



Työhyvinvointi ja psykososiaaliset kuormitustekijät rakennusalalla - NCC-yhteistyö

Vilma Repo ja Maarit Räsänen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työhyvinvointi ja psykososiaaliset
kuormitustekijät rakennusalalla - NCC-
yhteistyö**

Vilma Repo ja Maarit Räsänen
Terveystieteiden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Työhyvinvointi ja psykososiaaliset kuormitustekijät rakennusalalla - NCC-yhteistyö

Toukokuu 2020

Sivumäärä 58

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata keskeisiä rakennusalalla esiintyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä sekä vastaavien työnjohtajien työssäjaksamista. Tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin, miten haastateltavat jaksavat työssään, miten heidän työssäjaksamistaan tuetaan sekä millaisia kuormitustekijöitä rakennusalalla esiintyy.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä pohjoismaisen rakennusalan yhtiön, NCC:n, kanssa. Opinnäytetyössä haastateltiin seitsemää työmaasta vastaavaa työnjohtajaa teemahaastatteluina ja saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin neljässä vaiheessa: yleiskuvan hahmottamisen, ilmiöiden kuvaamisen ja pelkistämisen, merkitysten tiivistämisen, vertailun ja luokittelun sekä tulosten lopullisen ryhmittelyn avulla. Teoreettinen viitekehys pohjautuu kotimaiseen ja kansainväliseen lähdeaineistoon, joka käsittelee laajasti työssäjaksamista, työhyvinvointia sekä kuormittumista. Teoriaosion sisältö etenee deduktiivisesti hahmotellen ensin yhteiskunnallista kokonaiskuvaa, siirtyen sitten kohdennetumpaan keskeisten käsitteiden määrittelyyn.

Tutkimuksen perusteella haastateltavien työssäjaksaminen näyttäytyi kohtuullisen hyvänä tarkasteltaessa haastatteluaineistoa BBI-15-mittarin, psykososiaalisen riskinarvioinnin sekä motivaatioteorian näkökulmista. Keskeisinä työssäjaksamisen tukikeinoina olivat työyhteisö, huumori, pitkä työkokemus sekä vapaa-ajan harrastukset. Työnantajan tuki työssäjaksamiselle esiintyi haastateltavien puheessa esimiehen kuunteluna ja läsnäolona, tuen tarjoamisena työmaille esimerkiksi työvoiman lisäämisen muodossa sekä työnantajan tarjoamina liikunta- ja virkistymismahdollisuuksina. Rakennusalan psykososiaaliset kuormitustekijät liittyivät vahvasti työn kognitiivisiin vaatimuksiin, joita olivat ongelmanratkaisutaito, päätöksentekokyky, asioiden muistaminen ja tiedon käsittely. Haastateltavat toivat esiin kolme tärkeintä kuormitusta aiheuttavaa työn vastuualuetta: työmaan vetovastuu, työturvallisuudesta huolehtiminen sekä aikataulussa pysyminen. Tutkimuksen tulokset vahvistivat aikaisempaa tutkimustietoa aihepiiristä ollen pääosin yhteneviä aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Asiasanat: Työhyvinvointi, psykososiaalinen kuormitus, rakennusala

Well-being and psychosocial stress factors in construction business

May 2020

Pages

58

The purpose of this thesis was to describe the main stress factors in construction business and the well-being at work of construction foremen. The study aimed to answer the questions:

How does the interviewees well-being at work seem at the moment?
How does the employer support the well-being of the interviewees?
What kind of stress factors appear in construction business?

The thesis was carried out in co-operation with a nordic construction company NCC. Seven construction foremen were interviewed and the interview material was analyzed in four stages: at first by perceiving the general view and then describing the phenomena. After this the phenomena were compared with each other and tentatively classified. At the final stage also the results were classified. The theoretical framework consists of national and international references that widely discuss well-being at work and work-related stress. The theoretical part approaches the subjects deductively at first describing the societal holistic picture and continues by defining the main concepts.

According to the findings the well-being of the interviewees seemed fairly good when considering the material in light of Bergen Burnout Indicator, psychosocial risk evaluation and motivation theory. The main sources of well-being at work were the work community, humor, long working experience and free time hobbies. The employer supported the well-being by listening and being present when needed. The employer also offered assistance on worksites when possible and offered exercise services and relaxation possibilities. The stress factors in construction business were strongly related to cognitive requirements like the ability to solve problems, make decisions, remembering facts and handling information. The interviewees introduced three main stress factors at work which were managing the construction site, taking care of work safety and keeping in schedule. Findings of this study were mainly compatible with previous studies on this field.

Keywords: Well-being at work, psychosocial stress, construction business

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työsuojelun lainsäädäntö	9
2.1	Työturvallisuuslaki (738/2002).....	9
2.2	Työterveyshuoltolaki (1383/2001).....	10
2.3	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006)	11
3	Työhyvinvointi, työmotivaatio sekä -tyytyväisyys.....	12
4	Työn aiheuttama kuormitus.....	13
4.1	Laadulliset kuormitustekijät.....	14
4.2	Psykososiaaliset kuormitustekijät - rakennusala tarkastelussa.....	16
4.3	Työuupumus	17
5	Selviytymiskeinot (engl. coping) - psyykkisen jaksamisen tuki ja haitta.....	18
6	Kuormituksen ennaltaehkäisy ja riskien arviointi	19
7	Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	22
8	Tutkimuksen toteutus.....	23
8.1	Aineiston hankinta.....	23
8.2	Tutkimuksen metodologinen tausta	24
8.2.1	Fenomenografia.....	24
8.2.2	Teemahaastattelu	24
8.3	Aineiston analyysimenetelmät	25
9	Tulokset	27
9.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät rakennusosalalla.....	28
9.1.1	Kokonaisvastuu työmaasta	28
9.1.2	Työturvallisuudesta huolehtiminen.....	30
9.1.3	Aikataulussa pysyminen	34
9.1.4	Taloudellinen vastuu.....	38
9.2	Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen.....	39
9.2.1	Työn määrä	39
9.2.2	Työn vaikutukset yksityiselämään	40
9.2.3	Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja jaksamiseen työssä	41
9.2.4	Työn motivaatiotekijät	42
9.2.5	Työssä jaksaminen sekä työnantajan ja työyhteisön tuki	43
9.2.6	Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät kuvaukset	44
10	Pohdinta	47
10.1	Tulosten tarkastelu.....	48
10.2	Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu.....	50

Vuonna 2020 mediassa esiintyy runsaasti keskustelua ja erilaisia tilastoja koskien työikäisten kansalaisten mielenterveysperäisiä työpoissaoloja ja uupumista. Keskustelua käydään niin uupumukseen johtavista syistä kuin poissaolojen määrästä ja kustannuksista yhteiskunnalle, toisaalta yksilöille aiheutuvasta inhimillisestä kärsimyksestä. Laajemmin keskustelu tarkastelee yhteiskunnan ja samalla työelämän vaatimusten muutosta. Työuupumuksen määrittely ja hoitaminen nähdään ongelmallisina, sillä lääketieteellisissä tautiluokituksissa uupumus ei ole luettavissa sairaudeksi. Sen sijaan pitkään jatkuneen työuupumuksen aiheuttama masennus on helpommin tarkasteltavissa tilastojenkin valossa. Julkisessa keskustelussa esiintyy laaja kirjo erilaisia tunneilmapiirejä liittyen työuupumukseen ja masennukseen, havaittavissa on myös syyllistämistä: poissaolojen matala kynnyksen sekä diagnosoinnin lisääntyminen aiheuttavat närää tietyssä kansanosassa.

Jaksamisongelmat ovatkin lisääntyneet huomattavasti vuodesta 2013. Työuupumuksen kokee selvänä vaarana jo 15 prosenttia suomalaisista työntekijöistä, ja yli 50 prosenttia ajattelee uupumusta silloin tällöin. Niin univaikeudet, ärtyisyys kuin väsyneisyyskin lisääntyivät edellisestä kyselystä dramaattisesti, hypäyksittäin. (Helsingin Sanomat 1, 2019.)

Helsingin Sanomien palstoilta löytyy lukuisia artikkeleita, jotka käsittelevät työuupumusta, työn aiheuttamaa stressiä sekä näistä aiheutuvia sairaspöissaoloja. Huhtikuussa 2019 julkaisussa kirjoituksessa tulee esille, että suomalaisilla on yhä useammin tapana jäädä sairauslomalle mielenterveydellisistä syistä. Erityisesti nuorten naisten nähdään olevan riskissä mielen pahoinvoinnille. Artikkelit esittelee Terveystalon kattavaa selvitystä sairaspöissaolojen syistä, joista yleisimpiä ovat flunssa ja selkäsärky, mutta osuudeltaan eniten kasvaneita olivat erilaiset mielenterveydelliset syyt, kuten ahdistuneisuushäiriöt, unettomuus, stressin pitkittyminen, masennus ja sen toistuminen. Terveystalon ylilääkäri Sari Riihijärvi ottaa tuloksiin kantaa ja esittää, että syitä tämänkaltaiselle kehitykselle on monia. Esimerkkeinä hän mainitsee madaltuneen kynnyksen avun hakemiselle, työelämän vaatimusten kasvamisen sekä sosiaalisen median luomat paineet. (Helsingin Sanomat 2, 2019.)

Kelan tutkimuspäällikkö Jenni Blomgren valaisee sairauslomatilastoja yhteiskunnan kustannusten osalta: vuonna 2018 mielenterveyssyistä aiheutuneita yli kymmenen päivän sairaspöissaoloja korvattiin yhteensä 4,6 miljoonalla eurolla. Hän myös toteaa, että trendin jatkuessa mielenterveyssyyt ovat ohittamassa pian tuki- ja liikuntaelinten sairaspöissaolot. Myös Blomgrenin mukaan trendille on useita erilaisia syitä. Hän toteaa talouskasvun vaikuttavan sairaspöissaolojen määrään, sillä tällöin myös terveydeltään heikommat työllistyvät, ja sairauslomalle jäädään helpommin, kun työttömyys ei ole uhkana. Mielenterveyspöissaolojen syiksi hän

työssä. (Terveysportti 2006.) Haaviston mukaan, kognitiivinen ergonomia hyödyntää tieteellistä tutkimustietoa ihmisen kognitiivisista toiminnoista eli havainnoista, tarkkaavaisuudesta, muistista, ajattelusta, motoriikasta, päätöksenteosta, osaamiseen liittyvistä alueista, tunteista sekä motivaatiosta. (Terveysportti 2006.) Valtiokonttori on julkaissut organisaatioille materiaalipaketin kognitiivisen ergonomian tutkimiseen ja kehittämiseen työpaikoilla. Materiaalissa korostuvat tietokuorman rajaamisen sekä *psykososiaalisen* kuorman huomioinnin tärkeys työsuojelussa. (Valtiokonttori 2020.)

Opinnäytetyön aihe, *työhyvinvointi ja psykososiaaliset kuormitustekijät rakennusalaalla*, näytettykin yhteiskunnallisen keskustelun valossa ajankohtaisena ja kiintoisana alueena tutkimuksen tekemiselle. Yhteistyökumppani NCC on rakennusalaan erikoistunut yhtiö, jonka työmaiden vastaavia työnjohtajia opinnäytetyössä on haastateltu. Työterveyslaitoksen mukaan rakennusala on Suomessa yksi keskeisistä elinkeinoelämän toimialoista ja kansallisten sekä kansainvälisten tilastojen valossa eräs tapaturmaherkkimmistä toimialoista, jossa putoamiset, kaatumiset, liukastumiset sekä kompastumiset aiheuttavat paljon tapaturmia. (Työterveyslaitos 2020.) Rakennusalaan kuvataan ammatinvalitsijoille kohdennetuilla Työ- ja elinkeinopalveluiden verkkosivuilla seuraavasti.

Rakennustyömailla työskennellään vaihtelevissa olosuhteissa. Rakentamisessa tarvitaan kädentaitoja, eri työvaiheiden hallintaa, työvälineiden ja koneiden käyttötaitoa sekä rakennusmateriaalien tuntemusta. Työt edellyttävät kykyä sekä itsenäiseen että ryhmätyöskentelyyn ja hyvää kuntoa. Suunnittelutöissä korostuvat oman tekniikan erityisalan hyvä tuntemus, suunnittelutaidot ja itsetuntemus. (TE-palvelut 2020.)

Voidaan olettaa, että kyseessä on laajalti erilaisia altisteita sisältävä ala, jossa työskentelyolosuhteet ovat hyvin muuttuvia ja työrupeamat pitkiä. Oletuksena on, että tämänkaltaiset teemat nousevat esiin myös vastaaville työnjohtajille kohdistetuissa haastatteluissa. Lähtökohtana opinnäytetyölle on ajatus, että oikeissa olosuhteissa jokainen työntekijä on oman työnsä asiantuntija. Se, mitä haastateltavat ajattelevat työhyvinvoinnista sekä työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä, lisää ymmärrystä alaa kohtaan, jota syvennetään teoreettisella katsauksella keskeisiin käsitteisiin ja aihepiiriin.

Työhyvinvointia on tutkittu viime vuosina paljon. Hakusanoilla *työhyvinvointi* ja *terveydenhuolto* Finna-fi-palvelu löytää 101 erilaista aihepiiriä käsittelevää opinnäytettä käsittäen Pro gradu-, väitöskirja- sekä lisensiaatintyöt. Katariina Vahtera on vuonna 2019 tutkinut kokemuksia työhyvinvoinnista aiheella *Miten kokenut asiantuntija jaksaa työssään?: Kokemuksia työhyvinvoinnista muuttuvassa työympäristössä*. Sen sijaan hakusanoilla *työuupumus* ja *terveydenhuolto* löytyy vain kymmenen opinnäytettä. Anne Myyryläinen on vuonna 2013 tutkinut Pro gradu -työssään aihetta *Työuupumus ja sen tunnistaminen työterveyshoitajan näkökulmasta*.

Matti Lepistö on puolestaan vuonna 2018 laatinut AMK-opinnäytetyön aiheesta *Työhyvinvointi ja työturvallisuus sekä psykososiaalinen kuormitus*. (Finna 2020.)

2 Työsuojelun lainsäädäntö

Suomessa työsuojelua ohjaa kokonaisvaltaisesti lainsäädäntö. Näin pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön ja työoloihin, joissa työskentely onnistuu tehokkaasti. Työnantajan näkökulmasta työsuojelu edistää työntekijöiden hyvinvointia ja näin ollen lisää työn tuottavuutta. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Lainsäädännön keskeisimpinä osina esitellään seuraavaksi työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki sekä työsuojelun valvontalaki.

2.1 Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslain tarkoitus on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ehkäistä ja välttää työtapaturmien, ammattitautien ja työn aiheuttamien fyysisten ja henkisten haittojen syntymistä parantamalla työympäristöä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslain 8 §, huolehtimisvelvoite, määrää työnantajaa huolehtimaan vaadittavin toimin työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä ollessa. Työnantajan tulee huomioida turvallisuudessa työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön sekä työntekijän henkilökohdaisiin edellytyksiin liittyvät tekijät. Työolojen parantamiseen tähtäävät toimet tulee suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa siten, että vaara- tai haittatekijöiden syntyminen estetään, vaaratekijät poistetaan tai korvataan vähemmän haitallisilla. Työnantajan velvollisuus on tarkkailla työympäristön, työyhteisön, työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen työsuojelutoimien vaikutusta turvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Lain 10 § koskee työnantajan velvollisuutta vaarojen selvittämiseen. Vaarojen selvittäminen tarkoittaa järjestelmällistä työn, työtilojen, työympäristöjen sekä työolosuhteiden haitta- ja vaaratekijöiden selvittämistä ja tunnistamista. Mikäli haitta- tai vaaratekijät eivät ole poistettavissa työn luonteen takia, on arvioitava näiden merkitys työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Vaarojen selvittäminen pitää sisällään työstä aiheutuneiden tapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien tunnistamisen. Tärkeä näkökohta tämän opinnäytetyön kannalta on, että kyseisessä momentissa mainitaan myös velvollisuus työn kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Mikäli työnantajalla ei ole tähän riittävää osaamista, tulee hänen hyödyntää ulkopuolisia, päteväksi osoitettuja asiantuntijatahoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslain 13 § ohjaa työn suunnittelua ja tässä mainitaan kuormitustekijöiden sekä työntekijän yksilöllisten fyysisten ja henkisten edellytysten huomiointi. Kuormitustekijät mainitaan myös lain kohdassa 25 §, kuormitustekijöiden välttäminen: mikäli työ todetusti aiheuttaa haitallista kuormittumista työntekijälle, tulee työnantajan huolellisesti selvittää kuormitustekijät sekä pyrkiä näitä vähentämään. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työnantajan velvollisuus on laatia työturvallisuuslain (738/2002) 9§:n mukainen työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun toimintaohjelma on tehtävä riippumatta työn luonteesta tai työpaikan henkilömäärästä. Kyse on työpaikkakohtaisesta ohjelmasta, jolla pyritään ylläpitämään työntekijöiden työkykyä ja turvallisuutta sekä terveellisyttä työssä. Hyvässä toimintaohjelmassa on otettu huomioon työn organisointi, työolot, sosiaalisten suhteiden- sekä ympäristön vaikutukset työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen terveyteen. Työsuojelun toimintaohjelma sekä riskien ja vaarojen selvittäminen ja arviointi ovat osa työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta. Työsuojelun toimintaohjelma on konkreettinen opas siihen, mitä työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta varmistavat toimenpiteet sisältävät ja miten ne toteutetaan. (Havula ym. 2018, 123.)

2.2 Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työterveyshuoltolaki määrää työnantajan velvollisuuksista työterveyshuollon järjestämiseen sekä sen sisällölliseen toteuttamiseen. Näin lain tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyvää sairastumista ja tapaturmia, edistää työn turvallisuutta ja terveellisyttä sekä työntekijän terveyttä ja toimintakykyisyyttä läpi uran, lisäksi edistää työyhteisön toimivuutta. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

Työterveyshuoltolain kohdassa 10 a § ohjataan työnantajaa sairauspoissaoloista ilmoittamiseen työterveyshuollolle. Tämän tarkoituksena on työntekijän työkyvyn sekä työssä jatkamisen edellytysten arvioiminen viimeistään, kun sairauspoissaolo on jatkunut kuukauden verran. Lain 12 § puolestaan ohjaa työterveyshuollon sisällön järjestämistä. Kyseinen momentti tuo esiin työpaikkaselvitysten ja -käyntien säännöllisyyden tärkeyden altisteiden sekä kuormittavuuden tarkkailussa. Esille nousevat myös esimerkiksi työntekijän toimintakyvyn ja terveyden tilan selvittämiseen liittyvät toimet ja terveystarkastukset, työolojen toimenpide-ehdotusten laatiminen ja toteutumisen seuranta, työterveyshuollon antama ohjaus ja neuvonta, työntekijän toimintakyvyn huomiointi työn järjestämisessä sekä ammatillinen kuntoutus. Työterveyshuollon sisällön järjestämisessä veloitetaan myös työkykyä koskevien lausuntojen laadintaan sekä yhteistyöhön muun terveyden- ja sosiaalihuollon, työ- ja opetushallinnon, työsuojeluviranomaisen sekä sosiaalivakuutuksen kanssa. Lisäksi esiin nousee työterveyshuollon laadun ja vaikuttavuuden jatkuva tarkkailu. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

Työnantajan tulee työterveyshuoltolain 15 § nojalla antaa tietoja työhön, työjärjestelyihin, ammattitaitoihin, työtapaturmiin, henkilöstöön sekä työn olosuhteisiin liittyvistä asioista työterveyshuollolle haittojen ja vaarojen arvioinnin ja ehkäisyn tueksi. Samoin työterveyshuollolla on lain 17 § nojalla annettava työntekijöille sekä työnantajille välttämättömiä tietoja työn ja työympäristön sisältämistä terveysvaaroista ja haitoista sekä mahdollisista torjuntakeinoista. Työntekijällä on oikeus saada tietoa terveystarkastuksista ja niiden tuloksista sekä terveydenhuollon sisällöstä. Työnantajalla puolestaan on oikeus saada tietoonsa sellaista työntekijöidensä terveyttä tai työn olosuhteita koskevaa tietoa, jonka avulla haittoja aiheuttavia työn osa-alueita voidaan kehittää. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

2.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006)

Kyseessä oleva laki ohjaa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työympäristön ja työolosuhteiden parantamista työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työntekijöiden yhteistoiminnan tuella. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 2006/44). Laki ohjaa työpaikkojen valvontaa työsuojeluviranomaisen toimesta (3 §) sekä viranomaisen velvollisuudesta parantaa yhteistoimintaa työntekijöiden ja työnantajan välillä. Näin ollen työsuojeluviranomaisella on oikeus saada tarpeellisia asiakirjoja työnsä toteuttamiseksi, oikeus keskustella niin työntekijöiden kuin työnantajatahon kanssa, oikeus vierailla työlle tarkoitetuissa ympäristöissä sekä tehdä siellä tarpeellisia mittauksia (4 §). (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 2006/44.)

Työsuojelun valvontalain 5 § koskee työsuojelutarkastusten tekemistä. Tämän mukaan työsuojelutarkastusten tiheys on kunkin työnantajan kohdalla erikseen määriteltävissä siten, että valvonnan vaikuttavuus on riittävä. Mikäli työpaikalla esiintyy laajalti erilaisia uhkia terveydelle, suoritetaan valvontaa erityisen tiiviisti. Lain 6 § määrää työsuojeluviranomaisen suorittamaan tapaturman tutkimuksen viivytyksettä tapaturman ilmetessä ja selvityksessä on otettava huomioon tapaturman syyt sekä mahdollisuudet estää kyseessä olevan tapaturman kaltaiset tilanteet jatkossa. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 2006/44.)

Työsuojelua koskevan lain 13 § määrää toimintaohjeiden ja kehotusten antamisesta työnantajalle, mikäli tulee tietoon, ettei tämä noudata valvonnan velvollisuuksiaan huolellisesti. Tässä tapauksessa on työsuojelutarkastaja antava kirjallisen ohjeen sääntöjen vastaisen tilanteen muuttamiseksi. Tällainen ohje voi koskea esimerkiksi työympäristöä, työyhteisön tilaa, työaika- ja vuosilomakirjanpitoa, kirjallisia lausuntoja ja todistuksia, työterveyshuollon järjestämistä, syrjintää, tiedonantovelvollisuutta. Lain 15 § nojalla työsuojeluviranomainen voi myös antaa päätöksen työnantajan velvoitteesta korjata sääntöjen vastainen olotila tiettyyn määräaikaan mennessä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 2006/44.)

Laki ohjaa lisäksi työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä edistään työnantajan ja työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaen työntekijöiden osallisuuden päätöksenteossa turvallisuutta ja terveyttä koskien. Esimerkiksi lain kohdassa 31 § määrittellään työsuojeluvaltuutetun keskeiset tehtävät, kuten työntekijöiden edustaminen yhteistoiminnassa sekä työsuojelusäännöksiin, työympäristöön ja työyhteisön tilaan tutustuminen turvallisuusnäkökulmasta. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 2006/44.)

3 Työhyvinvointi, työmotivaatio sekä -tyytyväisyys

Työhyvinvoinnin katsotaan olevan useista osatekijöistä muodostuva kokonaisuus. Työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi nähdään sen tärkeimpinä osina. Työhyvinvointia nähdään lisäävän esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtamistapa, työyhteisössä vallitseva ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla nähdään selvä yhteys työssäjaksamiseen, ja hyvinvoinnin kasvaessa myös sairauspoissaolojen kerrotaan vähenevän. Työnantajan nähdään hyötyvän työhyvinvoinnin lisääntymisestä myös suorasti tuottavuuden sekä työhön sitoutumisen lisääntymisenä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Hyvinvoivaa työntekijää kuvaillaan motivoituneeksi, vastuuntuntoiseksi, vahvuuksiaan hyödyntäväksi sekä osaamistaan kehittäväksi. Hänen kuvataan tuntevan työnsä tavoitteet, saavan palautetta työstään sekä kokevan itsensä tarpeelliseksi. Hänen työtään kuvaillaan riittävän itsenäiseksi, toisaalta riittävästi yhteenkuuluvuutta sisältäväksi. Hänen kerrotaan onnistuvan ja innostuvan työssään sekä tuntevan työn imua. (Työterveyslaitos 2020.) Millaisia sitten ovat hyvinvoivaan työyhteisöön liitetyt tekijät? Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä arvostetaan ja kunnioitetaan yhteisön jäseniä, ollaan avoimia, luotetaan ja kannustetaan toinen toista sekä tähdätään tavoitteisiin yhdessä. Palautteenanto on myönteistä ja rakentavaa, toiminnan tavoitteet kaikille selkeitä, osaamisen ja ammattitaidon ylläpitäminen jatkuvaa sekä työn määrä järkevästi rajattu, jotta työntekijät eivät kuormitu. Ongelmista puhuminen ja avoimet ratkaisuehdotukset kuuluvat hyvinvoivan työyhteisön ominaisuuksiin sekä toimintakyvyn ylläpito muutosten keskellä. (Työterveyslaitos 2020.)

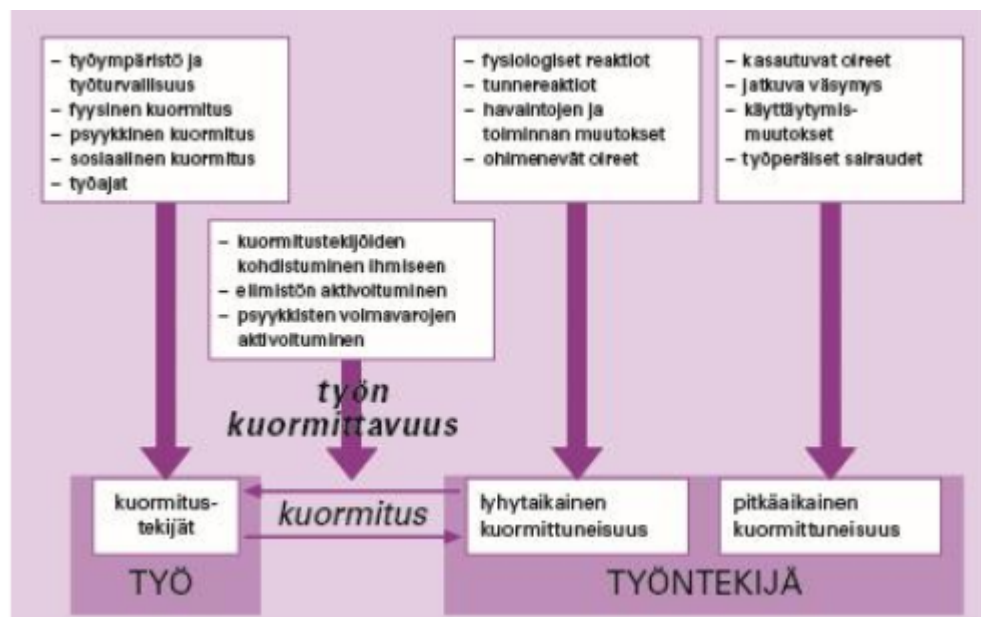
Työhyvinvointiin tähdättäessä työntekijän motivoinnilla sekä työtyytyväisyyden tavoittelulla on tärkeä rooli. Frederick Herzbergin (1959) klassisen kaksifaktoriteorian valossa motivoitotekijät ja hygieniatekijät ratkaisevat työmotivaation ja työtyytyväisyyden laadun. Motivoitotekijät liittyvät suoraan työhön eli saavutuksiin, saatuun tunnustukseen, etenemis- ja kehittymismahdollisuuksiin, vastuisiin sekä työn synnyttämään nautintoon. Hygieniatekijöiksi Herzberg on jaotellut työympäristöön liittyvät, tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät, kuten vuorovaikutusilmapiirin, hallinnolliset tekijät, yrityksen sisäisen politiikan, fyysiset

olosuhteet, palkkauksen sekä työn synnyttämän sosiaalisen statuksen. (Herzberg 1959, 113-119; Lämsä 2004, 84.)

4 Työn aiheuttama kuormitus

Työkuormitus on ihmisen fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien ja toimintojen käyttöä työssä. Kuormitusta mitataan huomioimalla kokonaisuus, johon vaikuttaa kuormittavien tekijöiden ja voimavaratekijöiden välinen suhde. Kuormitustekijät voivat lisätä tai vähentää kuormittuneisuutta. Psykososiaaliset kuormitustekijät lisäävät usein myös fyysistä kuormittuneisuutta. Työterveyslaitoksen laatima työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointimenetelmä, TIKKA, perustuu työolojen eri osa-alueiden arvioimiseen. Näiden eri osa-alueiden kuormituksen arvioinnin perusteella muodostetaan kokonaiskuva työn kuormittavuudesta. TIKKA-menetelmä on tehty työkuormituksen arvioinnin työkaluksi työterveyshuoltoon ja työsuojeluun ja se koostuu neljästä arvioitavasta osa-alueesta. Näitä osa-alueita ovat työn fyysiset kuormitustekijät, psyykkiset kuormitustekijät, vuorovaikutukseen liittyvät kuormitustekijät ja työaikoihin liittyvät kuormitustekijät. Arvioimalla työkuormitusta voidaan ennaltaehkäistä työntekijöiden ammattitauteja, tapaturmia ja työstä tai työympäristöstä johtuvia henkisiä tai psyykkisiä haittoja. Työnkuormitusta arvioidaan aina yhteistyössä työterveyshuollon, työsuojelun, työntekijöiden ja työnantajan kanssa. (Työterveyslaitos 2020.)

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle velvollisuuksia suhteessa työn kuormitustekijöihin. Työn kuormitustekijöillä tarkoitetaan vain työssä tai työympäristössä esiintyviä tekijöitä. Työn kuormitustekijät ovat niitä tekijöitä työpaikalla, jotka aiheuttavat työntekijälle vaatimuksia selviytyä työstään. Nämä vaatimukset voivat esiintyä fyysisessä työympäristössä tai ne voivat olla määrällisiä tai laadullisia vaatimuksia. Laadulliset vaatimukset voivat olla työn kognitiivisia tai emotionaalisia vaatimuksia. Esimerkiksi työntekijän epävarmuus omasta taloudellisesta tilanteesta saattaa heijastua hänen työssäjaksamiseensa, mutta se ei ole työturvallisuuslain mukainen kuormitustekijä. Työnantajan tulee kuitenkin työturvallisuuslain yleisen huolehtimisvelvoitteen mukaan ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset työn tekemiseen. Henkilökohtaiset kuormitustekijät kuten perhe-elämän vaatimukset, huoli taloudellisesta tilanteesta tai elämäntapa ovat esimerkkejä näistä työntekijän henkilökohtaisista edellytyksistä. (Havula ym. 2018, 140-143.)



Kuva 2: Työkuormituksen malli (Työterveyslaitos 2020.)

Työkuormituksen mallissa (Kuvio 1) kuvataan työn kuormitustekijöiden osa-alueiden vaikutusta työntekijään. Turvalliset, terveelliset ja työn tarkoitukseen soveltuvat työtilat ehkäisevät sairastumista ja työtapaturmia. Työtilat ja turvallisuus työssä vaikuttavat myös työn sujuvuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen. Työympäristö käsittää työtilat, sisäilman laadun, ilmanvaihdon, siisteyden ja tavaroiden järjestyksen, sisäisen liikenteen sujuvuuden ja asialliset ja toimivat henkilöstön tilat. Fyysisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan nostoja ja siirtoja, toistotyötä, näyttöpäätetyötä ja työasentoja, jotka voivat olla hankalia ja staattisia. Haitallinen fyysinen kuormitus voi aiheuttaa esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksia, jotka voivat johtaa heikompaan työn tehokkuuteen ja laatuun ja sairauspoissaoloihin. Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät ovat työn sisältöön, järjestelyyn ja työyhteisön toimintaan liittyviä, työntekijälle kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Työn sisältöön liittyviä haitallista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä voi olla esimerkiksi yksitoikkoinen työ, jatkuva valppaana oleminen, jatkuvat keskeytykset, kohtuuton vastuu ja liiallinen tietomäärä. Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat puutteelliset työvälineet, epäselvä työnkuva, työn jako ja vastuut. Työajoista johtuvia kuormitustekijöitä on vuorotyö, yötyö, työaikaan kuulumaton runsas työmatkustelu ja liikkuva työ. (Työsuojeluhallinto 2019.)

4.1 Laadulliset kuormitustekijät

Työn vaatimukset voidaan jakaa laadullisiin ja määrällisiin vaatimuksiin. Määrälliset vaatimukset liittyvät työmäärään ja työtahtiin ja laadulliset vaatimukset liittyvät osaamiseen ja työn

vaatimaan ponnisteluun. Koska työn tekemiseen liittyy aina vaatimuksia, työntekijä kuormittuu aina jonkin verran työstään. Kuormittuminen voi kuitenkin kasvaa liian suureksi, jolloin siitä on haittaa työntekijän terveydelle. Kun arvioidaan työn laadullisia kuormitustekijöitä, keskeistä on yksilön oma arvio työn kuormittavuudesta. Laadulliset kuormitustekijät eivät välttämättä näy ulospäin, koska työntekijä prosessoi asioita omassa mielessä. Moni työ sisältää useita laadullisia kuormitustekijöitä yhtäaikaaisesti, jolloin työntekijällä on suurempi riski ylikuormittua ja altistua terveydellisille haitoille. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 74.)

Mäkikangas ym. (2017, 75) mukaan, tyypillisiä työn laadullisia kuormitustekijöitä ovat työn kognitiiviset vaatimukset, työn intensiivisyyden vaatimukset, työn eettiset vaatimukset, työn emotionaaliset vaatimukset, työn epävarmuus sekä työn ja perheen ristiriidat. Työn kognitiiviset vaatimukset tarkoittavat työhön liittyvän tiedon tulkintaa ja käsittelyä, ajattelua, muistamista ja päätöksentekokykyä sekä ongelmanratkaisutaitoja. Myös esimerkiksi uuden tietojärjestelmän opettelu ja oman työn aikatauluttaminen ja suunnittelu ovat työn kognitiivisia vaatimuksia. Myös erilaisiin rooleihin liittyvät epäselvyydet työssä ja roolien ylikuormittuminen tai roolien ristiriidat ovat kognitiivisia vaatimuksia työssä, koska ne vaativat työntekijältä asioiden prosessointia. Työn intensiivisyyden vaatimuksilla tarkoitetaan työntekijän ajallista ja tietotaidollista panostusta työhön sekä vastuun ottamista työstä. Intensiivisyyden vaatimukseen sisältyy myös oman työuran hallinta, oman osaamisen kehittäminen ja oman oppimisen ja taitojen hallinta suhteessa työn vaatimuksiin.

Työn eettiset vaatimukset liittyvät työssä eettisesti haastaviin tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu pohtimaan, mikä on oikein ja väärin. Eettisesti haastavissa tilanteissa työntekijä saattaa kokea, että hän ei voi toimia oikeaksi kokemallaan tavalla. Eettisiin vaatimuksiin työssä liittyy ihmisten erilaiset arvot, odotukset ja mielenkiinnonkohteet. Eettisesti haastavat tilanteet kuitenkin saattavat kuormittaa työntekijää, koska tilanteisiin liittyy usein kiire ja tietoisuus siitä, että ei ole oikeaa vaihtoehtoa, vaan on valittava jokin ratkaisu ja tapa toimia, vaikka se ei miellyttäisi kaikkia. Työn emotionaaliset vaatimukset liittyvät työn vaatimaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. Emotionaalisesti työntekijää kuormittavaa voi olla toisten työntekijöiden, asiakkaiden tai alaisten kielteisten tunteiden vastaanottaminen, käsittelyä, pohtimista ja työstämistä sekä omien tunteiden piilottaminen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. (Mäkikangas ym. 2017, 76.)

Jos työntekijä joutuu pelkäämään, että hän menettää työnsä tai työssä tulee tapahtumaan kielteisiä muutoksia, työn epävarmuus aiheuttaa hänelle kuormitusta. Työn epävarmuuteen liittyy usein epäselvyyttä työn rooleissa, roolien ylikuormittumista sekä roolien välisiä konflikteja. Työn epävarmuus aiheuttaa myös kognitiivista kuormittumista, koska työntekijä -prosessoi asioita mielessään. Työn ja perheen välillä voi joskus olla rooliristiriitoja, jotka ovat kaksisuuntaisia. Tämä tarkoittaa sitä, että työn vaatimukset vaikuttavat perheeseen ja perheen vaatimukset vaikuttavat työhön. Työntekijästä voi tuntua, että hänen pitäisi olla työssä ja

kotona yhtä aikaa, jolloin kyse on ajankäytön vaatimuksista. Työntekijä voi myös kokea, että työ vie niin paljon voimia, että kotona ei enää jaksa tehdä kotitöitä ja vanhemmuuden vaatimia tehtäviä. Tällöin kyse on työn ja kodin kuormitukseen liittyvästä ristiriidasta. Työn ja perheen välinen ristiriita voi ilmetä myös käyttäytymisen ristiriitana, esimerkiksi, jos työssä pitää olla tiukka ja kotona hellä. Joskus perheen asiat voivat myös pyöriä mielessä työpäivän aikana, jolloin se vaikeuttaa työhön keskittymistä. (Mäkikangas ym. 2017, 92-93.)

4.2 Psykososiaaliset kuormitustekijät - rakennusala tarkastelussa

Työturvallisuuslaissa käsitellään työolosuhteita koskevia säännöksiä. Nämä säännökset sisältävät fyysisten työolotekijöiden lisäksi psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka ovat työn työympäristön psyykkisiä ja sosiaalisia työolotekijöitä. Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat yhteydessä fyysisen työympäristön riskeihin. Esimerkiksi työtapaturmien aiheuttajina ovat usein liian pitkät työvuorot, liian kiireinen työtahti tai liian suuri työtaakka. Melu voi aiheuttaa keskittymishäiriöitä ja haitata työntekijöiden välistä kommunikointia. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työelämän keskeisimpiä työturvallisuusriskejä. Työturvallisuuslaki ei erottele työn kuormitustekijöitä fyysisiin ja psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Työturvallisuuslaissa mainitaan psykososiaalisia työolotekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle kuormitusta. (Havula ym. 140-143.)

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät eivät aina välttämättä ole haitallisia terveydelle. Psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuttavat haittaa työssä vasta kun ne ovat epätasapainossa tai puutteellisesti hallittuja. Kun työn psykososiaalinen kuormitustekijä aiheuttaa työntekijälle terveydellistä haittaa, sitä kutsutaan työn vaara- ja haittatekijäksi. Kun taas psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuttavat myönteisiä vaikutuksia, voidaan puhua työn voimavaratekijöistä. Esimerkiksi jos työyhteisön sosiaalinen toimivuus on heikkoa, se on työn vaara- ja haittatekijä, kun taas hyvin toimiva tiedonkulku ja sosiaalinen tuki on työn voimavaratekijä. (Havula ym. 2018, 146.)

Psykososiaalista kuormitusta rakennusalan työnjohdolla voi aiheuttaa taloudellinen vastuu, työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen, päätöksenteko, ihmissuhdetyö, aikataulussa pysyminen sekä koordinointi. Rakennustyömaalla työyhteisön sosiaalinen toimivuus on tärkeä tekijä työntekijöiden psyykkisen kuormittumisen ehkäisemisessä. Esimerkiksi muutostilanteet ja erilaiset ristiriidat voivat aiheuttaa työyhteisössä psyykkistä kuormitusta. Ikääntyminen luo rakennustyömailla paineita fyysisistä työtehtävistä selviytymiseen, joka voi aiheuttaa työntekijälle myös psyykkistä kuormitusta. Erilaiset nosto- ja siirtovälineet, työvälineet ja ergonomisen työskentelyn huomioiminen rakennustyömaalla vähentävät työntekijöiden huolta selviytyä työstään. Myös vaaralliset työvaiheet saattavat aiheuttaa työntekijöissä pelkoa, joka koetaan psyykkisenä kuormitustekijänä. Työnjohdon vastuulla on huolehtia turvallisesta ja

ergonomisesta työympäristöstä sekä työntekijöiden riittävästä osaamisesta eri tehtävissä. (Työterveyslaitos 2020.)

4.3 Työuupumus

Työuupumus määritellään Duodecim Terveyskirjaston tietokannassa pitkittyneen työkuormituksen aiheuttamaksi häiriötilaksi, jota luonnehtivat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys omaa työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Suomessa käytettävän luokituksen perusteella lievä työuupumus tarkoittaa oireilua kuukausittain, vakava työuupumus puolestaan viikoittain. (Ahola, Katinka & Rossi 2018.)

Työuupumuksen selvittäminen ei ole yksinkertaista, sillä oireet, samoin syyt näiden taustalla voivat olla hyvin moninaiset. Työuupumus hiipii työntekijälle hiljalleen psyykkisten voimavarojen ehtyessä ja oireina esiintyy yleisimmin väsymystä, kyynisyyttä sekä ammatillisen itsetunnon laskua: työn mielekkyys vähenee, oman työn arvo asetetaan kyseenalaiseksi ja tunne omasta pystyvyydestä ja tehokkuudesta kärsii. Työuupumukseen liittyvää yleistynyttä väsymystä kuvataan jatkuvaksi ja levolla poistumattomaksi tilaksi. Tällöin väsymys ei liity vain esimerkiksi kuormittaviin ajanjaksoihin töissä, vaan jatkuu kuormitustekijöiden vähenemisestä huolimatta ja vaivaa myös vapaa-ajalla. (Ahola ym. 2018.)

Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa -hankkeen loppuraportissa todetaan, että työuupumus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, mielenterveyshäiriöihin, kuten masennushäiriöihin ja sydän- ja verisuonisairauksiin. Nämä sairaudet johtivat useimmiten suomalaisten ennen aikaiseen eläkkeelle jäämiseen. Raportissa todetaan, että tutkimuksen mukaan työuupumus oli yhteydessä niin vakaviin masennustiloihin kuin lievempiin masennushäiriöihin. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2010.)

Työuupumusta voidaan selvittää muutamien erilaisin kyselyin, joista Suomessa käytetään Maslachin yleistä työuupumuksen arviointimenetelmää (MBI-GS) sekä Bergenin työuupumusmittaria (Bergen Burnout Indicator, BBI-15). Nämä haastattelut selvittävät työntekijän oireiden laadua, työskentelyolosuhteita, työn muutosta, terveydentilaa, elintottumuksia sekä elämäntilannetta. Mittarit mahdollistavat työntekijän uupumukseen johtaneiden syiden tarkkailun, jolloin työn ulkopuoliset uupumuksen aiheuttajat voidaan poissulkea. (Ahola ym. 2018.)

5 Selviytymiskeinot (engl. coping) - psyykkisen jaksamisen tuki ja haitta

Koska jokainen oppii elämänsä aikana käsittelemään stressiä ja vastoinkäymisiä yksilöllisin keinoin, on tässä opinnäytetyössä syytä sivuta myös näitä opittuja tapoja. Keinot käsitellä stressiä muuttuvat ja mukautuvat kulloiseenkin elämäntilanteeseen sopivaksi. Se, kuinka työntekijä selviytyy työn aiheuttamasta kuormituksesta, on yhteydessä hänen sen hetkisiin psyykkisiin resursseihinsa, käytössä olevaan repertuaariin erilaisia hallinta- ja suojautumiskeinoja.

Lazarus ja Folkman (1984) ovat kehittäneet klassisen stressi- ja coping-teorian. Teoria määrittelee selviytymiskeinot (engl. coping) ihmisen jatkuvasti muuttuviksi kognitiivisiksi, toimintaan suuntautuneiksi pyrkimyksiksi käsitellä sellaisia ulkoisia tai sisäisiä vaatimuksia, jotka kulluttavat tai ylittävät ihmisen voimavarat. Teoria jakaa selviytymiskeinot ongelmasuuntautuneisiin eli aktiivisiin ratkaisupyrkimyksiin tähtääviin sekä tunnesuuntautuneisiin eli epämiellyttäviä tunteita lievittäviin keinoihin. (Feldt & Mäkikangas 2010, 94-95.)

Feldt ja Mäkikangas (2010, 95-96) määrittelevät selviytymiskeinoille neljä peruseriaa.

1. Selviytymiskeinot ovat luonteeltaan muuttuvia, eivät pysyviä.
2. Selviytymiskeinot liittyvät tahdonalaiseen ponnisteluun stressinaiheuttajien kohtaamiseksi.
3. Selviytymiskeinot ovat yhteydessä stressin käsittelyyn, eivät niinkään sen hallintaan.
4. Selviytymiskeinot voivat olla myös haitallisia yksilölle itselleen.

Moilanen (2004, 58) kumppaneineen esittää, että selviytymiskeinot muuttuvat yksilölle haitalliseksi yksipuolisesti esiintyessään ja näin liittyvän häiriötiloihin. Moilaseen ym. mukaan suojautumis- ja sopeutumiskeinoja ovat:

1. **Kieltäminen.** Järkyttävän tai odottamattoman tilanteen tullen on esimerkiksi tyypillistä, että yksilö kieltää vaikeita tunteita aiheuttavan tekijän olemassaolon.
2. **Projektio.** Tämä merkitsee sitä, että toiseen ihmiseen liitetään jokin itsen liittyvä ominaisuus: oma epäonnistuminen nähdäänkin muiden epäonnistumisena.
3. **Introjektio.** Tämä toimii päinvastoin, eli uhan aiheuttajan niin hyviä kuin huonoja ominaisuuksia liitetään itsen.
4. **Ulkoistaminen.** Pyrkiessään sopeutumaan tai suojautumaan ulkoistamisen keinoin yksilö ei anna uhkaavan tekijän heijastua itsen sijoittamalla omia psyykkisiä rakenteita itsensä ulkopuolelle.

5. **Kääntäminen omaan minään.** Yksilö voi suojautua kääntymällä itseensä, jolloin purkamaton viha voi vahingollisesti aiheuttaa esimerkiksi masennusta.
6. **Eistäminen.** Eistämällä suojautuminen merkitsee esimerkiksi uhan älyllistämistä, jolloin ymmärtäminen toimii keinona välttää uhkaan liittyvien negatiivisten tunteiden kokeminen: tieto ja tunteet erotetaan toisistaan.
7. **Torjunta.** Edellisiä äärimmäisempi suojautumiskeino on torjunta, jolloin kaikki uhkaan liittyvä suljetaan tietoisuuden ulkopuolelle.

(Moilanen ym. 2004, 58.)

Mikäli opittujen selviytymiskeinojen yksipuolisuus johtaa yllä siteerattuun viitaten mielenterveyden epätasapainotiloihin, on siis yksilöllistä, millainen vaikutus työn kuormituksella on yksilön terveyteen. Opinnäytetyötutkimuksen kannalta selviytymiskeinot ovat mielenkiintoinen näkökulma yksilölliseen työuupumuksen ennaltaehkäisyyn ja selättämiseen.

6 Kuormituksen ennaltaehkäisy ja riskien arviointi

Kuten opinnäytetyössä on todettu jo aiemmin, työnantajalla on velvollisuus pyrkiä eroon tai vähentämään työntekijöille haitallisia kuormitustekijöitä. Työntekijälle on mahdollista tarjota erilaisia hallintakeinoja ja rakentaa työssä jaksamista tukevia käytänteitä kuormittuneille työntekijöille. (Työsuojeluhallinto 2020.) Työnantajan tulee tuntea työpaikan psyykkinen tilanne ja mahdolliset ylikuormitustekijät, joita ovat esimerkiksi suuri työmäärä, vaikeat työtehtävät, jatkuva kiire, ristiriidat työntekijöiden välillä sekä suuri vastuu. (Manninen ym. 2007, 92).

Kuormituksen ennaltaehkäisyn kannalta tärkeässä asemassa ovat säännölliset työpaikkaselvitykset ja nämä jaetaan neljään ryhmään. Esiselvitys toteutetaan siinä vaiheessa, kun tehdään työterveyshuoltosopimusta. Sisällöllisesti tämä käsittää tietojen keräämistä työpaikasta, sopimuksen sisällöstä sopimista sekä yhteistyön muodoista keskustelua ja näiden pohjalta määrittyvät työterveyshuollon toiminnan lähtökohdat. Perusselvitys laaditaan silloin, kun työterveyshuolto aloittelee toimintaansa tai rakennetaan toimintasuunnitelmaa. Tämä pitää sisällään työpaikan työolojen sekä vaaratekijöiden kokonaisvaltaisen selvittämisen sekä suunnattujen tai erityisselvitysten tarpeen toteuttamisen. Suunnattu selvitys puolestaan tehdään perusselvityksen perusteella, mikäli kuormitustekijöitä halutaan tarkastella omina kokonaisuuksinaan. Näin ollen voidaan keskittyä esimerkiksi psyykkisiin kuormitustekijöihin ja näiden aiheuttamaan haittaan työntekijöille. Erityisselvitys tehdään silloin, jos aiemmissa selvityksissä on tullut esiin jokin terveysriski tai sairastumisvaara ja tämä on tarkasti rajattu asiantuntija-arvio. (Manninen ym. 2007, 89.)

Psyykkisiä kuormitustekijöitä voidaan selvittää työn olosuhteita ja työtä havainnoimalla, esimiesten ja työntekijöiden haastatteluin sekä keräämällä tietoa kyselyiden avulla. Edellä mainittuja tulee hyödyntää monipuolisesti ja muistaa myös standardoitujen mittarien säännöllinen käyttö, jotta psyykkisten kuormitustekijöiden seuranta on systemaattista. Psyykkisten kuormitustekijöiden selvittämiseen on olemassa erilaisia mittareita ja näistä osa kulkee käsi kädessä sosiaalisten kuormitustekijöiden selvittämisen kanssa. (Manninen ym. 2007, 92-93.) Seuraavaan taulukkoon on kerätty esimerkkejä käytettävissä olevista standardoiduista mittareista.

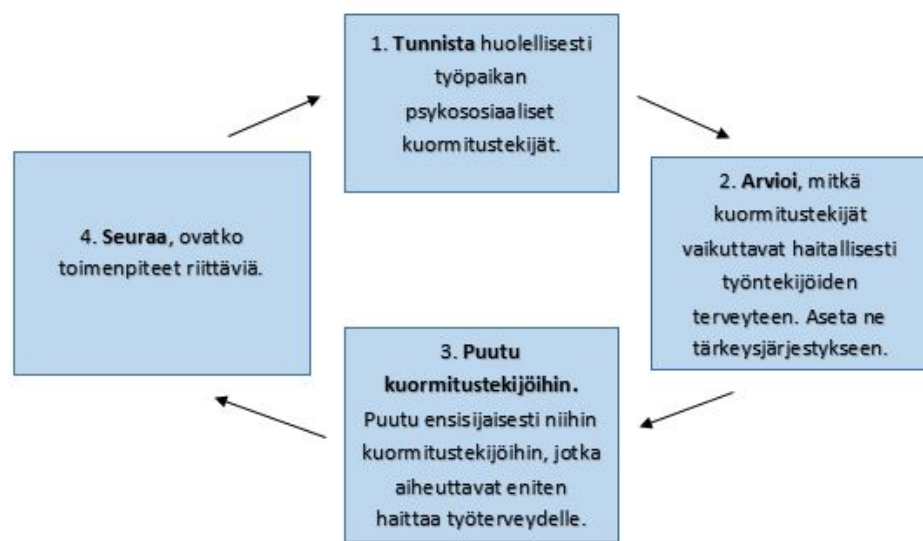
Työstressikysely (TSK)
Voimavarat työssä -kysely
Työilmapiiri- ja hyvinvointibarometri (THB)
QPS Nordic
Työyhteisöindeksi
Työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä
BBI - Bergen burnout indicator (BBI-15)
MBI - Työuupumuksen arviointi Maslachin menetelmällä
TIKKA -työkuormituksen arviointimenetelmä

Kuormitustekijöitä selvittäviä menetelmiä. (Manninen ym. 2007, 93.)

Kyselyt toteutuvat Kysely-palaute-menetelmällä, jonka ensimmäisessä vaiheessa suunnitellaan toteutus määritellen työpaikan edustajien kanssa kyselyn tavoitteet, prosessin eteneminen sekä huolehditaan tiedotuksesta. Toteutusvaiheessa jaetaan kyselyt asianosaisille, korostetaan luottamuksellisuutta, perustellaan kyselyn tärkeyttä sekä sovitaan palautuksen ajankohdasta. Kyselyiden palauttamisen jälkeen tulokset analysoidaan suhteessa määriteltyihin tavoitteisiin, luodaan yhteenveto sekä raportoidaan tuloksista kirjallisesti. Prosessi päättyy uusien kehittämistavoitteiden asettamiseen sekä havaittujen puutteiden ja haittojen korjaamiseen tarpeellisin toimin. (Manninen ym. 2007, 93.)

Työn kokonaiskuormituksen osatekijänä psykososiaalinen kuormitus kuuluu olennaisesti kokonaisvaltaiseen *riskien arviointiin*. Psykososiaalisen kuormituksen riskinarviointi koostuu kuormitustekijöiden tunnistamisesta, haittojen arvioinnista ja priorisoinnista, täsmällisestä puuttumisesta kuormitustekijöihin sekä toimenpiteiden riittävyyden seurannasta. (Sosiaali- ja

terveysministeriö 2015, 65.) Työn haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnissa on työterveyslain 105:n mukaan otettava huomioon tapaturman ja muun terveyden menettämisen vaara, esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit, työperäiset sairaudet ja vaaratilanteet, työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytykset. Lisäksi on otettava huomioon työn kuormitustekijät, mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara ja muut vastaavat seikat. (Havula ym. 2018, 105.)



Kuva 3: Vaarojen arvioinnin prosessi. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden riskinarvio kohdistuu Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun perusteella seuraaviin työn osa-alueisiin:

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Yksipuolinen työ | 7. Työtehtäviin sisältyvät vuorovaikutustilanteet |
| 2. Työn laadulliset vaatimukset | 8. Väkivallan uhka |
| 3. Työtehtäviin sisältyvä vastuu | 9. Työnjako, tehtävänkuvat tai tavoitteet |
| 4. Valppaana olo | 10. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön |
| 5. Tiedon käsittely | 11. Työn määrä ja työtahti |
| 6. Työn keskeytykset | |

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 12. Työajat (mm. ylityöt, vuorotyö, yötyö ja työhön sidonnaisuus) | 16. Yksintyöskentely |
| 13. Liikkuva työ | 17. Esimiehen ja työyhteisön tuki |
| 14. Työsuhteen epävarmuus | 18. Yhteistyö ja tiedonkulku |
| 15. Työskentelyolosuhteet ja työvälineet | 19. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu |
| | 20. Syrjivä kohtelu |

(Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 65-68.)

Näitä riskien arvioinnin osa-alueita on hyödynnetty opinnäytetyön haastatteluaineiston keruussa: haastattelukysymysten laadinnassa sekä aineiston analyysissa.

7 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata vastaavien työnjohtajien työssäjaksamista sekä keskeisiä rakennusalan psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Tutkimusyhteistyö toteutetaan NCC:n kanssa, joka on rakentamiseen, kiinteistökehitykseen sekä infrastruktuuriin erikoistunut pohjoismainen osakeyhtiö. Tutkimuksessa haastatellaan Suomen rakennustöymäiden vastaavia työnjohtajia ja hahmotellaan haastatteluaineiston pohjalta kuvaa rakennusalalle tyypillisistä työssäjaksamisen teemoista teoreettiseen viitekehykseen pohjaten.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa NCC:lle vastaavien työnjohtajien psyykkisen työhyvinvoinnin nykytilanteesta. Lisäksi tavoitteena on, että tuotetun tiedon avulla yritys voi ennaltaehkäistä vastaavien työnjohtajien ylikuormittumiseen johtavia tekijöitä työssä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Millaisia kuormitustekijöitä rakennusalalla esiintyy?
- 2) Miten haastateltavat jaksavat työssään ja miten heidän työssäjaksamistaan tuetaan?

Haastatteluaineistoa analysoidaan työssäjaksamisen, sen tukemisen sekä alalle tyypillisten kuormitustekijöiden näkökulmista BBI-indikaattoria, psykososiaalisten riskien arviointia sekä teoreettisen viitekehyksen lähdekirjallisuutta hyödyntäen. Haastatteluissa hyödynsimme valmiiksi laadittua kysymysrunkoa, josta saatoimme kuitenkin tilanteen mukaan jättää

kysymyksiä kysymättä, vaihtaa kysymysten järjestystä tai tehdä ennalta määräämättömiä jatkokysymyksiä. Annoimme haastateltavien johdattaa keskustelua. Haastateltavat eivät saaneet haastattelukysymyksiä tietoonsa etukäteen.

8 Tutkimuksen toteutus

8.1 Aineiston hankinta

Työelämäyhteistyökumppani NCC on tehnyt yrityksen sisällä valinnat haastateltavista vastaavista työnjohtajista ja pyytänyt heidän suostumustaan haastatteluun opinnäytetyötä varten. Haastateltavat vastaavat työnjohtajat työskentelevät työmailla eri puolilla Suomea. Tutkijat eivät ole vaikuttaneet haastateltavien valintoihin, ja haastateltavat vastaavat työnjohtajat ovat heille entuudestaan tuntemattomia. Poikkeuksellisen yhteiskunnallisen tilanteen vuoksi haastattelujen toteuttaminen kasvotusten on mahdotonta, joten haastattelut toteutettiin puhelimitse tai verkkoyhteyden välityksellä. Tutkimuslupa myönnettiin 8. huhtikuuta 2020. Haastattelut aloitettiin huhtikuun 2020 lopussa ja viimeiset haastattelut saatettiin päätökseen toukokuun 2020 alussa. Haastatteluaineisto litteroitiin heti haastattelujen jälkeen. Haastatteluaineiston otos kattaa seitsemän haastateltavaa, joista jokainen toimii vastaavana työnjohtajana NCC:n rakennustyömailla ympäri Suomen.

Haastateltavien anonymiteetista huolehtiminen lisää tutkijoiden vapautta, jolloin on mahdollista lähestyä arkojakin aihealueita. (Mäkinen 2006, 93). Etäyhteydellä toteutettavissa haastatteluissa on etuna, että tutkijat eivät näe haastateltavien kasvoja eivätkä näin voi myöskään jälkikäteen haastateltavia tunnistaa. Haastateltavia ei pyydetty haastatteluissa kertomaan nimeään, ikäänsä tai työskentelyaluettaan. Haastattelut ovat luottamuksellisia ja näin ollen tutkijoita koskee vaitiolovelvollisuus esille tulleista asioista - tämä kerrottiin haastateltaville jokaisen haastattelun alussa. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin tutkimuksen tekemistä varten. Nauhoitukset hävitettiin lopullisesti litteroinnin jälkeen ja litteroidut haastatteluaineistot säilytetään vain siihen asti, kunnes tutkimus on viety päätökseen. Haastatteluaineistoista käytetään tutkimuksen tarkoituksiin sopivia sitaatteja itse opinnäytetyössä, mutta haastateltavat eivät ole näistä tunnistettavissa. Tutkijat sitoutuvat kunnioittamaan tutkimuksen tekemisen eettisiä periaatteita sekä haastateltavien yksityisyyttä.

Haastateltaville lähetettiin saatekirje (liite 1) sähköpostitse ennen haastattelua. Saatekirjeessä kerrottiin opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus sekä tutkimusteemat. Saatekirjeessä kerrottiin haastateltavien yksityisyydensuojasta ja tutkijoiden vaitiolovelvollisuudesta. Lisäksi haastateltaville kerrottiin, että haastattelut toteutetaan anonymisti, ilman videokuvaa ja Microsoft Teams -sovellusta käyttäen. Teams-sovellus valikoitui haastatteluvälineeksi, sillä

tämä oli yhteistyökumppanin NCC:n käytössä yleisesti ja siten haastateltaville entuudestaan tuttu. Saatekirjeen lähettämisen jälkeen jokaiselle haastateltavalle lähetettiin henkilökohtainen ehdotus haastattelun aikataulusta sähköpostitse. Kun haastateltava vahvisti hänelle ehdotetun haastatteluaajan sähköpostitse, hänelle lähetettiin Teams-sovelluksen kautta kalenterikutsu, jossa oli linkki haastattelualustaan. Haastatteluihin oli varattu aikaa 30-40 minuuttia.

8.2 Tutkimuksen metodologinen tausta

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään luonnollisissa ja aidoissa tilanteissa. Tyypillistä on kerätä tietoa haastatteluissa käytyjen keskustelujen pohjalta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan tavoitteena on saada esiin odottamattomia asioita. Tutkija ei määrittele sitä, mikä on tärkeää. Tutkimuksessa tärkeää ei ole teorian todentaminen vaan aineiston monipuolinen tarkastelu. Aineiston hankinnassa kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään laadullisia metodeja. Tutkimuksessa suositeltavaa on käyttää sellaisia metodeja, joissa tutkittavan ääni ja mielipiteet pääsevät kuuluviin. Teemahaastattelu on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen aineistohankintametoodeista. Kohdejoukko tulee valita suunnitelmallisesti kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma rakentuu tutkimuksen edetessä ja sitä voidaan muuttaa ja muokata tarvittaessa. Aineistoa käsitellään ja tulkitaan kunnioittavasti ja ainutlaatuisina tapauksina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

8.2.1 Fenomenografia

Opinnäytetyön lähtökohdat ovat fenomenografiassa. Hirsjärvi & Hurme (2010, 168-167.) esittelevät Martonin ja Boothin (1997) määritelmää fenomenografiasta ja tämän mukaan fenomenografia tutkii ihmisten tapoja kokea eri tavalla asioita maailmassa. Fenomenografia on heidän mukaansa tapa käsitellä joitakin tutkimusongelmia eikä se varsinaisesti ole tutkimusmetodi. He kuvaavat fenomenografiaa esimerkiksi näin; fenomenografiassa tutkija on oppija, joka tutkii ihmisten kokemuksia tutkittavaa ilmiötä kohtaan. Tutkijalla on tutkimuksen alussa selvä käsitys tutkimuksen tarkoituksesta, mutta tarkoitus voi muuttua tutkimuksen edetessä sen mukaan, miten tutkittavat kokevat tutkittavan asian.

8.2.2 Teemahaastattelu

Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutetaan väljäkenteisen teemahaastattelun periaatteiden mukaisesti. Avainkysymykset ja aiheet ovat etukäteen suunniteltuja, jolloin keskustelu rakentui valmiiden teemojen ympärille. Haastattelut etenevät haastateltavien ehdoilla ja teemoista keskustellaan etukäteen määrittelemättömässä järjestyksessä. (Kylmä & Juvakka 2007, 76-77.) Teemahaastattelun käytön etuja tutkimuksessa on sen vapaus.

Teemahaastattelu etenee haastattelijan etukäteen suunnittelemien keskeisten teemojen mukaan, mutta sitä, miten syvälle aiheisiin mennään, ei voi etukäteen tietää. Teemahaastattelu on strukturoidun lomakehaastattelun ja vapaan, eli strukturoimattoman syvähaastattelun väli-muoto. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47-48.)

Tutkimuksen osana tehdyille haastattelulle ominaista on, että haastattelu on ennakoon suunniteltu ja haastattelija on tutustunut teorian tietoon ennen sitä. Haastattelijan tavoitteena olisi saada tutkimuksen kannalta luotettavaa tietoa haastatteluista ja haastateltavan on saatava luottaa siihen, että hänen tietojaan käsitellään luottamuksellisesti. Haastattelulle ominaista on myös, että se on haastattelijan alulle panema ja ohjaama. Haastattelu on tilanne, jossa kaksi toisilleen vierasta ihmistä tapaavat haastattelijan aloitteesta satunnaisissa olosuhteissa. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 43.)

Teemahaastattelu on perusteltu aineistonkeruumuoto opinnäytetyössä, sillä tutkimuskysymykset keskittyvät yksilön kokemuksiin tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittava aihepiiri on osin sensitiivinen ja henkilökohtainen, joten teemojen ympärille kiedottu keskustelu avaa haastateltavien yksilöllisiä ajatuksia tavalla, johon lomakehaastattelu ei yllä. Haastattelu on keskeinen aineistonkeruumenetelmä erityisesti terveysalalla. (Kylmä & Juvakka 2007, 75.)

Haastatteluja varten laadittu, keskeisiin teemoihin pohjautuva teemahaastattelurunko (liite 2) ohjaa haastattelua. Kysymyksiä ei esitetä haastateltaville samassa järjestyksessä, eikä kaikkia kysymyksiä esitetä jokaisessa haastattelussa. Haastattelukysymyksiä ei lähetetä haastateltaville etukäteen. Teemahaastattelurunkoon on koottu haastattelijoiden avuksi ja haastattelun tueksi kysymyksiä teoriaosaan ja tutkimuskysymyksiin peilaten.

8.3 Aineiston analyysimenetelmät

Aineiston analyysin perustana on tutkittavan aineiston kuvaileminen. Kuvailemisella tarkoitetaan kohteiden, henkilöiden tai tapahtumien piirteitä. Kuvaileminen sijoitetaan aikaan ja paikkaan ja siihen kulttuuriin, johon ilmiö kuuluu. Kontekstitieto eli asiayhteyttä kuvaava tieto on tärkeää, jotta voidaan ymmärtää asian laajempi sosiaalinen merkitys. Analyysissä tarkoituksena on vastata kysymyksiin, kuka, missä, milloin, kuinka paljon ja kuinka usein. Kun aineisto on purettu, se luetaan monta kertaa läpi ja samalla tutkija voi kiinnittää huomiota sisällöllisiin teemoihin kuten; Olosuhteet, määrittelyt, prosessit, toiminnot, tapahtumat, strategiat ja suhteet tai rakenteet. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 143-145.)

Analyysi rakentuu aineiston luokittelusta, analysoinnista ja tulkinnasta. Aineistoon voi alkaa tutustua jo aineiston keruuvaiheessa ja alustavia analyysijä voi tehdä jo tutkimuksen aikana. Aineiston tutustumisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että tutkija tarkastelee kriittisesti

tutkimuskysymyksiä aineiston valossa. Kun tutkija luopuu omista ennakkoasenteistaan ja on avoin aineistosta nouseville haastateltavien ajatuksille, voi laadullisesta tutkimuksesta löytää jotakin uusia merkityksiä. Tutkija voi asettaa aineistolle analyttisiä kysymyksiä, jotka olisi hyvä esittää mitä ja miten-kysymyksiksi. Kyllä vai ei-kysymyksiin liittyy aina ennakko-oletus, siksi niitä ei ole hyvä käyttää laadullisessa tutkimuksessa. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, luku 1.)

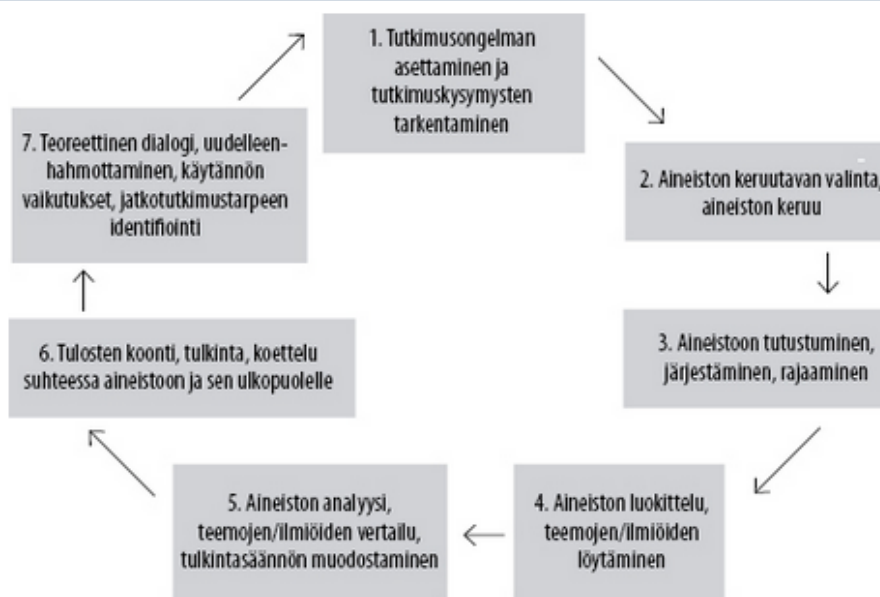
Laadulliselle analyysille tyypillistä aineiston keräämisen, käsittelyn sekä analysoinnin välistä erottelua on toisinaan mahdotontakin tehdä, sillä tutkijalle voi jo keruuvaiheessa muodostua ideoita tulkinnoista ja aineiston käsittelystä. (Kylmä & Juvakka, 110). Tässä opinnäytetyössä kerättyä ja tekstiksi muutettua haastatteluaineistoa analysoidaan induktiivisesti, eli tunnistetaan sisällöstä erilaisia tutkittavaa ilmiötä koskevia väittämiä. Opinnäytetyön sisällönanalyysi on konventionaalista: aineiston osiin purkamista, sisällön samankaltaisuuksien yhdistämistä sekä tutkimuskysymyksiin vastaavaa kokonaisuudeksi tiivistämistä. (Kylmä & Juvakka 2007, 112-113.)

Opinnäytetyön analyysi etenee vaiheissa, systemaattisesti ja alati objektiivisuuteen tähdäten. Ensimmäisessä vaiheessa pyritään hahmottamaan yleiskuvaa tutkittavasta ilmiöstä: opinnäytetyössä aineistosta alleviivattiin ilmiöt, jotka haastateltavien puheesta tulivat esille. Tämän jälkeen edetään ilmiöiden ja kuvauksien pelkistämiseen, eli merkitykset tiivistetään säilyttämällä alkuperäisilmauksen olennainen sisältö. Näitä tiivistyksiä vertaillaan ja luokitellaan, jonka jälkeen edetään ryhmittelyvaiheeseen etsien erilaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Opinnäytetyön aineistosta siis etsittiin yhdistäviä ja erottavia tekijöitä. Ryhmittelyvaiheessa luodaan luokkia ja yläluokkia, jotka kattavat sisällöllisesti niiden alle kerätyt teemat. Analyysin viimeinen vaihe on tässä opinnäytetyössä avattu Tulokset-osioon. (Kylmä & Juvakka 2007, 116-119.)

Analyysi eli ole pelkkää luokittelua. Analyysivaiheen tarkoitus on käydä aineistoa läpi ja saada siitä irti jotain sellaista, joka ei suorissa lainauksissa tule sellaisenaan ilmi. Yksi luokittelun tärkeä lähtökohta on havaittavien asioiden valinta. Tutkijan olisi hyvä pohtia, valitseeko hän poimia aineistosta käyttäytymistapoja, toimintoja, asenteita, arvoja vai haastateltavien antamia merkityksiä asioille. Lisäksi tutkijan olisi hyvä päättää miten hän ymmärtää tutkittavan ilmiön, eli liittyykö tutkittava ilmiö yksilöön, ryhmään, vuorovaikutukseen, yhteiskunnallisiin rakenteisiin tai esimerkiksi eri instituutioihin. Tällainen pohdinta auttaa tutkijaa aineiston jäsentämisessä. Se, mitä tutkija aineistosta etsii ja miten hän tutkittavan ilmiön ymmärtää, liittyy tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset ohjaavat tutkijaa aineiston läpikäymisessä ja ohjaavat kiinnittämään huomiota oikeisiin asioihin. (Ruusuvuori ym. 2010, luku 1.)

Aineiston rajausvaiheessa tutkijan on hyvä kiinnittää huomiota myös validiteetin ja reliabiliteetin kysymyksiin. Tutkijan olisi hyvä tarkastella, vastaako aineiston osa

tutkimuskysymykseen riittävällä tavalla. Lisäksi tutkijan olisi hyvä pohtia, tuottaako tutkimus luotettavaa ja yleistettävissä olevaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei kannata lähteä selvittämään haastateltavien näkemyksiä, koska ne saattavat vaihdella paljonkin. Tutkijaa kiinnostavia asioita kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat, miten haastateltavat antavat merkityksiä eri asioille ja löytyykö niistä yhteneväisyyksiä tai eroja haastateltavien välillä sekä mitä nämä yhteneväisyydet ja erot kertovat tästä ilmiöstä yhteiskunnallisella tasolla. (Ruusuvuori ym. 2010, luku 1.)



Kuva 4: Analyysin vaiheet. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010.)

9 Tulokset

Opinnäytetyön tulokset esitetään tutkimuskysymyksiin peilaten. Ensin käsittelemme haastattelun tuloksia rakennusalan psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja sen jälkeen haastattelututkimuksesta nousseita työhyvinvointiin vaikuttavia ja työhyvinvointia ylläpitäviä asioita.

9.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät rakennusalalla

Kaikissa haastatteluissa, joita tehtiin yhteensä seitsemän, vastaavat työnjohtajat nostivat työnsä tärkeimmiksi vastuualueiksi samoja asioita. Näitä olivat kokonaisvastuu työmaan toiminnasta, vastuu aikataulussa pysymisestä, vastuu työturvallisuudesta sekä taloudellinen vastuu. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin esimiestyöhön kuuluvat vastuut, kuten ihmisten johtaminen, ongelmanratkaisukyky ja paineensieto. Kaikki vastuut kietoutuvat toisiinsa ja kuuluvat vastaavan työnjohtajan työhön, siksi vastuiden erottelu ei ole helppoa. Lähempään tarkasteluun analyysissä otettiin kokonaisvastuun työmaasta, työturvallisuudesta huolehtimisvastuu, aikataulussa pysymisvastuu sekä taloudellinen vastuu, koska haastateltavat toivat esiin näitä asioita eniten keskusteltaessa työn kuormitustekijöistä.

9.1.1 Kokonaisvastuu työmaasta

Jokaisen haastattelun alussa haastateltavia pyydettiin kuvailemaan työtään ja kertomaan mitä siihen kuuluu. Viisi seitsemästä haastateltavasta kertoi, että heidän tärkein tehtävänsä työmaalla on koko työmaan toiminnasta vastaaminen. He kuvasivat työnsä laajuutta ja vastuita kaikki suurin piirtein samalla tavalla. Vastaavan työnjohtajan työtä kuvailtiin esimiestyöksi ja ihmisten johtamiseksi. Vastuualueita haastateltavien puheissa olivat laatu, talous, työturvallisuus ja aikataulussa pysyminen. Viranomaisvastuutakin korostettiin, mutta se nähtiin enemmänkin työturvallisuuteen liittyväksi asiaksi.

Esimerkki 1. Esimiestyö on yksi tärkeimmistä ja sitten työmaan läpi vienti eli aikataulu, laatu, työturvallisuus, talous ja viranomaispuoli, sopimukset ja lait. Kaikki täyty hoitaa. Ja tietenkin laatu eli mä vastaan rakennusvalvonnalle, joka on yksi viranomainen, siitä että kohde toteutetaan viranomaisten suunnitelmien mukaan ja kaikkia lakeja ja määräyksiä noudattaen.

Esimerkki 2. Vaikka en kaikkea itse tee enkä yksin johda, olen kuitenkin loppukädessä vastuussa, että homma hoituu siten, kun on suunniteltu ja siitä jäisi raahaakin ja kukaan ei kuole. Siinä se mun työ lyhykäisyydessään on.

Kuten opinnäytetyön teoriaosuudessa kerrotaan, hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, vastuuntuntoinen sekä hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan työssään. Hyvinvoiva työntekijä tietää mitä hänen vastuulleen kuuluu, mitkä hänen työnsä tavoitteet ovat ja saa palautetta työstään. Työntekijää, joka kokee itsensä tarpeelliseksi työssään, voidaan kuvailla hyvinvoivaksi. (Työterveyslaitos 2020.)

Yksi haastateltava kuvasi työnkuvaansa myös haastattelun aikana, mutta hän kertoi kokevansa, että työnkuva ei ole tarpeeksi selkeä.

Esimerkki 3. Koska on aina ongelma, et määkään en oikeen tiedä, et kuuluuko mun tehdä tää asia vai kuuluuko jonkun toisen tehdä se. Ja näin. Se on vähän turhauttavaa lähteä tämmöstä es kysymään, et teenks mä nyt tän vai tekeekö joku muu. Pikkusen jää vellomaan ilmaan aina se, et mikä on oma rooli tässä hierakiassa

Mikäli työntekijä ei ole varma, mikä hänen roolinsa työssä on tai mitä hänen tehtäviinsä tarkalleen ottaen kuuluu, voi työntekijä kuormittua helpommin. Tämä johtuu siitä, että epäselvät roolijaot aiheuttavat asioiden prosessointia ja ylimääräistä ajattelutyötä erilaisissa tilanteissa. Roolien epäselvyydestä työntekijälle aiheutuvaa kuormitusta kutsutaan työn kognitiiviseksi vaatimuksiksi. Roolien epäselvyys voi vaikuttaa esimerkiksi työturvallisuuteen, jos työntekijä ei ole varma, mikä osa vastuusta kuuluu hänelle. Jos roolit ovat epäselviä, voi käydä niin että yhdelle työntekijälle kasaantuu liikaa työtä ja hän ylikuormittuu. (Mäkikangas ym. 2017.)

Pääsääntöisesti haastateltavien puheesta jäi tutkijoille käsitys, että he tietävät työnsä tarkoituksen, vastuut ja tavoitteet. Tosin he kuvailivat vastuutaan laajaksi ja käyttivät erilaisia ilmauksia kuvaamaan sitä.

Esimerkki 4. Toimenkuva oikeestaan on saattaa tää työmaa alusta loppuun aikataulussa, turvallisesti ja laadukkaasti ja silleen, että firmalle jää jotain rahakin tästä.

Esimerkki 5. Käytännössä käsittää ihan kaikennäköstä.

Esimerkki 6. Vastaavan työnjohtajan tehtävä on viimekädessä sanoa aina, miten työmaalla edetään.

Esimerkki 7. Vaikka voisi kuvitella, että työ on tosi teknistä, todellisuudessa se on ihmisten kanssa olemista ja ihmisten johtamista. Päivittäin motivoidaan porukka tekemään sitä mitä halutaan heidän tekevän, jotta päästään yhteiseen maaliin. Se on ihmisten johtamista ja vuorovaikuttamista ja totta kai, on ihmisiä eri kulttuureista, eri aloilta ja eri koulutustaustoilta, on tärkeää puhua samaa kieltä ja löytää yhteiset pelisäännöt. Täytyy osata vaikuttaa ihmisiin.

Haastateltavat toivat esiin, että suunnitelmat rakennustyömaan budjetista, yleisaikataulusta ja henkilöstöresursseista tehdään jo aikaisessa vaiheessa heidän esimiestensä toimesta mutta kun projekti alkaa, siirtyy vastuu vastaavalle työnjohtajalle. Haastateltavat kuvailivat työmaan vetovastuuseen liittyvää kiirettä myös monin eri tavoin. Kiireen tunne, joka liittyy työhön, tuli esille lähes kaikissa haastatteluissa.

Esimerkki 8. Työpäällikkö hoitaa sopimukset ja tekee suunnitelman asiakkaan kanssa projektista. Kun varsinainen työmaa alkaa, siirtyy vetovastuu minulle. Työpäälliköt työskentelevät konttorilla ja heillä on monta työmaata

suunnitteilla. Olen operatiivisella puolella eli työmaalla sitten se korkein henkilö. Välillä työpäällikkö ja aluejohtajakin käy työmaalla, mutta minä olen siellä joka päivä.

Esimerkki 9. Olen vastaavana mestarina rakennustyömaalla. Siihen liittyy työmaan vetäminen ja se on iso ja laaja skaala; saan työmaan alussa suunnittelijoilta tiedot, tuossa on paikka ja sitten aloitetaan suunnittelemaan sinne työmaakoppeja ja aluesuunnitelmia. Siihen liittyy työvoiman hankintaa, materiaalien ja alihankkijoiden hankintaa. Se on esimerkiksi koko kerrostalon alusta loppuun käytännön toteuttaminen. Suunnittelu on tehty jo aikaisemmin ja kaupat on tehty konttorilla tilaajan kanssa mutta kun se varsinainen työ alkaa, se on mun vastuullani.

Työmaan toiminnasta vastaaminen sisälsi haastateltavien mukaan seuraavia asioita; taloudellinen vastuu, ihmisten johtaminen, esimiestyö, työvaiheiden aikataulun suunnittelu, materiaalien hankinnat, laadullinen vastuu ja työturvallisuudesta huolehtiminen. Lisäksi jokaisessa haastattelussa haastateltava toi jollain tavalla esiin sen, miten paljon työ sisältää yhteistyötä eri tahojen kanssa ja asioiden selvittelyä sekä suunnittelua.

Esimerkki 10. Mä olen vastaavana työnjohtajana ja vastaan ihan kaikesta ja koko työmaasta. Onhan mulla esimies, joka osaltaan vastaa sen työmään taloudellisista ja muista asioista. Mut vastaava työnjohtaja on rooliltaan sellanen, et työmaa kaatuu tai menehtyy vastaavan työmaajohtajan mukana - ja päinvastoin.

Esimerkki 11. Työ on siis jatkuvaa yhteistyötä ja selvittelyä monien tahojen kanssa.

Kokonaisvastuu työmaasta voi olla kuormittavaa, mikäli työnkuva ei ole selkeä ja työntekijä joutuu miettimään ja selvittämään rooliaan eri tilanteissa. Kuormitusta työmaan vetovastuusta voi syntyä myös kiireen myötä, jos vastaavalla työnjohtajalla on loppukädessä vastuu projektin valmistumisesta aikataulussa. Työmaan vetovastuuseen voi liittyä myös epäonnistumisen pelkoa, pelkoa maineen heikkenemisestä työelämässä ja epävarmuutta omista esimiestaidoista.

9.1.2 Työturvallisuudesta huolehtiminen

Seuraavaksi opinnäytetyössä tarkastellaan yhtä työmaan kokonaisvastuun osa-alueista, työturvallisuusvastuuta, joka haastatteluiden perusteella aiheuttaa kuormitusta vastaaville työnjohtajille.

Kaikki seitsemän haastateltavaa korostivat työturvallisuusvastuuta kertoessaan työhönsä liittyvistä vastuualueista. Vastaavien työnjohtajien turvallisuusvastuu nousi heidän työnsä suurimmaksi vastuualueeksi haastatteluiden perusteella.

Työturvallisuuslain 8 §, huolehtimisvelvoite, mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssään. Työolojen parantamiseen tähtäävät toimet tulee suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa siten, että vaara- tai haittatekijöiden syntyminen estetään, vaaratekijät poistetaan tai korvataan vähemmän haitallisilla. Työnantajan velvollisuus on tarkkailla työympäristön, työyhteisön, työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen työsuojelutoimien vaikutusta turvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 2002/738.) Rakennuttajan on nimettävä jokaiselle työmaalle henkilö, joka vastaa työturvallisuudesta. Tämän henkilön työtehtävät on määriteltävä tarkasti ja hänellä on oltava riittävä pätevyys ja perehdytys hoitaa tehtäviään. (Työsuojelu 2019.)

Jokaisella työmaalla, jolla vaaditaan rakennuslupa tai muu viranomaisen toimesta vaadittava valvonta, on oltava vastaava työnjohtaja. Rakennustyötä työmaalla ei saa aloittaa eikä jatkaa ilman hyväksyttyä vastaavaa työnjohtajaa. Kunnan rakennusvalvontaviranomaiset hyväksyvät vastaavan työnjohtajan, joka on kokemukseltaan ja koulutukseltaan tehtävään sopiva. (Rakentaja-lehti, 2006).

Esimerkki 1. Työturvallisuus on tärkein. Sitten on viranomaisiin päin, viranomaisvastuu. Taloudelliset seikat ja aikatauluseikat. Ja sit tietysti laatuhan on yks, se on tietysti asiakkaalle se tärkein.

Esimerkki 2. Kolme tärkeintä vastuuta ovat työturvallisuusasiat, aikataulussa pysyminen ja kustannusasiat.

Esimerkki 3. Siinä on turvallisuus, tietysti mun vastuulla on, et täällä ei tapahdu yhtään tapaturmaa. Siitä se nimi (ammattinimike) oikeestaan johtuu, et käytännössä kaikesta vastuussa.

Useampi haastateltava kertoi pohtineensa työturvallisuusvastuutaan ja sitä, että joutuisi vastaamaan työtapaturmasta jopa oikeuteen saakka, vaikka ei olisi siihen edes pystynyt vaikuttamaan. He käyttivät termejä ”juridinen vastuu”, ”rikosoikeudellinen vastuu”, ”oikeudellinen vastuu” ja ”viranomaisvastuu” puhuessaan vastuustaan loppukädessä työtapaturmista tai jopa kuolemista, jotka aiheutuvat työtapaturmista työmaalla. Tämä oikeudellinen vastuu saattaa olla syy siihen, miksi työturvallisuusvastuu koetaan suurimpana asiana.

Esimerkki 4. Ja suurimmat on ehkä nää työturvallisuusasiat, eliikkä pitkään olen miettinyt sitä, et jos siellä sattuis joku vakavampi työtapaturma, ni mä en välttämättä siihen asiaan ois itse pystynyt millään vaikuttamaan, mutta siltikin joudun siitä vastuuseen. Eli sanotaan, et se on vastuullisin asia tässä mun tehtävässä. Kaiken muun kestää, mut se että jos ihmiselle käy jotain, niin se on se, mikä aiheuttaa eniten ajatuksia aina välillä. Vaikka tekisit kuinka hyvin kaiken, niin silti voi käydä jotain. Juridisesti oon siitä vastuussa sitten.

Esimerkki 5. Työskentelen vastaavana työnjohtajana korjauspuolella ja johdan työmaata. Aliurakoitsijoita on ja NCC:n omia toimihenkilöitä. Minulla on myös

viranomaisvastuu työmaalla. --. Eli jos joku loukkaantuu tai sattuu joku työtapaturma, tulee poliiseja tai muita, olen yhteyshenkilö ja olen rikosoikeudellisessa vastuussa.

Työturvallisuusvastuusta puhuttaessa muutama haastateltava mainitsi seuraamuksia, mitä heille voisi pahimmassa tapauksessa aiheutua. Näitä olivat oikeuteen joutuminen ja vankeustuomio.

Esimerkki 6. Mutta työturvallisuusvastuu on sellainen rankka eli jos jotain sattuu, niin vastaava työnjohtaja joutuu siitä oikeasti vastaamaan ihan oikeuteen asti.

Esimerkki 7. Vastaava työnjohtaja vastaa aika monesta asiasta eli jos työmaalla tapahtuu tapaturma ja se katsotaan johtuvan jotenkin mun laiminlyönneistä tai huolimattomuudesta niin siinä voi joutua vaikka vankilaan. En tiedä kyllä yhtään tällaista tapausta mutta sakkotuomioita on tullut tässä maassa. Mutta vastuita muuten niin kyllähän siinä on aikataulu, talous ja laatu. Siinä ehkä ne kolme vastuualuetta, jotka saattaa joskus vähän stressiäkin aiheuttaa.

Haastateltavat kuvailivat, että työtä työmaalla ohjaavat erilaiset pykälät ja määräykset työturvallisuuteen liittyen. Haastateltavat kertoivat, että työturvallisuusasioista puhutaan usein erilaisissa palavereissa, ja työturvallisuusasioita korostetaan paljon. Moni haastateltava kertoi, että työntekijät eivät aina noudata määräyksiä, ja että vastuu määräysten noudattamisesta on vastaavalla työnjohtajalla. Haastateltavat kertoivat kokevansa välillä luottamuspulaa alaisiinsa, varsinkin jos on tapahtunut laiminlyöntejä työturvallisuuden suhteen.

Esimerkki 8. No täytyy osata ottaa koko ajan huomioon työturvallisuuteen liittyvä vastuu. Se on koko ajan esillä se asia ja se on tärkeimpiä asioita työmaalla, ettei seillä sattuisi mitään. Siinä mennään pykälien mukaan ja omien määräyksien mukaan, ettei sattuisi mitään. Jos sitten sattuu jotain, niin vastaava työnjohtaja on siitä vastuussa. Mutta jos ne alkaa tulla uniin, niin sitten täytyy varmaan tämä työ lopettaa. Onneksi ei ole sattunut mitään. Se kai se suurin vastuu työssä on.

Haastateltavat kertovat, että työturvallisuusasioista puhutaan siksi niin usein, koska määräyksiä rikotaan, jos työntekijöitä ei jatkuvasti muistuteta niiden noudattamisen tärkeydestä.

Esimerkki 9. Työturvallisuusasioita pitää jatkuvasti pitää pöydällä. Tilanteisiin pitää jatkuvasti puuttua. Meillä on niin tiukat nämä määräykset ja niitä kyllä rikotaan, jos sitä ei valvota ja siksi niiden työturvallisuusasioiden tulee olla koko ajan esillä.

Vastaavat työnjohtajat kertoivat haastatteluissa, että työturvallisuudesta vastaaminen on välillä haastavaa, kun työntekijät eivät käytä suojavälineitä, vaikka määräykset edellyttävät niitä käytettävän. Määräyksien noudattamatta jättäminen aiheuttaa vastaaville työnjohtajille kuormitusta, koska he eivät voi luottaa työntekijöihinsä eivätkä voi koko ajan olla työmaalla valvomassa suojavälineiden ja varusteiden käyttöä.

Esimerkki 10. Se on välillä haastavaa, kun tällaiset edellytykset on luotu ja varusteet eli turvalaitteet, kaiteet, valjaat, on käytettävissä, niin niitä ei tahdota käyttää. Välillä on rasittavaa, kun ihmisten omaa turvallisuutta ajatellaan, niin he itse jättävät huolehtimatta omalta osaltaan sen turvallisuuden. Vastaavan työnjohtajan tehtävänä on nykyään vahtia kauheasti, ettei jotkut vaan pääse tekemään itselle tai toisille vaaranpaikkoja. Pitäisi pystyä luottamaan koska ei siellä voi koko ajan olla vahtimassa—

Esimerkki 11. Eli jos voin luottaa alaisiini hyvin, jos on korkeaa tasoa se luottamus, niin ei siellä työmaalla välttämättä tarvitse joka päivä käydä. Kuitenkin tässä työssä on niin paljon toimistohommaa. Luottamus ei ole itsestään selvää. Ihmisiä on eri tasoisia eikä kehenkään pitäisi luottaa ennen kuin on pidempi kokemus kyseisestä henkilöstä. On esimerkiksi ollut vajasta osaamisesta jossain tietyssä asiassa. Se tulee usein ilmi liian myöhään ja sitten joudutaankin purkamaan jotain. Työturvallisuusasioita pitää jatkuvasti pitää pöydällä.

Yksi haastateltava kertoi, että työmaalla käy viikoittain henkilö, joka valvoo työturvallisuuden toteutumista.

Esimerkki 12. Meillä on tietenkin työturvallisuushenkilö, joka kiertää työmailla ja tekee työturvamittauksia joka viikkoa. Se vähän helpottaa ja jakaa vastuuta.

Rakennustyömaalla tehdään vähintään kerran viikossa työmaatarkastus, jossa selvitetään ja ennaltaehkäistään mahdollisia vaaratekijöitä. Viikoittainen työmaatarkastus suoritetaan TR-mittauksella. Yksi työmaalla työskentelevä henkilö on tarkastuksessa tarkastajan mukana kiertämässä ja hänelle on varattava siihen aikaa. (Työsuojeluhallinto, verkkolähde 2019.)

Eräs haastateltava kertoi, että työturvallisuuteen liittyy myös taloudellinen vastuu.

Esimerkki 13. Ja työturvallisuudessa on tietenkin inhimilliset tekijät, ihmisten terveys. Sen arvo on korkea mutta siinäkin on raha kytkettynä eli tapaturmat maksavat yrityksille aika paljon. Vakava tapaturma voi tarkoittaa isoakin kustannusta.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on kuormittava tekijä vastaavilla työnjohtajilla, mikäli he eivät pysty luottamaan, että työntekijät noudattavat määräyksiä suojavarusteiden ja suojavälineiden käytössä. Kuormitus on silloin kognitiivista, koska he joutuvat olemaan huolissaan ja epävarmoja, noudatetaanko määräyksiä ja asiasta joudutaan puhumaan usein eri

palavereissa. Haastateltavat kertoivat työturvallisuusasioiden välillä painavan mieltä, koska he saattavat pohtia, mitä voisi tapahtua pahimmassa tapauksessa. Työturvallisuusvastuu aiheuttaa siis huolta ja osalle haastateltavista myös stressin ja huolen tuntemuksia. Tämä voi johtaa pidemmällä aikavälillä esimerkiksi nukkumisongelmiin, keskittymisvaikeuksiin, työmotivaation heikkenemiseen ja työuupumukseen.

Työturvallisuusvastuu voi olla kuormittavaa myös siksi, että vastaava työnjohtaja joutuu käymään työmaalla konkreettisesti valvomassa työntekijöiden toimintaa. Mikäli vastaava työnjohtaja ei voi luottaa työntekijöihinsä, se voi aiheuttaa myös kitkaa työntekijän ja vastaavan työnjohtajan välillä. Tässäkin on kyse esimiestyön haasteista.

Miksi suojavarusteita ei sitten käytetä määräyksien mukaan? Haastateltavat toivat monessa kohdassa esiin kiireen, joka työmailla on hyvin yleistä. Työntekijät saattavat jättää käyttämättä suojavarusteita kiireen takia ja yrittävät säästää aikaa erilaisissa työvaiheissa. Kuitenkin työturvallisuudesta työmailla puhutaan jatkuvasti ja työtapaturmien ennaltaehkäisyä painotetaan. Lisäksi työnantajan on toimittava työturvallisuuslain mukaisesti. Työturvallisuudesta ei siis voi joustaa, vaikka työmaalla olisi kiire. Silti haastateltavat kertovat, että määräyksiä ei noudateta. Voisikohan työmaan kokonaisaikataulun suunnittelussa ottaa jo paremmin huomioon sen, että jokaisessa työvaiheessa on varattu riittävästi aikaa suojausten tekemiseen? Mikä saa työntekijät olemaan noudattamatta määräyksiä? Seuraavassa kappaleessa käsitelläänkin vastaavien työnjohtajien vastuuta työmaan aikataulusta.

9.1.3 Aikataulussa pysyminen

Haastatteluissa vastaavat työnjohtajat kertoivat, että aikataulussa pysyminen projektin alusta loppuun saakka on työmaan valmistumisen kannalta ehdottoman tärkeää.

Esimerkki 1. Silloin alussa täytyy saada paljon aikaa aikataulujen laatimisessa ja hankintojen teossa. Kun itse työmaa lähtee pyörimään, on helpompaa, kun mennään vaan suunnitelman mukaan eteenpäin. Tärkeintä on pysyä aikatauluissa.

Esimerkki 2. -- parhaimmassa tapauksessa kaikki menee hyvin ja pysytään aikataulussa. Se pitää olla hyvin suunniteltu ja realistinen. On paljon tilanteita, että on joutunut aikataulua kuromaan kiinni. Tavallaan aikataulut tuntuvat hyvinkin tiukoilta.

Esimerkki 3. Kun työt käynnistyvät, se on vaativa vaihe, kun pitää saada kaikki asiat rullaamaan. Sitten kun asiat rullaavat omalla painollaan niin kaikki helpottuu. Myös lopussa tulee viranomaistarkastukset ja muut ja tulee vähän kiirettä. Se riippuu tietenkin siitä, miten koko projekti on mennyt.

Haastatteluissa nousee selvästi esiin projektin viimeistelyvaiheeseen liittyvä aikataulupaine ja kiireen tunne. Vastaavat työnjohtajat kertoivat haastatteluissaan, että mikäli aikataulussa ei pysytä koko ajan, kiire kasvaa loppua kohden ja silloin tehdään ylitöitä ja viikonlopputöitä. Osalle haastateltavista viimeistelyvaiheen tiukka aikataulu ei aiheuttanut unettomia öitä mutta muutama haastateltava kertoi nukkuvansa liian vähän työmaan valmistumisvaiheeseen liittyvän stressin ja paineen vuoksi.

Esimerkki 4. Työssä raskain vaihe on aina työmaan valmistusvaiheessa. Silloin tuntuu, että aika loppuu kesken ja on vaikea pysyä aikataulussa.

Esimerkki 5. Parissa edellisessä kohteessa varsinkin luovutukset on olleet tosi tiukkoja rutistuksia.

Esimerkki 6. Työmaalla eri työvaiheet, varsinkin luovutusvaihe aiheuttaa unettomia öitä tai parin tunnin yöunia. Kai sekin johonkin vaikuttaa. Se viimeistelyvaihe on välillä rankka vaihe. Tilanteet, joita siihen loppuvaiheeseen liittyy, aiheuttaa sen, että niitä miettii sitten öisin. Se on se, mikä tässä eniten varmaan kuormittaa, ne viimeiset kolme neljä kuukautta. Siinä on niin paljon muistettavaa ja järjestettävää. Varmaan se on jonkin verran myös ihmisestä kiinni, kuka stressaa mistäkin. Joskus kirjoittelen lapulle tai kännykkään ylös asioita. Jos ei sitä laita ylös mihinkään niin se alkaa pyöriä mielessä ja sitä miettii, että en kuitenkaan muista tehdä sitä. Jos herään kolmen neljän aikaan aamuyöstä niin ei siinä sitten enää saa unta.

Esimerkki 7. Työasiat jäävät myös pyörimään mieleen vielä pitkään työpäivän päätyttyä varsinkin työmaan valmistuessa. On vaikea saada ajatuksia pois työstä. Aamulla ensimmäisenä voi olla taas työasiat mielessä, kun työmaa alkaa olla valmis. Siihen vaiheeseen liittyy niin paljon painetta.

Keinoina kiireen vähentämiselle loppua kohden haastateltavat kertoivat, että aikataulussa olisi hyvä pysyä koko projektin ajan. Eräs haastateltava kertoi pohtineensa, että työmaalla voitaisiin istua alas porukalla, kun huomataan, että aikataulussa ei pysytä ja otettaisiin asia pöydälle. Yhdessä tilaajan ja työmaan henkilöstön kanssa suunniteltaisiin uusi aikatauluta-voite projektin valmistumiselle, jotta voitaisiin taata hyvä lopputulos. Haastateltavat toivat esiin heistä riippumattomia, aikataulun venymiseen vaikuttavia asioita kuten kova talvi.

Esimerkki 8. Sen vuoksi viimeistelyvaiheen aikatauluja on tehty, että oltaisiin hyvissä ajoin tietoisia mitä tehdään. Siksi on tärkeää, että mennään aikataulun mukaan koko projektin ajan. Alusta loppuun on todella tärkeää noudattaa aikatauluja, jotta paine ei kasvaisi loppua kohden. Jos työn perustusvaiheessa alkaa jo rakoilla, ongelmia on edessä työn loppuvaiheessa.

Esimerkki 9. No varmasti siitä, että aikataulut eivät pidä ja raha alkaa palamaan. On pysyttävä suunnitelmassa ja mitä pidempi aika rakentamiseen menee, sitä enemmän se tilaajalle maksaa. Silloin saatetaan tehdä kahdessa vuorossa töitä ja viikonloput töitä. Se on sellainen mitä pitäisi miettiä. Joskus työmaalla tulee kuukauden viive, esimerkiksi rankan talven vuoksi. Silloin olisi hyvä, että kaikki osalliset istuisi pöydän ääreen ja todettaisiin, että työmaa

viivästyy. Silloin olisi hyvä, että asetettaisiin uusi tavoite mihin pyritään. Kiire ei ole hyväksi kellekään. Isoissa hankkeissa aikataulut tuppaavat venymään ja silti pyritään vaan väkisin pitämään suunnitelmasta kiinni. Pitäisi miettiä, tuleeko tästä laadukas ja hyvä tuote tässä ajassa vai pitääkö ottaa lisää aikaa.

Esimerkki 10. Vuodenaika vaikuttaa paljon. Jos runkovaihe tehdään keskellä talvea ja tulee paljon lunta ja pakkasta, siivoaminen kestää paljon. Sähin ei juurikaan valmistauduta ennakoon suunnitteluvaiheessa.

Esimerkki 11. Kyllä ja joskus tietenkin talvi aiheuttaa murhetta, jos lunta vaan tulee ja homman pitäisi mennä eteenpäin. Sillehän ei mitään voi.

Eräs haastateltava toi esiin sen, että välillä aikataulut venyvät siksi, että ei saada ajoissa lupaa aloittaa seuraavaa työvaihetta. Hän kuvailee tilannetta näin:

Esimerkki 12. Odotetaan jotain, et joku laittaa allekirjoituksen johonkin ja sitten meillä on käytännössä aikataulu jo mennykin siinä odotellessa. Sit tehdään hirveellä vauhdilla, et pysytään jollain tavalla siinä aikataulussa. Esimerkkinä semmonen, ku me ollaan menty työmaalle ja asettauduttu sinne, pystytetty kaikki työmaarakennukset sinne ja työkoneet, laitteet, miehet ja muut tekijät. Ja sitten me ei päästä kunnolla alottamaan, ku joku ei oo laittanu jossain niimeä alle. Ei oo niin sanotusti alustuslupaa tai sopimusta. Kuitenki on kiirehditty meitä, et pitäs olla nyt nopeasti nopeasti siellä. Ja sitte me istutaan ja odotetaan, et millon päästään alottelemaan. Osa aikataulusta onki sitten kulutettu siihen odottamiseen ja tietysti rahaahan siinä palaa koko ajan. Siihen toivos jotain muutosta. Et kyllä noi herkimät jo hyppii seinille siinä, et motivaatiohan siinä osalla porukasta menee.

Kiireen tunteen kerrotaan johtuvan siitä, että viimeistelyvaiheeseen liittyy niin paljon muistettavaa. Haastateltavat kertovat, että työ on suurelta osaltaan tietotyötä.

Esimerkki 13. Ja ei se niinkään tule siitä se kiireen tunne, että työtä ei saataisi ajoissa tehtyä, vaan enemmän siitä, että aivot vaan tekee sitä ajatustyötä niin paljon viimeistelyvaiheessa. Siinä on niin paljon muistettavaa, kierrettävää ja järjestettävää siinä loppuvaiheessa. Siitä muistamisesta se stressi tulee, ei niinkään varsinaisesta kiireestä. Kaikilla on vaan niin kiire koko ajan, kun työmaa alkaa.

Esimerkki 14. Täähän perustuu periaatteessa siihen, että mä vastaanotan hirveen määrän tietoa ja yritän plokata sieltä oleellisen ja viestittää sitä eteenpäin mun alaisille. Sitten yritän tiedustella lisää asioita, jotka puuttuu, esimerkiksi suunnitelmia ja ohjata sitten myöskin sitä tilaajapuolta. Ja antaa heille riittävät tiedot, jotta he voivat tehdä sitten päätöksensä. Eli hyvin tietopainotteista, niinkun korvien välissä tästä mun työstä tapahtuu 97 prosenttia.

Työhön liittyvä asioiden muistaminen, ajattelu ja asioiden käsittely omassa mielessä ovat työn kognitiivisia vaatimuksia. Lisäksi oman työn aikatauluttaminen ja suunnittelu ovat työn kognitiivisia vaatimuksia. (Mäkikangas 2017.)

Haastateltavat kokivat aikataulussa pysymisen haasteellisena ja kertoivat projektin viimeistelyvaiheeseen liittyvästä kiireen tunteesta. Kiireen tunteeseen vaikuttaa heidän mukaansa projektin kokonaisaikataulu ja miten realistinen se on. Muutamassa haastattelussa vastaavat työnjohtajat pohtivat erilaisten luonteenpiirteiden vaikutuksia kiireen kokemiseen ja ongelmanratkaisukykyyn. Tarkka ja huolellinen työntekijä ei välttämättä osaa lopettaa viimeistelyvaiheessa asioiden hiomista ja tarkistelua, kun taas luonteeltaan huolettomampi ja luottavampi työntekijä osaa lopettaa, kun kaikki on tarpeeksi hyvin tehty.

Esimerkki 15. Luovutukset on menneet ajallisesti ihan hyvin mutta se on vaan jotenkin kuormittavaa. Voihan siinä olla sitäkin, että itse yrittää saada täydellistä aikaan. Vaikka järjellä tietää, että ei pitäisi stressata, mutta se ei vaan mene niin.

Esimerkki 16. Olen aika huoleton persoona, en anna työasioiden vaikuttaa vapaa-aikaan.

Esimerkki 17. Et se niinku, mikä aiheuttaa kuormitusta, on hyvin pitkälti sitä, et pitää olla kokoajan se ongelmanratkaisukyky, et ku joku menee pieleen, ni miten sä korjaat sen. Ja pitää olla ihan kokoajan hereillä ihan projektin alusta projektin loppuun, ettei se karkaa käsistä. Ja kenel se yleensä rupee vaivaa päätä, on sellaset, jotka haluaa hoitaa työnsä mahdollisimman hyvin eikä siedä epäonnistumisia.

Haastateltavat kertoivat, että aina he eivät itse pysty vaikuttamaan aikataulun venymiseen koska esimerkiksi pakkastalvi voi viivästyttää projektin valmistumista. Toinen syy aikataulujen venymiselle oli se, että joudutaan odottamaan lupaa aloittaa jokin työvaihe. Tähän ehdotuksena haastateltavat mainitsivat esimerkiksi uusien aikataulutavoitteiden tekemisen, kun huomataan että alkuperäinen suunnitelma ei tule toteutumaan. Kiireen tunteen hallintaan haastateltavilla keinoja oli esimerkiksi oman työn aikatauluttaminen ja tehtävien merkitseminen kalenteriin. Lisäksi heillä oli vapaa-ajan harrastuksia, joissa sai ajatukset pois työstä. Keinoja stressin ja kiireen hallintaan olisi hyvä pohtia enemmänkin, koska pitkittyessään stressi voi aiheuttaa työuupumusta ja terveyden heikentymistä. Vastaavat työnjohtajat voisivat jakaa keinojaan selviytyä työn aiheuttamasta stressistä toisilleen, ja antaa näin vertaistukea toisilleen.

Haastateltavien mukaan työmaat valmistuivat pääsääntöisesti ajallaan, vaikka loppuvaiheeseen liittyy kiireen tunne ja töiden paljous. Työmaa saadaan siis valmiiksi, mutta haastatteluiden perusteella voisi ajatella, että työn tekeminen vaatii rakennustyömaan loppuvaiheessa työntekijöiltä joustamista, stressin- ja paineensietokykyä, töiden aikatauluttamista ja valppaana olemista.

Esimerkki 18. Kun mennään loppua kohden pitää saada kaikki viimeistelyä ja siivottua ja aina vaan löytyy jotain pientä korjattavaa, vaikka pitäisi pystyä nol-lavirheluovutukseen. Usein kuitenkin saadaan hyväksytettyä tilaajalle valmis työ puhumalla ja sopimalla.

Vastaavan työnjohtajan työ on siis hyvin tietotyöpainotteista, koska heidän työnsä sisältää paljon erilaisen tiedon käsittelyä. Työterveyshuollossa on alettu puhua enemmän kognitiivisesta ergonomiasta, jonka keinoja voisi hyödyntää myös rakennusosalalla.

9.1.4 Taloudellinen vastuu

Lähes kaikissa haastatteluissa vastaava työnjohtaja mainitsee vastuualueekseen taloudellisen vastuun. Taloudellinen vastuu koetaan kuitenkin olevan osittain sellainen, johon itse ei voi vaikuttaa. Tätä haastateltavat kuvailevat siten, että projektille on tehty jo valmiiksi budjettitavoitteet ennen itse rakentamisen aloittamista. Vastaavan työnjohtajan tehtävänä on huolehtia, että budjettitavoitteissa pysytään. He kuvailevat, että heidän täytyy olla ajan tasalla koko ajan siitä, kuinka paljon rahaa on jo käytetty ja kuinka paljon sitä vielä on jäljellä. Rahallinen vastuu vastaavan työnjohtajan tehtävässä painottuu siis enemmänkin rahan järkevään käyttämiseen ja suunnitelmallisuuteen sekä ennakointiin, ettei mitään yllätyksiä tapahtuisi.

Esimerkki 1. Yksi tärkein vastuu liittyy työssäni kustannuksiin. Minun pitäisi olla koko ajan tietoinen siitä, paljonko rahaa on mennyt ja paljonko sitä on jäljellä. Jos urakka jostain syystä laajenee, on tehtävä lisätyötarojouksia ostajalle. On oltava tarkkana siitä, mitkä kustannukset liittyvät sovittuihin kustannuksiin ja mitkä ovat ylimääräisiä.

Esimerkki 2. Rahallinen vastuu on tietenkin seuraava vastuu, että kyllä siitä jostain pitäisi siitä hommasta jäädäkin, mutta se jakautuu useammalle taholle ja siihen liittyy kaikki suunnittelusta saakka.

Rahallinen vastuu ja aikataulussa pysyminen ovat yhteydessä toisiinsa. Haastateltavat toivat esiin, että jos aikataulussa ei pysytä, niin budjetit helposti ylittyvät. Raha koetaan tärkeimmäksi syyksi myös kiireelle. Kiire taas johtaa ylitöiden tekemiseen ja ylitöiden tekeminen aiheuttaa ylikuormittumista - ja voi pitkään jatkuessaan johtaa työuupumukseen.

Esimerkki 3. No varmasti siitä, että aikataulut eivät pidä ja raha alkaa palamaan. On pysyttävä suunnitelmassa ja mitä pidempi aika rakentamiseen menee, sitä enemmän se tilaajalle maksaa. Silloin saatetaan tehdä kahdessa vuorossa töitä ja viikonloput töitä --.

Laatu ja työnjälki taas yhdistyvät rahalliseen vastuuseen, aikataulussa pysymiseen ja työturvallisuuteen. Vastaavat työnjohtajat ovat vastuussa siitä, että tilaaja saa rahalleen vastinetta sovittuun ajan puitteissa ja työmaalla ei tapahdu viivästyksiä, jotka esimerkiksi johtuisivat

työtaturmista tai työntekijän osaamattomuudesta, jolloin joku vaihe joudutaan purkamaan ja rakentamaan uudelleen.

9.2 Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen

Seuraavaksi opinnäytetyössä eritellään ja pohditaan haastateltavien työhyvinvoinnin sekä työssäjaksamisen tilaa BBI-mittarin (*Bergen Burnout Indicator*) osa-alueisiin sekä motivaatiotekijöiden esiintymiseen pohjaten. Tulokset on kerätty kuuden erillisen, sisältöä parhaiten kuvaavan alaotsikon alle.

9.2.1 Työn määrä

Työn määrää kuvattiin haastatteluissa yleisesti ottaen runsaaksi, kaikki seitsemän haastateltavaa olivat samaa mieltä työmäärän runsaudesta.

Esimerkki 1. Siihen liittyy hirveä määrä erilaisia kokouksia, suunnittelu ja muita kokouksia, niin tilaajan kuin oman porukankin kanssa. Sen lisäksi kauhee määrä tulee sähköpostia päivittäin, johon pitäis jollain tavalla reagoida ja sitten pitäis vielä niinku johtaa sitä omaa porukkaa. Mulla on sellanen kymmenen hengen organisaatio suurin piirtein, kenelle mä toimin lähiesimiehenä, ja sitte tietysti koko työmää on mun alla, eli siellä on yli sata ihmistä. Tarkottaa sitä, että ei aika käy pitkäks minään päivänä.

Työmäärässä kuvattiin rakennusalalle ominaista kausiluontoista vaihtelua, myös tähän yhtyivät kaikki seitsemän haastateltavaa. Erityinen rakennusalaa kuvaava ilmiö oli **työn projektiluontoisuus**, jossa projektien alku- ja loppuvaiheet kuvattiin työmäärällisesti, samoin kuormituksen osalta suurimmiksi. Työmäärän suuri vaihtelu tuotiin esiin projektiluontoisuuden yhteydessä.

Esimerkki 2. Projektin aikana on tietenkin sellaisia piikkejä, että on kiire, kun projektissa on alku ja loppu. Sitten on niitä suvantovaiheitakin, että ei ole sellaisia hommia, jotka vaatisivat kauheasti panostusta. Se on tämän työn rikkaus, että on sitä aaltoliikettä ja painetaan välillä kovaa hommia ja välillä otetaan löysemmin.

9.2.2 Työn vaikutukset yksityiselämään

Työmaaprojektien kiireisinä aikoina työasioilla oli haastateltavien mukaan taipumuksena ”pyöriä mielessä” myös vapaa-ajalla. Neljä seitsemästä haastateltavasta kertoi suoraan pohtivansa työasioita myös vapaa-ajalla. Työasioiden mielessä pyörimiselle annettiin pääasiassa negatiivisia merkityksiä.

Esimerkki 1. -- tää on projektiluontonen työ, että tää jatkuu huomennaki samasta pisteestä, ni helposti jää ajatukset pyörii päähän. --. Mut yleensä se, et se ongelma, ku tulee kuormittava tilanne, ni se jää päähän tietyl tavalla illallaki.

Työn kuvattiin siirtyvän vapaa-ajalle myös tunnetasolla, jolloin huono tai hyvä päivä töissä vaikutti myös päivään kotioloissa joko kielteisesti tai myönteisesti. Työn ajattelemisen vapaa-ajalla nähtiin toisaalta myös positiivisena asiana, jolla ei ollut laadullista vaikutusta yksityiselämään.

Esimerkki 2. Kyllähän sitä välillä työasioita miettii vielä työn jälkeenkin, mutta en pidä sitä huonona asiana. Ei mulla yöunet kuitenkaan mene, enkä stressaa. Välillä voi tulla joku hyvä idea mieleen ja laita sitten itselleni sähköpostimuitutuksen, että muistan hoitaa sen asian. Sillä pääsen siitä ajatuksesta pois, kun saan sen muistiin, eikä tarvitse miettiä miten muistan asian vielä aamulla.

Kiireisinä aikoina työasiat vaikuttivat osalla haastateltavista yöuniin, jolloin joko nukahtaminen oli vaikeaa tai esiintyi yöllisiä heräämisiä. *”Kyllä, se on työn kuormittavin asia ja tietenkin se, että homman pitäisi edetä koko ajan. Näitä tulee välillä mietittyä öisin.”* Muutamat haastateltavista kuitenkin kokivat kykenevänsä pitämään työn ja vapaa-ajan erillään.

Esimerkki 3. Mä oon pitäny aina sitä mittarina, että jos se vaikuttaa, sitten on väärissä hommissa. Mulle toistaseks ei oo tullu koskaan nää hommat uniin eikä vapaa-ajalle. Mä pystyn sulkemaan nää mielestäni.

Työn vaikutuksille yksityiselämään annettiin myös ihmissuhdemerkityksiä: työn epämääräisten aikataulujen nähtiin aiheuttavan ristiriitoja ihmissuhteissa esimerkiksi silloin, kun halutaan suunnitella yhteisiä lomia tai lomamatkoja. Lisäksi työn nähtiin vaikuttavan yksityiselämään, muttei aiheesta haluttu kertoa tarkemmin.

Kuten jo teoriaosassa osoitettiin, terveys on ihmisen elämään kokonaisvaltaisesti vaikuttava hyvinvoinnin osa-alue, joten työn terveysvaikutuksilla on vaikutusta myös vapaa-ajan koettuun hyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Työn nähtiin vaikuttavan terveyteen niin negatiivisesti kuin positiivisestikin. Työn nähtiin vaikuttaa terveyteen esimerkiksi

psykkisesti, ”kun pitää tehdä vaikeitakin päätöksiä”. Tällä viitattiin kuormittuneisuuteen tiettyinä ajanjaksoina. Huonolla ilmanlaadulla ja melulla nähtiin olevan silloin tällöin terveyttä heikentävä vaikutus - näiden mainittiin kuitenkin parantuneet viime vuosina. Työn positiiviset vaikutukset terveyteen liittyivät työmatkaliikuntaan, jonka kuvattiin helpottavan myös psyykkistä kuormittuneisuutta.

9.2.3 Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja jaksamiseen työssä

Mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työssäjaksamiseen kuvattiin moninaisesti. Pääsääntöisesti haastateltavat olivat yhtä mieltä kohtuullisen hyvistä mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan työhönsä. Työhön kyettiin vaikuttamaan ajankäytön ja työmaiden aikataulujen laatimisen osalta. Myös työskentelyvälineisiin vaikuttaminen nähtiin mahdollisena, mutta tässä tuotiin esiin myös puutteita. Työskentelyolosuhteisiin vaikuttaminen nähtiin rajallisena vedoten työmaaolosuhteisiin ja työmaiden vaihtumiseen.

Esimerkki 1. Työolot on kaikki myös ihan ookoo, mut sanotaan, että yhtä paljon, jos kiinnitettäis meidän työskentelyn ergonomiaan huomiota kun meidän pääkonttorilla, ni kyllä olis ihan erilaista. Et mehän ollaan työmaaparakkeissa, sehän on paras vaihtoehto, et välillä mekin ollaan oltu työmaan sisällä, et on rajattu vanhaa toimistotilaa - et vaikka se tehtäs kuin pölysuojatusti, ni siel oli aina vähän sellanen huonompi se ilma. Nyt on taas meil parakit, sinälläänhän ne on irti siitä rakennuksesta, mut siinä menee tie vierestä ja ne ei oo hirveen hyvin äänieristettyjä. Jos meidän konttorin porukkaa tuotais tänne päiväks istumaan, siis meidän pääkonttorilta, niin täällä olis kaikki maailman työfysioterapeutit ja muut kattomassa.

Asiat, joihin haastateltavat eivät kyenneet työssään vaikuttamaan liittyivät projektien lähtökohtiin, eli suunniteltuihin kohteisiin sekä etukäteen sovittuihin aikatauluihin, sekä tulostavoitteisiin.

Työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia olivat aikataulujen laatimiseen liittyvä suunnittelu ja aikataulussa pysymisestä huolehtiminen. Tämä nähtiin jaksamisen kannalta tärkeäksi esimerkiksi sen vuoksi, etteivät paineet kasaantuisi projektin loppuvaiheeseen. Lisäksi asioiden järjestyminen ja priorisointi nousivat haastatteluissa esille.

Esimerkki 2. Asia kerrallaan on vaan ratkastava. Sit tajuttava se, että jotkut asiat on vaan jätettävä hautumaan. Jotkut asiat ratkee itsestään, ajan kanssa. Siinä jalostuu ehkä hivenen sellanen ajatus, kun antaa asioiden olla eikä yritä ratkasta kaikkee heti.

Työhön liittyviä keinoja olivat myös asialistojen kirjoittaminen, jolloin jaksamista tuettiin ”kirjoittamalla ylös etukäteen seuraavan päivän tehtävälistoja”. Työtehtävien delegointi sekä pitkä työkokemus jaksamisen tukena nousivat myös haastatteluissa esiin.

Esimerkki 3. Nuorempana mä juoksin ku hullu, ku joku joutu odottamaan. Mut en mä enää jaksa juosta. Ihan turhaa se juokseminen. Ehkä semmosta rutiinia ei ollut tekemiseen. Semmosta näkemystä. Ei ne (asiat) siitä mikskään muutu, vaikka kuinka juokset.

Jaksamiseen pystyttiin vaikuttamaan myös työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen keinoin ja tässä tärkeänä elementtinä mainittiin huumori. *”Huumori on kyllä yksi keino siihen mutta se vaatii tiettenkin, että muut on samalla aallonpituudella. Kahviotauoilla juttu saattaa lentää ja siinä tulee mukava tauko päivään.”*

Vapaa-aika ja harrastukset tulivat useassa haastattelussa esille oman jaksamisen tukemisessa. Tärkeitä jaksamista tukevia harrastuksia olivat liikunta, lukeminen ja äänikirjojen kuunteleminen, nikkarointi ja rakentelu, mökkeily sekä television katsominen.

9.2.4 Työn motivaatiotekijät

Motivaatiotekijöiden voidaan ajatella lisäävän työn mielekkyyttä, siten olevan myös yhteydessä haastateltavien työhyvinvointiin. Haastatteluaineiston kokonaisuutta tarkastellen haastateltavien työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavia tekijöitä tuli esille useita, myös keskenään hyvin yhteneviä vastauksia. Haastateltavia yhdistävä ja usein mainittu motivaatiotekijä oli sosiaalinen näkökulma työssä jaksamiseen: työyhteisö nousi haastatteluissa ylitse muiden. Erityisesti työyhteisön sosiaalinen viihtyvyys, hyvät suhteet työtovereihin, työyhteisön toimivuus sekä huumori mainittiin tärkeinä, jopa tärkeimpinä motivaation lähteinä. Nämä nähtiin työn voimavarana, joka saa jaksamaan toisinaan raskastakin työtä.

Esimerkki 1. Mun mielestä tää on tähän mennessä hienoin työ. Kyl mul on sellanen, et tuntuu, et tää on mun juttu. No on oikeestaan toi meidän työporukka myös. Kyl meil on suurimmaks osaks ihan helvetin hauskaa täällä. Et on tää tosi mielenkiintonen ja monipuolinen työ, et sä et oikeesti tiää aamulla, et mitä täs päivän aikana niinku tapahtuu. Kyl siin on sellanen myös projektiluontonen työ, et jossain alku ja jossain loppu, niin sellanen myös, et nyt tää hoidetaan tonne loppuun, se on siel taustal koko ajan, et nyt lähetään tekee töitä sen eteen. Mut ei oo ikinä sellasta oloa aamulla, et en mä haluu tänään mennä töihin. Kyl tosi hyväl fiiliksellä joka aamu tuun töihin.

Muita tärkeitä motivaatiotekijöitä olivat työn tarjoama toimeentulo, joka nähtiin riittävänä toimenkuvan työmäärään nähden. Se, ettei toimeentulosta tarvitse olla huolissaan, lisäsi työmotivaatiota, ja useimmat haastateltavista kokivat työsuhteensa olevan varmallalla pohjalla. Työn monipuolisuus, vaihtelevuus sekä projektiluontoisuus nähtiin motivaatiota lisäävinä tekijöinä. *”Tämä on kuitenkin monipuolista hommaa, on taloutta, lakia ja ihmisten kanssa saa olla tekemisissä. Se on mukavaa ja konkreettista.”* Yksi seitsemästä haastateltavasta toi esiin uralla etenemiseen tai alanvaihtoon liittyviä ajatuksia tai toiveita.

Herzbergin motivaatioteorian näkökulmasta tarkasteltuna haastateltavat toivat esiin useita teorian kanssa yhteneviä motivaatiotekijöitä. Projektiluontoisen työn saavutukset liittyivät projektien valmistumiseen: työmaasta vastaavana projektin valmistuminen oli palkitsevaa ja antoi työlle arvoa sekä lisäsi työn mielenkiintoa. Saatu tunnustus tuli haastatteluaineistossa esiin rahallisen palkkauksen riittävytenä, toisaalta mahdollisuuksina bonuspalkkioihin työn onnistuessa toivotusti. Työn sisältämiä vastuita haastateltavat toivat esiin laajalti. Työstä saatu nautinto oli tulkittavissa työyhteisön sosiaalisena viihtyvyytenä sekä projektien onnistumisista saatuna mielihyvä. (Herzberg 1959, 113-119.)

Työmotivaatiota heikentäviä hygieniatekijöitä olivat toisinaan tietyt hallinnollisen johtamisen suunnittelu- sekä arviointiongelmien, kuten työmaan liian optimistisen valmistumisaikataulun suunnittelu sekä työvoiman riittävyys työmailla työmäärään nähden. Fyysisissä työoloissa nähtiin parantamisen varaa työergonomian sekä melu- ja pölyhaittojen näkökulmasta, mutta osoitettiin myös hyväksyntää työmaaolosuhteisiin liittyvää säännönmukaista epämukavuutta kohtaan. (Herzberg 1959, 113-119.)

9.2.5 Työssä jaksaminen sekä työnantajan ja työyhteisön tuki

BBI-mittarin osa-alueisiin verraten sekä motivaatiotekijöiden esiintymiseen haastateltavien puheissa vedoten haastateltavien työssä jaksaminen näyttäytyi kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvänä.

Haastateltavat kertoivat työtä olevan runsaasti, mutta toisaalta kiireen olevan kausiluontoista. Kukaan haastateltavista ei kuvannut työtä olevan liikaa. Työhön oltiin pääsääntöisen tyytyväisiä myös ammatinvalinnan näkökulmasta, ainoastaan yksi seitsemästä haastateltavasta toi esiin ajatuksia alanvaihdosta. Haastateltavat eivät tuoneet esiin haluttomuuden tunteita työtään kohtaan, vaan kertoivat tulevansa mielellään töihin erityisesti työyhteisön vuoksi. (Näätänen 2003.)

Työasiat vaikuttivat uneen yksilöllisesti ja kausiluontoisesti: osa haastateltavista kertoi vaikeuksista nukahtaa tai pysyä unessa, mutta tämä liittyi kokemuksiin kiireestä töissä. Jonkinlaista turhautumista puheenvuoroissa esiintyi työmaiden epävarmuustekijöihin liittyen, kuten tilattujen materiaalien saapumiseen, työntekijöiden riittävyyteen sekä viranomaispäätösten odottamiseen. Haastateltavat eivät kuitenkaan antaneet ymmärtää ärsyntyvänsä työnkuvaan jatkuvasti. (Näätänen 2003.)

Haastateltavat kokivat työllään olevan arvoa vastuumielessä, sillä työmaiden kokonaisuus ja tiedonkulku olivat puheenvuoroissa heidän harteillaan. Työ vaikutti yksityiselämään joidenkin haastateltavien mukaan tunnetasolla sekä lomien suunnittelussa. Tässä kuitenkin esiintyi suuresti vaihtelua haastateltavien välillä. Suurta hajontaa oli myös kysyttäessä työasioiden

ajattelemisesta vapaa-ajalla. Muutama haastateltava koki ajattelevansa työasioita ja tämän vaikuttavan negatiivisesti omaan jaksamiseen. Työasioiden ajatteleminen vapaalla nähtiin myös myönteisessä valossa, jolloin työarki oli helpompi pitää hallinnassa. Lisäksi esiintyi puheenvuoroja, joissa työasiat eivät vallanneet mieltä työajan ulkopuolella. (Näätänen 2003.)

Haastateltavien puheessa esimiesten ja työyhteisön tuki näyttäytyivät pääasiallisesti myönteisessä valossa. Viisi seitsemästä koki saavansa esimiestukea työssäjaksamiseen riittävästi. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että mikäli tukea omatoimisesti pyytää ja perustelee tukipyyntönsä hyvin, apua useimmiten järjestyy. Esimerkkinä saadusta tuesta mainittiin, että puutteet työvoimassa tai työskentelyvälineissä korjattiin esimiehen toimesta, mikäli mahdollista. *”Tietysti, jos mulla on joku ongelmatilanne, ni mun mielestä NCC on hoitanu tosi esimerkillisesti nää, et sieltä tulee kyllä sitä tukee siinä vaiheessa ku sitä pyytää ja tarvii.”* Tärkeimpiä tuen muotoja olivat kuunteleminen ”herkällä korvalla” sekä läsnäolo. Esimiesten mainittiin myös aktiivisesti kysyvän työssäjaksamisesta ja työmaan tilasta sekä tarjoavan apua.

Esimerkki 1. Aika pitkälti sit niinku taas työmaalla, jos mulla on sellanen ongelma täällä, mitä mä en ite saa ratkastua, ni mul on sit omat työpäällikköni, ku mä pyydän, jotka tulee sitä sitten setvimään. Ja hyvinkin herkällä liipaisimella. Saan kyl aina jeesiä ongelmiin.

Haastateltavat mainitsivat työssäjaksamisen tukemisen yhteydessä työnantajan puuttuvan ylitöiden tekemiseen. *”Työnantaja puuttuu aika nopeesti esimerkiks ylitöiden tekemiseen. Se on mun mielestä aika hyvä, koska mitä enemmän sä teet töitä, ni sitä kuormittavampaahan se on, et se vie niin valtaosan sun päivästä, et sä et ehi palautuu siitä.”*

Haastateltavat olivat tyytyväisiä työnantajan järjestämiin mahdollisuuksiin liikunnan harrastamiseen työajalla sekä silloin tällöin järjestettäviin virkistysiltoihin, jotka auttavat ”unohtamaan työasiat”. Työnantajan katsottiin muutamassa puheenvuorossa olevan joustava lomien suunnittelussa ja tämän nähtiin parantavan työssäjaksamista.

9.2.6 Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät kuvaukset

Suurimpana kehityskohteena työhyvinvoinnille olivat työlle järjestetyt **resurssit**. Useassa haastattelussa toivottiin erityisesti riittävää miehitystä työmaiden kiivaimpiin vaiheisiin, joita mainittiin olevan projektien aloitukset sekä viimeistelyvaiheet.

Esimerkki 1. Se, minkälaiset sen projektin lähtökohdat on ja onko siinä annettu mahdollisuus onnistua, vaikuttaa paljon. Se ei ole pelkästään meistä kiinni, että se on tärkeää että suunnitelmat ovat valmiina ja aikaa on annettu riittävästi sekä että taloudelliset tavoitteet on realistisia.

Työnantajalta toivottiin järkevää päätöksentekoa esimerkiksi **projektien aikataulujen suunnittelussa, työmaiden valmistumisen arvioinnissa sekä kustannusarvioissa.**

Esimerkki 2. -- ehkä tärkein asia (työhyvinvoinnin kehittämisessä), sanoinkin sen jo tossa, et ei heitetä niin sanotusti susille, et ennen ku lähetään johonki projektiin, ni mietitään, et sille on oikeesti edellytykset toimia. Ymmärrän tietysti yläkerran porukkaakin, on taloudelliset paineet, pitää saada tulosta, et joskus joutuu ottaa sellasiakin töitä, missä on jonkinlainen riskikerroin.

Vastaavan työnjohtajan toimenkuvaan liittyen työlle toivottiin selkeämpää sisällöllistä määrittelyä useammassa puheenvuorossa.

Esimerkki 3. -- on aina ongelma, et määkään en oikeen tiedä, et kuuluuko mun tehdä tää asia vai kuuluuko jonkun toisen tehdä se. Ja näin. Se on vähän turhauttavaa lähteä tämmöstä ees kysymään, et teenks mä nyt tän vai tekeekö joku muu. Pikkusen jää vellomaan ilmaan aina se, et mikä on oma rooli tässä hierarkiassa. Elikkä varmasti ylimäärästäkin työtä saa tehdä niin paljon, ku haluaa, et muut pääsee vaan vähemmällä. *Nauraa* Pitäshän se kuitenkin jokaisen pysyä lestissä.

Esimerkki 4. -- on kitkapinta välillä, et mikä on minun rooli, mikä työpäällikön rooli, sitte tämmönen epävarmuus. Sen pitäis olla niin kiveen kirjotettu, että mikä kuuluu kellekin ja näin. Ei oikeen viittis kuitenkaan mennä toisen silmillekään hyppimään eikä sit halua sitäkään, et toinen joutuu sun työt tekemään. Et se on semmosta hakemista. Jonkinlainen selkeyttäminen vois olla hyvä. Et selkeytettäis näitä rooleja ja se tulis sitten ihan tänne ruohonjuuritasollekin asti.

Työnantajalta toivottiin panostusta työyhteisöjen toimivuuden takaamiseen **tiimien huolellisen suunnittelun sekä tiimien pysyvyyden parantamisen** kautta. Työn projektiluontoisuus nähtiin toisaalta rikkautena, mutta työtovereiden vaihtuminen työmaalta toiselle siirryttäessä oli haastateltavista harmillista. Haastatteluista oli myös tunnistettavissa toive tapaamisista ja keskustelumahdollisuuksista samassa asemassa toimivien kollegoiden kanssa, jolle ei nähty olevan riittävästi aikaa.

Esimerkki 5. Mä koen, et se et ihmiset tulee toimeen toistensa kanssa, et pitäis löytää ne oikeet tiimit ja pitää niitä kasassa. Kun meil on vähän sellanen, et työmaan jälkeen saattaa lähteä puolet porukasta toiselle työmaalle. Sitte taas vaihtuu porukka. Mä pitäisi enemmänki niitä työryhmiä kasassa mahdollisuuksien mukaan. Ku siinä alettas saavuttaa etua siihen jaksamiseen, ku tiedetään, miten toiset toimii. Et tiedetään, miten toisten kanssa asioi parhaiten, et saa parhaan lopputuloksen.

Työhyvinvoinnin parantamista kuvattiin niin oman työkuorman kuin ”vastavalmistuneiden” ja uusien työntekijöiden psyykkisen kuormituksen vähentämisen näkökulmista. Yksi haastateltavista ei valitsisi vastavalmistuneita liian vastuullisiin tehtäviin heidän oman etunsa nimissä,

vaan antaisi heidän kartuttaa työkokemustaan ensin rauhassa. Toisaalta uusien, vastavalmistuneiden työntekijöiden perehdyttämisen ja ohjaamisen nähtiin lisäävän myös vastaavien työnjohtajien työkuormaa sekä syövän aikaa omien työtehtävien suorittamiselta. Myös toinen haastateltava toi puheessaan esiin, että **työntekijä tulisi sijoittaa työkokemukseen nähden ”järkeväälle työmaalle”**.

Toive **järjestelmäuudistusten harventamisesta** tuli esiin puhuttaessa työhyvinvoinnin kehittämisestä. Tätä perusteltiin ajankäytön sekä työyhteisön sosiaalisen toimivuuden näkökulmista. Uudistusten nähtiin vievän paljon työaikaa työntekijöiden perehdyttämisen sekä vanhemman ikäpolven työntekijöiden muutosvastarinnan taltuttamisen vuoksi.

Työterveyshuollon palveluiden näkyvyyden lisääminen työntekijöille mainittiin kehitysehdotuksena. Työpsykologin kanssa keskustelu nähtiin hyvänä asiana, mutta koettiin, ettei työnantajan tarjoamasta palvelusta oltu laajalti tietoisia. *”Et ehkä se mitä vois kehittää, että tuoda ilmi just mitä meidän työterveyshuoltoon kuuluu, niit ilmasii palveluita. Ni osais ehkä tollasis jutuis ottaa yhteyttä sinne.”* Lisäksi **hierontapalveluita** ehdotettiin **liitettäväksi työsuhte-etujen piiriin**. *”Et sais noi hierontapalvelut yrityksen tukemaksi. Et saatas ihan tänne työmaillekin tai joku tämmönen liikunta- tai hyvinvointiseteli. Mun mielestä ihan Smartumeihin ja noihin saa laajennettua sen, et niitä vois käyttää hierontapalveluihin tai fyssaripalveluihin. Ihan semmonenkin vois olla hyvä.”*

Fyysisiin työskentelyolosuhteisiin toivottiin joissakin puheenvuoroissa parannuksia esimerkiksi ergonomian, sisäilman laadun sekä meluhaittojen näkökulmista. Työmaaolosuhteiden toivottiin aiheuttavan haasteita vaastavien työnjohtajien toimistotilojen järjestämiselle ja hyväksyttiin tämän johtuvan työn luonteesta. Toimistokalusteiden ja työolosuhteiden järjestämisestä kuitenkin todettiin: *”kompromissithan ei oo kenellekään yleensä se paras mahdollinen vaihtoehto”*.

Etäpalaverien käyttö oli poikkeuksellisen pandemiatilanteen (2020) vuoksi havaittu toimivaksi yhteydenpitokeinoksi ja tätä toivottiin käytettäväksi jatkossa laajemminkin, jottei työmaalta tarvitsisi lähteä **”pääkonttorille”**. *”Todella turhauttavaa lähtee pienen asian takia ajamaan työmaalta pääkonttorille, siihen menee puol työpäivää ja välttämättä sieltä ei yhtään viisaampana tule takasin. Ajankäytön hallinta. Sillä tavalla saa yhden stressitekijän pois, kun voi pitää etäpalavereja.”*

10 Pohdinta

Seuraavaksi opinnäytetyön tuloksia peilataan teoreettiseen viitekehykseen ja esitetään aiempaan tutkimustietoon nähden yhteneviä ja niistä poikkeavia näkökohtia. Lopuksi pohdimme tutkimuksen eettisiä näkökohtia, sen reliabiliteettia ja validiutta sekä jatkotutkimuksen aiheita.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa todetaan työhyvinvoinnin lisääntymisen olevan yhteydessä hyvään ja motivoivaan johtamiseen, työyhteisön ilmapiiriin sekä työntekijöiden ammattitaitoon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Opinnäytetyön haastatteluaineistosta nousi tähän nähden samansuuntaisia tuloksia. Niin omien alaisten johtamisella ja motivoinnilla kuin omien esimiesten toiminnalla nähtiin työhyvinvointia parantava tai huonosti toteutettuina heikentävä vaikutus. Työyhteisön merkitys nostettiin erittäin tärkeään asemaan työssäjaksamisen sekä työhyvinvoinnin kannalta. Toimivan työyhteisön ja hyvän sosiaalisen ilmapiirin nähtiin olevan miltei tärkein voimavara työlle. Työyhteisössä vallitsevan ammattitaidon argumentoitiin lisäävän omaa työssäjaksamista, sillä tällöin muiden työt eivät jää itselle hoidettavaksi. Lisäksi vedottiin taitamattomien työntekijöiden neuvomiseen kuluneeseen työaikaan, jonka hyödyllisempi käyttäminen edistäisi omaa työssäjaksamista.

Työyhteisön sosiaalinen toimivuus oli aiemmissa tutkimuksissa todettu tärkeäksi tekijäksi työntekijöiden psyykkisen kuormittumisen ehkäisemisessä. (Työterveyslaitos 2020). Myös tässä opinnäytetyössä työyhteisön merkitys nousi yli muiden työssäjaksamisesta kysyttäessä. Työyhteisöä kuvattiin haastatteluissa poikkeuksetta jaksamista kannattelevana tekijänä. Erityisesti toimivilla suhteilla ja ilmapiirillä sekä huumorilla nähtiin olevan myönteinen vaikutus työssäjaksamiseen. Myös muutostilanteiden sekä erilaiset ristiriitojen nähtiin työyhteisössä aiheuttavan psyykkistä kuormitusta, kuten aiemmissakin tutkimuksissa on selvinnyt. (Työterveyslaitos 2020).

Työterveyslaitoksen julkaisussa esiintyy ajatus ikääntymisen luomista paineista fyysisistä työtehtävistä selviytymiseen, mikä puolestaan lisää psyykkistä kuormittumista. (Työterveyslaitos 2020). Opinnäytetyötutkimuksen haastatteluissa tällainen näkökulma ei tullut esille, osin myös siksi, etteivät vastaavat työnjohtajat pääasiallisesti suorita fyysisiä työtehtäviä. Ikääntymiseen liittyen puhe siirtyi tietokonejärjestelmien tiheisiin uudistuksiin sekä näiden opiskelun aiheuttamaan kuormittumiseen.

Aiemmissa tutkimuksissa on todettu erilaisten nosto- ja siirtovälineiden, työvälineiden ja ergonomisen työskentelyn huomioimisen vähentävän työntekijöiden huolta rakennustyömaatyöstä selviytymisessä. (Työterveyslaitos 2020). Opinnäytetyön haastatteluaineistossa työskentelyolosuhteisiin ja -välineisiin kiinnitettiin huomiota ja näissä nähtiin parantamisen

varaa, joten tältä osin tutkimus yhtyy aiempiin tuloksiin. Toisaalta työolosuhteiden vallitseva tila legitimoitiin perustellen tätä työmaaolosuhteiden rajoitteilla.

Työturvallisuuslain 25 § mukaan kuormitustekijöiden välttäminen on työnantajan velvollisuus. Työn aiheuttaessa todetusti haitallista kuormittumista työntekijälle, tulee työnantajan huolellisesti selvittää kuormitustekijät ja pyrkiä aktiivisesti vähentämään näitä. (Työturvallisuuslaki 2002/738). Haastatteluaineiston perusteella on tulkittavissa, että lain edellyttämä huolenpito toteutuu haastateltujen työntekijöiden osalta. Haastateltavat kokivat saavansa tukea työssäjaksamiselleen. Tärkeimmiksi tavoiksi tässä mainittiin herkällä korvalla kuunteleminen, läsnäolo sekä tukitoimien järjestäminen työmailla tukipyynnön ollessa perusteltu. Lisäksi esille tulivat työnantajan järjestämät liikunta- ja virkistätymismahdollisuudet. Lomien suunnittelemisen joustavuudessa esiintyi vaihtelua haastateltavien välillä.

Mäkikangas ym. (2017), mukaan työn vaatimukset ovat määrällisiä tai laadullisia. Ennen haastatteluja työn teoriataustan perusteella oli oletettavissa, että rakennusala sisältäisi sekä määrällisiä, että laadullisia vaatimuksia. Haastattelut todistivat, että vastaavien työnjohtajien työ sisältää määrällisiä eli työmäärään ja työtahtiin liittyviä vaatimuksia, mutta esimerkiksi työhön sisältyy kuitenkin laadullisia vaatimuksia, jotka liittyvät osaamiseen ja työn vaatimaan ponnisteluun. Haastateltavat toivat vahvasti esiin kolme työn vastuualueita, joihin liittyi eniten laadullisia vaatimuksia. Nämä olivat kokonaisvastuu työmaasta, työturvallisuudesta huolehtiminen ja vastuu aikataulussa pysymisestä.

10.1 Tulosten tarkastelu

Haastateltavat kertoivat, että vastaaminen koko työmaan toiminnasta vaatii heiltä organisointikykyä ja asioiden muistamista sekä tiedon käsittelyä ja yhteistyötä eri tahojen kanssa. Lisäksi työmaan vetovastuuseen haastateltavat liittivät vahvasti esimiestyön vaatimukset. Esimiestyö vaatii heiltä ihmisten johtamiskykyä, sosiaalisia taitoja, ongelmien selvittelykykyä, tiimityöskentelytaitoja, päätöksentekokykyä ja delegointikykyä.

Haastateltavat kuvailivat työturvallisuudesta huolehtimisen olevan heidän työnsä vaativin vastuualue. Tämän he perustelivat sillä, että työturvallisuusvastuu sisältää myös rikosoikeudellisen vastuun, mikäli työmaalla tapahtuisi tapaturmia tai kuolemia johtuen huolimattomuudesta tai puutteellisuudesta suojavälineiden ja varusteiden käytössä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä ja työsuojelulain mukaan jokaiselle työmaalle on nimettävä henkilö, joka vastaa työturvallisuudesta. Tämä henkilö on vastaava työnjohtaja. Työturvallisuusvastuu vaatii vastaavalta työnjohtajalta asiantuntijuutta liittyen lakeihin ja asetuksiin, valppaana oloa, luottamuskykyä alaisiin, paineensietokykyä ja tiedon jakamista alaisille. Kuormittavana haastateltavat pitivät sitä, että

eivät aina voineet luottaa alaisiinsa siinä, että nämä noudattaisivat työturvallisuuteen liittyviä asetuksia ja määräyksiä. Tähän haastateltavien mukaan liittyi huolta siksi, että ihmishenkiä voisi olla vaarassa ja jos jotain sattuisi, he vastaavina työnjohtajina olisivat siitä loppukädessä vastuussa. Lisäksi haastateltavat toivat esiin työtapaturmiin liittyvän taloudellisen vastuun. Havula ym. (2018), mukaan työn psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuttavat työntekijälle haittaa ollessaan epätasapainossa tai puutteellisesti hallittuja. Lisäksi työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä kutsutaan vaara- tai haittatekijäksi, mikäli se aiheuttaa työntekijälle terveydellistä haittaa. (Havula ym. 2018.) Silloin voitaisiin ajatella, että vastuu työturvallisuudesta aiheuttaa vastaaville työnjohtajille terveydellistä haittaa, mikäli he joutuvat olemaan jatkuvasti huolissaan, noudatetaanko työmaalla työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja pelkäämään että jotain sattuisi. Tällöin työyhteisön sosiaalinen toimivuus on heikkoa, jolloin työturvallisuudesta huolehtimisvelvoitteeseen liittyvä psykososiaalinen kuormitus on työn haittatekijä.

Työn voimavaratekijöistä voidaan puhua silloin, kun työn psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuttavat myönteisiä vaikutuksia. (Havula ym. 2018.) Jos kaikki työntekijät alkaisivat noudattamaan työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja käyttäisivät aina tarvittavia suojavarusteita työmaalla työskennellessään, voisi työyhteisön toimivuus parantua, koska työnjohtaja voisi luottaa alaisiinsa. Tällöin työyhteisön toimivuus voisi kääntyä työyhteisön voimavaratekijäksi.

Vastuu työmaan aikataulusta liittyi haastateltavien kertoman mukaan ennakkoon laadittuun budjettiin ja aikatauluun. Haastateltavat kertoivat, että aikataulussa pysyminen oli koko työmaaprojektin onnistumisen kannalta olennaisen tärkeää. He kuvailivat aikataulujen olevan usein liian tiukkoja ja kiireen painottuvan lähinnä työmaan viimeistelyvaiheeseen. Haastateltavien mukaan työmaan aikataulussa kuitenkin pysyttiin pääsääntöisesti aina, eikä viivästyksiä juurikaan ollut sattunut. Välillä kuitenkin ulkoiset syyt, kuten pakkastalvi voi viivästyttää työmaaprojektin valmistumista. Työn laadullisista vaatimuksista eniten kognitiivisia vaatimuksia sisälsi vastaavien työnjohtajien aikataulupaineet. Kognitiiviset vaatimukset ovat työn psykososiaalisina kuormitustekijöinä haittatekijöitä, mikäli ne aiheuttavat työntekijälle terveydellistä haittaa. (Mäkikangas ym. 2017.) Kognitiivista kuormitusta vastaaville työnjohtajille aiheuttaa asioiden muistaminen, asioiden ajatteleminen, tiedon käsittely ja ongelmien ratkaiseminen. Kuormitus näkyi varsinkin työmaan loppuvaiheessa osalla haastateltavista nukkumisongelmina.

Yllätyksellisintä tutkimuksessa oli se, kuinka paljon rakennusalan kuormitustekijät painottuvat työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Mielikuva ajateltaessa rakennusalan kuormitustekijöitä painottuu helposti fyysisiin kuormitustekijöihin. Tähän tietenkin vaikutti haastateltaviemme työnkuva. Kun haastattelimme vastaavia työnjohtajia ja työssäjaksamista ja kuormituneisuutta saimme tutustua heidän työhönsä ja oppia ymmärtämään rakennusosalalle tyypillisiä kuormitustekijöitä paremmin. Eräs haastateltavista kuvasi työn olevan projektinjohtamista

siinä missä mikä tahansa muukin projektin johtaminen on, mutta projektin tuotoksena on kerrostalo tai jokin vastaava rakennus.

10.2 Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu

Koska tieteellisellä tutkimuksella pyritään aina luotettavan tiedon tuottamiseen, on tässä opinnäytetyössä arvioitava myös saatujen tulosten luotettavuutta. (Kylmä & Juvakka, 127). Haastateltavia on tässä opinnäytetyötutkimuksessa lukumäärällisesti vähän, seitsemän vastaavaa työnjohtajaa. Haastattelut ja niissä esille tulevat asiat ovat aina liitoksissa tutkittavaan kontekstiin, tässä tapauksessa rakennusalaan ja vastaavien työnjohtajien henkilökohtaisiin näkemyksiin työhyvinvoinnista sekä uupumuksen ehkäisystä. Tämän opinnäytetyötutkimuksen tarkoituksena ei ole esittää yleistä, vaan tarkastella työssäjaksamisen aihepiiriä vastaavien työnjohtajien silmin. Kuten laadulliselle tutkimushaastattelulle on ominaista, myös tässä tutkimuksessa keskiössä ovat juuri kokemukset sekä tavat puhua tutkittavasta aiheesta. (Kylmä & Juvakka, 78-80.)

Poikkeuksellisen pandemiatilanteen vuoksi haastattelut toteutettiin verkkoyhteydellä keskustellen. Kylmä & Juvakka tuovat tutkimusmenetelmäkirjassaan esiin, että puhelinyhteydellä toteutetussa haastattelussa jää havaitsematta sanaton viestintä, joka osaltaan voi lisätä tulokintavirheitä. (Kylmä & Juvakka, 89). Verkkoyhteydellä toteutetut puhelut olivat kuitenkin ainoa mahdollisuutemme saattaa opinnäytetyö eteenpäin poikkeusaikana. Toisaalta puhelinhaastattelut suojasivat haastateltavien yksityisyyttä ja vähensivät mahdollisuutta tunnistaa tai yhdistää heitä jälkikäteen tähän opinnäytetyöhön.

Tulee muistaa, että haastattelu on herkkä vuorovaikutustilanne, jossa esimerkiksi tutkijan omalla kielenkäytöllä ja vuorovaikutuksen dynamiikalla on vaikutuksensa haastattelun kulkuun ja toisaalta haastateltavien käytökseen haastattelutilanteessa. Mikäli vuorovaikutus epäonnistuu, myös haastattelussa voi jäädä tutkimuksen kannalta tärkeää materiaalia tallentumatta. Tämä on huomioitava ja hyväksyttävä opinnäytetyön analyysissä ja tehtävä näkyväksi kehityskohteet, joita jatkotutkimuksessa voisi tästä näkökulmasta huomioida. Tutkija voi haastattelutilanteessa haluamattaankin ohjata keskustelun kulkua suuntaan, joka ei ilmennä haastateltavan näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. (Kylmä & Juvakka, 91-92.) Haastattelutilanteissa pyrimme sensitiivisyyteen ja haastateltavien mahdollisuuteen johdattaa keskustelua kontekstin sisällä. Valmiiksi laadittu haastattelurunko ei ohjannut haastattelua yksioikoisesti, vaan sitä hyödynnettiin väljästi keskustelun tukena. Kerättyä haastatteluaineistoa on pyritty kuvaamaan ja analysoimaan totuudenmukaisesti ja tehden näkyväksi siinä keskeisesti nousseet teemat. Saatujen tulosten tueksi on pyritty nostamaan lähdeviittauksia teoreettisesta viitekehyksestä.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin sekä kotimaisia että ulkomaisia lähteitä. Muutamia käytettyistä lähteistä voisi luonnehtia vanhoiksi, mutta syy näiden käyttöön oli uudemman tutkimustiedon puute tai vanhan lähteen relevanttius ja käyttö myös muissa nykyaikaisissa julkaisuissa. Haastatteluaineiston keruu ja analyysin vaiheet on pyritty tekemään lukijalle näkyväksi luotettavuuden nimissä.

Eettisesti tarkastellen aineistoa on käsitelty haastateltavien yksityisyyden suojaa kunnioittaen ja haastattelunauhoitukset on litteroinnin jälkeen hävitetty. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen myös litteroidut haastattelut hävitetään. Haastatteluaineisto sisältää eettisesti arkaa materiaalia, jota kunnioittaen on opinnäytetyöhön nostettu vain tutkimusongelmien näkökulmasta olennaisia sitaatteja. Ihmisarvoa kunnioittava tutkimuksen tekeminen on ollut opinnäytetyötutkimuksen ensisijainen lähtökohta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 23-27). Haastateltavat saivat vapauden kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta missä vaiheessa tahansa, ja valinnanvapaudesta muistutettiin heitä niin tutkimuksen esittelyä koskevassa saatekirjeessä sekä haastattelutilanteen alussa.

Opinnäytetyö poiki lukuisia ajatuksia jatkotutkimuksen mahdollisista aiheista. Jo kerätyn haastatteluaineiston pohjalta tai tätä hieman laajentaen olisi mahdollista tutustua syvällisemmin esimerkiksi haastateltavien yksilöllisiin keinoihin selviytyä kuormituksesta. Jatkotutkimuksena olisi kiintoisaa tutustua rakennusalan kuormitustekijöiden alueelliseen vaihteluun niin pääkaupunkiseudulla kuin koko Suomen tasolla.

Lähteet

Painetut

Feldt, T. Mäkikangas, A. (toim.) 2010. *Selviytymiskeinot ja niiden käyttöä suuntaavat persoonallisuuden ominaisuudet*, 93-110. Teoksessa Metsäpelto, R- L. Feldt, T. (toim.) 2010. *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Juva: Bookwell Oy.

Havula, J., Jarmas, T., Koskinen, S., Lehto, A., Meincke, N., Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V. & Vänskä, A. 2018. *Työturvallisuusoireus*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Herzberg, Frederick. 1959. *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. *Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Tallinna: Raamatutrukikoda.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Porvoo: Bookwell Oy.

Kylmä, J. Juvakka, T. 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lämsä, A-M., Hautala, T. 2004. *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Helsinki: Edita.

Manninen, P. Laine, V. Leino, T. Mukala, K. Husman, K. (toim.) 2007. *Hyvä työterveyshuolto-käytäntö*. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Moilanen, I. Räsänen, E. Tamminen, T. Almqvist, F. Piha, J. Kumpulainen, K. 2004. *Lasten- ja nuorisopsykiatria*. Jyväskylä: Duodecim.

Mäkinen, Olli. 2006. *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Tammi.

Näätänen, Petri. 2003. *Bergen Burnout Indicator 15*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Painamattomat

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. *Työuupumus* (burnout). Viitattu 1.2.2020.

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681.

Finna-aineistohakupalvelu. 2020. Viitattu 8.4.2020. <https://helka.finna.fi/> sekä <https://laurea.finna.fi/>.

Helsingin Sanomat 1. 2019. *Työt ajavat entistä useammin loppuun, kertoo Tilastokeskus: ”Lomillakin vilkuillaan sähköpostia, koska halutaan pysyä kärryllä”*. Viitattu

28.3.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006339875.html>.

Helsingin Sanomat 2. 2019. *Nuoret naiset uupuvat töissä valtavaa vauhtia, paljastaa Terveystalon iso tilasto - ”Kaikessa pitäisi olla täydellinen”*. Viitattu 28.3.2020.

<https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006058596.html>.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Viitattu 5.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Laurea ammattikorkeakoulu. 2020. *Laurean opinnäytetyöohje*. Viitattu 3.2.2020. <https://laureauas.sharepoint.com/sites/linkfi/Dokumentit/Laurean%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6ohje.pdf>.

Rakentaja-lehti. 2006. *Vastaava työnjohtaja*. Viitattu 13.5.2020. https://www.rakentaja.fi/artikkelit/633/vastaava_tyonjohtaja.htm.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. *Riskien arviointi työpaikalla*. Viitattu 1.2.2020. https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. *Työhyvinvointi*. Viitattu 28.3.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

TE-palvelut. 2020. *Ammattinetti*. Viitattu 28.3.2020. <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/alahaku/11>.

Terveystalon ja hyvinvoinninlaitos. 2010. *”Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa”- loppuraportti työsuojelurahastolle*. Viitattu 3.4.2020. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80299/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Terveysportti. 2006. *Kognitiivinen ergonomia lisää työn sujuvuutta ja turvallisuutta*. Viitattu 28.3.2020. https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artik-keli=ttl00351&p_haku=ty%F6terveysl%E4%E4k%E4ri.

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely. Viitattu 1.2.2020. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/5889231/Ty%C3%B6n+psykososiaaliset+kuormitustekij%C3%A4t_kysely.pdf/379ecff8-dabc-9ed2-cf58-cde9f4f6aeae?t=1568014906805.

Työsuojeluhallinto. 2020. *Psykososiaalinen kuormitus*. Viitattu 1.2.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>.

Työsuojeluhallinto. 2020. Viitattu 3.4.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot>.

Työterveyslaitos. 2020. Viitattu 19.2.2020. <https://www.ttl.fi/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/henkinen-kuormitus/>.

Työterveyslaitos. 2020. *Työhyvinvointi on yhteinen asia*. Viitattu 4.4.2020. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>.

Työterveyslaitos. 2020. *Rakentamisen turvallisuus*. Viitattu 28.3.2020. <https://www.ttl.fi/vesihuoltolaitosten-tyoturvallisuus-opas/riskien-tunnistus-ja-hallintakeinot/tapaturmavaaralliset-tyot/rakentamisen-turvallisuus/>.

Työterveyslaitos. 2020. *Tikka - työkuormituksen arviointimenetelmä*. Viitattu 3.4.2020. <https://docplayer.fi/26571018-Tyon-integroitu-kokonaiskuormituksen-arviointimenetelma.html>.

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Vierailtu 2.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki. 28.8.2002/738. Vierailtu 1.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>.

Työturvallisuuskeskus. 2020. *Työsuojelu on yhteistoimintaa*. Viitattu 30.3.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla.

Valtiokonttori. *Aivot, oppiminen ja työ - apupaketti kognitiivisen ergonomian tutkiskeluun ja kehittämiseen*. Viitattu 28.3.2020. <https://www.valtiokonttori.fi/uutinen/aivot-oppimin..en-ja-tyo-apupaketti-kognitiivisen-ergonomian-tutkiskeluun-ja-kehittamiseen/>.

Kuvat

Kuva 1: Kognitiivinen ergonomia. (Valtiokonttori 2020.).....	7
Kuva 2: Työkuormituksen malli (Työterveyslaitos 2020.)	14
Kuva 3: Vaarojen arvioinnin prosessi. (Työsuojeluhallinto 2020.)	21
Kuva 4: Vaarojen analyysin vaiheet. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010.)	27

Liitteet

Liite 1: Saatekirje haastateltaville	57
Liite 2: Teemahaastattelurunko	58

Liite 1: Saatekirje haastateltaville

Arvoisat vastaanottajat,

Olemme terveydenhoitajaopiskelijoita Laurea-ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä aiheesta *Vastaavien työnjohtajien näkemyksiä psyykkisestä työhyvinvoinnista sekä työuupumuksen ennaltaehkäisystä* yhteistyössä NCC:n kanssa. Olemme saaneet yhteystietonne Taina Tuhkaselta ja haluamme heti alkuun kiittää teitä aktiivisuudesta ja osallistumisesta tutkimukseemme. Muistutamme, että osallistuminen on vapaaehtoista ja sen saa halutessaan keskeyttää. Esittelemmekin tutkimusta teille nyt hiukan tarkemmin.

TAUSTAA

Jaksamisongelmat ovat lisääntyneet huomattavasti vuodesta 2013. Työuupumuksen kokee selvänä vaarana jo 15 prosenttia suomalaisista työntekijöistä, ja yli 50 prosenttia ajattelee uupumusta silloin tällöin. Niin univaikeudet, ärtyisyys kuin väsymyyskin lisääntyivät edellisestä kyselystä dramaattisesti, hyppäyksittäin. (Helsingin Sanomat 1, verkkolähde.)

TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tarkoituksena on kuvata vastaavien työnjohtajien työssäjaksamista sekä keskeisiä rakennus- alalla esiintyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

TAVOITE

Tavoitteena on tuottaa tietoa vastaavien työnjohtajien työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta. Lisäksi tavoitteena on tuottaa käyttökelpoista tietoa yrityksen käyttöön vastaavien työnjohtajien psykososiaaliseen ylikuormittumiseen johtavista tekijöistä työssä.

Tutkimus pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

***Miten haastateltavat jaksavat työssään ja miten työssäjaksamistaan tuetaan?
Millaisia kuormitustekijöitä rakennus- alalla esiintyy?***

LUOTTAMUKSELLISUUS

Haastattelut ovat luottamuksellisia ja näin ollen tutkijoita koskee vaitiolovelvollisuus esille tulleista asioista. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan tutkimuksen tekemistä varten, jonka jälkeen nauhoitettu aineisto hävitetään. Kirjallinen haastatteluaineisto säilytetään siihen asti, kunnes tutkimus on viety päätökseen ja hävitetään tämän jälkeen. Haastatteluaineistoista tul- laan käyttämään tutkimuksen tarkoituksiin sopivia sitaatteja itse opinnäytetyössä, mutta haastateltavat eivät ole näistä tunnistettavissa. Sitoudumme kunnioittamaan tutkimuksen tekemisen eettisiä periaatteita sekä haastateltaviemme yksityisyyttä koko prosessin ajan.

HAASTATTELU

Haastatteluun tulee varata aikaa noin 30-40 minuuttia. Käsitteltäviä teemoja ovat työssäjaksaminen, työn sisältö ja kuormitustekijät, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä esimiehen / työyhteisön tuki. Haastattelut toteutetaan Teams-verkkoyhteydellä ilman videokuvaa. Ehdo- tamme jokaiselle haastateltavalle haastattelu-aikaa henkilökohtaisesti. Teams-alustalla avaamme kokouksen ja aloitamme haastattelun täsmällisesti sovittuun aikaan.

Liite 2: Teemahaastattelurunko

1. Kuvaile työtäsi.
2. Millaiset ovat työn laadulliset vaatimukset?
3. Millaisia vastuita työtehtäviin sisältyy? Miten kuvailisit vastuutasi?
4. Vaatiiko työ valppaana oloa?
5. Kuinka paljon joudut käsittelemään tietoa työssäsi?
6. Kuinka usein työssä tulee keskeytyksiä vastaan?
7. Millaisia vuorovaikutustilanteita työsi sisältää?
8. Kuvaile työn määrää ja työtahtia.
9. Millaiset työajat ovat?
10. Vaikuttaako työ yksityiselämääsi, millä tavoin?
11. Vaikuttaako työ terveyteesi, millä tavoin?
12. Onko työ liikkuvaa / vaatiiko se siirtymistä työmaiden välillä?
13. Kykenetkö mielestäsi vaikuttamaan omaan työhösi?
14. Millaisin keinoin selviydyt kuormituksesta?
15. Mitä ajattelet työsuhteesi laadusta / varmuudesta?
16. Kuvaile työskentelyolosuhteitasi ja tarvittavia työvälineitä.
17. Työskenteletkö pääasiassa yksin vai ryhmässä? Miltä tämä tuntuu?
18. Kohtaatko työssäsi epäasiallista kohtelua tai syrjintää?
19. Kuuluuko työhösi väkivallan uhkaa?
20. Mitä psyykinen työhyvinvointi sinulle merkitsee? / Mitä ajattelet psyykkisestä työhyvinvoinnista?
21. Miten työnantaja voi tukea työntekijän psyykkistä työhyvinvointia?
22. Millaisia toimia työnantajasi käyttää psyykkisen työhyvinvoinnin tukemiseen?
23. Millaista tukea saat esimiehiltäsi? Entä työyhteisöltä?
24. Millaista tukea toivoisit?
25. Onko sinulla kehitysideoita psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi?
26. Millaiset toimet edistäisivät työssä jaksamistasi / työhyvinvointiasi? Millaisia muutoksia tekisit, jos voisit?