

Saga Pirnes

**YRITYSETIIKAN JA TYÖHYVINVOINNIN
TOTEUTUMINEN LAMAN AIKANA**

**Opinnäytetyö
KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU
Kansainvälisen kaupan koulutusohjelma
Syyskuu 2010**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Pietarsaaren yksikkö	Aika Syyskuu 2010	Tekijä/tekijät Saga Pirnes
Koulutusohjelma Kansainvälisen kaupan koulutusohjelma		
Työn nimi YRITYSETIIKAN JA TYÖHYVINVOINNIN TOTEUTUMINEN LAMAN AIKANA		
Työn ohjaaja Pia-Lena Leskinen	Sivumäärä 50 + 1	
Työelämäohjaaja		
<p>Tämän opinnäytetyön aihe oli yritysetiikan ja työhyvinvoinnin toteutuminen laman aikana. Tutkimuskysymys oli, miten yritysetiikan ja työhyvinvoinnin koetaan toteutuvan laman aikana. Teoriaosuuden alussa käsiteltiin etiikkaa käsitteenä ja syvennettiin sitten aihetta yritysetiikkaan sekä yleisesti että erikseen kansainvälisestä näkökulmasta. Seuraavaksi käsiteltiin lamaa ja sen vaikutuksia henkilöstöön ja viimeisenä kerrottiin tutkimusmenetelmästä keskittyen opinnäytetyössä käytettyyn kvalitatiiviseen menetelmään ja teemahaastatteluun.</p> <p>Opinnäytetyöhön kuului kvalitatiivinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastatteluja tehtiin yhteensä kuusi ja haastateltavat olivat eri aloilla ja asemissa työskenteleviä henkilöitä. Haastateltavat ovat betoni-, metalli- puu- ja huonekalualalta ja yksi on kioskiyrittäjä.</p> <p>Tutkimuksessa kävi ilmi muun muassa se, että yritysten toiminnan eettisyydelle annetaan paljon painoarvoa ja se voi ohjata kuluttajia ostopäätöksissään hinnankin kustannuksella. Tutkimuksen mukaan lama on vaikuttanut yrityksissä hyvin laajasti ja eri tavoin, joissakin yrityksissä enemmän ja joissakin vähemmän. Esimerkiksi lomautukset ja irtisanomiset ovat koetelleet joitakin yrityksiä todella kovasti toisten selvityksessä vähemmällä säästötoimenpiteillä.</p> <p>Henkilöstön lomautukset ja irtisanomiset ovat olleet yleisimmät säästötoimenpiteet yrityksissä. Näistä ja muista lama-ajan leikkauksista johtuen työhyvinvointi on usein kärsinyt. Esimerkiksi henkilöstön jatkuvan vähentämisen seurauksena jäljelle jääneet työntekijät uupuvat liian suureksi kasvaneiden työtaakkojen takia ja sairaslomat lisääntyvät.</p> <p>Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet etenkin laman aikana ovat yleensä vähäiset. Osa haastatelluista henkilöistä oli sitä mieltä, ettei henkilöstöllä ole lama-aikana juuri mitään vaikutusmahdollisuuksia, mutta osan mielestä jonkinlaisia mahdollisuuksia on ja heidän mielestään kannattaa joka tapauksessa ainakin yrittää vaikuttaa asioihin.</p>		
Asiasanat henkilöstö, lama, työhyvinvointi, yritysetiikka		

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date September 2010	Author Saga Pirnes
Degree programme International business		
Name of thesis REALIZATION OF BUSINESS ETHICS AND WORK WELLBEING DURING THE RECESSION		
Instructor Pia-Lena Leskinen		Pages 50 + 1
Supervisor		
<p>The subject of this thesis was Realization of business ethics and work wellbeing in globalizing business life during the recession. The subject of the research was how people experience the realization of business ethics and work wellbeing during the recession. The beginning of the theoretical framework consists of discussing the term of ethics and then business ethics generally and also internationally. The next subject was the recession and the last part of theory part told about the method of research, mostly about the qualitative method and theme interview because they were used in this thesis.</p> <p>This thesis included a qualitative research and theme interviews were used as a method to gather the material. The research included six interviews. Interviewees represented different kinds of branches and worked in different positions.</p> <p>The research showed that interviewees appreciated the ethics in companies' actions and it could affect consumers in their purchase decisions even despite the price. According to the research the recession has affected the companies widely and in many ways.</p> <p>Layoffs and dismissals of personnel have been the most usual measures for obtaining savings. Work wellbeing has often suffered because of these and other actions during the recession. For example the remaining personnel get exhausted because of too heavy workloads and the need of sick leaves increases.</p> <p>The personnel's possibilities to impact on things especially during the recession are usually quite minor. Some of the interviewees thought, that the personnel have almost no possibilities to impact on things, but others thought that there are some kind of possibilities and it is always worth to try anyway.</p>		
Key words Business ethics, personnel, recession, work wellbeing		

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	ETIIKAN MÄÄRITELMÄ JA MERKITYS	3
	2.1 Etiikka käsitteenä	3
	2.2 Etiikan merkitys	4
3	YRITYSETIIKKA	6
	3.1 Yritysetiikan määritelmä	6
	3.2 Yritysten vastualueet	7
	3.3 Yritysetiikan vaikutukset	9
4	YRITYSETIIKKA KANSAINVÄLISESTÄ NÄKÖKULMASTA	11
	4.1 EU ja yritysetiikka	11
	4.2 Maailmankaupan tilanne	12
	4.3 Kansainvälisen yritysetiikan haasteet	14
5	LAMA JA HENKILÖSTÖASIAT	17
	5.1 Talouslama	17
	5.2 Työhyvinvointi laman aikana	18
	5.3 Laman vaikutukset henkilöstöön	20
6	TUTKIMUSMENETELMÄ	23
	6.1 Kvalitatiivisen tutkimuksen määritelmä	23
	6.2 Validiteetti ja reliabiliteetti	24
	6.3 Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä	25
	6.4 Teemahaastattelu	26
7	TUTKIMUSMATERIAALIN ANALYSOINTI	29
	7.1 Aineistonkeruu	29
	7.2 Yritysetiikka	31
	7.3 Yritysten yhteiskuntavastuu	32
	7.4 Eettisyyden merkitys yritykselle ja kuluttajalle	33
	7.5 Kansainvälinen säätely	35
	7.6 Työhyvinvointi ja työilmapiiri	36
	7.7 Laman vaikutukset työpaikoilla	39
	7.8 Työhyvinvoinnin parantaminen ja vaikutusmahdollisuudet	42
8	YHTEENVETO	45
	LÄHTEET	48
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni otsikko on Yritysetiikan ja työhyvinvoinnin toteutuminen laman aikana. Opinnäytetyöni tavoitteena on perehtyä yritysetiikkaan ja työhyvinvoinnin toteutumiseen sekä tarkastella, millaisia eettisiä ongelmia yritysmaailmassa kohdataan etenkin taloudellisen taantuman aikana, kun yrityksissä tehdään toisinaan hyvinkin radikaaleja päätöksiä esimerkiksi työntekijöitä koskien. Aiheen valintaan vaikuttivat vahvimmin oma kiinnostus aihetta kohtaan sekä sen ajankohtaisuus.

Tutkimusmenetelmäksi olen valinnut kvalitatiivisen tutkimuksen ja puolistrukturoidun teemahaastattelun, sillä ne soveltuvat parhaiten aiheeseeni. Haastattelemani henkilöt tulevat erilaisista yrityksistä ja yrityksen eri tasoilta ja pyrin näin saamaan erilaisia näkökulmia yritysten sisältä. Tutkimuskysymykseni on miten yritysetiikan ja työhyvinvoinnin koetaan toteutuvan laman aikana.

Opinnäytetyössäni keskityn tarkemmin yritysetiikkaan henkilöstön näkökulmasta. Monissa yrityksissä ja työyhteisöissä panostus henkilöstön hyvinvointiin saattaa vaikeina aikoina vähentyä, mikä voi jatkossa aiheuttaa suuriakin ongelmia. Henkilöstön laiminlyöminen kostaatuu usein esimerkiksi lisääntyneinä sairaslomina tai huonona sitoutuneisuutena. Työhyvinvointiin panostaminen puolestaan tuo lopulta monia etuja myös työnantajalle, joten siksi sitä ei todellakaan kannattaisi laiminlyödä.

Työssäni olennaisessa osassa on myös yritysetiikka kansainvälisellä tasolla. Yleisesti ottaen tuotanto siirtyy joka alalla yhä enemmän halvan työvoiman maita

kohti, ja sitä myöten tuotannon vaiheita ja eettisyyttä on vaikeampi tarkkailla. Halvemmallalla tuottaminen voi siis tuoda tullessaan vaikeita ongelmia ja tahrata yrityksen imagoa. Yrityksen jäätyä kiinni esimerkiksi lapsityövoiman käytöstä, saattaa imagon puhdistaminen sen jälkeen olla todella pitkä ja vaikea prosessi.

Mielestäni on kiinnostavaa perehtyä siihenkin, miten etiikkaan suhtaudutaan kaupankäynnin eri tasoilla. Esimerkiksi ympäristöseikat ovat olleet viimevuosina vahvasti esillä, ja sitä myötä ne ovat olleet vahvasti näkyvillä myös markkinoinnissa ja tuotekehittelyssä jo pitkään. Eettinen kuluttaminen ja omien valintojen merkityksen tiedostaminen on tullut lähemmäs ihmisiä.

Opinnäytetyössäni tulen käsittelemään myös yritysten tasapainoilua eri osa-alueiden, sosiaalisen, taloudellisen ja ympäristöllisen vastuun välillä. Ihannetilanteessa yritys panostaa kaikkiin kolmeen osa-alueeseen tasapuolisesti eikä painota toista liikaa toisen kustannuksella. Käytännössä täydellisen tasapuolisuuden toteuttaminen voi kuitenkin olla vaikeaa, eikä siihen aina kovin aktiivisesti pyritäkään.

2 ETIIKAN MÄÄRITELMÄ JA MERKITYS

Tässä luvussa esittelen etiikkaa käsitteenä eli muun muassa sitä, mitä etiikan käsite nykyään pitää sisällään ja miten se tavallisesti mielletään. Käsittelen myös etiikan merkitystä yleisesti ottaen.

2.1 Etiikka käsitteenä

Etiikka merkitsee arvoperusteita, tapaa ja tottumusta, jotka jo sinänsä ovat ohjeita. Etiikkaan kuuluu hyvyys. Käsitteenä *eettinen* koskee etiikkaa, moraalialia tai vahvaa etiikan mukaisuutta. Etiikan katsotaan pitävän sisällään normit siitä, mitä saa tehdä, velvollisuudet eli mitä pitää tehdä sekä kiellot eli mitä ei saa tehdä. Etiikka kuvailee ja tutkii tieteellisestä näkökulmasta tulkiten sitä, mikä on hyvää, oikeaa ja hyväksyttävää, ja mikä taas huonoa, väärää ja moitittavaa. Kaikkea toimintaa tavoitteineen ja tekoineen voidaan tarkastella ja perustella eettiseltä kannalta. (Heikkonen 1993, 10–11.)

Etiikan arvoperustaan sisältyviä asioita ovat kunniallisuus, oikeudenmukaisuus, lainkuuliaisuus, rohkeus, rehellisyys, luottamuksellisuus, vastuuntunto, aloitteellisuus, avoimuus ja kohtuullisuus. Lisäksi etiikassa korostuvat sellaiset tavat ja arvot kuin kohteliaisuus, solidaarisuus, yhteinen hyvä, hyväntahtoisuus ja inhimillisyys. (Heikkonen 1995, 17.)

Etiikka on siis laajentunut käsittämään kaikkia sellaisia normeja ja arvoja jotka ohjaavat – tai joiden ainakin tulisi ohjata – käyttäytymistämme ja asennoitumis-

tamme toisia ihmisiä kohtaan, olipa sitten kyse liike-elämästä tai yksityiselämästä. Nykyisin myös ihmisenäkemyksen katsotaan kuuluvan etiikkaan. Se vaikuttaa aina taustalla, kun teemme normi- ja arvovalintoja. Ihmisenäkemyks vaikuttaa ratkaisevasti siihen, miten arvostamme toisia ihmisiä ja siten myös siihen, miten heitä kohtelemme. Työn järjestelyihin ja johtamisperiaatteiden valintaan ihmisenäkemyksemme vaikuttaa hyvin paljon. (Koskinen 2000, 44, 46.)

2.2 Etiikan merkitys

Etiikalla on laaja merkitys ja sen eri lajit tuovat vielä omat, hieman erilaiset lähestymistapansa asioihin. Selvää kuitenkin on, että valintojen eettisyyden huomiointi on erittäin tärkeää niin yritysmaailmassa kuin muutenkin elämässä.

Yksinkertaisinta ja mahdollisesti tavallisinta etiikkaa nimitetään velvollisuusetiikaksi. Se perustuu ajatukseen, että ihmiset tarvitsevat normeja, sääntöjä ja vallitsevia periaatteita voidakseen valita, miten toimivat. Normit ilmaisevat, mikä on oikein tai väärin. Normittava etiikka auttaa laittamaan arvojärjestykseen eri toimintavaihtoehdot ja valitsemaan, mitkä seikat toiminnassamme asetamme etusijalle. (Koskinen 2000, 46–47.)

Velvollisuusetiikkaa täydennetään yleensä niin kutsutulla seurausetiikalla. Siinä verrataan yksinkertaisesti kaikkia tarjolla olevia toiminnan vaihtoehtoja ja yritetään arvioida niiden välittömät ja myöhemmin ilmenevät seuraukset. Oikeana pidetään sitä vaihtoehtoa, jonka seuraukset arvellaan parhaiksi. Etiikka eri lajeineen - ja niiden myötä hieman eri näkökulmista - pyrkii siis ohjaamaan ihmiset

valitsemaan oikeaksi koetun ja hyveellisen toimintatavan eri tilanteissa. (Koskinen 2000, 50.)

Tarkoitusetiikan mukaan teon moraalinen arvo ei riipu vain velvollisuuden täyttämisestä ja teon seurauksista, olivatpa ne kuinka hyvät tahansa. Ihmisen mieliala ja tarkoitus, joista teko on lähtöisin, ovat vähintään yhtä tärkeitä. Sekä yleinen oikeustajumme että lainsäädäntömme antavat paljon painoarvoa juuri tarkoitukselle, jossa teko tehdään. Velvollisuusetiikan, seurausetiikan ja tarkoitusetiikan välisen vastakkaisuuden ei tarvitse välttämättä käytännössä olla erityisen suuri. Vaikeassa tilanteessa, jossa helppoja ratkaisuja ei ole olemassa, ne kaikki yhdessä antavat meille parhaan mahdollisen takuun siitä, että valitsemme oikein ja voimme seistä tekojemme takana silloinkin. (Koskinen 1995, 97–98, 101.)

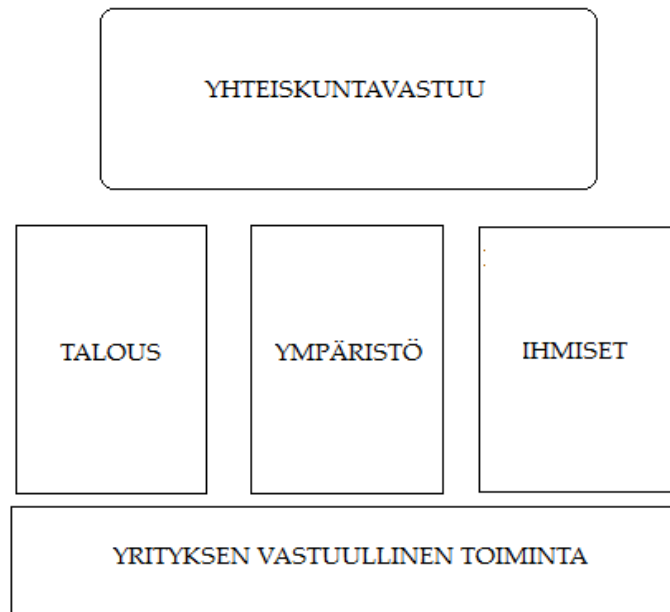
3 YRITYSETIIKKA

Tässä luvussa käsittelen tarkemmin yritysetiikkaa erilaisine määritelmineen ja tärkeimpine pääkohtineen sekä sen vaikutuksia niin yrityksen sisällä kuin ulkopuolellakin.

3.1 Yritysetiikan määritelmä

Vastuullinen tai eettinen liiketoiminta on melko vanha keskustelun ja tutkimuksen aihe. Teema nousee siitä ajatuksesta, että liiketoiminnassa taloudellinen kasvu ja kannattavuus täytyy saavuttaa eettisesti hyväksyttävällä tavalla. Eri aikoina eettisyyttä koskeva keskustelu on keskittynyt eri asioihin, mutta tällä hetkellä kokoavana käsitteenä käytetään useimmiten yrityksen yhteiskuntavastuuta tai yksinkertaisemmin vastuullista liiketoimintaa. Se pitää sisällään sosiaalisen, ympäristöllisen ja taloudellisen vastuun. Näistä erityisesti sosiaaliset kysymykset ovat olleet viime aikoina usein esillä. (Lovio 2007.)

Yritysetiikan synonyymeinä käytetään muun muassa seuraavia termejä: vastuullinen liiketoiminta, kestävä liiketoiminta, kestävä kehitys, yrityskansalaisuus, triple bottomline / kolme tukijalkaa, yrityksen yhteiskuntavastuu ja yritysvastuu. Yrityksen vastuulliseen toimintaan kuuluu talouden, ympäristön ja ihmisten huomioiminen (KUVIO 1). Näiden lisäksi yrityksen toiminnan tulisi olla avointa ja läpinäkyvää sekä ylittää lain etiikalle määrittämä vähimmäistaso. (Nurmi 2009.)



KUVIO 1. Yrityksen yhteiskuntavastuun kolme tukijalkaa (mukaillen Nurmi, 2009.)

Edellä mainittu kolmijako on peräisin Englannista ja sen avulla voidaan hahmottaa yritysetiikkaa. Triple bottomline –ajattelussa nähdään kolme huomioonottamisen tasoa eli tukijalkaa: talouden, ympäristön sekä sosiaalinen ”bottomline”. Yritysetiikassa pitäisi ottaa samanaikaisesti huomioon nämä kolme ja se muodostaa jännitteitä näiden välisessä suhteessa: miten ympäristöseikkojen huomioonottaminen vaikuttaa talouden tasoon tai miten sosiaalisten asioiden, kuten esimerkiksi työllisyyden, huomioiminen vaikuttaa kannattavuuten jne.? (Nurmi 2009; Mantere 2000.)

3.2 Yritysten vastualueet

Carrollin malli (KUVIO 2) kuvaa sitä, miten yritykset sopeuttavat toisiinsa taloudelliset, juridiset, moraaliset ja niin sanotut ylimääräiset vapaaehtoiset velvol-

3.3 Yritysetiikan vaikutukset

Hyvällä etiikalla on katsottu olevan seuraavia vaikutuksia:

- 1. Työmoraalin taso.** Työntekijöiden työmoraali kasvaa, kun he kunnioittavat työyhteisöään ja sen periaatteita.
- 2. Asiakkuuden hallinta.** Asiakkaalla on herkkä vaisto yrityksen luotettavuuden suhteen. Jos yritys koetaan jollain tavalla epäilyttäväksi, jättävät asiakkaat herkästi asioimatta siellä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa sanotaan olevan selvää näyttöä siitä, että yrityksillä, jotka ovat laatineet eettiset ohjeet, on pysyvämmät asiakassuhteet kuin muilla.
- 3. Pienempi riski sanktioista** ja yleensäkin oikeustoimien kohteeksi joutumisesta. On tietysti paljon parempi yrityksen kannalta, että johto keskittyy yrityksen kehittämiseen eikä arveluttavan toiminnan jälkien peittelyyn. On parasta kehittää toiminta alunperinkin sellaiseksi, ettei tarvitse turhaan murehtia.
- 4. Hyvä ilmapiiri.** Työpaikan ilmapiiri paranee, ja yhteishenki kasvaa. On helppompaa tehdä yhteistyötä, kun tietää, että toisten lupauksiin voi luottaa. Henkilöstön vuorovaikutuksen sujuvuus säästää esimerkiksi aikaa.
- 5. Poissaolot ja stressi vähenevät.** Hyvään työyhteisöön on mukava tulla töihin, eivätkä poissaolot houkuttele yhtä paljon kuin epäviihtyisässä työyhteisössä. Hyvään ilmapiiriin kannattaa siis panostaa, sillä poissaoloprosentin laskeminen on yritykselle selvää säästöä. Tutkijat ovat todenneet, että työssä jaksamisen kannalta on tärkeää löytää oman työn arvostus.
- 6. Tuottavuus ja laatu.** Henkilöstön hyvinvointi näkyy suoraan tuottavuudessa ja työn laadussa. Kun henkilöstö voi hyvin, työhön keskitytään paremmin ja virheet vähenevät. On merkittävää, että etiikkaa käsitellään usein osana yrityksen laatujärjestelmää.

7. Yhteiskunnallinen arvostus. Yrityksen yhteiskunnallinen arvostus nousee, kun sen tiedetään toimivan eettisesti. Henkilöstön palkkaaminen, luottamukselliset suhteet päättäjien ja median kanssa sekä yrityskuvan kehittäminen helpottuvat, kun yhteiskuntapuoli on kunnossa.

8. Konfliktien väheneminen. Eettinen linjaus yrityksen toiminnassa lisää keskinäistä luottamusta ja parantaa kommunikaatiota.

9. Työsuhteiden pituus. Kun yritystä johdetaan eettisesti, työntekijät sitoutuvat helpommin työhönsä. (Aaltonen & Junkkari 1999, 49–51.)

Mielestäni on hyvä, että eettisiin seikkoihin on alettu kiinnittämään enemmän huomiota. Toisaalta kuitenkin tuntuu, että vaikka eettisyydestä puhuminen on kasvava trendi, ei siitä kuitenkaan aina välitetä tarpeeksi käytännön yrityselämässä. Samalla kun parempaa eettisyyttä haetaan esimerkiksi ympäristöseikkoja huomioimalla, voidaan kuitenkin täysin unohtaa esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat asiat. Nykyään on aika yleistä, että yritykset hakevat suurempia voittoja pienempien henkilöstömäärien voimin. Tämä saattaa tietenkin tuottaa yritykselle ainakin hetkellisesti suurempia voittoja, mutta liian rasittavat työolot lisäävät kuitenkin suuresti henkilöstön vaihtuvuutta. Jatkuva uuden työvoiman rekrytoiminen aiheuttaa yritykselle kuluja ja ajanhukkaa.

4 YRITYSETIIKKA KANSAINVÄLISESTÄ NÄKÖKULMASTA

Kaiken yritystoiminnan kansainvälistyessä ovat tulleet ajankohtaiseksi myös erilaiset kansainväliset yritysetiikan lait, säännöt ja suositukset. Käsittelin kansainvälistä yritysetiikkaa ensin Euroopan unionin näkökulmasta, mikä on Suomen kannalta hyvin olennaista EU:n lakien ja säädösten vaikuttaessa suoraan maamme. Lisäksi tarkastelen eettistä kaupankäyntiä globaalistakin näkökulmasta ja kerron maailmankauppaliikkeestä.

4.1 EU ja yritysetiikka

Euroopan unionin päätöksentekoprosessissa on mukana kolme toimielintä:

- Euroopan parlamentti (EP) edustaa EU:n kansalaisia. Se valitaan välittömällä vaaleilla.
- Euroopan unionin neuvosto edustaa yksittäisiä jäsenvaltioita.
- Euroopan komissio puolustaa koko unionin etuja.

Näiden kolmen toimielimen muodostama järjestelmä laatii politiikan ja säädökset, joita sovelletaan koko EU:ssa. Toimielinten valtuudet ja vastualueet perustuvat perussopimukseen, jotka ovat kaiken EU:n toiminnan perusta. (Euroopan unionin portaali a. 2009.)

Olellainen osa vaikuttamista EU:n päätöksentekoon tapahtuu ennen kuin komissio tekee oman ehdotuksensa, jonka jälkeen muodollinen päätöksenteko käynnistyy. Valmisteluprosessin aikana komissio kuulee jäsenvaltioiden edustajia, etujärjestöjä ja asiantuntijoita. Tärkein vaikutuskanava suomalaisille yrityk-

sille ovat suomalaiset valmisteluprosessiin osallistuvat virkamiehet. Yritykset voivat vaikuttaa päätöksentekoon myös järjestöjensä kautta. (Ahvenniemi, Autio, Grönlund, Jauhiainen, Keturi, Palmgren, Reinikainen, Rummukainen & Savonen. 1995, 32.)

EU:n sisäisen yrityspolitiikan menestyksen perustana ovat toimivat sisämarkkinat. Sisämarkkinat ja erityisesti tavaroiden vapaa liikkuvuus merkitsee yrityksille suurempia markkinoita mutta toisaalta myös enemmän kilpailua. Kuluttajat hyötyvät näin halvemmista hinnoista ja suuremmista valikoimista ja talouden kasvu voimistuu. Markkinoiden avoimuuden, kuluttajansuojan ja korkeiden ympäristö- ja sosiaalinenormien takaamiseksi tarvitaan sääntöjä, mutta niistä ei saa aiheutua liikaa hallinnollista raskautta. Byrokratiaa on nykyisin usein liikaa, ja komission tavoitteena onkin vähentää sitä tuntuvasti lähivuosina. (Euroopan unionin portaali b. 2009.)

Vaikka Euroopan unioni korostaa kasvua ja työllisyyttä, se ei kuitenkaan jätä sosiaalisia ja ympäristöön liittyviä näkökohtia taka-alalle. EU pyrkii aktiivisesti edistämään vastuullista yrittäjyyttä, sosiaalisten oikeuksien ja ihmisoikeuksien kunnioittamista sekä luonnonvarojen järkevää käyttöä. (Euroopan unionin portaali b. 2009.)

4.2 Maailmankaupan tilanne

Kansainvälinen kauppa on jo vuosisatojen ajan ollut maailmantalouden perusta. Jos omasta maasta ei löydy tarvittavia luonnonvaroja tai osaamista, joudutaan yhteistyökumppaneita etsimään kauempaa. Ulkomailta voi esimerkiksi saada

saman tuotteen edullisemmin tai parempaa laatua samalla rahalla. Kun kansainvälistä kauppaa käydään pienten, paikallisten yritysten välillä, jäävät kaupan hyödyt todennäköisesti maahan. Kansainvälinen kauppa voi myös luoda yrityksille uusia asiakassuhteita, joita ne eivät pelkästään omassa maassa toimien saisi. Tämä taas tuo lisää työpaikkoja, osaamista ja verotuloja. Näin lisääntyy sekä yrityksen että koko maan vauraus. (Ylönen 2010.)

1980-luvulta lähtien yhä suurempi osa maailmankaupasta on keskittynyt monikansallisten yritysten sisälle. Kauppaa siis käydään niiden eri maissa olevien tytäryhtiöiden välillä. Maailmankaupan keskittyminen on lisännyt ylikansallisten yritysten valtaa, minkä vuoksi ne voivat esimerkiksi kilpailuttaa valtioita keskenään tehtaita perustaessaan. Se taas on pakottanut valtiot verokilpailuun keskenään, mikä on varsinkin kehitysmaissa aiheuttanut köyhyyden kasvua. Kehitysmaissa markkinoiden avaaminen monikansallisille yrityksille on usein ollut haitallista maiden omille pienille yrityksille, jotka eivät ole pystyneet kilpailemaan suurten kansainvälisten yritysten kanssa. Suuryritysten sisäisessä kaupassa on yleensä vaikeaa arvioida, ketkä siitä todella hyötyvät ja ketkä kärsivät. Yksi kyseenalainen toimintatapa on käyttää hyväkseen niin sanotuissa veroparatiiseissa toimivia tytäryhtiöitä ja ohjata voitot niihin. Tällöin valtio, jossa voitot on oikeasti tehty, ei saa sille kuuluvia verotuloja. Siitä kärsivät loppujen lopuksi kansalaiset, kun verotulojen väheneminen pakottaa valtion karsimaan palveluja. (Ylönen 2010.)

Maailmankaupan tilanteesta huolestuneet tahot kampanjoivat muuttaakseen päättäjien ja virkamiesten toimintaa. Nämä tahot painottavat, että kehitysmaiden pitäisi saada osallistua tasapuolisesti päätöksiin ja vaikuttaa itseään koskeviin kauppaneuvotteluihin. Kehitysmailla pitäisi myös sallia mahdollisuus kehittää

omaa kotimaista tuotantoaan. Tämän myötä niillä olisi paremmat mahdollisuudet kilpailla ulkomaisten tuotteiden kanssa ja luoda oma verotusjärjestelmänsä. Vapaakaupan hyödyt ovat olleet köyhimpien maiden kannalta melko kyseenalaisia, ja ajatusta kaupan vapauttamisen erinomaisuudesta kannattaisikin arvioida uudelleen. (Nilsson 2008.)

WTO:n eli World Trade Organization:in tavoitteena on luoda tasapuolinen kauppajärjestelmä, jossa kaikilla valtioilla on samat kauppaehdot tai mahdollisesti ei ehtoja ollenkaan. Taustalla on suosituimmuusperiaate (Most Favorable Nation, MFN), joka takaa kaikille osapuolille saman kohtelun. Jos sopimusten tai periaatteiden tulkinnasta syntyy kiistaa, ne selvitetään WTO:n omassa riitojenratkaisuelimessä. (Nilsson 2008.)

4.3 Kansainvälisen yritysetiikan haasteet

Käytännössä kansainväliseen kauppaan liittyvän yritysetiikan toteutumista voi olla hyvinkin vaikeaa valvoa. Mielestäni on kuitenkin erittäin hyvä, että ainakin yleisellä tasolla yritysten toiminnan eettisyydestä välitetään nykyään enemmän ja että siihen puututaan myös kansainvälisillä suosituksilla ja säädöksillä.

Globaaleilla markkinoilla toimivat pääasiallisesti ylikansalliset yhtiöt ja ne hallitsevat maailmanmarkkinoita. Maailmantalouden yhdentyminen on pääasiassa yhtiöiden toiminnan, tuotannon, markkinoinnin ja rahoituksen maailmanlaajuisen integroitumisen seurausta. Yhtiöstä tulee ylikansallinen, kun sillä on tytäryhtiö vähintään yhdessä muussa maassa kuin minne yhtiön pääkonttori on rekisteröity. (Airaksinen 2003, 65.)

Globaalia kauppaa ja tuotantoa kasvattaa nimenomaan ylikansallisten yhtiöiden toiminnan laajeneminen. Ulkomaisia investointeja houkuttavat maahan halpa työvoima, raaka-aineet ja paikalliset markkinat. Ylikansallisen yhtiön päämaja on yleensä teollisuusmaassa: joko Euroopassa, USA:ssa tai Japanissa. Maailman suurimmista yhtiöistä 40 prosenttia on Yhdysvalloista, 30 prosenttia EU:n alueelta ja 25 prosenttia Japanista. Maailmanlaajuista liiketoimintaa johdetaan pääkonttorista käsin tuotannon sijaitessa kaukana päättäjistä, mahdollisesti tuntemattomilla kulttuurialueilla. Yhtiöitä omistavat sijoittajat eivät myöskään useinkaan tiedä yhtiön toiminnan sisällöstä ja vaikutuksista. Yhtiöiden toimintaa ohjaa kansainvälinen kilpailukyky, joka tarkoittaa tehokkuuden maksimointia. Tehokkuus on käytännössä sitä, että tavoitellaan mahdollisimman suurta voittoa mahdollisimman nopeasti. Pelkkä kannattavuus ei enää riitä ja kannattaviakin yrityksiä tehostetaan. (Airaksinen 2003, 65–67.)

Yksi suuri ongelma globaalissa yritysetiikassa on se, ettei kaksi vuosikymmentä kestänyt talouden kasvu ole parantanut köyhimpien maiden työntekijöiden tuloja tai asemaa. Epävirallinen talous pyörittää usean kehitysmaan arkea ja suuri osa väestöstä tekee epävirallista työtä eli työskentelee ilman sosiaaliturvaa tai virallisen työntekijän oikeuksia ja pienellä palkalla. Tämä väestönosa ei ole Maailman kauppajärjestö WTO:n ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n mukaan erityisemmin hyötynyt talouden globalisaatiosta. Tilanne on jopa huonontunut, sillä epävirallisen työn osuus on kasvanut ja virallisenkin talouden piirissä työntekijöiden asema on yleensä epäselvä. Suuri epävirallisen talouden osuus heikentää koko maan talouden kehitystä. (Nousiainen 2009.)

Epävirallisuuden mittaaminen on vaikeaa, mutta sen osuutta pitäisi kuitenkin pyrkiä vähentämään ennen kaikkea poliittisilla päätöksillä. Jos virallisen talou-

den kehittymistä tuetaan esimerkiksi vähentämällä byrokratiaa ja pyrkimällä kauppasopimuksissa työpaikkojen lisäämiseen, voitaisiin epävirallisten työntekijöiden osuus saada laskuun. (Nousiainen 2009.)

Mielestäni olisi järkevää puuttua vielä nykyistäkin enemmän epäviralliseen talouteen ja sen lieveilmiöihin ja varmasti sen vähentämiseksi löytyy keinoja, jos niitä tosissaan etsitään. Olisi lopulta kaikkien osapuolten etu, että kansainvälisille markkinoille saataisiin vahvoja, terveitä toimijoita niistäkin maista, joilla vielä tällä hetkellä ei ole asiat taustallaan oikein kunnossa.

5 LAMA JA HENKILÖSTÖASIAT

Tässä luvussa paneudutaan tarkemmin tämänhetkiseen talouslamaan ja erityisesti siihen, miten se vaikuttaa yritysten henkilöstön työhyvinvointiin. Yritykset ovat jo jonkin aikaa olleet suuren haasteen edessä, kun paineet säästämiseen ja tehokkuuteen vain kasvavat ja samalla resurssit on laman hengessä viety miniini. Suureksi kysymykseksi nouseekin, onko yrityksillä varaa hyvään etiikkaan tiukempinakin aikoina.

5.1 Talouslama

Tälläkin hetkellä meneillään oleva talouslama eli taantuma on ollut erittäin ankara. Maailman suurin talous, Yhdysvallat, on nyt huonommassa tilanteessa kuin yhdessäkään taantumassa sitten toisen maailmansodan. Yhdysvaltain talous on edelleen maailman suurin talous, joten sen tilanne vaikuttaa erittäin paljon koko maailman talouden kehitykseen. Tämä taantuma on ollut tavallista pitkäaikaisempi, sillä keskimäärin suhdannehuipusta taantumien päättymiseen on toisen maailmansodan jälkeisissä taantumissa kulunut alle vuosi. (Taloussanomien 2009b.)

Työttömyys on lisääntynyt kaikkien viime taantumien aikana, mutta nykyisen laman aikana työttömyys on kasvanut kovemmin kuin aiemmissa taantumissa. Työllisyyskehitys on todella huolestuttavaa, sillä ennusteet enteilevät lukujen heikkenevän edelleen. Laman hellittäessäkin työttömyysasteen muutokset seuraavat talouden käännteitä yleensä hitaasti, näin kävi Suomessakin 1990-luvun

alun laman jälkeen. Lamassa syntynyt suurtyöttömyys ei ole vieläkään hellittänyt, vaikka lamasta on kulunut yli 15 vuotta. (Taloussanomat 2009b.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) mukaan suhdannetilanne on edelleen heikko, eikä näkyvissä ole nopeaa elpymistä. Myönteistä on, että yritysten mukaan uusien tilausten määrä ei ole enää lokakuussa 2009 laskenut. Myös valmiiden tuotteiden varastot ovat laskeneet alle normaalin tason. Tuotanto on kuitenkin edelleen pysynyt matalalla tasolla ja henkilöstöä on vähennetty kaikilla toimialoilla, EK:n 5.11.2009 julkaisema barometri kertoo. Toimialojen välillä on sen verran eroa, että rakentamisessa heikoin vaihe näyttää olevan loppumassa. Teknologia- teollisuus puolestaan ennustaa heikkoja suhdanteita pitkälle yli vuodenvaihteen. (Helsingin Sanomat 2009a.)

Kesällä 2010 laman katsottiin jo alkavan helpottaa, mutta ei vielä kaikkien kohdalla. Taantumassa työttömiksi jääneet ovat vähitellen alkaneet päästä takaisin töihin, sillä esimerkiksi metalli- ja paperialoilla työllisyystilanne on parantunut. Pitkäaikaistyöttömyys on kuitenkin kasvanut vuoden aikana kolmanneksen. (Taloussanomat 2010d.)

5.2 Työhyvinvointi laman aikana

Työelämän tutkijat pelkäävät, että työhyvinvointi on monen hyvän kehitysvuoden jälkeen muuttumassa työpahoinvoinniksi. Tähän vaikuttavat muun muassa taantumien mukanaan tuoma epävarmuus, ponnistelu aiempaa pienemmillä resursseilla sekä lisääntyneet vaatimukset työelämässä. (Helsingin Sanomat 2009b.)

Suomen Työterveyshoitajaliitto (STTL) arvioi, ettei suomalainen palkansaaja tule jaksamaan työelämässä yhtään nykyistä pitempään, elleivät työpaikkojen käytännöt ja toimintatavat muutu. Työelämässä esiintyy tätä nykyä liikaa ylitöitä, uupumusta ja ikäsyrrintää. STTL:n mukaan hallituksen huoli hyvinvointipalvelujen rahoituksesta on perusteltu ja ihmiset olisi saatava viihtymään nykyistä pitempään töissä. (Taloussanomat 2009c.)

Työpaikkojen nykyiset käytännöt eivät kuitenkaan tue työelämässä pysymistä. Liiton mukaan työuria voidaan venyttää pitemmiksi vain, jos työntekijöiden henkisestä ja fyysisestä terveydestä pidetään huolta. Esimerkiksi ylityöt verottavat työntekijöiden voimia, mutta monesti ilta- ja viikonlopputöitä on pakko tehdä työmäärästään selviytyäkseen. Liika ylitöiden teko voi kostautua jaksamisongelmina. Useilla työpaikoilla odotetaan liian paljon liian pieneltä joukolta. Ikäsyrrintään liittyvät kokemukset eivät myöskään tue työurien pidentämistä. STTL:n mukaan ihmisten pitäminen pidempään mukana työelämässä vaatii tiiviimpää yhteistyötä työnantajien, työntekijöiden, työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon kesken. (Taloussanomat 2009c.)

Työpaikoilla kannattaisi panostaa työhyvinvointiin, sillä sen merkitys korostuu entisestään laman aikana. Työhyvinvointi ja tuottavuus kulkevat aina rinnakkain, eikä tilannetta saisi lamankaan aikana päästää huonoon kuntoon, sillä se tietää pitkäaikaisia sairaslomia ja työkyvyttömyyseläkkeitä. Työhyvinvointiin sijoittaminen on loppujen lopuksi taloudellisesti kannattavaa ja se on organisaation kannalta hyvä ja pitkävaikutteinen investointi. Valitettavasti laman aikana yrityksistä välittynyt vaikutelma on kuitenkin enimmäkseen päinvastainen. Yrityksissä yritetään selvittää aina vain vähemmällä määrällä työntekijöitä ja samalla yleisessä säästöhuumassa karsitaan kovasti myös työhyvinvointia ylläpitävistä

asioista. Tällainen toiminta ei tietenkään ole lainkaan hyvän yritysetiikan mukaista. (YLE 2009.)

Työhyvinvoinnissa on perinteisesti painotettu riskien torjuntaa ja lieventämistä. Huomiota kannattaisi kiinnittää myös työhyvinvointia synnyttäviin tai lisääviin asioihin, joita voivat olla esimerkiksi esimiehen tuki, kuntoutus ja erilaiset harrastukset. Työterveyslaitoksen mukaan Suomessa menetetään todella suuri määrä työvuosia ennenaikaisen eläköitymisen vuoksi, ja kun mukaan lasketaan sairauspoissaolot ja työtapaturmat, nousee lasku 25 miljardiin euroon vuodessa. Samaan aikaan työhyvinvointia edistetään vuosittain vain noin kahdella miljardilla eurolla. (YLE 2009.)

5.3 Laman vaikutukset henkilöstöön

Laman takia monet työntekijät ovat tunteneet oman asemansa uhatuksi ja epävarmaksi, sillä sen aikana työhön liittyy paljon uhka- ja epävarmuustekijöitä. Työpaikoilla tapahtuu suuria ja erittäin kielteisenä koettuja muutoksia. Erilaiset säästötoimet ja niistä seurannut työmäärän, kiireen ja työn kuormittavuuden lisääntyminen sekä työtehtävien vaihtuminen rasittaa henkilöstöä. Uusiin tehtäviin siirtäminen on tavallista. Lama kiristää työilmapiiriä, sillä työntekijät pelkäävät joidenkin työtehtäviensä lakkauttamista, töiden muutoksista johtuvaa siirtoa toisiin työtehtäviin tai irtisanomista. (Vahtera 1995.)

Lama-ajan suuret kielteiset muutokset työssä, työtilanteen epävarmuus, huono tiedonkulku, työn vaatimusten kasvu ja taloudelliset vaikeudet selittävät suoraan lamanaikaista terveyden heikentymistä. Myös säästöjen aikaansaamiseksi

toteutetut henkilöstömenojen vähennykset ennustavat kielteistä kehitystä terveydessä. (Vahtera 1995.)

Työterveysammattilaisten mielestä esimiesten pitäisi olla nyt erityisen tarkkavaisia ja pyrkiä tunnistamaan alaisissaan vaaran merkit. Esimiehet joutuvat kantamaan suurta vastuuta alaistensa työhyvinvoinnista, sillä työntekijöiden jaksamista pitäisi pystyä seuraamaan aiempaa paremmin ja katsoa masentuneiden tai apaattisten työkavereiden perään. Tärkeintä esimiehelle on havaita, jos alaisella on jokin ongelma. Pelkän hetkellisesti havaitun oudon käytöksen tai ulkonäön perusteella ei asiantuntijakaan voisi tehdä johtopäätöksiä ihmisen henkisestä tilasta, mutta huolestuttavia käytösmuutoksia ovat pitkään jatkuneet työnhallintavaikeudet, aloitekyvyttömyys, vetäytyvyys tai lamaantuneisuus. Jos aiemmin yhteistyökykyinen henkilö muuttuu ”hankalaksi”, voi kyseessä olla ylikuormitukseen reagointi. (Taloussanomat 2009a.)

Työpaikoilla kannattaisi keskittyä myös työmäärien seuraamiseen. Kaikissa yrityksissä on työaikajärjestelmiä ja sähköisiä kalentereita, joiden avulla työtaakan jakautumista voidaan mitata. Erityisen tärkeää seuranta olisi niissä yrityksissä, joissa on vähennetty ehkä paljonkin väkeä ja jaettu työtehtävät jäljelle jääneiden kesken. Jos pomo huomaa jollakin työntekijällä olevan vaikeuksia selvitä työmäärästään, asiaan täytyy uskaltaa tarttua. Työpaikalla pitäisi uskaltaa puhua ongelmista suoraan, vaikka etenkin työntekijän näkökulmasta voi tällaisena aikana tuntua turvallisemmalta pysyä hiljaa ja yrittää vain selvitä ehkä kovastikin lisääntyneistä töistään. Työuupumuksen merkkeihin pitäisi osata reagoida hyvissä ajoin, sillä tilanteen päästessä liian pahaksi voi edessä olla pitkäkin työkyvyttömyysjakso. (Taloussanomat 2009a.)

Työyhteisöjen sosiaalisesta toimivuudesta voidaan laman aikanakin pitää huolta. Työn hallintaa parantavia toimenpiteitä ovat työn sisällön sekä työntekijän vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien kehittäminen. Hallinnan parantaminen, arvostava ja kannustava johtaminen sekä tehokas tiedonvälitys ovat keinoja, joilla luodaan edellytyksiä työelämän hyvälle laadulle ja terveydelle vaikeinakin aikoina. (Vahtera 1995.)

Laman aikana on ollut esillä paljon huolestuttavia uutisia henkilöstön kohtelusta ja työhyvinvoinnin heikkenemisestä. Nopeita säästöjä lyhyellä aikavälillä hakiessa ei ole ajateltu päätösten vaikutusta sen kauemmas, vaan henkilöstön eduista ja hyvinvoinnista on karsittu kovasti. Tällaisella toiminnalla on suuri vaikutus jo pelkästään työmotivaatioon, joka helposti heikkenee etujen vähentyessä ja työ määrän lisääntyessä. Työnantajien kannattaisi kovinakin aikoina yrittää pitää kiinni hyvästä etiikasta henkilöstön kohtelun osalta, sillä se maksaa itsensä takaisin jaksavina, tehokkaina ja sitoutuneina työntekijöinä.

6 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä luvussa kerrotaan valitusta tutkimusmenetelmästä ja käsitellään myös käytettyä aineistonkeruumenetelmää. Tutkimusmenetelmää valittaessa on erittäin tärkeää pohtia tarkasti, mikä menetelmä sopii parhaiten oman tutkimusaiheen tarpeisiin. Mielestäni opinnäytetyöhöni parhaiten soveltui kvalitatiivinen tutkimus ja puolistrukturoitu teemahaastattelu.

Tutkimus on syntynyt inhimillisestä käytännöstä. Ihmisillä on aina ollut ongelmia, joita on pyritty ratkaisemaan mahdollisimman tehokkain keinoin. Tutkimukseen ryhdytään usein siksi, ettei ongelmien ratkaiseminen onnistukaan pelkästään jokapäiväisen ajattelun pohjalta. Tarvitaan uutta tietoa, joka auttaa paremmin ymmärtämään ratkaistavien ongelmien luonnetta ja löytämään keinoja niistä selviämiseen. Tämä on usein soveltavan tutkimuksen lähtökohtana, jossa pyritään johonkin käytännön tavoitteeseen. Sen ohella puhutaan myös perustutkimuksesta, joka ei tähtää ensisijaisesti käytännöllisiin tavoitteisiin tai sovelluksiin vaan etsii uutta tieteellistä tietoa tiedon itsensä vuoksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 20.)

6.1. Kvalitatiivisen tutkimuksen määritelmä

Kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan yleensä ei-tilastollisia kenttä-tutkimusmenetelmiä. Kvalitatiivisista menetelmistä käytetään myös nimitystä ”pehmeät” tutkimusmenetelmät erotukseksi tilastollisista, ”kovista” tutkimusmenetelmistä. Tämä nimitys saattaa kuitenkin harhaanjohtavasti antaa sen käsi-

tyksen, että kvalitatiiviset menetelmät olisivat vähemmän tieteellisiä kuin tilastolliset. Näiden menetelmien tieteellisyys ei kuitenkaan ole eriasteista. (Grönfors 1982, 11.)

Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Siinä myös suositetaan ihmistä tiedonkeruun instrumenttina ja tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Monet tutkijat käyttävät lomakkeita ja testejä apuna täydentävän tiedon hankinnassa. Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja, ja sen vuoksi lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen vaan aineiston monipuolinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositetaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät hyvin esille. Tällaisia metodeja ovat esimerkiksi teemahaastattelu, osallistuva havainnointi ja ryhmähaastattelu. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei sattunaisotoksella. Tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteiden mukaisesti. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 1997, 155.)

6.2 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys saattavat vaihdella. Tämän vuoksi pyritään aina arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Validius tarkoittaa sitä, että tutkimus on pätevä ja siinä on tutkittu sitä, mitä on alun perin ollut tarkoituskin tutkia. Reliaabelius tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliaabe-

lius tarkoittaa toisin sanoen sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 1997, 216.)

Validiteettiin liittyy reliabiliteetin osoittaminen ja aineistolla on reliabiliteettia silloin, kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia. Aineistolla voi olla reliabiliteettia vaikkei sillä olisikaan validiteettia, mutta päinvastainen tilanne ei ole mahdollinen. (Grönfors 1982, 175.)

Termit validiteetti ja reliabiliteetti ovat alun perin syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä, ja kvalitatiivisissa tutkimuksissa ne ovat saaneet erilaisia tulkintoja. Tapaustutkimuksen tekijä voi syystä ajatella, että kaikki ihmisiä ja kultuuria koskevat kuvaukset ovat ainutlaatuisia eikä ole kahta samanlaista tapausta. Tällöin ei voitaisi käyttää perinteisiä luotettavuuden ja pätevyyden arviointeja. Kaiken tutkimuksen luotettavuutta pitäisi kuitenkin jollakin tavalla arvioida, vaikkei mainittuja käsitteitä käytettäisikään. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi ym. 1997, 217.)

6.3 Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä

Suomessa yleisin tapa kerätä laadullista aineistoa on haastattelu. Haastattelun tavoitteena on selvittää, mitä jollakulla on mielessään. Haastattelu on eräänlaista keskustelua, johon tutkija tekee aloitteen ja jota hän johdattelee. Yksinkertaisesti määriteltynä haastattelu on siis tilanne, jossa henkilö (haastattelija) kyselee kysymyksiä toiselta henkilöltä (haastateltava). (Eskola & Suoranta 1998, 86.)

Käyttökelpoisen tiedon saamisen ollessa tärkeintä, on haastattelijan käytettävä sellaista taktiikkaa, jolla tarvittava tieto parhaiten saadaan haastateltavilta. Taktiikka voi olla joskus neutraalimpi, joskus aggressiivisempi. Joka tapauksessa tutkijan kannattaa pyrkiä luomaan haastattelulle otollinen ilmapiiri ja esittää aluksi ns. verryttelykysymyksiä, joiden pääasiallinen tarkoitus on luoda mukava ilmapiiri ja poistaa mahdollista jännitystä. (Grönfors 1982, 107, 110.)

Haastattelun pitäisi olla pituudeltaan sellainen, että käsiteltävät asiat saadaan selostettua tarpeeksi perusteellisesti, mutta ei kuitenkaan niin pitkä, että se alkaisi kyllästyttää tai väsyttää. Haastattelijan tulee tarkkailla haastateltavaa ja jos siihen on aihetta, keskeyttää haastattelu ja sopia uusi aika. Haastattelupaikaksi sopii mikä tahansa paikka, jossa haastattelun osapuolet ja varsinkin haastateltava voi rentoutua riittävästi. Usein käy niin, ettei haastattelupaikkaa voi valita, vaan haastattelu on suoritettava siinä tilanteessa, missä tilaisuus siihen ilmaantuu. Haastattelun ajankohdan tulisi olla sellainen, että haastateltava voi keskittyä mahdollisimman hyvin pelkästään haastatteluun ilman häiriötekijöitä. (Grönfors 1982, 107, 110–111.)

6.4 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet on etukäteen määriteltä. Menetelmästä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Strukturoidussa haastattelussa kysymysten muotoilu ja järjestys on kaikille haastateltaville sama ja myös vastausvaihtoehdot ovat valmiit. Haastateltavan on valittava vaihtoehdoista itselleen sopivin.

Puolistrukturoitu haastattelu poikkeaa strukturoidusta siten, että kysymykset ovat kaikille samat, mutta haastateltava saa vastata omin sanoin.

Teemahaastattelussa haastattelija varmistaa, että kaikki etukäteen valitut teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelevat haastattelukohtaisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 87.)

Avoimuudessaan teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on melkein kuin syvähaastattelu. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten omia tulkintoja asioista, heidän asioille antamia merkityksiä ja sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Haastatteluiden yhdenmukaisuuden vaatimuksen aste vaihtelee tutkimuksesta toiseen. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehävän mukaisesti. Periaatteessa etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä jo tiedettyyn. Riippuen teemahaastattelun avoimuudesta teemojen sisältämien kysymysten suhde tutkimuksen viitekehysessä olevaan kuitenkin vaihtelee kokemusperäisten havaintojen sallimisesta varsin tiukasti etukäteen tiedetyissä kysymyksissä pitäytymiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77–78.)

Strukturoimattomassa haastattelussa saattaa olla joitakin aihetta ohjaavia kysymyksiä ja ydinteemoja, mutta se ei kuitenkaan etene kovin pitkälti ohjattuna, vaan keskustelu saattaa rönsyillä hyvinkin vapaasti haastattelun kuluessa. Käytettäessä strukturoimatonta haastattelua tiedonkeruumenetelmänä voi olla hankalaa käsitellä kerättyä tutkimusaineistoa varsinaisen haastattelurungon puuttessa varsinkin silloin, jos tuloksia pitäisi vertailla haastateltavien kesken. (William 2006.)

Oma kokemukseni puolistrukturoidusta teemahaastattelusta oli positiivinen. Mielestäni haastattelut sujuivat hyvin ja joustavasti siten, että niillä oli perusrunko, jonka mukaan edettiin. Mukana oli kuitenkin paljon vapautta vastausten ja lisäkysymysten kanssa.

7 TUTKIMUSMATERIAALIN ANALYSOINTI

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyöni keskeisiä asioita tekemiäni haastatteluiden kautta ja käyn läpi tutkimustuloksia. Käytin tiedonkeruumenetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua ja vaikka kysymykset olivat jokaiselle kuudelle haastateltavalle lähes samat, niissä oli kuitenkin omia haastateltavakohtaisia painotuksia. Tämä onkin tyypillistä teemahaastattelulle.

7.1 Aineistonkeruu

Tavoitteenani oli haastatella kuutta eri yrityksissä työskentelevää henkilöä, joilla olisi kokemusta nykyisen laman vaikutuksista työelämässä. Tutkimuskysymykseksi huomioon ottaen haastateltavat olivat aika vapaasti valittavissa. Kaikki pyytämäni henkilöt suostuivat haastatteluun, joten haastateltavien löytämisestä ei onneksi tullut ongelmaa. Tein kaikki haastattelut huhti-toukokuussa 2010, eli melko lyhyellä aikavälillä.

Sovin haastatteluista sekä puhelimitse että kasvotusten, ja molemmille sopiva haastattelu-aika saatiin jokaisen haastateltavan kanssa sovittua ongelmitta. Neljä haastattelua tehtiin haastateltavien kotona ja kaksi haastateltavien työpaikoilla.

Haastatteluissa on mukana yksi yrittäjä, yksi laman aikana irtisanottu ja neljä jonkin yrityksen työntekijää, joista eräs on myös työpaikkansa työsuojeluvaltuutettu ja eräs luottamusmies. Mielestäni oli hyödyllistä saada mukaan myös luot-

tamustoimissa olevien ihmisten näkökulma, koska työhyvinvointi oli niin keskeisessä osassa tutkimuksessani.

Ensimmäisen haastattelun tein 4.4.2010. Vastaja 1 työskentelee Betonimestareilla betoniraudoittajana. Hän on myös työpaikkansa työsuojeluvaltuutettu. 14.4.2010 haastateltavana oli reskontranhoitajana Componenta Pietarsaari Oy:ssä työskentelevä vastaja 2. Kolmannen haastattelun tein 11.5.2010. Vastaja 3 työskentelee metallialan yrityksessä. Neljäs haastateltava 15.5.2010 oli EuroKymppäri -yrittäjänä toimiva vastaja 4. Mielestäni oli hyödyllistä ja kiinnostavaa saada mukaan myös omaa yritystään pyörittävän henkilön näkökulmaa. Viides haastattelu tehtiin myös 15.5.2010. Vastaja 5 on entinen Incapin työntekijä, joka menetti työpaikkansa laman myötä. Viimeinen haastateltava oli vastaja 6, jota haastattelin 16.5.2010. Hän työskentelee Hasalla paketoinnissa ja toimii myös luottamusmiehenä. Osa haastateltavista ei halunnut nimeään julkisuuteen ja siksi kaikki haastatellut henkilöt on koodattu nimimerkin taakse.

Haastattelutilanteen alussa annoin kysymyslistani katsottavaksi haastateltaville, jotta he voisivat hieman valmistautua ja seurata kysymyksiä listalta. Osa haastateltavista vastaili kysymyksiin laajastikin ja osa taas lyhyesti ja ytimekkäästi. Hyvin lyhyiden vastausten jälkeen esitin usein lisäkysymyksiä saadakseni vastaukseen enemmän syvyyttä. Kaikki haastattelut sujuivat joka tapauksessa hyvin.

Seuraavaksi käsittelen haastatteluiden tulokset. Käytin haastatteluissa perinteistä C-kasettinauhuria eli tutkimusmateriaali tallennettiin kaseteille, joista sitten kuuntelin haastattelut ja litteroin ne sanasta sanaan. Sen jälkeen tulostin kaikki

litteroinnit ja merkitsin niihin samojen kysymysten vastaukset erivärisillä kynillä ja keräsin ne yhteen.

7.2 Yritysetiikka

Haastattelut alkoivat yritysetiikka-aiheisilla kysymyksillä. Tarkoituksena oli aluksi selvittää, mitä hyvään yritysetiikkaan haastateltavan mielestä yleisesti ottaen kuuluu. Henkilöstön ja työyhteisön hyvinvointi nousi esille useimmissa haastatteluissa.

Näkisin että ympäristöarvot ja työyhteisön hyvinvointi, työntekijöiden huomiointi ja pääasiassa työyhteisön hyvinvointi. (Vastaja 1.)

No, se on tuo henkilöstöpolitiikka ainaki omasta, omalta kannalta pijän sen tärkeimpänä varmaan että – silloin ku se pelaa hyvin yrityksessä niin silloin pelaa muutenki asiat hyvin. (Vastaja 6.)

... Eli omasta mielestä kallistuu sinne suuntaan että yritys, yritykset ja ylleensäkki nämä niin toimis justiinsa niinku luotettavasti ja rehellisesti kaavojen mukkaan ja näin että silloinhan se on niinku kaikkien kannalta paras. (Vastaja 5.)

Vastauksissa tuli esille myös yritysten yleinen lakien ja sääntöjen noudattaminen, yhteiskuntavastuu, ympäristöseikkojen huomioiminen ja se, ettei yritysten tuotantoketjuissa olisi mukana kyseenalaisilla tavoilla tuotettuja tuotteita. Seuraavaksi kysyin tarkentavana kysymyksenä mitä haastateltava itse pitää tärkeimpinä eettisinä asioina jotka yrityksen tulisi ottaa huomioon.

Henkilöstön kohtelu ja ympäristön huomioon otto. (Vastaaja 3.)

... Työehtosopimusten mukaisia sopimuksia ja ei niin sanottuja hi-
kipajoja, että – olisi sopimuksen mukaiset työehdot työntekijöillä.
(Vastaaja 1.)

... Vaikka kotimaisissakin saattaa olla että ulkomailla on alihankkijat
ja näin niin mutta kuitenkin se, että ottaa selville mitä ja mistä ja
minkälaisia tuotteita ja alkuperää, mitä alkuperää niissä on. Että ol-
laan niinku tarkkana aina tämmösissä asioissa. (Vastaaja 4.)

No just ympäristö ja yhteiskunta oikeestaan. (Vastaaja 2.)

Haastatteluissa tuli esille vastaajien hyvä tietoisuus eettisistä asioista niin yri-
tysmaailmassa kuin kuluttajinakin, ja näistä asioista myös välitetään yhä enem-
män. Tämä on tietysti positiivista kehitystä, joka ajan kuluessa vaikuttanee
myönteisesti yrityskaanmaan ihan globaalistikin ajatellen.

7.3 Yritysten yhteiskuntavastuu

Yritysten yhteiskuntavastuu, joka jakautuu talouden, ympäristön ja ihmisten
huomioimisen välillä, on myös paljon esillä ollut asia. Haastatteluissa pohdittiin
myös sitä, painottuuko vastuu sopivasti näiden kolmen osa-alueen kesken, vai
pitäisikö johonkin niistä panostaa enemmän.

Siis totta kai kun ollaan yrityskaanmassa niin taloutta huomioidaan
niin sanotusti, tai sitä painotetaan enemmän kuin kaikkea muuta
näitä, ympäristöä ja ihmistä... - - ... se mistä mä en tykkää niin tää
nykyinen järjestelmä on kauheen kylmä. Mun mielestä kaikki pai-

nottuu liikaa tavallaan talouteen ja sen, sen huomioimiseen ja tää systeemi on niinku ihmisille kauheen kylmä ja tunteeton. (Vastaaja 2.)

Varmaan tuon ainaki ihmisten huomioimisen, sitä vois lisätä. (Vastaaja 6.)

Edellä mainittuun kysymykseen tulleet vastaukset olivat tietysti ihan odotettavissa, etenkin paljon epävarmuutta tuoneen lama-ajan huomioon ottaen, eli eniten lisäpanostusta kaivattiin ihmisten huomioimiseen. Osa haastateltavista käsitte kysymyksen niin laajana, ettei oikein osannut ottaa kantaa ollenkaan. Laajahan kysymys kyllä olikin.

7.4 Eettisyyden merkitys yritykselle ja kuluttajalle

Yritykset hakevat nykyään useinkin imagon kohennusta tuomalla esille toimintansa eettisyyttä, eli hakevat sillä ikään kuin lisäarvoa tuotteilleen tai palveluilleen. Haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että yrityksen kannattaakin huolehtia toimintansa eettisyydestä, vaikka kustannukset olisivat siten kalliimmat.

Kyllä se varmasti kannattaa. Ihmiset nykyään haluaa ostaa eettisesti tuotettuja tavaroita. (Vastaaja 3.)

No kyllähän nykyään esimerkiksi ympäristöystävällisyys ja kaikkien jätteiden lajittelu... - - ... tämmöinen vihreitäkin arvoja puolustava toiminta niin kyllä varmaan jossain määrin – joissain yhteisissä parantaa yrityksen profiilia. (Vastaaja 1.)

Yritys saa silloin hyvää imagoa itselleen kun he pystyvät sanomaan että nii et joo että meillä panostetaan työhyvinvointiin ja näin... - - ... niin osa asiakkaista ovat varmasti valmiita maksamaan siitä siten. (Vastaaja 2.)

Kysyin kaikilta haastateltavilta myös sitä, miten he itse suhtautuvat asiakkaana yritysten eettisiin arvoihin. Saamieni vastausten perusteella tilanne vaikuttaa oikein hyvältä, sillä kaikki pyrkivät välttämään ainakin räikeimpien epäkohtien tukemista omilla valinnoillaan asiakkaana.

No sehän on aina plussaa semmoset asiat kun tietää, että noudatetaan (eettisiä arvoja) niin kyllähän se saa niinku menemään semmoseen kauppaan ja – että ei ajattele sitä hintaa vaan ajattelee just tätä että on, on arvot kohillaan. (Vastaaja 4.)

Kyllähän sitä ehkä vähä karsastaa semmosta firmaa jos tietää että siellä on jotaki, vaikka lapsityövoimaa käytetty tai jotaki taustalla niin voi jättää väliin sitte semmosia ostoksia ja näin pois päin. (Vastaaja 6.)

... Kyllähän niistä mieluummin hieman enemmän maksaa, kun tietää että takana ei ole mitään orjuutusta tai toisin sanoen lapsityövoimaakaan... - - ... Siinä ei sitten haittaa se jos kyseiset tuotteet maksavat hieman enemmän, kun ne ovat eettisesti ja kaikin puolin muutenkin niin laillisesti valmistettuja ja kunnan raaka-aineista ja tuotteista ja näin päin pois. (Vastaaja 1.)

Haastateltavien vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että ihmiset tuntevat nykyään aika paljonkin henkilökohtaista vastuuta asioiden tilasta ja halutaan saada aikaan positiivista vaikutusta esimerkiksi ympäristön hyväksi omalla toiminnalla. Pessimistisyys omista vaikutusmahdollisuuksista näyttäisi vähentyneen ja sen

sijaan halutaan tehdä oma osansa, oli se sitten miten pientä tahansa koko maailman mittakaavassa. Näinhän juuri kehitystä saadaan aikaan, askel askeleelta.

7.5 Kansainvälinen säätely

Yksi suuri kysymys on yrityselämän kansainvälinen säätely, varsinkin yritysetiikan näkökulmasta. Joidenkin maiden kohdalla se tai sen puute on erittäin huolestuttavaa. Jos säätelyyn saataisiin edes jonkinlaista yhdenmukaisuutta, saataisiin varmasti tuotannon siirtymistä halpamaihinkin hillittyä. Tällä hetkellä tuotanto siirtyy koko ajan enemmän sinne, missä yrityksiä ja työntekijöiden oikeuksia koskeva lainsäädäntö on heikkoa ja halvemmalla tuottaminen helppoa.

... Tietenki ois suotavaa ja toivottavaa että niitä koitettais parantaa, parantaa maassa ku maassa ja näitä niin sopiviksi kaikkien osapuolien kannalta. (Vastaaja 5.)

No ehkä sitä vois olla enemmän koska kyllähän nyt tosi asia on se niin et jossain Etelä-Amerikassa ja tota Aasiassa niin kyllähän ihmisillä on aika heikot työolosuhteet alalla ku alalla... - - ... kyllähän meillä niinku EU-tasolla varmasti on ihan ok. ... - - ... mutta näissä kolmannen maailman maissa niin siellähän on kyllä todella heikkoa tää minkäänlainen säätely, ja sitähän varten tuotanto sinne siirtyy koska ei ole säätelyä. (Vastaaja 2.)

... Enempi vois olla globaalisesti, aivan kansainvälisesti niin enempi yhteisiä pelisääntöjä... - - ... että etsittäisiin myös keskinäisiä tapoja käydä kauppaa, ettei välttämättä olisi aina semmoinen ankara kilpailutilanne ja voisi tosiaan olla sillai enempi että kansainvälisesti olisi reilu peli kaupanteossa ja muissakin toiminnoissa. (Vastaaja 1.)

Käytännössä maailmanlaajuisten sääntöjen laatiminen ja etenkin niiden noudattamisen valvominen on epäilemättä hyvin haasteellista. Mielestäni yhteisten pelisääntöjen lisääminen olisi kuitenkin erittäin positiivista kehitystä, jota toivottavasti tullaan jatkossa näkemään enemmän.

7.6 Työhyvinvointi ja työilmapiiri

Haastattelemillani henkilöillä oli monenlaisia näkökulmia ja mielipiteitä työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä. Useat ihmiset ovat joutuneet kokemaan laman vaikutuksia henkilökohtaisesti työpaikallaan, harva on niiltä kokonaan välttynyt. Myös kysymys toiminnan tehostamisesta työhyvinvoinnin kustannuksella on ollut jo pitemmän aikaa esillä, ja halusinkin ensimmäiseksi kysyä mielipiteitä siitä, panostetaanko työhyvinvointiin yleensä ottaen tarpeeksi.

Joo, mä luulen että siihen on alettu nyt kiinnittämään huomioo, koska ihmiset sairastuu, paljon nuorempana jääetään eläkkeelle ja tulee mielenterveysongelmia. Vähän liian, liian kireelle on vedetty. Että just tämä – liian tehokasta on kaikki. ... - - ... Et missä vaiheessa niinku herätään todella huomaamaan se että mun mielestä se ei, nyt ei oo vielä tajuttu sitä, että pitäis enemmän ja enemmän panostaa tähän työhyvinvointiin. (Vastaja 4.)

Tää voi olla semmonen, vähä semmonen sanottasko että katoava luonnonvara tämä, loppusessaan tää hyvinvointiin panostaminen ettei välttämättä ehkä enää niin paljo panosteta läheskään kun joskus aikasempina vuosina... (Vastaja 5.)

No kyllä siihen vois enempiki, laman aikana... - - ... ainaki että ois tarpeeks työntekijöitä, ei turhaan vähennettäis väkeä. (Vastaja 3.)

Vastaaja 3 toi vastauksessaan esille tärkeän työhyvinvointiin vaikuttavan asian. Työntekijöiden riittävä määrä on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin perustan luovista tekijöistä. Yrityksessä pitäisi olla työmäärään nähden tarpeeksi ihmisiä hoitamassa tehtäviä, jotta työt voitaisiin hoitaa kunnolla ja ilman turhaa stressiä. Valitettavasti etenkin laman aikana säästötoimenpiteet kohdistuivat monissa yrityksissä erittäin rankasti juuri henkilöstöön. Tietysti työntekijöiden vähentäminen töiden vähentyessä on ymmärrettävää, mutta raja pitäisi osata vetää realistisesti, eikä vähentää väkeä niin minimiin ettei töistä tahdo tulla enää mitään.

Työhyvinvointia pohdittaessa on tärkeää ja kiinnostavaa selvittää myös se, mitä asioita pidetään tärkeimpinä työhyvinvoinnin kannalta. Esille nousivat mm. tiedonkulku, luottamus, joustavuus, hyvä työilmapiiri ja tasapainoiset työkuormat.

... Sillä on niinku valtavan suuri merkitys että on hyvä työyhteisö, silloin sä jaksat panostaa siihen työhön. (Vastaaja 4.)

Tietenki työilmapiiri. Siihenhän vaikuttaa kaikki... - -... lähetään ihan johtoportaasta liikenteeseen sinne aivan työntekijään asti että siinä välillä ei ois minkäänlaista kitkaa elikkä se sosiaalinen kanssakäyminen ois semmosta sujuvaa ja toimivaa. (Vastaaja 5.)

Työkuorma ja sitten – pitää olla semmonen johtaja joka saa ihmiset motivoitumaan tekemään sitä työtä. Sulla pitää olla työ jolla on tarkoitus. (Vastaaja 2.)

... Sisäinen informaatio, tiedonkulku olisi jouhevaa puolin ja toisin... - - ... että palautteet olisivat puolin ja toisin reiluja ja asioista puhutaan ääneen, niin tällä vältetään monet kyräilyt ja epävarmuustekijät. .. - - ... elikkä luottamus, luottamus eri henkilöstöryhmien välillä, avoimuus, asiat puhutaan silloin kun puhuttavaa on. (Vastaaja 1.)

Jotkut yritykset ovat laman aikanakin panostaneet määrätietoisesti työhyvinvointiin. On hienoa, ettei joka paikassa ole karsittu säästöjä tavoitellessa pois esimerkiksi kaikkea virkistystoimintaa, sillä henkilöstöstä huolehtiminen maksaa varmasti itsensä takaisin. Tämä olisi kannattanut huomioida useammassakin yrityksessä.

Henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa suoraan työilmapiiriin ja se taas vaikuttaa työpaikalla kaikkeen, esimerkiksi tyotehokkuuteen. Haastatteluissa kävi ilmi, että hyvää työilmapiiriä pidetään erittäin tärkeänä ja sillä nähdään olevan paljon positiivisia vaikutuksia.

No tietenkin työt tehostuu ja tulos on parempi ja kaikki, kaikki pelaa. (Vastaja 6.)

... No, onhan selvää että tuota, kun työmaalla voidaan hyvin, onhan sinne mukava mennä... - ... siinä on mukavampi työskennellä ihmisten kun on vapautunut ilmapiiri, että tuota – kyllähän silloin työ joutuu ja kaikki, kaikki menee silloin sekä työntekijän että työnantajan laariin... (Vastaja 1.)

... Työpaikan hyvä ilmapiiri on kaiken suola, mun mielestä. Että se vaikuttaa hirvittävän, hirvittävän paljon, jos on vähänkään jotain kränää tai selkään puukottamista tai jotain tämmöstä niin kyllähän siitä nousee semmonen katkeruus niin että se vie sitä työmotivaatiota kans pois. Että tosiaan niin mun mielestä toi hyvä ilmapiiri niin se on kaiken suola. Se on todella, todella, todella tärkeä. (Vastaja 2.)

Työpaikan ilmapiiri on siis asia johon ilmiselvästi kannattaisi panostaa kunnolla, sillä sen myötä henkilöstön työteho ja työssä viihtyminen paranevat. Tämä taas

lisää sitoutuneisuutta työhön ja ihmiset viihtyvät samassa työpaikassa pitempään.

7.7 Laman vaikutukset työpaikoilla

Lamalla on ollut paljon vaikutuksia, enimmäkseen tietysti negatiivia, yrityksiin ja niissä työskenteleviin ihmisiin. Joissakin yrityksissä on päästy vähemmällä muutoksilla, mutta toisissa taas on saattanut tapahtua suuria uudistuksia. Lama-aika on horjuttanut sekä suuria että pieniä yrityksiä.

Ja mehän sairastetaan molemmat... - - ... Meillä on siis tämmöistä fyysistä sairastamista. Et just tämän takia kun ei pysty pitämään vapaita, ei pysty pitämään lomaa. Et meillä niinku vaikuttaa ja varmasti niin tää lamakin osalta on... Et kyllähän ihmiset enemmän varmaan raskis ostaa kioskista mutta kukapa se kioskista ostaa jos saa jostain Salesta halvemmalla, monta euroa halvemmalla niin totta kai menee, että kyllähän sillä niinku on selkee vaikutus ja se taas vaikuttaa sitte tähän meidän tilanteeseen että ei – joudutaan kahestaan tekemään. (Vastaja 4.)

Vastaja 4 mainitsi myös paikkakunnan kilpailutilanteen muuttumisen vaikuttaneen heidän yritystoimintaansa. Varmasti ABC:n ja sitä myötä Salen, joka myy tuotteita halvemmalla ja jonka aukioloajat ovat kioskien aukioloaikoja laajemat, tuleminen paikkakunnalle yhdistettynä laman yleisiin vaikutuksiin kiristää paikkakunnan kioskiyrittäjien tilannetta. Mielestäni olisi kuitenkin toivottavaa, että markkinoilla olisi tilaa muillekin kuin suurille ketjuyrityksille.

No kyllähän tota täällä on ollu kanssa näitä YT-neuvotteluita ja, ja ja tietysti se vetää ihmisten mieliä matalaksi. Että nyt oikeestaan pitää, tai mä ainakin itse koen niin että pitää olla vähän sellasella Talviso-

dan hengellä mukana, mukana tässä systeemissä nii että... - - ... kyl-
lähän se näkyy tietysti ku on tehty näitä sopeuttamistoimenpiteitä.
(Vastaja 2 2010.)

Ainaki siellä koko ajan väkiä vähennetään ja lomautuksia on, millon
mitenki. (Vastaja 3.)

Aika sähkösesti... - - ... siihen meni jo vähä niinku sillai se usko ja
luottamus jo aikaa, aikoja sitten että sitä vaan uiskenteli siinä valta-
virran mukana... - - ... Anto vaan asioiden rullailla ja ootti mitä tu-
levaisuus tuo tullessaan että eipä niihin, eipä tälle oo ite voinu tälle
asialle paljo mittää että kyllähän se on negatiivisesti paljo vaikuttanu
lama että henkisellä ja fyysisellä tasolla niin monella tavalla. (Vastaa-
ja 5.)

Yhden haastateltavan mukaan lama ei ollut kovin paljon vaikuttanut työhyvin-
vointiin hänen työpaikallaan. On mukava kuulla, että sellaisiakin yrityksiä on,
joissa on selvitty lama-ajasta ilman rankempia muutoksia ja säästötoimenpiteitä.

No onhan se tietenki jollai tavalla, että joitaki lomautuspäiviä ollu
enempi että – mutta ihimeenki vähällä ollaan säästyty. (Vastaja 6.)

Seuraava kysymys oli jatkoa edelliseen. Kysyin miten mahdolliset säästötoimen-
piteet, joita jokainen oli aiemmin maininnut, ovat vaikuttaneet henkilöstöön.

No ensimmäisenähän ympärillä rupes nämä irtisanomiset justinsa
ja väen vähentäminen, myöski tietenki siinä sivussa nämä... - -...
tiettyjen palvelujen väheneminen. ... - - ... Ja tähän henkilöstöön nä-
hen niin sehän on vaikuttanu just väen vähenemisellä niin – isoistaki
väkilukumääristä, työntekijämääristä niin ihan tosi pieneen henki-
löstöön ja näin että... Kurjaa kattua siinä eeltä lähteviä ollu itellä sil-

lon aikonaan että... Sitte se on napsahtanu omalleki kohalle siinä. säästötoimenpiteiden takia syrjäytetään työelämästä. (Vastaaja 5.)

No konkreettisesti ihan siinä mielessä nii että tosiaan kaikkien työkuormaa on tasaisesti pyritty lisäämään. Elikkä tota tehtäviä on jaettu, jaettu uudestaan ja, ja jos on irtisanomisia ollu niin sittenhän ei näiden irtisanottujen tilalle ole otettu ketään. (Vastaaja 2.)

Tietenkin enempi töitä on ja kiirettä enempi. (Vastaaja 3.)

Mielestäni on hieman paradoksaalista, että ihmisiä sanotaan irti ja lomautetaan "töiden vähenemisen vuoksi" paljon, mutta kuitenkin jäljelle jääneille jää töitä enemmän kuin he ehtisivät tehdä. Monet yritykset ovat valitettavasti näyttäneet antautuneen niin täysin lama-mentaliteetille, että säästöihin on pyritty niin sokeasti ettei töiden sujumisella käytännössä ole ollut enää mitään väliä. Tasapaino töiden ja henkilöstön määrän välillä on jossain kohtaa keikautettu jo ihan toisin päin, eli työntekijöillä on ollut jopa jo kovempi kiire kuin ennen lamaa.

Yrityksen sisäisen tiedonkulun toimivuutta pidetään erittäin tärkeänä asiana, ja lama-ajan epävarmuudessa sen merkitys on vain korostunut. Olisi tärkeää huolehtia tiedottamisen hoitamisesta virallista kautta, sillä jollei siitä huolehdi, alkavat kaikenlaiset huhut ja epäilykset kiertää ja se vain lisää epävarmuutta henkilöstön keskuudessa. Kysyin haasteltavilta, onko tiedotus mahdollisista muutoksista hoidettu ajoissa ja asianmukaisesti.

Kyllä, kyllä aina jos jotain neuvoteltavaa on ilmennyt ja ollut ja joku johtoryhmä kautta työntekijäryhmä ovat käsitelleet asiaa, niin kyllä tästä on hetimiten yleensä tapaamisten jälkeen ilmoitettu eri osapuolille ja keskusteltu asioista ja näin että kyllä näkisin näin informaation hyvällä tasolla tässä asiassa. (Vastaaja 1.)

Ainaki meillä se oli hyvin kakspiippunen juttu tuo että välillä, välillä ilmotettiin ja tiedotettiin ja välillä siitä kuuli sitte vasta ku jotku asiat oli jo käsitelty että siihen tuli se pieni luottamuksen, se luottamuksen menettäminen sitte loppusessaan... (Vastaja 5.)

Kyllä se nyt tähän asti on. (Vastaja 3.)

Toisinaan ja toisinaan ei. (Vastaja 6.)

7.8 Työhyvinvoinnin parantaminen ja vaikutusmahdollisuudet

Tiedustelin haastateltavilta, mihin asioihin he kiinnittäisivät työpaikallaan enemmän huomiota työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vastauksena oli monia hyviä ideoita, joiden toteuttamisella olisi varmasti hyvä vaikutus työpaikalla kuin työpaikalla.

No ehkä meilläki vois olla jotain tollasta porkkanaa enemmän, liikuntaseteliä kulttuuriseteliä jotain, jotain tämmöstä nii että pääsis vaikka teatteriin tai jotain. (Vastaja 2.)

Nimenomaan tuon että pystys, pystys hommaamaan työntekijän, olis niinku enemmän mahdollisuutta pitää vapaata... - - ... Joo, niin se auttais kun sais välillä ladata niitä akkuja niinku kunnolla. (Vastaja 4.)

No omalta näkökannaltani, siis työsuojeluvalluutetun näkövinkkeistä näkisin näinkin yksinkertaisen asian kuin työympäristöjen siisteys, työpisteiden siisteys. Onhan se nyt selvä että on viihtyisämpää olla siistissä työympäristössä ja sikäli myös että siisteys, se on yks turvallisuustekijä työmaalla. (Vastaja 1.)

No se ois varmaan tuo tiedotus ois yks ainaki että se vois pelata paremmin ja tuommonen luottamus niinku johon puolelta työntekijöitä kohtaan saisi olla vähä parempi. (Vastaja 6.)

Ainaki lomautuksia vois vähentää tai kokonaan ottaa pois ja vähä vois tietenki joihinki paikkoihin ottaa lisää työntekijöitä. (Vastaja 3.)

Lama-aikana yrityksissä tapahtuu monenlaisia muutoksia ja useat niistä koskevat nimenomaan henkilöstöä. Kiinnostava kysymys onkin, onko henkilöstöllä mitään mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin ja miten he itse vaikutusmahdollisuutensa kokevat. Vastaukset olivat enimmäkseen melko pessimistisiä, eli oltiin sitä mieltä, että lopulliset päätökset tehdään kuitenkin aina ylemmillä tahoilla henkilöstön mielipiteistä ja ehdotuksista riippumatta.

... Kyllä yleensä firmat – firmat piirtävät suuret, suuremmat kuviot tai kaaviot aina jossain ylemmällä tasolla, mutta kyllä sieltä aina jotain henkilöstöllekin jää, mahdollisuuksia vaikuttaa... laman aikana elikkä onhan se useimmiten tietenkin sitä että täytyy vaan luottavaisin mielin puristaa tulosta... eli tehdä työnsä mahdollisimman hyvin ja – ehkä joskus jopa enemmän kuin mitä olisi tarpeen. (Vastaja 1.)

Eipä nyt taida kovin suurta vaikutusta olla, vaikka keskusteluja varmaan käyään. (Vastaja 3.)

... Mahollisimman vähä taitaa olla mahdollisuuksia. Saatan olla väärässä tässä asiassa tietenki mutta ite, ite sillai niin turhautu siihen silloin aikanaan tosiaan että... Kyllä kai sitä varmaan jotku yritti kaikenlaista, kaikenlaisia ehotella ja ehotuksia ja tämmösiä tehdä mutta ei ne edenny mihinkään, mihinkään silloin... (Vastaja 5.)

No kyllähän se on niin niin että se on talous joka määrää aikalaille että henkilöstön on aika hankala, hankala mun mielestä vaikuttaa millään tavalla, koska se on mun mielestä niin puhtaasti raha joka puhuu näissä jutuissa... (Vastaja 2.)

No, no jaa aika rajalliset taitaa olla. Ainaki tässä nykysessä tilanteessa tuntuu että aika, aika vaikiaa. (Vastaaja 6.)

Osassa vastauksista tuli kuitenkin esille, että kannattaa joka tapauksessa yrittää vaikuttaa asioihin työpaikallaan vaikka vaikutusmahdollisuudet käytännössä hyvin rajalliset olisivatkin.

Viimeisenä halusin vielä kysyä työpaikkojensa työsuojeluvaltuutetulta Vastaaja 1:lta ja luottamusmieheltä Vastaaja 6:lta, onko lama näkynyt heidän tehtävissään, eli onko apua tarvittu tavallista enemmän. Useissa työpaikoissa esimerkiksi luottamusmiesten puoleen on käännytty aiempaa enemmän esimerkiksi lomautuksiin liittyvissä asioissa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävässä se ei ole juuri oikein – oikeinkaan tuota niin mitenkään erityisellä tavalla näkynyt että... kyllähän hyvä henkilöstö kuitenkin työturvallisuuden ja – tällaisen – oman etunsa ymmärtää... (Vastaaja 1.)

Niin, no varmaan osittain, ehkä osin lomautustenki takia ja osin sitte ihan yritysten tai yrityksen omien juttujen takia mitkä ei oikeestaan välttämättä liity lamaan. (Vastaaja 6.)

Vastaaja 6:lta kysyin vielä tarkentavana kysymyksenä, että minkälaista apua luottamusmieheltä on laman aikana tarvittu.

Vaihtelevaa. Päiväraha-asioihin ja palkkaan ja kaikkeen. (Vastaaja 6.)

8 YHTEENVETO

Opinnäytetyöni tutkimuskysymys oli miten yritysetiikka ja työhyvinvointi toteutuvat laman aikana. Tavoitteena oli käsitellä aihetta monipuolisesti ja saada tutkimuksen kautta selville haastateltavien mielipiteitä ja kokemuksia yritysetiikasta ja työhyvinvoinnista sekä laman vaikutuksesta työhyvinvointiin. Koin aiheen loppuun asti mieleiseksi ja mielestäni myös sen ajankohtaisuus auttoi asiaan paneutumisessa.

Opinnäytetyöni aihepiiri koostui pääasiassa kolmesta eri aiheesta: Yritysetiikasta, työhyvinvoinnista ja lamasta. Nämä kolme liittyvät vahvasti toisiinsa, joten niitä pystyy helposti tarkastelemaan toistensa kautta ja rinnakkain. Kun valitsin opinnäytetyöni aiheen, lama oli vielä erittäin pahasti päällä ja se vaikutti laajasti kaikkeen. Nythän taantuma alkaa olla väistymässä ja talous taas elpymässä. Toki täydellinen toipuminen vie vielä aikansa, mutta tilanne on kuitenkin jo parantunut huomattavasti synkimmästä lama-ajasta.

Tein kvalitatiivisen tutkimuksen, jossa haastattelin kuutta henkilöä. Pyrin suunnittelemaan haastattelukysymykset niin, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin opinnäytetyöni aihetta ja että niiden avulla tulisi käsiteltyä työni osa-alueita kattavasti.

Tutkimuksessa selvisi, että yritysten toiminnan eettisyyttä pidetään tärkeänä, ostopäätöksiin vaikuttavana asiana. Koska näin on, pidettiin eettistä toimintaa myös niin sanotusti kannattavana, sillä hyvä imago tuo lisää asiakkaita, jotka ovat valmiita maksamaan enemmän eettisesti tuotetusta tuotteesta. Lapsityövoiman käyttö tuli esille useassa haastattelussa esimerkkinä epäeettisestä ja pa-

heksuttavasta tuotantotavasta. Kuluttajat ovat yhä valveutuneempia sen suhteen, missä oloissa tuotteet on valmistettu, ja niin sanotun orjatyövoiman tai lapsityövoiman käytön paljastumisella on erittäin vahingolliset seuraukset yrityksen imagolle.

Yritysten yhteiskuntavastuun panostusten jakautumisen suhteen oltiin odotettu sitä mieltä, että ihmisten huomioimiseen pitäisi panostaa enemmän. Toisaalta esille tuli myös se, että erilaisilla yrityksillä yhteiskuntavastuu voi jakautua ja painottua eri tavalla.

Haastattelujen perusteella yritysetiikkaan liittyvää kansainvälistä säätelyä saisi olla enemmän. Erityisesti kaivattiin lisää yhteisiä maailmanlaajuisia sääntöjä. Toivon mukaan globaali säätely tulevaisuudessa lisääntyy, sillä joissakin maissa yritykset voivat toimia ihan miten haluavat eikä työntekijöiden etuja liiemmin valvota. Tarvittavia parannuksia olisivat esimerkiksi asialliset työehtosopimukset ja määritellyt minimipalkat.

Työhyvinvointi ja työilmapiiri liittyvät erittäin läheisesti toisiinsa. Onhan luonnollista, että jos työpaikalla voidaan hyvin, niin silloin ilmapiirikin on todennäköisesti hyvä. Työpaikan hyvää ilmapiiriä taas pidetään todella tärkeänä asiana, mikä vaikuttaa kaikkeen ja on ikään kuin ”kaiken suola”, kuten yksi haastateltavista totesi. Työhyvinvointiin kannattaisi todella panostaa lamankin aikana, sillä lopulta se kyllä maksaa itsensä takaisin työnantajaosapuolelle muun muassa vähempinä sairauslomina ja pysyvänä, tyytyväisenä henkilöstönä.

Lama oli vaikuttanut jotenkin kaikkien haastateltavien työpaikoilla, toisilla enemmän ja toisilla vähemmän. Lomautukset ja irtisanomiset ovat olleet erittäin

yleisiä säästötoimenpiteitä useissa yrityksissä. Tästä seuraa lopulta ristiriitainen tilanne, kun töitä jää kuitenkin lopulta liikaa jäljelle jääneen henkilöstön määrään nähden. Kiire on saattanut olla jopa kovempi kuin ennen lamaa.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia laman aikana pidettiin aika vähäisinä. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, ettei henkilöstöllä juuri ole mahdollisuuksia vaikuttaa, koska päätökset tehdään jossakin ylempänä henkilöstön ehdotuksista välittämättä. Toisaalta osa oli sitä mieltä, että jotain mahdollisuuksia voi ollakin ja että ainakin kannattaa yrittää vaikuttaa.

Tutkimusta oli mielenkiintoista tehdä ja mielestäni sain onnistuneesti kerättyä mielipiteitä ja ajatuksia eri näkökulmista erilaisilla aloilla työskenteleviltä ihmisiltä. Tutkimuksen myötä itsellenikin avautui uusia näkökulmia käsittelemiini aiheisiin.

LÄHTEET

Aaltonen, T., Junkkari, L. 1999. Yrityksen arvot ja etiikka. Juva: WSOY.

Ahvenniemi, J., Autio, I., Grönlund, K., Jauhiainen, P., Keturi, K., Palmgren, T., Reinikainen, J., Rummukainen, E. & Savonen, J. 1995. Yritys Euroopassa. Haka-paino.

Airaksinen, J. 2003. Maailmankauppaa kaikille. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Eskola, J., Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Jyväskylä: Vastapaino.

Euroopan unionin portaali. 2009 a. Euroopan unionin toimielimet ja muut elimet. Www-dokumentti. Saatavissa: http://europa.eu/institutions/index_fi.htm. Luettu: 7.12.2009.

Euroopan unionin portaali. 2009 b. Yritykset. Www-dokumentti. Saatavissa: http://europa.eu/pol/enter/index_fi.htm. Luettu: 5.12.2009.

Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. 2. painos. Juva: WSOY.

Heikkonen, J. 1993. Menestyjän etiikka. Kuopio: Teollisuuden Kustannus Oy.

Heikkonen, J. 1995. Moraali ja etiikka käytännössä. Juva: Tietosanoma Oy.

Helsingin Sanomat. 2009 a. EK: Talous ei elvy nopeasti. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.hs.fi/talous/artikkeli/EK+Talous+ei+elvy+nopeasti/1135250521168>. Luettu: 5.11.2009.

Helsingin Sanomat. 2009 b. Työhyvinvoinnin pelätään heikkenevän taantumassa. Www-dokumentti, Saatavissa: <http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Ty%C3%B6hyvinvoinnin+pel%C3%A4t%C3%A4%C3%A4n+heikkenev%C3%A4n+taantumassa/1135250328740>. Luettu: 28.10.2009.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, S. 1997. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Jyväskylä: Tammi.

Koskinen, L. 2000. Kannattaako etiikka? Helsinki: Like.

Koskinen, L. 1995. Mikä on oikein? Etiikan käsikirja. Juva: Lasten Keskus Oy.

Lovio, R. 2007. Vastuullinen johtaminen ja johtajuus liiketoiminnassa. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.edu.fi/teemat/liiketoimintaosaaminen/kty_75v_lovio.pdf. Luettu: 6.12.2009.

Mantere, S. 2000. Business etiikka. Filosofian ja elämäkatsomustiedon opettajat Feto ry. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.feto.fi/ff_dida_tema_businessetiikka.htm. Muutettu 2006. Luettu: 4.11.2009.

Nilsson, E. 2008. Maailmankaupan pelisäännöt. Www-dokumentti. Luettavissa: <http://www.maailmantalous.net/?q=fi/node/55>. Luettu: 29.8.2010.

Nousiainen, J. 2009. Köyhät eivät ole hyötynneet maailmankaupasta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://maailma.net/frameset/240681>. Luettu: 8.12.2009.

Nurmi, P. 2009. Yritysten yhteiskuntavastuun ja laatu järjestelmien yhteydet. Turun kauppakorkeakoulu. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.laatukskus.fi/content/Seminaarit/LaatuPaivat/PiiaNurmi.pdf?from=1210052816404912>. Luettu 3.11.2009.

Taloussanomat. 2009 a. Korhonen, P. Pomo, tunnista hädän merkit. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/09/18/pomo-tunnista-hadan-merkit/200920237/139>. Luettu: 6.11.2009.

Taloussanomat. 2009 b. Hurri, J. Tavallista pahempi taantuma. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/kansantalous/2009/04/16/tavallista-pahempi-taantuma/20099638/12>. Luettu: 8.10.2009.

Taloussanomat. 2009 c. Työelämässä liikaa ylitöitä, uupumusta ja ikäyrjintää. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/11/05/tyoelamassa-liikaa-ylitoita-uupumusta-ja-ikasyrjintaa/200923300/139>. Luettu: 6.11.2009.

Taloussanomat. 2010 d. YLE. Lama ei vielä hellitä kaikkien kohdalla. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/kansantalous/2010/07/24/yle-lama-ei-viela-hellita-kaikkien-kohdalla/201010255/12>. Luettu: 23.9.2010.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2. painos. Jyväskylä: Tammi.

Vahtera, J. 1995. Mitä hyötyä työyhteisön toimivuudesta?. Työterveyslaitos.

Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1995-04/07.htm>. Luettu: 8.12.2009.

William, M.K. 2006. Qualitative Methods. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.socialresearchmethods.net/kb/qualmeth.php>. Luettu: 7.9.2010.

YLE Pohjanmaa. 2009. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu lama-aikana. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://yle.fi/alueet/pohjanmaa/2009/09/tyohyvinvoinnin_merkitys_korostuu_lama-aikana_1002018.html. Luettu: 8.11.2009.

Ylönen, M. Artikkelit: Maailmankaupan keskittyminen. 2010. Www-dokumentti.

Saatavissa: <http://www.maailmantalous.net/?q=fi/node/57>. Luettu: 30.8.2010.

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Saanko käyttää nimeäsi ja yrityksen nimeä opinnäytetyössä?
2. Mitä hyvään yritysetiikkaan mielestäsi kuuluu?
3. Mitkä ovat tärkeimpiä eettisiä asioita, jotka yrityksen pitäisi ottaa huomioon?
4. Painottuuko yritysten yhteiskuntavastuu mielestäsi sopivasti talouden, ympäristön ja ihmisten huomioimisen välillä?
-> Mihin panostetaan liikaa/liian vähän?
5. Nykyään toiminnan tehostaminen työhyvinvoinnin kustannuksella on ollut paljon esillä. Panostetaanko henkilöstön hyvinvointiin mielestäsi tarpeeksi?
6. Jos ei, niin mihin asioihin erityisesti pitäisi panostaa enemmän?
7. Miten yritys saisi lisäarvoa tuotteilleen tai palveluilleen hyvällä etiikalla?
8. Miten suhtaudut asiakkaana yritysten eettisiin arvoihin?
9. Mitä mieltä olet kansainvälisestä säätelystä yritysetiikan suhteen?
10. Pitäisikö sitä olla enemmän vai vähemmän?
11. Mitkä asiat ovat mielestäsi tärkeimpiä henkilöstön hyvinvoinnin kannalta?
12. Mitä positiivisia vaikutuksia näkisit työpaikan hyvällä ilmapiirillä olevan?
13. Miten lama on vaikuttanut työpaikallasi työhyvinvointiin?
14. Miten mahdolliset säästötoimenpiteet ovat vaikuttaneet henkilöstöön?
15. Onko tiedotus mahdollisista muutoksista hoidettu ajoissa ja asianmukaisesti?
16. Mihin asioihin kiinnittäisit työpaikallasi enemmän huomiota työhyvinvoinnin parantamiseksi?

17. Mitä mieltä olet henkilöstön mahdollisuuksista vaikuttaa asioihin laman aikana?

Työsuojeluvaltuutetulle:

18. Miten lama on näkynyt työsuojeluvaltuutetun tehtävissä?

Luottamusmiehelle:

18. Onko luottamusmiehen puoleen käännytty tavallista enemmän laman aikana?

-> Jos, niin minkälaista apua on tarvittu?