

YRITTÄJÄ -HYVÄ TYÖNANTAJA



YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Eduskuntavaalit on käyty ja uuden hallituksen muodostaminen on edessä. Hallitusohjelmaneuvoittelussa pohditaan myös työmarkkinoiden ja työolainsäädännön kehittämistä.

Suomessa työmarkkinajärjestelmä on pitkään perustunut valtakunnallisille ja yleissitoville työehtosopimuksille. Pääosin vain valtakunnallisilla työehtosopimusosapuolilla on oikeus määrittellä työehtoja ja sopia niistä työolainsäädännöstä poikkeavalla tavalla. Yritys- ja työpaikkatason sopiminen on hyvin rajattua, ja liittoon kuulumattomilta yrityksiltä sopiminen työntekijöiden kanssa on lainsäädännössä olevien kieltojen seurauksena jopa kiellettyä.

Suomessa on siis voimassa syrjivää lainsäädäntöä.

Erityisesti ammattiyhdistysliike on perustellut sopimisen rajoittamista yrityksiltä ja niiden työntekijöiltä sillä, että työpaikoilta puuttuu luottamusta eivätkä työntekijät tiedä riittävästi yrityksen tilanteesta.

Työntekijöiden vastauksiin perustuva työ- ja elinkeinoministeriön toteuttama työolobarometri

osoittaa muuta. Luottamus työpaikoilla on vahva ja tieto kulkee. Tuoreimmat tulokset perustuvat vuoden 2022 syksyllä toteutettuun kyselyyn, jossa vastaajia oli 1 290 yksityiseltä sektorilta. Kyselyt tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Työolobarometrin kohdeväestöön kuuluvat kaikki vähintään 10 tuntia viikossa työskennelleet 18–64-vuotiaat työlliset palkansaajat äidinkielestä riippumatta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.¹

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

Työolobarometrin tulokset kertovat vuodesta toiseen samaa viestiä: yrittäjä on hyvä työnantaja.

Kiitän työ- ja elinkeinoministeriötä siitä, että olemme jälleen saaneet käyttööme työolobarometrin aineiston.

Janne Makkula
johtaja
Suomen Yrittäjät

10 HAVAINTOA

- 1.** Työnantajan ja työntekijän välinen luottamus, tiedonkulun avoimuus ja tasapuolinen kohtelu toteutuvat parhaiten vuodesta toiseen sitä paremmin, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Pienillä työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen.
- 2.** Esihenkilöt kohtelevat työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Pienissä yrityksissä esihenkilö on yleensä yrityksen omistava yrittäjä.
- 3.** Pienissä yrityksissä työntekijät kuuluvat harvemmin ammattiliittoon. Niissä on silti paras luottamus ja ristiriitoja pystytään käsittelemään parhaiten.
- 4.** Talouden näkymien heikentymisestä huolimatta työntekijät ovat hyvin luottavaisia työpaikkansa pysyvyyteen sekä siihen, että uutta työtä löytyy, vaikka työsuhde päättyisi.
- 5.** Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakoon ovat parantuneet kaikenkokoisissa yrityksissä.
- 6.** Valtaosalla työpaikoista työntekijöitä kannustetaan uusien asioiden kokeilemiseen ja toiminnan kehittämiseen. Osaamiseen vaikuttaminen on myös aktiivista.
- 7.** Työajat joustavat yli 90 prosentissa yrityksistä. Enemmistö työntekijöistä on tyytyväisiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.
- 8.** Noin puolet työntekijöistä osallistuu aktiivisesti oman työnsä aikatauluttamiseen ja suunnitteluun. Kiireen tuntu on työssä usein läsnä, mutta se ei aiheuta laajasti stressiä tai uupumusta.
- 9.** Esihenkilöt ovat työntekijöiden mukaan laajasti kiinnostuneita työntekijöiden hyvinvoinnista työssä. Työntekijöiden henkinen ja fyysinen työkyky on hyvällä tasolla.
- 10.** Etätyö on tullut jäädäkseen niihin tehtäviin, joissa se on mahdollista. Kokoaikaisesta etätyöstä on siirrytty erilaisiin lähi- ja etätyön yhdistäviin malleihin.

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

Yritykset työllistäjinä Suomessa

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2021 Suomessa toimi 300 311 yritystä. Pienten ja keskisuurten yritysten, eli alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on 93,7 prosenttia kaikista yrityksistä, ja ne työllistävät 20,4 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Alle 50 henkilöä työllistävät pienet yritykset ja mikroyritykset työllistävät yhteensä 42,5 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä.

Työpaikat syntyvät ovat syntyneet pk-yrityksiin

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

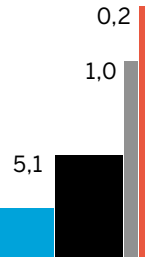
Työnantajayrittäjien määrä Suomessa on vaihdellut pitkään 90 tuhannen molemmin puolin. Viime vuoden aikana määrä on kuitenkin laskenut merkittävästi. Työnantajayrittäjiä oli vuonna 2022 yhteensä noin 78 tuhatta, mikä on 9 000 vähemmän kuin edellisellä vuonna.

YRITYSRAKENNE SUOMESSA VUONNA 2021

YRITYKSEN KOKO

YRITYSTEN MÄÄRÄ

■ Mikroyritykset (1-9 hlöä)	281 577	93,7%
■ Pienyritykset (10-49 hlöä)	15 235	5,1%
■ Keskisuuret yritykset (50-249 hlöä)	2 885	1,0%
■ Suuryritykset (250- hlöä)	634	0,2%



93,7

YRITYSTEN HENKILÖSTÖ ERI KOKOLUOKKIEN YRITYKSISSÄ VUONNA 2021

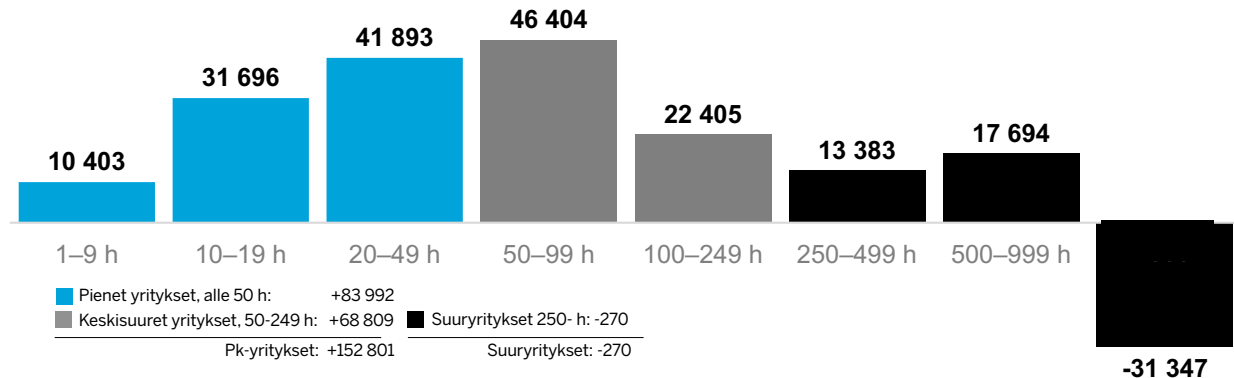
YRITYKSEN KOKO

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

■ Mikroyritykset (1-9 hlöä)	276 779	20,4%
■ Pienyritykset (10-49 hlöä)	301 224	22,1%
■ Keskisuuret yritykset (50-249 hlöä)	275 608	20,3%
■ Suuryritykset (250- hlöä)	505 462	37,2%



TYÖLLISTEN MÄÄRÄN MUUTOS ERIKOKOISISSA YRITYKSISSÄ VUOSINA 2001-2021



Lähde: Tilastokeskus 2021, henkilömäärät muunnettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi, pl. maa- metsä- ja kalatalous

LUOTTAMUS, TIEDONKULKU JA TASAPUOLINEN KOHTELU

Paikallisen sopimisen edellytykset ovat kunnossa

Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistointi sekä työpaikalla tehtävät ratkaisut ja sopiminen edellyttävät luottamusta, avoimuutta ja tasapuolista kohtelua. Nämä edellytykset ovat parhaalla tasolla juuri pienissä yrityksissä. Työolobarometri vahvistaa jälleen sen, että mitä pienempi yritys, sitä parempi luottamus työpaikalla on.

Pienet työnantajat ovat yleensä järjestäytyneitä, eli ne eivät kuulu työnantajaliittoon. Lainsäädännön sopimiskielto estävät paikallisen sopimisen tyypillisesti juuri pieniltä työpaikoilta. On ristiriitaista, että paikallinen sopiminen estyy, vaikka edellytykset sopimiseen olisivat parhaalla tasolla.

Työntekijöiden kuuluminen ammattijärjestöön vaihtelee jonkin verran työpaikan koon mukaan. Yleisintä työntekijöiden järjestäytyneisyys on kaikkein pienimmissä yrityksissä. Pienissä yrityksissä ei välttämättä ole lainkaan ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä, eikä siten myöskään työehtosopimusten tarkoittamia luottamusmiehiä.

Työpaikan asioista sopiminen edellyttää työehtosopimuksen mukaan usein sopimista

ammattiliittoon kuuluvan luottamusmiehen kanssa. Luottamusmiehen edellyttäminen paikallisen sopimisen osapuoleksi olisi epädemokraattista ja se rajaisi valtaosan pienistä työpaikoista sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle.

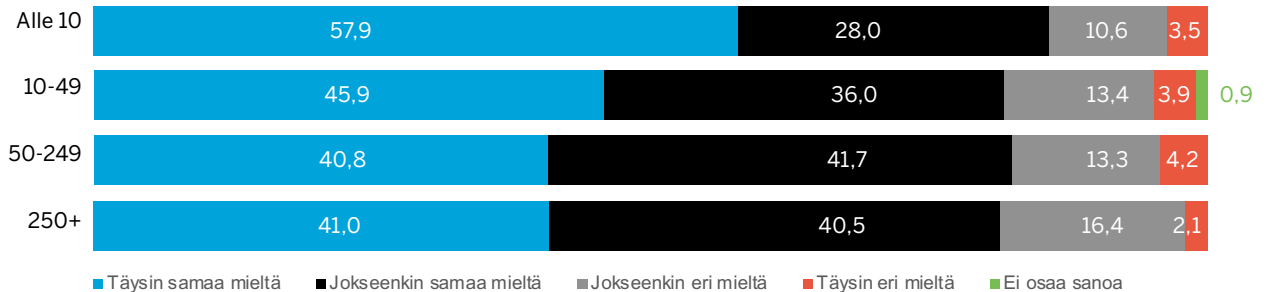
Luottamus on säännöllisesti parasta pienissä yrityksissä

Työolobarometri osoittaa vuodesta toiseen, että työntekijöiden kokemukset luottamuksesta, tiedonkulun avoimuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta ovat sitä paremmat, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Työntekijöiden vastauksissa ei ole merkittäviä eroja eri vuosina toteutettujen kyselyjen välillä. Pienten yritysten työntekijöiden myönteisimmät kokemukset ovat johdonmukainen ja säännöllinen ilmio.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana alle 10 työntekijän yrityksissä suuri enemmistö työntekijöistä on jatkuvasti ollut sitä mieltä, että väite ”työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” tai ”työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri” kuvaa työpaikkaa hyvin tai erittäin hyvin. Sama trendi toistuu myös tiedonkulun avoimuutta ja tasapuolista kohtelua koskevissa kysymyksissä.²

² Tutkimuksessa käytettyjen painokertoimien takia vuosien 2021 ja 2022 aineistot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempien vuosien työolobarometrien kanssa. Painokertoimien ansiosta tuloksia voidaan pitää tarkemmin työntekijöiden vastauksia kuvaavina. Aikaisempien vuosien selvityksiä on koottu Suomen Yrittäjien verkkosivuille: <https://www.yrittajat.fi/tutkimus-aiheet/yrittaja-hyva-tyonantaja/>

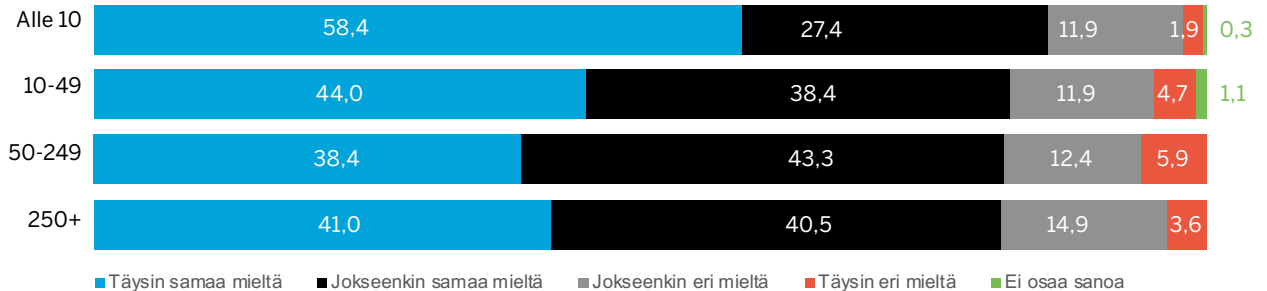
TYÖPAIKALLA ON LUOTTAMUKSELLINEN ILMAPIIRI, %



TYÖPAIKALLA VÄLITETÄÄN TIETOJA AVOIMESTI, %



TYÖNTEKIJÖITÄ KOHDELLAAN TASAPUOLISESTI, %



Tasapuolinen kohtelu auttaa ongelmatilanteiden käsittelyssä

Tasapuolinen kohtelu toteutuu työolobarometrin vastausten mukaan sitä paremmin, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Alle 10 työntekijän työpaikoilla työskentelevistä vastaajista lähes 60 prosenttia on täysin samaa mieltä tasapuolisen kohtelun toteutumisesta. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu toteutuu vastausten mukaan myös esihenkilötyössä hyvin.

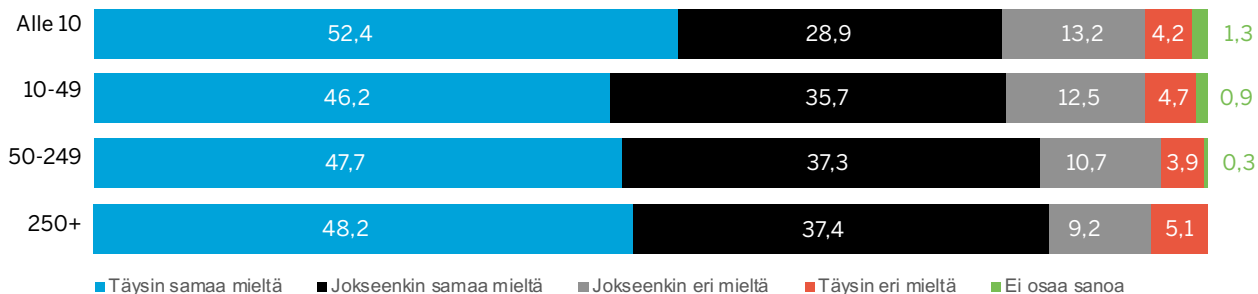
Työolobarometrin vastausten mukaan pienillä työpaikoilla ristiriitojen käsittely onnistuu parhaiten. Ristiriitoja on helpompi käsitellä, kun työntekijöiden kohtelu on tasapuolista ja

työnantajan toiminta herättää luottamusta. Työolobarometrissä ei ole eritelty tarkemmin, millaisista ristiriidoista voi olla kyse. On tärkeää, että ristiriitoja voidaan käsitellä rakentavassa hengessä, vaikka kyse olisi työnantajan ja työntekijän välisistä kiistoista.

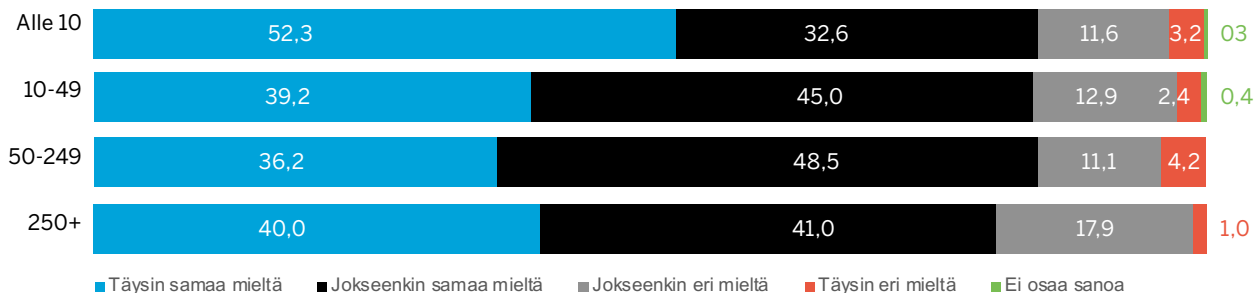
Tasapuolisella kohtelulla ja kyvyllä ratkoa ristiriitoja on merkitystä myös paikallisen sopimisen edellytysten näkökulmasta. Onnistunut sopiminen edellyttää, että työntekijöillä on luottamusta ja kokemusta siitä, että heitä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Sopimuksia tehtäessä on yleensä sovitettava yhteen jossain määrin ristiriitaisia näkemyksiä. Työolobarometrin mukaan valmiudet sopimiseen ovat olemassa pienissä yrityksissä.

Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu toteutuu sitä paremmin, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse.

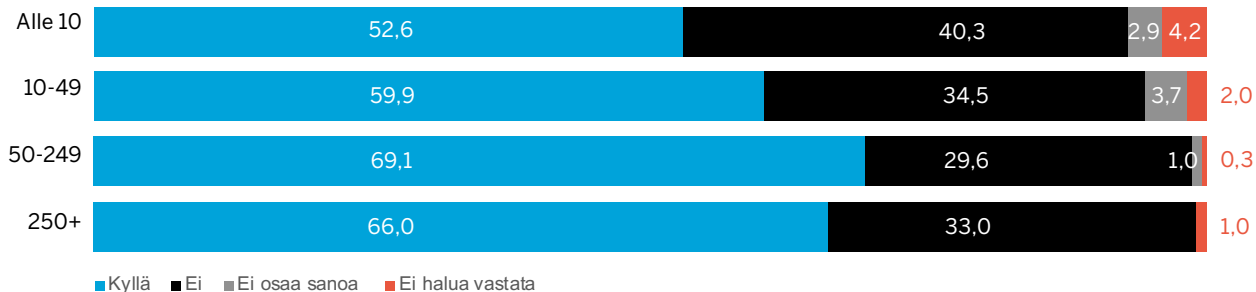
ESIHENKILÖ KOHTELEE TYÖNTEKIJÖITÄ OIKEUDENMUKAISESTI JA TASA-ARVOISESTI, %



TYÖPAIKALLA PYSTYTÄÄN KÄSITTELEMÄÄN RISTIRIITOJA, %



ONKO AMMATTIJÄRJESTÖN JÄSEN, %



Työpaikan pysyvyyteen luotetaan

Heikentyneestä taloustilanteesta huolimatta Suomessa on monella alalla työvoimapula. Ammattitaitoiselle työvoimalle on kysyntää. Jokaisen työntekijän panos on tärkeä yrityksen menestymisen kannalta. Siksi työnantajat haluavat pitää motivoituneesta ja osaavasta työvoimasta kiinni. Työvoimapula kuitenkin rajoittaa yritysten mahdollisuuksia kasvaa. Heikentyvä taloustilanne vaikeuttaa osaltaan yritysten toimintaedellytyksiä.

Työnantajayrittäjien määrä on kuitenkin laskenut merkittävästi. Vuoden 2022 tietojen mukaan työnantajayrittäjiä oli noin 9 000 vähemmän kuin edellisellä vuonna, mikä tarkoittaa noin 10 prosentin laskua työnantajayrit-

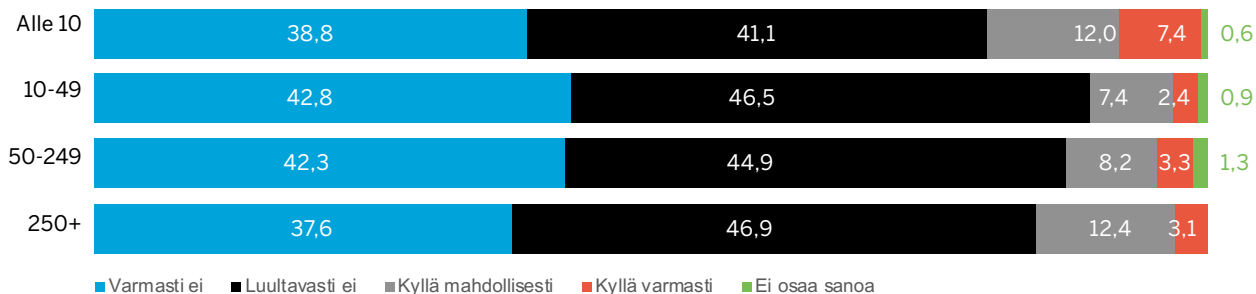
täjien määrässä. Samaan aikaan konkurssien määrä on lisääntynyt.

Inflaation, nousseiden korkojen ja haastavammaksi muuttuneen taloudellisen ympäristön vaikutus heijastuu myös työolobarometrin vastauksiin. Luottamus oman työpaikan pysyvyyteen onkin jonkin verran heikentynyt edellisen vuoden kyselyyn verrattuna kaikenkokoisissa yrityksissä. Työntekijät ovat vastausten perusteella kuitenkin varsin luottavaisia työsuhteidensa pysyvyyteen.

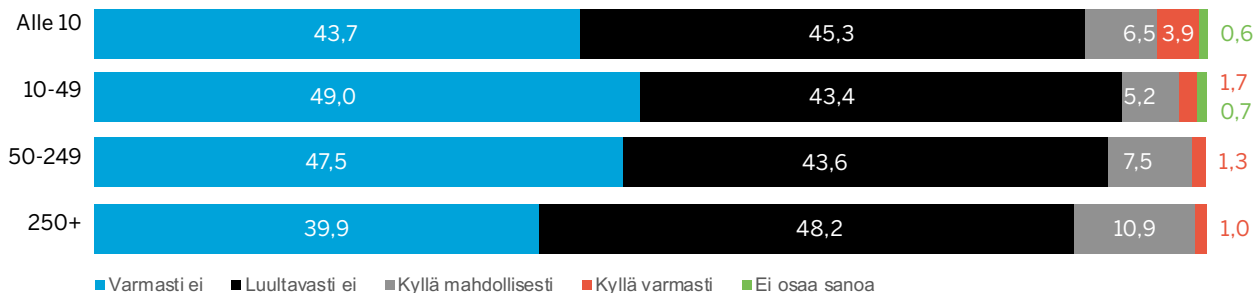
Vaikka talouden näkymät ovat heikentyneet, on myönteistä, että noin 80 prosenttia kaikista työntekijöistä pitää todennäköisenä, että saisi työsuhteidensa päättyessä omaa ammattiaan tai työkokemustaan vastaavaa työtä. Kaikista luottavaisimpia ovat 10–49 työntekijän työpaikoissa työskentelevät.

80 % kaikista työntekijöistä pitää todennäköisenä, että saisi omaa ammattiaan tai työkokemustaan vastaavaa työtä.

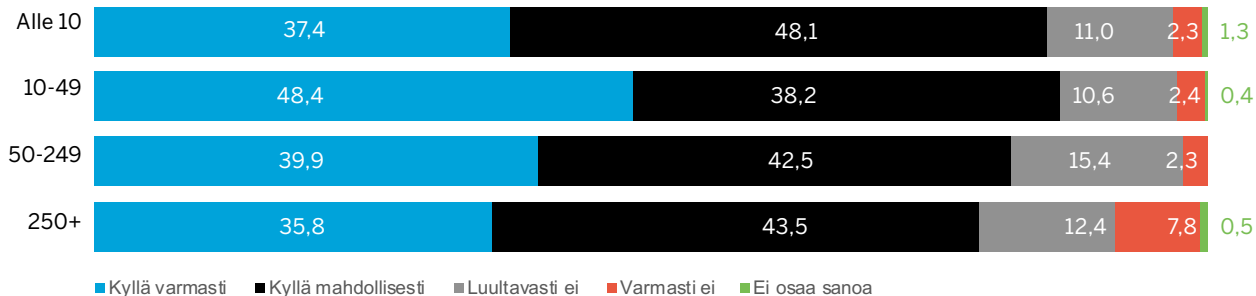
LOMAUTETAANKO VÄHINTÄÄN KAHDEN VIIKON AJAKSI, %



IRTISANOTAANKO NYKYISESTÄ TYÖPAIKASTA, %



SAISIKO AMMATTIAAN/TYÖKOKEMUSTAAN VASTAAVAA TYÖTÄ, %



TYÖTEKIJÖIDEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET, KEHITTYMINEN JA TYÖN JOUSTOT

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat parantuneet

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat parantuneet kaikenkokoisissa yrityksissä. Töiden jaossa vaikutusmahdollisuuksien koetaan parantuneen etenkin pienimmissä yrityksissä. Työtahdin ja työtehtävien sisällön osalta parannusta on ollut eniten suurissa yrityksissä.

Vaikutusmahdollisuuksia koskevissa kyselyissä on yleensä jonkin verran vaihtelua eri vuosien kyselyissä. Etenkin työnantajan toimiala ja kunkin työntekijän työtehtävien luonne vaikuttaa siihen, millaisia vaikutusmahdollisuuksia työntekijällä on. Erityisesti työtehtävien jaossa osaamiseen, työntekijän kokemukseen ja mahdollisiin ammattipätevyyksiin liittyvät vaatimukset voivat asettaa rajoituksia.

Yrityksen koolla ei näytä olevan merkittävää vaikutusta siihen, miten työntekijät kokevat omat

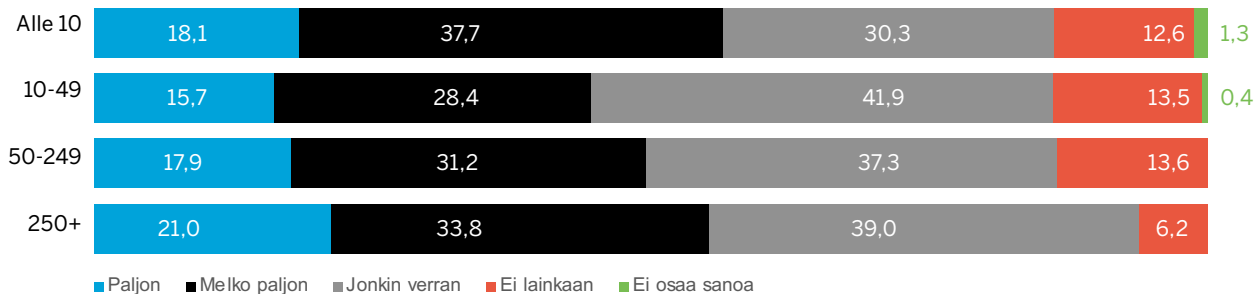
vaikutusmahdollisuutensa. Pienemmissä yrityksissä työntekijät ovat kuitenkin useimmin kokeneet, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon tai melko paljon.

Pienissä yrityksissä työntekijöiden ja työnantajan välinen luottamus ja päivittäinen yhdessä tekeminen vaikuttanee vaikutusmahdollisuuksiin myönteisesti. Toisaalta suuremmissa yrityksissä voi olla mahdollista vaikuttaa työn sisältöön laajemmin organisaatorakenteen puitteissa. Työtä voi olla esimerkiksi mahdollista jakaa eri yksiköiden kesken. Pienissä yrityksissä tiukkoja organisaatio- tai yksikkörajoja ei ole.

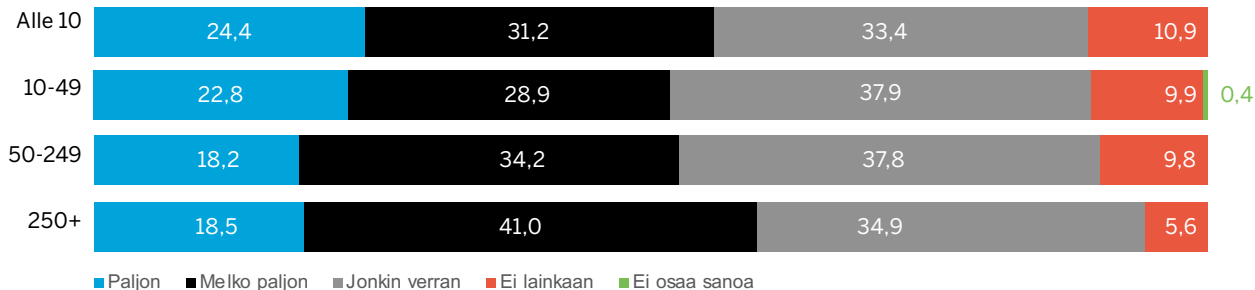
Omaan työhön vaikuttaminen vaikuttaa positiivisesti myös työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työmotivaatio ja työssä viihtyminen paranevat, kun oman työn sisältöön voi vaikuttaa. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin on siten syytä kiinnittää huomiota.

Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakoon ovat parantuneet kaikenkokoisissa yrityksissä.

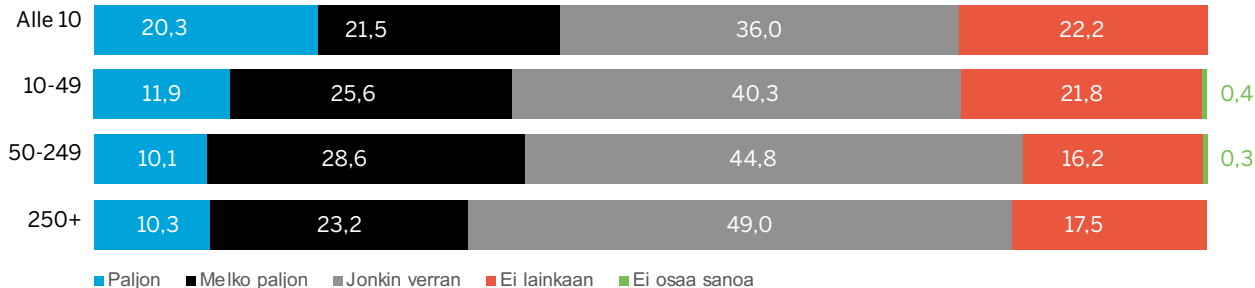
VOIKO VAIKUTTAA SIIHEN, MITÄ TYÖTEHTÄVIIN KUULUU, %



VOIKO VAIKUTTAA TYÖTAHTIIN, %



VOIKO VAIKUTTAA SIIHEN, MITEN TYÖT JAETAAN, %



Hyvällä työpaikalla työntekijä voi vaikuttaa ja häntä kuullaan

Työolobarometrin mukaan työntekijät voivat yhä useammin osallistua myös työpaikan toiminnan kehittämiseen. Työpaikan kehittäminen on yhteistyötä. Työntekijöiden ideat ovat hyödyllisiä liiketoiminnan ja tuotteiden kehittämisessä. Pienissä yrityksissä toiminnan kehittämiseen vaikuttaa olevan eniten mahdollisuuksia.

Pienissä yrityksissä ei välttämättä ole nimettyjä henkilöitä tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen, vaan kehittämistä tehdään yhdessä. Suurissa yrityksissä kehitystyö voi puolestaan olla tiettyjen yksiköiden vastuulla. Vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin kaikissa yrityksissä hyvällä tasolla. Työntekijöiden osaamista ja näkemystä kannattaa hyödyntää laajasti. Kriittisim-

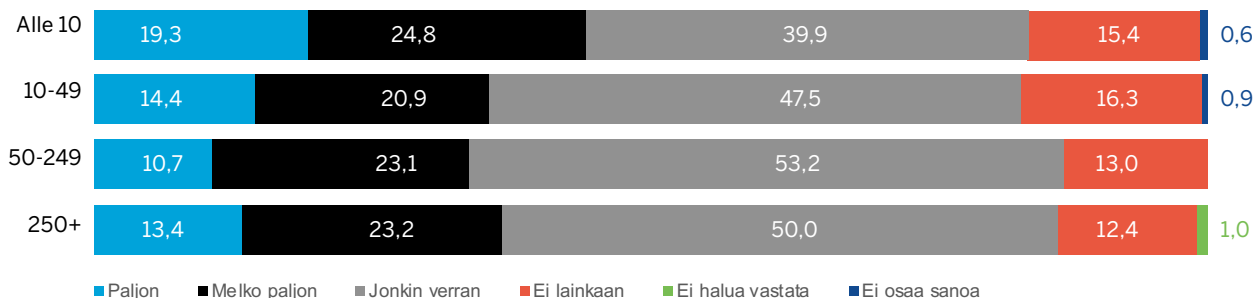
mät arviot tuotteista tai palveluista voivatkin tulla yrityksen omalta henkilökunnalta.

Uutena kysymyksenä työolobarometrissä kysyttiin myös esihenkilön toiminnasta. Työntekijöiden vastausten mukaan esihenkilö kysyy lähes aina työntekijältä tämän mielipidettä häntä koskevissa päätöksissä. Pienissä yrityksissä esihenkilö on usein yrityksen omistava yrittäjä. On myönteistä, että juuri pienimmillä työpaikoilla työntekijän mielipidettä kysytään useimmin.

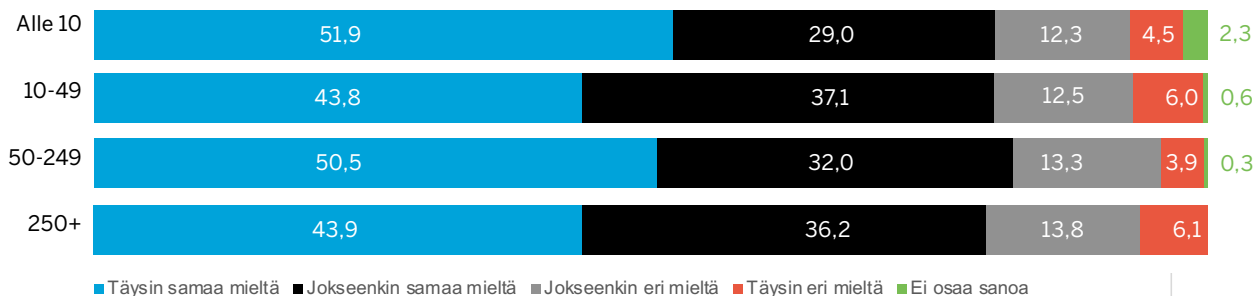
Yli 80 prosenttia kaikista yrityksistä on selvaisia, että niillä voi oppia koko ajan uusia asioita. Käytännön työtehtävissä hankittu osaaminen ja kokemus on työnantajien näkökulmasta yhä arvostetumpaa ja kysytympää. Työntekijöiden kehittyminen on myös työnantajan etu ja osavista työntekijöistä halutaan pitää kiinni.

Noin 80 %:lla työpaikoista esihenkilö kysyy työntekijää koskevissa päätöksissä hänen mielipidettään.

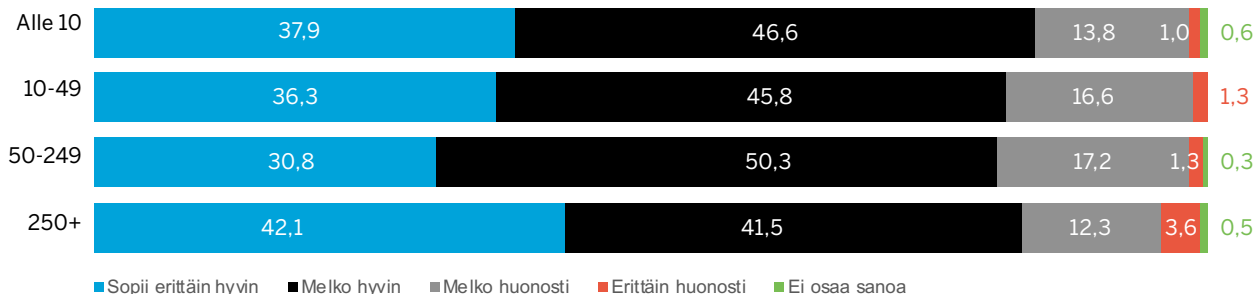
VOIKO VAIKUTTA TYÖPAIKAN TOIMINNAN KEHITTÄMISEEN, %



ESIHENKIÖ KYSY MIELIPIDETTÄ TYÖNTEKIJÄÄ KOSKEVISSA PÄÄTÖKSISSÄ, %



TYÖPAIKALLA VOI OPPIA KOKO AJAN UUSIA ASIOITA, %



Osaamiseen ja kehittämiseen kannustetaan

Työpaikan ja liiketoiminnan kehittäminen edellyttää myös sitä, että työpaikalla ollaan valmiita kokeilemaan uusia asioita. Kyselystä käy ilmi, että työntekijöitä kannustetaan eniten uusien asioiden kokeilemiseen kaikkein pienimmissä yrityksissä ja toisaalta suurissa, vähintään 250 työntekijän yrityksissä. Tältä osin kyselyn tulos vastaa aiempien vuosien tuloksia.

Työntekijöitä kannustetaan kehittämään työtä laajasti kaikenkokoisissa yrityksissä. Noin 75 prosenttia kaikista yrityksistä on sellaisia, joissa esihenkilö kannustaa kehittämään työtä. Uuden kokeilu ja työn sekä työtehtävien kehittäminen ovat tärkeitä ominaisuuksia yritykselle, jotta se voi pärjätä kilpailussa. Tärkeintä on, että työpaikalla on avoin ilmapiiri uusille ajatuksille ja niiden soveltamiselle käytännön työhön.

Vaikka pienissä yrityksissä resurssit koulutukseen ovatkin usein rajalliset, pienissä yrityksissä vaikutetaan aktiivisesti osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Alle 10 työntekijän yrityksissä työntekijät kokivat useimmin, että vaikuttaminen näihin on ollut hyvin aktiivista. Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen voidaan vaikuttaa monin tavoin. Aina kyse ei ole varsinaisesta koulutuksesta, vaan kehittymistä ja oppimista tapahtuu arkisen työn ohessa.

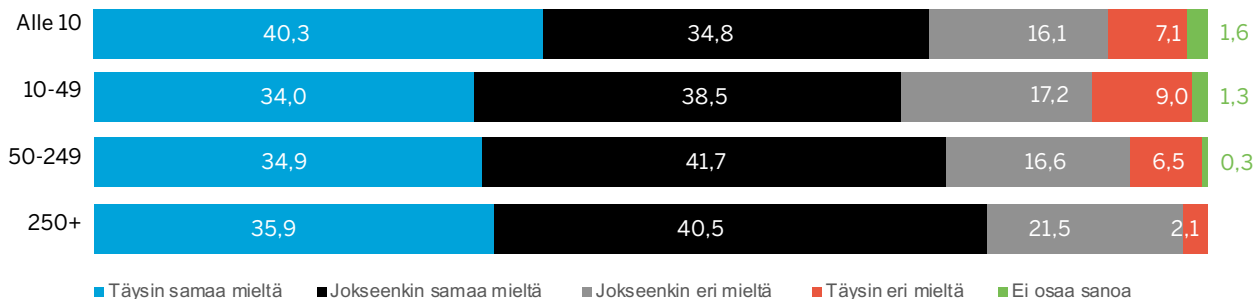
Kyselyn perusteella suuri enemmistö työpaikoista on sellaisia, joissa pyritään vaikuttamaan osaamiseen ja työntekijöitä kannustetaan kehittämiseen. Työpaikan toiminta kannattaa pyrkiä järjestämään niin, että työntekijät voivat oppia uutta ja parantaa ammattitaitoaan työtehtävissään. Vain alle kymmenellä prosentilla työpaikoista ei pyritä lainkaan vaikuttamaan osaamiseen.

Pienimmät ja suurimmat yritykset ovat rohkeimpia kokeilemaan uusia työn tekemisen tapoja.

TYÖNTEKIJÖITÄ KANNUSTETAAN KOKEILEMAAN UUSIA ASIOITA, %



ESIHENKILÖ KANNUSTAA KEHITTÄMÄÄN TYÖTÄ, %



TYÖPAIKALLA VAIKUTETAAN OSAAMISEEN JA AMMATTITAIDON KEHITTÄMISEEN, %



Työn ja perhe-elämän joustot hyvällä tasolla

Työn joustavuus on tärkeää sekä työnantajalle että työntekijälle. Työelämä ei ole erillinen osa ihmisten elämästä, vaan kiinteä osa sitä. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen ei ole aina yksinkertaista, mutta kyselyn perusteella työntekijöiden kokemukset ovat valtaosin myönteisiä.

Vaikutusmahdollisuudet siihen, missä paikoissa työtä tehdään, ovat sitä suuremmat, mitä isommasta yrityksestä on kyse. Pienemmissä yrityksissä työtehtävät ovat useammin sidottuja tiettyyn työntekopaikkaan. Myös etätyötä tehdään sitä enemmän, mitä suuremmasta yrityksestä on kyse. Suuremmissa yrityksissä tehdään useammin asiantuntijatyötä, joka ei ole sidottu tiettyyn työntekopaikkaan.

Yrityksen koko ei kuitenkaan suoraan vaikuta siihen, voiko työntekijä vaikuttaa työn tekemisen paikkaan. Ero suurten ja pienten yritysten välillä

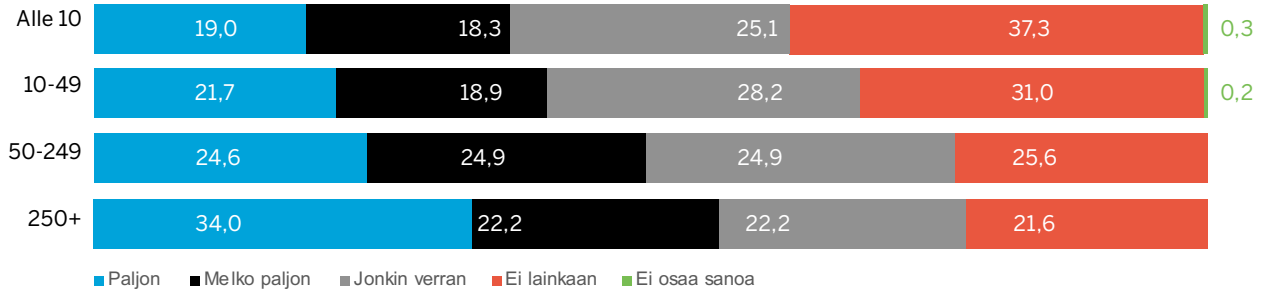
selittyy yritysten toimialoilla ja erityisesti työntekijöiden työtehtävien luonteella. Pienissä yrityksissä läsnäolotyön rooli on usein suurempi, etenkin teollisuussektorin ja pienten palvelualan yritysten kohdalla.

Työaikajoustot ovat yrityksissä keskeinen keino reagoida muuttuvaan kysyntään. Työtä pitää voida tehdä enemmän silloin, kun kysyntää on reilummin ja vähemmän silloin, kun koittaa hiljaisemmat ajat. Pienissä yrityksissä joustaminen puolin ja toisin on usein luontevaa, sillä yrityksen toimiva johto tekee yleensä samaa työtä kuin työntekijät.

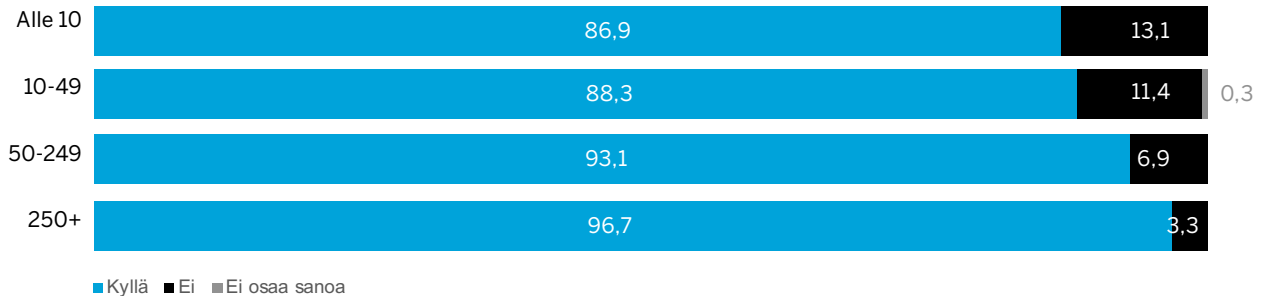
Työntekijöiden vastausten perusteella työntekijät voivat käyttää säästötunteja kokonaisuun vapaapäiviin erittäin laajasti. Myös työajat joustavat. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta noin 70 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, että työajat joustavat riittävästi. Jonkin verran joustoa on yli 90 prosentissa yrityksistä.

**Työajat joustavat
yli 90 %:ssa yrityksistä.**

VOIKO VAIKUTTAA SIIHEN, MISSÄ PAIKOISSA TEKEE TYÖTÄ, %



VOIKO KÄYTTÄÄ SÄÄSTÖTUNTEJA KOKONAISEEN VAPAAPÄIVÄÄN, %



TYÖN JA MUUN ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN, JOUSTAVATKO TYÖAJAT, %



TYÖKYKY JA HYVINVOINTI

Oman työn suunnittelu voi vaikuttaa kiireen kokemukseen

Yrityksen tai työpaikan koko ei vaikuta merkittävästi siihen, miten kiireen tuntu koetaan työssä. Yrityksen koosta riippumatta yli puolet työntekijöistä työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan vähintään viikoittain. Työn aikataulutus ja kiireen tuntu on kuitenkin vähäisintä pienissä yrityksissä, joissa joka neljäs työntekijä työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan vain satunnaisesti tai ei ollenkaan.

Kiireen kokemukseen vaikuttaa myös se, miten työtä suunnitellaan ja onko työntekijällä mahdollisuus vaikuttaa työn aikataulutukseen ja järjestelyihin. Työntekijän oma rooli työn suunnittelussa korostuu sitä enemmän, mitä suuremmasta yrityksestä on kyse. Kaikista työntekijöistä noin puolet suunnittelee omaa työtään säännöllisesti. Kiireen tuntu ja sen vaikutukset työnteki-

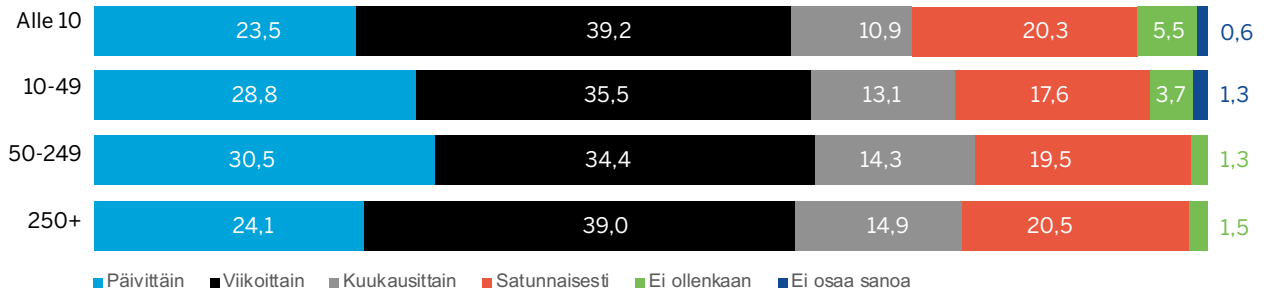
jään ovat kuitenkin korostetun yksilöllisiä.

Oman työn johtaminen voi kuitenkin olla myös kuormittavaa, jos vastuut ja velvollisuudet eivät ole selvästi määriteltyjä. Kyselyn mukaan stressin tuntemus on vähäisempää pienissä yrityksissä, joissa työntekijät eivät niin usein suunnittele omaa työtään. Myös avoimuus ja luottamus työnantajan ja työntekijän kesken on tärkeää, kun työtä ja sen suunnittelun vastuita jaetaan. Nämä piirteet ovat parhaalla tasolla pienissä yrityksissä. Avoimet ja luottamukselliset välit edesauttavat kiireen ja työkuorman hallintaa.

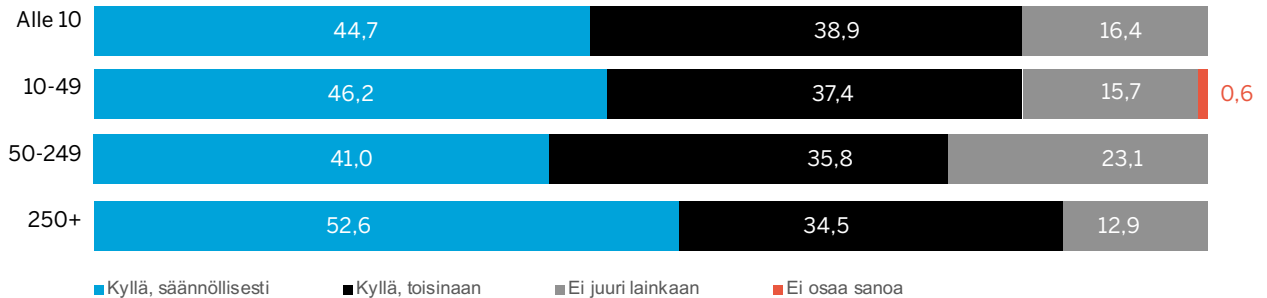
Esihenkilön toiminta on avainasemassa työntekijöiden hyvinvoinnin varmistamisessa. Yrityksen koosta riippumatta lähes 80 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, että esihenkilöt ovat kiinnostuneet hyvinvoinnista työssä. Alle 10 työntekijän yrityksissä yli 40 prosenttia on tästä täysin samaa mieltä.

Esihenkilöt ovat laajasti kiinnostuneita työntekijöiden hyvinvoinnista.

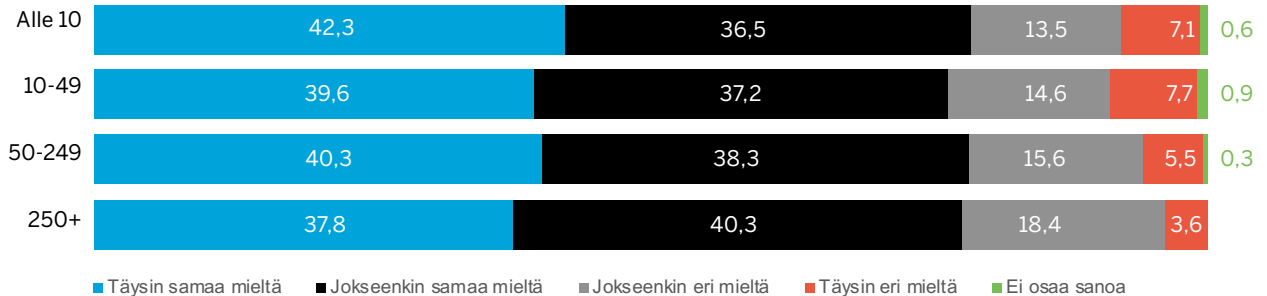
KUINKA USEIN TYÖSKENTELEE TIUKKOJEN AIKATAULUJEN MUKAAN, %



SUUNNITTELEEKO ITSE OMAA TYÖTÄ, ESIMERKIKSI AIKATAULUJA JA TAVOITTEITA, %



ESIHENKILÖ ON KIINNOSTUNUT HYVINVOINNISTA TYÖSSÄ, %



Stressi, uupumus ja keskittymisongelmat eivät kosketa enemmistöä

Työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen on viime vuosina kiinnitetty enenevässä määrin huomiota julkisessa keskustelussa ja myös työpaikoilla. Stressin, uupumuksen ja keskittymisen aiheuttamat ongelmat ovat työntekijöiden vastausten mukaan lievästi kasvaneet edellisen vuoden kyselyyn verrattuna. Suuri enemmistö työntekijöistä ei kuitenkaan tunne kokevansa haitallista määrää stressiä, henkistä uupumista tai keskittymisongelmia.

Noin puolet kaikista työntekijöistä ei tunne työssään stressiä lainkaan tai vain vähän. Uupumusta on tuntenut vähintään joskus hieman yli puolet työntekijöistä. Pienissä yrityksissä henkistä uupumusta ja stressiä koetaan kyselyn

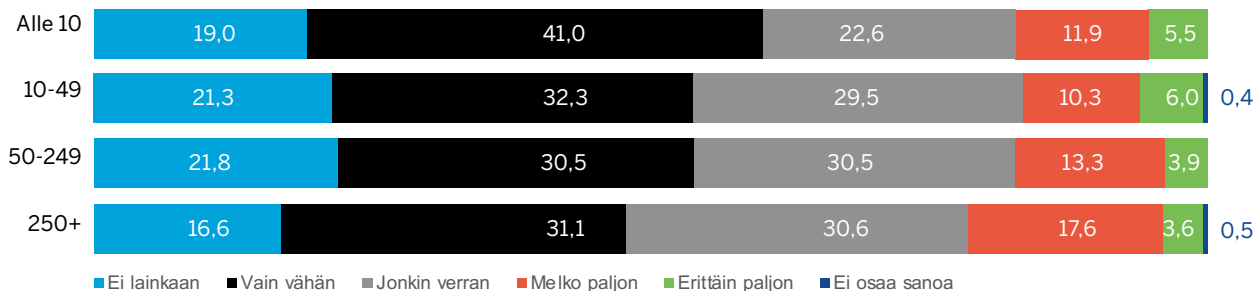
perusteella jonkin verran harvemmin kuin suuremmissa yrityksissä.

Keskittymisongelmissa on jonkin verran muita kysymyksiä enemmän hajontaa eri kokoisten yritysten välillä. Suurissa, yli 250 työntekijän yrityksissä keskittymisongelmat ovat selvästi yleisempiä. Toisaalta paljon stressaantuneita ja uupuneita työntekijöitä vaikuttaa olevan kaikenkokoisissa yrityksissä suunnilleen yhtä paljon.

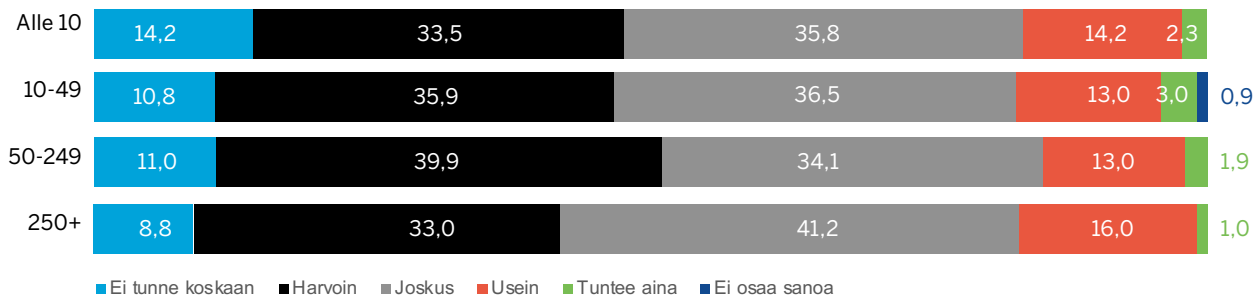
Kokemus stressistä ei kuitenkaan vielä yksin kerro työkyvyn tasosta. Stressin aiheuttama vaikutus työntekijän työkykyyn ja jaksamiseen on hyvin yksilöllinen. Pitkittyessään stressillä voi kuitenkin olla haitallisia vaikutuksia työntekijän työkykyyn. Äärimmillään pitkittynyt stressitila voi johtaa työkyvyn menetykseen, joten työn henkiseen kuormituksen vaikutusta ei voi vähätellä.

Enemmistöllä työntekijöistä ei ole haitallista stressiä, uupumista tai keskittymisongelmia.

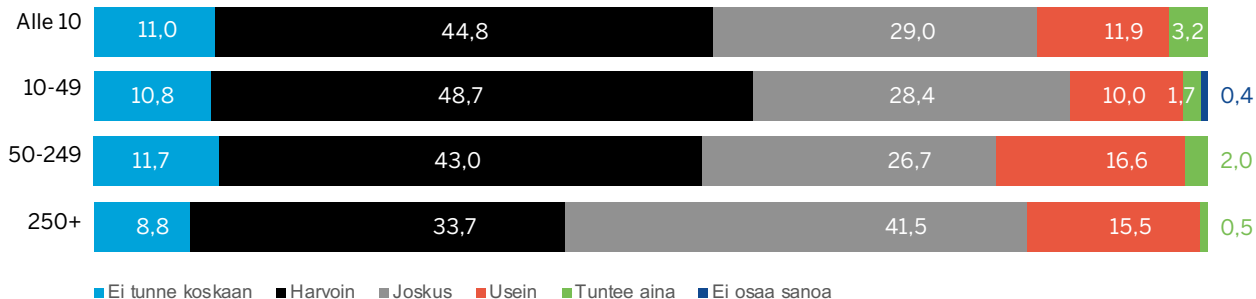
TUNTEKO NYKYISIN STRESSIÄ, %



KUINKA USEIN TUNTEE ITSENSÄ HENKISESTI UUPUNEEKSI TYÖSSÄÄN, %



KUINKA USEIN TYÖSKENNELLESSÄÄN EI PYSTY KESKITTYMÄÄN HYVIN, %



Työkyky on hyvällä tasolla

Työolobarometristä on jo pitkään käynyt ilmi, että työntekijät kokevat laajasti työkykynsä olevan erittäin tai melko hyvä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin. Työntekijöiden vastauksissa ei ole juuri tapahtunut muutoksia aiempiin kyselyihin verrattuna.

Työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi. Myöskään tältä osin työolobarometrin vastauksissa ei ole tapahtunut muutosta, eikä suurten ja pienten yritysten välillä ole merkittäviä eroja tältä osin. Noin 60 prosenttia kaikista työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on henkisesti raskasta.

Pienimmissä yrityksissä on eniten niitä työntekijöitä, jotka eivät koe työtään henkisesti raskaaksi. Henkisesti raskaaksi työnsä kokevien osuus on jopa hieman laskenut edelliseen kyselyyn verrattuna. Jaksamista ja stressiä koskeviin kysymyksiin yhdistettynä työolobarometrin perusteella työntekijöiden henkinen hyvinvointi ja työkyky on yleisesti hyvällä tasolla.

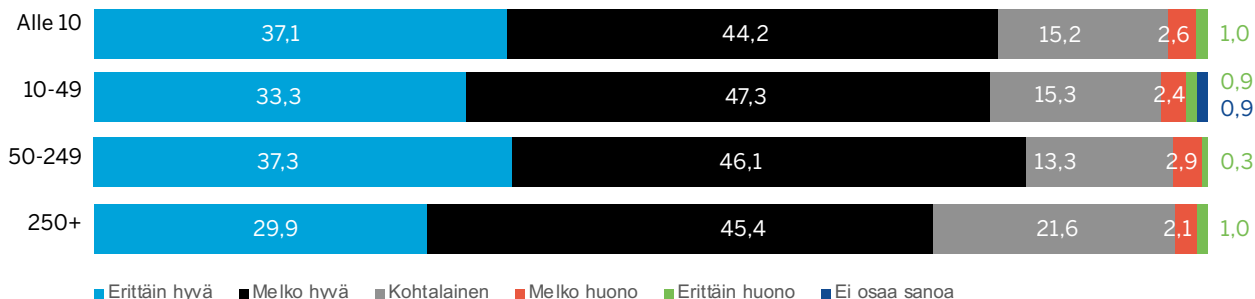
Henkisen jaksamisen ongelmat voivat kasautuessaan olla vakavia. Siksi henkisen työkyvyn ylläpitoon ja parantamiseen on tärkeää kiinnittää huomiota. Kaikki henkisen hyvinvoinnin ongelmat eivät aina liity työpaikkaan. Kuormittavat elämäntilanteet heijastuvat helposti myös työpaikalle, eikä työnantaja voi vaikuttaa muihin kuin työpaikan olosuhteisiin.

Työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi.

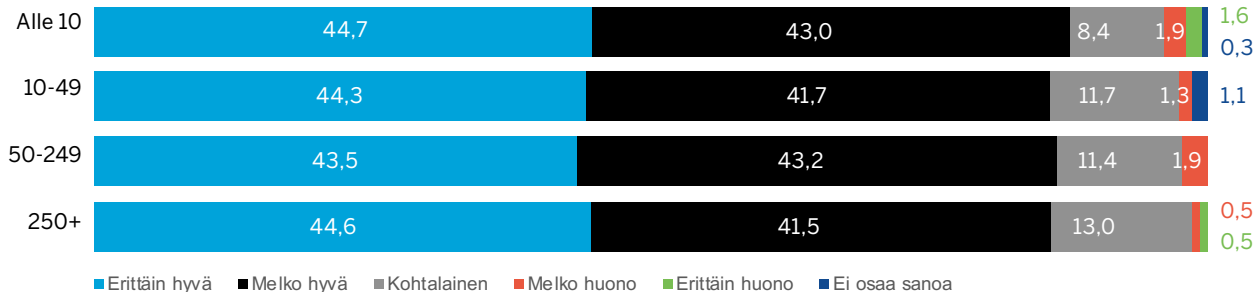
KOKEE TYÖNSÄ HENKISESTI RASKAAKSI, %



TYÖKYKY TYÖN HENKISIIN VAATIMUKSIIN, %



TYÖKYKY TYÖN FYYSISIIN VAATIMUKSIIN, %



Etätyö tuli jäädäkseen

Etätyön suosio vaikuttaa pysyvältä. Työolobarometristä ilmenee, että etätyötä tehdään etenkin suurissa yrityksissä. Etätyötä tehneiden määrä on pysynyt kutakuinkin samalla tasolla kuin edellisen vuoden kyselyssä, mutta päivittäin etätyötä tehneiden määrässä on tapahtunut merkittävä vähentyminen. Tämä kertoo erilaisten hybridityömallien yleistymistä. Etätyötä tehdään edelleen viikoittain, mutta ei enää niin paljon joka päivä.

Etätyö on monelle työntekijälle mieluisaa. Sellaisia työtehtäviä on kuitenkin paljon, joissa etätyö ei ole vaihtoehto. Erityisesti pienemmissä yrityksissä työtehtävät ja työnkuvat ovat tyypillisemmin sellaisia, että ne eivät sovellu etätyöhön. Suuremmissa yrityksissä on usein enemmän erilaista tietotyötä tekeviä työntekijöitä, joiden tehtävissä etätyö on helpommin mahdollista.

Jos etätyö on mahdollista, työntekijät voivat

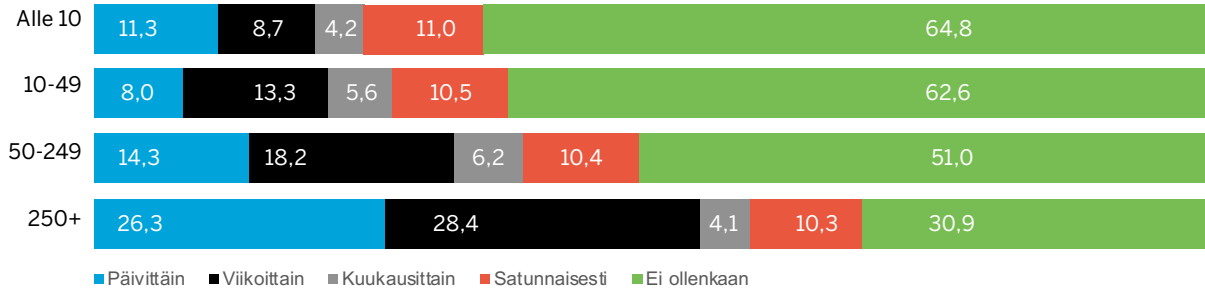
vaikuttaa etätyön tekemiseen laajasti. Vähintään 70 prosenttia kaikista työntekijöistä yrityksen koosta riippumatta voi vaikuttaa riittävästi siihen, kuinka usein tekee etätyötä. Vain noin kymmenellä prosentilla vastaajista etätyön tekemiseen laajuuteen ei voi vaikuttaa lainkaan riittävästi.

Pitkäaikaisen etätyön vaikutuksia ei ole tutkittu kovin tarkasti. Pitkittyessään etätyö voi vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen, mutta myös yhteisöllisyyden ja työn merkityksen kokemiseen. Siksi erilaiset hybridimallit lienevätkin suosittuja, sillä niissä voi yhdistää etä- ja lähityön hyvät puolet.

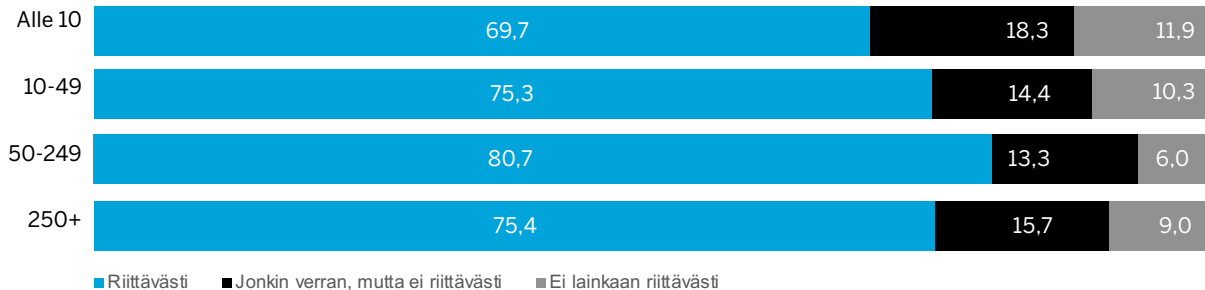
Vaikka kyselyn vastauksista ei tältä osin tehdä suoria yleistyksiä, tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä vaikuttaa olevan jonkin verran suurempi niissä yrityksissä, joissa etätyö ei ole niin yleistä. Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen on tärkeä työhyvinvoinnin lähde.

Etätyötä tehdään useimmiten erilaisilla hybridimalleilla.

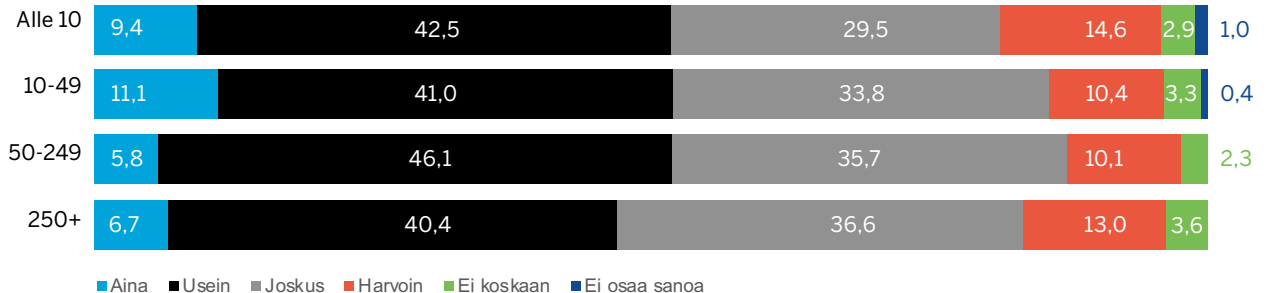
ONKO TEHNYT ETÄTYÖTÄ VIIMEISEN 12 KK AIKANA, %



VOIKO VAIKUTTAA SIIHEN, KUINKA USEIN TEKEE ETÄTYÖTÄ, %



KUINKA USEIN TUNNE YHTEISÖLLISYDESTÄ JA YHDESSÄ TEKEMISESTÄ, %



YRITTÄJYYS
LUO TYÖTÄ!

