



Keinoja parempaan työkykyyn teollisuuslalla

VARMA

Työkykyä voi parantaa lisäämällä ymmärrystä työn kuormitus- ja voimavaratekijöistä teollisuudessa

Liikevaihdolla mitattuna teollisuus on Suomen suurin toimiala. Myös alan työllisyysvaikutukset ovat merkittävät: vuonna 2023 teollisuuden liikevaihto oli yhteensä noin 190 miljardia euroa ja ala työllisti yli 339 000 henkilöä.¹ Teollisuuden ammattien ja tehtävien kirjo on suuri, ja työntekijöistä suurin osa on 35–54-vuotiaita.² Alana teollisuus on hyvin miesvaltainen.³

Teollisuudessa on kautta aikain ollut muutoksia, jotka ovat edellyttäneet esimerkiksi uusien tuotantorakenteiden tai tuotteiden kehittämistä.⁴ Tällä hetkellä teknologinen kehitys ja digitalisaatio, kansainvälistyminen, ilmastonmuutos, uudet ajattelu- ja toimintatavat sekä väestönrakenteen muutos muuttavat toimialaa.⁵ Työn murros ja digitalisaatio edellyttävät uudenlaista ja erikoistunutta osaamista sekä muutosvalmiutta vaihteleviin suhdanne- ja tuotantosykleihin.⁶ Jatkuva muutos ja epävarmuus voivat heijastua myös työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Eri teollisuuden alat kietoutuvat toisiinsa monin tavoin, muun muassa tuottamalla toisilleen teknologiaa ja tuotantovälineitä. Vaikka asiantuntijatyön osuus on kasvanut teollisuudessa, edelleen suuri osa työstä on tuotantotyötä, jota tehdään monenlaisissa työympäristöissä, kuten tuotantolinjastoissa, automatisoiduissa tehdashalleissa, asennus- ja konepajoilla, valvomoissa ja ohjaamoissa, varastoissa, laboratorioissa sekä erilaisten työkoneiden kyydissä. Sen vuoksi myös työn riskit sekä fyysinen, psykososiaalinen ja kognitiivinen kuormittavuus vaihtelevat.

Monet teollisuuden ammatit ovat hyvin miesvaltaisia: esimerkiksi **96 prosenttia** konepaja- ja valimotyöntekijöistä sekä asentajista ja korjaajista on miehiä.²

Teollisuuden alan töiden kuormitustekijät ja riskit

Teollisuuden työtehtävät ja -ympäristöt ovat moninaisia, joten myös kuormitustekijät, riskit ja vaaran paikat vaihtelevat. Työn kuormittavuus syntyy erilaisista fyysisistä, psykososiaalisista ja kognitiivisista vaatimuksista. Kunkin työn haitta- ja vaaratekijät tulee tunnistaa, jotta niistä mahdollisesti aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan vähentää.

Työympäristössä esiintyvä **melu, värinä, kuumuus ja kemikaaleille altistuminen** ovat tyypillisiä teollisen työn haittatekijöitä. Työpaikoilla on tärkeää huolehtia asianmukaisista suojavälineistä, kuten kuulonsuojaimista, suojakäsineistä ja -laseista sekä hengityssuojaimista, ja opastaa työntekijöitä niiden käyttöön.⁷

Vaikka monet kehittyneet työvälineet ja -menetelmät sekä digitaalisuus⁸ ovat keventäneet työtä, moni teollisuuden työ on edelleen **fyysisesti kuormittavaa** ja se voi altistaa esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaivoille. Tyypillisiä teollisuuden fyysisiä kuormitustekijöitä ovat **hankalat työasennot, raskaat käsin tehtävät nostot ja siirrot, seisomatyö ja käveleminen sekä toistotyö**. Työergonomian kehittäminen, työkierto, työn keventäminen sekä työn muokkaus ovat keskeisiä keinoja fyysisen kuormittavuuden hallintaa.



Teollisuudessa työajat ovat usein epäsäännöllisiä, ja vuoro- ja yötyö on yleistä, mikä saattaa vaikuttaa haitallisesti työntekijän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä työkykyyn. **Työajan kuormittavat piirteet** voivat koskea esimerkiksi **työajan pituutta, vuorokauden aikaa, työn intensiteettiä, palautumista ja sosiaalisia tekijöitä, kuten työn ja muun elämän yhteensovittamista.**⁹

Työn **psykososiaalinen kuormittavuus** on tutkitusti lisääntynyt. Vuonna 2023 teollisuuden palkansaajista 58 prosenttia oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on henkisesti raskasta.¹⁰ Henkinen kuormitus voi liittyä esimerkiksi **työn sisältöön, työjärjestelyihin, johtamiseen tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.**



58 prosenttia teollisuuden palkansaajista
koki työnsä henkisesti raskaaksi.¹⁰

Työn merkityksellisyys ja työpaikan sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä voimavaroja

Teollisuuden työssä on myös useita voimavaroja, jotka tukevat työntekijöiden työkykyä. Työn voimavarojen sisältö ja laajuus voivat vaihdella eri tehtävissä. Voimavarat voivat liittyä esimerkiksi työtehtävään, työn organisointiin ja vuorovaikutukseen^{11,12}.

Keskeisiä työn voimavaratekijöitä teollisuuden alalla ovat esimerkiksi

- kokemus työn merkityksellisyydestä, monipuolisuudesta ja haastavuudesta
- vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin, työnteon paikkoihin ja työnjakoon
- kehittymismahdollisuudet
- hyvä työyhteisö ja yhteishenki
- esihenkilön tuki ja palaute
- tiimin itseohjautuvuus, johon liittyvät usein tiimien uudet vastuuroolit työnjohdon ja tiimin välillä



80 prosenttia
teollisuuden palkansaajista
pitää työtään
merkityksellisenä.¹⁰

Teollisuudessa työn imu ja työtyytyväisyys keskimäärin heikompaa kuin monella muulla alalla

Teollisuudessa **työn imun ja työtyytyväisyyden kokemukset** ovat jossakin määrin matalammalla tasolla kuin monella muulla alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan teollisuudessa toimivista miehistä ainoastaan vajaa kolmannes koki työssään korkeaa työn imua, ja teollisuuden naisillakin korkeat työn imun kokemukset olivat vähäisempiä kuin muilla vastaajilla. Myös korkea työtyytyväisyys oli teollisuuden vastaajilla jossakin määrin harvinaisempaa kuin koko aineistossa.¹³

Sen sijaan valtaosa teollisuuden työntekijöistä arvioi **fyysisen ja henkisen työkykynsä** hyväksi.¹⁰ Teollisuuden alalla monet tekijät vaikuttavat koettuun työkykyyn. Esimerkiksi tutkimus metalliteollisuudesta osoitti, että ikä, terveys, työn imu, työtyytyväisyys, henkinen hyvinvointi ja uupumusasteinen väsymys olivat yhteydessä työkykyyn.¹⁴ Stressin ja työuupumuksen kokemuksia teollisuuden työntekijöillä on vähemmän kuin muilla.¹⁰



Teollisuuden työtapaturmat ovat vähentyneet viime vuosina merkittävästi, ja ne ovat myös aiempaa lievempiä. Erityisesti 4–30 päivän työkyvyttömyyteen johtavat työpaikkatapaturmat ovat vähentyneet. Yleisimmät vakavat työpaikkatapaturmat teollisuudessa kohdistuvat yläraajoihin, kuten sormiin, tai alaraajoihin, kuten polveen tai nilkkaan, erilaisissa kaatumis-, liukastumis- tai horjahtamistilanteissa.¹⁵

Selvästi yleisin sairauspoissaolojen syy teollisuudessa ja rakentamisessa ovat **tuki- ja liikuntaelinten sairaudet** – ne muodostavat jopa noin 40 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista.¹⁶ **Mielenterveyshäiriöihin liittyvien sairauspoissaolojen** osuus on ollut noin 10 prosenttia. **Työkyvyttömyyseläkkeelle** siirtyminen on työntekijäammateissa jopa kaksi kertaa yleisempää kuin asiantuntija-ammateissa.¹⁷ Koska sairauspoissaolot voivat ennakoida pysyvämpää työkyvyttömyyttä, niihin on tärkeä puuttua riittävän varhain.



Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat työkyvyttömyyseläkkeet ovat **keskimääräistä yleisempiä** lähes kaikissa prosessityöntekijäammateissa.¹⁸

Mitä työnantaja voi tehdä?

Teollisuuden työpaikoilla on monia keinoja hallita työn kuormitustekijöitä sekä vahvistaa työntekijöiden työkykyä. Työnantajan ja esihenkilön on tärkeää ymmärtää, mitä työn kuormitustekijät ovat, pyrkiä vähentämään niitä ja näin ehkäistä sairauspoissaoloja sekä pysyvää työkyvyttömyyttä. Työkyvyn kehittämisessä on tärkeää huomioida kunkin työn erityispiirteet, jotta tehdyt toimenpiteet ovat vaikuttavia.

Ratkaisuja työn kuormittavuuden hallintaan:

- **Tunnista ja vähennä** työn fyysistä kuormitusta lisääviä riskitekijöitä esimerkiksi muokkaamalla työtä ja työjärjestelyjä, lisäämällä työtehtävien vaihtelua sekä huolehtimalla hyvästä työergonomiasta ja tarvittavista apuvälineistä. Varmista myös riittävä työhön perehdyttäminen.
- **Vahvista** työn voimavaroja, jotka tukevat työkykyä. Voimavarat voivat liittyä esimerkiksi työtehtävään, työn organisointiin, työstä saatavaan tukeen sekä vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin.
- **Kehitä** toimivia työaikakäytäntöjä esimerkiksi yhteisölliseen työaikasuunnitteluun, työn

tauottamiseen, työstä palautumiseen tai yhteisiin ajanhallinnan pelisääntöihin. Vahvista myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin.

- **Huolehdi**, että työntekijöiden osaaminen kehittyy siten, että se vastaa tulevaisuuden työn tarpeita. Panosta johtajien ja esihenkilöiden osaamiseen, myös työkyvyn ja mielen hyvinvoinnin näkökulmista.
- **Varmista** riittävä työkyvyn tuki ja huolehdi toimivista käytännöistä varhaiseen tukeen, sairauspoissaolojen seurantaan, työhön paluuseen ja työterveyshuoltoyhteistyöhön.
- **Rakenna** työkuultuuria, jossa työkyvyn haasteisiin tartutaan matalalla kynnyksellä ja riittävän varhain.



Haluatko tietää enemmän työn kuormituksen hallinnasta teollisuuden alalla?

Tutustu Varman Tietoa työkyvystä 4/2022 -raporttiin [Tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan teollisuuden työpaikoille](#).

Tutustu Varman [ratkaisuehdotuksiin työn kuormituksen hallintaan teollisuuden työpaikoilla](#)

Me Varmassa autamme sinua tunnistamaan työkyvyttömyysriskit, ennaltaehkäisemään ja hallitsemaan niitä hyvin kohdennetuilla toimenpiteillä sekä löytämään ratkaisuja työntekijöiden työkykyongelmiin.

[Lisää tietoa työkykyjohtamisesta.](#)

Lähteet

1. Tilastokeskus (2022). Suomen virallinen tilasto (SVT): Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto [verkkojulkaisu]. Viiteajankohta: 2021. ISSN=2342-6217. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 10.10.2022].
2. Tilastokeskus (2022). Työvoimatutkimus, työlliset alueen, toimialan, sukupuolen ja vuoden mukaan. Tilastotietokanta, Tilastokeskus.
3. Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus, Helsinki.
4. Eloranta, E., Ranta, J., Salmi, P. & Ylä-Anttila, P. (2010). Teollinen Suomi. Tuotannon uudistuminen kriisin jälkeen. Sitra, Helsinki.
5. Kokkinen, L. (toim.) (2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos, Helsinki.
6. Teollisuusliitto (2021). Teollisuusliiton luottamusmieskysely: yritysten toimenpiteet työvoimapulan helpottamiseksi.
7. Ojala, S. & Pyöriä, P. (2020). Teknologian työllisyys- ja työuravaikutukset. Paljon populaareja oletuksia, vähemmän empiiristä tietoa. Teoksessa S. Ojala & P. Pyöriä (toim.) (2020). Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere University Press. 15–40.
8. Rauramo, P. (2020). Kaupan työsuojelu. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.
9. Anttila, A-H. (2021). Enemmän kuin numero tilastoissa. Teollisuusliiton jäsentutkimus 2020. Tutkimusyksikön julkaisuja 1/2021. Teollisuusliitto, Helsinki.
10. IROPponen, A., Hakola, T., Hirvonen, M., Koskinen, A. & Härmä, M. (2021). Työaikojen kehittäminen kaupan alalla – tutkimus- ja kehittämishanke. Työterveyslaitos, Helsinki.
11. Lyly-Yrjänäinen, M. (2016). Työolobarometri - syksy 2015. Työ ja yrittäjyys 17/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
12. Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499–512.
13. Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293–315.
14. Mäkinieniemi, J-P. & Hakanen, J. (2022). Miten voit? -testin vastaajien työhyvinvointikokemukset vaihtelevat toimialoittain. 12.10.2022. Työterveyslaitos, www.tyoelamatieto.fi
15. Stenius, M. & Vanhala, S. (2013). Henkilöstökäytännöt, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Teoksessa: S. Vanhala (toim.). Hyöty - Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston julkaisusarja Kauppa + Talous 5/2013. Aalto-yliopisto, kauppakorkeakoulu. 25–59.
16. Tapaturmavakuutuskeskus (2020). Teollisuustoimialojen työpaikkatapaturmat. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyyseja 23.
17. Terveystalo (2018). Näin Suomi voi. Ladattavissa: <https://img3.contenthub.fi/NiboWEB/terveystalo/showCartPublicContent.do?uuid=6228825&random=300007&lang=f>
18. Pensola, T., Gould, R. & Polvinen, A. (2010). Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
19. Rinne, H., Parkkinen, M., Shemeikka, R., Ilomäki, T. & Notkola, V. (2018). Kuolleisuus ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen palkansaajilla ammateittain Suomessa 2001–2015. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 90/2018. Kuntoutussäätiö, Helsinki.