

# Työolobarometri

Ennakkotiedot, syksy 2015

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu  
TEM raportteja  
3/2016



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

# **Työolobarometri**

Ennakkotiedot, syksy 2015

Verkkajulkaisu

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-081-7

KUVAILEHTI  
8.2.2016

Julkaisija  
Työ- ja elinkeinoministeriö

<b>Julkaisun nimi</b>	Työolobarometri. Ennakkotiedot, syksy 2015
<b>Tekijät</b>	Maija Lyly-Yrjänäinen
<b>Sarjan nimi ja numero</b>	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raporteja 3/2016
<b>ISSN verkkojulkaisu</b>	1797-3562
<b>ISBN verkkojulkaisu</b>	978-952-327-081-7
<b>Kieli</b>	suomi
<b>Kokonaissivumäärä</b>	124

**Julkaisun jakelu**

Verkkosivuilla PDF: [www.tem.fi/julkaisut](http://www.tem.fi/julkaisut)

**Yhteyshenkilön nimi**

Maija Lyly-Yrjänäinen, puh. 029 5047109

**Asia- ja avainsanat**

työelämän laatu, työolot, työkyky, työhyvinvointi, työorganisaatio, muutos, palkansaaja, survey

## **Tiivistelmä**

Työolobarometrissa on vuodesta 1992 lähtien seurattu työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimus antaa ajantasaisen kuvan muun muassa töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikalla, sekä työkyvystä. Lisäksi on tiedusteltu palkansaajien näkemyksiä työmarkkinoiden ja työelämän kehittymisestä. Tiedot kerätään syksyisin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä puhelinhaastatteluina ja tiedot voidaan yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia Suomessa. Vuoden 2015 barometria varten haastateltiin 1741 palkansaajaa. Vastausosuus oli 84 prosenttia netto-otoksesta.

Näkemykset työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden muutoksista ovat olleet pessimistisiä vuodesta 2010 lähtien. Vuonna 2015 irtisanomista piti mahdollisena noin joka kymmenes palkansaaja. Viidennes miehistä ja 13 prosenttia naisista uskoi, että lomautus voi osua kohdalle seuraavan vuoden aikana. Miltei kolme neljästä arvioi, että löytäisi omaa ammattia ja työkokemusta vastaavan työn, jos jäisi työttömäksi.

Työpaikkojen uudistumisvauhti on ollut viime vuosina ripeä. Vuonna 2015 noin puolet palkansaajista kertoi, että omalla työpaikalla oli vuoden aikana järjestelty tehtäviä uudelleen ja otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä. Muutokset olivat vaikuttaneet omaan työhön noin kolmanneksella. Sekä töiden organisoimisen muutokset että niiden vaikutukset palkansaajiin koskevat eniten julkisen sektorin työntekijöitä ja isoissa organisaatioissa työskenteleviä. Toimintatapoja ja prosesseja oli kehittänyt omassa työssään noin 60 prosenttia palkansaajista. Tuotteiden ja palveluiden kehittäminen oli harvinaisempaa ja edellisvuoteen verrattuna hieman aiempaa harvempi kertoi tästä. Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi kohentuneet vuodesta 2006, mutta parin viime vuoden aikana kasvu on pysähtynyt. Vuonna 2015 hyvät osallistumismahdollisuudet oli alle puolella palkansaajista ja mahdollisuudet olivat heikot vajaalla viidenneksellä.

Projekti- tai työryhmissä työskentely, joissa on osallistujia eri yrityksistä tai organisaatioista, oli selvästi yleisempää kuin kolme vuotta sitten. Vuosina 2014 ja 2015 miltei 40 prosenttia palkansaajista työskenteli organisaatorajat ylittävissä tiimeissä. Suurin osa palkansaajista, 70 prosenttia, työskenteli kuitenkin pääosin omassa työorganisaatioissa olevien kollegoiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa. Jopa liki puolet palkansaajista käytti työssään sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joten yhteistyötä tehdään usein virtuaalisesti. Vuonna 2015 joka viides palkansaaja käytti työssään sosiaalista mediaa.

Mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä ovat 2000-luvulla hitaasti parantuneet, joskin aivan viime vuosina myönteinen kehitys on tasaantunut. Lisäksi sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat suuria. Ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet ovat selvästi parhaat ja työntekijäasemassa olevilla heikoimmat. Sama ryhmien välinen ero pätee myös mahdollisuuksiin vaikuttaa työtahtiin, työtehtäviin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin. Toisin kuin työssä oppimisessa ja osallistumisessa, vaikutusmahdollisuuksissa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia viimeisen 15 vuoden aikana.

Muita hyvinvointia tukevia tekijöitä ovat muun muassa työn palkitsevuus ja joustavat työajat. Palkkauksen kannustavuudesta on kysytty barometrissa vuodesta 2005 saakka. Vuodesta 2008 lähtien aiempaa suurempi osuus, hieman yli puolet palkansaajista, arvioi, että palkkaus on erittäin tai melko kannustava. Miesten ja naisten arviot poikkeavat huomattavasti toisistaan, miehet ovat palkkaukseensa naisia tyytyväisempiä. Joustavien työaikojen järjestelmät yleistyivät 2000-luvun puolivälistä viime vuosien saakka, mutta kasvu on nyt tasaantunut. Vuonna 2015 kahdella kolmesta palkansaajasta oli järjestelmä käytössään: 56 prosentilla oli järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuun vapaapäiviin ja joka kymmenennellä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin.

Suurimmalla osalla palkansaajista työkyky oli erittäin tai melko hyvä, vuonna 2015 noin 90 prosenttia arvioi näin fyysisten ja henkisten vaatimuksien kohdalla. Arviot työkyvystä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ovat viime vuosina olleet myönteisempiä kuin 2000-luvun alkupuolella, siitä huolimatta, että palkansaajien joukko on reilun 15 vuoden aikana harmaantunut. Työkykyyn vaikuttavat työn fyysinen rasittavuus ja työolot, mutta myös psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Fyysisistä haittatekijöistä barometri ei kerro. Psykykkistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa muutokset työssä sekä epävarmuuden kokemukset työn jatkumisesta. Myös kiire ja aikapaineet rasittavat. Viime vuosina noin puolet palkansaajista on arvioinut, että omalla työpaikalla on töitä enemmän kuin tekijöitä. Vuonna 2015 palkansaajista liki joka kolmas teki töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin usein ja miltei 40 prosenttia melko usein.

Sosiaalisista kuormitustekijöistä vakavimpia ovat eriarvoinen kohtelu ja syrjintä sekä kiusaaminen ja väkivalta. Barometrissa kysytyistä syrjintäperusteista määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä oli yleisintä. Jopa 15 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2015, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Lisäksi joka kymmenes palkansaaja oli havainnut työpaikallaan korkeaan ikään tai terveydentilaan perustuvaa syrjintää. Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. 35 prosenttia arvioi vuonna 2015, että työtoverien taholta tulevaa kiusaamista esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä esiintyvän jatkuvasti. Viidennes palkansaajista oli havainnut ja kahdeksan prosenttia oli itse kokenut asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa tai sen uhkaa.

PRESENTATIONSBLAD  
8.2.2015

Utgivare  
Arbets- och näringsministeriet

<b>Publikationens namn</b>	Arbetslivsbarometern. Förhandsinformation, hösten 2015
<b>Författare</b>	Maija Lyly-Yrjänäinen
<b>Publikationsseriens namn och löpande nummer</b>	ANM rapporter 3/2016
<b>ISSN elektronisk publikation</b>	1797-3562
<b>ISBN elektronisk publikation</b>	978-952-327-081-7
<b>Publikationens språk</b>	finska
<b>Sidantal</b>	124

**Distribution**Publikationen som PDF: [www.tem.fi/publikationer](http://www.tem.fi/publikationer)**Kontaktpersonens namn**

Maija Lyly-Yrjänäinen, tfn 029 5047109

**Ämnes- och nyckelord**

arbetslivskvalitet, arbetsförhållanden, arbetsförmåga, arbetshälsa, arbetsorganisation, förändring, löntagare, enkät

**Sammanfattning/referat**

Via arbetslivsbarometern har man sedan 1992 följt upp hur arbetslivskvaliteten utvecklas ur löntagarnas perspektiv. Undersökningen ger en uppdaterad bild bland annat av organiseringen av arbetet, arbetstids- och lönesättningssystemen, lärandet i arbetet och möjligheterna att påverka, diskriminering, mobbning och våld på arbetsplatsen samt arbetsförmågan. Dessutom har man brett om löntagarnas synpunkter på hur arbetsmarknaden och arbetslivet utvecklats. Uppgifterna samlas in varje höst i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning som telefonintervjuer och uppgifterna kan generaliseras att gälla yrkesverksamma löntagare i Finland. För barometern 2015 intervjuades 1 741 löntagare. Svarsprocenten var 84 procent av nettourvalet.

Synpunkterna på förändringarna i sysselsättningsläget och i den egna arbetsplatsens ekonomi har varit pessimistiska sedan 2010. År 2015 ansåg tio cirka var tionde löntagare att uppsägning är möjlig. En femtedel av männen och 13 procent av kvinnorna trodde att de kan drabbas av permittering under det kommande året. Nästan tre av fyra antog att de skulle hitta ett arbete som motsvarar det egna yrket och den egna arbetserfarenheten, om de skulle bli arbetslösa.

Arbetsplatserna har förändrats i rask takt de senaste åren. År 2015 meddelade cirka hälften av respondenterna att arbetsuppgifterna hade omorganiserats på arbetsplatsen och att det hade införts nya arbetsmetoder eller datasystem under året. För cirka en tredjedel hade förändringarna påverkat det egna arbetet. Både omorganiseringen av arbetsuppgifterna och dess inverkan på löntagarna gäller mestadels de anställda inom den offentliga sektorn och stora organisationers medarbetare. Cirka 60 procent av löntagarna hade utvecklat arbetskoncept och processer i arbetet. Jämfört med året innan var det mer sällsynt att löntagare utvecklade produkter eller tjänster. Arbetstagarnas möjligheter att delta i utvecklingen av verksamheten på arbetsplatsen har blivit klart bättre sedan 2006, men under de senaste två åren har förbättringen avstannat. År 2015 hade mindre än hälften av löntagarna goda möjligheter till deltagande och för en knapp femtedel var möjligheterna dåliga.

Arbete inom projekt eller arbetsgrupper med deltagare från olika företag och organisationer var klart vanligare än för tre år sedan. År 2014 och 2015 arbetade nästan 40 procent av löntagarna i team med samarbete över organisationsgränserna. Största delen av löntagarna, 70 procent, arbetade emellertid till största delen med kolleger eller samarbetsparter inom sin egen arbetsorganisation. Nästan hälften av löntagarna använde sig av digitala arbetsmiljöer eller snabbmeddelanden, så samarbetet är ofta virtuellt. År 2015 använde sig var femte löntagare av sociala medier i sitt arbete.

Möjligheterna att lära och utvecklas i arbetet har förbättrats långsamt under 2000-talet, om än den positiva utvecklingen har jämnats ut under de senaste åren. Dessutom är de skillnader som beror på den socioekonomiska ställningen stora. De högre tjänstemännen hade de klart bästa möjligheterna och arbetarna de sämsta. Samma skillnad mellan grupperna förekommer också i fråga om möjligheterna att påverka arbetstakten, arbetsuppgifterna, arbetsfördelningen och platserna där arbetet utförs. Till skillnad från situationen i fråga om lärande i arbetet och deltagande, har möjligheterna att påverka knappast ändrat över huvud taget de senaste 15 åren.

Andra faktorer som stöder arbetshälsan är bland annat arbetets meningsfullhet och flexibla arbetstider. Frågor angående hur sporrande lönen är har ingått i barometern sedan 2005. Sedan 2008 anser en allt större del, drygt hälften av löntagarna, att lönen är mycket eller relativt sporrande. Männen och kvinnorna har vitt skilda åsikter: männen är nöjdare med sin lön än kvinnorna. Systemen med flexibel arbetstid blev allt vanligare från mitten av 2000-talet fram till de senaste åren, men läget har nu stabiliserats. År 2015 använde två av tre löntagare ett system med flexitid: 56 procent hade möjlighet att använda flexitid för både daglig flexibilitet och hela lediga dagar, medan var tionde endast hade möjlighet till daglig flexibilitet i arbetstiden.

Största delen av löntagarna har en synnerligen god eller tämligen god arbetsförmåga. År 2015 gjorde cirka 90 procent av respondenterna denna bedömning när det gällde både de fysiska och de psykiska kraven i arbetet. Bedömningarna av arbetsförmågan i förhållande till de psykiska krav som ställs i arbetet har varit mer positiva under de senaste åren än i början av 2000-talet, trots att löntagargruppen har åldrats de senaste drygt 15 åren. Arbetsförmågan påverkas av arbetets fysiska belastning och arbetsförhållandena, men också av psykiska och sociala belastningsfaktorer. De fysiska riskfaktorerna ingick inte i barometern. Psykisk belastning orsakas av bland annat förändringar i arbetet och osäkerhet gällande anställningens kontinuitet. Brådska och tidspress belastar också. De senaste åren har cirka hälften av löntagarna ansett att det finns mer arbete än arbetare på den egna arbetsplatsen. År 2015 arbetade närapå var tredje löntagare mycket ofta och nästan 40 procent ganska ofta med snäva tidtabeller eller i mycket snabb takt.

Ojämlig behandling och diskriminering samt mobbning och våld är de mest allvarliga av de sociala belastningsfaktorerna. Ojämlig behandling eller diskriminering av visstidsanställda var den vanligaste av de diskrimineringsgrunder som ingick i barometern. År 2015 uppgav hela 15 procent av löntagarna att sådan diskriminering förekommer i den egna organisationen. Var tionde löntagare hade dessutom observerat diskriminering på grund av hög ålder eller hälsotillstånd på sin arbetsplats. Största delen av de löntagare som ansåg att mobbning har förekommit på arbetsplatsen uppgav att mobbning förekom ibland. År 2015 gjorde 35 procent bedömningen att mobbning av arbetskamrater förekommer på arbetsplatsen ibland och tre procent uppgav att mobbning förekommer oavbrutet. En femtedel av löntagarna hade observerat och åtta procent hade själva blivit utsatta för våld eller hot om våld av kunderna.

# SISÄLLYS

1	Johdanto.....	8
2	Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista .....	10
2.1	Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.....	10
2.2	Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla .....	14
2.3	Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet.....	18
3	Innovaatiotoiminta .....	22
3.1	Työn organisoinnin muutoksia.....	23
3.2	Toiminnan, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet .....	25
3.3	Yhteistyö yli organisaatorajojen .....	29
4	Työssä kehittyminen .....	34
4.1	Uuden oppiminen ja kouluttautuminen .....	35
4.2	Vaikutusmahdollisuudet .....	47
5	Hyvinvointi .....	50
5.1	Työkyky suhteessa oman työn vaatimuksiin .....	51
5.2	Psyykkisiä kuormitustekijöitä .....	57
5.2.1	Liiallinen työmäärä ja aikapaine .....	57
5.2.2	Puutteelliset oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet.....	61
5.2.3	Muutokset työssä ja epävarmuus töiden jatkumisesta .....	62
5.3	Sosiaalisia kuormitustekijöitä .....	63
5.3.1	Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä .....	64
5.3.2	Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta .....	69
5.3.3	Yhteistyön ja tiedonkulun ongelmat.....	73
5.4	Voimavaroja .....	76
5.4.1	Mahdollisuudet oppia, kehittyä ja osallistua .....	77
5.4.2	Työn palkitsevuus, tuki ja kannustavuus .....	77
5.4.3	Joustavat työajat .....	87
5.5	Sairaudesta johtuvat poissaolot.....	95
6	Työelämän muutossuuntia .....	98
6.1	Työn ja työnteon mielekkyys .....	98
6.2	Tiedonsaanti, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	102
	Lähteet.....	108
	Liite 1 Vuoden 2015 tutkimuksen toteuttaminen .....	110
	Liite 2 Vuoden 2015 haastattelulomake.....	112



# 1 Johdanto

Palkansaajien työolojen kehittymistä on seurattu työolobarometrissa 1990-luvun alkupuolelta. Yli 20 vuoden ajanjaksolla talous- ja työmarkkinatilanteet ovat vaihdelleet, mikä näkyy barometrin tuloksissa. Viimeisimmät tutkimukset näyttävät, että epävarmuus on työmarkkinoilla viime vuosina lisääntynyt. Organisaatiomuutokset ovat nykyisin arkipäivää ja osaamisen kehittämiseen panostetaan entistä enemmän. Työpaikkojen ilmapiiri on 2000-luvulla hitaasti kehittynyt parempaan suuntaan ja työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on hieman aiempaa parempi, etenkin iäkkäimpien palkansaajien kohdalla. Voimavaroja työssä antavat muun muassa mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa sekä työn palkitsevuus ja joustavat työajat.

Samaan aikaan työelämässä on myös vakavia puutteita, jotka aiheuttavat pahoinvointia ja pahimmillaan sairastumisia ja työkyvyttömyyttä. Fyysisistä riskeistä ja tapaturmista barometri ei kerro, mutta esimerkiksi syrjintä, eriarvoinen kohtelu, kiusaaminen ja väkivalta ovat edelleen läsnä liian usein. Paineita luovat muun muassa epävarmuus oman työn säilymisestä, liiallinen työmäärä, tiukat aikataulut ja työtahti sekä yhteistyön ja tiedonkulun ongelmat.

Perinteisten työoloja kuvaavien pohdintojen rinnalle on nostettu uusia aiheita, jotka kertovat työelämän uusista ja ehkä entistä nopeatempoisemmistakin kehityskuluista. Viime aikoina runsaasti esillä ollut aihe on digitalisaatio. Toinen maailmanlaajuinen megatrendi on ilmastonmuutos ja siihen liittyvät vihreä, kierto-, ja biotalous. Lisäksi huoli väestön ikääntymisestä on ollut jo pitkään suomalaisen työelämäkeskustelun taustalla. Nämä muutokset koskevat paitsi työelämää, koko yhteiskuntaa.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkijat ovat laskeneet, että digitalisaatio voisi Suomessa hävittää jopa kolmanneksen työpaikoista. Työpaikkojen häviämisen uhka on suurempi toimialoilla ja ammateissa, joissa tehtävät ovat helposti automatisoitavissa. (Pajarinen & Rouvinen 2014.) Digitalisaatio ulottuu kuitenkin jollain lailla miltei jokaisen työtehtäviin, vaikka ammatti ei katoaisikaan. Samaan aikaan on huomattava, että uusien teknologisten mahdollisuuksien toteutuminen ja tuottavuusvaikutukset ovat tiukasti kytköksissä työntekijöiden arkeen, työpaikoilla tehtäviin liiketoiminnallisiin, organisatorisiin ja sosiaalisiin innovaatioihin. (ks. Alasoini, 2015.) Näistä ovat esimerkkejä uudet tuotteet ja palvelut, toiminnan kehittäminen ja työn organisointi, osaamisen kehittäminen ja oppiminen, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet sekä johtaminen, yhteistyö ja viestintä.

Ilmastonmuutoksen ja työn tekemisen yhteyttä on laajasti pohtinut Antti Kasvio. Hänen mukaansa työnteko voi jatkossa olla yhteiskuntien kannalta kestävää vain silloin, kun kestävyys on turvattu yhtä aikaa monesta näkökulmasta, taloudellinen, inhimillinen, sosiaalinen sekä ekologinen puoli huomioiden. Työelämäkeskustelun ongelma on Kasvion mukaan siinä, että näkemykset vaihtelevat siitä, mikä näkökulmista on ensisijainen. Kasvio itse toteaa, että kestävyysvaatimukset eivät ole samanarvoisia, vaan ekologisen kestävyysvaatimuksen vaatimus on perusta, jonka varmistamisen jälkeen voidaan miettiä, miten työt voidaan järjestetään inhimillisesti ja sosiaalisesti kestävällä tavalla. Taloudellinen kestävyys on puolestaan väline, jonka avulla voidaan saavuttaa tärkeiksi koettuja asioita. (Kasvio 2014, 238–241.)

Väestön ikääntyminen on korostanut työurien pidentämisen tärkeyttä, jotta voitaisiin jatkossakin turvata hyvinvointipalvelut. Tästä lähtökohdasta ponnistaa myös valtakunnallinen työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 (ks. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020). Työelämän olisi oltava kestävää paitsi taloudellisesta myös

sosiaalisesta ja inhimillisestä näkökulmasta, jotta terveys sallisi pitkän työuran, osaaminen kehittyisi ja olisi relevanttia jatkossakin ja mielekkyys ja halu työn tekemiseen säilyisivät.

Työelämän muutokset ovat vain harvoin äkillisiä. Usein uudet piirteet sekoittuvat vanhojen joukkoon. Anu Järvensivu kuvaa työelämän pelisääntöjen muutoksia 1980-luvulta vuoteen 2010 laajan laadullisen haastatteluaineiston pohjalta. Yksi keskeisistä elementeistä on työurien yksilöllistyminen. Ne eivät enää ole yleisin normein säänneltyjä jatkumoitte, vaan yhä enemmän jaksottaisia ja moninaisia, joiden eteneminen – koulutus, urakehitys ja palkitseminen, työttömyys sekä eläkkeelle siirtyminen – on entistä enemmän henkilö- ja tilannekohtaisten neuvottelujen varassa. Töiden organisoiminen ei Järvensivun mukaan enää tapahdu rakenteeseen keskittyvän etukäteissuunnittelun varassa, vaan työt organisoituvat kaiken aikaa uudelleen työntekijöiden neuvotellessa asemiaan. Kattavimpia muutossuuntia ovat Järvensivun mielestä työn henkilökohtaistuminen sekä työn uusi rytmi. Näihin molempiin liittyy työn ja vapaan sekä toiselle annetun ja oman tilan rajaaminen. (Järvensivu 2010.)

Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuosikymmenten läpi luotsanneen Anna-Maija Lehdon mukaan työelämässä on menossa samanaikaisesti useita ristiriitaisia muutostrendejä. Pitkistä työurista ja työsuhteiden laadusta pyritään pitämään huolta, työntekijät ovat sitoutuneita työnantajansa, osaamisensa kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen, töitä tehdään ja uutta opitaan yhdessä ja työpaikoilla osallistutaan toiminnan kehittämiseen. Toisaalta työelämässä näkyy myös pyrkimys lisääntyviin joustoihin, jotka merkitsevät osalle työntekijöistä aiempaa epävarmempia työsuhteita. Työmarkkinoilla kaivataan entistä enemmän liikkuvuutta ja tuottavuusvaatimukset voivat lisätä työpaineita ja rasittaa henkisesti. Järvensivun tavoin, Lehto näkee yksilöllisyyden lisääntyvän työelämässä. (Lehto 2015, 34–35.)

Työolobarometrin tarjoama seurantatieto kuvaa omalta osaltaan työelämän muutoksia, joista monet ovat hitaampia kuin mitä julkisesta työelämäkeskustelusta voisi päätellä. Barometrin kaltaisen survey-tutkimuksen ansioihin kuuluvat muun muassa tulosten luotettavuus sekä yleistettävyyys. Sen avulla saadaan tietoa koko palkansaajaväestön työelämän laadun kehittymisestä. Erot eri työntekijäryhmien työoloissa ovat huomattavia, joten raportissa kuvataan myös sitä, miltä työ näyttää miesten ja naisten, eri-ikäisten, sosioekonomiselta asemaltaan eritaustaisten sekä teollisuuden, yksityisten palveluiden, valtion ja kuntien palkansaajien silmissä. Kyselytutkimusten pulma muutosten tavoittamisessa on kuitenkin siinä, että niiden avulla saadaan tietoa ainoastaan ilmiöistä, joista tutkimuksessa kysytään. Uusien ja heikkojen signaalien havaitseminen on vaikeaa, jos muutos on vasta hiipimässä työelämään eikä siitä ole vielä saatu otetta yhteisin käsittein. Tämä haastaa kehittämään työelämän seurantalälineitä, niin että ne tavoittaisivat työelämän ajankohtaisia kysymyksiä. Vuoden 2015 barometrin kyselylomaketta on uudistettu monelta osin. Mukana on entistä tarkempia kysymyksiä muun muassa töiden organisoinnista ja yhteistyöstä sekä työnantajan tarjoaman koulutuksen vaikutuksista.

## 2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista

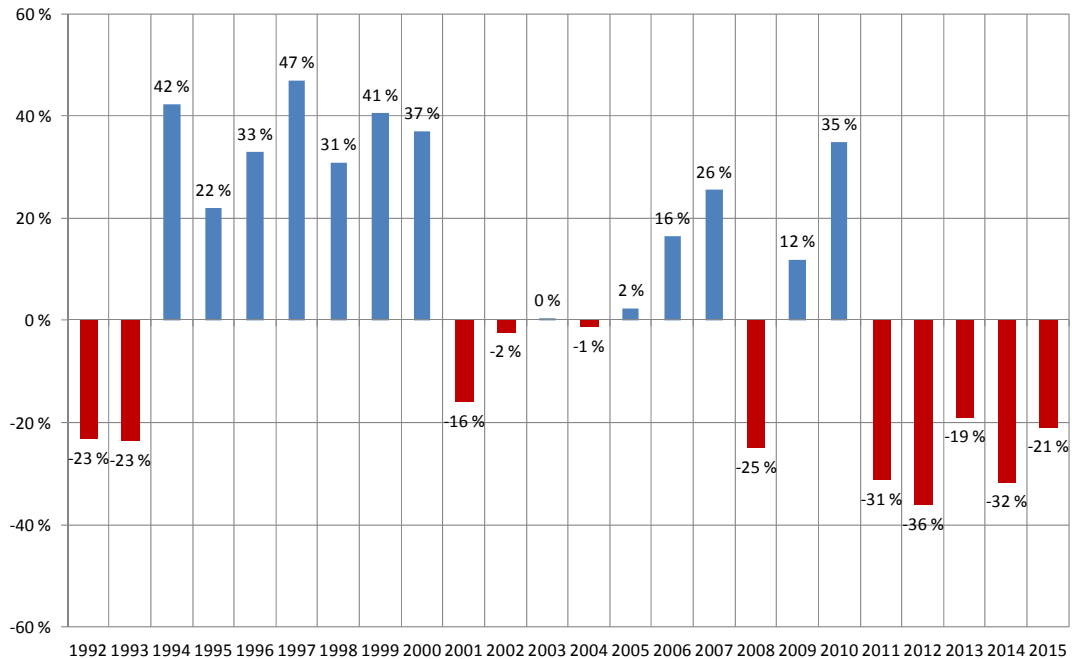
Pitkään jatkunut epävarma talous- ja työmarkkinatilanne näkyy työolobarometrin tuloksissa. Vuoden 2008 syksyllä työmarkkinoiden ja työpaikan talouden uskottiin selvästi edellisvuosia useammin kehittyvän huonoon suuntaan. Vuonna 2009 entistä useampi palkansaaja sanoi, että henkilöstömäärää on työpaikalla 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 2011–2015 työmarkkinoita ja työpaikan taloutta kuvaavat indikaattorit kertovat epävarmuuden jatkuvan.

### 2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuodesta 1992 saakka barometrissa on kysytty, onko yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäkömyien 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.

Palkansaajista miltei puolet, 48 prosenttia, uskoi vuonna 2015 yleisen työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua ennallaan. Osuus on suurin piirtein edellisvuosien tasolla. Balanssiluku, joka kertoo tilanteen paranemisesta tai huononemisesta, on sen sijaan muuttunut paljon vuosina 2011–2015 vuoteen 2010 verrattuna. Arviot työllisyystilanteen muuttumisesta huonompaan ovat olleet vallitsevia jo viisi peräkkäistä vuotta. (Kuva 1) Vuonna 2010 suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen kehittyvän parempaan suuntaan kuin huonompaan. Sen jälkeen balanssiluvut ovat olleet selvästi negatiivisia. Vuonna 2015 runsas kolmannes uskoi työllisyystilanteen huononevan ja noin 15 prosenttia palkansaajista uskoi sen paranevan.

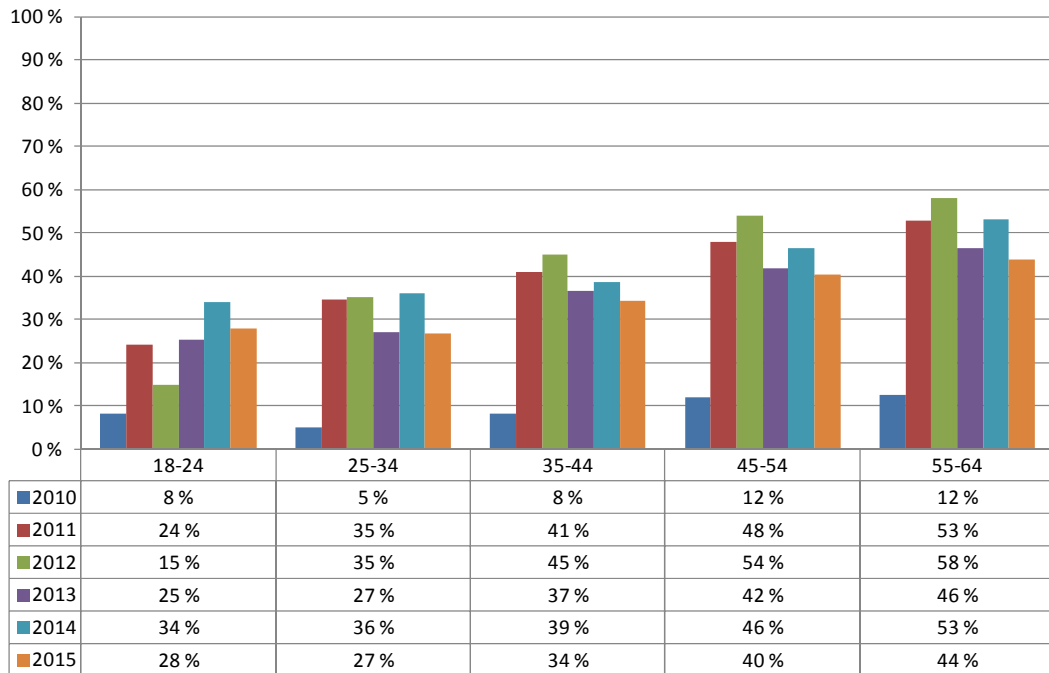
**Kuva 1** Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2015 (%-yksikköä)



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

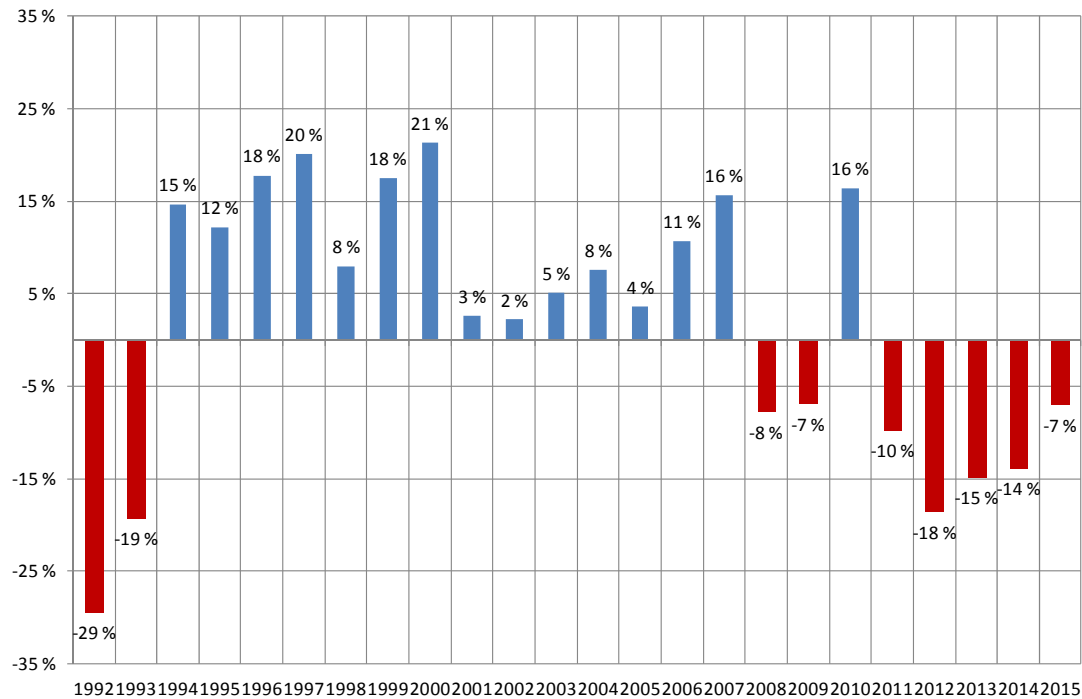
Synkimmät näkemykset yleisen työllisyystilanteen kehittymisestä oli kuntien ja yksityisten palveluiden palkansaajilla (39 % ja 37 %). Teollisuudessa noin joka kolmas ja valtion palkansaajista 30 prosenttia uskoi työllisyystilanteen heikkenevän. Kunta- ja palvelualat työllistävät runsaasti naisia, joten sektoreiden erot näkyvät miesten ja naisten vastauksissa. Naisista 39 prosenttia katsoi työllisyystilanteen heikkenevän, miehistä näin arvioi kolmannes. Iäkkäät palkansaajat ovat nuoria pessimistisempiä työllisyyden kehityksen suhteen, mutta arviot ovat synkentyneet vuodesta 2010 kaikenikäisillä. (Kuva 2) Vuonna 2015 nuorimmista ikäryhmistä alle kolmannes arveli työllisyystilanteen heikkenevän, iäkkäimmistä jopa liki puolet.

**Kuva 2** Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta huonompaan suuntaan ikäryhmän mukaan 2010–2015 (%)



Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta, vaikka työllisyystilanteen arvioidaankin muuttuvan hieman herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloustilanteen. Vuonna 2015 noin puolet palkansaajista arvioi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne säilyy ennallaan. 29 prosenttia uskoi, että oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttuu huonompaan suuntaan ja 22 prosenttia arveli sen paranevan. Balanssiluku eli positiivisten ja negatiivisten arvioiden erotus oli siis vuonna 2015 edelleen negatiivinen, vaikka näkemykset olivatkin hieman edellisvuosia valoisampia. (Kuva 3)

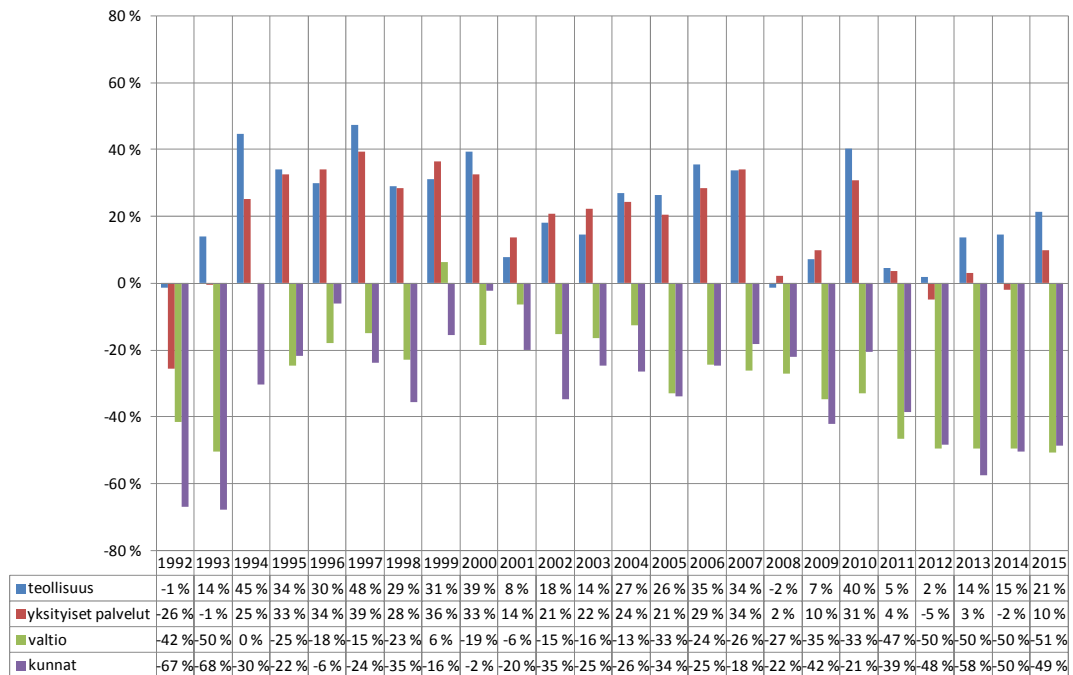
**Kuva 3** Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2015 (%-yksikköä)



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 myönteisiä arvioita antaneita suurempi. (Kuva 4) Vuosina 2013–2015 ainoastaan teollisuudessa balanssiluku oli selvästi plussan puolella. Kuitenkin vuonna 2015 yksityisissä palveluissakin balanssiluku koheni plussalle.

**Kuva 4** Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 1992–2015 (%-yksikköä)



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

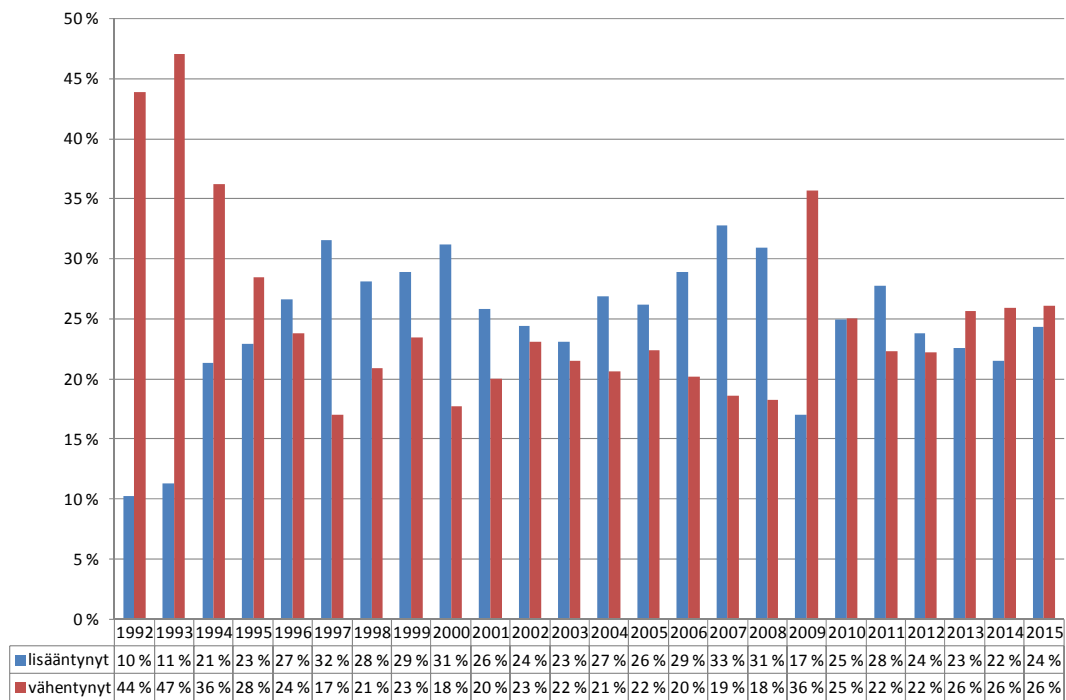
Vuonna 2015 teollisuuden palkansaajista runsas kolmannes ja yksityisten palveluiden palkansaajista liki 30 prosenttia uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan. Samalla teollisuudessa 13 prosenttia ja yksityisissä palveluissa vajaa viidennes uskoi tilanteen heikentyvän. Runsas puolet yksityisen sektorin työntekijöistä arveli tilanteen säilyvän ennallaan. Julkisella sektorilla ainoastaan noin viisi prosenttia palkansaajista uskoi oman työpaikan talouden kohentuvan. Noin 40 prosenttia arveli tilanteen säilyvän ennallaan ja 55 prosenttia uskoi sen heikentyvän. Valtion ja kuntien palkansaajien näkemykset olivat hyvin samansuuntaisia vuonna 2015.

## 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. Vuokratyön käyttö on barometrin tietojen mukaan lisääntynyt vuodesta 2009, jolloin siitä kysyttiin tutkimuksessa ensimmäistä kertaa.

Taloustilanteen epävarmuus näkyy henkilöstömäärän kehityksessä, sillä vuosina 2004–2008 kasvavia työpaikkoja oli selvästi ja johdonmukaisesti enemmän kuin henkilöstöä vähentäviä. Vuosi 2009 erottuu aikasarjasta selvästi, silloin yli kolmannes palkansaajista sanoi, että omalla työpaikalla oli tehty henkilöstövähennyksiä. (Kuva 5) Vuonna 2015 tilanne oli samanlainen kuin parina viime vuotenakin, työntekijöiden määrä oli säilynyt ennallaan puolessa työpaikoista ja noin neljännes palkansaajista sanoi määrän omalla työpaikalla lisääntyneen tai vähentyneen.

**Kuva 5** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla 1992–2015 (%)



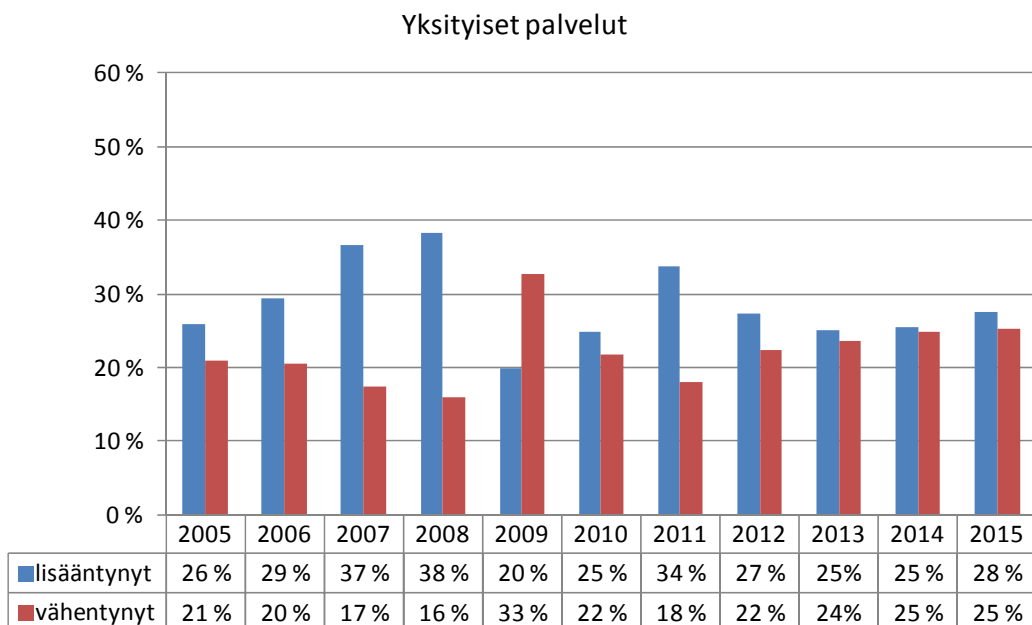
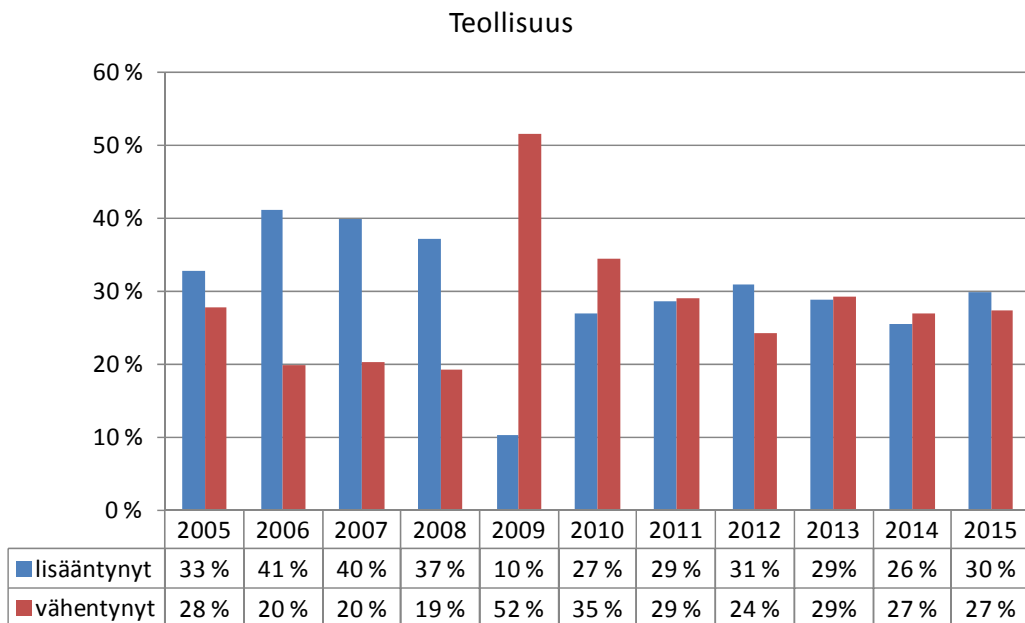
Henkilöstömäärien muutokset ovat varsin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi teollisuuden ja yksityisten palvelujen kehityskulut eroavat toisistaan samoin kuin valtion ja kuntienkin. (Kuvat 6 ja 7). Vuoden 2009 taantuma näkyy selvänä piikinä yksityisellä sektorilla. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

Suurimmillaan teollisuuden työpaikoista yli puolessa henkilöstömäärää pienennettiin vuonna 2009. Yksityisissä palveluissa vastaava osuus oli kolmannes. Ensimmäistä kertaa vuoden 2009 jälkeen vuonna 2012 suurempi osa teollisuuden palkansaajista sanoi, että henkilöstömäärää on lisätty kuin vähennetty. Vuosina 2013 ja 2014 henkilöstöä lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkojen osuudet olivat teollisuudessa yhtä suuret. Vuonna 2015 hieman useampi teollisuuden palkansaaja sanoi, että määrää olisi lisätty kuin vähennetty. Niiden osuus, jotka sanoivat määrän säilyneen ennallaan, on vaihdellut 40 prosentin molemmin puolin.

Yksityisissä palveluissa henkilöstömäärää lisänneiden työpaikkojen osuus oli selvästi nousussa vuonna 2011, mutta viime vuosina osuus on laskenut ja henkilöstöä lisänneiden ja vähentäneiden työpaikkoja on ollut teollisuuden tavoin suurin piirtein yhtä paljon. Vuonna 2015 hieman useampi kuitenkin sanoi henkilöstömäärää lisätyn kuin vähennetyksi. (Kuva 6) Yksityisissä palveluissa niiden osuus, jotka arvioivat määrän säilyneen ennallaan, on ollut 50 prosentin tuntumassa.



**Kuva 6** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla, yksityinen sektori 2005–2015 (%)

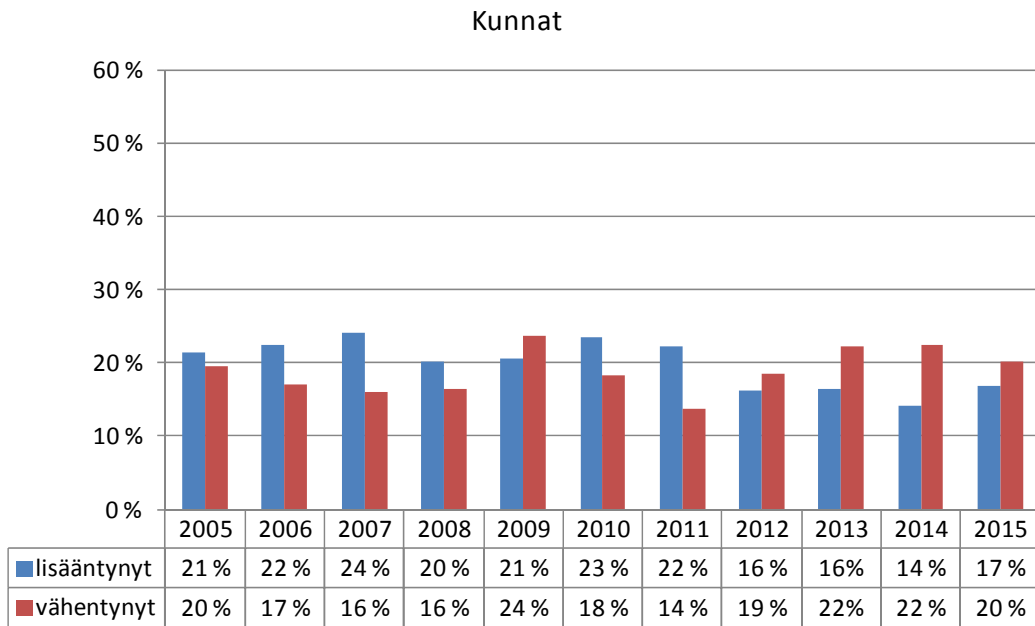
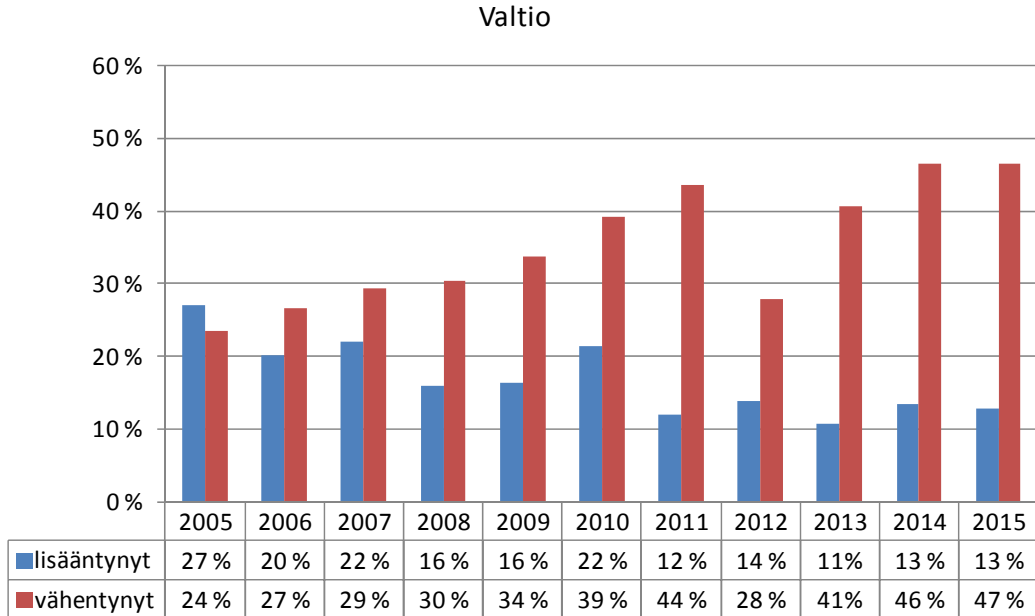


Julkisella sektorilla henkilöstömäärien muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (Kuva 7) Vuodesta 2006 saakka valtion työpaikoista suurempi osa on pientänyt kuin lisännyt henkilömäärää. Supistamiset ovat olleet suurimmillaan viime vuosina (lukuun ottamatta vuotta 2012) jolloin 39–47 prosenttia valtion palkansaajista on sanonut henkilöstön määrän pienentyneen omalla työpaikalla edellisvuoden aikana. Viime vuosina vain reilu kymmenennes valtion palkansaajista on sanonut, että työpaikalla on lisätty henkilöstön määrää. Noin 40 prosenttia kertoi määrän säilyneen ennallaan vuonna 2015.

Kunnissa tilanne on valtiota vakaampi. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat henkilöstömäärän säilyneen ennallaan, on viime vuosina ollut 60 prosentin tuntumassa (63 % vuonna 2015). Vaikka kuntien palkansaajien vastauksissa useimpina vuosina henkilöstöä lisänneiden työpaikkojen osuus on ollut hieman suurempi kuin henkilös-

tömäärää vähentäneiden, viimeisten neljän vuoden aikana tilanne on muuttunut: useampi kuntien palkansaaja sanoi henkilöstömäärän vähentyneen kuin lisääntyneen.

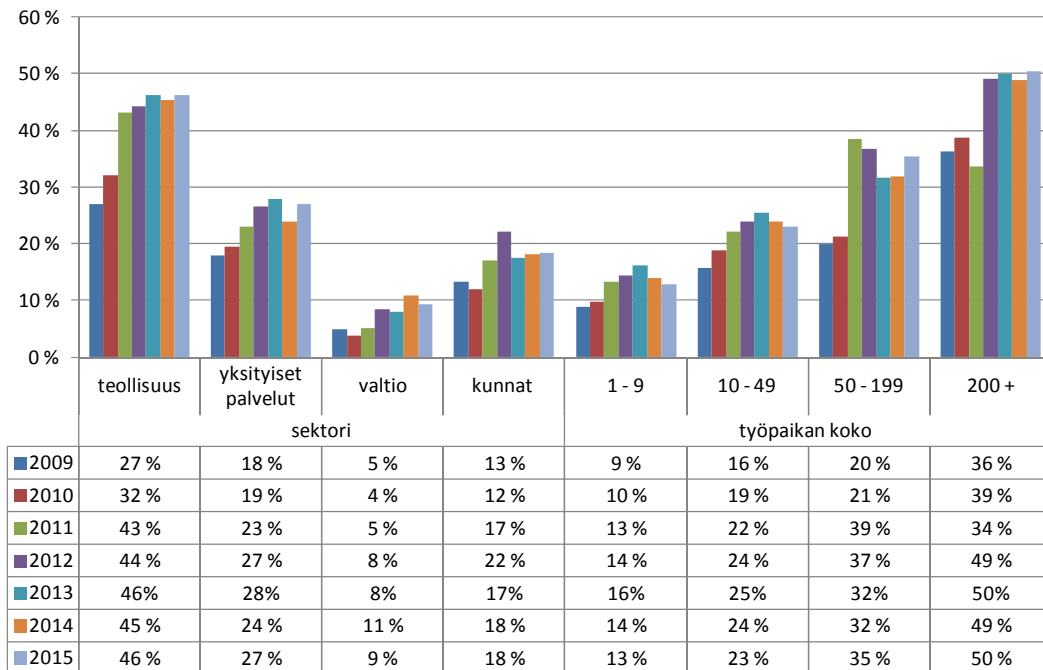
**Kuva 7** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla, julkinen sektori (%)



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 lisääntyi vuodesta 2009 (18 %) vuoteen 2012 (28 %), mutta tämän jälkeen kasvu on pysähtynyt. Vuosina 2012–2015 runsas neljännes palkansaajista sanoi, että työpaikalla on edellisvuoden aikana käytetty vuokratyöntekijöitä (28 % vuonna 2015).

Vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla. 46 prosenttia teollisuuden työntekijöistä vastasi vuonna 2015, että heidän työpaikallaan on ollut vuokratyöntekijöitä. Myös yksityisissä palveluissa vuokratyöntekijöiden käyttö oli melko tavallista. (Kuva 8) Julkisella sektorilla ja etenkin valtion työpaikoissa vuokratyö oli selvästi harvinaisempaa. Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat kertoivat vuokratyöntekijöitä käytetyn.

**Kuva 8** Vuokratyöntekijöiden käyttö sektorin ja työpaikan koon mukaan 2009–2015 (%)



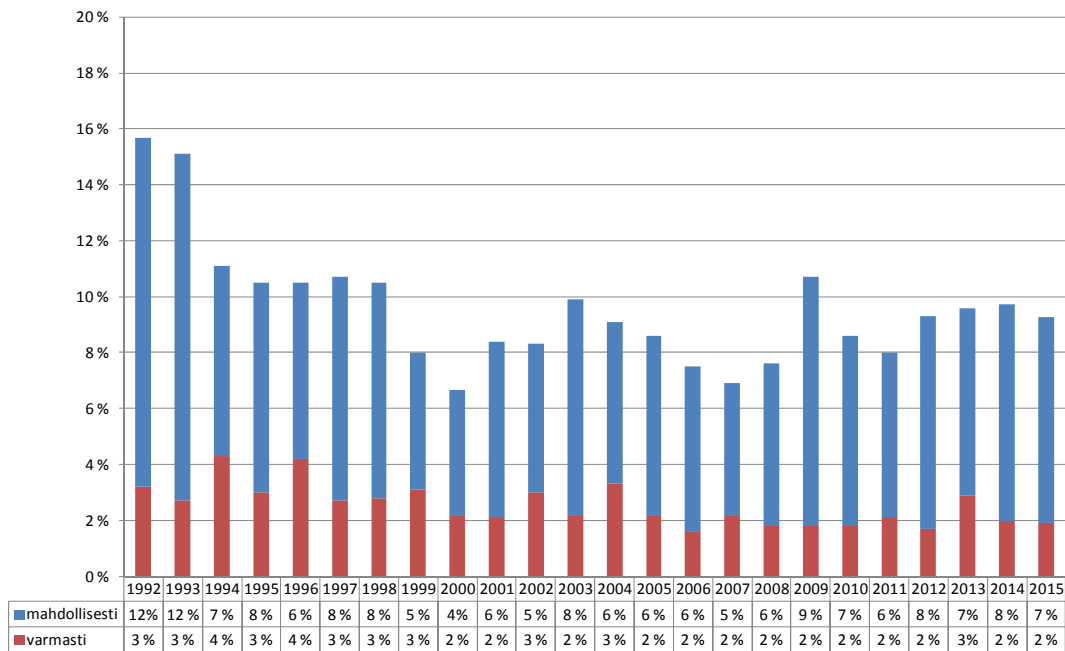
Työolobarometrin tiedot vuokratyön käytöstä eivät kerro, kuinka laajasti vuokratyötä työpaikoilla tehdään. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus on noin yksi prosentti palkansaajista. Vuokratyöntekijöitä oli runsas 29 000 vuonna 2014.

### 2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

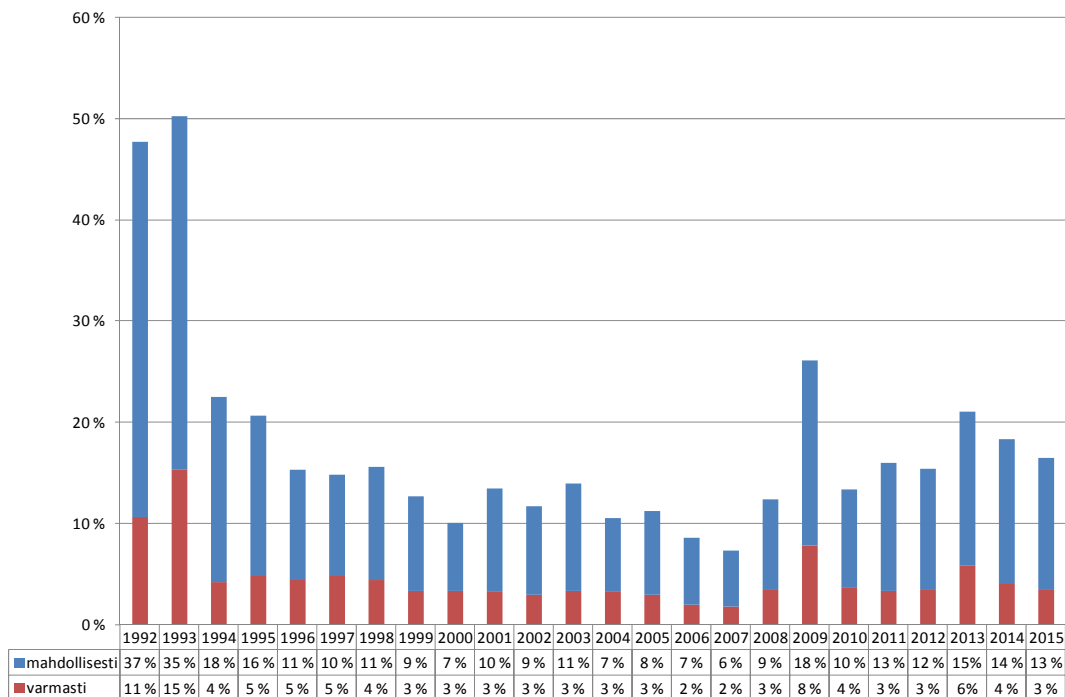
Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen sekä näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista, kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta. Palkansaajien arviot siitä, että heidän irtisanomisensa on mahdollista, ovat olleet viimeiset neljä vuotta suurin piirtein samalla tasolla. Joka kymmenes on arvioinut, että irtisanominen voi osua omalle kohdalle. Lomautusuhka on ollut korkeimmillaan vuosina 2009 ja 2013, jolloin jopa useampi kuin joka viides arveli, että lomautus voi osua omalle kohdalle. (Kuvat 9 ja 10)

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 lomautusta mahdollisena. Vuonna 1994 osuus putosi puoleen kahdesta aiemmasta vuodesta, ja seuraavan kerran osuus nousi jyrkästi vasta vuonna 2009.

**Kuva 9** Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana 1992–2015 (%)



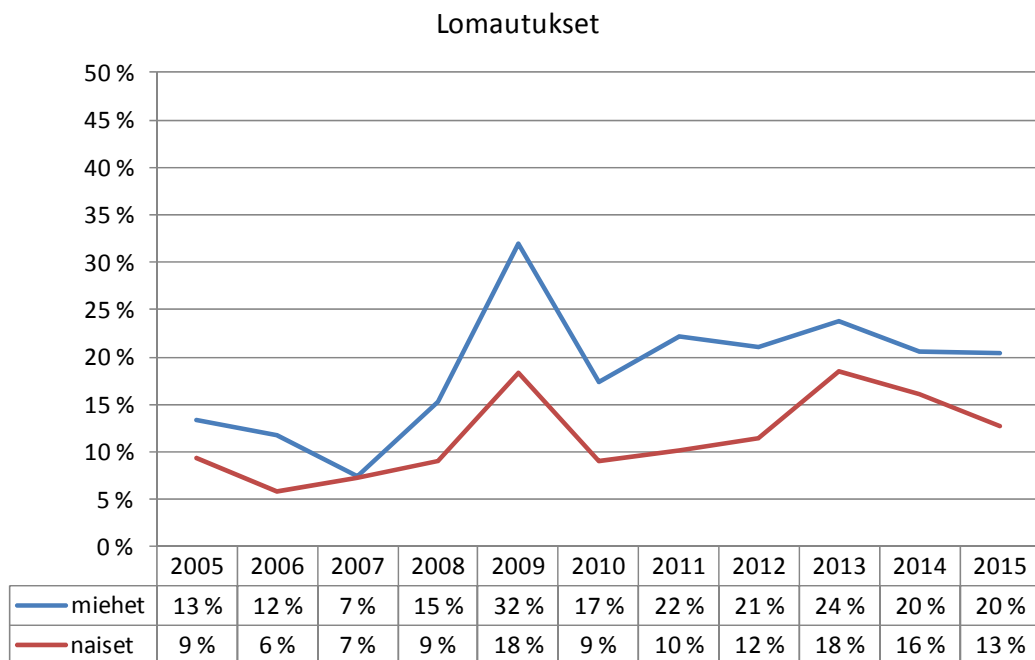
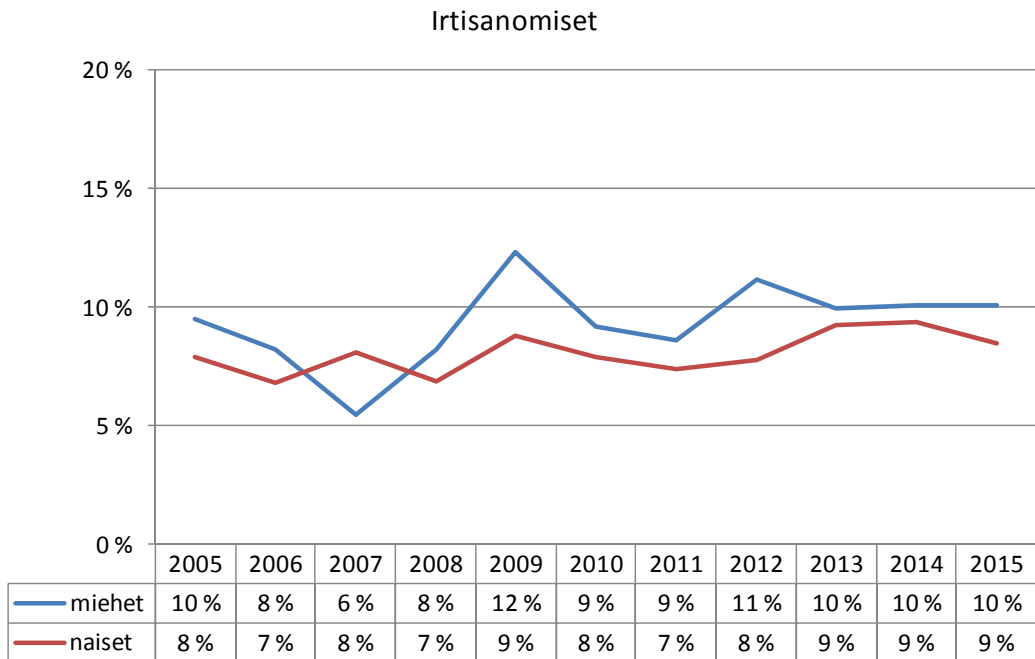
**Kuva 10** Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2015 (%)



Viime vuosina miesten kokemat irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat olleet yleisempiä kuin naisten. (Kuva 11) Ainoastaan vuonna 2007 naiset arvelivat hieman miehiä useammin, että heidän irtisanomisensa on mahdollista. Uusimman tiedon mukaan noin kymmenesosa sekä miehistä että naisista arveli, että irtisanominen on omalla kohdalla mahdollista. Viidennes miehistä ja 13 prosenttia naisista arveli lomautuksen olevan lähiaikoina mahdollinen. Vuonna 2015 irtisanomisen uhka oli pienin kuntien työntekijöillä (6 %). Muilla sektoreilla noin joka kymmenes piti irtisanomista mahdollisena. Lomautusuhkaa kokivat muita enemmän teollisuuden palkansaajat (28 %).

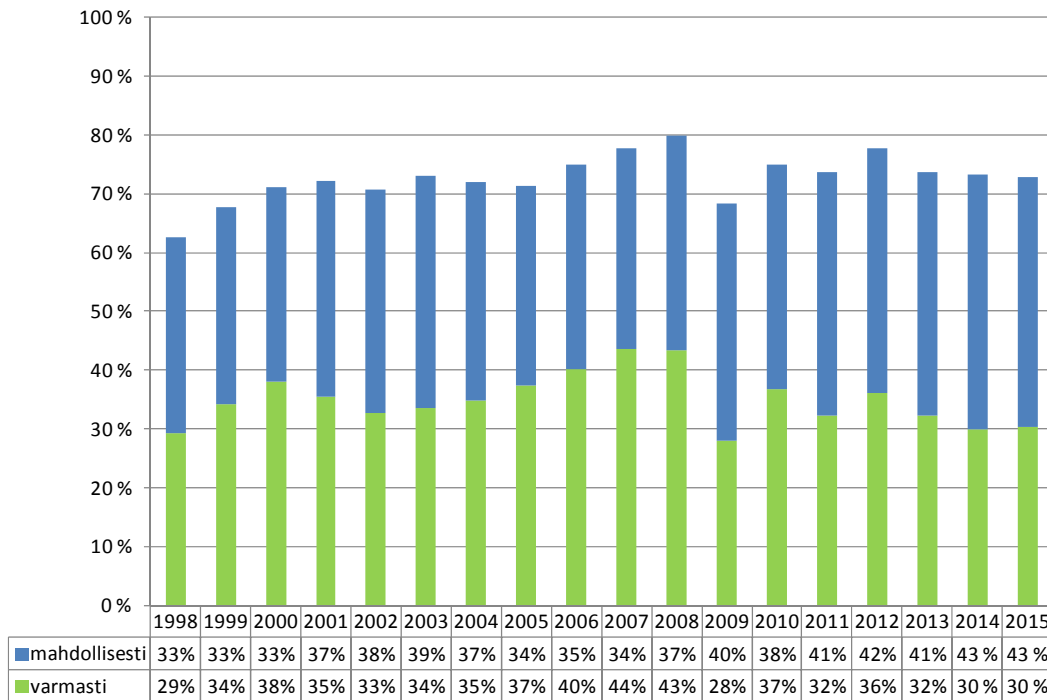
Kunnissa lomautusuhkan kokeminen hellitti hieman edellisvuodesta (19 % vuonna 2014 ja 12 % vuonna 2015).

**Kuva 11** Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus, miehet ja naiset 2005–2015 (%)



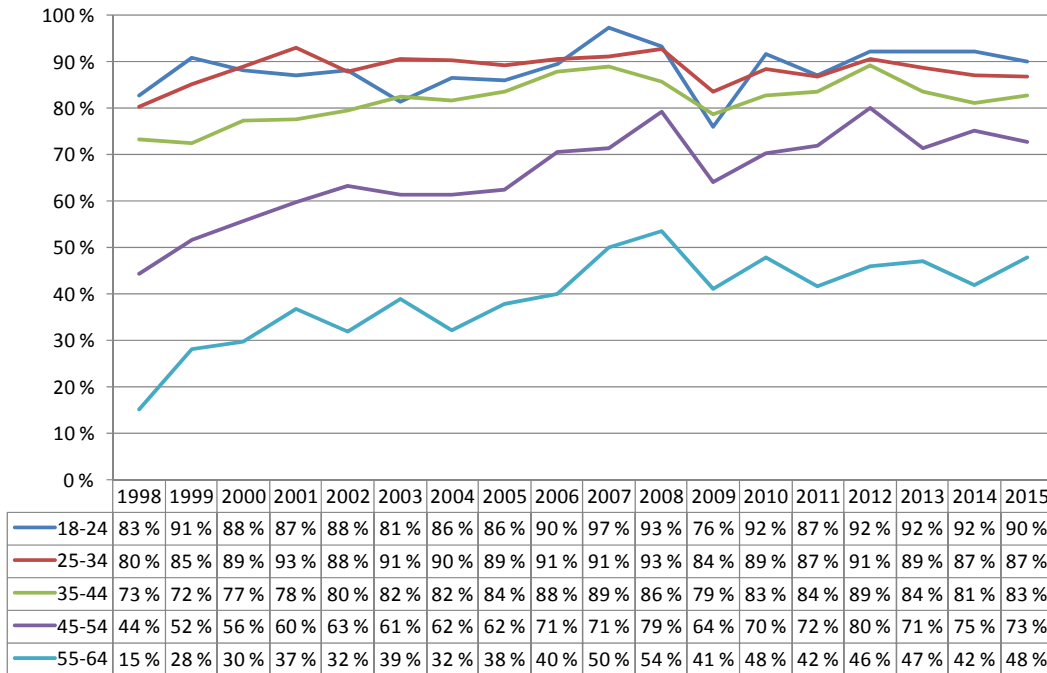
Odotukset uudelleentyöllistymisestä tarpeen vaatiessa notkahtivat selvästi vuonna 2009. Tämän jälkeen usko työllistymismahdollisuuksiin on osin palannut, mutta luvut ovat jäljessä vuoden 2008 huipusta. Vuonna 2015 palkansaajien usko siihen, että he löytäisivät omaa ammattitaitoaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, jos jäisivät työttömäksi, oli edellisvuoden tasolla. (Kuva 12) 30 prosenttia arvioi saavansa uuden työn varmasti ja 43 prosenttia mahdollisesti. Naiset luottivat työllistymismahdollisuuksiinsa miehiä hieman enemmän, 75 prosenttia naisista ja 71 prosenttia miehistä uskoi varmasti tai mahdollisesti löytävänsä uuden työn.

**Kuva 12** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2015 (%)



Nuoret ikäryhmät uskovat vanhempia useammin uuden työn löytymiseen. 18–24- ja 25–34-vuotiailla osuudet olivat 90 prosentin tuntumassa vuonna 2015. 35–44-vuotiaistakin noin 80 prosenttia ja 45–54-vuotiaista kolme neljästä uskoi löytävänsä tarvittaessa työkokemustaan vastaavaa työtä. Sen sijaan 55 vuotta täyttäneistä noin puolet arvioi löytävänsä uuden työn työttömäksi jäätyään. Pitkällä aikavälillä luottamus siihen, että löytäisi tarvittaessa uuden työn, on vahvistunut kaikenikäisillä palkansaajilla ja iäkkäimmillä kaikkein eniten. Vuoden 2009 taantuma aiheutti selvän notkahduksen trendeihin, mutta arviot ovat tämän jälkeen muuttuneet hieman optimistisemmiksi. (Kuva 13)

**Kuva 13** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi ikäryhmän mukaan 1998–2015 (%)



Ylemmät toimihenkilöt uskovat löytävänsä tarvittaessa ammattiaan ja työkokemustaan vastaavan työn useammin kuin muut. Vuonna 2015 neljä viidestä ylemmästä toimihenkilöstä arveli mahdollisuksiensa olevan hyvät. Alemmista toimihenkilöistä näin uskoi 73 prosenttia ja työntekijöistä noin kaksi kolmesta.

### 3 Innovaatiotoiminta

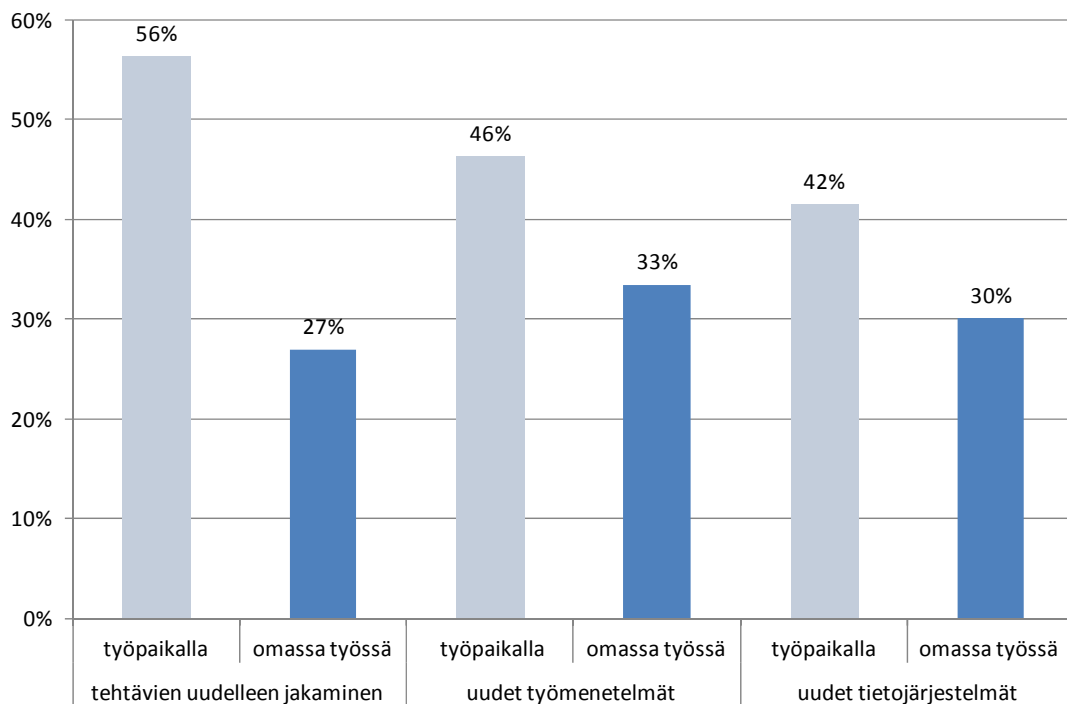
Työpaikkojen uudistumisvauhti on ollut viime vuosina ripeä. Vuonna 2015 noin puolet palkansaajista kertoi, että omalla työpaikalla oli vuoden aikana järjestetty tehtäviä uudelleen tai otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä. Muutokset olivat vaikuttaneet omaan työhön noin kolmanneksella. Vuoden 2012 MEADOW-tutkimuksen mukaan selvä enemmistö organisaatioista oli kehittänyt tuotteiden ja palveluiden tuotantoaan vuosina 2010–2012. Uusia tuotteita tai palveluja oli kehittänyt vajaa puolet yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioista. Lisäksi yrityksistä noin kolmannes oli kehittänyt markkinointimenetelmiä ja joka neljäs oli uudistanut liiketoimintaa. (Alasoini et al. 2014, 13.) Työolobarometri kertoo, että toimintatapojen tai prosessien kehittämiseen osallistui vuonna 2015 palkansaajista noin 60 prosenttia. Tuotteita tai palveluita kehitti työssään noin kolmannes.

Viime vuosina työolobarometriin on lisätty useita kysymyksiä, jotka osaltaan kertovat työpaikkojen innovaatiotoiminnasta. Työpaikalla toteutettujen muutosten sekä kehittämistyön lisäksi vastaajilta tiedustellaan innovaatiotoimintaa tukevista työnteon tavoista, esimerkiksi osallistumismahdollisuuksista sekä mahdollisuuksista ideoida ja käyttää omaa osaamista täysipainoisesti. Perinteisten tiimityökysymysten sijaan on kysytty yhteistyöstä yli organisaatorajojen ja uusien viestintävälineiden käytöstä työssä.

### 3.1 Työn organisoinnin muutoksia

Barometrissa kysytyistä organisaatiomuutoksista yleisin on tehtävien jakaminen uudelleen työpaikalla, josta kertoi runsas puolet vastaajista. Lisäksi yli 40 prosenttia sanoi, että työpaikalla oli otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä. (Kuva 14) Jos sen sijaan katsotaan, kuinka monella palkansaajalla muutokset olivat vaikuttaneet omaan työhön, osuudet ovat noin kolmanneksessa ja yleisimmin omaan työhön vaikuttivat organisaatiossa käyttöön otetut uudet työmenetelmät. Vähintään yhden omaan työhön vaikuttaneen muutoksen oli kokenut 54 prosenttia palkansaajista.

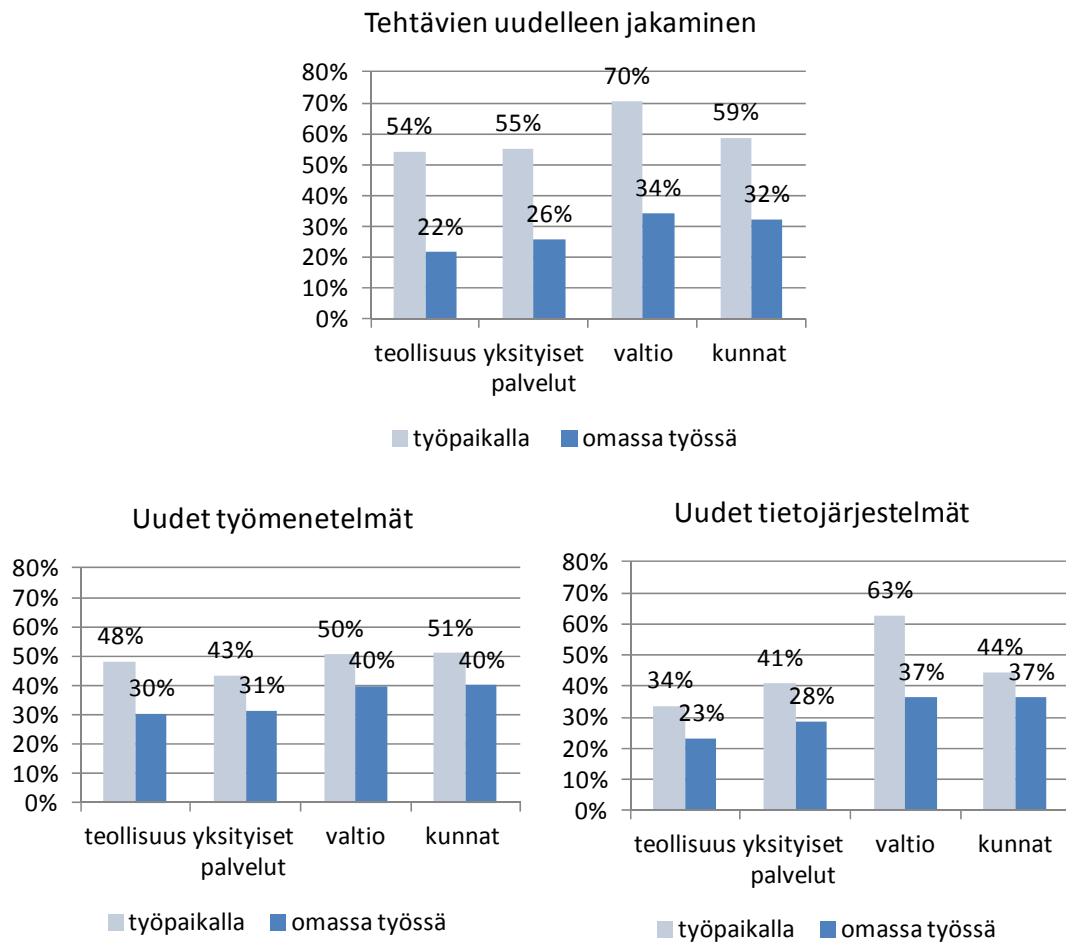
**Kuva 14** Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana 2015 (%)



Sekä töiden organisoinnin muutokset että niiden vaikutukset palkansaajiin koskevat eniten julkisen sektorin työntekijöitä. (Kuva 15) Tehtävien jakaminen uudelleen oli osunut julkisen sektorin palkansaajista joka kolmannen kohdalle verrattuna noin joka neljäänteen yksityisen sektorin työntekijään. Uusiin työmenetelmiin oli törmännyt 40 prosenttia julkisella sektorilla ja 30 prosenttia yksityisellä sektorilla työskentelevistä. Uudet tietojärjestelmät olivat puolestaan vaikuttaneet julkisella sektorilla työntekijöiden arkeen miltei 40 prosentilla ja yksityisellä sektorilla noin joka neljännellä. Vähintään yhden kolmesta muutoksesta oli työssään kohdannut valtiolla ja kunnissa työskentelevistä runsas 60 prosenttia ja yksityisen sektorin palkansaajista noin puolet.

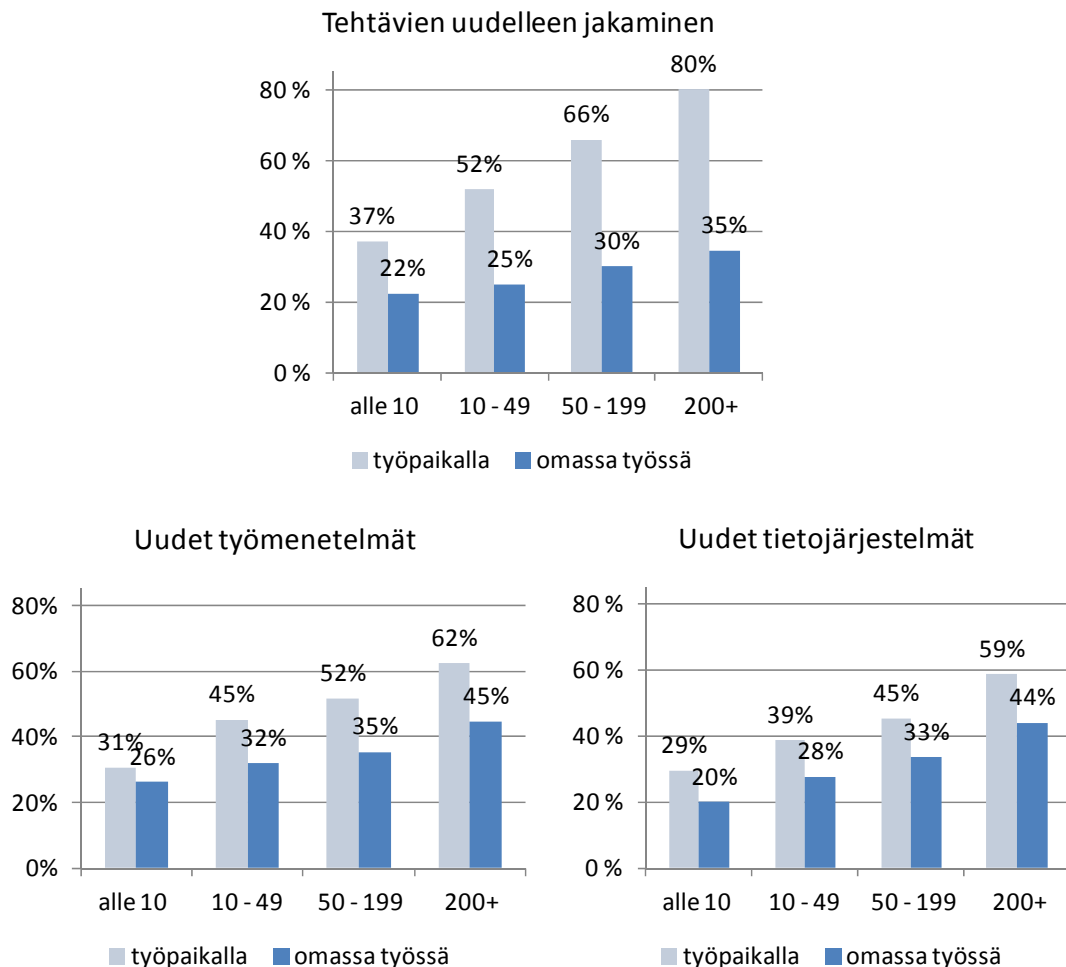


**Kuva 15** Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeisen vuoden aikana sektorin mukaan 2015 (%)



Työpaikalla tehdyt muutokset ovat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta organisaatiosta on kyse. Myös muutokset, jotka ovat vaikuttaneet omaan työhön, ovat yleisimpiä palkansaajilla, jotka työskentelevät isoilla työpaikoilla. (Kuva 16) Vähintään 200 henkilön työpaikoilla reilu kolmannes oli viimeisen vuoden aikana kohdannut työnjaon muutoksia ja noin 45 prosenttia uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä. Isoimpien työpaikkojen palkansaajista liki 70 prosenttia oli kokenut ainakin yhden muutoksen, pienissä ja keskisuurissa työpaikoissa osuus oli noin puolet ja mikrotyöpaikoilla noin 40 prosenttia.

**Kuva 16** Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeisen vuoden aikana työpaikan koon mukaan 2015 (%)



### 3.2 Toiminnan, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet

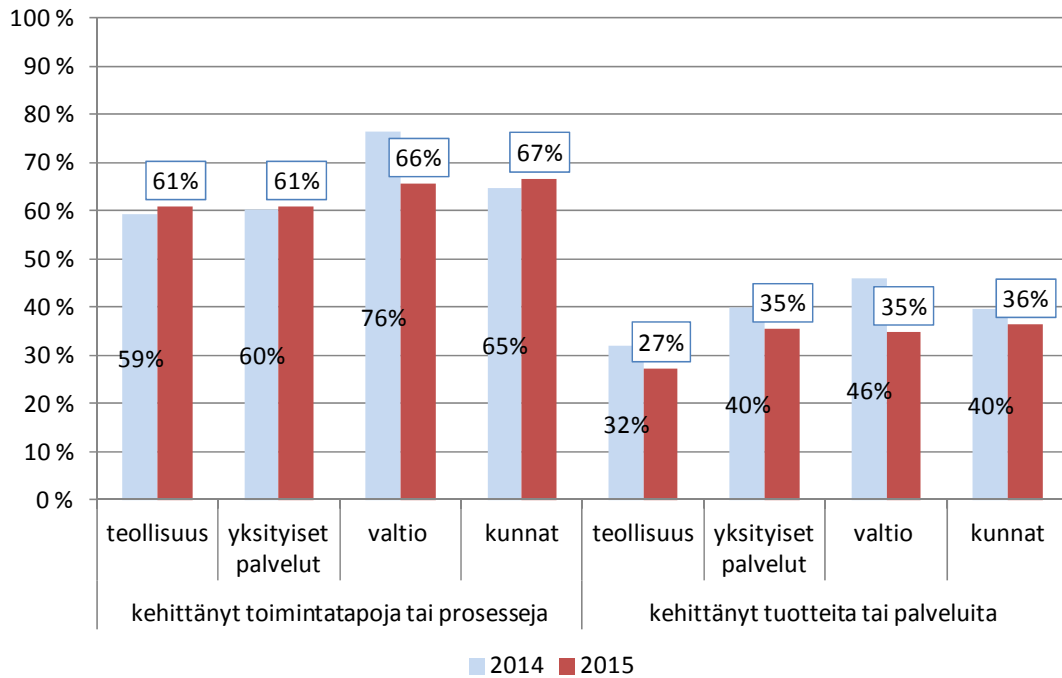
Toimintatapoja ja prosesseja oli vuonna 2015 kehittänyt omassa työssään noin 60 prosenttia palkansaajista. Tuotteiden ja palveluiden kehittäminen on harvinaisempaa ja edellisvuoteen verrattuna hieman aiempaa harvempi kertoi tästä. Tuotteiden ja palveluiden kehittäjien osuus on pudonnut neljä prosenttiyksikköä ja vuonna 2015 heitä oli noin kolmannes palkansaajista.

Miehet ja naiset tekivät kehittämistyötä vuonna 2015 suurin piirtein yhtä usein. 35–54-vuotiaat ovat selvästi muita ikäryhmiä aktiivisempia kehittäjiä. Heistä kolme neljästä oli kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja ja 42 prosenttia tuotteita tai palveluita. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat jyrkkiä. Ylemmistä toimihenkilöistä jopa neljä viidestä kehitti toimintatapoja ja tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen osallistui 55 prosenttia. Alemmillä toimihenkilöillä kehittäjien osuudet olivat 61 prosenttia toimintatavoissa ja 30 prosenttia tuotteissa ja palveluissa. Työntekijöistä ainoastaan 44 prosenttia kehitti toimintaa ja 17 prosenttia tuotteita ja palveluita.

Julkisella sektorilla toimintatapojen ja prosessien kehittäminen on hieman yleisempää yksityiseen sektoriin verrattuna. Tuotteiden ja palveluiden kehittäminen on teolli-

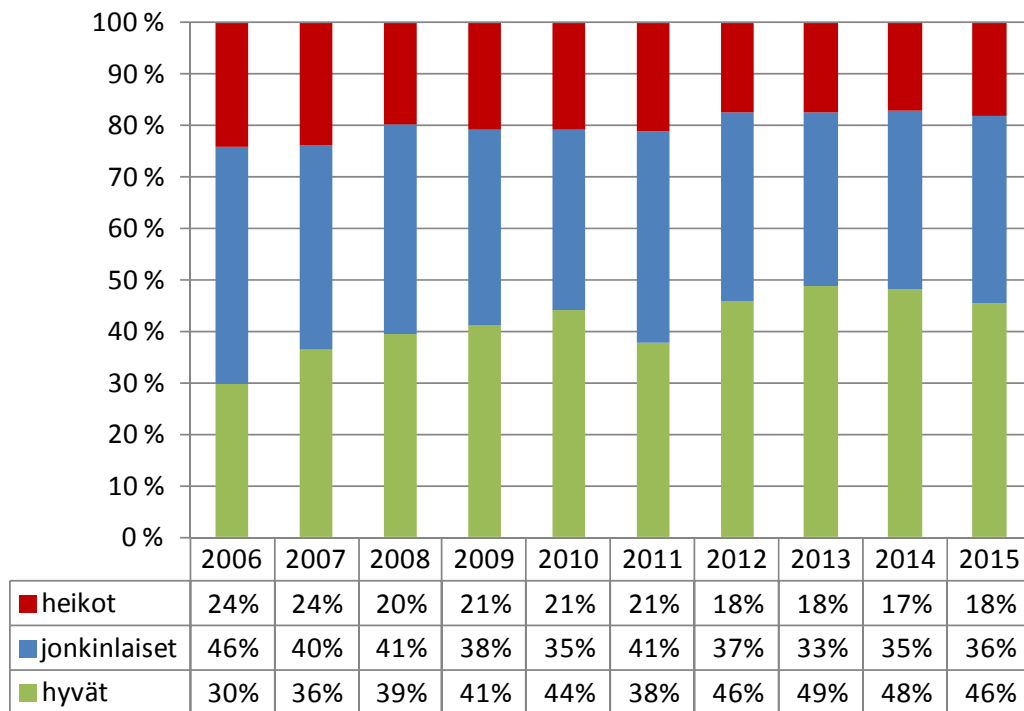
suuden palkansaajille harvinaisinta. (Kuva 17) Isoilla työpaikoilla työskentelevät tekevät kehittämistyötä useammin kuin kollegat pienemmillä työpaikoilla.

**Kuva 17** Kehittämistyö sektorin mukaan 2014–2015 (%)



Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi kohentuneet vuodesta 2006, mutta parin viime vuoden aikana kasvu on pysähtynyt. Vuonna 2015 hyvät osallistumismahdollisuudet oli alle puolella palkansaajista ja mahdollisuudet olivat heikot vajaalla viidenneksellä. (Kuva 18) Miesten ja naisten osallistumismahdollisuuksissa ei ole juuri eroja. Ikäryhmienkään välillä ei muuten ole merkittäviä eroja, paitsi 35–44-vuotiaat sanoivat harvimminkin, että heillä on heikot osallistumisen mahdollisuudet (13 %).

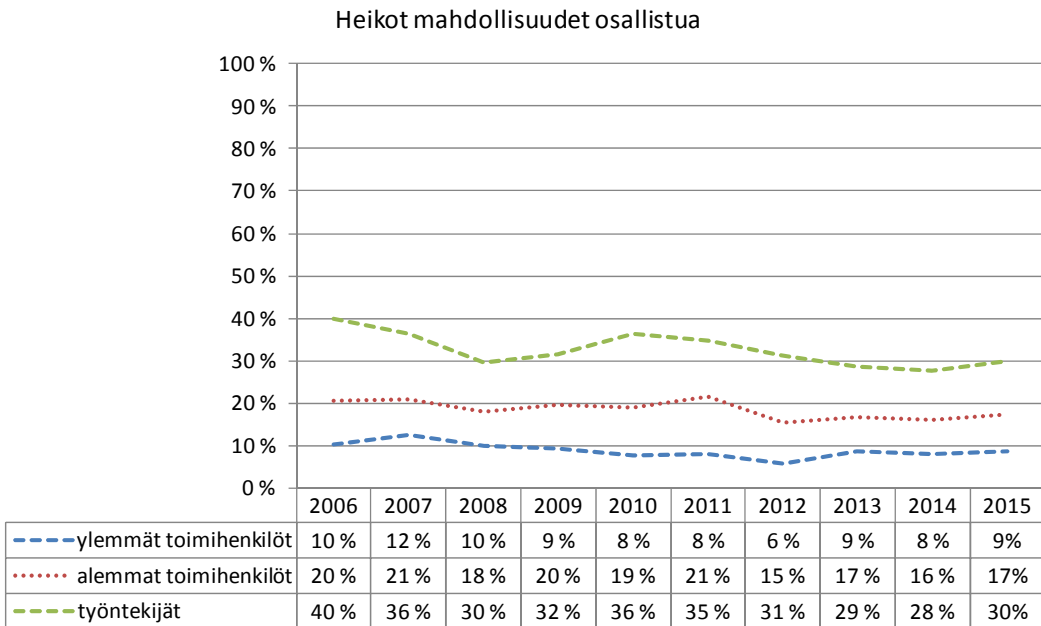
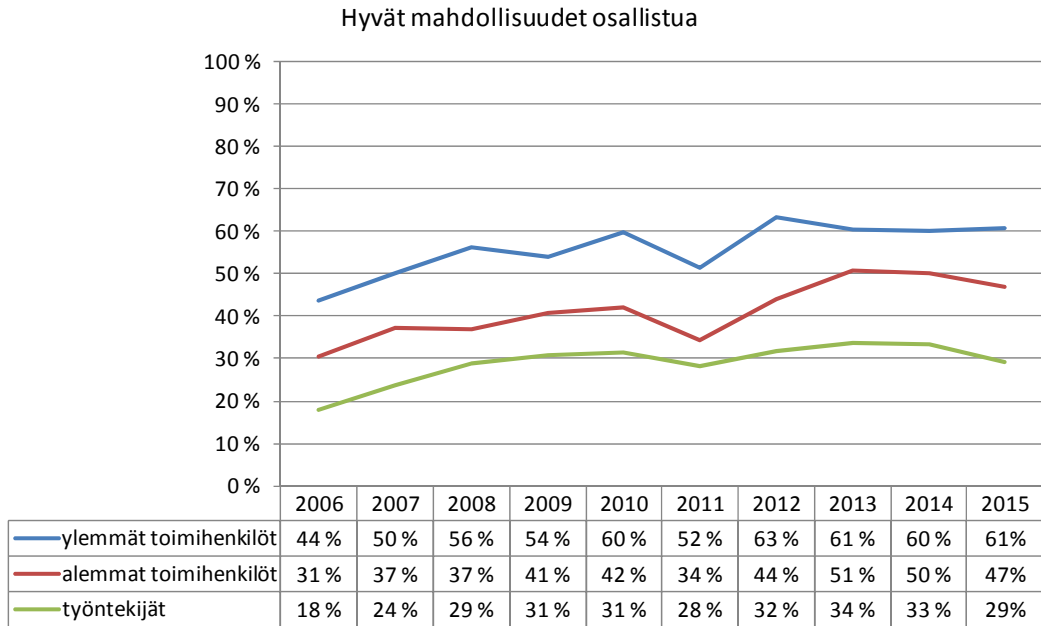
**Kuva 18** Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2015 (%)



Sen sijaan erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä. (Kuva 19) Ylemmistä toimihenkilöistä noin 60 prosentilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen verrattuna noin puoleen alemmista toimihenkilöistä ja alle kolmannekseen työntekijöistä. Alle kymmenen prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä arvioi, että mahdollisuudet olisivat huonot. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on puolet suurempi ja työntekijöistä 30 prosenttia mielsi osallistumisen olevan hankalaa. Osallistumismahdollisuudet olivat kaikilla ryhmillä vuonna 2015 merkittävästi paremmat kuin kymmenen vuotta sitten.

**Kuva 19**

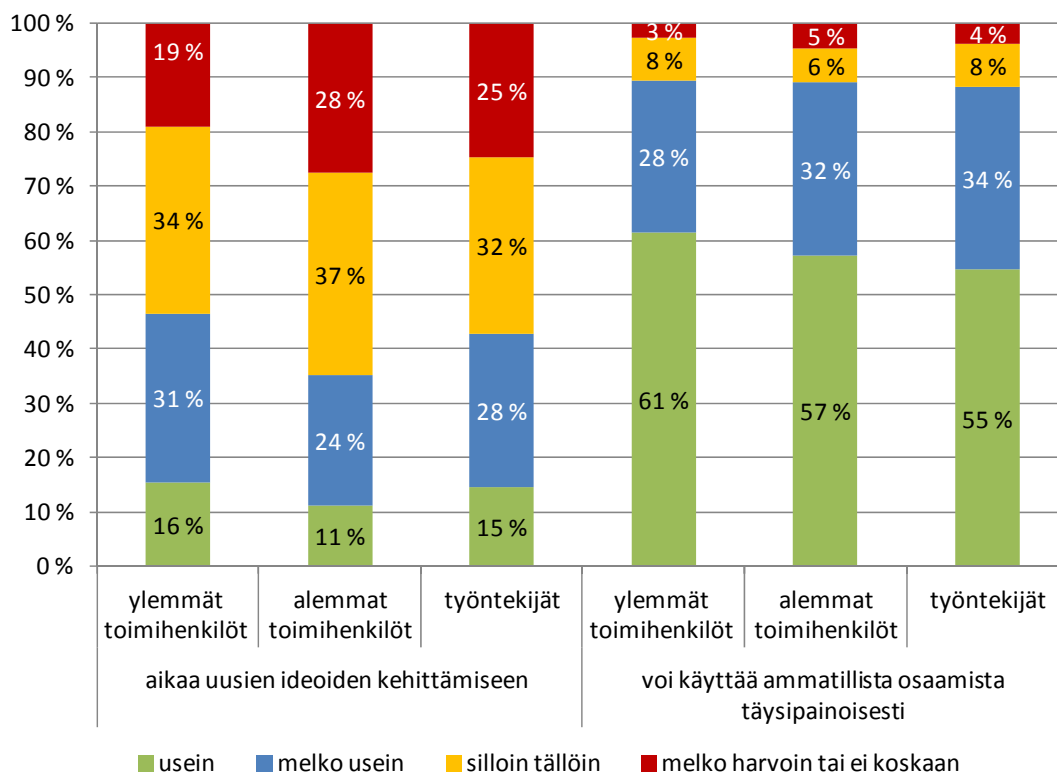
Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2015 (%)



Uusimmassa barometrissa palkansaajilta kysyttiin myös töiden organisoimisen piirteistä, jotka osaltaan vaikuttavat innovaatiotoimintaan. Näitä ovat muun muassa se, riittääkö työssä aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen, sekä oman osaamisen täysipainoinen hyödyntäminen työssä. Noin 40 prosenttia vastaajista koki, että ideoimiseen löytyy työssä aikaa usein tai melko usein. Silloin tällöin aikaa löytyi 35 prosentilta. Viidenneksen tilannetta kuvasi se, että aikaa riitti vain harvoin ja ainoastaan neljällä prosentilla aikaa ideointiin ei ollut koskaan. Oma ammatillinen osaaminen oli suurimmalla osalla täydessä käytössä, miltei 60 prosentilla usein ja kolmanneksella melko usein. Noin kymmenennes käytti osaamistaan täysipainoisesti silloin tällöin tai melko harvoin. Juuri kukaan ei sanonut, että osaaminen ei pääsisi koskaan esille.

Miehillä on naisia paremmin aikaa uusien ideoiden miettimiseen. Miehistä noin viidennes arvioi, että aikaa on harvoin tai ei koskaan verrattuna noin 30 prosenttiin naisista. Omaa osaamista voivat hyödyntää yhtäläisesti sekä miehet että naiset. Eriikäisten ajankäytön mahdollisuudet ovat melko samankaltaisia. 35–44-vuotiaiden ryhmä eroaa muista hieman, heillä ideointiin liikenä ripauksen enemmän aikaa kuin muilla. Myös osaamisen hyödyntämisessä ikäryhmien erot ovat pieniä. Iäkkäimpien osaaminen oli täydessä käytössä hieman muita kattavammin ja nuorimpien vähän muita harvemmin. Alemmilla toimihenkilöillä oli muita harvemmin aikaa ideointiin. Ammatillinen osaaminen oli täydessä käytössä yhdeksällä kymmenestä – sosioekonomisesta asemasta suuremmin riippumatta. (Kuva 20)

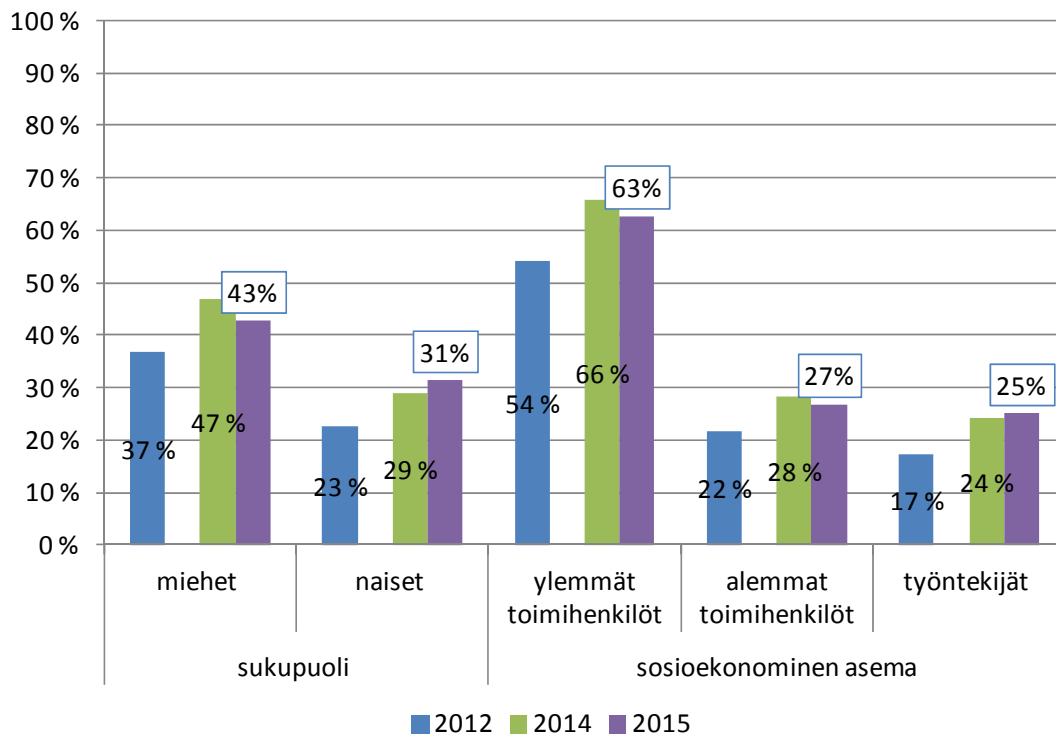
**Kuva 20** Innovaatioita tukevia työn organisoimisen elementtejä 2015 (%)



### 3.3 Yhteistyö yli organisaatorajojen

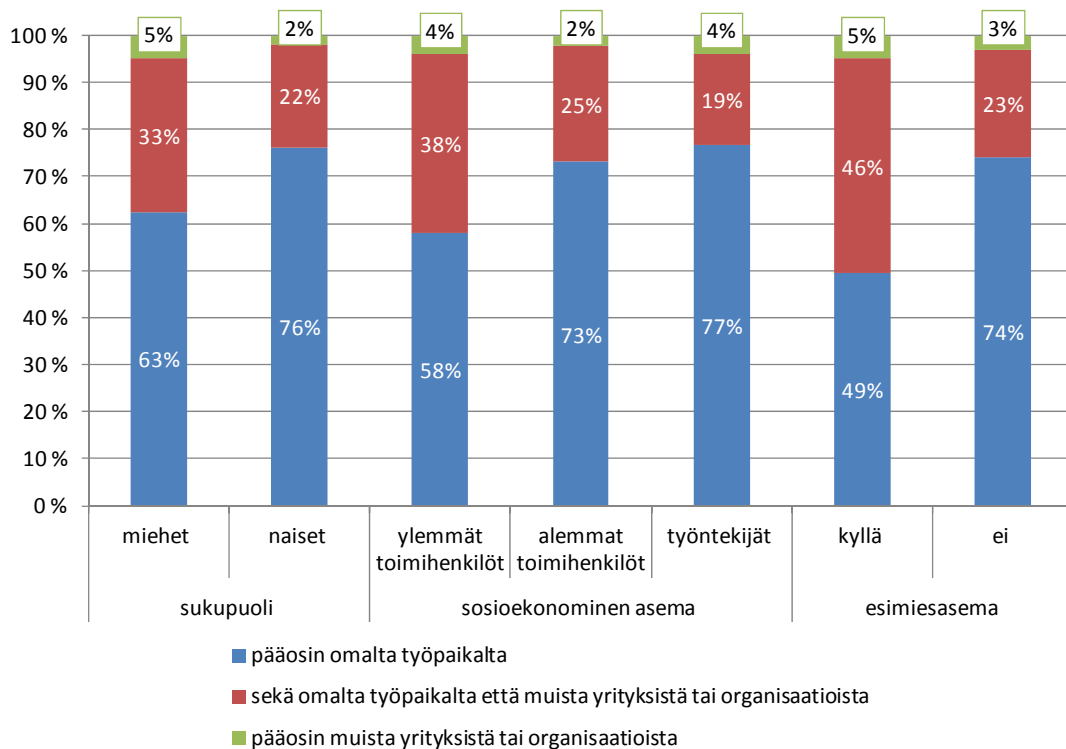
Projekti- tai työryhmissä työskentely, joissa on osallistujia eri yrityksistä tai organisaatioista, oli selvästi yleisempää kuin kolme vuotta sitten. Osuus on noussut vuodesta 2012 vajaalla kymmenellä prosenttiyksiköllä ja vuosina 2014 ja 2015 miltei 40 prosenttia palkansaajista työskenteli organisaatorajat ylittävissä tiimeissä. Miehillä oman työpaikan rajat ylittävä yhteistyö on yleisempää kuin naisilla. Etenkin ylemmät toimihenkilöt tekivät töitä ryhmissä, joihin kuuluu oman organisaation ulkopuolisia kollegoita. (Kuva 21)

**Kuva 21** Projekti- tai työryhmätyö yli organisaatiorajojen sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2014–2015 (%)



Suurin osa palkansaajista, noin 70 prosenttia, työskenteli kuitenkin pääosin omalta työpaikalta tulevien kollegoiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa. 27 prosenttia ilmoitti, että yhteistyötä tehdään sekä omalta työpaikalta että muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kanssa. Vain kolme prosenttia kertoi työskentelevänsä pääosin muualta tulevien kanssa ja yksi sadasta sanoi, että työssä ei ole lainkaan kollegoita tai yhteistyökumppaneita. Kuten projektityö, myös muu työskentely oman työpaikan ulkopuolisten kanssa on miehille yleisempää kuin naisille. Ylemmät toimihenkilöt ovat muita verkottuneempia oman organisaation ulkopuolelle. Esimiesasemassa olevista puolet sanoi työskentelevänsä muualta tulevien kollegoiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa, kun osuus oli muilla puolet pienempi, noin neljännes. (Kuva 22)

**Kuva 22** Työssä tärkeiden kollegoiden tai yhteistyökumppaneiden taustaorganisaatio 2015 (%)

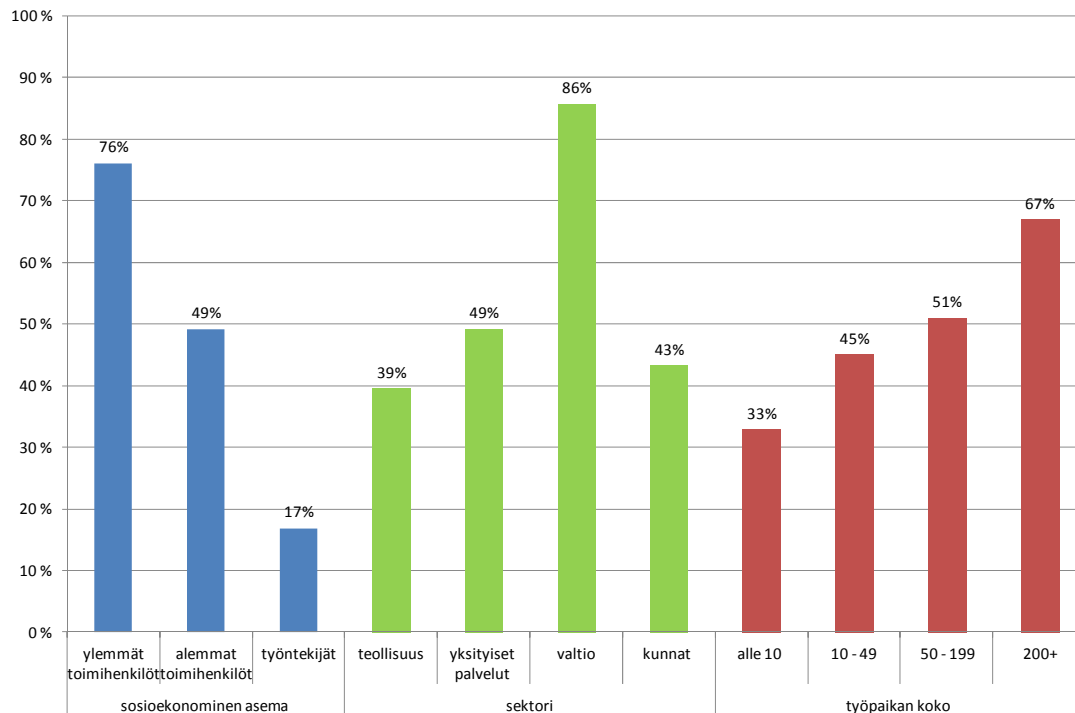


Kuntien palkansaajista jopa neljä viidestä kertoi, että yhteistyökumppanit tulevat pääosin omalta työpaikalta. Tämä selittää osin myös miesten ja naisten välisiä eroja, sillä kuntien palkansaajista valtaosa on naisia. Teollisuudessa, yksityisissä palveluissa ja valtiolla vastaava osuus oli noin kaksi kolmesta. Erikokoisten työpaikkojen välillä ei sen sijaan ole merkittäviä eroja.

Jopa liki puolet palkansaajista, sekä miehet että naiset, käytti työssään sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joten yhteistyötä tehdään usein myös virtuaalisesti. Virtuaalisia yhteistyövälineitä käyttävät etenkin ylemmät toimihenkilöt sekä valtiolla ja isoissa organisaatioissa työskentelevät. (Kuva 23)



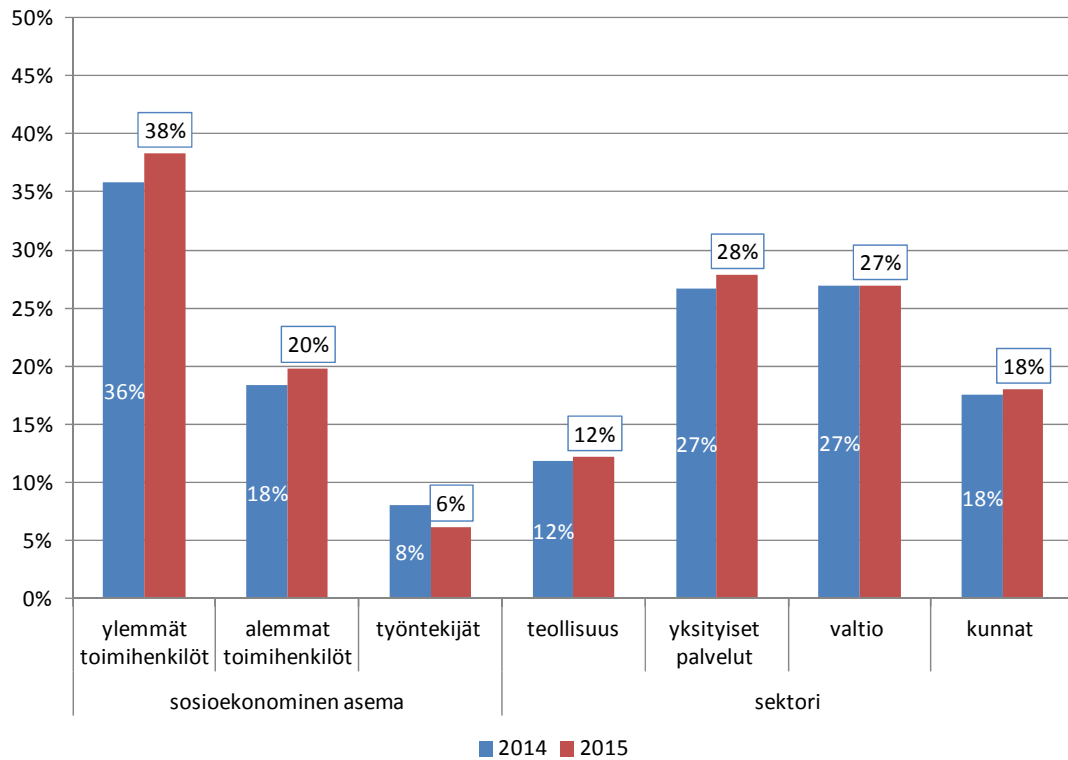
**Kuva 23** Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2015 (%)



Sosiaalinen media ulottuu työelämäänkin, joten vuosina 2014 ja 2015 työolobarometrissa on kysytty aiheesta. Yhteisöpalvelujen suosio on ollut kasvussa viime vuosina. Tilastokeskuksen mukaan 53 prosenttia 16–89-vuotiaista oli vuonna 2015 seurannut yhteisöpalveluja. Jopa 22 prosenttia seurasi yhteisöpalveluja useasti päivässä ja 21 prosenttia päivittäin. Yhteisöpalvelujen käyttö on ikäsidonnaista. Lähes kaikki 16–24-vuotiaat (93 %) käyttivät yhteisöpalveluja ja 25–34-vuotiaistakin 87 prosenttia. 35–44-vuotiaiden joukossa osuus oli 70 prosenttia ja 45–54-vuotiaistakin puolet oli mukana yhteisöpalveluissa. Vanhempia ikäryhmiä yhteisöpalvelut kiinnostivat vähemmän. (Suomen virallinen tilasto 2015, Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö.)

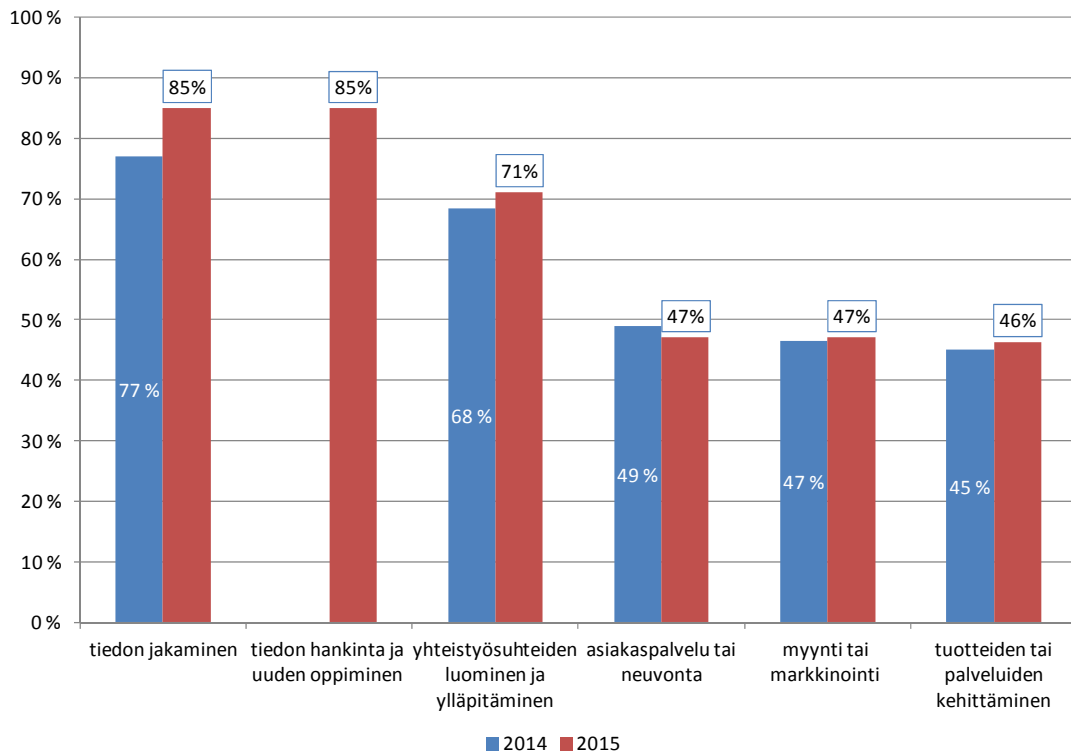
Barometrissa esimerkkeinä sosiaalisista medioista annettiin keskustelufoorumit, Facebook, Twitter, blogit ja wikit. Edellisvuoden tapaan vuonna 2015 joka viides palkansaaja, sekä miehistä että naisista, käytti sosiaalista mediaa työssään. Aktiivisimpia somen käyttäjiä olivat 35–44-vuotiaat ja tässä ikäryhmässä käyttäjien osuus on noussut edellisvuodesta (23 % vuonna 2014 ja 29 % vuonna 2015). Sosiaalisen median käyttö oli yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä, yksityisissä palveluissa ja valtion palkansaajilla. (Kuva 24)

**Kuva 24** Sosiaalisen median käyttö työssä sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2014–2015 (%)



Suurin osa käytti sosiaalista mediaa tiedon jakamiseen ja etsimiseen sekä uuden oppimiseen. Myös yhteistyösuhteita hoidettiin usein sosiaalisen median avulla. Hieman alle puolet somen käyttäjistä valitsi käyttötarkoitukseksi asiakaspalvelun tai neuvonnan, myynnin tai markkinoinnin sekä tuotteiden tai palveluiden kehittämisen. Tiedon jakaminen somessa oli hieman edellisvuotta yleisempää, muut käyttötarkoitukset eivät kasvattaneet suosiotaan. (Kuva 25)

**Kuva 25** Sosiaalisen median käyttötarkoitukset työssä 2014–2015 (%)



Sosiaalista mediaa työssään käyttävät, N=710–716

## 4 Työssä kehittyminen

Kansainvälisen aikuistutkimuksen (PIAAC) mukaan suomalaisten perustaidot, lukutaito, numerotaito ja tietotekniikkaa soveltava ongelmanratkaisutaito, ovat useimpiin muihin maihin verrattuna erinomaiset. Etenkin nuoret ikäluokat ovat taidoiltaan maailman parhaita. (Malin et al. 2013.) Hyvät perustaidot antavat mainion pohjan ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja ne harjaantuvat ja säilyvät, kun taitoja käytetään työssä ja vapaa-ajalla. Elinikäinen oppiminen auttaa varautumaan työelämän muutoksiin. Uusien tehtävien omaksuminen helpottuu, kun osaaminen on ajan tasalla. Työpaikoilla osaaminen saadaan täysipainoisesti käyttöön, kun taidot ja työtehtävät vastaavat toisiaan ja työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen tapoihin sekä kehittää osaamistaan edelleen.

Kouluttautuminen ja uuden oppiminen on tuttua suurelle osalle suomalaisista. Noin puolet 18–64-vuotiaista eli yhteensä yli 1,7 miljoonaa aikuista osallistui koulutukseen vuonna 2012. Lisäksi noin 1,4 miljoonaa suomalaista opiskeli itsenäisesti, esimerkiksi kirjojen ja lehtien avulla sekä tietokonetta ja Internetiä apuna käyttäen. Suurin osa aikuiskoulutuksesta oli ammatillista eli siihen oli osallistuttu työhön tai ammattiin liittyvistä syistä. Suosituimpia olivat liitetalous- ja oikeustieteen opinnot sekä palveluihin ja harrastuksiin liittyvät koulutukset. (Niemi et al. 2014.)

Suomi nousee kärkijoukkoon kansainvälisissä vertailuissa myös työssä käyvien kouluttautumismahdollisuuksissa. Tästä kertovat esimerkiksi Eurooppalaisen työolotutkimuksen (EWCS) ja Eurooppalaisen yritys-kyselyn (ECS) tulokset vuosilta 2015 ja

2013. EWCS osoittaa, että työntekijät olivat Suomessa osallistuneet sekä työnantajan kustantamaan koulutukseen että työssä oppimiseen useammin kuin muualla Euroopassa. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistui 54 prosenttia suomalaisista, kun EU-maiden keskiarvo oli 38 prosenttia. Työssä oppimista oli suomalaisista 55 prosentilla, EU:n keskiarvo oli 34 prosenttia. ECS:n mukaan Itävallassa, Suomessa ja Ruotsissa vain noin joka kymmenes työnantaja sanoi, että henkilöstölle ei lainkaan tarjota aikaa koulutukseen osallistumiseen. Muissa maissa osuus oli suurempi. (Eurofound 2015; Eurofound 2013).

Yli kymmenen henkilöä työllistävät yritykset<sup>1</sup> käyttivät vuonna 2010 kurssikoulutukseen keskimäärin 573 euroa työntekijää kohden. Selvästi suurimmat kustannuserät olivat työntekijöiden koulutusajan palkkakustannukset (48 %) sekä palkkiot koulutuksen järjestäjille (36 %). Koulutukseen osallistunutta kohti panostus oli 1 425 euroa. Toimialakohtaiset erot olivat suuria. Pienimmillään kustannukset olivat majoitus- ja ravitsemusalalla 630 euroa/osallistujaa ja suurimmillaan rahoitus- ja vakuutuslalla 2 400 euroa/osallistujaa. Todellisuudessa koulutukseen osallistumisen kustannukset ovat suuremmat, sillä kurssimuotoisen koulutuksen lisäksi työpaikoilla koulutetaan muillakin tavoin. (Suomen virallinen tilasto 2013, CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus.) Työpaikkoja on kannustettu osaamisen kehittämiseen vuoden 2014 alusta lähtien myös lainsäädännön keinoin. Tarjotessaan henkilöstölleen koulutusta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi työnantaja voi saada taloudellista tukea kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.

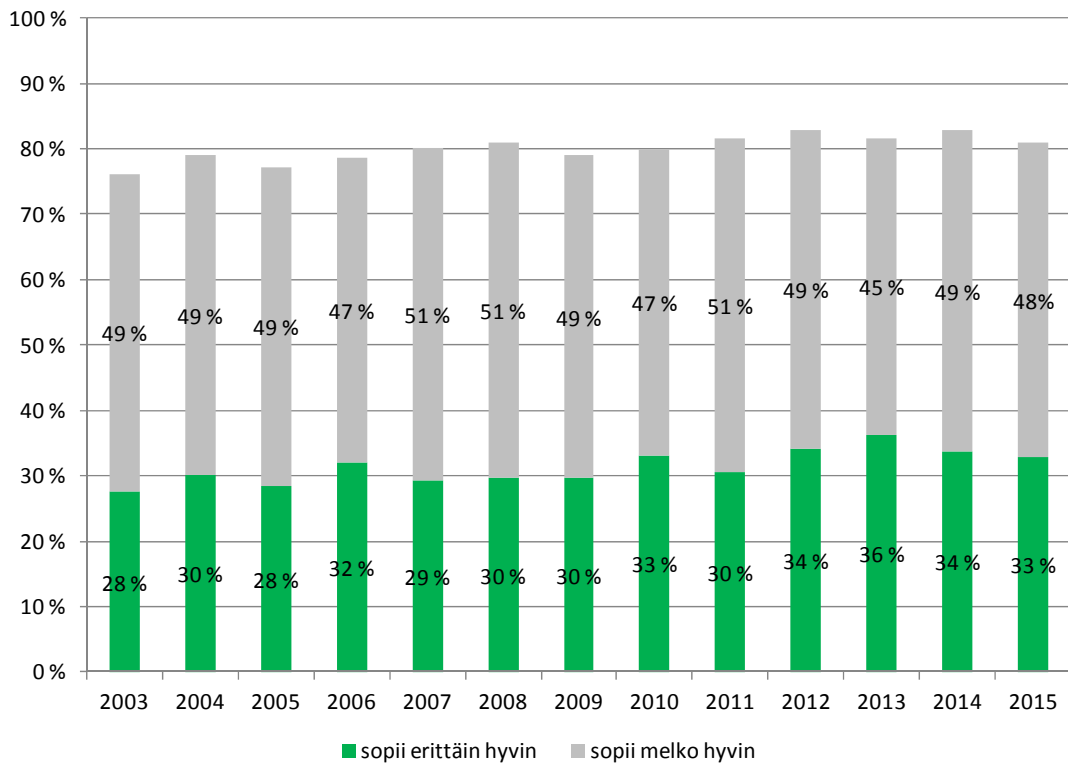
#### 4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen

Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Vuonna 2015 kolmannes oli sitä mieltä, että luonnehdinta sopii heidän työpaikkaansa erittäin hyvin ja miltei puolet sanoi sen kuvaavan heidän työpaikkaansa melko hyvin. Silti vajaa viidennes ajatteli, että oppimismahdollisuuksia ei juuri ole. Uuden oppimisen mahdollisuudet ovat myös hieman parantuneet 2000-luvulla. (Kuva 26) Miesten ja naisten arvioissa oppimismahdollisuuksistaan ei ollut eroja vuonna 2015.

---

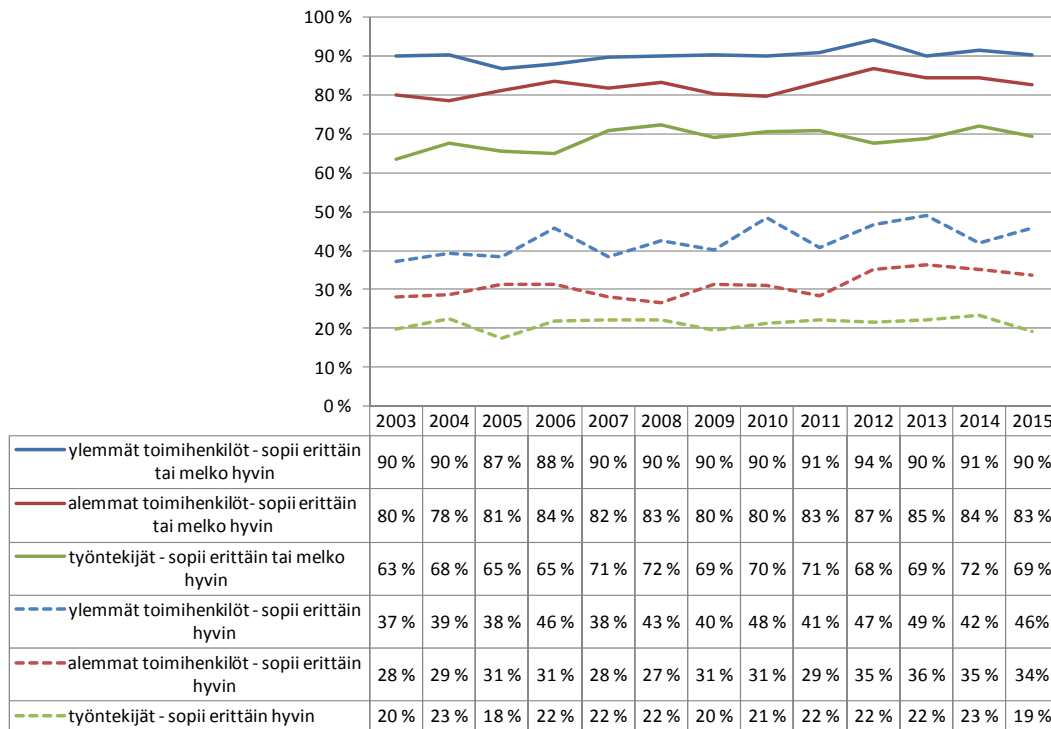
<sup>1</sup> pois lukien maa- ja metsätalousala, koulutusala sekä sosiaali- ja terveysala

**Kuva 26** Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2015 (%)



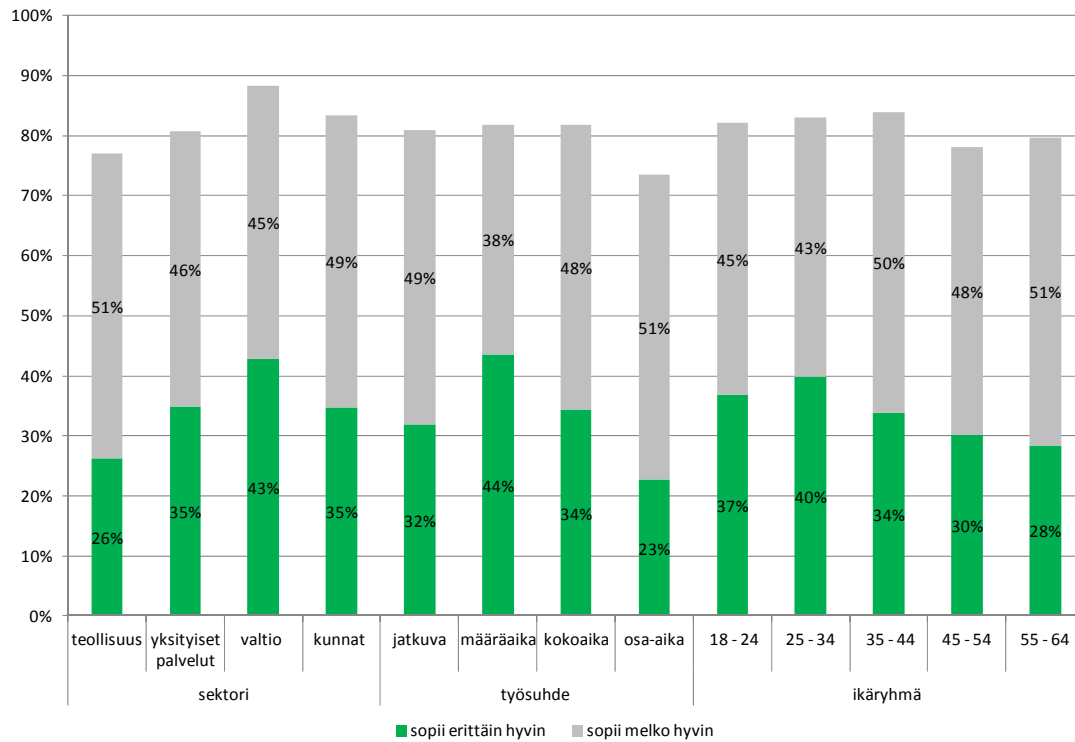
Jopa 90 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 83 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 69 prosenttia työntekijöistä arvioi vuonna 2015, että luonnehdinta ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin tai melko hyvin. Toimihenkilöillä osuudet ovat säilyneet suurin piirtein samalla tasolla runsaan kymmenen vuoden ajan ja työntekijöillä osuus on hieman noussut. Verrattuna 2000-luvun alkuun, toimihenkilöistä entistä useampi kuitenkin arvioi luonnehdinnan sopivan työpaikkaansa erittäin hyvin. (Kuva 27)

**Kuva 27** Työpaikalla voi oppia koko ajan uutta sosioekonomisen aseman mukaan 2003–2015 (%)



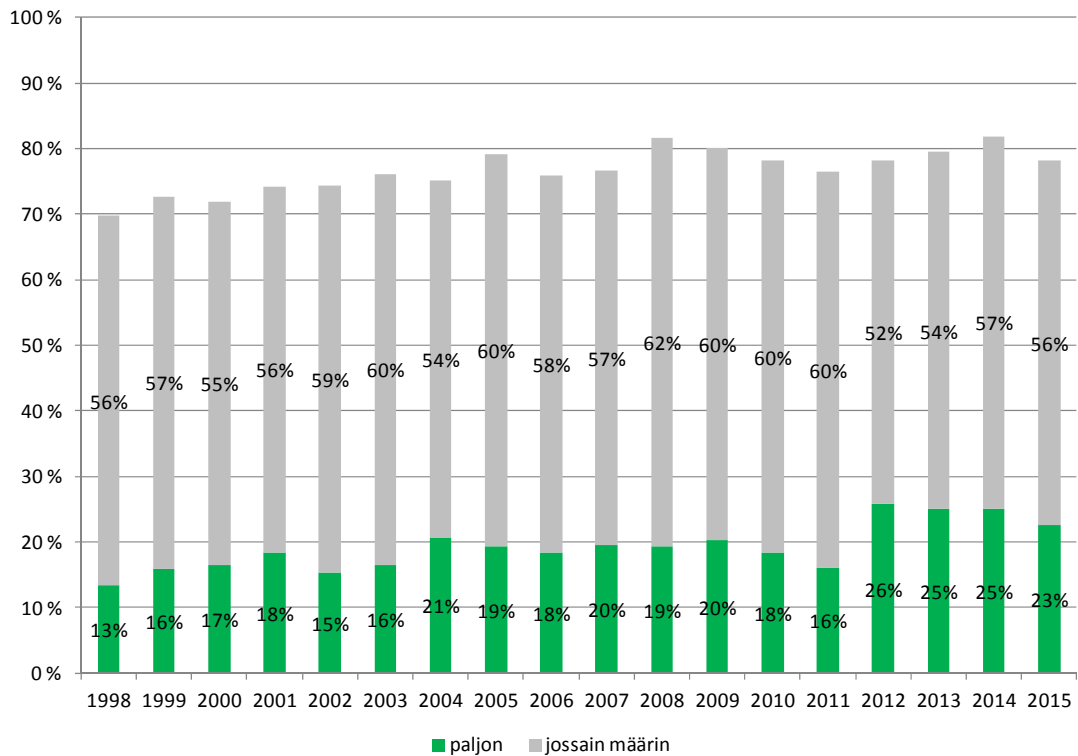
Valtion työntekijöille uuden oppiminen oli yleisintä, mutta myös kunnissa ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä yli 80 prosenttia koki vuonna 2015, että työssä voi oppia koko ajan uusia asioita. Teollisuuden palkansaajilla osuus oli alhaisempi. Määräaikaiset kokivat muita useammin, että voivat oppia työssä jatkuvasti. Osa-aikaisilla työntekijöillä oppimismahdollisuuksia oli niukkimmin. Nuorimmat ikäryhmät kokivat muita useammin voivansa jatkuvasti oppia uutta. (Kuva 28)

**Kuva 28** Työpaikalla voi oppia koko ajan uutta sektorin, työsuhteen tyyppin ja ikäryhmän mukaan 2015 (%)



Suurin osa palkansaajista arvioi, että työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Vajaassa 20 vuodessa niiden osuus, jotka arvioivat, että osaaminen saa työpaikalla paljon huomiota, on liki kaksinkertaistunut. Neljänä viime vuotena noin neljännes palkansaajista on arvioinut, että osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on ollut esillä paljon. (Kuva 29) Ainoastaan viisi prosenttia sanoi vuonna 2015, että asia ei ole lainkaan ollut esillä. Vuonna 1998 näin ajatteli jopa 17 prosenttia palkansaajista.

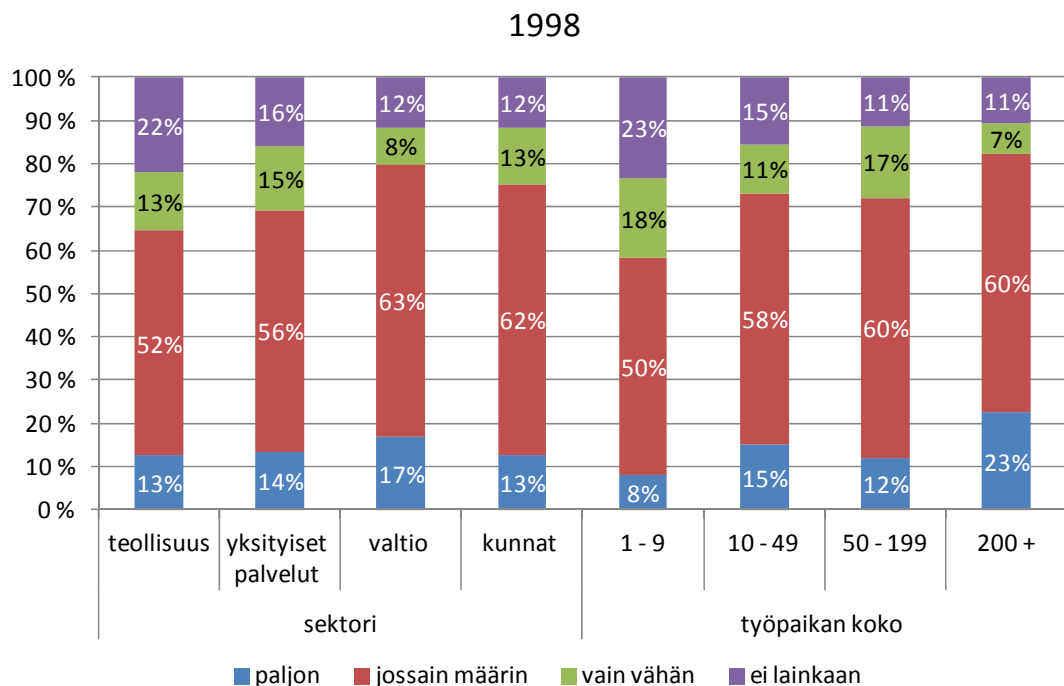
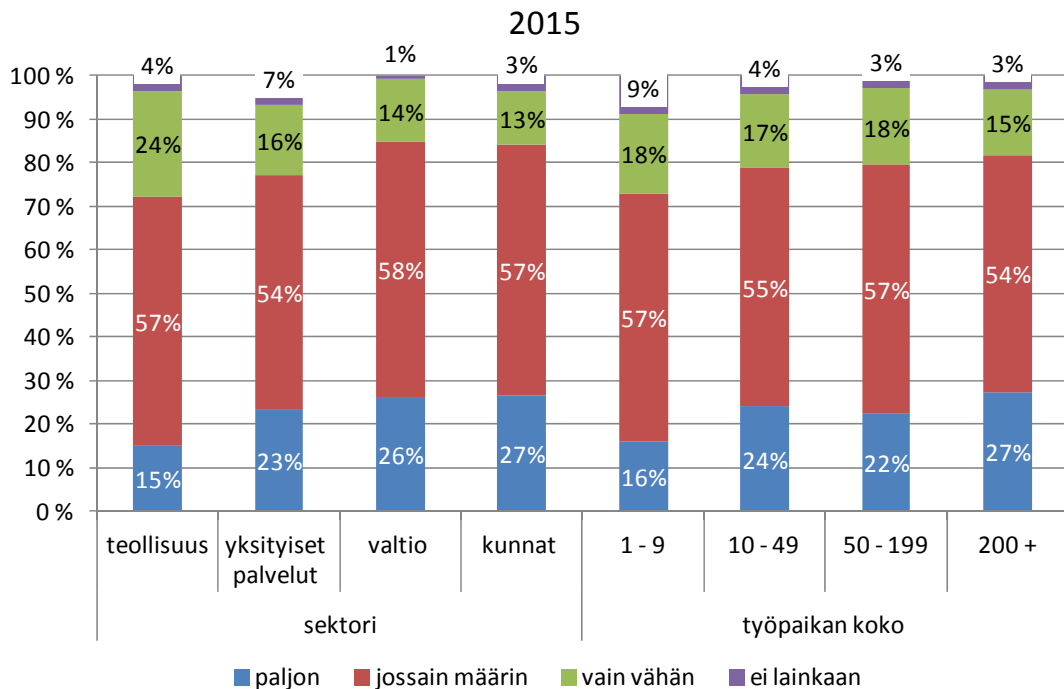
**Kuva 29** Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2015 (%)



Osaamisen kehittämiseen kiinnitetään julkisella sektorilla selvästi enemmän huomiota kuin yksityisellä. Valtiolla ja kunnissa jopa 85 prosenttia palkansaajista sanoi, että osaamiseen on pyritty vaikuttamaan ainakin jossain määrin. Juuri kukaan ei sanonut, että asiaa ei olisi lainkaan huomioitu. (Kuva 30) Erikokoisten työpaikkojen erot ovat tasoittuneet vajaan kahdenkymmenen vuoden aikana, kun pienissäkin työpaikoissa vaikuttaminen henkilöstön osaamiseen on noussut entistä keskeisemmäksi. Vuoden 2015 työolobarometrissa näkyy pieni ero siinä, että alle kymmenen henkilön työpaikoilla oli vähemmän niitä, jotka arvioivat, että osaamiseen olisi kiinnitetty paljon huomiota. Lisäksi pienillä työpaikoilla oli enemmän niitä, jotka arvioivat, että asia ei ole ollut lainkaan esillä.



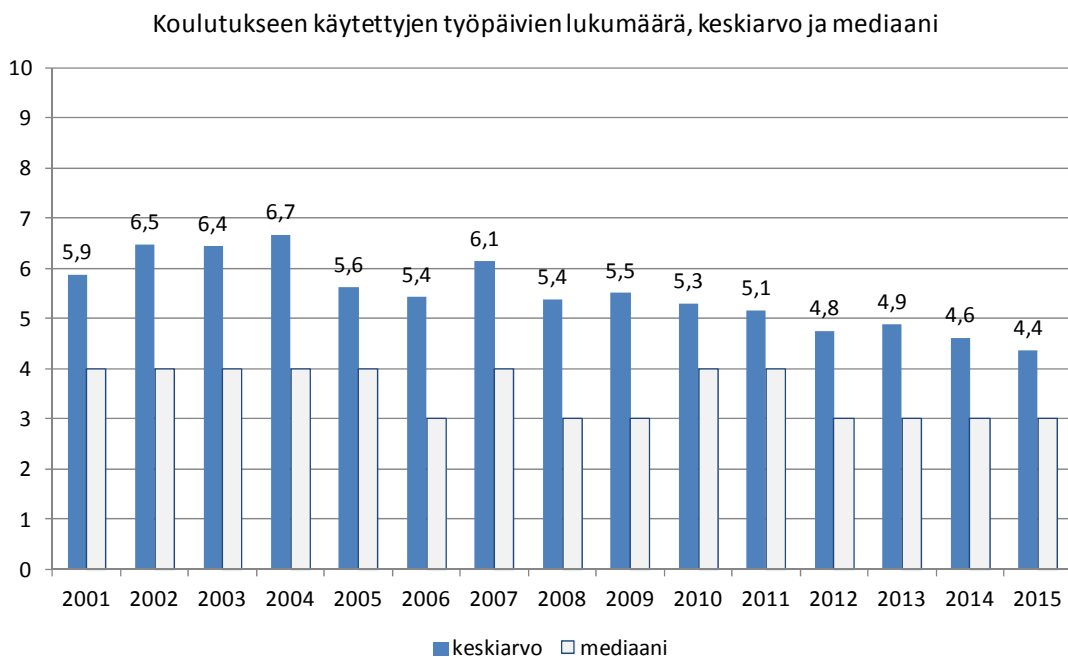
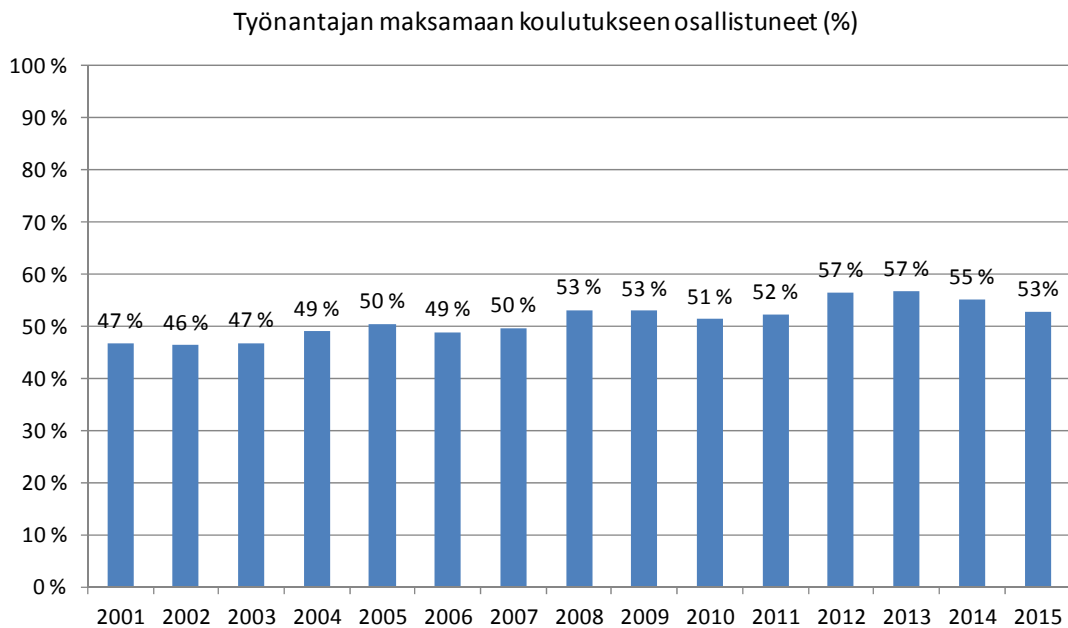
**Kuva 30** Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin ja työpaikan koon mukaan 2015 ja 1998 (%)



Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 53 prosenttia palkansaajista. Osuus on noussut 2000-luvun alusta, mutta viime vuosina osuus on kääntynyt lievästi laskuun. Koulutuksen pituus on laskenut reilun kymmenen vuoden aikana. (Kuva 31) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 koulutuspäiviä oli keskimäärin yli kuusi. Viime vuodet koulutuspäivien määrä on ollut alimmillaan koko 2000-luvun aikana, alle viisi päivää. Muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää. Koulutus-

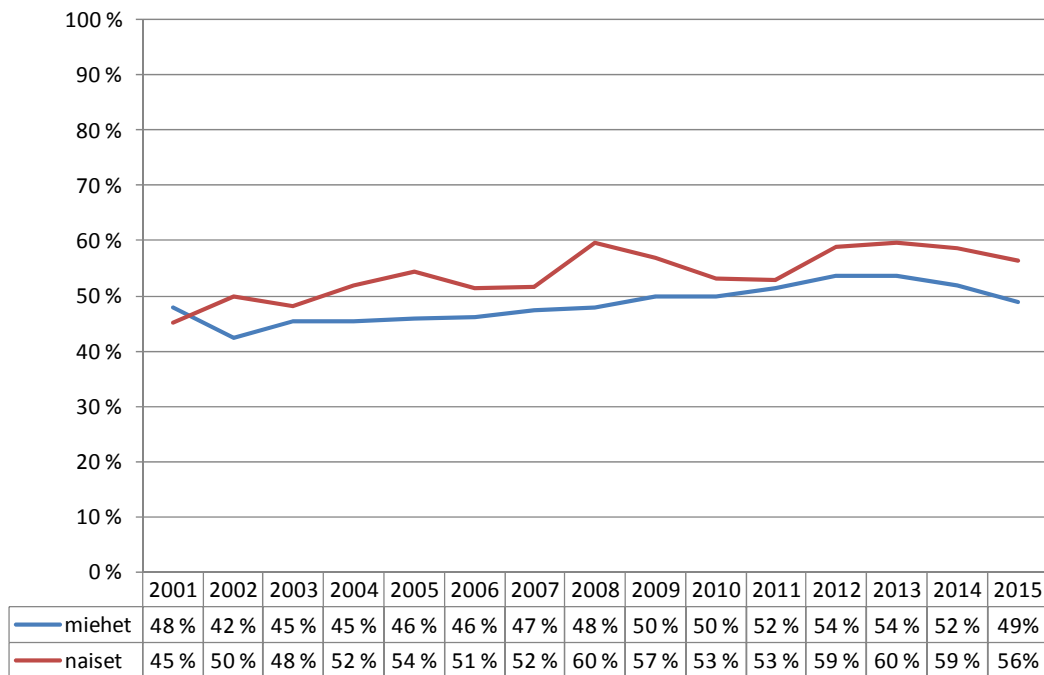
päivien mediaani on vaihdellut kolmen ja neljän välillä. Viime vuosina se on ollut kolme päivää.

**Kuva 31** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2015



Viime vuosina miltei 60 prosenttia naisista on ollut koulutuksessa, miehistä hieman harvempi. Naisilla koulutukseen osallistuminen on yleistynyt pitkällä aikavälillä miehiä enemmän, mutta aivan viime vuosina koulutukseen osallistuneiden osuus on ollut laskussa sekä miehillä että naisilla. (Kuva 32) Miesten koulutukseen käyttämä aika on läpi 2000-luvun ollut johdonmukaisesti pidempi kuin naisten. Vuonna 2015 oli toisin, miehet ja naiset olivat koulutuksessa keskimäärin yhtä pitkän ajan, 4,4 päivää.

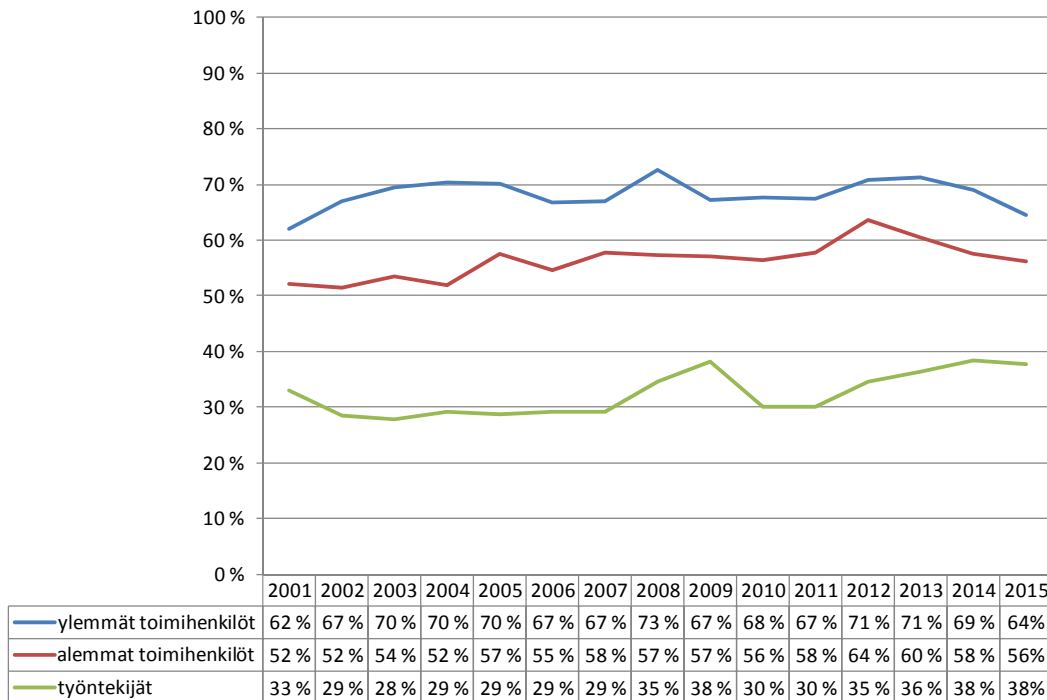
**Kuva 32** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2015 (%)



Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Noin kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa vuonna 2015. Työntekijöillä osuus oli miltei puolet pienempi, 38 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 56 prosenttia osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat olleet suuria koko 2000-luvun ajan, mutta toimihenkilöistä poiketen työntekijöiden osallistuminen koulutukseen on lisääntynyt vuodesta 2011 lähtien, joskin vuonna 2015 osuus säilyi edellisvuoden tasolla (Kuva 33) Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2015 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät tähän keskimäärin 4,7 alemmat toimihenkilöt 4,4 ja työntekijät 3,4 työpäivää. Erot koulutuksen pituudessa ovat kuitenkin pienentyneet, sillä etenkin ylempien toimihenkilöiden koulutuksessa viettämä aika on lyhentynyt 2000-luvulla.

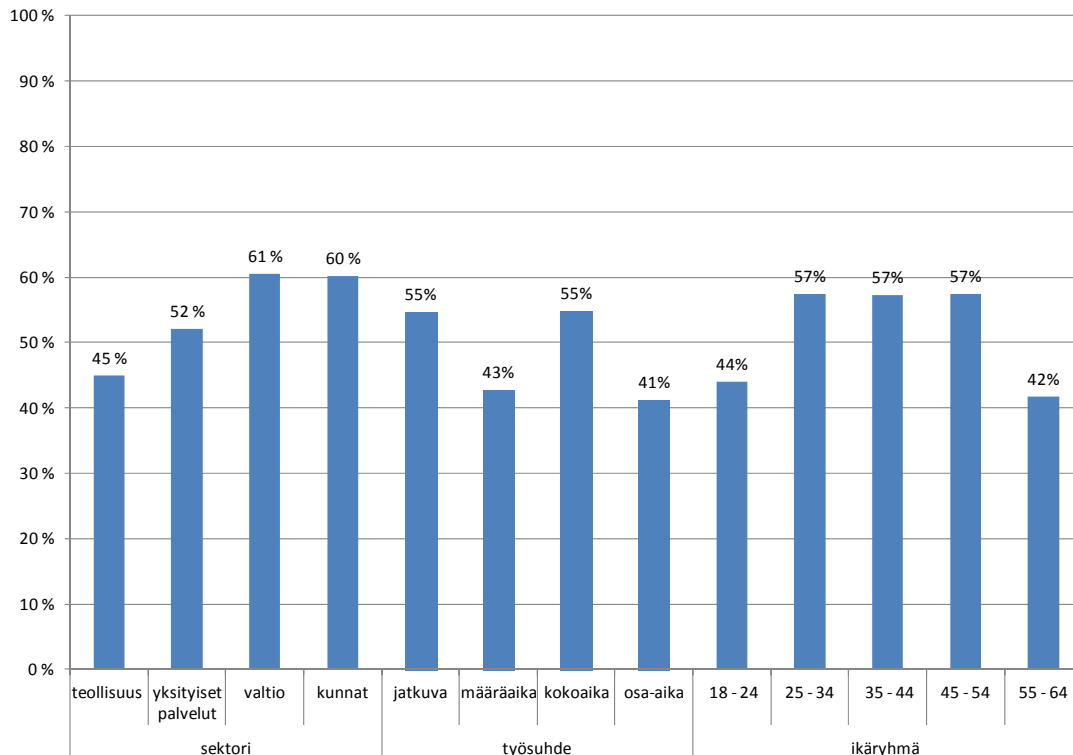
**Kuva 33**

Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2015 (%)



Työnantajan tarjoama koulutus oli yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Teollisuuden palkansaajille koulutus oli harvinaisinta. Jatkuvassa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevista 55 prosenttia osallistui koulutukseen vuoden 2015 aikana. Määrä- ja osa-aikaisten osallistuminen oli selvästi vähäisempää. Ikäryhmistä kaikista nuorimmat ja vanhimmat osallistuivat koulutukseen harvimmoin. (Kuva 34) Valtion palkansaajat käyttivät koulutukseen eniten aikaa. Vuonna 2015 koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 5,1, kuntien ja yksityisten palvelujen työntekijöillä 4,4 ja teollisuudessa työskentelevillä 3,8 työpäivää. Jatkuvassa työsuhteessa olevien ja määräaikaisten koulutukseen käyttämässä ajassa ei juuri ollut eroja. Kokoaikaisesta koulutukseen käyttämä aika oli sen sijaan pidempi kuin osa-aikaisten (4,4 ja 3,6 työpäivää). Ikäryhmistä 35–44-vuotiaat käyttivät koulutukseen eniten aikaa (4,6 työpäivää).

**Kuva 34** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sektorin ja työsuhteen tyypin ja ikäryhmän mukaan 2015 (%)



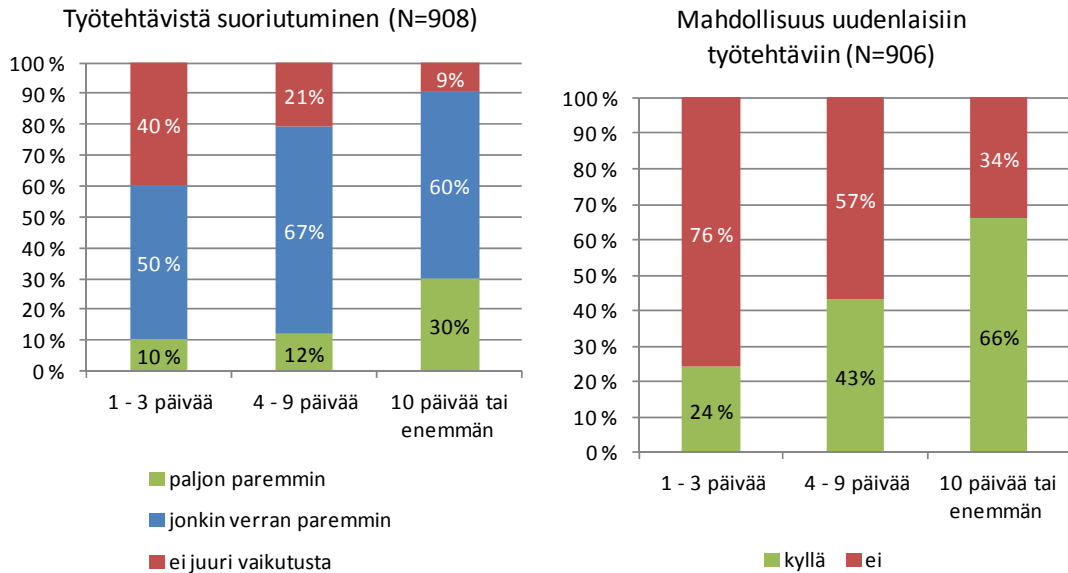
Uusimmassa barometrissa kysyttiin myös, millaisia vaikutuksia koulutukseen osallistumisella on ollut omassa työssä: onko koulutus auttanut suoriutumaan tehtävistä entistä paremmin, ja onko oma osaaminen laajentunut niin, että voi tehdä uudenlaisia työtehtäviä. Koulutuksen hyöty työn kannalta riippuu koulutuksen sisällöstä ja tavoitteista. Vuoden 2010 Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimuksen mukaan vähintään kymmenen työntekijän yrityksissä kurssimuotoinen koulutus keskittyi useimmin työpaikan toimialan ammatteihin tai työtehtäviin liittyvän erityisosaamisen kehittämiseen. Myös asiakastyö- ja johtamistaitoja kehitettiin melko usein. Palvelualoilla keskittyttiin teollisuutta enemmän asiakaspalveluosaamiseen ja IT-taitoihin. Teollisuudessa oli keskimääräistä enemmän pakollisia kursseja työturvallisuus- ja terveysasioihin liittyen. (Suomen virallinen tilasto 2013, CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus - tutkimus.)

Työolobarometrissa ei kerätä tietoja koulutuksen sisällöistä, vaan ainoastaan koulutuksen vaikutuksista omaan työhön. Suurin osa palkansaajista arvioi vuonna 2015, että koulutus on helpottanut työtehtävistä suoriutumista. Runsas kymmenennes sanoi, että suoriutuu koulutuksen ansiosta tehtävistä paljon aiempaa paremmin ja runsas puolet jonkin verran paremmin. Vajaan kolmanneksen mielestä koulutuksella ei ollut juurikaan vaikutusta tehtävistä suoriutumiseen. Runsas kolmannes sanoi, että tekee tai voisi tehdä uudenlaisia työtehtäviä koulutukseen osallistuttuaan. Koulutuksen pituudella on hyvin selkeä yhteys siihen, millaisia sen vaikutukset työhön ovat. Mitä pidempi koulutus, sitä useampi vastaaja arvioi, että koulutus on auttanut suoriutumaan työtehtävistä entistä paremmin ja tuonut mahdollisuuden tehdä uudenlaisia työtehtäviä. Niiden joukossa, joilla koulutusta on ollut kymmenen päivää tai enemmän<sup>2</sup> vuoden aikana, joka kymmenes sanoi, että sillä ei juuri ollut merkitystä työteh-

<sup>2</sup> Vuonna 2015 12 prosenttia palkansaajista arvioi olleensa vuoden aikana koulutuksessa kymmenen työpäivää tai enemmän.

tävien sujumisen kannalta. Lisäksi miltei kaksi kolmesta sanoi, että koulutuksen myötä on avautunut uusia työmahdollisuuksia. (Kuva 35)

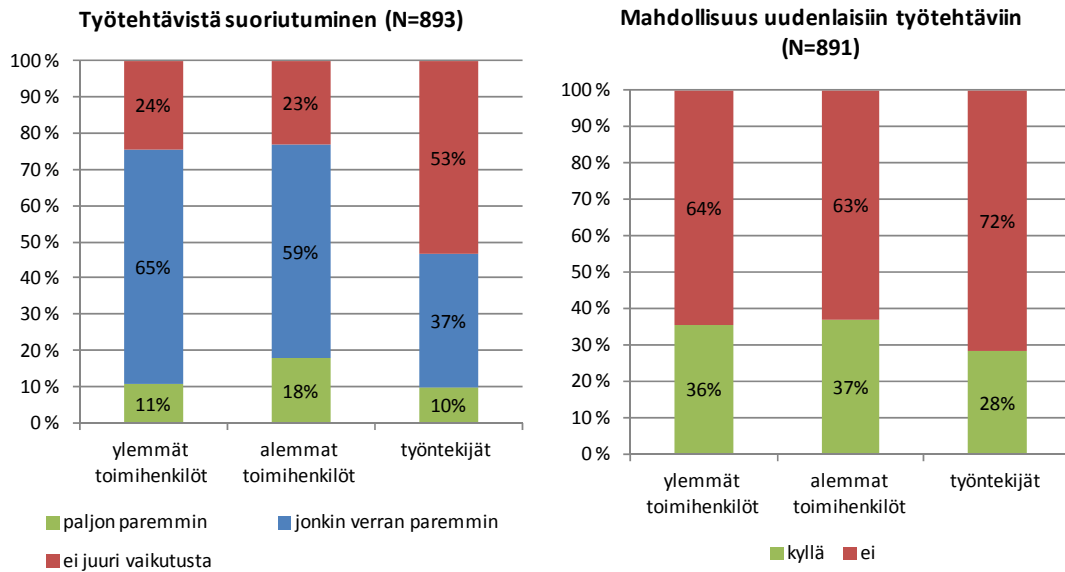
**Kuva 35** Työnantajan maksaman koulutuksen vaikutuksia omaan työhön koulutuksen keston mukaan 2015 (%)



Eri-ikäisten välillä ei ole merkittäviä eroja siinä, miten koulutuksen koetaan auttaneen tehtävien sujumista. Sen sijaan koulutus auttoi useimmin nuorimpia ikäryhmiä laajentamaan osaamistaan uusiin tehtäviin. 18–34-vuotiaista jopa 45 prosenttia kertoi, että tekee tai voisi tehdä uusia tehtäviä koulutuksen ansiosta. 35–54-vuotiailla osuus oli noin kolmanneksessa ja 55–64-vuotiaista 28 prosenttia arvioi osaamisen laajentuneen uudenlaisiin tehtäviin.

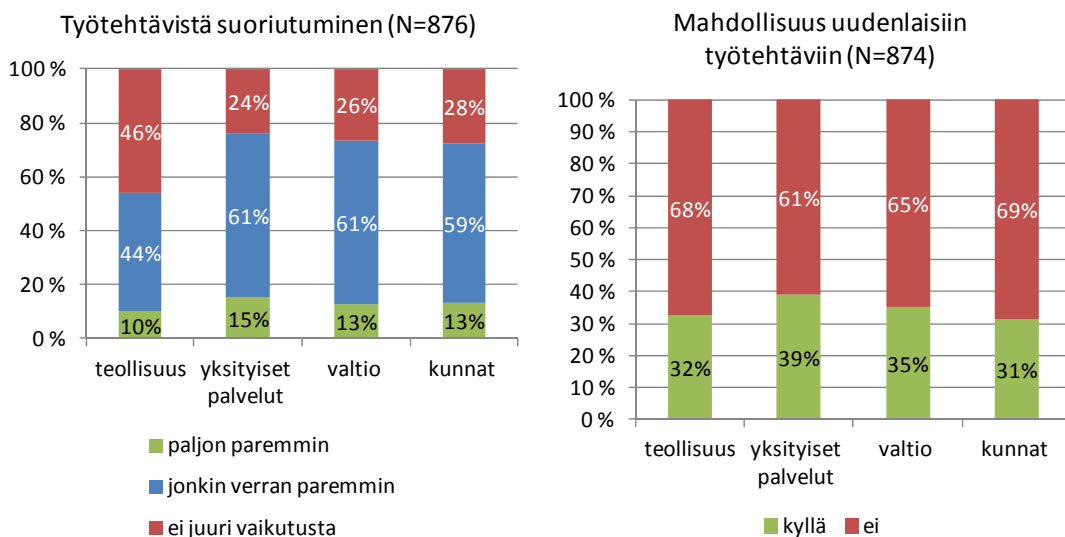
Sosioekonominen asema on kytköksissä siihen, millaisia vaikutuksia koulutuksella koetaan olleen. (Kuva 36) Rungas puolet työntekijöistä arvioi, että koulutus ei ole juuri edistänyt tehtävistä suoriutumista. Toimihenkilöistä näin ajatteli vain joka neljäs. Muita suurempi osa, miltei viidennes alemmista toimihenkilöistä arvioi koulutuksen auttaneen suoriutumaan tehtävistä paljon aiempaa paremmin. Ylemmistä toimihenkilöistä ja työntekijöistä näin ajatteli vain joka kymmenes. Rungas kolmannes toimihenkilöistä mielsi, että koulutus on tuonut mahdollisuuksia tehdä uudenlaisia työtehtäviä. Työntekijöistä näin koki harvempi, runsas neljännes.

**Kuva 36** Työnantajan maksaman koulutuksen vaikutuksia omaan työhön sosioekonominen aseman mukaan 2015 (%)



Eri sektoreilla työskentelevistä palkansaajista teollisuudessa koulutus oli harvimminkin edesauttanut tehtävistä suoriutumista. Miltei puolet arvioi, että koulutuksella ei ollut vaikutusta suoriutumiseen. Osuus on liki kaksinkertainen yksityisten palvelujen, valtion ja kuntien työntekijöihin verrattuna. Yksityisissä palveluissa koulutuksen koettiin mahdollistavan uudenlaisia työtehtäviä hieman useammin kuin muilla sektoreilla. (Kuva 37)

**Kuva 37** Työnantajan maksaman koulutuksen vaikutuksia omaan työhön sektorin mukaan 2015 (%)



Aiemmin kerrottiin, että työntekijöiden osaaminen on työssä varsin hyvin käytössä. Jopa yhdeksän kymmenestä palkansaajasta sanoi, että voi käyttää ammatillista osaamistaan täysipainoisesti usein tai melko usein. Osaamisen hyödyntämistä edistävät myös vaikutusmahdollisuudet työssä, joita kuvataan seuraavaksi.

## 4.2 Vaikutusmahdollisuudet

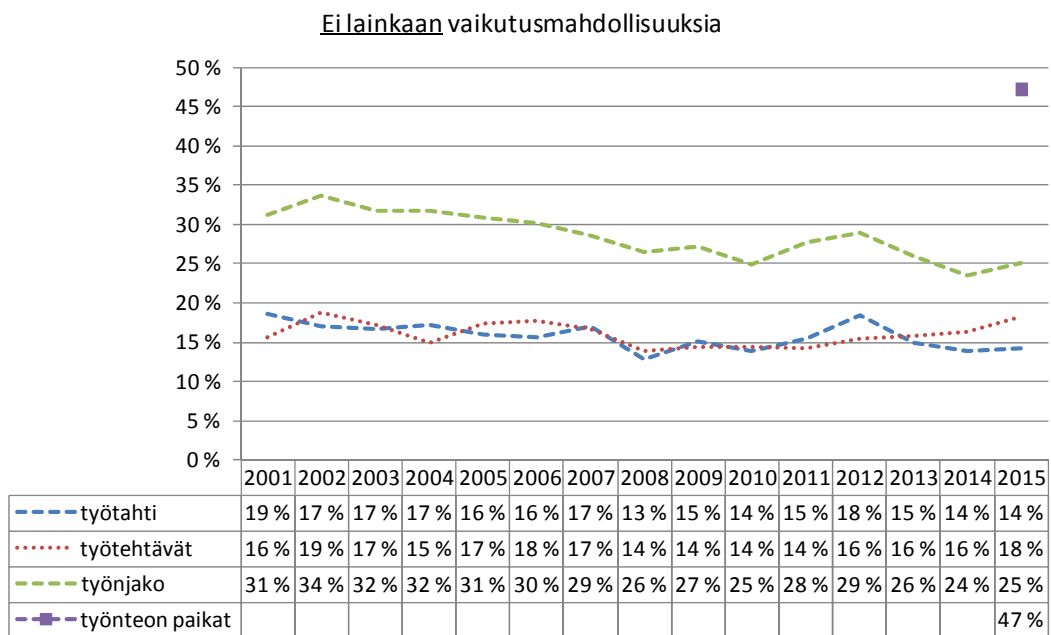
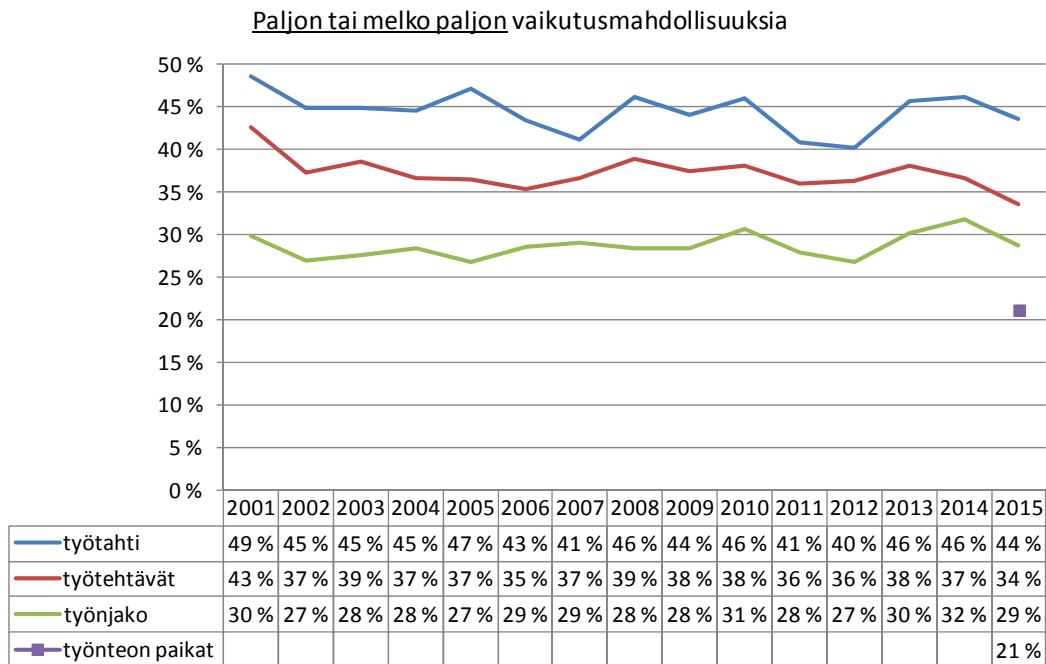
Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakamiseen työpaikalla sekä uusimmassa kyselyssä myös siihen, missä paikoissa tai tiloissa työtä tekee. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä neljästä yleisintä, vuonna 2015 noin viidennes palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja neljännes melko paljon. 42 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. 14 prosentilla ei ollut lainkaan mahdollisuutta säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen oli hieman harvinaisempaa kuin työtahtiin vaikuttaminen. Joka kymmenennellä oli paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja joka neljännellä melko paljon. Liki puolet sanoivat vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkun verran ja miltei viidenneksellä niitä ei ollut lainkaan.

Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan vajaa kolmannes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon (10 %) tai melko paljon (19 %). Miltei puolet vastaajista sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja neljänneksellä ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Viidennes palkansaajista voi vaikuttaa työnteon paikkoihin (9 % paljon ja 12 % melko paljon). Vajaa puolet palkansaajista ei voi valita työnteon paikkoja lainkaan.

Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain, mutta pitkällä aikavälillä trendit ovat yllättävän tasaisia. (Kuva 38) Selkein muutos on tapahtunut niiden kohdalla, jotka eivät voi lainkaan vaikuttaa työnjakoon. 2000-luvun alussa joka kolmas palkansaaja sanoi, että ei voi lainkaan vaikuttaa töiden jakamiseen. Osuus on pudonnut neljännekseen vuonna 2015. Vuosien 2014 ja 2015 välillä tapahtuneet muutokset ovat pieniä, mutta kolme vaikutusmahdollisuuksia mittaavaa indikaattoria näyttävät tilanteen olevan enemmän heikkenemässä kuin paranemassa.



**Kuva 38** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin 2001–2015 (%)

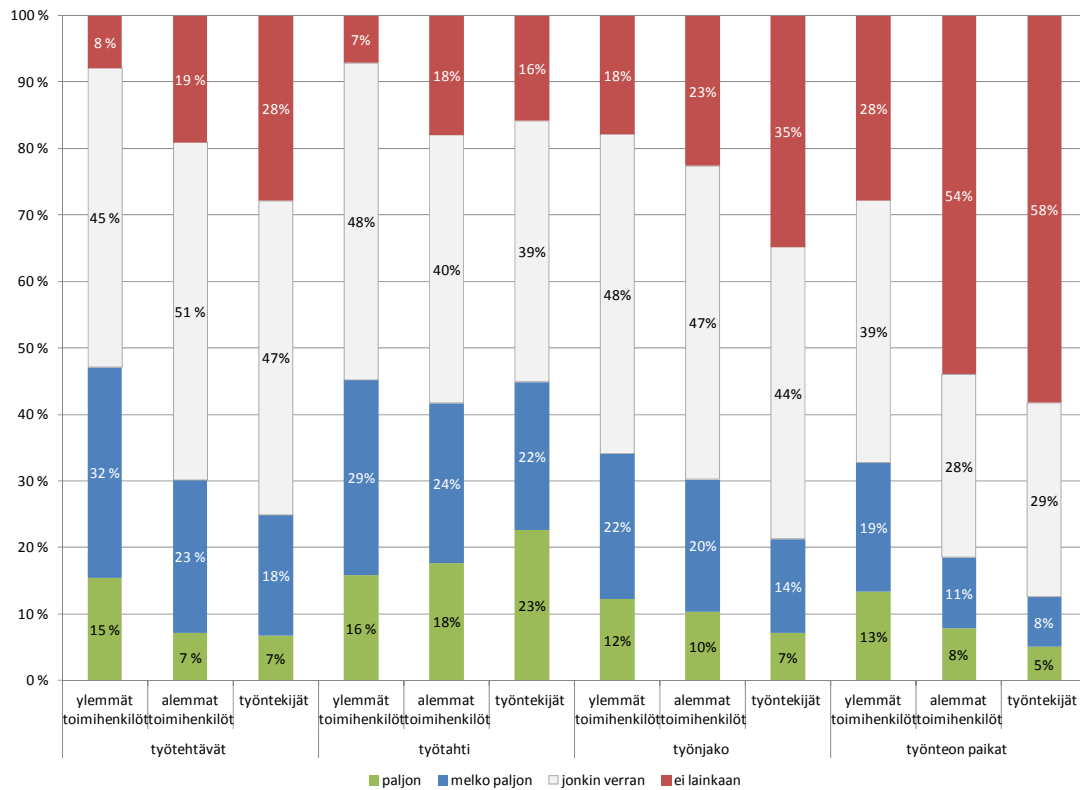


Miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Vuonna 2015 työtehtäviin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) 37 prosenttia miehistä ja 30 prosenttia naisista. Työtahtiin voi vaikuttaa 53 prosenttia miehistä ja 35 prosenttia naisista. Miehistä kolmannes ja naisista neljännes voi vaikuttaa töiden jakoon. Työnteon paikkojen suhteen valinnan mahdollisuuksia oli miehistä neljänneksellä ja naisista viidenneksellä.

Ylemmillä toimihenkilöillä on pääosin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (Kuva 39) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu ja missä paikoissa töitä tekee, oli selvästi yleisintä ylemmillä toi-

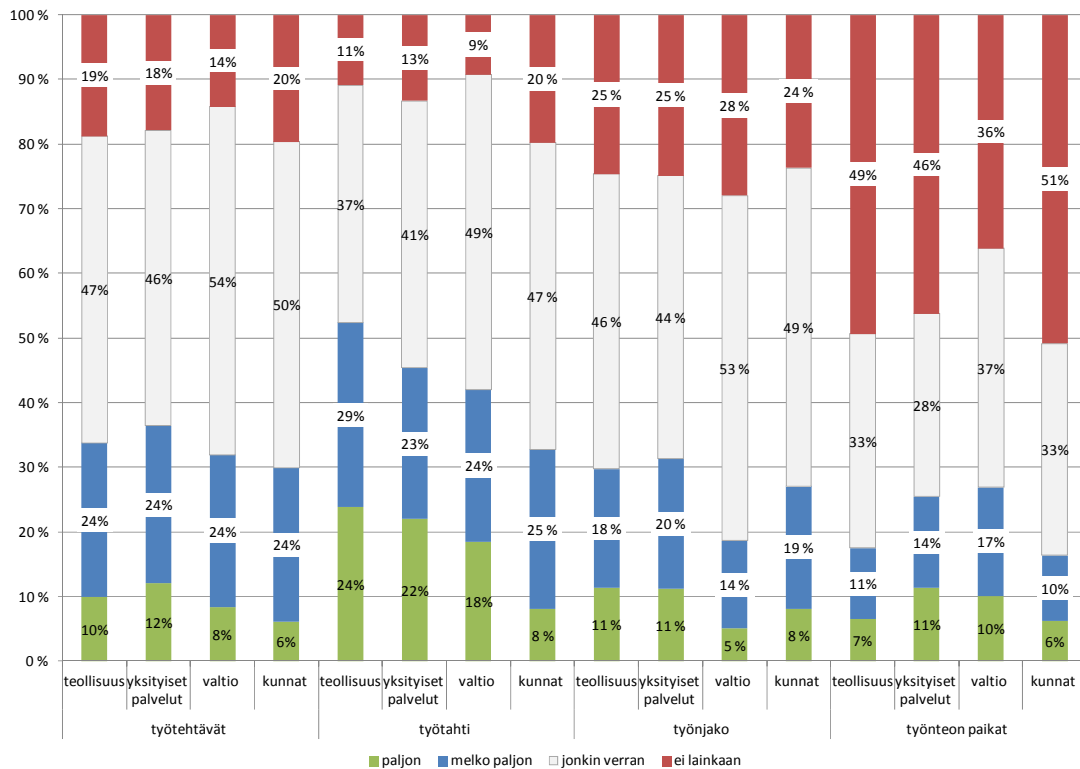
mihenkilöillä. Vuonna 2015 heistä liki puolet voi vaikuttaa työtehtäviin paljon tai melko paljon verrattuna alle kolmannekseen alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Työntekijät erottuvat muista siinä, että he voivat useimmin vaikuttaa työtahtiinsa paljon. Toisessa ääripäässä niiden osuus, joilla ei ole lainkaan valtaa työtahtiinsa oli ylempien toimihenkilöiden joukossa kaikista pienin. Työnjakoon vaikuttamisen sekä työnteon paikkojen valitsemisen mahdollisuudet olivat työntekijöillä heikoimmat.

**Kuva 39** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sosioekonomisen aseman mukaan 2015 (%)



Sektorikohtaiset erot vaikutusmahdollisuuksissa riippuvat pitkälti siitä, mistä asiasta on kyse. (Kuva 40) Työtehtäviin vaikuttaminen oli yksityisellä sektorilla hieman yleisempää kuin julkisella. Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet olivat kuntien palkansaajilla selvästi harvinaisempia kuin muilla sektoreilla. Työnjakoon vaikuttaminen oli valtiolla muita sektoreita harvinaisempaa ja työnteon paikkoihin vaikuttaminen muita yleisempää. Teollisuudessa ja kunnissa puolet palkansaajista ei voinut lainkaan valita työnteon paikkoja.

**Kuva 40** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sektorin mukaan 2015 (%)



Työssä oppimisen mahdollisuudet ovat parantuneet hitaasti, mutta melko johdonmukaisesti 2000-luvun aikana. Aivan viime vuosina kasvu on tasaantunut. Myös palkansaajien koulutustaso on noussut. Vuonna 2005 barometrin vastaajista 37 prosenttia oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Vuonna 2015 osuus oli kivunnut 45 prosenttiin. Samalla niiden osuus, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa, on pudonnut yli puolella, 18 prosentista kahdeksaan prosenttiin. (ks. Liite 1) Tätä taustaa vasten barometrin mittaamien vaikutusmahdollisuuksien pysyminen suurin piirtein paikallaan yllättää. Koulutustaustan ohella muutkin palkansaajien rakenteessa tapahtuneet muutokset vaikuttavat asiaan. Esimerkiksi tietoyhteiskuntakehityksen rinnalla palvelualueiden työpaikat ovat lisääntyneet ja niissä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat rajalliset (ks. Mustosmäki et al. 2013, 623–624). Palveluammatteissa asiakkaat usein määrittelevät työtahtia ja jossain määrin työtehtäviäkin. Sen sijaan työnjakoon vaikuttamisen mahdollisuudet liittyvät pikemminkin töiden organisoimiseen työpaikalla. Työnteon paikkoihin vaikuttaminen voi määräytyä työtehtävien mutta myös työpaikan käytäntöjen mukaan.

## 5 Hyvinvointi

Palkansaajien tuki- ja liikuntaelinvaivat ovat pitkällä aikavälillä lisääntyneet, Tilastokeskuksen työolotutkimus osoittaa. Yleisimpiä ovat kivut ja säryt niska- ja hartia-alueella, niistä kärsi vuonna 2013 jopa 40 prosenttia palkansaajista. Neljännes kertoi toistuvista kivuista käsissä tai käsivarsissa, ristiselässä ja jaloissa oli kipuja noin 30 prosentilla. Psykkisistä oireista etenkin univaikeudet ovat lisääntyneet pitkällä aikavälillä. Vuonna 2013 yleisimpiä psykkisiä oireita olivat juuri univaikeudet, mutta myös väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden tunne, ne haittasivat jopa 35 prosenttia palkansaajista. Somaattisista oireista yleisin oli päänsärky, se vaivasi noin viidennestä vastaajista. (Sutela & Lehto 2014, 193–198.)

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on sen sijaan ollut aivan viime vuosina laskussa. Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2014 työeläkejärjestelmästä sai työkyvyttömyyseläkettä 172 500 henkilöä. Heistä 12 prosenttia sai osatyökyvyttömyyseläkettä. Suurin osa maksetuista eläkkeistä johtui mielenterveyden häiriöistä (40 %) tai tuki- ja liikuntaelinten sairauksista (28 %)<sup>3</sup>. (Nyman & Kiviniemi 2015, 25–27.)

Työolobarometri kertoo, että palkansaajat arvioivat työkykyään suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin aiempaa myönteisemmin. Työkyky työn fyysisten vaatimusten kannalta on miltei ennallaan. Työolobarometrissa on mukana useita indikaattoreita, jotka kertovat hyvinvoinnista työssä. Työkyvyn lisäksi tietoja saadaan useista psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta aiheuttavista tekijöistä sekä työn tarjoamista voimavaroista. Fyysisistä työoloista barometri ei sen sijaan kerro.

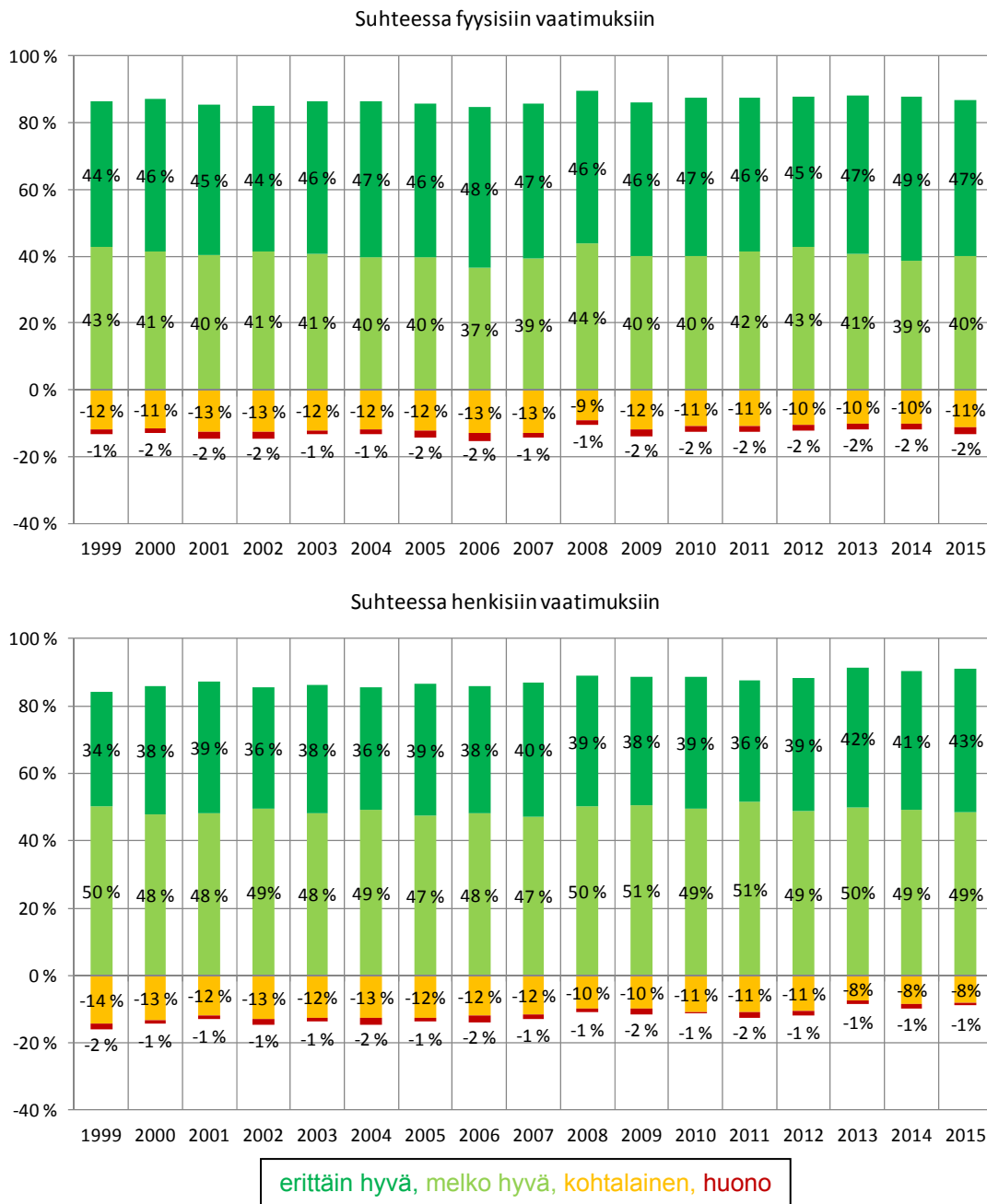
## 5.1 Työkyky suhteessa oman työn vaatimuksiin

Suurimmalla osalla palkansaajista työkyky on erittäin tai melko hyvä, vuonna 2015 noin 90 prosenttia arvioi näin fyysisten ja henkisten vaatimuksien kohdalla. Erittäin hyvä työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin oli vajaalla puolella ja suhteessa henkisiin vaatimuksiin 43 prosentilla. Joka kymmenes vastaaja arvioi, että työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin on kohtalainen. Kahdeksan prosenttia arvioi työkykynsä olevan kohtalainen suhteessa henkisiin vaatimuksiin. Arviot työkyvystä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ovat viime vuosina olleet myönteisempiä kuin 2000-luvun alkupuolella, siitä huolimatta, että palkansaajien joukko on reilun 15 vuoden aikana harmaantunut. (Kuva 41)

---

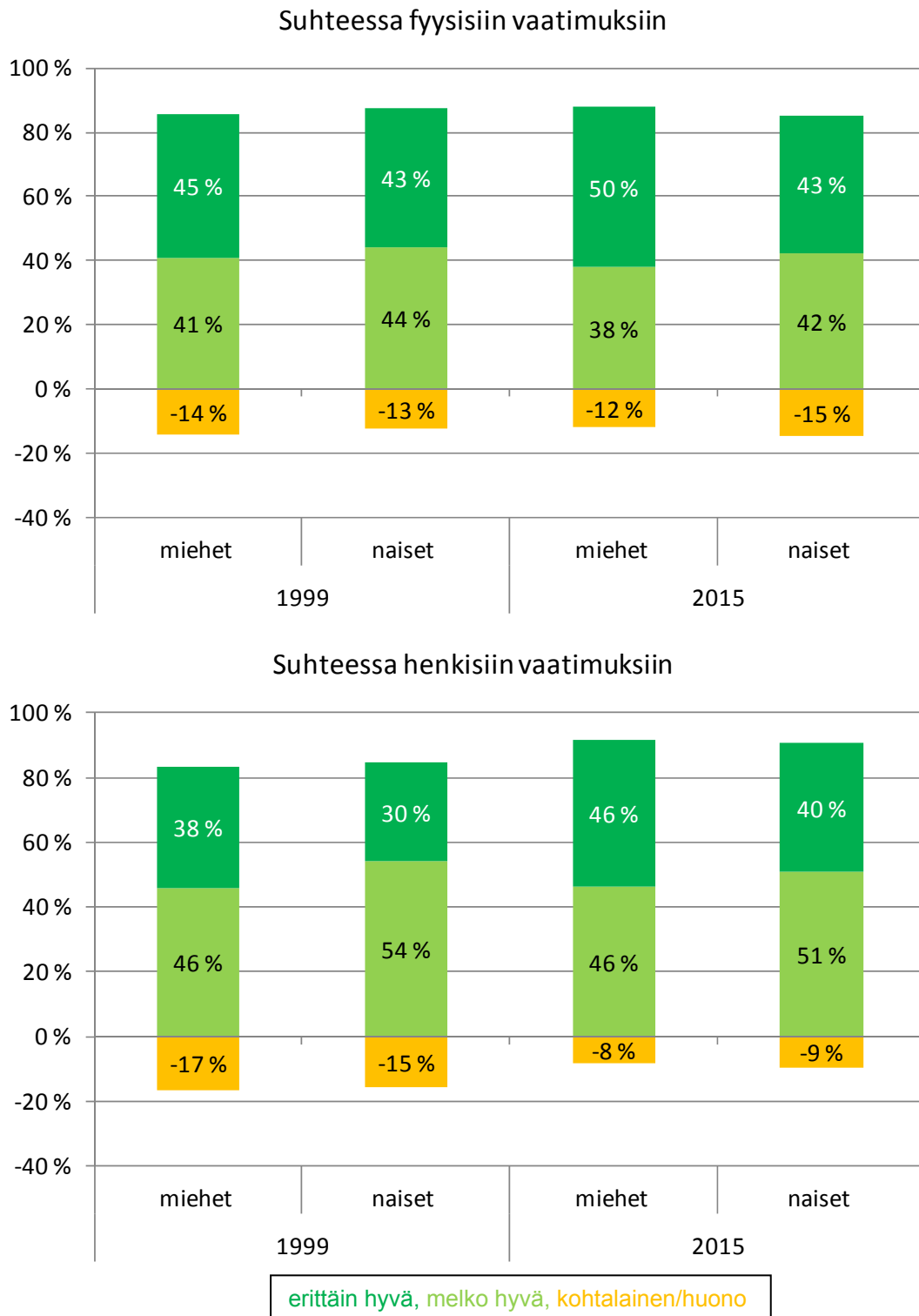
<sup>3</sup> Mielenterveyssyihin perustuvat eläkkeet myönnetään yleensä selvästi nuoremmille kuin tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat ja siksi niitä maksetaan myös keskimäärin kauemmin. Tästä syystä mielenterveyssyihin perustuvien eläkkeiden osuus on suurin työkyvyttömyyseläkkeensaajien kokonaismäärässä, vaikka niitä myönnetäänkin vuosittain vähemmän kuin tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvia eläkkeitä.

**Kuva 41** Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin 1999–2015 (%)



Naiset arvioivat työkykynsä sekä työn fyysisiin että henkisiin haasteisiin nähden hieman huonommaksi kuin miehet. Miesten työkyky on kohentunut selvästi sekä työn fyysisten että henkisten vaatimusten suhteen. Henkinen työkyky on selvästi aiempaa parempi myös naisilla. (Kuva 42)

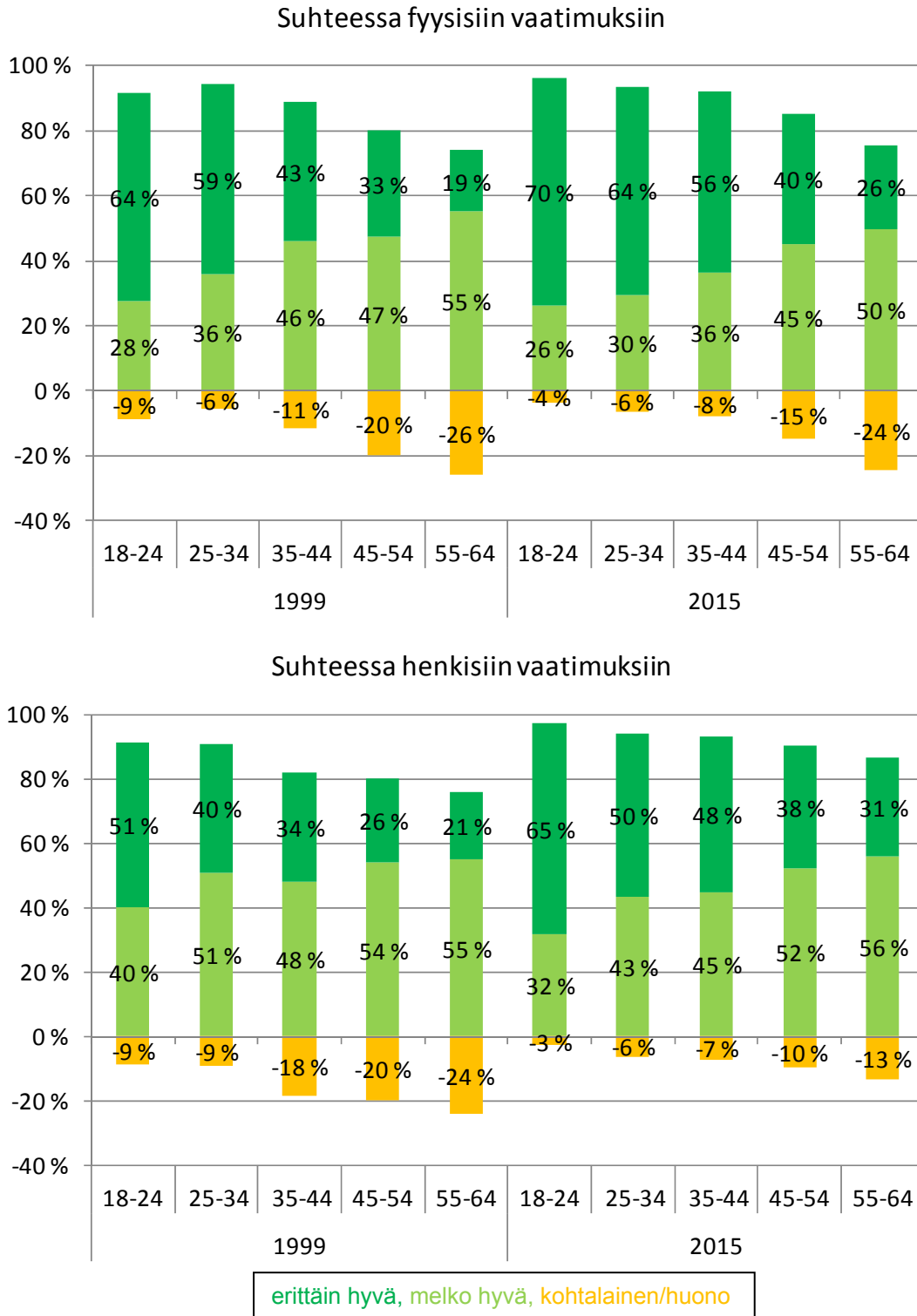
**Kuva 42** Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin sukupuolen mukaan 1999 ja 2015 (%)



Työkyky heikkenee iän myötä. Alle 35-vuotiaiden joukossa on eniten niitä, jotka arvioivat työkykynsä olevan erinomainen. 45 ikävuoden jälkeen niiden osuus, jotka arvioivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi, kasvaa selvästi etenkin fyysisten haasteiden edessä. (Kuva 43) Jopa neljännes 55 vuotta täyttäneistä arvioi, että oma työkyky on korkeintaan kohtalainen fyysisiin vaatimuksiin nähden ja 13 prosenttia

arvioi näin olevan suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin. Työkykyarviot ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan runsaan 15 vuoden aikana kaikenikäisillä.

**Kuva 43** Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 1999 ja 2015 (%)



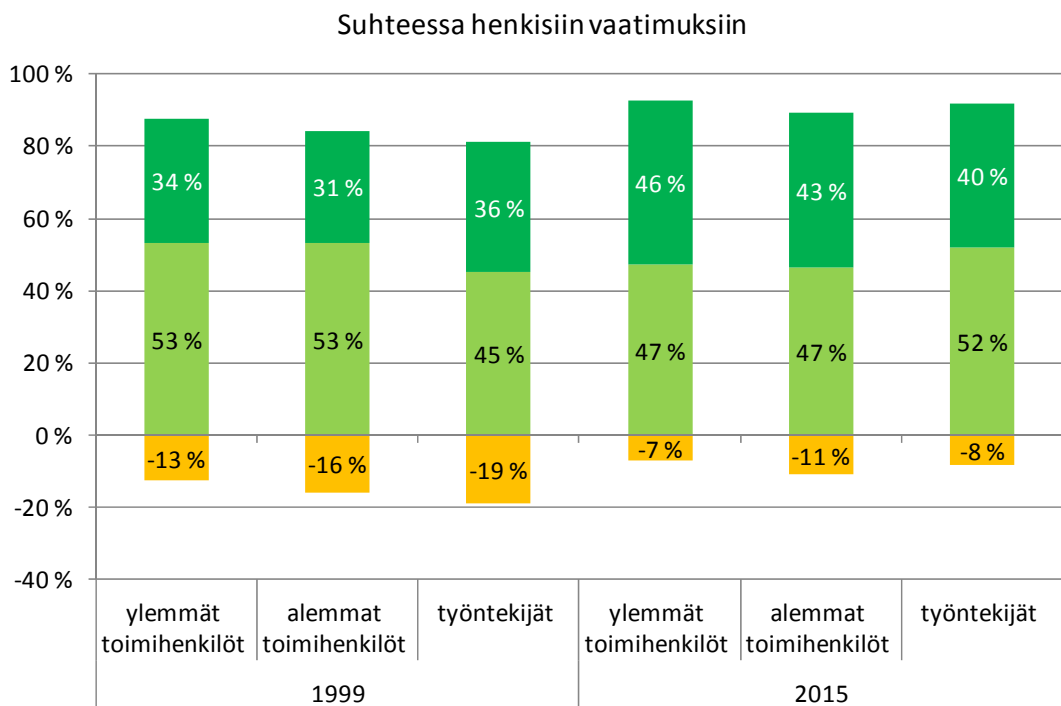
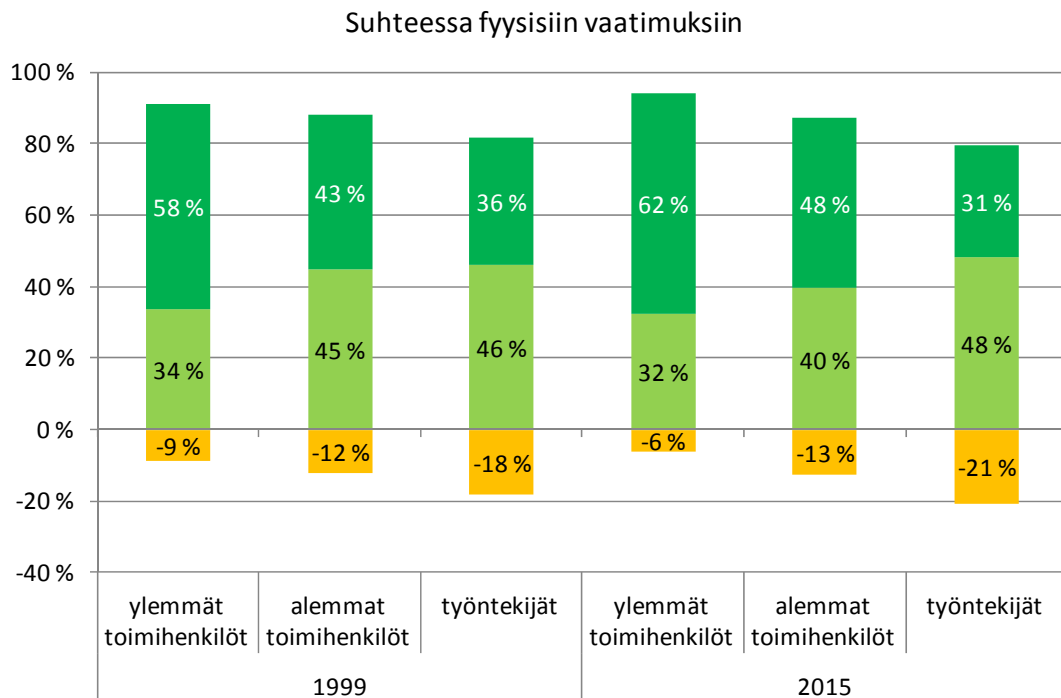
Palkansaajien fyysisessä työkyvyssä on selviä eroja sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan. Erot henkisessä työkyvyssä ovat sen sijaan pieniä. Ylemmillä toimihenkilöillä fyysinen työkyky on reilun viidentoista vuoden aikana kohentunut. Myös alemmista toimihenkilöistä hieman aiempaa useampi arvioi työkykynsä erittäin hyväksi. Työntekijöistä puolestaan hieman aiempaa harvempi arvioi työkykynsä erinomaiseksi. (Kuva 44) Noin viidennes työntekijöistä arvioi työkykynsä korkeintaan kohtalaiseksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin.

Toimialoittain tarkasteltuna fyysinen työkyky oli vuonna 2015 heikoin kuntien palkansaajilla, heistä 16 prosenttia arvioi työkykynsä korkeintaan kohtalaiseksi. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla työskentelevillä oli muita useammin erioimainen työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Noin puolet raportoi näin verrattuna 45 prosenttiin teollisuuden ja 43 prosenttiin kuntien palkansaajista.

Henkinen työkyky on parantunut kaikissa ammattiryhmissä ja kaikilla sektoreilla vuosien 1999 ja 2015 välillä. Muutos on suuri etenkin niiden työntekijäammateissa toimivien kohdalla, jotka arvioivat henkisen työkykynsä korkeintaan kohtalaiseksi. Osuus on pienentynyt runsaan viidentoista vuoden aikana yli puolella. Toimihenkilöiden joukossa yhä useampi arvioi henkisen työkykynsä erinomaiseksi. (Kuva 44) Yksityisellä sektorilla on julkiseen sektoriin verrattuna hieman enemmän niitä, jotka arvioivat henkisen työkykynsä erinomaiseksi. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa osuus oli 44–45 prosenttia ja valtiolla ja kunnissa 37–39 prosenttia.



**Kuva 44** Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 1999 ja 2015 (%)



erittäin hyvä, melko hyvä, kohtalainen/huono

Työkykyyn vaikuttavat monet tekijät sekä työssä että vapaa-ajalla. Työn ulkopuolisesta elämästä työolobarometri ei kerro, mutta tutkimuksessa on mukana useita mittareita, jotka kuvaavat työn tuomia psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä sekä työn tarjoamia voimavaroja. Näistä kerrotaan seuraavaksi.

## 5.2 Psyykkisiä kuormitustekijöitä

Työn psyykkiset kuormitustekijät ovat moninaisia. Lisäksi monet niistä tekijöistä, jotka helposti aiheuttavat psyykkisiä paineita voivat toisessa ääripäässä muuttua työn tarjoamiksi voimavaroiksi. Esimerkiksi oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksien puute kuormittaa henkisesti, mutta hyvät mahdollisuudet oppia ja kehittyä tukevat hyvinvointia. Työterveyslaitoksen mukaan psyykkistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa seuraavat tilanteet:

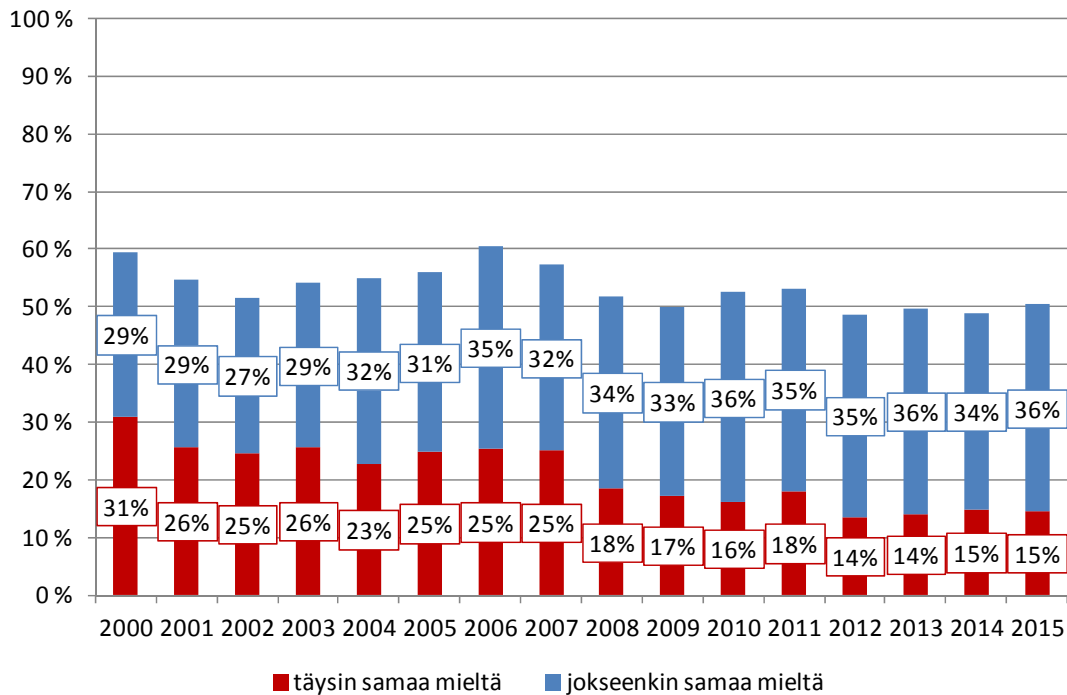
- epäselvät työn tavoitteet,
- liiallinen työmäärä ja aikapaine,
- oman kontrollin ulkopuolella oleva työmäärä ja -tahti,
- työstä puuttuvat oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet,
- työssä on jatkuvasti häiritseviä keskeytyksiä,
- vastuut ja toiminnan mahdollisuudet eivät vastaa toisiaan, sekä
- työssä on jatkuvia muutoksia ja epävarmuutta esimerkiksi työn jatkumisesta.

Seuraavassa tarkastellaan niitä psyykkisiä kuormitustekijöitä, joista työolobarometri tarjoaa tietoja.

### 5.2.1 Liiallinen työmäärä ja aikapaine

Viime vuosina noin puolet palkansaajista on arvioinut, että omalla työpaikalla on töitä enemmän kuin tekijöitä. Vuoden 2008 jälkeen näkemykset ovat muuttuneet aiempaa myönteisemmiksi. (Kuva 45) 2000-luvun alussa noin neljännes palkansaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että töitä on liikaa. Viime vuosina osuus on ollut noin 15 prosentin tuntumassa. Työtahti on useimmilla ripeä. Vuonna 2015 palkansaajista liki joka kolmas teki töitä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla hyvin usein ja miltei 40 prosenttia melko usein.

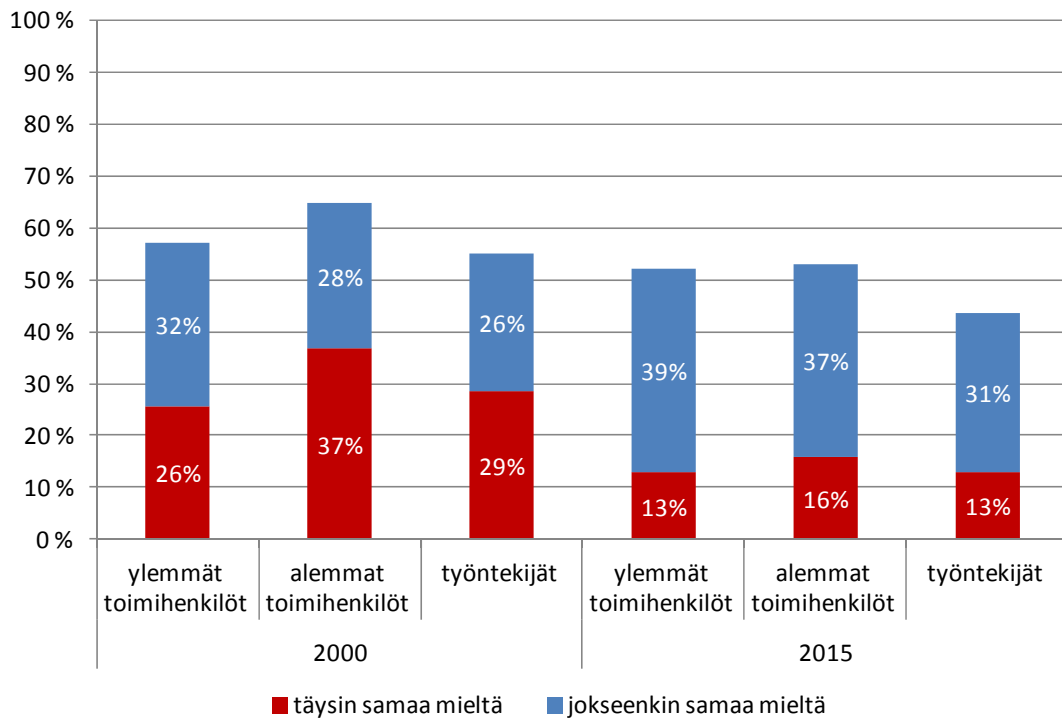
**Kuva 45** Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden 2000–2015 (%)



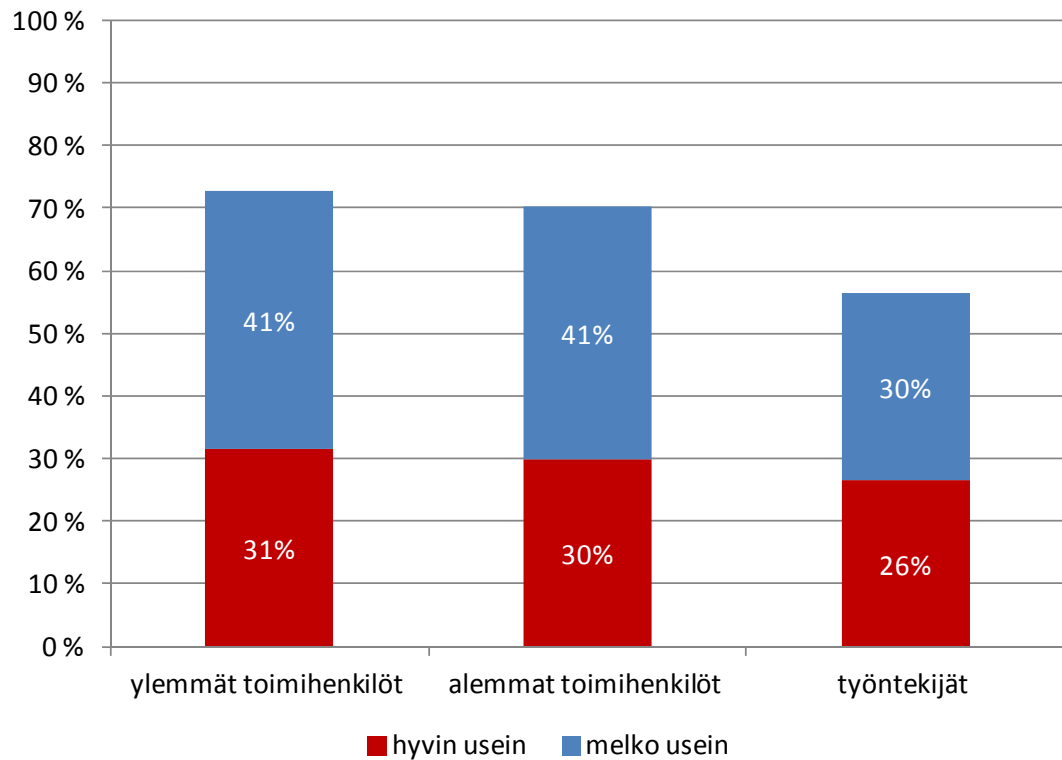
Naisista useampi kuin miehistä kokee, että työtehtäviä on liikaa. Täysin samaa mieltä oli naisista 17 ja miehistä 12 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä oli naisista 39 ja miehistä 32 prosenttia vuonna 2015. Sukupuolten väliset erot näkyvät myös työtahdissa. Kolmannes naisista ja 26 prosenttia miehistä työskenteli tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti hyvin usein. Työtahti oli korkea melko usein 38 prosentilla naisista ja 36 prosentilla miehistä.

Alemmat toimihenkilöt kokevat hieman muita useammin, että työtehtäviä on liikaa. Tilanne on kuitenkin huomattavasti kohentunut runsaan viidentoista vuoden aikana. 2000-luvun alussa jopa 65 prosenttia alemmista toimihenkilöistä koki töitä olevan liikaa. Vuonna 2015 osuus putosi 53 prosenttiin. Myös ylemmillä toimihenkilöillä ja työntekijöillä näkyy sama trendi. Toimihenkilöiden työtahti on kiivaampi kuin työntekijöiden. (Kuvat 46 ja 47)

**Kuva 46** Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden sosioekonomisen aseman mukaan 2000 ja 2015 (%)

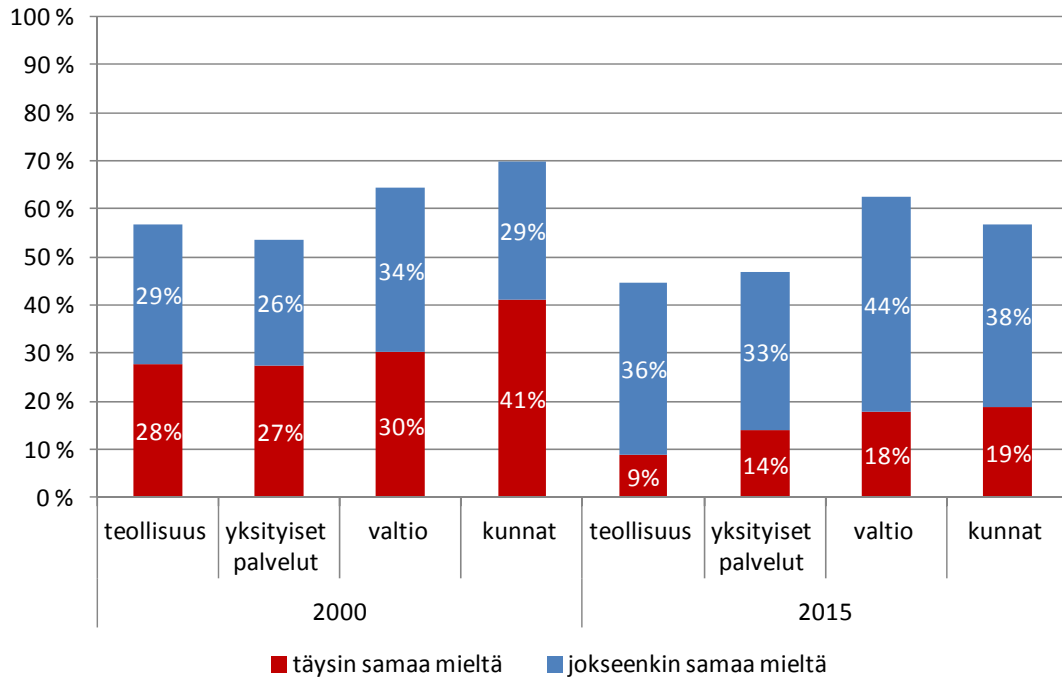


**Kuva 47** Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sosioekonomisen aseman mukaan 2015 (%)

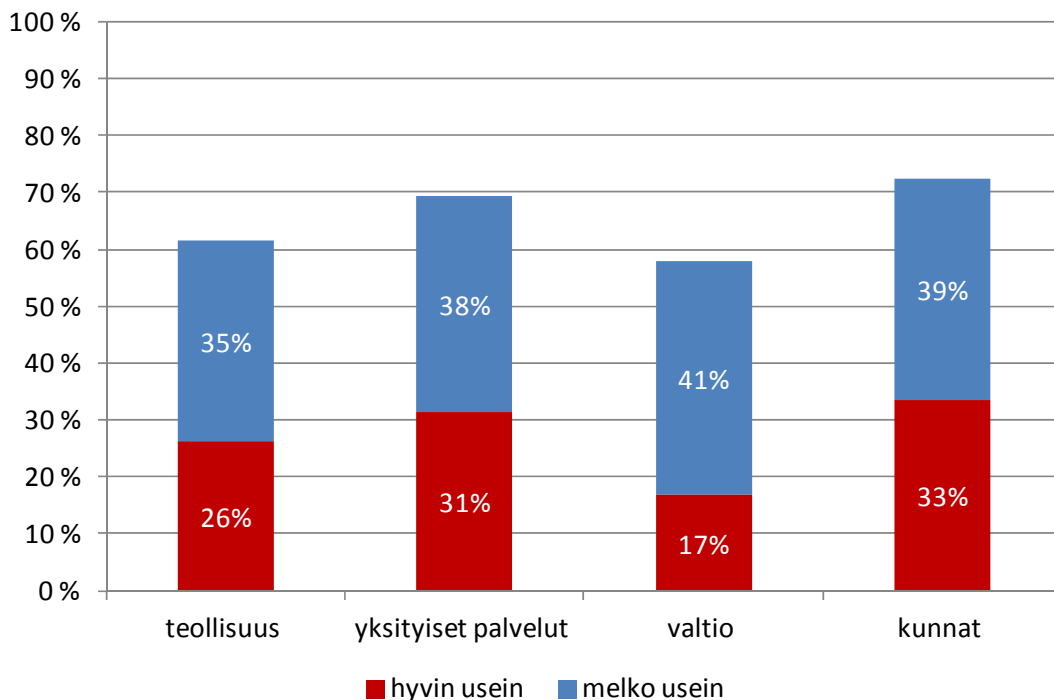


Julkisen sektorin palkansaajat kokevat muita useammin, että töitä on työpaikalla liikaa työntekijöihin nähden. Kaikilla sektoreilla liiallisesta työmäärästä raportoivien osuudet ovat kuitenkin pudonneet vuoteen 2000 verrattuna. Työskentely tiukkojen aikataulujen puitteissa tai hyvin nopeatempoisesti oli vuonna 2015 yleisintä yksityisissä palveluissa ja kunnissa. (Kuvat 48 ja 49)

**Kuva 48** Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden sektorin mukaan 2000 ja 2015 (%)



**Kuva 49** Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sektorin mukaan 2015 (%)



Organisaatioissa, joissa työskentelee vähintään 200 henkilöä, koetaan useimmin, että tekemistä on liikaa tekijöiden määrään suhteutettuna. Noin 60 prosenttia oli tästä täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Pk-yrityksissä osuus oli noin puolet ja mikrotyöpaikoilla 44 prosenttia. Jos sen sijaan tarkastellaan niiden osuuksia, jotka olivat asiasta täysin samaa mieltä, heitä oli suurimmissa yrityksissä vähiten, noin joka kymmenes. Työtahdissa ei erikokoisilla työpaikoilla ole juuri eroja, ainoastaan pienimmillä alle 10 henkilön työpaikoilla työskentelevien joukossa oli hieman vähemmän niitä, joilla on nopea tahti (62 % vs. 68–69 %).

Omaan työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuuksia käsiteltiin kappaleessa 4.2. Palkansaajista 14 prosenttia ei lainkaan voinut vaikuttaa työtahtiinsa vuonna 2015. Naisista jopa miltei viidenneksellä ja miehistä joka kymmenennellä ei ollut sanomista työtahtiin. Naisvaltaisella kunta-alalla työtahtiin vaikuttaminen on harvinaisinta, siellä viidennes kertoi, että vaikutusmahdollisuuksia ei ole.

### 5.2.2 Puutteelliset oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet

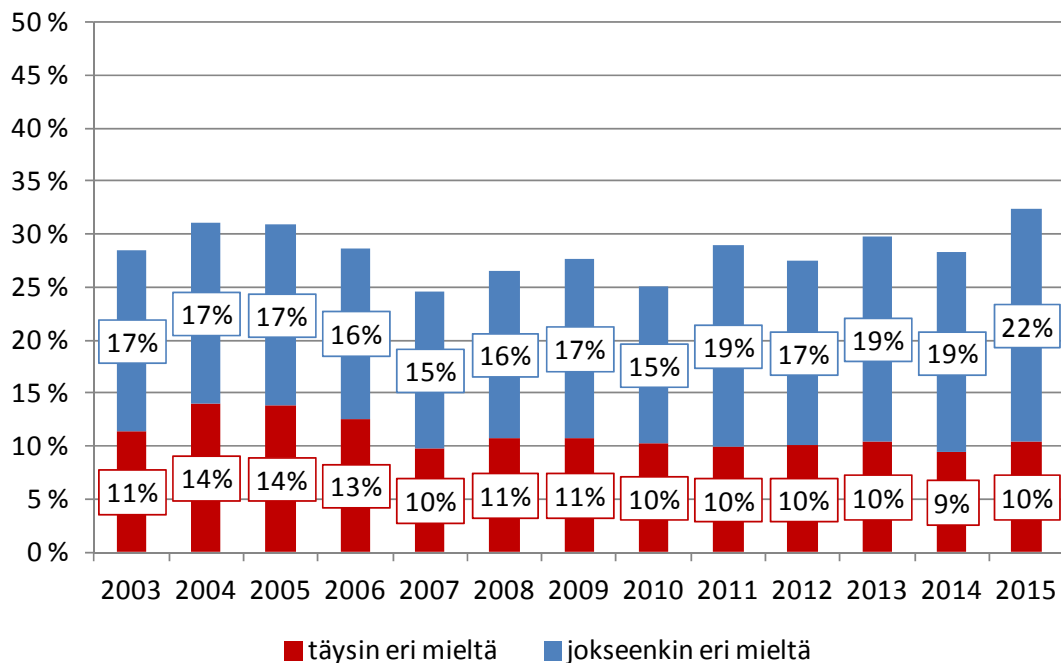
Työssä oppimista ja koulutukseen osallistumista käsiteltiin monilta osin kappaleessa 4.1. Palkansaajista 16 prosenttia kertoi vuonna 2015, että väite ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.” kuvaa omaa työpaikkaa melko huonosti. Kolme prosenttia sanoi kuvauksen sopivan työpaikkaansa erittäin huonosti. Lisäksi 17 prosenttia arvioi, että työpaikalla on kiinnitetty vain vähän huomiota osaamisen kehittämiseen ja viiden prosentin mukaan asia ei ollut lainkaan esillä. Liki puolet palkansaajista ei ollut osallistunut vuoden aikana työnantajan kustantamaan koulutukseen. Osaamisen kehittämisessä on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä (ks. tarkempia tietoja kappaleesta 4.1).

### 5.2.3 Muutokset työssä ja epävarmuus töiden jatkumisesta

Osiassa 3.1 kerrottiin, että palkansaajista noin kolmanneksen työpaikalla oli edellisen vuoden aikana tehtäviä järjestetty uudelleen tai otettu käyttöön uusia työmenetelmiä tai tietojärjestelmiä ja nämä muutokset olivat vaikuttaneet omaan työhön. Noin puolella palkansaajista ainakin yksi kolmesta muutoksesta oli vaikuttanut omaa työhön.

Työssä tapahtuvien muutosten ohella huolta voivat aiheuttaa myös työpaikan toiminnan muutokset laajemmin. Epävarmuuden kokemukset heikentävät pitkään jatkueissa hyvinvointia työssä ja niillä voi olla terveysvaikutuksia (ks. esim. Virtanen et al. 2013). Vuonna 2015 noin joka kymmenes palkansaaja arvioi, että irtisanominen voisi osua omalle kohdalle seuraavan vuoden aikana ja 16 prosenttia piti lomautusta mahdollisena. (ks. kappale 2.3) Suurempi osa, noin kolmannes palkansaajista oli vuonna 2015 eri mieltä siitä, että voisi olla varma työpaikkansa säilymisestä. Joka kymmenennes oli täysin eri mieltä. (Kuva 50) Määräaikaiset palkansaajat ovat selvästi vakinaisia työntekijöitä useammin eri mieltä työpaikkansa varmuudesta. Heistä 29 prosenttia oli täysin eri mieltä ja 27 jokseenkin eri mieltä siitä, että voisivat olla varmoja työpaikkansa säilymisestä. Vakinaisilla osuudet olivat seitsemän prosenttia (täysin eri mieltä) ja 21 prosenttia (jokseenkin eri mieltä) Joka viides palkansaaja arvioi, että on mahdollista, että hänet siirretään seuraavan vuoden aikana toisiin tehtäviin.

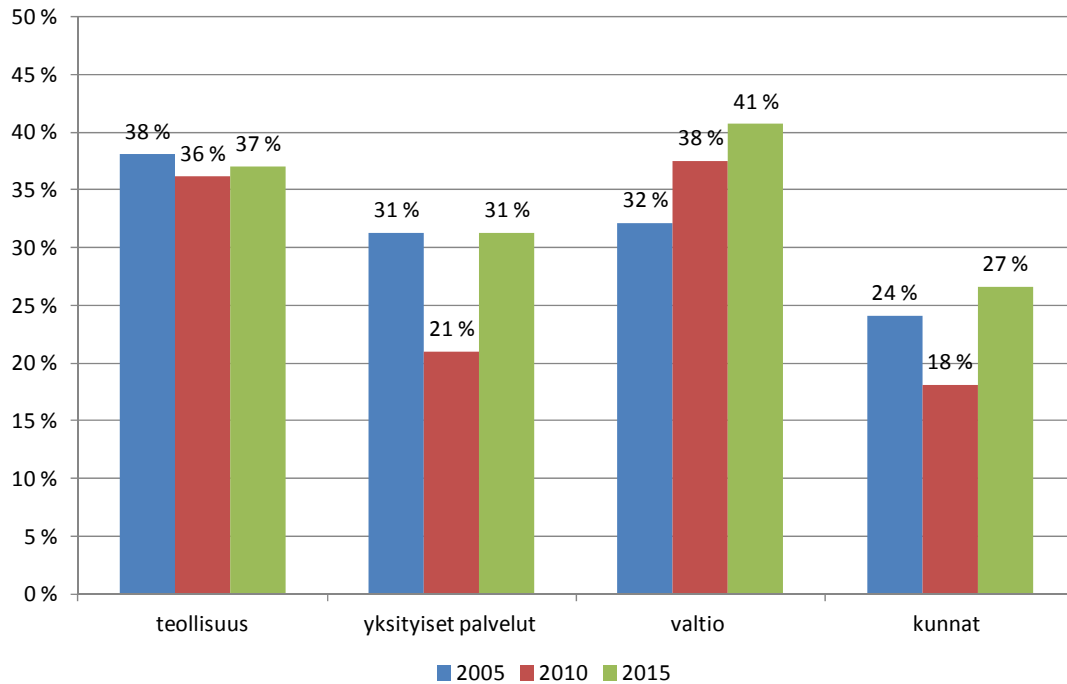
**Kuva 50** Varmuus siitä, että työpaikka säilyy, eri mieltä olevien osuudet 2003–2015 (%)



Miesten ja naisten arvioissa oman työpaikan säilymisestä tai toisiin tehtäviin siirtämisen mahdollisuuksista ei ole juurikaan eroja. Työntekijöistä suurempi osa oli eri mieltä työpaikkansa varmuudesta (36 %) verrattuna ylempien ja alempien toimihenkilöiden näkemyksiin (32 % ja 29 %). Alemmat toimihenkilöt arvioivat muita hieman useammin, että on mahdollista, että heidät siirretään seuraavan vuoden aikana toisiin tehtäviin (22 % alemmista toimihenkilöistä, 17 % ylempistä toimihenkilöistä ja 19 % työntekijöistä).

Eri sektoreilla työskentelevien näkemyksissä on selviä eroja. (Kuva 51) Vuonna 2015 teollisuuden ja valtion palkansaajat olivat muita varovaisempia arvioissaan työpaikkansa säilymisestä. Teollisuudessa varmuus on ollut liki samalla tasolla vuosina 2005, 2010 ja 2015. Valtiolla eri mieltä olevien osuudet ovat kasvaneet. Yksityisissä palveluissa ja kunnissa vuosi 2010 erottuu selvästi, silloin alimmillaan noin joka viides arvioi, että työpaikka ei välttämättä säily. Viime vuonna arviot olivat selvästi kriittisempiä. Kuntien palkansaajat olivat muita harvemmin sitä mieltä, että siirto toisiin tehtäviin voisi olla edessä (18 %). Valtiolla siirtojen mahdollisuus oli suurin (23 %).

**Kuva 51** Varmuus siitä, että työpaikka säilyy, eri mieltä olevien osuudet sektorin mukaan 2005, 2010 ja 2015 (%)



Pienemmissä työpaikoissa työntekijät ovat hieman varmempia siitä, että työpaikka säilyy kuin suuremmissa. Yli 200 henkilön työpaikoilla jopa 37 prosenttia oli vuonna 2015 eri mieltä siitä, että voisi olla varma työpaikkansa säilymisestä (kaikkien palkansaajien keskiarvo oli 32 %). Myös toisiin tehtäviin siirron mahdollisuus on isoissa työpaikoissa yleisempi kuin pienissä. Suurimmissa työpaikoissa jopa 28 prosenttia arveli, että näin voisi seuraavan vuoden aikana käydä. 50–199 henkilön työpaikoissa osuus oli viidennes, 10–49 henkilön työpaikoissa 18 prosenttia ja mikrotyöpaikoissa 14 prosenttia.

### 5.3 Sosiaalisia kuormitustekijöitä

Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät vuorovaikutussuhteiden ongelmiin. Erityisen haitallisia hyvinvoinnille ovat epätasa-arvoisen kohtelun ja syrjinnän kokemukset sekä epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen. Työterveyslaitos listaa myös muita tekijöitä, jotka voivat äärimmäisyyksiin vietyinä tai pitkään jatkuessa vaikuttaa hyvinvointiin ja terveyteen. Näitä ovat:

- yhteistyön ongelmat työpaikalla,
- heikko tiedonkulku,



- työskentely yksin tai erillään muista,
- esimiestoiminnan puutteet ja epäjohtonmukaisuus sekä
- kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakkaiden, potilaiden tai oppilaiden kanssa.

Seuraavassa tarkastellaan työpaikan sosiaalisia ongelmakohtia. Ensimmäisenä pu-reudutaan näistä seurauksiltaan vakavimpiin eli eriarvoiseen kohteluun ja syrjintään sekä kiusaamiseen, epäasialliseen kohteluun ja häirintään.

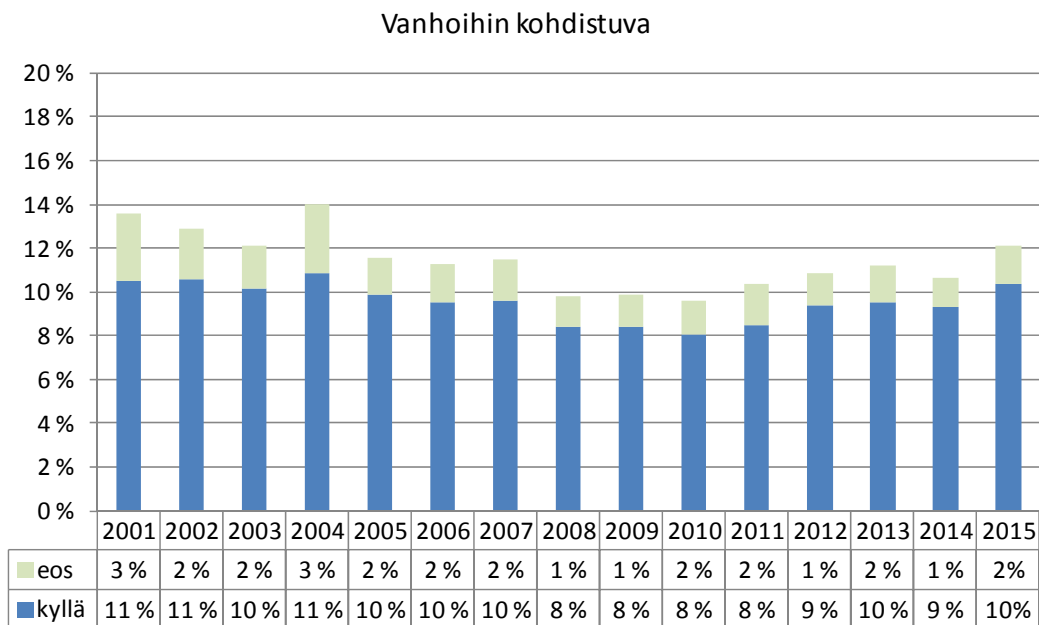
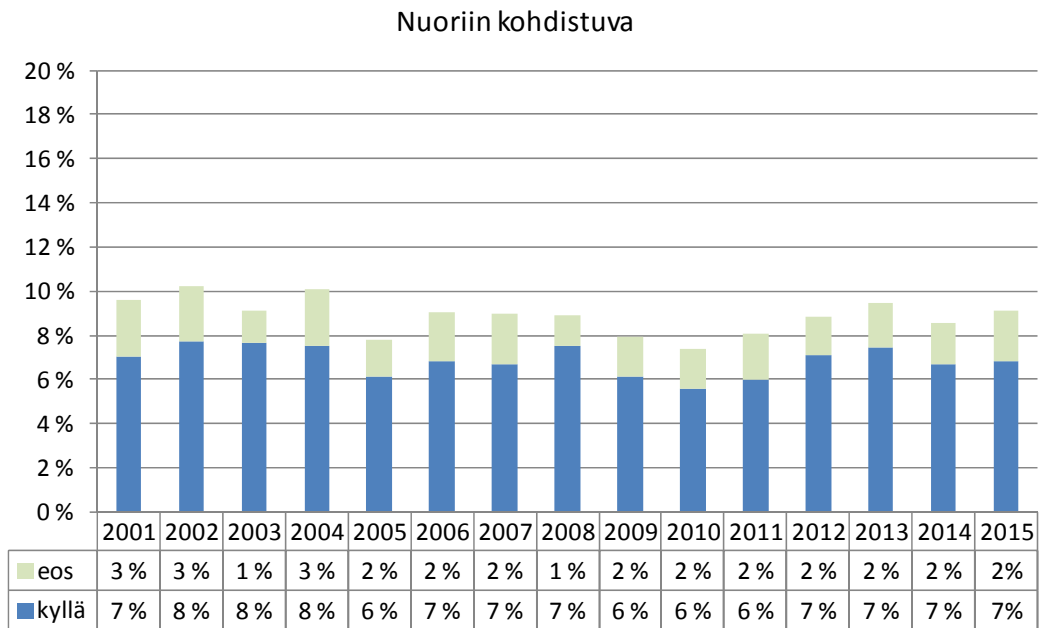
### 5.3.1 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan sukupuoleen ja korkeaan ikään liittyvät omakohtaiset syrjintäkokemukset ovat hieman vähentyneet 2000-luvulla. Nuoret sen sijaan kertoivat kokeneensa syrjintää vuonna 2013 hieman enemmän vuoteen 1997 verrattuna. Palkansaajien itse kokema syrjintä liittyy useimmin tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen. (Sutela & Lehto 2014, 121–124.) Työolobarometrissa palkansaajilta on kysytty arvioita omalla työpaikalla havaitusta syrjinnästä vuodesta 2001 lähtien. Toi-sin kuin työolotutkimus, barometri ei siis kerro omakohtaisista syrjintäkokemuksista. Syrjinnän perusteina on barometrissa annettu ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu, työn-tekijän syntyperä (muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä) sekä uusimmassa barometrissa myös terveydentila.

Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omassa organisaatiossa syrjintää. Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty barometrissa seuraavasti: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perus-tuu: ikään, erityisesti nuoriin...” Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja vanhojen, sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten ja naisten sekä työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää määräaikaisten ja osa-aikaisten osalta. Syrjintäkysymykset ovat melko vaikeita vastattavia, etenkin määräaikaissuu-teen, osa-aikaissuuteen ja muuhun kuin suomalaiseen syntyperään liittyvän syrjinnän arvioiminen on monille vaikeaa. Ei osaa sanoa -vastaukset on syrjintäkysymysten osalta otettu analyysiin mukaan.

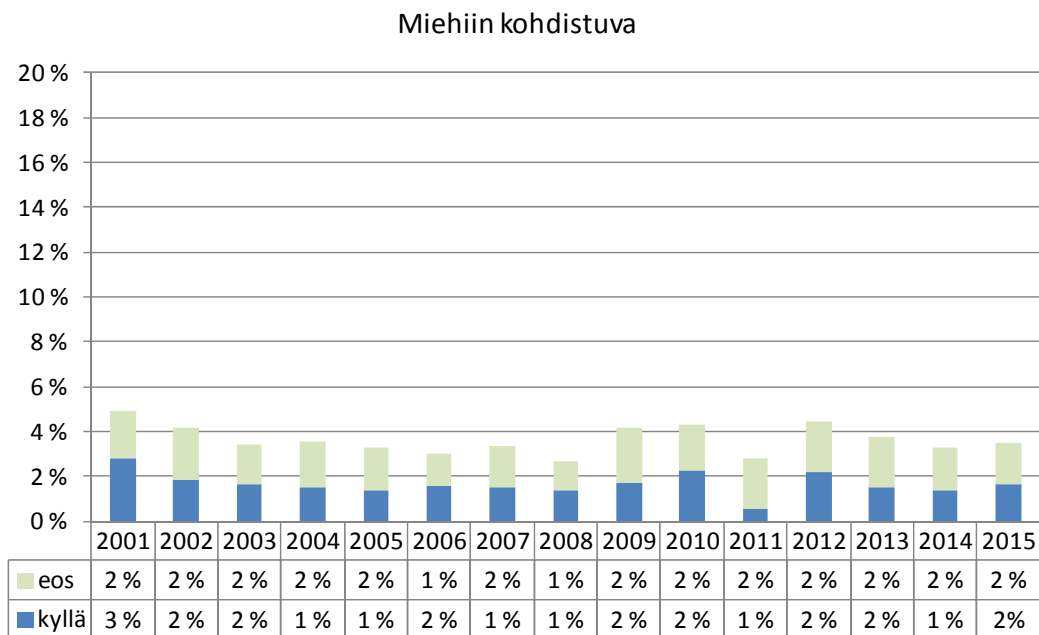
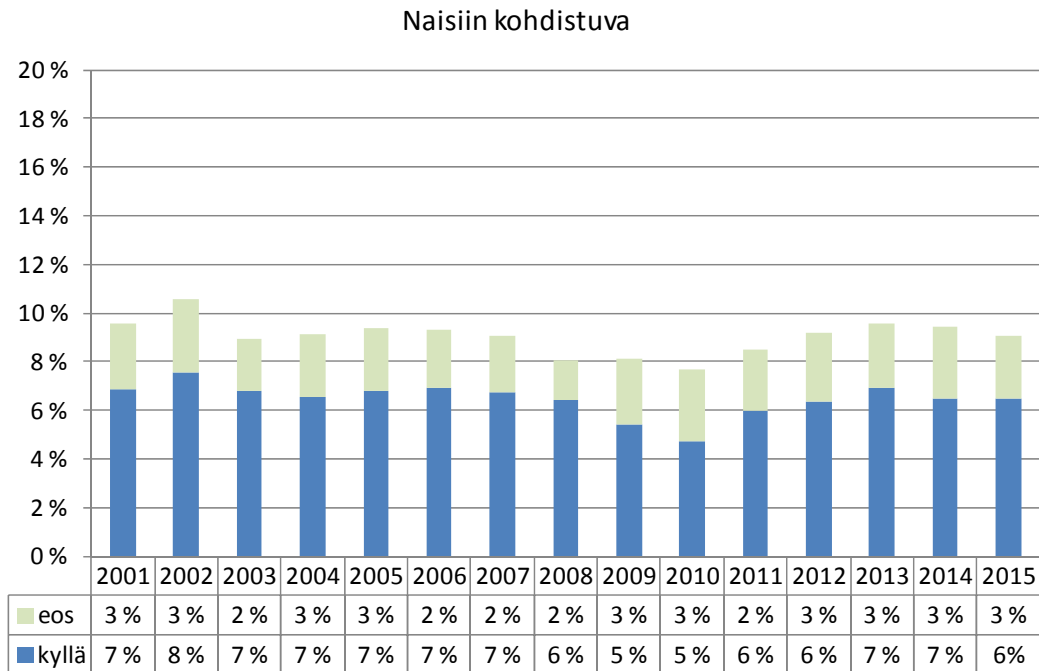
Ikään liittyvästä syrjinnästä vanhoihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistuva. Vuonna 2015 seitsemän prosenttia arvi-oi, että omassa organisaatiossa esiintyi syrjintää, jossa on perusteena nuori ikä ja joka kymmenes arvioi, että työpaikalla oli korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Muu-tokset ikään perustuvassa syrjinnässä ovat pieniä, vanhoihin kohdistuva syrjintä näytti vuosina 2008–2011 aavistuksen vähentyneen 2000-luvun alkuun verrattuna, mutta viime vuosina osuudet ovat olleet hieman parhaimpia vuosia korkeammalla. (Kuva 52)

**Kuva 52** Ikään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2015 (%)



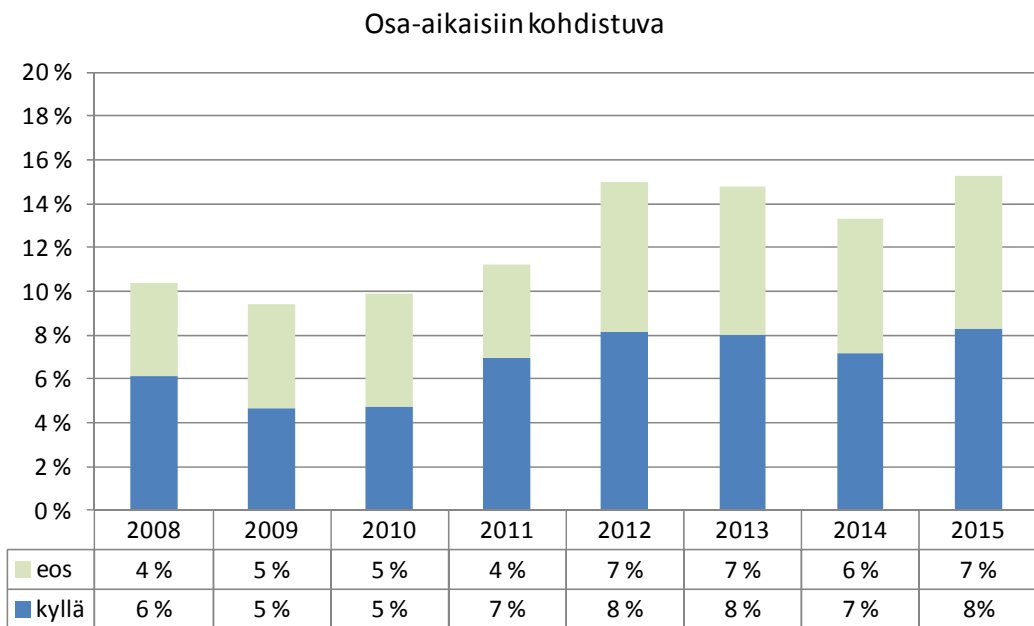
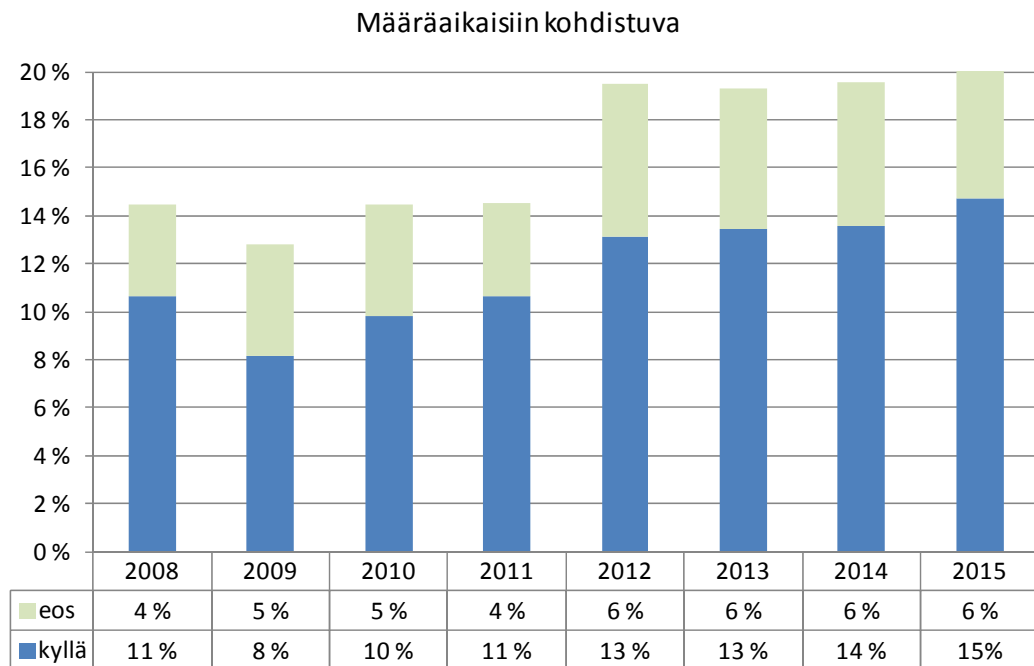
Naisiin kohdistuva syrjintä on selvästi yleisempää kuin miehiin kohdistuva. Kuusi prosenttia vastaajista arvioi vuonna 2015, että työpaikalla esiintyi naisiin kohdistuvaa syrjintää. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut ainoastaan kaksi sadasta. (Kuva 53) Sukupuoleen perustuva syrjintä ei barometrin mukaan ole juuri muuttunut reilun kymmenen vuoden aikana. Pidemmällä aikavälillä naisiin kohdistuva syrjintä on kuitenkin hieman vähentynyt, sillä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan havainnot naisiin kohdistuvasta syrjinnästä olivat vuonna 1997 yleisempiä kuin 2000-luvulla (Sutela & Lehto 2013, 120–121).

**Kuva 53** Sukupuoleen perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2015 (%)



Barometrissa kysytyistä syrjintäperusteista määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on kaikista yleisintä. Jopa 15 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2015, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä oli puolet harvinaisempaa. Työsuhteen laatuun liittyvät syrjintäperusteet ovat olleet mukana barometrissa vuodesta 2008 lähtien. Sekä määräaikaisiin että osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä on viime vuosina ollut aiempaa yleisempää. (Kuva 54)

**Kuva 54** Työsuhteen laatuun perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2008–2015 (%)

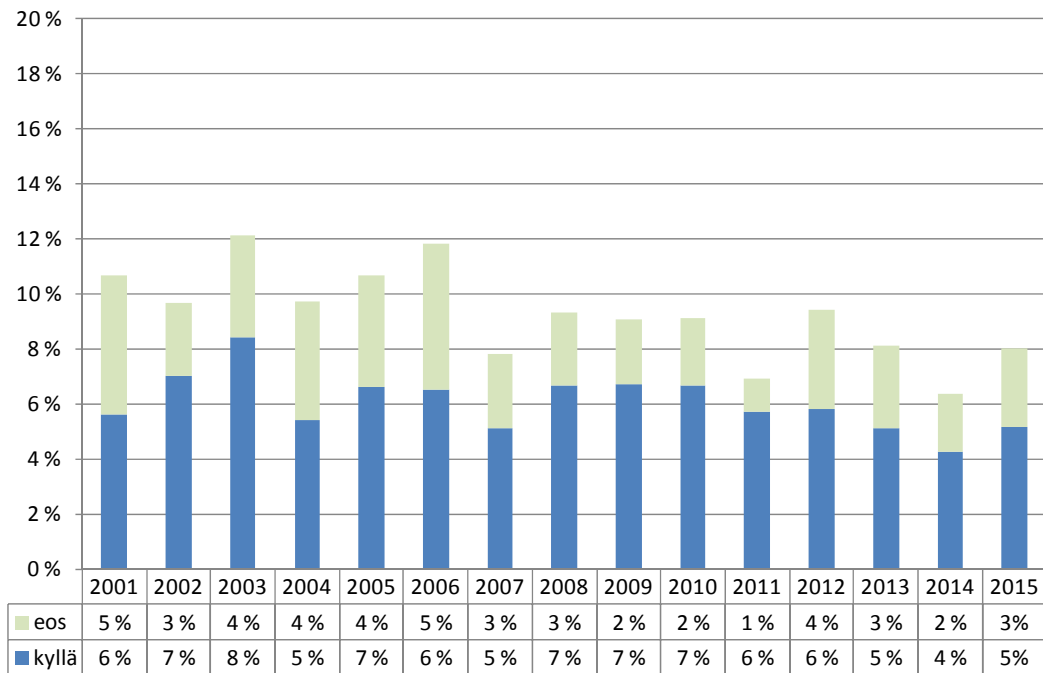


Terveydentilaan kohdistuvaa syrjintää oli vuonna 2015 havainnut joka kymmenes palkansaaja. Kolme prosenttia ei osannut sanoa, onko omalla työpaikalla terveydentilaan perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää.

Syrjinnästä, joka perustuu muuhun kuin suomalaiseen syntyperään, on kysytty vain niiltä palkansaajilta, joiden työpaikalla on työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta ja kuuluvat muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin. 45 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2015, että heidän työpaikallaan on maahanmuuttajia. Maahanmuuttajien määrä on kasvanut selvästi, sillä 2000-luvun alussa osuus oli 27 prosenttia.

Niistä palkansaajista, joiden työpaikalla oli maahanmuuttajia, viisi prosenttia arvioi, että työpaikalla oli muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Syntyperään liittyvän syrjinnän havaitsemisessa ei ole selkeitä trendejä. Osuus on reilun kymmenen vuoden aikana vaihdellut neljän ja kahdeksan prosentin välillä. (Kuva 55)

**Kuva 55** Muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001–2015, työpaikat, joilla on maahanmuuttajia (%)



N= 7427

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan pienissä, alle 10 henkilön työpaikoissa syrjinnän havaitseminen on vähäisempää kuin isommissa työpaikoissa. Myös sektoreiden välillä on joitain eroja. Ikääntyviin ja naisiin kohdistuvaa syrjintää sekä syrjintää poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan liittyen oli havaittu eniten valtion työpaikoilla. Kunnissa havaittiin muita sektoreita enemmän perheellisyyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen liittyvää syrjintää. Työsuhteen tyyppi oli julkisella sektorilla selvästi yleisemmin syrjinnän perusteena yksityiseen sektoriin verrattuna. (Sutela & Lehto 2013, 122–123.)

Kyselytutkimusten tiedot syrjinnästä kertovat palkansaajien havainnoista ja kokemuksista. Etenkin vähemmistöihin kohdistuva syrjintä jää kyselytutkimuksissa helposti piiloon, sillä satunnaisotoksiin perustuviin tutkimuksiin vähemmistöjen edustajia valikoituu samassa suhteessa kuin heitä on palkansaajien joukossa, tai jopa vähemmän, jos heitä on valtaväestöä vaikeampi tavoittaa esimerkiksi suomen- tai ruotsinkielisten kirjeiden tai puheluiden avulla. Syrjintää voidaan tarkastella myös viranomaisaineistojen avulla, esimerkiksi aluehallintoviraston yhteydenottoja ja vireille tulleita tapauksia tai poliisin tietoon tulleita työsyryntätapauksia seuraamalla. Vuonna 2014 toteutettu selvitys ”Työsyryntän seuranta Suomessa” kertoo laeissa kielletystä syrjinnästä eri tietolähteiden valossa. Tutkimuksen mukaan viranomaisaineistoissa yleisimmät syrjintäperusteet ovat terveydentila ja etninen tai kansallinen alkuperä. (ks. Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014.)

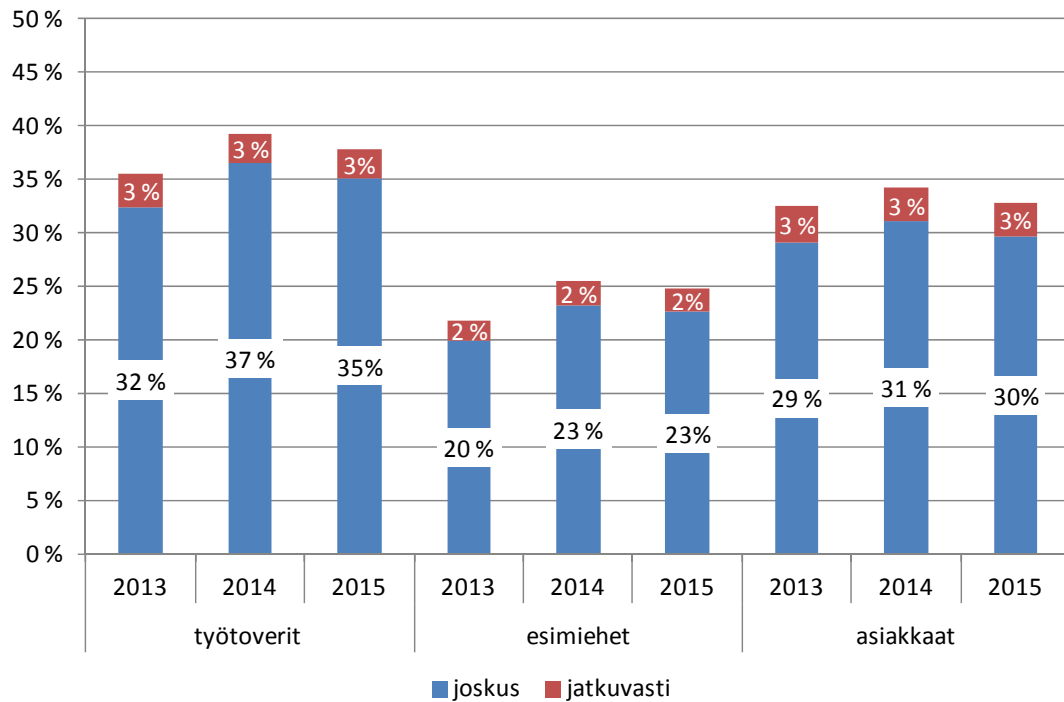
### 5.3.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta

Kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu tai häirintä on Suomessa yleisempää moniin muihin Euroopan maihin verrattuna. (ks. Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, 33–37) Kiusaamisella ja häirinnällä on vakavia seurauksia sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin ne, joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa ei esiinny lainkaan. (Sutela & Lehto 2014, 118.) Työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun, josta on haittaa työntekijän terveydelle. Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta.

Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Vuosina 2012–2015 barometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työtoverien, esimiesten tai asiakkaiden taholta.

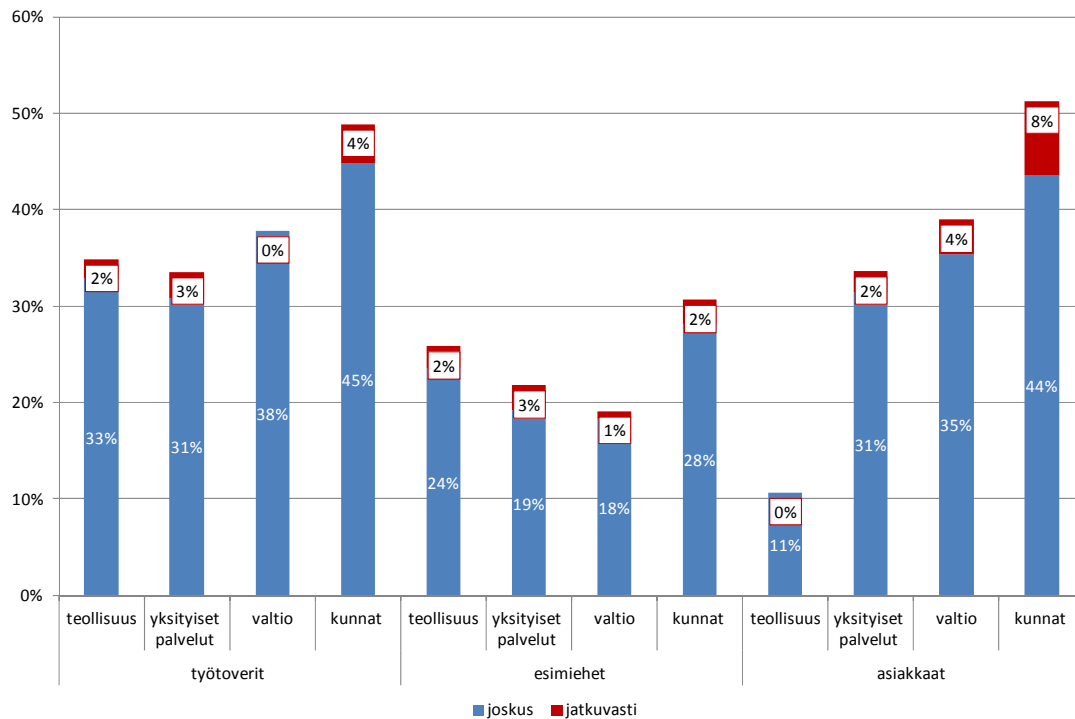
Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Työtovereiden taholta tuleva kiusaamisen on yleisintä, 35 prosenttia arvioi vuonna 2015, että sitä esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä esiintyvän jatkuvasti. Vajaa neljännes arvioi, että omalla työpaikalla esimiehet kiusaavat, kahden prosentin mielestä jatkuvasti. Palkansaajista 30 prosenttia arveli, että kiusaamista asiakkaiden taholta esiintyy joskus ja kolme prosenttia sanoi, että sitä on jatkuvasti. Edellisvuoteen verrattuna kiusaaminen on samalla tasolla. (Kuva 56)

**Kuva 56** Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden taholta 2013–2015 (%)



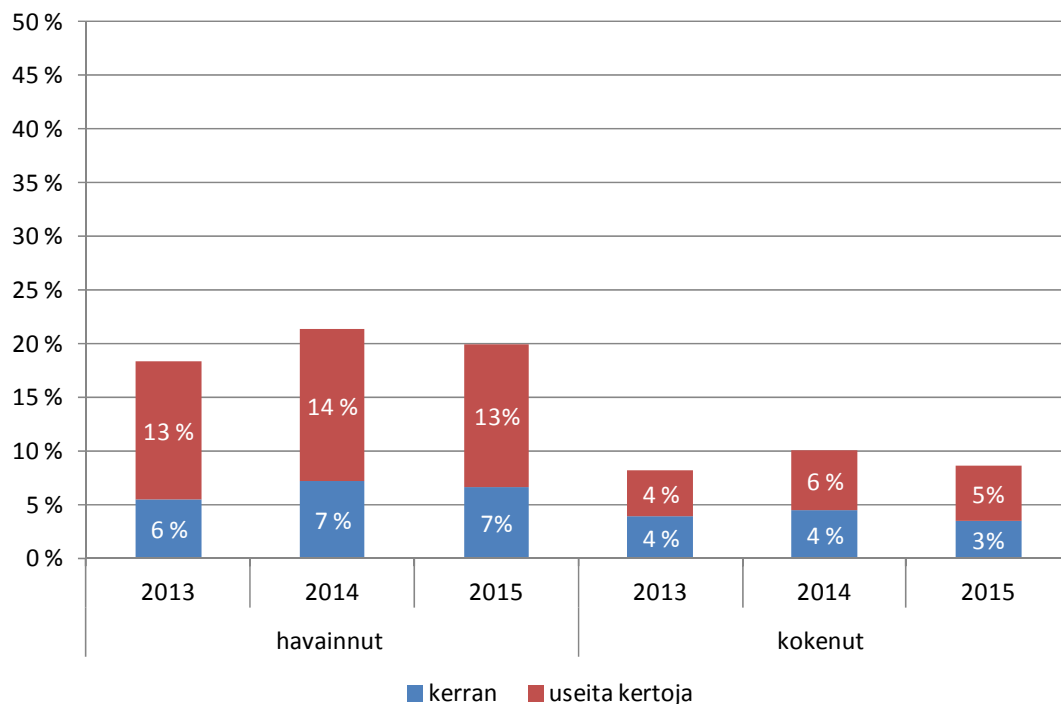
Työpaikkakiusaamisessa on selviä eroja sektoreiden välillä, pääasiassa se on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. (Kuva 57) Kunnissa noin puolet palkansaajista kertoi, että omalla työpaikalla on työtovereiden tai asiakkaiden taholta tulevaa kiusaamista. Muilla sektoreilla noin kolmannes arvioi, että työtoverien tai asiakkaiden taholta tulevaa kiusaamista esiintyy – lukuun ottamatta teollisuutta, jossa asiakkaiden taholta tulevaa kiusaamista on havainnut joka kymmenes. Kunnissa myös esimiehen taholta tulva kiusaaminen on yleisintä, valtiolla sitä esiintyy vähiten.

**Kuva 57** Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden taholta sektorin mukaan 2015 (%)



Barometrissa kysytään myös, onko työpaikalla joku viimeisen vuoden aikana joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta sekä onko vastaaja itse kokenut asiakkailta tulevaa väkivaltaa. Vuonna 2015 viidennes palkansaajista oli havainnut ja kahdeksan prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. (Kuva 58)

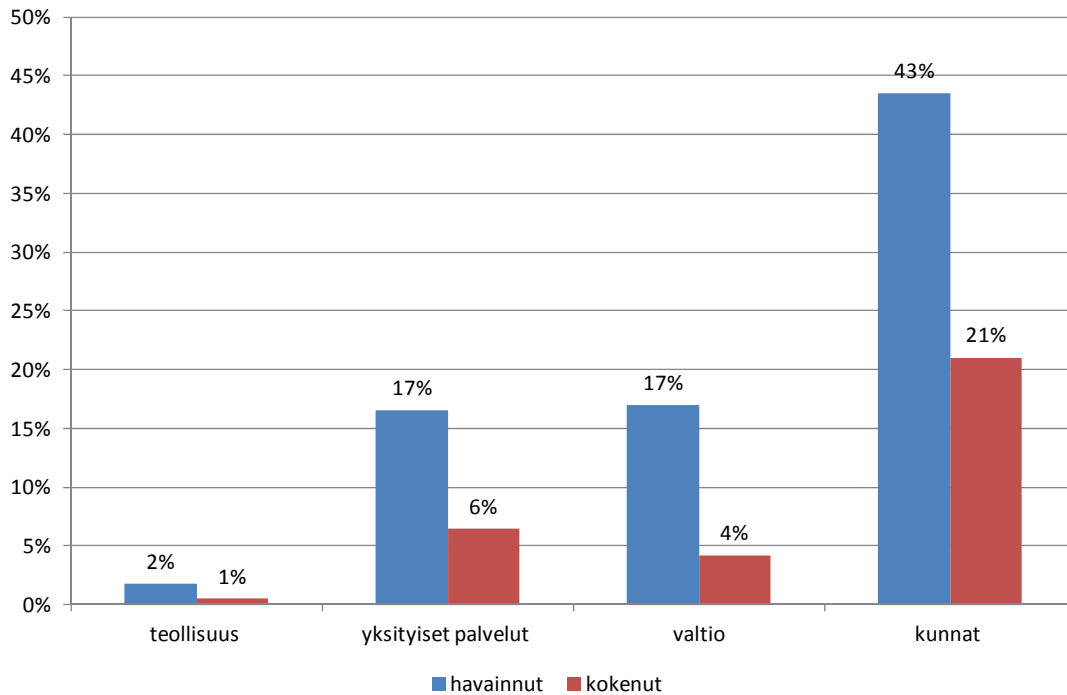
**Kuva 58** Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla 2013–2015 (%)





Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta on selvästi yleisintä kunnissa. Siellä noin 40 prosenttia oli havainnut ja joka viides oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. (Kuva 59) Valtiolla ja yksityisissä palveluissa väkivalta on harvinaisempaa. Väkivaltaa havainneiden ja kokeneiden osuudet ovat valtiolla pudonneet edellisestä vuodesta, muilla sektoreilla muutokset ovat pieniä. Teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa ei esiinny juuri lainkaan.

**Kuva 59** Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla sektorin mukaan 2015 (%)



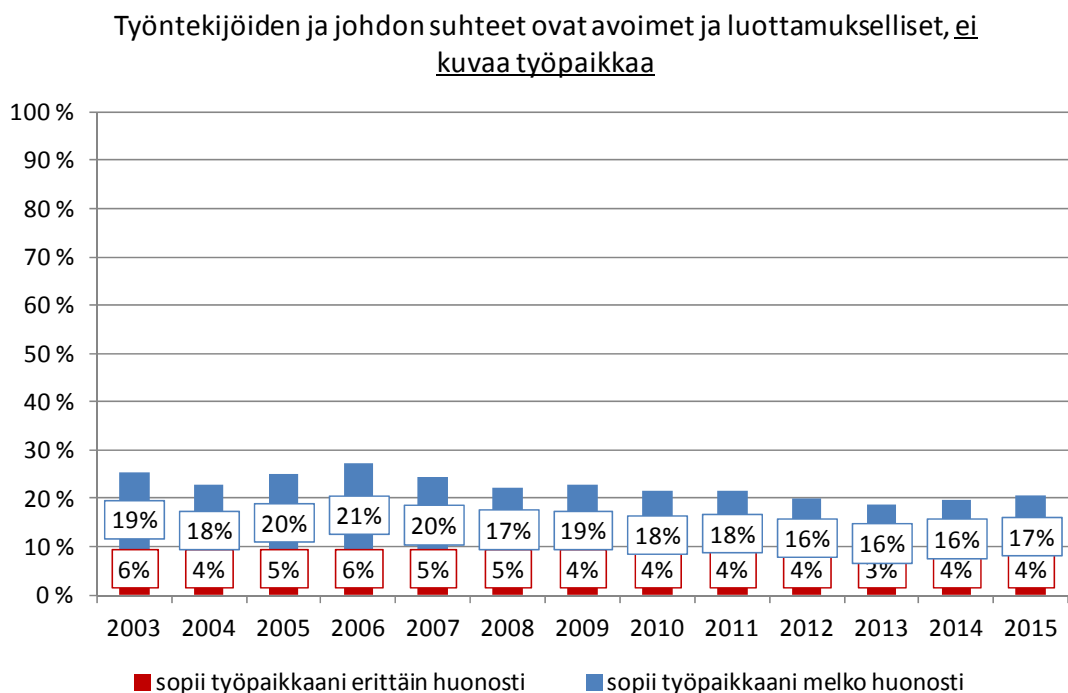
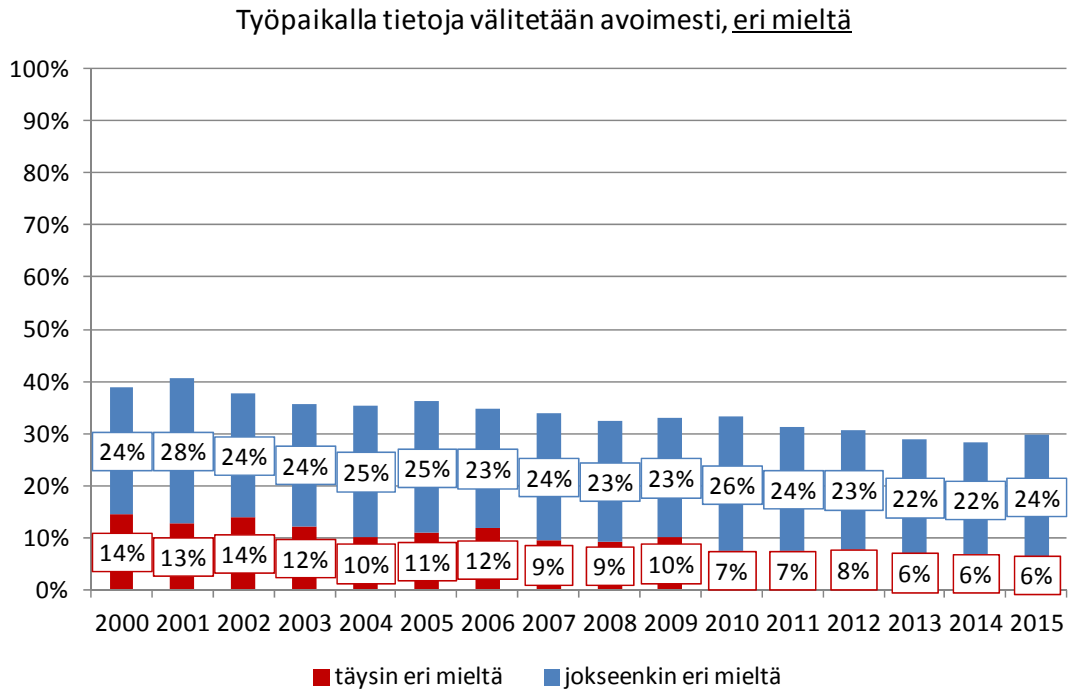
Työpaikkakiusaamista ja väkivaltaa tai sen uhkan havaitsemista ja kokemista on työolotutkimuksessa seurattu vuodesta 1997 lähtien. Pitkällä aikavälillä näyttää siltä, että kummatkin ovat melko johdonmukaisesti kasvaneet runsaan 15 vuoden aikana. Vuonna 2013 jopa joka neljäs palkansaaja kertoi kokeneensa jossain työuransa vaiheessa kiusaamista. Tutkimusentekohetkellä seitsemän prosenttia naisista ja kolme prosenttia miehistä koki kiusaamista. Väkivaltaa tai sen uhkaa koki pari kertaa kuukaudessa tai useammin neljä prosenttia naisista ja prosentti miehistä. Kiusaamisen tai väkivallan kokemukset olivat yleisimpiä monissa naisvaltaisissa ammateissa, esimerkiksi hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöille, sairaanhoitajille, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoille, opettajille sekä palvelu- ja myyntityöntekijöille. Miesvaltaisista ammateista kokemukset olivat tuttuja suojelu- ja vartiointityöntekijöille. (Sutela & Lehto 113–118.)

Se, että aiempaa useampi palkansaaja kertoo kohdanneensa kiusaamista tai väkivaltaa työssään voi liittyä myös ongelman tiedostamiseen: se on aiempaa helpompi tunnistaa ja siitä on hyväksyttävämpää puhua. Toisaalta siirtyminen entistä palveluvaltaisempaan talouteen sekä jatkuvat muutokset työpaikoilla voivat olla riskitekijöitä. Työpaikkatasolla kiusaamiselle on tutkimuksissa löydetty useita kimmokkeita. Esimerkiksi töiden epäselvä organisoiminen, huono johtaminen, uhrin sosiaalisesti heikko asema, kielteinen tai vihamielinen ilmapiiri sekä organisaatiokulttuuri, joka sallii epäasiallisen käytöksen tai kannustaa siihen, ruokkivat ilmiötä (Milczarek 2010, 74).

### 5.3.3 Yhteistyön ja tiedonkulun ongelmat

Tiedonkulku sekä työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat nykyisin paremmat kuin 2000-luvun alussa. Silti yhä 30 prosenttia palkansaajista oli vuonna 2015 eri mieltä siitä, että työpaikalla tietoja välitettäisiin avoimesti ja noin viidennes arvioi työntekijöiden ja johdon välisiä suhteita kriittisesti. (Kuva 60) Palkansaajista 17 prosenttia koki työssään vain silloin tällöin yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteita. Viisi prosenttia koki yhteisöllisyyttä harvoin ja yksi sadasta ei koskaan.

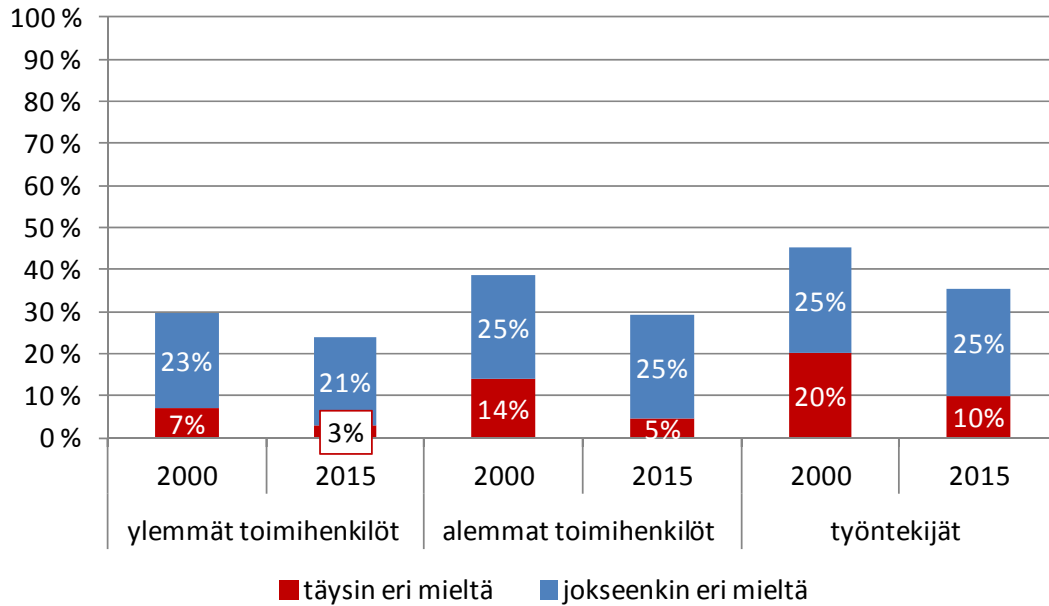
**Kuva 60** Tiedonkulku ja yhteistyösuhteet työpaikalla 2000–2015 ja 2003–2015 (%)



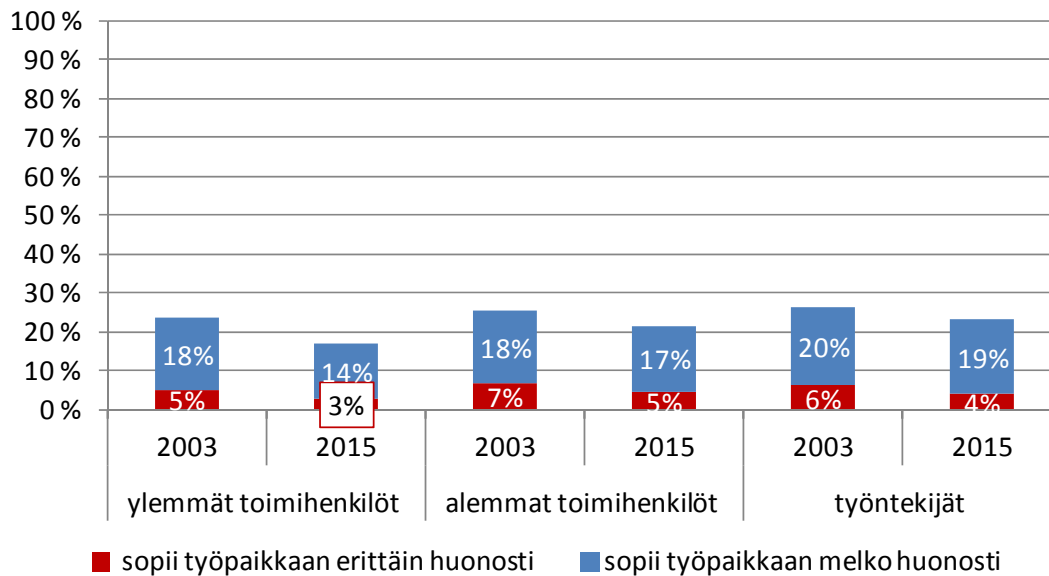
Miesten ja naisten arvioissa ei juuri ole eroja. Sosioekonominen asema sen sijaan vaikuttaa arvioihin. Ylemmät toimihenkilöt olivat tyytyväisimpiä ja työntekijät puolestaan tyytymättömiä. (Kuva 61) Työntekijät kokivat vuonna 2015 yhteisöllisyyden tunteita vähän muita harvemmin, kahdeksan prosenttia melko harvoin tai ei koskaan ja viidennes silloin tällöin.

**Kuva 61** Tiedonkulku ja yhteistyösuhteet työpaikalla sosioekonomisen aseman mukaan 2000 ja 2015 sekä 2003 ja 2015 (%)

**Työpaikalla tietoja välitetään avoimesti, eri mieltä**



**Työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, ei kuvaa työpaikkaa**

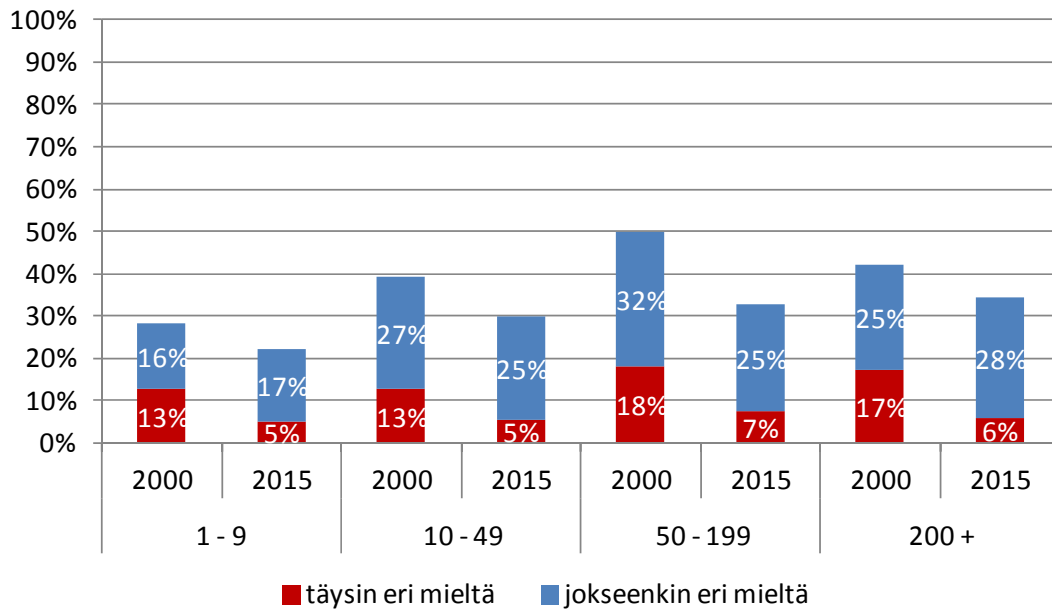


Yksityisissä palveluissa tiedonkulku sujuu parhaiten ja muutos noin viidentoista vuoden takaisesta on ollut selvin. Vuonna 2000 yksityisten palvelujen palkansaajista 15 prosenttia oli täysin eri mieltä ja neljännes oli jokseenkin eri mieltä siitä, että tietoja välitettäisiin avoimesti. Vuonna 2015 osuudet olivat pudonneet kuuteen (täysin eri mieltä ja 21 prosenttiin (jokseenkin eri mieltä). Teollisuudessa ja valtiolla tiedonkulun ongelmat olivat yleisimpiä. Vuonna 2015 noin kolmannes oli eri mieltä siitä, että tietoja välitettäisiin avoimesti. Yksityisissä palveluissa ja valtiolla työntekijöiden ja johdon suhteet nähdään myönteisempinä kuin teollisuudessa ja kunnissa. Yksityisissä palveluissa 18 prosenttia ja valtiolla 14 prosenttia palkansaajista arvioi vuonna 2015, että väite ”Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” sopii omaan työpaikkaan melko tai erittäin huonosti. Teollisuudessa ja kunnissa osuudet olivat noin neljänneksessä. Tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä oli hieman harvinaisempi valtion palkansaajilla muihin sektoreihin verrattuna.

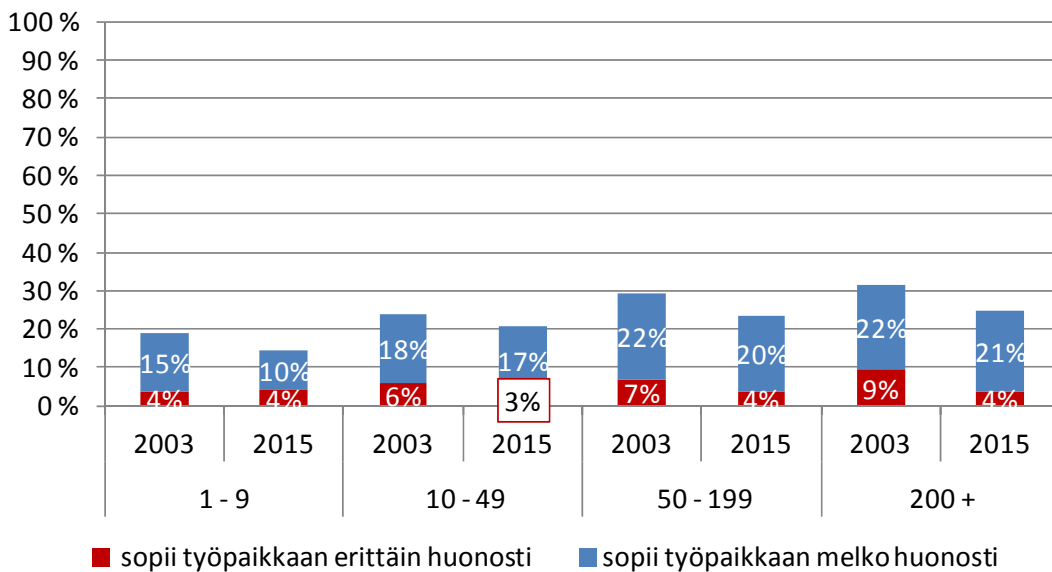
Tiedonkulku ja yhteistyö toimivat parhaiten pienissä työpaikoissa. (Kuva 62) Työpaikan koko ei sen sijaan näytä olevan johdonmukaisessa yhteydessä siihen, koetaanko työssä yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tunteita. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla ja 50–199 henkilön työpaikoilla noin neljännes koki näitä tunteita korkeintaan silloin tällöin. 10–49 henkilön sekä kaikista suurimmissa organisaatioissa osuus oli noin viidennes.

**Kuva 62** Tiedonkulku ja yhteistyösuhteet työpaikan koon mukaan 2000 ja 2015 sekä 2003 ja 2015 (%)

**Työpaikalla tietoja välitetään avoimesti, eri mieltä**



**Työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, ei kuvaa työpaikkaa**



## 5.4 Voimavaroja

Työstä löytyviä voimavaroja on monilta osin raportissa jo sivuttu. Jo käsiteltyjä aiheita ovat mahdollisuudet oppia, kehittyä ja osallistua. Näiden lisäksi työssä saa voimaa monista muistakin asioista. Työterveyslaitoksen mukaan ainakin seuraavat asiat tukevat hyvinvointia työssä:

- mahdollisuudet osallistua työtä koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon,
- mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä,
- itsenäinen työ,
- työtehtävien kokeminen mielekkäiksi ja työn kokeminen merkitykselliseksi,
- työn palkitsevuus (sekä palkkaus ja kannustimet että työstä saatava palaute),
- mahdollisuudet saada tukea esimerkiksi lähiesimiehiltä ja työkavereilta sekä
- joustavat työajat.

Seuraavassa esitellään, mitä työolobarometri kertoo voimavaroista palkansaajien työssä. Barometri ei kuitenkaan kata aivan kaikkia listan teemoja.

#### 5.4.1 Mahdollisuudet oppia, kehittyä ja osallistua

Mahdollisuudet oppia ja kehittyä sekä osallistua ovat 2000-luvulla hitaasti parantuneet, joskin aivan viime vuosina myönteinen kehitys on tasaantunut. Lisäksi sosio-ekonomisen aseman tuomat erot ovat suuria. Ylemmillä toimihenkilöillä mahdollisuudet ovat selvästi parhaat ja työntekijäasemassa olevilla heikoimmat. Sama ryhmien välinen ero pätee myös mahdollisuuksiin vaikuttaa työtahtiin, työtehtäviin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin. Toisin kuin työssä oppimisessa ja osallistumisessa, vaikutusmahdollisuuksissa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia viimeisten 15 vuoden aikana<sup>4</sup>. (ks. tarkempia tietoja luvusta 4). Barometrissa ei ole mittareita, jotka suoraan kertoisivat työn itsenäisyydestä. Vaikutusmahdollisuudet kuitenkin osaltaan viestivät siitä, että työ on omassa kontrollissa. Mahdollisuus päättää omaan työhön liittyvistä asioista on keskeinen työssä jaksamisen kannalta. Vaikutusmahdollisuuksilla on tärkeä rooli etenkin silloin, kun työn vaatimukset, kuten työtahti ja kognitiiviset ja fyysiset vaatimukset, ovat suuria (ks. Karasek & Theorell 1990).

#### 5.4.2 Työn palkitsevuus, tuki ja kannustavuus

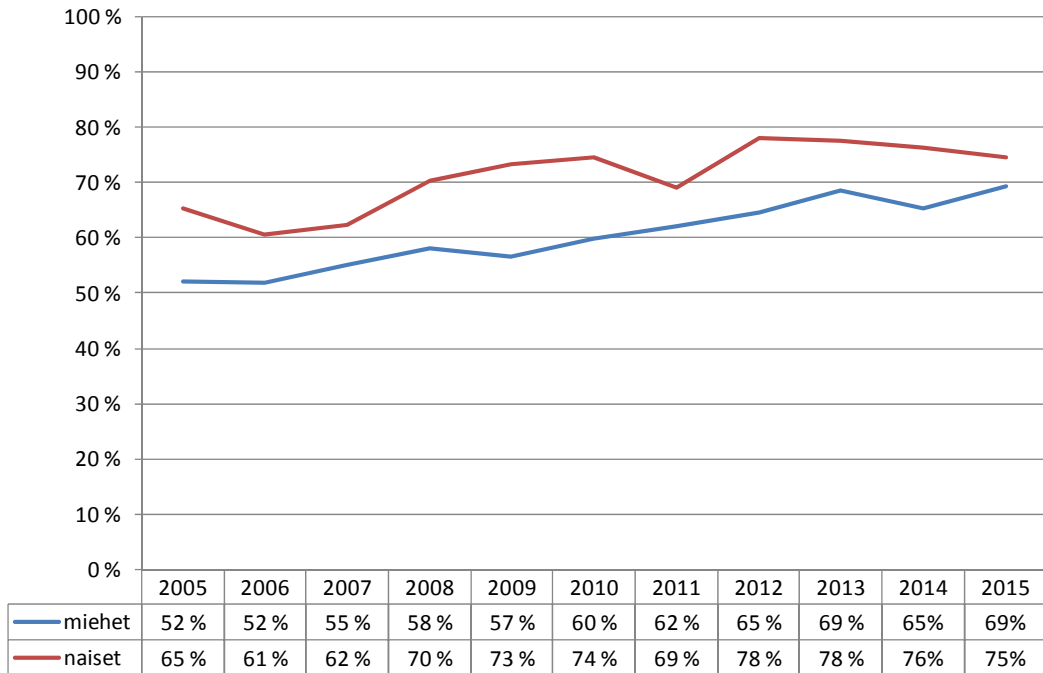
Palkkaus on keskeinen toimeentulon kannalta, mutta palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat myös tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuusperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevyydestä maksetaan sama palkka. Nykyisin palkkausjärjestelmien yleisiä periaatteita ovat työn vaatavuus, henkilön pätevyys sekä työn tulokset. Se, miten näitä elementtejä painotetaan, riippuu työpaikan palkitsemisstrategioista ja esimiehen toiminnasta. (ks. esim. Ahokas et al. 2011.) Barometrissa on kysytty vuodesta 2005 palkkausjärjestelmästä ja palkkauksen kannustavuudesta. Ne, joiden työsuoritus vaikuttaa palkkaan, kokevat muita useammin palkkauksensa kannustavaksi. Ryhmäkohtaisen tulospalkkauksen yhteys kannustavuuteen on heikompi (ks. Lyly-Yrjänäinen 2015, 67–69).

Työsuorituksen systemaattinen arvioiminen on huomattavasti yleistynyt vuodesta 2005, mutta viime vuosina kasvu on tasaantunut. Palkansaajista 72 prosenttia kertoi

<sup>4</sup> Mahdollisuuksia vaikuttaa työnteon paikkoihin ja tiloihin on kysytty ainoastaan vuonna 2015, joten ajallisista muutoksista ei ole tietoja.

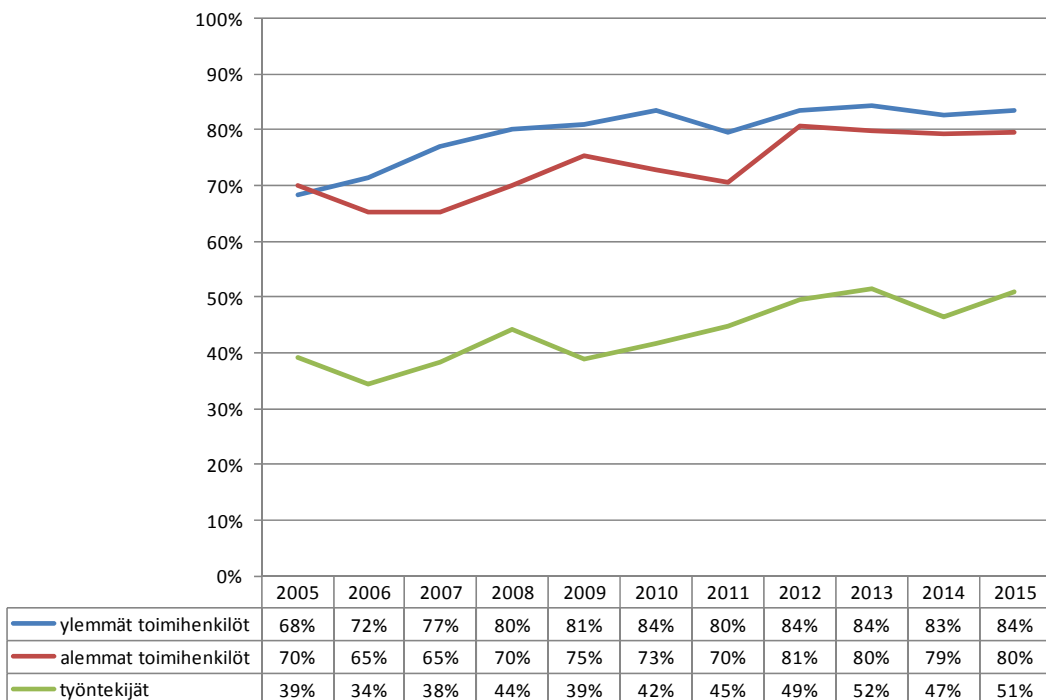
vuonna 2015, että heidän työsuoritustaan arvioidaan, naiset useammin kuin miehet. Sukupuolten välinen ero kuitenkin kutistui viime vuonna. (Kuva 63)

**Kuva 63** Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi, miehet ja naiset 2005–2015 (%)



Toimihenkilöiden työtä arvioidaan yleisemmin kuin työntekijöiden. Arvioinnin piirissä olevien osuus on tasaantunut viime vuosina toimihenkilöillä noin 80 prosenttiin ja työntekijöillä noin puoleen. (Kuva 64)

**Kuva 64** Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2015 (%)

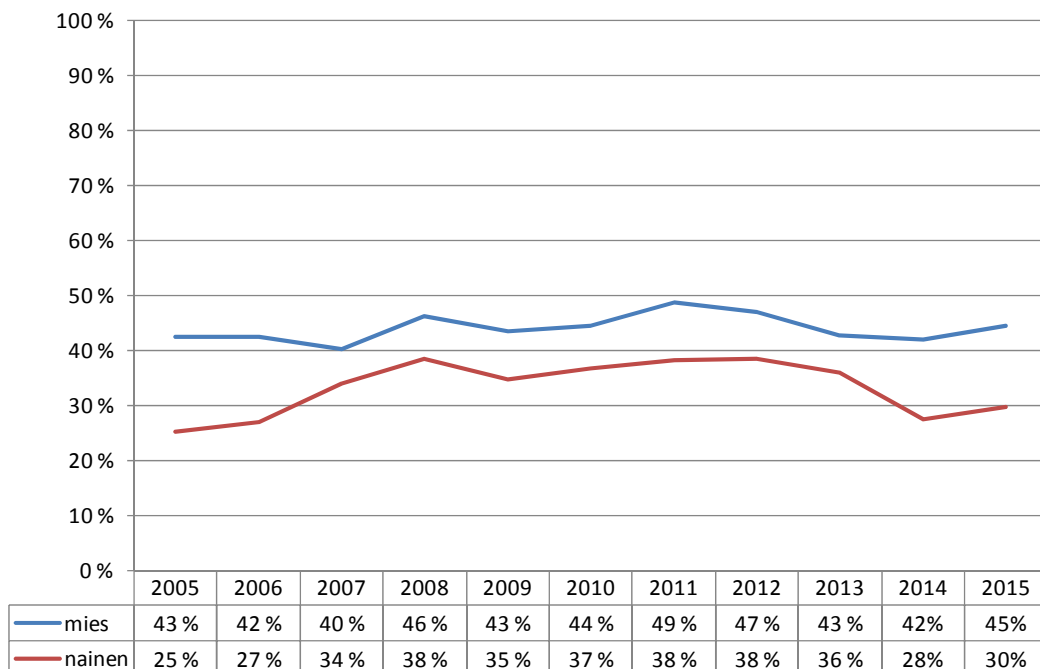


Suorituksenarvioinnit ovat tavallisia etenkin julkisen sektorin työpaikoilla ja isoissa organisaatioissa. Lähes kaikki valtiolla työskentelevät ovat nykyisin arvioinnin piirissä. Myös naisvaltaisella kunta-alalla liki kolme neljästä palkansaajasta vastasi vuonna 2015, että heidän suoritustaan arvioidaan. Yksityisellä sektorilla arviointi oli yleisempää yksityisissä palveluissa (71 %) kuin teollisuudessa (63 %). Arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, vuonna 2015:

- 1–9 henkilön työpaikoilla 55 prosenttia oli arvioinnin piirissä,
- 10–49 työntekijän organisaatioissa 70 prosenttia vastasi kyllä,
- 50–199 henkilön organisaatioissa osuus oli 78 prosenttia ja
- yli 200 henkilöä työllistävissä organisaatioissa valtaosan (90 %) suoritusta arvioitiin.

Suoritusperusteisten palkkioiden maksamisessa ei ole selviä muutossuuntia runsaan kymmenen vuoden aikana, jolloin asiaa on barometrissa seurattu. (Kuva 65) Vuonna 2015 palkansaajista 37 prosentilla työstä suoriutuminen ja suoritusten laatu vaikutti palkkaan. Naiset ovat miehiä useammin suorituksen arvioinnin piirissä, mutta miehillä työsuoritus ja työn laatu vaikuttavat palkan suuruuteen useammin kuin naisilla. Vuonna 2015 miehistä 45 prosenttia ja naisista 30 prosenttia sanoi, että oman työn tulokset vaikuttavat palkkaan. Sukupuolten välinen ero kasvoi vuonna 2014 ja säilyi viime vuonna ennallaan.

**Kuva 65** Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan, miehet ja naiset 2005–2015 (%)

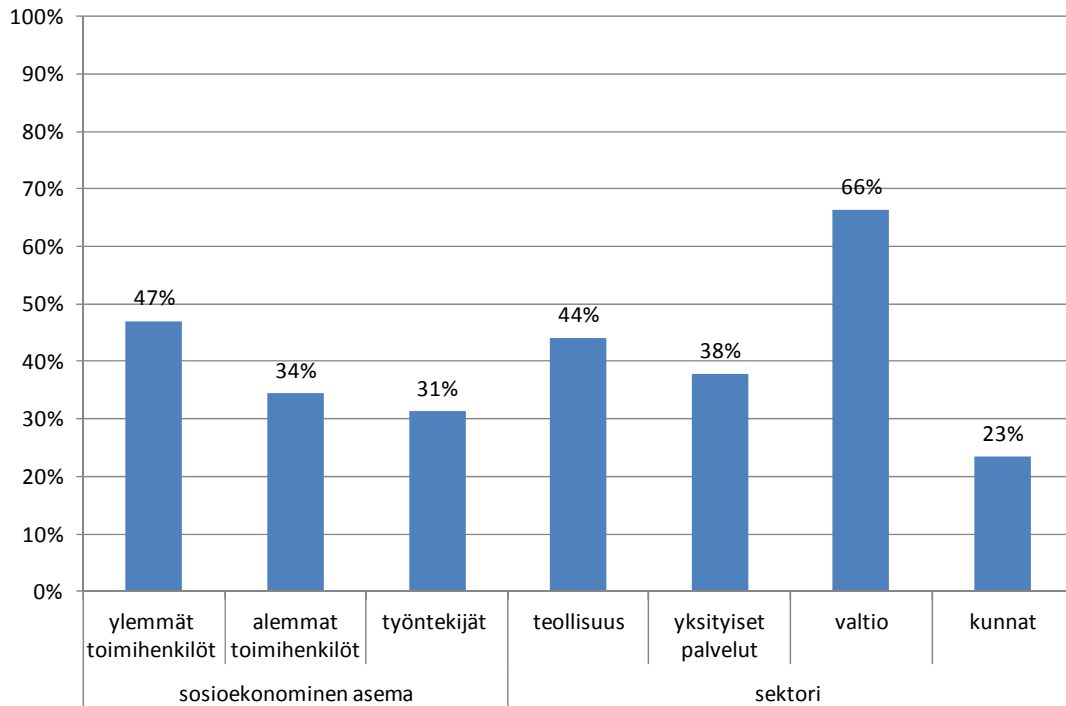


Palkkiot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille ja valtion palkansaajille. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät saavat niitä suurin piirtein yhtä paljon. Kunnissa suoritusperusteinen palkitseminen on huomattavasti harvinaisempaa kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla. (Kuva 66) Tämä on tilanne siitä huolimatta, että kunnissa työsuorituksen arvioiminen on yleistä. Suoritusperusteinen palkitseminen on yleisintä suu-



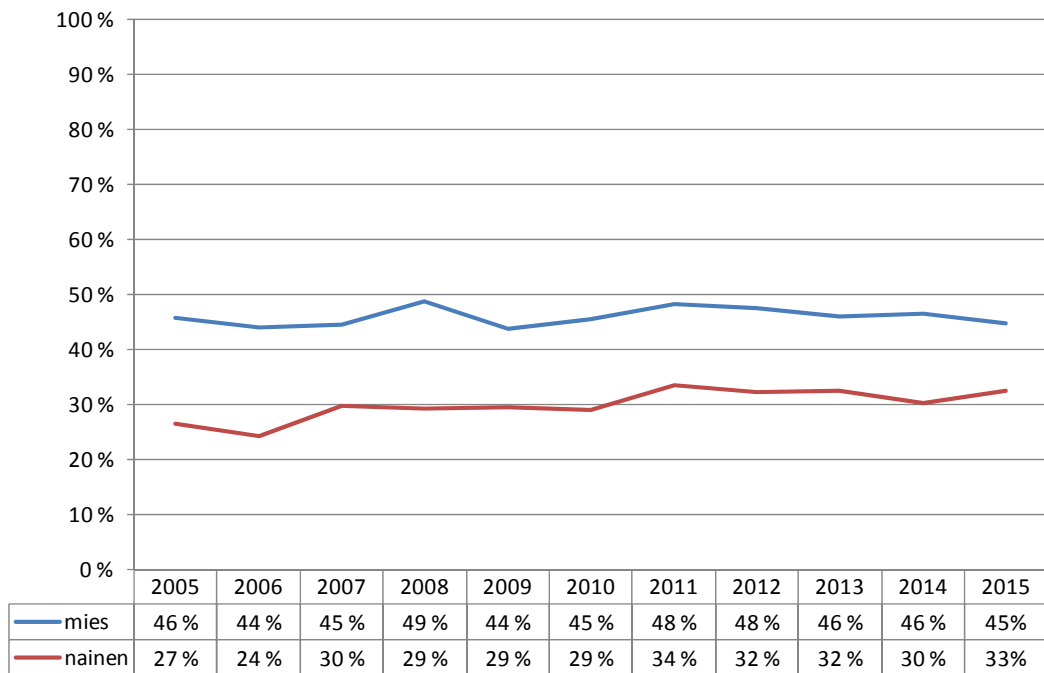
rimmissä organisaatioissa. Yli 200 henkilön työpaikoilla runsas puolet palkansaajista kertoi vuonna 2015 saavansa omaan suoritukseen perustuvia palkkioita. 50–199 henkilön työpaikoissa osuus oli 40 prosenttia ja tätä pienemmissä noin 30 prosenttia.

**Kuva 66** Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2015 (%)



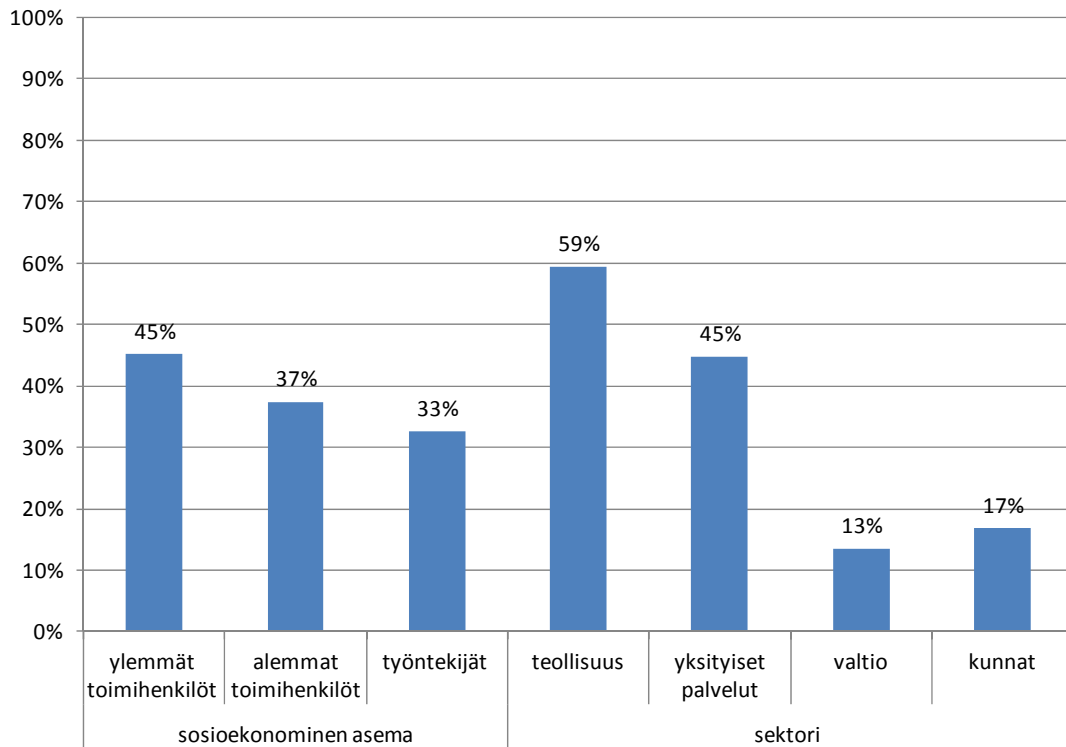
Ryhmäkohtaisia tulospalkkioita saavien osuudet ovat säilyneet tasaisina runsaan kymmenen vuoden ajan. Edellisvuoden tapaan myös vuonna 2015 palkansaajista 39 prosentilla oli mahdollisuus saada tiimin, ryhmän tai työyksikön tulokseen perustuvia palkkioita. Miehillä on naisia useammin mahdollisuus saada niitä, sukupuolten välillä oli edelleen vuonna 2015 selvä kuilu. Se on säilynyt lähes samankokoisena yli kymmenen vuoden ajan, sillä mahdollisuudet saada palkkioita ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan niin miehillä kuin naisillakin. (Kuva 67)

**Kuva 67** Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai työyksikön tuloksen perusteella, miehet ja naiset 2005–2015 (%)



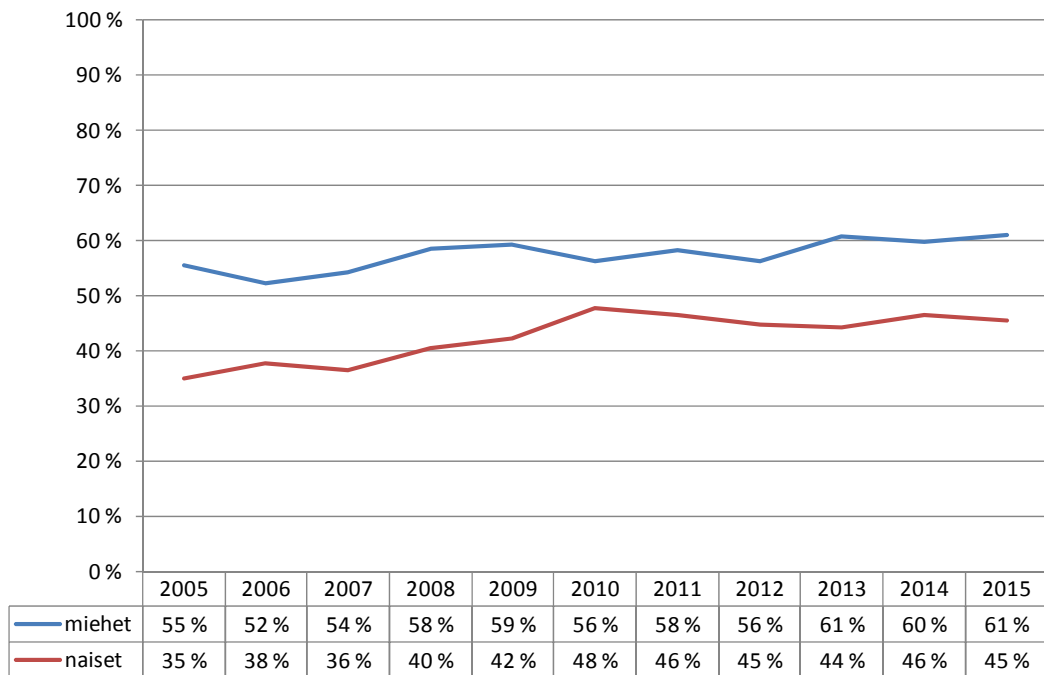
45 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä oli mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai yksikön suorituksen perusteella vuonna 2015. Alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille tämä oli mahdollista noin kolmannekselle. Mahdollisuus tulospalkkioihin oli yleisintä teollisuudessa (59 %), mutta myös 45 prosenttia yksityisten palveluiden työntekijöistä voi saada niitä. Julkisella sektorilla ne olivat yksityistä sektoria paljon harvinaisempia. (Kuva 68) Mahdollisuus saada tulospalkkioita on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Vähintään 200 henkilöä työllistävissä organisaatioissa 62 prosentilla oli mahdollisuus ryhmän tulokseen perustuviin palkkioihin. 50–199 henkilön työpaikoilla vastaava osuus oli 41 prosenttia, 10–49 henkilön organisaatioissa 35 prosenttia ja mikrotyöpaikoilla neljännes.

**Kuva 68** Mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai työyksikön tuloksen perusteella sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2015 (%)



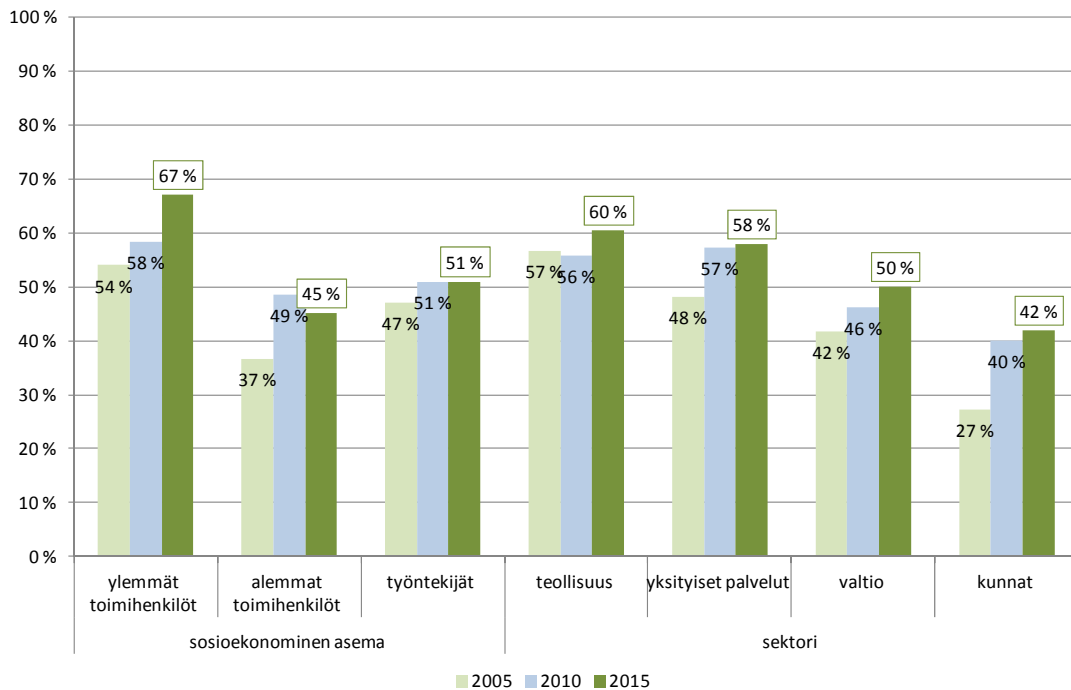
Palkkauksen kannustavuudesta on kysytty barometrissa vuodesta 2005 saakka. Muutokset ovat olleet pieniä, mutta vuodesta 2008 lähtien aiempaa suurempi osuus, hieman yli puolet palkansaajista, arvioi, että palkkaus on erittäin tai melko kannustava. Vuonna 2015 vastaajista kuusi prosenttia piti palkkaustaan erittäin ja 47 prosenttia melko kannustavana. Miesten ja naisten arviot poikkeavat huomattavasti toisistaan, miehet ovat palkkaukseensa naisia tyytyväisempiä. (Kuva 69).

**Kuva 69** Palkkauksen kannustavuus, miehet ja naiset 2005–2015 (%)



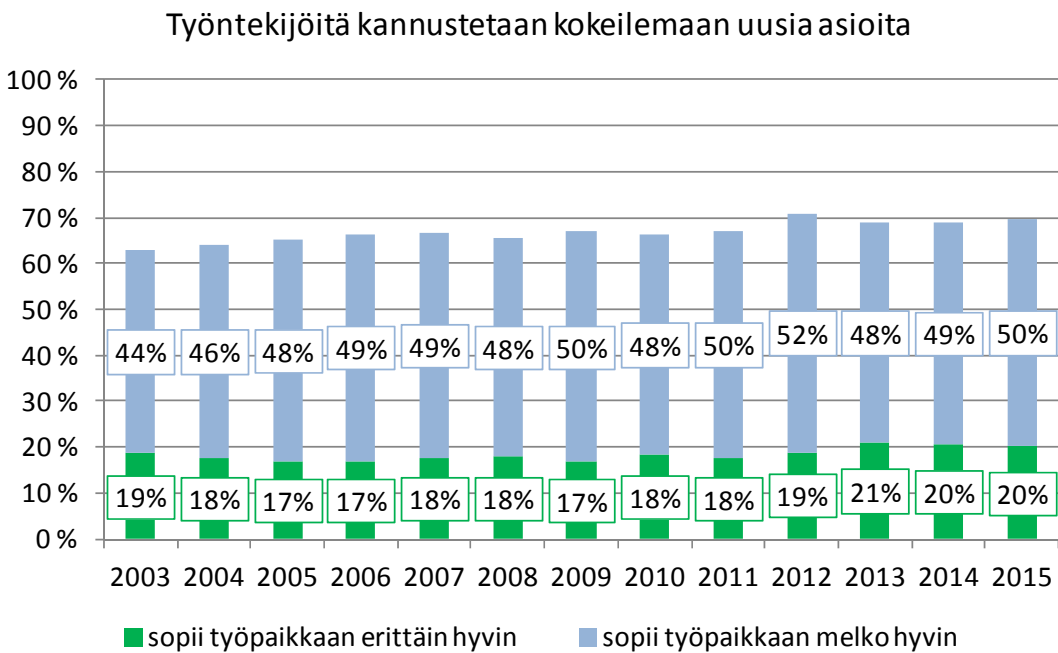
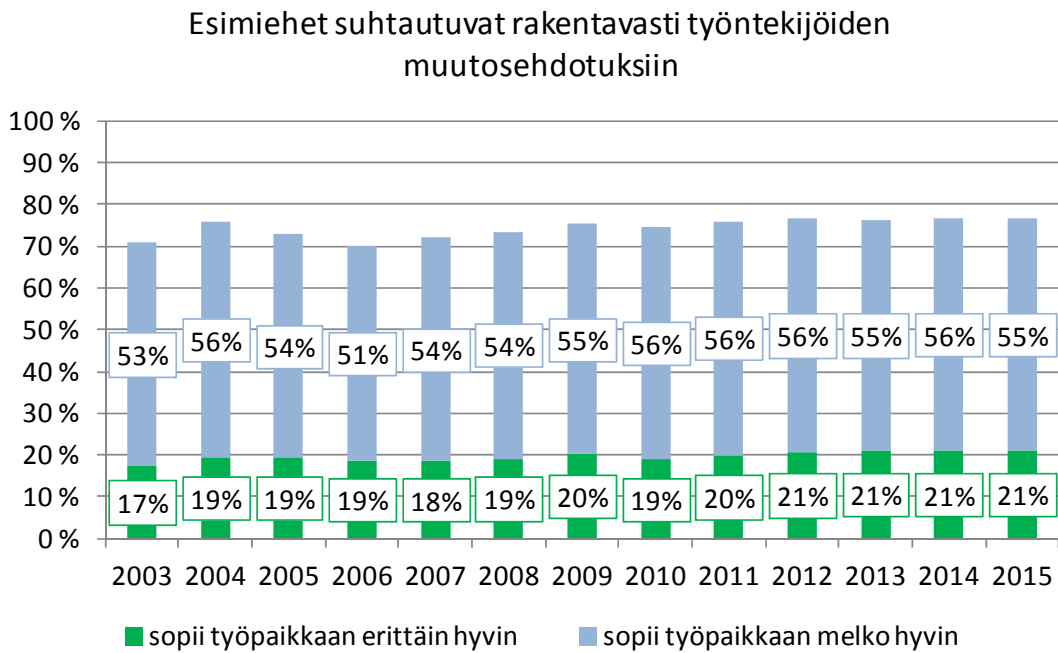
Vuonna 2015 kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä piti palkkaustaan kannustavana. Työntekijät olivat palkkaukseensa alempia toimihenkilöitä tyytyväisempiä. Reilun kymmenen vuoden aikana kannustavuus on voimistunut eniten sekä ylemmillä että alemmilla toimihenkilöillä. Yksityisen sektorin palkansaajat pitävät palkkaustaan useammin kannustavana verrattuna julkiseen sektoriin. Vuodesta 2005 kannustavuus on lisääntynyt eniten yksityisissä palveluissa ja julkisella sektorilla. (Kuva 70) Vähintään 200 henkilön organisaatioissa oli pienempiä työpaikkoja enemmän niitä, jotka kokivat palkkauksen kannustavaksi (63 prosenttia isoimmissa organisaatioissa työskentelevistä ja 51–52 % alle 200 henkilön työpaikoilla työskentelevistä).

**Kuva 70** Palkkauksen kannustavuus sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2005, 2010 ja 2015 (%)



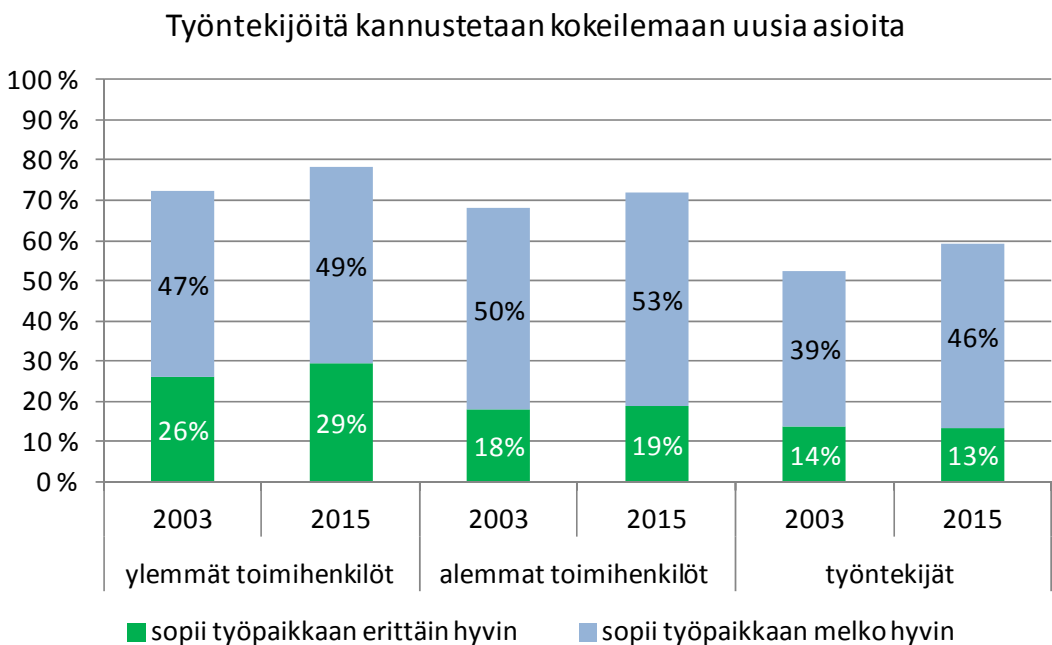
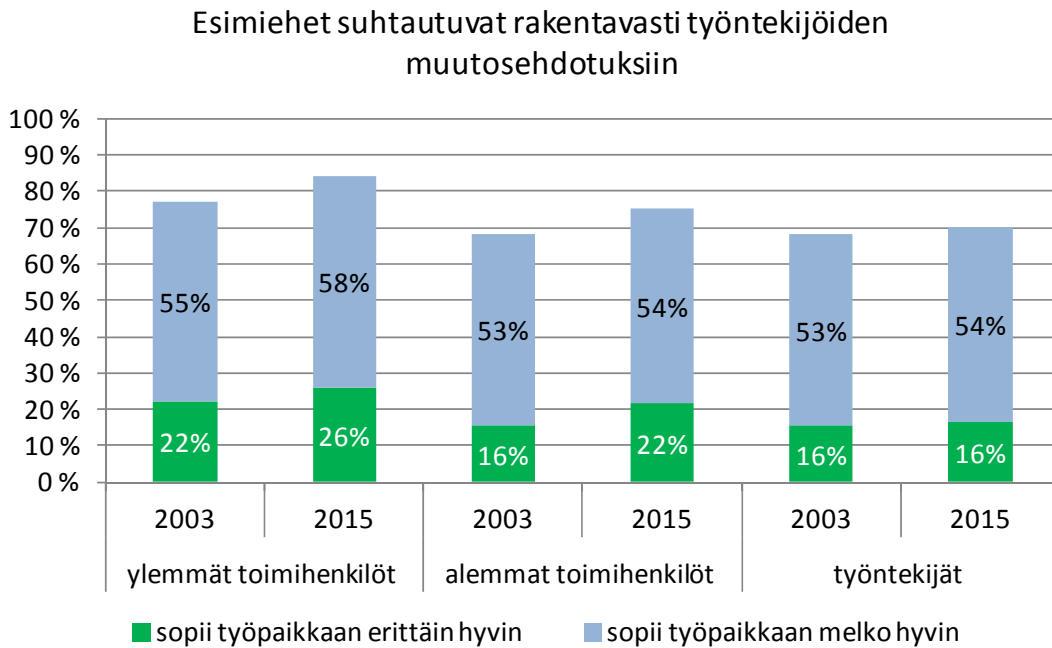
Muikin kuin rahallinen kannustus on tarpeen hyvinvoinnille työssä. Vuonna 2015 kolme neljästä palkansaajasta arvioi, että väittämä ”Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin” sopii omaan työpaikkaan hyvin ja 70 prosenttia arvioi myönteisesti väittämää ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita”. Kannustavuus on lisääntynyt työpaikoilla hyvin hitaasti vajaan 15 vuoden aikana. (Kuva 71) Naiset vastasivat vuonna 2015 hieman miehiä useammin, että luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaan erittäin hyvin. Sen sijaan miehet ja naiset kokivat suurin piirtein yhtä usein, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtä. Tunne oli usein 39 prosentilla ja melko usein 44 prosentilla palkansaajista.

**Kuva 71** Kannustavuus omalla työpaikalla 2003–2015 (%)



Ylemmät toimihenkilöt kokevat useimmin ja työntekijät harvimmin, että työpaikalla suhtaudutaan rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Alempien toimihenkilöiden arviot osuvat näiden välille. Kannustavuus on kaikissa ryhmissä parantunut jonkin verran vuoteen 2003 verrattuna, paitsi työntekijöistä yhtä usea, noin 70 prosenttia, arvioi niin vuonna 2003 kuin 2015:kin, että työpaikalla esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. (Kuva 72) Toimihenkilöistä noin 85 prosenttia koki vuonna 2015, että saa usein arvostusta kollegoilta tai yhteistyökumppaneilta. Työntekijöistä näin vastasi harvempi, 77 prosenttia.

**Kuva 72** Kannustavuus omalla työpaikalla sosioekonomisen aseman mukaan 2003 ja 2015 (%)

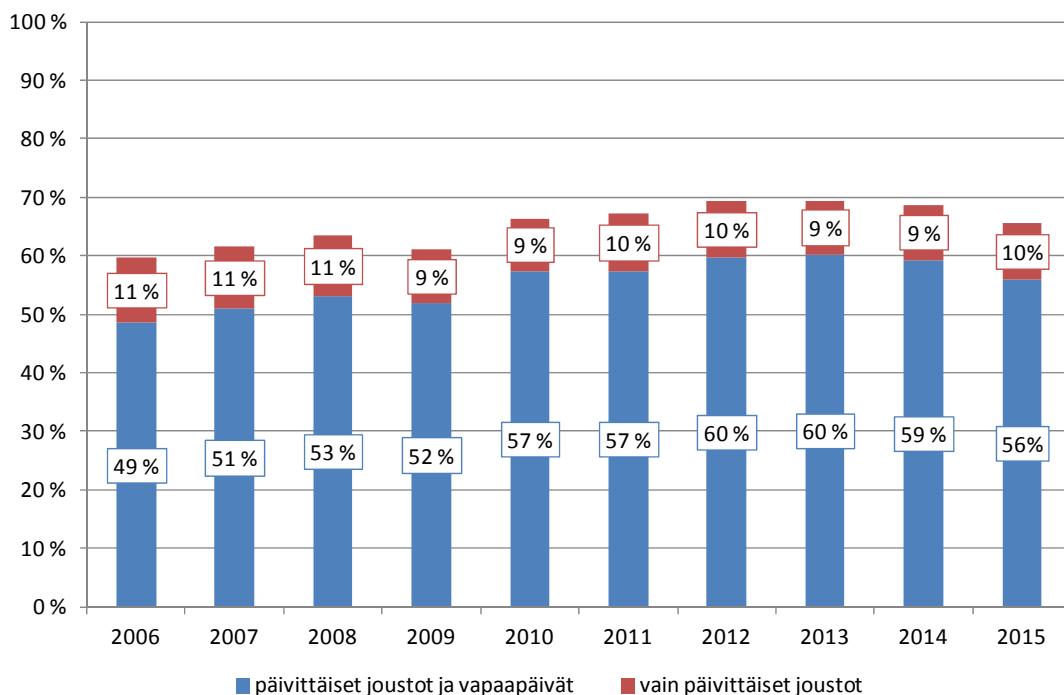


Sektorikohtaiset erot siinä, miten rakentavasti esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin, ovat pieniä. Teollisuuden palkansaajat kokivat sen sijaan muiden sektoreiden työntekijöitä harvemmin, että heitä kannustettaisiin kokeilemaan uusia asioita (62 % teollisuudessa, 71 % yksityisissä palveluissa, 67 % valtiolla ja 76 % kunnissa). Teollisuuden palkansaajissa oli myös hieman muita vähemmän (78 %) niitä, jotka kokevat usein, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtä. Kannustavuus on parhain kaikkein pienimmissä, alle kymmenen henkilön, ja kaikkein suurimmissa, 200 henkilöstä ylöspäin, organisaatioissa. Erot ovat pieniä. Kaikenkokoisissa työpaikoissa useammalla kuin neljällä viidestä oli tunne siitä, että omaa työtä arvostetaan.

### 5.4.3 Joustavat työajat

Vuodesta 2006 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys joustavien työaikojen järjestelmästä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Joustavien työaikojen järjestelmät yleistyivät 2000-luvun puolivälistä viime vuosiin saakka, mutta kasvu on nyt tasaantunut. Nimenomaan niiden osuus, jotka voivat pitää kertyneitä tunteja vapaapäivinä, kasvoi. (Kuva 73) Vuonna 2015 kahdella kolmesta palkansaajasta oli järjestelmä käytössä: 56 prosentilla oli järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaiisiin vapaapäiviin ja joka kymmenennellä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin.

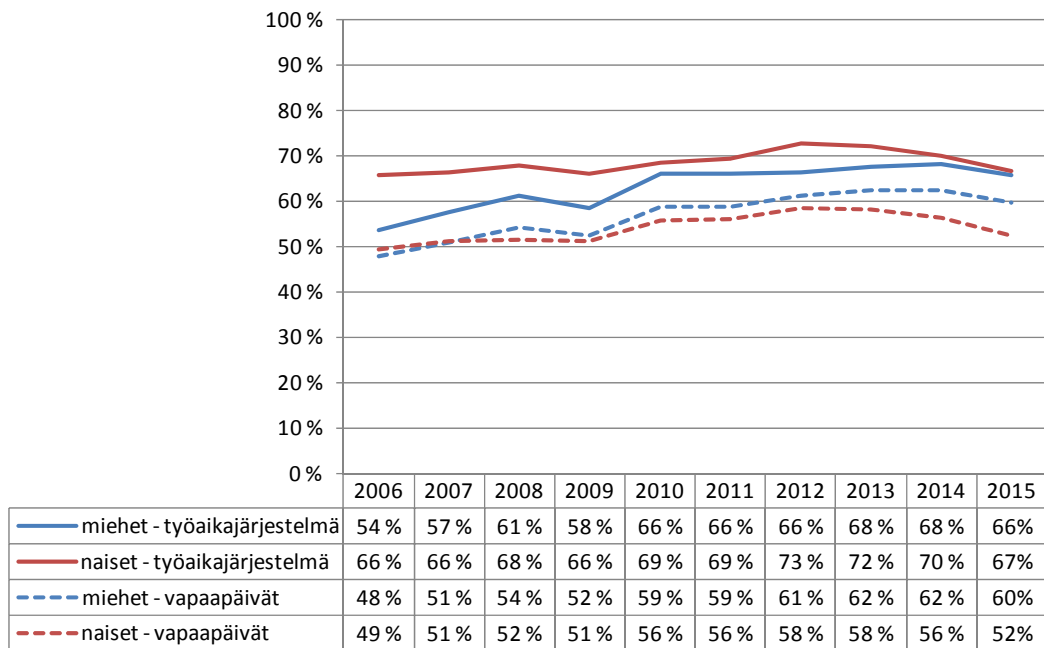
**Kuva 73** Joustavan työajan järjestelmä 2006–2015 (%)



Viime vuosina miehillä on ollut naisia useammin mahdollisuus pitää järjestelmään kirjattuja ylimääräisiä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä (60 % miehistä ja 52 % naisista vuonna 2015). (Kuva 74) Pelkät päivittäiset joustot ovat sen sijaan naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. 14 prosentilla naisista ja kuudella prosentilla miehistä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin vuonna 2015.

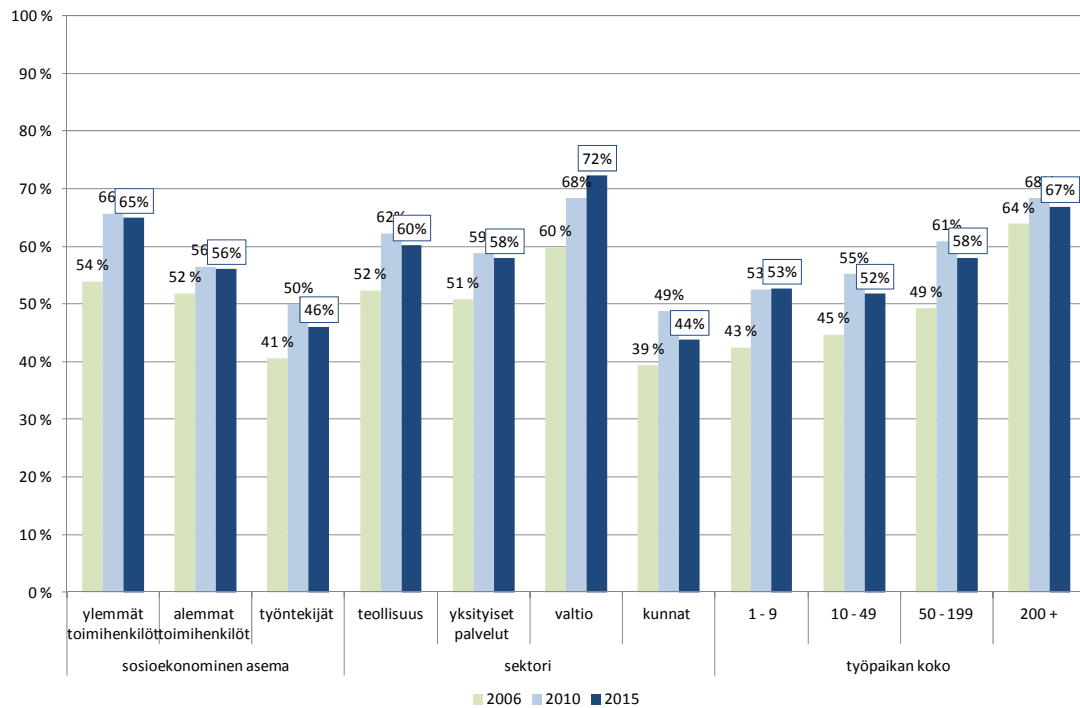


**Kuva 74** Joustavan työajan järjestelmä, miehet ja naiset 2006–2015 (%)



Joustomahdollisuudet ovat toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. Valtiolla työskentelevistä jopa 72 prosentilla oli vuonna 2015 työaikajärjestelmän puitteissa mahdollisuus kokonaisuun vapaapäiviin. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa osuudet olivat 60 prosentin tuntumassa. (Kuva 75) Kunnissa päivittäiset joustot olivat selvästi yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Siellä jopa 18 prosentille vain päivittäiset joustot olivat mahdollisia. Valtiolla osuus oli 13 ja yksityisellä sektorilla kuusi prosenttia. Kunnissa työskentelevistä vajaa puolet voi pitää kertyneitä tunteja kokonaisina vapaapäivinä, osuus oli selvästi pienempi kuin muilla sektoreilla. Isoilla työpaikoilla joustavan työajan järjestelmät ovat yleisempiä kuin pienillä.

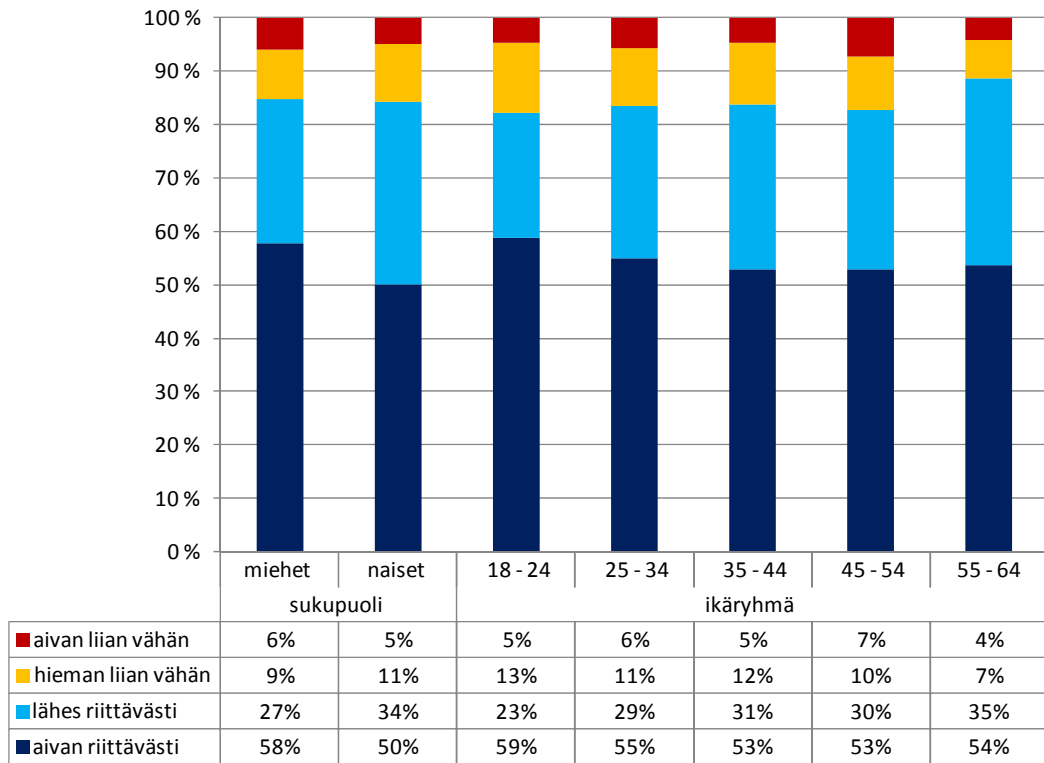
**Kuva 75** Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonaisuin vaapaapäiviin sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2006, 2010 ja 2015 (%)



Vuosien 2014 ja 2015 barometreissa kysyttiin palkansaajien näkemyksiä siitä, joustavatko työajat riittävästi työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyviin tarpeisiin nähden. Suurin osa oli tyytyväisiä joustoihin: 54 prosenttia arvioi vuonna 2015, että työaika joustaa aivan riittävästi ja 31 prosenttia koki joustomahdollisuuksien olevan lähes riittäviä. Ainoastaan viisi henkilöä sadasta arvioi joustojen olevan täysin riittämättömiä. Naisten joukossa oli miehiä hieman vähemmän niitä, jotka kokivat joustot täysin riittäviksi. Ikäryhmien välillä ei vuonna 2015 ollut muita eroja, paitsi kaikkein vanhimmat palkansaajat olivat joustoihin aavistuksen muita tyytyväisempiä. (Kuva 76)

**Kuva 76**

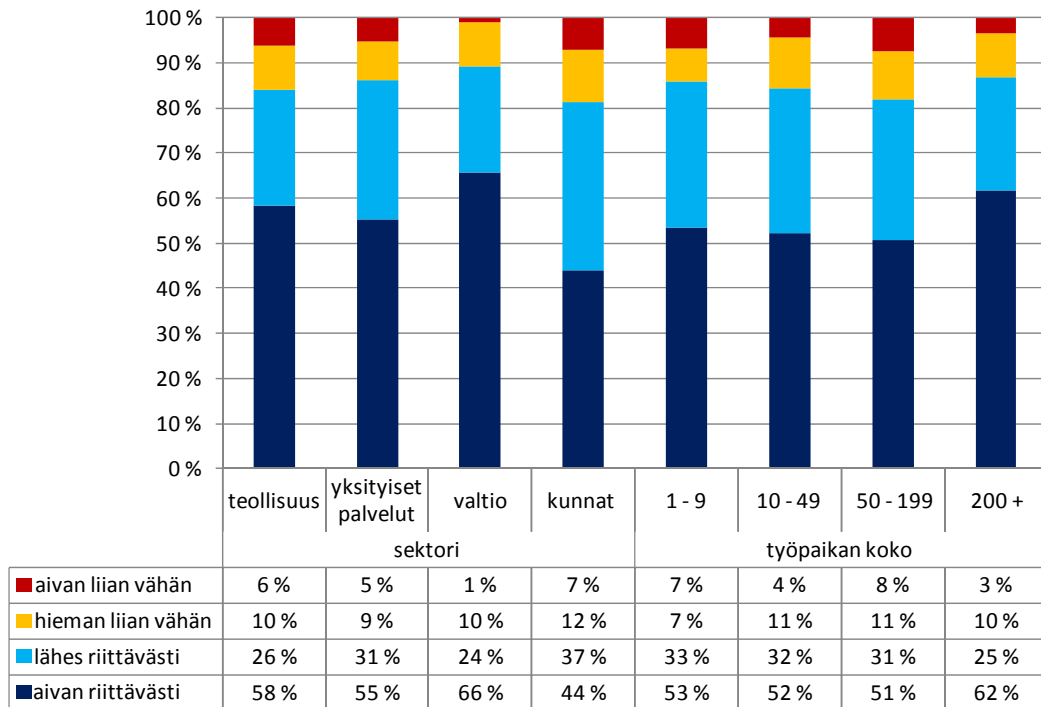
Työaikojen jousto työn ja muun elämän yhteensovittamiseen nähden sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2015 (%)



Kunnissa oli selvästi kriittisimmät näkemykset joustoista, vajaa viidennes arvioi, että työaika joustaa omiin tarpeisiin nähden liian vähän. Työpaikan koko ei ole merkittävä tekijä, kun kysytään tyytyväisyyttä työaikajoustoihin. Ainoa selkeä ero on siinä, että isoimmilla työpaikoilla oli eniten niitä, joiden mielestä työaika joustaa aivan riittävästi työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen. (Kuva 77)

**Kuva 77**

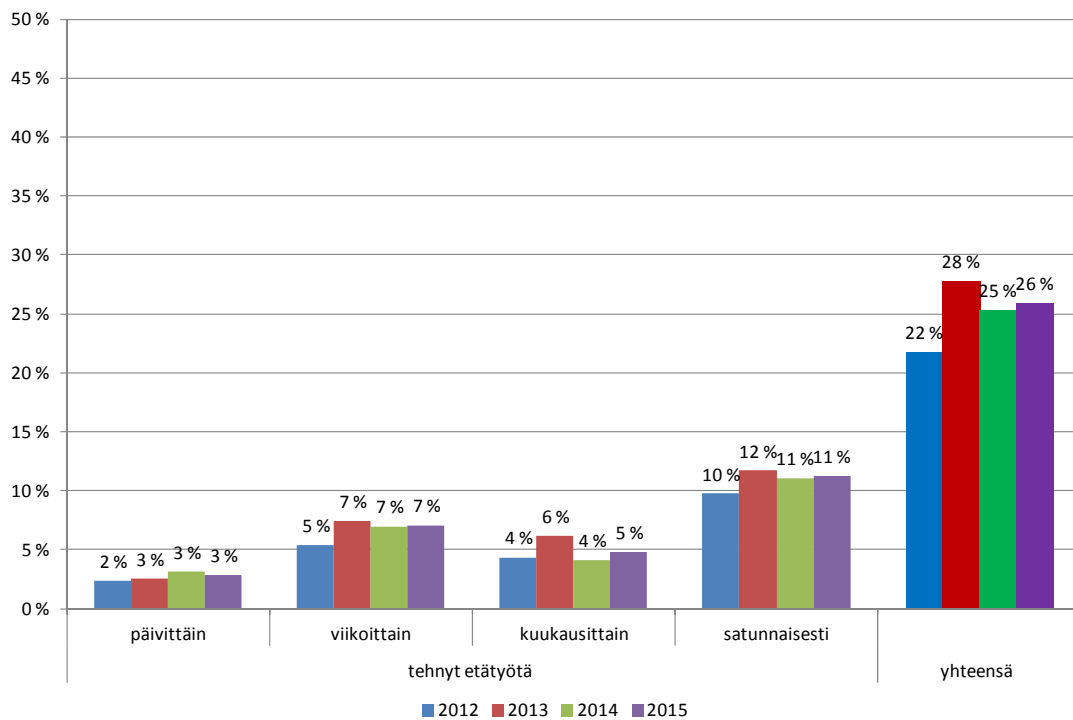
Työaikojen jousto työn ja muun elämän yhteensovittamiseen nähden sektorin ja työpaikan koon mukaan 2015 (%)



Työaikojen lisäksi työnteon paikkojen on arveltu olevan tulevaisuudessa aiempaa moninaisempia. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopean kehittymisen ja yleistymisen myötä työ voi irtautua paikasta ja ajasta etenkin tietotyöläisillä, joilla se kulkee helposti mukana. Työolobarometrissä etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Valtaosa palkansaajista tekee etätyötä kotona, mutta etätyötä voi tehdä muuallakin, esimerkiksi työnantajan eri toimipisteissä, julkisissa tiloissa, hotellissa tai kulkuneuvossa. Etätyön tekeminen on yleistynyt lähes nollostakin noin viidennekseen palkansaajista vuosien 1990–2013 välillä (Lehto & Sutela 2014, 153).

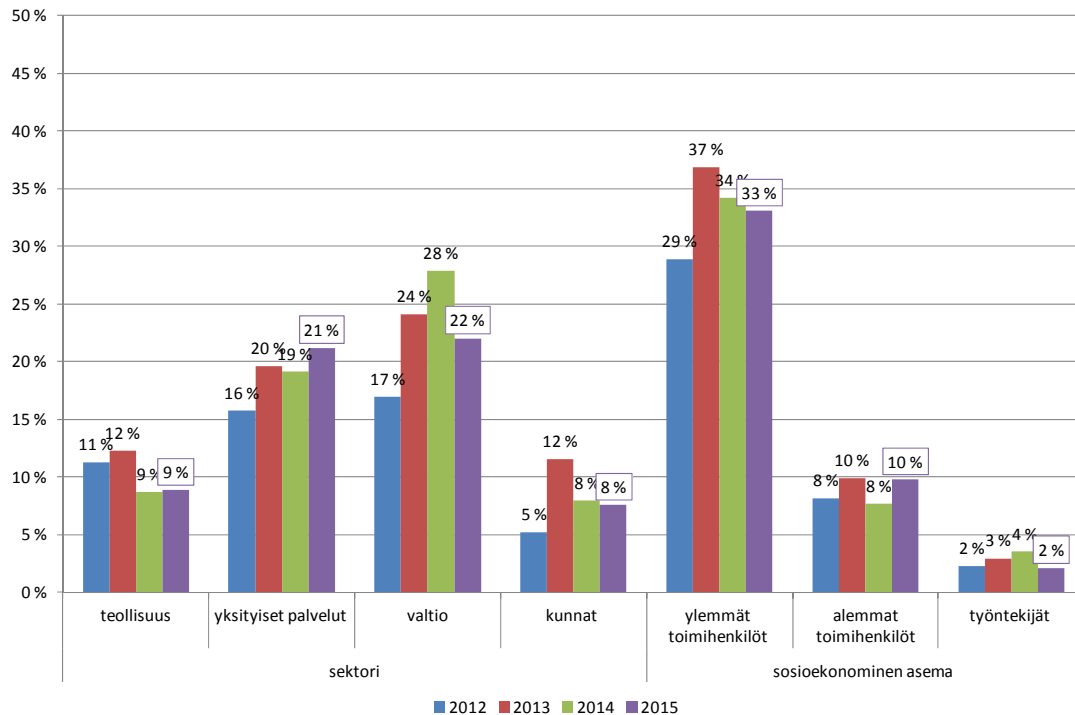
Barometrin mukaan vuonna 2015 joka kymmenes palkansaaja teki etätyötä vähintään viikoittain ja viisi prosenttia kuukausittain. Lisäksi 11 prosenttia palkansaajista teki satunnaisesti etätöitä. Luvut ovat edellisvuosien tasolla. (Kuva 78) Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten. Vuonna 2015 miehistä 11 prosenttia ja naisista yhdeksän prosenttia sanoi tehneensä etätyötä vuoden aikana viikoittain tai päivittäin. 70 prosenttia miehistä ja 78 prosenttia naisista ei tehnyt lainkaan etätöitä.

**Kuva 78** Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2015 (%)



Kaikissa ammateissa etätyö ei ole mahdollista. Yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajat tekevät etätyötä yli kaksi kertaa yleisemmin kuin teollisuuden ja kuntien palveluksessa olevat. (Kuva 79) Kun etätyötä tarkastelee sosioekonomisen aseman mukaan, se on varteenotettava työnteon tapa nimenomaan ylemmille toimihenkilöille. Heistä kolmannes teki etätyötä kuukausittain tai useammin. Alemmista toimihenkilöistä säännöllistä etätyötä teki joka kymmenes ja työntekijöistä ainoastaan kaksi sadasta.

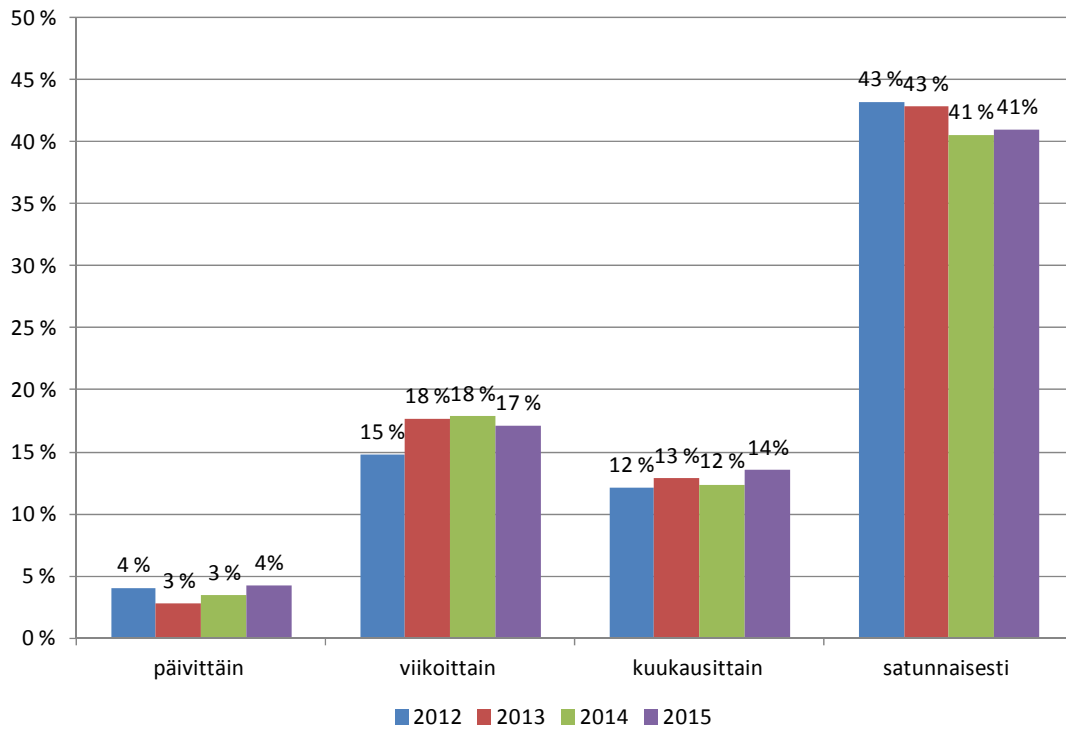
**Kuva 79** Etätö viimeisen 12 kuukauden aikana kuukausittain tai useammin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012–2015 (%)



Perinteisten työaikajousten, 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 työskenteleystä ei aina ole sovittu työnantajan kanssa, vaan se voi olla vapaa-ajalla tapahtuvaa ja omaehtoista työdokumenttien lukemista tai sähköpostin tarkistamista ja viestien kirjoittamista.

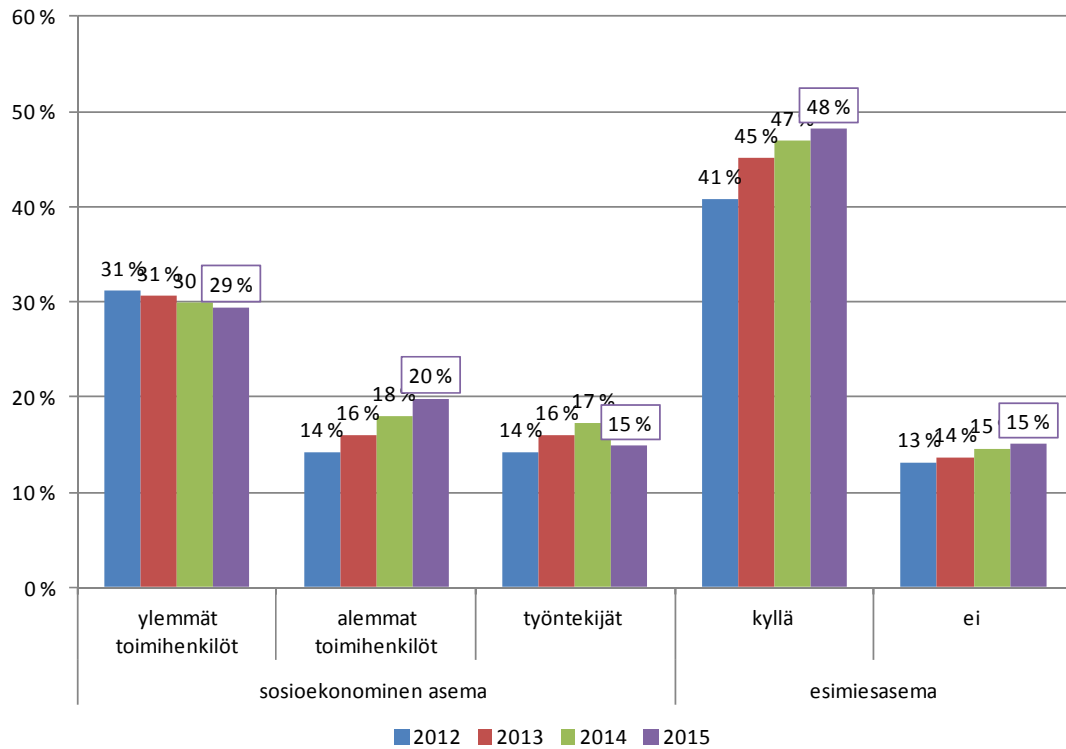
Palkansaajat ovat usein tavoitettavissa virallisen työajan ulkopuolellakin, jolloin esimerkiksi asiakkaat, esimiehet ja työkaverit voivat ottaa yhteyttä työasioissa vaikkapa puhelimitse. Vuonna 2015 noin neljännes palkansaajista ei lainkaan saanut työhön liittyviä yhteydenottoja työajan ulkopuolella. Suurimmalle osalle (41 %) yhteydenotot olivat satunnaisia. 14 prosenttia sai yhteydenottoja kuukausittain ja jopa viidennes viikoittain tai päivittäin. Osuudet ovat säilyneet viime vuodet ennallaan. (Kuva 80)

**Kuva 80** Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2015



Yhteydenotot ovat yleisimpiä yksityisten palveluiden palkansaajille. Heistä 29 prosenttia sai yhteydenottoja viikoittain tai päivittäin vuonna 2015 ja osuus on kasvanut vuodesta 2012 (22 %). Teollisuudessa yhteydenottoja tuli vähintään viikoittain noin viidennekselle ja valtiolla ja kunnissa vajaalle 15 prosentille. Yhteydenotot ovat tuttuja etenkin ylemmille toimihenkilöille ja esimiehille. (Kuva 81) Alemmilla toimihenkilöillä trendi on kuitenkin kasvava, kuten myös esimiehillä.

**Kuva 81** Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viikoittain tai useammin viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan 2012–2015 (%)

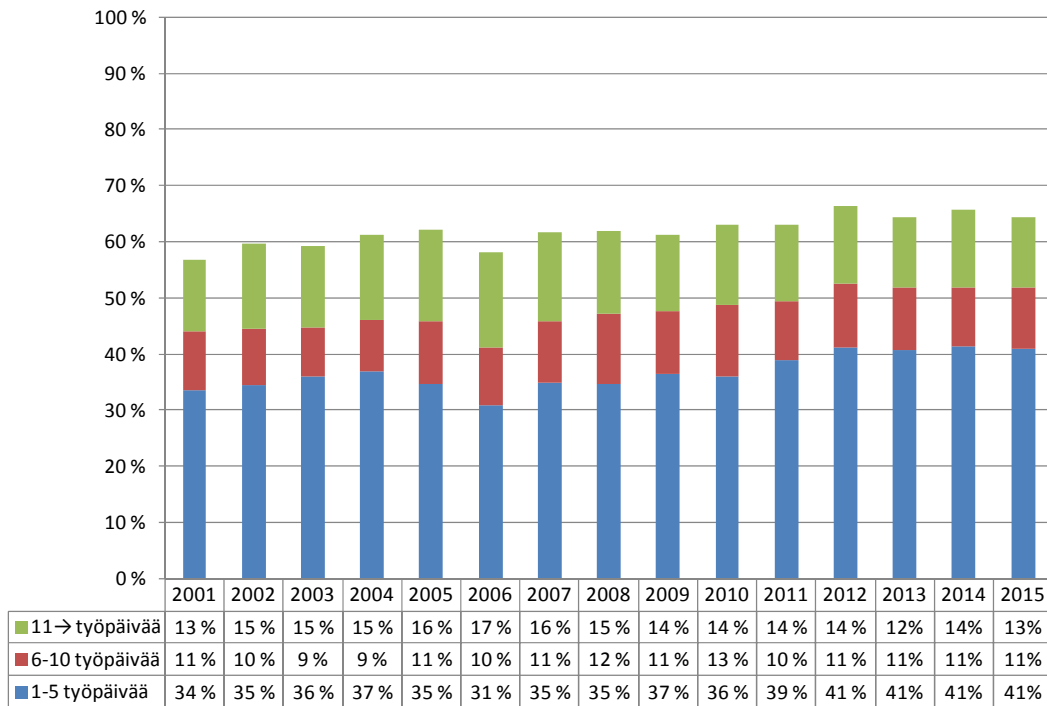


## 5.5 Sairaudesta johtuvat poissaolot

Viime vuosina palkansaajista noin kaksi kolmasosaa on ollut poissa töistä oman sairauden takia. Osuus on kasvanut hieman 15 vuoden aikana. Suurin osa vuoden aikana kertyneistä poissaoloista on kuitenkin kestänyt ainoastaan yhdestä viiteen työpäivään. Tätä pidempään poissa olleiden osuudet ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. (Kuva 82) 55 vuotta täyttäneiden joukossa oli vuonna 2015 eniten niitä, jotka eivät ole olleet vuoden aikana päivääkään pois (45 %).

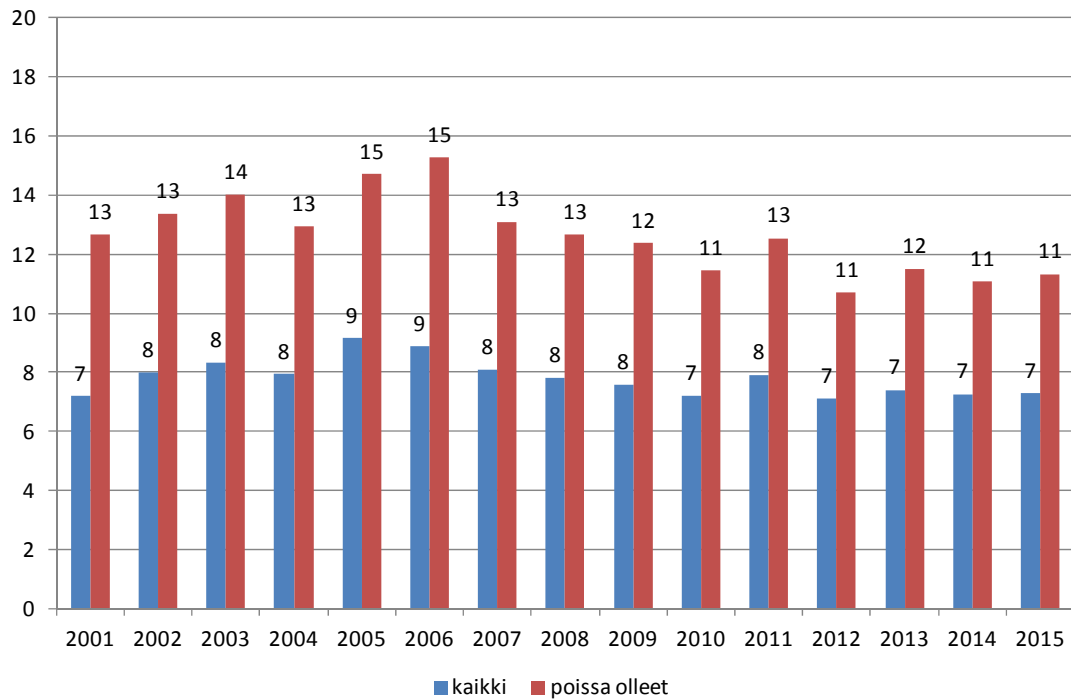


**Kuva 82** Poissaolot työstä oman sairauden takia 2001–2015 (%)



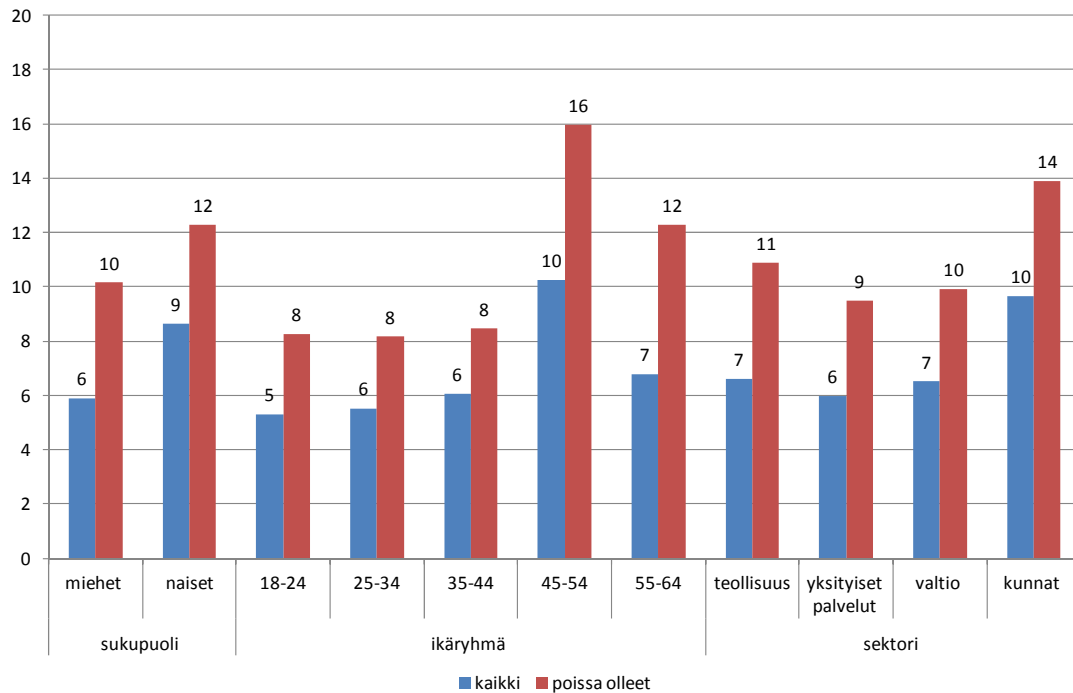
Kun sairauspoissaoloja tarkastelee keskiarvojen avulla, selkeitä trendejä ei niissä näy. 2000-luvun aikana eniten poissaolopäiviä oli vuosina 2004 ja 2005. Poissaolopäivien keskiarvo oli tuolloin kaikilla palkansaajilla yhdeksän työpäivää ja sairauden takia poissaolteiden osalta 15 päivää. (Kuva 83) Poissaolopäivien mediaanit ovat säilyneet ennallaan viimeiset 15 vuotta (kaksi ja viisi päivää). Vuoden 2015 kaikista palkansaajista laskettu keskiarvo oli seitsemän ja mediaani oli kaksi päivää. Sairauspoissaolojen pituus – eli keskiarvo niiden osalta, jotka ovat olleet vähintään yhden päivän poissa – oli 11 työpäivää. Mediaani oli viisi päivää. Luvut ovat täsmälleen samat kuin edellisenä vuonna.

**Kuva 83** Poissaolot työstä oman sairauden takia, poissaolopäivien keskiarvot 2001–2015



Naisille kertyi vuonna 2015 miehiä enemmän poissaolopäiviä. Ikäryhmistä eniten poissaolopäiviä oli 45–54-vuotiailla sekä 55–64-vuotiailla. (Kuva 84) Ylemmillä toimihenkilöillä poissaolot ovat selvästi harvinaisempia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Vuonna 2015 kaikista palkansaajista laskettu keskiarvo oli ylemmillä toimihenkilöillä viisi päivää ja alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä kahdeksan päivää. Poissa olleiden osalta keskiarvot olivat ylemmillä toimihenkilöillä kahdeksan, alemmilla toimihenkilöillä 12 ja työntekijöillä 14 työpäivää. Kuntien palkansaajilla oli poissaoloja muita sektoreita enemmän. Naisten ja kuntien palkansaajien poissaolot olivat korkeammalla tasolla kuin vuotta aikaisemmin.

**Kuva 84** Poissaolot työstä oman sairauden takia, poissaolopäivien keskiarvot sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan 2015



## 6 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 ja työhalut, tiedonsaanti sekä vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. Vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä on hyvä pitää mielessä, sillä palkansaajat arvioivat esimerkiksi työn mielekkyyden muutoksia kielteisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työn mielekkyydestä (Järvensivu, 2013, 10).

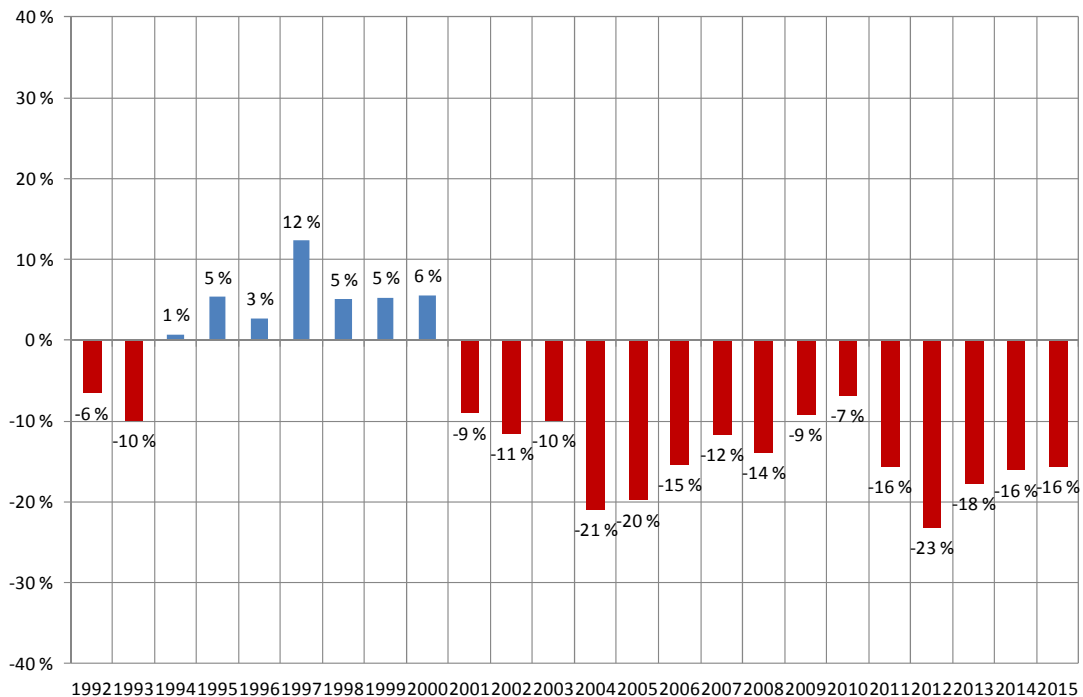
Vaikka useimmiten suurin osa vastaajista arveleekin asioiden säilyvän ennallaan, optimismisuus tai pessimistisyys muutosten suhteen vaihtelee eri vuosina ja antaa vihjeitä siitä, mihin suuntaan työelämä on palkansaajien näkemysten mukaan kehittymässä. Kuten työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen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

### 6.1 Työn ja työnteen mielekkyys

Työn ja työnteen 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 yleisimmillään vuosina 2004, 2005 ja 2012, jolloin balanssiluvut olivat -21, -20 ja -23. Viime vuosina balanssiluvut ovat olleet yhä selvästi negatiivisia. (Kuva 85)

On kuitenkin tärkeää muistaa, että balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne säilyy ennallaan. Tämä joukko on kasvanut kaksinkertaiseksi 24 vuoden aikana. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, vuonna 2000 melkein puolet (47 %) ja vuonna 2015 jopa 57 prosenttia. Siis suurin osa vastaajista arveli viime vuonna tilanteen säilyvän ennallaan. Teollisuudessa 59 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 57 prosenttia palkansaajista arveli mielekkyyden säilyvän ennallaan. Valtiolla ja kunnissa työskentelevistä 54–55 prosenttia arvioi tilanteen pysyvän samana. Kaikista palkansaajista 29 prosenttia sanoi, että mielekkyys ja työhalut ovat muuttumassa huonompaan suuntaan ja 14 prosenttia uskoi tilanteen paranevan.

**Kuva 85** Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2015 (%-yksikköä)

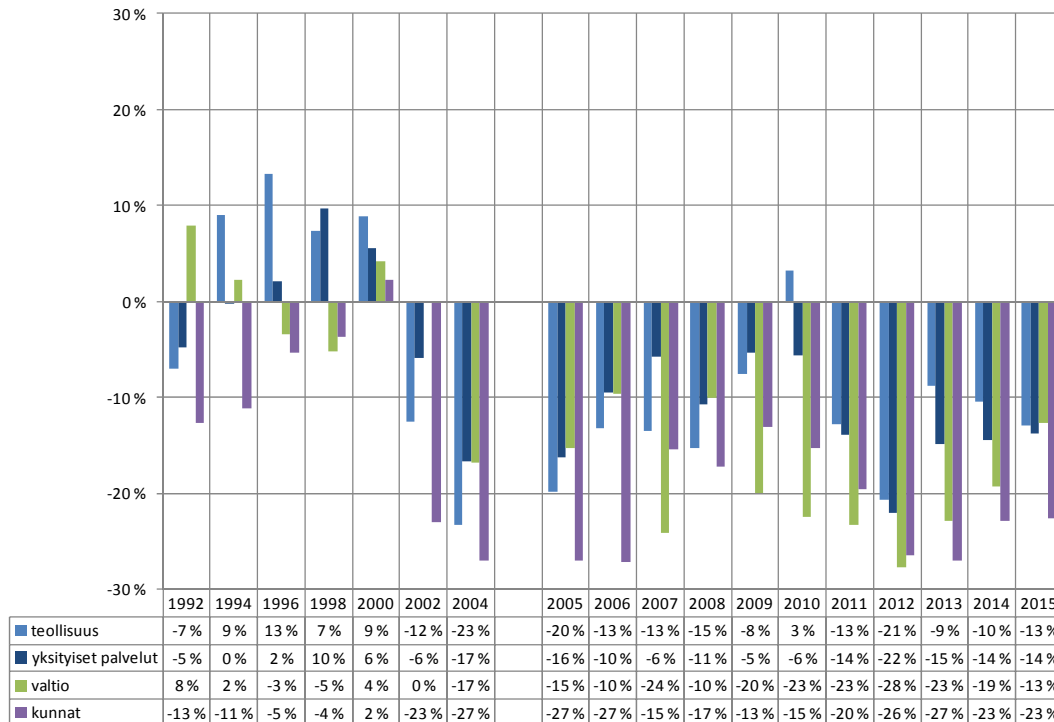


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

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

Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin selviä tasoeroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta myönteisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. (Kuva 86) Vuonna 2015 yksityisellä sektorilla näkemykset olivat melko samanlaisia kuin vuosina 2013 ja 2014 ja myönteisempiä kuin vuonna 2012. Vuonna 2015 teollisuudessa balanssi oli -13 ja yksityisissä palveluissa -14. Valtiolla balanssiluvut ovat kohentuneet vuodesta 2012 lähtien ja ne olivat vuonna 2015 yksityisen sektorin kanssa samalla tasolla. Kunnissa näkemykset poikkeavat muista ja ne olivat edelleen viime vuonna hyvin kriittisiä.

**Kuva 86** Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 1992–2015 (%-yksikköä)



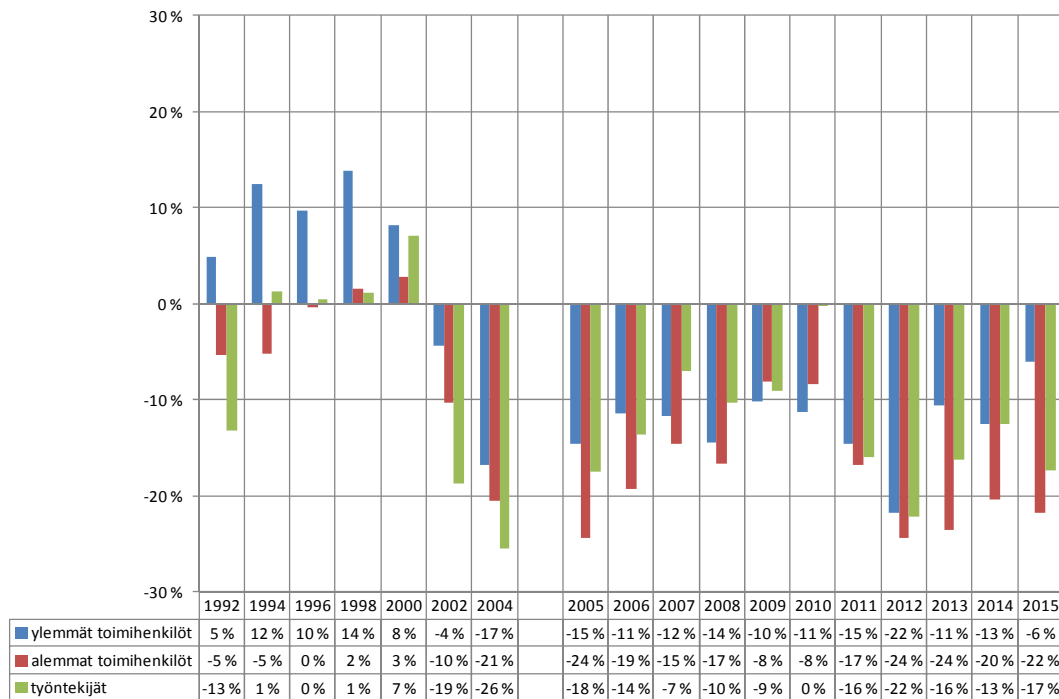
Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Huom. Kuviossa vuodesta 2005 lähtien mielekkyyden ja työhalujen muutosta on tarkasteltu vuoden välein, tätä ennen joka toinen vuosi.

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

Useimpina vuosina balanssiluvut ovat olleet ylemmillä toimihenkilöillä suurempia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (Kuva 87). Poikkeuksen muodostavat vuodet 2009 ja 2010, jolloin ylempien toimihenkilöiden näkemykset muutoksista olivat muita hieman kielteisemmät. Viime vuosina alempien toimihenkilöiden arviot muutoksen suunnasta ovat olleet selvästi muita negatiivisempia. Vuonna 2015 balanssiluku nousi edellisestä vuodesta ylemmillä toimihenkilöillä. Työntekijöiden näkemykset olivat sen sijaan edellisvuotta kriittisempiä.

**Kuva 87** Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta sosioekonomisen aseman mukaan 1992–2015 (%)



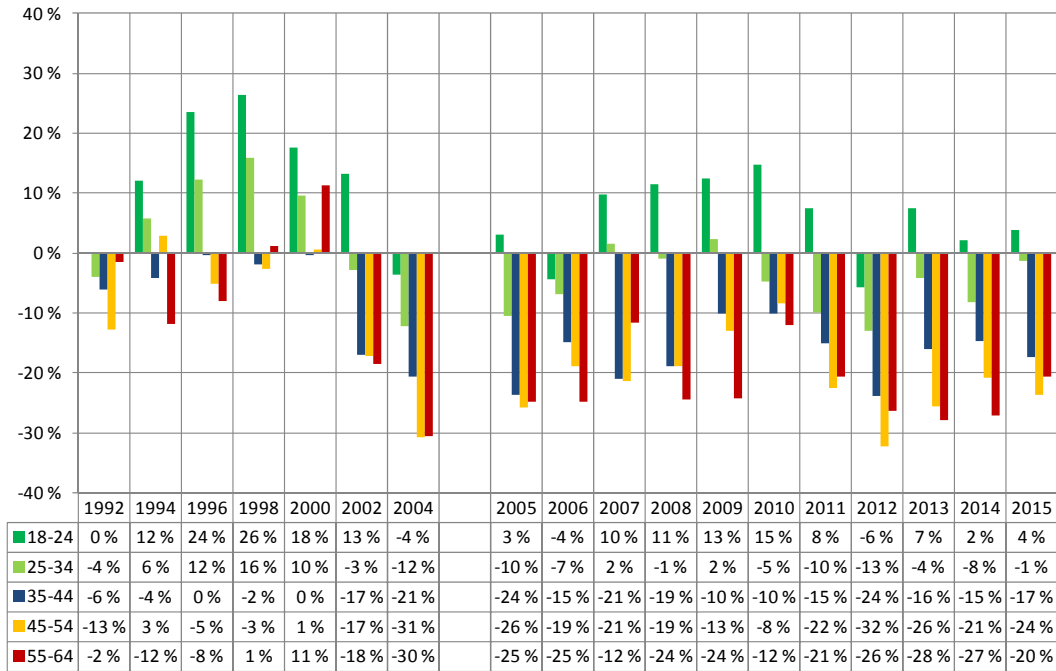
Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Huom. Kuviossa vuodesta 2005 lähtien mielekkyyden ja työhalujen muutosta on tarkasteltu vuoden välein, tätä ennen joka toinen vuosi.

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

Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta ovat myönteisempiä nuorilla ikäryhmillä verrattuna vanhempiin palkansaajiin, vaikka balanssilukujen tasot ovatkin vaihdelleet 20 vuoden aikana. Muutamia poikkeuksia löytyy, etenkin iäkkäimpien palkansaajien kohdalla. Esimerkiksi vuonna 2000 vanhimman ikäryhmän näkemykset olivat keskimmäisiä ikäryhmiä huomattavasti myönteisempiä. 2000-luvun vaihteen jälkeen näkemykset ovat olleet kaikissa ikäryhmissä aiempaa kielteisempiä. (Kuva 88) Vuonna 2015 alle 25-vuotiaiden joukossa hieman suurempi osa vastaajista arvioi kehityksen olevan myönteinen kuin kielteinen, joten balanssiluku oli edellisvuoden tavoin juuri ja juuri plussan puolella. 25–34-vuotiailla balanssiluku oli nollan tuntumassa eli yhtä moni arvioi mielekkyyden menevän parempaan kuin huonompaankin suuntaan. Vanhemmissa ikäryhmissä suurempi osa arvioi mielekkyyden muuttuvan huonompaan suuntaan kuin parempaan.

**Kuva 88** Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryhmän mukaan 1992–2015 (%)



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

Huom. Kuviossa vuodesta 2005 lähtien mielekkyyden ja työhalujen muutosta on tarkasteltu vuoden välein, tätä ennen joka toinen vuosi.

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

Vastaukset barometrin yleistä työn mielekkyyttä ja työhalujen muutosta koskevaan kysymykseen kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tunteja työelämän muutoksesta. Arvioihin vaikuttavat myös kulttuuriset jäsennystavat. Mielekkyyden ja sen muutoksen kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, oman työhistorian ja siihen liittyvien myönteisten tai kielteisten kokemusten lisäksi esimerkiksi tiedotusvälineiden kuvaukset työelämän muutoksesta sekä yleinen epävarmuuden tunteen lisääntyminen ja epätietoisuus tulevasta. (ks. esim. Alasoini 2013, 41–42; Järvensivu 2013, 16.)

Mielekkyyden balanssiluvut ovat painuneet lähivuosia selvästi enemmän pakkasen puolelle vuosina 2011–2015, jolloin arviot työllisyystilanteen ja oman työpaikan talouden kehittymisestä ovat olleet pessimistisiä. Mielekkyyden lisäksi arviot tiedonkulun sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutoksista parempaan suuntaan ovat 2000-luvulla olleet entistä varovaisempia, vaikka näiden osalta balanssiluvut ovatkin olleet miltei aina positiivisella puolella (ks. Kuva 89).

## 6.2 Tiedonsaanti, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa ase-

maa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin nähdään useammin olevan muuttumassa entistä parempaan kuin huonompaan suuntaan. Löytyy kuitenkin kaksi poikkeusta, vuosina 2013 ja 2015 niukka enemmistö uskoi vaikutusmahdollisuuksien olevan muuttumassa huonompaan kuin parempaan suuntaan. (Kuva 89) Selkeästi suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin asioiden säilyvän ennallaan. Niiden vastaajien osuus, jotka eivät usko tilanteen muuttuvan, on kasvanut reilun 20 vuoden aikana. Vuonna 2015 osuudet olivat 60 prosentin tuntumassa. (Taulukko 1)

**Taulukko 1** Palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1992–2015 (%)

Säilyvät ennallaan	1992	-94	-96	-98	-00	-02	-04	-06	-08	-10	-12	2015
tietojen saanti	45 %	53 %	48 %	50 %	48 %	54 %	51 %	55 %	57 %	62 %	62 %	62 %
kehittymismahdollisuudet	48 %	55 %	46 %	50 %	46 %	52 %	50 %	56 %	58 %	58 %	61 %	59 %
vaikutusmahdollisuudet	-	60 %	54 %	59 %	56 %	61 %	62 %	64 %	64 %	70 %	63 %	61 %

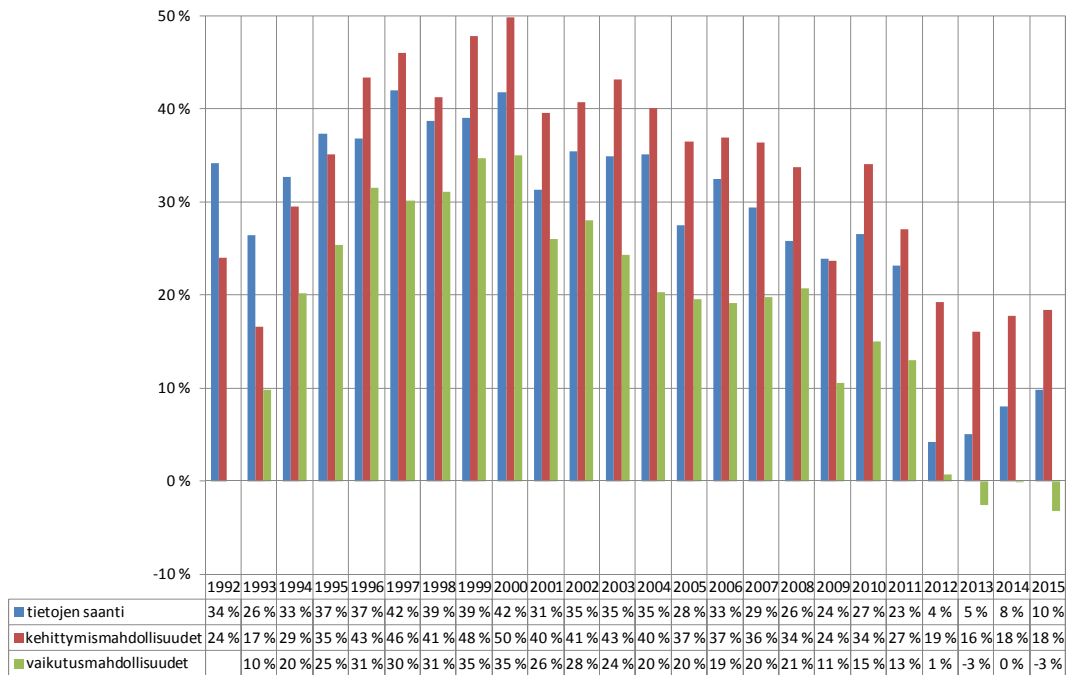
Työn mielekkyyden ja työhalujen tapaan vuosi 2000 näyttää olevan jonkinlainen rajapyykki myös tiedonsaantia sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien balanssilukujen kehityksessä. Vuodesta 1993 vuoteen 2000 balanssiluvuissa on ollut nouseva trendi. Parhaimmillaan juuri kukaan ei sanonut asioiden olevan menossa huonompaan suuntaan vaan selvä enemmistö uskoi niiden joko säilyvän ennallaan tai muuttuvan parempaan päin. Vuoden 2000 jälkeen näkemykset ovat pääosin synkentyneet. Vuosina 2012–2015 balanssiluvut, jotka kertovat tietojen saannista koskien työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia sekä mahdollisuuksista vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin, olivat melko lähellä nollaa. Toisin sanoen lähes yhtä suuri osa palkansaajista arvioi kehityksen menevän parempaan suuntaan kuin huonompaan suuntaan. Kehittymismahdollisuuksien parantamiseen uskoi useampi.

Balanssiluvut ovat myös vaihdelleet jonkin verran vuosittain. Yleinen talous- ja työmarkkinatilanne näyttää vaikuttavan arvioihin, sillä etenkin kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutosta kuvaavat balanssiluvut ovat olleet alimmillaan vuosina 1993, 2009 ja 2012–2015. Toisaalta on huomattava, että esimerkiksi kehittymismahdollisuudet ja avoimuus työpaikoilla ovat 2000-luvun kuluessa kohentuneet eli odotus muutoksesta parempaan suuntaan on osalla palkansaajista täyttynyt.



**Kuva 89**

Tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit 1992–2015 (%-yksikköä)

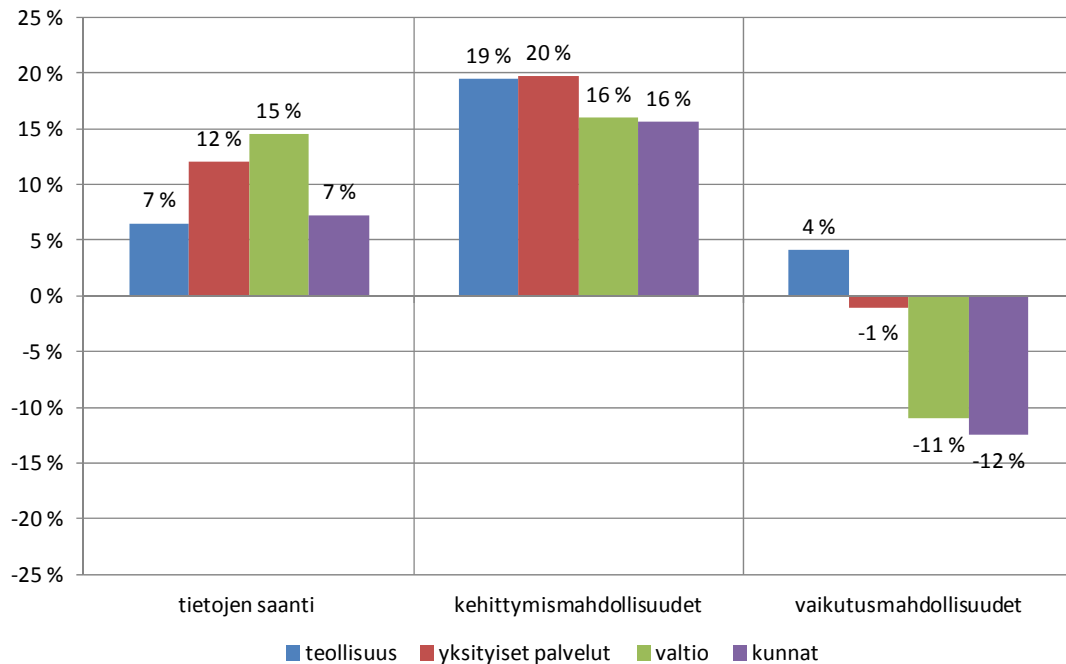


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vuonna 2012 barometrin lomaketta uudistettiin ja työelämän yleisiä muutossuuntia koskevat kysymykset siirrettiin haastattelujen loppuun. Koska kysymykset työelämän muutosten suunnista ovat hyvin subjektiivisia, vuosien 2012 ja 2013 tuloksia on verrattava aiempiin vuosiin varoen, sillä kysymysten siirtäminen uuteen paikkaan on voinut vaikuttaa vastaamiseen.

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista nähtiin vuonna 2015 kaikilla sektoreilla menevän pikemminkin parempaan kuin huonompaan suuntaan. Yksityisten palvelujen ja valtion työntekijöiden näkemykset olivat myönteisimmät. Vielä suurempi osa palkansaajista kaikilla sektoreilla arvioi kehitysmahdollisuuksien muuttuvan parempaan päin. Näkemykset siitä, voiko työelämässä jatkossa vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin eivät olleet yhtä myönteisiä. Balanssiluvut olivat lähellä nollaa yksityisellä sektorilla ja selvästi negatiivisia julkisella sektorilla. (Kuva 90)

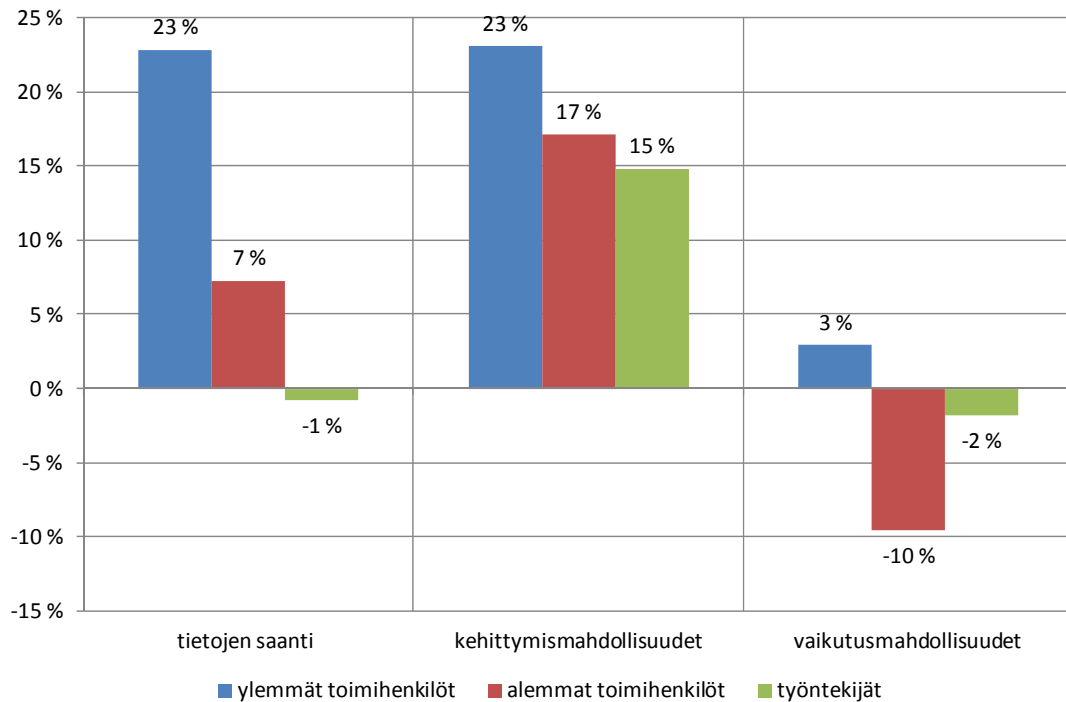
**Kuva 90** Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit sektorin mukaan 2015 (%-yksikköä)



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

Ylemmillä toimihenkilöillä oli muita myönteisemmät näkemykset siitä, että tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja suunnitelmista tulevaisuuden varalle on paranemaan päin. Erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat tässä suuret ja vuonna 2015 työntekijöiden osalta balanssiluku oli juuri ja juuri negatiivisella puolella. Runsaan kahdenkymmenen vuoden aikana balanssiluku on ollut työntekijöillä negatiivinen ainoastaan vuosina 2012 ja 2015. Kehittämismahdollisuuksien paranemiseen ennemmin kuin huononemiseen uskoi sekä toimihenkilöistä että työntekijöistä selvästi useampi. Vaikutusmahdollisuuksissa balanssiluvut olivat lähellä nollaa sekä ylemmillä toimihenkilöillä että työntekijöillä ja selvästi negatiivisen puolella alemmilla toimihenkilöillä. (Kuva 91)

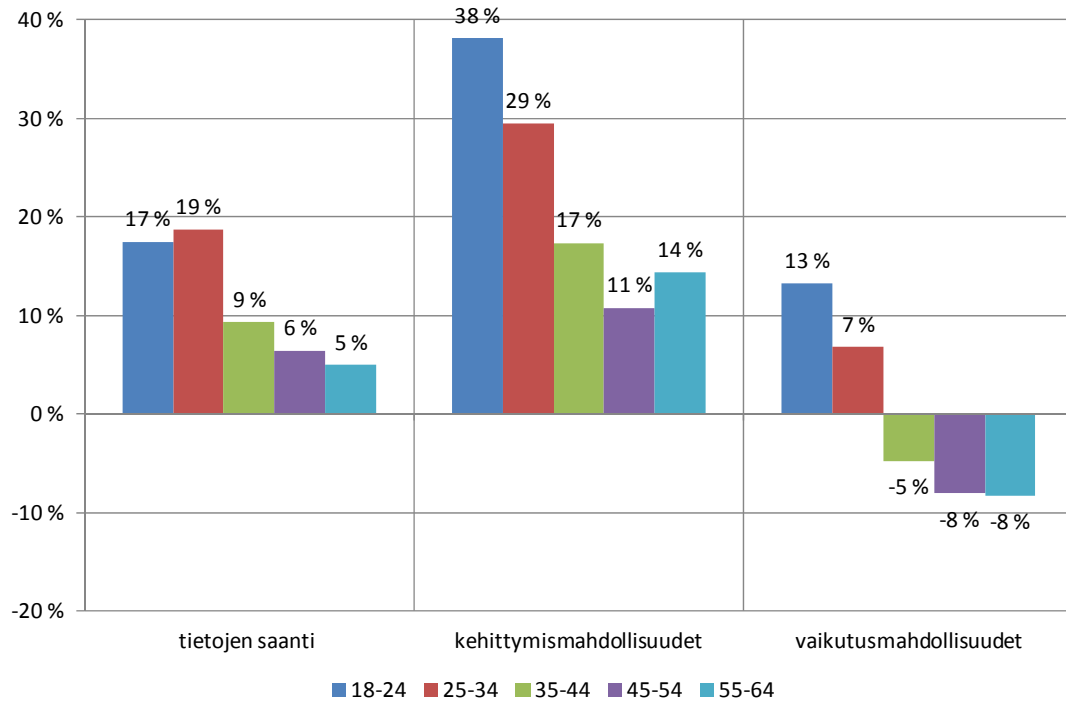
**Kuva 91** Tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit sosioekonomisen aseman mukaan 2015 (%-yksikköä)



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

Nuoret palkansaajat uskovat vanhoja yleisemmin asioiden muuttuvan parempaan kuin huonompaan suuntaan. Ikäryhmistä kaikkein nuorimmat olivat optimistisimpia, mutta myös 25–34-vuotiaista selvä enemmistö uskoi vuonna 2015 asioiden muuttuvan parempaan päin kuin huononevan. (Kuva 92) Kaikista pessimistisimmät arviot kohdistuvat muutokseen mahdollisuuksissa vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin, balanssiluvut olivat kahta nuorinta ikäryhmää lukuun ottamatta negatiivisia.

**Kuva 92** Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuuntien balanssit ikäryhmän mukaan 2015 (%)



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

## Lähteet

- Ahokas, P., Hakonen, N., Hänninen, J., Kopra, V., Mäkinen, J. & Suokas J.-P. (2011). Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät. EK-SAK ja EK-STTK-tuottavuustyöryhmät.
- Alasoini, T. (2015). Selviääkö Suomi digimurroksessa. Kanava-lehti (6/2015).
- Alasoini, T. (2013). Työllistyvyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013 (39–43). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramstad, E. & Heikkilä, A. (2014). Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla. Menestys versoo työelämää uudistamalla. Tekesin katsaus 311/2014.
- Eurofound (2015). 6th European Working Conditions Survey. Survey Mapping Tool [viitattu 20.1.2016]. Saantitapa: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Eurofound (2013). Third European Company Survey: First findings.
- Järvensivu, A. (2013). Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013 (6–20). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Järvensivu A. (2010). Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Stress, productivity and the reconstruction of working life. BasicBooks.
- Kasvio, A. (2014). Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus.
- Lehto, A.-M. (2015). Työelämän pitkä kaari – työolot yhä riippuvaisempia kansainvälisestä kehityksestä. Tieto & trendit 4/2015 (28–35). Tilastokeskus.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2015). Työolobarometri. Syksy 2014. Työ ja yrittäjyys (49/2015). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lyly-Yrjänäinen, M. & Ramstad, E. (2015). Suomen työpaikoista Euroopan mestareita. Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit. TEM raportteja 34/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Malin, A., Sulkunen, S. & Laine, K. (2013). Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensitulosia. PIAAC 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Milczarek, M. (2010). Workplace Violence and Harassment: a European Picture. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work.
- Mustosmäki, A., Anttila, T., Oinas, T. & Nätti, J. (2013). Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010. Yhteiskuntapolitiikka 78 (2013):6, 618–631.

- Myllylä, Y. (2011). Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Työ ja yrittäjyys (29/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Niemi, H., Ruuskanen, T. & Seppänen, T. (2014). Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2012. Tilastokeskus.
- Nyman, H. & Kiviniemi, M. (2015). Katsaus eläketurvaan vuonna 2014. Eläketurva-keskuksen tilastoraportteja 04/2015.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2014). Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. Etla muistio No. 22.
- Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. (2014). Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Suomen virallinen tilasto (2015): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [verkojulkaisu]. ISSN=2341-8699. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 26.1.2016]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/sutivi/>
- Suomen virallinen tilasto (2013): CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus [verkojulkaisu]. ISSN=1797-9471. Kurssikoulutukseen osallistuminen 2010, 1. Koulutuksen sisältö. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 21.1.2016]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/cvts/2010/02/cvts\\_2010\\_02\\_2013-04-17\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/cvts/2010/02/cvts_2010_02_2013-04-17_kat_001_fi.html)
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.
- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 (2012). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. P., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Elovainio, M., Erbel, R., Ferrie, J. E., Hamer, M., Jöckel, K-H., Kittel, F., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Lunau, T., Madsen, I. E. H., Nielsen, M. L., Nordin, M., Oksanen, T., Pahkin, K., Pejtersen, J. H., Pentti, J., Rugulies, R., Salo, P., Shipley, M. J., Siegrist, J., Steptoe, A., Suominen, S. B., Theorell, T., Toppinen-Tanner, S., Väänänen, A., Vahtera, J., Westerholm, P. J. M., Westerlund, H., Kawachi, I., Singh-Manoux, A. Kivimäki, M. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ* 2013;347:f4746.

## Liite 1 Vuoden 2015 tutkimuksen toteuttaminen

Vuoden 2015 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1741 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 10.8.–25.9.2015. Otokseen poimittiin toukokuun 2015 työvoimatutkimuksen tietojen perusteella suomenkielisiä työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika oli vähintään kymmenen tuntia viikossa. Haastattelut kestivät keskimäärin 19 minuuttia ja vastausprosentti säilyi hyvällä tasolla, se oli 84 prosenttia netto-otoksesta. Myös Tilastokeskuksen haastattelijoiden antama palaute työolobarometrissa ja haastattelujen sujumisesta oli valtaosin myönteistä.

Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Valtiosektorin palkansaajien ja alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa kuitenkin melko pieni, joten näiden kahden ryhmän tuloksissa on muita enemmän satunnaisvaihtelua. Vuoden 2015 tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen tietojen kanssa.

Kyselylomaketta uusittiin vuonna 2015. Useita palkansaajien terveyttä koskevia kysymyksiä poistettiin lomakkeelta. Monia niistä tarvittiin työkykyindeksin laskemiseen, josta on barometrissa nyt luovuttu. Lomakkeelle tuli tilaa uusille aiheille ja tutkimukseen lisättiin kysymyksiä muun muassa organisaatiomuutosten vaikutuksista omaan työhön, työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisen vaikutuksista työn tekemiselle, yhteistyöstä ja työn tekemisen paikoista sekä terveydentilaan perustuvan syrjinnän havaitsemisesta.

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1992, 2005 ja 2015 on kuvattu taulukossa 2. Väestön ikääntyminen näkyy palkansaajien joukossa. Koulutustaso on noussut. Yksityisissä palveluissa työskentelevien osuus on noussut ja teollisuuden palkansaajien osuus on laskenut. Pitkän aikavälin muutokset työoloissa liittyvät myös näihin rakenteellisiin muutoksiin.

**Taulukko 2** Tietoja vuosien 1992, 1995, 2005 ja 2015 Työolobarometriiden vastaajista

Taustamuuttujat	1992		1995		2005		2015	
	N=880	100 %	N=1067	100 %	N=1245	100 %	N=1741	100 %
Koko aineisto								
<b>Sukupuoli</b>								
miehet	433	49 %	523	49 %	585	47 %	853	49 %
naiset	447	51 %	544	51 %	660	53 %	888	51 %
<b>Ikäryhmä</b>								
18-24	67	8 %	73	7 %	99	8 %	107	6 %
25-34	231	26 %	270	27 %	252	20 %	329	19 %
35-44	287	33 %	341	29 %	310	25 %	385	22 %
45-54	229	26 %	296	29 %	378	30 %	503	29 %
55+	66	8 %	87	8 %	206	17 %	417	24 %
<b>Koulutusaste</b>								
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu					223	18 %	143	8 %
keskiaste					563	45 %	809	46 %
alin korkea-aste					242	19 %	229	13 %
alempi korkeakoulu					93	7 %	268	15 %
ylempi korkeakoulu					113	9 %	268	15 %
tutkijakoulutus					11	1 %	24	1 %
<b>Sosioekonominen asema</b>								
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	206	19 %	298	24 %	518	30 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	412	39 %	517	42 %	656	38 %
työntekijät	364	41 %	407	38 %	428	34 %	518	30 %
tieto puuttuu	13	1 %	42	4 %	2	0 %	49	3 %
<b>Sektori</b>								
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	307	29 %	325	26 %	395	23 %
yksityiset palvelut	275	31 %	333	31 %	477	38 %	698	40 %
valtio	89	10 %	77	7 %	85	7 %	119	7 %
kunnat	216	25 %	287	27 %	327	26 %	447	26 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	63	6 %	31	2 %	82	5 %
<b>Työpaikan koko</b>								
1 - 9					275	22 %	365	21 %
10 - 49					491	39 %	693	40 %
50 - 200					245	20 %	374	21 %
200 +					224	18 %	296	17 %
tieto puuttuu					10	1 %	13	1 %



## Liite 2 Vuoden 2015 haastattelulomake

# TYÖOLOBAROMETRI 2015 (TB15)

puhelinhaastattelun paperilomake

## Nykyistä työpaikkaa koskevat kysymykset

### 1. Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaanne.

**Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette?**

*Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa, työmaata tms., jonka vastaaja itse mieltää työpaikakseen ja jonka toiminnasta hänellä on kokemusta.*

- 1 1 – 4 henkilöä
- 2 5 – 9 henkilöä
- 3 10 – 19 henkilöä
- 4 20 – 29 henkilöä
- 5 30 – 49 henkilöä
- 6 50 – 99 henkilöä
- 7 100 – 199 henkilöä
- 8 200 – 249 henkilöä
- 9 250 – 499 henkilöä
- 10 500 – 999 henkilöä
- 11 1000 henkilöä tai enemmän

### 2. Onko henkilöstön määrä työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

- 1 lisääntynyt
- 2 ennallaan
- 3 vai vähentynyt?
- 4 Ei osaa sanoa

### 3. Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: käytetty vuokratyöntekijöitä?

= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**4a. Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

*JOS 41a = kyllä*

**4b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**5a. Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

*Jos 5a = kyllä*

**5b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**6a. Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

*Jos 6a = kyllä*

**6b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**7. Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä.**  
**(M)**

- a. Työpaikallani on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden.
- b. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.
- c. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.
- d. Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.

**Oletteko:**

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

**8. Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:**

- a. työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:
- b. työympäristön turvallisuuteen:
- c. osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin
- 3 vain vähän
- 4 vai ei lainkaan?

**9. Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne.**  
**(M)**

- a. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.
- b. Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.
- c. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.
- d. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- e. Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti.

**Sopiiko tämä työpaikkaanne:**

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 melko huonosti
- 4 vai erittäin huonosti?
- 5 Ei osaa sanoa

**10. Onko työpaikallanne muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?**

*Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.  
Ei suomen romanit tai saamelaiset.*

- 1 kyllä
- 2 ei

**11. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:**

- a. ikään, erityisesti nuoriin?
- b. ikään, erityisesti vanhoihin?
- c. sukupuoleen, erityisesti naisiin?
- d. sukupuoleen, erityisesti miehiin?
- e. työsuhteen määräaikaaisuuteen?
- f. työsuhteen osa-aikaaisuuteen?
- g. siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?  
*(g-kohta kysytään, jos K10=kyllä)*
- h. Työntekijän terveydentilaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**12. Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.**

**Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä**

- a. työtoverien taholta:
- b. esimiesten taholta:
- c. asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

**13a. Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?**

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja*

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

**13b. Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?**

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja*

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

Vastaajan oma tilanne ja työ

**14a. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?**

- 1 kyllä → **kysymys 14a**
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**14b. Entä kuulutteko työttömyyskassaan?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

INTRO. Seuraavaksi kysymyksiä työajan joustoista ja palkkauksesta.

**15a. Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?**

*Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.*

- 1 kyllä
- 2 ei → **kysymys 15**
- 3 ei osaa sanoa → **kysymys 15**

**15b. Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**16. Kun ajattelette työn ja muun elämän yhteensovittamista, niin (M) joustavatko työaikanne:**

- 1 aivan riittävästi
- 2 lähes riittävästi
- 3 hieman liian vähän
- 4 vai aivan liian vähän?

**17. a. Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyttänne järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?  
b. Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkkanne suuruuteen?  
c. Onko Teillä mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**18. Onko palkkauksenne mielestänne: (M)**

- 1 erittäin kannustava
- 2 melko kannustava
- 3 vain vähän kannustava
- 4 vai ei lainkaan kannustava?

**19a. Oletteko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?**

- 1 kyllä
- 2 en → kysymys 20

**19b. Montako työpäivää?**

*Kuukausi=22 työpäivää*

*Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta päiviksi (6 tuntia koulutusta = yksi päivä)*

\_\_\_\_\_

*Jos 18a = kyllä*

**20a. Verrattuna aikaisempaan, auttoiko saamanne koulutus Teitä suoriutumaan työtehtävistänne:**

- 1 paljon paremmin
- 2 jonkin verran paremmin
- 3 vai sillä ei ollut juurikaan vaikutusta?
- 4 Ei osaa sanoa

**20b. Laajensiko koulutus osaamistanne niin, että voisitte tehdä tai teette uudenlaisia työtehtäviä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**21. Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot (M) mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?**

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot
- 4 ei osaa sanoa

**22. Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssänne:**

- a. kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?
- b. kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**23. Käytättekö työssänne sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?**

- Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa jokainen käyttäjä voi tuottaa sisältöjä.
- Käyttö nimenomaan työtarkoitukseen
- Tarkoitetaan kaikkia sosiaalisen median palveluita, muitakin kuin tässä mainittuja esimerkkejä

- 1 kyllä
- 2 ei → kysymys 24
- 3 ei osaa sanoa → kysymys 24

**24. Käytättekö sosiaalista mediaa työssänne seuraaviin tarkoituksiin:**

- a. tiedon jakamiseen?
- b. tiedon hankintaan ja uuden oppimiseen?
- c. yhteistyösuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen?
- d. tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen?
- e. myyntiin tai markkinointiin?
- f. asiakaspalveluun tai neuvontaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa



**25. Entä käytättekö työssänne sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 EI OSA SANOA

- esimerkiksi SharePoint, Lync
- pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti
- ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä

**26. Voitteko vaikuttaa**

- a. siihen mitä työtehtäviinne kuuluu:
- b. työtahtiinne:
- c. siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):
- d. siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne:

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vai ette lainkaan?
- 5 Ei osaa sanoa

**27. Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:**

- 1 hyvin usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 harvoin
- 5 vai ette juuri koskaan?

**28. Työskentelettekö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltanne?**

- tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä
- työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa
- yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)

- 1 kyllä
- 2 ei

**29. Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.**

**Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:**

*Etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.*

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ette ollenkaan?

**30. Onko Teihin otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhönne liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:**

- sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit
- henkilökohtainen yhteydenotto, joka vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti
- ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ei ollenkaan?

**31. Ovatko kolleganne tai yhteistyökumppaninne, joiden kanssa työskentelette:**

- 1 pääosin omalta työpaikaltanne
- 2 sekä omalta työpaikalta että muista yrityksistä tai organisaatioista vai
- 3 pääosin muista yrityksistä tai organisaatioista?
- 4 EI KOLLEGOITA TAI YHTEISTYÖKUMPPANEITA

**32. Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä:**

**(M)**

**a. Koen työni fyysisesti raskaaksi.**

**b. Koen työni henkisesti raskaaksi.**

**Oletteko:**

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

**33. a. Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:**

**b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykynne:**

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 vai erittäin huono?
- 6 Ei osaa sanoa

**34. Montako työpäivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?**

*Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)  
Kuukausi=22 työpäivää*

\_\_\_\_\_

*INTRO: Seuraavaksi kysyn mahdollisista muutoksista työssänne.*

**35. Pidätekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:**

**(M) a. Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi:**

*Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.*

**b. Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne:**

*Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.*

**c. Teidät siirretään toisiin tehtäviin:**

*Myös lyhytaikaisissa työsuhhteissa tehtävien vaihdot.*

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa

**36. Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja (M) työkokemustanne vastaavaa työtä:**

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei tällä hetkellä työssä

INTRO: Seuraavat kysymykset koskevat työelämää yleisesti

**37. Minkälaiseksi arvioitte yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua.**

**(M) Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä.**

*Tarkenna: jonkin verran vai paljon?*

- 1 paljon parempi
- 2 jonkin verran parempi
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompi
- 5 paljon huonompi
- 6 Ei osaa sanoa

**38. Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta.**

**(M) Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:**

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?*

- a. Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?
- b. Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?
- c. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?
- d. Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

Oman työpaikan taloudellinen tilanne

**39. Entä jos ajattelette oman työpaikkanne taloudellista tilannetta, onko se**

**(M) muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?**

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?*

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

- 40. Tai jos ajattelette, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alanne (M) paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisitte omalle työpaikallenne?**

*Jos ei osaa sanoa, niin käytä järjestelmän EOS:ää*

\_\_\_\_\_

*INTRO: Lopuksi kysyisin muutaman kysymyksen omista tuntemuksistanne.*

- 41. a. Onko Teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä:  
b. Tuntuuko Teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne:  
c. Voitteko käyttää ammatillista osaamista työssänne täysipainoisesti:  
d. Onko Teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen:**

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 melko harvoin
- 5 vai ei koskaan?

- 42. K40 Aivan lopuksi kysyisin vielä, että oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?**

- 1 Kyllä
- 2 Ei

*Haastattelu päättyy nyt tähän. Kiitos antamistanne tiedoista!*

Työolobarometri  
Ennakkotiedot, syksy 2015

Verkkajulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-327-081-7



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY