

YRITTÄJÄ -HYVÄ TYÖNANTAJA



Yrittäjät

Yrittäjyyden puolesta.

YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain Työolobarometrillä suomalaisen työelämän laatua ja kehittymistä. Barometri perustuu työntekijöiden vastauksiin. Tuoreimman barometrin tulokset perustuvat vuoden 2018 elo- ja syyskuussa toteutettuun kyselyyn, jossa vastaajia oli 1066 työntekijää yksityiseltä sektorilta. Kyselyhaastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia, ja ne ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen tietojen kanssa.

Työolobarometrissä käy ilmi, että työnantajan ja työntekijöiden välinen luottamus, tiedonvälityksen avoimuus ja tasapuolisen kohtelun kokemus on sitä suurempi mitä pienempi työpaikka on kyseessä. Tulos ei ole yllättävä, sillä aikaisemmat kyselyt yli kymmenen vuoden ajalta toistavat samaa trendiä.

Vuosina 2010–2018 lähes poikkeuksetta noin 40 prosenttia vastaajista alle 10 työntekijän yrityksissä on ollut sitä mieltä, että väite ”Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet

ja luottamukselliset” kuvaa työpaikkaa erittäin hyvin. Lisäksi 40–48 prosenttia pienimpien yritysten vastaajista on ollut sitä mieltä, että väite kuvaa työpaikkaa melko hyvin.

Myös tieto kulkee. Lähes 80 prosenttia alle 10 henkilön yrityksissä työskentelevistä työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Samoin tasapuolinen kohtelu toteutuu työntekijöiden mielestä parhaiten pienimmissä yrityksissä.

Luottamus syntyy yhteistyöstä, toisen kunnioittamisesta, avoimuudesta, erilaisten näkemysten hyväksymisestä ja mahdollisuudesta vaikuttaa omiin asioihin. Luottamus ja tasapuolinen kohtelu ovat hyvän työpaikan tunnusmerkkejä. Ne ovat samalla myös työpaikkasopimisen edellytyksiä, jotka ovat pienissä yrityksissä kunnossa. Laissa olevat viisikymmentä lukkoa kuitenkin estävät työpaikalla tapahtuvaa sopimista. Eduskunnalla on yksinomainen valta poistaa luvot. Se olisi työllisyysteko, jota Suomi kipeästi tarvitsee.

Janne Makkula
työmarkkinajohtaja, varatuomari
Suomen Yrittäjät

Raportin on laatinut asiantuntija Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät.
Julkaisun ulkoasu: Lea Hult, graafinen suunnittelija, Aste Helsinki Oy
Julkaisun taitto: Katja Mielonen, graafinen suunnittelija, Aste Helsinki Oy

10 HAVAINTOA

- 1.** Kyselyn tulokset osoittavat, että pienillä työpaikoilla työntekijöiden työolot ovat hyvässä kunnossa ja monin paikoin parhaimmat, kun vertaillaan eri kokoisia työpaikkoja. Sama trendi toistuu kyselyssä vuodesta toiseen.
- 2.** Pienillä työpaikoilla on paras luottamus työntekijöiden ja työnantajan kesken. Myös tietojen välittäminen työpaikalla on sitä avoimempaa, mitä pienempi yritys on kyseessä. Pieniltä työpaikoilta ei siis puutu työpaikkasopimisessa tarvittavaa luottamusta tai tietoa yrityksen asioista.
- 3.** Työntekijät kokevat tulevansa kohdelluksi tasapuolisesti parhaiten kaikkein pienimmissä yrityksissä.
- 4.** Vuokratyövoiman käyttö on laskenut edelliseen kyselyyn verrattuna. Vuokratyövoimaa käytetään sitä vähemmän, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse.
- 5.** Pienillä työpaikoilla työntekijät ovat varmimpia työpaikkansa säilymisestä.
- 6.** Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakamiseen ovat lisääntyneet edellisen vuoden kyselyyn verrattuna. Mahdollisuudet ovat parhaat pienissä yrityksissä. Alle 10 työntekijän yrityksissä 70 prosenttia työntekijöistä kokee, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- 7.** Pienissä yrityksissä on parhaat mahdollisuuden osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.
- 8.** Työntekijöiden osaamista hyödynnetään yrityksissä monipuolisesti. Myös työntekijöiden osaamisesta pidetään huolta ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- 9.** Työn määrä jakautuu kaikkein tasaisesti pienissä yrityksissä. Myös kiireen tuntu ja tiukkojen aikataulujen mukaan työskentely on vähäisintä pienissä yrityksissä.
- 10.** Yli 80 prosenttia kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokee, että työkyky on erittäin hyvä tai melko hyvä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin.

Suomalaiset yritykset työllistäjinä

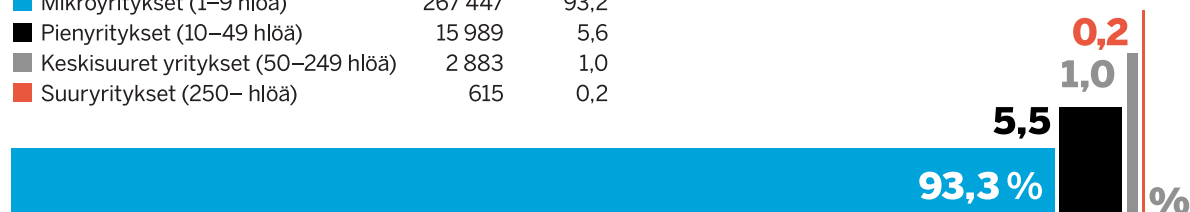
- Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2017 Suomessa toimi 286 934 yritystä.
- Pienten ja keskisuurten yritysten (alle 250 työntekijää) osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia.
- Alle kymmenen henkilöä työllistäviä mikroyrityksiä on 93,2 prosenttia yrityksistä, ja ne työllistävät 23,3 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä.
- Alle 50 henkilöä työllistävät pienet yritykset ja mikroyritykset työllistävät yhteensä 45 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä.

Työpaikat syntyvät pk-yrityksiin

Uudet työpaikat syntyvät pääosin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Trendi on selkeä ja jatkunut pitkään. Taustalla ovat elinkeino- ja tuotantorakenteen muutokset, kuten toimintojen ulkoistaminen ja palvelualojen kasvu. Yritykset ovat tyypillisesti pienempiä palvelualoilla. Myös yksinyrittäjien määrän kasvu selittää henkilöstömäärän lisääntymistä mikroyrityksissä.

YRITYSTEN MÄÄRÄ KOON MUKAAN VUONNA 2017

YRITYKSEN KOKO	YRITYSTEN MÄÄRÄ	%
Mikroyritykset (1–9 hlöä)	267 447	93,2
Pienyritykset (10–49 hlöä)	15 989	5,6
Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	2 883	1,0
Suuryritykset (250– hlöä)	615	0,2

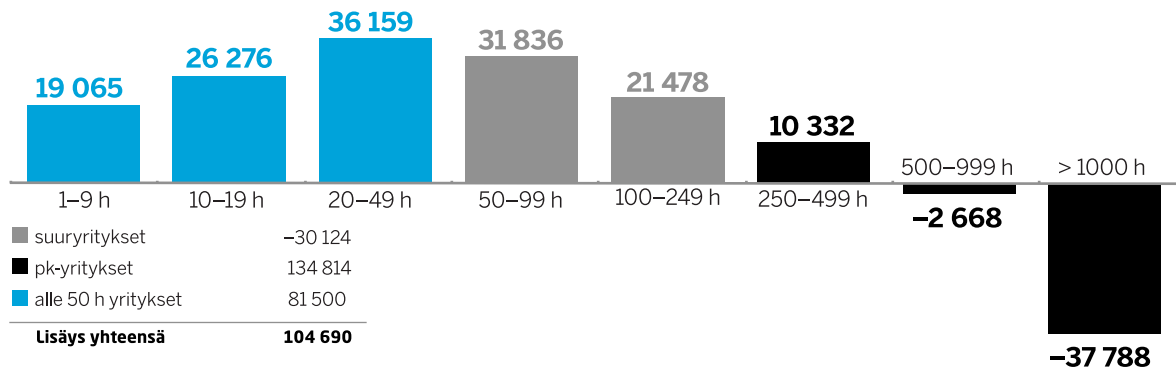


YRITYSTEN HENKILÖSTÖ KOKON MUKAAN VUONNA 2017

YRITYKSEN KOKO	HENKILÖSTÖ	%
Mikroyritykset (1–9 hlöä)	327 637	23,3
Pienyritykset (10–49 hlöä)	312 979	22,3
Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	278 438	19,8
Suuryritykset (250– hlöä)	485 104	34,6



YRITYSTEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOS 2001-2017



Lähde: Tilastokeskus 2016, henkilömäärät muunnettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi, pl. maa- metsä- ja kalatalous

TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET KESKINÄISET SUHTEET

Pienillä työpaikoilla on luottamusta, avoimuutta ja kohtelu on tasapuolista

Työolobarometristä käy ilmi, että työnantajan ja työntekijöiden välinen luottamus, tiedonvälityksen avoimuus ja tasapuolisen kohtelun kokemus on sitä suurempi mitä pienempi työpaikka on kyseessä. Tulos ei ole yllättävä, sillä aikaisemmat kyselyt yli kymmenen vuoden ajalta toistavat samaa trendiä.

Vuosina 2010–2018 lähes poikkeuksetta noin 40 prosenttia vastaajista alle 10 työntekijän yrityksissä on ollut sitä mieltä, että väite ”Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” kuvaa työpaikkaa erittäin hyvin. Lisäksi 40–48 prosenttia pienimpien yritysten vastaajista on ollut sitä mieltä, että väite kuvaa työpaikkaa melko hyvin. Keskisuurissa ja

suurissa yrityksissä näin on vastannut vain noin joka viides.¹

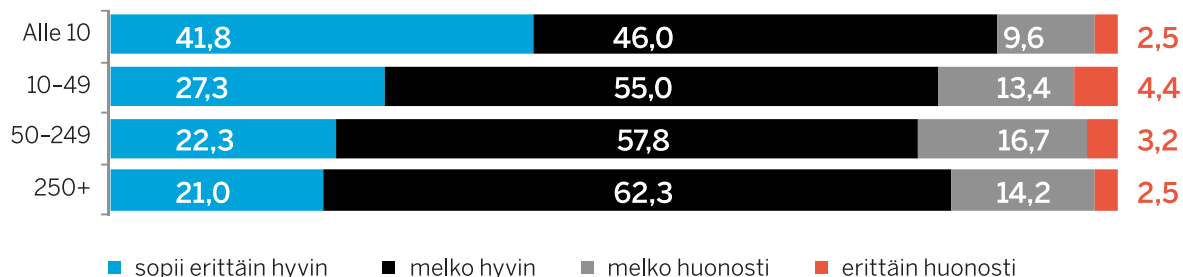
Yrityskokoluokittaisessa tarkastelussa muutoksia on yksittäisissä kysymyksissä, mutta aineistoa laajemmin tarkasteltaessa vastausten jakauma ei juuri muutu. Pienten yritysten paremmat tulokset ovat siis jatkuva trendi.

Hyvin toimiva ja luottamukseen perustuva työyhteisö on tärkeä yrityksen menestykselle. Luonnollisesti avoimuus ja luottamuksellisuus parantaa myös työntekijöiden hyvinvointia. Pienissä yrityksissä työnantajat ja työntekijät tuntevat toisensa hyvin. Tiedonvaihto on siten välitöntä ja jokapäiväistä. Pienyritysten omistajat osallistuvat useimmiten päivittäin työpaikalla tehtävään työhön ja tekevät samoja tehtäviä kuin työntekijät.

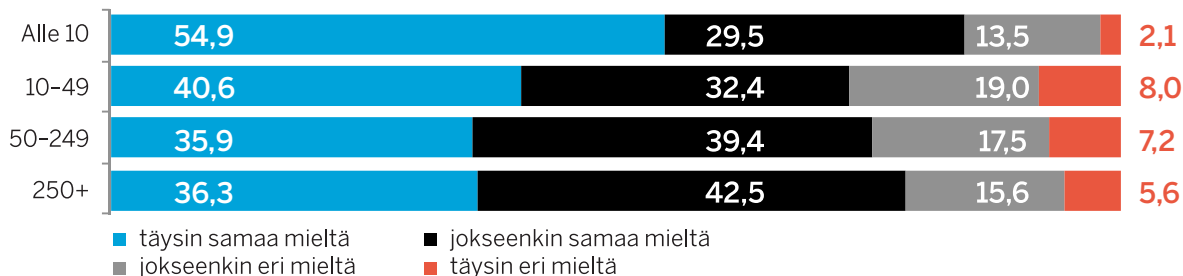
¹ Aikaisempien vuosien selvityksiä on koottu Suomen Yrittäjien verkkosivuille: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/yrittaja-hyva-tyonantaja-539726>

Luottamus, tiedonkulun avoimuus ja tasapuolinen kohtelu ovat vuodesta toiseen parhaimmalla tasolla pienimmissä yrityksissä

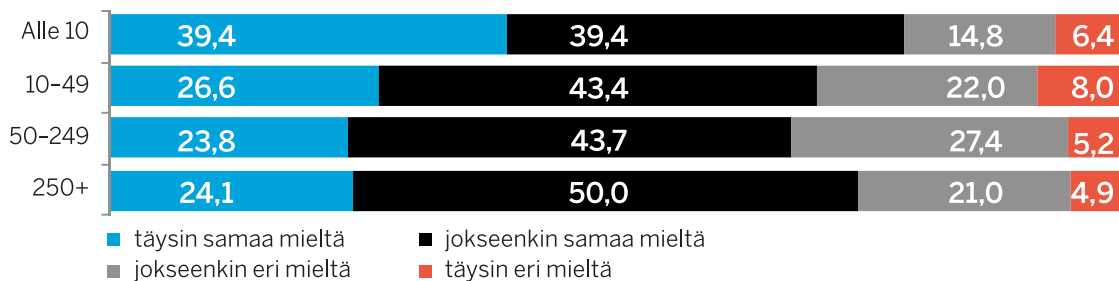
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, %



Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, %



Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, %



Työolobarometristä käykin selvästi ilmi, että tiedonkulku ja avoimuus on parhaalla tasolla pienimmissä yrityksissä. Noin 40 prosenttia työntekijöistä alle 10 työntekijän yrityksissä on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Selvä enemmistö vastaajista on kuitenkin kaikissa yrityskokoluokissa vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että tietoja välitetään avoimesti.

Myös tasapuolinen kohtelu on tärkeää, sillä tasapuolisuus ja yhdenvertainen kohtelu luo perustan luottamuksen ilmapiirille. Työolobarometrien tulosten mukaan työntekijät kokevat tulevansa kohdelluksi tasapuolisesti parhaiten kaikkein pienimmissä yrityksissä. Nämäkin tulokset ovat järjestäen samanlaisia vuodesta toiseen. Vuosina 2013–2018 selvästi yli puolet alle 10 työntekijän yritysten työntekijöistä on ollut täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikalla.

Pienimmillä työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen.

Paikallisen sopimisen edellytykset ovat kunnossa

Usein väitetään, että pieniltä työpaikoilta puuttuu tietoa ja luottamusta, joka on paikallisen sopimisen edellytyksenä. Työolobarometristä ilmi käyvistä työntekijöiden vastauksista ei saa tukea tällaiselle väitteelle. Pienemmissä yrityksissä juuri luottamus ja tiedonkulku ovat parhaimmalla tasolla.

Työlainsäädännön paikallisen sopimisen kieltoja ja työnantajaliittoon kuulumattoman eli niin sanotun järjestäytymättömän yrityksen eriarvoista asemaa on perusteltu sillä, että niissä sopimisen edellytykset olisivat huonommat. Erityisesti huomiota on kiinnitetty työntekijöiden tiedonsaantiin ja neuvotteluaseman tasapuolisuuteen. Poikkeuksetta korostetaan myös sitä, että paikallinen sopiminen edellyttää luottamusta.

Työolobarometristä kuitenkin käy ilmi, että juuri nämä edellytykset ovat kunnossa pienillä työpaikoilla, joissa työnantaja on tyypillisesti järjestäytymätön. Työnantajan järjestäytymisellä ei ole vaikutusta siihen, miten työntekijöitä kohdellaan tai millaiset työolot työpaikalla on.

Yrittäjä huolehtii työntekijöistään

Kyselystä käy ilmi, että pienillä työpaikoilla työntekijät ovat kaikkein varmimpia työpaikkansa säilymisestä. Pienissä yrityksissä sitoudutaan olemaan olevaan henkilökuntaan tiukemmin ja lisääntyvä työ teetetään mieluiten omilla työntekijöillä. Vaikka pienessä työpaikassa on vaikeampaa sopeutua äkillisiin muutoksiin, niissä on joustavuutta hoitaa muuttuvat tilanteen oman henkilökunnan voimin. Keskinäinen luottamus ja avoin tiedonkulku ovat omiaan lisäämään yhdessä tekemisen tunnetta.

Luottamus oman työpaikan säilymiseen on kuitenkin myös yleisesti vahvaa. Yli 70 prosenttia työntekijöistä kaikissa yrityskokoluokissa on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, et-

tä työpaikan säilyminen on varmaa. Edelliseen kyselyyn verrattuna varmuus oman työpaikan säilymiseen on jonkin verran kasvanut kaikenkoisissa yrityksissä. Myönteistä on myös se, että täysin eri mieltä olevien määrä on vähentynyt.

Myös vuokratyöntekijöiden käyttö on merkittävästi harvinaisempaa pienissä yrityksissä kuin suuremmissa. Kyselyn perusteella vuokratyöntekijöiden käyttö lisääntyy yrityksen koon kasvaessa: yli 50 prosentissa suurista, yli 250 työntekijää työllistävistä yrityksistä on käytetty vuokratyöntekijöitä, kun alle kymmenen työntekijän yrityksissä vain noin 16 prosentissa on käytetty vuokratyöntekijöitä. Toisaalta vuokratyövoiman käyttö on vähentynyt edellisen vuoden kyselyyn verrattuna lähes kaikissa yrityskokoluokissa.

**Vain 16 % alle 10
työntekijän yrityksistä
on käyttänyt vuokratyövoimaa.**

Työttömyyskassan jäsenyys on tärkeä vakuutus

Pienet työnantajat kuuluvat tyypillisesti harvemmin työntekijäliittoihin kuin suuret. Työntekijöiden järjestäytymisessä ei sen sijaan näytä olevan suuria eroja sen mukaan minkä kokoisessa yrityksessä työntekijä on työssä. Työntekijöiden järjestäytyminen on kuitenkin vähäisintä pienimissä yrityksissä. Työehtojen määräytymiseen ja niiden soveltamiseen työntekijöiden järjestäytymisellä ei kuitenkaan ole vaikutusta.

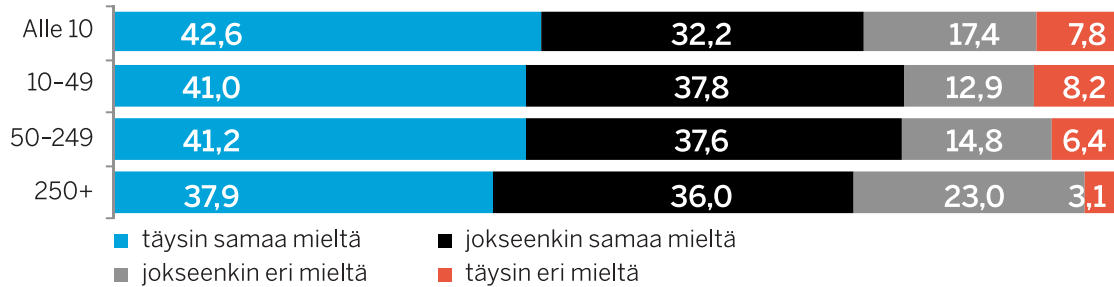
Sen sijaan työntekijän työttömyysturvan kannalta olennaista on se, kuuluuko työntekijä oman alansa työttömyyskassaan. Vaikka työntekijä voisi olla melko varma työpaikkansa säilymisestä, työttömyyskassan jäsenyys on tärkeä vakuutus työttömyyden varalle.

Kyselyn perusteella työttömyyskassaan kuuluminen on sitä yleisempää, mitä suuremmassa työpaikassa työntekijä työskentelee. Kyselyn perusteella näyttäisi jossain määrin siltä, että suuremmissa työpaikoissa työpaikan säilymisen epävarmuus on hieman suurempaa, mikä heijastuu myös työttömyyskassaan kuulumisessa.

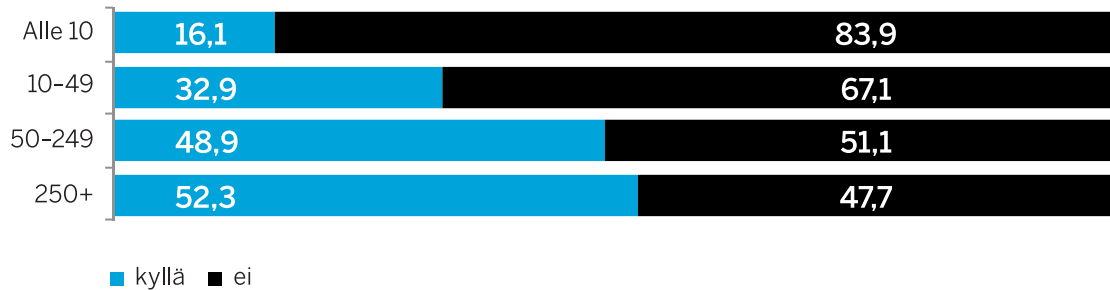
Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna on myönteistä havaita, että työttömyyskassaan kuuluvien työntekijöiden määrä on noussut merkittävästi erityisesti alle 10 työntekijän yritysten työntekijöiden keskuudessa. Nousua on lähes 14 prosenttiyksikköä. Työttömyyskassan jäsenyyden lisääntyminen parantaa myös yhteiskunnan mahdollisuuksia sopeutumaa työllisyyden äkillisiin muutoksiin.

Työttömyyskassaan kuuluvien osuus on noussut noin 14 prosenttiyksikköä edelliseen kyselyyn verrattuna.

Voi olla varma työpaikan säilymisestä, %



Työpaikalla on käytetty vuokratyöntekijöitä, %



Kuuluuko työttömyyskassaan, %



TYÖTEKIJÖIDEN KEHITTYMINEN JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Yritykset tarvitsevat osaajia

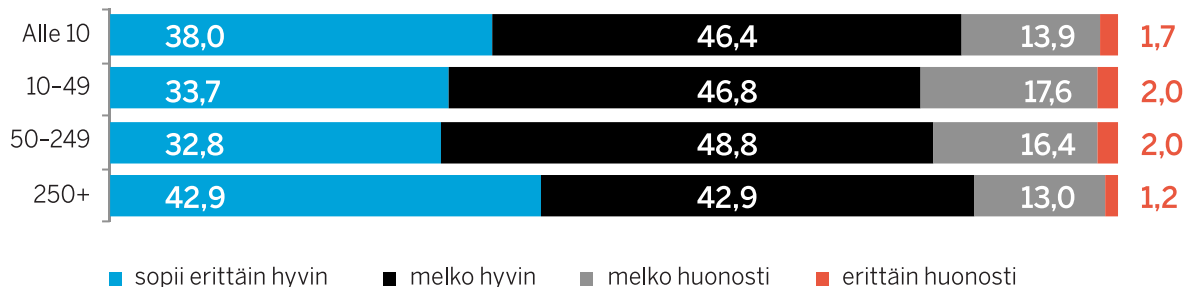
Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on monella toimialalla ajankohtainen ongelma. Yritys ei voi menestyä ilman osaavaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa. Työntekijöiltä edellytetään yhä useammin monipuolisia taitoja, jotka eivät välttämättä ole sidoksissa työntekijöiden suorittamiin tutkintoihin. Nykyisessä työelämässä on tärkeää huolehtia osaamisen päivittämisestä ja tarvittaessa myös uusien taitojen oppimisesta. Vastuu osaamisen kehittämisestä on sekä työnantajalla että työntekijällä.

Työpaikan toiminta kannattaa pyrkiä järjestämään niin, että työntekijät voivat oppia uutta ja parantaa ammattitaitoaan työtehtävissä. Aktiivinen uusien taitojen ja uuden osaamisen kartuttaminen auttaa yrityksiä vastaamaan myös kovenemaan kilpailuun muuttuvassa toimintaympäristössä.

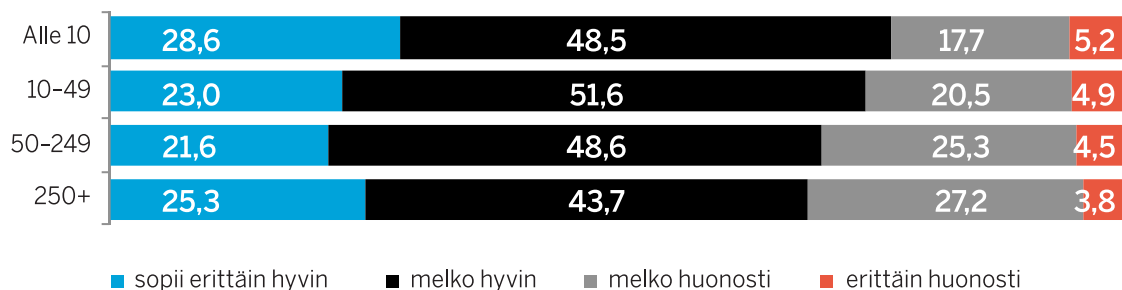
Kyselyn perustella yli 80 prosenttia kaikista yrityksistä on sellaisia, joissa voi oppia koko ajan uusia asioita. Erityisesti suurissa yrityksissä yhä useampi työntekijä kokee, että tämä väite sopii erittäin hyvin omaan työpaikkaan. Toisaalta myös niiden työntekijöiden osuus on kasvanut, joiden mielestä väite sopii omaan työpaikkaan melko huonosti. Muuten kyselyn tuloksissa on vain hyvin pieniä muutoksia edellisen vuoden kyselyyn.

Hyvässä työpaikassa myös kannustetaan työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita. Kyselyn perusteella pienimmissä yrityksissä näin tehdään useimmin. Uuteen kannustaminen on omiaan lisäämään työntekijöiden valmiuksia tarttumaan uusiin tehtäviin ja niistä seuraaviin haasteisiin. Kyselyn perusteella uuteen kannustaminen on sitä yleisempää mitä pienempi työnantaja on kyseessä.

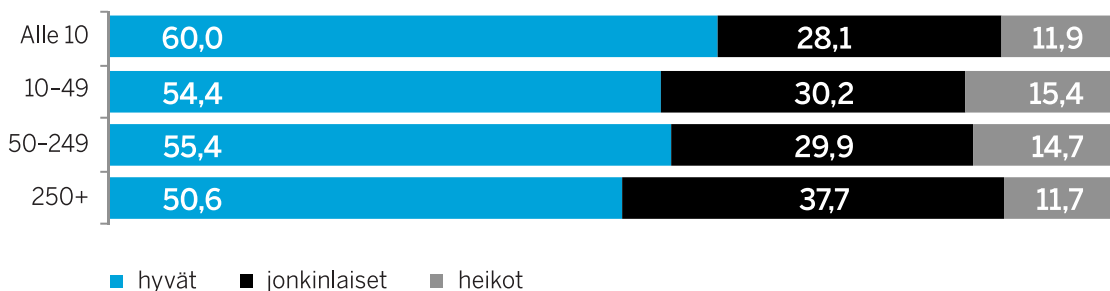
Työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita, %



Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, %



Mahdollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen, %



Työntekijät avainasemassa yrityksen toiminnan kehittämisessä

Menestyksekkään yrityksen on kyettävä sopeutumaan muutokseen ja kehittämään toimintaansa. Työntekijöillä on suuri rooli työpaikan toiminnan kehittämisessä. Työntekijöiden laaja osallistuminen on tärkeää, jotta erilainen osaaminen saadaan mahdollisimman hyvin hyödynnettyä kehittämisessä. Yhteinen kehittäminen on omiaan parantamaan myös luottamusta, työntekijöiden motivaatiota ja työn imua.

Kyselyn perusteella mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämisen ovat parantuneet lähes kaikissa yrityksissä edelliseen kyselyyn verrattuna. Pienimmissä yrityksissä tyytyväisyys on kuitenkin suurinta. Kaikissa yrityksissä yli puolet työntekijöistä kokee, että mahdollisuudet ovat hyvät. Vain alle selvästi alle viidennes kokee, että mahdollisuudet ovat heikot.

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita sitä enemmän mitä pienemmästä työpaikasta on kyse.

60 % pienimpien yritysten työntekijöistä kokee mahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen hyviksi.

Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet oman työnsä sisältöön ja järjestelyihin ovat työpaikan toiminnan kannalta tärkeitä. Motivaatio ja viihtyvyys paranee, kun työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Hyvässä työpaikassa työntekijät voivat vaikuttaa työhönsä työpaikan toiminnan ja tehtävien asettamisessa rajoissa. Vaikuttamismahdollisuuksien varaaminen voi parantaa koko työpaikan toimintaa ja tuoda esiin osiamista ja käytäntöjä, joita ei muuten tulisi esille.

Vähintään neljä viidestä työntekijästä on kyselyn perusteella sitä mieltä, että työtehtäviin ja työtahtiin voidaan vaikuttaa ainakin jonkin ver-

ran. Vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen ovat hieman rajallisemmat, mutta siitäkin yli 70 prosenttia työntekijöistä kokee, että vaikutusmahdollisuuksia on ainakin jonkin verran.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet eivät voi olla kaikissa työtehtävissä rajattoman laajoja. Työtehtävien sisältö ja työnantajan toimiala vaikuttavat mahdollisuuksien laajuuteen, mutta erityisesti pienissä yrityksissä työnantajana toimiva yrittäjä osallistuu usein päivittäiseen työskentelyyn. Tällöin jatkuva vuorovaikutus työnantajan ja työntekijän välillä ja antaa hyvän mahdollisuuden vaikuttaa konkreettisiin työtehtävien järjestelyihin. Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin parantaa myös tasapuolisuuden kokemusta.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet kaikenkokoisissa yrityksissä.

Vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet

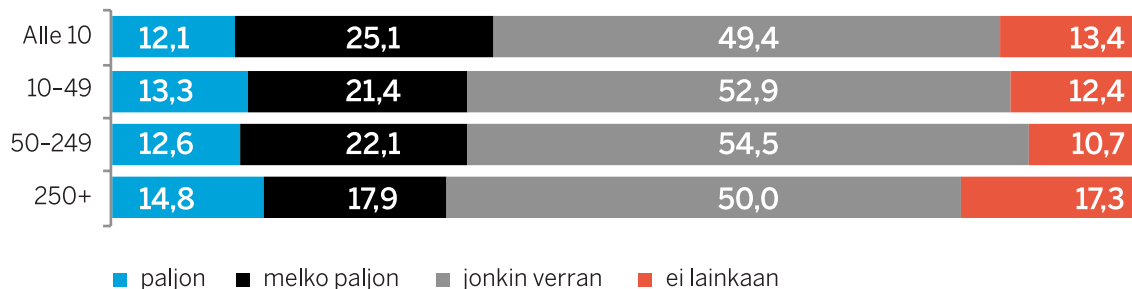
Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakamiseen ovat lisääntyneet edellisen vuoden kyselyyn verrattuna. Muutosta on tapahtunut kaikenkokoisissa yrityksissä. Erityisesti vastaukset, joiden mukaan vaikutusmahdollisuuksia ei ole lainkaan, ovat vähentyneet. Muutos on merkittävä erityisesti vaikutusmahdollisuuksia töiden jakamiseen koskevassa kysymyksessä. Eniten vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet tältä osin alle 10 työntekijän yrityksissä, joissa vastaukset, joiden mukaan vaikutusmahdollisuuksia ei ole lainkaan ovat vähentyneet peräti 8 prosenttiyksikköä.

Eniten vaikutusmahdollisuuksia koetaan olevan työtahtiin ja vähiten töiden jakamiseen. Tälle on luonnollinen selitys, sillä työ on saattaa olla monin paikoin ajasta ja paikasta riippumattonta. Erityisesti erilaisessa tietotyössä aika ja paikka eivät ole työtehtävien kannalta merkityksellisiä. Toisaalta suuri osa työtehtävistä on edelleen sellaisia, joissa työn suorittamisen ajan kohta ja työtekopaikka on määriteltävä tarkasti, jolloin työntekijä ei voi vaikuttaa niihin määräänsä enempää.

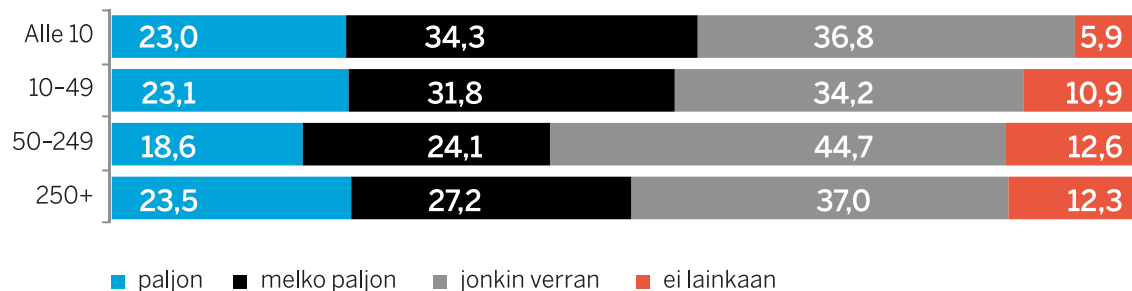
Yleisesti työntekijöillä on kyselyn mukaan vaikutusmahdollisuuksia hyvin. Kuitenkin pienimmissä yrityksissä työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran enemmän kuin suuremmissa yrityksissä. Myös tämä trendi toistuu vastauksissa vuodesta toiseen.

Pienemmissä yrityksissä on eniten mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakamiseen.

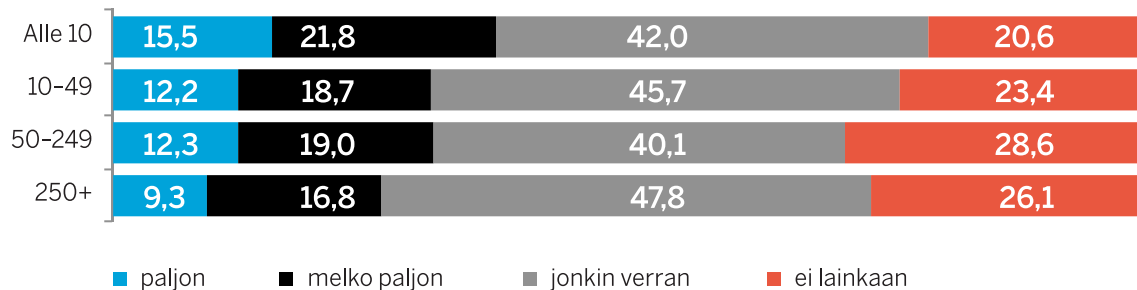
Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, %



Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, %



Vaikutusmahdollisuudet töiden jakamiseen, %



Työntekijät osallistuvat työpaikan toiminnan kehittämiseen

Työntekijöiden osallisuus työpaikan toiminnan kehittämisessä on yleensä hyvän työpaikan tunnusmerkki. Työntekijöiden palautetta yrityksen tuotteista ja toiminnasta on syytä kuunnella tarkoin, sillä työntekijöiden palaute ja ehdotukset voivat tuoda johdon käyttöön sellaista tietoa, joka ei muuten tulisi esille. Silloin kun työpaikalla on vahva luottamus, myös epäkohtia on helpompi tuoda esille.

Yli 50 prosentissa kaikista yrityksistä työntekijät kokevat, että heillä on hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Alle 10 työntekijän yrityksissä näin kokee peräti 60 prosenttia työntekijöistä. Enintään vain noin 15 prosenttia työntekijöistä kokee, että vaikutusmahdollisuuden työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat heikot.

Työntekijöiden muutosehdotuksiin suhtaudutaan kyselyn mukaan työpaikalla pääosin rakentavasti. Usein työntekijöiden näkemys muutostarpeista perustuu käytännön kokemukseen, joka ei välttämättä näyttäyty yrityksen johdolle samalla tavalla. Siksi muutosehdotukset voivatkin sisältää arvokasta tietoa.

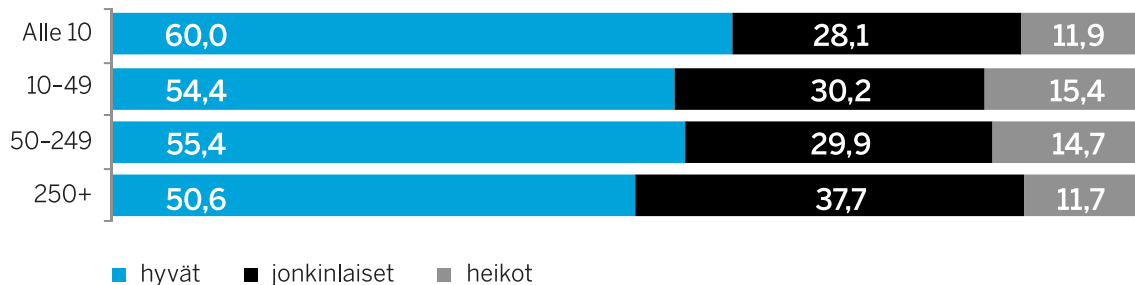
Työntekijöiden ideoita kannattaa käyttää

Kyselystä käy ilmi, että kaikenkokoisissa yrityksissä vähintään noin joka kolmas työntekijä on osallistunut uusien tai paranneltujen tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen. Tuotteiden tai palveluiden kehittäminen kuuluu usein tiettyjen työntekijöiden tai nimetyn tuotekehitysosaston vastuulle, mutta kehittämistyö ja mahdollisuuksien laajempi jakaminen työntekijöille on usein tarpeen.

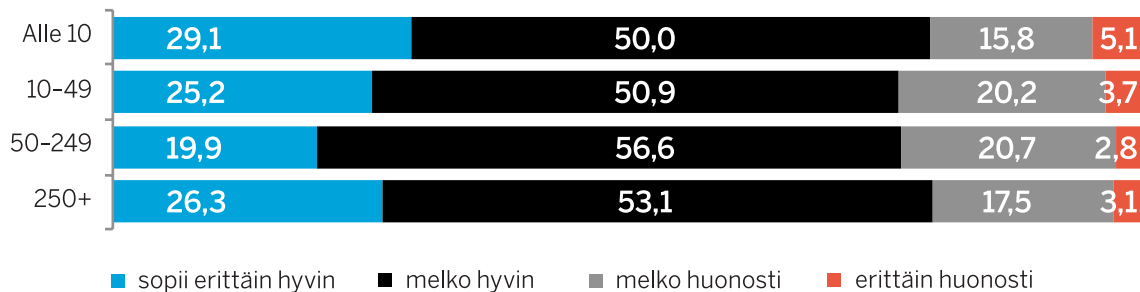
Kehittämistyön jakaminen on omiaan parantamaan työntekijöiden osallisuutta ja se auttaa havaitsemaan kehityskohteita jo ennen kuin tietty tuote tai palvelu viedään markkinoille. Työntekijöiden monipuolinen osaaminen kannattaa hyödyntää mahdollisimman laajasti. Osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen onkin syytä kiinnittää huomiota kaikenkokoisissa yrityksissä.

Pienissä yrityksissä on parhaat mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.

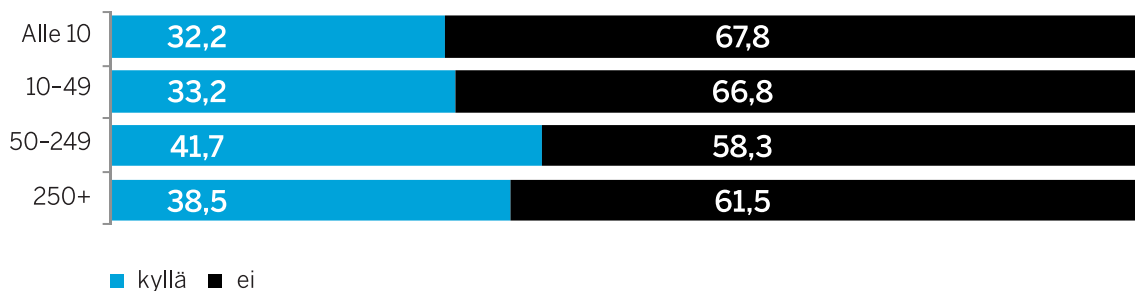
Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen, %



Suhtaudutaan rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin, %



Onko kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita/palveluja, %



TYÖN RASITTAVUUS JA TYÖKYKY

Pienissä yrityksissä työ jakaantuu tasapuolisesti

Työn tasapuolinen jakautuminen on yksi tärkeimmistä työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavista asioista. Jos työ ei jakaannu tasapuolisesti, työntekijät kokevat helpommin stressiä ja epäoikeudenmukaisuutta. Yksittäisen työntekijän työkuorma ei saa olla liian suuri. Erityisesti pienissä työyhteisöissä on tärkeää, sillä yhdenkin työntekijän puuttuva tai vajaa työpanos heijastuu suoraan muiden työntekijöiden työkuormaan. Suuremmissa yrityksissä taakka jakautuu laajemmalle henkilökunnalle.

Kyselyn perusteella työ jakautuu tasaisesti kaikkein pienimmissä yrityksissä. Yrityskoon kasvaessa kasvaa myös kokemus siitä, ettei työ jakaannu tasaisesti. Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna työn määrä jakautuu kuitenkin entistä useammin tasapuolisesti myös keskisuurissa ja suurissa yrityksissä. Erot pieniin yrityksiin ovat siten kaventuneet, mutta edelleen merkittävät.

Kiire on lisääntynyt työelämässä

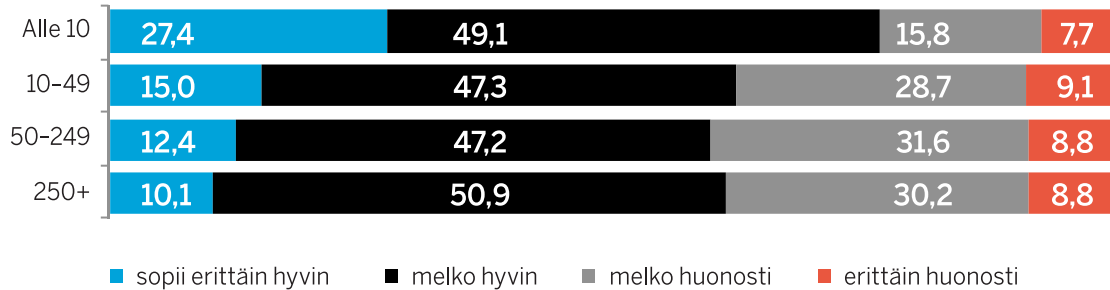
Työntekijöiden kiireen ja aikataulupaineen kokemus on hyvin yksilöllistä, mutta kyselyn perusteella kiire työpaikoilla on jonkin verran lisääntynyt edellisen vuoden tuloksiin verrattuna. Päivittäinen kiire on lisääntynyt kaikenkokoisissa yrityksissä, sillä tiukkojen aikataulujen mukaan päivittäin työskentelee yhä useampi työntekijä.

Eniten päivittäinen kiire on lisääntynyt suurissa yrityksissä, jossa vastausten muutos on noin 5 prosenttiyksikköä. Toisaalta edellisen vuoden kyselyyn verrattuna nyt on jonkin verran enemmän työpaikkoja, joissa tiukkojen aikataulujen mukaan työskennellään vain satunnaisesti tai ei ollenkaan.

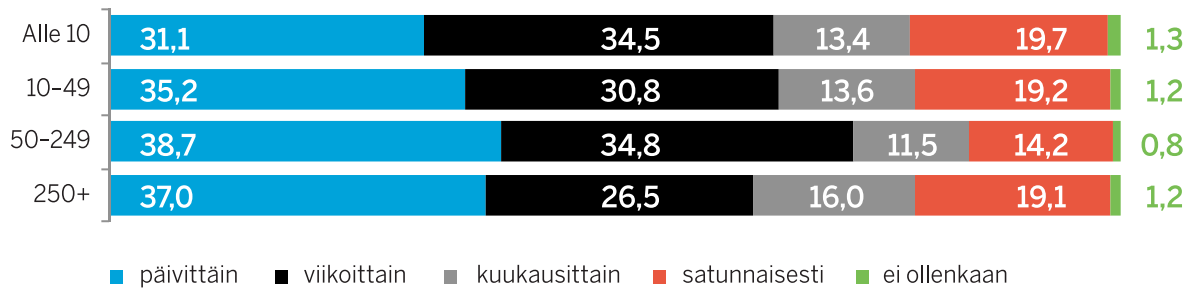
Kiirettä ja stressiä voi arvioida myös sen mukaan, onko työpaikalla liikaa tehtäviä suhteessa työntekijöiden määrään. Jos työtehtäviä on liikaa eikä työntekijöitä ole riittävästi, kiireen tunne ja työstä aiheutuva stressi helposti kasvaa, ja se voi vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden työkykyyn. Kyselyn perusteella kiireen tuntu on sitä vähäisempää, mitä pienempi yritys on kyseessä. Vastaukset eivät ole merkittävästi muuttuneet edellisen vuoden kyselyyn verrattuna.

Pienissä yrityksissä työtehtävien jakaminen ja kiireen tunteen hallinta on usein helpompaa, sillä yrityksen toimiva johto tekee yleensä samaa työtä kuin työntekijät. Tämän vuoksi johdolla on suurempien yritysten johtoa paremmat tiedot työntekijöiden kiireen ja rasituksen tunteista. Myös avoimet ja luottamukselliset välit edesauttavat kiireen ja stressin hallintaa.

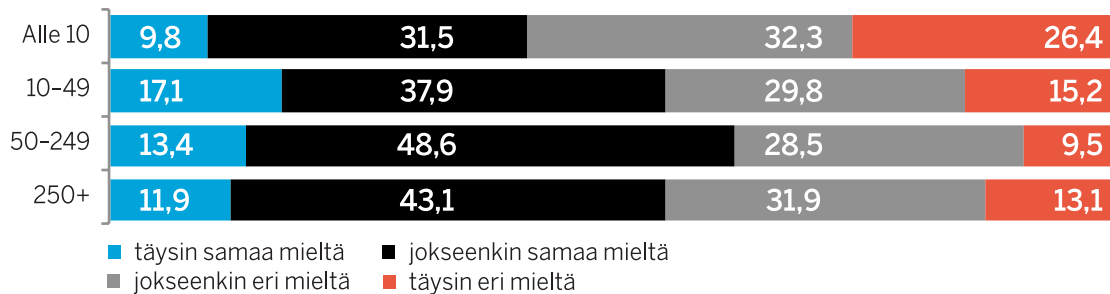
Työn määrä jakautuu tasapuolisesti, %



Kuinka usein työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan, %



Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden, %



Työkyky on hyvällä tasolla

Kyselyn perusteella työntekijöiden fyysinen ja henkinen työkyky on hyvällä tasolla. Selvästi yli 80 prosenttia kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokee, että työkyky on erittäin hyvä tai melko hyvä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin.

Sekä fyysiseen että henkiseen työkykyyn panostaminen on tärkeää. Erilaisen tietotyön lisääntyessä henkisen työkyvyn merkitys korostuu, joten työelämässä on tarpeen huolehtia entistä laajemmin myös henkisestä työkyvystä ja työntekijöiden jaksamisesta. Kyselyn perusteella työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi.

Kysymykset työkyvystä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin ovat muotoiluiltaan uusia edellisiin vuosiin verrattuna, eikä niitä siten voi suoraan verrata. Tulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia kuin aikaisempina vuosina, eikä työkyvyssä näytä tapahtuneen suurta muutosta.

**Yli 80 %
työntekijöistä
kokee työkykynsä hyväksi.**

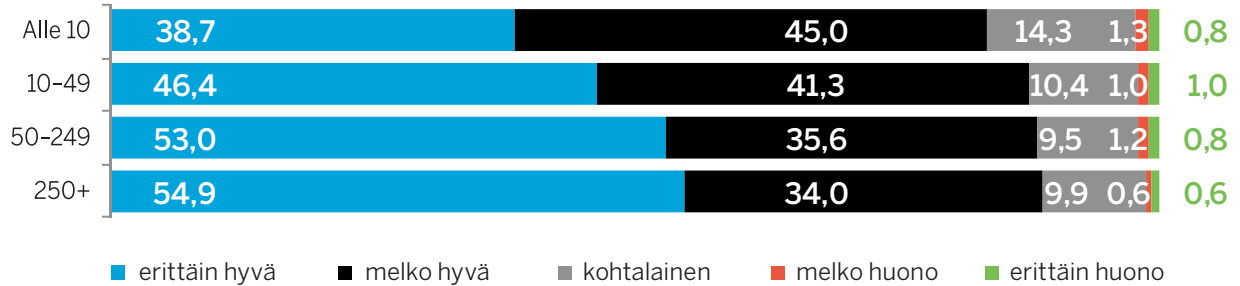
Avoimuus on hyvän työpaikan mittari

Työpaikan toimintaan ja työssä viihtyvyyteen vaikuttaa yleensä kielteisesti se, jos työpaikalla on asioita, joista ei voida keskustella avoimesti. Avoimuus voi parantaa työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja siksi se on yksi hyvän työpaikan mittari. Avoimuus ei olekaan vain tiedonkulkua, vaan se on myös luottamuksen keskeinen elementti.

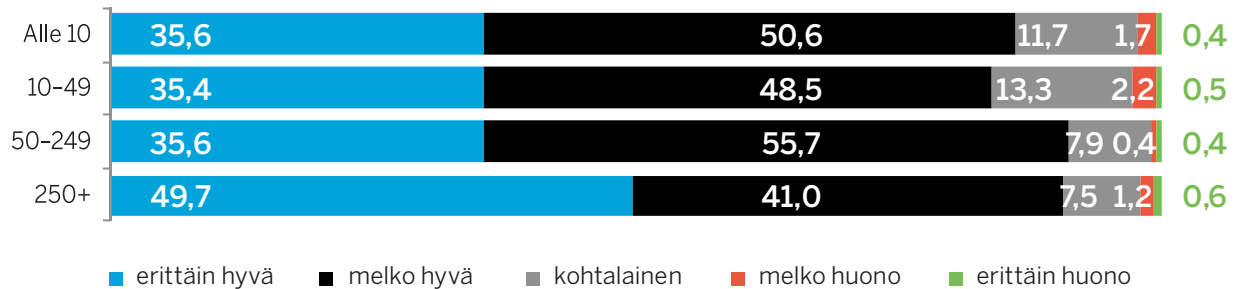
Kyselyn perusteella useimmilla työpaikoilla avoimuudessa ei ole suuria ongelmia. Työpaikoissa, joiden työntekijät ovat vastanneet väitteeseen "työpaikalla on sellaisia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti" siten, että väite sopii melko huonosti tai erittäin huonosti työpaikkaan, toiminta on avoimuuden suhteen kunnossa. Alle 10 työntekijän yrityksistä tällaisia työpaikkoja on yli 60 prosenttia.

**Työ koetaan useammin
henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi.**

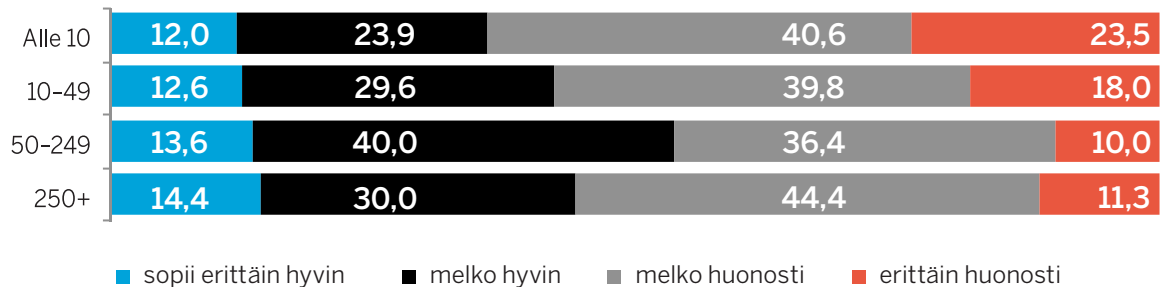
Työkyky työn ruumiillisiin vaatimuksiin, %



Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin, %



Työpaikalla on sellaisia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti, %



YRITTÄJYYS
LUO TYÖTÄ!

