

Suomen työpaikoista Euroopan mestareita

Työelämä 2020 -hankkeen
kansainväliset mittarit

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
TEM raportteja
34/2015



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

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-227-995-8

KUVAILEHTI

Julkaisija
Työ- ja elinkeinoministeriö

Julkaisun nimi	Suomen työpaikoista Euroopan mestareita – Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit
Tekijät	Maija Lyly-Yrjänäinen, Elise Ramstad
Sarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 34/2015
ISSN verkkojulkaisu	1797-3562
ISBN verkkojulkaisu	978-952-227-995-8
Kieli	suomi
Julkaisun muut kieliversiot	-
Julkaisun laji	TEM raportteja
Kokonaissivumäärä	62
Julkaisun jakelu	Verkkosivuilla PDF, www.tem.fi
Yhteyshenkilön nimi	Maija Lyly-Yrjänäinen (TEM), Elise Ramstad (Tekes)
Hinta	-
Asia- ja avainsanat	työelämän kehittämisstrategia, Työelämä 2020 -hanke, kansainvälinen vertailu, työelämän laatu, mittarit, kysely-tutkimus

Tiivistelmä

Kansallisen työelämän kehittämisstrategian visio on, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Tässä raportissa tarkastellaan Suomen työelämän tilaa eurooppalaisessa vertailussa ja määritellään mittarit, joiden avulla saadaan tietoa strategian neljällä eri osa-alueella: innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima, työhyvinvointi ja terveys sekä luottamus ja yhteistyö.

Raportissa arvioidaan Suomen sijoittumista suhteessa muihin EU-maihin ja Norjaan. Vertailu perustuu pääosin viimeisimpiin kansainvälisiin kyselytutkimuksiin, Euroopan yritystutkimukseen, Euroopan työolotutkimukseen sekä Euroopan elinolotutkimukseen. Innovointi ja tuottavuus -osiossa tarkastellaan eri maiden yritysjohton näkemyksiä innovaatioista ja innovaatioita tukevista toimintatavoista. Lisäksi vertaillaan eri maiden työn tuottavuutta koko kansantalouden näkökulmasta.

Työelämän laadun osalta hyödynnetään OECD:n mittaristoa työn vaatimuksista ja resursseista. Työhyvinvoinnin ja terveyden osalta selvitetään, miten paljon työssä käyvät (palkansaajat ja yrittäjät) kokevat työaikapaineita, fyysisiä terveysriskejä, häirintää ja kiusaamista sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia. Osaava työvoima -kappaleessa tarkastellaan työssä käyvien mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja kehittää osaamistaan. Luottamuksesta ja yhteistyöstä kertovat palkansaajien näkemykset esimiestyöstä sekä työpaikan ilmapiiristä.

Kansainvälinen vertailu paljastaa, että Suomen vahvuuksia ovat innovointia tukevat toimintatavat, hyvät mahdollisuudet sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä, vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen sekä hyvä ilmapiiri työpaikoilla. Heikkouksina näyttäytyvät häirintä ja kiusaaminen sekä esimiestyökin joiltain osin. Lisäksi uusien tuotteiden, palveluiden ja markkinointimenetelmien tuottamisessa olisi parantamisen varaa.

Työelämän laadun vertaaminen Euroopan maiden välillä on kyselytutkimusten avulla vaikeaa, sillä kieli- ja kulttuurierot vaikuttavat vastauksiin todellisten työolojen ohella. Koko kansantalouden näkökulmasta työoloihin ja kansainvälisen vertailun tuloksiin vaikuttavat myös makrotason asiat, esimerkiksi talous- ja työmarkkinatilanne, instituutiot ja yhteiskunnan tasa-arvoisuus. Tuloksia pitäisikin tulkita viitteellisinä – eli Suomen tai muiden maiden tarkasta sijoittumisesta yksittäisten indikaattoreiden kohdalla ei pitäisi tehdä suorasukaisia johtopäätöksiä. Raportissa tukeudutaan tunnistettujen ongelma-kohtien, häirinnän ja kiusaamisen sekä esimiestyön ja tuotteiden ja palveluiden tuottamisen, osalta myös kansallisiin tutkimuksiin. Niiden avulla nähdään kansainvälisiä aiheistoja syvällisemmin ja luotettavammin, miltä vertailussa heikkouksiksi osoittautuneet asiat näyttävät Suomessa tällä hetkellä.

Kun katsotaan eteenpäin ja vähintään vuoteen 2020 saakka, on myös pidettävä kiinni suomalaisen työelämän vahvuuksista ja huolehdittava, että ne ovat sitä jatkossakin. Tulevaisuudessa työelämän laadusta huolehtiminen on epäilemättä entistä monimutkaisempaa, kun globaali toimintaympäristö muuttuu vauhdilla. Teknologian nopea kehitys ja innovaatiot, kasvavat ympäristöongelmat sekä väestörakenteen muutokset ovat näistä esimerkkeinä. Työelämään muutokset tuovat muun muassa uusia liiketoimintamahdollisuuksia, uudenlaisia työnteon tapoja ja menetelmiä, osaamisvaatimuksia, sekä entisestä poikkeavia terveysriskejä. Työelämän kehittämisessä muutosten seuraaminen ja huomioiminen on tärkeää. Näin varmistetaan, että toiminnalla vastataan nykyhetken ja tulevaisuuden kannalta keskeisiin haasteisiin.

Publikationens namn	Finländska arbetsplatser avses bli europeiska mästare – Internationella indikatorer för projektet Arbetsliv 2020
Författare	Maija Lyly-Yrjänäinen, Elise Ramstad
Publikationsseriens namn och löpande nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer ANM Rapporter 34/2015
ISSN elektronisk publikation	1797-3562
ISBN elektronisk publikation	978-952-227-995-8
Publikationens språk	finska
Publikationens övriga språkversioner	-
Typ av publikation	ANM Rapporter
Sidantal	62
Distribution	Publikationen som PDF: www.tem.fi
Kontaktpersonens namn	Maija Lyly-Yrjänäinen (ANM), Elise Ramstad (Tekes)
Pris	-
Ämnes- och nyckelord	strategin för utveckling av arbetslivet, projektet Arbetsliv 2020, internationell jämförelse, arbetslivskvalitet, indikatorer, enkätundersökning

Sammanfattning/referat

Visionen i den nationella strategin för utveckling av arbetslivet är att Finland ska ha Europas bästa arbetsliv år 2020. I denna rapport granskas läget för det finländska arbetslivet i en europeisk jämförelse och fastställs indikatorer för att få information inom strategins fyra olika delområden: innovation och produktivitet, kompetent arbetskraft, välbefinnande i arbetet och hälsa samt förtroende och samarbete.

I rapporten bedöms hur Finland placerar sig i förhållande till andra EU-länder och Norge. Jämförelsen baserar sig till största delen på de senaste internationella enkätundersökningarna, europeiska företagsundersökningen, europeiska undersökningen om arbetsvillkor samt den europeiska undersökningen om levnadsförhållanden. I avsnittet innovation och produktivitet granskas synpunkter på innovationer och handlingsmodeller som stöder innovationer hos företagsledningen i olika länder. Dessutom jämförs arbetsproduktiviteten i olika länder ur perspektivet för hela samhällsekonomin.

I fråga om arbetslivskvaliteten utnyttjas OECD:s uppsättning indikatorer för kraven och resurserna i arbetet. När det gäller välbefinnande i arbetet och hälsa utreds hur mycket de yrkesverksamma (löntagare och företagare) upplever arbetstidspress, fysiska hälsorisker, trakasserier och mobbning samt problem med att kombinera arbete och familj. I avsnittet om kompetent arbetskraft granskas möjligheterna hos yrkesverksamma att påverka sitt arbete och utveckla sin kompetens. Om förtroende och samarbete berättar löntagarnas synpunkter på chefsarbetet samt arbetsplatsens klimat.

Den internationella jämförelsen avslöjar att Finlands styrkor är handlingsmodeller som stödjer innovation, goda möjligheter att kombinera arbete och familjeliv, möjligheter att påverka och lärande samt ett gott klimat på arbetsplatser. Som svagheter syns trakasserier och mobbning samt även chefsarbete till vissa delar. Dessutom finns det utrymme för förbättring i framtagningen av nya produkter, tjänster och marknadsföringsmetoder.

Det är svårt att med hjälp av enkätundersökningar jämföra arbetslivskvaliteten mellan de europeiska länderna, eftersom språk- och kulturskillnader påverkar svaren utöver de verkliga arbetsförhållandena. Ur perspektivet för hela samhällsekonomin påverkas arbetsförhållandena och resultaten av den internationella jämförelsen också av aspekter på makronivå, till exempel det ekonomiska läget och arbetsmarknadsläget, institutionerna och jämlikheten i samhället. Resultaten bör också tolkas som riktgivande – dvs. att man inte ska dra absoluta slutsatser om Finlands eller andra länders exakta placering när det gäller enskilda indikatorer. I fråga om de identifierade problematiska punkterna – trakasserier och mobbning samt chefsarbete och framtagning av produkter och tjänster – stödjer sig rapporten även på nationella undersökningar. Med hjälp av dem ses mer djupgående och tillförlitligt än i det internationella materialet hur de aspekter som i jämförelsen visade sig vara svagheter för närvarande ser ut i Finland.

När man blickar framåt och minst till år 2020, måste man också hålla fast vid styrkorna i det finländska arbetslivet och se till att de är styrkor även i fortsättningen. I framtiden är det utan tvekan allt mer komplicerat att sörja för arbetslivskvaliteten, när den globala omvärlden förändras i snabb takt. Den snabba teknologiska utvecklingen och innovationerna, de ökande miljöproblemen samt förändringarna i befolkningsstrukturen är exempel på detta. Till arbetslivet medför förändringarna bland annat nya möjligheter till affärsverksamhet, nya arbetssätt och arbetsmetoder, kompetenskrav samt hälsorisker som avviker från tidigare. I utvecklingen av arbetslivet är det viktigt att följa och beakta förändringar. På det sättet säkerställs att verksamheten svarar mot de centrala utmaningarna med tanke på nuet och framtiden.

Tiivistelmä

Kansallisen työelämän kehittämisstrategian visio on, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Tässä raportissa tarkastellaan Suomen työelämän tilaa eurooppalaisessa vertailussa ja määritellään mittarit, joiden avulla saadaan tietoa strategian neljällä eri osa-alueella: innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima, työhyvinvointi ja terveys sekä luottamus ja yhteistyö. Kansainvälisen toimintaympäristön kuvaus auttaa hahmottamaan strategian ja sitä toteuttavan Työelämä 2020 -hankkeen toiminnan kannalta merkittäviä eurooppalaisia kehityskulkuja. Hankkeen loppuvaiheessa arvioidaan muutosta Suomen sijoittumisessa. Kuvaus on hankkeen seurantajärjestelmän osa (ks. Työelämä 2020 -yhteistyöhankkeen seurantajärjestelmä). Toimintaympäristöä kuvaavia indikaattoreita on esitelty hankkeen eri foorumeilla: johtoryhmässä, valmisteluryhmässä, kansainvälisessä verkostossa ja tiedeverkostossa. Keskusteluissa tulleet ideat ja kommentit ovat osaltaan vaikuttaneet lopputulokseen.

Mittarit kuvaavat tilannetta pääasiassa työpaikka- ja työntekijätasolla. Tarkastelu ei ulotu laajemmin esimerkiksi yhteiskunnan ilmapiiriin, työmarkkinajärjestöjen rooliin tai innovaatio- ja tutkimusjärjestelmään. Nämä ovat tekijöitä, jotka voivat parhaassa tapauksessa edesauttaa työelämän kehittymistä, joka puolestaan näkyisi seurantaan valituissa mittareissa. Taulukossa 1 on esitetty työelämän kehittämisstrategian eri osa-alueita kuvaavat mittarit sekä Suomen sijoitus muihin maihin nähden kunkin mittarin osalta. Mittareiden luokitus perustuu Suomen asemoitumiseen EU-maiden (EU28) ja Norjan vertailussa. Mallina on käytetty yleisurheilukilpailujen pistelaskentaa. Niiden teemojen osalta, joissa Suomi on mitalisijalla (sijat 1.-3., merkitty taulukkoon vihreällä), hyvä taso olisi pystyttävä säilyttämään. Pistesijoitusten (sijat 4.-8., keltainen väri) osalta olisi pienen kirimisen paikka. Muiden mittareiden osalta (sijat 9.-29., punainen väri) olisi tärkeä selvittää tarkemmin, mikä selittää huonoa sijoitusta ja mitä pitäisi tehdä, jotta tulos paranisi. Tällä hetkellä Suomen vahvuuksia ovat erityisesti innovointia tukevat toimintatavat, hyvät mahdollisuudet sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä, vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen sekä hyvä ilmapiiri työpaikoilla. Sen sijaan uusien tuotteiden, palveluiden ja markkinointimenetelmien tuottamisessa olisi parantamisen varaa. Heikkouksina näyttäytyvät myös häirintä ja kiusaaminen sekä esimiestyökin joiltain osin.

Vertailu perustuu kansainvälisiin kyselytutkimuksiin, lukuun ottamatta työn tuottavuuden mittaria, jossa on käytetty Eurostatin tietoja. Indikaattorit pohjautuvat joko yksittäisiin lomakekysymyksiin tai ne on muodostettu useamman vastauksen pohjalta. Mittareista suurin osa on rakennettu samalla tavalla kuin OECD:n Employment Outlookissa syksyllä 2014 julkaistussa työelämän laatua käsittelevässä vertailussa (OECD 2014). Näin mittareiden valinta on objektiivisempi kuin jos olisimme itse valinneet kaikki vertailussa käytettävät survey-kysymykset. Jo kehitettyä mittaristoa on kuitenkin täydennetty strategian tarpeisiin, siihen on lisätty ”Innovaatiot ja tuottavuus” -osio. ”Työhyvinvointi ja terveys” -kohtaan on lisätty kokonaisuus työn ja perheen yhteensovittamisesta ja ”Luottamus ja yhteistyö” -osion alla olevaa hyvää esimiestyötä on muokattu. Siitä on otettu kaksi mittaria pois ja siihen on lisätty yksi esimiestyöstä kertova alakohta lisää (”Esimies rohkaisee osallistumaan tärkeiden päätösten tekemiseen”). Lisäksi osiota on täydennetty työpaikan ilmapiiristä kertovilla mittareilla (OECD:n mallissa mitataan sosiaalisia suhteita).

Työelämän laadun vertaaminen Euroopan maiden välillä on kyselytutkimusten avulla vaikeaa, sillä kieli- ja kulttuurierot sekä tutkimuksen toteuttamisesta eri maissa vastanneiden organisaatioiden asiantuntemus

vaikuttavat vastauksiin todellisten työolojen ohella. Tuloksia pitäisikin tulkita viitteellisinä – eli Suomen tai muiden maiden tarkasta sijoittumisesta yksittäisten indikaattoreiden kohdalla ei pitäisi suorasukaisesti tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Raportissa tukeudutaan tunnistettujen ongelmakohtien, häirinnän ja kiusaamisen sekä esimiestyön ja tuotteiden ja palveluiden tuottamisen, osalta myös kansallisiin tutkimuksiin. Niiden avulla nähdään kansainvälisiä aineistoja tarkemmin ja luotettavammin, miltä kansainvälisessä vertailussa heikkouksiksi osoittautuneet asiat näyttävät Suomessa tällä hetkellä.

Vertailun pohjalta esitämme, että seuraava askel olisi tulosten laaja-alainen pohtiminen kansallisten aineistojen ja tietämyksen valossa. Tarkoituksena olisi selvittää, ovatko kansainvälisen vertailun paljastamat pulmakohdat kansallisesti relevantteja juuri nyt, ja onko joitain kohtia, joita vertailu ei tavoita. Näin saadaan selville kehittämistoimien tarve. Lisäksi esitämme, että selvitetään sitä, millaisia käytännön toimenpiteitä edelläkävijämaissa on tehty niissä asioissa, joissa Suomessa olisi eniten kehitettävää. Kansainvälistä toimintaympäristöä seurataan hankkeen edetessä ja mittaristoon päivitetään uusia tietoja, kun niitä on saatavilla. Niin Työelämä 2020 -hankkeessa kuin sen mittaristossakin on huomioitava myös työelämän muutos, mittaristoa täytyy jatkossa tarkistaa, jotta se vastaisi ajankohtaisiin tietotarpeisiin.

Taulukko 1 Työelämä 2020 -hankkeen eurooppalaista toimintaympäristöä kuvaavat indikaattorit

Eurooppalaista toimintaympäristöä kuvaavat indikaattorit		Sija EU-maiden vertailussa (ml. Norja)	Lähde
INNOVAATIOIJA TUOTTAVUUS			
Innovaatiot*	Tuotanto- ja palveluprosessien uudistaminen	pistesija (4.-8.)	ECS 2013
	Organisaatiomuutokset	pistesija (4.-8.)	ECS 2013
	Uudet tai entistä paremmat tuotteet tai palvelut	ei sijoitusta (9.-28.)	ECS 2013
	Uudet tai entistä paremmat markkinointimenetelmät	ei sijoitusta (9.-28.)	ECS 2013
Innovaatioita tukevat toimintatavat*	Uusien ideoiden seuraaminen	mitali (1.-3.)	ECS 2013
	Autonominen tiimityö	mitali (1.-3.)	ECS 2013
	Organisaatioiden yhteistyö tuotteiden tai palveluiden tuotannossa	mitali (1.-3.)	ECS 2013
Tuottavuus**	Työn tuottavuus	ei sijoitusta (9.-26.)	EUROSTAT 2013
OSAAVA TYÖVOIMA			
Vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen	Voi valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä	mitali (1.-3.)	EWCS 2010
	Voi valita tai vaihdella työmenetelmiä	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010
	Työhön kuuluu uusien asioiden oppimista	mitali (1.-3.)	EWCS 2010
	Osallistuminen työnantajan maksamaan tai työn yhteydessä tapahtuvaan koulutukseen	mitali (1.-3.)	EWCS 2010
TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYS			
Työaikapaineet	Työaika on alle 50 tuntia viikossa	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010
	Ei ole vaikea järjestää vapaata työpäivän aikana hoitaakseen omia asioita	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010
	Ei työskentele hyvin nopeassa tahdissa ja tiukkojen määräaikaisten puitteissa	ei sijoitusta (9.-29.)	EWCS 2010
Fyysiset terveysriskit	Ei ole raskaiden taakkojen kantamista	ei sijoitusta (9.-29.)	EWCS 2010
	Ei ole väsyttäviä työasentoja	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010
	Ei altistu työkalujen ja koneiden tärinälle	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010
	Ei altistu kovalle melulle	ei sijoitusta (9.-29.)	EWCS 2010
	Ei altistu korkeille tai alhaisille lämpötiloille	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010
Häirintä ja kiusaaminen	Ei ole kokenut sanallista parjaamista	ei sijoitusta (9.-29.)	EWCS 2010
	Ei ole kokenut uhkailua ja nöyryyttämistä	ei sijoitusta (9.-29.)	EWCS 2010
	Ei ole kokenut kiusaamista	ei sijoitusta (9.-29.)	EWCS 2010
Työn ja perheen yhteensovittaminen*	Ei ole liian väsynyt tekemään kotitöitä työpäivän jälkeen	pistesija (4.-8.)	EQLS 2012
	Perhevelvollisuuksien täyttämisen ei ole hankalaa töissä vietetyn ajan vuoksi	mitali (1.-3.)	EQLS 2012
	Perhevelvollisuudet eivät vaikeuta keskittymistä työpaikalla	pistesija (4.-8.)	EQLS 2012
LUOTTAMUS JA YHTEISTYÖ			
Esimiestyö	Esimies antaa työstä palautetta	ei sijoitusta (9.-29.)	EWCS 2010
	Esimies rohkaisee osallistumaan tärkeiden päätösten tekemiseen	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010
Työpaikan ilmapiiri	Organisaatio motivoi antamaan parastaan työssä	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010
	Johto järjestää tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia	mitali (1.-3.)	EWCS 2010
	Tuntee olonsa kotoisaksi organisaatiossa	pistesija (4.-8.)	EWCS 2010

* Norja ei ole vertailussa mukana, sillä tietoja ei ole saatavissa. ** Kroatia, Luxembourg ja Malta eivät ole vertailussa mukana, sillä tietoja ei ole saatavissa.

Sisältö

1 Johdanto.....	10
1.1 Aineistot.....	12
1.2 Kyselytutkimuksiin perustuvien maavertailujen tulkinnasta	13
2 Innovointi ja tuottavuus.....	15
2.1 Innovaatiot.....	15
2.2 Innovaatioita tukevat toimintatavat	21
2.3 Työn tuottavuus	24
3 Työhyvinvointi ja terveys.....	25
3.1 Työaikapaineet	25
3.2 Fyysiset terveysriskit	29
3.3 Häirintä ja kiusaaminen.....	33
3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen	38
4 Osaava työvoima	41
4.1 Vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen.....	41
5 Luottamus ja yhteistyö.....	47
5.1 Esimiestyö.....	47
5.2 Työpaikan ilmapiiri	52
6 Tulevaisuus kansainvälisessä toimintaympäristössä.....	55
Lähteet:	61

1 Johdanto

Työelämän kehittämisstrategian ja sitä toteuttavan Työelämä 2020 -hankkeen toimeenpanon tueksi tarvitaan tietoa siitä, miltä työelämä näyttää työpaikkojen ja työntekijöiden näkökulmasta. Millainen on työelämän tila Suomessa ja mihin suuntaan se on viime vuosina kehittynyt? Kansallisen työelämän seurannan lisäksi tarvitaan tietoa kansainvälisestä toimintaympäristöstä, sillä kehittämisstrategian visiona on, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Tässä raportissa hahmotellaan strategialle ja hankkeelle kansainvälistä toimintaympäristön seurantaa ja luodaan kuva siitä, mikä Suomen sijoitus on EU-maiden joukossa viimeisimpien tietojen valossa. Lopuksi pohditaan työelämän kehittämisen mahdollisuuksia tulevaisuudessa, kansainvälinen toimintaympäristö huomioiden.

Tarkastelun lähtökohtana ovat työelämän kehittämisstrategian painopisteet: innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima, työhyvinvointi ja terveys sekä luottamus ja yhteistyö. Näille neljälle alueelle on määritelty mittareita, jotka tuottavat tietoa siitä, mikä Suomen sijoitus on eurooppalaisessa vertailussa. Mittareiden valinnassa on pyritty objektiivisuuteen, mutta kuitenkin siten, että mitattavat asiat olisivat hankkeen toimintaympäristön kuvaamisessa relevantteja. Työelämän laatua ja tuloksellisuutta tarkastellaan työpaikkojen ja työntekijöiden näkökulmista. Poikkeuksena tästä on työn tuottavuuden mittari, sitä tarkastellaan koko kansantalouden tasolla.

Innovointi ja tuottavuus -aluetta tarkastellaan innovoinnista, innovointia tukevista toimintatavoista sekä tuottavuudesta kertovien mittareiden avulla. Tuottavuuskehitystä seurataan työn tuottavuutta kuvaavan mittarin avulla koko kansantalouden tasolla. Muut tuottavuutta ja innovointia kuvaavat mittarit perustuvat yritysten johdon näkemyksiin työpaikan toimintatavoista. Innovointi- ja tuottavuus -osiossa ovat siis mukana ainoastaan yksityisen sektorin yritykset, tuottavuusmittaria lukuun ottamatta¹.

Työelämän kehittämisstrategian kolmen muun osa-alueen, työhyvinvointi ja terveys, osaava työvoima sekä luottamus ja yhteistyö, kuvauksessa hyödynnetään OECD:n (2014) rakentamaa kehikkoa, jossa työn laatu muodostuu sekä työn vaatimuksista että työssä tarjoutuvista resursseista². Vaatimukset ja resurssit ovat yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Teoreettinen malli ei ole suinkaan uusi, vaan kuormittavuuden, eli liiallisten vaatimusten ja liian vähäisten resurssien, vaikutuksia työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin on tutkittu 1960-luvulta lähtien. Työn kuormittavuus, jossa työn asettamat vaatimukset ja sen tarjoamat resurssit ovat keskeisiä, sopii lähtökohdaksi myös työelämän kehittämisstrategian kansainvälisen toimintaympäristön kuvaukseen, sillä strategian tavoitteena on työurien pidentäminen. Kuormittavuus heikentää terveyttä ja hyvinvointia, joita ilman pitkät työurat eivät ole saavutettavissa. Yhtenä kansallisen työelämän kehittämisstrategian keskeisenä tavoitteena on lisätä työelämään osallistumista. Strategiassa todetaan seuraavaa:

¹ Euroopan yritystutkimuksessa julkista sektoria koskevat tulokset eivät ole eri maiden kesken vertailukelpoisia, joten julkisen sektorin tuloksia ei tällä hetkellä ole saatavilla. Eurofound on tekemässä julkisesta sektorista erillistä analyysia, joten lisätietoja asiasta on tulossa lähiaikoina. Tarkastelusta puuttuu Norja, sillä tutkimusta ei ole tehty Norjassa.

² OECD:n mallissa puhutaan työympäristön laadusta (quality of the working environment). Termi on käännetty tässä työn laaduksi, joka on työympäristöä laajempi käsite ja kattaa mielestämme paremmin mallin eri osa-alueet (työaikapaineet, fyysiset terveysriskit, häirintä ja kiusaaminen, vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen, hyvä esimiestyö sekä hyvä sosiaaliset suhteet työpaikalla). Työn laatu -käsitteeseen (job quality) OECD yhdistää kolme ulottuvuutta: ansiot, työmarkkinaturvallisuuden sekä työympäristön laadun.

”Suomalaisen työelämän on jatkossa oltava muihin Euroopan maihin verrattuna siinä määrin laadullisesti parempaa, että se tukee suomalaisten naisten ja miesten halua ja mahdollisuuksia tulla työelämään, olla töissä ja jatkaa työelämässä terveinä ja motivoituneina pidempään kuin muissa maissa.” (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020; 2012, 2)

OECD:n mallissa työn liialliset vaatimukset koostuvat työaikapaineista, fyysisistä terveysriskeistä sekä häirinnän ja kiusaamisen kokemuksista. Resursseja puolestaan ovat vaikutus- ja oppimismahdollisuudet, hyvä esimiestyö sekä hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla. (Taulukko 2) Työntekijät, joiden työn voi näiden mittareiden perusteella sanoa olevan kuormittava, raportoivat selvästi muita useammin, että työ heikentää heidän terveyttään, ja että he ovat tyytymättömiä työoloihinsa. Heillä on myös muita työntekijöitä enemmän sairauspoissaoloja. Valituissa työn laadun mittareissa on siis keskeisessä roolissa työntekijöiden hyvinvointi, tyytyväisyys ja terveys. Mikäli työn liiallisten vaatimusten korjaaminen ei ole mahdollista, työn kuormittavuutta voidaan hallita osin niin, että työn vaatimuksia tasapainotetaan työn tarjoamalla resursseilla. OECD:n raportissa liiallisia vaatimuksia, liian vähäisiä resursseja ja työn kuormittavuutta on vertailtu eri maiden välillä (ks. OECD Employment Outlook 2014, 106). Tässä vertailussa pureudutaan nimenomaan eri osa-alueisiin yksitellen ja tarkemmin, jolloin nähdään, mistä työn vaatimukset ja resurssit eri maissa muodostuvat.

Taulukko 2 Työn vaatimukset, resurssit ja kuormittavuus

Työn kuormittavuus, joka johtuu...			
...liiallisista vaatimuksista		...liian vähäisistä resursseista	
1. Työaikapaineet	Työskentelee enemmän kuin 50 tuntia viikossa	1. Vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen	Voi valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä
	Vaikea järjestää muutama tunti vapaaksi työpäivän aikana hoitaakseen henkilökohtaisia tai perheen asioita		Voi valita tai vaihdella työmenetelmiä
	Työskentely hyvin nopeassa tahdissa ja tiukkojen määräaikaisten puitteissa		Työhön kuuluu uusien asioiden oppimista
2. Fyysiset terveysriskit	Väsyttävät tai kivuliaat työasennot	2. Hyvä esimiestyö	Työnantajan maksama tai työn yhteydessä tapahtuva koulutus
	Raskaiden taakkojen kantaminen tai siirtäminen		Tietää, mitä työssä odotetaan tekevän
	Altistus käsityökalujen ja koneiden tärinälle		Esimies antaa työstä palautetta
	Altistus kovalle melulle		Esimies on hyvä suunnittelemään ja järjestelemään töitä
3. Häirintä ja kiusaaminen	Altistus korkeille tai alhaisille lämpötiloille	3. Hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla	Tuntee olonsa kotoisaksi organisaatiossa
	Sanallinen parjaaminen		Erittäin hyviä ystäviä työyhteisössä
	Uhkailu ja nöyryyttäminen		
	Kiusaaminen		

LÄHDE: OECD Employment Outlook 2014, s. 106

Työn kuormittavuudesta kertovat mittarit osoittavat samalla, miltä työelämän laatu näyttää kolmen työelämän kehittämisstrategiaan valitun painopisteen osalta. Tässä (1) Työhyvinvointi ja terveys -osion osalta tarkastellaan työn liiallisista vaatimuksista kertovia indikaattoreita: työaikapaineita, fyysisiä terveysriskejä sekä häirintää ja kiusaamista. OECD:n määrittelemää mittarivalikoimaa on täydennetty osa-alueella, joka kertoo työn ja perheen yhteensovittamisesta. (2) Osaava työvoima ja (3) luottamus ja yhteistyö sen sijaan muodostuvat tässä raportissa työssä tarjoutuvista resursseista: vaikutusmahdollisuuksista ja oppimisesta, hyvästä esimiestyöstä sekä hyvästä ilmapiiristä työpaikalla.

Työhyvinvoinnista ja terveydestä, osaavasta työvoimasta sekä luottamuksesta ja yhteistyöstä kertovat indikaattorit on pääosin rakennettu samalla tavalla kuin OECD on ne tutkimuksessaan määritellyt (ks. OECD

Employment Outlook 2014, 133–134). Poikkeus tästä on osio työn ja perheen yhteensovittamisesta, jota OECD:n analyysissä ei ole mukana. Muutamia muitakin muutoksia on tehty. Esimiestyötä kuvaavasta alakohdasta on poistettu kaksi indikaattoria. Arviot siitä, että tietää, mitä työssä odotetaan tekevän, ovat kaikissa maissa niin yleisiä, että kysymys ei tuota juurikaan lisätietoa esimiestyöstä. Lisäksi mittari ”esimies on hyvä suunnittelemaan ja järjestelemään töitä” ei ole suomalaisen työelämän näkökulmasta tulkittavissa puhtaasti hyväksi asiaksi. Omaan työhön vaikuttaminen, josta töiden suunnittelu ja järjesteleminen on yksi esimerkki, on usein osa työntekijöiden arkipäivää. Esimiestyötä kuvaamaan on valittu uusi hyvästä esimiestyöstä kertova indikaattori, ”esimies rohkaisee osallistumaan tärkeiden päätösten tekemiseen”, sillä indikaattori kuvaa sitä, millaista henkilöstön osallistumista tukevaa johtamista jatkossa tarvitaan (ks. esim. Alasoini, Järvensivu & Mäkiäho 2012, 11–17). Luottamuksesta ja yhteistyöstä kertovan osion toisena alakohtana on ”työpaikan ilmapiiri”. Tämä poikkeaa OECD:n määrittelemästä osiosta ”hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla”. Indikaattori ”erittäin hyviä ystäviä työyhteisössä” on poistettu ja tilalle on otettu kaksi uutta työpaikan ilmapiiriä laajemmin kuvaavaa mittaria: ”organisaatio motivoi antamaan parastaan työssä” sekä ”johto järjestää tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia”. Muutosten tavoitteena oli muodostaa henkilöiden välisiä suhteita laajempi, työpaikkatason kuva hyvästä työilmapiiristä.

Vertailuun on otettu mukaan 28 EU:n jäsenmaata sekä mahdollisuuksien mukaan myös Norja³. Indikaattorit pohjautuvat joko yksittäisiin lomakekysymyksiin tai ne on rakennettu useamman vastauksen pohjalta. Tuottavuutta tarkastellaan muista indikaattoreista poiketen koko kansantalouden tasolla ja tiedot perustuvat Eurostatin tilastoihin. ”Innovointi ja tuottavuus” osiossa yritysten johdon näkemyksiin perustuvia indikaattoreita tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, työpaikan koon ja sektorin mukaan. Tällöin vertaillaan Suomen tilannetta muihin Pohjoismaihin, Hollantiin, Irlantiin ja Iso-Britanniaan sekä EU28-maiden keskiarvoon. Nämä ovat työelämältään suhteellisen samankaltaisia maita tai maat on tutkimuksissa nostettu esille useiden työelämäkäytäntöjen osalta ns. edelläkävijämaina (esim. Green 2006). Ratkaisu on myös käytännöllinen, sillä kaikkien 28 maan tarkastelu erikseen taustamuuttujien mukaan olisi turhan monimutkaista ja tulosten tulkinta vaikeaa. Osaavan työvoiman ja työhyvinvoinnin ja terveyden osalta tarkastelussa ovat mukana työssä olevat, sekä palkansaajat että yrittäjät. Luottamus ja yhteistyö -osion tulokset kertovat palkansaajien näkemyksistä.

1.1 Aineistot

Vertailuissa aineistoina on käytetty kansainvälisiä kyselytutkimuksia, lukuun ottamatta työn tuottavuuden mittaria, joka perustuu Eurostatin keräämiin ja julkaisemiin tietoihin. Kyselytutkimukset ovat Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön (Eurofound) toteuttamia. Niissä ovat mukana kaikki EU:n jäsenmaat sekä useita muita naapurimaita, mutta tässä vertailuun on otettu ainoastaan EU-maat ja Norja. Tutkimukset perustuvat satunnaisotantaan ja niiden tavoitteena on tuottaa eri maiden kesken vertailukelpoista tietoa työelämästä sekä kansalaisten hyvinvoinnista. Tutkimuksia on tehty useita kertoja, joten niiden avulla voidaan seurata myös muutoksia.

³ Norjan osalta ei ole saatavissa tietoja osioista innovaatiot, innovaatioita tukevat toimintatavat sekä työn ja perheen yhteensovittaminen. Tietoja työn tuottavuudesta ei puolestaan ole saatavissa Kroatiasta, Luxembourgistista eikä Maltalta.

- *Euroopan yritystutkimus (European Company Survey, ECS)* tehtiin vuonna 2013. Kysely toteutettiin haastatteluina johdon ja henkilöstön edustajille, joille osoitettiin eri lomakkeet. Kyselyyn osallistui yhteensä 30 113 johdon ja 9 094 henkilöstön edustajaa. Haastattelut kestivät keskimäärin 18 minuuttia. Suomessa johdon haastatteluja tehtiin yhteensä 1 100 ja vastausosuus oli 29 prosenttia. Aineistoa on korjattu edustavaksi painokertoimien avulla (teollisuus/palvelut sekä yrityksen koko). Kysely on toteutettu kaksi kertaa aikaisemmin vuosina 2004 ja 2009. Tähän raporttiin valitut innovointia koskevat tulokset perustuvat yritysten johdon vastauksiin⁴. Tulokset perustuvat pääasiassa internetissä olevaan valmiiksi koostettuun aineistoon, sillä mikroaineisto ei ollut raportin kirjoitushetkellä saatavissa. Yhden kysymyksen osalta on pyydetty Eurofoundilta tarkennettuja tietoja. Tuloksissa on mukana vain yksityisen sektorin työpaikat, sillä tiedot julkisen sektorin työpaikoista eivät ole eri maissa vertailukelpoisia (ks. Vila & Carausu 2014, 52).
- *Euroopan työolotutkimus (European Working Conditions Survey, EWCS)* tehdään joka viides vuosi. Viimeisin tutkimus tehtiin vuonna 2010, jolloin siihen haastateltiin liki 44 000 työntekijää ja yrittäjää. Suomessa vastaajia oli 1 028 ja haastattelujen kesto oli keskimäärin 44 minuuttia. Tutkimuksen vastausosuudet vaihtelevat eri maissa, Suomessa osuus oli vuoden 2010 tutkimuksessa 47 prosenttia. Aineisto on painotettu työvoimatutkimuksen perusteella sukupuolen, iän, maantieteellisen alueen, ammatin ja työnantajan toimialan mukaan. Painotuksilla on korjattu otosta niin, että se vastaa mahdollisimman hyvin edustamaansa joukkoa eli yli 15 vuotta täyttäneitä ja tätä vanhempia työssä käyviä henkilöitä, sekä palkansaajia että yrittäjiä. Ensimmäinen työolotutkimus tehtiin vuonna 1990. Kuudes tutkimus on parhaillaan käynnissä.
- *Euroopan elinolotutkimuksen (European Quality of Life Survey, EQLS)* työn ja perheen yhteensovittamisesta kertovat tiedot perustuvat vuoden 2012 aineistoon. Tutkimukseen poimittiin mukaan 18 vuotta täyttäneitä henkilöitä, jotka asuivat maassa pysyvästi haastatteluhetkellä. Koko aineistossa on yhteensä yli 43 000 vastaajan tiedot. Aineistoa ei ole kerätty Norjassa. Haastattelut kestivät keskimäärin 38 minuuttia. Suomessa niitä tehtiin 1 021. Vastausosuus oli 39 prosenttia. Otosta on korjattu vastaamaan perusjoukkoa painotusten avulla, painotuksia on tehty sukupuolen, iän, alueen sekä kotitalouden koon mukaan. Analyysissa ovat mukana ne vastaajat, joilla oli tutkimusentekohetkellä työpaikka, joko palkansaajana tai yrittäjänä. Näitä vastaajia oli Suomessa 507. Elinolotutkimuksia on tehty vuodesta 2003 lähtien.

1.2 Kyselytutkimuksiin perustuvien maavertailujen tulkinnasta

Kansainvälisten kyselytutkimusten tulosten tulkinnassa ja eri maiden vertailussa on syytä olla varovainen, sillä tutkimuksen aiheesta ja kysymyksistä riippuen vastaajien kulttuuriset jäsennys- ja vastaustavat saattavat vaikuttaa tuloksiin todellisten työ- ja elinolojen ohella. Kaikissa kolmessa tutkimuksessa lomakekysymykset on käännetty eri kielille. Vaikka käännöstyössä on käytetty apuna kansallisia asiantuntijoita, kysymysten tai kysymyksissä käytettyjen yksittäisten termien merkitys ei ole välttämättä täysin sama kaikissa mukana olevissa maissa. Etenkin silloin kuin kysytään hyvin subjektiivisia asioita, kuten

⁴ Henkilöstön edustajien vastauksia on aineistossa melko vähän ja hyvin vaihtelevasti maasta riippuen. Tämä heikentää eri maiden välisten vertailujen luotettavuutta. Vastauksia ei ole mukana vapaasti saatavilla olevassa aineistossa. Näistä syistä henkilöstön edustajien näkökulma ei ole tarkastelussa mukana.

esimerkiksi tyytyväisyyttä työhön, kulttuuritausta ja käännös voi osaltaan vaikuttaa vastaamiseen. Arkaluonteisten asioiden kohdalla maat voivat erota toisistaan siinä, miten paljon näistä asioista on kyselyssä soveliaista tai turvallista raportoida. Näitä voivat olla esimerkiksi työsyryntä tai työpaikkakiusaaminen.

Vertailuun valitut indikaattorit perustuvat pääosin kysymyksiin, joissa on haettu vastauksia melko selvärajaisiin "tosiasioihin". Silti indikaattorien pohjalla olevien kysymysten tulkinnassa voi olla maiden välisiä eroja. Tarkoittaako esimerkiksi työskentely hyvin nopeassa tahdissa samaa kaikkialla Euroopassa? Lisäksi kysymysten kääntäminen on voinut vaikuttaa siihen, millaisia vastauksia saadaan. Onko esimerkiksi englannin kielen termi "verbal abuse" ja sen suomenkielinen käännös "sanallinen parjaaminen" sisällöltään ja voimakkuudeltaan samanlainen, muista tämän termin eri kielikäännöksistä puhumattakaan?

Kysymysteknisten seikkojen lisäksi kansainvälisten kyselyjen toteuttaminen samalla tavalla eri maissa on vaikeaa. Tutkimuksen tekemisestä ovat vastanneet kansalliset organisaatiot jokaisessa maassa. Tutkimukselle on asetettu laatuksiteerit, joiden toteutumista seurataan. Kyselyjen tekemiseen tarvittava infrastruktuuri ja asiantuntemus voi kuitenkin vaihdella eri maiden välillä. Lisäksi suhtautuminen kyselyihin eroaa paitsi yksilöiden myös maiden välillä. Tästä kertoo esimerkiksi se, että vastaushalukkuus vaihtelee paljon maasta riippuen.⁵

Vaikka selvitykseen valituilla kyselytutkimusaineistoilla on rajoituksensa, ne tarjoavat ainutlaatuista tietoa hankkeen kannalta relevanteista aihealueista siten, että kansainvälinen vertailu on ylipäänsä mahdollista. Tuloksia tulkitessa täytyy kuitenkin pitää mielessä, että yksittäisten indikaattoreiden mittaamiin asioihin ja eri maiden tuloksiin voivat vastaajien kokemusten ohella vaikuttaa myös metodologiset seikat. Raporttia lukeissa ei siis kannata takertua yksityiskohtiin, vaan pikemmin tarkastella eri aihealueita ja Suomen sijoittumista niissä kokonaisuuksina. Tällöin yksittäisiin maihin tai indikaattoreihin liittyvät mahdolliset metodologiset erot eivät korostu liikaa. Raportissa tarkastellaan joitain osa-alueita myös kansallisten tutkimusten avulla. Ne auttavat selvittämään kansainvälisiä aineistoja tarkemmin, miltä tilanne Suomessa näyttää. Kun kuvioissa esitetään EU28-maiden keskiarvo, luvuissa on otettu huomioon yritysten tai työssä käyvien tai kansalaisten lukumäärä eri maissa. Tästä johtuen suurten EU-maiden tulokset painottuvat keskiarvoissa pienten maiden tuloksia enemmän.

⁵ Eurofoundin internet-sivuilta löytyy runsaasti tietoja kolmen kyselytutkimuksen menetelmistä ja laadunarvioinnista, ks. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/about-eurofound-surveys/methodology>.

2 Innovointi ja tuottavuus

Työelämän kehittämisstrategian ”innovaatiot ja tuottavuus” -osiossa seurataan Suomen sijoittumista suhteessa muihin Euroopan maihin seuraavien teemojen osalta: innovointi, innovaatioita tukevat toimintatavat ja työn tuottavuus. Näin saadaan yleiskuva siitä, missä määrin Euroopan maissa panostetaan erilaisiin innovaatioihin ja minkälaisia toimintatapoja käytetään niiden luomisessa. Vastaavasti työn tuottavuus on tavallisin ja samalla varsin käyttökelpoinen mittari, jolla seurataan tuotoksen ja työpanosten määrän välistä suhdetta. Työpaikoilla työn tuottavuutta voidaan parantaa muun muassa kehittämällä työntekijöiden taitoja, hyödyntämällä uutta teknologiaa ja ottamalla käyttöön uudenlaisia työn organisointitapoja.

Tässä osiossa tulokset perustuvat työn tuottavuutta lukuun ottamatta Euroopan yrityskyselyn tuloksiin ja yritysjohdon vastauksiin. Mukana ovat yksityisen sektorin työpaikat (lukuun ottamatta työn tuottavuuden mittaria). Koska yritys rakenne vaikuttaa osaltaan tuloksiin, ne esitetään karkean toimiala- ja yrityskokojaottelun mukaan. Vertailussa ovat mukana Suomen lisäksi Ruotsi, Tanska, Hollanti, Irlanti ja Iso-Britannia. Lisäksi tarkastellaan Suomen sijoittumista EU-maiden keskiarvoon nähden.

2.1 Innovaatiot

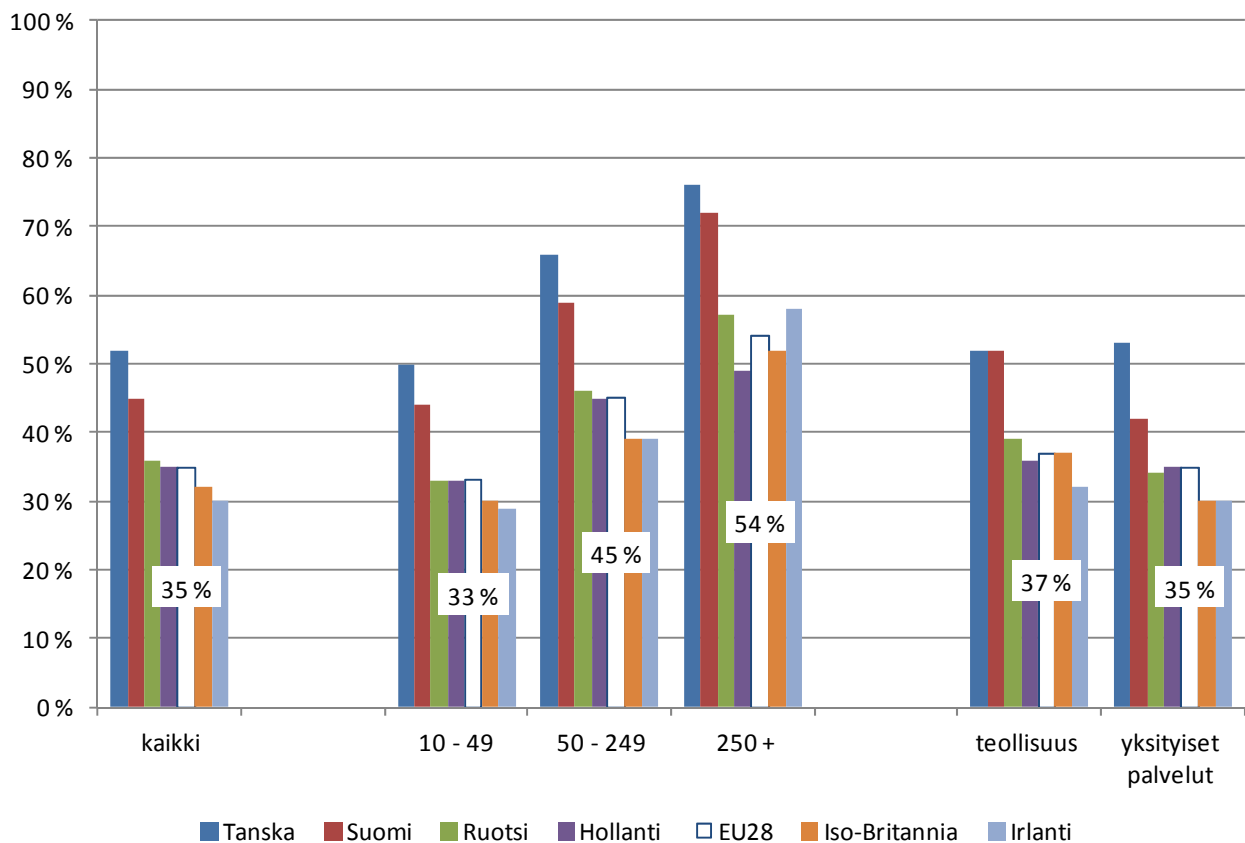
Innovaatioita on hyvin erilaisia. Ne voivat kohdistua esimerkiksi tuotteisiin, palveluihin, prosesseihin, liiketoimintaan, myyntiin ja markkinointiin tai organisaation. Tässä innovaatioita kuvataan seuraavien mittareiden avulla:

- tuotanto- ja palveluprosessien uudistaminen,
- organisaatiomuutokset,
- uudet tai entistä paremmat tuotteet tai palvelut sekä
- uudet tai entistä paremmat markkinointimenetelmät.

Euroopan yrityskyselyn perusteella 45 prosenttia suomalaisista työpaikoista oli ottanut käyttöönsä uusia tai merkittävästi paranneltuja tuotanto- tai palveluprosesseja vuoden 2010 jälkeen (eli vuosien 2010–2013 välisenä aikana), kun keskiarvo EU-maissa oli 35 prosenttia.

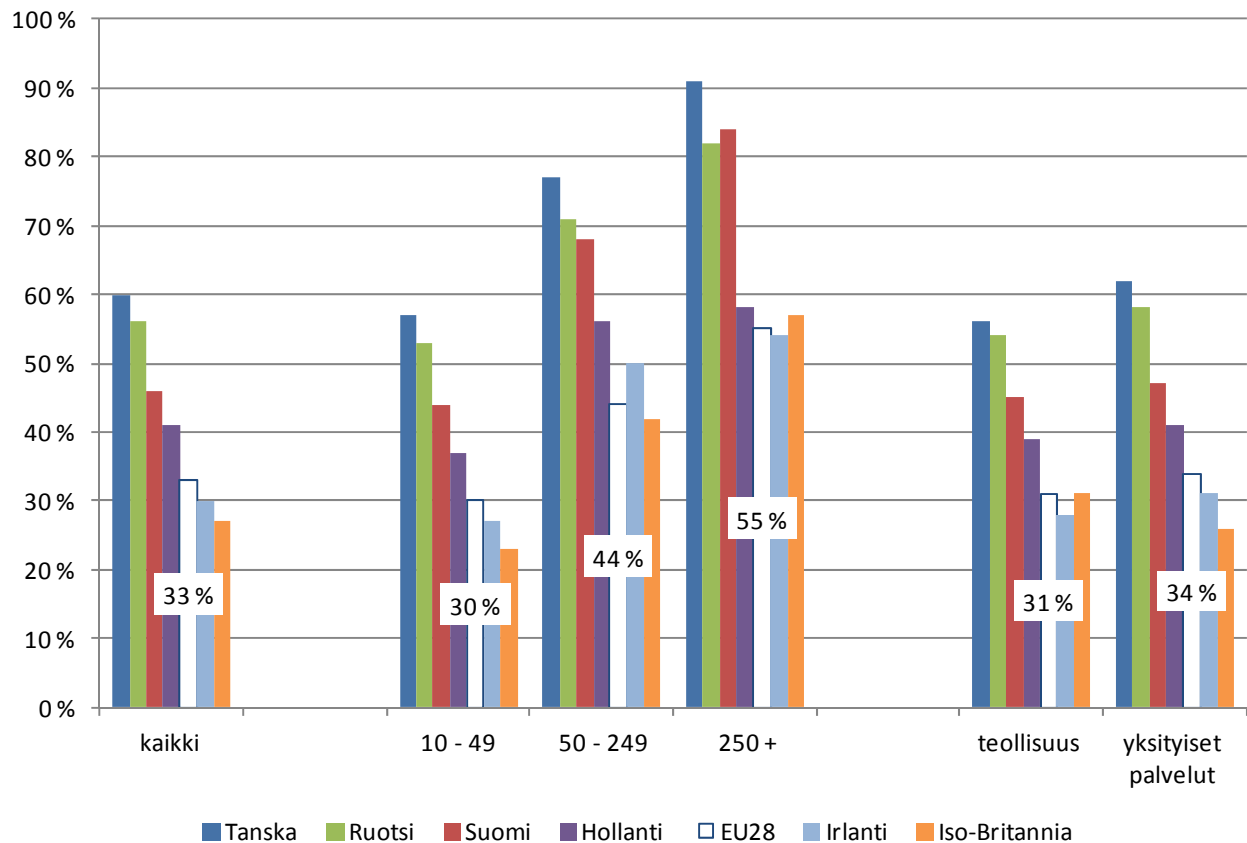
Tarkempi tarkastelu osoittaa, että Tanska on edelläkävijä tuote- ja palveluprosessien uudistamisessa sekä teollisuudessa että palvelusektorilla. Suomi jää jälkeen ainoastaan Tanskasta. Kooltaan suuremmat yritykset ovat pieniä organisaatioita aktiivisempia uudistamaan tuotanto- ja palveluprosessejaan. Toimialoittain tarkasteltuna tuote- ja palveluprosesseja on uudistettu Suomessa enemmän teollisuudessa kuin palveluissa.

Kuvio 1 Uusia tai merkittävästi paranneltuja tuotanto- tai palveluprosesseja vuoden 2010 jälkeen käyttöön ottaneet yritykset koon ja toimialan mukaan, Pohjoismaat, Hollanti, Irlanti, Iso-Britannia ja EU, 2013 (%)



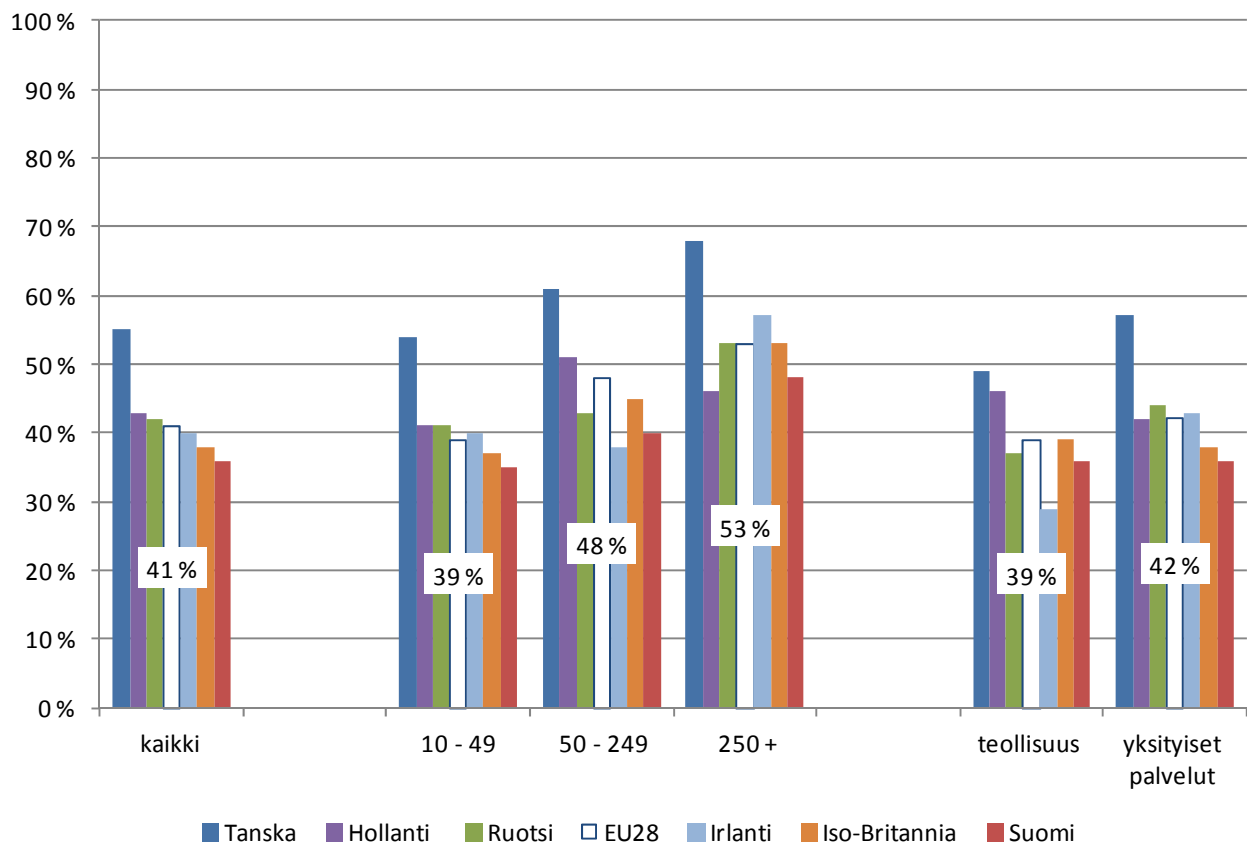
Miltei puolet yrityksistä Suomessa oli tehnyt organisaatiomuutoksia vuoden 2010 alun jälkeen. EU:ssa organisaatiomuutoksia oli tehnyt kolmannes. Maiden välisessä vertailussa Suomi jää jälkeen vain Ruotsista ja Tanskasta, jotka ovat organisaatiouudistuksissa kärkisijoilla. Organisaatiouudistuksia tehdään etenkin isoissa organisaatioissa. Sen sijaan toimialojen välillä ei ole kovin suuria eroja.

Kuvio 2 Organisaatiomuutoksia vuoden 2010 jälkeen toteuttaneet yritykset koon ja toimialan mukaan, Pohjoismaat, Hollanti, Irlanti, Iso-Britannia ja EU, 2013 (%)



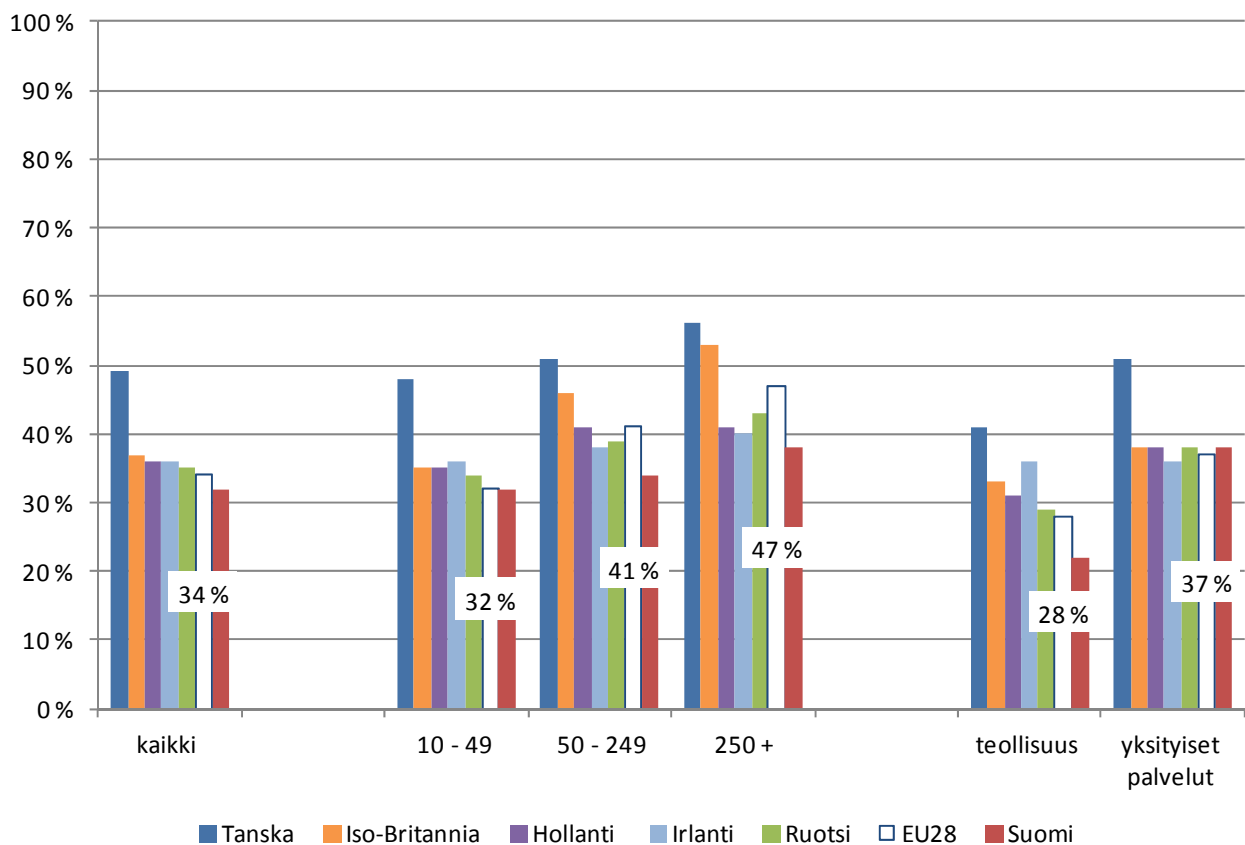
Tuotteita tai palveluja vuoden 2010 jälkeen uudistaneiden suomalaisyritysten osuus on noin kolmannes, mikä on selvästi vähemmän kuin EU-maissa keskimäärin. Suomi jää jälkeen tuotteiden tai palveluiden uudistamisessa lähes kaikista vertailumaista ja erityisesti Tanskasta kaikissa kokoluokissa ja eri toimialoilla (poikkeuksena teollisuusyritykset, joiden osalta suomalaisyritykset pärjäävät irlantilaisia yrityksiä paremmin). Tuotteita tai palveluita uudistaneiden yritysten osuus pääosin kasvaa työpaikan koon kasvaessa.

Kuvio 3 Uusia tai merkittävästi paranneltuja tuotteita tai palveluita vuoden 2010 jälkeen kehittäneet yritykset koon ja toimialan mukaan, Pohjoismaat, Hollanti, Irlanti, Iso-Britannia ja EU, 2013 (%)



Markkinointimenetelmien uudistamisen osalta Suomi jää alle EU-maiden keskiarvon. Suomessa kolmannes yrityksistä on kehittänyt jonkin uuden tai merkittävästi parannellun markkinointimenetelmän. Suomi jää jälkeen markkinointimenetelmien uudistamisessa myös vertailumaista ja erityisesti Tanskasta ja Iso-Britanniasta. Suurissa yrityksissä uudistetaan markkinointimenetelmiä useammin kuin pienillä työpaikoilla. Tilanne on heikoin suomalaisissa teollisuusyrityksissä.

Kuvio 4 Uusia tai merkittävästi paranneltuja markkinointimenetelmiä vuoden 2010 jälkeen käyttöön ottaneet yritykset koon ja toimialan mukaan, Pohjoismaat, Hollanti, Irlanti, Iso-Britannia ja EU, 2013 (%)



Suomessa on vuonna 2012 toteutettu kansallisen tason selvitys suomalaisten työpaikkojen innovatiivisuudesta, jonka tulokset tukevat Euroopan yrityskyselyn tuloksia (mm. Alasoini, Lyly-Yrjänäinen, Ramstad & Heikkilä 2014). Muutamia eroavaisuuksia tuloksissa voidaan kuitenkin havaita, jotka johtuvat osin kysymysteknisistä seikoista. Tietolaatikko 1 kertoo kansallisen ja kansainvälisen tutkimuksen välisistä eroista.

Tietolaatikko 1. Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla

Suomessa toteutetun MEADOW-kyselyn (2012) tulokset ovat pitkälti samansuuntaiset Euroopan yrityskyselyn tulosten kanssa. Sen mukaan noin puolet yksityisen sektorin työpaikoista oli toteuttanut organisaatiomuutoksen, 42 prosenttia työpaikoista oli kehittänyt jonkin uuden tai merkittävästi parannellun tuotteen tai palvelun ja kolmannes oli kehittänyt jonkin uuden tai merkittävästi parannellun markkinointimenetelmän vuosina 2010–12. Sen sijaan MEADOW-tutkimuksen ja Euroopan yrityskyselyn tulosten välillä on eroa koskien tuotantoprosessien uudistamista. Kansallisen tutkimuksen mukaan selvästi suurempi osa, noin 70 prosenttia työpaikoista oli parantanut tuotantoprosessejaan vuosina 2010–12. Eroa tulosten välillä voidaan selittää osaltaan ajallisella tarkastelujaksolla, mutta myös kysymyksenasettelulla. Eurofoundin kyselyssä on kiinnostuttu vain ”uusista” tai ”merkittävästi muutetuista” prosesseista, kun taas MEADOW:ssa kysytään yleisemmin tuotantoprosessien parantamisesta, missä kyse voi olla myös pienistä parannuksista.

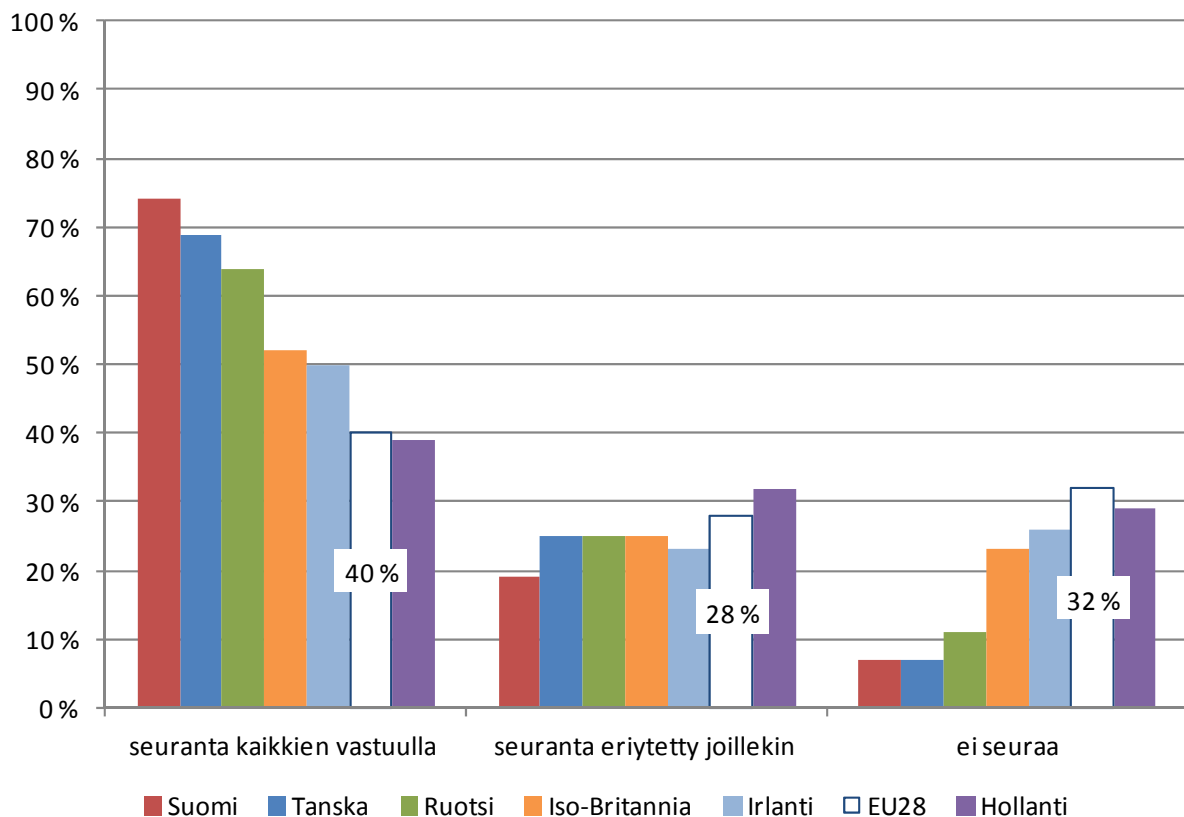
2.2 Innovaatioita tukevat toimintatavat

Innovaatiota tukevien toimintatapojen nähdään luovan mahdollisuuksia uuden oppimiselle ja uusien innovaatioiden synnylle sekä edistävän organisaation tuloksellisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia (mm. Ramstad 2014a). Niitä mitataan kolmen mittarin avulla:

- uusien ideoiden seuraaminen,
- itseohjautuva tiimityö ja
- organisaatioiden yhteistyö tuotteiden tai palvelujen tuotannossa.

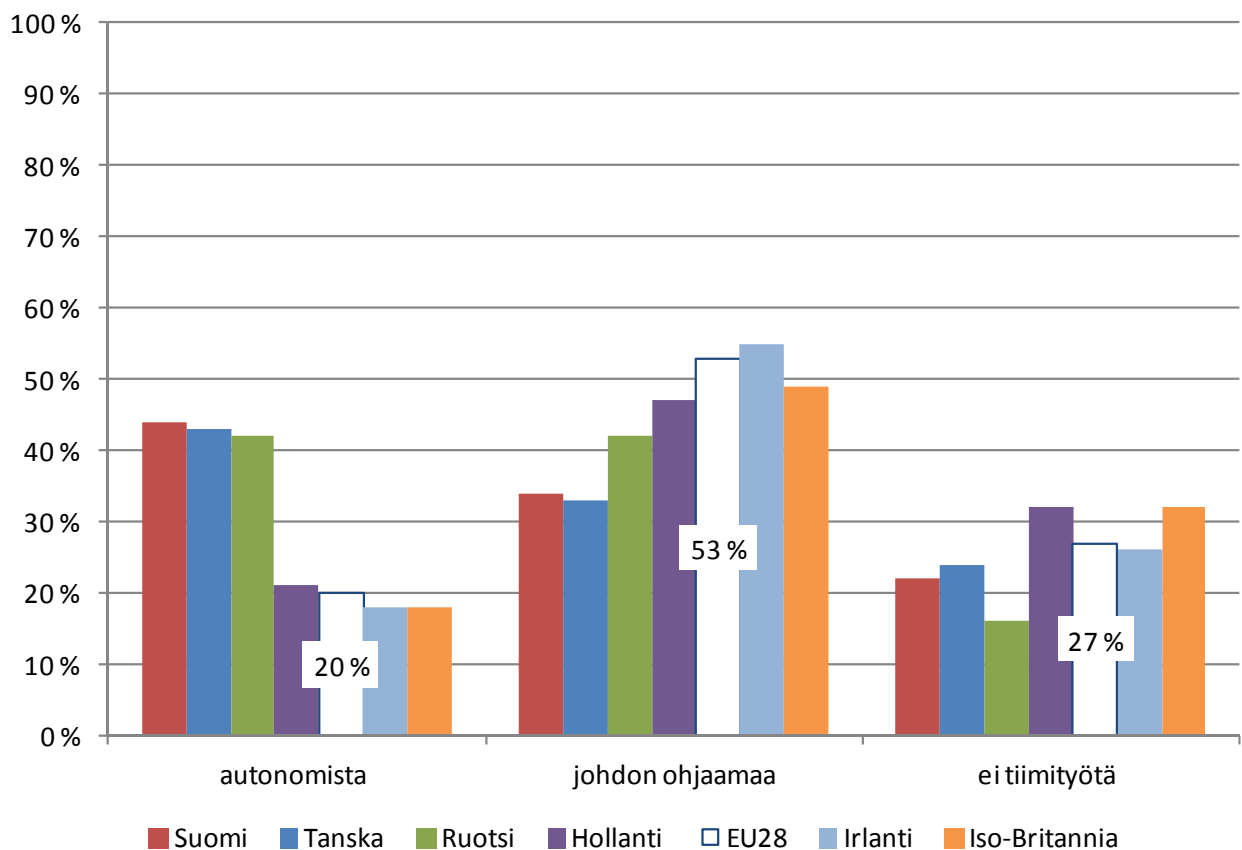
Uusien ideoiden seuraaminen tuotteiden, prosessien tai palvelujen kehittämistä varten on Suomessa muita maita useammin koko henkilöstön vastuulla. Jopa yli 70 prosenttia vastaajista oli tätä mieltä. Lisäksi noin viidenneksessä työpaikoista uusien ideoiden seuranta on jonkin tietyn henkilöstöryhmän tehtävä. Vain seitsemässä prosentissa tapauksia henkilöstö ei osallistu uusien ideoiden seuraamiseen. Suomi sijoittuu työntekijöiden mahdollisuudessa osallistua uusien ideoiden seuraamiseen kolmannelle sijalle koko Euroopan tasolla. Myös verrokkimaittain tarkasteltuna ulkopuolisten ideoiden seuranta on Suomessa muita maita useammin koko henkilöstön vastuulla.

Kuvio 5 Yrityksen tuotteiden, prosessien tai palvelujen kehittämistä palvelevia ulkopuolisia ideoita tai teknologista kehitystä seuraavat yritykset, Pohjoismaat, Hollanti, Irlanti, Iso-Britannia ja EU, 2013 (%)



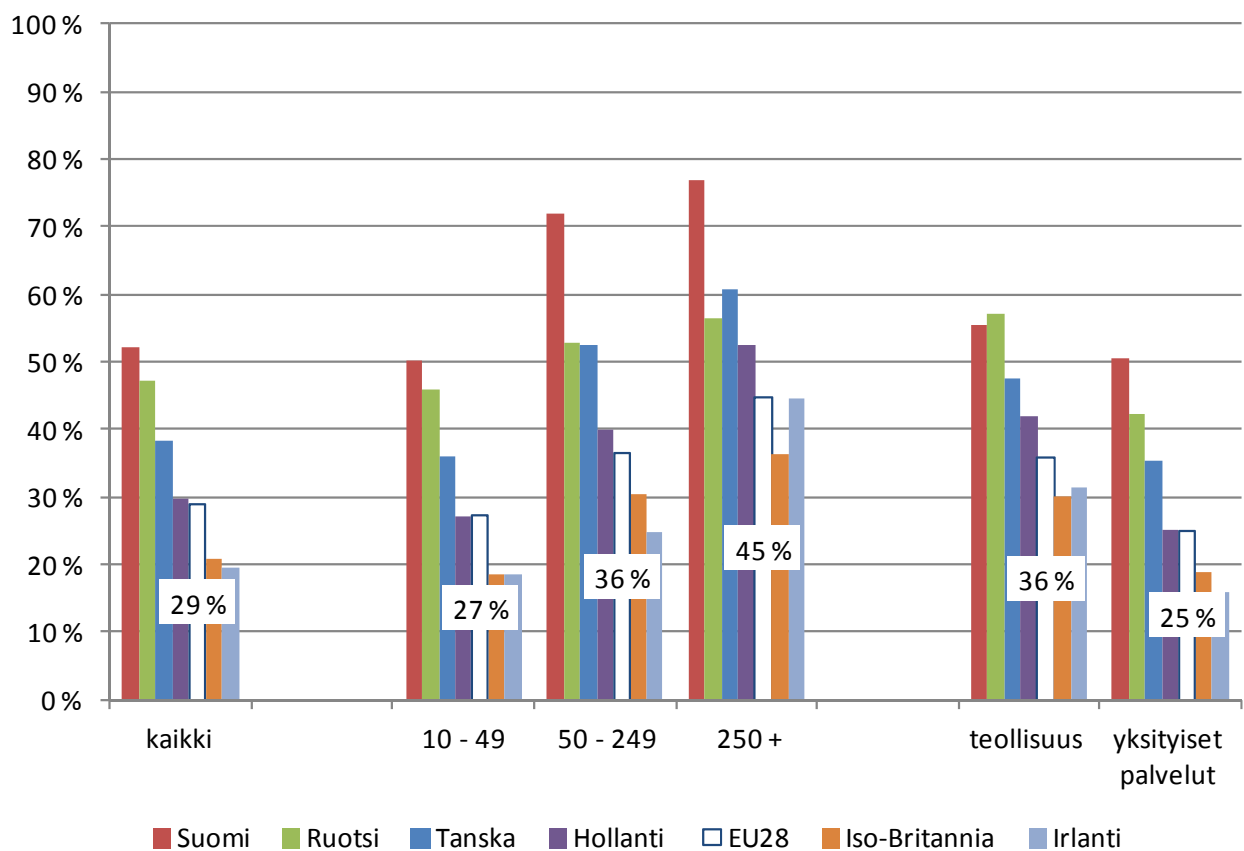
Autonomisella tiimityöllä tarkoitetaan työskentelyä ryhmässä, jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään ja päättää keskinäisestä työnjaosta yhteisen tehtävän suorittamiseksi. Tiimityö perustuu tyypillisemmin autonomiseen tiimityöhön Suomessa, Tanskassa ja Ruotsissa, kun taas Irlannissa, Iso-Britanniassa ja Hollannissa sekä EU-maissa keskimäärin tiimityö on useimmiten johdon ohjaamaa. Ruotsissa työtä tehdään pääasiallisesti tiimeissä, siellä autonominen ja johdon ohjaama tiimityö ovat yhtä yleisiä.

Kuvio 6 Autonomista tiimityötä soveltavat yritykset Euroopassa, Pohjoismaat, Hollanti, Irlanti, Iso-Britannia ja EU, 2013 (%)



Vajaa kolmannes yrityksistä Euroopassa tekee yhteistyötä tuotteiden tai palveluiden tuotannossa toisten organisaatioiden kanssa. Suomessa tämä on huomattavasti yleisempää, sillä jopa puolet yritysjohdosta kertoi, että yhteistyötä tehdään. Vertailuun valituista maista organisaatioiden välinen yhteistyö on lähes yhtä yleistä Ruotsissa, muissa maissa se on selvästi Suomea harvinaisempaa. Yhteistyö on sitä yleisempää, mitä suuremmasta työpaikasta on kyse. Teollisuudessa sitä tehdään hieman enemmän kuin palvelusektorilla.

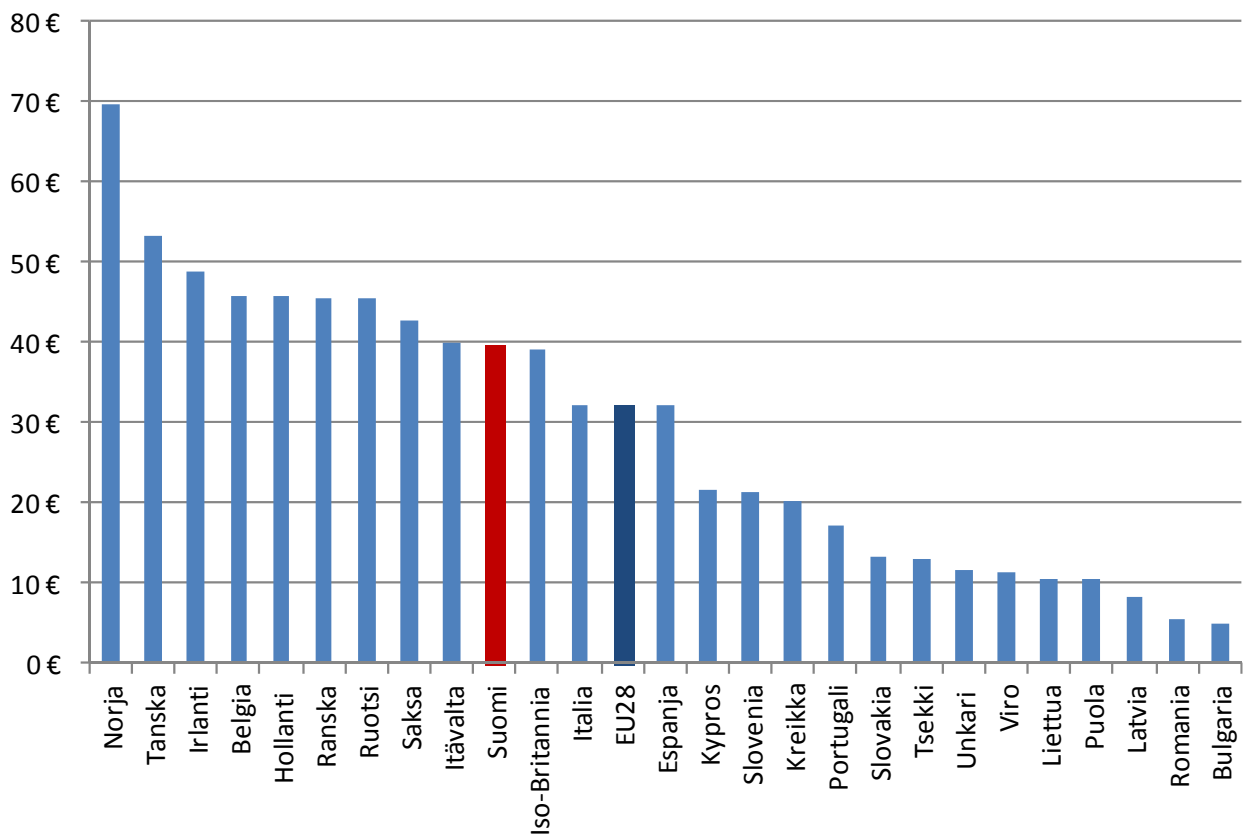
Kuvio 7 Organisaatioiden yhteistyö tuotteiden tai palvelujen tuotannossa, Pohjoismaat, Hollanti, Irlanti, Iso-Britannia ja EU, 2013 (%)



2.3 Työn tuottavuus

Työn tuottavuuden mittarina on käytetty tuotoksen suhdetta työtuntiin (euroa) vuonna 2013. Työn tuottavuuden osalta Suomi sijoittuu yhdeksänneksi EU-maiden joukossa. Norja on vertailussa omaa luokkaansa. EU-maista parhaiten sijoittuivat Tanska ja Irlanti. Työtunnin laskennallinen tuottavuus Suomessa oli vajaat 40 euroa, kun keskimääräinen työn tuottavuus Euroopassa oli 32 euroa/työtunti.

Kuvio 8 Työn tuottavuus, euroa per työntunti, 2013*



* Kroatian, Luxembourgin ja Maltan tietoja ei ole saatavissa, joten ne eivät ole kuviossa mukana.

3 Työhyvinvointi ja terveys

Työelämän kehittämisstrategian painopistealuetta ”työhyvinvointi ja terveys” tarkastellaan tässä työn asettamien vaatimusten näkökulmasta. Työn vaatimukset muodostuvat työaikapaineista, fyysisistä riskeistä sekä työssä tapahtuvasta häirinnästä ja kiusaamisesta. OECD:n valitsemien aiheiden lisäksi tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia. Jokaista näistä käsitellään erikseen. Vertailussa ovat mukana kaikki EU-maat sekä mahdollisuuksien mukaan myös Norja. Tulokset perustuvat työssä käyvien, sekä yrittäjien että palkansaajien, vastauksiin.

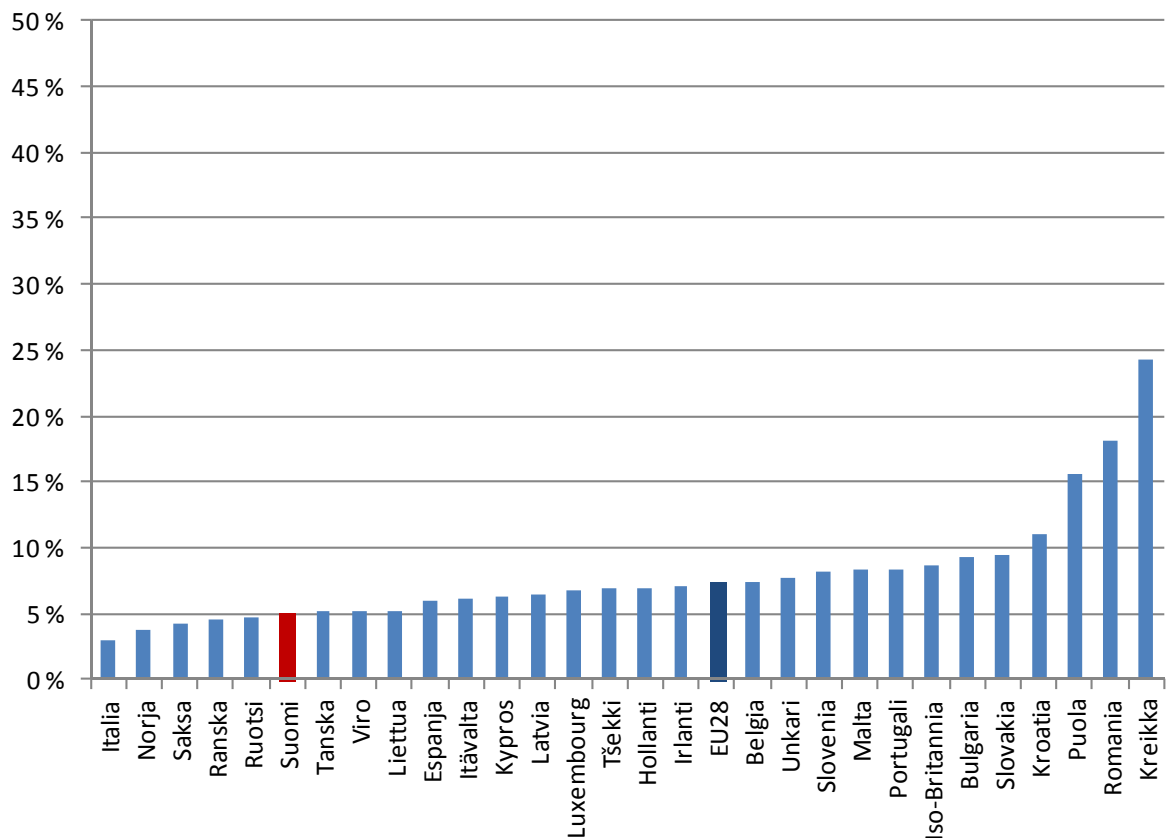
3.1 Työaikapaineet

Työaikapaineet muodostuvat kolmenlaisista asioista:

- työaika on enemmän kuin 50 tuntia viikossa,
- työaika ei jousa kesken työpäivän ja
- on tavallista työskennellä hyvin nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen mukaan.

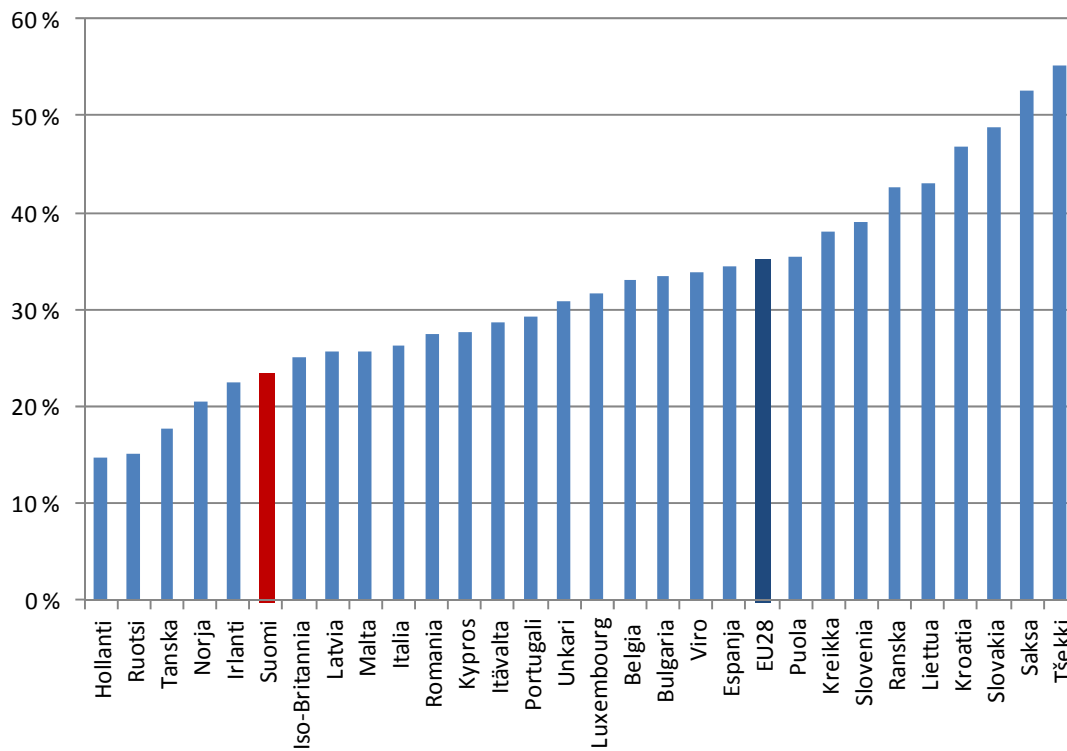
Vajaalla puolella EU-maiden työntekijöistä ainakin jokin näistä kolmesta tekijästä luo työhön painetta. Yksittäisistä työaikapaineita aiheuttavista tekijöistä yli 50 tunnin työviikot ovat harvinaisia, EU:ssa niitä tekee seitsemän prosenttia työntekijöistä. Pohjoismaissa, Italiassa, Saksassa, Ranskassa sekä Baltian maista Virossa ja Liettuaassa osuus on alhaisin, kolmesta viiteen prosenttiin. Kreikassa jopa miltei neljänneksellä työviikot ylittävät 50 tuntia. Myös Romaniassa ja Puolassa pitkät työviikot ovat selvästi muita maita yleisempiä.

Kuvio 9 Yli 50 tuntia viikossa työskentelevät, 2010 (%)



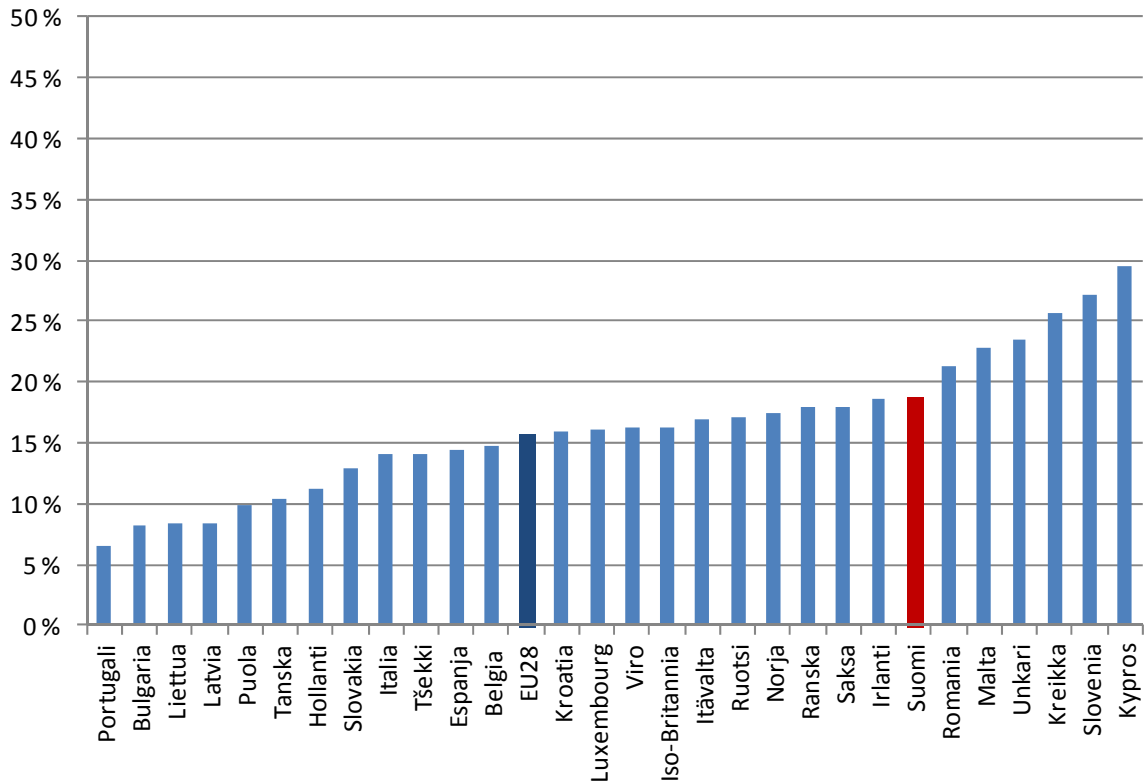
Sen sijaan noin joka kolmannelle työntekijällä Euroopassa on vaikeuksia järjestää muutama tunti vapaaksi keskellä työpäivää hoitaakseen henkilökohtaisia tai perheen asioita. Muissa Pohjoismaissa on hieman helpompi käydä henkilökohtaisilla asioilla kesken työpäivän kuin Suomessa. Suomessa vajaa neljännes työssä olevista ei voi joustaa työajassa kesken työpäivän. Saksassa ja Tšekissä osuus on jopa yli puolet.

Kuvio 10 Työaika ei joustaa kesken työpäivän, 2010 (%)



Tiukat aikataulut ja työskentely hyvin nopeassa tahdissa ovat Suomessa yleisiä. Jopa viidennes suomalaisista tekee töitä sekä tiukkojen aikataulujen mukaan että hyvin nopeaan tahtiin. Suomea nopeampi työtahti on ainoastaan Kyproksella, Kreikassa ja Maltalla sekä Sloveniassa, Unkarissa ja Romaniassa. Portugalissa ainoastaan seitsemän prosenttia työssä olevista työskentelee hyvin nopeasti ja tiukkojen aikataulujen mukaan. Tanska eroaa muista Pohjoismaista, siellä työtahti on kiireettömämpi.

Kuvio 11 Työskentely hyvin nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen mukaan, 2010 (%)



3.2 Fyysiset terveysriskit

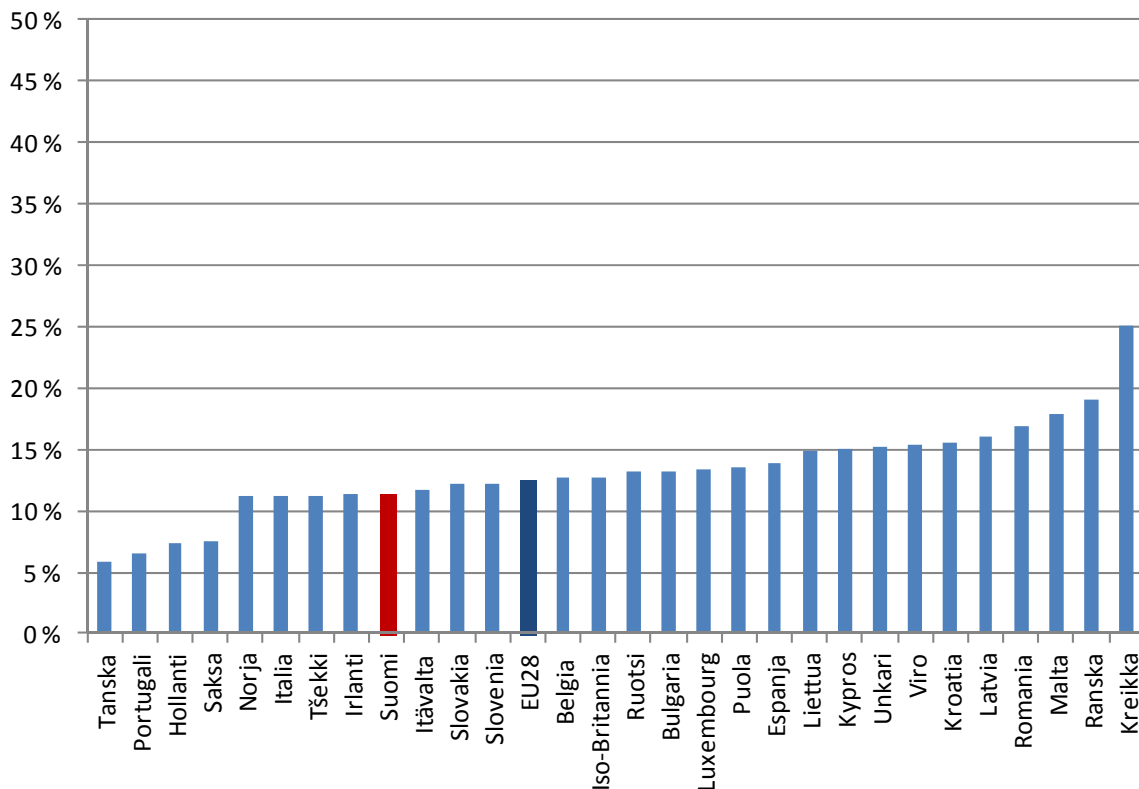
Fyysisiä terveysriskejä on niillä, joiden työtä kuvaa:

- raskaiden taakkojen kantaminen tai siirtäminen,
- väsyttävät tai kivuliaat työasennot,
- altistus käsityökalujen ja koneiden tärinälle,
- altistus kovalle melulle ja
- altistus korkeille tai matalille lämpötiloille.

EU-maiden välillä on huomattavia eroja siinä, millaisia fyysisiä riskejä työ sisältää. Reilulla kolmanneksella eurooppalaisista työntekijöistä jokin viidestä riskistä toteutuu työssä. Pienimmillään ainakin yksi fyysinen riski on työssä läsnä noin viidenneksellä hollantilaisista ja tanskalaisista. Suomessa noin 30 prosenttia työssä olevista on ainakin jollain lailla fyysisesti raskaassa työssä.

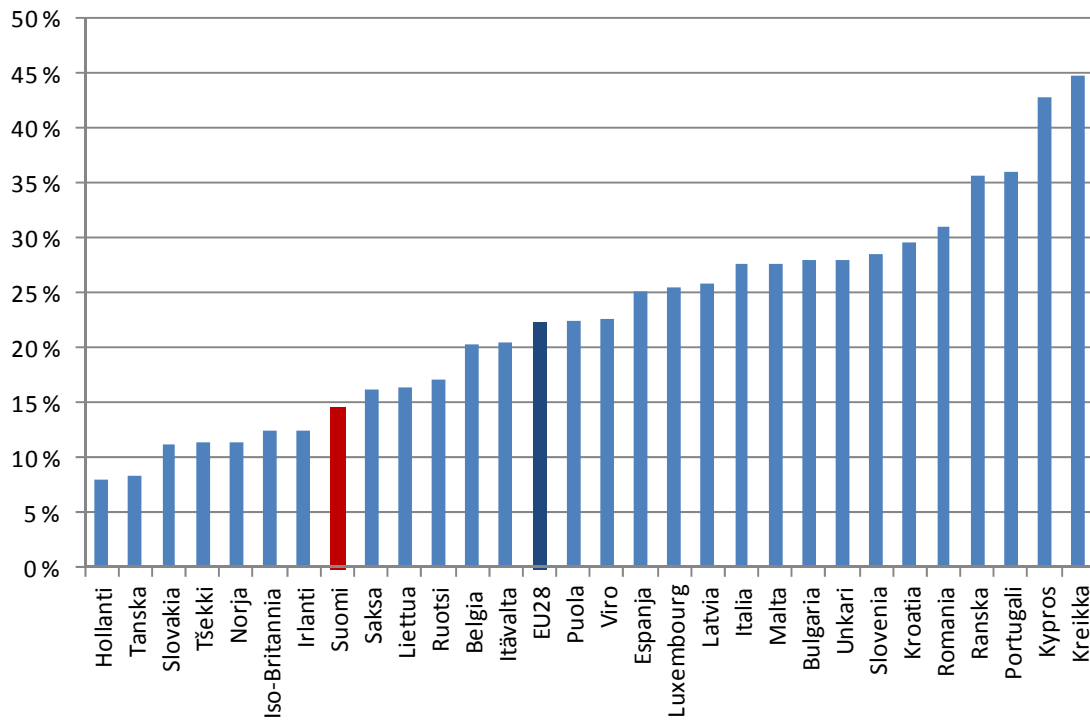
Eurooppalaisista työntekijöistä runsaan kymmenenneksen työhön kuuluu raskaiden taakkojen kantamista tai siirtämistä. Suomi on hieman keskiarvon paremmalla puolella. Raskaiden taakkojen käsittely on selvästi harvinaisinta Tanskassa, Portugalissa, Hollannissa ja Saksassa. Kreikassa jopa neljännes työtä tekevästä joutuu liikuttamaan raskaita kantamuksia.

Kuvio 12 Raskaiden taakkojen kantaminen tai siirtäminen, 2010 (%)



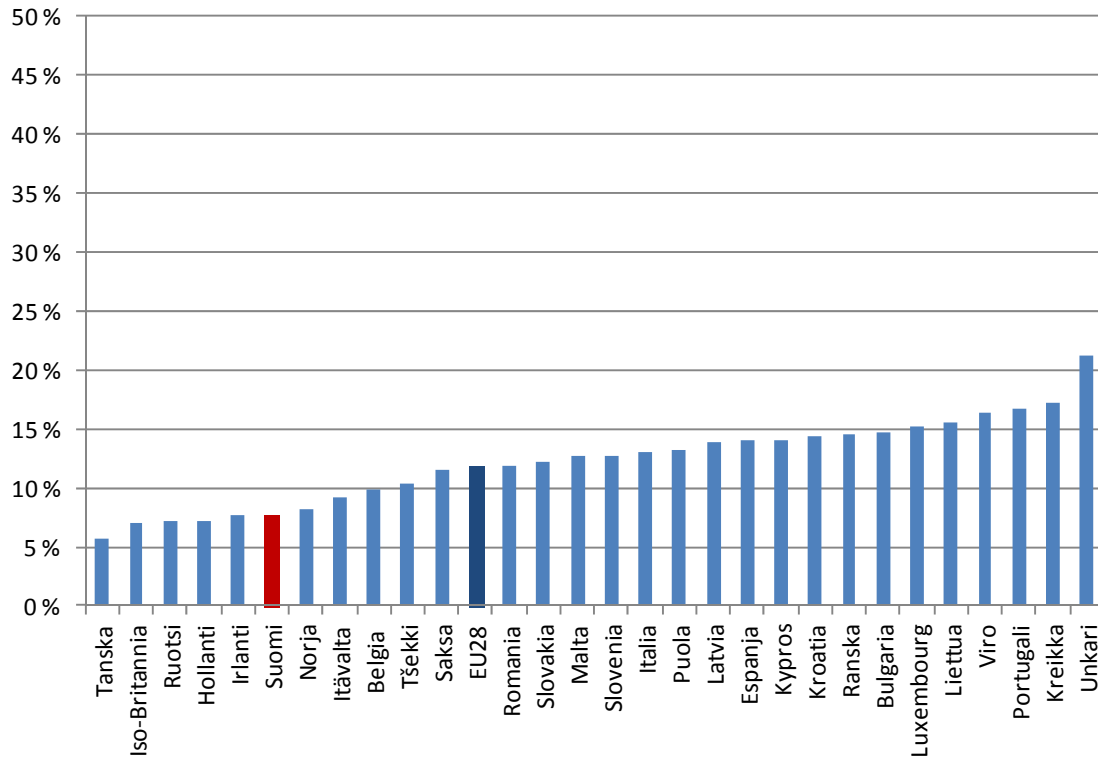
Väsyttävät tai kivuliaat työasennot ovat fyysisistä riskeistä kaikkein yleisimpiä. Reilu viidennes eurooppalaisista kertoo, että työasennot ovat kuluttavia. Hollannissa ja Tanskassa hankalat asennot ovat harvinaisimpia. Suomessa niitä on vajaalla 15 prosentilla työntekijöistä. Useissa Etelä-Euroopan maissa, etenkin Kreikassa, Kyproksella ja Portugalissa, sekä Ranskassa, on melko tavallista, että työ sisältää vaikeita asentoja.

Kuvio 13 Väsyttävät tai kivuliaat työasennot, 2010 (%)



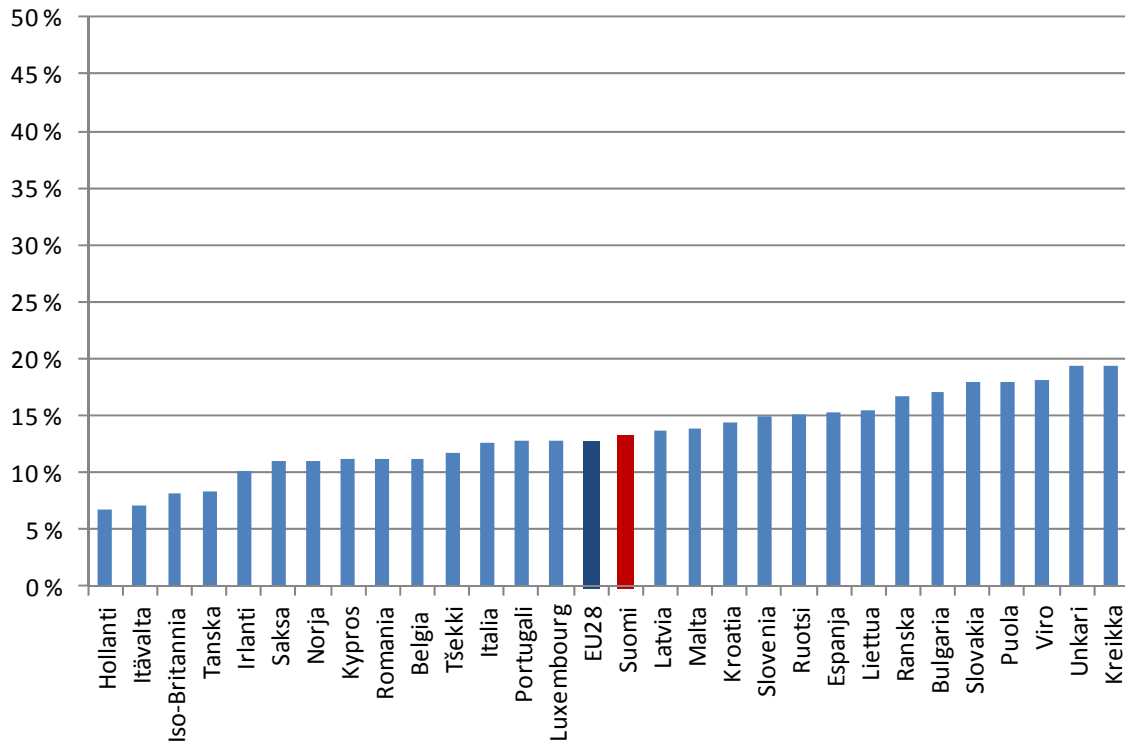
Käsityökalujen ja koneiden tärinälle altistuu reilu kymmenen prosenttia eurooppalaisista. Pohjoismaissa, Hollannissa, Iso-Britanniassa ja Irlannissa osuus on selvästi alle kymmenen prosenttia. Unkarissa jopa yli viidennes työssä käyvistä kertoo altistuvansa tärinälle.

Kuvio 14 Altistus käsityökalujen ja koneiden tärinälle, 2010 (%)



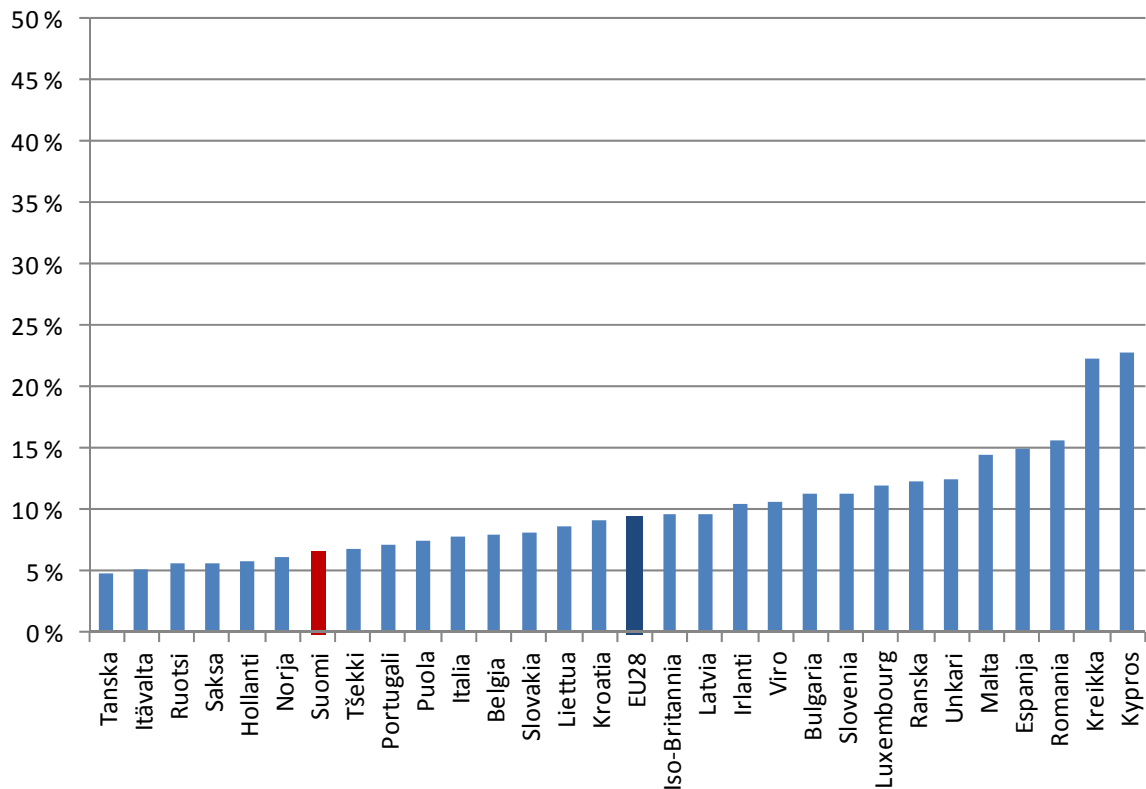
Kova melu on Suomessa läsnä yhtä usein kuin eurooppalaisella työntekijällä keskimäärin. Hollannissa, Itävallassa, Iso-Britanniassa ja Tanskassa meluhaitat ovat harvinaisempia. Korkeimmillaan vajaa viidennes työntekijöistä Kreikassa ja Unkarissa altistuu työssä kovalle melulle.

Kuvio 15 Altistus kovalle melulle, 2010 (%)



Keskimäärin noin joka kymmenes eurooppalainen työntekijä altistuu työssään korkeille tai matalille lämpötiloille. Korkeat lämpötilat ovat pulma etenkin Kyproksella ja Kreikassa, ilmastonkin vuoksi, jos töitä tehdään kesällä ulkona tai tiloissa, joissa ei ole ilmastointia. Suuressa osassa Pohjois- ja Keski-Eurooppaa altistuminen korkeille tai matalille lämpötiloille on huomattavasti harvinaisempaa.

Kuvio 16 Altistus korkeille tai matalille lämpötiloille, 2010 (%)



3.3 Häirintä ja kiusaaminen

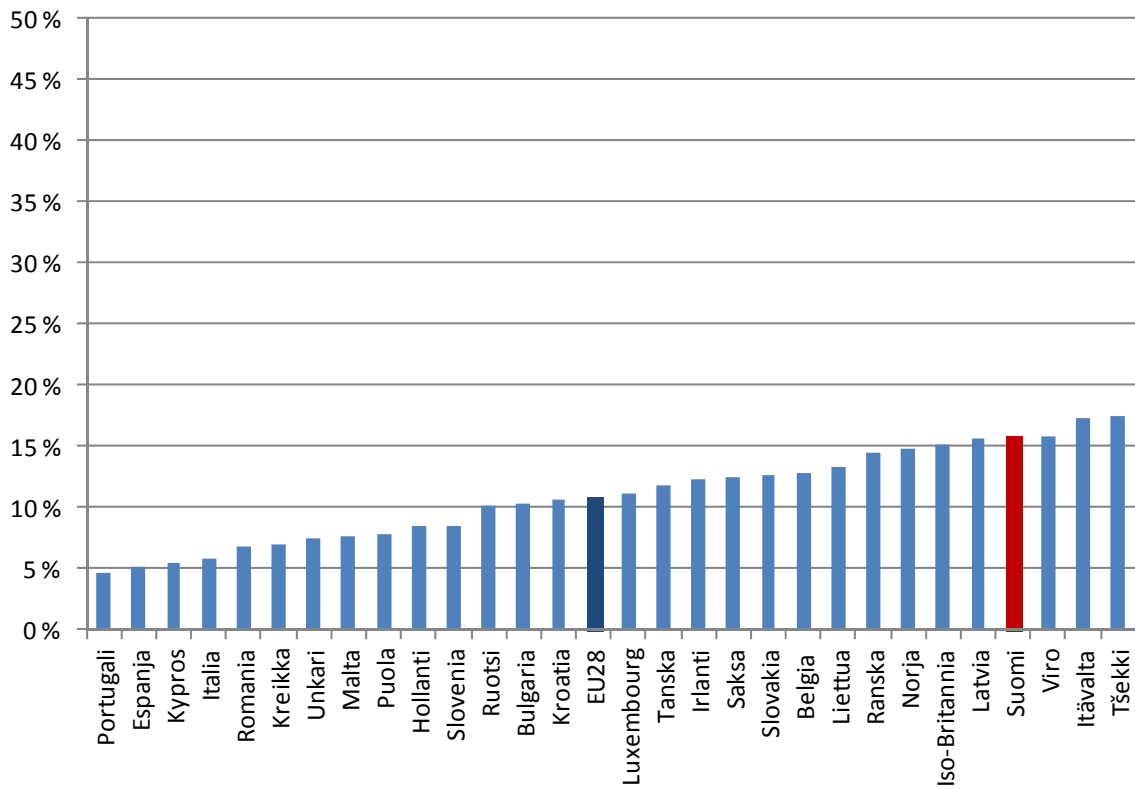
Häirintää ja kiusaamista on työssä niillä, jotka ovat kohdanneet:

- sanallista parjaamista,
- uhkailua tai nöyryyttämistä ja
- kiusaamista.

Työssä tapahtuvan häirinnän ja kiusaamisen osalta kuva on toisenlainen kuin muiden työn tuomien vaatimusten kohdalla. Monissa Etelä- ja Itä-Euroopan maissa häirintä ja kiusaaminen on harvinaisempaa kuin useissa Keski- ja Pohjois-Euroopan maissa. Häirinnässä ja kiusaamisessa Suomen sijoitus on häntäpäässä. Pohjoismaiden väliset erot ovat suuria ja Ruotsin sijoitus on pohjoisten maiden joukossa paras.

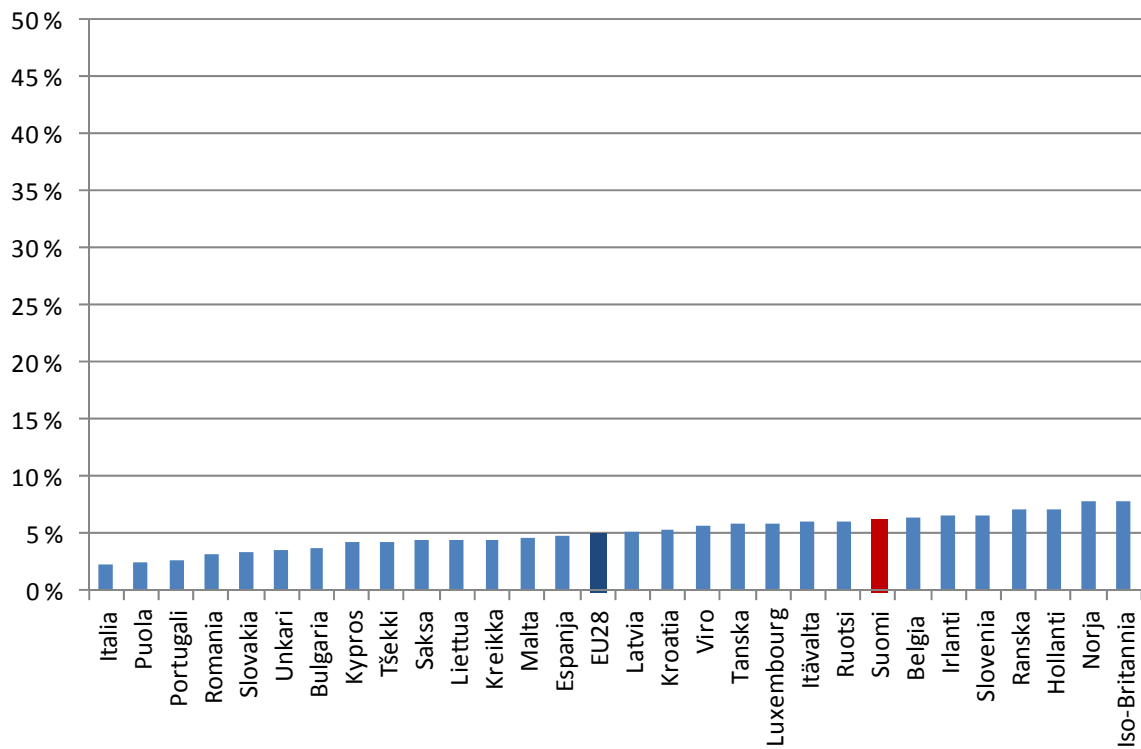
Jopa 15 prosenttia vastaajista Tšekissä, Itävallassa, Virossa, Suomessa, Latviassa, Iso-Britanniassa ja Norjassa kertoi kokeneensa kyselyä edeltäneen kuukauden aikana sanallista parjaamista työssään. Portugalissa ja Espanjassa samaa sanoi ainoastaan viisi prosenttia työntekijöistä. Keskimäärin Euroopassa joka kymmenes työssä oleva kertoi kohdanneensa epäasiallista kielenkäyttöä.

Kuvio 17 Sanallinen parjaaminen, 2010 (%)



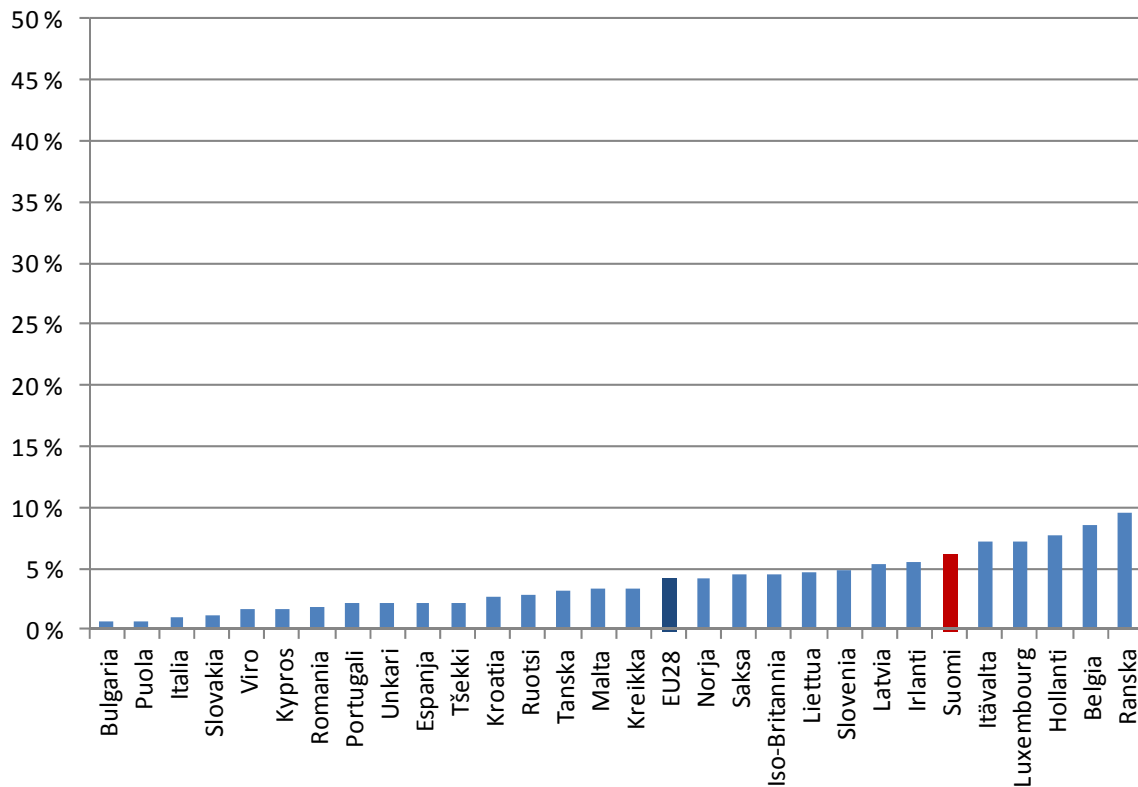
Uhkailua ja nöyryyttämistä kyselyä edeltäneen kuukauden aikana oli kokenut työssään vain harva vastaaja, eurooppalaisista viisi prosenttia ja suomalaisista kuusi prosenttia. Kokemukset ovat harvinaisimpia useimmissa Etelä- ja Itä-Euroopan maista. Italiassa ja Puolassa ainoastaan kaksi prosenttia työntekijöistä sanoi kokeneensa uhkailua tai nöyryyttämistä. Iso-Britanniassa ja Norjassa kokemukset ovat yleisimpiä (8 %).

Kuvio 18 Uhkailu ja nöyryyttäminen, 2010 (%)



Työpaikkakiusaaminen on Suomessa tavallisempaa kuin Euroopassa keskimäärin. Euroopassa neljä prosenttia koki kiusaamista kyselyä edeltävän vuoden aikana. Suomessa kuusi prosenttia ilmoitti kohdanneensa kiusaamista. Työpaikkakiusaaminen on yleisintä Keski-Euroopassa: Ranskassa, Belgiassa, Hollannissa, Luxembourgissa sekä Itävallassa. Itä- ja Etelä-Euroopassa se on selvästi harvinaisempaa.

Kuvio 19 Kiusaaminen, 2010 (%)



Häirintä ja kiusaaminen on aiheena arkaluonteinen ja kokemus on subjektiivinen. Termit, joilla näistä asioista kysytään, vaikuttavat siksi vastaamiseen. Kansainvälisissä kyselytutkimuksissa lomakekysymysten kääntäminen eri kielille on myös voinut aiheuttaa tulkintaeroja. Suomen sijoitus on kuitenkin EU-maiden keskiarvon alapuolella kaikilla kolmella indikaattorilla mitattuna, jolloin olisi epätodennäköistä, että käänös olisi kaikissa niissä sisällöltään tai voimakkuudeltaan muista maista poikkeava. Aiheen arkaluontoisuuskin voi olla tekijä, joka vaikuttaa raportointiin eri maissa eri tavalla. Esimerkiksi Suomessa aihe on ollut viime vuosina paljon esillä julkisessa keskustelussa, joten epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemuksista kertominen tutkimushaastattelussa voi siksi olla helpompaa. Suomen huono sijoitus antaa aiheita miettiä, onko ”kulttuurisen kohinan” ohella häirinnässä ja kiusaamisessa kyse myös suomalaisen työelämän heikkoudesta. Tietolaatikossa 2 selvitetään asiaa kansallisen tutkimuksen avulla.

Tietolaatikko 2. Häirintä ja kiusaaminen Suomessa

Häirinnän ja kiusaamisen mittaaminen on vaikeaa myös kansallisten kyselytutkimusten avulla, sillä aihe on arkaluonteinen. Lisäksi vastauksiin voi vaikuttaa tietoisuus ilmiöstä, etenkin jos aihetta on käsitelty julkisuudessa runsaasti samaan aikaan, kun tutkimus on ollut käynnissä.

Kansallisen työolotutkimuksen mukaan suomalaiset naiset kohtaavat työssään häirintää ja epäasiallista kohtelua miehiä enemmän. Vuonna 2013 naisista seitsemän ja miehistä neljä prosenttia koki häirintää tai epäasiallista kohtelua vähintään pari kertaa kuukaudessa. Osuudet ovat nousseet hieman vuodesta 2008. Häirinnän kokemukset ovat yleisiä etenkin asiakaspalvelutyötä tekevillä.

Työpaikkakiusaamista havainneiden ja kokeneiden määrät ovat myös hiukan kasvaneet pitkällä aikavälillä. Vuosina 2008 ja 2013 palkansaajista 44 prosenttia kertoi, että kiusaamista esiintyy työpaikalla ainakin joskus. Jatkuvaa kiusaamista oli havainnut kuusi prosenttia vastaajista. Itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi on jossain elämänvaiheessa joutunut noin joka neljäs suomalaispalkansaaja, 35 prosenttia naisista ja 17 prosenttia miehistä. Vuonna 2013, jolloin työolotutkimuksen haastattelut tehtiin, kiusaamisesta kärsi seitsemän prosenttia naisista ja kolme prosenttia miehistä. Kiusaajat ovat useimmin omia työtovereita.

Kiusaamisen ja häirinnän seuraukset voivat olla yksilölle musertavia. 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.

Lähde: Sutela & Lehto 2014, 114–118

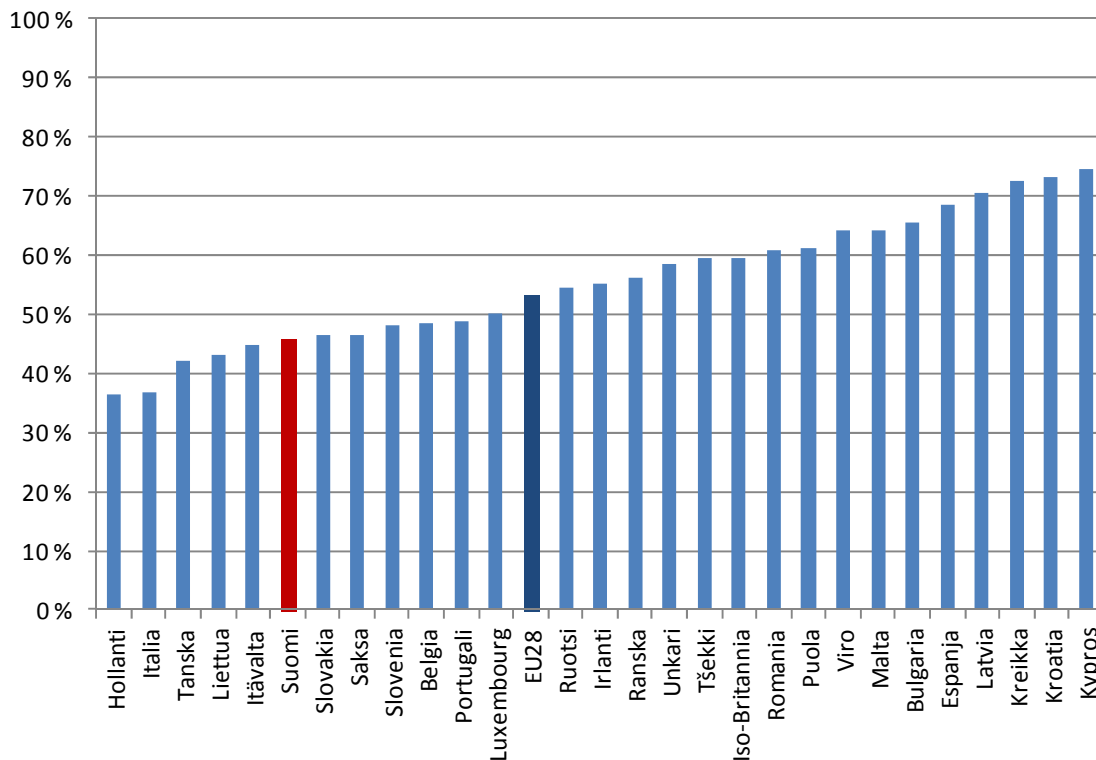
3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia on niillä, joiden tilannetta kuvaa se, että

- on liian väsynyt tekemään kotitöitä työpäivän jälkeen,
- perheeseen liittyvien velvollisuuksien täyttäminen on hankalaa töissä vietetyn ajan vuoksi ja
- perheeseen liittyvät velvollisuudet vaikeuttavat keskittymistä työpaikalla.

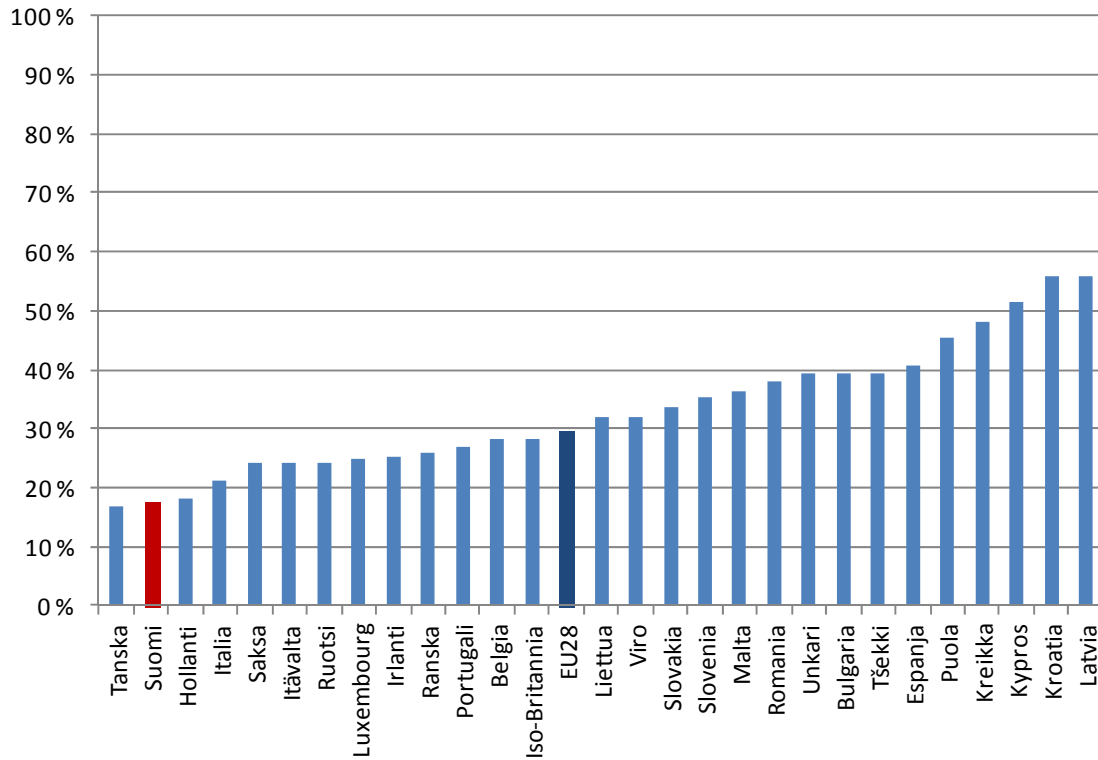
Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista selvästi yleisin on se, että on työpäivän jälkeen niin väsynyt, että ei jaksakaan tehdä tarvittavia kotitöitä. Yli puolet eurooppalaisista kokee näin useita kertoja kuukaudessa tai viikossa. Hollannissa ja Italiassa väsymyksestä kertoo alle 40 prosenttia vastaajista. Suomessa osuus on 46 prosenttia. Kaikkein väsyttävintä työ on Kyproksella, Kroatiassa, Kreikassa ja Latviassa, joissa jopa yli 70 prosenttia työssä käyvistä on usein liian väsynyt tehdä kotitöitä.

Kuvio 20 On liian väsynyt tekemään kotitöitä työpäivän jälkeen, 2012 (%)



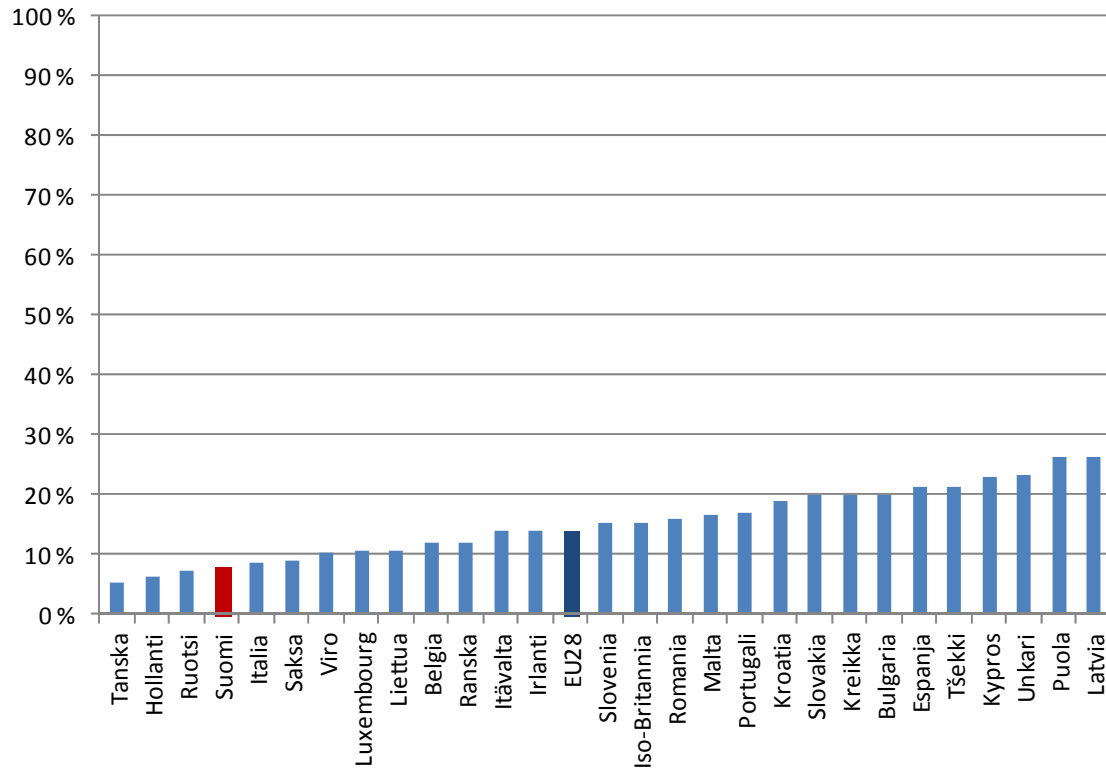
Työssä vietetty aika vaikeuttaa perheeseen liittyvien velvoitteiden täyttämistä noin 30 prosentilla eurooppalaisia. Tanskassa, Suomessa ja Hollannissa alle viidennes kokee työajan pulmalliseksi perhevelvoitteiden kannalta. Samoin kuin väsymys, työssä vietetty aika vaikeuttaa perhe-elämää useimmiten latvialaisilla, kroatialaisilla, kyproslaisilla ja kreikkalaisilla.

Kuvio 21 Perheeseen liittyvien velvollisuuksien täyttäminen on hankalaa töissä vietetyn ajan vuoksi, 2012 (%)



Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista harvinaisin on se, että perheeseen liittyvät velvollisuudet vaikeuttaisivat työhön keskittymistä. Euroopassa keskimäärin vajaa 15 prosenttia sanoo, että keskittyminen herpaantuu vähintään useita kertoja kuukaudessa. Tanskassa, Hollannissa, Ruotsissa, Suomessa, Italiassa ja Saksassa näin arvioi alle kymmenennes. Latviassa ja Puolassa joka neljäs kertoo perhevelvoitteiden haittaavan työskentelyä.

Kuvio 22 Perheeseen liittyvät velvollisuudet vaikeuttavat keskittymistä työpaikalla, 2012 (%)



4 Osaava työvoima

Työelämän kehittämisstrategian osa-alueen ”osaava työvoima” alla käsitellään mittareita, jotka kuvaavat työn tuomista resursseista vaikutusmahdollisuuksia ja oppimista. Näiden tekijöiden merkitys korostuu, kun työ muuttuu aiempaa tietovaltaisemmaksi sekä työtehtävien muuttuessa esimerkiksi teknologisen kehityksen myötä. Osaaminen ylläpitäminen ja kehittäminen helpottavat muutosten vastaanottamista. Vaikutusmahdollisuudet edesauttavat oppimista sekä auttavat sopeutumaan työn asettamiin vaatimuksiin itselle parhaiten sopivalla tavalla. Vertailussa ovat mukana yrittäjät ja palkansaajat EU-maissa ja Norjassa.

4.1 Vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen

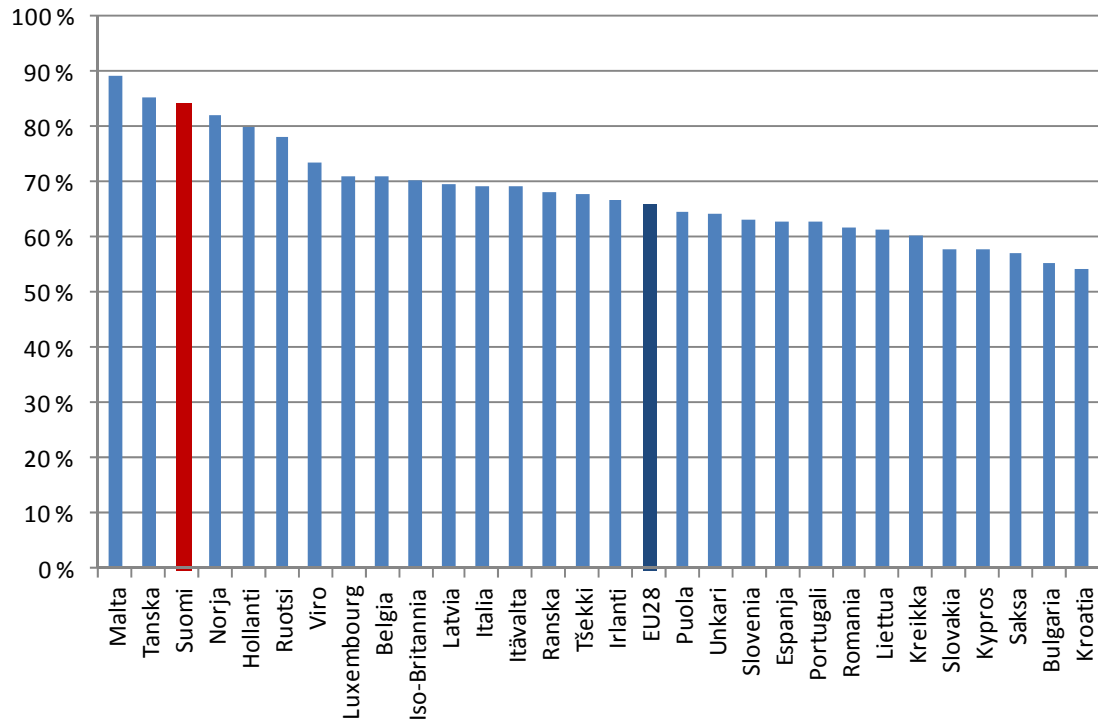
Työssä on vaikutus- ja oppimismahdollisuuksia niillä, jotka:

- voivat valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä,
- voivat valita tai vaihdella työmenetelmiä,
- joiden työhön kuuluu uusien asioiden oppimista ja
- jotka ovat osallistuneet työnantajan maksamaan tai työn yhteydessä tapahtuvaan koulutukseen.

Pohjoismaat nousevat selvästi esille edelläkävijöinä työhön liittyvissä vaikutus- ja oppimismahdollisuuksissa. Ero muihin Euroopan maihin on selkeä ja Suomi pärjää oppimisen mahdollisuuksissa parhaiten Pohjoismaidenkin joukossa.

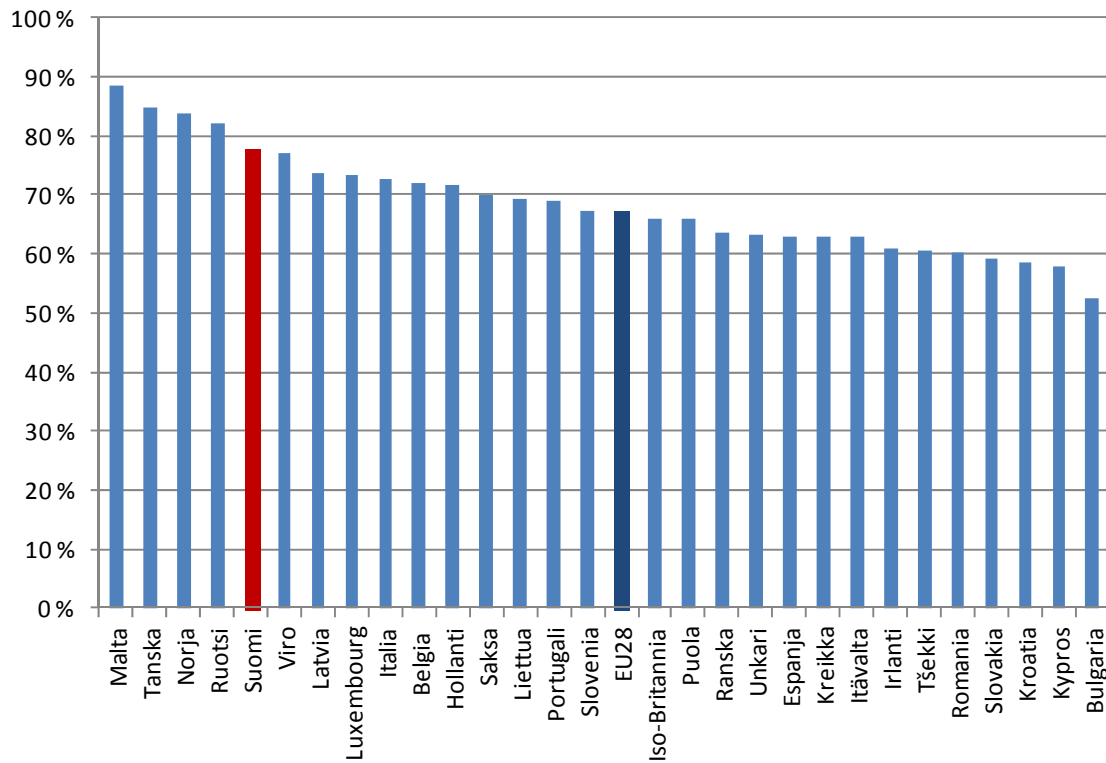
Vähintään neljä viidestä työntekijästä Maltalla, Tanskassa, Suomessa, Norjassa ja Hollannissa voi vaikuttaa työhönsä siihen, missä järjestyksessä tehtäviä tekee. Eurooppalaisista työntekijöistä mahdollisuus on kahdella kolmesta.

Kuvio 23 Voi valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä, 2010 (%)



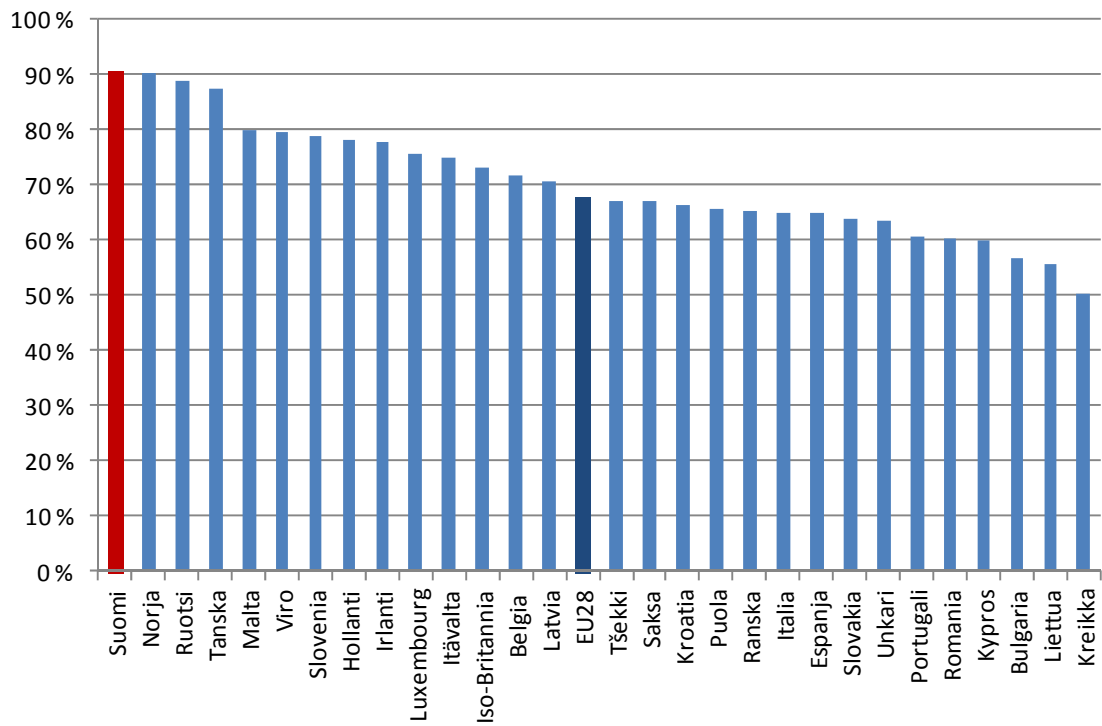
Mahdollisuudet päättää työmenetelmistä ovat parhaat Maltalla, Tanskassa, Norjassa ja Ruotsissa. Suomi jää näistä maista hieman jälkeen. Kuten tehtävien suorittamisjärjestyksestä päättämässä, kahdella kolmesta eurooppalaisesta on myös vaikutusmahdollisuuksia työmenetelmiinsä. Bulgarialaisilla vaikutusmahdollisuudet ovat kapeimmat.

Kuvio 24 Voi valita tai vaihdella työmenetelmiä, 2010 (%)



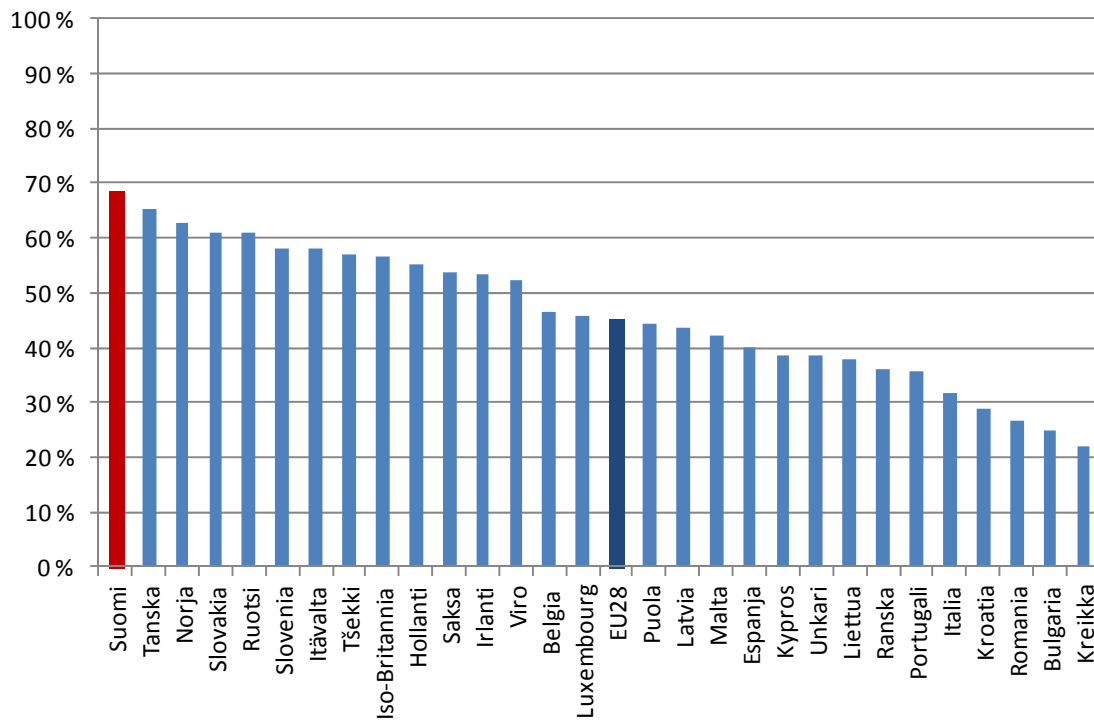
Työn tarjoamissa oppimisen mahdollisuuksissa Suomi, Norja, Ruotsi ja Tanska erottuvat selvästi muista maista. Pohjoismaissa jopa liki 90 prosenttia työntekijöistä kokee, että voi oppia työssään. Keskimäärin Euroopassa oppimismahdollisuuksia on kahdella kolmesta työssä olevasta. Alhaisimmillaan Kreikassa vain puolet työntekijöistä kokee oppivansa uutta.

Kuvio 25 Työhön kuuluu uusien asioiden oppimista, 2010 (%)



Myös työnantajan tarjoamaan tai työn yhteydessä tapahtuvaan koulutukseen osallistumisessa Suomi on Euroopan kärkeä. Liki 70 prosenttia suomalaisista työntekijöistä oli koulutuksessa kyselyä edeltäneen vuoden aikana. Muut Pohjoismaat yltävät 60 prosenttiin tai sen yli. Keskimääräisistä eurooppalaisista alle puolet oli saanut koulutusta. Alhaisimmillaan Kreikassa, Bulgariassa, Romaniassa, Kroatiaassa ja Italiassa vajaa kolmannes oli saanut koulutusta.

Kuvio 26 Työnantajan maksama tai työn yhteydessä tapahtuva koulutus, 2010 (%)



Euroopan työolotutkimuksen ohella mahdollisuudet omaan työhön vaikuttamiseen ja uuden oppimiseen ovat olleet teemoina mukana vuoden 2013 yritystutkimuksessa. Yritysten johdon vastaukset työpaikan toimintatavoista vahvistavat työolotutkimuksen kuvaa Suomesta vaikutusmahdollisuuksien ja työssä oppimisen mallimaana. Yrityskyselyn tuloksia on tämän teeman osalta kuvattu tietolaatikossa 3.

Tietolaatikko 3. Vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen Euroopan yritystutkimuksessa

Vuoden 2013 yritysjohtajien haastattelut kertovat, että suomalaisista yrityksistä miltei 60 prosenttia on sellaisia, joissa päivittäisten tehtävien suunnitteleminen ja jakaminen ovat pitkälti työntekijöiden vastuulla. Toisin sanoen näillä työpaikoilla työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan ja tiimensä tekemisiin. Ruotsi ja Tanska sijoittuvat EU-maiden vertailussa heti Suomen jälkeen toiselle ja kolmannelle sijalle. EU-maiden keskiarvo on 38 prosenttia.

Yritysten johdon edustajat olivat Suomessa myös muiden maiden yritysjohtajia useammin sitä mieltä, että työntekijöillä on mahdollisuus osallistua palkalliseen koulutukseen ja työn yhteydessä tapahtuvaan koulutukseen. Ruotsi ja Itävalta ovat näiden asioiden suhteen lähellä Suomea, itävaltalaisyritysten johto vastasi jopa suomalaisia kollegoja useammin, että työntekijät osallistuvat työnantajan maksamaan koulutukseen. Jopa 95 prosenttia suomalaisvastaajista kertoi, että omassa organisaatiossa on työssä oppimista ja liki 90 prosenttia sanoi, että työntekijöitä osallistuu palkalliseen koulutukseen. EU-maiden keskiarvot ovat 70 prosentin tuntumassa.

Lähde: Eurofound 2015, 50–66

5 Luottamus ja yhteistyö

Hyvä esimiestyö, hyvä ilmapiiri ja se, että työpaikka innostaa tekemään parhaansa kertovat luottamuksesta ja yhteistyöstä sekä työntekijöiden välillä että koko työpaikan tasolla. Nämä ovat vaikutus- ja oppimismahdollisuuksien ohella tärkeitä voimavaroitekiä työssä. Ne tukevat jaksamista ja tyytyväisyyttä työssä. Luottamus ja yhteistyö on kansainvälisen vertailun näkökulmasta vaikea aihe, sillä maiden välillä voi olla kulttuurieroja esimerkiksi siinä, millaista esimiestyötä arvostetaan. Esimiestyö on myös vahvasti tilannesidonnaista, jolloin erilaisista hyvää johtamista yleisellä tasolla kuvaavista väittämistä voi olla vaikea päätellä, miten mittareiden valossa hyväksi osoittautunut esimiestyö käytännössä palvelee töiden sujumista. Kysymykset siitä, tuntee ko olonsa kotoisaksi työssä ja innostaako työpaikka parhaaseen suoritukseen ovat puolestaan hyvin subjektiivisia. Aihepiiri on kuitenkin Työelämä 2020 -hankkeessa keskeinen, joten se on vertailussa mukana. Tämä osio perustuu palkansaajien näkemyksiin.

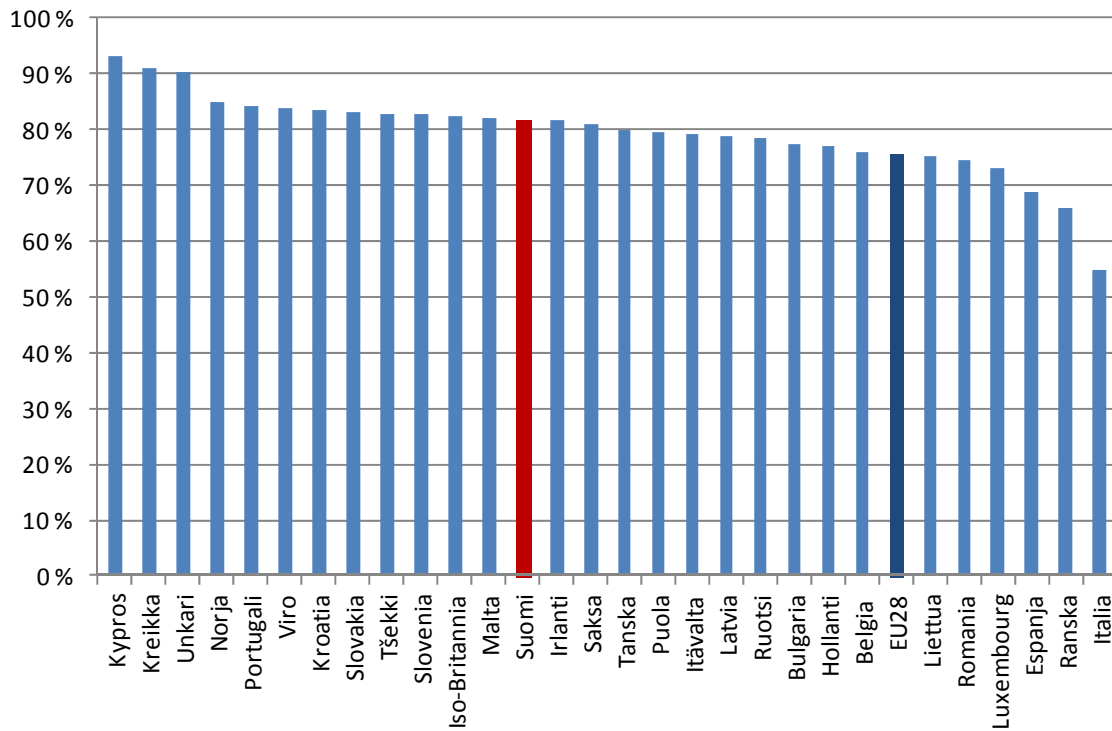
5.1 Esimiestyö

Hyvästä esimiestyöstä kertoo se, että:

- esimies antaa työstä palautetta ja
- esimies rohkaisee osallistumaan tärkeiden päätösten tekemiseen.

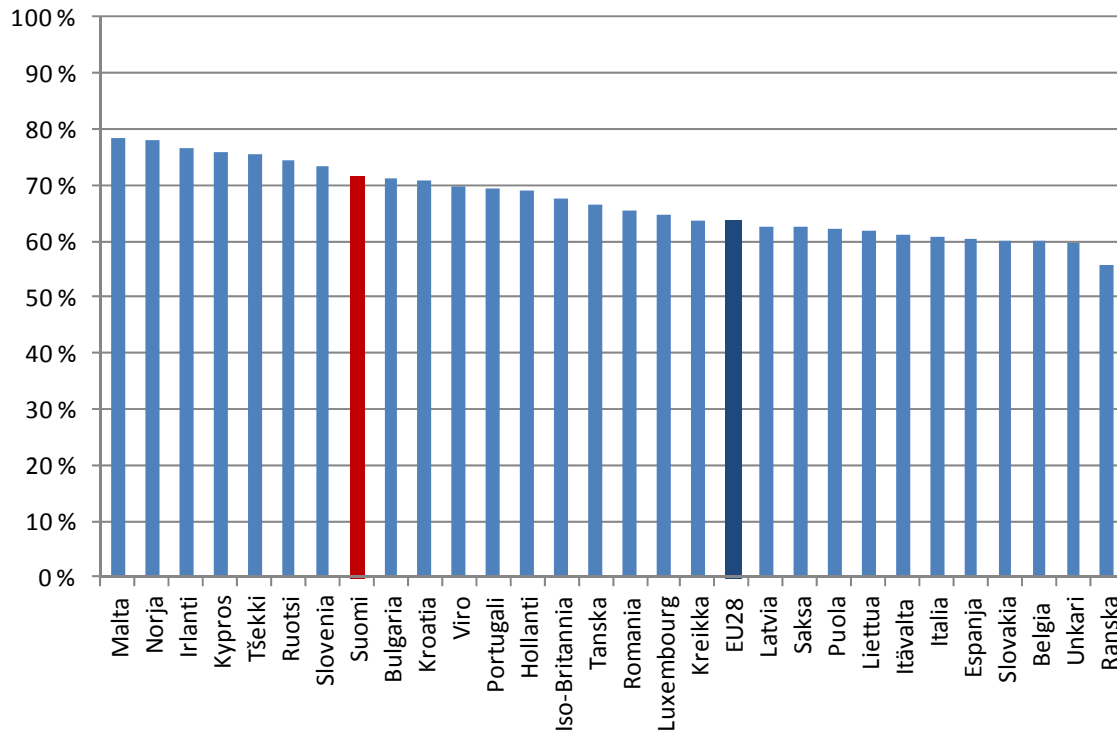
Esimiehet kunnostautuvat palautteen antamisessa Kyproksella, Kreikassa ja Unkarissa, joissa palkansaajista 90 prosenttia tai useampi arvioi, että esimies antaa palautetta. Osuudet ovat suurimmassa osassa Euroopan maita yli 80 prosentin. Näin on myös Suomen kohdalla. Heikoin tilanne on suurissa EU-maissa, Italiassa, Ranskassa ja Espanjassa.

Kuvio 27 Esimies antaa työstä palautetta, 2010 (%)



Kun kysytään sitä, rohkaiseeko esimies osallistumaan tärkeiden päätösten tekemiseen, Suomi sijoittuu selvästi EU:n keskiarvon yläpuolelle. Maltalla, Norjassa, Irlannissa, Kyproksella, Tšekissä ja Ruotsissa kolme neljästä kokee, että esimies rohkaisee osallistumaan. Suomessa osuus on 70 prosentin tuntumassa.

Kuvio 28 Esimies rohkaisee osallistumaan tärkeiden päätösten tekemiseen, 2010 (%)



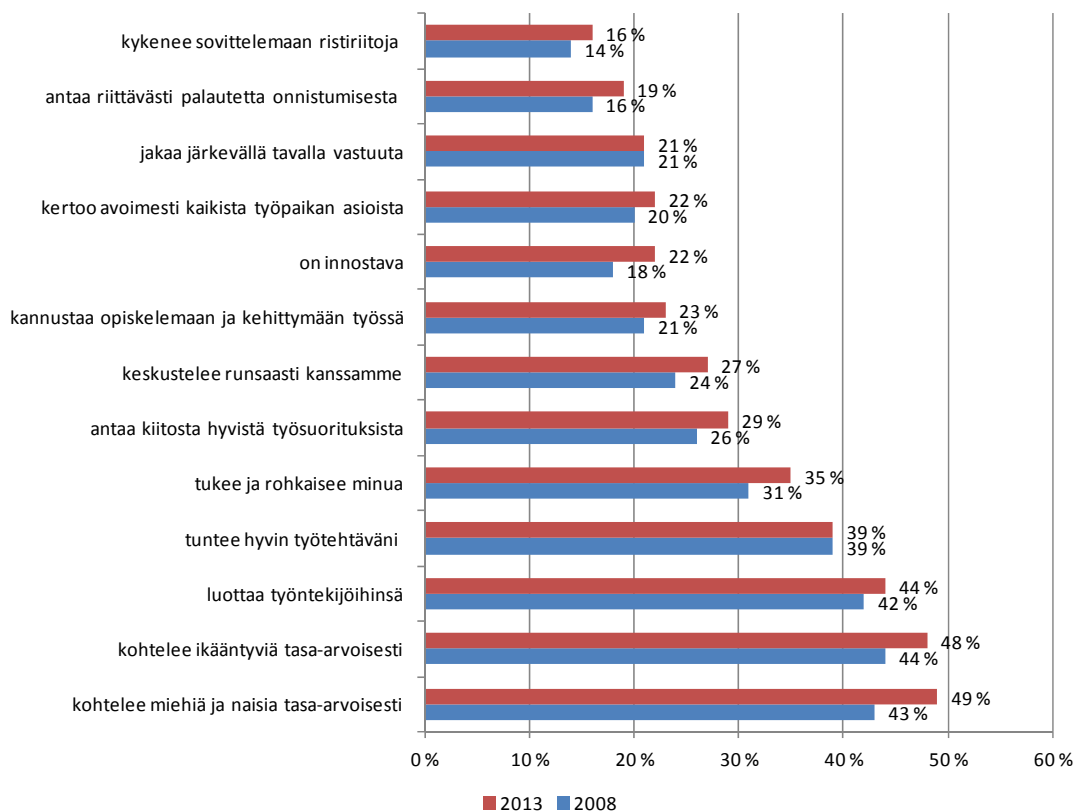
Esimiestyön osalta maiden tulokset vaihtelevat paljon siitä riippuen, mitä esimiestyön osa-aluetta tarkastellaan. Raporttiin valitut esimiestyön alueet poikkeavat selvästi niistä, joita OECD on käyttänyt omassa analyysissään. Indikaattoreita vaihdettiin, sillä valmiissa mallissa olevien ulottuvuuksien ei koettu kuvaavan hyvin niitä elementtejä, joita Suomessa on ajateltu esimiestyössä tarvittavan. Esimiestyön laadun vertailu eri maiden välillä onkin vaikeaa, sillä esimiestyö ja sen hyvyys riippuu myös työn organisoimisen kulttuurisesta kontekstista, jossa esimiestyö tehdään.

Suomessa on viime vuosina ollut useita työelämän kehittämisohjelmia, jotka ovat keskittyneet nimenomaan johtamisen ja esimiestyön parantamiseen. Työterveyslaitos on toteuttanut hallitusohjelmaan kirjatus johtamisen kehittämisverkoston ja Tekesin Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa (2012 – 2018) -ohjelman kolmesta teemasta yksi on johtamisen prosessit ja käytännöt. Johtamiseen ja esimiestyöhön liittyen on käynnissä myös useita ala- tai työpaikkakohtaisia hankkeita. Esimiestyön tilaa Suomessa onkin syytä tarkastella hieman yksityiskohtaisemmin, juuri suomalaisille relevantit osa-alueet huomioiden ja uusimpien aineistojen avulla, sillä Euroopan työolotutkimuksen tulokset ovat vuodelta 2010. Tietolaatikot 3a ja 3b selvittävät esimiestyön laatua tarkemmin kansallisten aineistojen avulla.

Tietolaatikko 4a. Johtaminen ja esimiestyö Suomessa – Työolotutkimus

Työolotutkimus osoittaa, että esimiestyössä on tapahtunut muutos parempaan suuntaan vuodesta 2008 vuoteen 2013 miltei kaikilla esimiestyön alueilla, joita tutkimuksessa on kysytty. Työolotutkimuksen julkaisussa on keskitytty niihin vastaajiin, jotka ovat esimiestyötä koskevista väittämistä täysin samaa mieltä. Silloinkin, kun vastauksissa huomioidaan myös ne, jotka ovat väittämistä jokseenkin samaa mieltä, trendi on parempaan suuntaan, mutta se ei ole yhtä voimakas. Parhaiten esimiehet pärjäävät siinä, että he kohtelevat eri työntekijäryhmiä tasa-arvoisesti ja luottavat työntekijöihin. Arviot ovat heikoimpia siinä, että esimies kykenee sovittelemaan ristiriitoja, antaa palautetta ja vastuuta sekä kertoo työpaikan asioista avoimesti, on innostava ja kannustaa työssä kehittymiseen.

Kuvio 29 Esimiestyön alueita, täysin samaa mieltä olevien osuudet 2008 ja 2013 (%)



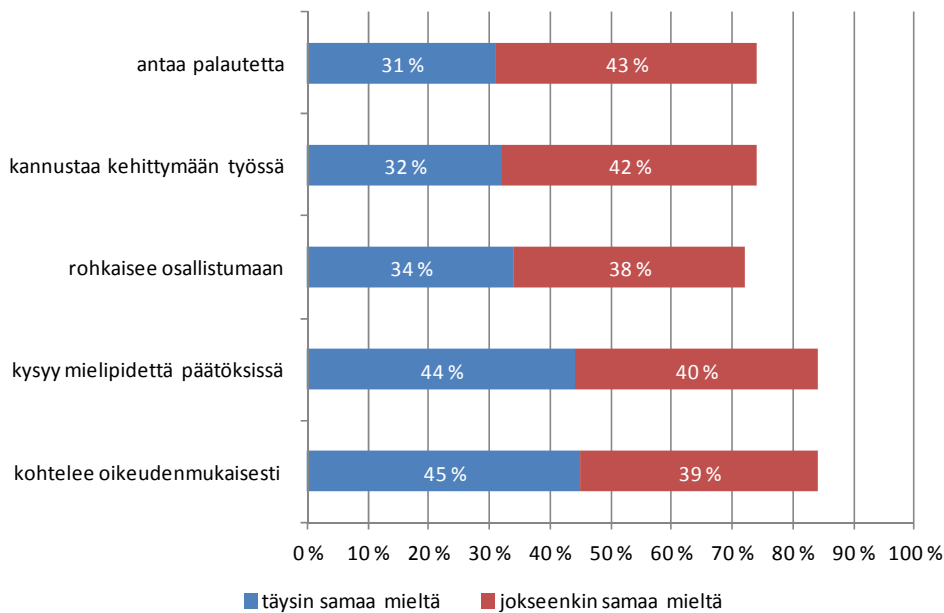
Tilastokeskus: Työolotutkimus

Lähde: Sutela & Lehto 2014, 104

Tietolaatikko 4b. Johtaminen ja esimiestyö Suomessa – Työolobarometri

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2013 työolobarometrissa kysyttiin myös esimiestyöstä. Kun lasketaan yhteen vastaajat, jotka ovat esimiestyötä koskevista väittämistä joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä, esimiestyöhön tyytyväisten osuudet kipuavat lähelle 80 prosentin. Kuten työolotutkimuksessa, myös työolobarometrissa parhaimmat arviot liittyvät oikeudenmukaiseen kohteluun. Palautteen antamisessa sekä kannustamisessa arviot ovat kriittisempiä.

Kuvio 30 Esimiestyön alueita, täysin ja jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet 2013 (%)



Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri

Työolobarometrin vastaajien joukossa miesten ja naisten esimiehistä antamat arviot eivät juuri poikkea toisistaan. Eroja löytyy ainoastaan kahdella ulottuvuudella. 70 prosenttia miehistä ja kolme neljäsosaa naisista sanoi, että esimies rohkaisee osallistumaan kehittämistoimintaan. Toisaalta miehet antoivat naisia paremman arvion esimiehelleen oikeudenmukaisesta kohtelusta (88 % miehistä ja 80 % naisista). Sektoreiden välillä on sen sijaan huomattavia eroja siinä, miten esimiehet kannustavat osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen ja kehittymiseen omassa työssä sekä palautteen antamisessa. Teollisuuden palkansaajat arvioivat näissä esimiestään selvästi yksityisten palveluiden, kuntien ja valtion työntekijöitä kriittisemmin.

Lähde: Lyly-Yrjänäinen 2014, 44–45

5.2 Työpaikan ilmapiiri

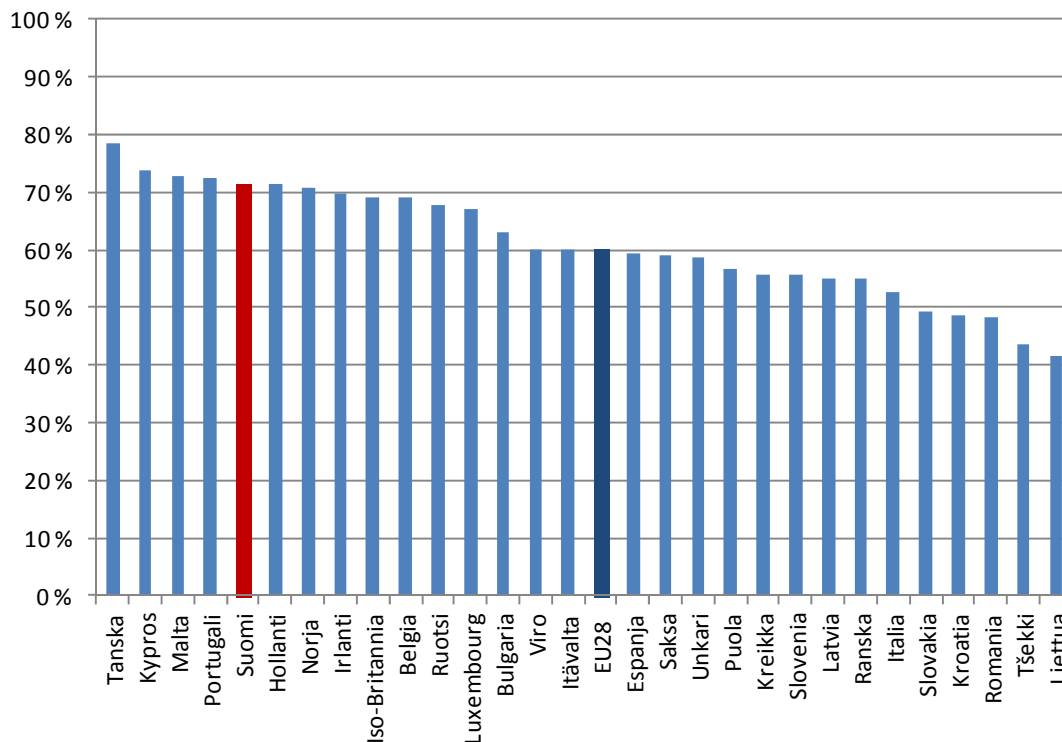
Esimiestyön lisäksi ”luottamus ja yhteistyö” -osiota kuvaamaan valittiin muutamia yleisempiä indikaattoreita, jotka kuvaavat organisaatiota laajasti. Ensimmäinen näistä kertoo työpaikan herättämästä innostuksesta, siitä, että organisaatio motivoi antamaan parastaan työssä. Viihtyvyyden ja hyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että johto tarjoaa vuorovaikutuksen mahdollisuuksia organisaatiossa tapahtuvien asioiden käsittelemisessä, ja että työnpaikalla on kotoisa olo. Tämä osio poikkeaa OECD:n mallista, jossa on valituista indikaattoreista mukana ainoastaan kolmas (vastaaja tuntee olonsa kotoisaksi organisaatiossa).

Työpaikan ilmapiiriä kuvaa se, että:

- organisaatio motivoi antamaan parastaan työssä,
- johto järjestää tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia ja
- vastaaja tuntee olonsa kotoisaksi organisaatiossa.

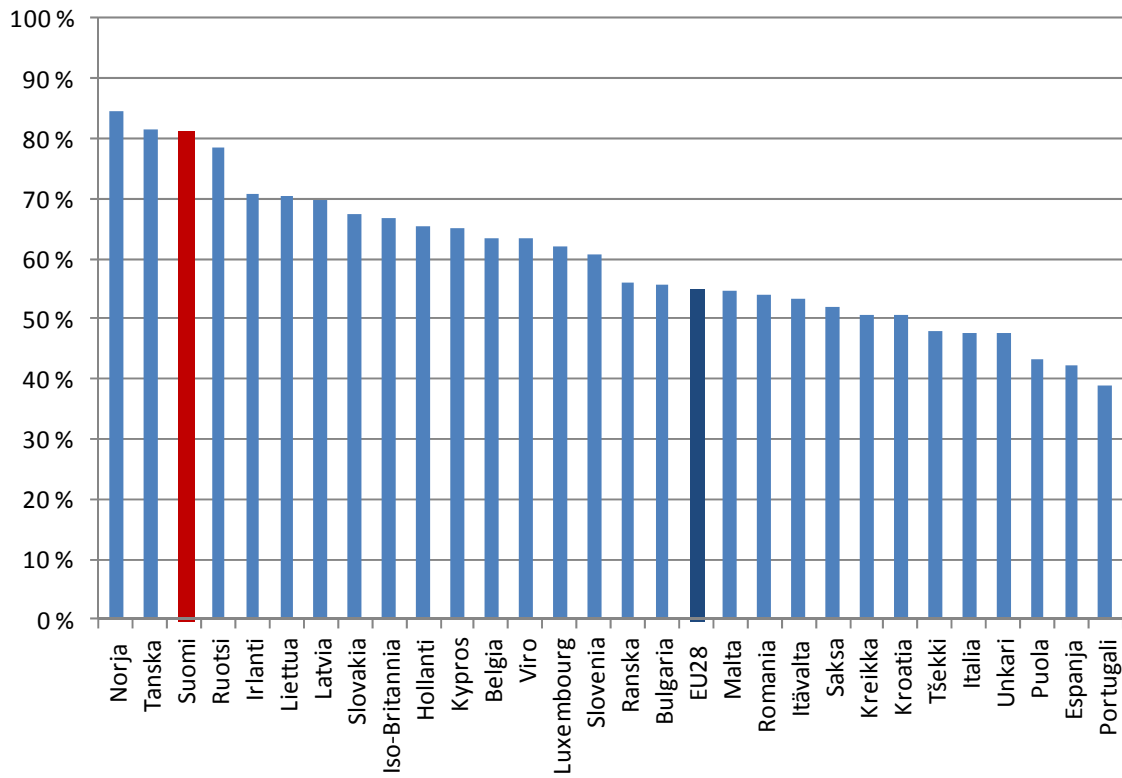
Tanskassa liki 80 prosenttia palkansaajista oli samaa mieltä väittämän ”organisaatio, jossa työskentelen, motivoi minua antamaan parastani työssäni” kanssa. Kyproksella, Maltalla, Portugalissa, Suomessa, Hollannissa ja Norjassa hieman yli 70 prosenttia arvioi organisaationsa motivoivaksi. EU:ssa keskimäärin 60 prosenttia oli samaa mieltä. Työpaikka motivoi työntekijöitä heikoimmin Liettuassa, Tšekissä, Romaniassa, Kroatiaassa ja Slovakiassa, joissa alle puolet kertoi organisaation herättävän halun antaa parastaan työssä.

Kuvio 31 Organisaatio motivoi antamaan parastaan työssä, 2010 (%)



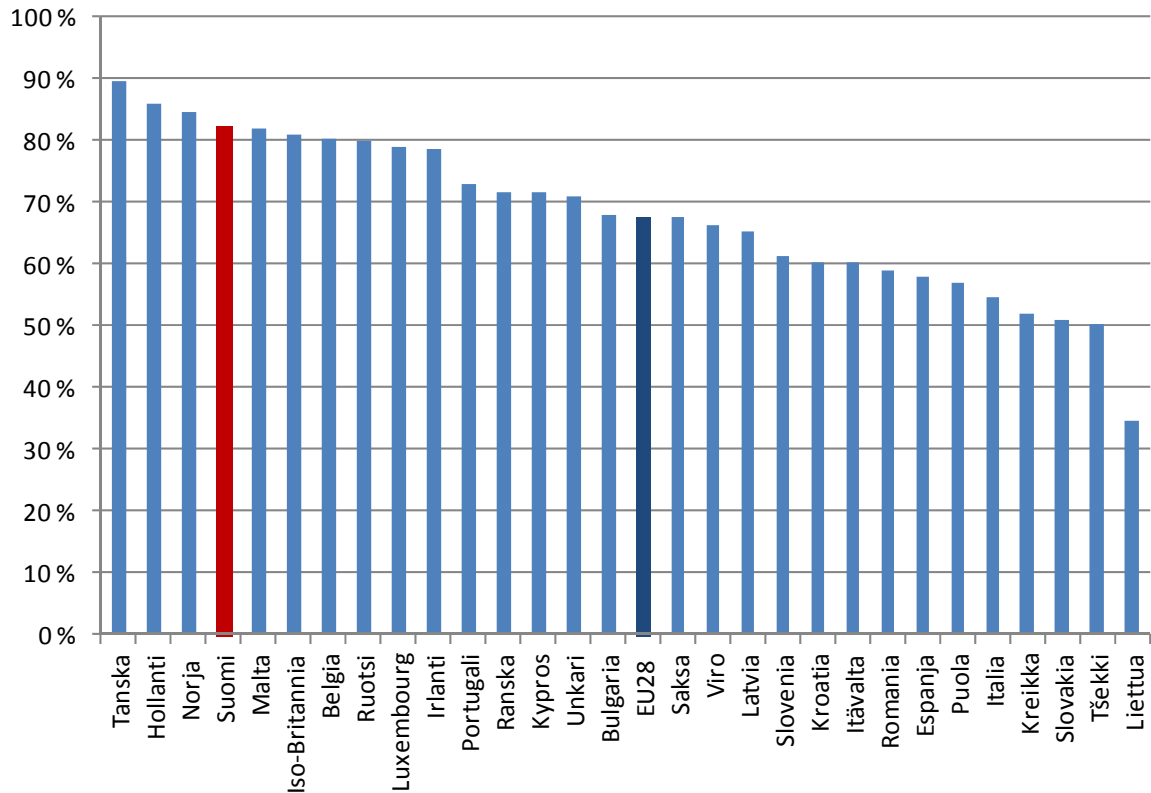
Pohjoismaat erottuvat selvästi muista maista siinä, että suurin osa palkansaajista kertoi johdon järjestävän tilaisuuksia, joissa voi esittää mielipiteitä organisaation ajankohtaisista tapahtumista. Osuudet ovat Pohjois-Euroopassa 80 prosentin tienoilla, kun EU-maiden keskiarvo on 55 prosenttia. Harvimmin tilaisuuksia järjestetään Portugalin, Espanjan ja Puolan työpaikoilla.

Kuvio 32 Organisaation johto järjestää tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia, 2010 (%)



Korkeimmillaan jopa 90 prosenttia tanskalaisista tuntee olonsa kotoisaksi työpaikallaan. Myös Hollannissa, Norjassa, Suomessa, Maltalla, Iso-Britanniassa, Belgiassa ja Ruotsissa neljä viidestä – tai useampi – kertoo viihtyvän työorganisaatiossa. EU:ssa näin vastasi keskimäärin vajaat 70 prosenttia palkansaajasta. Viihtyvyys on selvästi alhaisin liettualaisilla. Myös tškeistä, slovakialaisista ja kreikkalaisista vain noin puolet kertoi tuntevansa olon kotoisaksi.

Kuvio 33 Tuntee olonsa kotoisaksi organisaatiossa, 2010 (%)



6 Tulevaisuus kansainvälisessä toimintaympäristössä

Työelämän laatu on ollut monen kansainvälisen organisaation agendalla 2000-luvulla. Tunnetuin näistä on varmasti Kansainvälisen työjärjestön (ILO) tavoittelema ihmisarvoinen työ (decent work), johon kytkeytyy niin työpaikkojen luominen kuin työssä toimivien ihmisten oikeuksien - kohtuullisten työehtojen ja hyvien työolojen - turvaaminen. ILO:n ihmisarvoiseen työhön kuuluu myös työmarkkinaosapuolten vuorovaikutus ja asioista neuvottelemisen ja yhdessä sopiminen.⁶ Euroopan unionissa työn laatu on esiintynyt sosiaalipoliittisessa keskustelussa vuodesta 2001 lähtien, jolloin työpaikkojen määrän rinnalle nostettiin myös niiden laatu. Tavoitteeksi asetettiin, että työoloissa eivät toteutuisi ainoastaan lain vaatimukset, vaan tasoa nostettaisiin vähimmäisvaatimuksia korkeammalle. (ks. European Commission, COM(2001) 313 final).

Tulevaisuudessa työelämän laadusta huolehtiminen on epäilemättä entistä monimutkaisempaa, kun toimintaympäristö muuttuu vauhdilla. Tästä ovat esimerkkeinä muun muassa teknologian nopea kehitys, kasvavat ympäristöongelmat sekä uudet toimeentulon mahdollisuudet, joita tarjoutuu kehittyville maille. Parhaassa tapauksessa maailmanlaajuinen toimintaympäristö voisi tarjota Suomelle mahdollisuuksia edistää hyvää työelämää myös Suomen rajojen ulkopuolella ja huomioida entistä paremmin uusia teemoja, joiden merkitys korostuu jatkossa. Työelämän taloudellisen, inhimillisen ja sosiaalisen kestävyden rinnalle on nousemassa esimerkiksi työn ekologinen kestävyys, vaikka työelämästä käyty keskustelu onkin viime vuosina ollut vahvasti talouspaineista monien EU-maiden heikosta talous- ja työllisyystilanteesta johtuen. (ks. esim. Kasvio 2014, 238; European Commission 2015, 158–159).

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) pääjohtaja Guy Reider nosti Suomen vierailullaan marraskuussa 2014⁷ esille neljä työelämän kehittämisen painopistettä, joihin järjestö kiinnittää huomiota lähitulevaisuuden toiminnassaan. Järjestö tukee toimintaa, jossa yhdistyvät ympäristöä säästävä työ ja työllisyys. Toinen globaali kehittämiskohta on naisten osallistuminen työelämään sekä tarttuminen sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Kolmas alue on ILO:lle uusi, järjestö haluaa aiempaa vahvemmin tukea yritysten yhteiskuntavastuun toteutumista (Corporate Social Responsibility, CSR). Kun yritysten toimintaympäristö ja liiketoiminta ovat maailmanlaajuisia, kansalliset standardit eivät toimi läpi hankintaketjujen ja arvoverkkojen. Yritysten omat standardit ja toiminta ovat siksi tärkeitä. ILO katsoo myös tulevaisuuteen, sinne, missä uudet ja työolosuhteiltaan hyvät työpaikat syntyvät ja miten teknologia vaikuttaa kehitykseen.

Euroopan unioni painottaa tulevaisuuden työelämään vaikuttavista rakenteellisista muutoksista teknologian entistä nopeampaa kehitystä ja innovaatioita, globalisaation etenemistä, väestön demografisia muutoksia sekä vihreän talouden vahvistumista. Teknologinen kehitys voi lisätä tuottavuutta etenkin tietovaltaisissa töissä, mutta samalla sillä voi olla työelämän polarisaatiota edistävä vaikutus: osa keskitason osaamista vaativista rutiinistöistä katoaa, korkeaa osaamista vaativissa töissä työelämän laatu paranee ja muualla työolot heikkenevät. Myös globalisaatio voi vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen ja ansioihin,

⁶ ILO:n ihmisarvoisen työn kokonaisuudesta löytyy lisää tietoa järjestön internet-sivuilta, ks. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>

⁷ Kansainvälisen työjärjestön ILO:n pääjohtaja Guy Ryder vieraili Suomessa 25.–26.11.2014. Hän osallistui 25.11. seminaariin, jossa pohdittiin minkälaisia työ- ja sosiaalipoliittisia haasteita ja mahdollisuuksia talouden globalisaatio ja teknologinen kehitys luovat työyhteiskunnan kehitykselle, sekä miten ILO, Suomi ja työmarkkinajärjestöt voivat parhaiten vastata niihin.

mutta jälleen heikosti koulutettujen ja tilapäisissä työsuhteissa olevien työn jatkuvuus ja ansiot voivat olla uhattuna. Väestön ikääntyminen ja korkea nuorisotyöttömyys edellyttävät huolehtimista siitä, että ikääntyneet jatkavat työssä mahdollisimman pitkään ja nuoret pääsevät työurien alkuun, ja että sukupuolten tasa-arvo ja syrjimättömyys toteutuvat. Ympäristöystävällinen talous tuo mahdollisuuksia korkean laadun työpaikkojen synnylle ja talouskriisistä toipumiseen. Samalla on pidettävä huoli siitä, että työntekijöiden taidot vastaavat uudistuvien työmarkkinoiden vaatimuksia, ja että rakennemuutos etenee hallitusti. ”Vihreät työpaikat” voivat tuoda mukanaan uusia työterveys- ja turvallisuusriskejä, joita olisi pyrittävä ennakoimaan ja hallitsemaan. (ks. European Commission 2015, 150–160.)

Työelämän laadun edistämisen tueksi on myös laadittu useita mittaristoja. Ihmisarvoisen työn mittaamiseksi on koottu laaja-alainen kehikko, joka kannustaa maita mittaamaan omaa kehitystään (ks. ILO 2012, Decent Work Indicators). Euroopan unionissa työllisyyskomitea sopi vuonna 2013 työn laadun indikaattoreista, joiden avulla eri maiden kehitystä voidaan vertailla. Indikaattorit mittaavat neljää osa-aluetta: ansioita ja työn ja uran jatkuvuutta, koulutusta ja osaamisen kehittämistä, työoloja sekä työn ja perheen yhteensovittamista sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa (European Commission 2015, 139.) Myös päätöksentekoa tukevat tutkimuslaitokset, kuten Eurofound ja OECD, ovat luoneet omia mittaristojaan työelämän laadun kansainvälistä vertailua varten (OECD Employment Outlook 2014, Eurofound 2012).

Tässä tarkastelussa käytettiin laajasti hyväksi Eurofoundin toteuttamia kyselytutkimuksia ja OECD:n rakentamaa mallia työelämän laadun kuvaamiseksi ja vertailemiseksi. Kyselytutkimukset tarjoavat ainutlaatuista tietoa työelämän laadusta Euroopassa, sillä ne mahdollistavat eri maiden vertailun. Myös muut instituutiot ovat vertailuissaan käyttäneet Euroopan työolotutkimuksen aineistoja. OECD:n malliin valittujen indikaattoreiden on todettu olevan keskeisiä työntekijöiden terveyden, sairauspoissaolojen sekä työtyytyväisyyden kannalta (OECD Employment Outlook 2014, 104–110). Näitä työhyvinvoinnista kertovia mittareita ei ole tässä raportissa mukana, sillä vertailussa on keskitytty tekijöihin, jotka vaikuttavat hyvinvointiin. Lähtökohdana on, että mitattuja asioita parantamalla paranee myös työntekijöiden hyvinvointi. Valmiin mallin käyttö tuo vertailuun objektiivisuutta, kun suurin osa mittareista ja niiden käyttötavat on määritelty ulkoa käsin. OECD:n rakentamat indikaattorit sopivat myös hyvin yhteen työelämän kehittämisstrategian painopisteiden kanssa, vaikka mallia täydennettiinkin strategian tarpeisiin vastaavaksi. Uusia kokonaisuuksia ovat innovaatiot, innovaatioita tukevat toimintatavat, tuottavuus sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Näistä saatiin tietoja Euroopan yritys- ja elinolotutkimuksista sekä Eurostatin tilastoista. Kokonaisuudessaan lähtökohdaksi otettu malli on melko perinteinen, joten jatkossa on tarpeen miettiä, ovatko mittarit relevantteja myös tulevaisuudessa, kun työelämä muuttuu ja pitäisikö vertailuun lisätä uusia teemoja, edellyttäen, että niistä löytyy vertailutietoja eri Euroopan maista.

Suomessa kansainvälisen keskustelun teemat ovat tuttuja ja monissa niistä Suomen voi sanoa olevan edelläkävijä. Kansainvälisestä näkökulmasta suomalaisen työelämän laatu on monilta osin hyvällä mallilla. *Työelämän kehittämisstrategiasta johdettujen mittareiden valossa* Suomen vahvuuksia ovat erityisesti innovointia tukevat toimintatavat, vaikutusmahdollisuudet ja oppiminen, hyvät mahdollisuudet sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä sekä hyvä ilmapiiri työpaikalla. Jotta suomalaisen työelämän voisi sanoa olevan Euroopan paras, olisi Työelämä 2020 -hankkeen näkökulmasta mielekästä paneutua erityisesti kansainvälisessä tarkastelussa esille nousseiden heikkouksien ja epäkohtien korjaamiseen. Selvityksen perusteella uusien tuotteiden, palveluiden ja markkinointimenetelmien tuottamisessa olisi parantamisen varaa. Lisäksi heikkouksina näyttäytyvät häirintä ja kiusaaminen sekä esimiestyökin joiltain osin.

Kansainvälisen toimintaympäristön kuvauksessa ilmenneet pulmakohdat on pääosin jo tunnistettu kansallisessa tutkimuksessa ja kehittämisessä. Paremman johtamisen eteen on ollut viime vuosina käynnissä useita kansallisia ja toimialakohtaisia kehittämishankkeita ja kansallisten tutkimusten valossa näkemykset esimiestyöstä ovat viime vuosina hieman parantuneet. Työelämä 2020 -hankkeen alla toimii kolme kehittämisohjelmaa, joissa kahdesta johtaminen on keskeisessä roolissa. Työterveyslaitoksen johtamisen kehittämisverkosto⁸ keskittyy nimensä mukaisesti johtamisasioihin ja Tekesin Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa -ohjelmassa johtamisen prosessit ja käytännöt on yksi kolmesta teemasta. Lisäksi monissa toimialakohtaisissa kehittämishankkeissa aihe on vahvasti esillä⁹. Myös kiusaamisen ja häirinnän ongelma on tuttu ja muun muassa Työterveyslaitoksella on aiheeseen liittyvää asiantuntemusta¹⁰.

Vaikeudet saada aikaan uusia tuotteita, palveluita ja markkinointimenetelmiä sekä johtamisen kehittämisen tarve etenkin muutostilanteissa ja henkilöstön näkökulmat huomioiden, ovat uudempia aihealueita. Henkilöstön kannustava kokemus on oleellisen tärkeä työntekijälähtöisen innovaatiotoiminnan edistämässä. Avainasemassa on johdon kyky edistää sellaisen ”välittävän johtamiskulttuurin” syntymistä, missä henkilöstö kokee esimiesten aidosti kannustavan kaikkia luovuuteen ja ideoituihin sekä henkilöstön ideoiden rohkeaan kokeiluun. (Ramstad, 2014b.) Johtamisessa siirryttäisiin tällöin suorasta tuloshakuisuudesta asiakaskokemusta ja työntekijälähtöistä innovointia painottavaan suuntaan. Esimies pyrki luomaan jaettua johtajuutta ja sujuvuutta työhön, jota ihmiset tekevät asiakkaiden eteen tiimeissä, joiden jäsenillä on erilaisia ammattitaustoja. Siitä huolimatta, että ihmisten johtaminen on ollut puheissa paljon esillä, käytännössä tämä ei alaisten arvioimana usein toteudu. (ks. esim. Juuti 2015, 241–247.)

Kun katsotaan eteenpäin ja vähintään vuoteen 2020 saakka, on myös pidettävä kiinni vahvuuksista ja huolehdittava, että ne ovat sitä jatkossakin. Esimerkiksi osaavan työvoiman osalta vuoden 2012 Kansainvälinen aikuistutkimus kertoo, että suomalaisten perustaidot ovat erinomaiset Euroopassa ja laajemminkin. On kuitenkin huolestuttavaa, että sekä aikuistutkimus että koululaisten taitoja mittaava PISA-tutkimus näyttävät, että suomalaisnuorten osaaminen on viime vuosina heikentynyt. Lisäksi eri-ikäisten suomalaisten taidoissa on huomattavia eroja. Yli 50-vuotiaiden perustaidot ovat lähellä OECD-maiden keskiarvoja ja jopa niiden alapuolella. (ks. Malin et al. 2013, 28–35; Kupari et al. 2013, 28–31). Taitojen ja osaamisen kehittämiseen on siis syytä panostaa jatkossakin ja jo kouluiästä lähtien. Tarve korostuu entisestään, kun huomioidaan työelämän muutokset ja niiden tuomat uhkat ja mahdollisuudet. Tulevaisuuden työelämässä korostuvat perustaitojen ja työn sisältöjen osaamisen lisäksi muun muassa sosiaaliset ja verkostoitumisen taidot, kokonaisuusien ja arvoketjujen hahmottamisen taidot, eri kulttuurien tuntemus sekä itsensä johtaminen. Digitalisoitumisen ymmärtämistä ja tietoteknistä osaamista sekä koodaustaitojen hallintaa edellytetään yhä useammalta. Myös ympäristö-, turvallisuus-, liiketoiminta- ja henkilöstöosaaminen ovat tärkeitä yli ammatti- ja toimialarajojen. (ks. esim. Lempinen 2015, 19–22; sosiaali- ja terveysministeriön Työelämä 2025 -katsaus 2015).

Tulevaisuus tuo siis tullessaan uusia kehittämiskohtia, muillekin osa-alueille kuin osaamiselle. Vaikka tietotyön määrä on Suomessa ja Euroopassa lisääntynyt viime vuosikymmeninä, työ on edelleen fyysisesti

⁸ Johtamisen kehittämisverkostossa painopisteitä ovat olleet hyvän johtamisen kriteerien luominen julkiselle sektorille sekä eri-ikäisten johtaminen.

⁹ Esimerkiksi Kemianteollisuuden työhyvinvoinnin kehittämisohjelmassa työyhteisötaidot ja johtaminen ovat teemana vuosina 2014–2016.

¹⁰ Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi on ollut tavoitteena muun muassa Työterveyslaitoksen SOPUISA-hankkeessa vuosina 2013–2014. Siinä on koottu tietoa ilmiöstä ja neuvoja kiusaamiseen puuttumiseksi.

kuluttavaa monissa ammateissa. Koneet tai robotit voivat tulevaisuudessa suorittaa monia fyysisesti raskaita tehtäviä, mutta kaikki raskas työ ei katoa. Esimerkiksi vaikeisiin tai ahtaisiin tiloihin ihmisen on yhä konetta helpompi päästä ja hienomotoriikkaa vaativat tehtävät sujuvat ihmisiltä koneita näppärämmin (Alasoini 2015, 2). Tietotyökään ei ole fyysistä riskeistä vapaa, sille ominaisia riskejä ovat muun muassa vähäinen liikunta ja näyttöpäätteiden edessä istuminen. Jatkossa on tarpeen huomioida mahdolliset uudet terveysriskit, jotka voisivat olla tyypillisiä tulevaisuuden kasvualoilla, esimerkiksi palvelusektorilla sekä ympäristö- ja terveysteknologian aloilla. (ks. esim. sosiaali- ja terveysministeriön Työelämä 2025 -katsaus.) Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto arvioi, että kun innovaatiovauhti on kova ja uusia tuotteita ja teknologioita ilmestyy tiuhaan tahtiin ja syntyy työpaikkoja, joissa tarvitaan uudenlaisia taitoja, on todennäköistä, että suuret joukot työntekijöitä altistuvat nopeasti näihin töihin liittyville uusille riskeille. Siksi on tärkeää, että riskit tunnistetaan aikaisessa vaiheessa, jo silloin kun uusia teknologioita ja tuotteita kehitetään. (ks. Bradbrook et al. 2013.)

Kansainvälisen toimintaympäristön kuvauksessa on vertailtu eri maita keskenään, mutta siinä ei ole otettu huomioon eri väestöryhmien asemaa työelämässä. Kansallisista tutkimuksista selviää, että työelämä näyttää hyvin erilaisena riippuen esimerkiksi työntekijän iästä, sukupuolesta, ammatista, koulutuksesta, sosioekonomisesta asemasta tai työsuhteen tyypistä. Olisi tärkeää, että kehittämistyötä voitaisiin suunnata tarpeen mukaan, jolloin maiden välistä vertailua tarkemmat tiedot ovat tarpeen. Esimerkiksi osaamisen kehittämisessä ja vaikutusmahdollisuuksissa ylempät toimihenkilöt ovat selvästi parhaassa asemassa ja työntekijät heikoimmassa (Lyly-Yrjänäinen 2014, 63–67). Edellä nostettiin esille myös nuorten perustaitojen heikkeneminen. Toisena esimerkkinä kiusaaminen ja häirintä ovat puolestaan yleisimpiä monissa naisvaltaisissa ammateissa, muun muassa hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöille, sairaanhoitajille, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoille, opettajille sekä palvelu- ja myyntityöntekijöille. Miesvaltaisista ammateista kokemukset ovat tuttuja suojelu- ja vartiointityöntekijöille (Sutela & Lehto 2014, 113–118). Kaikista kuvauksessa mukana olevista teemoista löytyy tarkempia ja kattavampia tietoja kansallisista tutkimuksista, edellä mainitut ovat ainoastaan karkeita esimerkkejä väestöryhmien välisistä eroista. Lisäksi kansallisten tutkimusten tietosisältö on huomattavasti laajempi kuin kansainvälisten.

Kehittämistyön tulosten pitäisi näkyä kansainvälisessä vertailussa Suomen aseman paranemisena – edellyttäen, että Suomessa on saatu aikaan vahvempia tuloksia kuin muissa Euroopan maissa. Keskeisiä kysymyksiä ovat: Vastaavatko kehittämistoimet niihin pulmakohtiin, joita suomalaisessa työelämässä tutkimusten perusteella on nyt ja tulevaisuudessa? Entä ovatko nykyiset toimenpiteet riittäviä ja tarpeeksi vaikuttavia Suomen nostamiseksi työelämän laadun kärkimaaksi Euroopassa? Tutkimustiedon hyödyntäminen on tarpeen paitsi kehittämiskohtien miettimisessä, myös siinä, millaisin menetelmin tuloksia saadaan parhaiten aikaan. Käytännön kehittämistoimintaa käynnistettäessä olisi siis mietittävä sitäkin, miten kehittämistä viedään eteenpäin pitkäjänteisesti, mitä valintoja tehdään sekä miten vaikutuksia mitataan. Lopulta työpaikkatason vaikutukset saadaan aikaan arkisessa työssä, jos kehittämiseen on syntynyt motivaatio ja vahva tahto, joka kantaa ensi-innostusta pidemmälle. Koko kansantalouden näkökulmasta työoloihin ja kansainvälisen vertailun tuloksiin vaikuttavat myös makrotason asiat, esimerkiksi talous- ja työmarkkinatilanne, instituutiot ja yhteiskunnan tasa-arvoisuus.

Työelämä 2020 -hankkeessa on rakennettu seurantajärjestelmä, jonka avulla koko sateenvarjo-organisaation toimintaa voidaan seurata ja tarvittaessa muuttaa toiminnan suuntaa. Hankkeen vaikuttavuudesta on saatu ensimmäisiä viitteitä keväällä 2015 valmistuneesta väliarvioinnista. Siinä tarkasteltiin vuonna 2013 käynnistyneen hankkeen toimeenpanoa osuvuuden ja kattavuuden näkökulmista, sillä vaikuttavuuden aikaansaamiseksi kahden vuoden aikajänne on liian lyhyt. Arvion mukaan hanke kattaa

hyvin strategian teema-alueet, mutta toiminnassa tulisi pyrkiä entistä vahvemmin tavoittamaan työpaikkoja. Selvityksen mukaan on epäselvää, onko hankkeella myös strategiaa uudistava rooli, sillä kaksi tavoitetta, strategian uudistaminen ja sen toimeenpano, eivät välttämättä tue toisiaan. Tehokas ja nopea toimeenpano voi olla vaikeaa, jos strategiaa olisi samalla myös uudistettava. (ks. Työelämä 2020 -hankkeen erillisselvitys 2015.) Työelämän kehittämisstrategiassa on kuitenkin neljän painopistealueen lisäksi viideskin, tulevaisuuden työpaikat, joten eteenpäin katsominen on strategiassa selvästi nostettu kehittämiskohdaksi.

Visio Euroopan parhaasta työelämästä vuonna 2020 on kunnianhimoinen, sillä maali on liikkeessä. Toiminnassa täytyisi siis välttämättä huomioida työelämän muutokset – sekä Suomessa että kansainvälisesti. Alasoinin (2015, 47–49) mukaan työelämän kehittämisohjelmat eivät voi kääntää työelämää pääläelleen, vaan niiden voima on siinä, että ne voivat vahvistaa myönteisiä tai estää kielteisiä kehityskulkuja. Jotta tässä onnistuttaisiin, toiminnan täytyisi perustua laaja-alaiseen näkemykseen siitä, mihin suuntiin työelämä on kehittymässä ja millaisia uhkia ja mahdollisuuksia näihin kehityskuluihin liittyy. Toisaalta tulevaisuuden toimintaympäristö vaatii työelämän kehittämiseltä uusia toimintatapoja, joissa työpaikka tai työpaikan johto eivät välttämättä ole aina keskiössä. Esimerkkejä uusista työnteon tavoista, joita työpaikkoihin keskittyvien kehittämistoimien on vaikea tavoittaa, ovat verkostoissa ja projekteissa työskentely, työn yksilöllistyminen ja palveluvaltaistuminen sekä työssä tapahtuva jatkuva muutos ja uudelleenorganisointuminen. (emt.) Tämä muutos haastaa myös työelämän kehittymistä kuvaavat mittarit. Seurantamittaristoon valitut indikaattoritkin on syytä käydä uudelleen läpi, kun kansainvälistä toimintaympäristöä tarkastellaan seuraavan kerran.

Työelämä 2020 -hankkeen kannalta kansainvälinen vertailu antaa vihjeitä siitä, millaisesta asemasta Suomi ponnistaa kohti Euroopan parasta työelämää. Suomessa on runsaasti hyvin korkeatasoisia kansallisia aineistoja työelämän tutkimiseksi sekä laaja joukko asiantuntijoita, jotka tietävät parhaiten, millaisia kehittämiskohtia työelämässä juuri tällä hetkellä on. Toimintaympäristöä kuvaavia indikaattoreita on jo raportin kirjoitusvaiheessa esitelty hankkeen eri foorumeilla: johtoryhmässä, valmisteluryhmässä, kansainvälisessä verkostossa ja tiedeverkostossa. Keskusteluissa tulleet kommentit ja ideat ovat vaikuttaneet lopputulokseen, mutta tulosten syvällisempää pohdintaa ei ole vielä tehty.

Raportti antaa kuvan Suomen asemasta muihin maihin nähden, mutta se ei kerro Suomen työelämän erityispiirteistä eikä aivan ajankohtaisimmista tuloksista, joiden tunteminen on kehittämistoiminnan onnistumisen kannalta tärkeää. Esitämme, että seuraava askel olisi tulosten laaja-alainen analysoiminen kansallisten aineistojen ja tietämyksen valossa. Tarkoituksena olisi selvittää tarkemmin, ovatko kansainvälisen vertailun paljastamat pulmakohdat relevantteja juuri nyt ja onko joitain kohtia, joita vertailu ei tavoita. Näin saadaan selville kehittämistoimien tarve sekä arvioita siitä, mitä muita asioita kansainvälisessä vertailussa pitäisi ottaa huomioon, kun vertailu tehdään seuraavan kerran. Ehdotuksia jatkotoimiksi on esitelty tarkemmin tietolaatikossa 5.

Tietolaatikko 5. Esitys jatkotoimiksi

Työelämä 2020 -hankkeen edetessä seurataan kansainvälistä toimintaympäristöä esitettyihin mittareihin peilaten. Mietitään tarvittavia muutoksia seurantamittareissa ja päivitetään mittaristoon uudet tiedot heti, kun niitä on saatavissa (esimerkiksi Euroopan työolotutkimuksen 2015 tiedot).

Kehittämistoiminnan tueksi tuloksia pitäisi analysoida syvemmin. Esitämme, että tuloksia pohditaan yhdessä työelämän tutkijoiden ja toimijoiden kanssa, joilla on tutkimustietoon pohjautuvia näkemyksiä alla esitettyihin kysymyksiin. Käydään keskustelua myös relevanttien vertailumaiden edustajien kanssa, esimerkiksi Pohjoismaiden.

- A. Kansainvälinen vertailu osoittaa, että Suomen sijoitus on kaukana Euroopan huipusta kahden kokonaisen osa-alueen kohdalla: tuote- palvelu- ja markkinointi-innovaatiot ja työn tuottavuus sekä työssä olevien kokemus häirintä ja kiusaaminen. Yksittäisistä indikaattoreista aikapaineet ovat Suomessa selvästi yleisempiä kuin Euroopassa keskimäärin ja esimiestyössä olisi parannettavaa palautteen antamisessa.
- Tukevatko kansalliset tutkimustulokset kansainvälisen vertailun tuloksia?
 1. Ovatko nämä teemat tarpeeksi esillä kotimaisessa kehittämistoiminnassa?
 2. Miten näitä asioita on käytännössä edistetty edelläkävijämaissa?
- B. Indikaattoreiden valinnassa käytettiin suurelta osin hyödyksi OECD:n laatimaa kehikkoa, joka perustuu työn vaatimuksille ja sen tarjoamille resursseille. Indikaattorivalikoimaa täydennettiin tiedoilla, jotka ovat työelämän kehittämisstrategian painopistealueiden kannalta tärkeitä.
- Esiintyykö kansallisessa ja kansainvälisessä tutkimuksessa sellaisia teemoja, jotka ovat työelämän kehittämisstrategian kannalta tärkeitä, mutta jotka eivät ole kansainvälisen toimintaympäristön kuvauksessa mukana?
 - Mitä nämä teemat ovat? Löytyykö niistä vertailutietoja Euroopan eri maista?
 - Indikaattoreiden tietoja päivitetään, kun uusia tutkimustuloksia on saatavilla.

Lähteet:

Alasoini, T. (tulossa). Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työtä uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan?

Alasoini, T. (2015). Two decades of programme-based promotion of workplace innovation in Finland: past experiences and future challenges. *European journal of workplace innovation*. Vol. 1 No. 1, 37–54.
<http://journal.uia.no/index.php/EJWI/article/view/160>

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkiäho, J. (2012). Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja 14/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf

Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramstad, E. & Heikkilä, A. (2014). Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla. Menestys versoo työelämää uudistamalla. *Tekesin katsaus* 311/2014.
http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/innovatiivisuus_suomen_tyopaikoilla.pdf

Bradbrook, S., Duckworth, M., Ellwood, P., Miedzinski, M., Ravetz, J. & Reynolds, J. (2013). Green jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020. European Agency for Safety and Health at Work. Publications Office on the European Union, Luxembourg. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/green-jobs-foresight-new-emerging-risks-technologies>

Eurofound (2012). Trends in job quality in Europe. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Publications Office on the European Union, Luxembourg.
http://eprints.ioe.ac.uk/16320/1/Eurofound_report_Green_Mostafa.pdf

Eurofound (2015). Third European Company Survey – Overview report. Workplace practices: Patterns, performance and well-being. Publications Office on the European Union, Luxembourg.
http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). Employment and social development in Europe 2014. European Union.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7736&visible=1>

European Commission (2001). Employment and social policies: a framework for investing in quality. COM(2001) 313 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:EN:PDF>

Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.

ILO (2012). Decent work indicators. Concepts and definitions. Geneva: International Labour Office.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

OECD Employment Outlook (2014). How good is your job? Measuring and assessing job quality (79–140). OECD Publishing. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en#page7

Juuti, P. (2015). Tulevaisuuden johtaminen. Teoksessa Ahonen, G., Husman, P., Ikonen, R., Juuti, P., Koho, A., Käpykangas, S., Laine, M., Larjomaan, E., Saarema-Thiel, T., Saari, E. & Wallin, M. Julkista johtamista jalostamassa (236–251). Työterveyslaitos.

Kasvio, A. (2014). Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki: Gaudeamus.

Kupari, P., Välijärvi, J., Andersson, L., Arffman, I., Nissinen, K., Puhakka, E. & Vettenranta, J. (2013). PISA12 Ensituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:20.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2013/liitteet/okm20.pdf?lang=fi>

Lempinen, P. (2015). Pelkkä oman alan osaaminen ei enää riitä. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.tem.fi/files/42386/tak12015.pdf>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2014) Työolobarometri. Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 32/2014. https://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf

Malin, A., Sulkunen, S. & Laine, K. (2013). Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. PIAAC 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2013/liitteet/okm19.pdf?lang=fi>

Ramstad, E. (2014a). Can high-involvement innovation practices improve productivity and the quality of working-life simultaneously? Management and employee views on comparison. Nordic Journal of Working Life Studies Vol. 4(4), 25–45.

Ramstad, E. (2014b). Toimintatapamuutosten yhteys tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaiseen paranemiseen. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

<http://www.tem.fi/files/40362/tak22014.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2015). Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12777119&name=DLFE-33614.pdf

Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf

Työelämä 2020 -hankkeen erillisselvitys. Loppuraportti (2015). TEM raportteja 26/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.tem.fi/files/42559/TEMrap_26_2015_web_26032015.pdf

Työelämä 2020 -hankkeen seurantajärjestelmä (2013). Työ- ja elinkeinoministeriö.

http://www.tyoelama2020.fi/files/696/Tyoelama_2020_-yhteistyohankkeen_seurantajarjestelma.pdf

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 (2012). Työ- ja elinkeinoministeriö.

https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf

Vila, J. & Carausu, F. (2014). Quality Assessment of the third European Company Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/ecs/2013/documents/ecs2013docs/EF1433EN.pdf

Suomen työpaikoista Euroopan mestareita
Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-995-8



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