



Kimi Kivelä & Joni Pärnänen

LVI-toimihenkilöiden työhyvinvointi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Rakennusmestari (AMK)

Rakennusalan työnjohto

Opinnäytetyö

30.4.2024

Tiivistelmä

Tekijä: Kimi Kivelä, Joni Pärnänen
Otsikko: LVI-toimihenkilöiden työhyvinvointi
Sivumäärä: 36 sivua + 1 liitettä
Aika: 30.4.2024

Tutkinto: Rakennusmestari (AMK)
Tutkinto-ohjelma: Rakennusalan työnjohto
Ammatillinen pääaine: LVI-tekniikka
Ohjaajat: Lehtori Jyrki Viranko

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä tutkimustyö LVI-toimihenkilöiden työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä laajasti työhyvinvointiin sekä sen merkitykseen työelämässä ja pohtia kehittämiskäsitteitä työhyvinvoinnin kehittämiseen ja parantamiseen. Lisäksi työssä haluttiin tuoda esiin havaittuja huomioita ja keinoja työtyytyväisyyden parantamiseen ja työorganisaatioiden toiminnan kehittämiseen.

Tutkimustyö tehtiin nettikyselyllä, jonka linkki jaettiin opinnäytetyön tekijöiden työpaikoille sekä alaan liittyviin Facebook-ryhmiin. Opinnäytetyön keskeinen aihe oli työtyytyväisyyden arvioiminen, ymmärrys työtyytyväisyydestä sekä työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät.

Työtyytyväisyyskyselyssä oli yhteensä 13 kysymystä liittyen työhyvinvointiin, sekä työtyytyväisyyteen. Kyselyyn saatiin vastauksia 111. Työhyvinvointikyselyn tulokset osoittivat pääasiassa positiivisen ilmapiirin työpaikoilla, joissa enemmistö työntekijöistä arvioi perehdytyksen, työyhteisön ilmapiirin ja työvälineiden riittävyyden hyväksi. Kuitenkin työpaikan viestinnässä ja arvostuksen kokemuksessa oli parannettavaa. Monet työntekijät vastasivat avokysymykseen kaipaavansa tasapainoa työajan ja vapaa-ajan välille, parempaa viestintää, tukea työtehtävissä ja arvostuksen osoittamista. Tuloksia voidaan käyttää LVI-yrityksien työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Avainsanat: työhyvinvointi, motivaatio, työtyytyväisyys

Abstract

Author: Kimi Kivelä, Joni Pärnänen
Title: Job Well-being for HVAC professionals
Number of Pages: 36 pages + 1 appendix
Date: 30 March 2024

Degree: Bachelor of Construction Management
Degree Programme: Construction Site Management
Professional Major: HVAC Engineering
Supervisors: Jyrki Viranko, Senior Lecturer

The aim of this thesis was to study the well-being of HVAC professionals and to extensively explore workplace well-being, its significance in the working environment, as well as to contemplate solutions for enhancing and improving well-being at work. Additionally, the thesis aimed at evaluating and understanding job satisfaction and the factors influencing it, as well as at highlighting observations and methods for improving job satisfaction and developing organizational operations.

The study was conducted through an online survey whose link was distributed to workplaces in several ways. The survey consisted of 13 questions related to work well-being and job satisfaction. A total of 111 responses were received. The survey mainly indicated a positive atmosphere in the workplaces, where the majority of employees assessed the induction process, the atmosphere within the team, and the adequacy of work tools as good. However, there was room for improvement in communication and feeling valued at work. Responding to an open-ended question, employees expressed a desire for a better balance between work and leisure time, improved communication, better support in their tasks, and recognition. The results can be utilized to enhance the commissioning company's work well-being.

Keywords: job satisfaction, well-being

Sisällys

Lyhenteet

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi ja työkyky	6
3	Perehdytyksen merkitys työhyvinvoinnissa	8
4	Vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen	9
5	Työuupumus ja sen ehkäiseminen	12
6	Työn merkitys ja hyvän työn perusteet	14
6.1	Työtyytyväisyyttä lisäävät asiat	14
6.2	Työtyytymättömyyttä vähentävät asiat	15
7	Palautteen merkitys työelämässä	17
8	Työilmapiiri	18
9	Työhyvinvointi kysely analysointi	18
10	Yhteenveto	33
	Lähteet	34

Liitteet

Liite 1: Työhyvinvointi kysely 2024

1 Johdanto

Työhyvinvointi on tärkeä tekijä niin yksilön hyvinvoinnissa kuin yrityksen menestyksessään pitkällä tähtäimellä, sillä työntekijät ovat yrityksen tärkein resurssi ja motivoituneet ja tyytyväiset työntekijät ovat tuottavampia. Työhyvinvointi edistää fyysistä ja henkistä hyvinvointia, joka taas vähentää sairaspotilaita, mikä puolestaan edistää tuottavuutta. Työuupumus on LVI-toimihenkilöillä hyvin usein ammattitauti.

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on syventyä työhyvinvointiin ja selvittää LVI-toimihenkilöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi on tavoitteena tehdä parannusehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimustavaksi tehdään kysely, joka sisältää 13 kysymystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, kuten perehdytyksestä, työilmapiiristä ja työtyytyväisyydestä. Kyselyssä on 12 kysymystä, joihin vastataan asteikoilla yhdestä viiteen. 13. kysymys on vapaavalintainen mahdollisuus vastaajalle kertoa omin sanoin, miten hänen työhyvinvointiansa voisi parantaa. Kyselyä levitetään opinnäytetyön tekijöiden omien kontaktien kautta ja sosiaalisessa mediassa alaan liittyvissä ryhmissä. Lisäksi tutkimukseen käytetään työhyvinvoinnista kertovaa teoriaa ja kirjallisuutta.

LVI-toimihenkilön työtehtävät vaihtelevat merkittävästi sen mukaan, missä asemassa tai organisaatiossa hän työskentelee. Yleisimpiä tehtävänimikkeitä ovat projektinjohtaja, suunnittelija ja laskija. Näiden tehtävien yhteisenä piirteenä työhyvinvoinnin kannalta on, että yhden henkilön vastuulle saattaa kuulua useita projekteja samanaikaisesti, mikä tuo mukanaan aikataulupaineita ja haasteita asiakkaiden sekä työkavereiden kanssa. Projektin johtajat työskentelevät usein kentällä itsenäisesti ja ovat vastuussa useista asentajista, joilla jokaisella on omat tarpeensa ja persoonallisuutensa. Projektin johtajien on hallittava näitä projekteja tehokkaasti ja varmistettava, että kaikki työskentelevät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnittelijat työskentelevät pääasiassa toimistossa ja joutuvat usein käsittelemään useita eri kohteita samanaikaisesti. Heidän on kyettävä suunnittelemaan ja hallitsemaan uusia projekteja, samalla kun heidän

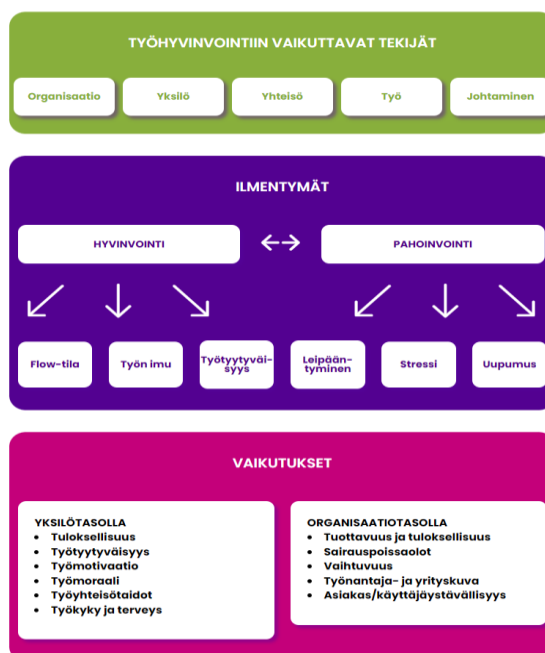
on pidettävä huolta vanhojen kohteiden tarpeista ja asioista. Laskijat työskentelevät myös toimistossa, ja heidän tehtäviinsä kuuluu urakoiden kustannusten arviointi ja laskeminen. Usein he joutuvat tekemään näitä laskelmia rajallisilla tiedoilla ja tiukan aikataulun alla.

Kaikissa näissä tehtävissä korostuu kyky hallita useita tehtäviä samanaikaisesti, kommunikoida tehokkaasti eri sidosryhmien kanssa ja selviytyä aikataulupaineista. Työskentelyolosuhteet ja haasteet vaihtelevat, mutta kaikille toimihenkilöille on tärkeää tarjota riittävä tuki ja resurssit työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

2 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointi ja työkyky ovat keskeisiä käsitteitä työelämässä ja niiden merkitys korostuu entisestään nykyaikaisessa työkuulttuurissa, jossa toimihenkilöiden hyvinvoinnista ja työtehokkuudesta huolehtiminen ja noussut yhä keskeisemmäksi kilpailutekijäksi. Näiden käsitteiden ymmärtäminen sekä niiden edistäminen ovat avainasemassa yksilön ja yrityksen organisaation menestyksen kannalta. (1.)

Kuvassa 1 on esitetty työhyvinvoinnin kartta.



Kuva 1. Työhyvinvoinninkartta, joka kuvaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, työhyvinvoinnin ilmentymiä sekä työhyvinvoinnin vaikutuksia (1).

Työhyvinvoinnin kartassa osa-alueet jaotellaan eri lohkoihin. Ensimmäisenä on tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Toiseksi tulevat ilmentymät, jotka kuvaavat henkilön kokemusta omasta hyvinvoinnistaan, ja kolmanneksi tulevat havaitut seuraukset, sekä niiden vaikutukset.

Työhyvinvointi voidaan määritellä fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Se käsittää muun muassa työolot, työyhteisön ilmapiirin, työn mielekkyyden, henkilön työosaamisen kehittämiseen, työn ja vapaa-ajan tasapaino. Hyvinvoiva toimihenkilö on motivoitunut, sitoutunut ja tuottelias yritykselle ja hyvinvointi vaikuttaa myönteisesti hänen ja organisaation menestykseen nyt ja tulevaisuudessa. (1.)

Työkyvyllä ja työhyvinvoinnilla on keskeinen merkitys työelämässä seuraavana käsiteltävistä syistä.

Tuottavuus ja tehokkuus

Motivoituneet ja hyvinvoivat toimihenkilöt ovat yleensä lähtökohtaisesti tuottavampia ja tehokkaampia omassa työssään. Heidän työpanoksensa on tutkitusti laadukkaampaa ja heidän sitoutumisensa työhön on korkeampaa, mikä lisää huomattavasti yrityksen suorituskykyä. (1.)

Työtyytyväisyys

Työhyvinvointi ja työkyky vaikuttavat suoraan toimihenkilön kokemaan työtyytyväisyyteen. Kun toimihenkilö kokee voivansa hyvin ja suoriutuvansa työstään, hänen työtyytyväisyytensä lisääntyy merkittävästi, mikä taas puolestaan vähentää työpaikan vaihtamisen halua tai tarvetta ja sitouttaa toimihenkilön nykyiseen työpaikkaansa. (1.)

Työpaikan ilmapiiri

Hyvinvoiva työyhteisö luo positiivisen työilmapiirin, jossa on hyvä tehdä töitä. Tämä edistää laajasti yhteistyötä, avoimuutta ja vuorovaikutusta työntekijöiden välillä. Sekä vähentää konflikteja ja turhaa stressiä. (1.)

Työssä jaksaminen ja sairauspoissaolot

Hyvinvoivat toimihenkilöt jaksavat paljon paremmin työssään ja ovat vähemmän alttiita työuupumukselle ja uupumukselle. Terveellinen työympäristö ja työn kuormituksen hallintaovat avainasemassa työssä jaksamisen tuessa. (1.)

Työorganisaation maine ja vetovoimaisuus

Työhyvinvointiin ja työkykyyn panostaminen lisää työpaikan houkuttelevuutta työnantajana. Positiivinen maine hyvinvoivana ja työntekijöistään välittävänä työnantajana houkuttelee paljon lahjakkaita työnhakijoita ja auttaa yritystä säilyttämään osaavan ja ammattitaitoisen henkilöstön. (1.)

3 Perehdytyksen merkitys työhyvinvoinnissa

Työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna perusteellinen perehdytys on ratkaisevan tärkeä tekijä työssä viihtymisen ja motivaation kannalta. Selkeä ymmärrys omista työtehtävistä ja työnantajan odotuksista heti työsuhteen alussa vähentää merkittävästi epävarmuutta ja virheitä työssä. Huolellisesti tehdyn perehdytyksen ansiosta työntekijä pystyy nopeasti ja helposti omaksumaan työpaikan rutiinit ja käytännöt. Toisin sanoen hyvin suunniteltu perehdytys on keskeisessä roolissa yrityksen työtehokkuuden varmistamisessa. (2.)

Työvoimapulasta on pitkään puhuttu rakennusalalla, mikä tekee hyvän työntekijäkokemuksen takaamisesta erityisen tärkeää. Nykyisessä tilanteessa, jossa päteviä ja kokeneita työntekijöitä ei ole ylenpalttisesti tarjolla, tyytyväinen

henkilöstö on yrityksellä arvokas kilpailuvaltti houkuteltaessa uusia työntekijöitä, sillä tyytyväiset työntekijät voivat myös toimia positiivisina lähettiläinä yrityksen puolesta. Yrityksen maine henkilöstön voidessa hyvin vahvistuu hyvänä työnantajana. Mitä tyytyväisemmät tekijät sitä helpompaa on rekrytoida uusia työntekijöitä. Jokainen vaihe työsuhteessa vaikuttaa siihen, minkälainen kuva yrityksestä välittyy potentiaalisille työnhakijoille (2.)

Hyvä perehdytys muodostuu kahdesta keskeisestä vaiheesta. Ensimmäinen vaihe on työntekijän tukimateriaalien, kuten ohjeiden ja järjestelmien, läpikäymistä yhdessä. Toinen vaihe on työtehtävien läpikäymistä työpaikalla ja työmaalla. Työnantajan vastuulla on huolehtia, että perehdytys suunnitelma on laadittu huolellisesti, käytännöllisesti ja selkeästi sekä varmistettu, että aiheet ovat relevantteja työntekijän työtehtäviin. Perehdytykselle on myös tärkeää varata riittävästi aikaa, sillä työntekijä tarvitsee aikaa oppiakseen uudet käytännöt ja työtavat. Perehdytykseen on hyvä nimetä vastuuhenkilö yrityksestä vastaamaan työntekijän perehdyttämisestä. Yrityksellä tulisi olla tukimateriaaleja helpottamaan perehdytystä, joita niin työntekijä kuin perehdyttäjä voivat hyödyntää. Kun perehdytys on suoritettu, yrityksen kannattaa kysyä perehdytetyltä palautetta perehdytyksestä ja tarvittaessa päivittää perehdytysprosessia palvelemaan paremmin työntekijöiden tarpeita. (2.)

4 Vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen

Työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitäminen on olennainen osa palautumista ja hyvinvointia työelämässä. Teknologian kehitys ja tietokonetyön lisääntyminen ovat kuitenkin tuoneet uusia haasteita tämän tasapainon säilyttämiseen. Työajan ja vapaa-ajan välinen raja on hämärtynyt, ja työntekijöiden on entistä vaikeampi irrottautua työstä niin tauoilla kun työpäivän jälkeenkin. Työasiat saattavat seurata mukaan kotiin, ja vapaa-ajan häiritseminen työasioilla on erittäin yleistä. Tämä saattaa johtaa siihen, että toimihenkilöt eivät pysty rentoutumaan

ja palautumaan riittävästi, mikä voi aiheuttaa negatiivisesti heidän terveyteensä kuin työsuoritukseensa. (3.)

Työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämiseksi on kuitenkin olemassa useita erilaisia vinkkejä, joita esitellään seuraavaksi.

Irrottautuminen työstä

On erittäin tärkeää, että fyysisesti, ajallisesti ja henkisesti on kyettävä pystymään irrottautua työstään vapaa-ajalla. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tietokoneen jättämistä töihin, sähköpostien lukematta jättämistä työpäivän jälkeen ja työasioiden tarkoituksellista unohtamista vapaa-ajalla. (3.)

Vastapainoisen toiminnan merkitys

Vapaa-ajalla on hyvä harjoittaa vastapainoista toimintaa työlle. Esimerkiksi jos tekee pääasiassa istumatyötä, voi olla hyödyllistä harrastaa aktiivisesti jotain liikuntaa ja muita aktiivisia harrastuksia. Tämä auttaa paitsi fyysisesti jaksamaan paremmin, palautumaan työstä ja tarjoaa myös mielihyvää ja mukavaa vaihtelua arkeen. (3.)

Aktiivinen ja passiivinen palautuminen

Palautumisen tulisi koostua sekä rentoutumisesta ja lepäämisestä, että liikkumisesta, oppimisesta tekemisestä. Tämä tasapaino passiivisen ja aktiivisen palautumisen välillä auttaa ylläpitämään kokonaisvaltaista hyvinvointia ja toimintakykyä. (3.)

Näiden vinkkien avulla toimihenkilöt voivat paremmin hallita työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon, mikä puolestaan edistää heidän hyvinvointiaan ja

työkykyään pitkällä aikavälillä. (3.) Kuvassa 2 on työhyvinvoinnin ympyrä, joka kertoo työ ja vapaa-ajan tasapainoon vaikuttavista tekijöistä.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin ympyrä. (3.)

Vapaa-ajalla palautumisen kannalta on erittäin tärkeää kuunnella omaa kehoaan ja mieltään. Jos olo on uupunut, itselleen saa ja pitää olla armollinen. Välillä on hyvä vain levätä ja olla. Jos hankalat työasiat pyörivät mielessä, asiat kannattaa tuoda ilmi esihenkilölle tai työkavereille ennen töistä poislähtöä, jotta vältytään murehtimisesta vapaa-ajalla. (3.)

Jos työpäivät venyvät jatkuvasti, olisi syytä pohtia, mistä se voisi johtua ja tarvittaessa keskustella asiasta esihenkilön kanssa asiasta.

Työpaikalla olisi hyvä voida sopia toimintamallista, jos ilmenee joitain tarpeita muuttaa työvuoroja. Olisi hyvä ilmoittaa omat menot hyvissä ajoin sovitulla tavalla, jotta niitä voidaan huomioida hyvissä ajoin työvuorojen suunnittelussa. Olisi myös hyvä pystyä sopimaan etukäteen minkälaisissa työvuoroissa joustetaan ja mitä se käytännössä tarkoittaa. (3.)

Etätyöt helpottavat huomattavasti työkuormaa, jos siihen on mahdollisuus. Tällöin säästetään päivästä aikaa, jotka normaalisti kuluisivat työmatkoihin. Lisäksi etätyössä saa täydellisen työskentelyrauhan, mutta se edellyttää sitä, että etätyöpiste on ergonominen ja pisteeltä löytyvät kaikki tarvittavat materiaalit ja välineet työn tekemiseen. (3.)

5 Työuupumus ja sen ehkäiseminen

Työuupumus voi johtua monista syistä. On tärkeää tapauskohtaisesti selvittää työuupumuksen juuret ja ne tekijät, jotka aiheuttavat väsymystä. Työuupumuksen syitä ja taustatekijöitä voivat olla:

- työtehtävä
- työolosuhteet
- työntekijä
- työilmapiiri
- johtamiskulttuuri
- tähänastinen työura
- nykyinen elämäntilanne
- aikaisempi elämä. (4, s. 59.)

Työtehtävät voivat olla väsyttäviä muutamasta eri syystä. Yleisin syy on, että työtä on liikaa, mitä ei helpota rakennusalaalla yleistynyt ongelma, jossa työnantaja vähentää resursseja ja silti odottaa toimihenkilöä saavuttamaan vähintään saman taloudellisen tuloksen kuin aikaisemmin. Toinen syy on, että työ on liian vaativaa. Jaksamisen kannalta on tärkeää, että työnteossa on välillä helpottavia vaiheita, jolloin työntekijältä ei vaadita liikaa. Helpottavan vaiheen jälkeen jakaa taas jonkin aikaa vaativampia tehtäviä. Työtehtävän vaativuus voi liittyä tietämiseen, taitamiseen tai tunnekuormitukseen. Työ, jossa työntekijällä on paljon vastuuta ja painetta, on tunnekuormittavaa. Kolmas syy on työ, jossa työntekijään kohdistetaan ristiriitaiset odotuksia. Esimerkkinä tästä on tilanne, kun työntekijälle sanotaan, että hänen täytyy tehdä nopeasti laadukasta työtä. Jos työtahti on liian nopea, niin lähes aina työn laatu kärsii, on tärkeää, että

työnantajan odotukset olisivat realistisia työntekijän kuormittamisen välttämiseksi. (4, s. 59.)

Työssä jaksamiselle tärkeää ovat myös työolosuhteet. Liiallinen melu, heikko valaistus, kylmyys/kuumuus nostavat stressitasoa. Hyvä yksilöllinen ergonomia saavutetaan säädettävillä työtuoleilla ja työtasoilla. Hyvät työvälineet kuten tietokoneen näytöt ja työhön soveltuva tarpeeksi nopea kone helpottavat työtehtävien suorittamista, kun taas huonosti toimivat välineet lisäävät työstressiä ja turhautumista. Ei timpurillakaan ole ruostunutta sahaa tai tylsää kirvestä. Työntekijällä tulee olla rauha tehdä työtänsä. Rauhallinen ja siisti työpiste tai työhuone voivat vaikuttaa suuresti tyytyväisyyteen (4, s. 60–61.)

Myös, työntekijä itse voi olla syynä työuupumukseensa. Työuupumusta voi syntyä, jos työuran aikana on syntynyt osaamisvajetta. Työhyvinvoinnin ytimessä on osaaminen. Osaamisesta työntekijä saa hallinnan tunteen, rentouden tekemiseen ja jaksamisen tunteen. Osaamattomana hallinnan tunnetta ei ole, ja tilalle jää epävarmuus. Toinen syy on työasenne, jos työntekijä vaatii itseltään tai työsuoritukseltaan liikaa. (4, s. 61.)

Työpaikan ilmapiiri on yksi työuupumuksen syy, silloin kun työilmapiiri on huono ja työpaikan ihmissuhteet ovat tulehtuneet. Hyvä työilmapiiri auttaa jaksamaan, vaikka työ itse olisikin vaativaa ja kuormittavaa. (4, s. 61.)

Huono johtamiskulttuuri voi johtaa työuupumukseen. Kun esimies ei ole helposti saatavilla voi työntekijä turhautua. Esimiehen pitäisi olla helposti lähestyttävä ja kannustaa työntekijöitä ja kohdella heitä tasapuolisesti. (4, s. 62.)

Tähänastinen työura vaikuttaa myös. Työssä jaksamiseen vaikuttaa esimerkiksi se onko työntekijä ollut työelämässä vuosikymmeniä vai vasta muutaman vuoden. Vaikutusta on myös sillä, onko työntekijän työuralla ollut vaikeita hetkiä vai onko hän päässyt välillä helpommalla. Kokemus työnteosta vaikuttaa merkittävästi ihmisen paineensietokykyyn ja oman työhyvinvoinnin ylläpitämistaitoihin. (4, s. 62.)

Työntekijän elämäntilanne saattaa olla merkittävä tekijä työuupumuksessa. Jos siviilielämässä on vaikeuksia vaikuttaa se myös työelämään. Esimerkiksi ajanpuute harrastuksille, pienet lapset kotona tai lasten muutto kotoa pois, sekä oma tai läheisten terveys voivat kaikki vaikuttaa työhyvinvointiin. Ihmiset ovat kokonaisuuksia ja kaikki vaikuttaa kaikkeen. Kun yksityiselämä on kunnossa, silloin työelämäkin on helpompaa (4, s. 62.)

6 Työn merkitys ja hyvän työn perusteet

Työn merkitys ihmisen elämässä on suuri. Se takaa toimentulon, antaa meille tarkoituksen, tuo elämään sisältöä, kuulumme yhteisöön ja se on kunnia asia. Toimentulo takaa hyvän elämän, mukavan ja turvallisen kodin. Työ antaa meille monesti myös syyn herätä aamuisin, ja se antaa elämään merkityksellistä sisältöä. (4, s. 24.)

Työelämän tulisi aina pyrkiä kohtelemaan ihmistä hyvin. Hyvä työ lisää monita-soista hyvinvointia: henkistä, sosiaalista ja taloudellista. Hyvä työ sitouttaa työntekijän pidemmäksi aikaa yritykseen, jolloin yrityksen ei tarvitse rekrytoida ja perehdyttää jatkuvasti uusia työntekijöitä. Hyvä työ ylläpitää ja edistää toimintakykyä ja terveyttä. Hyvä työ myös parantaa työtulosta, sillä työntekijä haluaa antaa itsestään parasta. Hyvä työ on myös työnantajan etu. (4, s. 25.)

6.1 Työtyytyväisyyttä lisäävät asiat

Mielenkiintoisuus

Pitääkseen työntekijän kiinnostuneena ja motivoituneena tulisi työn tarjota haasteita ja mahdollisuuksia. mielenkiintoiset tehtävät auttavat ylläpitämään työntöä. (4, s. 26–27.)

Uuden oppiminen

Työtyytyväisyydessä olennainen osa on uuden oppiminen ja kehittyminen. Mahdollisuus kehittää taitojaan ja laajentaa osaamistaan luo tunteen saavutuksesta ja edistymisestä. (4, s. 26–27.)

Itsensä toteuttaminen

Tyytyväisyyttä edistää työ, jossa työntekijä voi käyttää taitojaan ja luovuuttaan. Mahdollisuus tehdä työtä omalla tyyllillä ja vaikuttaa työn lopputulokseen lisää motivaatiota ja omistautumista. (4, s. 26–27.)

Työn arvokkuus ja toimivuus

Työntekijän tulisi kokea tekemänsä työ arvokkaaksi ja merkitykselliseksi. (4, s. 26–27.)

Itsensä kokeminen hyödylliseksi ja arvostetuksi

On tärkeää, että työntekijä kokee olevansa osa tiimiä tai organisaatiota, jossa hänen panoksensa huomioidaan ja sitä arvostetaan. Kannustus, palaute ja tunnustus vahvistavat oman arvokkuuden tunnetta työyhteisössä (4, s. 26–27.)

6.2 Työtytyymättömyyttä vähentävät asiat

Tyytyväisyys palkkaan

Kun työntekijä kokee saavansa panostukseensa, ja ahkeruutensa nähden sopivan suuruista palkkaa todennäköisyys työtytyymättömyyteen vähenee. Mutta jos työ on turhauttavaa tai liian pitkäväteistä, ei keskimääräistä isompikaan palkka pitkällä aikavälillä riitä.

Turvallinen työympäristö

Työtyytyttömyyttä vähentää turvallinen työympäristö, kun työntekijä kokee olevansa fyysisesti ja henkisesti turvassa. Työympäristö on kannustava eikä pelkoa ole menettääkö työntekijä kasvonsa, jos tekee näin tai sanoo noin.

Työergonomia ja toimivat työvälineet

Hyvä työergonomia takaa, että työ on sujuvaa. Tämä tarkoittaa mukavaa tuolia ja sitä, että työtaso on oikeassa korkeudessa ja tietokone on tarpeeksi nopea. Näin turhilta turhautumisilta vältytään ja myös sairaspotilaat vähentyvät niska- selkä ja hartia seudun vammojen osalta.

Joustavat työajat

Joustava työaika mahdollistaa työntekijälle itsensä toteuttamisen ja vähentävät mahdollisia stressitekijöitä. Joustoa on esimerkiksi se, että työntekijä ehtii viedään lapset aamulla päiväkotiin, ilman stressiä, että pitäisi olla jo töissä. Joustava työaika mahdollistaa myös sen, että työntekijä voi tulla aikaisemmin töihin, että ehtii koota ajatuksensa, jos päivä alkaa kokouksella. Joustava työaika sopii toimistotyypiseen työhön.

Kannustava johtamistyyli

Kannustava johtamistyyli on sellainen, jossa esimies käyttää mieluummin porkkanaa kuin keppiä. Työntekijät usein ohjautuvat paremmin kannustavalla palautteella kuin lyttävällä palautteella. Kannustava palaute keskittyy positiivisiin ja rakentaviin kommentteihin, jotka korostavat työntekijän vahvuuksia, edistymistä ja onnistumisia, kun taas lyttävä palaute keskittyy virheisiin, puutteisiin ja epäonnistumisiin. Kun työntekijöitä kannustetaan ja heidän positiivisia saavutuksiin tunnustetaan, voi se lisätä heidän itsetuntoaan, motivaatiotaan ja sitoutumista työhönsä. Usein suomalaisessa johtamistyyllissä varsinkin rakennusalalla kiitos on yleensä hiljaisuus. Yleinen ajattelumalli on se, että kaikki menee hyvin, kun kukaan ei sano mitään. (4, s. 28–29.)

7 Palautteen merkitys työelämässä

Suomalaista työelämäkulttuuria on perinteisesti leimannut niukkuus rakentavassa palautteessa sekä kiitoksessa. Tämä kyseinen trendi jatkuu suuressa osassa työpaikkoja. Palautteen antamisen niukkuus on ollut todella pitkään yleinen ilmiö, joka ulottuu laajasti eri toimialoille ja ammattiryhmiin. (5.)

Toimihenkilöt ja työntekijät eivät saa yleisesti ottaen tarpeeksi palautetta omasta työstään. Vaikka työilmapiiriä saatetaan jopa ylistää, niin todellisuudessa konkreettinen kiitos ja myönteinen palaute jäävät todella vähäiselle. Syitä tähän ilmiöön ovat vähentyneet kasvokkain olevat vuorovaikutustilanteet, mitkä vaikuttavat palautteen antamiseen. (5.)

Palautteen antamisen merkitys työelämässä on kuitenkin valtava. Toimihenkilöt kaipaavat arvostusta ja tunnustusta omasta työpanoksestaan ja palaute toimii hyvänä merkinä siitä, että työtään huomioidaan ja arvostetaan. Myönteinen palaute motivoi ja kannustaa henkilöä parhaaseen suoritukseen, kun taas puutteellinen palaute saattaa heikentää työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Koko työyhteisön ilmapiiri saattaa heikentyä ja ilmapiiri kärsiä, jos palaute jää puutteelliseksi. (5.)

Palaute tulisi antaa aina rakentavasti ja tilanteeseen sopivalla tavalla. On erittäin tärkeää antaa myönteistä, että kriittistä palautetta, mutta kaiken palautteen tulisi olla aina rakentavaa ja hyödyllistä. Rakentava palaute auttaa henkilöä kehittymään ja oppimaan tekemistään virheistään. (5.)

Kielteistä palautetta antaessa tulisi antaa harkiten ja mieluiten aina kahdenkeskeisesti. Palautetilanteessa tulisi keskittyä konkreettisiin toimenpiteisiin ja antaa henkilölle mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä tilanteesta. Ryhmäpalaute voi olla hyödyllistä, jos se annetaan rakentavassa hengessä ja vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta. (5.)

Jos henkilö kokee, että hän ei saa riittävästi tai tarpeeksi palautetta työstään, niin hän voi rohkeasti pyytää palautetta suoraan omalta esihenkilöltään tai

kollegoiltaan. Palautteen pyytäminen voi lisätä työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä. Jokaisen tulisi voida antaa itselleen myös palautetta ja miettiä, että kuinka voisi itse parantaa omaa työmotivaatiotaan. (5.)

8 Työilmapiiri

Työilmapiiri rakentuu työntekijöiden kokemuksista, vuorovaikutuksista, asenteista ja tuntemuksista omalla työpaikallaan. Työpaikalla täytyy voida uskaltaa olla oma itsensä ilman epäsuosioon jäämisen pelkoa. On johdon vastuulla luoda olosuhteet hyvälle työilmapiirille, ja työntekijöiden velvollisuus on ylläpitää sitä. Työilmapiiri vaikuttaa olennaisesti työntekijöiden motivaatioon ja työnhyvinvointiin. Johtajalla on keskeinen rooli työilmapiirin muokkaamisessa. Hän toimii johdon ja työntekijöiden välillä ja on usein ensimmäinen kontakti, kun työntekijöillä on huolia tai kysymyksiä. Johtajan käytös, asenne ja päätökset heijastuvat suoraan työpaikan ilmapiiriin. Esihenkilön on tärkeää ymmärtää, että hänellä on suuri vaikutus työntekijöidensä hyvinvointiin ja suorituskykyyn. Panostamalla aikaa ja vaivaa hän voi suuresti parantaa työpaikan ilmapiiriä ja samalla työtehokkuutta. (6.)

Työntekijä voi parantaa työilmapiiriä viestimällä avoimesti, tekemällä yhteistyötä, kunnioittamalla muita ja ratkaisemalla ristiriidat rakentavasti. Esihenkilöt voivat parantaa työilmapiiriä kuuntelemalla aktiivisesti, johtamalla esimerkillä, viestimällä selkeästi, olemalla oikeudenmukainen, tarjoamalla mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen ja rohkaisemalla ja tukemalla sekä palkitsemisella ja kiittämällä. (6.)

Työhyvinvointikysely analysointi

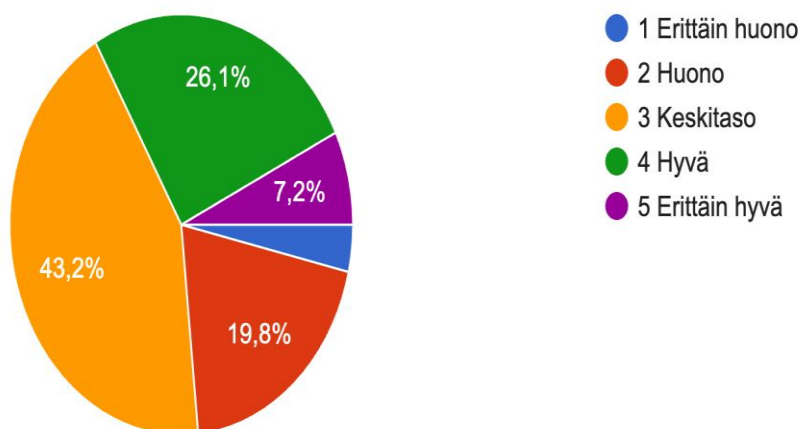
Työhyvinvointikyselyssä oli yhteensä 12 kysymystä ja yksi kenttä vapaalle sanalle. Kyselyn kysymykset löytävät liitteestä 1

Tässä luvussa käydään läpi ja analysoidaan kyselyyn saatuja vastauksia.

Kysymyksessä 1 vastaajia pyydettiin arvioimaan saamaansa perehdytystä asteikolla 1–5, jossa 1 oli ”erittäin huono” ja 5 ”erittäin hyvä”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 3 diagrammin mukaisesti.

1. Miten arvioisit saamaasi perehdytystä?

111 vastausta



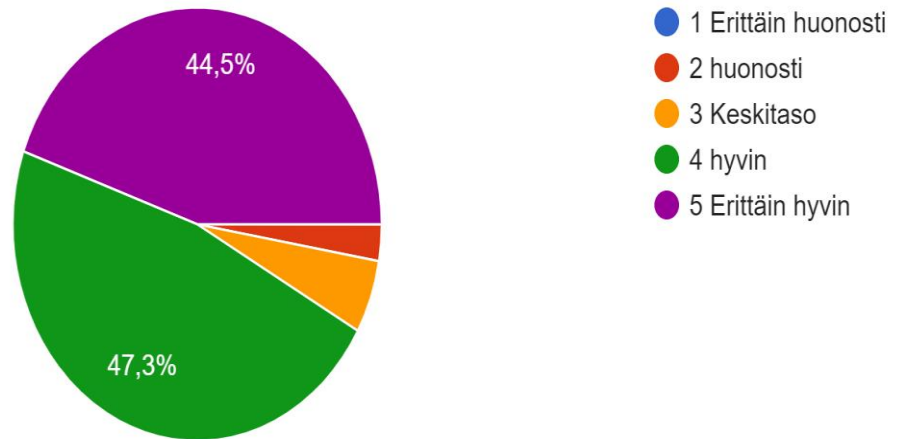
Kuva 3. Vastausten hajonta kysymyksessä 1, jossa pyydettiin arvioimaan perehdytystä.

Vastausten perusteella voidaan havaita, että vastaukset perehdytyksen arviointiin vaihtelevat suuresti. Keskimäärin arviot vaikuttavat olevan enimmäkseen positiivisia, koska suurin osa arvioista oli ”erittäin hyvä” tai ”hyvä”. On kuitenkin huomattava, että vastauksissa oli myös negatiivisia arvioita, mikä on merkki siitä, että joissain tapauksissa perehdytyksessä olisi parantamisen varaa.

Kysymyksessä 2 vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin tulevat toimeen työkavereidensa kanssa asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huono” ja 5 ”erittäin hyvä”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 4 diagrammin mukaisesti.

2. Kuinka hyvin tulet toimeen työkavereiden kanssa ?

110 vastausta



Kuva 4. Vastausten jakauma kysymyksessä 2, jossa kysyttiin, kuinka hyvin kyselyyn vastaaja tulee toimeen työkavereiden kanssa.

Kyselyyn vastanneet henkilöt arvioivat, että he tulevat pääasiassa erittäin hyvin tai hyvin toimeen omien työkavereidensa kanssa. Suurin osa vastauksista oli positiivisia, kun taas vain muutama harva ilmoitti tulevansa huonosti toimeen.

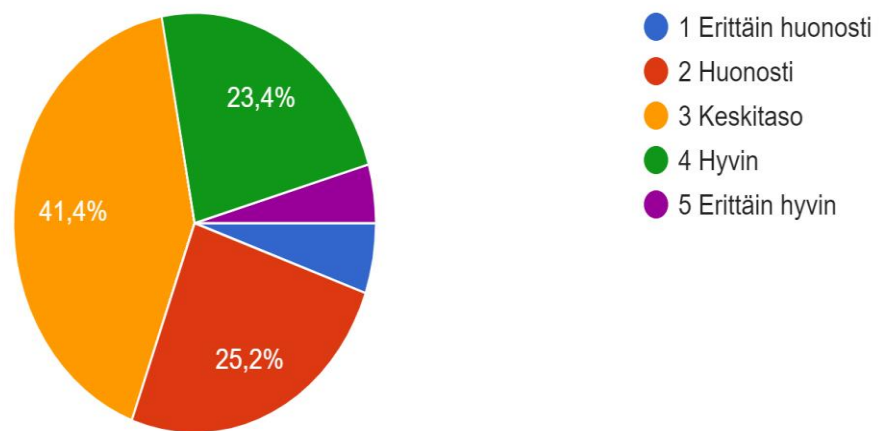
Vastauksista voidaan päätellä, että enemmistö työyhteisöstä nauttii hyvästä työilmapiiristä ja hyvistä suhteista työkavereidensa kanssa. Positiiviset arviot kertovat, että työpaikoilla on todennäköisesti avoin ja kannustava työympäristö, jossa kommunikointi on sujuvaa ja tiimityöskentely on sujuvaa.

Vaikka kyselyyn vastanneista enemmistö ilmoitti tulevansa erittäin hyvin toimeen työkavereiden kanssa, on tärkeää kiinnittää huomioita myös niihin vastauksiin, jotka ilmoittivat, että tulevat toimeen huonosti työpaikalla. Näihin tilanteisiin olisi syytä puuttua ja tarjota tarvittaessa tukea ja resursseja, jotta työympäristö olisi kaikille mahdollisimman mieluinen ja kannustava.

Kysymyksessä kolme vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin he saavat rakentavaa palautetta työsssänsä asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huonosti” ja 5 ”erittäin hyvin”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 5 diagrammin mukaisesti.

3. Saatko tarpeeksi rakentavaa palautetta työstäsi ?

111 vastausta



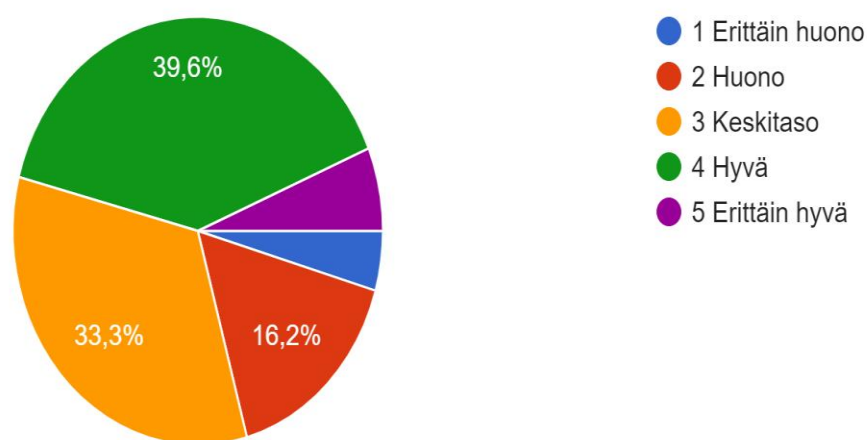
Kuva 5. Vastauksien hajonta kysymyksessä 3, jossa kysyttiin rakentavan palautteen saantia työpaikalla.

Vastausten perusteella voidaan arvioida sitä, kuinka kyselyyn vastanneet kokevat saavansa rakentavaa palautetta työsssänsä. Suurin osa arvioista olivat ”keskitaso” ja ”hyvin”, mikä viittaa siihen, että suurin osa vastanneista kokee saavansa tarpeeksi rakentavaa palautetta. On huomattava myös, että on myös merkittävä määrä ”huonosti” vastauksia, mikä osoittaa, että osa työntekijöistä ei koe saavansa rakentavaa palautetta työstään, mikä voi heikentää motivaatiota ja työhyvinvointia sekä työtehokkuutta.

Kysymyksessä neljä vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka hyväksi kokevat henkisen jaksamisen työsssänsä asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huono” ja 5 ”erittäin hyvä”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 6 diagrammin mukaisesti.

4. Millaiseksi koet henkisen jaksamisen työsssäsi ?

111 vastausta



Kuva 6. Vastauksien hajonta kysymyksessä 4, jossa kysyttiin henkisestä jaksamisesta työpaikalla.

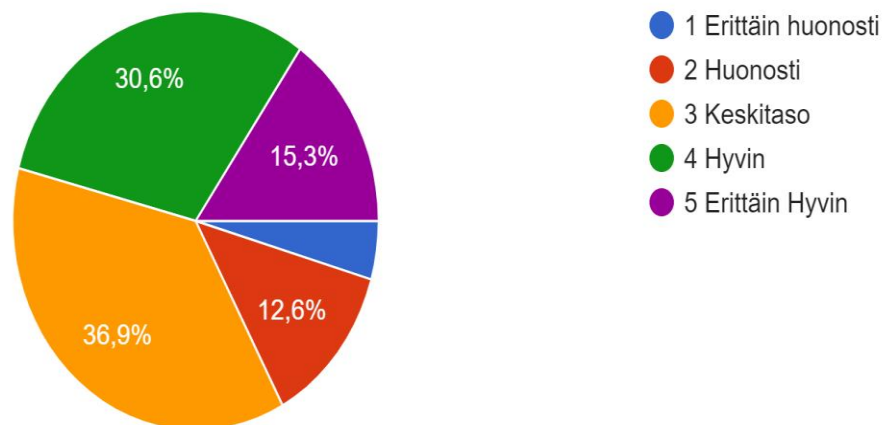
Vastanneiden vaihtelevuus heijastaa todennäköisesti siihen, että erilaiset työtehtävät ja niiden kokemukset ihmisillä vaikuttavat vastauksien hajontaan. Hyvän ja erittäin hyvän arvion antaminen voi viitata siihen, että vastaajat kokevat työnsä pääosin todella mielekkääksi ja motivoivaksi ja heillä on riittävät resurssit ja tuen saanti selviytyäkseen työnsä haasteista. Huonon ja tai erittäin huonon arvion antaminen voi olla merkki siitä, että vastaajat kokevat työnsä liian kuormittavaksi, stressaavaksi ja muuten henkisesti kuormittavaksi.

Työhyvinvoinnin ja henkisen jaksamisen tukeminen parantaisi työilmapiiriä ja työtehokkuutta. Tämä vähentäisi huomattavasti sairauspoissaoloja ja työuupumusta työpaikoilla.

Kysymyksessä viisi vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin heidän esihenkilönsä tukevat heitä työsssänsä asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huonosti” ja 5 ”erittäin hyvin”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 7 diagrammin mukaisesti.

5. Kuinka hyvin esihenkilösi tukee sinua työssäsi ?

111 vastausta



Kuva 7. Vastauksien hajonta kysymyksessä 5, jossa kysyttiin esihenkilön antamaa tukea työssä.

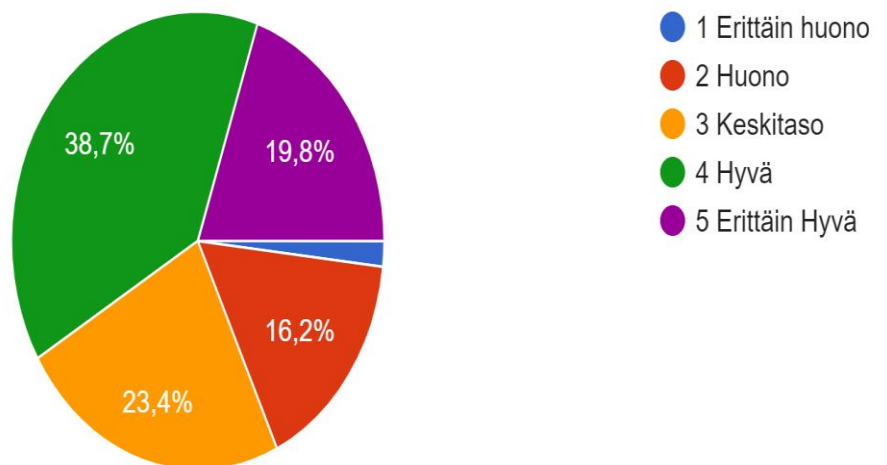
Vastausten perusteella voidaan todeta, että suurin osa kyselyyn vastanneista kokee saavansa tukea esihenkilöltään työsssänsä, sillä suurin osa vastauksista oli positiivisia. On huomattava, että noin iso osa vastanneista vastasi ”keskitaso” mikä voi viitata siihen, että tuki esihenkilöltä on riittämätöntä tai keskimääräistä. Myös pieni osa vastanneista valitsi ”huonosti” ja ”erittäin huonosti”, mikä osoittaa, että on myös työntekijöitä, jotka eivät koe saavansa riittävää tukea

esihenkilöltään. Esihenkilöiden on tärkeä antaa tukea ja ohjausta työntekijöilleen, jotta he voivat menestyä työssään ja tuntea olonsa arvostetuksi ja tuetuksi. Yritysten kannalta olisi tärkeää selvittää, että saavatko heidän työntekijänsä tarvittavaa tukea ja tarvitessa tehdä tarvittavia toimenpiteitä, jotta esihenkilöiden ja alaisten väliset suhteet ja kommunikaatio paranevat ja tuen taso nousee.

Kysymyksessä kuusi vastaajia pyydettiin arvioimaan mahdollisuutta kehittyä ja edetä heidän työpaikallansa asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huono” ja 5 ”erittäin hyvä”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 8 diagrammin mukaisesti.

6. Koetko, että sinun on mahdollista kehittyä ja edetä työpaikallasi?

111 vastausta



Kuva 8. Vastauksien hajonta kysymyksessä 6, jossa kysyttiin työpaikalla kehittymisestä ja etenemisestä.

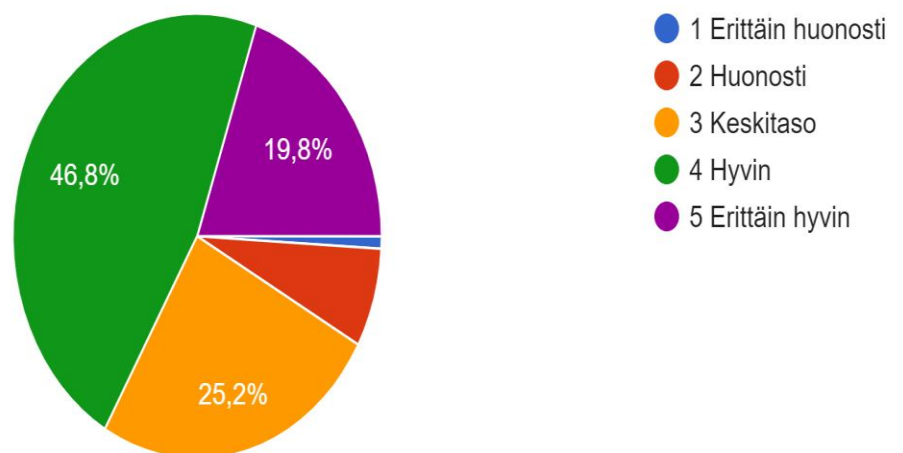
Positiiviset vastaukset heijastavat todennäköisesti, että työorganisaatiot tarjoavat paljon erilaisia mahdollisuuksia henkilöstön kehittymiseen ja urakehitykseen.

Kokemus siitä, että heitä kannustetaan ja tuetaan uralla etenemisestä voi vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Työpaikkojen avoimuus ja selkeät urapolkumahdollisuudet voivat myös lisätä työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä. Niiden henkilöiden, jotka arvioivat mahdollisuutensa heikommiksi, heidän tarpeisiinsa tulisi vastata ja heitä tulisi tukea. Yritysten kannattaisi tarkastella mahdollisia esteitä urakehitykselle ja pyrkiä poistamaan niitä ja tarjota riittävästi tukea ja resursseja kaikille toimihenkilöille. Tällä on suuri vaikutus yrityksen menestymiseen nyt ja tulevaisuudessa.

Kysymyksessä seitsemän vastaajia pyydettiin arvioimaan ovatko he saaneet tarvittavat välineet onnistuakseen työsssänsä asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huonosti” ja 5 ”erittäin hyvin”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 9 diagrammin mukaisesti.

7. Koetko, että olet saanut tarvittavat välineet onnistuaksesi työssäsi ?

111 vastausta



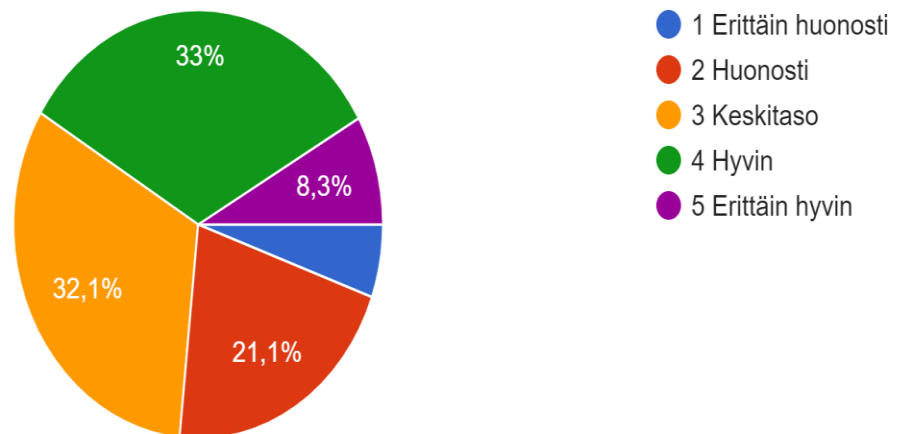
Kuva 9. Vastauksien jakauma kysymyksessä 7, jossa kysyttiin, että tarjoaako työpaikka tarvittavat apuvälineet työssä onnistumiseen.

Vastauksien perusteella voidaan todeta, että suurin osa kokee saavansa riittävät välineet onnistukseen työssään. Tämä kertoo siitä, että yritykset panostavat työvälineisiin. Hyvät ja ergonomiset työvälineet lisäävät huomattavasti työtehokkuutta ja -laatua sekä vähentävät työstä tulevaa stressiä. Olisi hyvä tiedustella huonon arvosanan anteilta, miksi he kokevat, että työvälineet ovat riittämättömät.

Kysymyksessä kahdeksan vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin heidän työpaikallansa tuetaan työ ja vapaa-ajan tasapainoa asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huonosti” ja 5 ”erittäin hyvin”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 10 diagrammin mukaisesti.

8. Kuinka hyvin koet, että vapaa-ajan ja työajan tasapainoa tuetaan työssäsi ?

109 vastausta



Kuva 10. Vastauksien hajonta kysymyksessä 8, jossa kysyttiin vapaa-ajan ja työajan tasapainon tukemisesta työpaikalla.

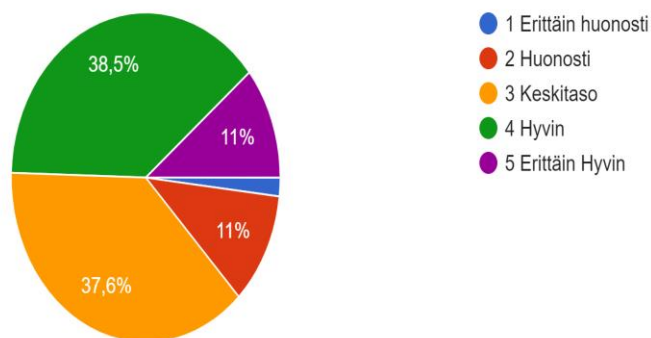
Vastausten perusteella on havaittavissa, kuinka kyselyyn vastanneet kokevat vapaa-ajan ja työajan tasapainon tuen työssään. Positiiviset arviot, viittaavat

siihen, että työntekijät kokevat saavansa riittävästi tukea vapaa-ajan ja työajan tasapainon ylläpitämiseen, tämä voi sisältää joustavuutta työaikojen suhteen, etätyömahdollisuuksia tai muita aloitteita, jotka edistävät terveellistä työ- yksiyksiselämän tasapainoa. Toisaalta arviot ”keskitaso” ja ”huonosti” arviot osoittavat, että osa vastanneista eivät koe saavansa tarvittavaa tukea työajan ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämiseen. Tämä voi tarkoittaa liiallista työkuormitusta, puutteellisesta resurssoinnista tai heikosta joustavuudesta työaikojen suhteen. Yritysten tulisi kiinnittää huomiota tähän ja pyrkiä parantamaan työntekijöidensä kokemaa tasapainoa työajan ja vapaa-ajan välillä. Tämä voi sisältää muutoksia prosesseissa ja käytännöissä, jotka tukevat joustavuutta ja työntekijöiden hyvinvointia.

Kysymyksessä yhdeksän vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin viestintä sujuu pääurakoitsijan työjohdon kanssa asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huonosti” ja 5 ”erittäin hyvin”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 11 diagrammin mukaisesti.

9. Kuinka hyvin viestintä/vuorovaikutus sujuu pääurakoitsijan työjohdon kanssa?

109 vastausta



Kuva 11. Vastauksien hajonta kysymyksessä 9, jossa kysyttiin viestinnän ja vuorovaikutuksen sujuvuudesta pääurakoitsijan työjohdon kanssa.

Vastaukset viittaavat siihen, että viestintä pääurakoitsijan työjohdon kanssa ei ole yhtenäistä eri yrityksillä. Tällainen epätasainen viestintä on huolestuttavaa.

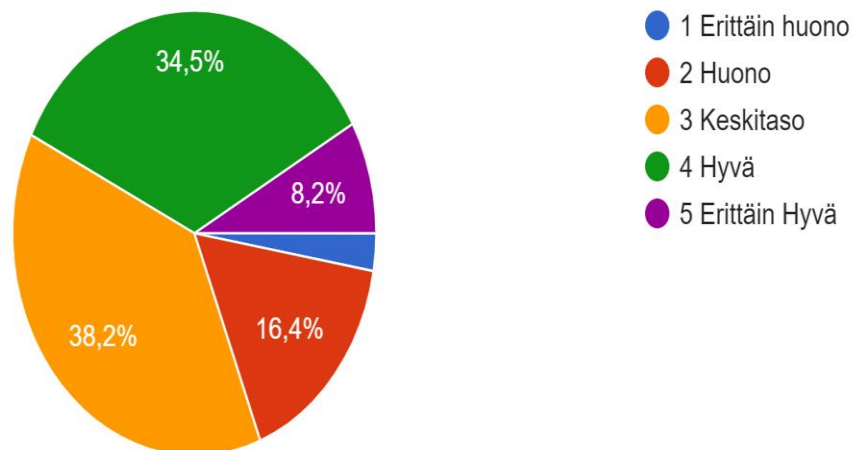
Tällainen viestintä johtaa useimmiten väärinkäsityksiin, työn tehottomuuteen ja jopa konflikteihin työympäristössä, ja ne hidastavat merkittävästi projektin etenemistä ja aikataulussa pysymistä. Olisi erittäin tärkeää selvittää syyt siihen, miksi osa henkilöistä kokee viestinnän olevan heikkoa pääurakoitsijan työnjohdon kanssa, ja pyrkiä korjaamaan nämä ongelmat.

Yrityksien tulisi tarjota selkeät viestintäkanavat ja varmistaa, että asentajat saavat tarvitsemansa tiedot ajallaan ja asianmukaisesti. Lisäksi avoimuus ja kuunteleminen ovat avainasemassa rakennettaessa hyvää viestintäkulttuuria rakennusosalalla.

Kysymyksessä 10 vastaajia pyydettiin arvioimaan kokemaansa arvostusta työsänsä asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huono” ja 5 ”erittäin hyvä”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 12 diagrammin mukaisesti.

10. Koetko saavasi arvostusta työssäsi ?

110 vastausta



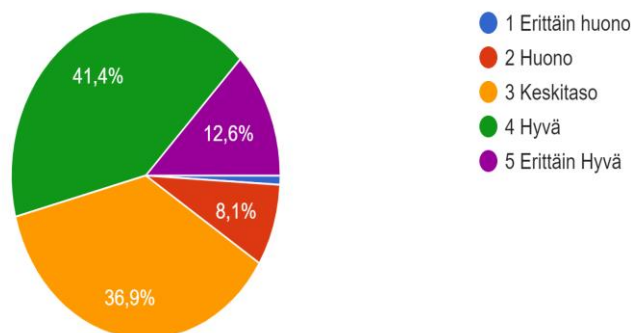
Kuva 12. Vastauksien hajonta kysymyksessä 10, jossa kysyttiin arvostuksen saamista työssä.

Tähän kysymykseen oli melko laaja kirjo erilaisia vastauksia siitä kokeeko vastaaja arvostusta työssänsä. Suurin osa vastauksista oli ”hyvä” tai ”erittäin hyvä”, mikä viittaa siihen, että suurin osa kokee saavansa tarpeeksi arvostusta. On kuitenkin myös merkittävä määrä vastauksia ”keskitaso”, mikä voi viitata siihen, että he kokevat arvostuksen tason olevan kohtuullinen mutta ei erityisen korkea. Lisäksi on huomattava, että ”huono” ja ”erittäin huono” vastauksia on myös annettu, mikä osoittaa, että on myös työntekijöitä, jotka eivät koe saavansa riittävästi arvostusta työssään. Yritysten tulisi pyrkiä parantamaan työntekijöidensä kokemaa arvostusta, tämä voi sisältää palkintojärjestelmiä, tunnustuksen antamista ja avointa kommunikaatiota. Arvostuksen osoittaminen työntekijöille edistää työtyytyväisyyttä, sitoutumista ja tuottavuutta yrityksessä.

Kysymyksessä 11 vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka selkeitä heidän työtehtävänsä on asteikolla 1–5, jossa 1 oli ”erittäin huono” ja 5 ”erittäin hyvä”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 13 diagrammin mukaisesti.

11. Arvio kuinka selkeitä työtehtäväsi on ?

111 vastausta



Kuva 13. Vastauksien hajonta kysymyksessä 11, jossa kysyttiin työtehtävien selkeydestä työpaikalla.

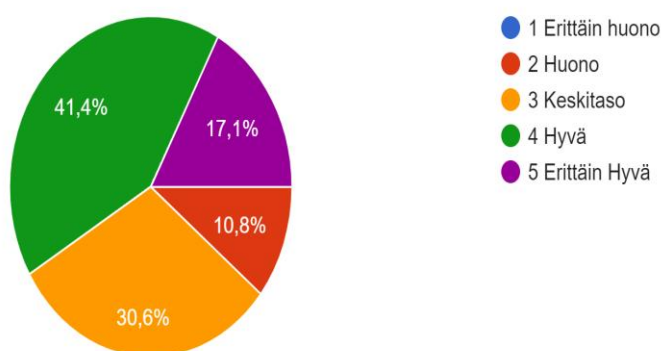
Työtehtävien selkeys on olennainen osa toimihenkilöiden työhyvinvointia ja tehokkuutta. Laajat positiiviset arviot viittaavat siihen, että suurin osa kokee tietävänsä, mitä heiltä odotetaan ja mitkä ovat heidän vastuualueensa. Tällainen selkeys edistää työn sujuvuutta ja auttaa välttämään turhia epäselvyyksiä.

Kuitenkin muutamat huonot arviot viittaavat siihen, että osa toimihenkilöistä kokee omat työtehtävänsä epäselviksi tai epävarmoiksi. Tällaiset tilanteet saattavat johtaa turhautumiseen, stressiin ja työn laadun heikkenemiseen. Olisi tärkeää, että yritykset puuttuisivat tähän ja tarjoaisivat riittävästi selkeää kommunikaatiota ja tukea, jotta henkilöt voivat suoriutua työtehtävistään parhaalla mahdollisella tavalla. Yrityksien tulisi pyrkiä korjaamaan nämä haasteet ja tarjota selkeämpiä ohjeita ja selvennystä työtehtävien osalta. Avoin kommunikaatio ja mahdollisuus antaa palautetta parantavat työtehtävien selkeyttä ja siten edistävät työhyvinvointia ja tehokkuutta.

Kysymyksessä 12 vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka tyytyväisiä he ovat nykyiseen työpaikkaansa asteikolla 1–5, jossa 1 on ”erittäin huono” ja 5 ”erittäin hyvä”. Vastaukset jakaantuivat kuvan 14 diagrammin mukaisesti.

12. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työpaikkaasi kokonaisuutena ?

111 vastausta



Kuva 14. Vastauksien hajonta kysymyksessä 12, jossa kysyttiin tyytyväisyyttä nykyiseen työpaikkaan kokonaisuutena.

Kyselystä saadussa aineistossa on huomattava määrä positiivisia arvioita vastaajien nykyisestä työpaikasta. Suurin osa vastauksista ovat ”hyvä” tai ”erittäin hyvä”, joka viittaa siihen, että suurin osa vastaajista on tyytyväisiä työpaikkaansa. On kuitenkin merkittävä määrä vaihtoehdon ”keskitason” valinnoita vastauksia, mistä voi päätellä, että vastaaja kokee tyytyväisyytensä olevan kohtuullinen mutta ei erityisen korkea. Lisäksi on huomattava, että vaikkakin vähemmistönä on silti osa vastannut ”huono”. Tämä osoittaa, että on myös työntekijöitä, jotka eivät ole tyytyväisiä työpaikkaansa. Yritysten kannalta on tärkeää pyrkiä parantamaan työilmapiiriä ja työoloja niin, että kaikki työntekijät olisivat tyytyväisiä, sillä tyytyväiset työntekijät ovat motivoituneempia ja sitoutuneempia, mikä voi edistää yrityksen menestystä ja tuottavuutta.

Viimeinen kysymys kyselyssä oli vapaavalintainen avokysymys, jossa vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin, miten heidän mielestään työhyvinvointia voisi parantaa. Tähän kysymykseen saatiin 30 vastausta

Avokysymyksessä on monipuolisia näkemyksiä siitä, miten työpaikkoja voitaisiin parantaa ja millaisia odotuksia työntekijöillä on nykyisiä työpaikkojaan kohtaan. Seuraavaksi käsitellään joitakin teemoja ja ajatuksia, jotka kyselyn viimeisen kysymyksen avovastauksista voidaan tunnistaa.

Työ ja opiskelu

Työntekijät kokevat, että opiskelu töiden ohessa on erittäin kuormittavaa ja että vapaa-aikaa ei ole riittävästi. Tämä voi viitata tarpeeseen parempaan työn ja opiskelun tasapainoon.

Työn arvostus

Monet työntekijät arvostavat työnantajansa tunnustusta ja arvostusta. He haluavat enemmän positiivista palautetta ja kannustimia tehdä työnsä hyvin

Työkuormitus

Työntekijät ilmaisevat huolensa liiallisesta työkuormituksesta, keskeytyksistä ja monipuolisista tehtävistä, jotka voivat aiheuttaa henkistä kuormitusta ja stressiä.

Johtaminen ja organisaatiokulttuuri

Monet mainitsevat tarpeen inhimillisemmälle johtamiselle, paremmalle viestinnälle ja selkeämmille työrooleille. Työntekijät haluavat myös tulla kuulluiksi ja osallistua päätöksentekoon.

Työolosuhteet

Työntekijät toivovat parempia työolosuhteita, kuten omaa työrauhaa ja viihtyisiä toimitiloja, sekä mahdollisuutta harrastaa liikuntaa työajalla.

Palkka ja kannustimet

Monet mainitsevat tarpeen paremmalle palkalle, bonuksille onnistumisista ja ylityökorvauksille. He myös toivovat lisää kannustimia ja mahdollisuuksia palkitsemiseen.

Kehityskeskustelut ja koulutus

Työntekijät kaipaavat säännöllisiä kehityskeskusteluja, selkeämpää perehdytystä ja enemmän koulutusmahdollisuuksia.

Avokysymyksen vastusten yhteenvedona voidaan todeta, että työntekijät haluavat tuntea olonsa arvostetuiksi, saada parempaa tasapainoa työn ja muun elämän välillä, sekä työskennellä viihtyisässä ja motivoivassa työympäristössä. Organisaatioiden tulisi ottaa nämä tarpeet huomioon ja pyrkiä parantamaan työolosuhteita ja johtamiskäytäntöjä vastaamaan paremmin työntekijöiden odotuksiin ja tarpeisiin.

9 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli syventyä työhyvinvointiin ja selvittää mahdollisia tapoja parantaa työhyvinvointia. Opinnäytetyössä hyödynnettiin aiheesta kertovaa teoriaa ja kirjallisuutta. Lisäksi tehtiin työhyvinvointikysely, jota levitettiin opinnäytetyöntekijöiden omille kontakteille ja sosiaalisessa mediassa. Kyselyyn saatiin 111 vastausta.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella havaittiin pääosin positiivinen ilmapiiri työpaikoilla. Enemmistö työntekijöistä arvioi perehdytyksen, työyhteisön ilmapiirin ja työvälineiden riittävyyden hyväksi tai erittäin hyväksi. Kuitenkin myös parannettavaa löytyi erityisesti viestinnässä ja arvostuksen kokemisessa työssä. Työntekijät kaipaavat tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille, parempaa viestintää ja tukea työtehtävissä sekä arvostuksen osoittamista. Yritysten on tärkeää ottaa huomioon nämä tarpeet ja pyrkiä parantamaan työolosuhteita ja johtamiskäytäntöjä vastaamaan työntekijöiden odotuksiin ja tarpeisiin.

Työn tavoite saavutettiin ja saatiin arvokasta tietoa LVI-toimihenkilöiden työhyvinvoinnista. Tämän työn avulla LVI-yritykset voivat pyrkiä parantamaan oman työyhteisönsä työhyvinvointia.

Lähteet

- 1 Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Verkkoaineisto. Tampereen yliopisto. <www.työhyvinvointi.fi>. Luettu 23.2.2024.
- 2 Perehdytys rakennusalla. 2023. Verkkoaineisto. Sihti. <<https://www.sihti.fi/perehdytys-rakennusalalla/>>. 19.4.2023. Luettu 23.2.2024.
- 3 Työn ja vapaa-ajan tasapaino. Verkkoaineisto. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautu-aivotyossa-tietopankki/tyon-ja-vapaa-ajan-tasapaino>>. Luettu 23.2.2024.
- 4 Luukkala, Jouni. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- 5 Palautteella on iso merkitys työntekijälle. 2023. Verkkoaineisto. Aivoterveyslehti. <<https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/artikkelit/palautteella-on-iso-merkitys-tyontekijalle/#2ffa3b6c>>. 6.6.2023. Luettu 23.2.2024.
- 6 Työilmapiiri. Verkkoaineisto. HUS. <<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/tyoilmapiiri>>. Luettu 5.3.2024.

LVI-toimihenkilöiden työhyvinvointikysely 2024

1. Miten arvioisit saamaasi perehdytystä?
2. Kuinka hyvin tulet toimeen työkavereidesi kanssa?
3. Saatko tarpeeksi rakentavaa palautetta työstäsi?
4. Millaisena koet henkisen jaksamisen työssä?
5. Arvioi kuinka hyvin esimiehesi tukee työskentelyäsi?
6. Koetko että sinulla on mahdollista kehittyä ja edetä työpaikallasi?
7. Koetko, että olet saanut tarvittavat välineet onnistuaksesi työssäsi?
8. Kuinka hyvin koet, että vapaa-ajan ja työajan tasapainoa tuetaan työssäsi?
9. Kuinka hyvin viestintä/vuorovaikutus sujuu pääurakoitsijan työnjohdon kanssa?
10. Koetko saavasi arvostusta työssäsi?
11. Arvioi kuinka selkeitä työtehtäväsi on?
12. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työpaikkaasi kokonaisuutena?
13. Kerro omin sanoin, miten työhyvinvointia voisi parantaa?