



Työterveyslaitos

Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä

Raportti

Tuula Räsänen
Jouni Sipponen
Maria Hirvonen
Rauno Pääkkönen

Helsinki
Työterveyslaitos

Tutkimus on tehty sosiaali- ja terveysministeriön Työhyvinvointifoorumin, Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset ry:n (MMA), Yksityisalojen esimiehet ja asiantuntijat ry:n (YTY) ja Tradenomiliitto ry:n (TRAL) tuella.

© 2015 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

ISBN 978-952-261-555-8

Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä

Tiivistelmä

“Liikkuvan työn tekijöiden työhyvinvointi” -kyselytutkimus tehtiin, koska haluttiin saada tietoa tätä työtä tekevien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset ry (MMA), Yksityisalojen esimiehet ja asiantuntijat ry (YTY) ja Tradenomiliitto ry (TRAL) osallistuivat projektin tekemiseen asiantuntijaorganisaationa yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Lisäksi hanketta rahoitti Työhyvinvointifoorumi. Kyselytutkimus toteutettiin 1.5.2014–31.1.2015. Kyselyyn vastasi yhteensä 4 540 jäsentä (Tral: 481, MMA: 2605, YTY:1454). Vastausprosentiksi saatiin 18.

Työhyvinvoinnin ja työn kokemisen osalta työn haasteiksi on esitetty sirpaloituva työ, työssä jaksaminen, selän vauriot, stressi, uupumisen pelko ja matkustamiseen liittyvät varjopuolet sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet. Positiivisina ja työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä mainitaan itsenäisyys, motivoiva palkkaus, ajan hallinta sekä asiakkaiden hyvä palaute. Kysely lähetettiin edellä mainittujen järjestöjen jäsenille. Kyselystä saatiin 4 540 vastausta (MMA 2 605, YTY 1 454 ja TRAL 481). Keskimääräinen vastaajien ikä oli 49 vuotta. Miehiä vastaajista oli 57 prosenttia ja naisia 43 prosenttia. Tavallisimmat ammattiasemat olivat asiantuntija (35 %), toimihenkilö (24 %) ja keskijohto (20 %). Yleisin palkkausmuoto oli kuukausipalkka (64 %), sitten kuukausipalkka + provisio (29 %). Eläkkeelle vastaajat halusivat jäädä keskimäärin 63-vuotiaana. Keskimääräiseksi työkyvykseen vastaajat arvioivat 8 (asteikko 0-10).

Kaksi kolmesta vastaajasta oli melko tai erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Ikäryhmittäin tehty vastaava tarkastelu osoitti, että ruuhkavuotiaan elävät (35–44-vuotiaat) olivat suhteellisesti eniten tyytymättömiä nykyiseen työhönsä. Työn tekemisen ensisijainen perusta jakautui jokapäiväisen toimeentulon hankkimisen ja itsensä toteuttamisen välillä. Kyselyn perusteella tarvittaisiin iloa työstä, mahdollisuutta tehdä työtä omaan tahtiin sekä työstä aikaa myös muulle elämälle. Työpaikan epävarmuuteen liittyviä näkökulmia tuli esiin tässäkin kyselyssä. Kyselyn mukaan esimiehet eivät anna kannustavaa kiitosta henkilöstölleen. Ero tavoitetyöpaikan ja oman työpaikan välillä oli suuri kehityskeskustelujen perusteella tehtävissä toimenpiteissä, epäkohtien korjaamishalukkuudessa sekä esimiehen kiinnostuksessa alaisistaan.

Matkustamiseen kysely ei tuonut kovinkaan yllätyksellisiä asioita esiin, tyypilliset matka-ajat ovat alle 3 päivää, lähinnä matkustetaan kotimaassa, mutta jonkin verran matkustetaan myös Pohjoismaissa ja Baltian maissa sekä Euroopassa.

Yli puolet näissä ammateissa toimivista uskoi jaksavansa tehdä työtä eläkeikänsä saakka. Toisaalta 29 prosenttia todennäköisesti ei uskonut jaksavansa. Lähinnä nuorimmat työntekijät olivat epävarmoja jaksamisensa suhteen. Uskoa tulevaisuuteen tarvittaisiin. Asiakastyön arvo ja positiivisuus ovat tärkeitä asioita tässä työssä. Työn mielekkyys nousee myös asiakastyöstä ja siinä onnistumisesta. Asiakastyö saattaa myös kompensoida oman työyhteisön puutteita.

Parhaiten vastaajille tärkeät asiat ja nykyinen työ vastasivat toisiaan vakituisen työn, matkatyön ja vastuullisuuden osalta. Suurimmat erot vastaajille tärkeiden asioiden ja nykyisen työn välillä olivat epäkohtien korjaamattomuudessa, keskusteluissa työn muutoksista, kehityskeskustelujen perusteella tehtävissä muutoksissa ja työpaikan turvallisuudessa. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän toiveet oman työn kehittämisestä eivät saa vastakaikua riittävästi. Välttämättä muutokset eivät olisi taloudellisesti merkittäviä, vaan enemmänkin kyselystä heijastuu, että kiire estää kunnollisen kuuntelemisen ja vuorovaikutuksen esimiehen ja työntekijän välillä. Jos esille tulevia epäkohtia ei oteta esiin, ne hirtävät joka päivä ja vaikuttavat työn

iloon sekä työn mielekkyyteen. Ne antavat myös vaikutelman välinpitämättömyydestä. Yleensä palkkaus koetaan kyselyissä suurimpana epäkohtana, mutta tässä kyselyssä näin ei ollut.

Tämän kyselytutkimuksen perusteella toimenpide-ehdotukset liittyvät muun muassa seuraaviin asioihin: esimiestyö ja johtaminen, ammatillinen täydennyskoulutus, organisaation keskustelukulttuuri (esimerkiksi avoimuus), matkastyöstä elpyminen sekä liikkuvan työn omatoimiset työhyvinvointitoimenpiteet. Toimenpide-ehdotusten osalta keskustelua tulisi myös käydä eri tahojen roolista, esimerkiksi etujärjestöt, työnantajat ja työntekijät.

Sisällys

Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä	1
Tiivistelmä.....	1
Sisällys	3
Johdanto ja tausta	5
Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus	7
Tavoitteet	7
Toteutus	7
Tulokset	9
Työn tärkeys ja tyytyväisyys työhön.....	9
Työ ja työnteko.....	12
Palkkaus ja ammatillinen kehittyminen	13
Tiedonkulku ja tiedottaminen.....	14
Työyhteisö, johtaminen ja päätöksenteko.....	15
Matkustaminen	16
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	20
Työssäjaksaminen ja eläköitymisajatukset	22
Työelämässä pysymistä tukevat tekijät.....	27
Palkka tai muu rahallinen korvaus	27
Asiakkaat ja asiakkaiden tyytyväisyys.....	28
Työ tuo elämään sisältöä	28
Joustot.....	29
Työelämässä pysymistä estävät tekijät	29
Kiire, paine ja muutokset	29
Johtaminen ja esimiestyö.....	29
Eläkeiän nostaminen	30
Kyselyn tarkastelu	31
Pohdintaa jatkosta ja kehittämisajatuksia	33
Keskusteluissa esiin nousseita asioita:	35
Yhteenveto ja johtopäätökset	37
Lähdeluettelo	39
Taulukot.....	2
Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä.....	5
Syntymävuosi.....	5

Sukupuoli	5
Koulutus	6
Ammattiasema.....	6
Asuinalue, postinumero	6
Yrityksen Toimiala	6
Pääasiallinen palkkausperuste	7

Johdanto ja tausta

”Liikkuvan työn tekijöiden työhyvinvointi” -kyselytutkimus tehtiin, koska haluttiin saada tietoa tätä työtä tekevien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset ry (MMA), Yksityisalojen esimiehet ja asiantuntijat ry (YTY) ja Tradenomiliitto ry (TRAL) osallistuivat projektin tekemiseen asiantuntijaorganisaationa yhteistyössä TTL:n kanssa. Hanketta rahoitti Työhyvinvointifoorumi.

Projektin kohteena oli asiantuntija- ja myyntityötä tekevien työ ja työhyvinvointi. Projektin tavoitteena on tutkia ja kehittää liikkuvaa myyntityötä tekevien työhyvinvointia ja tuottavuutta. Projekti toteutettiin 1.5.2014–31.1.2015. Projektin vastuuhenkilönä toimi Työterveyslaitoksen teemajohtaja Rauno Pääkkönen. Yhteistyön vastuuhenkilönä ja projektipäällikkönä toimi vanhempi asiantuntija Tuula Räsänen Työterveyslaitokselta. MMA:n yhteistyön vastuuhenkilöinä toimivat yhteyspäällikkö Samuli Myllyharju ja koulutuspäällikkö Jouni Röksä. YTY:n yhteyshenkilö oli viestintävastaava Leena Vänni ja TRAL:n yhteyshenkilö oli Elena Gorschkow-Salonranta.

Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset (MMA) jäsenkunta on 27 000 ja alalla arvioidaan olevan 60 000–80 000 toimijaa. Järjestö täyttää 120 vuotta vuonna 2015. Järjestön jäsenkunta on koulutukseltaan merkonomeja, tradenomeja, insinöörejä, kauppatieteen maistereita jne. ja järjestö kuuluu Akavaan. Järjestön toimenkuvan pääpaino on asiantuntijamyynnissä niin tuotannollisen toiminnan kuin palvelun alueilla. Myyntimies ajaa autoa vuodessa jopa 70 000 km, keskiarvon ollessa noin 35 000 km ja myyntimiehistä noin 95 prosenttia liikkuu asiakkaiden luokse. Autossa istumiseen kuluu vuosittain paljon aikaa (500–1 000 tuntia) ja päätepisteissä täytyy kuljettaa usein painavia tavaroita. Työn kuva voi myös olla murroksessa, koska verkko-kauppa ja globalisaatio muuttavat tehtävänkuvia. MMA:ssa toimii 2 000 opiskelijaa, 4 000 eläkkeellä olevaa ja 1 500 yrittäjää. Alan merkityksestä kertoo myös, että yhden myyntimiehen arvioidaan työllistävän seurausvaikutusten kautta 5–25 muuta työntekijää. Esimerkiksi kiinteistöalaa ja liikelaaja-alaa pidetään tulevaisuudessa vaikeutuvina aloina.

Yksityisalojen esimiehet ja asiantuntijat ry:hyn (YTY) voivat liittyä esimies- tai asiantuntijatyötä tekevät ylemmät toimihenkilöt. Jäsenten koulutustausta vaihtelee keskikoulusta ylemmän korkeakoulun tutkintoihin, esim. yo-merkonomi, datanomi, teknikko ja FM ovat yleisiä tutkintoja. Jäseniä oli vuonna 2014 yli 10 000, joista noin puolet esimies- ja puolet asiantuntijatyötä tekeviä. Asiantuntijatyö asettaa tekijälleen vaatimuksia, jotka eroavat suorittavan teollisuus- tai palvelutyön vaatimuksista. Asiantuntijatyö edellyttää itsenäistä työskentelyä ja kokonaisuuksien hallintaa. Asiantuntijan on hankittava ja arvioitava tietoa, kehitettävä ratkaisuvaihtoehtoja ja tehtävä päätöksiä. Asiantuntijatyö kuormittaa usein eri tavalla kuin perinteinen suorittava työ.

Tradenomiliitto ry (TRAL) on tradenomien etujärjestö. Tradenomi (Bachelor of Business Administration) on alempi korkeakoulututkinto, joka valmistaa työelämän asiantuntija- ja esimiestehtäviin. Tradenomit toimivat hallinnon ja kaupan alan asiantuntijatehtävissä. Muuttuvassa työelämässä ammattitieto vanhenee nopeasti ja työntekijöiltä odotetaan yhä suurempaa joustavuutta. Tradenomilla on ne taidot, joita työelämän muutoksessa tarvitaan. Tradenomikoulutus tuottaa itsenäisiä osaajia, jotka kykenevät myös hankkimaan nopeasti ja tehokkaasti erityisosaamista.

Työhyvinvoinnista ja työkokemisen osalta työn haasteina on sirpaloituvaa työtä, sillä myyntimies tapaa keskimäärin 5 asiakasta päivittäin ja saa jopa 100 sähköpostiviestiä päivittäin. Työn kuormitustekijöinä keskusteluissa ovat nousseet esiin työssä jaksaminen, selän vauriot, stressi, uupumisen pelko sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeus. Positiivisina ja työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä voidaan mainita itsenäisyys, motivoiva palkkaus, ajan hallinta

sekä asiakkaiden hyvä palaute. Ala koetaan myyntimiesten osalta hyvänä ja kyselyiden mukaan seitsemän kymmenestä valitsisi saman alan, jos saisi valita ammattinsa uudelleen.

Työhyvinvoinnin osatekijöitä voidaan yleisellä tasolla tiivistää esimerkiksi seuraavasti:

- mielekäs, tuottava ja turvallinen työ
- yhteistyö ja hyvät käytöstavat, toisten auttaminen ja kunnioittaminen
- osaavat työntekijät ja johto
- hyvä johtaminen; esimiestyö, alaistyö, toimiva organisointi, luottamus
- hyvä ilmapiiri ja työyhteisö, muutosjoustavuus
- turvallinen ja terveellinen työympäristö
- toimivat työvälineet ja kalusteet, koneturvallisuus, ICT toimii
- reilut työajat, lomat ja ylityöasiat kunnossa
- riskit hallinnassa, esimerkiksi väkivalta, tapaturmat, kemikaalit
- työterveyshuolto auttaa

Myyntin ja asiantuntemuksen osaamisen kehittämistä pitäisi jännevöittää. Kehittäminen on haasteellista, koska ala on varsin hajanainen. Substanssiosaaminen on enemmän toimiala-sidonnaista. Myyntiosaamisen suhteen on mahdollisuuksia monenlaiseen osaamisen kehittämiseen, mm. johtamisosaaminen, neuvottelutaidot, palvelutaidot, talous, ihmissuhteet, toimintatavat ja niin edelleen. Yliopistoissa ei ole myyntin koulutusohjelmia, ohjelmat ovat yleensä markkinointiin liittyviä. Ammattikorkeakouluissa on erilaisia myyntin koulutusohjelmia. Tulevaisuudessa olisi tarvetta luoda joitakin uusia koulutuskokonaisuuksia.

Myyntimiesten työstä on tehty joitakin opinnäytetöitä (1-6), mutta esimerkiksi Työterveyslaitoksella ei ole tehty selvityksiä myyntimiesten työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

Tavoitteet

Hankkeessa lähdettiin hakemaan liikkuvan myynti- ja asiantuntijatyön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli tutkia ja kehittää liikkuvaa myyntityötä tekevien työhyvinvointia ja tuottavuutta. Tavoitteisiin sopivaa menetelmää pohdittaessa todettiin, että järjestöt tekevät vuosittain jäsenkyselyjä, mutta työhyvinvointiin kohdentuvia kysymyksiä on ollut kyselyissä satunnaisesti. Suunnitteluvaiheessa pohdinnan alla olivat erilaiset työhyvinvointikyselyt, mutta kyselyitä vertailtaessa kiinnostus lisääntyi koko ajan ruotsalaisen työn houkuttelevuuden kyselyn kautta rakentaa järjestöille soveltuva kysely.

Ruotsalainen houkuttelevan työn kysely (7-11): Yritysten pitää pystyä tarjoamaan houkuttelevia työpaikkoja työntekijöilleen. Tämä voidaan tehdä kysymällä työntekijöiltä, mitä he houkuttelevalta työpaikalta edellyttävät. Ruotsissa on kehitetty tähän kyselyyn perustuva malli. Mallilla on kolme painopistettä: työolot, työn sisältö ja työtyytyväisyys, joita peilataan kyselyssä 80 kysymyksellä. Tähän ajatukseen on sitten rakennettu houkuttelevan työn kysely "Questionnaire concerning Attractive Work". Kysely mittaa myös, miten hyvin nämä eri suuret kohdentuvat vastaajan omassa työssä tällä hetkellä. Vastausten perusteella päästään toimenpide-ehdotuksiin työpaikan houkuttelevuuden lisäämiseksi (tärkein viite: <http://www.du.se/collaboration/attractivework>).

Kyselyn sisältöä pohdittiin monissa kokouksissa, missä olivat mukana useimmiten Rauno Pääkönen, Tuula Räsänen, Samuli Myllyharju, Jouni Röksä, Leena Vänni ja Elena Gorschkow-Salonen. Lopputulemaksi saatiin liitteenä 1 oleva kyselylomake, mikä saatettiin sähköiseen muotoon ja tehtiin sähköiseksi Webropol-kyselyksi.

Työhyvinvointifoorumin toimintaan selvitys sopi, koska tavoitteena oli kehittää myyntimiesten työhyvinvointia ja samalla kehittää myyntimiesten työtä. Samassa yhteydessä saataisiin esille myyntityöhön liittyviä eettisiä näkökulmia ja mahdollisesti löydettäisiin ammattiin liittyviä imagon kehittämismahdollisuuksia.

Toteutus

Kysely toteutettiin kolmena saman sisältöisenä sähköisenä kyselynä Webropol 2.0 -järjestelmällä. Kysely sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä ja kyselyä testattiin ennen lähettämistä. Saatekirje ja kyselyn internet-linkki lähetettiin ns. julkisena linkkinä edunvalvontajärjestöjen jäsenrekisterissä oleviin sähköposteihin niille, joilla ei ollut suoramarkkinointiestoa. Julkisen linkin vuoksi vastaajaa ei pystytäkään tunnistamaan aineistosta. Kysely lähti kaikkiaan 25 190 jäsenelle (Tral 4 219, MMA 13 781 ja YTY 7 190). Kysely oli avoinna 18.9.–6.10.2014 ja kyselystä muistutettiin välillä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 4 540 jäsentä (Tral 481, MMA 2 605, YTY 1 454). Vastausprosentiksi saatiin 18. Kyselyyn vastanneista 57 prosenttia oli miehiä ja 43 prosenttia naisia. Tavoitteeksi asetettiin saada 5 000 vastausta, joten melko lähelle päästiin. Tosin vastausprosentti jäi varsin pieneksi. Tavoitteena oli, että vastausten perusteella voitaisiin luotettavasti arvioida lopputuloksia tilastollisin menetelmin. Edelleen vastausten määrä antaisi mahdollisuuksia tehdä ristiintaulukoita.

Vastausten analysointiin käytettiin SAS for Windows 9.4 -ohjelmistoa. Analysointia varten eri edunvalvontajärjestöjen aineistot liitettiin yhteen. Aineistoa tarkasteltiin prosenttiosuuksina ja

keskiarvoina. Vastauksia analysoitiin myös ristiintaulukoinnilla, käyttämällä taustamuuttujana mm. ikäluokitusta.

Kyselyn sisältämät avovastaukset analysoitiin temaattisesti sisällönanalyysin keinoin. Vastaukset luettiin ja niistä muodostettiin teemoja. Analyysin edetessä teemoja yhdistettiin toisiinsa järkevän kokoisten ja yhteismitallisten kokonaisuuksien saavuttamiseksi. Avovastausten tulokset on esitetty tulososion lopussa.

Keskimääräinen vastaajien ikä oli MMA 50 vuotta, TRAL 39 vuotta ja YTY 49 vuotta. Vastaajien ikäjakauma on esitetty taulukossa 1. Miehiä vastaajista oli 57 prosenttia ja naisia 43 prosenttia. Tavallisimmat ammattiasemat olivat asiantuntija (35 %), toimihenkilö (24 %) ja keskijohto (20 %). Yleisin palkkausmuoto oli kuukausipalkka (64 %), sitten kuukausipalkka + provisio (29 %). Keskimääräinen työssäoloaika jakautui melko tasaisesti alle 20 vuoden työssäoloajan osalta. Eläkkeelle vastaajat halusivat jäädä keskimäärin 63-vuotiaana. Keskimääräiseksi työkyvykseen vastaajat arvioivat 8 (asteikko 0-10).

Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma (6 vastaajaa ei ilmoittanut ikäänsä).

Ikäluokka	Frekvenssi	Prosenttiosuus
18–34 v.	319	7 %
35–44 v.	1 171	26 %
45–54 v.	1 861	41 %
55– v.	1 183	26 %

Maantieteellisesti vastaajat sijoittuvat taulukon 2 esittämällä tavalla. Suurin osa vastaajista oli Etelä-Suomen alueelta.

Taulukko 2. Vastaajien maantieteellinen jakautuminen (116 vastaajaa ei vastannut ko. kysymykseen).

AVI-alue	Frekvenssi	Prosenttiosuus
Ahvenanmaan valtionvirasto	1	0 %
Etelä-Suomen AVI	2 395	54 %
Itä-Suomen AVI	300	7 %
Lapin AVI	72	2 %
Lounais-Suomen AVI	457	10 %
Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	854	19 %
Pohjois-Suomen AVI	345	8 %

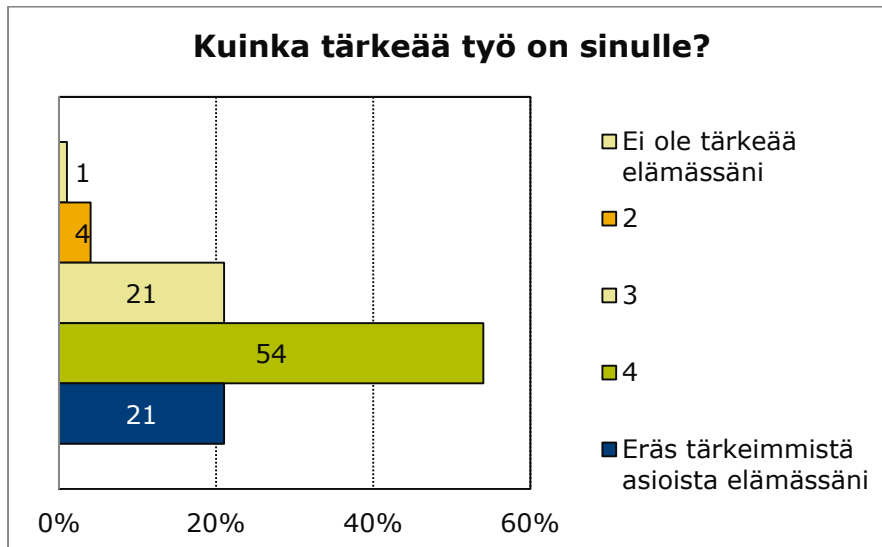
Tulokset jäsenneltiin ensin liitoittain, mutta kun periaatteellisia eroja tulosmuuttujissa ei löytynyt, tulokset yhdistettiin yhdeksi kyselyaineistoksi, jonka tulokset tässä raportissa esitetään. Raakadata toimitettiin kullekin kyselyn kohteena olevalle liitolle.

Tulokset

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen keskeiset tulokset.

Työn tärkeys ja tyytyväisyys työhön

Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan, kuinka tärkeää työ itselle on ja miten tyytyväinen nykyiseen työhön koee olevansa.



Kuva 1. Kokemus työn tärkeydestä.

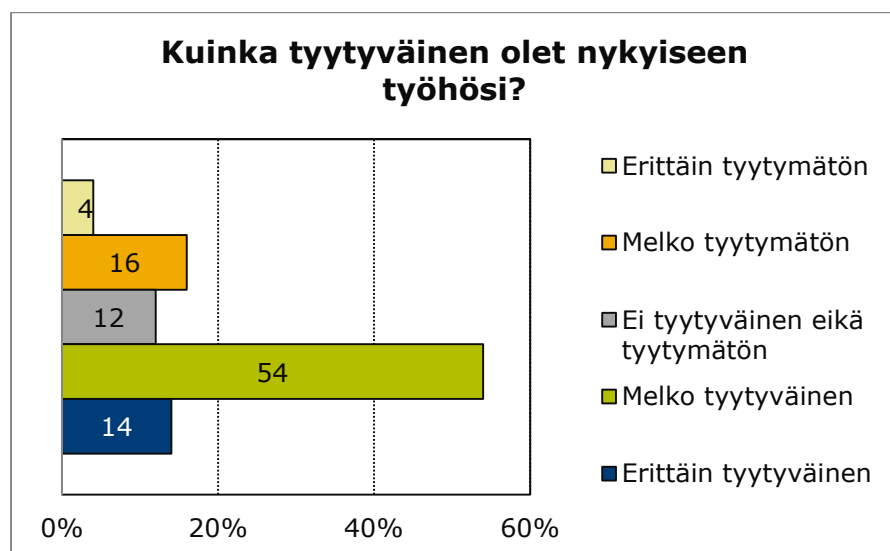
Keskimäärin omaa työtä pidettiin melko tärkeänä. Kolme neljästä vastaajasta (75 %) vastasi tähän kysymykseen 4 tai 5 (*Eräs tärkeimmistä asioista elämässäni*). (Kuva 1)

Työn tärkeyden kokemusta tarkasteltiin myös ikäryhmittäin. Taulukosta 3 nähdään, että eri ikäryhmien kokemukset työn tärkeydestä poikkeavat toisistaan melko vähän. Kaikilla ikäryhmillä vastausvaihtoehdon "*Ei ole tärkeää elämässäni*" osuus vastaajista on huomattavan vähäinen, hieman alle tai hieman yli yhden prosentin. Vastausvaihtoehdon "*Eräs tärkeimmistä asioista elämässäni*" kohdalla osuudet vaihtelivat 35–44-vuotiaiden 16,4 prosentista yli 55-vuotiaiden 24,3 prosenttiin. (Taulukko 3)

Taulukko 3. Työn tärkeyden kokemus ikäryhmittäin.

Työn tärkeys ikäryhmittäin					
Kuinka tärkeää työ on sinulle? Valitse yksi vaihtoehdoista	Ikäryhmä				
Frekvenssi Suhteellinen osuus	18-34	35-44	45-54	55->	Total
Ei ole tärkeää elämässäni	1 0,31	9 0,77	10 0,54	13 1,10	33 0,73
2	17 5,35	58 4,96	59 3,18	48 4,07	182 4,02
3	67 21,07	279 23,85	351 18,89	243 20,63	940 20,78
4	172 54,09	632 54,02	1042 56,08	588 49,92	2434 53,80
Eräs tärkeimmistä asioista elämässäni	61 19,18	192 16,41	396 21,31	286 24,28	935 20,67

Noin kaksi kolmesta vastaajasta (68 %) oli melko tai erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Vastaavasti yksi viidesosa (20 %) oli melko tai erittäin tyytymätön nykyiseen työhönsä. Jakauma painottuu vastausvaihtoehtoon "Melko tyytyväinen", jonka valitsi yli puolet vastaajista (Kuva 2).



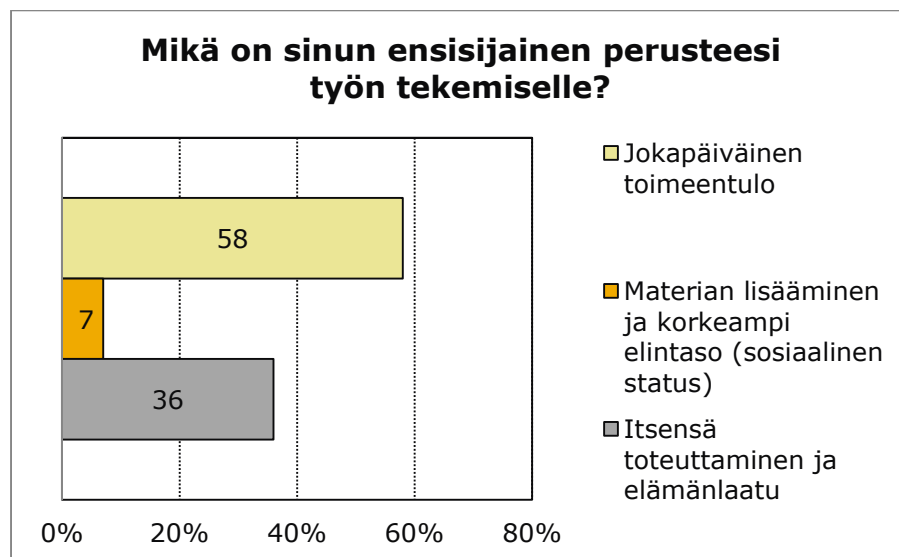
Kuva 2. Tyytyväisyys nykyiseen työhön.

Kysymyksen tarkastelu ikäryhmittäin paljastaa, että ikäryhmässä 35-44-vuotiaat on suhteellisesti eniten nykyiseen työhönsä erittäin tyytymättömiä sekä vähiten erittäin tyytyväisiä verrattuna muihin ikäryhmiin. (Taulukko 4)

Taulukko 4. Tyytyväisyys nykyiseen työhön ikäryhmittäin tarkasteltuna.

Tyytyväisyys nykyiseen työhön ikäryhmittäin tarkasteltuna					
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	Ikäryhmä				
Frekvenssi Suhteellinen osuus	18-34	35-44	45-54	55->	Total
Erittäin tyytymätön	11 3,46	50 4,30	77 4,17	46 3,92	184 4,09
Melko tyytymätön	55 17,30	211 18,13	300 16,26	151 12,87	717 15,93
Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	44 13,84	138 11,86	222 12,03	136 11,59	540 12,00
Melko tyytyväinen	164 51,57	640 54,98	990 53,66	648 55,24	2442 54,27
Erittäin tyytyväinen	44 13,84	125 10,74	256 13,88	192 16,37	617 13,71

Jokapäiväinen toimeentulo (58 %) sekä itsensä toteuttaminen ja elämänlaatu (36 %) olivat yleisimmät vastaukset kysyttäessä ensisijaista perustetta työntekemiselle. (Kuva 3) Materiaan lisääminen ja korkeampi elintaso (sosiaalinen status) -vaihtoehdon valitsi vain 7 prosenttia vastaajista.



Kuva 3. Ensisijainen peruste työn tekemiselle.

Jokapäiväisen toimeentulon merkitys näyttäisi korostuvan 35-44- (60 %) sekä 45-54-vuotiaiden (60 %) ikäryhmissä. Materiaan lisäämisen ja korkeamman elintason merkitys näyttäisi pienenevän iän myötä; 18-34-vuotiaiden joukossa tämän vaihtoehdon valitsi lähes 12 prosenttia vastaajista kun taas yli 55-vuotiaista saman valinnan teki alle 5 prosenttia vastaajista. (Taulukko 5)

Taulukko 5. Ensisijainen peruste työntekemiselle ikäryhmittäin tarkasteltuna.

Ensisijainen peruste työn tekemiselle ikäryhmittäin tarkasteltuna					
Mikä on sinun ensisijainen perusteesi työn tekemiselle? Valitse yksi kolmesta vaihtoehdosta.	Ikäryhmä				
Frekvenssi Suhteellinen osuus	18-34	35-44	45-54	55->	Total
Jokapäiväinen toimeentulo	156 48,90	707 60,48	1107 59,58	651 55,26	2621 57,94
Materian lisääminen ja korkeampi elintaso (sosiaalinen status)	38 11,91	95 8,13	109 5,87	54 4,58	296 6,54
Itsensä toteuttaminen ja elämänlaatu	125 39,18	367 31,39	642 34,55	473 40,15	1607 35,52

Työ ja työnteko

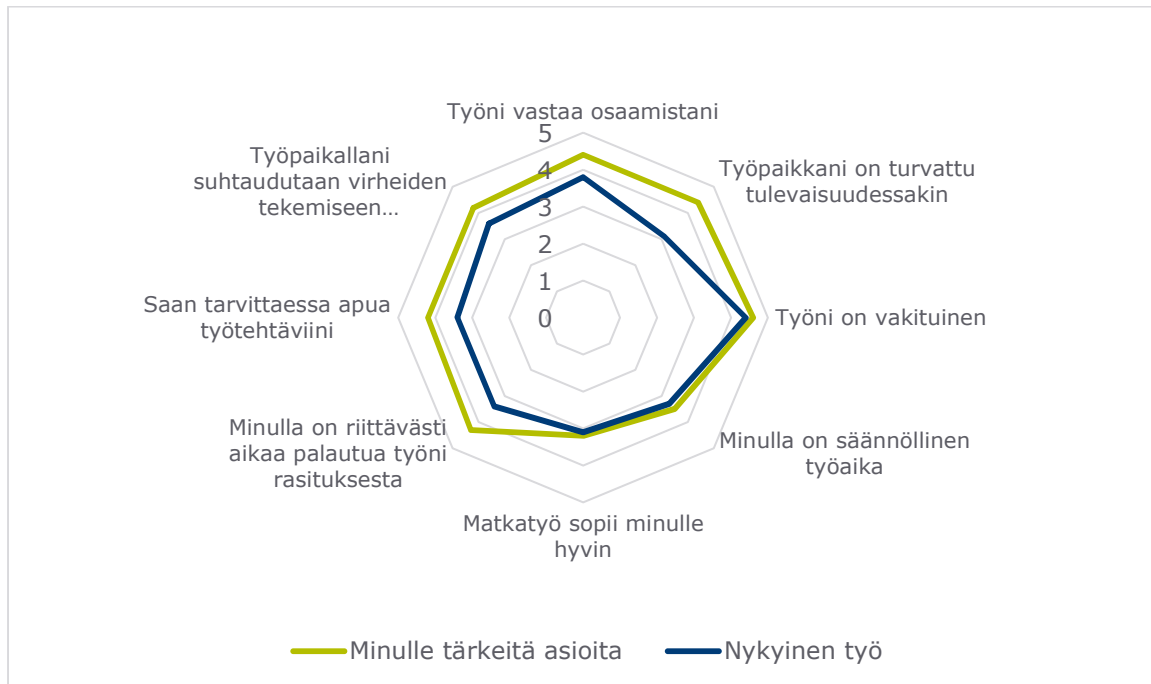
Vastaajien suhdetta työhön ja työntekoon kartoitettiin useilla kysymyksillä tai väitteillä. Kutiakin väitettä pyydettiin arvioimaan kahdella tavalla: miten tärkeänä vastaaja kyseistä asiaa pitää itselle, sekä miten ko. asia toteutuu nykyisessä työssä. Näistä ensimmäistä, asian merkityksellisyyttä kuvastavaa vastausta voidaan pitää tavoite- tai toivetilana. Tämän osion tulokset on raportoitu siten, että samassa kuvassa on näkyvissä em. tavoitetila sekä nykyisessä työssä toteutuva tilanne.

Seuraavassa esitettävien kuvioiden lisäksi ko. kysymyksiä koskevat tulokset löytyvät numeerisessa muodossa taulukkoliitteestä.



Kuva 4. Työ ja työnteko (1).

Työn vastuullisuuden ja haasteellisuuden osalta tavoitetila ja nykyinen työ kohtaavat hyvin. Samoin on työn itsenäisyyden kohdalla. Työnjaon oikeudenmukaisuutta, työn kiireettömyyttä ja työniloa koskevien väitteiden osalta vastaajien näkemykset asioiden toivottavasta tilasta ja nykyisestä tilanteesta eroavat melko paljon. (Kuva 4)



Kuva 5. Työ ja työnteko (2).

Kuvan 5 väitteistä suurimmat erot näyttävät syntyvän työpaikan tulevaisuutta koskevan väitteen kohdalla. Työn vakituisuus, säännöllinen työaika ja matkatyön sopivuus itselle sen sijaan vaikuttavat olevan vastaajien tulevaisuuden toiveissa ja nykytilassa melko samalla tasolla.

Palkkaus ja ammatillinen kehittyminen

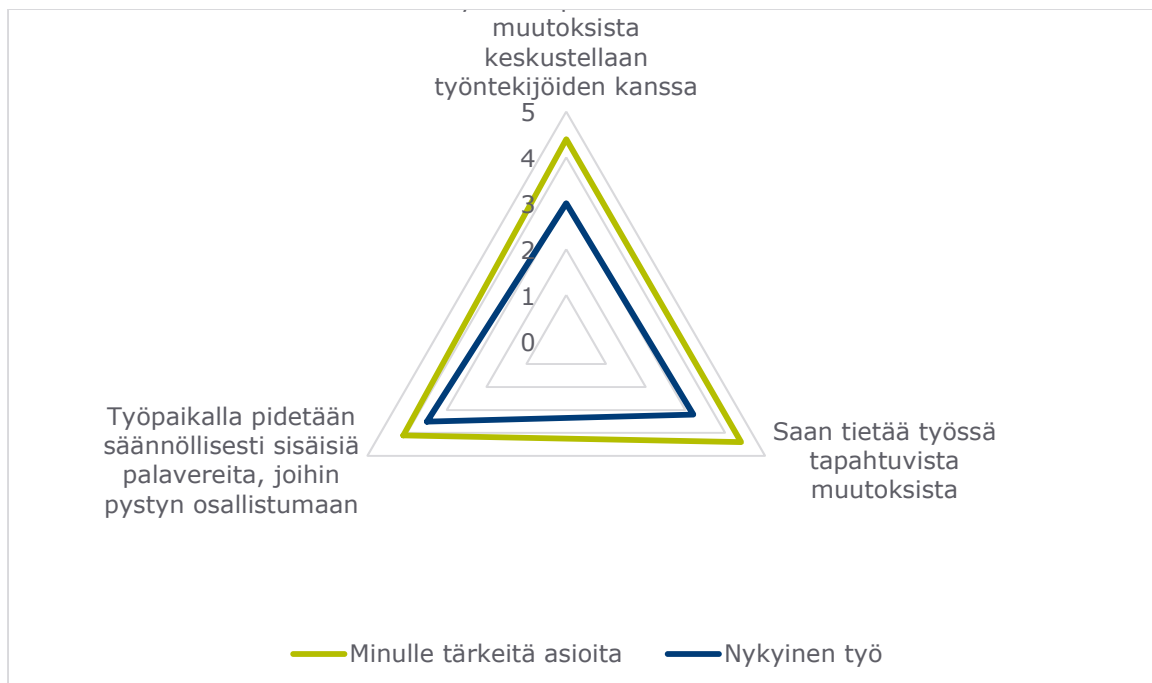
Palkkauksen ja ammatillisen kehittymisen osalta nykyisessä työssä näyttäisi vastaajien mielestä parhaiten toteutuvan henkilöstöetuja koskeva väite. Henkilöstöetuna työterveyshuollolla tarkoitettiin lakisääteistä tasoa parempaa työterveyshuollon toteutusta. Sen sijaan muiden väitteiden osalta tärkeinä pidettyjen asioiden ja nykyisen työn välillä on melko suuri ero. (Kuva 6)



Kuva 6. Palkkaus ja ammatillinen kehittyminen.

Tiedonkulku ja tiedottaminen

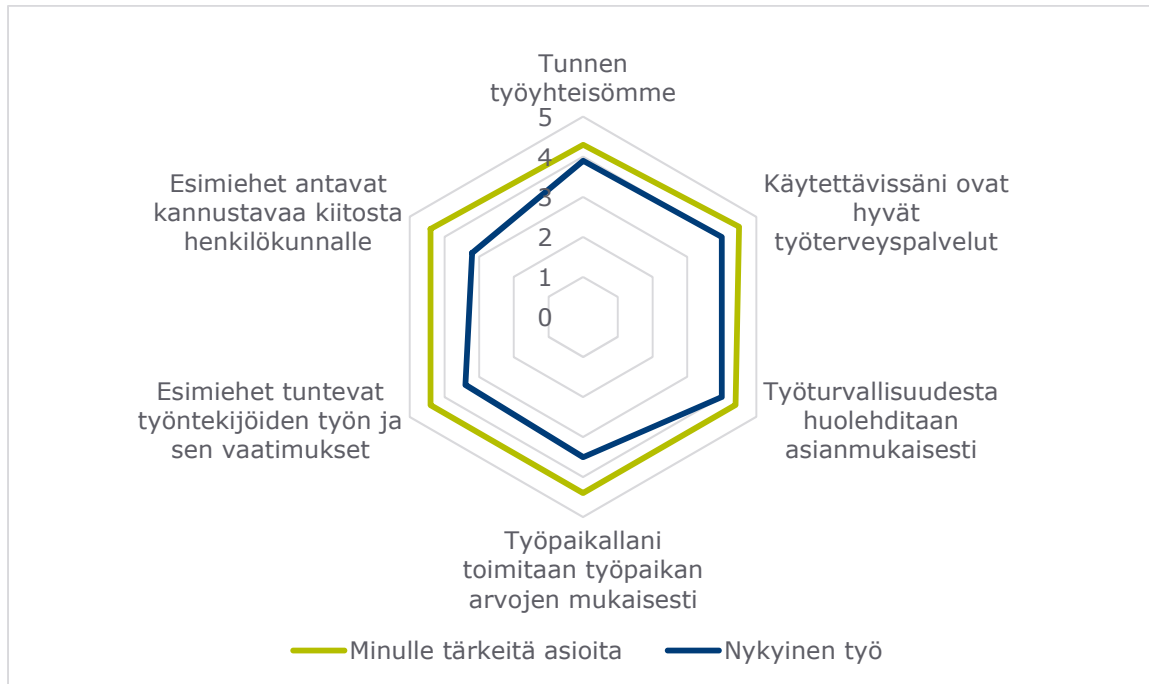
Tiedonkulun ja tiedottamisen osalta parhaiten näyttäisi toteutuvan työpaikalla järjestettävät säännölliset palaverit, joihin vastaajat myös pystyvät osallistumaan. Muutoksista keskusteleminen ja tiedon saaminen työssä tapahtuvista muutoksista sen sijaan muodostavat melko suuren eron tärkeiden asioiden ja nykyisen työn välille. (Kuva 7)



Kuva 7. Tiedonkulku ja tiedottaminen.

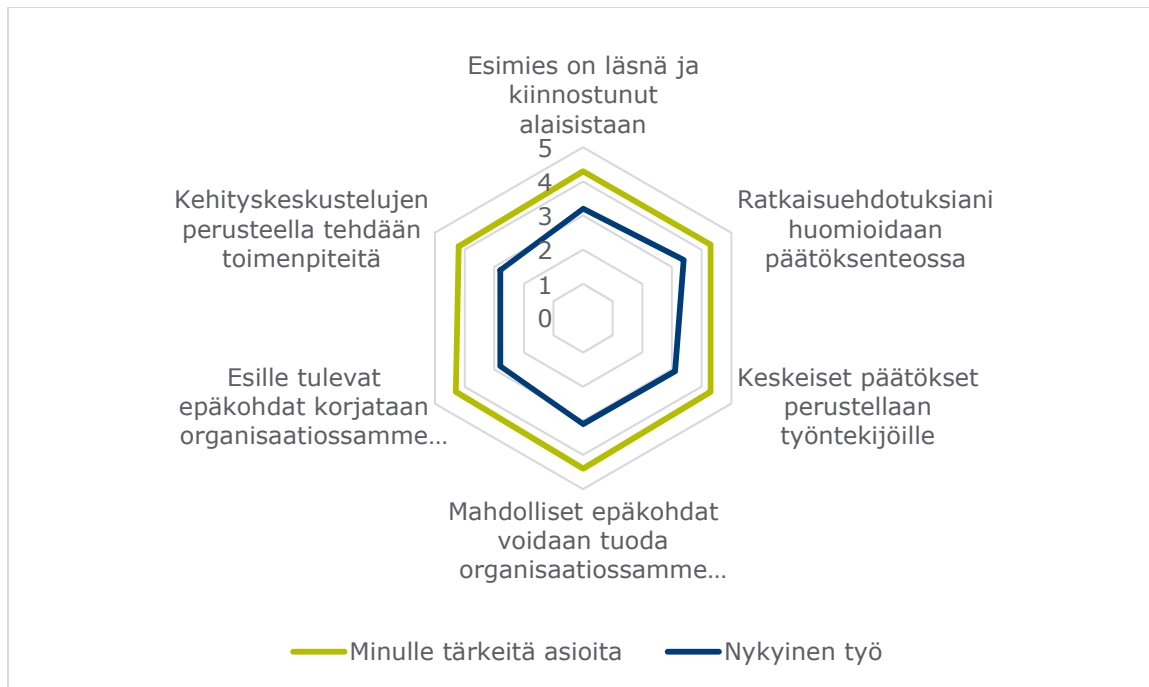
Työyhteisö, johtaminen ja päätöksenteko

Kysyttäessä työyhteisöön, johtamiseen ja päätöksentekoon liittyviä asioita, vastaajat arvioivat positiivisimmin työterveyspalveluja, työyhteisön tuntemista sekä työturvallisuutta koskevia väittämiä. Arvojen mukainen toiminta työpaikalla ja esimiestyö taas saivat vastaajilta huomattavasti kriittisemmän arvion, erityisesti väite *esimiehet antavat kannustavaa kiitosta henkilökunnalle*, jossa erotus tärkeinä pidetyn ja nykyisen työn välillä oli peräti 1,2 yksikköä. (Kuva 8)



Kuva 8. Työyhteisö, johtaminen ja päätöksenteko (1).

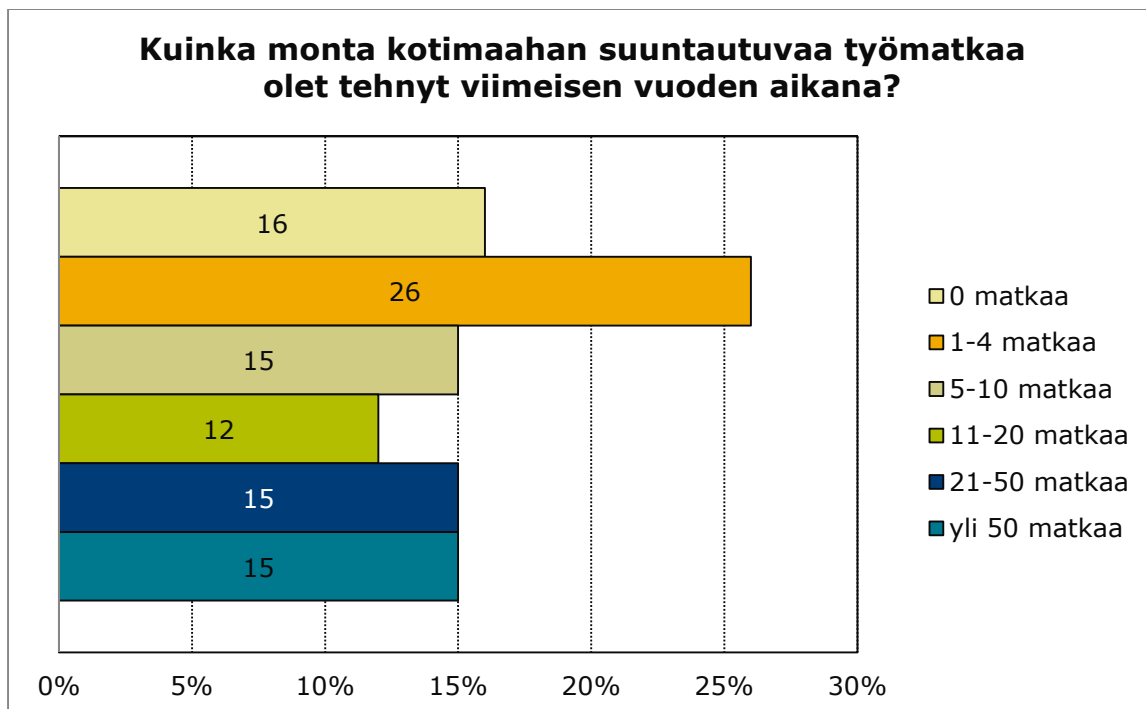
Vastaajien kriittinen linja jatkui myös seuraavissa työyhteisöä, johtamista ja päätöksentekoa koskevissa väitteissä. Kuvassa 9 esitetyt väitteet kehityskeskustelujen perusteella tehtävistä toimenpiteistä, esimiehen läsnäolosta, ratkaisuehdotuksien huomioimisesta ja päätöksiä perustelemisesta sekä organisaation kyvystä keskustella ja korjata epäkohtia saivat kaikki varsin huonot arviot vastaajilta. Kyseisiä asioita pidettiin kyllä varsin tärkeinä, mutta nykyisessä työssä niiden katsottiin toteutuvan merkittävästi toivottua heikommin. (Kuva 9)



Kuva 9. Työyhteisö, johtaminen ja päätöksenteko (2).

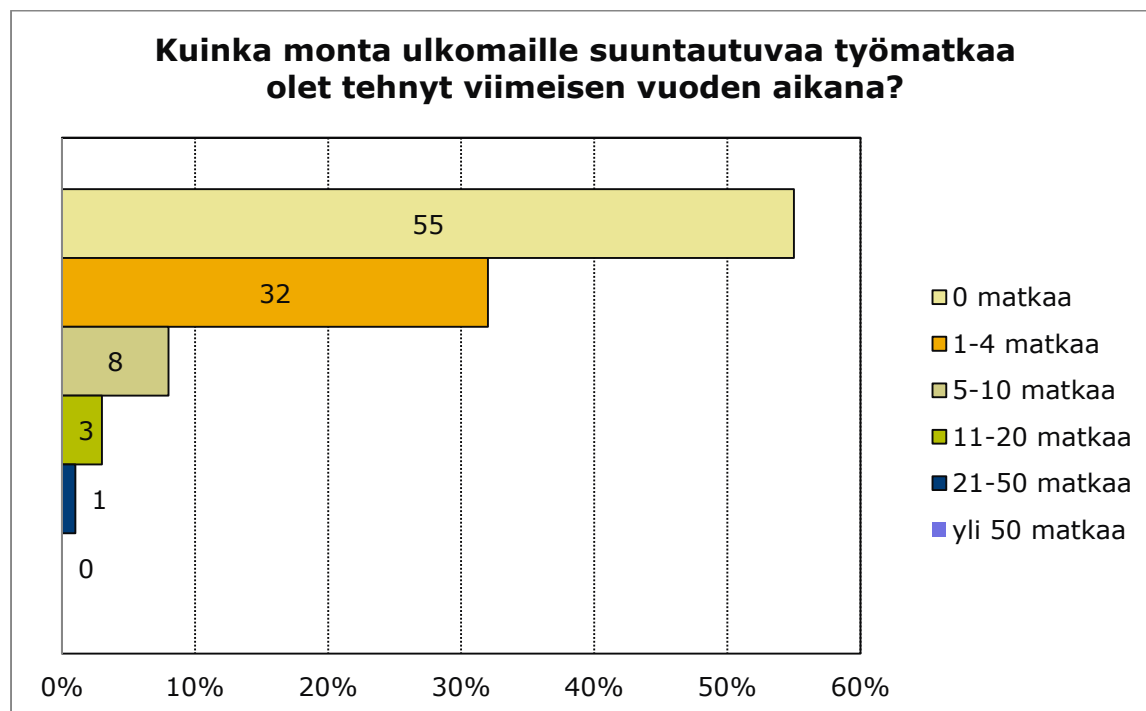
Matkustaminen

Lähes kolmannes vastaajista ilmoitti tehneensä yli 21 matkaa kotimaahan viimeisen vuoden aikana. Vastaavasti vähemmän kuin neljä kotimaan matkaa viimeisen vuoden aikana ilmoitti tehneensä 42 prosenttia vastaajista. Vastaajista osa siis matkustaa suhteellisen vähän ja osa huomattavan paljon. (Kuva 10)



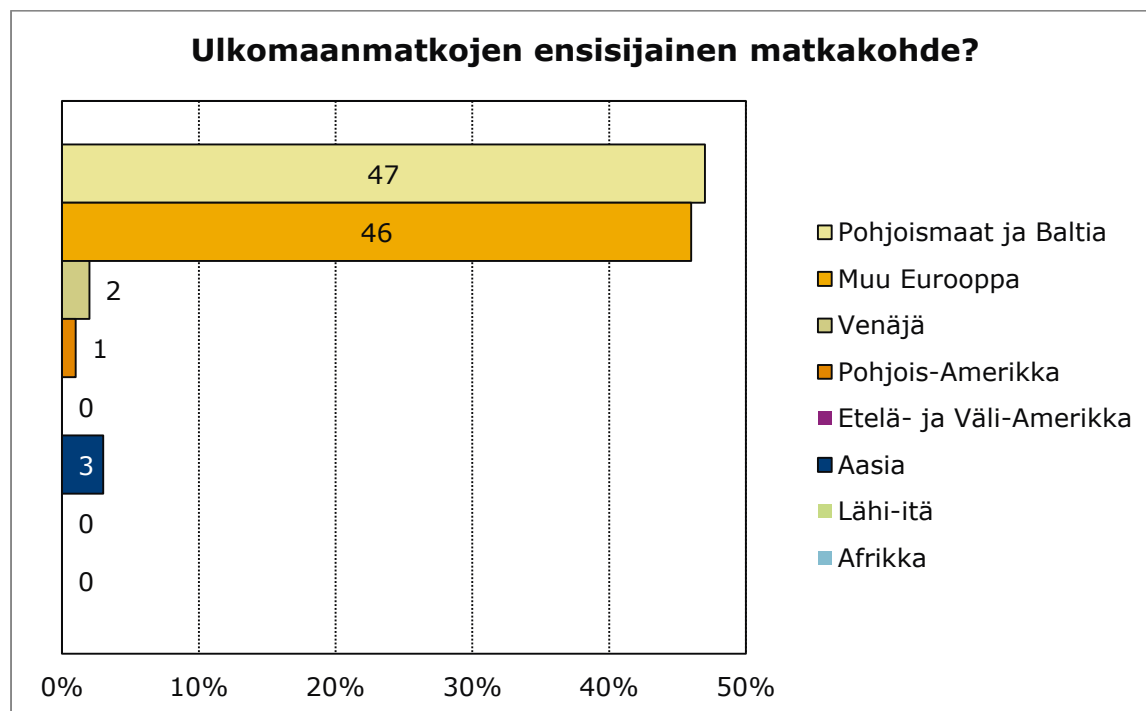
Kuva 10. Kotimaahan suuntautuvat työmatkat viimeisen vuoden aikana.

Ulkomaanmatkoja vastaajat ilmoittivat viimeisen vuoden aikana tehneensä huomattavasti vähemmän kuin kotimaanmatkoja. Yli puolet vastaajista ei ollut tehnyt yhtään ulkomaanmatkaa, noin kolmannes 1–4 matkaa ja vain 12 prosenttia yli 5 matkaa ulkomaille. Matkustamisen pääpaino näyttäisi olevan kotimaahan suuntautuviissa matkoissa (Kuva 11).



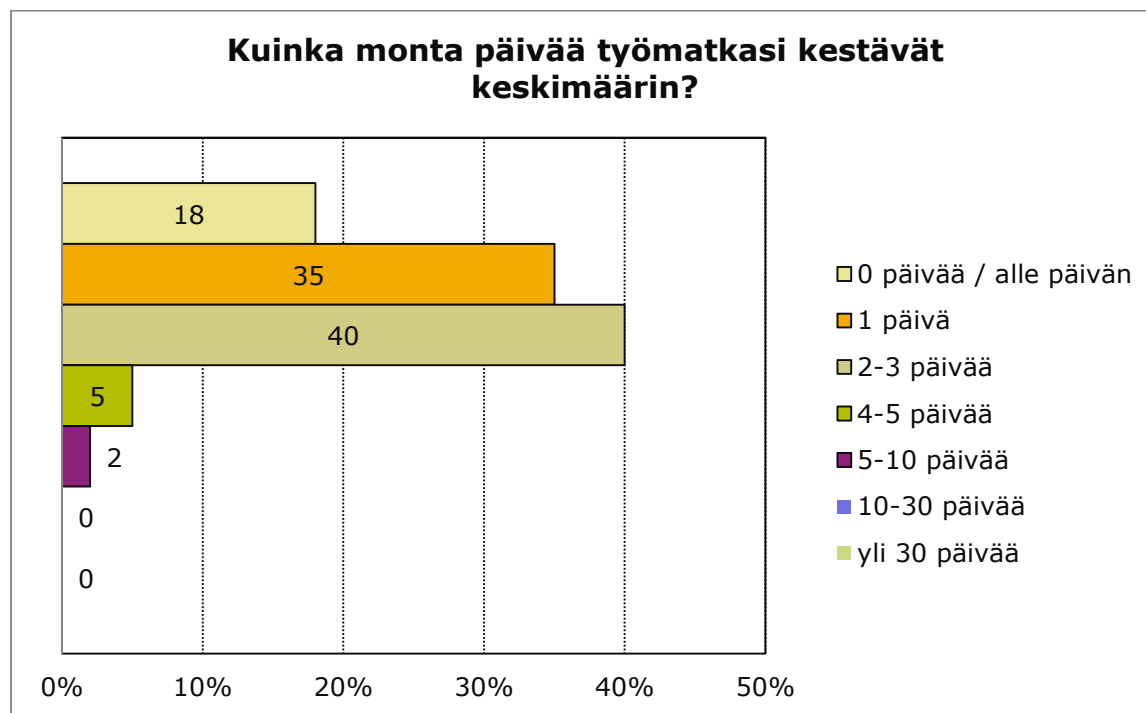
Kuva 11. Ulkomaille suuntautuvat työmatkat viimeisen vuoden aikana.

Ylivoimaisesti yleisimmät ulkomaanmatkojen kohteet olivat Pohjoismaat ja Baltia (47 %) sekä muu Eurooppa (46 %), Venäjä (2 %), Pohjois-Amerikka (1 %) ja Aasia (3 %) olivat ensisijaisina matkakohteina huomattavasti harvinaisempia. (Kuva 12)



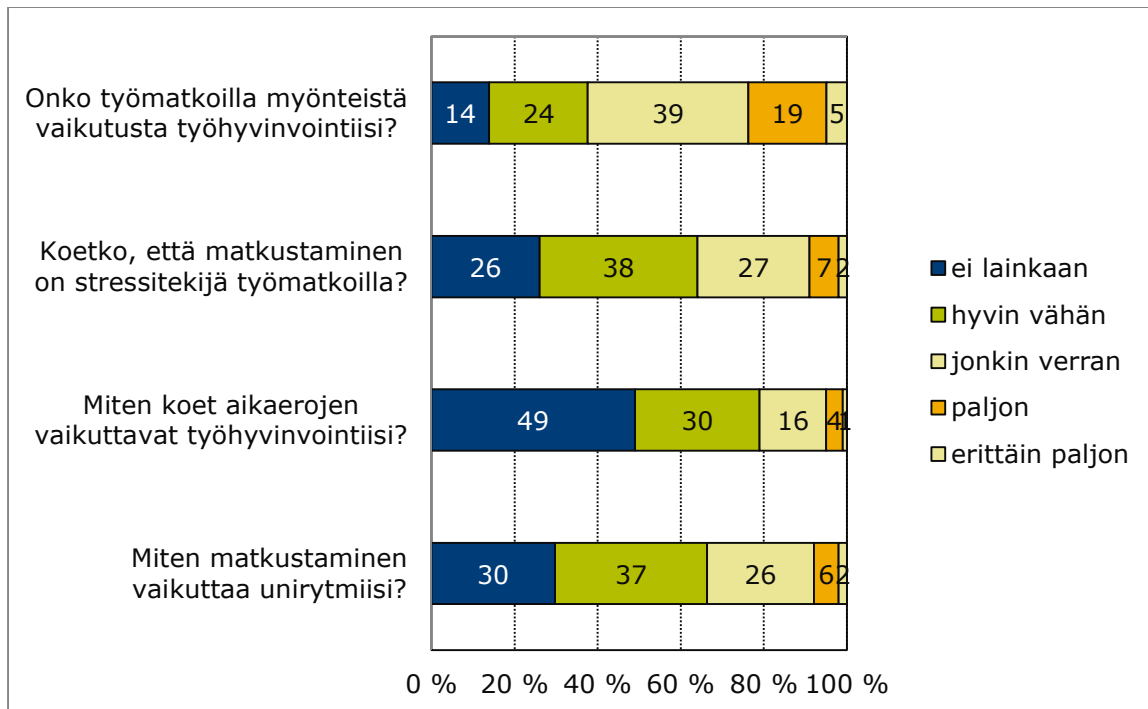
Kuva 12. Ulkomaanmatkojen ensisijainen matkakohde.

Työmatkojen kestosta kysyttäessä vastaajat ilmoittivat matkojen kestävän yleisimmin 2–3 päivää (40 %). Keskimäärin yhden päivän mittaisia työmatkoja ilmoitti tekevänsä hieman yli kolmannes vastaajista. Noin viidesosalla keskimääräinen työmatkan kesto oli alle päivän. Keskimäärin pidempiä matkoja teki edellä mainittuihin verrattuna hyvin harva. (Kuva 13)



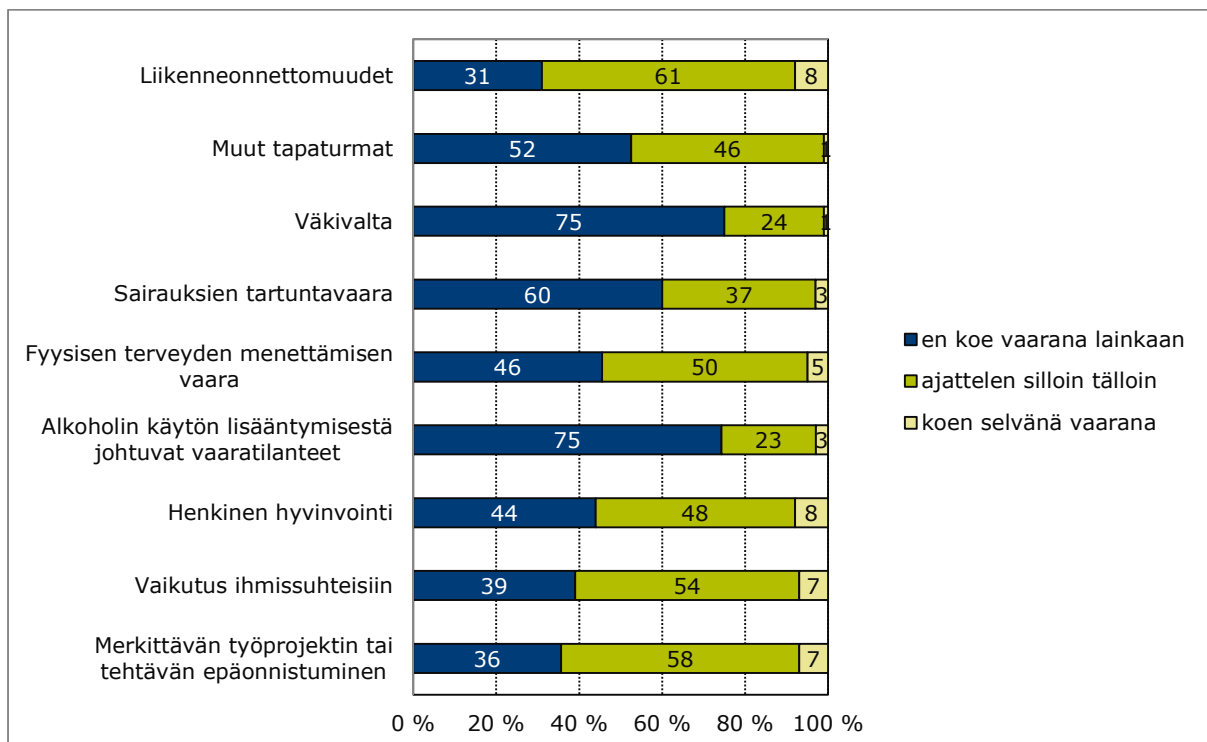
Kuva 13. Työmatkojen keskimääräinen kesto.

Vastaajista lähes kaksi kolmesta (63 %) katsoi työmatkoilla olevan jonkin verran tai enemmän myönteistä vaikutusta työhyvinvointiinsa. Hyvin vähän myönteistä vaikutusta koki noin joka neljäs ja 14 prosenttia ei kokenut työmatkoista lainkaan myönteistä vaikutusta työhyvinvointiin. Vastaavasti noin kaksi kolmesta (64 %) ei juurikaan kokenut matkustamisen stressitekiäksi (vastausvaihtoehdot hyvin vähän tai ei lainkaan stressiä). Paljon tai erittäin paljon stressaavaksi matkustamisen koki 9 prosenttia vastaajista. Aikaerojen ei koettu vaikuttavan työhyvinvointiin juurikaan: 79 prosenttia mielestä aikaerot vaikuttivat työhyvinvointiin vain vähän tai ei lainkaan. Kahdelle kolmasosalle matkustaminen vaikutti uniryhtiin vain vähän tai ei lainkaan. (Kuva 14)



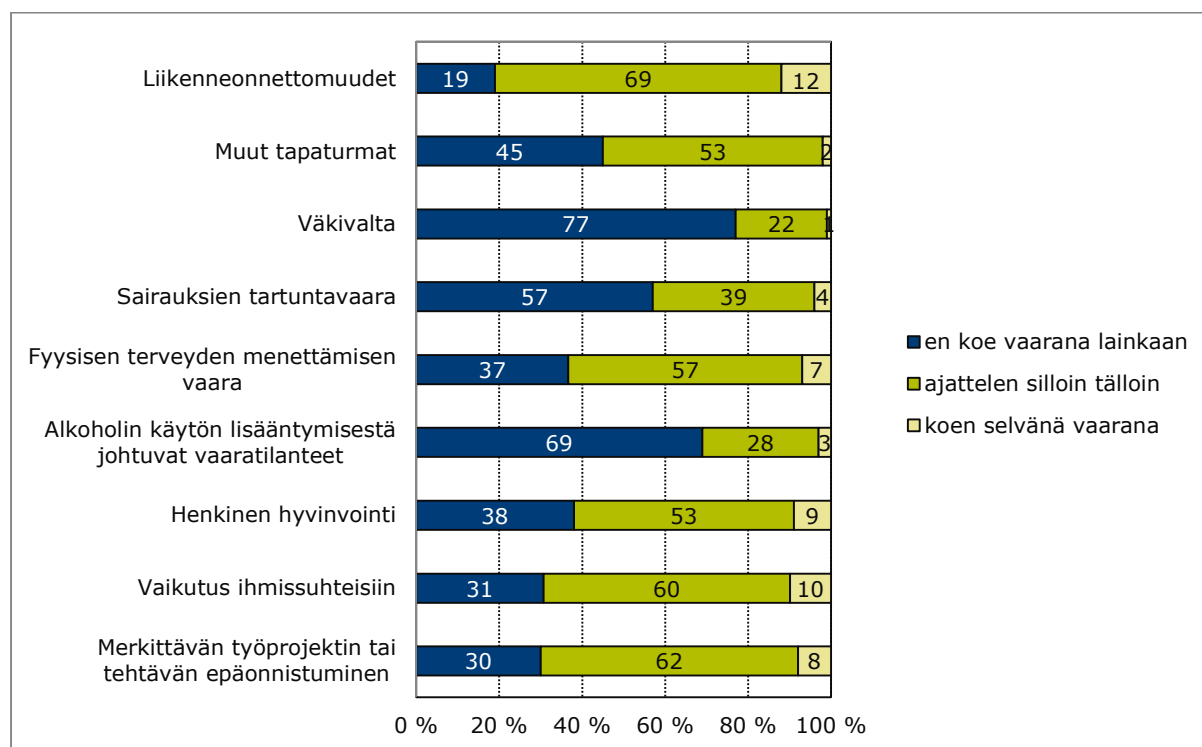
Kuva 14. Työmatkojen vaikutukset.

Vaaratekijöinä koettiin yleisimmin liikenneonnettomuudet, merkittävän työprojektin tai tehtävän epäonnistuminen, vaikutus ihmissuhteisiin sekä henkisen hyvinvoinnin vaarantuminen. Alkoholin käytön lisääntymisestä johtuvia vaaratilanteita ja väkivaltaa koettiin vähiten vaarana matkatyössä. (Kuva 15)



Kuva 15. Koetut vaaratekijät matkatyössä.

Paljon matkustavat (yli 5 matkaa ulkomaille tai yli 20 matkaa kotimaassa (N = 1 653)) kokivat matkатыön vaaratekijät pitkälti samalla tavalla kuin koko vastaajajoukossa. Liikenneonnettomuudet nousivat paljon matkustavilla selkeästi suuremmaksi vaaratekijäksi (81 % ajatteli silloin tällöin tai koki selvänä vaarana). Yleisesti voidaan sanoa, että paljon matkustavilla vaaratekijöiksi koetaan samoja asioita, kuin koko vastaajajoukossa, mutta korostuneemmin. (Kuva 16)

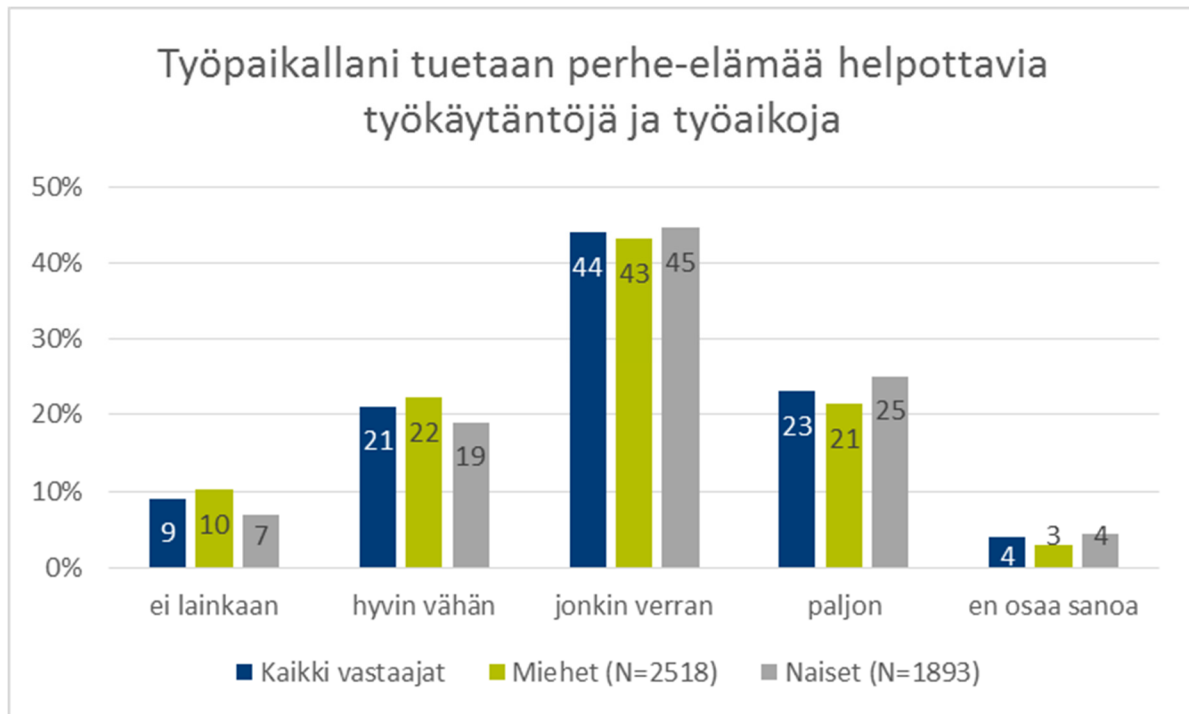


Kuva 16. Koetut vaaratekijät matkатыössä paljon matkustavilla (yli 20 kotimaanmatkaa tai yli 5 ulkomaanmatkaa. N = 1 653).

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

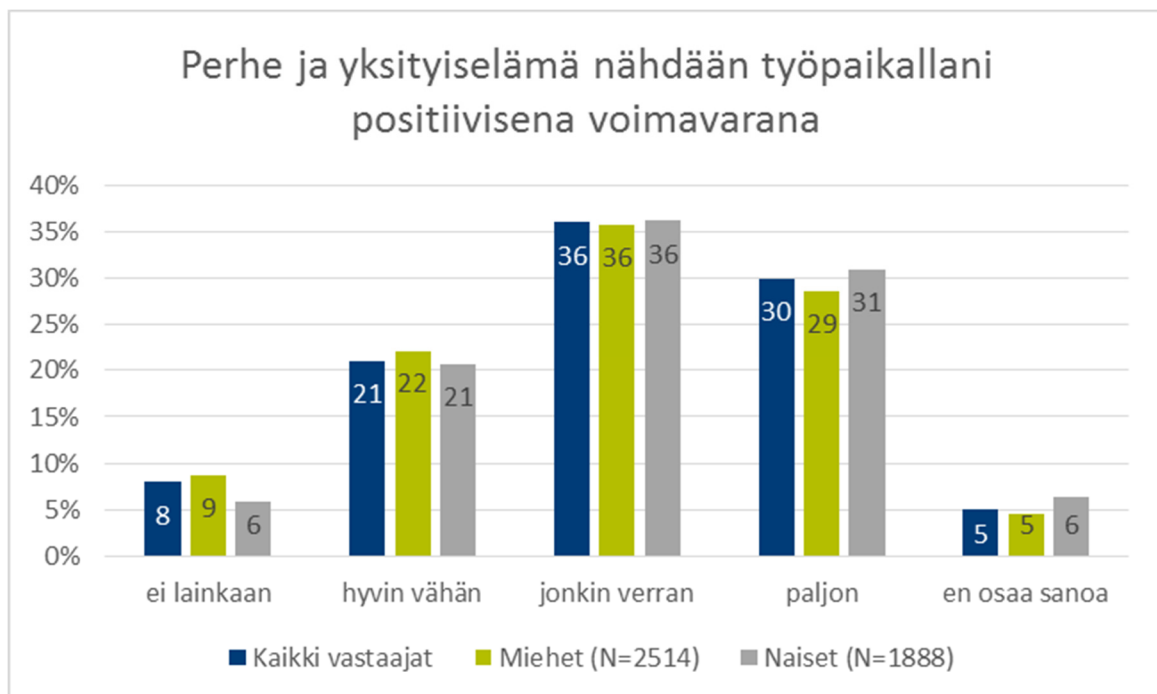
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista kartoitettiin kolmella kysymyksellä, jotka käsittelivät työkäytäntöjä ja työaikoja, työpaikan suhtautumista perheystävällisiin käytäntöihin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta aiheutuvia jaksamisongelmia. Tulokset on tältä osin esitetty siten, että aineistosta on eritelty miesten ja naisten vastaukset koko vastaajajoukon lisäksi.

Naisista joka neljäs koki, että työpaikalla tuetaan perhe-elämää helpottavia työkäytäntöjä ja työaikoja, miehistä vastaavasti 21 prosenttia. Hyvin vähän tai ei lainkaan -vastauksia naisten joukossa oli 26 prosenttia, miesten vastaavasti 32 prosenttia. Voidaan siis sanoa, että miehet kokivat työpaikan tuen perhe-elämää helpottaville käytännöille keskimäärin hieman naisia heikompana. (Kuva 17)



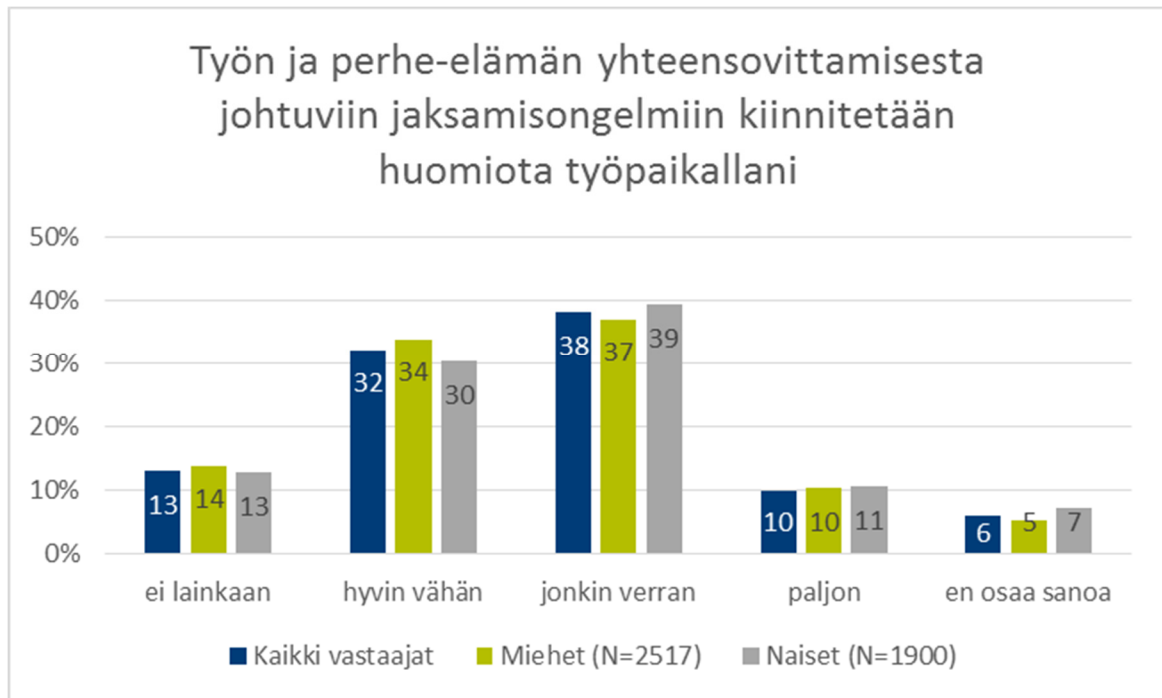
Kuva 17. Työpaikallani tuetaan perhe-elämää helpottavia työkäytäntöjä ja työaikoja.

Noin kolme neljästä vastaajasta (75 %) koki, että perhe ja yksityiselämä nähdään työpaikalla positiivisena voimavarana (jonkin verran- ja paljon-vastaukset). Tämän väitteen osalta ei miesten ja naisten välillä ole nähtävissä selkeää eroa. (Kuva 18)



Kuva 18. Perhe ja yksityiselämä nähdään työpaikallani positiivisena voimavarana.

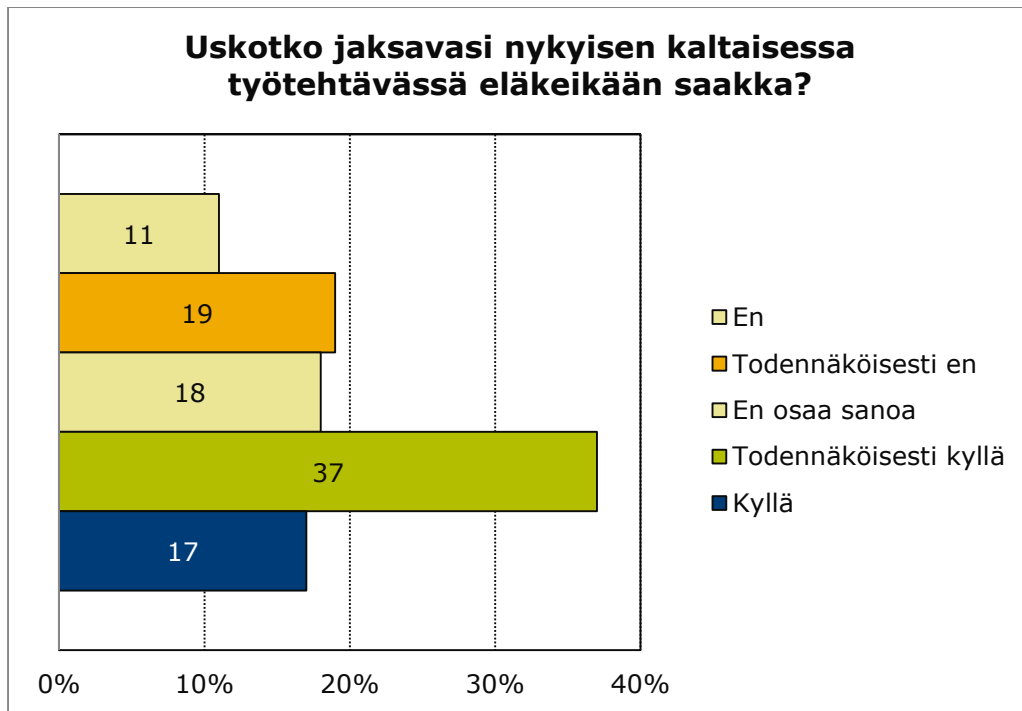
Vastaajista lähes puolet (48 %) oli sitä mieltä, että työpaikalla työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta johtuviin jaksamisongelmiin kiinnitetään huomiota jonkin verran tai paljon. Kuten edellä perhe-elämää helpottavien työkäytäntöjen ja -aikojen kohdalla, naisten vastaukset olivat keskimäärin hieman positiivisempia kuin miesten, tosin ero ei ole kovin suuri. (Kuva 19)



Kuva 19. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta johtuviin jaksamisongelmiin kiinnitetään huomiota työpaikallani.

Työssäjaksaminen ja eläköitymisajatukset

Yli puolet (54 %) vastaajista uskoi jaksavansa nykyisessä työtehtävässään eläkeikään saakka. Noin yksi kymmenestä vastaajasta (11 %) ei uskonut jaksavansa. Yksi viidestä (20 %) vastasi, että ei jaksaa tai todennäköisesti ei jaksaa. (Kuva 20)



Kuva 20. Nykyisessä työtehtävässä jaksaminen.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna usko työssä eläkeikään jaksamiseen näyttäisi olevan heikoin nuorilla työntekijöillä. Iältään 18–34-vuotiaista alle joka kolmas (28 %) uskoi jaksavansa nykyisessä työtehtävässään eläkeikään saakka ja 39 prosenttia vastasi ei tai todennäköisesti ei. 35–44-vuotiaiden usko työssä eläkeikään saakka jaksamiseen oli lähes yhtä heikko kuin 18–34-vuotiailla. Useampi kuin joka kolmas (36 %) 35–44-vuotiaista piti epätodennäköisenä työssä eläkeikään saakka jaksamista tai vastasi suoraan ei. Vastaavasti yli 55-vuotiaista vain alle viidennes piti epätodennäköisenä eläkeikään jaksamista, ja lähes 40 prosenttia uskoi jaksavansa nykyisessä työtehtävässään eläkeikään saakka. (Taulukko 6)

Taulukko 6. Nykyisessä työtehtävässä jaksaminen ikäryhmittäin tarkasteltuna.

Nykyisessä työtehtävässä jaksaminen ikäryhmittäin tarkasteltuna					
Uskotko jaksavasi nykyisen kaltaisessa työtehtävässä eläkeikään saakka?	Ikäryhmä				
	18-34	35-44	45-54	55->	Total
En	52 16,40	150 12,93	186 10,14	87 7,49	475 10,62
Todennäköisesti en	72 22,71	273 23,53	359 19,57	130 11,19	834 18,65
En osaa sanoa	81 25,55	229 19,74	335 18,27	138 11,88	783 17,51
Todennäköisesti kyllä	90 28,39	399 34,40	702 38,28	446 38,38	1637 36,60
Kyllä	22 6,94	109 9,40	252 13,74	361 31,07	744 16,63

Yli puolet (59 %) vastaajista, joille työ ei ollut tärkeää elämässä, ei uskonut jaksavansa nykyisessä työtehtävässä eläkeikään saakka. On kuitenkin huomattava, että määrältään tämä joukko on pieni (19 vastaajaa). Niistä vastaajista, joille työ oli eräs tärkeimmistä asioista elämässä, noin kaksi kolmesta (63 %) uskoi todennäköisesti tai varmasti jaksavansa työssään eläkeikään saakka. Tämä joukko on myös määrältään huomattavasti edellistä suurempi (584 vastaajaa). (Taulukko 7)

Taulukko 7. Nykyisessä työtehtävässä jaksaminen työn tärkeyden suhteen tarkasteltuna.

Nykyisessä työtehtävässä jaksaminen työn tärkeyden suhteen tarkasteltuna						
Uskotko jaksavasi nykyisen kaltaisessa työtehtävässä eläkeikään saakka?	Kuinka tärkeää työ on sinulle? Valitse yksi vaihtoehdoista.					
Frekvenssi Suhteellinen osuus	Ei ole tärkeää elämässäni	2	3	4	Eräs tärkeimmistä asioista elämässäni	Total
En	19 59,38	43 24,02	127 13,76	209 8,65	77 8,35	475 10,62
Todennäköisesti en	6 18,75	58 32,40	230 24,92	430 17,80	108 11,71	832 18,60
En osaa sanoa	3 9,38	26 14,53	174 18,85	427 17,67	153 16,59	783 17,51
Todennäköisesti kyllä	1 3,13	34 18,99	306 33,15	959 39,69	335 36,33	1635 36,56
Kyllä	3 9,38	18 10,06	86 9,32	391 16,18	249 27,01	747 16,70

Edellisen kaltainen tulos toistuu myös tarkasteltaessa uskoa työssä jaksamiseen tyytyväisyyden suhteen. Vastaajat, jotka olivat tyytymättömämpiä nykyiseen työhönsä, eivät uskoneet todennäköisesti jaksavansa työssään eläkeikään saakka (67 % ei tai todennäköisesti ei). Vastaavasti työhönsä tyytyväiset uskoivat vahvasti jaksavansa nykyisessä työssään eläkeikään saakka (80 % kyllä tai todennäköisesti kyllä). (Taulukko 8)

Taulukko 8. Nykyisessä työtehtävässä jaksaminen työtyytyväisyyden suhteen tarkasteltuna.

Nykyisessä työtehtävässä jaksaminen työtyytyväisyyden suhteen tarkasteltuna						
Uskotko jaksavasi nykyisen kaltaisessa työtehtävässä eläkeikään saakka?	Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?					
Frekvenssi Suhteellinen osuus	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen	Total
En	90 50,28	178 25,11	85 15,98	105 4,34	14 2,28	472 10,60
Todennäköisesti en	30 16,76	211 29,76	149 28,01	398 16,45	45 7,34	833 18,71
En osaa sanoa	22 12,29	117 16,50	143 26,88	437 18,06	58 9,46	777 17,45
Todennäköisesti kyllä	16 8,94	159 22,43	108 20,30	1094 45,21	253 41,27	1630 36,60
Kyllä	21 11,73	44 6,21	47 8,83	386 15,95	243 39,64	741 16,64

Tehtyjen matkojen määrällä tai niiden pituudella ei aineiston perusteella havaittu merkittävää vaikutusta ajatuksiin nykyisessä työtehtävässä jatkamisesta.

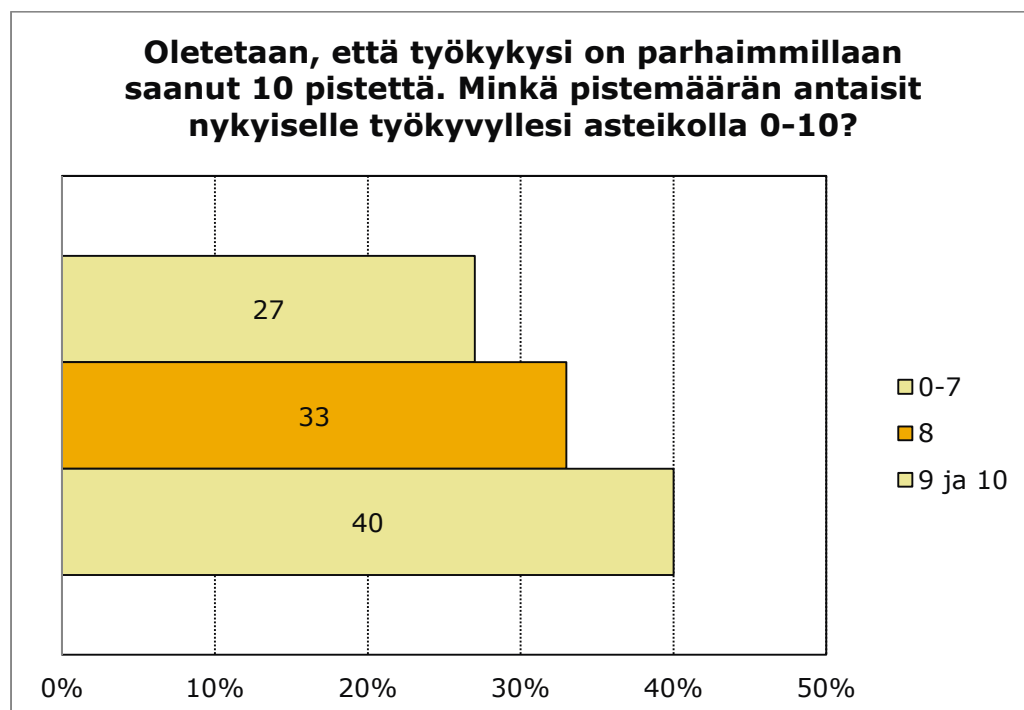
Eläkkeelle aiottiin jäädä keskimäärin 60–63-vuotiaana (52 % vastaajista). Lähes joka kymmenes (8 %) ajatteli jäävänsä eläkkeelle yli 65-vuotiaana, ja alle 60-vuotiaana eläköitymistä suunnitteli 5 prosenttia vastaajista. (Taulukko 9)

Taulukko 9. Ajateltu eläköitymisikä.

Minkä ikäisenä aiot jäädä eläkkeelle? / luokiteltu				
	Frekvenssi	Prosenttia	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen prosentti
alle 60	218	5,06	218	5,06
60–63	2234	51,81	2452	56,86
64–65	1527	35,41	3979	92,28
yli 65	333	7,72	4312	100,00
Puuttuvia = 228				

Vastaajien arvio nykyisestä työkyvystään oli melko positiivinen, 40 prosenttia arvioi oman nykyisen työkykynsä olevan 9 tai 10 (kymmenen ollessa työkyky parhaimmillaan). Joka kolmas

arvioi oman työkykynsä olevan 8, ja vähemmän kuin joka kolmas arvioi työkykynsä välille 0-7. (Kuva 21)



Kuva 21. Arvio työkyvystä.

Työelämässä pysymistä tukevat tekijät

”Voittaa kotona olemisen. Pidän myyntityöstä”

*”Lähin **kollegatiimi** ja **mukavat asiakkaat** ovat parasta työssäni. Minulle merkitsee myös paljon se tunne, että **olen tärkeä ja saan jotain aikaiseksi**, kuuluminen yhteiskunnan ”rakentajiin” ja, että **minulla on merkitystä ihmisenä**. Hyvä **tulotaso** merkitsee tietysti ja, että voin tehdä työtäni **suht itsenäisesti**. Haittapuolia ovat asiat, joihin en enää voi vaikuttaa kun **päättävävalta** yrityksessämme on viety kauas ja keskitetty ulkomaille. Paikallisen markkinan tarpeita ei huomata ja Suomen merkitys yrityksemme globaalissa maailmassa on minimaalinen. Jatkuvat **organisaatiomuutokset stressaavat** myös ja aiheuttavat kyynisyyttä. En jaksakaan enää innostua kaikesta uudesta, kun olen jo urani aikana nähnyt niin paljon, että muutokset **säästöt eivät ole olleet aina hyväksi**.”*

Edellä olevat lainaukset tiivistävät hienosti ne keskeiset teemat, joista vastaajat kirjoittivat kyselyn avoimissa kohdissa. Työelämässä pysymistä tukevia tekijöitä pohdittiin vastauksissa monesta näkökulmasta. Palkkaan ja toimeentuloon liittyvien asioiden lisäksi tunnistettiin lukuisia muita seikkoja, jotka tuovat motivaatiota ja intoa jatkaa työssä.

Palkka tai muu rahallinen korvaus

Palkka tai muu rahallinen korvaus nostettiin vastauksissa usein esiin. Joissakin tapauksissa tulotaso nostettiin esiin itseisarvoisena. Rahaan liittyvät tekijät kuvattiin kuitenkin vastauksissa myös pakkoina, jotka syntyvät mm. elintason, asumisen, lasten ja harrastusten kustannuksista. Monet totesivatkin, että kun taloudelliset pakot poistuvat (esim. lainat on maksettu), poistuu myös taloudellinen pakko tehdä työtä.

”Tuloja on pakko olla elinkustannusten kattamiseksi ja saavutetun elintason säilyttämiseksi – siinä suurin syy pysyä työelämässä.”

”Tulotaso, toki sen merkitys vähenee kun asuntolainaa saa maksettua pois.”

Rahaa ei tarkasteltu vastauksissa vain nykyhetken valossa, vaan pohdittiin taloudellista tilannetta myös eläkkeelle siirryttäessä. Vastauksissa nousi esiin myös pelko eläkkeen riittämättömyydestä ja sitä kautta tarpeesta olla työelämässä pidempään. Joissain tapauksissa ajateltiin, että eläkettä ei tulla edes saamaan, vaan työuran aikana on pystyttävä turvaamaan oma toimeentulo myös tulevaisuudessa.

”...varmistaa riittävä eläkeiän toimeentulo ja elämänlaatu”

”Hyvä terveys ja hyvä toimeentulo motivoivat tekemään työtä mahdollisimman kauan, jotta eläkekertymästä tulisi tarpeeksi hyvä.”

”Lainat on maksettava, tuloja pitää olla vaikka työtä tekemällä ei rikastu ja eläkkeen saamisestakaan ei takeita.”

Asiakkaat ja asiakkaiden tyytyväisyys

Työn positiivisina puolina pidettiin asiakkaiden kanssa tehtävää työtä (tosin asiakastyö mainittiin myös työnhaluja vähentävänä tekijänä).

”Työ on kiinnostavaa, etenkin asiakassuhteet antavat paljon samoin koen oppivani jatkuvasti uutta ja sitä kautta koen kehittyväni.”

”Henkisen vireyden (=työn sosiaalinen puoli) säilyminen, vieläkin uusien asioiden oppinen, työyhteisön ja asiakaskunnan antama arvostus tekemälleni työlle ja tietenkin myös tulotaso puoltavat työuran jatkamista.”

Työ tuo elämään sisältöä

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi työn katsottiin tuovan elämään runsaasti sisältöä. Työtä pidettiin tärkeänä osana normaalia arkea, joka pitää elämän kokonaisuuden tasapainossa.

”Työn ja elämän sisältö – työni on antoisaa ja tasapainottaa ja rikastaa myös muuta elämääni.”

”Järkevää päivätekemistä, josta saa palkkaa. Rytmittää viikkoa. Parantaa parisuhdetta, kun ei aina olla naamat vastakkain, asiantuntijuuden arvostus työssä, saada olla esimerkki ja asiantuntija nuoremmille työntekijöille (mestari/kisälli). Uuden oppimisen mahdollisuus ja vanhan osaamisen hyödyntäminen ja jakaminen.”

Työn mielekkyyttä arvostettiin, ja nähtiin, että työn kautta on mahdollista toteuttaa ja ilmaista itseään. Työn mielekkyyden katsottiin tukevan työssä pysymistä, ja muodostavan itseasiassa toisen merkittävän syyn työnteolle rahallisen korvauksen ohella. Joissa kommentoissa, kuten lainauksessa alla, työn mielekkyys nostettiin taloudellista puolta merkittävämmäksi tekijäksi.

”Minulle työ on tärkein keino ilmaista itseäni. En oikein osaa keksiä muutakaan keinoa. Tämä tuo minulle voimavaroja. Toki myös suht hyvät ansiot pitävät kiinni työssä.”

”Minut saa pysymään työelämässä mielekäs työ ja kuuluminen (hyvään) työyhteisöön. Pelkkä palkka ei ole koskaan ollut minulle syy tehdä töitä.”

Joustot

Työelämän joustoja pidettiin tärkeinä työelämässä pysymistä tukevinä tekijöinä. Erityisesti toivottiin työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavia sekä työaikoihin liittyviä joustoja. Lähestyttäessä eläkeikää erilaisten työaikojen, osatyön ja osa-aikaeläkkeen nähtiin mahdollis-tavan pidempi työura.

”Perheen ja muun yksityiselämän huomioiminen ja joustavat työajat. Tulotaso, työn haastavuus ja sisällöllinen palkitsevuus, mahdollisuus kehittyä työssä ja ottaa vastaan muuttuvia työtehtäviä.”

”Minut todennäköisesti saisi pysymään työelämässä paljon suunnittelemani eläköitymisikä (58) pitempään jos osa-aikatyö, vuorotteluvapaa tms. olisi mahdollista / sallittua omassa työssäni, mutta nykyistä rumbaa en yli 58-v. enää aio tehdä.”

”Kun eläkeikää tullaan nostamaan, niin osa-aikatyö ja osa-aikaeläke mahdolli-suuksia kannattaa säilyttää ja mahdollisesti parantaa.”

Työelämässä pysymistä estävät tekijät

Kiire, paine ja muutokset

Työelämässä yleisesti näyttäytyvä kiire ja siihen liittyvät paineet heijastuivat myös tämän ky-selyn vastauksissa. Työelämän vaatimuksia pidettiin kovina, ja työpäivän kiireisyys ja jatkuva paine koettiin työelämästä pois työntävinä tekijöinä.

”Nykyinen työtahti/vaatimukset tuntuvat jo nyt raskailta ja vapaa-aika ”toipu-miseen” uutta työpäivää varten. Jatkuva kiire/stressi eivät tunnu mukavalta ja tällä hetkellä jos kysytään jää työelämästä heti pois kuin vain mahdollista.”

Työelämän muutokset ja huonoina aikoina niihin liittyvät yt-neuvottelut, irtisanomiset ja näiden seuraukset koettiin työelämässä pysymistä estävinä asioina. Erityisesti näiden nähtiin vaikut-tavan henkiseen jaksamiseen ja työpaikan ilmapiiriin, ja sitä kautta heikentävän halukkuutta jatkaa työelämässä.

”Jatkuvat muutokset työpaikoilla ja irtisanomiset kuormittavat usein pahastikin jäljelle jääviä. Henkinen ilmapiiri huononee ja tulee uupumisia.”

Johtaminen ja esimiestyö

Johtaminen ja esimiestyö saivat oman osansa vastaajien kritiikistä, ja huonosti onnistuneen johtamisen katsottiin luovan painetta poistua työelämästä. Oli ilmeistä, että vaikutusmahdolli-suuksia omaan työhön arvostettiin, ja heikon johtamisen ja esimiestyön koettiin vähentävän näitä mahdollisuuksia ja siten heikentävän työelämässä pysymistä. Myös ihmisten johtaminen ja vuorovaikutuksen laatu nostettiin esiin tässä yhteydessä.

”Hektisyyden lisääntyminen ja huono johtaminen, oman työn suunnittelumah-dollisuuksien heikentäminen, turha käskytyks ja kyykyttäminen aiheuttavat väis-tämättä sen että eläkkeelle lähtee mielellään heti kun mahdollista. Jotkut esi-miehet eivät osaa johtaa ihmisiä, etenkin kun he ovat erilaisia.”

Eläkeiän nostaminen

Muissa kommenteissa nostettiin usein esiin eläkeiän nostamiseen liittyvät asiat. Tämä on luonnollista, sillä merkittäviä päätöksiä eläkekiin tehtiin juuri kyselyn aikana. Yleisesti eläkeiän nostaminen koettiin negatiivisena asiana eikä sillä keinoin uskottu saavutettavan tavoiteltuja vaikutuksia. Esiin nostettiin useita epäkohtia ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia.

”Nykyisillä toimintatavoilla on täysin turhaa yrittää nostaa eläkeikää, ihmiset poltetaan loppuun jo kauan sitä ja nuoret jäävät ilman töitä, mikä johtaa heidän syrjäytymiseensä eli paljon tärkeämpää olisi katsoa kuinka pitkään on ollut mukana työelämässä kuin sitä minkä ikäisenä jää eläkkeelle. Itse olen ollut monta vuotta töissä nuorena eikä niistä vuosista ole edes kertynyt eläkettä. Tärkeämpää on saada nuoret töihin kuin pitää vanhenevat ihmiset vastoin tahtoaan töissä.”

”Eläkeiän systemaattinen nostaminen pitkän työuran tehneille on iso virhe, ja tulee aiheuttamaan ennenaikaista työttömyys/sairauseläkkeelle jäämistä – hyödyt jää saamatta. Työnantajien suhtautuminen toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin on ala-arvoista, koska aina ”sinut voidaan korvata jollakin nuoremalla ja pienemmällä palkalla”. Vrt. Oulun insinöörien tilanne työmarkkinoilla.”

Pohdintaa

Kyselyn tarkastelu

Kokemus työn tärkeydestä elämässä on mielenkiintoinen (kuva 1). Se luo työhyvinvoinnin perustan. Ruotsalaisten vastaukset samaan kysymykseen ovat hyvin samankaltaiset (11). Kokemus työhön tyytyväisyydestä (kuva 2) osoittaa, että kaksi kolmesta vastaajasta oli melko tai erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Ikäryhmittäin tehty vastaava tarkastelu osoitti, että ruuhkavuosiin elävät (35–44-vuotiaat) olivat suhteellisesti eniten tyytymättömiä nykyiseen työhönsä. Tämä on ymmärrettävissä, kun kaikkia asioita ei tahdo millään ehtiä hoitaa. Työn tekemisen ensisijainen perusta jakautui jokapäiväisen toimeentulon hankkimisen ja itsensä toteuttamisen välillä. Pienimmän kannatuksen sai materian lisääminen ja korkeampi elintaso. Edelleen vielä iän myötä materian ja elintason merkitys vähentyy, vastauksissa niiden osuus putoaa 12 prosentista 6 prosenttiin.

Kuvan 4 perusteella tarvittaisiin iloa työstä, mahdollisuutta tehdä työtä omaan tahtiin sekä työstä aikaa myös muulle elämälle. Kahta jälkimmäistä voi arvioida niin, että työelämä on kiireistä ja pakkotahtista, mutta miten työn iloa voitaisiin lisätä? Professori Marja-Liisa Manka on omassa työssään nostanut esiin tätä ulottuvuutta (15). Varmaan positiivisuutta ja työn iloa suomalaisen työelämään kaivattaisiin laajemminkin. Työpaikan epävarmuuteen liittyviä näkökulmia tuli esiin tässäkin kyselyssä (kuva 5), mutta tämä on aika yleistä suomalaisessa työelämässä.

Kuvan 8 mukaan esimiehet eivät anna kannustavaa kiitosta henkilöstölleen. Miten ihmeessä tämä saataisiin hyveeksi suomalaisille työpaikoille? Työolobarometri 2013 (14. s. 95 mielekkyys ja s. 109 kannustavuus) mukaan kannustavuus on hieman lisääntynyt 2000-luvulla, mutta työn mielekkyys on heikentynyt 2000-luvulla. Ihminen tarvitsee positiivista palautetta, mutta se ei näytä olevan suomalaisessa työelämässä esillä. Samaan yhteyteen liittyvät myös kuvan 9 tulokset, missä ero tavoitetyöpaikan ja oman työpaikan välillä on suuri myös kehityskeskustelujen perusteella tehtävissä toimenpiteissä, epäkohtien korjaamishalukkuudessa sekä esimiehen kiinnostuksessa alaisistaan. Vuorovaikutusta, kuuntelua ja pieniä muutoksia tarvittaisiin. Välttämättä esillä olevat asiat saattavat olla pieniäkin, mutta jos alainen aistii välinpitämättömyyttä esimieheltään, lähtökohta on huono.

Kuvan 10 mukaan yli 20 matkaa vuodessa tekeviä oli kolmasosa. mutta suurin osa vastaajista (26 %) matkusti 1–4 kertaa vuodessa. Ulkomaan matkoja teki 44 prosenttia vastaajista ja ensisijaisesti matkustettiin Pohjoismaissa, Baltiassa ja Euroopassa (93 %). Valtaosa työmatkoista kesti alle kolme päivää (93 %) ja yleisin matkan kesto oli 2–3 päivää. Koetuista matkustamisen vaaratekijöistä merkittävimmät olivat vastaajien mukaan liikenneonnettomuudet (69 %), projektin tai tehtävän epäonnistuminen (65 %) tai vaikutukset ihmissuhteisiin (61 %). Liikenneturvallisuuden huomioon ottaminen on tärkeä asia sekä autojen kunnan että kuljettajien asenteiden suhteen. Vapaamuotoisissa vastauksissa matkustaminen ei noussut voimakkaasti esille. Työterveyslaitoksella on tehty vuonna 2011 kansainvälisistä työmatkoista ja niiden kuormittavuudesta raportti (16). Raportissa ulkomaan työmatkoihin liittyvät pääasialliset kuormitustekijät olivat työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset, pitkät työpäivät sekä työmatkojen ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmat. Tässä työssä tuli esiin samoja asioita, mutta myös mm. liikenneonnettomuuksien riskitekijöitä. Saattaisi olla perusteltua pohtia asiantuntijatyötä ja kotimaassa matkustamista myös tarkemmin.

Nykyisessä työtehtävässä jaksamisen osalta (kuva 20) yli puolet oli näissä ammateissa sitä mieltä, että he todennäköisesti jaksavat eläkeikänsä saakka tehdä työtä. Vastaajista 29 prosenttia todennäköisesti ei usko jaksavansa. Lähinnä nuorimmat työntekijät olivat epävarmoja jaksamisestaan, mikä heijastaa toisaalta työelämän epävarmuutta myös yleisemmin. Uskoa tulevaisuuteen tarvittaisiin.

Vastaajien avoimissa kommentteissa esiin nostamat seikat heijastelevat yleistä työelämän ilmapiiriä. Jatkuvinä koetut muutokset, yt-neuvottelut, lisääntynyt kontrolli sekä puutteellinen johtaminen nähtiin työelämästä pois työntävinä tekijöinä. Työelämässä pysymistä tukevat puolestaan työstä saatava taloudellinen korvaus, työn merkityksellisyys, asiakastyön palkitsevuus sekä erilaiset työelämän joustot.

Kiire ja siitä aiheutuva stressi nousevat myös monin tavoin esiin tutkimuksessa. Nämä teemat ovat olleet läsnä suomalaisessa työelämässä jo jonkin aikaa. Voisi olla hyödyllistä käsitellä kiirettä hieman tarkemmalla määrittelyllä. Yhtäältä kiire on yksilön kokemus, johon kuuluvat hänen tuntemuksensa työssä. Tällöin kiirettä voi pyrkiä lieventämään muokkaamalla yksilötason keinoja, kuten oman ajanhallintaa tai työtapoja. Toisaalta kiirettä voidaan lähestyä myös kuormituksen näkökulmasta. Tällöin on suositeltavaa pyrkiä vaikuttamaan yleisemmin työn järjestelyihin, resursointiin ja prosesseihin. Kiirettä voi tarkastella myös seurauksena jatkuvasta muutoksesta työssä. Totutut toimintatavat eivät välttämättä muuttuneessa tilanteessa toimi, jolloin on tarve kehittää työtä ja sen tekemisen tapoja. Tällöin on erityisen hyödyllistä pyrkiä pureutumaan syvemmälle muutoksen ytimeen ja pohtia, mistä kiirettä ilmentävät tilanteet (esimerkiksi liikaa sähköpostia, tuhat asiaa yhtä aikaa) johtuvat ja vastaavatko toimintatavat enää muuttunutta tilannetta. (Schaupp & ym. 2013).

Edellä kuvatut tekijät nivoutuvat toisiinsa, sillä jatkuvaksi koetut muutokset tai toistuvat yt-neuvottelut saattavat näyttäytyä heikkona ja päämäärättömänä johtamisena. Myös avoin keskustelu työn sisällöistä ja sen järjestelyistä saattaa jäädä ylhäältä ohjattujen muutos- tai yt-prosessien alle. Vastaajien suhde johtamiseen peilaa nykypäivän johtamiskäsitystä. Toivotaan avointa ja keskustelevaa johtamista, jossa asiantuntijan oma osaminen saa ansaitsemansa arvostuksen. Käskyttävä johtamistyyli ei vastaa tämän päivän työelämän ja asiantuntijoiden käsitystä johtamisesta. Johtamista ja esimiestyötä kehittämällä tämä negatiivinen tekijä olisi varmasti käännettävissä voimavaraksi niin työntekijöille kuin koko organisaatiollekin (12-13). Arvostava ja keskusteluhaluinen työilmapiiri lievittäisi varmasti negatiivisena koettujen tekijöiden merkitystä. Johtamiseen liittyy myös alaisen osaamisen puoli, mitä harvemmin nostetaan esiin. Myös alaistaideoista ja niiden kehittämisestä tarvittaisiin keskustelua suomalaisessa työelämässä.

Vastaajat tunnistivat lukuisia tekijöitä, jotka tukevat heidän pysymistään työelämässä. Nämä seikat ovat heille voimavaroja, jotka saattavat auttaa myös sietämään paremmin työelämän kuormittavia puolia. Asiakastyön palkitsevuus ja asiakkaiden tyytyväisyys on sidoksissa myös työn mielekkyyteen, sillä asiakkaalle tuotettu hyöty ja hyvin hoidettu asiakassuhde luovat työlle sisältöä ja merkitystä. Palkka ja taloudellinen hyöty nousevat myös vastauksissa esiin. Ne näkyvät yhtäältä välineellisessä merkityksessä ja toisaalta itseisarvoisesti tavoiteltavina asioina. Hyvä työmotivaatio ja työhyvinvointi vaatineet sekä taloudellisen puolen että työn sisältöön ja merkityksellisyyteen liittyvän ulottuvuuden.

Erilaisia työelämän joustoja arvostettiin vastauksissa. Usein näihin liitettiin toive joustojen laajemmasta käytöstä. Eri-ikäisille ja erilaisissa elämäntilanteissa oleville työntekijöille suunnattuja joustoja on mahdollisuus työpaikoilla soveltaa melko laajasti. Kenties olisi

tarpeellista lisätä näiden käyttöä ja laajentaa työntekijöiden mahdollisuuksia elämäntilanteen mukaan muuttuvaan työn räätälöintiin.

Kysyttäessä ammatillisesta koulutuksesta huolehtimisesta, vastaajien arvio nykyisellään työssä toteutuvasta tasosta oli melko paljon alhaisempi kuin mitä he pitivät toivottavana (kuva 6). Toisaalta vastaajat kokivat työnsä vastaavan osaamistaan melko hyvin (kuva 5). Osaaminen, oman työn hallinta, on merkittävä työhyvinvointia tukeva tekijä (Valtiokonttori 2012). Hyvä ammattiosaaminen ja työn hallinnan kokemus on myös tärkeässä roolissa työssä jatkamista vahvistavana seikkana (Valtiokonttori 2013). Myyntityössä tarvittava ammattiosaaminen on luonteeltaan usein sen kaltainen, että myyntityön osaaminen yhdistyy johonkin muuhun substanssiosaamiseen (esim. tekninen ymmärrys). Osaamisen kehittämisessä kannattaakin huomioida nämä molemmat puolet, substanssiosaamisen vahvistaminen sekä myyntityön erityisosaamisen kehittäminen.

Yhdeksi nykyisessä työssä heikoimmin toteutuvaksi koetuksi asiaksi nousi vastauksissa kohta ”saan palkankorotukset ja lisäansiot asianmukaisesti” (kuva 23). Tämä on tärkeä seikka, sillä palkanmäärittelyyn liittyvien prosessien toimivuus ja henkilöstön tyytyväisyys näihin prosesseihin on todettu olevan yhteydessä työntekijän kokemaan tarmokkuuteen ja sitoutumiseen (Sarti & Hulkko-Nyman 2011). Palkankorotusten vaikutukset työhyvinvointiin ja motivaatioon näyttäisikin muodostuvan tyytyväisyydestä korotusten määrään ja toisaalta toimintatapaan, jonka kautta korotukset määritellään. Tutkimus on havainnut, että palkankorotuksilla on suuri vaara jäädä huomiotta (ja siten myös vaikuttavuus vähäiseksi) ellei korotus ylitä eräänlaista kynnyсарvo (JND. Just Noticeable Difference). (Mitra, Salimäki & Shaw 2009.). Myönteinen vaikutus voikin olla helpompi saavuttaa kiinnittämällä erityistä huomiota prosesseihin. Tämän kyselyn tulos antaisi ymmärtää, että prosesseissa ja palkankorotusten perusteissa saattaisi olla kehittämisen varaa.

Pohdintaa jatkosta ja kehittämisajatuksia

Asiakastyön arvo ja positiivisuus ovat tärkeitä asioita tässä työssä. Työn mielekkyys nousee esiin myös asiakastyöstä ja siinä onnistumisesta. Asiakastyö saattaa kompensoida oman työyhteisön puutteita.

Työhyvinvointiin työpaikoilla vaikuttavat yleisesti seuraavat tekijät ja kuinka ne näkyvät myyntityössä:

- **Työympäristön terveellisyys, turvallisuus ja viihtyvyys.** Asiakas- ja myyntityössä työympäristö vaihtelee tilanteen mukaan. Matkatyön työympäristönä on usein henkilöauto tai julkinen liikenneväline sekä myyntityön kohteena olevan organisaation työympäristö. Liikenneturvallisuuden harkinta tulee tässä myös mukaan. Ennakoiva vaarojen tunnistus ja riskinarviointi on mahdollista tässäkin työssä, jossa painottuu työntekijöiden oma käyttäytyminen. Työhyvinvointia edistävän turvallisuuskulttuurin luominen on johdon ja koko työyhteisön yhteinen asia. Tämän tutkimuksen mukaan työympäristö ei vastauksissa erityisesti korostunut.
- **Työyhteisön toiminta, johtaminen ja vuorovaikutus.** Työyhteisön vuorovaikutus tapahtuu myyntityössä yhteisissä kokouksissa, sähköpostilla ja sosiaalisessa mediassa. Tärkeää olisi, että työprosessien sujuvuudesta ja työssä tapahtuvista mahdollisista muutoksista keskusteltaisiin yhdessä ja päätöksistä tiedotettaisiin ajoissa. Myös muutosten onnistumista tulisi seurata järjestelmällisesti. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus kehittää omaa työtään. Käytännössä tämä voidaan toteuttaa esim. kehityskeskusteluissa esiin nousseiden asioiden aktiivisena viemisenä

käytäntöön. Henkilöstöraportteja tulisi myös käyttää strategisessa johtamisessa järjestelmällisesti (esim. sairauspoissaolotilastot, tapaturmatilastot). Esimiesten palautteenantokykyä tulee myös kehittää. Erityisesti tätä aluetta tulisi kehittää.

- **Työn organisointi.** Jokaisella tulee olla selvä käsitys omien tehtäviensä tavoitteista ja työn määrän tulee olla tasapainossa siihen varatun ajan kanssa. Myyntityössä tähän sisältyy myös työhön liittyvät matka-ajat, jotka voivat olla useita tunteja. Erityisesti työstä palautumiseen jäävä aika voi olla liian lyhyt ja lisätä näin työhön liittyvää kuormittuneisuutta. Myös yksintyöskentelyyn liittyvät haitat tulisi tunnistaa ja minimoida mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi työn ja perhe-elämän tasapainottaminen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti on työssä jaksamista edistävä tekijä. Vastauksissa oli runsaasti kommentteja tälle alueelle, joten toimenpiteitä tarvitaan.
- **Työkyvyn ja terveyden edistäminen työpaikalla.** Työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaan olisi hyvä kirjata työkykyä edistävä toiminta. Työkykyä ja terveyttä edistävä toiminta kannattaa myös yhdistää työpaikan muuhun kehittämistoimintaan. Työtovereiden ja esimiehen tuki tulisi olla selvää ja näkyvää. Työpaikan kannattaisi tukea terveellisiä elämäntapoja. Myyntityössä tästä alueesta tarvittaisiin myös tiedottamista ja oman terveyden ja työkyvyn vaalinnan tukemista.
- **Pätevyyden ja osaamisen kehittäminen.** Eri tehtävien vaatima pätevyystaso tulisi olla hyvin tehtävistä vastaavien työntekijöiden tiedossa. Myös perehdyttämiskoulutusta on järjestetty uusista tehtävistä ja kouluttautumisesta sekä urakehitystä tuetaan organisaatiossa. Vastausten mukaan tähän kohtaan pitäisi myyntityön organisaatioissa kiinnittää enemmän huomiota.
- **Tuottavuus.** Henkilöstön työhyvinvoinnin tuottavuusvaikutukset tulisi ymmärtää organisaatioissa. Työhyvinvointia edistävien tekijöiden tulisi olla yritystoiminnan olennainen osa, jota käytetään kilpailukykyä parantamiseen.

Tämän kyselytutkimuksen perusteella toimenpide-ehdotukset liittyvät muun muassa seuraaviin asioihin:

1. Esimiestyö ja johtaminen
2. Ammatillinen täydennyskoulutus
3. Organisaation keskustelukulttuuri (esimerkiksi avoimuus)
4. Matkатыöstä elpyminen
5. Liikkuvan työn omatoimiset työhyvinvointitoimenpiteet

Asiantuntijatyö on yksinäistä työtä, jossa itsenäinen päätöksenteko korostuu. Luottamus esimiehen ja työntekijän välillä on olennainen tekijä. Vaikka esimies saattaa olla kaukana, nykyaikaiset viestintävälineet mahdollistavat tarvittaessa hyvin tiiviin vuorovaikutuksen. Vuorovaikutuksen kehittämiseen pitäisi suunnata voimavaroja.

Arvoristiriidat pitäisi selvittää asiakkaan näkökulma huomioon ottaen. Epäkohtien korjaaminen nousi kyselyssä selkeästi esiin. Puutteita korjattaessa pitäisi pohtia, korjataanko epäkohtia ja uskaltavatko työntekijät aidosti nostaa esille epäkohtia. Myynti on joukkuepeliä! Kaikkien osapuolten on hyvä nähdä asia juuri näin, omassa organisaatiossa ei saa olla vihollisia.

Kaiken kaikkiaan kehittämistoimenpiteitä pitäisi pohtia monella tasolla. Toimenpide-ehdotuksien osalta keskustelua tulisi myös käydä eri tahojen roolista, esimerkiksi etujärjestöt, työnantajat ja työntekijät.

Matkojen määrän ja matkapäivämäärien lisäksi useat muut matkoihin liittyvät tekijät voivat tutkimustulosten (ks. Bergbom ym.) mukaan lisätä tai vähentää matkojen kuormitusta. Matkojen tai matkapäivämäärien lisäksi tai sijaan ulkomaan työmatkojen laatu on merkitsevä matkustavan työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta. Näiden tekijöiden merkitys korostuu sitä enemmän, mitä useammin työntekijä matkustaa työssään. Huomio tulisi kohdistaa niihin tekijöihin, joihin vaikuttamalla voidaan edistää ja tukea matkustavien työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä. Vaikutusmahdollisuudet voivat kuitenkin vaihdella organisaatioittain. Ohessa suosituksia, jotka on esitetty kansainvälisten työmatkojen kuormittavuutta sekä niiden terveys- ja hyvinvointivaikutuksia koskevassa tutkimusraportissa (Bergbom):

Vahvistettavia voimavaratekijöitä:

- vaikutusmahdollisuudet matkoihin (ajankohtiin, määriin, sekä mahdollisuus tarvittaessa kieltäytyä työmatkoista ilman kielteisiä seurauksia)
- matkustusmukavuuden parantaminen mahdollisuuksien mukaan (esim. lounge-käyttömahdollisuus lentokentillä, ihmisystävälliset lentoreitit)
- huomion kiinnittäminen työmatkojen aikaiseen vapaa-aikaan (esim. hotellissa mahdollisuus kuntoilla, työntekijöiden kannustaminen virkistävään ja palautumista edistävään vapaa-aikaan matkoilla)
- matkajärjestelyjen ja säännösten räätälöiminen hyvinvointia tukevaksi (onko esimerkiksi matkalaskun tekemiseen käytettävä järjestelmä käyttäjäystävällinen vai sen käyttäminen liiallista kuormitusta aiheuttavaa)
- terveyttä edistäviin elämäntapoihin kannustaminen

Minimoitava kuormitustekijöitä:

- työn sekä työmatkojen ja muun elämän yhteensovittamista helpottavat toimet!
- työn aiheuttamasta kuormituksesta ja matkarasituksesta palautumiseen kohdistettava erityistä huomiota! (ennen matkoja, matkoilla ja matkojen jälkeen)
- matkustajien liiallista työmäärää karsittava (määrän vähentäminen, työpaikanormien tarkistaminen)
- epäoikeudenmukaisuuden tunne riittämättömäksi koetusta korvauksesta menetetyistä vapaa-ajasta
- Työntekijän vastuu omasta terveydestä

Tehtäviä kullekin vaikuttajalle:

- **Työntekijän vastuu omasta terveydestä:** ravinto, nautintoaineet, kuntoliikunta ja muut harrastukset, kulttuuri, lepo, sosiaaliset suhteet, omien rajojen tunnistaminen
- **Yritys ja henkilöstöhallinto:** työn ja matkustamisen järjestelyn mahdollisuudet, joustot, palautumisaika, matkustamisolosuhteet pitkillä lennoilla, tiedotus haitoista ja niiden ehkäisymahdollisuuksista
- **Työterveyshuolto yhdessä yrityksen kanssa:** matkustustyön terveydellisten riskien tunnistus ja ennaltaehkäisy, tiedotus haitoista ja niiden ehkäisymahdollisuuksista.

Keskusteluissa esiin nousseita asioita:

- **Auto.** Paljon työmatkoja henkilöautolla tekevillä korostuu autojen varustustaso ja ajomukavuus, muun muassa automaattivaihteinen auto voi lieventää ergonomisia vaivoja. Ergonomiset ongelmat voivat myös lisääntyä, jos istuimet eivät ole hyvin suunniteltuja ja säädettäviä. Yrityksessä voimassa oleva käytäntö autojen suhteen

vaikuttaa myös siihen, millaisilla autoilla työntekijät ajavat. Omassa autossa saattaa olla parempi ajomukavuus ja riippuu työpaikan käytännöstä, saako sillä ajaa työmatkoja. Auto voi myös antaa asiakkaalle tietynlaisen viestin, joka liittyy joko työntekijän statukseen tai yrityksen menetykseen. Ennen kaikkea tulee kuitenkin muistaa, että auto on myyntihenkilön toimisto, jonka tulee olla turvallinen ja viihtyisä. Myös työntekijän oma vastuu ergonomiasta ja liikunnasta korostuu. Autoturvallisuus työpaikoilla, hotelliyön aikana tai pysähdysten aikana.

- **Turvallisuusnäkökulmia..** Autossa olevien laitteiden käsittely ajon aikana, lähellä olevat tarvikkeet, kuten aurinkolasit, lippalakki, handsfree, puhelintelineet, puhelinvarusteet, juomat, ajon tauotus.
- **Matkustaminen.** Erityistä huomiota tulisi kiinnittää esimiestyöhön, matkojen sujuvuuteen ja vuorokausirytmien pysymiseen normaalina. Matkustamisen onnistumiseen voidaan vaikuttaa jo rekrytoinneissa. Työyhteisön ilmapiiri tukee matkustamisen sujuvuutta. Hotelliturvallisuus; huoneen turvallisuustarkistus, melu, taskulamppu, naru pelastautumispoistumiseen, matkapalohälytin.
- **Työmuodot.** Pätkätyötä ei tunnistettu erityisesti tässä tutkimuksessa, vaikka se saattaa olla aika tavallista etenkin nuorten työntekijöiden kohdalla. Myös palkkakehitys riippuu usein siitä, milloin on työllistynyt.
- **Asiakaspalautte.** Tässä työssä korostui erityisesti asiakaspalautteen tärkeys, joka auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään. Asiakkaan luona korostuu myös työympäristö, jossa myyntihenkilö tekee työtään.
- **Suojavarusteet.** Asianmukaiset suojavarusteet tulee olla saatavilla tarvittaessa.
- **Työterveyshuolto.** Työnantajan ja työterveyshuollon rooli ohjeistusten ja valistusaineiston jakamisessa on tärkeä. Tähän tarvitaan viimeisintä tietoa ja tehokkaita tiedon levityskeinoja.

Yhteenveto ja johtopäätökset

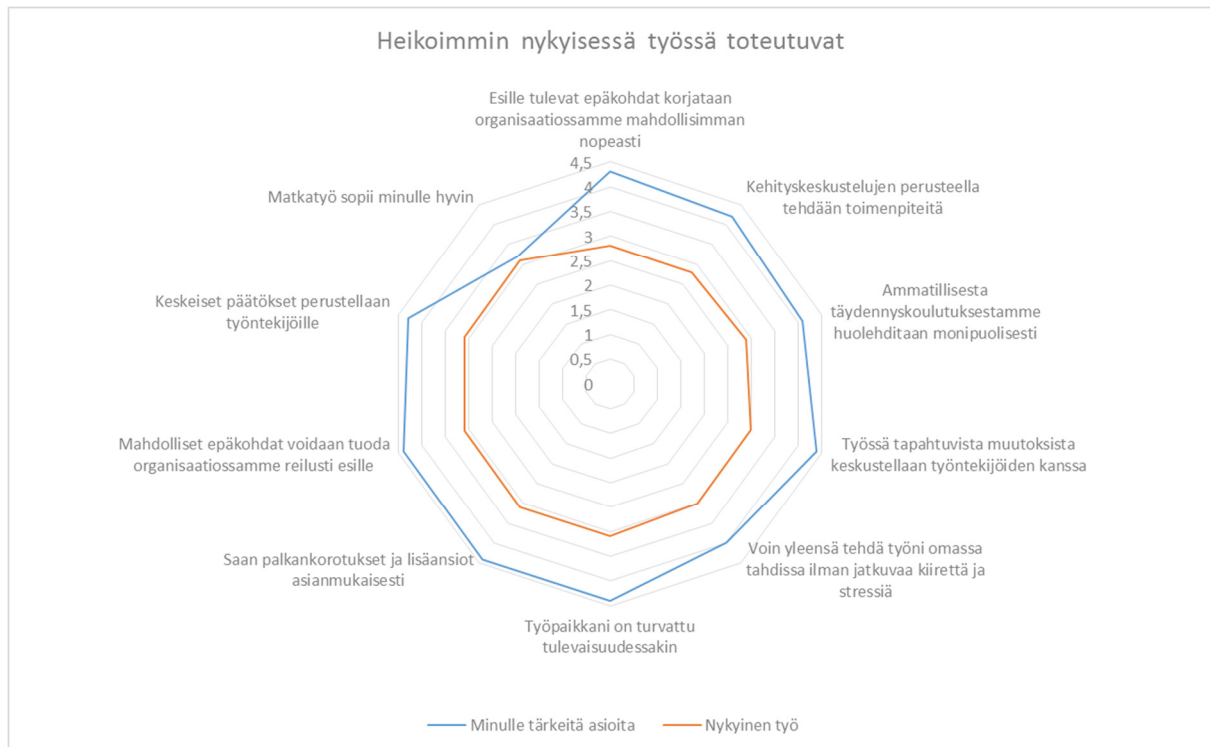
Parhaiten vastaajille tärkeät asiat ja nykyinen työ vastasivat toisiaan vakituisen työn, matkatyön ja vastuullisuuden osalta. Kyselyn tärkeimmäksi asiaksi nousi työn vakituisuus niin tärkeiden asioiden kuin nykyisen työn osalta.

Suurimmat erot vastaajille tärkeiden asioiden ja nykyisen työn välillä olivat epäkohtien korjaamattomuudessa, työn muutosten keskusteluissa, kehityskeskustelujen perusteella tehtävissä muutoksissa ja työpaikan turvallisuudessa. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän toiveet oman työn kehittämisestä eivät saa vastakaikua vastaajien mielestä riittävästi. Välttämättä muutokset eivät olisi taloudellisesti merkittäviäkään, vaan enemmänkin kyselystä heijastuu, että kiire estää kunnollisen kuuntelemisen ja vuorovaikutuksen esimiehen ja työntekijän välillä. Jos esille tulevia epäkohtia ei oteta esiin, ne hirtävät joka päivä ja vaikuttavat työn iloon sekä työn mielekkyyteen koko ajan. Ne antavat myös vaikutelman välinpitämättömyydestä.

Kyselyssä nousseita asioita ja kehittämiskohteita pitää pohtia laajemmin.



Kuva 22. Parhaiten nykyisessä työssä toteutuvat osa-alueet.

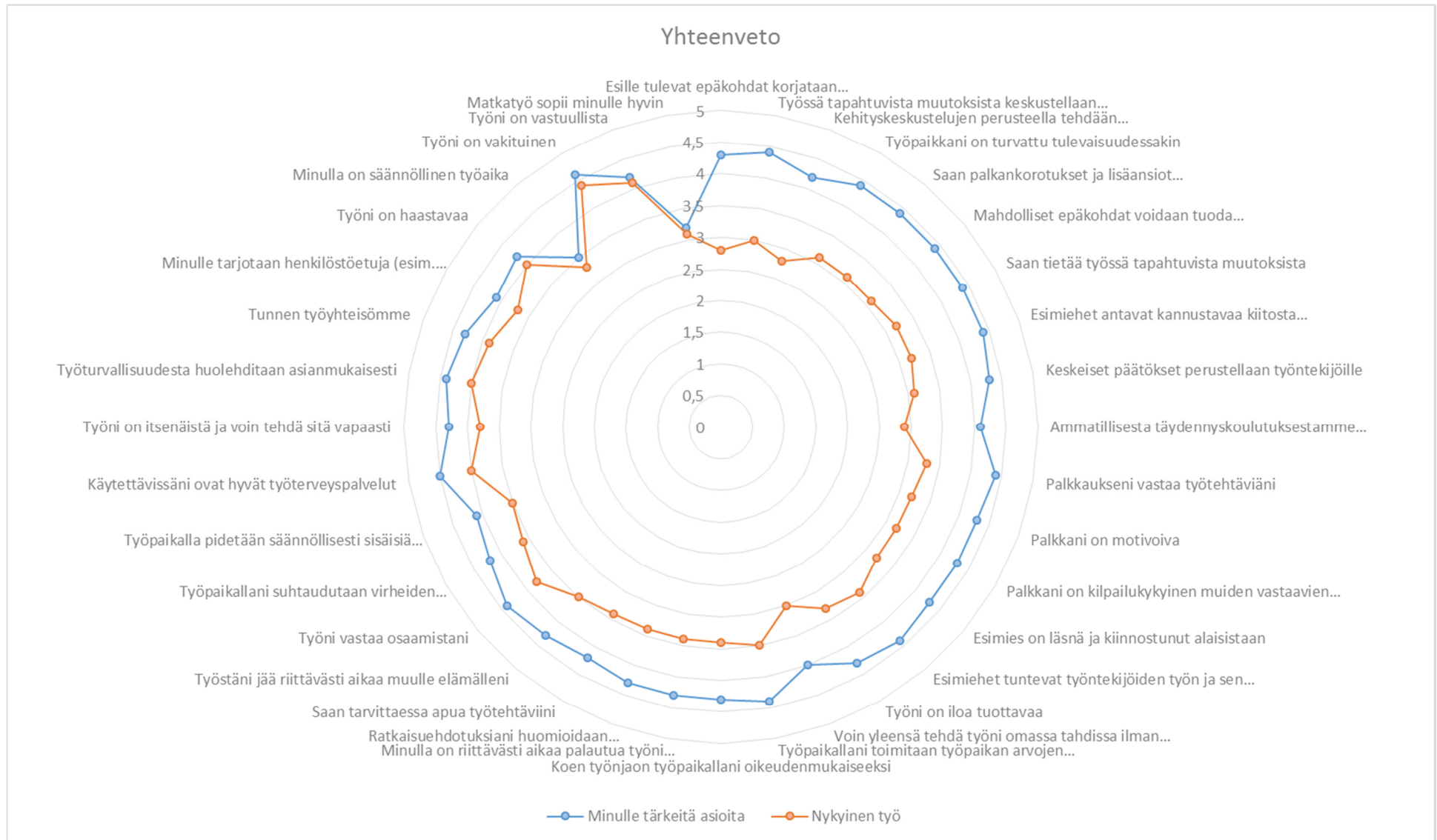


Kuva 23. Heikoimmin nykyisessä työssä toteutuvat osa-alueet.

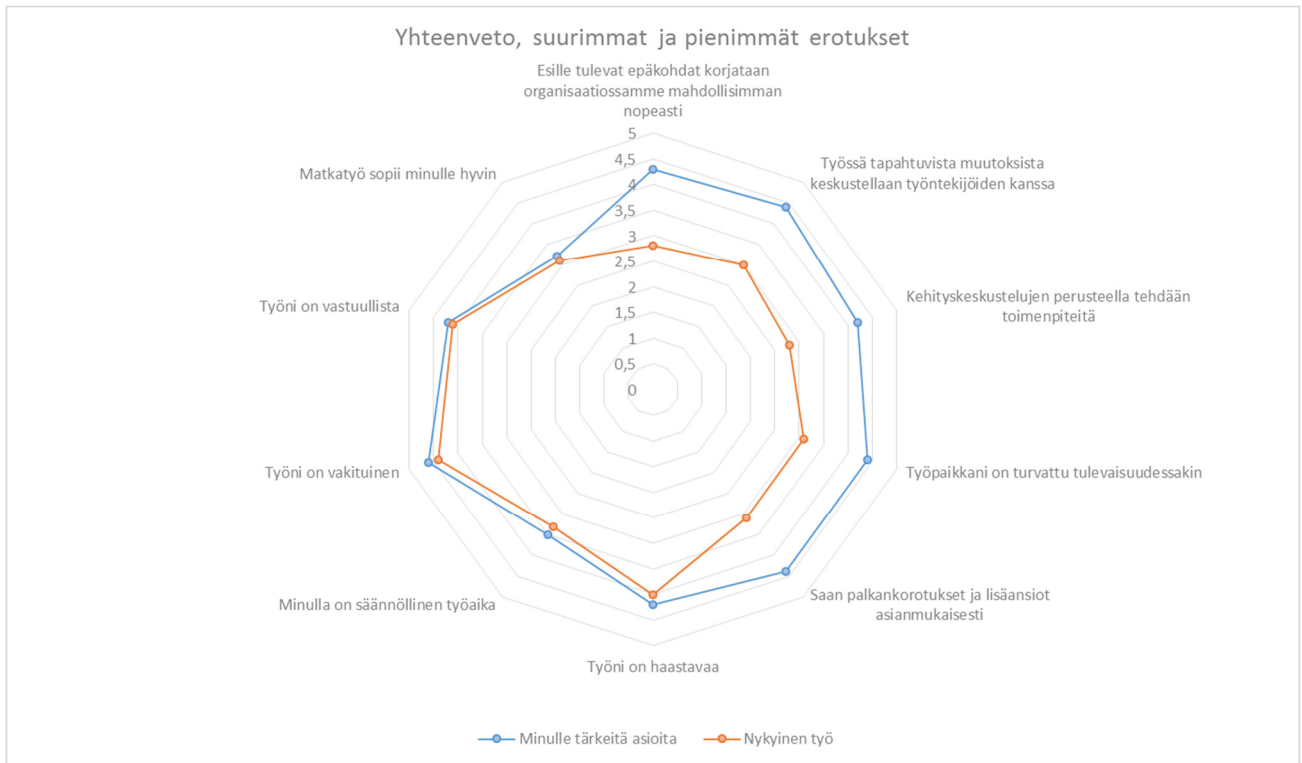
Lähdeluettelo

1. Bergbom B., Vesala H., Leppänen A., Sainio M., Mukala K., Smolander A.: Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset. Työsuojelurahasto. Työterveyslaitos, Helsinki 27.4.2011. ISBN 978-952-261-086-7 (pdf).
2. http://www.metso.com/fi/corporation/articles_fin.nsf/PrintView/7C3809E9CB36124FC2257035002BCE19?OpenDocument
3. <http://aamulehdenblogit.ning.com/profiles/blogs/myyntityoe-on-taerkeaeae>
4. <http://www.nbforum.fi/blogi/myyntityo-on-parhaiten-palkattua-kovaa-tyota-ja-huonoiten-palkattua-helppoa-tyota/>
5. <http://www.mol.fi/avo/alat/34.htm>
6. Hanna Leppäkoski Myyntityön työhyvinvointi. Opinnäytetyö. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/26603/Leppakoski_Hanna.pdf?sequence=1
7. <http://www.hiidenhoitojataito.fi/blogi/72-hoivapalvelujen-myynti>
8. Åteg, M and Hedlund, A. (2011) *Researching Attractive Work. Analyzing a model of attractive work using theories on applicant attraction, retention and commitment*. Vetenskaplig skriftserie Arbetsliv i omvandling 2011:2, Linnéuniversitetet, Växjö.
9. Hedlund, Ann (2006) *The Attractiveness of the Work Is Affected When Production of Handcrafted Log Houses Moves Indoors*. Silva Fennica 40(3), The Finnish Society of Forest Science, The Finnish Forest Research Institute
10. <http://utvikling.org/media/Temadata/Ledelse/attraktiv%20arbetsplass%20-%20svensk%20forskning.pdf>
11. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:521978/FULLTEXT01.pdf>
12. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:435707/FULLTEXT01.pdf>
13. Johtajan käsikirja. http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/634e26804ddde509a1b3bfd86fad152c/Johtajan_kasikirja_netti.pdf?MOD=AJPERES
14. Hyvän johtamisen kriteerit. Työterveyslaitos 2014. http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatuksiteerit/Documents/Hyvan%20johtamisen%20kriteerit_tiivistelma.pdf
15. Työolobarometri 2013. http://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf
16. Manka, M-L, Hakala, L., ym. Työn iloa ja imua. Synergos, Tampereen yliopisto, Kuntoutussäätiö 2010; http://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf
17. Bergbom, B., Vesala, H., Leppänen, A. ym.: Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset. Työterveyslaitos, 27.4.2011. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kansainvalisten_tyomatkojen_kuormittavuus.pdf (luettu 25.1.2015)
18. Valtiokonttori (2012). Uutisia valtion henkilöstöasioista 1/2012. <http://www.valtiokonttori.fi/uutiskirjeet/Public/default.aspx?nodeid=25584&culture=fi-FI&contentlan=1> (viitattu 26.1.2015)
19. Valtiokonttori (2013). Työssä jatkaminen. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Viras-toille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/Ikajohtaminen/Tyon_imu_Intoa_elamaan/Tyossa_jatkaminen%2845445%29 (viitattu 26.1.2015)
20. Mitra, A., Salimäki, A. & Shaw, J. (2009). JUST NOTICEABLE DIFFERENCES IN POSITIVE AND NEGATIVE PAY CHANGES. Helsinki University of Technology, Department of Industrial Engineering and Management. Working paper 1/2009. Available at http://research.aalto.fi/fi/research/artikkelit/mitra_salimaki_shaw_2009_1.pdf (viitattu 26.1.2015)
21. Shcaupp, M., Koli, A, Kurki, A-L, Ala-Laurinaho, A. (2013) Yhteinen muutos – työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos.

...



Kuva. 24 Yhteenveto.



Kuva 25. Yhteenveto, suurimmat ja pienimmät erotukset.

Taulukot

	Minulle tärkeitä asioita	Nykyinen työ
Työstäni jää riittävästi aikaa muulle elämälleni	4,3	3,5
Voin yleensä tehdä työni omassa tahdissa ilman jatkuvaa kiirettä ja stressiä	4	3
Työni on itsenäistä ja voin tehdä sitä vapaasti	4,3	3,8
Koen työnjaon työpaikallani oikeudenmukaiseksi	4,3	3,4
Työni on haastavaa	4,2	4
Työni on vastuullista	4,2	4,1
Työni on iloa tuottavaa	4,3	3,3

	Minulle tärkeitä asioita	Nykyinen työ
Työni vastaa osaamistani	4,4	3,8
Työpaikkani on turvattu tulevaisuudessakin	4,4	3,1
Työni on vakituinen	4,6	4,4
Minulla on säännöllinen työaika	3,5	3,3
Matkatyö sopii minulle hyvin	3,2	3,1
Minulla on riittävästi aikaa palautua työni rasituksesta	4,3	3,4
Saan tarvittaessa apua työtehtäviini	4,2	3,4
Työpaikallani suhtaudutaan virheiden tekemiseen ymmärtäväisesti	4,2	3,6

	Minulle tärkeitä asioita	Nykyinen työ
Palkkani on motivoiva	4,3	3,2
Palkkani on kilpailukykyinen muiden vastaavien työpaikkojen kanssa	4,3	3,2
Saan palkankorotukset ja lisäansiot asianmukaisesti	4,4	3,1
Palkkaukseni vastaa työtehtäviäni	4,4	3,3
Ammatillisesta täydennyskoulutuksestamme huolehditaan monipuolisesti	4,1	2,9
Minulle tarjotaan henkilöstöetuja (esim, ruokailu, liikunta-setelit, työterveyshuolto, auto, puhelin jne,)	4,1	3,7

	Minulle tärkeitä asioita	Nykyinen työ
Työssä tapahtuvista muutoksista keskustellaan työntekijöiden kanssa	4,4	3
Saan tietää työssä tapahtuvista muutoksista	4,4	3,2
Työpaikalla pidetään säännöllisesti sisäisiä palaveriteita, joihin pystyn osallistumaan	4,1	3,5

	Minulle tärkeitä asioita	Nykyinen työ
Tunnen työyhteisömme	4,3	3,9
Käytettävissäni ovat hyvät työterveyspalvelut	4,5	4
Työturvallisuudesta huolehditaan asianmukaisesti	4,4	4
Työpaikallani toimitaan työpaikan arvojen mukaisesti	4,4	3,5
Esimiehet tuntevat työntekijöiden työn ja sen vaatimukset	4,4	3,4
Esimiehet antavat kannustavaa kiitosta henkilökunnalle	4,4	3,2

	Minulle tärkeitä asioita	Nykyinen työ
Esimies on läsnä ja kiinnostunut alaisistaan	4,3	3,2
Ratkaisuehdotuksiani huomioidaan päätöksenteossa	4,3	3,4
Keskeiset päätökset perustellaan työntekijöille	4,3	3,1
Mahdolliset epäkohdat voidaan tuoda organisaatiossamme reilusti esille	4,4	3,1
Esille tulevat epäkohdat korjataan organisaatiossamme mahdollisimman nopeasti	4,3	2,8
Kehityskeskustelujen perusteella tehdään toimenpiteitä	4,2	2,8

Liite 1



Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä

Kysely jakaantuu kolmeen osaan: työolosuhteet, työn sisältö ja työtyytyväisyys.

Vastausohjeet:

Rastita yksi vaihtoehto aina molemmista sarakkeista (A ja B).

- A-sarakkeessa pyydetään arvioimaan väittämien tärkeyttä itsellesi työn houkuttelevuuden kannalta yleensä (millaisen haluaisit työpaikkasi olevan).
- B-sarakkeessa pyydetään arvioimaan väittämien toteutumista nykyisessä työssäsi (millainen työpaikkasi tunteistasi on).

Vastaa väittämiin spontaanisti ilman pitkää miettimistä.

Mikäli väittäjä ei liity työhösi, jätä ko. kohta vastaamatta.

KIITOS!

1.

Syntymävuosi

1920-2000 _____
—

2.

Sukupuoli

Nainen

Mies

3.

Koulutus

- peruskoulu
- lukio
- ammattikoulu
- opistotaso
- ammattikorkeakoulu
- yliopisto tai korkeakoulu

4.

Ammattiasema

- Johto
- Keskijohto
- Asiantuntija
- Toimihenkilö
- Työntekijä
- Yrittäjä tai ammatinharjoittaja

5.

Asuinalue, postinumero

00001-99999 _____
—

6.

Yrityksen Toimiala

- Maatalous, metsätalous ja kalatalous

- Kaivostoiminta ja louhinta
- Teollisuus
- Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto
- Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- Rakentaminen
- Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- Kuljetus ja varastointi
- Majoitus- ja ravitsemustoiminta
- Informaatio ja viestintä, ict
- Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- Kiinteistöalan toiminta
- Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- Konsultointi ja koulutus
- Terveys ja sosiaalipalvelut
- Taiteet, viihde ja virkistys
- Muu palvelutoiminta
- Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palveluiden t
- Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta

7.

Pääasiallinen palkkausperuste

- Tuntipalkka
- Kuukausipalkka
- Kuukausipalkka ja provisio/tulospalkkio
- Provisio tai tulospalkka
- Yrittäjätulo

8 Pääasiallinen työtehtäväni yrityksessä tällä hetkellä;

- 1 johto
 2 hallinto ja talous
 3 myynti ja markkinointi
 4 huolto
 6 tuotanto
 7 muu mikä _____

9. Kuinka kauan olen toiminut nykyisessä tehtävässäni?

- 1 alle 3 vuotta
 2 3-5 vuotta
 3 6-10 vuotta
 4 11-20 vuotta
 6 21-30 vuotta
 7 yli 30 vuotta

10 Kuinka tärkeää työ on sinulle? Valitse yksi vaihtoehdoista.

Ei tärkeä asia
elämässäni

Eräs tärkeim-
mistä asioista
elämässäni

- 1 2 3 4 5

11 Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

Erittäin
tyytymätön

Melko
tyytymätön

Ei tyytyväinen
eikä tyytymätön

Melko
tyytyväinen

Erittäin
tyytyväinen

- 1 2 3 4 5

12 Mikä on sinun ensisijainen perusteesi työn tekemiselle? Valitse yksi kolmesta vaihtoehdosta.

- 1 Jokapäiväinen toimeentulo
- 2 Materian lisääminen ja korkeampi elintaso (sosiaalinen status)?
- 3 Itsensä toteuttaminen ja elämänlaatu

		A Missä määrin seuraavat väittämät ovat mielestäsi tärkeitä työn houkuttelevuuden/työssä suoriutumisen kannalta		B Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi		
		Ei lainkaan	Täysin	Ei lainkaan	Täysin	
Työ ja työnteke						
13_1	Työstäni jää riittävästi aikaa muulle elämälleni	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_2	Voin yleensä tehdä työni omassa tahdissa ilman jatkuvaa kiirettä ja stressiä	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_3	Työni on itsenäistä ja voin tehdä sitä vapaasti	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_4	Koen työnjaon työpaikallani oikeudenmukaiseksi	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_5	Työni on haastavaa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_6	Työni on vastuullista	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_7	Työni on iloa tuottavaa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_8	Työni vastaa osaamistani	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_9	Työpaikkani on turvattu tulevaisuudessakin	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_10	Työni on vakituinen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_11	Minulla on säännöllinen työaika	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_12	Matkatyö sopii minulle hyvin	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

		A Missä määrin seuraavat väittämät ovat mielestäsi tärkeitä työn houkuttelevuuden/työssä suoriutumisen kannalta		B Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi	
		Ei lainkaan	Täysin	Ei lainkaan	Täysin
13_13	Minulla on riittävästi aikaa palautua työni rasituksesta	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_14		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_15	Saan tarvittaessa apua työtehtäviini	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_16	Työpaikallani suhtaudutaan virheiden tekemiseen ymmärtäväisesti	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
Palkkaus ja ammatillinen kehittyminen					
13_17	Palkkani on motivoiva	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_18	Palkkani on kilpailukykyinen muiden vastaavien työpaikkojen kanssa	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_19	Saan palkankorotukset ja lisäansiot asianmukaisesti	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_20	Palkkaukseni vastaa työtehtäviäni	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_21	Ammatillisesta täydennys-koulutuksestamme huolehditaan monipuolisesti	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_22	Minulle tarjotaan henkilöstöetuja (esim. ruokailu, liikunta-setelit, työterveyshuolto, auto, puhelin jne.)	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
Tiedonkulku ja tiedottaminen					
13_23	Työssä tapahtuvista muutoksista keskustellaan työntekijöiden kanssa	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	
13_24	Saan tietää työssä tapahtuvista muutoksista	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>	

		A Missä määrin seuraavat väittämät ovat mielestäsi tärkeitä työn houkut-		B Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi		
		televuuden/työssä suoriutumisen kannalta				
		Ei lainkaan	Täysin	Ei lainkaan	Täysin	
13_25	Työpaikalla pidetään säännöllisesti sisäisiä palavereita, joihin pystyn osallistumaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Työyhteisö, johtaminen ja päätöksenteko						
13_26	Tunnen työyhteisömme	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_27	Käytettävissäni ovat hyvät työterveyspalvelut	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_28	Työturvallisuudesta huolehditaan asianmukaisesti	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_29	Työpaikallani toimitaan työpaikan arvojen mukaisesti	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_30	Esimiehet tuntevat työntekijöiden työn ja sen vaatimukset	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_31	Esimiehet antavat kannustavaa kiitosta henkilökunnalle	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_32	Esimies on läsnä ja kiinnostunut alaisistaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_33	Ratkaisuehdotuksiani huomioidaan päätöksenteossa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_34	Keskeiset päätökset perustellaan työntekijöille	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_35	Mahdolliset epäkohdat voidaan tuoda organisaatiossamme reilusti esille	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_36	Esille tulevat epäkohdat korjataan organisaatiossamme mahdollisimman nopeasti	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13_37	Kehityskeskustelujen perusteella tehdään toimenpiteitä	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

A Missä määrin seuraavat väittämät ovat mielestäsi tärkeitä työn houkut-

televuuden/työssä suoriutumisen kannalta

Ei lainkaan

Täysin

B Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi

Ei lainkaan

Täysin

14 Kuinka monta kotimaahan suuntautuvaa matkaa olet tehnyt viimeisen vuoden aikana?

1-4 matkaa	5-10 matkaa	11-20 matkaa	21-50 matkaa	>50 matkaa
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

15 Kuinka monta ulkomaille suuntautuvaa matkaa olet tehnyt viimeisen vuoden aikana?

1-4 matkaa	5-10 matkaa	11-20 matkaa	21-50 matkaa	>50 matkaa
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

16 Ulkomaanmatkojen ensisijainen matkakohde?

Pohjoismaat+Baltia_____

Muu Eurooppa_____

Venäjä____

Pohjois-Amerikka____

Etelä- ja Väli-Amerikka____

Aasia_____

Lähi-itä_____

Australia ja Oseania____

Afrikka____

17 Kuinka monta päivää työmatkasi kestävät keskimäärin?

						A Missä määrin seuraavat väittämät ovat mielestäsi tärkeitä työn houkuttelevuuden/työssä suoriutumisen kannalta		B Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi		
						Ei lainkaan	Täysin	Ei lainkaan	Täysin	
1 pv	2-3 pv	4-5 pv	5-10 pv	10-30 pv	>30 pv					
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>					
						ei lainkaan	hyvin vähän	jonkin verran	paljon	erittäin paljon
17_1										
Onko työmatkoilla vaikutusta työhyvinvointiisi? (negatiivinen vai positiivinen vaikutus?)						1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17_2										
Koetko, että matkustaminen on stressitekijä työmatkoilla?						1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17_3										
Miten koet aikaerojen vaikuttavat työhyvinvointiisi?						1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17_4										
Miten matkustaminen vaikuttaa uniryhtiisi?						1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17_5										
Työhön käytetty korvaukseton aika?						1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

A Missä määrin seuraavat väittämät ovat mielestäsi tärkeitä työn houkut-

televuuden/työssä suoriutumisen kannalta

Ei lainkaan

Täysin

B Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi

Ei lainkaan

Täysin

18

Matkatyöhön liittyvät vaaran kokemukset

	en koe vaarana lainkaan	ajattelen silloin tällöin	koen selvästi vaarana
--	-------------------------------	---------------------------------	-----------------------------

18_1

Liikenneonnettomuudet

1

2

3

18_2

Muut tapaturmat

1

2

3

18_3

Väkivalta

1

2

3

18_4

Sairauksien tartuntavaara

1

2

3

18_5

Fyysisen terveys

1

2

3

18_6

Alkoholin käytön lisääntymisestä johtuvat

18_7

vaaratilanteet

1

2

3

18_8

Henkinen työhyvinvointi

1

2

3

18_9

Vaikutus ihmissuhteisiin

1

2

3

Merkittävän työprojektin tai tehtävän epäonnistuminen

1

2

3

A Missä määrin seuraavat väittämät ovat mielestäsi tärkeitä työn houkut-

televuuden/työssä suoriutumisen kannalta

Ei lainkaan

Täysin

B Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi

Ei lainkaan

Täysin

19

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

19_1 ei hyvin jonkin paljon en osaa
lainkaan vähän verran sanoa

Työpaikallani tuetaan perhe-elämää helpottavia työ-
19_2 käytäntöjä ja työaikoja

1 2 3 4 5

Perhe ja yksityiselämä
nähdään työpaikallani
19_3 positiivisena voimavarana

1 2 3 4 5

Työn ja perhe-elämän
yhteensovittamisesta
johtuviin jaksamisongelmiin
kiinnitetään huomiota työpaikallani

1 2 3 4 5

20a

Uskotko jaksavasi nykyisen kaltaisessa työtehtävässä eläkeikään saakka?

En Todennäköisesti en En osaa sanoa Todennäköisesti Kyllä työskentelen
työskentelen

1 2 3 4 5

20b Minkä ikäisenä aiot jäädä eläkkeelle? _____

21

A Missä määrin seuraavat väittämät ovat mielestäsi tärkeitä työn houkut-

televuuden/työssä suoriutumisen kannalta

Ei lainkaan

Täysin

B Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi

Ei lainkaan

Täysin

Minkälainen on työkykysi nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan. Oletetaan että työkykysi parhaimmillaan on saanut tai saa 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi?

täysin
työ-
kyvytön

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

työkyky
par-
haim-
millaan

22 Mitkä tekijät saavat Sinut pysymään työelämässä ja mitkä ei?

(esim. tulotaso, työn sosiaalinen puoli, terveys, työaika, työn sisältö, perhesyyt, sosiaalinen status jne.)

23 Mitä muuta haluaisit sanoa?

Kiitokset vastauksistasi!