

Hanna Niemelä

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS MAARAKENNUSTYÖSSÄ

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS MAARAKENNUSTYÖSSÄ

Hanna Niemelä
Opinnäytetyö
Kevät 2020
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Terwa-akatemia

Tekijä: Hanna Niemelä

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvoinnin merkitys maarakennustyössä

Työn ohjaaja: Terhi-Hannele Vesterinen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2020

Sivumäärä: 27+4

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä työhyvinvoinnin toimintatapoja kohdeyrityksellä on, jotka toimivat tällä hetkellä tai mitä asioita pitäisi lähteä kehittämään. Tällä hetkellä yrityksellä ei ole voimassa olevaa suunnitelmaa työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi koetaan jo lähes kaikissa yrityksissä tärkeäksi osaksi osaa menestystä. Paremmalla työhyvinvoinnilla saadaan pienennettyä sairaspotilaalojen määrää, lisättyä työmotivaatioita, ja pienennettyä työntekijöiden vaihtuvuutta. Ja nämä seikat ovat suoraan yhteydessä yrityksen taloudelliseen menestykseen. Lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yrityksen maineeseen ja kilpailuun.

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Käytettävänä tutkimusmenetelmänä on toimeksiantajan ja työntekijöiden haastattelut sekä havainnointi yrityksessä. Haastatteluiden avulla pyritään löytämään yrityksen ongelmakohdat ja toimivat menetelmät. Tietoperustana käytetään työhyvinvoinnista saatavilla olevaa kirjallisuutta, tutkimuksia ja artikkeleita.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään työkykyä, työturvallisuutta, työn imua, stressiä, työstä palautumista, johtamista ja työhyvinvoinnin talousvaikutuksia. Nämä teemat ovat valikoituneet haavaintojen pohjalta, jotka ovat syntyneet työskennellessäni kohdeyrityksessä.

Työn lopussa annetaan toimeksiantajalle työhyvinvoinnin kehittämiseksi kehittämisehdotuksia, jotka on laadittu haastatteluissa ilmi tulleista asioista. Kehitysehdotuksena on tiedonkulun parantaminen, uusia käytäntöjä johtamiseen ja työkuormituksen hallinta. Jatkotutkimuksena toimeksiantajalle olisi hyödyksi tutkia viestinnän keinoja ja apuvälineitä tehokkaaseen viestimiseen.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työkyky, työturvallisuus, työn imu, stressi, johtaminen, työstä palautuminen.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Business economics, Terwa-academy

Author: Hanna Niemelä

Title of thesis: The meaning of well-being in the construction work

Supervisor: Terhi-Hannele Vesterinen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020 Number of pages: 27+4

The purpose of this thesis is to find out what are methods that the case company is using to improve the well-being at work at the moment and what improvements should be done. Currently, there are no active plans regarding the well-being of the employees. It is proven, that in almost every company, the well-being of the employees plays a big part in the company's success. With a better well-being amongst the employees, a company can cut down the absence, add the motivation and cut down the employee turnover. All of these factors are in connection with the financial success of the company. In addition, the well-being of the employees has a positive impact on the image and competitive advantage of the company.

The primary source of research is qualitative and it includes the interviews done with the representative and the employees of the case company. With the help of the interviews, the research is aiming to discover and locate the improvement points and the methods that could work. The secondary sources of information include literature, previous researches and articles done on the topic.

Theory part of this thesis contains ability to work, health and safety, work engagement, stress, recovering from the work, leadership and the financial impacts of the well-being at the work. These themes have been selected based on my own observations done by working in the case company.

Finally, improvement suggestions done based on the interview results are given to the representative of the case company. The suggestions mainly consist of improving the communication, new methods of leading and controlling the workload. In regards of further research for the case company, it would be beneficial to research the ways of communicating as well as methods for effective communication.

Keywords: Well-being at work, ability to work, health and safety, work engagement, stress, leadership, recovering from the work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	7
3	TYÖHYVINVOINTI	8
3.1	Terveellinen ja turvallinen työ.....	8
3.1.1	Työkyky	9
3.1.2	Työturvallisuus	10
3.2	Työn imu.....	11
3.3	Stressi	13
3.4	Johtaminen.....	14
3.5	Työstä palautuminen	16
3.6	Työhyvinvoinnin talousvaikutukset	17
4	MAARAKENNUSTYÖN ERITYSPIIRTEET	18
5	TYÖHYVINVOINTI KOHDEYRITYKSESSÄ.....	19
5.1	Toimeksiantajan esittely	20
5.2	Tutkimustulokset	21
6	KEHITYSEHDOTUKSET.....	24
7	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET.....	26
	LIITTEET	28

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena on haastatteluiden sekä omien havaintojen avulla tehdä työhyvinvoinnin nykytilan arviointi sekä tunnistaa hyvinvoinnin esteet ja vahvistajat. Näiden pohjalta laaditaan kehitysehdotukset kohdeyritykselle työhyvinvoinnin parantamiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena on saada vastaus tutkimuskysymykseen, miten johtaminen voi auttaa organisaation työhyvinvointia. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja tarpeellinen, koska kilpailu kovenee, pitäisi pysyä kilpailukykyisenä ja nykyään työntekijöiden työhyvinvoinnilla on entistä suurempi vaikutus yrityksen tuloksentekoon. Toimeksiantaja opinnäytetyölle on Maarakennus Ville Niemelä Oy. Yritys on perustettu vuonna 2012 ja tällä hetkellä työntekijöitä on yhteensä 41. Kohdeyrityksen toiminta-ajatuksena on olla Oulun seudun johtava maarakentaja, haluttu työpaikka ja yhteistyökumppani. Tätä toiminta-ajatusta tukien työhyvinvointi on yksi tärkeimmistä tekijöistä.

Opinnäytetyö jakautuu seitsemään päälukuun. Johdannon jälkeen toisessa kappaleessa kerrotaan työn tutkimusmenetelmistä. Kolmas kappale käsittelee työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Työkyky, työturvallisuus, työn imu, stressi, johtaminen, työstä palautuminen ja työhyvinvoinnin talousvaikutukset ovat tämän opinnäytetyön pääteemat. Neljännessä kappaleessa käydään läpi niitä asioita, mitä maarakennusalan työntekijät kohtaavat työssään ja mitä heidän tulee ottaa huomioon turvallisessa ja hyvinvoivassa työnteossa. Viidennessä kappaleessa syvennytään kohdeyrityksen työhyvinvointiin ja tässä kappaleessa on myös toimeksiantajasta syvempi esittely. Tämän jälkeen on haastatteluista saadut tutkimustulokset. Kuudennessa kappaleessa tulee esille kehitysehdotukset toimeksiantajalle ja tämän jälkeen viimeisenä kappaleena on pohdinta opinnäytetyön etenemisestä ja oppimisprosessista.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tietojenkeräysjärjestelmää. Käytettävänä tutkimusmenetelmänä on toimeksiantajan ja työntekijöiden haastattelut sekä havainnointi yrityksessä. Tutkimustulokset on saatu selville haastatteleamalla kuutta työntekijää ja toimeksiantajaa, joka on yrityksen toimitusjohtaja ja perustaja. Haastatteluissa on ollut käytössä haastattelurunko (*LIITE 1*). Lisäksi on ollut käytössä jatkokysymyksiä, joiden avulla haastateltavan oli syvennyttävä ja tuotava laajempaa näkökulmaa vastaukseen. Käytössä oli sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä.

Tietoperustana käytetään työhyvinvoinnista saatavilla olevaa kirjallisuutta, tutkimuksia ja artikkeleita. Yhtenä tutkimusmenetelmänä on käytetty myös havainnointia kohdeyrityksessä. Havainnointin muotoina on käytetty piilohavainnointia ja havainnointia ilman osallistumista. Havainnoinnin perusteella on valittu aiheet mitä tietoperustassa käsitellään ja joiden pohjalta haastattelurunko on koottu.

3 TYÖHYVINVOINTI

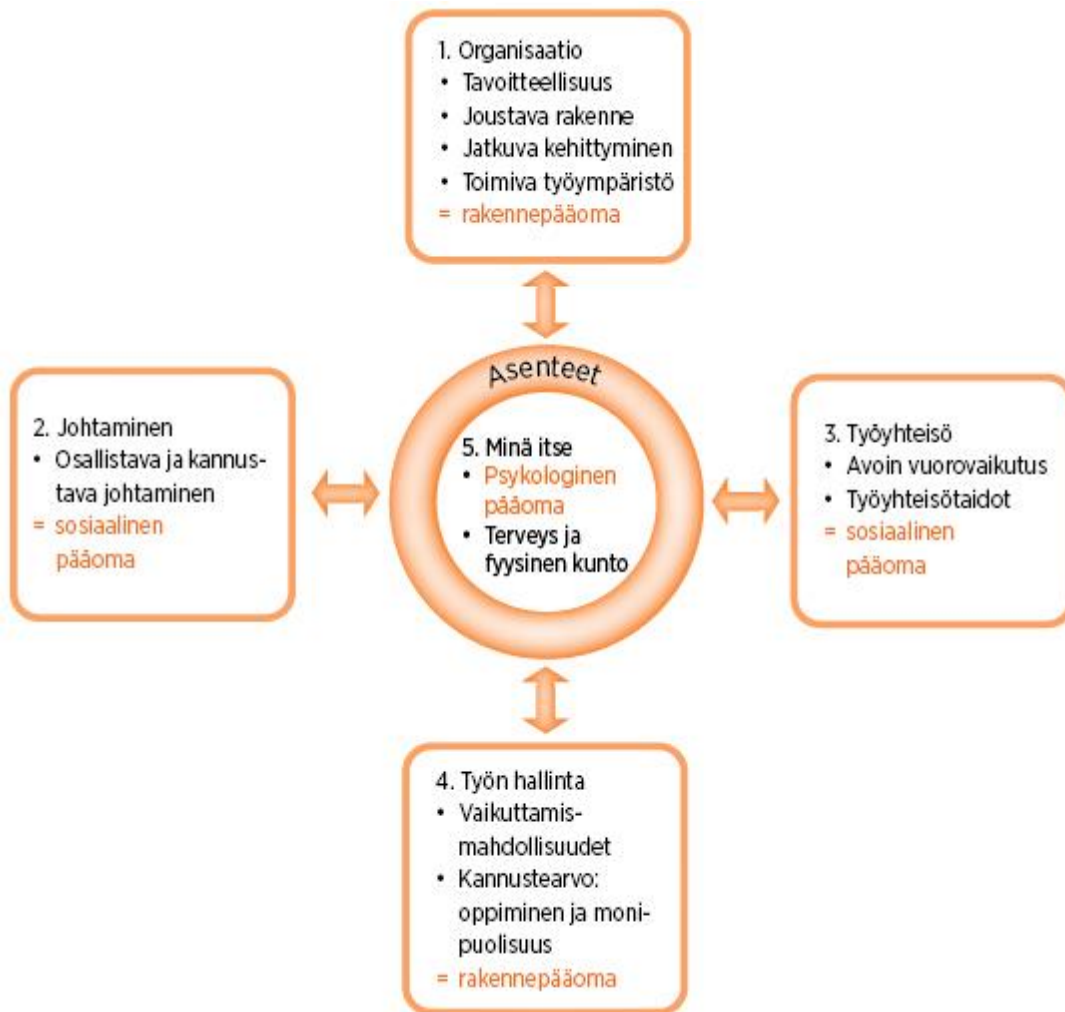
3.1 TERVEELLINEN JA TURVALLINEN TYÖ

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Kehusmaa 2011, 14). Sellaiseen työhön, joka tyydyttää psykologisia perustarpeitamme ja tuottaa onnellista hyvinvointia, työntekijä on valmis panostamaan enemmän työn tavoitteiden hyväksi (Hakanen 2011, 38).

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisö kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos. viitattu 26.3.2020.)

Työhyvinvointi syntyy arjessa, sitä ei saavuteta irrallisilla terveystempauksilla kuten virkistyspäivillä, vaan pitkäjänteisellä toiminnalla, joka kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön tai johtamiseen (Työterveyslaitos 2020, viitattu 26.3.2020).

Työhyvinvointia voidaan lähteä tutkimaan erilaisten mallien avulla. Manka & Manka (2016) on luonut yhden työhyvinvoinnin mallin (*KUVIO 1*), jossa käsitellään laajasti kaikkia työhyvinvointiin liittyviä asioita. Tässä mallissa kaikki lähtee työhyvinvoinnin pääomasta. Kaikella ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan kasvattaa työhyvinvointipääomaa, joka määrittelee sen, miten organisaatio pystyy hyödyntämään muita inhimillisiä resursseja nyt ja tulevaisuudessa. Tämä työhyvinvointipääoman ylläpitäminen on keskeistä etenkin pitkän tähtäyksen kilpailukyvyyn kannalta.



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka ym. 2016, 76).

Työhyvinvointipääoman pohjaa rakennetaan työntekijöiden työkykyä, turvallista ja terveellistä työntekeä edistävillä toimenpiteillä. Tärkeää on tietää se, että työhyvinvoinnin perusta luodaan itse työssä. Kehittyvä työhyvinvointi ilmenee esimerkiksi parempana työyhteisötaitoisuutena ja työhön sitoutumisena, jotka vahvistavat sekä työyhteisön sosiaalista pääomaa että toiminnan tuloksellisuutta. Myös työntekijöiden psykologinen hyvinvointi on työhyvinvointipääomaa. Työyhteisön jäsenten välisissä suhteissa esiintyvä sosiaalinen pääoma on yksi olennaisimpia työhyvinvointipääoman osatekijöitä. (Manka ym. 2016, 53-54.)

3.1.1 Työkyky

Yksi tapa käsitellä työntekijöiden työhyvinvointia on aloittaa työkyvystä. Työkyvyn voi määritellä niin sanotun talomallin avulla (KUVIO 2). Talomallin mukaisesti työntekijän työkyky koostuu neljästä eri

osa-alueesta. Kaikkien osa-alueiden tulisi tukea toisiaan hyvän työkyvyn saavuttamiseksi. (Mäki-Fränti 2009, viitattu 27.4.2020.)



KUVIO 2. Työkyvyn talomalli (Mäki-Fränti 2009, viitattu 27.4.2020).

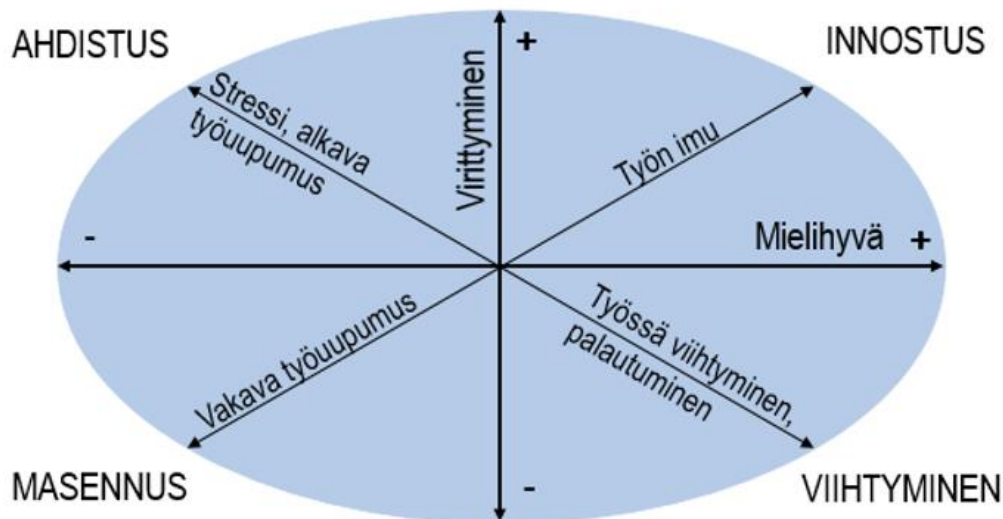
Kaikki muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä näkyvät työkyvyssä. Fyysisellä aktiivisuudella on suuri merkitys toimintakykyyn ja riittävällä aktiivisuudella voidaan ylläpitää sekä fyysistä, psyykkistä, että sosiaalista hyvinvointia ja lisätä näin terveitä vuosia eläkeikään asti. Yleisimmät työkyvyttömyyden aiheuttajat ovat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelin sairaudet kuten selkäsairaudet, nivelrikot ja nivelreumat. Liikunnalla on todettu olevan positiivinen vaikutus näiden sairauksien ehkäisyssä tai hoidossa. Vain noin puolet työikäisistä liikkuu kestävyyskunnan kannalta riittävästi. Myöskään työelämän toimintakäytännöt eivät tue fyysistä aktiivisuutta koska yhä useamman työ on istumatyötä ja paikallaan oloa. Hyvä työkyky hyödyttää työntekijää, työnantajaa ja yhteiskuntaa. Kun työntekijän terveys, työ- ja toimintakyky sekä elämänlaatu paranevat, sairauspoissaolot vähentyvät ja työn tuottavuus paranee. (Kunnossa kaiken ikää -ohjelma, viitattu 30.3.2020.)

3.1.2 Työturvallisuus

Työturvallisuus kuuluu työnantajan vastuulle ja velvollisuuksiin, myös laki sanoo niin. ”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja” (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.) Turvallisuus ja tuottavuus muodostavat taloudellisen kilpailuedun ja toimiva työturvallisuus tuo hyötyjä yritykselle. Kun vältetään tapaturmat ja vaaratilanteet työstä johtuvat sairauspoissaolot pienenevät ja tällä on suorat yhteydet tuottavuuden paranemiseen. Työturvallisuudella on myös vaikutusta yrityksen maineeseen. Jos tämän hoitaa vastuullisesti yrityksen maine näyttäytyy parempana asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden keskuudessa. Työntekijöiden osallistaminen työturvallisuus- ja työterveysasioiden käsittelyyn antaa paremman lähtökohdan työturvallisuustyölle. Työntekijöiden osallistaminen vaatii kuitenkin selkeitä johtamiskäytäntöjä. Työturvallisuusjohtamisen pitää olla tehokasta ja vahvaa, tällä saadaan aikaan työntekijöiden osallistumista ja sitouttamista ja tämä auttaa turvallisuuden jatkuvaa kehittämistä ja arviointia. (Työturvallisuuskeskus, viitattu 27.4.2020.)

3.2 TYÖN IMU

Työn imulla tarkoitetaan positiivista työhyvinvointia. Imuilmiossa työntekijä uppoutuu työhönsä niin, että fyysiset tarpeet, kuten nälkä, saattavat unohtua sekä hän täyttää itsensä toteuttamisen tarvetta. (Kehusmaa 2011, 17.) Työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa ja sen edistäminen luo parhaita mahdollisuuksia lisätä laatua ja menestystä työelämässä. *KUVIO 3:n* avulla pystyy tarkastelemaan, kokeeko työntekijä tällä hetkellä työstä innostusta ja mielihyvää, joka johtaa työn imuun. Työn imua kokevat työntekijät lähtevät töihin aamulla innolla, kokevat työnsä mielekkääksi, nauttivat siitä sekä kokevat ylpeyttä työstään ja ovat sinnikkäitä myös vastoinkäymisten hetkinä. Työn imua kuvaa kolme positiivista työssä koettua hyvinvoinnin vaikutusalaa: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imua kokevat työntekijät ovat oma-aloitteellisia, saavat aikaan enemmän ja haluavat oppia uutta sekä sitoutuminen työhön ja työpaikkaan on suurempi, kokevat työn rikastuttavan muun elämän laatua ja ovat terveempiä. (Hakanen 2011,38.)



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Hakanen 2011, 24).

Työn imu ei ole kuitenkaan pysyvä tila ja sitä olisikin hyvä vahvistaa laadukkailla ja energisoivilla työtavoilla. Jos työn imu saadaan nostettua korkealle tasolle, on hyvinkin mahdollista, että palautuminen perustasoon kestää kauemmin. Työn imu siirtyy myös työntekijästä toiseen (Manka & Manka 2016, 110). Mitä suurempi joukko työn imua kokee, sitä paremmin pystytään lisäämään työn voimavaroja ja tällä tavoin pitämään yllä työn imua jatkossakin. Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia ja sosiaalisia piirteitä, ja nämä auttavat kohtaamaan ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia. Työn imulla saadaan vakaa alusta kestäväälle hyvinvointiin perustuvalla työntekijän ja työpaikan tehokudelle ja menestykselle. (Hakanen 2011, 49.) Myös tavalliset ja arkiset voimavarat edistävät työn imua, joita ovat esimerkiksi esimiehen tuki ja palaute, työpaikan rohkaiseva ja rento ilmapiiri sekä työn selkeät tavoitteet (Potilaan lääkärilehti 2013, viitattu 24.4.2020.)

Hakasen (2011, 82) mukaan jokaisella itsellään on mahdollisuus ylläpitää ja lisätä työn imua. Mutta tämä on vain mahdollista, jos työntekijä on suostuvainen hyvän mahdollisuuteen ja siihen, että voi kokea työn imua siitä huolimatta, että työyhteisössä ja työssä voi olla myös itselleen vastentahtoisia piirteitä. Suostuminen hyvään tarkoittaa sitä, että ongelmiin suhtaudutaan ratkaisukeskeisesti, kiiperät tilanteen hoidetaan ammattimaisesti ja antaa kollegoilleen luvan ja tilan iloita työstään ja onnistumisistaan. Työntekijä voi myös kokea samaan aikaan työn imua ja voimavarojen heikkene mistä, varsinkin silloin, kun hänellä ei ole aikaa nauttia työnsä tuloksesta. Työntekijän ollessa kahdeksan tuntia työssä viihtymisen alueella voi johtaa pitkittymisen tilaan, koska jokainen tarvitsee haasteita. (Manka ym. 2016, 111).

Kaikki eivät koe työn imua, ja sitä kokevien imu tila voisi olla vieläkin korkeammalla tasolla. Työn voimavarojen puutteessa työssä uuvutaan ja kuormitutaan sekä kamppaillaan entistä enemmän terveysongelmien kanssa. Työn imun vastakohtana pidetään työhön kyllästymistä. Tämän huomiointi aikaisessa vaiheessa on tärkeää, ettei se pääse tekemään suuria haittoja työtoiminnalle ja työyhteisölle. On tärkeää myös muistaa, että työn imu ei tarkoita työn imevää ominaisuutta, jossa muu elämä jää ja kaikki voimavarat annetaan työlle. (Hakanen 2011, 103, 112).

3.3 STRESSI

Yli 80% lääkärikäynneistä johtuu stressistä, mutta onnellisuustutkijan Emma Seppälän mukaan menestystä ei ole ilman stressiä. Stressi tekee meistä itsekkeskeisiä ja vähentää sekä emotionaalista, että sosiaalista älykkyyttä. Stressillä on myös suuri vaikutus tehokkuuden alenemiseen. (Kansikas & Pajunen, viitattu 17.3.2020.) Suurin syy ihmisten työperäiseen stressiin ei Juha Järvilehdon blogitekstin (2020) mukaan, tule niinkään työn määrästä, vaan työn epämäärästä. Epäselvyys siitä mitä työntekijältä odotetaan ja miksi (Järvilehto, viitattu 20.3.2020).

Työstä syntyvää painetta voidaan katsoa työhyvinvointia haastavaksi tai heikentäväksi. Positiiviseksi koetaan tilanteet, jotka ovat haastavia. Vaikka se synnyttääkin painetta, se on psykologisesti tervettä. Työhyvinvointia edistäviä paineita ovat esimerkiksi työkuormitus, ylimääräinen vastuu, johon saa tukea ja koulutusta sekä aikapaineet, työn moninaisuus ja merkitykselliset tavoitteet. Sen sijaan työhyvinvointia heikentäviä paineita ovat roolin epäselvyys, huonot yhteistyösuhteet, työn epävarmuus, hallinnan puute sekä epäselvät tavoitteet. Näiden erityyppisten paineiden erottaminen on tärkeää koska estävä paine pitkään jatkuessa alkaa vaikuttaa työsuoritukseen negatiivisesti ja voi viedä kokonaan voimat. Kuormittavien tilanteiden jatkuessa pitkään saa aikaan hormonitoiminnan muutoksia ja tällöin lisää kielteisiä tunteita. Stressireaktio on automaattinen ja auttaa ihmistä huippusuoritukseen, mutta sen jatkuessa liian kauan sillä on negatiivinen vaikutus. Siksi olisikin tärkeää oppia tuntemaan milloin oma ylikuormituspiste on lähellä, jossa stressi kääntyy negatiiviseksi. Reagoiminen stressiin on henkilökohtaista eikä kukaan koe sitä samalla tavalla. (Manka ym. 2016, 173-174).

Stressin oireita ovat yleisimmin aloitekyvyttömyys, eristäytyminen tai kyynisyys, joka ilmenee etäisenä tai kielteisenä suhtautumisena työhön, työtovereihin tai asiakkaisiin. Kaikki ei välttämättä aina

liity stressiin vaan negatiivisuus saattaa olla puolustautumiskeino, joka suojaa väsymykseltä ja pettymykseltä. Pitkittyneessä stressissä työntekijän ammatillinen itsetunto heikkenee ja alkaa tuntua siltä, ettei hänestä ole mihinkään. Ajatusmaailma alkaa kaventua ja suhtautuminen työhön on liian kriittistä. (Manka ym. 2016, 175.)

Stressin syitä on monia. Esimerkiksi jos työssä on liian paljon vaatimuksia, joita ei ehditä täyttää ja palautuminen jää vähiin, kasvaa työn määrä liian suureksi. Toinen voi olla hallinnan puute, tunne ettei työntekijä pysty vaikuttamaan työn pelisääntöihin. Varsinkin tunnollisille työntekijöille tämä voi olla erityisen vaikea aihe. Kolmas syy voi olla esimerkiksi työn vähäinen palkitsevuus kuten aineelliset ja aineettomat palkkiot, joista rahallisen palkitsemisen osuus on pienempi kuin sosiaalisten palkkioiden kuten arvostuksen ja huomaamisen. Työyhteisöriidoilla voi olla myös vaikutuksia stressin syntyyn, yhteenkuuluvuus, auttamisenhalu, kunnioitus ja huumori auttavat jaksamaan. Jos näistä eristetään kiusaamisella, on sillä kaikista tuhoisin vaikutus. (Manka ym. 2016, 177.)

3.4 JOHTAMINEN

Esimiestyöllä on suora yhteys työtyytyväisyyteen, hyvinvointiin, työkykyyn ja työssä koettuun stressiin sekä psyykkisiin voimavaroihin. Hyvällä esimiehellä pitäisi olla hyvä näkemys siitä mitä pitää tehdä, milloin ja kenen. Tämä tieto vähentää perustelemattomia muutoksia ja keskeytyksiä. Esimiestyöllä on myös vaikutuksia yksilön arvostukseen, tunnustuksen saantiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työpaikalla. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta on tärkeää saada todellista vuorovaikutusta ja palautetta johdolta. Esimiehen hyvät ihmissuhdetaidot ja valmiudet toimia erilaisten ihmisten kanssa ovat tärkeitä, jotta hänen kanssaan onnistuisi keskustella esimerkiksi työnkuormituksesta. Esimieheltä saadaan palautetta rakennusosalalla yleensä seurannalla, palaverissa, työmaan lopputulospalaverissa ja henkilökohtaisena palautteena. Palaute keskittyy usein siihen, onko työmaa valmistunut suunnitelmien ja tavoitteiden mukaisesti. Harvoin työntekijät saavat palautetta henkilökohtaista ominaisuuksista ja oman työn kehittämisestä. (Rakentajan työhyvinvointi, viitattu 19.3.2020.)

Jaksamista työssä tukee esimerkiksi se, että tieto työpaikalla liikkuu avoimesti, sekä johdon ja työntekijöiden väliset suhteet toimivat mutkattomasti (työolobarometri 2018, viitattu 26.2.2020). Työyhteisön kommunikaatioon panostaminen on liitetty myös parempaan työtyytyväisyyteen, yrityksen

parempaan tuloksen tekoon ja tuottavuuteen sekä yksittäisen työntekijän voimavarojen lisääntymiseen (Morgan 2018, viitattu 27.4.2020).

Reilu johtaminen on osallistavaa, yhteisöllistä johtamista ja johtajan tehtävänä on koota yhteen työntekijöiden näkemyksiä, ajatuksia ja organisaation kerääntynyttä näkymätöntä tietoa eli hiljaista tietoa ja hyödyntää niitä organisaation työyhteisön kehittämisessä. Hyvän johtajuuden ominaisuuksia on luottamus, itsetuntemus, kyky kehittää hyvää organisaatiokulttuuria, ihmisten arvostus ja kyky nähdä kokonaisuuksia. Hyvä käytännön ohje kuuluu; anna vastuuta ja valtaa organisaatiolle, vaikka tiedätkin tällöin ottavasi riskejä. Ole saamaan aikaan valmis hyväksymään virheitä ja auta organisaatiota oppimaan niistä. Hyvän johtajan perusta on usein itsetuntemus, tiedostaa mitkä ovat vahvuuksia ja heikkouksia. Hyvä johtaja hakee aktiivisesti palautetta kehittyäkseen paremmaksi johtajaksi. (Kehusmaa 2011.)

Yksi tärkein asia johtamisessa on päivittäisjohtaminen, sillä tarkoitetaan säännöllistä läsnäoloa ja osallistumista työyhteisön toimintaan. Yleinen ongelma esimiehillä on liika kiire asioiden kanssa, jotka eivät kuulu esimiestoimintaan. Tällä on suorat vaikutukset ryhmän heikkoon tuloksenteokkyyn. Kun työn organisointi on heikkoa ja tämän seurauksena työntekijöiden alhainen motivaatio laskee työsuorituksen tasoa. Esimiehen tulisi siis käyttää enemmän aikaa läsnäoloon alaistensa kanssa. Esimies saattaa helposti jäädä kuuntelemaan vain tiettyjä työntekijöitä muita enemmän. Inhimillisyyden takia esimieskin tulee paremmin toisten kanssa toimeen kuin toisten, se ei saisi näkyä mitenkään suosimisena. Oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu antaa perustan psyykkisesti turvalliseen työyhteisöön. (Kesti 2013, 90.)

Hyvällä luottamuksen rakentamisella on välittömät vaikutukset tuottavuuteen. Näin ollen virheiden ennaltaehkäiseminen on suurempaa ja työviihtyvyys parempaa. Mitä nopeammin alainen voi jakaa työtä haittaavan huolen esimiehen kanssa, sitä nopeammin haitta saadaan korjattua ja paluu normaaliin työtahtiin on nopeampi. Kun luottamus on hyvällä tasolla, nähdään ristiriidatkin positiivisena asiana, sillä niiden ratkaiseminen työyhteisö kehittyy ja saa positiivista energiaa. Luottamuksen rakentaminen voi kestää kauan, mutta sen menettäminen saattaa tapahtua hetkessä. Luottamuksen arvoinen esimies saa alaiset tekemään työtä tunnollisesti ja parhaiden kykyjen mukaan. (Kesti 2013, 91.)

3.5 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

Työstä palautuminen tarkoittaa prosessia, jonka aikana työntekijä palautuu työpäivän aikaisesta rasituksesta ja stressistä. Palautumista on kahdenlaista, fysiologista ja psykologista. (Manka ym 2016, 181.) Etenkin palautumisen merkitys korostuu silloin kun työ on kuormittavaa. Palautumisella on myös tärkeä rooli silloin, kun työntekijä kokee työn imua ja innostusta työhön. Jos työntekijä kokee työssään jatkuvaa palautumisen tarvetta esimerkiksi aika ja tavat palautua ovat riittämättömiä, on se yleensä varhainen merkki pitkittyneestä väsymyksestä. Tällainen väsymys voi johtaa ajan myötä työuupumukseen. Palautumisen tarvetta voidaan arvioida seuraavanlaisilla kysymyksillä:

1. Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen.
2. Kykenen rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänä.
3. Minulla on keskittymisvaikeuksia työpäivän jälkeen.
4. Tultuani kotiin haluan olla rauhassa muilta ihmisiltä.

Mitä useammin kysymyksiin vastaa myöntävästi, sitä suurempi tarve palautumiselle on. Palautumista tapahtuu kolmella tavalla, uusien voimavarojen hankkimiselle, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella (Manka ym. 2016, 181.) Mutta keinoja saavuttaa palautuminen on monia. Toinen haluaa olla työpäivän jälkeen rauhassa ja hiljentyä kun taas joku toinen palautuu paremmin ystävien seurassa tai pelaamalla esimerkiksi pallopelejä. Tehokkaimmin työntekijä palautuu lomalla, mutta lomallakaan palautumista ei voida varastoida tulevaisuutta varten. Siksi hyvinvoinnista ja palautumisesta pitää huolehtia kaiken aikaa työn arjessa. Yleisiä palautumisen keinoja ja mekanismeja on neljä: Henkinen irrottautuminen työstä, rentoutumisen olotila, itsensä haastaminen taitoja kartuttamalla ja kontrolli vapaa-ajalla. Tehokkaimmaksi tavaksi on osoittautunut henkinen irrottautuminen työstä ja työajatuksista. (Hakanen 2011,98-101.)

Tärkeimmiksi, jaksamista tukeviksi ja voimia antaviksi asioiksi ovat rakennusalan työntekijän mairinneet perheen, levon, rentoutumisen sekä ystävät ja sosiaaliset suhteet. Palautumisen kannalta työntekijät kokevat tärkeäksi jättää työasiat työmaalle päivän päätteeksi. (Savinainen, viitattu 17.3.2020.)

Työn kuormituksessa työnjaon pitää olla selkeää ja oikeudenmukaista ja työn vaatimusten tulee vastata työntekijöiden koulutusta ja ammattitaitoa. Työaikaa ja vapaa-aikaa on oltava oikeassa suhteessa, jotta työntekijät pystyvät palautumaan työstään vapaa-aikana. Työssä pitäisi olla

plusenergiaa ja työstä tulee saada energiaa. Miinusenergiaa tulee erityisesti siitä, että työyhteisössä alkaa kuulua kommentteja tai lauseita: aina, ikinä, ei koskaan, vaan, joku muu, taas ei se kuitenkaan onnistu ja niin edelleen. (Kehusmaa, 2016.)

3.6 TYÖHYVINVOINNIN TALOUSVAIKUTUKSET

Yrityksen näkökulmasta tarkasteltaessa panostaminen henkilöstön työhyvinvointiin on loppujen lopuksi kannattavuuskysymys. Jos yritys ei koe, että henkilöstön hyvinvointiin panostaminen ei näy millään tavalla yrityksen tuloksessa voi panostus henkilöstön hyvinvointiin jäädä hyvin vähäiseksi. (Mäki-Fränti 2009, viitattu 27.4.2020). Aidolla työssä koetulla hyvinvoinnilla on suora yhteys organisaation menestykseen. (Savinainen, viitattu 17.3.2020).

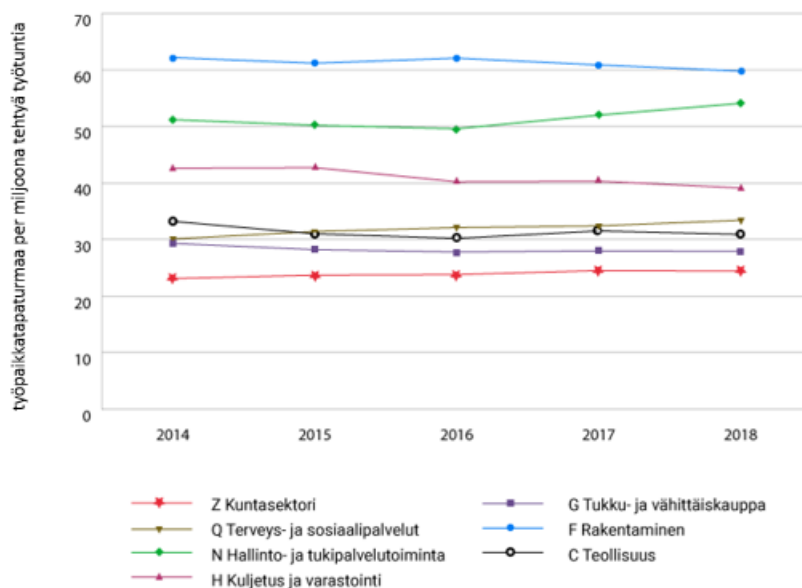
Työhyvinvoinnin todellinen hyöty on liiketoimintalähtöinen. Motivoitunut ja virkeä työntekijä tekee enemmän tehokasta työtä ja tuottaa enemmän liikevaihtoa, josta syntyy tulos. Työpahoinvoinnin ehkäisy voi pitää sairauspoissaolot aisoissa mutta ei paranna työmotivaatiota ja asiakastytyväisyyttä. (Työhyvinvointi on fiksua liiketoimintaa, viitattu 20.3.2020)

Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatiossa aikaan sekä välillisiä, että välittömiä talousvaikutuksia ja on laskettu, että organisaatiot voivat saada 10-20 kertaisesti takaisin sen rahan, jonka ovat panostaneet työhyvinvointiin. Henkilöstön hyvinvointi edistää organisaation jaksamista, uudistumista ja tuloksentekeyttä pitkällä aikavälillä. Kilpailuedun ylläpitämisessä ja kehittämisessä astuvat esiin henkilöstö, työhyvinvointi ja tuottavuus, nämä kaikki vaatii henkilöstön panostuksia. Motivoitunut ja sitoutunut henkilöstö pystyy tehokkaammin hyödyntämään organisaation kyvykkyyttä. Useimmat, ellei jopa kaikki kilpailuedut ovat tavalla tai toisella riippuvaisia henkilöstöstä ja sen hyvinvoinnista. (Kehusmaa, 2011.) Kilpailukykyiset yritykset pystyvät paremmin säilyttämään ja kasvattamaan työvoimaansa. (Mäki-Fränti 2009, viitattu 27.4.2020)

4 MAARAKENNUSTYÖN ERITYISPIIRTEET

Maarakennus on osana infrarakentamista, joka tarkoittaa laajempaa kokonaisuutta kuin varsinaista maa- ja vesirakenteiden rakentamista (Rakennusteollisuus 2020, viitattu 31.3.2020). Maarakennustyön työympäristö on haasteellinen ja vaihteleva. Tieverkostoja rakentaessa ympärillä on muu tieliikenne, joka pitää ottaa huomioon ja vaatii erityistä tarkkaavaisuutta. Rakennustyömailla on paljon muita urakoitsijoita ja välillä työskennellään syvissä kaivannoissa, joissa on omat haasteensa. Työtä tehdään isoilla koneilla ja koneen ympärillä apumiehenä työskentelee usein rakennusmies, jonka tulee olla tietoinen missä saa työskennellä koneen ollessa käynnissä. Työturvallisuuteen on alettu kiinnittämään entistä enemmän huomiota rakennusalalla. Jokainen työntekijä perehdytetään jokaiselle työmaalle ja perehdytyksessä käydään läpi työturvallisuusriskit.

Rakennusalan työ on dynaamista, liikkuvaa ja osin vaarallista. Tilastojen mukaan rakennusalalla sattuu runsaasti työtaturmia toimialoittain vertailtuna (KUVIO 4). Työtaturman riskiä rakennustyössä lisäävät pitkät työpäivät ja epäsäännöllinen työ. Työtaturman lisäksi rakennustyössä altistutaan melulle, tärinälle, pölylle, kemikaalisille yhdisteille sekä lämpötilan ja sääolosuhteiden vaihtelulle. Myös huonoon ergonomiaan liittyvä ongelmat ovat tyypillisiä rakennustyössä. Nämä ongelmat aiheuttavat usein ammattitauteja ja heikentää työkykyä. (Priha, Repo, Savinainen, Lapalainen & Oksa 2009, viitattu 31.3.2020)



KUVIO 4. Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuudet valituilla päätoimialoilla (Tapaturmavakuutuskeskus, viitattu 31.3.2020).

Rakennusalalla työskentelevien mukaan tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä ovat mm. työterveyshuollon järjestelyt, työmatkat ja työsuhteen jatkumisen epätietoisuus. Työn positiivisia ominaispiirteitä ovat työn konkreettisuus, se että työntekijä näkee työnsä jäljen ja työllä on selkeä alku ja loppua, hyvä ilmapiiri ja työn vaihtelevuus. (Priha, Repo, Savinainen, Lappalainen & Oksa 2009, viitattu 31.3.2020)

5 TYÖHYVINVOINTI KOHDEYRITYKSESSÄ

5.1 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Toimeksiantajayritys on oululainen, vuonna 2012 perustettu Maarakennus Ville Niemelä Oy. Yritys toimii pääsääntöisesti Pohjois-Pohjanmaan alueella, tarvittaessa valtakunnallisesti. Yritys työllistää tällä hetkellä 9 toimihenkilöä ja 32 työntekijää. Yritys tekee maarakennustöitä aliurakointina rakennusliikkeille ja valtakunnallisesti toimiville infra-alan toimijoille sekä pääurakointina julkisen puolen tilaajille. Töitä tehdään pääosin kokonaisurakointina, mutta pienempiä töitä tehdään myös yksikköhintaperusteisina. Yrityksen toiminta-ajatus on; tavoiteltu ja rehti yhteistyökumppani, joka rakentaa taloudellisesti ja tehokkaasti asiakkaan laatuvaatimukset huomioiden. Yrityksen tavoitteena on olla Oulun seudun johtava maarakentaja, haluttu työpaikka ja yhteistyökumppani. Pyrkimys on jatkuvasti parantaa tulosta, kasvattaa omistaja-arvoa vahvistamalla tasetta ja kehittää kilpailukykyisempiä toimintamalleja sekä kasvaa kannattavasti. Kasvun yritys perustaa tehokkaisiin toimintamalleihin sekä sitoutuneeseen ja ammattitaitoiseen henkilökuntaan. Yrityksen arvoissa korostuu ihmiset, luottamus, yhteistyö ja rehellisyys.

Yritys haluaa kehittää henkilöstönsä osaamista, työssä jaksamista sekä työturvallisuutta. Työturvallisuuskulttuurin kehittäminen, vaihtuvuuden vähentäminen ja tapaturmien ehkäiseminen on yksi päätavoitteista. Yritys näkee, että hyvinvoiva henkilöstö on koko toiminnan perusta. Työntekijät käyvät kerran vuodessa johdon kanssa kehityskeskustelut, jossa käydään läpi henkilökohtaiset tavoitteet ja kehittymismahdollisuudet. Kehityskeskusteluiden lisäksi yrityksellä on tapana järjestää työntekijöiden kesken pikkujoulut ennen joulua ja keväällä carting- ilta.

Yrityksen sisäisessä tiedottamisessa huolehditaan siitä, että kaikki yrityksen työntekijät pidetään tietoisina laatu-, turvallisuus- ja ympäristöpolitiikan sekä toimintajärjestelmän tavoitteista ja niiden tärkeydestä. Viestintäkanavina käytetään mm. henkilöstöpalavereja ja WhatsApp ryhmää, johon kaikki työntekijät kuuluvat.

5.2 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulokset on saatu selville haastattelemalla kuutta työntekijää ja toimeksiantajaa, joka on yrityksen toimitusjohtaja ja perustaja. Haastatteluissa on ollut käytössä haastattelurunko (*LIITE 1*). Lisäksi on ollut käytössä jatkokysymyksiä, joiden avulla haastateltavan oli syvennyttävä ja tuotava laajempaa näkökulmaa vastaukseen. Avointen kysymysten lisäksi oli kolme suljettua kysymystä. Ensimmäiseen suljettuun kysymykseen annettiin mahdollisuus vastata numerolla nolasta kymmeneen, kuinka hyvä työhyvinvointi yrityksessä on tällä hetkellä? Vastausta täydentävänä jatkokysymyksenä kysyttiin perusteluja sille, miksi se on hyvä tai mitä pitäisi parantaa, että numero olisi suurempi. Vastausten keskiarvoksi saatiin kahdeksan ja tämän perusteella yrityksen työhyvinvointi koetaan hyväksi.

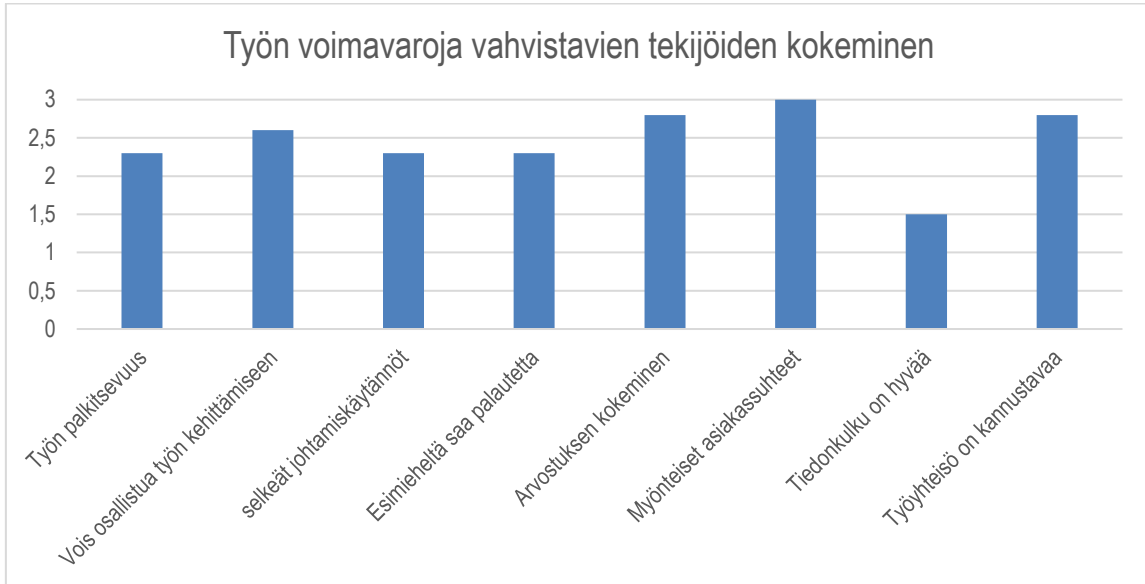
Työntekijöille työhyvinvointi merkitsee etenkin turvallista ja viihtyisää työympäristöä ja positiivista ilmapiiriä. Lisäksi katsotaan eduksi, että saa tehdä työtä, joka on mielekästä. Nämä asiat ovat lähitökohtana hyvinvoivalle työlle. Työhyvinvointia kohentaviksi asioiksi työntekijät mainitsivat laadukkaat työkonemat. Kaluston toimivuus lisää viihtyisyyttä ja jaksamista työssä. Lisäksi vaihteleva työ ja työkaverit lisäävät tunnetta siitä, että yrityksen kokonaisvaltainen hyvinvointi on keskiarvoa parempi ja työpaikassa viihdytään.

”Työhyvinvointi merkitsee oikeastaan aika paljon, esimerkiksi nykyaikaisen kaluston kautta hyvät istuimet ja hyvät työolot ja nämä kaikki vaikuttaa positiivisesti selkäkipuihin, joita meidän alalla on tosi paljon” (Haastateltava 2, 23.4.2020).

Työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi työntekijät mainitsivat heikon tiedonkulun. Omaa työkykyä työntekijät kuvaavat kohtalaisen hyvänä tai hyvänä. Työkykyä heikentävä kerrottiin selän terveys, kun taas parantavana tekijänä on tasapaino työn, perheen ja vapaa-ajan kanssa.

Työn imun käsite oli vastaajille vielä outo. Käsitteen avaamisen jälkeen haastateltavat ymmärsivät mitä se tarkoittaa ja kertoivat kokeneensa sitä usein. Työ vaatii usein täydellisen keskittymisen ja sitä kautta työn imu tulee automaattisesti. Työn motivaatio on korkea ja työn jäljestä ollaan ylpeitä. Lisäksi työn jälki ja työmaiden valmiiksi tekeminen tuo myös ylpeyden tunteen työntekijöille, kun kysyttiin mistä asioista koet ylpeyttä omassa työssä. Alla olevasta kaaviosta (*KUVIO 5*) käy ilmi, että työntekijät kokevat työn voimavaratekijöitä vahvistavista tekijöistä eniten sen, että yrityksellä

on myönteiset asiakassuhteet, työyhteisö on kannustavaa ja työntekijöitä arvostetaan. Hyvä tiedonkulku vahvistaa kaikista vähiten työntekijöiden voimavaroja. Tiedonkulku myös mainittiin tärkeimpänä asiana, kun kysyttiin, mitä parannettavaa yrityksellä on työhyvinvoinnissa. Vastausvaihtoehdoksi annettiin 1= ei koskaan, 2= silloin tällöin ja 3= lähes aina.



KUVIO 5. Työn voimavaroja vahvistavien tekijöiden kokeminen kohdeyrityksessä.

Stressiä työntekijät kokevat harvoin ja silloin harvoin, kun sitä kokee, aiheuttavana tekijänä on työn muuttujat, epätietoisuus, sääolosuhteet tai jos odotukset ovat liian kovia, jotka luovat liikaa paineita ja tämä alkaa näkymään pitkällä aikavälillä stressinä. Työnjohto kokee stressiä työntekijöitä enemmän. Siihen vaikuttaa työn muuttujien lisäksi kiire ja ennakkoinnin tarve työpaikan sisällä. Työnjohdon mukaan maarakennusallalla tarvitaan paljon stressinsietokykyä koska ala on haasteellinen ja kilpailu on kovaa.

Työntekijät kokevat, että työnjohdon kanssa pystyy keskustelemaan avoimesti ja palautetta saa kiitettävästi. Palaute koskee usein työmaan edistymistä tai väärin tehdyistä asioista. Palautteen antamista ei koeta kynnyksymykseksi kumpaankaan suuntaan, myös alaiset pystyvät antamaan palautetta työnjohdolle ja työnjohto pyrkii antamaan palautetta monipuolisesti. Yrityksen saadessa palautetta työn tilaajalta työnjohto välittää palautteen työntekijöille, jotka ovat olleet vastuussa niin onnistuneesta kuin epäonnistuneesta työstä. Yrityksessä ei esiinny suosimista ja työntekijät tiedostavat sen, että ammattitaitoisempia ja kokeneempia kuunnellaan enemmän mutta kaikille annetaan mahdollisuus kertoa oman näkemyksen.

”Kyllä kokeneempia kuunnellaan enemmän ja niiden mielipide painaa enemmän” (Haastateltava 6, 25.4.2020).

Vastuissa ja tehtäväkuvissa esiintyy hieman epäselvyyksiä ja koetaan että nämä ei ole pysynyt mukana yrityksen kasvun kanssa. Tämä on yksi asia mihin halutaan parannusta.

Palautumisen tarve ei ole normaalia suurempaa tällä hetkellä työntekijöissä ja työnjohdossa. Tähän aiheeseen lähestyttiin kysymyksellä, miten ja milloin palautut työstä. Keinoja oli moninaisia, yksi vastaajista kertoi palautuneensa seuraavana päivänä, kun pääsee takaisin töihin. Tästä voidaan päätellä, että työntekijä todella tykkää ja viihtyy työssä. Tähän kysymykseen vastaukset liittyvät aika suuresti vuodenaikaan, koska kyseessä on kausityö ja talvi on hiljaisempaa ja työkuorma on vähäisempää. Kesää kohti mentäessä työkuorma lisääntyy ja silloin palautumiselle on suurempi tarve, etenkin syksyllä työntekijät kokevat olevan väsyneempiä. Saman kysymyksen kysyttäessä syksyllä vastaukset voisivat olla hyvinkin erisävytteisiä. Yleensä työntekijät palautuvat viikonloppuisin tai lomalla ja parhaiten työstä pääsee irti touhuamalla muita asioita riippumatta siitä mikä vuoden aika on kyseessä.

6 KEHITYSEHDOTUKSET

Kun työpaikoilla halutaan johdonmukaisesti edistää töiden sujuvuutta ja työhyvinvointia, on ensin määriteltävä, millaista työhyvinvointia on pyrkimys edistää. Puuttuminen eri asioihin tuo erilaiset seuraukset. (Hakanen 2011, 23.) Henkilöstön työhyvinvointi on strateginen menestystekijä, sitä kannattaa johtaa suunnitelmallisesti, ensin asettaa tavoitteet ja sitten suunnitella toimenpiteet niiden saavuttamiseksi (Manka ym. 2016, 76).

Toimeksiantajan ja työntekijöiden haastatteluiden perusteella yrityksen seuraava tavoite on lähteä kehittämään kolmea tällä hetkellä tärkeimmiksi koettuja asioita: tiedonkulkua, johtamiskäytäntöjä ja työkuormituksen hallintaa. Tiedonkulku nousi esiin yrityksen suurimpana heikkoutena ja kehityksen kohteena. Työn tekijät haluavat, että tieto kulkisi nopeammin. Tiedonkulun pitäisi olla välitöntä, selkeää ja kohdennettu oikeille henkilöille. Viestintää ei voi koskaan olla liikaa ja viestinnän parantaminen lähtee jokaisesta työntekijästä itsestään ja jokaisen tulisi pohtia omaa rooliaan viestijänä. Odotatko, että asiat tullaan kertomaan sinulle vai otatko asioista itse selvää?

Työntekijät kokevat työssään eniten ylpeyttä työn jäljestä ja työmaiden valmistumisista. Tästä johdun uutena johtamiskäytäntönä olisi hyvä ottaa käyttöön työmaan purkaminen kaikkien työhön osallistuvien työntekijöiden kesken, jossa käydään läpi missä onnistuttiin, mitkä olivat suurimmat haasteet ja jäikö työmaa taloudellisesti kannattavaksi. Lisäksi tilaisuus antaisi hyvän mahdollisuuden antaa monipuolisempaa palautetta työntekijöille ja työntekijöille jäisi selvempi kokonaiskuva työmaasta. Palaveri olisi hyvä käydä mahdollisimman pian työmaan valmistuttua. Jos asia jää liian kauaksi roikkumaan, ehtii työntekijät siirtyä jo muihin tehtäviin. Aikataulujen sovittamisesta yhteen tulee hankalaa eikä palaverin pitäminen tällöin enää palvele sen tarkoitusta.

Kolmantena asiana oleva työkuormituksen hallinta nousi esille toimeksiantajan haastattelusta ja omista havainnoista. Työntekijät ovat kesän jälkeen hyvin väsyneitä ja ärtyneitä koska työkuorma kesällä on ollut niin kova. Ja tähän tarvitsisi löytää keinoja, miten työkuormaa voisi jakaa niin että jaksamista olisi ympärivuotisesti. Kesällä pitkiä päiviä tehdessä työntekijöiden olisi kannattavaa laittaa tunteja työaikapankkiin ja heti kun kiireisin aika on ohi alkaa käyttämään niitä. Tämä auttaisi siihen, että työntekijöillä pysyisi palkkatulot lähes samana, vaikka tekisi lyhyempää päivää. Lyhyempien työpäivien ansiosta työntekijöiden into työhön säilyisi rankan kesän jälkeen. Yleensä työntekijät tekevät kesällä joka päivä 10-12 tuntisia päiviä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni aiheena oli työhyvinvoinnin merkitys maarakennustyössä. Tavoitteena oli saada selville yrityksen työhyvinvoinnin nykytila ja tärkeimmät asiat mitä pitäisi lähteä kehittämään. Työ lähti liikkeelle tutkimuskysymyksestä, miten johtaminen voi auttaa työhyvinvointia. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että johtamisella voidaan auttaa organisaation työhyvinvointia ja keinot millä voidaan auttaa, on annettu yritykselle kehitysehdotuksiksi. Tietojenkeräysmenetelmänä käytin kvalitatiivista- eli laadullista menetelmää. Haastattelut toteutin osan kasvotusten ja osan puhelimen välityksellä. Kasvotusten tehdyistä haastatteluista sai paljon enemmän irti ja ne oli helpompi tehdä. Puhelimen välityksellä tehdyissä haastatteluissa oli vaikea päästä syvemmälle haastateltavien vastauksiin, koska ei voinut hyödyntää ilmeitä, eleitä ja katsekontaktia.

Työ eteni hitaasti mutta varmasti. Eniten aikaa meni tietoperustan kirjoittamiseen. Olin aika valikoiva mitä haluan työhön kirjoittaa ja niiden asioiden tutkiminen vei yllättävän paljon aikaa. Tärkeimpiä lähteitä työlleni oli Työhyvinvointi- kirja, jonka on kirjoittanut Marja-Liisa ja Marjut Manka sekä Jari Hakasen kirjoittama kirja työn imusta. Työhyvinvoinnista löytyi lisäksi paljon verkkosivulähteitä. Työn edetessä ja tietoa kerätessä olisi ollut haluja ottaa työhön muitakin teemoja kuin nämä mitä tässä käsittelin. Työn aikataulun puitteissa pitäydyin kuitenkin työn alkuperäisistä rajuksista kiinni. Haastatteluiden jälkeen täydensin vielä osaa tietoperustaa koska nousi esille aiheita, joita olisi hyvä käsitellä vielä enemmän työn alussa.

Opinnäytetyöprojekti opetti sen, että tutkimiseen kuluu paljon aikaa. Aina löytyy uusia mielenkiintoisia lähteitä. Ja vaikka tiesin entuudestaan, että tämä aihe on mielenkiintoinen ja hyödyllinen, lisäksi aiheen tutkiminen motivaatiota syventyä aiheeseen jatkossakin. Ajatusten kirjoittaminen työhön on ollut vaikeaa ja jatkuvasti tuntui, ettei tähän työhön saa laitettua niitä ajatuksia mitä käsittelee pään sisällä. Lopputulokseen olen kuitenkin tyytyväinen ja olemmekin jo toimeksiantajan kanssa keskustelleet työn lopputuloksesta.

Jatkotutkimuksena toimeksiantajalle olisi hyödyksi tutkia viestinnän keinoja tehokkaaseen viestimiseen. Tällä tutkimuksella saatiin selville yrityksen ongelma, joten toiminnan kehittämisen kannalta olisi järkevää keskittyä ongelman ratkaisemiseen.

LÄHTEET

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere. Tammerprint Oy.

Järvilehto, J. 2020. Mieli tarvitsee tavoitteen, jolla on merkitystä. Viitattu 20.3.2020,
<https://www.tttlehti.fi/mieli-tarvitsee-tavoitteen-jolla-on-merkitysta/>.

Kansikas, J. & Pajunen, R. Onnellisuustutkija Emma Seppälä: Onnellisuuden avaimet. Viitattu 17.3.2020,
<https://www.businessopas.fi/terveena-tyossa/onnellisuuden-avaimet/#>.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.

Kesti, M. 2013. Hiljaiset signaalit esimiestyössä. Sastamala. Vammalan kirjapaino Oy.

Kesti, M. 2017. Työhyvinvointi on fiksua liiketoimintaa. Viitattu 20.3.2020,
<https://www.tttlehti.fi/tyohyvinvointi-fiksua-liiketoimintaa/>.

Kunnossa kaiken ikää -ohjelma. Fyysinen aktiivisuus ja työurat. Viitattu 30.3.2020,
https://www.kkiohjelma.fi/toimintakyky_tyoelamaan/fyysinen_aktiivisuus_ja_tyourat.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2019. Työolobarometri 2018. Viitattu 25.2.2020,
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Manka, M & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.

Morgan, B. 2018. Why Every Employee At Your Company Should Have Communications Training. Viitattu 27.4.2020,
<https://www.forbes.com/sites/blakemorgan/2018/01/24/why-every-employee-at-your-company-should-have-communications-training/#67f02ce0279d>.

Mäki- Fränti, P. 2009. Henkilöstön työkyky ja toimipaikkojen tuottavuus. Viitattu 27.4.2020,
<https://www.ptt.fi/media/liitteet/tp118.pdf>.

Potilaan lääkärilehti 2013. Työn imu on hyväksi terveydelle. Viitattu 24.4.2020,
<https://www.potilaanlaakarilehti.fi/uutiset/tyon-imu-on-hyvaksi-terveydelle/>.

Rakennusteollisuus. Infrarakentaminen, viitattu 31.3.2020
<https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Talous-tilastot-ja-suhdanteet/Kuviopankki/Infrarakentaminen/>.

Savinainen, M. 2011. Rakentajan työhyvinvointi. Viitattu 25.2.2020,
<https://www.rakennustieto.fi/Downloads/RK/RK130701.pdf>.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Tapaturmavakuutuskeskus. Työtapaturmat, Viitattu 31.3.2020,
<https://www.tvk.fi/tietopalvelu-ja-julkaisut/tilastot/tyotapaturmatilastot/>.

Työterveyslaitos. 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 26.3.2020,
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Työterveyslaitos. 2009. Rakennusalan terveys ja turvallisuus 2000-luvulla, viitattu 31.3.2020
<https://docplayer.fi/3800225-Rakennusalan-terveys-ja-turvallisuus-2000-luvulla.html>.

Työturvallisuuskeskus. 2020. Työturvallisuuden johtaminen. Viitattu 27.4.2020,
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoturvallisuuden_johtaminen.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työhyvinvoinnin merkitys maarakennustyössä

1. Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?

2. Kuinka hyvä työhyvinvointi yrityksessä on tällä hetkellä?



3. Millaisena koet oman työkyvyn? (Fyysinen aktiivisuus, psyykinen jaksaminen, terveys..)

4. Minkä verran koet työn imua työssäsi?

5. Mistä asioista koet ylpeyttä omassa työssä?

6. Työn imun synnyttämiseen tarvitaan työn voimavaroitekkijöiden vahvistamista. Minkä verran koet työssäsi alla olevia väittämiä? 1= ei koskaan 2= silloin tällöin 3= lähes aina

	1	2	3
Työ on palkitsevaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin osallistua työni kehittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan palautetta esimiehlältäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minua arvostetaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrityksellä on myönteiset asiakassuhteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedonkulku on hyvää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyhteisä on kannustavaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Minkä verran koet stressiä työssä? Mitkä sitä aiheuttaa?

8. Saatto esimiehlältäsi tarpeeksi tukea ja palautetta? Pystyykö esimiesten kanssa keskustelemaan avoimesti esimerkiksi työn kuormituksesta?

9. Onko työn organisointi onnistunutta yrityksessä? Ovatko tehtäväkuvat ja vastuut selkeitä?

10. Kohtelevatko esimiehet työntekijöitä tasavertaisesti? Onko suosimista? Kuunnellaanko tiettyjä työntekijöitä helpommin/enemmän?

11. Miten ja milloin palautut työstä?

12. Palautumisen tarpeen arviointi.

	Kyllä	Ei
Koen vaikeuksia rentoutua työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenen rentoutumaan vasta toisena vapaa päivänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on keskittymisvaikeuksia työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tultuani kotiin haluan olla rauhassa muilta ihmisiltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Mitä asioita pidät tärkeänä, että työ ja työpaikka on viihtyisä?

14. Mitkä asiat toimivat tällä hetkellä yrityksessä jotka edistävät hyvää työnhyvinvointia?

15. Kehitysideoita? Mitä asioita pitäisi parantaa?
