

## VAPPUTUTKIMUS

TUTKIMUS VAPUSTA, AVAINKLUBISTA JA  
SUOMALAISESTA TYÖSTÄ

SUOMALAISEN TYÖN LIITTO

Markus Mervola

24.5.2011

Tutkimusraportti



# JOHDANTO

## 1. JOHDANTO

- Tämän tutkimuksen avulla on pyritty selvittämään, mitä mieltä suomalaiset ovat Vapusta sekä omasta että suomalaisesta työelämästä. Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi suomalaisten mielipiteitä Avainklubi.fi-verkkopalveluun liittyvistä asioista.
- Tutkimuksen keskeisimpinä tavoitteina oli selvittää:
  - Miten paljon suomalaiset arvostavat vappua
  - Kuinka paljon rahaa he aikovat käyttää vappuna
  - Miten he arvioivat Avainklubi.fi-verkkopalveluun liittyviä asioita
  - Miten he arvioivat motivaation lähteitä ja omaa osaamista työelämässä
  - Miten he kokevat työn merkityksen
  - Miten he arvioivat suomalaiseen työelämään ja omaan organisaatioon liittyviä kysymyksiä
  - Miten he suhtautuvat innovaatioihin, arvioivat omaa sosiaalisuutta, ja miten he kokevat yritysten yhteiskuntavastuun merkityksen
- Edellisen Vappututkimuksen Taloustutkimus Oy teki Suomalaisen Työn Liiton toimeksiannosta vuonna 2010.
- Tämän tutkimusraportin on laatinut markkinatutkija Markus Mervola.

# JOHDANTO

## 1.1. TUTKIMUKSEN KOHDERYHMÄ

- Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat 15-79-vuotiaat suomalaiset ahvenanmaalaisia lukuun ottamatta.
- Tutkimuksen näyte muodostettiin valtakunnallisesti edustavaksi iän, sukupuolen ja asuinläänin mukaan.
- Tutkimuksen otos oli 931 vastaajaa.

## 1.2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

- Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin Taloustutkimuksen Internet-paneelissa. Taloustutkimuksen Internet-paneelissa on tällä hetkellä noin 34 000 yli 14-vuotiasta internetiä käyttävää panelistia. Internet-paneelin jäsenten rekrytointi tapahtuu Taloustutkimuksen valtakunnallisesti edustavien tutkimusten yhteydessä tai perustuu muihin satunnaisotoksiin väestöstä, mikä takaa tutkimusten edustavuuden, luotettavuuden ja korkean vastausprosentin.
- Tutkimuksen kenttäaika oli 19.4.-21.4.2011.
- Aineiston keräämisestä, tallennuksesta, atk-käsittelystä ja raportoinnista vastasi Taloustutkimus Oy.

## TULOKSET

# TUTKIMUSTULOKSET

## Arvosana vapulle

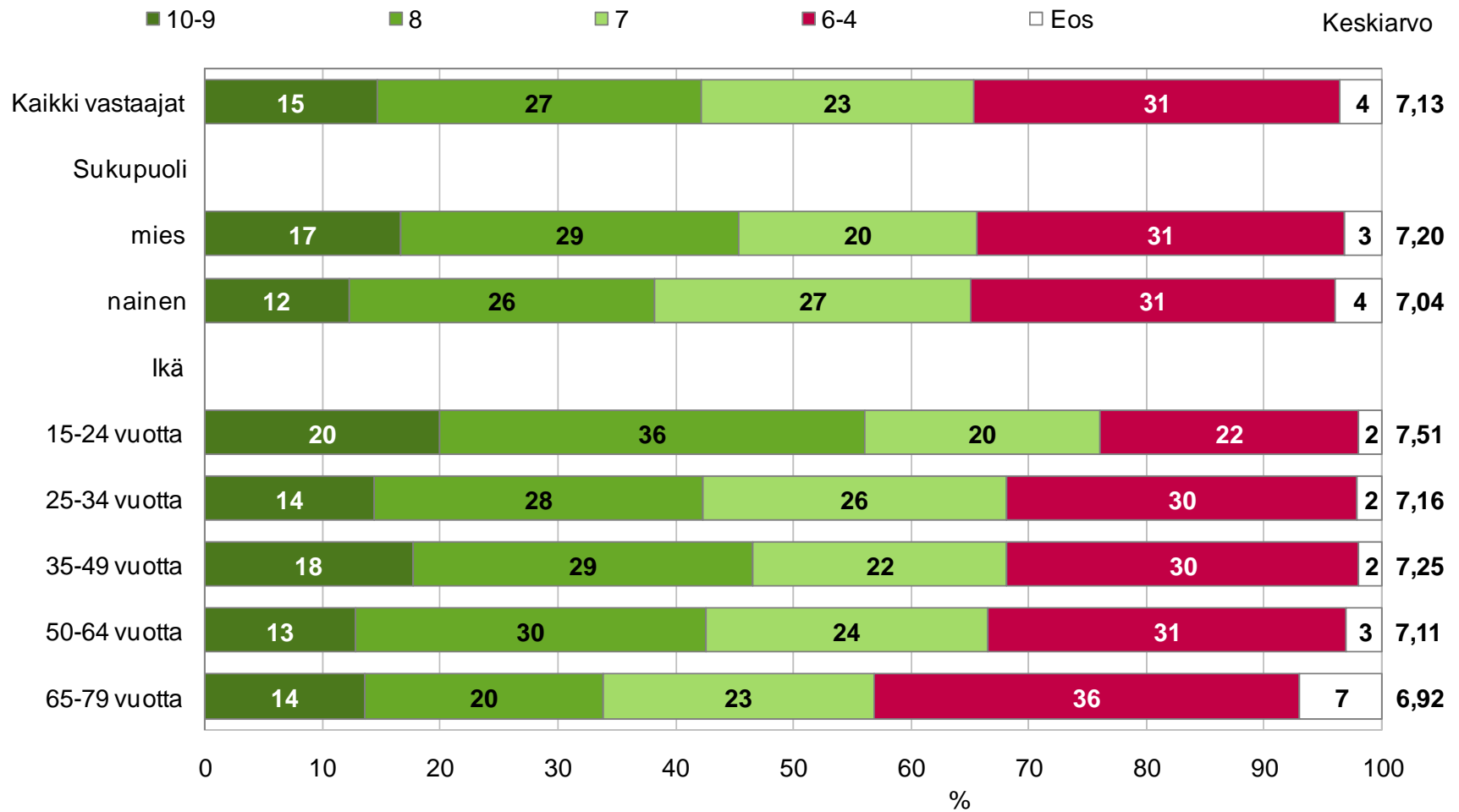
- Viisitoista prosenttia vastaajasta antaa vapulle kiitettävän arvosanan. Heikon arvosanan (4-6) antaa jopa kolmannes vastaajista. Arvosanojen keskiarvo koko kohderyhmässä on 7,1. Keskiarvo on pysynyt lähes edellisvuoden (7,2) tasolla
- On syytä huomata, että suomalaiset arvostavat vappua huomattavasti vähemmän kuin juhannusta ja joulua, joka sai vuonna 2010 tehdyssä tutkimuksessa arvosanaksi 8,9.

### MERKITTÄVIMMÄT TAUSTARYHMÄEROT

- Keskimääräistä parempia arvosanoja vapulle antavat 15-24-vuotiaat, yrittäjät, alle 10.000EUR vuositulojen ja yli 60.000 € vuositulojen talouksissa asuvat vastaajat.
- Keskimääräistä heikompia arvosanoja vapulle antavat 65-79-vuotiaat, Oulun ja Itä-Suomen läänissä asuvat, pelkän perus-/kansakoulutaustan omaavat ja 30.000-60.000 € vuositulojen talouksissa asuvat vastaajat.

## Arvosana vapulle

n=931



# TUTKIMUSTULOKSET

## Rahankäyttö vappuna

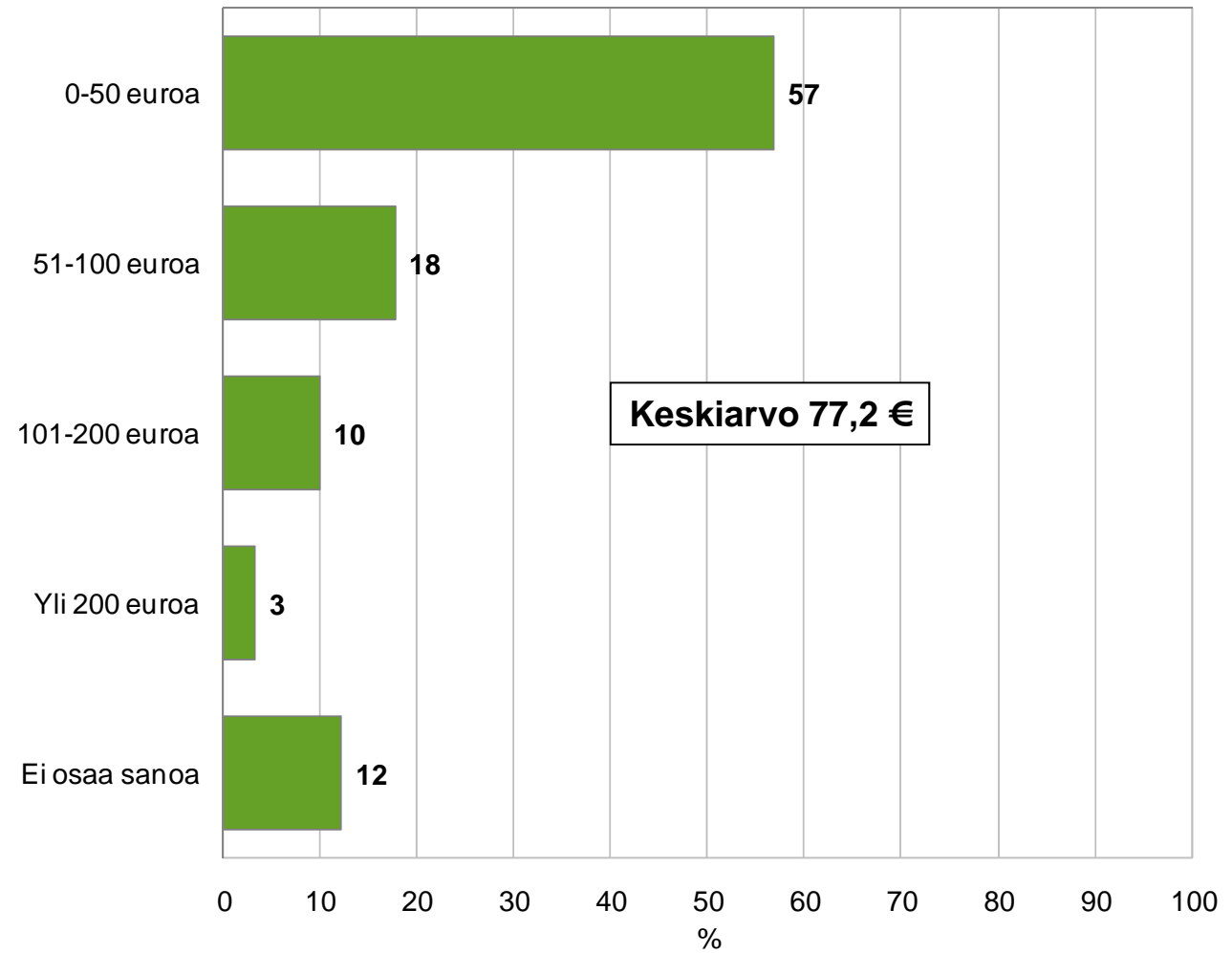
- Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka paljon suomalaiset arvioivat käyttävänsä omaa rahaa vappuun liittyen (mm. ruoat, juomat, matkat, vapun oheistuotteet).
- Keskimäärin suomalainen arvioi käyttävänsä 77,16 euroa vappuun liittyen.

### MERKITTÄVIMMÄT TAUSTARYHMÄEROT

- Keskimääräistä selvästi enemmän rahaa (yli 100 €) arvioivat käyttävänsä 15-24-vuotiaat, yliopisto/korkeakoulu taustan omaavat , opiskelijat ja yli 90.000 € vuositulojen talouksissa asuvat.
- Keskimääräistä selvästi vähemmän rahaa (alle 50 €) arvioivat käyttävänsä Itä-Suomen läänissä asuvat ja pelkän perus-/kansakoulutaustan omaavat.

## Rahankäyttö vappuna

n=931



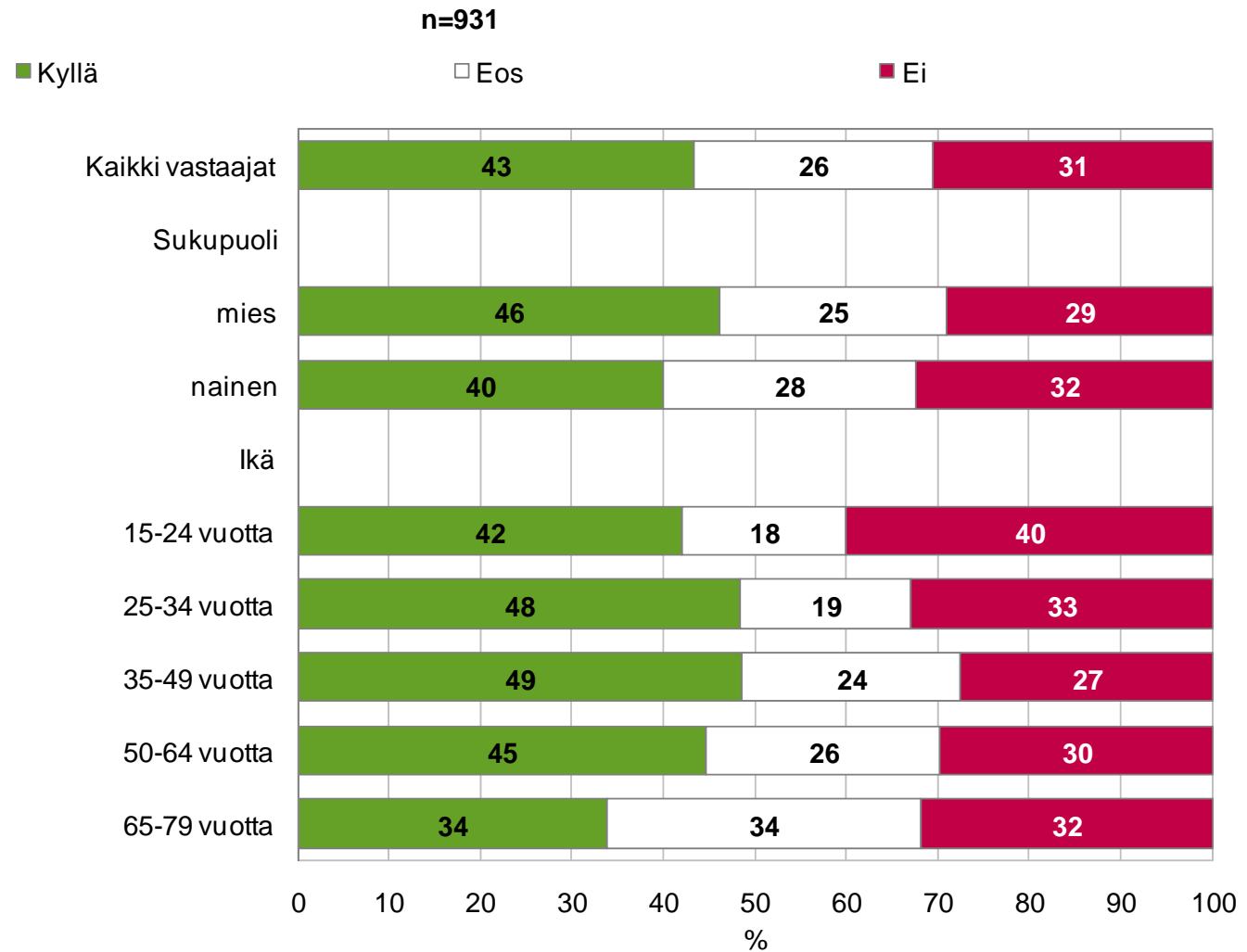


# TUTKIMUSTULOKSET

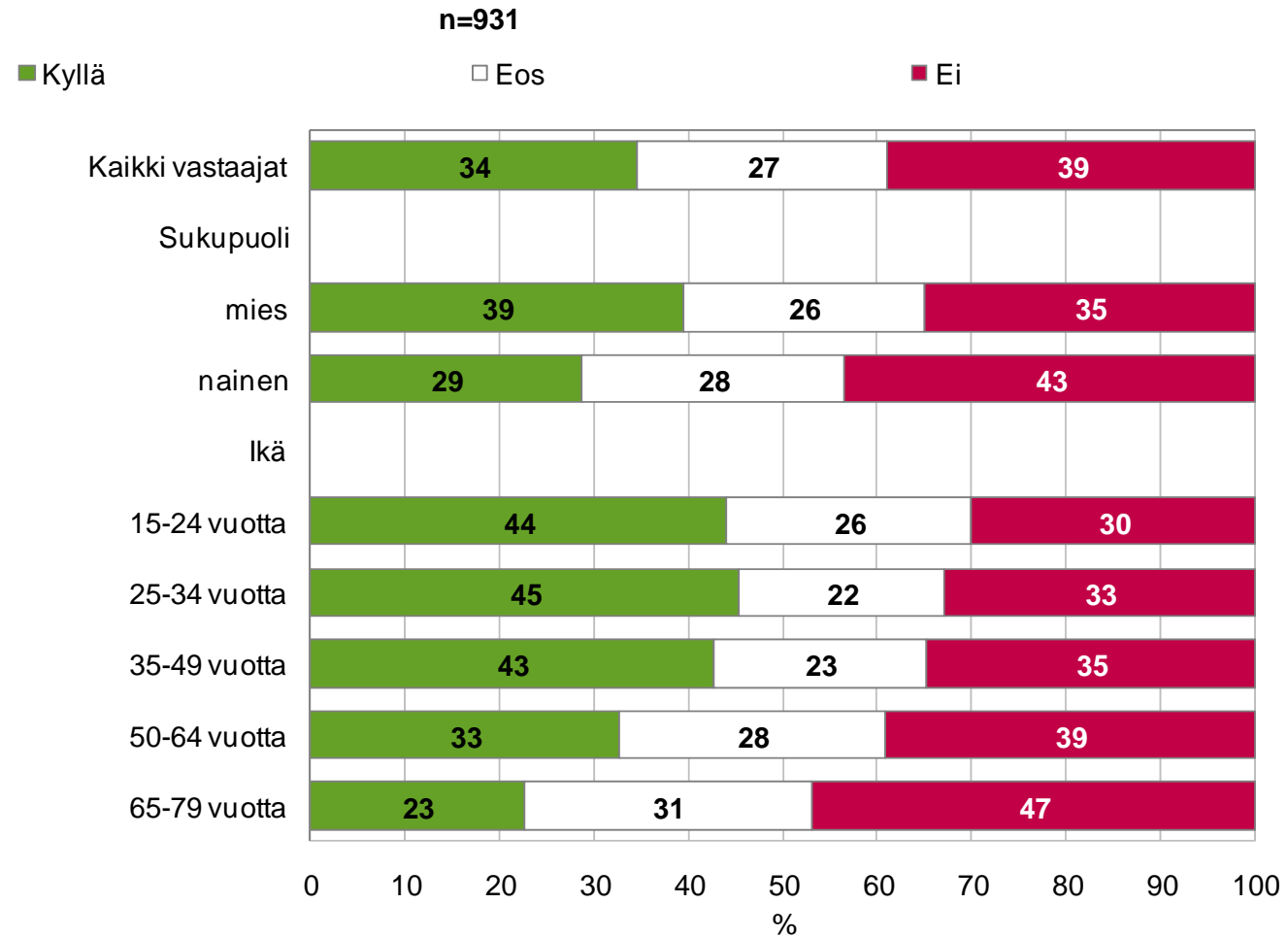
## Avainklubi-nettityhteisö (1)

- Vastaajilta tiedusteltiin, tuleeko heille tuotteita tai palveluita käytettäessä usein ideoita, joita voitaisiin käyttää tuotekehityksessä.
- Alle puolet (43 %) sanovat, että ideoita tulee usein mieleen; neljännes vastaajasta ei osaa sanoa kantaansa ja kolmannes vastaa kieltävästi.
- Keskimääräistä useammin ideoita tulee mieleen 35-49-vuotiaille vastaajille.
  
- Vastaajilta myös tiedusteltiin, uskovatko he omaavansa ideoita, jotka parantaisivat yritysten tuotteiden ja palveluiden kilpailukykyä.
- Kolmannes vastaajista (34 %) uskoo näin, kun yli kolmannes (39 %) ei usko omaavansa tämänkaltaisia kehitysideoita. Neljännes (27 %) vastaajista ei osaa sanoa kantaansa.
- Keskimääräistä useammin miehet ja 15-49-vuotiaat uskovat, että juuri heillä olisi kehitysideoita, jotka parantaisivat yritysten tuotteiden ja palveluiden kilpailukykyä.
  
- Lisäksi vastaajilta tiedusteltiin haluaisivatko he vaikuttaa yritysten tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen nettipalvelun välityksellä.
- Kolmanneksella (35 %) vastaajista olisi halua vaikuttaa, kun reilulla kolmanneksella ei ole. Neljännes vastaajista ei osaa ilmaista kantaansa.
- Miehillä on naisia enemmän vaikuttamishalua nettipalvelun välityksellä. Mitä nuorempi henkilö on kyseessä, sitä todennäköisemmin tämä on kiinnostunut vaikuttamaan tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen nettipalvelun välityksellä.

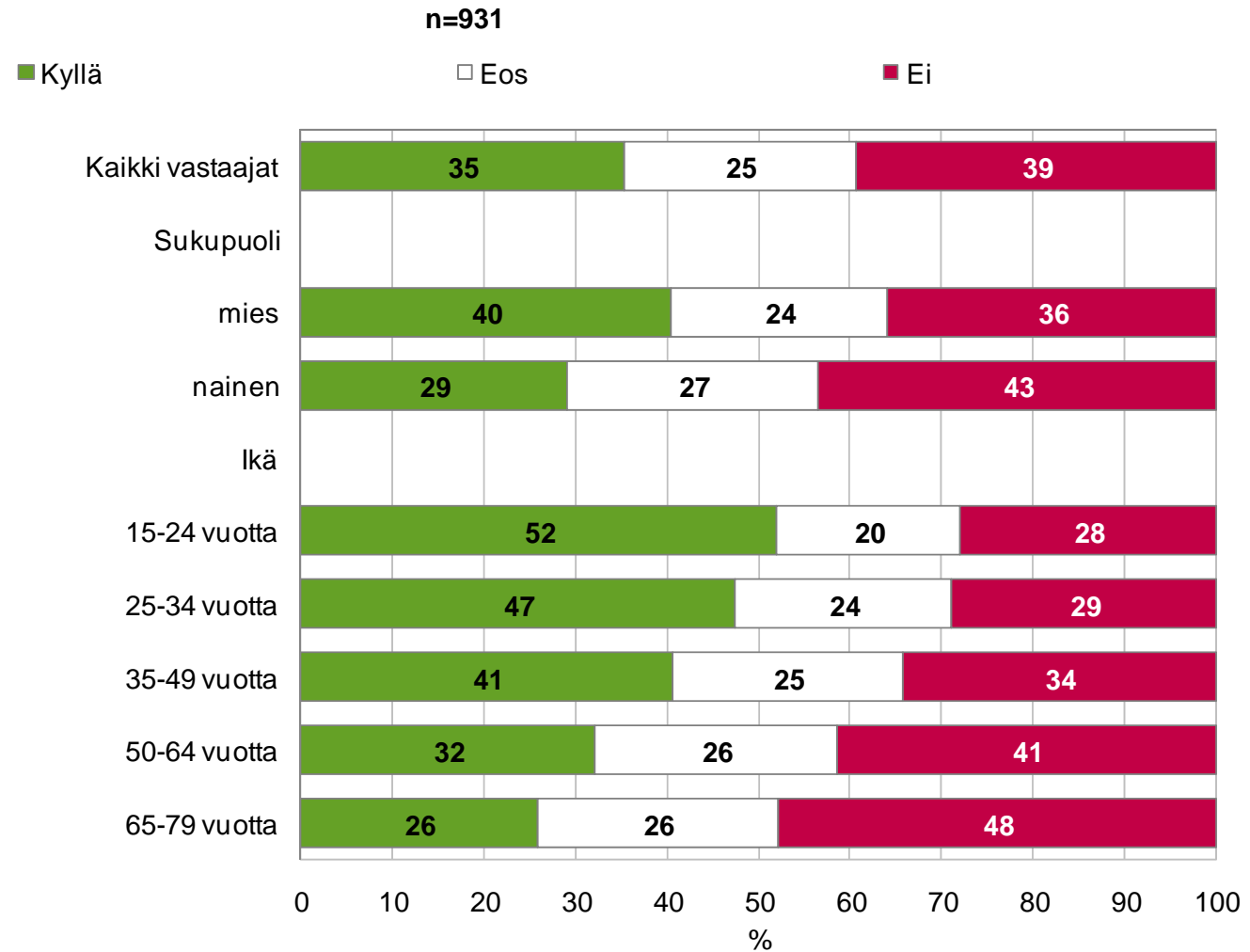
**Tuleeko sinulle arjen tuotteita käyttäessäsi usein mieleesi ideoita, joista voitaisiin kehittää uusia tai parempia tuotteita ja palveluita?**



**Uskotko, että juuri sinulla voisi olla annettavaa yritysten tuotekehitykseen, esimerkiksi tuoteideoita tai kehitysehdotuksia, jotka parantaisivat yritysten tuotteiden ja palveluiden kilpailukykyä?**



**Haluaisitko itse vaikuttaa nykyistä enemmän yritysten tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen esim. netti-(verkko-) palvelun välityksellä?**

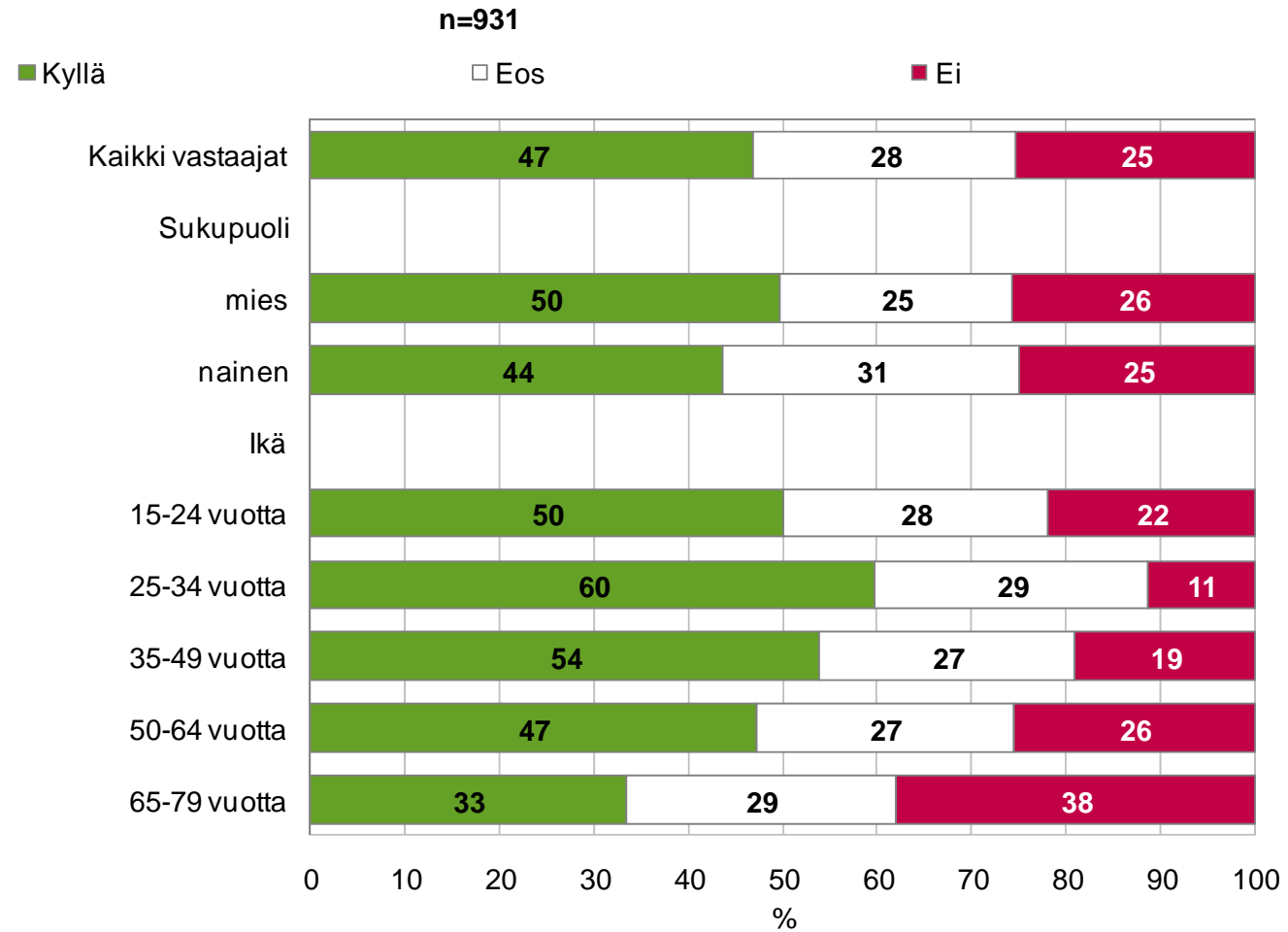


# TUTKIMUSTULOKSET

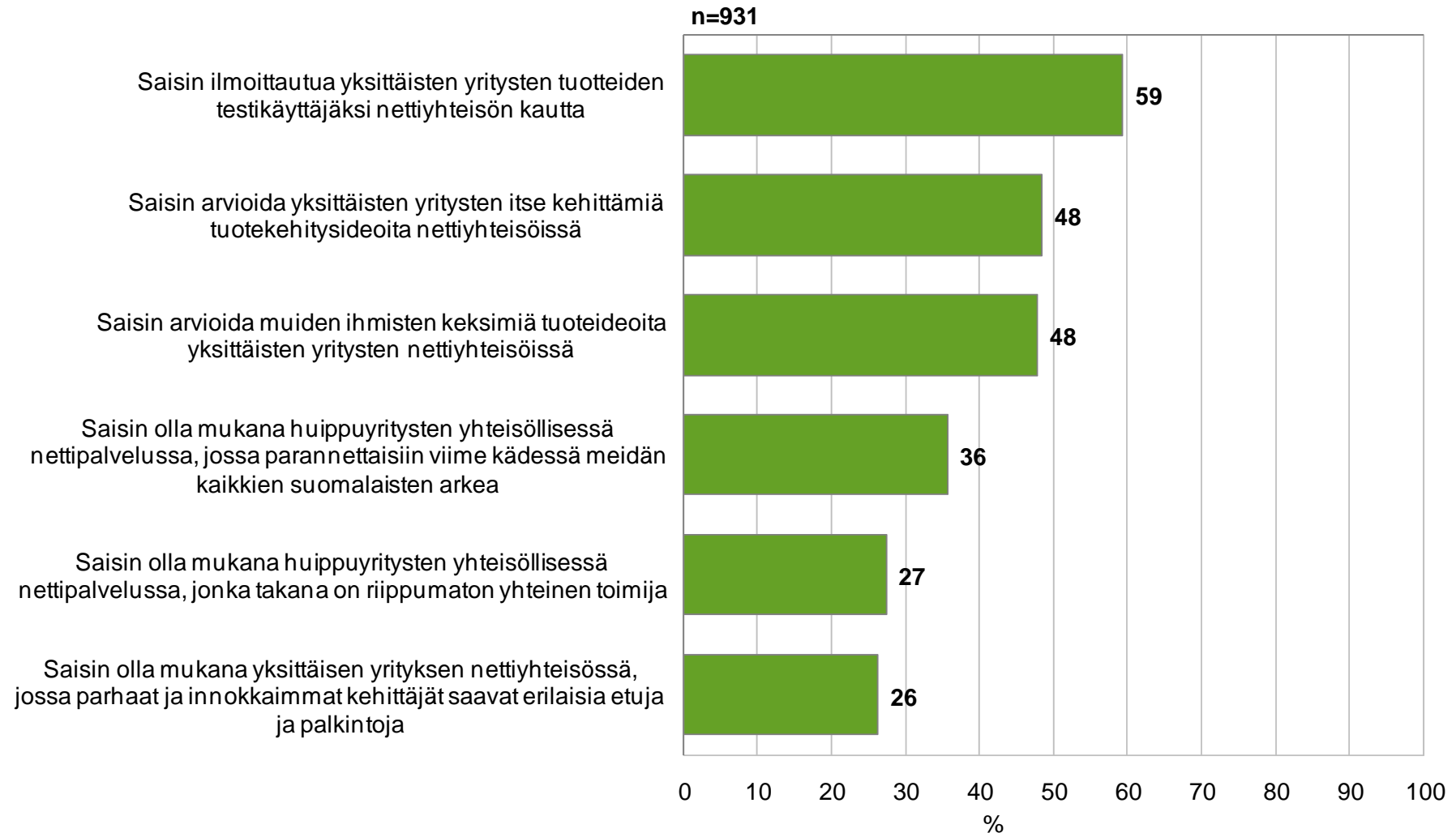
## Avainklubi-nettityhteisö (2)

- Vastaajille annettiin kuvaus Avainklubi.fi -palvelusta, ja kysyttiin, olisivatko he kiinnostuneita tulemaan mukaan siihen.
- Lähes puolet vastaajista (47 %) olisi kiinnostunut osallistumaan palveluun; neljännes vastaajista ei olisi kiinnostunut, ja reilu neljännes (28 %) ei osannut ilmaista kantaansa. Kiinnostus vapaaehtoiseen innovatiiviseen toimintaan on Suomessa siten melko korkea.
- Keskimääräistä kiinnostuneempia palvelusta ovat 25-49-vuotiaat. Vanhemmasta väestöstä (65-79-vuotiaat) vain kolmannes on kiinnostunut kyseisestä palvelusta.
- Vastaajille annettiin yksitoista mahdollista tapaa, joilla kuluttajat voisivat osallistua yritysten tuotteiden ja palveluiden tuotekehitykseen. Vastaajia pyydettiin valitsemaan viisi mielekkäintä tapaa.
- Suosituimmaksi vaihtoehdoksi nousi ”saisin ilmoittautua yksittäisten yritysten tuotteiden testikäyttäjäksi nettityhteisön kautta”, jonka valitsi 59 prosenttia kaikista vastaajista. Se oli mieluisin vaihtoehto myös niiden vastaajien (437 vastaajaa) keskuudessa, jotka olisivat kiinnostuneita osallistumaan Avainklubi.fi-palveluun.
- Vastaajille näytettiin neljäntoista tuoteryhmän listaa ja kysyttiin, mitkä tuoteryhmistä olisi sellaisia, joiden kehittämiseen he haluaisivat osallistua. Lista koostui pääasiassa sellaisista tuotteista ja palveluista, joita Avainklubin pilottiyrietykset tuottavat.
- Selvästi suosituin tuoteryhmä on ruoka, joka on etenkin naisten ja 25-34-vuotiaiden suosiossa.
- Toiseksi suosituimmat ovat matkailu ja koti ja sisustus, joista jälkimmäinen on myös erityisesti naisten ja 25-34-vuotiaiden suosiossa.

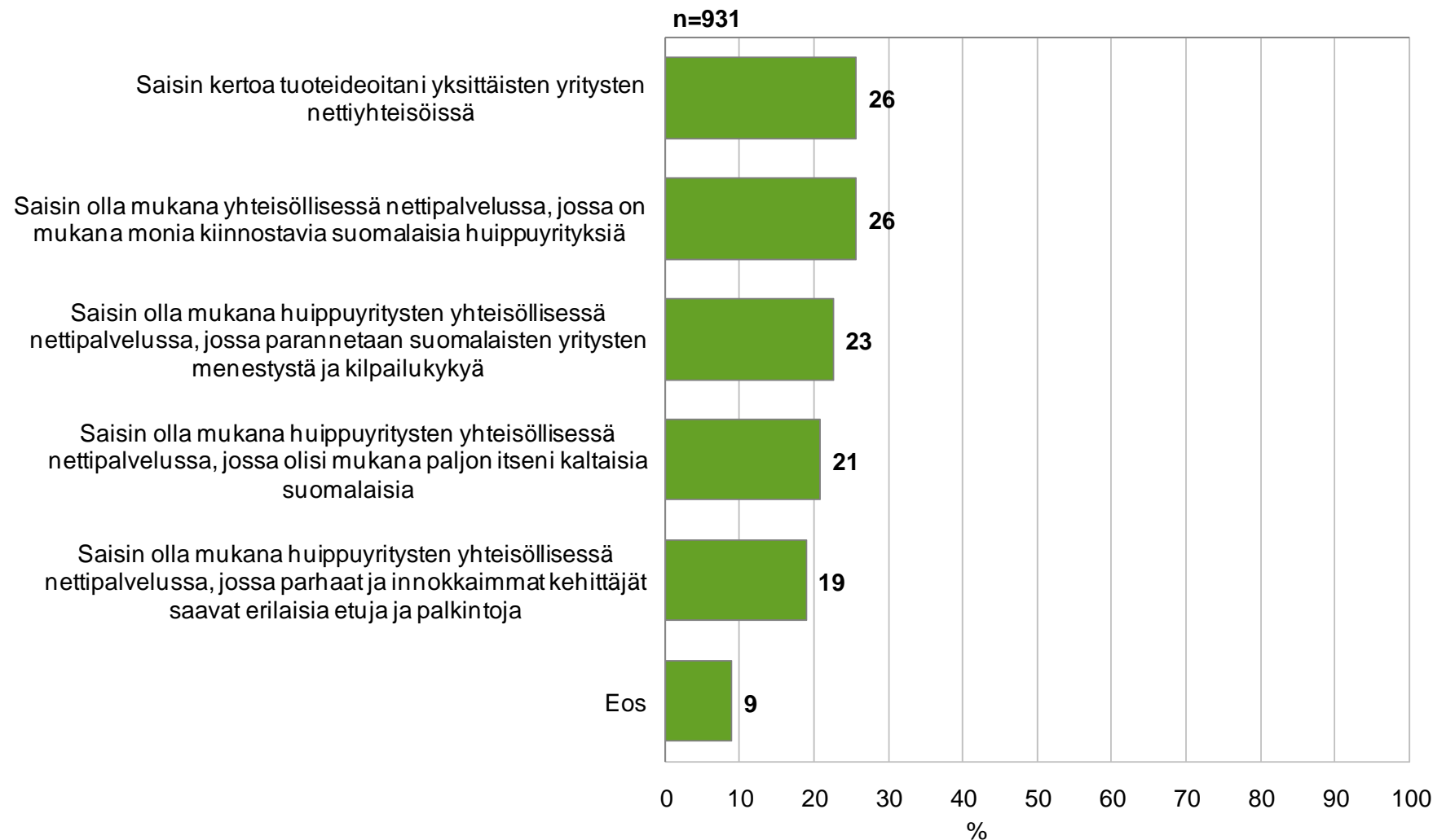
**Olisitko kiinnostunut tulemaan mukaan suomalaisten huippuyritysten ja kuluttajien yhteiseen nettipalveluun, Avainklubiin, jossa näitä asioita kehitetään?**



**Mikä olisi mielestäsi kiinnostava tai hauska tapa vaikuttaa yritysten tuotekehitykseen netin (verkon) välityksellä? 1/4**



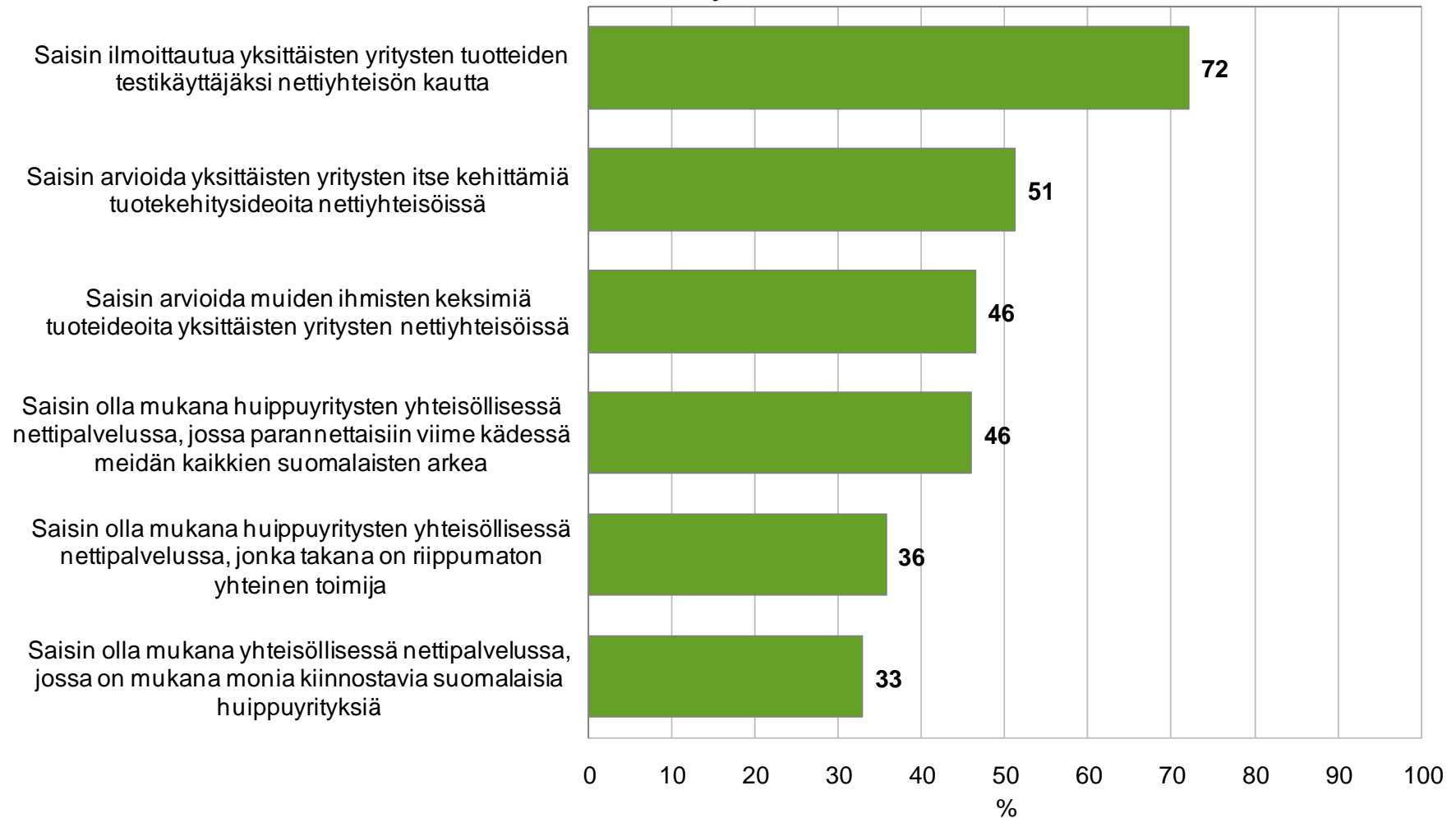
**Mikä olisi mielestäsi kiinnostava tai hauska tapa vaikuttaa yritysten tuotekehitykseen netin (verkon) välityksellä? 2/4**





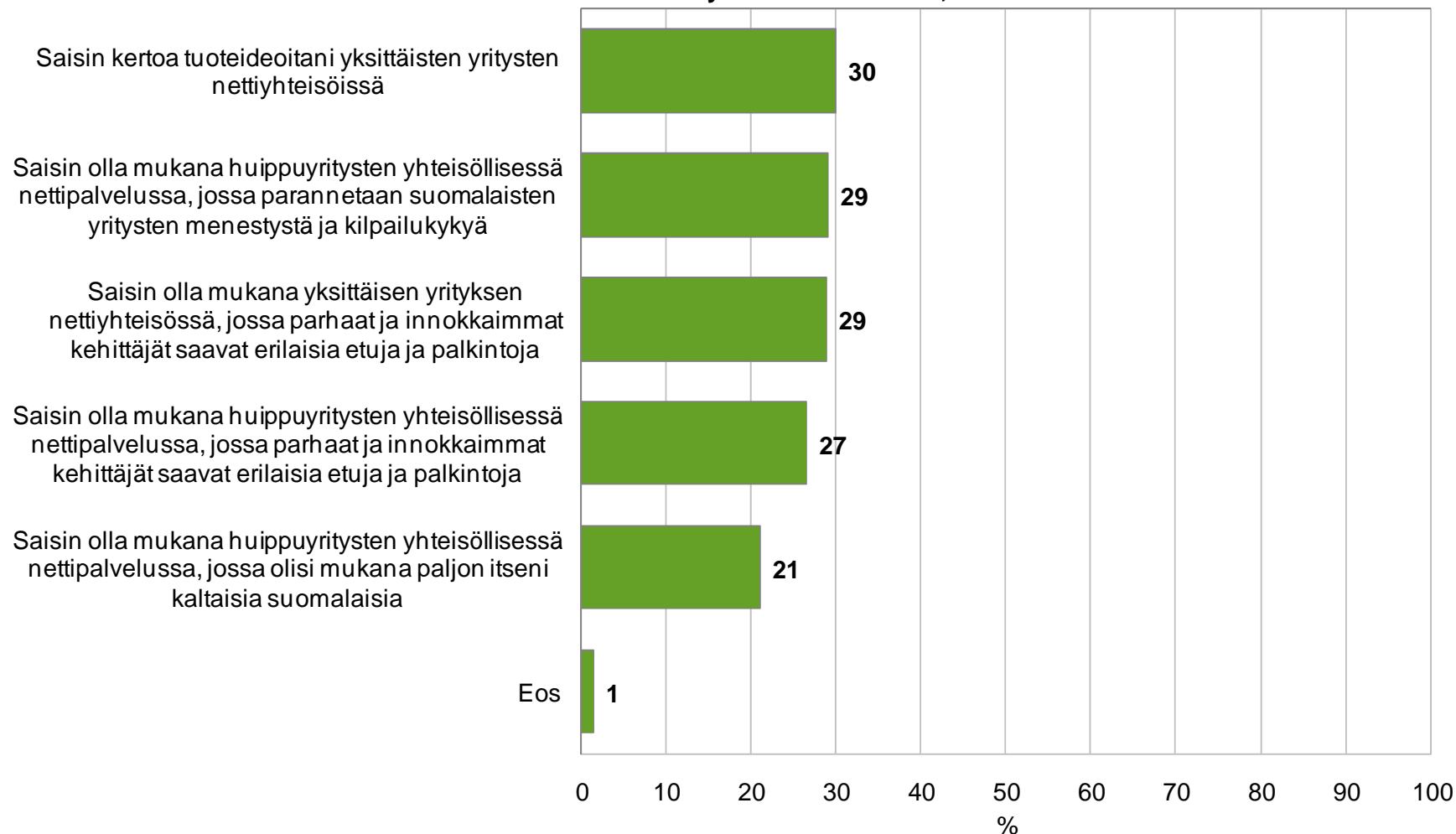
**Mikä olisi mielestäsi kiinnostava tai hauska tapa vaikuttaa yritysten tuotekehitykseen netin (verkon) välityksellä? 3/4**

n=olisi kiinnostunut liittymään Avainklubiin, n=437



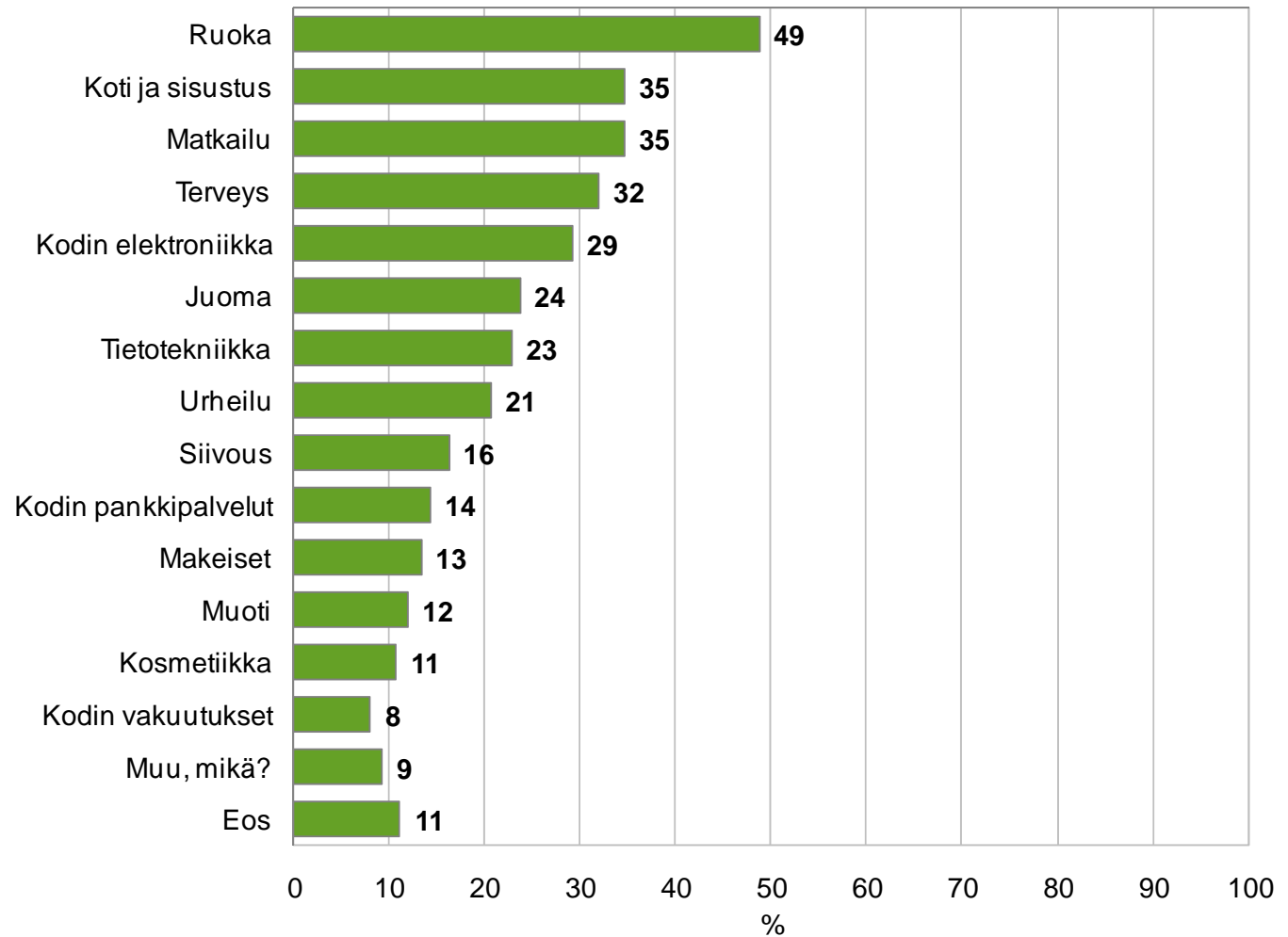
**Mikä olisi mielestäsi kiinnostava tai hauska tapa vaikuttaa yritysten tuotekehitykseen netin (verkon) välityksellä? 4/4**

n=olisi kiinnostunut liittymään Avainklubiin, n=437



**Mitkä seuraavista asioista olisivat kiinnostavia, jos Sinä pääsisit kehittämään niitä?**

n=931



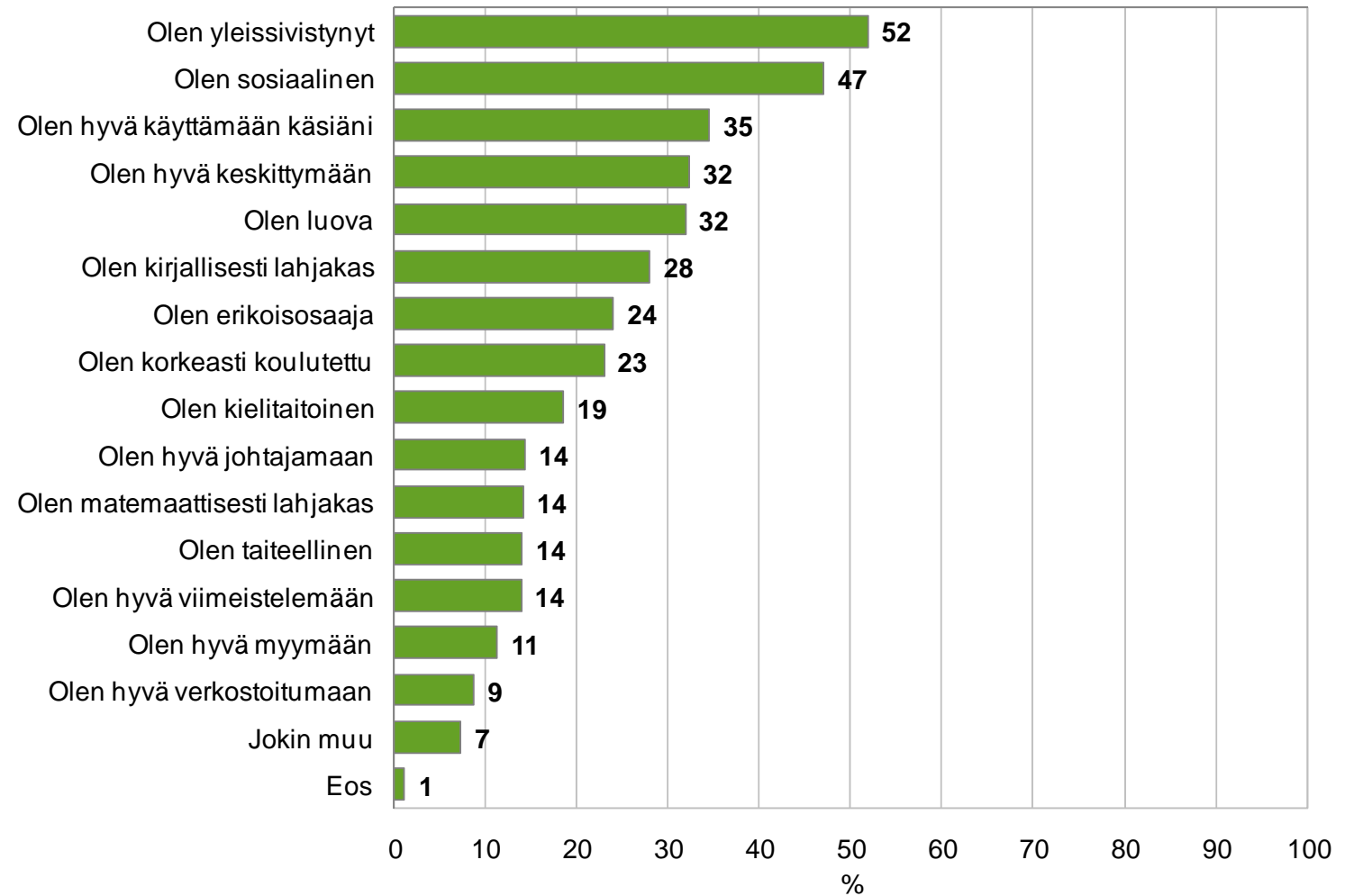
# TUTKIMUSTULOKSET

## Suomalaisten osaaminen

- Panelisteja pyydettiin valitsemaan viidentoista kohdan listasta viisi tärkeintä heidän omaa osaamista kuvaavaa piirrettä.
- Useimmin osaamista kuvaava asia on yleissivistys. Sosiaalisuus valittiin toiseksi useimmin. Nämä kaksi vaihtoehtoa valitsi noin puolet vastaajista.
- Luovuuden valitsi kolmannes vastaajista. Innovatiivisuuteen pyrkivässä yhteiskunnassa osuus voisi olla korkeampikin.
- Suomalaiset pitävät vain harvoin itseään hyvinä verkostoitumaan tai hyvinä myymään.
- 25-34-vuotiaat pitävät itseään muita useammin yleissivistyneinä. Kiinnostavaa on myös se, että Itä-Suomen sekä Oulun ja Lapin lääneissä ihmiset pitävät itseään keskimääräistä harvemmin yleissivistyneinä.
- Naiset pitävät miehiä useammin itseään sosiaalisina.
- Muita useammin nuoret mainitsevat myymistaidot omana osaamisalueenaan. Verkostoituminen on ominaisuus, jonka 25-34-vuotiaat liittävät muita useammin itseensä.

**Millaista osaamista sinulla on?**

n=931

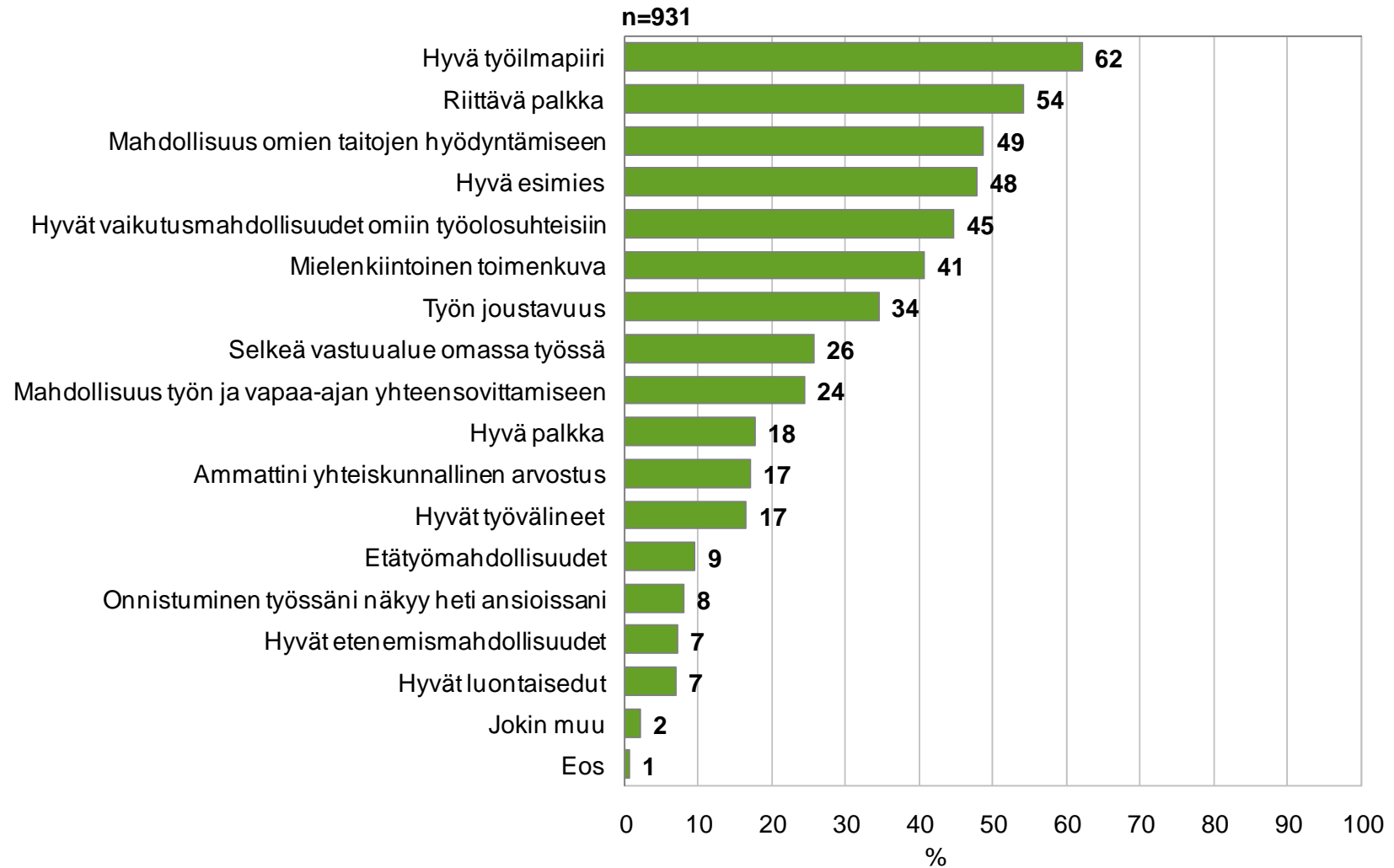


# TUTKIMUSTULOKSET

## Suomalaisten työmotivaatiota lisäävät tekijät

- Vastaajia pyydettiin valitsemaan 16 kohdan listasta viisi tärkeintä asiaa, jotka toimivat työelämässä tärkeimpinä motivaatiota lisäävinä tekijöinä.
- Tärkeimmäksi asiaksi nousi hyvä työilmapiiri, jonka valitsi lähes kaksi kolmesta vastaajasta. Ihmiset motivoituvat siten parhaiten työpaikassa, jossa sosiaaliset suhteet ovat kunnossa. Toiseksi tärkein tekijä on riittävä palkka, sen valitsee puolet vastaajista. Tässä tutkimuksessa annettiin myös vaihtoehto hyvä palkka, joka sijoittui vuosi sitten tehdyssä vappututkimuksessa sijalle kaksi. Nyt tehdyssä tutkimuksessa hyvä palkka sijoittui kymmenenneksi.
- Vähiten tärkeitä asioita ovat hyvät luontaisedut sekä, ehkäpä hieman yllättäen, hyvät etenemismahdollisuudet.
- Hyvä työilmapiiri merkitsee yrittäjille selvästi keskimääräistä vähemmän, kun taas johtavassa asemassa oleville se on hyvin usein merkittävä asia. Ylemmät toimihenkilöt pitävät hyvää työilmapiiriä muita harvemmin tärkeänä asiana. Hyvä työilmapiiri on keskimääräistä tärkeämpi myös 25-34-vuotiaille.
- Riittävää palkkaa pidetään suunnilleen yhtä tärkeänä motivaatiota lisäävänä tekijänä sukupuolesta ja iästä riippumatta. Yrittäjille riittävä palkka on keskimääräistä vähemmän tärkeä tekijä. Yrittäjät pitävät sen sijaan muita useammin tärkeinä asioina mahdollisuutta hyödyntää omia taitoja, hyviä mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työolosuhteisiin, mielenkiintoista toimenkuvaa ja mahdollisuutta työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

**Mitkä seuraavista asioista toimivat mielestäsi työelämässä tärkeimpinä motivaatiota lisäävinä tekijöinä? Valitse viisi tärkeintä**



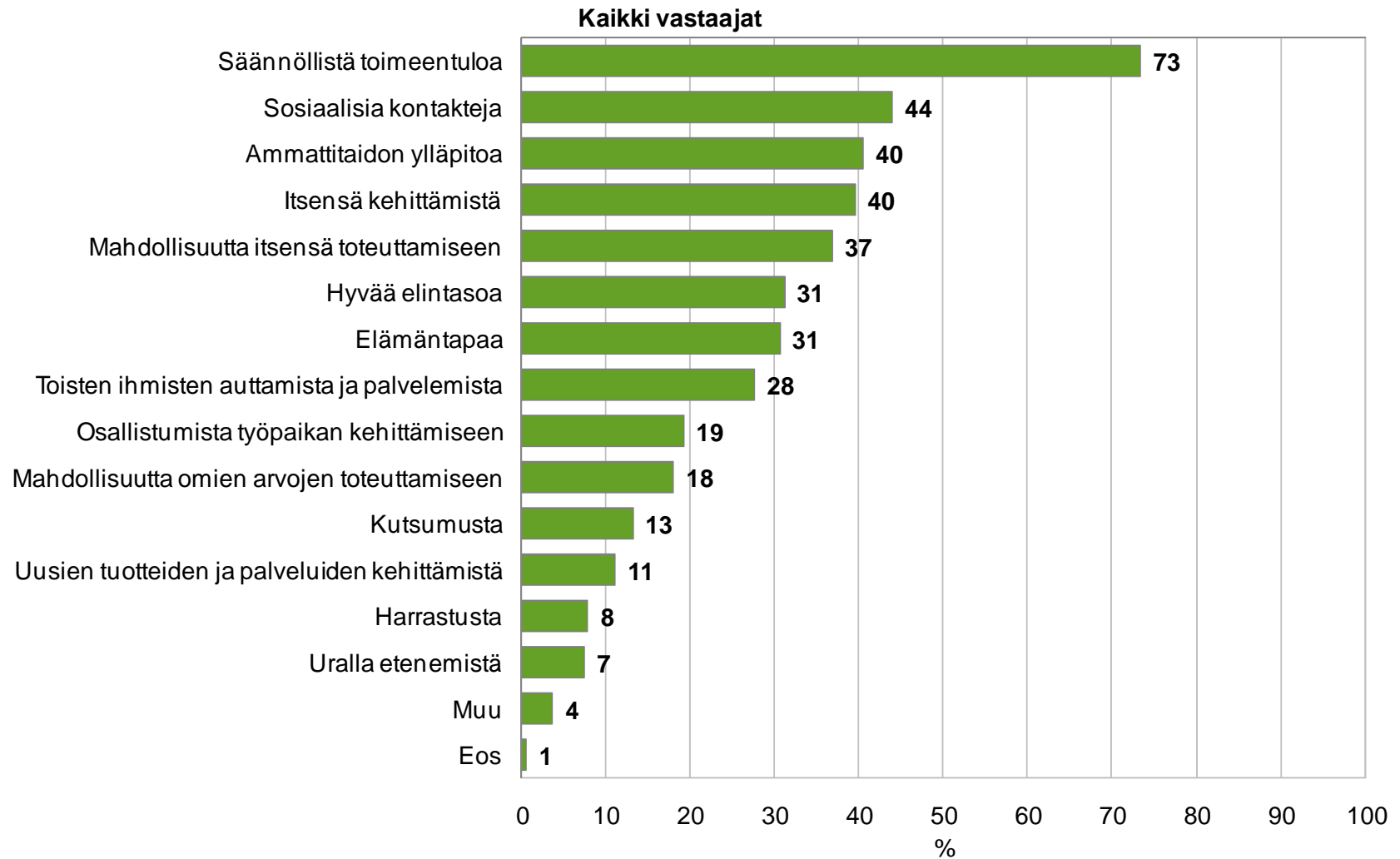
# TUTKIMUSTULOKSET

## Työn merkitys suomalaisille

- Vastaajia pyydettiin valitsemaan 14 kohdan listalta viisi tärkeintä asiaa sen mukaan, mitä työ heille merkitsee.
- Suurin osa, kolme neljästä, pitää säännöllistä toimeentuloa työn tekemisen merkittävämpänä syynä. Toiseksi tärkeimpänä asiana pidetään sosiaalisia suhteita, jotka valitsi kuitenkin vain alle puolet vastaajista.
- Vain harvalle työ merkitsee harrastusta tai uralla etenemistä mahdollistavaa asiaa.
- Työ kutsumuksena on viiden tärkeimmän asian joukossa 13 prosentille vastaajista. Johtavassa asemassa olevalle työ on keskimääräistä useammin kutsumus.
- Työ merkitsee säännöllistä toimeentuloa muita useammin nuorille (15-24v) sekä alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille.
- Miehiä useammin naisille työ merkitsee sosiaalisia kontakteja. Työ merkitsee sosiaalisia kontakteja muita useammin myös 35-49-vuotiaille.



**Mitä työ sinulle merkitsee? Valitse viisi tärkeintä**



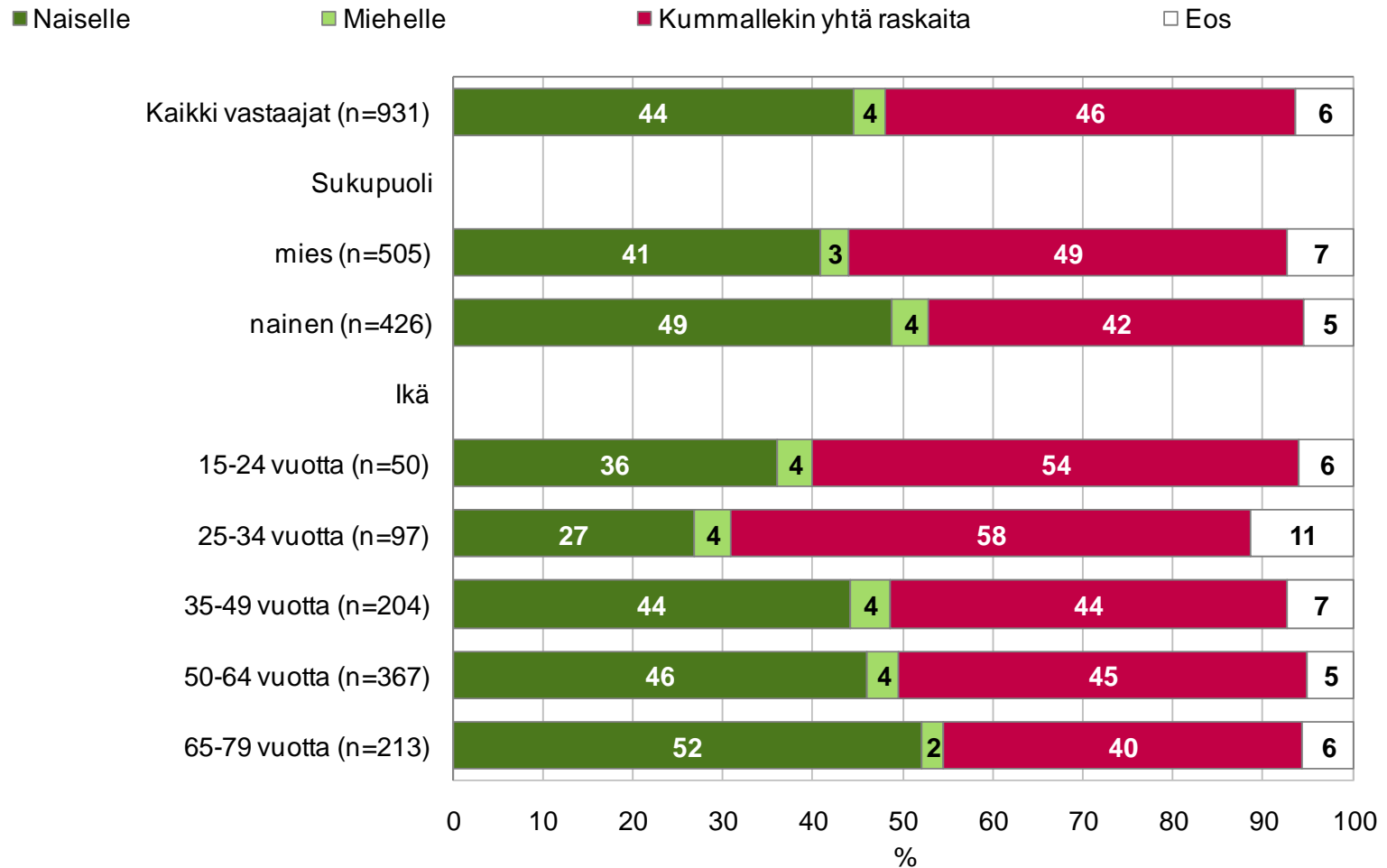
## TUTKIMUSTULOKSET

### Työn ja kodin askareiden raskaus miehelle ja naiselle

- Vastaajilta kysyttiin kummalle, naiselle vai miehelle, päivittäinen työ ja kodin askareet ovat raskaampia.
- Lähes puolet (44 %) oli sitä mieltä, että työ ja kodin askareet ovat raskaampia naisille. Erittäin mielenkiintoista on, että vain 4 prosenttia oli sitä mieltä, että nämä asiat ovat raskaampia miehille. Kiinnostavaa on myös se, että vain 3 prosenttia miehistäkin oli sitä mieltä, että työ ja kodin askareet ovat raskaampia miehille. Hieman alle puolet (46 %) oli sitä mieltä, että työ ja kodin askareet ovat yhtä raskaita kummallekin.
- Nuoret (15-34v) ovat muita useammin sitä mieltä, että työ ja kodin askareet ovat yhtä raskaita sekä miehille että naisille.

## Kummalle, naiselle vai miehelle, päivittäinen työ ja kodin askareet ovat raskaampia?

n=931



## TUTKIMUSTULOKSET

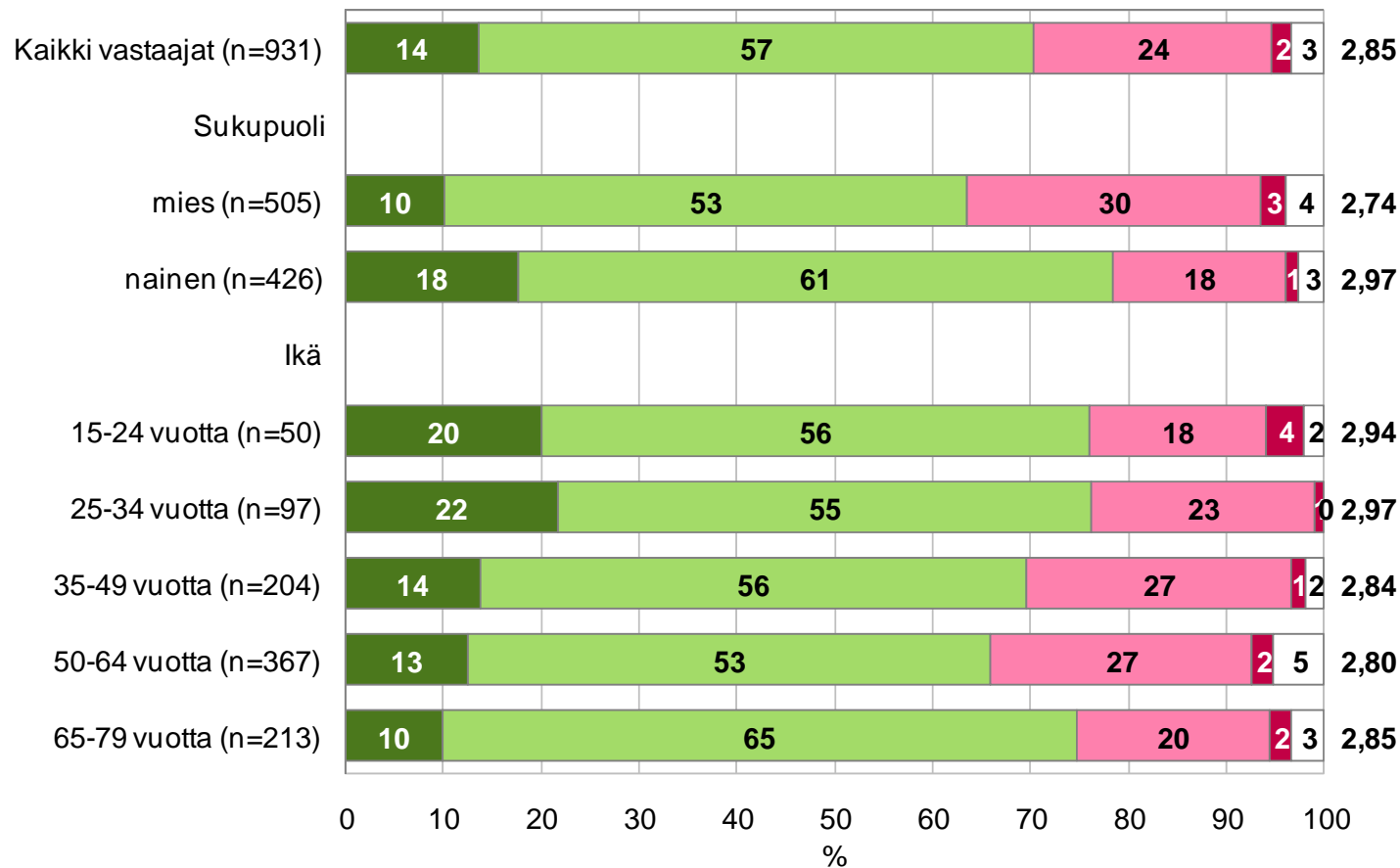
### Suomalaisten sosiaaliset taidot

- Vastaajien sosiaalisuutta mitattiin kahdella kysymyksellä. Ensiksi vastaajia pyydettiin 4-portaisella asteikolla arvioimaan tarvetta olla sosiaalinen olemalla ja toimimalla muiden ihmisten kanssa.
- Lähes kolme neljästä oli sitä mieltä, että heillä on vähintään melko suuri tarve olla ja toimia muiden kanssa.
- Tämä tarve oli keskimääräistä suurempi naisilla sekä 15-34-vuotiailla. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että mitä korkeampi koulutus ja mitä suuremmat tulot, sitä suurempi tarve ihmisillä on olla ja toimia muiden kanssa.
- Toiseksi vastaajia pyydettiin punnitsemaan sosiaalisuuttaan 4-portaisella asteikolla arvioimalla omia sosiaalisia taitojaan. 86 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on vähintään melko hyvät sosiaaliset taidot. Miehiin verrattuna naiset arvioivat omat sosiaaliset taitonsa paremmiksi.

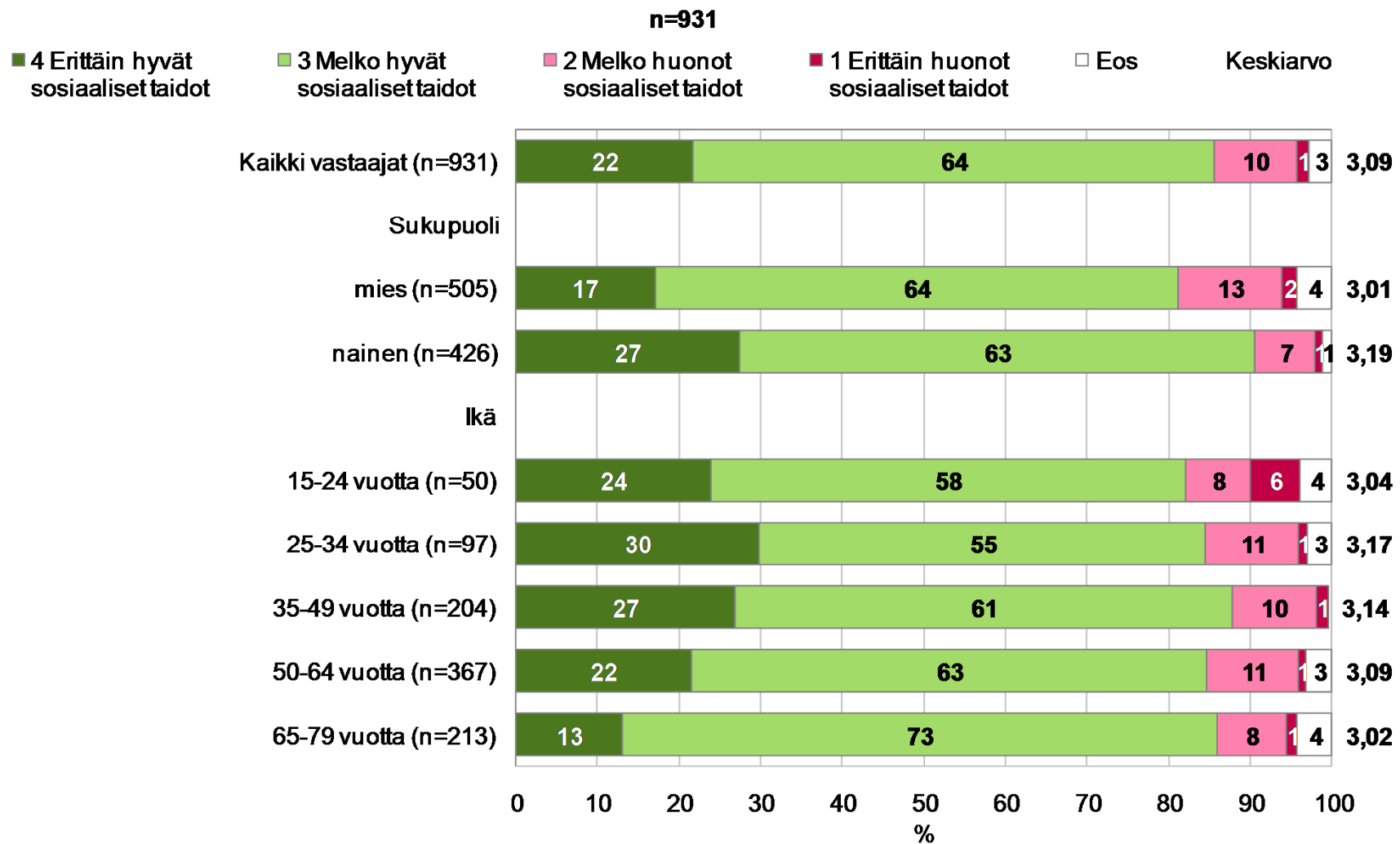
**Kuinka suuri tarve sinulla on olla ja toimia muiden ihmisten kanssa?**

n=931

■ 4 Erittäin suuri tarve   ■ 3 Melko suuri tarve   ■ 2 Ei juurikaan tarvetta   ■ 1 Ei lainkaan tarvetta   □ Eos   Keskiarvo



## Kuinka hyvänä pidät sosiaalisia taitojasi, kykyä toimia ja olla muiden ihmisten kanssa?



## TUTKIMUSTULOKSET

### Mielipiteitä omaan työhön liittyen (1)

- Työssä käyviä vastaajia pyydettiin arvioimaan (5-portaisella asteikolla), kuinka samaa tai eri mieltä he ovat neljästä eri omaan työhön liittyvästä asiasta. Väittämät olivat seuraavat:
  - Menen joka aamu mielelläni töihin
  - Toimin mielestäni oikeassa, minulle sopivassa työtehtävässä
  - Pääsen käyttämään nykyisessä työtehtävässäni kaikkia niitä tietoja, taitoja ja uusia ajatuksia, joita minulla on
  - Koen, että voisi antaa nykyiselle työlleni paljon enemmän
- Suomalaiset menevät suhteellisen mielellään joka aamu töihin, sikäli kuin kolme neljästä on väittämästä vähintään jokseenkin samaa mieltä.
- Naiset ja vanhemman ikäluokan edustajat (50-79v) menevät keskimääräistä hieman useammin mielellään töihin. Keskimääräistä mieluummin töihin menevät Itä-Suomen läänissä asuvat ja johtavassa asemassa olevat.
- Suomalaiset myös sijoittuvat omasta mielestään suhteellisen hyvin työelämässä, sillä 82 prosenttia on vähintään samaa mieltä väittämästä ”toimin mielestäni oikeassa, minulle sopivassa tehtävässä”. Mitä vanhempi vastaaja on, sitä todennäköisemmin hän toimii mielestään hänelle sopivassa tehtävässä. Keskimääräistä useammin väittämästä ovat samaa mieltä Itä-Suomen läänissä asuvat, opistotason koulutuksen omaavat, yrittäjät ja johtavassa asemassa olevat.

jatkuu...

## TUTKIMUSTULOKSET

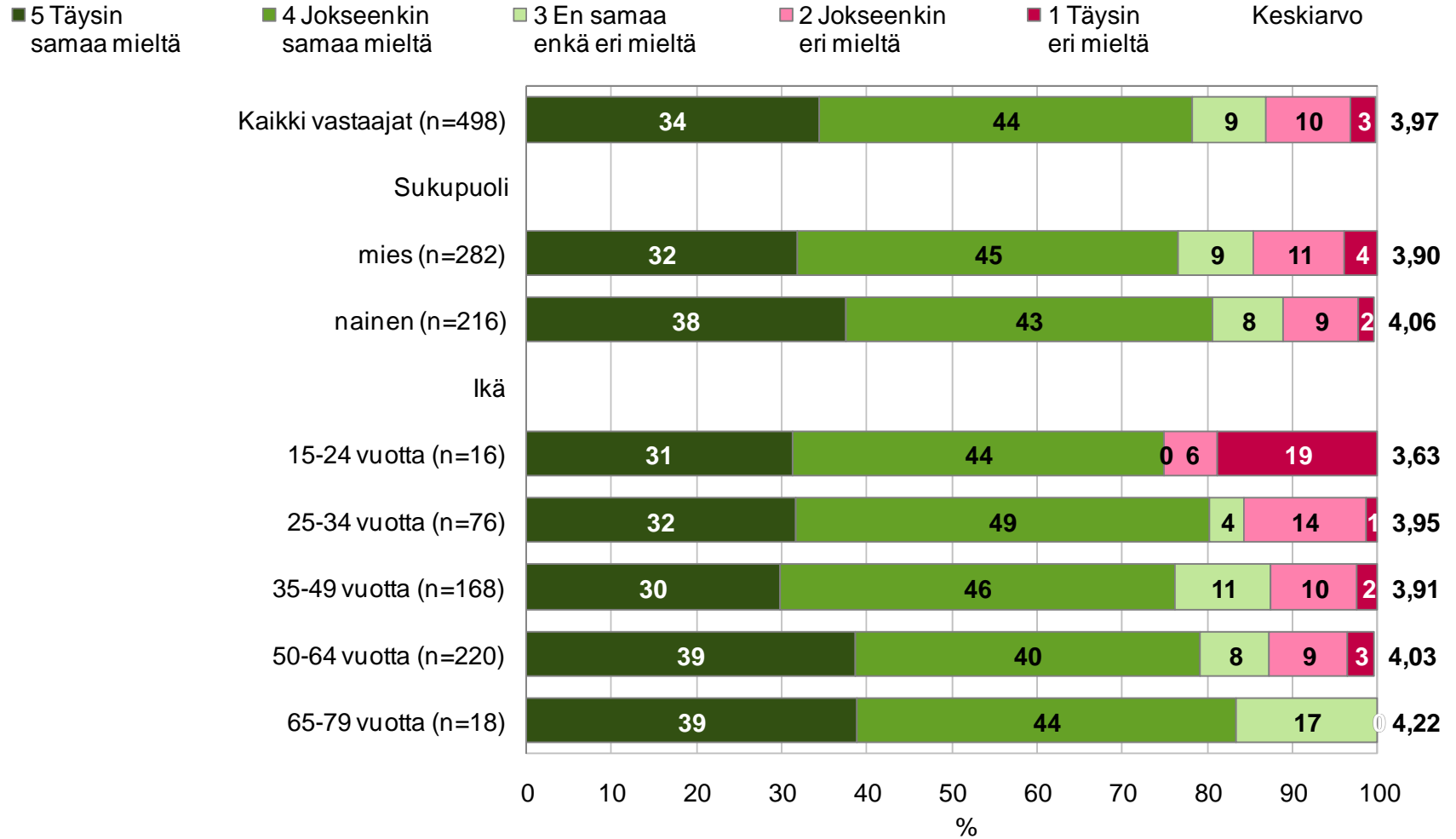
### Mielipiteitä omaan työhön liittyen (2)

- Suomalaiset näyttäisivät sijoittuvan työelämässään sikälikin suhteellisen hyvin, että lähes kaksi kolmesta pääsee hyödyntämään työtehtävässään omia tietoja, taitoja ja uusia ajatuksia vähintään melko hyvin. Nuoret (15-24v), jotka ovat harvoin koulutusta vastaavassa työssä, ovat muita selvästi harvemmin samaa mieltä tästä väittämästä. Yrittäjät ja johtavassa asemassa olevat ovat muita useammin sitä mieltä, että he pääsevät hyödyntämään työtehtävissään omia tietoja, taitoja ja uusia ajatuksia. Lisäksi on huomattava, että julkisella sektorilla työskentelevät kokevat muita hieman useammin pääsevänsä hyödyntämään työtehtävissään mainittuja asioita.
- Tästä huolimatta puolet vastaajista on sitä mieltä, että voisivat antaa nykyiselle työlleen enemmän. Tätä mieltä ovat keskimääräistä useammin naiset, 15-24-vuotiaat sekä 35-49-vuotiaat, pelkän perus-/kansakoulutaustan omaavat ja ammattikorkeakoulutaustaiset.



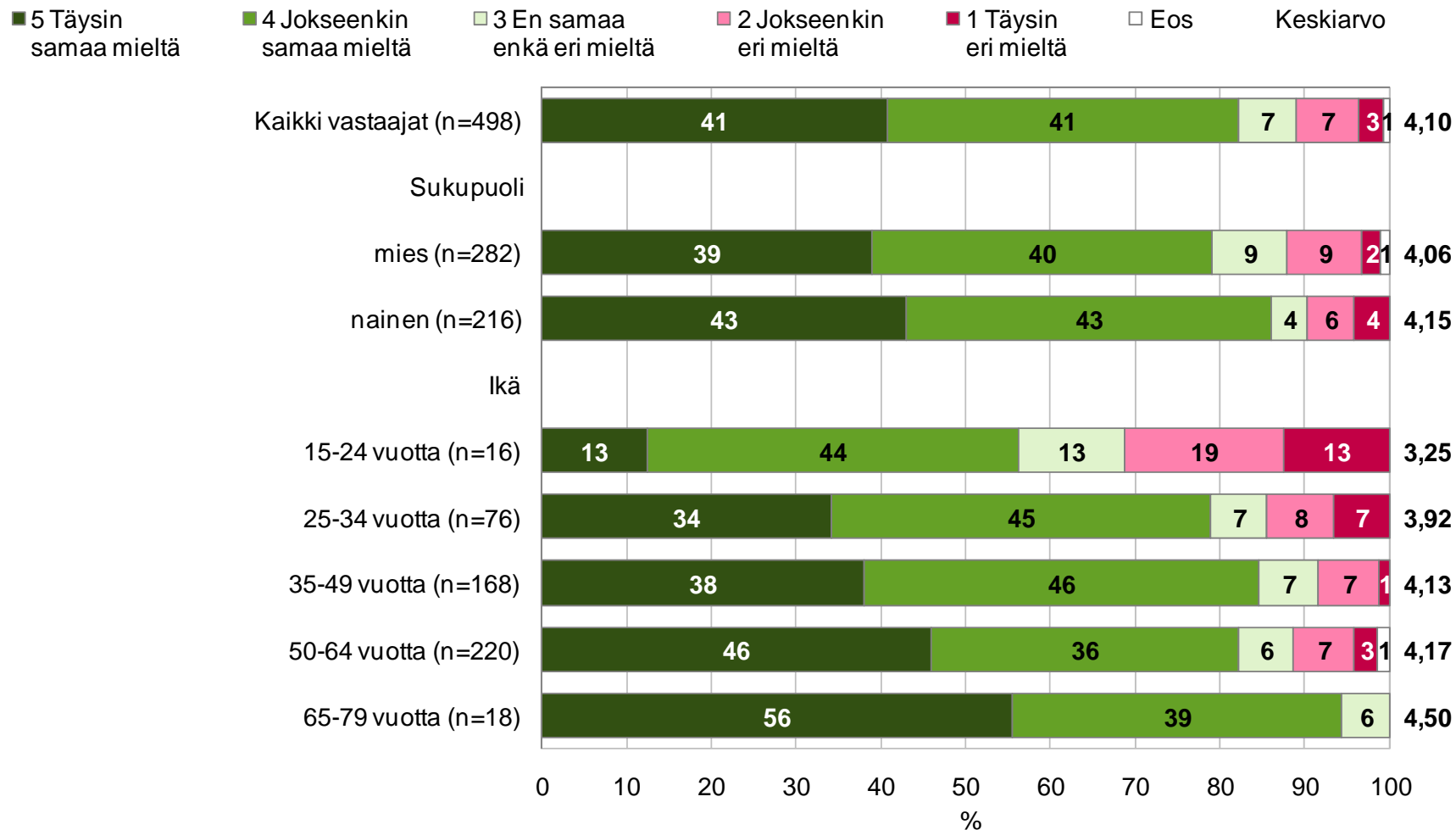
**Mitä mieltä olet väittämästä?  
Menen joka aamu mielelläni töihin**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498



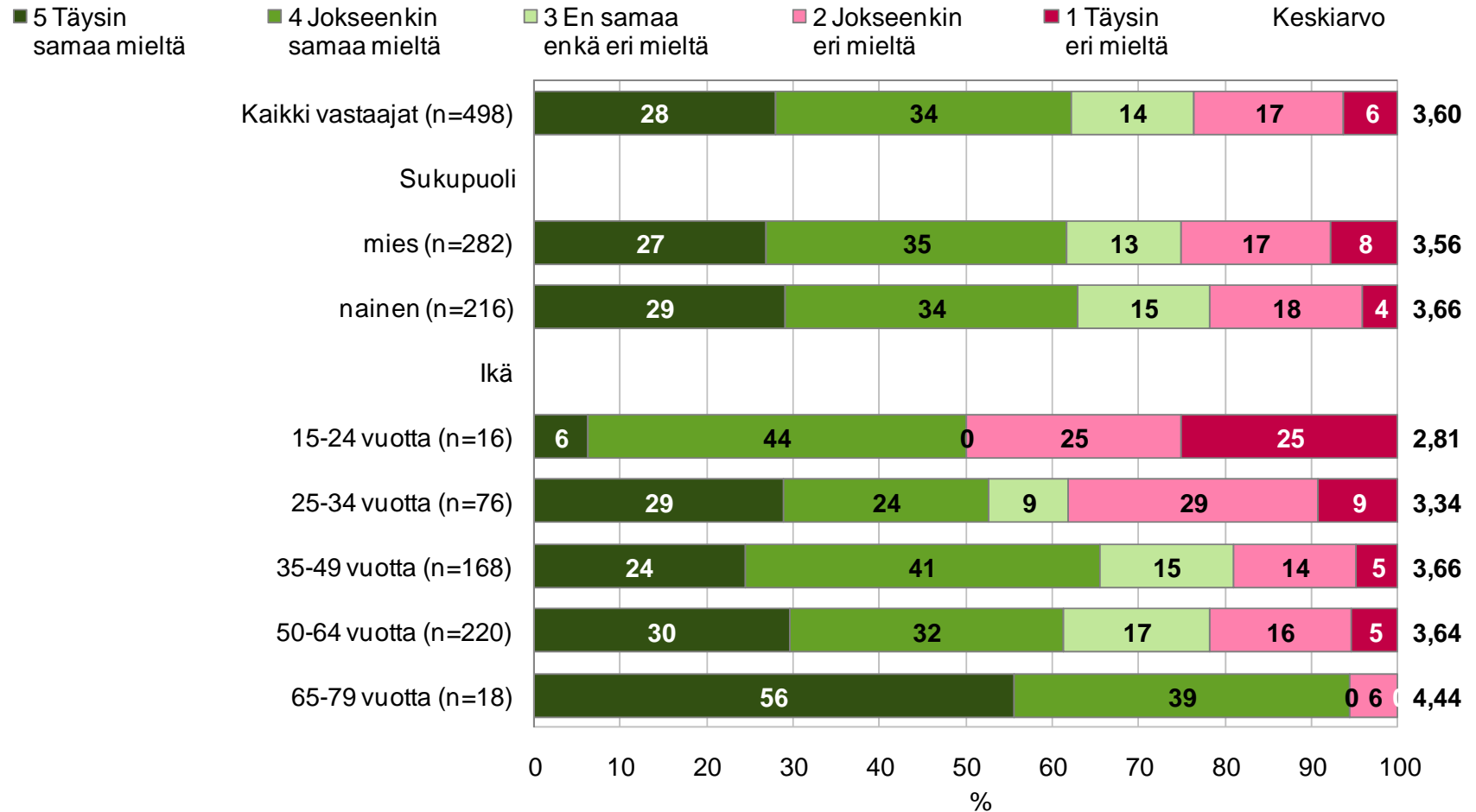
**Mitä mieltä olet väittämästä?  
Toimin mielestäni oikeassa, minulle sopivassa työtehtävässä**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

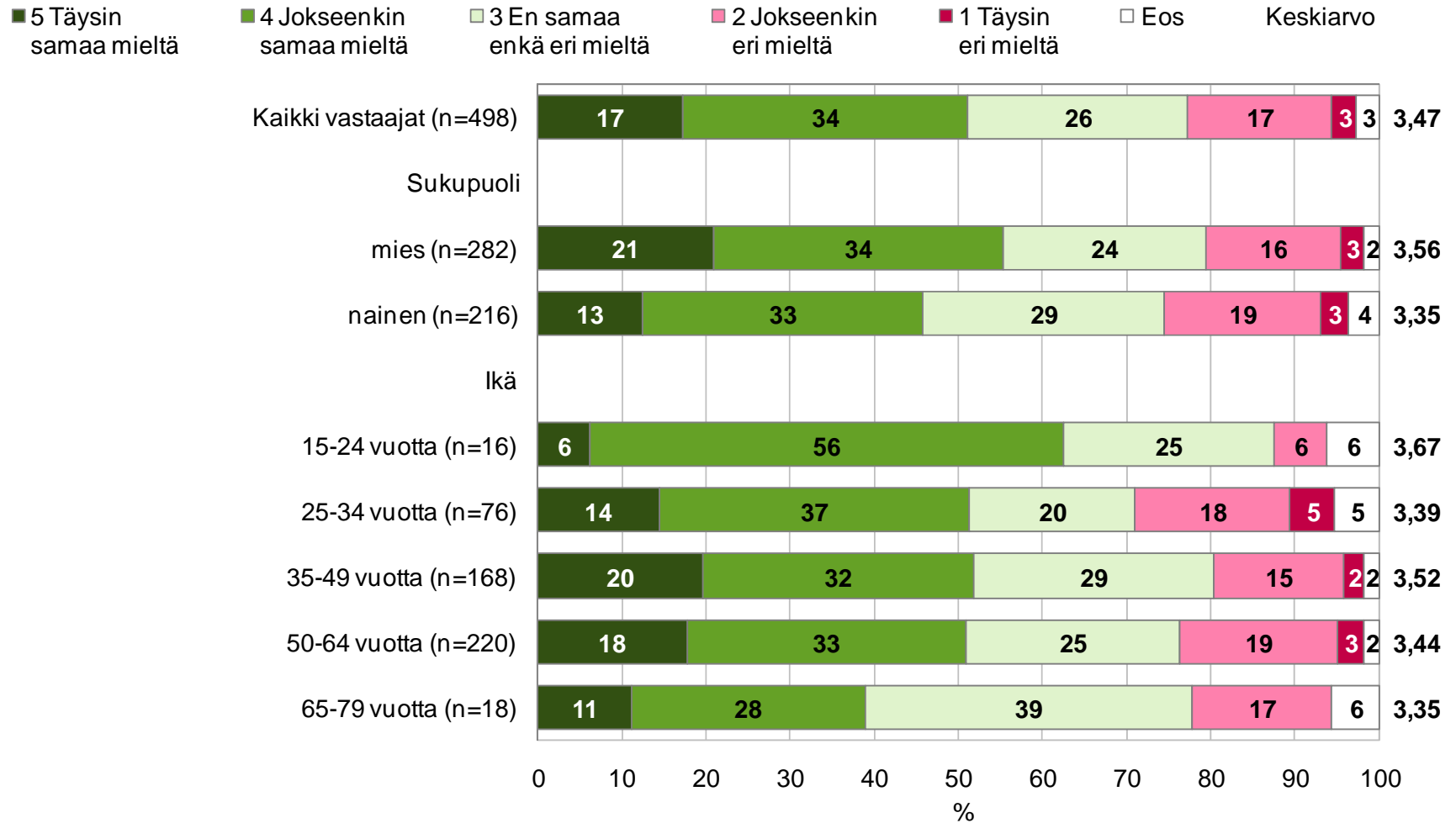


**Mitä mieltä olet väittämästä?  
Pääsen käyttämään nykyisessä työtehtävässäni kaikkia niitä tietoja, taitoja  
ja uusia ajatuksia, joita minulla on**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498



**Mitä mieltä olet väittämästä?  
Koen, että voisin antaa nykyiselle työlleni paljon enemmän**  
n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498



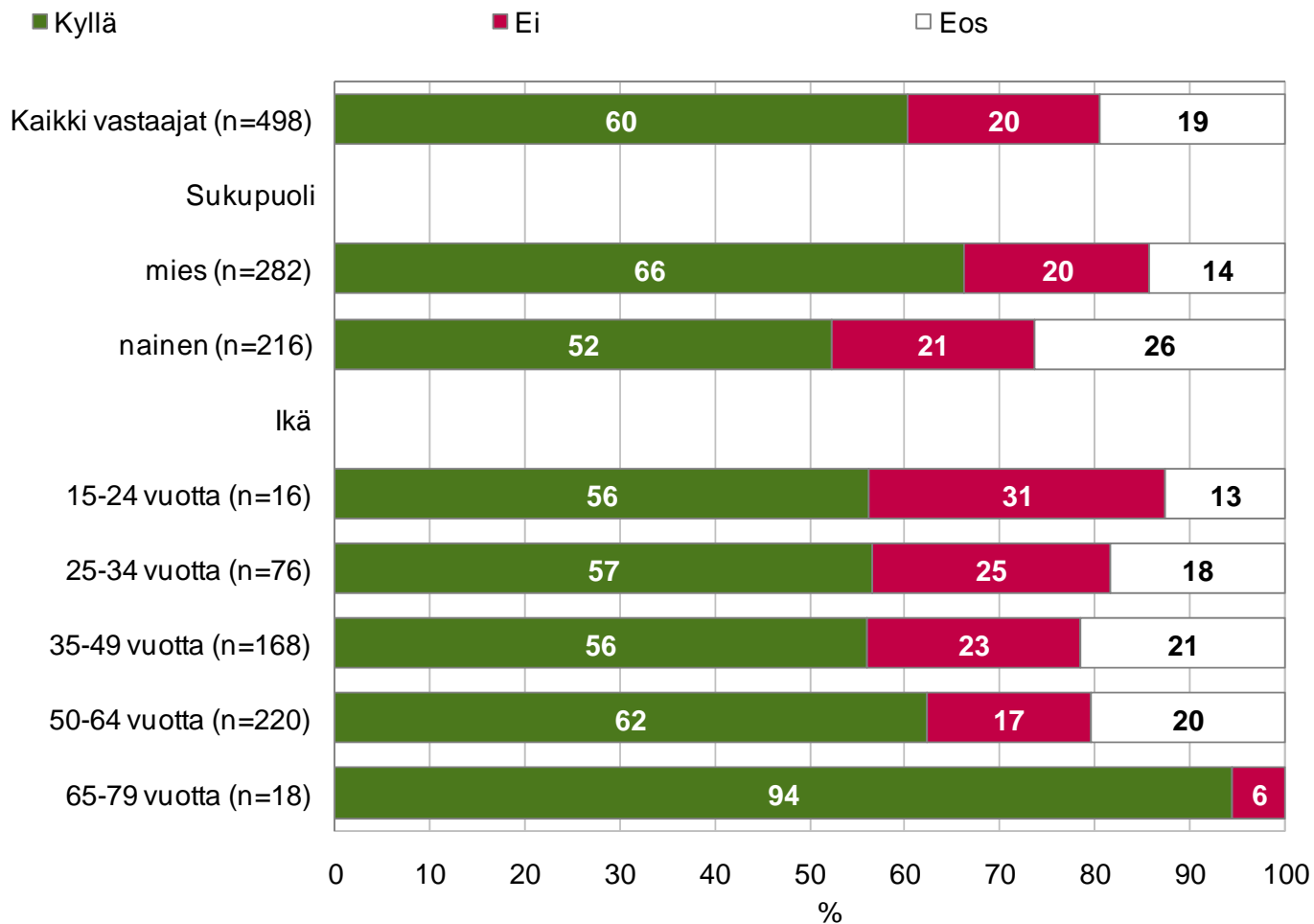
## TUTKIMUSTULOKSET

### Käykö työelämä vajaateholla?

- Syksyllä 2010 Suomalaisen Työn Liitto teetti Taloustutkimus Oy:llä arvotutkimuksen, joka paljasti, että suomalaisten mielestä Suomi käy vajaateholla. Työssä käyviltä vastaajilta kysyttiinkin tämän johdosta, käykö heidän mielestään suomalainen työelämä vajaateholla niin, että se hukkaa turhaan voimavarojaan. Vastaajille esitettiin sen jälkeen jatkokysymys, että käykö heidän oma organisaationsa vajaateholla.
- Selvästi yli puolet (60 %) oli sitä mieltä, että suomalainen työelämä käy vajaateholla. Kuitenkin vain selvästi alle puolet (44 %) oli sitä mieltä, että organisaatio, jossa itse työskentelee, kävisi vajaateholla. Toisin sanoen ongelmien nähdään toisinaan olevan muualla kuin omassa organisaatiossa.
- Miehet olivat naisia useammin sitä mieltä, että suomalainen työelämä käy vajaateholla. Mitä vanhempi vastaaja, sitä todennäköisemmin hän oli sitä mieltä, että työelämä Suomessa käy vajaateholla. Lisäksi mitä suuremmat tulot, sitä todennäköisemmin nähdään työelämän käyvän vajaateholla. Muualla kuin julkisella sektorilla työskentelevät ovat muita useammin sitä mieltä, että suomalainen työelämä käy vajaateholla. Kun vastaajat arvioivat oman organisaationsa tehokkuutta, ei tuloksissa ole havaittavissa mitään eroja sen suhteen työskenteleekö vastaaja julkisella vai yksityisellä sektorilla.

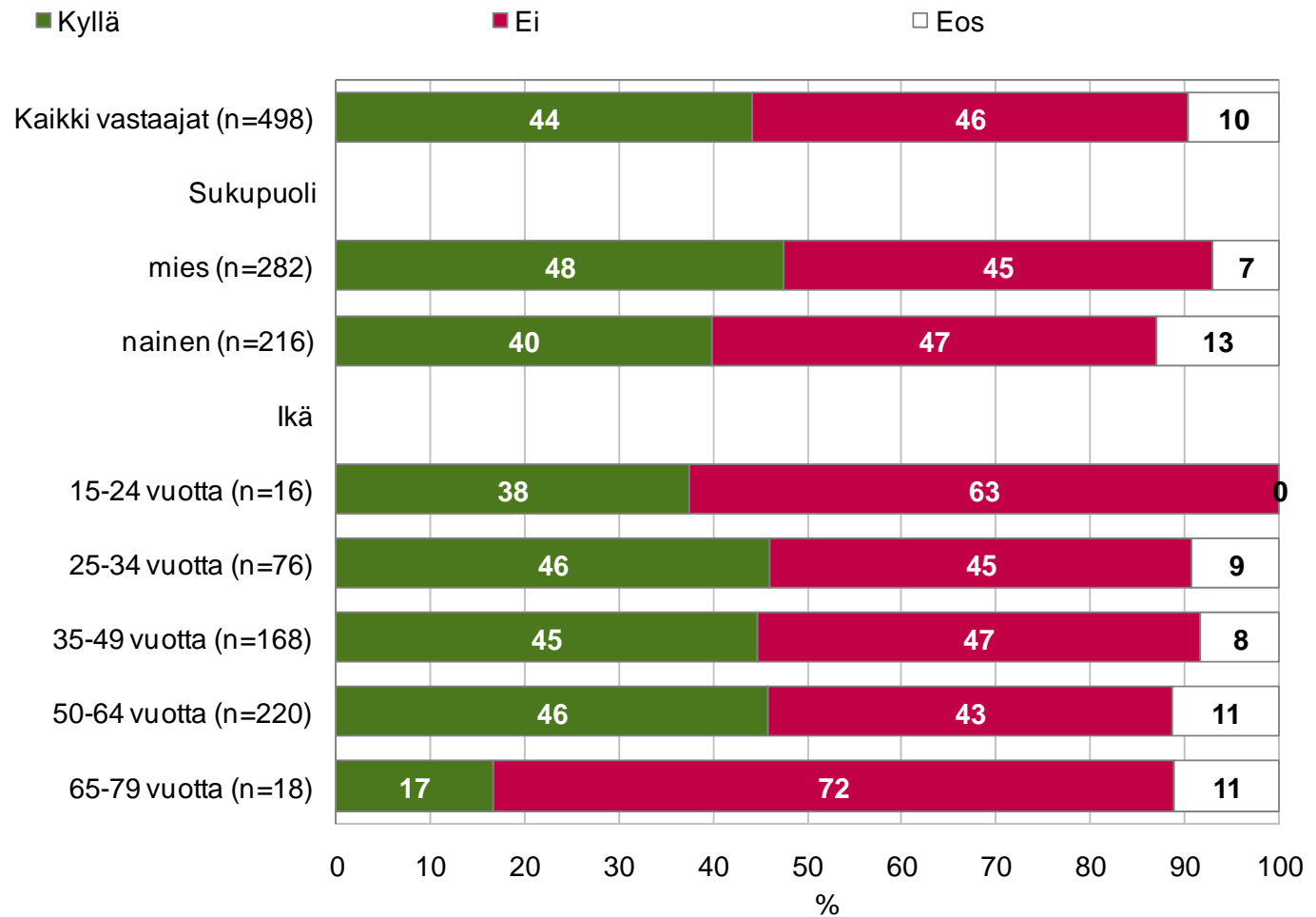
**Käykö suomalainen työelämä mielestäsi vajaateholla, niin että se hukkaa turhaan voimavarojaan?**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498



## Käykö organisaatio, jossa työskentelet, mielestäsi vajaateholla?

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498



## TUTKIMUSTULOKSET

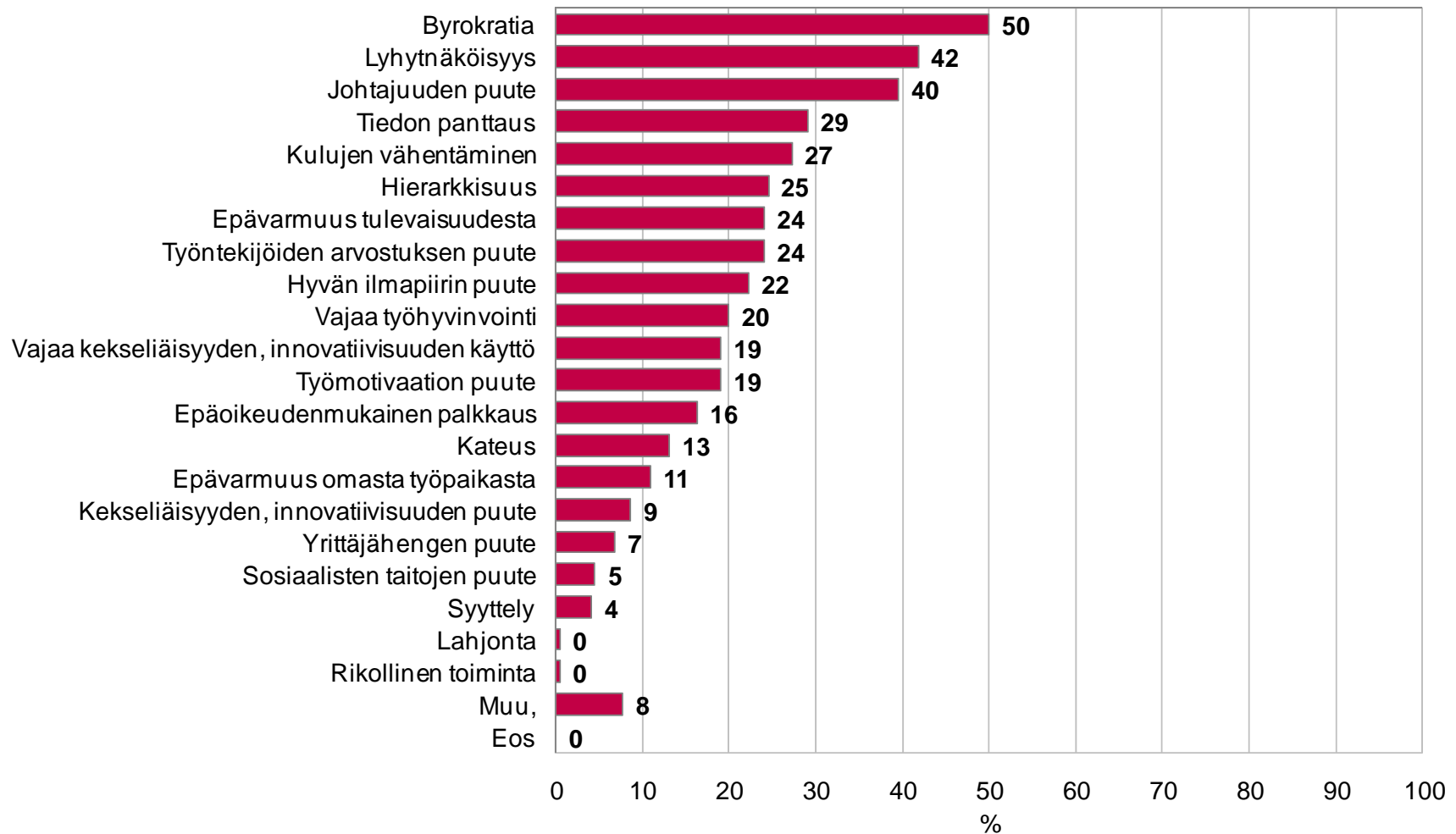
### Oman organisaation vajaatehon syyt

- Liiton arvotutkimus paljasti, että suomalaisten mielestä nykyistä Suomea kuvaa maana parhaiten sana byrokratia. Niiltä vastaajilta, jotka sanoivat oman organisaationsa käyvän mielestään vajaateholla (n=220), pyydettiin valitsemaan 21 kohdan listasta viisi tärkeintä syytä, jotka vajaatehon aiheuttavat.
- Useimmin mainittu syy oli byrokratia, sen jälkeen lyhytnäköisyys ja johtajuuden puute. Erityisesti julkisella sektorilla työskentelevät mainitsivat usein byrokratian vajaatehon syyksi.
- Lahjonnan ja rikollisen toiminnan mainitsi vain yksi vastaaja.
- On syytä huomioida, että sosiaalisten taitojen puute mainitaan vain hyvin harvoin vajaatehon syynä.



**Mitkä tekijät synnyttävät vajaatehoisen toiminnan työpaikallasi? Valitse viisi keskeisintä**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=414



# TUTKIMUSTULOKSET

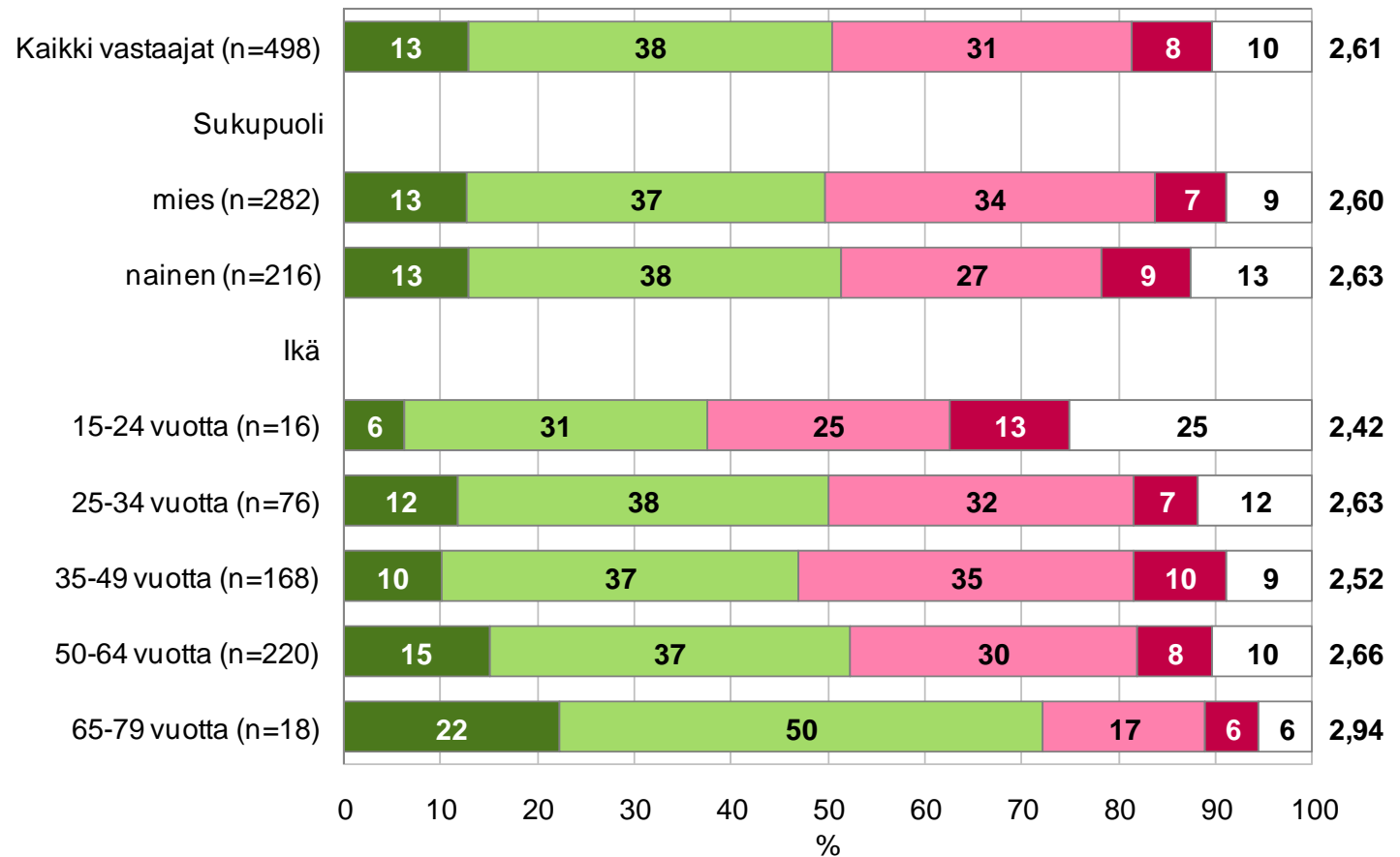
## Oman innovatiivisuuden hyödyntäminen

- Työssä käyviltä vastaajilta kysyttiin, miten hyvin heidän innovatiivisuuttaan on hyödynnetty omassa työssään.
- Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että heidän innovatiivisuuttaan on hyödynnetty vähintään melko hyvin. Miesten ja naisten mielipiteissä ei ollut mitään eroja. Nuorimmat vastaajat (15-24v) kokivat innovatiivisuutensa tulleen keskimääräistä vähemmän hyödynnetyksi, kun taas aivan vanhimmat vastaajat kokivat innovatiivisuutensa tulleen selvästi keskimääräistä paremmin hyödynnetyksi. Myös johtavassa asemassa työskentelevät kokevat oman innovatiivisuutensa tulevan keskimääräistä paremmin hyödynnetyksi. Muualla kuin julkisella sektorilla työskentelevät kokevat heidän innovatiivisuutensa tulleen paremmin hyödynnetyksi verrattuna julkisella sektorilla työskenteleviin.

**Miten hyvin Sinun innovatiivisuuttasi on hyödynnetty omassa työssäsi?**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

■ 4 Erittäin hyvin   ■ 3 Melko hyvin   ■ 2 Melko huonosti   ■ 1 Erittäin huonosti   □ Eos   Keskiarvo



# TUTKIMUSTULOKSET

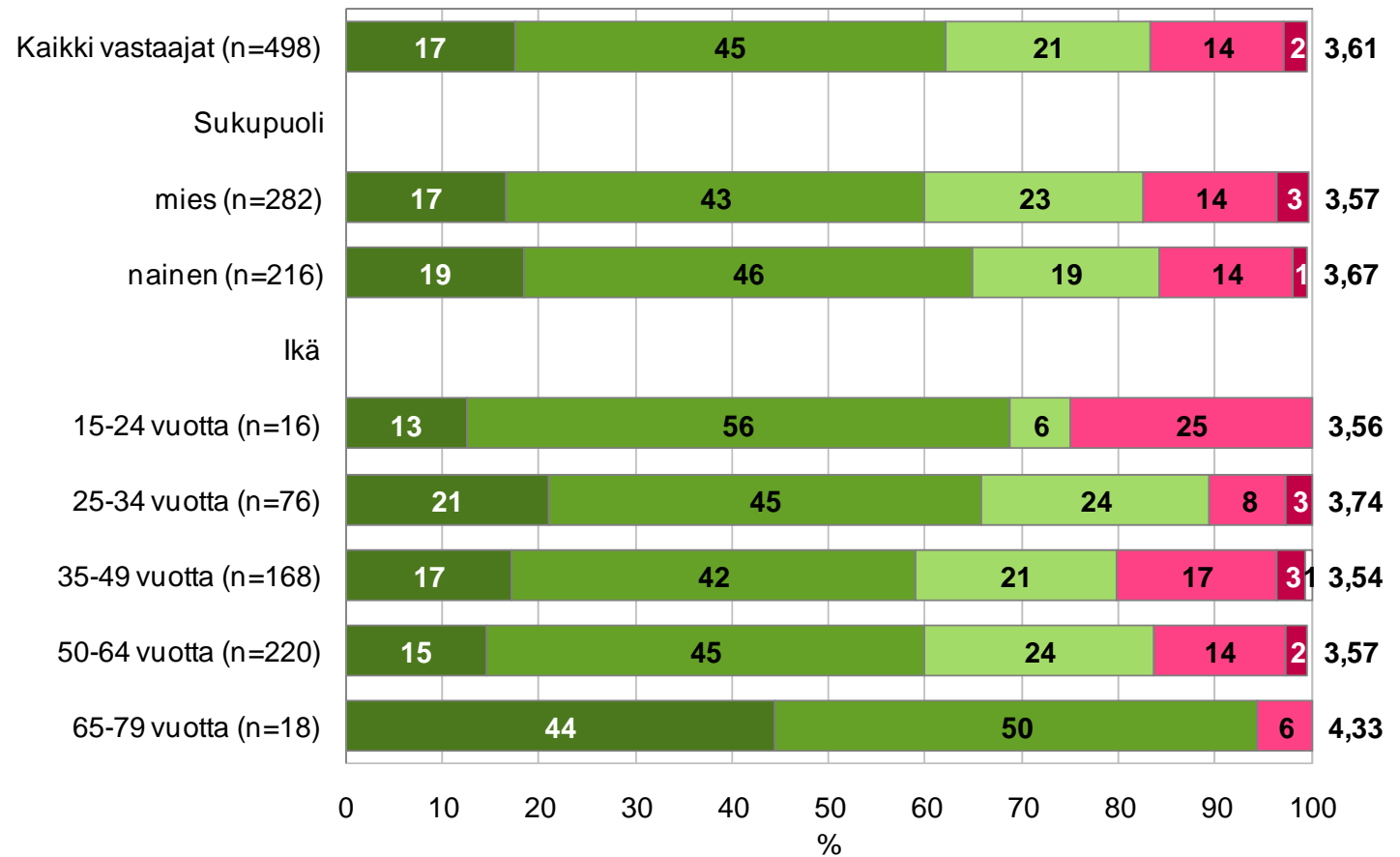
## Oman työhyvinvoinnin arvioiminen

- Työssä käyviä vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työhyvinvointia 5-portaisella asteikolla.
- Jonkin verran alle viidennes vastaajista koki oman työhyvinvointinsa olevan huono. Kuitenkin vain kaksi prosenttia sanoi sen olevan erittäin huono. Kaksi kolmesta pitää työhyvinvointiaan hyvänä.
- Työhyvinvointinsa kokevat keskimääräistä paremmaksi 65-79-vuotiaat ja johtavassa asemassa olevat.
- Suomalaisten työssä käyvien työhyvinvointia mitattiin lisäksi kysymällä, kokevatko vastaajat käyvänsä töissään niin ylikierroksilla, että olisivat lähellä loppuun palamista.
- Kun kysymys esitetään tällä tavoin omakohtaisena, kokee viidennes vastaajista olevansa vähintään jonkin verran lähellä loppuun palamista. Tämän asian suhteen ei ole muita merkittäviä taustaryhmäkohtaisia eroavaisuuksia kuin se, että vanhimman ikäluokan (65-79v) edustajilla loppuun palamisen riski on kaikista pienin.

## Miten itse koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä?

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

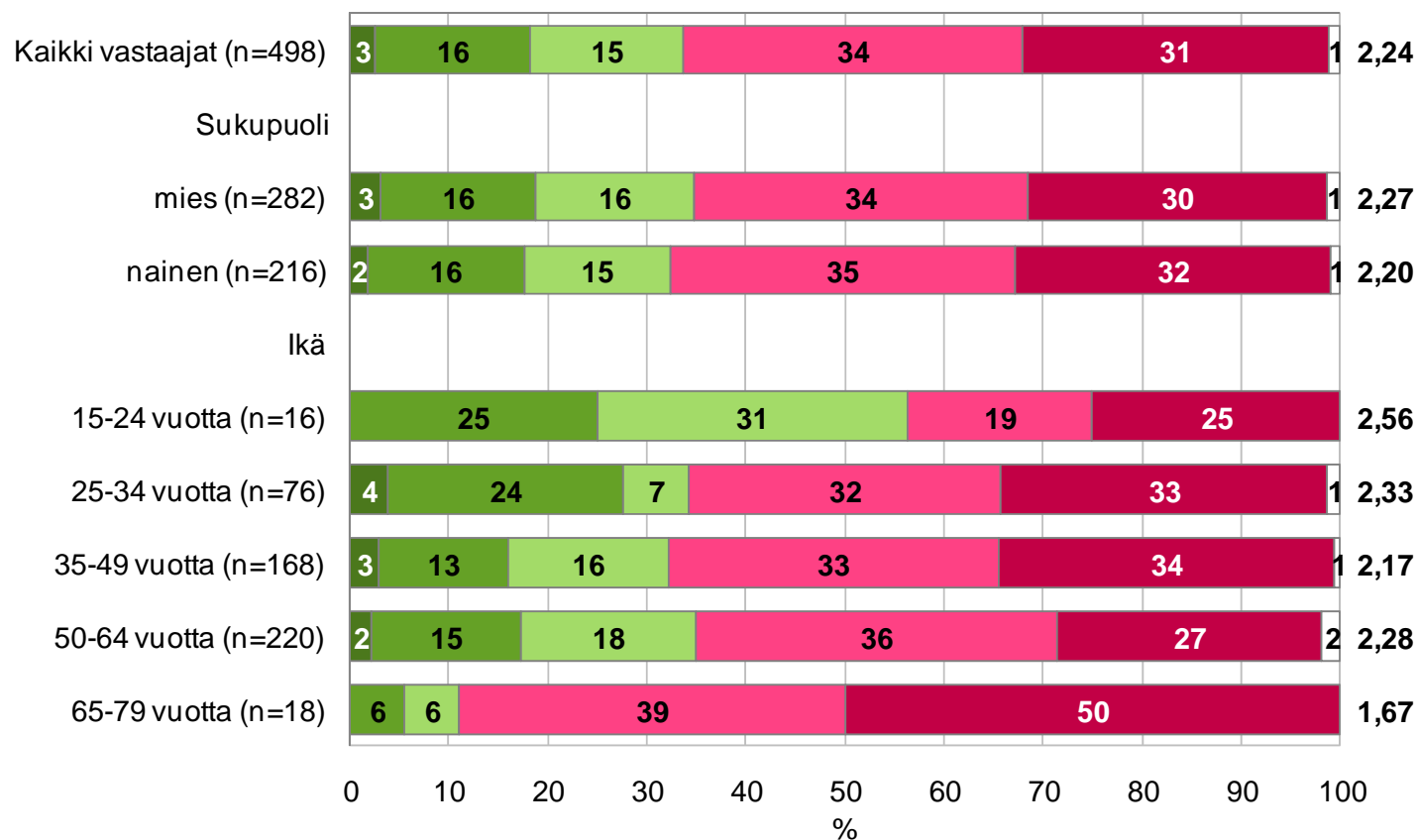
■ 5 Erittäin hyvä ■ 4 Melko hyvä ■ 3 Ei hyvä eikä huono ■ 2 Melko huono ■ 1 Erittäin huono □ Eos Keskiarvo



**Miten samaa tai eri mieltä olet seuraavasta väittämästä?  
Työskentelen tällä hetkellä ylikierroksilla ja niin kovan paineen alla, että olen lähellä palamista loppuun.**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

■ 5 Täysin samaa mieltä    
 ■ 4 Jokseenkin samaa mieltä    
 ■ 3 En samaa enkä eri mieltä    
 ■ 2 Jokseenkin eri mieltä    
 ■ 1 Täysin eri mieltä    
 □ Eos     Keskiarvo



# TUTKIMUSTULOKSET

## Mielipiteitä omasta työpaikasta

- Suomessa valitaan vuosittain parhaat työpaikat Great Place to Work Institutin johdolla. Parhaat työpaikat valitaan menetelmällä, jossa arvioidaan millainen on työpaikan johdon ja henkilöstön välinen luottamus. Työssä käyville vastaajille näytettiin tätä menetelmää mukaillen kuutta eri omaan työhön liittyvää väittämää, joita pyydettiin arvioimaan 5-portaisella asteikolla sen mukaan, kuinka samaa tai eri mieltä he ovat väittämistä.
- Väittämät olivat:
  - Olen innostunut työstäni
  - Luotan yrityksemme johtoon
  - Voin luottaa työkavereihini
  - Saan tukea ja apua lähimmiltä työkavereiltani
  - Pidän työpaikkaani turvallisena
  - Pidän työpaikkaani joustavana
- Suomalaiset kokevat työnsä verrattain mielekkääksi: jopa kolme neljästä vastaajista on vähintään melko innostunut työstään.
- Mitä vanhempi vastaaja, sitä todennäköisemmin tämä on innostunut työstään. Myös naiset kokevat työnsä mielekkäämpänä kuin miehet. Keskimääräistä innostuneempia työstään ovat myös Itä-Suomen läänissä asuvat, yrittäjät ja johtavassa asemassa olevat.

# TUTKIMUSTULOKSET

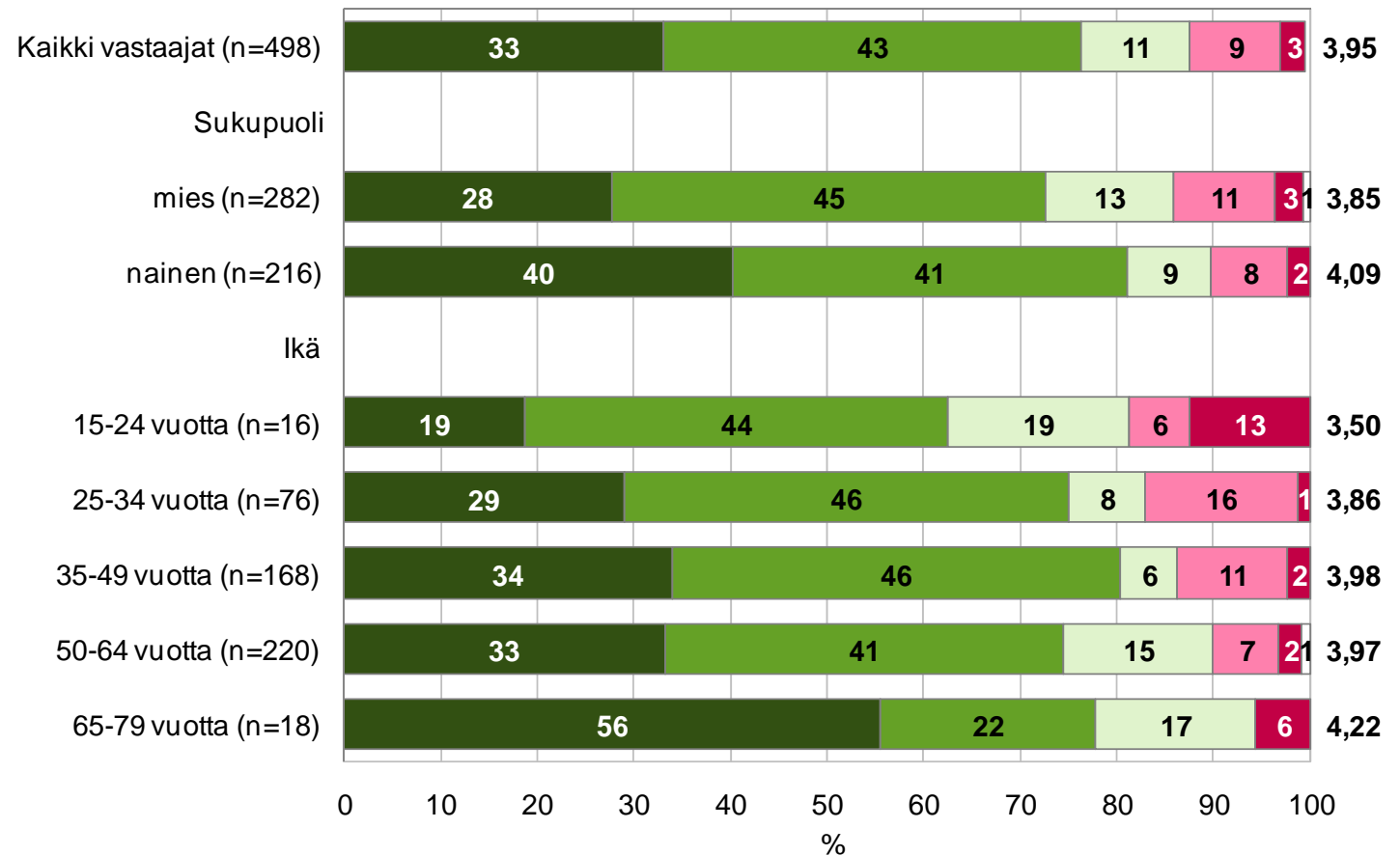
## Mielipiteitä omasta työpaikasta

- Suurin osa suomalaisista luottaa yrityksensä johtoon, mutta kuitenkin neljännes vastaajista on vähintään eri mieltä väittämästä ”luotan yrityksemme johtoon”.
- Keskimääräistä heikompaa luottamus johtoon on 15-24-vuotiaisiin ja työväestöön kuuluvien keskuudessa.
- Suomalaisten työssä käyvien luottamus omiin työkavereihin on vahvalla pohjalla: 82 prosenttia on vähintään jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”voin luottaa työkavereihini”.
- Miehet luottavat työtovereihinsa hieman naisia enemmän. Luottamus työkavereihin on keskimääräistä vahvempaa myös 35-49-vuotiaiden keskuudessa.
- Suurin osa suomalaisista kokee myös saavansa tukea ja apua lähimmiltä työkavereiltaan. 82 prosenttia nimittäin on vähintään jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”saan tukea ja apua lähimmiltä työkavereilta”. 15-24-vuotiaat ja 35-49-vuotiaat kokevat keskimääräistä useammin saavansa tukea tai apua lähimmiltä työkavereiltaan.
- Työssä suomalaiset pitävät työpaikkaansa suhteellisen turvallisena. Kuitenkin 13 prosenttia vastaajista on vähintään jokseenkin eri mieltä väittämästä ”pidän työpaikkaani turvallisena”. Työväestön edustajat pitävät työpaikkaansa keskimääräistä vähemmän turvallisena. Julkisella sektorilla työskentelevät pitävät muita useammin työpaikkaansa turvallisena.
- Kaksi kolmesta työssä käyvästä suomalaisesta pitää työpaikkaansa vähintään jokseenkin joustavana. Johtavassa asemassa työskentelevät pitävät työpaikkaansa keskimääräistä joustavampana. Muualla kuin julkisella sektorilla työskentelevät, pitävät työpaikkaansa muita useammin joustavana.



**Mitä mieltä olet väittämästä?  
Olen innostunut työstäni**  
n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

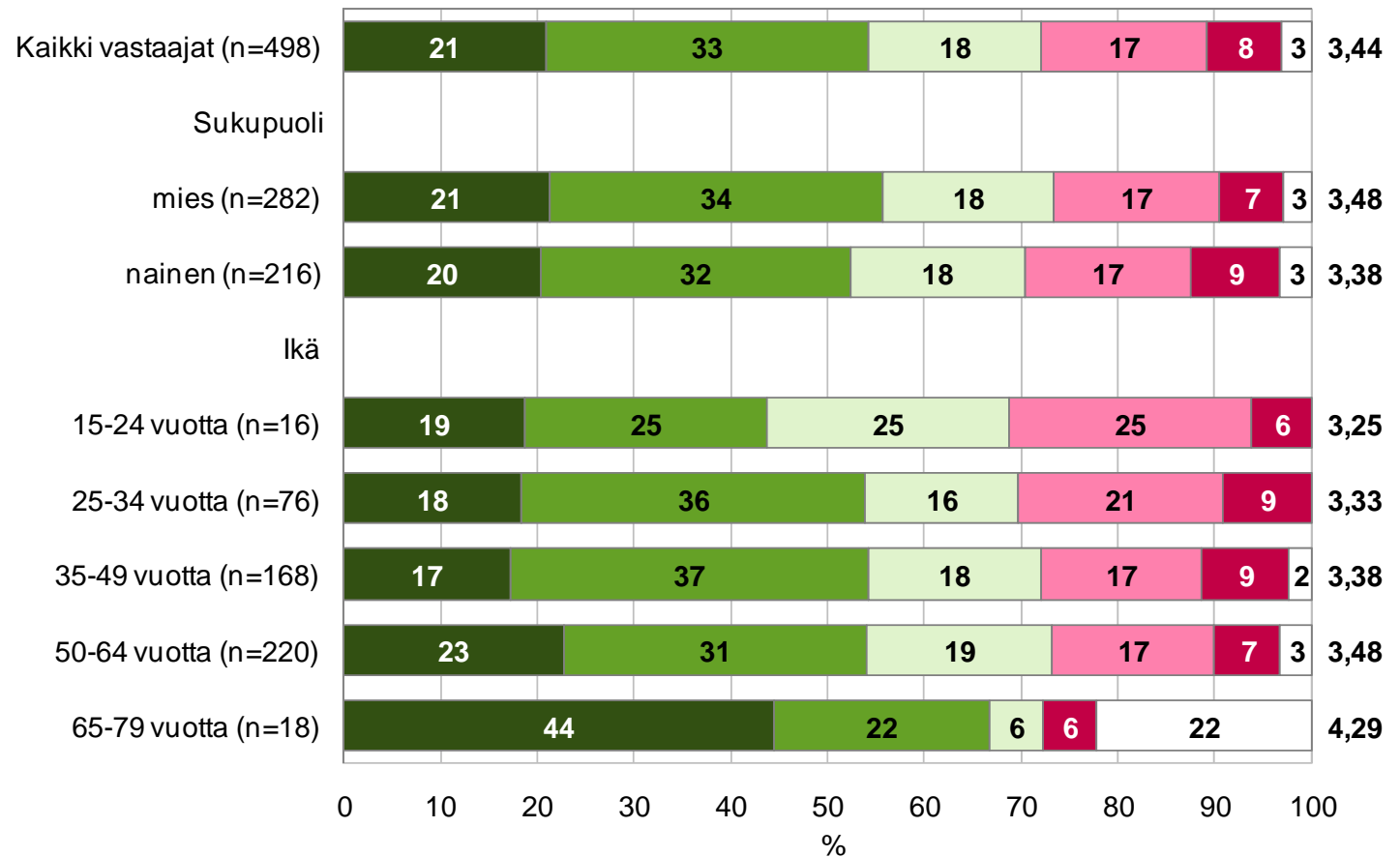
■ 5 Täysin samaa mieltä    
 ■ 4 Jokseenkin samaa mieltä    
 ■ 3 En samaa enkä eri mieltä    
 ■ 2 Jokseenkin eri mieltä    
 ■ 1 Täysin eri mieltä    
 □ Eos     Keskiarvo



**Mitä mieltä olet väittämästä?  
Luotan yrityksemme johtoon**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

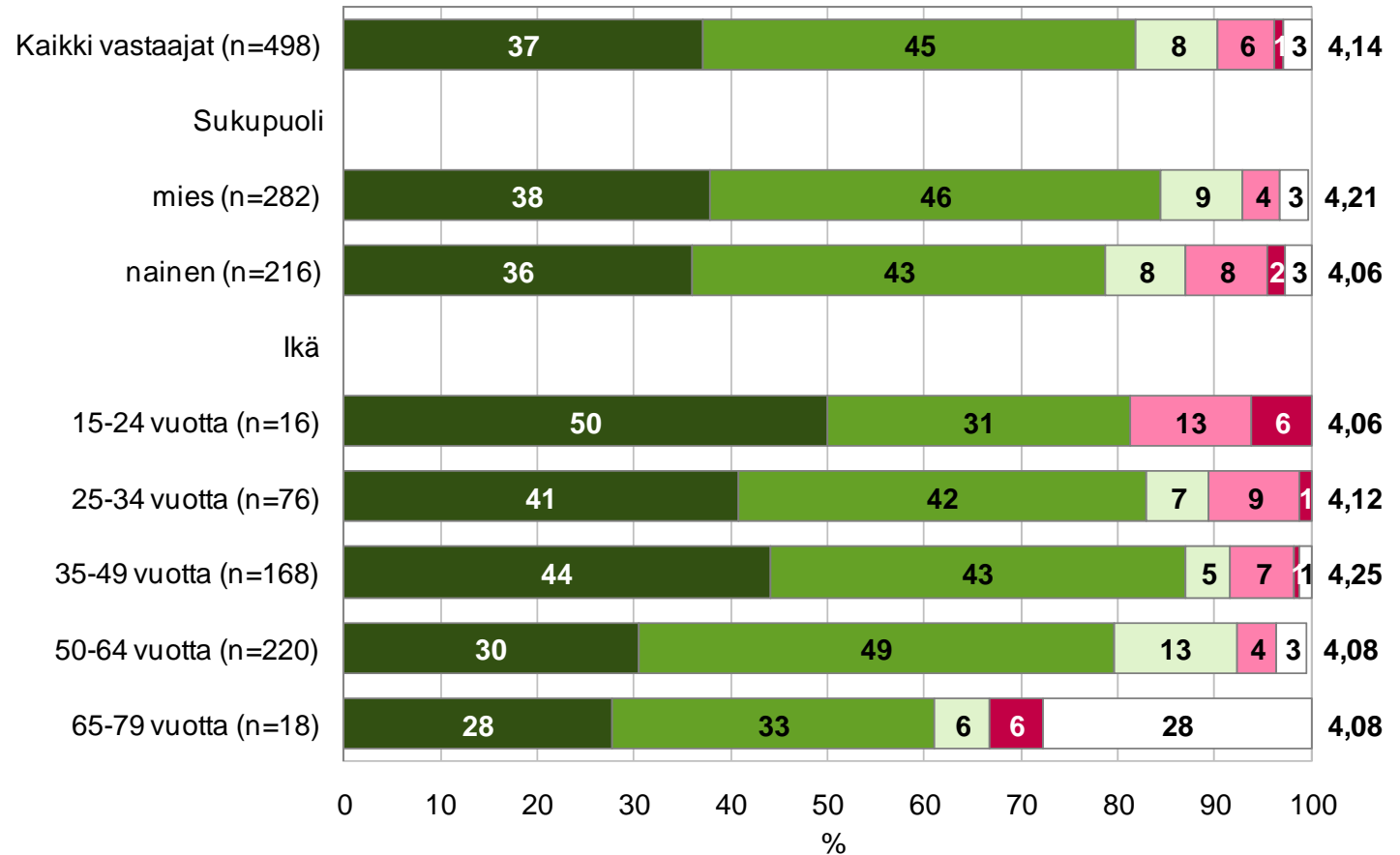
■ 5 Täysin samaa mieltä    
 ■ 4 Jokseenkin samaa mieltä    
 ■ 3 En samaa enkä eri mieltä    
 ■ 2 Jokseenkin eri mieltä    
 ■ 1 Täysin eri mieltä    
 □ Eos     Keskiarvo



**Mitä mieltä olet väittämästä?  
Voin luottaa työkavereihini**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

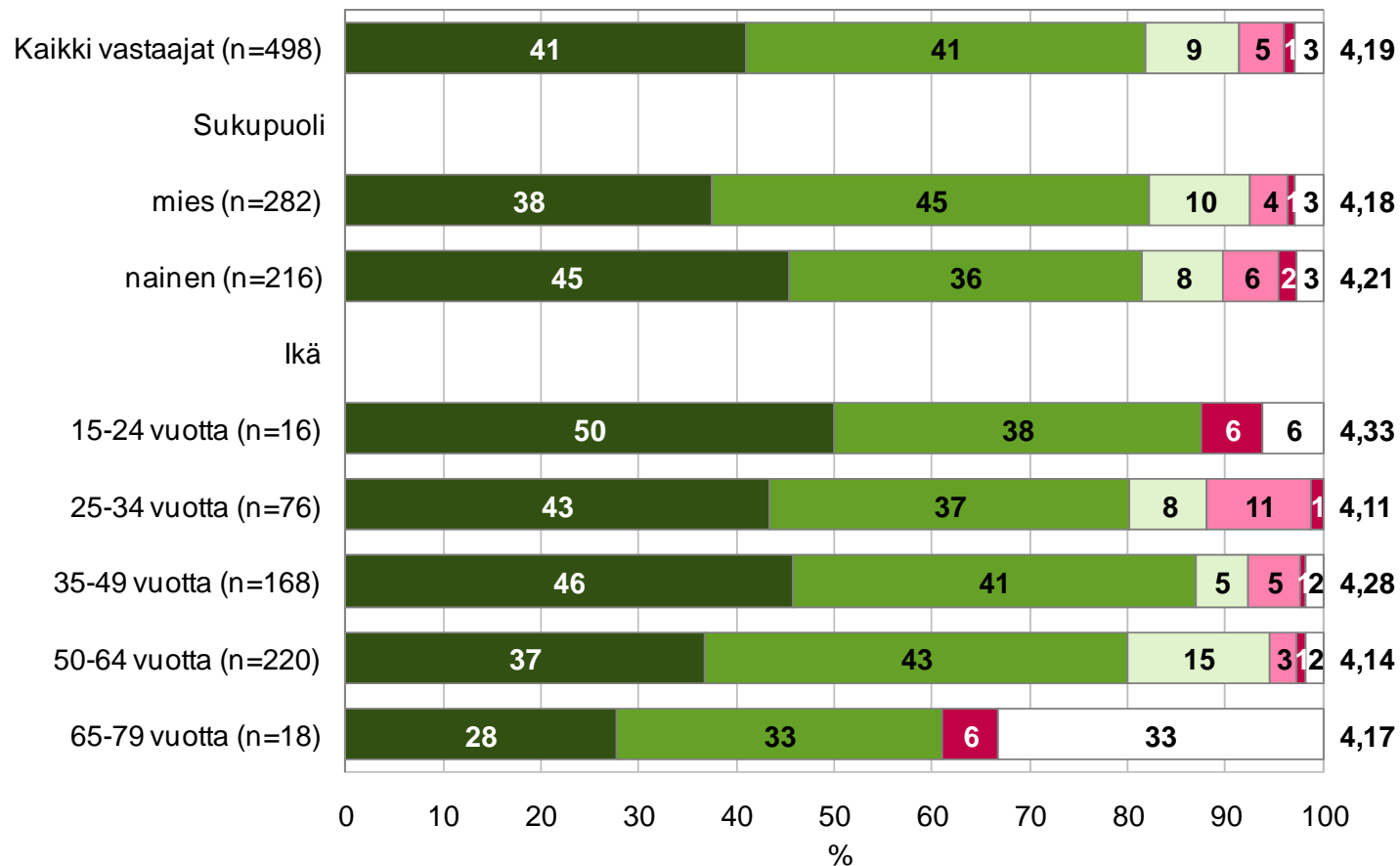
■ 5 Täysin samaa mieltä    
 ■ 4 Jokseenkin samaa mieltä    
 ■ 3 En samaa enkä eri mieltä    
 ■ 2 Jokseenkin eri mieltä    
 ■ 1 Täysin eri mieltä    
 □ Eos    
 Keskiarvo



**Mitä mieltä olet väittämästä?  
Saan tukea ja apua lähimmiltä työkavereiltani**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

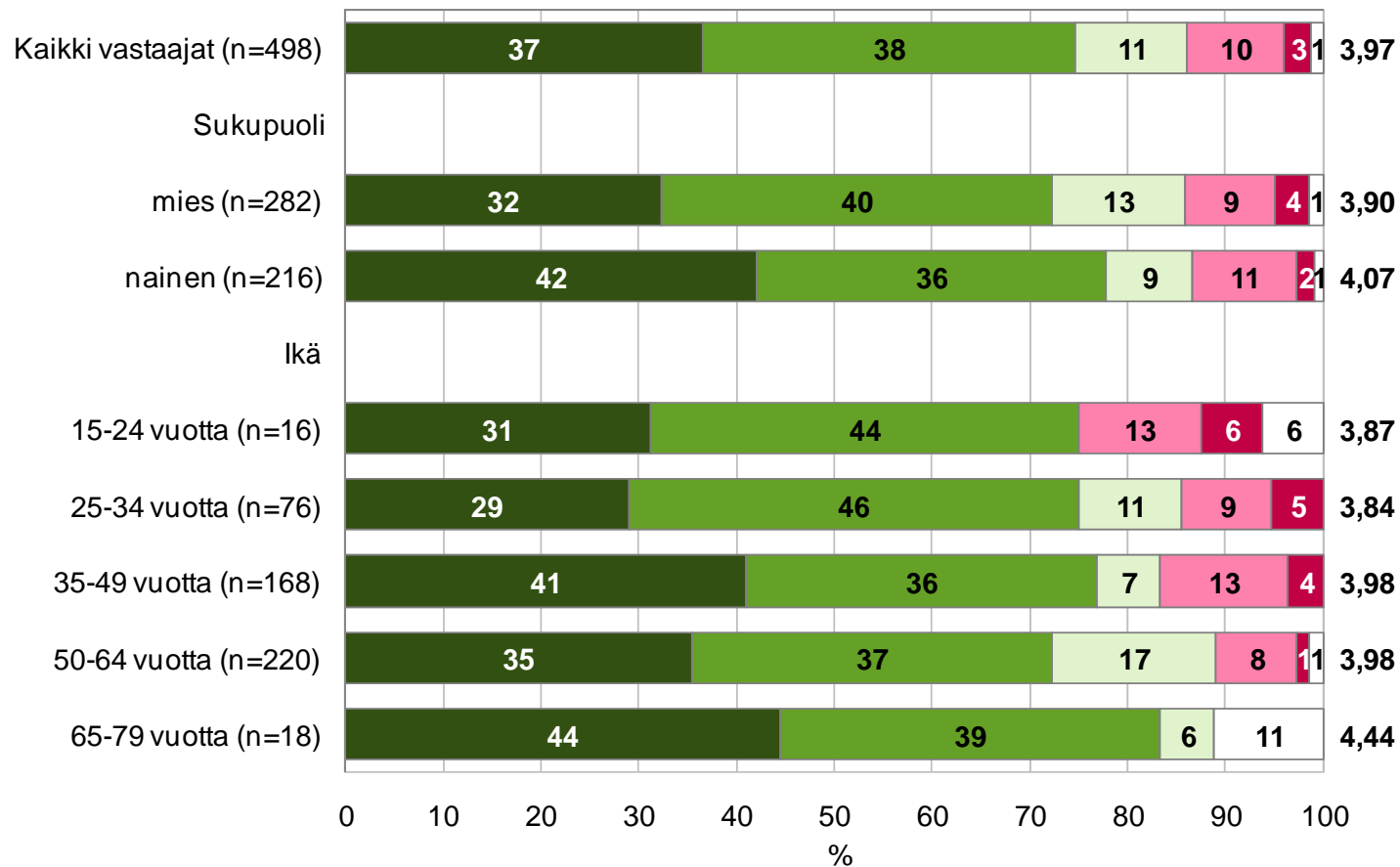
5 Täysin samaa mieltä
  4 Jokseenkin samaa mieltä
  3 En samaa enkä eri mieltä
  2 Jokseenkin eri mieltä
  1 Täysin eri mieltä
  Eos
 Keskiarvo



## Mitä mieltä olet väittämästä? Pidän työpaikkaani turvallisena

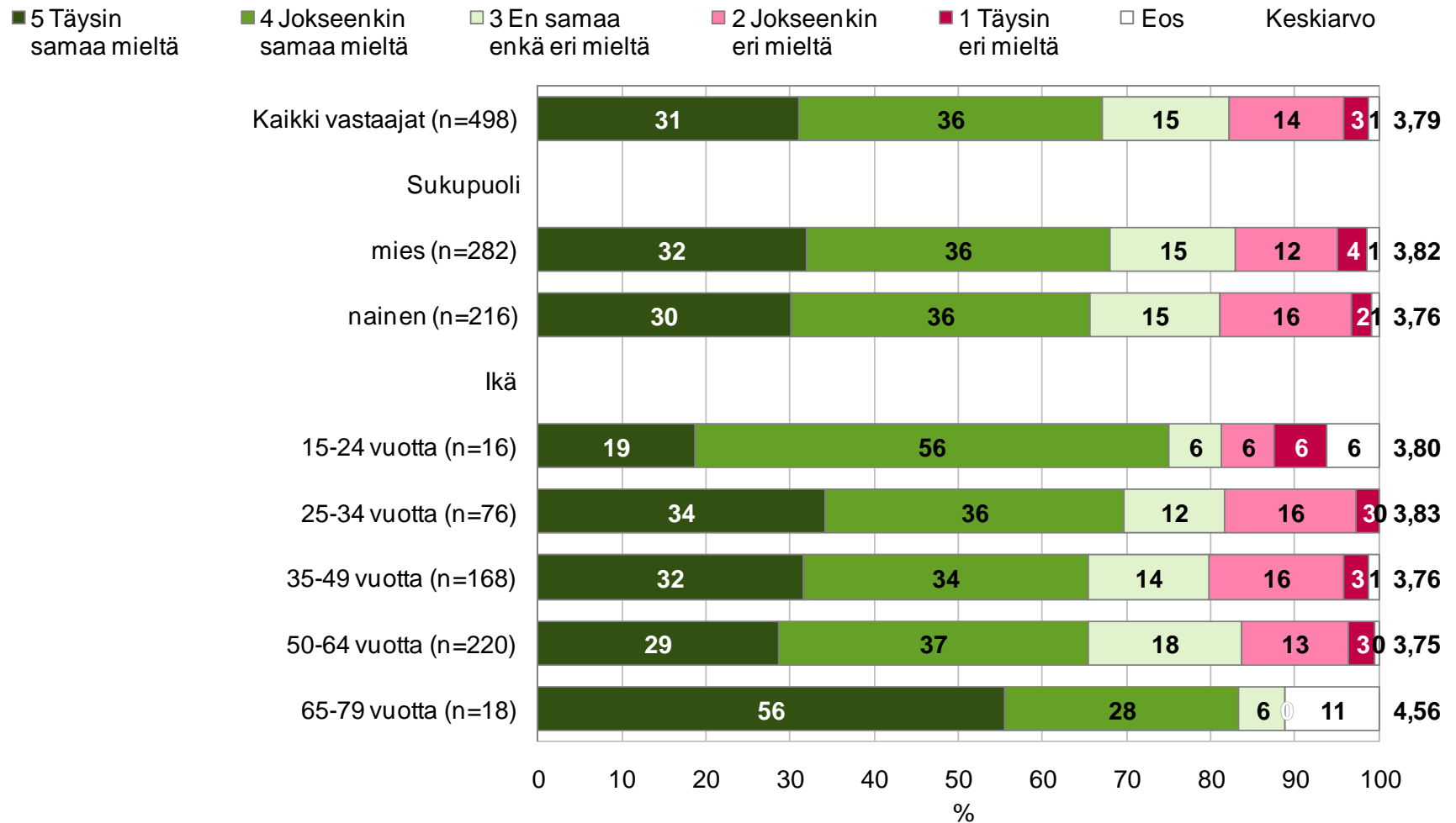
n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

■ 5 Täysin samaa mieltä    
 ■ 4 Jokseenkin samaa mieltä    
 ■ 3 En samaa enkä eri mieltä    
 ■ 2 Jokseenkin eri mieltä    
 ■ 1 Täysin eri mieltä    
 □ Eos     Keskiarvo



## Mitä mieltä olet väittämästä? Pidän työpaikkaani joustavana

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498



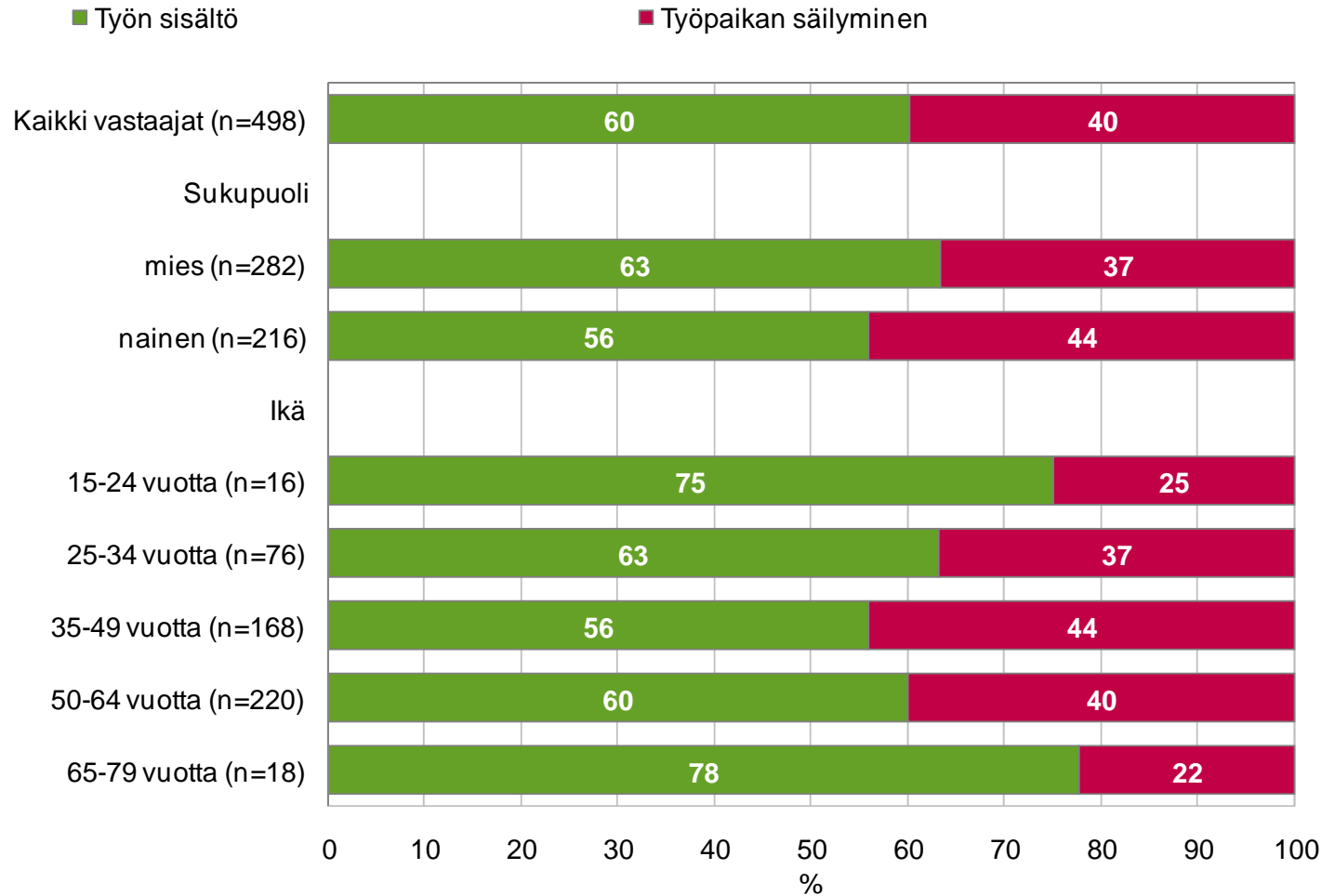
## TUTKIMUSTULOKSET

### Työn sisältö vai työpaikan säilyminen, palkan alennus vai irtisanominen

- Työssä käyville suomalaisilta kysyttiin, että onko työn sisältö vai työpaikan säilyminen tärkeämpää, jos heidän olisi valittava.
- 60 prosentille suomalaisista työn sisältö on tärkeämpää kuin työpaikan säilyminen. Miehillä työn sisältö on tärkeämpää kuin naisilla. Työpaikan säilyminen keskimääräistä tärkeämpää 35-49-vuotiaille, sekä toimihenkilöille ja työväestön edustajille. Myös julkisella sektorilla työskentelevät valitsevat muita useammin työpaikan säilymisen.
- Työssä käyville vastaajilta kysyttiin kumman he valitsisivat tiukan paikan tullen: palkan alennuksen vai irtisanomisen.
- Kaksi kolmesta vastaajasta valitsisi mieluummin palkan alennuksen. 25-34-vuotiaat valitsisivat keskimääräistä useammin irtisanomisen. Palkanalennuksen valitsisi keskimääräistä useammin johtavassa asemassa olevat ja opiskelijat; keskimääräistä harvemmin palkanalennuksen valitsisivat työväestön edustajat.

**Jos Sinun olisi valittava, kumpi on Sinulle tärkeämpi:**

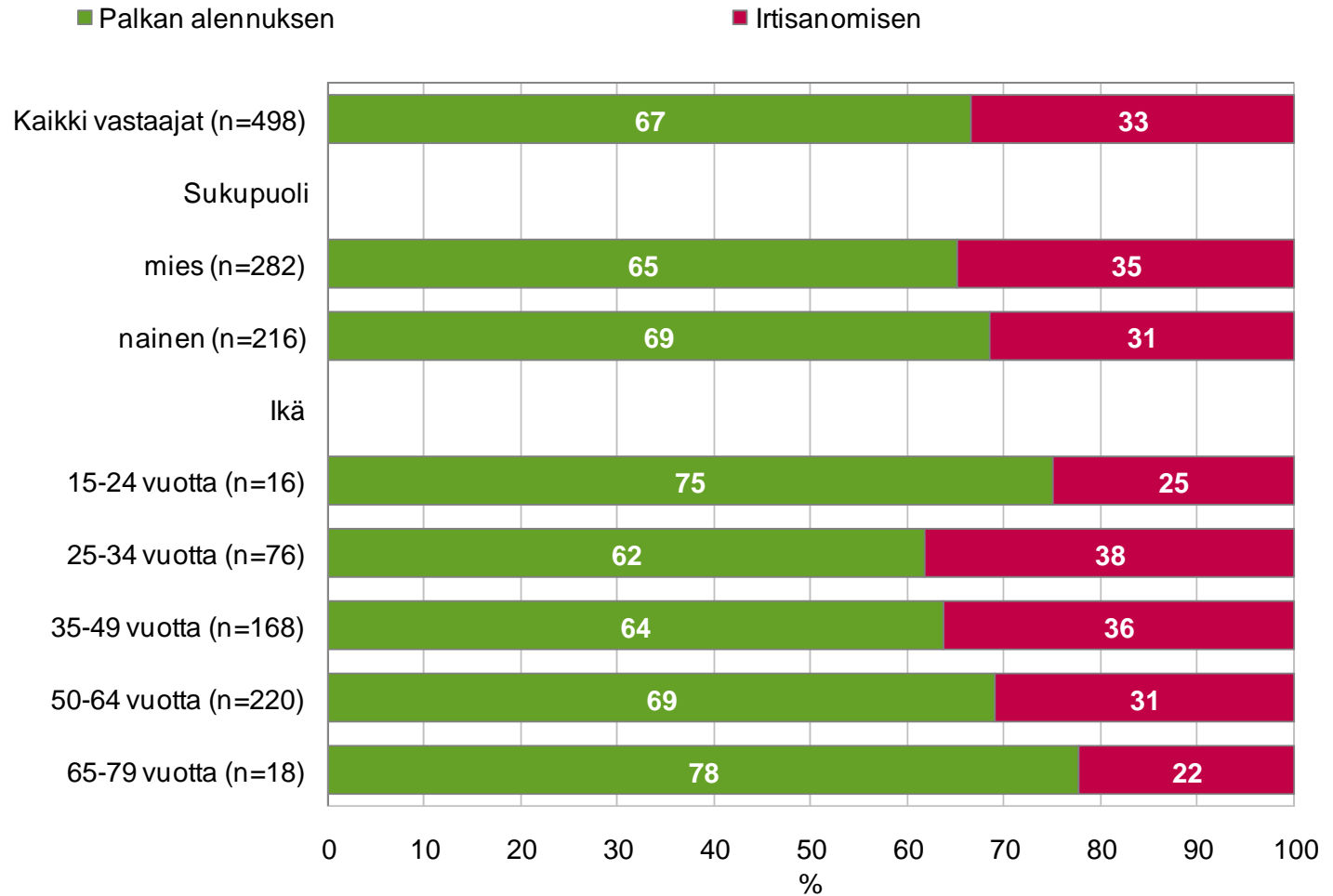
n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498





**Jos Sinun olisi valittava tiukan paikan tullen, kumman valitsisit:**

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498



## TUTKIMUSTULOKSET

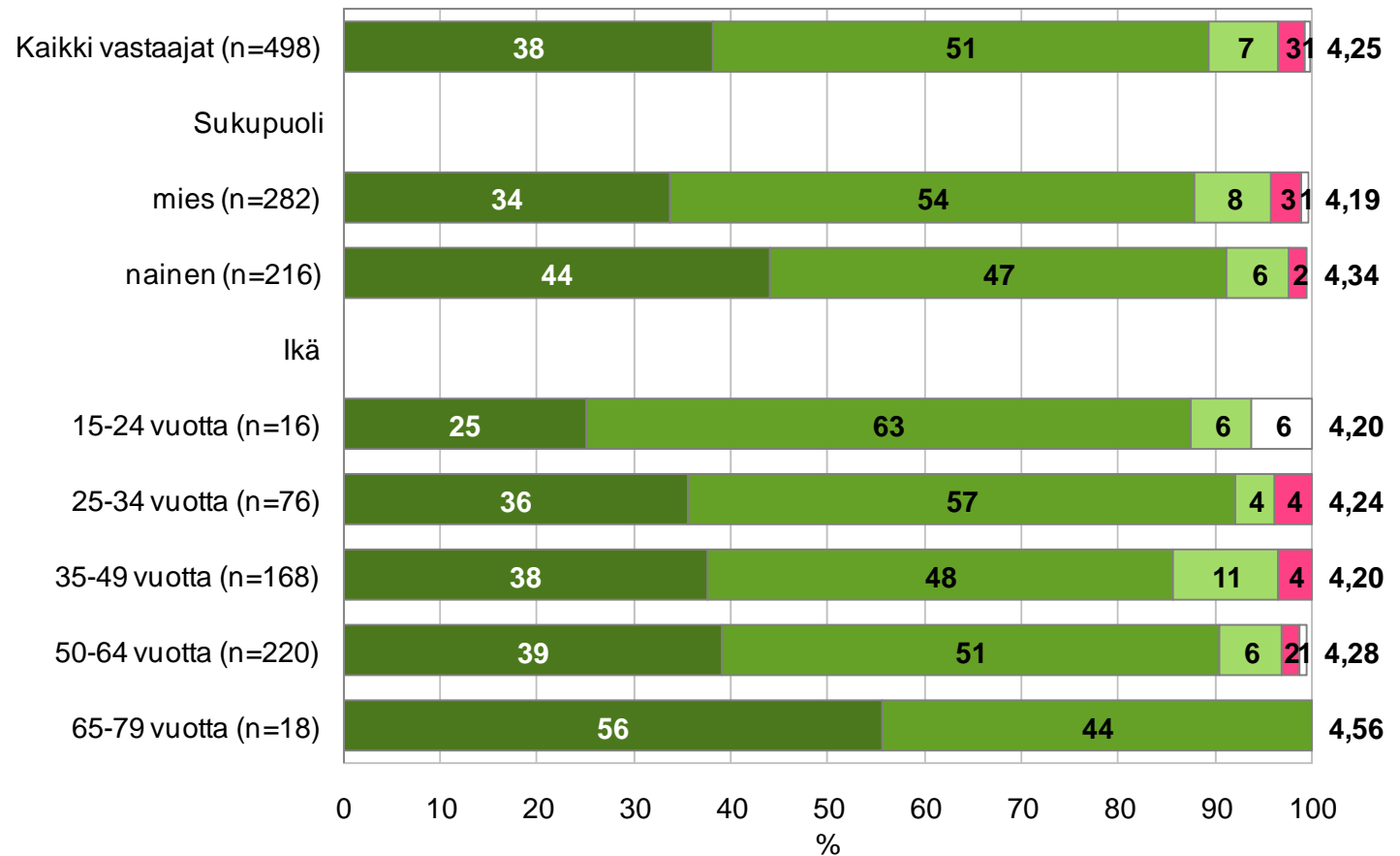
### Tekeekö oman työnsä hyvin vai huonosti?

- Työssä käyviltä vastaajilta kysyttiin vielä, kuinka hyvin tai huonosti he kokevat tällä hetkellä tekevän oman työnsä.
- 89 prosenttia vastaajista sanoo tekevänsä työnsä vähintään melko hyvin. Erittäin hyvin kokee tekevänsä työnsä 38 prosenttia vastaajista. Naiset kokevat tekevänsä työnsä paremmin kuin miehet. Myös vanhimman ikäluokan edustajat (65-79v) kokevat keskimääräistä useammin tekevänsä työnsä hyvin.

## Kuinka hyvin tai huonosti koet tällä hetkellä tekeväsi oman työsi?

n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

■ 5 Erittäin hyvin ■ 4 Melko hyvin ■ 3 En hyvin, enkä huonosti ■ 2 Melko huonosti ■ 1 Erittäin huonosti □ Eos Keskiarvo



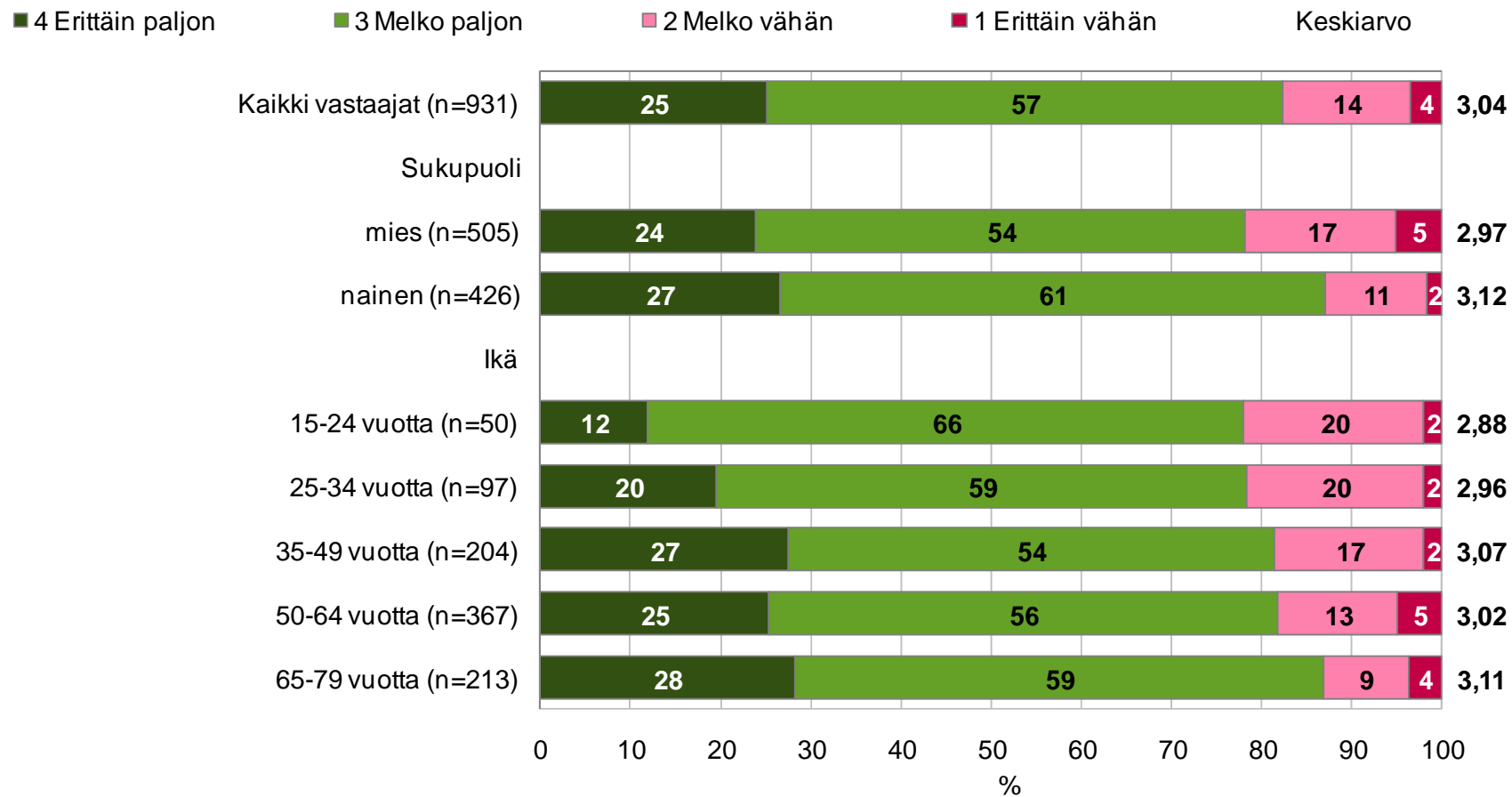
## TUTKIMUSTULOKSET

### Yritysten yhteiskuntavastuun tärkeys

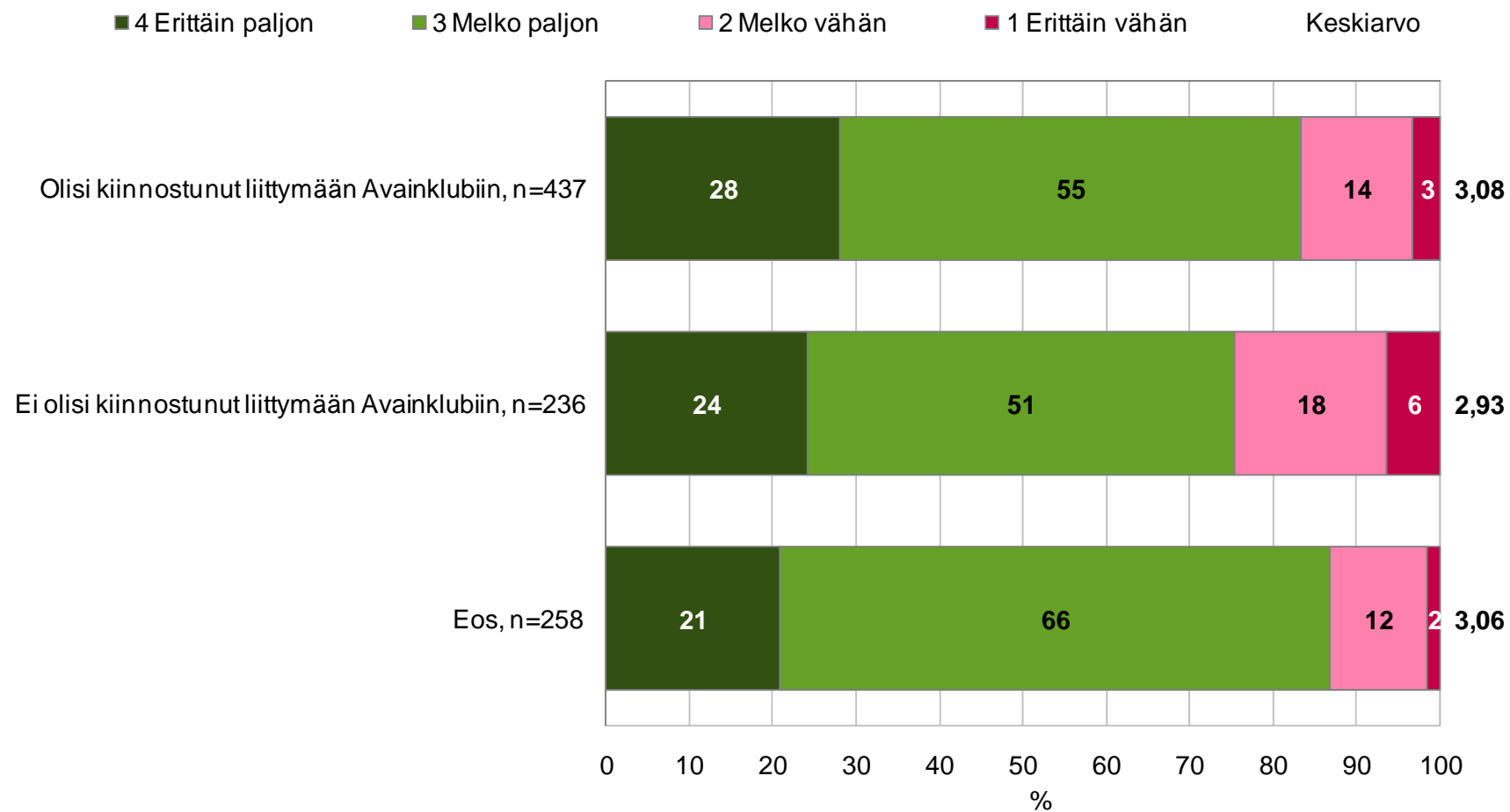
- Kaikilta vastaajilta kysyttiin lopuksi, merkitseekö heille kuluttajana se, että ostamiensa tuotteita tuottava yritys kantaa yhteiskunnallisen vastuunsa huolehtien ympäristöstä, työntekijöistään ja omasta taloudestaan.
- Mitä vanhempi vastaaja, sitä todennäköisemmin yritysten yhteiskuntavastuu on tärkeä tekijä.
- Kuten alla olevasta graafista on nähtävissä, niille vastaajille, jotka olisivat kiinnostuneita liittymään Avainklubi.fi-palveluun, yritysten yhteiskuntavastuu on tärkempi asia, kuin niille, jotka eivät ole kiinnostuneita Avainklubi.fi-palvelusta.

**Merkitseekö Sinulle kuluttajana se, että ostamiasi tuotteita tuottava yritys kantaa yhteiskunnallisen vastuunsa huolehtien ympäristöstä, työntekijöistään ja omasta taloudestaan?**

n=931



**Kuinka paljon kuluttajana merkitsee se, että ostamiensa tuotteita tuottava yritys kantaa yhteiskunnallisen vastuunsa huolehtien ympäristöstä, työntekijöistään ja omasta taloudestaan?**



# TUTKIMUSTULOKSET

## Sosiaalisuus ja innovatiivisuus

- Usealla tutkimuksen kysymyksellä mitattiin sosiaalisuuteen ja innovatiivisuuteen liittyviä asioita.
- Tutkimuksen perusteella suurimmalle suomalaisesta sosiaaliset tilanteet ovat tärkeä osa elämää. Suurin osa suomalaisista myös arvottaa omat sosiaaliset taitonsa vähintään melko hyviksi ja lähes puolet pitää sosiaalisuutta omana osaamisalueenaan. Sosiaalisten suhteiden tärkeys korostuu myös työelämässä: työilmapiiriä pidetään selvästi tärkeimpänä motivaatiota lisäävänä tekijänä, ja sosiaaliset kontaktit ovat toimeentulon jälkeen tärkeimpänä pidetty asia työssä.
- Tutkimuksen perusteella työssä käyvien suomalaisten innovatiivisuutta hyödynnetään pikemminkin hyvin kuin huonosti. On kuitenkin huomattava, että ero on melko pieni. Luovuus on suomalaisten mielestä viidenneksi tärkein henkilökohtainen osaamisen alue. Viidennekselle vastaajista vajaa innovatiivisuuden käyttö on yksi viidestä keskeisimmästä vajeatehoisuutta aiheuttavista asioista työpaikalla. Suomalaisista löytyy myös halua työn ulkopuoliseen innovaatiotoimintaan, koska lähes puolet olisivat kiinnostuneita liittymään Avainklubi.fi -palveluun. Toisaalta on huomattava, että suurempi osa vastaajista pikemminkin ei usko kuin uskoo, että heillä olisi annettavaa yritysten tuotekehitykseen.

# TUTKIMUSTULOKSET

## Segmentointi

- Tutkimuksessa olevat työelämään liittyvät väittämät, joita vastaajat arvioivat 5-portaisella asteikolla, mittaavat ennen kaikkea työmotivaatiota ja luottamusta työyhteisöön – työkavereihin ja johtoon.
  - *Menen joka aamu mielelläni töihin*
  - *Toimin mielestäni oikeassa, minulle sopivassa työtehtävässä*
  - *Pääsen käyttämään nykyisessä työtehtävässäni kaikkia niitä tietoja, taitoja ja uusia ajatuksia, joita minulla on*
  - *Koen, että voisin antaa nykyiselle työlleni paljon enemmän*
  - *Työskentelen tällä hetkellä ylikierroksilla ja niin kovan paineen alla, että olen lähellä palamista loppuun*
  - *Olen innostunut työstäni*
  - *Luotan yrityksemme johtoon*
  - *Voin luottaa työkavereihini*
  - *Saan tukea ja apua lähimmiltä työkavereiltani*
  - *Pidän työpaikkaani turvallisena*
  - *Pidän työpaikkaani joustavana*

- **Faktori- ja klusterianalyysin yhdistelmällä voidaan työssäkäyvä vastaajajoukko jakaa kolmeen eri segmenttiin.**
- **Väittämät faktoroiitiin faktorianalyysissä (3 faktoria), faktoreista muodostettiin uudet keskiarvomuuttujat, joita käytettiin segmentointiin (klusterianalyysi)**

*Faktorianalyysi on monimuuttujamenetelmä, jonka avulla voidaan etsiä muuttujajoukosta muuttujien yhteisvaihtelua ja muodostaa muuttujista tulkittavissa olevia ryhmiä. Tässä tutkimuksessa selvitettiin faktorianalyysillä, mitkä työelämään liittyvät väittämät ryhmittäytyvät keskenään. Näin saatiin kolme eri ryhmää (faktoria), jotka voidaan nimetä seuraavasti: motivoituneisuus, luottamus työkavereihin, luottamus työyhteisöön ja johtoon.*

*Tämän jälkeen faktoreista muodostettiin keskiarvomuuttajat. Ryhmittelyanalyysin (klusterianalyysin) avulla ryhmiteltiin yhteen ne aineiston yksilöt, jotka kaikki mittaustulokset huomioonottaen eniten muistuttivat toisiaan. Tällä tavalla kaikki työssä käyvät vastaajat saatiin jaettua kolmeen alla kuvattuun segmenttiin.*



# TUTKIMUSTULOKSET

## Segmentointi

Epämotivoituneet, jotka luottavat kollegoihin mutta ei johtoon	Motivoituneet, jotka luottavat työyhteisöön	Kohtalaisen motivoituneet, joiden luottamus työyhteisöön heikohko
~20%	~50%	~30%
Luottavat kollegoiden tukeen ja apuun, eivät innostu työstään, eivätkä taidot tule hyödynnetyksi	Innostuneita työstään, luottavat kollegoihin ja johtoon, pitävät työpaikkaansa turvallisena ja joustavana	Henkilöt, jotka ovat suhteellisen motivoituneita, mutta luottamus erityisesti johtoon heikohkoa
Eryityisesti nuoret, pohjoissuomalaiset, työväestö	Eryityisesti 65-79-vuotiaat, itäsuomalaiset, opistotason koulutuksen omaavat, yrittäjät ja johtavassa asemassa olevat, opiskelijat	Tasaisesti kaikkia ryhmiä

# TUTKIMUSTULOKSET

## Segmentointi

Epämotivoituneet, jotka luottavat kollegoihin, mutta eivät johtoon...

- Muita pienempi sosiaalisuuden tarve
- Pitävät omia sosiaalisia taitojaan muita useammin heikkoina
- Kokevat muita useammin, että oma organisaatio käy vajaateholla
- Kokevat keskimääräistä selvästi useammin, ettei omaa innovatiivisuutta ole hyödynnetty
- Kokevat oman työhyvinvoinnin keskimääräistä huonommaksi
- Kokevat muita useammin työskentelevänsä niin kovan paineen alla, että on lähellä loppuun palamista
- Eivät koe tekevänsä omaa työtään tällä hetkellä aivan niin hyvin kuin muut vastaajat.

# TUTKIMUSTULOKSET

## Segmentointi

Motivoituneita, jotka luottavat työyhteisöön, voidaan luonnehtia seuraavasti...

- Keskimääräistä suurempi tarve toimia muiden ihmisten kanssa
- Pitävät muita useammin omia sosiaalisia taitoja hyvinä
- Kokevat keskimääräistä selvästi harvemmin oman organisaation käyvän vajaateholla
- Kokevat keskimääräistä useammin, että omaa innovatiivisuutta työssä hyödynnetään
- Kokevat oman työhyvinvoinnin hyvänä muita selvästi useammin
- Kokevat muita selvästi harvemmin työskentelevänsä niin kovan paineen alla, että loppuun palaminen on lähellä
- Valitsisivat muita useammin palkan alennuksen irtisanomisen sijaan
- Kokevat muita useammin tekevänsä hyvin oman työnsä

# TUTKIMUSTULOKSET

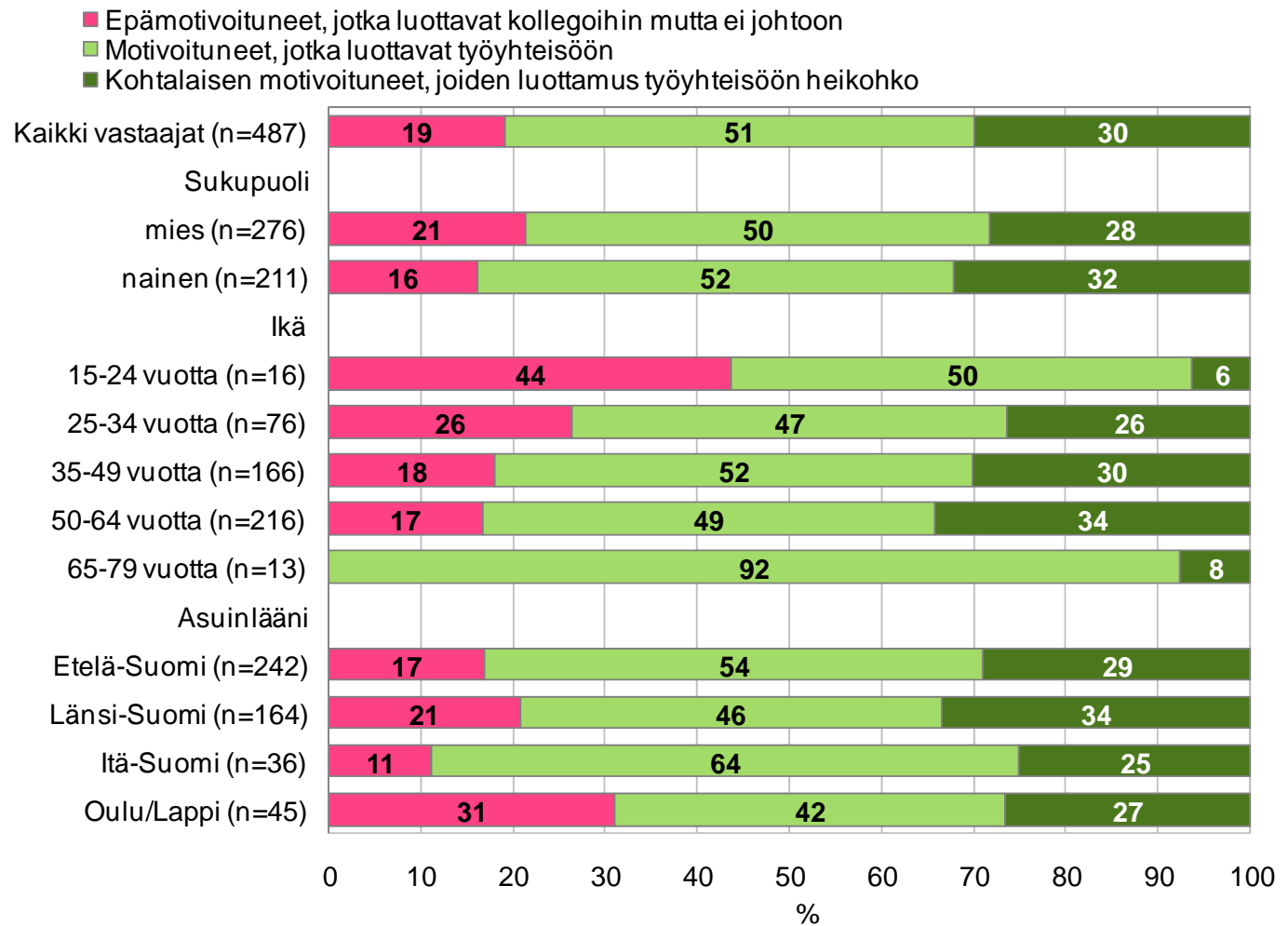
## Segmentointi

Kohtalaisen motivoituneet, joiden luottamus työyhteisöön on heikohko...

- Tämän segmentin mielipiteet edellä mainituista kohdista asettuvat kahden edellä mainitun ryhmä väliin. Mikään kohta ei siis korostu negatiivisena tai positiivisena verrattuna kahteen edellä mainittuun segmenttiin.

## Segmenttien demograafiset profiilit

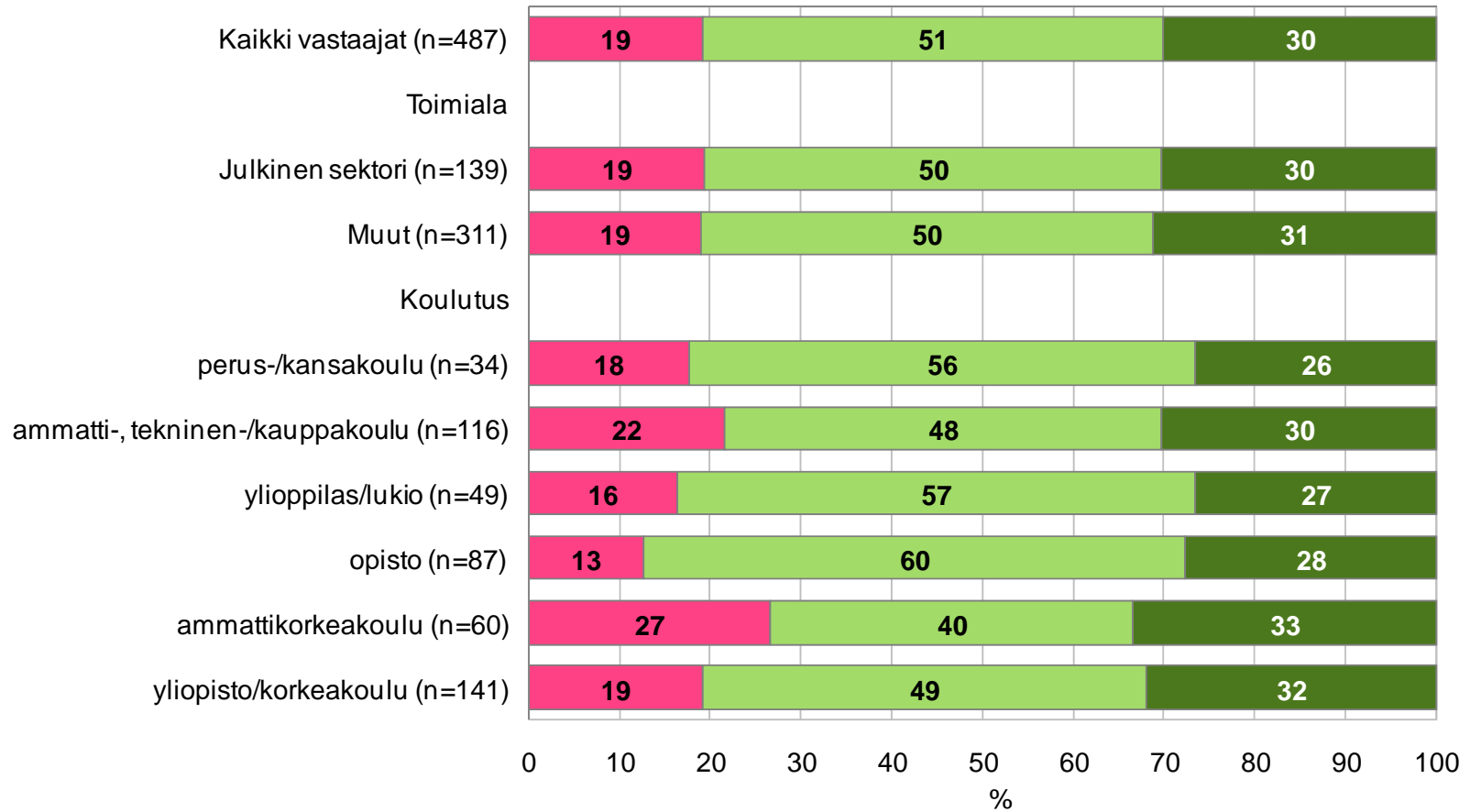
n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498



## Segmenttien demograafiset profiilit

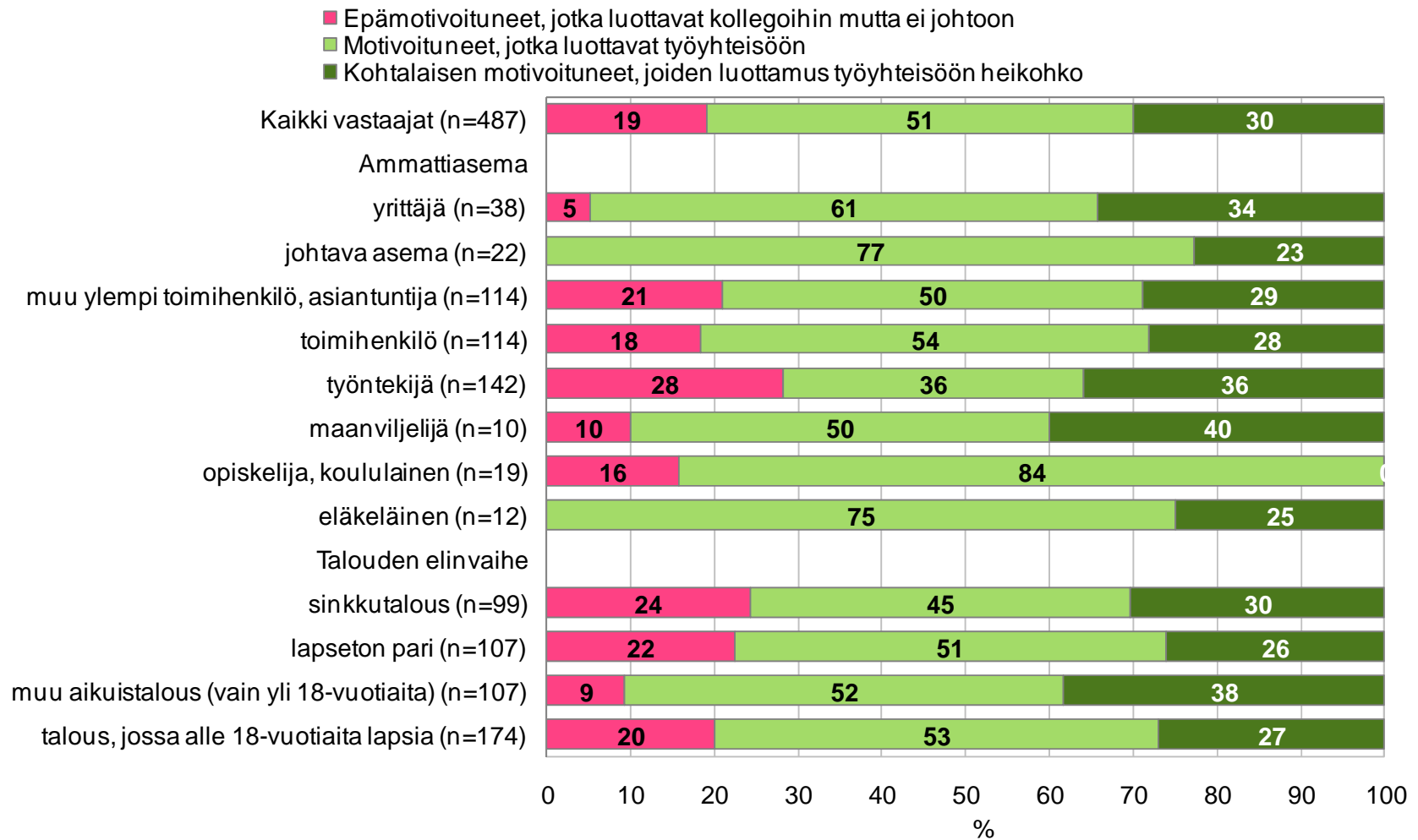
n=käy töissä vähintään 25h/vko, n=498

- Epämotivoituneet, jotka luottavat kollegoihin mutta ei johtoon
- Motivoituneet, jotka luottavat työyhteisöön
- Kohtalaisen motivoituneet, joiden luottamus työyhteisöön heikohko

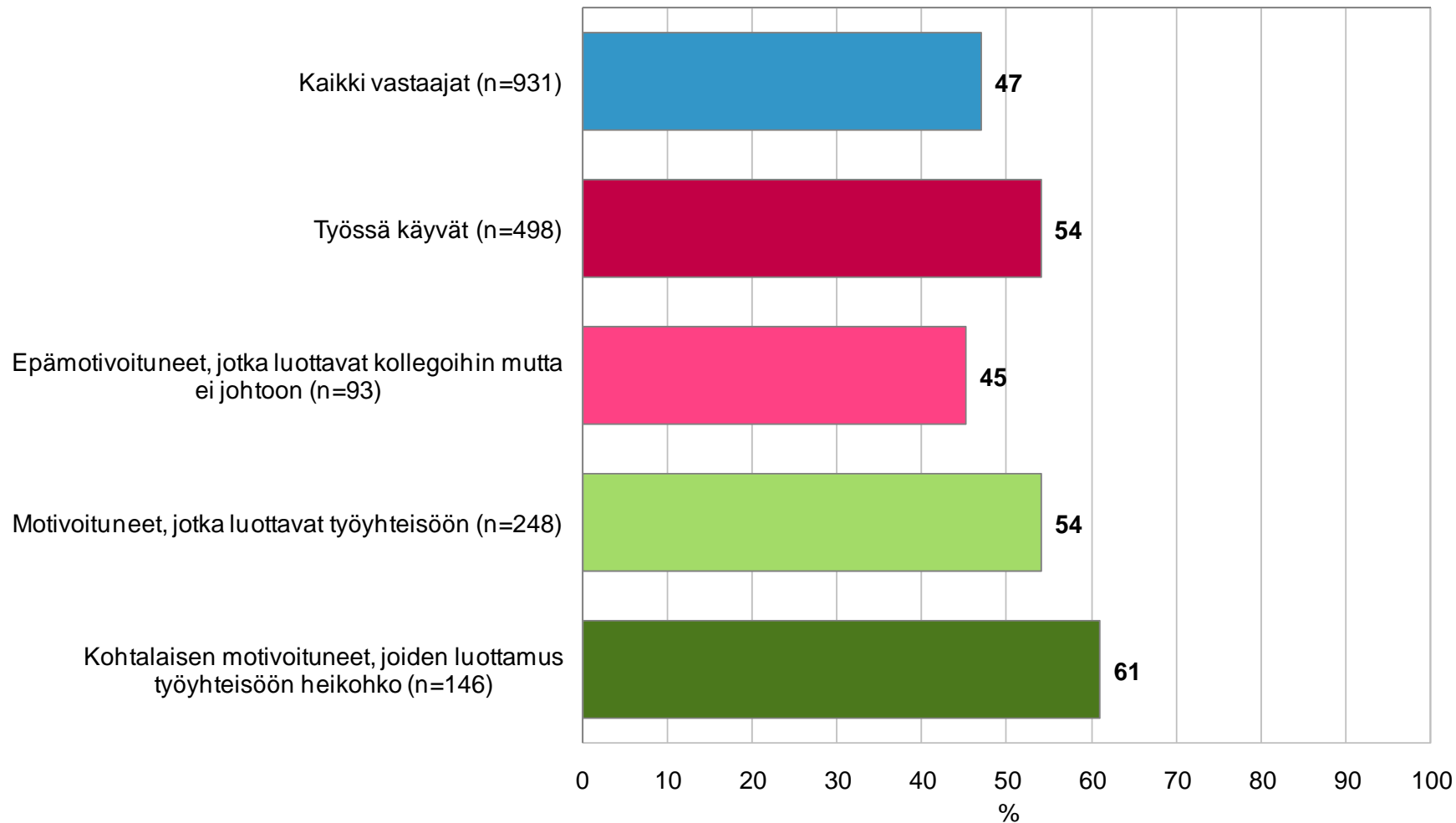


## Segmenttien demograafiset profiilit

n=käytöissä vähintään 25h/vko, n=498



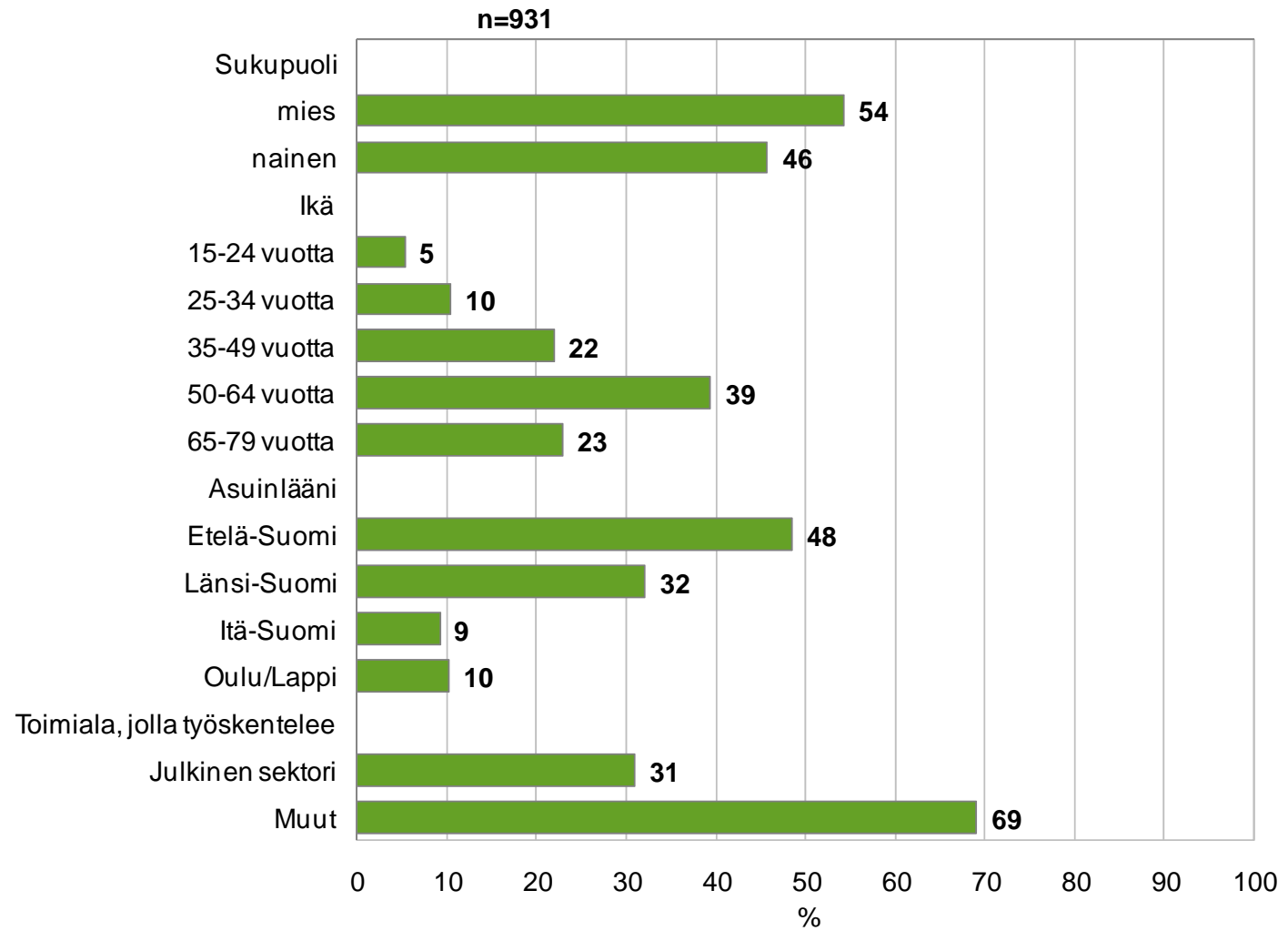
**Olisitko kiinnostunut tulemaan mukaan suomalaisten huippuyritysten ja kuluttajien yhteiseen nettipalveluun, Avainklubiin, jossa näitä asioita kehitetään?**



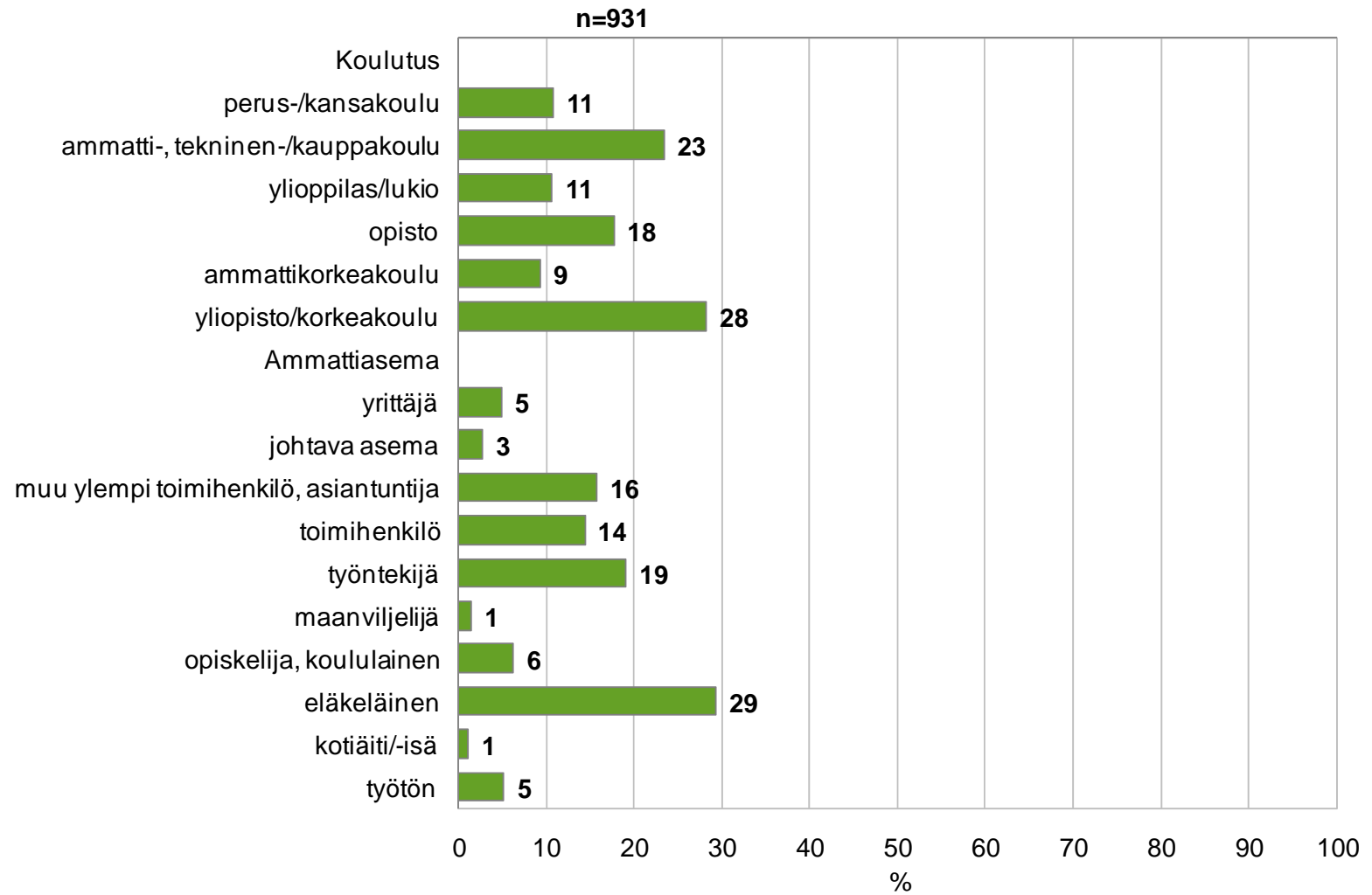


## VASTAAJARAKENNE

**Taustatiedot**



**Taustatiedot**



**Taustatiedot**

n=931

