



Jenni Rantala

Projektihenkilöstön tyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Talotekniikka

Insinöörityö

30.10.2023

Tiivistelmä

Tekijä:	Jenni Rantala
Otsikko:	Projektihenkilöstön tyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät
Sivumäärä:	29 sivua + 1 liite
Aika:	30.10.2023
Tutkinto:	Insinööri (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Talotekniikka
Ammatillinen pääaine:	LVI-urakointi
Ohjaaja:	Markku Leino, lehtori

Insinöörityössä selvitettiin projektihenkilöstön tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli perehtyä tyytyväisyyden merkitykseen ja selvittää kohdeyrityksen työmaahenkilöstön hyvinvointia työssä sekä tuoda esiin havaittuja huomioita ja mahdollisia keinoja tyytyväisyyden parantamiseen ja organisaation toiminnan kehittämiseen.

Tutkimusprosessin keskiössä oli tyytyväisyyden arviointi, sen ymmärtäminen sekä siihen vaikuttavien tekijöiden käsittäminen. Tutkielma toteutettiin opiskellen aiheesta saatavilla olevaa tietoa, jonka avulla henkilöstölle laadittiin tyytyväisyyskysely. Kyselyt suoritettiin haastatellen ja saadut vastaukset esiteltiin kootusti.

Kaikkien tyytyväisyystutkimuksessa kerättyjen vastausten kokonaiskeskiarvo oli 4,1 asteikolla 1–5. Se, että työntekijät voivat hyvin, on tärkeää tietoa yritykselle. Kommunikaatio, palautteen saaminen ja esihenkilötyö keräsi heikoimmat tulokset ja jatkossa niiden kehittämiseksi tulee kiinnittää erityishuomiota.

Avainsanat: tyytyväisyys, työhyvinvointi, työmotivaatio

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author: Jenni Rantala
Title: Factors Influencing Project Staff Satisfaction
Number of Pages: 29 pages + 1 appendix
Date: 6 October 2023

Degree: Bachelor of Engineering
Degree Programme: Building Services Engineering
Professional Major: HVAC Engineering
Instructor: Markku Leino, Senior Lecturer

The Bachelor's thesis looked at factors affecting the job satisfaction of project personnel. The target was to highlight the importance of job satisfaction and examine the well-being of the construction site staff within the commissioning company. The thesis also aimed at bringing forward observations and possible means to improve the job satisfaction and improve the organisation's activities.

Evaluating job satisfaction and understanding its dynamics, and its influencing factors were the key in the research process. The project was performed by studying information available on the matter, based on which a survey of job satisfaction was created for the personnel. Surveys were completed through interviews, and the responses were compiled to a united presentable form.

The total average of all responses gathered in the job satisfaction survey was 4.1 on a scale of 1–5. The fact that the employees are doing well is important information for the company. According to the survey, the worst performing areas currently are communication, receiving feedback, and the management. Therefore, their improvement should be given special attention going forward.

Keywords: job satisfaction, work well-being, work motivation

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn malleja	2
2.1	Työhyvinvoinnin kartta	2
2.1.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	4
2.1.2	Työhyvinvoinnin ilmentymät	5
2.1.3	Seuraukset ja vaikutukset	6
2.2	Työkykytalo	6
2.3	Motivaatio	8
2.3.1	Työmotivaatio	8
2.3.2	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	9
2.3.3	Maslowin tarvehierarkia	9
2.3.4	Itseohjautuvuusteoria	11
2.4	Esihenkilötyön ja johtamisen vaikutus motivaatioon	13
2.5	Työturvallisuus	14
3	Työtyytyväisyystutkimus	15
3.1	Nykytilanne yrityksessä	15
3.2	Tutkimuksen kulku	16
3.3	Tutkimuksen tulokset	17
3.3.1	Yhteishenki ja tiedonkulku	17
3.3.2	Työturvallisuus	19
3.3.3	Työtyytyväisyys	20
3.3.4	Olosuhteet ja varusteet	21
3.3.5	Motivaatio	22
3.3.6	Palautteen saaminen ja vastaanottaminen	23
3.3.7	Jatkuva kehitys ja esihenkilön tuki	24
3.3.8	Henkinen ja fyysinen jaksaminen työssä	25
3.4	Johtopäätökset	25
4	Yhteenveto	26
	Lähteet	28
	Liitteet	30
	Työtyytyväisyyskysely syksy 2023	30

1 Johdanto

Tämä insinööri työ käsittelee talotekniikka-alan yrityksen työmaahenkilöstön työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia, joka on keskeinen tekijä yrityksen menestyksessä, sillä työvoima on alan tärkeimpiä resursseja. Työssään viihtyvät ja motivoituneet työntekijät ovat yksi yrityksen tärkeimmistä voimavaroista. Työn tavoitteena on syventyä työtyytyväisyyden sekä -hyvinvoinnin osa-alueisiin ja selvittää kohdeyrityksen työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja motivaatiota työskennellä yrityksessä. Työssä on hyödynnetty insinööriön tekijän omaa kokemusta, jota on kertynyt kohdeyrityksessä työskentelyn myötä.

Työn tilaajana on suomalainen yritys, joka on osa eurooppalaista konsernia. Kohdeyritys on yksi isoista talotekniikan toimijoista ja sen toiminnan pääpaino on uudis- ja saneerausprojekteissa, huolto- sekä kunnossapitopalveluissa ja teknologian kehityksessä osana ympäristöstävällisempää tulevaisuutta. Yrityksellä on useita toimipisteitä ympäri Suomen ja asiakaskunta on laaja, hankkeita on toteutettu esimerkiksi julkiselle sektorille, rakennuttajille ja teollisuuteen.

Projekti on suunnattu kohdeyrityksen yksikköön, joka toimii asuntorakentamisen parissa. Työtyytyväisyystutkimus on kohdistettu yksikön työntekijöihin, jotka työskentelevät pääpainotteisesti asuintalojen uudisrakennustyömaalla aliura-koitsijana ja ovat koulutukseltaan LVI- tai sähköasentajia.

Insinööriössä perehdytään työhyvinvoinnin ja -motivaation aihepiiristä kerättyyn tietoon sekä teoriaan. Osana projektia henkilöstölle kehitetään työtyytyväisyyskysely, johon kohdeyrityksen työntekijät vastaavat. Tulokset analysoidaan ja vastauksista luodaan johtopäätöksiä tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilasta. Johtopäätösten pohjalta laaditaan suosituksia ja kehitysehdotuksia, joiden avulla pyritään mahdollisimman myönteisen työilmapiirin rakentamiseen. Kerätyn tiedon perusteella prosesseja voidaan tulevaisuudessa kehittää ja muokata, jotta työntekijän motivaatio ja halu työskennellä kohdeyrityksessä on mahdollisimman korkea.

2 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn malleja

Työhyvinvointi ja työkyky ovat tärkeitä käsitteitä, jotka liittyvät työntekijöiden hyvinvointiin ja suoriutumiseen työelämässä. Ne ovat lähekkäin yhteydessä toisiinsa, mutta käsittelevät hieman eri näkökulmia.

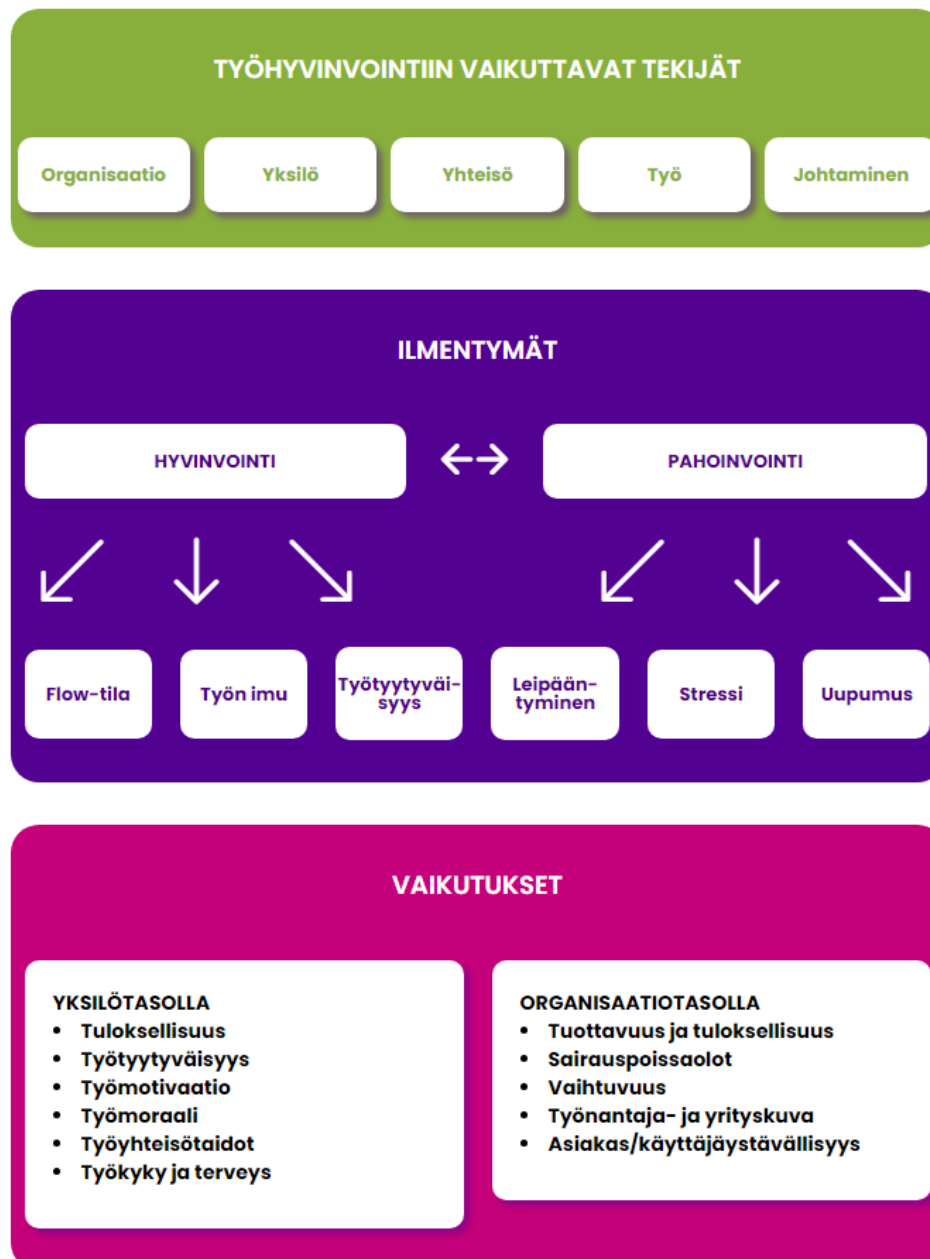
Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jonka keskiössä on kokemus siitä, kuinka ihminen työssään voi. Se tarkoittaa työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työssä. Työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät kuten työolot, työn ominaisuudet ja yksilölliset tekijät. (1.)

Työkyky koostuu työntekijän voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden muodostamasta kokonaisuudesta, kyvystä suoriutua työstä ja sen vaatimuksista. Se kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kyvyn selviytyä työn kuormituksesta. Hyvä työkyky edellyttää, että yksilön voimavarat ja työn vaatimukset ovat tasapainossa. (2.)

Työhyvinvointi ja työkyky ovat molemmat keskeisiä tekijöitä menestyksessä työelämässä. Hyvä työhyvinvointi edistää työkykyä ja päinvastoin. Organisaatiot voivat edistää sekä työhyvinvointia että työkykyä tarjoamalla sopivia työolosuhteita, tukemalla työntekijöiden kehittymistä, tarjoamalla terveystalvuita ja luomalla kannustavan ja avoimen ilmapiirin.

2.1 Työhyvinvoinnin kartta

Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä on luonut työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin, joka kulkee nimellä työhyvinvoinnin kartta. Sen avulla voidaan perehtyä työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Kuvassa 1 on kuvakaappaus sivustolta. Kartan termeistä napauttamalla saa lisätietoa esitetyistä aiheista. (3.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin kartta (3).

Työhyvinvoinnin mallista on luotu kartta, jossa osa-alueet jaotellaan seuraavasti: työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, ilmentymät eli henkilön kokemus omasta hyvinvoinnista ja havaitut seuraukset sekä vaikutukset.

2.1.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvoinnin kartassa vaikuttaviin tekijöihin liitetään organisaation rakenne ja toiminta, johtamistyyli, työyhteisön toimivuus, työn organisoinnin tapa sekä yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan. (3.)

Organisaatioilla on merkittävä rooli työpaikan työhyvinvoinnin parantamisessa. Se, miten henkilöstöä kohdellaan ja miten organisaatio toimii, vaikuttaa suoraan siihen, miten yksilöt kokevat oman hyvinvointinsa työssään. Muita vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa organisaation kulttuuri, rakenne, toimintatavat ja käytännöt, sekä mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan työssään. (3.)

Myös yksilöllä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Se, kuinka henkilö hoitaa omaa fyysistä ja henkistä toimintakykyään, vaikuttaa työhyvinvointiin usein eri tavoin. Hyvinvointi ja työn koettu kuormittavuus riippuu usein monista yksilöllisistä tekijöistä, kuten esimerkiksi henkisestä vahvuudesta, ammattitaidosta ja työkokemuksesta. Lisäksi siihen vaikuttavat myös palautuminen sekä yksilölliset piirteet. Sama työtehtävä voi herättää erilaisia tunteita eri työntekijöissä. (3.)

Työyhteisöllä on keskeinen rooli siinä, miten yksilö kokee oman työhyvinvointinsa. Saatu tuki muilta ihmisiltä edistää työhyvinvointia ja auttaa vähentämään uupumuksen tunnetta. Toisaalta huono työilmapiiri ja erimielisyydet työyhteisössä aiheuttavat kuormitusta työntekijöille. Lisäksi yksin työskentely ilman sosiaalista vuorovaikutusta voi olla hyvin kuluttavaa. (3.)

Itse työllä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Jokaisessa työtehtävässä on erilaisia tekijöitä, jotka voivat joko tukea tai kuormittaa työntekijän hyvinvointia. Kuormitusta voi lisätä esimerkiksi työn kiireellisyys ja ristiriitaiset vaatimukset. Työn voimavaroja taas ovat muun muassa selkeät tavoitteet ja mahdollisuudet vaikuttaa siihen, miten työ tehdään. (3.)

Johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin johtamistyylin ja organisaatiossa toteutettavien työhyvinvointitoimenpiteiden kautta. Johtamisella voidaan vaikuttaa työn hallintaan, työilmapiiriin ja oikeudenmukaisuuden tunteeseen, myös johtamisen

vuorovaikutteisuus tukee työhyvinvointia. Tutkimuksissa on havaittu, että palveleva johtaminen ja positiivinen johtajuus lisää työhyvinvointia. (3.) Palveleva johtaminen tarkoittaa sitä, että esihenkilö keskittyy alaistensa tarpeiden ymmärtämiseen ja menestyksen tukemiseen. Vanhanaikainen tapa johtaa jatkuvien käskyjen ja rangaistusten nojalla ei ole motivoivaa.

2.1.2 Työhyvinvoinnin ilmentymät

Tärkeä osa työhyvinvoinnin analysointia on hyvinvoinnin ilmentymät. Ne kertovat siitä millaiseksi henkilö kokee hyvinvointinsa. Ilmentymiä voi olla monenlaisia ja ne voivat olla positiivisia tai negatiivisia. Työhyvinvoinnin kartassa mainitaan esimerkiksi flow-tila, työn imu, työtyytyväisyys, stressi ja uupumus. (3.)

Flow-tilassa tehtävän haasteet ja työntekijän taitotaso täydentävät toisiaan. Flow-tilassa oleminen tarkoittaa syventymistä työtehtävään, ajan unohtamista, ja tunnetta siitä, että asiat sujuvat kuin itsestään. (3.)

Työn imu viittaa myönteiseen tunne- ja motivaatiotilaan, joka syntyy virittyneisyydestä, aktiivisuudesta ja myönteisestä tunnetilasta. Kun työntekijä on täynnä energiaa ja kokee positiivisia tunteita työssä, kokee hän työn imua. Tähän tilaan liittyvät osittain samankaltaiset kokemukset kuin flow-tilassa, joka tarkoittaa tarkokkuuden, omistautumisen ja syventymisen tuntemuksia. (3.)

Työtyytyväisyys heijastaa sitä, kuinka hyvin henkilö tuntee sopeutuvan työhönsä. Se kytkeytyy myönteiseen tunnetilaan, joka työn tekemisestä syntyy. Tämä on seurausta monista tekijöistä, kuten motivaatiosta, onnistumisesta työssä ja sen kiinnostavuudesta. Sen lisäksi siihen yhdistyy ympäristöön liittyviä asioita, kuten palkkiot, sosiaaliset suhteet, työn järjestelyt ja sen tarjoama väkän. (3.)

Työssä koettu stressi syntyy tilanteesta, jossa työn vaatimukset tuntuvat olevan suuremmat kuin mihin työntekijä uskoo pystyvänsä. Stressin voi ajatella syntyvän, kun työpaikan asettamat odotukset ylittävät sen, mihin työntekijä kokee pystyvänsä. Stressi voi aiheutua monenlaisista muutoksista, olivat ne sitten

myönteisiä tai kielteisiä. Reaktio stressiin vaihtelee yksilöittäin, riippuen heidän näkemyksistään ja asenteistaan. Hetkellinen stressi ei yleensä ole haitallista, mutta jos se jatkuu pitkään, se voi vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin ja johtaa uupumukseen. (3.)

Työuupumus on työelämän häiriötila, johon kuuluvat voimakas väsymys, kyynisyys ja alentunut itsetunto. Se ei ole varsinaisesti sairaus itsessään, mutta se voi pitkittyessään johtaa muihin vakaviin sairauksiin, kuten masennukseen ja unihäiriöihin. (3.)

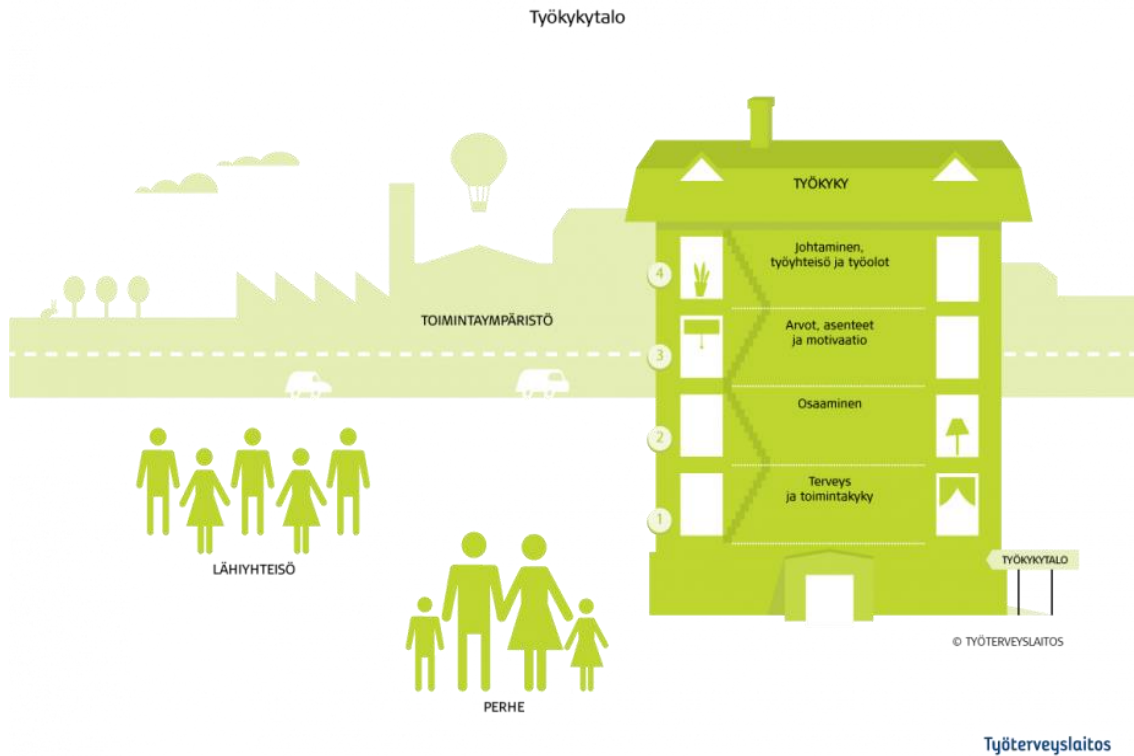
2.1.3 Seuraukset ja vaikutukset

Työhyvinvoinnilla on huomattavia vaikutuksia sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Hyvinvointi työssä parantaa tuottavuutta ja tuloksellisuutta, sekä lisää positiivista ilmapiiriä työyhteisössä. Lisäksi se vähentää sairauspoissaoloja ja vaihtuvuutta. Työpaikka, jossa panostetaan työntekijöiden hyvinvointiin, houkuttelee myös työnhakijoita. Tämä voi parantaa organisaation mainetta ja kilpailukykyä rekrytointimarkkinoilla. (3.)

Työhyvinvointi ja työkyky ovat monimutkaisia käsitteitä. Ne riippuvat monista tekijöistä ja niillä on syvälinen vaikutus sekä yksilön että organisaation toimintaan. (3.) Panostaminen työhyvinvointiin voi auttaa saavuttamaan monia myönteisiä tuloksia, kuten luomaan terveemmän, tyytyväisemmän sekä tuottavamman työyhteisön (1) ja menestyksekkään organisaation (3).

2.2 Työkykytalo

Työkykyä voidaan havainnollistaa työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalon avulla. Talo perustuu työkyvystä tehtyihin tutkimuksiin. Kuvassa 2 on Työterveyslaitoksen työkykytalo, jossa työkyvyn muodostaa neljä kerrosta, joista ensimmäinen kerros kuvaa terveyttä ja toimintakykyä, perustuen pohjan työkyvyille. Tähän sisältyy fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. (4.)



Kuva 2. Työterveyslaitoksen työkykytalo (4).

Toinen kerros koostuu osaamisesta, joka sitoo yhteen koulutuksen, ammatillisen osaamisen sekä jatkuvan oppimisen työelämän varrella. Viime vuosina tämän kerroksen merkitys on kasvanut, sillä vaatimukset sekä työkyvyn että osaamisen suhteen ovat kasvussa kaikilla toimialoilla. (4.)

Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio. Henkilökohtaisella asenteella on suuri merkitys työkykyyn ja työssä jaksamiseen, se voi vahvistaa tai heikentää työkykyä. Kun työn kokee tärkeäksi ja sopivan vaativaksi voi se vahvistaa työkykyä, mikäli työtä taas ei koe mielekkäänä tai sen tekeminen tuntuu merkityksettömältä, vaikuttaa se työkykyyn negatiivisesti. Kolmannessa kerroksessa yhdistyy myös henkilökohtaisen elämän ja työelämän sovittaminen yhteen. (4.)

Talon ylimmässä kerroksessa paino siirtyy yksilön vastuusta työhön ja työnantajaan: johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esihenkilöillä ja johtajilla on keskeinen

rooli tässä kerroksessa, sillä heillä on vastuu työpaikan toiminnan organisoinnista ja kehittämisestä työkyvyn ylläpitämiseksi. (4.)

Työkykyyn vaikuttavat myös perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö, jotka ympäröivät kuvassa työkykytaloa. Vastuussa työkyvystä ovat siis yhdessä työntekijä, yritys ja yhteiskunta. Talon kaikkia kerroksia on kehitettävä ja pyrittävä yhteensovittamaan tekijöiden muuttuessa työuran varrella. Työkykytalo säilyy vakaana ja toimintakykyisenä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. (4.)

2.3 Motivaatio

Motiivit synnyttävät motivaation. Ne ovat ihmisen tarpeiden, halujen, viettejen, palkkioiden ja rangaistusten ilmaisuja. Motiivit ohjaavat toimintaa kohti tiettyjä päämääriä, ja ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatio on tila, joka syntyy näiden motiivien vaikutuksesta. Se kuvastaa kuinka innokkaasti ja energisesti henkilö toimii ja mihin hänen kiinnostuksensa kohdistuu. (5.)

2.3.1 Työmotivaatio

Työmotivaatio on tärkeä osa yksilön ja työyhteisön hyvinvointia ja menestystä. Työmotivaatio viittaa siihen, mikä saa yksilön innostumaan, sitoutumaan ja suoriutumaan työtehtävistään. Se on voima, joka ajaa toimimaan ja tavoittelemaan työssä asetettuja päämääriä. Työmotivaatioon vaikuttavat monenlaiset tekijät, ja se voi vaihdella yksilöittäin sekä eri elämänvaiheissa. (6.)

Tekijöitä, jotka vaikuttavat työmotivaatioon ovat esimerkiksi palkitseminen: palkat, bonukset, ylennykset ja muut taloudelliset edut sekä myös arvostuksen ja kiitoksen saaminen. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, tehtäviin ja tavoitteisiin voi lisätä motivaatiota. Monet ihmiset motivoituvat haasteista ja mahdollisuudesta kehittyä sekä oppia uusia asioita työssään, kun yksilö kokee työnsä olevan merkityksellistä ja vaikuttavaa, se voi lisätä motivaatiota. Myös positiivinen työympäristö, hyvät työsuhteet ja yhteistyö voivat innostaa työntekijöitä. (6.)

2.3.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voidaan jaotella sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että henkilö kokee mielenkiintoa ja nautintoa tekemästään toiminnasta tai tehtävästä. Tämä motivaation muoto pohjautuu sisäisiin tekijöihin, kuten henkilökohtaisiin kiinnostuksen kohteisiin, arvoihin ja haluun oppia uutta. Sisäisesti motivoitunut henkilö voi tuntea tyydytystä ja iloa saavuttaessaan tavoitteitaan, ja hän saattaa kokea tehtävän itsessään palkitsevana sekä tärkeänä. Sisäinen motivaatio kantaa monesti pitkälle. (7.)

Ulkoinen motivaatio liittyy tilanteeseen, jossa yksilö suorittaa tehtävän tai pääsee tavoitteeseen ulkoisten kannustimien vuoksi, eikä itse toiminnan takia. Tehtävästä suoriudutaan esimerkiksi rahan, palkintojen, tai muiden ulkoisten etujen saamiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että motivaatio perustuu ulkoisiin palkkioihin tai rangaistuksen välttämiseen, eikä sisäiseen mielihyvään tai todelliseen kiinnostukseen. (5.)

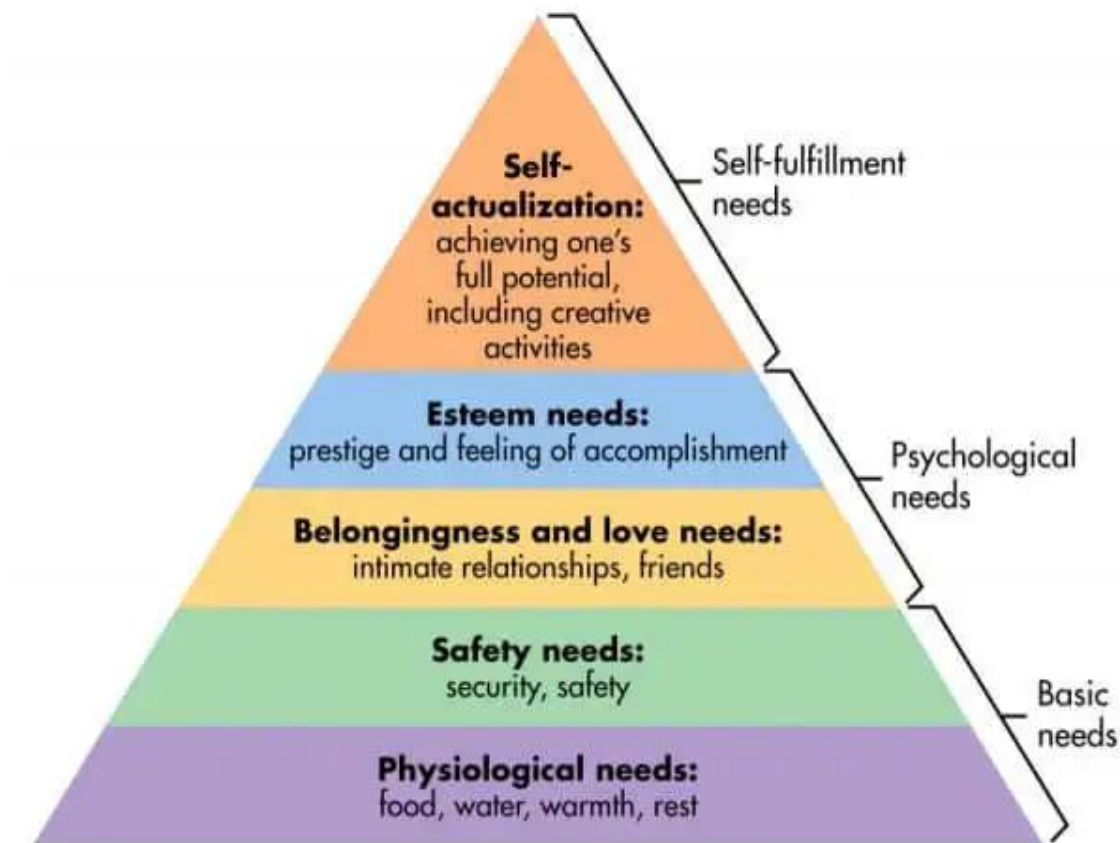
Ihmiset voivat kokea sekä sisäistä että ulkoista motivaatiota eri tilanteissa ja eri tehtävissä. Ideaalitalanteessa työ ja toiminta synnyttävät sisäistä motivaatiota, sillä sisäinen motivaatio liittyy usein pitkäaikaiseen sitoutumiseen, parempaan työn laatuun ja tyytyväisyyteen. Ulkoinen motivaatio voi olla hyödyllistä tietyissä tilanteissa, mutta se on monesti lyhytkestoista ja haasteellista ylläpitää pitkällä aikavälillä. (5.)

Tavoitteena on pyrkiä luomaan työympäristöjä ja -tehtäviä, jotka tukevat sekä sisäistä motivaatiota että ulkoista palkitsemista, jotta työntekijät voivat tuntea innostusta ja tyydytystä työstään.

2.3.3 Maslowin tarvehierarkia

Maslowin tarvehierarkia on Abraham Maslowin, yhdysvaltalaisen psykologin vuonna 1943 kehittämä motivaatioteoria. Se perustuu tarpeisiin ja niiden vaikutuksiin, teoria on nykyäänkin käytössä ja sitä sovelletaan etenkin työpsykologiassa. (8.)

Kuvassa 3 Maslowin teoria kuvataan pyramidin muodossa, jossa on viisi eri kerrosta. Keskiössä on hierarkia siitä, kuinka alimman tason tarpeet tulee tulla tyydytetyiksi, ennen kuin henkilö alkaa tavoitella ylemmän tason tarpeita. (8.)



Kuva 3. Maslowin tarvehierarkia pyramidina (8).

Alimmalla tasolla on perustavanlaatuiset tarpeet, jotka liittyvät biologiseen selviytymiseen. Ne ovat fysiologisia välttämättömiä tarpeita, jotka ovat elintärkeitä selviytymiselle ja niitä ovat esimerkiksi ruoan saanti, sopivan ruumiinlämpötilan ylläpitäminen sekä hengittäminen. (8.)

Pyramidin toisessa kerroksessa on tarve turvallisuuden tunteesta, pyrkimyksestä säännöllisyyteen ja luotettavuuteen. Tämä voidaan liittää myös työympäristöön. Työympäristön on oltava turvallinen, jotta yksilö voi saavuttaa motivaatiota työtä kohtaan. Työelämässä oleellisia turvallisuuden tekijöitä ovat myös taloudellinen ja psykologinen turvallisuus. Taloudellinen turvallisuus voi järkkäytyä,

mikäli organisaation taloudellinen tilanne on haastava ja joudutaan harkitsemaan esimerkiksi henkilöstövähennyksiä. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa turvallista ympäristöä, jossa henkilön on helppo jakaa mielipiteitään ja esittää ideoita prosessien parantamiseksi. (8.)

Seuraavassa kerroksessa käsitellään tarpeita, jotka liittyvät sosiaalisiin suhteisiin, kuten vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa, ystävyksiin sekä rakkauteen ja yhteisössä toimimiseen. Työelämässä ei yleensä ole mahdollista valita työtovereita, joten sosiaalisten taitojen kehittämiseen ja positiivisen vuorovaikutuksen tukemiseen työpaikalla kannattaa panostaa. (8.)

Neljäs taso kuvaa tarvetta saada tunnustusta. Ihmisellä on tarve tuntea itsensä ja saavutuksensa tärkeäksi. Tarve vaihtelee yksilöiden välillä ja siihen vaikuttaa myös kulttuuri. Työntekijä haluaa kokea, että häntä kunnioitetaan ja hänen suoritustansa ja panosta työhön pidetään merkittävänä. (9.)

Viimeisellä eli viidennellä tasolla on itsensä kehittämisen/toteuttamisen tarpeet. Yksilö voi hyödyntää työssään kaikkea osaamistaan, taitojaan ja kykyjään täysipainoisesti sekä tuntea henkilökohtaista kasvua ja edistystä. Nämä positiiviset tunteet auttavat kasvattamaan itseluottamusta. (8.)

Vaikka useat tutkijat ja tutkimukset yhtyvät Abraham Maslown tarvehierarkiaan, teoria on kuitenkin saanut osakseen myös kritiikkiä. Jotkin tutkimukset viittaavatkin siihen, että vaikka perustarpeet eivät täytyisikään, itseoivallus ja tunnustuksen saaminen ovat merkityksellisiä tekijöitä. Kritiikistä huolimatta Maslown teoria on ollut merkittävä edistysaskel psykologian kehityksessä. (9.)

2.3.4 Itseohjautuvuusteoria

Itseohjautuvuusteoria on Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin vuonna 1985 kehittämä teoria motivaatiosta, hyvinvoinnista ja psykologisista perustarpeista. Itseohjautuvuusteoria keskittyy sisäisen ja ulkoisen motivaation vastakkainasetteluun.

Kuvassa 4 näkyy, kuinka teoria rakentuu kolmen perustarpeen ympärille, joita ovat autonomia, kyvykkyyden tunne ja yhteenkuuluvuus. (10.)



Kuva 4. Itseohjautuvuusteorian käsitteet (11).

Yksilöt kokevat autonomian ja itsenäisyyden tarvetta. He haluavat kokea tekevänsä päätöksen itse, jolloin syntyy tunne vapaudesta ja vaikutusvallasta. On tärkeää saada tehdä asioita omalla tavalla ja kehittää omia toimintatapoja ja rutiineja itsenäisesti, sillä turhan tarkkaan määritellyt rajat toiminnassa voivat hankaloittaa motivoitumista. Jos vastuu kuitenkin kerääntyy yksilölle ja esteet tuntuvat liian suurilta ylitettäväiksi, on autonomia liiallista ja työntekijä voi kokea sen taakkana. (12.)

Kyvykkyyden tunteella viitataan siihen, että henkilöllä on taitoa sekä osaamista ja hän tuntee itsensä riittävän päteväksi suoriutumaan erilaisista olosuhteista ja oppimaan uutta. Työssä hän tuntee edistyvänsä, onnistuu parantamaan ammatillisia taitojaan sekä kasvamaan työntekijänä, ja ihmisenä epäonnistumisten kautta. Esteiden voittaminen luo tyytyväisyyttä ja vahvistaa uskoa omiin kykyihin. (12.)

Yhteisöllisyys on luontainen ja äärimmäisen tärkeä osa ihmisyyttä. Ihminen haluaa kokea läheisyyttä ja antaa sekä vastaanottaa välittämisen tunnetta ja huolenpitoa. Työelämässä voi harvoin valita keiden kanssa on tekemisissä ja siksi on pärjättävä monenlaisten ihmisten kanssa. Innostavassa ja rohkaisevassa ympäristössä motivoituminen on helpompaa, vaikka työtehtävät eivät aina olisikaan suosikkeja. (12.)

Psykologisten perustarpeiden tyydyttäminen vaikuttaa motivoitumiseen. Kun ihminen saa tekemästään toiminnasta mielihyvää ja kokee sen itselleen merkitykselliseksi, on hänen motivaationsa sisäistä. Ulkoisesti motivoitunut yksilö pyrkii saamaan suorituksestaan palkkion tai välttämään jonkin rangaistuksen. Itseohjautuvuusteorian perusajatuksen mukaan ihmisillä on keskeinen tarve kokea omaehtoisuutta ja sen vuoksi sisäinen motivaatio kantaa usein ulkoista motivaatiota pidemmälle. Siitä huolimatta Ryan ja Deci ovat esittäneet, että myös ulkoinen motivaatio voi olla autonomista. On mahdollista motivoitua autonomisesti oivaltaessaan työn tarpeellisuuden ja saadessaan siitä syvällisen käsityksen. (10.)

Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria eroaa Maslowin tarvehierarkiasta siten, että itseohjautuvuusteoriassa ihmisen kolme päätarvetta eivät ole hierarkkissa järjestyksessä tai jatkumoa toiselle, vaan jokainen henkilö jakaa samat perustarpeet ja ne ovat välttämättömiä motivaation ja tyytyväisyyden tunteen saavuttamiseksi. (12.)

2.4 Esihenkilötyön ja johtamisen vaikutus motivaatioon

Työn ohjaus vaikuttaa huomattavasti työntekijöiden motivaatioon sekä heidän viihtymiseensä työssä. Johtaminen on kulkenut pitkän tien ja nykyisin modernin johtamisen tulisi keskittyä työntekijän ohjaukseen sekä tehokkaaseen viestintään, entisajan käskyttävän ja rangaistuskeskeisen johtamisen sijaan. (13.)

Esihenkilön johtamistapaan, kunnioitukseen ja kommunikointiin vaikuttavat useat tekijät. Niitä ovat esimerkiksi esihenkilön ihmistuntemus, ajattelutapa johtajuudesta ja alaisuudesta, hänen henkilökohtaiset arvonsa ja se, näkeekö hän

alaisensa yksilöinä vai massana. Vaikka esihenkilöillä ei aina ole laajaa valtaa, heillä on mahdollisuuksia vaikuttaa alaisten työympäristöön ja viihtymiseen työssä. Johtamistyyli on yhteydessä sekä työhyvinvointiin että -pahoinvointiin. (13.)

Heikko esihenkilötyö voi haitata työntekijöiden sitoutumista ja osaamisen kehittämistä, se vaikuttaa negatiivisesti työtyytyväisyyteen ja kykyyn iloita työhön liittyvistä saavutuksista. Laadukas sekä oikeudenmukainen esihenkilötyö taas saattaa kannustaa avoimeen palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen, lisätä sitoutumista, edistää tiimityöskentelyä ja vähentää konflikteja työntekijöiden kesken. MCS:än artikkelin mukaan esihenkilön ja alaisen välinen suhde vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden pysyvyyteen organisaatiossa. Tutkimukset ovat osoittaneet, että oikeudenmukaisella johtamisella voi olla myönteinen vaikutus työntekijöiden terveyteen ja vähentää sairauspoissaoloja. Oikeudenmukaisuus ilmenee työpaikalla työntekijöiden kokiessa, että heitä kuunnellaan, heihin kiinnetään huomiota tärkeissä asioissa ja organisaatiossa noudatetaan selkeitä sääntöjä. MCS:än artikkelissa kerrotaan että, oikeudenmukaiseen johtamiseen kuuluu myös perusteltu, tasapuolinen ote päätöksentekoon ja mahdollisuus korjata aiemmin tehtyjä päätöksiä. Laadukas johtaminen edellyttää esihenkilöltä vahvaa itsetuntemusta sekä tietynlaista nöyryyttä, hyvä johtaminen pohjautuu työntekijän kunnioittamiseen ja arvostukseen ihmisenä. (13.)

2.5 Työturvallisuus

Rakennusalalla työturvallisuus on kaikki kaikessa. Sillä on suora vaikutus työhyvinvointiin, terveyteen ja viihtyvyyteen. Jokaiselle tulee pyrkiä turvaamaan turvallinen työpäivä. Rakennusala on altis työtapaturmille, sillä samassa kohteessa toimii useita eri urakoitsijoita. Työ on vaihtelevaa ja sisältää paljon riskialttiita työkaluja sekä -menetelmiä, jolloin vahingon sattuessa seuraukset voivat olla vakavia. Työmailla tulee vastaan erilaisia vaaratilanteita, joiden minimoimiseksi tulee tehdä ahkerasti ennaltaehkäisevää työtä.

Rakennusala on tarkan valvonnan alla. Yksi pääsyistä siihen on pyrkiä estämään ammattitauteja ja työtapaturmia, sekä varmistaa että yrityksissä hoidetaan lainsäädännölliset työnantajavelvoitteet. (14.)

Suomessa työturvallisuuteen kiinnitetään runsaasti huomiota ja sitä varten on laadittu lakeja, sääntöjä ja asetuksia. Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittää perustan työsuojelulle, se sisältää osapuolien velvoitteet ja käsittelee mahdollisia terveyttä uhkaavia tekijöitä, joita erilaisissa työolosuhteissa voi ilmetä. (15.) Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) määrittää rakennustyön työturvallisuusvelvoitteet.

Rakennusprojektissa rakennuttajan täytyy nimetä turvallisuuskoordinaattori, laatia turvallisuusasiakirja, josta käy ilmi turvallisuutta ja terveyttä käsittelevät asiat, projektin vaara- ja haittatekijät sekä turvallisuussäännöt ja -ohjeet. Ennen töiden alkua tulee olla laadittu turvallisuussuunnitelma, jossa tulee ottaa huomioon vaarojen ennaltaehkäisy sekä kiinnittää erityshuomiota asetuksessa mainittuihin seikkoihin kuten nostotöihin, putoamissuojaukseen ja koneiden käyttöön. Rakennustyömaalla työntekijää vaaditaan pitämään näkyvillä kuvallista henkilötunnistetta, joka sisältää työntekijän ja työnantajan tietoja. (14.)

3 Työtyytyväisyystutkimus

3.1 Nykytilanne yrityksessä

Asentajat ovat kohdeyrityksen tärkeimpiä voimavaroja ja heidän hyvinvoinnilla ja tyytyväisyydellä työympäristöön on merkittävä rooli yrityksen menestymisessä. Kohdeyrityksessä halutaan panostaa henkilöstön jaksamiseen.

Yrityksessä suoritetaan joka toinen vuosi henkilöstötutkimus, jonka tarkoituksena on varmistaa kaikkien sitoutuminen ja kartoittaa ideoita työtapojen kehittämiseksi. Kaikki konsernin työntekijät kutsutaan vastaamaan kyselyyn verkko-pohjaisella lomakkeella sähköpostiin saapuvan linkin kautta. Tuloksista raportoidaan ryhmänä ja ne käydään läpi tiimeittäin.

Työntekijöillä on käytössä laajat työterveyspalvelut, joiden kautta pääsee akuutin sairaanhoidon lisäksi myös ennakoivan työterveyshuollon piiriin. Käytössä on hyvinvointipolut, joiden kautta on mahdollista saada esimerkiksi keskusteluapua tai päästä työfysioterapeutin vastaanotolle. Henkilöstölle tarjotaan Epassi kulttuuri- ja liikuntaetu sekä mahdollisuus käydä kuntosalilla yrityksen tiloissa. Yritys on vuonna 2023 ottanut käyttöön myös EpassiBIKE:n eli työsuohdepyörä edun.

Yrityksessä pidetään keväisin ryhmäkehityskeskustelut, jonka yhteydessä järjestetään työyhteisölle mukavaa tekemistä ja yhdessäoloa. Yrityksessä pidetään myös tyky-päiviä jokaiselle asennusryhmälle (LVIS). Koulutuksia asentajille järjestetään tarvittaessa. Toisinaan jokaisen yrityksessä työskentelevän tulee suorittaa verkkopohjaisia koulutuksia liittyen eri aihealueisiin. Jotkin koulutukset tulee myös toistaa joka vuosi. Työmaalla pakolliset työturvallisuus-, sähkötyöturvallisuus- ja tulityökorttikoulutukset sekä ensiapukoulutukset uusitaan aina tarvittaessa. Työntekijöillä on mahdollisuus halutessaan osallistua nokkamies koulutukseen ja muutamilla asentajilla on kesken myös ammattitutkinto. Esihenkilöille järjestetään omia koulutustilaisuuksia ja kursseja erilaisista aihepiireistä.

Kohdeyrityksen yksikössä haluttiin selvittää yksityiskohtaisemmin asennustyötä tekevien henkilöiden tyytyväisyyttä ja saada avointa palautetta mahdollisista kehityskohdista, joita olisi aiheellista lähteä parantamaan.

3.2 Tutkimuksen kulku

Projektin pääosassa on kohdeyritykselle laadittu työtyytyväisyyskysely. Ennen tutkimuksen aloittamista perehdyttiin aiheesta saatavilla olevaan tietoon useiden lähteiden kautta. Käytiin läpi teoriaa ja syvennettiin tietämystä aiheesta. Otettiin selvää tutkimus menetelmistä ja pohdittiin mikä olisi vastaajalle mielekäs tapa tiedon keräämiseksi.

Henkilöstölle luotiin kyselylomake, jossa kysymyksiin vastattiin asteikolla 1–5. Vastausvaihtoehdot olivat 1=erittäin huono, 2=huono, 3=ok, 4=hyvä ja 5=erittäin hyvä. Näin vastauksia voitiin nitoa yhteen ja saatiin selville konkreettisia lukuja,

jotka helpottavat tulosten analysointia. Numeroarvioinnin lisäksi jokaisen kysymyksen yhteyteen oli mahdollista kirjata avoimia kommentteja työntekijän halun ja tuntemusten mukaan. Kyselyt suoritettiin keskustellen henkilökotaisesti haastateltavan kanssa rennossa ympäristössä kahvittelun lomassa. Mitään yksilöiviä tietoja kuten nimeä, työkokemusta tai sukupuolta ei kerätty, jotta vastausten lomasta ei voi selvittää yksittäisen työntekijän henkilöllisyyttä. Sillä haluttiin syventää luottamusta ja turvata vastausten todenmukaisuus ilman työntekijän pelkoa joutua haastaviin tilanteisiin omien näkemysten ilmaisemisesta.

Yrityksen siinä yksikössä, johon kysely kohdennettiin, työskentelee 50 asentajaa. Haastattelumuotoiseen työtyytyväisyyskyselyyn vastasi kymmenen asentajaa, eli tutkimuksen otanta on 20 prosenttia. Haastatteluun osallistuneet asentajat työskentelevät eri työmailla ympäri pääkaupunkiseutua. Osa vastaajista on työskennellyt kohdeyrityksessä useita vuosia, ja toisten työkokemus on alle vuoden mittainen.

Tutkimuksen kyselyosuuden suoritus sujui moitteetta. Työntekijät suhtautuivat kyselyyn positiivisesti ja olivat hyvin yhteistyöhaluisia. Heille esiteltiin aihe ja kerrottiin vastausten kirjaus- ja käsittelymenetelmästä.

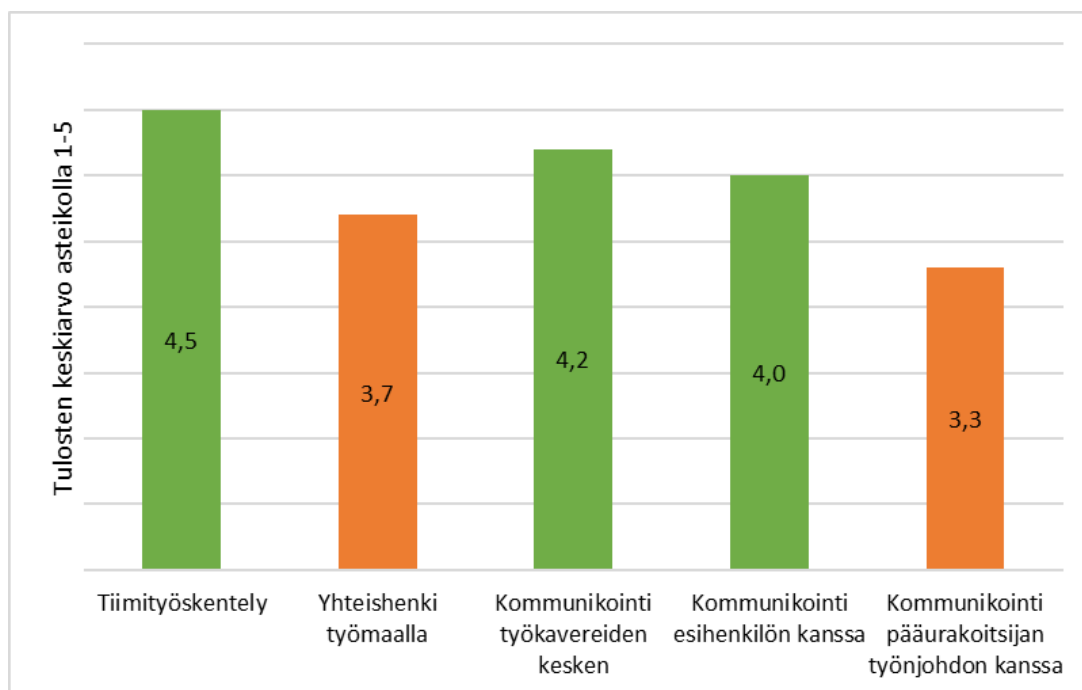
Työtyytyväisyyskysely koostui kaiken kaikkiaan 22 kysymyksestä. Kysymykset keskittyivät teoriaosuudessa avattuihin aihealueisiin ja niihin tekijöihin, joilla useiden lähteiden mukaan koetaan olevan olennaisin vaikutus työntekijöiden koettuun hyvinvointiin ja jaksamiseen työympäristössä. Seuraavassa luvussa käydään kootusti läpi kyselyn tuloksia. Työtyytyväisyyskysely löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 1.

3.3 Tutkimuksen tulokset

3.3.1 Yhteishenki ja tiedonkulku

Kommunikointi ja tiedonkulku ovat hyvin tärkeitä tekijöitä työnteon sujuvuuden takaamiseksi. Aihetta sivuttiin useassa kyselyn kysymyksessä, ja tulokset olivat

melko hyviä. Kuvassa 5 on diagrammi, johon on koottu kyselystä saatujen vastausten keskiarvoja.



Kuva 5. Diagrammissa esitetty kyselyn tuloksia yhteishengen ja kommunikoinnin sujuvuudesta.

Työntekijät olivat sitä mieltä, että tiimityöskentely työmaalla omien asentajien kesken sujuu mallikkaasti. Kaikki vastaukset olivat välillä 3–5. Asentajat tekevät työtä pääsääntöisesti itsenäisesti, mutta tilojen ollessa monesti ahtaita, tekniikkoiden yhteensovittaminen vaatii kanssakäymistä työkavereiden kanssa. Voidaan joutua sopimaan uudesta asennusjärjestyksestä tai aikataulusta, jotta työ sujuisi mahdollisimman jouhevasti ja kaikki tarpeellinen tekniikka saadaan sijoitettua oikeaan paikkaan. Tarvittaessa myös itse asennustyötä tehdään useamman ihmisen voimin.

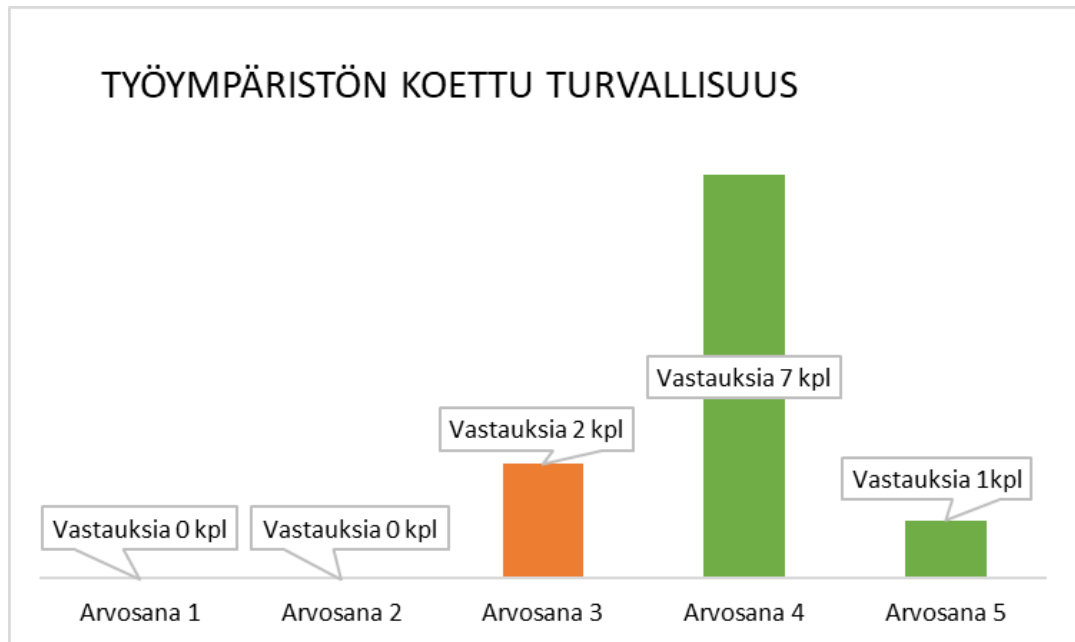
Yhteishenki työmaalla muiden aliurakoitsijoiden ja pääurakoitsijan työnjohdon kesken saavutti keskiarvon 3,7. Yhteishenkeä heikentävänä tekijänä pidettiin taloustilanteen kiristymistä ja rakennusalan heikkoa tilannetta, sillä sen koettiin vaikuttavan yleiseen suhtautumiseen ja ilmapiiriin työmailla. Sen lisäksi osa

henkilöstöstä työmaalla haluaa ainoastaan hoitaa oman tonttinsa eikä ota toisten tekemisiä huomioon. Tämän takia saatetaan joutua korjaamaan tai tekemään sama työ uudestaan.

Kommunikointi ja tiedonkulku sujuvat hyvin sekä työtovereiden että esihenkilön välillä. Pääurakoitsijan työnjohdon kanssa tiedonkulun koetaan sujuvan kohtalaisesti. Asentajat kokevat, että välillä pienistäkin asioista (esim. materiaalsiirrot työmaalla) pääurakoitsija on suoraan yhteydessä työnjohtoon, vaikka toiveena olisi tiedon välittyminen suoraan asentajalle, jolloin välikäsi jäisi pois. Osa kokee kommunikoinnin pääurakoitsijan kanssa haastavaksi mutta toteaa sen olevan usein kiinni henkilökemioista.

3.3.2 Työturvallisuus

Turvallinen työympäristö on jokaisen oikeus. Työympäristön turvallisuudesta kysyttäessä vastausten keskiarvo oli 3,9. Suurin yksittäinen tekijä liittyen turvallisuuden tunteeseen oli työmaan siisteystaso. Epäjärjestys, ahtaus ja tavarat kulkuväylillä aiheuttavat useita riskejä, joista ilmeisin on kompastumisvaara. Turvallisuustekijäksi nostettiin myös työmaan valaistus. Mentäessä kohti syksyä ja päivien hämärtyessä tulisi kiinnittää huomiota riittävään valaistukseen. Heikko valaistus sekä ulkona että sisällä nostavat tapaturmariskiä. Kuvasta 6 nähdään vastausten jakauma.

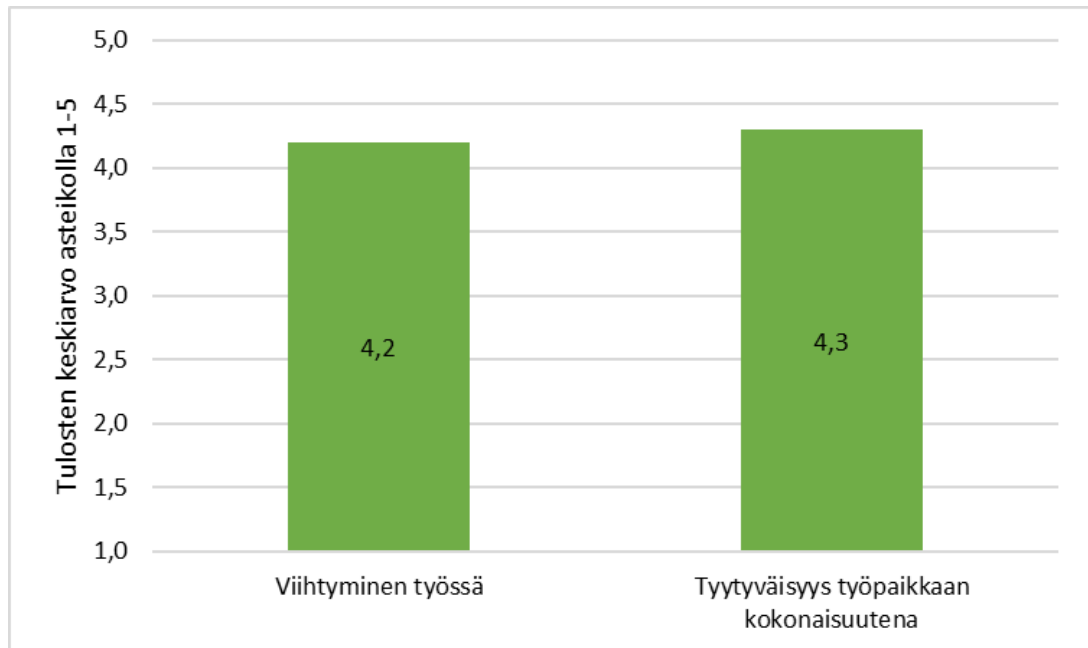


Kuva 6. Vastausten määrä arvosanaa kohden.

Työntekijät kokivat, että työnantajan puolesta turvallisuuteen liittyvissä välineissä ei ole puutteita ja niitä on riittävästi saatavilla. Riskit turvallisuuteen liittyen ovat kiinni omasta toiminnasta tai puutteista/vääristä toimintatavoista työmaalla muiden urakoitsijoiden toimesta. Asentajat kertoivat olevan itsestä kiinni käyttääkö välineitä sääntöjen ja ohjeistuksien mukaisesti. Kaksi työntekijää kertoi toisinaan törmäävänsä työmaalla tilanteisiin, jolloin toisen urakoitsijan toiminta on herättää epäilyksiä työn turvallisuudesta. Yrityksessä on myös ohjeistettu täyttämään älylaitteella riskien arviointi -lomake aina työvaiheen vaihtuessa. Osa asentajista pitää tätä turhana eikä noudata ohjeistusta.

3.3.3 Työtyytyväisyys

Viihtyvyydestä ja tyytyväisyydestä työssä kokonaisarvosanat olivat erinomaisia. Jokainen vastaus sijoittui asteikolla kohtaan 4=hyvä tai 5=erittäin hyvä. Kuvassa 7 on diagrammi keskiarvon sijoittumisesta asteikolle 1–5.



Kuva 7. Diagrammissa kuvattu viihtyvyydestä ja tyytyväisyydestä saatuja tuloksia.

Työ- ja yksityiselämän koetaan olevan tasapainossa, ja myös yrityksen tarjoama tuki niiden tasapainottamiseksi keräsi hyvän arvosanan. Palautteessa korostui, että pääasiassa työasiat pysyvät töissä ja kotiin mentäessä ne eivät enää pyöri mielessä. Joskus on kuitenkin kiirettä ja stressaavia tilanteita, jolloin työasioita saattaa miettiä vielä vapaa-ajalla. Tämän koettiin olevan hetkittäistä ja osittain kiinni omasta suhtautumisesta. Henkilöstöllä on käytössä laajat työterveyspalvelut, Epassi kulttuuri- ja liikuntaetu, työsuhdepyörä ja halutessaan mahdollisuus käyttää yrityksen tiloissa sijaitsevaa kuntosalia. Näitä pidettiin pääsääntöisesti toimivina sekä riittävinä, mutta yhdessä vastauksessa toivottiin korotusta Epassin kulttuuri- ja liikuntaetuun.

3.3.4 Olosuhteet ja varusteet

Työmailla olosuhteet ovat välillä haastavat, paikat ovat ahtaita ja työergonomiaa joudutaan pohtimaan paljon. Toisinaan hyvää työasentoa on mahdotonta saavuttaa, joudutaan pitämään taukoja ja tekemään vastaliikkeitä. Asentajat kuitenkin kokevat, että tarvittavia välineitä on saatavilla, ja mikäli ei ole, voidaan niitä

pyytää. Työkalujen saatavuus on hyvä, mutta yhdeltä asentajalta tuli palaute, että omat työkalut ovat melko vanhoja ja nykyään olisi saatavilla uusia tehokkaampia sekä kevyempiä laitteita. Asentaja ei ole kuitenkaan vielä kokenut ajankohtaiseksi antaa palautetta ja pyytää työkalujen päivitystä. Saatavilla olevien työvälineiden ja vaatteiden riittävyys keräsi keskiarvon 4,4.

Työvaatteisiin on tullut viime aikoina muutoksia, eikä palosuojattujen vaatteiden käyttö ei ole enää pakollista, mikäli työvaihe ei aiheuta paloturvallisuusriskejä. Saatavilla on joustavat stretch-housut. Ne ovat keränneet paljon positiivista palautetta, sillä aiemmin pakolliset palosuojatut housut on koettu hyvin kankeiksi ja hiostaviksi. Stretch-housujen käytön ehtona on, että asentaja tekee joka aamu sähköisen riskien arvioinnin älylaitteella, jossa pohditaan päivän työvaiheita ja niihin liittyviä turvallisuustekijöitä. Uudet housut ovat jo monella käytössä ja lisäksi muutamat olisivat kiinnostuneita kokeilemaan mutta kokevat sähköisen lomakkeen täytön joka aamu liian työlääksi.

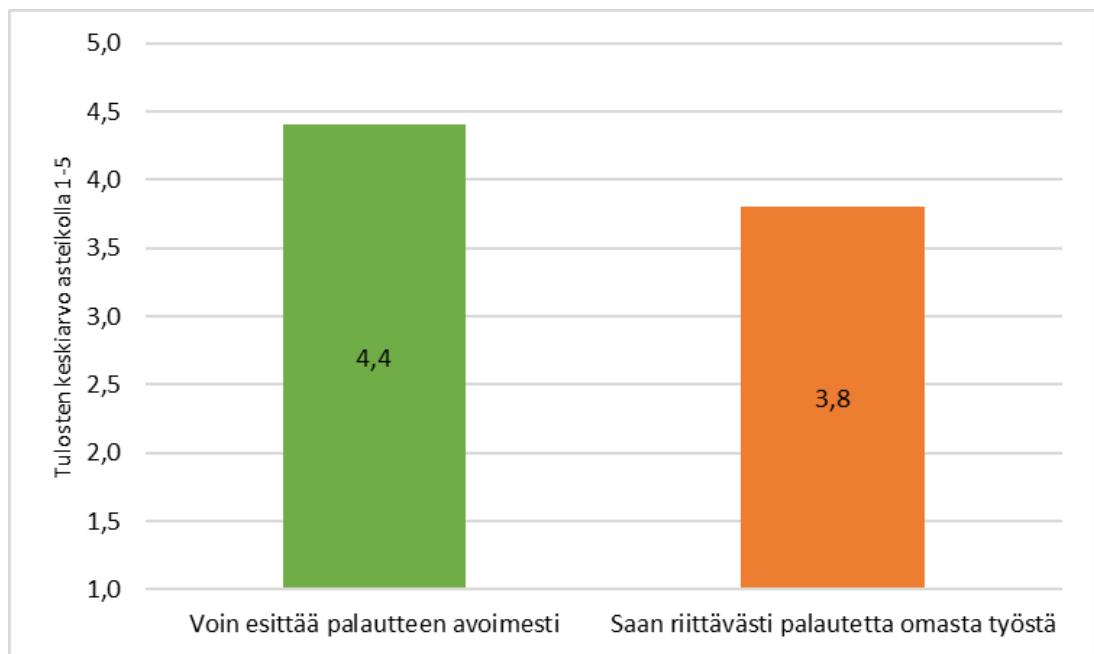
3.3.5 Motivaatio

Kysyttäessä henkilöstöltä, kuinka motivoituneita he ovat, saavutettiin keskiarvo 4,4. Jokainen antoi arvioksi numeron 4 tai 5. Tulosta voidaan pitää hyvänä, ja se kertoo työntekijöiden sitoutuneisuudesta. Motivaatioon vaikuttavissa tekijöissä nousi esiin paljon eri asioita, mutta lähes jokaisen mainitsemana palkka on suurin motivaattori. Asentajat tekevät töitä pääasiassa urakkapalkalla, ja se koetaan kannustavaksi. Työkavereita ja sosiaalista kanssakäymistä korostettiin. Yhden haastateltavan sanoin "porukka on hyvä ja on magee tulla töihin". Vaikka työtä tehdään monesti yksin, pääsee töissä olemaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Monet kokevat myös asennustyön fyysisyyden motivaatiota kasvattavana tekijänä. Vaikka työ koetaan rankaksi, on mukavaa päästä liikkumaan ja olla aktiivinen.

Negatiivisesti motivaatioon vaikuttavat vastoinkäymiset työmaalla, kuten huono aikataulutusta sekä sattuneet vahingot tai virheet, joiden vuoksi joudutaan tekemään korjauksia.

3.3.6 Palautteen saaminen ja vastaanottaminen

Palautteen antaminen avoimesti koettiin keskimäärin sujuvan hyvin. Vastaukset sijoittuivat arvojen 2–5 välille. Muutamassa vastauksessa kävi ilmi, että välillä palautteen antamiseen liittyy pelkoa siitä, että pahoittaa toisen henkilön mielen ja siitä aiheutuu kärhämää henkilöiden välille. Kuvan 8 diagrammissa esitettynä keskiarvot.

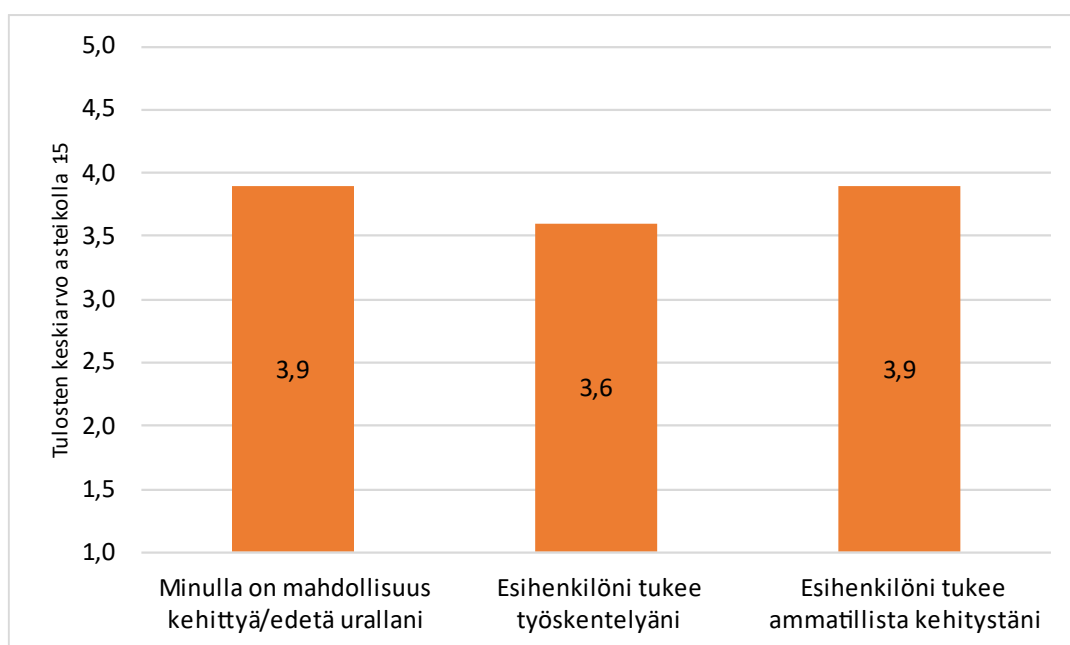


Kuva 8. Keskiarvot palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta.

Palautteen vastaanottaminen koetaan hyvin eri tavoin. Toisille se on ehdottoman tärkeää ja toiset kokevat suorittavansa työn ja saavansa palautetta, mikäli kaikki ei ole mennyt putkeen. Palautteen vastaanottamisessa keskiarvo oli 3,8 ja jakauma myös välillä 2–5. Lähes kaikissa vastauksissa korostui, että negatiivinen palaute löytää perille huomattavasti helpommin kuin positiivinen. Osa vastaajista on tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen. Toiset taas haluaisivat saada enemmän palautetta esihenkilöltä esimerkiksi viikoittaisen kanssakäymisen yhteydessä puhelimitse, mutta muutamat toivoisivat jopa kahdenkeskisiä palautekeskusteluita aika ajoin esihenkilön kanssa.

3.3.7 Jatkuva kehitys ja esihenkilön tuki

Esihenkilötyöllä on suuri rooli työviihtyvyyden kannalta. Kysyttäessä kuinka hyvin asentaja kokee esihenkilön tukevan työskentelyä, saatiin vastauksille keskiarvo 3,6. Tuloksesta voi päätellä, että tässä on parannettavaa. Keskusteluissa nousi esiin asentajan tunne siitä, että työnjohtajilla on toisinaan niin kiire, että yksittäisen työmaan tilanne ei ole kovin hyvin hallussa. Välillä ongelmien ratkaisemiseen tuntuu menevän tarpeettoman kauan aikaa tai tiedottaminen siitä, että asia on selvityksen alla, jää tekemättä. Kuvasta 9 näkyy tulosten keskiarvot.



Kuva 9. Kyselyssä havaittuja tuloksia urakehityksestä sekä esihenkilön tuesta.

Kokemus siitä, että uralla on mahdollista kehittyä ja edetä jakaa mielipiteitä. Vastaukset sijoittuvat arvojen 2–5 välille. Moni kertoo kouluttautumisen olevan mahdollista, mutta kaikilla ei ole siihen kiinnostusta. Muutamilla kyselyyn vastanneista asentajista on kouluttautuminen kesken. He suorittavat työn ohella ammattitutkintoa. Yksi vastaaja kertoi, että ei ole saanut tietoa koulutusmahdollisuuksista.

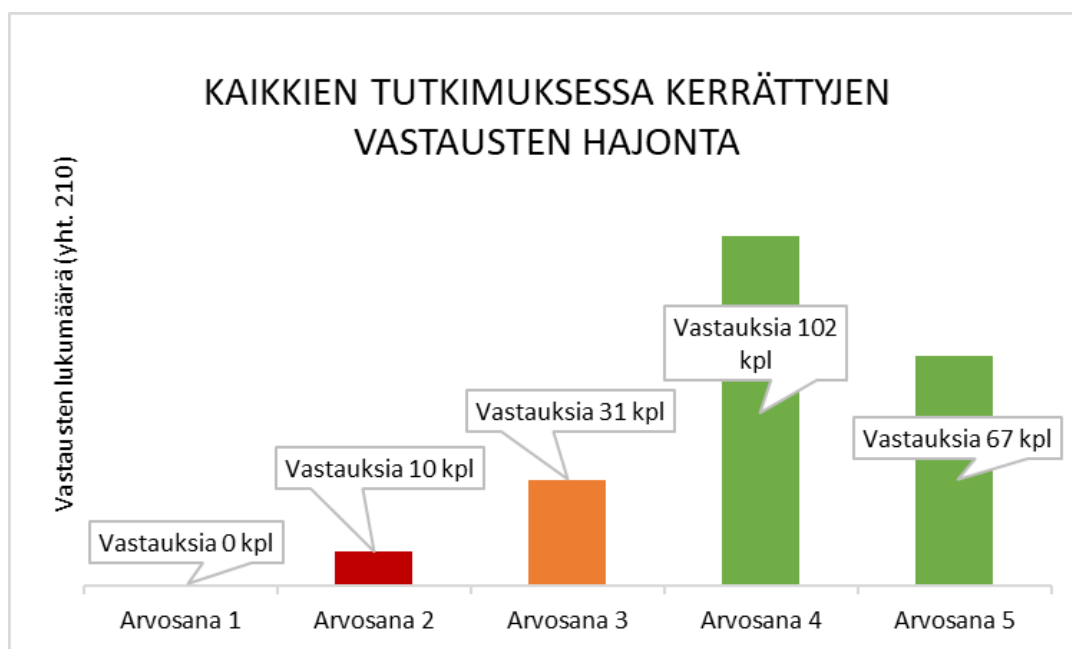
3.3.8 Henkinen ja fyysinen jaksaminen työssä

Fyysinen jaksaminen työssä keräsi tuloksia arvosanojen 2–5 väliltä. Suurin tekijä fyysiselle jaksamiselle ja sen muutoksille koettiin olevan lisääntyvä ikä.

Useat mainitsivat vapaa-ajan harrastuksilla olevan yhteys fyysiseen jaksamiseen. Mikäli pitää huolta kunnosta ja toimintakyvystä työn ulkopuolella, se lisää fyysistä suorituskykyä myös työssä. Keskiarvo fyysiselle jaksamiselle oli 4,0. Kokemus henkisestä jaksamisesta kulkee hyvin samaa rataa fyysisen jaksamisen kanssa ja tuloksen keskiarvo oli 4,1. Vastaukset olivat väliltä 3–5.

3.4 Johtopäätökset

Kaikkien tutkimuksessa kerättyjen vastausten kokonaiskeskiarvo oli 4,1. Hajonta liikkui arvojen 2–5 välillä. Nämä tulokset osoittavat, että suurin osa vastaajista kokee tyytyväisyyttä työhönsä. Vastausten jakauma näkyy kuvassa 10.



Kuva 10. Koko kyselyn vastausten arvosanjakauma.

Kyselyn tulokset olivat kokonaisuudessaan hyviä, eikä mitään suuria yllätyksiä tullut. Se, että työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä, on yritykselle tärkeä tieto.

Tutkimus on toistettavissa ja tulokset vertailukelpoisia. Tulosten pohjalta valittiin muutama kehityskohde, jotka ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa.

Kommunikaatiossa on parannettavaa, ja sitä voidaan kehittää erilaisin keinoin. On olennaista, että viestintä on selkeää ja kaikki ymmärtävät toisiaan. Selkeä viestintä vähentää väärinymmärryksiä, helpottaa ongelmien tunnistamista ja auttaa löytämään ratkaisun nopeammin. Esihenkilön tuki ja palautteen saaminen kuuluvat samaan kategoriaan, ja parantamalla kommunikaatiota on saavutettavissa parempia tuloksia myös niiden osalta.

Asentajien kanssa voitaisiin pitää säännöllisiä keskusteluja, joissa keskityttäisiin tavoitteisiin, edistymiseen ja mahdollisiin haasteisiin. Keskustelut auttaisivat luomaan avointa ilmapiiriä ja kertoisivat esihenkilön kiinnostuksesta työntekijän hyvinvointiin.

Kehittämiskohteina voidaan pitää seuraavia: tarjotaan säännöllisesti palautetta työntekijän suorituksesta ja muistetaan viedä perille myös positiivinen palaute. Ollaan valmiita kuuntelemaan muiden näkemyksiä, huolia sekä ehdotuksia ja osoitetaan empatiaa. Yksinkertaisella kiitoksella tai kannustavalla kommentilla voi olla suuri merkitys.

Asentajien toiveena oli, että koulutuksia järjestettäisiin aina uusien tekniikoiden ja työkalujen saapuessa. Koulutustilaisuuksia voitaisiin ottaa tarkempaan harkintaan ja niiden toteutuessa tehostaa tiedotusta. Esihenkilöiden tulee tiedottaa asentajia mahdollisuuksista osallistua koulutuksiin.

4 Yhteenveto

Insinööriyön tavoitteena oli syventyä työtyytyväisyyden merkitykseen ja analysoida kohdeyrityksen henkilöstön hyvinvointia työssä. Työssä arvioitiin työtyytyväisyyttä ja tunnistettiin siihen vaikuttavia tekijöitä suorittamalla työtyytyväisyyskysely.

Kyselyn laatiminen sujui hyvin, mutta mikäli saman kaltainen kysely suoritettaisiin myöhemmin uudelleen, olisi järkevää käyttää enemmän aikaa kysymyksen rakentamiseen. Olisi harkittua käydä kysymykset tarkasti läpi ainakin kahden henkilön kanssa ennen haastattelujen aloittamista, jotta voidaan varmistua siitä, että kysymykset on aseteltu ytimekkäästi ja jokaisen helposti ymmärrettävissä.

Kyselyä suorittaessa on vierailtu työmailla ja keskusteltu useiden asentajien kanssa. Haastateltavat suhtautuivat kyselyn tekemiseen hyvin myönteisesti, ja antoivat paljon positiivista sekä kannustavaa palautetta.

Kyselyn tulosten pohjalta voitiin todeta, että työtyytyväisyys on hyvällä mallilla. Havaittiin, että henkilöstö on pääosin tyytyväinen, mutta jatkossa huomiota tulee kiinnittää kommunikointiin sekä esihenkilötyöhön ja palautteen antamiseen. Kyselyn voi toistaa myöhemmin uudelleen ja verrata tässä esitettyihin tuloksiin.

Työn tavoite saavutettiin ja yritys sai arvokasta tietoa henkilöstön hyvinvoinnista sekä analysointia siitä millaisilla toimintatavoilla hyvinvointia ja tyytyväisyyttä voidaan entisestään kohottaa.

Lähteet

- 1 Työhyvinvointi. Verkkoaineisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 14.8.2023.
- 2 Työhyvinvointi ja työkyky. Verkkoaineisto. Työterveyslaitos. <https://tyoelamatieto.fi/fi/themes/occupational_wellbeing_and_work_ability>. Luettu 14.8.2023.
- 3 Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Verkkoaineisto. Tampereen yliopisto. <<https://www.tyohyvinvointi.fi>>. Luettu 14.8.2023.
- 4 Työkyky. Verkkoaineisto. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>>. Luettu 14.8.2023.
- 5 Motivaatio. Verkkoaineisto. Finnish Institute of Health and Fitness Oy. <<https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>>. Luettu 10.9.2023.
- 6 Työmotivaation säilyttäminen ja parantaminen. 2020. Verkkoaineisto. MCS-Management Consulting Services Oy. <<https://mcs.fi/tyomotivaation-sailyttaminen-ja-parantaminen/>>. 19.10.2020. Luettu 17.8.2023.
- 7 Sinokki, Marjo. 2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Verkkoaineisto. Lääkärilehti. <<https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>>. 24.3.2017. Luettu 17.8.2023.
- 8 Maslowin tarvehierarkia. Verkkoaineisto. Kasvumoottori. <<https://kasvumoottori.fi/lessons/maslowin-tarvehierarkia/>>. Luettu 1.9.2023.
- 9 Servián Franco, Fatima. Maslow'n tarvehierarkia. Verkkoaineisto. Mielen Ihmeet. <<https://mielenihmeet.fi/maslowin-tarvehierarkia/>>. Luettu 2.9.2023.
- 10 Itseohjautuvuusteoria – teoria motivaatiosta ja onnellisuudesta. Verkkoaineisto. Toiminta Akatemia Oy. <<https://toimintaakatemia.fi/itseohjautuvuusteoria/>>. Luettu 2.9.2023.
- 11 Huhtala, Mikko; Marjakangas, Juha; Mäenpää, Keijo; Uronen, Ilkka; Sohlberg, Jouko & Vainio, Virve. 2021. Uusi ammatillinen kasvu – positiivinen rakennemuutos, Case autoala. Verkkoaineisto. Haaga Helia. <<https://julkaisut.haaga-helia.fi/uusi-ammattillinen-kasvu-positiivinen-rakennemuutos-case-autoala/>>. Luettu 2.9.2023.
- 12 Itseohjautuvuusteoria. Verkkoaineisto. Kasvumoottori. <<https://kasvumoottori.fi/lessons/itseohjautuvuusteoria/>>. Luettu 2.9.2023.

- 13 Työhyvinvointia tukeva esimiestyö. 2019. Verkkoaineisto. MCS-Management Consulting Services Oy. <<https://mcs.fi/tyohyvinvointia-tukeva-esimiestyo/>>. 12.11.2019. Luettu 7.9.2023.
- 14 Rakennusala. Verkkoaineisto. Työsuojeluhallinto. <<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/rakennusala>>. Päivitetty 7.7.2023. Luettu 7.9.2023.
- 15 Vastuut ja velvoitteet. Verkkoaineisto. Työturvallisuuskeskus ry. <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/>>. Luettu 7.9.2023.

Liitteet

Työtyytyväisyyskysely syksy 2023

Vastausvaihtoehtoja kuvaavat luvut: 1=erittäin huono 2=huono 3=ok 4=hyvä 5=erittäin hyvä

1. Millaiseksi kuvailisit työskentelyolosuhteita? 1–5 ()

2. Koetko työympäristön turvalliseksi? 1–5 ()

3. Kuinka riittäväksi koet saatavilla olevat työvaatteet ja -välineet työn tekemiseksi? 1-5 ()

4. Kuinka viihdyt työssä? 1–5 ()

5. Ovatko työtehtäväsi selkeät? 1–5 ()

6. Kuinka motivoitunut olet? 1–5 ()

Mikä motivoi sinua työntekoon? Mitkä tekijät heikentävät motivaatiota?

7. Kuinka tiimityöskentely toimii yrityksen sisällä muiden asentajien kanssa? 1–5 ()

8. Millainen yhteishenki työmaalla on ottaen huomioon myös muut urakoitsijat ja työmaan johdon? 1–5 ()

9. Koetko että halutessasi sinulla on työpaikassasi mahdollisuuksia kehittyä ja edetä urallasi? 1–5 ()

10. a) Koetko että esihenkilösi tukee työskentelyäsi? 1–5 ()

10. b) Entä ammatillista kehittymistäsi? 1–5 ()

11. Koetko työn ja yksityiselämän olevan tasapainossa? 1–5 ()

12. Kuinka hyvin koet, että työn ja vapaa-ajan tasapainoa tuetaan? 1–5 ()

13. a) Kuinka tyytyväinen olet viestintään/tiedonkulkuun työkavereiden kanssa? 1–5 ()

13. b) Esihenkilön kanssa? 1–5 ()

13. c) Pääurakoitsijan työnjohdon kanssa? 1–5 ()

14. Tunnetko että voit esittää mielipiteesi/palautteen avoimesti? 1–5 ()

15. Koetko itse saavasi riittävästi palautetta työstäsi? 1–5 ()

16. Millaisena koet fyysisen jaksamisen työssä? 1–5 ()

17. Millaisena koet henkisen jaksamisen työssä? 1–5 ()

18. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työpaikkaasi kokonaisuutena? 1–5 ()

19. Onko sinulla ehdotuksia tai palautetta, joiden avulla työhyvinvointia voitaisiin kehittää tai mitkä tekijät auttaisivat sinua suoriutumaan työstä paremmin? (Esimerkiksi auttaa motivoitumaan, parantaa työkykyä, viihtyvyyttä tai turvallisuuden tunnetta.)
