

Mari Juntunen

HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KEHITTÄMISTARPEET METSÄKONEALALLA

Tradenomi

Syksy 2015



KAJAANIN
AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TIIVISTELMÄ

Tekijä(t): Juntunen Mari

Työn nimi: Henkilöstöjohtamisen kehittämistarpeet metsäkonealalla

Tutkintonimike: Tradenomi

Asiasanat: Henkilöstöjohtaminen, päivittäisjohtaminen, työhyvinvointi

Henkilöstöjohtamisen merkitys yrityksissä kasvaa voimakkaasti nyt ja tulevaisuudessa. Vaikka teknologia kehittyy, ihmisten tekemä työ ja työn laadun merkitys ei pienene.

Työn tarkoituksena oli tutkia Koneyrittäjien liiton toimeksiannosta henkilöstöjohtamisen tilaa nykypäivänä metsäkonealalla. Tarkoituksena oli löytää tutkimuksen avulla mahdollisia kehittämis-kohteita henkilöstöjohtamisen alueelta. Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda yrittäjille uusia näkökulmia henkilöstöjohtamiseen, tuoda esille henkilöstöjohtamisen vaikutuksia tuloksen parantamiseksi. Tutkimuksen avulla Koneyrittäjien liitto voi huomioida kehitettävät osa-alueet omassa toiminnassaan yrittäjien eduksi. Koska tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa lisäarvoa koneyrityksille, tutkimus toteutettiin yrittäjän näkökulmasta.

Työn teoreettinen viitekehys muodostuu päivittäisjohtamisesta. Teoriassa syvennyttään tarkemmin luottamuksen, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseen. Tärkeä osa teoriaa on näiden lisäksi tavoitteiden asettaminen, suorituksen seuranta ja palautteen antaminen. Teoreettinen viitekehys sivuaa myös työsuhteasioita ja työturvallisuutta, koska nämä ovat huomattavia asioita onnistuneessa henkilöstöjohtamisessa.

Tutkimuksen toteutustapa oli määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Metodina käytettiin sähköistä kyselyä Digium-kyselysovelluksen avulla. Kyselyn tueksi tehtiin teemahaastattelu suppealle yritysryhmälle tuomaan syventävää informaatiota ja vahvistamaan kyselytutkimuksen tulosten luotettavuutta.

Tutkimuksen avulla pystyttiin toteamaan henkilöstöjohtamisen tila tänä päivänä. Työntekijöiden ja yrittäjien välillä havaittiin olevan kehitettäviä kohteita päivittäisjohtamisessa. Teoreettinen viitekehys tukee tutkimuksessa löydettyjä havaintoja. Tutkimuksen analyysissä havaittiin myös katvealueet, joita ei teoriassa ollut pystytty huomioimaan.

Tulevaisuudessa kehittämisen kohteiksi metsäkonealalla muodostuivat vuorovaikutuksen kehittäminen, henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen, suorituksen seuranta, palautteen antaminen ja työmatkaturvallisuus.

ABSTRACT

Author(s): Juntunen Mari

Title of the Publication: Development Needs in Human resources Management in the Forest Machine Contracting Industry

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: Human resources management, daily management, wellbeing at work

Human resource management is growing and will be growing in company operations in future. The importance of the work done by the humans and the quality of the work will not diminish, although technology will be developing.

The main aim of this thesis was to research the state of human resources management in the forest machine contracting industry for the Trade Association of Finnish Forestry and Earth Moving Contractors, Koneyrittäjien liitto. The aim was to find possible subject matters in HRM which are in need of development. The objective of the work was to give new perspectives to entrepreneurs and to emphasize the importance of HRM for better results. With the results of this survey, the association could take into account the sections in need of development in their own operations. The research was made from an entrepreneur's perspective, because the aim of the study was to generate added value for them.

The theoretical framework consists of daily management. The theory section focuses more on the development of confidence, wellbeing at work and competence. In addition, an important part of the theory is setting objectives to employees, following up the results and giving feedback. The theoretical framework also touches on work relations and safety at work, because these are also important part of HRM. The method of research was quantitative survey. The survey was conducted by using the electronic Digium survey tool to interview some entrepreneurs. To support the survey, there was a small theme based interview to give deeper information and to strengthen the reliability of the survey.

With the aid of the research it was possible to conclude the state of human resources management today. The research discovered some development areas in the daily management between employees and entrepreneurs. The theoretical framework supports the observations the study found. The analysis of the research also discovered blind spots, which were not taken into account in the theory. In the future, the development areas in forest machine contracting will be development of interaction, setting personal objectives, following up on results, giving feedback and safety in commuting.

ALKUSANAT

Haluan kiittää kaikkia minua tukeneita henkilöitä tämän prosessin aikana. Kiitän ohjaavaa opettajaani Päivi Aunoa. Hän on antanut palautetta, kannustanut ja ohjannut minua oikeaan suuntaan työssäni.

Kiitos myös toimeksiantajalle Koneyrittäjien liitolle, joka mahdollisti tämän opin-
näytetyön toimeksiannolla. Kiitän erityisesti varatoimitusjohtaja Simo Jaakko-
laa, joka on ohjannut työtäni toimeksiantajan puolelta. Hänen käyttämä aikansa
työni ohjaamiseen, kommentoimiseen ja yhdessä käytyihin keskusteluihin on ol-
lut tärkeää työn edistymisen kannalta.

Ystävien tuki ja kannustus on ollut korvaamatonta koko opintojen ajan. Kiitos yh-
teisistä tuokioista opintojen parissa!

Suurimmat ja rakkaimmat kiitokset kuuluvat kuitenkin perheelleni kärsivällisyy-
destä, tuesta ja kannustuksesta opinnoissani.

Kajaanissa 13.11.2015

Mari Juntunen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	3
3 PÄIVITTÄISJOHTAMINEN.....	6
3.1 Luottamuksen kehittäminen	6
3.2 Työilmapiirin edistäminen.....	8
3.3 Osaaminen ja henkilöstön kehittäminen.....	9
3.4 Suorituksen johtaminen päivittäisjohtamisen tukena	10
3.4.1 Tavoitteiden asettaminen	11
3.4.2 Suorituksen seuranta ja palautteen antaminen	12
4 TYÖHYVINVOINTI JA TURVALLISUUSJOHTAMINEN.....	15
4.1 Työkyky ja terveys.....	16
4.2 Yhteisöllisyys.....	17
4.3 Arvostus ja osaaminen	18
4.4 Turvallisuus työhyvinvoinnin tekijänä	18
5 TYÖSUHDEASIAT	20
5.1 Palkkausjärjestelmä ja työehtosopimus.....	20
5.2 Vuosilomat	22
5.3 Vuotuinen työajan lyhennys	22
5.4 Paikallinen sopiminen.....	23
6 TUTKIMUS PÄIVITTÄISEN HENKILÖSTÖJOHTAMISEN HAASTEISTA METSÄKONEALALLA.....	25
6.1 Tutkimuksen toteutus	25
6.1.1 Kyselytutkimus	26
6.1.2 Teemahaastattelu	28
6.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	29
6.3 Tutkimuksen tulokset.....	31
6.3.1 Vuorovaikutus	33
6.3.2 Osaaminen ja sen ylläpitäminen	36
6.3.3 Luottamus	39
6.3.4 Työhyvinvointi	41
6.3.5 Työturvallisuus	43

6.3.6 Yleiset työsuhdeasiat	46
6.4 Haastattelujen tulokset	49
7 POHDINTA.....	52
7.1 Loppukeskustelu ja toimenpiteet	54
7.2 Onnistuminen/ammattillinen kasvu.....	55
LÄHTEET	57
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Koneyrittäjien liitto on valtakunnallisesti toimiva energia-, maarakennus- ja metsäkonealan koneyrittäjien yrittäjä- ja työnantajajärjestö. Liiton tarkoituksena on edistää koneyrittäjien yhteistoimintaa ja toimintaedellytyksiä, tuottaa palveluita yrittäjille sekä lisätä jäsentensä osaamista, arvostusta ja sosiaalista turvallisuutta. Liitto on aloittanut toimintansa vuonna 1969 ja sen toiminta on vakiintunut. Liitolla on 16 jäsenyhdistystä ja 2500 jäsenyrittäjää.

Opinnäytetyön aihe muodostui Koneyrittäjien liiton tarpeesta selvittää henkilöstöjohtamisen tila metsäalalla nykypäivän vaatimuksiin nähden. Aiheen laajuuden vuoksi työn kohderyhmäksi rajattiin metsäkoneyrittäjät. Metsäkoneyrittäjiä on liiton jäsenistä määrällisesti eniten. Kohderyhmän rajaukseen vaikutti myös se, että minulla tutkimuksen tekijänä on taustatietoa eniten metsäkoneyrittämisestä verrattuna maarakennus- ja energia-alaan.

Tutkimuksen perusteella liitto voi arvioida ja kehittää omaa toimintaansa suhteessa yrittäjien tarpeisiin. Tärkeimpinä hyödynsaajina tutkimuksen tuloksista ovat koneyritykset ja yrittäjät. Tutkimus tuo esiin ongelmakohtia ja haasteita yrittäjien päivittäisessä henkilöstöjohtamisessa. Sen avulla pyritään tuomaan esille mahdollisia ratkaisuja haasteiden tai ongelmien selvittämiseksi.

Tutkimus on ajankohtainen ja tuottaa tärkeää tietoa työnantajille metsäkoneyritysten henkilöstöjohtamisen tilasta. Työhyvinvoinnin arvostus ja henkilöstöjohtaminen ovat kasvava trendi nykyajan työelämässä. Sillä on suora yhteys työn tuottavuuteen ja siten yritysten kilpailukykyyn ja kannattavuuteen. Tutkimuksen ajankohtaisuuden vuoksi se tuo arvoa myös työntekijöille, erityisesti Puuliitto alan työntekijäjärjestönä on siitä kiinnostunut.

Tutkimusongelmana on selvittää, miten koneyrityksissä toimii päivittäinen henkilöstöjohtaminen käytännössä ja mikä on henkilöstöjohtamisen tila. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa liitolle informaatiota ja konkreettisia ehdotuksia siihen, kuinka se voi omassa toiminnassaan ottaa huomioon kehitettävät osa-alueet henkilöstöjohtamisen toteuttamisessa metsäkonealalla ja myös muilla kone-

työaloilla. Tavoitteena on ennen kaikkea huomioida yrittäjien etuja, tuoda heille näkökulmia, joihin kiinnittää huomioita yritystoiminnan tehostamiseksi ja henkilöstöjohtamisen laadun parantamiseksi.

Tutkimus vastaa kysymyksiin

Miten koneyrityksissä toteutuu käytännössä päivittäinen henkilöstöjohtaminen?

Mikä on päivittäisen henkilöstöjohtamisen tila tänä päivänä?

Mitkä ovat päivittäisen henkilöstöjohtamisen haasteet metsäkoneyrityksissä?

Teoreettisen viitekehyksen avulla tutkimus on rajattu koskemaan muutamia osalualueita, jotka nousivat esille Koneyrittäjien liiton kokemasta tarpeellisuudesta. Näitä olivat päivittäisjohtaminen, suorituksen johtaminen, joka sisältää tavoitteiden asettamisen ja palautteen antamisen sekä työhyvinvointi.

Työn empiirinen osio toteutettiin kvantitatiivisella tutkimuksella. Aineisto kerättiin sekä työntekijöiltä että yrittäjiltä sähköisen kyselylomakkeen avulla. Tutkimuksen tueksi aineiston hankinnassa käytettiin myös teemahaastattelua.

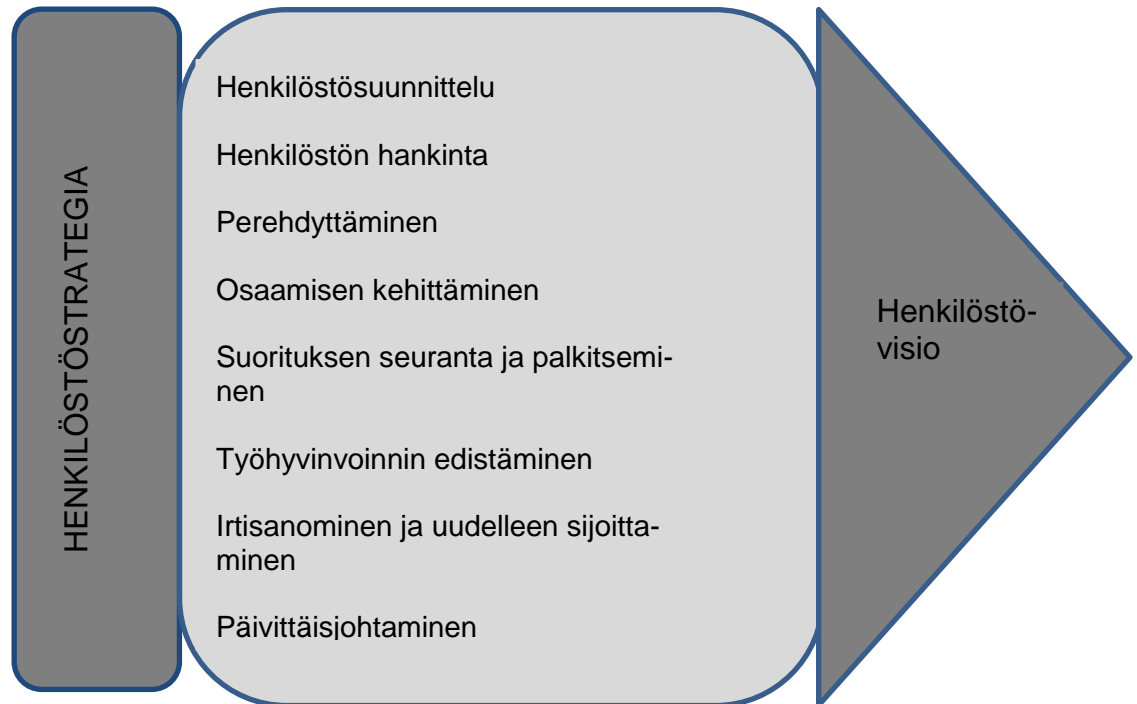
2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Yksi tärkeimmistä johtamisen osa-alueista on henkilöstöjohtaminen. Henkilöstöjohtamisella viitataan henkilöstöosastoon, sen erilaisiin henkilöstöihin liittyviin toimintoihin sekä johtamistyön henkilöstöulottuvuuteen. Henkilöstöjohtamisen tarkoituksena on keskeisimpien inhimillisten resurssien hankinta, niiden ylläpito ja kehittäminen organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Esimiehen tehtävä on kehittää liiketoiminnan toteuttamiseksi tarvittavaa osaamista ja tieto-taitoa. (Peltonen 2007, 95.)

Henkilöstöjohtaminen on yksi keskeisimpiä asioita liiketoiminnan menestymisen kannalta. Henkilöstöjohtaminen tukee yrityksen liiketoimintastrategioiden toteuttamista ja se toteutetaan vuorovaikutuksena ihmisten kanssa. (Viitala 2013, 35.)

Tuotannontekijänä ja yrityksen asettamien tulostavoitteiden saavuttamiseksi henkilöstön merkitys on tärkeä. Jokainen yhteisö on ihmisten luoma, toimii ihmisten avulla sekä palvelee ihmisiä. Sen vuoksi henkilöstön voimavarat tuotannontekijänä täytyy pystyä kohdentamaan oikein. Henkilöstöstä täytyy pitää huolta toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. (Hokkanen, Strömberg 2003, 169.)

Henkilöstöjohtaminen on laaja käsite, joka sisältää monia osa-alueita. Sen tärkeimmiksi toiminnoiksi voidaan lukea organisaation henkilöstötarpeen suunnittelu, työsuhdeasiat, rekrytointi ja työntekijöiden valinta, perehdytys, osaamisen kehittäminen, suorituksen arviointi ja palkitseminen, urasuunnittelu ja ylennykset sekä työsuhteen päättämiseen liittyvät asiat (Peltonen 2007, 95). Kuvan 1. mukaan Viitala lisää henkilöstöjohtamisen osa-alueisiin myös päivittäisjohtamisen (Viitala 2013, 24).



Kuva 1. Henkilöstöjohtamisen osa-alueet (Viitala 2013, 24)

Tärkein yrityksen voimavara, toiminnan kivijalka, on ihmiset. Kuitenkin se on voimavarana hyvin hauras. Organisaation perustehtävät ja kilpailustrategiat toteutuvat ympäristön mahdollisuuksien tarjoamissa puitteissa, mutta loppujen lopuksi ne ovat henkilöstöstä riippuvaisia. Jos yrityksen henkilöstö vaihtuisi kerralla kokonaan, olisi todennäköistä, että yritys tulisi kärsimään vakavista toimintaan liittyvistä ongelmista ja mahdollisesti loppuisi kokonaan. (Viitala 2013, 8.)

Tutkimukseen valittiin muutamia henkilöstöjohtamisen osa-alueita syvemmin tarkasteltavaksi. Valinta on tehty huomioon ottaen toimialakohtaiset pääpiirteet ja työn luonteeseen vaikuttavat seikat. Metsäkoneyritykset kilpailevat käytännössä katsoen laadulla. Vaikka ylimääräisestä laadusta ei makseta, yritysten täytyy kuitenkin toteuttaa tietyt laatutavoitteet. Yrityksien kilpailu kohdistuu voimakkaasti asiakkuuksiin ja/tai alihankintoihin. Asiakkaiden kanssa sopimukset voivat olla laajojakin, mutta sen jälkeen kun sopimus on päättymässä, kilpailu voi olla kovaa. Alalla vallitsevien kilpailuun liittyvien käytäntöjen vuoksi Viitalan teoria siitä, että yrityksen voimavara on ihmiset, korostuu huomattavasti metsäkonealalla. Työskentelyolosuhteiden ollessa itsenäiset, yhtenä tärkeimpänä kilpailutekijänä korostuvat henkilöstön osaaminen, luottamus sekä työhyvinvointi.

Teoreettinen viitekehys rajataan henkilöstöjohtamisen kolmeen eri osa-alueeseen

- päivittäisjohtaminen
- suorituksen seuranta ja palkitseminen
- työhyvinvoinnin edistäminen

Näiden lisäksi tutkimuksessa sivutaan henkilöstöhallinnon osaa, jossa tarkastellaan lakisääteisiä työnantajan velvollisuuksia sekä työturvallisuutta.

Henkilöstöhallinnolla tarkoitetaan yrityksen henkilöstövoimavarojen eli HRM:n hallinnointia. Henkilöstöhallinnon tehtävänä on hoitaa lakisääteisiä sekä muita käytännön tehtäviä, jotka liittyvät henkilöstöön. Se ylläpitää hyvää työilmapiiriä, motivaatiota sekä henkilöstön osaamista. (Te-palvelut 2015.) Henkilöstövoimavarojen johtamiseen eli henkilöstöjohtamiseen kuuluu kaikki henkilöstöön, henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvät toimet rekrytoinnista alkaen. (Jokilaakson koulutuskuntayhtymä 2015.)

Tutkimusnäkökulma jaetaan ns. kovan ja pehmeän henkilöstöhallinnon eri osa-alueisiin. Kovalla HRM:llä tarkoitetaan johtamista, jota lähestytään tehokkuus- ja kustannusnäkökulman kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöitä kannustetaan toimimaan tehokkaasti tulosten saavuttamiseksi erilaisten kannustimien ja kontrollijärjestelmien kautta. Pehmeä HRM on ajatusmalli, jossa henkilöstöä pidetään yrityksen voimavarana ja sen keskeisimpiä tekijöitä ovat henkilöstön sitoutuneisuus, osaaminen ja hyvinvointi. (Viitala 2013, 41.) Käytännön henkilöstöjohtamisessa usein molemmat näkökulmat yhdistyvät, jolloin ne tukevat toisiaan (Peltonen 2007, 101).

Teoreettinen ja tutkimuksellinen näkökulma painottuu pehmeän HRM:n osa-alueisiin, joka näkyy viitekehysten rajauksessa. Kuvassa 1 havainnollistetaan tutkimuksessa käsiteltävien osa-alueiden viitekehystä. Parhaimmillaan hyvin toteutettu henkilöstöjohtaminen ja osaava henkilökunta tuottavat yritykselle tulosta.

3 PÄIVITTÄISJOHTAMINEN

Päivittäisjohtamisella käsitetään työsuoritusten sekä organisaation palvelujen tuottamisen päivittäistä valvomista ja johtamista. Yrityksen kasvaessa suuremmaksi kasvaa myös johtamisjärjestelmä. Henkilökunnan johtamisella ohjataan käytännön toimintatapoja sekä asetetaan tavoitteet toiminnalle. Johtaminen toimii myös tiedonvälittäjänä työntekijöille. (Laurent 2006, 8.) Parhaimmillaan päivittäisjohtaminen on sitä, että työt sujuvat onnistuneesti ja sekä henkilöstö että johdanto ovat tyytyväisiä. Tähän päästäkseen yrityksen johdon on kiinnitettävä huomiota työhyvinvointiin, osaamiseen sekä työsuhteisiin. Yrityksen onnistuessa päivittäisjohtamisessa, sillä on mahdollisuus parantaa tuottavuuttaan.

3.1 Luottamuksen kehittäminen

Luottamuksen rooli organisaatiossa on helpottaa yhteistoimintaa ihmisten välillä. Luottamuksella vaikutetaan työyhteisön hyvään ilmapiiriin. Sanotaan, että luottamus yhdistää yksilöitä ja koko organisaatiota. Yleensä luottamus tunnustetaan vasta se menetettäessä tai sen kokonaan puuttuessa.

Luottamuksessa käsitellään omaa epävarmuutta. Toiseen henkilöön luotettaessa uskalletaan paljastaa omat heikkoudet tai epävarmuus. Henkilöiden on luotettava toiseen henkilöön, uskaltaakseen toimia epävarmoissa tai vaarallisissa tilanteissa hänen kanssaan. Työtehtävien tuloksellinen suorittaminen edellyttää, että työntekijöiden kesken vallitsee luottamuksellinen suhde. (Ekman 2004, 108 – 109.)

Metsäkonealalla molemminpuolisen luottamuksen rakentuminen on tärkeää. Henkilöstö työskentelee itsenäisesti kalustolla, jonka investointikulut ovat suuret. Työn sujuminen ongelmitta vaatii osaamista, tahtoa huolelliseen työskentelyyn sekä hyvää keskinäistä kommunikointikykyä esimiehen ja työntekijän välillä. Jos työ jatkuvasti seisahtuisi esimerkiksi remonttien vuoksi, olisi se kallista ja vaikuttaisi tuottavuuden heikentymiseen.

Luottamuksen kehittyminen vaatii keskustelua ja asioiden tekemistä toisten kanssa. Keskustelukyky vaikuttaa siihen, miten vahva luottamus osapuolten välillä tulee olemaan. (Ekman 2004, 109.)

Esimiehen ja työntekijän välille syntyy luottamusta rakentava johtajuus vuorovaikutuksen kautta. Luottamusta rakentavan johtajuuden tavoitteena on saada työntekijän ja esimiehen välille kumppanuus, joka auttaa tekemään oikeita ratkaisuja kaikissa yrityksessä tapahtuvissa erilaisissa tilanteissa. Tätä johtajuutta rakennetaan yhteistyön ja avoimuuden avulla. Keskeisiä vaikutteita ovat myös osapuolten vastavuoroisuus, luottamus ja esimerkillisyys. (Kalliomaa, Kettunen 2010, 33.)

Luottamuksella nähdään olevan tärkeä rooli sellaisissa johtamismalleissa, joissa uskotaan sen lisäävän johtamisen tuloksellisuutta. Henkilöstö, joka toimii luottamuksellisessa ympäristössä, kykenee ottamaan henkilökohtaisia riskejä ja laajentamaan rooliaan omassa työssä. Kun alaiset kokevat luottamusta esimieheen, he sitoutuvat myös yhteisiin päätöksiin ja tavoitteisiin. Luottamuksen kokeminen lisää myös tyytyväisyyttä esimiestä kohtaan, panostusta työhön, joka parantaa esimiesten tuloksellisuutta. (Blomqvist 2008.)

Luottamuksen rakentamiseksi kommunikaatiolla on suuri merkitys. Kun esimiehen kommunikointi alaisten kanssa on avointa, se vaikuttaa myönteisesti luottamuksen kehittymiseen. Avoin kommunikaatio rakentaa luottamusta ja antaa selityksiä päätöksenteolle. Tällöin myös tulostavoitteet voivat olla tiukemmat, koska niille on avoimesti luotu perusteet. (Blomqvist 2008.) Kommunikaatio ja luottamus kulkevat käsi kädessä. Blomqvist kiteyttää artikkelissaan, että luottamus voi lisääntyä kommunikaation myötä ja luottamuksen lisääntyminen taas vahvistaa kommunikaatiota (Blomqvist 2008).

Esimies voi rakentaa luottamusta alaisiin avoimella keskustelulla ja neuvottelemalla. Tällä hän luo alaisiin yhteyden, jolloin myös alaiset kommunikoivat avoimemmin esimiehen suuntaan. Alaiset pystyvät myös hyväksymään paremmin vaikeita päätöksiä, kun he uskovat, että esimies toimii kuitenkin alaisten parhaaksi. (Blomqvist 2008.)

Metsäkonealalle tyypillistä on, että toimijoina on paljon pienyrityksiä, joissa johtaja itse työskentelee työntekijän lailla. Yrityksessä voi toimia johtajan lisäksi vain yksi tai kaksi työntekijää. Tällöin johtajuuden piirteet tulevat esiin eri tavalla kuin isoissa yrityksissä. Yhteistyö johdon kanssa voi olla jopa kaverillista. Tällöin myös kommunikointi on erilaista ja avoimempaa, ehkä jopa luontevampaa. Isoissa yrityksissä johtajuuden täytyy nousta esille konkreettisemmin, että yrityksen strategia pysyy hallinnassa ja työntekijät luottavat yritykseen. Pienessä yrityksessä johtajan ei tarvitse korostaa johtajuuttaan vaan tasapuolisuus ja avoimuus korostuvat hyvän ilmapiirin luomisessa. Mikäli nämä asiat eivät ole kunnossa, se vaikuttaa välittömästi jokaisen henkilön työn iloon ja sitä kautta motivaatioon.

3.2 Työilmapiirin edistäminen

Johtamisella on tärkeä merkitys työyhteisön ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin työpäivällä. Johtamisella voidaan myös kehittää näitä asioita. Hyvän työilmapiirin luominen onnistuu hyvällä henkilöstöjohtamisella, joka onnistuu keskustelemalla työntekijöiden kanssa ja kuuntelemalla heidän mielipiteitään. (Juuti 2002, 18 – 19.)

Vuorovaikutus on nykyään usein keskustelun kohteena ja henkilöt voivat kokea sen eri tavalla. Työyhteisössä tiedottamisen tulisi olla avointa ja kuitenkin on tärkeää pohtia sitä, kuka tarvitsee tätä tietoa ja tiedottaa sen mukaan myös muuta henkilöstöä. Avoimuus työyhteisössä edellyttää sitä, että keskustellaan työasioista. Avoimuus muuttuu vääränlaiseksi, jos juoruillaan toisten henkilökohtaisista asioista. Työyhteisön keskinäinen kunnioitus ja luottamus vähenevät juoruilun seurauksena. Kun työyhteisössä huomataan esiintyvän ongelmia, niistä tulisi keskustella asianosaisten kanssa rakentavasti muutoksen aikaansaamiseksi. Rakentava keskustelu antaa kaikille osapuolille mahdollisuuden esittää mielipiteitään sekä mahdollisuuden muuttaa omaa käsitystään asiaan. (Järvinen 2008, 94 – 100.)

Hyvän työilmapiirin luominen ja ylläpitäminen edellyttää organisaatiolta yhteisiä toimintatapoja. On tärkeää, että työntekijät tuntevat olevansa tärkeitä, että heidän työtään arvostetaan ja he saavat työstä onnistumisen kokemuksia.

Kun työntekijä tuntee, että hänen hyvinvoinnistaan välitetään työyhteisössä, työn ilo ja motivaatio kasvavat. Tasapuolisuus on tärkeää työyhteisössä. Koko yhteisön työmotivaatio kasvaa, kun kaikkia työyhteisön jäseniä arvostetaan, myös silloin, kun asiat eivät mene suunnitelmien mukaan. Arvostuksen osoittamiseksi on monia tapoja. Sitä voi osoittaa teoilla tai sanoilla. Yksi tärkeimmistä tavoista on antaa työntekijöille palautetta, joka osoittaa, että hänen onnistumiset huomataan. Tämä luo onnistumisen tunteen ja lisää motivaatiota. Onnistumisen tunteen kautta myös työyhteisön ryhmähenki vahvistuu ja sen kautta voidaan saada myönteisiä muutoksia aikaan koko yhteisössä. Esimiehen tulee ottaa myös työntekijöiden kehitysideat huomioon. Se, että työntekijän ajatuksia kuunnellaan ja arvostetaan, auttaa koko työyhteisöä uudistumaan ja kehittymään. (Ahola ym. 2004, 13–22.)

3.3 Osaaminen ja henkilöstön kehittäminen

Yksilön osaaminen merkitsee käytännössä sitä, että henkilö selviytyy hänelle annetuista tehtävistä, kykenee ratkaisemaan ongelmia sekä voi kehittää työtään. Usein työ vaatii kuitenkin useamman henkilön panosta, jolloin puhutaan organisaation osaamisesta eli osaamispääomasta. Organisaation osaaminen muodostuu tällöin yhteisistä toimintatavoista ja näkemyksistä. (Ojala & Ahonen 2005, 47, 53.)

Osaamisella ja sen kehittämisellä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Yrityksen erilaiset työprosessit, koneiden ja laitteiden käyttö sekä muut vaatimukset vaativat henkilöstöltä jatkuvaa uudistumista ja osaamisen kehittymistä (Moisalo 2011, 91). Jos osaamisen kehittymistä ei tapahdu yksilön kohdalla, vaikutus voi ulottua koko organisaation hyvinvointiin. Tämän vuoksi esimiehen vastuu korostuu osaamisen kehittämisessä ja etenkin osaamisen tason kartoittamisessa. (Moisalo 2011, 91.)

Osaavat ihmiset ovat tänä päivänä yritykselle resurssi, jota on vaikea saada. Koneet ja laitteet tai muut fyysiset rakenteet ovat yritykselle vain tilapäinen kilpailuetu. Ihmisillä on erilaisia taitoja ja osaamisalueita, joita kilpailija ei voi saada. (Ojala & Ahonen 2005, 15.) Yrityksen liiketoiminnan menestymisen perustana ja sille erityistä osaamista voidaan kuvailla myös yrityksen ydinosaamiseksi (Ranki 1999, 22). Ojalan mukaan kilpailua käydään ennen kaikkea ihmisillä, heidän osaamisellaan, kekseliäisyydellään ja halulla ratkaista asiakkaiden ongelmia (Ojala & Ahonen 2005, 18). Tämä osoittaa sen, että ydinosaamisen tunnistaminen on perusta yrityksen päätösten tekemiselle sekä strategisille valinnoille (Ranki 1999, 22).

Sen lisäksi, että osaamisella on vaikutusta hyvinvointiin, metsäkonealalla sillä on merkitystä myös suoraan toiminnan jatkuvuuteen. Lakimuutosten, metsäsertifiointin ja asiakasvaatimusten muutosten takia sekä teknologisen kehityksen myötä metsäkonealalla tapahtuu jatkuvasti kehittymistä ja muutoksia työn vaatimuksissa. Nämä muutokset vaativat investointeja sekä kouluttautumista. Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen koskee yhtäläillä myös yrittäjää kuin henkilöstöäkin. Siihen on pakko panostaa toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi, ainakin määrättyjen vaatimusten osalta. Mielenkiintoista on se havainto, että yrittäjät ja jopa työntekijät saattavat kokea osaamisen kehittämisen negatiivisesti, koska vaatimukset tulevat määräysten kautta. Usein se voidaan kokea pakotteeksi ja jopa lisäkustannukseksi. Tämä voi vähentää yrittäjien ja henkilöstön mielenkiintoa monipuolistaa ja kehittää vapaaehtoista osaamista, mikä taas ei kasvata varsinaista kilpailuetua muihin nähden.

Metsäkonealalla työ on usein kausiluonteista. Mikäli yrittäjä haluaa työllistää työntekijät säännöllisellä työajalla läpi vuoden, on hänen laajennettava palveluitaan. Tämä edellyttää, että työntekijöiltä löytyy moniosaamista.

3.4 Suorituksen johtaminen päivittäisjohtamisen tukena

Suorituksen johtaminen on osa henkilöstöjohtamisen prosessia. Se on edellytys myös muille henkilöstöjohtamisen prosesseille. Suorituksen johtamisen tarkoi-

tuksena on, että yksilö, tiimi sekä koko organisaatio tietää, mikä on toiminnan tarkoitus, mitkä ovat tärkeimmät tavoitteet, miten palautejärjestelmä toimii sekä millaista osaamista tarvitaan tavoitteisiin pääsemiseksi. Suorituksen johtaminen tarkoittaa käytännössä tavoitteiden asettamista, seuranta ja valmennusta ja palautteen antamista. (Sydänmaanlakka 2007, 75.)

Organisaation edunmukaista olisi, että yksilölle, tiimille sekä yritykselle on asetettu yhdensuuntaiset tavoitteet. Yhdenmukaisten tavoitteiden asettaminen onnistuu, kun suorituksen johtaminen mukailee selkeästi yrityksen muita suunnitteluprosesseja. Suorituksen johtaminen on yhteydessä päivittäiseen johtamiseen, joiden välillä molemmin suuntainen palaute on edellytyksenä suorituksen johtamiselle ja tehokkaalle toiminnalle. (Sydänmaanlakka 2007, 79–80.)

3.4.1 Tavoitteiden asettaminen

Yrityksen menestymiselle tärkeintä on tavoitteellisuus ja voitontahto. Esimiehen esimerkillä ja käyttäytymisellä on tavoitteellisen ilmapiirin luomiselle tärkeä merkitys. Tällaisessa työyhteisössä arvostetaan sekä työn tuloksia että ihmisiä. Kun yrityksessä vallitsee oikeanlainen ilmapiiri, työntekijät kokevat, että heillä ja heidän työllään on merkitystä yritykselle. Useimmiten työntekijät ovat tyytyväisimpiä työhönsä, kun he tietävät selkeät tavoitteet työssänsä. (Salmenkari, M 1994, 216.)

Suorituksen seuranta ja palkitseminen voidaan kuvailla suoriutumisen johtamisena. Organisaatiossa parhaan tuloksen saavuttamiseksi tarvitaan myös suorituksen johtamista. Suorituksen seuranta ja palkitseminen edellyttää tavoitteiden asettamista ja palautteen antamista. Näiden avulla koko henkilöstön huomio saadaan kiinnitettyä yrityksen tärkeisiin kehitysalueisiin. (Sistonen 2008, 33.)

Käsitteenä suoriutumisen johtamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijät kykenevät työskentelemään mahdollisimman tehokkaasti. Tähän pyritään pääsemään kannustamisella ja oikeanlaisella työhön ohjauksella. (Moisalo 2011, 60.) Suorituksen parantamiseksi on määriteltävä tärkeimmät tavoitteet huolellisesti ja keskittyvä olennaisiin seikkoihin. Vanhat tavoitteet tulisi heittää pois uusien tieltä.

Tavoitteita ei saa olla liikaa onnistuakseen parantamaan suoritusta. On kartoitettava huolellisesti tavoitteiden oikeellisuus. (Sistonen 2008, 33.) Tehokkuutta parantaa myös tavoitteiden asettamisen ja niiden saavuttamisen mitattavuus. Yleisimmin mittarina on raha, eli taloudellinen mittari, joka mittaa suoraan menestymistä. (Kauhanen 2010, 36–37.)

Kun työntekijöille on annettu selkeät tavoitteet, esimies pystyy antamaan palautetta perustellusti (Salmenkari 1994, 216). Tavoitteiden selkeyden lisäksi hyvä tavoite määritellään aina yhdessä esimiehen ja työntekijän kanssa yleensä kehityskeskustelun muodossa. Tavoitteiden tulisi olla haasteellisia, jolloin työntekijä sitoutuu tavoitteeseen paremmin ja useimmiten onnistuu suorituksessaan paremmin. Suorituksen parantamisen edistämiseksi esimiehen tulee asettaa sellaiset tavoitteet, jotka ovat organisaation kannalta tärkeitä, uskoa alaiseen ja antaa positiivista ja korjaavaa palautetta. (Kauhanen 2010, 61–62.)

3.4.2 Suorituksen seuranta ja palautteen antaminen

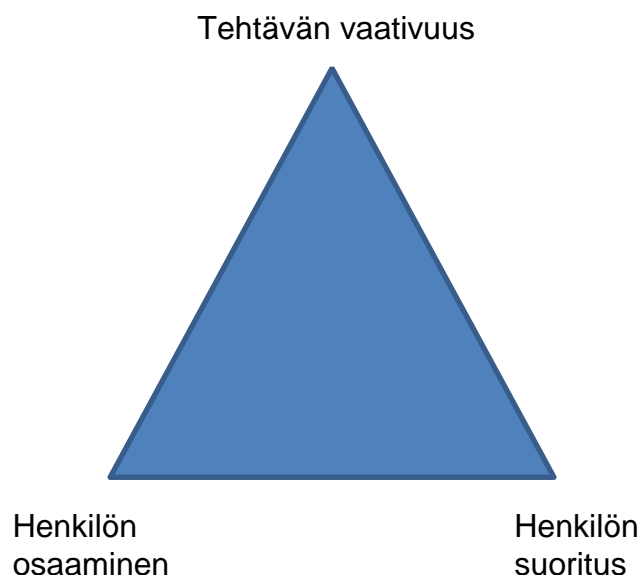
Johtamisessa on kysymys siitä, että ihmiset tekevät asioita siten, mitkä suuntaavat johtaja asioille antaa. Johtajan tulee valvoa, toteutuuko tämä alaisten toiminnassa. Pystyäkseen toteuttamaan johtajan tahdon, alaiset tarvitsevat palautetta. Palaute voi olla positiivista, joka vahvistaa sen, että suunta on oikea. Positiivinen palaute myös kannustaa ja motivoi työntekijöitä. Negatiivinen palaute tulisi antaa rakentavalla tavalla. Sen tarkoitus on saada työntekijät toimimaan oikealla tavalla. (Hiltunen 2012, 125 – 126.)

Palautetta antamalla voidaan osoittaa työntekijälle hänen senhetkinen tilanteensa asetettujen tavoitteiden kannalta ja löytää keinot työntekijän ohjaamiseksi suorituksen kannalta oikeaan suuntaan. Palautteen antamisen merkitys työntekijälle on auttaa häntä tunnistamaan omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Palautteen saaminen kasvattaa työntekijän itsetuntemusta ja vaikuttaa vuorovaikutustaitoihin. (Ahonen & Lohtaja 2011, 13–14.) Parhaimmillaan palautteet antavat tietoa työntekijälle hänen oman työskentelynsä vaikutuksista ja merkityksistä. Palautteen antamiselle on tärkeää, että palautetta annetaan perustellusti todellisista

asioista, joihin voidaan myöhemmin vaikuttaa. Kun palaute on perusteltua ja annetaan välittömästi, siihen myös luotetaan. (Helsilä 2006, 143.)

Palkitseminen voi olla joko aineellista tai aineetonta palkitsemista. Aineellisia palkitsemiskeinoja ovat tyypillisesti rahalliset kannustimet, palkkiot, luontoisedut tai muut henkilöstöedut. Aineettomia keinoja voivat olla mm. kehittymismahdollisuudet, positiivinen palaute, työsuhteen pysyvyys ja joustavat työjärjestelyt. (Sistonen 2008, 177.)

Sistonen on julkaissut kirjassaan Smithin kuvaamat palkitsemisen perusteet, jotka muodostuvat Smithin mukaan tehtävän vaativuudesta, henkilön osaamisesta ja suoriutumisesta tehtävässään (Sistonen 2008, 178–179). Kuva 2. kuvaa Smithin ajatusmallia ja on toimiva väline johtamisen ja viestinnän toteuttamiseksi.



Kuva 2. Palkitsemisen perusteet (Smith ym. 2000)

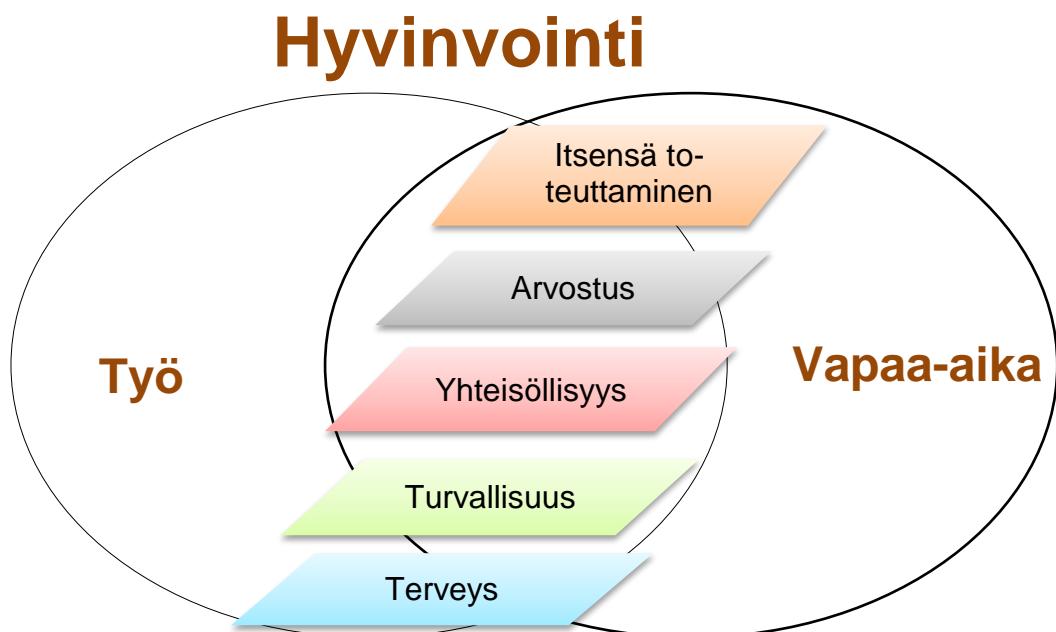
Esimiehen tulisi määritellä tehtävien kuvauksen ja vaativuustasot mahdollisimman tarkasti. Tämä luo perustan palkitsemiselle (Sistonen 2008, 179.) Sistonen tulkitsee Smithin ja Nethersellin (2000) tekstiä siten, että tehtävien vaativuusarvioinnissa pätee aina samat periaatteet eli arvioidaan henkilöiden tekemiä tehtäviä eikä tekijöitä. Perusajatus arvioinnissa on, että suoritustaso on hyväksyttävä ja tehtävä arvioidaan kyseisellä hetkellä. On tärkeää, että arviointiin ei vaikuta mitkään henkilöön liittyvät tekijät, kuten sukupuoli tai ihonväri. (Sistonen 2008, 180.)

Vaikka tehtävän vaativuus on lähtökohta johdonmukaiselle palkitsemiselle, se ei ole riittävä peruste. Palkitseminen tulee kohdistaa oikeille ihmisille oikealla tavalla, jolloin esimiehen tulee tuntee alaistensa osaamisen taso. Henkilön osaamisen ja työn vaatimusten tulisi kohdata, jotta palkitseminen on järkevää ja oikeudenmukaista. Näiden lisäksi palkitsemisen perusteena voi olla tehtävästä suoriutuminen. Tällöin puhutaan suoritusperusteisesta palkitsemisesta. Tässä palkitsemiseen vaikuttavia asioita ovat mitattavuus, erottelevuus ja oikeudenmukaisuus. Suoritusperusteisen palkitsemisen tavoitteena on kannustaa henkilöitä tehokkaampiin ja parempiin suorituksiin ja siten parantaa koko organisaation suorituskykyä. (Sistonen 2008, 190–191.)

4 TYÖHYVINVOINTI JA TURVALLISUUSJOHTAMINEN

Työhyvinvointi on tutkimusten mukaan yksi niistä tekijöistä, joilla on huomattavaa taloudellista vaikutusta yksilön, yrityksen ja koko yhteiskunnan tasolla. Työhyvinvointi on yrityksen keskeisimpiä kilpailutekijöitä, joten se vaikuttaa suoraan menestymiseen ja tulokseen. Erään tutkimuksen mukaan, yritykset voivat saada takaisin summan, jonka ovat sijoittaneet henkilöstön hyvinvointiin, jopa 10–20 -kertaisina. (Ojala & Ahonen 2005, 23–24, 72.)

Maslowin tarvehierarkian mukaan työhyvinvointi voidaan jakaa viiteen portaaseen. Nämä ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Viiden portaan malli on kehitetty Maslowin tarvehierarkian mukaisesti hyödyntämällä ja yhdistelemällä eri työhyvinvoinnin teorioita ja sisältöjä. (Rauramo 2012, 13.) Viiden portaan mallissa on kysymys ihmisten perustarpeista suhteutettuna hänen työhönsä. Maslowin mukaan ihminen on luova, henkinen ja kokonaisvaltainen olento, jonka tavoitteena on toteuttaa omia kykyjään ja tavoitteitaan. (Rauramo 2012, 12 – 13.) Kuvassa 3 on havainnoitu Maslowin tarvehierarkian ajatusmallia ja sitä kuinka työ ja vapaa-aika kytkeytyvät toisiinsa näiden viiden askelman mallissa.



Kuva 3. Maslowin tarvehierarkia (Työturva 2012)

Työhyvinvointiin liittyvät yrityksen tavoitteet ja toimintatavat, työn organisointi sekä koko työyhteisön yhteistyön pelaaminen. Työnantaja vastaa perusteista, mutta jokaisella työntekijällä on myös vastuu omasta ja koko yhteisön työhyvinvoinnista. (Etera 2014.) SAK:n työympäristöasiantuntija Anne Mirosen mukaan työhyvinvointi ei ole kuitenkaan työntekijän oma asia. Hänen mukaansa kyse on johtamisesta ja esimiestyöstä, työjärjestelyistä, työvälineistä, työilmapiiristä, luottamuksesta ja arvostuksesta, työpaikan toimintatavoista, perehdyttämisestä. (Mironen 2013.)

4.1 Työkyky ja terveys

Työntekijän terveys ja hyvinvointi vaikuttavat työsuorituksiin. Kun henkilö on terve henkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti, hän kykenee tekemään työnsä niin hyvin, että siitä hyötyy yrityksen lisäksi asiakkaat ja myös hän itse. Tämä on työhyvinvoinnin tarkoituksen lähtökohta. (Juuti, 2002, 64.)

Terveys on voimavara, johon jokaisen tulisi itse pyrkiä vaikuttamaan elintapojen avulla. Terveelliset elämäntavat ehkäisevät monia sairauksia ja lisäävät työkykyä. Työpaikoilla terveyden edistämisen tavoitteena on lisätä henkilöstön toimintakykyä ja terveyttä, vähentää tapaturmia ja muita terveysongelmia. Terveystien sijoittaminen vähentää myös ennenaikaisia eläkkeitä. (Rauramo 2012, 26–27.)

Työnantajan tehtävänä on tarjota työntekijälle mahdollisuus työterveyshuoltoon. Työterveyshuollon merkitys on tärkeä osa työntekijöiden terveyden edistämistä. Sen tärkeimmät tehtävät ovat henkilöstön työkyvyn, turvallisuuden ja terveyden edistäminen sekä ehkäistä ja torjua työolosuhteista ja työstä aiheutuvia haittoja. (Rauramo 2012, 37–39.)

Edistääkseen henkilöstön terveyttä ja työkykyä, työpaikalla tulee kehittää työntekijöiden osaamista. Tärkeä osa tätä on riittävä kuntoutus. Tarvittaessa työ tulisi pystyä organisoimaan uudelleen tai muuttaa työjärjestelyitä joko pysyvästi tai tilapäisesti. Työssä tulisi huomioida myös fyysiset haitat ja pyrkiä parantamaan ergonomiaa näiden vähentämiseksi. Kokonaisuutta ajatellen, työpaikalla tulisi tarkastella työn kuormittavuutta suhteessa työntekijän voimavaroihin. Kun työ ei

kuormita liikaa, työntekijän terveys säilyy hyvänä ja näin työn lopputuloskin on hyvä. (Rauramo 2012, 40–41.) Työnantajan tehtävä on huolehtia henkilöstön osaamisesta. Jos osaaminen ei vastaa työn vaatimuksia, se vaikuttaa negatiivisesti työn jaksamiseen, työyhteisön toimivuuteen ja työn jälkeen (Mironen 2013).

4.2 Yhteisöllisyys

Organisaatioiden menestymisen avainsana on työhyvinvoinnin edistäminen. Organisaation johto voi vaikuttaa siihen henkilöstön osaamisen kehittämällä, oikeudenmukaisella johtamisella sekä vuorovaikutteisuuden kehittämällä työympäristössä. (Manka 2011, 35.)

Perusehto työyhteisön toiminnalle on perustehtävät, jotka sitovat jokaista organisaation jäsentä. Organisaatiopsykologi Pekka Järvisen mukaan työyhteisön toimintaa ohjaavat peruspilarit, jotka hän on listannut seuraavasti:

- Työntekoa tukeva organisaatio
- Työntekoa palveleva johtaminen
- Selkeät töiden järjestelyt
- Yhteiset pelisäännöt
- Avoin vuorovaikutus
- Toiminnan jatkuva arviointi

Yllämainittujen työyhteisöpilarien kunto vaikuttaa työilmapiiriin. Työyhteisö ei voi toimia hyvin, mikäli työyhteisön pelisäännöt ja toimenkuvat ovat epäselvät. Toimivan työyhteisön kannalta on tärkeää käydä yhteiset pelisäännöt läpi riittävän usein, tehtävä niihin tarkennuksia tai luotava uusia tarpeen vaatiessa. Kun taas työyhteisön pilarit ovat kunnossa, se on hyvä lähtökohta työssä viihtymiseen. Vaikka pilarien kunnossapito on esimiehen tehtävä, työssä viihtymisen edellytys on kuitenkin myös koko organisaation yhteinen näkemys pilarin rakentamisesta ja sen kunnossapitoon. Henkilöstön vastuulla on tiedottaa esimiestä havaitsemistaan epäkohdista, että niihin voidaan puuttua ajoissa. (Järvinen 2008, 85–93.)

4.3 Arvostus ja osaaminen

Nähdäkseen itsensä ja arvostaakseen itseään työssään, ihmiset tarvitsevat työyhteisön, esimiehen ja myös läheisten arvostusta. On tärkeää, että työyhteisössä jokaista työntekijää kohdellaan arvostavasti ja kaikkien työpanos otetaan huomioon. Erityisesti ihmisille on tärkeää saada arvostusta heille tärkeiltä henkilöiltä. Näitä ovat mm. esimiehet, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai muut hänen tärkeiksi henkilöt. Saadakseen arvostusta, työntekijän tulee osoittaa pätevyyttä jollain työnsä osa-alueella. Tähän edesauttaa työntekijän kokemukset luottamuksesta, mahdollisuudesta käyttää tieto-taitoaan sekä vapaus tehdä työtä osaamallaan tavalla. (Rauramo 2012, 124.)

Esimiestyön merkitys työn mielekkyyteen on suuri. Hyvällä johtamisella esimies voi auttaa työntekijöitä tavoitteiden ymmärtämisessä ja niihin pääsemisessä. Kyetäkseen osoittamaan arvostusta ja onnistuakseen tehtävässään, esimies tarvitsee halua ja kiinnostusta tukea alaisiaan sekä erilaisia taitoja. Tärkeitä johtamisen taitoja ovat päätöksentekokyky, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo sekä työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen. (Rauramo 2012, 126.)

4.4 Turvallisuus työhyvinvoinnin tekijänä

Turvallisuusjohtaminen käsittää sekä ihmisten johtamisen että menetelmien ja toimintatapojen johtamisen. Siihen liittyy lakisääteisen ja omaehtoisen turvallisuudenhallinta. Turvallisuusjohtaminen edellyttää koko johdon sitoutuneisuutta, jolloin myös henkilöstö on mahdollista sitouttaa turvallisuuskulttuuriin. Turvallisuusjohtamisen lähtökohtana on se, että sillä varmistetaan henkilöstön motivointi, osaaminen ja osallistuminen. (Työsuojeluhallinto 2014.)

Turvallisuusjohtaminen käsitteenä on hyvin laaja-alainen. Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan työntekijöiden terveyteen ja työskentely-ympäristön turvallisuustekijöihin.

Suomen työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Tähän sisältyy myös

asiat, jotka liittyvät työhön, työoloihin, työympäristöön sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin. Työnantajan on tarkkailtava työympäristöä, työtapojen turvallisuutta ja toteutettujen muutosten tai toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisuuteen. (Työturvallisuuslaki, 2002.)

Työntekijöillä tulisi olla turvallinen työympäristö sekä turvalliset toimintatavat. Tärkeä osa turvallisuutta on myös tieto siitä, että työ on pysyvää. (Rauramo 2012, 14.)

Turvallisten työ- ja toimintatapojen tulee näkyä arjessa sekä koko toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. Tämä vaatii koko henkilöstön ja johdon sitoutumista turvallisiin toimintatapoihin. Työturvallisuuskäsite lähtee lain, asetusten, määräysten ja ohjeiden noudattamisesta. Koko henkilöstön tulisi olla myös aktiivisia edistämään työturvallisuutta ja ennaltaehkäisemään vaaroja. Työpaikalla voidaan varmistaa turvallisuustekijät määrittämällä jokaiselle vastuualue, rakentamalla yhteistyötä sekä perehdyttämällä työntekijät työhön liittyviin vaaroihin. Työturvallisuuden kannalta tärkeitä asioita on avoin tapa toimia, osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen sekä työntekijöiden tahto ja sitoutuminen perehtyä työturvallisuusasioihin. Työturvallisuuden ylläpitämiseksi tarvitaan konkreettisia työkaluja sekä järjestelmällisyyttä. Näin ympäristö on turvallinen työskentelylle. (Rauramo 2012, 70–71.)

5 TYÖSUHDEASIAIT

Palkkakustannukset ovat yrityksille suuri kustannuserä. Selkeällä suunnitelmalla yritykset pystyvät vaikuttamaan yrityksen tulokseen. Se edellyttää hyvää yhteistyötä koko organisaatiolta sekä jatkuvaa toimintojen kehittämistä. (Gustafsson, Jokinen 1997, 13.)

Työehtosopimuksen määrittelemän palkan lisäksi työnantajalle tulee maksettavaksi erilaisia palkkasivukustannuksia, kuten vuosilomat, sairausajat ja pekkasvapaat. (Gustafsson, Jokinen 1997, 12.)

Palkka on peruste työn tekemiselle, mutta se ei ole ainoa kannustin. Nykyään henkilöstöetuudet ovat merkittävä kilpailutekijä rekrytointivaiheessa. Työntekijöitä houkuttelevat ”pehmeät” edut, joita ovat mm. joustavammat työajat, etätyömahdollisuudet sekä hyvinvointia lisäävät etuudet. Henkilöstöedut ovat työnantajalle kustannustehokas tapa sitouttaa henkilöstö yritykseen ja pitää työntekijät tyytyväisinä. (Monster, 2014.)

Henkilöstön sitoutuminen on tärkeää, koska kuten jo aiemmin on todettu, työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. Organisaation tulisi huomioida tämä myös vaikeina taloudellisina aikoina. Kun työntekijät ovat motivoituneita, he työskentelevät ahkerammin ja se tuo yritykselle mahdollisuuden pärjätä huonossakin taloustilanteessa. (Monster, 2014.)

5.1 Palkkausjärjestelmä ja työehtosopimus

Työstä maksettavalla palkalla on suuri merkitys ihmisten hyvinvointiin. Sen vaikutukset ulottuvat kokonaisuudessaan ihmisten elämään ja toimintaan. Se myös määrittelee ihmisten paikan yhteiskunnassa. Työpaikoilla palkka heijastuu työhyvinvointiin, joka muodostuu tasapuolisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja työntekijän arvostuksesta. (Työterveyslaitos 2009.)

Palkka määräytyy työn ammatillisten vaatimusten, työolosuhteiden sekä työn tuottavuuden perusteella. Palkkausjärjestelmiä on kehitetty oikeudenmukaisiksi

ja kannustaviksi käyttäen työajan mittauksen ja työn vaatimusten arvioinnin menetelmiä. Tulospalkkausjärjestelmiä varten on kehitetty seuranta- ja neuvottelujärjestelmiä. (Rauramo 2012, 137.)

Metsäkonealan työehtosopimus määrittelee työkohtaiset peruspalkat työn vaativuuden ja työntekijän ammattikokemuksen perusteella. Työehtosopimuksessa on sovittu myös kannustavan palkkauksen tai suoritepalkkauksen periaatteista. Useimmiten palkkaustavat ovat henkilökohtainen aikapalkka tai suoritepalkka. Erillisellä sopimuksella yrityskohtaisesti työstä voidaan maksaa henkilökohtaisen aikapalkan lisäksi kannustepalkkiota. (Puuliitto 2014.)

Lait ja EU-säädökset edellyttävät, että työntekijöillä on oikeus saada samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä. Palkan ja muiden etuuksien vähimmäismäärät sekä mahdollisuus henkilökohtaisiin palkanlisiin määritellään eri alojen työehtosopimuksissa. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö Sak 2001.) STTK:n elinkeinopoliittinen asiantuntija Antti Aarnio ja Julkisten ja hyvinvointialojen liiton johtava neuvottelupäällikkö Jouko Launonen kommentoivat Taloussanomien artikkelissa, että tulevaisuudessa henkilökohtaiset palkanlisät yleistyvät. Launosen mukaan työnantajilla olisi halua käyttää palkkauksessa enemmän henkilökohtaisia lisiä. Tämä voi olla toimiva tapa palkita työntekijöitä, kunhan yleiset periaatteet ovat samat kaikille ja niistä on sovittu yhdessä. (Taloussanomien 2011.)

Henkilökohtaisia palkanlisiä työntekijät voivat saada oman työnsä perusteella. Työmenestys mitataan tehdyn työmäärän tai työn laadun mukaan. Työmenestystä voi kuvata myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, joilla on ollut merkitystä tehtävän onnistumisen kannalta. Näitä ominaisuuksia voivat olla mm. yhteistyökyky, kehityskyky tai vastuuntunto. (Gustafsson, Jokinen 1997, 21.)

Ahosen mukaan työsuoritusten palkitseminen kuitenkin asettaa työntekijät eri kategorioihin. Osa ihmisistä onnistuu, mutta suurin osa ihmisistä saadaan tällä järjestelmällä tuntemaan epäonnistumista. (Ahonen&Lohtaja-Ahonen 2011, 49.)

5.2 Vuosilomat

Yksityisen sekä julkisen sektorin työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön sovelletaan Vuosilomalakia (162/2005), joka ohjaa lomien määräytymistä. Lain lisäksi työnantaja velvoittavat työehtosopimukset, joissa voi olla lisäksi määräyksiä lomarahasta. Lomarahasta on korvaus, jota maksetaan vuosilomapalkan lisäksi. Lomarahasta ei ole säännöstä Vuosilomalaissa, mutta sopijaliitot voivat sopia työehtosopimuksilla vuosilomalaista poikkeavia säännöksiä. (Työsuojelu, 2014.) Metsäkonealan työehtosopimuksessa on sovittu lomaltapaluurahasta, joka on 50 prosenttia loma-ajan palkasta.

Työnantajan velvollisuutena on antaa työntekijöille mahdollisuus esittää toiveensa vuosiloman ajankohdan suhteen sekä selvittää periaatteet vuosiloman antamisesta. Työnantajan tulee myös olla tasapuolinen kaikkia kohtaan lomien sijoittelussa. Työntekijöille tulee ilmoittaa loman ajankohta viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Kun ilmoitus vuosiloman ajankohdasta on annettu, työnantaja ei voi enää muuttaa yksipuolisesti loma-ajankohtaa. (Vuosilomalaki 2005, 5 luku 22 - 23§.)

Metsäkonealan haasteeksi muodostuu toimialan kausiluonteisuus. Kiireellisinä aikoina ei voida pitää lomina ja tämä voi tuoda ongelmia etenkin perheellisten työmotivaatioon.

5.3 Vuotuinen työajan lyhennys

Työajan lyhennystä kutsutaan arkikielessä pekkasvapaiksi. Nämä vapaat lyhentävät työaika ilman, että ansiotaso vähenee. Pekkasvapaista, niiden antamisesta ja kertymisestä on sovittu alakohtaisesti työehtosopimuksissa. Vuosittainen enimmäismäärä työajan lyhennysvapaalle on yleensä 100 tuntia eli 12,5 päivää vuodessa. (Meincke, Vanhala-Harmanen 2007, 69.)

Metsäkonealan työehtosopimus määrittelee työajanlyhennyksen ansaintaperiaatteen seuraavasti: ”Työntekijä ansaitsee vapaata kahdeksan (8) tuntia jokaista tehtyä 18 työpäivää kohti, kuitenkin enintään 12 vapaapäivää kalenterivuodessa.

Näitä vapaapäiviä koskevia määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.” (Metsäkonealan työehtosopimus 5§, 2014.)

Metsäkonealan työehtosopimuksen mukaan työnantaja määrittää vapaapäivien ajankohdan, kuitenkin siten, että edellisen vuoden ansaitut vapaat on pidettävä seuraavan kalenterivuoden toukokuun loppuun mennessä (Metsäkonealan työehtosopimus 5§, 2014).

5.4 Paikallinen sopiminen

Yritykset ovat erilaisia, niiden kilpailukyky, toimintaympäristö sekä työllistämismahdollisuudet ovat vaihtelevia. Jotta yritysten asema työmarkkinoilla pysyisi tasapuolisena, työehtojen tulee olla mahdollisimman joustavat ja siihen päästään lisäämällä työehtosopimuksissa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Käytännössä se tarkoittaa työpaikalla sovittavia ehtoja ja niiden pyrkimyksenä on lisätä työntekijöiden ja työnantajan välistä yhteisymmärrystä. Paikallisen sopimisen tulee kuitenkin perustua työehtosopimukseen ja sen antamiin mahdollisuuksiin sopia tietyistä ehdoista. Eri työehtosopimuksilla on määritelty erilaiset menettelytavat ja rajat paikalliseen sopimiseen. (Ek työehtosopimukset, 2015.) Metsäkonealan työehtosopimuksessa on sovittu paikallisen sopimisen mahdollisuudesta työaikajärjestelyitä ja palkkausta koskien. Paikallisissa sopimuksissa on noudatettava työehtosopimuksen vähimmäisehtoja.

Palkasta voidaan sopia yrityskohtaisesti henkilöstön ja johdon kesken nykyisin paljonkin. Yrityksen tarpeet ja henkilöstön etu voidaan sovittaa yhteen parhaiten, kun työajat, palkkaustavat ja muut työhön liittyvät asiat sovitaan työpaikalla. Useat työehtosopimukset ovat myös joustavia paikallisen sopimisen suhteen. Kuitenkin on muistettava, että alojen välillä eri asioiden paikallisen sopimisen mahdollisuudet vaihtelevat. (Gustafsson, Jokinen 1997, 28.)

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa on sovittu työn vaativuuden määrittämisen yhteydessä.

11 § TYÖN VAATIVUUS TYÖN VAATIVUUDEN MÄÄRITTÄMINEN

1. Työn eri vaativuustekijöiden painottaminen, mittausjärjestelmä sekä vaativuusryhmien lukumäärä sovitaan paikallisesti.

2. Työt asetetaan vaativuusryhmiin neljän vaativuustekijän perusteella:

- Työn vaatima oppimisaika
- Työn edellyttämä vastuu
- Työn aiheuttama kuormitus
- Työolosuhteet

3. Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi myös muita vaativuustekijöitä.
(Mekaanisen metsäteollisuuden tes 2014, 18.)

6 TUTKIMUS PÄIVITTÄISEN HENKILÖSTÖJOHTAMISEN HAASTEISTA METSÄKONEALALLA

Verraten henkilöstöjohtamisen nykypäivän vaatimukseen nähden, tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää

Miten koneyrityksissä toteutuu käytännössä päivittäinen henkilöstöjohtaminen?

Mikä on henkilöstöjohtamisen tila tänä päivänä koneyrityksissä?

Mitkä ovat päivittäisen henkilöstöjohtamisen haasteet metsäkoneyrityksissä?

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda yrittäjille uusia näkökulmia yritystoiminnan tehostamiseksi ja henkilöstöjohtamisen laadun parantamiseksi. Tutkimuksen avulla Koneyrittäjien liitto pystyy ottamaan huomioon jäsentensä tarpeet tuottamalla tarvittavia tukipalveluita yrittäjille.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin empiirisen eli havainnoivan tutkimuksen. Empiirillä tutkimuksella voidaan testata hypoteesien toteutumista käytännössä, selvittää ilmiöiden syitä tai etsiä ratkaisuja asioiden toteutumiseen (Heikkilä 2014, 13). Mielestäni empiirinen tutkimusmuoto tuki menetelmänä parhaiten tämän tutkimuksen ongelmanratkaisua.

Empiirinen tutkimus jaetaan kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen. Tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat lomake- tai internetkyselyt, strukturoidut haastattelut, systemaattiset havainnointit tai kokeelliset tutkimukset. Kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä ovat henkilökohtaiset tai ryhmähaastattelut, osallistuva havainnointi, eläytymismenetelmä tai valmiit aineistot ja dokumentit. (Heikkilä 2014, 12.)

6.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella. Määrällisen tutkimuksen avulla sain parhaan tiedon, koska tutkimus haluttiin toteuttaa yleisel-

lä tasolla. Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan selvitettyä tämän hetken tilannetta, mutta ei siihen johtaneita syitä (Heikkilä 2014, 15). Tämän vuoksi tutkimuksen tukena käytettiin myös kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta syvemmän ja informatiivisemmän tiedon saamisen vuoksi.

Kyselytutkimuksen laatimisessa on tärkeää ottaa huomioon, että kyselylomake on suunniteltava huolellisesti. Tällöin kysely toimii parhaimmillaan ja sen toteutus ja analysointi on edullista ja tehokasta. Kyselyllä saadaan myös kerättyä aineistoa nopeasti ja laajalla otoksella. (Hirsjärvi ym. 2005, 180.) Hirsjärven mukaan kyselytutkimuksen heikkouksia ovat;

- vastausten huolellisuuden ja rehellisyyden varmistaminen
- annettujen vastausvaihtoehtojen onnistuminen vastaajan näkökulmasta
- epäselvyys vastaajien perehtyneisyydestä tutkittavaan asiaan
- lomakkeen laatimiseen menevä aika
- suuri vastaamattomuusaste (kato)

Tulosten tulkinta voi myös olla ongelmallista, pinnallista tai teoreettisesti vaatimattomaa. (Hirsjärvi ym. 2005, 180.)

Hirsjärvi ym. (2005, 196) pitävät kuitenkin suurimpana ongelmana vastaamattomuusasteen suuruutta. Parhaimmillaan vastausprosentti on 30 – 40 % lähetetyistä kyselylomakkeista.

6.1.1 Kyselytutkimus

Kysely toteutettiin toukokuussa 2015 sähköisesti Digium sovelluksella. Kysymyslomakkeita tehtiin kaksi kappaletta, metsäkonealan työntekijöille sekä yrittäjille. (LIITTEET 1, 2). Tutkimuksen toteutuksessa huomioitiin koko ajan yrittäjän näkökulma, joka ohjasi kysymysten muotoa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda uusia näkökulmia yrittäjien päivittäiseen henkilöstöjohtamiseen sekä selvittää

tämänhetkistä johtamisen tilaa. Siksi oli tarkoituksenmukaista selvittää myös työntekijöiden tämänhetkinen näkökulma henkilöstöjohtamisen tilasta.

Kysely pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeäksi ja yksinkertaiseksi. Tarkoituksena oli, että vastaaminen olisi helppoa ja mielenkiintoista kyselyn loppuun saakka. Kyselylomakkeen alussa kartoitettiin vastaajan ikä, työskentelyaika nykyisessä työpaikassa/yrittäjänä sekä henkilöstön määrä. Taustakysymysten tarkoituksena oli selvittää, vaikuttaako esim. ikä tai yrittäjän kokemusvuodet henkilöstöjohtamisen toteuttamiseen työpaikalla. Yrityksen henkilöstömäärästä haluttiin selvittää, onko kyseessä alle vai yli kuuden henkilön yritys. Tämä jaoteltiin siksi, että katsottiin tuon määrän olevan sellainen, jossa johtaminen muuttuu konkreettisesti johtamiseksi. Pienemmissä yrityksissä yrittäjä itse toimii enemmän työntekijöiden kaltaisesti. Lomake jaettiin otsikoiden ja aiheeseen liittyvän pohjustuksen avulla eri aihealueisiin lomakkeen selkeyttämisen vuoksi. Aihealueita olivat 1) vuorovaikutus yrityksessä, 2) osaaminen ja sen kehittäminen, 3) luottamus, 4) työhyvinvointi 5) työturvallisuus ja 6) yleiset työsuhteasiat. Vastausvaihtoehtoina kyselyssä käytettiin asteikkoa

- 1 = täysin eri mieltä,
- 2 = osittain eri mieltä,
- 3 = ei samaa eikä eri mieltä,
- 4 = osittain samaa mieltä,
- 5 = täysin samaa mieltä.

Jokaisen aihealueen lopussa oli myös mahdollisuus avoimeen kannanottoon, koska siten haluttiin saada kohdennettua informaatiota.

Kysymyslomaketta testattiin usealla eri henkilöllä. Tähän joukkoon kuului niin metsäalan toimijoita kuin täysin ulkopuolisia henkilöitä. Kysymysten testaamisessa painotettiin kysymysten ymmärrettävyyttä, lomakkeen ulkoasua sekä teknistä toimivuutta. Muistutusviestejä lähetettiin vastaajille kaksi kertaa kyselyn ollessa avoinna kaksi viikkoa. Aineiston tulkintaan ja analysointiin käytettiin SPSS – ohjelmaa.

Perusjoukko ja otos

Tutkimusta tehdessä tulee määritellä tutkittava perusjoukko. Perusjoukko muodostuu yksiköistä, joita tutkimuksessa tarkastellaan. Useimmiten perusjoukko rajataan koskemaan tiettyjä henkilöitä, kotitalouksia yrityksiä tai muita taloudellisia yksiköitä. Näitäkin yksiköitä voidaan rajata tietyillä ehdoilla, joka tulee tehdä asia- ja tutkimusongelman perusteella. (Tilastokeskus 2015.)

Perusjoukosta rajataan tutkimukseen otos. Otos muodostuu vastaajista, jotka valitaan tutkimukseen satunnaisesti. Otannan toimivuus edellyttää sitä, että se edustaa perusjoukkoa. Tämä tarkoittaa, että kaikilla perusjoukkoon kuuluvilla on yhtä suuri todennäköisyys tulla valituksi. Kyselyn tuloksista tehdään johtopäätökset tilastollisen päättelyn menetelmällä, jotka yleistetään koskemaan koko perusjoukkoa. (Vehkalahti 2008, 43.)

Tutkimuksessani käytettiin ositettua otantaa. Ositetun otannan tarkoituksena on saada jaettua otos tasaisesti (Soininen 1995, 102). Sillä halutaan varmistaa myös, että tutkimukseen vaikuttavien ryhmien osalta tulee valituksi mahdollisimman edustava joukko. Tämä joukko on otoksessa edustettuna samassa suhteessa kuin perusjoukossa. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2003.)

Tutkimukseni perusjoukko valikoitui metsäkonealan yrittäjistä valtakunnallisesti. Perusjoukkoa ei haluttu rajata maantieteellisesti, koska henkilöstöjohtamiseen ja sen toimivuuteen ei ole maantieteellistä perustetta. Perusjoukko rajattiin satunnaisesti osittaisella otoksella neljään eri alueeseen; Kainuu, Karjala, Etelä-Suomi ja Etelä-Savo ja Etelä-Pohjanmaa. Näiltä kultakin alueelta kyselyyn valikoitui vastaajiksi 30 yrittäjää ja työntekijää. Mielestäni ositettu otanta oli toimivin tapa käytännön toiminnan kannalta. Se oli suhteellisen helppo ja nopea keino valikoida vastaajat laajalta alueelta, joka kattoi koko Suomen.

6.1.2 Teemahaastattelu

Haastattelu on tehokas ja ainutlaatuinen tapa kerätä aineistoa. Hirsjärvi ym. toteavat, että suurin etu aineiston keräämisessä on joustavuus, koska siinä on

mahdollisuus myötäillä vastaajia tilanteen vaatimalla tavalla. Vastauksia on mahdollisuus tulkita enemmän ja haastatteluaiheita voidaan järjestellä uudella tavalla. Yleensä haastateltavat saadaan myös osallistumaan tutkimukseen helpommin. (Hirsjärvi ym. 2005, 193–195.)

Teemahaastattelu on osittain strukturoitu avoin haastattelu. Teemahaastattelulle ominaista on, että sen aihealueet ovat tiedossa, mutta kysymyksille ei ole määrätty tarkkaa muotoa eikä järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2005, 197.) Kysymysten järjestys määräytyy luontevasti keskustelun kulun mukaan. Teemahaastattelu on keskustelua, mutta sen tarkoitus on päätetty etukäteen. (Tilastokeskus 2015.)

Haastattelujen toteutus

Haastatteluun valikoitui satunnaisotoksella neljä yrittäjää Kainuun, Karjalan, Etelä-Suomen, Etelä-Savon tai Etelä-Pohjanmaan alueelta. Ainoa peruste haastateltavien valinnalle oli yrityksen koko, eli vastaajien joukossa oli kaksi yrittäjää isommasta yrityksestä ja kaksi pienemmästä. Tällä haluttiin tuoda molempien kokoluokkien näkökulma esille.

Haastattelut toteutettiin puhelinhaastatteluna. Vastaajille lähetettiin ennakkoon sähköpostitse haastattelurunko. Tutkimuksessa kysely oli pääasiassa, joten haastattelut toteutettiin tukemaan kyselyn tuloksia ja tuomaan lisäarvoa tutkimukselle. Tämän vuoksi haastattelujen vastauksia ei litteroitu, vaan keskusteluisista poimittiin olennaiset asiat sekä haastateltavien määrä pidettiin minimalistisena.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen laatua ja pätevyyttä arvioidaan luotettavuuden avulla. Kaikkien tutkimusten tulosten tulisi olla luotettavia, oikeita ja uskottavia. (Kananen 2013, 115–116.) Hirsjärvi ja muut lisäävät, että tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata monella erilaisella mittaus- ja tutkimustavalla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 216).

Kyselytutkimuksen luotettavuuden mittaus ei ole kuitenkaan suoraviivaista. Luotettavuuteen ja laatuun vaikuttavat sisällölliset, tilastolliset, kulttuuriset, kielelliset ja tekniset asiat. (Vehkalahti 2008, 40.) Tutkimuksen luotettavuuden laatua voidaan parantaa laatimalla tutkimuskysymykset ja –mittarit jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa tutkimusongelmaa vastaavaksi (Kananen 2013, 115).

Validiteetti tarkoittaa kykyä mitata tutkimuksen kannalta oikeita asioita (Hirsjärvi ym. 2005, 216). Hirsjärvi muut toteavat kuitenkin, että mittarit eivät aina vastaa sitä, mitä tutkija ajattelee. Vastaajat voivat käsittää kysymykset eri tavalla. Tutkijan tulisi kyetä muuttamaan ajattelumalliaan, että tuloksia voitaisiin pitää pätevinä. (Hirsjärvi ym. 2005, 216–217). Tutkijan tulisi kuvata tarkasti aineisto ja tekemänsä ratkaisut ja tulkinnat, että arvioija kykenee näkemään, että tulokset eivät perustu ainoastaan tutkijan mielipiteeseen. Tämä tarkoittaa sitä, että arvioijan on kyettävä seuraamaan päättelyprosessia ja koko tutkimusprosessin on oltava arvioitavissa. (Anttila, 1998.)

Toinen tutkimuksen mittari on tutkimuksen reliaaabelius. Reliaabelius osoittaa tutkimustulosten toistettavuuden eli tutkimuksesta saataisiin sama tulos, mikäli se toistettaisiin (Hirsjärvi ym. 2005, 216.)

Kyselytutkimukseni tuloksia tarkastellessa voidaan todeta, että tutkimuksen tuloksia ei ole analysoitu pelkästään yksittäisen vastaajan osalta, vaan otos oli laaja. Mittaaminen on suoritettu siten, että vastaajilla on tutkimuksen kannalta olennaiset ominaisuudet. Kyselylomakkeen kysymyksiä laatiessa on mietitty tutkimuksen validiteettia ja kysymykset on pyritty suunnittelemaan siten, että ne mitaavat juuri sitä mikä on ollut tarkoitus. Reliabiliteettia ajatellen kyselylomakkeen kysymykset haluttiin muodostaa mahdollisimman neutraaleiksi ja sanamuodoltaan suunta-antamattomiksi, mutta kuitenkin yksinkertaisiksi. Reliabiliteettiin vaikuttaa kuitenkin mm. vastaajien rehellisyys, mieliala, vallitseva tilanne.

Suurin luotettavuuteen vaikuttava tekijä tutkimuksessa oli kato. Kadon aiheuttaman virheellisuuden arviointi on vaikeaa. Kadosta huolimatta tutkimus voidaan katsoa onnistuneeksi. Kyselyn vastauksissa esiintyy vaihtelevuutta, jonka vuoksi tuloksista pystyttiin tekemään vertailuja ristiintaulukoiden eri muuttujien välillä. Haasteita muuttujien vertailussa tuottivat 21–30 -vuotiaat (1 vastaaja), 5-10 vuot-

ta yrittäjänä toimineet (2 vastaajaa) sekä työntekijät, jotka työskentelivät alle kuuden työntekijän yrityksessä (3 vastaajaa). Sanalliset vastaukset ja haastattelut toivat lisäarvoa tutkimukselle tukemalla tutkimustuloksia.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi tärkeää, että se toteutettaisiin uudelleen muutaman vuoden sisällä. Tällöin voitaisiin verrata tuloksia ja todeta mahdollisten toimenpiteiden vaikutusta henkilöstöjohtamiseen.

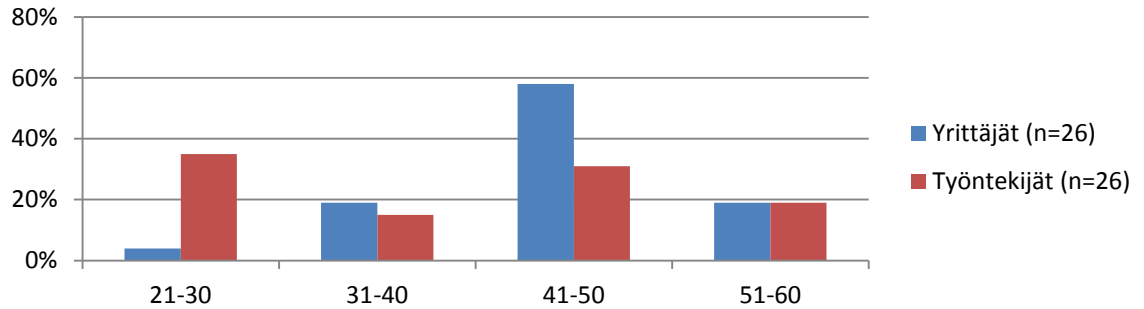
6.3 Tutkimuksen tulokset

Kyselylomake lähetettiin 150 yrittäjälle ja 150 työntekijälle. Yrittäjiä vastasi 26 henkilöä ja työntekijöitä 26 henkilöä. Vastausprosentti molemmissa ryhmissä oli 17 %. Tällainen vastausaktiivisuus on sangen tyypillinen Koneyrittäjien liiton jäsenilleen tekemissä kyselyissä.

Tulosten tulkinnassa on käytetty prosentuaalista frekvenssijakaumaa ja ristiintaulukointia. Prosentuaalinen esittämistapa on kannattavaa, koska muuttujan arvoja on useita ja arvoille on olemassa selkeä järjestys. Ristiintaulukoinnilla haluttiin selvittää eri muuttujien mahdollisia vaikutuksia tuloksiin. Aineistosta tehdyt havainnot on tulkittu erilaisin termein:

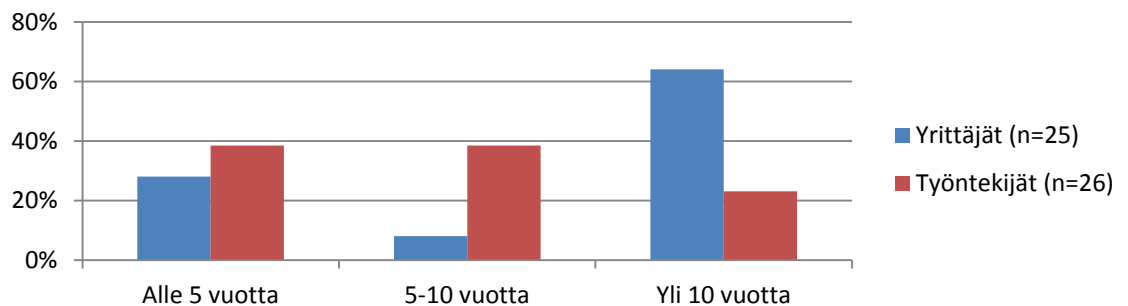
- Pääsääntöisesti = Osittain tai täysin samaa mieltä ja/tai osittain tai täysin eri mieltä
- Valtaosa = yli 80 % tuloksista
- Vahvimmin = 60 – 79 % tuloksista
- Yleisemmin = 20 – 50 % tuloksista
- Hieman = alle 20 % tuloksista

Suurin osa vastanneista yrittäjistä oli iältään 41–50 –vuotiaita. Heidän osuus oli 58 % kaikista vastanneista (kuva 5). Työntekijöistä suurin ryhmä muodostui 21–30 –vuotiaista. Heidän osuus oli 35 %. Vastanneiden yrittäjien keskimääräinen ikä oli 44 vuotta ja työntekijöiden 40 vuotta.



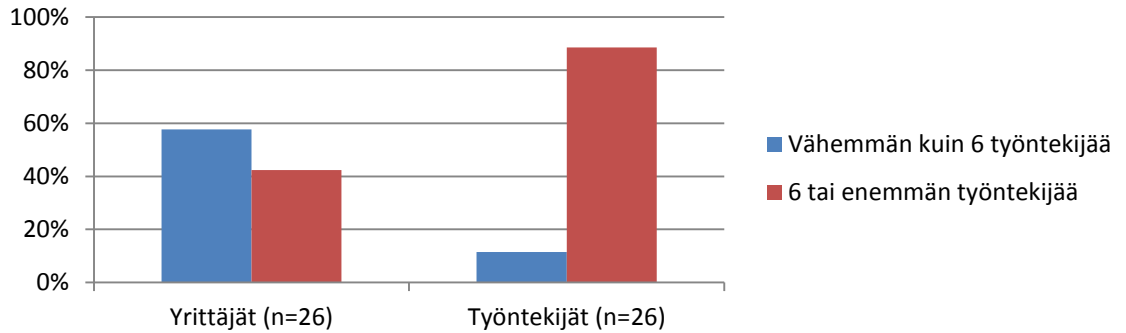
Kuva 5. Vastaajat ikäryhmittäin

Yrittäjistä yli puolet (64 %) oli toiminut yrittäjänä yli 10 vuotta (kuva 6). Alle viisi vuotta kyseisessä yrityksessä toimineita yrittäjiä oli vastaajista 28 %. Työntekijöistä suurin osa oli työskennellyt nykyisen yrittäjän palveluksessa alle 5 vuotta tai 5-10 vuotta (38 %). Prosentuaalinen osuus oli sama kummassakin ryhmässä.



Kuva 6. Yrittäjyys-/työssäoloaika nykyisessä yrityksessä

Yrityksen koon mukaan tarkasteltuna vastanneiden joukossa oli noin puolet (56 %) yrittäjiä, jotka työllistivät vähemmän kuin kuusi työntekijää (kuva 7). Vastanneista työntekijöistä suurin osa (88 %) työskenteli yrityksessä, joka työllistää kuusi tai enemmän työntekijää.



Kuva 7. Henkilöstön määrä yrityksessä

Perustietojen mukaan tyypillisin vastaaja yrittäjistä oli 41–50 –vuotias, joka on toiminut yrittäjänä nykyisessä yrityksessä yli 10 vuotta. Työntekijöistä tyypillisin vastaaja on 21–30 –vuotias, joka työskentelee yrityksessä, joka työllistää kuusi tai enemmän työntekijää.

6.3.1 Vuorovaikutus

Tässä osiossa tutkittiin palautteen antamista ja keskinäisen vuorovaikutuksen toteutumista. Yrittäjät kokevat vuorovaikutuksen toteutuvan hyvin yleisemmin kuin työntekijät. Pääsääntöisesti yrittäjien mielipide on myönteinen. Yrittäjien kannalta myöskään muuttujilla, joita tutkimuksessa olivat ikäryhmä, yrittäjyys/työssäoloaika samassa työpaikassa ja yrityksen koko, ei ollut juuri lainkaan merkitystä. Selkein riippuvuus muuttujista on väitettäessä, että kehityskeskustelut pidetään vuosittain. Yleisimmin tämä toteutui suuremmissa yrityksissä tai yrityksissä, joissa yrittäjällä oli kokemusta iän tai yrittäjyysvuosien perusteella. Yrittäjät kokivat vuorovaikutuksen onnistumisen haasteiksi enimmäkseen ajan puutteen sekä epävarmuuden palautteen antamisessa.

”Ei ole aikaa riittävästi henkilöstön kanssakäymiseen. Vapaa-ajalla/työajalla ei viitsitä osallistua tarjottuihin etuihin/tilaisuuksiin. Tehdään vain mielellään töitä.”

”Ajan itse konetta ja hoidan kaiken yritykseen liittyvän työn ohella. Aika ei riitä sellaiseen johtamiseen kuin itse haluaisi johtamisen olevan.”

”Asioiden oikeanlainen esittäminen ettei se loukkaisi ketään.”

”Koulutuksen puute.”

”Miten osaan esittää kipeätkin asiat rakentavasti ja silti riittävän ymmärrettävästi loukkaamatta.”

Työntekijöiden mielipiteet vuorovaikutuksen toteutumisesta vaihtelevat suuresti yrittäjien mielipiteistä lähes jokaisen väitteen kohdalla. Useimmiten eriävää mieltä olivat yli 10 vuotta työskennelleet työntekijät tai 51–60 –vuotiaat työntekijät. Eniten yrittäjän kanssa samanlaisia vastauksia oli yli 5-10 vuotta talossa työskennellyt tai nuoret työntekijät. Työntekijät kokivat, että työasioihin liittyvistä asioista olisi hyvä keskustella luottamuksellisesti ja asiallisesti työajalla. Myös yrittäjien johtamiskoulutus koettiin tarpeelliseksi.

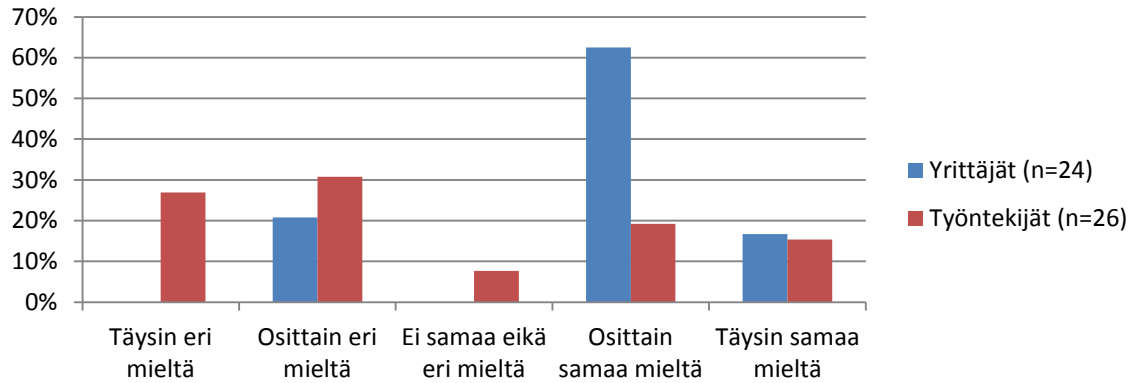
”Luottamukselliset/asialliset keskustelut hyvistä/huonoista asioista.”

”Ainakin joillakin johtajilla olisi hyvä jäädä käydä joku esimies/johtamiskoulutus, jos sellaista järjestetään.”

”Työasiat työaikana eikä vapaa-ajalla.”

Tutkimustulokset kysymyksittäin

Yrittäjät ovat pääsääntöisesti sitä mieltä, että he antavat hyvin tehdystä työstä palautetta työntekijöille (kuva 8). Taustamuuttujilla ei näytä olevan vaikutusta asiaan. Työntekijöiden mielipiteet palautteen antamisesta jakoutuivat myönteisiin ja eriäviin painottuen voimakkaasti eriävään mielipiteeseen. Työntekijöiden vastauksissa ei taustamuuttujilla näytä olevan väliä muutoin kuin, että 51–60 -vuotiaat tai yli 10 vuotta talossa työskennelleet työntekijät ovat valtaosin eriävää mieltä palautteen antamisen riittävydestä. (Liitetaulukot 1, 33–35.)



Kuva 8. Työntekijälle annetaan riittävästi palautetta hyvin tehdystä työstä

Yrittäjien mielestä negatiivinen palaute annetaan pääsääntöisesti työntekijöille rakentavasti taustamuuttujista riippumatta. Työntekijöiden mielipiteet negatiivisen palautteen antamisesta vaihtelevat taustamuuttujista riippumatta tasaisesti myönteisestä kielteiseen. (Liitetaulukot 2, 36–38.)

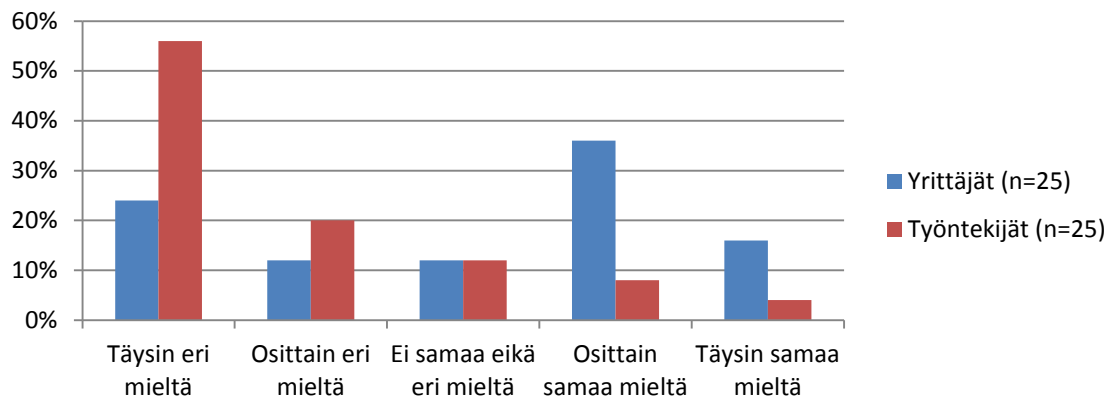
Yrittäjät kokevat taustamuuttujista riippumatta, että hankalista asioista keskustelu toteutuu pääsääntöisesti hyvin. Työntekijöiden mielipiteet jakautuvat tasaisesti myönteisiin ja eriäviin taustamuuttujista riippumatta. Poikkeuksena yli 10 vuotta työskennelleet työntekijät, jotka olivat valtaosin eriävää mieltä. Vahvasti eri mieltä ovat myös pienemmissä yrityksissä työskentelevät työntekijät. (Liitetaulukot 3, 39–41.)

Yrittäjät ovat pääsääntöisesti samaa mieltä siitä, että he keskustelevat työntekijöiden kanssa henkilökohtaisesti riittävästi, eikä taustamuuttujilla näytä olevan vaikutusta. Työntekijöiden mielipiteet jakautuivat myönteisiin ja eriäviin. Yli 5-10 vuotta työskennelleet työntekijät tai 21–30 -vuotiaat työntekijät ovat vahvasti samaa mieltä työnantajien kanssa. Vahvimmin eri mieltä henkilökohtaisten keskustelujen riittävydestä olivat 51–60 -vuotiaat työntekijät. (Liitetaulukot 4, 42–44.)

Pääsääntöisesti yrittäjät kokevat, että työntekijät ovat riittävän tietoisia yrityksen ajankohtaisista asioista. Taustamuuttujilla ei näytä olevan vaikutusta mielipiteisiin. Työntekijät ovat pääsääntöisesti eri mieltä yrittäjien kanssa. Eniten samaa mieltä yrittäjien kanssa on 5-10 vuotta talossa työskennellyt, joista puolet on osit-

tain samaa mieltä ja pienemmässä yrityksessä työskennelleistä kaksi kolmasosaa on pääsääntöisesti samaa mieltä. (Liitetaulukot 5, 45–47.)

Yrittäjien vastaukset vaihtelevat suuresti väitettäessä, että henkilökohtainen kehityskeskustelu pidetään kerran vuodessa (kuva 9). Yli puolet (52 %) yrityksistä pitää kehityskeskustelut vuosittain. Yleisimmin samaa mieltä ovat 41–50 –vuotiaat yrittäjät tai yli 10 vuotta työskennelleet. Yrittäjien mielestä kehityskeskustelut toteutuvat yleisemmin suuremmissa yrityksissä kuin pienemmissä. Kuvan 9 mukaan työntekijöiden mielipiteet ovat melko samanlaisia taustamuuttujista riippumatta ja ne kallistuvat vahvasti eriävään mielipiteeseen yrittäjien kanssa.



Kuva 9. Työntekijöiden kanssa käydään henkilökohtainen kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa

6.3.2 Osaaminen ja sen ylläpitäminen

Tässä osiossa käsiteltiin työntekijöiden osaamista sekä kouluttautumismahdollisuuksia. Pääsääntöisesti yrittäjät ovat tyytyväisiä työntekijöidensä osaamiseen ja ammattitaitoon. He uskovat myös yhtäläillä työntekijöiden tietävän heille asetetut tavoitteet ja että he työskentelevät sen mukaisesti. Useimmiten työntekijöiden osaamisesta eri mieltä olivat 51–60 –vuotiaat yrittäjät tai alle viisi vuotta yrittäjänä toimineet.

Haasteita yrittäjien mukaan tuovat alan laajuus sekä työntekijöiden asenne.

”Metsäkoneala on niin laaja-alainen, että haasteita kaiken oppimiseen on jopa liian paljon. Aina tulee uutta, joka pitää omaksua entisten lisäksi. Luontoon, tekniikkaan, puunkorjuuseen, sosiaalisiin asioihin liittyvät taidot, lista on loputon.”

”Metsäyhtiöltä tulee useita lisätöitä normaalin työn lisäksi ja niiden suorittaminen on usein vaikea työmiesten omaksua.”

”Kaikki ei ole lähdössä innokkaasti koulutuksiin.”

”Osaaminen on asennekysymys. Miten voin vaikuttaa asenteisiin?”

Työntekijät olivat suurelta osin samoilla linjoilla yrittäjien kanssa. Toisaalta työntekijät kokivat koulutukseen pääsemisen vaikeaksi.

”Koulutusten pitäisi olla pakollisia. Muuten sinne ei pääse.”

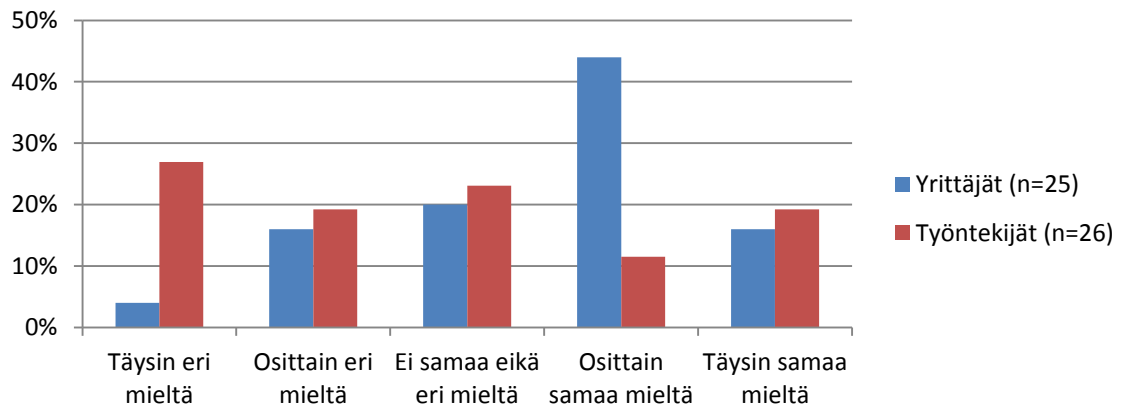
Tutkimustulokset kysymyksittäin

Yrittäjät sekä työntekijät ovat pääsääntöisesti taustamuuttujasta riippumatta yhtä mieltä siitä, että työntekijät tuntevat talon tavat ja pelisäännöt. Suurin poikkeama oli 51–60 –vuotiaiden työntekijöiden vastauksissa, jossa 40 % ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. (Liitetaulukot 7, 51–53.)

Yrittäjät ovat taustamuuttujasta riippumatta pääsääntöisesti samaa mieltä siitä, että työntekijät tuntevat yrityksen tuotannolliset ja taloudelliset tavoitteet. Hieman eriävällä kannalla oli 51–60 –vuotiaat yrittäjät tai alle viisi vuotta yrittäjänä toimineet. Työntekijät ovat pääsääntöisesti samaa mieltä yrittäjien kanssa, mutta hajontaa on jonkin verran. Taustamuuttujilla ei näytä olevan vaikutusta hajontaan. (Liitetaulukot 8, 54–56.)

Pääsääntöisesti yrittäjien mielestä työntekijöille tarjotaan mahdollisuutta koulutautumiseen, vaikka hajontaa vastauksissa oli jonkin verran. Vahvimmin eri mieltä oli 31–40 –vuotiaat yrittäjät. Työntekijöiden mielipiteissä oli hajontaa taustamuuttujista riippumatta, mutta ne painottuivat voimakkaasti eriävälle kannalle. (Liitetaulukot 9, 57–59.) Huomioitavaa on, että ei samaa eikä eri mieltä vastauk-

sia tuli paljon taustamuuttujista riippumatta sekä yrittäjiltä että työntekijöiltä (kuva 10).



Kuva 10. Yrityksessä järjestetään työntekijöille ammatilliseen kehittymiseen liittyvää koulutusta/lisäkoulutusta riittävästi

Yrittäjien mielestä työntekijöiden metsällinen ammattitaito sekä koneiden ja laitteiden hallintataito vastaa pääsääntöisesti asetettuja vaatimuksia taustamuuttujista riippumatta. Työntekijät ovat samaa mieltä asiasta yrittäjien kanssa. Hieman enemmän eri mieltä on 51–60 –vuotiaat yrittäjät. (Liitetaulukot 10–11, 60–65.)

Taustamuuttujista riippumatta yrittäjät ovat pääsääntöisesti sitä mieltä, että työntekijät hallitsevat työssä käytettävän tietotekniikan hyvin. Työntekijät ovat samaa mieltä. Yleisemmin eri mieltä oli alle viisi vuotta yrittäjänä toiminut. (Liitetaulukot 12, 66–68.)

Yrittäjät ovat pääsääntöisesti samaa mieltä, että työntekijät tietävät heille asetetut tavoitteet ja työskentelevät tehokkaasti päästäkseen niihin. Taustamuuttujilla ei näytä olevan vaikutusta. Hieman enemmän eri mieltä on 51–60 –vuotiaat yrittäjät. Työntekijöiden vastaukset kallistuvat samoille linjoille yrittäjien kanssa. Hieman enemmän eri mieltä ovat iäkkäämpien työntekijöiden lisäksi alle viisi vuotta työskennelleet tai pienemmässä yrityksessä työskennelleet työntekijät. (Liitetaulukot 13, 69–71.)

6.3.3 Luottamus

Tässä osiossa kartoitettiin avointa kanssakäymistä, tasa-arvoista käyttäytymistä sekä työpaikan ilmapiiriä. Yrittäjien mielestä luottamuksellinen ja hyvä ilmapiiri yrityksessä toteutuu pääsääntöisesti hyvin. Taustamuuttujista riippumatta yrittäjien vastaukset olivat melko samanlaisia. Muita myönteisimmin vastasivat alle viisi vuotta yrittäjänä toimineet tai 31–40 –vuotiaat yrittäjät. Useammin eriävä mielipide oli 51–60 –vuotiailla yrittäjillä. Yrittäjät kokivat henkilökemioiden olevan joskus haasteellisia, mutta pitivät tärkeänä molemminpuolista luottamusta ja rehellisyyttä.

”Ikä aiheuttaa sukupolvien kuilun, jossain määrin. Henkilökemiat ovat joskus haasteellisia. Pitää vetää samaa linjaa koko ajan, ei voi muuttaa kokonaisjohtamista.”

”Puolin ja toisin ollaan rehellisiä.”

”Yrittäjän on oltava rehellinen työntekijöitä kohtaan.”

Työntekijät eivät olleet yhtä mieltä yrittäjien kanssa luottamuksellisesta ilmapiiristä. Heidän mielipiteet jakautuivat myönteisestä kielteiseen suhteellisen tasaisesti. Useammin kuin muut vastaajat, 51–60 –vuotiaat tai alle viisi vuotta työskennelleet työntekijät olivat eri mieltä asioista. Työntekijät odottavat työnantajilta sekä työkavereilta avoimuutta.

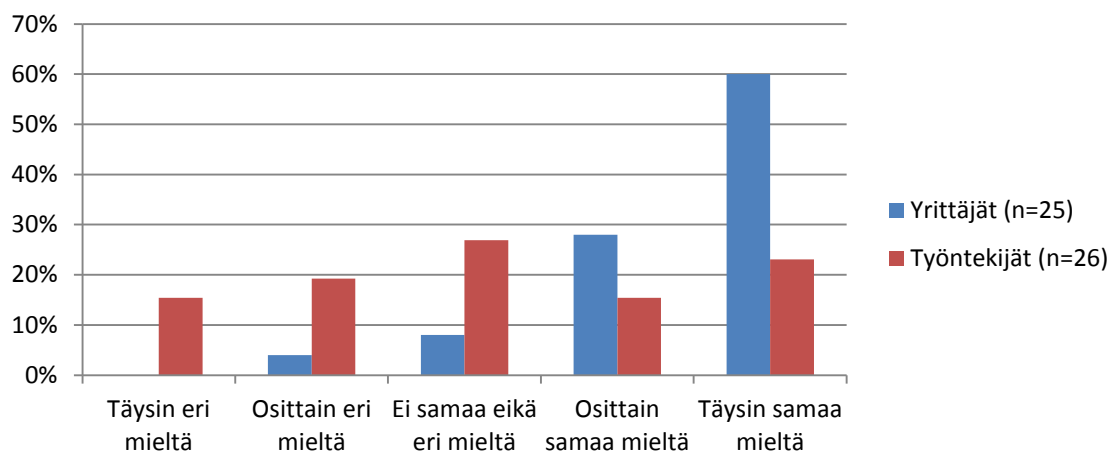
”Työnantajan pitää olla avoin työntekijöille ja työntekijöiden tulee ansaita luottamus muulla tavoin kuin hulluna töitä tekemällä viikonloput ja yli 8 h työpäiviä. Kerrotaan avoimesti jos on tehnyt virheen eikä yritetä peitellä sitä tai laittaa työkavereiden syyksi.”

Tutkimustulokset kysymyksittäin

Yrittäjät uskovat pääsääntöisesti, että työntekijät kertovat sattuneista virheistä avoimesti johdolle. Taustamuuttujilla ei näytä olevan muuten merkitystä, kuin että 51–60 –vuotiaat yrittäjät ovat yleisemmin eri mieltä. Yli 10 vuotta yrittäneillä tai pienemmissä yrityksissä oli jonkin verran hajontaa vastauksissa kallistuen voi-

makkaasti samaa mieltä olevalle puolelle. Vahvimmin samaa mieltä olivat alle viisi vuotta työskennelleet tai isompien yritysten yrittäjät. Työntekijöiden mielipiteet jakaantuivat sekä myönteiselle että kielteiselle kannalle kallistuen kuitenkin vahvasti myönteiseen. Yleisemmin eri mieltä olivat 41–50 –vuotiaat tai alle viisi vuotta työskennelleet työntekijät. (Liitetaulukot 14, 72–74.)

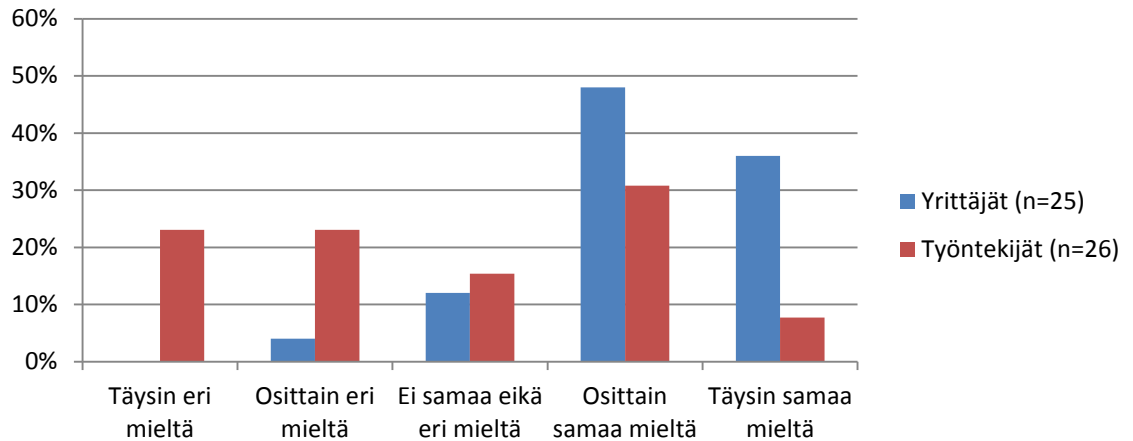
Yrittäjät ovat pääsääntöisesti samaa mieltä siitä, että tasa-arvoinen käyttäytyminen yrityksessä toteutuu. Yleisemmin eri mieltä asiasta olivat 51–60 –vuotiaat tai yli 10 vuotta yrittäjänä toimineet. Huomioitavaa on, että ei samaa eikä eri mieltä olevia vastaajia oli hieman enemmän isompien yritysten, yli 10 vuotta yrittäjänä toimineiden tai 41–50 –vuotiaiden ryhmässä. Työntekijöiden mielipiteet jakautuivat taustamuuttujista riippumatta hyvin tasaisesti myönteisiin ja kielteisiin. (Liitetaulukot 15, 75–77.) Työntekijät vastasivat kokonaisuudessaan yleisimmin, ei samaa eikä eri mieltä (kuva 11).



Kuva 11. Yrityksessä toteutuu tasa-arvoinen käyttäytyminen henkilöiden asemasta riippumatta

Yrittäjät ovat pääsääntöisesti yhtä mieltä siitä, että työntekijät kertovat esimiehelle heidän työhönsä liittyviä ajatuksiaan (kuva 12). Taustamuuttujilla ei näytä olevan vaikutusta mielipiteisiin. Työntekijöiden mielipiteet vaihtelevat tasaisesti myönteisestä kielteiseen. Valtaosa 51–60 –vuotiaista työntekijöistä on pääsääntöisesti eri mieltä asiasta. Vahvasti pääsääntöisesti eri mieltä on myös alle viisi

vuotta työskennelleet työntekijät. Vahvimmin samaa mieltä olivat yli 10 vuotta ta-
lossa työskennelleet työntekijät. (Liitetaulukot 16, 78–80.)



Kuva 12. Työntekijät kertovat minulle heidän työhönsä liittyviä ajatuksia ja ideoita

Yrittäjät kokevat hyvän ilmapiirin työpaikalla myönteisenä taustamuuttujista riip-
pumatta. Työntekijöiden mielipiteissä oli runsaasti hajontaa myönteisestä kieltei-
seen. Vahvimmin samaa mieltä olivat 5-10 vuotta työskennelleet tai 31–40 –
vuotiaat työntekijät. Valtaosa 51–60 –vuotiaista työntekijöistä oli eri mieltä asias-
ta. Tästä ikäryhmästä ei kukaan vastannut olevansa osittain tai täysin samaa
mieltä. Vahvasti eri mieltä oli myös alle viisi vuotta työskennelleet työntekijät. (Lii-
tetaulukot 17, 81–83.)

6.3.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osiossa tarkasteltiin työtehtävien tasapainottamista jaksamisen
mukaan. Yrittäjät ovat kokeneet myönteisesti työntekijöiden työhyvinvointiin liitty-
vät asiat. Eriävällä kannalla useammin kuin muut ovat 51–60 –vuotiaat yrittäjät.
Haasteena koettiin olevan aikataulut sekä rahanpuute.

”Ajankäyttö.”

”Jatkuva kiire, sesonkiluonteisuus, pienen yrityksen mahdollisuus järjestää työhyvinvointiin liittyviä tapahtumia. Metko hyödynnetty ainakin.”

”Rahan puute.”

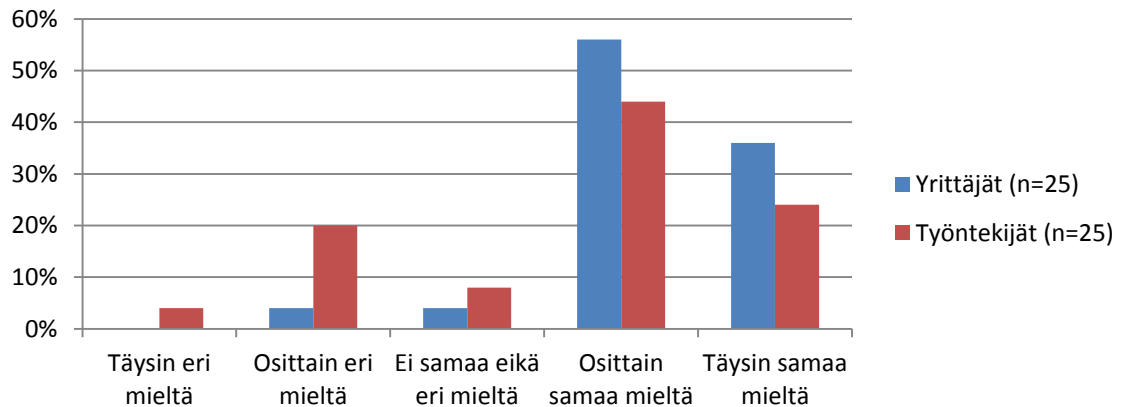
Työntekijöiden mielipiteet vaihtelevat tasaisesti myönteisestä kielteiseen. Pääsääntöisesti mielipiteet ovat kuitenkin myönteisellä kannalla. Työntekijät odottavat, että heidän jaksamiseen kiinnitettäisiin huomiota mm. työsuhte-etuuksien kautta.

”Jaksamiseen kiinnitettävä huomiota.”

”Sais hommata vaikka kausikortin liikuntahallille.”

Tutkimustulokset kysymyksittäin

Yrittäjät ovat taustamuuttujista riippumatta pääsääntöisesti sitä mieltä, että työntekijät ovat innostuneita työssään ja he suoriutuvat annetuista tehtävistä määrättyssä ajassa. Hieman muita useammin 51–60 –vuotiaat yrittäjät olivat osittain eri mieltä. Työntekijöiden mielipiteissä työssä innostumisessa oli pientä hajaannusta kallistuen voimakkaasti myönteiselle kannalle. Alle viisi vuotta työskennelleet tai 21–40 –vuotiaat ovat hieman useammin eri mieltä innostumisesta työssään. Työntekijät olivat enimmäkseen samaa mieltä työssä suoriutumisen määrättyssä ajassa (kuva 13). Vahvimmin eri mieltä olivat alle viisi vuotta työskennelleet sekä pienemmissä yrityksissä työskentelevät työntekijät. Myös 41–50 –vuotiaat työntekijät olivat yleisemmin muita enemmän eri mieltä. (Liitetaulukot 18–19, 84–89.)



Kuva 13. Työntekijät suoriutuvat heille annetuista tehtävistä määrättyssä ajassa

Pääsääntöisesti yrittäjien mielestä työtehtävät tasapainotetaan tarvittaessa työntekijän jaksamisen mukaan. Yrittäjät kokevat myös, että työntekijöiden yksilölliset tarpeet tulevat huomioiduiksi. Taustamuuttujilla ei näytä olevan vaikutusta mielipiteisiin. Työntekijöiden mielipiteet jakautuvat tasaisesti eriävistä samaan. Työtehtävien tasapainottamisesta työntekijät ovat enemmän eri mieltä kuin siitä, että heidän yksilölliset tarpeet huomioidaan. Vahvimmin eri mieltä olivat 41–50 –vuotiaat tai pienemmissä yrityksissä työskentelevät työntekijät. Valtaosa 21–40 –vuotiaista oli samaa mieltä siitä, että työntekijöiden tarpeet huomioidaan. (Liitetaulukot 20–21, 90–95.)

Yrittäjät ovat taustamuuttujista riippumatta pääsääntöisesti yhtä mieltä siitä, että yritys ei olisi niin menestynyt ilman työntekijöiden osaamista. Ainoastaan 51–60 –vuotiailla yrittäjillä on hieman eriävä mielipide. Työntekijöiden mielipiteet vaihtelevat tasaisesti myönteisestä kielteiseen. Eniten työntekijän kanssa samaa mieltä oli 31–40 –vuotiaat työntekijät, joista kaikki olivat osittain tai täysin samaa mieltä. Vahvimmin eri mieltä olivat 51–60 –vuotiaat työntekijät. (Liitetaulukot 22, 96–98.)

6.3.5 Työturvallisuus

Osiassa kartoitettiin työympäristön ja työmatkojen turvallisuuteen liittyviä asioita. Yrittäjät kokevat pääsääntöisesti työturvallisuuden järjestämisen ja onnistumisen

riittävän hyvin. Kriittisimmin työympäristön turvallisuusmääräyksien riittävään huolenpitoon suhtautui 5-10 vuotta yrittäjänä toimineet tai 31–40 –vuotiaat yrittäjät. Mielipiteitä jakoi myös työmatkojen riskien riittävä huomioiminen. Kuitenkin suurin osa oli sitä mieltä, että riskien huomiointi toteutuu hyvin. Huolimattomuus ja rutiininomaisuus koettiin turvallisuusriskeinä.

”Rutinoituneet tavat.”

”Ovien turvakytkimet usein ohitetaan ja se saattaa joskus olla paha virhe.”

Työntekijöiden mielipiteet työturvallisuusasioissa jakaantuivat paljon myönteisestä kielteiseen. Yleisimmin mielipiteet olivat kuitenkin myönteisiä. Selkeästi työturvallisuusasioihin tyytymättömämpiä olivat pienemmissä yrityksissä työskentelevät tai alle viisi vuotta työskennelleet. Turvallisuusasiat herättivät myös jonkin verran epätietoisuutta sekä yrittäjien että työntekijöiden keskuudessa. Ei samaa eikä eri mieltä vastauksia oli molemmilla osapuolilla suhteellisen paljon. Työntekijät toivoivat lisää koulutusta turvallisuusasioihin.

”Sais olla asiasta koulutusta, mutta ei kun se pian maksaa.”

Tutkimustulokset kysymyksittäin

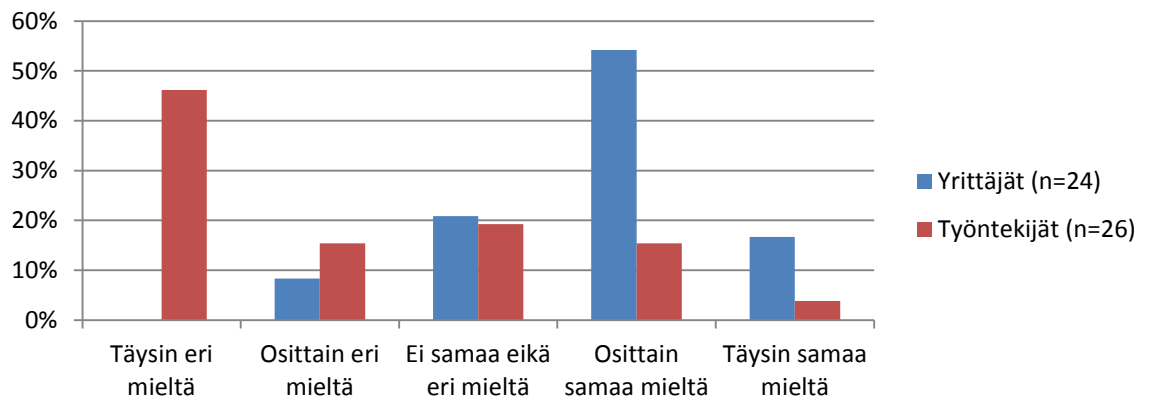
Yrittäjät ovat taustamuuttujista riippumatta pääsääntöisesti sillä kannalla, että työt on järjestetty selkeästi. Työntekijöiden mielipiteet hajaantuvat jonkin verran, mutta ne painottuivat vahvasti samaa mieltä olevalle kannalle. Yleisemmin eri mieltä olivat alle viisi vuotta työskennelleet työntekijät. (Liitetaulukot 23, 99–101.)

Yrittäjien mielestä turvallisuusmääräyksien vaatimat asiat on huolehdittu riittävästi koneissa ja työympäristössä. Taustamuuttujilla ei näytä olevan merkitystä, muuten kuin 5-10 vuotta yrittäjänä toimineet tai 31–40 vuotiaat yrittäjät olivat yleisemmin eri mieltä. Työntekijät olivat vahvasti samanlaisella myönteisellä kannalla. Taustamuuttujilla ei ole juuri merkitystä, muutoin kuin pienemmissä yrityksissä oltiin yleisemmin eri mieltä. (Liitetaulukot 24, 102–104.)

Yrittäjät ovat pääsääntöisesti sitä mieltä, että työntekijöitä on ohjeistettu koneellisen metsätyön turvallisuuteen liittyvissä asioissa riittävästi. Taustamuuttujilla ei ole vaikutusta mielipiteeseen. Työntekijöiden vastauksissa on vaihtelevuutta jon-

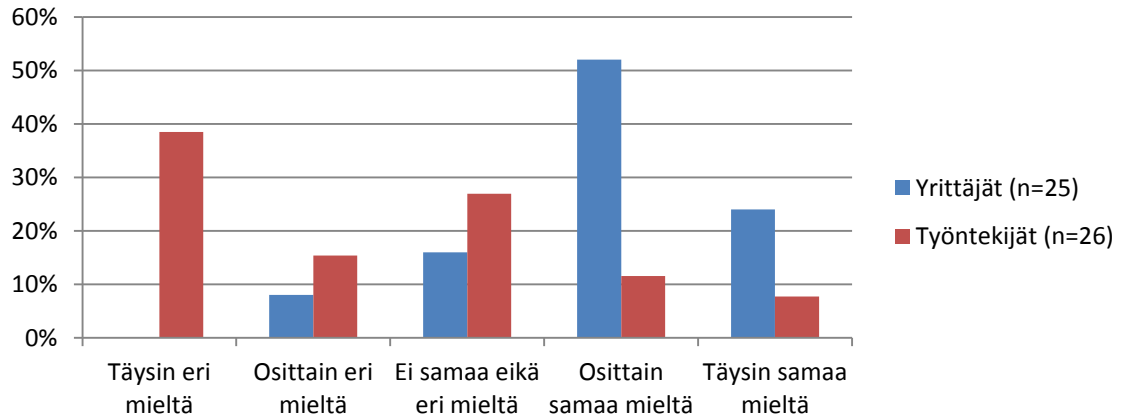
kin verran, mutta mielipiteet kallistuvat voimakkaasti myönteiselle kannalle. Kaikki 31–40 vuotiaat työntekijät ovat pääsääntöisesti samaa mieltä asiasta. Yleisemmin eri mieltä olivat 41–50 –vuotiaat tai alle 5 vuotta työskennelleet työntekijät. Myös pienemmissä yrityksissä oli todettavissa epätietoisuutta asiasta. (Liitetaulukot 25, 105–107.)

Yrittäjät eivät ole selkeästi yhtä mieltä siitä, että työmatkojen riskit on otettu huomioon (kuva 14). Taustamuuttujista riippumatta vastaukset vaihtelevat voimakkaasti kallistuen kuitenkin myönteiselle kannalle. Valtaosa 41–50 –vuotiaista ja isompien yritysten yrittäjistä on samaa mieltä. Työntekijöiden vastaukset työmatkariskien riittävään huomioimiseen liittyen vaihtelevat myönteisestä kielteiseen kallistuen voimakkaasti kielteiselle kannalle. Yleisemmin samaa mieltä riittävydestä olivat yli 10 vuotta työskennelleet tai pienemmissä yrityksissä työskentelevät työntekijät. Molemmilla vastaajaryhmillä oli, ei samaa eikä eri mieltä vastauksia suhteellisen paljon. (Liitetaulukot 26, 108–110.)



Kuva 14. Työmatkojen riskit on kartoitettu ja riskien välttäminen ohjeistettu riittävästi

Yrittäjät kokevat vaihtelevasti, että työntekijät ilmoittavat havainnoimistaan turvallisuusriskeistä työnantajalle (kuva 15). Taustamuuttujista riippumatta suurin osa oli kuitenkin myönteisellä kannalla lukuun ottamatta 5-10 vuotta yrittäjänä toimineita, jotka kaikki olivat osittain eri mieltä. Työntekijät olivat taustamuuttujista riippumatta enimmäkseen eri mieltä yrittäjien kanssa. (Liitetaulukot 27, 111–113.)



Kuva 15. Työntekijät ottavat vastuuta ja ilmoittavat havainnoimistaan turvallisuusriskeistä

6.3.6 Yleiset työsuhdeasiat

Tässä osiossa tarkasteltiin yleisiä metsäalan työhön liittyviä asioita, kuten palkkausta ja alalla viihtyvyyttä. Yrittäjien kokemusten mukaan työsuhdeasiat onnistuvat hyvin. He myös kokevat metsäkonealan työn ja yrittäjyyden kouluarvosanoilla mitattuna hyväksi. Metsäalan konetyössä yrittäjät ovat huolissaan vastuiden jakautumisesta sekä kulujen ja uusien pakollisten tehtävien jatkuvasta lisääntymisestä.

”Liian paljon vastuuta sysätty koneiden kuljettajille. Metsäalan esimiehiltä työt luisuvat pois – tähän muutos. Jokainen hoitaa oman tehtävänsä – kuljettajien pitäisi saada keskittyä koneiden kuljettamiseen. Pihkaisen metsäilman hengittely tekee hyvää kaikille ihmisille ;) – voisikohan siitä laskuttaa?”

”Joka vuosi tulee lisää sellaista pakollista, josta ei maksa kukaan mitään.”

”Töiden tilapäisyys, kulujen kestämätön lisääntyminen ja siitä seuraava rahan puute rassaa yrittäjää henkisesti ja terveydellisesti, sanonta ”yrittäjä kuolee nuorena” pitää paikkansa ainakin metsäkonealalla.”

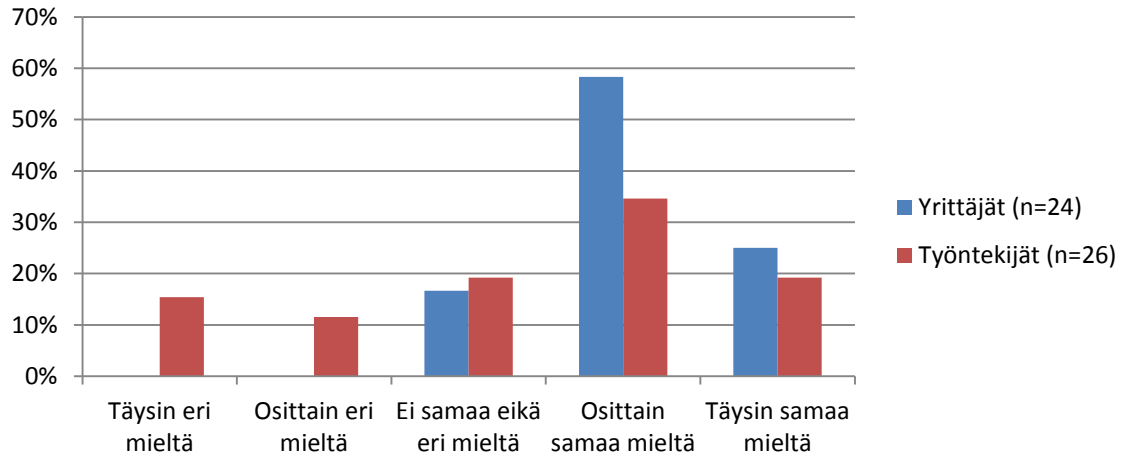
Työntekijät ovat samoilla linjoilla yrittäjien kanssa työsuhteasioiden hoidosta, vaikka heidän vastauksensa vaihtelevatkin enemmän. Metsäkonealan työntekijät kokevat työsuhteasioiden hoidon hyväksi, mutta nykyinen työpaikka luokiteltiin tyydyttäväksi. Työntekijät nostivat esille alan osaamisen kovat vaatimukset sekä työohjeiden ja palautteen antamisen.

”Johtoporras ei yleensä arvosta työntekijöiden tekemää työtä, johto on myös usein hyvin ankara sattuneista virheistä työmaalla. Työohjeet, jos niitä saa, ovat melko heikot ja niihin jää tulkinnan varaa.”

”Työ vaatii etenkin hakkuukoneen kuljettajalta paljon, tulisi olla osaamista itse hakkuun lisäksi koneen huollosta ja korjauksesta, tietotekniikasta ja luonnonhoidosta. Kuljettajalla olisi hyvä olla tuntemusta koneen tekniikkaan liittyen hydraulikasta, sähköjärjestelmistä ja mekaniikasta, jossain vaiheessa jotain särkyä ja tiedosta on hyötyä vian paikallistamisessa. Myös puut, kasvit ja kasvupaikat tulisi tuntea. Suojeltavat kohteet erityisesti. Vaikka työ on pääasiassa yksinäistä, ollaan metsässä asiakaspalvelutehtävissä kuuntelemassa metsänomistajan, metsäyhtiön ja urakoitsijan ongelmia. Puun ja kuoren välissä. Monipuolisesta osaamisesta ei kuitenkaan saa kuin yhden miehen palkan, joka ei vastuuseen nähden ja muihin aloihin verrattuna ole mikään hyvä.”

Tutkimustulokset kysymyksittäin

Pääsääntöisesti yrittäjät ovat sitä mieltä, että työntekijät tuntuvat olevan tyytyväisiä työstä saamaansa korvaukseen (kuva 16). Taustamuuttujilla ei näytä olevan väliä. Työntekijöiden vastaukset vaihtelevat kallistuen kuitenkin myönteisen kannalle. Tyytymättömiä ovat pienten yritysten työntekijät ja tyytyväisimpiä ovat 5-10 vuotta työskennelleet työntekijät. (Liitetaulukot 28, 114–116.)

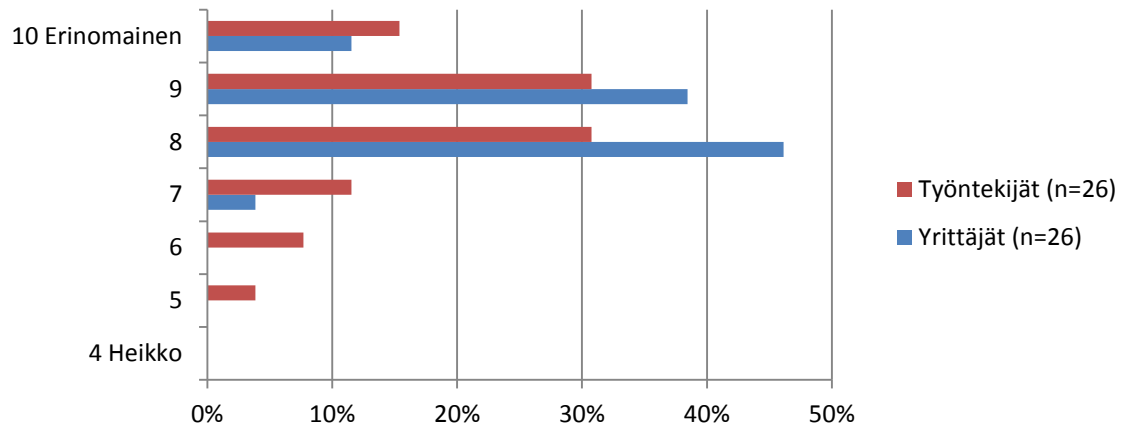


Kuva 16. Työntekijät tuntevat olevan tyytyväisiä työstä saamaan korvaukseen

Yrittäjät ovat taustamuuttujista riippumatta pääsääntöisesti samaa mieltä, että työntekijöiden vuosilomatoiveet otetaan huomioon. Työntekijöiden mielipiteet vaihtelevat myönteisestä kielteiseen. Valtaosa 51–60 –vuotiaista sekä alle viisi vuotta työskennelleistä yli puolet on eri mieltä. Vahvimmin tyytyväisiä ovat 21–30 -vuotiaat työntekijät. (Liitetaulukot 29, 117–119.)

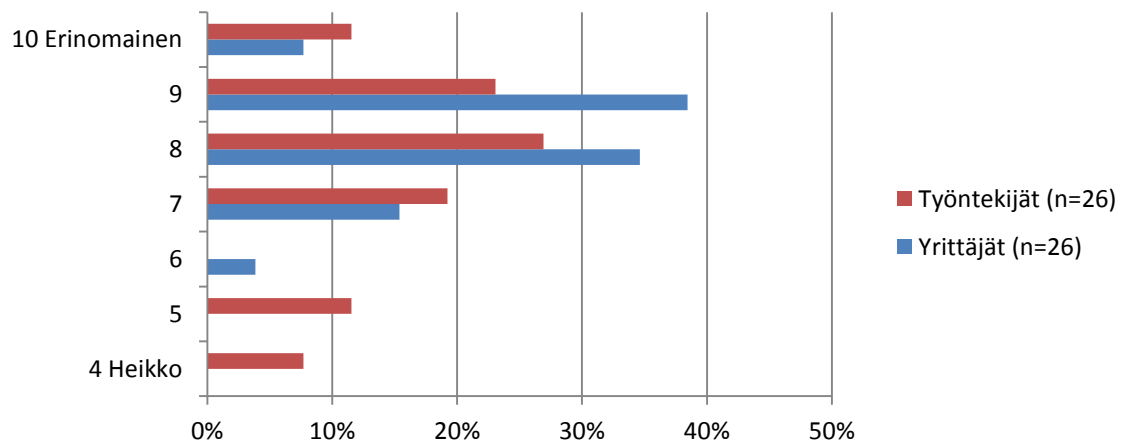
Yrittäjien mielestä hyvä yhteishenki toteutuu yrityksissä hyvin taustamuuttujista riippumatta. Työntekijöiden vastauksissa on tasaista vaihtelevuutta myönteisestä kielteiseen kallistuen enemmän myönteiseksi. Valtaosa 51–60 –vuotiaista oli eri mieltä. Myönteisiin mielipiteisiin ei taustamuuttujilla näyttänyt olevan väliä. (Liitetaulukot 30, 120–122.)

Kuvan 17 mukaan yrittäjien antama arvosana nykyiselle työlleen on 8,58 ja työntekijöiden antama arvosana on 8.23.



Kuva 17. Arvosana nykyiselle työllesi

Yrittäjien antama arvosana yrittäjänä toimimiselle on 8,31. Työntekijöiden arvosana nykyiselle työpaikalle on 7,62. (Kuva 18.)



Kuva 18. Arvosana yrittäjänä olemiselle/työpaikalleni

6.4 Haastattelujen tulokset

Haastattelujen mukaan yrittäjät kokivat haasteelliseksi vuorovaikutteisen kanssakäymisen toteuttamisen. Etenkin suuremmissa yrityksissä vuorovaikutus toteutuu useimmiten puhelimen välityksellä. Välimatkat voivat olla jopa satoja kilometrejä ja työntekijät eri alueilla töissä, joten henkilökohtaiset palaverit on jopa mah-

dottomia järjestää säännöllisesti. Pienemmissä yrityksissä kommunikointi toteutuu puhelimen lisäksi mm. vuorojen vaihdossa tai työmatkojen aikana. Vaikka yrittäjät kokevat vuorovaikutuksen haastavaksi, heillä on silti vahva usko ja luottamus työntekijöihin ja heidän mielestään työpaikalla näyttäisi vallitsevan hyvä ilmapiiri. Haastattelujen perusteella näyttää siltä, että pitkät välimatkat vaikuttavat heikentävästi lähes kaikkeen. Työkykyä ylläpitävää toimintaa tai yhteisiä palaveriteita on vaikea järjestää, kun työntekijöitä on usealta eri paikkakunnalta.

Työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet pyritään huomioimaan vaikkakin se ei ole aina mahdollista. Alalla on vaikea tasapainottaa työtehtäviä yhden ihmisen jakamisen mukaan. Tämä tuo haasteita koko tuotantoketjun toimintaan hakkuusta puutavaran autokuljetukseen. Työntekijöiden omat tarpeet on kuitenkin mahdollista huomioida tilapäisesti. Haastateltavan mukaan voidaan olla joustavia tilanteessa, mikäli työntekijällä on hankala elämäntilanne tai jokin muu perusteltu syy. Useimmiten koettiin tuottavuuden kannalta paremmaksi vaihtoehdoksi se, että työntekijä on tarvittaessa luvallisesti pois töistä. Tämä edellyttää kuitenkin luottamuksellista työsuhdetta.

Henkilökohtaisia tavoitteita ei haastattelujen perusteella aseteta työntekijöille. Useimmiten tavoitteet ovat yrityksen yhteisiä. Osalla yrityksistä on kuitenkin käytössään ainakin osittain kokeilumielessä kannustinpalkkausjärjestelmä, joka koettiin hyvänä.

Palautteet annetaan työntekijöille useimmiten sähköpostitse tai puhelimitse. Yrittäjien mielestä positiivista palautetta tulee usein annettua liian vähän tai se annetaan liian huomaamattomasti. Haasteena he kokivat sen, että etenkin negatiivinen palaute on vaikea antaa puhelimitse. Ihmiset reagoivat asioihin eri tavalla ja jokainen henkilö täytyy kohdata yksilönä. Puhelimesta on vaikea arvioida toisen henkilön mielentilaa ja reagointia.

Vaikka kyselytutkimus osoittaa, että työntekijöiden taitoihin ja osaamiseen luotetaan, haastatteluista käy ilmi, että uusien työntekijöiden osaaminen mietityttää. Työhön opastaminen on useimmiten järjestetty pidemmäksikin aikaa ja jokaisen työntekijän henkilökohtaiset osaamistarpeet on huomioitu. Huoli kuitenkin on se, että kaikki ohjaamiseen kuluva aika on pois tuottavasta työstä. Etenkin pienem-

missä yrityksissä ohjaaminen jää usein yrittäjän vastuulle kaiken muun työn ohella. Oppilaitosten nykyisen koulutuksen tason riittävyys epäilyttää yrittäjiä. Erään vastaajan mukaan yllättävän paljon joutuu käyttämään aikaa perehdyttämiseen. Yrittäjät kokivat myös tärkeänä, että etenkin nuorilla työntekijöillä tulee olla motivaatiota ja halua oppia.

7 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää metsäkoneyritysten päivittäisen henkilöstöjohtamisen tilaa tänä päivänä, sen käytännön toteuttamista sekä toteuttamisen haasteita. Työn haluttiin tuovan yrittäjille uusia näkökulmia yritystoiminnan tehostamiseksi henkilöstöjohtamisen keinoin. Opinnäytetyö on toteutettu yrittäjän näkökulmasta kyselytutkimuksen avulla. Henkilöstöjohtaminen on yhä enemmän vuorovaikutuksellista toimintaa työpaikalla yhdessä työntekijöiden kanssa. Tämän vuoksi kysely lähetettiin myös työntekijöille. Tämän todettiin lisäävän tutkimuksen luotettavuutta ja monipuolisuutta. Tulokset paljastivatkin monen asian kohdalla työnantajan ja työntekijän näkevän asian tilan eri tavalla, jopa lähes päinvastoin. Päätelemät tutkimuksessa tehtiin kyselyiden tulosten perusteella sekä haastatteluiden avulla pyrittiin löytämään tuloksia tukevia komponentteja.

Tutkimuksen perusteella yrittäjät kokevat työntekijöitä myönteisemmin henkilöstöjohtamisen onnistumisen kokonaisuudessaan. Työntekijöiden mielipiteet vaihtelivat suuresti, joka osoittaa, että henkilöstöjohtamisen toteuttaminen vaihtelee yrityksissä paljon. Tutkimuksesta käy kuitenkin ilmi, että kokonaisvaltaisesti sekä yrittäjät että työntekijät pitävät metsäkonealan työstä. Yrittäjät myös arvostavat työntekijöitään ja uskovat heidän toimivan yritykseen nähden parhaalla mahdollisella tavalla.

Tutkimuksessa nousi vahvasti esille, että iäkkäämmät työntekijät ja yrittäjät suhtautuvat asioihin muita kriittisemmin. Voidaan ajatella, että työn ohella heillä olisi vapaa-aikaa enemmän verrattuna nuoriin työntekijöihin, koska lapset ovat jo kasvaneet aikuisiksi. Mikäli heidän työkyky on kunnossa, kriittinen ajattelutapa johtuneeko kokemuksen myötä kasvaneesta ammattitaidosta. Toisaalta Jaakkolan kanssa käydyn keskustelun myötä todettiin, että kriittisyys voi johtua myös vuorovaikutteisuuden toteutumisesta ja siihen mahdollisesti vaikuttavasta ikäkuilusta yrittäjän ja työntekijän välillä. Mahdollinen kommunikaation puute voi johtaa siihen, että iäkkäämmällä työntekijällä voi olla paljon enemmän ammatillista osaamista annettavana, kuin mitä häneltä odotetaan. (Jaakkola 2015, Koneyrittäjien liitto.)

Kriittisyyteen voi vaikuttaa myös ikäjohtamisen puuttuminen työpaikalla. Työterveyslaitoksen mukaan ikäjohtamisessa tulee ottaa huomioon erilaiset johtamistarpeet nuorten ja ikääntyvien kohdalla. Eri-ikäisillä ja eri elämäntilanteessa olevilla on erilaiset tarpeet. Työt tulisi suunnitella ottaen huomioon kunkin henkilön vahvuudet ja työkyky. Ikääntyneet työntekijät voivat tarvita enemmän palautumisaikaa fyysisesti raskaista töistä. Kuinka henkilöstö voi vaikuttaa omaan työhön ja työvuoroihin? Miten hiljainen tieto siirtyy kokeneilta kokemattomille, työskentelevätkö he yhdessä tai huomioidaanko osaamisen kehittämisessä eri-ikäisten vahvuudet tai haasteet? (Työterveyslaitos, 2015.)

Metsäkonetyö on nopeasti kehittyvä ja monipuolinen ala, joka vaatii työntekijöiltään paljon osaamista ja itsenäistä työkykyä. Paineita yrittäjille tulee monelta eri taholta ja se voi tuoda haasteita ikäjohtamisen toteuttamiseksi. Alalla voi olla vaikeaa sovittaa töitä henkilöiden työkyvyn mukaan. Vastausten vapaista kommentteista voidaan tämän perusteeksi tulkita ajan ja rahan puute. Toisaalta on otettava huomioon, että metsäkonealalla yrittäjien keski-ikä on suhteellisen korkea. Henkilöstöjohtaminen, kuten myös ikäjohtaminen edellyttää, että yrittäjän oma työkyky on kunnossa. Jos omia tarpeita ei ole mahdollista huomioida, ei yrittäjällä ole täyttä kapasiteettia johtaa työntekijöitä tarpeen vaatimalla tavalla.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että alle viisi vuotta talossa työskennelleet työntekijät olivat useimmiten tyytymättömiä päivittäiseen henkilöstöjohtamiseen. Eniten he kokivat tyytymättömyyttä luottamuksellisen esimiessuhteen toteutumisessa. Tyytymättömyys korostuu työntekijöiden vastauksissa kysymyksiin, joissa selvitettiin kertovatko työntekijät työhön liittyviä ajatuksiaan tai ideoitaan johdolle ja toisaalta myös sattuneita virheitä.

Vaikka yritykseen palkatulla työntekijällä olisi takanaan pitkä ura ja rautainen ammattitaito, se ei vähennä perehdytyksen merkitystä. Yrityksen on sovellettava perehdyttäminen jokaisen uuden työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti, vaikka samaa perehdytysmallia käytettäisiin. Tutkimustulokset puoltavat ns. ”sisäänajamisen” haastavuutta, koska vastaavasti 5-10 vuotta talossa työskennelleet ovat tyytyväisimpiä henkilöstöjohtamiseen kokonaisuudessaan. Mitä nopeammin uudet työntekijät saadaan perehdytettyä talon tavoille ja luottamus rakennettua, sitä kannattavampi ja tuottavampi yritys on. Uusien työntekijöiden

rekrytointi on aina iso riski yritykselle. Mikäli rekrytoinnissa epäonnistutaan, sillä voi olla pitkäaikaiset ja taloudellisesti merkittävät seuraukset.

7.1 Loppukeskustelu ja toimenpiteet

Keskustelu toimeksiantajan kanssa tutkimuksen lopputuloksista käytiin työn ohjaajan varatoimitusjohtaja Simo Jaakkolan kanssa syyskuussa 2015. Jaakkolan mukaan tutkimuksesta on hyötyä yrittäjille tarjottavan koulutuksen ja viestinnän kannalta. Tärkeimmiksi huomioitaviksi asioiksi heidän kannaltaan nousi vuorovaikutus yrittäjän ja työntekijöiden välillä sekä työmatkojen turvallisuustekijät. Tärkeä kehityskohde tulee olemaan myös henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen, suorituksen seuranta ja palautteen antaminen. Näissä havaittiin eniten näkemyseroja työntekijöiden ja yrittäjien vastausten välillä. Keskustelussa todettiin, että hyvin todennäköisesti kaikki muut tutkimuksen osa-alueet ovat vahvasti riippuvaisia vuorovaikutussuhteen onnistumisesta.

Koneyrittäjien liitossa arvellaan, että tulevassa toiminnassa huomioidaan tämän tutkimuksen perusteella vuorovaikutuksen lisääminen ja työmatkaturvallisuuteen liittyviä asioita. Liitto tulee tarvitsemaan käytännön työkaluja asioiden kehittämiseksi. Haaste tulee olemaan se, että löydetään kaikille yrityksille sopivat työkalut. Tärkeintä olisi saada yrittäjät sitoutumaan vuorovaikutuksen kehittämiseen ja antaa heille vaihtoehtoisia työkaluja, joista jokainen löytää itselleen sopivat keinot.

Lopullisten työkalujen etsiminen tuleville toimenpiteille jää toimeksiantajan tehtäväksi heidän resurssiensa puitteissa. Tuotoksena tälle opinnäytetyölle kehittyi kuitenkin idea, jota voi lähteä kehittämään resursseista riippuen. Vuorovaikutuksen kehittämiseksi järjestettäisiin hanke, joka tulisi sisältämään kommunikoinnin kehittämisen lisäksi tavoitteiden asettamisen, suorituksen seurannan ja palautteen antamisen. Hankkeeseen sitoutuisi muutama yritys, jotka tietoisesti kehittäisivät vuorovaikutustaan työntekijöiden kanssa. Yrittäjä saisi tukea ja konkreettisia esityksiä siihen, miten vuorovaikutusta olisi mahdollista hänen tapauksessaan kehittää. Hankkeen alussa kartoitettaisiin lähtötilanne yrityksessä ja lopussa tutkittaisiin, mitä on saatu aikaan. Hankkeen aikana olisi tärkeää seurata tu-

loksen kehittymistä. On huomioitava, että tuloksen kehittymiseen vaikuttaa monet asiat, joten se ei ole suoraan verrannollinen. Haasteellisinta juuri onkin löytää oikeanlainen työkalu tulosten seurastaan. Kun hankkeesta koituneet vaikutukset on raportoitu, järjestettäisiin aiheeseen liittyen koulutustilaisuuksia esim. syys- ja vuosikokousten yhteydessä. Haastatteluista sekä avoimista vastauksista kävi ilmi, että yrittäjät kokevat tavoitteiden asettamisen hankalaksi taloudellisten syiden vuoksi. Tämän vuoksi tuloksista tulisi voida esittää faktatietoa ja sitä saataisiin esimerkkiyritysten avulla.

Vaihtoehtoisesti yrittäjille voitaisiin tarjota apua vuorovaikutuksen kehittämiseen koulutusten ja koulutusmateriaalin avulla. Koulutukset voitaisiin järjestää järjestelmällisesti jokaisen yhdistyksen alueella. Materiaalissa tuotaisiin esille erilaisia vaihtoehtoja miten yrittäjä voi vaikuttaa vuorovaikutuksen onnistumiseen päivittäin. Tämän rinnalle olisi hyvä kehittää tietokoneohjelma, jolla yrittäjä voi helposti laskea henkilökohtaiset tavoitteet jokaiselle työntekijälleen. Ohjelmasta pitäisi pystyä seuraamaan myös suorituksen toteutumista. Ohjelman tärkein idea olisi helppokäyttöisyys ja yksilöitävyys jokaisen työntekijän kohdalla. Tämä vaihtoehto olisi resursseja ajatellen helpommin toteutettavissa.

Mielestäni asian suullinen lähestymistapa on tehokkain keino vuorovaikutuksen kehittämiseen yrityksissä. Mitä enemmän asiasta puhutaan, sen paremmin siihen kiinnitetään huomiota.

7.2 Onnistuminen/ammattillinen kasvu

Vastausprosentti jäi suhteellisen alhaiseksi. Tämän vuoksi tuloksia on käsiteltävä suuntaa-antavina. Simo Jaakkola ei pitänyt vastausprosenttia muista poikkeavana. Hänen kokemuksiansa mukaan vastausmäärä oli tämänkaltaisiin kyselyihin nähden normaali.

Uskon, että kyselyn julkaisun ajankohta saattoi vaikuttaa vastausaktiivisuuteen. Kyselyn julkaisun vaiheilla metsäkonealalla olivat alkaneet lomautukset ja kelirikoista johtuneet työnseisaukset ovat voineet vaikuttaa vastaajien mielialaan sekä yleiseen halukkuuteen vastata kyselyyn. Nämä ovat asioita, joihin en tutkijana

voinut vaikuttaa. Tutkimuksen ajankohtaa en kuitenkaan voinut aikataulullisista syistä tehdä aiemmin tai siirtää syksyyn. Mielestäni myös tutkimuksen aihe ei ole helppo käsiteltävä niin yrittäjille kuin työntekijöillekään. Aiheena tämä jakaa mielipiteitä ja toiset kokevat sen tärkeämpänä. Vastausaktiivisuuteen on voinut vaikuttaa myös vastaajien joukossa mahdollisesti olleet ns. yksintyöskentelevät yrittäjät.

Suurin haasteeni kyselytutkimusta tehdessä oli kysymyslomakkeen kysymysten muotoilu siten, että ne ovat yrittäjien ja työntekijöiden kesken vertailukelpoisia. Mielestäni sain kuitenkin muotoiltua kysymykset kohtuullisen hyvin siten, että ne olivat myös neutraaleja vastaajan näkökulmasta. Kysymysten määrää oli myös hankala rajoittaa, mutta ratkaisin ongelmaa muokkaamalla kyselyn ulkomuotoa. Halusin tehdä siitä helposti luettavan, väljän ja visualisoin lomaketta kuvilla ja erilaisilla fonteilla.

Tutkimuksen rajaus aiheutti siinä määrin ongelmia, että tutkimuksen luotettavuuden sekä vastausprosentin kannalta olisi ollut parempi rajata yksintyöskentelevät yrittäjät pois tutkimuksen piiristä. Tätä ei kuitenkaan tehty käytännöllisten seikkojen vuoksi liittyen osoitteiston keräämiseen. On otettava huomioon, että mahdolliset yksintyöskentelevien yrittäjien vastaukset voivat vinouttaa tutkimustulosten luotettavuutta. Työntekijöiden ja yrittäjien vastauksia verrattaessa on huomioitava heidän erilainen tapa käsitellä asioita. Yrittäjät katsovat todennäköisesti asioita pidemmällä aikavälillä, kun taas työntekijöiden vastauksiin voi vaikuttaa enemmän juuri sen hetkinen mieliala ja viimeisimmät tapahtumat työpaikalla.

Mielestäni onnistuin työssä hyvin. Eniten tyytyväinen olen siihen, että tutkimuksesta oli toimeksiantajalle hyötyä ja sen perusteella voidaan puuttua havaittuihin haasteisiin. Tutkimus hyödyttää siten yrittäjiä sekä työntekijöitä.

Tämän opinnäytetyön tekeminen hyödyttää minua tulevaisuudessa omassa työssäni Kainuun Koneyrittäjien yhdistyksen sihteerinä. Ymmärrän entistä paremmin metsäkonealaa yrittäjän kannalta unohtamatta työntekijöitä, jotka ovat tärkeä voimavara tuloksen tekemisessä.

Tutkimuksen tuloksista raportoidaan Koneyrittäjät lehdessä, Särnä jäsenlehdessä sekä Koneyrittäjien liiton ja Puuliiton nettisivuilla.

LÄHTEET

KIRJALLISUUSLÄHTEET

- Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Kuopio: Suomen graafiset palvelut Oy.
- Ahola, T. Furman, B. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikanpelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- Ekman, G. 2004. Johda enemmän, hallitse vähemmän: epäviralliset keskustelut esimiehen työvälineenä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Gustafsson, R., Jokinen, A. 1998. Tulospalkalla tavoitteeseen. Tampere: Tammerpaino.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Helsilä, M. 2006. Suoritusarviointi. Juva: WS Bookwell Oy.
- Hiltunen, A. 2011. Johtamisen taito: Elämänmittainen matka. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hokkanen, S., Strömberg, O. 2003. Ihmisten johtaminen. Jyväskylä: PainoPorras Oy.
- Juuti, P. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva. WS Bookwell Oy.
- Kalliomaa, S. Kettunen, S. 2010. Luottamus esimiestyössä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kauhanen, J. 2010. Suorituksen johtaminen ja palkitseminen. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Laurent, B. 2006. Päivittäisjohtaminen matkailu- ja ravintola-alalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Meincke, N. Vanhala-Harmanen, M. 2007. Esimiehen työsuhteopas. Helsinki: Edita Prima Oy

- Moisalo, V-P. 2011. Uusi HR. Arjen henkilöstöjohtamista. Kuopio: Suomen Graafiset Palvelut Oy.
- Otala, L. & Ahonen, G.2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY-pro.
- Peltonen, T. 2007. Johtaminen ja organisointi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2 uudistettu painos. Porvoo: Bookwell.
- Salmenkari, M. 1994. Yrittäjästä voittajaksi: Menestyjän työkalukaappi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sistonen, S. 2008. Paranna tuloksia ja palkitse. Helsinki: Talentum.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Painosalama Oy.
- Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Talentum, Helsinki.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

SÄHKÖISET LÄHTEET

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Saatavilla:

http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_taito_ja_tiedon_hankinta/10_tutkimuksen_luotettavuus/10_1_1tutkimuksen_validiteetti Luettu 28.5.2015

Blomqvist, K. 2008. Luottamus organisaation työhyvinvoinnin ja tehokkuuden taustalla. Saatavilla:

http://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2008-05-21_luottamus_artikkeli.pdf
Luettu 22.2.2015

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2015. Työehtosopimukset. Saatavilla:

<http://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/>
Luettu 13.3.2015

Etera.2014. työhyvinvointi. Saatavilla:

http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat?WT.mc_id=brandi-tyohyvinvointi&WT.srch=1.
Luettu 3.2.2015.

Jokilaakson koulutuskuntayhtymä. 2015. Henkilöstöjohtaminen. Saatavilla:

<https://www.jedu.fi/documents/10157/f7ec071f-c8bf-4fd4-97c9-1f72e42c38ca> Luettu 23.9.2015

Mekaanisen metsäteollisuuden tes 2014. Saatavilla:

http://www.puuliitto.fi/files/4955/Mekaanisen_TES_Net_170414.pdf
Luettu 31.5.2015

Metsäkonealan työehtosopimus. 2014. Saatavilla:

<http://www.finlex.fi/data/tes/stes3722-MU23Metskon1402.pdf>
Luettu 13.3.2015

Mironen, A. 2013. Työhyvinvointi. Saatavilla:

<https://www.sak.fi/luottamushenkilöille/jutut/tyohyvinvointi-ei-ole-pehmoasia-2013-04-16> Luettu 31.5.2015

Monsteri. Työsuhdeasiat. 2014. Saatavilla:

<http://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/henkilostoasiat/tyosuhdeasiat/palkka-ei-ole%20enaa-ainoa-kannustin-henkilostoedut.aspx> Luettu 13.3.2015

Puuliitto. Metsäkonealan esite. 2014. Saatavilla:

http://www.puuliitto.fi/files/5591/Metsakonelan_esite_2014.pdf.

Luettu 13.3.2015.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö Sak 2001. Palkkaus. Saatavilla:

<http://netti.sak.fi/sak/pdf/ansioide.pdf> Luettu 31.5.2015

Taloussanommat 2011. Palkkaus. Saatavilla:

<http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/01/16/katso-miten-palkka-kasvaa-parstan-perusteella/2011493/139> Luettu 31.5.2015

Te-palvelut. 2015. Henkilöstöhallinto. Saatavilla:

<http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/19/6d710950c0315a8d00db65e8366d1542> Luettu 23.9.2015

Tilastokeskus. 2015. Teemahaastattelu. Saatavilla:

<https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/> Luettu 10.6.2015

Tilastokeskus 2015. Perusjoukon valinta Saatavilla:

<https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/03/02/> Luettu 25.5.2015

Työsuojelu. 2014. Vuosiloma. Saatavilla: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/loma>.

Luettu 13.3.2015.

Työsuojelu. 2014. Turvallisuusjohtaminen. Saatavilla:

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

Luettu 5.2.2015.

Työterveyslaitos. 2009. Palkkaus ja työhyvinvointi. Saatavilla:

http://tyopiste.ttl.fi/Nakokulmat/Sivut/Palkkajaoptio_osatyohyvointi_a.aspx Luettu 22.2.2015.

Työturva. 2012. Työhyvinvointi. Saatavilla:

<http://www.tyoturva.fi/files/2366/800/tyhyportaatt.gif> Luettu 31.5.2015

Työturvallisuuslaki.738/2002. Saatavilla:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>.

Luettu 24.2.2015

Työterveyslaitos 2015. Ikäjohtaminen. Saatavilla:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyjohtaminen_ja_esimiestyjohtaminen/sivut/default.aspx Luettu 26.8.2015

Yhteiskuntatieteellinen tietarkisto 2003. Otantamenetelmät. Saatavilla:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html#ositettu> Luettu 25.5.2015

METSÄKONEYRITYSTEN PÄIVITTÄINEN HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

PYYDÄN SINUA VASTAAMAAN ENSIN MUUTAMAAN TAUSTAKYSYMYKSEEN, JOITA KÄYTETÄÄN AINOASTAAN TUTKIMUKSEN TILASTOLLISISSA ANALYYSSEISSA.

Ikäni _____

Yrittäjänä toimimisen aika tässä yrityksessä

- Alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

Henkilöstön määrä yrityksessä minun lisäkseni

- vähemmän kuin 6 työntekijää
- 6 tai enemmän työntekijää

VUOROVAIKUTUS YRITYKSESSÄ



Vuorovaikutteisuus ja sen onnistuminen on tärkeää hyvän ja luottamuksellisen ilmapiirin luomiseksi yrityksessä. Metsäalalla arki on itsenäistä työskentelyä useassa vuorossa, joten vuorovaikutustilanteet voivat jäädä vähäiseksi. Siihenkin on olemassa mahdollisuus, joka on nykypäivänä jopa turvallisuusväline. Työturvallisuuskeskuksen julkaisun mukaan ”Matkapuhelin kuuluu tänä päivänä jokaisen metsäalalla töitä tekevän työvälineisiin. Se on samalla myös turvaväline ja kommunikointilaite”.

MITÄ MIELTÄ OLET SEURAAVISTA VUOROVAIKUTUSTA KUVAAVISTA TEKIJÖISTÄ?

1. Työntekijöille annetaan riittävästi palautetta hyvin tehdystä työstä.

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Työntekijöille annetaan tarvittaessa rakentavaa palautetta

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

3. Yrityksessä keskustellaan hankelistakin asioista reilusti ja avoimesti

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

4. Keskustelen työntekijöideni kanssa henkilökohtaisesti riittävästi

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

5. Työntekijöiden antamat palautteet huomioidaan

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

6. Työntekijöitä kuunnellaan työhön vaikuttavissa työ- ja yksityisasioiden

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

7. Työntekijät ovat riittävän tietoisia yrityksen ajankohtaisista asioista ja muutoksista

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

8. Työntekijöiden kanssa käydään henkilökohtainen kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

Mitä haasteita olet kokenut esimiestyöskentelyyn liittyen?

OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN



Työtehoseuran tekemän tutkimuksen mukaan koneyrittäjien ja metsäkoneenkuljettajien mielestä tärkeitä osaamisen kokonaisuuksia puunkorjuualalla ovat paineensietokyky, vastuunotto- ja päätöksentekokyky sekä luotettavuus. Keskeisintä heidän mielestään oli hallita harvennusmallien käyttö, koneiden kunnossapito ja korjaukset sekä tuntee koneiden tekniikka. Omaa työljälkeä tulee myös pystyä kontrolloimaan unohtamatta sosiaalisia taitoja sekä ajankäytön hallintaa Käytännössä puunkorjuualalla työskentelevien tulee olla moniosaajia menestyäkseen.

MITÄ MIELTÄ OLET SEURAAVISTA OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ KUVAAVISTA VÄITTÄMISTÄ?

9. Työntekijämme tuntevat talomme tavat ja yhteiset pelisäännöt

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

10. Työntekijät tuntevat yrityksemme keskeiset tuotannolliset ja taloudelliset tavoitteet

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

11. Yrityksessä järjestetään työntekijöille ammatilliseen kehittymiseen liittyvää koulutusta/lisäkoulutusta riittävästi

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

12. Työntekijöidemme metsällinen ammattitaito vastaa työn vaatimuksia

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

13. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävien koneiden ja laitteiden käytön riittävästi

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

14. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävän tietotekniikan ja osaavat soveltaa sitä työhön tehokkaasti

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

15. Työntekijät tietävät heille asetetut tavoitteet ja työskentelevät päästäkseen yrityksen tavoitteisiin

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

Mitä haasteita olet kokenut ja näet työntekijöiden osaamisen varmistamisessa?

LUOTTAMUS



Metsäkonealalla työskentely vaatii molemminpuolista luottamusta esimiehen ja työntekijöiden välillä. Kun henkilöiden välillä vallitsee hyvä luottamussuhde, on myös työssä ilmaantuvista ongelmista ilmoittaminen ja niistä kommunikointi on avoimempaa.

MITÄ MIELTÄ OLET SEURAAVISTA VÄITTÄMISTÄ?

16. Työntekijät kertovat minulle avoimesti, mikäli inhimillisiä virheitä tapahtuu

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

17. Yrityksessä toteutuu tasa-arvoinen käyttäytyminen henkilöiden asemasta riippumatta

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

18. Työntekijät kertovat minulle heidän työhönsä liittyviä ajatuksia ja ideoita

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

19. Työpaikalla on hyvä ilmapiiri

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

Mitä haasteita olet kokenut/koet luottamuksen ja hyvän työilmapiirin rakentamisessa ja sen ylläpidossa?

TYÖHYVINVOINTI



Metsäkonealalla on tyypillistä muuttuvat työympäristöt ja työnteon olosuhteet. Työn sujuvuus voi kärsiä sekä henkinen ja fyysinen kuormitus voi kasvaa äkillisistä työn muutoksista. Itsenäinen työskentely metsässä vaatii erityistä luonnetta, että työ innostaa ja sitä jaksaa tehdä.

MITÄ MIELTÄ OLET SEURAAVISTA VAIHTÄMISTÄ?

20. Työntekijät ovat innostuneita työssään

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

21. Työntekijät suoriutuvat heille annetuista tehtävistä määrättyssä ajassa

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

**22. Tarvittaessa yrityksessä tasapainotetaan työtehtävät työntekijän jak-
samisen mukaan**

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

23. Työntekijöiden yksilölliset tarpeet huomioidaan

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

24. Ilman työntekijöideni osaamista, yritys ei olisi näin menestynyt

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

Mitä haasteita olet kokenut työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpidossa?

TYÖTURVALLISUUS



Haasteita metsäkonealan turvallisuudelle asettaa mm. yksintyöskentely pitkien välimatkojen takana, vaihtelevat sääolot, työskentely pimeässä tai sähkölinjojen läheisyydessä. Tapaturma tai onnettomuus voi tulla urakoitsijalle/työnantajalle kalliiksi ja saattaa jopa koko toiminnan vaakalaudalle.

MITÄ MIELTÄ OLET SEURAAVISTA VÄITTÄMISTÄ?

25. Yrityksessä tehtävät työt on järjestetty selkeästi

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

26. Työympäristössä ja koneissa on huolehdittu riittävät turvalisuuksien vaatimat asiat

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

27. Työntekijöitä on ohjeistettu koneellisen metsätyön turvallisuuteen liittyvistä asioista riittävästi

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

28. Työmatkojen riskit on kartoitettu ja riskien välttäminen ohjeistettu riittävästi

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

29. Työntekijät ottavat vastuuta ja ilmoittavat havainnoimistaan turvallisuusriskeistä

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

30. Yrityksessämme on työturvallisuutta vaarantavien asioiden palaute- ja käsittelymenettely

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

Mitä haasteita olet kokenut turvallisuusasioihin liittyen?

YLEISET TYÖSUHDEASIAT

31. Työntekijät tuntevat olevan tyytyväisiä työstä saamaan korvaukseen (palkka ja muut edut)

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

32. Työntekijöiden vuosilomatoiveet otetaan aina huomioon

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

33. Meillä on yrityksessä hyvä yhteishenki

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei sa- maa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
()	()	()	()	()

MINKÄ ARVOSANAN ANNAT TYÖLLESI JA TYÖPAIKALLESII KOKONAISUUDESSAAN?

Arvosana nykyiselle työllesi

4 Heikko	5	6	7	8	9	10 Erin- omainen
()	()	()	()	()	()	()

Arvosana yrittäjänä olemiselle

4 Heikko	5	6	7	8	9	10 Erin- omainen
()	()	()	()	()	()	()

Vapaa sana metsäalan konetyöstä:

Kiitos vastauksistasi!



Tutkimus valmistuu syksyllä 2015, jonka jälkeen tulokset julkistetaan Koneyrittäjät -lehdessä sekä internet sivuilla www.koneyrittajat.fi

Mikäli haluat osallistua Oriflame miesten tuotepaketin arvontaan, ole hyvä ja kirjoita tähän yhteystietosi: Nimi, osoite, puhelinnumero ja/tai sähköpostiosoite.

Yhteystietoja tullaan käyttämään ainoastaan arvontaa varten.

Tutkimuksen frekvenssijakaumat

Taustamuuttujat

Vastaajan ikäryhmä vuosina

	Yrittäjät	Työntekijät
21-30	4,00 %	35,00 %
31-40	19,00 %	15,00 %
41-50	58,00 %	31,00 %
51-60	19,00 %	19,00 %

Yrittäjänä toimimisen aika/työssäoloaika tässä yrityksessä

	Yrittäjät	Työntekijät
Alle 5 vuotta	28,00 %	38,46 %
5-10 vuotta	8,00 %	38,46 %
Yli 10 vuotta	64,00 %	23,08 %

Yrityksen koko

	Yrittäjät	Työntekijät
Vähemmän kuin 6 työntekijää	57,69 %	11,54 %
6 tai enemmän työntekijää	42,31 %	88,46 %

Vuorovaikutus yrityksessä

1. Työntekijälle annetaan riittävästi palautetta hyvin tehdystä työstä.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	26,92 %
Osittain eri mieltä	20,83 %	30,77 %
Ei samaa eikä eri mieltä	0,00 %	7,69 %
Osittain samaa mieltä	62,50 %	19,23 %
Täysin samaa mieltä	16,67 %	15,38 %

2. Työntekijöille annetaan tarvittaessa rakentavaa palautetta.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	19,23 %
Osittain eri mieltä	12,00 %	23,08 %
Ei samaa eikä eri mieltä	0,00 %	15,38 %
Osittain samaa mieltä	60,00 %	26,92 %
Täysin samaa mieltä	28,00 %	15,38 %

3. Yrityksessä keskustellaan hankalistakin asioista reilusti ja avoimesti.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	30,77 %
Osittain eri mieltä	13,04 %	23,08 %
Ei samaa eikä eri mieltä	0,00 %	11,54 %
Osittain samaa mieltä	65,22 %	19,23 %
Täysin samaa mieltä	21,74 %	15,38 %

4. Keskustelen työntekijöideni kanssa henkilökohtaisesti riittävästi.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	19,23 %
Osittain eri mieltä	12,00 %	19,23 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4,00 %	11,54 %
Osittain samaa mieltä	64,00 %	38,46 %
Täysin samaa mieltä	20,00 %	11,54 %

5. Työntekijät ovat riittävän tietoisia yrityksen ajankohtaisista asioista ja muutoksista.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	36,00 %
Osittain eri mieltä	4,00 %	32,00 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12,00 %	0,00 %
Osittain samaa mieltä	68,00 %	28,00 %
Täysin samaa mieltä	16,00 %	4,00 %

6. Työntekijöiden kanssa käydään henkilökohtainen kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	24,00 %	56,00 %
Osittain eri mieltä	12,00 %	20,00 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12,00 %	12,00 %
Osittain samaa mieltä	36,00 %	8,00 %
Täysin samaa mieltä	16,00 %	4,00 %

Osaaminen ja sen kehittäminen

7. Työntekijämme tuntevat talon tavat ja yhteiset pelisäännöt.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	3,85 %
Ei samaa eikä eri mieltä	0,00 %	7,69 %
Osittain samaa mieltä	48,00 %	38,46 %
Täysin samaa mieltä	52,00 %	50,00 %

8. Työntekijät tuntevat yrityksen keskeiset tuotannolliset ja taloudelliset tavoitteet.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	7,69 %

Osittain eri mieltä	8,00 %	15,38 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4,00 %	15,38 %
Osittain samaa mieltä	60,00 %	30,77 %
Täysin samaa mieltä	28,00 %	30,77 %

9. Yrityksessä järjestetään työntekijöille ammatilliseen kehittymiseen liittyvää koulutusta/lisäkoulutusta riittävästi.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	4,00 %	26,92 %
Osittain eri mieltä	16,00 %	19,23 %
Ei samaa eikä eri mieltä	20,00 %	23,08 %
Osittain samaa mieltä	44,00 %	11,54 %
Täysin samaa mieltä	16,00 %	19,23 %

10. Työntekijöidemme metsällinen ammattitaito vastaa työn vaatimuksia.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	3,85 %
Osittain eri mieltä	12,00 %	0,00 %
Ei samaa eikä eri mieltä	8,00 %	3,85 %
Osittain samaa mieltä	32,00 %	23,08 %
Täysin samaa mieltä	48,00 %	69,23 %

11. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävien koneiden ja laitteiden käytön riittävästi.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %
Osittain eri mieltä	4,17 %	3,85 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4,17 %	0,00 %
Osittain samaa mieltä	45,83 %	19,23 %
Täysin samaa mieltä	45,83 %	76,92 %

12. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävän tietotekniikan ja osaavat soveltaa sitä työhön tehokkaasti.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	0,00 %
Osittain eri mieltä	12,00 %	3,85 %
Ei samaa eikä eri mieltä	16,00 %	0,00 %
Osittain samaa mieltä	64,00 %	46,15 %
Täysin samaa mieltä	8,00 %	50,00 %

13. Työntekijät tietävät heille asetetut tavoitteet ja työskentelevät päästäkseen yrityksen tavoitteisiin.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	4,00 %	4,00 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	8,00 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12,00 %	4,00 %
Osittain samaa mieltä	56,00 %	40,00 %
Täysin samaa mieltä	28,00 %	44,00 %

Luottamus

14. Työntekijät kertovat avoimesti, mikäli inhimillisiä virheitä tapahtuu.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	4,00 %	15,38 %
Osittain eri mieltä	8,00 %	11,54 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12,00 %	15,38 %
Osittain samaa mieltä	56,00 %	23,08 %
Täysin samaa mieltä	20,00 %	34,62 %

15. Yrityksessä toteutuu tasa-arvoinen käyttäytyminen henkilöiden asemasta riippumatta.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	15,38 %
Osittain eri mieltä	4,00 %	19,23 %
Ei samaa eikä eri mieltä	8,00 %	26,92 %
Osittain samaa mieltä	28,00 %	15,38 %
Täysin samaa mieltä	60,00 %	23,08 %

16. Työntekijät kertovat minulle heidän työhönsä liittyviä ajatuksia ja ideoita.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	23,08 %
Osittain eri mieltä	4,00 %	23,08 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12,00 %	15,38 %
Osittain samaa mieltä	48,00 %	30,77 %
Täysin samaa mieltä	36,00 %	7,69 %

17. Työpaikalla on hyvä ilmapiiri.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	15,38 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	23,08 %
Ei samaa eikä eri mieltä	8,00 %	11,54 %
Osittain samaa mieltä	48,00 %	26,92 %
Täysin samaa mieltä	44,00 %	23,08 %

Työhyvinvointi

18. Työntekijät ovat innostuneita työssään.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	3,85 %
Osittain eri mieltä	4,00 %	7,69 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12,00 %	3,85 %
Osittain samaa mieltä	72,00 %	53,85 %
Täysin samaa mieltä	12,00 %	30,77 %

19. Työntekijät suoriutuvat heille annetuista tehtävistä määrättyssä ajassa.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	4,00 %
Osittain eri mieltä	4,00 %	20,00 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4,00 %	8,00 %
Osittain samaa mieltä	56,00 %	44,00 %
Täysin samaa mieltä	36,00 %	24,00 %

20. Tarvittaessa yrityksessä tasapainotetaan työtehtävät työntekijän jaksamisen mukaan.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	23,08 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	15,38 %
Ei samaa eikä eri mieltä	16,00 %	30,77 %
Osittain samaa mieltä	52,00 %	19,23 %
Täysin samaa mieltä	32,00 %	11,54 %

21. Työntekijöiden yksilölliset tarpeet huomioidaan.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	19,23 %
Osittain eri mieltä	4,17 %	11,54 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4,17 %	15,38 %
Osittain samaa mieltä	45,83 %	46,15 %
Täysin samaa mieltä	45,83 %	7,69 %

22. Ilman työntekijöideni osaamista, yritys ei olisi näin menestynyt.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	15,38 %
Osittain eri mieltä	4,00 %	19,23 %
Ei samaa eikä eri mieltä	8,00 %	7,69 %
Osittain samaa mieltä	28,00 %	50,00 %
Täysin samaa mieltä	60,00 %	7,69 %

Työturvallisuus

23. Yrityksessä tehtävät työt on järjestetty selkeästi.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	7,69 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	7,69 %
Ei samaa eikä eri mieltä	16,00 %	19,23 %
Osittain samaa mieltä	44,00 %	30,77 %
Täysin samaa mieltä	40,00 %	34,62 %

24. Työympäristössä ja koneissa on huolehdittu riittävät turvallisuusmääräyksien vaatimat asiat.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	4,00 %
Osittain eri mieltä	4,00 %	8,00 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4,00 %	8,00 %
Osittain samaa mieltä	40,00 %	16,00 %
Täysin samaa mieltä	52,00 %	64,00 %

25. Työntekijöitä on ohjeistettu koneellisen metsätyön turvallisuuteen liittyvistä asioista riittävästi.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	7,69 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	11,54 %
Ei samaa eikä eri mieltä	8,00 %	7,69 %
Osittain samaa mieltä	32,00 %	38,46 %
Täysin samaa mieltä	60,00 %	34,62 %

26. Työmatkojen riskit on kartoitettu ja riskien välttäminen ohjeistettu riittävästi.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	46,15 %
Osittain eri mieltä	8,33 %	15,38 %
Ei samaa eikä eri mieltä	20,83 %	19,23 %
Osittain samaa mieltä	54,17 %	15,38 %
Täysin samaa mieltä	16,67 %	3,85 %

27. Työntekijät ottavat vastuuta ja ilmoittavat havainnoimistaan turvallisuusriskeistä.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	38,46 %
Osittain eri mieltä	8,00 %	15,38 %
Ei samaa eikä eri mieltä	16,00 %	26,92 %
Osittain samaa mieltä	52,00 %	11,54 %
Täysin samaa mieltä	24,00 %	7,69 %

Yleiset työsuhteasiat

28. Työntekijät tuntevat olevan tyytyväisiä työstä saamaan korvaukseen (palkka ja muut edut).

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	15,38 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	11,54 %
Ei samaa eikä eri mieltä	16,67 %	19,23 %
Osittain samaa mieltä	58,33 %	34,62 %
Täysin samaa mieltä	25,00 %	19,23 %

29. Työntekijöiden vuosilomatoiveet otetaan aina huomioon.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	26,92 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	11,54 %
Ei samaa eikä eri mieltä	0,00 %	7,69 %
Osittain samaa mieltä	62,50 %	30,77 %
Täysin samaa mieltä	37,50 %	23,08 %

30. Meillä on yrityksessä hyvä yhteishenki.

	Yrittäjät	Työntekijät
Täysin eri mieltä	0,00 %	19,23 %
Osittain eri mieltä	0,00 %	19,23 %
Ei samaa eikä eri mieltä	4,00 %	7,69 %
Osittain samaa mieltä	60,00 %	26,92 %
Täysin samaa mieltä	36,00 %	26,92 %

31. Arvosana nykyiselle työllesi.

Arvosana (4-10)	Yrittäjät	Työntekijät
4 Heikko	0,00 %	0,00 %
5	0,00 %	3,85 %
6	0,00 %	7,69 %
7	3,85 %	11,54 %
8	46,15 %	30,77 %
9	38,46 %	30,77 %
10 Erinomainen	11,54 %	15,38 %

32. Arvosana yrittäjänä olemiselle/työpaikalleni.

Arvosana (4-10)	Yrittäjät	Työntekijät
4 Heikko	0,00 %	7,69 %
5	0,00 %	11,54 %
6	3,85 %	0,00 %
7	15,38 %	19,23 %
8	34,62 %	26,92 %
9	38,46 %	23,08 %
10 Erinomainen	7,69 %	11,54 %

Ristiintaulukoinnit

Taulukko 33. Työntekijöille annetaan riittävästi palautetta hyvin tehdystä työstä ikäryhmittäin (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1		25,0		25,0		60,0
Osittain eri mieltä		33,3		50,0	21,4	25,0	50,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä						25,0		
Osittain samaa mieltä		33,3	100,0		57,1	12,5	50,0	20,0
Täysin samaa mieltä	100,0	22,2		25,0	21,4	12,5		
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	4	5

Taulukko 34. Työntekijöille annetaan riittävästi palautetta hyvin tehdystä työstä työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		20,0		20,0		50,0
Osittain eri mieltä	14,3	40,0		20,0	26,7	33,3
Ei samaa eikä eri mieltä		10		10,0		
Osittain samaa mieltä	42,9	10	100,0	30,0	66,7	16,7
Täysin samaa mieltä	42,9	20		20,0	6,7	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 35. Työntekijöille annetaan riittävästi palautetta hyvin tehdystä työstä yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				30,4
Osittain eri mieltä	23,1	66,7	18,2	26,1
Ei samaa eikä eri mieltä		33,3		4,3
Osittain samaa mieltä	61,5		63,6	21,7
Täysin samaa mieltä	15,4		18,2	17,4
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	13	3	11	23

Taulukko 36. Työntekijöille annetaan negatiivinen palaute rakentavasti ikäryhmittäin (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1		25,0		12,5		40,0
Osittain eri mieltä		22,2			14,3	37,5	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		22,2		25,0				20,0
Osittain samaa mieltä		22,2	60,0	50,0	64,3	25,0	60,0	20,0
Täysin samaa mieltä	100,0	22,2	40,0		21,4	25,0	20,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 37. Työntekijöille annetaan tarvittaessa negatiivinen palaute rakentavasti työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		30,0				33,3
Osittain eri mieltä	14,3	10,0		30,0	13,3	33,3
Ei samaa eikä eri mieltä		20,0		20,0		
Osittain samaa mieltä	28,6	20,0	50,0	30,0	73,3	33,3
Täysin samaa mieltä	57,1	20,0	50,0	20,0	13,3	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 38. Työntekijöille annetaan tarvittaessa negatiivinen palaute rakentavasti yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				21,7
Osittain eri mieltä	7,1	33,3	18,2	21,7
Ei samaa eikä eri mieltä				17,4
Osittain samaa mieltä	71,4	66,7	45,5	21,7
Täysin samaa mieltä	21,4		36,4	17,4
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 39. Yrityksessä keskustellaan hankalistakin asioista reilusti ja avoimesti ikäryhmittäin (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		22,2		25,0		25,0		60,0
Osittain eri mieltä		11,1		50,0	8,3	25,0	40,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		22,2				12,5		
Osittain samaa mieltä		44,4	60,0	25,0	75,0		60,0	
Täysin samaa mieltä	100,0		40,0		16,7	37,5		20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	12	8	5	5

Taulukko 40. Yrityksessä keskustellaan hankalistakin asioista reilusti ja avoimesti työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		40,0		20,0		33,3
Osittain eri mieltä	20,0	10,0		20,0	13,3	50,0
Ei samaa eikä eri mieltä		10,0		10,0		16,7
Osittain samaa mieltä	40,0	20,0	100,0	30,0	66,7	
Täysin samaa mieltä	40,0	20,0		20,0	20,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	5	10	2	10	15	6

Taulukko 41. Yrityksessä keskustellaan hankalistakin asioista reilusti ja avoimesti yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		30,4
Osittain eri mieltä	15,4	33,3	10,0	21,7
Ei samaa eikä eri mieltä				13,0
Osittain samaa mieltä	61,5		70,0	21,7
Täysin samaa mieltä	23,1	33,3	20,0	13,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	13	3	10	23

Taulukko 42. Esimies keskustelelee työntekijöiden kanssa henkilökohtaisesti riittävästi ikäryhmittäin (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				12,5		60,0
Osittain eri mieltä		11,1	20,0	50,0	7,1	25,0	20,0	
Ei samaa eikä eri mieltä						25,0	20,0	20,0
Osittain samaa mieltä	100,0	77,8	80,0	50,0	64,3		40,0	20,0
Täysin samaa mieltä					28,6	37,5	20,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 43. Esimies keskustelelee työntekijöiden kanssa henkilökohtaisesti riittävästi työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		30,0		10,0		16,7
Osittain eri mieltä	14,3	10,0		20,0	13,3	33,3
Ei samaa eikä eri mieltä		10,0			6,7	33,3
Osittain samaa mieltä	57,1	30,0	100,0	60,0	60,0	16,7
Täysin samaa mieltä	28,6	20,0		10,0	20,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 44. Esimies keskustelelee työntekijöiden kanssa henkilökohtaisesti riittävästi yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		17,4
Osittain eri mieltä	7,1		18,2	21,7
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1			13,0
Osittain samaa mieltä	71,4	33,3	54,5	39,1
Täysin samaa mieltä	14,3	33,3	27,3	8,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 45. Työntekijät ovat riittävän tietoisia yrityksen ajankohtaisista asioista ja muutoksista ikäryhmittäin (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		22,2		25,0		42,9		60,0
Osittain eri mieltä		44,4		25,0		28,6	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä					14,3		20,0	
Osittain samaa mieltä		33,3	80,0	50,0	71,4	14,3	60,0	20,0
Täysin samaa mieltä	100,0		20,0		14,3	14,3		
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	7	5	5

Taulukko 46. Työntekijät ovat riittävän tietoisia yrityksen ajankohtaisista asioista ja muutoksista työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		30,0		50,0
Osittain eri mieltä		44,4		20,0	6,7	33,3
Ei samaa eikä eri mieltä					20,0	
Osittain samaa mieltä	71,4	11,1	100,0	50,0	60,0	16,7
Täysin samaa mieltä	28,6	11,1			13,3	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	9	2	10	15	6

Taulukko 47. Työntekijät ovat riittävän tietoisia yrityksen ajankohtaisista asioista ja muutoksista yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		36,4
Osittain eri mieltä	7,1		18,2	36,4
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1			
Osittain samaa mieltä	71,4	33,3	63,6	27,3
Täysin samaa mieltä	14,3	33,3	18,2	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	22

Taulukko 48. Työntekijöiden kanssa käydään henkilökohtainen kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä	100	50,0	40,0	50,0	14,3	62,5	20,0	60,0
Osittain eri mieltä		25,0		25,0	14,3	12,5	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		12,5	20,0	25,0	7,1	12,5	20,0	
Osittain samaa mieltä			20,0		42,9	12,5	40,0	20,0
Täysin samaa mieltä		12,5	20,0		21,4			
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	8	5	4	14	8	5	5

Taulukko 49. Työntekijöiden kanssa käydään henkilökohtainen kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä	57,1	50,0		55,6	13,3	66,7
Osittain eri mieltä		30,0			20,0	33,3
Ei samaa eikä eri mieltä		10,0	50,0	22,2	6,7	
Osittain samaa mieltä	28,6	10,0	50,0	11,1	40,0	
Täysin samaa mieltä	14,3			11,1	20,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	9	15	6

Taulukko 50. Työntekijöiden kanssa käydään henkilökohtainen kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä	28,6	33,3	18,2	59,1
Osittain eri mieltä	14,3	33,3	9,1	18,2
Ei samaa eikä eri mieltä	21,4	33,3		9,1
Osittain samaa mieltä	21,4		54,5	9,1
Täysin samaa mieltä	14,3		18,2	4,5
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	22

Taulukko 51. Työntekijät tuntevat talon tavat ja yhteiset pelisäännöt (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä								
Osittain eri mieltä		11,1						
Ei samaa eikä eri mieltä								40,0
Osittain samaa mieltä		33,3	35,7	25,0	35,7	50,0	80,0	40,0
Täysin samaa mieltä	100,0	55,6	64,3	75,0	64,3	50,0	20,0	20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 52. Työntekijät tuntevat talon tavat ja yhteiset pelisäännöt työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä						
Osittain eri mieltä		10,0				
Ei samaa eikä eri mieltä				20,0		
Osittain samaa mieltä	42,9	50,0	50,0	40,0	46,7	16,7
Täysin samaa mieltä	57,1	40,0	50,0	40,0	53,3	83,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 53. Työntekijät tuntevat talon tavat ja yhteiset pelisäännöt yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				
Osittain eri mieltä				4,3
Ei samaa eikä eri mieltä				8,7
Osittain samaa mieltä	50,0	33,3	45,5	39,1
Täysin samaa mieltä	50,0	66,7	54,5	47,8
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 54. Työntekijät tuntevat yrityksen keskeiset tuotannolliset ja taloudelliset tavoitteet (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		22,2						
Osittain eri mieltä		11,1			7,1	25,0	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä				25,0	7,1	12,5		4,0
Osittain samaa mieltä		33,3	80,0		50,0	50,0	80,0	20,0
Täysin samaa mieltä	100,0	33,3	20,0	75,0	35,7	12,5		20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 55. Työntekijät tuntevat yrityksen keskeiset tuotannolliset ja taloudelliset tavoitteet työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä						
Osittain eri mieltä	14,3	10,0			6,7	
Ei samaa eikä eri mieltä				20,0	6,7	
Osittain samaa mieltä	71,4	50,0	50,0	40,0	53,3	16,7
Täysin samaa mieltä	14,3	40,0	50,0	40,0	33,3	83,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 56. Työntekijät tuntevat yrityksen keskeiset tuotannolliset ja taloudelliset tavoitteet yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				8,7
Osittain eri mieltä	7,1	33,3	9,1	13,0
Ei samaa eikä eri mieltä			9,1	17,4
Osittain samaa mieltä	71,4	33,3	45,5	30,4
Täysin samaa mieltä	21,4	33,3	36,4	30,4
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 57. Työntekijöille tarjotaan koulutusta ammatilliseen kehittymiseen (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		22,2	20,0			37,5		40,0
Osittain eri mieltä		11,1	40,0	50,0	7,1	12,5	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		33,3		25,0	21,4	25,0	40,0	
Osittain samaa mieltä	100,0	22,2	40,0		50,0	12,5	20,0	
Täysin samaa mieltä		11,1		25,0	21,4	12,5	20,0	40,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 58. Työntekijöille tarjotaan koulutusta ammatilliseen kehittymiseen työsäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		40,0		20,0	6,7	16,7
Osittain eri mieltä	14,3	30,0	50,0	20,0	13,3	
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3	10,0		30,0	20,0	33,3
Osittain samaa mieltä	57,1	20,0	50,0		40,0	16,7
Täysin samaa mieltä	14,3			30,0	20,0	33,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 59. Työntekijöille tarjotaan koulutusta ammatilliseen kehittymiseen yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä	7,1	33,3		26,1
Osittain eri mieltä	21,4	33,3	9,1	17,4
Ei samaa eikä eri mieltä	21,4		18,2	26,1
Osittain samaa mieltä	35,7		54,5	13,0
Täysin samaa mieltä	14,3	33,3	18,2	17,4
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 60. Työntekijöiden ammattitaito vastaa koneelliselle metsätyölle asetettuja vaatimuksia (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1						
Osittain eri mieltä			20,0				40,0	
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1			14,3			
Osittain samaa mieltä		22,2	40,0	25,0	28,6	37,5	40,0	
Täysin samaa mieltä	100,0	55,6	40,0	75,0	57,1	62,5	20,0	100,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 61. Työntekijöiden ammattitaito vastaa koneelliselle metsätyölle asetettuja vaatimuksia työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		10,0				
Osittain eri mieltä	14,3				13,3	
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3	10,0			13,3	
Osittain samaa mieltä		20,0	100,0	30,0	26,7	16,7
Täysin samaa mieltä	71,4	60,0		70,0	46,7	83,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 62. Työntekijöiden ammattitaito vastaa koneelliselle metsätyölle asetettuja vaatimuksia yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				4,3
Osittain eri mieltä	7,1		18,2	
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1		9,1	4,3
Osittain samaa mieltä	42,9	66,7	18,2	17,4
Täysin samaa mieltä	42,9	33,3	54,5	73,9
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 63. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävien koneiden ja laitteiden käytön riittävästi (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä								
Osittain eri mieltä		11,1					20,0	
Ei samaa eikä eri mieltä					7,7			
Osittain samaa mieltä		11,1	60,0	25,0	30,8	37,5	80,0	
Täysin samaa mieltä	100,0	77,8	40,0	75,0	61,5	62,5		100,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	13	8	5	5

Taulukko 64. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävien koneiden ja laitteiden käytön riittävästi työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä						
Osittain eri mieltä		10,0			7,1	
Ei samaa eikä eri mieltä					7,1	
Osittain samaa mieltä	14,3	10,0	50,0	20,0	57,1	33,3
Täysin samaa mieltä	85,7	80,0	50,0	80,0	28,6	66,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 65. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävien koneiden ja laitteiden käytön riittävästi yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				
Osittain eri mieltä	7,1			4,3
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1			
Osittain samaa mieltä	42,9	33,3	50,0	17,4
Täysin samaa mieltä	42,9	66,7	50,0	78,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	10	23

Taulukko 66. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävän tietotekniikan ja osaavat soveltaa sitä työhön tehokkaasti (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä								
Osittain eri mieltä		11,1	20,0		7,1		20,0	
Ei samaa eikä eri mieltä			20,0		14,3		20,0	
Osittain samaa mieltä	100,0	33,3	60,0	50,0	64,3	62,5	60,0	
Täysin samaa mieltä		55,6		50,0	14,3	37,5	0,0	100,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 67. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävän tietotekniikan ja osaavat soveltaa sitä työhön tehokkaasti työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä						
Osittain eri mieltä	28,6	10,0			6,7	
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3				13,3	
Osittain samaa mieltä	57,1	30,0	50,0	50,0	73,3	66,7
Täysin samaa mieltä		60,0	50,0	50,0	6,7	33,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 68. Työntekijät hallitsevat työssä käytettävän tietotekniikan ja osaavat soveltaa sitä työhön tehokkaasti yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				
Osittain eri mieltä	7,1		18,2	4,3
Ei samaa eikä eri mieltä	21,4		9,1	
Osittain samaa mieltä	64,3	100,0	63,6	39,1
Täysin samaa mieltä	7,1		9,1	56,5
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 69. Työntekijät tietävät heille asetetut tavoitteet ja työskentelevät päästäkseen yrityksen tavoitteisiin (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1					20,0	
Osittain eri mieltä						14,3		20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1			14,3		20,0	
Osittain samaa mieltä	100,0	11,1	60,0	75,0	57,1	42,9	40,0	60,0
Täysin samaa mieltä		66,7	40,0	25,0	28,6	42,9	20,0	20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	7	5	5

Taulukko 70. Työntekijät tietävät heille asetetut tavoitteet ja työskentelevät päästäkseen yrityksen tavoitteisiin työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		10,0			6,7	
Osittain eri mieltä		10,0		10,0		
Ei samaa eikä eri mieltä				10,0	20,0	
Osittain samaa mieltä	71,4	30,0	50,0	40,0	46,7	60,0
Täysin samaa mieltä	28,6	50,0	50,0	40,0	26,7	40
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	5

Taulukko 71. Työntekijät tietävät heille asetetut tavoitteet ja työskentelevät päästäkseen yrityksen tavoitteisiin yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä	7,1			4,5
Osittain eri mieltä		33,3		4,5
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1		18,2	4,5
Osittain samaa mieltä	64,3	33,3	45,5	40,9
Täysin samaa mieltä	21,4	33,3	36,4	45,5
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	22

Taulukko 72. Työntekijät kertovat sattuneista inhimillisistä virheistä avoimesti johdolle ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		22,2				25,0	20,0	
Osittain eri mieltä				25,0	7,1	12,5	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1	20,0		14,3	12,5		40,0
Osittain samaa mieltä	100,0	22,2	60,0	25,0	57,1	25,0	40,0	20,0
Täysin samaa mieltä		44,4	20,0	50,0	21,4	25,0	20,0	20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 73. Työntekijät kertovat sattuneista inhimillisistä virheistä avoimesti johdolle työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		20,0		10,0	6,7	16,7
Osittain eri mieltä		20,0		10,0	13,3	
Ei samaa eikä eri mieltä		30,0	50,0	10,0	13,3	
Osittain samaa mieltä	71,4		50,0	20,0	46,7	66,7
Täysin samaa mieltä	28,6	30,0		50,0	20,0	16,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 74. Työntekijät kertovat sattuneista inhimillisistä virheistä avoimesti johdolle yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä	7,1			17,4
Osittain eri mieltä	14,3	33,3		8,7
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3	33,3	9,1	13,0
Osittain samaa mieltä	57,1	33,3	54,5	21,7
Täysin samaa mieltä	7,1		36,4	39,1
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 75. Yrityksessä toteutuu tasa-arvoinen käyttäytyminen henkilöiden asemasta riippumatta ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				25,0		20,0
Osittain eri mieltä		22,2		25,0		12,5	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1		25,0	14,3	37,5		40,0
Osittain samaa mieltä		22,2	40,0	25,0	21,4		40,0	20,0
Täysin samaa mieltä	100,0	33,3	60,0	25,0	64,3	25,0	40,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 76. Yrityksessä toteutuu tasa-arvoinen käyttäytyminen henkilöiden asemasta riippumatta työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		30,0			6,7	16,7
Osittain eri mieltä		20,0		30,0	13,3	
Ei samaa eikä eri mieltä		20,0		30,0	26,7	33,3
Osittain samaa mieltä	28,6	10,0		10,0		33,3
Täysin samaa mieltä	71,4	20,0	100,0	30,0	53,3	16,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 77. Yrityksessä toteutuu tasa-arvoinen käyttäytyminen henkilöiden asemasta riippumatta yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä	7,1			17,4
Osittain eri mieltä		33,3		17,4
Ei samaa eikä eri mieltä		33,3	18,2	26,1
Osittain samaa mieltä	42,9	33,3	9,1	13,0
Täysin samaa mieltä	50,0		72,7	26,1
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 78. Työntekijät kertovat esimiehelle heidän työhönsä liittyviä ajatuksia ja ideoita ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				25,0		60,0
Osittain eri mieltä		33,3		25,0	7,1	12,5		20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1		25,0	14,3	25,0	20,0	20,0
Osittain samaa mieltä		33,3	60,0	50,0	42,9	37,5	60,0	
Täysin samaa mieltä	100,0	22,2	40,0		35,7		20,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 79. Työntekijät kertovat esimiehelle heidän työhönsä liittyviä ajatuksia ja ideoita työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		30,0		10,0	6,7	33,3
Osittain eri mieltä		30,0		30,0		
Ei samaa eikä eri mieltä		10,0		30,0	20,0	
Osittain samaa mieltä	42,9	20,0	100,0	20,0	40,0	66,7
Täysin samaa mieltä	57,1	10,0		10,0	33,3	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 80. Työntekijät kertovat esimiehelle heidän työhönsä liittyviä ajatuksia ja ideoita yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				26,1
Osittain eri mieltä		33,3	9,1	21,7
Ei samaa eikä eri mieltä	21,4	33,3		13,0
Osittain samaa mieltä	42,9	33,3	54,5	30,4
Täysin samaa mieltä	35,7		36,4	8,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 81. Työpaikalla on hyvä ilmapiiri ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				12,5		40,0
Osittain eri mieltä		11,1		25,0		25,0		40,0
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1				12,5	40,0	20,0
Osittain samaa mieltä		44,4	60,0		50,0	37,5	40,0	
Täysin samaa mieltä	100,0	22,2	40,0	75,0	50,0	12,5	20,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 82. Työpaikalla on hyvä ilmapiiri työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		30,0		10,0		
Osittain eri mieltä		30,0		10,0		33,3
Ei samaa eikä eri mieltä		10,0		10,0	13,3	16,7
Osittain samaa mieltä	14,3	20,0	50,0	30,0	60,0	33,3
Täysin samaa mieltä	85,7	10,0	50,0	40,0	26,7	16,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 83. Työpaikalla on hyvä ilmapiiri yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				17,4
Osittain eri mieltä		33,3		21,7
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1		9,1	13,0
Osittain samaa mieltä	57,1	33,3	36,4	26,1
Täysin samaa mieltä	35,7	33,3	54,5	21,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 84. Työntekijät ovat innostuneita työssään ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1						
Osittain eri mieltä		11,1		25,0			20,0	
Ei samaa eikä eri mieltä					21,4			20,0
Osittain samaa mieltä	100,0	33,3	80,0	75,0	71,4	62,5	60,0	60,0
Täysin samaa mieltä		44,4	20,0		7,1	37,5	20,0	20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 85. Työntekijät ovat innostuneita työssään työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		10,0				
Osittain eri mieltä		10,0		10,0	6,7	
Ei samaa eikä eri mieltä				10,0	20,0	
Osittain samaa mieltä	85,7	40,0	100,0	50,0	60,0	83,3
Täysin samaa mieltä	14,3	40,0		30,0	13,3	16,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 86. Työntekijät ovat innostuneita työssään yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				4,3
Osittain eri mieltä	7,1			8,7
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1		18,2	4,3
Osittain samaa mieltä	78,6	66,7	63,6	52,2
Täysin samaa mieltä	7,1	33,3	18,2	30,4
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 87. Työntekijät suoriutuvat heille annetusta tehtävistä määrätysssä ajassa ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä						14,3		
Osittain eri mieltä		22,2				28,6	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä					7,1			40,0
Osittain samaa mieltä		44,4	40,0	50,0	64,3	42,9	60,0	40,0
Täysin samaa mieltä	100,0	33,3	60,0	50,0	28,6	14,3	20,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	7	5	5

Taulukko 88. Työntekijät suoriutuvat heille annetusta tehtävistä määrätysssä ajassa työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		10,0				
Osittain eri mieltä		50,0			6,7	
Ei samaa eikä eri mieltä				20,0	6,7	
Osittain samaa mieltä	28,6	30,0	100,0	40,0	60,0	80,0
Täysin samaa mieltä	71,4	10,0		40,0	26,7	20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	5

Taulukko 89. Työntekijät suoriutuvat heille annetusta tehtävistä määrätysssä ajassa yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				4,5
Osittain eri mieltä	7,1	66,7		13,6
Ei samaa eikä eri mieltä			9,1	9,1
Osittain samaa mieltä	64,3	33,3	45,5	45,5
Täysin samaa mieltä	28,6		45,5	27,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	22

Taulukko 90. Tarvittaessa työtehtävät tasapainotetaan työntekijän jaksamisen mukaan ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				37,5		40,0
Osittain eri mieltä		11,1		25,0		25,0		
Ei samaa eikä eri mieltä		33,3	20,0	25,0	14,3	12,5	20,0	60,0
Osittain samaa mieltä		22,2	60,0	50,0	57,1	12,5	40,0	
Täysin samaa mieltä	100,0	22,2	20,0		28,6	12,5	40,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 91. Tarvittaessa työtehtävät tasapainotetaan työntekijän jaksamisen mukaan työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		40,0		10,0		16,7
Osittain eri mieltä		20,0		10,0		16,7
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3	20,0		50,0	20,0	16,7
Osittain samaa mieltä	28,6	10,0	100,0	20,0	53,3	33,3
Täysin samaa mieltä	57,1	10,0		10,0	26,7	16,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 92. Tarvittaessa työtehtävät tasapainotetaan työntekijän jaksamisen mukaan yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		21,7
Osittain eri mieltä		33,3		13,0
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3		18,2	34,8
Osittain samaa mieltä	57,1	33,3	45,5	17,4
Täysin samaa mieltä	28,6		36,4	13,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 93. Työntekijän yksilölliset tarpeet huomioidaan ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				37,5		20,0
Osittain eri mieltä		11,1				12,5	20,0	20,0
Ei samaa eikä eri mieltä					7,7	25,0		40,0
Osittain samaa mieltä		66,7	60,0	100,0	46,2	12,5	40,0	20,0
Täysin samaa mieltä	100,0	11,1	40,0		46,2	12,5	40,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	13	8	5	5

Taulukko 94. Työntekijän yksilölliset tarpeet huomioidaan työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		30,0		10,0		16,7
Osittain eri mieltä		20,0		10,0	6,7	
Ei samaa eikä eri mieltä		10,0		20,0	6,7	16,7
Osittain samaa mieltä	33,3	30,0	100,0	60,0	40,0	50,0
Täysin samaa mieltä	66,7	10,0			46,7	16,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	6	10	2	10	15	6

Taulukko 95. Työntekijän yksilölliset tarpeet huomioidaan yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		17,4
Osittain eri mieltä	7,1	33,3		8,7
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1			17,4
Osittain samaa mieltä	42,9	33,3	50,0	47,8
Täysin samaa mieltä	42,9		50,0	8,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	10	23

Taulukko 96. Ilman työntekijöiden osaamista yritys ei olisi näin menestynyt ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				25,0		20,0
Osittain eri mieltä		22,2				12,5	20,0	40,0
Ei samaa eikä eri mieltä					7,1		20,0	40,0
Osittain samaa mieltä	100,0	55,6	40,0	75,0	21,4	62,5	20,0	
Täysin samaa mieltä		11,1	60,0	25,0	71,4		40,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	13	8	5	5

Taulukko 97. Ilman työntekijöiden osaamista yritys ei olisi näin menestynyt työsaoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		20,0		10,0		16,7
Osittain eri mieltä		20,0		20,0	6,7	16,7
Ei samaa eikä eri mieltä		10,0		10,0	6,7	
Osittain samaa mieltä	28,6	40,0	100,0	50,0	20,0	66,7
Täysin samaa mieltä	71,4	10,0		10,0	66,7	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 98. Ilman työntekijöiden osaamista yritys ei olisi näin menestynyt yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				17,4
Osittain eri mieltä	7,1	33,3		17,4
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1		9,1	8,7
Osittain samaa mieltä	42,9	66,7	9,1	47,8
Täysin samaa mieltä	42,9		81,8	8,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 99. Yrityksessä tehtävät työt on järjestetty selkeästi ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				12,5		
Osittain eri mieltä		11,1				12,5		
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1	40,0		7,1	37,5	20,0	20,0
Osittain samaa mieltä		33,3		25,0	50,0	25,0	80,0	40,0
Täysin samaa mieltä	100,0	33,3	60,0	75,0	42,9	12,5		40,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 100. Yrityksessä tehtävät työt on järjestetty selkeästi työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		20,0				
Osittain eri mieltä		10,0		10,0		
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3	10,0	50,0	10,0	13,3	50,0
Osittain samaa mieltä	28,6	50,0		30,0	53,3	
Täysin samaa mieltä	57,1	10,0	50,0	50,0	33,3	50,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 101. Yrityksessä tehtävät työt on järjestetty selkeästi yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				8,7
Osittain eri mieltä		33,3		4,3
Ei samaa eikä eri mieltä	21,4		9,1	21,7
Osittain samaa mieltä	42,9	33,3	45,5	30,4
Täysin samaa mieltä	35,7	33,3	45,5	34,8
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 102. Työympäristössä ja koneissa on huolehdittu riittävät turvallisuusmääräyksien vaatimat asiat ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1						
Osittain eri mieltä		11,1	20,0			14,3		
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1			7,1	14,3		
Osittain samaa mieltä			40,0		35,7	28,6	60,0	40,0
Täysin samaa mieltä	100,0	66,7	40,0	100,0	57,1	42,9	40,0	60,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	7	5	5

Taulukko 103. Työympäristössä ja koneissa on huolehdittu riittävät turvallisuusmääräyksien vaatimat asiat työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		10,0				
Osittain eri mieltä		10,0	50,0	10,0		
Ei samaa eikä eri mieltä		20,0			6,7	
Osittain samaa mieltä	57,1	20,0			33,3	40,0
Täysin samaa mieltä	42,9	40,0	50,0	90,0	60,0	60,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	5

Taulukko 104. Työympäristössä ja koneissa on huolehdittu riittävät turvallisuusmääräyksien vaatimat asiat yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				4,5
Osittain eri mieltä	7,1	33,3		4,5
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1	33,3		4,5
Osittain samaa mieltä	42,9		36,4	18,2
Täysin samaa mieltä	42,9	33,3	63,6	68,2
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	22

Taulukko 105. Työntekijöitä on ohjeistettu koneellisen metsätyön turvallisuuteen liittyvissä asioissa ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				12,5		
Osittain eri mieltä		11,1				25,0		
Ei samaa eikä eri mieltä					7,1	12,5	20,0	20,0
Osittain samaa mieltä		44,4	60,0	50,0	21,4	25,0	40,0	40,0
Täysin samaa mieltä	100,0	33,3	40,0	50,0	71,4	25,0	40,0	40,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 106. Työntekijöitä on ohjeistettu koneellisen metsätyön turvallisuuteen liittyvissä asioissa työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		10,0				16,7
Osittain eri mieltä		20,0		10,0		
Ei samaa eikä eri mieltä		10,0		10,0	6,7	
Osittain samaa mieltä	42,9	50,0	50,0	40,0	26,7	16,7
Täysin samaa mieltä	57,1	10,0	50,0	40,0	66,7	66,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 107. Työntekijöitä on ohjeistettu koneellisen metsätyön turvallisuuteen liittyvissä asioissa yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				8,7
Osittain eri mieltä		33,3		8,7
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3	33,3		4,3
Osittain samaa mieltä	42,9		18,2	43,5
Täysin samaa mieltä	42,9	33,3	81,8	34,8
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 108. Työmatkojen riskit on otettu huomioon ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		44,4		25,0		50,0		60,0
Osittain eri mieltä		22,2	20,0		7,1	12,5		20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1	20,0	50,0	7,1	25,0	75,0	
Osittain samaa mieltä		22,2	60,0	25,0	64,3	12,5	25,0	
Täysin samaa mieltä	100,0				21,4			20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	4	5

Taulukko 109. Työmatkojen riskit on otettu huomioon työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		70,0		40,0		16,7
Osittain eri mieltä	14,3	20,0	50,0	10,0		16,7
Ei samaa eikä eri mieltä	14,3			30,0	21,4	33,3
Osittain samaa mieltä	57,1	10,0	50,0	10,0	57,1	33,3
Täysin samaa mieltä	14,3			10,0	21,4	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	14	6

Taulukko 110. Työmatkojen riskit on otettu huomioon yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		47,8
Osittain eri mieltä	15,4	33,3		13,0
Ei samaa eikä eri mieltä	23,1		18,2	21,7
Osittain samaa mieltä	46,2	33,3	63,6	13,0
Täysin samaa mieltä	15,4		18,2	4,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	13	3	11	23

Taulukko 111. Työntekijät ilmoittavat havainnoimistaan turvallisuusriskeistä työnantajalle ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		25,0		37,5		60,0
Osittain eri mieltä		11,1	20,0	25,0	7,1	12,5		20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		44,4			7,1	25,0	60,0	20,0
Osittain samaa mieltä			60,0	50,0	57,1	12,5	40,0	
Täysin samaa mieltä	100,0	11,1	20,0		28,6	12,5		20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 112. Työntekijät ilmoittavat havainnoimistaan turvallisuusriskeistä työnantajalle työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		70,0		20,0		16,7
Osittain eri mieltä			100,0	20,0		33,3
Ei samaa eikä eri mieltä		20,0		50,0	20,0	
Osittain samaa mieltä	28,6			10,0	73,3	33,3
Täysin samaa mieltä	71,4	10,0			6,7	16,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 113. Työntekijät ilmoittavat havainnoimistaan turvallisuusriskeistä työnantajalle yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		39,1
Osittain eri mieltä	14,3			17,4
Ei samaa eikä eri mieltä	21,4	33,3	9,1	26,1
Osittain samaa mieltä	42,9	33,3	63,6	8,7
Täysin samaa mieltä	21,4		27,3	8,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 114. Työntekijät ovat tyytyväisiä työstä saamaan korvaukseen ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				25,0		20,0
Osittain eri mieltä		11,1		50,0				
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1	20,0		7,1	37,5	50,0	20,0
Osittain samaa mieltä	100,0	44,4	40,0	25,0	64,3	25,0	50,0	40,0
Täysin samaa mieltä		22,2	40,0	25,0	28,6	12,5		20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	4	5

Taulukko 115. Työntekijät ovat tyytyväisiä työstä saamaan korvaukseen työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		30,0				16,7
Osittain eri mieltä		10,0		10,0		16,7
Ei samaa eikä eri mieltä			50,0	30,0	21,4	33,3
Osittain samaa mieltä	57,1	30,0	50,0	40,0	57,1	33,3
Täysin samaa mieltä	42,9	30,0		20,0	21,4	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	14	6

Taulukko 116. Työntekijät ovat tyytyväisiä työstä saamaan korvaukseen yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		13,0
Osittain eri mieltä		33,3		8,7
Ei samaa eikä eri mieltä	28,6			21,7
Osittain samaa mieltä	64,3		50,0	39,1
Täysin samaa mieltä	7,1	33,3	50,0	17,4
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	10	23

Taulukko 117. Työntekijöiden vuosilomatoiveet otetaan aina huomioon ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1		25,0		25,0		60,0
Osittain eri mieltä		11,1				12,5		20,0
Ei samaa eikä eri mieltä						25,0		
Osittain samaa mieltä		44,4	60,0	25,0	71,4	37,5	50,0	
Täysin samaa mieltä	100,0	33,3	40,0	50,0	28,6		50,0	20,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	4	5

Taulukko 118. Työntekijöiden vuosilomatoiveet otetaan aina huomioon työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		60,0		10,0		
Osittain eri mieltä				10,0		33,3
Ei samaa eikä eri mieltä				10,0		16,7
Osittain samaa mieltä	57,1	20,0	100,0	30,0	60,0	50,0
Täysin samaa mieltä	42,9	20,0		40,0	40,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 119. Työntekijöiden vuosilomatoiveet otetaan aina huomioon yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		33,3		26,1
Osittain eri mieltä				13,0
Ei samaa eikä eri mieltä				8,7
Osittain samaa mieltä	69,2	66,7	54,5	26,1
Täysin samaa mieltä	30,8		45,5	26,1
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	13	3	11	23

Taulukko 120. Meillä on yrityksessä hyvä yhteishenki ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				12,5		60,0
Osittain eri mieltä		11,1		25,0		25,0		20,0
Ei samaa eikä eri mieltä		11,1				12,5	20,0	
Osittain samaa mieltä		33,3	60,0		71,4	37,5	40,0	20,0
Täysin samaa mieltä	100,0	33,3	40,0	75,0	28,6	12,5	40,0	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	1	9	5	4	14	8	5	5

Taulukko 121. Meillä on yrityksessä hyvä yhteishenki työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		40,0		10,0		
Osittain eri mieltä		20,0		20,0		16,7
Ei samaa eikä eri mieltä				10,0	6,7	16,7
Osittain samaa mieltä	28,6	20,0	100,0	20,0	66,7	50,0
Täysin samaa mieltä	71,4	20,0		40,0	26,7	16,7
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	7	10	2	10	15	6

Taulukko 122. Meillä on yrityksessä hyvä yhteishenki yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				21,7
Osittain eri mieltä		33,3		17,4
Ei samaa eikä eri mieltä	7,1			8,7
Osittain samaa mieltä	64,3	33,3	54,5	26,1
Täysin samaa mieltä	28,6	33,3	45,5	26,1
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä (N)	14	3	11	23

Taulukko 123. Työpaikkani on kokonaisuudessaan hyvä ikäryhmän mukaan (%).

	21-30 v.		31-40 v.		41-50 v.		51-60 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		11,1				12,5		20,0
Osittain eri mieltä		11,1		25,0		25,0		20,0
Ei samaa eikä eri mieltä						12,5		40,0
Osittain samaa mieltä		44,4		25,0		37,5		20,0
Täysin samaa mieltä		33,3		50,0		12,5		
Yhteensä		100,0		100,0		100,0		100,0
Yhteensä (N)		9		4		8		5

Taulukko 124. Työpaikkani on kokonaisuudessaan hyvä työssäoloajan mukaan (%).

	Alle 5 v.		5-10 v.		Yli 10 v.	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä		20,0		10,0		
Osittain eri mieltä		30,0		10,0		16,7
Ei samaa eikä eri mieltä		20,0		10,0		
Osittain samaa mieltä		20,0		30,0		66,7
Täysin samaa mieltä		10,0		40,0		16,7
Yhteensä		100,0		100,0		100,0
Yhteensä (N)		10		10		6

Taulukko 125. Työpaikkani on kokonaisuudessaan hyvä yrityksen koon mukaan (%).

	Vähemmän kuin 6 työntekijää		6 tai enemmän työntekijää	
	Yrittäjä	Työntekijä	Yrittäjä	Työntekijä
Täysin eri mieltä				13,0
Osittain eri mieltä		33,3		17,4
Ei samaa eikä eri mieltä		33,3		8,7
Osittain samaa mieltä				39,1
Täysin samaa mieltä		33,3		21,7
Yhteensä		100,0		100,0
Yhteensä (N)		3		23