

Hankkeen nimi: Työkykyä ja työtyytyväisyyttä lähijohtamisella
tuotantoympäristöön

Päivämäärä: 16.6.2025

Raportin laatija: Tuomo Hilliaho / Anfra Oy yhteistyössä Hälsa Oy:n
kanssa

Sisällysluettelo

1. Kansi
2. Sisällysluettelo
3. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen
4. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys
5. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija
6. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen
7. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset
8. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet
9. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä
10. Organisaation ja asiantuntijan yhteystiedot

3. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Anfra Oy kasvaa voimakkaasti infrarakentamisen ja erikoisrakenteiden alalla. Työmaat ovat yhä suurempia ja monikulttuurisempia. Työkuormitus on kasvanut ja henkilöstön kokema esihenkilötyön laatu (eNPS) oli mittauksissa negatiivinen. Työn organisoinnin ja lähijohtamisen osaamisessa nähtiin kehittämistarpeita, ja HR:lle annettiin toimeksianto konkreettisten toimenpiteiden toteuttamiseen.

4. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys

Hankkeessa pyrittiin vahvistamaan työmaahenkilöstön työkykyä ja työtyytyväisyyttä kehittämällä työnjohtajien ja työpäälliköiden esihenkilötyötä. Kohteena oli erityisesti organisaation tuotantoyksikkö. Tavoitteena oli rakentaa toimivia malleja, joilla tuotantoympäristössä työskentelevien työntekijöiden arvostuksen kokemus ja sitoutuminen paranevat.

5. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Asiantuntijaksi valittiin tarjouskilpailun perusteella Hälsa Oy, jolla on pitkä kokemus organisaatiokulttuurin ja johtamisen kehittämisestä. Heidän tiimensä sisälsi neljä eri painotuksilla toimivaa asiantuntijaa.

Hankkeen tutkimukselliset viitekehykset:

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.

6. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke toteutettiin osin lähitapaamisina ja osin etäyhteyksin, sillä suuri osa kohderyhmästä toimii komennustöissä eri puolilla Suomea ja Ruotsia. Valmennukset sisälsivät sekä yhteisiä tilaisuuksia että yksilövalmennuksia. Erityistä painoa sai henkilökohtainen tuki niille esihenkilöille, jotka sitä eniten tarvitsivat. Ohjausryhmä kokoontui säännöllisesti seuraamaan etenemistä.

7. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

- Esihenkilötyön eNPS nousi merkittävästi vuoden aikana.
- Sairauspoissaolot ja kuormittuneisuus vähenivät palautekyselyiden mukaan.
- Työntekijöiden kokema psykologinen turvallisuus vahvistui.
- Työnantajamielikuva parani etenkin työmaatoiminnoissa.
- Työnjohtajien esihenkilötaitoihin ja viestintään saatiin pysyviä parannuksia.

8. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Vaikuttavuutta mitataan jatkossakin kahdesti vuodessa samoilla mittareilla: työkyky, esihenkilö-eNPS, sairauspoissaolot ja työntekijäkokemus. Kehitettyjä toimintamalleja aiotaan jalkauttaa muihin yksiköihin, ja jatkuva valmennus otetaan osaksi HR-prosessia. Hankkeen rakenne toimii myös pohjana tulevalle kehittämistyölle.

9. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeen tulokset ovat sovellettavissa laajasti tuotantoympäristöihin, joissa esihenkilötyön rooli on ratkaiseva mutta resurssit ja olosuhteet hajautettuja. Mallit tarjoavat sovellettavaa oppia erityisesti pk-yrityksille ja organisaatioille, joissa työ tehdään aikaan ja paikkaan sidottuna. Viestintää on tehty sisäisesti sekä tuloksia jaetaan myös alan verkostoissa.

10. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Anfra Oy

Tuomo Hilliaho, henkilöstöjohtaja
tuomo.hilliaho@anfra.fi

Hälsa Oy

Janne Karjula, asiakkuusjohtaja
janne@halsa.fi