



Euroopan yritystutkimus 2019: Työntekijöiden potentiaali käyttöön työpaikan käytännöillä

Johdanto

Tämä raportti perustuu neljäänneent Euroopan yritystutkimukseen, jonka Eurofound ja Cedefop toteuttivat yhdessä vuonna 2019. Yritystutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa ja arvioida yritysten toimintalinjoja ja käytäntöjä koskevia tietoja ja esittää ne määrällisesti. Tämä tehdään yhtenäisesti koko EU:ssa. Kyselytutkimussa kerättiin tietoa 21 869 henkilöstöpäälliköltä ja 3 073:ltä työntekijöiden edustajalta EU:n 27 jäsenvaltiossa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Tutkimuksessa kohteena oleva yksikkö on yritys: paikallinen yksikkö tai toimipaikka.

Vuoden 2019 yritystutkimus on ensimmäinen Euroopan laajuinen yrityskohainen kyselytutkimus, jossa käytetään push-to-web-menetelmää. Siinä yrityksiin otetaan yhteyttä puhelimitse ja pyydetään nimeämään vastaajat, joita pyydetään tämän jälkeen täytämään kyselylomake verkossa.

Tässä raportissa käsitellään useita työpaikan käytäntöjä ja strategioita, jotka koskevat työn järjestämistä, henkilöstöhallintoa, osaamisen käytämistä ja kehittämistä sekä työntekijöiden suoraa ja välillistä osallistumista organisaation pääöksentekoon. Keskeisenä tavoitteena on osoittaa, miten työpaikan käytäntöjä yhdistetään toisiinsa ja miten nämä käytäntöyhdistelmät liittyvät työhyvinvoinnin ja yrityksen tuottavuuden kannalta kaikkia osapuolia hyödyttävään lopputulokseen.

Taustaa

Työpaikan käytännöt ovat olleet osa EU:n toimintapolitiista ohjelmaa jo useiden vuosien ajan Euroopan työllisyysstrategian myötä. Strategiassa korostetaan ihmilliseen pääomaan investointimisen merkitystä, jotta voidaan vastata teknologian, ympäristön ja väestön muutosten aiheuttamiin haasteisiin. Tätä painopistealueutta on vahvistettu EU:n tavoitteella ihmisten hyväksi toimivasta taloudesta.

Osaaminen ja osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä kysymyksiä EU:n toimintapolitiikassa. Euroopan komissio julkaisi heinäkuussa 2020 EU:n päivitetyn

osaamisstrategian, Euroopan osaamisohjelman. Siinä korostetaan osaamisen edistämisen, koulutuksen ja osallisuuden merkitystä, sillä ne hyödyttävät kaikkia. Strategian tavoitteena on puuttua osaamisessa ilmenneiin puutteisiin ja tukea uudelleenkoulutusta. Tämä päämäärä edellyttää huomattavia investointeja. Työnantajien sitoutuminen työntekijöiden osaamisen kehittämiseen on olennaisen tärkeää. Sen mittaamiseksi on selvittävä, miten kiinteä osa yleisiä työpaikan käytäntöjä osaamisen käytö ja kehittäminen ovat.

Keskeiset havainnot

Työpaikan käytännöt

- Monissa työtehtävissä on edelleenkin vain vähän haasteita tai mahdollisuuksia toimia itsenäisesti: 36 prosentissa EU:n 27 jäsenvaltion yrityksistä pieni osa työntekijöistä (alle viidesosa) pystyy järjestämään työnsä itsenäisesti, ja 42 prosentissa yhtä pieni osa on tehtävässä, joka edellyttää ongelmanratkaisua.
- Yrityksissä käytetään työntekijöiden motivoimiseen useammin ei-rahallisista kuin rahallisista kannustimista.
- EU:n 27 jäsenvaltion yrityksissä 71 prosentilla työntekijöistä on tehtävänsä vaatimuksia vastaava osaamistaso, keskimäärin 16 prosenttia työntekijöistä on ylipäteviä ja 13 prosenttia vähän koulutettuja.
- Vain neljässä prosentissa yrityksistä ei annettu mitään koulutusta kyselyä edeltäneenä vuonna.
- Yli kaksi kolmasosaa (70 %) esimiehistä katsoo, että työntekijöiden osallistuminen työn järjestämistä koskeviin muutoksiin on yritykselle kilpailuetu.
- Työntekijöiden edustuksen virallisesta rakenteesta ilmoitettiin 29 prosentissa yrityksistä, ja 28 prosenttia yrityksistä on työnantajajärjestön jäseniä.
- Työhyvinvoinnin ja yrityksen tuottavuuden arvioinnissa yrityksistä, joissa on työntekijöiden edustus, pärjäävät muita paremmin ne, joissa johdolla on luottava ja rakentava suhde työntekijöiden edustukseen ja joissa työntekijöiden edustajat voivat vaikuttaa johdon pääöksentekoon.

Neljä yritysryhmää

Työpaikan käytäntöjen yhdistämisen perusteella voitiin määrittää neljä yritysryhmää, jotka eroavat siinä, miten niissä investoidaan työntekijöihin ja otetaan heidät mukaan päätöksentekoon.

Suuret investoinnit, suuri osallistuminen: Työntekijöillä on paljon itsenäistä päätösaltaa, ja johdolla on heitä kohtaan suuria odotuksia. Sen vastineksi käytetään paljon kannustimia ja kokonaisvaltaisia palkan muuttuvia osia sekä laajoja koulutus- ja oppimismahdollisuuksia. Työntekijät myös pystyvät osallistumaan suoraan päätöksentekoon. Yrityksissä on todennäköisesti työntekijöiden edustus, ja ne kuuluvat melko usein työnantajajärjestöön.

Valikoivat investoinnit, kohtalainen osallistuminen:

Työntekijöillä on jonkin verran itsenäistä päätösaltaa, ja johdolla on heitä kohtaan kohtalaiset odotukset.

Kannustimien käyttö on kohtalaista, palkan muuttuvat osat ovat valikoivasti käytössä, ja koulutus- ja oppimismahdollisuudet ovat valikoivia. Työntekijöiden osallistuminen on epäsäännöllistä tai se keskitty kokouksiin. Niiden yritysten osuus, joilla on työntekijöiden edustus, on keskimääräistä tasoa. Yritykset kuuluvat kuitenkin melko todennäköisesti työnantajajärjestöön.

Kohtalaiset investoinnit, epäsäännöllinen osallistuminen: Työntekijöillä on vähän itsenäistä päätösaltaa, odotukset heitä kohtaan ovat kohtalaiset ja ei-rahallisista kannustimista käytetään rajallisesti. Nämä yritykset tarjoavat melko todennäköisesti palkan muuttuvia osia sekä rajallisesti koulutus- ja oppimismahdollisuuksia ja ottavat työntekijät epäsäännöllisesti mukaan päätöksentekoon. Niiden yritysten osuus, joilla on työntekijöiden edustus, on keskimääräistä tasoa, ja yritykset eivät todennäköisesti kuulu työnantajajärjestöön.

Vähäiset investoinnit, vähäinen osallistuminen:

Työntekijöillä on vain vähän itsenäistä päätösaltaa, odotukset henkilöstöä kohtaan ovat pienet, ja ei-rahallisista kannustimista ja palkan muuttuvista osista ei käytetä paljon. Oppimismahdollisuudet ovat rajalliset, samoin työntekijöiden osallistuminen. Yrityksissä ei ole todennäköisesti työntekijöiden virallista edustusta eivätkä ne todennäköisesti kuulu työnantajajärjestöön.

Työhyvinvoindi ja yrityksen tuottavuus

Suuret investoinnit, suuri osallistuminen -ryhmä sijoittuu parhaiten työhyvinvoinnissa ja yrityksen tuottavuudessa, ja sen lopputulos on todennäköisimmin kaikkia osapuolia hyödyttävä. Tällaisia yrityksiä on useimmin Suomessa ja Ruotsissa, ja ne ovat hieman yleisemmin suuryrityksiä. Nämä yritykset ovat melko yleisiä rahoituspalveluissa ja "muiden palvelujen" alalla.

Työntekijöiden edustus johtaa myönteiseen lopputulokseen – työntekijöiden edustuksen virallisia rakenteita oli useimmin yrityksissä, joiden työpaikan käytännöt parantavat työhyvinvointia ja yrityksen tuottavuutta.

Päätelmat

Vuoden 2019 Euroopan yritystutkimuksen analyysissä määritetään selkeästi käytäntötyypit, joilla menestyvät yritykset hoitavat suhteitaan työntekijöihinsä.

Työpaikan käytäntöjen muuttaminen on kuitenkin haastavaa eikä yrityksen johdolla ehkä ole tietoa muutoksen eduista tai osaamista sen toteuttamiseen. Tämä edellyttää poliittisia toimenpiteitä, ja EU:n tason politiikalla olisikin patistettava käytämään organisaatioiden henkilöresursseja entistä paremmin. Seuraavalla toimintapoliittisella syklillä olisi korostettava, että on tärkeää investoida työntekijöiden itsenäiseen päätösaltaan, osaamiseen ja osallistumiseen, ja otettava mukaan työmarkkinaosapuolet sekä ammatinharjoittajat. Sidosryhmät voisivat yhdessä muodostaa verkostoja tietojen vaihtamiseen, neuvojen antamiseen ja työpaikan muutoksen aktiiviseen tukemiseen.

Johtajilla on keskeinen asema sekä päätöksessä muutoksen aloittamisesta työpaikalla että sen onnistumisessa, mihin he pyrkivät tukemalla jatkuvasti käytöön otettuja työpaikan käytäntöjä. Toimintalinjoissa pitäisi siksi keskittyä nykyaikaistamaan sekä ylimmän johdon että linjaesiosten osaamispohjaa, koska heidän vastuullaan on suuri osa päättäisistä henkilöstöön liittyvistä toiminnoista. Erityisesti olisi keskityttävä johtajien seuraavaan sukupolveen, jotta he voivat kehittää asenteita ja kykyjä, joita tarvitaan ymmärtämään henkilöstön merkitys liiketoiminnan menestymisen kannalta ja luomaan parhaat edellytykset sen toteutumiselle.

Lisätietoja

Raportti *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential* on saatavilla osoitteessa <http://eurofound.link/ef20001>

Tutkimusjohtajat: Gjjs van Houten (Eurofound) ja Giovanni Russo (Cedefop)

information@eurofound.europa.eu