



# Hyvä mieli työhön lähtevällä?

Raportti metallityöläisten työtyytyväisyydestä

Veikko Lehtonen

Metallityöväen Liiton tutkimustoiminnan julkaisuja



# Hyvä mieli työhön lähtevällä?

Raportti metallityöläisen työtyytyväisyydestä

*Veikko Lehtonen*



ISBN 951-9470-73-5  
Kehityksen Kirjapaino Oy, Pori 2003  
Kannen ulkoasu: Maisa Puranen

## Esipuhe

Käy kysymässä betonin karrääjältä, onko hän uupunut työpäivän jälkeen. Miksei olisi? Kautta aikojenhan siinä työssä on väsytt. Tämän tiedämme ainakin kaikki me, jotka sitä hommaa olemme itse kokeilleet.

Kysy samaa asiaa paperinkääntäjältä. Uupunut on hänkin. Paperit eivät paljon paina, mutta muuten on ottanut ihan tarpeeksi koville. Päivä on ollut kiireinen, silmät vilisevät pölyäviä asiakirjoja ja korvissa soi toimistopäällikön kitinä. Kotiin lähtiessä paperinkääntäjä on aivan poikki. Ilman muuta hän on uupunut. Lisäksi hän on kiitollinen siitä, että olet ymmärtänyt kysyä asiaa.

Työelämä tuntuu vaativan yhä enemmän. Se uuvuttaa. Valitettavasti uupumus ei ole aina kovin miellyttävää ja tervettä uupumusta, sellaista vanhanaikaista väsymystä, joka antaa virkistävän yöunen. Päinvastoin – tämän päivän uupumushan on sitä lajia, että se vie ne unet monilta.

Tuntemme joukon ammatteja, joissa uupuminen näyttää ilmiselvältä ja yhteisesti tunnustetulta. Meillä on hyvä syy olettaa, että sairaaloissa, päiväkodeissa ja vanhustenhuollossa kutsumustyötä tekevien työ on rankkaa. Jopa kutsumus on jo pantu lujille. Vähemmän saavat julkisuutta monet muut, mm. metallialan ammatit, joissa voimia koettelevat niin fyysinen ponnistus kuin staattinen kuormitus, ainainen kiire ja epävarmuus tulevasta.

Betonin karräämisen kuvaan kuuluu työn fyysinen rasittavuus ja uuvuttavuus. Ja kun se on asiaan kuuluvaa, se ei välttämättä herätä tekijässään vastenmielisyyttä työhön. Toisin on sellaisissa töissä, jotka voisivat olla vähemmän uuvuttavia, jos niiden tekemiseen varattaisiin riittävästi resursseja tai jos ne muotoiltaisiin ja organisoitaisiin kunnolla ja jos työnantaja arvostaisi edes kohtuullisesti työntekijöitä. Jos työntekijöiden tarpeita ei ole asiallisesti huomioitu, ei suhde työhön pitkän päälle voi olla kovin lämmin. Siitä ei hyvää seuraa. Ei työntekijälle, ei työnantajalle.

Tee kyselytutkimus uupumuksesta. Eivät mene kysymyksesi hukkaan. Uupuneita löytyy kaikkialta. Voit julkaista raportin, joka uuvuttaa ehkä heidätkin, jotka eivät vielä ole uupuneisuuttaan tiedostaneet. Vai onko heitä? Uskaltaisiko edes ajatella, että jossain olisivat asiat toisin, että jossain vielä joku uupumuksen sijaan saisi itselleen voimia työstä? Tai että joku tulisi hyvälle mielelle työhön lähtemisestä? Ja jos sellaisia ihmisiä löytyisi, keitä he ovat ja mitä merkillistä he puuhaavat? Löytyisikö jostakin jokin valonpilkahdus ja esimerkki paremmasta, jotain opiksi otettavaa?

Arvaan, että joku työnantaja vielä jaksaa kuitata tällaisen pohdiskelun vanhalla typeryydellä, että ”työhön ei ole tultu viihtymään”. Löytyy näitä möläyttäjiä työntekijöidenkin joukosta. Siitä vaan, jos siltä tuntuu. Me muut tiedämme, että elämä maistuu paremmalta ja työn tulokset paranevat, jos suhde työhön on myönteinen.

Metalliliiton jäsenkyselyä 2002 valmisteltaessa kävimme Jorma Antila ja minä joukon keskusteluja liiton eri toimintasektoreilla. Ajatus työtyytyväisyystutkimuksesta sai alkunsa tapaamisesta Helinä Sairasen, liiton työsuojelutoimitsijan kanssa. Sairanen, joka on perehtynyt työuupumukseen ja luennoinut aiheesta paljon, vaikutti jonkin verran epätietoiselta sen suhteen, mikä uupumuskeskustelussa on totta, mikä ei. Uupumus on todellisuutta, mutta ovatko ihmiset aina niin uupuneita kuin mitä sanotaan ja halutaan uskoa?

Päätimme kääntää julkisuutta hallitsevan ajattelun ylösalaisin. Ei yllytetä esiin uupumusta ja työhön lähtemisen kurjuutta. Tarjotaan jäsenkyselyn vastaajille jotain parempaa: hyviä kokemuksia ja myönteistä suhdetta työhön. Jos he eivät sitä vastaan ota, se hyväksytään ja yritetään selvittää syyt torjuntaan. Jos taas hyväksyvät ja ottavat vastaan, aina parempi. Siihenkin reaktioon lienee löydettävissä selitys tai selityksiä. Myönteiset kokemukset kiinnostavat kysyjää aivan erityisesti.

Niitä eroja vastauksissa, jotka syntyvät henkilökohtaisesta taipumuksesta havaita etupäässä valoisia tai etupäässä tummia sävyjä, ei tällaisella kyselytutkimuksella selvitetä. Silti jotain mahdollisuuksia on henkilötaustankin perkaamiseen. Kuitenkin paremmat edellytykset on löytää eroja vastaajien työstä. Ja jos työn sisällöstä ja luonteesta tai työn organisoinnista löytyy jotain sellaista, joka selittää voimien kulumisen tai vastenmielisyyden työhön lähtöön, on käsissämme jotain sellaista, joka pitää muuttaa ja joka arvattavasti onkin muutettavissa. Todennäköisesti sellainen asia on ihmisten päätösvallassa. Jos taas työstä löytyy jotain sellaista, joka antaa voimia ja mielihyvää, miksei sitä nostettaisi esimerkiksi ja tavoitteeksi, muutoksen kohteeksi?

Päätäjät puhuvat usein mielellään muutosvastarinna. Epäilemättä sitäkin löytyy ja loputtoman henkisen laiskuuden vallassa voi senkin taakse vetäytyä. Mutta mistä tämä muutosvastarinta kasvaa? Jäsenkyselyyn saadut vastaukset kertovat karun totuuden: Vain joka neljäs metallityöläinen (25 %) saa tiedon työtään koskevista muutoksista suunnitteluvaiheessa, ennen päätöksentekoa. Tilanne on nyt paljon huonompi kuin vuoden 1997 jäsenkyselyn mukaan (luku oli tuolloin 34 %). Onko heilläkään mahdollisuutta vaikuttaa etukäteen omaa työtään koskeviin päätöksiin, on vaikea sanoa. Valtaosalla metallityöläisistä tätä mahdollisuutta ei ole.

Työelämän ja työn uudistaminen ei voi olla ylivoimaisen vaikeaa. Tutkimustenkin mukaan on aivan selvä, että valtaosa metallityöläisistä haluaa vaikuttaa omassa asiassaan. Yhtä selvä on se, että sama joukko näkee hyvin kattavasti omat etunsa yhdenmukaisina yrityksen edun kanssa. Ylivoimainen enemmistö Metalliliiton jäsenistä pitää yhteistä toimintaa yrityksen kehittämiseksi tarpeellisena. Jos joskus jotain muuta on ollut, työnantajat ja heidän järjestönsä voivat kavuta jo ylös juoksuhaudoista. Vaara on väistynyt.



Tämän raportin valmistumista on edeltänyt joukko keskusteluja, joita olen käynyt ennen muuta työtovereitteni Helinä Sairasen ja Jorma Antilan kanssa. Kommentteja ja tukea olen saanut myös Pirkko Kaskikorvelta ja Juha Sutisel-ta sekä Sari Kortteelta, joka myös taittoi raportin. Kiitos työtovereille!

Helsingissä 5.8.2003

Veikko Lehtonen



## Sisältö

1. Työtyytyväisyyden kolme luokkaa .....	11
2. Ensimmäiset havainnot .....	13
3. Näkökulmia työtyytyväisyyteen .....	16
3.1.Työn muotoilu ja organisointi .....	16
3.2.Työntekijän vaikutusmahdollisuudet .....	19
3.3.Osaamisvalmiudet ja -vaatimukset .....	21
3.4.Sukupuoli.....	24
3.5.Ikä .....	24
4. Voiko sukupuoli todella selittää työtyytyväisyyttä? .....	25
5. Onko työtyytyväisyys todella iästä kiinni? .....	29
6. Työtyytyväisyys sukupuolen mukaan ikäryhmittäin.....	32
7. Yhteenveto tuloksista sekä eräitä suosituksia .....	32
Liite: Kyselylomake .....	37



# 1. Työtyytyväisyyden kolme luokkaa

Työtyytyväisyyttä lähdettiin jäljittämään kahden väitteen avulla. Jäsenkyselyyn vastanneitten piti joko hyväksyä tai torjua nämä väitteet. Vastauksissa voi väitteistä olla ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä” tai sitten niistä voi olla ”jokseenkin eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä”. Myöntävien ja kieltävien vaihtoehtojen väliin jätettiin valittavaksi viides vaihtoehto ”vaikea sanoa”.

Ensimmäinen näistä väitteistä oli: ”Työhön lähteminen saa minut hyvälle mielelle”. Koko aineistossa vastausten jakauma oli seuraava:

Täysin samaa mieltä	9 %
Jokseenkin samaa mieltä	32 %
Vaikea sanoa	28 %
Jokseenkin eri mieltä	22 %
Täysin eri mieltä	10 %

Väitteen paikkansapitävyyttä ei ilmeisesti ole aivan helppo arvioida. Tästä kertoo se, että 28 % valitsi vaihtoehdon ”vaikea sanoa”. Kuitenkin 41 % vastaajista hyväksyi väitteen ja 32 % torjui sen. Kaksi metallityöläistä viidestä tulee siis työhön lähtemisestä hyvälle mielelle! Myönteisellä mielellä työhön lähtevien osuus on suurempi kuin kielteisellä mielellä työhön lähtevien osuus. Tämä tulos yllätti kysyjän.

Toinen väite kuului: ”Työ antaa minulle voimia vapaa-aikaan ja harrastuksiin”. Tähän vastattiin seuraavasti:

Täysin samaa mieltä	6 %
Jokseenkin samaa mieltä	24 %
Vaikea sanoa	26 %
Jokseenkin eri mieltä	28 %
Täysin eri mieltä	17 %

Tämänkin väitteen kohdalla vaihtoehto ”vaikea sanoa” keräsi paljon vastauksia. Nyt väitteen torjui 45 % ja hyväksyi 30 % vastaajista. Torjujien joukko oli siis suurempi kuin hyväksyjien joukko. Silti kuva kaiken kattavasta uupuneisuudesta alkoi horjua. Noin joka kolmas metallityöläinen saa työstä voimia vapaa-aikaan ja harrastuksiin! Se oli yllätys, melkeinpä uskomatonta.

Kun koko kyselyaineiston vastausjakaumat olivat selvillä, kavensin aineistoa. Poimin mukaan vain ne jäsenet, jotka olivat ilmoittaneet olevansa työssä kyselyn aikaan. Tällä halusin varmistaa, että vastauksia voidaan peilata ajan tasalla olevia, todellisia työtehtäviä ja työilmapiiriä vastaan ja että vastauksis-

sa on mahdollisimman vähän oletusta ja jossittelua. Lisäksi edellytin tähän raporttiin mukaan otettavilta, että he olivat antaneet vastauksensa kumpaankin edellä esiteltyyn väitteeseen. Kun kyselyn perusraportissa on mukana 1302 vastaajaa, tuli heitä työtyytyväisyysraporttiin yhteensä 1005.

.....

Jos työntekijä tulee hyvälle mielelle työhön lähtemisestä, hän arvattavasti näkee työssään jotain myönteistä. Tai jos hän ei näe myönteistä työssä niin kuitenkin työpaikalla. Kolmas selitys voisi olla siinä, että työhön lähteminen on samalla kotoa lähtemistä, irtoamista jostain sellaisesta, josta on välillä hyvä päästä muualle. Työntekijän henkilöstäkin voisi selitystä etsiä, jos sellaisen etsimiseen löytyy aineksia.

Mutta jos työ antaa voimia vapaa-aikaan ja harrastuksiin, lienee lupa unohtaa koti ja keskittyä selityksen etsimiseen pääasiassa työstä tai työpaikalta. Tai henkilöstä, mutta taaskin vain siinä tapauksessa, että sen puolen perkaamiseen on eväitä.

Päätely on luvallista myös toisin päin: Jos työhön lähteminen on vastenmielistä ja jos työ enemmän vie voimia kuin tuo niitä, on selitystä haettava samoilta suunnilta, työpaikoilta ja henkilöstä.

Silloin kun kumpaankin väitteeseen annetaan hyväksyvä vastaus, voi ajatella, että vastaajalla on tavallista parempi suhde työhönsä, että hän on työhönsä tyytyväinen. Suhdetta voi silloin kuvata ensiluokkaiseksi. Mutta jos kumpaankin väitteeseen annetaan torjuva vastaus, ei voi puhua ensiluokkaisen hyvästä suhteesta työhön, ei edes toisesta luokasta. Suhdetta joudutaan kuvaamaan kolmannen luokan suhteeksi. Sellaiseen työhön voi tuskin olla tyytyväinen.

.....

Jaoin edellä olevan ajattelun johdattamana aineistossa olevat vastaajat kolmeen ryhmään:

#### **Määritelmä:**

**”Ensimmäisen luokan työtyytyväisiä”** ovat he, jotka ovat hyväksyneet jonkinasteisesti sekä väitteen ”Työhön lähteminen saa minut hyvälle mielelle” että väitteen ”Työ antaa minulle voimia vapaa-aikaan ja harrastuksiin”.

**”Toisen luokan työtyytyväisiä”** ovat he, jotka hyväksyessään toisen näistä väitteistä torjuvat toisen tai jotka ovat ainakin toiseen näistä väitteistä valinneet vastausvaihtoehdon ”vaikea sanoa”.

**”Kolmannen luokan työtyytyväisiä”** ovat he, jotka ovat torjuneet jonkinasteisesti sekä väitteen ”Työhön lähteminen saa minut hyvälle mielelle” että väitteen ”Työ antaa minulle voimia vapaa-aikaan ja harrastuksiin”.



Tässä luokittelussa kiinnostavimpia ovat ensimmäisen ja kolmannen luokan työtyytyväiset. Voidaan olettaa, että näiden ryhmien väliltä löytyvät suurimmat ja samalla kuvaavimmat erot avaamaan työtyytyväisyyden tai työtyytymättömyyden syitä.

Jaettaessa aineisto edellä esitetyn määritelmän mukaan kolmeen osaan sain ensimmäisen luokan työtyytyväisiin 214 vastaajaa (21 %), toisen luokan työtyytyväisiin 522 vastaajaa (52 %) ja kolmannen luokan työtyytyväisiin 269 vastaajaa (27 %). Ryhmät ovat riittävän suuret ajettaviksi ristiin jäsenkyselyn useimpien, aiheen kannalta kiinnostavien kysymysten kanssa.

## 2. Ensimmäiset havainnot

Keitä ovat ensimmäisen luokan työtyytyväiset, keitä kolmannen luokan? Hain tähän kysymykseen vastausta aluksi hyvin leveällä haravalla. Ensimmäiset ristiinajot toivat esiin mielenkiintoisia tuloksia.

Joka toisella liiton jäsenellä oli kyselyhetkellä kokemuksia työttömänä olosta tai lomautuksista viiden viime vuoden ajalta. Näillä kokemuksilla ei näytä aineiston perusteella olevan erityisen selkeää yhteyttä vastaajien sijoittumisessa eri luokkiin. Tämä tuntuu yllättävältä. Oletin, että työttömyydestä paljon kärsineet olisivat työhön lähtemisestä ilahtuneempia kuin työttömyydeltä säästyneet. Tietysti voi olla niin, että jotkin väliin tulevat tekijät toimivat eri suuntaan kuin työllisyyskokemukset ja kumoavat näin tämän vaikutusta. Tähän ei löytynyt aineistosta vastausta.

Ns. epätyypillisissä työsuhteissa olevat metallityöläiset, runsas 10 % koko aineistosta, lukeutuvat keskimääräistä useammin ensimmäiseen luokkaan. Kuva on hyvin terävä. Tämä sopii huonosti yhteen sen kanssa, mitä näistä työsuhteista yleensä ajatellaan. Ilmiölle on haettava selitys. Se näyttäisi löytyvänkin heti seuraavaksi.

Työsuhteen ensimmäisenä vuotena kuulutaan useammin ensimmäiseen kuin kolmanteen luokkaan. Toisen vuoden aikana asetelma kääntyy toisin päin, kunnes taas kolmantena ja neljäntenä vuotena ensimmäisen työtyytyväisyysluokkaan kuuluvien osuus vahvistuu. Kyse voisi olla jostain tällaisesta tapahtumaketjusta: uudet haasteet ja oppiminen (ensimmäinen luokka), uutuudenviehätyksen katoaminen (kolmas luokka), työhön mukautuminen (ensimmäinen luokka). Yli 15 vuotta samassa työsuhteessa olleista työntekijöistä joka neljäs kuuluu ensimmäiseen, joka neljäs kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan.

Koska ensimmäistä vuottaan työsuhteessa olevat kuuluvat keskimääräistä useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan, voisi tästä johdatella selitystä siihen, että epätyypillisissä työsuhteissa olevat tavallista useammin kuuluvat tähän luokkaan. Onhan meneillään oleva työ ja työsuhde heille

keskimääräistä useammin tuore ja tarjoaa heille luonnollisesti mahdollisuuden uuden oppimiseen.

Mutta voi epätyypillisten työsuhteitten ryhmässä selitys olla myös elämäntilanteessa. Joukossa arvattavasti on heitäkin, joille työ ei ole välttämättömyys vaan mahdollisesti jopa mahdollisuus saada vaihtelua elämään. Käytävissä oleva aineisto ei anna mahdollisuutta tämän selityksen vahvistamiseen tai kumoamiseen.

Työn fyysinen tai henkinen rasittavuus, samoin työn haitallisuus ja vaarallisuus tunkevat väkeä kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan. Tämä menee aivan odotusten suuntaisesti. Työsuojelussa on kyselyn mukaan monia kehityssuuntia. Parhaalta tilanne näyttää niillä työpaikoilla, joilla on työsuojeluvaltuutettu.

Mikään yllätys ei ole, että kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan kuuluvia löytyy eniten vuorotyön tekijöistä. Huonoin tilanne näyttää olevan kaksivuorotyöläisillä. Tämän työaikamuodon piirissä olevilla työntekijöillä on selvä aliedustus ensimmäisessä työtyytyväisyysluokassa.

Tiimi- ja ryhmätyötä tekevät metallityöläiset kuuluvat selvästi muita useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan ja selvästi muita harvemmin kolmanteen luokkaan. Mutta tiimityön tekijätkin jakautuvat eri luokkiin. Tiimin itsenäinen päätöksenteko vahvistaa kuulumista ensimmäiseen luokkaan. Ja mitä vähemmän on mahdollisuutta itsenäiseen päätöksentekoon, sitä suuremmat mahdollisuudet tiimityöntekijälläkin on ajautua kolmanteen luokkaan. Tästä tarkemmin luvussa 3.1. Samassa luvussa käsitellään työnkierron ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä. Toimivassa työnkierrossa työtyytyväisyys on korkeammalla kuin työssä, jossa nimellisesti on työnkierto, mutta se ei toimi.

Metallityöläiset, jotka ovat kiinnostuneet yrityksen asioista ja jotka tuntevat, että heidän etunsa ovat yhdensuuntaiset työnantajan etujen kanssa, ovat keskimääräistä useammin ensimmäisessä luokassa.

Työntekijöitä pidetään vaihtelevasti ajan tasalla heidän työtään koskevissa muutoksissa. Vain yksi neljäsosa metallityöläisistä saa työtään koskevista muutoksista tiedon ennen päätöksentekoa. Vielä viisi vuotta aiemmin heitä oli 34 %. Tämä valitettava muutos vähentää työhönsä tyytyväisten joukkoa, sillä kyselyn perusteella tämän pienenevän joukon paikka on keskimääräistä yleisemmin ensimmäisessä luokassa.

Vaikutusmahdollisuudet työssä selittävät hyvin johdonmukaisesti työtyytyväisyyden vaihtelua. Mitä enemmän voi vaikuttaa erilaisiin asioihin työssä ja työpaikalla, sen varmemmin kuuluu työtyytyväisyyden ensimmäiseen luokkaan. Ja päinvastoin. Tähän aiheeseen paneudutaan enemmän luvussa 3.2.

Työtyytyväisyys vaihtelee myös sen mukaan, mikä on työn asettamien vaatimusten ja työntekijän taitojen välinen suhde. Raportissa käytettävän määritelmän mukaan tyytyväisimpiä ovat he, joilla vaatimusten ja osaamisen vä-



lillä on tasapaino. Heidän jälkeensä tulevat ne työntekijät, jotka kokevat tarvitsevansa lisäoppia työstä suoriutuakseen. Heikoin viihtyvyys on selvästi heillä, jotka kokevat pystyvänsä vaativampiinkin tehtäviin. Tässä ryhmässä alle 30-vuotiaat työntekijät ovat yliedustettuina. Nuorten osuus tässä ryhmässä antaa aiheen miettiä, johtuuko keskimääräistä huonompi työtyytyväisyys käyttämättä jäävästä osaamiskapasiteetista vai iästä. Osaamisen ja vaatimusten osalta työtyytyväisyyttä käsitellään luvussa 3.3, iän yhteyttä työtyytyväisyyteen luvuissa 3.5 ja 5.

Edellä esitetyn kanssa on sopusoinnussa seuraava havainto: Mitä vähäisempi on halu tehdä nykyistä vaativampaa työtä, sitä varmemmin kuuluu ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Ja mitä suurempi tämä halu on, sitä varmemmin kuuluu kolmanteen luokkaan. Siis, jos työ asettaa liian vähän vaatimuksia suhteessa siihen, mitä työntekijä kokee osaavansa, se lisää työntekijän tyytymättömyyttä työhön.

Mahdollisuus oppia ja kokeilla uusia asioita sekä kehittää omia kykyjä lisäävät vahvasti ensimmäiseen luokkaan kuuluvien osuutta ja vähentävät väkeä kolmannesta luokasta.

Naiset kuuluvat ensimmäisen luokan työtyytyväisiin selvästi useammin kuin miehet. Heillä on tässä joukossa näkyvä yliedustus. Miehillä taas on yliedustusta toisessa ja kolmannessa luokassa. Naisilla asiat näyttäisivät olevan siis paremmin kuin miehillä. Ovatko ne paremmin? Tähän kysymykseen paneudutaan aluksi raportin luvussa 3.4 ja sitten tarkemmin luvussa 4.

45 vuotta täyttäneillä vastaajilla on yliedustus ensimmäisessä luokassa, alle 30-vuotiailla puolestaan kolmannessa luokassa. Iän myötä siis työtyytyväisyys näyttäisi paranevan. Nuorilla olisi tämän mukaan vaikeampaa työelämässä. Lisääntyykö työtyytyväisyys työntekijän vanhetessa? Vai olisiko kysymys siitä, että työ ja asema työpaikalla muuttuvat työuran edetessä niin, että se antaa aiheita suurempaan tyytyväisyyteen? Tähän aiheeseen syvennytään luvuissa 3.5 ja 5.

Eronneet kuuluvat muita useammin ensimmäiseen luokkaan. Naimattomat puolestaan ovat muita useammin kolmannessa luokassa. Luvuissa 4 ja 5 palataan tähän aiheeseen.

Kansakoulun käyneet ovat ensimmäisessä luokassa selvästi useammin kuin keski- tai peruskoulun käyneet, jotka puolestaan kuuluvat selvästi useammin kolmanteen luokkaan kuin kansakoulun käyneet. Osaksi tämä johtuu siitä, että pitemmälle koulutetuilla ei ole koulutukselleen käyttöä työelämässä ja se johtaisi tyytymättömyyteen niin kuin osaamisen vajaakäyttö johtaa (luku 3.3) Vaikutusta voi olla ikätekijälläkin. Kansakoulun käyneet ovat vanhinta ikäryhmää, sitä joka kuuluu muita varmemmin ensimmäiseen luokkaan. Peruskoulun tai keskikoulun käyneet ovat nuoria, joilla jo ikänsä puolesta näytti olevan yliedustus kolmannessa luokassa. Millä painolla ikä ja koulutus tässä vaikuttavat, sitä ei aineistosta voi luotettavasti selvittää johtuen eri ikäryhmien eriytyneestä koulutuksesta.

Mitä voimakkaammin metallityöläinen arvostaa omaa ja toisten työtä, sitä varmemmin hän kuuluu ensimmäiseen luokkaan.

Ja vielä: Kun työpaikalla tuntee olevansa muiden tuntemana tuttujen työtovereitten joukossa, se on työtyytyväisyyden kannalta selvästi tyydyttävämpi tilanne kuin olla outona outojen seurassa.

### 3. Näkökulmia työtyytyväisyyteen

Kovin moni polku johtaa ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan, moni myös kolmanteen. Lähdin seuraamaan joitakin näistä poluista.

Tässä luvussa perehdytään tarkemmin seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

1. Työn sisältö ja muotoilu, työn organisointi
2. Vaikuttamismahdollisuudet työssä
3. Osaamisvaatimukset ja -valmiudet, työntekijän koulutus
4. Sukupuoli
5. Ikä

Nämä viisi tekijää voidaan jakaa kahteen ryhmään: Asiakokonaisuudet 1, 2 ja 3 ovat sellaisia, että niitä melko pitkälle voidaan varjella muuttumattomina, jos se hyväksi havaitaan. Tai jos katsotaan paremmaksi muuttaa niitä, sekin voidaan tehdä. Ne ovat ihmisen kädessä. Jos näitä tekijöitä varjelemalla tai muuttamalla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä, miksi ei varjeltaisi tai muutettaisi?

Neljänteen ja viidenteen tekijään emme voi vaikuttaa. Ne on otettava annettuina, pois lukien tietysti työyhteisön sukupuoli- ja ikärakenne, johon yrityksen rekrytointipolitiikalla voidaan vaikuttaa joissain rajoissa.

#### 3.1. Työn muotoilu ja organisointi

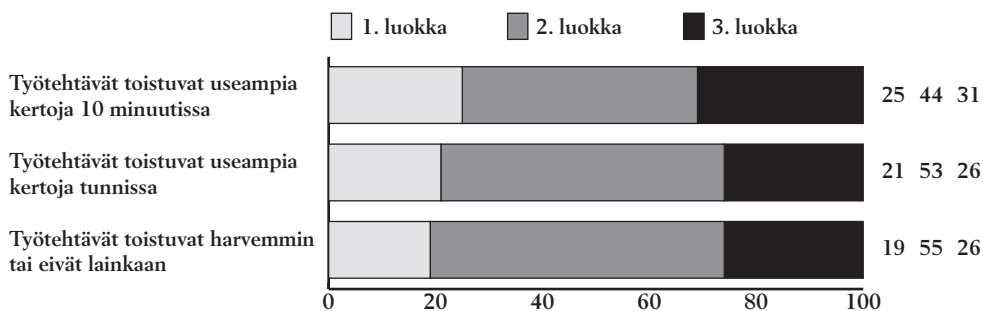
Jäsenkyselyn mukaan 7 % metallityöläisistä tekee sellaista työtä, jossa työ toistuu samanlaisena useampia kertoja minuutissa. Työtä, jossa toistuvuus on useampia kertoja 10 minuutissa, tekee 13 % metallityöläisistä. Nämä ryhmät on yhdistetty tässä ryhmäksi ”työtehtävät toistuvat useampia kertoja 10 minuutissa”.

Vanha oletus tai itsestäänselvyys on, että toistotyö ei ole ihmiselle hyväksi. Metallin jäsenkyselyn tulokset eivät nyt käytetyllä työtyytyväisyysmäärityksellä mitattuna tue tätä käsitystä (kuvio 1). Ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan kuuluvien osuus kasvaa toistotiheyden kasvaessa useammaksi kerraksi kymmenessä minuutissa. Samalla kuitenkin myös kolmas luokka kasvaa. Näyttää siltä, että toistotyössä tunnetaan ja tunnistetaan helpommin mo-



lemmat työtyytyväisyyden ääri­laidat. Tarkemmassa tarkastelussa löytyy selitys tiheimmin toistuvan työn poikkeamiseen muusta työstä: Toistotyötä tekevät naiset kasvattavat ensimmäistä luokkaa, toistotyötä tekevät miehet kolmatta luokkaa.

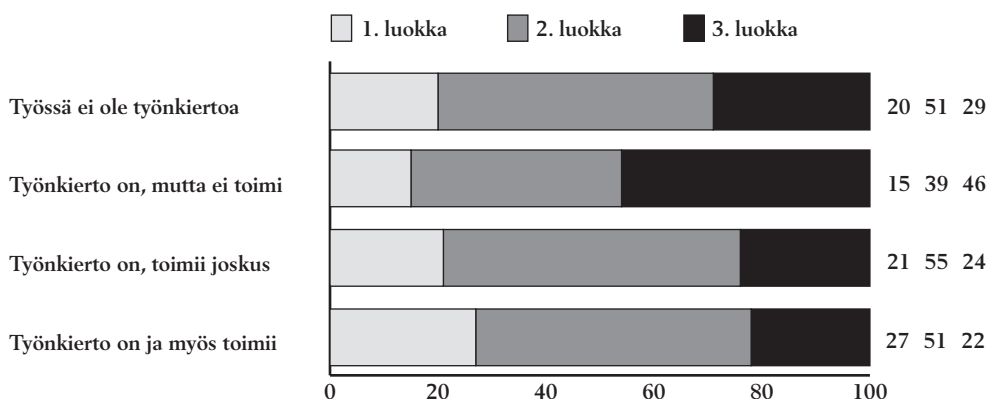
..... **Kuvio 1. Työn toistuvuus ja työtyytyväisyys**



5 % kyselyyn vastanneista (koko aineisto) ilmoittaa, että työssä on käytössä työnkierto, mutta se ei toimi. Työssä, jossa työnkierto toimii joskus, on 19 % vastanneista. Ja 18 % ilmoittaa, että työssä on työnkierto ja että se myös toimii.

Työnkierto näyttää hyvin vahvalta työtyytyväisyyden selittäjältä (kuvio 2). Niissä työpaikoissa, joissa ei ole työnkiertoa, työtyytyväisyysluokkiin jakautuminen ei poikkea yleiskuvasta. Sen sijaan työpaikoissa, joissa työnkierrosta on sovittu tai päätetty, kierron toimivuus on ratkaiseva tekijä työtyytyväisyyden kannalta. Jos kierto toimii, tyytyväisyys on korkealla. Jos ei toimi, on petytty odotuksissa ja työtytymättömyys on hyvinkin kattava. Tietenkin työnkierron toimimisen tai toimimattomuuden taustalla voi olla kattavampikin onnahtelu yrityksen ja työyhteisön toiminnassa.

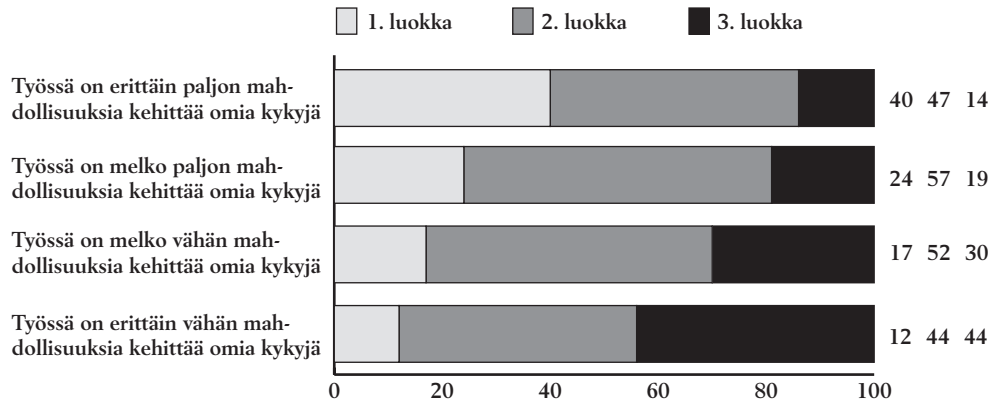
..... **Kuvio 2. Työnkierto ja työtyytyväisyys**



Jos työssä on mahdollisuus kehittää omia kykyjä, niin kuin onneksi monessa työssä on (erittäin tai melko paljon 43 %), se kasvattaa hyvin vahvasti työtyytyväisyyttä (kuvio 3). Ja mitä vähemmän näitä mahdollisuuksia on,

sitä suurempi on työhönsä tyytymättömien joukko. Aivan yhtä selkeä ja johdonmukainen kuva syntyy kysyttäessä samalla tavoin työntekijöiden mahdollisuuksia oppia tai kokeilla uusia asioita. Kun tämä mahdollisuus annetaan, työtyytyväisyys lisääntyy. Tuskin selvempää viestiä voisi työn muotoilijalle osoittaa.

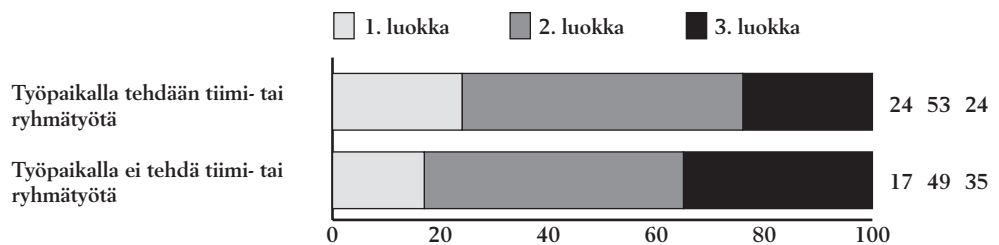
..... **Kuvio 3. Mahdollisuus kehittää omia kykyjä ja työtyytyväisyys**

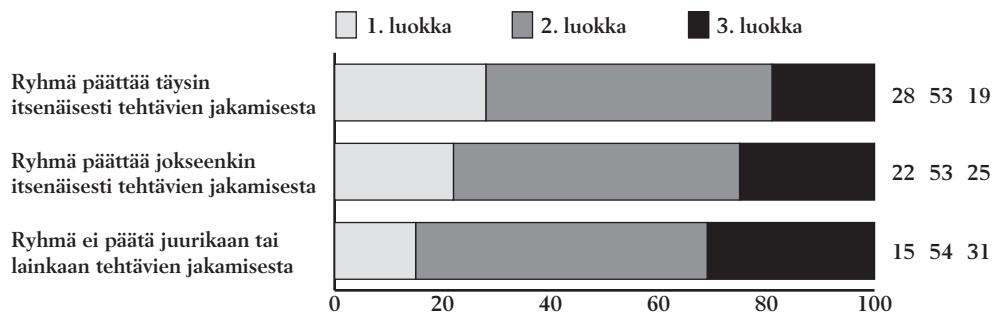


Kaksi metallityöläistä kolmesta tekee työtä työpaikalla, jossa on käytössä tiimi- tai ryhmätyö. Samansuuruinen joukko ilmoittaa tekevänsä myös itse ainakin jonkin verran tällä tavalla järjestettyä työtä. Lähes koko ajan tällaista työtä tekee 35 % väestä.

Tiimi- tai ryhmätyö lisää ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan kuuluvien osuutta ja vähentää kolmanteen luokkaan kuuluvien osuutta (kuvio 4). Aineiston perusteella yhteys on hyvin selkeä. Ja kun tiimityötä teetetään, voidaan senkin puitteissa vielä lisätä työtyytyväisyyttä. Mitä enemmän tiimille annetaan itsenäisyyttä ja mahdollisuutta päättää asioista, sitä suurempi on tiimiläisten työtyytyväisyys. Se koskee tehtävien jakamista itsenäisesti (kuvio 5), mutta myös muuta itsenäistä päätöksentekoa tiimin työhön kuuluvissa asioissa.

..... **Kuvio 4. Tiimi-/ryhmätyö ja työtyytyväisyys**

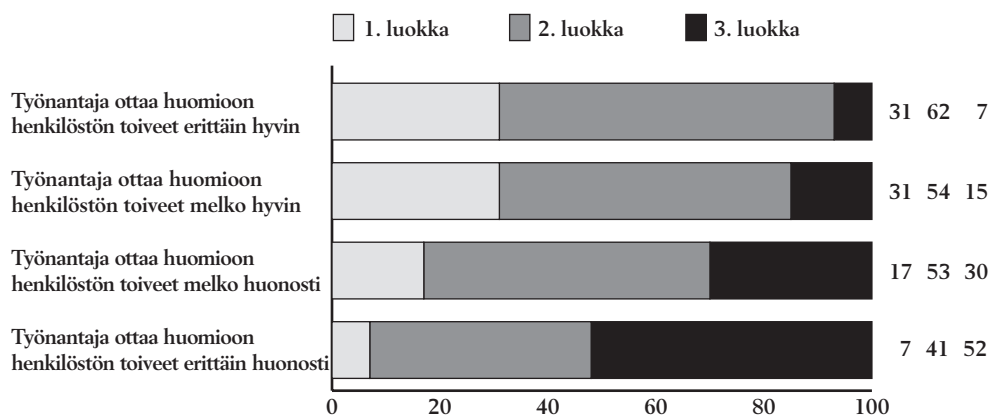


..... **Kuvio 5. Tiimin/ryhmän itsenäisyys ja työtyytyväisyys**

### 3.2. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

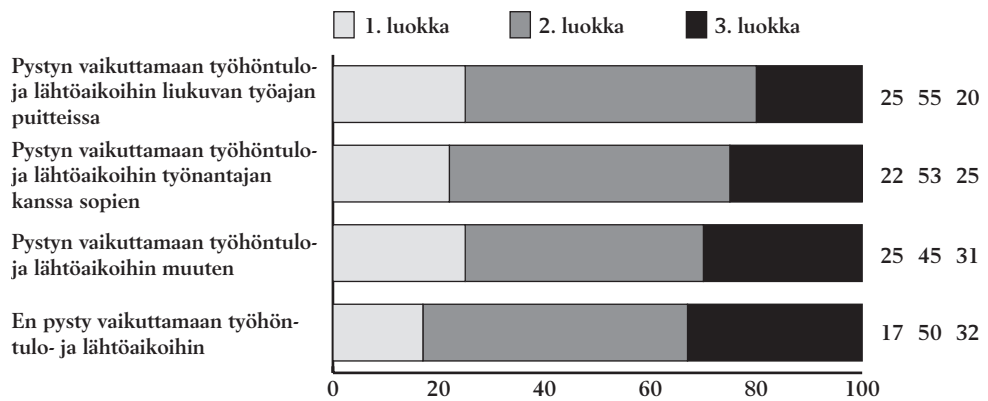
Kyselyssä oli joukko kysymyksiä, joilla joko suoraan tai kaartaen tutkailtiin työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa asioiden kulkuun työympäristössään. Kysymys siitä, miten henkilöstön toiveet huomioidaan työpaikalla työtehtäviä kehitettäessä, tuotti kuvan jokseenkin huonosta tilanteesta. Vastaajista 37 % totesi, että toiveet otetaan huomioon hyvin tai erittäin hyvin, 55 % vastasi, että ne otetaan huomioon huonosti tai erittäin huonosti.

Mitä paremmin työntekijöiden toiveet huomioidaan, sitä varmemmin kuulutaan ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan (kuvio 6). Ja sama toisin päin. Jos työntekijän toiveita ei huomioida tai jos hänen vaikutelmansa on se, että niitä ei huomioida, ei työtyytyväisyydestä ole juuri tietoakaan.

..... **Kuvio 6. Miten henkilöstön toiveet huomioidaan ja työtyytyväisyys**

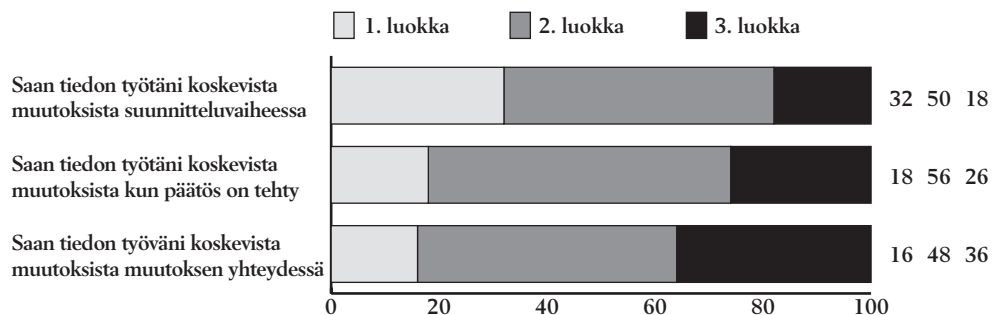
Jos työntekijä pystyy vaikuttamaan tavalla tai toisella työhöntuloi-koihinsa (58 % vastaajista), hän on todennäköisesti tyytyväisempi tai ainakin vähemmän tyytymätön kuin työntekijä, joka ei näihin aikoihin voi vaikuttaa. Ero ei ole suuri, mutta ei se näytä myöskään merkityksettömältä (kuvio 7).

..... **Kuvio 7. Vaikuttaminen työhöntuloaikoihin ja työtyytyväisyys**



Vain 25 % metallityöntekijöistä saa tiedon työtään koskevista muutoksista niitä suunniteltaessa. Muut laitetaan tapahtuneiden tosiasioitten eteen. Tällöin vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskevissa muutoksissa ovat nollassa. Se ei ole yhdentekevää työtyytyväisyydenkään kannalta (kuvio 8). Mitä myöhemmin tieto muutoksista saavuttaa työntekijän, sitä varmemmin työntekijä ajautuu kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan. Tämän ongelman poistamiseen ei suurtakaan taitoa luulisi vaadittavan. Kunhan löytyisi edes auttavasti kunnioitusta työntekijää kohtaan ja vähän viitseliäisyyttä.

..... **Kuvio 8. Muutokset työssä ja työtyytyväisyys**

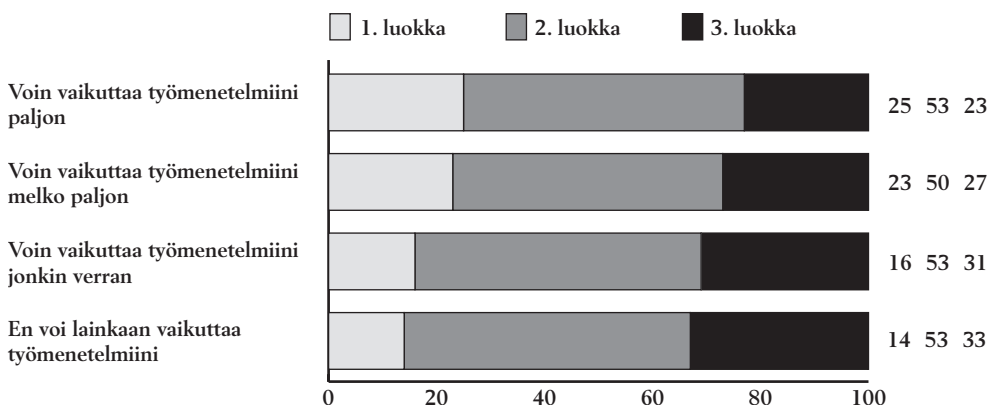


Kyselyssä esitettiin koko joukko yksityiskohtiin meneviä kysymyksiä siitä, miten työntekijänä voi vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä. Suurimmillaan vaikutusmahdollisuudet ovat vaikutettaessa työmenetelmiin ja työvauhtiin sekä siihen, missä järjestyksessä työ tehdään. Alimmillaan vaikuttamismahdollisuudet ovat tuotteen suunnittelussa sekä laitehankinnoissa ja muissa investoinneissa. Vaikuttamismahdollisuudet ovat vähentyneet verrattuna aikaisempiin jäsenkyselyihin. Sillä on väistämättä vaikutuksensa myös työtyytyväisyyteen, koska tyytyväisyys on jokseenkin suoraan verrannollinen vaikuttamisen asteeseen (kuvio 9). On sitten kysymys mistä tahansa kyselyssä kysytystä vaikuttamisen kohteesta tai alueesta, työtyytyväisyydestä muodostuva kuva on samansuuntainen kuin esillä oleva kuva vaikuttamisesta työmenetelmiin.

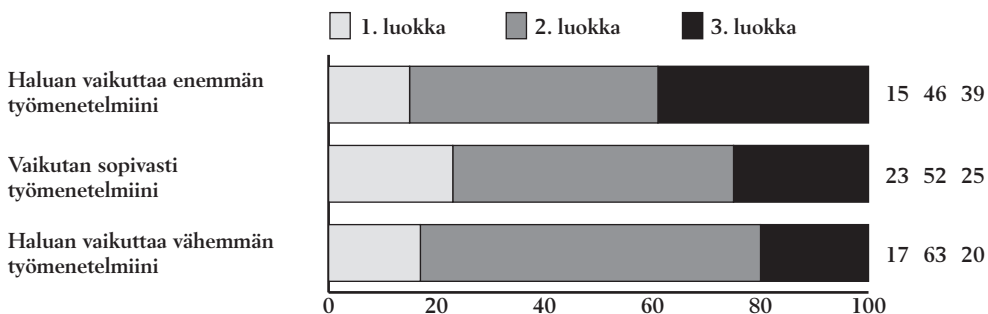


Kun vaikuttamisen mahdollisuus on pienempi kuin halu vaikuttaa, on silläkin työtyytyväisyyttä heikentävä vaikutus (kuvio 10). Heillä, jotka vaikuttavat sopivasti, on tilanne parempi kuin heillä, jotka haluaisivat vaikuttaa nykyistä enemmän. Vastaajissa oli joukko sellaisiakin jäseniä, jotka haluaisivat vaikuttaa nykyistä vähemmän. Heidän joukkonsa on tässä aineistossa kuitenkin niin pieni (46 henkeä), että jakaantumisesta työtyytyväisyysluokkiin on mahdoton tehdä johtopäätöksiä.

..... **Kuvio 9. Vaikuttaminen työmenetelmiin ja työtyytyväisyys**



..... **Kuvio 10. Halu vaikuttaa ja työtyytyväisyys**



HUOM. "Haluan vaikuttaa vähemmän": n=46

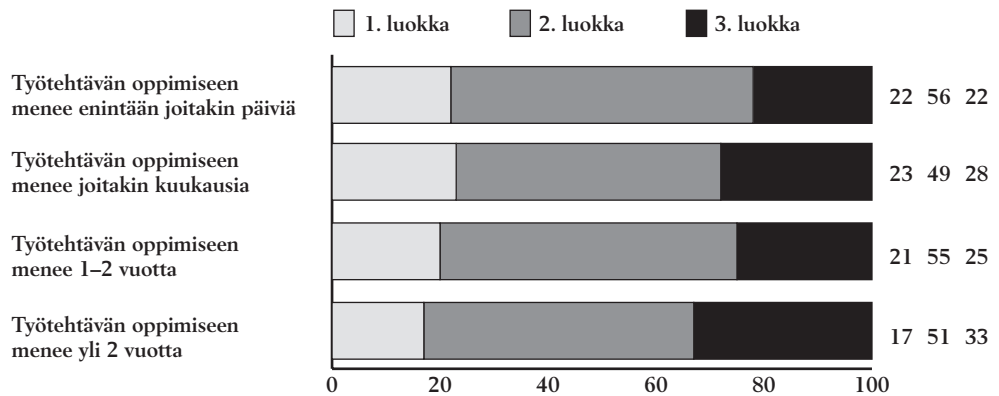
### 3.3. Osaamisvalmiudet ja -vaatimukset

Jäsenkyselyssä pyydettiin arviota siitä, kuinka kauan uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus, menee aikaa sen tehtävän oppimiseen, jota vastaaja tekee. Vastaajien joukossa oli 3 % sellaisia, jotka arvelivat oppimiseen menevän joitakin tunteja. 19 % arveli oppimisen vievän joitakin päiviä. Nämä ryhmät on tässä yhdistetty. Joitakin kuukausia oppiminen vaatii 41 %:lta vastaajia, 1–2 vuotta 20 %:lta ja yli 2 vuotta 13 %:lta. Vastaajista 4 % ei osannut sanoa tarvittavaa oppimisaikaa.

Se, missä suhteessa oppimisaika ja työtyytyväisyys ovat toisiinsa, ei vastaa kysyjän odotuksia. Kun olisi voinut odottaa, että pitkän oppimisajan

työ on monipuolisempaa ja mielenkiintoisempaa kuin lyhyen oppimisajan työ ja siten työnä tyydyttävämpää, ovatkin työtyytyväisyysjakaumat mieluumin päinvastaiset (kuvio 11). Selitys tähän löytyy siitä, että lyhyen oppimisajan tehtävissä on naisilla yliedustus, pitkän oppimisajan töissä miehillä yliedustus. Niin kuin luvussa 2 todettiin ja niin kuin luvussa 4 varmennetaan, naisilla on jo sukupuolensa perusteella yliedustusta ensimmäisessä työtyytyväisyysluokassa.

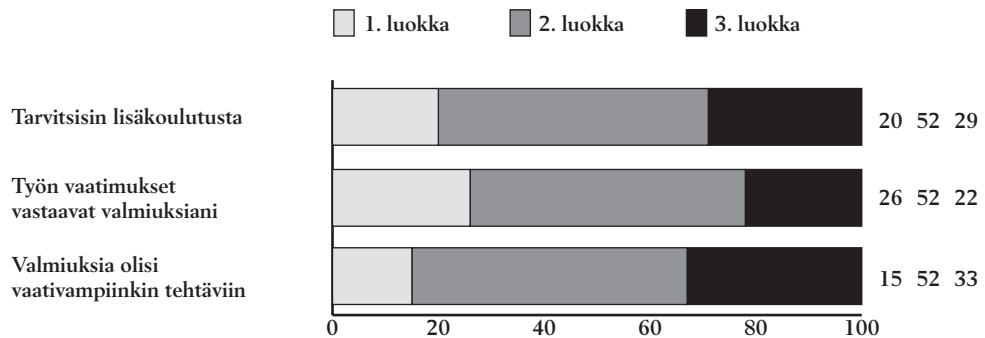
..... **Kuvio 11. Työtehtävän oppimisaika ja työtyytyväisyys**



Osaaminen ja työn asettamat vaatimukset ovat tasapainossa noin 51 %:lla metallityöläisiä. Lisäkoulutusta tarvitsisi 13 % ja valmiuksia vaativampiinkin tehtäviin olisi 36 %:lla. Nämä jakaumat ovat pysyneet viime vuosikymmenen ajan paikoillaan.

Kun osaaminen ja työn asettamat vaatimukset ovat tasapainossa, on tilanne työtyytyväisyydenkin suhteen keskimääräistä parempi. Jos taas työn koetaan vaativan lisäkoulutusta, vastaa tilanne työtyytyväisyyttä ajatellen likimain keskimääräistä tasoa. Huonoimmassa asemassa on työntekijä, joka kokee pystyvänsä tekemään nykyistä vaativampaa työtä (kuvio 12). Kun työstä puuttuu oppimisen mahdollisuus ja haasteet, se muodostuu tekijänsä kannalta epätydyttäväksi.

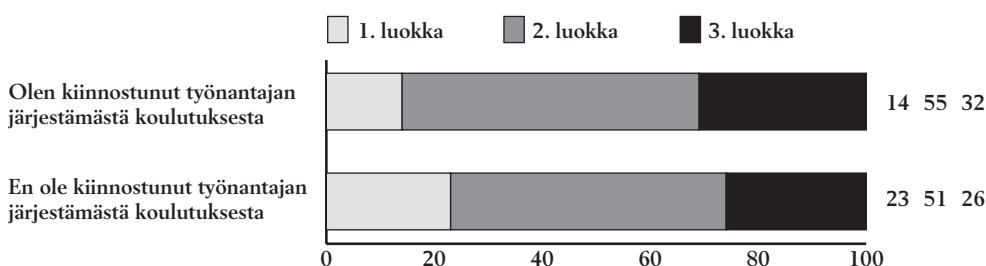
..... **Kuvio 12. Osaamisvalmiuksien riittävyys ja työtyytyväisyys**



Metallityöläisistä 67 % on kiinnostunut työnantajan järjestämästä koulutuksesta. Joukko on selvästi suurempi kuin se, joka on saanut työnantajan järjestämää koulutusta kyselyä edeltävän vuoden aikana (36 %). Heitä, jotka työnantajan järjestämästä koulutuksesta eivät ole kiinnostuneet, on 14 % väestä.

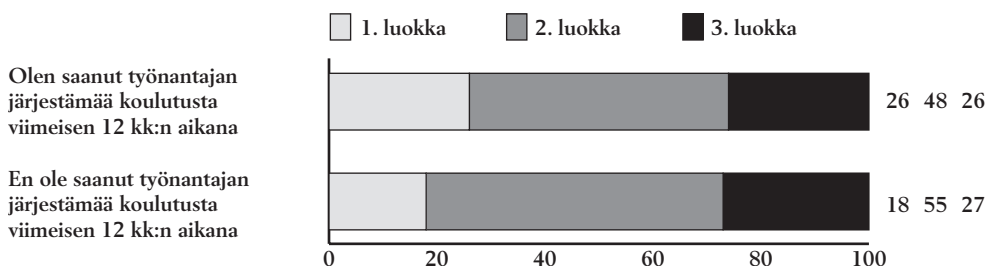
Kiinnostuneisuus työnantajakoulutukseen on vähäisintä siinä joukossa, joka arvioi osaamisensa ja työn asettamien vaatimusten vastaavan toisiaan. Se että juuri tämä väki on tyytyväisintä omaan työhönsä, heijastuu myös koulutuksiinnostuksen ja työtyytyväisyyden väliseen suhteeseen (kuvio 13). Tämä joukko tuntuu tyytyvän nykyiseen tilanteeseen.

..... **Kuvio 13. Kiinnostus työnantajan järjestämään koulutukseen ja työtyytyväisyys**



Se joukko, joka kokee pystyvänsä vaativampiinkin tehtäviin, on saanut keskimääräistä harvemmin työnantajan järjestämää koulutusta. Se että tämä väki on myös keskimääräistä tyytymättömämpää omaan työhönsä, näkyy työnantajakoulutukseen osallistumisen ja työtyytyväisyyden välistä suhdetta kuvaavassa kuviossa (kuvio 14). Koulutusta saaneet kuuluvat ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan useammin kuin koulutusta vaille jääneet.

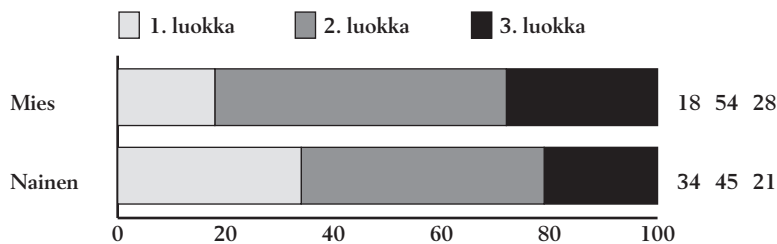
..... **Kuvio 14. Osallistuminen työnantajan järjestämään koulutukseen ja työtyytyväisyys**



### 3.4. Sukupuoli

Naiset kuuluvat ensimmäiseen tyytyväisyysluokkaan useammin kuin miehet ja kolmanteen luokkaan harvemmin kuin miehet (kuvio 15). Ero on häkellyttävän suuri. Väistämättä mieleen tulee kysyä, voiko ero yleensä ja vielä tällainen ero syntyä sukupuolesta. Olisivatko työt, joita naiset tekevät, muotoiluiltaan ja järjestelyiltään sellaiset, että ne synnyttävät tyytyväisyyttä työhön enemmän kuin työt, joihin miehet ovat sijoittuneet? Tämä taas ei vastaisi yleistä käsitystä miesten ja naisten töiden välisistä eroista. Miten asiat ovat, siihen haetaan vastausta raportin luvussa 4.

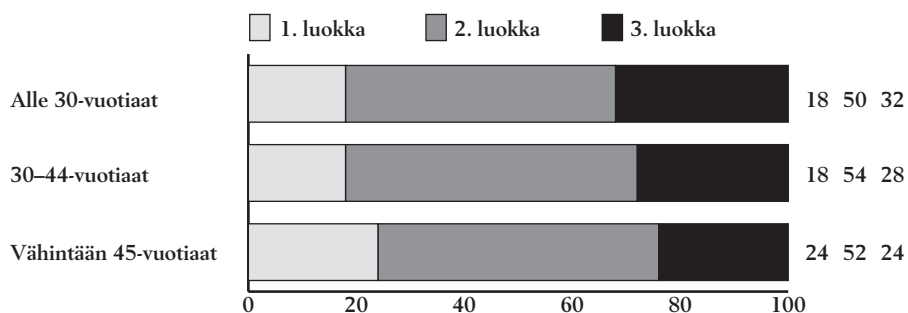
..... **Kuvio 15. Sukupuoli ja tyytyväisyys**



### 3.5. Ikä

Eri ikäryhmienkin välillä on eroja tyytyväisyydessä (kuvio 16). Erot eivät ole niin suuret kuin sukupuolten välillä, mutta kuitenkin näkyvät. Niin kuin sukupuolen kohdalla, on myös tässä syytä tarkistaa, onko selitys nimenomaan iässä vai johtuuko ero jostain muusta. Se voisi johtua esimerkiksi siitä, että iän lisääntyessä ja työkokemuksen kasvaessa siirrytään tehtäviin, jotka tuottavat tekijälleen suuremman tyydytyksen. Tähän paneudutaan luvussa 5.

..... **Kuvio 16. Ikä ja tyytyväisyys**

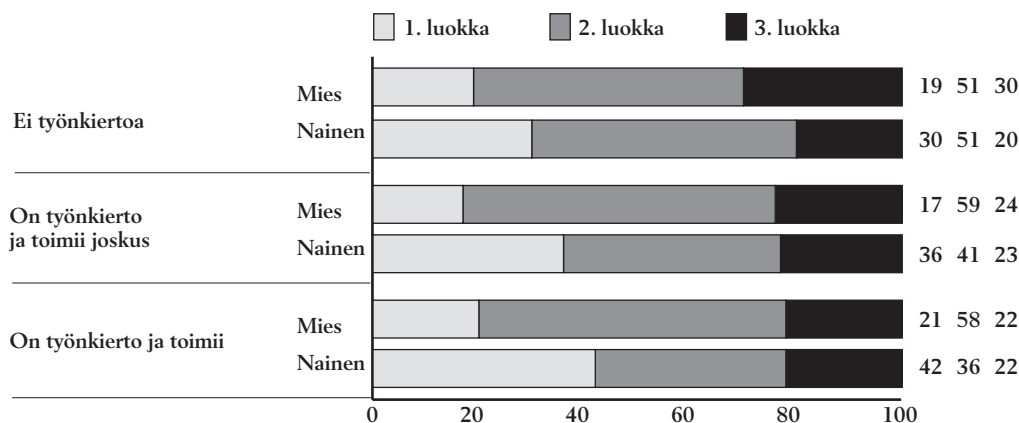


## 4. Voiko sukupuoli todella selittää työtyytyväisyyttä?

Naiset kuuluvat miehiä useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Kolmanteen luokkaan he kuuluvat miehiä harvemmin. Onko selitys tähän löydettävissä sukupuolesta vai voisiko syy olla esimerkiksi siinä, että naiset ovat miehiä useammin mukana toimivassa työnkierrossa? Työnkiertohan näyttää olevan vahva työtyytyväisyyttä selittävä asia.

Naisista 58 % ja miehistä 42 % ilmoittaa, että työpaikalla on käytössä työn kierto. Tämä viittaisi siihen, että se ero työtyytyväisyydessä, mikä näyttää syntyvän sukupuolten välillä, onkin ainakin osaksi seurausta naisten ja miesten erilaisista työjärjestelyistä. Tämän voi tarkistaa vakioimalla työnkiertoa koskevat vastaukset.

..... *Kuvio 17. Työnkierto ja sukupuolten työtyytyväisyys*



Kuviosta 17 nähdään, että työpaikoilla, jotka käyttävät työnkiertoa, ensimmäiseen luokkaan kuuluvien osuus on suurempi kuin työpaikoilla, jotka eivät käytä työnkiertoa. Tämähän todettiin jo tarkasteltaessa työnkiertoa ja työtyytyväisyyttä. Samasta kuviosta selviää, että aivan riippumatta siitä, onko työpaikalla työnkierto ja miten se toimii, naiset ovat miehiä useammin ensimmäisessä työtyytyväisyysluokassa. Suhteelliset erot ovat samat kuin suoraan sukupuolten välillä mitaten lukuun ottamatta sitä tilannetta, jossa työpaikalla ei ole työnkiertoa. Siinä ero on hieman kaventunut.

Kolmannessa työtyytyväisyysluokassa on tapahtunut näkyvämpiä muutoksia verrattuna alkuperäiseen, yksinkertaiseen sukupuolten väliseen vertailuun. Kun työpaikalla on käytössä työnkierto, se vähentää miesten osuutta kolmannessa luokassa ja lisää miesten osuutta toisessa luokassa.

Voidaan siis todeta ensiksi, että työnkierto kasvattaa ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan kuuluvien osuutta. Toiseksi nähdään, että naisten suhteellinen etumatka kuulumisessa ensimmäiseen luokkaan pysyy vakaana riip-

pumatta työnkierron järjestämisestä tai työnkierron toimivuudesta. Kolmas havainto on, että miesten osuus kolmannessa työtyytyväisyysluokassa vähennee kun työnkierto on järjestetty – vaikka vähän huonomminkin.

Järjestämällä työpaikalla työnkierto mahdollisimman hyvin kasvatetaan siis työhönsä tyytyväisten miesten ja naisten joukkoa ja vähennetään työhönsä tyytymättömien miesten joukkoa.

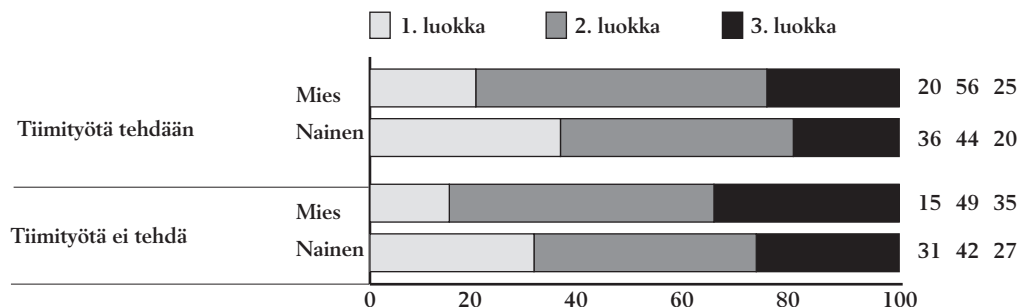
Työnkierron vakioinnillakaan ei pysty hävittämään sitä näkymää, että naiset sijoittuvat miehiä useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan, ei täysin sitäkään, että he sijoittuvat miehiä harvemmin kolmanteen luokkaan.

Vielä jää siis elämään mahdollisuus, että naiset jo sukupuolena kuuluvat miehiä useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Kuuluminen kolmanteen luokkaan ei sen sijaan enää näytä kovin vahvasti miesten sukupuoleen perustuvalla erioikeudella.

Tehdään toinen vakiointi. Tiimityö, kun sitä tehdään työpaikalla, lisää sekin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan kuuluvien osuutta, kuten aikaisemmin osoitettiin. Vakiointia ei voi mielekkäästi tehdä sen mukaan, osallistuuko työntekijä itse tiimityöhön vai ei. Tämä johtuu siitä, että naisten osuus tiimityön ulkopuolella ja vähäisillä tiimityöosuuksilla on niin pieni, ettei sen pohjalta voi vetää johtopäätöksiä. Mutta jos katsotaan sitä miesten ja naisten ryhmää, joka tekee tiimityötä lähes koko ajan, nähdään taas selvä ero miesten ja naisten sijoittumisessa eri luokkiin. Ensimmäiseen luokkaan kuuluu näistä miehistä 21 % ja naisista 38 %. Ero on erittäin selkeä. Kolmanteen luokkaan kuuluu miehistä 24 %, naisista 23 %. Tämä ero on olematon. Tiimityö siis nostaa erityisesti naisten mutta jossain määrin myös miesten työtyytyväisyyttä. Samalla se vähentää miesten tyytymättömyyttä työhönsä.

Pieni osa vastaajista on sellaisessa asemassa, että vaikka työpaikalla tehdäänkin tiimityötä, itse he eivät siihen osallistu. Seuraava vakiointi on tehty sen mukaan, tehdäänkö työpaikalla yleensä tiimi- tai ryhmätyötä vai ei (kuvio 18).

..... **Kuvio 18. Tiimityö ja sukupuolten työtyytyväisyys**



Jos työpaikalla tehdään tiimi- tai ryhmätyötä, se kasvattaa sekä miesten että naisten keskuudessa ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan kuulu-

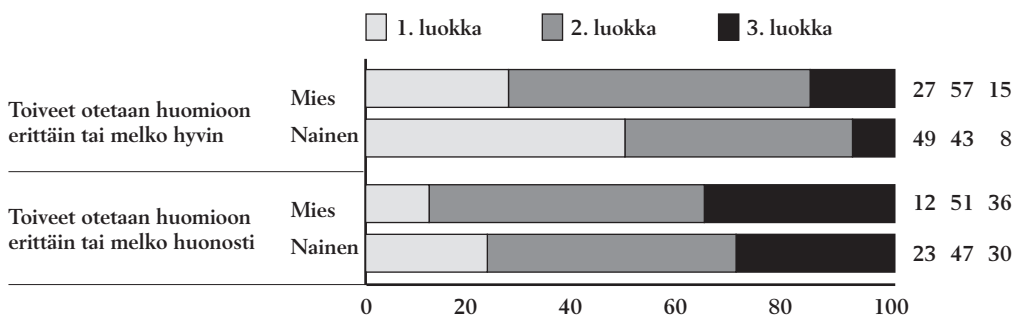


vien osuutta suurin piirtein samaan tahtiin kummallakin ryhmällä. Kolmannen luokkaan kuuluvien osuus on samaan aikaan pienempi kuin mitä se keskimäärin koko aineistossa on miehillä ja naisilla.

Jatketaan muuttujien vakiointeja. Katsotaan, miten työtyytyväisyys muotoutuu sen mukaan, miten työntekijöitten toiveet huomioidaan työtehtäviä kehitettäessä (kuvio 19). Aina vain aineisto näyttäisi osoittavan, että naiset kuuluvat selvästi miehiä useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Mielenkiintoinen yksityiskohta on, että joka toinen nainen, joka kokee toiveidensa tulevan huomioon otetuiksi työtehtäviä kehitettäessä, kuuluu ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Siis joka toinen! Ehkä kannattaisi satsata?

Kun konkreettisista vaikuttamisen kohteista vakioitavaksi otetaan vaikuttaminen työmenetelmiin, jota yleisesti tarkasteltiin raportissa aiemmin, nähdään, että sukupuolten erot eivät poistu tässäkään vakioinnissa.

..... **Kuvio 19. Työntekijöiden toiveiden huomioon ottaminen ja sukupuolten työtyytyväisyys**



Naisten työtyytyväisyys on selvästi kattavampaa kuin miesten siitä riippumatta, tehdäänkö työtä mies- tai naisenemmistöisellä työpaikalla tai työpaikalla, jossa kummallakaan sukupuolella ei ole selvää enemmistöä. Erikseen voi todeta, että miesenemmistöisillä työpaikoilla asteikon laidoilla on tavallista vähemmän väkeä. Välimaaston, toisen työtyytyväisyysluokan osuus on keskimääräistä suurempi.

Naisten palkat ovat keskimäärin pienempiä kuin miesten palkat. Tästäkin tosiasia huolimatta naisten tyytyväisyys työhönsä on korkeammalla tasolla. Ja jos pannaan rinnakkain mies ja nainen, jolla palkka on suurin piirtein sama, on nainen edelleen miestä todennäköisemmin ensimmäisessä ja mies naista todennäköisemmin kolmannessa työtyytyväisyysryhmässä.

Palkkaustapakaan (aikapalkka, urakkipalkka, palkkiopalkka) ei selitä sukupuolten välistä työtyytyväisyyseroa.

Ero naisten ja miesten sijoittumisessa eri työtyytyväisyysluokkiin ei johdu myöskään erilaisesta työtehtävien hallinnasta.

Tiedon kulku työpaikalla ei sekään selitä eroa miesten ja naisten työtyytyväisyydessä.

Ja vielä: Metallin naisista eronneita tai leskiä on 20 %, miehistä 8 %. Tähän ryhmään kuuluvat sijoittuvat keskimääräistä useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Tämä koskee yhtä hyvin miehiä kuin naisia. Voidaan olettaa, että työympäristö tarjoaa korvaavia sosiaalisia kontakteja menettettyjen tilalle ja keskimääräistä kattavampi työtyytyväisyys selittyy tätä kautta. Eronneitten kohdalla naisten etumatka työtyytyväisyydessä miehiin nähden on jonkin verran keskimääräistä suurempi, mutta varsinkin miesten ryhmä on niin pieni, että pitäviin johtopäätöksiin ei ole edellytyksiä. Tärkeintä on havaita, että erot sukupuolten välillä säilyvät eri siviilisäätyjenkin sisällä likimain sellaisina kuin suorassa vertailussa naisten ja miesten välillä.

.....

Vakioimalla jäsenkyselyn aineistosta erilaisia työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä tullaan kerta toisensa jälkeen samaan tulokseen: Silloinkin kun miehet ja naiset ovat keskenään samassa asemassa vakioitavan muuttujan suhteen, sijoittuvat naiset työtyytyväisyysluokituksessa miehiä paremmin. Säännönmukaisesti tämä koskee sijoittumista ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Kolmannen työtyytyväisyysluokan kohdalla sen sijaan tapahtuu joissakin tapauksissa tasoittumista sukupuolten välillä. Kohentamalla työtyytyväisyyteen vaikuttavia töiden järjestelyjä voidaan paitsi lisätä työtyytyväisyyttä myös vähentää erityisesti miesten tyytymättömyyttä (ks. esim. työnkierto, sivu 23).

Pyöritetäänpä aineistoa siis sieltä tai täältä, jokin sukupuoleen sinänsä liittyvä ominaisuus näyttää jäävän selittäjäksi naisten kattavampaan työtyytyväisyyteen.



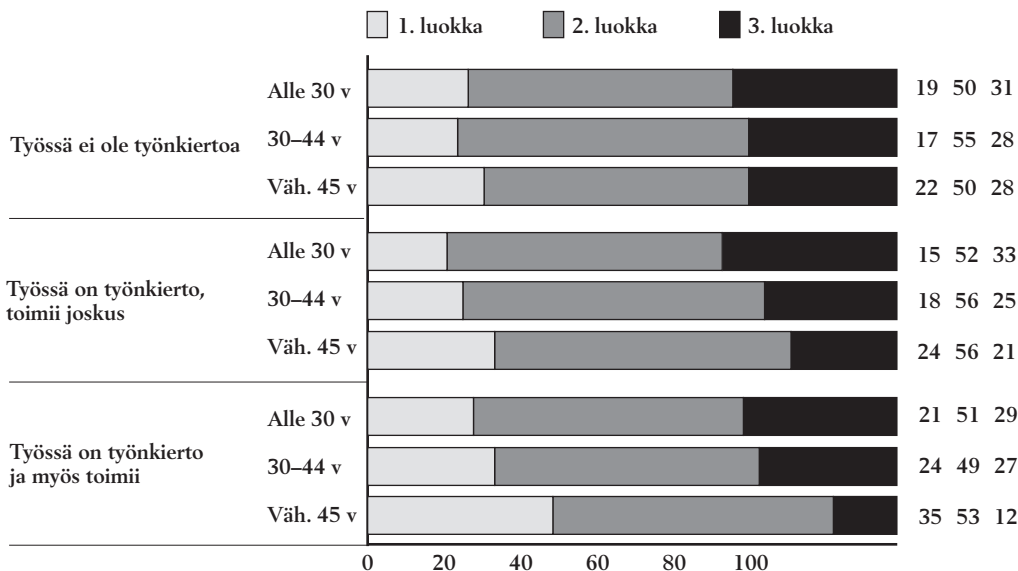
## 5. Onko työtyytyväisyys todella iästä kiinni?

Vanhemmat metallityöläiset kuuluvat nuoria useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Onko kysymys todella siitä, että vanhemmalla ikää työtyytyväisyys kasvaa? Vai voisiko selitys löytyä eri ikäryhmien erilaisista työjärjestelyistä tai asemasta työpaikalla? Selvittelin tätäkin kysymystä vakioimalla eräitä muita, työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä.

Aloitetaan työnkierrosta, joka selittää omalta osaltaan työtyytyväisyyden laajuutta, niin kuin aikaisemmin on osoitettu. Vertailusta on jätetty pois ryhmä ”on, mutta ei toimi”, koska se ryhmä on aineistossa ikäryhmiin jaettuna liian pieni johtopäätösten tekemiseen.

Työnkierron vakiointi ei hävitä eri ikäryhmien erilaista sijoittumista työtyytyväisyysluokkiin (kuvio 20). Jos työnkiertoa ei ole, ero on vähäinen, mutta jos se toimii, ero on näkyvä. Ja mitä paremmin kierto toimii, sen selkeämpi on ikäryhmien välinen ero. Toimivassa työnkierrossa ero kahden alimman ikäryhmän välillä ei ole suuri. Sen sijaan vanhin ikäryhmä, 45 vuotta täyttäneet, hyötyy erittäin selvästi toimivasta työnkierrosta. Se näkyy vahvasti ensimmäisen luokan kasvuna, mutta vielä vahvemmin kolmannen luokan kutistumisena.

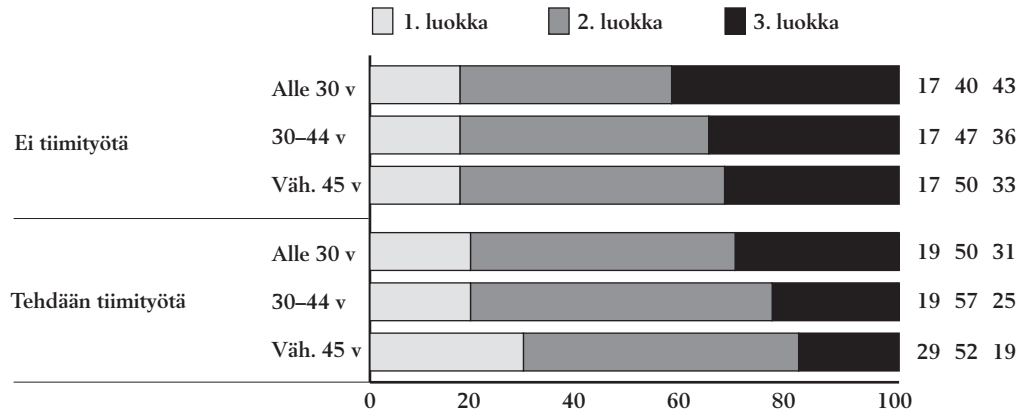
..... Kuvio 20. Työnkierto ja ikäryhmien työtyytyväisyys



Niin kuin aikaisemmin on todettu, tiimi- ja ryhmätyötä tekevillä työpaikoilla työtyytyväisyys on korkeammalla kuin työpaikoilla, joilla ei tiimi-työtä tehdä. Kun tämä muuttuja vakioidaan, katoaa osa ikäryhmien välisestä työtyytyväisyysserosta (kuvio 21). Sijoittumisessa kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan ero näkyy edelleen selvänä sekä siinä tapauksessa, että tiimityötä ei

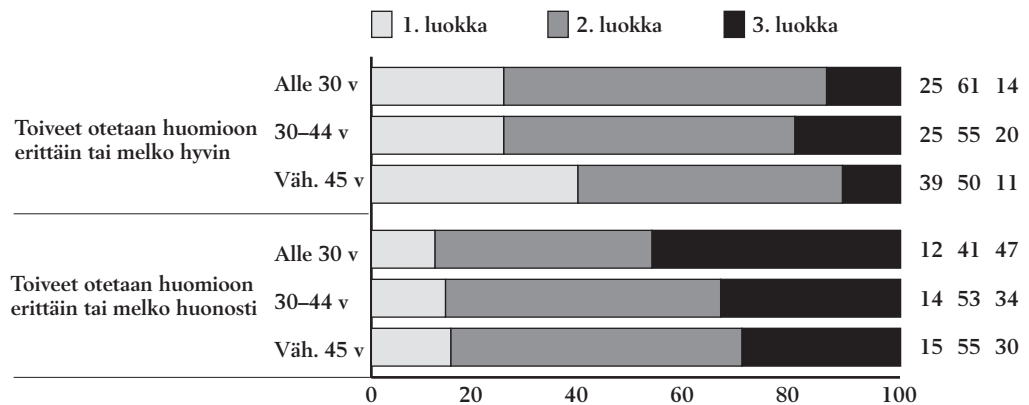
käytetä että silloin, kun sitä työpaikalla käytetään. Sen sijaan ensimmäisen luokan puolella tapahtuu tasoittumista. Erot näkyvät vain siinä, että vanhin ikäryhmä, 45 vuotta täyttäneet, hyötyy selkeästi tiimityön tekemisestä. Tässä siis toimii samanlainen kuvio kuin työnkierron suhteen.

..... **Kuvio 21. Tiimityö ja ikäryhmien työtyytyväisyys**



Kun työntekijöiden toiveet työtehtävien ja organisaatioiden kehittämässä otetaan huomioon, se heikentää selvästi työtyytyväisyyttä. Kaikkien ikäryhmien kohdalla tapahtuu huomattava pudotus sijoittumisessa ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan (kuvio 22). Tässä luokassa ei enää näy ikäryhmien välistä eroa. Sen sijaan kolmannen luokan osuuksissa ikäryhmien järjestys säilyy. Alle 30-vuotiaiden työtyytyväisyydelle toiveiden sivuuttaminen tai torjuminen on aivan tuhoisaa. Lähes joka toinen nuori joutuu tällaisessa tilanteessa kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan.

..... **Kuvio 22. Työntekijöiden toiveiden huomioonottaminen ja ikäryhmien työtyytyväisyys**



Kun toiveet otetaan huomioon erittäin tai melko hyvin, se näkyy myönteisenä tuloksena luokkien välisessä jakaumassa. Taas vanhin ikäryhmä hyötyy tilanteesta eniten. Ensimmäiseen luokkaan kuuluvien osuus kasvaa ja kolmanteen kuuluvien osuus supistuu hyvin pieneksi.

Ja vielä: Kun vakioidaan työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa käyttämiinsä työmenetelmiin (tätä käsiteltiin yleisesti luvussa 3.2), nähdään, että vaikuttamisen eri asteissa säilyy ikäryhmien välinen ero työtyytyväisyydessä.

Tarkastellaan työtyytyväisyyttä vielä yhtäaikaisesti siviilisäädyn ja ikäryhmän sisällä, niin kuin tarkasteltiin siviilisäädyn ja sukupuolen sisällä. Avioliitossa tai avoliitossa olevien kohdalla toistuu sama kuvio kuin ikäryhmien välillä yleensä ja muuttujasta toiseen: Vanhemmat ikäryhmät kuuluvat useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan kuin nuoremmat ja harvemmin kolmanteen luokkaan kuin nuoremmat ikäryhmät.

Naimattomien kohdalla ikäryhmien järjestys kääntyy pääläelleen. Nyt nuoremmat ovat työhönsä tyytyväisempiä kuin vanhemmat naimattomat. Vaikka ikä onkin työtyytyväisyyden vahva selittäjä, se ei ole niin vahva selittäjä kuin sukupuoli.

.....

Ikä näyttää lähes yhtä itsepäiseltä työtyytyväisyyden selittäjältä kuin sukupuoli. Osa ikäryhmien välisistä työtyytyväisyyseroista näyttää selittyvän työn muotoiluun tai organisointiin liittyvillä eroilla. Kaikkea ne eivät selitä. Voimaan näyttää jäävän se päätelmä, että ikä jo sinänsä selittää työtyytyväisyyttä. Vanhemmat työntekijät ovat työhönsä tyytyväisempiä kuin nuoret.

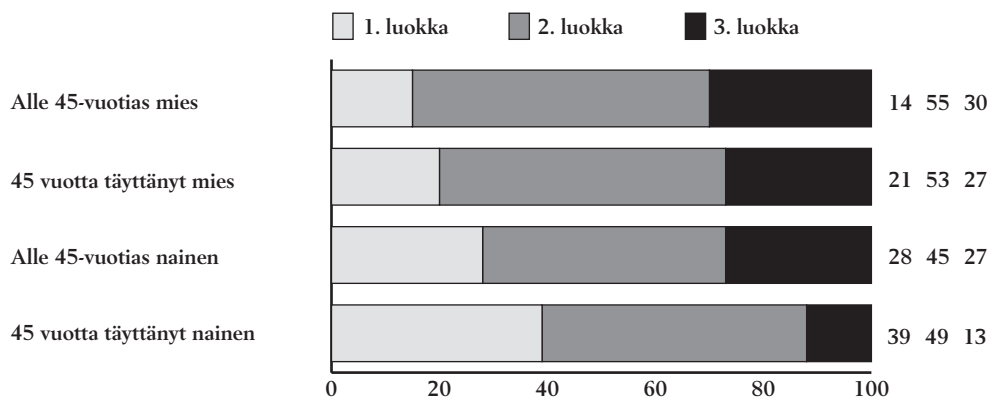
## 6. Työtyytyväisyys sukupuolen mukaan ikäryhmittäin

Lopuksi yhdistän sukupuolen ja ikäryhmät yhteiseen kuvaan (kuvio 23). Kuviossa on liitetty yhteen kaksi alinta ikäryhmää siitä syystä, että naisia on alimmassa, alle 30-vuotiaiden ryhmässä hyvin vähän. Tässäkin nähdään, että sukupuoli ja ikä selittävät työtyytyväisyyttä erityisesti työhön tyytyväisten kohdalla mutta myös tyytymättömien laidalla.

Kattavinta on ensimmäisen luokan työtyytyväisyys 45 vuotta täyttäneillä naisilla. Heidän jälkeensä tulevat alle 45-vuotiaat naiset, 45 vuotta täyttäneet miehet ja alle 45-vuotiaat miehet.

Järjestys toisella laidalla, tyytymättömien puolella on jokseenkin sama. Paras tilanne on täälläkin 45 vuotta täyttäneillä naisilla. Muiden ryhmien kesken ei kovin suuria eroja tule näkyviin.

..... Kuvio 23. Työtyytyväisyys sukupuolen mukaan ikäryhmittäin



## 7. Yhteenveto tuloksista sekä eräitä suosituksia

Kun työntekijä tulee hyvälle mielelle työhön lähtemisestä ja kun hän saa työstä voimia vapaa-aikaan ja harrastuksiin, hän on epäilemättä tyytyväinen työhönsä. Hänen voi sanoa kuuluvan ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan. Mutta jos hän lähtee työhön päinvastaisissa tunnelmissa - ei siis kovin hyvällä mielellä - ja jos hän enemmänkin hukkaa kuin löytää voimia työssään, hänet täytyy luokitella kolmanteen, huonoimpaan työtyytyväisyysluokkaan.

Mitä myönteisempi työntekijän suhde työhönsä on, sen parempi se on niin hänelle itselleen kuin sille yritykselle, joka hänen työpanoksestaan on kiinnostunut. Työtyytyväisyys on työntekijälle itselleen tavoittelemisen arvoista jo sinänsä. Sillä on oma itseisarvonsa. Yritykselle työntekijän työtyytyväisyys on tuloksellisen toiminnan välikappale. Työtyytyväisyyden ja yrityksen tulok-



sen väliseen ketjuun voi kuvitella myönteisen asenteen yritykseen, hyvän otteen työtehtäviin, vähäiset sairastumiset ja poissaolot, tuottavuuden kasvun ja kannattavuuden nousun.

Työtyytyväisyyttä voidaan lisätä uudistamalla työelämää ja työtä. Tutkimustulokset osoittavat, että metallityöläiset haluavat vaikuttaa työhönsä. Ne osoittavat myös sen, että työntekijät näkevät hyvin laajasti etunsa yhden-suuntaisina yrityksen etujen kanssa ja että he omalta puoleltaan ovat valmiita yhteistyöhön yrityksen kehittämiseksi. Molempia osapuolia tyydyttävä muutos on mahdollinen.

.....

Lopuksi yhteenveto Metallin jäsenkyselyn työtyytyväisyyttä koskevista tuloksista ja suosituksia kaikille niille tahoille, joita metallityöläisten työtyytyväisyys kiinnostaa.

1. **Mitä aikaisemmin työntekijä kuulee niistä muutoksista, jotka koskevat hänen työtään ja mitä paremmin työnantaja huomioi hänen toiveensa työtä ja työympäristöä koskevissa muutoksissa, sitä myönteisempi suhde työntekijällä on työhönsä.**

Suositus: Hän, kenellä on tieto, kertokoon työntekijälle hyvissä ajoin työhön tulevista muutoksista. Kenellä on valta päättää, ottakoon mahdollisimman hyvin huomioon työntekijän toiveet työn uudistamiseksi.

2. **Jos työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja työtä koskeviin päätöksiin työpaikalla, hän kuuluu todennäköisemmin työtyytyväisten ensimmäiseen luokkaan kuin työtoverinsa, jolla näitä vaikuttamisen mahdollisuuksia ei ole.**

Suositus: Lisätään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla – niin omassa työssä kuin kaikessa muussa työympäristössä.

3. **Työpaikoilla, joilla on käytössä tiimi- tai ryhmätyö, työtyytyväisyys on selvästi kattavampaa kuin työpaikoilla, joilla työ on järjestetty toisin. Mitä enemmän tiimillä tai ryhmällä on päätösvaltaa, sitä paremmalla tasolla on työtyytyväisyys.**

Suositus: Keskustellaan mahdollisuudesta ja tarpeesta järjestää työt ryhmä- tai tiimityöksi. Järjestetään työt sillä tavalla, jos siitä päästään yhteisymmärrykseen. Annetaan tiimeille tai ryhmille myös valtaa päättää työn järjestämiseen liittyvistä asioista.

4. Työnkierto on vahvasti työtyytyväisyyttä kohentava tapa järjestää työn tekeminen. Mutta vain, jos se toimii. Jos siitä on päätetty, eikä se toimi, se vähentää työtyytyväisyyttä.

Suositus: Keskustellaan mahdollisuudesta ja tarpeesta järjestää työssä työnkierto. Toteutetaan työnkierto, jos siitä päästään yhteisymmärrykseen. Tämän jälkeen pidetään huoli siitä, että se toimii.

5. Kun työntekijä tuntee hallitsevansa oman työnsä tai kun hän kokee, että hänellä on työssä jotain opittavaa, hänen suhteensa työhön on myönteisempi kuin työtoverin, joka tuntee pystyvänsä vaativampiinkin tehtäviin. Mahdollisuus oppia jotain uutta ja kehittyä työssä on varma tae sille, että työntekijä kokee tyytyväisyyttä työhönsä.

Suositus: Tarjottakoon metallityöläisille haasteellista työtä – sellaista työtä, missä on mahdollisuus oppia uutta ja kehittää omia kykyjään.

6. Jos työ on fyysisesti tai henkisesti raskasta, se on työntekijän kannalta epätydyttävää. Jos työ on terveyden kannalta haitallista tai vaarallista, tilanne on ilman muuta vähintään yhtä paha. Kevyt ja turvallinen työ antaa mahdollisuuden työtyytyväisyyteen.

Suositus: Edistetään työntekijöiden ja työnantajien keskinäisenä yhteistyönä fyysistä ja henkistä työsuojelua työpaikalla.

7. Vuorotyö on raskasta eikä se anna samoja mahdollisuuksia työtyytyväisyyteen kuin päivätyö. Kaikkein eniten tyytymättömyyttä työhön on kaksivuorotyössä.

Suositus: Vältetään vuorotyön teettämistä siellä, missä se on vältettävissä.

8. Työtyytyväisyys on selvästi korkeammalla tasolla silloin, kun työntekijä tuntee työtoverinsa ja kokee olevansa työtovereittensa tuttu.

Suositus: Järjestetään työt niin, että työntekijöillä on mahdollisuus olla keskenään kanssakäymisissä ja oppia tuntemaan toinen toisensa.

9. Vanhemmat työntekijät kuuluvat nuorempia useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan ja nuorempia harvemmin kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan. Eri ikäryhmien väliset erot



pysyvät lähes yhtä vakaina kuin sukupuolten väliset erot vakioitaessa työtä ja työolosuhteita käytettävissä olevan jäsenkyselyaineiston puitteissa. Siis myös ikä selittää työtyytyväisyyttä.

Suositus: Pitäydytään vanhempien työntekijöiden harkitsemattomista irtisanomisista ja luotetaan siihen, että vanhempikin henkilö voi olla viisas valinta palkattaessa yritykseen lisää väkeä. Tarjotaan erityisesti vanhemmille työntekijöille mahdollisuus tehdä tyydyttävää työtä ottamalla onkeen aiemmin esitetyt suositukset.

10. Naiset kuuluvat selvästi miehiä useammin ensimmäiseen työtyytyväisyysluokkaan ja selvästi miehiä harvemmin kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan. Eroa eivät selitä, mitätöi tai poista mitkään jäsenkyselyssä esillä olleet, työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät. Aina silloinkin, kun työn kuva tai työolosuhteet saatetaan muuttua kerrallaan yhdenmukaisiksi naisilla ja miehillä, ero sukupuolten työtyytyväisyydessä säilyy. Selkeimmin ero kestää ensimmäisen luokan kohdalla, mutta myös erot sijoittumisessa kolmanteen työtyytyväisyysluokkaan pysyvät pääsääntöisesti hyvinkin vakaina vakioitavasta muuttujasta riippumatta. Sukupuoli selittää siis työtyytyväisyyttä

Suositus: Lisätään yleistä, keskimääräistä työtyytyväisyyttä alalla kasvattamalla naisten suhteellista osuutta metallialan työntekijäkunnassa. Poistetaan erityisesti miesten tyytymättömyyttä työhön kehittämällä työelämää edellä jo esitettyjen suositusten mukaisesti.



# Liite: Kyselylomake

## HENKILÖTIEDOT

### 1. Mikä on sukupuolesi?

Mies ..... 1

Nainen ..... 2

### 2. Mikä on syntymävuotesi? 19\_\_\_\_\_

### 3. Mikä on siviilisäätyysi?

Naimisissa tai avoliitossa1

Leski ..... 2

Eronnut ..... 3

Naimaton ..... 4

### 4. Kuinka monta kotona asuvaa lasta kuuluu perheeseesi?

a) Ei yhtään ..... 1

b) 0-6 vuotiaita, montako? .....

c) Yli 6 vuotiaita, montako? .....

### 5. Mikä on peruskoulutuksesi?

Osa kansakoulua ..... 1

Kansakoulu tai kansalaiskoulu ..... 2

Osa keskikoulua ..... 3

Peruskoulu tai keskikoulu ..... 4

Osa lukiota ..... 5

Ylioppilastutkinto ..... 6

Peruskoulutus muualla kuin Suomessa ..... 7

### 6. Mikä on ammattikoulutuksesi? (Valitse suurin numero, joka vastaa koulutustasi)

Ei ammatillista koulutusta ..... 1

Ammattikurssi tai kurseja, mutta ei ammattikoulua .. 2

Jonkin muun alan kuin metalli- tai sähköalan ammattikoulu ..... 3

Oppisopimuskoulutus ..... 4

Metalli- tai sähköalan ammattikoulu ..... 5

Ammattikoulu ja konepajakoulu (esim. yrityksen teollisuusoppilaitos) ..... 6

Tekninen koulu ..... 7

Tekninen opisto, kauppaopisto tai vastaava ..... 8

Akateeminen loppututkinto ..... 9

### 7. Mikä on postinumerosi?

--	--	--	--	--

### 8. Mikä on asuinpaikkakuntasi?

Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen  
(tai lähiympäristö = noin 10 km säteellä) ..... 1

Turku, Tampere, Lahti, Oulu  
(tai lähiympäristö = noin 10 km säteellä) ..... 2

Jokin muu kaupunki  
(tai lähiympäristö = noin 10 km säteellä) ..... 3

Maaseudun taajama ..... 4

Maaseudun haja-asutusalue ..... 5

### 9. Miten asut?

Omassa tai perheen (esim. puolison) omistamassa asunnossa ..... 1

Asumisoikeus- tai osaomistusasunnossa ..... 2

Työsuhteasunnossa vuokralaisena ..... 3

Muuten päävuokralaisena ..... 4

Alivuokralaisena ..... 5

Vanhempien tai sukulaisten luona ..... 6

Tilapäisessä asunnossa ..... 7

## TYÖSUHTEEN LAATU JA TYÖN LUONNE

### 10. Oletko tällä hetkellä?

Työssä ..... 1

Työttömänä ..... 2

Lomautettuna kokonaan tai osa-aikaisesti ..... 3

Opiskelemassa, asevelvollisuutta suorittamassa tai muuten palkattomalla vapaalla ..... 4

Eläkkeellä ..... 5

Muu, edellä luettelematon vaihtoehto, ..... 6

mikä? .....

### 11. Oletko viimeisen 5 vuoden aikana ollut vähintään viikon työttömänä tai lomautettuna tai vähintään kuukauden lyhennetyllä työviikolla?

Kyllä, kerran ..... 1

Kyllä, 2 - 5 kertaa ..... 2

Kyllä, yli 5 kertaa ..... 3

En kertaakaan ..... 4

### 12. Teetkö varsinaisen työsuhteesi lisäksi muuta ansiotyötä?

Kyllä ..... 1

En ..... 2

### 13. Minkälaiset mahdollisuudet uskot itselläsi olevan työpaikan vaihtamiseen/uuden työpaikan hankkimiseen?

Hyvät ..... 1

Kohtalaiset ..... 2

Huonot ..... 3

En osaa sanoa ..... 9

**14. Jos olet työssä, onko nykyinen työsuhteesi?**

- Kokopäiväinen ja toistaiseksi voimassa oleva ..... 1  
Osa-aikainen ja toistaiseksi voimassa oleva ..... 2  
Kokopäiväinen ja määräaikainen ..... 3  
Osa-aikainen ja määräaikainen ..... 4  
Muu järjestely, ..... 5  
mikä? \_\_\_\_\_

**15. Oletko tällä hetkellä pääsääntöisesti:**

- Päivätyössä ..... 1  
Iltatyössä ..... 2  
Yötyössä ..... 3  
2-vuorotyössä ..... 4  
3-vuorotyössä (4- tai 5-vuorotyössä) ..... 5  
Jossakin muussa työaikamuodossa, ..... 6  
missä? \_\_\_\_\_

**16. Kauanko nykyinen työsuhteesi on kestänyt? (Merkitse tädyet vuodet. Alle vuoden työsuhde, merkitse nolla)****17. Kuinka monen työnantajan palveluksessa olet elämäsi aikana ollut?****18. Oletko halukas tekemään ylittöitä?**

- En koskaan ..... 1  
Kyllä joskus ..... 2  
Kyllä, aina kun on mahdollisuus ..... 3

**19. Minkä kokoisella työpaikalla työskentelet? Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esim. tehdasta tai laitosta. Työpaikkasi kokoa arvioidessasi ota huomioon työntekijät ja toimihenkilöt sekä myös lomautetut.**

- 1 - 5 henkilöä ..... 1  
6 - 9 ..... 2  
10 - 29 ..... 3  
30 - 99 ..... 4  
100 - 199 ..... 5  
200 - 499 ..... 6  
500 - 999 ..... 7  
Yli 1000 henkilöä ..... 8

**20. Onko työpaikallasi selvä enemmistö?**

- Miehiä ..... 1  
Naisia ..... 2  
Ei kumpikaan selvästi enemmistönä ..... 3

**21. Työskenteletkö (vain yksi vaihtoehto)**

- Auto- ja konekorjaamossa ..... 1  
Tietoliikennealalla (teleala) ..... 2  
Energia-alalla ..... 3  
Peltialalla ..... 4  
Metsäteollisuuden korjaamossa ..... 5  
Kaivosalalla ..... 6  
Jalometallialalla ..... 7  
Metalliteollisuudessa ..... 8

**22. Työskenteletkö pääasiassa**

- Valimossa ..... 1  
Prosessiteollisuuden ohjaus- ja valvontatehtävissä ..... 2  
Hitsaustehtävissä ..... 3  
Paksulevyseppänä ..... 4  
Ohutlevyseppänä ..... 5  
Koneasentajana tai -korjaajana ..... 6  
Hienomekaanisissa tehtävissä ..... 7  
Sähkö- tai elektroniikka-alan asentajana ja korjaajana ..... 8  
Sähkö- tai elektroniikka-alan kokoonpanotehtävissä ..... 9  
Muissa metalliteollisuuden kokoonpanotehtävissä ..... 10  
Työkalunvalmistuksessa ..... 11  
Huolto- ja korjaustehtävissä ..... 12  
Siivoustehtävissä ..... 13  
Kuljetustehtävissä ..... 14  
Tuotteiden tarkastuksessa ..... 15  
Pakkaustehtävissä ..... 16  
Varastossa ..... 17  
Muissa tehtävissä, ..... 18  
missä? \_\_\_\_\_

**23. Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi fyysisesti**

- Erittäin kevyinä ..... 1  
Melko kevyinä ..... 2  
Melko raskaina ..... 3  
Erittäin raskaina ..... 4  
En osaa sanoa ..... 9

**24. Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi henkisesti**

- Erittäin kevyinä ..... 1  
Melko kevyinä ..... 2  
Melko raskaina ..... 3  
Erittäin raskaina ..... 4  
En osaa sanoa ..... 9

<p><b>25. Pidätkö työtäsi tai työympäristöäsi terveydellesi</b></p> <p>Hyvin haitallisena tai vaarallisena ..... 1</p> <p>Melko haitallisena tai vaarallisena ..... 2</p> <p>Ei kovinkaan haitallisena tai vaarallisena ..... 3</p> <p>Ei ollenkaan haitallisena tai vaarallisena ..... 4</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>	<p><b>31. Onko työtehtävien suhteen käytössä niin kutsuttua työnkiertoa sinun ja työtoveriesi kesken?</b></p> <p>Ei ..... 1</p> <p>On, mutta ei toimi ..... 2</p> <p>On, toimii joskus ..... 3</p> <p>On ja myös toimii ..... 4</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>																								
<p><b>26. Miten työntekijöiden fyysisen terveyden suojeleminen on työpaikallasi kehittynyt viime vuosina?</b></p> <p>On menty voimakkaasti eteenpäin ..... 1</p> <p>On menty jonkin verran eteenpäin ..... 2</p> <p>Ei ole menty eteen- eikä taaksepäin ..... 3</p> <p>On menty jonkin verran taaksepäin ..... 4</p> <p>On menty voimakkaasti taaksepäin ..... 5</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>	<p><b>32. Onko työpaikallasi käytössä tehtäviä, joita kutsutaan monitoimiammateiksi, -tehtäviksi tai vastaavaksi?</b></p> <p>Kyllä, työskentelen itse sellaisessa ..... 1</p> <p>Kyllä, mutta en itse työskentele sellaisessa ..... 2</p> <p>Ei ..... 3</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>																								
<p><b>27. Miten työntekijöiden henkisen terveyden suojeleminen on työpaikallasi kehittynyt viime vuosina?</b></p> <p>On menty voimakkaasti eteenpäin ..... 1</p> <p>On menty jonkin verran eteenpäin ..... 2</p> <p>Ei ole menty eteen- eikä taaksepäin ..... 3</p> <p>On menty jonkin verran taaksepäin ..... 4</p> <p>On menty voimakkaasti taaksepäin ..... 5</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>	<p><b>33. Kuinka paljon työhösi liittyy seuraavanlaisia asioita? (Yksi rengastus joka riville)</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Erittäin paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Melko vähän</th> <th>Erittäin vähän</th> <th>Eos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Mahdollisuus oppia uusia asioita</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>b) Mahdollisuus kokeilla uusia asioita</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>c) Mahdollisuus kehittää omia kykyjä</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin paljon	Melko paljon	Melko vähän	Erittäin vähän	Eos	a) Mahdollisuus oppia uusia asioita	1	2	3	4	9	b) Mahdollisuus kokeilla uusia asioita	1	2	3	4	9	c) Mahdollisuus kehittää omia kykyjä	1	2	3	4	9
	Erittäin paljon	Melko paljon	Melko vähän	Erittäin vähän	Eos																				
a) Mahdollisuus oppia uusia asioita	1	2	3	4	9																				
b) Mahdollisuus kokeilla uusia asioita	1	2	3	4	9																				
c) Mahdollisuus kehittää omia kykyjä	1	2	3	4	9																				
<p><b>28. Onko työtahitisi viime vuosina mielestäsi</b></p> <p>Kiristynyt huomattavasti ..... 1</p> <p>Kiristynyt jonkin verran ..... 2</p> <p>Pysynyt ennallaan ..... 3</p> <p>Keventynyt jonkin verran ..... 4</p> <p>Keventynyt huomattavasti ..... 5</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>	<p><b>34. Tehdäänkö työpaikallasi ns. tiimi- tai ryhmätyötä?</b></p> <p>Kyllä ..... 1</p> <p>Ei ..... 2</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>																								
<p><b>29. Arvioi kuinka paljon työsi ammattitaitovaatimukset ovat muuttuneet viimeisen kahden vuoden aikana?</b></p> <p>Lisääntyneet paljon ..... 1</p> <p>Lisääntyneet jonkin verran ..... 2</p> <p>Ennallaan ..... 3</p> <p>Vähentyneet jonkin verran ..... 4</p> <p>Vähentyneet paljon ..... 5</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>	<p><b>35. Kuinka suuren osan työajastasi itse työskentelet ryhmässä/tiimeissä?</b></p> <p>Lähes koko ajan ..... 1</p> <p>Noin 3/4 ajasta ..... 2</p> <p>Noin puolet ajasta ..... 3</p> <p>Noin 1/4 ajasta ..... 4</p> <p>Vähemmän ..... 5</p> <p>En lainkaan ..... 6</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p> <p><i>...Siirry kysymykseen 38.</i></p>																								
<p><b>30. Toistuvatko pääasialliset työtehtäväsi lähes samanlaisina tietyn väliajoin?</b></p> <p>Useampia kertoja minuutissa ..... 1</p> <p>Useampia kertoja 10 minuutissa ..... 2</p> <p>Useampia kertoja tunnissa ..... 3</p> <p>Harvemmin ..... 4</p> <p>Eivät toistu lainkaan ..... 5</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>	<p><b>36. Työskenteletkö aina samassa ryhmässä/tiimissä vai oletko useamman ryhmän/tiimin jäsen?</b></p> <p>Aina samassa ryhmässä/tiimissä ..... 1</p> <p>Useissa ryhmässä/tiimeissä ..... 2</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>																								

**37. Seuraavassa on ensisijaista työryhmääsi/tiimiäsi koskevia väittämiä. Missä määrin väittämät pitävät mielestäsi paikkansa? (Yksi rengastus joka riville)**

	Täysin	Jokseen-kin	Ei juuri-kaan	Ei lain-kaan	En osaa sanoa
a) Ryhmän työt antaa esimies	1	2	3	4	9
b) Ryhmän työt tulevat edelliseltä tai seuraavalta työvaiheelta	1	2	3	4	9
c) Ryhmän työt tulevat ulkoiselta asiakkaalta	1	2	3	4	9
d) Ryhmä päättää itsenäisesti tehtävien jakamisesta jäsentensä kesken	1	2	3	4	9
e) Ryhmä päättää itsenäisesti tehtävien jakamisesta ryhmän ja alihankkijoiden kesken	1	2	3	4	9
f) Ryhmä valvoo itsenäisesti työnsä laatua	1	2	3	4	9
g) Ryhmä valvoo itsenäisesti työnsä toimitusaikoja	1	2	3	4	9
h) Ryhmä valvoo itsenäisesti toimintojensa kustannuksia	1	2	3	4	9
i) Ryhmä vastaa itsenäisesti jäsentensä koulutustarpeen arvioinnista	1	2	3	4	9
j) Ryhmä vastaa itsenäisesti koulutusmahdollisuuksien järjestämisestä	1	2	3	4	9
k) Ryhmä vastaa itsenäisesti uusien jäsenten valitsemisesta ryhmään	1	2	3	4	9

**38. Toiset työt opitaan heti, toiset vaativat tietyn perehtymis-ajan. Kuinka kauan arvelet työtehtäviesi oppimisen vievän aikaa uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus.**

Joitakin tunteja .....	1
Joitakin päiviä .....	2
Joitakin kuukausia .....	3
1 - 2 vuotta .....	4
Yli 2 vuotta .....	5
En osaa sanoa .....	9

**39. Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten valmiuksiasi työssä?**

Tarvitsisin lisäkoulutusta selvittääkseni hyvin työtehtävistäni .....	1
Työtehtäväni vastaavat tämänhetkisiä valmiuksiani ...	2
Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin työtehtävistä .....	3

**40. Miten suhtaudut työnantajan järjestämään ja/tai kustantamaan ammatilliseen koulutukseen?**

En ole kiinnostunut siitä .....	1
Olen kiinnostunut siitä .....	2
En osaa sanoa .....	9

**41. Oletko saanut viimeisen 12 kuukauden aikana sellaista työnantajan järjestämää ammatillista koulutusta tai ammattiyhdistyskoulutusta, johon osallistumisajalta työnantaja on maksanut palkan? Rengasta poikkeuksellisesti kaikki oikeat vaihtoehdot**

- a) Ei mitään työnantajan järjestämää koulutusta ..... 1  
b) Työllisyyskurssi tai työvoimakoulutus ..... 2  
c) ATK-koulutusta ..... 3  
d) Koulutusta vieraan kielen käyttöön ..... 4  
e) Laatu- ja/tai työyhteisökoulutusta ..... 5  
f) Muuta koulutusta uuden tuotteen valmistuksen oppimiseksi tai ammattitaidon kehittämiseksi ..... 6  
g) Ammattiyhdistyskoulutusta ..... 7

**42. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana hankkinut oma-aloitteisesti työajan ulkopuolella joitain työssäsi tarvittavia tietoja tai taitoja?**

- Kyllä, paljonkin ..... 1  
Jonkin verran ..... 2  
En lainkaan ..... 3

**43. Käytätkö työssäsi mikrotietokonetta?**

- Kyllä, paljon ..... 1  
Kyllä, jonkin verran ..... 2  
En käytä ..... 3

**44. Millaista muuta tietotekniikan hallintaa työssäsi tarvitset?**

- Käytän ja ohjelmoin tietokoneohjattuja koneita/laitteita ..... 1  
Käytän mutta en ohjelmoi tietokoneohjattuja koneita/laitteita ..... 2  
En käytä tietokoneohjattuja koneita/laitteita ..... 3

**45. Tunnetko tarvitsevasi lisäkoulutusta mikrotietokoneen käytön hallinnassa työssä tai vapaa-aikana?**

- En ..... 1  
Kyllä ..... 2  
Mitä koulutusta? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**46. Mikä oli tuntipalkkasi vuoden 2001 lopulla?**

- Alle 40,00 mk ..... 1  
40,00 mk - 49,99 mk... 2  
50,00 mk - 59,99 mk... 3  
60,00 mk - 69,99 mk... 4  
70,00 mk - 79,99 mk... 5  
80,00 mk - 89,99 mk... 6  
90,00 mk tai enemmän . 7  
En saanut palkkaa ..... 8

**47. Mikä on pääasiallinen palkkaustapasi?**

- Aikapalkka ..... 1  
 Suora urakka ..... 2  
 Osaurakka ..... 3  
 Palkkiopalkka ..... 4  
 En osaa sanoa ..... 9

**48. Maksetaanko sinulle palkkiota voittojen, tuottavuuden tai muun yrityksen tulosta kuvaavan mittarin perusteella esim. vuosittain, 1/2 -vuosittain, 1/4 -vuosittain tai määrätyn ajan kuluttua tuotteen valmistumisesta?**

- Ei ..... 1  
 Kyllä ..... 2  
 En osaa sanoa ..... 9

**49. Voitko itse vaikuttaa työhöntulo- ja lähtöaikaasi vähintään puolella tunnilla tullessa ja lähtiessä?**

- En ..... 1  
 Kyllä, liukuvan työajan puitteissa ..... 2  
 Kyllä, työnantajan edustajan kanssa sopien ..... 3  
 Kyllä, muuten ..... 4  
 En osaa sanoa ..... 9

**VAIKUTTAMINEN TYÖPAIKALLA**

**50. Miten kiinnostunut olet sen yrityksen asioista, jossa olet työssä?**

- Erittäin kiinnostunut ..... 1  
 Jossakin määrin kiinnostunut ..... 2  
 En ole kiinnostunut ..... 3

**51. Koetko, että sinun etusi ja tavoitteesi ovat yhteneväiset työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa?**

- Hyvin yhteneväiset ..... 1  
 Jonkin verran yhteneväiset ..... 2  
 Ei kovin yhteneväiset ..... 3  
 Ei lainkaan yhteneväiset ..... 4  
 En osaa sanoa ..... 9

**52. Mikäli työpaikallasi tapahtuu työtäsi koskevia muutoksia, missä vaiheessa saat niistä tiedon?**

- Suunnitteluvaiheessa .... 1  
 Kun päätös on tehty ..... 2  
 Muutoksen yhteydessä .. 3  
 En osaa sanoa ..... 9

**53. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi? (Yksi rengastus joka riville)**

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	En lainkaan	En osaa sanoa
a) Siihen, millaista työtä teet	1	2	3	4	9
b) Siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1	2	3	4	9
c) Työtahtiisi	1	2	3	4	9
d) Työmenetelmiisi	1	2	3	4	9
e) Siihen, miten työt jaetaan työpaikallasi	1	2	3	4	9
f) Siihen, keiden kanssa työskentelet	1	2	3	4	9
g) Laitehankintoihin	1	2	3	4	9
h) Muihin investointipäätöksiin (esim. tuotannon laajentaminen tai supistaminen)	1	2	3	4	9
i) Työpisteesi suunnitteluun	1	2	3	4	9
j) Tuotteen suunnitteluun ja kehittämiseen	1	2	3	4	9
k) Ammatillisen täydennyskoulutuksen järjestämiseen	1	2	3	4	9

**54. Entä, miten paljon haluat vaikuttaa seuraaviin asioihin? (Yksi rengastus joka riville)**

	Enemmän	Vaikutan sopivasti	Vähemmän	En osaa sanoa
a) Siihen, millaista työtä teet	1	2	3	9
b) Siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1	2	3	9
c) Työtahtiisi	1	2	3	9
d) Työmenetelmiisi	1	2	3	9
e) Siihen, miten työt jaetaan työpaikallasi	1	2	3	9
f) Siihen, keiden kanssa työskentelet	1	2	3	9
g) Laitehankintoihin	1	2	3	9
h) Muihin investointipäätöksiin (esim. tuotannon laajentaminen tai supistaminen)	1	2	3	9
i) Työpisteesi suunnitteluun	1	2	3	9
j) Tuotteen suunnitteluun ja kehittämiseen	1	2	3	9
k) Ammatillisen täydennyskoulutuksen järjestämiseen	1	2	3	9

**55. Miten arvelet työnantajan ottavan huomioon henkilöstön toiveet työtehtävien ja -organisaatioiden kehittämishankkeissa?**

- Erittäin hyvin ..... 1  
 Melko hyvin ..... 2  
 Melko huonosti ..... 3  
 Erittäin huonosti ..... 4  
 En osaa sanoa ..... 9

**56. Oletko ollut mukana tuottavuus-, rationalisointi-, laatupiiri- tai vastaavassa yrityksen, tuotetehtaan tai työosaston kehittämistä käsitelleessä työryhmässä?**

- En ole ..... 1  
 Olen, yhdessä projektissa ..... 2  
 Olen, useassa projektissa ..... 3

**57. Mikä on mielipiteesi mainittujen ryhmien toiminnasta?**

- Erittäin tarpeellisia ..... 1  
 Jossain määrin tarpeellisia ..... 2  
 Melko tarpeettomia ..... 3  
 Täysin tarpeettomia ..... 4  
 En osaa sanoa ..... 9

**TYÖN MERKITYS JA VIIHTYVYYS TYÖSSÄ**

**58. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä? (Yksi rengastus joka riville)**

	Täysin samaa mieltä	Jokseen-kin maa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseen-kin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Olen toiveammatissani	1	2	3	4	5
b) Arvostan työtäni	1	2	3	4	5
c) Omaiseni ja lähiystäväni arvostavat työtäni	1	2	3	4	5
d) Työtoverini arvostavat työtäni	1	2	3	4	5
e) Arvostan työtovereitteni työtä	1	2	3	4	5
f) En halua tehdä vaativampaa työtä	1	2	3	4	5
g) Olen tyytyväinen työstäni saamaani palkkaan ja muihin etuihin	1	2	3	4	5
h) Työhön lähteminen saa minut hyvälle mielelle	1	2	3	4	5
i) Jos minulla on kotihuolia, ne unohtuvat työssä	1	2	3	4	5
j) Jatkaisin työssäni, vaikka joskus olisin riittävän varakas luopumaan siitä	1	2	3	4	5
k) Tunnen työtoverini; tiedän mitä he ajattelevat maailman menosta ja mitä heidän elämässään tapahtuu työajan ulkopuolella	1	2	3	4	5
l) Työtoverini tuntevat minut; he tietävät, mitä ajattelen maailman menosta ja mitä elämänsäni tapahtuu	1	2	3	4	5
m) Työ antaa minulle voimia vapaa-aikaan ja harrastuksiin	1	2	3	4	5
n) Työnantajani arvostaa työntekijöitään ja suhtautuu meihin kunnioittavasti	1	2	3	4	5

**PAIKALLISEEN SOPIMISEEN LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ**

**59. Onko työpaikallasi tehty jotakin työosastoa tai koko työpaikkaa koskevia paikallisia sopimuksia?**

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
a) Työajoista	1	2	9
b) Palkoista	1	2	9

**60. Oletko tehnyt itseäsi koskevia sopimuksia?**

	Kyllä	En
a) Joustavasta työajasta	1	2
b) Henkilökohtaisista palkan- korotuksista tai -alennuksista	1	2

**61. Miten mielestäsi tulisi päättää alla luetelluista asioista (a,b,c)? Valitse numeroiduista sopimistavoista parhaaksi katsomasi ja merkitse numero alla olevaan lokeroon.**

- a) Työpaikalla maksettavien palkkojen taso
- b) Työpaikalla käytettävä palkkajärjestelmä
- c) Työpaikalla sovellettavat työaikamääräykset

**Sopimistavat:**

- Kaikkia palkansaajia koskeva laki
- Keskusjärjestöjen tai liittojen välinen sopimus
- Paikallinen sopimus työnantajan ja henkilöstön välillä
- Työryhmän tai tiimin sisäinen päätös
- Paikallinen sopimus työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä
- Työnantaja tai työnantajan edustaja päättää yksin
- En osaa sanoa

## SUHDE AMMATTIYHDISTYSLIIKKEESEEN

### 62. Pidätkö itseäsi ammattiyhdistysaktiivina?

Kyllä ..... 1

En ..... 2

En oikein tiedä ..... 3

### 63. Minä vuonna liityit ensimmäisen kerran ammattiliiton, myös muu kuin Metalliliitto, jäseneksi? (Katso jäsenkortista)

Vuonna \_\_\_\_\_

### 64. Miten kiinnostunut olet ammattiyhdistysliikettä koskevista asioista?

Erittäin kiinnostunut ..... 1

Jossakin määrin kiinnostunut ..... 2

En ole kiinnostunut ..... 3

### 65. Alla on joukko väittämiä, jotka liittyvät suhtautumiseesi Metalliliittoon. Rengasta kustakin se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa sitä miten paljon olet väitteen kanssa samaa mieltä tai eri mieltä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
--	---------------------	-------------------------	------------------	-------------------	---------------

a) Metalliliitolla ja minulla on suurinpiirtein samalaiset arvot 1 2 3 4 9

b) Metalliliiton päätökset ja kannanotot heijastelevat yleensä omia näkemyksiäni 1 2 3 4 9

c) Metalliliitto merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon 1 2 3 4 9

### 66. Miten Metalliliitto on mielestäsi onnistunut seuraavien tehtävien hoidossa? (Yksi rengastus joka riville)

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa
--	----------------	-------------	----------------	-------------------	---------------

a) Palkkaehtojen parantaminen 1 2 3 4 9

b) Työsuhdeturvasta huolehtiminen 1 2 3 4 9

c) Ansiosidonnaisen työttömyyskorvausjärjestelmän turvaaminen 1 2 3 4 9

d) Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet 1 2 3 4 9

e) Työsuojelun parantaminen 1 3 3 4 9

f) Sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän vastustaminen 1 2 3 4 9

g) Ulkomaalaisiin kohdistuvan syrjinnän vastustaminen 1 2 3 4 9

h) Työntekijäin aseman turvaaminen yritysten ulkoistaessa toimintoja 1 2 3 4 9

### 67. Seuraavassa on väitteen muodossa eräitä syitä olla ammattiliiton jäsen. Merkitse jokaisen väitteen kohdalle, missä määrin väite kuvaa sinun käsitystäsi ja perusteitasi olla liiton jäsen juuri tällä hetkellä. (Yksi rengastus joka riville)

	Erittäin hyvin	Jossain määrin	Vaikea sanoa	Ei kovin hyvin	Ei lainkaan
--	----------------	----------------	--------------	----------------	-------------

a) Kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään 1 2 3 4 5

b) Ammattiliiton kautta saan työttömyysaikana työttömyyspäivärahaa 1 2 3 4 5

c) Liitto huolehtii palkan- korotuksista ja muista työehdoista 1 2 3 4 5

d) Kokoamalla voimat saavutetaan parhaiten tulosta 1 2 3 4 5

e) Tulisi vaikeuksia työpaikalla ellei kuuluisi ammattiliittoon 1 2 3 4 5

f) Tottumus 1 2 3 4 5

g) Muutkin kuuluvat 1 2 3 4 5

h) Ammattiyhdistysliike järjestää kiinnostavaa toimintaa 1 2 3 4 5

i) Saan erilaisia ostoetuja 1 2 3 4 5

### 68. Kun ensimmäisen kerran liityit jäseneksi, paljonko seuraavat tekijät vaikuttivat päätökseesi? (Yksi rengastus joka riville)

	Vaikutti paljon	Vaikutti jossain määrin	Vaikutti ehkä vähän	Ei vaikuttanut ollenkaan	En osaa sanoa
--	-----------------	-------------------------	---------------------	--------------------------	---------------

a) Vanhempani kuuluivat ammattiliittoon 1 2 3 4 9

b) Olin nuorena omaksunut työväenliikkeen aate- maailman 1 2 3 4 9

c) Pidin liittymistä jokaisen työläisen velvollisuutena 1 2 3 4 9

d) Ystäväni kuuluivat ammattiliittoon 1 2 3 4 9

e) Työpaikalla muut kuuluivat ammattiliittoon 1 2 3 4 9

f) Tiesin hyötyväni jäsenyydestä 1 2 3 4 9

g) Ammattiliiton kautta tiesin saavani ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan 1 2 3 4 9

<p><b>69. Missä määrin osallistut ammattiyhdistysliikkeen järjestämiin tilaisuuksiin?</b> (kokoukset, tiedotus- ja koulutustilaisuudet, vapaa-ajan tapahtumat jne.)</p> <p>En osallistu tilaisuuksiin ..... 1</p> <p>Olen osallistunut viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana kerran johonkin ay-järjestön tilaisuuteen ..... 2</p> <p>Olen osallistunut viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2 - 5 kertaa johonkin ay-järjestön tilaisuuteen .. 3</p> <p>Olen osallistunut viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana useammin kuin 5 kertaa ay-järjestön tilaisuuksiin ..... 4</p>	<p><b>73. Onko sinulla työpaikallasi luottamustehtäviä? (Merkitse kaikki sinua koskevat vaihtoehdot)</b></p> <p><b>Oletko</b></p> <p>Pääluottamusmies (varsinainen) ..... 1</p> <p>Työsuojeluvaltuutettu (varsinainen) ..... 2</p> <p>Osaston luottamusmies (varsinainen) ..... 3</p> <p>Työsuojeluasiamies ..... 4</p> <p>Muu työpaikalle valittu luottamushenkilö (varaluottamusmies, johtoryhmän jäsen tms.) ..... 5</p> <p>Ei luottamustehtäviä työpaikalla ..... 6</p>																																																																																																																																																								
<p><b>70. Osallistuisitko oman ammattiosastosi toimintaan, jos siinä keskityttäisiin seuraaviin asioihin. Yksi rengastus joka riville.</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Osallis- tuisin varmasti</th> <th>Osallis- tuisin melko varmasti</th> <th>En osallis- tuisi</th> <th>En osaa sanoa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Kurssituksen ja koulutuksen järjestäminen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>b) Oman työpaikkani asioiden käsittely</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>c) Paikkakunnan asioiden käsittely</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>d) Palkkaukseen liittyvien kysymysten käsittely</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>e) Paikalliseen sopimiseen liittyvät asiat</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>f) Ammatillisen pätevyyden lisääminen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>g) Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>h) Työuralla etenemiseen liittyvät kysymykset</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>i) Omaan työhön vaikuttaminen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>j) Yrityksen asioihin vaikuttaminen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>k) Työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>l) Lomatoiminta</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>m) Virkistystoiminta (illanvietot jne.)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>n) Järjestäytymisen parantaminen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>o) Erialaisten ostoetujen hankkiminen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Osallis- tuisin varmasti	Osallis- tuisin melko varmasti	En osallis- tuisi	En osaa sanoa	a) Kurssituksen ja koulutuksen järjestäminen	1	2	3	9	b) Oman työpaikkani asioiden käsittely	1	2	3	9	c) Paikkakunnan asioiden käsittely	1	2	3	9	d) Palkkaukseen liittyvien kysymysten käsittely	1	2	3	9	e) Paikalliseen sopimiseen liittyvät asiat	1	2	3	9	f) Ammatillisen pätevyyden lisääminen	1	2	3	9	g) Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen	1	2	3	9	h) Työuralla etenemiseen liittyvät kysymykset	1	2	3	9	i) Omaan työhön vaikuttaminen	1	2	3	9	j) Yrityksen asioihin vaikuttaminen	1	2	3	9	k) Työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset	1	2	3	9	l) Lomatoiminta	1	2	3	9	m) Virkistystoiminta (illanvietot jne.)	1	2	3	9	n) Järjestäytymisen parantaminen	1	2	3	9	o) Erialaisten ostoetujen hankkiminen	1	2	3	9	<p><b>74. Onko sinulla ammattiosastossa tai piirijärjestössä luottamustehtäviä (puheenjohtaja, sihteeri, taloudenhoitaja, opintosihteeri, toimikunnan jäsen, jonkin jaoston jäsen tai jotain vastaavaa)?</b></p> <p>Kyllä ..... 1</p> <p>Ei ..... 2</p> <p><b>75. Miten hyvin saat tietoa seuraavista tiedotusvälineistä tai muista lähteistä ajankohtaisissa ammattiyhdistysliikettä koskevissa asioissa? (Yksi rengastus joka riville)</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Erittäin hyvin</th> <th>Melko hyvin</th> <th>Melko huonosti</th> <th>Erittäin huonosti</th> <th>En osaa sanoa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Luottamusmiehet ja muut aktiivit</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>b) Ammattiosaston lehti, tiedotteet ja muu tiedotus</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>c) Liiton jäsenlehti Ahjo</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>d) Liiton aktiivitiedote Metalliviesti</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>e) Paikallinen sanomalehti</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>f) Liiton kotisivut internetissä</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>g) Yleensä internet</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>h) Valtakunnalliset sanomalehdet</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>i) Paikallisradio</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>j) Valtakunnalliset radiokanavat</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>k) Televisio</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa	a) Luottamusmiehet ja muut aktiivit	1	2	3	4	9	b) Ammattiosaston lehti, tiedotteet ja muu tiedotus	1	2	3	4	9	c) Liiton jäsenlehti Ahjo	1	2	3	4	9	d) Liiton aktiivitiedote Metalliviesti	1	2	3	4	9	e) Paikallinen sanomalehti	1	2	3	4	9	f) Liiton kotisivut internetissä	1	2	3	4	9	g) Yleensä internet	1	2	3	4	9	h) Valtakunnalliset sanomalehdet	1	2	3	4	9	i) Paikallisradio	1	2	3	4	9	j) Valtakunnalliset radiokanavat	1	2	3	4	9	k) Televisio	1	2	3	4	9
	Osallis- tuisin varmasti	Osallis- tuisin melko varmasti	En osallis- tuisi	En osaa sanoa																																																																																																																																																					
a) Kurssituksen ja koulutuksen järjestäminen	1	2	3	9																																																																																																																																																					
b) Oman työpaikkani asioiden käsittely	1	2	3	9																																																																																																																																																					
c) Paikkakunnan asioiden käsittely	1	2	3	9																																																																																																																																																					
d) Palkkaukseen liittyvien kysymysten käsittely	1	2	3	9																																																																																																																																																					
e) Paikalliseen sopimiseen liittyvät asiat	1	2	3	9																																																																																																																																																					
f) Ammatillisen pätevyyden lisääminen	1	2	3	9																																																																																																																																																					
g) Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen	1	2	3	9																																																																																																																																																					
h) Työuralla etenemiseen liittyvät kysymykset	1	2	3	9																																																																																																																																																					
i) Omaan työhön vaikuttaminen	1	2	3	9																																																																																																																																																					
j) Yrityksen asioihin vaikuttaminen	1	2	3	9																																																																																																																																																					
k) Työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset	1	2	3	9																																																																																																																																																					
l) Lomatoiminta	1	2	3	9																																																																																																																																																					
m) Virkistystoiminta (illanvietot jne.)	1	2	3	9																																																																																																																																																					
n) Järjestäytymisen parantaminen	1	2	3	9																																																																																																																																																					
o) Erialaisten ostoetujen hankkiminen	1	2	3	9																																																																																																																																																					
	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa																																																																																																																																																				
a) Luottamusmiehet ja muut aktiivit	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
b) Ammattiosaston lehti, tiedotteet ja muu tiedotus	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
c) Liiton jäsenlehti Ahjo	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
d) Liiton aktiivitiedote Metalliviesti	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
e) Paikallinen sanomalehti	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
f) Liiton kotisivut internetissä	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
g) Yleensä internet	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
h) Valtakunnalliset sanomalehdet	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
i) Paikallisradio	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
j) Valtakunnalliset radiokanavat	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
k) Televisio	1	2	3	4	9																																																																																																																																																				
<p><b>71. Onko työpaikallasi luottamusmies?</b></p> <p>Kyllä ..... 1</p> <p>Ei ..... 2</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>	<p><b>76. Onko käytössäsi sähköposti?</b></p> <p>On työssä, ei kotona ..... 1</p> <p>Ei työssä, on kotona ..... 2</p> <p>On työssä ja kotona ..... 3</p> <p>Ei ole ..... 4</p>																																																																																																																																																								
<p><b>72. Onko työpaikallasi työsuojeluvaltuutettu?</b></p> <p>Kyllä ..... 1</p> <p>Ei ..... 2</p> <p>En osaa sanoa ..... 9</p>	<p><b>77. Oletko käynyt internetissä parin viime kuukauden aikana?</b></p> <p>Olen, lähes päivittäin ..... 1</p> <p>Olen, pari kertaa viikossa 2</p> <p>Olen muutaman kerran ... 3</p> <p>En ole käynyt ..... 4</p>																																																																																																																																																								

**78. Kuinka hyvin seuraavat määritteet kuvaavat mielestäsi Metalliliittoa? (Yksi rengastus joka riville)**

	Kuvaa erittäin hyvin	Kuvaa melko hyvin	Kuvaa melko huonosti	Kuvaa erittäin huonosti	En osaa sanoa
a) Kuuntelee tarkasti jäsenkuntansa ääntä neuvottelutilanteissa	1	2	3	4	9
b) On vahva yhteis-kunnallinen vaikuttaja	1	2	3	4	9
c) Esiintyy riidanhaluisesti	1	2	3	4	9
d) On peräänantamaton ja tarvittaessa taisteluvalmis	1	2	3	4	9
e) On puolueista riippumaton ja poliittisesti itsenäinen	1	2	3	4	9
f) On uudistuva ja nykyaikainen järjestö	1	2	3	4	9
g) Toimii vastuuntuntoisesti ja maltillisesti	1	2	3	4	9

**VAPAA-AIKA, OMA AIKA**

**79. Montako kertaa kävit vuoden 2001 aikana. (Yksi rengastus joka riville)**

	En kertaakaan	Kerran	2 - 10 kertaa	Yli 10 kertaa
a) Elokuviissa	1	2	3	4
b) Teatterissa	1	2	3	4
c) Konsertissa	1	2	3	4
d) Taidenäyttelyssä	1	2	3	4
e) Urheilutapahtumassa tai raveissa	1	2	3	4
f) Hengellisessä tilaisuudessa	1	2	3	4
g) Terassilla, pubissa tms.	1	2	3	4
h) Joukkotapahtumassa (liikuntatapahtuma, ulko-ilmajuhla yms)	1	2	3	4
i) Kirjastossa	1	2	3	4

**80. Alla on lueteltu joukko harrastuksia. Merkitse kaikki omat harrastuksesi. Harrastatko?**

a) Soittamista yksin tai orkesterissa	1
b) Laulamista yksin tai kuorossa, karaokeilloissa tms.	2
c) Urheilua, kuntoilua, aktiiviliikuntaa	3
d) Kalastusta, metsästystä	4
e) Näyttelemistä, lausuntaa	5
f) Tanssia, tanhua, tansseissa käyntiä	6
g) Lukemista	7
h) Keräilyä	8
i) Piirtämistä, maalaamista, valokuvausta	9
j) Käsitöitä, askartelua, nikkarointia	10
k) Autotatkailua	11
l) Muuta matkailua	12
m) Moottoriurheilua	13
n) Mökkeilyä	14
o) Hyötyliikuntaa	15
p) Jotain muuta.	16

Mitä? \_\_\_\_\_

**81. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä? (Yksi rengastus joka riville)**


	Täysin samaa mieltä	Jokseen- kin sa- maa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseen- kin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Kotiinpaluu töiden jälkeen tuntuu miellyttävältä	1	2	3	4	5
b) Omaiseni ja ystäväni ovat voimanhäviö; he saavat elämän tuntuun elämisen arvokkuudelta	1	2	3	4	5
c) Minulla on harrastuksia, jotka parantavat elämänlaatua	1	2	3	4	5
d) Harrastukset antavat voimia myös työhön	1	2	3	4	5
e) Minulla on riittävästi vapaa-aikaa	1	2	3	4	5
f) Voin keskustella työhön liittyvistä ongelmista kotona tai ystävien kesken	1	2	3	4	5

**Kiitos vaivannäöstäsi.** Olemme myös kiinnostuneita mielipiteistäsi, jotka koskevat esim. lomakkeen sisältöä, vastaamisen helppoutta tai vaikeutta sekä muista ammattiosaston ja liiton toimintaa koskevista toiveistasi, ehdotuksistasi tai kritiikistasi. Voit esittää ne alla olevilla riveillä ja jatkaa tarvittaessa seuraavalle sivulle.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Metallityöväen Liitto on tehnyt jäsenkunnalleen suunnattuja laajoja jäsenkyselyitä vuosina 1979, 1985, 1990, 1997 ja 2002. Liitto on osallistunut myös keskusjärjestönsä SAK:n toimeenpanemiin järjestötutkimuksiin ja koonnut niiden kautta Metallin jäsenistöä koskevaa tietoa. Metallityöväen Liiton tutkimustoiminta on tuottanut kyselyistä useita raportteja. Suurten jäsenkyselyitten ohella on toteutettu ja raportoitu pieni-  
muotoisempia, erilaisille kohderyhmille suunnattuja teemakyselyitä.

Keväällä 2002 lähetettiin uusi jäsenkysely 2000:lle liiton jäsenrekisteristä satunnaisotannalla poimitulle jäsenelle. Tästä kyselystä on tuotettu neljä erillistä raporttia. Viimeisenä näistä valmistui nyt käsillä oleva raportti työtyytyväisyydestä. Yksi aikaisemmin valmistuneista raporteista on kyselyn peruseräraportti, yleiskuvaus kyselyn tuloksista. Kaksi muuta raporttia käsittelevät työhön liittyviä asioita eri näkökulmista ja jäsenten suhdetta ammattiyhdistysliikkeeseen.

Metallityöväen Liiton tutkimustoiminta on kiinnostunut tämän raportin lukijoiden palautteesta.

ISBN 951-9470-73-5