

KIRA-haasteen ensimmäisen vaiheen kyselyn tuloksista

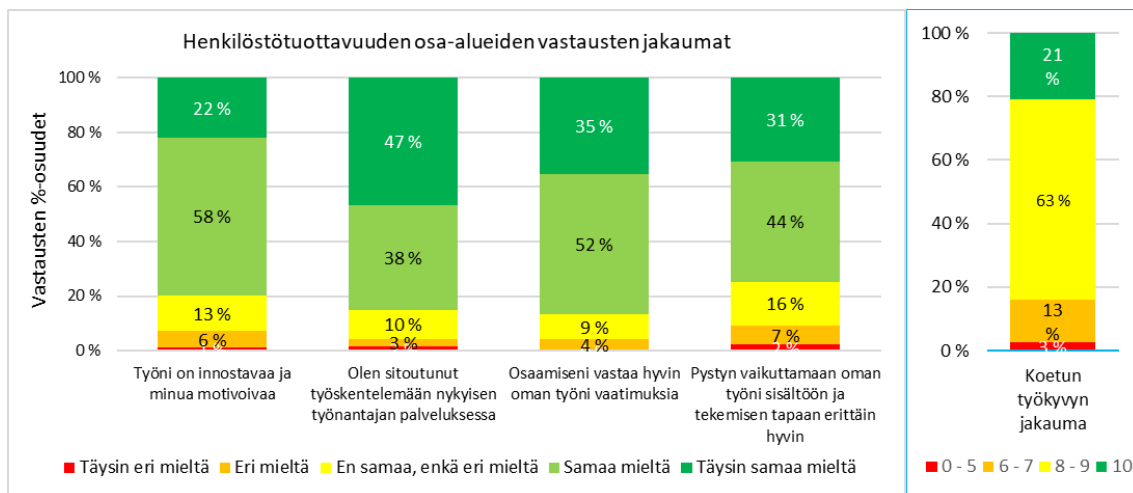
KIRA-haasteen ensimmäisen vaiheen kyselyyn saatiin vastauksia kahdestatoista yrityksestä yli 220. Henkilöstön vastauksia oli 180 ja johdon ja ensi henkilöiden vastauksia lähes 50. Tutkimuksen tulokset olivat innostavia, toki kehittämiskohteitakin oli havaittavissa.

Tässä raportissa käydään läpi tärkeimpiä tuloksia: henkilöstötuottavuus, johtamistyö, ja yhteistyö rakentamisolalla.

Henkilöstötuottavuus

Henkilöstötuottavuus kuvastaa ihmisten kykyä tehdä laadukasta työtä kannattavasti. Rakennusalan tutkimuksessamme havaitsimme, että hyvän henkilöstötuottavuuden yrityksissä käyttökate oli 200 % parempi huonon henkilöstötuottavuuden yrityksiin verrattuna. Olemme myös selvittäneet, että henkilöstötuottavuuden kehittyminen heijastuu käyttökateen nousuna

Henkilöstötuottavuus koostuu motivaation ja sitoutumisen, osaamisen ja omaan työhön vaikuttamisen, sekä työkyvyn osa alueesta. *KIRA-haasteen kysely osoitti yritysten hyvän henkilöstötuottavuuden tason.* Käytännössä tämä näkyi siinä, että reilusti alle 10% vastaajista koki motivaationsa tai sitoutumisensa huonoksi. Vastaavasti osaaminen koettiin hyväksi, oman työhön vaikuttamisessa oli eniten kehitettävää. Koettu työkyky oli myös erittäin hyvä, 85 % vastaajista koki työkykynsä 8– 10 tasolle siis skaalalla joka etenee nolla 10. Vain 3 % koki työkykynsä todella heikoksi.



Kuva 1. Henkilöstötuottavuuden osa-alueiden vastausten jakaumat henkilöstön vastauksissa.

Kuva 1 osoittaa henkilöstötuottavuuden osa-alueiden vastausten jakaumat henkilöstön vastauksissa. Näistä viidestä osa alueesta lasketaan henkilöstötuottavuusindeksi (HTI), jonka keskiarvo henkilöstö vastauksessa oli 59. Tämä on hyvää tasoa. Vaihtelu eri yritysten välillä oli melko suurta, ylimmät arvot olivat 69 luokkaa ja alimmat 40.

Esihenkilöiden vastauksissa henkilöstötuottavuus oli henkilöstöä parempi ollen kokonaistasoltaan erinomainen. HTI:n keskiarvo oli 69 ja kuvan 1 tyyppisissä jakaumissa kaikkiin kysymyksiin saatiin positiivisia vihreitä vastauksia yli 90%.

Johtamistyö

Johtamistyötä kartoitettiin henkilöstölle kohdennetussa kyselyssä kahdesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin kartoitettiin yhteydenpitoa oman esihenkilön kanssa ja toisaalta pyydettiin arvioita esihenkilön toiminnasta työn organisoinnissa, kannustamisessa ja esimerkiksi palautteen antamisessa. Kokonaisuudessaan koettu johtamistyö oli keskimääräisellä tasolla, kysymyksiin positiivisia vastauksia antoi keskimäärin 75 % henkilöstöstä. Johtamistyössä on siten selkeästi parannettavaa.

Toinen alue johtamistyön arviossa oli esihenkilölle kohdennettu kysely, jossa pyydettiin arvioita oman esihenkilön tuesta seitsemän kysymyksen kautta. Nämä kysymykset kartoittivat palautetta, kannustamista, tiedollista tukea, osaamisen varmistamista, keskustelun avoimuutta ja tulevaisuuden arviointia. Positiivisia vastauksia (oma esihenkilö tukenut hyvin tai erittäin hyvin) annettiin eri kysymyksiin keskimäärin 54 %. Esihenkilöiden arvio oman esihenkilön tuesta oli hyvä, joten siinä on vielä kehitettävää.

Johtamistyö tukee henkilöstötuottavuutta

Koetulla johtamistyöllä on suuri merkitys henkilöstötuottavuuden tasolle. Analyysi osoitti, että erityisesti esihenkilöiltä saatu tuki työn onnistumiseksi, kokemustyön hyvästä organisoinnista ja esimiehen avoin keskustelu tukivat henkilöstön henkilöstötuottavuutta. Kuvassa 2 esimerkki johtamistyön ja henkilöstötuottavuuden yhteydestä.



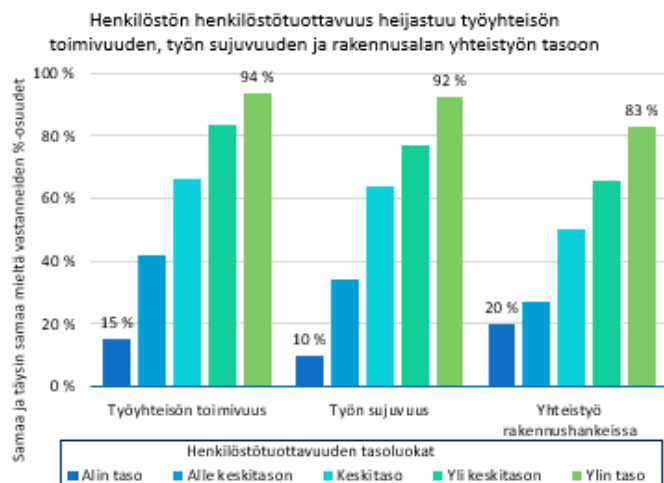
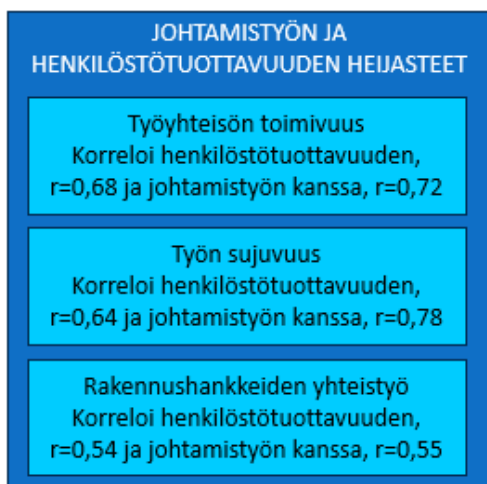
Kuva 2. Esihenkilön koetun organisointikyvyn yhteys henkilöstötuottavuuden tasoon henkilöstön aineistossa.

Kuvan 2 tulkinta on selkeä: ihmisillä, jotka kokevat esihenkilön organisoinnin erinomaiseksi (täysin samaa mieltä), henkilöstötuottavuusindeksin keskiarvo 75, eli erinomainen. Ryhmässä, jossa organisointi koetaan heikoksi (täysin eri mieltä), on HTI:n keskiarvo 34, eli heikko.

Johtamistyö ja henkilöstötuottavuus tukevat tuottavuutta

Johtamistyö ja henkilöstötuottavuuden taso on jo sinänsä tärkeä, mutta oleellista on katsoa miten ne liittyvät työyhteisön toimivuuteen, työn sujuvuuteen ja rakennusalan yhteistyöhön. Toisin sanoen minkälaisia vaikutuksia hyvällä johtamistyöllä ja hyvällä henkilöstötuottavuudella on rakennusalan tuottavuuden eri elementteihin.

Henkilöstön vastauksien analyysistä voidaan koostaa kuvan 3 mukainen yhteenveto.



Kuva 3. Johtamistyön ja henkilöstötuottavuuden yhteydet työyhteisön toimivuuteen, työn sujuvuuteen ja rakennusalan yhteistyöhön.

Kuvassa 3 on esitetty henkilöstötuottavuuden ja johtamistyö korrelaatiot työyhteisön toimivuuden, työn sujuvuuden ja rakennushankkeiden yhteistyön välillä. Korrelaatiot ovat korkeita työyhteisön toimivuuden ja työn sujuvuuden osalta ja kohtalaisia rakennusalan yhteistyön osalta.

Tarkempi analyysi osoittaa, että sekä koetulla johtamistyöllä että henkilöstötuottavuudella on merkitystä työyhteisön toimivuuteen ja työn sujuvuuteen. Työyhteisön toimivuuden tasoa nostavat eniten esihenkilön kuuntelu ja kannustaminen, sekä henkilöstön sitoutuminen. Työn sujuvuutta tukevat taas eniten esihenkilön organisointi ja tuki, sekä omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus.

Henkilöstön aktiivisuutta rakennusalan yhteistyössä tukivat esihenkilön hyvä töiden organisointi, omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus ja motivaatio työhön. Esihenkilöiden ja johdon aktiivisuus rakennusalan yhteistyössä kasvoi oman esihenkilön tiedollisen tuen ja oman osaamisen kautta.

Kuvan 3 oikea osa esittää henkilöstötuottavuuden tason yhteydet työyhteisön toimivuuden, työn sujuvuuden ja rakennusalan yhteistyön vastauksiin. Alimman henkilöstötuottavuuden ryhmän vastaajista 15 % arvioi työyhteisön toimivuuden hyväksi, kun luku ylimmän henkilöstötuottavuuden ryhmässä oli 94 %. Vastaavat luvut työn sujuvuudessa olivat 10 vs. 92 % ja rakennusalan yhteistyössä 20 vs. 83 %. *Motivoitunut, osaava ja työkykyinen porukka tekee työyhteisöstä toimivan ja työstä sujuvan – sekä alan yhteistyöstä aktiivisen.*

Mainittakoon vielä, että esihenkilöiden vastauksista löytyy samat korrelaatiot, kuin henkilöstön vastauksista. Oma henkilöstötuottavuus tukee aktiivisuutta rakennusalan yhteistyössä.

Alan yleinen yhteistyö esihenkilöiden arvioimana

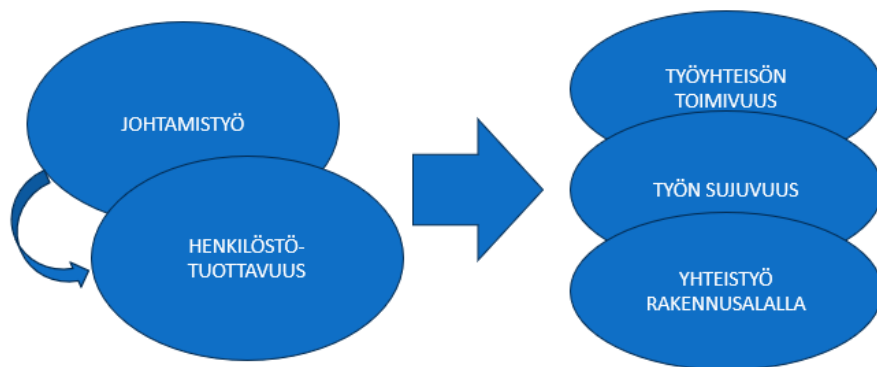
Esihenkilöiden kyselyssä kartoitettiin rakennusalan yleisen yhteistyön aktiivisuutta. Tulokset olivat kehnot, melko passiivista on alan kehittämisen yhteistyö. 28 % esihenkilöistä antoi viiteen kysymykseen ”aktiivista” tai ”erittäin aktiivista” vastauksen. Alla tarkemmat tulokset:

- Alan eri toimijoiden yleinen yhteistyö 24 %
- Yhteistyö alan digitalisaation kehittämisessä 29 %
- Yhteistyö kiertotalouden kehittämisessä 33 %
- Yhteisten toimintatapojen kehittäminen 24 %
- Yhteistyö alan tuottavuuden kehittämisessä 31 %

Tuloksia voidaan tulkita siten, että alan yhteistyössä on paljon kehittämisen varaa! Oman esihenkilön tuen kehittämisestä (siis esim. toimitusjohtajan tuesta johtoryhmän jäsenille) on hyvä aloittaa, sillä on jo nyt positiivinen korrelaatio alan toimijoiden yleisen yhteistyön ja yhteisten toimintatapojen kehittämisen kanssa. Mitä paremmin oma johtaja tukee, sitä aktiivisemmaksi yhteistyö arvioidaan – ja varmaankin sitä aktiivisemmin sitä myös tehdään.

Tulosten visualisointi

Lopuksi analyysin tulokset voidaan visualisoida kuvan 4 kautta.



Kuva 4. Tuottavuuden ja rakennusalan kehittämisen kokonaisuus.

Analyyysi ja raportti: Ossi Aura