



Murat Köneç

Työhyvinvointi rakennustyömaalla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Rakennusmestari LVI (AMK)

Rakennusalan työnjohto

Opinnäytetyö

29.11.2022

Tiivistelmä

Tekijä: Murat Köneç
Otsikko: Työhyvinvointi rakennustyömaalla
Sivumäärä: 31 sivua
Aika: 29.11.2022

Tutkinto: rakennusmestari (AMK)
Tutkinto-ohjelma: rakennusalan työnjohto, LVI-tekniikka
Ammatillinen pääaine: LVI-tekniikka
Ohjaajat: Lehtori Jyrki Viranko

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on parantaa yleistä työhyvinvointia rakennustyömaalla. Tein opinnäytetyön itselleni, koska tänä päivänä ihmisten hyvinvointi on paljon puhuttu asia. Työn tavoitteena on saada rakennustyömaalle selvä kaava siihen, miten työhyvinvointi voisi parantaa sekä ylläpitää työuralla.

Työssä selvitetään, miten rakennustyömaalla voisi parantaa työhyvinvointia yksilötasolla, mikä on tärkeimpiä asioita rakennustyömaan toimivuuden kannalta. Yksilötasolla tarkoitan paljon puhuttua itsensä johtamista, joka on usein väärinkäytetty termi.

Tuon työssäni myös esille koko rakennustyömaan vaikutuksen yksilöön. Miten yksittäinen henkilö voi käyttäytyä ja miten ympärillä tapahtuvat asiat vaikuttavat henkilöön rakennustyömaan ulkopuolella sekä sisäpuolella?

Tavoitteeseen päästiin asioita pohtimalla sekä keräämällä tietoa rakennustyömaalla työskenteleviltä henkilöiltä. Yleiskatsauksen myötä sekä tietoa keräämällä tulin johtopäätökseen, joka on mielestäni jokseenkin huolestuttava.

Tuon myös työssäni esille pintaraapaisuna työterveyshuollon tarkoituksen, mikä on tärkeä tietää, koska sitä käytetään mielestäni väärin.

Avainsanat: työhyvinvointi, työterveys, stressi, rakentaminen, työolobarometri

Abstract

Author: Murat Köneç
Title: Well – being at work on a construction site
Number of Pages: 31 pages
Date: 29 November 2022

Degree: Bachelor of Construction Management
Degree Programme: Construction Site Management
Professional Major: HVAC Engineering
Supervisors: Senior Lecturer Jyrki Viranko

The purpose of this thesis was to improve the overall working conditions at construction sites because health and wellbeing are major topics in today's society and working life. The aim was to achieve a clear protocol on how to examine, improve and maintain the health and wellbeing of each employee throughout their career in the construction industry.

At the individual level, the concept of self-management, an often misused and understood term, was looked into the thesis. Furthermore, the effects of construction sites and the industry on an individual, as well as behaviour of an individual on a site where also looked into, as they were seen as key factors in the environment both on the worksite and outside of it.

The data collected by interviewing peapol working in the industry and by going through studies from sources about the topic. The importance of health care was also looked at briefly to establish whether indeed it is misused.

Keywords: wellbeing, health, stress, building

Sisällys

Lyhenteet

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus	2
1.2	Tutkimuksen tausta	2
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työhyvinvointimalleja	3
2.2	Fyysinen työhyvinvointi	5
2.3	Henkinen työhyvinvointi	6
2.4	Sosiaalinen työhyvinvointi	7
3	Työstressi	8
3.1	Hyvä & huono	8
3.2	Stressin hallinta	8
4	Työnsopivuus	9
5	Työhyvinvoinnin haasteet	11
6	Työterveys	12
6.1	Työnantajan velvollisuus	12
6.1.1	Työterveyshuollon järjestäminen	12
6.2	Työterveyden periaate	12
6.3	Apua työterveyshuollosta	13
7	Työergonomia	16
7.1	Apuvälineet	16
8	Strateginen työhyvinvointi	17
8.1	Työhyvinvoinnin johtaminen	17
8.2	Työhyvinvoinnista on taloudellista hyötyä	18
9	Haastattelut	19
9.1	Haastattelu A	19

9.2	Haastattelu B	22
9.3	Haastattelu C	25
10	Yhteenveto	28
10.1	Kehitysehdotukset	28
10.2	Oman oppimisen arviointi	28
	Lähteet	29

Lyhenteet

pekkanen: työajanlyhennys

TTL: Työterveyslaitos

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi, joka ilmenee jo työmaalla. Jos hyvinvointiin on panostettu, tämän huomaa jo työmaan sosiaalituloista. Jos sosiaalitulat ovat huonot, tämä vaikuttaa heti työntekijän suhtautumiseen työmaata kohtaan. Työhyvinvointi on jokaisen yhteinen asia ja tavoitteena on, että kaikki pyrkivät jatkuvasti pitämään sitä yllä sekä parantamaan mahdollisuuksien mukaan. Työhyvinvointi on siis esillä usein alasta riippumatta.

Opinnäytetyö keskittyy rakennustyömaan yleiseen viihtyvyyteen sekä työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Työssä selvitetään, kuinka yksilön työhyvinvointia voisi parantaa ja avataan jonkin verran työterveyshuollon tarkoitusta. Pysin työlläni tekemään työkalun, jolla työhyvinvointia voisi parantaa rakennustyömailla. Rakennustyö on fyysistä sekä sosiaalista työntekoa. Rakentaminen on viime vuosien aikana kehittynyt todella kovaa vauhtia, minkä seurauksena myös työtahti on nopeutunut. Työntekijöiltä sekä työnjohtajilta vaaditaan koko ajan enemmän, mikä vaikuttaa yksilön henkiseen sekä fyysiseen hyvinvointiin. Rakennustyömailla on myös paljon sosiaalista kanssakäyntiä, jota on vaikea välttää. Se kuuluu jokaisen työntekijän tehtäväkuvaan. Työntekijän pitäisi osata kertoa työnkuvastaan sekä työn vaiheista, jos sitä tullaan kysymään. Tämän takia ihmisten välistä kanssa käynti ei voi välttää työmailla. Häiriöt, keskeytykset ja tietotulva ovat lisääntyneet joka alalla. Puhelimet soivat jatkuvasti joudut hyppäämään työpisteeltäsi kiireisemmälle pisteelle ja työ keskeytyy. Tiedonkulku on parantunut, mikä taas on kasvattanut keskeytysten sekä häiriöiden määrää. Työterveyshuollon hyötyjä käsitellään työssä työntekijän ja työnantajan näkökulmasta selvittämällä, kuinka suuri merkitys työterveyshuollolla on sekä sen vaikutus positiivisesti työhyvinvointiin. Esille tuodaan hyviä vaihtoehtoja työntekoon, sekä työkuoron ylläpitämiseen työuran aikana. Opinnäytetyössä käydään myös osittain läpi stressin vaikutuksia. Stressi ja työ kulkevat usein käsi kädessä, ja tässä työssä esitellään sekä hyvän että huonon stressin vaikutusta työpaikalla ja sen ulkopuolella. Hyvinvoin-

nilla on suuri vaikutus organisaation tuottavuuteen. Kun työntekijät ovat tyytyväisiä työolosuhteisiin, työstäkin tulee usein sujuvampaa. Tämän takia yrityksien kannattaa panostaa työntekijöiden hyvinvointiin.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Työn tavoitteena oli selvittää

- miten rakennustyömaan yleistä hyvinvointia voisi parantaa yksilötasolla sekä miten ehkäistä työntekijän pitkiä sairauslomajaksoja.

Tutkimus rajattiin rakennustyömaiden hyvinvointiin sekä terveydenhuoltoon:

- Tarkoituksena oli tutkia rakennustyömaan hyvinvointia yleisellä tasolla, mutta tutkimuksessa päädyttiin haastattelemaan yksilöitä sekä keräämään heidän omia näkemyksiään työmailta.

1.2 Tutkimuksen tausta

Opinnäytetyön aihe syntyi kesällä 2021 työnteon yhteydessä. Moni asia johdatteli minua aiheeseen. Näin kesän aikana monenlaista työmaata, joissakin kohteissa positiivisuus säteili työnteosta, kun taas toisissa negatiivisuus paistoi työnjohtajasta lähtien. Tutkimus on mielenkiintoinen, koska työhyvinvointi on aiheena tärkeä ja sitä tulisi pyrkiä kehittämään edelleen.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu kymmeniä vuosia ja sille on kehittynyt määritelmiä laidasta laitaan. Sosiaali- ja terveysministeriö käsittää sanan hyvinvointi ”työntekijän kyknä suoriutua päivittäisistä työtehtävistä”. Työhyvinvoinnin takana ovat tekijät johtuvat usein työympäristöstä sekä työntekijästä itsestään. Kokonaishyvinvointiin, joka vaikuttaa myös työhyvinvointiin, vaikuttavat myös yksityiselämän tapahtumat. Työterveyslaitos tulkitsee sanan hyvinvointi seuraavasti:

”työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä”. [1, s. 3.]

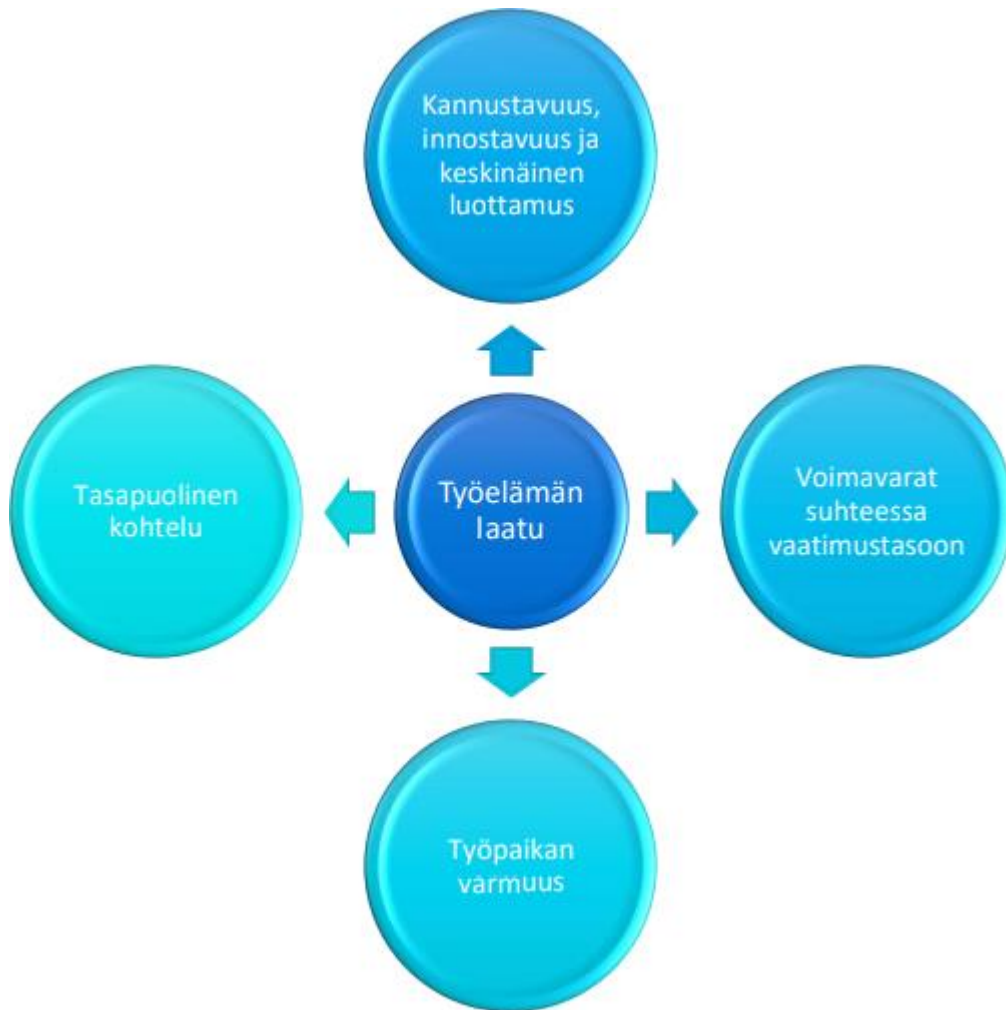
Työntekijöiden hyvinvoinnista on tehty tutkimuksia, joiden perusteella tyytyväiset työntekijät yrityksessä ovat tuottavampia sekä yritys voi myös menestyä paremmin. Tutkimuksissa on selvinnyt, että yksilön tyytyväisyys vaikuttaa koko organisaation tyytyväisyyteen, tuottavuuteen ja tulokseen, sekä työntekijävaihtuvuus ja sairaspöissaolot ovat vähentyneet. Kaikki hyvinvointiin liittyvät tekijät muodostavat kokonaisuuden, joka vaikuttaa organisaation menestykseen. [1, s. 3.]

2.1 Työhyvinvointimalleja

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jonka osat voidaan tulkita monin eri tavoin. Luvussa käydään eri hyvinvointimalleja, joita virastot sekä järjestöt ovat kehittäneet Suomessa.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittainen työolobarometri työhyvinvoinnin osa-alueet on esitetty oheisella kuviolla kuvassa 1.

Kuvassa on hyvin tuotu esille, mitkä osa-alueet vaikuttavat olennaisesti työelämän laatuun. Työhyvinvointi ja työelämän laatu ovat melko lailla käsi kädessä kulkevia asioita. Jos työelämän laatu on huono, se vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin.



Kuva 1. Työelämän laadun käsite työolobarometrin taustalla [1, s. 7].

Usein käytetyn hyvinvointimallin, työhyvinvoinnin portaat (kuva 2) on luonut Päivi. Mallissa huomioidaan yksilö- sekä yhteisötason hyvinvointia.

5.	Itsensä toteuttamisen tarve	Organisaatio: osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus Työntekijä: oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito Arviointi: kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset
4.	Arvostuksen tarve	Organisaatio: arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut Työntekijä: aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä Arviointi: työtyytyväisyysmittaukset, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset
3.	Liittymisen tarve	Organisaatio: työyhteisö, johtaminen, verkostot Työntekijä: joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmönteisyys Arviointi: työtyytyväisyys, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt
2.	Turvallisuuden tarve	Organisaatio: työsuhte, työolot Työntekijä: turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat Arviointi: tilastot, riskit, työpaikkaselvitykset
1.	Psykofysiologiset perustarpeet	Organisaatio: työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto Työntekijä: terveelliset elämäntavat Arviointi: kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset, kuormittumisen arviointi, työpaikkaselvitys

Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat [2, s. 3].

2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on työn teon kannalta yksi kolmesta tärkeimmästä asiasta työhyvinvoinnin kannalta. Useimmiten rakennustyömaalla tehdään fyysistä työtä, joka rasittaa ja kuormittaa työntekijää. Useimmiten työntekijät luulevat, että työtä tehdessä pysyy työkunnossa, mutta asia ei mene ihan niin. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia pitää ylläpitää liikunnalla. Työhyvinvointia pitää siis ylläpitää muuallakin kuin työmaalla. Työnteko on ehkä fyysistä mutta sitä ei voi verrata urheiluun. Liikunta on ihmisen kunnon sekä terveyden kannalta hyvin tärkeää. Työhyvinvointilaitos kehottaa ihmisiä harrastamaan monipuolista liikuntaa vähintään 4 x 45 min/vko. Tämä on tarkemmin sanottuna liikuntaa, jossa syke on korkea, sekä liikuntaa, jossa lihasvoima kasvaa. [3]

Omalla kohdallani päätin jo 21-vuotiaana, että haen ammattikorkeakouluun opiskelemaan. Takaa-ajatukseni oli, etten joutuisi jäämään huonon työkunnan takia varhaiseläkkeelle. Tunnen monta ihmistä, jotka ovat tehneet rakennustöitä

useita vuosia. Raskaiden nostojen sekä ahtaiden asennuspaikkojen takia työergonomia kärsii, minkä seurauksena tulee paljon sairaspöissaoloja. Haastatellesani rakennustyömaalla työskenteleviä sain selvyttä siihen, mitkä ovat hankalia alueita asentaa. Yläpohja sekä alapohja ovat kaikkien työmaiden hankalimmat alueet, koska useimmiten siellä on ahdasta sekä vaikea liikkua. Voin itse vahvistaa haastattelemieni henkilöiden väitteet, olen työskennellyt edellä mainituilla alueilla monta kertaa. Ymmärsin myös, ettei kokeneita vanhoja asentajia kannata välttämättä kannata sijoittaa ylä-/alapohjaan työskentelemään, koska vanhempien työntekijöiden riski loukkaantumiseen on suurempi kuin nuoremmilla työntekijöillä. Jokaisella työmaalla ei kuitenkaan ole mahdollista valita työntekijää, minkä takia on käytettävä niitä resursseja, joita on käytettävissä.

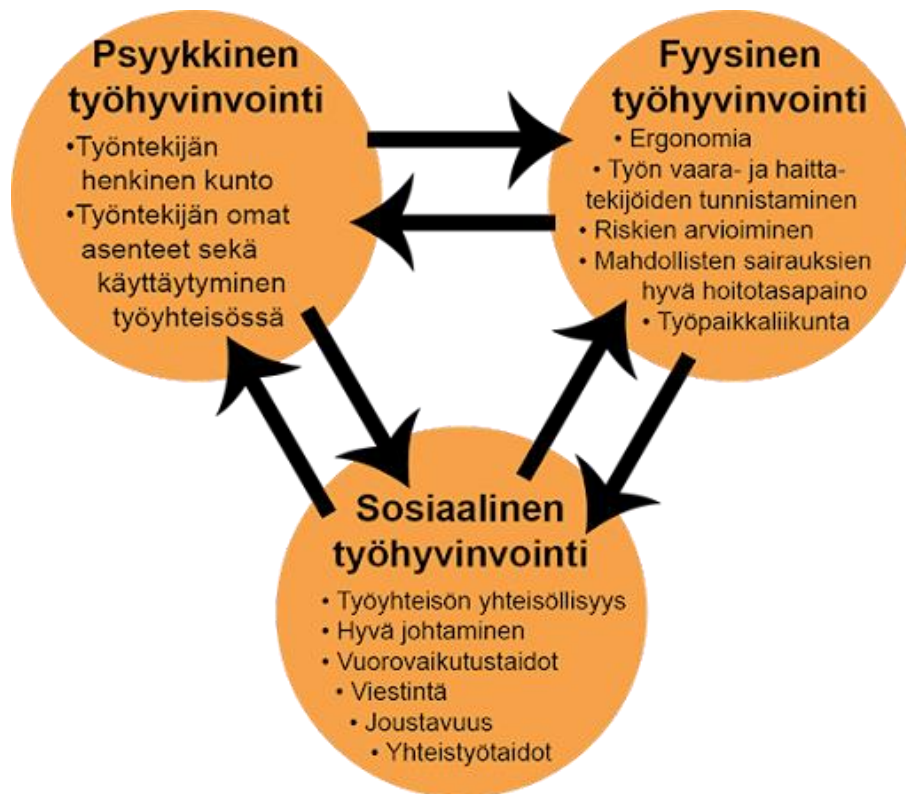
Tämän takia asennustyöt voivat olla usein fyysisesti hyvinkin haastavia. Fyysistä työtä tekevän henkilön olisi hyvä käydä vähintään 1–2 kertaa kuukaudessa ammattihierojalla. Useat yritykset tarjoavatkin työn tekijöille mahdollisuuden kulttuuri ja liikuntaseteleillä.

2.3 Henkinen työhyvinvointi

Suomessa 17 prosenttia työntekijöistä kokee jonkinlaista työstressiä. Tämä vastaa EU-maiden keskitasoa [4]. Työstressin voi laukaista työmaiden tiukat aikataulut ja suunnitelmien puutteellisuus. On myös paljon muita tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työntekijän henkiseen hyvinvointiin. Itse työmaan sisällä nämä kaksi asiaa ovat yleisimpiä. Aikataulujen kiristyessä virheiden määrä kasvaa, mikä taas tuo lisätoita, mikä taas johtaa aikataulusta jäämiseen. Tämä näkyy työmaalla sekä suunnittelutoimistoissa, suunnittelijoille annetaan tiukka aikataulu saada suunnitelmat valmiiksi, ja se lisää työstressiä paljon kasvattaen virheiden mahdollisuutta. Työmaiden tiukka aikataulu taas kasvattaa työturvallisuusriskejä sekä työntekijöiden tarkkuutta tehdä asiat hyvin ja oikealla tavalla.

2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Yksi ratkaisevista tekijöistä työn sujumisen kannalta on viestintä. Viestinnän puutteellisuus sekä kommunikaation vähyys ovat yleisimpiä ongelmia rakennustyömaalla. Jos tieto ei kulje esimerkiksi työnjohdolta työtä suorittaville tahoille riittävän ajoissa, se lisää epäselvyyksiä sekä virheiden mahdollisuuksia rakennustyömaalla. Tiedon puutteellisuus lisää sosiaalista painetta sekä pahimmassa tapauksessa antaa väärän kuvan tietoa välittävästä henkilöstä työorganisaatiosta. Kuvassa 3 on esillä työhyvinvoinnin kolme tärkeintä osa-aluetta ja se, mitä kukin osa-alue sisältää. [4]



Kuva 3. Työhyvinvoinnin kuvaaja [5]

3 Työstressi

3.1 Hyvä & huono stressi

On olemassa kahta erilaista stressityyppiä: hyvää sekä huonoa. Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että tutkittavilla henkilöillä oli samoissa määrin sekä hyvä että pahaa stressiä. Tutkittavilta henkilöiltä mitattiin stressin laatua ja sitä, miten se vaikuttaa heihin. Tutkimuksessa seurattiin kohdehenkilöiden käyttäytymisen muutos normaalissa arjen toiminnassa. Seurattavia kohdehenkilöitä oli useampia. Ainoa ero näiden välillä oli se, että positiivisesti stressaantunut ihminen tuntee saavansa tehdyksi asioita. Negatiivisesti stressaantuneet kokivat, etteivät saa riittävästi aikaiseksi tai tehtäviä asioita oli liikaa. [5]

Positiivinen stressi on pitkään jatkuneena yhtä haitallista kuin negatiivinen stressi. Positiivista stressiä on vaikeampi havaita, koska se yleensä vaikuttaa positiivisesti työntekoon. Jos positiivisesti stressaantunut ihminen paneutuu työntekoonsa ja laiminlyö levon, voivat muut asiat hetkellisesti menettää merkityksensä. Ei enää jää mielenkiintoa tai tahtoa esim. tavata ystäviä tai harrastaa. [6]

3.2 Stressin hallinta

Työperäisen stressin hallinnassa ensisijaista on työn psyykkisten ja sosiaalisten eli psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisy. Silloin on tärkeää erityisesti ottaa huomioon työn sisältö, töiden organisointi, työjärjestelyt, työyhteisön toimivuus sekä esimiestyön ja sosiaalisten suhteiden toimivuus yrityksessä. [7]

Seuraavat asiat on syytä ottaa huomioon mietittäessä stressiä työpaikoilla:

- selkeät työntavoitteet ja tehtävänkuvat
- työnjaon ja vastuiden selvitys

- työn vaihtelevuus ja itsenäisyys
- sopiva työmäärä ja työtahti
- vaikuttamisen mahdollisuudet omaan työhön ja työyhteisöä koskeviin asioihin
- riittävän ja oikea-aikainen tiedonkulku kaikille osapuolille
- yhteisten työyhteisön toimintaa tukevat toimitavat, pelisäännöt ja käytännöt
- työvälineiden ja järjestelmien toimivuus
- tasapuolinen ja kuunteleva esimiestyö
- yhteisten pelisääntöjen työyhteisökonfliktien puheeksi ottamiselle
- toimintamalli epäasiallisen kohtelun varalta.
- Kuuntele itseäsi ja ota todesta omasta jaksamisestasi kertovat merkit!
- Jos koet olevasi kuormittunut, ota asia esille esimiehen kanssa.
- Puhu tuntemuksistasi ja kokemuksistasi muille. Muilla voi olla samankaltaisia kokemuksia, joita voitte yhdessä jakaa esimiehen kanssa – ”yhdessä kannettu taakka on kevyempi kantaa”
- Tartu asioihin! [7]

Stressin hallintaan on hyviä työkaluja kuten älykellot, jotka mittaavat kehon stressitasoa. Älykellot antavat hyvän lähtötason seurannalle, minkä vuoksi suosittelisin työnantajaa vaikkapa kustantamaan älykellot työntekijöille. Se voi olla myös hyvä kannustin työntekijän arkeen.

4 Työn sopivuus

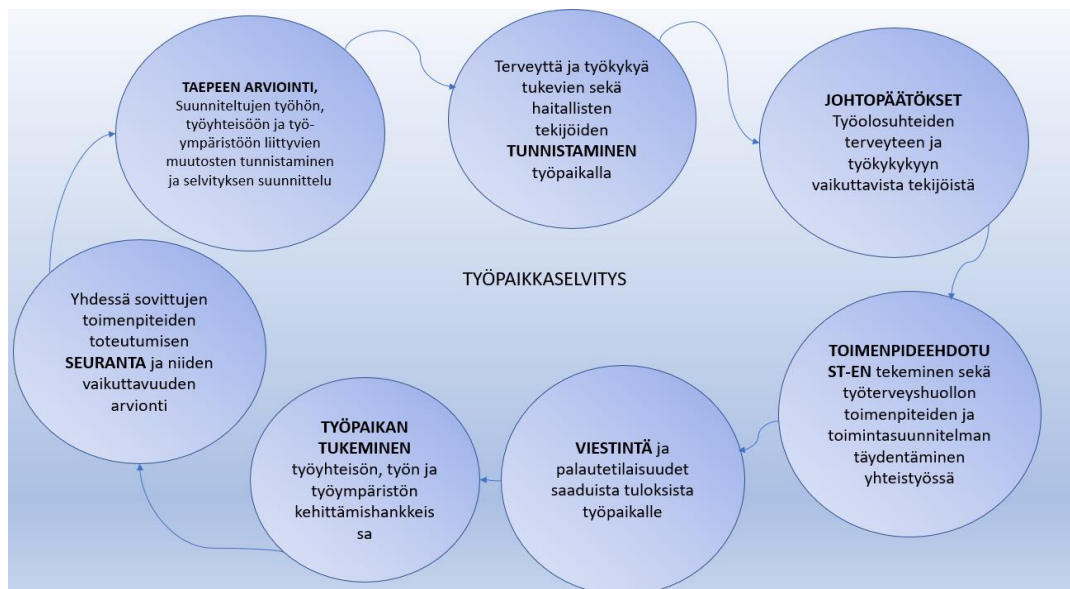
Rakennusalalla on käytäntönä töiden aloittamisen yhteydessä käyttää uusi työntekijä terveystarkastuksessa, jotta tämän terveydentila ja työhön sopivuus

mitattaisiin. [8] ”Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen yhteydessä johtopäätökset työn vaara- ja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä ja määrittelee terveystarkastustarpeen [VnA 1485/2001]”. [8]

Työn sopivuus yksilölle on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Kaikki ihmiset eivät pysty tekemään työtä, jota haluaisivat tehdä. Tämän takia ihmiset käyvät työterveystarkastuksissa töiden aloittamisen ohella, jotta saadaan tarkastettua ja ennalta ehkäistystä riskitekijät ennen töiden aloittamista. Työterveyttä seurataan työterveyskäynneillä sekä työterveyskyselyillä. Näiden kahden avulla yksilön työkykyä voidaan seurata pitkän työuran aikana. [8]

Työhön sopivuus voi muuttua työuran aikana loukkaantumisien, iän tai elämäntilanteen muuttumisen syystä. Tämä on hyvin tärkeä seikka työhyvinvoinnin kannalta, ja jo työuran alkumetreillä kannattaa seurata työntekijän työkykyä. Jos työnantaja tai työntekijä huomaa, ettei ole sopiva kyseiseen työhön, asia kannattaa ottaa puheeksi ja miettiä vaihtoehtoisia ratkaisuja. [8]

Kuvassa 4 näkyvät työpaikkaselvityksen menetelmät ja se, mitä riskejä menetelmässä käsitellään.



Kuva 4. Työpaikkaselvitys [9]

5 Työhyvinvoinnin haasteet

Yleisimmät rakennusalan haasteet työterveyden ja työhyvinvoinnin alueella ovat toistuvat tuki- ja liikuntaelinvaivat. Ajatelkaamme vaikka olkapäävammoja, jotka lisääntyvät, kun rasitus lisääntyy. Toisaalta kun ikää tulee lisää voi olla, että työ määrä on sama, mutta kun ikää on tullut 55, on selvää, ettei työntekijä jaksakaan enää välttämättä samaa työkuormaa kuin yleensä nuorempana. Tietenkin poikkeuksiakin on. Uupuminen, väsymys sekä konfliktit ovat usein vaikuttavia tekijöitä työhyvinvoinnissa. Jokainen näistä asioista laukaisee työturvallisuusriskejä, jotka taas kuormittavat työntekijää.

Fyysinen ja henkinen pahoinvointi työmaalla ovat hyvin toisiaan sitovia yleisemmin. Jos on fyysistä kipua vaikkapa polvessa, se vaikuttaa jaksamiseen myös henkisellä tasolla. Jos et pysty työskentelemään hyvässä työergonomiassa, lihaksesi eivät ole tottuneet uuteen asentoon, mikä taas laukaisee uusien lihasryhmien käytön toisessa asennossa. Uusi työasento taas kipeyttää lihaksia, mikä taas vaikuttaa henkisellä tasolla, koska fyysinen kipu lisääntyy. Tämä laukaisee henkisellä puolella tunteen, että ali-suoriudut työstä etkä pysty tekemään jotain tehtävää, niin kuin joskus. Tämä vaikuttaa sinuun siis henkisellä tasolla. Ja sama päinvastoin. Jos vaikka puhumme työuupumuksesta, väsymyksestä tai masennuksesta, nämä asia eivät välttämättä tule ilmi tai niihin ei osata hakea apua. Ihminen on ymmärrettävä kokonaisuutena eikä pelkkänä työkoneena. Kun kaikki osa-alueet ovat kunnossa, silloin menee hyvin. Siihen pitääkin pyrkiä joka alalla. ”Jos yksi ratas on huonosti, koko koneisto on vaarassa mennä rikki.”

6 Työterveys

6.1 Työnantajan velvollisuus

Työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä [10].

6.2 Työterveyshuollon järjestäminen

Työterveyshuolto kuuluu työntekijän etuihin työsuhteessa. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden työkunnosta, sekä terveydestä järjestämällä työntekijöille työterveyshuollon kunnallisesta tai yksityisestä työterveyshuollosta. [10]

6.3 Työterveyden periaate

Työterveyshuollon tarkoitus on seurata työntekijän työkuntoa. Työterveys ei ole pelkästään potilasvastaanotto, johon otetaan yhteyttä, kun jokin vamma on siinä pisteessä, että on jäätävä pois työtehtävistä. Työterveyden tarkoitus olisi ehkäistä poissaoloja sekä ylläpitää työkuntoa. Eli jos työntekijä huomaa, että polvessa on pisto edellisen päivän työtehtävien takia, työntekijän tulisi ilmoittaa tapahtuneesta työterveyteen. Tämän jälkeen hoitaja tai lääkäri kertoo, mitä tulee tehdä ja onko vaiva tai sairaus akuutti. Työterveys luultavammin varaa ajan lääkärille tai hoitajalle, jotta kipukohtaa voitaisiin tutkia tarkemmin. Seuraavaksi selvitetään syy, mistä kipu on lähtöisin alun perin, onko se työperäistä kipua ja vaikuttaako se tulevaisuudessa työntekoon. Tällä tavalla ehkäistään pitkiä sairauspoissaoloja ja ylläpidetään työhyvinvointia. [10]

Sairauspoissaoloja seurataan sosiaali- ja elinkeinoministeriössä työbarometrillä. Se on vuodesta 1992 lähtien toteutettu otantatutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Vuoden 2020 tutkimuksen tiedot perustuvat, tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä elo-syyskuun aikana tekemiin puhelinhaastatteluihin, joihin vastasi 1 647 palkansaajaa. Tutkimukseen osallistui palkansaajia kaikilta aloilta. [11] Toin työssäni myös esille epidemia-ajan vaikutuksen kuluneen vuoden aikana. Kuvan 5 työolobarometrissä näkyy, miten sairauspoissaolojen määrä väheni COVID-19:n aikana.

Poissaolot työstä oman sairauden takia viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana 2001–2020



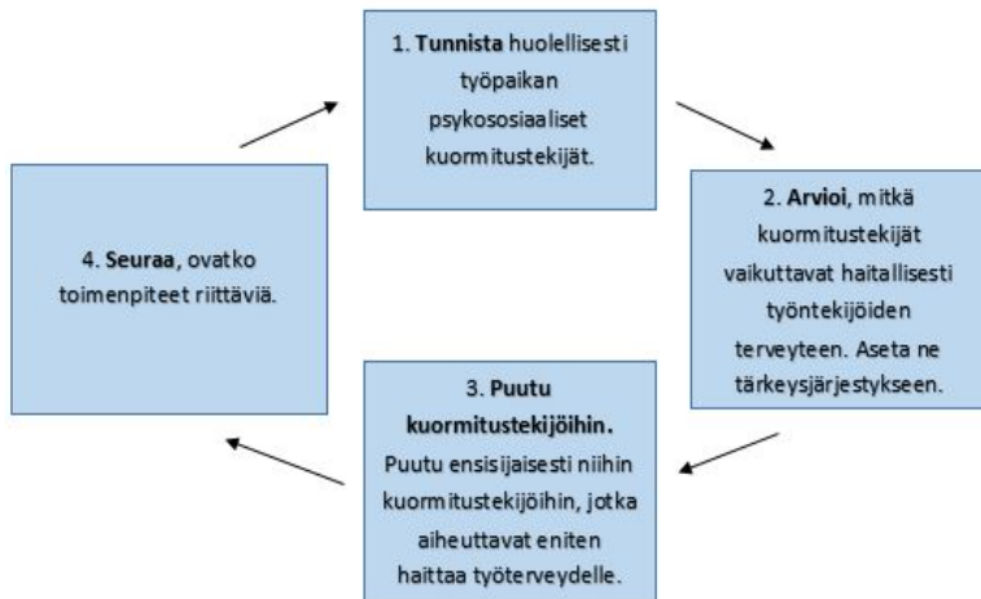
Kuva 5. Työolobarometri [11]

6.4 Apua työterveyshuollosta

Välillä voi olla vaikea hahmottaa, johtuuko kuormittuminen työpaikan vai työpaikan ulkopuolisista tekijöistä. Työn kuormittavia tekijöitä voi olla itse vaikea havaita. Tällaisissa tilanteissa voi hakea apua työterveyshuollosta. Työterveydessä selvitetään, mistä kuormitus voisi mahdollisesti johtua ja mitkä tekijät aiheuttavat työssäsi haitallista kuormitusta. Selvitetään esimerkiksi, onko mahdol-

lisuus käyttää jotain vähemmän kuormittavaa tapaa tehdä töitä, esimerkiksi putkien kantamisen sijaan hankittaisiin putkikärryt. Nämä ovat pieniä mutta työkuormaa vähentäviä tekijöitä. Kun perusteltu selvitys saadaan sekä löydetään kuormitusta aiheuttavat tekijät, saadaan myös oikea toimintamalli, jotta kuormittavat tekijät vähentyisivät työmaalta. Työterveyshuollolla pitäisi olla tiedot työpaikan kuormitustekijöistä sekä työpaikan työntekijöiden terveydentilasta. Jos työpaikan sekä työterveyden kommunikaatio toimii, voidaan puuttua jo varhaisessa vaiheessa psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, jotka voivat vaarantaa työntekijöiden terveyden. Työterveys antaa selvityksen perusteella tarvittavat ohjeistukset siihen, miten kuormittavia tekijöitä voitaisiin vähentää. Tällöin työterveyden on tehtävä yhteistyötä työnantajan kanssa. Tarvittaessa työnsuojeluviranomainen puuttuu asiaan, jos työnantaja ei tee tarvittavia toimenpiteitä liian kuormituksen vähentämiseksi. [11]

Esimiehen on oltava perillä työyhteisön tilasta sekä työtapojen turvallisuudesta. Tavoite on, että haitallinen kuormitus havaitaan ajoissa. Tällöin haitallista kuormitusta aiheuttavat tekijät voitaisiin havaita nopeasti, sekä niihin voitaisiin puuttua ajoissa. Kuvassa 6 näkyy vaarojen arviointiprosessi sekä neljä sen päävaihetta. [12]



Kuva 6. Vaarojen arviointiprosessi [12].

Kuormituksen varhaisia esimerkkejä ovat

- lisääntynyt oireilu ja sairaslomat
- jatkuvasti pitkittyvät työpäivät
- työn suorittamisen tai työn laadun heikkeneminen
- käyttäytymisen muutokset
- vetäytyminen sosiaalisista kontakteista
- lisääntyneet työyhteisön ristiriidat
- työtapaturmien lisääntyminen.

Hyvä keino voi olla esimerkiksi niin sanottu varhaisen tuen malli. Kirjataan itselle muistiin, jos huomataan muutoksia työntekijässä tai työnlaadussa. Jos merkit ovat hälyttäviä, esimies toimii sovitun toimintamallin mukaisesti. [12]

7 Työergonomia

7.1 Ergonomia

Ergonomia on tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmiselle. Sen avulla kehitetään ihmisen turvallisuutta, terveyttä, hyvinvointia. Ergonomia on tärkeä muistaa työtä tehdessä. Yksikin väärä nosto voi olla viimeinen nosto. Onneksi nykyisin ergonomiaan on hyvät työkalut, jotka helpottavat työskentelyä rakennustyömailla. [13]

7.2 Apuvälineet

Työnteon apuvälineet ovat välillä avaimia työntekoon. Esimerkiksi Hiltillä on loistavia tuoteratkaisuja työergonomiaan. Olen itse nähnyt Hiltin tuote-esittelyjä

työhyvinvoinnin parantamiseksi. Apuvälineet ovat avain työntekoon sekä työhyvinvointiin. Yhtenä esimerkkinä on Hilti Exoskeleton kuvassa 7. Siinä näkyy, kuinka kyseinen apuväline tukee hartioita ylöspäin poratessa.



Kuva 7. Hilti Exoskeleton, apuväline työergonomiaan [14]

Exoskeleton on täysin manuaalisesti toimiva työergonomiaan parantava apuväline, joka soveltuu loistavasti katon rajaan asennettavien laitteiden kytkentään sekä pieniin staattisiin töihin katonrajassa [14]. Exoskeleton on hyvä apuväline, mutta monelle yrittäjälle tämä apuväline voi olla liian kallis kustannettavaksi työntekijöille.

8 Strateginen työhyvinvointi

8.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Käytännössä työhyvinvoinnin johtaminen tarkoittaa sitä, että työmaalla määritellään, mitä työhyvinvointi tarkoittaa arjen rakentamisessa. Lisäksi työnantajan tehtäviin kuuluu arvioida, millä tasolla työntekijöiden työhyvinvointi on ja miten se vaikuttaa työntekoon sekä työnlaatuun. Työnantaja saa esimiehiltä tiedon siitä, miten työntekijöillä sujuu. Tätä kautta työnantajalla on tieto työntekijöiden tilasta. [15]

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä kuten

- yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta
- työyhteisön toimivuudesta
- työoloista
- työn sujuvuudesta.

Strategisessa työhyvinvoinnin johtamisessa yksittäiset työhyvinvointia tukevat toiminnot ovat osa suunniteltua kokonaisuutta ja linkittyvät koko organisaation strategiaan tavoitteisiin, mikä tietenkin vaikuttaa työmaiden toimintaan suuresti. Työhyvinvointia tulisikin johtaa osana normaalia johtamistyötä niin, että kaikki ylimmästä johdosta lähtien ovat sitoutuneita siihen. [15]

Parhaita tuloksia työhyvinvoinnin johtamisesta saadaan vain silloin, kun

- työhyvinvoinnille asetetaan selkeät tavoitteet
- määritellään ne toimenpiteet ja resurssit, joilla työhyvinvoinnille asetetut tavoitteet saavutetaan
- valitaan sellaiset mittarit, joilla voidaan kartoittaa työhyvinvoinnin toteutumista työmaalla sekä yrityksessä.

Työhyvinvoinnin parantamisessa on mukana monia eri tahoja kuten HR-ammattilaiset, työsuojelutoiminta, työterveyshuolto ja esimiehet, jotka johtavat työhyvinvointia yhteistyössä. [15.]

8.2 Työhyvinvoinnista on taloudellista hyötyä

Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy säästöinä esimerkiksi sairauspoissaolokuluissa sekä vakuutus maksuissa. Lisäksi sillä voidaan vaikuttaa työn tuottavuuteen ja laatuun, sillä henkilöstön motivaatio heijastuu palveluihin ja siten myös organisaation talouteen. [15]

Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen ja mielekäs työ ovat kilpailuvaltteja myös henkilöstön saatavuuden ja työnantajamaineen hallinnan kannalta.

Työhyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä työprosessien sujuvuutta, työn sisältöjä ja esimiestyötä. [15.]

9 Haastattelut

Haastateltavani olivat kaikki työelämässä olevia työnjohtajia sekä insinöörejä. Juuri nämä henkilöt ovat toimineet kanssani projektin ajan ja ohjanneet välillä oikeaan suuntaan. Tein kuitenkin tämän opinnäytetyön itseäni varten, koska minua kiinnostaa työhyvinvointi rakennusalaan, viitaten rakennusalalla.

9.1 Haastattelu A

1. Vaikuttaako suunnitelmien puutteellisuus työmaahyvinvointiin?

Puutteellisuus ei niinkään vaikuta työhyvinvointiin, muulla kuin henkiselä puolella. Pienet muutokset siellä täällä lisäävät kuormitusta ja stressiä. Haastavissa kohteissa puutteet ja muutokset voivat rasittaa fyysisesti, koska asennuspaikalla voi olla jo tehty muita töitä, minkä seurauksena muutoksista tulee haastavampia.

2. Miten työmaan aikataulu vaikuttaa työmaan hyvinvointiin?

Kun aikatauluja aikaistetaan, tulee kiire, jonka myötä virheiden sekä työtaturmien riski kasvaa. Äkilliset aikataulun muutokset tuovat turhautumisen tunnetta sekä lisätöitä.

3. Miten työmaan yleinen siisteys vaikuttaa hyvinvointiin?

Yleinen siisteys on tärkeä osa työmaan hyvinvoinnin kannalta. Tämä ei kuitenkaan aina toteudu, siisteys on hyvin paljon urakoitsijasta ja työmaasta kiinni. Siisteys vaikuttaa positiivisesti sekä negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin.

4. Miten työn määrä vaikuttaa työhyvinvointiin?

Kahdeksan tunnin työpäivät eivät rasita liikaa, oikeilla metodeilla pystyy palautumaan seuraavaan työpäivään. Tietenkin pitkät päivät rasittavat enemmän, mutta normaali työaika on 8 h. Työntekijä voi itse vaikuttaa työmääräänsä työehtosopimuksen nojalla.

5. Voitko vaikuttaa työhösi ja miten?

Työhön voi vaikuttaa olemalla rehellinen omasta osaamisestaan sekä näyttämällä mielenkiintoa annettuja työtehtäviä kohtaan. Tämä kasvattaa luottamusta työntekijään, mikä vaikuttaa työntekijän sosiaaliseen hyvinvointiin.

6. Miten työajan joustavuus näkyy hyvinvoinnissa?

Työajan joustavuus on työnantajan puolelta tärkeää. Jos työnantaja joustaa työajoissa, lomissa, pekkasissa, myös työntekijä joustaa yrityksen suuntaan. Joustavuus on avain hyvinvointiin työyhteisössä.

7. Saatko keskittyä rauhassa?

Yleisesti työntekoon saa keskittyä rauhassa. Mutta välillä tulee myös keskittymistä kuormittavia tekijöitä rakennustyömaa ympäristöstä. Esimerkiksi koulusta tulevia harjoittelijoita joutuu vahtimaan sekä opettamaan. Tämä kuormittaa työntekijää, koska aikaa kuluu harjoittelijan kanssa, minkä takia työnteko hidastuu.

8. Miten palautteen saanti vaikuttaa sinun työhyvinvointiisi?

Positiivinen palaute tuo onnistumisen tunnetta, joka vaikuttaa todella paljon työmotivaatioon. On tärkeä antaa palautetta, oli se negatiivista tai positiivista. Työntekijät haluavat kuulla palautetta, joka on työntekijän kehittymisen kannalta oleellista.

9. Miten oikeudenmukaisuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Oikeudenmukaisuus näkyy tasa-arvona. Työsuhteen pituudesta riippumatta kaikki työntekijät ovat yhtä arvostettuja työyhteisössä. Arvostuksen tunne on tärkeää työntekijän hyvinvoinnin kannalta.

10. Miten vuorovaikutus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Hyvä vuorovaikutus on parantaa työpaikan yleistä ilmapiiriä, joka taas vaikuttaa monella tapaa yhteisön hyvinvointiin. Hyvä vuorovaikutus kasvattaa luottamusta sekä parantaa yhteistoimintaa.

11. Miten hyvin johdettu työ vaikuttaa työhyvinvointiin?

Kun työ on johdettu hyvin, päästää niin sanottuun tasaiseen tuotantovirtaan. Työntekijä parantaa työsuorituksiaan jokaisella suorituskerralla. Hyvin johdetun työn vaikutus työhyvinvointiin on merkittävä. Esimerkiksi linjasaneerauksessa työntekijällä on monta samanlaista rappua, työ on hyvin johdettu. Seuraavissa työn sekä virheiden määrä tippuu ja työ onnistuu sujuvammin, koska edellinen kerros on samanlainen.

9.2 Haastattelu B

1. Vaikuttaako suunnitelmien puutteellisuus työmaahyvintointiin?

Suunnitelmien puutteellisuus lisää epävarmuutta, sekä voi lisätä työntekijän stressiä, joka vaikuttaa oleellisesti työhyvintointiin. Jos suunnitelmassa on puutteita, tämä voi vaikuttaa koko prosessin etenemiseen halutulla tavalla. Jos työprosessi tökkii, se voi heijastua kaikkien osapuolien työkuormaan.

2. Miten työmaan aikataulu vaikuttaa työmaanhyvintointiin?

Realistinen, luotettava ja ajan tasalla oleva aikataulu, tuo varmuutta työntekoon sekä sillä on positiivinen vaikutus työntekoon ja sen myötä työhyvintointiin. Huonosti suunnitellulla sekä epärealistisella aikataululla taas on haitallisia vaikutuksia työn etenemiseen, mikä näkyy työhyvintoinnissa.

3. Miten työmaan yleinen siisteys vaikuttaa hyvintointiin?

Työmaan siisteys luon nopeasti kokonaiskuvan, miten työmaalla asiat on hoidettu. Työmaan siisteys yleensä näkyy jo porttien ulkopuolelle. Yleinen siisteys on tärkeää, se voi jopa motivoida kyseisellä työmaalla työskenteleviä ylläpitämään oman työpisteen siisteyttä. Siisteys vaikuttaa myös turvallisuuteen sekä terveyteen työmaan sisällä. Näillä kaikilla on oma vaikutuksensa työmaan hyvintointiin.

4. Miten työn määrä vaikuttaa työhyvintointiin?

Jos työt syrjäyttävät vapaa-aikaa on mahdollista, että se vaikuttaa myös työpaikan ulkopuoliseen hyvintointiin. Täytyy muistaa, ettei ihminen ole kone. Aivojen on hyvä välillä antaa levätä työn aiheuttamasta kuormituksesta.

5. Voitko vaikuttaa työhösi ja miten?

Kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Kaikki lähtee siitä, kun työntekijä ottaa asian puheeksi esimiehen kanssa. Jos työmaalla ilmenee ongelmia eivätkä työntekijät ilmoita niistä riittävän ajoissa esihenkilöille, jäävät ongelmat yleisemmin hoitamatta. Esimiesten tehtävänä on johtamisen lisäksi vähentää työntekijöiden työkuormaa sekä edesauttaa työhyvinvointia.

6. Miten työajan joustavuus näkyy hyvinvoinnissa?

Kun työntekijällä on vaikkapa 8 tunnin työpäivä, on työntekijän pyydetävä kahta viikkoa aikaisemmin lupa omiin menoihinsa. Tietenkin esimies voi joustaa, jos luottamusta on kertynyt työntekijän ja esimiehen välille. Tämä ei niinkään vaikuta työhyvinvointiin, mutta jos työntekijä jää pois pahassa tilanteessa on esimiehen löydettävä korvaaja kyseiseen työhön. Tämä kuormittaa esimiestä ja pahimmassa tapauksessa voi vaikuttaa työhyvinvointiin.

7. Miten palautteen saanti vaikuttaa sinun työhyvinvointiisi?

- Positiivinen vaikutus

Negatiivista palautetta voi antaa myös kehittävässä eli positiivisessa mielessä. Vaikka palaute tulee negatiivisesta aiheesta, voi sen silti muuttaa positiiviseksi. Kehittävä palaute on hyvä keino päästä lähemmäksi työntekijöitä. Kehumalla työtä sekä sen tekijää saat luottamusta sekä arvostusta.

- Negatiivinen vaikutus

Negatiivinen palaute huonontaa työilmapiiriä. Pahimmassa tapauksessa negatiivisen palautteen saaja voi loukkaantua henkisesti, mikä vaikuttaa henkiseen sekä sosiaaliseen työhyvinvointiin.

8. Miten oikeudenmukaisuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Kaikilla työntekijöillä pitäisi olla samat lähtökohdat. Urakkamuoto on hyvä esimerkki oikeudenmukaisuudesta. Vaikka palkkaerot voivat olla suuria, perustuu se kuitenkin tehtyyn työmäärään. Kuitenkin kaikki työn tekijät ovat samalla lähtöviivalla työkokemuksesta riippumatta.

9. Miten vuorovaikutus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Vuorovaikutus on yksi tärkeimmistä elementeistä työhyvinvoinnin kannalta. Se luo hyvän ilmapiirin, kun pystytään puhumaan asioista niin kuin ne oikeasti ovat. Vuorovaikutus on tärkeä osa, jonka myötä yhteishenki kasvaa työmaalla sekä organisaatiossa.

10. Miten hyvin johdettu työ vaikuttaa työhyvinvointiin?

Luo luottamusta, jonka johdosta työilmapiiri paranee. Kun työ on hyvin johdettua, työntekijät pystyvät suoriutumaan työstä tasaisesti sekä ilman turhia keskeytyksiä. Tämän myötä työnteko saa optimaalisen flow-tilan, jonka myötä päästään maksimaaliseen tuotantovirtaan.

9.3 Haastattelu C

1. Vaikuttaako suunnitelmien puutteellisuus työhyvinvointiin?

Ei suoranaisesti vaikuta työmaan yleiseen hyvinvointiin, mutta suunnitelmien puutteellisuus voi lisätä stressiä yksittäistä henkilöä (esim. työnjohtajaa) kohden ja tästä voi aiheutua kiireessä tai liian vähillä tiedoilla tehtyjä päätöksiä ja sitä myöten mahdollisia virheitä, mikä taas johtaa lisääntyneeseen pahoinvointiin.

2. Miten työmaan aikataulu vaikuttaa työhyvinvointiin

Tiukasta aikataulusta jää helpommin jälkeen, kun sitä yritetään ottaa kiinni. Kiireessä helposti unohtuu pieniä yksityiskohtaisia asioita esim. asennukseen, mikä lisää tapaturman riskiä. Kiireessä työtä tehdessä helpommin joustetaan työergonomiasta ja työturvallisuudesta. Lisäksi rakennustyön laatu voi heikentyä. Tiukka aikataulu luo liikaa stressiä työnjohdolle, ja työnjohto helposti peilaa stressin eteenpäin tekemisessään, jolloin pahoinvointiketju kasvaa.

3. Miten työmaan yleinen siisteys vaikuttaa työhyvinvointiin?

Siisti työmaa on mieluisampi tulla töihin ja pysyy helpommin siistinä kuin törkyinen työmaa. Jos työpiste on epäsiisti, se hidastaa työntekoa ja hermostuttaa työntekijää, koska työpiste pitää ennen työn teon aloitusta siivota. Kukaan ei pidä toisten jälkien siivoamisesta.

4. Miten työn määrä vaikuttaa työhyvinvointiin?

Työmäärän kuormittavuus ja työstä palautuminen ovat verrannollisia keskenään, mutta yksilökohtaisia. Pitkäkestoinen liika kuormitus ja liian vähäinen palautuminen voivat aiheuttaa sekä henkistä että fyysistä ylikuormitusta. Työmäärä siis pitäisi huomata suhteuttaa palautumiseen,

työnantaja voisi huomioida kiireellisimmät ajat väliaikaisesti lyhyemmillä päivillä tai ylimääräisinä vapaina. Yrityksen ei pitäisi olla niin alimiehitetty urakoihin nähden, että työntekijät ylikuormittuvat jatkuvasti.

5. Voitko vaikuttaa työhösi ja miten?

Omaan työhön voi vaikuttaa valitsemalla mielenkiintoisen ja mielekkään työpaikan. Kun työntekijän työnantajan välillä vallitsee luottamussuhde, töissä on mukavampi olla ja tämä koskee molempia osapuolia. Omaan työkuvaan voi vaikuttaa tuomalla oman ammattitaidon ja osaamisen ilmi ja tätä kautta keskustella esimerkiksi työnantajan kanssa omasta toimenkuvasta ja työn määrästä.

6. Miten työajan joustavuus näkyy työhyvinvoinnissa?

Joustavuudella on suuri merkitys työyhteisössä vallitsevaan hyvinvointiin. Työajan joustavuus näkyy molemminpuolisesti työntekijän ja työnantajan puolella. Jos työnantaja joustaa, usein myös työntekijä on valmis tarvittaessa joustamaan työajassa.

7. Saatko keskittyä rauhassa?

Yleensä olen saanut keskittyä rauhassa. Välillä on tullut tilanteita, jolloin on pitänyt kiireellisesti vuoro vaikuttaa usean henkilön kanssa ja tällöin keskittyminen helposti kärsii. Tähänkin usein vaikuttaa molemminpuolinen luottamus työntekijän ja esimiehen välillä. Kun luottamus rakentuu esihenkilön ja työntekijän välille on työtökin joustavampaa. Tavoite on, että työntekijä saa työskennellä omaan tahtiinsa ja omassa rauhassa, kun työnantaja pystyy luottamaan siihen, että työ tulee tehtyä ja riittävän hyvällä työnjäljellä.

8. Miten palautteen saanti vaikuttaa työhyvinvointiin?

Sekä positiivinen että negatiivinen palaute on aina tärkeää. Suurin merkitys palautteessa on sillä, miten se annetaan. Vaikka palaute olisi negatiivista, mutta annetaan kehittävästi, tilanteesta jää yleensä positiivinen jälki. Usein positiivinen palaute unohtuu. Omasta mielestä pienikin positiivinen palaute silloin tällöin kasvattaa työmotivaatiota ja nostaa mielentilaa suuresti.

9. Miten oikeudenmukaisuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Oikeudenmukaisuudella on iso rooli työhyvinvoinnissa, kenenkään ei tulisi kokea itseään ulkopuoliseksi. Työyhteisössä kaikkia työntekijöitä tulisi arvostaa ja kohdella tasavertaisesti, riippumatta työuran pituudesta. Mikäli tämä ei toteudu, yleensä sen myös työntekijöistä huomaa. Jos joku kokee tulleen jätetyksi työyhteisön ulkopuolelle tai kohdelluksi epätasa-arvoisesti, on paljon ikävämpi lähteä töihin ja päinvastoin.

10. Miten vuorovaikutus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Hyvä vuorovaikutus parantaa töissä olevien henkilöiden välistä kommunikaatiota, jolloin yleensä myös työpaikan yleinen ilmapiiri paranee ja tämä lisää työhyvinvointia. Yleisesti ottaen myös vuorovaikutuksen määrä vaikuttaa työhyvinvointiin siten, että työyhteisössä ilmene kommunikaatiokatkoksia, koska yleensä kommunikaatiokatkoksilla on erilaisia negatiivisia seurauksia.

11. Miten hyvin johdettu työ vaikuttaa työhyvinvointiin?

Hyvin johdetussa työssä työnkuva on selkeä ja tuotanto on jouhevaa, minkä takia työntekijän on mukavampi tehdä työtä. Yleensä se on myös

tuottavampaa kuin huonosti johdettu työ. Huonosti johdettu työ voi ilmentyä epäselvyyksinä, turhana työnä, virheinä, joka todennäköisesti turhauttaa työntekijää.

10 Yhteenveto

10.1 Kehitysehdotukset

Kehitysideana panostaisin todella paljon työmaan siisteyteen sekä järjestykseen. Se on näistä kaikista haastavin kokemuksen ja haastatteluiden perusteella. Nykyään siisteys on todella tärkeää, koska pölyäviä materiaaleja on tutkittu paljon ja niitä on myös luokiteltu vaaralliseksi rakennuspölyksi. Materiaaleja tutkitaan koko ajan lisää, minkä takia niitä luokitellaan yhä enemmän ja enemmän vaarallisiksi. Työterveyslaitos on ottanut hyvin selkoa näistä vaarallista aineista. Työmailla ei saa enää kuivaporata betonia. Jos porataan, on oltava hyvät imurit säädösten mukaisilla suodattimilla. Jo näihin pieniin huomaamattomiin asioihin on kyllä tartuttu hyvin viime vuosien aikana.

10.2 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö kokonaisuudessaan oli hyvin mielenkiintoinen sekä haastava kokonaisuus. Opin paljon rakennusalan hyvinvoinnista, ja jatkossa tämä tulee autamaan minua itseäni työelämässä. Luulen, että työhyvinvointi on aihe, jota ei voi muuta kuin kehittää jatkuvasti, jotta ihmiset pystyisivät tekemään haluaansa työtä mahdollisimman pitkään sekä tehokkaasti. Työhyvinvointiin panostaminen on hyvin monesta asiasta kiinni. Kaikki eivät ehkä tule ilmi arjen puitteissa, ja jotkut huomaavat tämän pitkän ajan jälkeen, kun on jo liian myöhäistä. Tämän takia jatkuvasti kehittyvä rakennusala on ehkä jokseenkin unohtanut tärkeimmän seikan, joka on työhyvinvointi yksilötasolla. Yksittäiset työntekijät ovat tärkeitä yrityksille, ja usein työmaalla tulee ongelma aina, jos yksi työntekijä jää pois terveydellisistä syistä. Hänelle on löydettävä korvaaja useimmiten heti.

Lähteet

- 1 Nenonen, Noora. 2018. Kulttuurierojen vaikutus työhyvinvointiin ulkomailla työskennellessä. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy. Theseus-tietokanta.
- 2 Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. 2009. Verkkoaineisto. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf>. Luettu 12.4.2022.
- 3 Tuki- ja liikuntaelimestön terveys ja työkyky. 2021. Verkkoaineisto. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>>. Luettu 20.12.2021
- 4 Stressi ja työuupumus. 2019. Verkkoaineisto. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus>>. Luettu 10.11.2021
- 5 Työhyvinvointi. 2014. Verkkoaineisto. Terveysnetti.turkuamk. <<http://terveysnetti.turkuamk.fi/tyohyvinvointi.html>>. Luettu 13.2.2022.
- 6 Haikarainen, Anna. Hyvä & paha. Verkkoaineisto. Työturvallisuus keskus. <<https://www.apteekki.fi/terveydeksi/mielessa/hyva-paha-stressi.html>>. 4/2010 Luettu 20.11.2021.
- 7 Psykososiaalisesti kuormittavat tilanteet. 2022. Verkkoaineisto. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakoh-taista_tietoa/elokuva-_ja_tv-tuotanto/psykososiaalisesti_kuormittavat_tilanteet>. Luettu 21.3.2022.
- 8 Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. 2021. Verkkoaineisto. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/terveystarkastukset/terveystarkastukset-erityista-sairastumisen-vaaraa-aiheuttavissa-toissa/>>. Luettu 13.12.2021.
- 9 Työpaikkaselvitykset. 2019. Verkkoaineisto. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitykset>>. Luettu 10.11.2021.

- 10 Työterveyshuolto. 2021. Verkkoaineisto. Työsuojeluhallinto. <<https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>>. Luettu 13.11.2020.
- 11 Työolobarometri 2020: Korona-aika vaikutti myönteisesti työkykyyn niillä, joille etätö oli mahdollista. 2021. Verkkoaineisto. Työ- ja elinkeinoministeriö <<https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2020-korona-aika-vaikutti-myonteisesti-tyokykyyn-niilla-joille-etatyo-oli-mahdollista>>. Luettu 9.12.2021.
- 12 Psykososiaalinen kuormitus. 2021. Verkkoaineisto. Työsuojeluhallinto. <www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Luettu 02.12.2021
- 13 Työergonomia optimoi työskentelyolosuhteet ja turvallisuuden. 2021. Verkkoaineisto. Terveystalo. <<https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopakettit/ergonomia-ja-tyoergonomia/#Ergonomian%20osa-alueet>>. 13.1.2022
- 14 EXO-01 Ylävartalon eksoskeloton. 2021. Verkkoaineisto. HILTI. <https://www.hilti.fi/c/CLS_EXOSKELETON_HUMAN_AUGMENTATION/CLS_UPPERBODY_EXOSKELETON/CLS_SUB_UPPERBODY_EXOSKELETON/r11987306>. Luettu 20.11.2021
- 15 Työhyvinvointi näkyy taloudellisina hyötyinä. 2017. Verkkoaineisto. Kunta- ja hyvinvointialueyönantaja. <kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>. Luettu 11.24.20

