

# LVI-TU ry:n yrittäjien ja esimiesten työhyvinvointi sekä jaksaminen

ANNE-MARIA RÖKSÄ-VILPPONEN, ANJA KOSKELA ja JUHA RAUTANEN

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

Kevät 2009



# Tutkimuksen tavoitteet

- Työhyvinvoinnin erityishaasteiden kartoitus, urakoitsija ja esimies näkökulmasta
- Työhyvinvoinnin nykytila selvitys

## Tutkimuksen pääongelma:

- Miten yrittäjä ja esimies kokevat työhyvinvointitekijät?

## Alaongelmat:

- Mitkä ovat yrittäjän ja esimiehen keskeisimmät kuormitustekijät?
- Miten yrittäjä ja esimies pystyvät vaikuttamaan omaan työympäristöön?
- Miten yrittäjä ja esimies kokevat esimiesvelvoitteet?
- Miten omaa työhyvinvointia ja jaksamista voidaan edistää?



# Tutkimuksen toteutus

- Webropol-kysely
- Aineiston analysointi SPSS-ohjelmiston avulla
- Tutkimuksen kohderyhmään kuului n. 900 henkilöä, joista 94 vastasi kyselyyn.
- Kyselyyn vastanneista oli omistajia (36 %) esimiesasemassa (28%) ja toimihenkilöitä (36%).

# Yleiskuva

## Urakoitsija

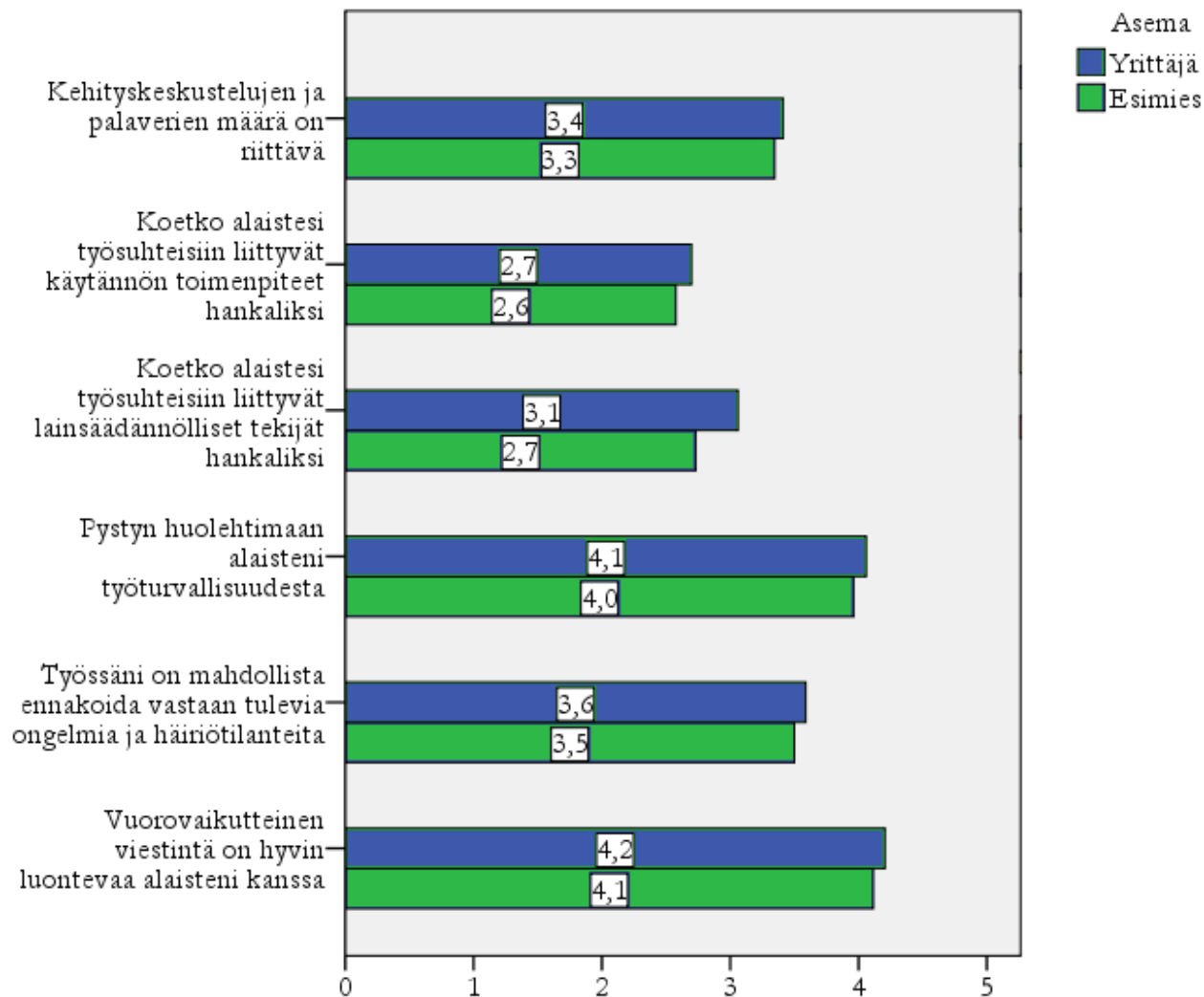
- Työskentelee Uudellamaalla 10-20 henkilön organisaatiossa
- Toimiala kokemusta yli 20 vuotta
- Nykyinen työtehtävä kokemus yli 10 vuotta
- Viikko työtunnit yli 50 h
- Alaisten lukumäärä 10-20 hlö
- Ikä +48 v
- Joka kolmas tupakoi
- Ei sairauspoissaoloja vuodenaikana
- Työkyky hyvällä tasolla
- Optimi eläkeikä 60-64 vuotta
- Lievästi ylipainoinen BMI 25-30
- Ammattikorkeakoulu tutkinto

## Esimies

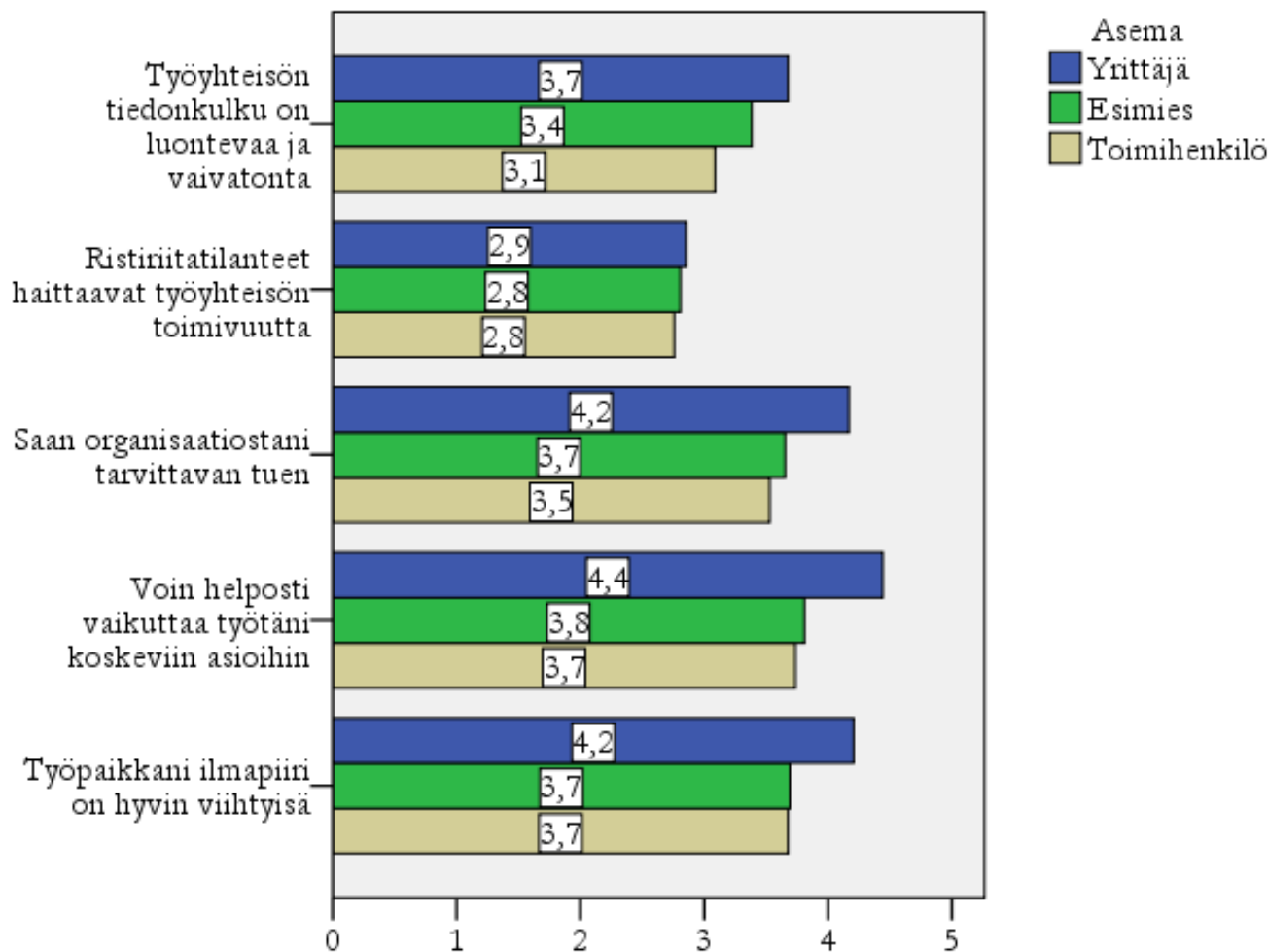
- Työskentelee Uudellamaalla yli 500 henkilön organisaatiossa
- Toimiala kokemusta yli 20 vuotta
- Nykyinen työtehtävä kokemus yli 10 vuotta
- Viikko työtunnit 37,5-43 h
- Alaisten lukumäärä 10-20 hlö
- Ikä +47 v
- Joka neljäs tupakoi
- Korkeintaan 9 sairauspäivää vuodenaikana
- Työkyky hyvällä tasolla
- Optimi eläkeikä 60-64 vuotta
- Lievästi ylipainoinen BMI 25-30
- Ammattikorkeakoulu tutkinto



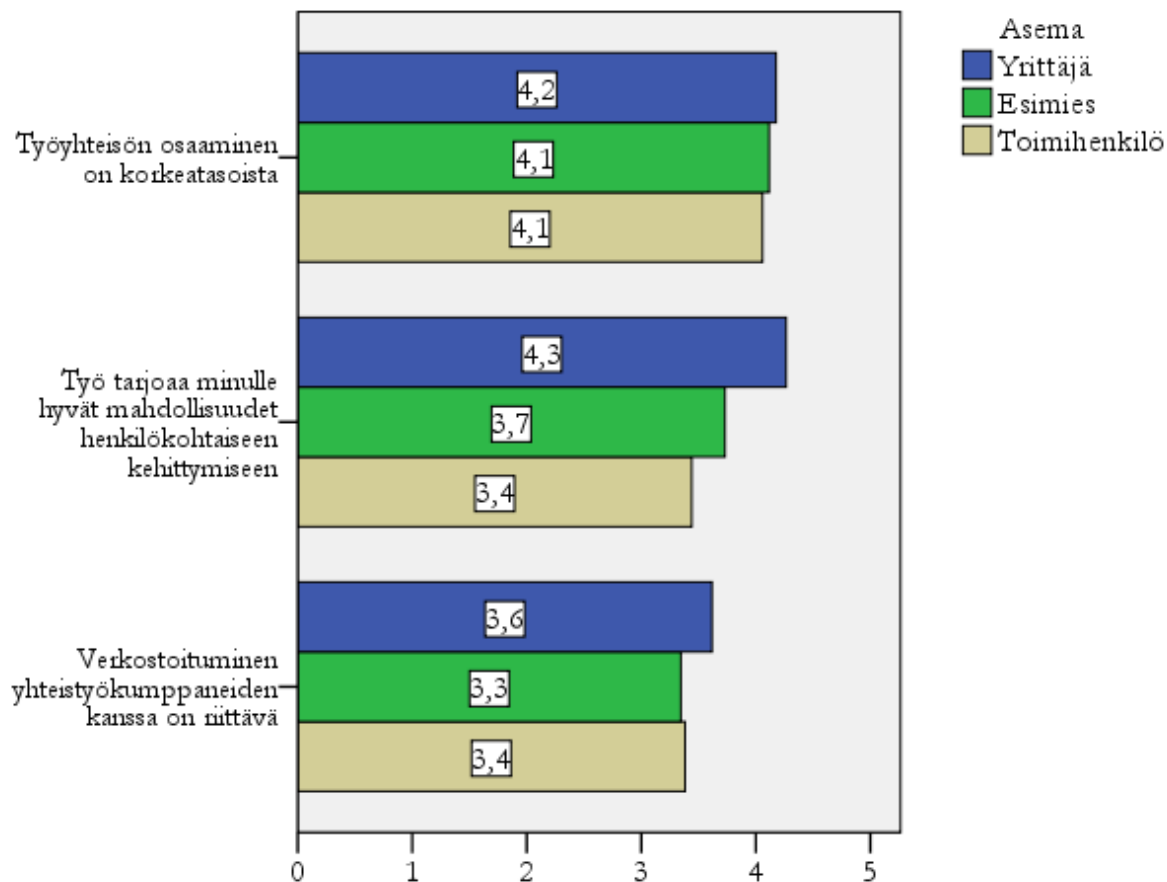
# Johtaminen ja esimiestyö



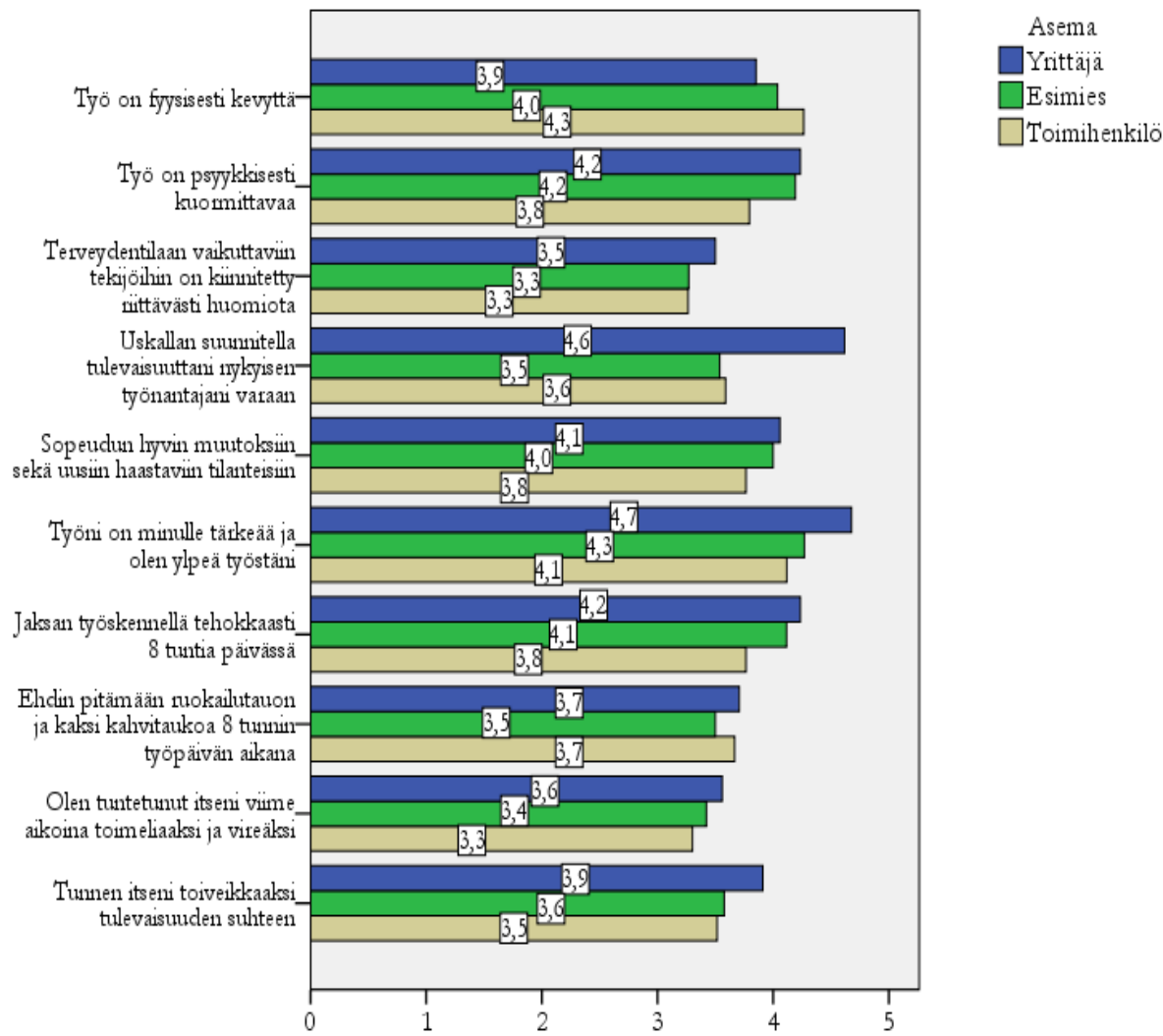
# Työyhteisön toimivuus



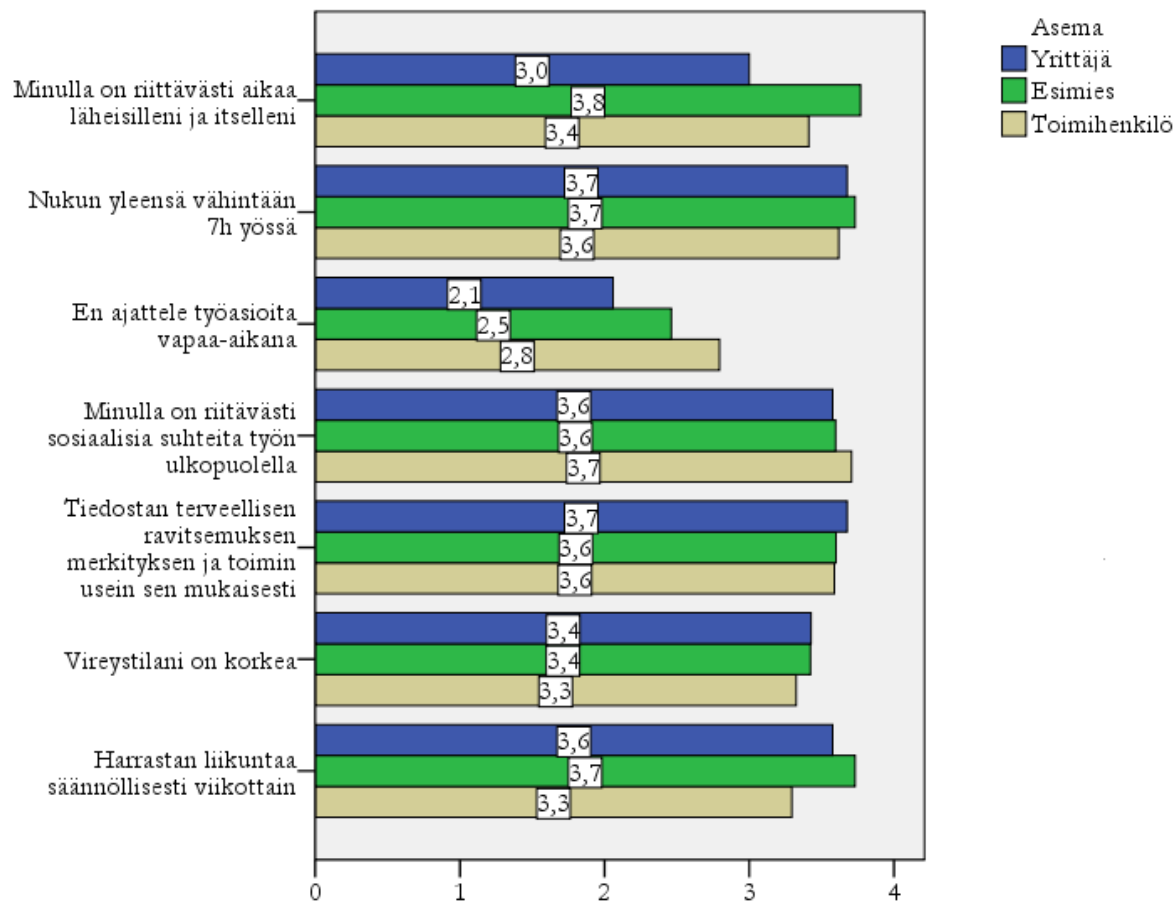
# Osaaminen



# Omat voimavarat ja työssä jaksaminen



# Vapaa-ajan ja elämäntapojen vuorovaikutus työhyvinvoinnissa



## Oman osaamisen kehittämistarpeina päällimmäisinä tulivat esiin:

- atk-koulutuksen lisääminen
- uuden tekniikan omaksuminen
- vuorovaikutuksen lisääminen
- oma työaika kuriin ja aikaa uuden oppimiselle
- johtamiskoulutusta lisää

## Oman työyhteisön osaamisen kehittämistarpeissa esiin nousivat:

- ammattitaitoisen ja motivoituneen henkilöstön lisärekrytointi
- sisäisen koulutuksen tarve halukkaille
- uusien työntekijöiden koulutus käytännön työhön
- henkilöstöjohtamiskoulutusta lisää
- uusien asioiden koulutusta lisää
- lisää avoimuutta

## Suurimpia haasteita omassa työyhteisössä:

- kiire ja liian suuri työmäärä
- mukautuminen uusiin haasteisiin
- muutokset ja uuden oppiminen
- resurssien puute ja osaamisen säilyminen organisaatiossa
- aikataulut
- kilpailukyvyn säilyminen, hinnoittelu

## Ikävimmät tekijät

- Kiire ja stressi
- Yksinäisyys ja henkinen paine
- Kireät aikataulut

## Parasta työssä on

- Vapaus
- Työn itsenäisyys, monipuolisuus ja haastavuus
- Palkkaus
- Työn riittävyys
- Onnistumiset
- Asiakkailta saatu palaute



# Yhteenveto

- Yrittäjän vastuu korostuminen
- Työilmapiiri koetaan positiivisena
- Työturvallisuus tekijät ovat kunnossa
- Organisaation antama tuki ei ole aina tasapuolista
- Alalla on hyvät verkostoitumis mahdollisuudet
- Alan palkkatasoa pidettiin hyvänä
- Asiakas palaute koetaan tärkeäksi
- Haasteina vastaajat kokivat töiden riittävyyden lama-aikana. Mutta toisaalta työvoiman riittävyys koettiin suurena ongelmana.
- Lisä- ja täydennyskoulutusta kaivattiin



# Kehitysehdotukset

- Henkilöstön riittävyuden takaaminen
- Henkilöstön kouluttaminen
- Osaamiskartoitukset
- Mentorointiohjelmat
- Tehoa työhyvinvointiin liikunnalla ja oikealla ravinnolla

Kiitos mielenkiinnosta

Mens sana in corpore sano

