

TYÖAIKAPANKKI

– joustoa työhön, joustoa elämään

■ *Ylemmät toimihenkilöt työskentelevät esimiehinä ja asiantuntijoina. Heidän työhönsä sisältyy suunnittelu- ja kehittämistehtäviä sekä vastuuta määräaikoihin sidottujen projektien ja hankkeiden läpiviemisessä. Työssä on usein mahdotonta rajata työaika kahdeksasta neljään.*

Myös matkustaminen ja kansainvälistyvät tehtävät merkitsevät käytännössä sitä, että työssä joutuu ajoittain veynymään ja tekemään hyvinkin pitkiä työviikkoja. Niiden vastapainoksi tarvitaan työaikajoustoja, jotka antavat työntekijälle mahdollisuuden hengähdystaukoon.

Hyötyä sekä työntekijälle että työnantajalle

Työajan joustot helpottavat myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Korkeasti koulutetuille perheenisille ja -äideille joustot ovat usein välttämättömyys, jotta

perheen arki pyörisi.

Joustavat työaikakäytännöt auttavat myös työnantajaa organisoimaan toimintaansa. Kiireisinä kausina työaikajoustoilla turvataan se, että työnantajalla on riittävästi työvoimaa käytössään. Hiljaisempina kausina työntekijät voivat puolestaan muuttaa vapaaksi esimerkiksi kertyneitä ylityitä.

Kilpailuvalttina työtyytyväisyys

Jatkuvat ylityöt eivät välttämättä lisää työn tuottavuutta, vaikka usein niin luullaan. Tutkimukset osoittavat, että yli pitkät työajat ovat pitkään jatkuessaan riski työntekijän henkiselle ja fyysiselle terveydel-

le. Luovuus tarvitsee kasvualustakseen sitä, että aivot saavat välillä myös levätä. Kilpailukykyisiä tuotteita, liikeideoita ja uusia toimintatapoja syntyy todennäköisimmin työpaikoilla, joissa henkilöstö on tyytyväistä, motivoitunutta ja jaksavaa.

Pärjätäkseen kansainvälisillä markkinoilla yritysten on tuotettava yhä kilpailukykyisempiä tuotteita. Nämä syntyvät korkeasti koulutettujen työn tuloksena, jolloin yritykset joutuvat kilpailemaan yhä enenevässä määrin osaavasta työvoimasta. Huiput voivat valita organisaation, jossa he työskentelevät. Tällöin merkitystä on myös sillä, miten yritys kohtelee työntekijöitään ja miten yrityksessä henkilöstöhallinto on hoidettu.

Työaikapankki avuksi

Työaikapankkiin kerätään vapaita esimerkiksi ylityistä. Näin säästet-

ty työaika voidaan pitää yhtäjaksoisena, pitempänä vapaana. Pankki voi koostua erilaisista elementeistä ja järjestelmä räätälöidään aina kunkin työpaikan tarpeiden mukaan noudattaen työmarkkina-keskusjärjestöjen yhdessä sopimia pelisääntöjä, työaikalakia sekä työtai virkaehtosopimuksen säännöksiä. Työaikapankki on mahdollinen myös aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta.

TEK ja AKAVA kantavat vastuuta jäsenten työaika-asioiden kohentamisesta

Työaikakäsymykset ja työaikapankkien käyttöönoton edistäminen kuuluvat TEKin hallitusohjelman tavoitteisiin kaudella 2005–2008.

AKAVA on esittänyt työaikapankkien käyttöä joustavien työaika-ajojen hallitsemiseksi jo 80-luvulta asti. Työaikapankkien käytölle saatiin vihdoinkin työmarkkina-keskusjärjestöjen yhteinen siunaus syksyllä 2004, kun järjestöt laativat yhteiset ohjeet pankin käytöstä.

AKAVA tekee työaikapankkijärjestelmää tunnetuksi työaikakampanjalla, joka käynnistyi 3.10.2005 Jyväskylässä. Seminaareja pidetään syksyn aikana kaikkiaan yhdeksällä paikkakunnalla. Päätöstilaisuus järjestetään Helsingissä 12.12. Seminaarit on tarkoitettu sekä ylemmille toimihenkilöille että heidän työnantajilleen. Seminaarit tarjoavat tietoa työaikapankkijärjestelmästä sekä esimerkkejä sen erilaisista toteuttamistavoista. Lisää tietoa aiheesta löytyy kampanjan nettisivuilta www.akava.fi/tyoajat, jossa voi myös ilmoittautua tilaisuuksiin. □

Työlle on aikansa!

Työaikapankki auttaa hallitsemaan ajankäyttöä

Korkeasti koulutettujen todellinen työaika perustuu entistä harvemmin tarkasti rajattuun kellonajaan. Uusia haasteita ajankäytölle tuovat projektit, työryhmytyöskentely sekä tiukat määräajat. Työt siirtyy kännyköiden ja tietokoneiden mukana työnantajan tilojen ulkopuolelle, ja työajoilta odotetaan joustoa.

AKAVAn ja aluetoimikuntien yhdessä järjestämällä työaikakampanjalla

- tarjotaan tietoa työaikapankkijärjestelmästä
- esitellään esimerkkejä järjestelmän toteuttamistavoista yrityksissä sekä julkisen sektorin organisaatioissa
- kannustetaan työntekijöitä (ylempiä toimihenkilöitä) ja työnantajia käymään keskustelua oman työpaikan työaikajärjestelystä.

AKAVAn kampanjasivuilta www.akava.fi/tyoajat löydät muun muassa

- ohjeet työaikapankin rakentamiseksi
- esimerkkejä käytössä olevista hyvistä työaikajärjestelyistä
- tietoa työaikalainsäädännöstä
- tietoa akavalaisten työajoista sekä tutkimustietoa työaika-ajojen merkityksestä työn tuottavuudelle sekä työhyvinvoinnille.

Henkilöstöä palkitaan yhä useammin **SUORITUKSEN JA TULOKSEN PERUSTEELLA**

■ Työntekijöitä palkitaan yhä useammin suorituksen ja tuloksen perusteella. Tämä käy ilmi työministeriön tilaamasta tutkimuksesta *Palkitsemisen tila ja muutokset Suomessa 2004 – yhteistoiminnallinen kehittäminen, yhteensopivuus ja toimivuus*. Teknillisen korkeakoulun Palkitsemisen tutkimusohjelman tekemässä tutkimuksessa on selvitetty, miten palkat määräytyvät ja millaisia täydentäviä palkitsemistapoja ja etuja on käytössä. Lisäksi on tarkasteltu, miten palkitsemistavat toimivat ja miten niitä kehitetään.

Lokakuun 2004 ja maaliskuun 2005 välisenä aikana kerätty tutkimusaineisto osoittaa, että työntekijän palkka määräytyy yleisimmin työntekijän tehtävänimikkeen perusteella. Lähes puolessa työpaikoista käytetään järjestelmiä, jotka perustuvat tehtävän vaativuuden arviointiin. Yhtä usein käytetään henkilön pätevyyden tai työsuorituksen arviointiin perustuvia järjestelmiä. Täydentäviä palkitsemistapoja, kuten tulospalkkausta, käytetään hieman yli kolmanneksessa työpaikoista. Joko tulos- tai suoritusperusteista palkitsemista käytetään noin kahdessa kolmesta työpaikasta. Henkilöstöeduista käytetään eniten ruokailu-, puhe- ja liikuntaetuja.

Palkitsemista on kehitetty aktiivisesti viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana. Käyttöön on otettu palkanosia, jotka perustuvat työn vaativuuteen, henkilön pätevyyteen tai työsuorituksen arviointiin. Jatkossa samoja palkan perusteita aiotaan kehittää ja ottaa käyttöön uusia tulospalkkiojärjestelmiä.

Palkitsemisen yhteistoiminnallista kehittämistä eli henkilöstöä

osallistavaa kehittämistä pidetään tärkeänä etenkin kunnissa. Myös valtion organisaatioissa henkilöstön edustajat ja ammattiliitot on otettu mukaan kehittämään palkitsemista. Julkisen sektorin työ- ja virkaehtosopimukset ovat keskeisiä palkitsemisen kehittämisessä. Yrityksissä puolestaan kehittämiseen vaikuttivat liiketoimintastrategia ja ylimmän johdon näkemys.

Palkitsemista pidetään toimivampana kuin ennen

Neljännes tutkimukseen osallistuneista arvioi oman työpaikkansa palkitsemisen hyvin toimivaksi. Arviot olivat parantuneet selvästi vuodesta 2001. Hyvät toimivuusarviot olivat selkeimmin yhteydessä siihen, että palkitsemisen tarkoitus oli mietitty työpaikalla hyvin ja työyhteisön toimintasuunnitelma ohjasi palkitsemista.

Henkilöstön edustajat arvioivat palkitsemisen kehittämistä, yhteensopivuutta ja toimivuutta selvästi työnantajan edustajia kriittisemmin.

Kehittämisen suunnitelmallisuus, parempi yhteensopivuus ja toimivuus ovat myös yhteydessä palkitsemisen myönteisempiin vaikutuksiin. Nämä tulokset tukevat oletuksia siitä, että palkitsemisen suunnitelmalliseen organisointiin ja henkilöstön mielipiteiden hyödyntämiseen kannattaa panostaa.

Näin palkitsemisella voidaan parhaiten saavuttaa toivottuja vaikutuksia. Tutkimukseen vastasi 231 yritystä, 131 kuntaa ja kuntayhtymää sekä 85 valtion työpaikkaa. Vastaavanlainen kysely tehtiin myös vuonna 2001. □

Lähde: www.mol.fi/julkaisut



Työlle on aikansa

AKAVA

Kampanjan alueelliset seminaarit marraskuussa:

ke 23.11. klo 18.00–20.30
Ramada Hotel Oulu, Kirkkokatu 3, 90100 OULU

ti 29.11. klo 17.00–19.30
Scandic Hotel Tampere, Hämeenkatu 1, 33100 TAMPERE

to 8.12. klo 17.00–19.30
Savonia ammattikorkeakoulu, Tekniikka Kuopio, Opistotie 2, 70100 KUOPIO

ma 12.12. klo 15.00–18.00
Akavatalo, Itä-Pasila, HELSINKI (Kellosilta, pääkirjaston viereinen talo)

Seminaarien ohjelmat ja ilmoittautumiset netissä
www.akava.fi/tyoajat
Tervetuloa!