

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

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

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

Kevät 2009



Kohdeorganisaatio

- LVI-TU ry (LVI-Tekniset Urakoitsijat ry) on n. 300 eri puolella maata toimivasta jäsenyrityksestä koostuva rekisteröity yhdistys.
- Liitto on osa Talotekniikkaliittoa ja sen jäsenet ovat LVI-tekniikan erikoisosajia ja ne koostuvat yhden ammattimiehen asennusyrityksistä suuriin, satojen työntekijöiden yrityksiin.



Tutkimuksen suunnittelu

- Tutkimusta varten perustettiin teemaryhmä, joka otti syksyllä 2008 yhteyttä LVI-TU ry:n kehityspäällikkö Arvo Ylöseen tutkimuksen käynnistämiseksi.
- Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa LVI-alan yrittäjien ja esimiesten työhyvinvointiin liittyviä erityshaasteita.
- Pyrittiin tarkastelemaan urakoitsijan ja esimiehen näkökulmasta työhyvinvointia ja jaksamista sekä niihin vaikuttavia tekijöitä.
- Pyrittiin myös selvittämään työhyvinvoinnin nykytilaa yrityksissä sekä kartoittamaan urakoitsijan näkökulmasta haastavimpia osa-alueita.
- Tutkimus liittyi läheisesti LVI-alalla aloitettuun TYKY-projektiin ja tavoitteena oli, että tutkimuksen tuloksia voitaisiin käyttää hyväksi TYKY-projektissa.



Tutkimuksen suunnittelu

- Kyselytutkimus päätettiin toteuttaa Webropol-kyselynä ja aineiston analysointi SPSS-ohjelmiston avulla Tutkimuksen kohderyhmään kuului n. 900 henkilöä.
- Valtaosa vastaajista oli omistaja- tai esimiesasemassa.
- Joukossa oli myös toimihenkilöitä, joiden vastausten perusteella haluttiin alaisten näkemyksiä ja mielipiteitä johtamisesta ja esimiestoiminnasta.

Tutkimusongelmat

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?



Aineiston analysointi

Kyselykaavakkeen kysymykset jaettiin taustamuuttujat (11 kpl) pois lukien viiteen osa-alueeseen.

1. Työyhteisö ja oma asema organisaatiossa
2. Johtaminen
3. Työyhteisön ja oma osaaminen
4. Omat voimavarat ja jaksamine
5. Työn ja työyhteisön haasteet.

Analysoinnissa käytettiin apuna SPSS tilasto-ohjelmaa.

Vastauksista selvitettiin tilasto-ohjelman avulla myös keskiarvoja, keskihajontoja, frekvenssejä, moodeja, korrelaatiokertoimia, minimi- ja maksimiarvoja.

Kysymykset laadittiin siten, että suurin osa niistä oli monivalintakysymyksiä ja joukossa oli 5 avointa kysymystä, jotka antavat tukea monivalintakysymyksille.

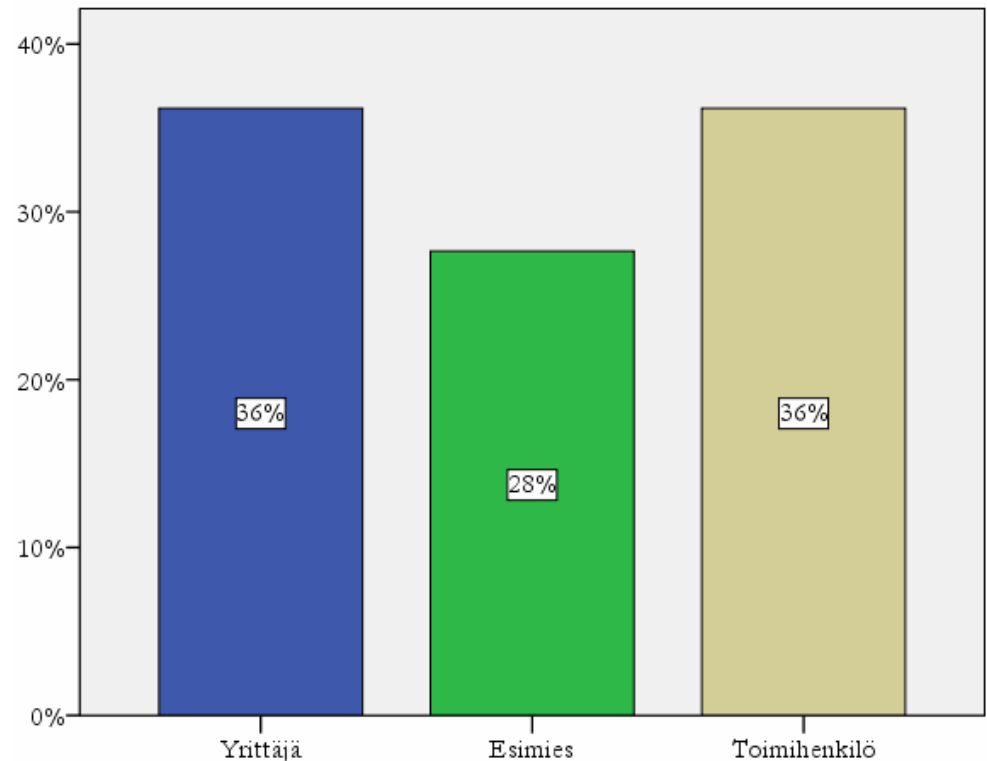


Tutkimukseen osallistuneiden asema yrityksessä

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kokonaistutkimuksena.

Vastaajista

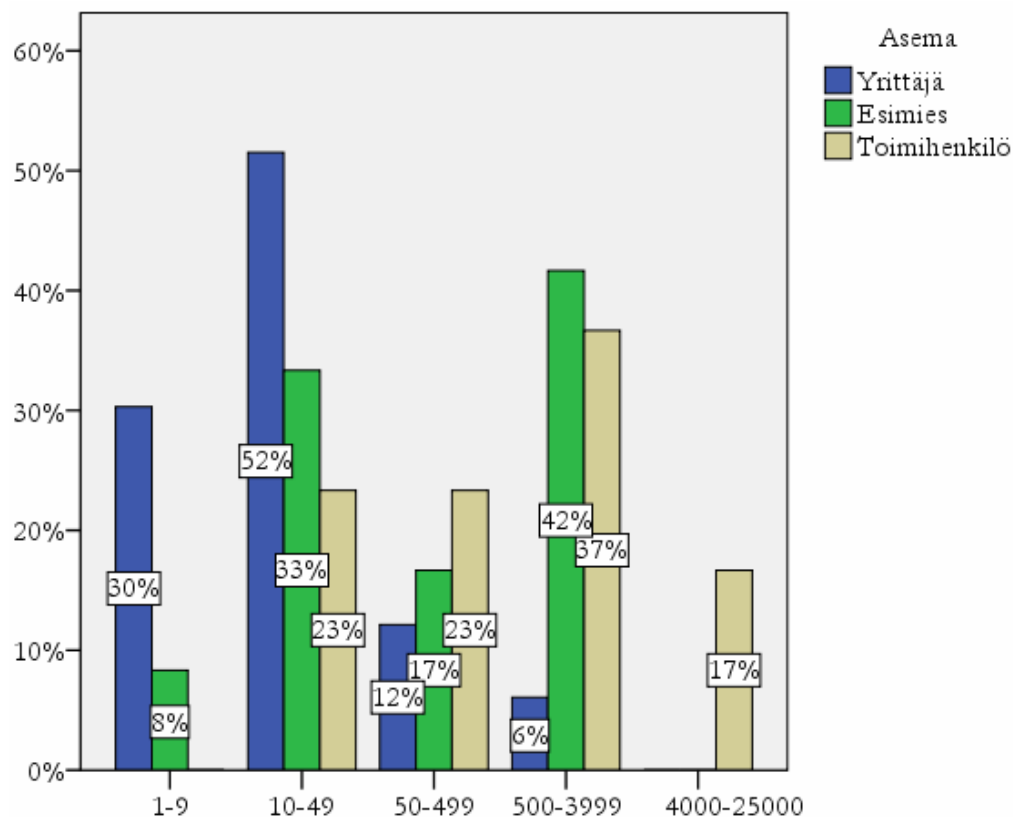
- 36 % oli yrityksen omistaja
- 28 % oli esimiesasemassa
- 36 % oli toimihenkilöitä



Taustamuuttuja 1

Organisaatiot luokiteltiin kokonsa mukaan viiteen eri kokoluokkaan.

1. luokka 1–9 henkilön organisaatiot.
2. luokka 10–49 henkilön organisaatiot.
3. luokka 50–499 henkilön organisaatiot.
4. luokka 500–3999 henkilön organisaatiot.
5. luokka 4000–25 000 henkilön organisaatiot.



Taustamuuttuja 2

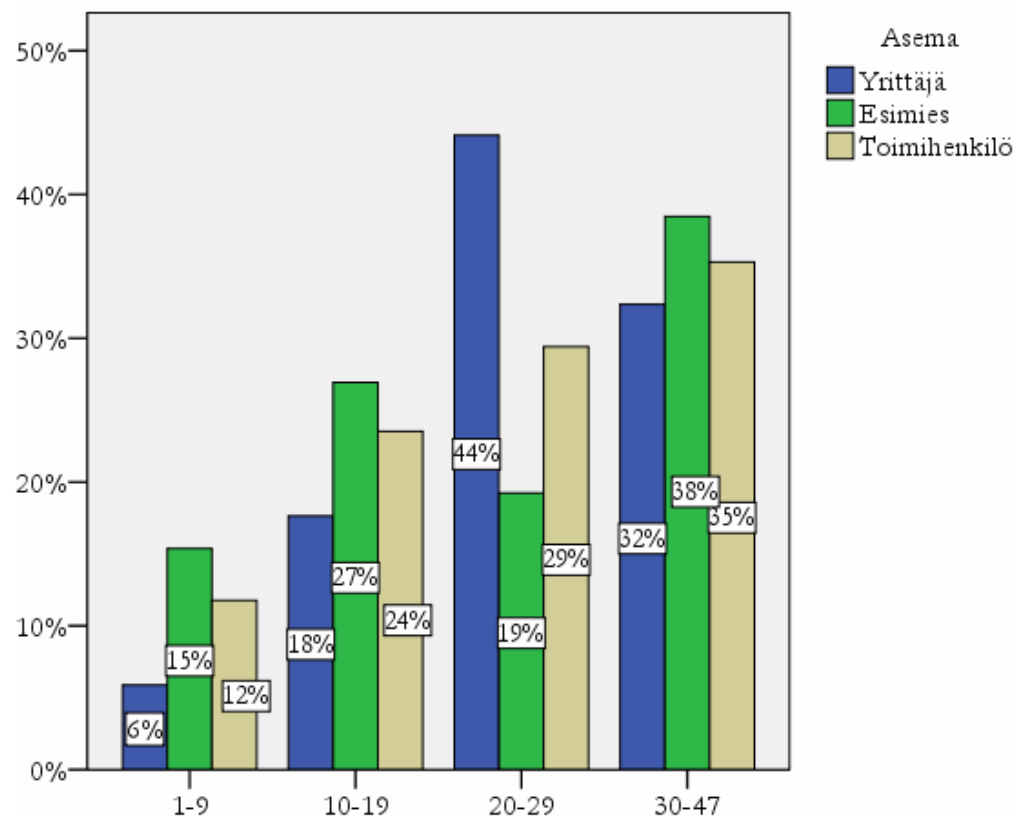
Toisena tutkittavana taustamuuttujana oli toimialakokemus vuosina.

Työvuodet jaettiin neljään luokkaan:

1. 0-9 vuotta
2. 10-19 vuotta
3. 20-29 vuotta
4. 30-47 vuotta

Yrittäjien ja esimiesten työurat olivat varsin pitkiä. Pisin toimialakokemus yrittäjillä oli 46 vuotta ja esimiehillä 47 vuotta.

Yrittäjien, esimiesten ja toimihenkilöiden toimialakokemus keskiarvot olivat lähes identtiset, toimihenkilöt 22,3 vuotta, esimiehet 23 vuotta ja yrittäjät 25,7 vuotta.



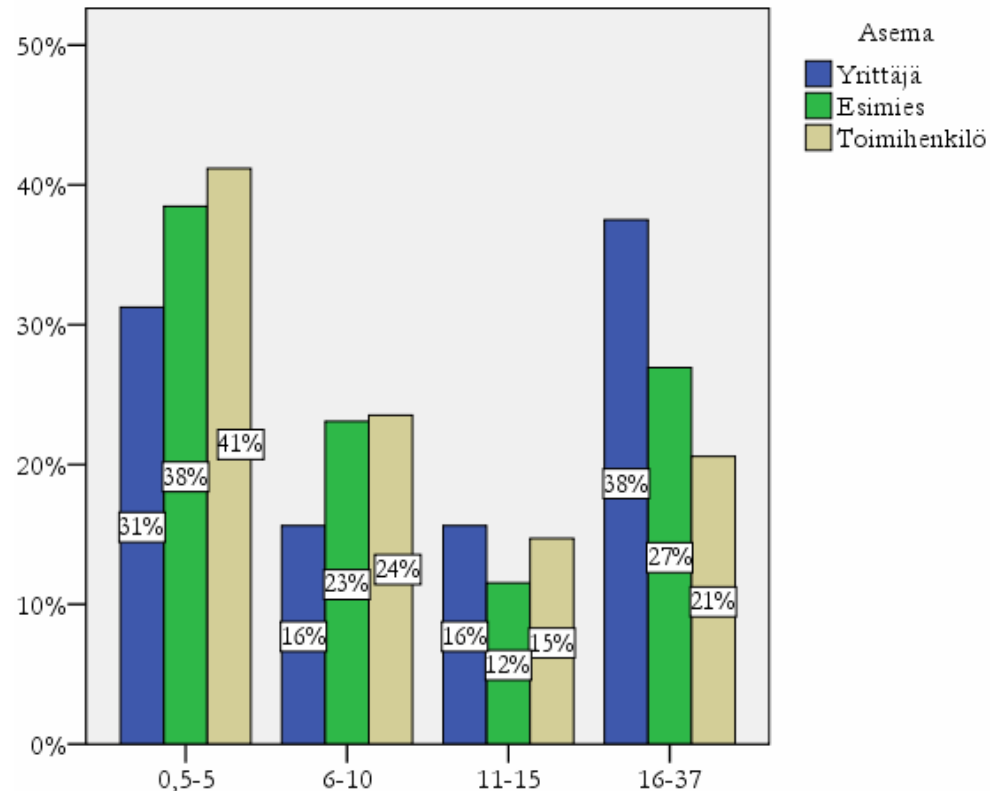
Taustamuuttuja 3

Kolmantena taustamuuttujana oli kokemus nykyisestä työtehtävästä. Vastaukset luokiteltiin neljään eri ryhmään:

1. 0,5–5 vuotta
2. 6–10 vuotta
3. 11–15 vuotta
4. 16–37 vuotta

Yrittäjien työkokemukset nykyisestä tehtävästä olivat kaikista vastanneista henkilöstöryhmistä suurin, 37 vuotta.

Pisin esimiehen työkokemus nykyisestä tehtävästä oli 34 vuotta ja toimihenkilöillä pisin nykyisen työtehtävän kokemus oli 33 vuotta.



Taustamuuttuja 4

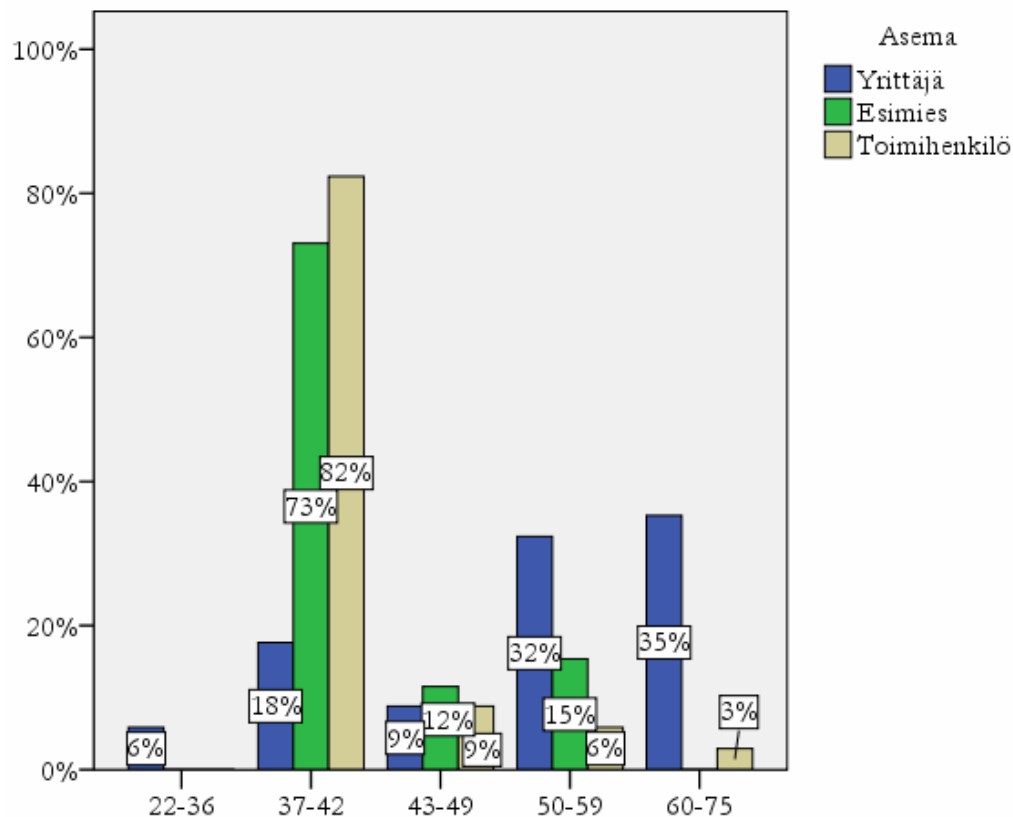
Neljäntenä taustamuuttujana oli keskimääräinen viikkotyöaika.

Vastaukset luokiteltiin viiteen eri luokkaan:

1. 22–36 viikkotyötuntia
2. 37–42 viikkotyötuntia
3. 43–49 viikkotyötuntia
4. 50–59 viikkotyötuntia
5. 60–75 viikkotyötuntia

Vastaajien viikkotuntien keskiarvot olivat yrittäjillä 51,5 tuntia, esimiehillä 41,4 tuntia ja toimihenkilöillä 40,3 tuntia.

Pisin viikkotuntityömäärä oli yrittäjällä, joka työskenteli 75 tuntia viikossa.



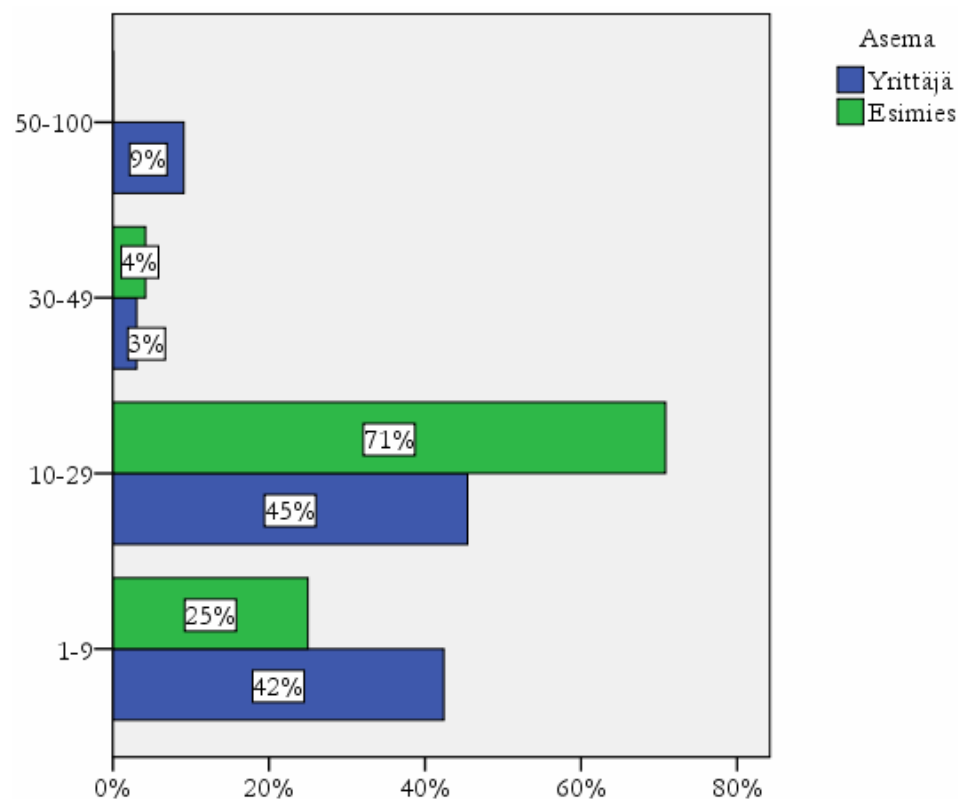
Taustamuuttuja 5

Viidentenä taustamuuttujana selvitettiin alaisten lukumäärä.

Organisaatiot jaoteltiin neljään eri kokoluokkaan:

1. 1–9 henkilöä
2. 10–29 henkilöä
3. 30–49 henkilöä
4. 50–100 henkilöä

Yrittäjistä 42 % :lla alaisten lukumäärä oli 9 tai vähemmän. Yleisin oman organisaation koko yrittäjillä sekä esimiehillä oli 10 henkilöä.



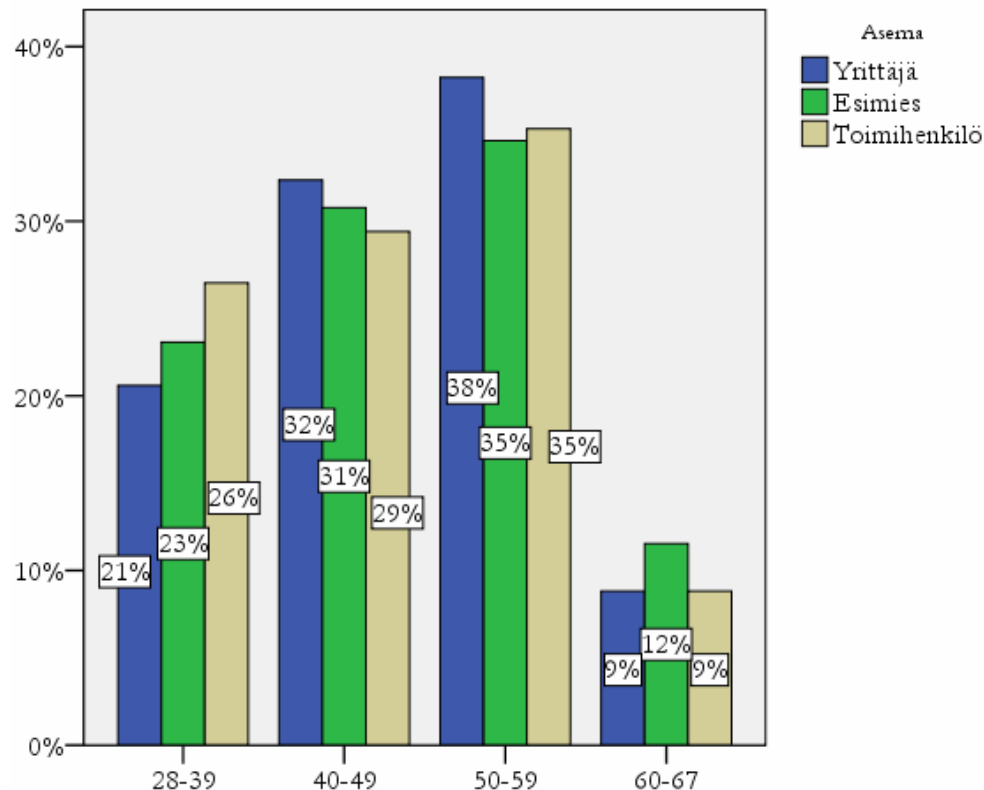
Taustamuuttuja 6

Kuudenneksi taustamuuttujaksi selvitettiin vastaajien ikä.

Vastaajat jaettiin iän perusteella neljään luokkaan:

1. 28-39 –vuotiaat
2. 40-49 –vuotiaat
3. 50-59 –vuotiaat
4. 60-67 -vuotiaat

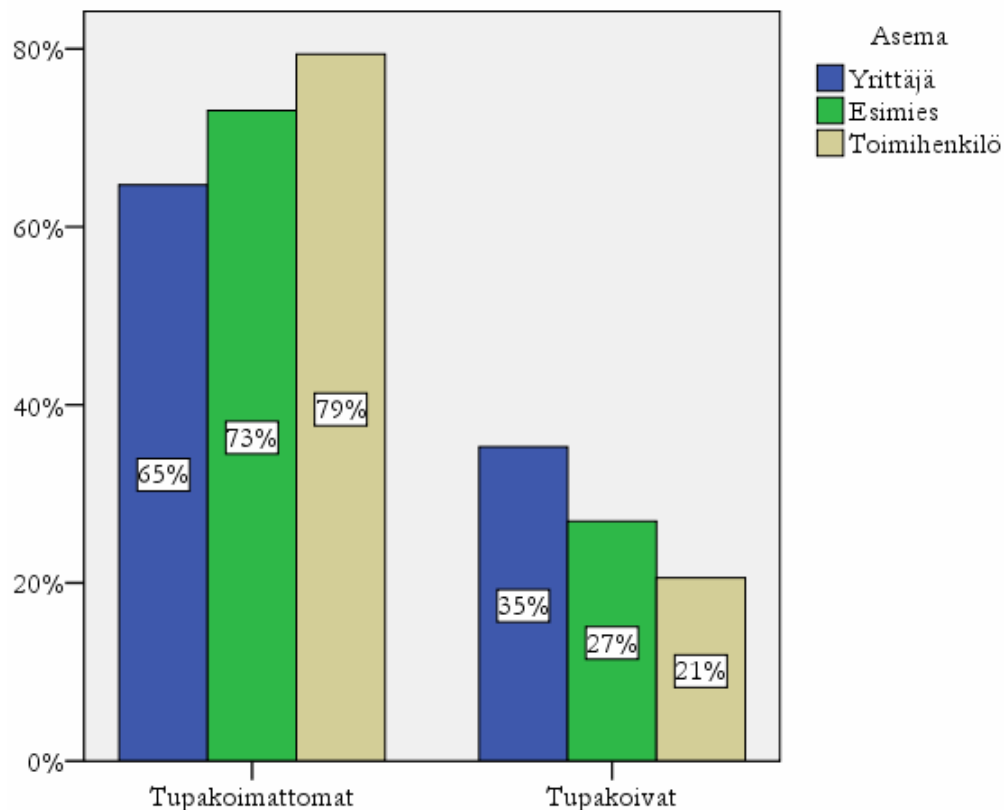
Vastaajien keski-ikä oli varsin korkea. Esimiesten ja toimihenkilöiden ikäkeskiarvo oli molemmilla 47 vuotta, yrittäjien keskiarvoksi tuli 48 vuotta.



Taustamuuttuja 7

Seitsemänneksi taustamuuttujaksi selvitettiin esimiesten ja yrittäjien tupakointitottumuksia.

- Henkilöstöryhmistä yrittäjät tupakoivat eniten. Kyselyyn vastanneista yrittäjistä 35 % tupakoi keskimäärin 22,7 savuketta päivässä. Eniten tupakoiva poltti 40 savuketta päivää kohden, vähiten 2 savuketta päivässä.
- Esimiehistä 27 % tupakoi. Esimiesten savukkeiden päiväkulutuksen keskiarvo oli hieman yrittäjien keskiarvoa alemmat, 16,7 savuketta päivässä, vähiten tupakoiva poltti 5 savuketta päivässä



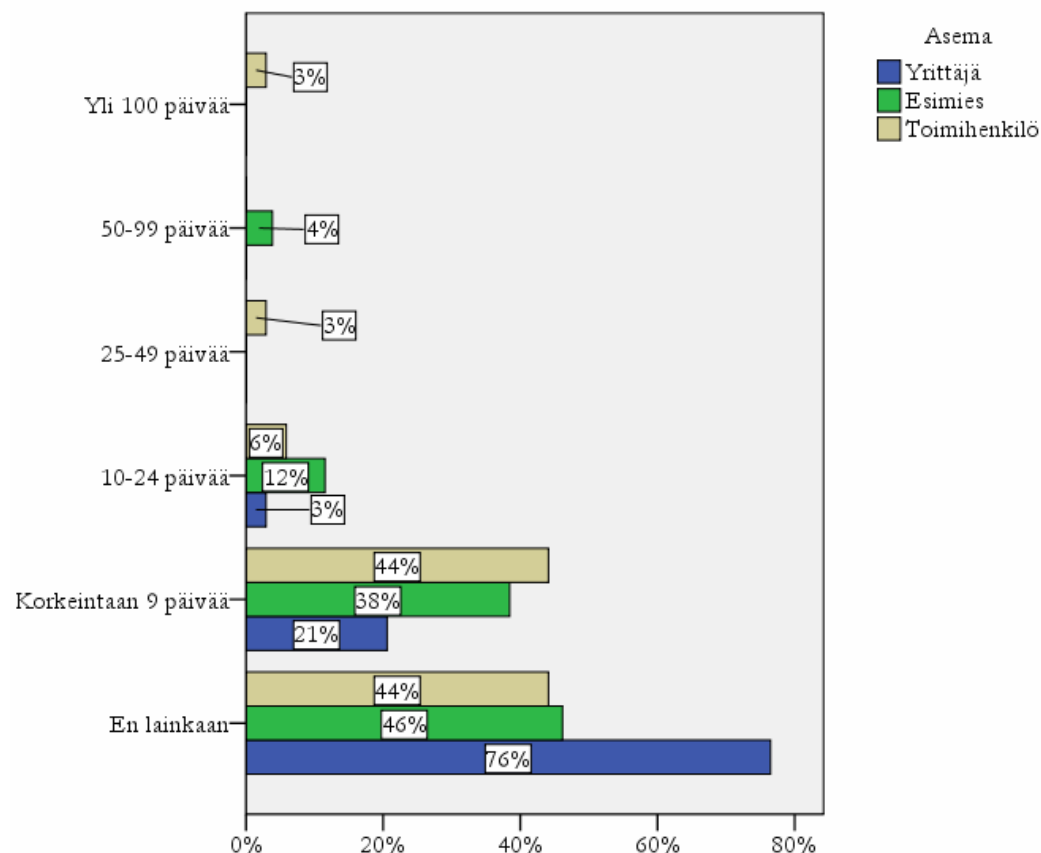
Taustamuuttuja 8

Kahdeksanneksi taustamuuttujaksi selvitettiin esimiesten poissaoloja omaan terveyteen liittyvistä syistä viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastausvaihtoehdot oli luokiteltu kuuteen luokkaan:

1. ei sairaus poissaoloja
2. 1-9 päivää
3. 10-24 päivää
4. 25-49 päivää
5. 50-99 päivää
6. yli 100 poissaolo päivää sairauden vuoksi.

Kyselyn perusteella alalla on varsin vähän sairaudesta johtuvia poissaoloja. Yrittäjistä peräti 97 % oli ollut enintään yhdeksän päivää poissa vuoden aikana.

Heistä 76 % ei ollut lainkaan poissa sairaudesta johtuvista syistä viimeisen vuoden aikana.



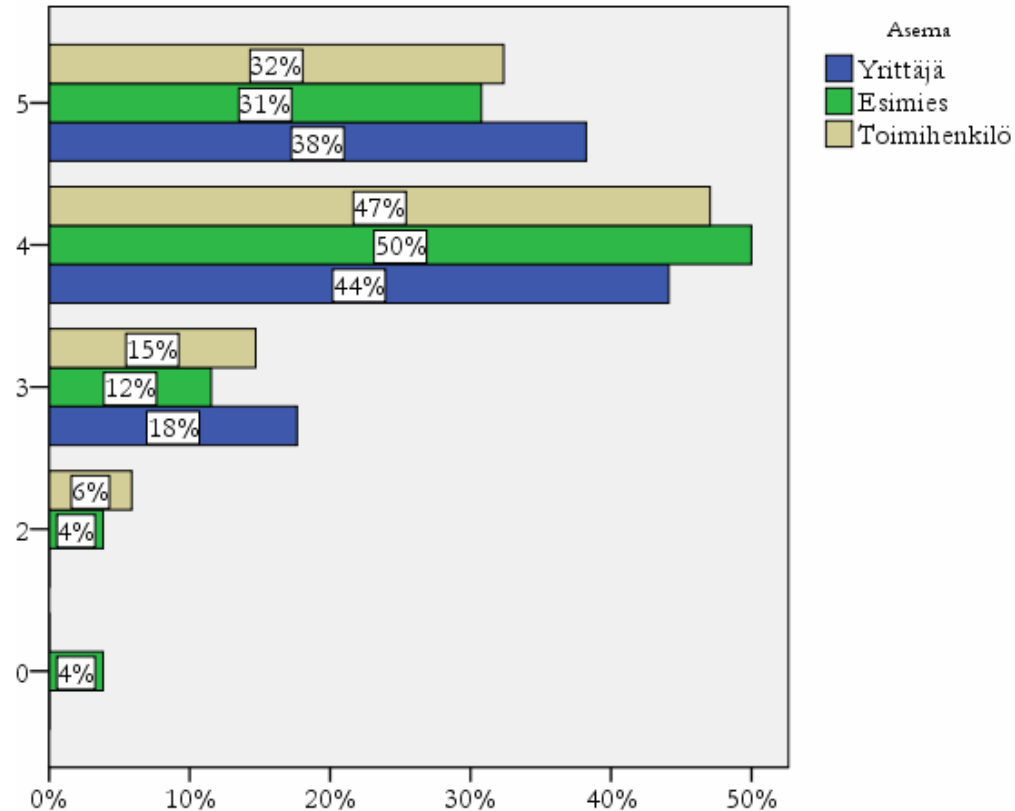
Taustamuuttuja 9

Yhdeksänneksi taustamuuttujaksi selvitettiin työkyky.

Vastaajien tuli arvioida omaa työkykyänsä asteikolla 0–5 (0=täysin työkyvytön ja 5=työkyky on erinomainen).

Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat tähän kysymykseen. Enemmistö yrittäjistä, 82 %, esimiehistä 81 % ja toimihenkilöistä 79 % kokee työkykyänsä olevan vähintään tasolla 4.

Yksikään yrittäjä ei luokitellut itseään alle 3 tason. Vastanneista yksi esimies koki olevansa täysin työkyvytön. Yksikään vastaaja ei valinnut 1 vaihtoehtoa.



Taustamuuttuja 10

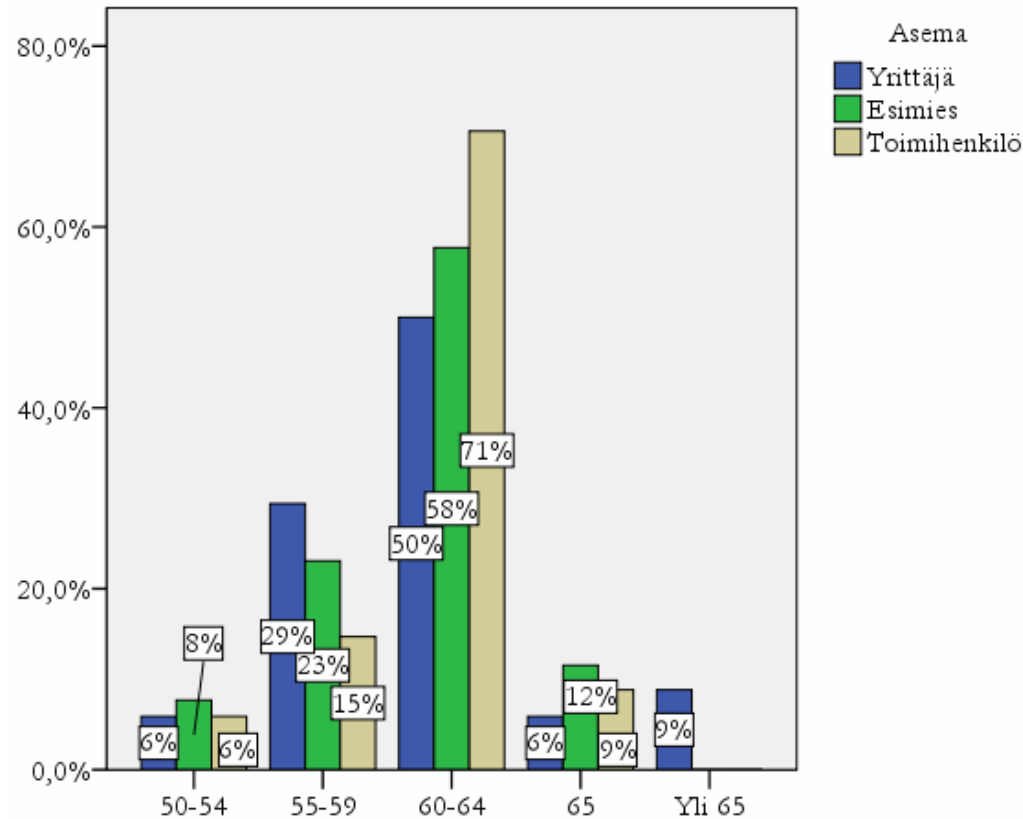
Kymmenenneksi taustamuuttujaksi selvitettiin vastaajien mielipidettä hyvästä eläkkeelle siirtymisiäst. Vastaajille oli määritelty kuusi vaihtoehtoa:

1. alle 50 vuotta
2. 50–54 vuotta
3. 55–59 vuotta
4. 60–64 vuotta
5. 65 vuotta
6. yli 65 vuotta

Enemmistö yrittäjistä, 50 %, esimiehistä 58 % ja toimihenkilöistä 71 % piti parhaana eläkkeelle jäämisikänä 60–64 vuotta.

Esimiehet ja toimihenkilöt eivät valinneet vaihtoehdoksi yli 65 vuotta, kun taas 9 % yrittäjistä pitää parhaana eläkeikänä yli 65 vuotta.

Yrittäjistä 35 %, esimiehistä 31 % ja toimihenkilöistä 21 % piti parhaana eläkeikänä 50–59 vuotta. Kukaan vastaajista ei valinnut parhaaksi eläkeiäksi alle 50 vuotta.

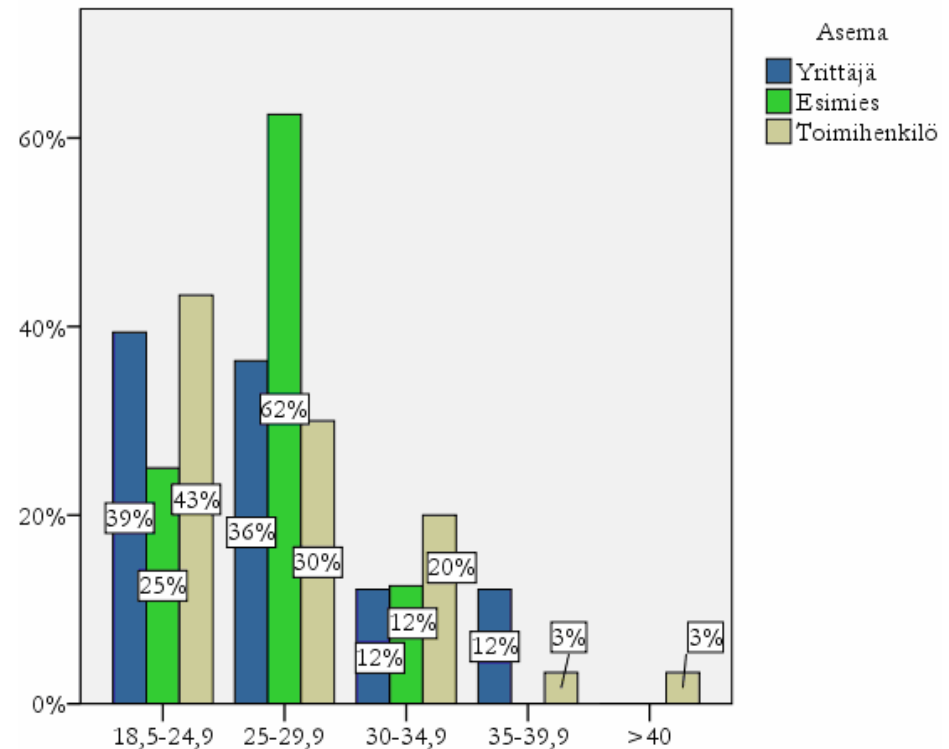


Taustamuuttuja 11

Viimeisenä taustamuuttujana selvitettiin painoindeksi (Body Mass Index, BMI).

Painoindeksin keskiarvo oli yrittäjillä 27,3, esimiehillä 26,5 ja toimihenkilöillä 27,1.

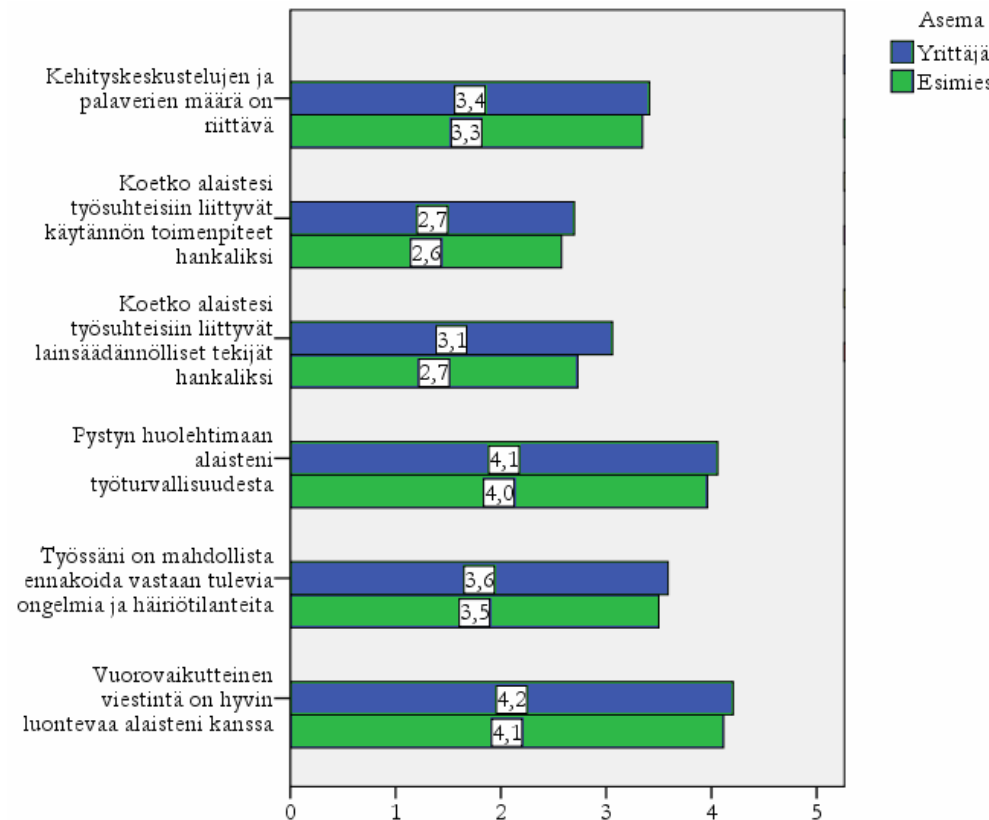
Nämä arvot kertovat lievästä lihavuudesta, joka tarkoittaa sairastuvuusrisikin suurentumista. Keskiarvo tulokset ovat kuitenkin lähempänä ihannepainon rajaa BMI 18,5–24,9, kuin merkittävän lihavuusluokan rajaa, joka on 30,0.



Johtaminen ja esimiestyö

Kehityskeskustelujen ja palaverien määrä organisaatioissa on kohtalaisella tasolla, joskin niiden määrää voitaisiin vastausten perusteella lisätä.

Työturvallisuudesta huolehtiminen onnistuu varsin hyvin ottaen huomioon rakennusalan varsin korkean tapaturmariskin. Yrittäjien vastausten keskiarvo oli 4,1. Vastaajista 7 (20,6 %) oli täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä 23 (67,6 %). Yksikään vastaaja ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä.



Työyhteisön toimivuus

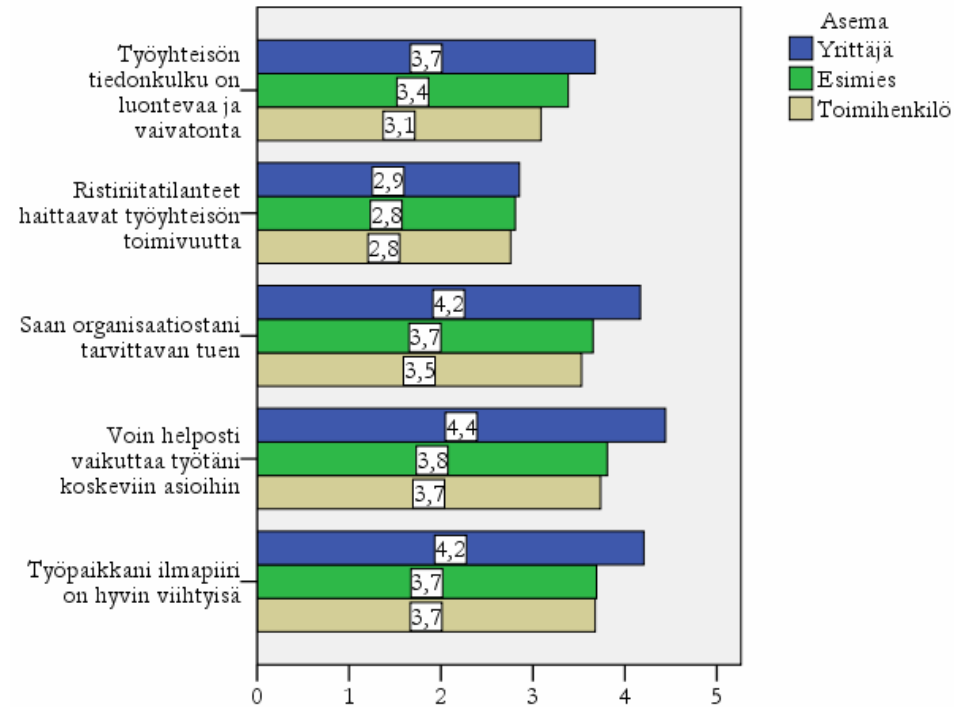
Yrittäjien vastauksista ilmenee, että työpaikan ilmapiiriä pidettiin melko viihtyisänä. Esimiesten vastauksista ilmeni, että heidän mielestään työpaikan ilmapiiri ei ole aivan yhtä viihtyisä.

Työyhteisön tiedonkulku yrittäjien näkökulmasta on hyvä (ka 3,7).

Yrittäjistä 2 (5,9 %) oli sitä mieltä, että tiedonkulku on luontevaa ja vaivatonta. 22 (64,7 %) piti tiedonkulkua melko hyvänä. Tiedonkulkua ei pitänyt huonona kukaan vastaajista.

Esimiesten vastauksista löytyi positiivista ja negatiivista riippuvuutta tiedonkulun vaivattomuuden kokemisen suhteen.

Mitä parempana esimies koki työkykynsä, niin sitä vaivattomammaksi hän tiedon kulun koki ja mitä enemmän esimiehillä oli työviikkotunteja, tai sairaus poissaoloja niin sitä tyytymättömämpi hän oli tiedonkulkuun.



Osaaminen

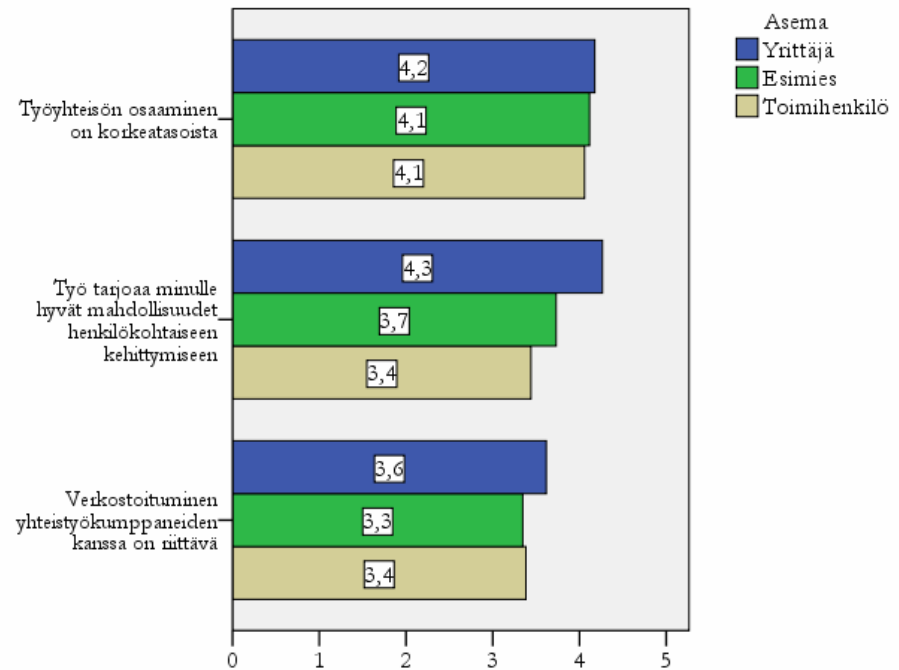
Yrittäjien organisaation osaaminen on korkealla tasolla (ka 4,2). Lähes poikkeuksetta oltiin sitä mieltä, että työyhteisön osaaminen on korkeatasoista. Kukaan vastaajista ei pitänyt osaamistasoa melko huonona tai huonona.

Esimiesten vastaukset olivat osaamisen osalta samansuuntaisia (ka 4,1).

Myös yrittäjien mahdollisuudet henkilökohtaisen ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen ovat hyvät (ka 4,3). Esimiesten mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen ovat myös melko hyvät (ka 3,7).

Yrittäjien verkostoituminen yhteistyökumppaneiden kanssa on kohtalaisella tasolla (ka 3,6) Yrittäjistä 21 (73,5 %) piti verkostoitumisen tasoa yhteistyökumppaneiden kanssa hyvänä tai melko hyvänä.

Esimiesten vastaukset jakautuivat eri vaihtoehtojen välillä enemmän. Heistä 13 (50 %) mielestä verkostoitumisen taso on hyvä tai melko hyvä. Vastaajista 4 (15,3 %) oli sitä mieltä, että verkostoitumisen taso yhteistyökumppaneiden kanssa on melko vähäistä tai vähäistä.



Omat voimavarat ja työssä jaksaminen

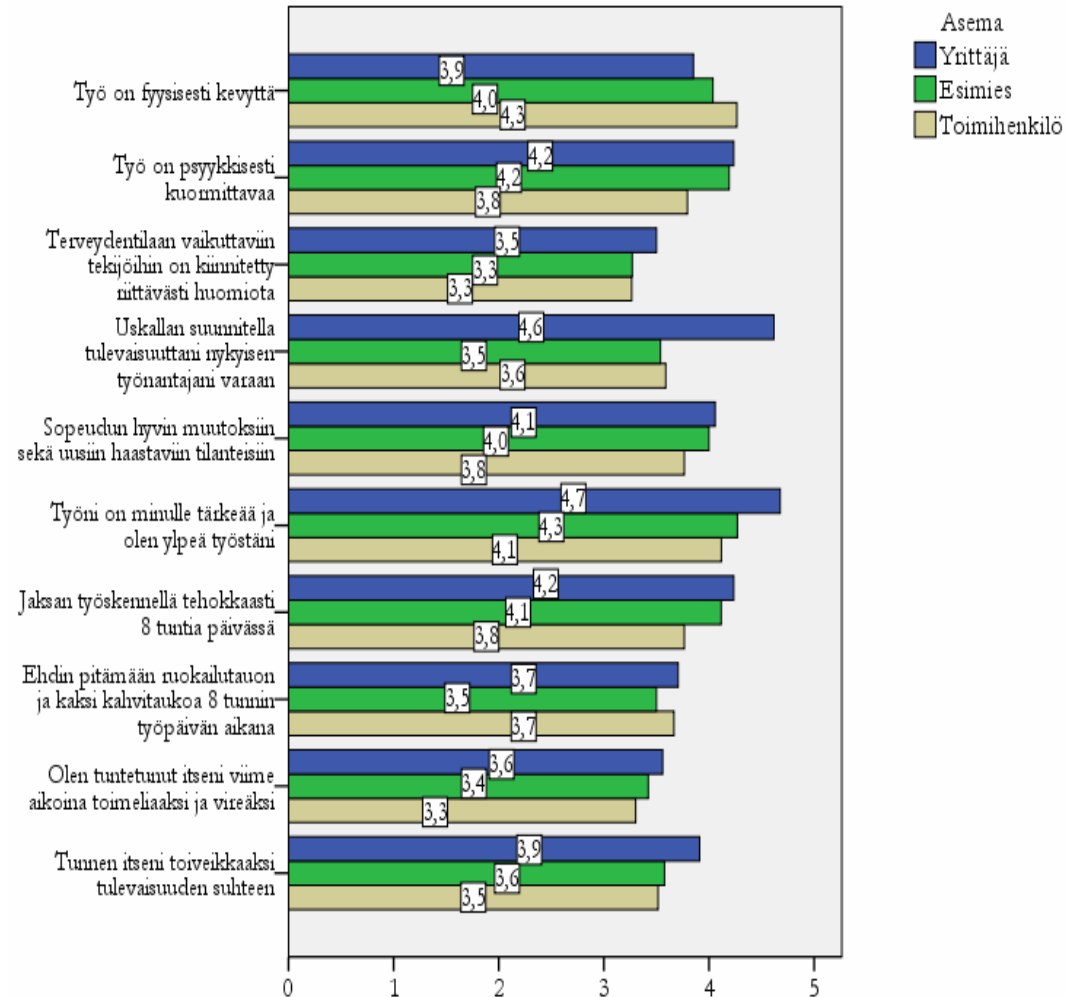
Tämän osion vastaukset olivat kokonaisuudessaan melko myönteisiä, eikä yrittäjien, esimiesten ja toimihenkilöiden välillä ollut havaittavissa selkeitä eroja. Huomioitavaa on kuitenkin se, että tutkimuksen perusteella yrittäjät ja esimiehet kokevat työn psyykinen kuormituksen varsin korkeaksi (ka 4,2).

Vastaajien muutosvalmius on erittäin hyvällä tasolla.

Työ koettiin hyvin tärkeäksi, etenkin yrittäjät kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi

Kahdesta taustamuuttujasta löytyi kohtalaista riippuvuutta.

Mitä vähemmän esimiehillä oli sairaus poissaoloja sitä tärkeämmäksi hän työnsä koki, ja mitä paremmaksi yrittäjä koki työkykynsä, niin sitä merkityksellisemmäksi hän koki työnsä.

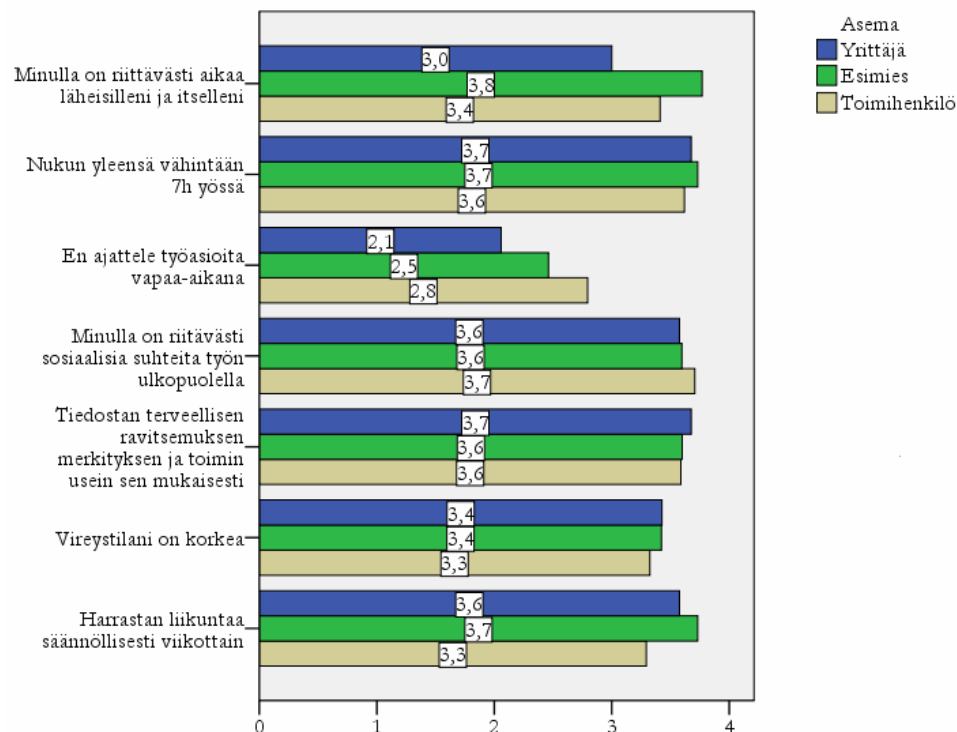


Vapaa-ajan ja elämäntapojen vuorovaikutus työhyvinvoinnissa

Esimiesten vastauksissa ilmenee, että heillä on enemmän aikaa läheisille ja itselleen kuin yrittäjillä. Yrittäjistä jopa 53 % tuntee olevansa vähintään melko eri mieltä siitä, että hänellä olisi riittävästi aikaa läheisilleen ja itselleen. Luonteva syy yrittäjien vapaa-ajan riittämättömyyteen löytyi heidän viikkotyötunneistaan. Mitä korkeammat työtuntimäärät viikossa sitä tyytymättömämpi henkilö oli.

Oli poikkeuksellista huomata, että huolimatta yrittäjien pitkistä viikkotyötunneista he silti pystyvät nukkumaan riittävästi. Ainoastaan toimihenkilöillä korkeat viikkotyötunnit näyttäisivät vaikuttavan unen määrään vähentävästi.

Merkille pantavaa on se, että suurin osa yrittäjistä (ka 2,1), esimiehistä (ka 2,5) ja toimihenkilöistä (ka 2,8) ajattelee työasioita vapaa-aikana.



Vapaa-ajan ja elämäntapojen vuorovaikutus työhyvinvoinnissa

Miellyttävää oli huomata terveellisen ravinnon noudattamisen myönteinen vaikutus työkykyyn ja poissaolopäiviin. Yrittäjät jotka noudattivat pääasiallisesti terveellistä ravintoa, kokivat työkykynsä paremmaksi Mitä epäterveellisimmän esimies koki aterioivansa, niin sitä enemmän oli sairaus poissaoloja

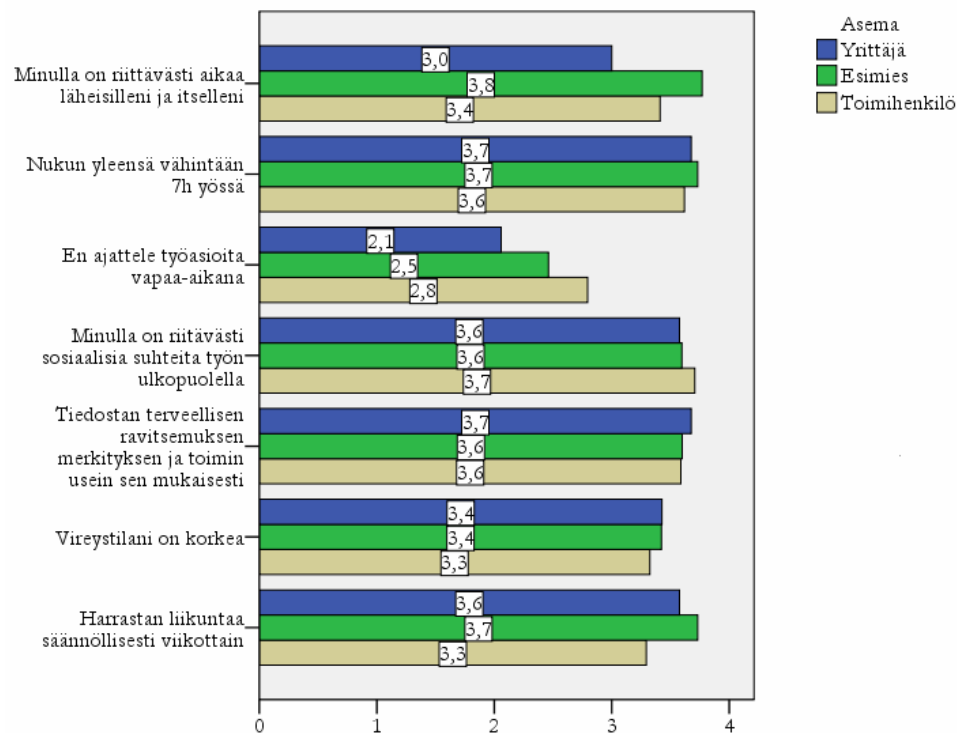
Negatiivista riippuvuutta aiheuttivat yrittäjien pitkät työviikot. Mitä enemmän työtunteja viikossa oli, sitä vaikeampi on toimia järkevästi ruokailun suhteen.

Tuloksien perusteella yleisellä tasolla voidaan todeta yrittäjien (ka 3,4), esimiesten (ka 3,4), sekä toimihenkilöiden (ka 3,3) vireystilan olevan kohtalaisella tasolla. Luontevaa riippuvuutta löytyi työkyvyn ja vireystilan väliltä. Mitä paremmaksi henkilö koki työkykynsä, sitä korkeammaksi hän koki vireystilansa.

Säännöllisen liikunnan ja hyvän työkyvyn välillä todettiin olevan positiivinen yhteys. Säännöllisemmin liikkuvat yrittäjät kokivat työkykynsä paremmaksi kuin vähemmän liikuntaa harrastaneet kollegat.

Toimihenkilöillä oli huomattavissa voimakas riippuvuus suuren tupakoinnin määrän ja vähäisen liikunnan välillä. Mitä enemmän henkilö kulutti savukkeita päivässä, sitä vähemmän hän harrasti liikuntaa.

Yrittäjillä ja esimiehillä organisaation suuri koko näytti helpottavan säännöllisen liikunnan harrastamista, kun taas toimihenkilöillä suuri organisaation koko vähensi liikunnan säännöllisyyttä.



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

Ikävimmiksi tekijöiksi työssä koettiin:

- kiire ja stressi
- yksinäisyys ja henkinen paine
- kireät aikataulut

Parasta työssä on

- oma vapaus ja työn itsenäisyys, monipuolisuus ja haastavuus
- palkkaus
- työn riittävyys
- onnistumiset
- asiakkailta saatu palaute



Yhteenveto

Tulokset osoittavat, että henkilön asema yrityksessä heijastuu työhyvinvointiin. Erityisesti yrittäjän vastuu korostuu. Tämä tulee esiin esimerkiksi sairaus poissaolojen määrissä eri henkilöstöryhmien välillä.

Yrittäjien sairaudesta johtuvien poissaolojen määrät olivat tulosten perusteella kyselyjen pienimmät. Tulokset osoittivat myös, että yrittäjien viikkotyöaika on muiden ryhmien työaika suurempi. Pitkät työajat eivät kuitenkaan vaikuta johtavan työuupumukseen, koska yrittäjillä on vahva sitoutuminen työhön sekä usko alan tulevaisuuteen. Vapaus, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä projektien onnistuminen ja asiakkailta saatu positiivinen palaute edesauttavat jaksamista.



Kehitysehdotukset

Tutkimustulosten perusteella organisaatioiden tulisi kiinnittää erityistä huomiota ammattitaitoisen henkilöstön riittävyteen sekä tällä hetkellä että tulevaisuudessa. Sekä henkilöstön määrä, että sen riittävä kouluttaminen ovat ensiarvoisen tärkeitä yritysten ja organisaatioiden toimivuuden kannalta.

Kiire on vahvasti mukana yrittäjien työarjessa ja se tuo omat haasteensa hyvän työkyvyn säilyttämiseen. Yksi apukeino kiireen hallintaan on yrittäjien ja esimiesten halu kehittää ammattitaitoaan lisäkoulutuksilla. Lisäkoulutuksilla saadaan lisää tehokkuutta työn suorittamiseen ja ne edistävät kollegojen välisten verkostojen kasvamista ja vahvistamista.



Kehitysehdotukset

Erityishuomiota kannattaa kiinnittää esimiesten ja toimihenkilöiden sairauspoissaolopäivien pienentämiseksi. Myös tämän tutkimuksen perusteella liikunnalla, ravinnolla ja levolla on suuri merkitys työkyvyn parantamisen ja ylläpitämisen kanssa.

Säännöllisesti liikkuvat, terveellisesti aterioivat ja riittävästi levänneet henkilöt kokivat työkykynsä ja vireystilansa paremmaksi. Vireystila ja työkyky olivat luonnollisesti selkeässä suhteessa sairaus poissaolojen määrään, mitä virkeämmäksi ja työkykyisemmäksi henkilö itsensä kokee, niin sen vähemmän hänellä on sairaus poissaoloja. Lisäksi hyvä työkyky ja korkea vireystila auttoivat tekemään työpäivän tehokkaammin, ja erityisesti paransi uskoa LVI-alan tulevaisuuteen.

Liikuntaohjelmiin panostaminen toisi henkilöstölle mahdollisuuden parantaa työkykyään ja vireystilaansa. Tämä lisäisi henkilöstön sitoutumista yritykseen, vähentäisi sairaus poissaolojen, ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrää sekä nostaisi yrityksen tulosta säästettyjen kulujen ja parantuneen tehokkuuden myötä.



Kiitos LVI-tu ry.

Opinnäytetyöprojekti oli erittäin mielenkiintoinen.

Toivomme, että tutkimuksesta on teille konkreettista hyötyä sekä saatte opinnäytetyöstämme avustavia suuntaviittoja ja toimenpide-ehdotuksia tulevaisuuden haasteille.

Ystävällisin terveisin

Anja Koskela, Anne–Maria Röksä–Vilpponen ja Juha Rautanen

