

YRITTÄJÄ -HYVÄ TYÖNANTAJA



YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Pienissä yrityksissä on hyvät edellytykset paikalliselle sopimiselle, vahvistaa työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri. Barometri perustuu palkansaajien vastauksiin.

Tuoreimmat tulokset perustuvat vuoden 2021 syksyllä toteutettuun kyselyyn, jossa vastaajia oli 1 310 yksityiseltä sektorilta. Kyselyt tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Työolobarometrin kohdeväestöön kuuluvat kaikki vähintään 10 tuntia viikossa työskennelleet palkansaajat äidinkielestä riippumatta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.

Paikallisen sopimisen vastustajat väittävät usein julkisuudessa, että luottamusta paikalliselle sopimiselle ei olisi. Työolobarometri osoittaa toista. Luottamus, tiedonkulun avoi-

muus ja tasapuolinen kohtelu on pienillä työpaikoilla parhaalla tasolla. Työntekijöiden viesti on vankkumaton: Yrittäjä on hyvä työnantaja.

Uudet työpaikat syntyvät pääosin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Tämä trendi on selkeä ja jatkunut pitkään. Ristiriitaista on, että lainsäätäjä rajoittaa juuri niiden työpaikkojen sopimusvapautta, joissa luottamus on hyvä ja tieto kulkee.

Työntekijöiden barometrissä kertomat tiedot kannattaa pitää mielessä, kun kevään eduskuntavaalien jälkeen pohditaan tulevan hallituksen työmarkkinoiden kehittämistä koskevia linjauksia.

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

Janne Makkula
johtaja
Suomen Yrittäjät

10 HAVAINTOA

1. Luottamuksellisuus, avoimuus ja tasapuolinen kohtelu toteutuvat parhaiten vuodesta toiseen sitä paremmin, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Pienillä työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen.
2. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kokemus on yleisintä kaikkein pienimmillä työpaikoilla. Eriarvoista kohtelua tai syrjintää ei juuri esiinny työpaikan koosta riippumatta.
3. Työpaikoilla pystytään käsittelemään ristiriitoja sitä paremmin, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse.
4. Työntekijät ovat hyvin luottavaisia työpaikansa pysyvyyteen sekä siihen, että uutta työtä löytyy, vaikka työsuhde päättyisi. Koronapandemia ei ole merkittävästi vaikuttanut työntekijöiden luottavaisuuteen.
5. Työpaikan toiminnan kehittämiseen on eniten mahdollisuuksia pienissä työpaikoissa. Niissä myös kannustetaan työntekijöitä uusien asioiden kokeilemiseen ja kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja.
6. Työntekijöillä on työssään eniten vaikutusmahdollisuuksia työn tekemisen tahtiin. Vaikutusmahdollisuudet ovat hyvällä tasolla kaikissa yrityksissä, mutta pienissä yrityksissä koetaan eniten vaikutusmahdollisuuksia.
7. Työpaikoilla vaikutetaan laajasti osaamiseen ja kehitetään taitoja uusiin tehtäviin. Pienissä yrityksissä työntekijöillä on eniten aikaa kehittää omaa osaamistaan.
8. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen on laajasti mahdollista työaikajousten puitteissa. Työntekijät voivat myös laajasti käyttää säästötunteja pitääkseen kokonaisia vapaapäiviä.
9. Työn henkinen kuormittavuus korostuu työkykyä tarkasteltaessa. Vaikka suuri enemmistö ei koe uupumusta tai keskittymisongelmia, henkiseen hyvinvointiin työssä on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.
10. Pienissä yrityksissä työ koetaan useimmin yhteisölliseksi. Myös stressiä ja kiirettä koetaan vähiten kaikkein pienimmissä yrityksissä, vaikka niissä tehdään etätöitä vähemmän kuin suurissa yrityksissä.

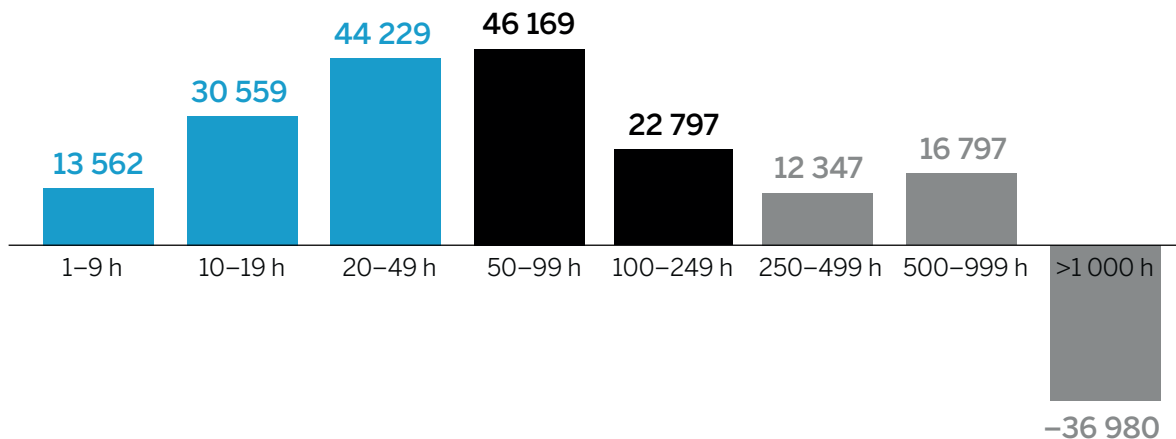
Yritykset työllistäjinä Suomessa

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2020 Suomessa toimi 294 965 yritystä. Pienten ja keskisuurten yritysten, eli alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on 93,1 prosenttia kaikista yrityksistä, ja ne työllistävät 22 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Alle 50 henkilöä työllistävät pienet yritykset ja mikroyritykset työllistävät yhteensä noin 44 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä.

Työpaikat syntyvät pk-yrityksiin

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

Työllisten määrän muutos erikokoisissa yrityksissä vuosina 2001–2020



Yritysrakenne Suomessa 2020

YRITYKSEN KOKO	YRITYSTEN MÄÄRÄ	%
Mikroyritykset (1–9 hlöä)	274 562	93,1
Pienyritykset (10–49 hlöä)	16 632	5,6
Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	3 109	1,1
Suuryritykset (250– hlöä)	662	0,2

93,1 %

Yritysten henkilöstö eri kokoluokkien yrityksissä vuonna 2020

YRITYKSEN KOKO	YRITYSTEN MÄÄRÄ	%
Mikroyritykset (1–9 hlöä)	322 134	22
Pienyritykset (10–49 hlöä)	325 332	22
Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	294 090	20
Suuryritykset (250– hlöä)	507 391	35

22 % 22 % 20 % 35 %

Lähde: Tilastokeskus 2020, henkilömäärät muunnettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi, pl. maa- metsä- ja kalatalous

LUOTTAMUS, TIEDONKULKU JA TASAPUOLINEN KOHTELU

Pienillä työpaikoilla toimitaan avoimesti ja luottamuksellisessa ilmapiirissä

Työnantajan ja työntekijöiden välinen luottamus, tiedonkulun avoimuus ja tasapuolisen kohtelun kokemus on vahvinta kaikkein pienimmissä yrityksissä. Työolobarometri osoittaa vuodesta toiseen trendinomaisesti sen, että työntekijöiden kokemukset näistä teemoista ovat sitä paremmat, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana säännönmukaisesti noin 40 prosenttia vastaajista alle 10 työntekijän yrityksissä on ollut sitä mieltä, että väite ”Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” kuvaa työpaikkaa erittäin hyvin.

Vuoden 2021 tutkimuksessa luottamusta koskevan kysymyksen muotoilu oli muutettu siten, että siinä kysyttiin, onko työpaikalla luottamuksellinen ilmapiiri. Muuttuneesta kysymyksestä huolimatta työntekijöiden vastaukset toistavat aikaisempien vuosien kyselyjen tulosta. Pienimmissä yrityksissä koetaan kaikkein useimmin, että ilmapiiri työpaikalla on luottamuksellinen.

Sama trendi toistuu myös tiedonkulun avoimuutta ja tasapuolista kohtelua koskevissa kysymyksissä. Vastauksissa on eri vuosina pie-

niä eroja eri yrityskokoluokkien välillä, mutta pienempien yritysten työntekijöiden myönteisemmät kokemukset ovat pysyvä ilmiö.

Aikaisempien vuosien kyselyihin verrattuna huomionarvoista on, että tiedonvälityksen avoimuutta ja tasapuolista kohtelua koskevien kysymysten kohdalla jokseenkin tai täysin eri mieltä olevien työntekijöiden osuus on vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Vaikka vuoden 2021 barometrin tulokset eivät olekaan täysin vertailukelpoisia aiempien vuosien tulosten kanssa tutkimuksessa käytettyjen painokertoimien vuoksi, tulosten parantuminen on myönteinen havainto.

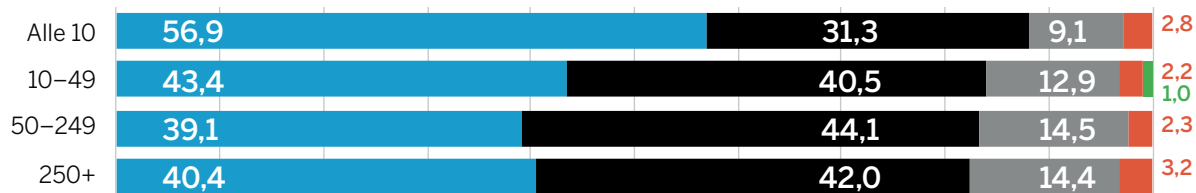
Avoimuuteen ja luottamukseen perustuva työyhteisö on tärkeä yrityksen menestyksen kannalta. Pienissä yrityksissä työyhteisö on usein tiivis, mikä luo edellytyksiä hyvinvoinnille ja tuottavuudelle. Tietojen välittämisen avoimuus palvelee myös luottamuksen syntymistä ja tasapuolisen kohtelun kokemusta.

Paikallisen sopimisen edellytykset kunnossa

Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistointi ja työpaikalla tehtävät ratkaisut ja sopiminen edellyttävät luottamusta, avoimuutta ja tasapuolista kohtelua. Nämä edellytykset ovat

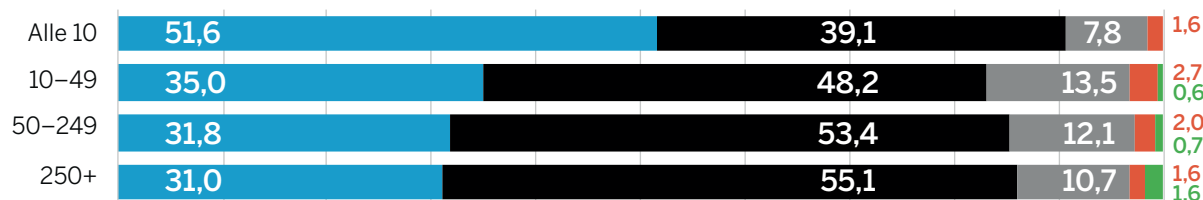
Noin 60 % työntekijöistä alle 10 työntekijän yrityksissä on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri.

Työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri, %



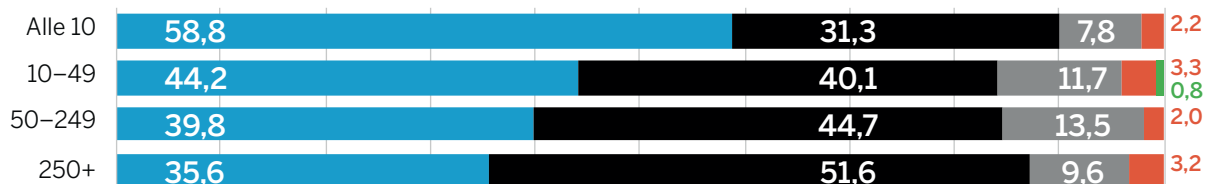
■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä ■ Ei osaa sanoa

Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, %



■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä ■ Ei osaa sanoa

Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, %



■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä ■ Ei osaa sanoa

parhaalla tasolla juuri pienissä yrityksissä. Pienet työnantajat ovat tyypillisesti järjestäytymättömiä, eli ne eivät kuulu työnantajaliittoon. Tällä ei kuitenkaan näyttäisi olevan vaikutusta siihen, miten työntekijöitä kohdellaan tai millaiset työolot työpaikalla on.

Paikallisen sopimisen osalta korostetaan usein luottamuksen merkitystä. Osapuolten välinen luottamus on kiistatta eräs keskeisimmistä tekijöistä siinä, että työpaikoilla voidaan sopia menettelytavoista ja työehdoista. Paikallinen sopiminen kuitenkin usein estyy juuri näillä työpaikoilla, joilla edellytykset ovat parhaalla tasolla.

Työpaikan asioista sopiminen edellyttää työehtosopimuksen mukaan usein sopimista ammattiliittoon kuuluvan luottamusmiehen kanssa. Myös lainsäädännön sopimiskiellot voivat estää järjestäytymättömiltä työnantajilta paikallisen sopimisen. Pienissä yrityksissä on kuitenkin vain harvoin luottamusmiestä. Siten luottamusmiehen edellyttäminen paikallisen sopimisen osapuoleksi on pienillä työpaikoilla paitsi epädemokraattista, se myös rajaa valtaosan pienistä työpaikoista sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle.

Luottamus ei synny pakolla. Esimerkiksi yhteistoimintalain mukaisen jatkuvan vuoro-

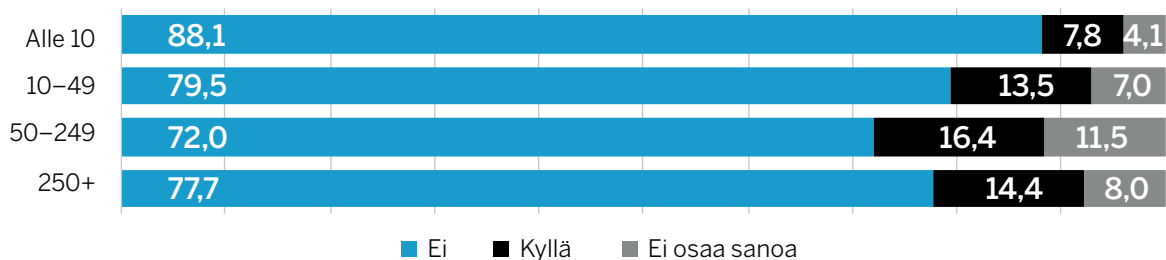
puhelun tarkoituksena on lisätä luottamusta ja parantaa tiedonkulkua yrityksen johdon ja työntekijöiden välillä. Parhaat tulokset luottamuksesta ja avoimuudesta tulevat kuitenkin niiltä työpaikoilta, joilla luottamus syntyy aidosta yhteistoiminnasta ilman lakisääteistä velvollisuutta.

Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti

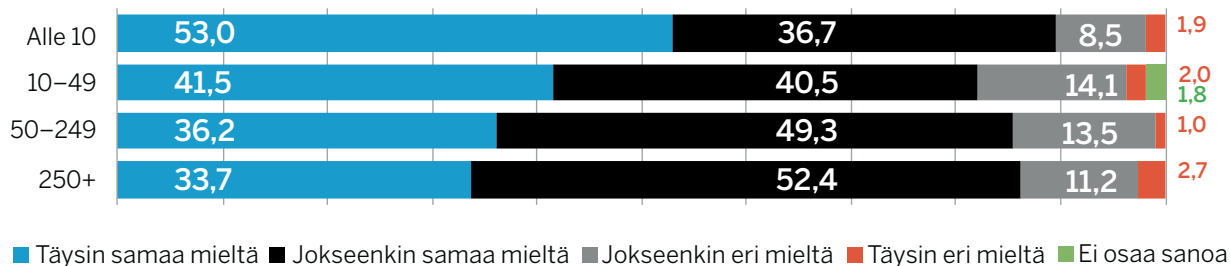
Tasapuolinen kohtelu toteutuu työolobarometrin vastausten mukaan sitä paremmin, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Alle 10 työntekijän työpaikoilla työskentelevistä vastaajista lähes 60 prosenttia on täysin samaa mieltä tasapuolisen kohtelun toteutumisesta. Lisäksi noin 30 prosenttia vastaajista on ainakin jokseenkin samaa mieltä tasapuolisen kohtelun toteutumisesta.

Jos tasapuolinen kohtelu ei toteudu, kysymys voi olla äärimmillään syrjinnästä. Työolobarometrin kysymyksissä on käytetty syrjinnän käsitettä, mutta vastauksista ei ole eriteltävissä, onko kyse varsinaisesta syrjinnästä vai työntekijän kokemuksesta siitä, että häntä on kohdeltu eriarvoisesti tai syrjivästi. Työolobarometrin perusteella syrjinnän kokemukset ovat sitä har-

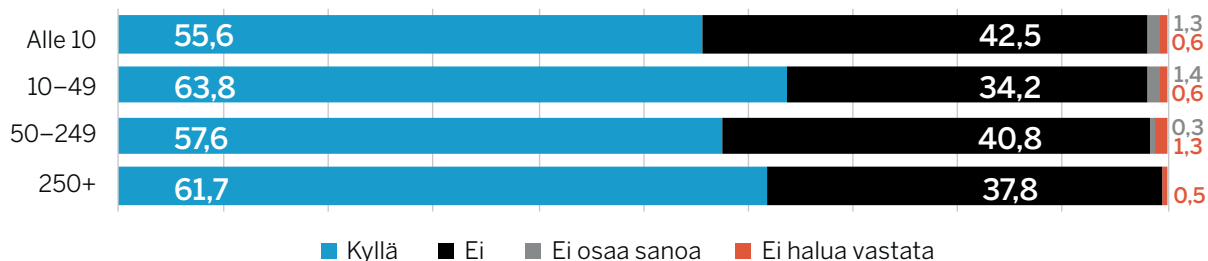
Onko havainnut nykyisessä työpaikassa syrjintää, %



Työpaikalla pystytään käsittelemään ristiriitoja, %



Onko ammattijärjestön yms. jäsen, %



vinaisempia, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Kaikista vastaajista noin 80 prosenttia ei ole ylipäänsä havainnut nykyisessä työpaikassa syrjintää.

Työolobarometrin tuloksissa on kuitenkin ristiriitaa, sillä kun syrjinnän esiintymisestä on kysytty tarkemmin varsinaisia syrjintäperusteita nimeten, yrityksen koosta riippumatta lähes 99 prosenttia työntekijöistä ei ollut havainnut tai kokenut syrjintää. Työolobarometrissa on kysytty syrjinnän esiintymisestä seuraavilla perusteilla: ikä, sukupuoli, terveydentila tai vammaisuus, etninen alkuperä, kansalaisuus tai kieli, uskonto tai vakaumus, poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta. Näillä varsinaisilla lainsäädäntöön sisältyvillä syrjintäperusteilla tarkasteltuna syrjintää ei vaikuta juuri esiintyvän. Syrjintäkokenemuksia näillä perusteilla oli ollut vain yksittäisillä vastaajilla.

Pienillä työpaikoilla vaikuttaa olevan myös helpompi käsitellä erilaisia ristiriitatilanteita. Työolobarometrin vastausten mukaan lähes 53 prosentilla alle 10 työntekijän työpaikoista ristiriitojen käsittely onnistuu hyvin. Kysymyksissä ei ole eritelty tarkemmin, millaisista ristiriidoista voi olla kyse. Työpaikalla syntyvät ristiriidat voivat olla sekä työntekijöiden keskinäisiä tai työntekijöiden ja työnantajan välisiä. Äärimmillään ristiriidat saattavat kehittyä vakaviksi konflikteiksi, jotka vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin ja myös tuottavuuteen. Siksi on tärkeää, että ristiriitoja voidaan käsitellä rakentavassa hengessä.

Ammattijärjestön jäsenyydessä ei ole merkittäviä eroja työpaikan koon mukaan. Ammattijärjestön jäsenyys ei myöskään noussut esiin syrjintäperusteena, sillä vain yksittäiset vastaajat olivat kokeneet syrjintää poliittisen toiminnan tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella.

Työpaikoilla pystytään käsittelemään ristiriitoja sitä paremmin, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse.

Pienillä työpaikoilla
on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen.

Yrittäjä huolehtii työntekijöistään

Yritys ei voi menestyä ilman osaavaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa. Erityisesti pienissä yrityksissä jokaisen työntekijän panos on tärkeä ja työnantajat haluavat pitää motivoituneesta ja osaavasta työvoimasta kiinni. Moni ala kärsii kuitenkin työvoimapulasta ja toisilla aloilla on työvoiman ylitarjontaa. Käytännön ongelmia työmarkkinoille aiheutuu myös osaamisvajeesta. Työnhakijoilla ei välttämättä ole sellaista osaamista, mitä työnantajat tarvitsisivat.

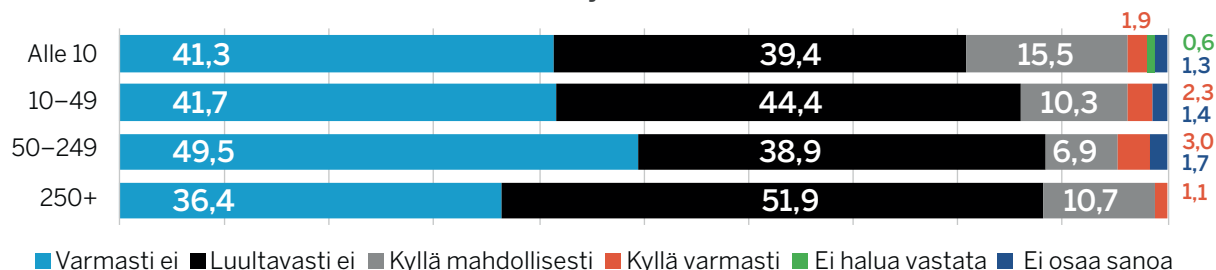
Työntekijät ovat vastausten perusteella varsin luottavaisia työsuhteensa pysyvyyteen. Muutuneiden kysymysten vuoksi vertailua aikaisem-

pien vuosien kyselyihin ei voida suoraan tehdä, mutta yleiskuva vastauksista on samankaltainen. Tärkeä huomio on, ettei koronapandemialla vaikuta olleen suurta merkitystä työntekijöiden luottavaisuuteen työpaikan säilymisestä, kun aineistoja vertaillaan ennen pandemian alkua tehtyihin kyselyihin.

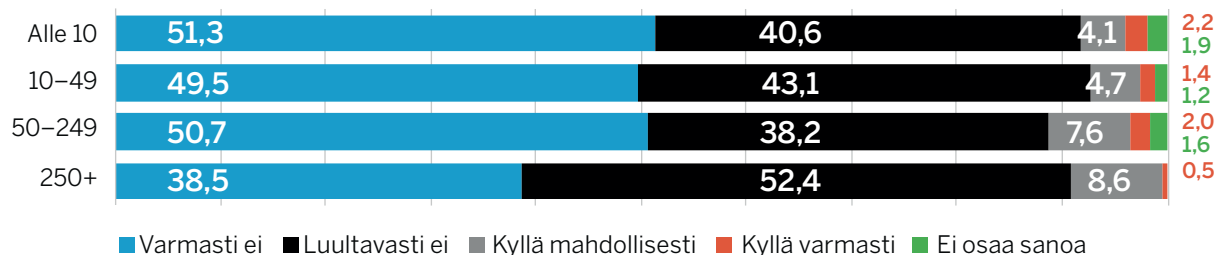
Lisäksi on myönteistä, että noin 80 prosenttia kaikista työntekijöistä pitää todennäköisenä, että saisi omaa ammattiaan tai työkokemustaan vastaavaa työtä, jos työsuhde syystä tai toisesta päättyisi. Kaikista luottavaisimpia ovat 10–49 työntekijän työpaikoissa työskentelevät. Ammattitaitoiselle työvoimalle on kysyntää erityisesti työvoimapula-aloilla.

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

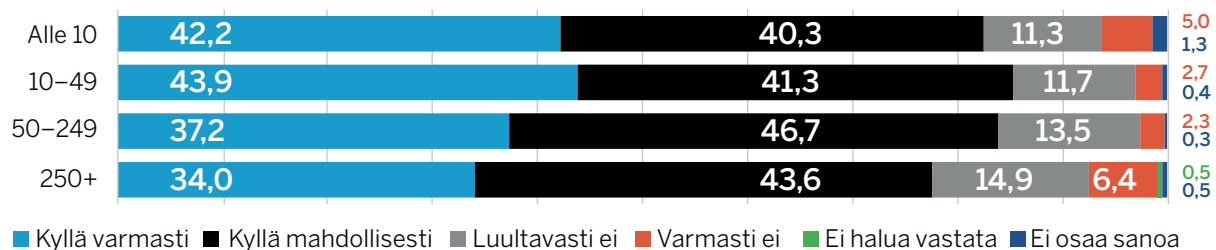
Lomautetaanko vähintään kahden viikon ajaksi, %



Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta, %



Saisiko ammittiaan tai työkokemustaan vastaavaa työtä, %



TYÖTEKIJÖIDEN VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET, KEHITTYMINEN JA TYÖN JOUSTOT

Työpaikan kehittäminen on yhteistyötä

Työnantajan kannattaa hyödyntää työntekijöiden osaamista mahdollisimman laajasti. Mitä paremmat vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä on, sitä paremmin he voivat osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Työntekijöiden muutosehdotukset ja kehittämisideat on tärkeä ottaa vastaan ja huomioida ne myös liiketoiminnan ja tuotteiden kehittämisessä. Suuremmissa yrityksissä tuotekehitys on usein tiettyjen nimettyjen yksiköiden tai työntekijöiden vastuulla, mutta pienessä yrityksessä jokainen työntekijä voi antaa oman panoksensa asioiden kehittämiseen yhä paremmiksi.

Eniten vaikutusmahdollisuuksia työpaikan toiminnan kehittämiseen on kyselyn perusteella kaikkein pienimmillä työpaikoilla. Alle kymmenen työntekijän työpaikoilla kehittäminen on tyypillisesti osa jokapäiväistä työtä, eikä siihen välttämättä kiinnitetä erikseen huomiota. Kuitenkin

noin 85 prosentilla kaikista työntekijöistä on ainakin jonkin verran mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen.

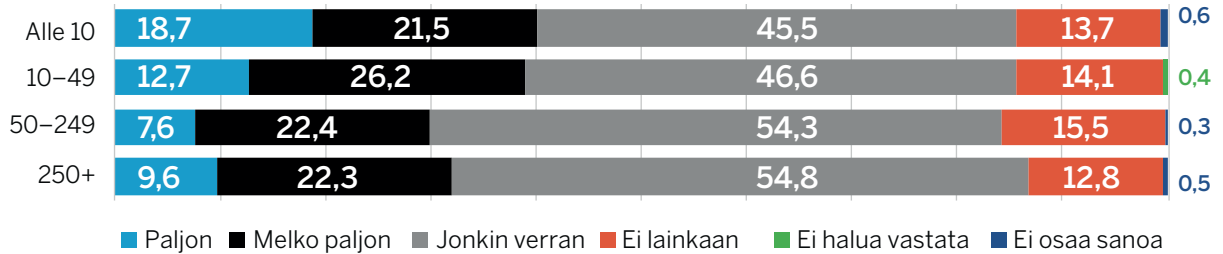
Hyvässä työpaikassa työntekijät voivat myös oppia uusia asioita. Käytännön työtehtävissä hankittu osaaminen ja kokemus on työnantajien näkökulmasta yhä arvostetumpaa ja kysytymmää. Työntekijöiden kehittyminen onkin myös työnantajan etu. Uuden oppiminen edesauttaa yrityksen kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin ja luoda uusia tuotteita tai palveluja. Osaavista työntekijöistä halutaan myös pitää kiinni.

Pienet yritykset ovat tyypillisesti ketteriä mukauttamaan toimintaansa. Työpaikan ja liiketoiminnan kehittäminen edellyttääkin myös sitä, että työpaikalla ollaan valmiita kokeilemaan uusia asioita. Kyselystä käy ilmi, että työntekijöitä kannustetaan eniten uusien asioiden kokeilemiseen toisaalta kaikkein pienimmissä yrityksissä ja suurissa, vähintään 250 työntekijän yrityksissä. Myös edellisen vuoden kyselyn tulos oli vastaavan kaltainen.

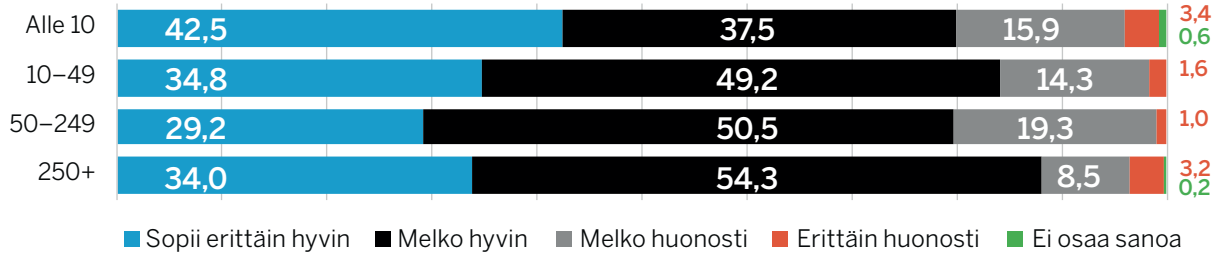
Yli 80 % työpaikoista on sellaisia, joissa työntekijä voi oppia uusia asioita.

Työpaikan toiminnan kehittäminen on työnantajan ja työntekijöiden yhteinen asia.

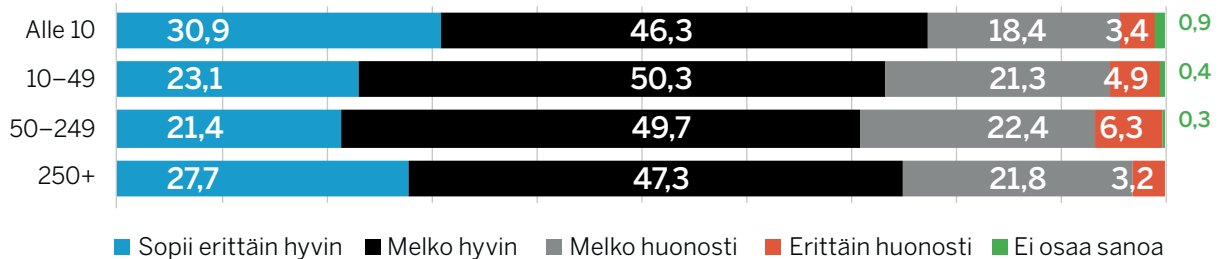
Voiko vaikuttaa työpaikan toiminnan kehittämiseen, %



Työpaikalla voi oppia koko ajan uusia asioita, %



Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita,



Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat jossain määrin paremmat pienissä yrityksissä. Eryteisesti työtahdin osalta vaikutusmahdollisuuksia on sitä enemmän, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Työtahtiin vaikutusmahdollisuuksia on yleisesti eniten. Kuitenkin myös työtehtävien sisältöön voi ainakin jonkin verran vaikuttaa noin 85 prosenttia kaikista työntekijöistä. Vähiten vaikutusmahdollisuuksia on töiden jaossa. Kuitenkin noin neljä viidestä työntekijästä voi vaikuttaa vähintään jonkin verran myös työtehtävien jakamiseen.

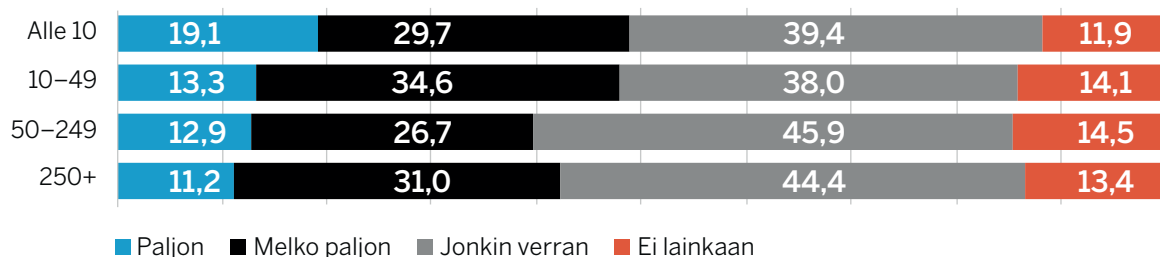
Vaikutusmahdollisuudet riippuvat työnantajan toimialasta ja kunkin työntekijän työtehtävien luonteesta. Monissa työtehtävissä vaikutusmahdollisuudet voivat olla rajallisia myös työnantajasta riippumattomista syistä. Eryteisesti työtehtävien jaossa osaamiseen, työntekijän kokemukseen ja mahdollisiin ammattipätevyyksiin liittyvät vaatimukset voivat asettaa rajoituksia.

Työmotivaatio ja työssä viihtyminen paranevat, kun oman työn sisältöön voi vaikuttaa. Eryteisesti työtahtiin vaikuttaminen on yhteydessä myös työssä jaksamiseen sekä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Työnantajan ja työntekijöiden onkin syytä pyrkiä yhteistoiminnassa huolehtimaan siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä.

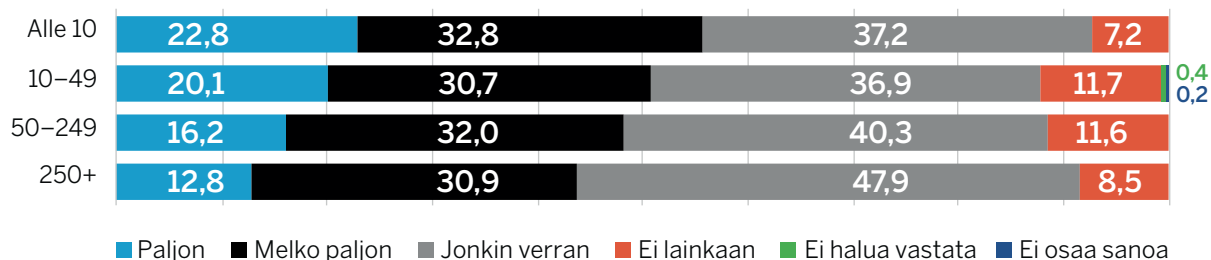
Yrityksen koolla ei ole suurta vaikutusta siihen, miten työntekijät kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa. Kuitenkin pienemmissä yrityksissä työntekijät kokevat useammin, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon. Suurten yritysten organisaatio voi mahdollistaa joustoja ja vaikutusmahdollisuuksia yksiköiden sisällä, kun taas pienissä yrityksissä tiukkoja organisaatio- tai yksikkörajoja ei ole. Pienissä yrityksissä työntekijöiden ja työnantajan vuoropuhelu on usein välitöntä ja arkipäiväistä, mikä osaltaan vaikuttaa vaikutusmahdollisuuksiin myönteisesti.

**Työpaikoilla
on eniten mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin.**

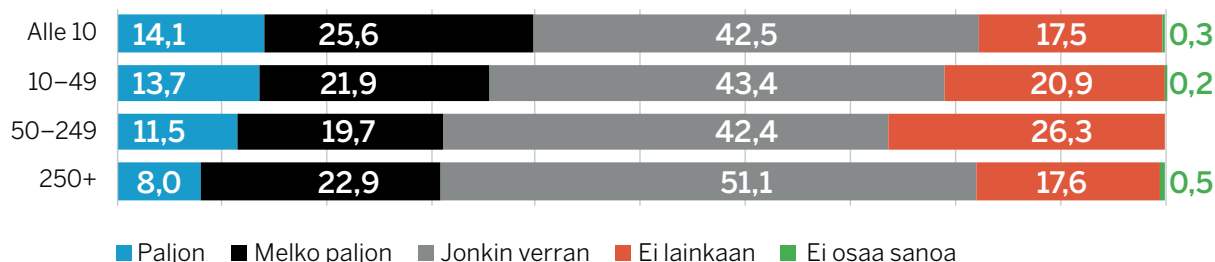
Voiko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, %



Voiko vaikuttaa työtahtiin, %



Voiko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan, %



Osaamiseen kannattaa vaikuttaa

Työpaikan toiminta kannattaa pyrkiä järjestämään niin, että työntekijät voivat oppia uutta ja parantaa ammattitaitoaan työtehtävissään. Kyselyn perusteella suuri enemmistö työpaikoista on sellaisia, joissa pyritään vaikuttamaan osaamiseen, tuetaan yhdessä oppimista ja kokeillaan uusia tapoja tehdä työtä. Vain alle kymmenessä prosentissa työpaikoista ei pyritä lainkaan vaikuttamaan osaamiseen.

Kyselyn perusteella useimmat työpaikoista ovat myös valmiita kokeilemaan uusia työn tekemisen tapoja. Uudistuminen on usein elinehto yritykselle, jotta se voi vastata kovenevaan kilpailuun. Uudet työn tekemisen tavat voivat liittyä, työtapoihin, työvälineisiin, työaikoihin, johtamiseen ja muihin vastaaviin seikkoihin.

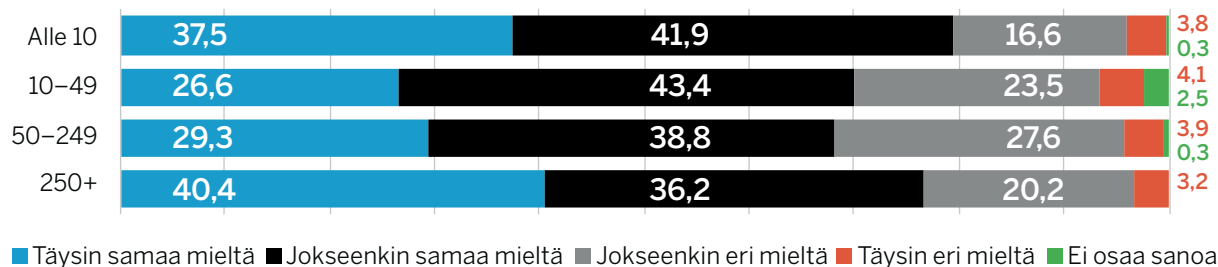
Tärkeintä on, että työpaikalla on avoin ilmapiiri uusille ajatuksille ja niiden soveltamiselle

käytännön työhön. Usein uudet ajatukset lähtevät yhteisestä tekemisestä. Voidaankin arvioida, että ne työpaikat, joissa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat korkealla tasolla, ovat myös valmiimpia toiminnan muutoksiin ja uusiin tapoihin tehdä asioita.

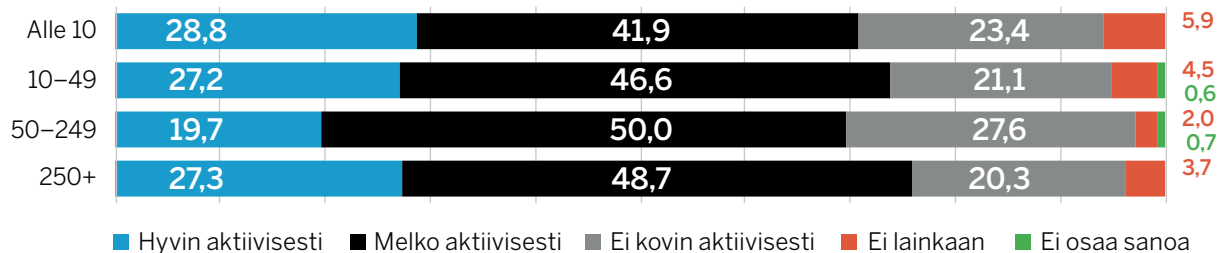
Yhä useammin työvoiman kohdalla puhutaan uudelleen- ja täydennyskoulutuksesta. Työn ohessa oppiminen on tärkeä tapa kehittää työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa. Osaamiseen voidaan vaikuttaa työpaikalla monin tavoin, mutta usein yhteiset oppimiskokemukset ja yhdessä tekeminen ovat tehokkaita tapoja osaamisen kerryttämiseksi. Yhdessä oppimista tuetaan kyselyn perusteella varsin laajasti, eikä yrityksen koolla ole ratkaisevaa merkitystä. Kuitenkin pienimmissä yrityksissä työntekijät ovat useimmin sitä mieltä, että työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista erittäin hyvin.

Pienissä yrityksillä työntekijöillä on parhaiten aikaa kehittää omaa osaamistaan.

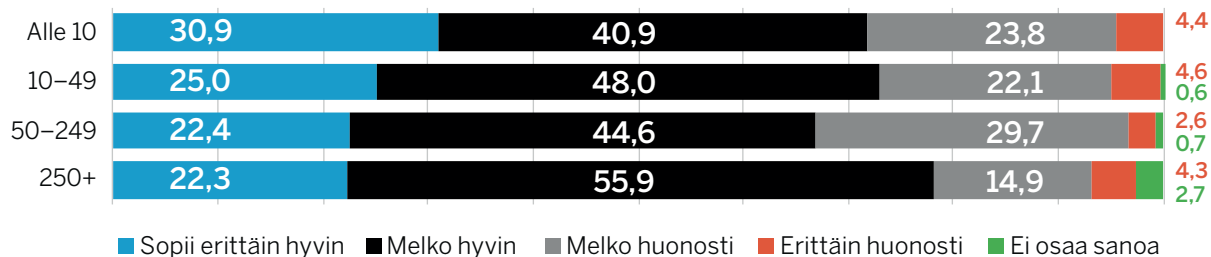
Työpaikalla kokeillaan rohkeasti uusia työn tekemisen tapoja, %



Työpaikalla vaikutetaan osaamiseen, %



Työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista, %



Työntekijöillä vaikuttaa olevan varsin laajasti mahdollisuuksia kehittää omaa osaamista ja taitoja uusiin tehtäviin. Nämä vaikutusmahdollisuudet ovat parhaalla tasolla kaikkein pienimmissä yrityksissä. Erityisesti oman osaamiseen kehittämiseen on selvästi parhaiten aikaa alle kymmenen työntekijän työpaikoilla. Oman osaamisen kehittäminen tapahtuu useimmiten työn ohessa ilman erityistä koulutusta tai perehdytystä.

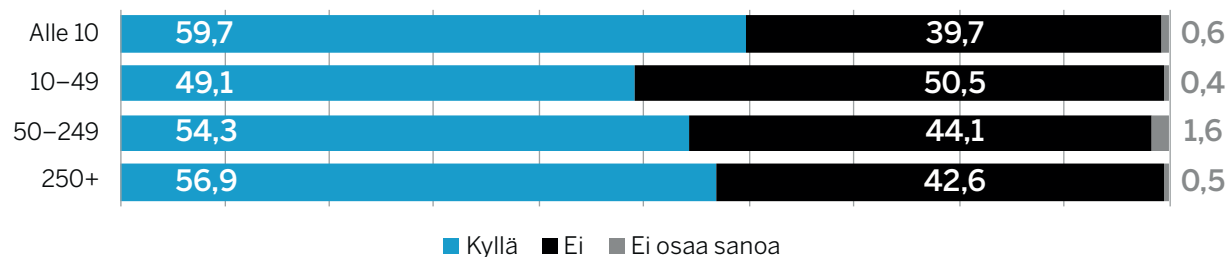
Vaikutusmahdollisuudet siihen, missä paikoissa työtä tehdään, ovat sitä suuremmat, mitä isommasta yrityksestä on kyse. Kyselyn perusteella pienemmissä yrityksissä työtehtävät ovat useammin sidottuja tiettyyn työntekopaikkaan.

Yrityskoko ei kuitenkaan suoraan vaikuta siihen, voiko työntekijä vaikuttaa työn tekemisen paikkaan, vaan ero suurten ja pienten yritysten välillä selittyy yritysten toimialoilla ja erityisesti työntekijöiden työtehtävien luonteella.

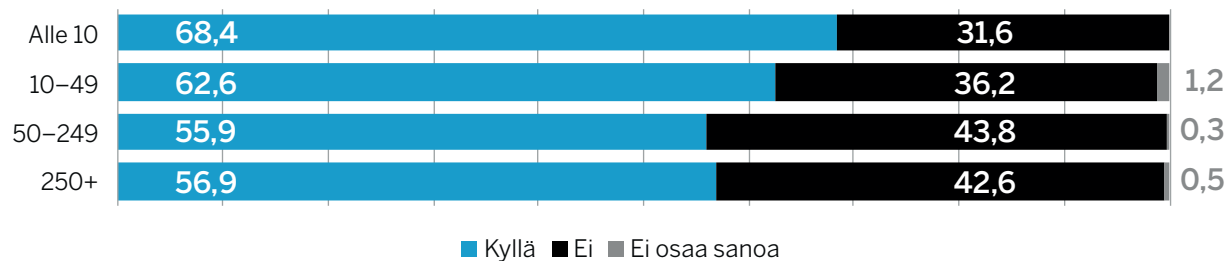
Suuret yritykset ovat tyypillisemmin sellaisia, joissa työ on luonteeltaan enemmän ajasta ja paikasta riippumatonta. Erilainen asiantuntijatyö ei enää ole sidottu tiettyyn työntekopaikkaan. Etätöiden yleistyminen koronapandemian myötä on lisännyt trendiä, jossa työtä tehdään hybridinä, osin etänä ja osin työpaikalla. Pienissä yrityksissä läsnäolotyön rooli on usein suurempi, etenkin teollisuussektorin ja pienten palvelualan yritysten kohdalla.

**Yli 70 % työpaikoista on sellaisia,
että niissä vaikutetaan aktiivisesti työntekijöiden osaamiseen.**

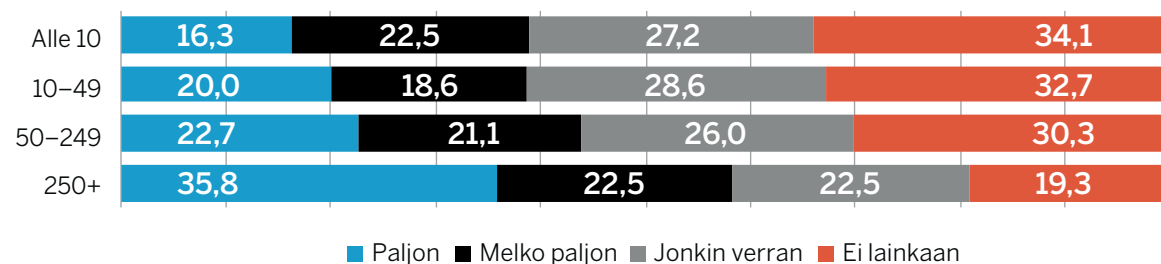
Onko kehittänyt taitoja uusiin tehtäviin, %



Onko työssä riittävästi aikaa kehittää omaa osaamista, %



Voiko vaikuttaa siihen, missä paikoissa tekee työtä, %



Työ joustaa – kiireen kokemus vaihtelee

Työn joustavuus on tärkeää niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta. Työelämä ei ole erillinen osa ihmisten elämää. Usein työn määrä ei jakaudu tasaisesti, vaan välillä on tarve tehdä enemmän. Työaikajoustot ovat yrityksissä keskeinen keino reagoida muuttuvaan kysyntään. Työtä pitää voida tehdä enemmän silloin, kun kysyntää on reilummin ja vähemmän silloin, kun koittaa hiljaisemmat ajat.

Jotta työssä voitaisiin hyvin, jouston on syytä olla molemminpuolista. Työaika joustaa kyselyn perusteella laajasti. Noin 70 prosenttia kaikista työntekijöistä on sitä mieltä, että työajat joustavat riittävästi työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta. Lisäksi lähes 90 prosenttia kaikista työntekijöistä voi käyttää säästötunteja kokonaiseen vapaapäivään.

Työnjohto-oikeuden nojalla työnantaja johtaa ja valvoo työajan käyttöä ja sijoittamista, mutta mahdollisuus sovittaa työaikaan yhteen muun elämän tarpeiden kanssa tuo työntekijöille tarpeellista joustoa. Jousto kertoo myös luottamuksesta. Kun työnantaja voi luottaa työtehtävien

suorittamiseen, on työpaikalla helpompi mahdollistaa joustoja myös työntekijöiden tarpeista lähtien.

Kiireen tuntu työssä on varmasti useimmille työntekijöille tuttu. Kyselyn tuloksista käy ilmi, että kiireen tuntu vaihtelee kaiken kokoisissa yrityksissä. Pienissä yrityksissä kiirettä koetaan kuitenkin jossain määrin suuria yrityksiä vähemmän. Peräti 23 prosenttia alle kymmenen työntekijän työpaikoissa työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan vain satunnaisesti. Toisaalta kaikissa yrityksissä noin 60 prosenttia työntekijöistä työskentelee vähintään viikoittain tiukkojen aikataulujen mukaan. Kiireen tuntu vaikuttaisi jonkin verran vähentyneen verrattuna viime vuoden kyselyyn.

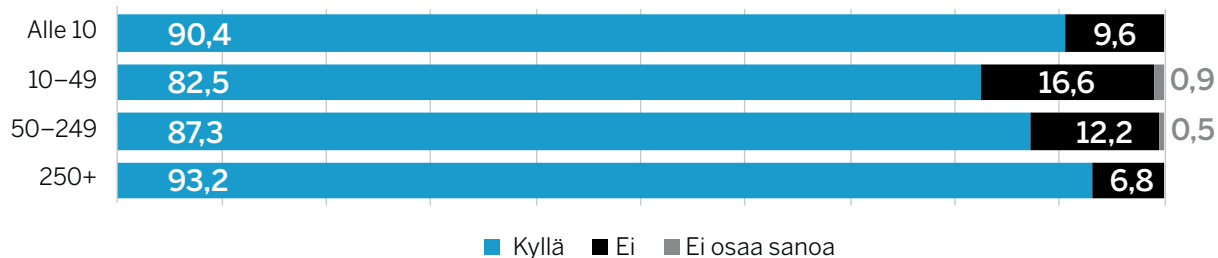
Pienissä yrityksissä työtehtävien jakaminen ja kiireen tunteen hallinta voi usein olla suurempia työpaikkoja helpompaa, sillä yrityksen toimiva johto tekee yleensä samaa työtä kuin työntekijät. Myös avoimet ja luottamukselliset välit edesauttavat kiireen ja työkuorman hallintaa. Kiireen kokemus ja sen vaikutus työsuoritukseen ei kuitenkaan ole välttämättä negatiivinen. Vaikutukset ja niiden ilmeneminen ovat myös korostetun yksilöllisiä.

**70 % työntekijöistä kokee,
että työajat joustavat riittävästi työn ja muun elämän
yhteensovittamisen kannalta**

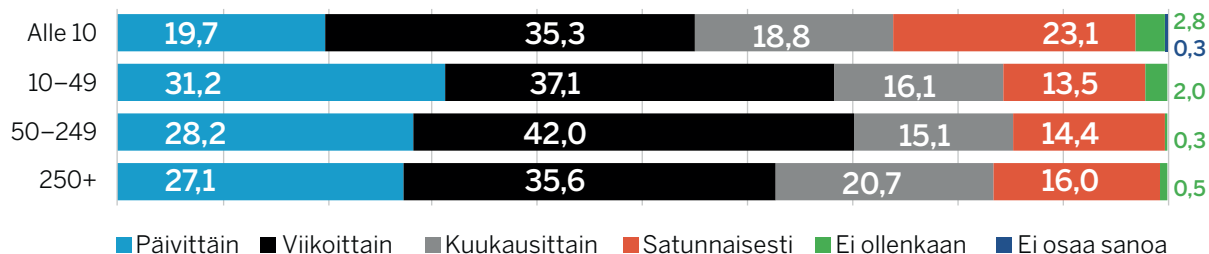
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen, joustavatko työajat, %



Voiko käyttää säästötunteja kokonaiseen vapaapäivään, %



Kuinka usein työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan, %



TYÖKYKY JA HYVINVOINTI

Työkyky on hyvällä tasolla

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

Vastaavasti jo pitkään toistunut tulos on, että työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi. Noin 60 prosenttia kaikista työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on henkisesti raskasta. Työn henkinen kuormittavuus on lisääntynyt pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna.

Työkyvyn ylläpitoon on tärkeää kiinnittää jatkuvasti huomiota. Erityisesti henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen tulisi kiinnittää entistä laajemmin huomiota. Työhyvinvoinnin ylläpito

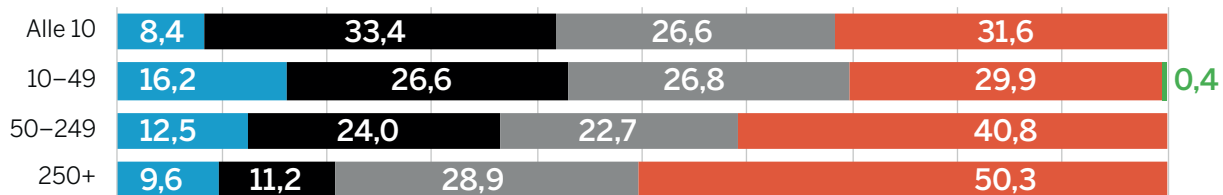
ja työsuojelu ovat usein keskittyneet enemmän työn fyysisisiin kuin henkisiin haasteisiin.

Työtehtävien fyysisen ja henkisen raskauden kokemus riippuu olennaisesti työtehtävistä, mutta myös työympäristöllä ja -yhteisöllä on keskeinen rooli. Luottamuksellisessa ja huolehtivassa työympäristössä henkisestikin kuormittava työ ei välttämättä uuvuta. Yhteisön tuki on tärkeää, ja siksi työpaikoilla kannattaakin panostaa yhteisöllisyyttä kehittäviin toimenpiteisiin.

Suurissa yrityksissä työtehtävien monipuolisuus ja tietotyön suurempi osuus selittää sitä, että työ koetaan harvemmin fyysisesti raskaaksi. Kun tarkastellaan työn henkistä raskautta, vastauksissa ei ole merkittävää eroa eri kokoisten yritysten välillä. Kaikkein pienimmissä yrityksissä työ koetaan kuitenkin harvimmin henkisesti raskaaksi. Myös työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on parhaalla tasolla pienimmissä yrityksissä.

**Pienissä yrityksissä koetaan vähiten stressiä
ja työ koetaan harvemmin henkisesti raskaaksi.**

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, %



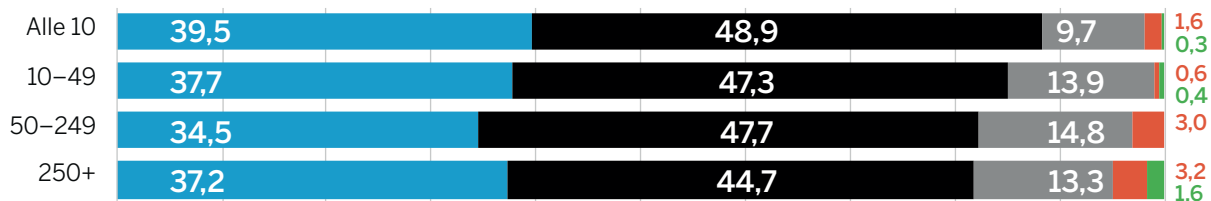
■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä ■ Ei osaa sanoa

Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, %



■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä ■ Ei osaa sanoa

Työkyky työn henkisiin vaatimuksiin, %



■ Erittäin hyvä ■ Melko hyvä ■ Kohtalainen ■ Melko huono ■ Erittäin huono

Jaksamista ja stressiä on tärkeä hallita

Stressiä, henkistä jaksamista ja keskittymistä koskevien kysymysten osalta kyselyn tulokset ovat varsin samanlaiset edellisen vuoden kyselyn kanssa. Kuitenkin työntekijöiden vastauksista ilmenee, että stressin, uupumuksen ja keskittymisen aiheuttamat ongelmat ovat lievässä kasvussa. Suuremmissa yrityksissä työskentelevillä on tyypillisesti hieman useammin stressiä, henkistä uupumusta tai keskittymisvaikeuksia kuin pienissä yrityksissä työskentelevillä.

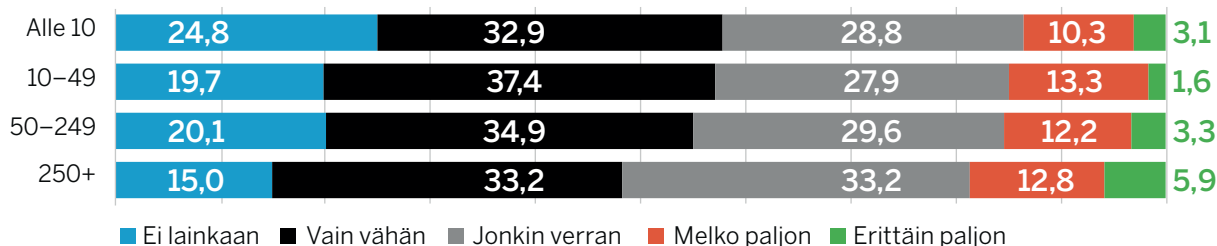
Kokemus stressistä ei kuitenkaan vielä yksin kerro työkyvyn tasosta. Stressin aiheuttama vai-

kus työntekijän työkykyyn ja jaksamiseen on hyvin yksilöllinen. Pitkittyessään stressillä voi kuitenkin olla haitallisia vaikutuksia työntekijän työkykyyn. Äärimmillään pitkittynyt stressitila voi johtaa työkyvyn menetykseen, joten työn henkiseen kuormitukseen on syytä kiinnittää tarkoin huomiota.

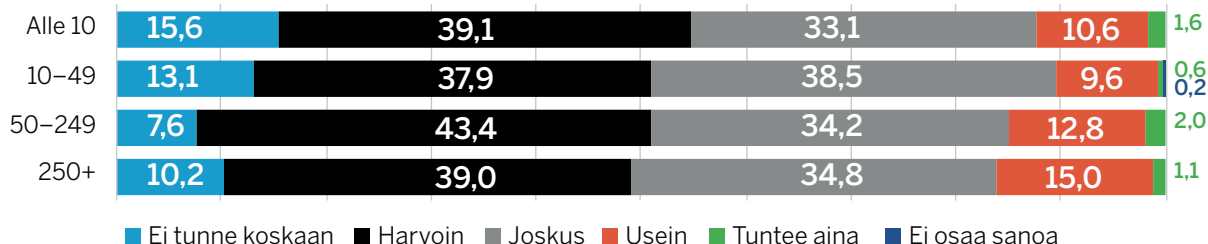
Suuri enemmistö työntekijöistä ei kuitenkaan koe henkistä uupumusta tai keskittymisongelmia. Erot erikokoisten yritysten välillä ovat ylipäänsä pieniä. Vastauksista voidaan tehdä sama havainto kuin mikä on nähtävissä muiden työpaikan ilmapiiriä ja henkistä hyvinvointia koskevien kysymysten kohdalla. Pienissä työpaikoissa voidaan hyvin.

Enemmistö työntekijöistä ei koe henkistä uupumusta tai keskittymisongelmia.

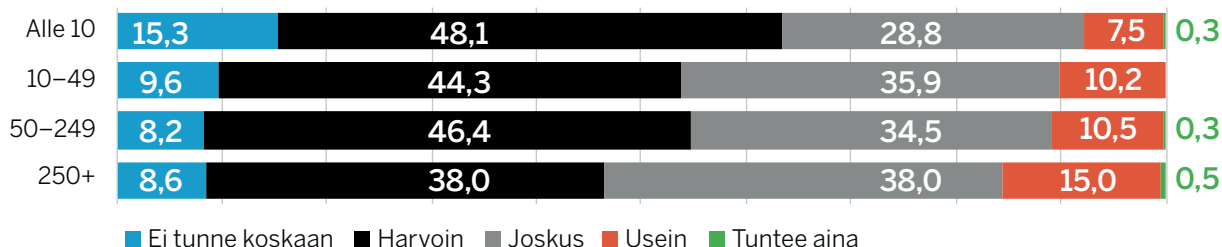
Tunteeko nykyisin stressiä työssään, %



Kuinka usein tuntee itsensä henkisesti uupuneeksi työssään, %



Kuinka usein työskennellessään ei pysty keskittymään hyvin, %



Hyvä paha etätyö?

Koronapandemia on kasvattanut etätöiden tekemistä ja etätöiden suosio näyttää jäävän pysyväksi. Koronapandemian myötä etätöihin siirryttiin monessa sellaisessakin tehtävässä, jossa etätöiden ei aiemmin ajateltu olevan mahdollinen. Lukuisissa työtehtävissä etätö ei kuitenkaan ole vaihtoehto.

Kyselystä ilmenee, että etätö on tyypillisesti etenkin suurissa yrityksissä. Peräti 61 prosenttia alle kymmenen työntekijän yrityksissä ei ole tehnyt lainkaan etätöitä, vaikka kyselyn toteuttamisajankohdasta edellisen 12 kuukauden aikana erilaisia koronarajoituksia oli laajasti voimassa. Pienemmissä yrityksissä tyypillisemmin työntekijät voivat olla laajempia eikä yrityksessä välttämättä ole lainkaan sellaista henkilöstöä, jonka tehtävät soveltuvat etätöinä tehtäviksi. Suuremmissa yrityksissä puolestaan on tavallisesti enemmän erilaista tietotyötä tekevää henkilöstöä, joiden tehtävissä etätö on jo aiemmin ollut mahdollista.

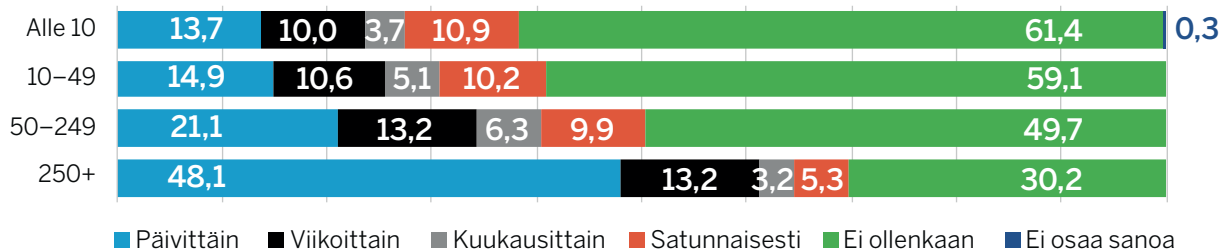
Etätö on monelle työntekijälle mieluisaa, mutta etätö voi aiheuttaa ongelmia paitsi työyhteisössä, myös yksittäisten työntekijöiden tasolla. Pitkäaikainen etätö voi vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen, mutta myös yhteisöllisyyden ja työn merkityksen kokemiseen.

Kyselyn perusteella työntekijät kokevat yleisesti työnsä varsin usein merkitykselliseksi. Työn merkityksellisuuden kokemus liittyy usein myös motivaatioon ja työssä jaksamiseen. Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, sitä tyypillisesti jaksaa tehdä paremmin.

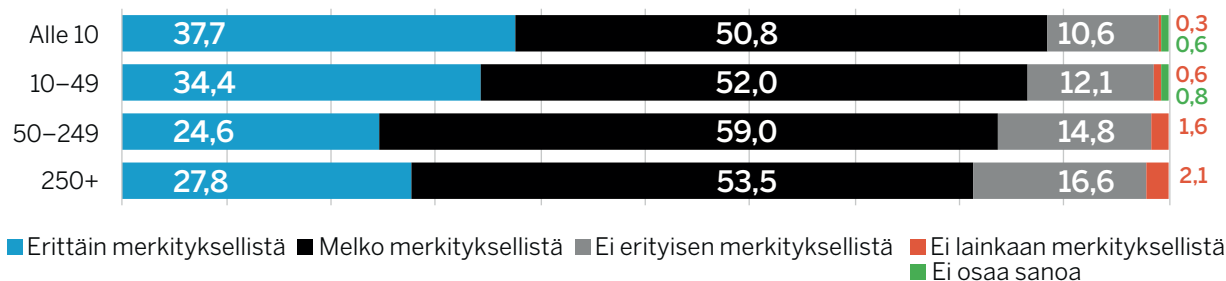
Myös tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä on tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Molempien teemojen osalta kyselystä käy ilmi, että kokemukset työn merkityksellisyydestä ja yhteisöllisyydestä ovat sitä suurempia, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Vaikka kyselyn vastauksia ei voi suoraan yhdistää etätöiden yleisyyteen, pitkäaikainen etätö on omiaan vähentämään yhteisöllisyyttä ja sitoutumista työpaikkaan. Erilaiset hybridimallit etätöiden ja työpaikalla tehtävän työn välillä ovatkin omiaan edistämään työpaikan yhteisöllisyyttä.

Pienissä työpaikoissa tehdään vähiten etätöitä, mutta työ koetaan useimmin merkitykselliseksi.

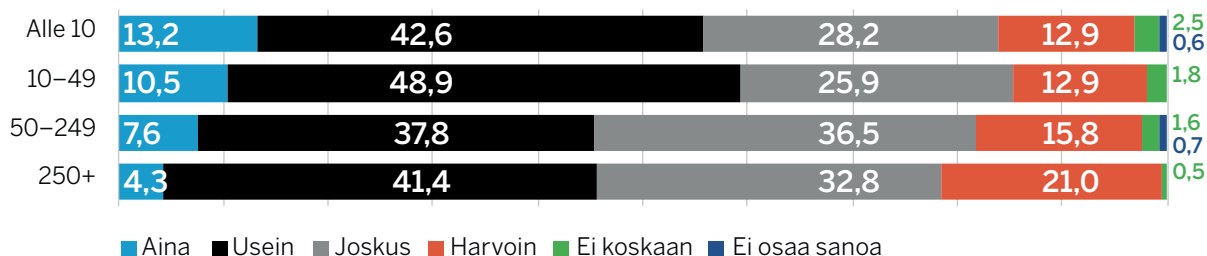
Onko tehnyt etätöitä viimeisen 12 kk aikana, %



Kuinka merkitykselliseksi kokee työnsä, %



Kuinka usein tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä, %



YRITTÄJYYS
LUO TYÖTÄ!

