

YRITTÄJÄ -HYVÄ TYÖNANTAJA



YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Suomen Yrittäjät on laatinut ja julkaissut Yrittäjä-hyvä työnantaja -raporttia jo parikymmentä vuotta. Raportti kertoo muun ohella siitä, kuinka yksityisellä sektorilla työskentelevät työntekijät kokevat työolonsa, mikä heidän työkykynsä ja työhyvinvointinsa on, miten luottamus ja tiedonkulkukku työpaikalla toimii ja miten omaan työhönsä voi vaikuttaa.

Tuoreimmat tulokset perustuvat vuoden 2023 syksyllä toteutettuun kyselyyn, jossa vastaajia oli 1 391 yksityiseltä sektorilta. Kyselyt tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Työolobarometrin kohdeväestöön kuuluvat kaikki vähintään 10 tuntia viikossa työskennelleet 18–64-vuotiaat työlliset palkansaajat äidinkielestä riippumatta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.¹

Kiitän työ- ja elinkeinoministeriötä siitä, että olemme jälleen saaneet käyttööme työolobarometrin aineiston, jonka pohjalta olemme koostaneet yrityskokoluokittaisen analyysin barometrin teemoista.

Työolobarometrin tulokset kertovat vuodesta toiseen samaa viestiä: yrittäjä on hyvä työnantaja. Luottamus, tiedonkulun avoimuus ja tasapuolinen kohtelu toteutuvat parhaiten pienimmillä työpaikoilla. Myös tasapuolisen kohtelun kokemus on yleisintä pienillä työpaikoilla.

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää ei juuri esiinny. Pienissä yrityksissä työntekijät kuuluvat harvemmin ammattiliittoon. Niissä on silti paras luottamus ja ristiriitoja pystytään käsittelemään parhaiten. Myös suuremmissa yrityksissä työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut.

Työolobarometrin tietoja pitäisi nykyistä selvästi enemmän hyödyntää lainsäädäntöratkaisuissa ja erilaisten sääntelyvaihtoehtojen pohtimisessa. Valitettavasti näin ei tällä hetkellä tapahdu, vaan sääntelyratkaisut tuntuvat elävän omaa elämäänsä. Viimeisin esimerkki tästä on kesäkuussa 2024 julkaistu hallituksen esitysluonnos paikallisesta sopimisesta. Sen mukaan työehtosopimuksen mahdollistamista joustoista ei olisi mahdollisuutta sopia henkilöstön kanssa yhdessä, vaan sopiminen edellyttäisi aina edustajaa. Tämä on omituinen ja elävälle elämälle vieras ehdotus. Valtaosa työnantajayrityksistä on pieniä, muutaman hengen yrityksiä, joissa sopiminen yhdessä ilman edustajaa on kaikkein luontevin tapa.

Toivomme, että sääntelyratkaisuisissa huomioidaan työolobarometrin tuoreet tiedot ja linjataan lainsäädäntöuudistuksista, joilla annetaan lisää tilaa paikalliselle sopimiselle kaikissa yrityksissä. Sille on hyvät edellytykset, sillä luottamus on kunnossa ja tieto kulkee.

Janne Makkula, johtaja, Suomen Yrittäjät

Raportin on laatinut asiantuntija Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät.

10 HAVAINTOA

- 1.** Luottamus, tiedonkulun avoimuus ja tasapuolinen kohtelu toteutuvat vuodesta toiseen sitä paremmin, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Pienillä työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen.
- 2.** Tasapuolisen kohtelun kokemus on yleisintä pienillä työpaikoilla. Eriarvoista kohtelua tai syrjintää ei juuri esiinny.
- 3.** Pienissä yrityksissä työntekijät kuuluvat harvemmin ammattiliittoon. Niissä on silti paras luottamus ja ristiriitoja pystytään käsittelemään parhaiten. Etenkin suuremmissa yrityksissä työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut.
- 4.** Heikosta taloustilanteesta huolimatta työntekijöiden luottamus työpaikan pysyvyyteen on parantunut. Työntekijät luottavat myös siihen, että uutta työtä löytyy tarvittaessa.
- 5.** Pienissä yrityksissä on eniten vaikutusmahdollisuuksia työpaikan toiminnan kehittämiseen.
- 6.** Työtahtiin ja töiden jakoon voidaan vaikuttaa parhaiten pienissä yrityksissä. Suurissa yrityksissä vaikutusmahdollisuuksia on eniten työtehtävien sisältöön.
- 7.** Työajat joustavat työntekijöiden mielestä riittävästi työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta. Yhä useampi työntekijä voi myös vaikuttaa työn tekemisen paikkaan.
- 8.** Vaikka työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi, työntekijöiden henkinen työkyky on hyvällä tasolla. Suuri enemmistö ei koe haitallista stressiä tai kuormitusta.
- 9.** Kokoaikaisesta etätyöstä on siirrytty erilaisiin lähi- ja etätyön yhdistäviin hybridimalleihin. Kokoaikaisesti etätyötä tekee entistä harvempi työntekijä.
- 10.** Digitaalisia työvälineitä käytetään yrityksissä laajasti, mutta tekoälyä hyödynnetään vasta vähän.

¹ Vuoden 2023 aineistolle on laskettu painokertoimet, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumia. Samanlaiset painokertoimet olivat käytössä myös vuosien 2021 ja 2022 aineistossa. Painokertoimien takia kyselyn aineistot eivät ole suoraan vertailukelpoisia vuotta 2021 aikaisempien työolobarometriin kanssa. Tästä huolimatta kyselyn tuloksissa ei ole havaittavissa merkittäviä muutoksia työntekijöiden vastauksissa.

Yritykset työllistäjinä Suomessa

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2022 Suomessa toimi 443 731 yritystä.² Pienten ja keskisuurten yritysten, eli alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on 95,5 prosenttia kaikista yrityksistä, ja ne työllistävät 20,7 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Alle 50 henkilöä työllistävät pienet yritykset ja mikroyritykset työllistävät yhteensä 42,6 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä.

Työpaikat syntyvät ovat syntyneet pk-yrityksiin

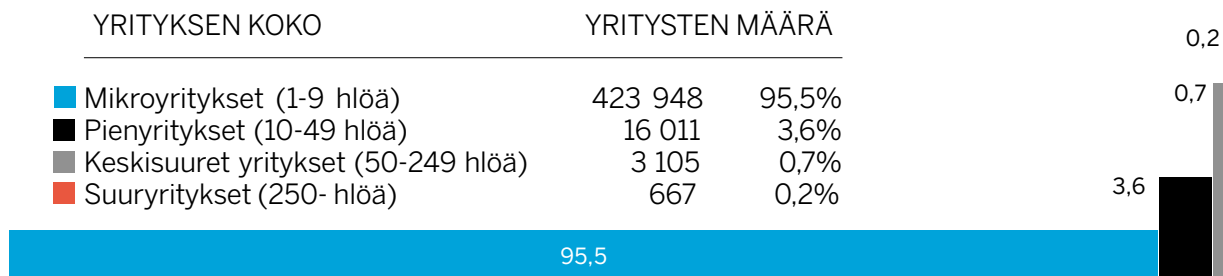
Uudet työpaikat ovat syntyneet pääosin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Tämä trendi on selkeä ja jatkunut pitkään. Taustalla ovat elinkeino- ja tuotantorakenteen muutokset, kuten toimintojen ulkoistaminen ja palvelualojen kasvu. Yritykset ovat tyypillisesti pienempiä palvelualoilla. Merkillepantavaa on myös yksinyrittäjien määrän kasvu.

Työnantajayrittäjien määrä Suomessa on vaihdellut 2010-luvulla 90 tuhannen molemmin puolin. Viime vuosina määrä on kuitenkin laskenut merkittävästi. Työnantajayrittäjiä oli vuonna 2023 yhteensä noin 78 tuhatta.³

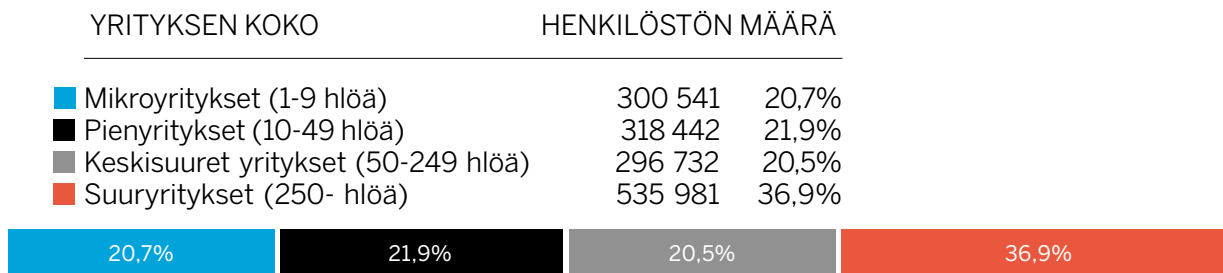
² Tilastokeskus, Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto, pl. maa-, metsä- ja kalatalous.

³ Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2023

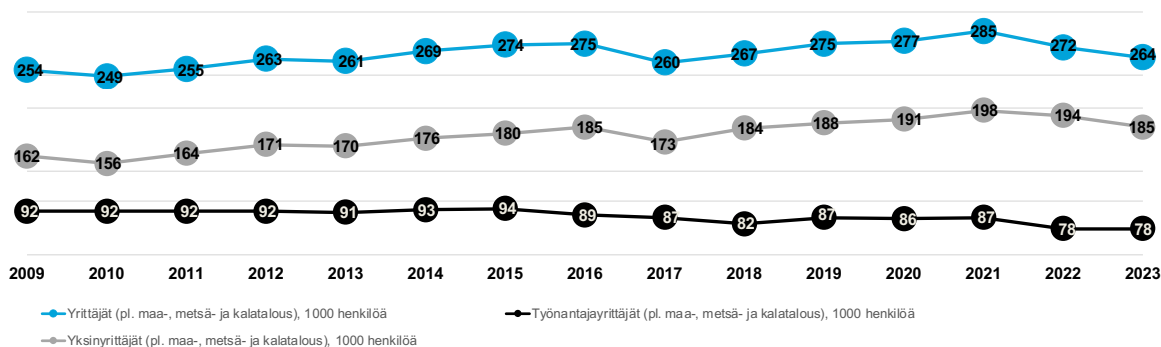
YRITYSRAKENNE SUOMESSA VUONNA 2022



YRITYSTEN HENKILÖSTÖ ERI KOKOLUOKKIEN YRITYKSISSÄ VUONNA 2022



YRITTÄJIEN, TYÖNANTAJAYRITTÄJIEN JA YKSINYRITTÄJIEN MÄÄRÄN KEHITYS 2009-2023



LUOTTAMUS, TIEDONKULKU JA TASAPUOLINEN KOHTELU

Pienissä yrityksissä on paras luottamus

Työntekijöiden kokemukset luottamuksesta, tiedonkulun avoimuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta ovat sitä paremmat, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Työntekijöiden vastauksissa ei ole merkittäviä eroja eri vuosina toteutettujen kyselyjen välillä. Pienten yritysten työntekijöiden myönteisimmät kokemukset ovat johdonmukainen ja säännöllinen ilmiö.

Viimeisten yli kymmenen vuoden aikana lähes 90 prosenttia työntekijöistä alle 10 työntekijän yrityksissä on ollut sitä mieltä, että väite ”työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” tai ”työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri” kuvaa työpaikkaa hyvin tai erittäin hyvin. Myös kokemukset tiedonkulun avoimuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta noudattavat samaa trendiä.⁴ Työolobarometri vahvistaa jälleen sen, että mitä pienempi yritys, sitä parempi luottamus työpaikalla on.

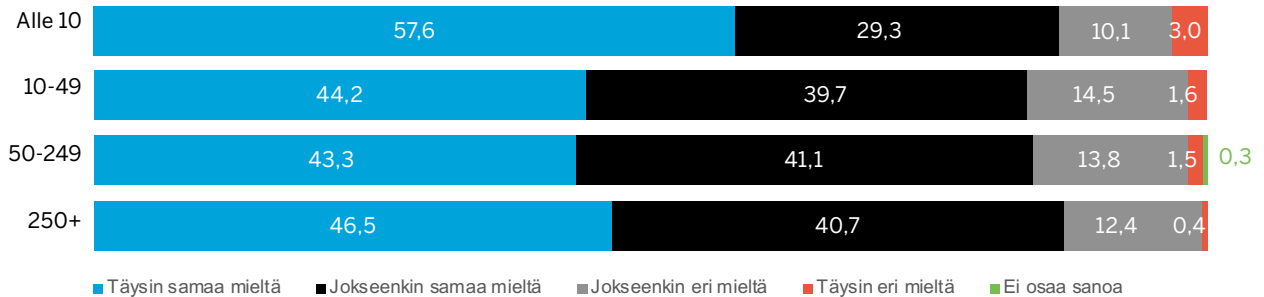
Työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen

Paikallinen sopiminen edellyttää luottamusta, avoimuutta ja tiedonkulkua. Nämä edellytykset ovat kunnossa työpaikoilla, erityisesti pienissä yrityksissä. Pienet työnantajat ovat yleensä järjestäytymättömiä, eli ne eivät kuulu työnantajaliittoon. Työolobarometrin perusteella työnantajan järjestäytymisellä ei näytä olevan merkitystä siihen, miten työntekijät kokevat paikallisen sopimisen edellytykset yrityksissä.

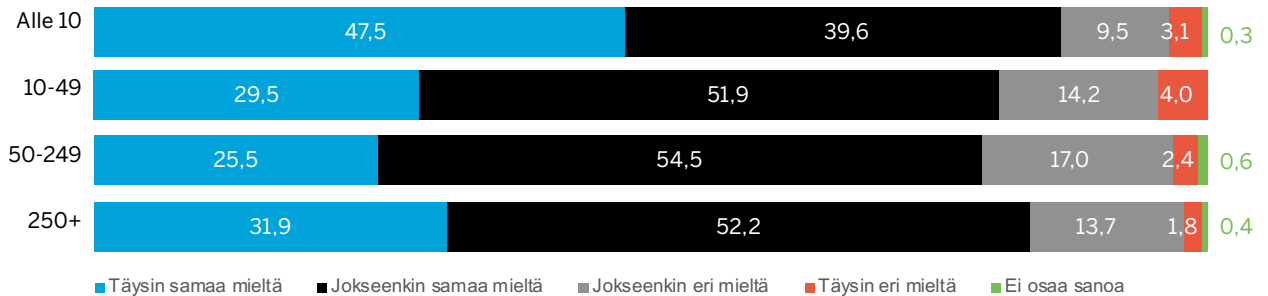
Pienillä työpaikoilla on myös vähiten ammattijärjestöön kuuluvia työntekijöitä. Työolobarometrin perusteella työntekijöiden järjestäytyminen ei vaikuta avoimuutta, tiedonkulkua ja luottamusta parantavasti. Suhteet työnantajaan koetaan parhaaksi juuri pienillä työpaikoilla, joissa järjestäytyneitä työntekijöitä on vähiten.

⁴ Aikaisempien vuosien selvityksiä on koottu Suomen Yrittäjien verkkosivuille: <https://www.yrittajat.fi/tutkimus-aiheet/yrittaja-hyva-tyonantaja/>

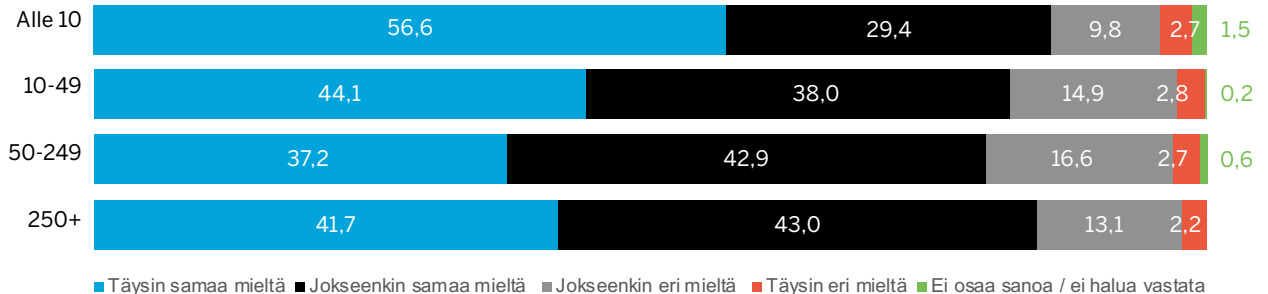
TYÖPAIKALLA ON LUOTTAMUKSELLINEN ILMAPIIRI, %



TYÖPAIKALLA VÄLITETÄÄN TIETOJA AVOIMESTI, %



TYÖNTEKIJÖITÄ KOHDELLAAN TASAPUOLISESTI, %



Työpaikoilla osataan toimia ja sopia tasapuolisesti

Työolobarometrin mukaan työntekijöiden järjestäytyminen ammattiliittoihin on sitä vähäisempää, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Yleinen työntekijöiden järjestäytymisasteen lasku välittyy myös työolobarometrissä. Keskiuurissa ja suurissa yrityksissä ammattijärjestöön tai vastaavaan kuuluvien työntekijöiden määrä on laskenut noin 5 prosenttiyksikköä edelliseen kyselyyn verrattuna.

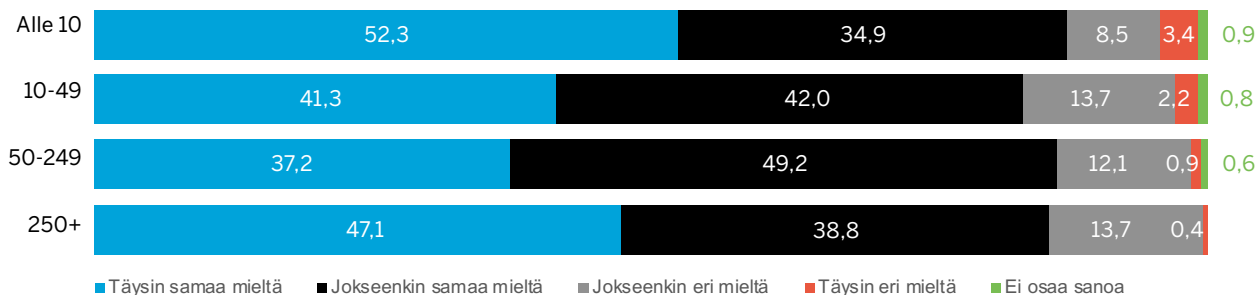
Myös ristiriitojen ratkaisu onnistuu kyselyn mukaan erityisen hyvin pienillä työpaikoilla, vaikka niissä ei tyypillisesti ole ammattiliittoon kuuluvaa luottamusmiestä. Lisäksi tasapuolisen kohtelun

kokemus on vahvinta pienillä, alle 10 työntekijän työpaikoilla. Työolobarometrissä ei ole eritelty tarkemmin, millaisia ristiriitoja kysymyksessä tarkoitetaan. Onnistunut ristiriitojen ratkaiseminen ja työpaikan asioista sopiminen edellyttää, että osapuolet ovat toisiaan kohtaan avoimia ja heidän välillään on luottamusta.

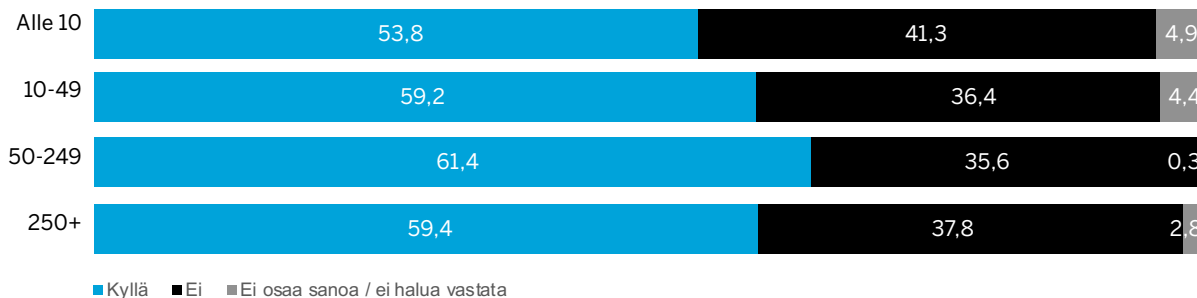
Pienillä työpaikoilla yrittäjä työskentelee usein työntekijöiden rinnalla ja tekee samoja työtehtäviä. Tämä rakentaa luottamusta ja luo osapuolille ymmärrystä toistensa intresseille. Alle 10 työntekijän työpaikkojen työntekijät ovat muita selvästi yleisemmin halukkaita ryhtymään itse yrittäjiksi tai työllistämään muuten itsensä työsuhteen ulkopuolelle.

Keskisuurissa ja suurissa yrityksissä ammattijärjestöön tai vastaavaan kuuluvien työntekijöiden määrä on laskenut noin 5 prosenttiyksikköä.

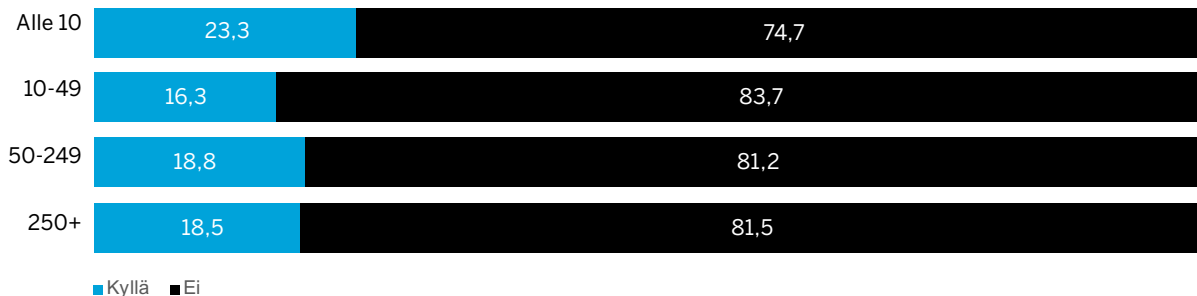
TYÖPAIKALLA PYSTYTÄÄN KÄSITTELEMÄÄN RISTIRIIITOJA, %



ONKO AMMATTIJÄRJESTÖN JÄSEN, %



RYHTYISI YRITTÄJÄKSI TAI TYÖLLISTÄISI ITSENSÄ, %



Työntekijöistä halutaan pitää kiinni

Taloudellinen matalasuhdanne, korkea inflaatio ja korkealla pysyttelevät korot ovat vaikeuttaneet yritysten toimintaa jo muutaman vuoden ajan. Tämä on käynyt ilmi myös työolobarometristä. Työntekijöiden yleinen luottamus työpaikan säilymiseen on laskenut viime vuosina.

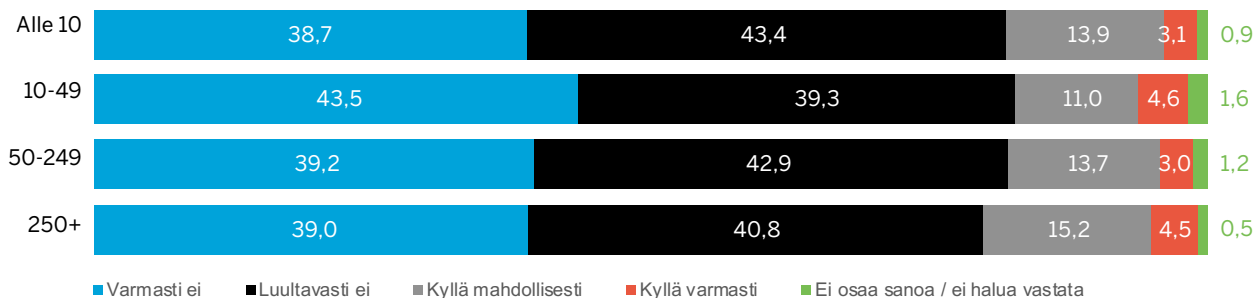
Työntekijät ovat kuitenkin varsin luottavaisia työpaikkansa säilymiseen. Lähes puolet kaikista työntekijöistä on varmoja, ettei heitä irtisanota nykyisestä työpaikastaan. Myöskään lomautuksia ei pidetä useimmissa yrityksissä todennäköisenä. Luottamus oman työpaikan säilymiseen on

parantunut edellisen vuoden kyselyyn verrattuna. Työolobarometrin tulokset kertovat siten työnantajien halusta pitää työntekijöistä kiinni heikosta taloustilanteesta huolimatta.

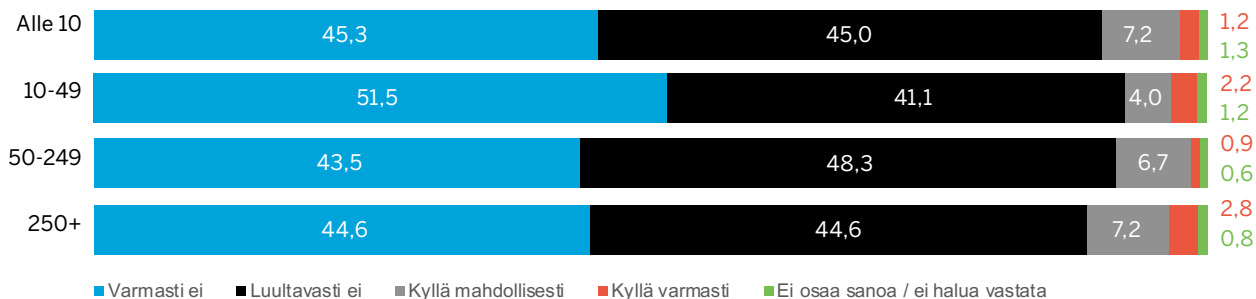
Ammattitaitoiselle työvoimalle on myös kysyntää. Monta toimialaa vaivaa työvoimapula, mikä rajoittaa yritysten kasvua. Luottamus siihen, että työntekijä saisi ammattiaan tai työkokemustaan vastaavaa työtä, on kuitenkin heikentynyt hieman. Suomalaisilla työmarkkinoilla on työvoimapulan lisäksi kohtaanto-ongelma. Jos työntekijä jää työttömäksi, hänen osaamistaan vastaavaa työtä ei välttämättä ole tarjolla oman asuinpaikan lähellä. Työllistyminen voi myös edellyttää sellaista osaamista, jota työnhakijalla ei ole.

Työntekijöiden luottamus työpaikan säilymiseen on parantunut.

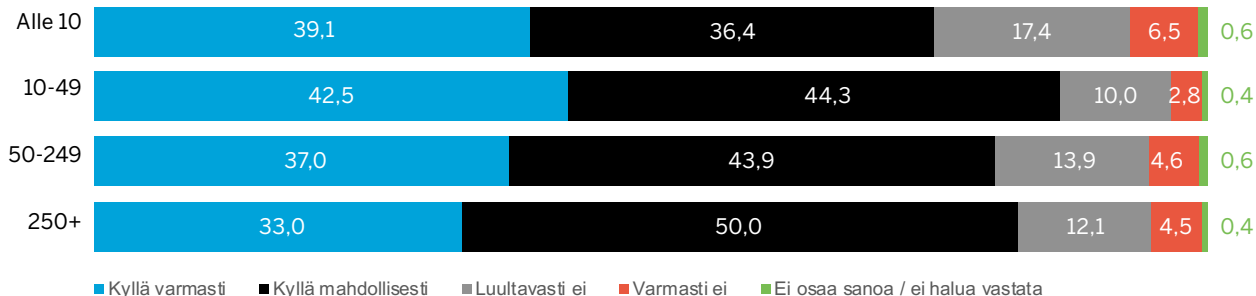
LOMAUTETAANKO VÄHINTÄÄN KAHDEN VIIKON AJAKSI, %



IRTISANOTAANKO NYKYISESTÄ TYÖPAIKASTA, %



SAISIKO AMMATTIAAN/TYÖKOKEMUSTAAN VASTAAVAA TYÖTÄ, %



TYÖTEKIJÖIDEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET JA TYÖN JOUSTOT

Omaan työhön voi vaikuttaa

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat hyvät etenkin kaikkein pienimmissä yrityksissä, ja toisaalta suurissa yrityksissä. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi paranevat, kun työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä.

Pienissä yrityksissä työnantajana oleva yrittäjä työskentelee usein työntekijöiden kanssa ja rinnalla. Tämä parantaa luottamusta ja lisää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Suuremmissa yrityksissä on toisaalta laajemmin mahdollista vaikuttaa työn sisältöön organisaation eri osien välisellä yhteistyöllä.

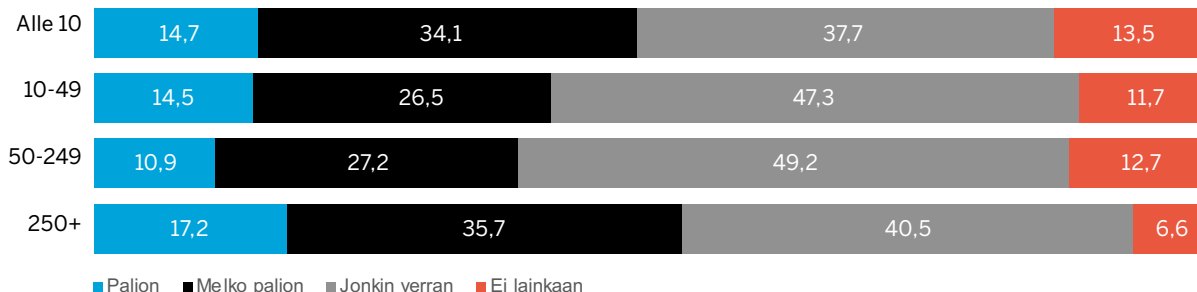
Vaikutusmahdollisuuksia koskevissa kysymyksissä on tavallisesti jonkin verran vaihtelua suuntaan tai toiseen eri vuosina. Aiemmin työntekijät ovat kokeneet, että vaikutusmahdollisuuksia on enemmän pienissä yrityksissä, mutta nyt

yrityksen koolla ei näytä olevan merkittävää vaikutusta vaikutusmahdollisuuksien kokemukseen. Enemmän merkitystä on työnantajan toimialalla ja työntekijän työtehtävien luonteella. Erityisesti osaamiseen, työntekijän kokemukseen ja mahdollisiin ammattipätevyksiin liittyvät vaatimukset voivat asettaa rajoituksia vaikutusmahdollisuuksille.

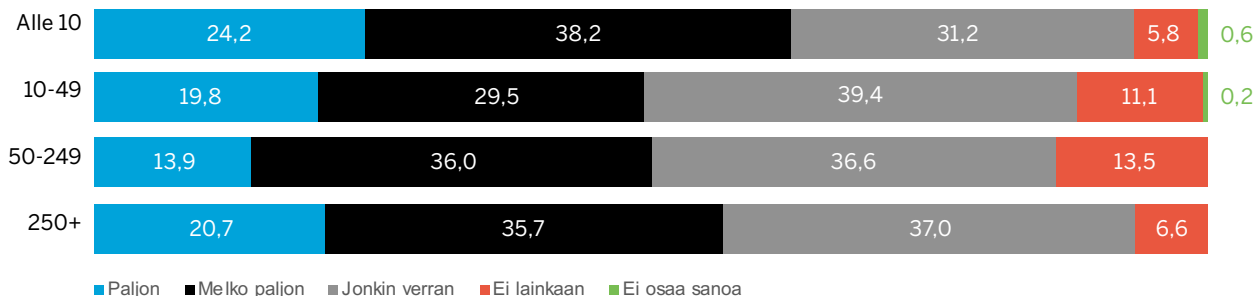
Työtahtiin ja töiden jakoon voidaan vaikuttaa parhaiten pienissä yrityksissä. Suurissa yrityksissä vaikutusmahdollisuuksia on eniten työtehtävien sisältöön. Aikaisempiin kyselyihin verrattuna yhä useammalla työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa. Sen sijaan työtehtävien sisältöön ja töiden jakoon liittyvät vaikutusmahdollisuudet ovat hieman heikentyneet edelliseen kyselyyn verrattuna. Tähän voi vaikuttaa kyselyn ajankohdan matalasuhdanne, mikä on näkynyt työpaikoilla työn vähentymisenä. Kun työtä on vähemmän, myös mahdollisuudet vaikuttaa sen sisältöön jäävät vähäisemmiksi.

Useimmiten työntekijä voi vaikuttaa työtahtiin.

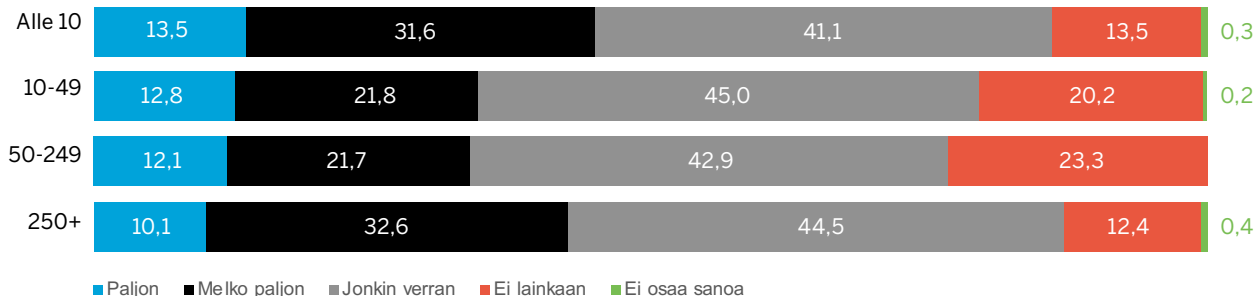
VOIKO VAIKUTTAA SIIHEN, MITÄ TYÖTEHTÄVIIN KUULUU, %



VOIKO VAIKUTTAA TYÖTAHTIIN, %



VOIKO VAIKUTTAA SIIHEN, MITEN TYÖT JAETAAN, %



Työntekijä ja työpaikka kehittyvät yhdessä

Työpaikan kehittäminen on yhteistyötä, johon liittyy usein myös osaamisen kehittäminen. Työntekijöiden ideat ja aloitteet ovat tärkeitä yrityksen toiminnalle. Osaava työvoima on yritykselle keskeinen kilpailutekijä. Osaamista on kuitenkin tärkeää kehittää jatkuvasti.

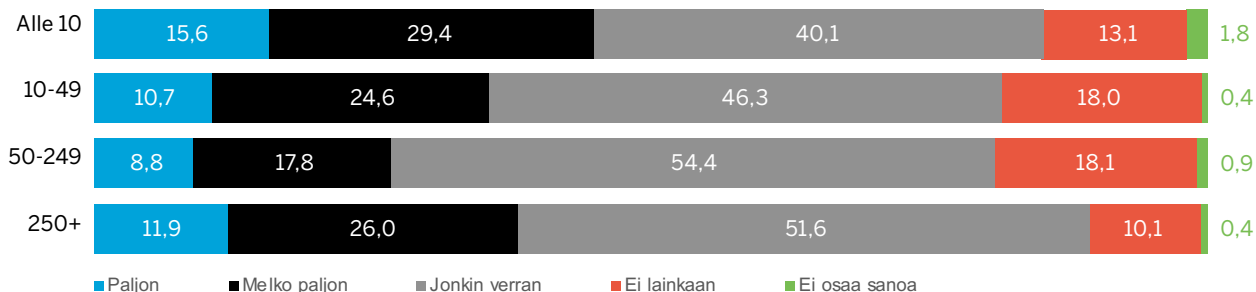
Yhä useammin osaaminen hankitaan käytännön työtehtävissä eikä muodollisessa koulutuksessa. Hyvällä työpaikalla työntekijä voi kartuttaa osaamistaan jatkuvasti. Työolobarometrin mukaan työntekijät voivat oppia työpaikoilla uusia asioita varsin laajasti. Työolobarometrin mukaan yli 80 prosenttia kaikista yrityksistä on sellaisia, että

niillä voi oppia koko ajan uusia asioita. Pienissä yrityksissä työntekijät voivat työskennellä hyvin monipuolisissa rooleissa ja ottaa enemmän vastuuta eri osa-alueista. Tämä kehittää osaamista ja ammattitaitoa.

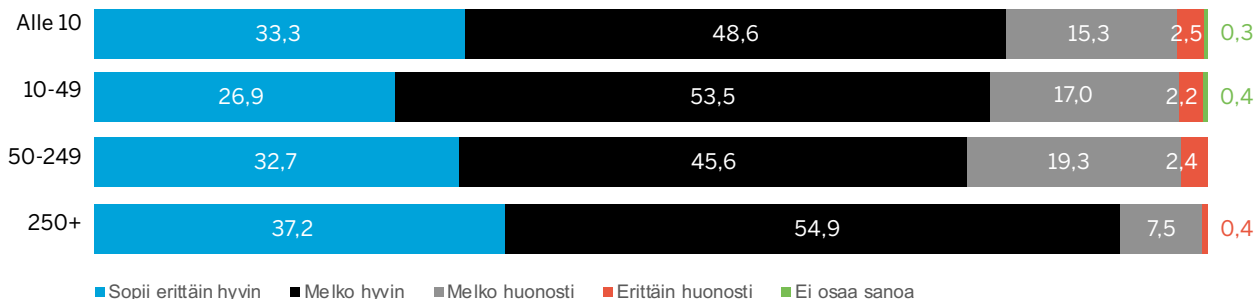
Työnantajat myös kannustavat työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita. Tällä on merkitystä paitsi osaamiselle, myös yrityksen kehittymiselle. Työpaikan ja liiketoiminnan kehittäminen edellyttää myös sitä, että työpaikalla ollaan valmiita kokeilemaan uusia asioita. Uuden kokeilu ja sen myötä tapahtuva kehittäminen on usein osa arkista työtä. Työpaikan toiminta kannattaakin järjestää niin, että työntekijät voivat oppia uutta ja parantaa ammattitaitoaan työtehtävissään.

**Pienissä yrityksissä on eniten
vaikutusmahdollisuuksia työpaikan toiminnan kehittämiseen.**

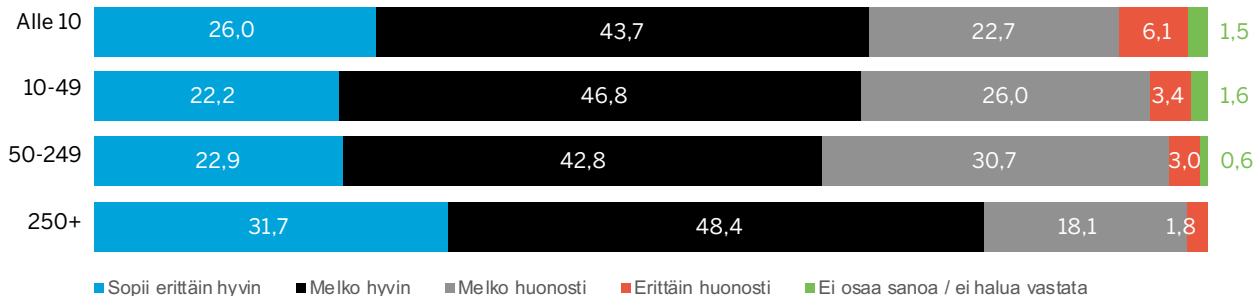
VOIKO VAIKUTTAA TYÖPAIKAN TOIMINNAN KEHITTÄMISEEN, %



TYÖPAIKALLA VOI OPPIA KOKO AJAN UUSIA ASIOITA, %



TYÖNTEKIJÖITÄ KANNUSTETAAN KOKEILEMAAN UUSIA ASIOITA, %



Työ joustaa

Joustot ovat tärkeitä sekä työntekijöille että työnantajille. Työaikaan koskevat joustot vaikuttavat paitsi työn tuottavuuteen ja työpaikan toiminnan järjestelyihin, myös kunkin työntekijän työelämän ja muun elämän yhteensovittamiseen. Työolobarometrin mukaan työntekijät ovat varsin tyytyväisiä työaikojen joustavuuteen.

Noin 75 prosenttia kaikista työntekijöistä oli sitä mieltä, työajat joustavat riittävästi työn ja muun elämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Vain noin neljän prosentin mielestä joustoja ei ole lainkaan riittävästi. Joustojen koettiin parantuneen erityisesti alle 50 työntekijän yrityksissä ja toisaalta suurissa, vähintään 250 työntekijän yrityksissä.

Myös säästötuntien käyttö vapaapäiviin lisää molemminpuolista joustoa. Noin 90 prosenttia kaikista työntekijöistä voi käyttää säästötunteja kokonaisuun vapaapäiviin. Tämä voi olla erityisen tärkeää pienten lasten vanhemmille tai sellaisille

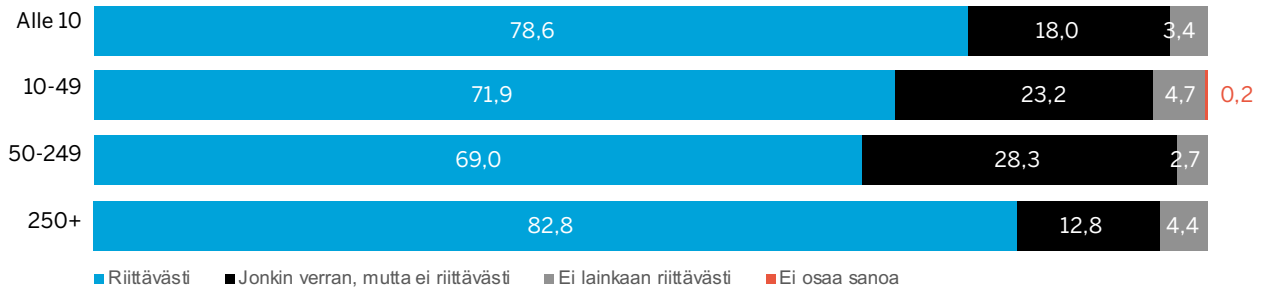
työntekijöille, jotka pitävät huolta ikääntyneistä läheisistään.

Työnantajan kannalta työaikajoustot ovat keskeinen keino reagoida muuttuviin tilanteisiin. Työaikajoustoja rajoittaa usein työpaikalla sovellettava työehtosopimus. Työolobarometrin perusteella työaikajoustoja ei koeta työntekijöiden puolelta ongelmallisiksi, vaan joustojen määrää voitaisiin pikemmin lisätä.

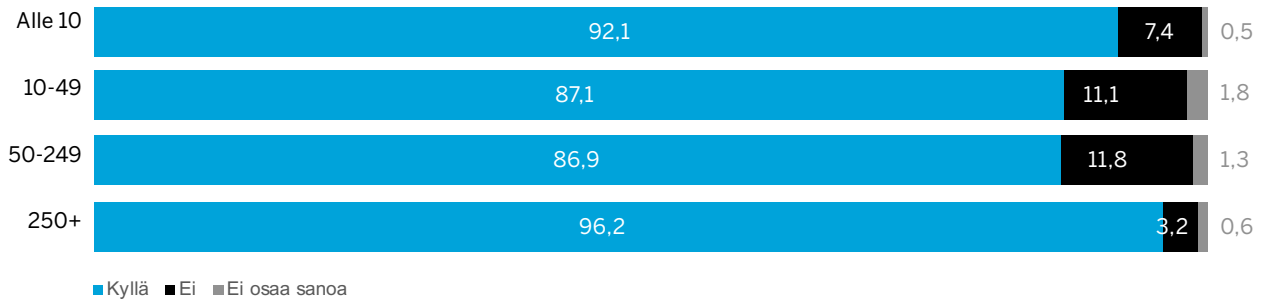
Yhä useampi työntekijä voi vaikuttaa siihen, missä paikassa työtä tehdään. Niiden työntekijöiden, jotka eivät voi lainkaan vaikuttaa työn tekemisen paikkaan, määrä väheni erityisesti pienissä yrityksissä. Pienissä yrityksissä joustaminen puolin ja toisin on usein luontevaa, sillä yrityksen toimiva johto tekee yleensä samaa työtä kuin työntekijät. Pienemmissä yrityksissä työtehtävät ovat kuitenkin useammin sidottuja tiettyyn työntekopaikkaan kuin esimerkiksi suurissa yrityksissä tehtävässä paikasta riippumattomassa asiantuntijatyössä.

**Suurimmalla osalla
työajat joustavat riittävästi.**

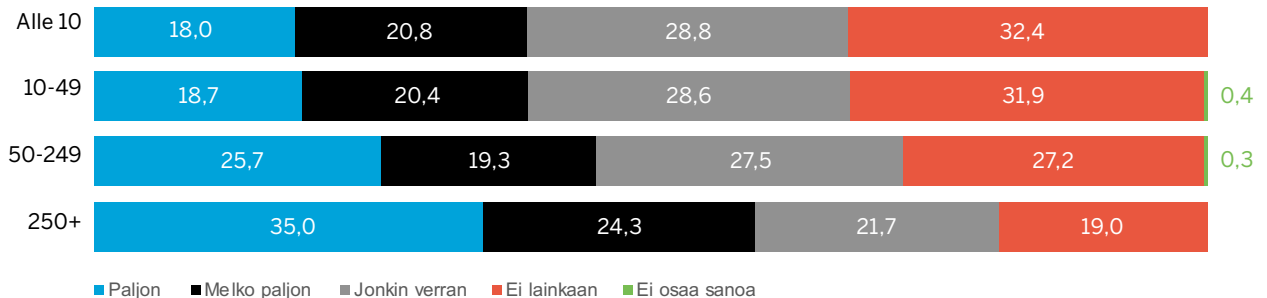
TYÖN JA MUUN ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN, JOUSTAVATKO TYÖAJAT, %



VOIKO KÄYTTÄÄ SÄÄSTÖTUNTEJA KOKONAISEEN VAPAAPÄIVÄÄN, %



VOIKO VAIKUTTAA SIIHEN, MISSÄ PAIKOISSA TEKEE TYÖTÄ, %



TYÖKYKY JA HYVINVOINTI

Enemmistö ei koe liikaa stressiä tai kiirettä

Kiire ja stressi ovat usein työelämässä läsnä. Yrityksen tai työpaikan koko ei vaikuta merkittävästi siihen, miten kiireen tuntu tai stressi koetaan työssä. Noin 60 prosenttia kaikista työntekijöistä työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan vähintään viikoittain. Päivittäin tiukkojen aikataulujen mukaan työskentelevien määrä on kuitenkin vähentynyt kaikenkokoisissa yrityksissä.

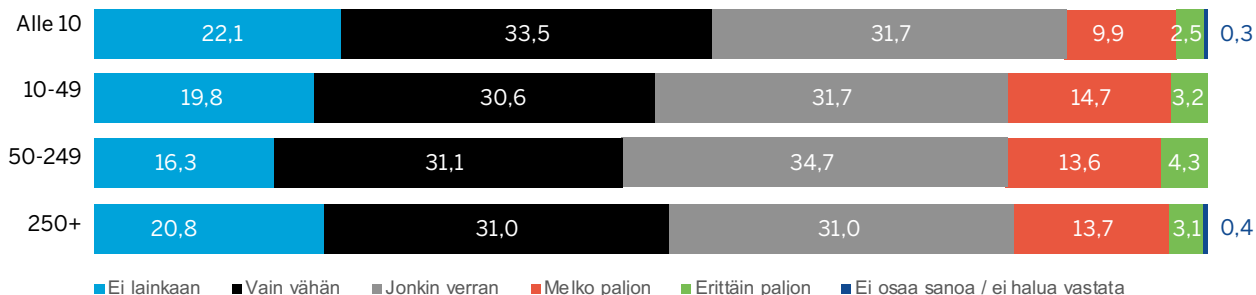
Kiireen tuntu onkin selvästi vähentynyt edelliseen kyselyyn verrattuna. Kiireen vähentyminen voi olla kuitenkin myös kielteistä, sillä se voi kertoa heikosta taloustilanteesta ja työn vähentymisestä. Toisaalta viime vuosien matalasuhdanne ei näytä vaikuttaneen työntekijöiden stressiä lisäävästi, sillä myös stressin kokeminen on kyselyn perusteella vähentynyt.

Kiireen ja stressin vaikutukset työntekijään ovat yksilöllisiä. Stressi ei itsessään ole välttämättä kielteinen ilmiö, vaan sen aiheuttama kuormitus vaihtelee. Pitkittyessään stressillä voi kuitenkin olla haitallisia vaikutuksia työntekijän työkykyyn. Avoimuus ja luottamukselliset välit työnantajaan auttavat stressin ja työkuorman hallinnassa. Johdattamisella on suuri merkitys siihen, aiheuttaako kiireen tuntu haitallista stressiä työntekijälle.

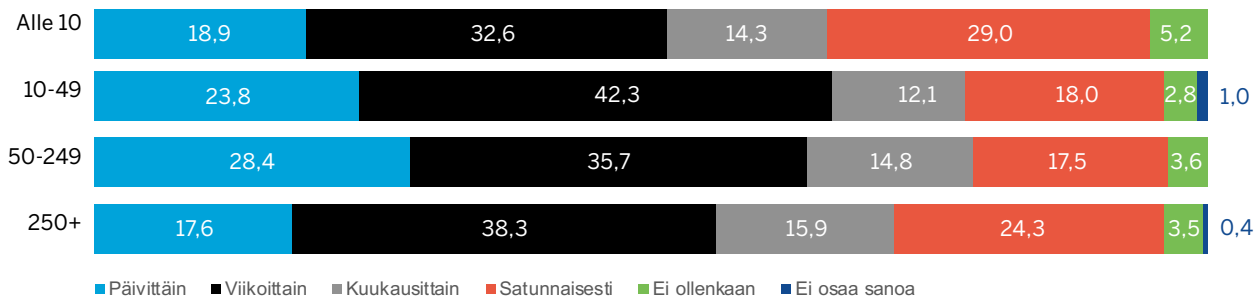
Noin puolet kaikista työntekijöistä ei tunne lainkaan stressiä työssään tai tuntee sitä vain vähän. Henkistä uupumusta on tuntenut vähintään joskus hieman yli puolet työntekijöistä. Keskittymisongelmia ja stressiä koetaan työolobarometrin perusteella pienissä yrityksissä jonkin verran harvemmin kuin suuremmissa yrityksissä.

Kiireen tuntu työssä on vähentynyt.

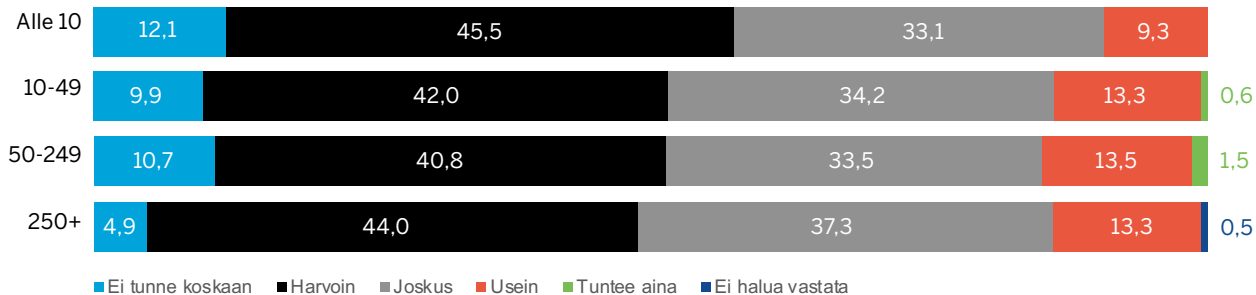
TUNTEKO NYKYISIN STRESSIÄ, %



KUINKA USEIN TYÖSKENTELEE TIUKKOJEN AIKATAULUJEN MUKAAN, %



KUINKA USEIN TYÖSKENNELLESSÄÄN EI PYSTY KESKITTYMÄÄN HYVIN, %



Henkinen työkyky on parantunut

Työ koetaan useimmin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi. Tämä on ollut työolobarometrin trendi jo pitkään. Työn henkinen kuormitus voi johtua useasta eri tekijästä, ja myös työntekijän yksityiselämän tapahtumat voivat vaikuttaa työn suorittamiseen. Työnantaja voi vaikuttaa kuitenkin vain työpaikan olosuhteisiin ja työn henkiseen kuormaan.

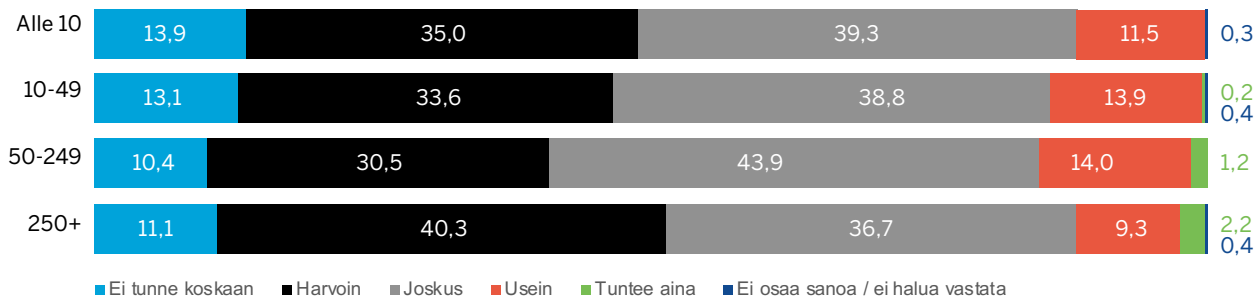
Alle 10 työntekijän yrityksissä työ koetaan harvemmin henkisesti raskaaksi kuin suuremmissa yrityksissä. Työ koetaan henkisesti raskaaksi kutakuinkin yhtä usein kuin edellisen vuoden kyselyssä. Kuitenkin yhä harvempi työntekijä kokee, että henkinen työkyky olisi melko huono tai

erittäin huono. Työntekijöiden työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on kokonaisuutena hieman parantunut. Noin 85 prosenttia kaikista työntekijöistä pitää työkykyään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erittäin hyvänä tai melko hyvänä.

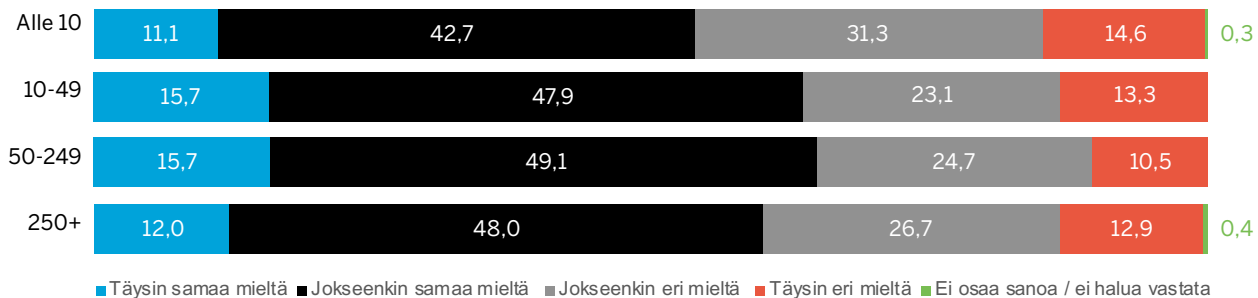
Työntekijöiden henkiseen työkykyyn ja psykososiaaliseen kuormitukseen onkin kiinnitetty viime vuosina paljon huomiota. Työolobarometrin mukaan työntekijöiden henkinen työkyky on varsin hyvä. Vastaukset jaksamista, stressiä ja henkistä työkykyä kuvaaviin kysymyksiin ovat parantuneet edellisestä vuodesta. Työolobarometrin perusteella suuri enemmistö työntekijöistä ei koe haitallista määrää stressiä, henkistä uupumista tai keskittymisongelmia.

85 % työntekijöistä pitää työkykyään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin erittäin hyvänä tai melko hyvänä.

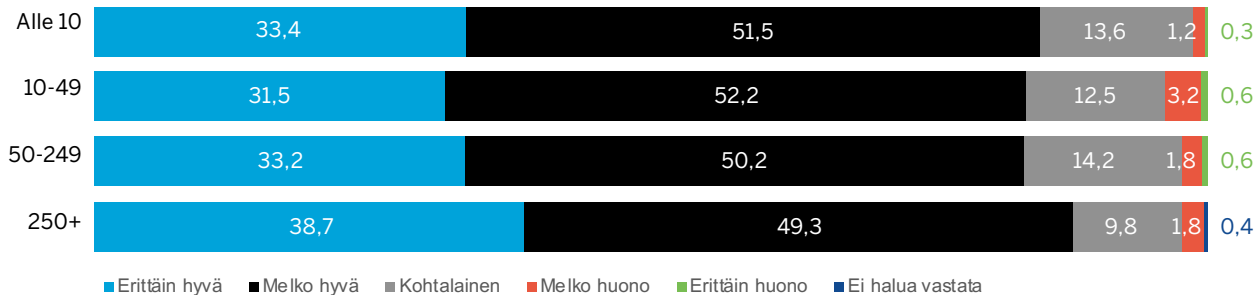
KUINKA USEIN TUNTEE ITSENSÄ HENKISESTI UUPUNEEKSI TYÖSSÄÄN, %



KOKEE TYÖNSÄ HENKISESTI RASKAAKSI, %



TYÖKYKY TYÖN HENKISIIN VAATIMUKSIIN, %



ETÄTYÖ JA UUDET TYÖN TEKEMISEN TAVAT

Etätyöstä hybridityöhön

Työolobarometrin mukaan etätyötä tehneiden määrä on pysynyt kahden edellisen vuoden kyselyiden kanssa samalla tasolla. Päivittäin etätyötä tekevien työntekijöiden määrä on kuitenkin vähentynyt tasaisesti. Erilaiset hybridityön mallit, jossa työtä tehdään sekä etänä että työpaikalla, ovat yleistyneet.

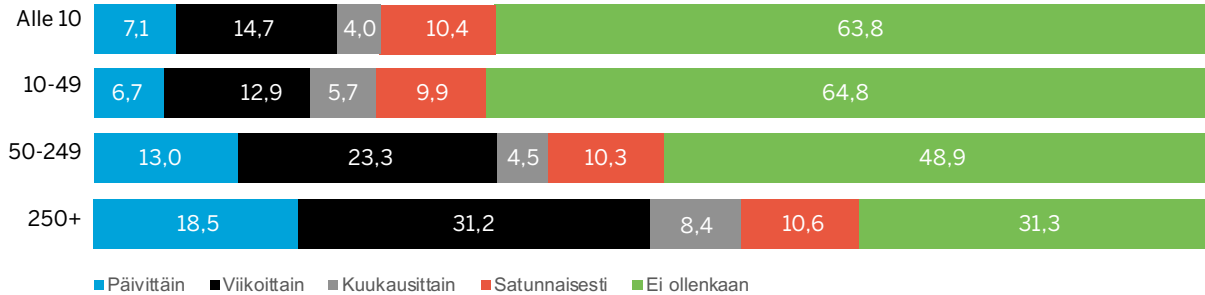
Työntekijöiden kokemukset etätyöhön vaikuttamisesta ovat parantuneet. Etenkin pienimmissä ja suurimmissa yrityksissä työntekijät voivat entistä paremmin vaikuttaa siihen, kuinka usein he tekevät etätyötä. Vähintään noin 75 prosenttia kaikista etätyötä tekevistä voivat mielestään vaikuttaa riittävästi siihen, kuinka usein he tekevät etätyötä.

Erilaisissa hybridityömalleissa voidaan pyrkiä yhdistelemään etätyön ja työpaikalla tehtävän työn parhaita puolia. Pitkäaikainen etätyö voi vaikuttaa erityisesti siihen, miten työntekijät kokevat työpaikan työyhteisön. Vaikutusta voi olla myös työnantajaan ja yrityskulttuuriin sitoutumiseen. Työolobarometrin mukaan yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen kokemus ei ainakaan suoraan näytä kärsivän etätyöstä.

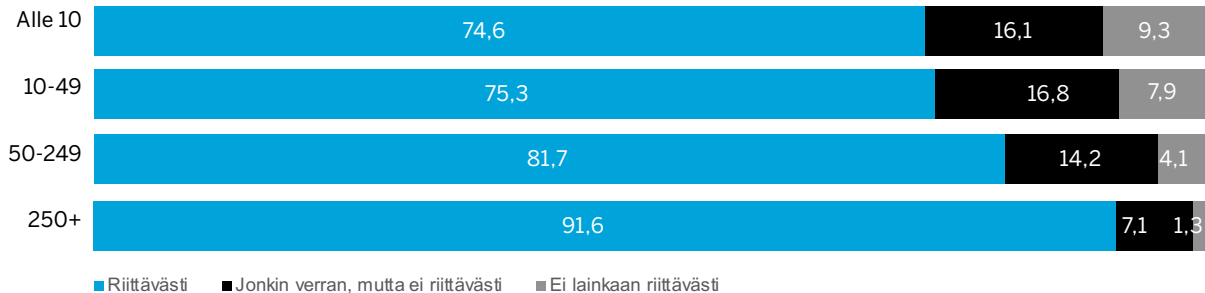
Kaikissa tehtävissä etätyö ei ole mahdollista. Tällaisia työtehtäviä on tyypillisesti enemmän pienemmissä yrityksissä, joissa myös työntekijöiden työnkuvat voivat olla laajempia. Erilaista tietotyötä tehdään myös enemmän suuremmissa yrityksissä.

**Etätyö on tullut jäädäkseen,
mutta päivittäin etätyötä tekee yhä harvempi.**

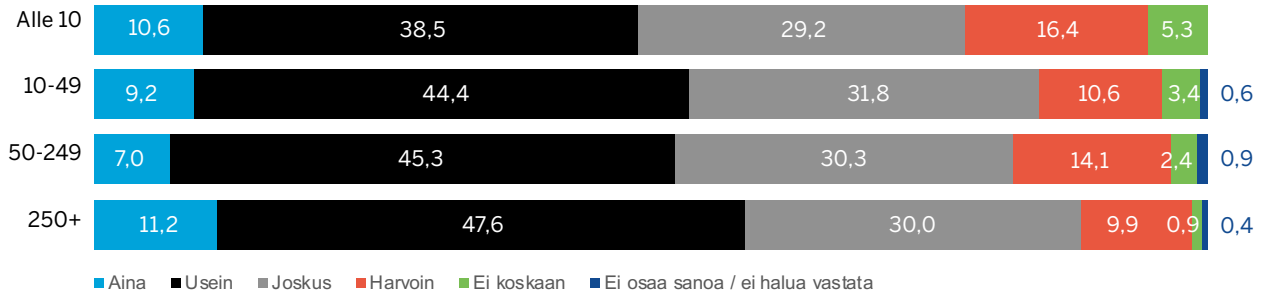
ONKO TEHNYT ETÄTYÖTÄ VIIMEISEN 12 KK AIKANA, %



VOIKO VAIKUTTAA SIIHEN, KUINKA USEIN TEKEE ETÄTYÖTÄ, %



KUINKA USEIN TUNNE YHTEISÖLLISYYDESTÄ JA YHDESSÄ TEKEMISESTÄ, %



Työtä tehdään digitaalisin välinein

Työntekijöiden itsenäisyys ja itsensä johtaminen on yksi työelämän viimeaikaisista trendeistä. Noin puolet kaikista työntekijöistä suunnittelee omaa työtään säännöllisesti. Usein työnantaja voikin asettaa vain tietyn tavoitteen ja jättää vastuuta työn suorittamisen tavoista työntekijän päätettäväksi. Vain viidennes työntekijöistä ei suunnittele omaan työn tekoon liittyviä asioita juuri lainkaan.

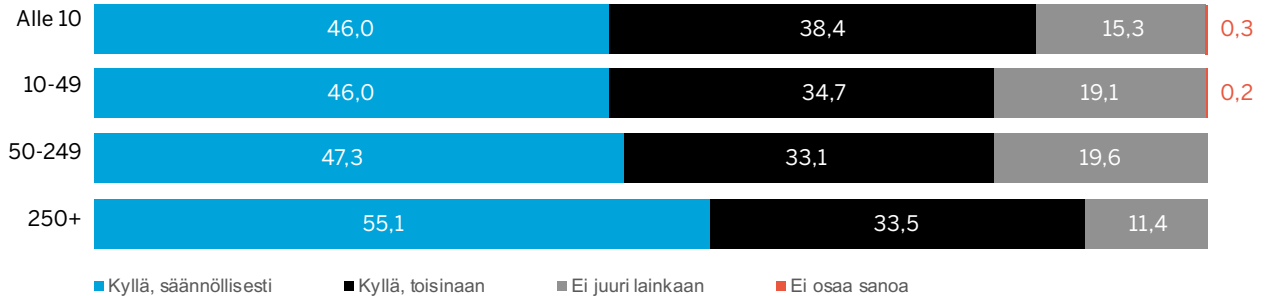
Itsenäinen työskentely edellyttää huomion kiinnittämistä johtamiseen. Työolobarometrin perusteella ei kuitenkaan vaikuta siltä, että työn suunnittelun itsenäisyys vähentäisi esimerkiksi yhteisöllisyyttä tai lisäisi haitallista psykososiaalista kuormitusta.

Uutena teemana työolobarometrissä kysyttiin digitaalisten työvälineiden ja tekoälyn käytöstä. Digitaalisten välineiden käyttö on sitä yleisempää, mitä suuremmasta yrityksestä on kysymys. Digitaalisia välineitä voidaan käyttää yrityksen koosta ja toimialasta riippumatta. Myös suorittavassa työssä käytetään usein digitaalisia apuvälineitä. Pienissä yrityksissä tarve esimerkiksi sähköisten toiminnanohjausjärjestelmien käyttöön on usein vähäisempi, sillä työn johtaminen on välittömämpää. Vuorovaikutus tapahtuu useammin suoraan ihmisten kesken.

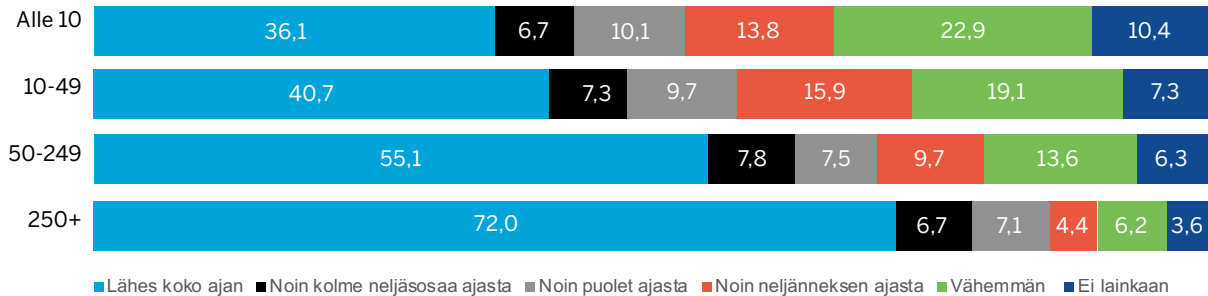
Tekoälyn käytössä erot erikokoisten yritysten välillä ovat pienempiä. Vaikka tekoälyä ei hyödynnetä vielä kovin laajasti, sen käyttö kasvaa tulevaisuudessa. Tuottavuuden parantamisen lisäksi tekoälyn käyttö voi myös lisätä myös työntekijöiden hyvinvointia, jos kaavamaisia ja rutiininomaisia työtehtäviä voidaan saada sujuvammiksi.

Tekoäly voi lisätä työntekijöiden hyvinvointia.

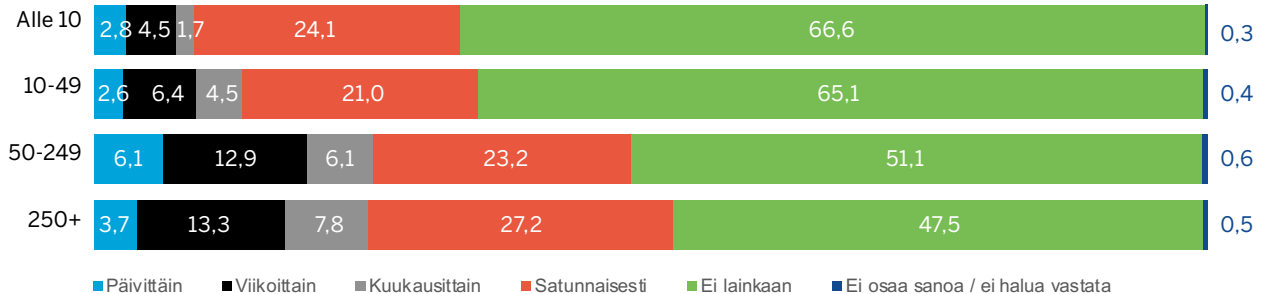
SUUNNITTELEEKO ITSE OMAA TYÖTÄÄN, ESIM. AIKATAULUT, TAVOITTEET, %



KUINKA SUUREN OSAN TYÖAJASTA KÄYTTÄÄ DIGITAALISIA VÄLINEITÄ, %



KUINKA USEIN KÄYTTÄÄ TYÖN TEKEMISEEN TEKOÄLYYN PERUSTUVIA VÄLINEITÄ, %



YRITTÄJYYS

LUO TYÖTÄ!



Aikaisempien vuosien selvityksiä on koottu Suomen Yrittäjien verkkosivuille:
<https://www.yrittajat.fi/tutkimus-aiheet/yrittaja-hyva-tyonantaja/>