

# PK-YRITYS – HYVÄ TYÖNANTAJA 2008



# Johdanto

## Millaiselta työelämän laatu näyttää pk-yrityksessä nyt ja lähitulevaisuudessa?

Väestö ikääntyy, työvoimapula uhkaa, maahanmuuttoa tulee lisää, pätkätyöt ovat lisääntyneet ja kiire työssä kasvaa. Oheiset väittämät ovat nykyisin arkipäivää keskusteltaessa työelämästä, sen laadusta ja laajuudesta. Pienet ja keskisuuret yritykset ovat keskeisessä asemassa alati muuttuvilla työmarkkinoilla, työllistäessään pääosan uusista työntekijöistä.

Väestön ikääntyminen johtaa vääjäämättä suureen murrokseen työmarkkinoilla. Osaavasta työvoimasta kilpailevat niin pienet kuin suuretkin yritykset sekä julkinen sektori. Myös globalisaatio tuo oman ulottuvuutensa työvoiman kysynnälle maailman laajuisesti. Jo nyt on havaittavissa työvoimapolua osaavasta henkilöstöstä tietyillä aloilla.

Kilpailtaessa osaavasta työvoimasta nousevat hyvät työolot yhdeksi vahvaksi tekijäksi. Työnantajille hyvät työolot ovat kilpailuetu ja toisaalta työntekijät arvostavat työpaikan työoloja päästessään valitsemaan työnantajia. Myös työhyvinvointiin kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Kaikkien etu on hyvinmenestyvä yritys, jossa hyvinvoivat työntekijät tekevät työtä hyvässä työympäristössä.

Pienet ja keskisuuret yritykset tarjoavat hyvät työolot työntekijöilleen. Pienessä yrityksessä työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimemmat ja luottamuksellisemmat kuin suuryrityksissä. Myös ristiriitojen määrä on pienissä yrityksissä vähäisempi. Pienten yritysten työntekijät luottavat muita työntekijöitä enemmän työpaikkojensa säilymiseen, ja työtilanteen uskotaan olevan hyvä myös vuoden kuluttua. Työpaikkakiusaamista ei esiinny pienillä työpaikoilla yhtä usein kuin suuremmilla työpaikoilla, ja työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuutensa hyväksi. Samoin palkkaus koetaan pienissä yrityksissä oikeudenmukaiseksi, kilpailukykyiseksi ja kannustavaksi. Pienten yritysten haasteina ovat työturvallisuuden parantaminen ja palkallisen koulutuksen lisääminen.

Tämän raportin kautta Suomen Yrittäjät haluaa osaltaan ottaa osaa ja tarjota aineistoa keskusteluun Suomen 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. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2007 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia tarkasteluja. Suomen Yrittäjät on tehnyt vastaavanlaisia tarkasteluita viisi 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 teki- jöitä. Tarkastelussa ovat mukana vain yksityisen sektorin työpaikat.

Aluksi pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu yleisesti 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](http://www.yrittajat.fi/tutkimukset). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemat tiedot työolobarometristä ovat osoitteessa [www.mol.fi/julkaisut](http://www.mol.fi/julkaisut).

Helsingissä 3.4.2008

Suomen Yrittäjät ry

# Sisällysluettelo

Johdanto .....	1
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?.....	8
2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä? .....	9
2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittymässä? .....	9
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?.....	10
2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti? .....	11
2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?.....	11
2.7 Keskustellaanko työpaikalla avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista? .....	12
2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti? .....	13
3. Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen .....	14
3.1 Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana? .....	14
3.2 Säilyykö työpaikka?.....	15
3.3 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?.....	15
3.4 Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta? .....	16
3.5 Siirretäänkö toisiin tehtäviin? .....	17
3.6 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua? .....	17
3.7 Saisiko ammattiaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi?.....	18
4. Työn raskustekijät ja työkyky .....	19
4.1 Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?.....	19
4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä? .....	20
4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja? .....	20
4.4 Työtahdin ja kiireen muutos? .....	21
4.5 Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia? .....	22
4.6 Onko työpaikalla pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen?.....	22

5.	Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet .....	24
5.1	Mihin suuntaan työnteon mielekkäys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä? .....	24
5.2	Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää itseään? .....	24
5.3	Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita? .....	25
5.4	Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita? .....	26
5.5	Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana? .....	27
5.6	Onko viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista? .....	27
5.7	Onko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen? .....	28
6.	Palkkaus .....	29
6.1	Onko palkkaus oikeudenmukainen? .....	29
6.2	Onko palkkaus kilpailukykyinen? .....	29
6.3	Onko palkkaus kannustava? .....	30
6.4	Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan? .....	31
7.	Työntekijän vaikutusmahdollisuudet .....	32
7.1	Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu? .....	32
7.2	Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa? .....	32
7.3	Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla? .....	33
7.4	Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa? .....	34
7.5	Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtääviä aloitteita? .....	35
7.6	Mihin suuntaan mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan on kehittymässä? .....	35
7.7	Mihin suuntaan mahdollisuus käyttää kykyjään on muuttunut? .....	36

# Tiivistelmä

---

## Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet

- Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan avoimesti kaiken kokoisissa yrityksissä
- Työntekijöiden muutosehdotuksiin suhtaudutaan rakentavasti kaiken kokoisissa yrityksissä, mutta kaikista myönteisimmin työntekijöiden muutosehdotuksiin suhtaudutaan alle 10 hengen työpaikoilla
- Johtamistapojen arvioidaan kehittyvän parempaan suuntaan koko ajan kaiken kokoisissa yrityksissä
- Mitä pienempi yritys sitä avoimemmat ja luottamuksellisemmat suhteet työntekijöiden ja johdon välillä sekä sitä vähemmän ristiriitoja
- Erityisesti mikroyrityksissä työntekijöiden kohtelu koetaan tasapuoliseksi

## Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

- Henkilöstön sopeuttamiskeinoja käytetty erityisesti suurissa yrityksissä
- Varmuus työpaikkojen säilymisestä vahvinta pienissä yrityksissä
- Yleisen työtilanteen uskotaan olevan vuoden kuluttua hyvä
- Mikroyrityksien ja pienten yritysten työntekijät luottavat muita työntekijöitä enemmän saavansa ammattiaan/kokemustaan vastaavaa työtä työttömäksi jäätyään

## Työn rasiustekijät ja työkyky

- Työpaikkakiusaamista esiintyy joskus erityisesti keskisuurissa yrityksissä, kun alle 10 hengen työpaikoilla työpaikkakiusaamista on vähiten
- Työt on organisoitu hyvin erityisesti pienimmissä yrityksissä
- Mitä suurempi yritys sitä useammin koetaan työntekijöitä olevan liian vähän
- Mitä suurempi yritys sitä enemmän työtahdin ja kiireen koetaan kasvaneen
- Sairauspoissaoloja on vähiten pienissä yrityksissä ja mikroyrityksissä, sairauspoissaolojen määrät ovat kuitenkin kasvaneet

## Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

- Työnteon mielekkyyks ja työhalut kehittyvät samalla tavoin eri kokoisissa yrityksissä
- Pienissä yrityksissä ei ole mahdollista osallistua palkallisille kurssipäiville samassa määrin kuin suuremmissa yrityksissä
- Tästä huolimatta työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita pienissä yrityksissä
- Työntekijät myös kokevat, että kaiken kokoisissa yrityksissä on hyvät mahdollisuudet kehittää itseään ja oppia koko ajan uusia asioita
- Alle 10 hengen yritysten työntekijät nauttivat tavallisista päivittäisistä toimista jonkin verran muiden yritysten työntekijöitä enemmän

## Palkkaus

- Mitä pienempi yritys sitä harvemmin henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan
- Tästä huolimatta palkkaus koetaan oikeudenmukaiseksi, kilpailukykyiseksi ja jopa kannustavaksi myös pienemmissä yrityksissä

## Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

- Mitä pienempi yritys sitä paremmat mahdollisuudet työntekijöillä on vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon
- Mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa koetaan hyväksi – erityisesti mikroyrityksissä
- Työntekijät tekevät ahkerasti parantamiseen tähtäviä aloitteita kaiken kokoisissa yrityksissä

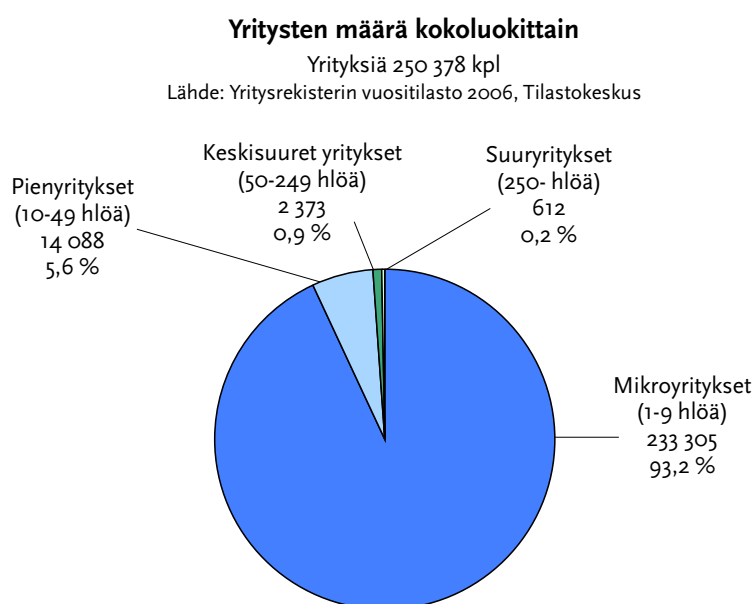
## Haasteita

- Osaavan työvoiman saatavuudesta tulee huolehtia
- Työvoiman palkkaamista tulee helpottaa ja joustavoittaa erityisesti pienissä yrityksissä
- Uusien asioiden kokeilemiseen työpaikoilla tarvitaan innostavaa ja kannustavaa suhtautumista
- Palkkauksen ohella hyvät työolot kilpailuvaltti
- Työnrasitustekijöiden ja työkyvyn osalta huomio kiinnitettävä koko yritykseen sen työntekijöihin ja yrittäjään itseensä – hyvin voiva yrittäjä ja hyvin voivat työntekijät muodostavat hyvinvoivan yrityksen
- Hyvistä käytännöistä tulisi voida sopia entistä enemmän paikallisesti
- Työturvallisuuden kehittäminen pienemmissä yrityksissä
- Palkallisten koulutuspäivien määrän lisääminen

# 1. Pk-yritysten asema työnantajina tilastojen mukaan

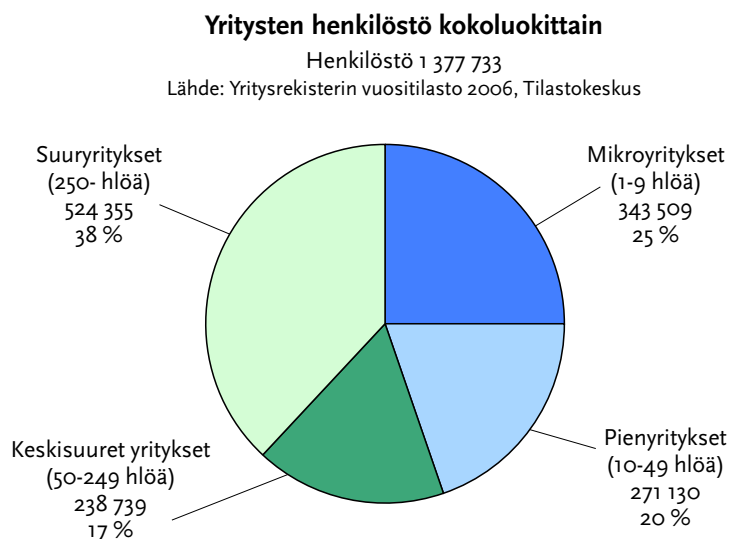
## 1.1 Yritysten määrä

Vuonna 2006 Suomessa oli 250 378 yritystä Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin mukaan. Pk-yritysten, siis alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus Suomen yrityksistä on yhteensä 99,8 %. Mikroyrityksiä eli alle 10 henkeä työllistäviä näistä yrityksistä on yli 93 %. Pienten ja keskisuurten yritysten asema kansantaloudessa on viimeisen 10–15 vuoden aikana kasvanut voimakkaasti. Yritysten lukumäärä on kasvanut yhtäjaksoisesti vuodesta 1995 lähtien. Viimeisen kymmenen vuoden aikana yritysmäärän kasvu on ollut keskimäärin noin 3 500 yritystä vuodessa – kuitenkin vuonna 2006 nettokasvu oli peräti 8 000 yritystä vuodessa.



## 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.





### 1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä

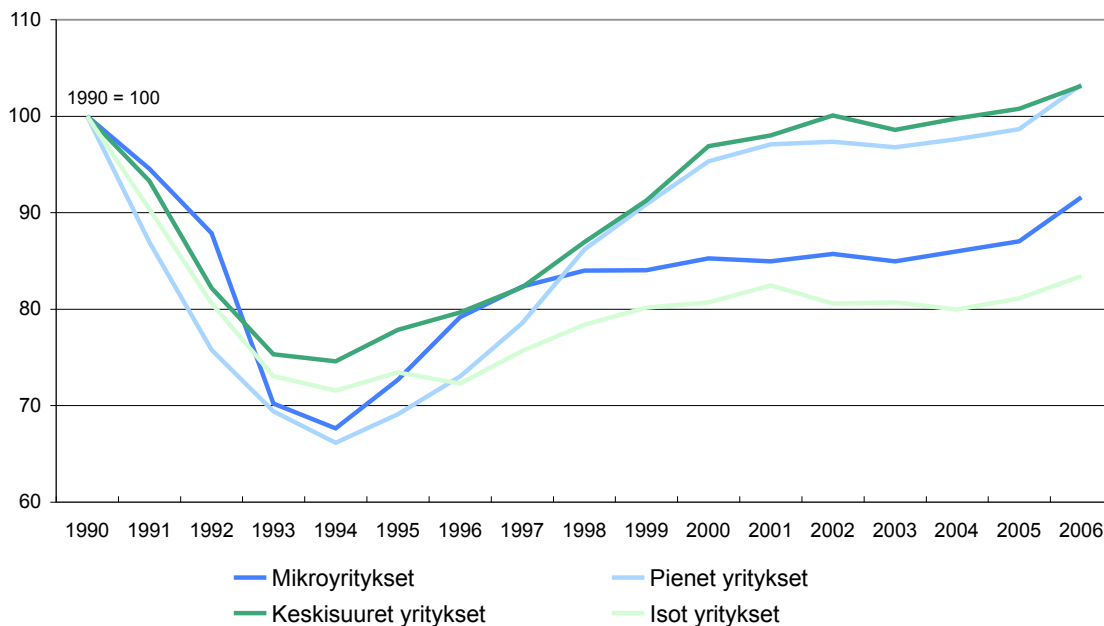
Työllisyyden kasvussa 1990-luvun puolenvälin jälkeen on nähtävissä selkeä muutos yrityskokoluokittain. Eniten työllisyyttä ovat lisänneet pienet ja keskisuuret yritykset. Kuitenkin ensin, välittömästi laman jälkeen, työllisyys kasvoi voimakkaimmin mikroyrityksissä – joista osa kasvoi pieniksi ja keskisuuriksi yrityksiksi. Keskeinen syy työllisyysosuuksien muutokseen on ollut ja todennäköisesti tulee olemaan tuotantorakenteen muutos, jonka johdosta suuremmat yksiköt keskittyvät entistä enemmän ydinosaamiseensa ja yhä suurempi osa toiminnoista tehdään ulkopuolisissa pienemmissä yksiköissä.

Pk-sektori on vastannut 80 prosentista yrityksissä vuoden 1994 jälkeen syntyneistä uusista työpaikoista – kahdesta kolmasosasta kaikista uusista työpaikoista. Kaikkein voimakkaimmin henkilöstö on lisääntynyt vuoden 1994 jälkeen pienissä, 10–49 henkilöä työllistävissä, yrityksissä – yhteensä 56 prosenttia. Keskisuuret yritykset ovat kasvattaneet henkilöstöään 38 prosentilla ja mikroyrityksetkin 35 prosentilla. Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstö ylittää nykyään vuoden 1990 tason.

#### Työllisten muutos kokoluokittain 1990–2006

(vuosi 1990 = 100)

Lähde: Yrityskirjaston vuositilasto, Tilastokeskus



## 2. Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet

Työnantajien ja -tekijöiden väliset suhteet ja niiden koettu toimivuus vaihtelevat riippuen työpaikan koosta. Valtaosa mikroyritysten omistajista 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 omistaja siis tekee vastaavaa työtä alaistensa kanssa ja tuntee näin hyvin sekä tehtävän työn, siinä tapahtuvat muutokset kuin työntekijänsä ja heidän työolonsa.

Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa myös nyt käsitellystä aineistosta voi havaita, että työn tekeminen yhdessä ja omistajan läheisyys näkyy pienyritysten työntekijöiden työelämänäkemyksissä. Yrityksen johdon ja työntekijöiden väliset suhteet nähdään pienyrityksissä keskimäärin useammin avoimempina ja luottamuksellisempina kuin suurissa yrityksissä.

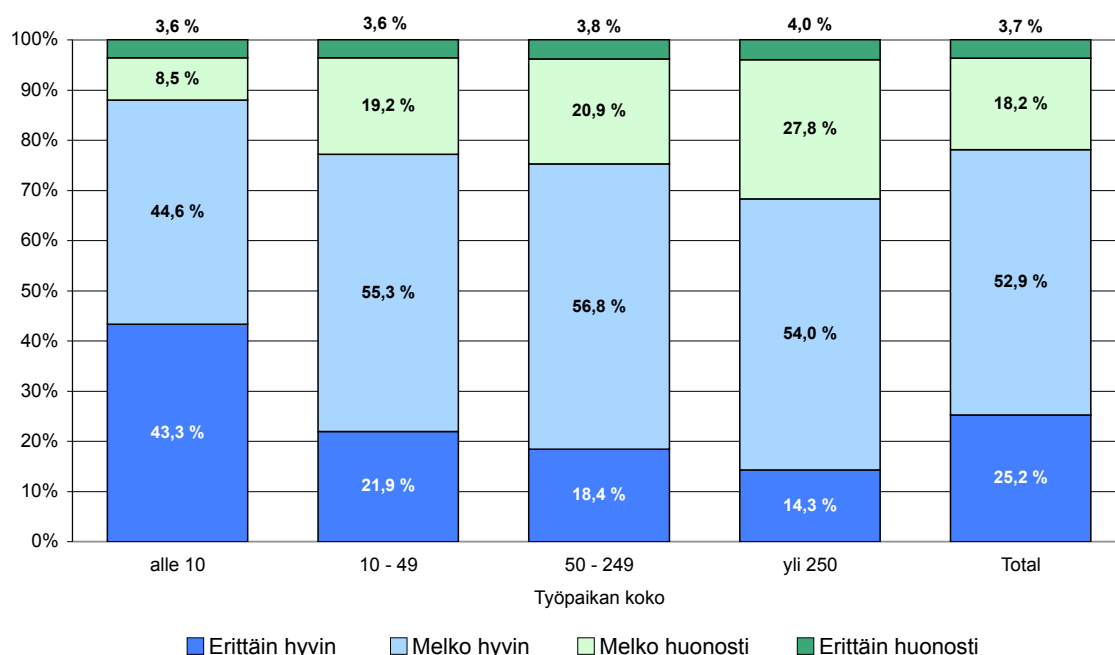
### 2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

Alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä yhteensä 87,9 % 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 75,2 %, ja yli 250 työntekijää työllistävässä yrityksissä vain 68,3 % työntekijöistä koki, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet olivat avoimet ja luottamukselliset. Lisäksi huomattavaa on se, että mikroyritysten työntekijöistä 43,3 % katsoo väitteen sopivan työpaikkaan erittäin hyvin. Tämä osuus on myös noussut merkittävästi vuodentakaisesta. On sinänsä luonnollista, että suurissa yrityksissä suhteet eivät voikaan muodostua samalla tavalla päivittäisiksi tai läheisiksi kuin pienemmissä yrityksissä.

#### Työntekijöiden/johdon väliset suhteet avoimet/luottamukselliset kuvaa työpaikkaa....

(n = 917)

Lähde: Työolobarometri 2007, 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.

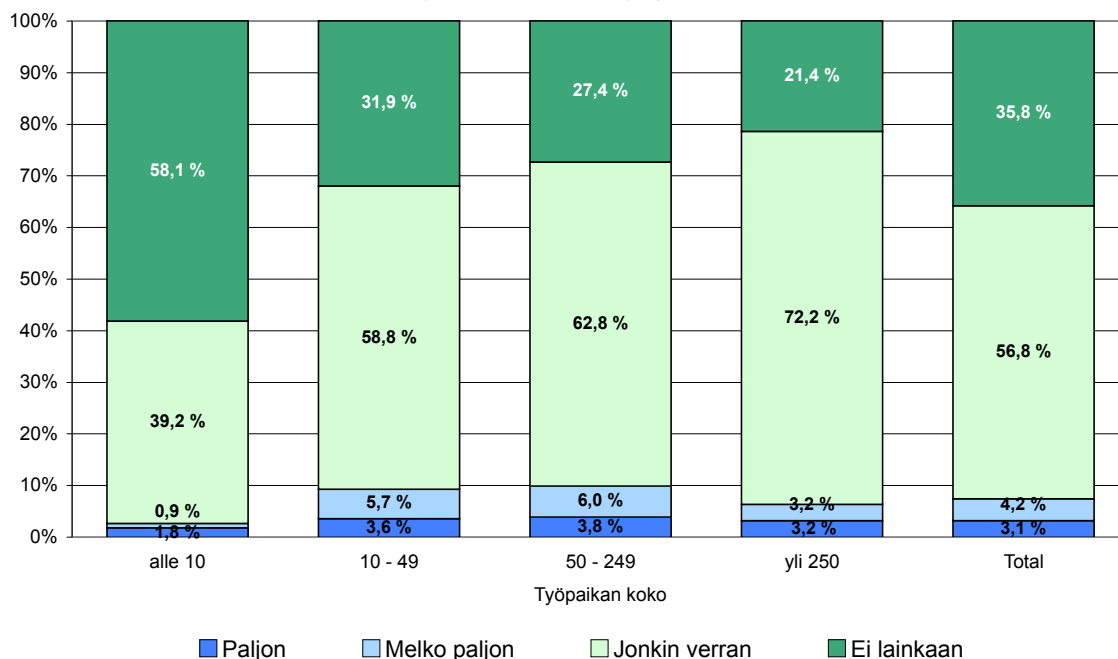
Ristiriitojen määrä esimiesten ja alaisten välillä oli laskenut pk-yrityksissä. Alle 10 henkeä työllistävissä yrityksissä ristiriitojen määrä oli laskenut muita yrityksiä enemmän. Alle 10 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä 97,3 % oli sitä mieltä, että ristiriitoja työntekijöiden ja esimiesten välillä ei ole lainkaan tai ainoastaan vain jonkin verran. Lisäksi alle 10 henkeä työllistävissä yrityksissä vain 2,7 % työntekijöistä ilmoitti ristiriitoja olevan paljon tai melko paljon, kun vastaava luku keskiuurissa yrityksissä oli 9,8 %. Edelleen 58,1 % mikroyritysten työntekijöistä katsoi, että ristiriitoja ei ole lainkaan, kun taas suuryrityksissä ja keskiuurissa yrityksissä ei lainkaan -vastauksen antaneita oli huomattavasti vähemmän (21,4 % – 27,4 %).

Ristiriitojen vähäisyys pienissä yrityksissä ei ole yllättävää, koska työnantaja ja työntekijät ovat 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.

### Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä on....

(n = 922)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittymässä?

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

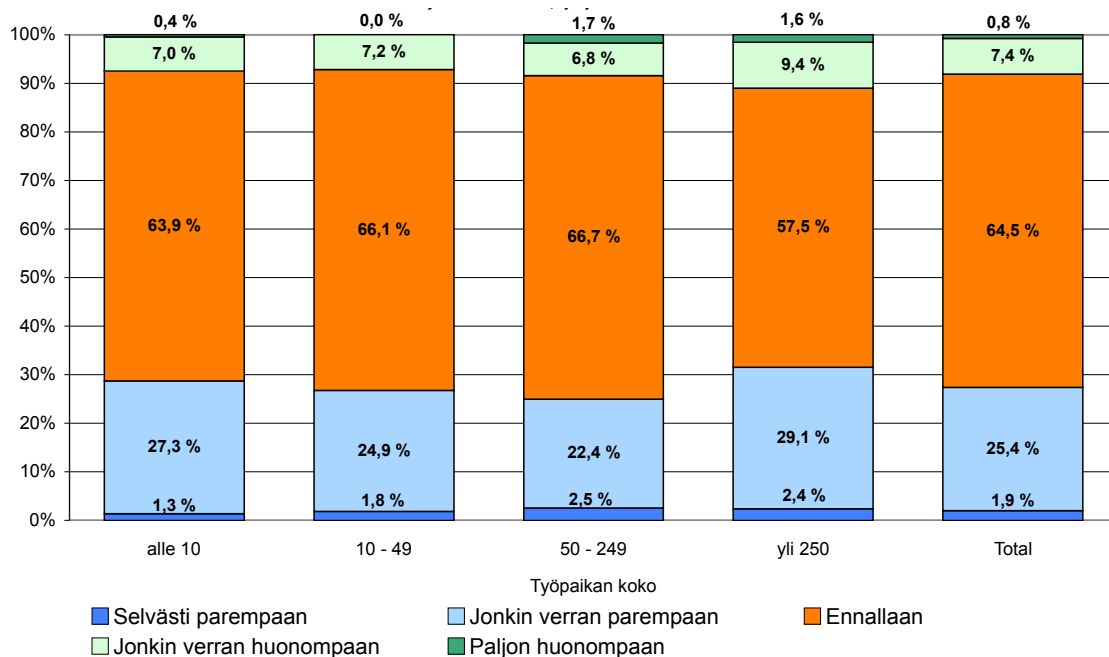
Vastausten perusteella johtamistavan kehittyminen näyttäisi olevan varsin samalla tasolla riippumatta yrityksen koosta. Huomionarvoista on kuitenkin se, että mikro- ja pienyrityksissä johtamistavan koetaan muuttuvan paljon huonompaan suuntaan vähemmän kuin suurissa yrityksissä.

Huomattavaa on kuitenkin se, että kautta linjan vastaajat kokevat johtamistapojen säilyvän ennallaan tai kehittyvän parempaan suuntaan. Myös aikaisempina vuosina kehityksen on nähty olevan ennemminkin parempaan kuin huonompaan suuntaan.

## Esimiesten johtamistapa on kehittymässä...

(n = 924)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



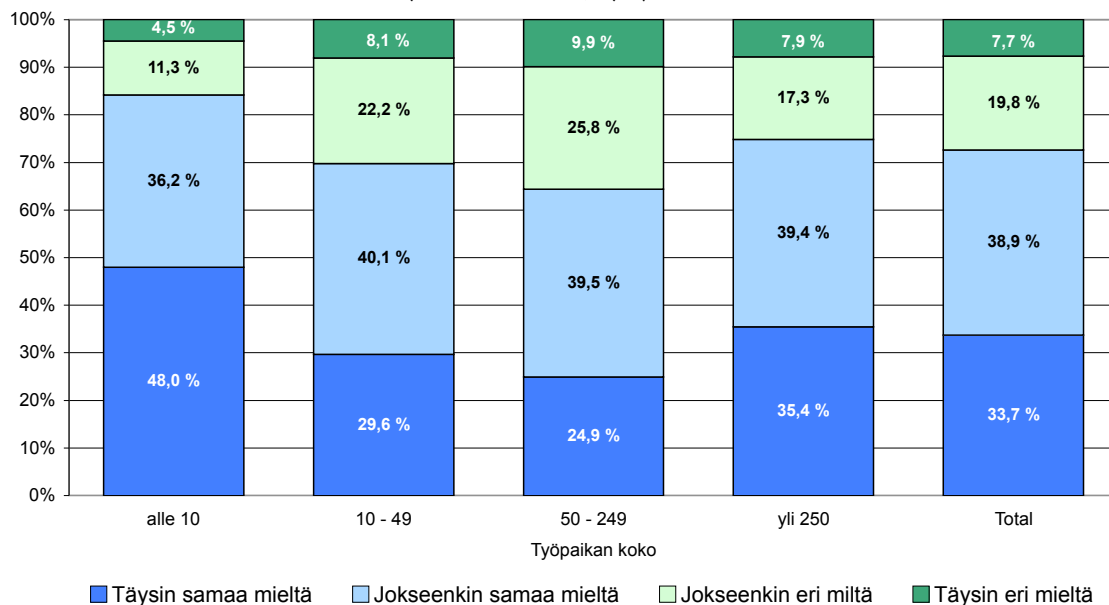
## 2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?

Työntekijät kokivat kohtelun alle 10 hengen yrityksissä selvästi tasapuolisimmaksi. Alle 10 hengen yrityksissä 84,2 % työntekijöistä koki, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, kun 50–249 työntekijää työllistävillä työpaikoilla vastaava luku oli noin 64,4 %. Alle 10 hengen yritykset olivat myös ainoa ryhmä, jossa tasapuolisen kohtelun katsottiin lisääntyneen suhteessa viime vuoteen. Syy alle työntekijöiden tasapuolisimpaan kohteluun alle 10 hengen yrityksissä on todennäköisesti siinä, että pienillä työpaikoilla työtehtävät eivät yleensä ole niin eriytyneitä kuin suurilla työpaikoilla. Hierarkia on pienillä työpaikoilla varsin matala, ja työnantaja on usein työntekijöidensä kanssa samantyyppisissä työtehtävissä.

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

(n = 915)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?

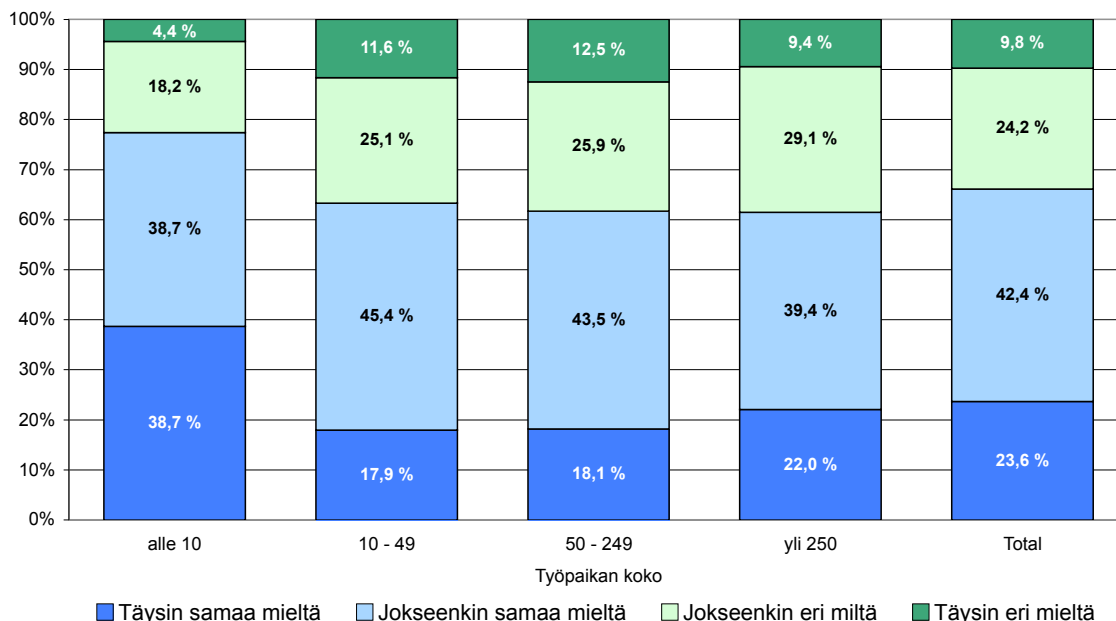
Alle 10 henkeä työllistävissä yrityksissä työntekijöistä 77,4 % koki, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Vastaavasti keskisuurissa ja suurissa yrityksissä tiedonkulun koki avoimeksi hiukan yli 60 % työntekijöistä. Merkityksellistä kyselyn tuloksissa oli myös se, että ainoastaan 4,4 % alle 10 hengen yritysten työntekijöistä katsoi olevansa täysin eri mieltä väitteen ”työpaikalla välitetään tietoja avoimesti” kanssa, kun vastaava luku keskisuurten yritysten työntekijöillä oli 12,5 %. Edelleen alle 10 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä 38,7 % koki, että tietoja välitetään täysin avoimesti. Ero on merkittävä verrattuna muihin yrityksiin, joissa vastaavat prosenttiluvut olivat jopa puolet pienempiä (17,9 % – 22 %).

Osaltaan erot mikroyrityksien ja muiden yritysten välillä johtunevat siitä, että pienissä yrityksissä työntekijät ja johtajat työskentelevät enemmän yhdessä samojen työtehtävien parissa. Tuloksiin perusteella on selvää, että tiedonkulku niin virallisissa kuin epävirallisissakin asioissa toimii pienissä työyhteisöissä vaivattomasti.

### Olen väitteen ”työpaikalla välitetään tietoja avoimesti” kanssa....

(n = 919)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?

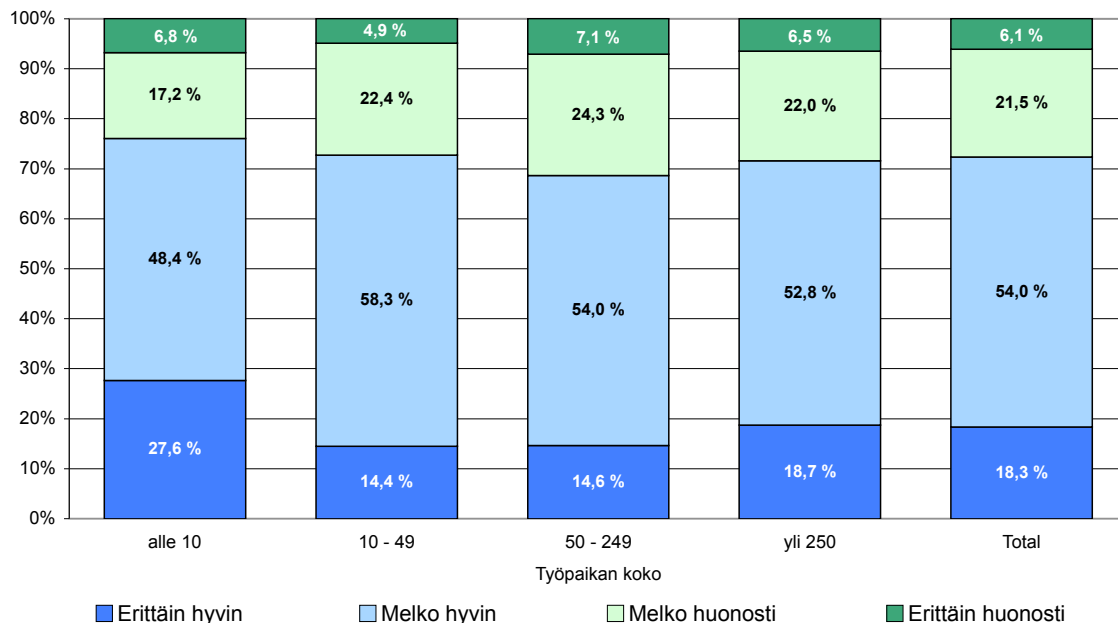
Vastausasteikolla erittäin hyvin – melko hyvin – melko huonosti – erittäin huonosti, kyselyyn osallistuneet arvioivat sitä, miten hyvin esimiehet suhtautuvat työntekijöiden tekemiin muutosehdotuksiin.

Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että mikroyrityksissä työntekijöiden muutosesityksiin suhtaudutaan kaikista positiivisimmin. Alle 10 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä 76 % koki, että esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Huomionarvoista on myös se, että verrattuna edellisen vuoden kyselyyn mikroyritysten työntekijöiden tyytyväisyys muutosesityksiin suhtautumiseen oli kasvanut entisestään. Työolobarometrin 2006 mukaan vastaava luku oli 73,1 %. Mikroyritysten osalta tämä vahvistaa käsitystä siitä, että tiedonkulku ja töihin vaikuttaminen onnistuu luontevasti. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä vastaajissa oli vähiten niitä, jotka kokevat esimiesten suhtautuvan muutosehdotuksiin erittäin hyvin. Lisäksi suurten yritysten osalta oli havaittavissa selvää laskua edelliseen vuoteen nähden niiden työntekijöiden osalta, jotka katsovat esimiesten suhtautuvan rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin (77,1 %:sta 71,5 %:iin).

### Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kuvaa työpaikkaa...

(n = 896)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



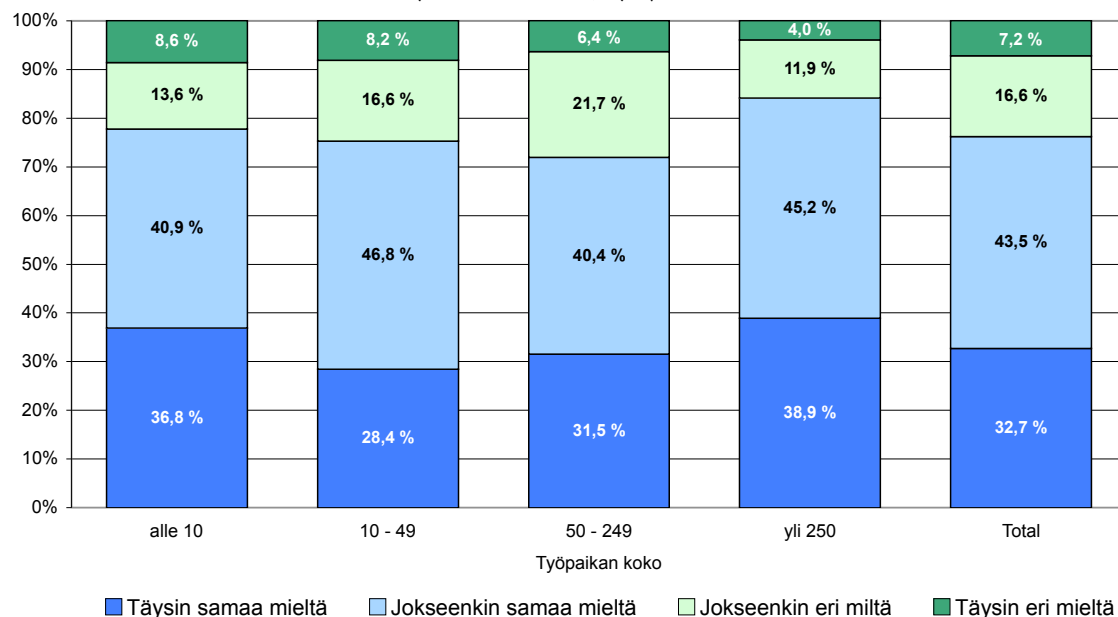
### 2.7 Keskustellaanko työpaikalla avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista?

Vaihtoehdot väitteeseen avoimuudesta työtehtävistä ja tavoitteista keskusteltaessa olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan tämän aineiston perusteella yhdessä riippumatta työpaikan kokoluokasta. Käytännöt lienevät erilaisia eri yrityskokoluokissa. Pienissä yrityksissä keskustelu työtehtävistä ja tavoitteista onnistunee luontevasti ilman erillistä menettelyäkin, kun taas suurissa yrityksissä on luontevaa järjestää keskustelut organisoidummin.

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

(n = 912)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?

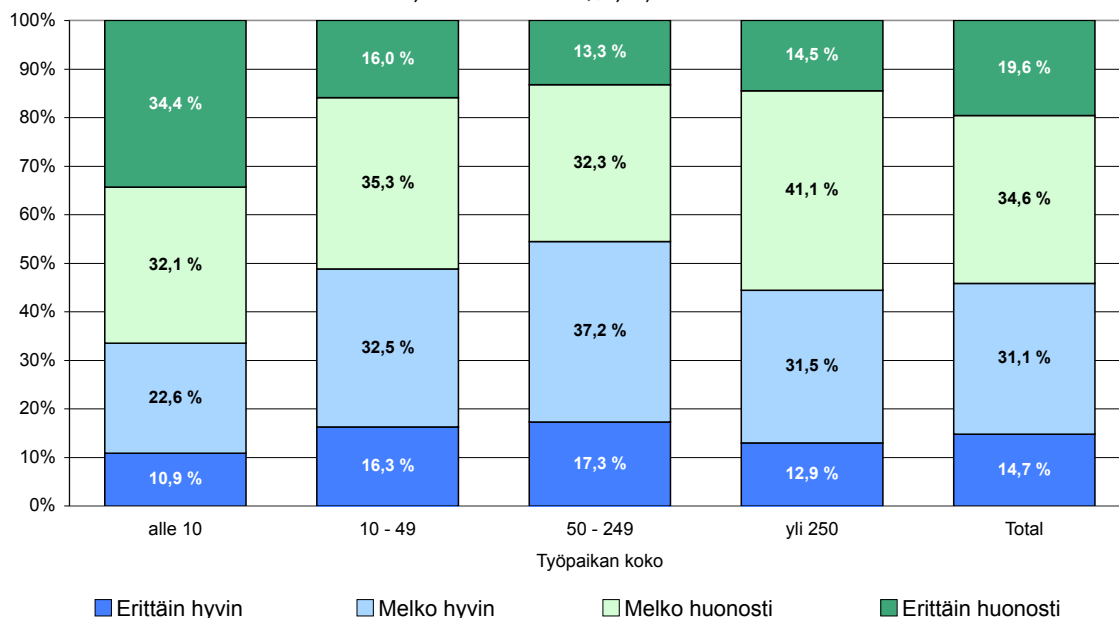
Vastausten perusteella vaikuttaisi siltä, että alle 10 henkeä työllistävässä yrityksissä koetaan keskustelujen olevan avoimia, tosin reilut 30 % työntekijöistä koki, että työpaikalla on asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Toisaalta vastaavat luvut ovat merkittävästi suurempia pienissä ja keskisuurissa yrityksissä sekä suuryrityksissä, joissa 44,4–54,5 % työntekijöistä ilmoitti vastauksissaan, että keskusteltavia asioita on paljon. Lisäksi mikroyritysten työntekijöistä 34,4 % vastasi, että väittämä ”työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” sopii erittäin huonosti heidän työpaikalleen. Suurempien yritysten työntekijöistä tätä mieltä oli 13,3–16 %.

Tulosten voisi ajatella perustuvan siihen, että pienillä työpaikoilla keskusteltavat asiat voidaan hoitaa luontevasti töiden ohessa, matalan organisaation avulla ja johtajan osallistuessa samoihin työtehtäviin. Vastaavasti suurilla työpaikoilla avoimet keskustelut on voitu hoitaa erillisellä organisaatiolla ja tietyn kaavan tai virallisen menettelyn välityksellä.

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

(n = 897)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



### 3. Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

Viimeisten vuosien aikana uutiset ovat kertoneet lähes kuukausittain irtisanomisista, jotka ovat koskeneet lähinnä suuria työnantajia. Työelämässä eletään selvää murrosta, jossa toisaalta on havaittavissa työvoimapulaa tietyillä aloilla ja toisaalta samaan aikaan irtisanotaan työntekijöitä tuotannon uudelleen järjestämisen yhteydessä. Valtaosa irtisanotuista on kuitenkin työllistynyt pk-yrityksiin ja työllisyys on sinänsä kehittynyt myönteisesti. Työolobarometrin kysymyksillä on pyritty tarkastelemaan myös työntekijöiden luottamusta oman työsuhteensa pysyvyyteen.

#### 3.1 Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?

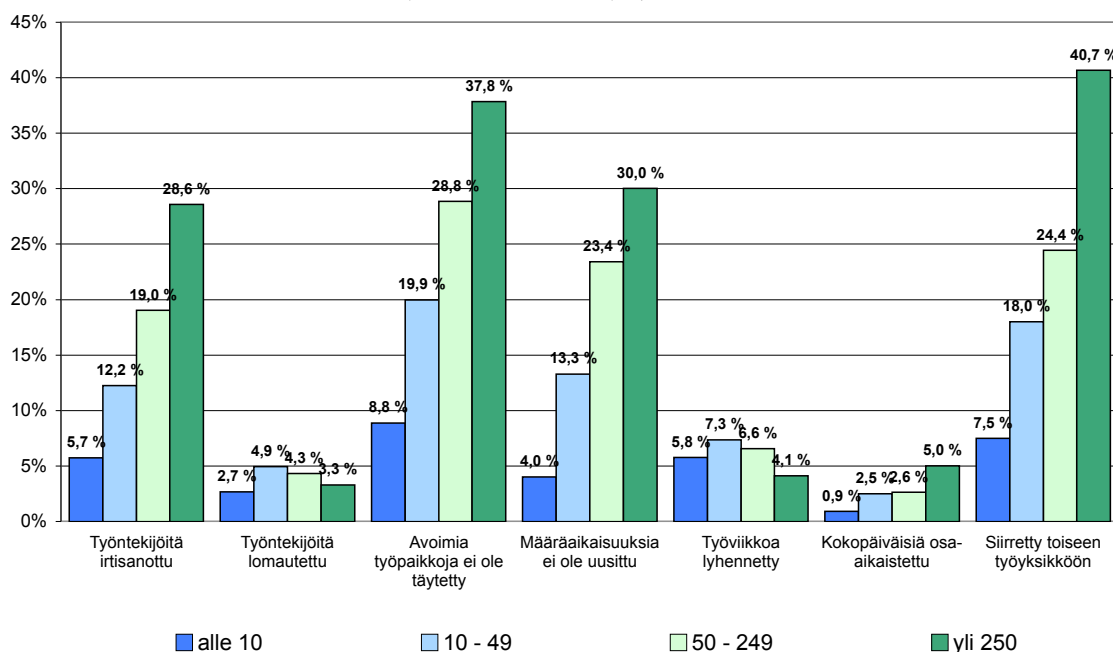
Erot suurten ja pienten työpaikkojen osalta ovat varsin selvät. Pienillä työpaikoilla ei ole jouduttu sopeuttamaan henkilöstöä siinä määrin kuin suurilla työpaikoilla. Toisaalta on huomioitava, että kaikissa työpaikkakokoluokissa jo yhden työntekijän työsuhteen päättymisen on antanut ”kyllä” vastauksen.

Sopeuttamiskeinoista käytössä ovat olleet erityisesti avoimien työpaikkojen täyttämättä jättäminen ja siirtäminen toiseen tulosityksikköön. Kyseiset sopeuttamistoimet ovat olleet käytössä erityisesti suurissa yrityksissä, jossa se luontevasti voikin olla mahdollista. Lisäksi irtisanomista käytetään suhteessa eniten suurissa yrityksissä. Pienessä yrityksessä ei välttämättä ole toista työyksikköä, johon siirto voitaisiin toteuttaa tai vastaavasti vapautunutta työtehtävää ei välttämättä voida jättää täyttämättä töiden järkevän sujumisen vuoksi ja koska vastaavaa työtä ei usein ole tekemässä montaa työntekijää.

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 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö





### 3.2 Säilyykö työpaikka?

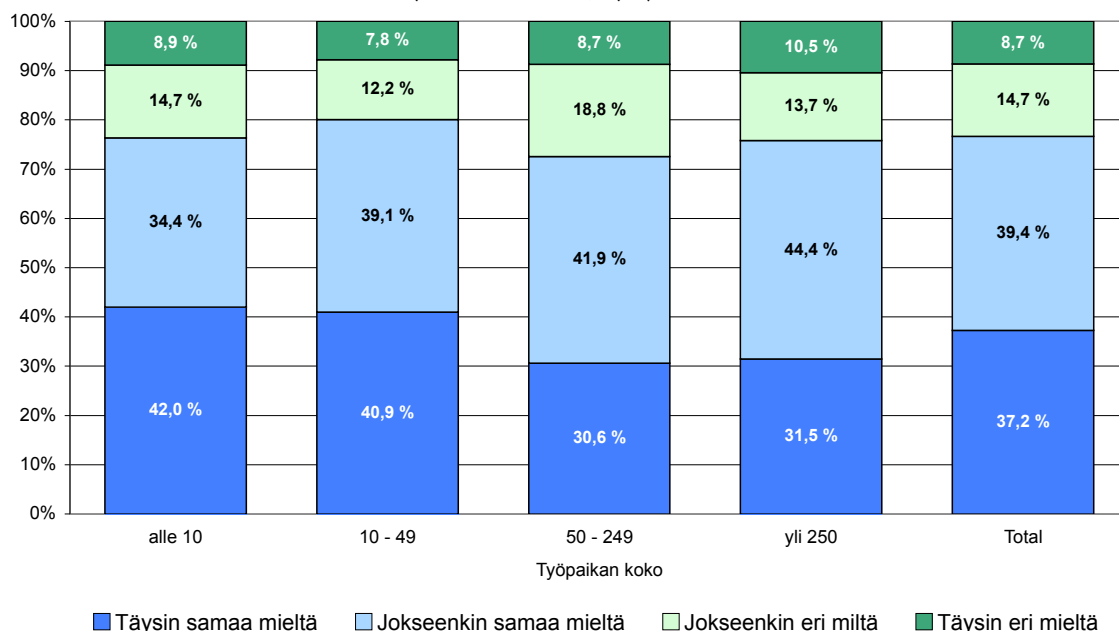
Kysyttäessä vastaajien mielikuvaa oman työpaikan säilymisestä asteikolla täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä, voidaan havaita, että työnantajayrityksen koolla ei ole merkittävää vaikutusta työntekijöiden mielikuvaan oman työpaikan säilymisestä. Alle 10 hengen yrityksessä työskentelevistä 76,4 % oli sitä mieltä, että voi olla työpaikkansa säilymisestä joko täysin varma tai jokseenkin varma. Suurin luottamus työpaikan säilymiseen oli pienten yritysten työntekijöillä, joista 80 % oli työpaikan säilymisestä joko täysin varma tai jokseenkin varma. Vastaavasti yli 250 henkeä työllistävissä yrityksissä työskentelevistä 75,9 % uskoi työpaikkansa säilyvän varmasti tai jokseenkin varmasti. Mikro- ja pienyrityksissä täysin varmoja työpaikkansa säilymisestä olevien osuus oli muita yrityksiä suurempi.

Vaikka kysymyksessä ei ole erikseen yksilöity millä aikavälillä työpaikan pysyvyyttä on tullut arvioida, voidaan vastauksia pitää yllättävinä erityisesti suurten yritysten osalta, joissa on viime aikoina käyty useita työntekijöiden irtisanomisia koskevia yhteistoimintaneuvotteluja. Toisaalta erinomainen suhdannetilanne on lisännyt työntekijöiden luottamusta.

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

(n = 897)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



### 3.3 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?

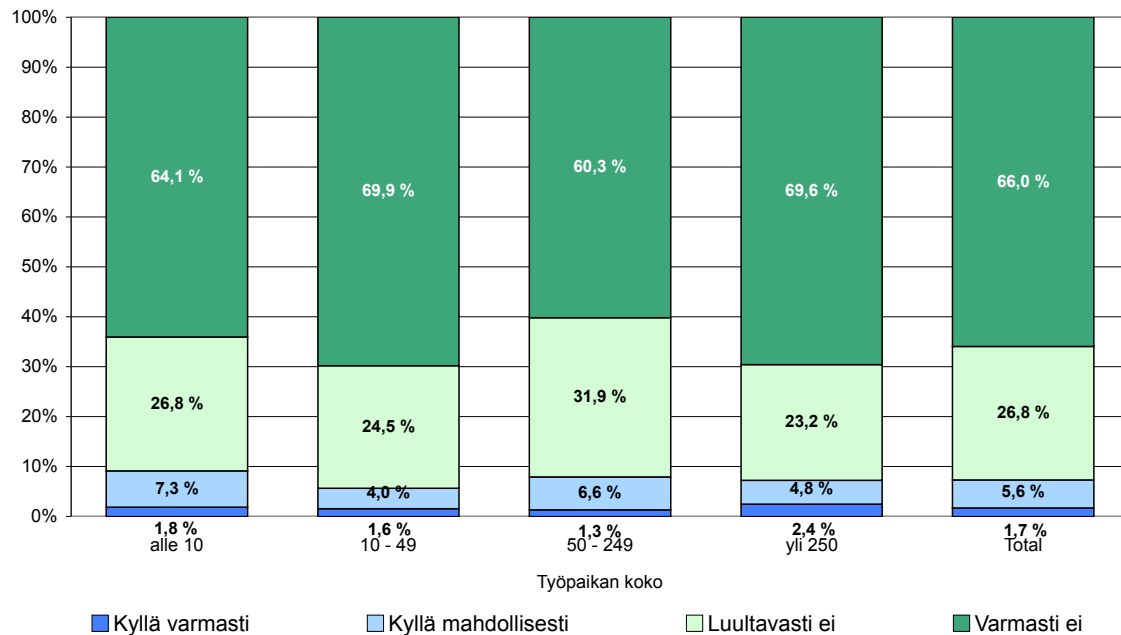
Kyselyyn osallistuneilla oli mahdollista vastata kysymykseen heidän mahdollisesta lomauttamisestaan kyllä varmasti, kyllä mahdollisesti, luultavasti ei ja varmasti ei.

Suhteessa viime vuoden vastaavaan kyselyyn mikroyrityksien työntekijöiden luottamus siihen, että heitä ei lomauteta, oli hieman heikentynyt. Muun kokoluokan yrityksissä on havaittavissa lievää luottamuksen kasvua työpaikan pysyvyyteen. Kokonaisuutena työntekijöiden luottamuksessa siihen, että heitä ei lomauteta, ei ollut suuria eroja eri yrityskokojen välillä.

## Lomautetaanko vähintään kahden viikon ajaksi...

(n = 896)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



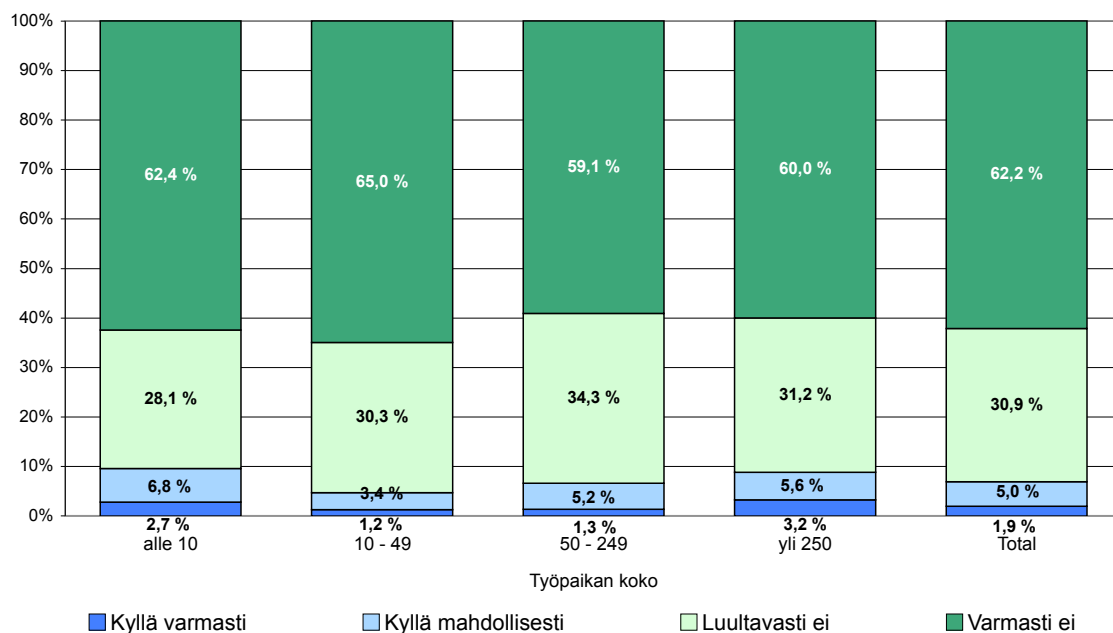
## 3.4 Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta?

Samoin kuin lomauttamisen suhteen, myös irtisanomista koskevassa kysymyksessä vastauksista voidaan havaita, että mikroyritysten työntekijöiden luottamus siihen, että heitä ei irtisanoita, oli hieman heikentynyt edellisen vuoden kyselyyn verrattuna. Toisaalta mikroyrityksissä luottamus oli suurin edellisenä vuotena. Sen sijaan 10 - 49 hengen yrityksissä työntekijöiden luottamus oman työpaikan säilymiseen oli muita yrityskokoja suurempi.

## Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta...

(n = 899)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



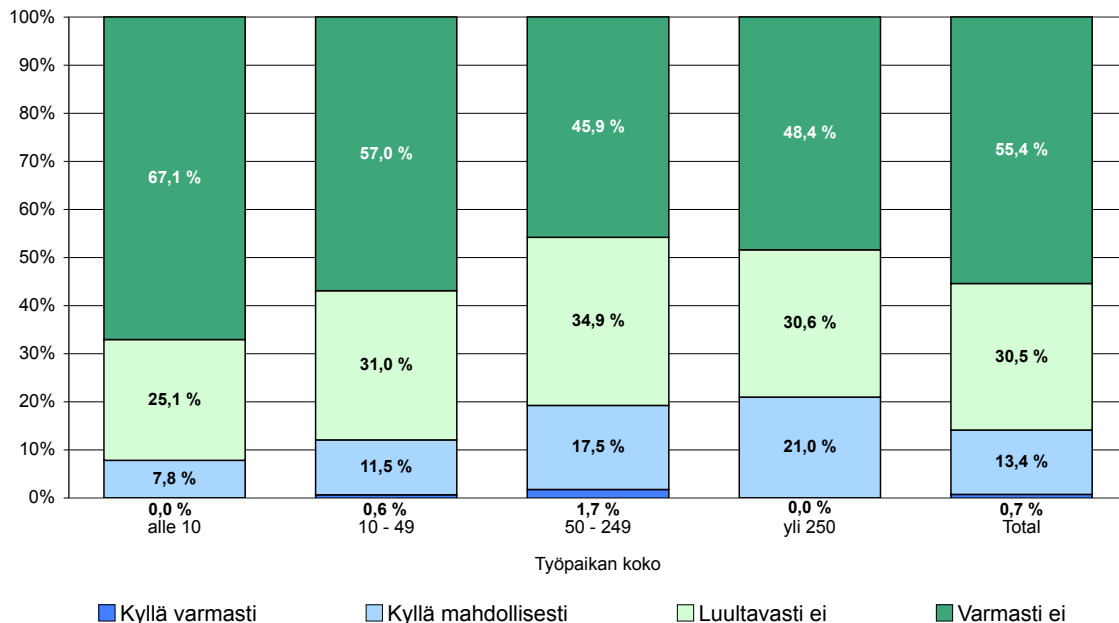
### 3.5 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?

Pienissä alle 10 hengen yrityksissä noin 8 % piti mahdollisena, että heidät siirretään toisiin tehtäviin. Suurissa yli 250 henkeä työllistävässä yrityksissä 21 % piti mahdollisena siirtoa toisiin tehtäviin. Ero on huomattava. Tosin tätä selittää osaltaan se, että pienissä yrityksissä ei usein ole edes mahdollista siirtyä toisiin tehtäviin, vaan työtehtävät kaikkinsa ovat jo varsin laajoja verrattuna suuriin yrityksiin.

#### Siirretäänkö toisiin tehtäviin...

(n = 895)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



### 3.6 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?

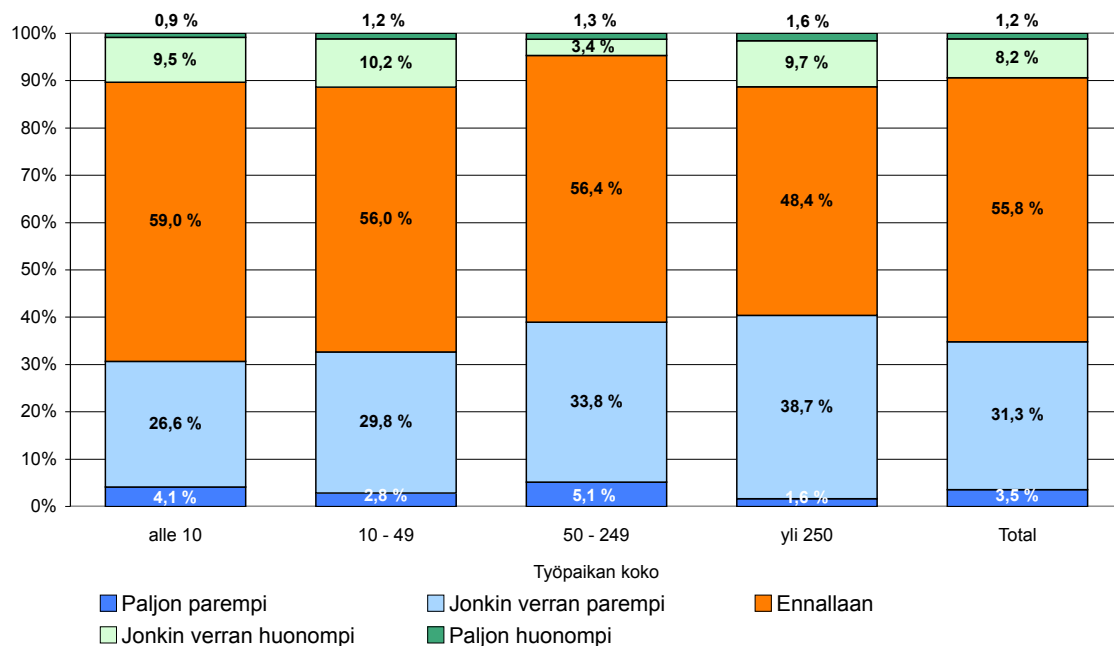
Yli puolet mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten työntekijöistä uskoi työllisyystilanteen pysyvän ennallaan. Suurten yritysten työntekijöissä oli eniten sekä niitä työntekijöitä, jotka uskoivat työllisyystilanteen parantuvan että niitä, jotka uskoivat työllisyystilanteen huonotuvan. Alle 10 hengen yritysten työntekijöistä 4,1 % uskoi työllisyystilanteen olevan paljon parempi vuoden kuluttua, kun vastaava luku suuryrityksien työntekijöiden osalta oli 1,6 %. Verrattuna edellisvuotiseen luottamus työllisyystilanteen paranemiseen on yleistynyt erityisesti keskisuurissa ja suurissa yrityksissä.

Huolta suurten yritysten työllistävydestä ovat omiaan lisäämään uutiset massiivisista irtisanomisista juuri suurissa yrityksissä. Toisaalta pienten yritysten hyvää työllistävyystilannetta ruokkii myös uutisointi – erityisesti palvelualojen lisääntyvät työpaikat juuri pienissä yrityksissä.

### Työllisyystilanne vuoden kuluttua on...

(n = 905)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



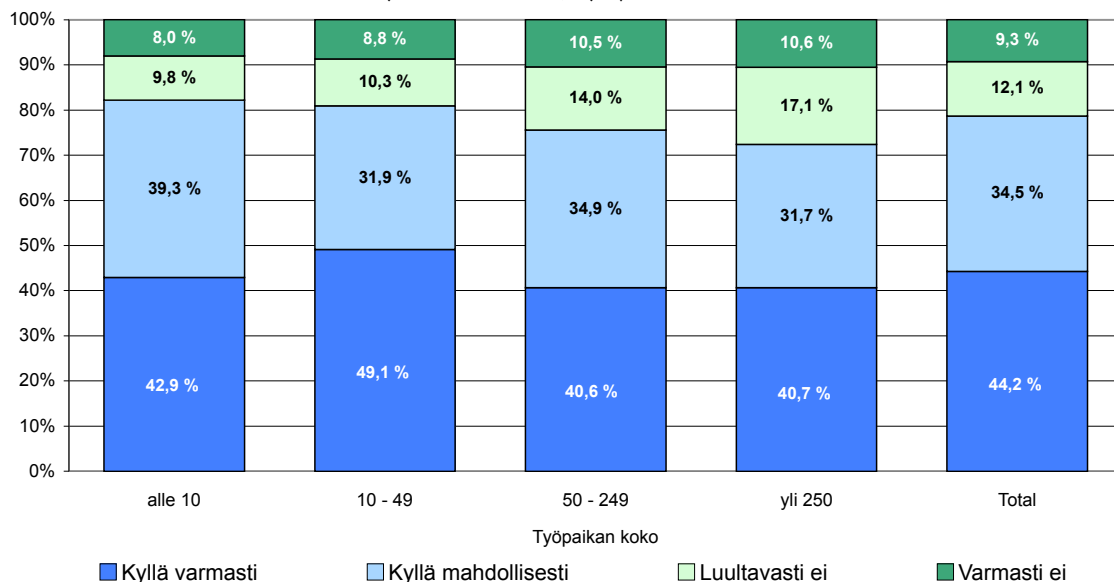
### 3.7 Saisiko ammittiaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi?

Kyselyn perusteella työpaikan koolla näyttäisi olevan yhteys siihen, kuinka työntekijät luottavat työllistymiseensä ammittiaan tai kokemustaan vastaavassa työssä työttömäksi jäätyään. Mikroyritysten ja pienten yritysten työntekijöistä yli neljä viidestä työntekijästä (81 % – 82,2 %) piti työllistymistään mahdollisena tai täysin varmana. Suurin luottamus omaan työllistymiseensä on pienten yritysten työntekijöillä, joista 49,1 % uskoi työllistyvänsä varmasti. Alle 10 hengen yritysten työntekijöissä oli puolestaan vähiten niitä, jotka katsoivat jäävänsä varmasti työttömäksi. Yhtenä syynä pienempien yritysten työntekijöiden suurempaan luottamukseen omaan työllistymiseen on mahdollisesti se, että pienemmillä työpaikoilla työntekijöiden tehtävät ovat laajempia ja työntekijöiden työtehtävät monipuolisempia.

### Saisiko ammittiaan/kokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi...

(n = 896)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 4. Työn rasiustekijät ja työkyky

Lähtöleveysuudessa väestön ikääntyessä ja ikäluokkien pienentyessä työhyvinvointi ja työurien pidentäminen tulevat olemaan vielä entisestään 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 tärkeitä työkykytoiminnan alueita. Kaikissa yrityskokoluokissa on omat haasteensa työkyvystä huolehtimisessa. Pienyrityksissä on usein suhteessa vähemmän resursseja työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen verrattuna suuriin yrityksiin.

### 4.1 Esiintykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?

Erot työpaikkakiusaamisen esiintyvyydessä olivat kohtuullisen suuret eri yritysryhmien välillä.

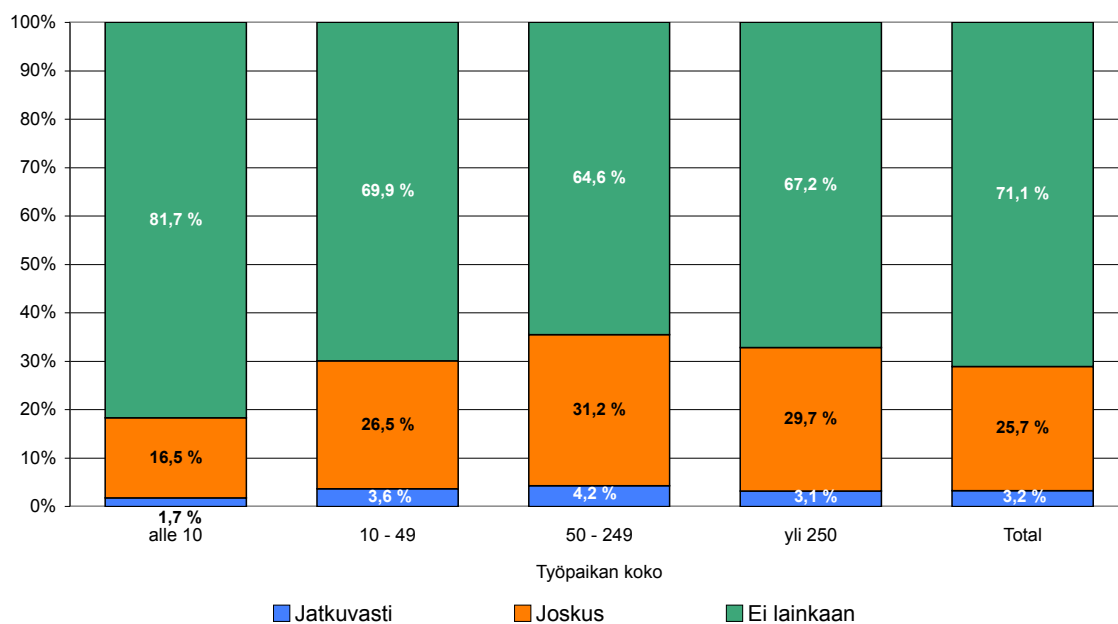
Alle 10 henkeä työllistävässä yrityksissä peräti 81,7 % työntekijöistä katsoi, ettei työpaikalla esiinny lainkaan työpaikkakiusaamista. Sitä vastoin 50–249 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä vain 64,6 % koki, ettei kiusaamista esiinny lainkaan. Huomioitava on myös se, että keski suurten työpaikkojen työntekijöistä 31,2 % koki, että työpaikkakiusaamista esiintyy joskus, kun mikroyritysten työntekijöiden osalta vastaava luku oli vain 16,5 %. Edelleen mikroyritysten työntekijöistä vain 1,7 % koki kiusaamisen olevan jatkuva, kun vastaava luku 50-249 henkeä työllistävässä yrityksissä oli 4,2 %.

Suurin vaikuttava tekijä eroihin on todennäköisesti työyhteisöjen erilainen luonne ja mahdollisuus havaita kiusaaminen. Suurissa yrityksissä jo suuret työntekijämäärät sinällään vaikuttavat siihen, että määrällisesti kiusaamista voi olla enemmän, mutta toisaalta pienissä yrityksissä työntekijöiden vähäisyys mahdollistaa varhaisen puuttumisen ja estää tilanteiden kärjistymisen. Pienessä yrityksessä voidaan myös tietoisemmin välttää ristiriitoja juuri sen vuoksi, että kaikkien on kuitenkin käytännössä työskenneltävä läheisessä kanssakäymisessä.

#### Työpaikkakiusaamista esiintyy...

(n = 931)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?

Työssä jaksamisen kannalta merkityksellistä on erityisesti se, miten työyhteisö on resursoitu. Nykyisin kuulee usein väitteen, että henkilöstöä on kyllä vähennetty, mutta jäljelle jäävät tekevät sitten vähennettyjenkin työt. Tutkimuksessa vastaajat arvioivat, onko työpaikalla liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden asteikolla täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä.

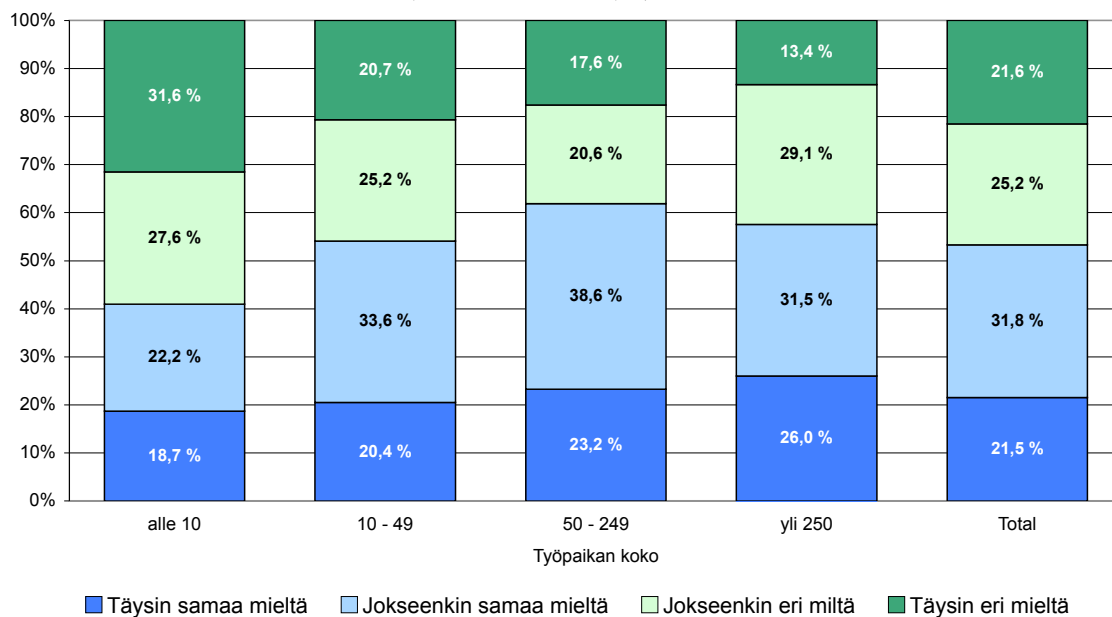
Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sitä enemmän työntekijät kokevat, että työntekijöitä on liian vähän työtehtäviin nähden. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 40,9 % koki, että työntekijöitä on liian vähän kun sitä suuremmissa yrityskokoluokissa tämä vaihteli 54–61,8 % välillä.

Verrattaessa vastauksia edellisen vuoden tutkimukseen näyttäisi sille, että pienissä ja keskiuurissa yrityksissä ei ole tapahtunut suuria muutoksia niiden vastaajien määrissä, jotka kokevat työntekijöitä olevan liian vähän. Mikroyrityksissä näiden työntekijöiden määrä on sen sijaan vähentynyt yli 7 %-yksikköä. Tästä laskusta huolimatta on kuitenkin oleellista huolehtia jatkossa siitä, kuinka juuri pienissä yrityksissä voidaan helpottaa ja joustavoittaa työvoiman hankkimista erityisesti tilanteissa, joissa tarvetta lisätyövoimalle on.

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

(n = 918)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?

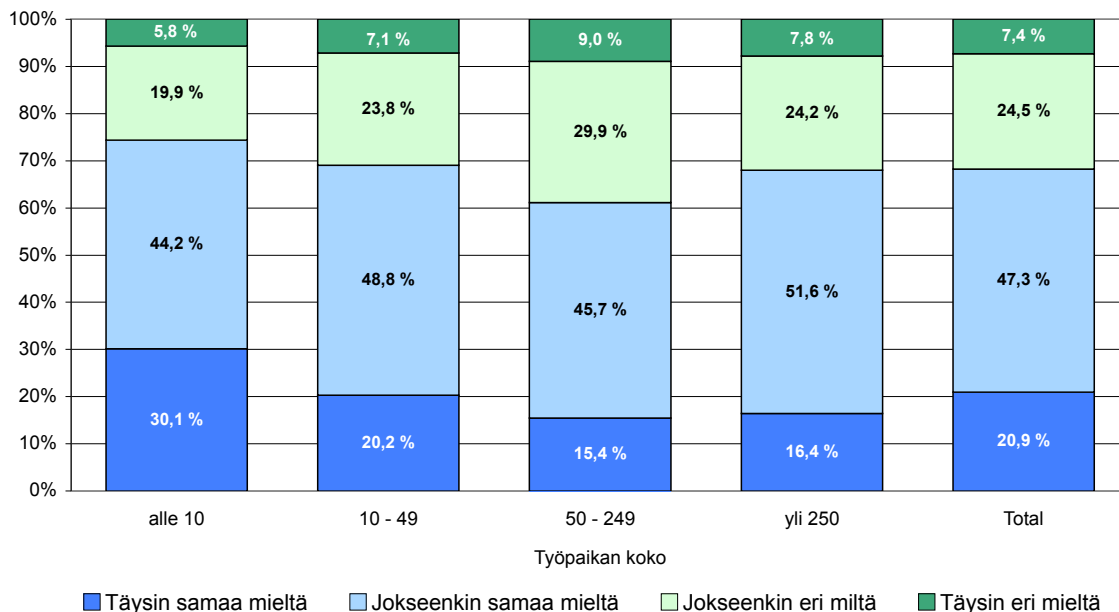
Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä noin 30 % oli täysin samaa mieltä kyselyn väitteen kanssa siitä, että työpaikan työt ovat hyvin organisoituja. Mitä suurempaan kokoluokkaan siirryttiin, sitä huonommin organisoiduiksi työt tulosten mukaan muuttuvat. Keskiuurten yritysten työntekijöistä vain 15 % koki töiden olevan hyvin organisoituja.

Tulos on mielenkiintoinen sikäli, että suuremmissa yrityksissä voidaan lähtökohtaisesti panostaa enemmän työn organisointiin ja hallintaan. Toisaalta pienillä työpaikoilla työntekijöillä on konkreettisesti paremmat mahdollisuudet itse vaikuttaa töidensä organisointiin ja nähdä samalla koko töiden kirjo ja näin kokea työt hyvin organisoiduiksi.

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

(n = 924)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 4.4 Työtahdin ja kiireen muutos?

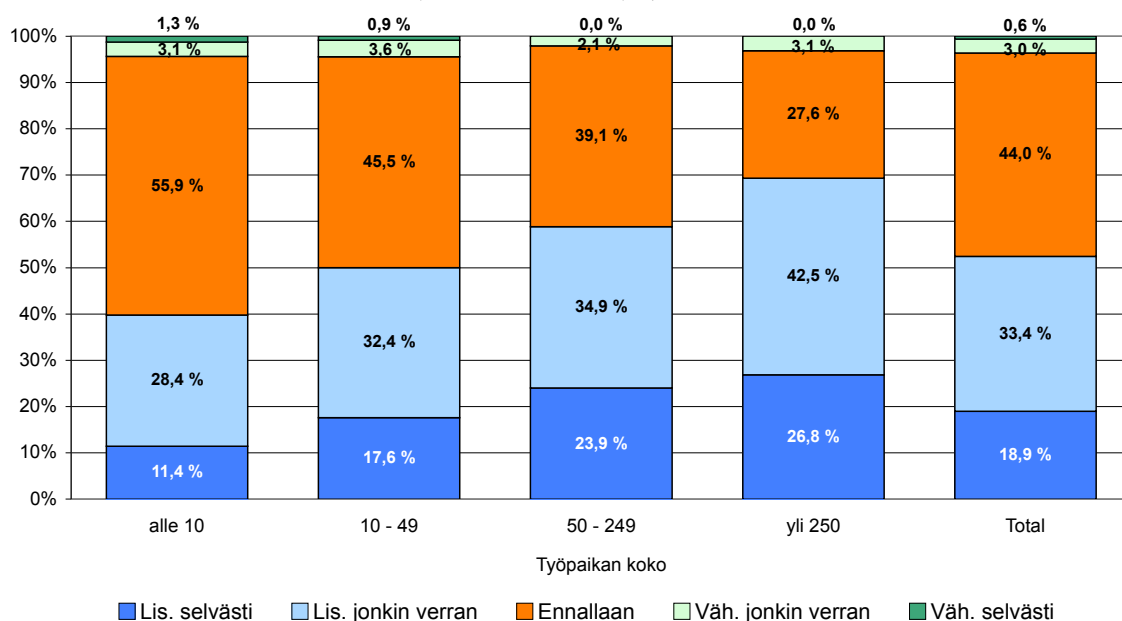
Edellisvuoden vastauksiin verrattuna työtahti ja kiire ovat entistä useamman mukaan lisääntyneet selvästi tai jonkin verran yli 250 henkeä työllistävässä yrityksissä. Muissa yrityksissä työtahti ja kiire eivät ole kasvaneet verrattuna edelliseen vuoteen.

Myös tämän vuoden kyselystä on huomattavissa, että yrityksen koolla on yhteys siihen kuinka työntekijät kokevat työtahdin ja kiireen lisääntyneen. Mitä suurempi yritys, sitä suurempi osa työntekijöistä katsoo työtahdin ja kiireen määrän kasvaneen. Esimerkiksi mikroyrityksissä 39,8 % työntekijöistä katsoi työtahdin ja kiireen lisääntyneen, kun vastaava luku pienissä yrityksissä oli 50 %, keskiuurissa yrityksissä 58,8 % ja suurissa yrityksissä 69,3 %.

## Työtahti ja kiire ovat...

(n = 930)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



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

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

Verrattuna edellisen vuoden kyselyyn alle 10 henkeä työllistävien yritysten ja 10-49 työntekijää työllistävien yritysten työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä oli noussut edellisvuodesta. Pienempien työpaikkojen sairauspoissaolot ovat kuitenkin edelleen merkittävästi vähäisemmät kuin keskisuurissa yrityksissä ja suuryrityksissä.

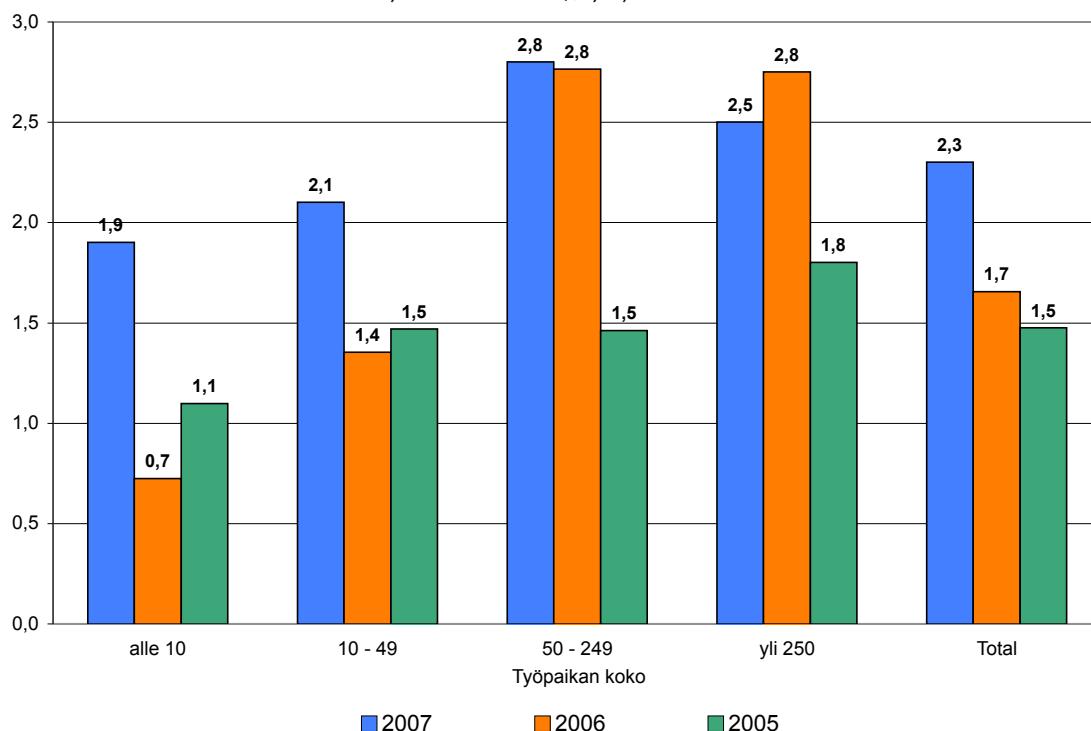
Aineiston keskiarvolukujen mukaan pienissä yrityksissä sairastavuus oli kaikista vähäisintä – 5,9 päivää. Eniten sairauspoissaolopäiviä oli suurten yritysten vastaajilla – 8,9 päivää.

Pienissä yrityksissä vähäinen sairastavuus voi kertoa hyvästä työmotivaatiosta ja toisaalta omasta työstä kannettavasta vastuusta. Erityisen myönteistä on juuri se, että mikroyrityksissä ja 10-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä sairauspoissaolojen määrä on edelleen muita yrityskokoja pienempi, vaikka pienten yritysten panostukset kuntoon, terveyteen ja osaamiseen voivat olla heikommalla kuin suurilla yrityksillä.

#### Poissaolopäiviä oman sairauden takia on...

(n = 930)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



#### 4.6 Onko työpaikalla pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen?

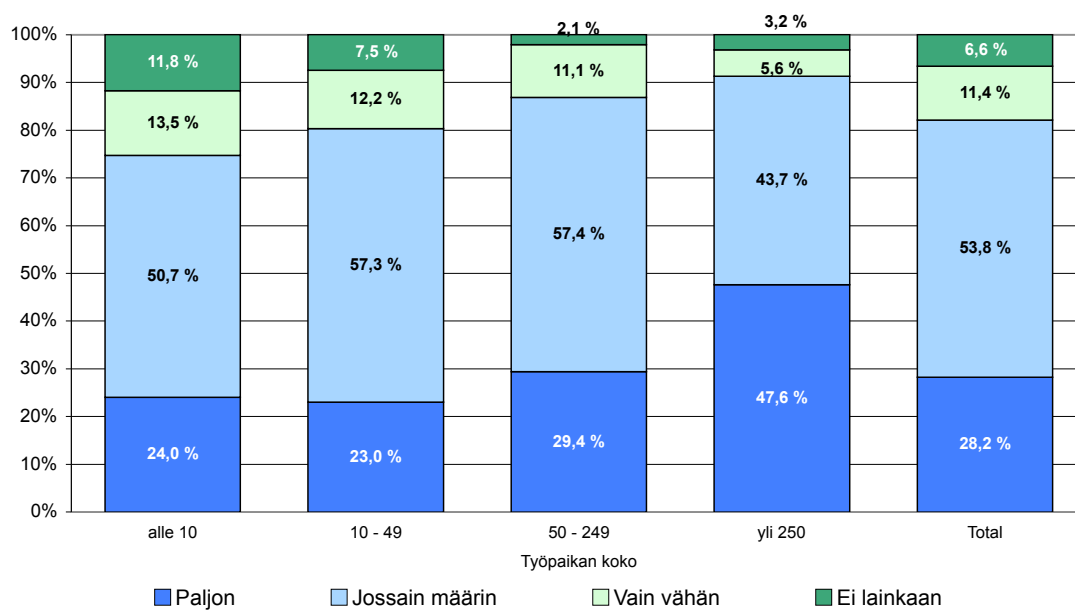
Työpaikan koolla on merkitystä työturvallisuuteen. Mitä suurempi yritys, sitä enemmän työturvallisuuteen on kyselyn vastauksien perusteella pyritty vaikuttamaan. Alle 10 hengen työpaikoilla 74,7 % työntekijöistä katsoi, että työturvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan paljon tai jossain määrin, kun vastaava luku suuryrityksissä oli 91,3 %. Toisaalta edellisvuoden kyselyyn verrattuna työympäristön turvallisuuteen vaikuttaminen oli kasvanut eniten juuri alle 10 hengen työpaikoilla (68,3 %:sta 74,7 %:iin). Työturvallisuuteen vaikuttamisen suunta on siis oikea. Työturvallisuuden parantaminen on kuitenkin haaste kaikille yrityksille ja erityisesti pienemmille yrityksille.



### Työturvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan...

(n = 925)

Lähde: Työolobarometri 2007, 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 selvillä toistensa työtehtävistä ja voivat usein myös toimia toistensa sijaisena. Suurissa yrityksissä sitä vastoin työtehtävät voivat olla hyvinkin eriytyneitä. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse sitä laajemmat työtehtävät lähtökohtaisesti ovat. Suurimmalle osalle työntekijöistä monipuoliset ja laaja-alaiset työtehtävät ovat motivoiva tekijä.

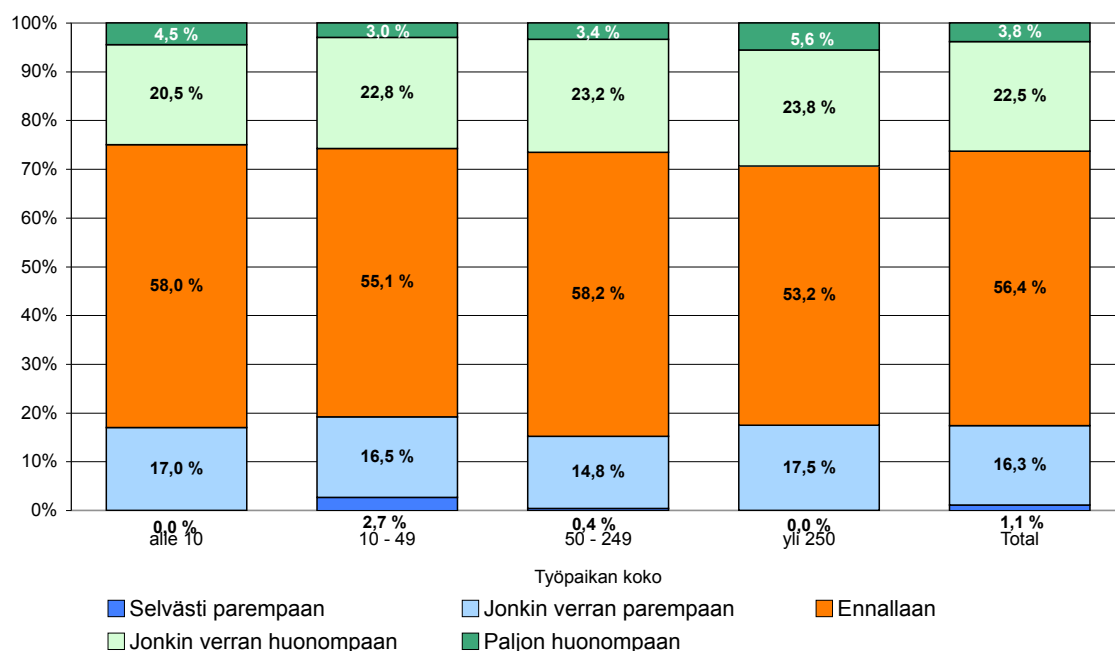
### 5.1 Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä?

Valtaosa vastanneista oli sitä mieltä, että työnteon mielekkyys ja työhalut ovat pysymässä ennallaan. Eri yrityskokojen välillä ei ole merkittäviä eroja. Mikroyritysten työntekijöistä 25 % koki työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehittyneen jonkin verran huonompaan tai paljon huonompaan suuntaan, kun vastaava luku yli 250 työntekijää työllistävillä yrityksillä oli 29,4 %.

#### Työnteon mielekkyys ja työhalut ovat kehittymässä...

(n = 921)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



### 5.2 Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää itseään?

Vastaajilta kysyttiin, ovatko mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä muuttuneet parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan. Mikroyrityksien ja pienten yritysten työntekijöistä yli 40 % katsoi (41,7 % - 44,3 %), että mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat muuttuneet jonkin verran tai selvästi parempaan, kun vastaava luku keskisuurissa yrityksissä oli 36,9 %. Muutoinkin pienempien yritysten työntekijöistä yli 4 % katsoi itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muuttuneen selvästi parempaan, kun yli 250 henkeä työllistävien yritysten osalta vastaava luku oli 2,4 %.

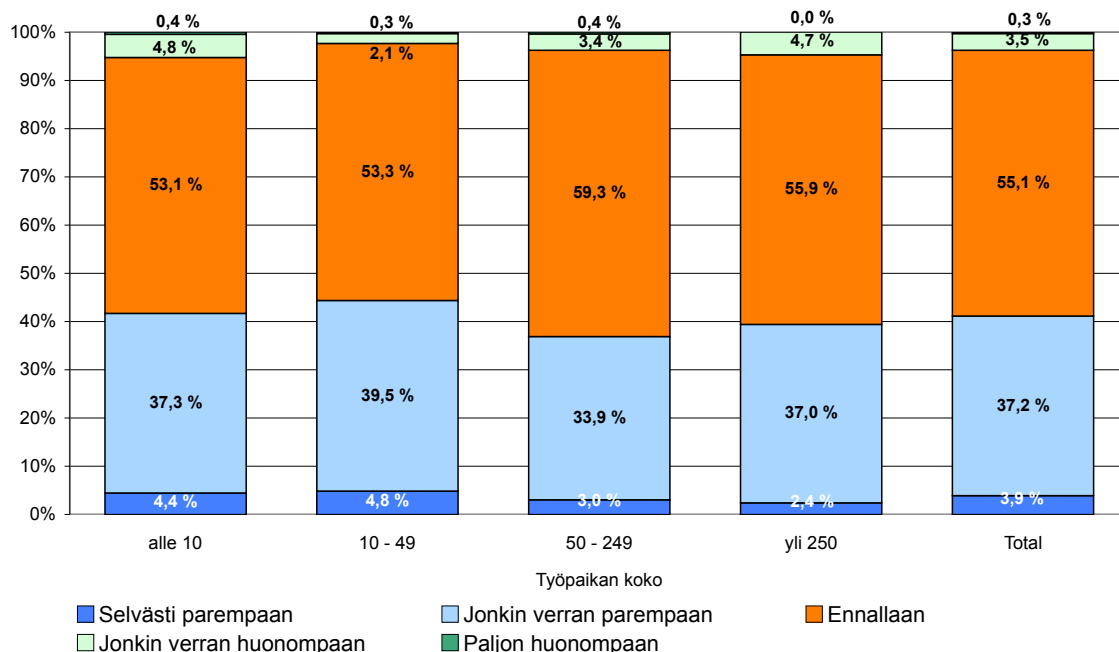
Kyselyn tuloksia ei voida suoraan verrata edellisen vuoden kyselyyn, koska edellisen vuoden kyselyssä vastaajia on pyydetty arvioimaan itsensä kehittämisen mahdollisuuksia asteikolla hyvät/jonkinlaiset/heikot. Edellisvuoden kyselyn perusteella voidaan kuitenkin määrittää tämän vuoden kyselyn lähtötaso. Edellisen kyselyn mukaan mikroyrityksien ja suuryrityksien työntekijöillä näytti olevan yhtäläiset käsitykset itsensä kehittämisen mahdollisuuksista. Mielenkiintoista on lisäksi se, että edellisvuoden kyselyn perusteella keski suurten yritysten työntekijöillä oli kaikista heikoimmat mahdollisuudet itsensä kehittämiseen (39 %). Tämän vuoden kyselyssä keski suurten yritysten työntekijöistä vain 36,9 % koki itsensä kehittämisen mahdollisuuksien kasvaneen, kun vastaava luku mikroyrityksissä oli 41,7 % ja pienissä yrityksissä 44,3 %.

Erot eri yritys kokoluokissa eivät ole suuria, mutta huomionarvoista on se, että juuri mikroyrityksissä, joissa ei välttämättä ole samanlaisia mahdollisuuksia erityisen organisoidun koulutuksen tai ohjauksen järjestämiseen, työntekijät kokevat kehittymismahdollisuuksien suunnan varsin hyväksi. Tämä kertonee luonnollisesta suhtautumisesta itsensä kehittämiseen työyhteisössä, jossa pienen koon ansioista voidaan helposti tukea toinen toista omilla tavoitteissaan.

### Mahdollisuudet kehittää itseään ovat...

(n = 925)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



### 5.3 Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?

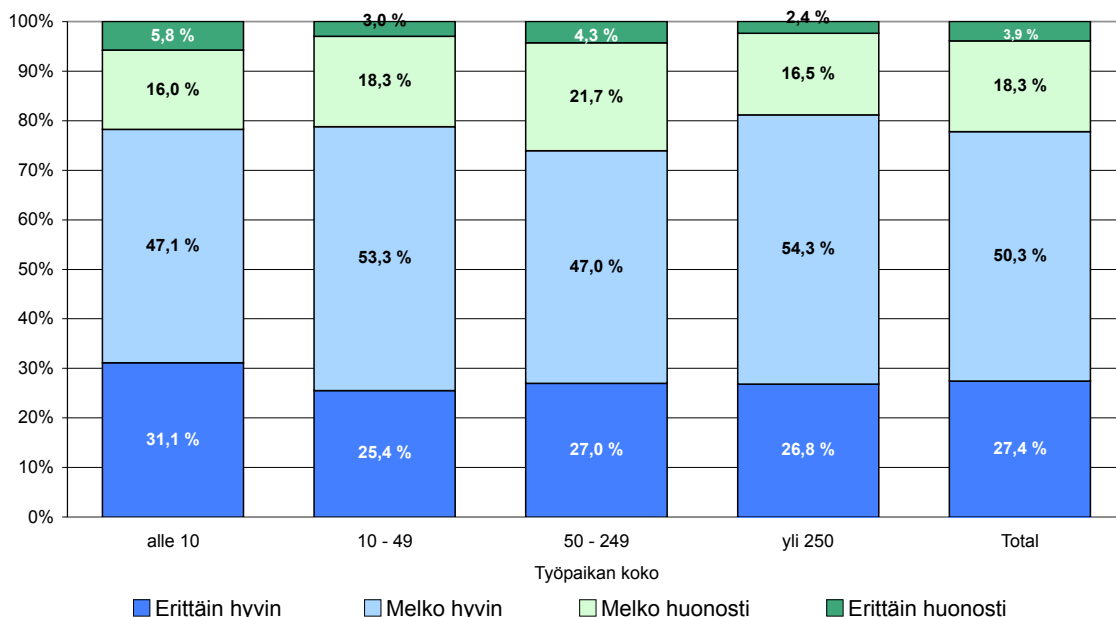
Uusien asioiden oppimiseen näyttää tutkimuksen mukaan olevan mahdollisuus kaikissa yritys kokoluokissa. Tutkimuksesta erottuu lähinnä se, että keski suurissa yrityksissä vain 23 % kokee, että työpaikassa voi oppia koko ajan uusia asioita erittäin hyvin kun muissa kokoluokissa vaihteluväli on 33–39 %.

Eri kokoluokan yrityksissä uuden oppiminen voidaan käsittää eri tavoin. Pienissä yrityksissä jo yrityksen koko ja henkilöstön vähyys voivat vaikuttaa siihen, että luontaisesti kaikki tekevät ja oppivat myös toistensa työtehtäviä, kun taas suurissa työyhteisöissä uuden oppiminen voi olla ohjatumpaa kouluttautumista.

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

(n = 916)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



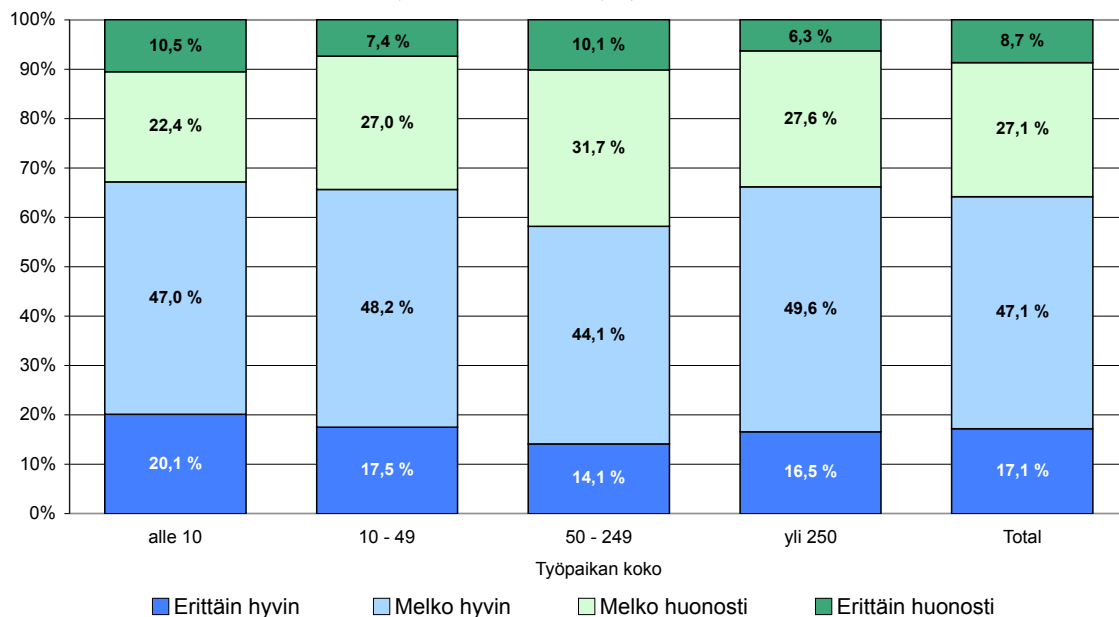
## 5.4 Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?

Uusien asioiden kokeilu vaikuttaisi tulosten mukaan olevan varsin samantasoista niin pienissä kuin suurissa yrityksissä. Alle 10 hengen työpaikoilla 20,1 % työntekijöistä koki, että heitä kannustetaan erittäin hyvin kokeilemaan uusia asioita, kun sitä vastoin 50–249 työntekijän kokoluokassa vastaava luku oli 14,1 %. Kun katsotaan yhdessä tähän kysymykseen saatuja tuloksia ja edellisen kysymyksen tuloksia uuden oppimisesta, voidaan nähdä, että keskikokoisissa yrityksissä koetaan mahdollisuudet oppia uusia asioita tai saada kannustusta uusien asioiden kokeiluun hieman huonommiksi. Tulevaisuuden kannalta on ensisijaisen tärkeää, että työpaikoilla voidaan kokea innostavaa ja kannustavaa suhtautumista uusia asioita ja uuden oppimista kohtaan.

## Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita kuvaa työpaikkaa...

(n = 899)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 5.5 Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?

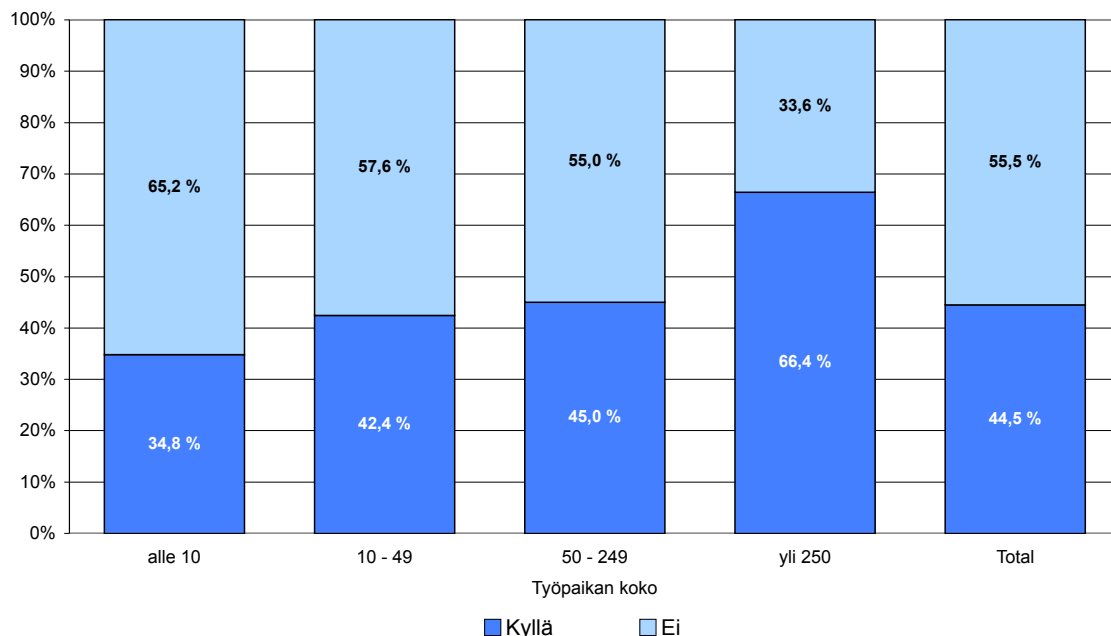
Kyselyn tuloksista on havaittavissa, että palkallisten kurssipäivien määrä kasvaa yrityskoon mukana. Tämä on toisaalta hyvin ymmärrettävää, koska suurilla työpaikoilla on huomattavasti paremmat resurssit kurssituksiin verrattuna pieniin yrityksiin. Alle 10 hengen yrityksistä 34,8 %:ssa kurssipäiviä oli ollut mahdollista pitää palkallisena, kun vastaava luku suuryrityksissä oli 66,4 %.

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

### Onko ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kk aikana...

(n = 933)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 5.6 Onko työntekijä viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista?

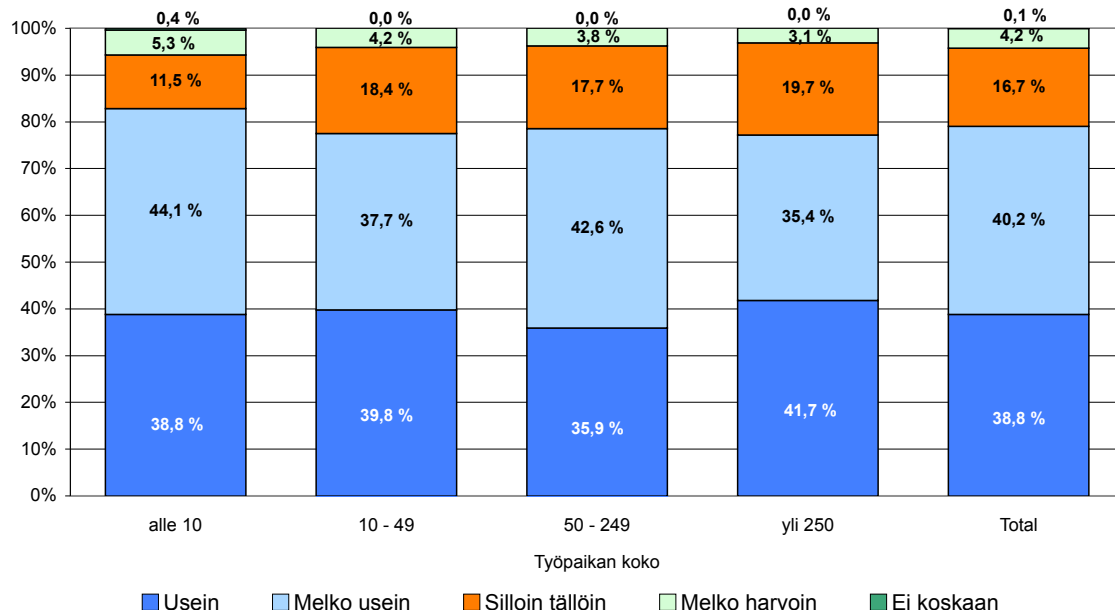
Uutena kysymyksenä suhteessa edellisiin vuosiin vastaajilta kysyttiin, ovatko he viime aikoina nauttineet tavallisista päivittäisistä toimista. Lähtökohtaisesti suurin osa vastaajista ilmoitti nauttineensa tavallisista päivittäisistä toimista melko usein tai usein. Mikroyrityksien työntekijöistä 82,9 % koki nauttivansa tavallisista päivittäisistä toimista, kun yli 250 henkeä työllistävissä yrityksissä vastaava luku oli 77,1 %.

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

**Viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista...**

(n = 928)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



**5.7 Onko työntekijä viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen?**

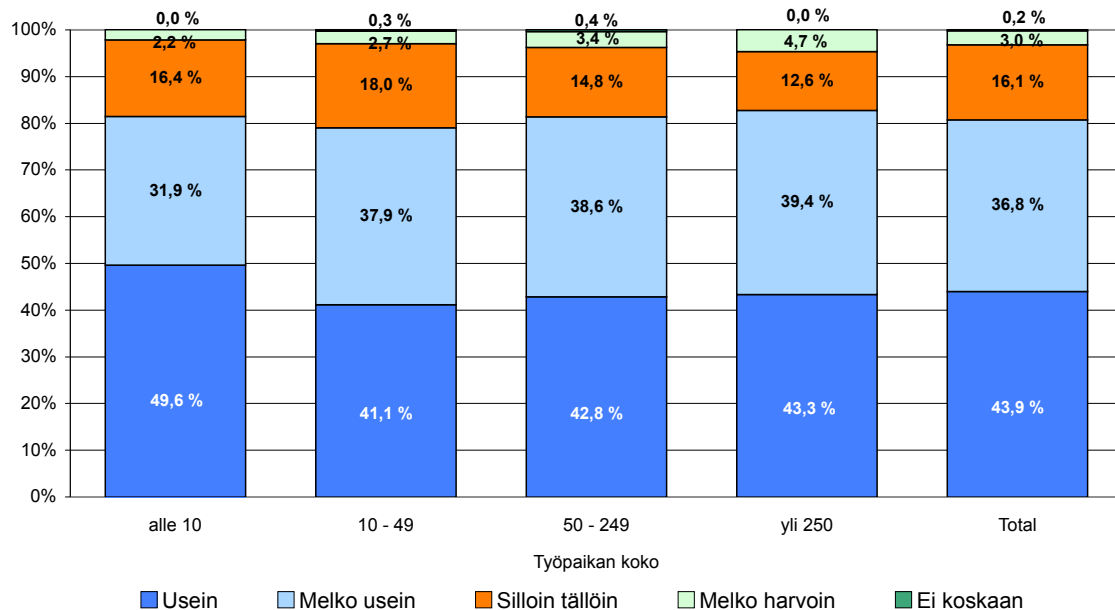
Uutena kysymyksenä kyselyyn oli tullut myös kysymys, joka koski työntekijän toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen. Suurin osa työntekijöistä suhtautuu tulevaisuuteen toiveikkaasti (79 % – 82,7 %). Alle 10 hengen yrityksissä oli kuitenkin vähiten niitä työntekijöitä, jotka olivat melko harvoin toiveikkaita tulevaisuuden suhteen. Työntekijöitä, jotka eivät koskaan suhtaudu toiveikkaasti tulevaisuuden suhteen, ei ollut alle 10 hengen yrityksissä lainkaan.

Pienempien yritysten työntekijöiden toiveikas suhtautuminen tulevaisuuteen on ymmärrettävää, syntyyhän suurin osa uusista työpaikoista nimenomaan pienempiin yrityksiin. Yli 250 työntekijää työllistävien yritysten työntekijöiden toiveikkuus tulevaisuuden suhteen on myös positiivista, mutta jopa hiukan yllättävää ottaen huomioon viime aikoina pääosin suuryrityksissä käynnistyneet irtisanomisiin tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut.

**Viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen...**

(n = 928)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 6. Palkkaus

### 6.1 Onko palkkaus oikeudenmukainen?

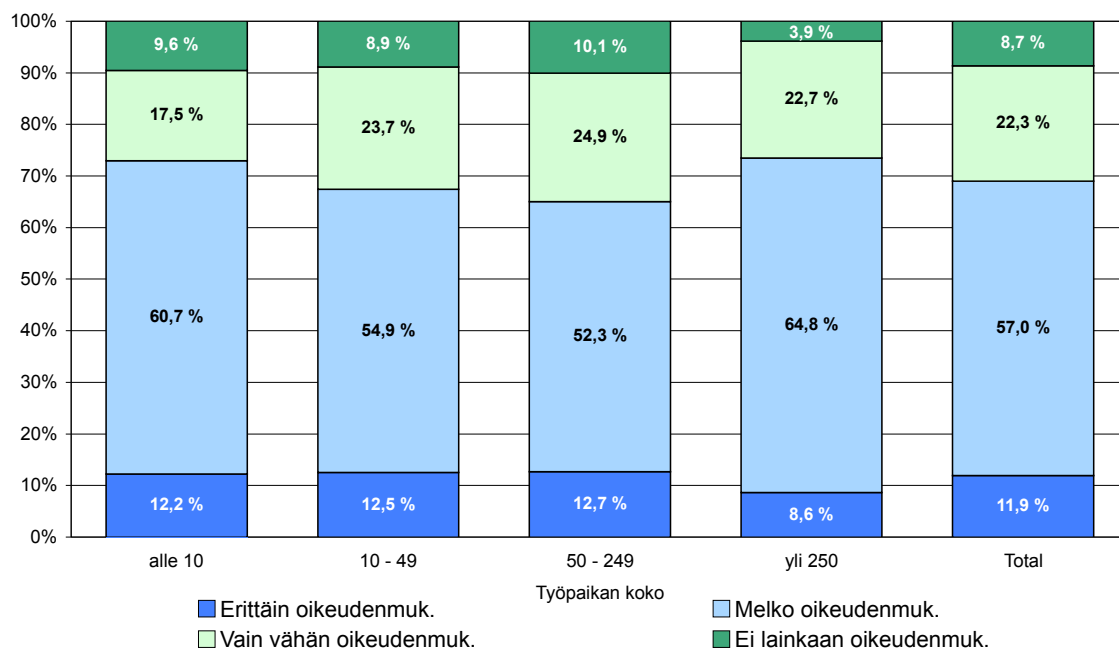
Tutkimuksessa vastaajat arvioivat erilaisten kuvausten perusteella omaa palkkaustaan. Varsinaisia palkkamääriä ei tutkimuksessa kysytty.

Kilpailtaessa osaavasta työvoimasta palkkaus on yksi merkittävä osatekijä. Pienet yritykset eivät ole työolobarometrin tuloksien mukaan tässä kilpailussa lainkaan altavastaajina. Tuloksien perusteella mikroyrityksien työntekijöistä 72,9 % piti palkkaustaan melko oikeudenmukaisena tai erittäin oikeudenmukaisena. Erittäin oikeudenmukaisena palkkaustaan piti 12,2 % mikroyrityksien työntekijöistä, kun vastaava luku yli 250 henkeä työllistävässä yrityksissä oli 8,6 %.

#### Onko palkkaus oikeudenmukainen...

(n = 931)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



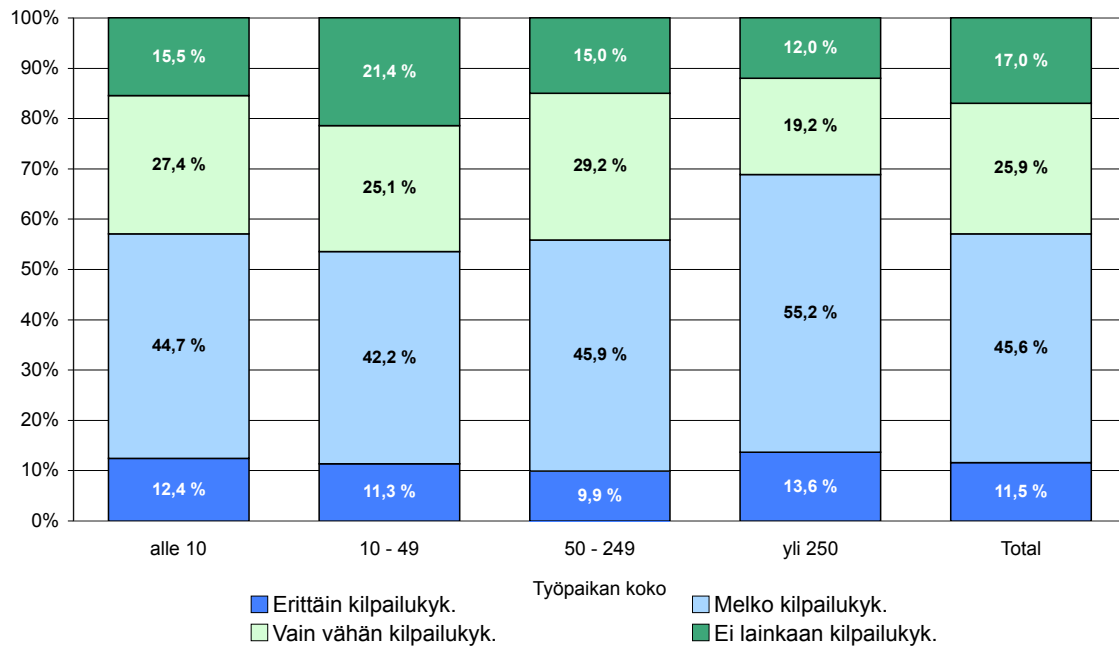
### 6.2 Onko palkkaus kilpailukykyinen?

Kilpailukykyä kuvastavassa tuloksessa ei ole suuria eroja pk-yritysten välillä. Mikroyrityksien työntekijöistä 57,1 % piti palkkaustaan kilpailukykyisenä, kun vastaava luku pienissä yrityksissä oli 53,5 % ja keskisuurissa yrityksissä 55,8. Suurten yritysten työntekijöistä palkkaustaan piti kilpailukykyisenä 68,8 % työntekijöistä.

## Onko palkkaus kilpailukyinen...

(n = 911)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



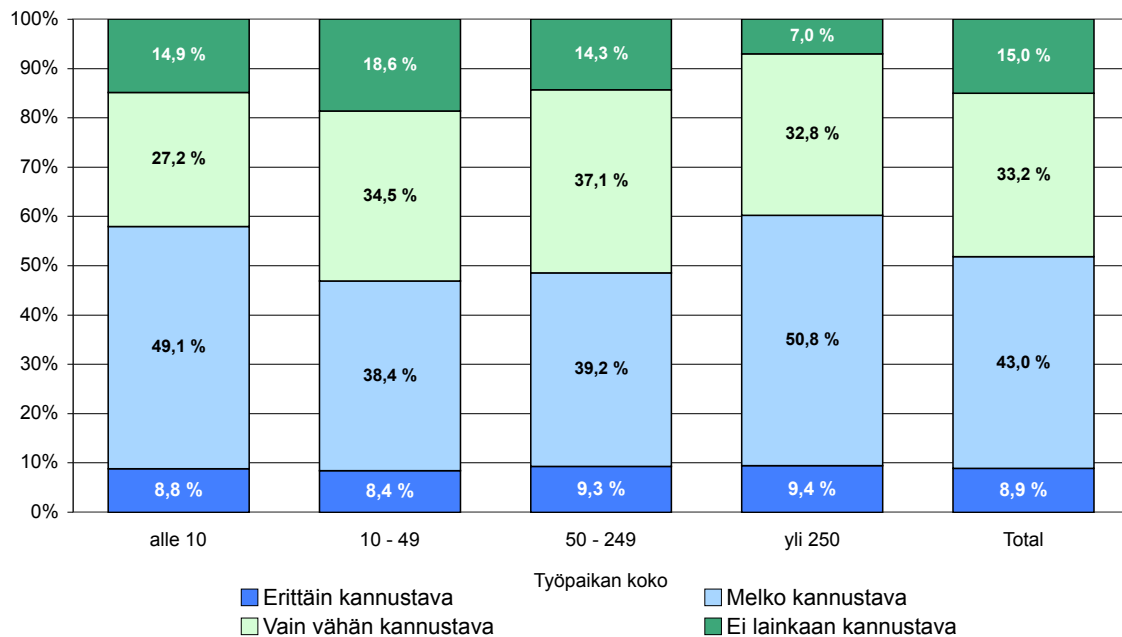
## 6.3 Onko palkkaus kannustava?

Kyselyn vastauksien perusteella palkkauksen kokevat kannustavimmaksi alle 10 hengen työpaikkojen työntekijät (57,9 %) ja yli 250 hengen työpaikkojen työntekijät (60,2 %). Suuria eroja eri yritysryhmien välillä ei kuitenkaan ole.

## Onko palkkaus kannustava...

(n = 926)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö





## 6.4 Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?

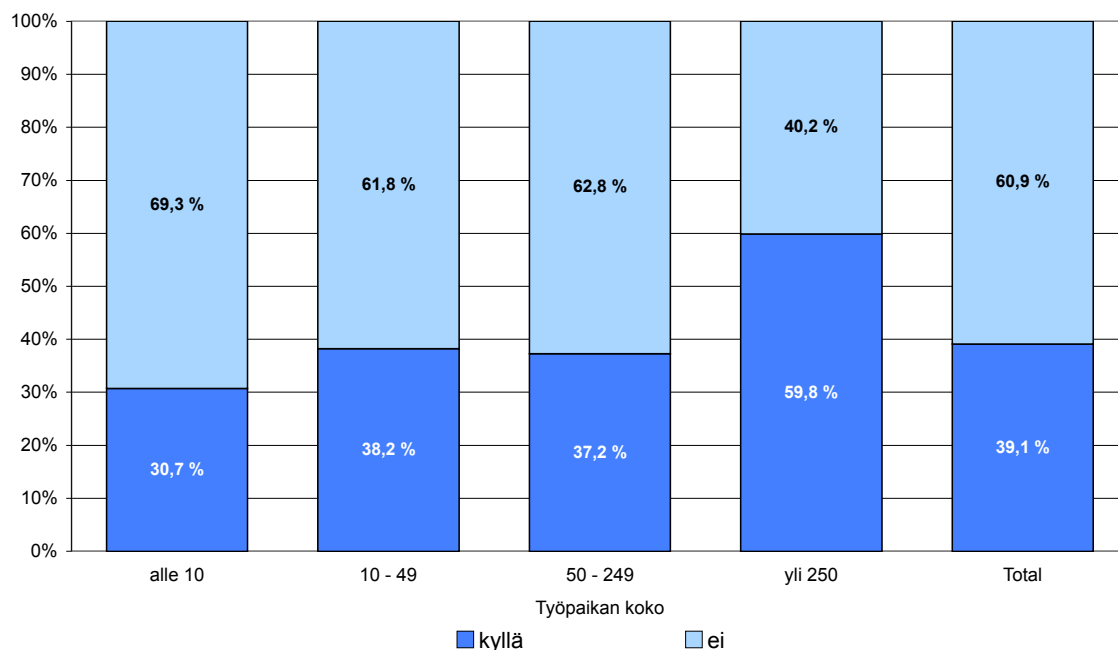
Henkilökohtaisen suoriutumisen vaikutus palkkaan näyttää tutkimustulosten perusteella nousevan yrityskehityksen kasvaessa. Kun mikroyrityksissä reilu 30 % vastaajista on sitä mieltä, että henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan, on vastaava luku suuryrityksissä vajaa 60 %.

Tämä voi osaltaan kertoa siitä, että suuryrityksissä palkka muodostuu erilailla kuin pienemmissä yrityksissä. Suuryrityksissä on usein käytössä erilaisia palkkausjärjestelmiä, joissa yhtenä osatekijänä on henkilökohtainen suoriutuminen. Ottaen huomioon edelliset kysymykset näyttäisi kuitenkin siltä, että riippumatta siitä, vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan, myös pienissä yrityksissä pidetään palkkausta yhtä kannustavana kuin suuryrityksissä.

### Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan...

(n = 913)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 7. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä voidaan pitää palkkauksen ohella yhtenä tärkeänä motivaatiotekijänä työskentelyyn. Tämä tulee entisestään korostumaan työvoimasta kilpailtaessa. Pienissä yrityksissä vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat pääsääntöisesti hyvät jo pienen työympäristön ja luontevan tiedonkulun kautta.

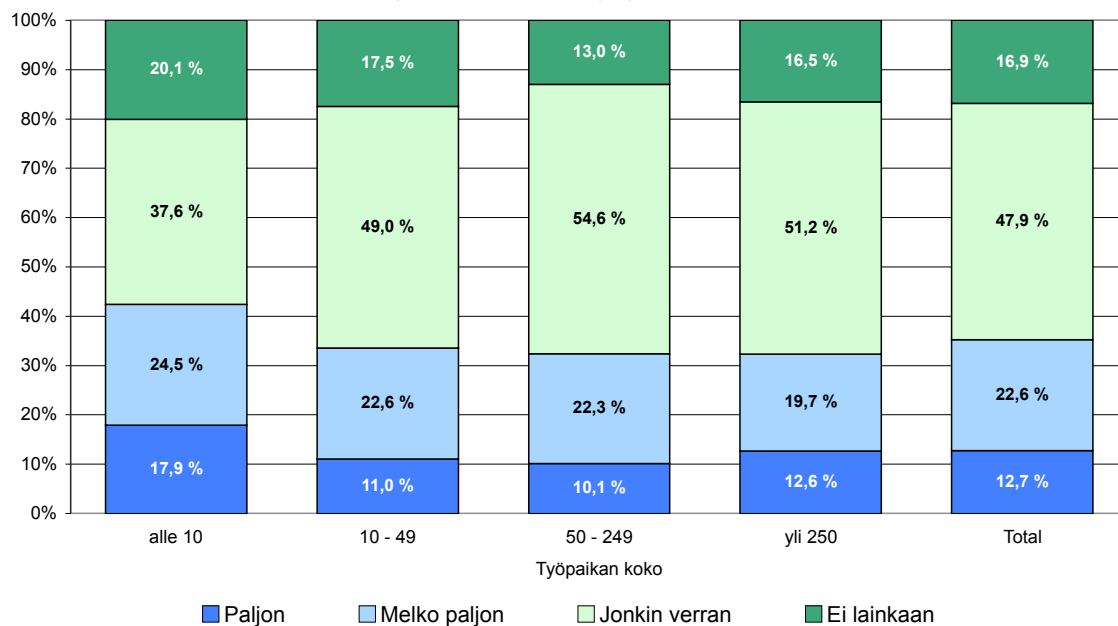
### 7.1 Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?

Kysyttäessä, millaiset vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä on omiin työtehtäviinsä, saatiin vastaukseksi mikroyritysten osalta varsin hyvä tulos. Vastausten mukaan peräti 42,4 % oli sitä mieltä, että heillä on paljon tai melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä. Vastaava luku suuryrityksissä oli vain 32,3 %. Ero selittyy ainakin osittain sillä, että pienissä työpaikoissa työtehtävät ovat huomattavasti laajemmat kuin suuryrityksissä, joissa ei juurikaan ole edes käytännössä mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviinsä. 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 jokapäiväisempää ja suurempaa kuin yrityksissä, joissa vaikuttaminen lopulliseen päätöksentekijään voi tapahtua useinkin väliportaana kautta.

#### Vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin on...

(n = 931)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



### 7.2 Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa?

Työtahdin kiristymisestä puhutaan yhä enenevässä määrin. Toisaalta myös vaihtoehtoiset työskentelymenetelmät ja etätyö ovat nousseet keskusteluihin.

Mikrotyöpaikkojen työntekijät näyttävät kokevan vaikutusmahdollisuutensa työtahtiin samansuuntaisesti kuin edellisessäkin kysymyksessä. Lähes puolet (46,5 %) koki, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa paljon tai melko paljon. Suuryritysten työntekijät puolestaan

wwwkokivat vaikutusmahdollisuutensa hyväksi tai melko hyväksi huomattavasti harvemmin (38,3 %). Tuloksista on havaittavissa, että vaikutusmahdollisuudet vähenevät yrityskoon kasvaessa.

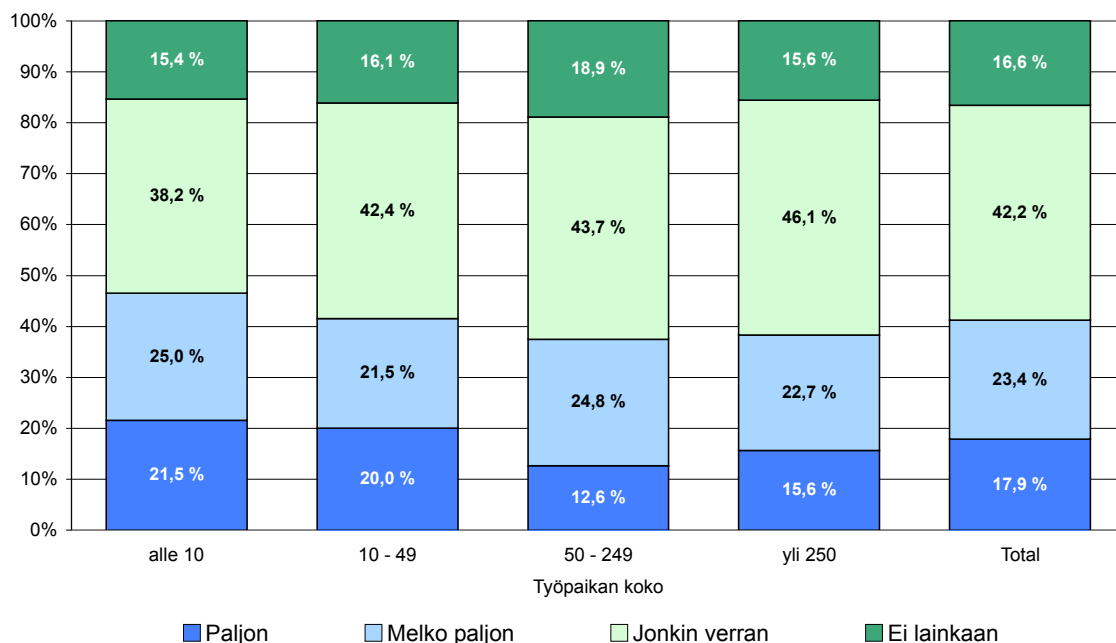
Tulosten mukaan näyttäisikin siltä, että samoin kuin vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin yleensä, myös työtahtiin vaikuttaminen on joustavampaa mikroyrityksissä varmasti osittain pienen organisaation vuoksi, jolloin on luontevaa ja helppoa säädellä työtahtia. Suuremmissa yrityksissä työaikojen/työtahtien seuranta saattaa olla huomattavasti organisoidumpaa ja tiukempaa, eikä muutoksia ole helppo tehdä. Myös organisaatioiden mataluus pienissä yrityksissä lienee etu työtahtiin vaikuttaessa.

Kaikkienensa näyttäisi siltä, että mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin on vähentynyt kaikissa yrityskokoluokissa. Tämän taustalla lienee osaltaan talouden voimakkaampi kasvu, joka on merkintyn olemassa olevien resurssien täyskäyttöä. Työtä on enemmän, mutta tekijöiden määrää ei ole vielä välttämättä lisätty. Liikkumavara työtahdin osalta on siis kaventunut, joka ei välttämättä pitkällä aikavälillä ole eduksi yritykselle, eikä sen työntekijöille.

### Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on...

(n = 929)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



### 7.3 Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?

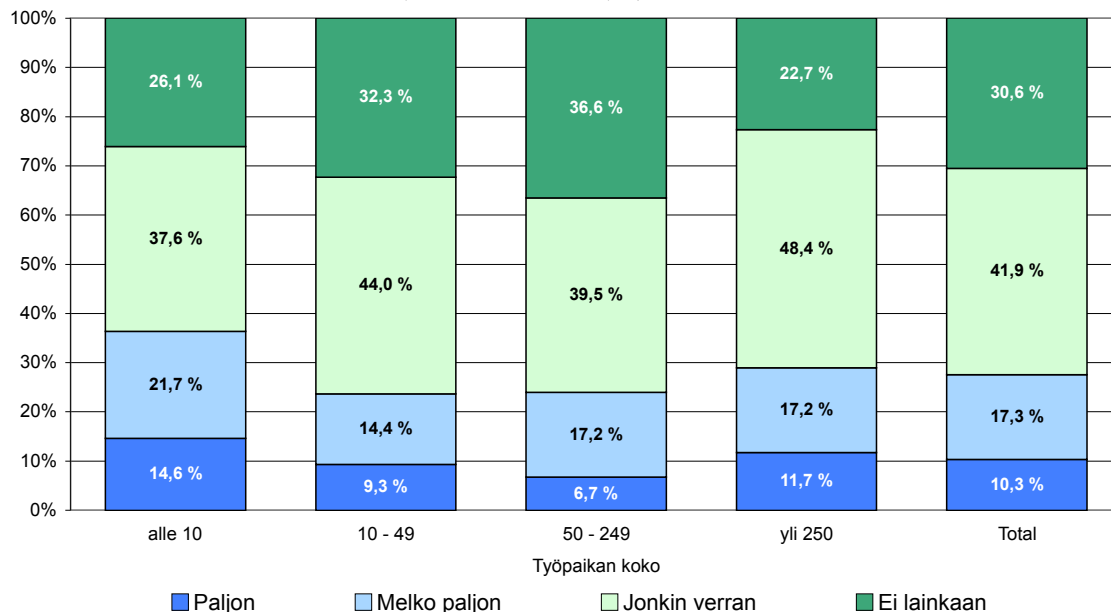
Kyselyn perusteella näyttäisi siltä, että mikroyrityksien työntekijät voivat vaikuttaa eniten siihen, kuinka työt jaetaan työpaikoilla. Mikroyrityksien työntekijöistä 36,3 % koki, että he voivat vaikuttaa melko paljon tai paljon siihen, kuinka työt jaetaan työpaikalla ihmisten kesken. Erityisesti voidaan huomioida myös se, että 50–249 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä 36,6 % vastasi, ettei heillä ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon. Mikroyritysten työntekijöiden osalta vastaava luku oli vain 26,1 %.

Kyselyn tuloksien perusteella näyttäisi siis siltä, että mikroyrityksissä töiden jakoon liittyviä vaikutusmahdollisuuksia koetaan olevan enemmän kuin muissa yrityksissä.

### Vaikutusmahdollisuuksia töiden jaossa on...

(n = 926)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



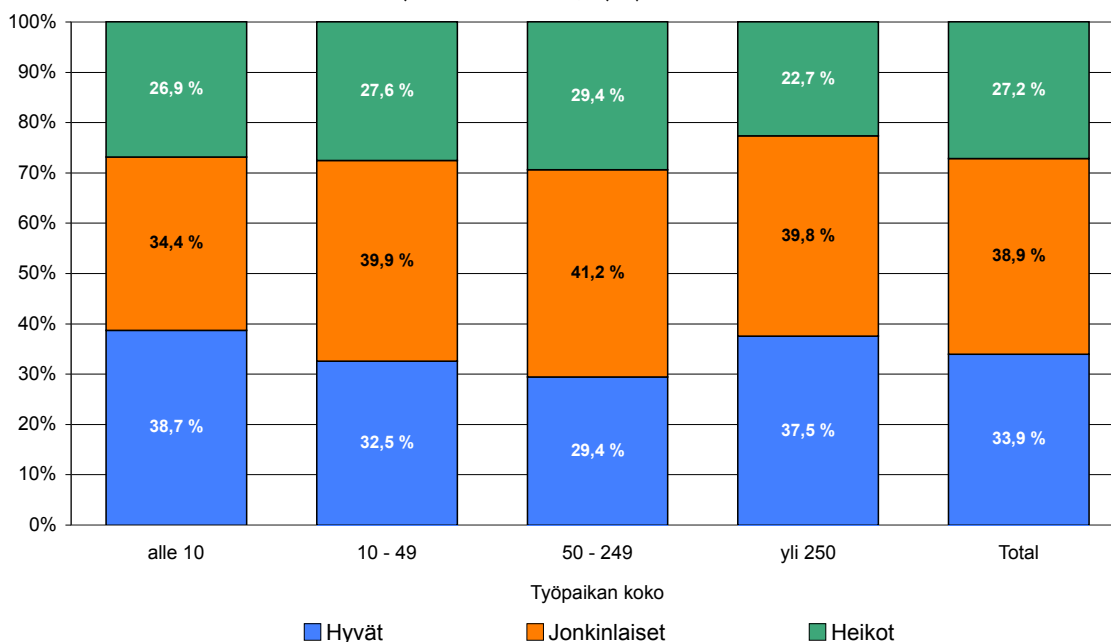
#### 7.4 Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa?

Vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen näyttäisivät tutkimustulosten perusteella olevan kaikista parhaimmat mikroyrityksissä. Vastaajista peräti noin 39 % oli sitä mieltä, että kehittämismahdollisuudet ovat hyvät. Sitä vastoin keskisuurten yritysten vastaajista vain noin 29 % piti hyvinä mahdollisuuksia kehittää työpaikan toimintaa. Tulos vahvistaa käsitystä siitä, että mikroyrityksissä 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 esille tuomisessa tarvita erityisiä käytäntöjä tai organisaatioita.

### Mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa ovat...

(n = 891)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



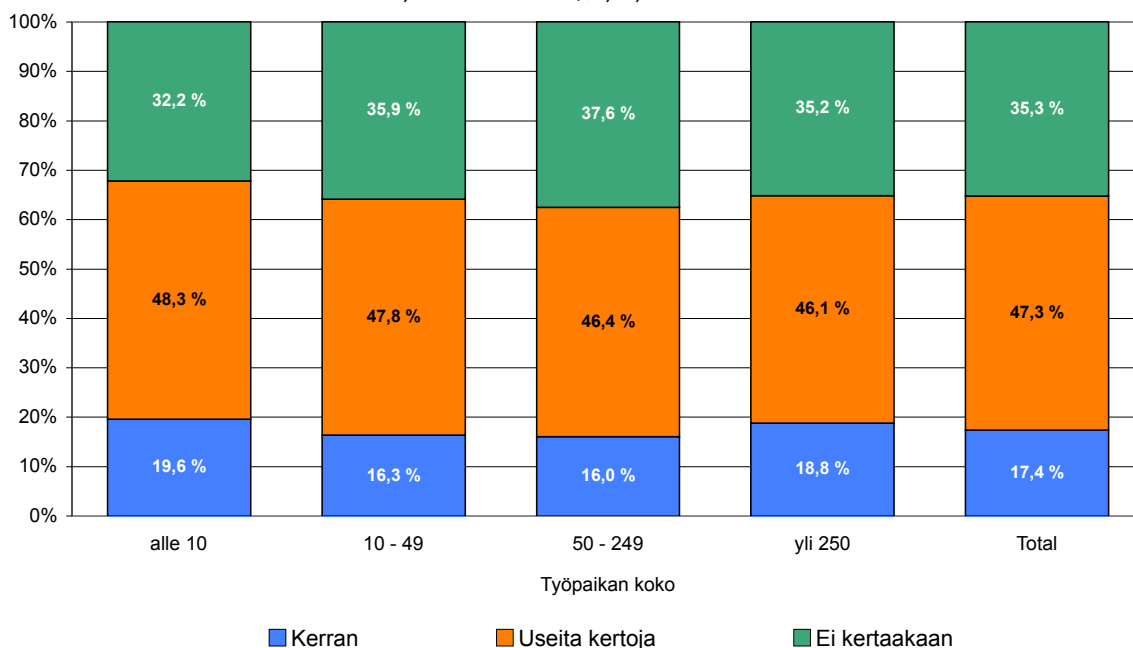
## 7.5 Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita?

Kaikista eniten työoloihinsa, töiden järjestelyyn tms. oli vastaajista tehnyt aloitteita pienissä alle 10 ja 10–49 henkeä työllistävien työpaikkojen työntekijät. Erot muihin yrityskokoihin nähden eivät ole suuria, mutta suuntaus on sama kuin aiemmissakin työn vaikuttavuutta mittaavissa kysymyksissä. Parantamiseksi tehtävien aloitteiden teko on helpompaa ja joustavamaa jälleen pienissä yrityksissä. Aloitteita voidaan helposti tehdä työnteon yhteydessä ja aloite päättyy ikään kuin välittömästi yleensä yhdessä työntekijöiden kanssa työskentelevän omistaja-yrittäjän käsittelyyn ilman erillistä organisaatiota tai virallista byrokratiaa.

### Olen tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita...

(n = 932)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



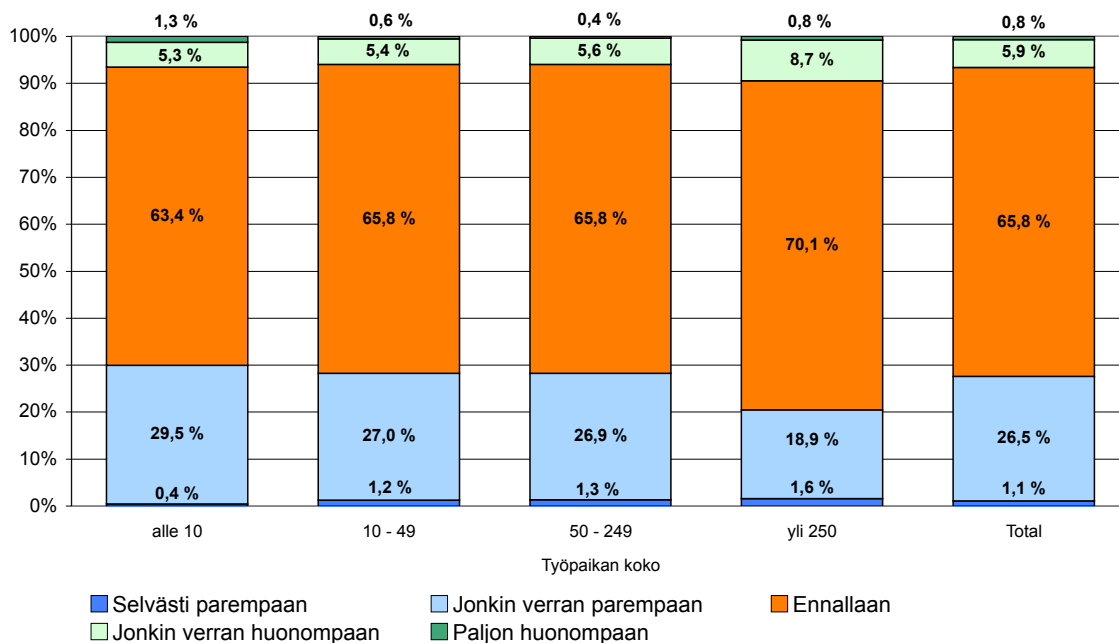
## 7.6 Mihin suuntaan mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan on kehittymässä?

Kyselyn tuloksien perusteella yrityskoolla on vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin. Mitä pienempi yritys, sitä suurempi osa työntekijöistä kokee, että vaikutusmahdollisuudet oman aseman ja työtehtävien suhteen ovat kehittymässä parempaan suuntaan.

### Mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan/työtehtäviin on kehittymässä...

(n = 921)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö



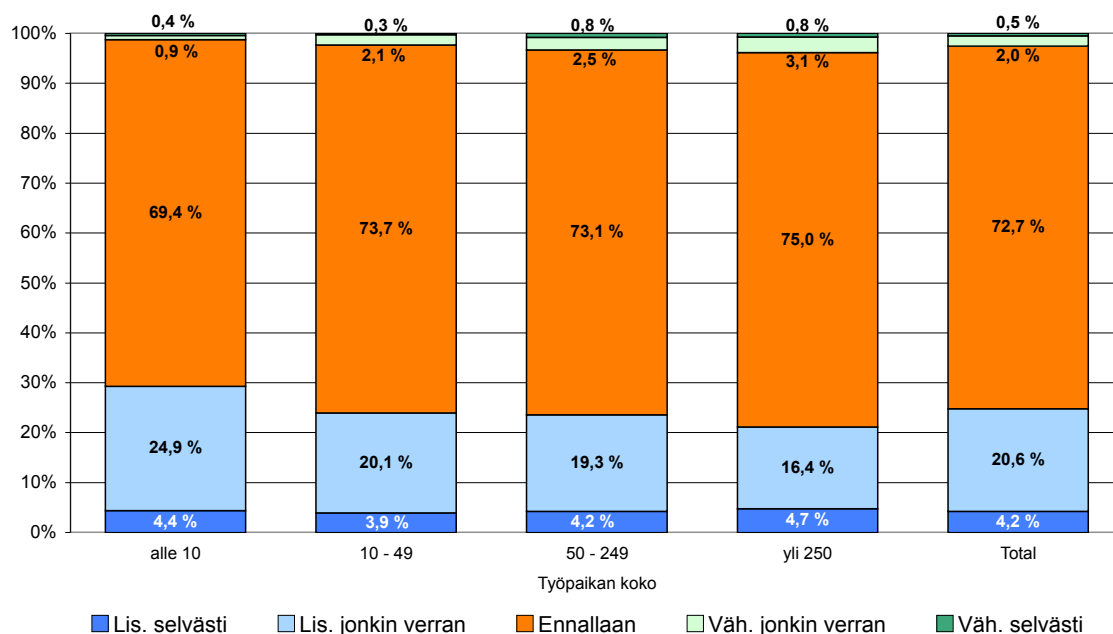
### 7.7 Mihin suuntaan mahdollisuus käyttää kykyjään on muuttunut?

Samoin kuin edellisen kysymyksen osalta, yrityskoolla on vaikutusta myös siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuudet käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työssä. Alle 10 hengen yritysten työntekijöistä 29 % koki, että mahdollisuudet ammattitaitojen ja kykyjen käyttöön työssä olivat lisääntyneet selvästi tai jonkin verran viimeksi kuluneen vuoden aikana. Vastaava luku yli 250 hengen työpaikoilla oli 21 %. Samoin vastauksista oli huomattavissa, että yritys-koon suurentuessa kasvaa niiden työntekijöiden osuus, jotka kokivat ammattitaidon ja kykyjen käyttämisen mahdollisuuksien vähentyneen viime vuoden kuluessa.

### Mahdollisuus käyttää kykyjään työssä on...

(n = 929)

Lähde: Työolobarometri 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö





Julkaisija:



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