



TIIVISTELMÄ

Kuinka työntekijät kokevat työelämän laadun pk-yrityksessä?

Pienten ja keskisuurten yritysten merkitys työllistäjänä kasvaa työmarkkinoiden rakenteen muuttuessa. Samaan aikaan pienyrittäjät joutuvat kilpailemaan osavasta työvoimasta suurempien yritysten ja julkisen sektorin kanssa. Työvoiman saatavuusongelmien odotetaan kiristyvän lähivuosina väestön ikääntymisen myötä. Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä on edessään suuria haasteita kilpailussa osavasta työvoimasta, ja työelämän laatu pienyrityksissä tulee olemaan yksi tärkeimmistä kilpailuvalteista.

Työlainsäädännön tavoitteena on sopimussuhteen heikommaksi osapuoleksi katsotun työntekijän suojaaminen. Suojan tarpeeseen luonnollisesti vaikuttaa työolojen kehitys työelämässä. Lainsäädäntöä valmisteltaessa käytännössä yleensä pidetään silmällä ennen kaikkea suurelle työpaikalle tyypillisiä olosuhteita. Pienyritys on lainvalmistelussa vain harvoin erityisen huomion kohteena. Selvityksestä käy kuitenkin ilmi, että pientyönantajan ja hänen työntekijänsä välinen suhde monessa suhteessa poikkeaa tilanteesta suuressa yrityksessä.

Suomen Yrittäjät haluaa ottaa osaa keskusteluun työelämän laadusta ja pienyrityksistä työnantajana luomalla katsauksen työelämän laatuun pienissä yrityksissä.

Aineisto

Työministeriö seuraa vuosittain työolobarometrin avulla suomalaisen työelämän laadun kehittymistä ja palkansaajien käsityksiä oman työelämänsä laadusta. Tiedot kerätään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä, ja tutkimus pohjautuu palkansaajilta saatuihin tietoihin heidän oman työelämänsä laadusta ja sen muutoksista. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2005 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia tarkasteluja. Edellisen kerran Suomen Yrittäjät teki vastaavan tarkastelun vuoden 2003 työolobarometristä. Selvitykseen on otettu mukaan vain osa työolobarometrin laajasta tutkimusaineistosta siten, että on pyritty löytämään muutamia työelämän laadun ja ajankohtaisen keskustelun kannalta keskeisiä tekijöitä.

Aluksi pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu perustuen Tilastokeskuksen yritysrekisteriin. Barometriä koskevat tekstiosiot on kirjoitettu Suomen Yrittäjien toimesta. Tarkastelua varten työolobarometriin vastanneista on, toisin kuin vuoden 2003 selvityksessä, pudotettu pois muut kuin yksityistä

yrityssektoria edustavat vastaukset. Selvityksen ovat laatineet työmarkkina-asiamies Merja Berglund ja ekonomisti Harri Hietala.

Selvitys julkaistaan myös internetissä osoitteessa www.yrittajat.fi/tutkimukset. Työministeriön julkaisemat tiedot työolobarometristä löytyvät työministeriön internet-sivuilta osoitteesta www.mol.fi/julkaisut.

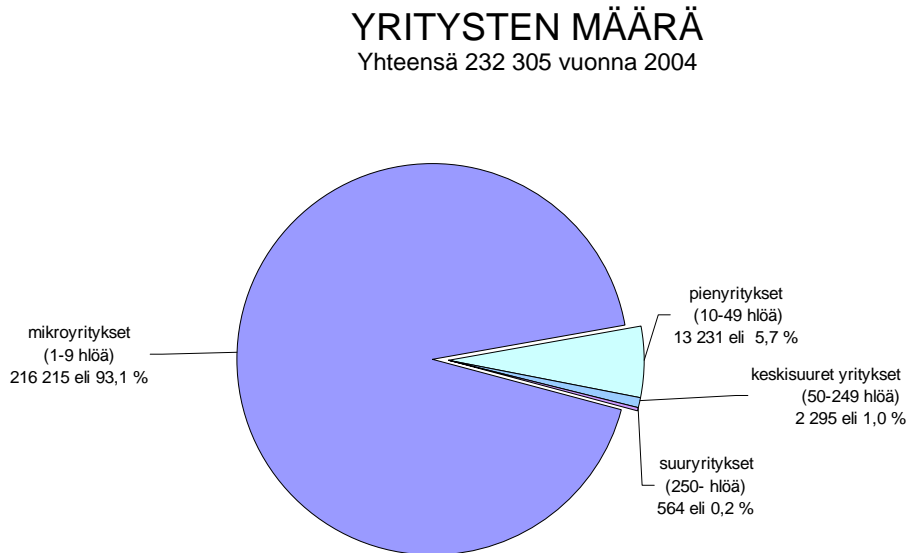
Helsingissä 23.3.2006

Suomen Yrittäjät ry

TIIVISTELMÄ	1
1 Pienyritysten asema työnantajana tilastojen valossa	4
1.1 Yritysten määrä.....	4
1.2 Yritysten henkilöstö.....	4
1.3. Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä.....	5
2 Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet	6
2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?.....	6
2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä?.....	7
2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittynyt?.....	7
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?.....	8
2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?.....	9
2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?.....	10
2.7 Keskustellaanko työpaikalla avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista?.....	11
2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?.....	12
3 Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen	13
3.1. Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?.....	13
3.2 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?.....	14
3.3 Irtisanotaanko seuraavan vuoden aikana?.....	15
3.4 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?.....	16
3.5 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?.....	17
4 Työn rasiustekijät ja työkyky	17
4.1 Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?.....	18
4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?.....	18
4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?.....	19
4.4. Työtahdin ja kiireen lisääntyminen tai vähentyminen.....	21
4.5 Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia?.....	21
5 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet	22
5.1 Mihin suuntaan työntöön mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittyneet?.....	23
5.2 Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?.....	23
5.3 Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?.....	24
5.4 Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?.....	25
5.5 Miten työnantajan kustantaman koulutuksen määrä on kehittynyt?.....	26
6 Palkkauksen kannustavuus	26
6.1 Onko palkkaus oikeudenmukainen?.....	27
6.2 Onko palkkaus kilpailukykyinen?.....	28
6.3 Onko palkkaus kannustava?.....	29
6.4 Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?.....	30
7 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työssään	31
7.1 Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?.....	31
7.2 Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa?.....	32
7.3 Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?.....	32
7.4 Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita?.....	33
7.5 Voiko työntekijä toimia parhaaksi näkemällään tavalla, kunhan työt tulevat tehdyiksi?..	34

1 Pienyritysten asema työnantajana tilastojen valossa

1.1 Yritysten määrä



Lähde: Tilastokeskus, Yritysrekisteri

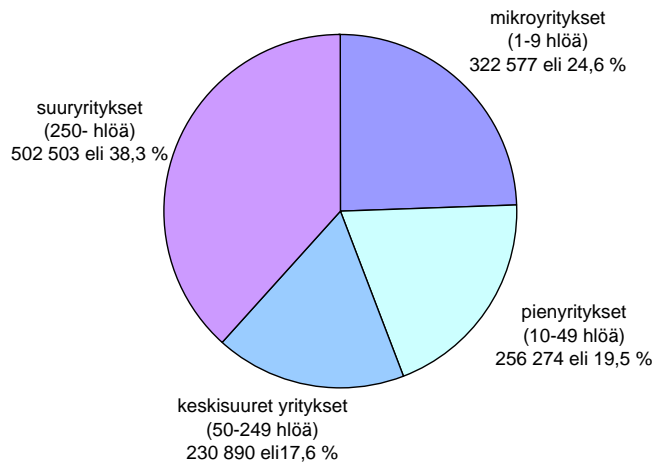
Pk-yritysten, siis alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus Suomen yrityksistä on yhteensä noin 99,8 %. Mikroyrityksiä näistä yrityksistä on yli 93 %. Myös pienten ja keskiuurten yritysten asema kansantaloudessa on viimeisen 10–15 vuoden aikana kasvanut voimakkaasti. Yritysten lukumäärä on kasvanut yhtäjaksoisesti vuodesta 1995 lähtien. Vuodesta 1998 lähtien kasvu on ollut keskimäärin reilut 2000 yritystä – oltuaan heti laman jälkeen jopa yli 10 000 yritystä vuodessa.

1.2 Yritysten henkilöstö

Pk-yritykset työllistävät yli 60 % työllisistä. Mikroyritysten, siis alle 10 henkeä työllistävien yritysten, osuus työllisyydestä on noin neljännes. Alle 50 työntekijän yritykset työllistävät yhteensä 44,1 % työllisistä, siis enemmän kuin yli 250 työntekijän yritykset yhteensä.

YRITYSTEN HENKILÖSTÖ

Yhteensä 1 312 245 työntekijää vuonna 2004

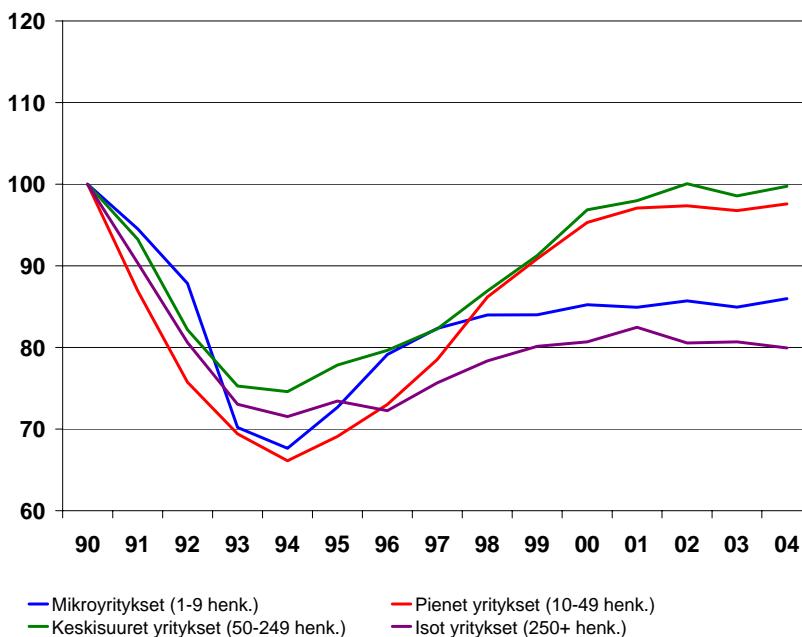


Lähde: Tilastokeskus, Yritysrekisteri

1.3. Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä

Työllisyyden kasvussa 1990-luvun puolenvälin jälkeen on nähtävissä selkeä muutos yrityskoluokittain. Eniten työllisyyttä ovat lisänneet pienet ja keskisuuret yritykset. 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.

**TYÖLLISYYDEN MUUTOS ERIKOKOISISSA YRITYKSISSÄ
(1990=100)**



Lähde: Tilastokeskus, Yritysrekisteri

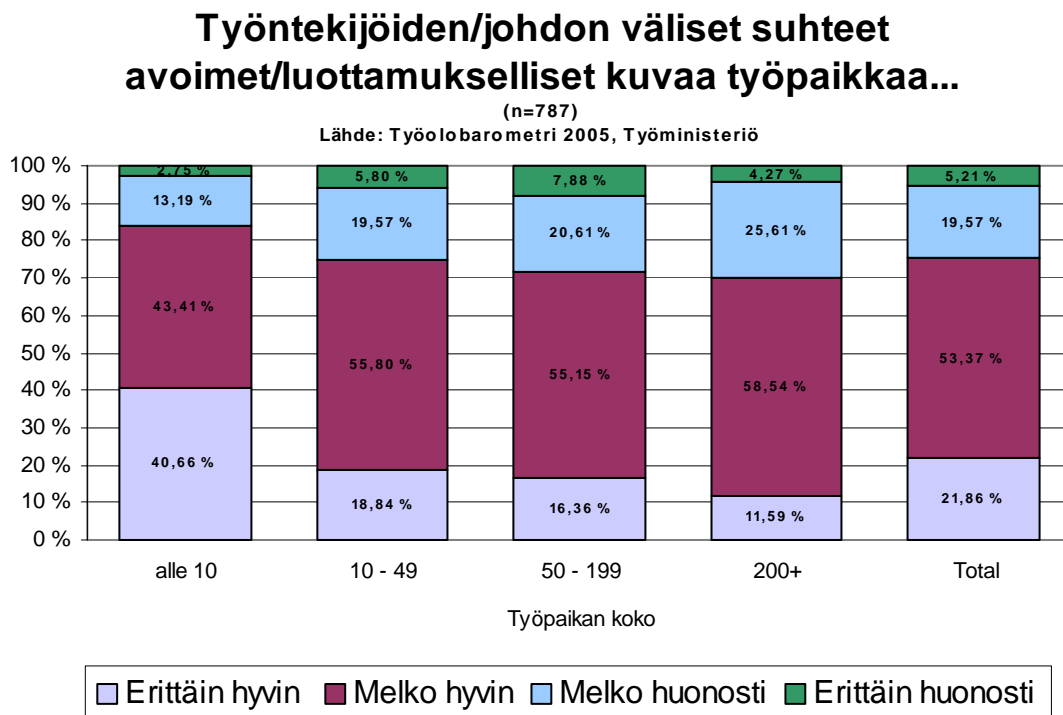
2 Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet

Mikroyritysten omistaja-johdajista yhdeksän kymmenestä osallistuu alaistensa työhön. Tällaisessa yrityksessä ei käytännössä koskaan ole yksinomaan henkilöstöasioihin keskittyntä toimihenkilöä, vaan useimmiten omistaja hoitaa henkilöstöasioita muun työn ohessa. Näissä yrityksissä ei myöskään ole niin sanottua keskijohtoa, eikä johdosta erillistä esimiesporrasta. Käytännössä omistaja-johdaja tekee samaa työtä yhdessä alaistensa kanssa, ja tuntee työntekijänsä hyvin.

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

2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

Tutkimuksen yhteydessä työntekijöitä pyydettiin arvioimaan, kuinka väittämä ”Työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” kuvaa heidän työpaikkaansa. Vastausvaihtoehtoiksi annettiin erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti ja erittäin huonosti.

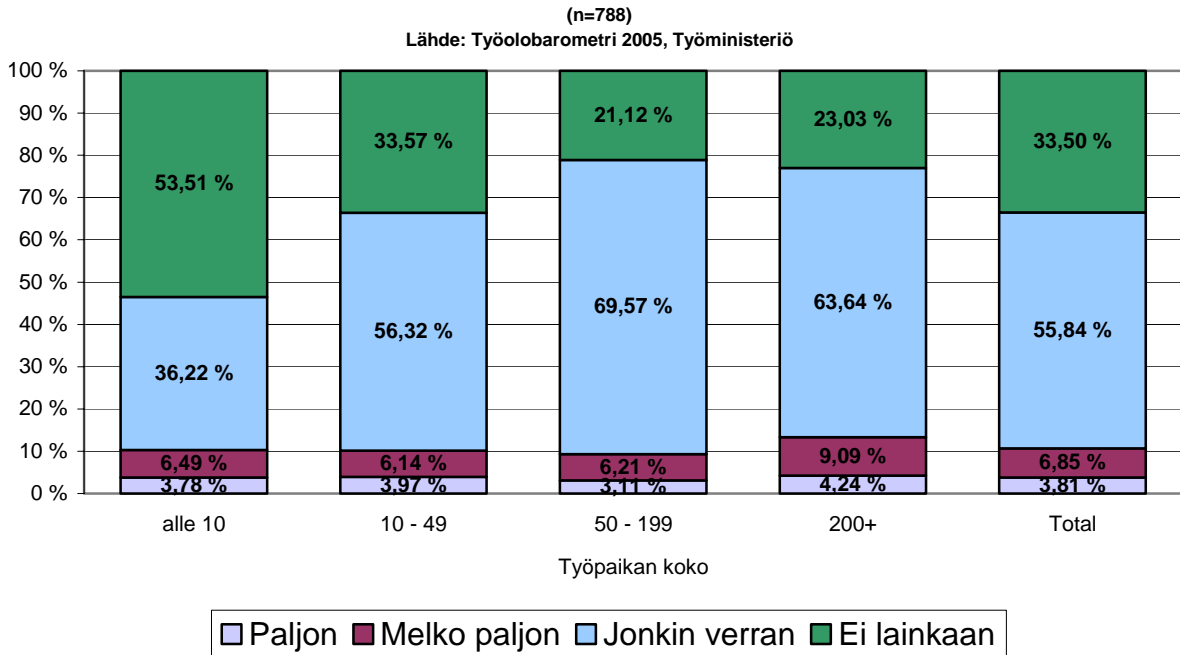


Yhteensä yli 84 % alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä koki, että työntekijöiden ja johdon suhteet työpaikalla olivat avoimet ja luottamukselliset. Erittäin tai melko hyvin -vaihtoehdon valinneiden määrä väheni sitä mukaa kun työpaikan koko kasvoi. Tämä on sinällään luontevaa: yli 200 hengen toimipaikassa työntekijöiden ja johdon välille ei voikaan muodostua sellaista luontevaa päivittäistä keskusteluyhteyttä, joka pienyrityksessä on itsestään selvä. Erityisesti kuviossa on syytä huomioida erittäin hyvin -vastausvaihtoehdon nopea lasku toimipaikkakoon suurentuessa.

2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä?

Työolobarometrissä työntekijöiltä kysyttiin myös esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen esiintymisestä. Haastateltujen työntekijöiden tuli arvioida, onko ristiriitoja paljon, melko paljon, jonkin verran tai ei lainkaan.

Ristiriitoja on esimiesten ja alaisten välillä...



Kuviosta käy ilmi, että yli 90 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä on arvioinut, että ristiriitoja ei ole lainkaan tai on vain jonkin verran. Erot työpaikkakokoluokkien välillä ovat nytkin varsin selvät. Varsinkin ei lainkaan - arvioineiden osuus vähenee yritysکوhtaisten työpaikkojen määrän mukana. Kuitenkin on hyvä huomata, että vähintään 200 henkeä työllistäneissäkin yrityksissä vain 13 prosenttia pitää ristiriitojen määrää edes melko paljon.

Barometrissä kysyttiin myös ristiriitojen muutoksesta. Tässä kysymyksessä pienet ja varsinkin mikroyritykset erottuivat edukseen. Näissä yrityksissä ristiriitojen lisääntymistä indikoivien vastausten osuudet (mikroyritykset 8 % ja pienet yritykset 13 %) olivat selvästi matalammat kuin keskisuurissa ja suurissa yrityksissä (17–18 %). Mikroyrityksissä työskentelevistä lähes 4 % ilmoitti ristiriitojen vähentyneen jopa selvästi.

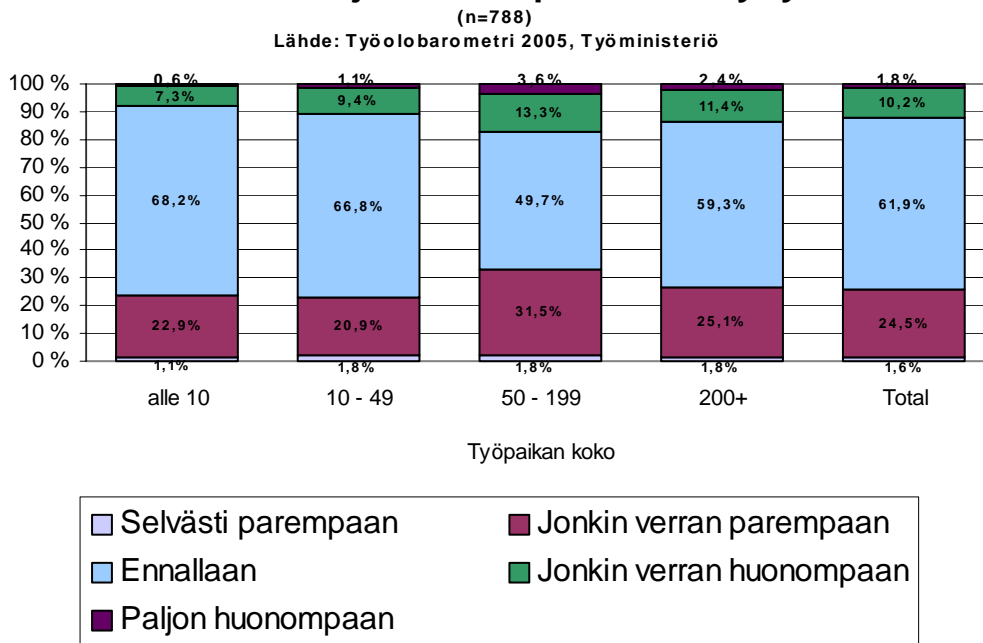
Pienissä yrityksissä on selvää, ettei esimiesten ja alaisten välillä voi olla kovin suuria ristiriitoja – koko työyhteisön ilmapiiri ja tuottavuus kärsii tällaisista ristiriidoista. Pienissä yrityksissä ristiriitoihin puututaan varsin pian, koska ne ovat koko työyhteisön ja siten myös omistajan tiedossa hyvin varhaisessa vaiheessa.

2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittynyt?

Julkisuudessa on käyty keskustelua mahdollisesta johtamiskulttuurin muutoksesta. Työolobarometrin yhteydessä työntekijöitä pyydettiin arvioimaan, onko esimiesten johtamistapa muuttanut parempaan vai huonompaan suuntaan. Vastausvaihtoehdoiksi

annettiin selvästi parempaan, jonkin verran parempaan, ennallaan, jonkin verran huonompaan tai paljon huonompaan.

Esimiesten johtamistapa on kehittynyt...



Vastausten perusteella mikro- ja pienyrityksissä johtamistavat ovat varsin staattisesti säilyneet entisellään (67–68 %). Keskisuurissa ja suurissa yrityksissä vastanneista 27–33 % on arvioinut johtamistapojen kehittyneen selvästi tai jonkin verran parempaan. Toisaalta näissä yrityksissä myös jonkin verran tai paljon huonompaan vastanneiden osuus on mikro- ja pienyrityksiä suurempi. Kokonaisuudessaan johtamistavat näyttäisivät kehittyneen vastaajien mielestä enemmän parempaan kuin huonompaan suuntaan.

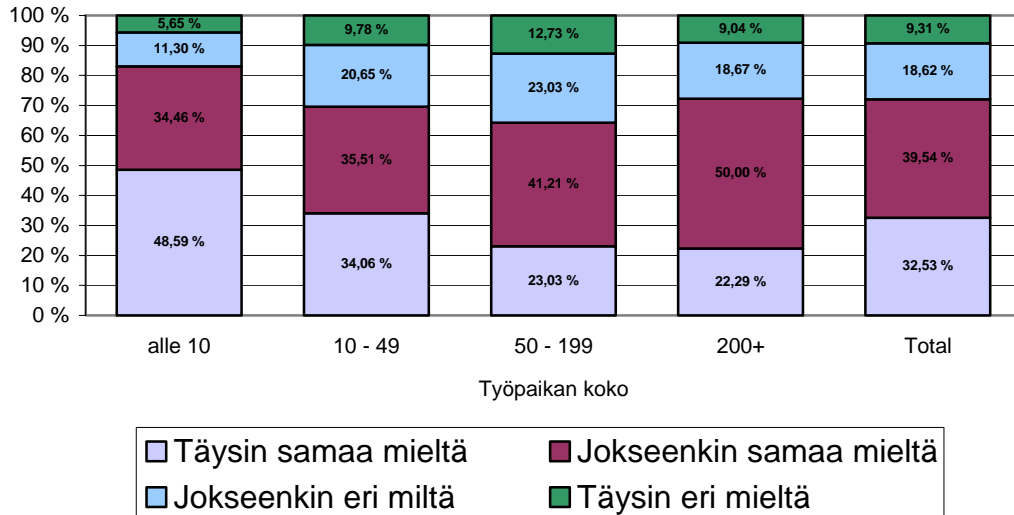
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?

Työsopimuslaissa säädetään niin kutsutusta tasapuolisen kohtelun velvoitteesta. Työntekijöiden kokemana tasapuolinen kohtelu saattaa kuitenkin olla paljon muutakin kuin laissa mainittua tasapuolista kohtelua. Se voi liittyä esimerkiksi siihen, kuinka työt jaetaan, tai siihen, kuinka kohdellaan eri työtehtäviä tekeviä työntekijöitä.

Olen väitteen "työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti" kanssa...

(n=784)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä 83 % koki, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti, kun muissa kokoluokissa vastaavat luvut jäivät 70 %:n tuntumaan. Lähes puolet alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä oli täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Erot pienempien ja suurempien toimipaikkojen välillä ovat varsinkin tältä osin selvät. Tulosten taustalla on todennäköisesti pienyritysten varsin matala hierarkia ja kaikkien työntekijöiden varsin laajat työtehtävät.

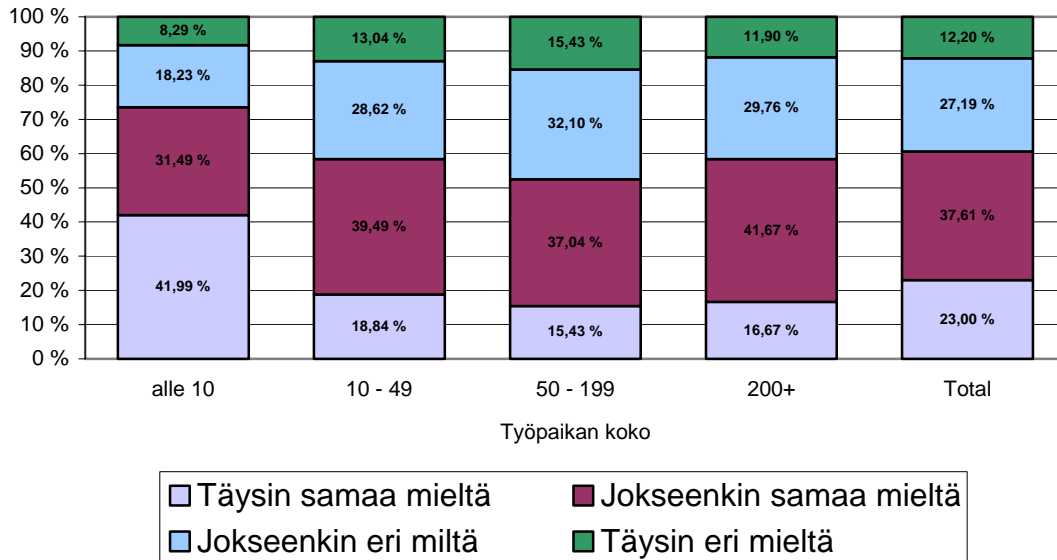
2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?

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

Olen väitteen "työpaikalla välitetään tietoja avoimesti" kanssa...

(n=787)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Mikroyritysten työntekijöistä 73,5 % kokee työpaikalla välitettävän tietoja avoimesti. Kaikkein suurimmassa, yli 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen, kokoluokassa vain 58,5 % työntekijöistä oli sitä mieltä, että tietoja välitetään avoimesti. Tämän tuloksen taustalla on todennäköisesti omistaja-johtajien osallistuminen jokapäiväiseen työskentelyyn yhdessä henkilöstön kanssa sekä yrityksen koon mahdollistama päivittäinen tiedonkulku.

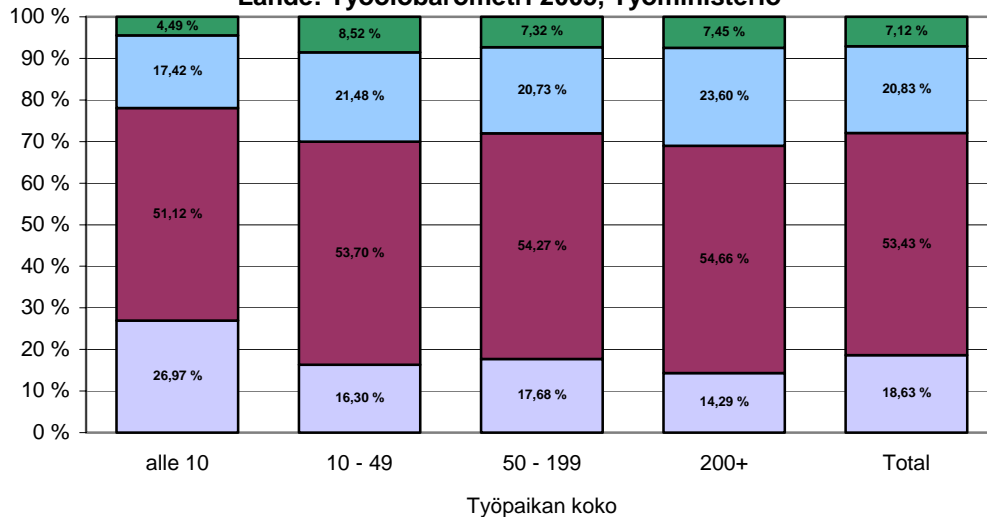
2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?

Työolobarometrin yhteydessä palkansaajia pyydettiin arvioimaan väitettä "Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin". Vastajat saattoivat ilmaista väitteen kuvaavan työpaikkaa erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti tai erittäin huonosti.

Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kuvaa työpaikkaa...

(n=773)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Erittäin hyvin
 Melko hyvin
 Melko huonosti
 Erittäin huonosti

Myös muutosehdotuksiin suhtautuminen näyttää muuttuvan työpaikan koon kasvaessa. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 78,1 % koki väitteen vastaavan hyvin heidän kokemuksiaan, kun vastaava luku yli 200 työntekijän toimipaikoissa oli vain 69 %. Tutkimustulos tukee käsitystä siitä, että pienemmissä yrityksissä päätetään yhdessä työyhteisöä koskevista kysymyksistä.

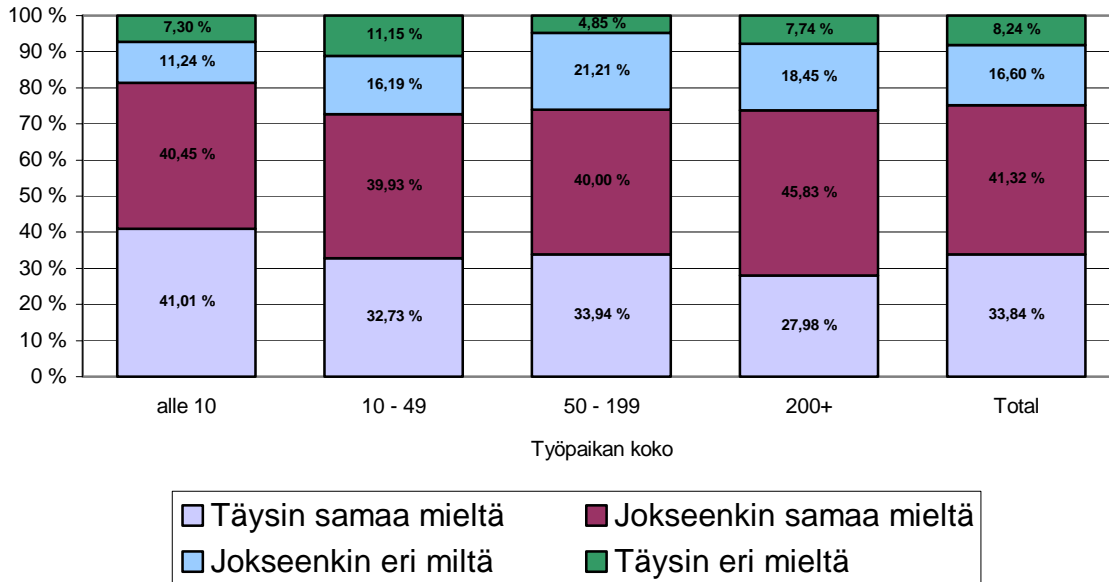
2.7 Keskustellaanko työpaikalla avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista?

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

Olen väitteen "työpaikalla keskustellaan avoimesti työtehtävistä/tavoitteista" kanssa...

(n=789)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Kaikkein eniten niitä työntekijöitä, jotka kokivat keskustelun avoimeksi, oli alle 10 hengen työpaikoilla, yhteensä 81,5 %. Mikroyritykset erottuvat muista, mutta muutoin erot eivät ole suuria. Pienen yrityksen välttämätön ja itsestään selvä tiedonkulku korostuu tässäkin kysymyksessä: kun mikroyrityksen omistaja-johtaja tekee samaa työtä työntekijöidensä kanssa, avoimuus on varsin luonnollista.

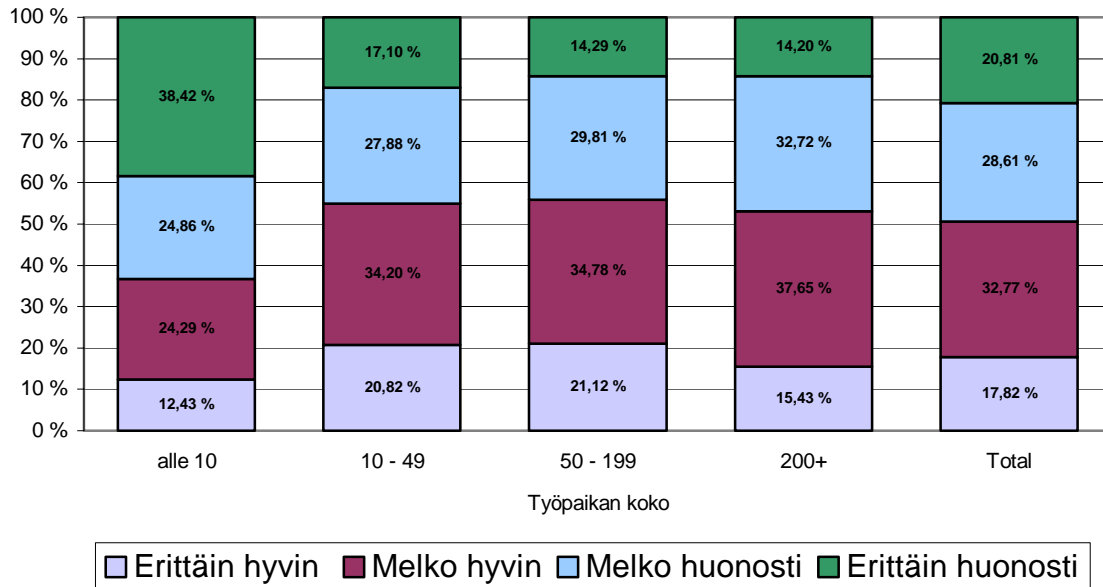
2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?

Työolobarometrissä esitettiin myös yleisemmin väite, että "On asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti." Työntekijöiden oli mahdollista vastata, että väite sopii erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti ja erittäin huonosti.

Asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti, kuvaa työpaikkaa...

(n=769)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Tämän kysymyksen osalta viesti on hyvin samanlainen kuin työtehtäviin ja tavoitteisiin liittyvän keskustelun avoimuuden osalta. Muiden kuin mikroyritysten kohdalla ei ole merkittäviä eroja. Mikroyritykset erottuvat selkeästi muista. Näissä yrityksissä työskentelevistä 63,3 % ei viesti kaipaavansa merkittävästi avoimempaa keskustelua. Suuremmissa yrityksissä osuus on vaajat puolet.

3 Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

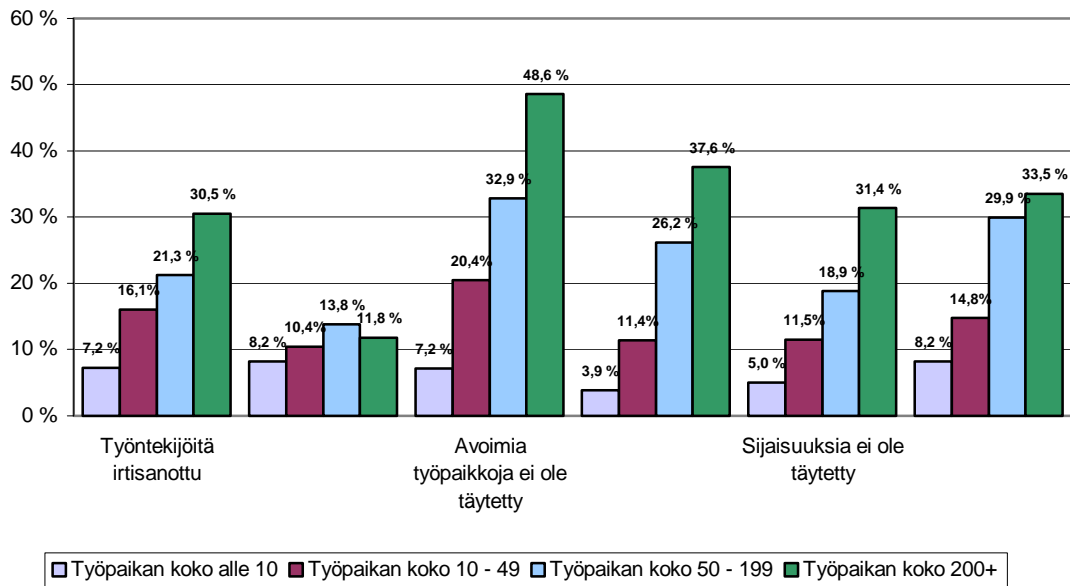
Työmarkkinoiden muutoksessa näkyy selkeästi trendi työllisyyden kasvusta pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Suuryritysten osuus työllisyyden kasvussa ei ole aivan yhtä vahva, ja julkisuudessa murros on näkynyt suurempien yritysten joukkoirtisanomisina. Yleisestä mielikuvasta huolimatta työttömyys ei ole kasvussa, vaan moni suuremmasta yrityksestä irtisanottu työllistyy pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Työolobarometrin tulosten valossa voidaan tarkastella myös työntekijöiden luottamusta oman työsuhteensa pysyvyyteen erikokoisilla työpaikoilla.

3.1. Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?

Työolobarometrissä selvitettiin irtisanomisia, lomautuksia ja työpaikkojen täyttämättä jättämistä erikokoisilla työpaikoilla. Vastaajilta kysyttiin, onko työpaikalla vähennetty henkilöstöä ja millä keinoin kuluneen 12 kuukauden aikana.

Irtisanomiset, lomautukset ja työpaikkojen täyttämättä jättäminen eri kokoisilla työpaikoilla

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Erot suurempien ja pienempien työpaikkojen välillä ovat varsin selvät. Pienemmät toimipaikat ovat sopeuttaneet henkilöstöään huomattavasti harvemmin kuin suuremmat. Erot ovat selvät varsinkin irtisanomisten ja avoimien työpaikkojen täyttämättä jättämisten osalta. On kuitenkin huomattava, ettei kuvaaja kerro suoraan työsuhteen päättämisten määrää suuremmilla ja pienemmillä työpaikoilla, vaan vain käsityksen siitä, onko asianomaisella työpaikalla ylipäätään päätetty työsuhteita kuluvan vuoden aikana. Kaikenkokoisissa työpaikoissa jo yksittäisen työntekijän työsuhteen päättyminen näkyy tilastossa kyllä-vastauksena.

Tutkimuksessa selvitettiin myös vastaajien mielikuvia oman työpaikan säilymisestä. Mikroyrityksissä työskentelevistä 74 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Voin olla varma työpaikan säilymisestä” kanssa. Suurimpien yritysten kohdalla samaa mieltä oli 58 % vastanneista ja 20 % jopa täysin eri mieltä. Tarkemmin näitä mielikuvia on käsitelty seuraavissa kappaleissa.

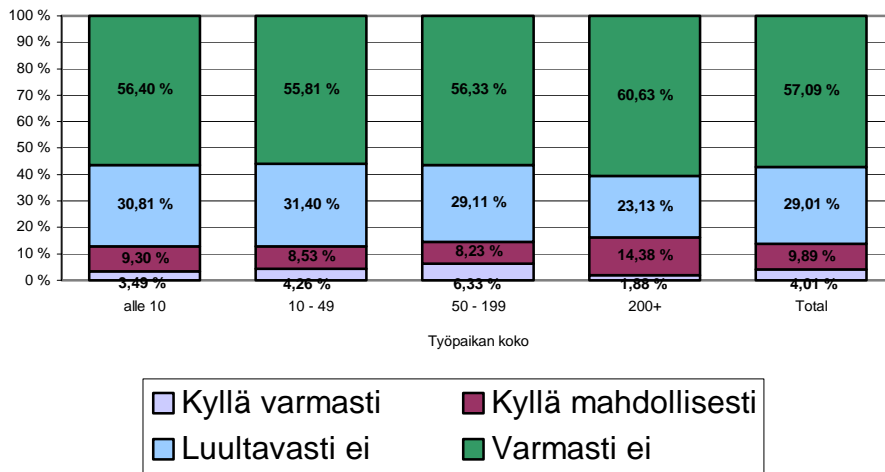
3.2 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?

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

Lomautetaanko vähintään kahden viikon ajaksi...

(n=748)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Täysin varma siitä, ettei tulevan vuoden aikana tule lomautetuksi oli 56–61 % vastanneista yrityksistä riippumatta. Merkittävä ero yritysten välillä oli mahdollisesti lomautettavien muita suurempi osuus vähintään 200 henkeä työllistävissä yrityksissä. Lomautusta mahdollisena pitävien osuus suurimmissa yrityksissä oli 14 %, kun se muissa kokoluokissa oli 8–9 %.

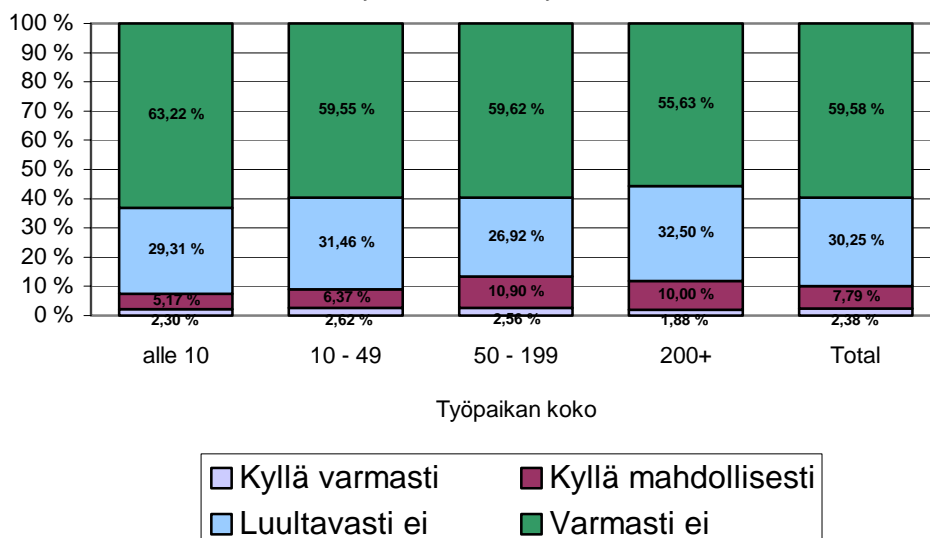
3.3 Irtisanotaanko seuraavan vuoden aikana?

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

Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta...

(n=757)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Vastaukset ovat hajaantuneet siten, että kaikkein eniten uhkaa työpaikan menettämisestä kokevat keskisuurten ja yli 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen työntekijät. Heistä 12–13 % pitää mahdollisena irtisanomista seuraavan vuoden kuluessa. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 7,5 % pitää mahdollisena irtisanomista seuraavan vuoden aikana ja 10–49 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 9 %.

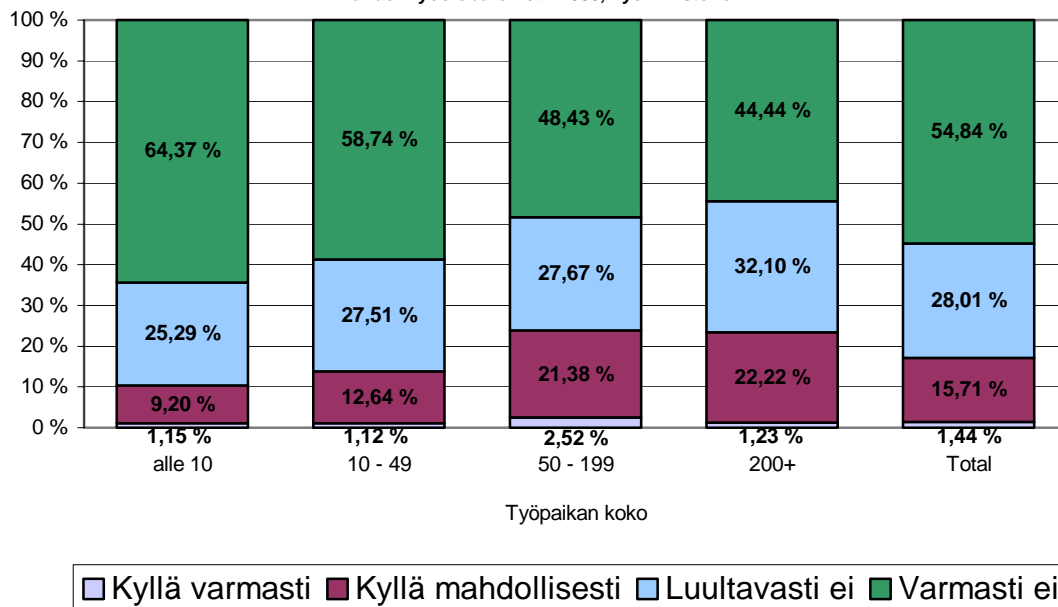
3.4 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?

Palkansaajilta kysyttiin myös, pitävätkö he mahdollisena siirtoaan toisiin tehtäviin. Tämän kysymyksen kohdalla erot yrityksen koon mukaan olivat selvät.

Siirretäänkö toisiin tehtäviin...

(n=764)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö

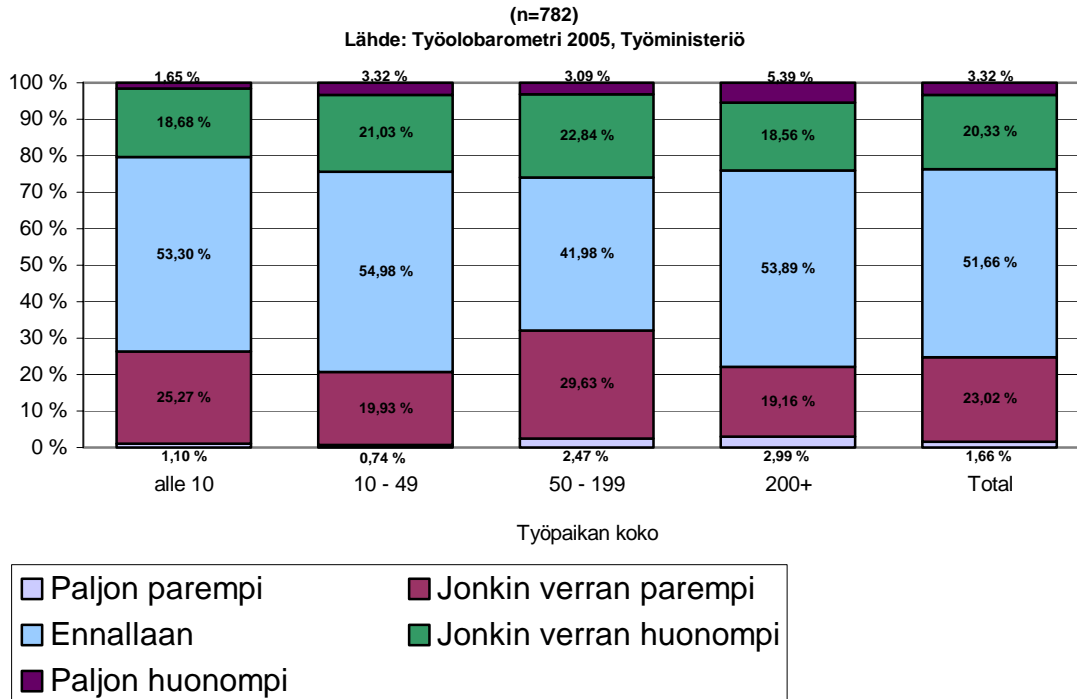


Kun 64,4 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä oli varmoja siitä, ettei heitä siirretä toisiin tehtäviin, vain 44,4 % yli 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen henkilöstöstä oli varma siitä, ettei heitä siirretä toisiin tehtäviin. Niiden henkilöiden osuus, jotka pitivät mahdollisena siirtoa toisiin tehtäviin, kasvoi selkeästi työpaikan koon kasvaessa. Osaltaan tätä kehitystä selittävä tekijä on se, että pienissä yrityksissä työtehtävät ovat muutoinkin varsin laajat, eikä ”muita tehtäviä” välttämättä yrityksessä olekaan.

3.5 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?

Työntekijöiltä kysyttiin lisäksi, minkälaiseksi he arvioivat yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua.

Työllisyystilanne vuoden kuluttua on...



Mielenkiintoiseksi vastaukset tekee se, että muiden toimipaikkojen kuin keskisuurten työntekijöistä selvästi suurempi osa on uskonut työllisyystilanteen olevan ennallaan. Sekä parempaan että huonompaan työllisyystilanteeseen uskovien määrä on ollut suurempi keskisuurissa yrityksissä. Keskisuurten toimipaikkojen (50–199 henkeä) työntekijöistä 58 % on uskonut jonkinlaiseen muutokseen, kun muun kokoisissa yrityksissä työntekijöistä työllisyystilanteen muutokseen on uskonut 45–47 % työntekijöistä. Paljon huonompaan työllisyystilanteeseen uskoneiden osuus on ollut suurin vähintään 200 henkeä työllistävissä toimipaikoissa. Kaiken kaikkiaan luottamus jonkin verran parempaan työllisyystilanteeseen on ollut korkeampi kuin jonkin verran huonompaan.

4 Työn rasiustekijät ja työkyky

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

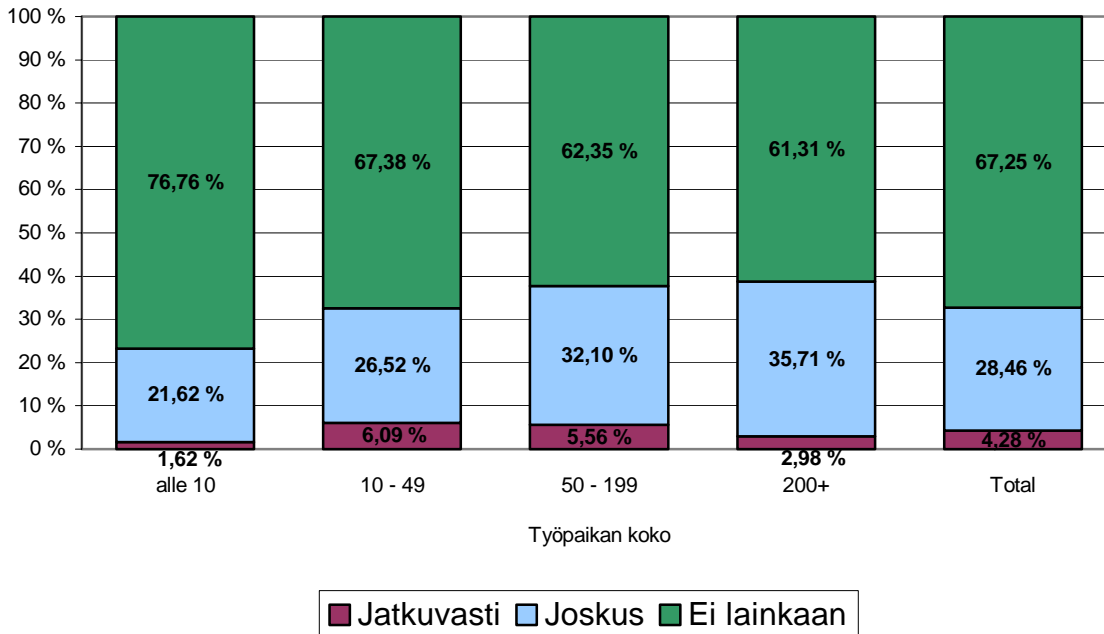
4.1 Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?

Palkansaajilta kysyttiin työolobarometrin yhteydessä, esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista. Erot työpaikkakokoluokkien välillä olivat varsin merkittävät.

Työpaikalla on työpaikkakiusaamista...

(n=794)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Peräti 76,7 % mikrotöpaikkojen työntekijöistä katsoo, ettei työpaikalla lainkaan esiinny työpaikkakiusaamista, kun taas keskisuurten ja vähintään 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen työntekijöistä 61–62 % oli sitä mieltä, ettei työpaikalla lainkaan esiinny työpaikkakiusaamista.

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

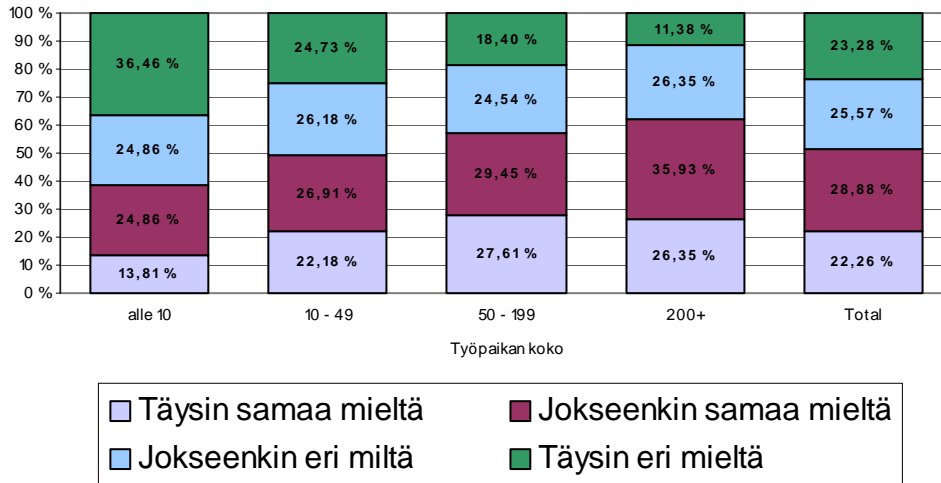
4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?

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

Olen väitteen "työpaikalla on liian vähän työntekijöitä" kanssa...

(n=786)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä vain 38,7 % oli sitä mieltä, että työpaikalla oli liian vähän työntekijöitä, kun suuremmissa kokoluokissa lähes tai yli puolet koki työntekijöitä olevan liian vähän. Niiden henkilöiden osuus, jotka olivat täysin eri mieltä, osuus oli huomattavasti suurempi (36,5 %) alle 10 hengen toimipaikoilla kuin muilla toimipaikoilla. Ylipäätään voi sanoa, että mikroyrityksissä työntekijöiden määrä koetaan useammin riittäväksi kuin suuremmissa yrityksissä.

Työolobarometrissä tiedusteltiin myös suoritusvaatimusten muutoksesta. Suoritusvaatimusten lisääntymistä indikoi 55–56 % vastanneista keskisuurissa ja suurissa yrityksissä, kun mikroyrityksissä tätä mieltä oli vain 36 %. Mikroyrityksissä 63 %:n mielestä suoritusvaatimukset ovat säilyneet ennallaan. Kaikissa kokoluokissa 1–2 % vastanneista oli sitä mieltä, että suoritusvaatimukset ovat vähentyneet.

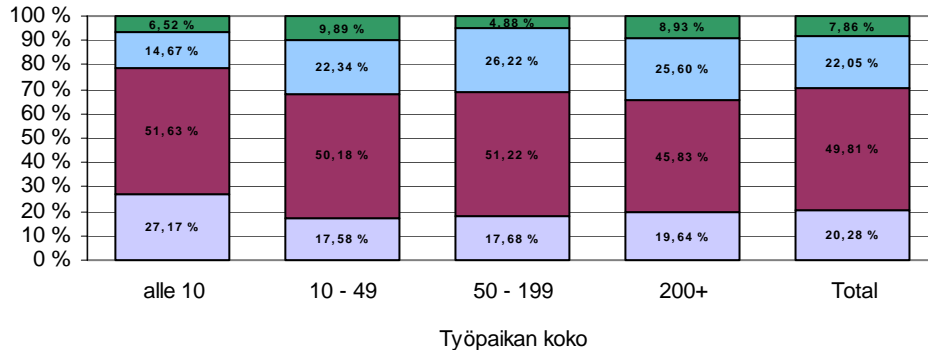
4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?

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

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

(n=789)

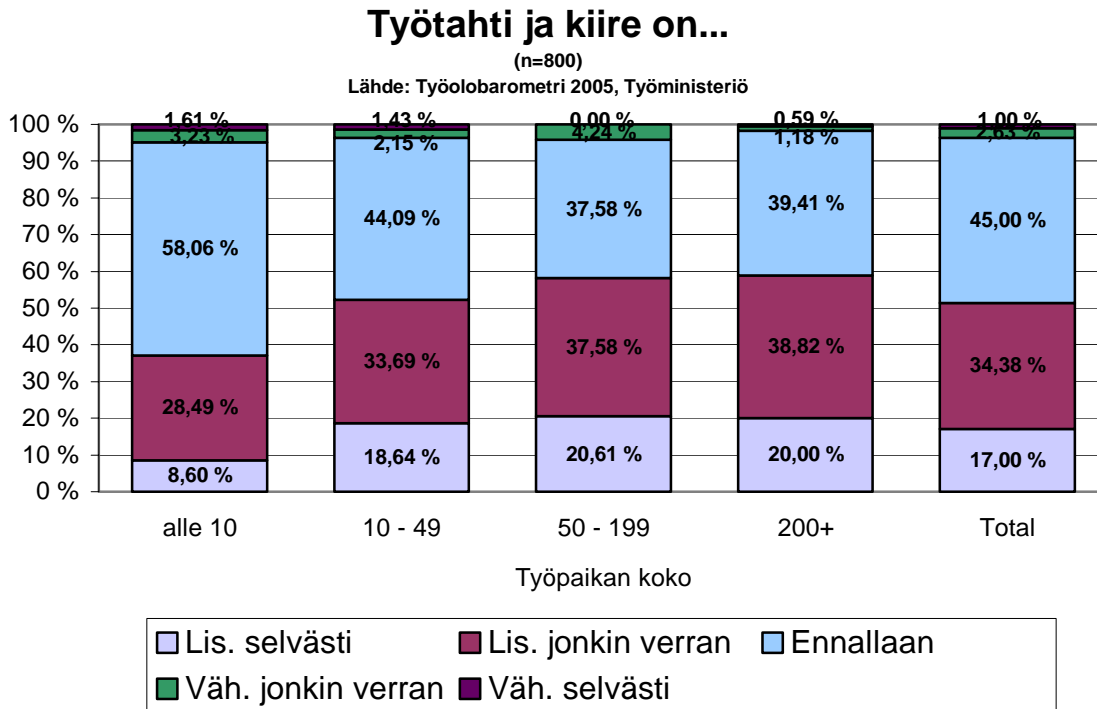
Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 27 % oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja, kun taas tätä suuremmilla toimipaikoilla vain vajaa 20 %. Kokonaisuudessaan vaikuttaa siltä, että pienempien yritysten työntekijät pitävät töitä työpaikalla paremmin organisoituna kuin suuremmissa yrityksissä. Mikroyrityksissä töiden hyvin organisoinnista täysin tai jokseenkin samaa mieltä olleiden osuus oli 79 %. Suuremmissa yrityksissä osuus on 65–69 %:in.

Tulos on ehkä jossain määrin jopa yllättävä – suuremmissa yrityksissä kun pystytään panostamaan tuotannon organisointiin aivan eri volyymillä kuin pienemmissä. Selitys tutkimustulokselle saattaakin löytyä siitä, että pienissä yrityksissä työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa töiden organisointiin enemmän kuin suurissa yrityksissä. Näin työt koetaan paremmin organisoiduiksi, kun niiden organisointiin on voitu itse vaikuttaa.

4.4. Työtahdin ja kiireen lisääntyminen tai vähentyminen

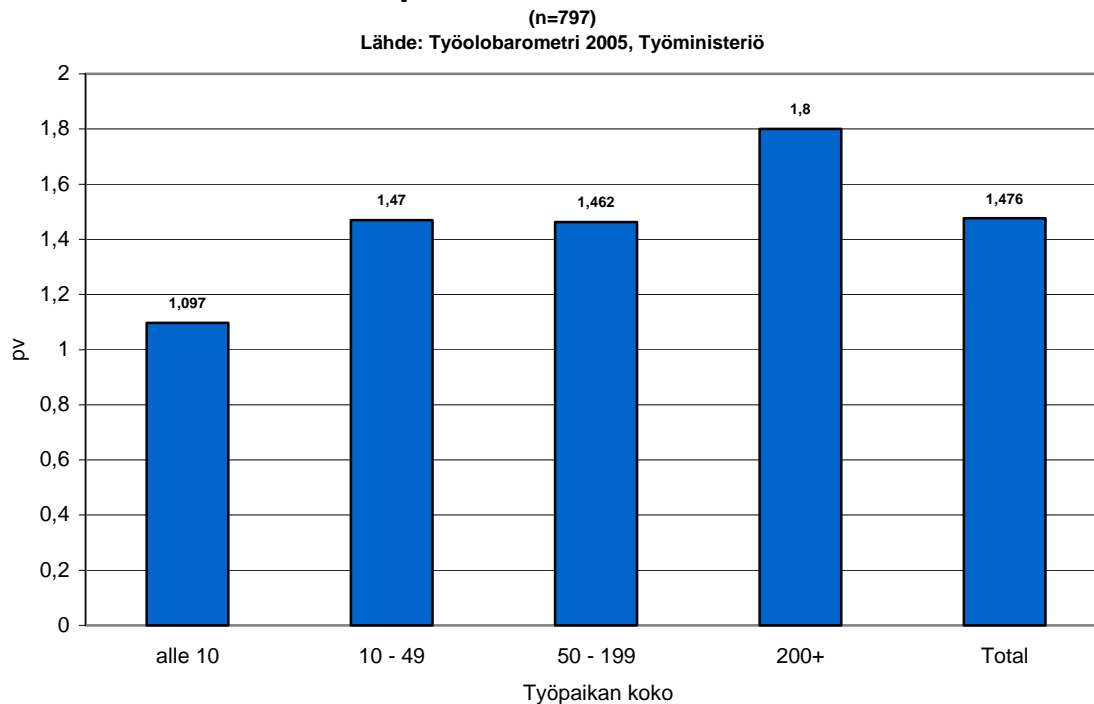


Työtahti ja kiire näyttäisivät kasvaneen työntekijöiltä kysyttäessä selvästi enemmän suuremmissa yrityksissä kuin mikroyrityksissä. Mikroyrityksistä vastanneista 37,1 % katsoi kiireen lisääntyneen selvästi tai jonkin verran. Vähintään 200 henkeä työllistävissä yrityksissä vastaava osuus oli 58,8 %.

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

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

Poissaolopäiviä oman sairauden takia



Omasta sairaudesta riippuvien poissaolojen määrä on pienempi alle 10 hengen toimipaikoissa kuin muissa toimipaikoissa. Tutkimukseen eivät osallistuneet yrittäjät itse – yrittäjät ovat yleisen käsityksen mukaan työstä poissa sairautensa takia harvemmin kuin muut. Huolimatta siitä, ettei yrittäjiä ole laskettu tutkimustuloksiin mukaan, jäivät mikroyritysten sairauspoissaolot huomattavasti vähäisemmiksi kuin suurempien yritysten. Tämä on myönteistä varsinkin, kun otetaan huomioon, ettei pienemmissä yrityksissä välttämättä kyetä panostamaan ennaltaehkäisevään kunnon, terveyden ja osaamisen hoitamiseen samalla tavalla kuin suuremmissa yrityksissä.

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

Sairauspoissaolot on esitetty mediaanina, koska keskiarvoluvut saattavat vääristää tuloksia, mikäli vastaajajoukkoon osuu muutama hyvin pitkä sairauspoissaolo. Myös keskiarvon perusteella pienimmissä yrityksissä sairauspoissaolopäiviä on kuitenkin vähemmän kuin suuremmissa; alle 10 hengen yrityksessä poissaolopäiviä oli tässä tutkimuksessa keskimäärin 5,5 pv/vuosi, 10-49 hengen yrityksessä 8,4 pv/vuosi, 50-199 hengen yrityksessä 7,8 pv/vuosi, ja tätä suuremmissa yrityksissä 8,7 pv/vuosi.

5 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

Pienessä yrityksessä joudutaan pienellä joukolla hoitamaan kaikki ne tehtävät, jotka isossa yrityksessä hoidetaan keskitetysti. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä laajempia tehtävänkuvat ovat. Kaikkein pienimmissä, yrittäjän ja yhden ulkopuolisen työntekijän työllistävissä yrityksissä ainoa työntekijä on käytännössä yrittäjän varamies ja on käytännössä tietoinen

kaikesta mitä yrityksessä tapahtuu. Joillekin työntekijöille tällainen vastuullisuus saattaa olla raskasta – mutta suurimmalle osalle työn laaja-alaisuus on motivoiva tekijä.

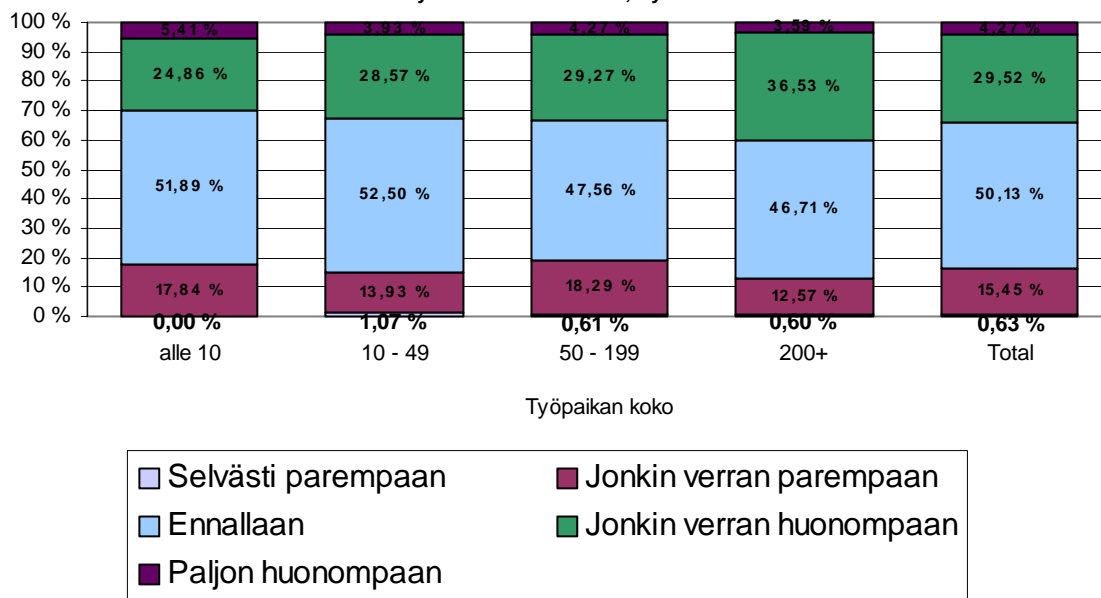
5.1 Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittyneet?

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

Työnteon mielekkyys ja työhalut ovat kehittyneet...

(n=796)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Tässä vastauksessa kävi ilmi, että suurempi osa (52 %) pienten toimipaikkojen työntekijöistä uskoi tilanteen pysyneen ennallaan kuin suurten toimipaikkojen työntekijöistä (47 %). Vähintään 200 henkeä työllistävien toimipaikkojen työntekijöistä 40 %:n mielestä työhalut ja työnteon mielekkyys ovat heikentyneet, kun pienempien yritysten palkansaajista tätä mieltä on 30–34 %. Parantuneeseen kehitykseen uskoivat erityisesti mikroyritysten ja keski suurten yritysten vastaajat (18–19 %).

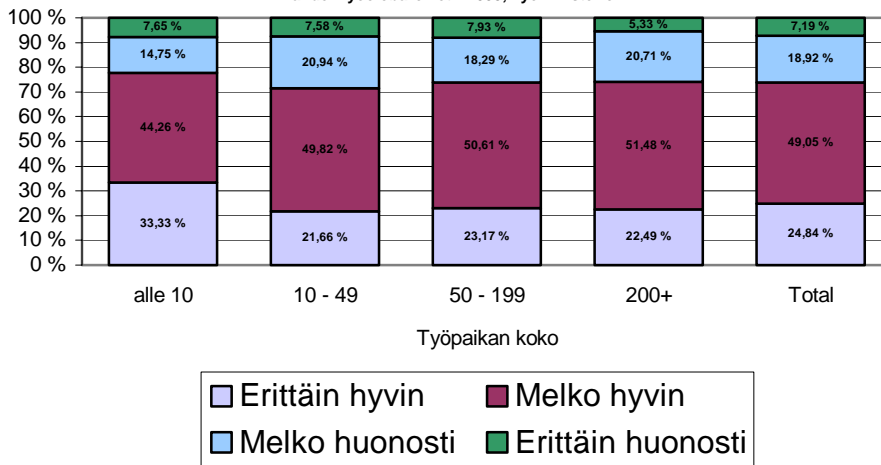
5.2 Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?

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

Työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita kuvaa...

(n=793)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Alle 10 hengen mikrotoimipakoissa koettiin olevan oppimisen mahdollisuuksia erittäin hyvin (33 %) tai melko hyvin (yhteensä 78 %). Muissa kokoluokissa erittäin tai melko hyvin sopivaksi väitteen jatkuvasta oppimisesta kokevien osuudet olivat hyvin samanlaiset (71–74 %). Uuden oppimiseen ei kokenut olevan mahdollisuuksia 7 % vastanneista. Oppimisen mahdollisuudet liittyivät erityisesti pienyrityksen varsin laajoihin työtehtäviin. Kun koko yrityksen työt tehdään vähemmällä väellä, ovat toimenkuvat usein laajoja ja monialaisia.

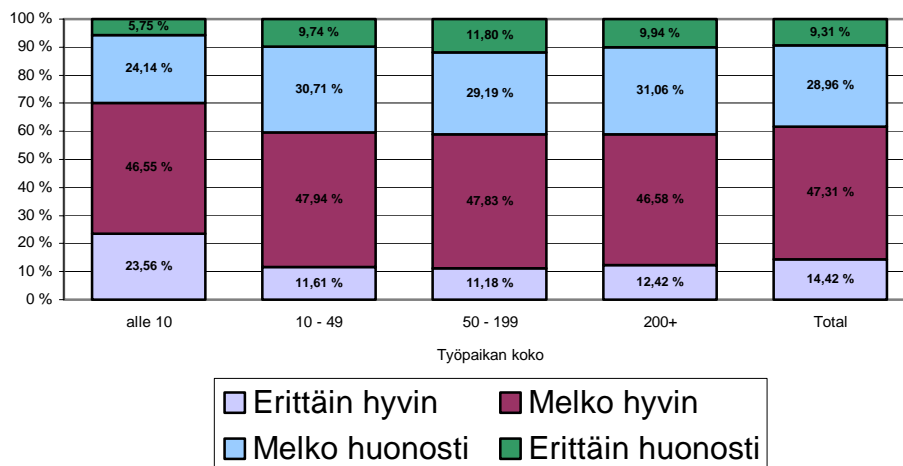
5.3 Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?

Vastaajia pyydettiin lisäksi arvioimaan väitteen, ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” paikkansa pitävyyttä toimipaikkansa suhteen. Vastausvaihtoehtoina oli, että väite sopii erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti tai erittäin huonosti työpaikkaan.

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita kuvaa työpaikkaa...

(n=763)

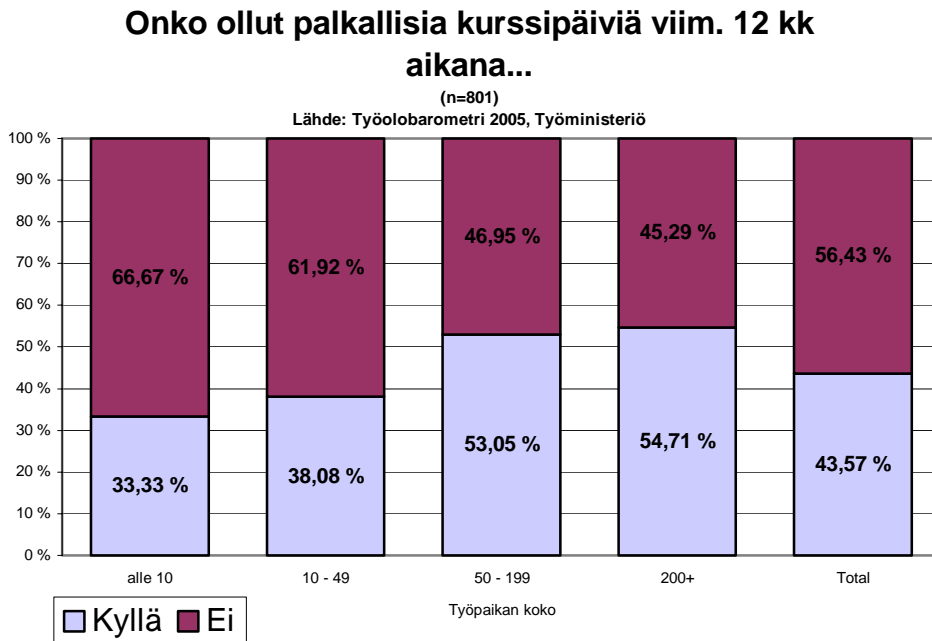
Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Keskimäärin 62 % vastanneista katsoi työntekijöitä kannustettavan kokeilemaan asioita. Kuitenkin mikroyrityksissä työskentelevistä 24 % katsoi väitteen kuvaavan erittäin hyvin työpaikkaansa, kun muissa yrityksissä osuus oli 11–12 %.

5.4 Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?

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



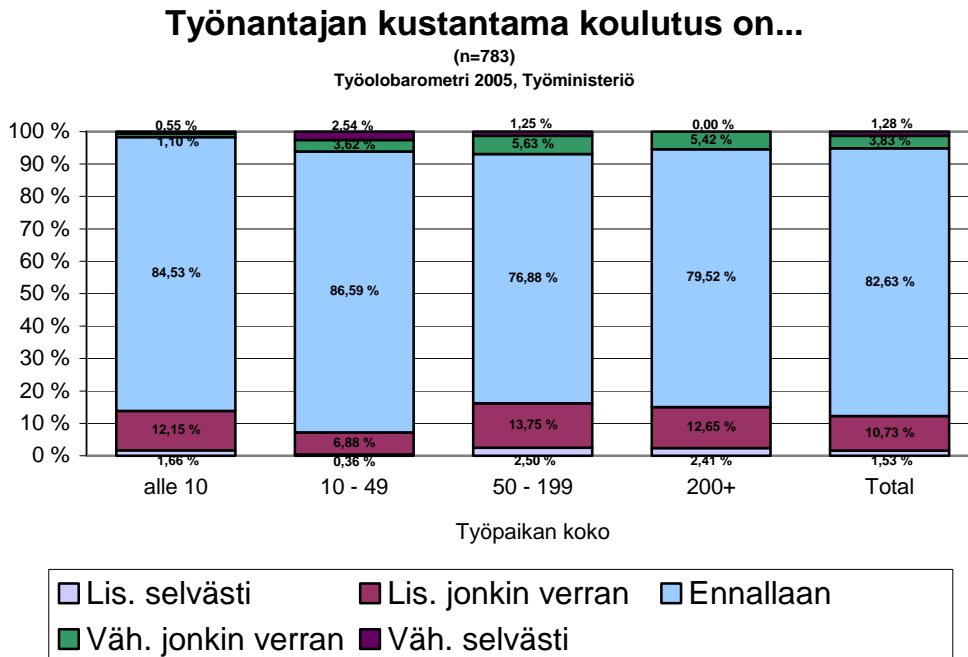
Palkallisten kurssipäivien osuus oli matalampi pienemmillä työpaikoilla ja kasvoi toimipaikan koon myötä. Kun mikrotoimipaikoilla vain 33,3 % oli osallistunut palkalliseen koulutukseen, 50–199 hengen toimipaikoilla 53 % työntekijöistä oli osallistunut ja tätä suuremmilla toimipaikoilla lähes 55 % työntekijöistä oli osallistunut tällaiseen koulutukseen.

Työolobarometrissä tiedusteltiin myös palkallisten kurssipäivien määrää niiltä henkilöiltä, jotka koulutukseen olivat ylipäättään osallistuneet. Alle 10 hengen työpaikoissa koulutuspäiviä oli keskimäärin 5 pv/vuosi, 10–49 hengen työpaikoissa keskimäärin 5,2 pv/vuosi, 50-199 hengen työpaikoissa 5,5 pv/vuosi ja tätä suuremmissa työpaikoissa 6 pv/vuosi. Siten palkalliseen koulutukseen osallistuneiden koulutuspäivien määrän suhteen yritykset eivät eroa koon mukaan.

Pienten yritysten koulutuksen vähäisyyttä selittävät paitsi kustannustekijät, myös henkilöresursseihin liittyvät syyt. Pienissä yrityksissä yhdenkin työntekijän poissaolo koulutuksen takia aiheuttaa muille työntekijöille kasaantuvia työpaineita, kun taas suuremmissa yrityksissä töitä voidaan poissaolojen aikana tasata sijaisjärjestelyin. Toisaalta vähäisempää koulutusta kompensoi aiemmin mainittu työssä ja työpaikalla oppiminen, joka koetaan pienemmillä työpaikoilla yleisemmäksi kuin suuremmilla. Pienempien yritysten mahdollisuuksia ja haluja työntekijöidensä kouluttamiseen tulee kuitenkin pyrkiä lisäämään edelleen niin joustavien koulutusjärjestelyiden ja kustannusten tasaamisen kuin myös koulutuspalveluiden saavutettavuuden lisäämisen kautta.

5.5 Miten työnantajan kustantaman koulutuksen määrä on kehittynyt?

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



Alle 50 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 85–87 % koki, että työnantajan kustantaman koulutuksen määrä on pysynyt ennallaan. Sekä lisääntymistä että vähentymistä koettiin enemmän suuremmilla toimipaikoilla. 10-49 henkeä työllistävissä toimipaikoissa lisääntymistä kuvaavien vastausten osuus oli matalin ja lisäksi selvää vähenemistä kuvaavien vastausten osuus oli korkein. Kaikkein pienimmillä työpaikoilla työnantajan kustantaman koulutuksen koettiin vähentyneen vain hyvin harvoin, näin oli vastannut vain 1,65 % vastaajista.

Muissakin työelämän muutosta kuvaavissa kysymyksissä kävi selvästi ilmi, että mikrotyöpaikoilla yleensä koettiin asioiden olevan ennallaan – niin myös työnantajan kustantaman koulutuksen osalta. Kyse on ehkä suurissa yrityksissä ylipäättään tapahtuvista nopeitempomisista muutoksista – pienissä yrityksissä niin yrityksen kuin siellä tapahtuvan työn kehittäminen saattaa tapahtua pidemmällä aikavälillä.

6 Palkkauksen kannustavuus

Työolobarometrissä tiedusteltiin myös työntekijöiden omia näkemyksiä palkkauksesta. Vastaajilta ei kysytty absoluuttista palkan määrää, vaan pyydettiin arvioimaan erilaisten kuvailusanojen pohjalta omaa palkkausta.

Palkka on keskeinen tekijä kilpailussa osaavasta työvoimasta. Yrittäjät ovat usein kokeneet ongelmaksi sen, ettei pienyrityksellä ole mahdollisuuksia rakentaa kovin monimutkaisia elementtejä sisältävää palkkausjärjestelmää. Työolobarometrin tulosten perusteella voitaisiin

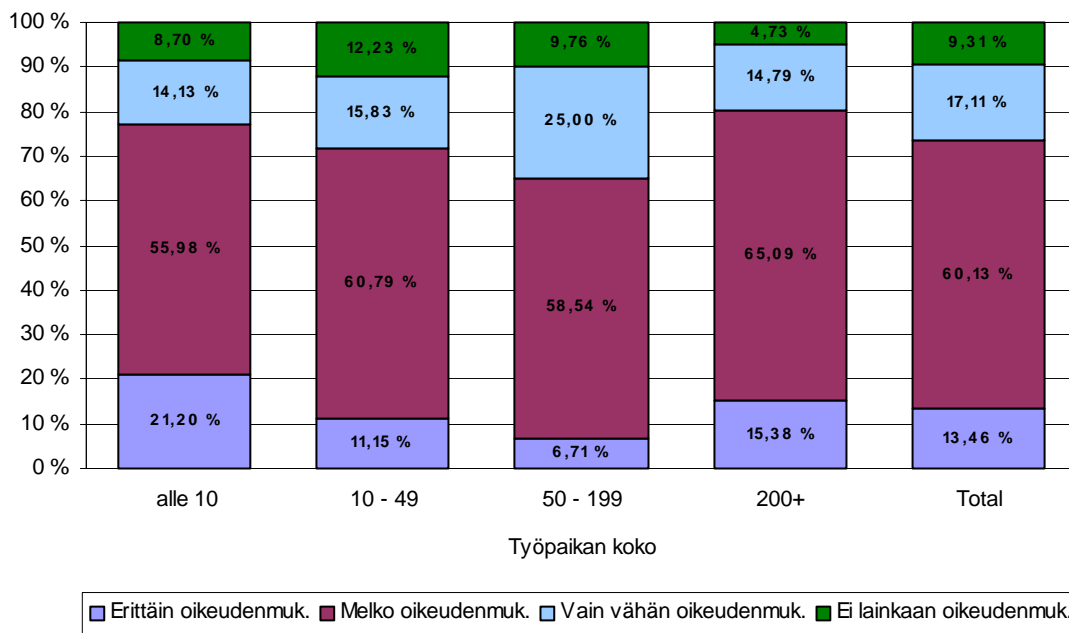
päätellä, ettei tähän välttämättä ole tarvettakaan; pienyritysten työntekijät kokevat palkkauksen yhtä oikeudenmukaiseksi, kilpailukykyiseksi ja kannustavaksi kuin esimerkiksi suurimpien yritysten työntekijät. Palkkausta koskevissa kysymyksissä tendenssi oli laskeva kuitenkin siten, että keskisuuret yritykset saivat heikoimmat vastaukset, kun taas mikroyritykset ja suuret yritykset asettuivat jotakuinkin samalle lähtöviivalle.

6.1 Onko palkkaus oikeudenmukainen?

Onko palkkaus oikeudenmukainen...

(N=795)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



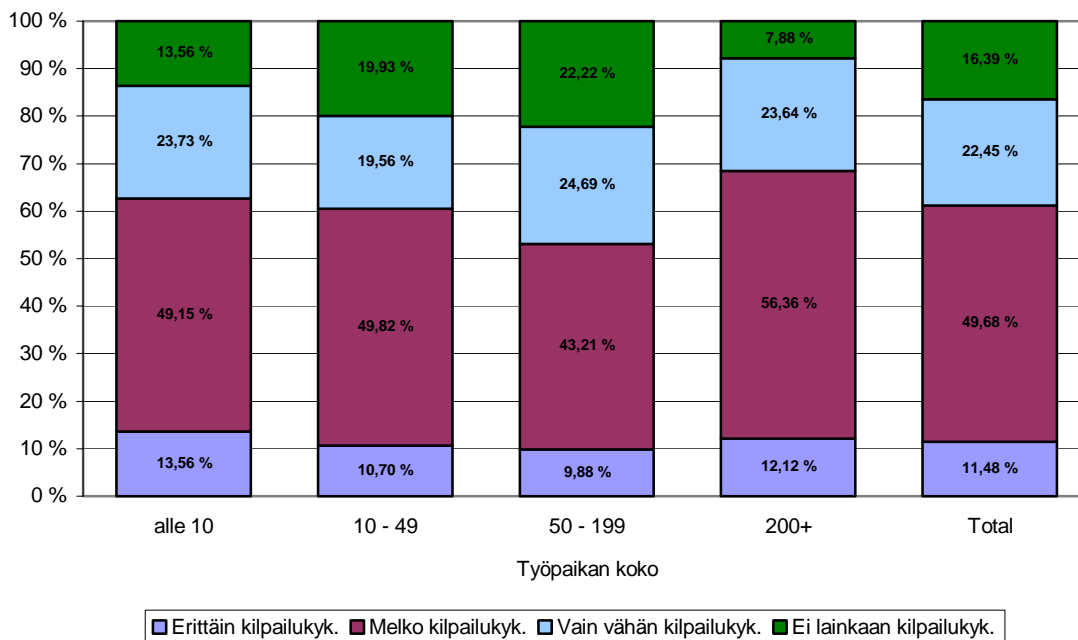
Mikro-, pien- ja suuryrityksissä palkkausta pidetään useammin oikeudenmukaisena (72–80 %) kuin keskisuurissa yrityksissä, joissa tätä mieltä on 65 %. Kokonaisuutena vastanneista 74 % pitää palkkaustaan erittäin tai melko oikeudenmukaisena. Mikroyrityksissä työskentelevistä peräti 21 % pitää palkkaustaan erittäin oikeudenmukaisena. Tämä on mielenkiintoinen havainto, sillä tilastollisesti vertaillen palkkasumma työntekijää kohden on keskimäärin matalampi pienemmillä toimipaikoilla kuin suuremmilla työpaikoilla. Tämä tilastollinen eroavaisuus selittyy kuitenkin pitkälti sillä, että pienyrityksissä tehdään osin eri työtä kuin suuremmissa yrityksissä, eikä kyse siis ole vertailusta samojen työtehtävien kesken.

6.2 Onko palkkaus kilpailukykyinen?

Onko palkkaus kilpailukykyinen...

(n=775)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



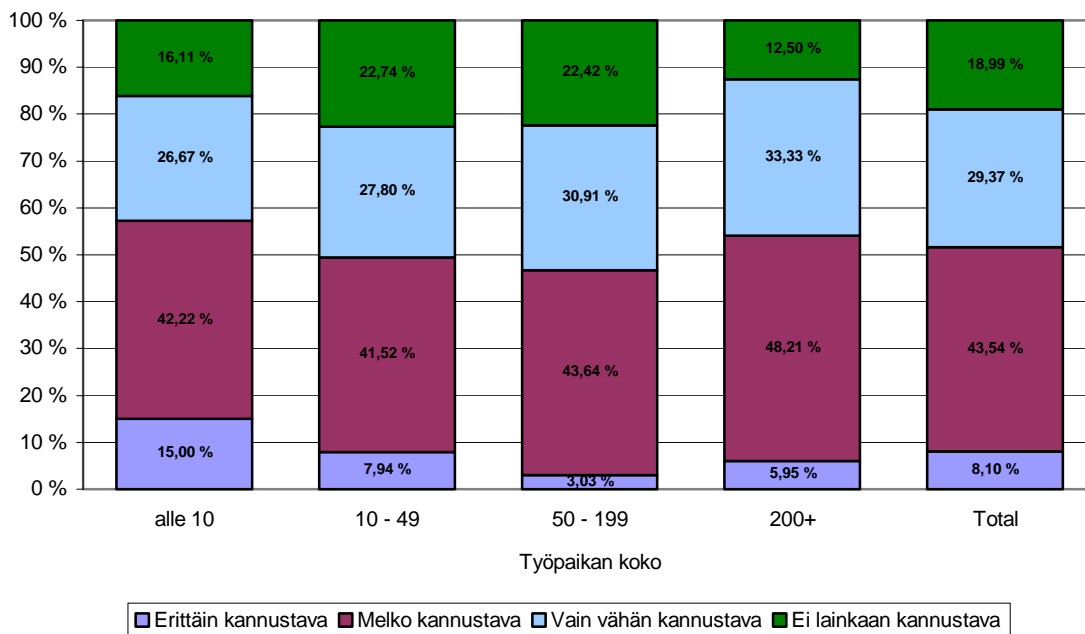
Samoin mikro-, pien- ja suuryrityksissä arvioidaan useammin (61–68 %) palkkauksen olevan kilpailukykyinen kuin keskisuurissa yrityksissä. Keskisuurissa yrityksissä työskentelevien ja palkkausta kilpailukykyisenä pitävien osuus (53 %) on selvästi vähemmän kuin pienten yritysten osalta vastanneiden osuus (61 %). Kokonaisuutena palkkausta pitää kilpailukykyisenä 61 % vastanneista.

6.3 Onko palkkaus kannustava?

Onko palkkaus kannustava...

(n=790)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



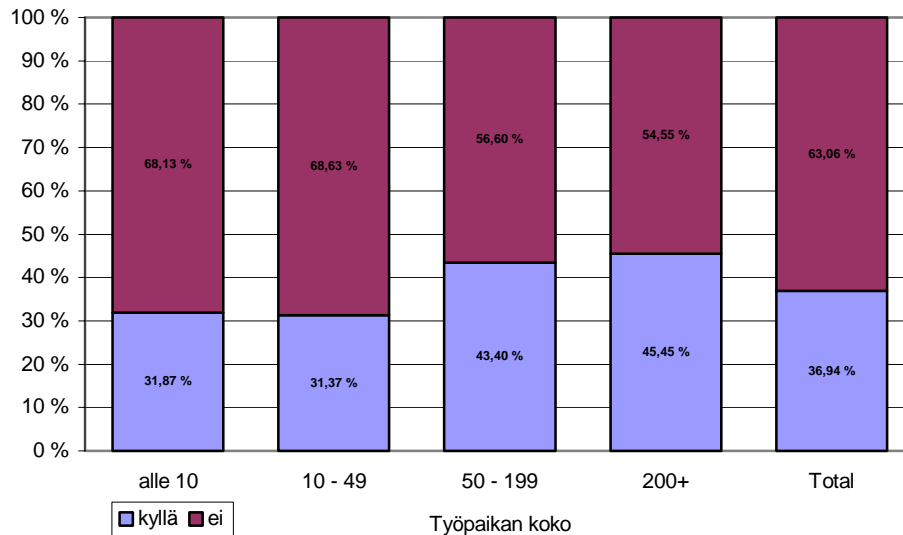
Sama tendenssi näkyy myös palkkauksen kannustavuudessa. Mikroyrityksissä työskentelevistä vastaajista peräti 15 % pitää palkkaansa erittäin kannustavana ja pienissäkin yrityksissä 8 % vastanneista. Palkkausta pidetään siis mikroyrityksissäkin varsin kannustavana, vaikka pienyrittäjät kantavatkin usein huolta siitä, että kannustavan palkkausjärjestelmän rakentaminen pienyritykseen on vaikeaa. Kokonaisuutena 52 % vastanneista pitää palkkaustaan erittäin tai melko kannustavana. Keskiarvoa laskee keski suurten yritysten vain vähän tai ei lainkaan kannustavana palkkaustaan pitävien (53 %) ja suurten yritysten vain vähän kannustavana pitävien (33 %) osuudet. Ei lainkaan kannustavana palkkaustaan pitäviä on vastanneiden joukossa 19 %.

6.4 Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?

Vaikuttaako henkilökoht. suoriutuminen palkkaan...

(n=777)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Vaikka mikro- ja pienyritysten palkkaus koetaan oikeudenmukaiseksi, kilpailukykyiseksi ja kannustavaksi, näissä yrityksissä työskentelevistä reilu 30 % ilmoittaa henkilökohtaisen suoriutumisen vaikuttavan palkkaan. Keskisuurissa ja suurissa yrityksissä suoriutumiseen perustuvaa palkkausta ilmoittaa olleen 43–45 % vastanneista.

Työolobarometrissä kysyttiin erikseen tulospalkkioiden maksamista. Näiden osalta ero pienten ja suurempien yritysten välillä on vieläkin selkeämpi. Siten mikro- ja pienyrityksissä palkkaus näytettäisiin koettavan motivoivammaksi huolimatta tuloksellisuuserien pienemmästä osuudesta palkkauksessa.

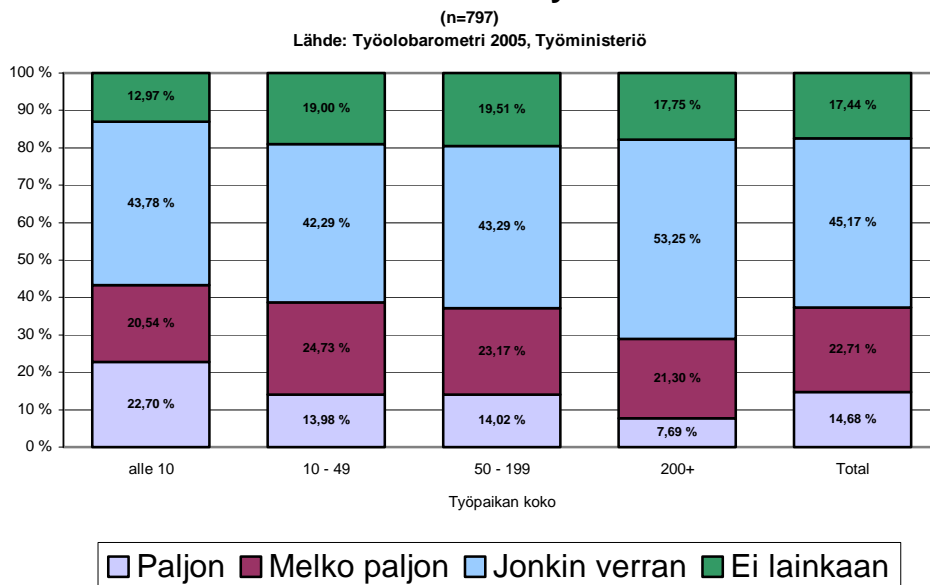
7 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työssään

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä pidetään palkkauksen ohella eräänä keskeisenä motivaatiotekijänä. Jo aiemmin todettiin, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet näyttävät pienyrityksissä varsin luottamuksellisilta. Työolobarometrin perusteella näyttää myös siltä, että pienyritysten työntekijät kokevat, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä.

7.1 Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?

Barometrissä kysyttiin, voivatko palkansaajat vaikuttaa siihen, mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu. Vaihtoehdoiksi annettiin paljon, melko paljon, jonkin verran ja ei lainkaan.

Vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin on...

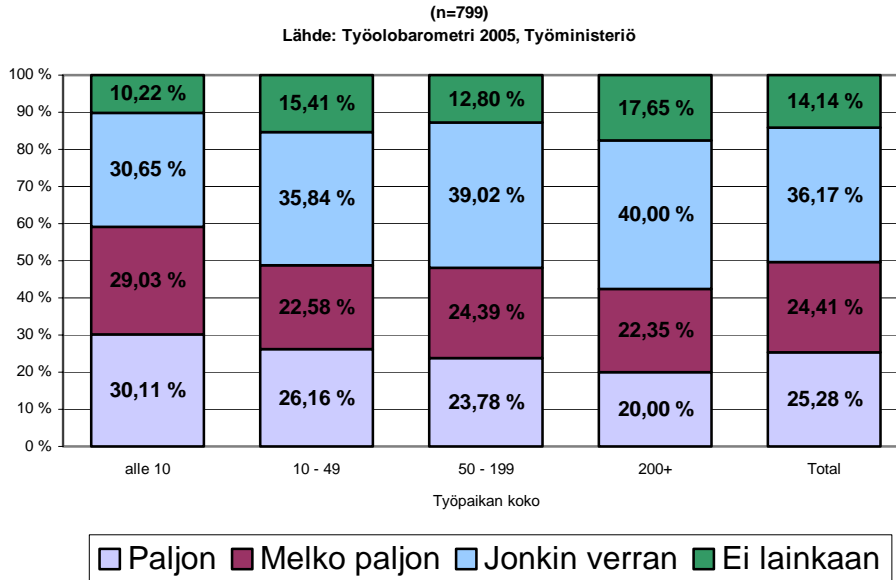


Vastauksista käy ilmi, että mikrotyöpaikkojen työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviinsä enemmän (87 %) kuin suurempien työpaikkojen työntekijät (81–82 %). Erityisesti tämä näkyi vielä niiden, jotka kokevat voivansa vaikuttaa paljon työtehtäviinsä, osuudessa (23 %). Mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sitä vähemmän vaikutusvaltaa omiin työtehtäviin koetaan olevan. Pienessä työpaikassa tehtävät ovat kaikilla työntekijöillä laajemmat, ja kuten muista työolobarometrin vastauksista käy ilmi, töiden organisoinnista myös keskustellaan työpaikalla.

7.2 Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa?

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

Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on...



Myös työtahtiin mikrotyöpaikkojen työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa enemmän kuin suurempien työpaikkojen työntekijät. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä lähes 60 % koki voivansa vaikuttaa työtahtiinsa ainakin melko paljon, kun taas tätä suurempien toimipaikkojen työntekijöistä yli puolet koki voivansa vaikuttaa työtahtiinsa vain jonkin verran tai ei lainkaan. Vastaukset kertonevat siitä, että pienemmissä yrityksissä työntekijät osallistuvat laajasti työn organisointiin. Suuremmissa yrityksissä seuranta saattaa olla tiukempaa kuin pienemmissä yrityksissä.

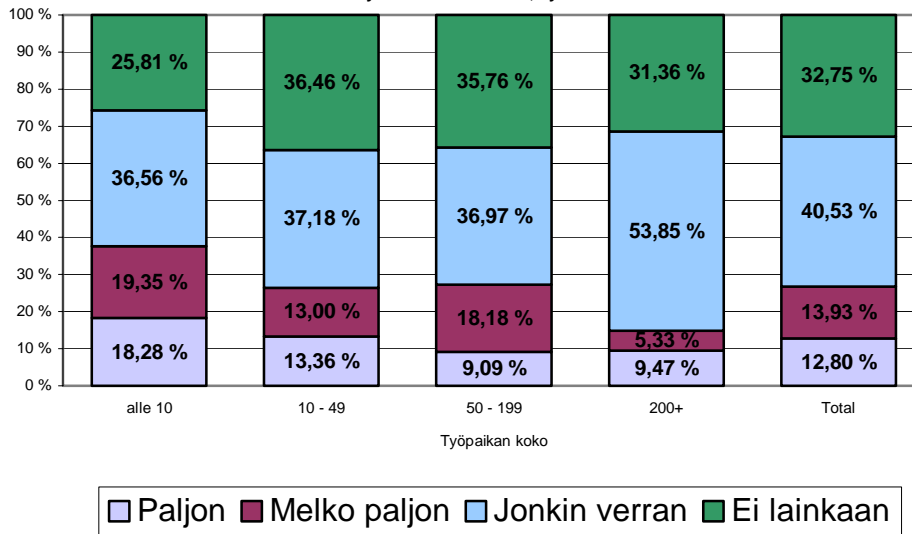
7.3 Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?

Tutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan myös sitä, kuinka paljon he voivat vaikuttaa töiden jakoon henkilöstön kesken työpaikalla.

Vaikutusmahdollisuuksia töiden jaossa on...

(n= 797)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Niiden henkilöiden osuus, jotka kokivat voivansa vaikuttaa töiden jakoon paljon, osuus vähennee siirryttäessä suurempiin toimipaikkoihin. Paljon tai melko paljon töiden jakoon koki voivansa vaikuttaa alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 38 %. Vähintään 200 henkeä työllistävissä toimipaikoissa vain 12 % vastanneista koki voivansa vaikuttaa töiden jakoon paljon tai melko paljon. Toisaalta ei lainkaan -vastanneiden osuus (31 %) oli matalampi suurimmissa yrityksissä kuin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (36 %).

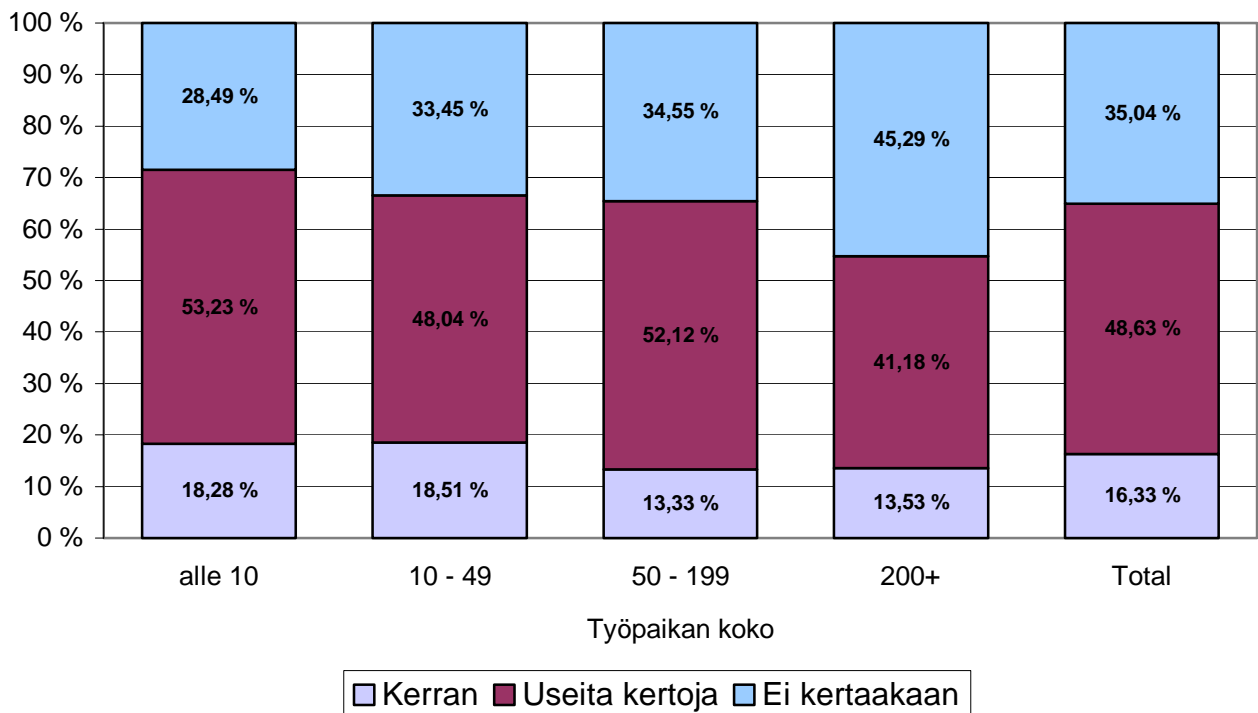
7.4 Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita?

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

On tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita...

(n=802)

Työolobarometri 2005, Työministeriö



Parantamiseen tähtäviä aloitteita oli tehty eniten – 72 % vastanneista – alle 10 hengen työpaikoilla. Tätä suuremmilla työpaikoilla aloitteita oli tehty vähemmän – aloitteita tehneiden osuus (55 %) oli matala erityisesti suurimmissa toimipaikoissa. Syy aktiivisuuteen liittyy varmasti siihen, että aloitteiden tekemisen koetaan johtavan muutoksiin ja aloitteilla koetaan olevan merkitystä. Aloitteita on varmasti myös helpompi viestiä pienemmillä työpaikoilla. Aiempien vastausten tuella vaikuttaa selvältä, että pienempien yritysten työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työssään muita enemmän.

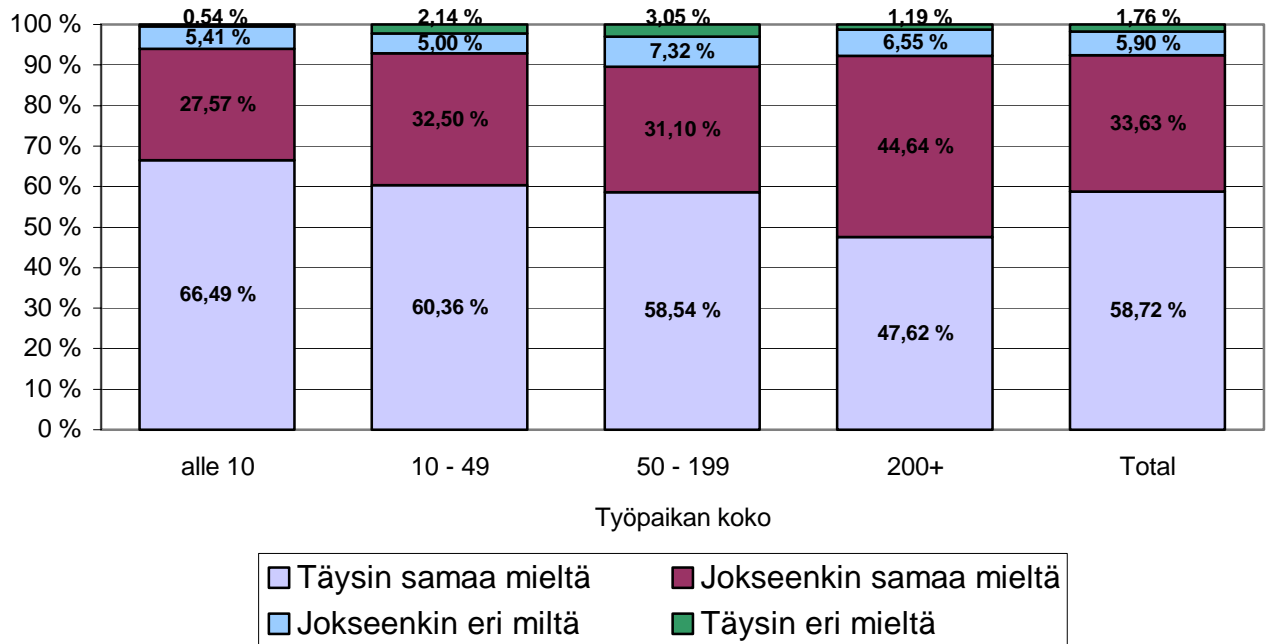
7.5 Voiko työntekijä toimia parhaaksi näkemällään tavalla, kunhan työt tulevat tehdyksi?

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

Olen väitteen "työssä voi toimia miten näkee parhaaksi" kanssa...

(n=797)

Lähde: Työolobarometri 2005, Työministeriö



Kaikissa kokoluokissa valtaosa työntekijöistä koki voivansa työssään toimia miten näkee parhaaksi, kunhan työt tulevat tehdyksi. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 66,5 % koki, että voi täysin toimia miten näkee parhaaksi. Kaikkein suurimmilla työpaikoilla tällainen toiminta nähtiin jonkin verran hankalampana kuin pienemmissä yrityksissä. Toki tämänkin kysymyksen kohdalla täytyy ottaa huomioon pienten ja suurten yritysten luonnolliset eroavaisuudet koskien muun muassa henkilöstön toimenkuvien moninaisuutta.

Kokonaisuutena työolobarometrissä suoritettujen tarkastelujen yritysten koon mukaan näyttävät kertovan pienempien työpaikkojen avoimista, keskustelevista, luottamuksellisista, tasapuolisista, kilpailukykyisistä ja kannustavista työoloista.

