

# TEM raportteja

## 6/2013

---

### TYÖOLOBAROMETRI

#### Syksy 2012

#### Ennakkotietoja

Maija Lyly-Yrjänäinen

Työllisyys- ja yrittäjyysosasto  
Työelämän osaaminen ja laatu -ryhmä  
31.1.2013



TYÖOLOBAROMETRI  
Syyskuu – lokakuu 2012  
Ennakkotietoja

Työolobarometri kuvaa työelämän laadun kehitystä palkansaajien näkökulmasta. Kysymykset kartoittavat palkansaajien näkemyksiä sekä heidän omista työoloistaan että työpaikan toimintatavoista. Teemoiltaan barometri on laaja, mukana on kysymyksiä muun muassa työssä kehittymisestä ja oppimisesta, sosiaalisista suhteista työssä, töiden organisoimisesta, palkkauksesta, työajoista, työnteon paikoista, työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta, työterveydestä sekä työmarkkinatilanteesta ja -uhkista.

Barometri on tehty joka syksy vuodesta 1992 lähtien. Sen tiedot perustuvat Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin palkansaajien haastatteluihin. Pisimmät aikasarjat ovat 21 vuoden mittaisia, mutta barometriin on otettu vuosien varrella mukaan uusia, ajankohtaisia teemoja. Vuoden 2012 barometrin uudet kysymykset koskevat työn organisoinnin muutoksia viimeisen vuoden aikana, palkansaajien tekemää tiimi- ja työryhmätyötä, etätyötä ja työnantajan tilojen ulkopuolella tapahtuvaa työtä sekä esimiestyötä.

Edellisten vuosien tapaan ennakkotiedoista valtaosa on esitetty sektoreittain, sillä Suomen koko palkansaajajoukkoa kuvaavan kehityksen lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten eri palkansaajaryhmien työolot eroavat toisistaan. Raportoinnissa aineisto on usein jaettu neljään sektoriin, jotka ovat teollisuus (mukaan lukien rakennusteollisuus), yksityiset palvelut, kunnat ja kuntayhtymät sekä valtio, mutta myös muita jaotteluita käytetään tarpeen mukaan (esimerkiksi miehet ja naiset, eri-ikäiset, sosioekonomiselta asemaltaan erilaiset sekä erikokoisilla työpaikoilla työskentelevät).

Ennakkotiedoissa keskitytään enimmäkseen tarkastelemaan palkansaajien työmarkkina-asemaa, sitä, miten työt on organisoitu, millaisia kehittämistoimia työpaikalla on sekä millaiset mahdollisuudet palkansaajilla on työssä oppimiseen ja kehittymiseen. Tänä vuonna raportissa keskitytään muutoksien ja kehityskulkujen tarkasteluun. Lisäksi esitellään vuoden 2012 uusien teemojen tuloksia. Lopuksi katsotaan työelämän yleisiä muutoksia ja yhteenvedossa tarkastellaan tiivistetysti keskeisiä työelämän laadun ulottuvuuksia. Työolobarometrin tuloksista tehdään kevään 2013 aikana kattavampi julkaisu, jossa käsitellään muitakin aihealueita, esimerkiksi palkansaajien terveyttä ja työkykyä, syrjintää ja työpaikkakiusaamista, palkkausjärjestelmiä ja työaikoja sekä ammatillista järjestäytymistä.

## ENNAKKOTIETOJEN KESKEISIÄ TULOKSIA

- Työmarkkinatilanteen epävarmuus näkyy palkansaajien arvioissa työllisyyden ja oman työpaikan talouden kehityksestä. Vuonna 2010 suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen kehittyvän parempaan suuntaan kuin huonompaan, mutta vuonna 2011 tilanne kääntyi päinvastaiseksi. Edelleen vuonna 2012 selvästi suurempi osa palkansaajista uskoi työllisyystilanteen huononevan (46 %) kuin paranevan (10 %).
- Arviot oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta olivat selvästi kriittisempiä vuosina 2011 ja 2012 kuin vuonna 2010. Vuonna 2012 runsas kolmannes (34 %) palkansaajista arvioi, että oman työpaikan tilanne huononee ja 15 prosenttia arveli sen paranevan. Yksityisellä sektorilla noin viidennes (22 % teollisuudessa ja 21 % yksityisissä palveluissa) uskoi oman työpaikan tilanteen kohenevan ja suurin piirtein yhtä suuri osa (20 % teollisuudessa ja 26 % yksityisissä palveluissa) sanoi tilanteen huononevan. Julkisen sektorin työntekijöistä reilu puolet (52 % valtiolla ja 53 % kunnissa) sanoi työpaikan taloudellisen tilanteen huononevan ja vain muutama prosentti (3 % valtiolla ja 5 % kunnissa) uskoi sen paranevan.
- Vuoden 2009 taantumana aikana työntekijöiden määrää supistettiin kaikilla sektoreilla. Tuolloin runsas kolmannes (36 %) palkansaajista sanoi, että työntekijämäärää on vähennetty heidän työpaikallaan ja 17 prosenttia kertoi, että työntekijämäärää on lisätty. Vuonna 2012 runsaassa viidenneksessä (22 %) työpaikoista määrää vähennettiin ja yli viidenneksessä lisättiin (24 %). Sekä teollisuudessa että yksityisissä palveluissa hieman suurempi osa palkansaajista sanoi määrää lisätyn kuin vähennetyn vuonna 2012. Julkisella sektorilla tilanne on päinvastainen.
- Vuokratyöntekijöiden käyttö on lisääntynyt viimeisten neljän vuoden aikana. 28 % palkansaajista sanoi vuonna 2012, että heidän työpaikallaan on vuoden aikana ollut vuokratyöntekijöitä. Osuus on noussut kymmenellä prosenttiyksiköllä vuodesta 2009. Vajaassa puolessa (44 %) teollisuuden ja noin neljänneksessä yksityisten palveluiden (27 %) ja kuntien (22 %) työpaikoista käytettiin vuokratyöntekijöitä vuonna 2012. Tulokset eivät kerro, miten laajasti vuokratyötä tehdään työpaikoilla. Vuokratyöntekijöiden määrä ei nimittäin ole kasvanut.
- 2000-luvulla palkansaajien irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat korkeimmillaan vuonna 2009, jolloin 11 prosenttia uskoi, että irtisanominen on mahdollista ja noin neljännes (26 %) piti lomautusta mahdollisena. Vuonna 2012 irtisanomista piti mahdollisena yhdeksän prosenttia palkansaajista, 16 prosenttia arveli, että heidät saatetaan lomauttaa seuraavan vuoden aikana. Epävarmuus työn jatkumisesta on suurinta teollisuudessa. Ero muihin sektoreihin on kasvanut vuoden 2007 jälkeen. Vuonna 2012 teollisuuden palkansaajista 15 prosenttia arveli irtisanomisen ja noin kolmannes (32 %) uskoi lomautuksen olevan mahdollinen.
- Palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät omaa ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisivät työttömäksi, on vahvistunut vuoden 2009 pudotuksen jälkeen. Vuonna 2012 42 prosenttia arvioi mahdollisesti löytävänsä uuden, sopivan työn ja 36 prosenttia oli varma uuden työn saamisesta. Nuoret työntekijät uskovat selvästi vanhoja vahvemmin saavansa uuden työn työttömyyden sattuessa. 55–64-vuotiaista ainoastaan 46 prosenttia arveli tarvittaessa löytävänsä sopivan työn.
- Oppimisen ja koulutukseen osallistumisen mahdollisuudet työpaikalla ovat lisääntyneet 2000-luvulla. Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Vuonna 2012 runsas kolmannes (34 %) oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja liki puolet (49 %) sanoi sen kuvaavan työpaikkaa melko hyvin. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 57 prosenttia palkansaajista vuonna 2012. Osuus on noussut 2000-luvun alusta kymmenellä prosenttiyksiköllä. Koulutuspäivien lu-

kumäärä on sen sijaan jonkin verran laskenut reilun kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2012 se on alimmillaan koko 2000-luvun aikana, 4,8 päivää. Työssä oppimisessa ja koulutukseen osallistumisessa on selkeitä eroja eri ryhmien välillä. Näihin panostetaan julkisella sektorilla selvästi enemmän kuin yksityisellä. Erot ovat kuitenkin kaikista suurimpia sosioekonomisten ryhmien välillä. Ylemmistä toimihenkilöistä melkein kaikki (95 %) kuvaavat työpaikkaansa sellaiseksi, että siellä voi oppia uutta ja alemmista toimihenkilöistäkin liki 90 prosenttia (87 %). Työntekijöillä osuus on vajaa 70 prosenttia (69 %). 71 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä oli työnantajan maksamassa koulutuksessa vuonna 2012. Työntekijöillä osuus on puolet pienempi, 35 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 64 prosenttia osallistui koulutukseen.

- Tehtävien uudelleenjärjesteleminen työpaikoilla on yleistä. Vuonna 2012 noin puolet (52 %) vastaajista sanoi, että työpaikalla on järjestetty tehtävien jakoa uudelleen ja 55 prosenttia kertoi, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä viimeisen vuoden aikana. Muutokset ovat arkipäivää etenkin suurissa, yli 200 henkilön työpaikoissa.
- Työtahtia suurin osa palkansaajista pitää ripeänä. Vuonna 2012 vajaa kolmannes (29 %) prosenttia sanoi työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin usein ja 36 prosenttia melko usein. Ainoastaan kahdeksalle prosentille palkansaajista tiukka työtahti on harvinaista. Jopa noin 70 prosenttia naisista (69 %) sekä kunnissa (71 %) ja yli 200 henkilön työpaikoilla (71 %) työskentelevistä sanoi tekevänsä usein töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti.
- Esimiestyössä tasapuolinen kohtelu ja tuen saaminen ovat useimmiten kohdallaan. Reilusti yli 80 prosenttia palkansaajista arvioi esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti (85 %), kysyvän mielipidettä alaisiaan koskevissa päätöksissä (84 %) sekä antavan tarvittaessa tukea ja apua (90 %). Muut esimiestyön osa-alueet saivat vuonna 2012 hie-man tätä kriittisempiä arvioita. Likimain kolme neljästä (76 %) palkansaajasta oli sitä mieltä, että esimies kannustaa kehittymään omassa työssä, antaa palautetta työssä onnistumisesta (76 %) ja rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen (74 %). Nuorimmat ja vanhimmat kokevat muita harvemmin, että esimies rohkaisee heitä osallistumaan työpaikan kehittämiseen. Vanhimmat työntekijät arvioivat muita kriittisemmin sitä, että esimies kannustaa kehittymään omassa työssä.
- Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin, työympäristön turvallisuuteen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen on kiinnitetty viimeisten 15 vuoden aikana yhä enemmän huomiota. Pienillä työpaikoilla näissä asioissa on edistytty reippaimmin ja erot erikokoisten työpaikkojen välillä ovat siksi kaventuneet, vaikka kehittämistoiminta onkin edelleen yleisintä suurissa työpaikoissa. Vuonna 2012 64 prosenttia palkansaajista sanoi, että kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on pyritty työpaikalla vaikuttamaan, 15 prosentin mielestä paljon. 37 prosenttia palkansaajista arvioi, että työpaikalla kiinnitetään paljon huomiota työympäristön turvallisuuteen ja melkein puolet (48 %) sanoi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan jossain määrin. Myös osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä trendit ovat ylöspäin. Vuonna 2012 melkein 80 prosenttia (79 %) arvioi, että näihin asioihin on kiinnitetty huomiota ainakin jossain määrin. Noin neljännes (26 %) sanoi, että huomiota on kohdistettu paljon.
- Työntekijöiden osallistuminen työpaikan toiminnan kehittämiseen on aiempaa yleisempää, vaikka vuonna 2012 vain alle puolet (46 %) palkansaajista sanoi, että heillä on työpaikalla hyvät mahdollisuudet osallistua toiminnan kehittämiseen. 37 prosentilla mahdollisuudet ovat jonkinlaiset, 18 prosentilla heikot. Erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä. Ylemmistä toimihenkilöistä 63 prosentilla on hyvät mahdollisuudet osallistua verrattuna 44 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja vain 32 prosenttiin työntekijöistä. Konkreettisesti kehitystoimintaan osallistui noin 70 prosenttia (69 %) palkansaajista. He tekivät vuoden aikana esimiehelle tai työnantajalle työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palveluiden parantamiseen tähtääviä aloit-

teita. Ylemmistä toimihenkilöistä miltei 80 prosenttia (78 %) teki vuoden aikana ainakin yhden aloitteen. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on noin 70 prosenttia (69 %) ja työntekijöillä noin 60 prosenttia (59 %)

- Mahdollisuudet työtahtiin ja työtehtäviin vaikuttamiseen ovat hieman heikentyneet reilun kymmenen vuoden aikana. Työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuudet ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. Vuonna 2012 vajaa viidennes (17 %) palkansaajista sanoi voivansa vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja 23 prosenttia melko paljon. Noin 40 prosenttia (41 %) voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. Viidesosalla (19 %) ei ole lainkaan mahdollisuutta säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen on melkein yhtä yleistä kuin työtahtiin vaikuttaminen. 13 prosentilla on paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja noin neljänneksellä (24 %) melko paljon. 48 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran ja 16 prosentilla niitä ei ole lainkaan. Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä. Ainoastaan reilu neljännes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon (10 %) tai melko paljon (17 %). Miltei puolet (44 %) vastaajista sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja vajaalla kolmanneksella (29 %) ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Miehillä on naisia jonkin verran enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Ylemmät toimihenkilöt voivat vaikuttaa työhönsä alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä enemmän. Sektoreista kuntien työntekijöillä on muita heikommat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Vaikutusmahdollisuudet ovat entisestään kaventuneet etenkin kunnissa.
- Palkansaajien näkemykset työelämän yleisistä muutossuunnista ovat pääosin olleet 2000-luvulla pessimistisempiä kuin 1990-luvulla. Suurin osa palkansaajista uskoo asioiden säilyvän ennallaan, mutta muutokseen uskovista aiempaa useammat arvelevat sen menevän huonompaan suuntaan. Vuonna 2012 selvästi suurempi osa arveli työn ja työnteon mielekkyyden muuttuvan huonompaan (33 %) kuin parempaan (10 %) suuntaan (myönteisten ja kielteisten näkemysten erotus eli balanssiluku on -23 %). Juuri ja juuri suurempi osa palkansaajista arveli, että tietojen saamisessa työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista sekä mahdollisuuksissa vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin muutos on parempaan kuin huonompaan suuntaan (balanssiluvut ovat +4 % ja +1 %). Esiemiesten johtamistavan ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksien uskotaan kehittyvän useammin parempaan kuin huonompaan suuntaan (balanssiluvut ovat +10 % ja +19 %). Nuoret uskovat vanhoja yleisemmin asioiden muuttuvan kohti parempaa, vaikka arviot ovat muuttuneet aiempaa negatiivisemmiksi kaikissa ikäryhmissä.

## Sisältö

1 JOHDANTO.....	7
2 ARVIOITA TYÖMARKKINOIDEN JA OMAN TYÖPAIKAN TALOUDEN MUUTOKSISTA.....	8
2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.....	8
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla.....	12
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet .....	15
3 TYÖN ORGANISOINTI.....	21
3.1 Tehtävien uudelleenorganisointi, uudet menetelmät ja järjestelmät sekä työtahti.....	21
3.2 Työpaikan kehittämistoimet.....	24
3.3 Työntekijöiden osallistuminen toiminnan kehittämiseen .....	31
3.4 Esimiestyö.....	37
3.5 Tiimityö ja työkavereiden tuki.....	40
3.6 Työskentely työpaikan ulkopuolella .....	43
4 TYÖSSÄ KEHITTYMINEN .....	48
4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen.....	48
4.2 Vaikutusmahdollisuudet.....	53
5 TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA .....	57
5.1 Työn ja työnteon mielekkyys.....	57
5.2 Tiedonsaanti, johtaminen ja kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	60
6 YHTEENVETO: TYÖELÄMÄN LAADUN ULOTTUVUUKSIA .....	62
6.1 Työpaikan varmuus.....	62
6.2 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla .....	64
6.3 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus.....	66
6.4 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon.....	68
LÄHTEET .....	71
LIITE 1 TYÖELÄMÄN LAADUN ELEMENTTEJÄ – SUMMAMUUTTUJIEN JAKAUMAT .....	72
LIITE 2 VUODEN 2012 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	74

# 1 JOHDANTO

Jotta mahdollisimman moni osallistuisi työelämään ja pysyisi mukana, työelämässä pitäisi olla veto-voimaa ja erilaisten työntekijöiden panosten tervetulleita. Monelle ihannetyö tai ihannetyöpaikka on sellainen, jossa opitaan uutta, voidaan vaikuttaa omaan työhön, kehitetään toimintatapoja, uudistutaan ja viihdytään. Työntekijöiden perusoikeuksiin puolestaan kuuluvat terveyden ja turvallisuuden takaaminen sekä nollatoleranssi kiusaamiselle ja syrjinnälle. Työkavereiden ja esimiehen tuki, avoin vuorovaikutus sekä ammattitaitoinen johtaminen kertovat toimivista sosiaalisista suhteista, hyvästä yhteistyöstä ja luottamuksesta. Työn ja perheen ja muun sosiaalisen elämän tasapaino on tärkeää, jotta työtä haluaisi ja jaksaisi tehdä elämän eri vaiheissa.

Työelämään osallistumisen ehto on myös se, että on olemassa menestyviä työpaikkoja, jotka työllistävät. Hyvään työelämän laatuun sisältyy keskeisenä asiana työn tuottavuus, sillä pitkällä aikavälillä työpaikan menestys ja työntekijöiden hyvinvointi tukevat toisiaan. Laadukkaan työelämän merkitys korostuu entisestään tulevaisuudessa, kun työn tuottavuuden kasvu kytkeytyy kiinteästi työntekijöiden osaamiseen, uusiin ideoihin, innostukseen ja motivaatioon. Huolehtimalla työoloista työpaikoilla voidaan työntekijöiden voimavarat saada parhaaseen käyttöön ja kehittää niitä edelleen. Menestys ja hyvä työelämän laatu johtavat parhaimmillaan myönteiseen kierteeseen, jossa nämä kaksi, tuottavuus ja työelämän laatu, kehittyvät rinnakkain (ks. esim. Alasoini 2011; Työterveyslaitoksen Innostuksen Spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt – tutkimus- ja kehittämishanke 2011–2014).

Viime vuosina talouskriisi on luonut haasteita työelämän kehittämiseksi. Epävarmuus on levinnyt suomalaisillekin työmarkkinoille, omaa ammattitaitoa vastaavan työn löytäminen, irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat nousseet entistä keskeisempään asemaan työelämän laadun tarkastelussa. Syys- ja lokakuussa 2012, jolloin barometrin haastattelut tehtiin, uutisoitiin useiden yritysten ja organisaatioiden yt-neuvotteluista Suomessa, joiden tavoitteena olivat irtisanomiset. Uutisissa olivat muun muassa Logica, Kesko, Rautaruukki ja Kuusankoski (Eurofound, European Monitoring Centre on Change 2012). Synkät uutiset ovat varmasti vaikuttaneet palkansaajien näkemyksiin oman työpaikan varmuudesta, työpaikan taloudellisesta tilanteesta ja yleisestä työmarkkinakehityksestä sekä työelämän muutoksen suunnista.

Työolobarometri kuvaa palkansaajien näkökulmasta, miten työelämän laatu on kehittynyt viimeisten 20 vuoden aikana. Joidenkin työelämän laadun osa-alueiden aikasarjat ulottuvat vuoteen 1992 saakka. Tutkimusta on kehitetty vuosien varrella. Mitä lähemmäs nykypäivää tullaan, sitä monipuolisemman kuvan aineisto antaa. Raportissa esitetään usein mahdollisimman pitkiä aikasarjoja, jotta taloustilanteen vaikutuksia voisi arvioida suhteessa aiempiin taantumiin. Lisäksi monet työolojen muutokset ovat hitaita, tällöin kehityskulut näkyvät vasta pitkän aikavälin tarkastelussa.

## 2 ARVIOITA TYÖMARKKINOIDEN JA OMAN TYÖPAIKAN TALOUDEN MUUTOKSISTA

Epävarma talous- ja työmarkkinatilanne vuodesta 2008 lähtien näkyy työolobarometrin tuloksissa. Vuonna 2008 työmarkkinoiden ja työpaikan talouden uskottiin selvästi edellisvuosia useammin kehittyvän huonoon suuntaan. Vuonna 2009 entistä useampi palkansaaja sanoi, että henkilöstömäärää on työpaikalla vähennetty. Irtisanomis- ja lomautusuhkat yleistyivät myös vuonna 2009 ja aiempaa harvempi arveli, että löytäisi tarvittaessa omaa työkokemusta vastaavaa työtä. Vuonna 2010 tilanne parani hetkellisesti, mutta vuosina 2011 ja 2012 monet työmarkkinoita ja työpaikan taloutta kuvaavat indikaattorit kertovat epävarmuuden jatkuvan.

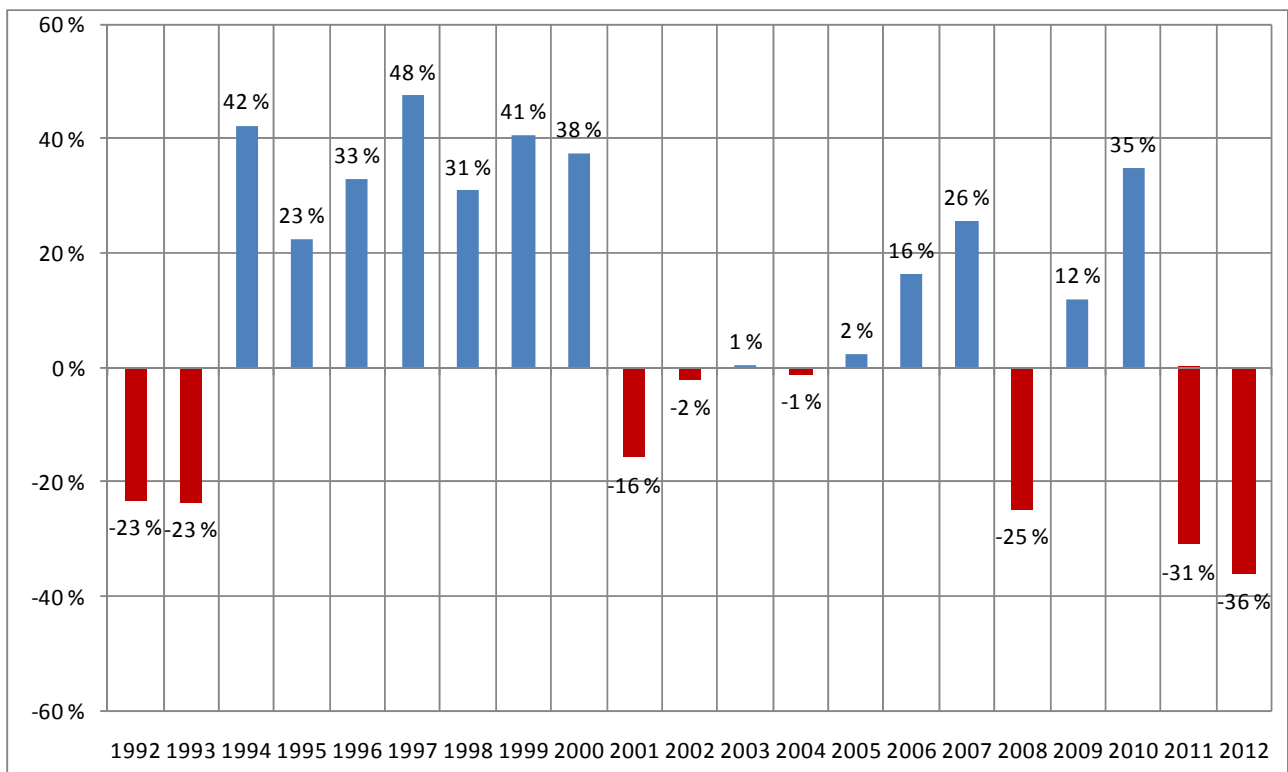
### 2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuodesta 1992 saakka barometrissa on kysytty odotuksia siitä, onko yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäköymien lisäksi palkansaajilta on kysytty, onko oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttumassa parempaan suuntaan, säilymässä ennallaan vai huononemassa. Näistä arvioista voidaan laskea balanssiluvut, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssimittarissa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen olevan parempaan, balanssiluku on +100 ja jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, luku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Vuonna 2012 miltei puolet palkansaajista (44 %) uskoi yleisen työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua ennallaan. Tämä osuus on suurin piirtein vuosien 2010 ja 2011 tasolla. Balanssiluku, joka kertoo tilanteen paranemisesta tai huononemisesta, on sen sijaan muuttunut paljon vuosina 2011 ja 2012 vuoteen 2010 verrattuna. (kuvio 1) Vuonna 2010 suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen kehittyvän parempaan suuntaan kuin huonompaan, mutta vuosina 2011 ja 2012 balanssiluvut putosivat alimmalle tasolle 20 vuoteen. Vuonna 2012 selvästi suurempi osa palkansaajista uskoi työllisyystilanteen huononevan (46 %) kuin paranevan (10 %). Balanssilukujen trendit ja vuoden 2012 arviot ovat samankaltaisia eri sektoreilla sekä miehillä ja naisilla. Vuonna 2012 vanhimmat ikäryhmät antoivat selvästi kriittisimpiä arvioita työllisyystilanteen kehittymisestä.



Kuvio 1 Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2012 (%-yksikköä)

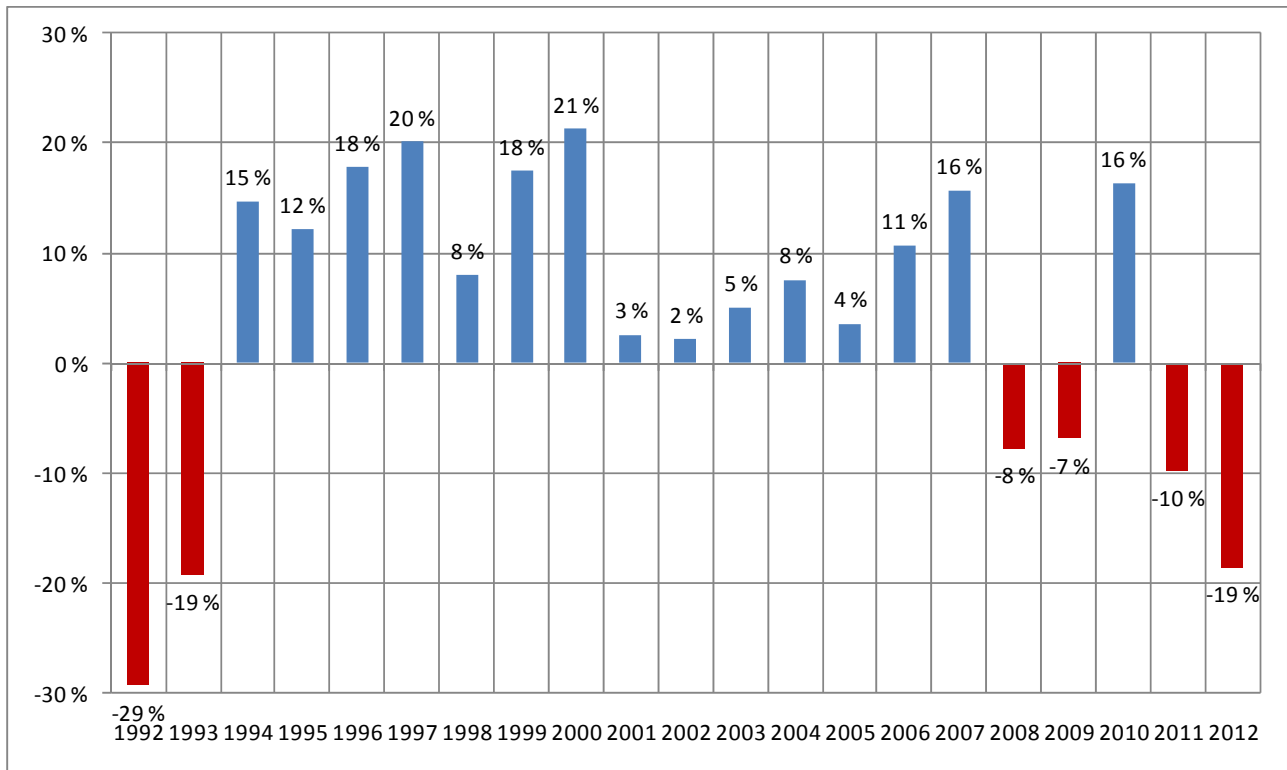


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta<sup>1</sup>, jonka arvioidaan kuitenkin muuttuvan herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan oman työpaikan taloustilanteeseen verrattuna. Vuonna 2012 noin puolet (51 %) palkansaajista arvioi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne säilyy ensi vuonna ennallaan. 34 prosenttia arvioi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttuu huonompaan suuntaan ja 15 prosenttia arveli sen paranevan. Balanssiluku eli positiivisten ja negatiivisten arvioiden erotus on vuonna 2012 selvästi negatiivisempi kuin aiempina vuosina. (kuvio 2) Yleisen työllisyyden ja myös oman työpaikan taloudellista tilannetta koskevien arvioiden balanssiluku on ollut viimeksi yhtä alhaisella tasolla 1990-luvun alussa.

<sup>1</sup> Kysymyksessä oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksista ei ole määritelty, millä aikavälillä muutosta pitäisi arvioida toisin kuin kysymyksessä yleisestä työllisyystilanteesta, jossa pyydetään vertaamaan nykyistä tilannetta työllisyystilanteeseen vuoden kuluttua.

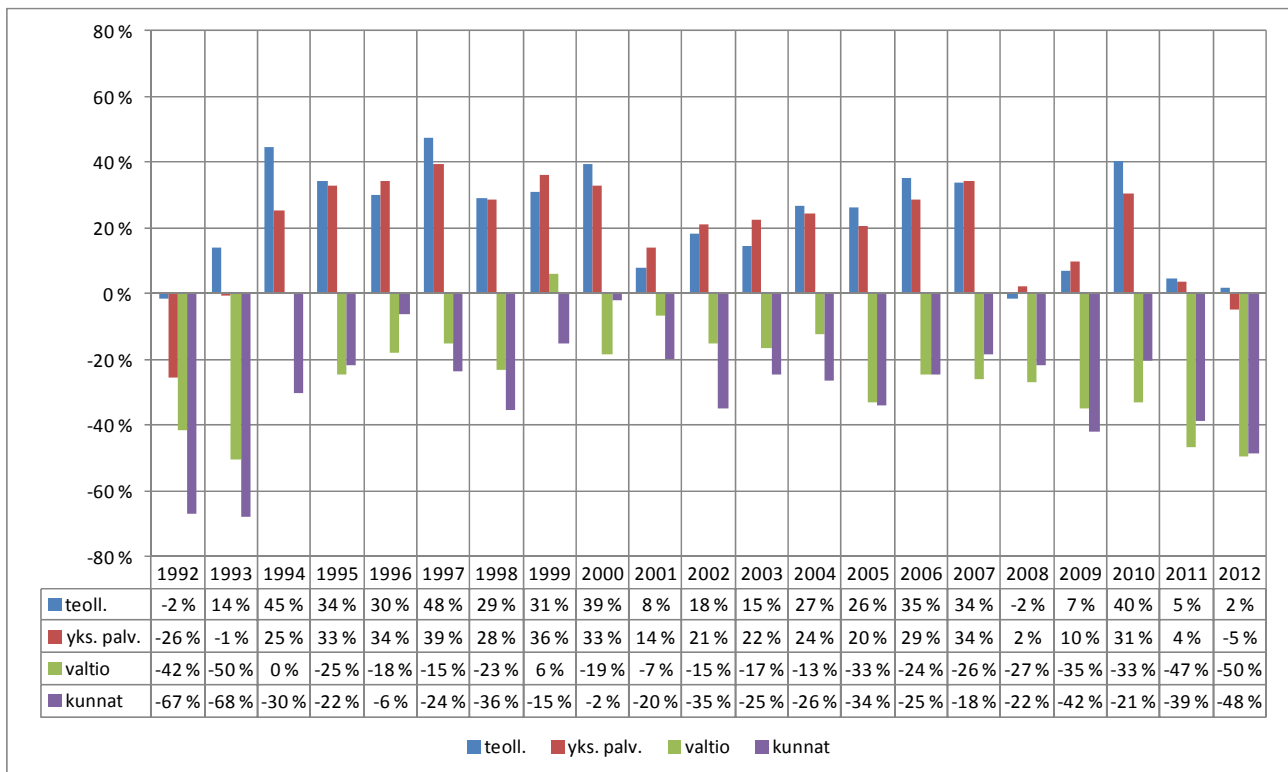
Kuvio 2 Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2012 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Oman työpaikan taloudellista tilannetta koskevat arviot ovat hyvin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Pääsääntöisesti yksityisen sektorin palkansaajista suurempi osa uskoo taloudellisen tilanteen paranevan kuin huononevan. Julkisella sektorilla taas niiden osuus, jotka uskovat tilanteen huononevan on ollut pääosin positiivisia arvioita antaneita suurempi. (kuvio 3) Viime vuosina (2008, 2009, 2011 ja 2012) yksityisellä sektorilla balanssiluku on kuitenkin ollut lähellä nollaa. Vuosi 2010 on poikkeus, silloin balanssimitta oli yksityisellä sektorilla selvästi positiivisella puolella.

Kuvio 3 Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 1992–2012 (%-yksikköä)

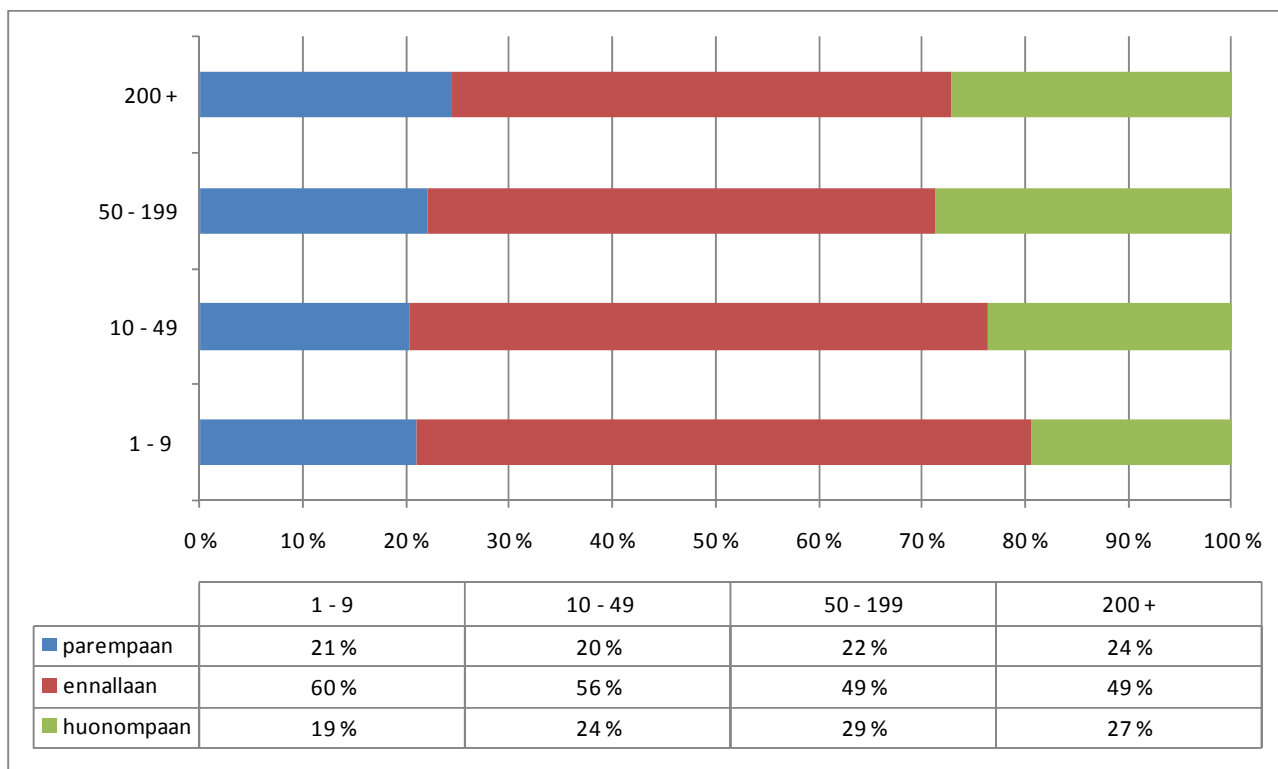


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vuonna 2012 teollisuuden palkansaajista 22 prosenttia ja yksityisten palveluiden palkansaajista 21 prosenttia uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan. Samaan aikaan näillä sektoreilla miltei yhtä suuret osuudet (20 % ja 26 %) uskoivat tilanteen heikentyvän. 57 prosenttia teollisuuden ja 53 prosenttia palvelualojen työntekijöistä arveli tilanteen säilyvän ennallaan. Valtiolle ainoastaan kolme prosenttia ja kunnissa viisi prosenttia palkansaajista uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan ja reilu puolet (52 % ja 53 %) uskoi sen heikentyvän. 45 prosenttia valtion työntekijöistä ja 43 prosenttia kunnissa työskentelevistä arvioi oman työpaikkansa taloudellisen tilanteen säilyvän ennallaan.

Yksityisen sektorin suurten työpaikkojen palkansaajista useampi uskoi työpaikkansa taloustilanteen muuttuvan verrattuna pienten työpaikkojen palkansaajiin. (kuvio 4) Ero on selkein alle kymmenen henkilön työpaikkoihin verrattuna. Pienten työpaikkojen palkansaajista 60 prosenttia arveli, että tilanne säilyy ennallaan. 50–200 henkilön ja yli 200 henkilön työpaikoissa osuus on 49 prosenttia. Ainoastaan alle kymmenen henkilön työpaikoilla myönteisten ja kielteisten arvioiden erotus eli balanssiluku on positiivinen (+2 %). 10–49 henkilön ja yli 200 henkilön työpaikoilla balanssiluku on -3 % ja 50–200 henkilön työpaikoilla -7 %.

Kuvio 4 Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta työpaikan koon mukaan, vain yksityisen sektorin palkansaajat 2012 (%)



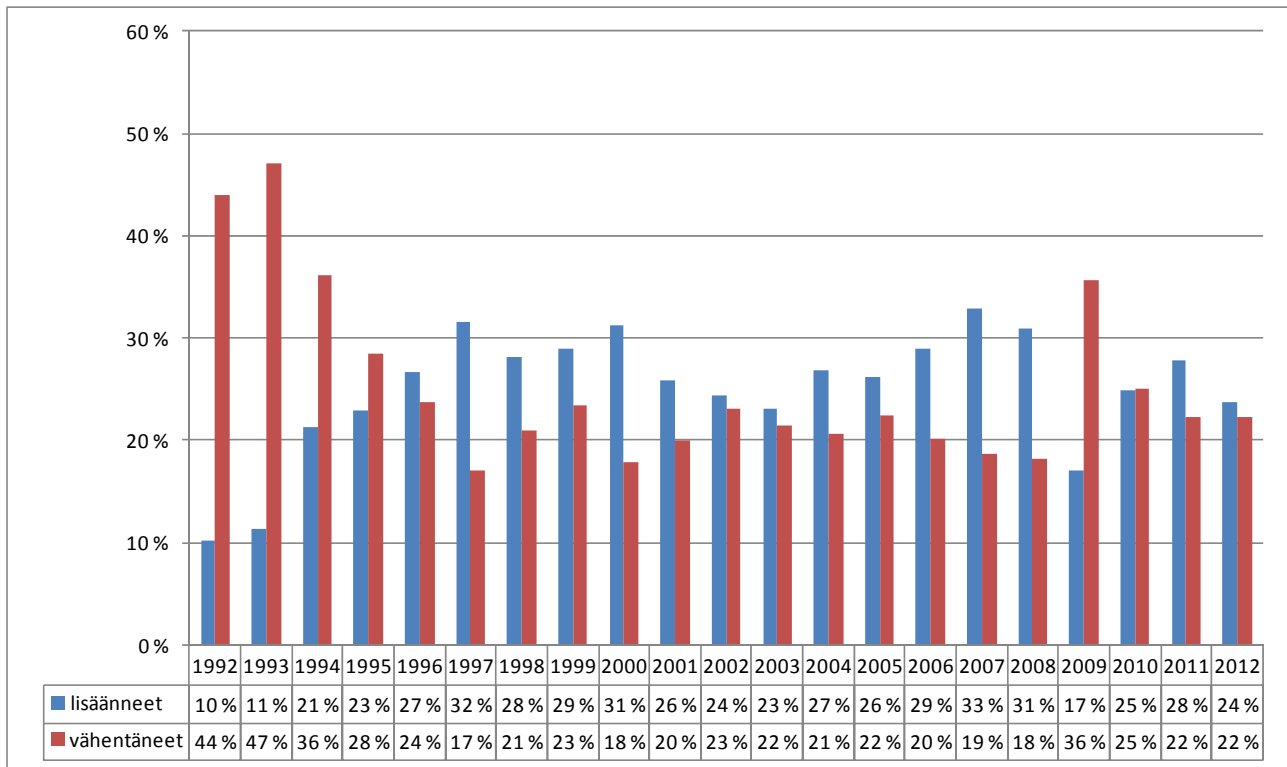
N=960

## 2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

Työpaikkojen henkilöstömäärien muutokset heijastelevat yleistä taloustilannetta. Lamavuosina 1990-luvun alussa lähes puolet vastaajista sanoi, että heidän työpaikallaan on vähennetty henkilöstöä, vain kymmenesosassa työpaikoista määrää kasvatettiin. 2000-luvulla suurimmat henkilöstövähennykset tehtiin vuonna 2009, jolloin reilussa kolmanneksessa työpaikoista vähennettiin henkilöstöä ja ainoastaan 17 prosentissa lisättiin.

Vuodesta 2009 alkanut taloustilanteen epävarmuus näkyy henkilöstömäärän kehityksessä, sillä vuosina 2004–2008 kasvavia työpaikkoja oli selvästi ja johdonmukaisesti enemmän kuin henkilöstöä vähentäviä. (kuvi 5) Vuonna 2012 työntekijöiden määrä on säilynyt ennallaan puolessa (54 %) työpaikoista, runsaassa viidenneksessä (24 %) on lisätty ja samoin runsaassa viidenneksessä (22 %) määrää on vähennetty. Edellisvuoteen verrattuna kasvavien työpaikkojen osuus on laskenut hieman. Henkilöstöä vähentäneiden työpaikkojen osuus on säilynyt edellisvuoden tasolla.

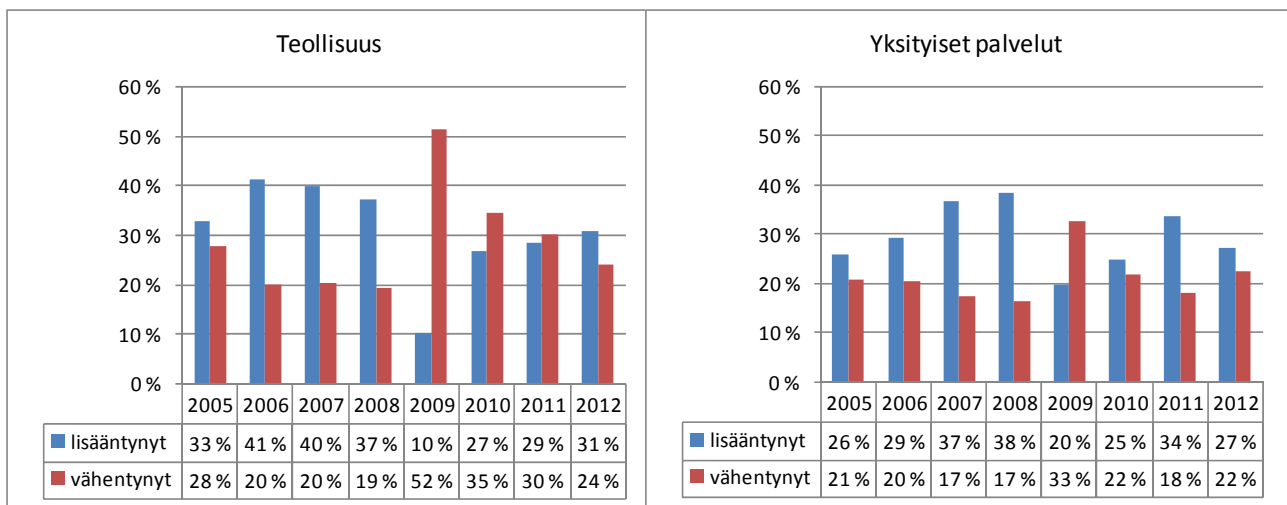
Kuvio 5 Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla 1992–2012 (%)



Henkilöstömäärien muutokset ovat varsin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi teollisuuden ja yksityisten palvelujen kehityskulut eroavat samoin kuin valtion ja kuntienkin. (kuviot 6 ja 7). Vuosien 2005 ja 2012 välisenä aikana henkilöstömäärä on vaihdellut eniten teollisuudessa. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

Yksityisellä sektorilla vuoden 2009 taantuma näkyi vahvimmin teollisuuden työpaikoilla. Niistä yli puolessa henkilöstömäärää pienennettiin. Yksityisissä palveluissa vastaava osuus oli noin kolmannes. Ensimmäistä kertaa vuoden 2009 taantumien jälkeen vuonna 2012 suurempi osa teollisuuden palkansaajista sanoi, että henkilöstömäärää on lisätty kuin vähennetty. Yksityisissä palveluissa henkilöstömäärää lisäävien työpaikkojen osuus oli selvästi nousussa vuonna 2011, mutta vuonna 2012 osuus hieman laski. (kuvio 6)

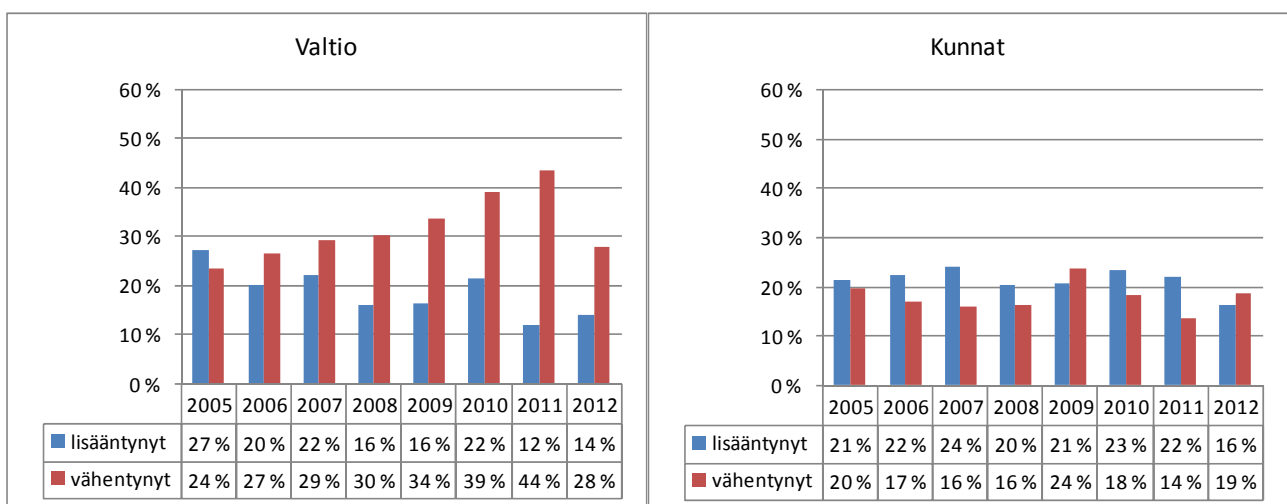
Kuvio 6 Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, yksityinen sektori 2005–2012 (%)



Julkisella sektorilla henkilöstömäärän muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (kuvio 7) Vuodesta 2006 saakka valtion työpaikoista suurempi osa on pienentänyt kuin lisännyt henkilömäärää. Supistamiset olivat suurimmillaan vuonna 2011, jolloin 44 prosenttia valtion palkansaajista sanoi henkilöstön määrän pienentyneen edellisvuoden aikana. Vuonna 2012 osuus putosi 28 prosenttiin, mutta valtiolla on edelleen enemmän työpaikkoja, joissa henkilöstön määrää on vähennetty kuin lisätty.

Kunnissa tilanne on valtiota vakaampi. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat henkilöstömäärän säilyneen ennallaan on viime vuosina ollut 60 prosentin tuntumassa. Useimpina vuosina henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus on ollut hieman suurempi kuin henkilöstömäärää vähentävien. Kuitenkin vuonna 2012 hieman edellisvuotta suurempi osuus kuntien palkansaajista sanoi henkilöstömäärän vähentyneen ja pienempi osa sanoi sen kasvaneen. (kuvio 7)

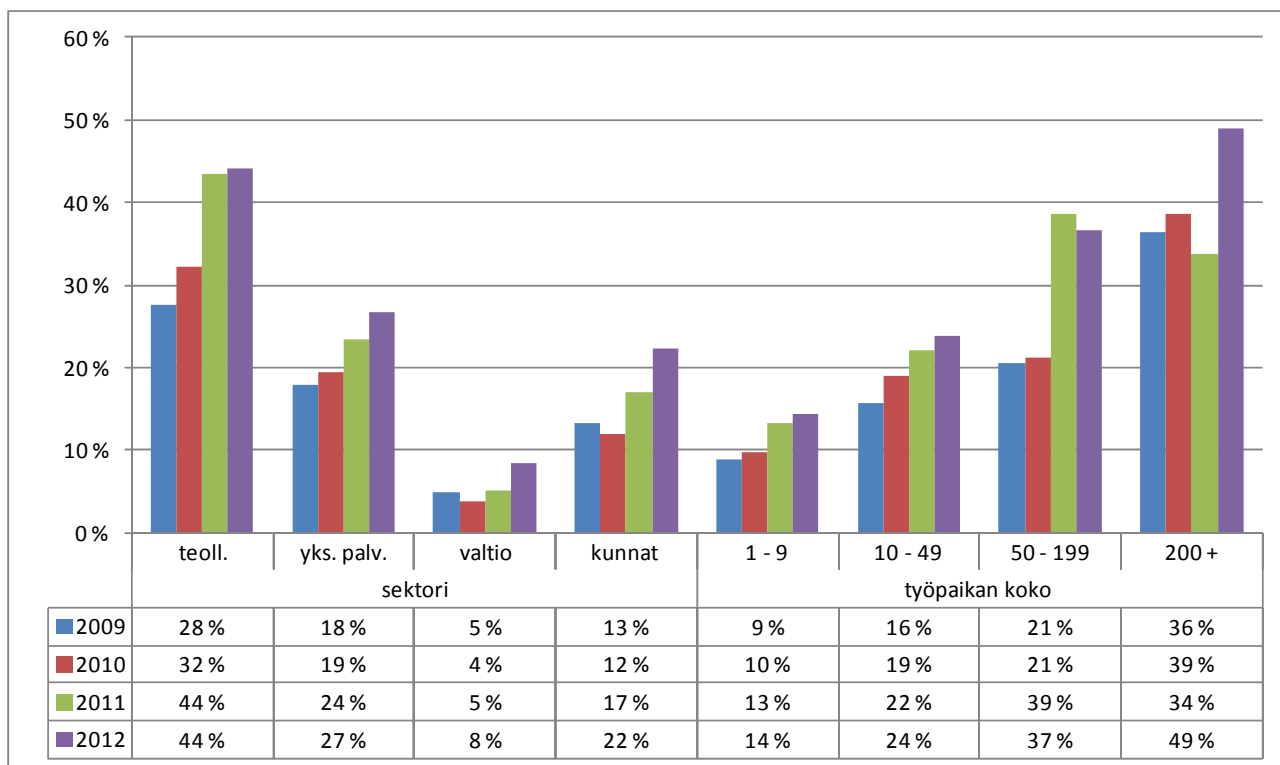
Kuvio 7 Henkilöstömäärien muutokset työpaikalla, julkinen sektori 2005–2012 (%)



Vuokratyö tuo työpaikkojen toimintaan joustavuutta. Vuokratyöntekijöitä käytetään etenkin yrityksissä muun muassa ruuhkahuippujen tasaamiseen, yllättävään työvoiman tarpeeseen, sesonkityöhön ja sairauslomien sijaisuuksien hoitamiseen sekä oman työtaakan helpottamiseen (ks. esim. Myllylä, 2011). Vuokratyöntekijöiden käyttö on lisääntynyt viimeisten neljän vuoden aikana tasaisesti. Vuonna 2009 18 prosenttia vastaajista sanoi, että heidän työpaikallaan on käytetty vuokratyövoimaa viimeisten 12 kuukauden aikana. Vuonna 2012 osuus nousi 28 prosenttiin.

Vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla. Vuonna 2012 vajaa puolet (44 %) teollisuuden työntekijöistä vastasi, että heidän työpaikallaan on ollut vuokratyöntekijöitä. Myös yksityisissä palveluissa ja kunnissa noin neljännes (27 % ja 22 %) vastaajista sanoi, että vuokratyötä on käytetty viimeisen vuoden aikana. (kuvio 8) Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat arvioivat vuokratyöntekijöitä käytetyn.

Kuvio 8 Vuokratyöntekijöiden käyttö työpaikalla sektorin ja työpaikan koon mukaan 2009–2012 (%)



Työolobarometrin tiedot vuokratyön käytöstä eivät kerro, kuinka laajasti vuokratyötä työpaikoilla tehdään. Vuokratyön käytön lisääntyminen ei nimittäin näy vuokratyöntekijöiden määrässä, se ei ole muuttunut viime vuosina. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus on noin yksi prosentti palkansaajista. Vuonna 2011 vuokratyöntekijöiden lukumäärä oli noin 28 000 henkilöä ja vuonna 2012 noin 27 000 henkilöä. Vuokratyöntekijät työskentelevät yleisimmin tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa sekä teollisuudessa, mutta vuokratyötä tehdään monilla muillakin toimialoilla. (Työvoimatutkimus, 2011, 2012.)

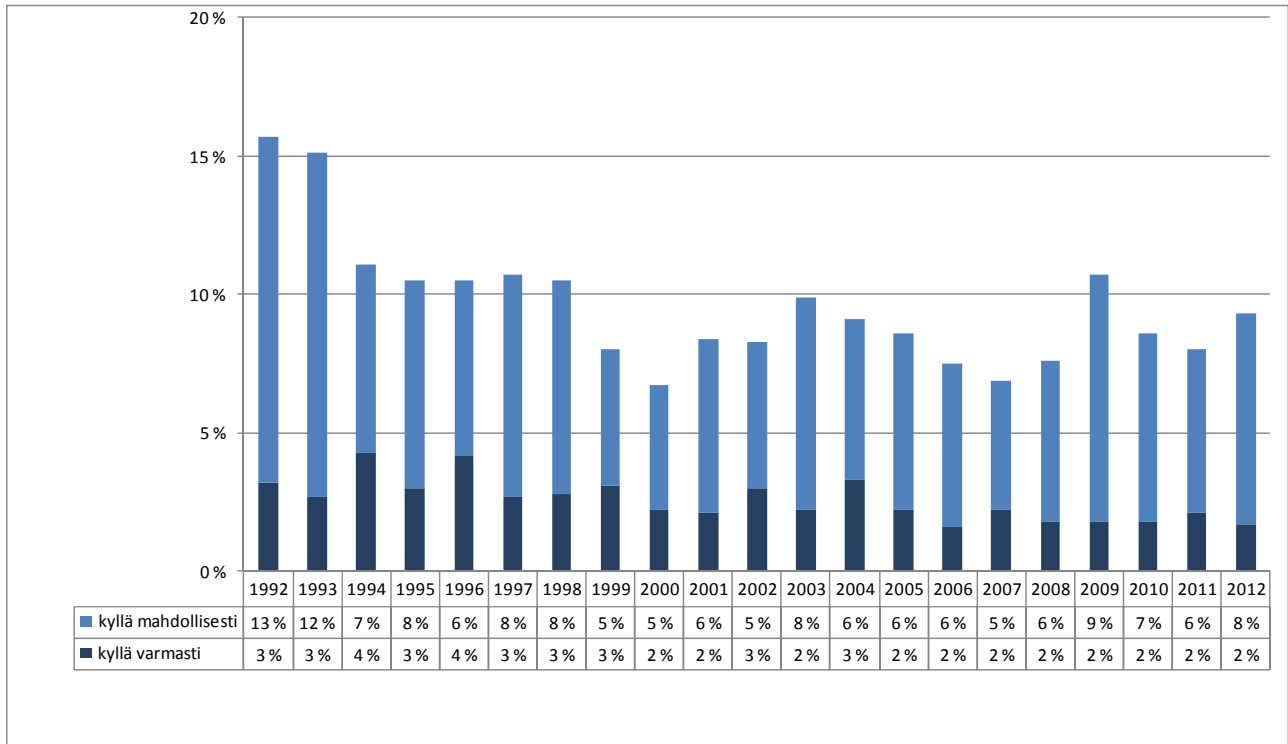
## 2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

Vuoden 2012 arviot yleisestä työllisyystilanteen heikkenemisestä näkyvät vain vähän palkansaajien omissa arvioissa työnsä menettämisestä seuraavan vuoden aikana. Palkansaajien arviot siitä, että heidän irtisanomisensa olisi mahdollista, ovat nousseet hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Lomautuksissa muutosta ei näy. (kuvio 9 ja 10) 2000-luvulla palkansaajien irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat korkeimmillaan vuonna 2009, jolloin 11 prosenttia uskoi, että irtisanominen on mahdollista ja 26 prosenttia piti lomautusta mahdollisena. Vuonna 2012 irtisanomisesta piti mahdollisena yhdeksän prosenttia palkansaajista ja 16 prosenttia arveli, että heidät saatetaan lomauttaa seuraavan vuoden aikana.

1990-luvun laman aikana noin 15 prosenttia palkansaajista arveli, että he saattavat menettää työnsä seuraavan vuoden aikana ja osuus säilyi yli kymmenessä prosentissa vuoteen 1999 saakka. Vuosina

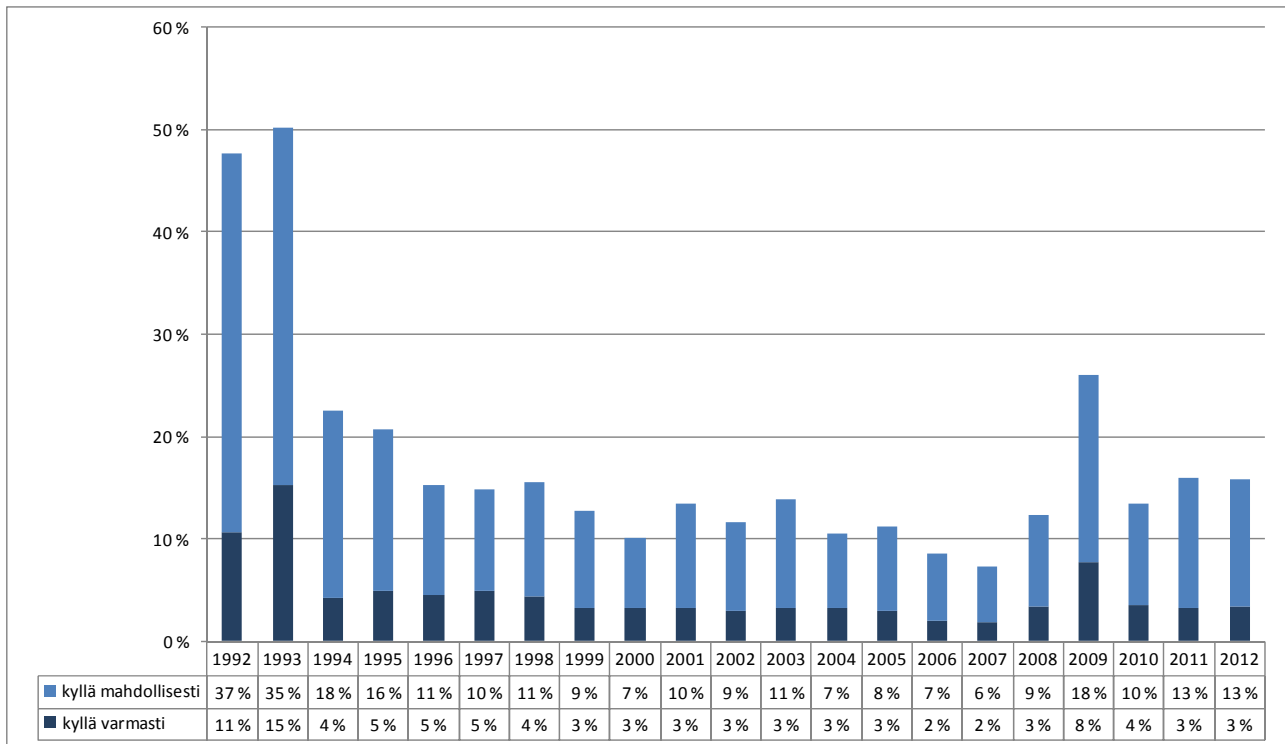
1992 ja 1993 lähes puolet palkansaajista piti henkilökohtaista lomautusta mahdollisena. Vuonna 1994 osuus putosi puoleen kahdesta aiemmasta vuodesta, ja seuraavan kerran osuus nousi jyrkästi vasta vuonna 2009, jolloin neljännes palkansaajista arveli lomautuksen olevan mahdollinen.

Kuvio 9 Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana 1992–2012 (%)



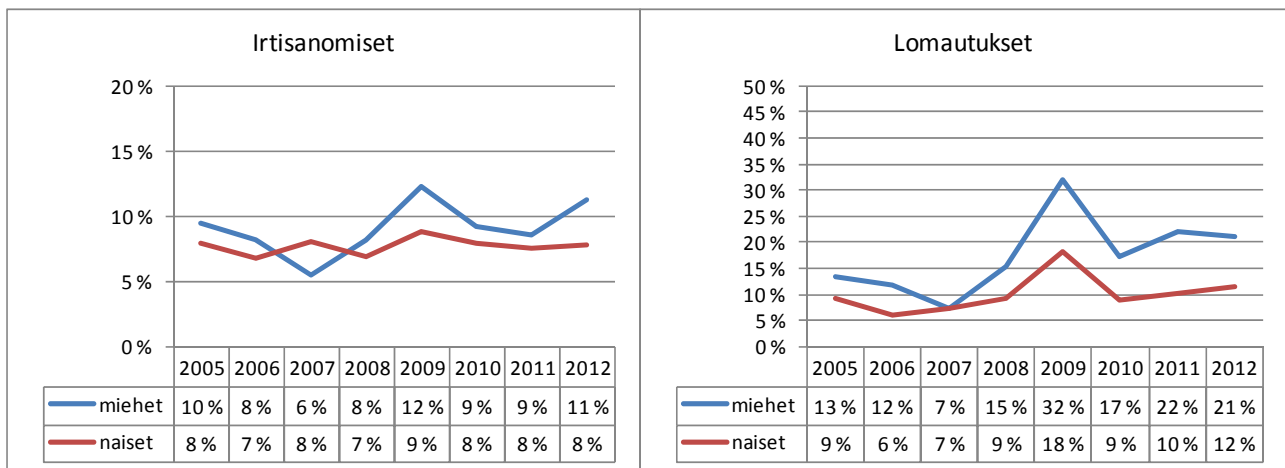


Kuvio 10 Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2012 (%)



Viime vuosina irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat olleet miehille yleisempiä kuin naisille. (kuvio 11) Ainoastaan vuonna 2007 naiset arvelivat hieman miehiä useammin, että heidän irtisanomisensa on mahdollista. Vuoden 2009 taantumassa sukupuolten väliset erot kasvoivat ja ne ovat selkeitä myös vuonna 2012.

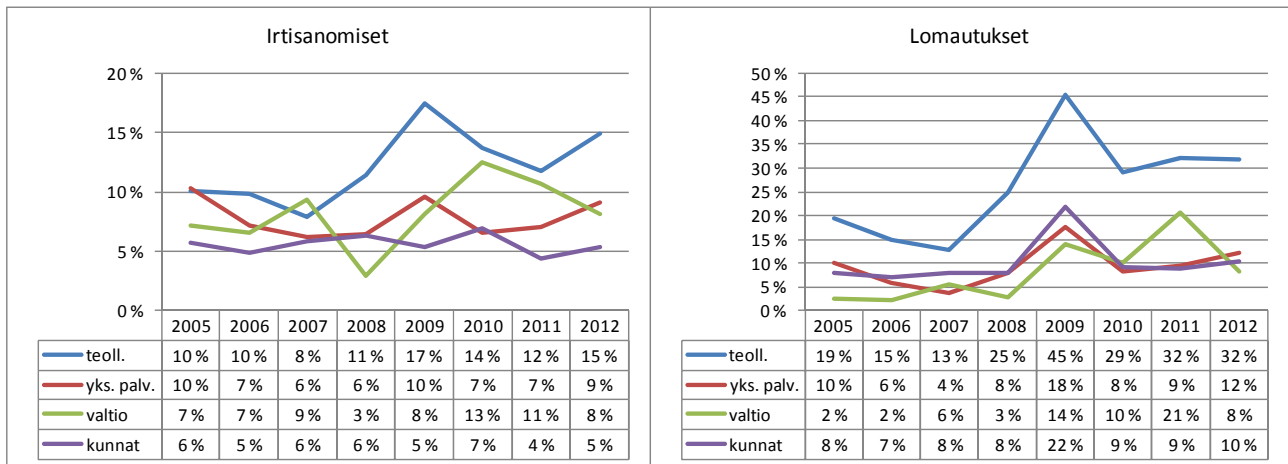
Kuvio 11 Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus, miehet ja naiset 2005–2012 (%)



Teollisuudessa epävarmuus työn jatkumisesta on suurinta ja ero muihin sektoreihin on kasvanut vuoden 2007 jälkeen. (kuvio 12) Sektorin miesvaltaisuus selittää osaltaan sukupuolten välisiä eroja irtisanomis- ja lomautusuhkien kokemisessa. Vuosi 2009 oli epävarma etenkin yksityisen sektorin palkansaajille, mutta myös kunnissa selvästi aiempaa suurempi osa palkansaajista arveli lomautuksen olevan mahdollinen. Valtiolla kehityskulut poikkeavat muista. Valtiolla irtisanomisuhkia kokevien määrä oli korkeimmillaan vuonna 2010 ja lomautusuhkakokemukset yleistyivät vuotta myöhemmin.

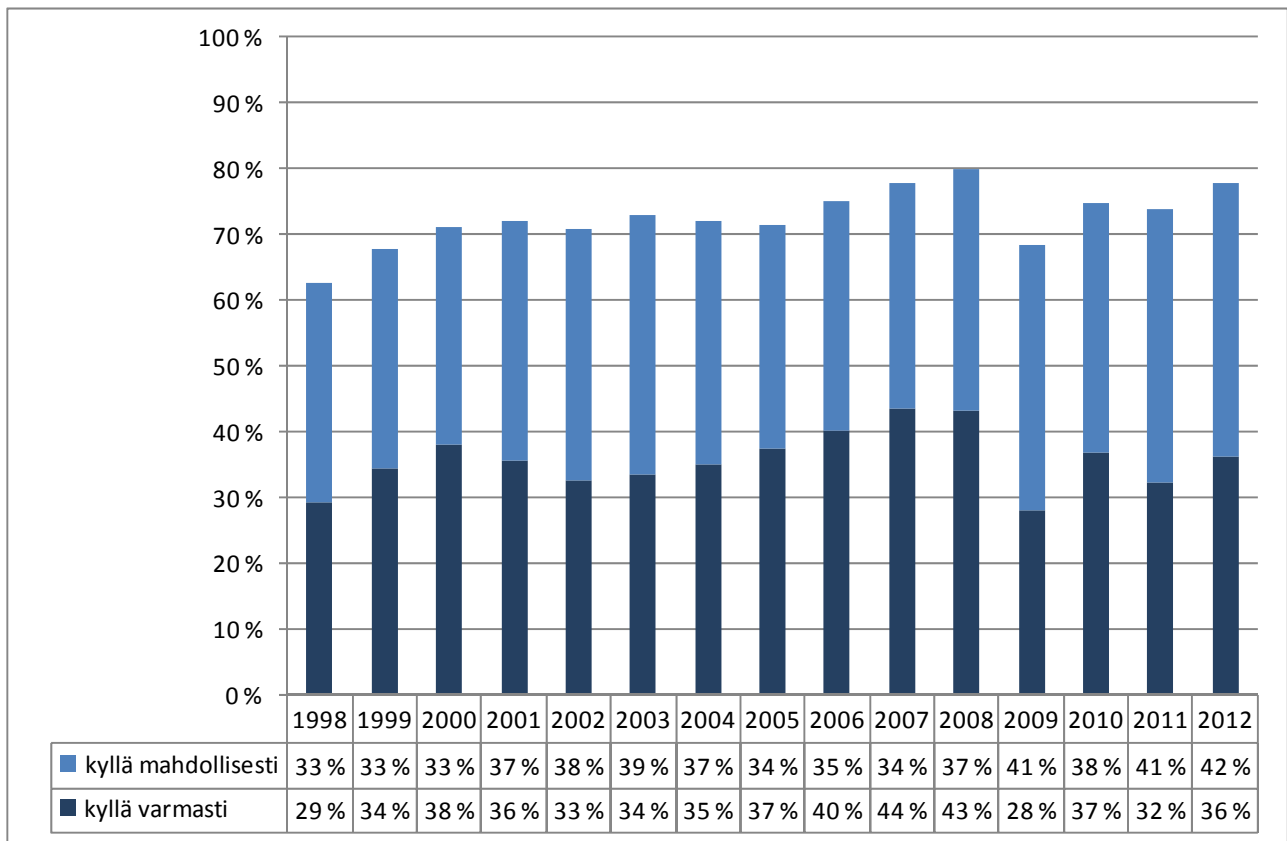
Vuonna 2012 ei tapahtunut suuria muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Yksityisellä sektorilla hieman suurempi osa palkansaajista piti irtisanomista mahdollisena kuin vuonna 2011. Valtiolla sen sijaan trendi on toiseen suuntaan, irtisanomis- ja lomautusuhkia kokevien osuudet ovat pienentyneet. Kunnissa osuudet ovat säilyneet vuoden 2011 tasolla.

Kuvio 12 Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus sektorin mukaan 2005–2012 (%)



Palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät omaa ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisivät työttömäksi, on vuonna 2012 vahvistunut vuoden 2009 pudotuksen jälkeen. Nyt lähestytään vuoden 2008 huipputasoa, jolloin 80 prosenttia palkansaajista uskoi löytävänsä työttömyyden sattuessa uuden, sopivan työn. Niiden osuus, jotka uskovat varmasti löytävänsä taitojaan vastaavan työn on kuitenkin yhä selvästi pienempi kuin vuonna 2008 ja sitä edeltävinä vuosina. (kuvio 13) Vuonna 2012 tässä ollaan suurin piirtein 2005 vuoden tasolla.

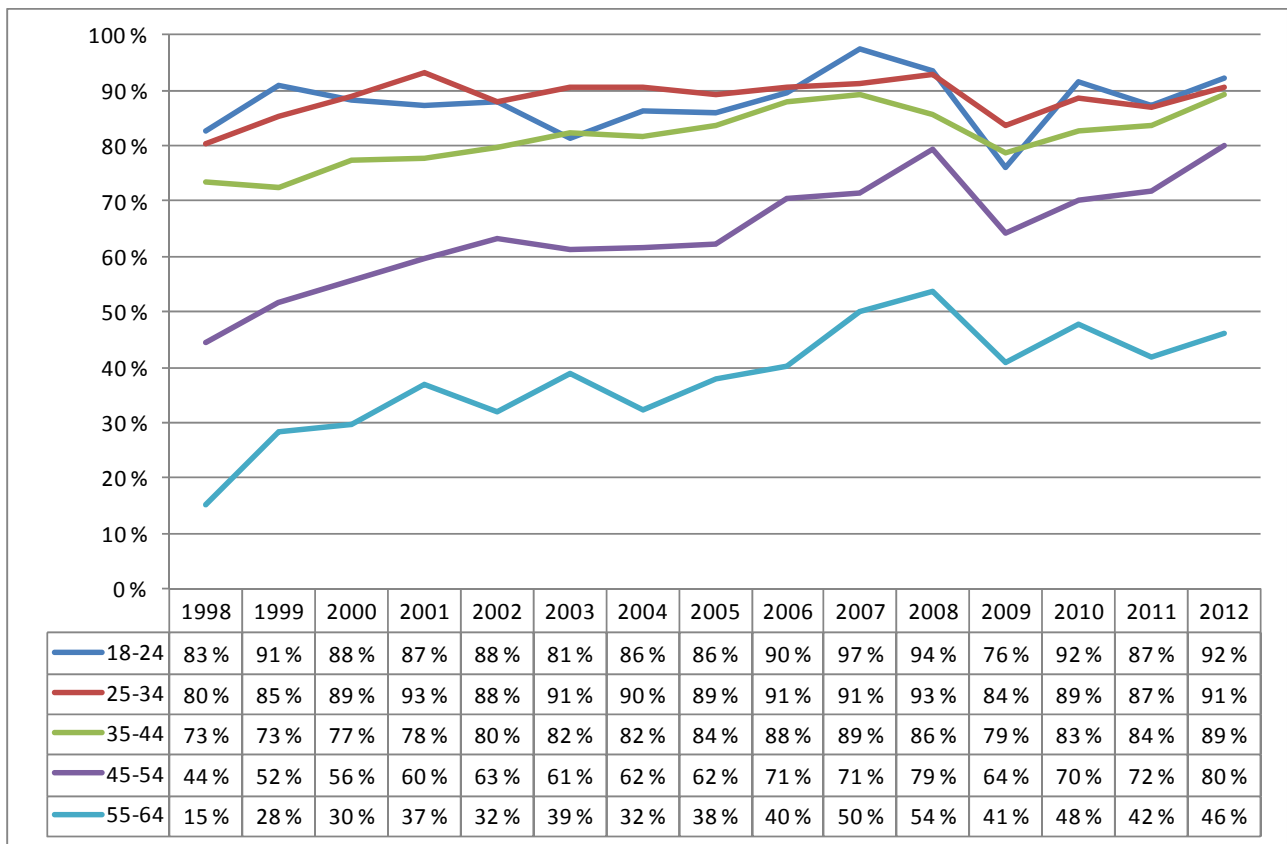
Kuvio 13 Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2012 (%)



Vielä 2000-luvun taitteessa niiden osuus, jotka mahdollisesti tai varmasti löytäisivät uuden työn, oli suurempi miehillä kuin naisilla (75 % ja 68 %). Kymmenen vuotta myöhemmin sukupuolten välillä ei enää ole eroja. Luottamus siihen, että löytäisi tarvittaessa uuden työn, on vahvistunut kaikenikäisillä palkansaajilla ja erot eri ikäryhmien välillä ovat kaventuneet jonkin verran. (kuviot 14) Etenkin vanhoilla ikäryhmillä usko työpaikan löytymiseen kasvuun oli reipasta vuoteen 2008 saakka. Nuorilla ja keski-ikäisillä (18–24-, 25–34- ja 35–44-vuotiailla) luottamus on kuitenkin edelleen selvästi vahvempi kuin vanhimmilla ikäryhmillä (45–54- ja 55–64-vuotiailla).

Vuoden 2009 taantuma aiheutti selvän notkahduksen arvioissa uuden työn löytymisestä etenkin nuorilla (18–24-vuotiailla) ja vanhimmilla ikäryhmillä (45–54- ja 55–64-vuotiailla). Nuorilla usko uuden työn saamiseen on kuitenkin palannut, Vuonna 2012 yli 90 prosenttia heistä arveli tarvittaessa löytävänsä uuden työn. 55–64-vuotiaista sen sijaan pienempi osa uskoi uuden työn löytämisen mahdollisuuksiin vuonna 2012 kuin ennen vuoden 2009 taantumaa.

Kuvio 14 Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi ikäryhmän mukaan 1998–2012 (%)



Ylemmät toimihenkilöt uskovat löytävänsä tarvittaessa uuden ammattiaan ja työkokemustaan vastaavan työn useammin kuin muut. Vuonna 2012 85 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä arveli mahdollisuksiensa olevan hyvät. Alemmista toimihenkilöistä näin uskoi 78 prosenttia ja työntekijöistä 70 prosenttia. Viidentoista vuoden aikana usko on noussut kaikilla ryhmillä, vaikka vuoden 2009 taantuma katkaisi etenkin työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden myönteisen kehityksen.

### 3 TYÖN ORGANISOINTI

Työolobarometrin kysymyksistä monet selvittävät sitä, miten työ on organisoitu työpaikoilla. Työn organisoinnilla tarkoitetaan tässä sekä uusia työtapoja, työn aikatauluja, työpaikoilla tehtävää kehittämissi-työtä että sitä, miten työntekijät osallistuvat toiminnan kehittämiseen. Esimiehillä on keskeinen rooli siinä, miten työt on järjestetty ja miten ne sujuvat. Myös yhteistyö, tiimityö ja oman työpaikan ulkopuolella tapahtuva työskentely luovat uudenlaisia rakenteita töiden tekemiselle.

#### 3.1 Tehtävien uudelleenorganisointi, uudet menetelmät ja järjestelmät sekä työtahti

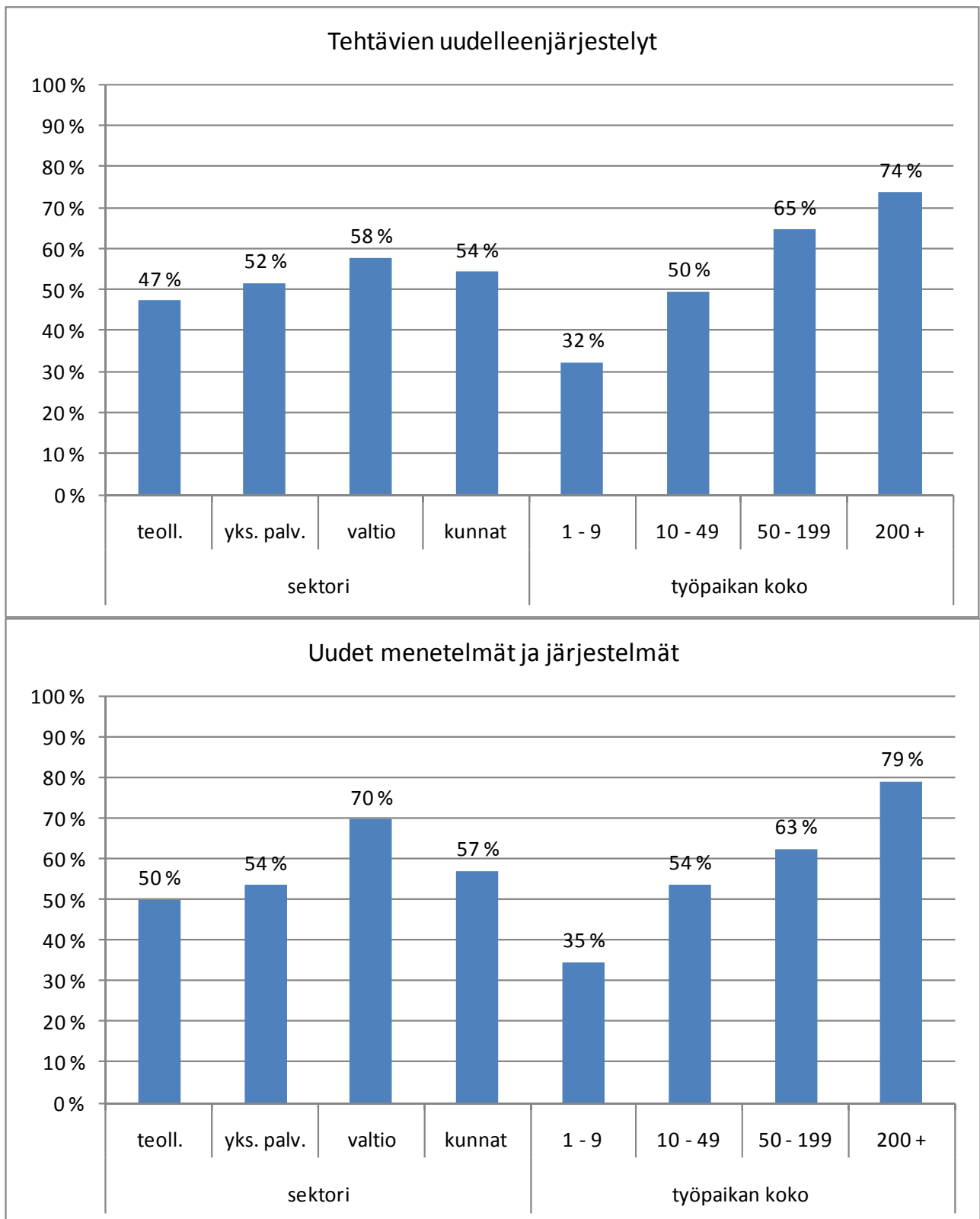
Muutokset töiden organisoinnissa ja menetelmissä sekä reipas työtahti ovat yleisiä suomalaisilla työpaikoilla (Parent-Thirion et al., 2012). Muutoksilla tavoitellaan usein entistä parempaa suorituskykyä, ja niillä on myös vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Parhaimmillaan muutokset voivat johtaa tehtävien monipuolistumiseen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ja työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavien joustojen paranemiseen, mutta usein muutokseen liittyy myös vaatimusten kasvaminen ja työtahtin kiristyminen (esim. Cox et al., 2012).

Vuonna 2012 barometriin lisättiin kaksi uutta muutoksia käsittelevää kysymystä – onko viimeisen vuoden aikana työpaikassa järjestetty tehtävien jakoa uudelleen työntekijöiden tai eri työyksiköiden kesken ja onko otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä – sekä yksi uusi työtahtia mittaava kysymys. Työtahtiin ja tehtävien organisointiin liittyy myös barometrin kysymys siitä, onko työpaikalla liikaa tehtäviä työntekijöiden määrään nähden.

Vuonna 2012 noin puolet (52 %) vastaajista sanoi, että työpaikalla on järjestetty tehtävien jakoa uudelleen ja 55 prosenttia kertoi, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä viimeisen vuoden aikana. Naisilla kummatkin muutokset ovat yleisempiä kuin miehillä. Naisista 56 prosenttia sanoi, että tehtäviä on järjestetty kuluneen vuoden aikana uudelleen ja 58 prosenttia kertoi, että työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä tai järjestelmiä. Miehillä osuudet ovat hieman pienempiä, 48 ja 51 prosenttia.

Valtion palkansaajilla on ollut eniten muutoksia, jopa 70 prosenttia sanoi, että vuoden aikana työpaikalle on tullut uusia menetelmiä tai tietojärjestelmiä. Teollisuuden palkansaajilla muutoksia on ollut hieman vähemmän kuin muilla sektoreilla. (kuvio 15) Etenkin suurimpien työpaikkojen työntekijät raportoivat muutoksista. Yli kahdensadan henkilön työpaikoissa tehtävien uudelleen järjesteleminen ja uudet työmenetelmät tai tietojärjestelmät ovat ”arkipäivää”, sillä 74 prosenttia sanoi, että viime vuoden aikana tehtäviä on jaettu uudelleen ja 79 prosenttia kertoi, että työpaikalle on tullut uusia menetelmiä tai järjestelmiä.

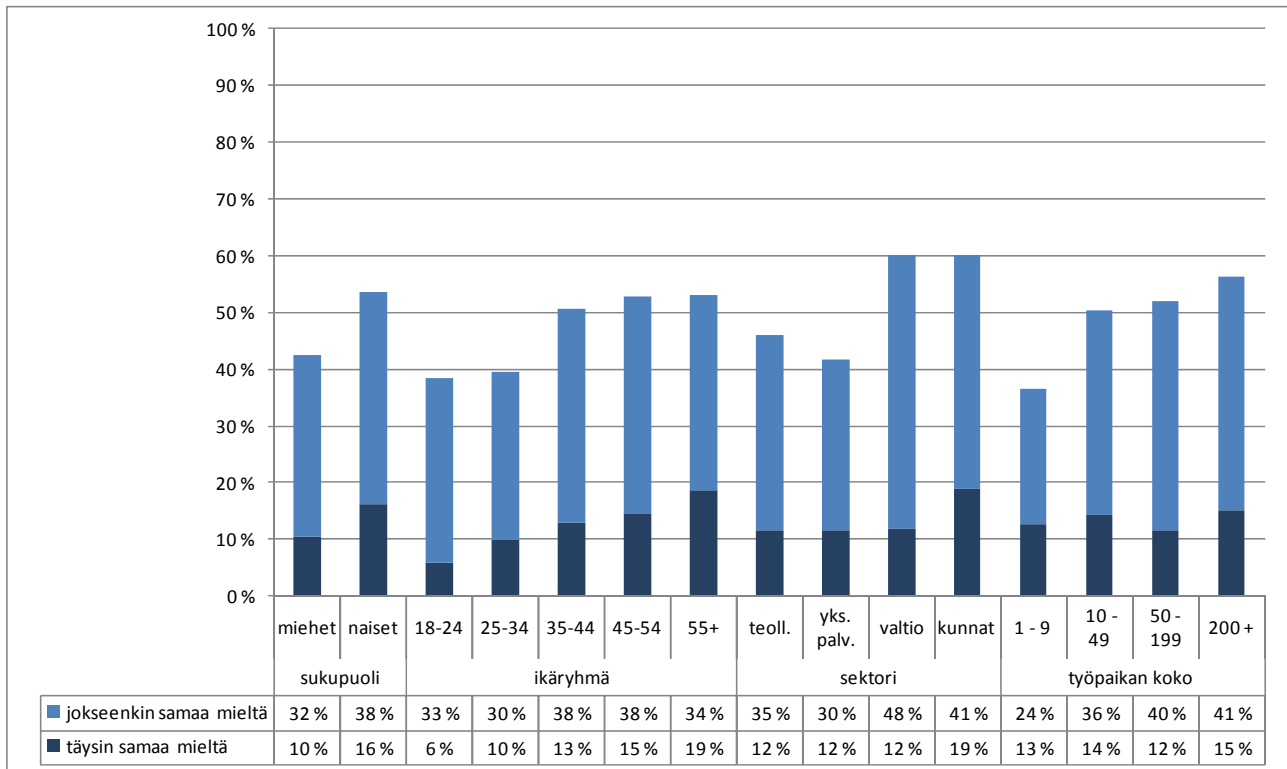
Kuvio 15 Tehtävien uudelleenjärjestelyt ja uusien menetelmien tai tietojärjestelmien käyttöönotto työpaikalla sukupuolen, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Vuodesta 2000 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys siitä, onko työpaikalla liikaa työtehtäviä työntekijöihin nähden. 2000-luvulla niiden vastaajien osuus, joiden mielestä työtehtäviä on liikaa, on ollut korkeimmillaan 60 prosenttia vuosina 2000 ja 2006. Vuonna 2012 osuus on alhaisempi kuin ai-

kaisempina vuosina, 35 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tehtäviä on liikaa ja 14 prosenttia oli täysin samaa mieltä. Naiset, yli 34-vuotiaat sekä julkisen sektorin työntekijät vastasivat keskimääräistä useammin, että työtehtäviä on liikaa. Kunnissa jopa viidennes (19 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että tehtäviä on liikaa. (kuviokuva 16) Työtehtävien liiallinen määrä on useimmin suurten työpaikkojen pulma etenkin pieniin 1–9 henkilön työpaikkoihin verrattuna.

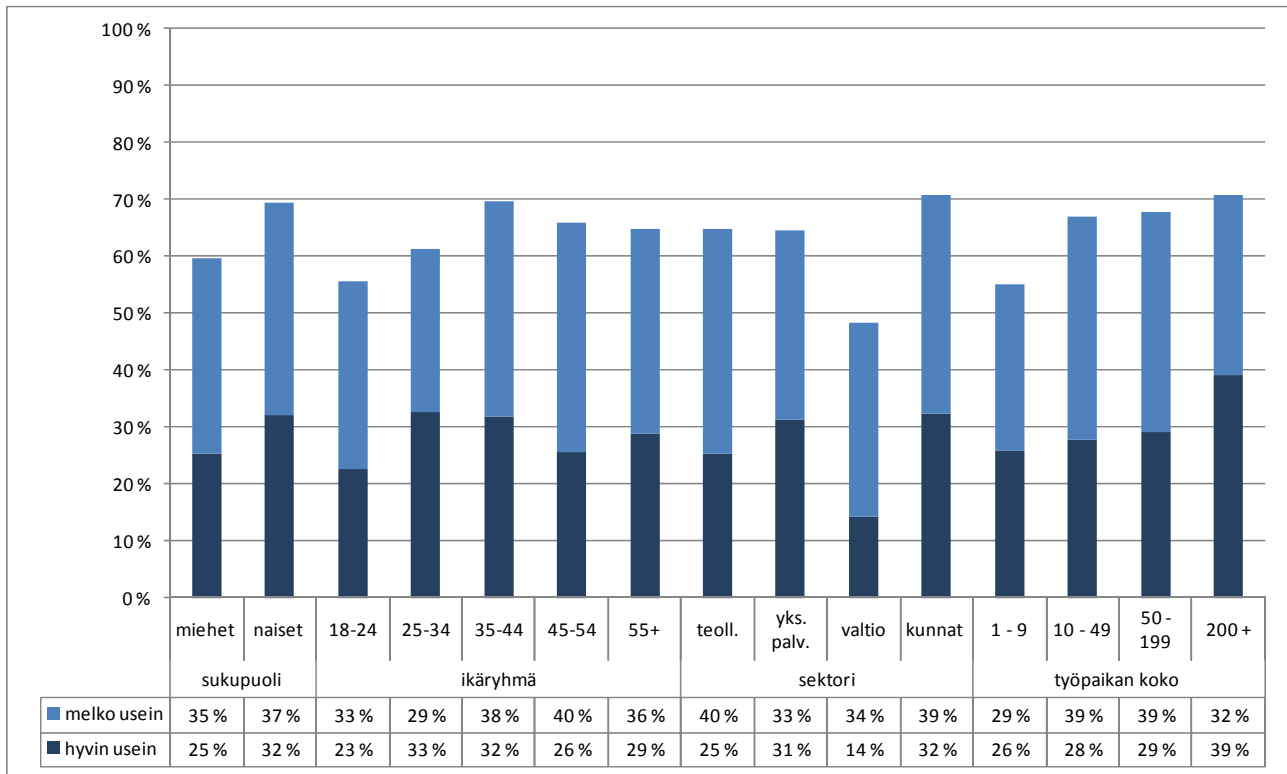
Kuvio 16 Työpaikalla on liikaa työtehtäviä työntekijöihin nähden sukupuolen, ikäryhmän, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Barometrin uudessa työtahti mittavassa kysymyksessä tarkasteltiin sitä, työskenteleekö vastaaja tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Suurimmalla osalla palkansaajista tahti on riipeä, 29 prosenttia heistä sanoi työskentelevänsä riipeästi hyvin usein ja 36 prosenttia melko usein. Ainoastaan kahdeksalle prosentille palkansaajista tiukka työtahti on harvinaista.

Naiset työskentelevät miehiä useammin riipeään tahtiin. (kuviokuva 17) Ikäryhmistä 35–44-vuotiaille tiukka työtahti on yleisintä. 45–54-vuotiailla ja tätä vanhemmilla osuus pienenee hieman. Nuorimmilla ikäryhmillä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla työskentelevien osuudet ovat kaikista pienimmät. Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan ja/tai nopeasti on keskimääräistä yleisempää kuntasektorilla ja suurissa työpaikoissa ja harvinaisinta valtiolla ja pienissä 1–9 henkilön työpaikoissa.

Kuvio 17 Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sukupuolen, ikäryhmän, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Tiukka työtahti on yleinen etenkin ylemmille toimihenkilöille ja niille, jotka ovat esimiesasemassa. 72 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 66 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 58 prosenttia työntekijöistä työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin tai melko usein. Esimiehistä 74 prosentin työtahti on kova verrattuna 63 prosenttiin palkansaajista, jotka eivät ole esimiehen roolissa.

### 3.2 Työpaikan kehittämistoimet

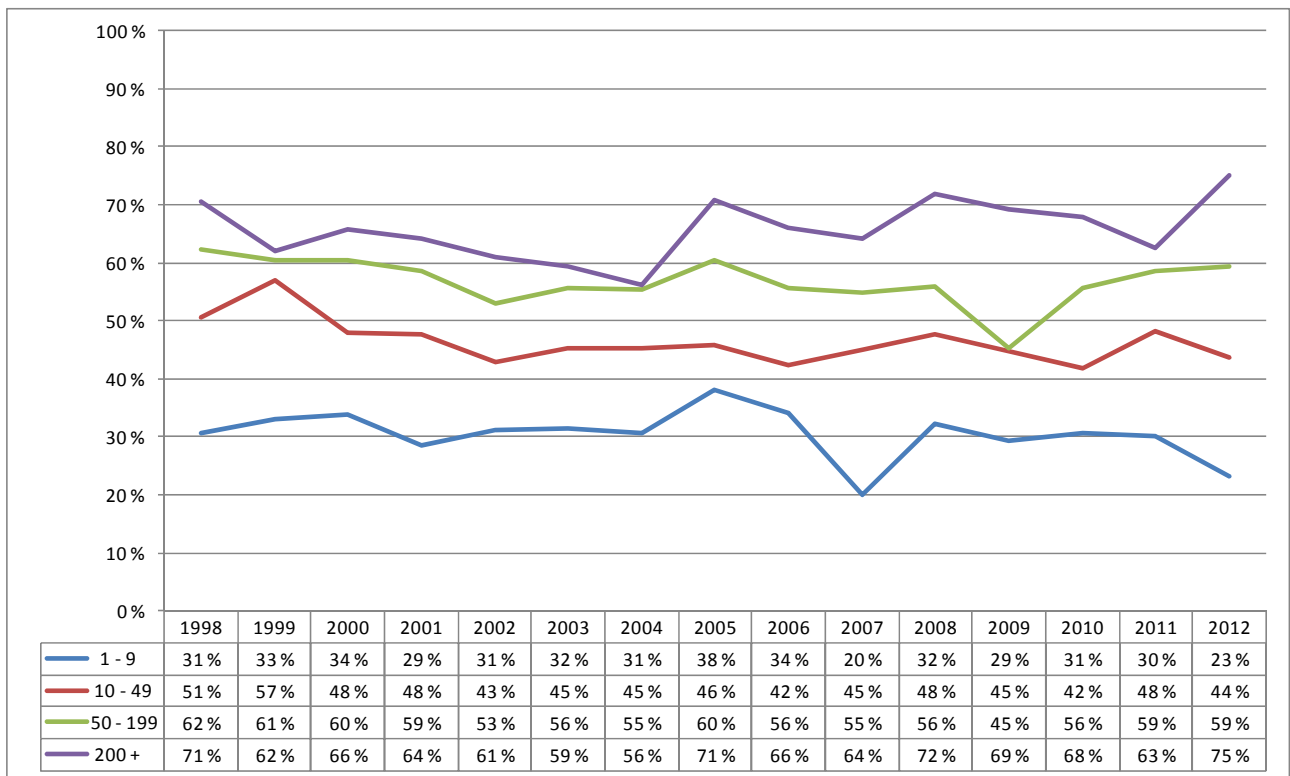
Erlaiset kehittämistoimet ovat tuttuja monilla työpaikoilla. Etenkin työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin, työympäristön turvallisuuteen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen, on kiinnitetty viimeisten 15 vuoden aikana yhä enemmän huomiota. Noin puolessa työpaikoista on kehitetty tuottavuutta, laatua tai palvelua.

Vuonna 2012 miltei puolet (47 %) palkansaajista sanoi, että heidän työpaikallaan on viimeisen vuoden aikana kehitetty tuottavuutta, laatua tai palvelua erityisen ohjelman, projektin tai konsultin avulla. Osuus on vaihdellut 50 prosentin molemmin puolin vuodesta 1998 lähtien. Korkeimmillaan 53 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 1999 ja 52 prosenttia vuonna 2005, että työpaikalla on tehty suunnitelmallista kehittämistyötä.

Suunnitelmalliset kehittämistoimet ovat selvästi yleisempiä suurilla kuin pienillä työpaikoilla. (kuvio 18) Vuonna 2012 suuret työpaikat kehittivät tuottavuutta, laatua ja palvelua entistä useammin, pienillä työpaikoilla kehittämisaktiivisuus putosi edellisvuodesta. Toimialojen välillä ei ole suuria eroja. 44 prosenttia teollisuuden palkansaajista, 47 prosenttia yksityisten palvelujen työntekijöistä, 53 prosenttia valtiolla työskentelevistä ja 45 prosenttia kuntien työntekijöistä sanoi vuonna 2012, että kehittämistä on tehty viimeisen vuoden aikana.

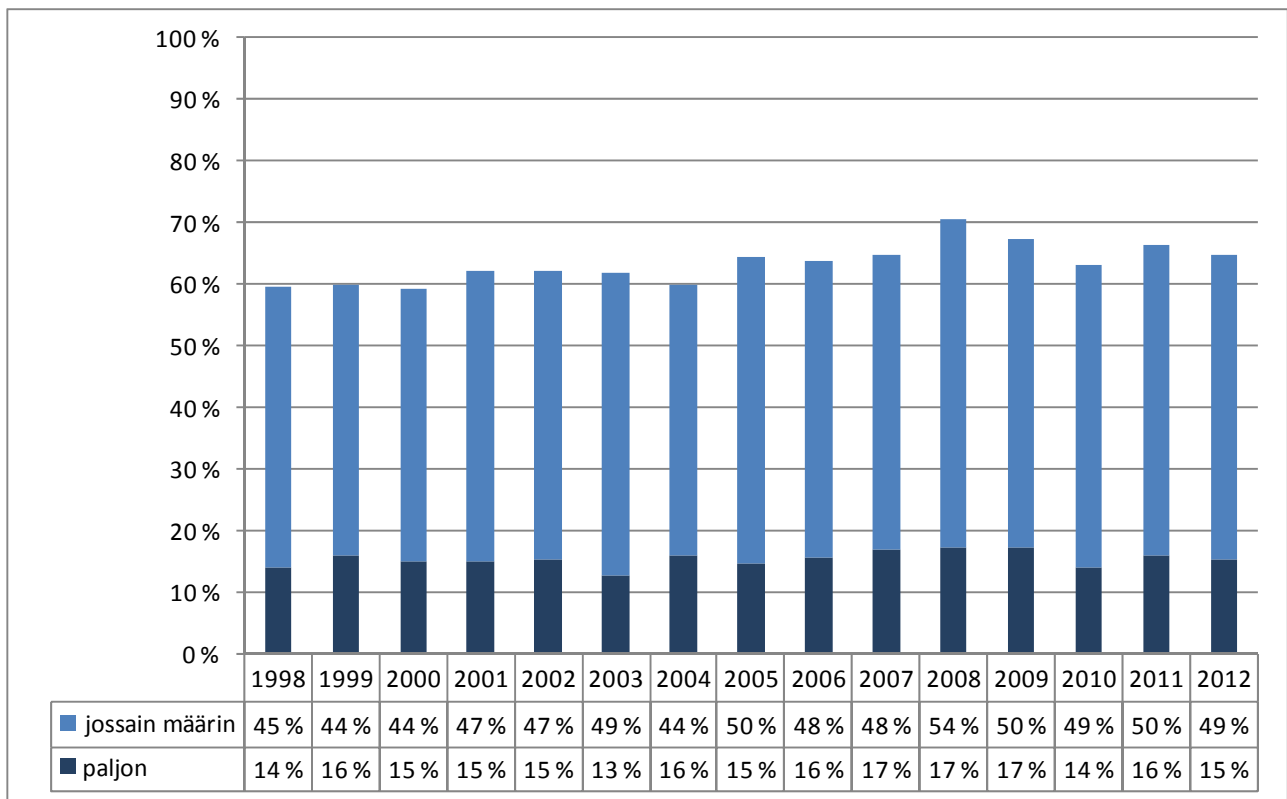


Kuvio 18 Työpaikalla on kehitetty suunnitelmallisesti tuottavuutta, laatua tai palvelua työpaikan koon mukaan 1998–2012 (%)



Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota 2000-luvun puolivälin jälkeen. Vuoden 2005 jälkeen selkeästi yli 60 prosenttia vastaajista on sanonut, että näihin seikkoihin on pyritty työpaikalla vaikuttamaan. Vuonna 2008 osuus jopa hetkellisesti ylitti 70 prosenttia. (kuviokuva 19) Vuonna 2012 vastaajista 64 prosenttia sanoi, että kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on pyritty vaikuttamaan. 15 prosentin mielestä paljon. Noin puolet (49 %) arvioi, että näihin asioihin on työpaikalla vaikutettu jossain määrin.

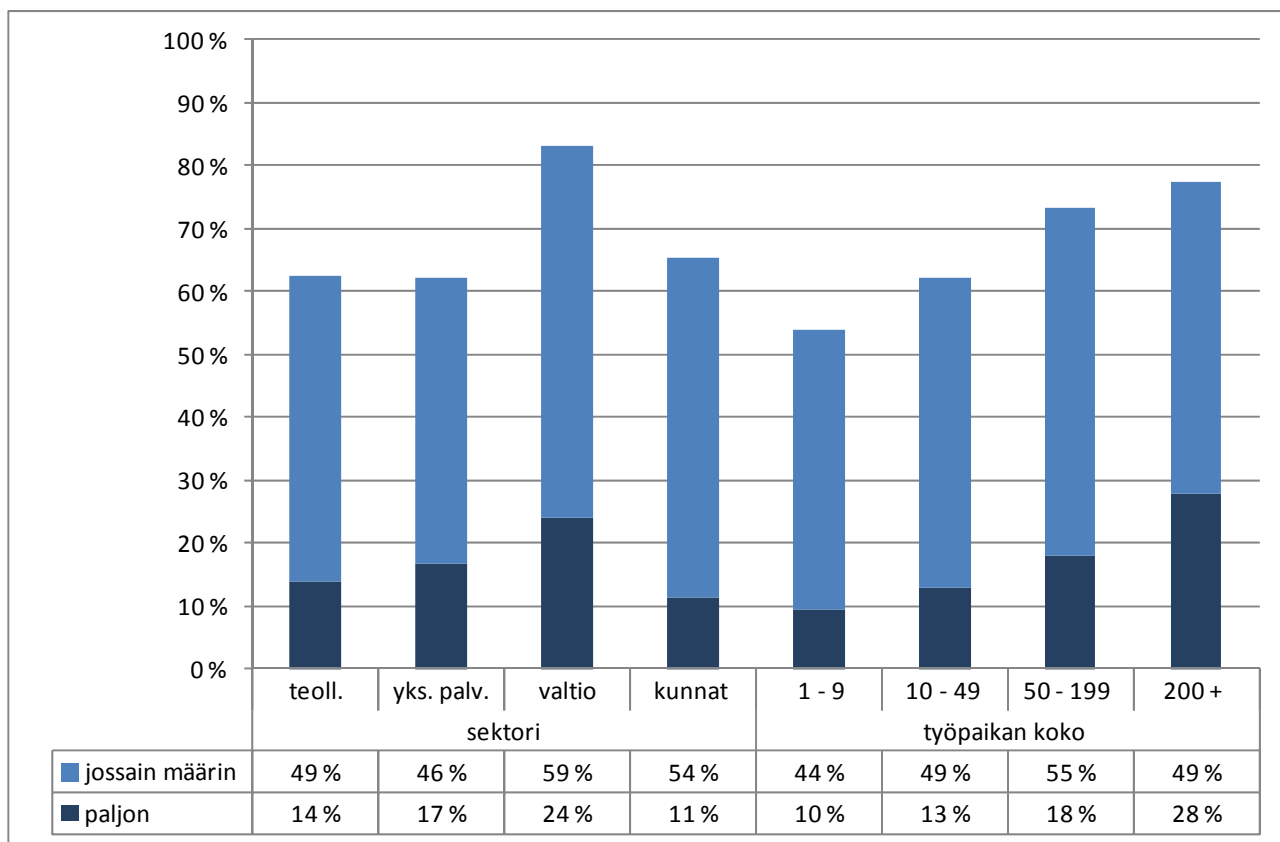
Kuvio 19 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin 1998–2012 (%)



Valtion työntekijöistä yli 80 prosenttia sanoi, että työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden terveyteen. Yksityisellä sektorilla ja kunnissa osuudet ovat huomattavasti pienempiä (kuvio 20), mutta etenkin yksityisten palvelujen työntekijöiden kohdalla osuus on selvästi noussut 15 vuoden aikana (53 % vuonna 1998 ja 62 % vuonna 2012). Ero muihin toimialoihin on samalla kaventunut.

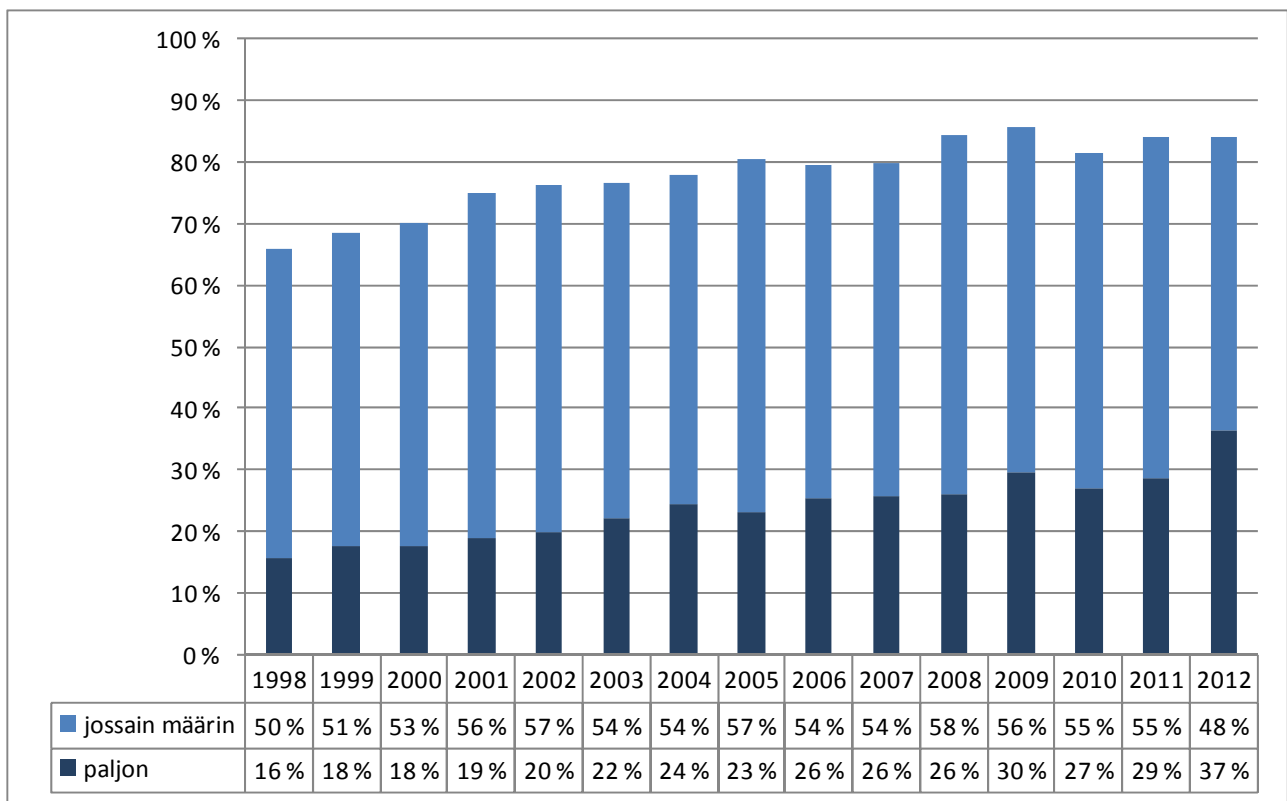
Isoilla työpaikoilla kiinnitetään enemmän huomiota kuntoon, terveyteen ja elintapoihin kuin pienillä. Pienillä työpaikoilla, joissa työskentelee alle kymmenen työntekijää, kehitys on kuitenkin ollut reippainta. 15 vuotta sitten pienten työpaikkojen palkansaajista 42 prosenttia sanoi, että hyvinvointiin on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan. Vuonna 2012 osuus on 54 prosenttia.

Kuvio 20 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



Työympäristön turvallisuuden vaikuttamisessa työpaikoilla näkyy selkeä suunta ylöspäin. Vuonna 2012 niiden osuus, jotka vastasivat, että työpaikalla kiinnitetään paljon huomiota työympäristön turvallisuuteen, on huipussaan 15 vuoteen. (kuviot 20-21) Vuonna 2012 näin arvioi 37 prosenttia palkansaajista ja melkein puolet (48 %) sanoi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan jossain määrin.

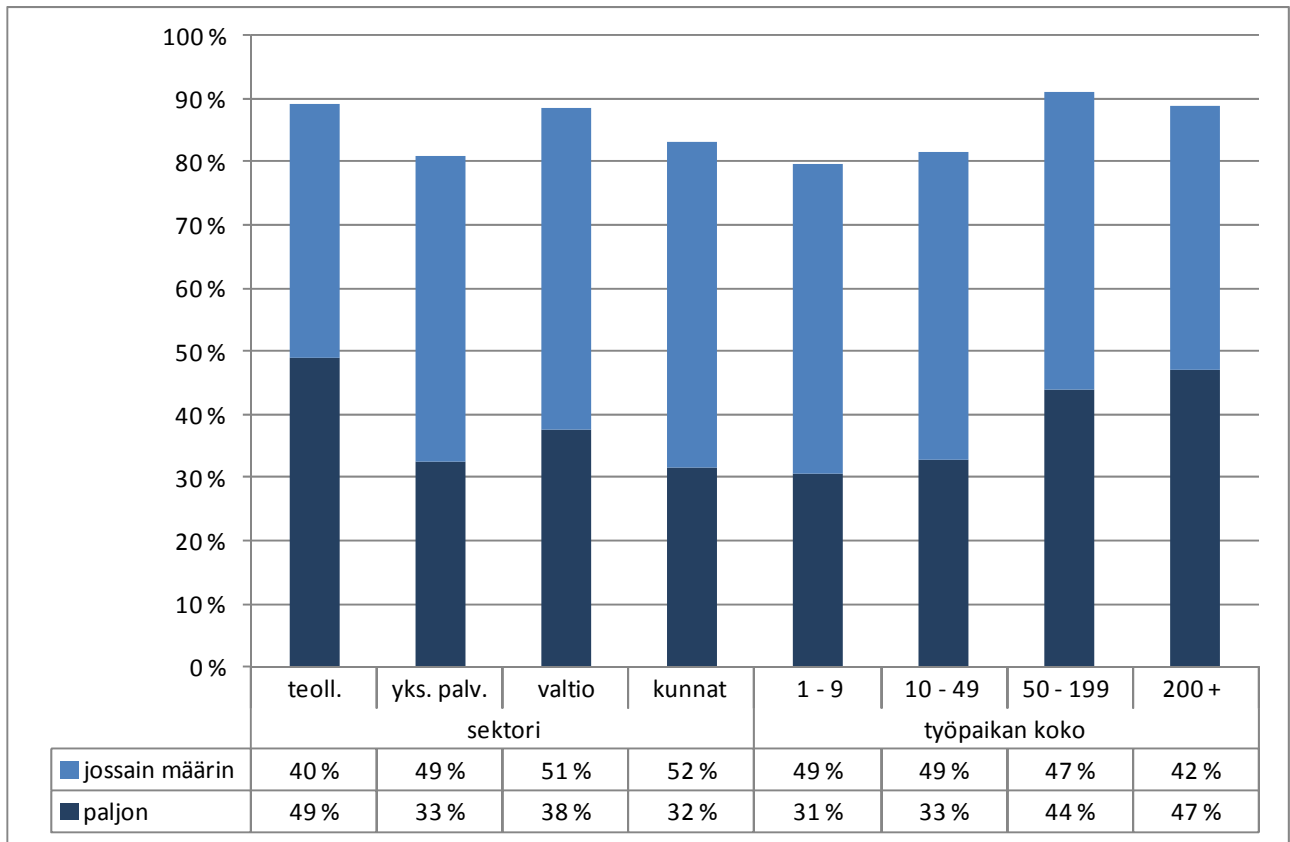
Kuvio 21 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen 1998–2012 (%)



Osuudet ovat nousseet huikeasti etenkin yksityisissä palveluissa ja kunta-alalla, joissa on noustu reilusta 60 prosentista runsaaseen 80 prosenttiin 15 vuoden aikana. Trendit ovat selvästi ylöspäin myös valtion ja teollisuuden työpaikoilla, mutta niissä lähtötaso oli vuonna 1998 jo melko korkea (73 % molemmissa). Edelleen vuonna 2012 teollisuuden ja valtion työpaikoilla kiinnitetään eniten huomiota työympäristön turvallisuuteen. Osuudet hipovat 90 prosenttia. Lisäksi teollisuudessa työskentelevistä liki puolet (49 %) sanoi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan paljon. (kuviot 21 ja 22)

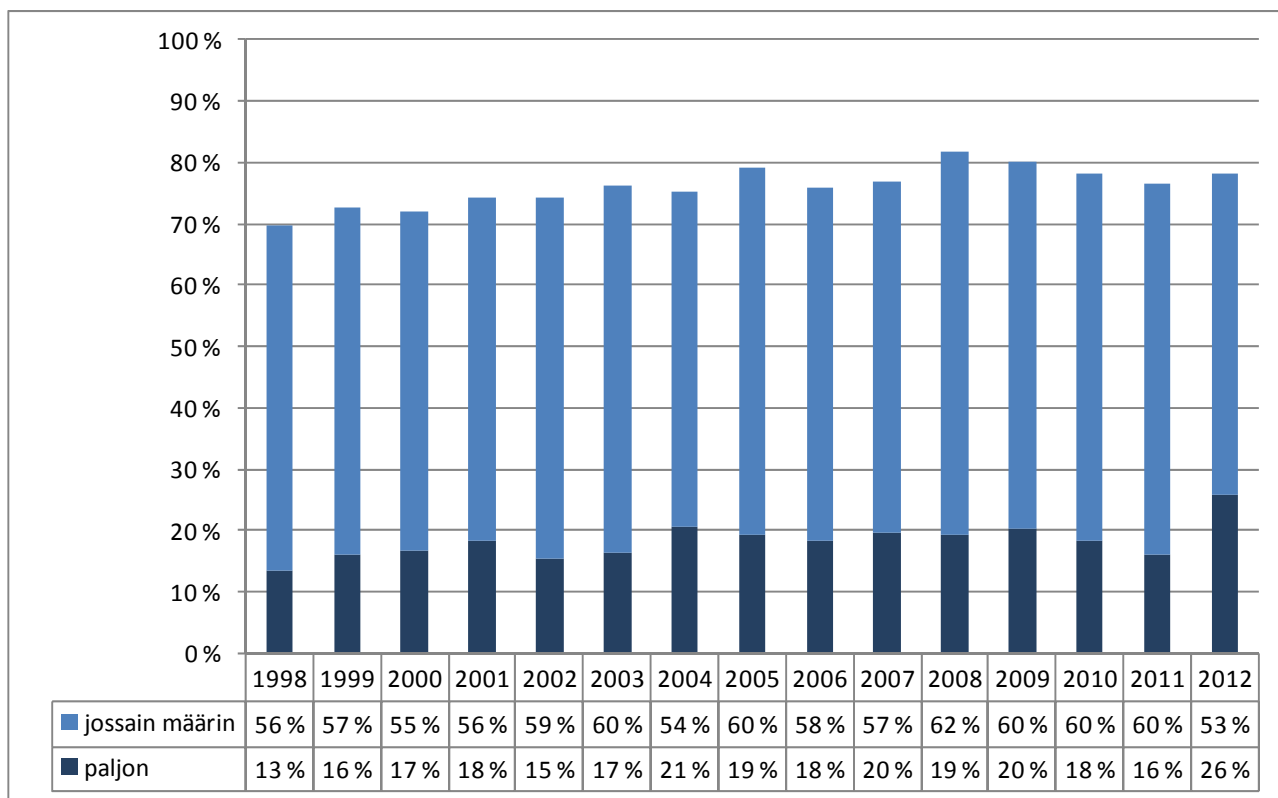
Vuonna 1998 isot, yli 200 henkilön työpaikat olivat edelläkävijöitä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa. Silloin noin puolet (56 %) pienten työpaikkojen, 70 prosenttia alle 50 henkilön työpaikkojen ja 62 prosenttia 50–199 henkilön organisaatioiden palkansaajista sanoi, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen paljon tai jossain määrin. Suurissa organisaatioissa, joissa henkilöstömäärä on 200 tai enemmän, osuus oli huomattavasti suurempi, 83 prosenttia. Vuosien varrella erikokoisten työpaikkojen väliset erot ovat kaventuneet, kun pienissäkin työpaikoissa kiinnitetään yhä enemmän huomiota turvallisuusseikkoihin.

Kuvio 22 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



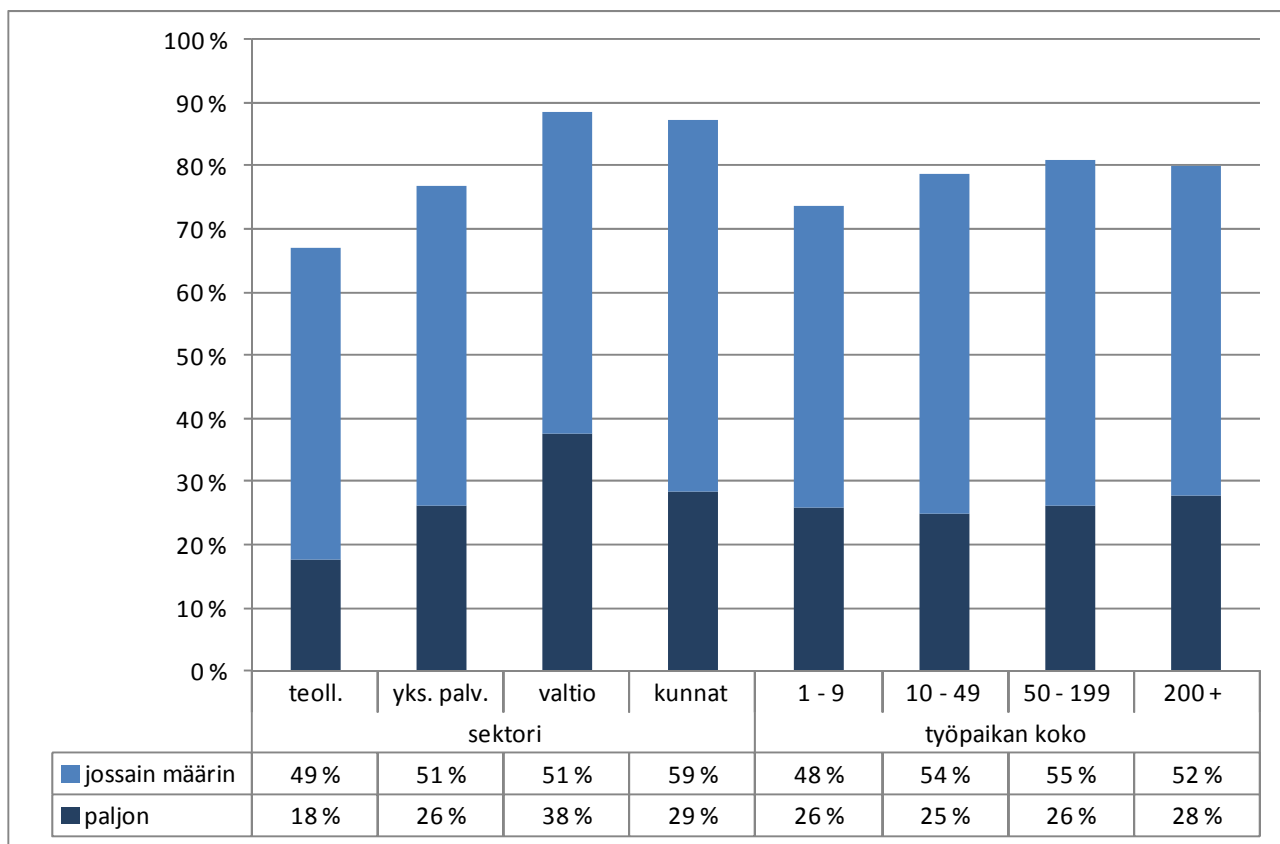
Myös osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä trendit ovat ylöspäin ja vuonna 2012 niiden osuus, joiden mielestä työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen kehittämiseen paljon, on selvästi suurempi kuin aikaisempina vuosina. (kuviot 23) Kaiken kaikkiaan 79 prosenttia arvioi, että näihin asioihin on kiinnitetty huomiota ainakin jossain määrin. Neljännes (26 %) sanoi, että huomiota on kohdistettu paljon.

Kuvio 23 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2012 (%)



Työpaikan panostuksessa osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen on suuria eroja yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Julkisella sektorilla osaamisen kehittämiseen kiinnitetään selvästi enemmän huomiota kuin yksityisellä sektorilla. (kuvio 24) Kaikilla sektoreilla kehitys on ollut parempaan suuntaan, mutta kuilu yksityisten ja julkisten työpaikkojen välillä on säilynyt. Kunnissa kasvu on ollut voimakkainta. Vuonna 1998 75 prosenttia kuntien palkansaajista sanoi, että työpaikalla on ainakin jossain määrin kiinnitetty huomiota osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vuonna 2012 osuus nousi lähelle 90 prosenttia.

Kuvio 24 Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



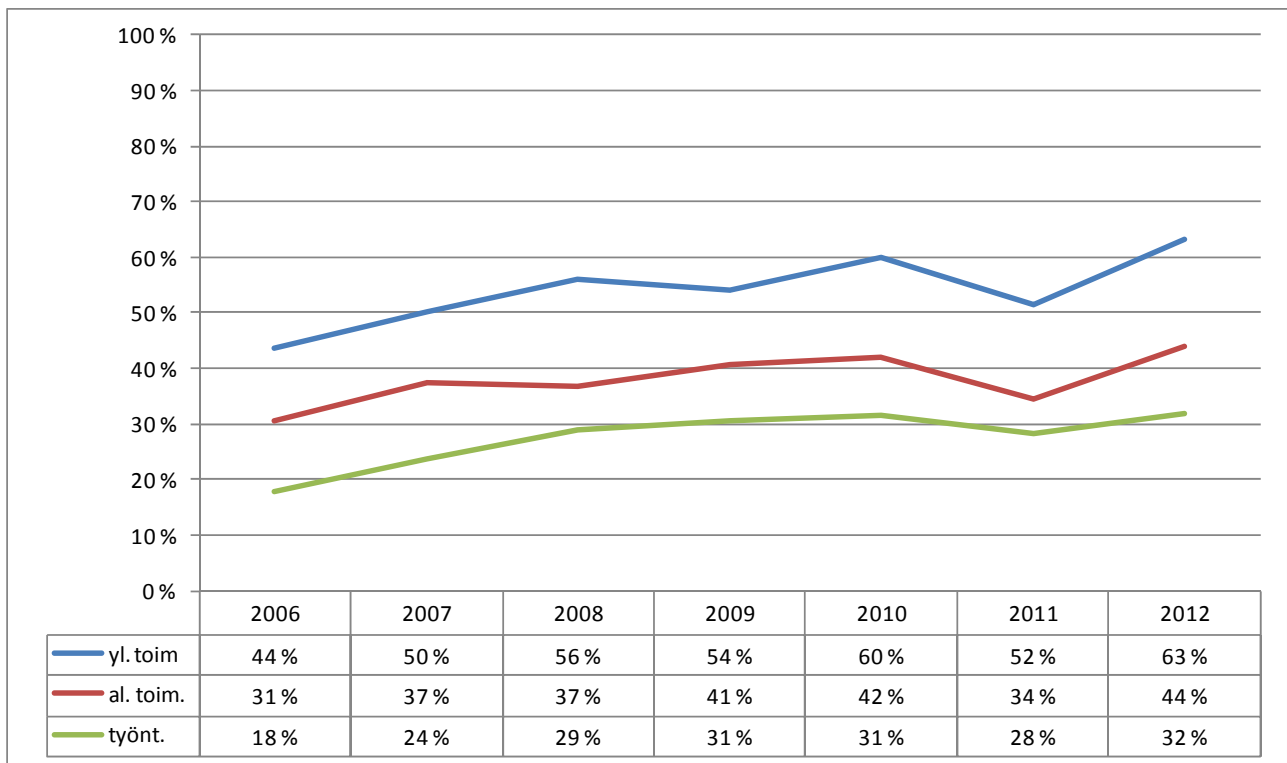
Osaamisen kehittäminen työpaikoilla on edistynyt etenkin pienillä alle 10 henkilön työpaikoilla. Niiden osuus, joiden mielestä asiaan on kiinnitetty työpaikalla huomiota, on noussut 15 vuoden aikana 58 prosentista 74 prosenttiin. Suurilla työpaikoilla, joissa työskentelee 200 henkilöä tai enemmän, osuus on sen sijaan säilynyt ennallaan noin 80 prosentissa. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus on kasvanut hieman, 73 prosentista vajaaseen 80 prosenttiin (79 %) ja 50–199 henkilön organisaatioissa 72 prosentista reiluun 80 prosenttiin (81 %).

### 3.3 Työntekijöiden osallistuminen toiminnan kehittämiseen

Työntekijöiden osallistuminen työpaikan toiminnan kehittämiseen on aiempaa yleisempää. Kyselyn mukaan 46 prosenttia palkansaajista koki, että heillä on työpaikalla hyvät mahdollisuudet osallistua toiminnan kehittämiseen. 37 prosentilla mahdollisuudet ovat jonkinlaiset ja reilulla 18 prosentilla heikot. Seitsemän vuotta sitten, vuonna 2006, vajaa kolmannes (30 %) piti mahdollisuuksia hyvinä.

Erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä. (kuviokuva 25) Ylemmistä toimihenkilöistä 63 prosentilla on hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen verrattuna 44 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja vain 32 prosenttiin työntekijöistä. Osallistumismahdollisuudet ovat kaikilla ryhmillä vuonna 2012 paremmat kuin seitsemän vuotta sitten.

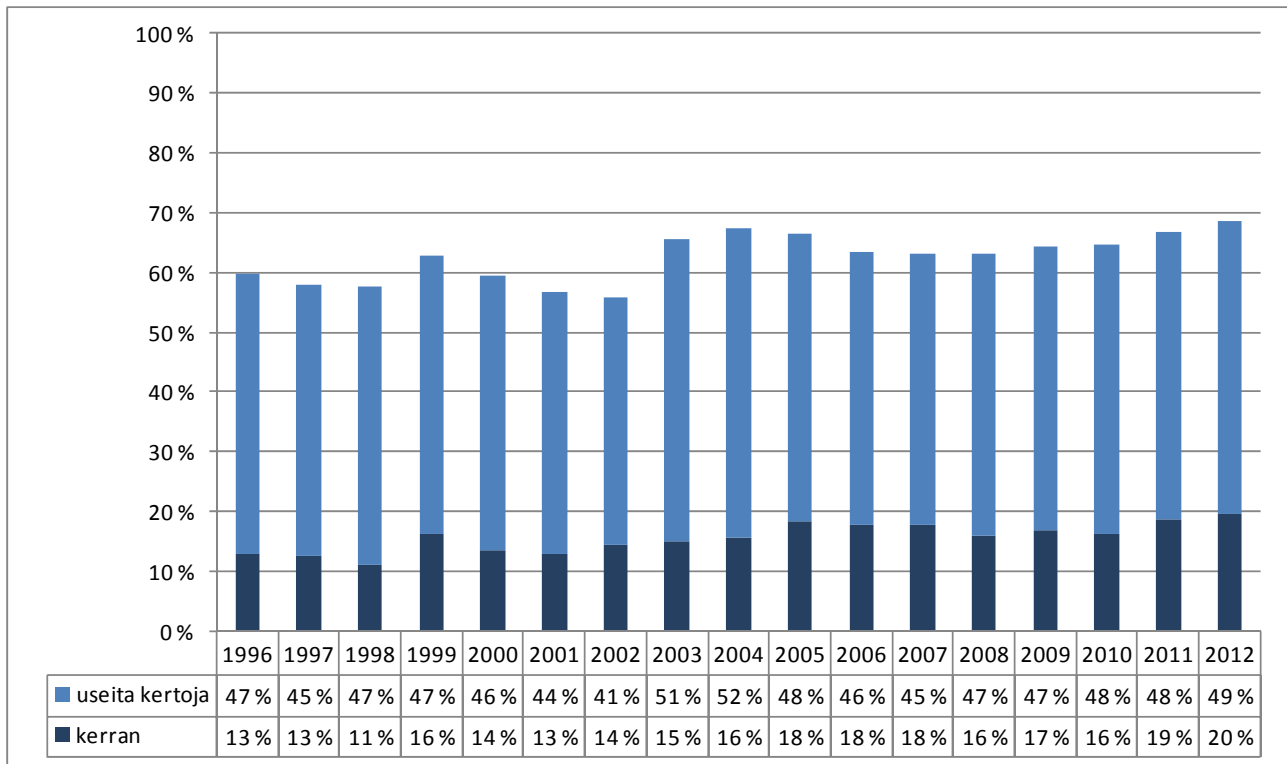
Kuvio 25 Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2012 (%)



Konkreettisesti kehitystoimintaan osallistui vuonna 2012 melkein 70 prosenttia (69 %) palkansaajista. He olivat tehneet vuoden aikana esimiehelle tai työnantajalle työolojen, työtapojen, tuotteiden tai palveluiden parantamiseen tähtääviä aloitteita. Viidennes oli tehnyt vuoden aikana useampiakin aloitteita. (kuvio 26) Aloitteita tehdään töissä nyt enemmän kuin reilu viisitoista vuotta sitten, mutta aloitteita tekevien osuus on kasvanut melko epätasaisesti.

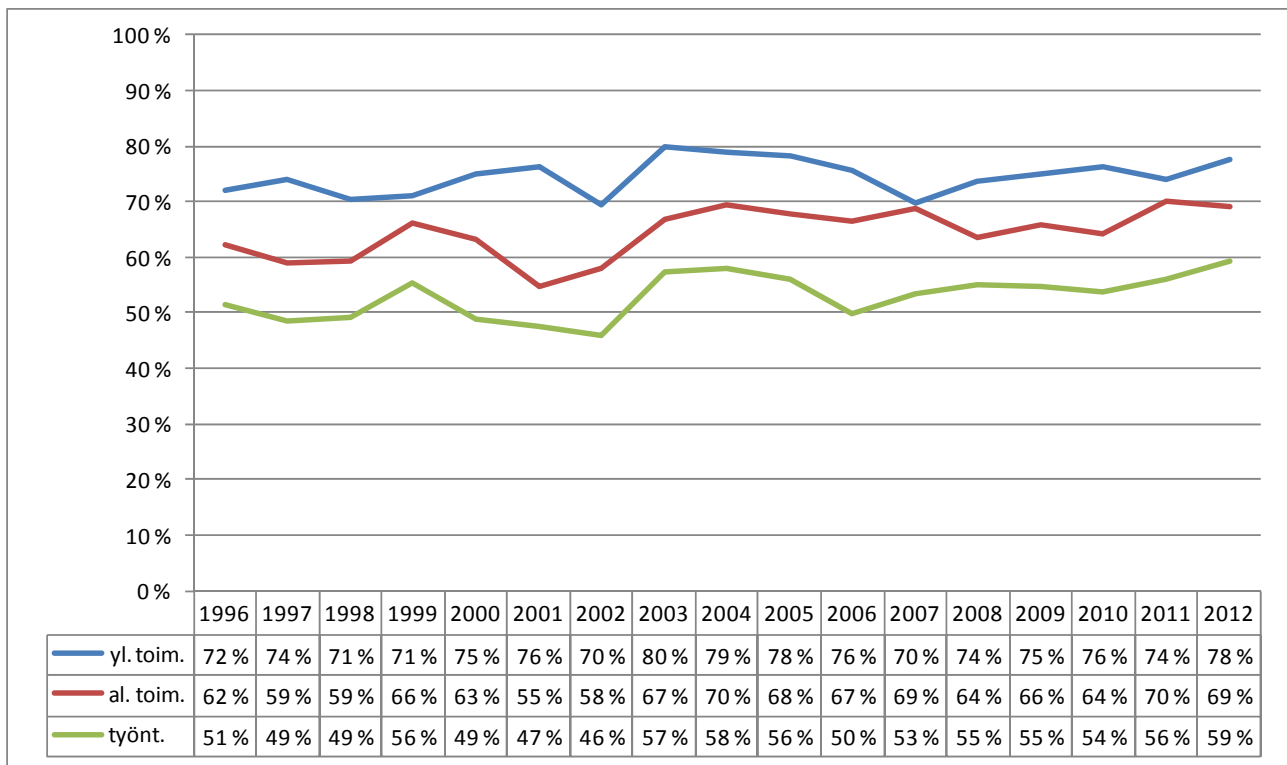


Kuvio 26 Aloitteiden tekeminen kuluneen vuoden aikana 1996–2012 (%)



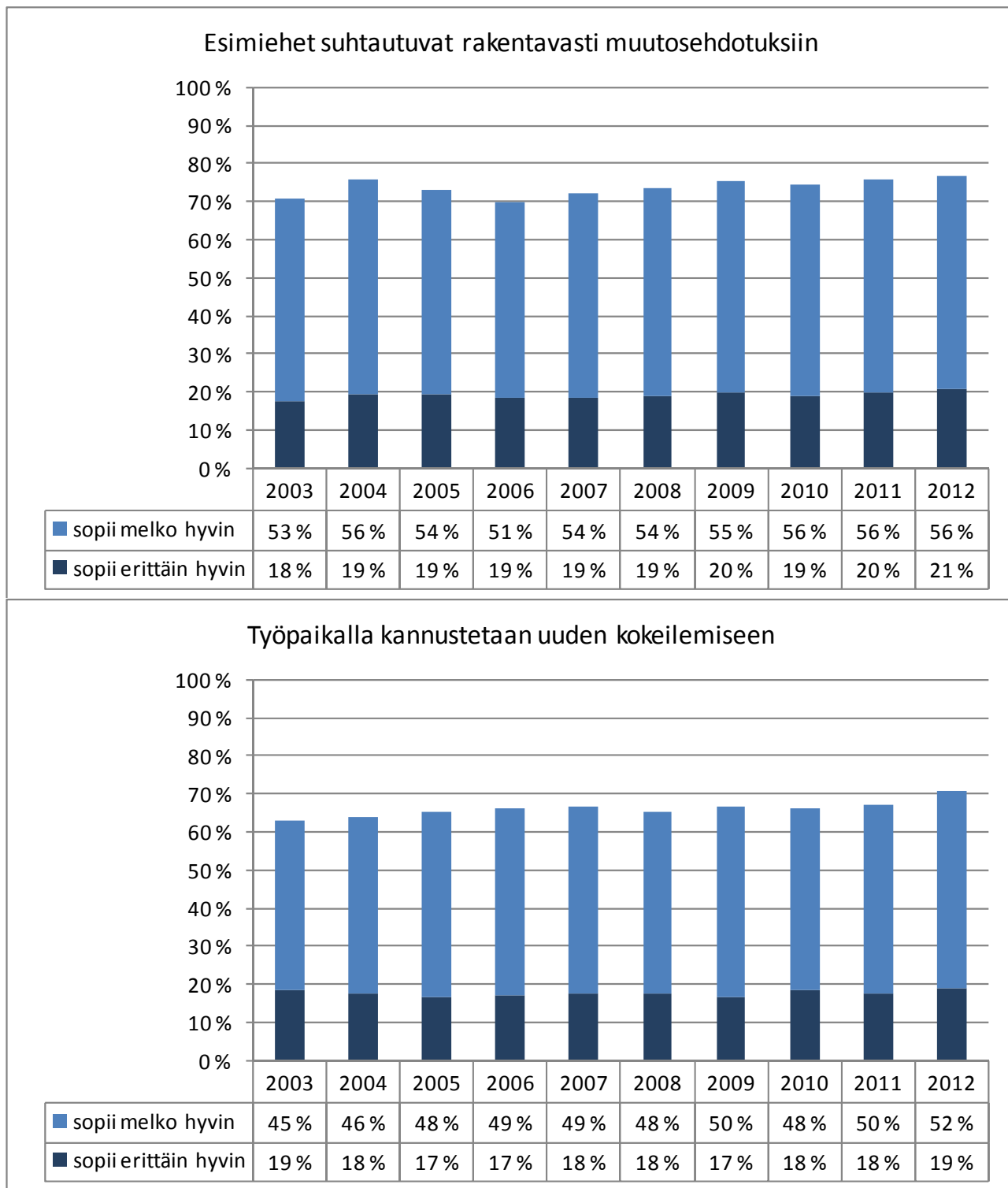
Kuten arvioissa omista mahdollisuuksista työpaikan toiminnan kehittämiseen, myös aloitteiden tekemisessä on selviä eroja eri työntekijäryhmien välillä. (kuvio 27) Vuonna 2012 ylemmistä toimihenkilöistä melkein 80 prosenttia (78 %) oli tehnyt ainakin yhden aloitteen kuluneen vuoden aikana, kun vastaava osuus on lähellä 70 prosenttia (69 %) alemmilla toimihenkilöillä ja lähellä 60 prosenttia (59 %) työntekijöillä. Osuudet ovat kasvaneet kaikissa ryhmissä vuodesta 1996.

Kuvio 27 Aloitteiden tekeminen kuluneen vuoden aikana sosioekonomisen aseman mukaan 1996–2012 (%)



Muutosehdotuksiin suhtaudutaan työpaikoilla hieman entistä suopeammin. (kuvio 28) Melkein 80 prosenttia (77 %) palkansaajista sanoi, että esimies suhtautuu rakentavasti muutosehdotuksiin ja noin 70 prosenttia (71 %) oli sitä mieltä, että työpaikalla työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Kymmenen vuotta sitten luvut olivat 71 ja 64 prosenttia.

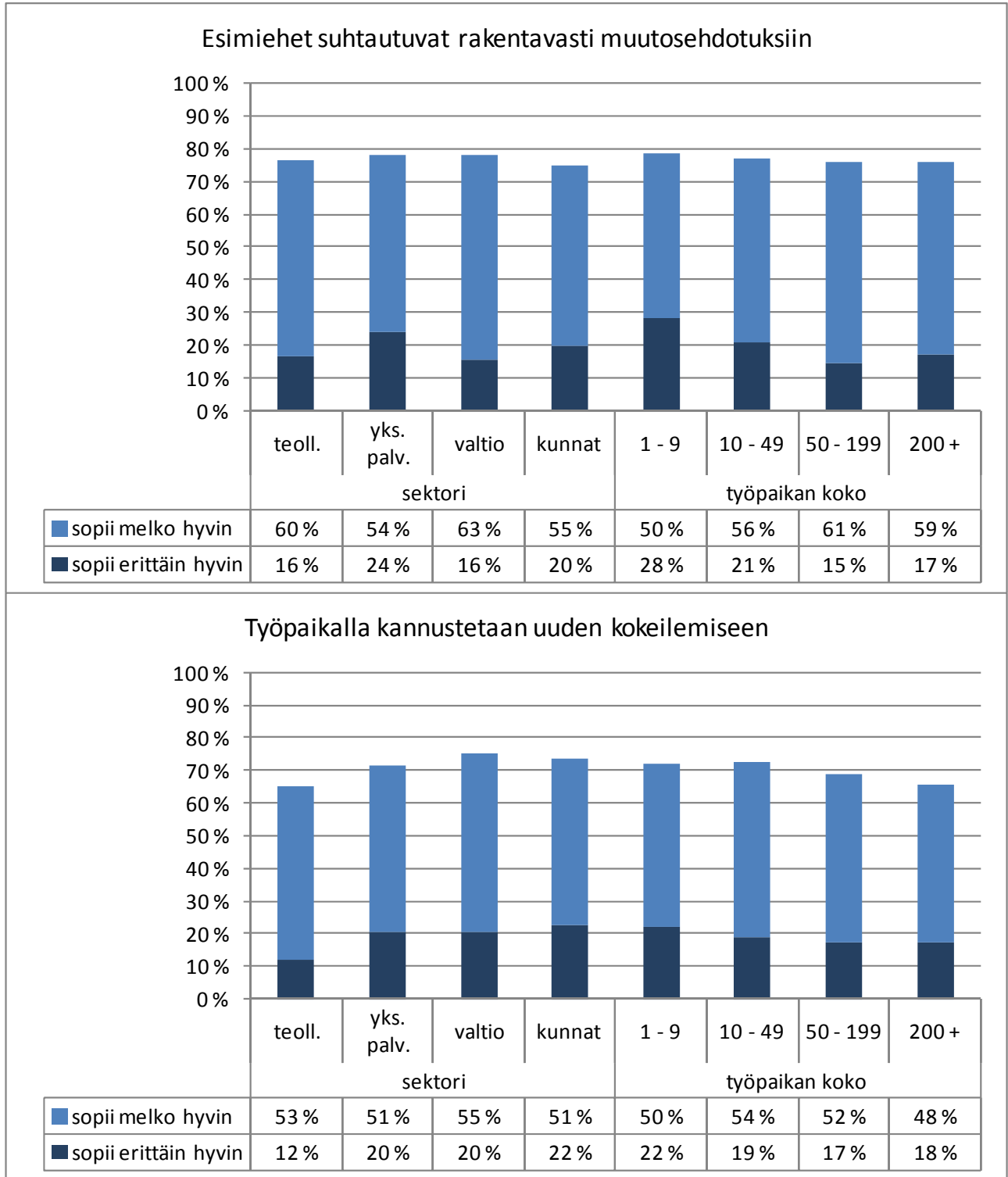
Kuvio 28 Työpaikalla esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan uuden kokeilemiseen 2006–2012 (%)



Noin viidennes palkansaajista koki vuonna 2012, että rakentava suhtautuminen muutosehdotuksiin ja kannustaminen uuden kokeilemiseen kuvaa heidän työpaikkaansa erittäin hyvin. Esimiesten rakentava suhtautuminen on yleisintä yksityisten palveluiden ja pienten, 1–9 henkilön työpaikkojen työntekijöille etenkin, kun tarkastellaan niiden työntekijöiden osuutta, jotka sanoivat kuvauksen sopivan heidän työpaikkaansa erittäin hyvin. (kuvio 29) Kannustamisessa uuden kokeilemiseen ei ole suuria eroja eri sek-

toreiden tai työpaikan koon mukaan. Teollisuudessa ja suurilla työpaikoilla muutosehdotuksiin ja uuden kokeilemiseen suhtaudutaan kyselyn mukaan hieman laimeammin.

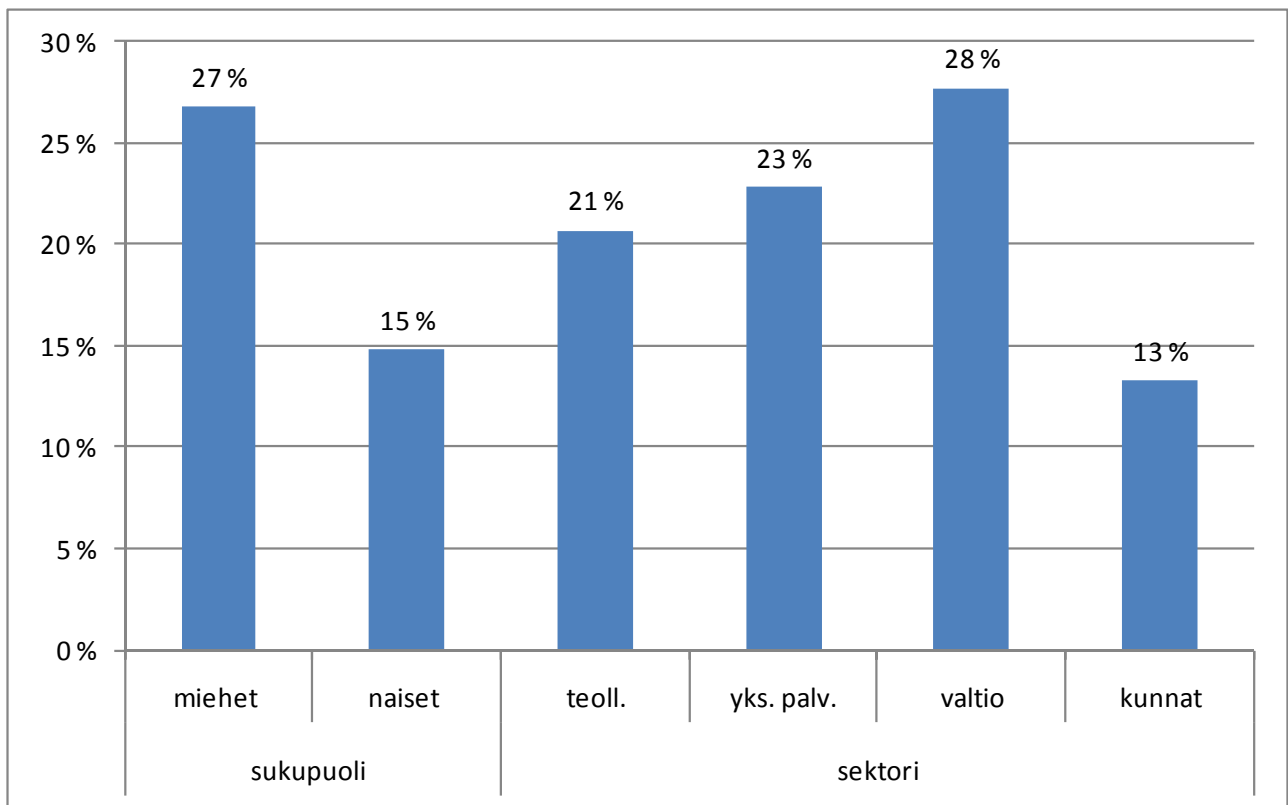
Kuvio 29 Työpaikalla esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan uuden kokeilemiseen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2012 (%)



### 3.4 Esimiestyö

Barometrissa otettiin vuonna 2012 mukaan useita esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä, sillä johtamisella ja esimiestyöllä on suuri merkitys muun muassa siihen, miten sujuvasti töitä tehdään, miten työpaikalla jaksetaan sekä siihen, miten motivoituneita työntekijät ovat antamaan parhaan työpanoksensa ja ideansa organisaation käyttöön. Kaiken kaikkiaan viidennes palkansaajista toimii esimies- tai työnjohto-tehtävissä. Rooli selvästi on yleisempi miehillä (27 %) kuin naisilla (15 %) Valtiosektorin työntekijöille esimiestehtävät ovat yleisimpiä, kunnissa puolestaan keskimääräistä harvinaisempia (kuvio 30). Isoissa organisaatioissa suurempi osa palkansaajista on esimiesasemassa kuin pienillä työpaikoilla. 1–9 ja 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevistä 18 prosentilla on esimiesrooli, keskisuurissa organisaatioissa (50–199 työntekijää) 26 prosentilla ja tätä suuremmissa työpaikoissa 24 prosentilla.

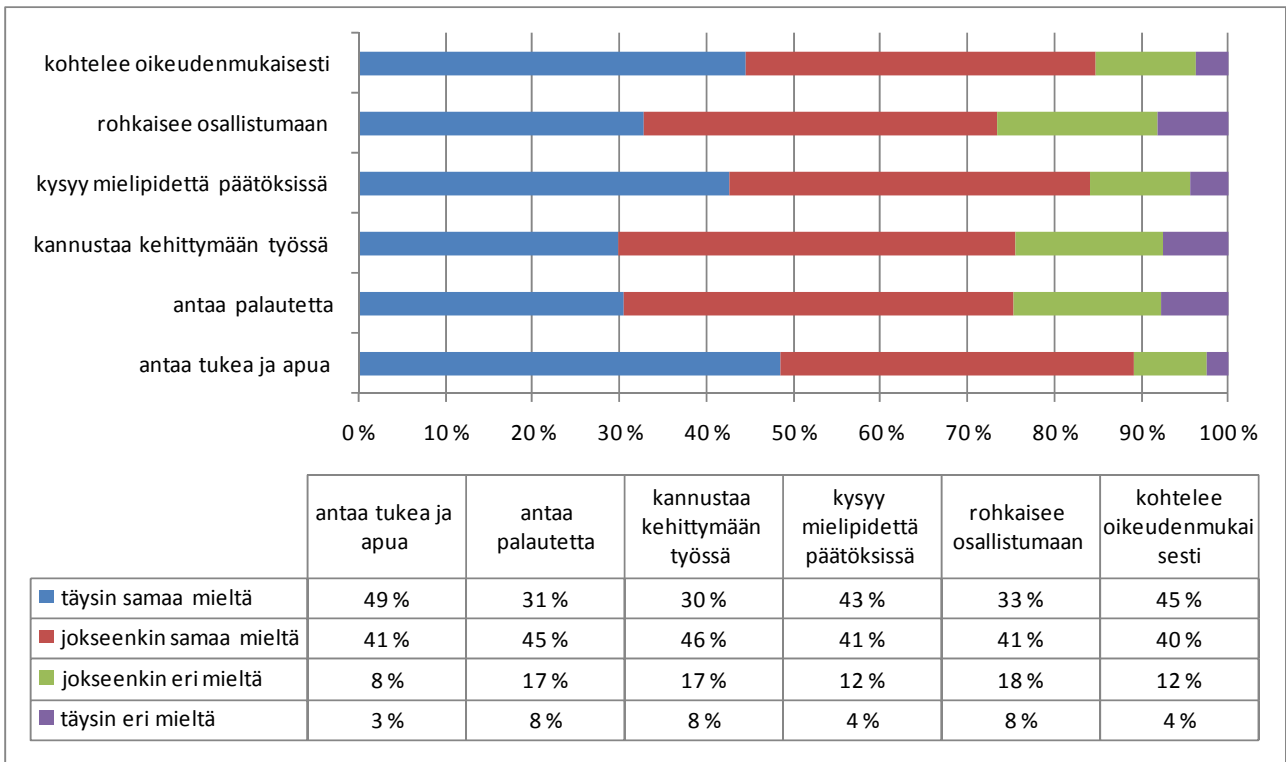
Kuvio 30 Esimiesten osuus sukupuolen ja sektorin mukaan 2012 (%)



Koska esimiestyö on hyvin laaja kokonaisuus, esimiestyön laatua on barometrissa pyritty selvittämään usean kysymyksen avulla. Kysymykset antavat tietoa siitä, kuinka yleisesti esimiehet kohtelevat työntekijöitä oikeudenmukaisesti, kysyvät mielipidettä työntekijöihin vaikuttavissa päätöksissä ja antavat tukea ja apua, jos sille on tarvetta. Lisäksi saadaan kuva siitä, saavatko palkansaajat tukea esimieheltään sekä oman että koko organisaation toiminnan kehittämiseen.

Uusissa kysymyksissä vastaajia on pyydetty arvioimaan oman esimiehensä toimintaa kuudella eri alueella. (kuvio 31) Reilusti yli 80 prosenttia palkansaajista arvioi esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti, kysyvän mielipidettä alaistaan koskevissa päätöksissä sekä antavan tarvittaessa tukea ja apua. Kolmen muun alueen arviot ovat hieman kriittisempiä. Likimain kolme neljästä palkansaajasta oli sitä mieltä, että esimies kannustaa kehittymään omassa työssä, antaa palautetta työssä onnistumisesta ja rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen.

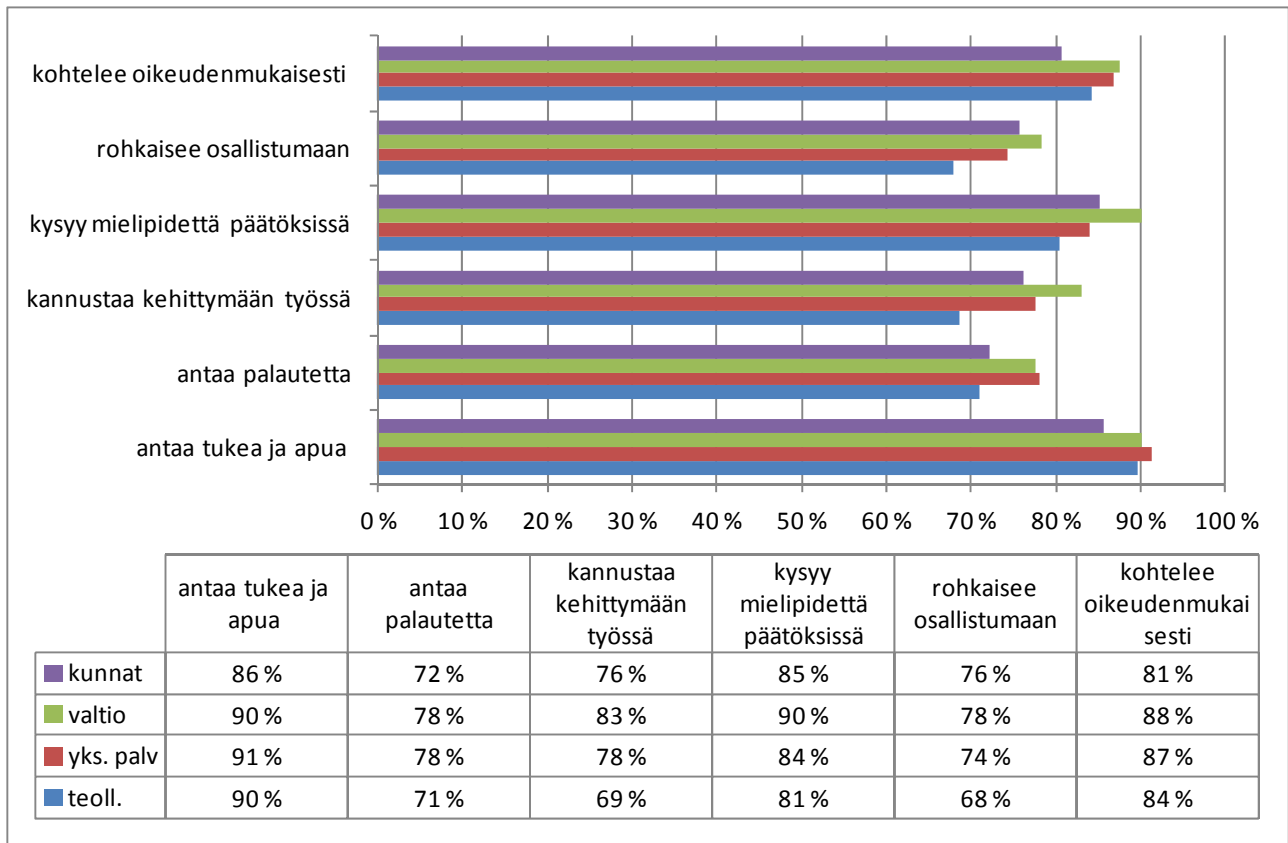
Kuvio 31 Esimiestyön alueita 2012 (%)



Miesten ja naisten arviot eivät juuri poikkea toisistaan. Ainoastaan kahdella ulottuvuudella löytyy pieniä eroja. Kyselyssä 70 prosenttia miehistä ja 76 prosenttia naisista vastasi, että esimies rohkaisee osallistumaan kehittämistoimintaan. Toisaalta miehet antavat naisia paremman arvion esimiehelleen oikeudenmukaisesta kohtelusta, 88 prosenttia miehistä arvioi, että esimies kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Naisista näin ajatteli 82 prosenttia.

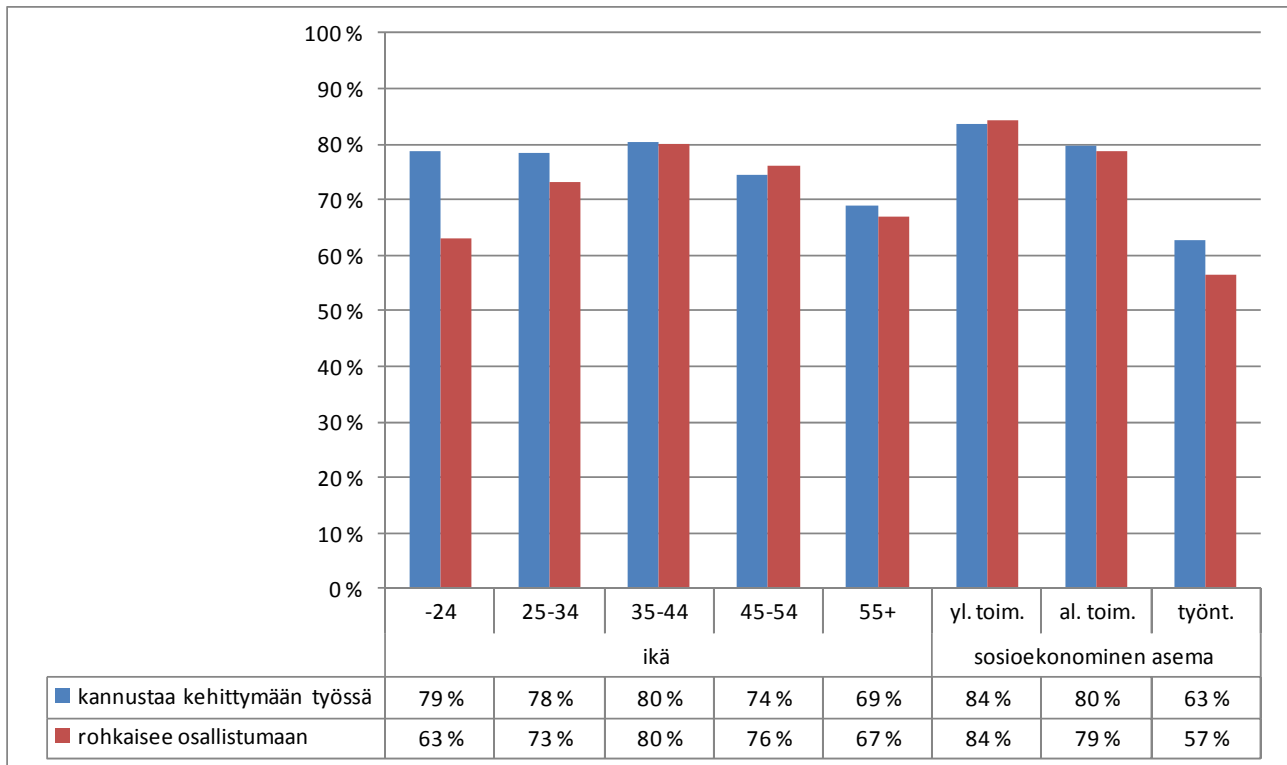
Valtion palkansaajat arvioivat lähes kaikkia esimiestyön alueita jonkin verran positiivisemmin kuin muut. (kuvio 32)

Kuvio 32 Esimiestyön alueita, samaa mieltä olevien osuudet sektorin mukaan 2012 (%)



Myös sosioekonomiselta asemaltaan erilaisten vastaajien arvioissa on eroja, ylemmät toimihenkilöt ovat tyytyväisimpiä ja työntekijät tyytymättöimpiä. Erot ovat selkeimmät siinä, rohkaiseeko esimies osallistumaan toiminnan kehittämiseen työpaikalla ja siinä, kannustaako esimies kehittymään omassa työssä. (kuvio 33) Nämä kaksi ulottuvuutta erottelevat selkeimmin myös eri-ikäisten palkansaajien vastauksia. Nuoret ja vanhat olivat muita harvemmin samaa mieltä siitä, että heitä rohkaistaan osallistumaan organisaation toiminnan kehittämiseen. Toisaalta kahdessa vanhimmissa ikäryhmässä (44–54-vuotiaat ja 55-vuotiaat ja tätä vanhemmat) esimiehen ei koeta kannustavan työssä kehittymiseen yhtä usein kuin tätä nuorempien vastaajien keskuudessa.

Kuvio 33 Esimies rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen ja kannustaa kehittymään työssä, samaa mieltä olevien osuudet sosioekonomisen aseman ja ikäryhmän mukaan 2012 (%)



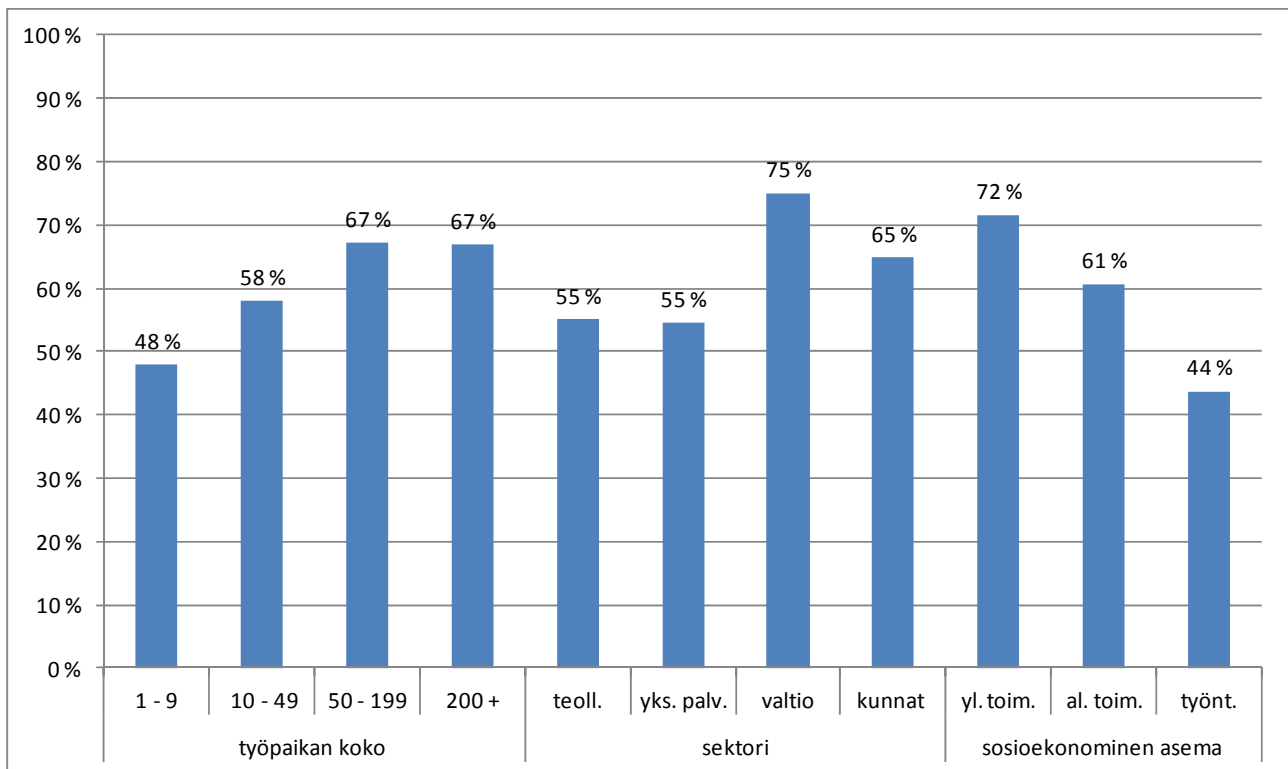
### 3.5 Tiimityö ja työkavereiden tuki

Barometrin tiimityötä käsittelevää osuutta uudistettiin vuonna 2012. Aiempina vuosina tutkimuksessa on kysytty, työskennelläänkö vastaajan työpaikalla ryhmissä. Vuonna 2011 lähes 80 prosenttia vastaajista työskenteli työpaikoilla, joissa käytetään tiimimäistä työskentelytapaa. Tilanne ei ollut viime vuosiin muuttunut merkittävästi aiempiin vuosiin verrattuna. Nyt tiimityökysymystä on tarkennettu. Uudessa kysymyksessä kysyttiin vastaajan itse tekemää tiimityötä. Lisäksi kysymykseen lisättiin tiimityön määritelmä. Vastaajalta kysyttiin, työskenteleekö hän itse pysyvässä ryhmässä, jolla on yhteinen tehtävä, ja jolla on mahdollisuus suunnitella työtään.

59 prosenttia palkansaajista työskentelee tällaisissa tiimeissä. Tiimityö on suurin piirtein yhtä yleistä miehille (58 %) ja naisille (60 %). Tiimityötä tehdään etenkin isoimmassa organisaatioissa ja sen osuus laskee työpaikan pienentyessä. (kuvio 34) Julkisen sektorin työntekijöille tiimityö on yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Lisäksi tiimityö on keskimääräistä yleisempää ylempien toimihenkilöiden joukossa.



Kuvio 34 Tiimityötä tekevät palkansaajat työpaikan koon, sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)

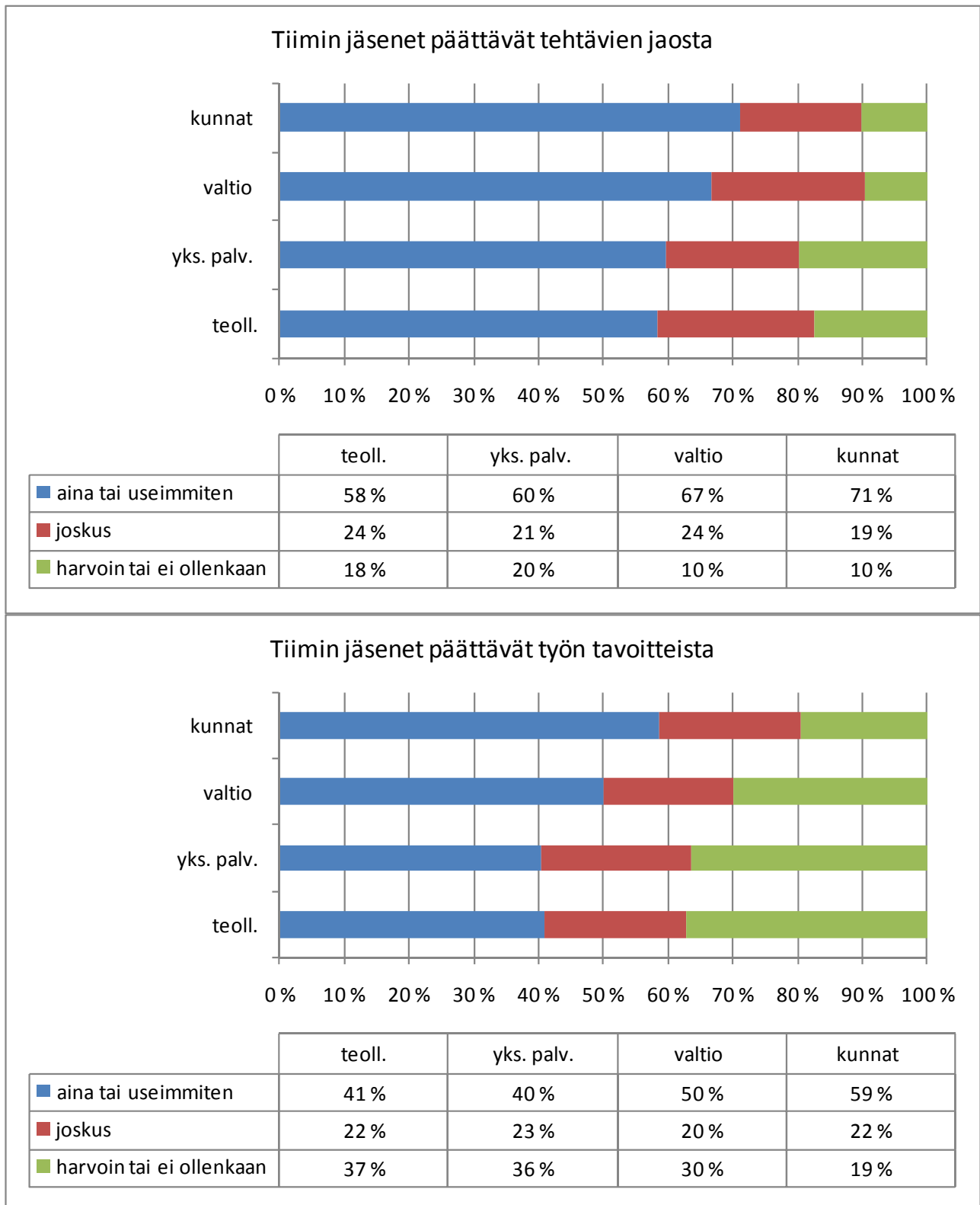


Barometrissa kysyttiin tiimityötä tekevilta palkansaajilta kaksi lisäkysymystä, jotka tarkentavat, kuinka itsenäistä tiimin työskentely on. Näiden kysymysten tarkoitus oli selvittää, miten suuri osa tiimityötä tekevästä toimii ns. autonomisissa tai itseohjautuvissa tiimeissä. Autonomisen tiimityön on perinteisesti ajateltu edistävän sekä työntekijöiden hyvinvointia ja vaikutusmahdollisuuksia että työnteon tehokkuutta (esim. Janhonen, 2010, 18–19).

63 prosenttia tiimeissä työskentelevistä vastasi, että jäsenet päättävät aina tai useimmiten siitä, miten työtehtävät jaetaan. Työn tavoitteista päättäminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä. Alle puolet (46 %) tiimeissä työskentelevistä sanoi, että jäsenet päättävät tavoitteista aina tai useimmiten. Melkein viidesosa (17 %) työskentelee tiimeissä, jonka jäsenet eivät laisinkaan päättä työn tavoitteista. Itsenäinen tiimityö on hieman yleisempää naisille kuin miehille. Vuonna 2012 tiimityötä tekevästä miehistä 59 prosenttia ja naisista 66 prosenttia sanoi, että tiimin jäsenet päättävät aina tai useimmiten tehtävien jaosta. 44 prosenttia miehistä ja 48 prosenttia naisista kertoi, että jäsenet päättävät tavoitteista.

Tehtävien jaosta ja työn tavoitteista päättäminen on yleisempää julkisen kuin yksityisen sektoriin palkansaajille. (kuvio 35) Erityisesti kunta-alalla tiimityö on usein varsin itsenäistä. Kunnissa yli 70 prosenttia (71 %) tiimityötä tekevästä työskentelee tiimeissä, joissa jäsenet päättävät itse, miten työtehtävät jaetaan ja melkein 60 prosenttia (59 %) on tiimeissä, joissa jäsenet päättävät työn tavoitteista.

Kuvio 35 Tiimien jäsenten päätösvalta sektorin mukaan 2012 (%)

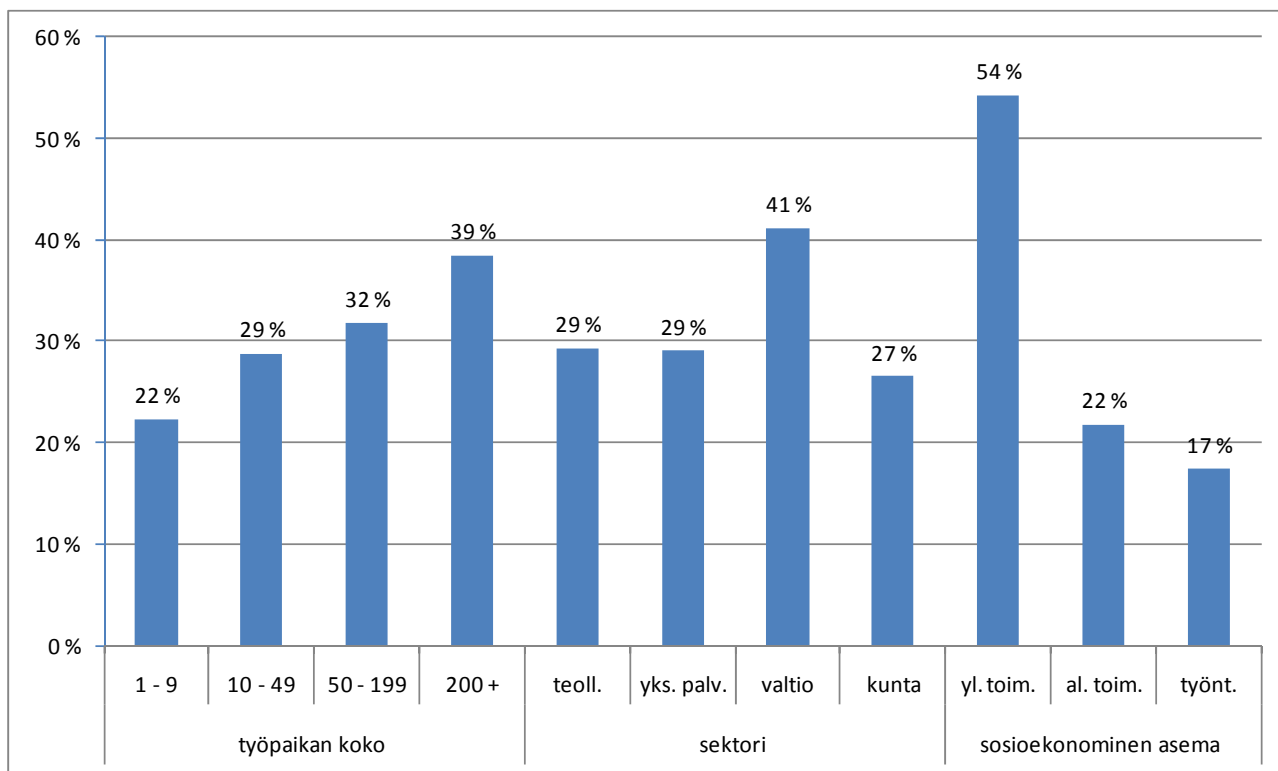


N=880, 881

Työskentely yhdessä muiden kanssa ulottuu usein oman organisaation rajojen ulkopuolelle. 29 prosenttia palkansaajista (37 % miehistä ja 23 % naisista) työskentelee työ- tai projektiryhmissä, joissa on jäseniä myös muista kuin oman työpaikan yrityksistä tai organisaatioista. Mitä suuremmasta työpaikasta on kysymys, sitä yleisempää työryhmä- tai projektiryhmätyö on. (kuvio 36) Selvästi yli keskiar-

von, runsas 40 prosenttia (41 %) valtion palkansaajista ja yli puolet (54 %) ylemmistä toimihenkilöistä työskentelee tällaisissa ryhmissä.

Kuvio 36 Työryhmä- tai projektiryhmätyö muiden organisaatioiden kanssa työpaikan koon, sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)

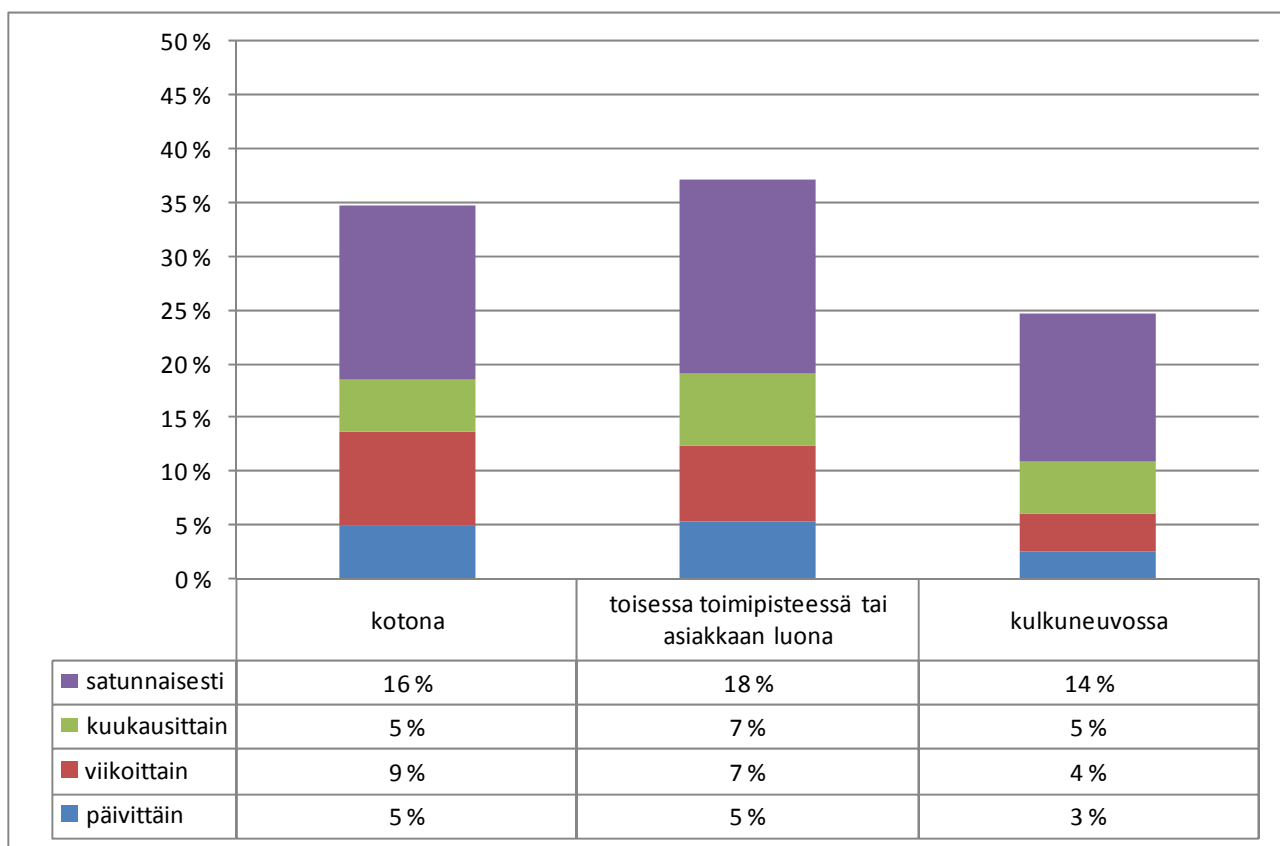


Järjestelmällisen yhteistyön lisäksi epävirallinen työkaverien tuki ja apu auttavat töiden sujumista, mutta myös työssä viihtymistä. Vuonna 2012 vain harva vastaaja (3 %) oli eri mieltä siitä, että työkavereilta saa tarvittaessa tukea ja apua. 66 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämästä ja 31 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Kaikkein positiivisimpia olivat nuorten, alle 25-vuotiaiden palkansaajien arviot. Heistä 78 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että apua saa. 25–34- ja 35–44-vuotiaista tätä mieltä oli 70 prosenttia ja 45–54-vuotiaista 62 prosenttia sekä yli 55-vuotiaista 59 prosenttia.

### 3.6 Työskentely työpaikan ulkopuolella

On arvioitu, että tulevaisuuden työelämässä työn tekemisen ajat ja paikat yksilöllistyvät, ja työtä tehdään entistä useammin kiinteästä työpaikasta ja -ajasta riippumatta (esim. Alasoini et al., 2011, 13). Palkansaajien ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella ei kuitenkaan vielä ole kovin yleistä etenkin, jos satunnainen työpaikan ulkopuolella työskentely jätetään tarkastelun ulkopuolelle. (kuvio 37) Vajaa viidennes palkansaajista työskentelee kotona tai työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona kuukausittain tai useammin. Lisäksi reilu kymmenen prosenttia työskentelee kulkuneuvossa.

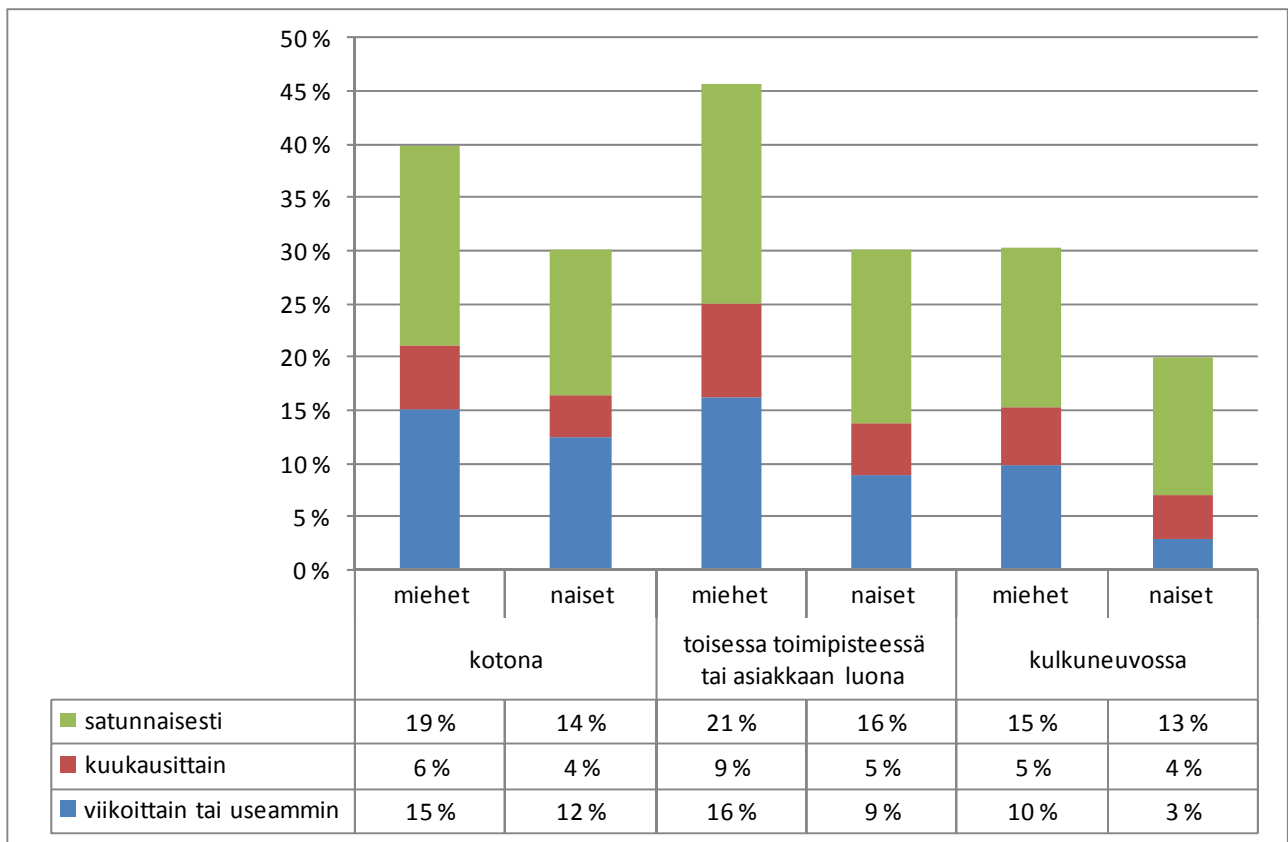
Kuvio 37 Ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012 (%)



Kotona työskentely (kuukausittain tai useammin) on yleisintä yksityisten palveluiden, valtion ja kuntasektorin palkansaajilla (19–21 %) ja harvinaisempaa teollisuudessa (14 %). Sen sijaan työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaiden luona työskentely on yleisempää yksityisellä sektorilla (21–22 % teollisuudessa ja palvelualalla) kuin valtiolla ja kunnissa (14 %). Kulkuneuvoissa työskentelevät eniten valtion, yksityisten palveluiden sekä teollisuuden palkansaajat (11–13 %). Kunnissa tämä on harvinaisempaa (6 %).

Miehet työskentelevät naisia useammin varsinaisen työpaikan ulkopuolella. (kuvio 38) Varsinkin säännöllinen työskentely työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona ja työskentely kulkuneuvossa on paljon yleisempää miehillä kuin naisilla. Miesten ja naisten työskenteleminen eri sektoreilla selittää osin sukupuolten välisiä eroja, sillä nämä työnteon paikat ovat harvinaisimpia kuntasektorilla, jossa valtaosa (82 %) palkansaajista on naisia.

Kuvio 38 Ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, miehet ja naiset 2012 (%)

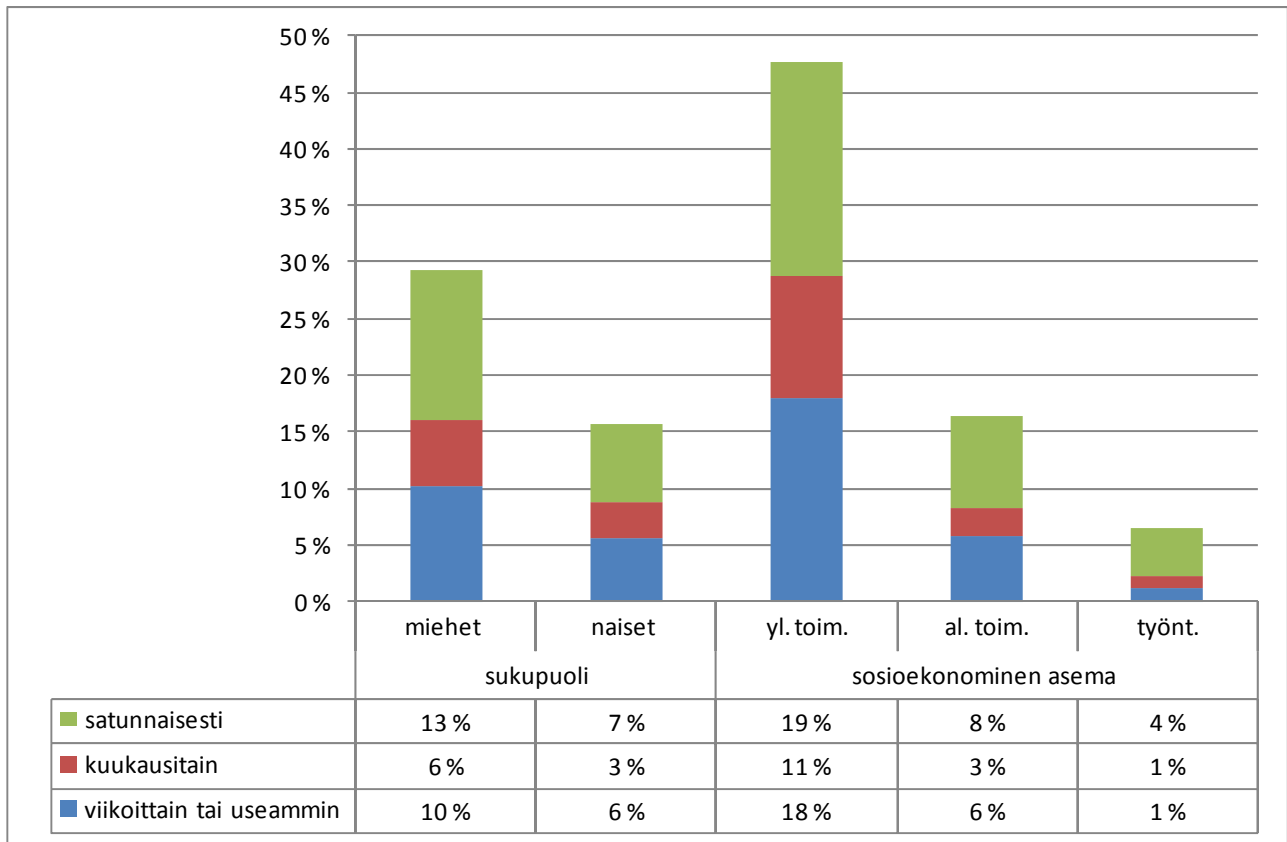


Kotona, toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona ja kulkuneuvossa työskentelyn lisäksi barometris- sa kysyttiin vuonna 2012 tekeekö vastaaja etätyötä. Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Valtaosa palkansaajis- ta tekee etätyötä kotona, mutta etätyötä voi tehdä muuallakin, esimerkiksi työnantajan eri toimipisteis- sä, julkisissa tiloissa, hotellissa tai kulkuneuvossa. Monet niistä vastaajista, jotka sanoivat työskentele- vänsä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, vastasivat myös tekevänsä etätyötä.

Vaikka etätyön eduista, joustojen tuomasta hyvinvoinnista, työnantajan saamista hyödyistä sekä ympäristöystävällisyydestä on puhuttu jo useiden vuosien ajan, etätyön tekeminen ei ole yleistynyt odote- tusti (ks. esim. Heinonen & Saarimaa, 2009). Kahdeksan prosenttia palkansaajista tekee etätyötä vii- koittain ja neljä prosenttia kuukausittain. Lisäksi joka kymmenes palkansaaja tekee satunnaisesti etä- töitä.

Kaikissa ammateissa etätyö ei ole mahdollista. Kun etätyötä tarkastelee sosioekonomisen aseman mukaan, se on barometrin aineiston valossa varteenotettava työnteon tapa nimenomaan ylemmille toimihenkilöille. (kuvio 39) Alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille etätyö on harvinaista. Kuten varsi- naisen työpaikan ulkopuolella työskentely, myös etätyö on yleisempää miehillä kuin naisilla. 16 pro- senttia miehistä ja yhdeksän prosenttia naisista tekee etätyötä joka kuukausi tai useammin.

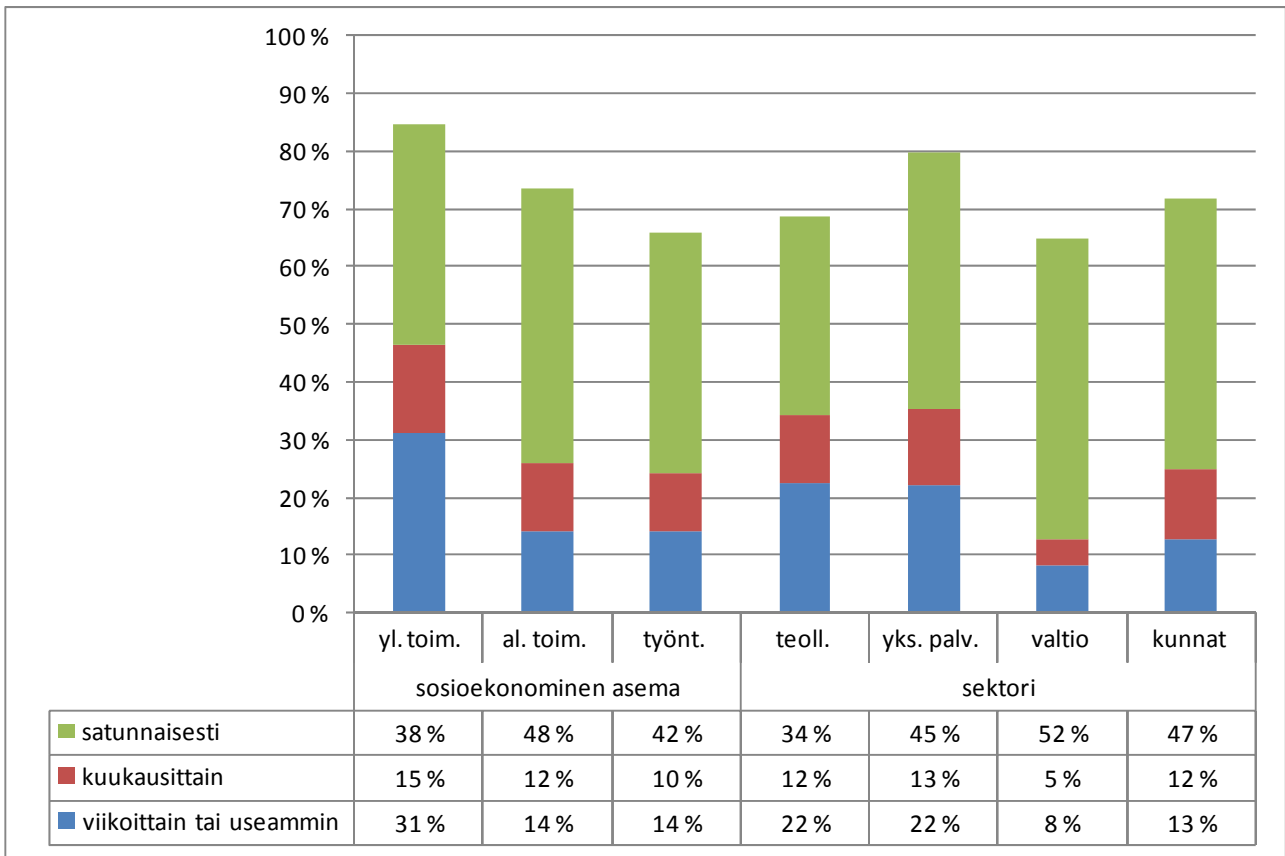
Kuvio 39 Etätö viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)



Paitsi työnteon paikkojen, myös työaikojen on arveltu monipuolistuvan tulevaisuudessa. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopea kehittyminen ja yleistymisen mahdollistavat työn irtautumisen paikasta ja ajasta etenkin tietotyöläisillä, joiden työ kulkee helposti mukana. Perinteisten työaikajoustojen, kuten esimerkiksi ylityön, joustavien työn aloittamis- ja lopettamisaikojen ja työaikapankkien lisäksi viime vuosina on puhuttu paljon työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisestä. Esimerkiksi kotona tai kulkuneuvossa työskentelystä ei aina ole sovittu työnantajan kanssa, vaan se voi myös olla vapaa-ajalla tapahtuvaa ja omaehtoista työdokumenttien lukemista tai sähköpostin tarkistamista ja viestien kirjoittamista.

Toisaalta palkansaajat ovat usein tavoitettavissa virallisen työajan ulkopuolellakin, jolloin esimerkiksi asiakkaat, esimiehet ja työkaverit saattavat ottaa yhteyttä työasioissa vaikkapa puhelimitse. Suurimmalle osalle palkansaajista (43 %) yhteydenotot ovat satunnaisia. Kuitenkin 12 prosenttia saa niitä kuukausittain ja lähes viidennes (19 %) viikoittain tai päivittäin. Yhteydenotot ovat yleisempiä yksityisellä kuin julkisella sektorilla. (kuvio 40) Viikoittain tai useammin tulevat yhteydenotot ovat tuttuja etenkin ylemmille toimihenkilöille (31 %) ja esimies- tai työnjohtotehtävissä (41 %) toimiville.

Kuvio 40 Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012 (%)



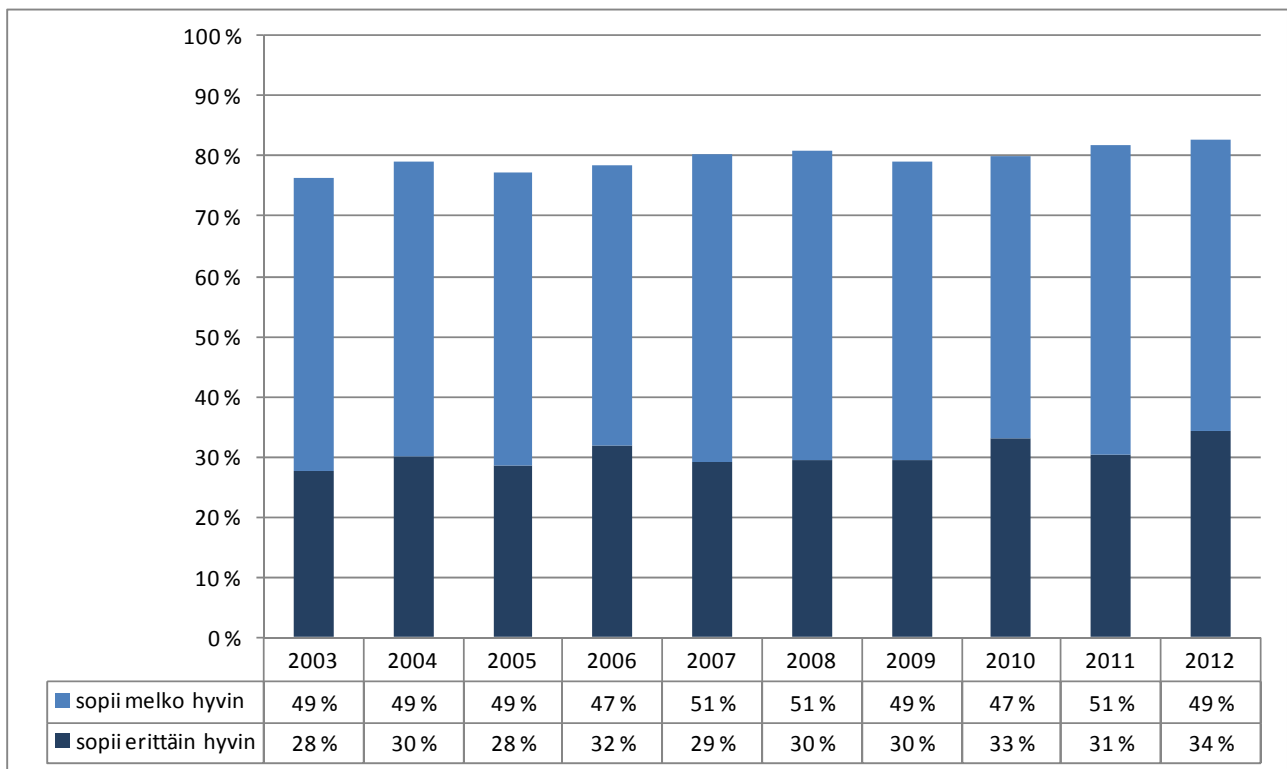
## 4 TYÖSSÄ KEHITTYMINEN

Oppimisen sekä taitojen ylläpitämisen ja harjaantumisen tärkeys on ollut paljon esillä julkisessa työelämäkeskustelussa. Monelle työhön kuuluu kiinteänä osana uusien asioiden oppiminen – joko työn ohessa tai koulutukseen osallistumalla. Parhaimmassa tapauksessa taidot karttavat läpi työuran. Vaihtumismahdollisuudet omassa työssä ovat tärkeitä työssä kehittymisen kannalta, mutta ne ovat keskeisiä erityisesti työssä jaksamisen kannalta. Vaikutusmahdollisuuksilla on tärkeä rooli etenkin silloin, kun työn asettamat vaatimukset, kuten työtahti ja kognitiiviset ja fyysiset haasteet, ovat suuria (ks. Karasek & Theorell, 1990). Barometrissa nämä aiheet ovat olleet mukana 2000-luvun alusta lähtien.

### 4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen

Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Vuonna 2012 runsas kolmannes (34 %) oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja liki puolet (49 %) sanoi sen kuvaavan heidän työpaikkaansa melko hyvin. Miesten ja naisten arvioissa ei ole juurikaan eroja. Oppimisen mahdollisuudet työpaikalla ovat lisääntyneet 2000-luvulla, mutta hitaasti. (kuvio 41) Mahdollisuudet ovat parantuneet sekä miehillä että naisilla.

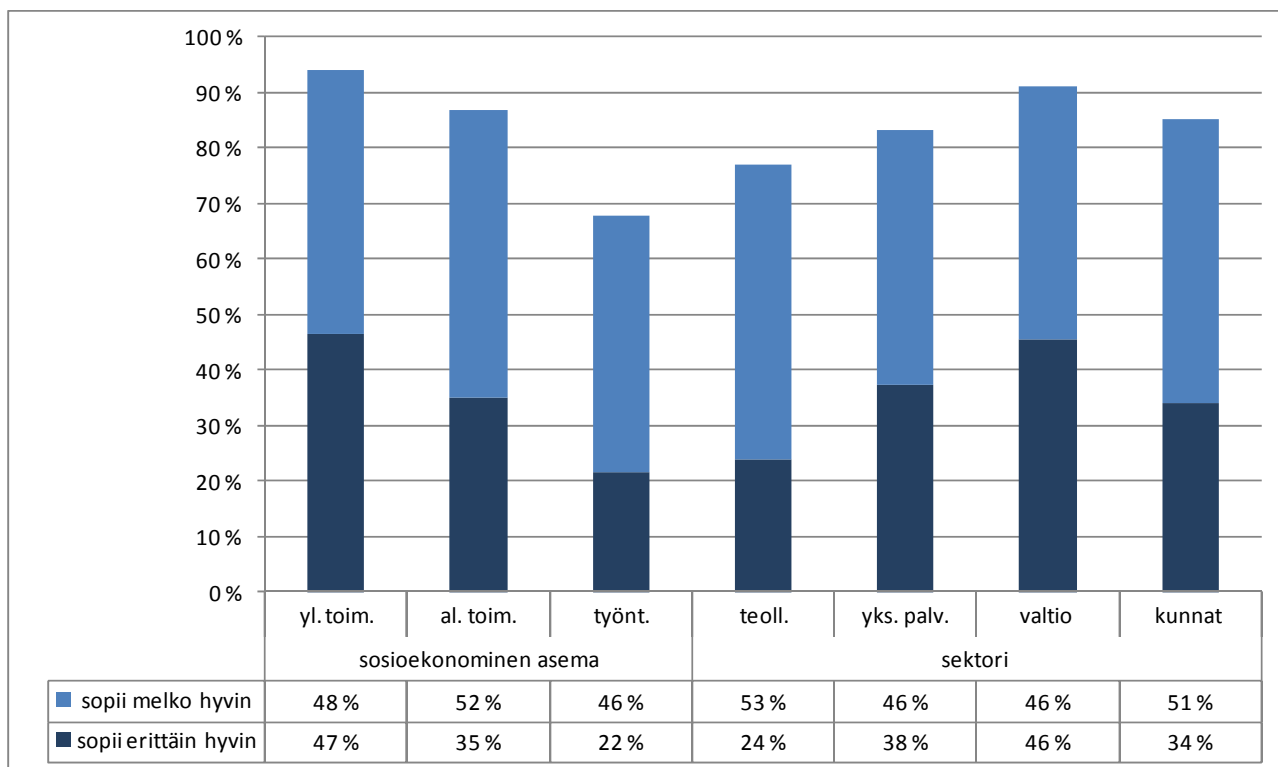
Kuvio 41 Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2012 (%)



95 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, melkein 90 prosenttia (87 %) alemmista toimihenkilöistä ja vajaa 70 prosenttia (68 %) työntekijöistä kuvasi työpaikkaansa vuonna 2012 sellaiseksi, että siellä voi jatkuvasti oppia uutta. (kuvio 42) Valtion työntekijöille uuden oppiminen on yleisintä, mutta myös kunnissa ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä yli 80 prosenttia koki, että työssä voi oppia koko ajan uusia asioita. Teollisuuden palkansaajilla osuus on hieman alhaisempi – etenkin niiden osuus, jotka sanoivat kuvauksen työpaikasta, jossa voi oppia jatkuvasti, sopivan erittäin hyvin yhteen heidän tilanteensa kanssa.



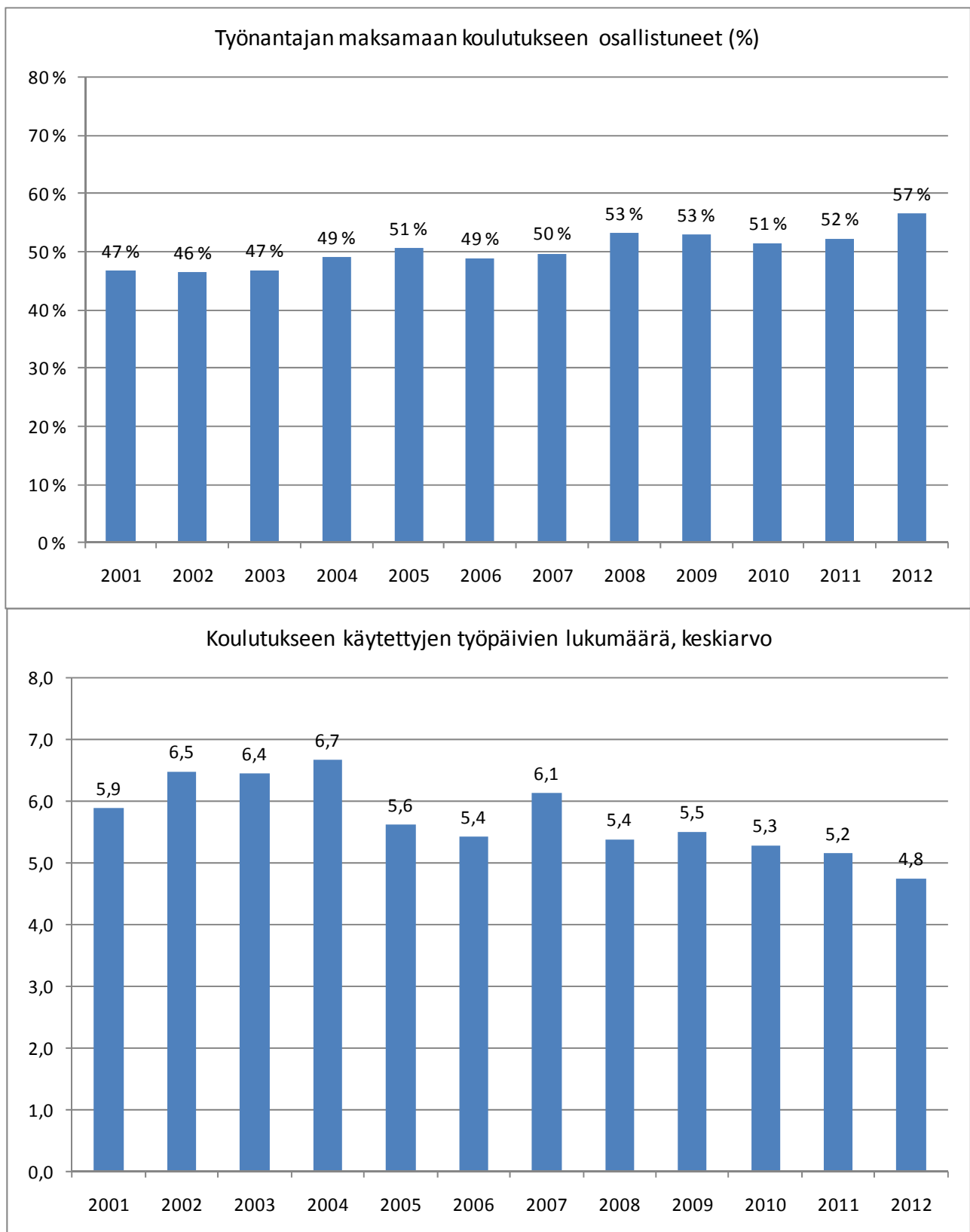
Kuvio 42 Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012 (%)



Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 57 prosenttia palkansaajista vuonna 2012. Osuus on noussut 2000-luvun alusta kymmenellä prosenttiyksiköllä. Koulutuksen pituus on sen sijaan jonkin verran laskenut reilun kymmenen vuoden aikana.<sup>2</sup> (kuvio 43) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 keskimääräinen koulutuspäivien lukumäärä oli yli kuusi päivää. Vuonna 2012 määrä oli alimmillaan koko 2000-luvun aikana, 4,8 päivää. Muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää.

<sup>2</sup> Koulutuksen pituuden keskiarvoissa ovat mukana vain ne vastaajat, jotka ovat olleet koulutuksessa vähintään yhden päivän viimeksi kuluneen vuoden aikana. Koulutuspäivien tarkan lukumäärän arvioiminen on monille vastaajille vaikeaa, etenkin jos koulutuspäiviä on ollut useita. Vuonna 2002 yksi vastaaja arvioi olleensa koulutuksessa 350 päivää ja vuonna 2007 yksi vastaaja arvioi koulutuspäiviensä lukumääräksi 365. Nämä arviot vastaavat käytännössä koko vuotta. Arvot on muutettu 264 päivään, sillä haastattelijoiden ohjeen mukaan kuukaudessa on 22 työpäivää, jolloin työpäivien lukumäärä on vuodessa 264.

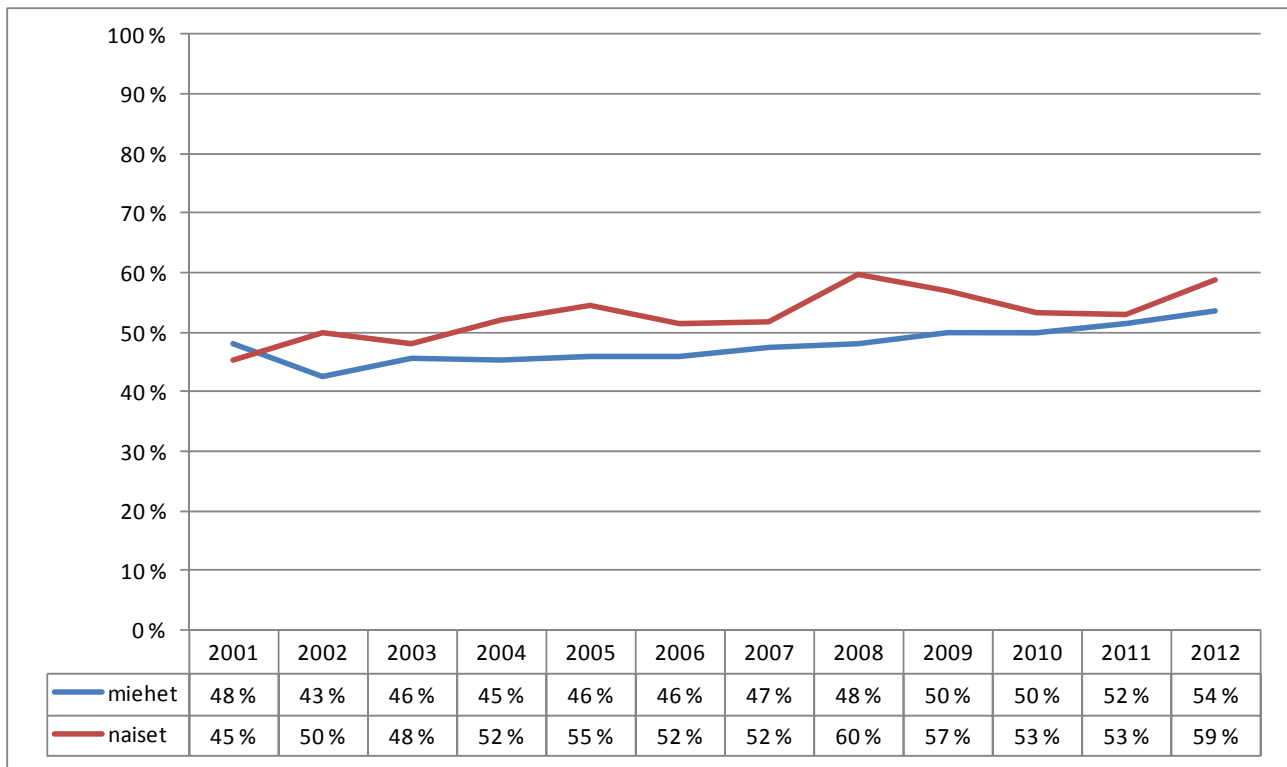
Kuvio 43 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2012



Naiset osallistuvat koulutukseen hieman miehiä useammin. Vuonna 2012 miltei 60 prosenttia (59 %) prosenttia naisista ja 54 prosenttia miehistä sanoi olleensa koulutuksessa viimeisen vuoden aikana. Naisilla koulutukseen osallistuminen on yleistynyt miehiä reippaammin. (kuvio 44) Miesten koulutuk-

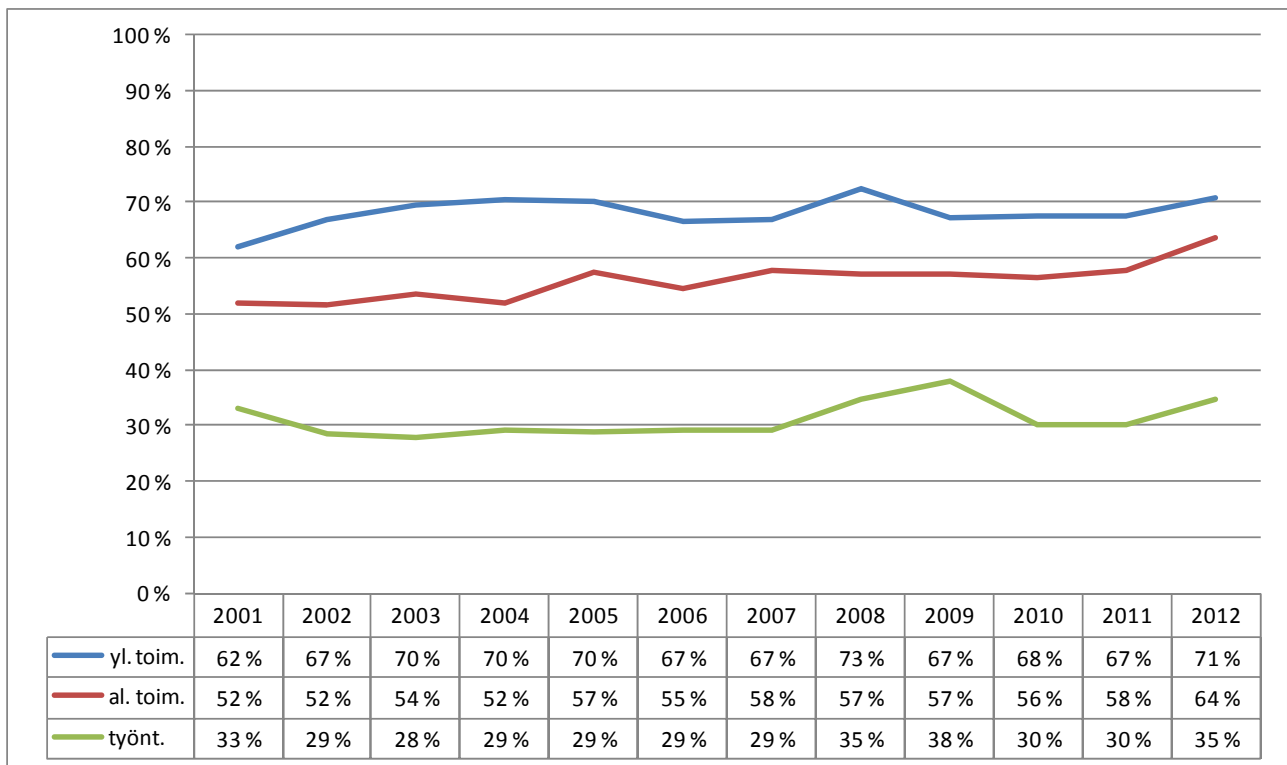
seen käyttämä aika on kuitenkin pidempi kuin naisten. Vuonna 2012 miehet olivat koulutuksessa keskimäärin 5,5 ja naiset 4,2 päivää.

Kuvio 44 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2012 (%)



Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Vuonna 2012 yli 70 prosenttia (71 %) ylemmistä toimihenkilöistä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa. Työntekijöillä osuus on puolet pienempi, 35 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 64 % osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat jonkin verran kasvaneet, sillä työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuneiden osuus on 12 vuoden aikana kasvanut toimihenkilöillä hieman enemmän kuin työntekijöillä. (kuviot 45) Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2012 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät tähän keskimäärin 6,1, alemmat toimihenkilöt 4,2 ja työntekijäasemassa olevat 3,6 päivää.

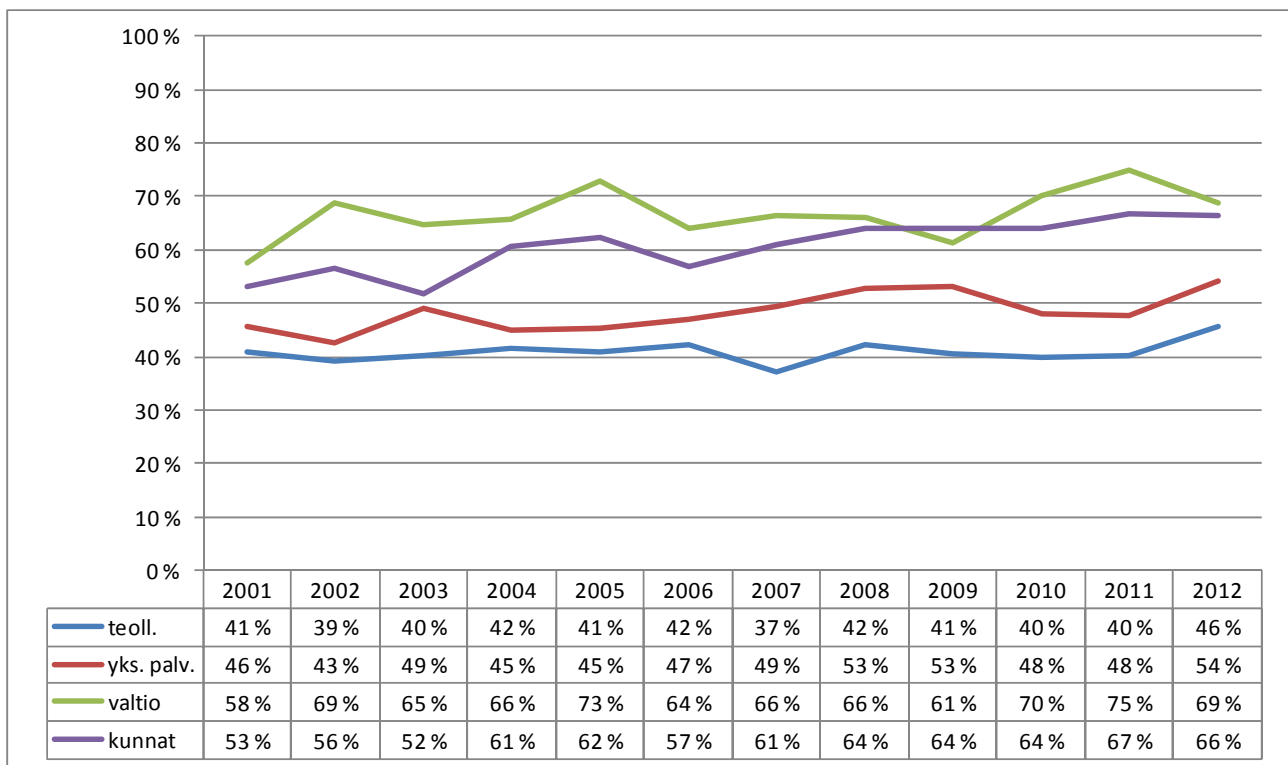
Kuvio 45 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2012 (%)



Työnantajan tarjoama koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Valtiolla työskentelevistä koulutuksessa oli viime vuoden aikana miltei 70 prosenttia (69 %) ja kuntien työntekijöistä 66 prosenttia. Yksityisissä palveluissa koulutettujen osuus oli 54 prosenttia ja teollisuudessa alle puolet työntekijöistä (46 %) oli koulutuksessa. Yksityisellä sektorilla osuudet kuitenkin nousivat aiemmasta vuodesta, kun valtiolla osuus hieman pieneni ja kunnissa säilyi ennallaan. (kuvio 46)

Valtion palkansaajat käyttävät koulutukseen selvästi eniten aikaa. Vuonna 2012 koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 10,5 työpäivää, kunnissa 4,1 päivää, yksityisissä palveluissa 4,6 päivää ja teollisuudessa työskentelevillä 3,6 päivää.

Kuvio 46 Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sektorin mukaan 2001–2012 (%)

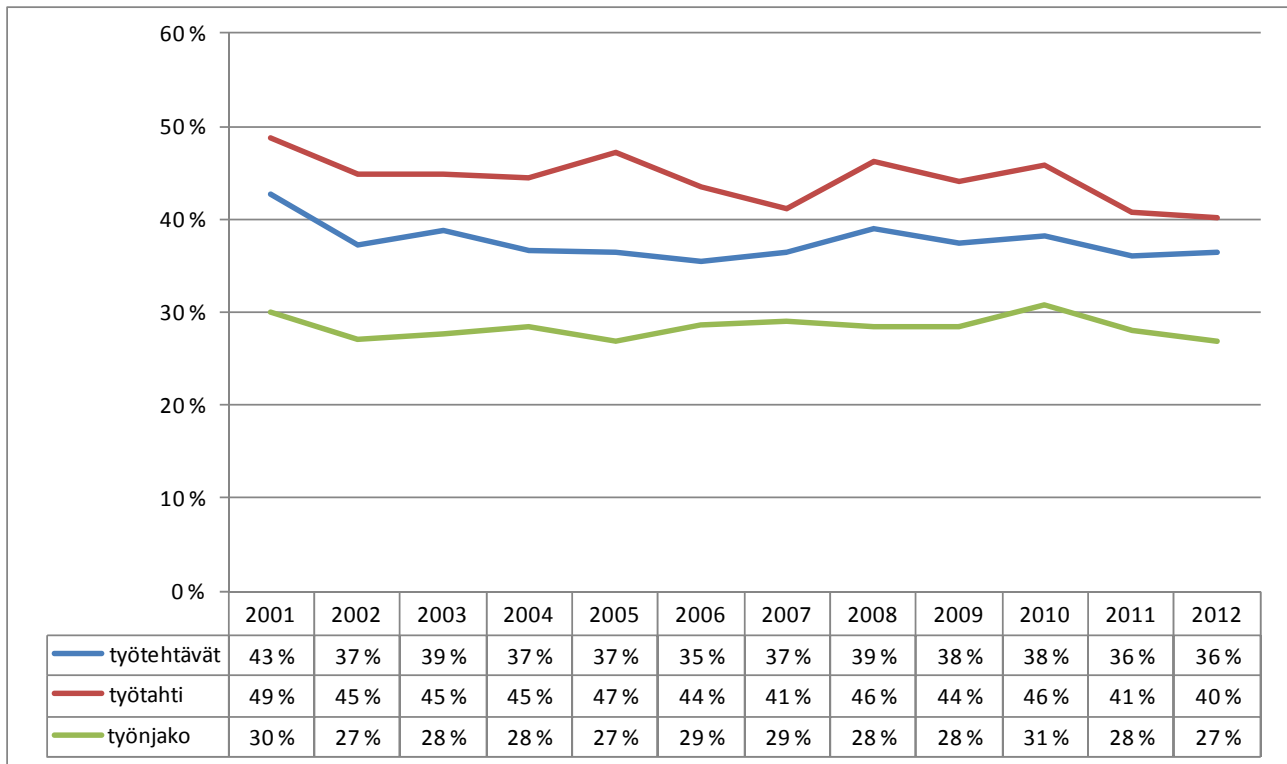


## 4.2 Vaikutusmahdollisuudet

Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, työtahtiin sekä töiden jakamiseen työpaikalla. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä kolmesta yleisintä, 17 prosenttia palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja 23 prosenttia melko paljon. Noin 40 prosenttia (41 %) voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. Melkein viidenneksellä (19 %) ei ole lainkaan mahdollisuutta säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen on melkein yhtä yleistä kuin työtahtiin vaikuttaminen. 13 prosentilla on paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja 24 prosentilla melko paljon. 48 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkun verran ja 16 prosentilla niitä ei ole lainkaan.

Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan reilu neljännes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia oli paljon (10 %) tai melko paljon (17 %). Miltei puolet (44 %) vastaajista sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja vajaalla kolmanneksella (29 %) ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain. Pitkällä aikavälillä, reilun kymmenen vuoden aikana, mahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin vaikuttamiseen ovat hieman heikentyneet. Työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuudet ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. (kuvio 47)

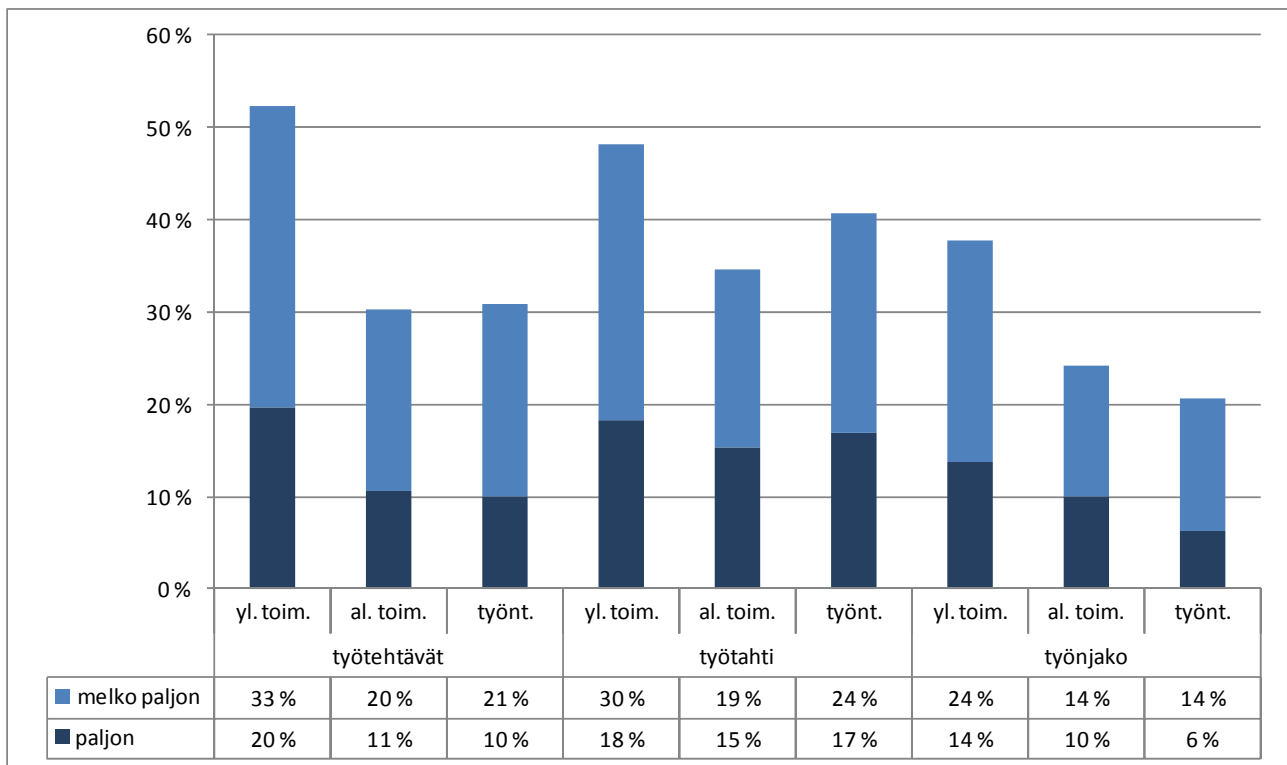
Kuvio 47 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon 2001–2012 (%)



Miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Työtehtäviin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) 42 prosenttia miehistä ja vajaa kolmannes naisista (31 %). Työtahtiin voi vaikuttaa vajaa puolet miehistä (48 %) ja kolmannes naisista. Työnjakoon vaikuttamisessa osuudet ovat miehillä noin kolmannes (32 %) ja naisilla vajaa neljännes (23 %)

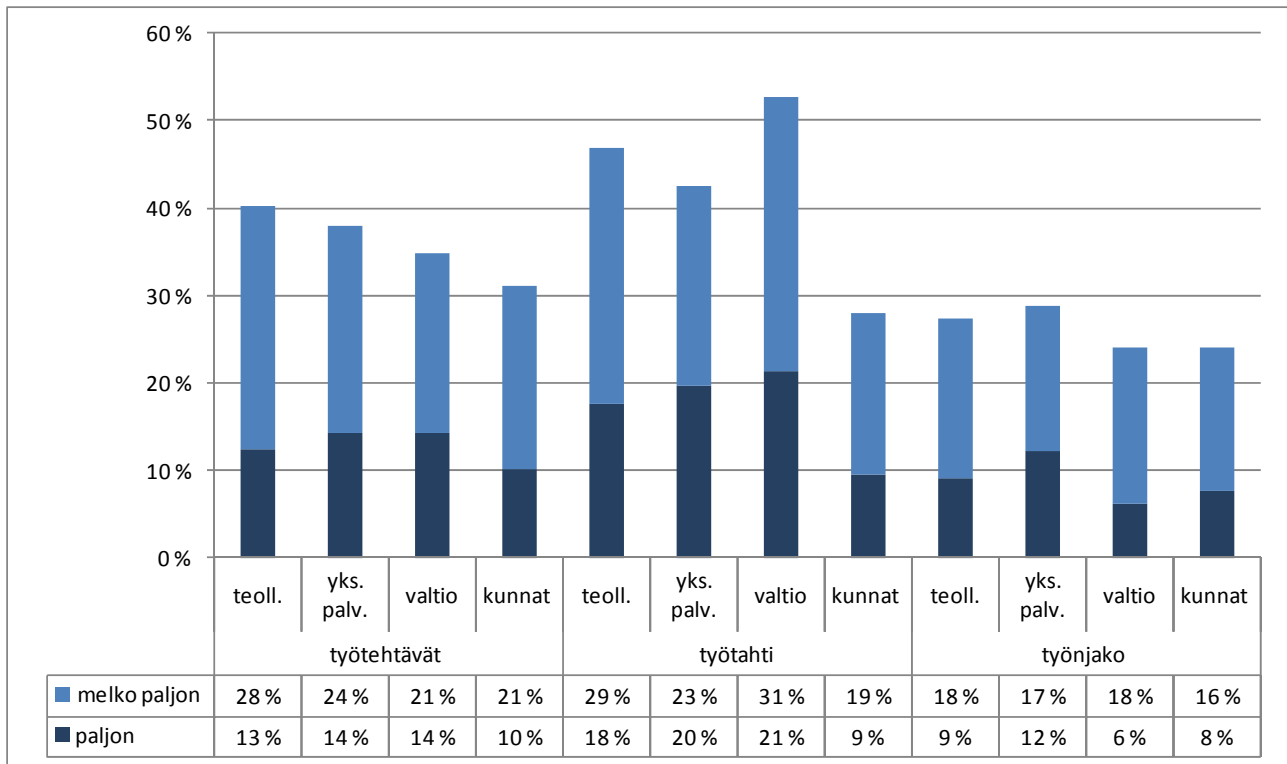
Ylemmillä toimihenkilöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (kuvio 48) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, on selvästi yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Heistä puolet (52 %) voi vaikuttaa työtehtäviin paljon tai melko paljon verrattuna alle kolmannekseen alemmista toimihenkilöistä (30 %) ja työntekijöistä (31 %). Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot vaikutusmahdollisuuksissa eivät ole kovin suuria. Työntekijät voivat vaikuttaa työtahtiin alempia toimihenkilöitä enemmän, alemmilla toimihenkilöillä on puolestaan hieman enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, miten työtehtävät jaetaan.

Kuvio 48 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon sosioekonomisen aseman mukaan 2012 (%)



Työtehtäviin ja työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat kuntien palkansaajilla harvinaisempia kuin muilla sektoreilla. (kuvio 49) Etenkin työtahtiin vaikuttamisessa on suuria eroja. Vuonna 2012 korkeimmillaan yli puolet (52 %) valtion työntekijöistä koki, että he voivat vaikuttaa työtahtiin paljon tai melko paljon. Osuus on melkein puolet pienempi kunnissa (28 %). Työnjakoon vaikuttamisessa sektoreiden väliset erot ovat melko pieniä, mutta vaikutusmahdollisuudet ovat hieman paremmat yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Vaikutusmahdollisuudet ovat heikentyneet kunnissa viimeisten kymmenen vuoden aikana.

Kuvio 49 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja työnjako sektorin mukaan 2012 (%)





## 5 TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA

Vuodesta 1992 saakka barometri on mitannut palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa. Vastaajia on pyydetty arvioimaan ovatko tietyt asiat työelämässä, esimerkiksi mielekkyys, tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. Näiden kysymyksiä vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä on hyvä pitää mielessä, sillä palkansaajat arvioivat esimerkiksi työn mielekkyyden muutoksia pessimistisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työn mielekkyydestä (Järvensivu, 2012).

Vaikka useimmiten suurin osa vastaajista arveleekin asioiden säilyvän ennallaan, optimistisuus tai pessimistisyys muutosten suhteen vaihtelee eri vuosina ja antaa vihjeitä siitä, mihin suuntaan työelämä on palkansaajien näkemysten mukaan kehittymässä. Kuten työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen myös työelämän laadun muutoksen suuntia kuvataan balanssimittan avulla. (Lisätietoja balanssimittan laskemisesta on annettu kappaleessa 2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.)

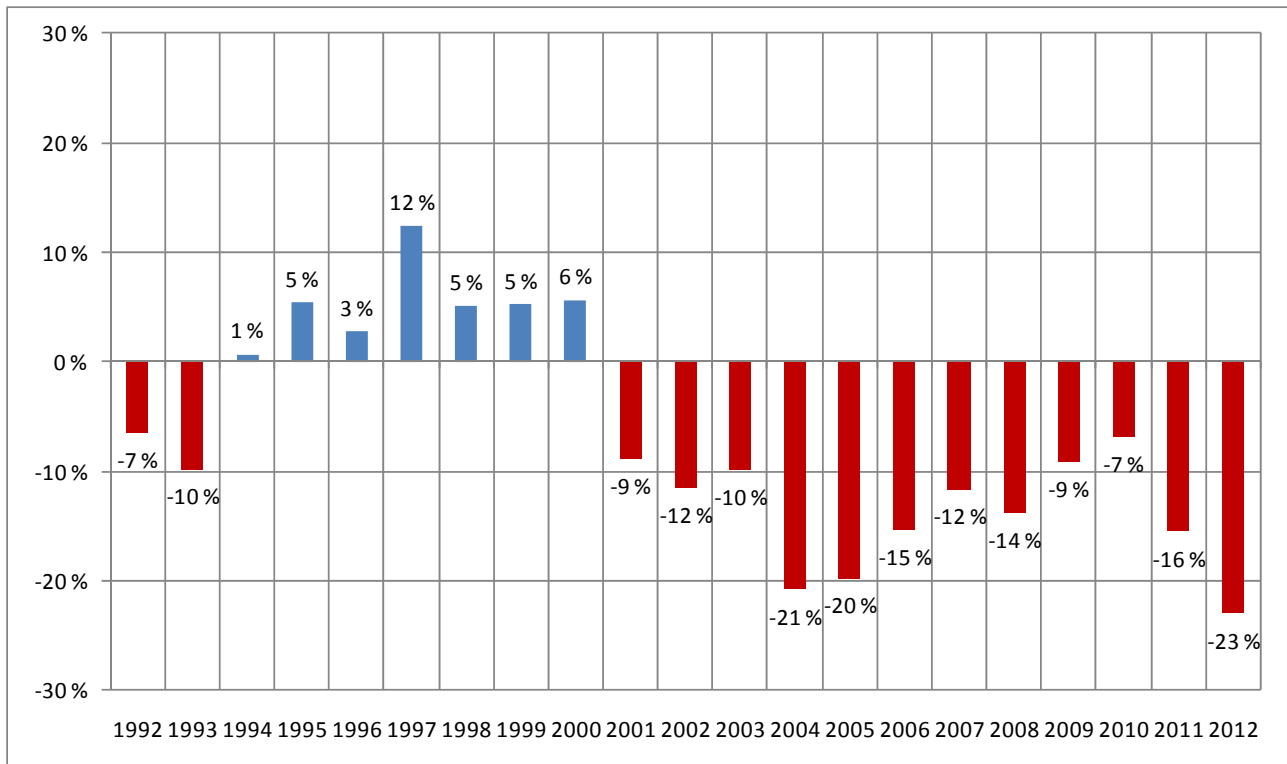
Vuonna 2012 barometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin haastattelujen loppuun. Koska kysymykset työelämän muutosten suunnista ovat hyvin subjektiivisia, vuoden 2012 tuloksia on verrattava aiempiin vuosiin varoen, sillä kysymysten siirtäminen uuteen paikkaan on voinut vaikuttaa vastaamiseen. Arviot työelämän muutoksista ovat poikkeuksellisen negatiivisia vuonna 2012.

### 5.1 Työn ja työnteon mielekkyys

Työn ja työnteon mielekkyyden balanssi on ollut negatiivinen koko 2000-luvun ajan eli suurempi osa vastaajista arvioi kehityksen menevän huonompaan kuin parempaan suuntaan. 2000-luvulla näkemykset työn mielekkyyden muutoksesta huonompaan suuntaan olivat yleisimpiä vuonna 2004, jolloin balanssiluku oli -21 %. Tämän jälkeen arviot ovat muuttuneet myönteisemmiksi aina vuoteen 2010 saakka, kunnes vuonna 2011 balanssiluku painui jälleen selkeästi pakkasen puolelle (-16 %). Vuonna 2012 balanssiluku painui vielä alemmas kuin 2004 ja 2011 (-23 %). (kuvio 50)

On kuitenkin tärkeää muistaa, että balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne säilyy ennallaan. Tämä joukko on melko tasaisesti ja selvästi kasvanut 20 vuoden ajan. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, vuonna 2000 melkein 50 prosenttia (47 %) ja vuonna 2012 liki 60 prosenttia (57 %). Osuus on siis miltei kaksinkertaistunut 21 vuoden aikana. Vuonna 2012 selvä enemmistö vastaajista arveli tilanteen säilyvän ennallaan, kolmannes sanoi, että mielekkyys ja työhalut ovat muuttumassa huonompaan suuntaan ja kymmenen prosenttia uskoi tilanteen paranevan.

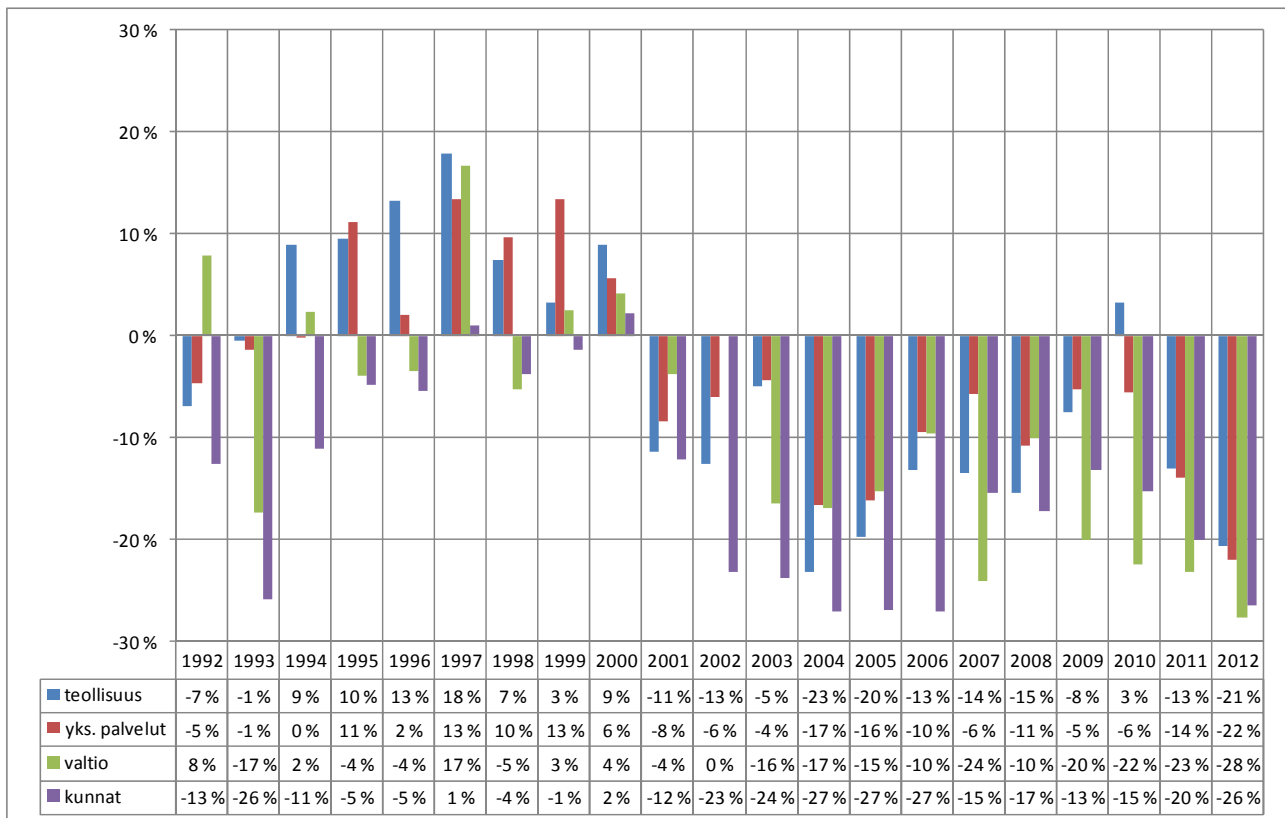
Kuvio 50 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2012 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin tasoeroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta positiivisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. Arviot ovat usein olleet kielteisimpiä kunnissa, mutta vuodesta 2009 lähtien valtion työntekijöiden balanssiluku on negatiivisin. (kuvio 51) Vuonna 2012 valtion palkansaajien arvioista laskettu balanssiluku on -28 %, kuntien -26 %, yksityisten palveluiden -22 %, ja teollisuuden -21 %.

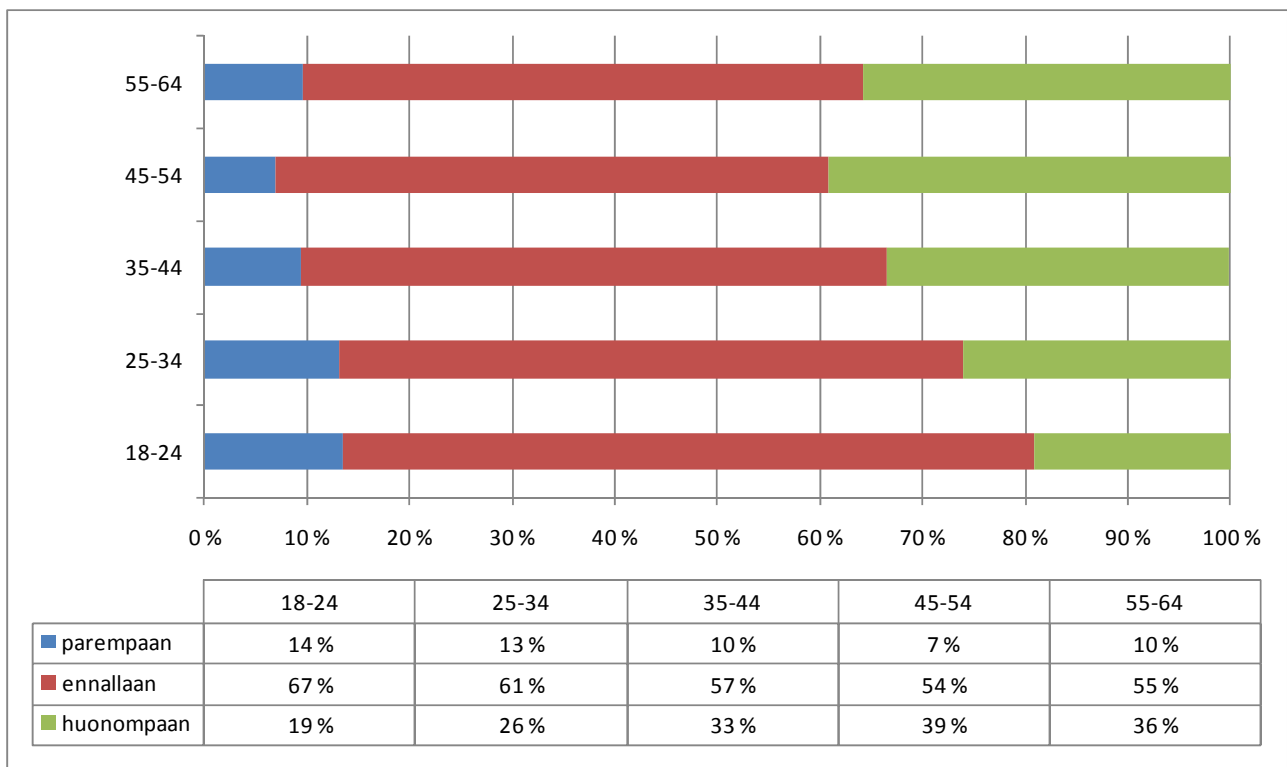
Kuvio 51 Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 1992–2012 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna balanssiluvut ovat johdonmukaisesti positiivisimpia nuorilla ikäryhmillä verrattuna vanhempiin palkansaajiin. Vuonna 2011 alle 25-vuotiaiden joukossa hieman suurempi osa vastaajista arvioi kehityksen olevan myönteinen kuin kielteinen kun taas tätä vanhemmissa ikäryhmissä suurempi osa arvioi mielekkyyden olevan muuttumassa huonompaan suuntaan kuin parempaan. Vuonna 2012 kaikissa ikäryhmissä suurempi osa vastaajista uskoi tilanteen muuttuvan huonompaan kuin parempaan. (kuvio 52) 45–54-vuotiaiden arviot ovat kaikista negatiivisimpia.

Kuvio 52 Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryhmän mukaan 2012 (%)



Mielekkyyden ja sen muutoksen kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, oman työhistorian ja siihen liittyvien myönteisten tai kielteisten kokemusten lisäksi esimerkiksi yleinen epävarmuuden tunteen lisääntyminen ja epätietoisuus tulevasta. Mielekkyyden balanssiluvut ovat painuneet lähivuosia selvästi enemmän pakkasen puolelle vuosina 2011 ja 2012, jolloin myös arviot työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden kehittymisestä ovat olleet pessimistisiä. Mielekkyyden lisäksi myös arviot tiedonkulun, johtamisen sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutoksista parempaan suuntaan ovat 2000-luvulla olleet entistä varovaisempia, vaikka näiden osalta balanssiluvut ovatkin olleet aina positiivisella puolella (ks. kuvio 53).

Työolobarometrin aineistoon ja psykologisen sopimuksen käsitteeseen perustuvan tutkimuksen mukaan työn mielekkyyden ja työhalujen katoaminen 2000-luvulla liittyy psykologisen sopimuksen murtumiseen. Tutkimuksen mukaan aiemmin vallinnut sanaton sopimus oman työpaikan taloudellisen menestymisen ja oman aseman ja työsuhteen tuomien palkkioiden yhteydestä ei enää päde globalisoituneen talouden aikana, jolloin työnteon mielekkyys häviää. Jotta työn mielekkyys palaisi, tarvittaisiin uudenlainen psykologinen sopimus, jossa työnantaja pyrkisi hyvän johtamisen ja työn organisoinnin avulla antamaan työntekijöille haasteellisia tehtäviä ja kehittymisen ja osaamisen kartuttamisen mahdollisuuksia, ja jossa työntekijä sitoutuisi itsensä kehittämiseen organisaation sijaan. (ks. Alasoini, 2006.)

## 5.2 Tiedonsaanti, johtaminen ja kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, esimiesten johtamistavan, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin<sup>3</sup> nähdään useammin olevan muuttumassa parempaan kuin huonom-

<sup>3</sup> Kysymys muutoksista mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin oli mukana Työolobarometrissa ensimmäistä kertaa vuonna 1993.

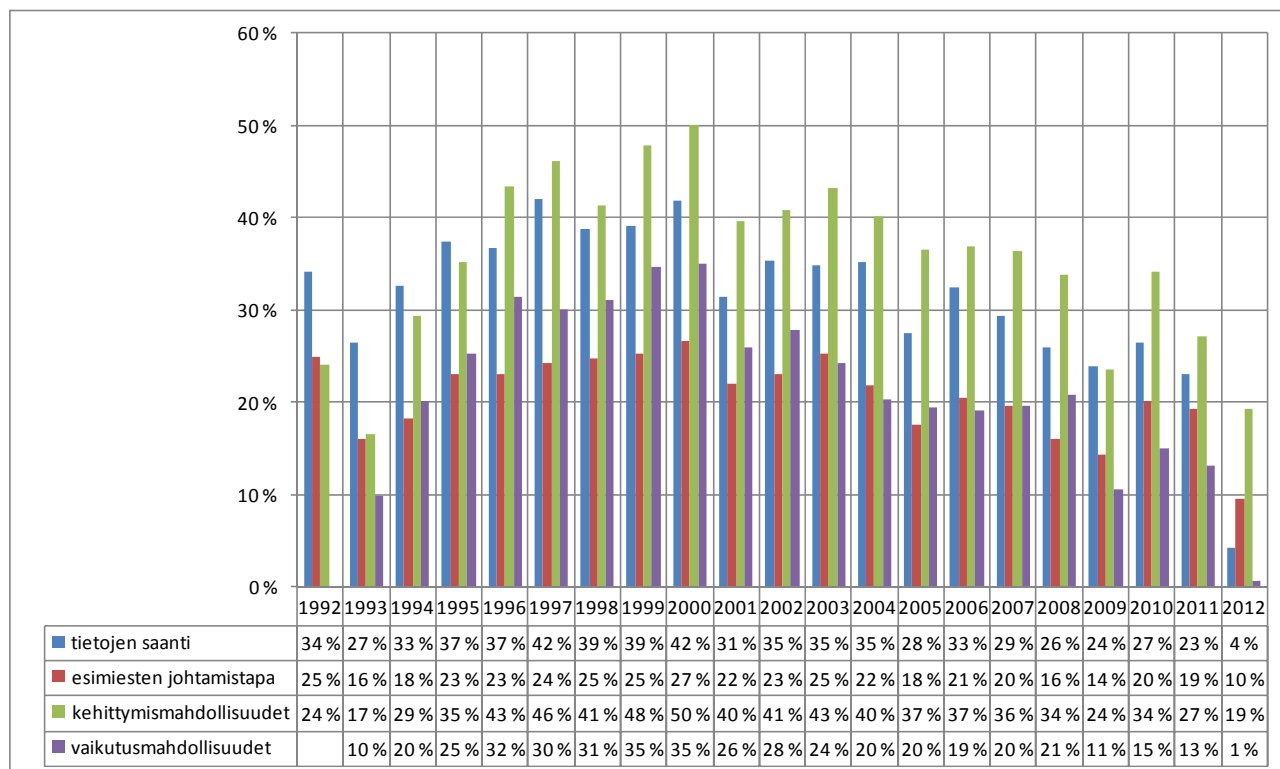
paan suuntaan. Selkeästi suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin näiden säilyvän ennallaan. Niiden vastaajien osuus, jotka eivät usko tilanteen muuttuvan, on kasvanut reilun 20 vuoden aikana. (taulukko 1) Vuonna 2012 osuudet ovat yli 60 prosenttia.

Taulukko 1 Niiden palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1992–2012 (%)

SÄILYVÄT ENNALLAAN	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
tietojen saanti	45 %	53 %	48 %	50 %	48 %	54 %	51 %	55 %	57 %	62 %	62 %
esimiesten johtamistapa	55 %	60 %	57 %	58 %	59 %	59 %	61 %	62 %	63 %	65 %	65 %
kehittymismahdollisuudet	48 %	55 %	46 %	50 %	46 %	52 %	50 %	56 %	58 %	58 %	61 %
vaikutusmahdollisuudet		60 %	54 %	59 %	56 %	61 %	62 %	64 %	64 %	70 %	63 %

Työn mielekkyyden ja työhalujen tapaan, vuosi 2000 näyttää olevan jonkinlainen rajapyykki myös tiedonsaantia, johtamistapaa sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien balanssilukujen kehityksessä. (kuvio 53) Vuodesta 1993 vuoteen 2000 balanssiluvuissa on ollut nouseva trendi. Vuoden 2000 jälkeen näkemykset ovat pääosin synkentyneet.

Kuvio 53 Tietojen saannin, johtamistapojen sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit 1992–2012 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Balanssiluku on myös vaihdellut jonkin verran vuosittain. Yleinen taloustilanne näyttäisi vaikuttavan arvioihin, sillä balanssiluvut ovat olleet alimmillaan vuosina 1993, 2009 ja 2012. Nuoret palkansaajat uskovat vanhoja yleisemmin asioiden muuttuvan parempaan kuin huonompaan suuntaan. Arviot muuttuivat kuitenkin vuonna 2012 edellisvuotta negatiivisemmiksi kaikissa ikäryhmissä. Juuri ja juuri suurempi osa palkansaajista uskoi vuonna 2012, että tietojen saamisessa työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista sekä mahdollisuuksissa vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin muutos on parempaan kuin huonompaan suuntaan. Esimiesten johtamistavan ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksien uskottiin kehittyvän parempaan suuntaan useammin, vaikka näidenkin balanssiluvut ovat pudonneet edellisestä vuodesta.

## 6 YHTIENVETO: TYÖELÄMÄN LAADUN ULOTTUVUUKSIA

Vuodesta 2004 lähtien Työolobarometrissa on laskettu arvosanoja työpaikan varmuudelle, kannustavuudelle, innovatiivisuudelle ja keskinäiselle luottamukselle, voimavaroille suhteessa vaatimustasoon sekä tasapuoliselle kohtelulle. Arvosanojen avulla on pyritty tiivistämään työelämän laadun osa-alueita niin, että työelämän tilassa tapahtuvia muutoksia voitaisiin helposti seurata. Jokainen ulottuvuus pitää sisällään vastaukset useaan eri kysymykseen. Eri ulottuvuuksiin mukaan otetuista kysymyksistä on laskettu summamuuttujat. Jokaisella yhteenlasketulla kysymyksellä on sama painoarvo.

Viime vuosina työelämän laadulle on mietitty mittareita monissa maissa ja myös kansainvälisesti. (ks. esim. Green & Mostafa, 2012; Muñoz de Bustillo et al., 2009) Nimenomaan Työolobarometrin työelämän laadun arvosanoja on pohdittu työ- ja elinkeinoministeriön ulkopuolella viime vuonna (ks. Laukkanen 2012). Työelämän laadun indeksien rakentaminen on erittäin haastava tehtävä, sillä työelämän laatu pitää sisällään monia elementtejä, jotka ovat kytköksissä toisiinsa. Mittareita rakennettaessa on tehtävä teoreettisia valintoja siitä, mitkä ulottuvuudet kuvaavat työelämän laatua. Lisäksi on otettava huomioon aineiston asettamat rajoitukset. Mittareita käytettäessä on puolestaan tärkeää, että ne ovat helposti tulkittavissa, ja että käyttäjä on tietoinen siitä, miten ne on muodostettu. Työolobarometrin aineistoon perustuvat työelämän laadun arvosanat ovat Pekka Ylöstalón rakentamia (ks. esim. Ylöstalo & Jukka 2011). Hänen malliaan käytetään myös tässä raportissa. Muutamia muutoksia on kuitenkin tehty.

Aiempiä vuosina summamuuttujat on sovitettu kouluarvosana-asteikolle, jossa 4 on huonoin ja 10 paras mahdollinen arvosana. Vuoden 2012 barometrin tulosten raportoinnissa kouluarvosana-asteikosta on luovuttu ja summamuuttujat on sovitettu asteikolle 0–10, jossa 0 tarkoittaa huonointa mahdollista tilannetta ja 10 taas sitä, että vastaaja on antanut kaikkiin summamuuttujan kysymyksiin parhaimmat mahdolliset arviot. Neljän työelämän laadun ulottuvuuden jakaumat on esitetty liitteenä (Liite 1). Jakaumista voi tarkistaa, miten suuri hajonta summamuuttujien arvoissa on.

Toisena muutoksena vuoden 2012 tuloksissa ei enää raportoida työelämän laadun kokonaisarvosanaa. Jokainen neljästä työelämän laadun ulottuvuudesta kuvaa tiivistetysti ja omalta osaltaan työelämän laatua ja sen kehitystä. Työelämän laatuun liittyy kuitenkin myös muita tekijöitä, jotka eivät ole neljässä ulottuvuudessa mukana (esimerkiksi oppimismahdollisuudet, kiusaaminen ja syrjintä, esimies-työ, palkkaus sekä työn ja muun elämän tasapaino).

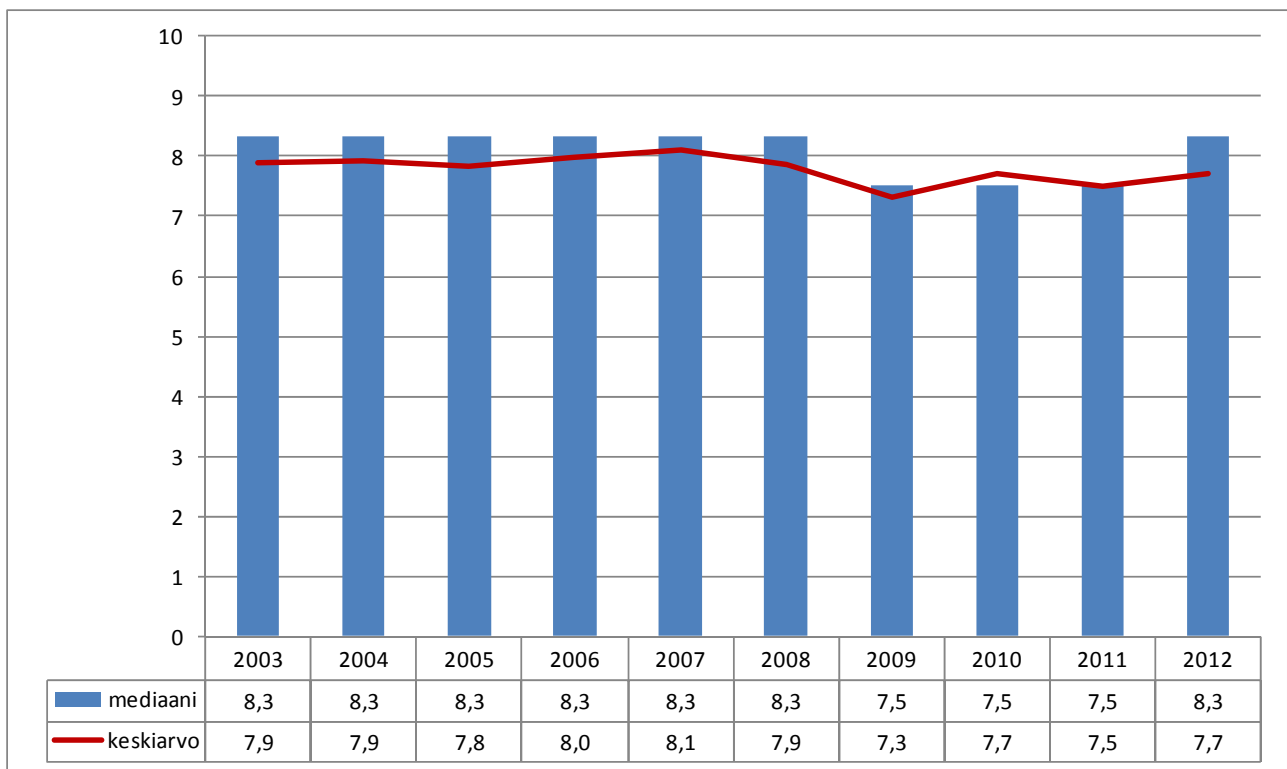
### 6.1 Työpaikan varmuus

Työpaikan varmuutta mitataan kysymyksillä, jotka koskevat palkansaajan kokemia työmarkkinauhkia: irtisanomisia, lomautuksia, työpaikan säilymistä ja toisiin tehtäviin siirron mahdollisuutta.<sup>4</sup> Työmarkkinauhkien kokeminen vaihtelee talous- ja työmarkkinatilanteiden mukaan, tämä näkyy myös varmuusmittarissa. Työpaikan varmuuden keskiarvo on ollut korkeimmillaan 8,1 vuonna 2007. Vuoden 2008 jälkeen varmuus-summamuuttujan keskiarvo on pudonnut selvästi. (kuvio 54) Vuoden 2012 keskiarvo on 7,7 ja mediaani 8,3.

---

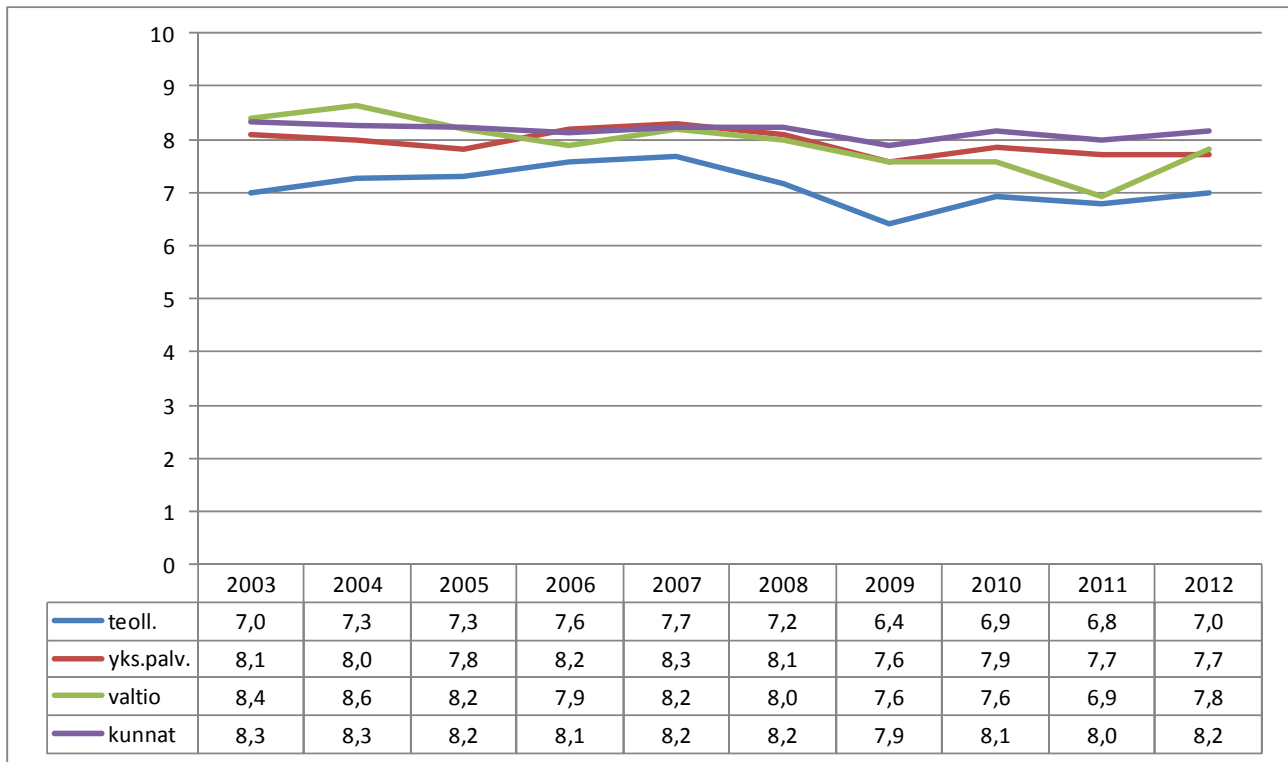
<sup>4</sup> Lomakkeen kysymykset K22\_1, K22\_2, K22\_3 ja K21c\_6

Kuvio 54 Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2012



Sektoreista työpaikan varmuus on alhaisin teollisuudessa, jossa summamuuttujan keskiarvo on 7,0 vuonna 2012. Alhaisimmillaan varmuus oli teollisuudessa vuonna 2009 (6,4) ja korkeimmillaan vuonna 2007 (7,7). Yksityisissä palveluissa varmuus on ollut johdonmukaisesti suurempi kuin teollisuudessa ja lähellä julkisen sektorin varmuuden arvoja. (kuvio 55) Vuonna 2012 yksityisten palveluiden palkansaajilla varmuuden keskiarvo on 7,7. Kunnissa työpaikan varmuus on suurinta eikä kuntien työntekijöiden tilanne ole juuri muuttunut kymmenen vuoden aikana. Keskiarvo on 8,2. Valtiosektorilla varmuus on sen sijaan laskenut selvästi vuoteen 2011 saakka, jolloin valtion työntekijöillä varmuus oli alhaisimmillaan (6,9). Vuonna 2012 summamuuttujan arvo on kuitenkin noussut (7,8).

Kuvio 55 Työpaikan varmuus, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2012



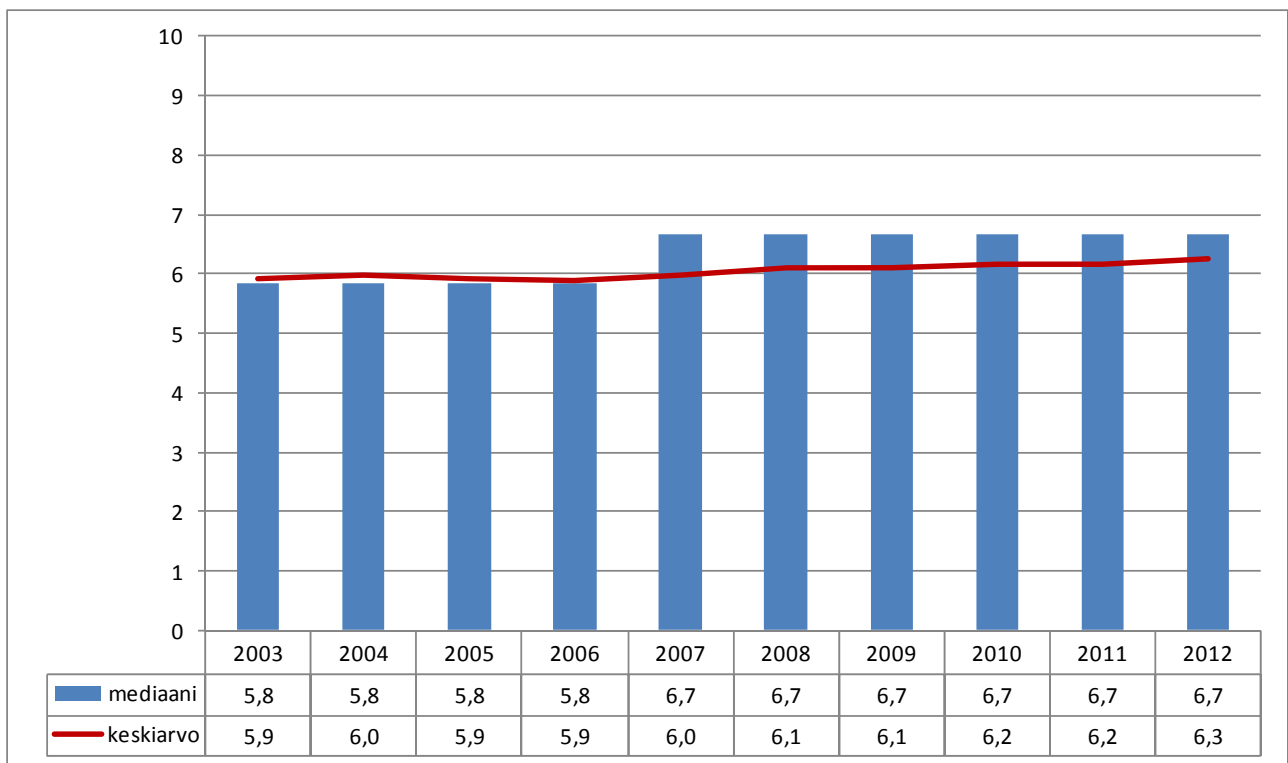
## 6.2 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla

Kysymykset avoimesta keskustelusta ja tiedonvälityksestä työpaikalla sekä työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta on laskettu yhteen tasapuolinen kohtelu -ulottuvuudessa.<sup>5</sup> Keskiarvo on noussut hihtaasti ja melko tasaisesti kymmenen vuoden aikana (kuvio 56). Vuonna 2012 keskiarvo on 6,3 ja mediaani 6,7.

<sup>5</sup> Lomakkeen kysymykset K21c\_4, K21c\_5, K20b\_1 ja K20b\_6

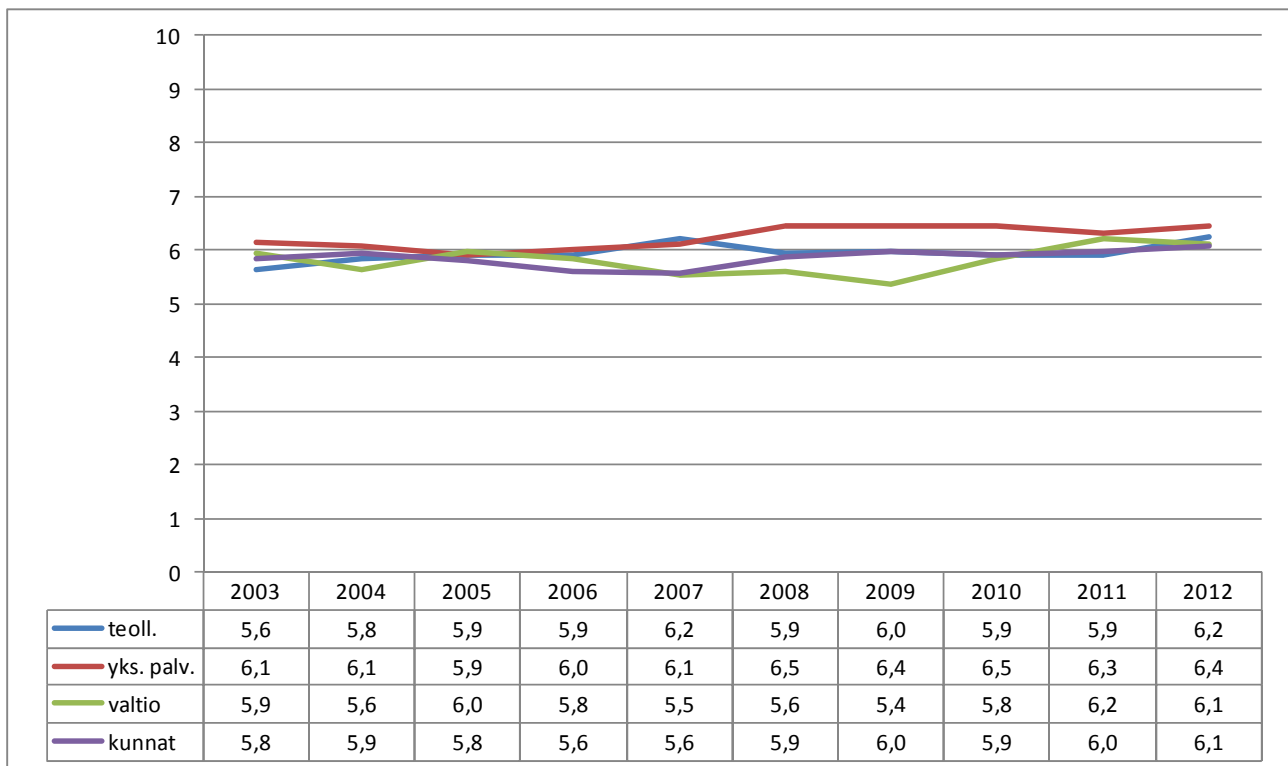


Kuvio 56 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2012



Tasapuolinen kohtelu on kohentunut hieman kaikilla sektoreilla. (kuvio 57) Vuodesta 2008 lähtien keskiarvo on ollut korkein yksityisten palveluiden palkansaajilla. Vuonna 2012 erot sektoreiden välillä ovat kuitenkin todella pieniä. Yksityisissä palveluissa tasapuolisen kohtelun keskiarvo on 6,4, teollisuudessa 6,2 ja valtiolla ja kunnissa 6,1.

Kuvio 57 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2012

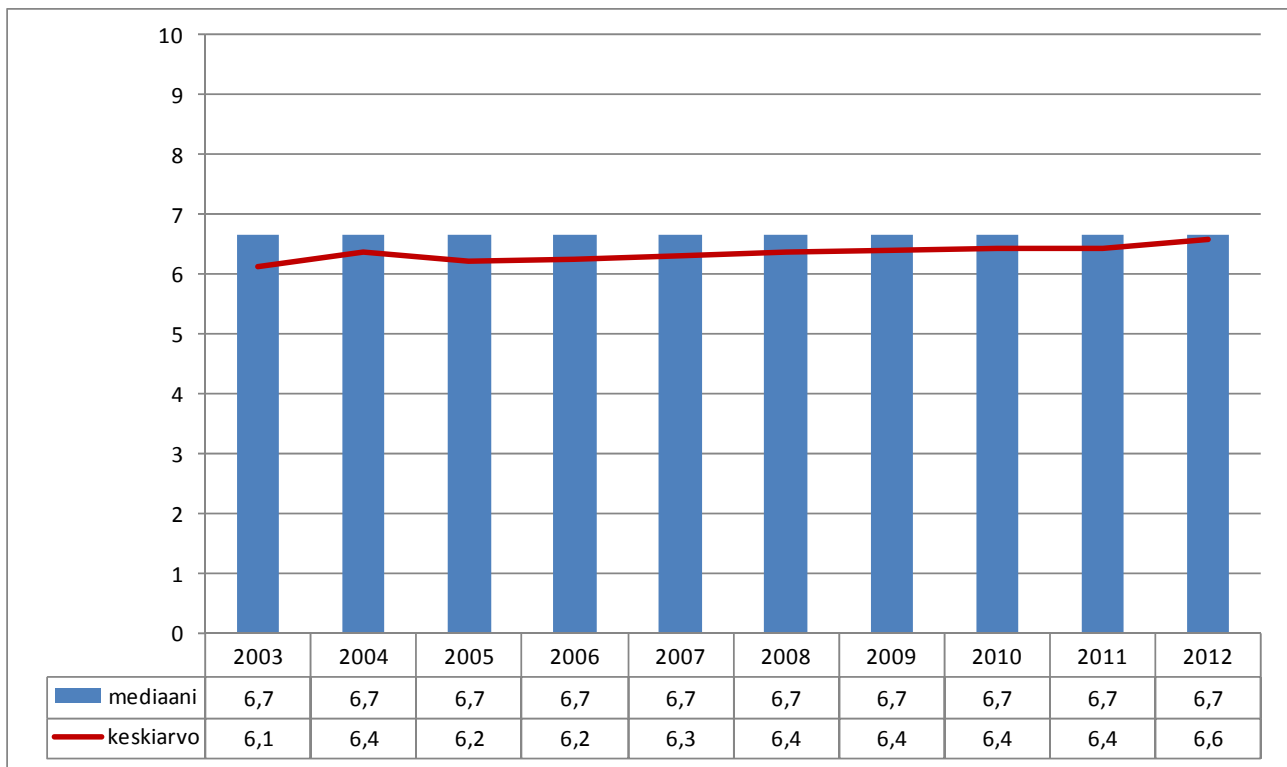


### 6.3 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus

Kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus -uuttavuus kertoo siitä, suhtaudutaanko työpaikalla työntekijöiden muutosehdotuksiin rakentavasti ja rohkaistaanko heitä oppimaan ja kokeilemaan uusia asioita.<sup>6</sup> Kannustavuus on aavistuksen lisääntynyt kymmenen vuoden aikana. Keskiarvo on noussut hieman, vuonna 2012 se on 6,6. (kuvio 58) Mediaani on 6,7.

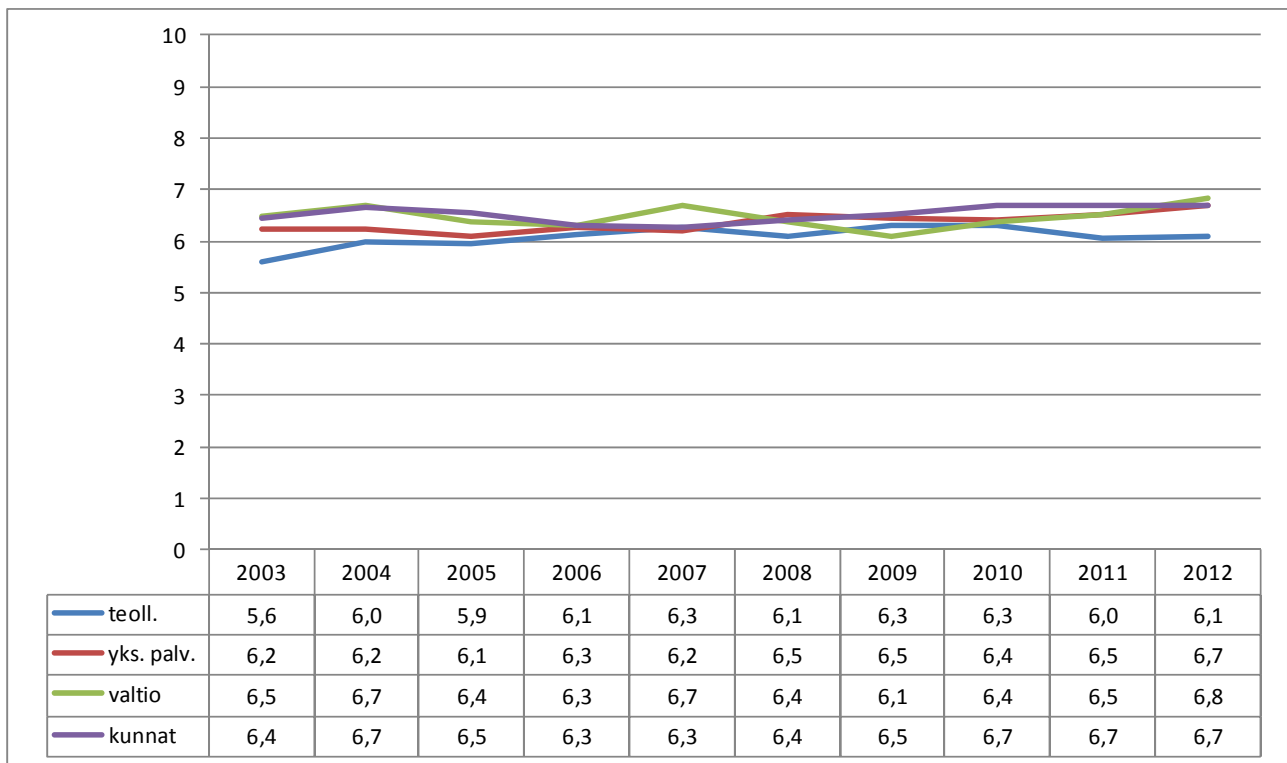
<sup>6</sup> Lomakkeen kysymykset K20b\_2, K20b\_3 ja K20b\_5

Kuvio 58 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2012



Kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen keskiarvot ovat nousseet hieman kaikilla sektoreilla. Muutokset ovat kuitenkin pieniä. (kuvio 59) Teollisuuden palkansaajien arvioista laskettu keskiarvo on vuonna 2012 alhaisempi kuin muilla sektoreilla. Teollisuudessa arvo on 6,1, yksityisissä palveluissa ja kunnissa 6,7 ja valtiolla 6,8.

Kuvio 59 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2012

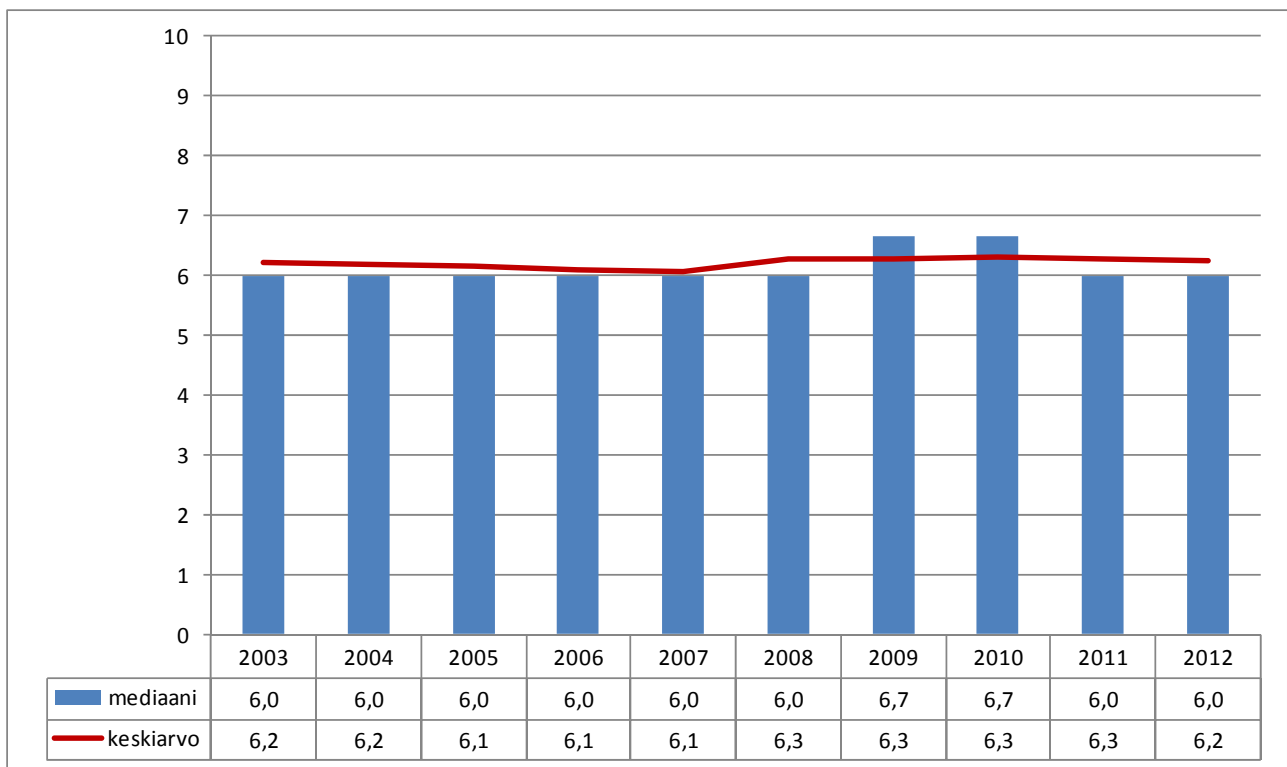


## 6.4 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon

Työn fyysinen ja henkinen raskaus sekä työkyky suhteessa näihin vaatimuksiin kertovat voimavaroista suhteessa vaatimustasoon. Ulottuvuutta on täydennetty kysymyksellä siitä, onko työpaikalla liian paljon tehtäviä tekijöihin nähden.<sup>7</sup> Voimavaroissa ei ole ollut juuri muutoksia vuodesta 2003. Vuonna 2012 keskiarvo on 6,2 ja mediaani on kuusi. (kuvio 60)

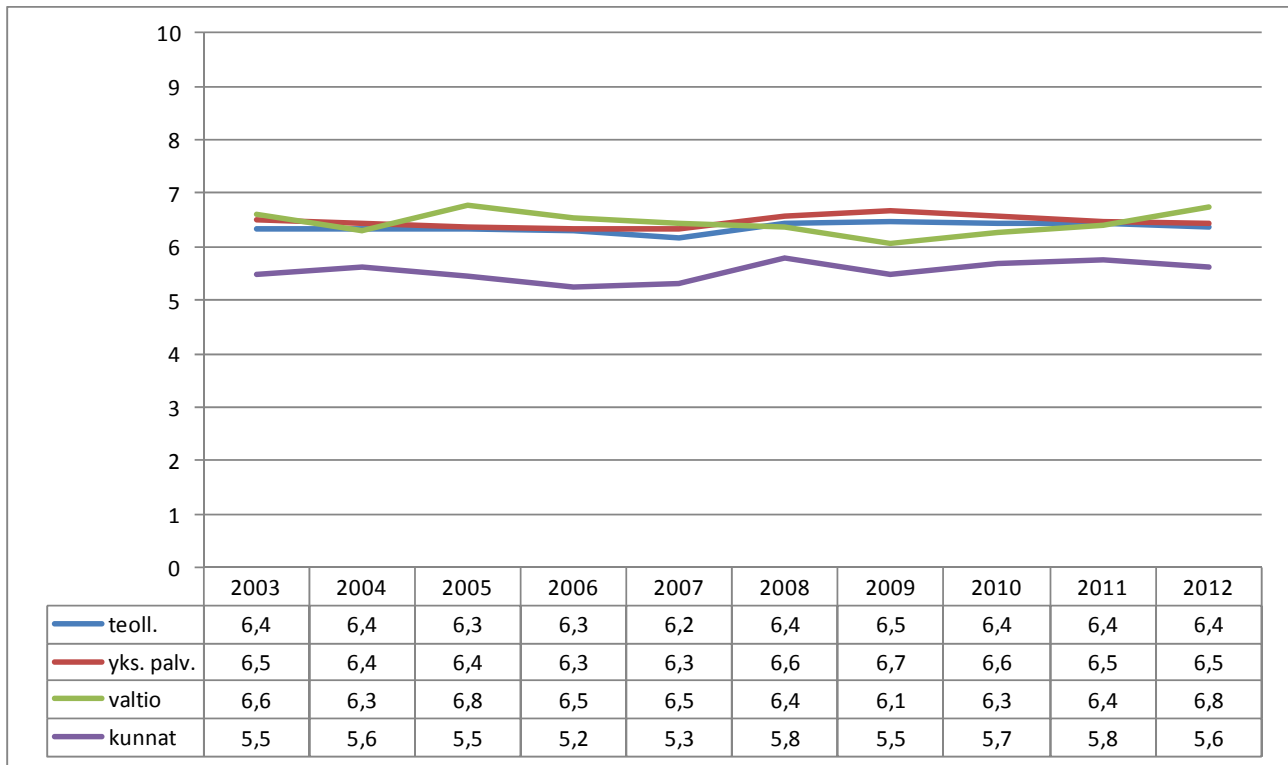
<sup>7</sup> Lomakkeen kysymykset K21c\_1, K21c\_8, K21c\_9, K28a ja K28b

Kuvio 60 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keskiarvo ja mediaani 2003–2012



Kuntien palkansaajien voimavarat ovat alhaisemmat kuin muilla sektoreilla. Vuonna 2012 kuntien palkansaajilla summamuuttujan keskiarvo 5,6. Tämä on selvästi alhaisempi kuin teollisuudessa (6,4), yksityisissä palveluissa (6,5) ja valtiolla (6,8). Sektoreiden väliset erot ovat säilyneet vuodesta 2003 saakka, sillä keskiarvot eivät ole merkittävästi muuttuneet millään sektorilla. (kuvio 61)

Kuvio 61 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon, summamuuttujan keskiarvo sektorin mukaan 2003–2012



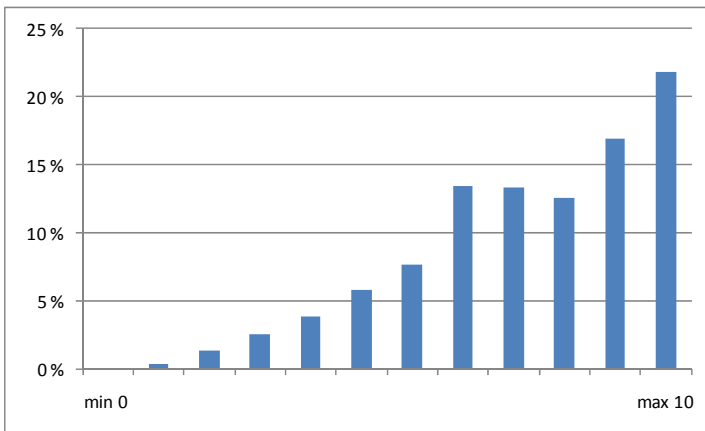
Kymmenen vuoden aikana muutokset neljällä työelämän laadun ulottuvuudella ovat olleet pieniä. Suurimmat muutokset näkyvät työpaikan varmuuden arvosanoissa. Varmuuden arvosanojen heikkeneminen viime vuosina on yhteydessä epävarmaan työmarkkinatilanteeseen. Tasapuolinen kohtelu sekä kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus ovat sen sijaan hieman lisääntyneet työpaikoilla kymmenen vuoden aikana. Teollisuudessa kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus ovat muita sektoreita alemmalla tasolla. Voimavarat suhteessa vaatimustasoon ovat säilyneet ennallaan – työ on henkisesti ja fyysisesti yhtä raskasta kuin 2000-luvun alussa. Etenkin kuntien työntekijöiden voimavarat ovat koetuksella.

## LÄHTEET

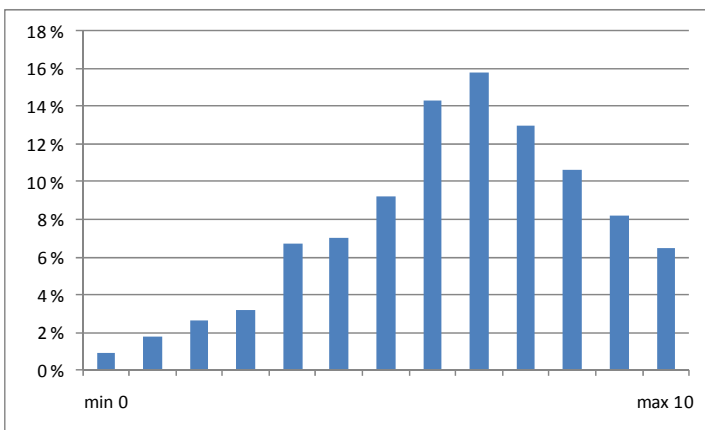
- Alasoini, T. (2011). Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestävällä tavalla? Tykes raportteja 76. Tekes.
- Alasoini, T. (2006). Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoon perustuva analyysi. Tykes raportteja 45. Työministeriö.
- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012). Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja 14/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Cox, A., Rickard, C. & Tamkin, P. (2012). Work organisation and innovation. Eurofound.
- Eurofound, European monitoring centre on change (EMCC). Restructuring events database [viitattu 31.12.2012]. Saantitapa: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=searchfactsheets&kSel=1>
- Green, F. & Mostafa, T. (2012). Trends in job quality in Europe. Eurofound.
- Heinonen & Saarimaa (2009). Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Työ ja yrittäjyys (25/2009). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Janhonen, M. (2010). Tiedon jakaminen tiimityössä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 39. Työterveyslaitos.
- Järvensivu, A. (2012). Kenen työnteon mielekkyys on vaarassa? Kolumni Helsingin Sanomissa 21.10.2012.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Stress, productivity and the reconstruction of working life. Basic-Books.
- Laukkanen, E. (2012). Työn laatu Suomessa: Mitä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrasta koostetusta laatuindeksistä jää käteen? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 10 (2) – 2012, 188–197).
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macias, E., Antón, J. I. & Esteve, F. (2009). Indicators of job quality in the European Union. Employment and Social affairs (IP/A/EMPL/ST/2008-09). European Parliament.
- Myllylä, Y. (2011). Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Työ ja yrittäjyys (29/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I. & Cabrita, J. (2012). Fifth European Working Conditions Survey – Overview report. Eurofound.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 18.12.2012]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/index.html>
- Työterveyslaitos, Innostuksen spiraali – Innostavat ja menestyvät työyhteisöt – tutkimus- ja kehittämishanke.
- Ylöstalo, P. & Jukka, P. (2011). Työolobarometri. Lokakuu 2010. Työ ja yrittäjyys (25/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö.

## LIITE 1 TYÖELÄMÄN LAADUN ELEMENTTEJÄ – SUMMAMUUTTUJIEN JAKAUMAT

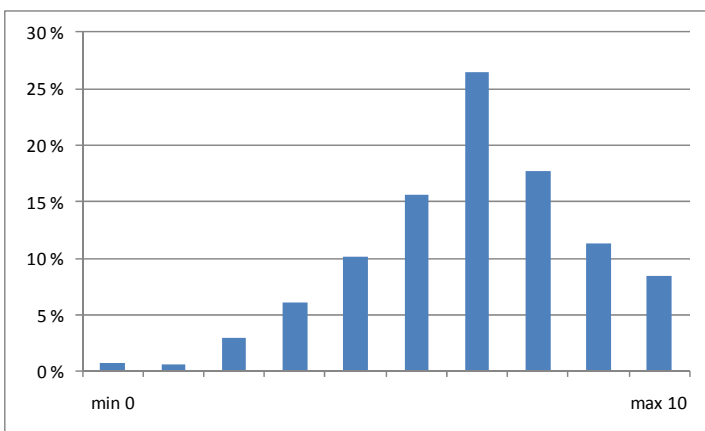
Kuvio 62 Työpaikan varmuus 2012, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10



Kuvio 63 Tasapuolinen kohtelu työpaikalla 2012, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10

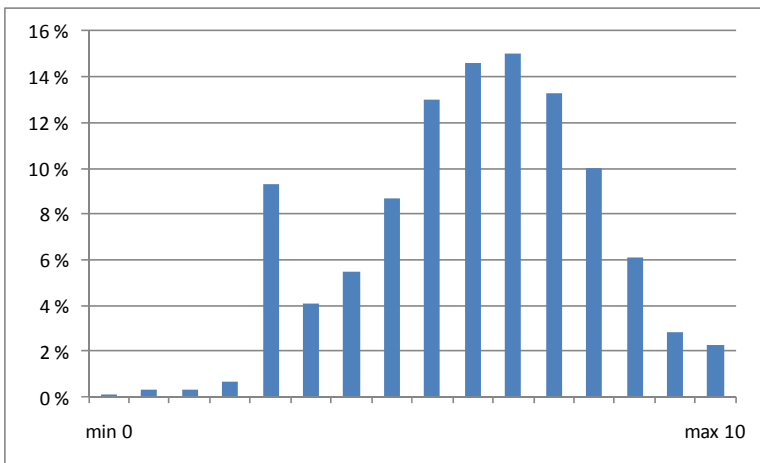


Kuvio 64 Kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus 2012, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10





Kuvio 65 Voimavarat suhteessa vaatimustasoon 2012, vastausten jakautuminen asteikolla 0–10



## LIITE 2 VUODEN 2012 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Vuoden 2012 tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen syys- ja lokakuun aikana tekemään 1552 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 10.9.–11.10.2012. Vastausprosentti oli verrattain hyvä, 77,4 prosenttia netto-otoksesta. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Valtiosektorin palkansaajien ja alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa kuitenkin melko pieni, joten näiden kahden osalta tuloksissa on muita ryhmiä enemmän satunnaisvaihtelua. Vastaajien jakaumia on kuvattu taulukossa 2. Vuoden 2012 tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen kanssa.

Vuonna 2012 barometrin kyselylomaketta muokattiin aiempia vuosia enemmän. Lomakkeelta poistettiin joitakin kysymyksiä ja myös uusia lisättiin. Lomakkeen rakennetta ja joidenkin yksittäisten kysymysten muotoiluja muutettiin niin, että haastattelut sujuivat mahdollisimman luontevasti. Kysymysten siirtäminen lomakkeella uuteen paikkaan on voinut aiheuttaa joitain pieniä muutoksia vastausosuuksissa kaikista subjektiivisimmissä kysymyksissä. Uudistusten lähtökohtana on ollut mahdollisimman monien relevanttien aikasarjojen säilyttäminen.

Ennakkotiedoissa on esitetty ensimmäisiä tuloksia syksyn haastatteluista eivätkä kaikki barometrin teemat ole tarkastelussa mukana. Kattavampi, lopulliset tiedot sisältävä raportti julkaistaan työ- ja elinkeinoministeriön Työ ja yrittäjyys -sarjassa kevään 2013 kuluessa. Molemmat julkaisut ovat saatavissa työ- ja elinkeinoministeriön internet-sivuilla. Loppuraportti on saatavissa myös painettuna kesällä 2013.

Taulukko 2 Vuoden 2012 Työolobarometrin vastaajia kuvaavia tietoja

Koko aineisto	N=1552	100 %
Sukupuoli		
Mies	706	45
Nainen	846	55
Ikä		
-24	106	7
25-34	327	21
35-44	358	23
45-54	413	27
55+	348	22
Koulutus		
Ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	178	11
Keskiaste	702	45
Alin korkea-aste	239	15
Alempi korkeakoulu	203	13
Ylempi korkeakoulu	213	14
Tutkijakoulutus	17	1
Sosioekonominen asema		
Ylemmät toimihenkilöt	413	27
Alemmat toimihenkilöt	651	42
Työntekijät	478	31
Muu/tieto puuttuu	10	1
Sektori		
Teollisuus, rakentaminen, ym.	338	22
Yksityiset palvelut	657	42
Kunnat	405	26
Valtio	112	7
Muu/tieto puuttuu	40	3
Työpaikan koko		
1-9 työntekijää	332	21
10-49 työntekijää	691	45
50-200 työntekijää	302	20
200+ työntekijää	216	14
Tieto puuttuu	11	1