



Työelämän laatu ja kehittämistarpeet Kaakkois-Suomen pk-yrityksissä

Työelämä 2020 -esiselvitys

ANTTI ELSILÄ



Työelämän laatu ja kehittämistarpeet Kaakkois-Suomen pk-yrityksissä

Työelämä 2020 -esiselvitys

ANTTI ELSILÄ

RAPORTEJA 36 | 2016

**TYÖELÄMÄN LAATU JA KEHITTÄMISTARPEET
KAAKKOIS-SUOMEN PK-YRITYKSISSÄ
TYÖELÄMÄ 2020 -ESISELVITYS**

Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Kansikuva: ELY-keskusten kuvapankki

ISBN 978-952-314-439-2 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-439-2

www.doria.fi/ely-keskus

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Kysely	4
2.1 Taustatietoa vastaajista	4
2.2 Kyselyn tulokset	5
2.2.1 Työhyvinvointi	5
2.2.2 Työterveydenhuolto	8
2.2.3 Yhteistyö.....	8
2.2.4 Kasvu, luovuus ja uudistuminen	10
2.2.5 Johtaminen.....	13
2.2.6 Yritystoiminnan haasteet	14
3 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	16
Liitteet	18
Liite 1. Yrityksille lähetetty kysely.	18

1 Johdanto

Työelämä 2020 -hankkeen visiona on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Hanke perustuu vuonna 2012 valmistuneeseen hallitusohjelman mukaiseen työelämästrategiaan, jonka päämääräksi on asetettu työllisyysasteen, työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden parantaminen. Työllisyysasteen kasvattaminen ei ole pelkästään määrällinen, vaan myös laadullinen haaste. Työurien pidentämisessä eläkeiän kaltaiset hallinnolliset ratkaisut ovat keskiössä, mutta ennen aikaista työkyvyttömyyttä täytyy torjua myös työurien sisällä. Tietotyössä epälineaarisuus työajan ja vapaa-ajan välillä lisääntyy. Voidaan jopa sanoa, että modernin tietoliikennetekniikan mahdollistamana olemme potentiaalisesti työssä ympäri vuorokauden. Määrälliset tuottavuuslaskelmat lisäävät työnteon kiirettä myös perinteisemmillä aloilla. Henkinen ja fyysinen työssä jaksaminen tärkeää, koska maksamme kovan taloudellisen ja sosiaalisen hinnan ennen aikaisista työkyvyttömyyksistä.

Suomen rakennerahasto-ohjelmassa ”Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020” huomioidaan, että Suomen elinkeino- ja ammattirakenne uudistuu ja sen myötä osaamisen laadulliset ja määrälliset vaatimukset muuttuvat nopeastikin. Rakennerahasto-ohjelman investointistrategian mukaan Suomi voi kilpailla globaaleilla markkinoilla ainoastaan vahvalla osaamisella ja luovuudella, sekä hyödyntämällä uusia sosiaalisia ja teknologisia innovaatioita ja digitalisoitumisen tuomia mahdollisuuksia. Investointiprioriteettina on erityisesti työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantuminen rakennerahaston hankkeisiin osallistuvissa mikro- ja pk-yrityksissä, sekä julkisissa työorganisaatioissa. Tuettavan toiminnan taustana on sopeuttaa yrityksiä ja muita työorganisaatioita erityisesti globalisaation aiheuttamiin rakenteellisiin muutoksiin, äkillisiin rakennemuutostilanteisiin, sekä ikärakenteen kehityksen tuomiin haasteisiin.

Tämän tutkimuksen keskeisin tavoite oli kartoittaa Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen alueen pk-yritysten työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työilmapiirin nykytilaa, sekä keskeisimpiä kehittämistarpeita työelämän tuottavuuden parantamiseksi. Esiselvitys toimii alueellisena lähtötilannemittauksena, joka tuottaa ajankohtaista tietoa alueellisen Työelämä 2020 -hanketyöryhmän suunnittelu- ja kehittämistyöhön.

2 Kysely

Kysely toteutettiin maaliskuussa 2016. Kysely tehtiin sähköisenä kyselynä ja siihen oli mahdollista vastata kahden viikon ajan 14.3.–28.3.2016. Kutsu vastaamaan ja linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse 378:n kaakkois-suomalaisen yrityksen yhteyshenkilölle. Kyselyyn vastasi 44 henkilöä, joten vastausprosentti oli 11,6 prosenttia. Kyselyssä oli 23 kysymystä. Kysymykset käsittelivät työhyvinvointia, työterveydenhuoltoa, yhteistyötä, uudistumista ja johtamista. Kysely sisälsi myös avoimen kysymyksen, jossa kartoitettiin suurinta yksittäistä kehityskohdetta yrityksen työelämän laatuun liittyen.

2.1 Taustatietoa vastaajista

Kyselyyn vastasi 44 Kaakkois-Suomessa toimivaa pk-yrityksen edustajaa. Vastaajista 52 % työskenteli toimitusjohtajina, 16 % yrittäjinä, 11 % johtajina (esim. tehtaanohtaja, työnjohtaja), 9 % päällikkötehtävissä (talouspäällikkö, konttoripäällikkö), 5 % hallituksen puheenjohtajina, 5 % asiantuntijatehtävissä (esim. ylempi toimihenkilö) sekä 2 % työntekijöinä.

Vastanneiden yritysten suurin yksittäinen toimiala oli teollisuus (27 %). Seuraavaksi eniten oli terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen yrityksiä (14 %), sekä tukku- ja vähittäiskaupan yrityksiä 11 %. Suurinta osaa aloista edusti niin pieni vastaajaryhmä, että tarkastelua varten alat yhdistettiin suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Ensimmäisenä teollisuus- ja kaivosalojen joukko sisältää 30 % vastaajista (teollisuus, kaivostoiminta ja louhinta). Toisena palvelualojen joukko sisältää 43 % vastaajista (tukku- ja vähittäiskauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta, terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut, ohjelmistopalvelut, taloushallintopalvelut). Kolmantena rakennus-, kiinteistö-, huolto- ja logistiikka-alan palvelujoukko sisältää 27 % vastaajista (sähkö-, kaasus- ja vesihuolto, rakentaminen, kuljetus, varastointi, tietoliikenne, kiinteistö-, tutkimus- ja vuokrauspalvelut).

Maakunnittain jaettuna 59 % yrityksistä oli Kymenlaakson ja 41 % Etelä-Karjalan alueelta. Kymenlaakson alueelta vastanneita oli eniten Kotkasta ja Kouvola, mutta vastanneiden yritysten kotipaikkoja olivat myös Hamina, Pyhtää, Iitti ja Virolahti. Etelä-Karjalassa suurin osa vastanneiden yritysten kotipaikoista sijaitsi Lappeenrannassa ja Imatralla, mutta muutamia vastanneita oli myös Savitaipaleelta, Rautjärveltä, Joutsenosta ja Ruokolahdelta.

Valtaosa vastanneista yrityksistä oli pieniä yrityksiä, joissa on alle 50 henkilöä ja vuosiliikevaihto alle 10 miljoonaa euroa. 5–9 henkilön yrityksiä vastanneista oli 32 %, 10–19 henkilön yrityksiä 34 %, 20–49 henkilön yrityksiä 23 %. Tätä suurempia oli 11 % vastanneista yrityksistä. Liikevaihdoltaan yritykset olivat yleisimmin vuositasolla 1–2 miljoonaa euroa (30 % vastanneista), 0,4–1 miljoonaa euroa (25 % vastanneista) ja 2–10 miljoonaa euroa (18 % vastanneista). Tarkemmat luvut löytyvät kuvioista 1.

Kuvio 1. Vastaajien taustatiedot.

Tehtävänimike (n = 44)	Toimitusjohtaja	52 %
	Yrittäjä	16 %
	Johtaja (esim. tehtaanjohtaja, työnjohtaja)	11 %
	Päällikkö (esim. talouspäällikkö, konttoripäällikkö)	9 %
	Hallituksen puheenjohtaja	5 %
	Asiantuntija (esim. ylempi toimihenkilö)	5 %
	Työntekijä	2 %
Liikevaihto (n = 44)	0–0,2 milj. euroa	2 %
	0,2–0,4 milj. euroa	9 %
	0,4–1 milj. euroa	25 %
	1–2 milj. euroa	30 %
	2–10 milj. euroa	18 %
	10–20 milj. euroa	7 %
	20–50 milj. euroa	7 %
	50–100 milj. euroa	2 %
Toimiala (n = 44)	Teollisuus- ja kaivosalat (teollisuus, kaivostoiminta ja louhinta)	30 %
	Palvelualat (tukku- ja vähittäiskauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta, terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut, ohjelmistopalvelut, taloushallintopalvelut)	43 %
	Rakennus-, kiinteistö-, huolto- ja logistiikka-alat (sähkö-, kaasu- ja vesihuolto, rakentaminen, kuljetus, varastointi, tietoliikenne, kiinteistö-, tutkimus- ja vuokrauspalvelut)	27 %
Henkilöstömäärä (n = 44)	5–9 henkilöä	32 %
	10–19 henkilöä	34 %
	20–49 henkilöä	23 %
	50–99 henkilöä	7 %
	100–249 henkilöä	4 %

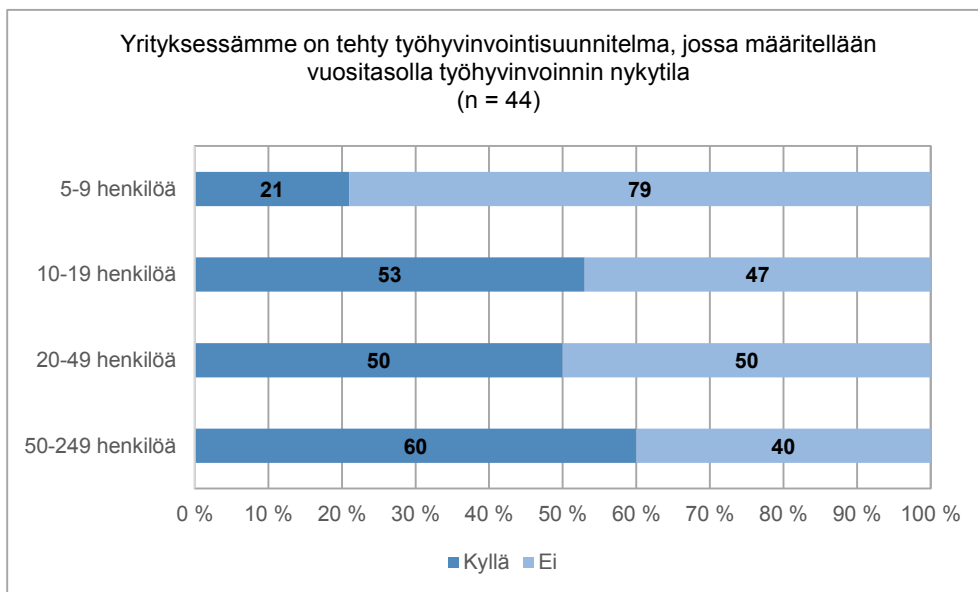
2.2 Kyselyn tulokset

Tässä luvussa esitellään kyselyn tuloksia osa-alueittain. Osa-alueet ovat työhyvinvointi, työterveydenhuolto, yhteistyö, ”kasvu, luovuus ja uudistuminen” omana kokonaisuutenaan, sekä johtaminen. Lisäksi yritykset saivat vastata avoimella kommentilla siihen, mikä on heillä työelämän laadun suurin yksittäinen haaste juuri nyt.

2.2.1 Työhyvinvointi

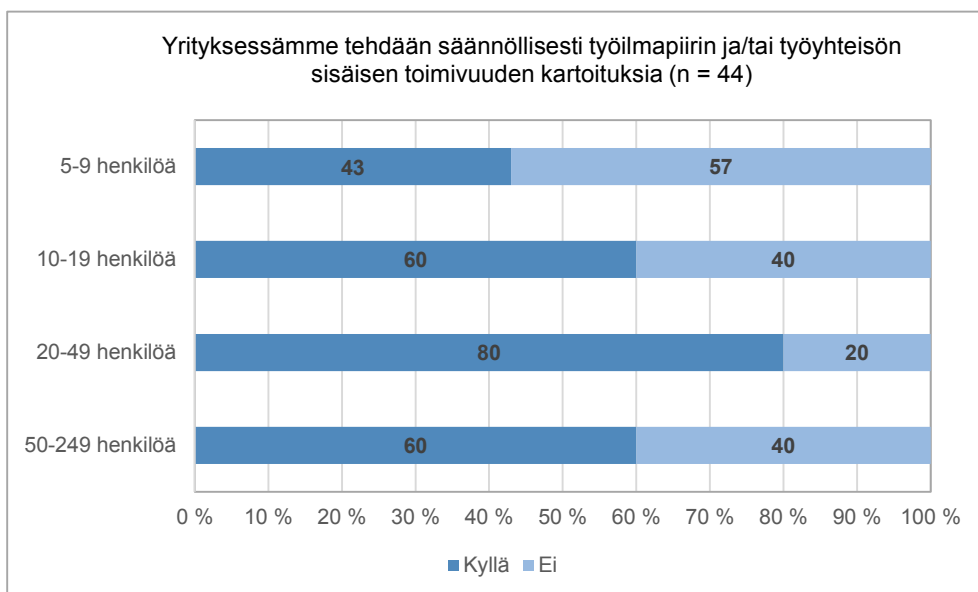
Työhyvinvointia käsittelevässä osiossa selvitettiin yritysten työhyvinvointiin panostamista. Työhyvinvoinnilla voidaan tässä yhteydessä tarkoittaa niin fyysistä kuin psyykkistäkin kokemusta. Tässä yhteydessä yrityksiltä kysyttiin työilmapiiriin, yrityksen sisäiseen sosiaaliseen koheesioon, henkilöstön vaihtuvuuteen ja työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmallisuuteen liittyvistä teemoista.

Kyselyyn vastanneista yrityksistä 48 % ilmoittaa, että yrityksessä on tehty työhyvinvointisuunnitelma. Yleisimmin työhyvinvointisuunnitelma puuttuu alle 10 henkilön yrityksissä (ks. kuvio 2).



Kuvio 2. Työhyvinvointisuunnitelman yleisyys yrityksen henkilöstömäärän mukaan.

Työilmapiiriin ja työyhteisön sisäiseen toimivuuteen liittyvät kartoitukset ovat varsinaisia työhyvinvointisuunnitelmia yleisempiä. Kaikista vastanneista yrityksistä 59 % tekee säännöllisesti työilmapiiriin ja/tai työyhteisön sisäiseen toimivuuteen liittyviä kartoituksia. Työhyvinvointisuunnitelmien tapaan ilmapiiri-/toimivuuskartoitukset ovat harvinaisimpia alle 10 hengen yrityksissä (kuvio 3).

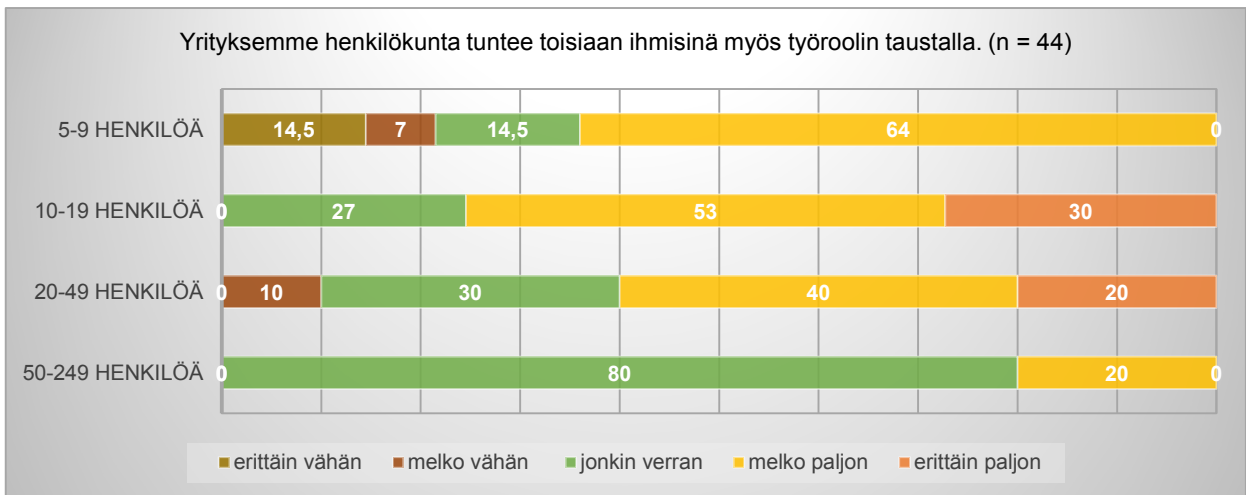


Kuvio 3. Työilmapiiriin ja/tai työyhteisön sisäisen toimivuuden kartoituksia henkilöstömäärittäin vastaajayrityksissä.

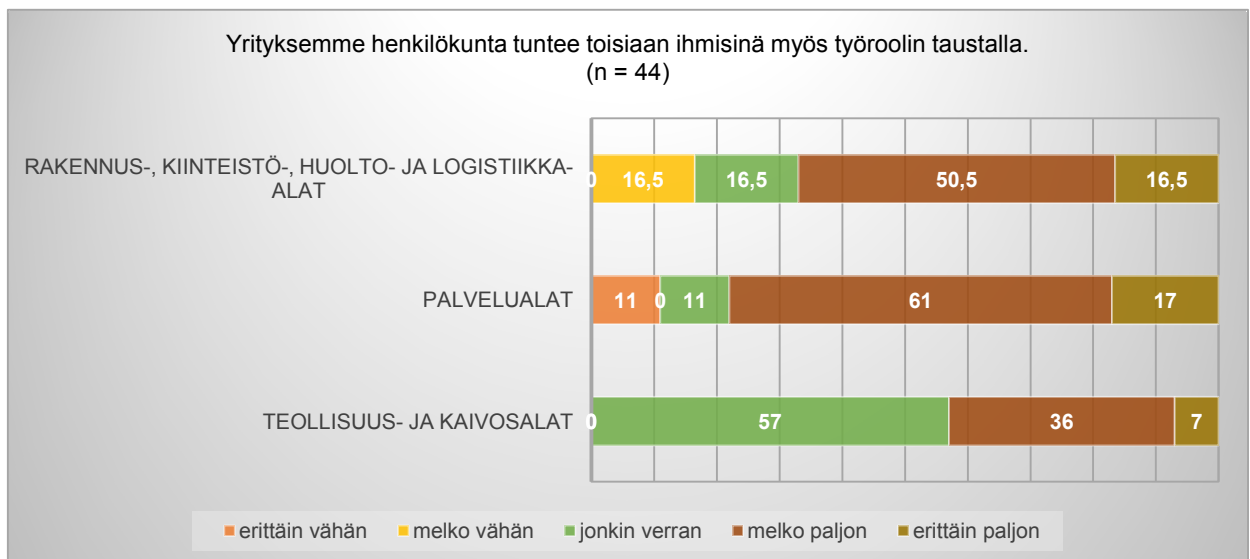
Yrityksiltä kysyttiin myös, kuinka henkilökunta tuntee toisiaan ihmisinä myös työroolin taustalla. Parhaiten muuta henkilöstöä tunnettiin yrityksissä joissa oli 10–19 henkilöä, mutta erot eivät olleet merkittäviä (kuvio 4).

Toimialoittain tarkasteltuna henkilökunta tunsu toisiaan parhaiten palvelualoilla ja heikoimmin teollisuus- ja kaivosaloilla (kuvio 5).

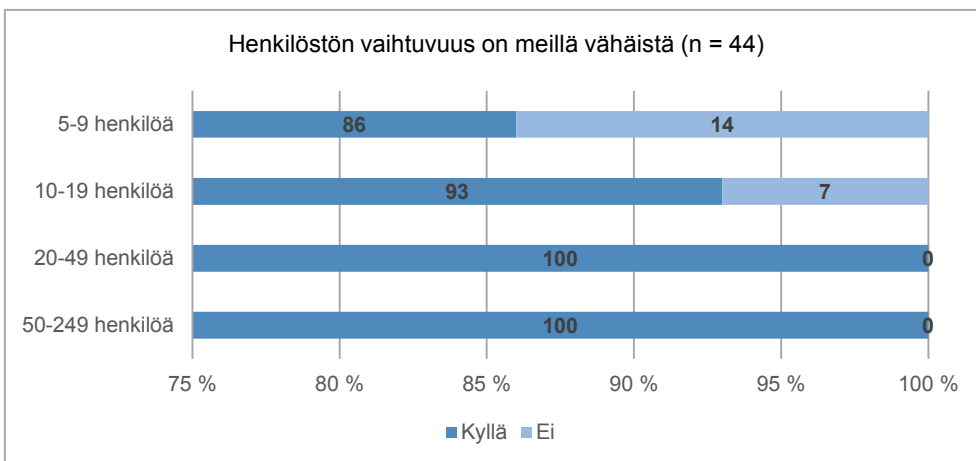
Lähes kaikkien yritysten vastauksissa koettiin, että henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä (kuvio 6).



Kuvio 4. Kuinka henkilökunta tuntee työyhteisön jäseniä työroolin taustalla henkilömäärittäin.



Kuvio 5. Kuinka henkilökunta tuntee työyhteisön jäseniä työroolin taustalla toimialoittain.

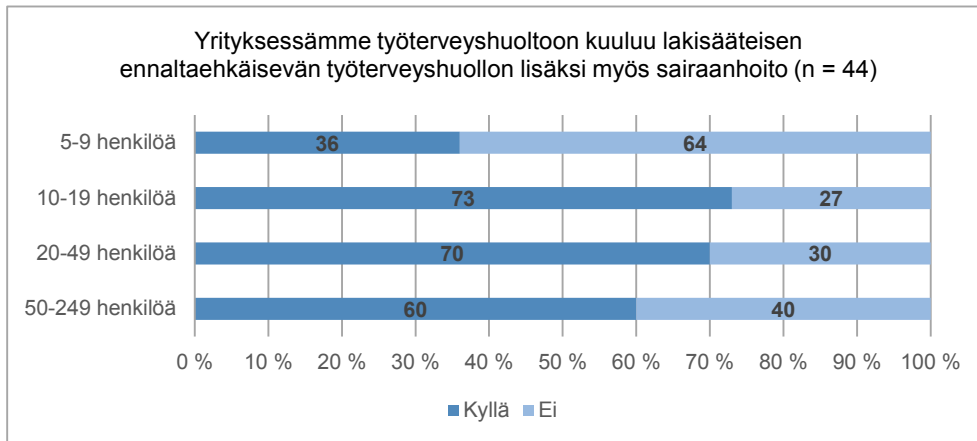


Kuvio 6. Henkilöstön vaihtuvuus henkilöstömäärittäin.

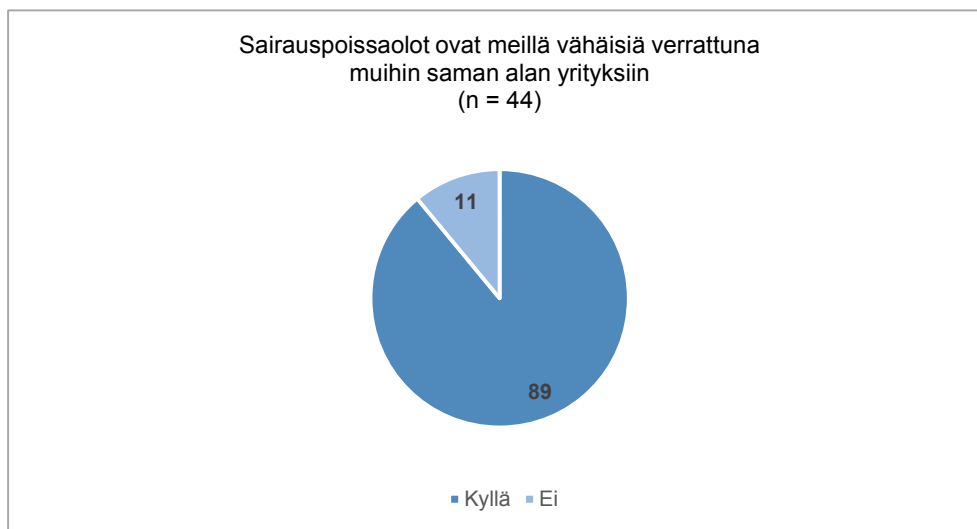
2.2.2 Työterveydenhuolto

Työterveydenhuollon osiossa selvitettiin työterveyspalvelujen kattavuutta ja sairauspoissaolojen määrää. Yrityksiltä kysyttiin, kuuluuko lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon lisäksi heidän henkilöstölleen myös sairaanhoito. Kaikista yrityksistä lakisääteistä laajemmat palvelut tarjosi 59 %. Alle 10 henkilön yrityksissä laajemmat terveyspalvelut olivat selkeästi harvinaisimpia (kuvio 7).

Yrityksistä 89 % arvioi, että heillä on saman alan tasoon verrattuna vähemmän sairauspoissaoloja. 11 % vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on toimialan muihin yrityksiin verrattuna enemmän sairauspoissaoloja (kuvio 8). Yrityksen suuruus tai toimiala ei vaikuttanut vastauksiin.



Kuvio 7. Työterveyshuollon kattavuus henkilöstömäärittäin.

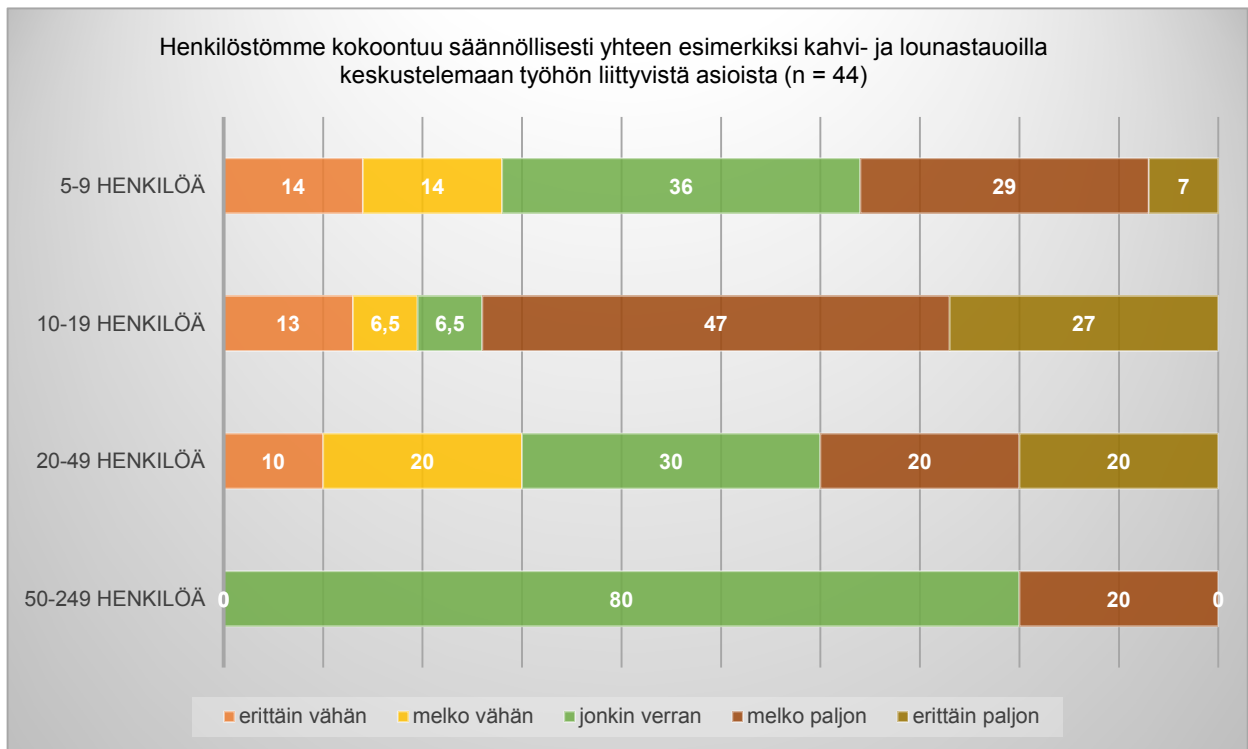


Kuvio 8. Sairauspoissaolojen määrä.

2.2.3 Yhteistyö

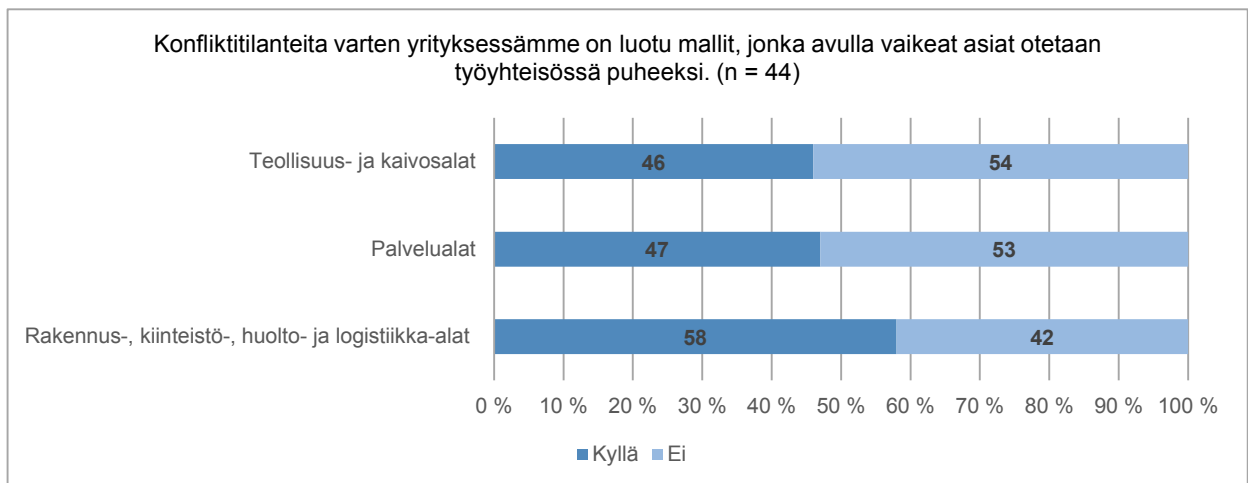
Yhteistyötä käsittelevässä osiossa kartoitettiin henkilöstön yhteisöllisyyttä, tietotaidon välittämistä nuoremmille ja puheeksi ottamisen käytäntöjä konfliktitilanteissa. Lisäksi yrityksiä pyydettiin arviomaan, onko henkilökunnalla mahdollisuus arvioida johtamisen laadukkuutta.

Yhteisöllisyyden kohdalla yrityksiltä kysyttiin, kokoontuuko henkilökunta keskustelemaan tauoilla työhön liittyvistä asioista. 10–19 henkilön yrityksissä vähintään melko paljon keskustelevia on 74 % kaikista vastanneista, joka on selkeästi enemmän kuin tätä pienemmillä ja suuremmilla yrityksillä (kuvio 9).



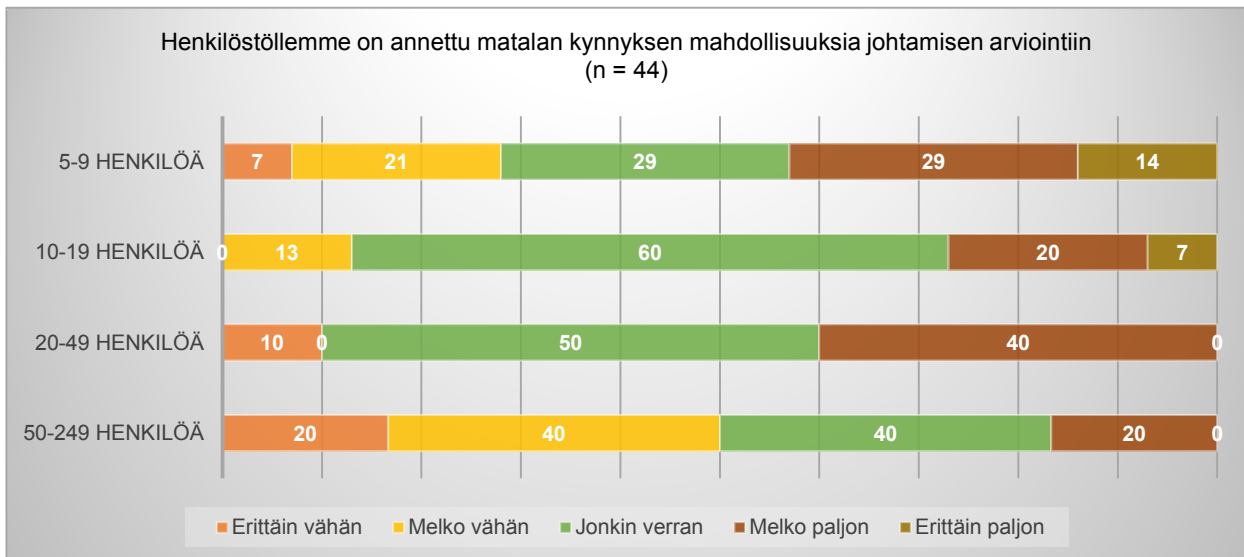
Kuvio 9. Henkilöstön keskustelut työhön liittyvistä asioista henkilömäärittäin.

Konfliktitilanteita varten on luotu puheeksi ottamisen malleja tasan puolessa yrityksistä (50 %). Yrityksen koko ei vaikuttanut puheeksi ottamisen mallien yleisyyteen, eikä toimialallakaan ollut kovin suurta merkitystä (kuvio 10).



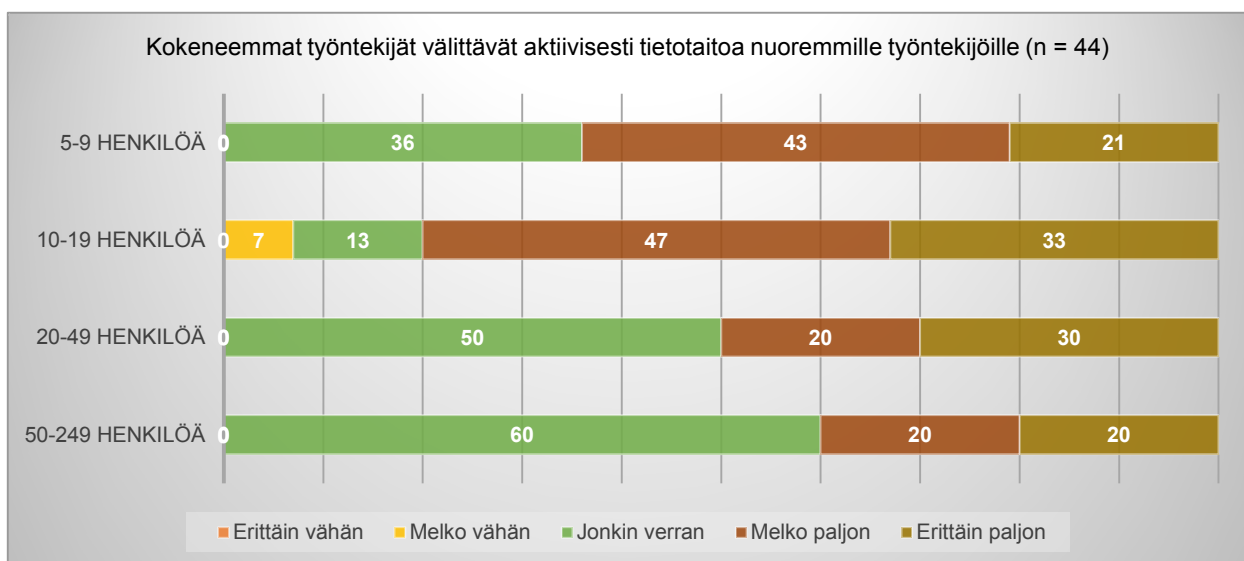
Kuvio 10. Puheeksi ottamisen mallien yleisyys toimialoittain.

Vastaajilta tiedusteltiin myös, onko henkilökunnalle annettu matalan kynnyksen mahdollisuuksia arvioida johtamisen onnistumista. Suurin yksittäinen havainto on, että yleisimmin mahdollisuuksia on annettu vain jonkin verran (45 % kaikista vastanneista). Yrityksen suuruus tai toimiala ei vaikuttanut merkittävästi johtamisarviointien mahdollisuuteen. Kaikissa jaottelun mukaisissa henkilöstömäärissä mahdollisuuksia oli annettu melko paljon tai erittäin paljon alle puolessa yrityksistä. (kuvio 11).



Kuvio 11. Johtamisen arvioinnin mahdollisuudet henkilöstömäärän mukaan.

Kokeneempien työntekijöiden tietotaidot välittäminen koettiin erittäin yleiseksi. Alle 50 hengen yrityksissä vähintään puolet vastanneista katsoi, että tietotaitoa välitetään vähintään melko paljon (kuvio 12). Toimialalla ei ollut merkitystä tietotaidon välittämisen yleisyyteen.

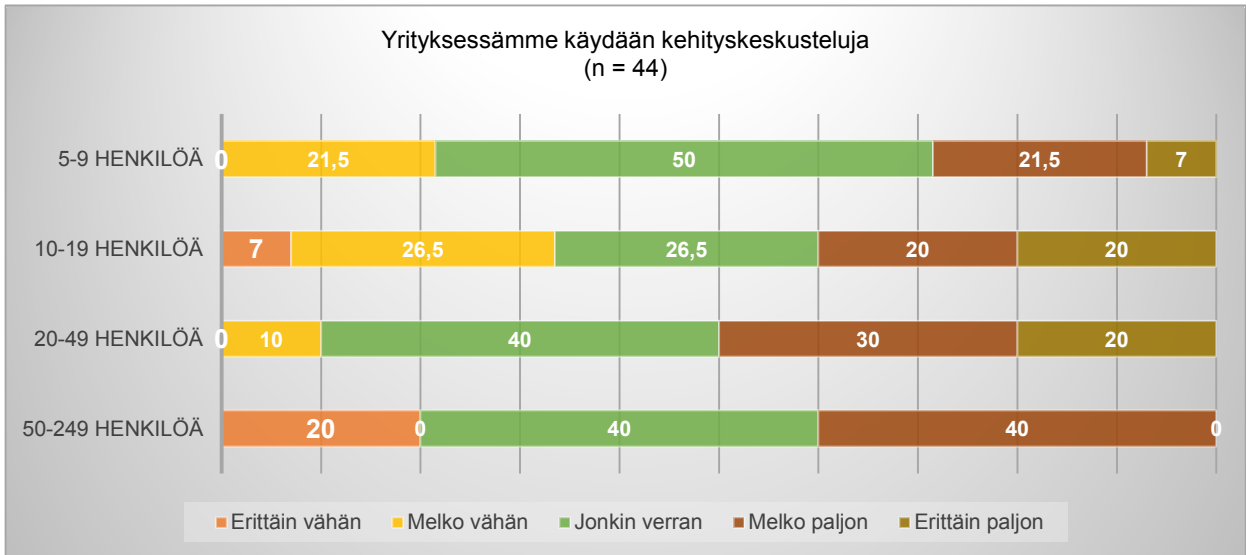


Kuvio 12. Tietotaidon välittäminen nuoremmille henkilöstömäärittäin.

2.2.4 Kasvu, luovuus ja uudistuminen

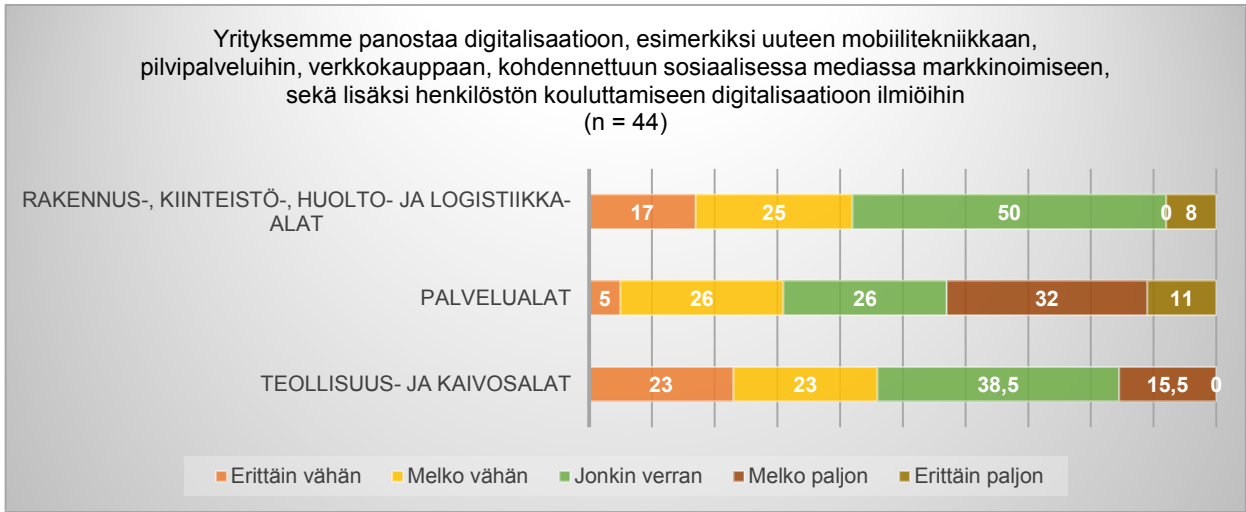
Kasvu, luovuus ja uudistuminen -kokonaisuuteen kuului kysymyksiä kehityskeskusteluista, digitalisaatiosta, yritystoiminnan laajentamisesta ja uuden innovoinnista.

Kehityskeskustelut olivat yrityksissä yleisiä. 10–249 henkilön yrityksistä vähintään 40 % kävi kehityskeskusteluja melko paljon tai erittäin paljon. Alle 10 hengen yrityksissä vastaava luku oli 28,5 % eli selkeästi pienempi (kuvio 13). Yrityksen toimiala ei vaikuttanut kehityskeskusteluiden yleisyyteen.



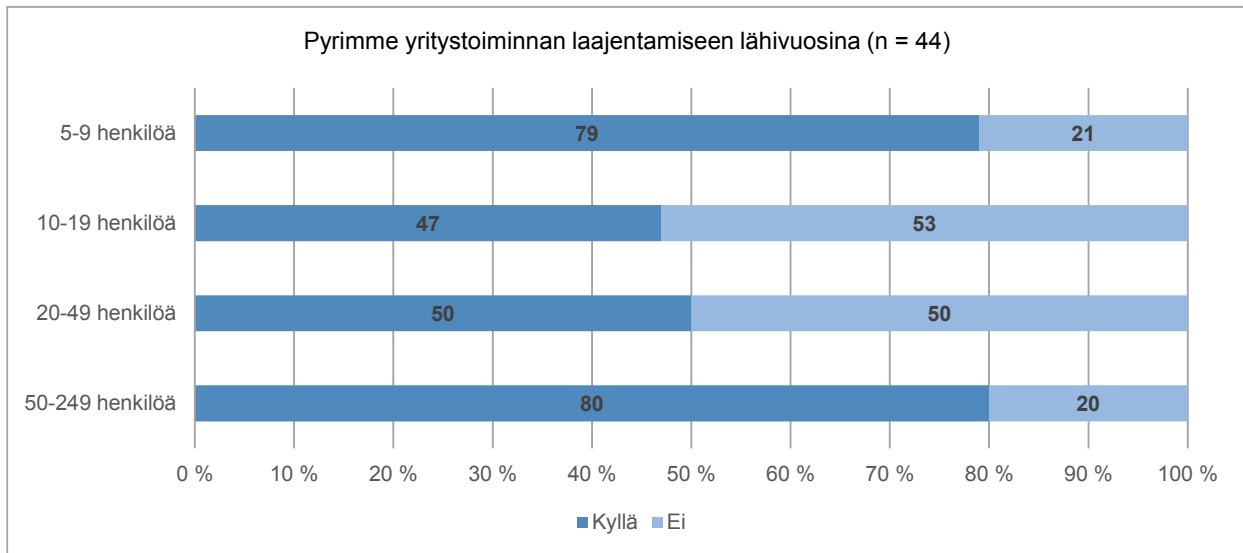
Kuvio 13. Kehityskeskusteluiden yleisyys henkilöstömäärittäin.

Uudet teknologiat ja digitaaliset työkalut aiheuttavat omat haasteensa, mutta myös mahdollisuutensa liiketoimintaympäristölle. Yrityksiltä tiedusteltiin, kuinka paljon heillä on panostettu digitalisaatioon. Yleisin vastaus oli jonkin verran (36 % vastanneista), johon ei vaikuttanut yrityksen henkilöstömäärä. Suurempi merkitys oli yrityksen toimialalla. Palvelualoilla 43 % kaikista vastanneista yrityksistä panosti digitalisaatioon vähintään melko paljon (kuvio 14). Rakennus-, huolto-, kiinteistö- ja logistiikka-aloilla 92 % ja teollisuus- ja kaivosaloilla 84,5 % yrityksistä panosti digitalisaatioon korkeintaan jonkin verran.



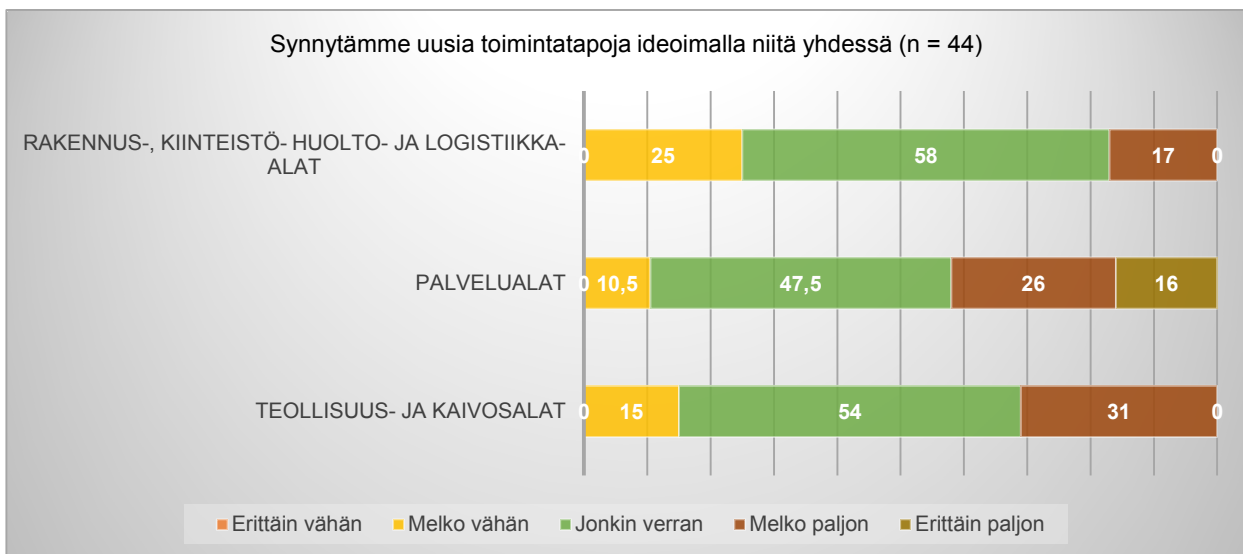
Kuvio 14. Digitalisaatio toimialoittain.

Yritystoiminnan laajentumispyrkimyksistä kysyttäessä merkittäväksi eroksi nousi yrityksen henkilöstömäärä. Alle 10 henkilön ja yli 50 henkilön yrityksistä noin 80 % pyrkii yritystoiminnan laajentamiseen lähivuosina, kun 10–49 henkilön yrityksistä tähän pyrkii vain noin puolet (kuvio 15).



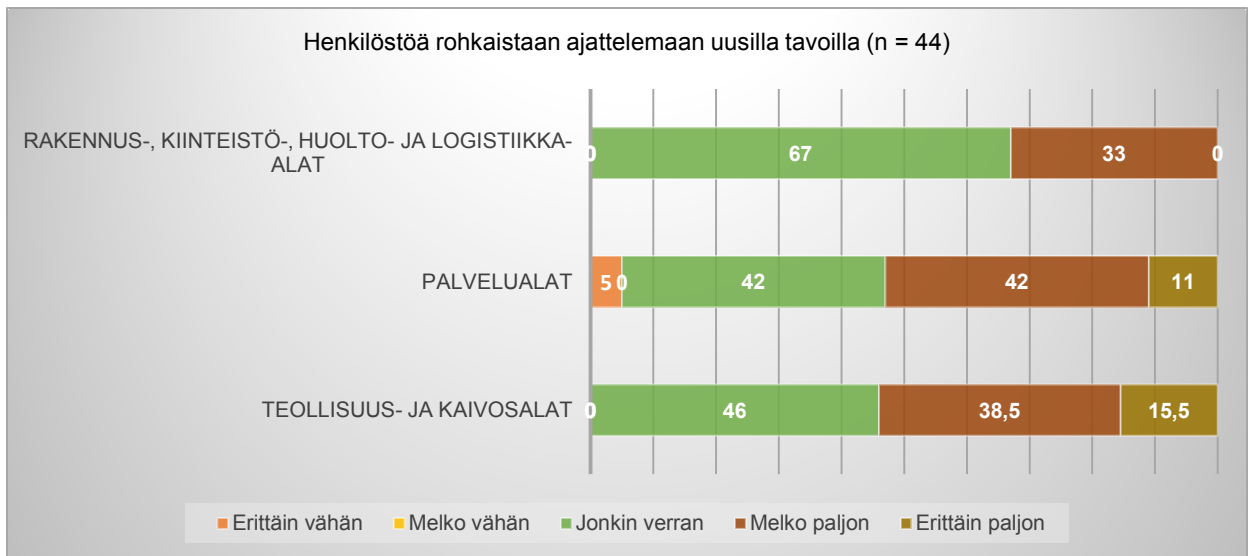
Kuvio 15. Yritystoiminnan laajentaminen henkilöstömäärittäin.

Uusien toimintatapojen ideointiin yrityksessä ei vaikuttanut henkilöstömäärä, mutta toimialakohtaisia eroja löytyi. Eniten uusia toimintatapoja ideoidaan palvelualoilla, kun taas rakennus-, kiinteistö-, huolto- ja logistiikka-alojen ryhmässä ideointi on vähäisempää (kuvio 16).



Kuvio 16. Uusien toimintatapojen ideointi toimialoittain.

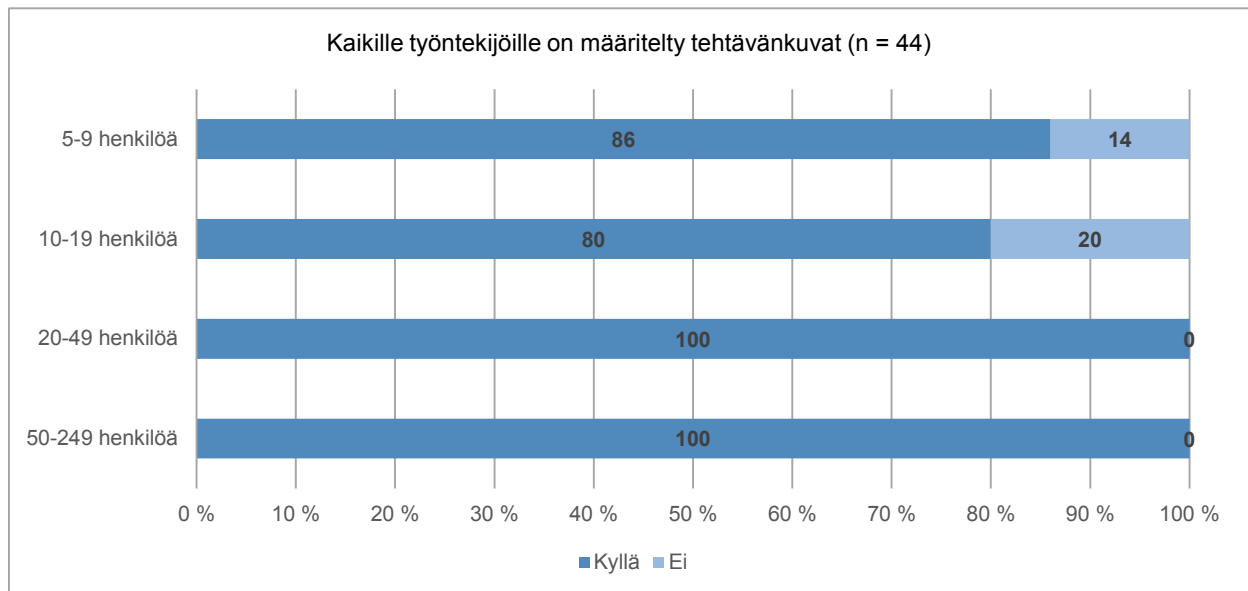
Osana uusien toimintatapojen ideointia yrityksiltä kysyttiin myös, rohkaistaanko henkilöstöä ajattelemaan uusilla tavoilla. Yrityksen koko ei vaikuttanut rohkaisuun. Palvelualojen ryhmässä ja teollisuus-/kaivosalojen ryhmässä rohkaiseminen oli kuitenkin yleisempää kuin rakennus-, kiinteistö-, huolto- ja logistiikka-alojen ryhmässä (kuvio 17).



Kuvio 17. Henkilöstön rohkaisu uusiin ajattelutapoihin toimialoittain.

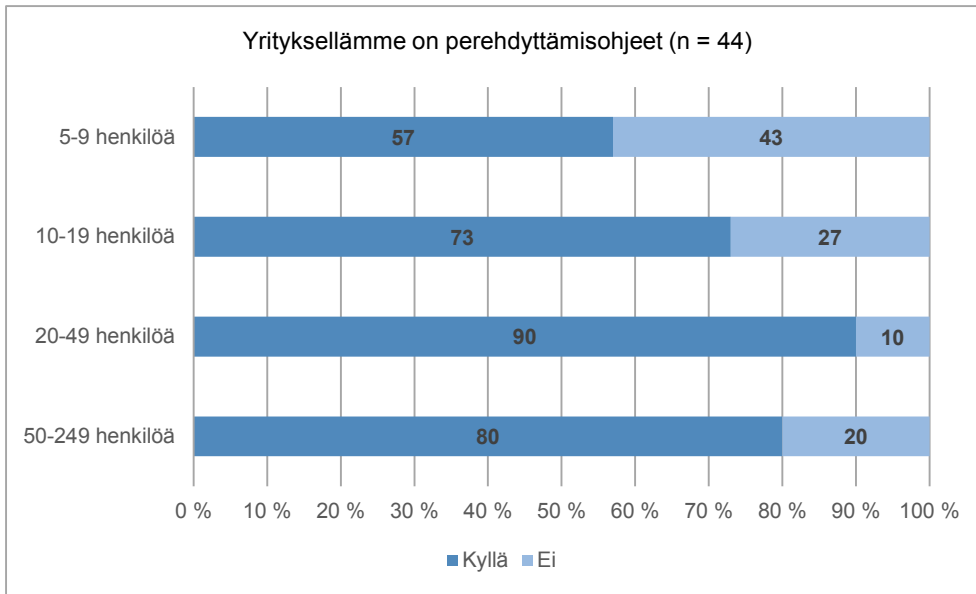
2.2.5 Johtaminen

Johtamisen osiossa selvitettiin työntekijöiden määriteltyjen tehtävänkuvien yleisyyttä ja henkilöstölle annettavia perehdytysohjeita. Lähes kaikissa kyselyyn vastanneissa yrityksissä on määritelty työntekijöille tehtävänkuvat. Yli 20 henkilön yrityksissä tehtävänkuvat löytyivät kaikilta (kuvio 18). Toimiala ei vaikuttanut tehtävänkuvien yleisyyteen.



Kuvio 18. Tehtävänkuvien yleisyys henkilöstömäärittäin.

Suurimmalla osalla vastanneista yrityksistä oli perehdytysohjeet (73 %). Toimialakohtaisia eroja ei ollut, mutta yrityksen koko vaikutti hieman. Harvimmin perehdytysohjeet oli laadittu alle 10 hengen yrityksissä (kuvio 19).



Kuvio 19. Perehdytysohjeiden yleisyys henkilöstömäärittäin.

2.2.6 Yritystoiminnan haasteet

Vastaajille esitettiin myös avoin kysymys. Yrityksien edustajia pyydettiin miettimään suurin yksittäinen haaste, johon keskittyminen voisi parhaiten parantaa tuottavuutta ja työelämän laatua. Vastanneista yrityksistä 41 vastasi avoimeen kysymykseen. Seuraavaksi on eritelty useamman maininnan saaneita tekijöitä tarkemmin.

Työmotivaatio

Suurin yksittäinen huolenaihe toimialasta riippumatta oli henkilöstön motivaatio. Työntekijöiden asenne työn tekemiseen huoletti lähes neljännestä vastaajista.

”Nuorten suhtautuminen työntekoon ja ennen kaikkea turvallisuuteen”

”Henkilöstön työmotivaation parantaminen”

”Asenne työhön ja tekemiseen”

Työaika

Työaikaan liittyvät haasteet nousivat esiin viidenneksessä kaikista vastauksista. Vastauksissa korostettiin paitsi lisätyövoiman tarvetta, myös yksittäisten työntekijöiden tarvetta oman toiminnan ja työajan käytön kontrolloimiseen. Huoli työajoista koski erityisesti ryhmän palvelualat-yrityksiä.

”Lisähenkilökunnan palkkaus”

”Työaikapankki”

”Kolmivuorotyö”

”Työajan hallinta”

”Työaikajoustot / -pankki pitäisi saada käytännössä toimimaan. Toimialalla kuormitus vaihtelee verrattain paljon”

Ammattiliitot ja paikallinen sopiminen

Ammattiliittojen rooli nähtiin ongelmallisena noin kymmenessä prosentissa vastauksista. Yrityksistä korostettiin, että työntekijät olisivat kyllä valmiita paikallisiin joustoihin, mutta liittokohtaisten sopimusten vuoksi tämä ei ole mahdollista. Erityisesti teollisuudessa oltiin huolissaan ammattiyhdistysliikkeen vaikutusvallasta. On hyvä huomioida, että kyselyyn vastanneet edustivat usein yrityksen johtotasoa.

"Ammattiliitot toimivat jarruna monessa asiassa, työntekijät ovat valmiita joustoihin sen mukaan, kun tilanteet elävät. Mutta liitot pitävät vahvasti kiinni omista tavoitteistaan unohtaen niiden vaikutukset yksilötasolla."

Työntekijät usein pahassa välikädessä, mikäli kuuluvat ammattiliittoon"

"AY-liikkeen EI-asetus saatava pois 70-luvulta"

"Paikallinen sopiminen"

Työvoiman ammattitaito

Huoli ammattitaitoisesta työvoimasta nousi esiin noin kymmenessä prosentissa vastauksista. Vastaukset korostuivat erityisesti rakennus-, kiinteistö-, huolto- ja logistiikka-alan yrityksissä.

"Ammattitaitoisen työvoiman rekrytointi"

"Sopivia työntekijöitä esim. sijaisiksi, ottaen huomioon talon arvot."

"Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus"

Kysynnän puute

Osa yrityksistä koki kysynnän vähäisyyden niin suurena haasteena työhyvinvoinnille, että nostivat sen tärkeimmäksi yksittäiseksi haasteeksi.

"Kannattavuuden parantaminen yrityksessä. Yleensä työn puute"

"Palvelun riittämätön kysyntä"

"Lisää myyntiä"

Johtaminen

Johtajuuden mainitsi haasteeksi muutama yritys. Tällä tarkoitettiin myös tilannetta, jossa pienen yrityksen johtaja koki oman roolinsa haastavaksi.

"Ilmapiiri ja johtajuus"

"Johtamisen eri osa-alueet"

3 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän selvityksen tavoitteena oli kartoittaa Kaakkois-Suomen pk-yritysten työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työilmapiirin nykytilaa, sekä keskeisimpiä kehittämistarpeita työelämän tuottavuuden parantamiseksi. Yritykseen vastanneista valtaosa oli alle 20 hengen yrityksiä. Tämä kertoo osaltaan myös Kaakkois-Suomen elinkeinorakenteesta, jossa yrityskoko on suhteellisen pieni.

Kysely tulokset osoittavat, että työelämäosaamisen tila kaakkoissuomalaisissa yrityksissä on pääsääntöisesti hyvä. Työhyvinvoinnin mittareita ja suunnitelmallisuutta tarkasteltaessa erottavaksi tekijäksi nousee yrityksen koko. Alle 10 hengen yrityksissä työhyvinvointisuunnitelmat ja työilmapiirin kartoitukset olivat selkeästi harvinaisempia kuin tätä suuremmissa yrityksissä. Henkilöstön vaihtuvuus oli pääsääntöisesti todella vähäistä, mutta alle 10 hengen yrityksissä silti yleisempää kuin yli 10 hengen yrityksissä. Pienemmät yritykset erottuivat työhyvinvoinnin kysymyksissä myös edukseen: pienissä yrityksissä ja palvelualoilla tunnettiin työtovereita paremmin myös ihmisenä kuin suuremmissa ja teollisemmissa yrityksissä.

Työterveydenhuoltoa käsittelevät kysymykset osoittivat, että terveydenhuolto on järjestetty kattavasti. Erottavaksi tekijäksi nousi jälleen yrityksen koko, sillä alle 10 hengen yritykset tarjosivat todennäköisimmin vain lakisääteiset terveystalvet henkilöstölleen. Sairauspoissaolot koettiin vähäisiksi kaikissa yrityksissä.

Yhteistyö-osin kysymyksissä nousi selkeimpänä esiin henkilöstön hyvä yhteistyö 10–19 henkilön yrityksissä. 10–19 henkilön yrityksissä henkilöstö kokoontui kaikkein yleisimmin keskustelemaan työhön liittyvistä asioista myös tauoilla. Tämän kokoluokan yrityksissä välitettiin myös tietotaitoa nuoremmille työntekijöille kaikkein aktiivisimmin. Kaikissa yrityksissä johtamisen arvioinnin mahdollisuuksia oli annettu melko vähän, yleisimmin vain jonkin verran.

Kasvu, luovuus ja uudistuminen -kysymyskokonaisuus nosti esiin niin henkilöstömäärään kuin toimialoihinkin liittyviä eroja. Alle 10 hengen yrityksissä kehityskeskustelut olivat harvinaisimpia. Yritystoiminnan laajentamiseen pyrkivät paitsi kyselyn pienimmät (5–9 henkilöä), myös suurimmat (yli 50 henkilöä) yritykset. 10–49 henkilön yrityksissä kasvupyrkimykset olivat harvinaisempia. Palvelualat olivat edelläkävijöitä digitalisaation tarjoamisessa mahdollisuuksissa. Uusien toimintatapojen etsiminen oli vähäistä kaikissa vastanneissa yrityksissä.

Johtamisen aihekokonaisuudessa yrityksen suuruus vaikutti toiminnan suunnitelmallisuuteen. Yli 20 henkilön yrityksissä kaikille oli määritelty tehtävät. Perekäyttämishojjeiden osalta yrityksen koko vaikutti erittäin selvästi. Yli 20 henkilön yrityksissä perekäyttämishojjeet löytyivät lähes kaikilta yrityksiltä, kun alle 10 hengen yrityksissä määrä oli arviolta puolet.

Avoimissa vastauksissa yritykset kokivat henkilöstön motivaation ja ammattitaidon erittäin suureksi haasteeksi. Osa yrityksistä katsoi ammattiyhdistysliikkeen häiritsevän yrityksen sisäistä, koska liittoon kuuluvilla ei ollut mahdollisuuksia haluttuihin paikallisiin joustoihin. Useissa palvelualan yrityksissä huolta työajan hallinnasta, joka vaikutti negatiivisesti työssä jaksamiseen. Teollisuusyritykset toivoivat lisää paikallista joustoa, kun huoli ammattitaitoisesta työvoimasta oli kaikkein suurin rakennus-, kiinteistö-, huolto- ja logistiikka-alan toimialaryhmässä. Vastauksien kohdalla on syytä huomioida, että vastaajat edustivat yleensä yrityksen korkeinta johtoa. Työntekijöiden kokemat haasteet saattavat olla erilaisia.

Kyselyn perusteella kaikkein paras työelämäosaamisen taso vaikuttaa olevan 10–19 henkilön yrityksissä. Henkilöstön yhteistyö on parasta tasoa, mutta myös terveystalvelujen kattavuus ja työhyvinvoinnin suunnitelmallisuus on pienempiä yrityksiä paremmalla tasolla. Suurempiin yrityksiin verrattuna 10–19 henkilön yrityksissä työntekijät tuntevat toisiaan paremmin. 5–9 henkilön yritykset pyrkivät kasvamaan, mutta 10–19 henkilön yritykset ovat saavuttaneet paljon useammin mieleisensä liiketoiminnan tason. 10 henkilöä näyttääkin olevan jakava taso, jossa tietty yritystoimintaan liittyvä byrokratia ja muodollisuus saattaa lisääntyä, mutta jossa myös henkilöstö kokee viihtymisen parhaaksi. Jatkotoimenpiteissä tulee kiinnittää erityistä huomiota yritysten auttamiseen tilanteissa, jossa henkilömäärä kasvaa yli kymmeneen. Kaakkois-Suomen alue, kuten koko Suomi, tulee palveluvaltaistumaan jatkossa entistä enemmän. Kysely kiinnittää huomion siihen, kuinka juuri palvelualoilla työajan hallintaan liittyvät kysymykset aiheuttavat hankaluuksia henkilöstön jaksamiselle.

Liitteet

Liite 1. Yrityksille lähetetty kysely.

”Arvoisa kaakkoissuomalainen yrittäjä,

työelämän kehittäminen on tärkeä osa tulevaisuuden menestystä. Työelämän hyvä laatu tukee työyhteisöissä niin terveyttä, työhyvinvointia, osaamista, luottamusta kuin innovatiivisuuttakin. Alueellisesta kehittämistyötä tukeakseen Kaakkois-Suomen ELY-keskus selvittää työelämän laadun nykytilaa ja keskeisimpiä kehittämistarpeita kaakkoissuomalaisissa yrityksissä.

Pyydämme teitä vastaamaan oheisiin kysymyksiin 28.03.2016 mennessä.

Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Vastaaminen on anonymia ja kaikki selvityksessä antamanne tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia. Tuloksia ei käsitellä eikä raportoida missään yhteydessä yrityskohtaisesti eikä niitä luovuteta kolmansille osapuolille.

Jos haluatte, että Kaakkois-Suomen ELY-keskuksesta otetaan teihin yhteyttä liittyen yrityksenne kehittämiskohteiden jatkotyöstämiseen, voitte jättää yhteystietonne sähköpostitse kyselyyn vastaamisen jälkeen osoitteeseen [antti.elsila\(at\)ely-keskus.fi](mailto:antti.elsila(at)ely-keskus.fi). Yhteystietoja ei yhdistetä vastauksiinne, eikä niitä luovuteta mihinkään muihin tarkoituksiin. Kaikki vastauksia käsittelevät tahot ovat työssään vaitiolovelvollisia.

Vastauksenne ovat erittäin tärkeitä, koska niiden perusteella voimme suunnata palveluja ja hankerahoitusta alueellamme tehokkaimmin. Esiselvityksen perusteella suunnittelemme jatkotoimet kymenlaaksolaisten ja eteläkarjalaisten työpaikkojen tarpeista lähtien. Näin voimme kaikkein tehokkaimmin tarjota haluamianne tapahtumia ja tietoa työelämän laatuun, tuottavuuteen ja kehittämiseen liittyen.”

□

1. Taustatietoja

Vastaajan asema organisaatiossa

Yrityksemme toimiala

- maatalous, riistatalous ja metsätalous
- kalatalous
- kaivostoiminta ja louhinta
- teollisuus
- sähkö-, kaasu- ja vesihuolto
- rakentaminen
- tukku- ja vähittäiskauppa
- majoitus- ja ravitsemistoiminta
- kuljetus, varastointi ja tietoliikenne
- rahoitustoiminta
- kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut
- koulutus
- terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut
- muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut
- muu

Yrityksemme henkilöstömäärä

- 5–9 henkilöä
- 10–19 henkilöä
- 20–49 henkilöä
- 50–99 henkilöä
- 100–249 henkilöä

Yrityksemme liikevaihto

- 0–0,2 miljoonaa euroa
- 0,2–0,4 miljoonaa euroa
- 0,4–1 miljoonaa euroa
- 1–2 miljoonaa euroa
- 2–10 miljoonaa euroa
- 10–20 miljoonaa euroa
- 50–100 miljoonaa euroa
- yli 100 miljoonaa euroa

Yrityksen sijaintikunta

2. Työhyvinvointi

Yrityksessämme on tehty työhyvinvointisuunnitelma, jossa määritellään vuositasolla työhyvinvoinnin nykytila

- kyllä
- ei

Yrityksessämme tehdään säännöllisesti työilmapiirin ja/tai työyhteisön sisäisen toimivuuden kartoituksia

- kyllä
- ei

Yrityksemme henkilökunta tuntee toisiaan ihmisinä myös työroolin taustalla

- erittäin vähän
- melko vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

Henkilöstön vaihtuvuus on meillä vähäistä

- kyllä
- ei

3. Työ ja terveys

Yrityksessämme työterveyshuoltoon kuuluu lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi myös sairaanhoito

- kyllä
- ei

Sairauspoissaolot ovat meillä vähäisiä verrattuna muihin saman alan yrityksiin

- kyllä
- ei

4. Yhteistyö

Henkilöstömme kokoontuu säännöllisesti yhteen esimerkiksi kahvi- ja lounastauoilla keskustelemaan työhön liittyvistä asioista

- erittäin vähän
- melko vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

Konfliktitilanteita varten yrityksessämme on luotu mallit, jonka avulla vaikeat asiat otetaan työyhteisössä puheeksi

- kyllä
- ei

Henkilöstöllemme on annettu matalan kynnyksen mahdollisuuksia johtamisen arviointiin

- erittäin vähän
- melko vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

Kokeneemmat työntekijät välittävät aktiivisesti tietotaitoa nuoremmille työntekijöille

- erittäin vähän
- melko vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

5. Kasvu, luovuus ja uudistuminen

Yrityksessämme käydään kehityskeskusteluja

- erittäin vähän
- melko vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

Yrityksemme panostaa digitalisaatioon, esimerkiksi uuteen mobiilitekniikkaan, pilvipalveluihin, verkkokauppaan, kohdennettuun sosiaalisessa mediassa markkinoimiseen, sekä lisäksi henkilöstön kouluttamiseen digitalisaatioon ilmiöihin liittyen

- erittäin vähän
- melko vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

Pyrimme yritystoiminnan laajentamiseen lähivuosina

- kyllä
- ei

Synnyttämme uusia toimintatapoja ideoimalla niitä yhdessä

- erittäin vähän
- melko vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

Henkilöstöä rohkaistaan ajattelemaan uusilla tavoilla

- erittäin vähän
- melko vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- erittäin paljon

6. Johtaminen

Kaikille työntekijöille on määritelty tehtäväkuvat

- kyllä
- ei

Yrityksellämme on perehdyttämisohjeet

- kyllä
- ei

7. Avoin kysymys

Kerro lyhyesti mikä on mielestänne se keskeisin haaste, johon keskittyminen parantaisi työelämän laatua yrityksessänne

KUVAILEHTI

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 36/2016				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen				
Tekijät Antti Elsilä		Julkaisuaika Huhtikuu 2016		
		Kustantaja /Julkaisija Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja /toimeksiantaja Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
Julkaisun nimi Työelämän laatu ja kehittämistarpeet Kaakkois-Suomen pk-yrityksissä Työelämä 2020 -esiselvitys				
Tiivistelmä Tämän raportin keskeisin tavoite oli kartoittaa Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen alueella toimivien pk-yritysten työelämän laadun, työnhyvinvoinnin ja työilmapiirin nykytilaa, sekä keskeisimpiä kehittämistarpeita työelämän tuottavuuden parantamiseksi. Raportin on tarkoitus toimia alueellisena lähtötilannemittauksena alueellisen Työelämä 2020 -hanketyöryhmän suunnittelu- ja kehittämistyössä. Kyselytutkimus toteutettiin maaliskuussa 2016 sähköisenä kyselynä, joka oli jaettu viiteen eri aihealueeseen: työhyvinvointia, työterveydenhuoltoa, yhteistyötä, uudistumista ja johtamista käsitteleviin kokonaisuuksiin. Lisäksi yritykset saivat vastata vapaamuotoisesti, mikä on heidän mielestään suurin yksittäinen työelämän laadun haaste. Vastanneita yrityksiä oli kaikkiaan 44. Tutkimuksessa tarkastellaan työelämän laatuun ja kehittämiseen liittyviä haasteita niin toimialakohtaisesti kuin henkilöstömääränkin mukaan.				
Asiasanat (YSA:n mukaan) Työhyvinvointi, yritys, henkilöstö, johtaminen, työelämä, työterveys, kehittäminen				
ISBN (Painettu)	ISBN (PDF) 978-952-314-439-2	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu)	ISSN (verkkopainettu) 2242-2854
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-439-2		Kieli suomi
Sivumäärä 23				
Julkaisun tilaukset Raportti on saatavana vain verkkopainatuna.				
Kustannuspaikka ja -aika Kouvola 2016			Painotalo	

RAPORTEJA 36 | 2016
TYÖELÄMÄN LAATU JA KEHITTÄMISTARPEET
KAAKKOIS-SUOMEN PK-YRITYKSISSÄ
TYÖELÄMÄ 2020 -ESISELVITYS

Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-314-439-2 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-439-2

www.doria.fi/ely-keskus