

MB 5.10.2004

PK –YRITYS - HYVÄ TYÖNANTAJA

Kuinka työntekijät kokevat työelämän laadun pk –yrityksessä ?

Työministeriö seuraa vuosittain työolobarometrin avulla suomalaisen työelämän laadun kehittymistä ja palkansaajien käsityksiä oman työelämänsä laadusta. Tiedot kerätään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä, ja tutkimus pohjautuu palkansaajilta saatuihin tietoihin heidän oman työelämänsä laadusta ja sen muutoksista. Suomen Yrittäjät on selvittänyt vuoden 2003 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia yhteenvetoja.

Selvitykseen on otettu mukaan vain osa työolobarometrin varsin laajasta tutkimusaineistosta siten, että on pyritty löytämään muutamia työelämän laadun ja ajankohtaisen keskustelun kannalta keskeisiä tekijöitä. Lähteenä on käytetty myös Kauppa- ja teollisuusministeriön yrittäjäyyskatsausta. Työolobarometriä koskevat tekstiosiot on kirjoitettu Suomen Yrittäjien toimesta, ja niiden tarkoituksena on pyrkiä selittämään tuloksia erityisesti pk-yritysten näkökulmasta. Työolobarometriin perustuvat tulokset eivät kuitenkaan kuvaa pelkästään yksityistä sektoria, vaan tuloksissa on mukana myös niitä vastaajia, jotka työskentelevät julkisella sektorilla (yhteensä 32 % vastanneista).

Julkisuudessa on viime aikoina keskusteltu varsin paljon työelämän epävarmuudesta, irtisanomisista ja määräaikaaisista työsuhteista. Työelämäkeskustelua hallitsevat palkansaajien vaatimukset nykyistä tiukemmasta irtisanomissuojasta ja pelko kansainvälistymistä ja ulkomaista työvoimaa kohtaan. Samaan aikaan työvoiman, ja pääosin nimenomaan kotimaisen työvoiman, määrä kasvaa pk-yrityksissä. Moni suuryrityksestä työttömäksi jäänyt on löytänyt työpaikan pk-yrityksestä tai työllistynyt yrittäjänä. Työttömyysongelman ratkaisu näyttäisi löytyvän pk-yrityksistä.

Toisaalta ongelmat työvoiman saatavuudessa ja kilpailu osaavasta työvoimasta näkyy pk-sektorillakin jo nyt ja kiihtyy entisestään lähivuosina. Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä on edessään suuria haasteita kilpailussa osaavasta työvoimasta, ja työelämän laatu pienyrityksissä tulee olemaan yksi tärkeimmistä kilpailuvalteista. Suomen Yrittäjät haluaa ottaa osaa keskusteluun työelämän laadusta ja pienyrityksistä työnantajana luomalla katsauksen työelämän laatuun pienyrityksissä.

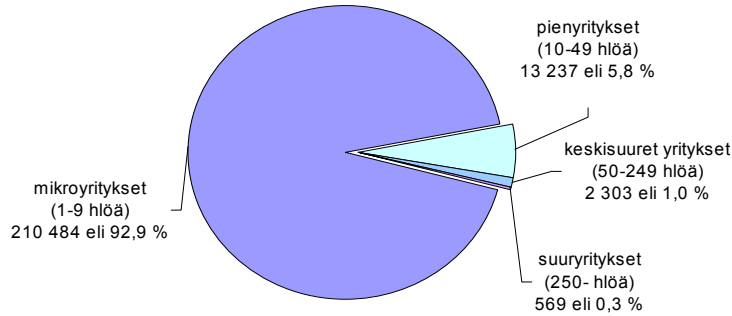
Sisältö:

- 1. Pienyritysten asema työnantajana tilastojen valossa**
 - 1.1.Yritysten määrä
 - 1.2.Yritysten henkilöstö
 - 1.3.Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä
- 2. Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet**
 - 2.1.Ovatko työntekijöiden ja johdon väliset suhteet avoimet ja luottamukselliset ?
 - 2.2.Ovatko esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat lisääntyneet, vähentyneet vai pysyneet ennallaan ?
 - 2.3. Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti ?
 - 2.4.Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti ?
 - 2.5.Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin ?
 - 2.6.Keskustellaanko työpaikalla avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista ?
- 3. Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen**
 - 3.1.Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana ?
 - 3.2.Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana ?
 - 3.3.Irtisanotaanko seuraavan vuoden aikana ?
 - 3.4.Siirretäänkö toisiin tehtäviin ?
 - 3.5.Joutuuko työntekijä tekemään lyhennettyä työviikkoa ?
 - 3.6.Muutetaanko työaikaa ilman omaa tahtoa ?
 - 3.7.Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua ?
- 4. Työn rasisutustekijät ja työkyky**
 - 4.1. Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista ?
 - 4.2. Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä ?
 - 4.3. Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja ?
 - 4.4. Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia ?
- 5. Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet**
 - 5.1.Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä ?
 - 5.2.Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita ?
 - 5.3.Millaisia mahdollisuuksia työntekijällä on itsensä kehittämiseen työssä ?
 - 5.4.Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana ?
 - 5.5.Miten työnantajan kustantaman koulutuksen määrä on kehittynyt ?
- 6. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työssään**
 - 6.1.Voiko työntekijä vaikuttaa siihen mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu ?
 - 6.2.Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa ?
 - 6.3.Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla ?
 - 6.4.Mihin suuntaan on kehittymässä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin ?
 - 6.5.Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita ?
 - 6.6.Voiko työntekijä työssään toimia miten näkee parhaaksi, kunhan työt tulevat tehdyksi ?

1. Pienyritysten asema työnantajana tilastojen valossa

YRITYSTEN MÄÄRÄ

Yhteensä 226 593 vuonna 2002



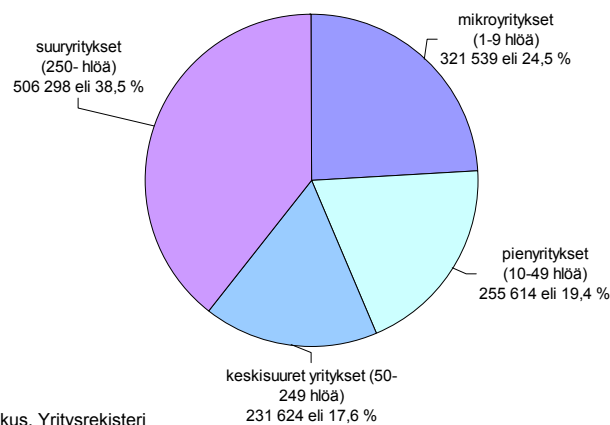
Lähde: Tilastokeskus, Yritysrekisteri

7.6.2004

Pk-yritysten, siis alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus Suomen yrityksistä on yhteensä noin 99,7 %. Mikroyrityksiä näistä yrityksistä on lähes 93 %. Myös pienten ja keskisuuren yritysten asema kansantaloudessa on viimeisen 10-15 vuoden aikana kasvanut voimakkaasti. Yritysten lukumäärä on kasvanut tasaisesti vuodesta 1995 lähtien, viime vuosina noin 2000 yrityksellä vuodessa.

YRITYSTEN HENKILÖSTÖ

Yhteensä 1 315 073 työntekijää vuonna 2002



Lähde: Tilastokeskus, Yritysrekisteri

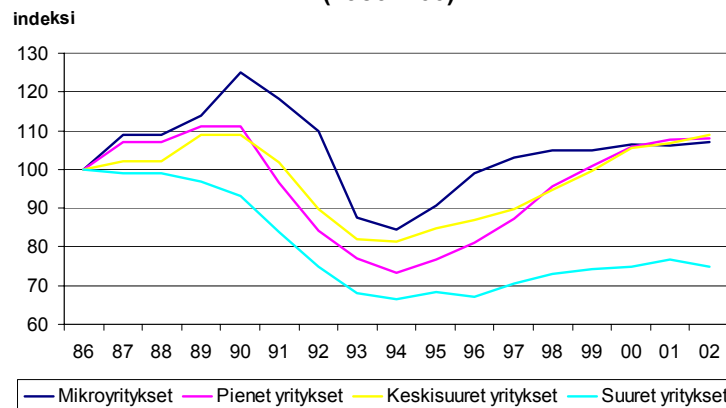
7.6.2004

Pk-yritykset työllistävät yli 60 % työvoimasta. Näistä mikroyritysten, siis alle 10 henkeä työllistävien yritysten osuus on noin neljännes, ja näiden yritysten työllisyysosuus on myös kasvanut kaikkein voimakkaimmin. Lähes kaksi kolmasosaa yrityksistä työllistää vain yhden työntekijän, ja vajaa neljännes yrityksistä tulee toimeen vain yrittäjän työpanoksella. Alle 50 työntekijän yritykset työllistävät yhteensä 43,9 % työvoimasta, siis enemmän kuin yli 250 työntekijän yritykset yhteensä. Keskeinen syy työllisyysosuuksien muutokseen on ollut ja todennäköisesti tulee olemaan tuotantorakenteen muutos, jonka johdosta suuremmat yksiköt keskittyvät entistä enemmän ydinosaamiseensa ja yhä suurempi osa toiminnoista tehdään ulkopuolisissa pienemmissä yksiköissä.



Yritysrakenne Suomessa

Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä
(1986=100)



Lähde: Tilastokeskus, Yritysrekisteri

7.6.2004

2. Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet

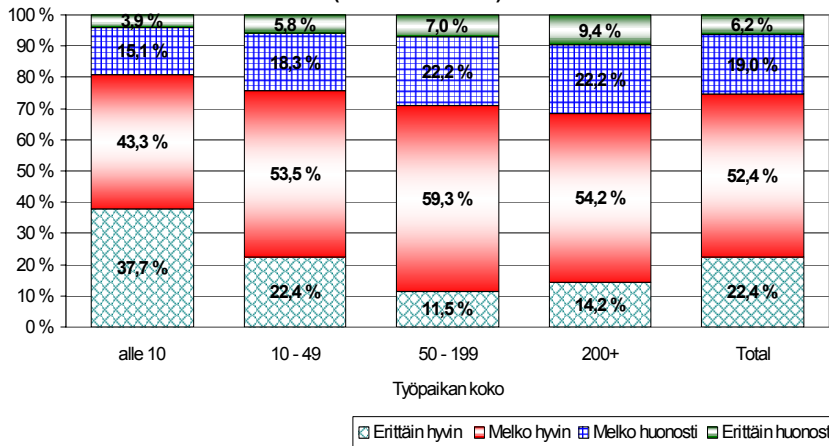
Yhdeksän kymmenestä alle 10 henkeä työllistävän yrityksen, eli niin sanotun *mikroyrityksen* omistaja-johtajasta osallistuu alaistensa työhön. Tällaisessa yrityksessä ei käytännössä koskaan ole yksinomaan henkilöstöasioihin keskittyntä toimihenkilöä, vaan useimmiten omistaja hoitaa henkilöstöasioita muun työn ohessa. Näissä yrityksissä ei myöskään ole niin sanottua keskijohdtoa, eikä johdosta erillistä esimiesporrasta. Käytännössä omistaja-johtaja tekee samaa työtä yhdessä alaistensa kanssa, ja tuntee työntekijänsä hyvin.

Työn tekeminen yhdessä ja omistaja-johtajan läheisyys näkyy pienyrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Pienyritysten työntekijät kokevat johdon ja työntekijöiden väliset suhteet keskimäärin useammin avoimempina kuin suurten yritysten työntekijät.

2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

Työolobarometrin haastattelututkimuksen yhteydessä työntekijöitä pyydettiin arvioimaan kuinka väittäjä ”Työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” kuvaa heidän työpaikkaansa. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin ”erittäin hyvin”, ”melko hyvin”, ”melko huonosti” ja ”erittäin huonosti”. Vastaukset jakautuivat toimipaikan koon mukaan seuraavasti:

**Työntekijöiden/johdon väliset suhteet
avoimet/luottamukselliset**
(vastauksia=1221)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Yhteensä 81 % alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä koki, että työntekijöiden ja johdon suhteet työpaikalla olivat avoimet ja luottamukselliset. Erittäin hyvin tai melko hyvin –vaihtoehdon valinneiden määrä väheni sitä mukaa kun työpaikan koko kasvoi. Kehitys on sinällään luonteva; yli 200 hengen toimipaikassa työntekijöiden ja johdon välille ei voikaan muodostua sellaista luonteva päivittäistä keskusteluyhteyttä, joka pienyrityksessä on itsestään selvä.

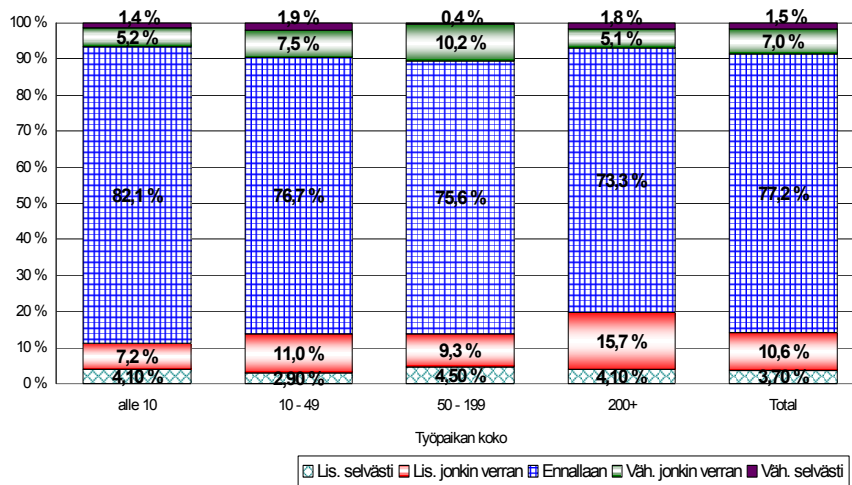
Erityisesti kuviossa on syytä huomioida ”erittäin hyvin” –vastausvaihtoehdon nopea lasku toimipaikkakoon suurentuessa. Kaikilta osin pientyöpaikoilla työntekijöiden ja johdon väliset suhteet koettiin avoimemmiksi ja luottamuksellisemmiksi kuin suuremmilla työpaikoilla.

2.2. Ovatko esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat lisääntyneet, vähentyneet vai pysyneet ennallaan ?

Haastattelututkimuksessa työntekijöiltä kysyttiin myös esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen lisääntymisestä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Haastateltujen työntekijöiden tuli arvioida ovatko ristiriidat lisääntyneet, vähentyneet vai pysyneet ennallaan edellisten 12 kuukauden aikana. Työntekijät saivat myös tarkentaa ovatko ristiriidat lisääntyneet tai vähentyneet selvästi vai jonkin verran. On huomattava, että kyselyn tulos ei sinällään mittaa ristiriitojen määrää, johon edellinen kuvio viittasi, vaan tilanteen muutosta edellisen vuoden aikana.

Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat

(vastauksia=1235)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

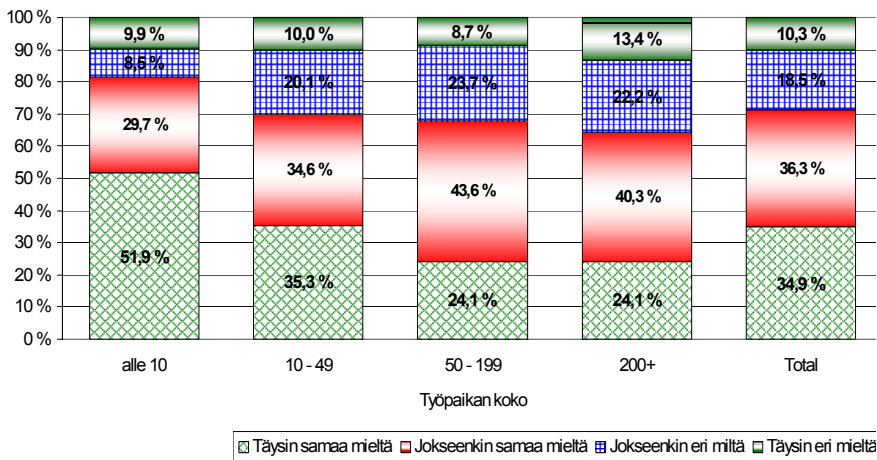
Kuviosta käy ilmi, että yli 80 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä on arvioinut esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen pysyneen ennallaan. Erot toimipaikkakokoluokkien välillä ovat muutoin suhteellisen pieniä. 11,3 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä on katsonut ristiriitojen lisääntyneen jonkin verran tai selvästi. 50 – 199 työntekijän toimipaikoissa tämä luku on ollut lähes 14 %, ja yli 200 työntekijän toimipaikoissa melkein 20 % työntekijöistä on kokenut ristiriitojen lisääntyneen.

Tutkimustulos kertoo todennäköisesti myös tutkimusajankohtana syksyllä 2003 julkisuudessa käydystä yhteistoimintaneuvotteluita koskeneesta keskustelusta ja sen vaikutuksista suurempien yritysten työntekijöihin. Toisaalta pienissä yrityksissä on selvää, ettei esimiesten ja alaisten välillä voi olla kovin suuria ristiriitoja – koko työyhteisön ilmapiiri ja tuottavuus kärsii tällaisista ristiriidoista. Pienissä yrityksissä ristiriitoihin puututaan varsin pian, koska ne ovat koko työyhteisön ja siten myös omistajan tiedossa hyvin varhaisessa vaiheessa.

2.3. Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti ?

Työsopimuslaissa säädetään niin kutsutusta tasapuolisen kohtelun velvoitteesta. Lain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai näihin verrattavan seikan vuoksi. Työntekijöiden kokema tasapuolinen kohtelu saattaa kuitenkin olla paljon muutakin kuin laissa mainittua tasapuolista kohtelua, ja voi liittyä vaikkapa siihen kuinka työt jaetaan tai siihen kuinka kohdellaan eri työtehtäviä tekeviä työntekijöitä.

Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti (vastauksia=1222)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

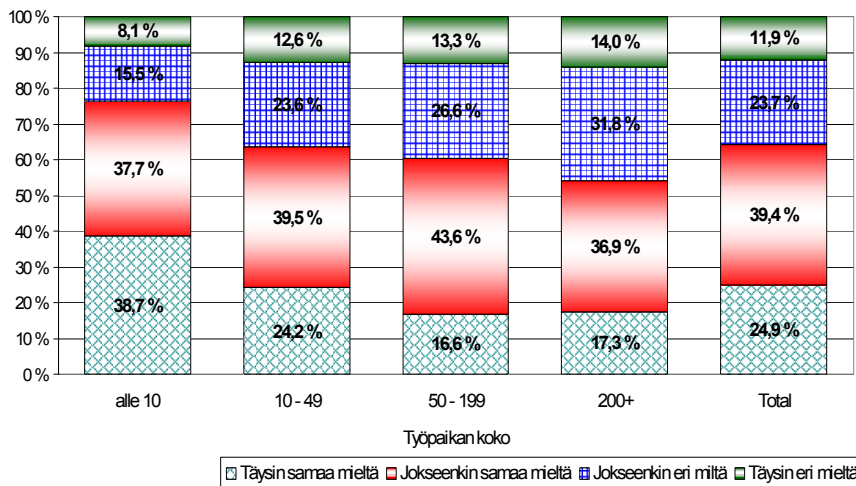
81,6 % alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä koki, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti, kun muissa kokoluokissa vastaavat luvut jäivät alle 70 %:n. Yli puolet alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä oli täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Erot pienempien ja suurempien toimipaikkojen välillä ovat varsin selvät. Tulosten taustalla on todennäköisesti pienyritysten varsin matala hierarkia ja kaikkien työntekijöiden varsin laajat työtehtävät.

2.4. Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti ?

Haastattelussa esitettiin myös väite, jonka mukaan ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti”. Vastausvaihtoehtoina annettiin jälleen täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti

(vastauksia=1222)



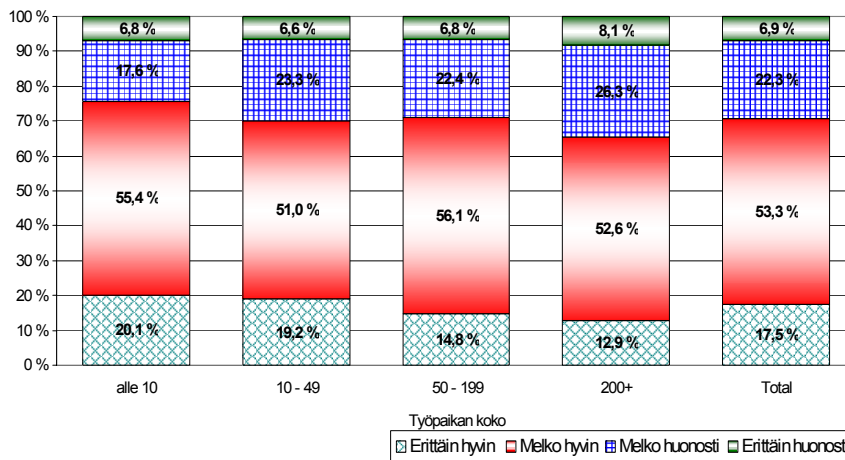
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä 76,4 kokee työpaikalla välitettävän tietoja avoimesti. Seuraavassa kokoluokassa, 10-49 hengen toimipaikoissa luku jää jo 63,7 %:iin, ja suurimmassa, yli 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen kokoluokassa vain 54,2 % työntekijöistä oli sitä mieltä että tietoja välitetään avoimesti. Mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sitä useampi työntekijä kokee, ettei tietoja välitetä avoimesti. Myös väitteen kanssa täysin eri mieltä olevien määrä kasvoi sitä mukaa kun työpaikan koko suureni.

2.5. Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin ?

Työolobarometrin yhteydessä palkansaajia pyydettiin arvioimaan väitettä ”Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin”.

Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin (vastauksia=1197)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

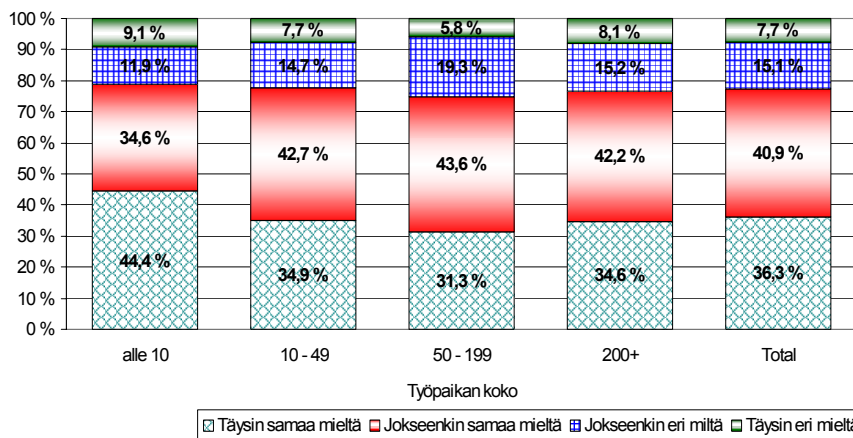
Myös muutosehdotuksiin suhtautuminen näyttää muuttuvan työpaikan koon kasvaessa. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 75,5 % koki väitteen vastaavan hyvin heidän kokemuksiinsa kun vastaava luku yli 200 työntekijän toimipaikoissa oli vain 65,5 %. Tutkimustulos tukee käsitystä siitä, että pienemmissä yrityksissä päätetään yhdessä työyhteisöä koskevista kysymyksistä.

2.6. Keskustellaanko työpaikalla avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista ?

Eräs haastatelluille esitetystä väitteistä koski työpaikan avointa keskustelua. Työntekijöiden tuli vastata ovatko he täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä siitä että työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta.

Keskustellaan avoimesti työtehtävistä/ tavoitteista

(vastauksia=1222)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Kaikkein eniten niitä työntekijöitä, jotka kokivat keskustelun avoimeksi, oli alle 10 hengen työpaikoilla, yhteensä 79 %. Luku laski sitä mukaa kun toimipaikan koko kasvoi, mutta erot eivät ole kovin suuria. Pienen yrityksen välttämätön ja itsestään selvä tiedonkulku korostuu tässäkin kysymyksessä; kun mikroyrityksen omistajajohtaja tekee samaa työtä työntekijöidensä kanssa, on avoimelta tiedonkululta lähes mahdotonta välttyä.

3. Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

Kiina-ilmio ja globalisaation vaikutukset ylipäätään ovat keskeisimpiä aiheita työelämään liittyvässä ajankohtaisessa keskustelussa. Kilpailu osaavasta työvoimasta, euroopanlaajuiset työmarkkinat ja toisaalta kansalliset korkeat työvoimakustannukset aiheuttavat paineita työn siirtämiseen Suomen rajojen ulkopuolelle. Nämä tekijät vaikuttavat pienyrityksenkin toimintaedellytyksiin erityisesti siksi, että kansainvälisten yritysten päätökset alihankinnan sijoittumisesta eivät ole sidottuja kansallisiin rajoihin. Pienyritys on kuitenkin hyvin sidottu toimipaikkaansa. Yrittäjä on itsekkin kiinni toimintapaikkakunnalla, ja pienyrityksen toiminnan siirtäminen ulkomaille on hankalaa niin byrokratian kuin tarvittavan pääoman puutteenkin takia. Pienyritys on kotimaisessa omistuksessa, maksaa veronsa Suomeen, ja toiminnan siirtämisessä ulkomaille on hyvin suuri kynnyks. Kun suurempi yritys päättää siirtää alihankintansa ulkomaille, on useimmiten kyse alihankkijan vaihtamisesta eikä alihankkijan siirtymisestä ulkomaille.

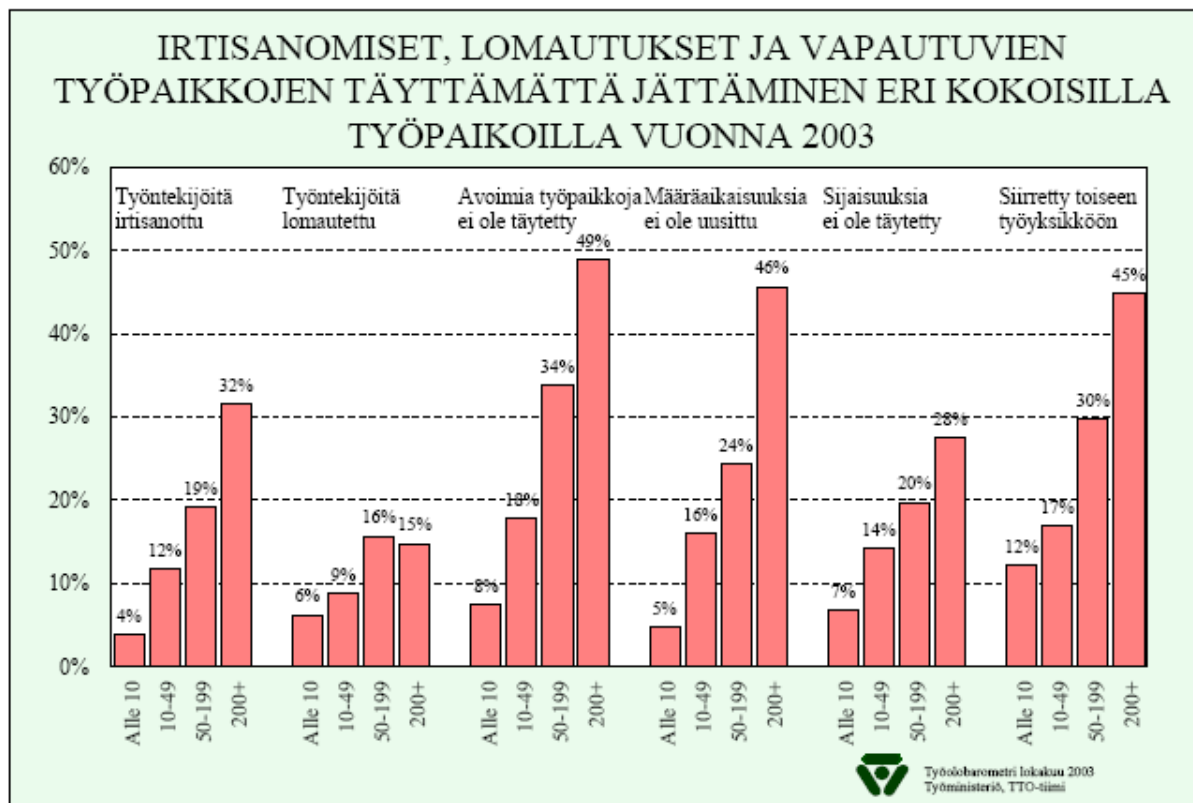
Julkisuudessa käydyssä keskustelussa on käytetty lähiaikoina usein termiä kvartaalitalous viittaamaan työnantajiin, jotka mukauttavat henkilöstöä saadakseen osavuosituloksen näyttämään paremmalta. Kvartaalitalous –termillä viitataan useimmiten listautuneisiin yhtiöihin. Pienissä yrityksissä ei osavuosituloksia tehdä, eikä omistaja ole useimmiten vastuussa yrityksen taloudesta muille kuin itselleen – ja sellaisille tärkeille sidosryhmille kuin rahoittajilleen ja työntekijöilleen.

Pienyrityksen usein hyvinkin suppea omistuskanta ja sen sidottuus yksittäisen yrittäjän henkilökohtaiseen talouteen pakottaa yrityksen suunnittelemaan toimintaa pitkällä tähtäimellä. Tämä

aiheuttaa usein tiettyä riskin välttämistä, mutta toisaalta vahvistaa motivaatiota tehdä pitkällä aikavälillä tarkoituksenmukaisia muutoksia. Pienyritys pyrkii usein välttämään viimeiseen asti työntekijöidensä irtisanomista. Taloudellisessa ahdingossa irtisanomisiin ja lomautuksiin ryhdytään usein liiankin myöhään, vasta sitten kun yrityksen toimintaedellytykset on jo menetetty. Usein varautumalla tuotannon vaihteluihin jo aikaisemmassa vaiheessa voitaisiin säästää monia työpaikkoja. Irtisanomiset ja lomautukset koetaan kuitenkin viimeiseksi keinoksi pelastaa yritys, irtisanomismenettelyä pidetään hankalana ja irtisanomisesta mahdollisesti aiheutuvia seuraamuksia pelätään usein turhaankin. Irtisanova pientyönantaja tietää, että uuden osaavan työvoiman saaminen kysynnän taas lisääntyessä voi olla hyvinkin hankalaa. Yrittäjä kantaa huolta myös maineestaan asiakkaiden ja muiden sidosryhmien edessä. Pienellä paikkakunnalla tällaiset imagotekijät voivat olla merkittäväkin syy irtisanomisten välttämiseen.

3.1. Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana ?

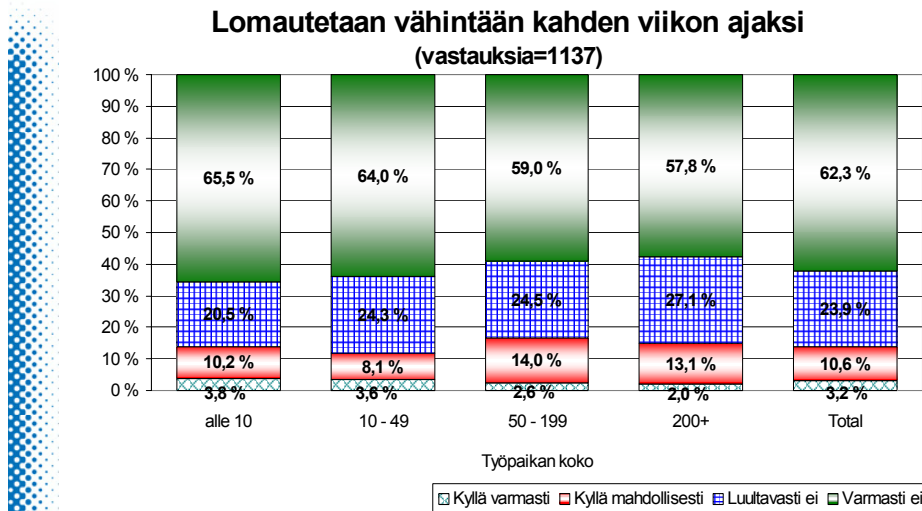
Työministeriö on julkaissut irtisanomisia, lomautuksia ja työpaikkojen täyttämättä jättämistä eri kokoisilla työpaikoilla koskevan yhteenvedokuvan. Vastaajilta kysyttiin, onko työpaikalla vähennetty henkilöstöä ja millä keinoin kuluneen 12 kuukauden aikana.



Erot suurempien ja pienempien toimipaikkojen välillä ovat varsin selvät. Pienemmät toimipaikat ovat sopeuttaneet henkilöstöään huomattavasti vähemmän kuin suuremmat. Työolobarometrin tuloksista käy ilmi paitsi se, että pientyöpaikat ovat vähentäneet henkilöstöään vähemmän, myös se, että pientyöpaikkojen henkilöstö luottaa työsuhteensa pysyvyyteen enemmän kuin suurempien yritysten henkilöstö.

3.2. Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana ?

Työolobarometrin yhteydessä palkansaajilta kysyttiin pitävätkö he mahdollisena, että heidät lomautetaan seuraavan vuoden aikana vähintään kahden viikon ajaksi. Vaihtoehtoiksi annettiin ”kyllä varmasti”, ”kyllä mahdollisesti”, ”luultavasti ei” ja ”varmasti ei”.



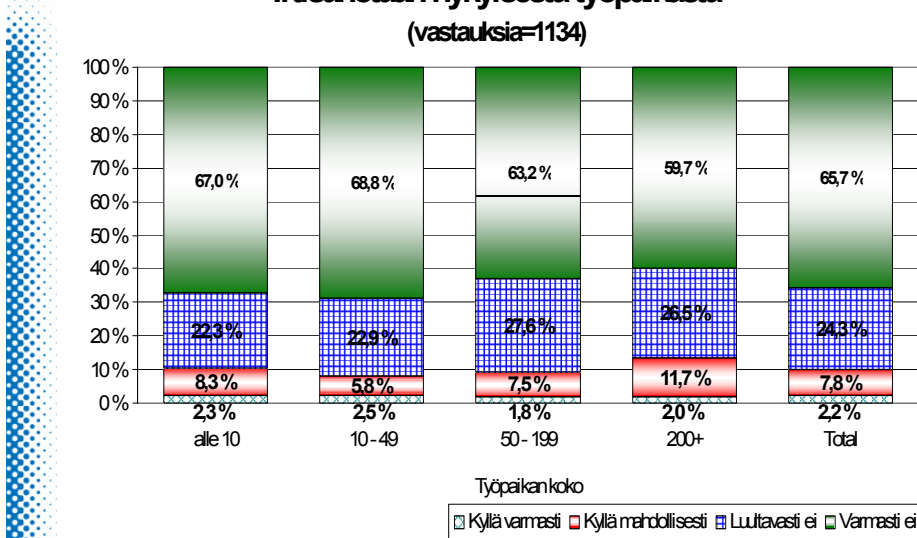
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Täysin varma siitä, ettei tulevan vuoden aikana tule lomautetuksi oli alle 10 hengen toimipaikoilla 65,5 % vastanneista, ja 10-50 hengen toimipaikoilla 64 % vastanneista. Tätä suuremmilla toimipaikoilla varmoja asiasta oli alle 60 % henkilöstöstä. Vastaavasti suuremmilla toimipaikoilla oli enemmän niitä, jotka pitivät lomautusta todennäköisenä.

3.3. Irtisanotaanko seuraavan vuoden aikana ?

Vastaavanlaisin vaihtoehdoin, ”kyllä varmasti”, ”kyllä mahdollisesti”, ”luultavasti ei” ja ”varmasti ei” kysyttiin palkansaajilta mahdollisuutta siihen, että heidät irtisanottaisiin seuraavan vuoden kuluessa nykyisestä työpaikastaan. Kysymykseen vastasivat myös määräaikaiset työntekijät sillä varauksella, ettei heidän työsuhdettaan jatketa.

Irtisanotaan nykyisestä työpaikasta (vastauksia=1134)



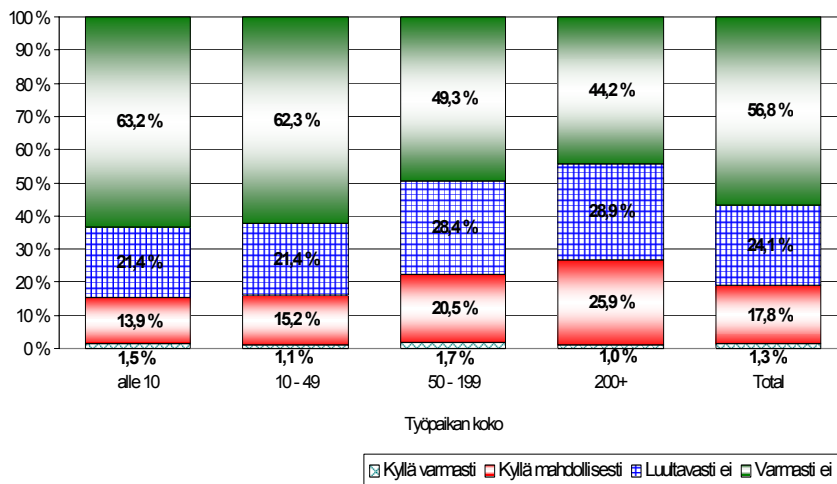
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Vastaukset ovat hajaantuneet siten, että kaikkein eniten uhkaa työpaikan menettämisestä kokevat yli 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen työntekijät. Heistä 13,7 % pitää mahdollisena irtisanomista seuraavan vuoden kuluessa. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 10,6 % pitää mahdollisena irtisanomista seuraavan vuoden aikana, 10-49 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 8,3 % ja 50-199 hengen yritysten työntekijöistä 13,7 %.

3.4. Siirretäänkö toisiin tehtäviin ?

Palkansaajilta kysyttiin myös, pitävätkö he mahdollisena siirtoaan toisiin tehtäviin.

Siirretään toisiin tehtäviin (vastauksia=1140)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

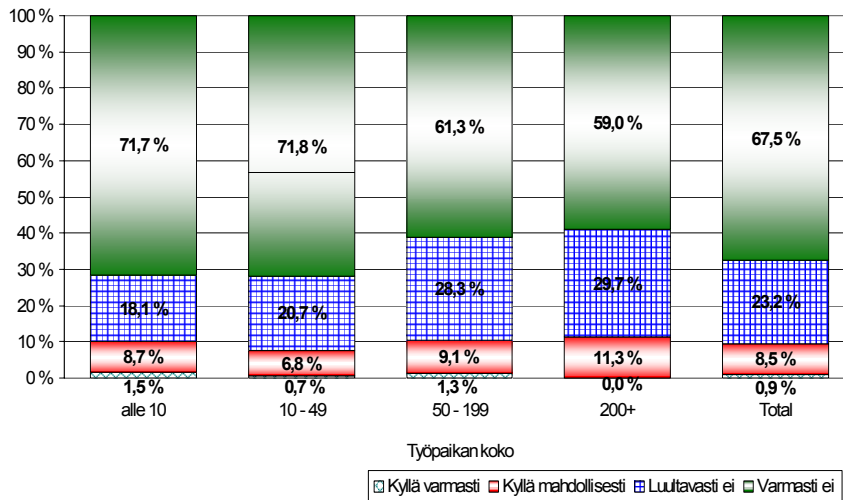
Vastaukset vaihtelivat hyvinkin paljon toimipaikan kokoluokan mukaan. Kun 63,2 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä oli varmoja siitä, ettei heitä siirretä toisiin tehtäviin, vain 44,2 % yli 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen henkilöstöstä oli varma siitä, ettei heitä siirretä toisiin tehtäviin.

Niiden henkilöiden osuus, jotka pitivät mahdollisena siirtoa toisiin tehtäviin, kasvoi selkeästi työpaikan koon kasvaessa ja suhteessa kokoon. Osaltaan tätä kehitystä selittävä tekijä on se, että pienissä yrityksissä työtehtävät ovat muutoinkin varsin laajat, eikä ”muita tehtäviä” välttämättä yrityksessä olekaan.

3.5. Joutuuko työntekijä tekemään lyhennettyä työviikkoa ?

Haastattelun yhteydessä kysyttiin myös, kuinka mahdollisena työntekijät pitävät sitä, että joutuvat seuraavan vuoden aikana tekemään lyhyempää työviikkoa kuin mistä on sovittu.

Joutuu tekemään lyhennettyä työviikkoa (vastauksia=1134)



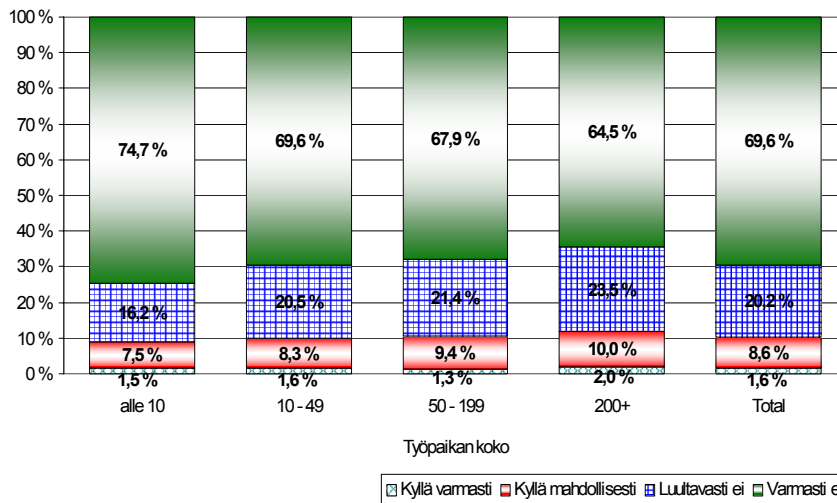
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Merkittävimmät erot vastanneiden välillä löytyivät niiden osalta, jotka olivat varmoja siitä, etteivät joudu tekemään lyhennettyä työviikkoa. 71,7 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä oli varmoja siitä, ettei joudu tekemään lyhennettyä työviikkoa, kun samaan aikaan yli 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen henkilöstöstä vain 59,0 % oli varmoja samasta asiasta. Näissä kaikkein suurimmissa toimipaikoissa yksikään työntekijöistä ei kuitenkaan ollut varma siitä, että joutuu tekemään lyhennettyä työviikkoa. Toisaalta näissä yli 200 henkeä työllistäneissä toimipaikoissa oli eniten niitä työntekijöitä, jotka ylipäätään uskoivat joutuvansa tekemään lyhennettyä työviikkoa, yhteensä 11,3 %.

3.6. Muutetaanko työaika ilman omaa tahtoa ?

Edellisten kysymysten kanssa samaan sarjaan ja samoin vastausvaihtoehtoin kuului myös kysymys siitä, pitääkö palkansaaja mahdollisena, että hänen viikoittaista tai päivittäistä työaikaansa muutetaan ilman hänen tahtoaan.

Viikoittaista/päivittäistä työaika muutetaan (vastauksia=1147)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

74,7 % alle 10 henkeä työllistävien toimipaikkojen henkilöstöstä on varma siitä, ettei työaika muuteta, kun muissa kokoluokissa varmojen määrä jää alle 70 %:n. Työajan ennallaan pysymisestä varmojen osuus pienenee siirryttäessä suurempiin työpaikkoihin.

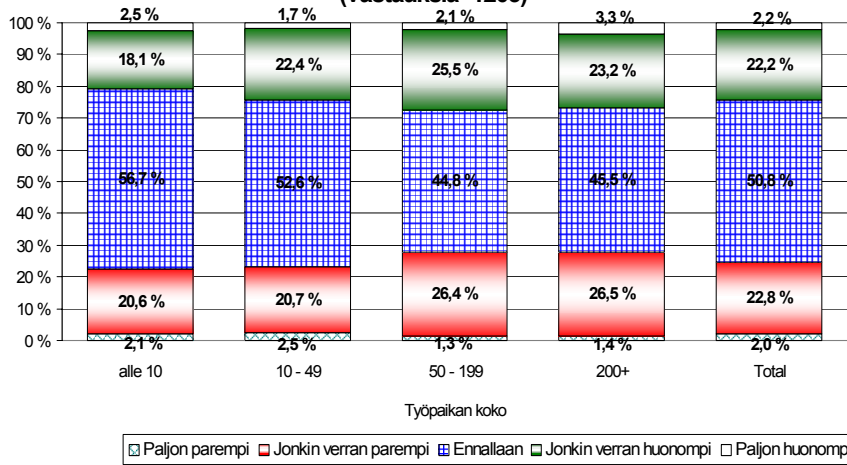
Kokonaisuudessaan voi siis sanoa, että pienyritysten työntekijät suhtautuvat luottavammin oman työnsä ennallaan pysymiseen tulevaisuudessa. Erityisesti tämä suurempi luottavaisuus on havaittavissa siten, että pienyritysten työntekijät eivät usko työsuhteen kestäessä tapahtuviin vastentahtoisiiin muutoksiin samoissa määrin kuin suurempien yritysten työntekijät. Myös irtisanomisten ja lomautusten todennäköisyys nähdään pienempänä.

3.7. Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua ?

Työntekijöiltä kysyttiin myös minkälaiseksi he arvioivat yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua.

Työllisyystilanne vuoden kuluttua

(vastauksia=1205)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Mielenkiintoiseksi vastaukset tekee se, että pientoimipaikkojen työntekijöistä selvästi suurempi osa on uskonut työllisyystilanteen olevan ennallaan kuin suurempien yritysten työntekijöistä. Sekä parempaan että huonompaan työllisyystilanteeseen uskovien määrä on ollut suurempi suurissa toimipaikoissa. Suurten toimipaikkojen (yli 200 henkeä) työntekijöistä 54,5 % on uskonut jonkinlaiseen muutokseen, kun alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä työllisyystilanteen muutokseen on uskonut vain 43,3 % työntekijöistä. Parempaan tai huonompaan työllisyyskehitykseen uskovien määrä on ollut suhteessa samankaltainen kaikissa kokoluokissa siten että hie-man suurempi osa palkansaajista on uskonut myönteiseen työllisyyskehitykseen.

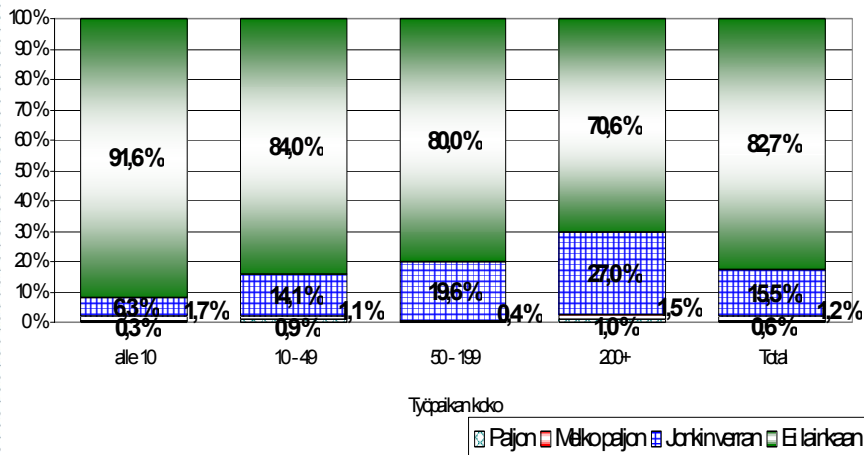
4. Työn rasisitustekijät ja työkyky

Työkykyyn panostamisesta on tullut tärkeä osa työelämän kehittämistä. Työkykytoiminnalla pyritään lisäämään paitsi fyysistä työkykyä ja työntekijöiden terveyttä, myös työmotivaatiota. Työurien pidentäminen on tärkeä lähivuosien haaste, johon sekä fyysisen työkyvyn että työmotivaation ylläpitämisellä pyritään vastaamaan. Pienyrityksissä työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen on usein vähemmän resursseja kuin suuremmissa yrityksissä, mutta työn rasisitustekijöitä ja työkykyä ei voi arvioida yksin kehittämistoimenpiteiden valossa.

4.1. Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista ?

Palkansaajilta kysyttiin työolobarometrin yhteydessä myös esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista. Erot toimipaikkakokoluokkien välillä olivat varsin merkittävät:

Työpaikalla työpaikkakiusaamista (vastauksia=1188)



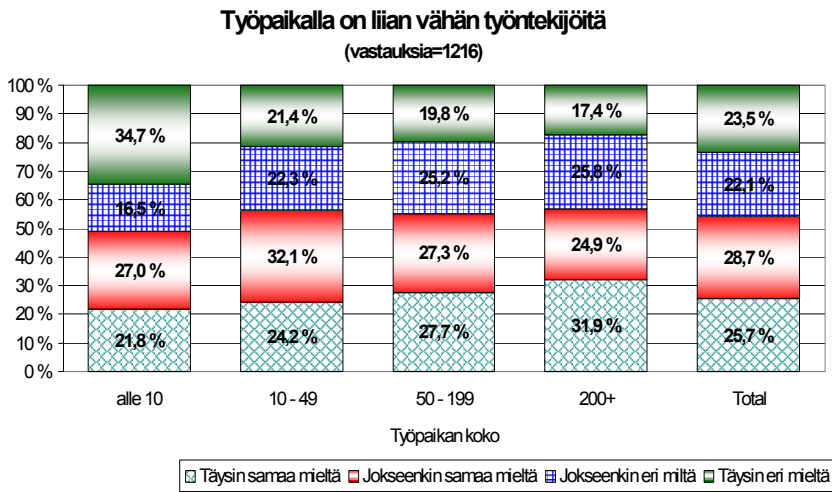
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Peräti 91,6 % pientoimipaikkojen työntekijöistä katsoo, ettei työpaikalla lainkaan esiinny työpaikkakiusaamista, kun taas yli 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen työntekijöistä vain 70,6 % oli sitä mieltä ettei työpaikalla lainkaan esiinny työpaikkakiusaamista.

Erot työpaikkakiusaamisen kokemisessa ovat selitettävissä pienten ja suurten yritysten erilaisella luonteella työyhteisöinä. Suuressa yrityksessä, jossa työntekijöitäkin on enemmän, on ymmärrettävää että ristiriitoja syntyy, ja niitä voidaan pyrkiä korjaamaan esimerkiksi siirtämällä työntekijöitä toisiin työtehtäviin. Pienessä yrityksessä tällainen tehtävistä toisiin siirtäminen ei ole mahdollista, vaan työntekijöiden on tultava keskenään toimeen. Tästä syystä ristiriitoja usein vältetäänkin tietoisesti. Pientyönantaja puuttuu usein ristiriitoihin jo varhaisessa vaiheessa, koska ne tulevat esiin yhdessä työskenneltäessä ja niiden korjaaminen jälkikäteen esimerkiksi tehtävien muuttamisella on hyvin vaikeaa.

4.2. Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä ?

Yksi keskeisimmistä työhyvinvointikeskustelussa esiintyvistä teemoista on työssä jaksaminen. Työssä jaksamiseen liittyy olennaisesti se, kuinka koko työyhteisö on resursoitu. Työolobarometrin yhteydessä työntekijöille esitettiin väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden”, ja pyydettiin vastaamaan, ovatko haastatellut väitteen kanssa täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin eri mieltä vai jokseenkin eri mieltä.



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

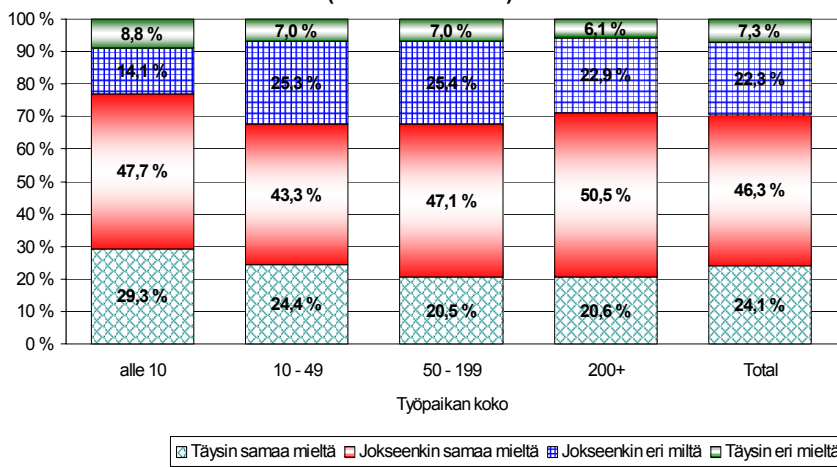
Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä vain alle puolet oli sitä mieltä, että työpaikalla oli liian vähän työntekijöitä, kun suuremmissa kokoluokissa yli puolet koki työntekijöitä olevan liian vähän. Niiden henkilöiden osuus, jotka olivat täysin eri mieltä, osuus oli huomattavasti suurempi (34,7 %) alle 10 hengen toimipaikoilla kuin muilla toimipaikoilla. Ylipäätään voi sanoa, että mikroyrityksissä työntekijöiden määrä näyttää olevan useammin riittävä kuin suuremmissa yrityksissä.

4.3. Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja ?

Yksi barometrin väitteistä koski sitä, ovatko työt hyvin organisoituja työpaikalla. Väitteisiin vastattiin vastaavalla skaalalla – täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä.

Työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja

(vastauksia=1224)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

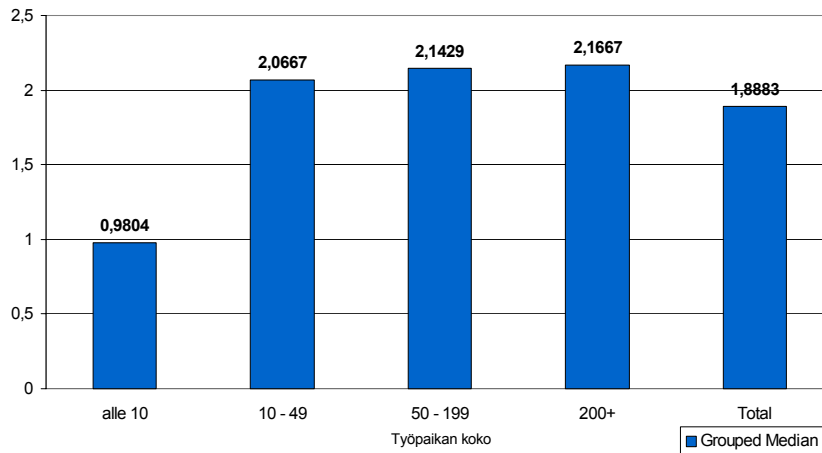
Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 29,3 % oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja, kun 10-49 hengen toimipaikoilla täysin samaa mieltä oli 24,4 % työntekijöistä ja tätä suuremmilla toimipaikoilla vain vähän yli 20 %.

Kokonaisuudessaan vaikuttaa siltä, että pienempien yritysten työntekijät pitävät töitä työpaikalla paremmin organisoituna kuin suuremmissa yrityksissä. Tulos on ehkä jossain määrin jopa yllättävä – suuremmissa yrityksissä kun pystytään panostamaan tuotannon tehostamiseen aivan eri volyyymillä kuin pienemmissä. Selitys tutkimustulokselle saattaa löytyä siitä, että pienissä yrityksissä työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa töiden organisointiin enemmän kuin suurissa yrityksissä, ja työt koetaan paremmin organisoiduiksi kun niiden organisointiin on voitu itse vaikuttaa.

4.4. Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia ?

Työolobarometrin yhteydessä palkansaajilta kysyttiin myös, montako päivää he ovat olleet poissa työstä oman sairautensa takia kuluneen vuoden aikana.

Poissaolopäiviä oman sairauden takia (vastauksia=1241)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Omasta sairaudesta riippuvien poissaolojen määrä on huomattavasti pienempi alle 10 hengen toimipaikoissa kuin muissa toimipaikoissa. Kuviota arvioitaessa on hyvä muistaa, etteivät tutkimukseen osallistuneet yrittäjät itse – yrittäjät ovat yleisen käsityksen mukaan työstä poissa sairautensa takia harvemmin kuin muut. Huolimatta siitä, ettei yrittäjiä ole laskettu tutkimustuloksiin mukaan, jäävät mikroyritysten sairauspoissaolot huomattavasti vähäisemmiksi kuin suurempien yritysten.

Alle 10 hengen toimipaikkojen varsin pieni sairauspoissaolojen mediaani kertoo varmastikin hyvästä työmotivaatiosta ja toisaalta omasta työstä kannettavasta vastuusta – pienellä työpaikalla on selvää että sairauspoissaolojen aikana työt kasaantuvat entistä pienemmän väen tehtäväksi.

Sairauspoissaolot on esitetty mediaanina, koska keskiarvoluvut saattavat vääristää tuloksia, mikäli vastaajajoukkoon osuu muutama hyvin pitkä sairauspoissaolo. Myös keskiarvon perusteella pienimmissä yrityksissä sairauspoissaolopäiviä on kuitenkin vähemmän kuin suuremmissa; alle 10 hengen yrityksessä poissaolopäiviä oli tässä tutkimuksessa keskimäärin 6,2 pv/vuosi, 10-49 hengen yrityksessä 10,51 pv/vuosi, 50-199 hengen yrityksessä 8,0 pv/vuosi, ja tätä suuremmissa yrityksissä 7,0 pv/vuosi.

5. Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

Pienessä yrityksessä joudutaan pienellä joukolla hoitamaan kaikki ne tehtävät, jotka isossa yrityksessä hoidetaan keskitetysti. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä laajempia tehtävät ovat. Kaikkein pienimmissä, yrittäjän ja yhden ulkopuolisen työntekijän työllistävissä yrityksissä ainoa työntekijä on käytännössä yrittäjän varamies ja on käytännössä tietoinen kaikesta mitä yrityksessä tapahtuu. Joillekin työntekijöille tällainen vastuullisuus saattaa olla raskasta – mutta suurimalle osalle työn laaja-alaisuus on motivoiva tekijä.

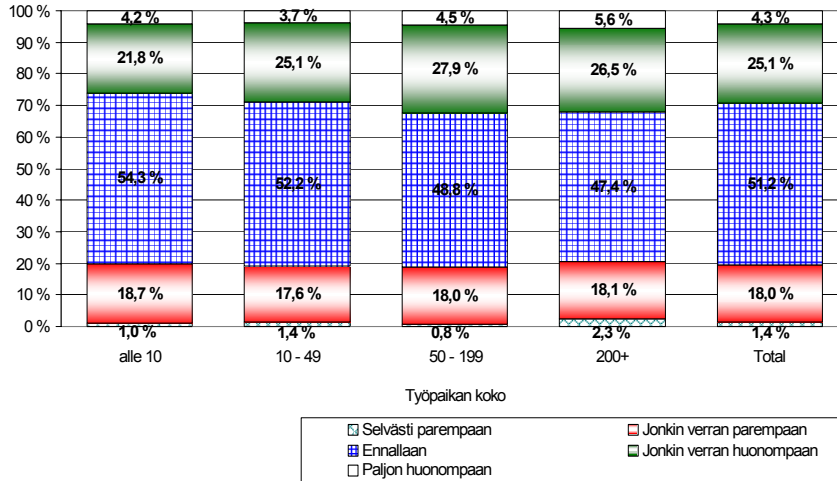
5.1. Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä ?

Työolobarometrissä tiedusteltiin palkansaajilta työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. Yksi kysymyksistä koski työnteon mielekkyyttä ja työhaluja yleensä.



Työnteon mielekkyys ja työhalut

(vastauksia=1231)



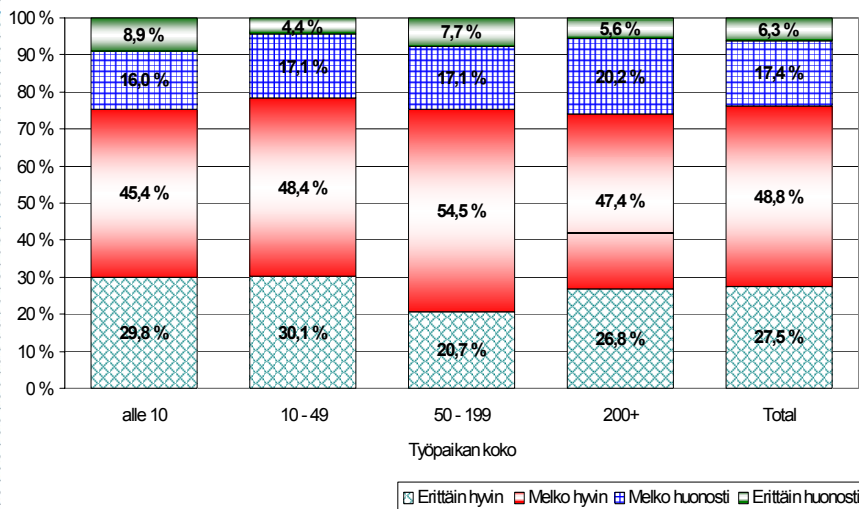
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Tässä vastauksessa kävi ilmi, että suurempi osa (54,3 %) pienten toimipaikkojen työntekijöistä uskoi tilanteen pysyvän ennallaan kuin suurten toimipaikkojen työntekijöistä (47,4 %). Toimipaikkakoon mukainen hajonta oli selvästi pienempi niiden työntekijöiden kesken, jotka uskoivat muutokseen parempaan suuntaan (19,7 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä, 20,4 % yli 200 hengen toimipaikkojen työntekijöistä). Sen sijaan toimipaikkakoon mukaiset erot ovat selvät niiden työntekijöiden kesken, jotka uskoivat työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehityvän huonompaan suuntaan; 26 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä usko kehitykseen huonompaan suuntaan, kun taas peräti 32,1 % yli 200 hengen toimipaikkojen työntekijöistä uskoi tämänsuuntaiseen kehitykseen.

5.2. Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita ?

Työolobarometrin yhteydessä työntekijöiltä kysyttiin kokevatko he työpaikkansa olevan sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.

Työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita (vastauksia=1220)



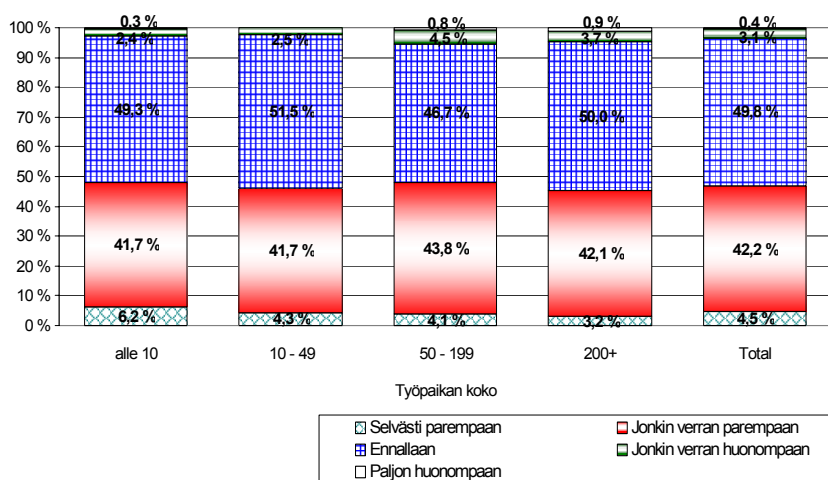
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Alle 50 hengen toimipakoissa luvut olivat hyvin samankaltaisia, kuitenkin siten, että 10-49 hengen toimipaikoissa koettiin eniten oppimisen mahdollisuuksia. Suurimmissa työpaikoissa koettiin jonkin verran vähemmän oppimisen mahdollisuuksia.

5.3. Millaisia mahdollisuuksia työntekijällä on itsensä kehittämiseen työssä ?

Barometrissä kysyttiin myös, miten työntekijät näkivät mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä muuttuneen. Työntekijöille esitettiin kysymys siitä, ovatko mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai pysymässä ennallaan.

Mahdollisuus itsensä kehittämiseen työssä (vastauksia=1235)

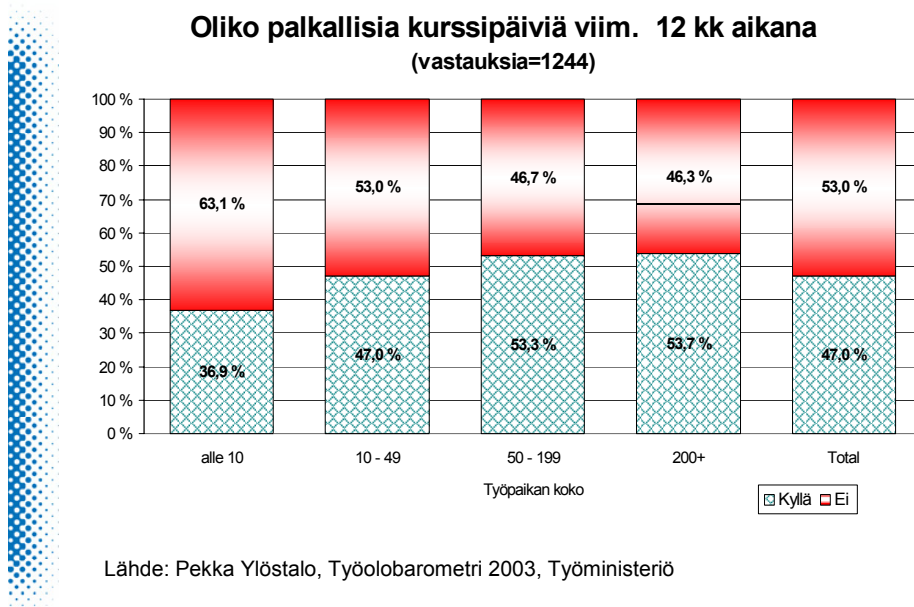


Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Yli 6 % alle 10 henkeä työllistäneiden toimipaikkojen työntekijöistä katsoi mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä kehittyvän selkeästi parempaan suuntaan. Vain 2,7 % kaikkein pienimpien toimipaikkojen työntekijöistä uskoi mahdollisuuksien kehittyvän huonompaan suuntaan, kun kokoluokassa 50-199 henkeä työllistävät toimipaikat 5,3 % työntekijöistä uskoi mahdollisuuksien kehittyvän huonompaan suuntaan, ja kokoluokassa yli 200 henkeä työllistävät toimipaikat 4,8 % työntekijöistä uskoi tähän. Tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että pienten yritysten työntekijät uskovat mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen kehittyvän parempaan suuntaan.

5.4. Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana ?

Palkansaajilta kysyttiin myös, ovatko he kuluneiden 12 kuukauden aikana olleet kurssilla, siten että ovat saaneet koulutusajalta palkkaa.



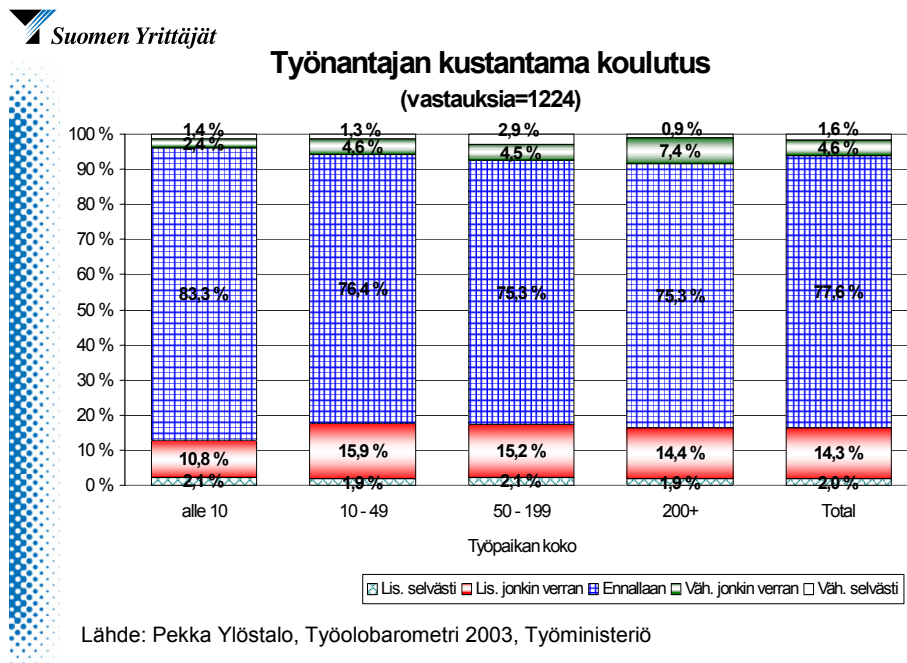
Palkallisten kurssipäivien osuus oli selvästi pienin alle 10 hengen työpaikoilla ja kasvoi työpaikan koon myötä. Erot toimipaikkakokoluokkien välillä olivat varsin merkittäviä, kun pienimmillä toimipaikoilla vain 36,9 % oli osallistunut palkalliseen koulutukseen, kun 10-49 hengen toimipaikoilla 47 % työntekijöistä oli osallistunut, ja tätä suuremmilla toimipaikoilla yli 53 % työntekijöistä oli osallistunut tällaiseen koulutukseen. Työolobarometrissä tiedusteltiin myös palkallisten kurssipäivien määrää niiltä henkilöiltä, jotka koulutukseen olivat ylipäätään osallistuneet. Alle 10 hengen työpaikoissa koulutuspäivä oli keskimäärin 4,4 pv/vuosi, 10-49 hengen työpaikoissa keskimäärin 7,0 pv/vuosi, 50-199 hengen työpaikoissa 5,8 pv/vuosi ja tätä suuremmissa työpaikoissa 8,0 pv/vuosi.

Pienten yritysten koulutuksen vähäistä määrää selittävät paitsi kustannustekijät, myös henkilöresursseihin liittyvät syyt. Pienissä yrityksissä yhdenkin työntekijän poissaolo koulutuksen takia aiheuttaa muille työntekijöille kasaantuvia työpaineita, kun taas suuremmissa yrityksissä töitä voidaan poissaolojen aikana tasata sijaisjärjestelyin. Pienyritysten mahdollisuuksia ja haluja työntekijöidensä kouluttamiseen tulee kuitenkin pyrkiä lisäämään edelleen niin joustavin koulu-

tusjärjestelyin ja kustannusten tasaamisella kuin myös koulutuspalveluiden saavutettavuuden lisäämisellä.

5.5 Miten työnantajan kustantaman koulutuksen määrä on kehittynyt ?

Työolobarometrissä tiedusteltiin myös työnantajan kustantaman koulutuksen määrän kehittymistä. Vastajilta kysyttiin onko mahdollisuus saada työnantajan kustantamaa koulutusta lisääntynyt, pysynyt ennallaan vai vähentynyt kuluneen 12 kuukauden aikana.



Yli 83 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä koki, että työnantajan kustantaman koulutuksen määrä on pysynyt ennallaan. Sekä lisääntymistä että vähentymistä koettiin selvästi enemmän suurilla toimipaikoilla. Muissakin työelämän muutosta kuvaavissa kysymyksissä kävi selvästi ilmi, että pientyöpaikoilla koettiin asioiden olevan ennallaan – niin myös työnantajan kustantaman koulutuksen osalta. Kyse on ehkä suurissa yrityksissä ylipäättään tapahtuvista nopeammin tapahtuvista muutoksista – pienissä yrityksissä niin yrityksen kuin siellä tapahtuvan työn kehittäminen saattaa tapahtua pidemmällä aikavälillä.

6. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työssään

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä pidetään eräänä keskeisenä motivaatiotekijänä ja vaikutusmahdollisuuksista on käyty myös jatkuvaa julkista keskustelua. Toisaalta työsuhteen keskeisimpiin tunnusmerkkeihin kuuluu työpanoksen antaminen työnantajan käyttöön ja työnantajan työjohto- ja valvontaoikeus. Jo aiemmin todettiin, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet näyttävät pienyrityksissä varsin luottamuksellisilta, ja työolobarometrin perusteella näyttää siltä, että pienyritysten työntekijät kokevat että heillä on myös vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä.

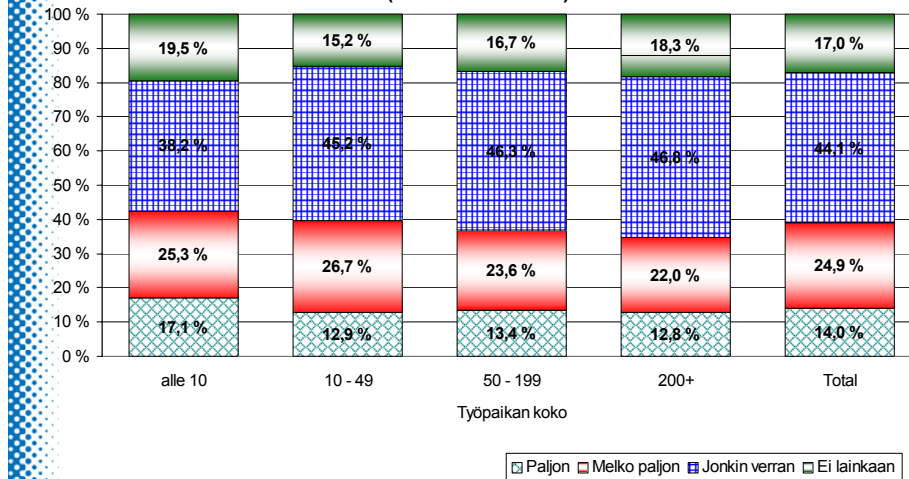
6.1. Voiko työntekijä vaikuttaa siihen mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu ?

Työolobarometrissä kysyttiin myös, voivatko palkansaajat vaikuttaa siihen, mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu. Vaihtoehtoisiksi annettiin ”paljon”, ”melko paljon”, ”jonkin verran” ja ”ei lainkaan”.

 Suomen Yrittäjät

Vaikutusmahdollisuus työtehtäviin

(vastauksia=1244)

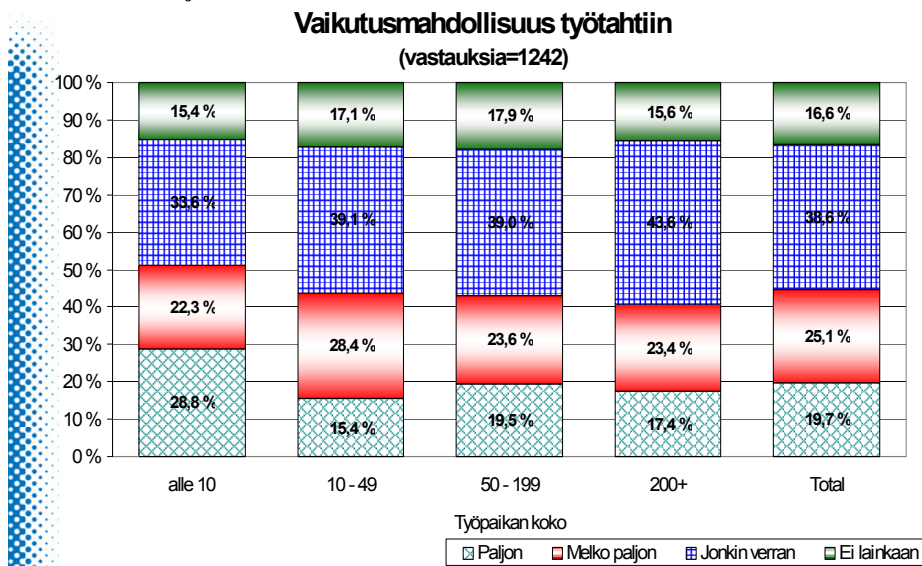


Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Vastauksista käy ilmi, että pientyöpaikkojen työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviinsä enemmän kuin suurempien työpaikkojen työntekijät. Mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sitä vähemmän vaikutusvaltaa omiin työtehtäviin koetaan olevan. Pienessä työpaikassa tehtävät ovat kaikilla työntekijöillä laajemmat, ja kuten muista työolobarometrin vastauksista käy ilmi, töiden organisoinnista myös keskustellaan työpaikalla.

6.2. Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa ?

Työolobarometrissä kysyttiin vastaavanlaisin vaihtoehtoin –paljon, melko paljon, jonkin verran, ei lainkaan - voivatko työntekijät vaikuttaa omaan työtahtiinsa.



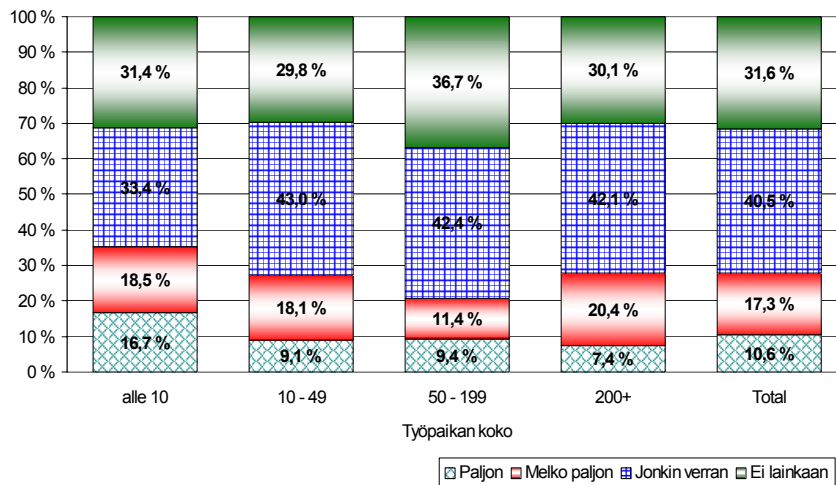
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Myös työtahtiin pienempien työpaikkojen työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa enemmän kuin suurempien työpaikkojen työntekijät. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä yli puolet kokivat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa ainakin melko paljon, kun taas tätä suurempien toimipaikkojen työntekijöistä yli puolet kokivat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa vain jonkin verran tai ei lainkaan. Vastaus kertonee ehkä siitä, että pienemmissä yrityksissä työntekijät organisoivat pitkälti itse työnsä, ja suuremmissa yrityksissä tuottavuuden seuranta saattaa olla tiukempaa kuin pienemmissä yrityksissä.

6.3. Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla ?

Haastattelututkimuksessa haastateltavia pyydettiin vastaamaan myös siihen, kuinka paljon he voivat vaikuttaa siihen, miten työpaikalla työt jaetaan ihmisten kesken.

Vaikutusmahdollisuus töiden jaossa (vastauksia=1234)



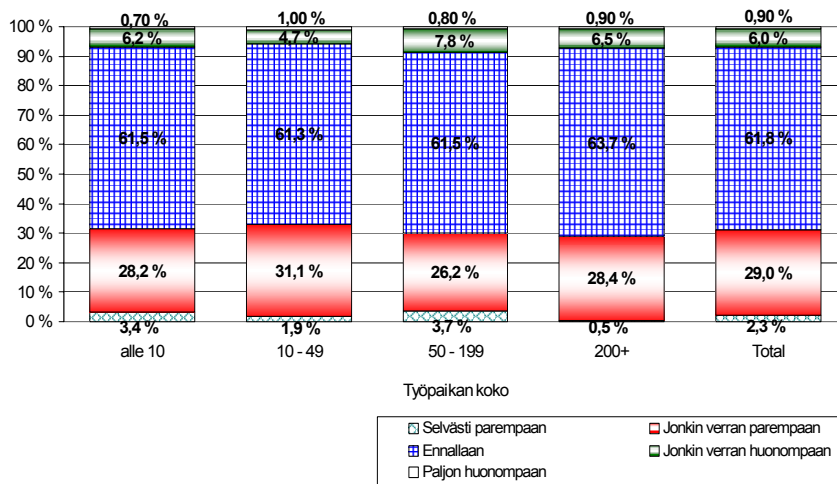
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Niiden henkilöiden osuus, jotka kokivat voivansa vaikuttaa töiden jakoon paljon, osuus väheni sitä mukaa kun siirryttiin suurempiin toimipaikkoihin. Paljon tai melko paljon töiden jakoon koki voivansa vaikuttaa alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 35,2 %. Mielenkiintoinen tulos on sinällään, että ”paljon tai melko paljon” vastanneiden osuus ensin pienenee kokoluokan suurentuessa, kunnes taas kaikkein suurimmissa, yli 200 henkeä työllistävissä toimipaikoissa koetaan enemmän vaikutusvaltaa töiden jaossa kuin 50-199 hengen toimipaikoissa. Nämäkin luvut kuitenkin jäävät kuitenkin kauas alle 10 hengen toimipaikkojen vastaavista.

6.4. Mihin suuntaan on kehittymässä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin?

Barometrissä kysyttiin myös työelämän muuttumisesta ja koettujen muutosten suunnasta ylipäättään. Kysymykset koskivat sitä, olivatko tietyt työelämäkysymykset muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai mahdollisesti pysymässä ennallaan. Haastateltavilta kysyttiin muun muassa mahdollisuudesta vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin.

Mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan/ työtehtäviin (vastauksia=1236)



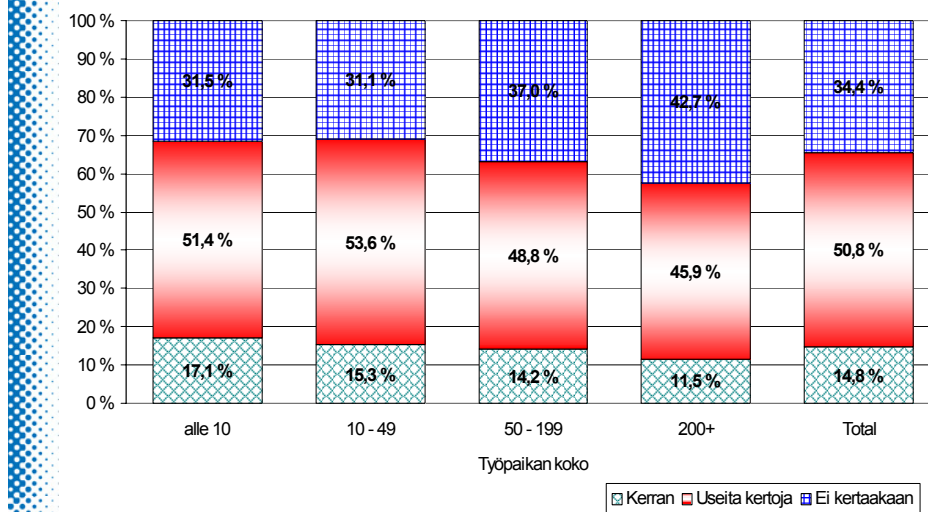
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Eniten niitä henkilöitä, jotka kokivat vaikutusmahdollisuuksien kehittyvän ylipäätään myönteiseen suuntaan, oli 10-49 henkeä työllistävissä toimipaikoissa, yhteensä 33 %. Kokonaisuutena niiden henkilöiden määrä, jotka uskoivat vaikutusmahdollisuuksien pysyvän ennallaan, oli hyvin suuri, yli 60 %, ja hyvin samankaltainen kokoluokasta riippumatta.

6.5. Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita ?

Tutkimuksessa pyrittiin myös selvittämään kuinka motivoituneita työntekijät ylipäätään olivat oman työyhteisönsä kehittämiseen aloitteiden tekemisen kautta. Vastajilta kysyttiin, ovatko he kuluneen vuoden aikana tehneet esimiehelle tai työnantajalle työpaikan työolojen, tuotteiden tai palvelujen parantamiseen tähtäviä aloitteita. Vaihtoehtoisiksi annettiin kerran, useita kertoja, tai ei kertaakaan.

Tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita (vastauksia=1241)



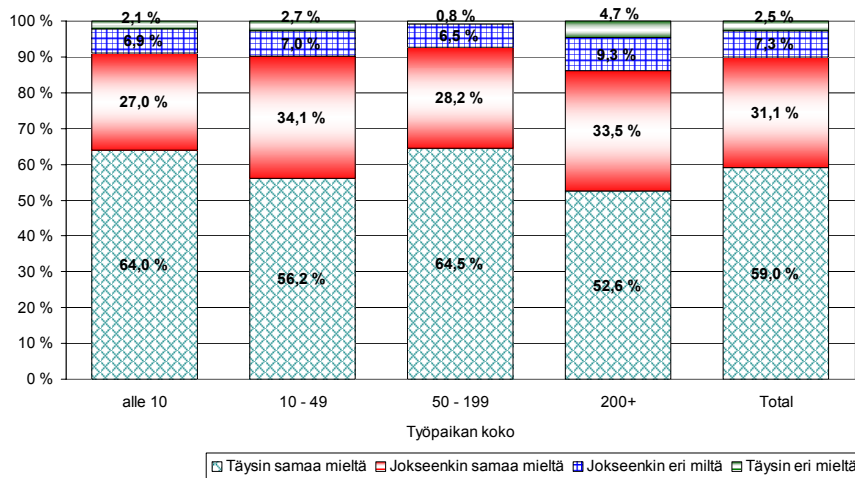
Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Parantamiseen tähtäviä aloitteita on tehty lähes yhtä paljon niin alle 10 hengen työpaikoilla kuin 10-49 hengen työpaikoillakin. Tätä suuremmilla työpaikoilla aloitteita on tehty vähemmän. Syy aktiivisuuteen liittyy varmastikin siihen, että aloitteiden tekemisen koetaan johtavan muutoksiin, ja aloitteilla koetaan olevan merkitystä. Aiempien vastausten perusteella vaikuttaa selvältä, että pienempien yritysten työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työssään.

6.6. Voiko työntekijä työssään toimia miten näkee parhaaksi, kunhan työt tulevat tehdyksi?

Haastateltaville esitettiin väite ”Useimmiten voin työssäni toimia niin kuin itse näen parhaaksi; pääasia että työt tulevat tehdyksi” ja pyydettiin arvioimaan, ovatko haastateltavat väitteen kanssa täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä.

Työssä voi toimia miten näkee parhaaksi (vastauksia=1233)



Lähde: Pekka Ylöstalo, Työolobarometri 2003, Työministeriö

Kaikissa kokoluokissa valtaosa työntekijöistä koki voivansa työssään toimia miten näkee parhaaksi, kunhan työt tulevat tehdyksi. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 64 % koki, että voi täysin toimia miten näkee parhaaksi. Kaikkein suurimmilla työpaikoilla tällainen toiminta nähtiin jonkin verran hankalampana kuin pienemmissä yrityksissä.

Tiedostonimi: pk-yritys - hyvä työnantaja.doc
Hakemisto: C:\Documents and Settings\Pirkko Herttovuo\Työpöytä
Malli: C:\Documents and Settings\Pirkko Herttovuo\Application Data\Microsoft\Mallit\Normal.dot
Otsikko: PK –YRITYS - HYVÄ TYÖNANTAJA
Aihe:
Tekijä: Berglund
Avainsanat:
Kommentit:
Luontipäivä: 5.10.2004 8:37
Version numero: 5
Viimeksi tallennettu: 5.10.2004 9:22
Viimeksi tallentanut: Berglund
Kokonaismuokkaus aika: 31 minuuttia
Viimeksi tulostettu: 5.10.2004 9:43
Viimeisestä täydestä tulostuksesta
Sivuja: 31
Sanoja: 5 631 (noin)
Merkkejä: 32 100 (noin)