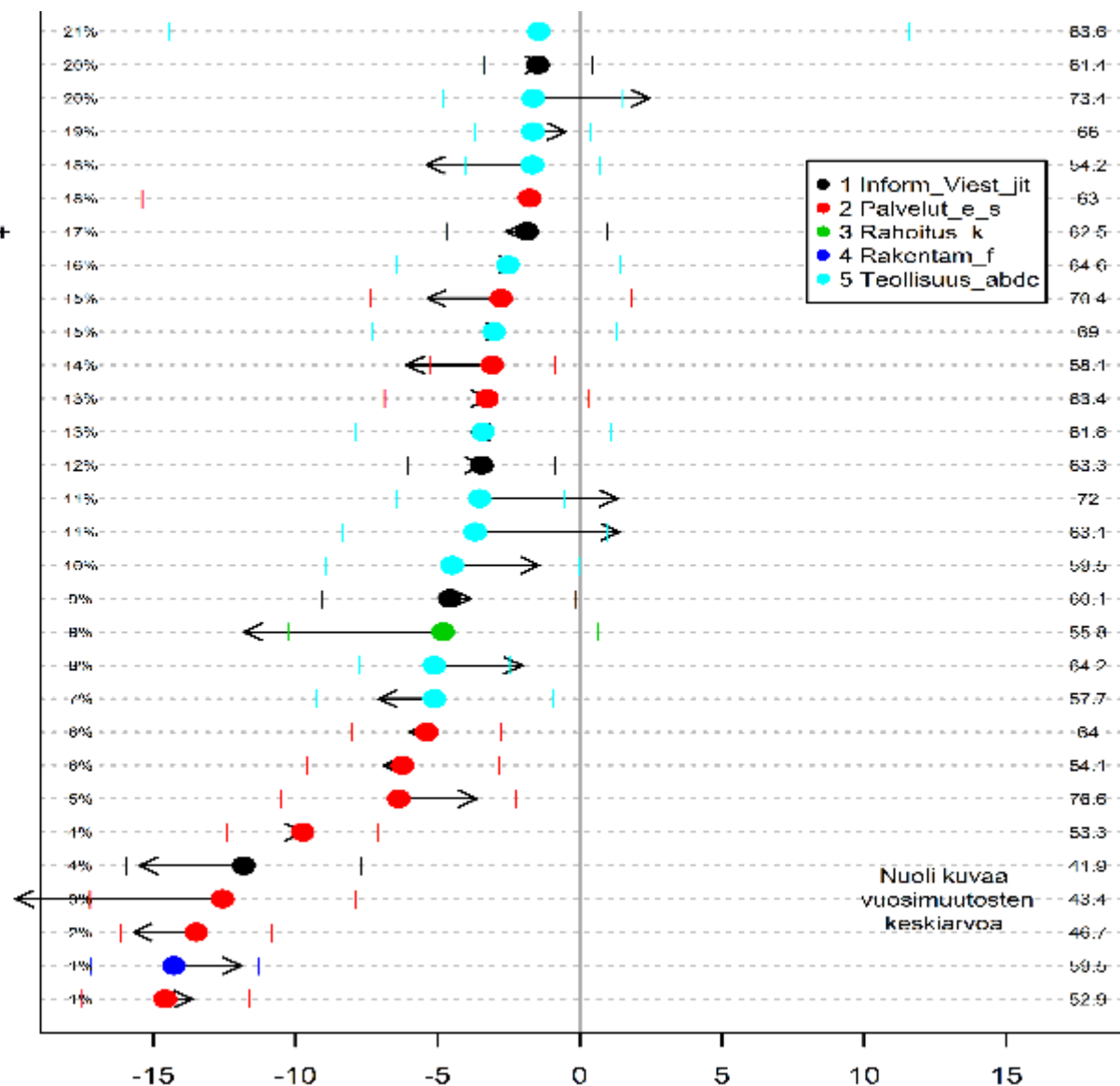
Osa = 3 / 3 , karv = 65.5

Valio
Finnvera
Borealis Polymers
SRV
Outotec
Bayer-konserni
Atria_Suomi
Yleisradio
Tampereen Seudun OP
NCC
Sandvik mining and construction
Saarioinen
Aktia
Skanska
VVO
Neste
Länsi-Suomen OP
Hartela
Nokian_Renkaat
Fortum
000MuuFirma-Rakentam_f- 500+
Lemminkäinen
Elenia
IF
000MuuFirma-Rakentam_f- 200-499
Fujitsu
Fazer
Rautaruukki
Konecranes
Yara



Kuvan tilastosuureet:
pallukka = yrityksen keskimääräinen tilastollinen poikkeama vertailuryhmään (seurannan aikana), pystyviivat = virhemarginaalit, nuoli = muutoksen suunta seurannassa, Lukuarvo kuvan oikealla (Uusin) = viimeisimmän mittauksen arvo

Tamfelt
 Teliasonera_Finland
 Tikkurila
 UPM-Kymmene
 Nokia
 SKV Isännöinti Oy
 000MuuFirma-Inform_Viest_jit- 500+
 Isku
 SOK
 Finn-Power
 Finnair
 Tallink_Silja
 Componenta
 DNA
 Efora
 Nordkalk
 Fiskars
 TS-Yhtymä
 Intrum Justitia Oy
 Nokia Siemens Networks Finland
 Cargotec
 Empower
 Realia_Group
 Silta Oy
 Manpower
 Infocare
 G4S_Cash_Solutions
 GoExcellent
 Relacom_finland
 Barona



- Lisämateriaalia yrityskohtaisista vertailuista löydät Pron tutkimuksen verkkosivuilta:

http://tiedostot.proliitto.fi/tmt/tutk_public_index_fi.html#yrittajan_tason_analyysi1