

2009

TUTKIMUKSET

PK-YRITYS – HYVÄ TYÖNANTAJA

Johdanto

Mikä on työelämän laatu pk-yrityksissä työntekijöiden mielestä ja mihin suuntaan se on kehittymässä?

Suomen työmarkkinoilla tulee tapahtumaan lähivuosina suuria muutoksia. Taloustilanteesta riippumatta Suomen työikäinen väestö ikääntyy ja lisää työvoimaa tarvitaan. Työurien pituutta tulee kasvattaa ja myös Suomen ulkopuolelta tulevalle työvoimalle on tarvetta. Samaan aikaan työnteon erilaiset muodot moninaistuvat. Muutoksien rinnalla on tärkeää huolehtia, että työelämän vetovoimaisuus lisääntyy.

Pienet ja keskisuuret yritykset ovat keskeisessä asemassa muuttuvilla työmarkkinoilla. Pk-yritykset työllistävät yli 60 % yksityisen sektorin työvoimasta ja suurin osa uusista työpaikoista on viime vuosina syntynyt pk-yrityksiin.

Hyvät työolot ovat tärkeä tekijä tämänhetkisessä taloustilanteessa ja lähitulevaisuuden muutoksissa niin yritykselle kuin työntekijöillekin. Työntekijöiden hyvinvointi luo hyvinvointia myös yrityksille, ja hyvien työolojen merkitys korostuu erityisesti vaikeassa taloustilanteessa.

Suomen Yrittäjät haluaa osaltaan tämän selvityksen kautta osallistua keskusteluun suomalaisen työelämän laadusta erityisesti pk-yrityksissä nyt ja lähitulevaisuudessa.

Aineisto

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain työolobarometrin avulla suomalaisen työelämän laadun kehittymistä ja palkansaajien käsityksiä oman työelämänsä laadusta. Tiedot kerätään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Tutkimus pohjautuu palkansaajilta saatuihin tietoihin heidän oman työelämänsä laadusta ja sen muutoksista. Vuonna 2008 vastaajia oli 762 yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2008 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia tarkasteluja. Suomen Yrittäjät on tehnyt vastaavanlaisia tarkasteluja kuusi kertaa aikaisemmin 2000-luvulla. Selvitykseen on otettu mukaan vain osa työolobarometrin laajasta tutkimusaineistosta siten, että on pyritty löytämään muutamia työelämän laadun ja ajankohtaisen keskustelun kannalta olennaisia ja keskeisiä tekijöitä. Tarkastelussa ovat mukana vain yksityisen sektorin työpaikat.

Aluksi pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu tilastollisesti perustuen Tilastokeskuksen yritysrekisteriin. Barometriä koskevat tekstiosiot on kirjoitettu Suomen Yrittäjien toimesta. Selvityksen ovat laatineet lainopillinen asiamies Outi Tähtinen ja ekonomisti Harri Hietala.

Selvitys julkaistaan myös internetissä osoitteessa www.yrittajat.fi/tutkimukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemat tiedot työolobarometristä löytyvät ministeriön internet-sivuilta www.tem.fi/julkaisut, ja vanhemmat työ- ja elinkeinotoimistojen sivuilta osoitteesta www.mol.fi/julkaisut.

Helsingissä 8.7.2009

Suomen Yrittäjät ry

Sisällysluettelo

JOHDANTO	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
TIIVISTELMÄ	4
1 PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA TILASTOJEN MUKAAN	6
1.1 Yritysten määrä	6
1.2 Yritysten henkilöstö	6
1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä	7
2 TYÖNANTAJIEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET SUHTEET	8
2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?	10
2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä?	10
2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittymässä?	11
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?	12
2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?	12
2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?	12
2.7 Keskustellaanko työpaikalla työtehtävistä ja tavoitteista?	13
2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?	14
3 TYÖNTEKIJÖIDEN LUOTTAMUS TYÖSUHTEEN PYSYVYYTEEN	15
3.1 Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?	16
3.2 Säilyykö työpaikka?	16
3.3 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?	16
3.4 Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta?	17
3.5 Muutetaanko päivittäistä tai viikoittaista työaikaa?	18
3.6 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?	19
3.7 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?	19
3.8 Saisiko ammattiaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi?	20
4 TYÖN RASITUSTEKIJÄT JA TYÖKYKY	21
4.1 Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?	22
4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?	23
4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?	23
4.4 Työtahdin ja kiireen muutos?	24
4.5 Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia?	25

5	TYÖMOTIVAATIO JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET	26
5.1	Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä?	27
5.2	Mihin suuntaan mahdollisuudet kehittää itseään ovat kehittymässä?	28
5.3	Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?	28
5.4	Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?	29
5.5	Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?	29
5.6	Onko viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista?	30
5.7	Onko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen?	31
6	PALKKAUS	32
6.1	Onko palkkaus oikeudenmukainen?	32
6.2	Onko palkkaus kilpailukykyinen?	32
6.3	Onko palkkaus kannustava?	34
6.4	Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?	34
6.5	Onko tehnyt ylitöitä, joista ei ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?	35
7	TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	36
7.1	Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?	37
7.2	Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa?	38
7.3	Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?	38
7.4	Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa?	39
7.5	Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtääviä aloitteita?	40
7.6	Mihin suuntaan mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan ovat kehittymässä?	40
7.7	Mihin suuntaan mahdollisuus käyttää kykyjään on muuttunut?	41

Tiivistelmä

Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet

- Mitä pienempi yritys, sitä avoimemmaksi ja luottamuksellisemmaksi työntekijät kokevat johdon ja työntekijöiden väliset suhteet
- Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen määrä on vähäinen kaikenkokoisissa yrityksissä
- Mitä pienempi yritys, sitä tasapuolisemmaksi työntekijät kokevat työntekijöiden välisen kohtelun
- Tietojen välittäminen on avoimempaa pienissä yrityksissä

Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

- Pienet yritykset ovat vähentäneet henkilöstöä suuria yrityksiä vähemmän
- Pienten yritysten työntekijät luottavat muita työntekijöitä enemmän siihen, ettei heitä irtisanota
- Mitä pienempi yritys, sitä harvempi työntekijä uskoo joutuvansa siirretyksi toisiin tehtäviin yrityksen sisällä

Työn rasitustekijät ja työkyky

- Pienissä yrityksissä esiintyy vähemmän työpaikkakiusaamista
- Mitä pienempi yritys, sitä useampi työntekijä kokee työpaikalla olevan riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden
- Pienten yritysten työntekijät kokevat suurten yritysten työntekijöitä useammin työpaikan töiden olevan hyvin organisoituja
- Pienten yritysten työntekijät kokevat muita työntekijöitä harvemmin työtahdin ja kiireen lisääntyneen
- Pienissä yrityksissä työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä on pienempi

Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

- Enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee työntöön mielekkyyden ja työhalujen pysyneen ennallaan
- Pienten yritysten työntekijät kokevat suurten yritysten työntekijöitä useammin, että heidän mahdollisuutensa itsensä kehittämiseen työssä ovat kehittymässä parempaan suuntaan
- Työntekijät kokevat oppivansa koko ajan uusia asioita kaikenkokoisilla työpaikoilla
- Pienemmissä yrityksissä on suuria yrityksiä vähemmän palkallisia kurssipäiviä

Palkkaus

- Suurin osa työntekijöistä kokee palkkauksen oikeudenmukaisena
- Enemmistö työntekijöistä pitää yrityksen palkkausta kilpailukykyisenä
- Pienten yritysten työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä useammin yrityksen palkkauksen olevan kannustava
- Mitä suurempi yritys, sitä enemmän työntekijöiden henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan
- Pienten yritysten työntekijät tekevät vähemmän ylitöitä korvauksetta

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

- Yli puolet pienten yritysten työntekijöistä kokee, että he voivat vaikuttaa paljon tai melko paljon työtahtiin
- Mitä pienempi yritys, sitä paremmiksi työntekijät kokevat oman vaikutusmahdollisuutensa töiden jakoon
- Pienen yrityksen työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä useammin, että heillä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen
- Työntekijät tekevät suhteellisen paljon parantamiseen tähtääviä aloitteita kaikenkokoisissa yrityksissä
- Yrityksen koolla ei ole merkittävää vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaan tai työtehtäviin kehittyvän
- Mitä pienempi yritys, sitä paremmiksi työntekijät kokevat itsensä kehittämisen mahdollisuuksien kehittyneen

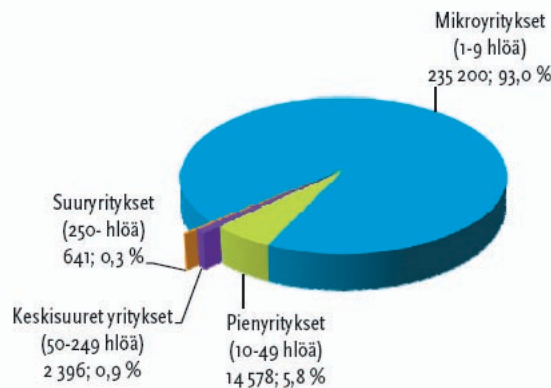
1 Pk-yritysten asema työnantajina tilastojen mukaan

1.1 Yritysten määrä

Vuonna 2007 Suomessa oli 308 917 yritystä Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin mukaan. Ilman maa- metsä- ja kalatalouden toimialaa yrityksiä oli 252 815. Pk-yritysten, siis alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus yrityksistä on yhteensä 99,7 %. Mikroyrityksiä näistä yrityksistä on 93 %. Myös pienten ja keskisuurten yritysten asema kansantaloudessa on viimeisen 15 vuoden aikana kasvanut voimakkaasti. Yritysten lukumäärä on kasvanut yhtäjaksoisesti vuodesta 1995 lähtien. Viimeisen kymmenen vuoden aikana kasvu on ollut keskimäärin reilut 4 000 yritystä vuodessa – kuitenkin vuonna 2007 nettokasvu oli yli 10 000 yritystä.

Yritysten määrä kokoluokittain

Yrityksiä 308 917 kpl
Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2007, Tilastokeskus

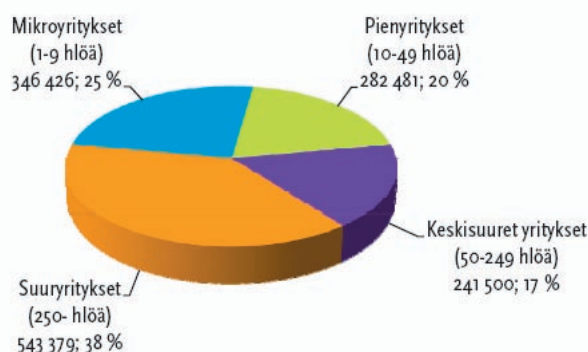


1.2 Yritysten henkilöstö

Pk-yritykset työllistävät noin 62 % yritysten henkilöstöstä. Mikroyritysten, siis alle 10 henkeä työllistävien yritysten, osuus työllisyydestä on neljännes. Alle 50 työntekijän yritykset työllistävät yhteensä 45 % henkilöstöstä, siis enemmän kuin yli 250 työntekijän yritykset yhteensä. Keskisuurissa yrityksissä työskentelee 17 % yritysten henkilöstöstä.

Yritysten henkilöstö kokoluokittain

Henkilöstö 1 413 786
Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2007, Tilastokeskus

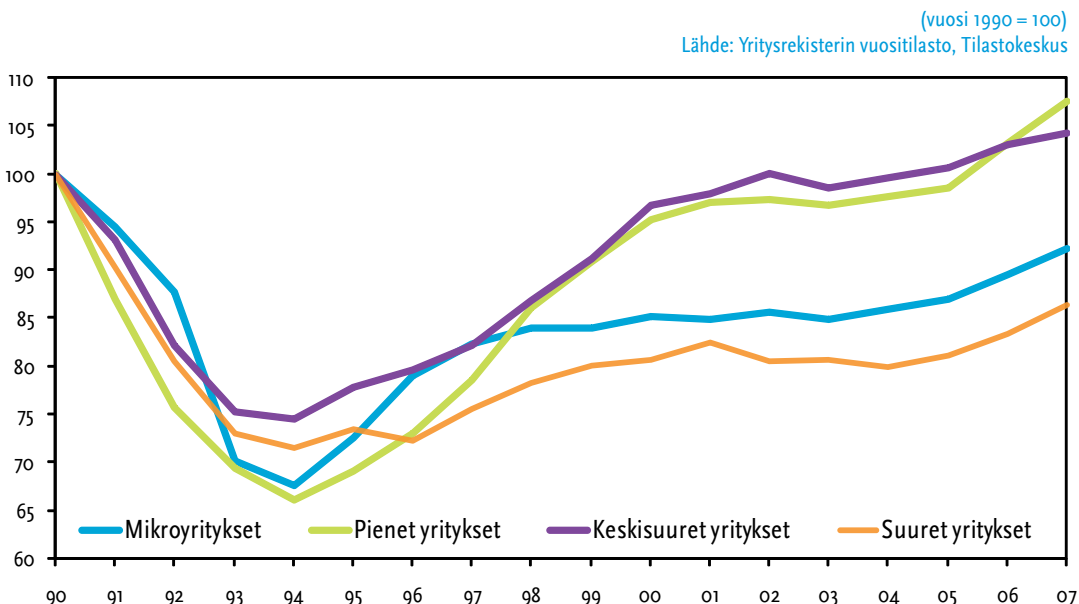


1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä

Työllisyyden kasvussa 1990-luvun puolenvälin jälkeen on nähtävissä selkeä muutos yrityskoko-
luokittain. Eniten työllisyyttä ovat lisänneet pienet ja keskisuuret yritykset. Kuitenkin ensin, vä-
littömästi laman jälkeen, työllisyys kasvoi voimakkaimmin mikroyrityksissä – joista osa kasvoi
pieniksi ja keskisuuriksi yrityksiksi. Keskeinen syy työllisyysosuuksien muutokseen on ollut ja to-
dennäköisesti tulee olemaan tuotantorakenteen muutos, jonka johdosta suuremmat yksiköt kes-
kittyvät entistä enemmän ydinosaamiseensa ja yhä suurempi osa toiminnoista tehdään ulko-
puolisissa pienemmissä yksiköissä. Lisäksi syntyy paljon pieniä palvelualojen yrityksiä kysynnän
lisääntymisen myötä.

Pk-sektori on vastannut noin 80 prosentista yrityksissä vuoden 1994 jälkeen syntyneistä uu-
sista työpaikoista – kahdesta kolmasosasta kaikista uusista työpaikoista. Kaikkein voimakkaimmin
henkilöstö on lisääntynyt vuoden 1994 jälkeen pienissä, 10–49 henkilöä työllistävissä, yrityksissä
– yhteensä 63 prosenttia. Keskisuuret yritykset ovat kasvattaneet henkilöstöään 40 prosentilla ja
mikroyrityksetkin 37 prosentilla. Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstö ylittää nykyään vuo-
den 1990 tason.

Työllisten muutos kokoluokittain 1990–2007



2 Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet

Työnantajien ja -tekijöiden väliset suhteet ja niiden koettu toimivuus vaihtelevat riippuen työpaikan koosta. Valtaosa mikroyritysten omistaja-johtajista osallistuu vastaaviin töihin kuin alaisensa. Yleensä tällaisissa yrityksissä ei ole pelkästään henkilöstöasioihin keskittynyttä toimihenkilöä, vaan useimmiten omistaja hoitaa henkilöstöasiat ja muut hallinnolliset tehtävät muun työn ohessa. Näissä yrityksissä ei myöskään ole niin sanottua keskijohtoa, eikä johdosta erillistä esimiesporrasta. Käytännössä siis omistaja-johtaja tekee vastaavaa työtä alaistensa kanssa ja tuntee näin hyvin tehtävän työn, siinä tapahtuvat muutokset sekä työntekijänsä ja heidän työolonsa.

Työnantajien ja työntekijöiden välisiä suhteita voidaan työolobarometrin aineiston tietojen pohjalta kuvata eri kokoisissa yrityksissä seuraavasti:

- **Mitä pienempi työpaikka, sitä avoimemmaksi ja luottamuksellisemmaksi työntekijät kokevat johdon ja työntekijöiden väliset suhteet (kappale 2.1)**

KUTEN AIKAISEMMISSA TUTKIMUKSISSA niin myös tämän vuoden aineistosta voi havaita, että työn tekeminen yhdessä ja omistaja-johtajan läheisyys näkyy pienyritysten työntekijöiden työelämänäkemyksissä. Työntekijät kokevat, että pienemmissä yrityksissä johdon ja työntekijöiden väliset suhteet ovat avoimempina ja luottamuksellisempina. On sinänsä luonnollista, että suurissa yrityksissä suhteet eivät voikaan muodostua samalla tavalla päivittäisiksi tai läheisiksi kuin pienemmissä yrityksissä.

- **Kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä vain pieni osa kokee, että esimiesten ja alaisten välillä on paljon ristiriitoja. Pienten työpaikkojen työntekijät kokevat kuitenkin huomattavasti useammin, että ristiriitoja ei ole lainkaan (kappale 2.2)**

RISTIRIITOJEN VÄHÄISYYS pienissä yrityksissä ei ole yllättävää, koska työnantaja ja työntekijät ovat pienissä yrityksissä tiiviissä kanssakäymisessä keskenään. Ristiriidat johdon ja alaisten välillä eivät ole suuria, koska tiivis kanssakäyminen edesauttaa nopeampaa ristiriitojen havaitsemista ja näin myös niihin puuttumista. Ristiriidat myös näkyisivät pienissä yrityksissä työyhteisön ilmapiirissä ja tuottavuudessa huomattavasti nopeammin kuin suuremmissa yrityksissä.

- **Suurin osa työntekijöistä kokee esimiesten johtamistavan säilyneen ennallaan. Suurempi osa työntekijöistä kokee esimiesten johtamistavan parantuneen kuin huonontuneen (kappale 2.3)**

PIENTEN YRITYSTEN ESIMIESTEN johtamistavassa ei ole nähtävissä eroa suhteessa suurempiin yrityksiin, vaikka erityisesti mikroyrityksissä esimies-yrittäjillä ei ole usein vastaavia mahdollisuuksia hankkia esimieskoulutusta.

- **Mitä pienempi yritys, sitä tasapuolisemmaksi työntekijät kokevat työntekijöiden välisen kohtelun (kappale 2.4)**

TYÖNTEKIJÄT KOKEVAT KOHTELUN tasapuolisemmaksi pienemmillä työpaikoilla todennäköisesti sen vuoksi, että pienten työpaikkojen työtehtävät eivät ole yleensä niin eriytyneitä kuin suurilla työpaikoilla. Lisäksi pienemmillä työpaikoilla hierarkia on matala eli työnantaja on usein työntekijöidensä kanssa samantyyppisissä työtehtävissä.

- **Pienillä työpaikoilla työntekijät kokevat tietojen välittämisen olevan avoimempaa (kappale 2.5)**

PIENILLÄ TYÖPAIKOILLA työntekijät ja johtavat työskentelevät enemmän yhdessä samoissa työtehtävissä kuin suuremmissa yrityksissä. Tiedonkulku on pienissä yrityksissä avointa niin virallisissa kuin epävirallisissakin asioissa. Muodollisia menettelyjä tiedonkulkuun ei siis koeta myöskään työntekijöiden puolelta tarpeelliseksi.

- **Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kaiken kokoisilla työpaikoilla. Mikroyrityksien työntekijät katsovat muita työntekijöitä useammin, että väite esimiehien rakentavasta suhtautumisesta kuvaa heidän työpaikkaansa erittäin hyvin (kappale 2.6)**
- **Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan yhdessä suhteellisen hyvin kaiken kokoisilla työpaikoilla. Pienemmissä yrityksissä korostuu kuitenkin niiden työntekijöiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä ja tavoitteista (kappale 2.7)**

VAIKKA KESKUSTELU ONNISTUU kaikenkokoisissa yrityksissä, tulee huomioida että keskustelujen käytännöt ovat usein erilaisia erikokoisissa yrityksissä. Pienemmissä yrityksissä keskustelu työtehtävistä ja tavoitteista onnistuu luontevasti ilman erillistä ja säädeltyä menettelyä.

- **Verrattuna suurten yritysten työntekijöihin, pienten työpaikkojen työntekijät kokevat heidän työpaikallaan olevan vähemmän sellaisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti (kappale 2.8)**

VASTAUS OSOITTAÄ OSALTAAN, että pienemmillä työpaikoilla keskusteltavat asiat voidaan hoitaa luontevasti töiden ohessa, matalalla hierarkialla ja organisaatiolla yrittäjä-esimiehen osallistuessa työntekijöiden kanssa samoihin työtehtäviin. organisaation avulla ja johtajan osallistuessa samoihin työtehtäviin.

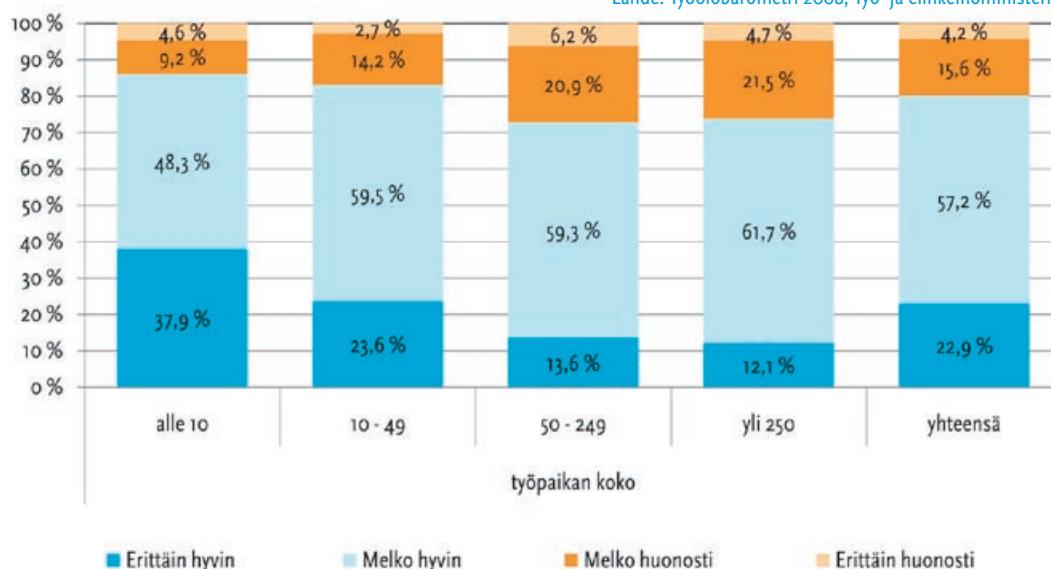
2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

Alle 10 hengen yritysten työntekijöistä yhteensä 86 % koki, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet työpaikoilla olivat avoimet ja luottamukselliset. Ero on huomattava suurempiin yrityksiin verrattuna, esimerkiksi vastaava luku 50–249 työntekijää työllistävässä yrityksissä oli 73 %, ja yli 250 työntekijää työllistävässä yrityksissä 74 %.

Lisäksi alle 10 hengen yritysten työntekijöistä 38 % katsoo väitteen sopivan työpaikkaan erittäin hyvin, kun yli 250 työntekijän yrityksissä vain 12 % työntekijöistä katsoi väitteen avoimista ja luottamuksellisista suhteista kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin.

Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet avoimet ja luottamukselliset kuvaa työpaikkaa....

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



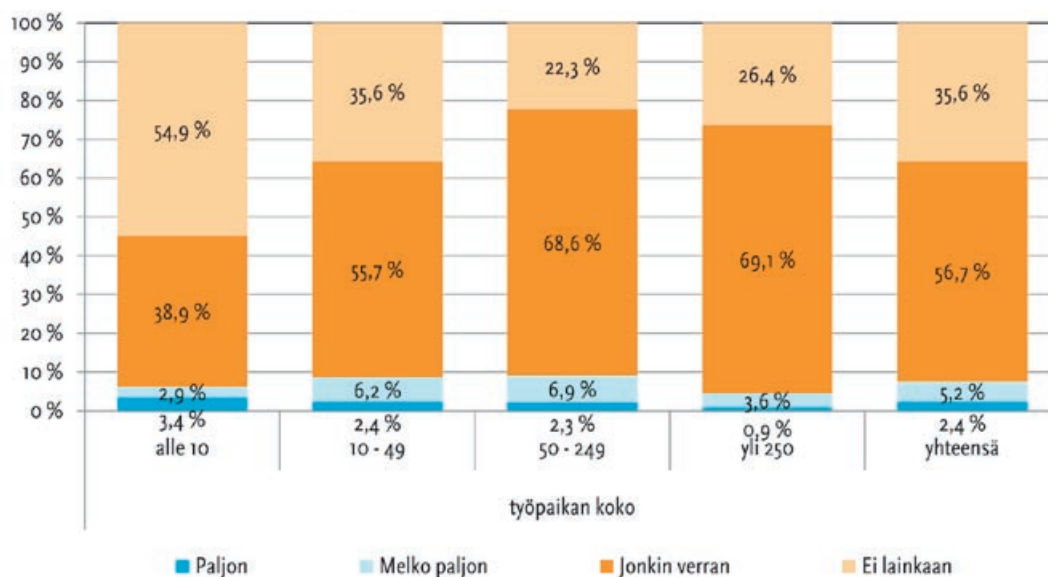
2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä?

Tutkimuksessa työntekijöiltä kysyttiin esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen esiintymisestä. Vastausvaihtoehdoissa kysyttiin, onko ristiriitoja paljon, melko paljon, jonkin verran tai ei lainkaan.

Alle 10 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä 55 % oli sitä mieltä, että ristiriitoja työntekijöiden ja esimiesten välillä ei ole lainkaan, kun taas suuryrityksissä ja keskisuurissa yrityksissä ei lainkaan -vastauksen antaneita oli huomattavasti vähemmän (22 % – 26 %). Toisaalta niiden työntekijöiden määrä, jotka katsoivat esimiesten ja alaisten välillä olevan paljon tai melko paljon ristiriitoja, oli kaikissa yrityskokoluokissa alhainen.

Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä on....

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



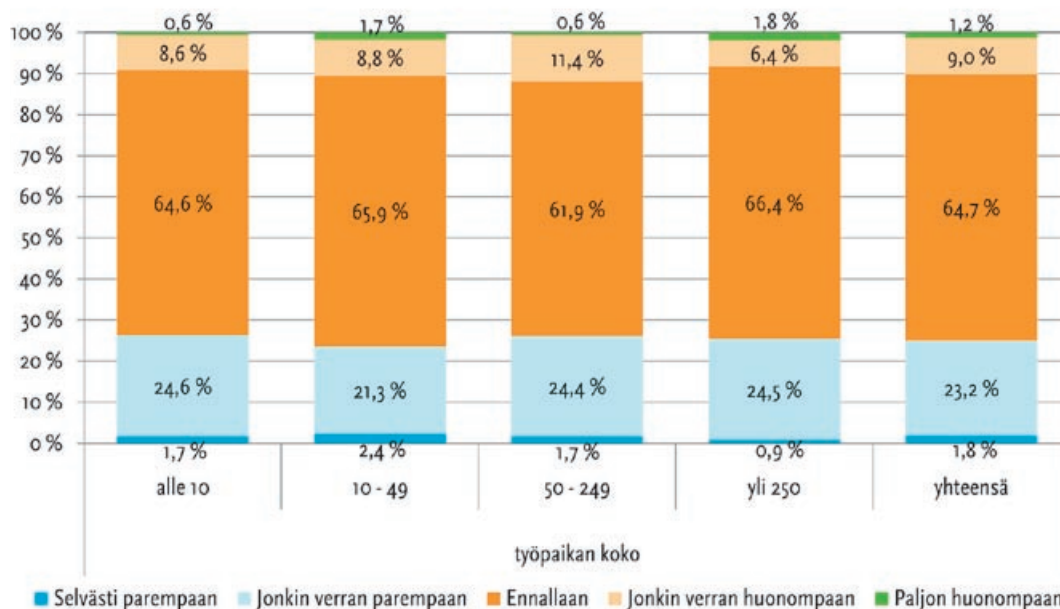
2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittymässä?

Työolobarometrin yhteydessä työntekijät arvioivat, onko esimiesten johtamistapa muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaa. Vastausvaihtoehdoista valittavana oli selvästi parempaan, jonkin verran parempaan, ennallaan, jonkin verran huonompaan tai paljon huonompaan.

Vastausten perusteella johtamistavan kehittyminen näyttäisi olevan varsin samalla tasolla riippumatta yrityksen koosta. Valtaosa työntekijöistä katsoo esimiesten johtamistavan olevan ennallaan. Myös aikaisempina vuosina kehityksen on nähty olevan ennemminkin parempaan kuin huonompaan suuntaan.

Esimiesten johtamistapa on kehittymässä...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



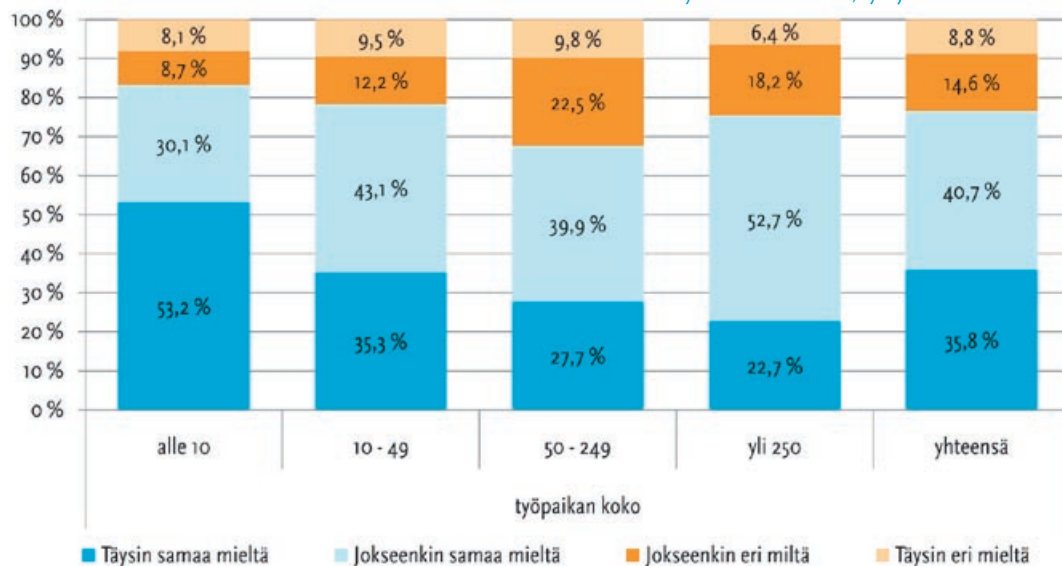
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?

Alle 10 hengen yrityksissä 83 % työntekijöistä koki työntekijöiden kohtelun olevan tasapuolista. Vastaavasti keskisuurissa yrityksissä 68 % ja suuryrityksissä 75 % työntekijöistä koki kohtelun olevan tasapuolista. Tulosta voidaan pitää hyvänä kaikissa yrityskokoluokissa.

Alle 10 hengen työpaikoilla korostui kuitenkin niiden työntekijöiden osuus, jotka olivat täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti – alle 10 hengen työpaikoilla 53 % työntekijöistä koki näin, kun vastaava luku yli 250 hengen työpaikoilla oli 23 %. Sama havainto on ilmennyt aineistosta myös edellisinä vuosina.

Olen väitteen ”työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti” kanssa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?

Alle 10 henkeä työllistävässä yrityksissä työntekijöistä 76 % koki, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Vastaavasti keskisuurissa ja suurissa yrityksissä tiedonkulun koki avoimeksi hiukan yli 60 % työntekijöistä.

Alle 10 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä 42 % koki, että tietoja välitetään täysin avoimesti. Vastaava luku 10–49 hengen yrityksissä oli 26 %, 50–249 yrityksissä 18 % ja suuryrityksissä 12 %.

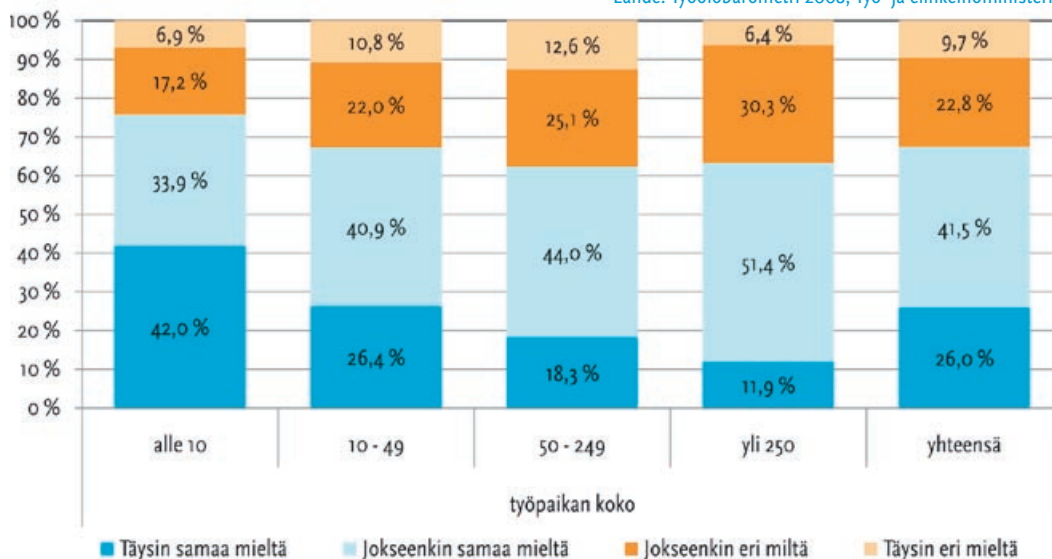
2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?

Vastausasteikolla erittäin hyvin – melko hyvin – melko huonosti – erittäin huonosti, kyselyyn osallistuneet arvioivat sitä, kuinka hyvin esimiehet suhtautuvat työntekijöiden tekemiin muutosehdotuksiin.

Vastausten perusteella näyttää siltä, että esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kaikenkokoisilla työpaikoilla. Alle 10 hengen yrityksissä kuitenkin korostuu niiden työntekijöiden osuus, jotka katsovat väitteen kuvaavan heidän työpaikkaansa erittäin hyvin.

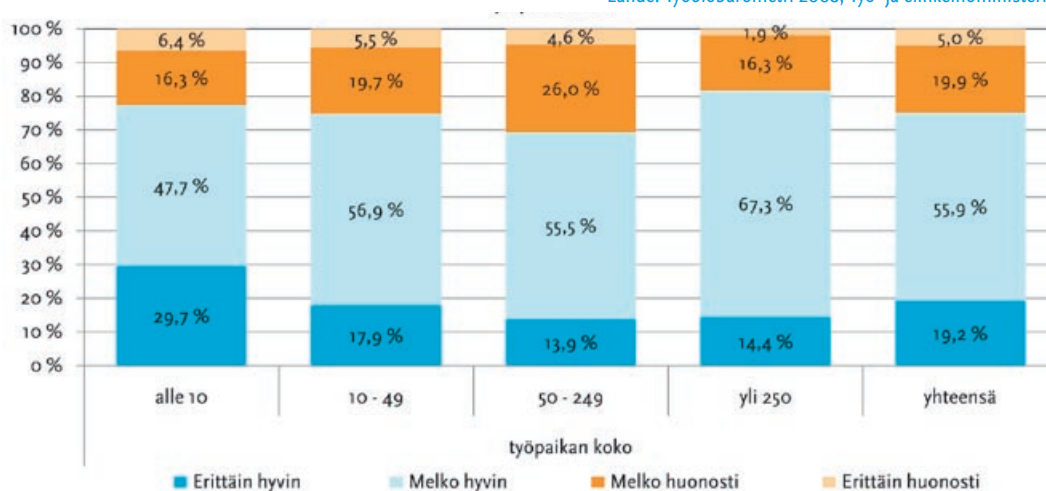
Olen väitteen ”työpaikalla väitetään tietoja avoimesti” kanssa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kuvaa työpaikkaa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



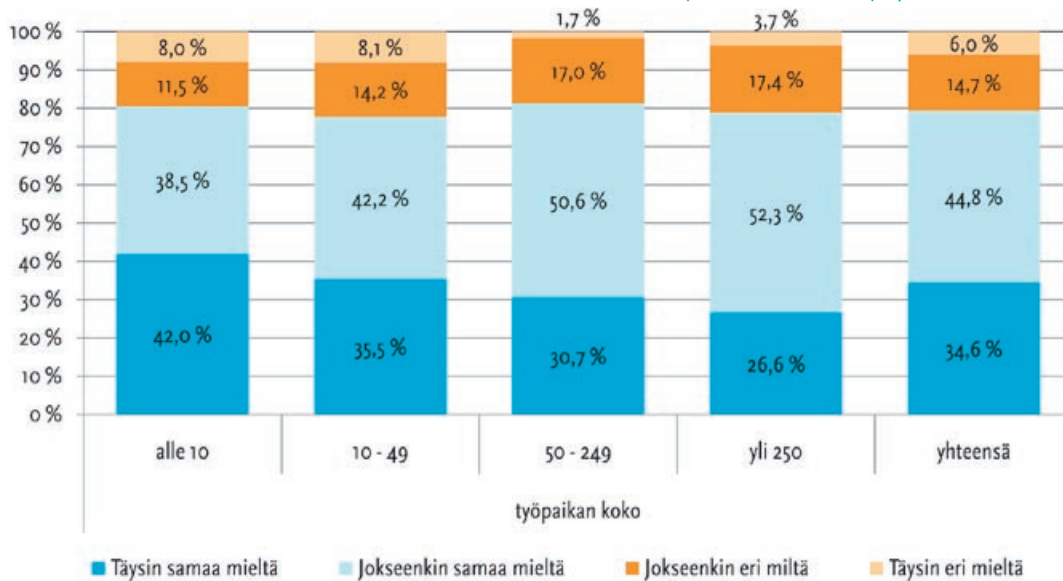
2.7 Keskustellaanko työpaikalla työtehtävistä ja tavoitteista?

Vaihtoehdot väitteeseen koskien työpaikalla käytävää keskustelua työtehtävistä ja tavoitteista olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan työpaikoilla yhdessä riippumatta työpaikan kokoluokasta. Alle 10 hengen yrityksissä korostuu kuitenkin niiden työntekijöiden osuus (42 %), joka on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä ja tavoitteista. Vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä on 27 %.

Olen väitteen ”työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä/tavoitteista” kanssa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

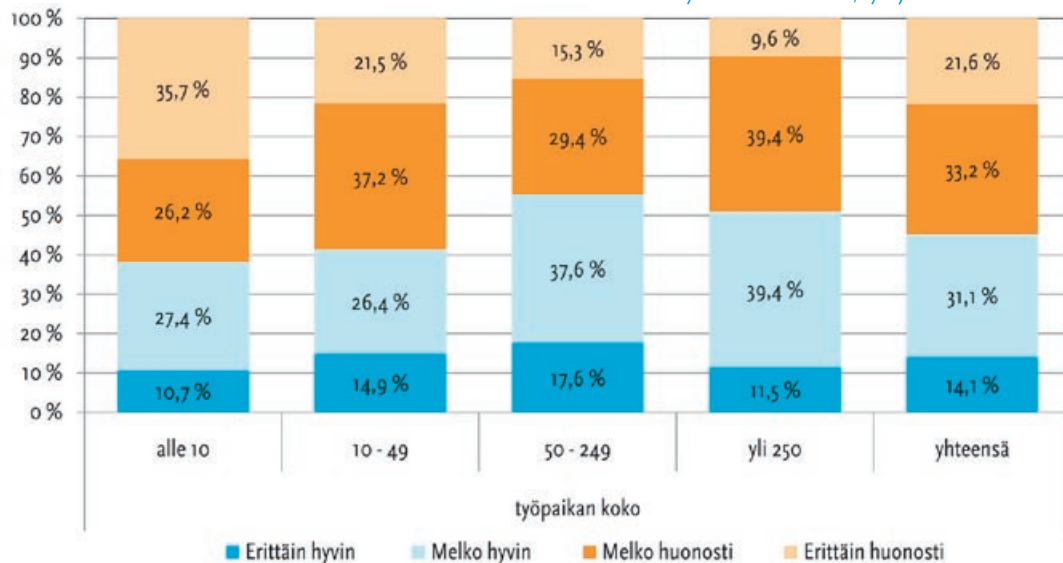


2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että pienemmissä yrityksissä on vähemmän työntekijöitä, jotka kokevat työpaikalla olevan paljon asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Alle 10 hengen yrityksissä tällaisia työntekijöitä on 38 %, kun yli 50 hengen työpaikoilla vastaava luku on 55 % ja yli 250 hengen yrityksissä 51 %. Alle 10 hengen yritysten työntekijöistä 36 % vastasi, että väittämä ”työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” sopii erittäin huonosti heidän työpaikalleen, kun yli 250 hengen työpaikoilla vastaava luku on 10 %.

Paljon asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti kuvaa työpaikkaa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



3 Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

Viimeksi kuluneen vuoden aikana taloudellinen tilanne on vaikuttanut työelämään merkittävästi. Työolobarometrin syksyllä 2008 tehdyillä kysymyksillä on pyritty tarkastelemaan työntekijöiden luottamusta oman työsuhteensa pysyvyyteen.

Työntekijöiden luottamusta työsuhteen pysyvyyteen voidaan työolobarometrin aineiston tietojen pohjalta kuvata erikokoisissa yrityksissä seuraavasti:

■ **Pienemmät yritykset ovat vähentäneet henkilöstöä suuria yrityksiä vähemmän (kappale 3.1)**

PIENEMMILLÄ TYÖPAIKOILLA TYÖNTEKIJÄT nähdään yrityksen voimavarana ja yksilöinä. Pienet yritykset ovat myös siirtäneet työntekijöitä toiseen työyksikköön suuria yrityksiä vähemmän. Tämä on luonnollista, koska pienessä yrityksessä ei välttämättä löydy toista työyksikköä.

■ **Alle 50 hengen yrityksissä korostuu jonkin verran niiden työntekijöiden osuus, jotka ovat täysin varmoja työpaikkansa säilymisestä (kappale 3.2)**

■ **Eri yritysten välillä ei ole suuria eroja, kun tarkastellaan työntekijöiden luottamusta siihen, lomautetaanko heidät tulevan vuoden aikana. Pienemmissä yrityksissä on kuitenkin suhteessa enemmän työntekijöitä, jotka ovat varmoja ettei heitä lomauteta tulevan vuoden aikana (kappale 3.3)**

■ **Mitä pienempi yritys, sitä suurempi on työntekijöiden luottamus nykyisen työpaikkansa pysyvyyteen (kappale 3.4)**

■ **Pienten yritysten työntekijät arvioivat suurten työpaikkojen työntekijöitä useammin, että työpaikalla ei tulla muuttamaan viikoittaista tai päivittäistä työaikaa (kappale 3.5)**

ON SINÄNSÄ LUONNOLLISTA, että pienemmillä työpaikoilla ei voida järjestellä työaikoja yhtä useasti kuin suuremmilla työpaikoilla. Pienemmillä työpaikoilla yksittäisen työntekijän työpanos on usein niin tärkeä ettei sitä voida korvata muiden työntekijöiden työpanoksella, minkä vuoksi työajan muuttaminen on käytännössä mahdotonta.

■ **Mitä pienempi yritys, sitä harvempi työntekijä uskoo joutuvansa siirretyksi toisiin tehtäviin (kappale 3.6)**

ERI KOKOISTEN YRITYSTEN välistä eroa selittää pitkälti se, että pienissä yrityksissä ei usein ole edes mahdollista siirtyä ns. toisiin tehtäviin vaan työtehtävät kaikkienensa ovat jo varsin laajoja verrattuna suurempiin yrityksiin.

■ **Pienten yritysten työntekijät uskovat suurten yritysten työntekijöitä enemmän työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua parempi (kappale 3.7)**

■ **Pienten yritysten työntekijät suhtautuvat omaan työllistymiseensä omalla alallaan mahdollisessa irtisanomistilanteessa suurten yritysten työntekijöitä luottavaisemmin (kappale 3.8)**

3.1 Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?

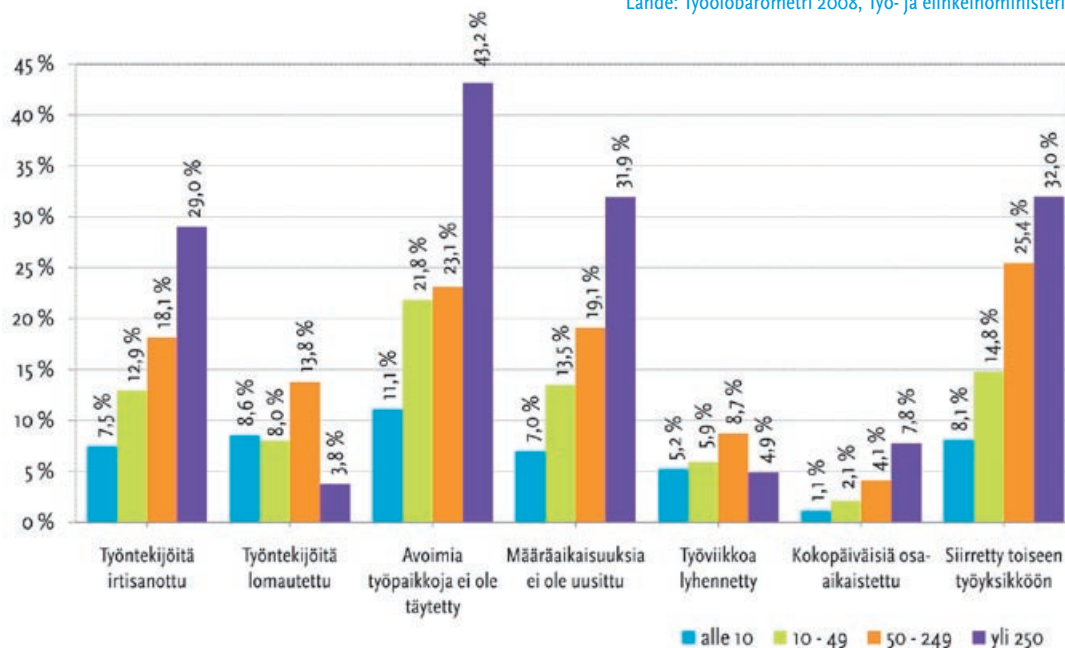
Erot suurten ja pienten työpaikkojen osalta ovat varsin selvät. Pienillä työpaikoilla ei ole jouduttu sopeuttamaan henkilöstöä siinä määrin kuin suurilla työpaikoilla. Toisaalta on huomioitava, että kaikissa työpaikkakokoluokissa jo yhden työntekijän työsuhteen päättyminen on antanut ”kyllä” vastauksen.

Sopeuttamiskeinoista käytössä ovat olleet erityisesti avoimien työpaikkojen täyttämättä jättäminen ja siirtäminen toiseen tulosyksikköön. Kyseiset sopeuttamistoimet ovat olleet käytössä erityisesti suurissa yrityksissä, jossa se luontevasti voikin olla mahdollista. Lisäksi irtisanomista käytetään suhteessa eniten suurissa yrityksissä.

Mikroyrityksistä entistä harvemmissa on jätetty määräaikaissuusia uusimatta. Keskisuurista entistä harvemmissa yrityksissä on lomautettu mutta toisaalta useammissa on siirretty toiseen yksikköön. Suuryrityksistä edellisvuotista useammissa on suoritettu irtisanomisia.

Irtisanomiset, lomautukset ja työpaikkojen täyttämättä jättäminen erikokoisilla työpaikoilla

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



3.2 Säilyykö työpaikka?

Kysyttäessä vastaajien mielikuvaa oman työpaikan säilymisestä asteikolla täysin samaa mieltä, joihin samaa mieltä, joihin eri mieltä tai täysin eri mieltä, voidaan havaita, että työnantajayrityksen koolla ei ole merkittävää vaikutusta työntekijöiden mielikuvaan oman työpaikan säilymisestä. Alle 50 hengen yrityksissä 36 % työntekijöistä on täysin varma työpaikkansa säilymisestä, kun vastaava luku yli 50 hengen yrityksissä on 26 %.

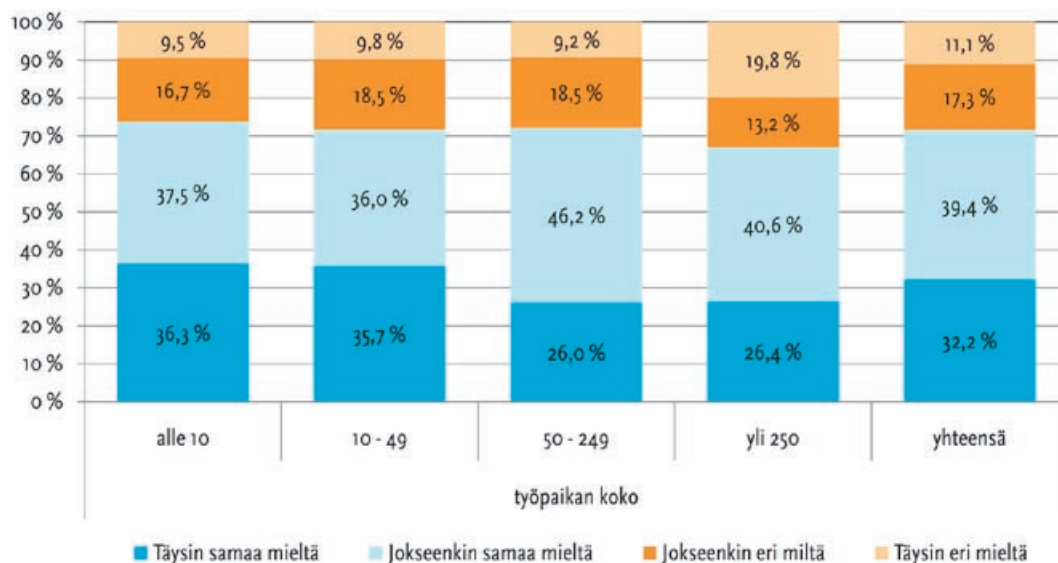
3.3 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?

Kyselyyn osallistuneilla oli mahdollista vastata kysymykseen heidän mahdollisesta lomauttamisestaan seuraavan vuoden kuluessa kyllä varmasti, kyllä mahdollisesti, luultavasti ei ja varmasti ei.

Pienemmissä yrityksissä on enemmän työntekijöitä, jotka ovat täysin varmoja siitä että heitä ei lomauteta tulevan vuoden aikana. Sen sijaan niiden työntekijöiden osuus, jotka pitivät lomauttamista seuraavan vuoden aikana mahdollisena, on kasvanut kaikissa yrityksissä. Kokonaisuu- tena työntekijöiden luottamuksessa siihen, että heitä ei lomauteta, ei ollut suuria eroja eri yritys- kokojen välillä.

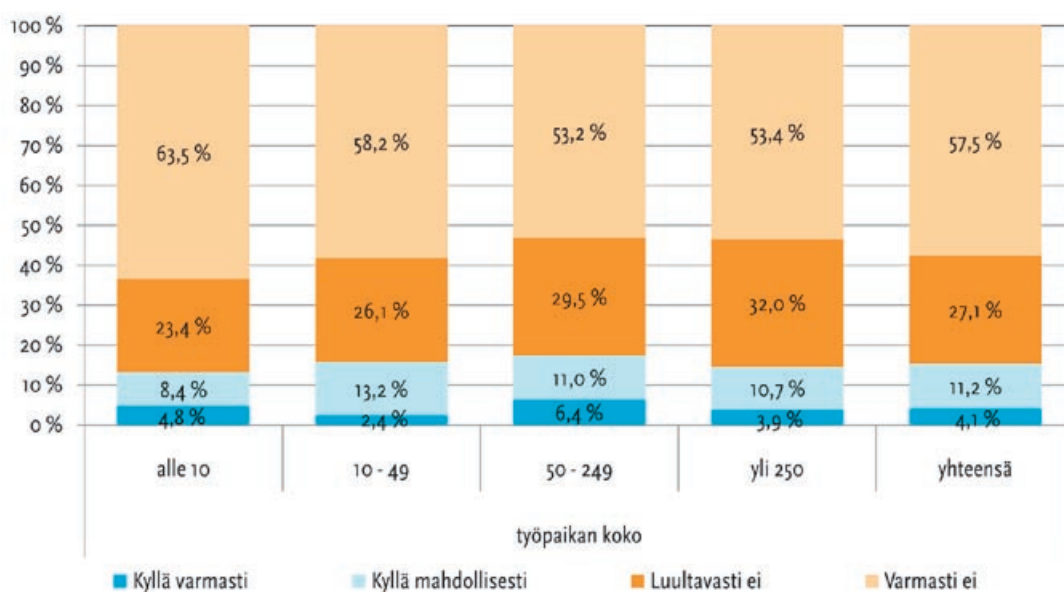
Olen väitteen ”voin olla varma työpaikan säilymisestä” kanssa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



Lomautetaanko vähintään kahden viikon ajaksi...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

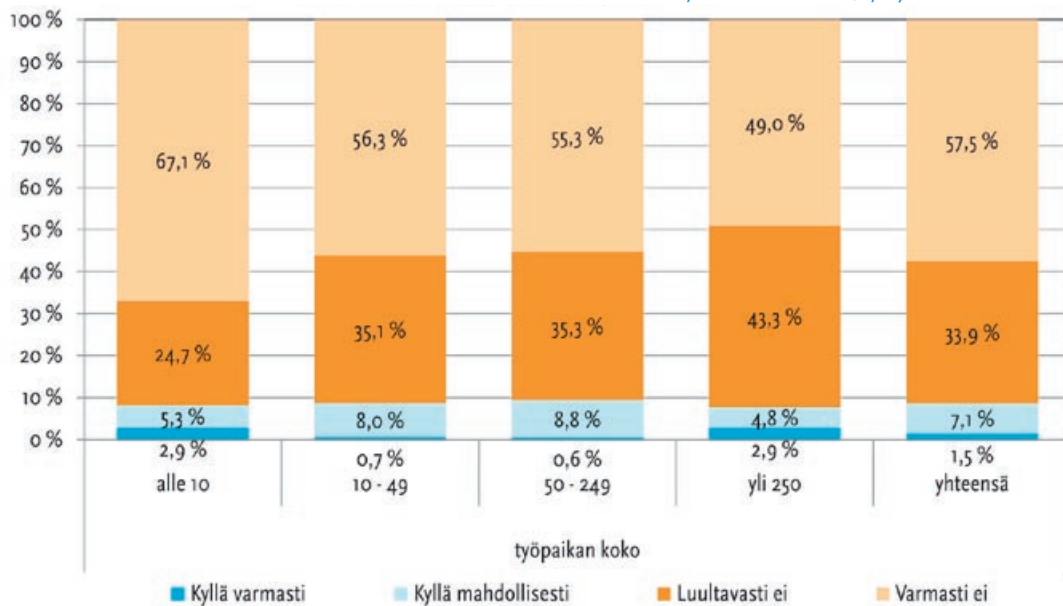


3.4 Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta?

Alle 10 hengen työpaikoilla työntekijöiden luottamus oman työpaikkansa pysyvyyteen on suurempaa kuin suurissa yrityksissä. Alle 10 hengen työpaikoilla 67 % työntekijöistä on täysin varma, että heitä ei irtisanota nykyisestä työpaikasta. Vastaava luku 10–49 hengen työpaikoilla oli 56 %, 50–249 hengen työpaikoilla 53 % ja yli 250 hengen yrityksissä 49 %. Verrattuna viime vuoden aineistoon, alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöiden luottamus työsuhteensa pysyvyyteen oli kasvanut, kun se muissa yrityksissä oli laskenut.

Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

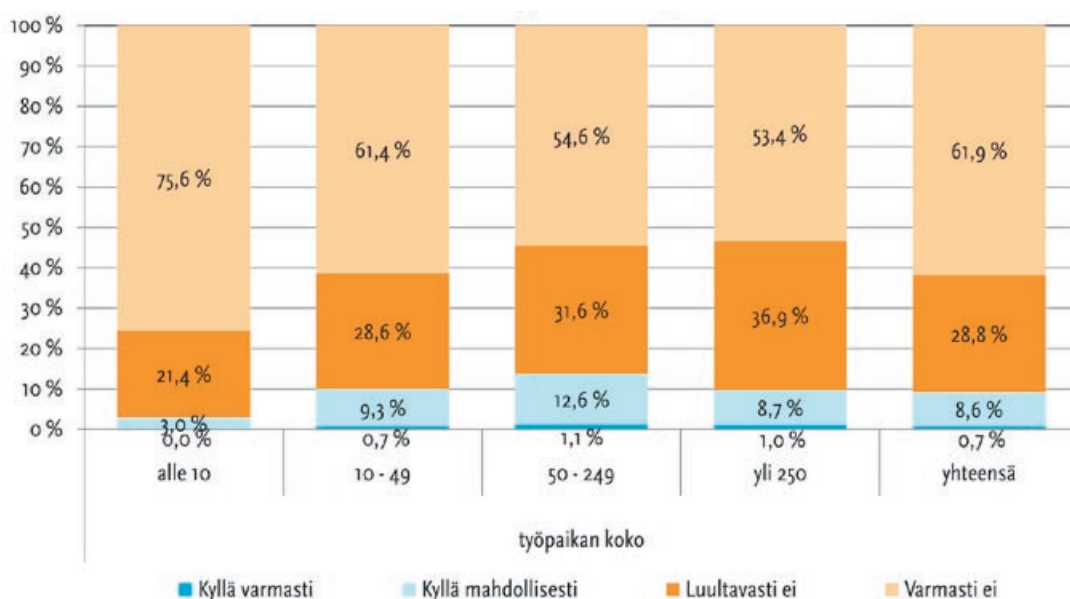


3.5 Muutetaanko päivittäistä tai viikoittaista työaika?

Alle 10 hengen työnpaikoilla 76 % työntekijöistä on varma siitä, että viikoittaista tai päivittäistä työaika ei tulla muuttamaan. Vastaava luku 50–249 hengen työpaikoilla on 55 % ja yli 250 hengen työpaikoilla 53 %. Suuremmissa yrityksissä on myös enemmän niitä työntekijöitä, jotka pitävät työajan muuttamista mahdollisena.

Muutetaanko viikottaista/päivittäistä työaika...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

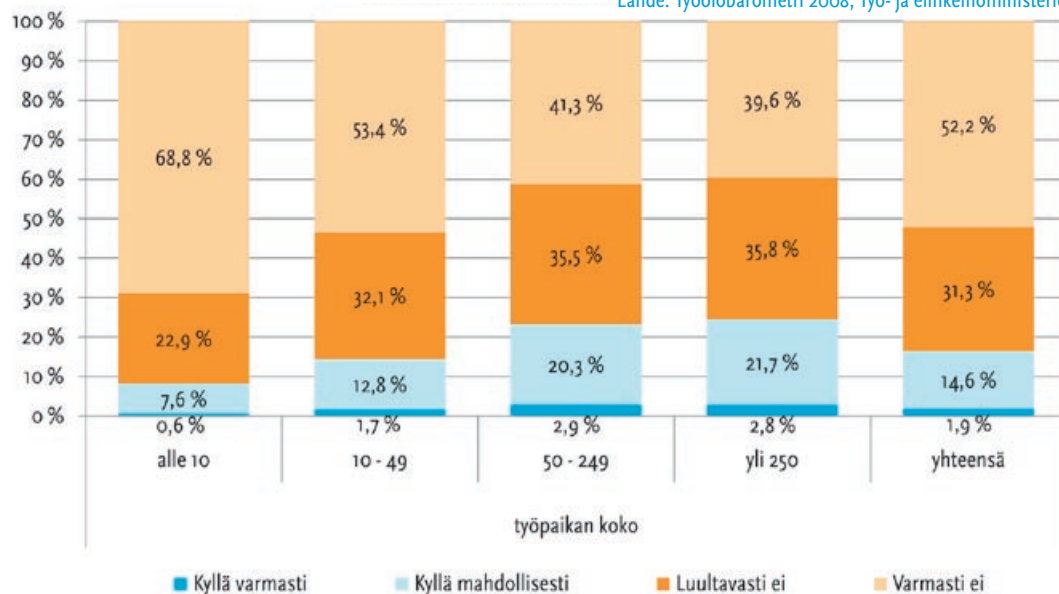


3.6 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?

Alle 10 hengen yrityksissä 69 % työntekijöistä oli varma, että heitä ei siirretä toisiin tehtäviin. Vain 8 % piti mahdollisena, että heidät siirretään toisiin tehtäviin. Yli 250 hengen yrityksissä 25 % työntekijöistä piti mahdollisena, että heidät siirretään toisiin tehtäviin.

Siirretäänkö toisiin tehtäviin...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

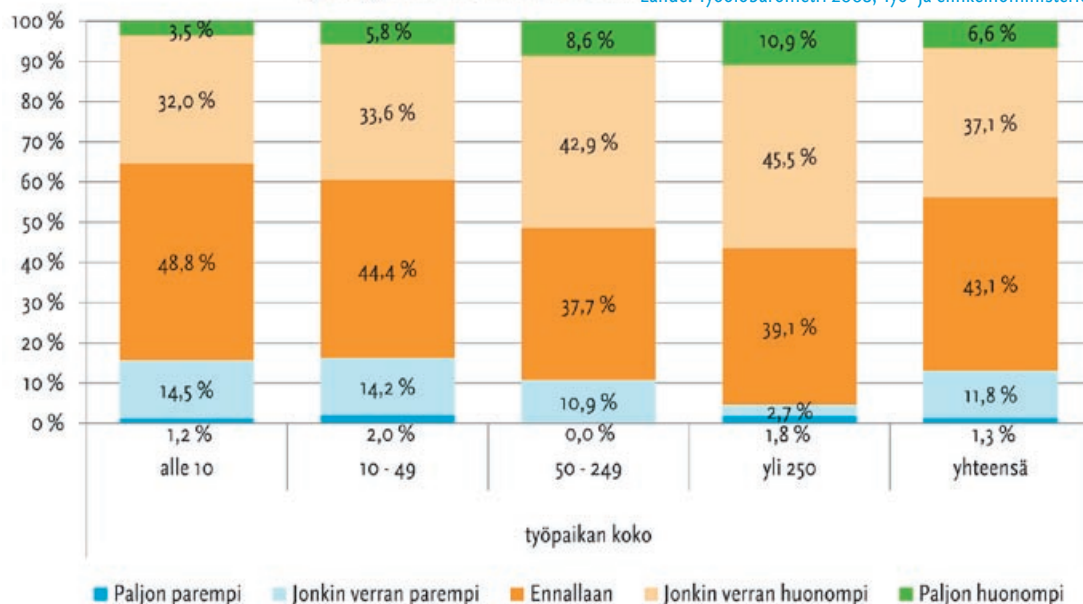


3.7 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?

Kaikissa yrityksissä on nähtävissä työntekijöiden luottamuksen heikentymistä työllisyystilanteeseen vuoden kuluttua. Pienemmissä yrityksissä työntekijät ovat kuitenkin suurempien yritysten työntekijöitä luottavaisempia. Alle 50 hengen työpaikoilla 16 % työntekijöistä uskoo työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua paljon parempi tai jonkin verran parempi. Yli 250 hengen yrityksissä vastaava luku oli 5 %.

Työllisyystilanne vuoden kuluttua on...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



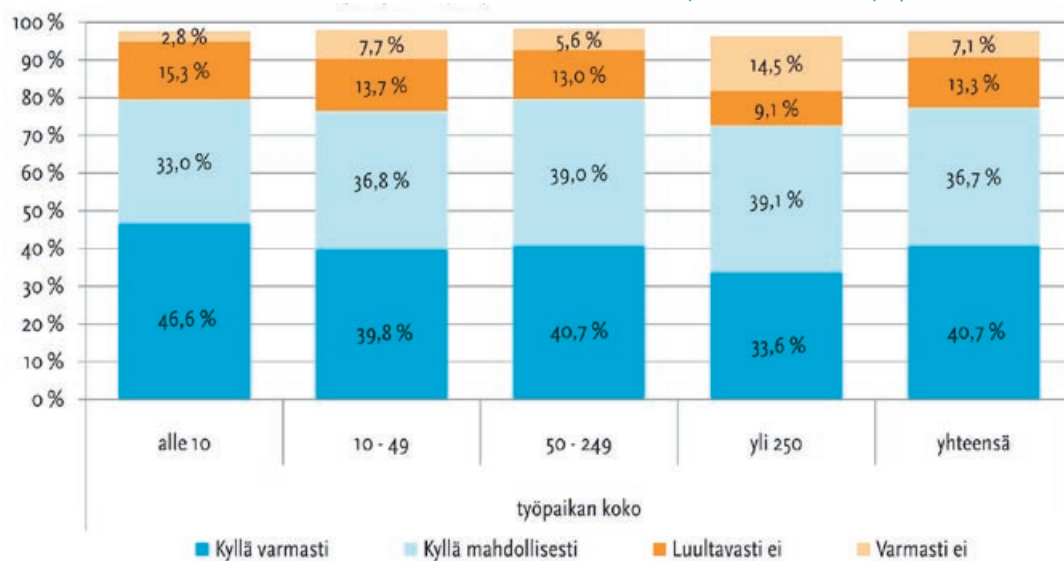
3.8 Saisiko ammattiaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi?

Kyselyn perusteella työpaikan koolla näyttää olevan yhteys siihen, kuinka työntekijät luottavat työllistymiseensä ammattiaan tai kokemustaan vastaavassa työssä työttömäksi jäätyään.

Alle 10 hengen yritysten työntekijöistä 47 % piti työllistymistään varmana, kun yli 250 hengen yrityksissä vastaava luku oli 34 %.

Saisiko ammattiaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi?

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



4 Työn rasisitustekijät ja työkyky

Lähtövalaisuudessa väestön ikääntyessä ja ikäluokkien pienentyessä työhyvinvointi ja työurien pidentäminen tulevat olemaan vielä entistäkin korostetummassa asemassa. Työkykyyn panostaminen on tärkeä osa työelämää ja sen kehittämistä. Työhyvinvoinnilla on huomattava merkitys työssä jaksamiseen ja työhyvinvointi tulee olemaan yksi kilpailukeino kilpailtaessa osaavasta työvoimasta. Fyysisen työhyvinvoinnin ohella myös henkisen työkyvyn tila ja työmotivaatiosta huolehtiminen ovat työkyvyn kannalta tärkeitä. Kaikissa yrityskokoluokissa on omat haasteensa työkyvystä huolehtimisessa. Pienyrityksissä on usein suhteessa vähemmän resursseja työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen verrattuna suuriin yrityksiin.

Työolobarometrin tuloksien perusteella palkansaajat kokevat työn rasisitustekijät ja työkykyyn liittyvät eri tekijät seuraavasti:

- **Työntekijät kokevat, että pienemmissä yrityksissä esiintyy vähemmän työpaikkakiusaamista kuin suuremmissa yrityksissä (kappale 4.1)**

PIENESSÄ YRITYKSESSÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN on jo työntekijöiden määrän vuoksi helpommin havaittavissa ja siihen on helpompi puuttua. Merkittävä tekijä työpaikkakiusaamisen suurempaan määrään suuremmissa yrityksissä on todennäköisesti työyhteisöjen erilaisessa luonteesta ja siinä, että suuremmilla työpaikoilla on vaikeampaa havaita kiusaaminen. Suurissa yrityksissä jo suuret työntekijämäärät sinällään vaikuttavat siihen, että määrällisesti kiusaamista voi olla enemmän, mutta toisaalta pienissä yrityksissä työntekijöiden vähyys mahdollistaa varhaisen puuttumisen ja estää tilanteiden kärjistymisen. Voi myös olla, että pienessä yrityksessä työpaikkakiusaamiseen myös puututaan, koska kaikkien työntekijöiden on kuitenkin käytännössä työskenneltävä läheisessä kanssakäymisessä.

- **Mitä pienempi yritys, sitä useampi työntekijä kokee, että työpaikalla on riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden (kappale 4.2)**

TYÖSSÄ JAKSAMISEN KANNALTA on tärkeää, että työntekijät kokevat työyhteisön resursien olevan riittävät. Etenkin taloudellisesti vaikeissa tilanteissa on tärkeää, että työyhteisön resurssit voidaan säilyttää. Jos työvoimaa joudutaan vähentämään taloudellisista syistä, kokevat jäljelle jäävät työntekijät usein, että henkilöstön vähentämisestä huolimatta he joutuvat tekemään myös irtisanottujen työt.

- **Pienten yritysten työntekijät kokevat suurten yritysten työntekijöitä useammin työpaikantöiden olevan hyvin organisoituja (kappale 4.3)**

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUS pienten yritysten töiden paremmasta organisoinnista on toistunut useana vuonna työolobarometrin vastauksissa. Näin siitä huolimatta, että suuremmissa yrityksissä on lähtökohtaisesti suuremmat voimavarat panostaa työn organisointiin ja hallinnointiin. Vastauksien taustalla on todennäköisesti se, että pienessä yrityksessä työntekijät ovat paremmin tietoisia työpaikalla tapahtuvista asioista ja työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa itse töiden organisointiin.

- Pienten yritysten tekijät kokevat muita työntekijöitä harvemmin työtahdin ja kiireen lisääntyneen (kappale 4.4)
- Pienissä yrityksissä työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä on pienempi (kappale 4.5)

PIENISSÄ YRITYKSISSÄ VÄHÄINEN SAIRASTAVUUS voi kertoa hyvästä työmotivaatiosta ja toisaalta omasta työstä kannettavasta vastuusta. Kyselyn tulos on merkityksellinen myös siitä näkökulmasta, että pienillä yrityksillä ei ole useinkaan suurempien yritysten kaltaisia mahdollisuuksia tarjota työntekijöille laajoja sairaanhoitopalveluita tai panostaa erikseen työntekijöiden jaksamiseen. Toisaalta sairauspoissaolot ja siitä seuraavat työnantajavelvoitteet vaikuttavat pienen yrityksen resursseihin suhteessa suurempia yrityksiä enemmän.

4.1 Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?

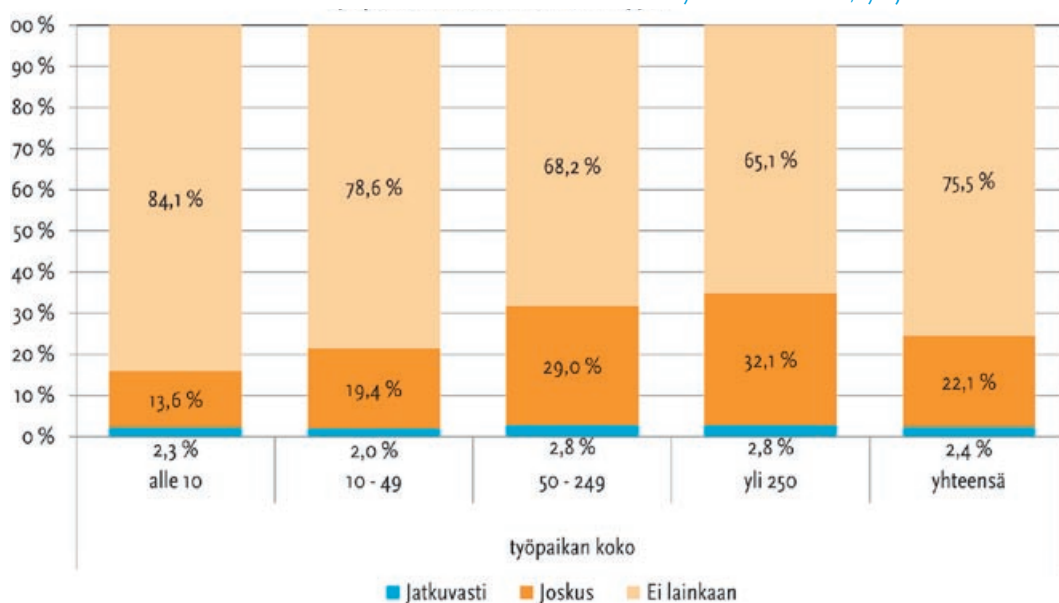
Erot työpaikkakiusaamisen esiintyvyydessä olivat kohtuullisen suuret eri yritysluokkien välillä.

Alle 10 henkeä työllistävässä yrityksissä peräti 84 % työntekijöistä katsoi, ettei työpaikalla esiinny lainkaan työpaikkakiusaamista. Yrityskoon kasvaessa näiden työntekijöiden osuus laskee: 50–249 hengen yrityksissä vastaava luku oli 68 %, ja yli 250 hengen yrityksissä 65 %. Pienemmissä yrityksissä oli myös vähemmän työntekijöitä, jotka kokivat työpaikkakiusaamista esiintyvän joskus.

Kyselyn tuloksien perusteella voidaan todeta, että kaikenkokoisissa yrityksissä niiden työntekijöiden osuus, jotka kokivat työpaikkakiusaamisen esiintymisen olevan jatkuvaa, oli hyvin pieni eli alle 3 %.

Työpaikkakiusaamista esiintyy...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



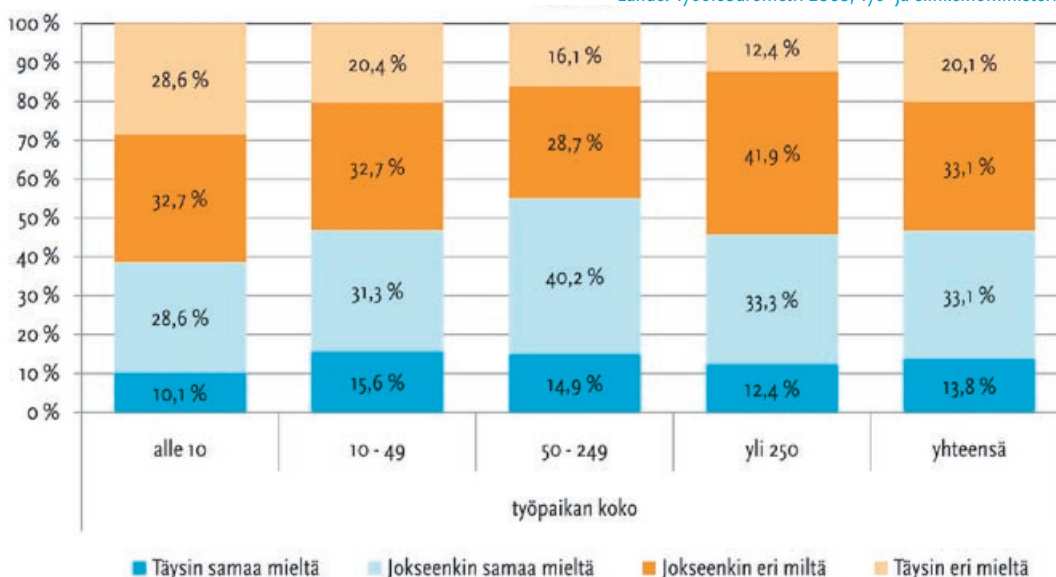
4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?

Kyselyssä selvitettiin, onko vastaajan mielestä työpaikalla liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden.

Erikokoisten yritysten työntekijöiden välillä ei ole merkittävää eroa niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Pienemmissä yrityksissä on kuitenkin huomattavasti enemmän työntekijöitä, jotka kokevat työntekijöitä olevan riittävästi työtehtäviin nähden: Alle 10 hengen työpaikoilla 29 % työntekijöistä oli täysin eri mieltä väitteestä, että työpaikalla olisi liian vähän työntekijöitä. Vastaava luku 50–249 hengen yrityksissä oli 16 % ja yli 250 hengen yrityksissä 12 %.

Olen väitteen ”työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” kanssa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

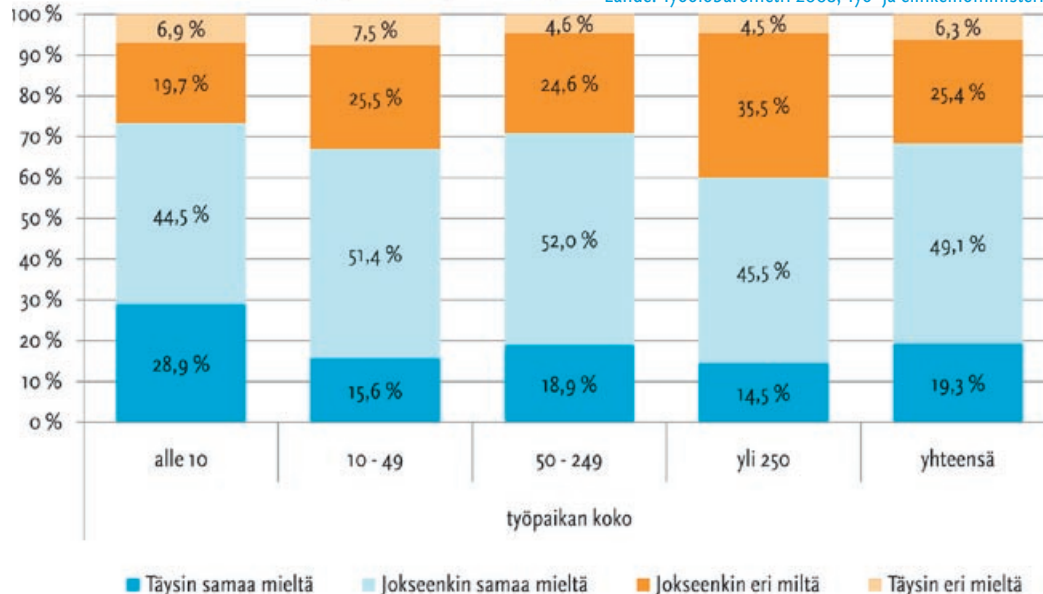


4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?

Kyselyssä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia siitä, kuinka hyvin työpaikan työt on organisoitu. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että mitä pienempi yritys sitä paremmin työntekijät ko-

Olen väitteen ”työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja” kanssa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



kevat töiden olevan organisoituja. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 29 % oli täysin samaa mieltä kyselyn väitteen kanssa siitä, että työpaikan työt ovat hyvin organisoituja. Mitä suurempaan kokoluokkaan siirryttiin sitä huonommin organisoiduiksi työt vastausten mukaan muuttuvat. Yli 250 hengen työpaikoilla vain 15 % työntekijöistä oli täysin samaa mieltä siitä, että työt ovat hyvin organisoituja.

Vastaavasti alle 10 hengen yrityksissä vain 27 % työntekijöistä koki (täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä), että työpaikan työt eivät olleet hyvin organisoitu, kun vastaava luku yli 250 hengen työpaikoilla oli 40 %.

Vuoden 2008 työolobarometrin vastaukset vastaavat edellisten vuosien työolobarometrien vastauksia.

4.4 Työtahdin ja kiireen muutos?

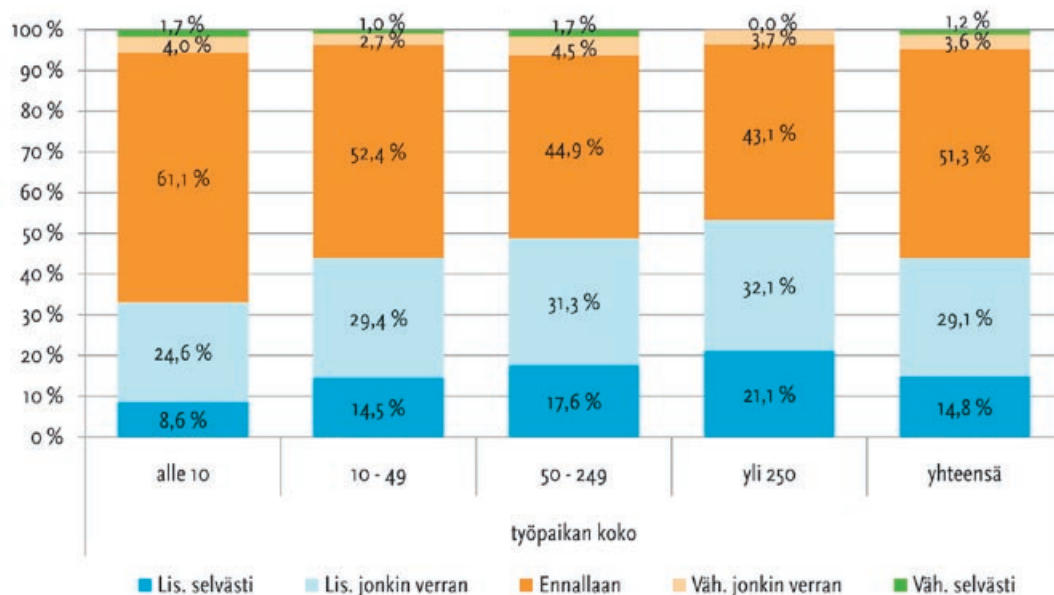
Yrityksen koolla on yhteys siihen, kuinka työntekijät kokevat työtahdin ja kiireen muuttuneen.

Mitä pienempi yritys, sitä suurempi osuus työntekijöistä katsoo työtahdin ja kiireen säilyneen ennallaan ja sitä pienempi osa työntekijöistä katsoo työtahdin ja kiireen lisääntyneen. Yli 250 hengen yrityksissä 21 % työntekijöistä koki työtahdin ja kiireen lisääntyneen selvästi ja 32 % jonkin verran. Alle 10 hengen yrityksissä 9 % työntekijöistä koki työtahdin ja kiireen lisääntyneen selvästi ja 25 % jonkin verran.

Verrattaessa vastauksia edellisen vuoden työolobarometrin vastauksiin voidaan huomata, että suurempien yritysten työntekijät kokevat vuodesta toiseen työtahdin ja kiireen kasvaneen pienten yritysten työntekijöitä enemmän.

Työtahti ja kiire ovat...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



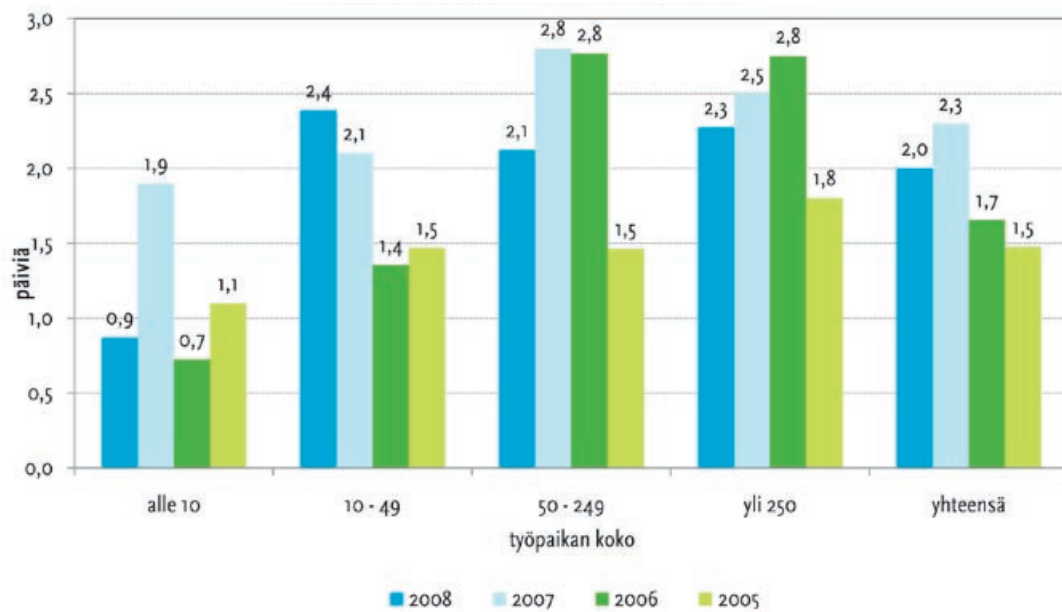
4.5 Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia?

Sairauspoissaolot on esitetty mediaanina neljältä edelliseltä vuodelta, koska keskiarvoluvut saattavat vääristää tuloksia, mikäli vastaajajoukkoon osuu muutama hyvin pitkä sairauspoissaolo.

Tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määriä erikokoisissa yrityksissä voidaan havaita, että pienemmissä yrityksissä työntekijöiden sairauspoissaolot ovat vähäisempiä kuin suurissa yrityksissä.

Poissaolopäiviä oman sairauden takia on...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



5 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

Pienet yritykset eroavat monessa suhteessa suurista yrityksistä. Pienissä yrityksissä työnkuvat ovat huomattavasti laajempia ja vain muutaman työntekijän yrityksessä usein kaikki työntekijät ovat sellillä toistensa työtehtävistä ja voivat usein myös toimia toistensa sijaisena. Suurissa yrityksissä sitä vastoin työtehtävät voivat olla hyvinkin eriytyneitä. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse sitä laajemat työtehtävät lähtökohtaisesti ovat. Suurimmalle osalle työntekijöistä monipuoliset ja laaja-alaiset työtehtävät ovat motivoiva tekijä.

Työolobarometrin vastauksien perusteella työntekijät kokevat työmotivaation ja kehittymismahdollisuudet seuraavalla tavalla:

- **Enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee työnteon mielekkyyden ja työhalujen pysynvän ennallaan (kappale 5.1)**
- **Pienten yritysten työntekijät kokevat suurten yritysten työntekijöitä useammin, että heidän mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat kehittymässä parempaan suuntaan (kappale 5.2)**

PIENTEN YRITYSTEN TYÖNTEKIJÄT kokevat kehittämismahdollisuutensa menneen parempaan suuntaan muita työntekijöitä useammin, vaikka pienissä yrityksissä ei useinkaan ole suurempien yritysten kaltaisia resursseja työntekijöiden kehittämiseen. Kyselyn tulosta voidaankin pitää jopa yllättävänä. Kyselyn vastauksia voidaan osaltaan selittää pienten yritysten monipuolisimmilla työtehtävillä, joissa työntekijät kokevat itsensä kehittämisen mahdollisuudet hyväksi. Pienessä yrityksessä työntekijät ja omistajat toimivat läheisessä kanssakäymisessä, jolloin työntekijät kokevat olevansa hyvin perillä yrityksen toiminnasta. Tämä kertoo luonnollisesta suhtautumisesta itsensä kehittämiseen työyhteisössä, jossa pienen koon ansioista voidaan helposti tukea toinen toista omissa tavoitteissaan.

- **Työntekijät kokevat oppivansa koko ajan uusia asioita kaikenkokoisilla työpaikoilla (kappale 5.3)**
- **Työntekijät kokevat uusien asioiden kokeilun olevan samalla tasolla sekä pienissä että suurissa yrityksissä (kappale 5.4)**
- **Pienemmissä yrityksissä on suuria yrityksiä vähemmän palkallisia kurssipäiviä (kappale 5.5)**

PIENTEN YRITYSTEN VÄHÄISEMMÄT palkalliset kurssipäivät selittynevät pitkälti sillä, että suurilla yrityksillä on huomattavasti paremmat resurssit.

Pienten yrityksen koulutuksen vähäisyyden taustalla voi kustannustekijöiden lisäksi olla myös henkilöresursseilla. Yhdenkin henkilön poissaolo työstä koulutuksen vuoksi aiheuttaa töiden jakaantumista muille työntekijöille. Hyvin pienissä yrityksissä ja työtehtävistä johtuen voi olla käytännössä jopa mahdotonta osallistua esimerkiksi useamman päivän koulutuksiin. Suurissa yrityksissä henkilöstön suurempi määrä mahdollistaa sijaisjärjestelyt vaivattomasti ja myös kurssitoiminnan järjestäminen on kaikinensa helpompaa ja myös koulutuskustannukset koulutettavien lukumäärään suhteutettuna ovat edullisemmat.

Toisaalta on todettava, että pienten yritysten työntekijät kokevat oppivansa uusia asioita aivan samalla tavoin kuin suuremmissa yrityksissä.

- **Pienten yritysten työntekijöissä on enemmän työntekijöitä, jotka kokevat nauttivansa päivittäisistä toimista usein (kappale 5.6)**

YKSI SYY SIIHEN, minkä vuoksi pienen yrityksen työntekijä nauttii tavallisista päivittäisistä toimista suuryrityksen työntekijää enemmän, voi olla siinä, että pienemmässä työyhteisössä työtehtävät ovat usein laajemmat ja monipuolisemmat.

- **Enemmistö työntekijöistä on toiveikkaita tulevaisuuden suhteen. Pienemmissä yrityksissä korostuu kuitenkin niiden työntekijöiden osuus, jotka kokevat olevansa usein toiveikkaita tulevaisuuden suhteen (kappale 5.7)**

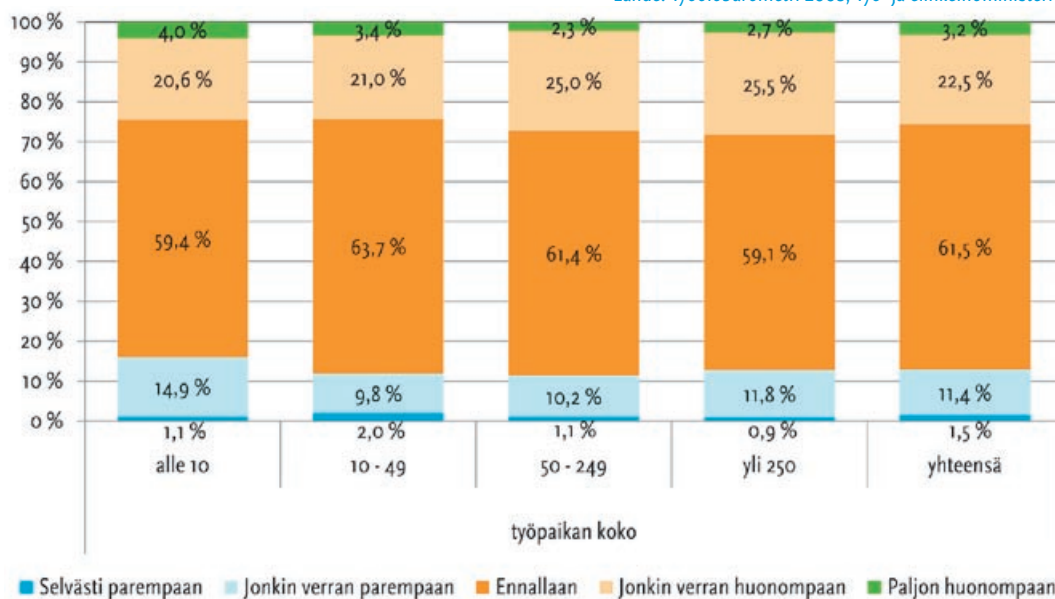
PIENTEN YRITYSTEN TYÖNTEKIJÖIDEN toiveikas suhtautuminen tulevaisuuteen on ymmärrettävää ottaen huomioon, että suurin osa uusista työpaikoista on viime vuosien kuluessa syntynyt pk-sektorille. Toisaalta vastauksille ei tule laittaa liikaa painoarvoa arvioitaessa tilannetta tällä hetkellä, koska kysely on suoritettu syksyllä 2008, jonka jälkeen taloudellinen tilanne on muuttunut olennaisesti.

5.1 Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä?

Valtaosa kyselyyn vastanneista työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä oli sitä mieltä, että työnteon mielekkyys ja työhalut ovat pysymässä ennallaan. Eri yrityskokojen välillä ei ole merkittäviä eroja. Pienemmissä yrityksissä korostuu jonkin verran niiden työntekijöiden osuus, jotka kokevat työnteon mielekkyuden ja työhalujen kehittyvän selvästi parempaan tai jonkin verran parempaan suuntaan (alle 10 hengen yrityksissä 16 % työntekijöistä, kun vastaava luku 50–249 hengen yrityksissä oli 11 % ja yli 250 hengen yrityksissä 13 %).

Työnteon mielekkyys ja työhalut ovat kehittymässä...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



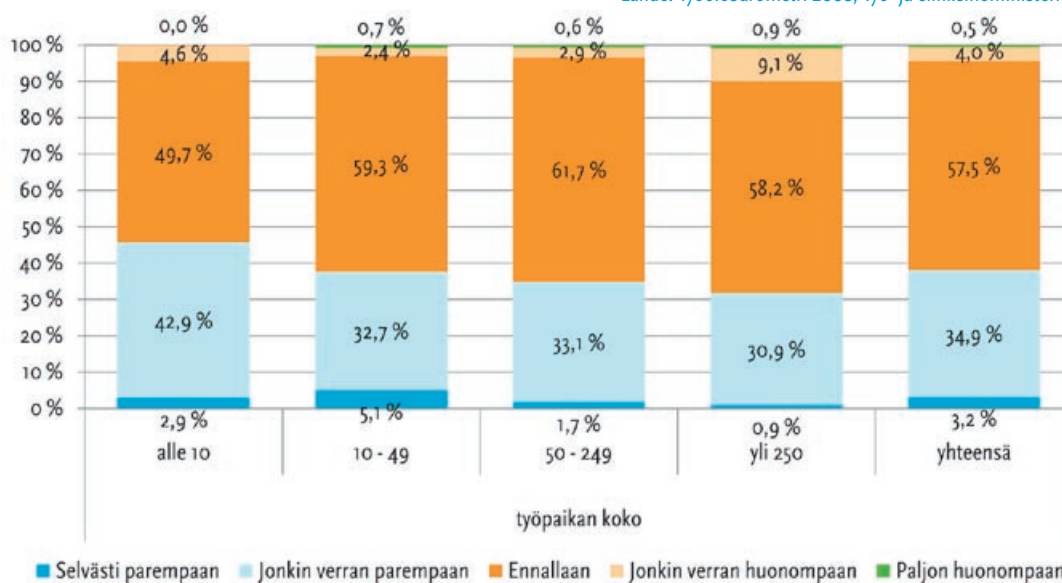
5.2 Mihin suuntaan mahdollisuudet kehittää itseään ovat kehittymässä?

Työolobarometrin vastaajilta kysyttiin, kuinka mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat kehittymässä. Alle 10 hengen yrityksissä 46 % työntekijöistä koki mahdollisuuksien kehittyvän selvästi parempaan tai jonkin verran parempaan suuntaan. 10–49 hengen yrityksissä vastaava luku oli 38 %. 50–249 hengen yrityksissä 35 % ja yli 250 hengen yrityksissä 32 %.

Yli 250 hengen yrityksissä oli myös muita yrityksiä enemmän niitä työntekijöitä, jotka kokivat mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä huonontuvan jonkin verran tai paljon.

Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat kehittymässä...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

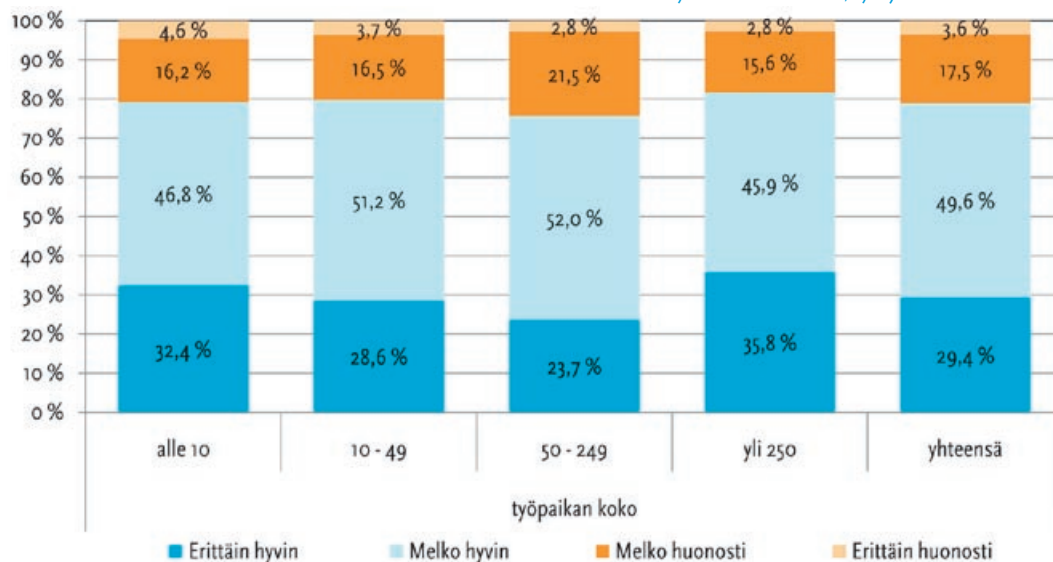


5.3 Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?

Työolobarometrin vastausten perusteella työntekijät kokevat oppivansa koko ajan uusia asioita kaikenkokoisilla työpaikoilla. Erikoisten yritysten välillä ei ole nähtävissä suuria eroja.

Työpaikassa voi oppia koko ajan uusia asioita kuvaa työpaikkaa...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

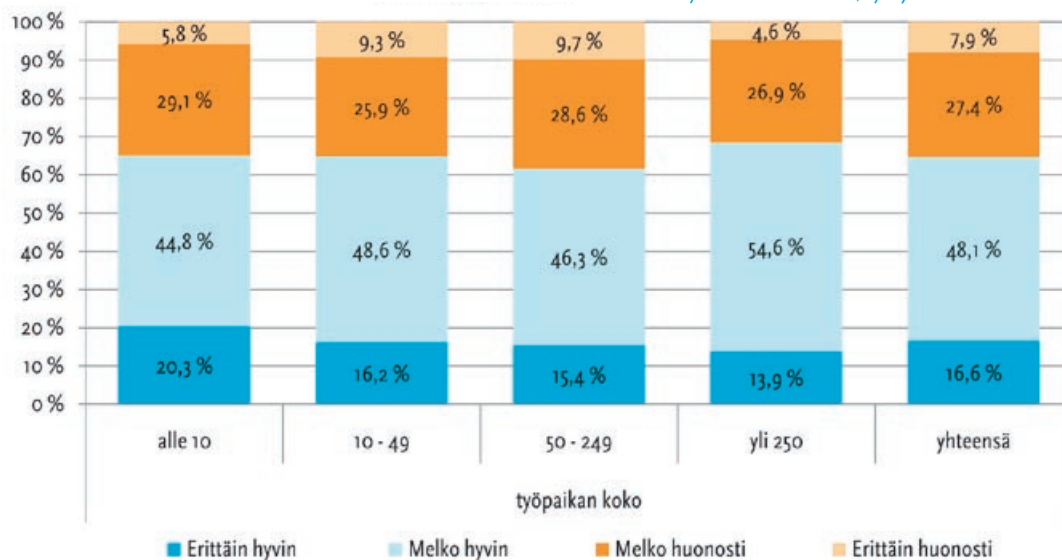


5.4 Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?

Uusien asioiden kokeilu vaikuttaa kyselyn vastauksien perusteella olevan varsin samantasoista niin pienissä kuin suurissa yrityksissä. Alle 10 hengen yrityksissä 20 % työntekijöistä koki, että heitä kannustetaan erittäin hyvin kokeilemaan uusia asioita, kun yli 250 hengen työpaikoilla vastaava luku oli 14 %.

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita kuvaa työpaikkaa..

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



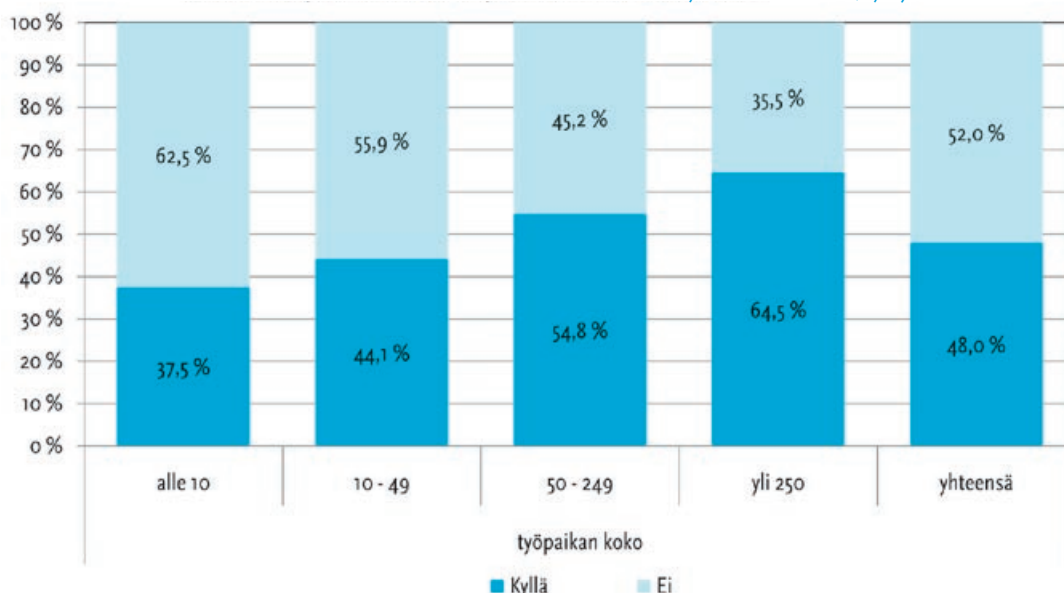
5.5 Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?

Työolobarometrin vastauksien mukaan palkallisten kurssipäivien määrä kasvaa yrityskoon mukana. Alle 10 hengen yrityksissä 38 % työntekijöistä oli ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana, kun vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä oli 65 %.

Sama vastausjakauma on toistunut myös edellisten vuosien työolobarometrien vastauksissa.

Onko ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kk:n aikana...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



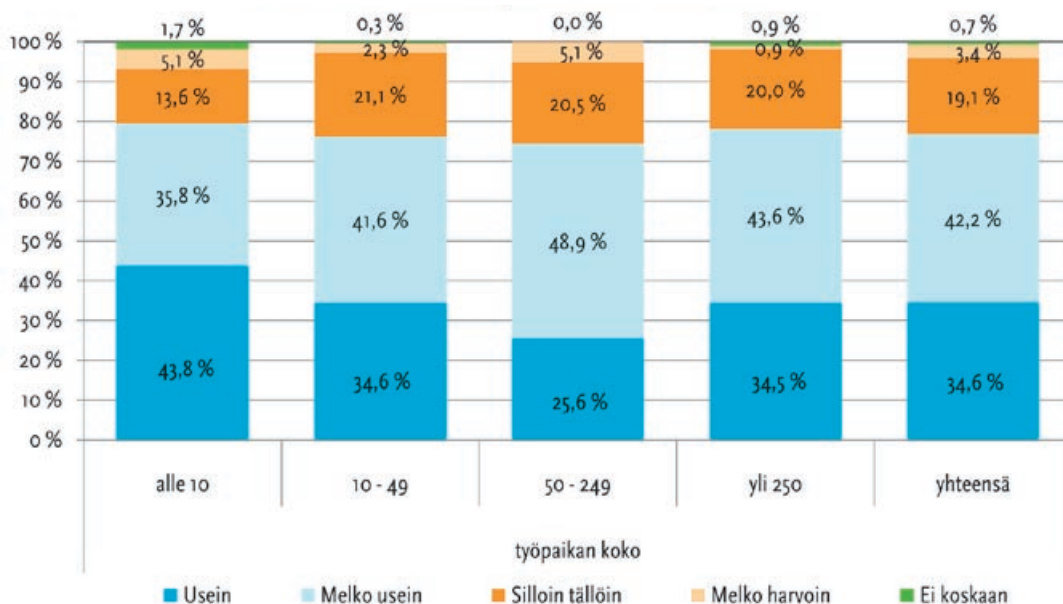
5.6 Onko viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista?

Työolobarometrin kyselyssä selvitettiin myös sitä, kuinka usein vastaajat ovat viime aikoina nauttineet päivittäisistä toimista. Suurin osa vastaajista kaikenkokoisissa yrityksissä ilmoitti nauttineensa tavallisista päivittäisistä toimista melko usein tai usein. Alle 10 hengen yrityksissä korostui selvästi kuitenkin niitten työntekijöiden osuus, joka oli nauttinut päivittäisistä toimista usein: Alle 10 hengen työpaikoilla tämä osuus oli 44 % työntekijöistä, kun se 50–249 hengen työpaikoilla oli 26 % ja yli 250 hengen työpaikoilla 35 %.

Yksi syy siihen, minkä vuoksi pienen työpaikan työntekijä nauttii tavallisista päivittäisistä toimista suuryrityksen työntekijää enemmän, voi olla siinä, että pienemmässä työyhteisössä työtehtävät ovat usein laajemmat ja monipuolisemmat.

Viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

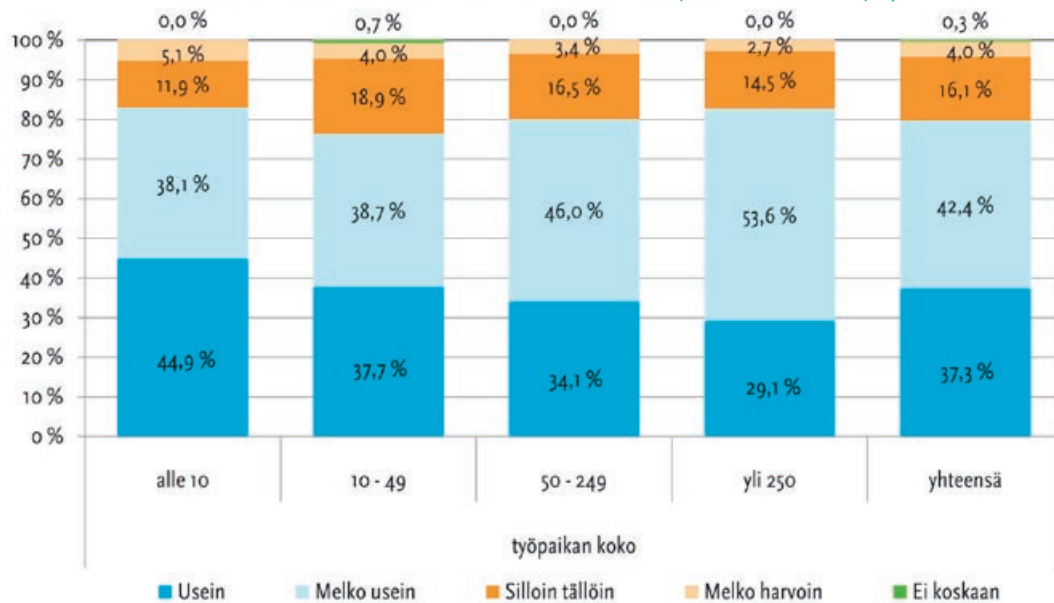


5.7 Onko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen?

Työolobarometrin vastauksien perusteella näyttää sille, että enemmistö kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä on usein/melko usein toiveikas tulevaisuuden suhteen. Yrityskoolla näyttää kuitenkin olevan merkitystä niiden työntekijöiden osalta, jotka kertoivat olleensa usein toiveikkaita tulevaisuuden suhteen: Alle 10 hengen yrityksissä 45 % työntekijöistä oli ollut viime aikoina usein toiveikas tulevaisuuden suhteen, kun vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä oli 29 %.

Viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



6 Palkkaus

Osaavan työvoiman saamisessa ja pitämisessä yksi merkittävä tekijä on palkkaus ja se, minkälaiseksi työntekijät palkkauksensa kokevat. Työolobarometrin vastauksien perusteella pienemmät yritykset eivät jää palkkauksessa isompien yritysten jalkoihin.

- Erikokoisissa yrityksissä ei ole merkittäviä eroja sen suhteen, kuinka oikeudenmukaiseksi työntekijät kokevat palkkauksena. Suurin osa työntekijöistä kokee palkkauksen oikeudenmukaisena (kappale 6.1)
- Enemmistö työntekijöistä pitää yrityksen palkkausta kilpailukykyisenä (kappale 6.2)
- Pienten yritysten työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä useammin yrityksen palkkauksen olevan kannustava (kappale 6.3)
- Mitä suurempi yritys, sitä enemmän työntekijöiden henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan (kappale 6.4)

HENKILÖKOHTAISEN SUORIUTUMISEN VAIKUTUS palkkaan on vähäisempi pienemmissä yrityksissä, mikä osaltaan johtune siitä, että suuremmissa yrityksissä on useammin käytössä erilaisia palkkausjärjestelmiä, joissa yhtenä osatekijänä on henkilökohtainen suoriutuminen. Palkkauksen kannustavuutta koskevat vastaukset huomioon ottaen voidaan kuitenkin todeta, että pienten yritysten työntekijät kokevat palkkauksensa olevan yhtä kannustavaa kuin suuremmissa yrityksissä.

- Pienempien yritysten työntekijät tekevät vähemmän ylitöitä korvauksetta (kappale 6.5)

6.1 Onko palkkaus oikeudenmukainen?

Kyselyssä vastaajat arvioivat erilaisten kuvausten perusteella omaa palkkaustaan. Varsinaisia palkkamääriä ei tutkimuksessa kysytty.

Erikokoisissa yrityksissä ei ole merkittäviä eroja sen suhteen, kuinka oikeudenmukaiseksi työntekijät kokevat palkkauksena. Alle 10 hengen yrityksissä 74 % työntekijöistä koki palkkansa erittäin tai melko oikeudenmukaiseksi. Vastaava luku 10–49 hengen yrityksissä oli 73 %, 50–249 hengen yrityksissä 71 % ja yli 250 hengen yrityksissä 77 %.

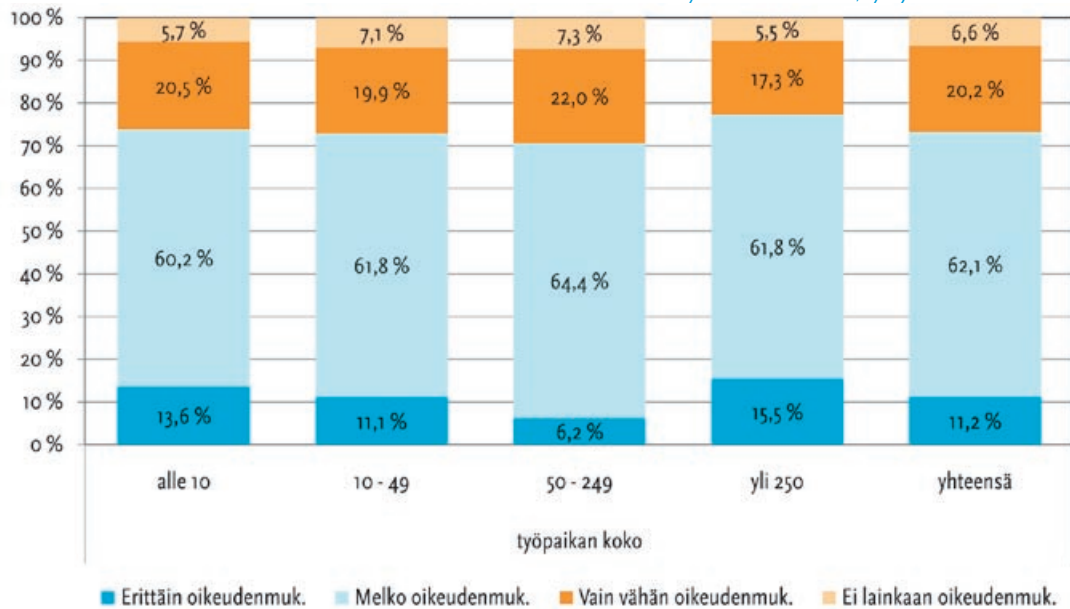
Sama tulos on toistunut työolobarometrin vastauksissa myös aikaisempina vuosina.

6.2 Onko palkkaus kilpailukykyinen?

Yli puolet kaikkien yritysten työntekijöistä piti palkkaustaan kilpailukykyisenä. Alle 10 hengen yrityksissä 60 % työntekijöistä piti palkkausta kilpailukykyisenä kun vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä oli 62 %. Toisaalta yli 250 hengen yrityksissä oli enemmän niitä työntekijöitä, jotka pitivät palkkausta erittäin kilpailukykyisenä (18,5 % vastaajista, alle 10 hengen yrityksissä 11 % vastaajista).

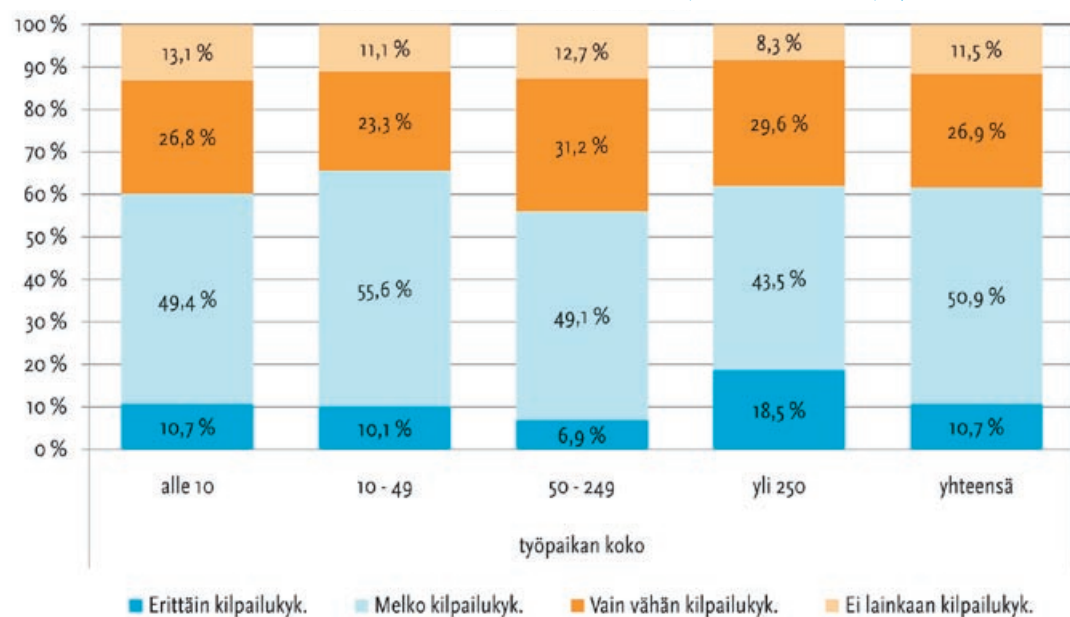
Onko palkkaus oikeudenmukainen...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



Onko palkkaus kilpailukykyinen...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

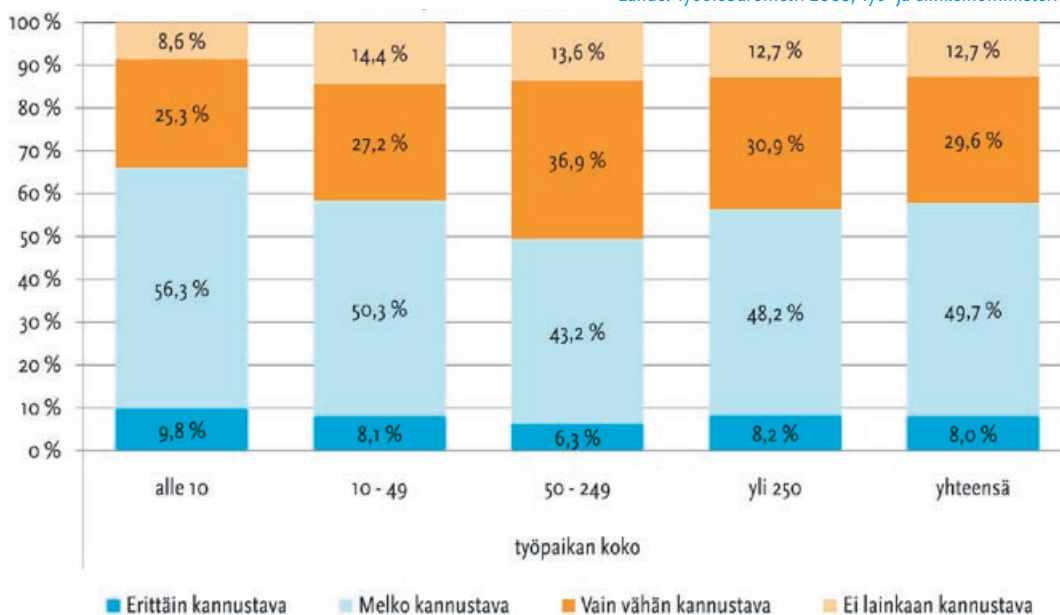


6.3 Onko palkkaus kannustava?

Työolobarometrin vastauksien perusteella voidaan todeta, että pienemmissä yrityksissä palkkauksen koetaan olevan jonkin verran kannustavampi kuin suuremmissa yrityksissä. Alle 10 hengen yrityksissä 66 % työntekijöistä vastasi palkkauksen olevan erittäin tai melko kannustava, kun vastaava luku 10–49 hengen yrityksissä oli 58 %, 50–249 hengen yrityksissä 50 % ja yli 250 hengen yrityksissä 56 %. Suuria eroja eri yrityskokoryhmien välillä ei kuitenkaan ole.

Onko palkkaus kannustava...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

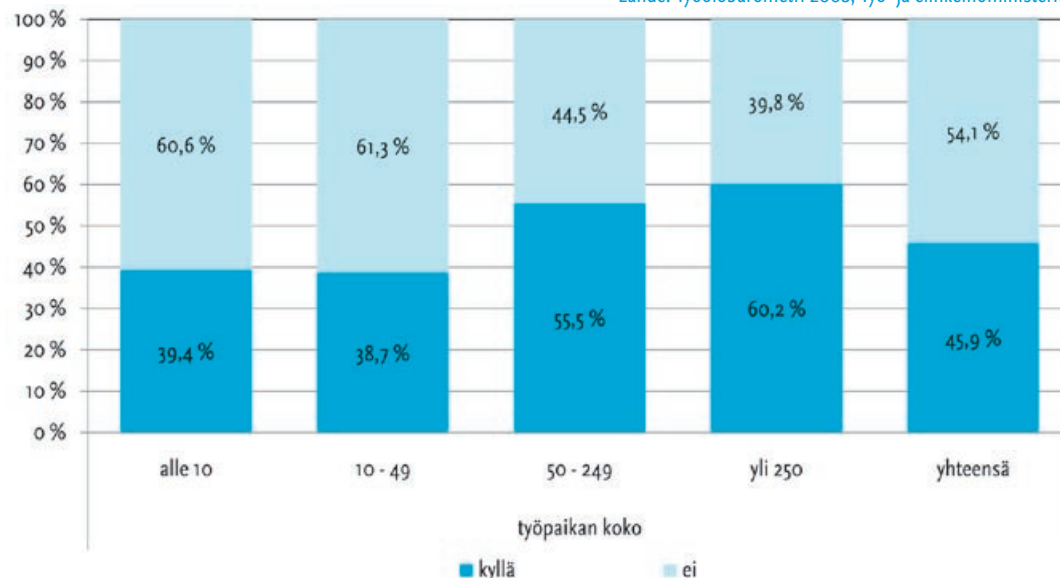


6.4 Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?

Työolobarometrissä selvitettiin myös sitä, vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan. Kuten myös edellisten vuosien työolobarometrin tuloksissa, henkilökohtaisen suoriutumisen vaikutus palkkaan nousee yrityskoon kasvaessa. Kun alle 10 hengen yrityksissä 39 % työntekijöistä koki henkilökohtaisen suoriutumisen vaikuttavan palkkaan, oli vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä 60 %.

Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan..

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



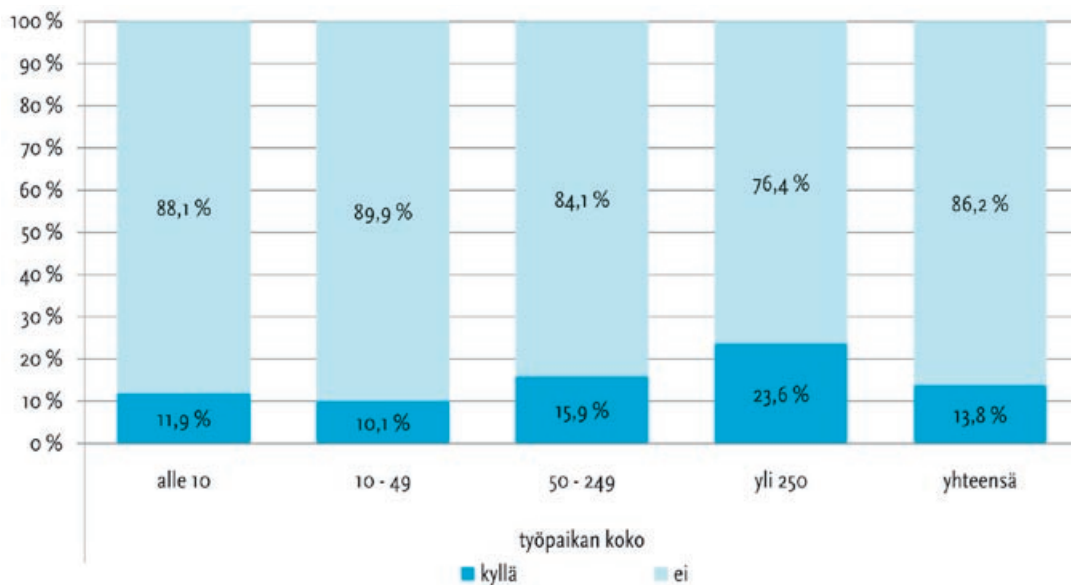
6.5 Onko tehnyt ylitöitä, joista ei ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?

Työolobarometrikyselyssä selvitettiin, kuinka usein työntekijät ovat tehneet ylitöitä, joista ei ole saatu lainkaan korvausta rahana tai vapaana.

Kyselyn vastauksien perusteella näyttää, että pienemmissä yrityksissä tehdään vähemmän ylitöitä, joista ei saada korvausta rahana tai vapaana. Alle 10 hengen yrityksissä 12 % työntekijöistä kertoi tehneensä ylitöitä ilman korvausta, 10–49 hengen yrityksissä vastaava luku oli 10 %, 50–249 hengen yrityksissä 16 % ja yli 250 hengen yrityksissä 24 %.

Ylitöitä, joista ei korvusta rahana/vapaana..

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



7 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä voidaan pitää palkkauksen ohella yhtenä tärkeistä motiivoijana työskentelyyn. Pienissä yrityksissä vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat pääsääntöisesti hyvät jo pienen työympäristön ja luontevan tiedonkulun kautta. Pienten yritysten työntekijöiden hyvät vaikutusmahdollisuudet ilmenevät myös työolobarometrin vastauksista.

- **Alle 10 hengen yrityksen työntekijät kokevat hieman suurempien yritysten työntekijöitä useammin, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin (kappale 7.1)**

JO USEAMPANA VUONNA TOISTUNUT tulos pienten yritysten työntekijöiden paremmista vaikutusmahdollisuuksista selittyy ainakin osittain sillä, että pienissä yrityksissä työtehtävät ovat huomattavasti laajemmat kuin suuryrityksissä. Joissa ei juuri ole käytännössä mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviin. Pienissä yrityksissä myös tiedonkulku ja konkreettinen vaikutusmahdollisuuksien käyttäminen on huomattavasti vaivattomampaa ja helpompaa, koska yrityksen omistaja-yrittäjä työskentelee yleensä vastaavissa työtehtävissä yhdessä työntekijöidensä kanssa. Näin myös vaikutusmahdollisuuksien luonteva käyttäminen on jokapäiväistä ja suoremppaa kuin yrityksissä, joissa vaikuttaminen lopulliseen päätöksentekijään voi tapahtua useinkin väliportaana kautta.

- **Yli puolet pienten yritysten työntekijöistä kokee, että he voivat vaikuttaa paljon tai melko paljon työtahtiin (kappale 7.2)**

TYÖTAHDIN KIRISTYMISESTÄ PUHUTAAN yhä enenevässä määrin. Toisaalta myös vaihtoehtoiset työskentelymenetelmät ja etätyö ovat nousseet keskusteluihin. Tulosten mukaan näyttäisikin siltä, että työtahtiin vaikuttaminen on joustavampaa pienemmissä yrityksissä. Osittain tämä johtuu varmasti siitä, että pienessä työyhteisössä on luontevaa ja helppoa säädellä työtahtia. Suuremmissa yrityksissä työajan ja sitä kautta myös työtahdin seuranta voi olla huomattavasti organisoidumpaa ja tiukempaa, eikä muutoksia ole helppo tehdä. Myös organisaation hierarkian mataluus pienissä yrityksissä lienee etu työtahtiin vaikuttaessa.

- **Mitä pienempi yritys, sitä paremmiksi työntekijät kokevat oman vaikutusmahdollisuutensa töiden jakoon (kappale 7.3)**
- **Pienen yrityksen työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä useammin, että heillä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen (kappale 7.4)**

KYSELYN VASTAUKSET VAHVISTAVAT KÄSITYSTÄ siitä, että pienissä yrityksissä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat paremmat ja helpommin toteutettavissa kuin suuremmissa yrityksissä. Pieni koko vaikuttaisi olevan selvä etu toimintoja kehitettäessä. Toisaalta tämä on luonnollista, kun pienissä yrityksissä kaikki työntekijät ovat yleensä helpommin kanssakäymisessä niin keskenään kuin yrittäjä-omistajankin kanssa. Näin tieto kulkee kaikkien keskuudessa nopeammin ja vaivattomammin, eikä kehittämistoimenpiteissä ja niiden esilletuomisessa tarvita mitään erityisiä menettelyjä tai organisaatioita.

- Työntekijät tekevät suhteellisen paljon parantamiseen tähtääviä aloitteita kaikenkokoisissa yrityksissä. Alle 10 hengen yrityksissä on kuitenkin eniten niitä työntekijöitä (52 %), jotka ilmoittavat tehneensä parantamiseen tähtääviä aloitteita useita kertoja (kappale 7.5)

SAMA TULOS ON TOISTUNUT työolobarometrin vastauksissa jo useampina vuosina. Tämä on luonnollista, koska aloitteiden teko on helpompaa ja joustavampaa pienissä yrityksissä. Aloitteita voidaan tehdä työnteon yhteydessä ja aloite päättyy ikään kuin välittömästi yleensä yhdessä työntekijöiden kanssa työskentelevän omistaja-yrittäjän käsittelyyn ilman erillistä organisaatiota tai erillistä byrokratiaa.

- Yrityksen koolla ei ole merkittävää vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaan tai työtehtäviin kehittyvän (kappale 7.6)

VERRATTAESSA VASTAUKSIA EDELLISEN VUODEN työolobarometriin voidaan havaita, että merkittäviä muutoksia ei eri yrityskokoluokissa ole tapahtunut. Muutoksia ei ole myöskään tapahtunut 10–49 hengen yritysten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksissa, vaikka näiden työntekijöiden yli 20 henkeä työllistävät työnantajayritykset tulivat yt-lain soveltamisalan piiriin 1.1.2008.

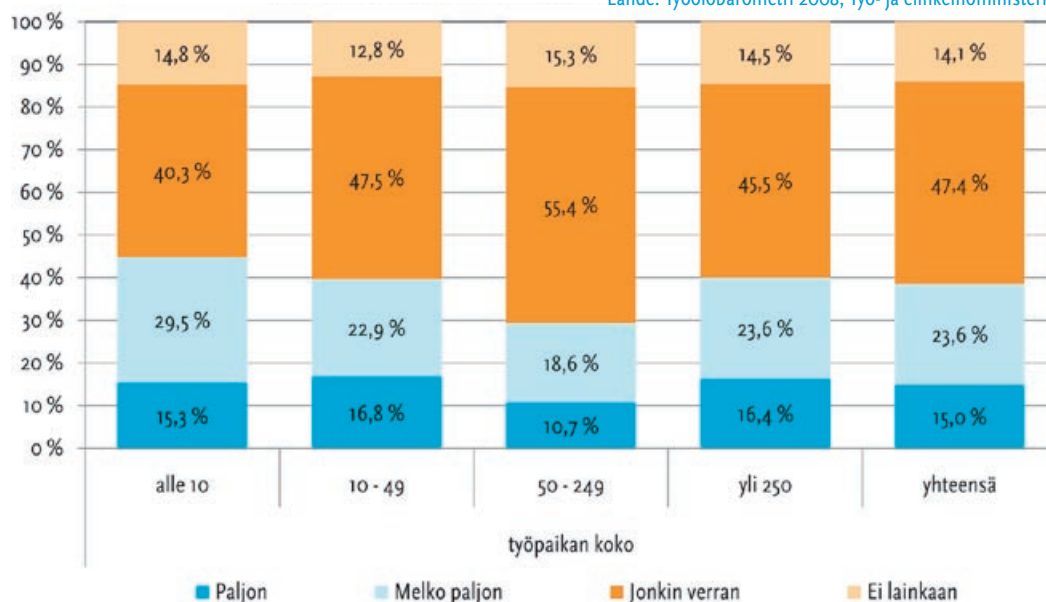
- Valtaosa kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokee mahdollisuutensa käyttää kykyjään työssä säilyneen ennallaan (kappale 7.7)

7.1 Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?

Työolobarometrin vastauksien mukaan 45 % alle 10 hengen yrityksen työntekijöistä koki, että heillä on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin. 10–49 hengen yrityksissä vastaava luku oli 40 %, 50–249 hengen yrityksissä 29 % ja yli 250 hengen yrityksissä 40 %.

Vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin on..

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



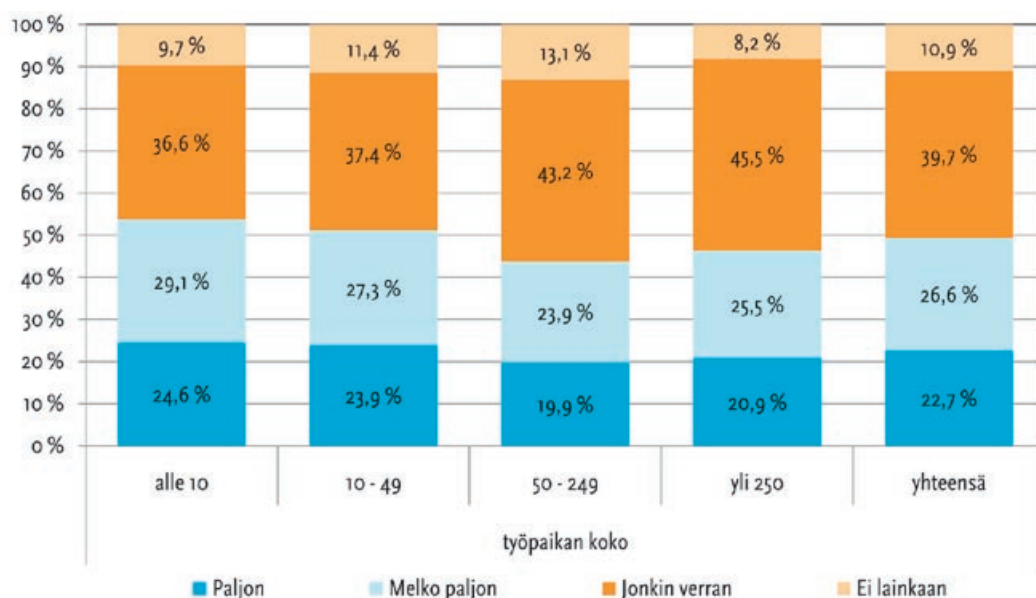
7.2 Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa?

Alle 10 hengen yritysten työntekijät näyttävät kokevan vaikutusmahdollisuutensa työtahtiin samansuuntaisesti kuin edellisessäkin kysymyksessä. Yli puolet (54 %) työntekijöistä koki, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa paljon tai melko paljon. Suurten yritysten työntekijät puolestaan kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyväksi tai melko hyväksi harvemmin (46 %). Tuloksista on havaittavissa, että vaikutusmahdollisuudet vähenevät jonkin verran yrityskoon kasvaessa.

Verrattuna edellisen vuoden työolobarometrin vastauksiin näyttää sille, että työntekijät kokevat omien vaikutusmahdollisuuksien työtahdin osalta lisääntyneen jonkin verran kaikenkokoisissa yrityksissä.

Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



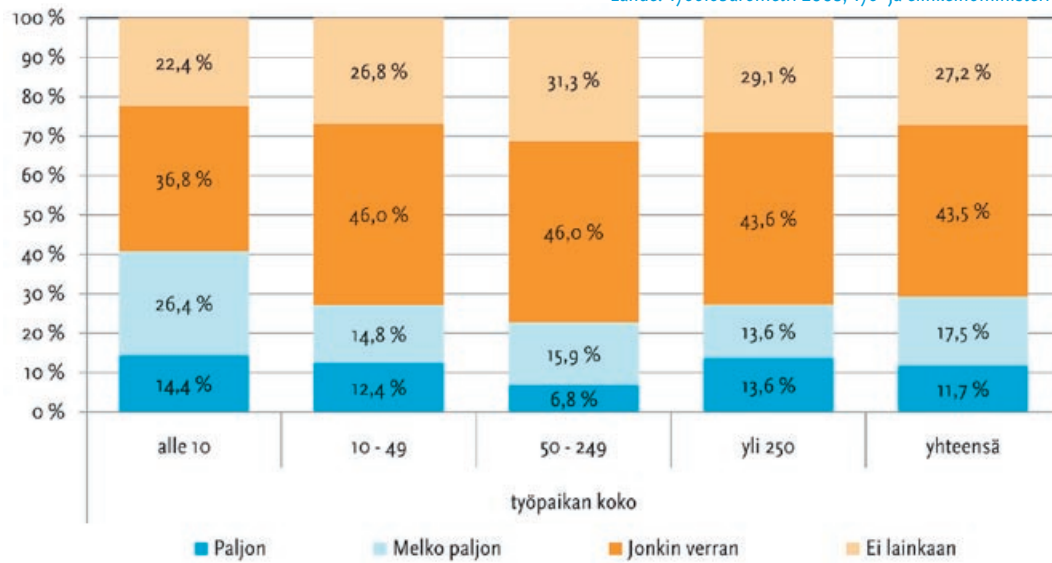
7.3 Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?

Työolobarometrin vastauksien perusteella näyttäisi sille, että yrityskoolla on merkitystä pienempien yritysten eduksi siinä, kuinka työntekijät kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa töiden jakoon. Alle 10 hengen yrityksissä 41 % työntekijöistä koki, että he voivat vaikuttaa paljon tai melko paljon töiden jakoon, 10–49 hengen yrityksissä vastaava luku oli 27 %, 50–249 hengen yrityksissä 23 % ja yli 250 hengen yrityksissä 27 %.

Pienemmissä yrityksissä on myös vähemmän niitä työntekijöitä, jotka kokevat että heillä ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon.

Vaikutusmahdollisuuksia töiden jaossa on...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

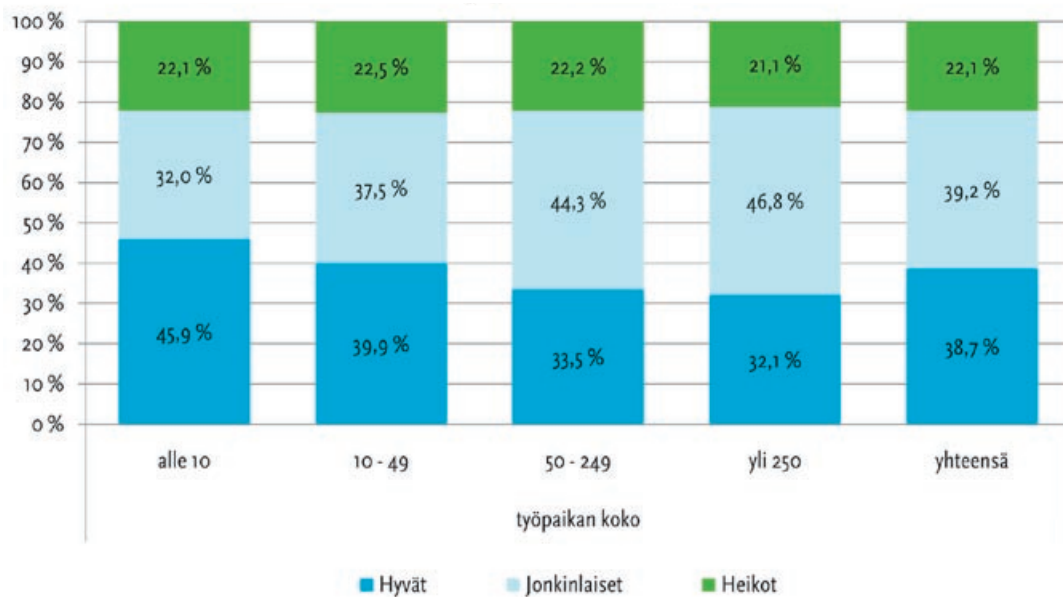


7.4 Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa?

Vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen näyttäisivät tutkimustulosten perusteella olevan kaikista parhaimmat alle 10 hengen yrityksissä. Vastaajista peräti noin 46 % oli sitä mieltä, että kehittämismahdollisuudet ovat hyvät.

Mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa ovat...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

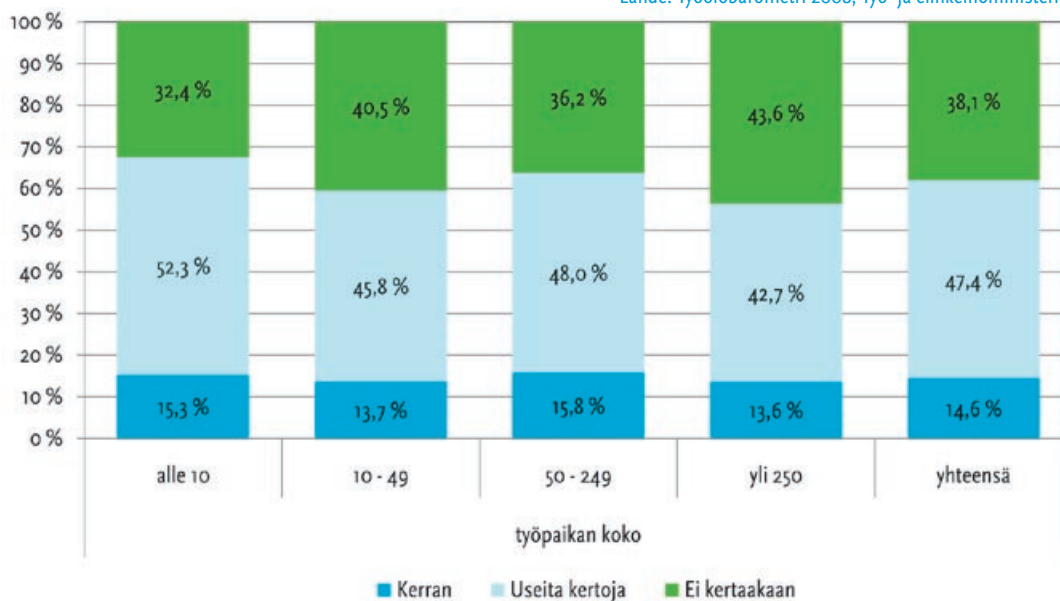


7.5 Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtääviä aloitteita?

Työolobarometrin vastausten perusteella näyttää sille, että työntekijät tekevät suhteellisen paljon parantamiseen tähtääviä aloitteita kaikenkokoisissa yrityksissä. Alle 10 hengen yrityksissä on kuitenkin eniten niitä työntekijöitä (52 %), jotka ilmoittavat tehneensä parantamiseen tähtääviä aloitteita useita kertoja.

Olen tehnyt parantamiseen tähtääviä aloitteita...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö



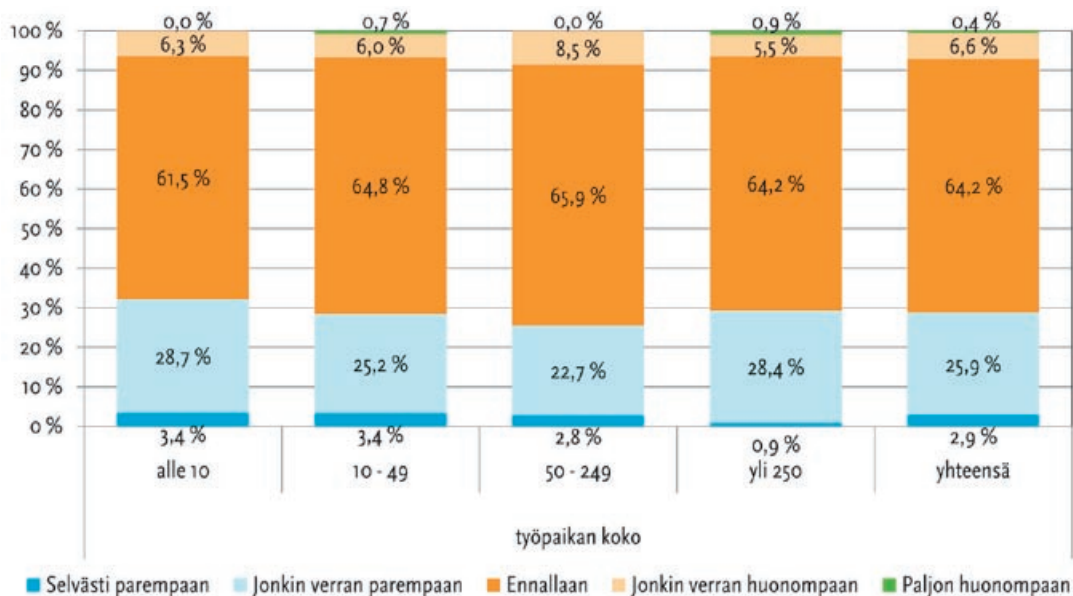
7.6 Mihin suuntaan mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan ovat kehittymässä?

Työolobarometrin vastauksien perusteella näyttää sille, että yrityskoolla ei ole merkittävää vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaan tai työtehtäviin kehittyvän. Alle 10 hengen yrityksissä 32 % työntekijöistä koki, että heidän mahdollisuutensa olivat kehittymässä selvästi tai jonkin verran parempaan, kun vastaava luku 50–249 hengen yrityksissä oli 26 % ja yli 250 hengen yrityksissä 29 %.

Verrattaessa vastauksia edellisen vuoden työolobarometriin voidaan havaita, että merkittäviä muutoksia ei eri yrityskokoluokissa ole tapahtunut.

Mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan/työtehtäviin ovat kehittymässä...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

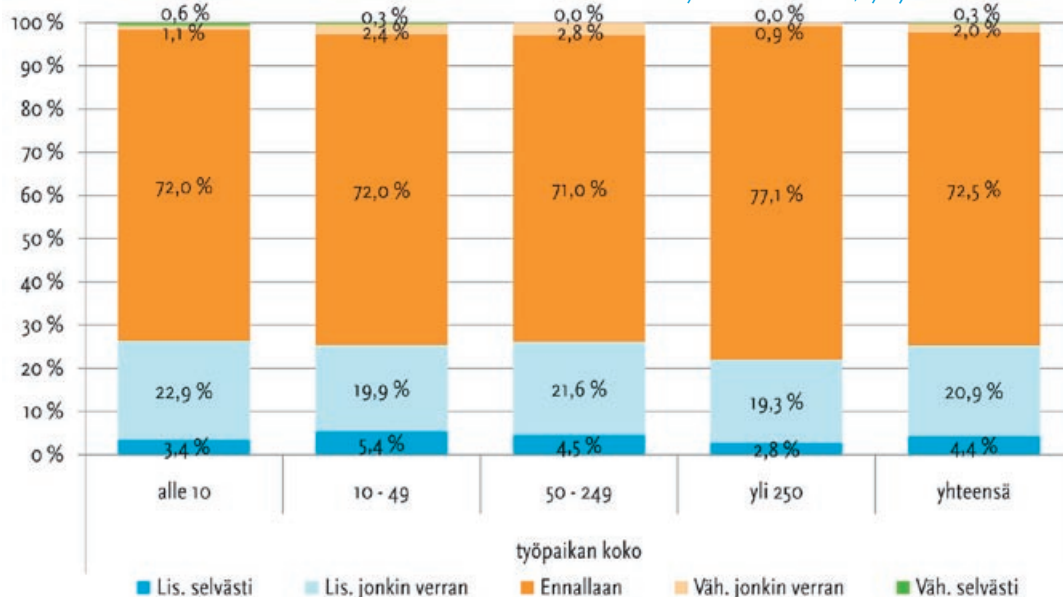


7.7 Mihin suuntaan mahdollisuus käyttää kykyjään on muuttunut?

Yrityksen koolla ei näytä olevan suurta vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa käyttää kykyjään työssä muuttuneen. Valtaosa työntekijöistä kokee mahdollisuutensa säilyneen ennallaan.

Mahdollisuudet käyttää kykyjään työssä on...

Lähde: Työolobarometri 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö





Suomen Yrittäjät
Mannerheimintie 76 A
PL 999, 00101 Helsinki
puhelin (09) 229 221
faksi (09) 2292 2980
toimisto@yrittajat.fi
www.yrittajat.fi