



YRITTÄJÄ -HYVÄ TYÖNANTAJA

YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain Työolobarometrilla suomalaisen työelämän laatua ja kehittymistä. Barometri perustuu palkansaajien vastauksiin. Vuonna 2017 kyselyyn vastasi 1055 henkilöä yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.

On tärkeää, että työoloja ja työpaikan osapuolten suhteita selvitetään säännöllisesti. Yrityksissä työskentelevien työntekijöiden näkemykset osoittavat vuosittain, että pienillä työpaikoilla on paras luottamus työntekijöiden ja työnantajan kesken. Myös tietojen välittäminen työpaikalla on sitä avoimempaa, mitä pienempi yritys on kyseessä. Edelliseen barometriin nähden kehitys on ollut myönteistä. Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat parantuneet erityisesti alle 50 työntekijän työpaikoilla.

Vuosien 2001–2017 aikana pk-yrityksiin on

syntynyt lähes 135 000 uutta työpaikkaa. Pienten ja keskisuurten yritysten merkitys työllisyyden positiiviselle kehitykselle on siten olennaisen tärkeä. Valtiovallan tehtävänä on johdonmukaisesti parantaa yritysten toimintaedellytyksiä, sillä ilman kasvavia ja työllistäviä yrityksiä Suomi ei pärjää. Erityisesti työmarkkinoiden rakenneuudistukset ovat jääneet lähtötelineisiin. Hyvät työolot ja keskinäinen luottamus antavat hyvät edellytykset yhdessä tekemiselle ja sopimiselle. Pieniltä työpaikoilta ei puutu työpaikkasopimissa tarvittavaa luottamusta tai tietoa yrityksen asioista.

Tässä julkaisussa käydään läpi yrityskoko- luokittain palkansaajien näkemykset muun muassa työnantajan ja työntekijöiden välisestä luottamuksesta ja avoimuudesta, tiedonkultasta ja työntekijän mahdollisuudesta kehittyä ja oppia uusia asioita.

Janne Makkula
työmarkkinajohtaja, varatuomari
Suomen Yrittäjät

Raportin on laatinut: Albert Mäkelä, asiantuntija, Suomen Yrittäjät
Julkaisun taitto: Olli-Mikko Muroke, graafinen suunnittelija, Aste Helsinki Oy

10 HAVAINTOA

- 1.** Kyselyn tulokset osoittavat, että pienillä työpaikoilla työntekijöiden työolot ovat hyvässä kunnossa ja monin paikoin parhaimmat. Tulokset ovat saman suuntaiset vuodesta toiseen.
- 2.** Pienillä työpaikoilla on paras luottamus työntekijöiden ja työnantajan kesken. Myös tietojen välittäminen työpaikalla on sitä avoimempaa, mitä pienempi yritys on kyseessä. Pieniltä työpaikoilta ei puutu työpaikkasopimisessa tarvittavaa luottamusta tai tietoa yrityksen asioista.
- 3.** Alle 10 työntekijän yrityksissä lähes puolet työntekijöistä ei kuulu ammattiliittoon eikä työttömyyskassaan.
- 4.** Yrittäjä huolehtii työntekijöistään. Alle 50 työntekijän työpaikoilla työntekijät ovat varmimpia työpaikkansa säilymisestä ja työvoiman tarpeen vaihtelussa käytetään vähiten vuokratyöntekijöitä.
- 5.** Tasapuolisen kohtelun kokemus on paras pienimmissä yrityksissä.
- 6.** Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat parantuneet erityisesti alle 50 työntekijän työpaikoilla.
- 7.** Pienissä yrityksissä on parhaat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon.
- 8.** Työntekijöiden osaamista hyödynnetään monipuolisesti yrityksissä. Myös työntekijöiden osaamisesta pidetään huolta ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. 2/3 työntekijöistä on osallistunut työpaikan toimintojen tai prosessien kehittämiseen.
- 9.** Työn määrä jakautuu kaikkein tasaisimmin pienissä yrityksissä. 77 % työntekijöistä alle kymmenen työntekijän yrityksissä on sitä mieltä, että työpaikalla työ jakaantuu tasapuolisesti
- 10.** Kiireen tuntu ja tiukkojen aikataulujen mukaan työskentely on vähäisintä pienissä yrityksissä. Työn henkinen ja fyysinen kuormitus koetaan melko samantasoisena yrityskoosta riippumatta.

Suomalaiset yritykset työllistäjinä

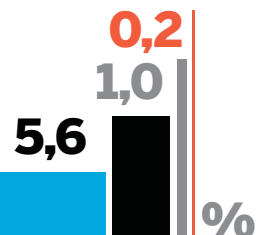
Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2017 Suomessa toimi 286 934 yritystä. Pienten ja keski suurten yritysten, eli alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on 93,2 prosenttia, ja ne työllistävät 23 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Alle 50 henkilöä työllistävät pienet yritykset ja mikroyritykset työllistävät yhteensä lähes puolet yksityisen sektorin työntekijöistä.

Työpaikat syntyvät pk-yrityksiin

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

YRITYSRAKENNE SUOMESSA 2017

YRITYKSEN KOKO	YRITYSTEN MÄÄRÄ	%
■ Mikroyritykset (1–9 hlöä)	264 519	93,3
■ Pienyritykset (10–49 hlöä)	15 725	5,5
■ Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	2 728	1,0
■ Suuryritykset (250– hlöä)	591	0,2

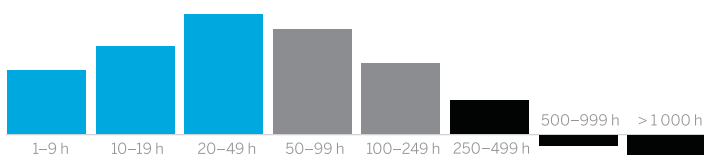


YRITYSTEN HENKILÖSTÖ ERI KOKOLUOKKIEEN YRITYKSISSÄ VUONNA 2017

YRITYKSEN KOKO	HENKILÖÄ	%
■ Mikroyritykset (1–9 hlöä)	327 637	23,3
■ Pienyritykset (10–49 hlöä)	312 979	22,3
■ Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	263 967	19,8
■ Suuryritykset (250– hlöä)	473 012	34,6



YRITYSTEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOS 2001-2016



■ Pienet yritykset (alle 50 hlöä)	+81 500
■ Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	+53 314
■ Suuryritykset (250– hlöä)	-30 124
Lisäys yhteensä	104 690

TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET KESKINÄISET SUHTEET

Työnantajan ja työntekijät välit ovat kunnossa pienyrityksissä

Kyselystä käy ilmi, että pienillä työpaikoilla on eniten keskinäistä luottamusta ja tietoja välitetään useimmin avoimesti. Edelliseen kyselyyn verrattuna yhä useampi työntekijä on vastannut tämän väitteen sopivan erittäin hyvin omaan työpaikkaan, kun tarkastellaan kaikenkokoisia yrityksiä. Aikaisempiin kyselyihin verrattuna tulosten trendi kuitenkin on, että työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet ovat sitä paremmat, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Tämä tulos toistuu kyselyissä vuodesta toiseen.

Hyvin toimiva ja luottamukseen perustuva työyhteisö on avainasemassa paitsi työntekijöiden hyvinvoinnille, myös yrityksen menestyksen kannalta. Työntekijöiden tyytyväisyys työhönsä parantaa koko työyhteisön toimintaa. Pienissä yrityksissä työnantajat ja työntekijät tuntevat toisensa hyvin. Tiedonvaihto on siten välitöntä ja jatkuvaa. Pienyritysten omistajat osallistuvat useimmiten päivittäin työpaikalla tehtävään työhön ja tekevät samoja tehtäviä kuin työntekijät.

Pienissä yrityksissä on kyselyn perusteella vahva luottamus työnantajan ja työntekijöiden kesken. Myös tiedonkulku on avointa. Pienissä yrityksissä on siten kaikki edellytykset työpaikalla tapahtuvaan yhteiseen sopimiseen.

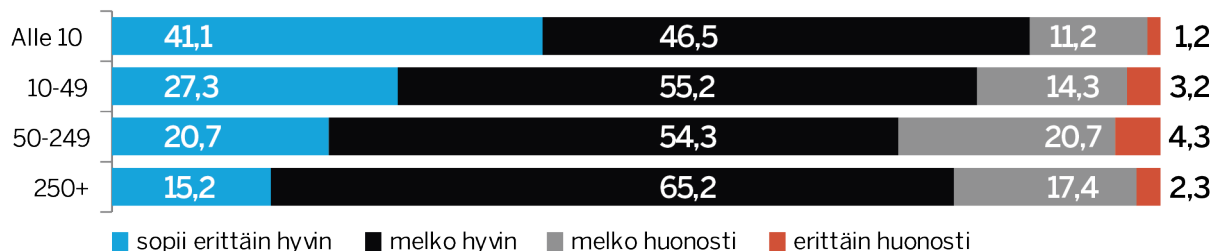
Avoin tiedonkulku parantaa luottamusta

Hyvässä työpaikassa työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti eikä kehtään syrjitä. Kyselystä käy ilmi, että ehdottomassa enemmistössä suomalaisista työpaikoista työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Kuitenkin pienemmissä yrityksissä tasapuolisen kohtelun kokemus on yleisempää kuin suuremmissa. Täysin samaa mieltä tästä on peräti 59 prosenttia työntekijöistä alle kymmenen työntekijän työpaikoilla.

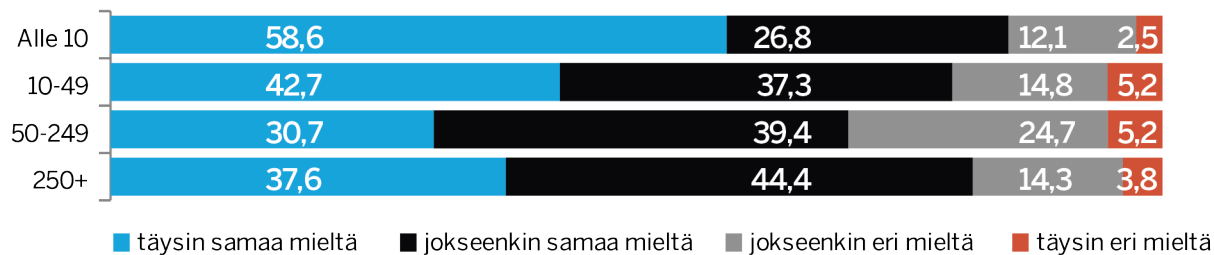
Hyvä työilmapiiri on pienen yrityksen elinehto. Jos työntekijät kokevat, ettei heitä kohdella tasapuolisesti, työilmapiiri voi vaarantua. Työnantajan onkin toimittava suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti, jotta työntekijät kokevat myös käytännössä, että kohtelu on tasapuolista ja reilua.

Kyselyn perusteella erityisesti kaikkein pienimmissä ja toisaalta suurissa yrityksissä tasapuolisen kohtelun kokemus on parantunut edelliseen kyselyyn verrattuna. Vaikka yritysten välillä on eroja erityisesti täysin samaa mieltä olevien vastaajien kohdalla, vähintään 70 prosenttia kaikenkokoisissa yrityksissä työskentelevistä on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että tasapuolinen kohtelu toteutuu.

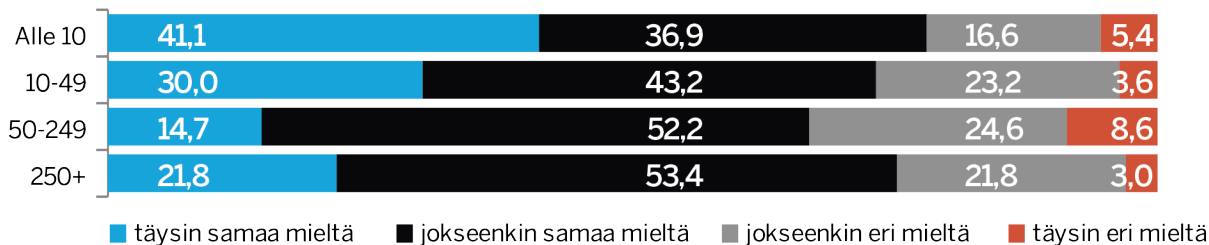
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, %



Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, %



Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, %



Yrittäjä huolehtii työntekijöistään

Työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. Pie-
nillä työpaikoilla työntekijöistä pidetään kiinni. Ky-
selystä käy ilmi, että vuokratyöntekijöitä käytetään harvemmin pienissä yrityksissä. Kyselyn perusteella vuokratyöntekijöiden käyttö lisääntyy yrityksen koon kasvaessa. Peräti 60 prosentissa suurista, yli 250 työntekijää työllistävästä yrityksestä, on käytetty vuokratyöntekijöitä, kun alle kymmenen työntekijän yrityksissä vain 18 prosentissa on käytetty vuokratyöntekijöitä.

Kysely osoittaa, että pienissä yrityksissä sitoudutaan olemassa olevaan henkilökuntaan tiukemmin ja lisääntyvä työ teetetään mieluiten omilla työntekijöillä. Vaikka pienessä työpaikassa on vaikeampaa sopeutua äkillisiin muutoksiin, pieniltä työpaikoilta löytyy joustavuutta hoitaa muuttuvat tilanteen oman henkilökunnan voimin. Keskinäinen luottamus ja avoin tiedonkulku ovat omiaan lisäämään yhdessä tekemisen tunnetta.

Vastaavasti pienemmissä yrityksissä työntekijät ovat keskimäärin useammin varmempia siitä, että heidän työpaikkansa säilyy. Lomautuksia ja irtisanomisia pyritään usein välttämään viimeiseen asti. Luonnollisesti avoin tiedonkulku parantaa myös työntekijöiden luottamusta tulevaisuuteen. Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna luottamus oman työpaikan säilymiseen on parantunut kaikissa yrityskokoluokissa, mutta luottamus on edelleen suurinta alle 50 työntekijän yrityksissä.

Ammattiliittoihin ja työttömyyskassaan kuulumisessa isoja eroja

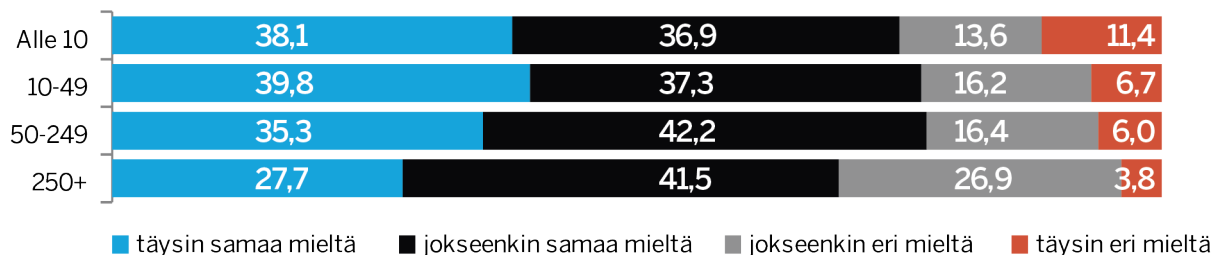
Kyselystä käyvät mielenkiintoisesti ilmi erot siinä, miten yleistä on työntekijöiden järjestäytyminen ammattiliittoon. Pienimmissä työpaikoissa järjestäytyminen on kaikkein vähäisintä. Pienimmissä yrityksissä työolot saavat kuitenkin monin paikoin parhaat arvosanat.

Myös työttömyyskassaan kuulumisessa on suuria eroja. Kyselyn perusteella työttömyyskassaan kuuluminen on sitä yleisempää, mitä suuremmissa työpaikassa työntekijä työskentelee. Kyselyn perusteella näyttäisi jossain määrin siltä, että suuremmissa työpaikoissa työpaikan säilyminen on hieman epävarmempaa, mikä heijastuu myös työttömyyskassaan kuulumisessa.

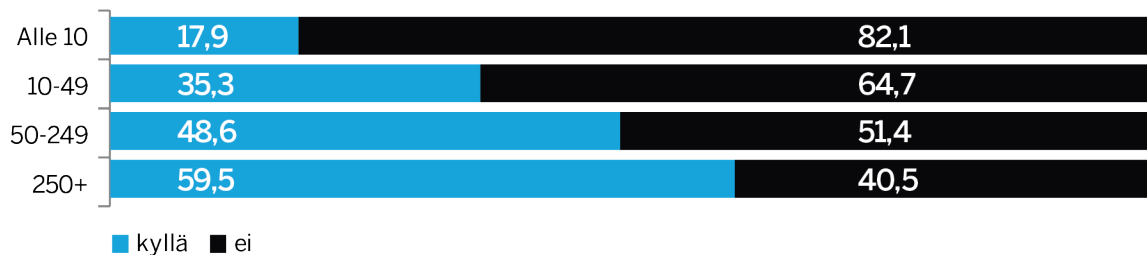
Työttömyyskassan ja ammattiliiton jäsenyydet eivät kyselyn perusteella liity toisiinsa. Kaikkia yrityksiä tarkasteltaessa havaitaan, että pelkkään työttömyyskassaan kuuluminen on yleisempää kuin sekä ammattiliittoon että työttömyyskassaan kuuluminen.

**Pienissä yrityksissä
sitoudutaan omaan
henkilökuntaan tiukimmin.**

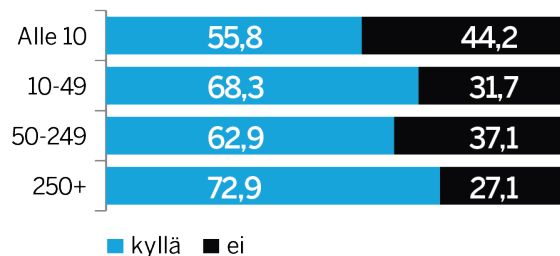
Voi olla varma työpaikan säilymisestä, %



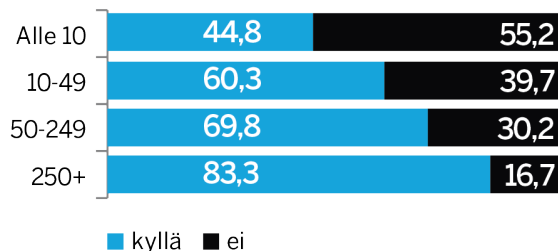
Onko käytetty vuokratyöntekijöitä, %



Onko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen, %



Kuuluuko työttömyyskassaan, %



TYÖNTEKIJÖIDEN KEHITTYMINEN JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Yritykset tarvitsevat osaajia

Yritys ei menesty ilman ammattitaitoista ja osavaa henkilöstöä. Työntekijöiltä vaadittava osaaminen on yhä harvemmin sidoksissa työntekijöiden suorittamiin tutkintoihin. Työtehtävissä vaaditaan entistä useammin laajempaa ja monipuolisempaa osaamista, joka kehittyy monipuolisissa työtehtävissä.

Hyvässä työpaikassa työntekijä voi kehittää osaamistaan ja oppia uusia jatkuvasti uusia asioita. Uuden oppiminen on tarpeen, sillä työelämän vaatimukset muuttuvat ja osaamista on päivitettävä jatkuvasti. Yritysten toimintaympäristö ei ole pysyvä, vaan osaamista on kyettävä sopeuttamaan, jotta yritykset pystyvät vastaamaan kovenevaan kilpailuun.

Suuri enemmistö suomalaisista työpaikoista on kuitenkin sellaisia, että niissä voi oppia koko ajan uutta. Kyselyn mukaan neljä viidestä työntekijästä kokee työskentelevänsä tällaisessa työpaikassa. Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna tulokset ovat parantuneet selvästi. Erityisesti alle kymmenen työntekijän yrityksissä ja toisaalta suurissa yrityksissä uuden oppiminen on parantunut, sillä niiden työntekijöiden osuus on pienentynyt, jotka ovat kokeneet tämän toteutuneen työpaikalla huonosti tai erittäin huonosti.

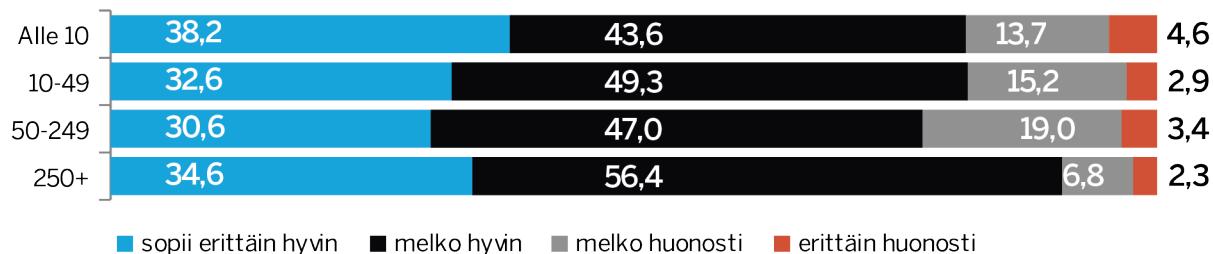
Yritykset tarvitsevat osaajia

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita varsin laajasti. Noin 70 prosenttia työntekijöistä yrityksen koosta riippumatta kokee, että tämä pitää erittäin hyvin tai vähintään melko hyvin paikkansa. Uusien asioiden kokeilemiseen kannustaminen on tärkeää, jotta työntekijät rohkaistuvat kehittämään osaamistaan. Työntekijöiden osaamisen kehittäminen auttaa yritystä menestymään, mutta se myös parantaa yleisemmin työntekijän mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

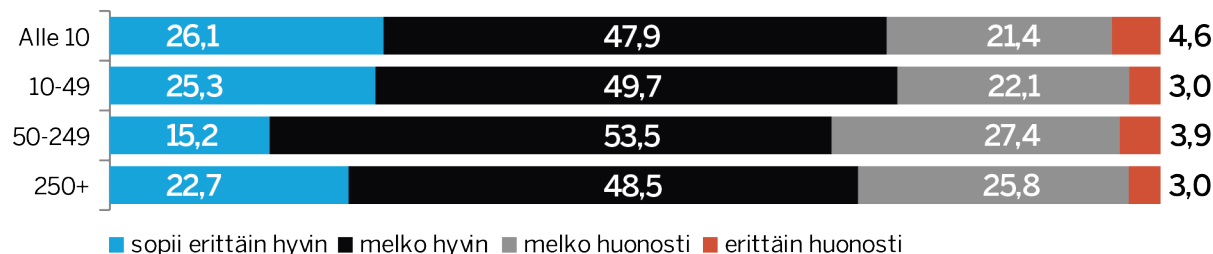
Työnantajalle on tärkeää hyödyntää työntekijöiden osaamista työpaikan toiminnan kehittämisessä. Laaja osallistuminen on tärkeää, jotta työntekijöiden erilainen osaaminen saadaan mahdollisimman hyvin hyödynnettyä työpaikan toiminnassa. Työntekijöillä on kyselyn perusteella hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Kyselyn perusteella mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat parantuneet erityisesti alle 50 työntekijän yrityksissä. Näissä yrityksissä selvästi yli puolet työntekijöistä kokee, että heillä on hyvät mahdollisuudet osallistua toiminnan kehittämiseen. Toiminnan kehittäminen yhteistyössä palvelee paitsi työnantajan toimintaa myös työntekijöiden motivaatiota ja työn imua.

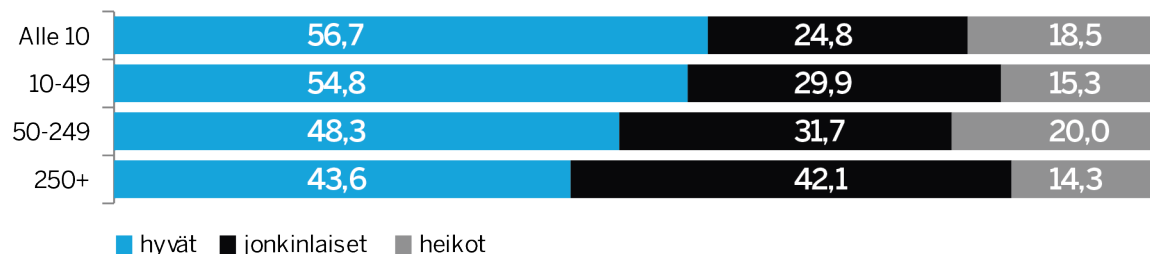
Työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita, %



Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, %



Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen, %



Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeitä

Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakamiseen on tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnille ja motivaatiolle. Työpaikan toimivuus on koko työyhteisön asia. Kun työntekijät voivat vaikuttaa oman työnsä sisältöön, motivaatio ja viihtyvyys paranevat.

Kyselyn perusteella työntekijät kokevat voivansa osallistua työpaikan kehittämiseen varsin laajasti. Vähintään neljä viidestä työntekijästä on kyselyn perusteella sitä mieltä, että työtehtäviin ja työtahtiin voidaan vaikuttaa ainakin jonkin verran. Mahdollisuudet vaikuttaa töiden jakamiseen ovat hieman rajallisemmat, mutta tältäkin osin noin 70 prosenttia työntekijöistä kokee, että vaikutusmahdollisuuksia on ainakin jonkin verran.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat osittain riippuvaisia työntekijän työtehtävien sisällöstä ja toisaalta työnantajan toimialasta. Kaikissa työtehtävissä ja kaikilla toimialoilla vaikutusmahdollisuudet eivät voi olla rajattoman laajoja. Onkin luonnollista, että eniten pystyy vaikuttamaan työtahtiin. Tämä osaltaan heijastelee viimeaikaista trendiä, jossa työ on monin paikoin tullut yhtä enemmän ajasta tai paikasta riippumattomaksi. Toisaalta on paljon työtehtäviä, joissa työn suorittamisen ajankohdalla ja työntekopaikalla on keskeinen merkitys.

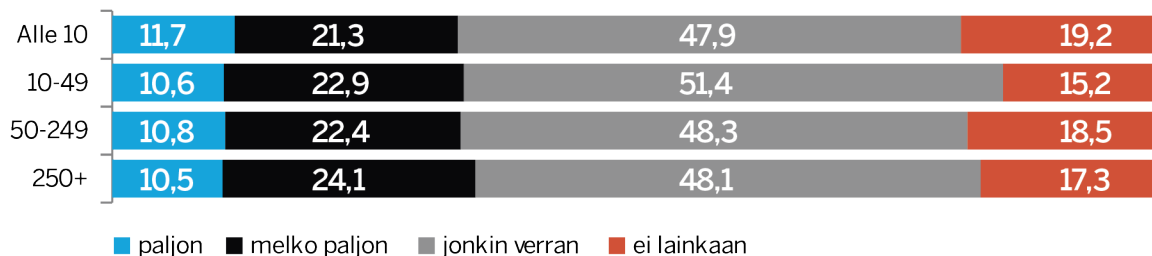
Vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet

Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna vastauksissa on havaittavissa pieni muutos, jonka mukaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat hieman parantuneet entisestä. Kuitenkin pienimmissä yrityksissä koetaan, että vaikutusmahdollisuuksia on jonkin verran enemmän kuin suuremmissa.

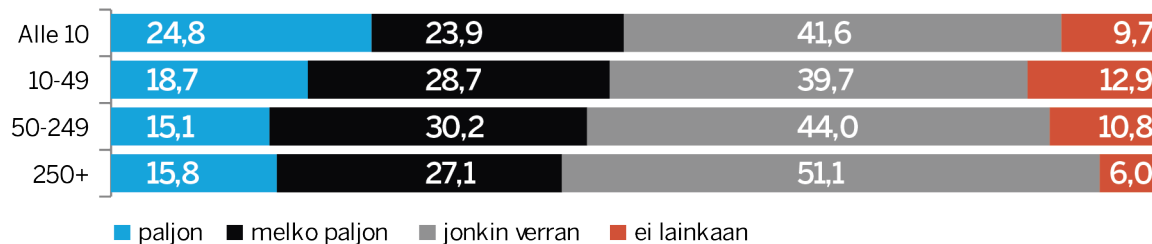
Työtahtia on tyypillisesti helpompi säädellä pienemmissä työyhteisöissä kuin suuremmissa, joissa työn suorittaminen on yleensä tarkemmin organisoitua. Pienten yritysten työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin johtuvat ainakin osittain pienestä työympäristöstä ja luontevasta tiedonkulusta. Pienissä yrityksissä työnantajan toimiva yrittäjä osallistuu usein päivittäiseen työskentelyyn. Tällöin jatkuva vuorovaikutus työnantajan ja työntekijän välillä ja antaa hyvän mahdollisuuden vaikuttaa konkreettisiin työtehtävien järjestelyihin. Mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien parantaa myös tasapuolisuuden kokemusta.

Työhyvinvointi ja motivaatio parantuvat, kun työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä sisältöön, työtahtiin ja töiden jakautumiseen. Hyvässä työpaikassa työntekijät voivat vaikuttaa työhönsä työpaikan toiminnan ja tehtävien asettamisrajoissa. Vaikuttamismahdollisuuksien varaaminen voi parantaa koko työpaikan toimintaa ja tuoda esiin osaamista ja käytäntöjä, joita ei muuten tulisi esille.

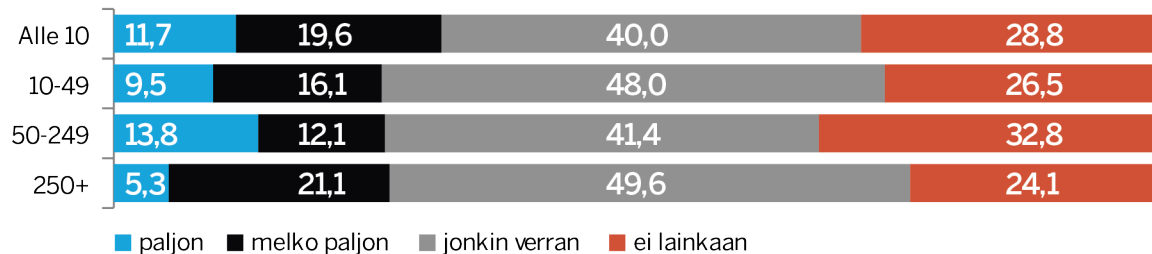
Vaikutusmahdollisuus siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, %



Vaikutusmahdollisuus työtahtiin, %



Vaikutusmahdollisuus siihen, miten työt jaetaan, %



Työntekijöiden ehdotukset auttavat työnantajaa

Työntekijöiden osaaminen ja heidän aloitteellisuutensa on keskeistä yrityksen menestykselle. Työntekijät ovat usein työnantajan toimintojen, tuotteiden tai palvelujen kriittisiä arvioitsijoita, joten heiltä saatava palaute on tärkeää. Yrityksen johdon on tärkeää kuunnella työntekijöiden palautetta ja heidän muutosehdotuksiaan tarkasti. Muutosehdotukset voivat tuoda johdon käyttöön sellaista hiljaista tietoa, joka ei muuten tulisi esille.

Työntekijöiden muutosehdotuksia on syytä arvioida huolellisesti. Usein työntekijöiden näkemys muutostarpeista perustuu käytännön kokemukseen, joka ei välttämättä näyttävyyden yrityksen johdolle samalla tavalla. Työntekijöiden aloitteellisuus on tärkeää, jotta toimintaa voidaan kehittää. Rakentava suhtautuminen muutosehdotuksiin edesauttaa työpaikalla käytävää jokapäiväistä vuoropuhelua. Se myös parantaa luottamusta ja voi johtaa yrityksen ja sen työntekijöiden parempaan menestykseen, kun epäkohtiin uskalletaan puuttua ja toimintoja voidaan kehittää avoimen vuoropuhelun keinoin.

Kyselyn perusteella työntekijöiden esille tuomat muutosehdotukset otetaan rakentavasti vastaan. Peräti 84 prosenttia alle kymmenen työntekijän työpaikoilla työskentelevistä työntekijöistä vastasi, että väite toteutuu erittäin tai melko hyvin. Myös muissa yrityskokoluokissa vastaukset olivat samansuuntaisia.

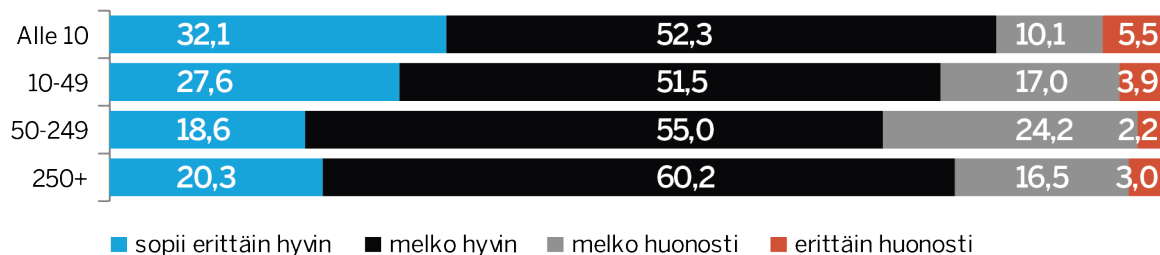
Työntekijöiden osaamista on järkevää hyödyntää

Työntekijät osallistuvat yhä useammin työpaikan ja sen toiminnan kehittämiseen. Työntekijöiden osaaminen on tärkeää saada tehokkaaseen käyttöön, sillä työntekijöillä voi usein olla piilossa olevaa osaamista. Se jää helposti hyödyntämättä. Kyselyn mukaan työpaikan koosta riippumatta noin kaksi kolmasosaa työntekijöistä on työssään osallistunut työpaikan toimintatapojen tai prosessien kehittämiseen. Kyselyn perusteella vaikuttaisi siltä, että työntekijät pääsevät varsin usein mukaan työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Tuotteiden tai palveluiden kehittäminen kuuluu usein tiettyjen työntekijöiden tai nimetyn tuotekehitysosaston vastuulle. Kyselystä käy kuitenkin ilmi, että kaikenkokoisissa yrityksissä noin vähintään joka kolmas työntekijä on osallistunut uusien tai paranneltujen tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen. Kysely osoittaa, että tuotteiden tai palvelujen kehittäminen on laajasti myös muiden työntekijöiden asia.

Kehittämistyön jakaminen on omiaan parantamaan työntekijöiden osallisuutta. Se myös auttaa havaitsemaan kehityskohteita jo ennen kuin tietty tuote tai palvelu viedään markkinoille. Työntekijöiden osaamista voisi kuitenkin hyödyntää laajemminkin.

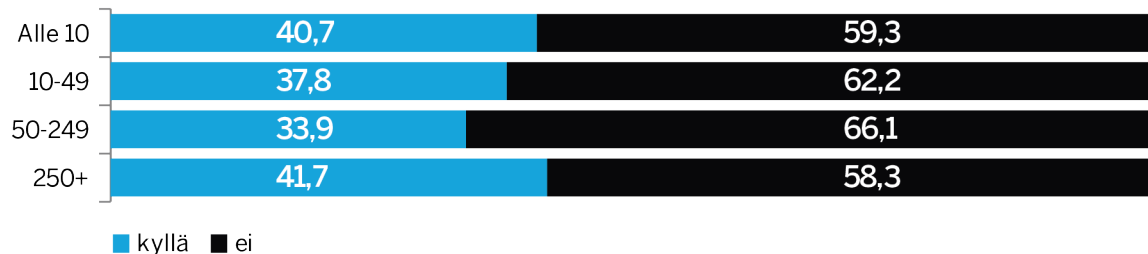
Suhtaudutaan rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin, %



Onko kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja, %



Onko kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita/palveluita, %



TYÖN RASITTAVUUS JA TYÖKYKY

Pienyrityksissä työ jakaantuu tasapuolisesti

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

Kyselyn perusteella työ jakautuu tasaisesti kaikkein pienimmissä yrityksissä. Yrityskoon kasvaessa kasvaa myös kokemus siitä, ettei työ jakaannu tasaisesti. Peräti 77 prosenttia alle kymmenen työntekijän yrityksissä on sitä mieltä, että työpaikalla työ jakaantuu erittäin hyvin tai melko hyvin tasapuolisesti.

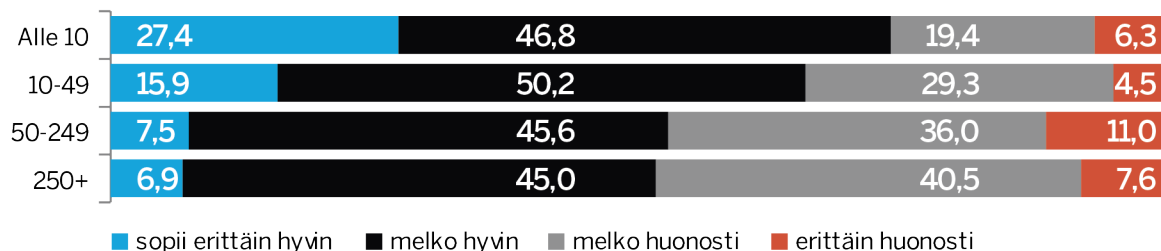
Työelämässä on usein kiire

Kyselyn perusteella kiire työelämässä on jonkin verran lisääntynyt. Yhä useampi työntekijä kokee, että työpaikalla on liikaa työtä työntekijöiden määrään nähden. Samoin tiukkojen aikataulujen mukaan työskenteleminen on hieman yleistynyt. Pienimmissä yrityksissä työntekijöiden määrä suhteessa työhön koetaan useimmin sopivaksi, mutta suurta eroa yrityksen koon mukaan vastauksissa ei ole.

Pienissä yrityksissä yrityksen toimiva johto tekee usein samaa työtä kuin työntekijät. Tämän vuoksi johto tietää ja tuntee yleensä pienissä yrityksissä suurempien johtoa paremmin, miten työntekijät kokevat kiireen ja raskuuden. Työnantajan ja työntekijöiden avoimet ja luottamukselliset välit sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet kuitenkin lisäävät työntekijöiden hyvinvointia, kun kiirettä voidaan käsitellä työpaikalla yhteisesti.

Pienissä yrityksissä johto on lähellä työntekijöitä ja kiirettä voidaan käsitellä yhdessä

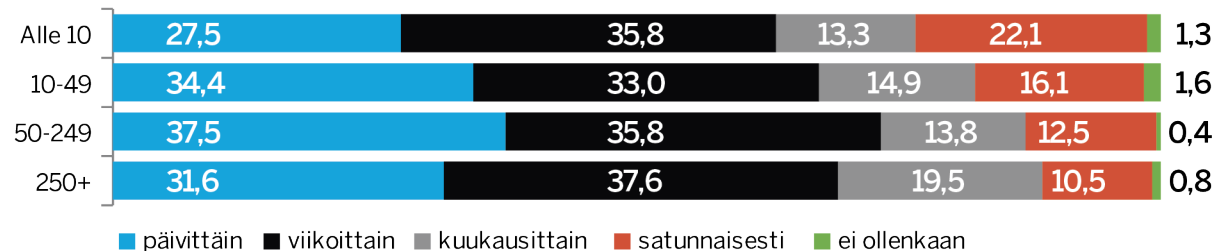
Työn määrä jakautuu tasapuolisesti, %



Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden, %



Työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan, %



Työkyky on hyvä

Fyysinen työkyky on kyselyn perusteella parantunut entisestään, sillä yhä harvempi kokee työssä fyysisesti raskaaksi. Työkykyyn panostaminen on tärkeää. Viime vuosina enemmän huomiota on kuitenkin saanut henkisen työkyvyn kehittäminen, jossa ei ole yhtä pitkiä perinteitä. Kyselyn perusteella työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi. Tältä osin kyselyn tuloksissa ei ole tapahtunut muutosta.

Henkiseen työkykyyn panostaminen on vähintään yhtä tärkeää kuin fyysiseen. Työn henkinen raskaus voi johtaa yhtä lailla työkykyongelmiin kuin fyysinen raskaus. On ennakoitavaista, että tulevaisuudessa henkisen työkyvyn merkitys kasvaa entisestään. Kyselyn perusteella myös henkinen työkyky on hyvällä tasolla, sillä lähes puolet vastaajista ei koe työtään henkisesti raskaaksi. Edelliseen vuoteen verrattuna eniten on vähentynyt sekä niiden vastaajien määrä, jotka ovat täysin samaa mieltä, että niiden, jotka ovat täysin eri mieltä.

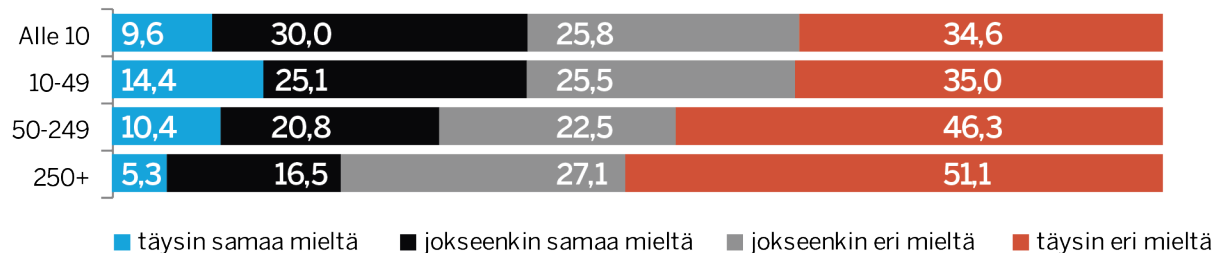
Fyysisen työkyvyn koetaan parantuneen edelliseen vuoteen verrattuna.

Avoimuus parantaa henkistä hyvinvointia

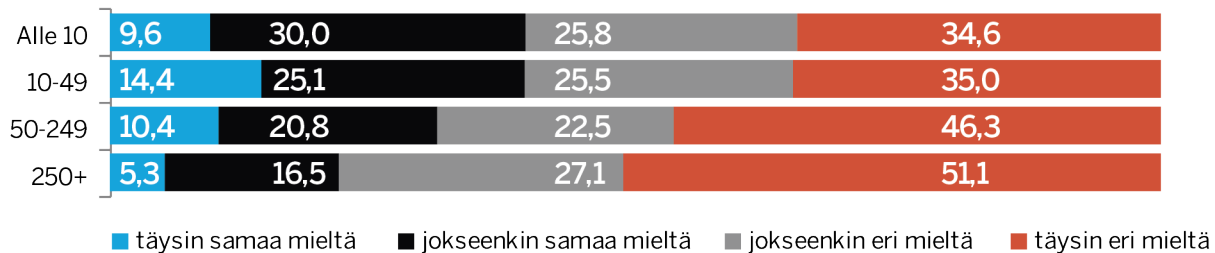
Avoimuus työpaikalla voi parantaa myös henkistä hyvinvointia. Jos työpaikalla on asioita, joista ei voida keskustella avoimesti, työilmapiiri voi vaarantua. Avoimuus onkin työpaikalla muutakin kuin tiedonkulkua. Työyhteisön toiminnan ja keskinäisen luottamuksen kannalta on merkityksellistä, että työpaikalla ei ole sellaisia asioita, joista ei voida käydä keskustelua.

Kyselyn perusteella enemmistöllä työpaikoista avoimuudessa ei ole ongelmia. Kuitenkin erityisesti 50–199 työntekijän yrityksissä avoimuuden koetaan huonontuneen edellisen vuoden kyselyyn verrattuna. Vastaajat jakautuvat hieman edellisen vuoden kyselyä jyrkemmin, sillä niiden vastausten määrä on lisääntynyt, jotka joko kokevat väittämän sopivan heidän työpaikansa erittäin hyvin tai erittäin huonosti.

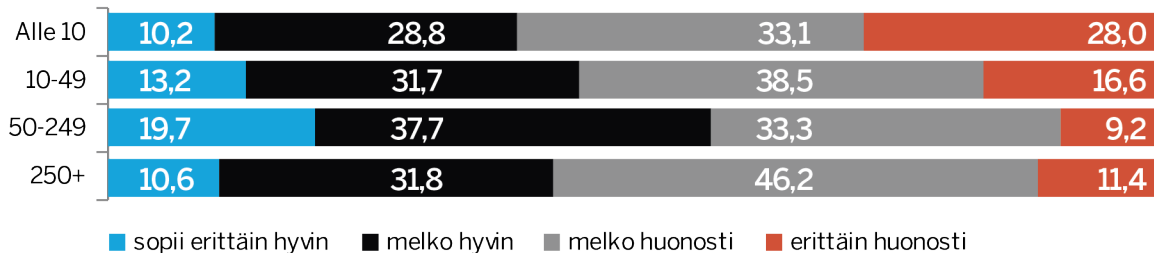
Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, %



Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, %



Työpaikalla on sellaisia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti, %



YRITTÄJYYS

LUO TYÖTÄ!



Suomen Yrittäjät on jäsenmäärältään elinkeinoelämän suurin, yli 105 000 jäsenyrityksen keskusjärjestö, joka ajaa Suomen pienten ja keskisuurten yritysten asiaa. Jäsenyrityksistä puolet on yksinyrittäjiä ja puolet työnantajayrittäjiä. Suomen 90 000 työnantajayrityksestä Suomen Yrittäjiin kuuluu 50 000 yritystä. Ne työllistävät noin 650 000 henkilöä. Yrittäjäjärjestön toiminta rakentuu lähes 400 paikallisyhdistyksestä, 20 aluejärjestöstä ja yli 60 toimialajärjestöstä .

www.yrittajat.fi