

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Teppo Tervo

ASENTEET TYÖTURVALLISUUDESSA

Tekniikka ja liikenne
2009

ALKUSANAT

Opinnäytetyö tehtiin Vaasan ammattikorkeakoulussa Peab Oy:lle 20.1.2009-27.11.2009. Ohjaajanani toimi koulun puolesta lehtori Minna Uimonen ja Peab Oy:n puolesta turvallisuuspäällikkö Marko Kilpeläinen ja Vaasan seudun aluepäällikkö Esko Korpi. Minua avustivat opinnäytetyössäni ohjaajat sekä lehtori Ahti Nyman, tekniikan tohtori, yliopettaja Marja Naaranoja ja henkilöstökoordinaattori Terhi Wrangel-Katajisto. Peab Oy:n työntekijät avustivat minua vastaamalla kyselylomakkeisiin ja suostumalla haastateltaviksi. Kiitokset kaikille minua avustaneille henkilöille ja tutkimukseen osallistuneille.

Vaasa 8.12.2009

Teppo Tervo

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Rakennustekniikan koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Teppo Tervo
Opinnäytetyön nimi	Asenteet työturvallisuudessa
Vuosi	2009
Kieli	suomi
Sivumäärä	50
Ohjaaja	Minna Uimonen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Peab Oy:n Vaasan ja Seinäjoen osastojen työntekijöiden työturvallisuuteen liittyviä asenteita. Työssä tutkittiin työturvallisuutta ja asenteita sekä niiden merkitystä ja niihin vaikuttamista. Opinnäytetyö perustui kirjallisuuteen, keskusteluihin ja tutkimustyöhön.

Tutkimustyön menetelminä olivat kyselylomakkeet, haastattelut ja työmaakäynnit. Kyselylomakkeilla pyrittiin saamaan tietoa mielipiteistä ja asenteista työturvallisuutta kohtaan. Haastatteluiden tarkoituksena oli syventää kyselylomakkeista saatuja tietoja, ja työmaakäynneillä keskityttiin käytännön toimintaan. Tutkimuksen mukaan asenteeseen kuuluu hyvin vahvana tekijänä niin mielipide kuin toiminta.

Tutkimukseen osallistui 42 Peab Oy:n työntekijää, joista 9 oli työnjohdon edustajaa, 9 apumiesten edustajaa ja 24 ammattimiesten edustajaa. Tuloksista kävi ilmi, että mielipiteet työturvallisuudesta ovat myönteiset työturvallisuutta kohtaan ja, että useimmilla työntekijöillä on myös riittävästi tietoa työturvallisuudesta. Tutkimustuloksista selviää myös, että konkreettista toimintaa työturvallisuuden parantamiseksi tarvittaisiin enemmän. Toiminnalla tarkoitetaan kaikkien osapuolten aktiivisuutta turvallisuuden edistämiseksi.

Työssä koottiin tutkimuksessa esiin tulleita keinoja työturvallisuusasenteiden parantamiseksi ja hyvien asenteiden ylläpitämiseksi. Työntekijöitä täytyy työlajista ja työmaasta riippuen riittävän usein muistuttaa rakennustyömaiden vaaroista, jotta muistetaan toimia turvallisesti. Työntekijöille täytyy antaa lisää tietoa riskeistä ja turvallisesta toiminnasta, sillä mitä enemmän tietoa riskitekijöistä on sitä helpommin ne havaitaan ja niihin voidaan puuttua. Käytännössä työturvallisuutta edistävää toimintaa voidaan parantaa sisällyttämällä urakoihin turvallisuutta edistäviä tehtäviä tai töitä.

Asiasanat: työturvallisuus, asenne, työturvallisuusasenne

VAASA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Rakennustekniikan koulutusohjelma

ABSTRACT

Author	Teppo Tervo
Topic	Attitudes in industrial safety
Year	2009
Language	Finnish
Pages	50
Name of supervisor	Minna Uimonen

The purpose of my thesis was to analyse the attitudes of the staff to industrial safety at Peab Oy in Vaasa and Seinäjoki. In my thesis I investigate industrial safety and attitudes based on the literature and on the interviews and questionnaire.

My research methods for studying attitudes were questionnaire, interviews and site visits. With the questionnaire I tried to get information on opinions and attitudes to work safety. The objective with the interviews was to elaborate the answers that I received from the questionnaire. When I visited the worksite I concentrated on more practical points. Opinions and action are important part of attitudes.

The results I obtained were very comprehensive and they tell a lot of the attitudes that the workers and the management have. The main results are that the attitudes to industrial safety are quite good, the majority has enough information about industrial safety but at the worksite more safety-related operation would be needed.

Finally I collected a few means to make attitudes to the industrial safety better and to maintain good attitudes. The workers need to be reminded often enough about the dangers at a worksite, so that they can act safely. The workers must also be given more information about risks and safe operation, because the more they have information, the easier it is to notice the risks and fix them. To get involved with the practical action can be done for example by including some work safety supporting tasks in a piecework contract.

Key words: Industrial safety, Attitude, Attitudes of the industrial safety

SISÄLLYS

ALKUSANAT	2
TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT.....	4
1 JOHDANTO	7
2 TYÖTURVALLISUUS	8
2.1 Tärkeimmät tehtävät.....	8
2.2 Perehdyttäminen.....	8
2.3 Vaarojen tunnistaminen	10
2.4 Ergonomia	11
3 ASEENTEET	12
3.1 Asenteen määrittely.....	12
3.2 Asenteen ominaisuudet	13
3.3 Kognitiot	14
3.4 Asenteiden muokkaaminen	15
3.5 Viestin oppiminen	16
3.6 Käyttäytymiseen vaikuttaminen.....	16
4 TUTKIMUSTYÖ.....	18
4.1 Menetelmät.....	18
4.2 Toteutus.....	19
4.3 Kyselylomakkeet.....	19
4.4 Haastattelut.....	20
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
5.1 Havainnot yleisesti	22
5.2 Havainnot työmaalla	23
5.3 Haastatteluiden tulokset	25
5.4 Kyselylomakkeiden tulokset	27
5.4.1 Oma osaaminen ja asenne	28
5.4.2 Työkaverit	33

	6
5.4.3 Työnjohdon tuki	35
5.4.4 Välineet ja koneet.....	37
5.4.5 Työtilanne ja työmaa.....	39
5.4.6 Järjestelmien tuki	41
5.5 Yhteenveto tuloksista.....	43
5.6 Keinot työturvallisuuden edistämiseksi	45
6 YHTEENVETO	48
LÄHDELUETTELO.....	49
LIITELUETTELO	50

1 JOHDANTO

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa asenteita työturvallisuutta kohtaan ja pyrkiä vaikuttamaan asenteisiin turvallisen työskentelyn edistämiseksi. Tutkimuksen avulla pyritään parantamaan Peab Oy:n työntekijöiden yleistä työturvallisuutta ja hyvinvointia, jotta turvallisesta työskentelystä tulisi arkipäivää. Työssä tutkitaan sekä hyviä, että huonoja asenteita. Materiaali hankittiin kyselylomakkeiden avulla ja tekemällä haastatteluita ja työmaakäyntejä. Tutkimuksesta saadut tulokset tutkitaan ja analysoidaan. Tulosten avulla kootaan keinoja, joilla voidaan vaikuttaa huonoihin asenteisiin ja korjaamaan niitä. Hyvien asenteiden tutkimisella saadaan syvempää tietoa hyvien asenteiden edellytyksistä ja niitä soveltamalla pystytään saamaan hyvä pohja parempien asenteiden tueksi.

Tutkimus tehdään Peab Oy:lle Vaasan ja Seinäjoen alueen yksiköille. Aihe on ajankohtainen ja monet rakennusyrietykset pohtivat työturvallisuutta ja työturvallisuuden liittyviä asenteita. Tutkimuksen todellinen hyöty näkyy vasta viiveellä, sillä asenteisiin vaikuttaminen on hidasta. Tuloksista Peab Oy saa ajankohtaista tietoa siitä minkälaiset asenteet tutkimuksen aikana ovat. Kun Peab Oy:n tapaturmamääriä verrataan yleisiin tapaturmamääriin rakennusalalla, niin tiedetään mille tasolle tutkimuksen aikaisilla asenteilla ylletään. Tarkoituksena on, että Peab Oy:n henkilöstö pystyy kehittämään asenteitaan oikeaan suuntaan.

Rakennusalalla tapahtuu hyvin paljon tapaturmia henkilövuotta kohden, jopa enemmän kuin muilla teollisuusaloilla. Useimmat tapaturmista ovat pieniä ja vain lyhytaikaisiin sairauslomiin johtavia. Usein sattuu kuitenkin myös vakavia, pysyviin vammoihin ja kuolemaan johtavia tapaturmia. Useiden tapaturmien syynä on tietämättömyys ja varomattomuus työtehtävissä. /1/

2 TYÖTURVALLISUUS

2.1 Tärkeimmät tehtävät

Rakennustyömaalla on jokaisella työntekijällä työturvallisuusvelvollisuuksia. Jokaisen työntekijän on toimittava yhteistyössä ja ilmoitettava avoimesti havaitsemistaan epäkohdista, toimenpiteistä ja toimintojen yhteensovittamisesta työturvallisuutta koskien. /2/ Työntekijöiden vastuuntunto ja avoimuus ovat ensiarvoisen tärkeitä työturvallisuuden edistämiseksi, mutta tällaiset arvot eivät kuitenkaan aina toteudu työmailla.

Päätoteuttajalla on velvollisuus huolehtia, että jokaiselle työnantajalle ja työntekijälle annetaan turvallisuuteen liittyvät toimintaohjeet. Turvallisuusohjeisiin sisältyy tarpeelliset tiedot työn vaaroista, työpaikan palontorjunnasta, ensiavusta ja näihin tehtäviin nimitetyistä henkilöistä. Kaikkien urakoitsijoiden tulee olla tietoisia eri toimintojen yhteen sovittamisesta, työmaaliikenteen ja liikkumisen järjestelyistä, turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä, työolosuhteiden ja ympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä ja muusta työmaan yleissuunnittelusta. /2/

Yhteisen työmaan työturvallisuusvastuut ja –tehtävät on pääosin määritetty lainsäädännössä, mutta usein niitä täsmennetään osapuolten välisillä sopimuksilla /2/. Sopimuskäytäntöön on hyvä lisätä työturvallisuutta koskevaa vastuuta siten, että esimerkiksi urakasopimukseen kirjataan ne turvallisuutta edistävät toimenpiteet ja työvaiheet jotka urakan edetessä on tehtävä.

2.2 Perehdyttäminen

Päätoteuttaja on vastuussa kaikkien työntekijöiden perehdyttämisestä. Tällä tarkoitetaan työntekijän saamaa opastusta ennen itsenäisen työn aloittamista kyseisellä työmaalla. /2/

Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä

- tuntee työmaan ja sen organisaation
- tiedostaa työympäristössä ja työssä olevat vaarat ja toimii sen mukaisesti
- tuntee työhön liittyvät turvallisuusmääräykset ja –ohjeet
- ymmärtää työhön liittyvien henkilökohtaistensuojaimien käytön merkityksen
- tietää kenelle työturvallisuutta vaarantavista epäkohdista ilmoitetaan
- osaa toimia oikein tapaturman ja vaaratilanteen sattuessa
- tietää, että keneltä tarvittaessa saa lisäopetusta ja ohjausta. /2/

Perehdytyksestä ja työnopastuksesta vastaa työntekijän lähin esimies. Perehdyttämisessä esitetään työntekijälle työmaan turvallisuusohjeet ja –aineisto, kerrotaan työntekijän tehtävät ja vastuut, käydään läpi perehdyttämislomakkeen asiat, tehdään perehdyttämiskierros työmaalla ja annetaan työntekijälle työläjikohtaiset ohjeet. Perehdytysmenettelyt vaihtelevat aina kohteen, työvaiheen ja olosuhteiden mukaan. Perehdytys voidaan antaa työntekijäkohtaisesti tai suuremmalle ryhmälle järjestettävässä opastustilaisuudessa. /2/

Perehdyttäminen järjestetään kaikille työmaan uusille työntekijöille, myös työnjohdolle. Perehdyttäminen järjestetään myös silloin jos työmaalle tulee

- uusia koneita tai laitteita
- uusia työmenetelmiä
- työntekijä, joka on palannut työhön pitkän poissaolon jälkeen. /2/

Perehdyttäminen järjestetään myös, jos työntekijä ottaa toistuvasti riskejä eikä välitä turvallisuusmääräyksistä ja ohjeista /2/. Tällaisissa tilanteissa tulee kiinnittää erityisesti huomiota asenteisiin, esimerkiksi kertomalla työntekijälle työturvallisuuden merkityksestä itselle ja muille työntekijöille tai painostamalla turvalliseen työskentelyyn esimerkiksi antamalla varoitus. Erityisesti ongelmatapausten mutta myös muiden työntekijöiden perehdytyksessä tulee kiinnittää huomiota työturvallisuusasenteisiin.

Perehdyttämisen tarkoituksena on antaa työntekijälle opastusta ja ohjausta työstä aiheutuvien haittojen ja vaarojen välttämiseksi. Työnopastus ei ole kertaluonteista vaan sitä tehdään koko työmaan ajan. Työnopastusta tarvitaan etenkin silloin jos työolajat, työmenetelmät tai materiaalit vaihtuvat. Nuorten työntekijöiden perehdytykseen on kiinnitettävä erityisen paljon huomiota. /2/

2.3 Vaarojen tunnistaminen

On hyvin tärkeää turvallisuuden ja tapaturmilta selviytymisen kannalta, että vaarat osataan tunnistaa ja poistaa. Henkilötasolla vaarojen tunnistaminen on todella tärkeää ja vaatii oikeaa asennetta työturvallisuutta kohtaan. Työntekijöiden tulee huomata yllättävät vaaratekijät ja osata toimia oikein vaaran poistamiseksi, ilmoittamalla asiasta muille työntekijöille ja mahdollisesti korjaamalla riskitekijät. Oikea asenne ilmenee juuri siinä kohdassa kun riskitekijä huomataan. Osataanko todella tarttua toimeen riskitekijän poistamiseksi? Oikeaa asennetta tarvitaan myös siihen, että vaara tai riskitekijä edes huomataan. Ammatilaisen tulee osata tehdä työnsä laadukkaasti ja tehokkaasti. Hyvään ammattitaitoon kuuluu myös vaaralanteiden tunnistaminen ja niiden poistaminen. /2/

Rakennushanke sisältää tavanomaisia rakentamiseen liittyviä vaaroja ja kohteen erityispiirteisiin liittyviä vaaroja. Tavanomaisiin työtehtäviin liittyvät vaarat ovat tuttuja ja niihin on olemassa selvät toimintaohjeet ja toimenpiteet. Kohteen erityispiirteet vaativat aina hankekohtaisen vaarojen tunnistuksen ja niiden riskien arvioinnin. /2/

Riskien arviointi täytyy aina tehdä järjestelmällisesti ja tuloksena tulee olla kirjallinen tai sähköinen dokumentti. Yleisiä riskin arviointimenetelmiä on useita ja ne soveltuvat yleensä tavanomaisten tehtävien riskiarviointiin. Hankekohtaisessa riskiarvioinnissa voidaan käyttää apuna yleisiä riskin arviointimenetelmiä tai erikseen rakentamiseen suunniteltuja apuvälineitä. Rakennushankkeen riskien arvioinnista on apua sekä tuotannon yleissuunnittelussa, että tehtävä- ja toteutussuunnittelussa. /2/

2.4 Ergonomia

Rakennustyö on fyysisesti raskasta ja asennot voivat usein olla hankalia. Tehottomat ja kuormittavat työmenetelmät sekä tapaturmat aiheuttavat rakennusyritykselle paljon kustannuksia, koska erilaiset työperäiset sairaudet johtavat poissaoloihin ja työkyvyn alenemiseen. Myös liiketaloudellisen kannattavuuden näkökulmasta katsottuna yrityksen kannattaa panostaa hyviin työmenetelmiin ja ergonomiaan. /2/

Rakennustyön ergonomian paraneminen työmenetelmiä kehittämällä ja apuvälineiden käyttöä lisäämällä vaikuttaa työhön positiivisesti monin eri tavoin. Hyvästä ergonomiasta seurauksena on tuottavuuden paraneminen, työn keveneminen fyysisesti, työn nopeutuminen, työn tapaturmariskien väheneminen ja työn muuttuminen henkisesti miellyttävämmäksi. Ergonominen työskentely tarkoittaa, että kehoa käytetään työssä oikein, käytetään oikeita työtapoja ja käytössä on ergonomisia koneita, laitteita ja apuvälineitä. /2/

Kun työ tehdään ergonomisesti, niin silloin se tehdään usein myös turvallisesti. Mahdollisuutta ergonomiseen työskentelyyn lisää myös turvalaitteiden ja välineiden käyttö ja työmaan yleinen siisteys. Liikunta tai esimerkiksi taukojumppa työmailla parantaa työntekijöiden liikkuvuutta ja yleistä kuntoa. Hyvä kunto ja liikkuvuus edistävät työskentelymukavuutta, tehoa ja turvallisuutta.

3 ASEENTEET

3.1 Asenteen määrittely

Yksi varhaisimmista asenteen määrittelyistä luonnehtii asennetta yksinkertaisesti ”yksilön mielentilaksi tiettyyn kohteeseen nähden”. Tähän sisältyy perusajatus suhtautumisesta tai toiminnan valmiudesta. Asenteet kohdistuvat aina johonkin. Kyseessä voi olla fyysinen tai havainnollinen kohde kuten esimerkiksi työturvallisuus. Asenteet eivät kuitenkaan kohdistu mihin tahansa vaan ainoastaan asenteen haltialle merkityksellisiin kohteisiin. /3/

Gordon Allport (1954) on muotoillut ehkä tunnetuimman asenteiden määritelmän: ”Opittu tapa ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan.” Allportin määritelmän ydin viittaa niin sanottuun asenteiden kolmikomponenttimalliin. Nämä kolme komponenttia ovat tunne, kognitio ja käyttäytyminen. Moniulotteinen ajattelutapa asenteista on monien mielestä järkevä: jos pidämme jostakin asiasta (tunne) ajatuksemme siitä ovat myös todennäköisesti myönteisiä (kognitio) ja luultavasti hakeudumme tekemisiin kyseisen asian kanssa (käyttäytyminen). Allport puhuu näistä kolmesta elementistä taipumuksina, mikä tarkoittaa sitä, että asenteet ovat kuin yksilön sisäisiä piiloprosesseja ja ovatkin enemmän kuin pelkkä havaittu käyttäytymisen säännöllisyys. /3/

Allportin määritelmä on kielellisesti erittäin taloudellinen, sillä sen lähes jokainen sana on painokas ja selittämisen arvoinen. Sana opittu tarkoittaa, että asenteet ovat rakentuneet sosiaalisesti. Ne ovat seurausta kokemuksesta ja kokemuksista, sillä kenelläkään ei ole asenteita syntyessään. Aikaisemmin lähes kaikki teoreetikot ovat väittäneet, että asenteet ovat ainoastaan opittuja. Uudemmat tutkimukset todistavat kuitenkin, että asenteiden perusta tai ainakin valmius niiden omaksumiseen, saattaa olla biologisesti perinnöllinen. Lopulta asenteita määrää kuitenkin kokemus. /3/

Sanalla taipumus tarkoitetaan, että asenne on olemassa jo ennen niihin liittyvää kohdetta. Taipumus voi vaikuttaa suhtautumiseen kyseessä olevaa kohdetta koh-

taan. Yksinkertaisimmillaan asenne voi olla taipumus reagoida tietyllä tavalla, joko kielteisesti tai myönteisesti. Voidaan kuitenkin tulkita, että taipumus antaa hyvin ohjaavan roolin asenteille esittää ne kehyksenä jonka läpi maailma nähdään. Asenteen muoto määrää sen, mitä nähdään, aivan kuin ikkunan kehys rajoittaa näkyvyyttä tiettyihin paikkoihin. /3/ Esimerkiksi työmailla ei välttämättä havaita kaikkia riskitekijöitä juuri tällaisen asennekehyksen takia.

3.2 Asenteen ominaisuudet

Asenteet on opittu taipumus suhtautua johonkin asiaan hyväksyvästi tai paheksuvasti. Asenteita ei voida nopeasti muuttaa. Paras ja pysyvin tapa saadaan koti- ja koulukasvatuksella. Ammattikoulutuksessa on erittäin tärkeä luoda niin oppilaitoksessa kuin työmaalla myönteinen ilmapiiri työsuojelulle, mikä on pohjana oikeiden työturvallisuusasenteiden kasvulle ja kehitykselle. /1/

Asenteisiin liittyy aina erilaisia tunneilmaisuja ja reaktioita. Tunteen ohella asenteisiin liittyy aina vaihteleva määrä tietoa. Tiedon määrä vaikuttaa havaintotointaamme siten, että havainnoimme ympäristöämme tietojemme pohjalta. Turvallisuuteen myönteisesti asennoitunut henkilö huomaa enemmän turvallisuuspuutteita kuin turvallisuuteen kielteisesti asennoitunut henkilö. /1/

Työturvallisuusasenteiden toiminnallinen puoli ilmenee mm. sääntöjen ja määräysten noudattamisessa. Esimerkiksi henkilökohtaisten suojavälineiden käytön laiminlyönti osoittaa huonoa tai puutteellista työsuojeluasennetta tai tietoa. Huono asenne on hyvin usein osasyynä tapaturmien syntyyn. /1/

Jotta asenne olisi todella hyödyllinen käsite, on ymmärrettävä asenteen ja ulkoisen käyttäytymisen yhteys /3/. Tutkimuksien mukaan asenteet ja toiminta kohtaavat melko heikosti. Käyttäytymisen ennustettavuutta asenteista voidaan parantaa yksityiskohtaisemmilla mittauksilla tai ottamalla mukaan muita ennustavia tekijöitä. /9/

Tutkittaessa asenteen ja käyttäytymisen yhteyttä, voidaan kiinnittää huomiota asenteen ominaisuuksiin. Kun tällaisia asennetutkimuksia on tehty, on voitu todeta asenteen hyvän saatavuuden vahvistavan toimintaa. Asenteen saatavuudella tarkoitetaan asenteen omaksumisen helppoutta. Kun asenteen saatavuus on hyvä on asenteeseen liittyvät seikat helpompi palauttaa mieleen ja ne tulevat myös spontaanisti nopeammin mieleen. Asenteen kohteeseen liittyvä tietomäärä on myös asenteen saatavuuteen vaikuttava tekijä. /9/

Teoria kognitiivisesta dissonanssista lisää ymmärrystä siitä, miten ihmiset tasoittavat asenteiden ja käyttäytymisen välistä epäjohdonmukaisuutta. Teorian mukaan asenteiden vastainen käyttäytyminen saattaa vaikuttaa asenteiden muuttumiseen. Kun käyttäydytään tarpeeksi kauan tietyllä tavalla, niin asenteet muuttuvat käytöksen mukaisiksi. /3/ Esimerkiksi jos käytetään aikaisemmin epämiellyttäväksi koettuja turvalaitteita riittävän kauan, asenteemme näitä laitteita kohtaan muuttuvat paremmiksi.

3.3 Kognitiot

Kognitio on opittu malli toimia tietyssä tilanteessa tietyllä tavalla. Tilanteista on muodostunut ihmisen aivoihin skeemoja joiden mukaan hän toimii vastaavissa tilanteissa. Skeema on kuin käsikirjoitus tiettyihin tilanteisiin, eli osaamme varautua tilanteeseen ja tiedämme jo valmiiksi mitä meiltä odotetaan tai miten meidän tulee toimia. /9/

Vahvat kognitiot saattavat olla vaarallisia tietyissä tilanteissa, kuten työntekijän käyttämän koneen vaihtuessa. Esimerkiksi jos olemme käyttäneet tiettyä konetta kauan ja työmaalle tulee uusi erimerkkinen kone. Koneen käytettävyyks muuttuu osittain merkittävästi, ja työntekijä käyttää konetta vanhan skeemansa mukaan. Tällöin syntyy riskitekijä, joka saattaa aiheuttaa jopa vakavan onnettomuuden. /4/

Työntekijän kognitioiden takia perehdyttäminen uusien toimintatapojen, laitteiden ja koneiden osalta on hyvin tärkeää. Perehdyttämisellä saadaan pohja toimintatavan muutokselle. Muutosprosessi voi tosin olla hyvin hidas, sillä ihminen käyttäy-

tyy automaattisesti vanhojen skeemojensa mukaan ja uusien toimintamallien tai lisäysten tekeminen vaatii riittävästi aikaa ja toistokertoja.

3.4 Asenteiden muokkaaminen

Jo kauan ennen kuin psykologia oli erillinen tieteenala, oli ihmisiä jotka olivat hyvin kiinnostuneita siitä kuinka väitteiden avulla pystytään vaikuttamaan toisten ihmisten asenteisiin. Väittelytaitoa tutkittiin paljon antiikin Kreikassa, jossa Platon ja muut filosofit näkivät paljon vaivaa tutkiessaan niitä asioita, jotka tekevät viestistä vaikuttavan. /3/

Viestintää on kuvattu määritelmällä kuka sanoo mitä, kenelle ja missä tarkoituksessa. Erilaisissa viestintämuodoissa kuten suostuttelevassa viestinnässä, tulee ottaa huomioon kaikki nämä tekijät. Suostuttelevan viestin alullepanijaa sanotaan lähteeksi ja viestin kohteena on yleisö. Viesti on se mitä sanotaan. Viestintätapoja on hyvin paljon, ja tavat otetaan mukaan suostuttelutekijöihin. Viestintätapojen vaikutus voi olla hyvin erilainen. /3/

Vaikka lähettä, viestiä ja yleisöä käsitellään erillisinä tekijöinä viestinnässä, saattavat ne kuitenkin olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa joko heikentämällä tai vahvistamalla toisiaan. Esimerkiksi viestin vaikutus saattaa laskea, jos yleisö havaitsee viestijän ajavan vain omaa etuaan. Toisaalta taas se, mitä yleisö ajattelee viestistä voi vaikuttaa yleisön mielipiteeseen viestijästä. Esimerkiksi poliittisen puolueen mainos, joka sisältää samanlaisia asenteita kuin yleisöllä on, saa yleisön todennäköisesti uskomaan viestin todeksi ja samalla myös pitämään puolueesta enemmän. /3/

Kohdeyleisön ominaisuuksilla on tärkeä merkitys suostuttelevan viestinnän tehokkuuteen. Älykyys ja itsetunto vaikuttavat suostuttelevan viestinnän vastaanottamisen sekä asenteen muuttumisen väliseen tasapainoon. Älykkäät ja itsevarmat vastaanottajat yleensä huomaavat ja ymmärtävät viestin helpommin, mutta ovat myös valmiimpia kyseenalaistamaan ja vastustamaan niitä. Jo 1981 Brehm ja

Brehm huomasi, että ihmiset ovat yleensä motivoituneet pitämään kiinni havaitsemastaan valinnan ja toiminnan vapaudesta. /3/

3.5 Viestin oppiminen

Tutkittaessa lähteen, viestin, yleisön ja yleisövaikutusten keskenäistä yhteyttä suostuttelevassa viestinnässä on huomattu, että ne voivat samanaikaisesti sekä helpottaa että estää asenteen muuttumista. Esimerkiksi pelkoon perustuva viesti saattaa heikentää tarkkaavaisuutta, mutta samanaikaisesti myös helpottaa viestin hyväksymistä, etenkin jos asia on jo opittu. /3/

Suostuttelevan viestin vaikuttavuuden taustalla on kaksi eri prosessia, viestin oppiminen ja viestin hyväksyminen tai suostutteluun taipuminen. Ne voidaan jakaa viideksi peräkkäiseksi askeleeksi, joita asenteen muuttuminen näyttää edellyttävän; huomion kiinnittäminen viestiin, viestin ymmärtäminen, viestin hyväksyminen, viestin muistaminen ja tuloksena syntyvä toiminta. /3/

3.6 Käyttäytymiseen vaikuttaminen

Kokeellisissa tutkimuksissa on erotettu kolme vaikuttamisen tekniikkaa. Näitä tekniikoita ovat jalka ovenväliin, ovi päin naamaa ja harhautus. Näitä tekniikoita myyntimiehet ovat käyttäneet kautta aikojen. /9/

Jalka oven väliin –tekniikan (Freedman ja Fraser 1966) periaatteena on, että ensin pyydetään vähän ja myöhemmin paljon. Ihmiset yleensä suostuvat pieneen tekoon hyvän asian puolesta ja samalla he kokevat olevansa tätä asiaa edistämässä. He myös kokevat olevansa valmiita yhteistyöhön hyvän asian puolesta ja tämän jälkeen he luultavasti suostuvat myös suurempiin tekoihin saman asian puolesta. /9/

Kun jalka oven väliin –tekniikalla pyydetään ensin vähän jotta myöhemmin saataisiin enemmän, niin ovi päin naamaa tekniikalla pyydetään ensin paljon jotta saataisiin myöhemmin vähän. Ovi päin naamaa -tekniikan ajatuksen kulku on sellainen, että kun minulta pyydetään kohtuutonta uhrausta, johon en suostu, koen seuraavan vähäisemmän pyynnön myönnytykseksi toisen taholta, jolloin vasta-

vuoroisuus vaatii, että teen puolestani myönnytyksen suostumalla tähän pyyntöön. Myönnytyksen vastavuoroisuus sanelee sen, että tämä tekniikka ei toimi, jos jälkimmäisen pyynnön tekee eri henkilö tai pyynnot ovat yhtä suuria. Toinen selitysmalli tämän tekniikan toimivuudelle on havaintokontrasti. Edeltävä iso pyyntö saa jälkimmäisen tuntumaan edullisemmalta kuin miltä se tuntuisi ilman vertailukohtaa. /9/

Kiesler sanoi vuonna 1981, että harhautusmenetelmä perustuu sitoutumiseen. Yksilö sitoutuu psykologisesti tekoihin, jotka hän suorittaa vapaaehtoisesti. Tämä sitoutumisen vapaaehtoisuus on olennainen tekijä harhautustekniikassa. Harhautusmenetelmä menettää tehonsa, jos alkuperäistä suostumusta ei koeta vapaaehtoiseksi. Eräässä tutkimuksessa opiskelijoita koetettiin saada koehenkilöksi tutkimukseen, joka alkaisi 07.00. Näin kysyttäessä 31% henkilöistä suostui. Kysyttäessä ensin vapaaehtoisia kokeeseen kertomatta aikaista ajankohtaa, suostujia oli 58%. Kukaan suostuneista ei perunut lupaustaan ja harhautetuista henkilöistä paikalle tuli 95%. Ilman harhautusta suostuneista henkilöistä paikalle tuli 78%. Kun opiskelijoille luvattiin koehenkilötehtävästä 2 opintopistettä, mutta koehenkilönä olemisesta saikin vain yhden opintopisteen, niin yli puolet perui lupauksensa. Harhautus menettää siis tehonsa ellei alkuperäistä suostumusta koeta vapaaehtoiseksi. /9/

Aktiiviseen turvalliseen käyttäytymiseen työmaalla pätee varmasti hyvin myös tee se nyt –tekniikka. Sen perusteena on, että mitä pitempi viive sitä vähemmän todennäköistä, että aikomus toteutetaan. Siis jos aikeen toteutuminen viivästyy syntyy kuilu, jossa monenlaiset muut vaikutteet ja häiriötekijät voivat saada asenteet, tärkeysjärjestykset ja aiheet muuttumaan. /3/

4 TUTKIMUSTYÖ

4.1 Menetelmät

Tutkimusmenetelmiksi valittiin kyselylomakkeet, haastattelut ja työmaalla tehtävät havainnot. Näiden kolmen menetelmän tarkoituksena on täydentää toisiaan siten, että saavutetaan hyvä ja luotettava kokonaisuus.

Kyselylomakkeiden avulla pyrittiin saamaan selville työntekijöiden asenteita työturvallisuutta kohtaan. Lomakkeiden suurimpana ongelmana oli niiden todellinen luotettavuus asenteen kannalta, mutta mielipiteitä kyselylomakkeet kuvaavat hyvin. Asenteisiin liittyy mielipide asiasta, mutta se ei aina kuvaa täysin työntekijän käyttäytymistä. Todelliseen asenteeseen kuuluu mielipide, käyttäytyminen, tiedon määrä ja laatu. Kysymys, joka on kohdistettu työntekijään itseensä kuvaa parhaimmillaan mielipidettä asiasta. Kun kysymys koskee rakennustyömaata ja työskentelyä yleisesti, päästään lähemmäksi todellista asennetta /4/.

Haastatteluilla pyrittiin syventämään kyselyistä saatua tietoa kiinnittämällä huomiota erityisen hyviin ja erityisen huonoihin asenteisiin. Haastatteluilla saadaan syvempää tietoa myös asenteista siten, että työntekijöitä haastatellaan yleisellä tasolla ja saadaan vastaukset siihen, miten hän todella kokee työympäristönsä.

Työmaalla tehdyt havainnot mittaavat työntekijöiden käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa. Havaintojen tekeminen tapahtuu muiden työtehtävien yhteydessä ja erillisillä työmaakäynneillä. Huomiota pyritään kiinnittämään hyviin ja huonoihin asennemalleihin, vaaratekijöihin ja –tilanteisiin, ja siihen kuinka niissä käyttäydytään. Kirjoittaja tarkkailee myös omaa toimintaansa työtehtävissä ja kuinka hänen suhtaudutaan erilaisissa tilanteissa.

4.2 Toteutus

Tutkimustyö toteutetaan vierailemalla työmailla. Kyselylomakkeet viedään työmaille, joissa ne täytetään ja voidaan kerätä takaisin. Näin toimimalla saadaan mahdollisimman paljon vastauksia.

Ensimmäiset kyselylomakkeet vietiin Vaasaan Suvilahden työmaalle, ja samalla tarkkailtiin työmaan toimintaa. Vaasan osalta haastattelut järjestetään vasta kun on tulkittu kyselylomakkeiden vastauksia. Seinäjoella kyselylomakkeiden täyttö ja haastattelut suoritetaan samalla kerralla. Työmaiden tarkkailua suoritetaan aina työmailla käydessä, mutta pidempi tarkkailujakso saadaan kun kirjoittaja työskentelee kolme päivää rakennustyömaalla, jossa tarkkaillaan henkilöstön käyttäytymistä työmaalla.

4.3 Kyselylomakkeet

Kyselylomakkeet laadittiin mittaamaan työntekijöiden asenteita ja mielipiteitä työturvallisuudesta. Kyselylomakkeissa keskityttiin kuuteen työturvallisuuden näkökulmaan; Omaan osaamiseen ja asenteeseen, työkaveriinkin, työnjohdon tukeen, laitteisiin ja koneisiin sekä järjestelmien tukeen. Työssä vertaillaan myös aseman ja työkokemuksen vaikutusta asenteisiin ja mielipiteisiin. /8/

Työntekijän osaamisessa ja asenteissa pyrittiin kiinnittämään huomiota siihen, että miten työturvallisuus koetaan. Kysymyksissä tiedustellaan riskinoton välttämättömyyttä rakennustyössä ja turvallisen toiminnan kuulumista hyvään ammattitaitoon. Tällaiset asiat kuvaavat hyvin asennetta ja sitä miten mielipiteet työmaiden turvallisuudesta jakautuvat. Kysymykset, jotka koskevat työturvallisuusriskien huomaamista ja niihin reagoimista, kuvaavat työntekijän niin sanottua asennekehystä, jonka läpi työmaata tarkkaillaan (ks. Asenteen määrittely, luku 3.1). Hyvän asenteen omaava työntekijä havaitsee työmaalla olevat riskit. /7/

Kun kysymys kohdistetaan esimerkiksi työkaveriinkin niin vastaus kuvaa lähinnä sitä, minkälaiseksi työmaalla toimiminen yleisesti koetaan. Se minkälaiseksi työmaalla käyttäytyminen koetaan kuvaa hyvin paljon työntekijän omaa asennetta./4/

Tässä osiossa pyritään myös kartoittamaan työmaan yhteishengen vaikutusta työturvallisuusasioihin.

Työnjohdon tukeen liittyvillä kysymyksillä pyritään saamaan selville työnjohdon asenteita työturvallisuutta kohtaan ja miten työmiehet kokevat työnjohdon asennoitumisen ko. asiaa kohtaan. Yleisesti ottaen halutaan selvittää kokeeko työnjohdosta antavansa riittävästi tukea, ja kokevatko työmiehet saavansa riittävästi tukea työturvallisuusasioissa.

Työvälineisiin ja koneisiin liittyvillä kysymyksillä selvitettiin turvallisuuslaitteiden ja välineiden saatavuutta. Tämä osio kuvaa myös työnjohdon tukea ja asenteita perustyöturvallisuusasioiden hoidossa. Osio kuvaa myös työntekijöiden asennetta erilaisten suojaimien ja turvalaitteiden käyttöä kohtaan.

Työtilanteeseen ja työmaahan liittyvillä kysymyksillä pyritään kartoittamaan työmaan yleiskuvaa, eli kiireen ja stressin kokemista riskitekijänä ja työmaan yleistä siisteyttä ja järjestystä. Kun asenteet ovat hyvät, työmaa pysyy yleensä siistinä ja turha kiire on poissa. Tästä voidaan päätellä vaikuttaako aikataulun kireys ja työmaan siisteystaso stressin määrään.

Järjestelmien tukeen liittyvät kysymykset kertovat työturvallisuussuunnittelun riittävydestä. Tuloksista voidaan päätellä, että koetaanko tehtävät ja suunnitelmat sellaisiksi, että ne voidaan suorittaa turvallisesti. Osio selvittää myös sitä, koetaanko työturvallisuuden valvonta tarpeelliseksi ja onko sitä riittävästi. TR-mittaus on kattava turvallisuuden mittaus järjestelmä. Osion tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että kuinka toimivaksi järjestelmäksi TR-mittaus koetaan. /8/

4.4 Haastattelut

Haastatteluissa kysymykset tehtiin siten, että ne ovat yleisellä tasolla ja kuvaisivat mahdollisimman paljon todellista asennetta. Haastatteluiden tärkeänä tavoitteena oli myös tarkentaa ja syventää kyselylomakkeista saatuja tietoja. Haastatteluissa

pyrittiin saamaan aikaan keskustelua työturvallisuuden liittyvistä aiheista 12 kysymyksen avulla.

Haastattelupohjan kysymykset:

- 1) Minkälaisia riskejä työmaalla otetaan? → Miksi otetaan?
- 2) Kiinnitetäänkö työmaalla huomiota työturvallisuus puutteisiin?
- 3) Korjataan riskitekijät heti? → Jos ei, niin miksi ei?
- 4) Kenen oletetaan korjaavan riskitekijät?
- 5) Mikä motivoisi korjaamaan puutteet heti?
- 6) Kokevatko työntekijät vastuuta työturvallisuudesta?
- 7) Onko suojaimia ja turvalaitteita tarpeeksi?
- 8) Tulisiko suojaimia kehittää?
- 9) Onko työturvallisuudesta tarpeeksi tietoa?
- 10) Miten vastuuntuntoa saataisiin lisättyä?
- 11) Miten työmaan järjestelyitä/suunnitelmia tulisi kehittää?
- 12) Miten työturvallisuutta tulisi valvoa?

Keskustelua aiheista syntyi paljon ja haastattelut etenivät mukavasti. Henkilöt jotka suostuvat haastateltaviksi asennoituivat haastatteluun mielenkiinnolla, mutta suurin osa työntekijöistä ei suostunut haastateltaviksi. Haastatteluun otettiin jokaisesta tutkittavasta ammattiryhmästä kaksi henkilöä (apumies, ammattimies, työjohto). Haastateltavat kertoivat perusteellisesti näkemyksistään ja niistä saatiin täydentävää tietoa tutkimustuloksiin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Havainnot yleisesti

Havaintojen perusteella useat henkilöt on sitä mieltä, että riskitekijöiden korjaamisen puute johtuu työntekijöiden laiskuudesta ja saamattomuudesta. Riskitekijöiden korjaamisen puutteella tarkoitetaan sitä, että työvaiheet tehdään huomiomatta tarpeeksi työstä aiheutuvia riskejä itselle tai muille. Kun työ tehdään nopeasti turvallisuusseikkoja laiminlyöden, aiheutetaan riskejä. Riskitekijää ei kuitenkaan yleensä poisteta ennen kuin se estää jonkun seuraavista työvaiheista. Havaintojen mukaan emme voi syyttää riskin aiheuttajaa tai korjaamatta jättäjää laiskuudesta tai saamattomuudesta, sillä he eivät vain koe riskiä riittävän suureksi, että se vaatisi välittömiä toimenpiteitä. Rakennustöiden tekijät ovat ikään kuin turtuneet riittävän yleisiin riskitekijöihin.

Tutkimuksen mukaan jotkut syyttävät aikataulua tai tehtävän suunnittelua sellaiseksi, että työtä ei pystytä tekemään riittävän turvallisesti. Kuitenkin tutkimuksen mukaan turvallisesti työskentely kuuluu hyvään ammattitaitoon ja hyvällä ammattitaidolla täytyy pystyä suorittamaan työtehtävät turvallisesti ja riittävällä tehokkuudella. Turvallisuuteen täytyy kiinnittää huomiota jo työtä valmistellessa, jotta se ei aiheuttaisi työn jatkuessa vaaraa itselle tai muille. Aikaa voi mennä enemmän valmisteluihin, mutta työskentely jatkossa voi olla paljon vaivattomampaa ja nopeampaa kaikille työkohteessa työskenteleville työntekijöille.

Riskinottaminen työmaalla koetaan välttämättömäksi suhteellisen harvoin, mutta se mikä koetaan riskinotoksi voi olla todella vaarallinen asia. Usein riskinotto työmailla on arkipäivää ja siihen on totuttu. Joidenkin työntekijöidenkin mielestä riskitön työnteko ei voi olla tehokasta työntekoa. Tällaiset henkilöt ovat ääritapauksia, joihin työnjohdon ja muiden työntekijöiden täytyy suhtautua erityisellä tarkkuudella. Erityisellä tarkkuudella tarkoitetaan, että muiden työntekijöiden tulee olla erityisen tarkkaavaisia mahdollisten vaaratilanteiden sattuessa ja työnjohto voi järjestää esimerkiksi ylimääräistä perehdytystä. Varsinkin nuorille työnteki-

jöille tällaiset ääritapaukset voivat aiheuttaa vaaratilanteita tai vaikuttavat heidän asenteisiinsa huonolla tavalla.

Työntekijän henkilökohtainen valppaus onkin yksi tärkeimmistä tekijöistä tapaturmien poistamiseksi. Valppaudella tarkoitetaan, että työntekijä on hyvässä henkissä ja fyysisessä vireystasossa. Työntekijän tulee keskittyä työhönsä ja ymmärtää myös työmaan kokonaisuudesta ja muiden työntekijöiden tehtävistä sen verran, että mitään muiden työtehtävistä aiheutuvia vaaratilanteita ei pitäisi päästä sattumaan. Kommunikaatio kaikkien osapuolten välillä tulee olla niin avointa, että jokainen työntekijä ymmärtää työmaan kokonaisuuden. Työmaalla tulee olla myös hyvä yhteishenki, jotta työ etenee turvallisesti ja tehokkaasti. Hyvää yhteishenkeä ja osapuolten välistä kommunikaatiota voidaan parantaa esimerkiksi viikoittaisilla palavereilla, joihin kaikki työntekijät ja myös työnjohto osallistuvat. Palavereissa käsitellään työmaan rakentamisvaihekohtaista tilannetta ja mietitään yhdessä, että kuinka työ saadaan tehtyä riittävän tehokkaasti ja turvallisesti. Tällaisissa kokouksissa yhteishenkeä ja työntekijöiden ymmärrystä työmaan kokonaisuudesta on mahdollista saada parannettua.

5.2 Havainnot työmailla

Työmaahavaintojen aikana keskityttiin tarkkailemaan työntekijöiden toimintaa työympäristössä, eli sitä miten mielipiteet ja käytäntö kohtaavat. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden mielipiteet ovat hyvinkin myönteisiä työturvallisuutta kohtaan, mutta tämä asenne ei täysin toteudu käytännössä. Esimerkkinä voidaan käyttää tilannetta jossa, työntekijät ovat juuri lähdössä kahvitauolle. Työntekijät kävelevät jonossa portaita alas kohti kahvitupia. Portaiden yläpäässä olevat sähköjohdot ja kompressorin letku kulkevat vaarallisesti poikittain koko portaiden leveydeltä. Ensimmäisenä kulkeva rakennusmies huomaa työturvallisuuspuutteen ja toteaa ”Onpas siinä oikeen kunnan ansalangat”. Koko jono kuulee viestin ja astuu johtojen yli kompastumatta, mutta kukaan ei korjaa asiaa ja vedä johtoja muuta kautta ennen kuin johdot ovat rakennusteknisten vaiheiden edessä. Johdot olivat selkeä työturvallisuusriski, ja ne huomioitiin, mutta epäkohtaa ei korjattu heti. Tällainen käytös johtuu muun muassa siitä, että tämän tyyppiset riskit koetaan lii-

an arkipäiväisiksi ja riski pystytään väliaikaisesti välttämään vain nostamalla jalkaa tässä kohdassa hieman korkeammalle. Juuri tällaiset riskit ovat hyvin vaarallisia etenkin uusille työntekijöille tai jos työskennellään esimerkiksi väsyneenä.

Jokaisella työntekijällä on oma niin sanottu kipukynnys mitä tulee työmaan vaaratekijöihin. Kipukynnyksellä tarkoitetaan sitä, että milloin työntekijän itsensä mielestä vaaratekijä on niin suuri, että sen korjaamiseksi on toimittava. Silloin kun tämä kynnyks ylitetään työntekijä alkaa toimia vaaran poistamiseksi. Jokaisella ihmisellä nämä kynnykset ovat henkilökohtaisia ja opittuja. Ne muotoutuvat yleensä omien kokemusten, tiedon ja työyhteisön toimintamallien mukaan. Esimerkiksi jos on työskennelly kauan samalla työporukalla on tähän ryhmään kuuluvilla ihmisillä luultavimmin hyvinkin samankaltaiset kynnykset ryhtyä toimimaan vaaratilanteiden poistamiseksi. Ahti Nymanin mukaan omat kokemukset vaikuttavat käytökseen myös hyvin vahvasti. Esimerkiksi jos työntekijä on joskus tipahtanut telineiltä sen takia, että telineen takapyörä on irronnut, niin mitä luultavimmin muistaa siitä edespäin aina tarkistaa pyörien kiinnityksen. /4/

Jotta saisimme työntekijöiden asenteita parannettua, meidän täytyy kiinnittää huomiota niihin rajoihin, jotka määräävät riskin tunnistamisen ja toiminnan riskin poistamiseksi. Rajoilla tarkoitetaan hetkeä, jolloin työntekijä kokee riskin riittävän suureksi, jotta sen korjaamiseksi on toimittava. Rajat täytyisi saada yhtenäisiksi ja riittävän mataliksi.

Asenteisiin liittyy myös tietynlainen kynnyks joka määrää sen, milloin ja minkälaiset riskitekijät huomataan. Jos riskitekijää ei edes huomata on sen poistaminen mahdotonta. Työntekijä, jolla on vain vähän tietoa työturvallisuuden liittyvistä asioista, ei yleensä näe turvallisuuspuutteita, vaikka hänen asenteensa olisikin hyvä työturvallisuutta kohtaan. Vaikka työntekijän asenne olisi huono, mutta hänellä on paljon tietoa työturvallisuuden liittyvistä asioista, hän näkee enemmän työturvallisuuspuutteita, mutta ei koe niitä välttämättä vaarallisiksi tai korjausta vaativiksi asioiksi. /4/

Asenteet täytyisikin saada hyviksi ja hyvän työturvallisuustiedon määrää tulisi lisätä. Kuten Peab Oy:n henkilöstölehdessä todetaan: ” Ikinä ei pitäisi olla niin kiire, että ei ehdi miettimään, miten työvaiheen saa tehtyä turvallisesti” /5/. Kun kaikkien työntekijöiden asenteet ovat myönteisiä ja hyvää tietoa on riittävästi, ei tapaturmia pitäisi tapahtua. Tapaturmista 5% johtuu koneista, laitteista tai jostain muusta ulkoisesta tekijästä ja 95% johtuu ihmisestä ja ihmisten tekemistä virheistä /4/.

5.3 Haastatteluiden tulokset

Haastatteluiden perusteella riskinoton suurimmiksi syiksi nousivat työntekijöiden välinpitämättömyys, laiskuus ja kiire. Tutkimuksen mukaan tällaiset ongelmat tulkitaan juuri asenteeseen liittyviksi. Kunnollisia telineitä ei työn suorittamiseksi tehdä, koska niitä ei ennenkään ole tehty. Riskin suuruutta ei välttämättä nähdä, usein otetaan suuriakin riskejä ja riskinotto tuntuu aivan luonnolliselta.

Suurimmiksi riskeiksi koetaan putoaminen, niin ihmisen kuin esineen. Haastatteluiden mukaan putoamissuojaukset ovat ainoita riskitekijöitä joita lähes kaikki omatoimisesti korjaavat puutteen havaitessa. Asenne putoamissuojauksia kohtaan on hyvä ja tällainen asennoituminen pitäisikin olla myös muita työturvallisuusasioita ja riskejä kohtaan. Osa työntekijöistä pitääkin siisteydestä ja suojauksesta hyvää huolta mutta, muiden jälkiä ei kuitenkaan ryhdytä siivoamaan. Kun riskitekijä ei suoranaisesti ole kenenkään työskentelyalueella, täytyy työnjohtajan aina erikseen käskä riskitekijän korjauksen toteuttaja.

Vastuuta työturvallisuudesta kokee aidosti vain osa työntekijöistä. Työturvallisuudesta ollaan kiinnostuneita, mutta korjaustoimenpiteisiin ryhdytään harvoin oma-aloitteisesti. Kehottaminen turvallisempaan toimintaan tai suojauksen parantamiseen työntekijöiden mielestä on helppoa. Kuitenkaan tämän tyyppisiä kehoituksia ei oteta tosissaan tai ne voidaan ottaa jopa loukkaavina. Työnjohdon mielestä turvallisuuspuutteiden korjaaminen kuuluu kaikkien työntekijöiden vastuualueeseen. Turvallisuuspuutteiden havainnointiin ja korjaamiseen voitaisiin asettaa vastuuseen yksi mies ainakin puolipäiväisenä. Hänen ei kuitenkaan tarvitsisi

siivota muiden jälkiä, koska omien jälkien siivoaminen kuuluu kaikille työntekijöille. Hänelle ei myöskään annettaisi määräysvaltaa toisia työntekijöitä kohtaan, koska sellainen voisi aiheuttaa muita ongelmia työmaalla.

Motivaatiota työturvallisuuden parantamiseen voitaisiin saada lisäämällä valvontaa, jolloin työmaa pidettäisiin kunnossa tulevaa tarkastusta ajatellen. Hyvänä motivoijana on myös urakkajärjestelyn muuttaminen sellaiseksi, että urakkaan kuuluu työkohteen puhtaanapito ja suojauksista huolehtiminen. Työmailla on kattava määrä erilaisia suojaimia, mutta niiden käyttöön kaivattaisiin lisää perehdytystä koska kaikki työntekijät eivät välttämättä osaa käyttää esimerkiksi valjaita oikein. Kun laitteita ei osata käyttää, niiden käyttöön muodostuu suurempi kynnys ja silloin laitteet jäävät usein käyttämättä. Myös tiukkaa linjaa työturvallisuusasioissa kannatetaan. Asenteet voisivat muuttua nopeastikin, jos kaikkien olisi pakko huolehtia työturvallisuusasioista. Suojavarusteita on käytettävä tietyissä töissä, tai työn tekee joku, jolla on kyky toimia turvallisesti (esim. valjaiden käytön tehostaminen korkealla suoritettavissa työtehtävissä). Palkkioilla motivointi voisi toimia jossain määrin, mutta esimerkiksi rahapalkkiot voivat herättää ristiriitoja työntekijöiden välillä, mikä taas heikentää yhteishenkeä ja sen myötä turvallisuutta.

Työturvallisuussäännöt ja -määräykset tuntee pääosin kaikki osapuolet. Sääntöjen noudattaminen on kuitenkin monessa tapauksessa kyseenalaista. Lisäperehdyttäminen tai jonkinlaiset tietoisut voisivat herättää työntekijöitä toimimaan turvallisesti ainakin hetkittäin. Tietoisut tai kehotukset turvalliseen työskentelyyn täytyy tulla riittävän usein, jotta ne toimivat. Perehdytystä tulee lisätä myös turvallisuuden valvonnasta, sillä osa työntekijöistä ei tiedä mikä on TR-mittaus. Joukossa on myös muutamia henkilöitä joiden asenteeseen kuuluu, että vauhti ja vaaralliset tilanteet kuuluvat rakennustyöhön. Tällaisiin henkilöihin tulee kiinnittää erityistä huomiota ja antaa lisää perehdytystä työturvallisuuteen ja rakennustyömaalla toimimiseen liittyen.

Työtehtävät suunnitellaan aina siten, että ne voidaan suorittaa turvallisesti. Työtehtävien turvallisuus onkin yleensä toteuttajasta kiinni ja erityisesti urakat koetaan yleisesti hyvin kiireellisiksi. Lisäämällä kommunikaatiota voidaan tehostaa suunnitelmien laatimista turvallisemmiksi. Työntekijöiden laite- ja kone vaatimukset tulee ottaa vakavasti ja käydä suunnitelmat yhdessä läpi siten, että molemmat osapuolet ovat tietoisia siitä kuinka tehtävä aiotaan suorittaa. Myös tehtäväsuunnitelmia ja valvontaa voidaan tehostaa siten, että tehtävät suunnitellaan turvallisiksi ja toteutuskelpoisiksi. Tehtävän suoritusta myös valvotaan siten, että se hoidetaan suunnitellulla tavalla ja turvallisesti.

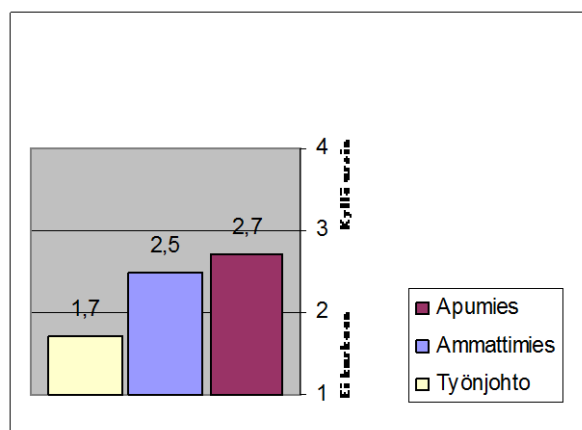
5.4 Kyselylomakkeiden tulokset

Kyselylomakkeiden tulokset esitellään kuvaajien ja niitä selittävien tekstien avulla. Kuvaajasta käy ilmi kyselyn tulosten keskiarvot, mutta keskiarvoja ei ole esitetty kuvaajan muodossa niiltä osin kun keskiarvot ovat lähes yhdenmukaisia. Kyselylomakkeiden vastausten painopisteitä käsitellään ainoastaan silloin, jos vastausten painopiste on selkeä. Esimerkiksi jos yli puolet vastanneista on päätenyt samaan tulokseen ja jos painopiste ei selvästi näy kuvaajan tuloksista. Kyselylomakkeissa oli mukana myös avoimia kysymyksiä joiden tarkoituksena oli täydentää monivalintakysymyksiä. Avointenkysymysten vastaukset olivat monivalintakysymyksiä selkeyttäviä, eikä niitä käsitellä erikseen.

Kyselylomakkeiden vastauksia tulkittaessa on käytetty hyödyksi myös tutkimustyön tuloksia tai kirjallista tutkimusta asenteista ja työturvallisuudesta. Tutkimustyön tuloksilla tarkoitetaan haastatteluista, työmaakäynneistä ja kyselylomakkeiden tulkinnasta saatuja tietoja. Kyselylomakkeisiin vastasi 24 ammattimestä, 9 apumiestä ja 9 työnjohdon edustajaa. Kyselylomakkeen asteikko oli yhdestä neljään: ei koskaan, harvoin, joskus, ja kyllä usein.

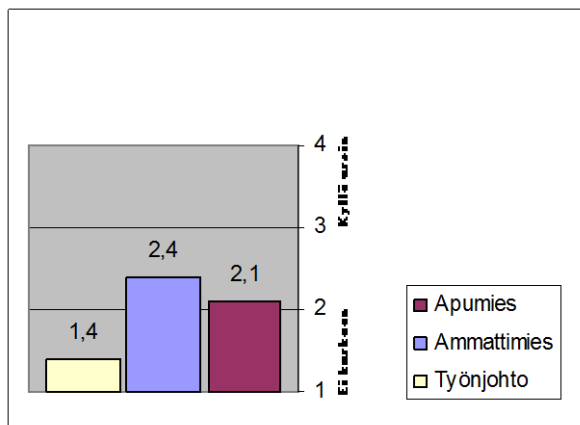
5.4.1 Oma osaaminen ja asenne

Kysymys 1: *Tunnetko ottavasi työturvallisuusriskejä työssäsi?* Kuvioista 1 nähdään, että apumiesten ja ammattimiesten vastaukset painottuvat ”joskus” ja ”harvoin”. Työnjohdon vastaukset painottuvat ”harvoin” tai ”ei koskaan”. Työnjohdon työturvallisuusriskit ovat luonnollisesti harvinaisempia. Vastausten perusteella voidaan tulkita, että mitä alemmalla koulutusasteella henkilö on sitä hankalampia ja jopa vaarallisempia tehtäviä hän joutuu suorittamaan. Hankalampia ja vaarallisempia siksi, että tehtävät voivat olla esimerkiksi yksittäisiä tehtäviä korkeissa paikoissa. Tehtävän suoritus alue ei välttämättä ole työntekijälle tuttu ja tehtävän lyhyen keston vuoksi riittävää suojausta ei kaikissa tapauksissa järjestetä. Positiivista näissä vastauksissa on, että työmaalla otetut riskit myös koetaan riskeiksi. Työntekijät kokevat ottavansa riskejä työssään ja toisin sanoen tunnistavat riskit. Kun riski tunnistetaan, se voidaan myös poistaa riittävällä suunnittelulla ja suunnitelmien käytännön toteutuksella. Työntekijän täytyy kuitenkin jatkuvasti tarkkailla tilannetta yllättävien riskitekijöiden varalta.



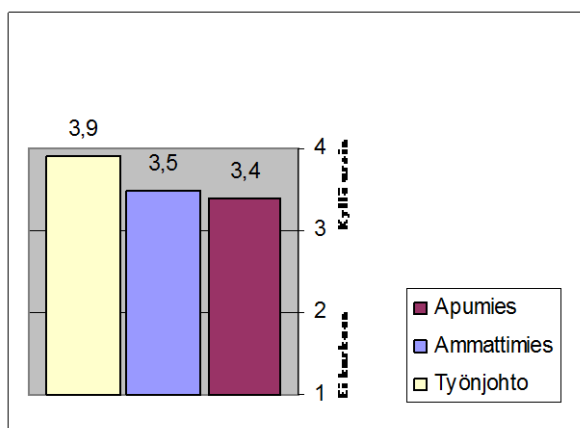
Kuvio 1: Kysymyksen 1 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 2: *Tunnetko, että riskin otto työssäsi on välttämätöntä?* Kuvion 2 perusteella ammattimiehet kokevat työturvallisuusriskit välttämättöminä, mikä on hieman ristiriidassa edellisen kysymyksen vastausten kanssa. Ristiriitaisuuden ja tulosten perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että ammattimiehet kokevat työturvallisuusriskit suurempana rasitteena itselleen kuin esimerkiksi apumiehet.



Kuvio 2: Kysymyksen 2 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys3: *Oletko saanut mielestäsi riittävän perehdytyksen turvallisuuslaitteiden käyttöön?* Vastauksissa painottuu kaikissa ammattiryhmissä ”kyllä usein”. Kuvion 3 mukaan perehdyttäminen koetaan riittäväksi, mutta kirjallisuuden ja haastatteluiden perusteella varsinkin nuorten työntekijöiden perehdyttämiseen täytyy kiinnittää erityistä huomiota.



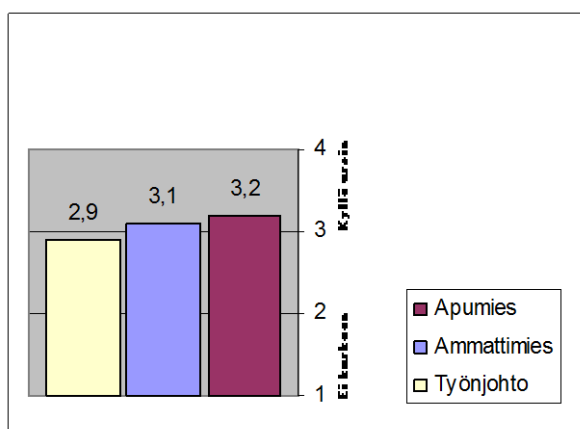
Kuvio 3: Kysymyksen 3 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 4: *Liittykö turvallisesti toimiminen hyvään ammattitaitoon?* Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kaikki kyselyyn vastanneista vastasivat tähän kysymykseen ”kyllä usein”. Turvallisesti toimiminen työmaalla koetaan yleisesti liittyvän hyvään ammattitaitoon.

Kysymys 5: *Onko asennoitumisesi yleisesti myönteinen turvallisuussääntöjä, laitteita ja työtapoja kohtaan?* Kysymykseen 5 kaikki tutkimukseen osallistuneet vastasivat ”kyllä usein”. Tästä voidaan päätellä, kuten edellisestäkin kysymyksestä, että mielipiteet ovat hyvin myönteisiä työturvallisuutta kohtaan. Kirjallisuustutkimuksen perusteella mielipiteet eivät kuitenkaan aina takaa turvallista käyttäytymistä.

Kysymys 6: *Ovatko asenteet tärkeä osa työturvallisuutta?* Tähän kysymykseen lähes kaikki vastasivat ”kyllä usein” mikä tarkoittaa, että asenteet koetaan hyvin tärkeäksi osaksi työturvallisuutta. Kirjallisuustutkimuksen mukaan asenteen muokkaaminen ja huonon asenteen tunnistaminen itsessä on kuitenkin hyvin vaikeaa.

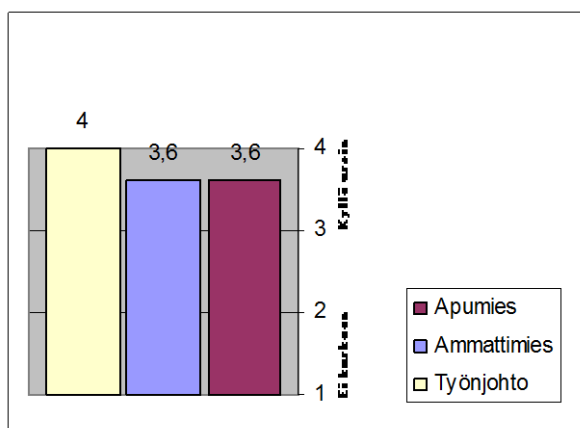
Kysymys 7: *Huomaatko usein työmaalla olevia työturvallisuusriskejä?* Kuvio 4 kuvaa hyvin työntekijän asennekehystä (ks. Asenteen määrittely, luku 3.1), jonka läpi hän tarkkailee työmaata. Asennekehys määrittää kuinka paljon ja minkälaisia riskejä työntekijä havaitsee työmaalla. Tosin apumiesten toimenkuvaan kuuluu paljon kaiteiden ja muiden turvallisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen, jolloin he luonnollisesti huomaavat ja pohtivat enemmän työmaan turvallisuus-epäkohtia. Ammattimiehet keskittyvät omaan tehtäväänsä ja työnjohto käsittelee työmaata lähinnä kokonaisuutena. Hyvän asenteen omaava työntekijä havaitsee riskit joita tutkimuksen mukaan nykyisillä työmailla on vielä huomattavan paljon.



Kuvio 4: Kysymyksen 7 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

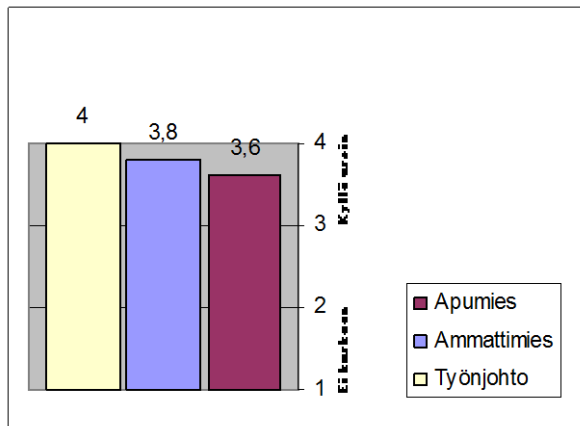
Kysymys 8: *Välitätkö havaitsemistasi epäkohdista?* Kuviosta 5 voidaan tulkita, että havaituista epäkohdista välitetään yleensä. Vaikka työturvallisuuden pitäisi olla kaikkein tärkein asia, niin turvallisuusepäkohtia ei kuitenkaan korjata heti. Asia voi johtua osaamisen puutteesta, aikaa koetaan olevan liian vähän tai riskiä ei koeta riittävän suureksi.

Vastauksien keskiarvot ovat päinvastaiset edelliseen kysymykseen verrattuna, jossa tiedusteltiin kuinka paljon turvallisuus epäkohtia huomataan. Apumiehet huomaavat turvallisuusepäkohtia eniten, mutta eivät välttämättä osaa tai ehdi kaikkia korjaamaan, kun taas työnjohto huomaa epäkohtia vähiten, mutta huolehtii niiden korjauksesta.



Kuvio 5: Kysymyksen 8 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

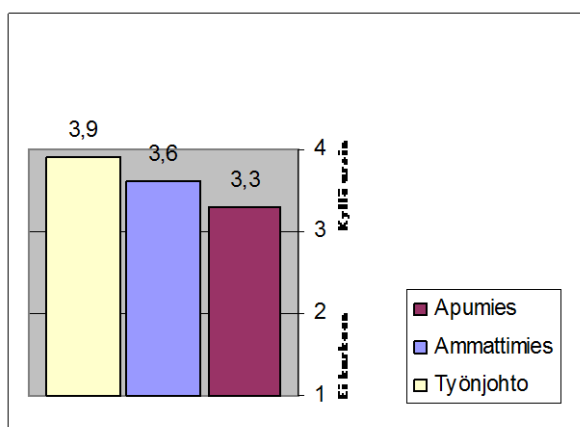
Kysymys 9: *Osaatko toimia mielestäsi oikein turvallisuuspuutteiden korjaamiseksi?* Kuvio 6 kuvaa koetun osaamisen määrää, joka on yhdensuuntainen riskistä välittämisen kanssa. Havaitut riskit yleensä korjataan jos osaaminen koetaan riittäväksi. Toiminnan aloittamiseen riskin korjaamiseksi liittyy kuitenkin muitakin tekijöitä, kuten työntekijän henkilökohtainen vastuuntunto ja asenne.



Kuvio 6: Kysymyksen 9 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 10: *Onko mielestäsi helppoa työskennellä turvallisesti?* Kuviosta 7 voidaan päätellä, että turvallisesti työskentely koetaan yleisesti suhteellisen helpoksi. Apumiesten työtehtävät voivat olla satunnaisia esimerkiksi korkeissa paikoissa suoritettavia lyhytkestoisia tehtäviä. Tämän vuoksi tehtävät voidaan kokea vaaralliseksi. Vastauksilla saatetaan myös viitata joidenkin turvalaitteiden vaikeaksi koettuun käyttöön ja riskinoton välttämättömäksi kokemiseen.

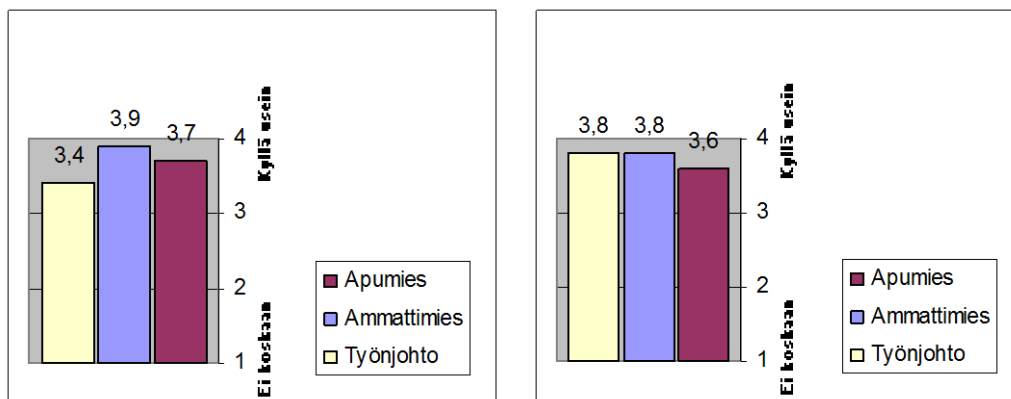
Työntekijöitä turvalliseen työskentelyyn motivoi parhaiten oma ja työkavereiden terveys ja turvallisuus. Tutkimuksen mukaan suurimmiksi ongelmiksi työturvallisuudessa koetaan liiallinen kiire, resurssien vähyys ja työntekijöiden välinpitämättömyys.



Kuvio 7: Kysymyksen 10 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

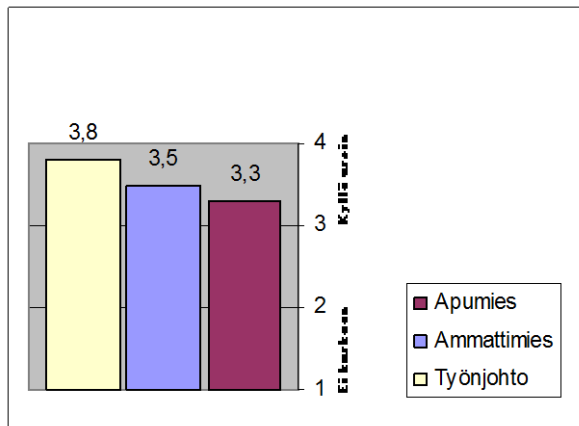
5.4.2 Työkaverit

Kysymys 11: *Onko mielestäsi työmaan yhteishenki hyvä?* Kysymys 12: *Onko hyvä yhteishenki työmaalla turvallisuuden edellytys?* Kuvion 8 mukaan työmaan yhteishenki koetaan pääpiirteittäin hyväksi ja yhteishenki tärkeäksi osaksi työturvallisuutta. Hyvän yhteishengen vallitessa ei tarvitse kiinnittää huomiota turhiin ristiriitatilanteisiin ja pystytään olemaan valppaina mahdollisille vaaratekijöille.



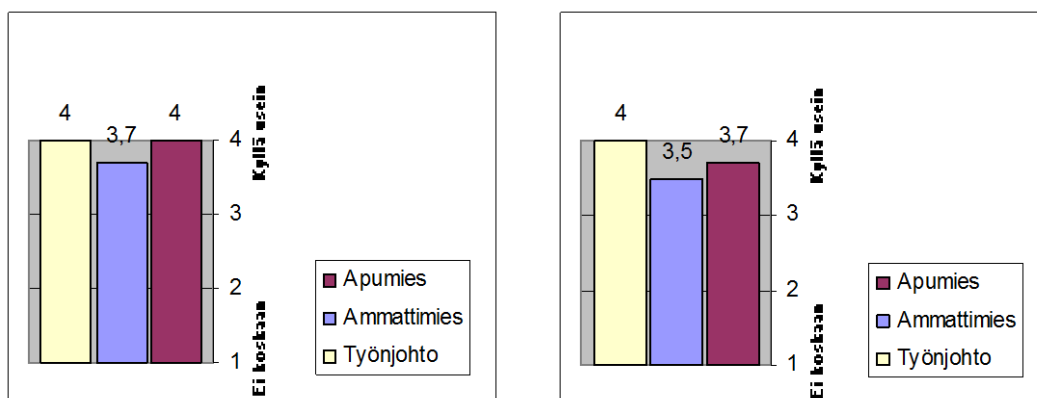
Kuvio 8: Kysymyksiä 11 (vas.) ja 12 (oik.) vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 13: *Työskentelevätkö mielestäsi työkaverisi turvallisesti?* Ahti Nymanin mukaan kysymyksen kohdistaminen, esimerkiksi toiseen ihmiseen, kuvaa yleensä enemmän omaa asennetta. Kysymys kuvaa omaa asennetta siten, että kuinka työntekijät kokevat työmaalla käyttäytymisen yleisesti. Kuvioista 9 nähdään, että apumiehet kokevat riskinoton työmaalla yleisempänä kuin esimerkiksi työnjohto. Tutkimuksen mukaan mitä yleisemmäksi työturvallisuusriski koetaan, sitä helpommin riski myös otetaan. Koska jos riskin otto koetaan yleiseksi, niin silloin se myös helposti hyväksytään ja riskit koetaan kuuluvan työhön.



Kuvio 9: Kysymyksen 13 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 14: *Onko viestintä riskeistä ja turvallisuus epäkohdista työmaallasi avointa?* Kuvio 10 voidaan tulkita, että työnjohto kokee viestinnän olevan kaikin puolin avointa mutta työntekijät kokevat työnjohdon ja työntekijöiden välisen viestinnän hieman vähäisemmäksi. Tuloksista voidaan päätellä, että työntekijät eivät raportoi kaikista riskeistä työnjohdolle. Haastatteluista päätellen avoimempaan viestintään panostamalla voidaan parantaa turvallisuuteen ja turvallisiin työtapoihin liittyvää suunnittelua.

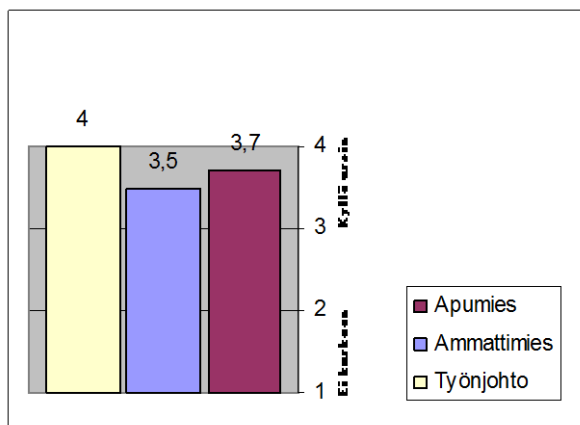


Kuvio 10: Kysymyksen 14 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä. Vasemmalla työntekijöiden välillä, ja oikealla työntekijöiden ja työnjohdon välillä.

5.4.3 Työnjohdon tuki

Kysymys 15: *Ottaako mielestäsi työnjohto turvallisuusasiat hyvin huomioon?*

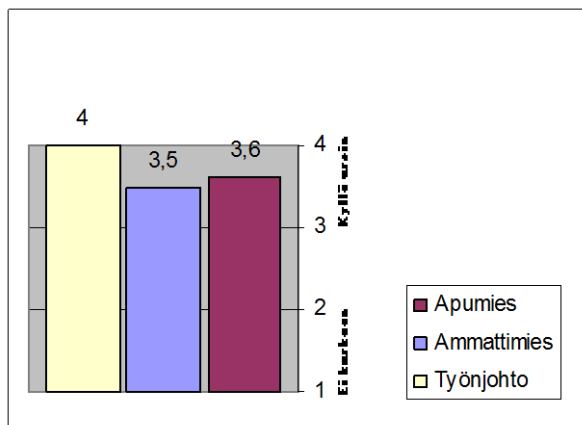
Kuvion 11 mukaan työnjohto itse kokee ottavansa työturvallisuusasiat hyvin huomioon, mutta työmiehet ovat osittain eri mieltä. Tällaiset epäkohdat voivat johtua esimerkiksi kommunikaation puutteesta.



Kuvio 11: Kysymyksen 15 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

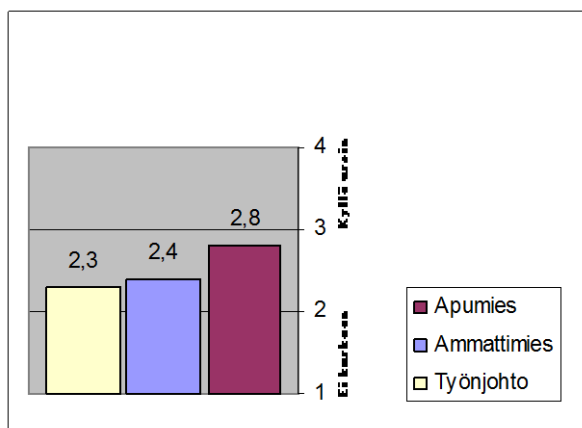
Kysymys 16: *Kannustaako työnjohto työskentelemään turvallisesti?* Kuvioista 12 päätellen työmiesten mielestä työnjohto pääosin kannustaa toimimaan turvallisesti. Joissain tilanteissa työnjohdon toimien ei kuitenkaan koeta kannustavana työturvallisuuden suhteen. Tällaiset asiat voivat johtua kommunikaation puutteesta tai yksinkertaisesti työnjohdon tai työntekijöiden huonoista asenteista.

Kysymyksissä 17 ja 18 käsiteltiin perehdytystä. *Koetaanko perehdytys tarpeelliseksi ja onko perehdytystä riittävästi?* Kysymyksien 17 ja 18 vastauksien perusteella perehdytys koetaan kaikkien osapuolten osalta tarpeelliseksi työturvallisuuden kannalta. Perehdytystä voisi kuitenkin olla enemmän ja sen laatuun täytyy kiinnittää huomiota. Kirjallisuustutkimuksen mukaan perehdytyksessä tulisi kiinnittää huomiota erityisesti nuoriin ja kokemattomiin työntekijöihin ja uusien laitteiden ja työtapojen läpikäyntiin.



Kuvio 12: Kysymyksen 16 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

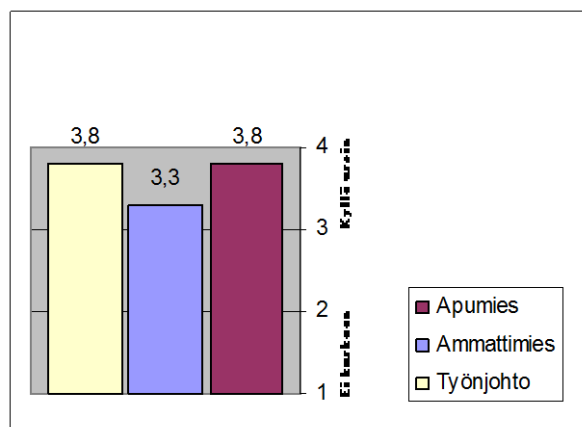
Kysymys 19: *Tunnetko painostusta työturvallisuutesi laiminlyöntiin?* Kuvion 13 mukaan apumiehet kokevat eniten painostusta työturvallisuuden laiminlyöntiin. Tästä päätellen pitääkin kiinnittää huomiota apumiesten turvallisten työtapojen perehdytykseen ja luoda heille turvalliset olosuhteet työnsä tekemiseen. Myös työnjohto ja ammattimiehet kokevat painostusta vaaralliseen työskentelyyn. Haastattelututkimuksen perusteella tällaiset asiat voivat johtua aikataulujen kireydestä ja resurssien puutteesta niin henkilö kuin rahallisten.



Kuvio 13: Kysymyksen 19 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

5.4.4 Välineet ja koneet

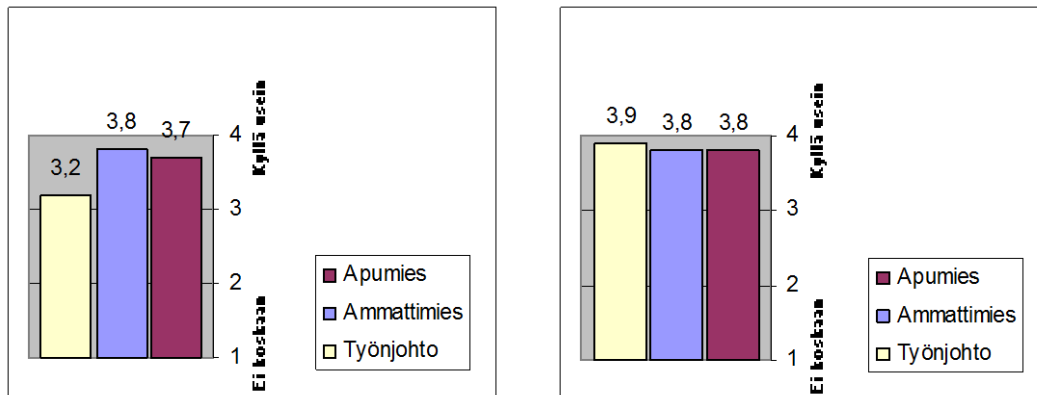
Kysymys 20: *Onko turvallisuuslaitteet ja suojaimet helppokäyttöisiä?* Kuviosta 14 päätellen ammattimiehet kokevat suojaimet ja turvalaitteet vaikeimmiksi käyttää verrattuna muihin ammattiryhmiin. Tutkimuksen mukaan ryhmässä, jossa suojaimet koetaan epämiellyttävimmiksi, näitä välineitä myös käytetään vähiten. Suojainten käytön valvontaan täytyy panostaa, jotta suojainten käytöstä tulee arkipäivää kaikissa ammattiryhmissä. Kirjallisuustutkimuksen mukaan käyttämällä suojaimia niihin myös tottuu ja tämän jälkeen ilman suojaimia toimiminen tuntuu epämiellyttävältä.



Kuvio 14: Kysymyksen 20 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

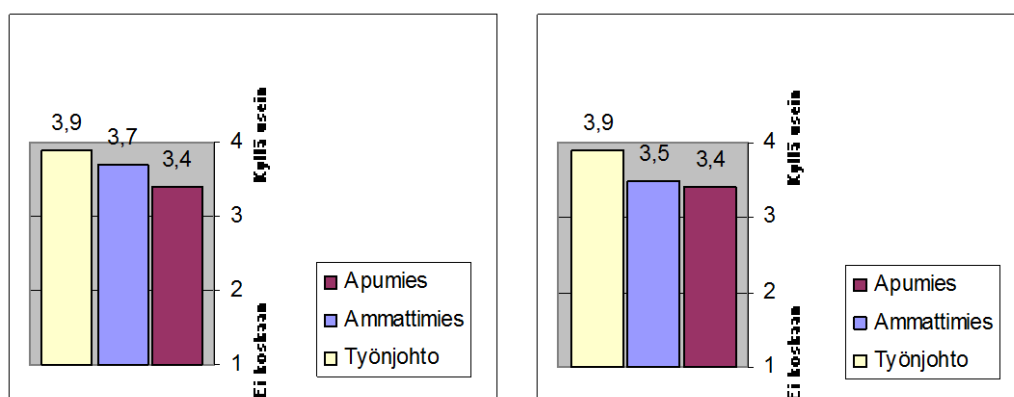
Kysymys 21: *Käytätkö työvälineitä turvallisuusohjeiden mukaan?* Kysymys 22: *Käytätkö henkilökohtaisia suojaimia?* Kuvion 15 mukaan henkilökohtaisia suojaimia käytetään ainakin työntekijöiden itsensä mielestä usein, mikä on hyvä asia, koska silloin suojaimien käytön tärkeys tiedetään. Asenteet tuntuvat henkilökohtaisten suojainten käytön osalta hyviltä, mutta työvälineiden turvallisessa käytössä saattaa olla ongelmia. Tulos on kohtuullisen hyvä koska se on kaikilla ammattiryhmillä yli kolme. Turvallisuusohjeita laiminlyödään siksi, että työ voidaan kokea hankalaksi suorittaa ohjeiden mukaan. Työ voidaan kokea helpommaksi tai nopeammaksi toteuttaa turvallisuusohjeita noudattamatta, kokea painostusta vaaralliseen, mutta ”nopeaan” toimintaan tai ei tiedetä kuinka laitetta käytetään tur-

vallisesti (opittu tapa käyttää laitetta tietyllä tavalla, joka ei välttämättä ole oikea, kognitio).



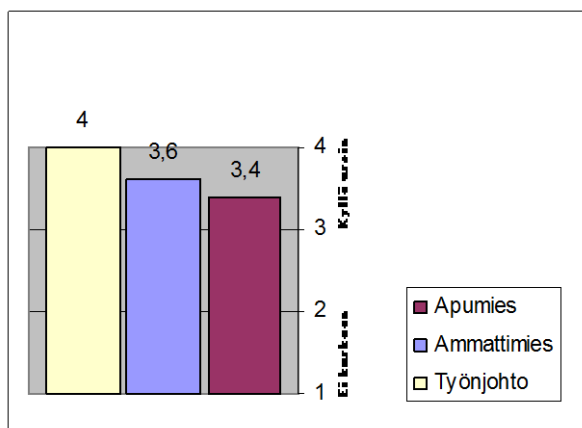
Kuvio 15: Kysymyksen 21 (vas.) ja 22 (oik.) vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 23: *Onko henkilökohtaiset suojaimet helposti saatavilla?* Kysymys 25: *Onko turvallisuuslaitteet ja välineet helposti saatavilla?* Työmaiden turvallisuus suunnittelua ja kommunikaatiota tulee parantaa jotta saadaan oikeanlaiset turvallisuutta edistävät laitteet oikeaan paikkaan. Kuviosta 16 voidaan päätellä, että yleensä työmailla on kaikki tarvittavat henkilökohtaiset suojaimet varastossa kuten myös kaide- ja valjasvälineet. Jos työmiehet kokevat, että turvallisuutta edistäviä välineitä on liian vähän, niin avoin kommunikaatio turvallisuusepäkohdista työmiesten ja työnjohdon välillä voi auttaa ratkaisemaan asian.



Kuvio 16: Kysymyksen 23 (vas.) ja 25 (oik.) vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 24: *Ovatko työmaalla käytettävät laitteet ja koneet asiallisessa kunnossa?* Kuviosta 17 päätellen apumiehet näkevät näissä laitteissa eniten vaaratekijöitä. Tulos voi kuvata apumiesten hyvää asennetta, koska he näkevät olemassa olevat epäkohdat. Laitteita ja koneita tulee kuitenkin huoltaa ammattitaitoisesti, jotta ne pysyvät hyvässä ja turvallisessa kunnossa.



Kuvio 17: Kysymyksen 24 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

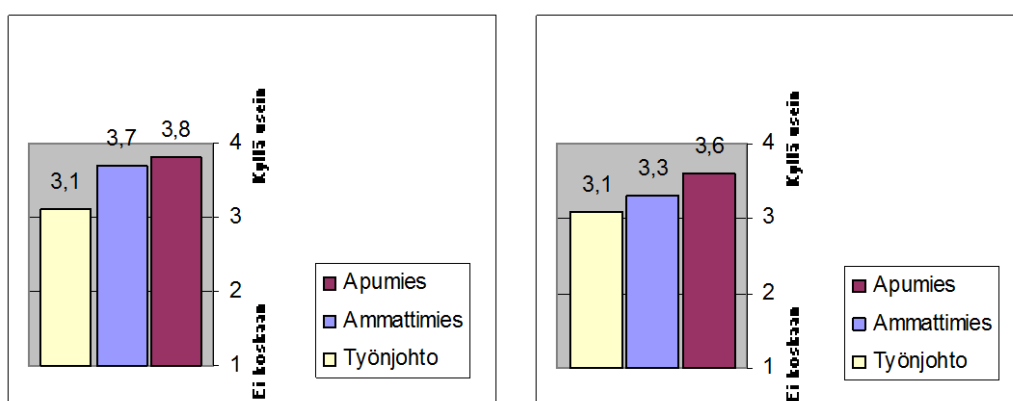
5.4.5 Työtilanne ja työmaa

Kysymys 26: *Onko työmaalla mielestäsi hyvä yleinen siisteys?* Työmaan yleinen siisteys koetaan pääosin hyväksi, työnjohto näkee työmaan siisteimpänä. Työnjohto ei näe yhtä paljon olemassa olevia virheitä, mutta se ei myöskään välttämättä käytä yhtä paljon aikaa itse työmaalla olemiseen vaan hoitaa suunnittelu- ja toimistotehtäviä.

Kysymys 28: *Onko työmaan aikataulu kireä?* Kysymys 29: *Onko yleisesti ottaen kiire riskinoton syy?* Kuviosta 18 voidaan päätellä, että kaikki ammattiryhmät kokevat työmaat kiireisiksi ja kiire koetaan osasyiksi riskinotolle. Työntekijät ei välttämättä ehditä hoitamaan turvallisuusasioita kunnolla koska koetaan, että turvallisuus välineiden käyttäminen vie liikaa aikaa. Kuitenkin tulisi aina ajatella, että turvallisuus tulee ennen kaikkea muuta ja sen jälkeen vasta mietitään kuinka nopeasti työ pystytään suorittamaan. Yleensä turvallisuutta edistävät asiat tulevat

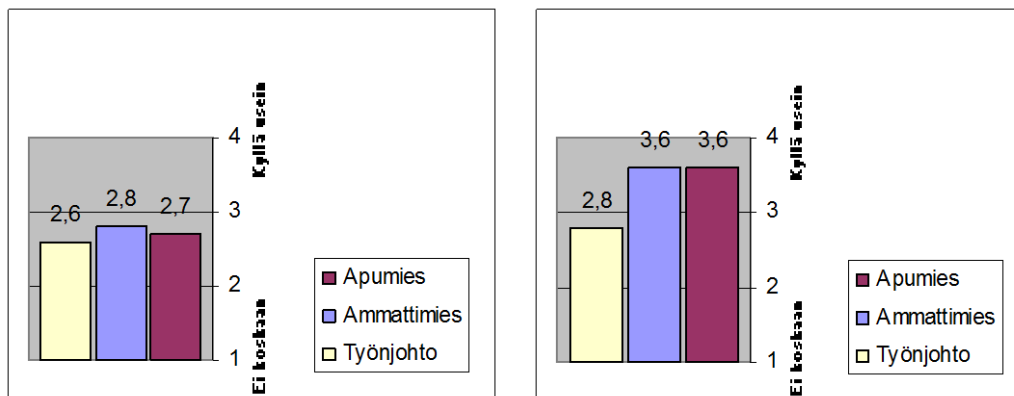
joka tapauksessa jossain vaiheessa eteen, joten ne voidaan hoitaa välittömästi eikä se vie lopullista aikaa sen enempää. Turvallisuuden edistäminen ajoissa voi jopa nopeuttaa lopullista työhön menevää aikaa, koska hyvissä ja turvallisissa työolosuhteissa on helppo ja turvallinen työskennellä.

Asenteisiin liittyen kiire ei kuitenkaan koskaan saisi olla riskinoton syynä. Hyvän asenteen omaava työntekijä ei ota riskejä kiireen takia vaan hoitaa työnsä ammattitaidolla, turvallisesti ja tehokkaasti.



Kuvio 18: Kysymyksiä 28 (vas.) ja 29 (oik.) vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

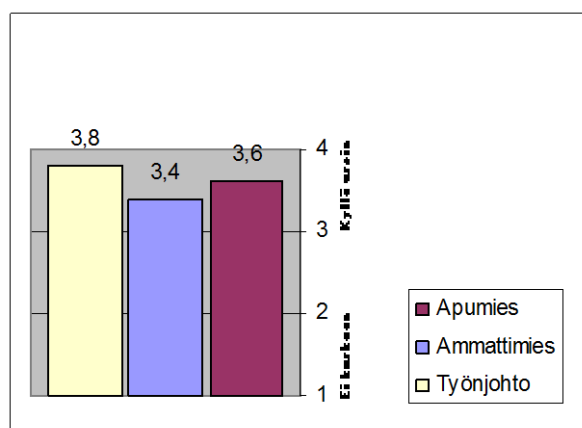
Kysymys 30: *Onko sinulla stressiä työstäsi?* Kysymys 31: *Onko stressi työturvallisuusriski?* Kuvio 19 nähdään, että ammattimiehet kokevat työssään eniten stressiä ja työnjohto vähiten. Kunkin ammattiryhmän stressitaso kuitenkin vaihtelee työtilanteen mukaan. Stressi koetaan työmiesten osalta työturvallisuutta heikentävänä asiana, mikä tutkimuksen mukaan on totta, koska stressin alla työskentelevän ihmisen tarkkaavaisuus voi laskea ja silloin hän on altis vaaratilanteille. Joissain tilanteissa stressi voi myös tehostaa työtä ja siksi työnjohto ei koe stressiä niin suurena työturvallisuusriskinä.



Kuvio 19: Kysymyksen 30 (vas.) ja 31 (oik.) vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

5.4.6 Järjestelmien tuki

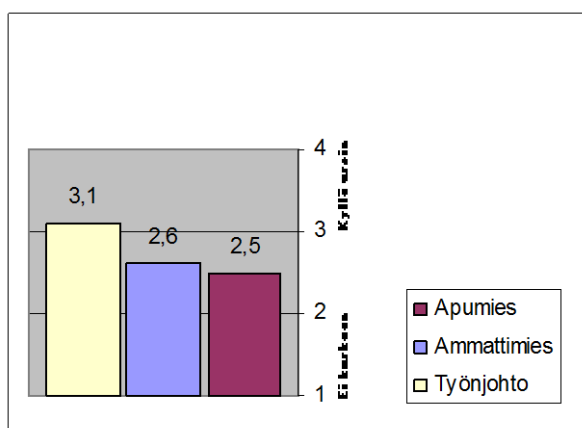
Kysymys 33: *Valvotaanko mielestäsi työturvallisuutta riittävästi?* Kuviosta 20 voidaan päätellä, että työturvallisuuden valvonta huomataan ja se luo painetta työturvallisuusmääräysten noudattamiseen, niin työnjohdon kuin työntekijöidenkin osalta. Kun työturvallisuutta valvotaan ja siitä huolehditaan kunnolla, se myös muuttaa mahdollisia huonoja asenteita parempaan suuntaan. Työturvallisuuden valvontaa voidaan kuitenkin edelleen kehittää, jotta valvonnalla, suunnittelulla ja toiminnalla saadaan toimiva lopputulos ja kaikki kokisivat myös valvonnan määrän ja laadun riittäväksi.



Kuvio 20: Kysymyksen 33 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 35: *Otetaanko aikatauluissa huomioon työturvallisuusasiat?* Kuviosta 21 nähdään, että minkään ammattiryhmän mielestä aikataulut eivät ota työturvallisuusasioita riittävästi huomioon. Haastatteluiden perusteella aikatauluissa kuitenkin otetaan myös turvallisuusasiat huomioon. Kokemus siitä, että työturvallisuutta ei oteta aikatauluissa huomioon voi johtua siitä luulosta, että turvallinen työskentely veisi enemmän aikaa, vaikka se voi jopa nopeuttaa työn lopullista valmistamista.

Yksittäisten tehtävien ja aikataulujen suunnittelussa tulee aina ottaa työturvallisuus ja turvalliseen työskentelyyn kuluva aika huomioon. Kaikkien ammattiryhmien tulee kokea, että rakennustyöt tehdään turvallisesti ja tehokkaasti.

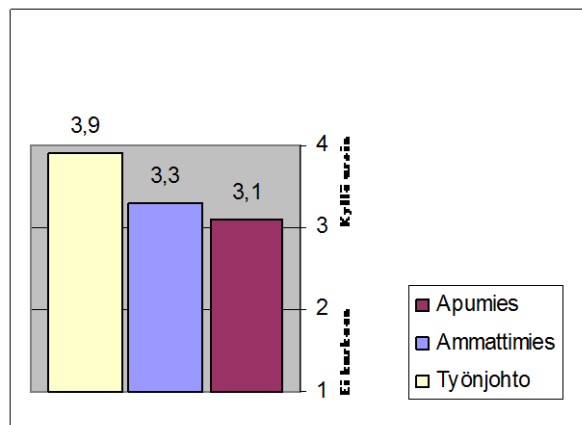


Kuvio 21: Kysymyksen 35 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymys 36: *Onko työtehtävät suunniteltu siten, että ne voidaan suorittaa turvallisesti?* Apumiehet kokevat tehtävänsä liian usein vaarallisiksi, mutta työnjohto kokee suunnitelleensa tehtävät turvallisiksi suorittaa. Työnjohdon täytyy tarkentaa ja selkeyttää suunnitelmia ja keskittyä erityisesti viestintään.

Keskinäisen kommunikaation puute vaikeuttaa työturvallisuuden kehittämistä. Työntekijöiden täytyy kertoa työnjohdolle turvallisuuspuutteista ja suunnitelmissa olleista epäkohdista. Näin työnjohto voi edelleen kehittää suunnitelmia toteutuskelpoisemmiksi ja turvallisemmiksi. Kuten jo aiemmin mainittiin, myös työnjoh-

don täytyy kiinnittää huomiota kommunikaatioon ja suunnitelmien läpikäyntiin työntekijöiden kanssa.



Kuvio 22: Kysymyksen 36 vastauksien keskiarvot eri ammattiryhmissä.

Kysymykset 34 ja 37 liittyivät TR-mittaukseen. TR-mittaus koetaan turvallisuutta edistäväksi toimenpiteeksi, mutta ei välttämättä riittävän kattavaksi. Kattavuuden puute koetaan lähinnä siinä, että mittauksen ajankohta tiedetään ennalta. Mittaukseen voidaan valmistautua kohentamalla työmaan turvallisuutta. Tällainen valmistautuminen on hyvä asia, koska juuri tällaisina ajankohtina työmaan turvallisuuspuutteet korjataan. Turvallisuuspuutteet joita ei ole huomattu korjata, nähdään TR-mittauksen tuloksista ja korjaustoimenpiteet suoritetaan viimeistään ennen seuraavaa mittausta.

5.5 Yhteenveto tuloksista

Mielipiteet työturvallisuutta kohtaan ovat yleisesti ottaen hyviä ja tietoa turvallisuusmääräyksistä koetaan olevan riittävästi. Korjaustoimenpiteisiin kuitenkin ryhdytään liian harvoin oma aloitteisesti. Lisää tietoa ja perehdytystä tarvitaan uusien työturvallisuuslaitteiden käytössä ja yleistä kertausta turvallisesta työskentelestä. Mitä enemmän työntekijällä on tietoa työturvallisuudesta sitä helpommin hän tunnistaa riskit.

Työturvallisuusasenteiden suurimmaksi ongelmaksi muodostui se, että riskiteki-
jöitä ei korjata välittömästi tai työskentelyaluetta ei tehdä riittävän turvalliseksi.
Haastatteluissa ilmiötä kuvailtiin työntekijöiden välinpitämättömyydeksi, vaikka-
kin tällaiset tilanteet nimenomaan kuvaavat huonoa asennetta. Asennetta ei vält-
tämättä koeta huonoksi vaan nykyiset toimintamallit tuntuvat täysin luonnollisilta.
Tällaisiin asenneongelmiin puuttumalla voidaan korjata hyvinkin paljon riskiteki-
jöitä. Tavoitteena on sellainen asenne, että työt ja turvallisuus hoidetaan aina
mahdollisimman hyvin ja mahdollisia turvallisuuspuutteita havaitessa puute korja-
taan tai siitä ilmoitetaan välittömästi.

Suurimmaksi motivoivaksi tekijäksi työntekijät kokevat oman ja työkavereiden
turvallisuuden. Liian usein kuitenkin kuvitellaan, että itselle ei voi sattua mitään.
Motivaatiota turvalliseen työskentelyyn lisää hyvä yhteishenki ja esimerkiksi tur-
vallisuutta edistävien työtehtävien sisällyttäminen urakoihin. Valvonnan lisäämi-
nen ja tiukempi linja työturvallisuuslaitteiden käytöstä voi myös lisätä motivaatio-
ta turvalliseen käyttäytymiseen.

Työtehtävät suunnitellaan aina siten, että ne voidaan suorittaa turvallisesti. Kui-
tenkin viestintään suunnittelijoiden ja työntekijöiden välillä voidaan panostaa
enemmän siten, että kaikkien osapuolten välillä niin suunnittelu kuin toteutus ovat
selkeitä.

Kiireellisyyden tunne ja resurssien puute lisäävät riskinottoa. Liiallinen kiireen
tunne täytyy saada pois työntekijöiltä sillä turvallinen työskentely tulee aina ensin.
Täytyy saada sellainen asenne, että työn voi tehdä paitsi turvallisesti myös tehok-
kaasti. Kun asenteet ovat kunnossa, ei tarvitse tuntea painostusta riskinottoon.
Työntekijät tuntevat painostusta työturvallisuuden laiminlyöntiin jossain määrin.
Painostuksen ja kiireellisyyden tunne voivat nostaa stressitasoa, joka koetaan työ-
turvallisuusriskinä. Liiallinen stressi voi heikentää tarkkaavaisuutta ja aiheuttaa
tapaturmia. Työntekijän tulee aina olla hyvässä henkisessä ja fyysisessä vireys-
tasossa, jotta hän pystyy toimimaan turvallisesti.

Vaikka riskinotto koetaankin työmailla arkipäiväiseksi, riskit kuitenkin jossain määrin tunnistetaan, sillä riskinotto tuntuu joskus jopa välttämättömältä. Hyvään asenteeseen kuuluu, että riskejä huomataan ja ne tuntuvat rasitteilta. On myös erittäin hyvä jos riskien poistamiseksi toimitaan, mutta tällaista vastuuntuntoa ei läheskään kaikki työntekijät koe. Putoamissuojaukset koetaan tärkeimpinä työturvallisuus välineinä ja niitä lähes kaikki työntekijät korjaavat välittömästi puutteen havaitessa.

Kaiken kaikkiaan mielipiteet työturvallisuudesta kohtaan ovat hyvät, mikä onkin hyvien asenteiden edellytys. Toimintaan panostamalla ja vanhojen toimintamallien uudistamisella saadaan varmasti hyviä tuloksia aikaan. Myös tietoa ja taitoa on lisättävä työturvallisuudesta ja turvallisesta työskentelystä.

5.6 Keinot työturvallisuuden edistämiseksi

Tässä osiossa esitellään kuusi toimenpidettä työmaakäyttöön, joilla voidaan parantaa työturvallisuutta ja siihen liittyviä asenteita. Työturvallisuutta edistävät keinot on koottu tutkimustyön ja kirjallisuuden pohjalta.

Työturvallisuuden sisällyttäminen urakoihin:

Urakoihin sisällytetään oman työpisteen puhtaanapito, mahdollisten kaiteiden ja turvallisten kulkureittien ja telineiden rakentaminen. Tällöin myös kiireellisten urakoiden yhteydessä tulee huolehdittua turvallisuudesta.

Työturvallisuudesta vastaavan henkilön nimeäminen:

Esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu tekee huomioita työturvallisuuspuutteista ja korjaa ne. Tällöin häneltä ei odoteta yhtä paljon muiden töiden osalta kuin muilta työmiehiltä ja hänellä ei ole määräysvaltaa muita työntekijöitä kohtaan. Turvallisuudesta vastaava henkilö esimerkiksi korjaa putoamissuojauksia, kulkureittejä ja pitää yllä työmaan järjestystä ja turvallisuutta.

Valvonnan lisääminen:

Lisätään tarkastuskierroksia esimerkiksi TR-mittauksia ja yleistä työturvallisuuden tarkkailua. Havaittuihin työturvallisuuspuutteisiin puututaan välittömästi. Pyritään luomaan työntekijöille painetta turvallisesta toiminnasta ja suojainten oikeasta käytöstä. Pyritään luomaan tunne, että olemme turvallisen työskentelyn edelläkävijöitä.

Suunnittelu ja kommunikaatio:

Suunnitellaan työtehtävät turvallisiksi, perehdytetään ja valvotaan, että työ myös suoritetaan suunnitelmien mukaisesti. Riskeistä ja työturvallisuutta edistävästä asioista keskustellaan. Keskustelujen avulla yhteinen linja työturvallisuuden edistämiseksi vahvistuu ja niin työntekijät kuin työnjohtajatkin voivat saada uusia ideoita työturvallisuuden kehittämiseksi.

Hyvä yhteishenki:

Hyvällä yhteishengellä koetaan olevan turvallisuutta edistäviä vaikutuksia. Yhteishenkeä voidaan parantaa yhteisillä vapaa-ajan tekemisillä kuten saunailloilla tai voidaan keksiä myös jotain erikoisempaa yhteistä puuhaa. Yhteinen tekeminen voi olla esimerkiksi seinäkiipeilyä, paintballia tai luontoretkeilyä. Yhteishenkeä voidaan parantaa myös työmaalla yhteisillä palaverilla, esimerkiksi tulevista työvaiheista tai työturvallisuuden kehittämisestä. Yhteiset palaverit voivat parantaa yhteishenkeä ja edistää työntekoa.

Tietoiskut:

Työntekijöiden tietämystä työturvallisuudesta voidaan helposti lisätä tietoiskuilla. Tietoiskut ovat lyhyitä (n.10-15min) ja sisältävät oleellista tietoa työturvallisuudesta. Tietoiskuissa käsitellään aina vain yhtä asiakokonaisuutta kerrallaan. /2/

Tietoiskun teeman tulisi olla ajankohtainen, työmaata ja työvaihetta koskeva asia, jolloin työntekijät kokevat tietoiskun tärkeänä ja mielekkäänä. Tietoiskua voi tukea jakamalla aiheeseen liittyvää materiaalia. /2/

Tilaisuudet tulisi suunnata koko työmaan henkilöstölle, myös urakoitsijoille. Tiedon leviäminen varmistuu jos tilaisuuteen liitetään jokin osallistumisvelvollisuus, esim. joka urakoitsijalta vähintään yksi osallistuja. /2/

Tietoisuus työturvallisuudesta ja työmaalla olevista vaaroista vaikuttaa myös positiivisesti asennoitumiseen työturvallisuutta kohtaan. Tämä johtuu siitä, että asenteet muodostuvat aina tiedon määrästä ja laadusta riippuen. Asenteita voidaan muokata myös antamalla työntekijöille oikeanlaista tietoa työturvallisuudesta ja työmaalla olevista vaaroista. Asenteiden parantuessa vaaratekijöitä huomataan enemmän ja niiden torjumiseksi osataan ja halutaan toimia. Uudenlainen ja parempi tieto muokkaa asenteitakin sen mukaiseksi.

Teemaehdotuksia:

Turvallinen työskentely

Vaarojen tunnistaminen ja riskien välttäminen

Henkilösuojainten käyttö

Käsin tehtävät nostot

Tikkaiden käyttö

Koneet ja välineet

Vaaratilanteista ilmoittaminen

Telinetyöskentely

Putoamissuojaus

Turvavaljaiden käyttö

Henkilönostot

Sähkö ja valaistus

Hyvä järjestys ja siisteys. /2/

Tietoiskuja voidaan järjestää esimerkiksi viikoittain tai ennakoiden aina alkavaa työvaihetta. /2/ Tietoiskut ovat aina ajankohtaisia ja liittyvät aina juuri omaan työmaahan ja käynnissä olevaan tai alkavaan työvaiheeseen.

6 YHTEENVETO

Työn tarkoituksena oli tutkia Peab Oy:n työntekijöiden työturvallisuuteen liittyviä asenteita. Tutkimus aloitettiin tutkimalla työturvallisuutta ja asenteen määritelmiä kirjallisista lähteistä sekä keskustelujen pohjalta. Kirjallisesta tutkimuksesta ja keskusteluista saatiin hyvä pohja kyselylomakkeiden, haastattelupohjien ja työmaakäyntien suunnitteluun.

Tutkimus kohdistettiin Vaasan ja Seinäjoen osastoille. Työmaakäyntejä tehtiin kaikille sen aikaisille Peab Oy:n Seinäjoen ja Vaasan alueen työmaille. Kyselylomakkeiden täyttö suoritettiin työmaakäyntien yhteydessä, ja lomakkeisiin vastasi kaiken kaikkiaan 42 Peab Oy:n työntekijää. Haastattelut suoritettiin työmaakäyntien yhteydessä ja erillisissä haastattelutilaisuuksissa. Haastatteluihin osallistui yhteensä kuusi henkilöä.

Suurimmaksi ongelmaksi muodostui todellisen asenteen tutkiminen, sillä asenne todettiin hyvin laajaksi käsitteeksi. Perusteellisen kirjallisen tutkimuksen ja keskusteluiden avulla tutkimustyö onnistui hyvin. Tuloksista saatiin hyvin monipuolisia mutta ei kuitenkaan täysin yksiselitteisiä, asenteen moninaisuuden ja ihmisten erilaisten asenteiden vuoksi. Tulosten pääasiallisina johtopäätöksinä oli, että työturvallisuusasenteissa on paljon parannettavaa vaikka mielipiteet työturvallisuutta kohtaan ovatkin pääosalla työntekijöistä erittäin positiiviset. Työturvallisuusasenteita pystytään parantamaan lisäämällä hyvää työturvallisuustietoa ja kannustamalla työntekijöitä turvalliseen toimintaan.

Tulosten avulla pystytään vaikuttamaan työntekijöiden asenteisiin pitämällä hyviä asenteita yllä ja pyrkiä korjaamaan huonoja asenteita. Jatkotutkimukset työturvallisuusasenteita kohtaan voidaan kohdistaa laajemmalle ryhmälle rakennusalan henkilöitä. Voidaan vertailla esimerkiksi eri rakennusyhtiöiden asenteita ja tapaturmataajuuksia keskenään. Jatkotutkimuksia voidaan tehdä myös opinnäytetyöhön koottujen työturvallisuutta edistävien keinojen seurauksien tutkimisella.

LÄHDELUETTELO

/3/ Erwin Phil, 2001. Asenteet ja niihin vaikuttaminen

/9/ Helkama-Mylllyniemi-Liebkind, Helsinki 1998. Johdatus sosiaalipsykologiaan

/1/ Kavaja-Marjamäki-Mentu-Pulkkinen-Taipale, Jyväskylä 1989.

Työturvallisuus rakennusammateissa

/2/ Koski-mäkelä, Tampere 2006. Rakennustöiden turvallisuusohjeet raturva 2

/7/ Lappalainen Jorma, työterveyslaitos. Turvallisuusryhmän kokous, 25.3.2009

/8/ Naaranoja Marja, tekniikan tohtori, yliopettaja. keskustelu, 3/4,2009

/4/ Nyman Ahti, lehtori, 31/3,2009. Keskustelu

/5/ PS!, Peab Seicon OY:n henkilöstölehti, 2/2009

/6/ Työsuojelupiiri, tapaturmataajuudet 2000-2007. Viitattu [2.11.2009]. Saatavilla www-muodossa: <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tapaturmataajuudet/2479>>

LIITELUETTELO

Liite 1: Tapaturmataajuustaulukko

Liite 2: Kyselylomake