

Ammattina ihmisten johtaminen – rakennustyömaalla olevan henkilöstön tyytyväisyys ja työkyky hyvällä ihmisten johtamisella

Maaliskuussa 2024 Anfran työmaahenkilöstön esihenkilöiden eNPS-mittaustulos oli -2. Se tarkoitti, että työmailla oli enemmän kriittisesti suhtautuvia kuin suosittelijoita, kun kysyttiin, suosittelisiko työntekijä omaa esihenkilöään kollegalle tai ystävälle. Tämä signaali otettiin vakavasti. Yrityksen voimakas kasvu, työmaiden monikulttuurisuus ja komennustöiden lisääntyminen loivat yhdistelmän, joka lisäsi työmaiden työntekijöiden työn kuormittavuutta ja riskiä työkyvyn heikkenemiselle. Tähän päätettiin yrityksessä reagoida.

Työkykyhanke vastaamaan esihenkilötyön haasteisiin

Käynnistimme työkykyhankkeen, jonka kohderyhmänä olivat työnjohtajat ja työpäälliköt – eli ne avainhenkilöt, jotka johtavat päivittäin työmailla tapahtuvaa työtä ja vaikuttavat suoraan työn sujuvuuteen ja ilmapiiriin. Tavoitteena oli parantaa lähijohtamista, lisätä työtyytyväisyyttä ja tukea työntekijöiden työkykyä konkreettisesti.

Asiantuntijapalveluiden tuottajaksi valikoitui Hälsa Oy, joka erottui kokemuksellaan organisaatiokulttuurin ja johtamisen kehittämisestä. Valmennusohjelma rakennettiin siten, että se tarjosi henkilökohtaista tukea esihenkilöille. Koulutusten ja valmennusten sisältö pohjautui tutkimuksiin työtyytyväisyyden taustatekijöistä: viestintään, esihenkilötyöhön, urakehitykseen ja työyhteisön toimivuuteen.

Hankkeen tutkimukselliset viitekehykset ja kehittämismenetelmä

Factors Influencing Job Satisfaction Of Employees In Manufacturing Sector. 2023. Dhara Singh, Dr. Sanjeev Kuma, Dr. Manoj Kumar Meet, Viestintä ja palkkaus vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen, stressi negatiivisesti.

A Study on Job Satisfaction of Employees in Manufacturing Industry. 2022. 1 S. Akshaya, 2 K. Tamil Selvi. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat ulottuvuudet ovat urakehitys, esihenkilötyö, työkaverit ja työympäristö.

Tällä hankkeella haluttiin selvittää erityisesti esihenkilötyön, viestinnän ja stressin yhteyttä henkilöstötyytyväisyyteen ja sen parantamiseen tuotanto-organisaatiossa.

Hankkeen kehittämismenetelmänä oli kohderyhmän henkilökohtainen yksilökoulutus.

Kehittämistä ohjasi henkilöstö ja tulokset puhuvat puolestaan

Hankkeen suunta ja sisällöt eivät syntyneet ylhäältä päin, vaan henkilöstöpäivien workshoppeissa keväällä 2024 työstettiin konkreettiset kehityskohteet yhdessä

henkilöstön kanssa. Tällä varmistettiin, että valmennus vastaa aitoihin tarpeisiin, kuten työn organisointiin, viestintään ja esihenkilötyöhön työmailla.

Kehityksen vaikutuksia seurattiin tuttuun tapaan puolivuositain. Tulokset vuoden takaisiin verrattuna olivat merkittäviä: maaliskuussa 2025 työntekijöiden eNPS-esihenkilöistä oli noussut arvoon 29. Tämä tarkoittaa, että suuri enemmistö työmaiden työntekijöistä suosittelisi nyt omaa esihenkilöään muillekin.

Matka jatkuu

Työkykyhanke ei ollut yksittäinen toimenpide, vaan osa jatkuvaa vastuullisuuden ja henkilöstöjohtamisen kehittämistä.