

REIPPAANA RATISSA – Työhyvinvointia kuljettajille

Ammattikuljettajien jatkokoulutus

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Kuntoutuksen koulutusohjelma
Opinnäytetyö ylempi AMK
Kevät 2017
Anne Kantola

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala kuntoutuksen koulutusohjelma (YAMK)

KANTOLA, ANNE:

REIPPAANA RATISSA-
Työhyvinvointia kuljettajille

Ammattikuljettajien jatkokoulutus

Sivut 68, 22 liitesivua

Kevät 2017

TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeen aiheena oli logistiikka-alan jatkokoulutuksena toteutettu työhyvinvointikoulutus. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää logistiikka-alan jatkokoulutuksena tarjottavaa työhyvinvointikoulutusta siten, että koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin ja työntekijä saisi valmiuksia oman työkykynsä ylläpitämiseen ja parantamiseen koulutuksessa käytettyjen opetusmenetelmien avulla.

Kehittämishankkeen eteneminen toteutettiin vaiheittaista projektinhallintamenetelmää käyttämällä. Kehittämishanke eteni viisivaiheisen lineaarisen mallin mukaan. Tässä mallissa projektin etenemisen vaiheet olivat: selvittäminen, suunnan valinta, toteutuksen suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja tulosten luovuttaminen.

Kehittämishankkeessa analysoitiin kahdesta eri koulutuskokonaisuudesta saatujen palautekyselyiden tuloksia. Nämä olivat vuosina 2013-2015 pidettyjen työhyvinvointikoulutusten palautekyselyiden tulokset sekä pilottihankkeena toteutetun työhyvinvointikoulutuksen palautekyselyn tulokset. Palautekyselyiden analysointi toteutettiin määrällistä tutkimusmenetelmää käyttämällä. Palautekyselyistä saatuja tuloksia hyödynnettiin uuden koulutuskokonaisuuden suunnittelussa ja toteutuksessa.

Kehittämishankkeen tuloksena syntyi logistiikka-alan kuljettajien työhyvinvointikoulutuksen uusi koulutusohjelma (TRAFI/112199/05.03.07/2016). Uudesta koulutusohjelmasta saadun palautekyselyn tulosten perusteella uusi koulutusohjelma vastasi paremmin työelämän tarpeisiin, antoi työntekijöille enemmän valmiuksia oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen kuin aikaisemmin koulutuksissa käytetyt koulutusohjelmat.

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, direktiivikoulutus, työhyvinvoinnin kehittäminen

Lahti University of Applied Sciences
Master Programme in Rehabilitation of Social and Health Care.

KANTOLA, ANNE:

REIPPAANA RATISSA (fit to drive)-
Occupational Welfare for drivers.

Continuous education for people in
the logistics sector.

Pages 68, 22 pages of appendices

Spring 2017

ABSTRACT

The topic of the development project was occupational welfare training done as continuous education for people in the logistics sector. The purpose of the project was to develop occupational welfare training as a part of continuous education, so that the training would better meet the needs of working life and the employee would receive facilities and abilities to maintain and improve their own working capacity through the teaching methods used in the training.

The development project was done in phases. The project proceeded linearly according to a five-phase model. In this project the phases were: analysing project requirements, choosing direction, planning the execution, executing the project, evaluation and handing over results.

The development project analysed the feedback results received from two different training modules. The analysed results were the feedback results from occupational welfare training courses organised 2013-2015 and a pilot project occupational welfare course results. The analysis of the feedback questionnaire was done by using a quantitative research method. The results obtained from the feedback questionnaires were used in the planning and execution of a new training module.

The end result was a new occupational welfare training programme for drivers in the logistics sector (TRAFI/112199/05.03.07/2016). Based on the feedback results gained from the new training programme, it met working life needs better and provided the employees with better facilities to maintain and improve their own working capacity.

Keywords: occupational welfare, working capacity, directive training, development of occupational welfare

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KEHITTÄMISHANKKEEN KOHDEORGANISAATIO	4
3	KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA	6
3.1	Kehittämishankkeen lähtökohta	6
3.2	Kehittämishankkeen tarkoitus, tavoite ja viitekehys	7
4	KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET	10
4.1	Työhyvinvoinnin käsite	10
4.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen	15
4.3	Työkyky käsite	17
4.4	Logistiikka-alan haasteet kuljettajien työhyvinvoinnille	22
4.5	Ammattikuljettajien direktiivinmukainen jatkokoulutus	28
5	PROJEKTIHALLINTAMENETELMÄ KEHITTÄMISHANKKEESSA	29
6	KEHITTÄMISHANKKEEN ETENEMINEN	32
6.1	Kehittämishankkeen prosessin toteutus	32
6.2	Kehittämishankkeen suunnan valinnasta kohti suunnitelmaa	36
6.3	Kehittämishankkeen toteutus	36
6.4	2013-2015 pidetyistä työhyvinvointikoulutuksista saatujen palautekyselyiden tulokset	39
6.5	Uuden työhyvinvointikoulutuksen luominen	43
6.6	Uudella koulutusohjelmalla pidetyn työhyvinvointikoulutuksen palautekyselyn tulokset	44
6.7	Työhyvinvoinnin uusi koulutusohjelma	48
7	POHDINTA	52
7.1	Kehittämishankkeen prosessin arviointi	52
7.2	Vanhojen ja uuden työhyvinvointikoulutusohjelman palautekyselyiden tulosten vertailu ja johtopäätökset	56
7.3	Kehittämishankkeen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	59
7.4	Jatkokehittämisehdotukset	61
	LÄHTEET	63

1 JOHDANTO

Kauhasen (2016) mukaan työhyvinvointi on Suomessa ollut edelleen 2000-luvulla tärkeä puheenaihe ja osittain myös aktiivisen kehittämisen kohde. Työhyvinvointi on erilaisten selvitysten ja tutkimusten mukaan myös paljon parantunut. Työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuudet Suomen sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden ja jatkuvuuden parantamisessa eri osa-alueilla ovat edelleen mittavat. (Kauhanen 2016,11.)

Asiantuntijoilla on laadittu Valtioneuvoston toimesta työelämästrategia vuonna 2012. Strategian päämääränä on muun muassa työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden parantaminen. Työelämästrategian visiona on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. (Kauhanen 2016, 11.)

Tähän työelämästrategiaan nivoutuu myös tämä kehittämishanke. Kehittämishankkeen kohdeorganisaatio on Työtehoseura ry (TTS ry), mikä toimii valtakunnallisena logistiikka-alan kouluttajana. Toimin kyseisessä organisaatiossa ammatillisen opettajana. Työhöni kuuluu logistiikka-alan opiskelijoiden sekä eri organisaatioissa toimivien ammattikuljettajien kouluttaminen. Ammattikuljettajille kohdennetuissa koulutuksissa keskityn kuljettajien jatkokoulutukseen eli ammattipätevyyskoulutuksiin (direktiivikoulutus).

Työtehoseura on koulutusorganisaationa sitoutunut jatkossa huomioimaan koulutuksessaan entistä paremmin työkyvyn parantamiseen vaikuttavat tekijät eli työntekijöiden henkilökohtaisen työkyvyn parantamisen ja siihen vaikuttavat tekijät. (TTS Työtehoseura ry vuosikertomus 2014,10.)

Logistiikka-alalla on viime vuosina puhuttu työvoiman saatavuudesta. Suuri osa kuljetusalan ammattilaisista siirtyy eläkkeelle lähivuosien aikana, minkä vuoksi alalle tarvitaan entistä enemmän uusia osaajia. (Holma & Saurama 2009, 1.) Tiekuljetusalan tulevaisuuskatsauksen (LOGHO 3) mukaan logistiikka-alan henkilöstön määrän kehitykseen ja väestön ikärakenteen muutokseen perustuvan ennusteen mukaan työvoiman määrä kuljetusalalla vähenee viisi prosenttia vuoteen 2020 mennessä (Salanne & Tik-

kanen 2009, 45). Alan työvoiman riittävyttä parantaa kyseisen tutkimuksen mukaan ammatin houkuttelevuuden kasvu, sekä työolojen ja – ympäristön parantuminen (Salanne & Tikkanen 2009, 30).

Sekä Kauhasen (2016) että Salanteen ja Tikkasen (2009) mukaan työpaikan tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilökunta. Työkyvyn edistäminen lisää työpaikan houkuttelevuutta ja työhön sitoutumista. Työkyvyn ja terveyden edistäminen on logistiikka-alalla toistaiseksi pienessä roolissa. Esimerkiksi ammatilliset jatkokoulutukset pureutuvat harvoin terveystarkastuksiin. (Salanne & Tikkanen 2009, 30.)

Ammatillisen koulutuksen rooli ja ammattipätevyysvaatimukset ovat nousseet kuljetusalalla keskeiseen rooliin ja näiden koulutusten avulla voidaan syventyä myös logistiikka-alan terveystarkastuksiin. Syksystä 2009 lähtien jokaisella ammattimaista tavarankuljetusta harjoittavalla henkilöllä on oltava suoritettuna direktiivin mukainen ammattitutkinto. EU-direktiivi asettaa vaatimukset myös säännölliselle jatkokoulutukselle ja tietyt vähimmäisedot koulutuksen sisällölle. (Salanne & Tikkanen 2009, 51.) Opetuksen suunnittelussa tulee ottaa hyvin huomioon kohdeorganisaation tarpeet, jotta pystytään vastaamaan työelämän tarpeisiin. Tiekuljetusalan tulevaisuuskatsauksen 2020 (LOGHO 3) mukaan erityisesti jakelukuljettajien ja erityisosaamista vaativien kuljetusalojen kuljettajien koulutusta tulee kehittää ja koulutusten tulee olla entistä käytännönläheisempiä. (Holma & Saurama 2009, 1.)

Tärkeimpinä kuljettajien pakollisina jatkokoulutuksen teemoina mainitaan ennakoivan ajon koulutus, suoritealojen erityisvaatimukset sekä kuljettajan hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavat tekijät. Logistiikka-alan työhyvinvoinnin keihäänkärjet ovat omasta työkyvystä huolehtiminen, hyvä yhteistyö, luotettava ja vastuullinen kuljettaja sekä henkilökohtaisesta elämästä huolehtiminen. (Holma & Saurama 2009,1.)

Tämän Työteho-seura ry:lle toteutettavan kehittämishankkeen tarkoituksena on kehittää logistiikka-alan työhyvinvointikoulutusta siten, että koulutus vastaa paremmin työelämän tarpeisiin ja työntekijä saa valmiuksia

oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen koulutuksessa käytettyjen opetusmenetelmien avulla.

Kehittämishankkeen tavoitteena on tuottaa logistiikka-alan jatkokoulutukseen eli niin sanottuun direktiivikoulutukseen uusi työhyvinvointikoulutuksen koulutusohjelma.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN KOHDEORGANISAATIO

Tämän kehittämishankkeen kohdeorganisaationa oli Työtehoseura ry, joka on vuonna 1924 perustettu valtakunnallinen koulutus-, tutkimus- ja kehittämisorganisaatio, jonka palveluksessa on noin 170 työntekijää. Työtehoseurassa opiskelee vuosittain yli 9000 henkilöä eri alojen ammattilaisiksi. Työtehoseura on selkeästi aikuiskouluttaja, sillä opiskelijoiden keski-ikä on 37- 40 vuotta. Maahanmuuttajien osuus opiskelijoista on vuosittain noin 13 %. Tutkinnon tai osatutkinnon suorittaa vuosittain lähes 1500 opiskelijaa. (Työtehoseura ry vuosikertomus 2015, 2-6.)

Työtehoseura on vuosittain mukana lähes sadassa tutkimus- ja kehittämishankkeessa. Hankkeiden tavoitteena on rakentaa pitkäaikainen ja kehittyvä kumppanuus kohdeorganisaatioiden kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaa yhdessä suunniteltuja koulutuksia, yhteistyöprojekteja ja markkinointia. Työtehoseura toteuttaa myös laaja-alaista yhteistyötä kansainvälisten ja kansallisten järjestöjen kanssa. (Työtehoseura ry vuosikertomus 2015, 2-6.)

Työtehoseura toimii asiakkaiden kanssa yhteistyössä ja tavoitteena on parantaa asiakkaiden osaamista, tuottavuutta ja hyvinvointia. Toiminta on jaettu viiteen liiketoimintayksikköön:

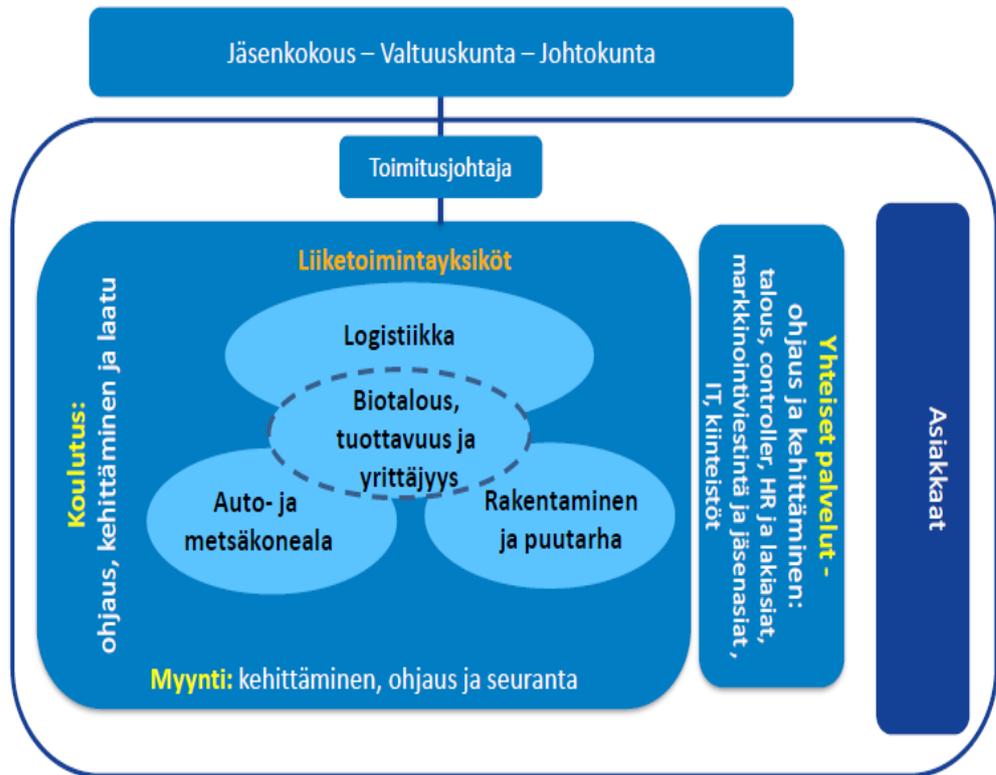
- Logistiikka
- Biotalous ja yrittäjyys
- Autoala
- Rakentaminen
- Tutkimus ja kehittäminen

(Työtehoseura ry vuosikertomus 2015.)

Liiketoimintayksiköitä tukevat myynti-, koulutuksen ohjaus- ja tukipalvelut.

Logistiikkatoimiala on koulutusmääriltään selkeästi suurin Työtehoseuran viidestä liiketoimintayksiköstä. Toimiala kouluttaa tällä hetkellä valtaosan

pääkaupunkiseudun linja-autonkuljettajista sekä toimii vahvana tavaralogistiikan ja varastoalan sekä auto- ja työkonealan kouluttajana. (Työteho-seura ry vuosikertomus 2015, 10.) Kuviossa 1 on kuvattu Työteho-seura ry:n organisaatorakenne.



KUVIO 1. Työteho-seura ry:n organisaatiokaavio. (Vuosikertomus 2015)

3 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA

3.1 Kehittämishankkeen lähtökohta

Kehittämishankkeen lähtökohtana oli tarve kehittää logistiikka-alalle tarjottavan työhyvinvointikoulutuksen sisältöä. Jatkuvasti kehittyvänä ja entistä vaativampana logistiikka-ala tarvitsee tulevaisuudessa ammattitaitoisempia ja työhönsä sitoutuneempia kuljettajia, jotka suoriutuvat tulevaisuuden tuomista haasteista. Työhyvinvointikoulutuksen yhtenä tavoitteena on vaikuttaa koulutuksen avulla työntekijän motivaatioon huolehtia henkilökohtaisesta työkyvystä.

Vuonna 2009 tuli voimaan kuljettajien ammattipätevyysdirektiivi. Ammattipätevyysdirektiivin tarkoituksena on yhtenäistää logistiikka-alan ammatilliset vaatimukset ja valvoa sekä kehittää sitä kautta kuljettajien ammatillista osaamista ja tukea eri jatkokoulutusosa-alueiden kautta heidän työssään jakamistaan. (Salanne & Tikkanen 2009, 51.)

Ammattipätevyyskoulutus (direktiivikoulutus) sisältää monia eri jatkokoulutusosa-alueita. Seuraavia ammattipätevyysdirektiivin mukaisen jatkokoulutuksen osa-alueita pidettiin yrityksissä tärkeinä: ennakoivan ajon koulutus, suoritealan erityisvaatimukset ja kuljettajan terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Ammattipätevyyskoulutuksista saatujen palautteiden perusteella selkeä puute näkyi siinä, ettei kuljetusalan organisaatioissa nähty selkeästi eri jatkokoulutusten tavoitteita ja sisältöä. (Salanne & Tikkanen 2009, 51.)

Kehittämishankkeen aihe palveli logistiikka-alan jatkokoulutuksena tarjottavan työhyvinvointikoulutuksen tavoitteiden ja sisällön selkeyttämistä. Kehittämishanke nivoutui osaksi Työtehoseura ry:n Työelämä 2020 – hanketta, jossa organisaatio oli sitoutunut jatkossa huomioimaan koulutuksessaan entistä paremmin työkyvyn parantamiseen vaikuttavat tekijät. (Työtehoseura ry vuosikertomus 2015, 10.) Työelämä 2020-hanke perustui vuonna 2012 valmistuneeseen työelämästrategiaan, jonka visiona on tehdä suo-

malaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Työelämän ja yhteiskunnan myönteinen kehittyminen pohjautuu viime työllisyyden korkeaan tasoon ja riittävään työvoimaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Työelämästrategia on laadittu laajassa yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön johdolla. Strategian tavoite on työllisyysasteen, työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden parantaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Tällä hetkellä Työtehoseura ry tarjoaa ammattikuljettajille jatkokoulutuksena työhyvinvointikoulutusta. Koulutusta on toteutettu kolmen eri koulutusohjelman mukaisesti. Kyseiset koulutusohjelmat ovat Liikenteen turvallisuusviraston Trafi:n hyväksymiä koulutuskokonaisuuksia. (Laki kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273.)

Kehittämishankkeen kohderyhmäksi määriteltiin kuorma- ja linja-auton kuljettajat. Kuljettajien ammattipätevyyskoulutukseen liittyvä työhyvinvointikoulutuksen kehittäminen rajattiin tässä kehittämishankkeessa käsittelemään työntekijän henkilökohtaista työkykyä ja työhyvinvointia. Työkykyä kuvaavaksi malliksi valitsin Ilmarisen työkyky-talon (KUVIO 3) (Ilmarinen 2006, 80). Kyseinen malli on esitelty luvussa 4.3.

Kehittämishankkeen työryhmän muodostivat minun lisäksi Työtehoseura ry:n kehittämis- ja tutkimusyksikön tutkija, hanke- ja tutkimuskoordinaattori, logistiikkatiimin kouluttajat sekä Työterveyslaitoksen asiantuntija.

3.2 Kehittämishankkeen tarkoitus, tavoite ja viitekehys

Kehittämishankkeessa on kyseessä kognitiivis-analyttinen tiedonmuodostus ja tiedonhankintaprosessi, jossa opiskelija hakee itselleen teoreettisia ja käytännön välineitä jonkin työelämään liittyvän haasteen, ilmiön, prosessin tai käytännön syvällisempään ymmärtämiseen ja kehittämiseen. Kehittämishanke on oppimis- ja kirjoittamisprosessi, johon liittyy tutkimista ja kehittämistä. Kehittämistyölle täytyy olla ulkoinen tarve ja opiskelijalla tulee olla sisäinen motiivi sen tekemiseen. Kehittämishankkeesta syntyy tuotok-

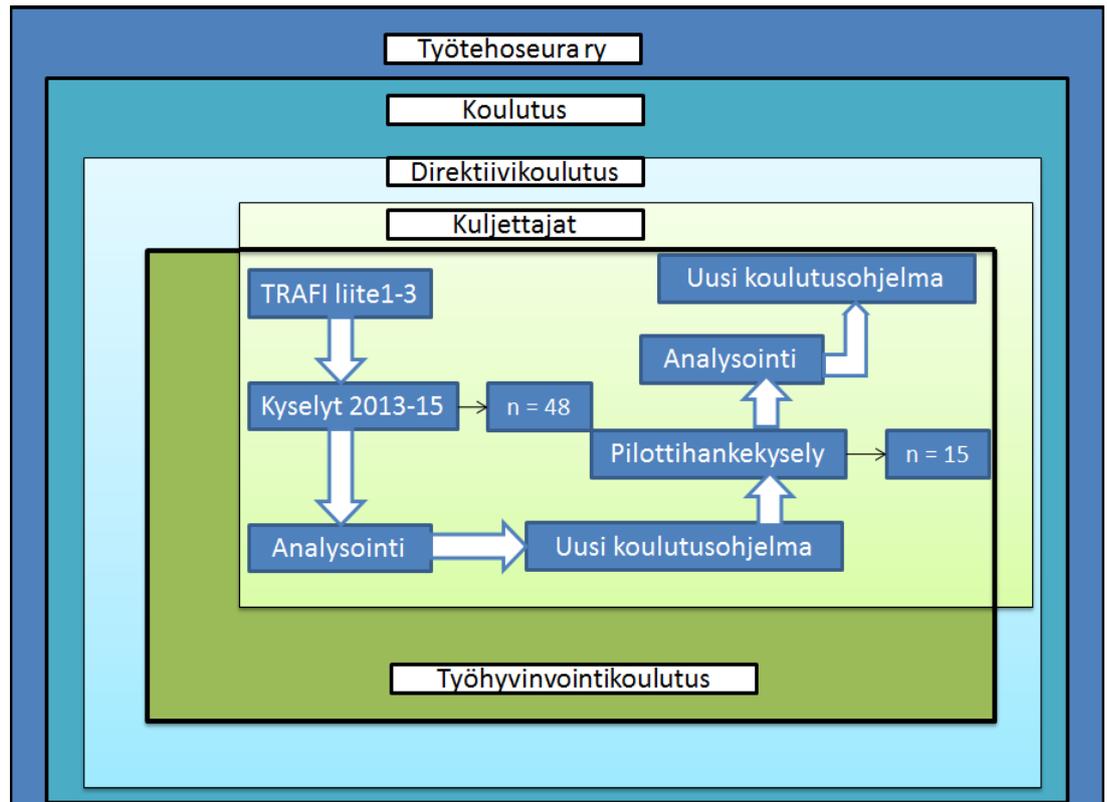
sia ja tuloksia, joita työssä analysoidaan, tulkitaan ja arvioidaan. Kehittäminen on prosessi, jossa työelämän tai alueen ilmiöitä koetellaan eli synnytetään ja tuotetaan jotakin, johon työorganisaatiossa työtä tekevät voivat osallistua. Kyseessä on muutos, jossa piilossa olevat osaamisvajeet ja mahdollisuudet tehdään näkyviksi ja saatuja tuloksia hyödynnetään hankkeen kohteena olleessa organisaatiossa. (Tarkiainen 2014, 226-27.)

Työtehoseura ry:lle tuotettavan kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää logistiikka-alan työhyvinvointikoulutusta siten, että koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin ja työntekijä saisi valmiuksia oman työkykynsä ylläpitämiseen ja parantamiseen koulutuksessa käytettyjen opetusmenetelmien avulla.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa logistiikka-alan jatkokoulutukseen eli direktiivikoulutukseen uusi työhyvinvointikoulutuksen koulutusohjelma.

Viitekehyksenä tässä kehittämishankkeessa oli Työtehoseura ry:n antama koulutus ja siinä ammattikuljettajille tarjottava direktiivikoulutus. Direktiivikoulutus rajattiin koskemaan työhyvinvointikoulutusta.

Kehittämishankkeen viitekehys on esitetty kuviossa 2.



KUVIO 2. Kehittämishankkeen viitekehys.

4 KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

4.1 Työhyvinvoinnin käsite

Käsitteenä työhyvinvointi on varsin uusi. Se on muotoutunut vasta 2000-luvulla tähän muotoon. Mutta kun tarkastelemme tätä käsitettä lähemmin, huomaamme, että sen sisältö on varsin vanha ja tuttu asia. Organisaatioissa on aina tavalla tai toisella pyritty huolehtimaan palveluksessa olevan henkilöstön työkyvystä, terveydestä ja hyvinvoinnista. Suomessa syntyi 1990-luvulla käsite työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky). Nämä molemmat käsitteet määritellään myös työterveyshuoltolaissa. (Kauhanen 2016, 23.)

Työhyvinvointi-käsitteelle läheisiä termejä ovat muun muassa työelämän laatu, työssä jaksaminen, työkyky ja työmotivaatio. Työhyvinvointia on tarkasteltu myös työolojen näkökulmasta, joiden voidaan katsoa olevan yksi osa työelämän laatua ja muodostavan perustan työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi-käsite sopii hyvin tutkimuksiin, jossa otetaan huomioon organisaatiotason prosessit ja työntekijän sosiaalinen ympäristö. (Malmia 2003, 23.)

Ihmisen kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat niin psyykkinen, fyysinen kuin sosiaalinen hyvinvointi (Juuti & Vuorela 2002, 65). Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta ja tasapainosta (Honkanen, Jouttimäki & Koskipää 2012, 3). Ihminen on kokonaisuus, jonka hyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä ja osa-alueesta. Hyvinvointi työpaikalla ei ole ainoastaan fyysistä terveyttä ja turvallisuutta, vaan siihen vaikuttavat ihmisen henkilökohtaiset suhteet ja henkilökohtainen elämäntilanne. Ihmissuhteet sekä kotona että työpaikalla auttavat jaksamaan työssä tai sitten ne kuormittavat ihmistä negatiivisella tavalla, joka häiritsee työn tekemistä. (Juuti & Vuorela 2002, 65.)

Yksityiselämän asioiden yhteys työhyvinvointiin tuli esille Marjalan (2009, 189- 190) tekemässä tutkimuksessa, jossa selvitettiin yli 55-vuotiaiden

työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, johon sisältyvät niin subjektiiviset hyvinvoinninkokemukset kuin hyvinvoinnin objektiiviset tekijät (Malmia 2009, 21).

Kauhasen (2016) mukaan yksilö voi tehdä paljonkin oman ja koko työyhteisön työhyvinvoinnin eteen. Yksilön tulee olla aktiivinen toimija vähintään itsensä suhteen. Yksilötason työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat:

- oikea asenne itseensä ja työyhteisön muihin jäseniin
- yksilön tulee huolehtia siitä, että hän on työmarkkina-kelpoinen eli ammatilliset tiedot ja taidot ovat ajan tasalla
- työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- henkilökohtaisesta työkyvystä huolehtiminen
- terveelliset elintavat sekä
- positiivinen ja rakentava asenne työyhteisön kehittämiseen

Tutkimusten mukaan henkilö tuntee työhyvinvointia jo siitä, että hän kokee tietojensa ja taitojensa olevan työtehtävien vaatimusten kanssa ajan tasalla. Silloin hän on ammattitaitonsa osalta työmarkkinakelpoinen. (Kauhanen 2016, 88.)

Ihminen tarvitsee työkykynsä ja terveyden ylläpitämiseksi myös liikuntaa ja rentoutumista. Työnantaja voi kannustaa ja tukea näissä asioissa työntekijää esimerkiksi liikuntaseteleiden muodossa. Erityisesti lihaskunnon merkitystä on viime aikoina korostettu kaikissa työtehtävissä, vaikka työn fyysiset vaatimukset ovatkin laskeneet. (Kauhanen 2016, 88.)

Kauhasen (2016) mukaan terveellisillä elämäntavoilla on suuri merkitys yksilötason työhyvinvointiin. Elämäntavoistaan ja valinnoistaan yksilö kantaa ensisijaisesti itse vastuun. Organisaatiotasolla voidaan kannustaa ja tukea työntekijää esimerkiksi järjestämällä koulutusta ja muita kannustimia oman henkilökohtaisen työkyvyn ylläpitämiseksi. (Kauhanen 2016, 89)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta työ ymmärretään työksi, joka on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työtä tekevät kyvykkäät ihmiset, jotka pitävät työtään mielekkäänä ja palkitsevana sekä elementtinä, joka lisää heidän elämänhallintaansa ja hyvinvointia. (Schulte & Vainio, 2010.) Työnantaja voi omalta osaltaan vaikuttaa monilla tavoilla henkilöstön hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan suurin osa henkilökunnasta toivoo, että heillä on mielenkiintoinen ja haasteellinen työ. Kauhasen (2016) mukaan useimmissa organisaatioissa kukaan ei kehitä eikä luo mielenkiintoisia ja haasteellisia työtehtäviä. Tähän tarvittaisiin avointa dialogia ja rohkeutta uusien toimintatapojen luomiseen. (Kauhanen 2016, 90.)

Lindström (2002) viittaa työssä jaksamisen käsitteeseen teoksessa Työyhteisön terveys ja työhyvinvointi. Hän toteaa, että työhyvinvoinnin yhteydessä alettiin puhua työkiireen ja – kuormittavuuden mukanaan tuomasta jaksamisesta. Jaksaminen viittaa olettamukseen, että työ on raskasta, minkä vuoksi sitä on jaksettava, niin kuin se olisi eräänlainen välttämätön paha. (Lindström 2002, 16.)

Mankan (2016) mukaan työn fyysisestä rasittavuudesta on siirrytty henkille puolelle. Kiire ja aikapaineet ovat lisääntyneet, töissä mennään yli kierroksilla ja paletaan loppuun. Kiire ja aikapaineet ovat EU:n tasolla todella korkeat, peräti 60 prosenttia kokee tekevänsä työtään jatkuvassa kiireessä. Erityisesti kiire on tekijä, joka selkeästi johtuu siitä, että henkilökuntaa on liian vähän. (Manka & Manka 2016, 28.)

Kaikki työ sisältää omat kuormitustekijänsä, jolloin työssä jaksamista voidaan ajatella monestakin näkökulmasta. Jaksaminen voidaan tulkita positiivisena asiana, joka syntyy työn voimavarojen ja työhyvinvointia tukevien tekijöiden kautta. (Juuti & Vuorela 2002, 67.) 2000-luvulla käsitys työhyvinvoinnista on muuttunut moniulotteisemmaksi, sillä työn haitallisten kuormitustekijöiden tutkimisen lisäksi on alettu tutkia myönteistä ja aktiivista hyvinvointia (Hakanen 2004, 85).

Uutena käsitteenä työhyvinvoinnin kenttään on tullut työhyvinvointipääoma. Erityisesti ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan kasvattaa työhyvinvointipääomaa. Moniulotteinen työhyvinvointipääoman käsite rakentuu oletukselle, että yksilön työkyvyllä ja terveydellä on perustavaa laatua oleva suhde työntekijän inhimilliseen pääomaan. Terveys lisää yksilön mahdollisuuksia hankkia sekä koulutusta että työkokemusta. Työnantajan kannalta on tärkeää, että työntekijän työkyky säilyy, koska työssä poissaolot ja ennenaikainen eläköityminen aiheuttavat työnantajalle inhimillisen pääoman menetyksiä ja heikentää henkilöstön kehittämisen tuottavuutta. (Manka & Manka 2016, 54.)

Työnantajan rooli on keskeinen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseen ja toiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnin johtaminen onnistuu parhaiten voimaannuttavan tai jaetun johtamisen periaatteella. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, eikä vastuuta voi säilyttää esimiehelle. (Kaikkonen, Manka & Nuutinen 2007, 6.)

Johtamisella on keskeinen merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa, koska työnjohdolla on halutessaan tarvittava määrä valta- ja taloudellisia resursseja työhyvinvointitoiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Työhyvinvoinnin johtaminen voidaan jaotella seuraavasti: strategiajohtaminen, henkilöjohtaminen, asiajohtaminen ja hallinnollisten asioiden johtaminen. Strategisen johtamisen näkökulmasta tämä tarkoittaa, että pystytään määrittelemään työhyvinvoinnin nykytila ja asettamaan sille tavoite ja keinot, joilla tavoitteet saavutetaan. Henkilöjohtamisen näkökulmasta työhyvinvointiin liittyy esimiesten ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen avulla ja sen kautta pystymme löytämään yhteiset toimintatapamallit ja -menetelmät, joiden avulla työhyvinvointia voidaan tukea ja kehittää työpaikoilla. Työhyvinvoinnista on hyvä muistaa se, että työhyvinvoinnilla on lainsäädännöllinen tausta. (Tarkkonen 2012, 78-85.)

Kehittämishankkeessa lähestyin työhyvinvointia logistiikka-alan työntekijän henkilökohtaisen hyvinvoinnin näkökulmasta ja kuinka sen avulla ja kautta voimme vaikuttaa niihin osa-tekijöihin, joiden kautta syntyy tyytyväisyys itse elämään ja tehtävään työhön.

Työn mielekkyys liittyy vahvasti työhyvinvointiin, sillä mielellään työtä tekevät jaksavat muita paremmin. Juutin ja Vuorelan mukaan työn mielekkyyteen panostaminen on helpoin tapa lisätä työhyvinvointia (Juuti & Vuorela 2002, 67 -68). Vuosien 2008-2013 aikana Työterveyslaitoksella toteutettiin kaksi laajaa ammattikuljettajien terveyden edistämiseen ja työkyvyn parantamiseen tähtäävää ESR-rahoitteista (Euroopan Sosiaalirahaston) projektia: *Virkeänä ratissa ja Nuori kuski osaa*. Projektien tulosten perusteella ammattikuljettajilla on vain keskinkertainen kiinnostus huolehtia omasta terveydestään ja työkyvystään. (Henrikson, Laitinen & Salmi 2014, 225.)

Pekonen (2011) tutki pro-gradu-tutkielmassa kuljettajien terveyskäyttäytymistä ja elintapoja. Tulosten perusteella kuljettajien suhde omaan kehoon on melko välineellinen ja tämä koskee myös elintapavalintoja. Liikkumisen ja urheilun sosiaalinen maailma nivoutuu heillä usein moottoriajoneuvoihin ja vapaa-aika vietetään usein ajoneuvoihin liittyvän toiminnan parissa. Miten tämä maskuliininen ja motorisoitunut elämäntyyli vaikuttaa työhyvinvointiin liittyvän koulutuksen sisältöön ja toteutukseen? (Henriksson, Laitinen & Salmi 2014, 225.)

Työhyvinvointiin liittyvissä koulutuksissa on huomioitava nämä ammattiryhmän erityispiirteet. Maskuliinisuuden piirre näkyy esimerkiksi ammattikuljettajien elintavoissa: epäterveelliset elintavat ja tottumukset vievät voiton, koska niiden kautta saadaan sosiaalista hyväksyntää ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kuljettajat ovat oman tiensä kulkijoita eikä heille kohdennettu terveysneuvonta voi olla ylhäältä johdettua. Ammattikuljettajille kohdennetuissa koulutuksissa olisi tärkeää huomioida kuljettajien elämäkokemus ja hyödyntää tätä koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. (Henriksson, Laitinen & Salmi 2014, 225.)

4.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kehittämistoiminnalla voidaan tarkoittaa organisaation sisäistä kehittämistä, mutta myös niin sanottuja toimitusprojekteja, jotka suunnataan ulkopuoliselle asiakkaalle (Rantanen & Toikko 2009, 15).

Kehittämistoiminta voi olla monenlaista kehittämistä. Kehittäminen voi olla uusien ideoiden keksimistä tai niiden levittämistä ja vakiinnuttamista. Kehittäminen on ennen kaikkea luonteeltaan käytännöllistä asioiden korjaamista, parantamista ja edistämistä. Kehittäminen myös tähtää uuden taidon ja tiedon siirtämiseen. Kehittäminen tähtää muutokseen ja tavoitteena on saavuttaa jotakin parempaa tai tehokkaampaa kuin aikaisemmat toimintatavat tai toimintarakenteet. (Rantanen & Toikko 2009, 16.)

Kehittämisen tärkein elementti on tavoitteellisuus. Tavoitteellisuuden ajatus on mahdollisuus muutoksen aikaan saamisesta. Muutoksen suunta on menneestä tulevaan, jolloin asiat voivat muuttua määrällisesti, laadullisesti ja rakenteellisesti. (Rantanen & Toikko 2009, 17.)

Entistä useampi organisaatio on ottanut kehittämiskohteekseen työhyvinvoinnin. Syitä tähän voi olla monia. Joillakin lähtökohdaksi on valittu puhtaasti inhimilliset tekijät, toisilla ne ovat välilliset tai välittömästi taloudellinen hyöty lyhyellä tai pitkällä aikavälillä, joillakin molemmat. (Kauhanen 2016, 63.) Mankan (2016) mukaan työhyvinvoinnin laiminlyöntien vuoksi tekemättä jäävän työn hinnaksi on arvioitu noin 24 miljardia vuodessa. Tähän arvioon sisältyy muun muassa ennenaikainen eläköityminen, ammattitaudit, sairauspoissaolot, sairaana työssä olemisen kustannukset ja terveydenhuoltokulut. (Manka & Manka 2016, 7.)

Kun työhyvinvointia lähdetään kehittämään, pitää organisaation lähtötilanne tarkastella huolella. Lähtökohtana on tarkastella organisaation strategiaa ja kulttuuria, henkilöstörakennetta, työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossa ja sitä, minkälaisia suunnitelmia ja ohjelmia lainsäädäntö edellyttää. Henkilöstöstrategiallaan organisaatio haluaa varmistaa sen, että sillä on

sopiva henkilöstörakenne, oikeanlaista osaamista ja tilanteeseen sopiva palkitsemis- ja kannustinjärjestelmä. (Kauhanen 2016, 66.)

Organisaation toimintaa ja kulttuuria kannattaa kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa, sillä silloin sitoutumisen ja hyvinvoinnin paraneminen voi olla huomattavaa. Henkilöstön tyytyväisyys on selvästi yhteydessä organisaation menestykseen ja kilpailukykyyn. (Kaikkonen, Manka & Nuutinen 2007, 3.)

Logistiikka-alan työhyvinvoinnin kehittäminen on haasteellista ammattialan monipuolisuuden vuoksi. Ammattikuljettajan työ voi monella tapaa vaikeuttaa terveellisten elintapojen ylläpitoa. Vuorotyön aiheuttama vuorokausirytmien vaihtelu lisää henkistä painetta ja elimistön stressiä, mitkä puolestaan altistavat painonnousulle, lisäävät sydän- ja verisuonitaudin riskiä ja vaikeuttavat painonhallintaa. (Työterveyslaitos 2016)

Ammattikuljettajien toimintaympäristöllä on myös suuri merkitys elintapa- valinnoissa. Parhaimmillaan ympäristö tukee terveellisiä elintapoja tarjoamalla esimerkiksi vuorotyötä tekeville terveellisiä vaihtoehtoja. Tilanne on haastava silloin kun ympäristö ei tue työntekijää. Työnantaja voi vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin olemalla kiinnostunut työntekijän työmääristä, työaikaisen ruokailun järjestämisestä ja olemalla valmis keskustelemaan näiden merkityksestä työntekijän jaksamiselle. (Pekonen 2011, 5.)

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on tärkeää huomioida työn erityispiirteet: yksintyöskentely ja työympäristö. Ammattikuljettajien toimintaympäristön kenttänä on liikenne. Liikenne on toimintakenttä, jossa on mukana monenlaisia toimijoita ja rooleja. Rooli vaihtelee toimintakentässä, välillä toimitaan kuljettajana, välillä muuna tiellä liikkujana. Tärkeää on ymmärtää, että oma toimintani vaikuttaa jatkuvasti myös muihin tielläliikkujiin. (Pekonen 2010, 6.)

Aikaisemmin ammattikuljettajana pystyi toimimaan sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut alalle mitään koulutusta. Riitti, että omisti ajokortin ja tehtävään vaadittavan ajoneuvon. Lainsäädännön uudistuessa vuonna 2009

ammattikuljettajana toimivat henkilöt eivät voi enää toimia alalla ilman lakisääteistä koulutusta. Lakisääteisen koulutuksen tarkoitus on lisätä ammattikuljettajien ammatillisia valmiuksia esimerkiksi edistämällä liikenteen ja kuljetusten turvallisuutta ja kuljettajien työhyvinvointia ja vaikuttaa kuljettajien arvoihin ja asenteisiin. (Pekonen 2010, 6.)

Tässä kehittämishankkeessa oli tarkoitus kehittää työhyvinvointikoulutusta niin, että sen avulla vastattaisiin paremmin logistiikka-alan työelämän tarpeisiin ja alalla työskentelevä työntekijä saisi valmiuksia oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen.

4.3 Työkyky käsite

Työhyvinvoinnin tukemiseen kuuluu erilaisia lakisääteisiä toimia ja niiden lisäksi myös vapaaehtoisesti määritellyt työhyvinvointia edistävät mallit. Näitä nimitetään työhyvinvointia ylläpitäväksi toiminnaksi. Meillä on edelleen myös käytössä käsite työkykyä ylläpitävä toiminta. Työpaikat tekevät työhyvinvoinnin osalta yhteistyötä työterveyshuoltoa tarjoavan organisaation kanssa. (Viitala 2013, 232.)

Sosiaali – ja terveysministeriön päätöksen (1348/94) mukaan ”Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijä sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä ja työssäjaksamista hänen työuransa kaikissa vaiheissa.” Nykyisellään työntekijän työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen kuuluu työpaikan ja henkilöstöhallinnon ydintehtäviin. (Härkäpää & Järviskoski 2011, 204.)

Tässä kehittämishankkeessa työkykyä kuvaavaksi malliksi valitsin Ilmarisen työkyky-talon. Työkyky-talo malli valittiin, koska se on hyvin tunnettu ja yleisesti käytetty malli (KUVIO 3). Työkyky-talo on professori Juhani Ilmarisen kehittämä malli, joka kuvaa yksilön työkyvyn rakentumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä (Honkanen, Koskipää & Jouttimäki 2012, 3).

Työkyky-talossa on neljä kerrosta: Terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot ja asenteet sekä työ. Kolme alinta kerrosta kuvaavat työntekijän voimavaroja ja neljäs kerros kerää yhteen työhön liittyvät asiat. (Honkanen, Koskipää & Jouttimäki 2012, 3.) Työhyvinvointikoulutuksen kehittämisessä keskitytään työkyky-talon alimman kerroksen, terveyden ja toimintakyvyn tukemiseen ja siihen vaikuttamiseen.

Kauhasen (2016) mukaan terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat työkyvyn pohjakerroksen. Kauhasen (2016) ja Rauramon (2004) mukaan ihmisen fyysinen ja psyykinen terveys tulee olla kunnossa, jotta ensimmäisen kerroksen tarpeet tulevat täytetyiksi. Koko muun rakennelman paino kohdistuu aina pohjakerrokseen. Muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä heijastuvat työkykyyn, silloin terveyden heikentyminen luo uhan työkyvylle. (Kauhanen 2016, 23)

Logistiikka-alalla vuorotyöstä johtuvat vuorokausirytmien vaihtelut voivat aiheuttaa työntekijöille väsymystä ja stressiä. Stressiä lievitetään usein epäterveellisillä stressinhallintakeinoilla, kuten tavallista runsaammalla tupakoinnilla ja alkoholin käytöllä etenkin vapaa-ajalla. Epäterveellisestä, kuten rasvaisesta ja makeasta ruoasta saadaan helppoa mielihyvää. Terveellisten elintapojen noudattamista perustellaan pidemmällä eliniällä ja hyvällä työkyvyllä, mutta vuorotyötä tekeväälle terveellisillä elintavoilla on jokapäiväinen merkitys vireyden ja työturvallisuuden kannalta. Ammattikuljettajalle tämä tarkoittaa monien ihmisten turvallisuutta. Riittävä lepo ja uni, säännöllinen ja terveellinen ateriointi sekä fyysisestä kunnosta huolehtiminen pitävät yllä hyvää työvirettä ja työkykyä ja lieventävät vuorotyön vaikutuksia terveyteen. (Kemppainen 2010, 5.)

Logistiikka-alalla on entistä enemmän kiinnitetty huomiota kuljettajien ravinto- ja liikuntatottumuksiin panostamalla esimerkiksi taukopaikkojen ravintovaihtoehtoihin monipuolistamalla tarjontaa ja järjestämällä kuljettajille asianmukaiset lepotilat ajojen välillä (Kemppainen 2011, 5). Logistiikka-

alan työhyvinvointikoulutuksissa on mahdollisuus vaikuttaa juuri näihin kuljettajan henkilökohtaista työkykyä lisääviin tekijöihin. (Kemppainen 2011, 5.)

Rakennelman toinen kerros kuvaa ammattitaitoa ja osaamista. Ammattitaidossa näkyvät myös asenteet ja arvot työtä kohtaan. Työmarkkinakelpoisuus säilyy, kun työntekijän tiedot ja taidot ovat ajan tasalla. Osaaminen voidaan Kauhasen (2016) mukaan lukea myös pätevyudeksi, jolla voidaan kehittää omaa työtään. (Kauhanen 2016, 23.) Logistiikka-alalla turvallisuus korostuu, koska siihen vaikuttavat työntekijän henkilökohtaiset asenteet ja arvot. Turvallisuus ei liity ainoastaan uhka- ja vaaratilanteisiin tai muihin fyysisiin olosuhteisiin, vaan sen kannalta on otettava huomioon myös toimeentulon turvaaminen sekä henkinen hyvinvointi ja osaaminen (Rauramo 2004, 76 -77).

Kolmannessa portaassa korostuu arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa käsitellään sekä työn että omien voimavarojen ja työkyvyn tasapainoa sekä työn ja muun elämän välisiä suhteita. (Kauhanen 2016, 23.) Kyse on myös liittymisen tarpeesta, johon liittyy vahvasti yhteisöllisyys. Ihmisen hyvinvoinnille on tärkeää, että hän tuntee kuuluvansa johonkin joukkoon ja että hän voi olla osa yhteisöä. Logistiikka-alalla haasteena on yksintyöskentely, jolloin yhteisöllisyys jokapäiväisen työn tekemisen toteuttamisessa puuttuu. Yhteisöllisyys tuo mukanaan eräänlaisen vertaistuen työntekijöiden välillä, mikä osaltaan vaikuttaa merkittävästi yksilön jaksamiseen. (Rauramo 2004,122.)

Liittymisen tarpeeseen kytkeytyy myös työilmapiiri, joka parhaillaan toimii voimavarana työntekijöille. Työilmapiiri on monen tekijän summa. Siihen vaikuttavat organisaation toimintatavat, johtaminen sekä itse työyhteisön panos. Liittymisen tarpeen toteutumiseen vaikuttavat myös oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, työn organisointi ja tiedonkulku sekä työntekijöiden väliset suhteet työpaikalla. Näiden asioiden toteutuessa työyhteisö toimii, jolloin liittymisen porras on vahvasti yhteydessä hyvään työyhteisöön. Logistiikka-alalla korostuu tiedonkulun merkitys ja työn organisointi. Koska alalla

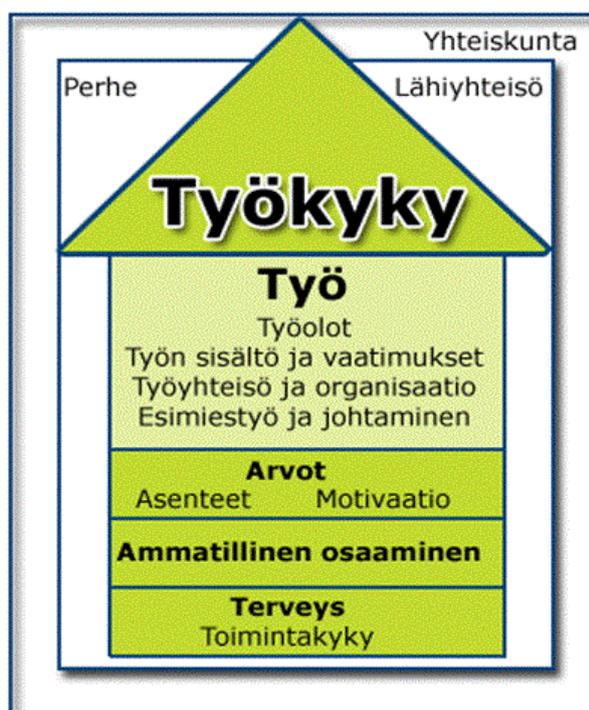
työskennellään paljon yksin, vaatii se työntekijältä taitoja itsensä johtamiseen, jotta työtehtävistä suoriudutaan parhaalla mahdollisella tavalla. (Rauramo 2004, 125- 127.)

Työhyvinvoinnin neljäs porras käsittelee työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Se on rakennelman selkeästi suurin ja painavin kerros. Kolmannen portaan toteutumisen edellytyksenä on yhteisöllisyys, jota ilman on vaikea saavuttaa arvostuksen tunnetta työssä. Neljännellä portaalla näkyy työn vaatimukset, organisaatio, työyhteisön toimivuus ja johtaminen, jotka yhdessä tekevät tästä kerroksesta moniulotteisen, vaikeasti hahmotettavan ja mittavan kokonaisuuden. Esimiestyölle ja johtamiselle on annettava tässä kerroksessa oma erityinen huomionsa. (Kauhanen 2016, 24.) Työhyvinvoinnin johtamista on alettu kutsua myös työkykyjohtamiseksi (Manka 2016, 67). Jotta neljäs vaihe täysin toteutuisi, tarvitaan muilta saatua arvostusta ja itsearvostusta omaa työtä kohtaan. Vaikka muilta saatu arvostus on merkittävää hyvinvoinnin kannalta, on myös itse osattava antaa arvoa työlleen sekä itselleen. (Rauramo 2004, 137 -138.)

Arvostuksen portaaseen liittyvät myös yhteiset arvot sekä työyhteisössä että organisaatiossa. Työntekijä tarvitsee myös palautetta, jotta hän voi tuntea itsensä arvostetuksi ja työnsä merkitykselliseksi. (Rauramo 2004, 138 -140.)

Viides ja viimeinen porras käsittelee työkykyä. Siinä on ensi sijassa kysymys työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Käytännössä ihminen etsii koko työelämänsä ajan mahdollisimman optimaalista tasapainoa, joka vaihtelee työelämän eri vaiheissa. Tasapainon löytämiseksi tarvitaan työn ja ihmisen voimavarojen jatkuvaa yhteensovittamista. Iän ja sairauksien myötä ihmisen voimavarat muuttuvat ja työn vaatimukset muuttuvat kansainvälisen kilpailun ja digitalisaation seurauksena. Työkykyyn vaikuttavat tekijät muuttuvat siis jatkuvasti. Työkyky ei voi olla irrallaan työntekijän ympäröivästä elämästä. Tänä päivänä työn ja muun elämän yhteensovittaminen on noussut työhyvinvoinnin yhdeksi keskeiseksi tekijäksi. (Kauhanen 2016, 25.)

Viimeisellä kerroksella sitä edeltävien tarpeiden ja edellytysten tulee olla kunnossa. Ihmisen on tunnettava arvostusta, merkityksellisyyttä ja yhteisöllisyyttä, perustarpeista puhumattakaan. Kaiken kaikkiaan työntekijän on tunnettava työnsä, työympäristönsä ja työolosuhteensa mielekkäiksi. (Rauramo 2004, 40, 148.)



KUVIO 3. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006, 80).

Työkyky-käsitettä voidaan tarkastella myös kolmen käsitetyypin kautta erilaisissa toimintayhteyksissä. Lääketieteellisen käsitetyypin mukaan työkyky nähdään yksilöllisenä ja vain yksilön terveydentilaan liittyvänä työstä riippumattomana ominaisuutena. Näin ollen vain terve ihminen nähdään työkykyisenä. Sosiaalivakuutuksen näkökulmasta työkyvyssä on eläkeperusteiden määritelmästä jako työkykyisiin ja työkyvyttömiin. Nykyisin tällaiset vain selvästi näkyvät lääketieteelliset syyt ovat vähentyneet ja tilalle on tullut fyysisen ja psyykkisen suorituskyvyn arviointi suhteutettuna työn vaatimuksiin. (Mäkitalo 2010, 162-164.)

Toisen työkyvyn käsitetyypin mukaan työkyky nähdään riippuvan yksilöllisen toimintakyvyn riittävydestä työn asettamiin vaatimuksiin. Tätä käsitetyppiä kutsutaan työkyvyn tasapainomalliksi. Tässä mallissa nähdään, että ihmisen työkyky on hyvä, kun työn vaatimukset ja ihmisen voimavarat ovat tasapainossa. Tasapainomalli korostaa terveydentilan ja sairauden sijasta toimintakykyä sekä ihmisen henkilökohtaisia resursseja suhteessa työn vaatimustasoon. (Mäkitalo 2010, 162.)

Kolmannen eli integroidun käsitetyypin mukaan työkyky nähdään työtoiminnan muodostaman systeemin ominaisuudeksi. Tässä käsitetyypissä tarkastelun kohteena ovat erilaiset systeemiteoriat. Tarkastelun kohteena eivät ole yksilöllä olevat ominaisuudet, vaan systeemin kyvyt ja edellytykset vastata sille asetettuihin haasteisiin. Tässä näkemyksessä on keskeistä tarkastella työkykyä yhteisöllisenä ja työtoiminnan muodostaman järjestelmän ominaisuutena. Yhteisölliset toimintatavat, työkuulttuuri ja työssä käytettävät fyysiset ominaisuudet korostuvat ja vaikuttavat kaikki työkykyyn kokonaisvaltaisesti. (Mäkitalo 2010, 162-163.)

4.4 Logistiikka-alan haasteet kuljettajien työhyvinvoinnille

Suomessa kuljetusalalla on yli 100 000 ammattikuljettajaa, raskaassa ammattiliikenteessä työskentelee 80-90 000 ammattikuljettajaa, linja-autoliikenteessä yli 12 000 ammattikuljettajaa ja taksiliikenteessä noin 15 000 ammattikuljettajaa. Ammattikuljettajista 90 prosenttia on miehiä. Miesvaltaisuuden vuoksi kuljettajien ammatti-identiteettiin sisältyy paljon maskuliinisuuden piirteitä. (Kärmeniemi, Laitinen, Latvala, Olkkonen, Sainio & Ylä-Outinen 2009, 7.)

Kulttuurinen maskuliinisuus määrittää sitä, miten mies liikkuu, puhuu, ruokailee, ajattelee ja esimerkiksi tuntee. Ammattikuljettajan ammatti-identiteetin kulttuurisidonnainen maskuliinisuus ulottuu myös terveystietoisuuteen, elintapoihin ja työkyvyn ymmärtämiseen. (Kempainen 2011, 44, 55.)

Ammattikuljettajan työn erityispiirteet vaativat kuljettajien henkilökohtaiselta terveydeltä paljon. Työ lisää useita terveyden riskitekijöitä ja antaa aiheutta kiinnittää erityistä huomiota kuljettajien elintapoihin. (Rissa 2009, 12-15.) Ammattikuljettajan työn monipuolisuus koostuu ajamisen lisäksi tekniikan käytöstä, tavaroiden käsittelystä ja asiakaspalvelusta. Logistiikkapalveluiden kasvaneet nopeus- ja tehokkuusvaatimukset ja työnkuvan muutokset näkyvät ammattikuljettajan työssä kiireenä, pitkinä työpäivinä, epä säännöllisinä työaikoina ja yötyön lisääntymisenä. Kaikki nämä muutokset aiheuttavat kuljettajille vireysongelmia, kognitiivista sekä psyykkistä kuormitusta. Logistiikka-alalla tehtävä vuorotyö aiheuttaa erilaisia terveyshaittoja, esimerkiksi sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksia, onnettomuuksia ja työtapaturmia. (Kärmeniemi, Laitinen, Latvala, Olkkonen, Sainio & Ylä-Outinen 2009, 14.)

Logistiikka-ala on tällä hetkellä yksi vaarallisimmista työtoimialoista tapaturmataajuudella mitattuna. Logistiikka-alan tapaturmat johtuvat yleensä putoamisista, liukastumisista, kaatumisista sekä äkillisistä fyysisistä kuormituksista. Eniten logistiikka-alan työtapaturmia sattuu lastien siirtämisessä ja kuljettamisessa, sekä varastoinnissa kuorman lastaamisen ja purun yhteydessä. (Rissa 2009, 12–15.) Alla olevassa taulukossa yksi on esitetty vuosien 2005-2015 aikana kuljetus- ja varastointialalla sattuneet vahinkotapaukset.

TAULUKKO 1. Kuljetus- ja varastointialan työpaikoilla sattuneet vahinkota-paukset 2005-2015. (Tapaturmavakuutuskeskus 26.3.2017) (n=103385)

VAHING.TAPA	SATTUMISVUOSI											YHT
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	
vah.tavasta ei tietoja vah.selvityksessä	56	97	154	150	153	203	266	211	199	196	166	1851
valokaari, salama	13	5	9	7	6	5	3	6	7	7	5	73
sähköisku	19	7	9	7	11	4	11	8	4	5	12	97
kuumuus	51	56	55	50	50	51	47	35	41	42	36	514
kylmyys	3	6	10	0	3	15	9	4	3	5	3	61
vaaralliset aineet – hengittämällä	15	19	11	19	17	20	16	31	17	29	26	220
vaaralliset aineet - iholle tai silmiin	212	171	181	185	161	169	157	160	148	162	109	1815
vaaralliset aineet – nielemällä	2	1	1	1	1	0	0	2	1	0	0	9
muu sähkön, lämpöt. tai aineen aiheut. vah	12	10	12	9	2	6	3	4	9	15	21	103
hapensaannin estyminen	2	3	3	3	2	3	7	2	3	3	3	34
iskeytyminen kiinteää pintaa vasten	3736	3863	3649	3650	3007	3334	3414	3529	3100	2690	2845	36817
liikk. aiheuttajan osuma tai törmääminen	1267	1314	1568	1577	1229	1244	1358	1160	1159	1007	974	13857
leikkaavan, terävän ym esineen aiheut. vah	812	888	809	746	594	561	680	620	602	539	482	7333
puristuminen, ruhjoutuminen	955	1049	1089	1074	831	866	896	814	809	832	732	9947
äkillinen fyys. tai psyyk. kuormittuminen	2679	2789	2891	2657	2177	2256	2126	2055	1886	1831	1611	24958
eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	130	135	145	153	148	155	164	142	138	116	155	1581
muut luettelemattomat vahingoittumistavat	347	341	320	371	272	321	293	345	429	479	595	4113
tuntematon	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
YHT	10311	10754	10916	10659	8664	9213	9450	9129	8555	7958	7776	103385

Logistiikka-alalla tapahtuvista liikenneonnettomuuksista 15-25 prosentissa onnettomuuden myötävaikuttajana on ollut sairaus. Liikenneonnettomuuksien taustalla olleista sairauksista voidaan mainita aivohalvaus, diabetes, sepelvaltimotauti ja verenpaineeseen liittyvä sydänsairaus. (Rissa 2009, 12-15.)

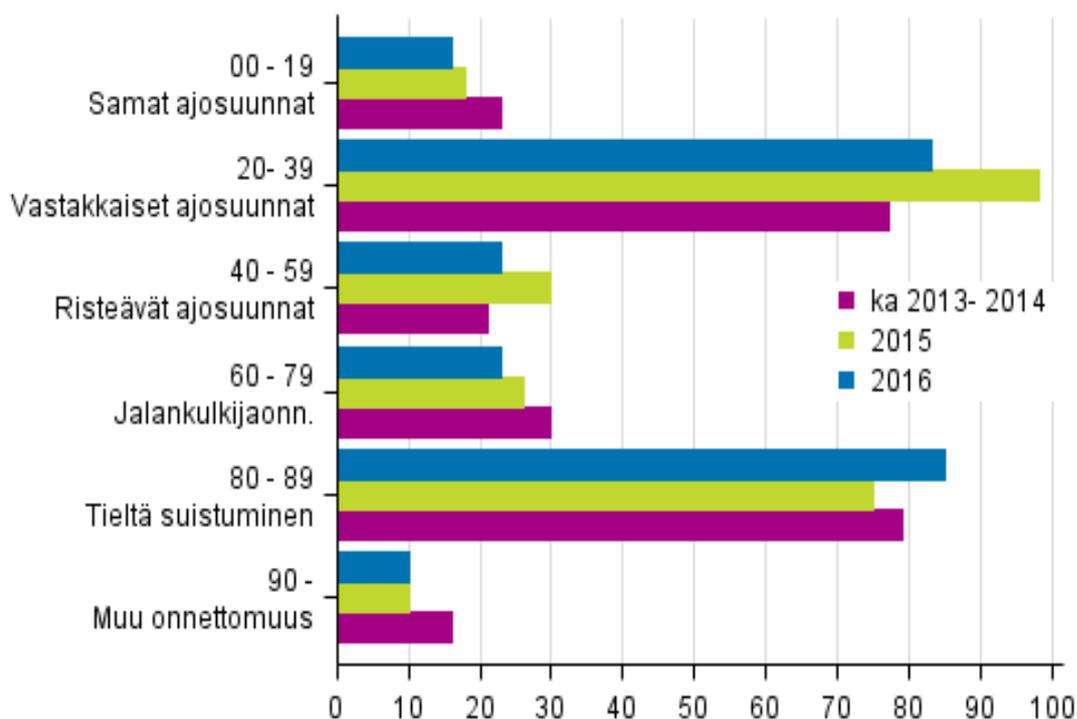
Kuljettajien ajokuntoon liittyvistä tekijöistä tärkein on ollut alkoholin vaikutuksen alaisena ajaminen. Väsymys ja rattiin nukahtaminen saattaa selittää jopa kolmasosan kaikista kuolemaan johtavista liikenneonnettomuuksista. (Jokinen, Miilunpalo, Niemi, Saarni & Visuri 2011, 1-3.) Psykologit Igor ja Jenni Radun (2009) ovat omissa tutkimuksissaan perehtyneet ammattikuljettajien väsymykseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Vaikka ammattikuljettajien lepoaikoja säädellään lailla niin eivät määräykset kuitenkaan pysty vaikuttamaan siihen, miten kuljettaja lepotaukonsa viettää. Ongelmallista tämän lainsäädännön kannalta on se, että kuljettajan väsymystä ei pystytä luotettavasti mittaamaan. (Radun 2009, 17-19.) Radunin (2009) väitöstutkimuksessa miehillä ja erityisesti nuorilla miehillä on suurin

riski nukahtaa ajoneuvoa ajaessa. Väsyneenä ajaminen on kuljettajien ammatissa selvä liikenneturvallisuusriski, joka voi lisätä onnettomuusriskiä merkittävästi. (Jokinen, Miilunpalo, Niemi, Saarni & Visuri 2011, 6.)

Väsyyksestä tai nukahtamisesta johtuvien onnettomuuksien yleisyyttä ei tiedetä tarkkaan. Onnettomuuksia tutkittaessa on lähes mahdotonta päättellä, onko jokin onnettomuus johtunut kuljettajan väsymyksestä. Liikenneonnettomuuksien tutkijalautakuntien mukaan väsymys kuitenkin vaikuttaa jopa joka kuudennen kuolonkolarin taustalla. Tyypillisimmillään väsymysonnettomuudet ovat kesällä tapahtuvia kohtaamisonnettomuuksia tai tieltä suistumisia. Usein taustalla on levon puute. Kuljettajan nukahtamisesta johtuvien onnettomuuksien törmäysnopeudet ovat usein suuria ja seuraukset ovat usein vakavia. (Tilastokeskus 2017.)

Liikenneturvan vuonna 2013 julkaiseman tutkimuksen mukaan noin neljäsosa kuljettajista kertoi joskus torkahtaneensa rattiin ajon aikana. Tutkimuksen mukaan lähes jokainen autoilija on ajanut väsyneenä. (Tilastokeskus 2017.)

Alla olevassa kuviossa neljä on kuvattu vuosina 2013-2016 tieliikenteessä kuolleet onnettomuustyyppin mukaan. Kohtaamisonnettomuudet ja tieltä suistumiset ovat tilastossa kärkisijoilla.



KUVIO 4. Tieliikenteessä kuolleet onnettomuustyyppin mukaan vuosina 2015 ja 2016 sekä keskiarvo välillä 2013-2014. (Tilastokeskus 2017,5).

Kiire ja työn henkinen rasittavuus lisäävät työntekijöiden sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolot aiheuttavat runsaasti inhimillisiä ja taloudellisia menetyksiä. Pitkien sairauspoissaolojen takia menetetään vuosittain 14 miljoonaa työpäivää. Työaikojen suunnittelussa tulee näkyä myös työssä jaksamisesta huolehtiminen, sillä jaksamisongelmat näkyvät työntekijöissä työn ilon katoamisena, sekä oman työn merkityksen epäilyinä ja kyseenalaistamisena. Työpaikoilla ja yhteiskunnassa erilaisten työterveysvaarojen vähentäminen ja työterveyden kohentaminen lisäävät kilpailukykyä ja hyvinvointia ja parantavat organisaation tuottavuutta. (Rissa 2009, 12–15.)

Logistiikka-alalla työajat ja työ voivat olla pätkittäisiä ja ajovuorot voivat osua mihin vuorokaudenaikaan tahansa. Raskaanliikenteen työaika on lailla tiukasti säädeltyä ja kuljettajan on huolehdittava lakisääteisistä tauoista ajojakson aikana. On hyvä, että lainsäädännöllä huolehditaan tau-

oista, mutta on ilmeistä, että niitä ei pystytä hyödyntämään tehokkaasti elpymisen näkökulmasta katsoen. Yötyön vähentäminen ei tällä hetkellä ole mahdollista, sillä yötyön lisäämiseen on koko ajan painetta kauppojen ja ravintoloiden aukioloaikojen muutosten myötä. (Jokinen, Miilunpalo, Niemi, Saarni & Visuri 2011, 2.)

Työkykyä ylläpidetään kehittämällä työtä, työyhteisöä ja työympäristöä, sekä kehittämällä työn laatua ja sen tuottavuutta. Työntekijän oma työkyky säilyy, kun hän huolehtii omasta jaksamisestaan. Omassa työssä jaksamiseen vaikuttavat työntekijän fyysinen, psyykkinen ja ammatillinen työhyvinvointi. Logistiikka-alalla työskentelevien yleisimpiä sairauksia ovat: sepelvaltimotauti, diabetes, aivoverenkierron häiriöt ja sydänkohtaus. Tyypillisiä tekijöitä sairauksien taustalla ovat epäterveellinen ravinto, liikunnan puute, ylipaino, tupakointi, stressi ja epäsäännölliset työajat. (Penttinen, Selenius & Valli 1997, 74–75.)

Kuljettajien ammatti-identiteetissä korostuu myös vapauden kaipuu ja itsemääräämisoikeuden tunne. Nämä ominaisuudet on hyvä tunnistaa ja ottaa huomioon kuljettajille kohdennetussa ohjauksessa ja koulutuksessa. Tietojen siirtämiseksi käytäntöön on tärkeää tarkastella ammattikuljettajien omia kokemuksia siitä, miten epäterveelliset tai terveelliset valinnat vaikuttavat työhyvinvointiin tai terveyteen. Osallistava ohjaus ja koulutusmenetelmät haastavat heidät toimimaan aktiivisesti ja itseohjautuvasti. (Henrikkson, Laitinen & Salmi 2013, 227-229.)

Kuljettajille kohdennetuissa koulutuksissa tulisi kartoittaa kuljettajien terveysriskejä ja järjestää koulutusta, joissa terveydenhuoltoalan ammattilaiset antaisivat kuljettajille henkilökohtaista neuvontaa terveyteen liittyvissä kysymyksissä. Koulutuksissa olisi painotettava taitojen ja itseluottamuksen kehittämistä, jotta kuljettajia motivoitaisiin omaksumaan ja ylläpitämään terveellisiä käyttäytymisen malleja. (Henrikkson, Laitinen & Salmi 2013, 227-229.)

4.5 Ammattikuljettajien direktiivinmukainen jatkokoulutus

Ammattiliikenteessä toimivat joutuvat ammatinharjoittamista varten läpikäymään peruskoulutuksen lisäksi myös jatkokoulutusta. Mikäli henkilö aikoo ammattia harjoittaessaan kuljettaa säiliöautoa tai vaarallisia lasteja, vaaditaan siihen vielä erityinen pätevyys, koulutus ja ajolupa. (Jokinen, Miilunpalo, Niemi, Saarni & Visuri 2011, 8.)

Euroopan parlamentti ja neuvosto säätö direktiivin (2003/59/EY), joka myös tunnetaan ammattipätevyysdirektiivinä, koskien vaatimuksia, jotka jatkossa vaaditaan maanteiden tavara- ja henkilöliikenteessä tarkoitettujen tiettyjen ajoneuvoluokkien kuljettajilta perustason ammattipätevyyden ja jatkokoulutuksen hankkimisesta. (OPH 2005.) Ammattiaan jo harjoittavien kuljettajien pätevyyden säilyttämiseksi on järjestettävä säännöllisin väliajoin jatkokoulutusta. Jatkokoulutuksessa täydennetään ammattiin liittyvää keskeistä osaamista. (EY 2003.)

Pakollinen jatkokoulutus tulee järjestää hyväksytyssä koulutuskeskuksessa, sen kesto on 35 tuntia ja koulutus on uusittava viiden vuoden välein (EY 2003). Jatkokoulutus kestää viisi päivää ja se on suoritettava vähintään seitsemän tunnin jaksoissa. Opintokokonaisuuteen on sisällytettävä vähintään yksi päivä ennakoivan ajotavan koulutusta, muut opintokokonaisuudet koulutettavat valitsevat itse tarjolla olevista koulutuksista. Yksi valittavista koulutuksista on työhyvinvointikoulutus. (Laki 273/2007.)

5 PROJEKTINHALLINTAMENETELMÄ KEHITTÄMISHANKKEESSA

Tämä kehittämishanke toteutettiin käyttämällä vaiheittaista projektinhallintamenetelmää tavoitteen saavuttamiseksi. Yksinkertaisimmillaan kehittämistoiminnan kokonaisuuksien suhde voidaan hahmottaa lineaarisen mallin mukaisesti. Projektityön kirjallisuudessa prosessin eteneminen kuvataan lineaarisesti vaiheistettuna. (Rantanen & Toikko 2009, 64.) Alla olevassa kuviossa viisi on kuvattu tämän kehittämishankkeen toteutuksen eteneminen lineaarisen mallin mukaisesti.



KUVIO 5. Projektityön eteneminen lineaarisen mallin mukaan. (Rantanen & Toikko 64.)

Viisivaiheinen projektinhallintamenetelmä auttaa jäsentämään projektin eri vaiheet ja viemään projektin järjestelmällisesti alusta loppuun. Jokaisella vaiheella oli selkeä tarkoitus ja erilainen tavoite, kaikki projektin vaiheet asettavat erilaisia vaatimuksia projektin vetäjälle ja projektityöskentelylle. (Karlsson & Marttala 2001, 16–19.)

Projektin vaiheet olivat selvittäminen, suunnan valinta, toteutuksen suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja projektin tuloksen luovuttaminen. Ensimmäisessä vaiheessa ongelmaa analysoitiin ja jäseneltiin. Tarkoitus oli tutkia tilannetta vapaasti, ilman ennakko-olettamuksia, eikä ratkaisuja pidä tässä vaiheessa ehdottaa. Analysoinnin tulos toimi päätösten perustana jatkossa. (Karlsson & Marttala 2001, 16–19.)

Projektin toisessa vaiheessa oli menossa luova prosessi, jonka tarkoituksena oli saada aikaan muutamia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Tämä valinta tai suositus oli jatkossa tehtävien päätösten pohjana. (Karlsson & Marttala 2001, 16–19.) Toisessa vaiheessa projektille laadittiin riskianalyysi ja mietittiin mitkä tahot osallistuvat projektin toteuttamiseen. Suunnittelun ja suunnan valinnan tuloksena syntyi tarkennettu projektisuunnitelma. (Toikko & Rantanen 2009, 65.)

Projektin kolmannessa vaiheessa toteutuksen suunnittelun ongelma tunnettiin ja sen optimaalinen ratkaisu oli löytynyt. Seuraavaksi tutkittiin mitä ratkaiseminen käytännössä vaatisi. Suunnittelun edetessä kirkastui ratkaisun alustava toteutussuunnitelma, jota työstettiin muutaman kerran ennen lopullista päätöstä. (Karlsson & Marttala 2001, 16 -19.)

Neljännessä eli toteuttamisen vaiheessa toteutettiin se mitä toteutussuunnitelmassa sovittiin. Käsillä oli vaihe, jossa luotiin uusi valmis ratkaisu. Projektin tavoite oli saavutettu, kun oli saatu aikaan uusi logistiikka-alan työhyvinvointikoulutus. Jos voimavarat ja menetelmät ovat oikeat ja jos systemaattisesti voidaan työstää ratkaistavina olevia haasteita, niin onnistumismahdollisuudet ovat hyvät. (Karlsson & Marttala 2001, 18.) Toteutusvaiheen aikana projekti voi muuttua aina jonkin verran, joten projektisuunnitelmaa saatetaan joutua muuttamaan tai ainakin täydentämään projektin edetessä. Tarkennetulla suunnitelmalla pyrittiin täsmentämään mihin hankkeella pyrittiin ja ketkä siihen osallistui. (Rantanen & Toikko 2009, 65.)

Viimeisessä vaiheessa oli arviointi ja tulosten luovuttaminen. Projekti oli ajallisesti rajattu, joten sille oli olemassa päätepiste. Päätös- ja arviointivaiheeseen kuului loppuraportointi, projektiorganisaation purkaminen sekä jatkoideoiden esittäminen. (Rantanen & Toikko 2009, 65.) Kehittämistoiminnassa analysointia eli arviointia tehtiin läpi koko prosessin. Olennaista oli, että kerätyn aineiston perusteella puntaroitiin kriittisesti kaikkia projektin vaiheita. Koko prosessia ohjattiin arvioinnin perusteella. (Rantanen & Toikko 2009, 83.)

Edellä olevista projektin vaiheista voi saada käsityksen, että ensin tehdään kaikki vaiheeseen yksi kuuluvat toiminnot, kun ne on tehty, siirrytään seuraavaan projektin vaiheeseen ja niin edelleen. Moni projekti voi soveltua toteutettavaksi näin, mutta dynaamisempaa on nähdä projekti kokeilevana, luovana prosessina. (Karlsson & Marttala 2001, 19.) Projektitoiminta etenee systemaattisena prosessina, jonka onnistumista voidaan arvioida sen mukaan, kuinka hyvin koko prosessin alussa määritelty tavoite saavutetaan. Kehittämistoiminnan kohde, laajuus, organisointitapa ja kehittämissankkeen lähtökohdat voivat vaihdella huomattavasti. (Rantanen & Toikko 2009, 14.)

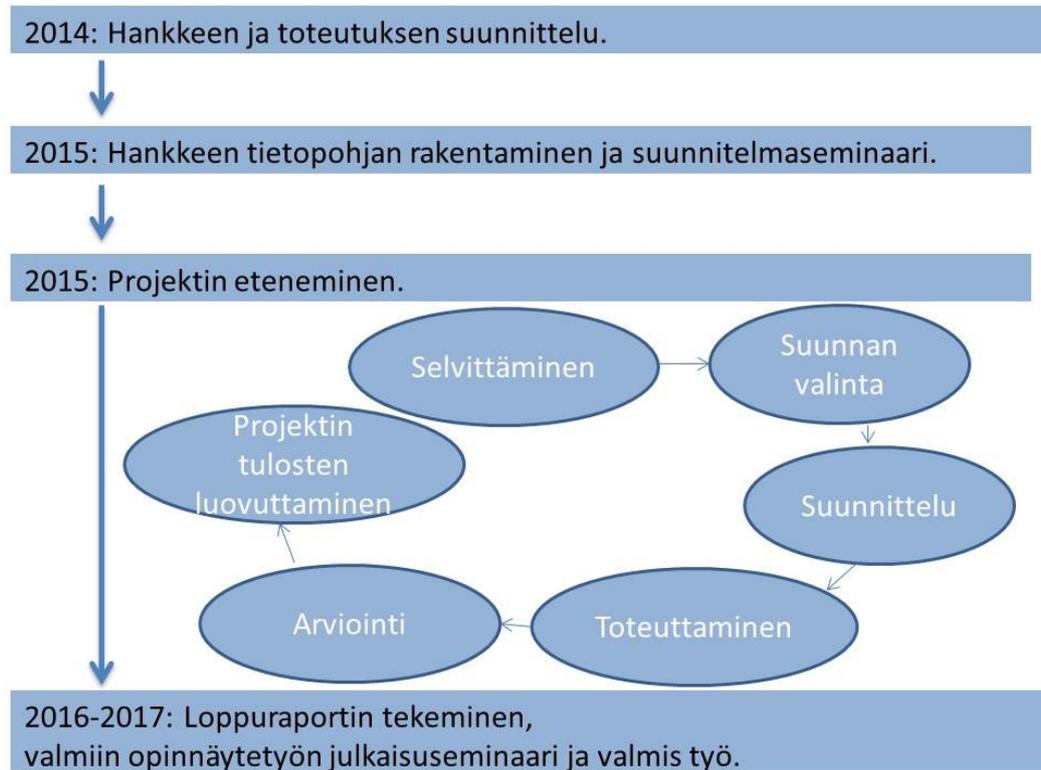
6 KEHITTÄMISHANKKEEN ETENEMINEN

6.1 Kehittämishankkeen prosessin toteutus

Tämän kehittämishankkeen aihe hahmottui kevään ja syksyn 2014 aikana, kun aloitin vakituisena kouluttajana Työtehoseura ry:ssä. Koulutusvastuuleni kuuluu kuljettajille kohdennettuja direktiivi- eli ammattipätevyyskoulutuksia. Koulutettavat aihealueet ovat ensiapu- sekä työhyvinvointikoulutukset.

Työhyvinvointikoulutuksen suhteen oli toivetta koulutuksen kehittämisestä siihen suuntaan, että koulutuksen tulisi vastata paremmin työelämän tarpeisiin ja samalla antaa työntekijälle välineitä oman työkykynsä parantamiseen ja kehittämiseen.

Keväällä 2015 tutustuin aihepiiriin erilaisten tutkimusten ja kehittämishankkeiden kautta. Suunnitelmaseminaari oli keväällä 2015. Tämän jälkeen alkoi itsenäinen työskentely aiheen parissa. Projekti eteni projektin vaiheiden mukaisesti: selvittäminen, suunnan valinta, suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja uuden koulutusohjelman luovuttaminen. Loppuraportin kirjoittaminen alkoi keväällä 2016 ja saatiin päätökseen keväällä 2017. Alla olevassa kuviossa kuusi on esitelty kehittämishankkeen toteutus.



KUVIO 6. Kehittämishankkeen toteutus.

Projektin ensimmäisessä vaiheessa analysoitiin ja jäseneltiin ongelmaa ja analysoinnin tulos toimi päätösten perustana jatkossa (Karlsson 2001, 17). Tässä vaiheessa analysoimme tällä hetkellä Työtehoseura ry:ssä tarjottavien työhyvinvointikoulutusten sisällön tarkoituksenmukaisuutta ja tavoitteita. Kävimme läpi Trafi:n (Liikenteen turvallisuusvirasto) hyväksymiä työhyvinvoinnin koulutuskokonaisuuksia yhdessä työryhmän kanssa, joka koostui Työtehoseura ry:n kehittämis- ja tutkimusyksikön tutkijasta, hanke- ja tutkimuskoordinaattorista, logistiikkatiimin kouluttajista ja Työterveyslaitoksen asiantuntijasta. Tarkempaan arviointiin valittiin kolme ammattikuljettajan työhyvinvointiin liittyvää koulutusohjelmaa. Kyseiset koulutusohjelmat ovat olleet osa Työtehoseura ry:n tarjoamia koulutusohjelmia. Arvioitavat koulutuskokonaisuudet olivat:

- TRAFI/11820/05.03.07./2013 (LIITE 1)
- TRAFI/45946/05.03.07./2015 (LIITE 2)

- TRAFI/9919/05.03.07./2011 (LIITE 3)

Ammattikuljettajan työhyvinvointikoulutusohjelma

TRAFI/11820/05.03.07./2013 koulutusohjelman (LIITE 1) tavoitteeksi oli asetettu kuljettajan oman työhyvinvoinnin parantaminen, kuljettaja tiedostaisi omien elintapojen sekä turvallisen ja ergonomisen työskentelyn merkityksen työhyvinvoinnin kannalta sekä kuljettaja saisi valmiuksia työn kuormitustekijöiden ja tapaturmien hallintaan.

Valmiudet oman henkilökohtaisen työhyvinvoinnin parantamiselle käytiin läpi koulutusohjelman yhdessä osiossa, jossa käsiteltiin vireyden, unen, ruokailun ja liikunnan merkitystä työkyvylle ja työturvallisuudelle.

Turvallisia ja ergonomisia työskentelytapoja käytiin läpi turvallinen ja ergonominen työpäivä osiossa, jossa painopisteet olivat ohjaamoon nousu ja laskeutuminen, hyvä ajoasento sekä taakkojen käsittely lastaus- ja purkutilanteissa. Lisäksi käsiteltiin työympäristön kehittämistä, työpaikkojen turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusasenteita. Käytännön harjoitteita tai testejä kyseisessä koulutuskokonaisuudessa ei ollut. Kouluttaja joutui soveltamaan koulutusohjelmaa paljon, jos koulutettavassa kohderyhmässä oli logistiikka-alan eri toimijoita. Esimerkiksi linja-auton kuljettajilla ei ole lastaus- ja purkutehtäviä, ohjaamoon nousua ja sieltä laskeutumista siinä määrin, kuin niitä on esimerkiksi kuorma- tai pakettiauton ja yhdistelmäajoneuvon kuljettajilla.

Ammattikuljettajan työhyvinvointikoulutusohjelma

TRAFI/45946/05.03.07./2015 koulutusohjelma (LIITE 2) asetti tavoitteeksi kuljettajan fyysisen työ- ja toimintakyvyn edistämisen. Tavoitteena oli myös kartoittaa kuljettajan henkilökohtaista toimintakykyä ja löytää keinoja työkyvyn parantamiseen ja ylläpitoon.

Fyysistä työ- ja toimintakykyä käsiteltiin fyysistä rasitusta käsittelevässä osiossa. Siinä paneuduttiin kuitenkin enemmän liikkumista haittaavien tekijöiden kartoittamiseen eri testien avulla. Koulutuskokonaisuudessa ei sel-

vinnyt, millaisia testausmenetelmiä liikkumista haittaavien tekijöiden kar-toittamiseen käytettiin. Työkyvyn parantamista ja ylläpitävää toimintaa kä-siteltiin osiossa, jossa aiheet vaihtelivat ruokailurytmistä uneen ja vuoro-työn aiheuttamiin haasteisiin kuljettajan työssä.

Kyseinen koulutusohjelma oli työryhmämme mielestä pintapuolinen eikä kokonaisuus vastannut koulutukselle asetettuja tavoitteita. Lisäksi tavoittei-siin nähden henkinen rasitus ja levon tasapaino-osio jäivät tässä kokonai-suudessa koulutukselle asetettujen tavoitteiden ulkopuolelle. Aihepiiri olisi kyllä sopinut hyvin kuljettajan työhyvinvoinnin kehittämiseen ja parantami-seen.

Ammattikuljettajan työhyvinvointikoulutusohjelma

TRAFI/9919/05.03.07./2011 koulutusohjelma (LIITE 3). Tämän koulutus-ohjelman pohjana on vuosina 2007 -2009 toteutettu HÄITEK- häiriötön ja-kelukuljetus – tutkimus- ja kehittämishanke (TSR 107056), jossa tarkastel-tiin kuljettajan ohjaamon ulkopuolella suorittamaa työtä niin kuljetusyritys-ten terminaali- tai vastaavissa tiloissa kuin myös asiakkaiden vaihtuvissa tiloissa. Tutkimus suoritettiin pääasiassa case- tutkimuksina kappaleta-vara- ja lämpösäädelyistä elintarvikekuljetuksista. (Kärmeniemi, Lind-ström, Navala, Reiman & Väyrynen 2012, 6.)

Tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen (TSR 110366) tuloksena syntyi yhden päivän (7h) koulutuspaketti direktiivin mukaiseen ammattikuljettajan jatkokoulutukseen. Hankkeen päärahoittajana toimi Työsuojelurahasto. Koulutusohjelman tavoitteena oli antaa kuljettajalle valmiuksia oman työ-hyvinvoinnin parantamiseen ja, että kuljettaja tiedostaisi omien elintapojen, turvallisen ja ergonomisen työskentelyn merkityksen työhyvinvoinnille. Kul-jettaja saisi valmiuksia työn kuormitustekijöiden ja tapaturmien hallintaan sekä tietoa työtä keventävistä tavarankuljetuksen apuvälineistä.

Koulutuskokonaisuus oli laaja ja teoretietoa oli paljon. Käytännön harjoit-teita ei koulutuskokonaisuudessa ollut. Koulutusohjelman tueksi oli raken-nettu oppijalle kohdennettu koulutusmateriaali, jota voisi hyödyntää sekä koulutuspäivän aikana, että myöhemmin työssä. Kouluttajalle oli tarjolla

koulutuspaketti, joka sisälsi opettajan oppaan, opetusvideon ja kalvosarjan. Hankkeessa tuotetut luentomateriaalit ja opettajan opas olivat sähköisessä muodossa Työterveyslaitoksen internet-sivuilla (www.ttl.fi). (Kärmeniemi, Lindström, Nevala, Reiman & Väyrynen 2012, 6.)

Kaikissa arvioinnin kohteissa olleissa koulutuskokonaisuuksissa korostui teoriaopetuksen vahva rooli, mutta lisäksi koulutuskokonaisuuksiin sisältyi myös eri tasoista työkykyyn ja hyvinvointiin liittyvää arviointia lähinnä kyselytestien muodossa.

6.2 Kehittämishankkeen suunnan valinnasta kohti suunnitelmaa

Projektin toinen vaihe oli luovaa prosessia, jonka tarkoituksena oli saada aikaan muutamia vaihtoehtoisia ratkaisuja (Karlsson & Marttala 2001, 17). Kun olin arvioinut eri koulutuskokonaisuuksien tarjoamia vaihtoehtoja, valitsin kyseisistä kokonaisuuksista osioita, jotka parhaiten tukivat kehittämishankkeen tavoitteita ja antoivat taustaa omille johtopäätöksilleni. Tässä vaiheessa kävin aivoriihikeskusteluja sekä tiedonvaihtoa sähköpostitse työryhmän kanssa. Heidän avullaan sain hankkeeseen myös ulkopuolista näkemystä ja kehittämisideoita.

Työryhmän jäsenillä oli oma käsitys siitä, että Työtehoseura ry:ssä tarjottavat Trafi:n hyväksymät koulutusohjelmat eivät vastaa työelämän ja työnteekijän tarpeisiin siinä määrin kuin oli uskottu. Erityisesti esille tuli kyseisten koulutusten suuri teoriaosuus. Lisäksi koulutettavat olivat koulutusten aikana kertoneet kaipaavansa koulutukseen enemmän käytännön harjoitteita ja ideoita oman työkykynsä parantamiseen ja seurantaan.

6.3 Kehittämishankkeen toteutus

Kun projektin kolmannessa vaiheessa toteutuksen suunnittelun ongelma tunnettiin ja sen optimaalinen ratkaisu oli löytynyt, aloin yksityiskohtaisesti tutkimaan, mitä ratkaiseminen käytännössä vaati (Karlsson & Marttala

2001, 17). Sovimme kohdeorganisaation kanssa, että vastuu projektin etenemisestä ja toteutuksesta oli kehittämishankkeen tekijällä.

Toteutusvaiheessa analysoin vuosien 2013 – 2015 välillä pidettyjen työhyvinvointikoulutusten palautekyselyiden tulokset. Nämä palautekyselyt oli toteutettu standardisoidulla paperisella kyselylomakkeella, jossa oli valmiit vastausvaihtoehdot (LIITE4). Palautekyselyt oli kerätty vastaajilta heti koulutuksen päätyttyä. Palautekyselyt toimitettiin opintosihteerin toimesta eteenpäin henkilölle, joka manuaalisesti siirsi tiedot sähköiseen järjestelmään (Webropol). Kaikki työhyvinvointiin liittyvät palautekyselyt olivat yhdessä kokonaisuudessa, eikä niitä ollut ryhmitelty aihealueittain sähköiseen järjestelmään.

Tässä kehittämishankkeessa analysoinnin tarkoituksena oli käydä läpi palautekyselyt ja kerätä tietoa koulutuskokonaisuuden kehittämistarpeista. Palautekyselyt haettiin tarkennetulla haullla Weprobol- ohjelmasta. Tarkennettuna hakuna käytettiin sanaa: ammattipätevyyskoulutus (DIR)/ työhyvinvointikoulutus. Palautekyselyistä saatuja tuloksia käytettiin uuden koulutusohjelman kehittämisessä. Saaduista palautteista analysoin tarkemmin ne kysymykset, jotka tukivat kehittämishankkeen tarkoitusta ja tavoitetta. Analysoinnin jälkeen suunniteltiin yhdessä työryhmän kanssa uuden koulutusohjelman sisältö. Uusi koulutusohjelma pilotoitiin logistiikka-alan yrityksellä X ja heille toteutettiin koulutuksen jälkeen samanlainen palautekysely kuin aiemmin vuosina 2013–2015 oli pidetty. Näiden kyselyiden tulosten perusteella suunniteltiin uusi työhyvinvointikoulutusohjelma. Tämän jälkeen uusi koulutusohjelman hyväksyttiin Liikennevirasto Trafi:ssa ennen sen käyttöön ottoa.

Määrällisen tutkimusmenetelmän keinoja on hyvä käyttää silloin, kun kehittämishankkeen tueksi tarvitaan tilastollisesti ilmoitettavaa numeraalista tietoa. Kun kysymykset muodostuvat missä määrin ja kuinka paljon, ne antavat käsityksen siitä, että tiedollisena intressinä on määrällistä tutkimus-

menetelmää käyttämällä saavutettu tieto. Numeroiden avulla halutaan yleisesti täsmentää, selittää, perustella tai kuvailla yksityiskohtia. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 58.)

Määrällistä tutkimusta voidaan nimittää tilastolliseksi tutkimukseksi. Tämän tutkimusmenetelmän juuret ovat luonnontieteissä ja taustalla on realistinen ontologia, jonka mukaan todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista tosiasioista. (Hirsjärvi 2002, 129.)

Määrällinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Tutkimustuloksia kuvataan numeeristen suureiden avulla ja havainnollistetaan esimerkiksi kuvioiden avulla. Tutkimusaineiston keruussa käytetään standardisoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Määrällisen tutkimuksen avulla kartoitetaan yleinen olemassa oleva tilanne, mutta ei välttämättä pystytä selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2010, 16.)

Tässä kehittämishankkeessa käytettiin vertailevaa määrällistä tutkimusta, jonka avulla vertailtiin kahdesta eri palautekyselystä saatuja tuloksia. Vertailussa olivat työhyvinvointikoulutusten palautekyselyiden tulokset välillä 2013-2015 sekä uudesta koulutusohjelmasta saatujen palautekyselyiden tulokset. Vertailun tarkoituksena oli ymmärtää tarkasteltavaa asiaa kahden tai useamman tutkimuskohteen avulla ja samalla tuoda esille asioiden välisiä eroja.

Vertailevassa tutkimuksessa tutkija asettaa tutkimusongelman eli hypoteesin. Hypoteesin asettaminen on ominaista vertailevissa ja selittävässä tutkimuksissa. Hypoteesi kertoo etukäteen sen mitä tutkija tulevista tuloksista odottaa. (Vilkkä 2007, 20-25.)

Tässä kehittämishankkeessa oli hypoteesin muodossa esitetty väite, että kehittämishankkeen tuloksena syntynyt uusi koulutusohjelma olisi parempi kuin aikaisemmin käytössä olleet koulutusohjelmat ja vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin ja työntekijä saisi enemmän valmiuksia oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen.

6.4 2013-2015 pidetyistä työhyvinvointikoulutuksista saatujen palautekyselyiden tulokset

Projektin neljännessä vaiheessa tarkennetun haun avulla analysoin 54 palautekyselyn vastausta aikavälillä 2013- 2015. Tarkennetussa haussa käytin hakusanana ammattipätevyyskoulutusta (DIR) / työhyvinvointikoulutusta. Analyysissä oli mukana ne työhyvinvoinnin ammattipätevyyskoulutukset, jotka oli toteutettu aikaisempien 2013-2015 koulutusohjelmien mukaisesti (LIITE 1-3). Nämä palautekyselyn palautteet olivat jo valmiina Webropol -ohjelmassa. Hain palautekyselystä saadut palautteet hakusanalla raportista ja Excel-taulukkolaskentaohjelman avulla tulokset esitettiin pylväsdiagrammina vaakatasossa.

Tämä analysoitava aineisto oli jo käsitelty toisen henkilön toimesta. Aineiston käsittely tarkoittaa, että kyselyiden kautta saatu aineisto oli tarkastettu, tiedot syötetty ja tallennettu sellaiseen muotoon tietokoneelle, että niitä voidaan tutkia numeraalisesti käyttäen apuna taulukko- ja tilasto-ohjelmia. Aineiston käsittelijän on huomioitava puuttuvat havainnot, näitä ovat syystä tai toisesta vastaamatta jääneet kysymykset tai kysymykset joihin vastaajat ovat vastanneet epäselvästi. (Vilkkä 2007, 106.). Palautekyselyiden tulosten analyysi vaiheessa selvisi, että epäselvyyttä oli aiheuttanut sellaiset kysymykset, joissa yhdessä kysymyksessä annettiin palautetta kahdesta eri asiasta. Osa näiden kysymysten vastauksista oli aineiston tallennusvaiheessa jätetty tallentamatta ja tämän vuoksi vastausten lukumäärät vaihtelivat.

Uudesta koulutusohjelmasta kerättyjen kyselypalautteiden tulosten analyysin perusteella muokkasin uuden koulutusohjelman. Uusi koulutusohjelma toteutettiin pilottihankkeena yhdelle logistiikka-alan yritykselle X.

Palautekyselyiden tulokset on kokonaisuudessaan esitetty liitteessä 5.

Tässä kehittämishankkeessa otin tarkempaan tarkasteluun seuraavat kysymykset:

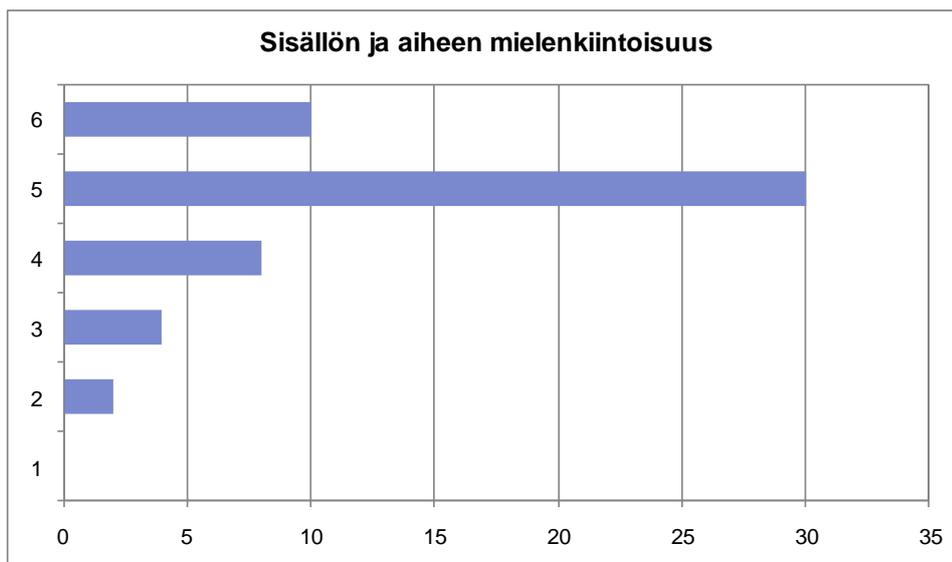
- koulutuksen sisällön ja aiheen mielenkiintoisuus
- koulutuksessa käytetyt opetusmenetelmät
- mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja henkilökohtaisesti sekä
- koulutuksen vastaaminen työelämän tarpeisiin

Nämä kysymykset valitsin tarkempaan analyysiin siksi, että ne tukivat tämän kehittämishankkeen tarkoitusta ja tavoitetta.

Koulutuksen sisällöllä ja aiheen mielenkiintoisuuden avulla herätämme kuulijan mielenkiinnon ja sisäisen motivaation uuden oppimiseen. Käyttämällä erilaisia opetusmenetelmiä koulutuksen edetessä tavoitamme myös erilaiset oppijat.

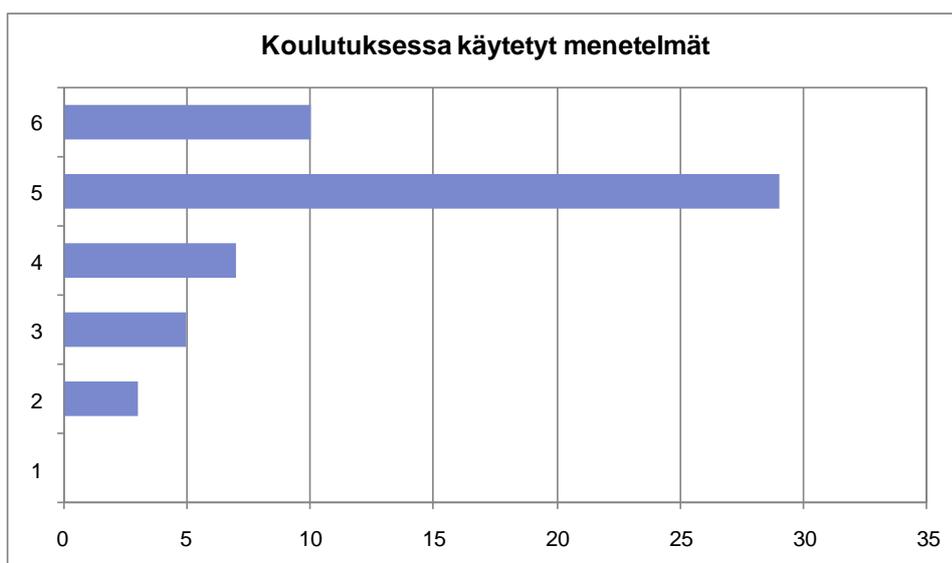
Koulutuksen sisältö ja toteutus tulee suunnitella niin, että työntekijä voi hyödyntää saatuja tietoja ja taitoja henkilökohtaisessa elämässä. Ammatillisessa koulutuksessa on kyse myös ammatillisen osaamisen tukemisesta. Koulutuksella huolehditaan työntekijän ammattitaitovaatimusten ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Seuraavassa on esitelty näiden kysymysten tulokset. Kyselyssä oli vastauksia sisällön ja aiheen mielenkiintoisuuteen yhteensä 54 (kuvio 7). Kuusi vastaajista koki koulutuksen sisällön ja koulutettavan aiheen epäonnistuneeksi ja osittain merkityksettömäksi. Vastaajista 48 henkilöä koki koulutuksen sisällön ja aiheen mielenkiintoiseksi ja merkitykselliseksi. Heistä kahdeksan vastaajaa koki sen kohtalaisen onnistuneeksi ja merkitykselliseksi. Kolmekymmentä vastaajaa koki sen hyvin onnistuneeksi ja merkitykselliseksi ja kymmenen erittäin onnistuneeksi ja merkitykselliseksi.



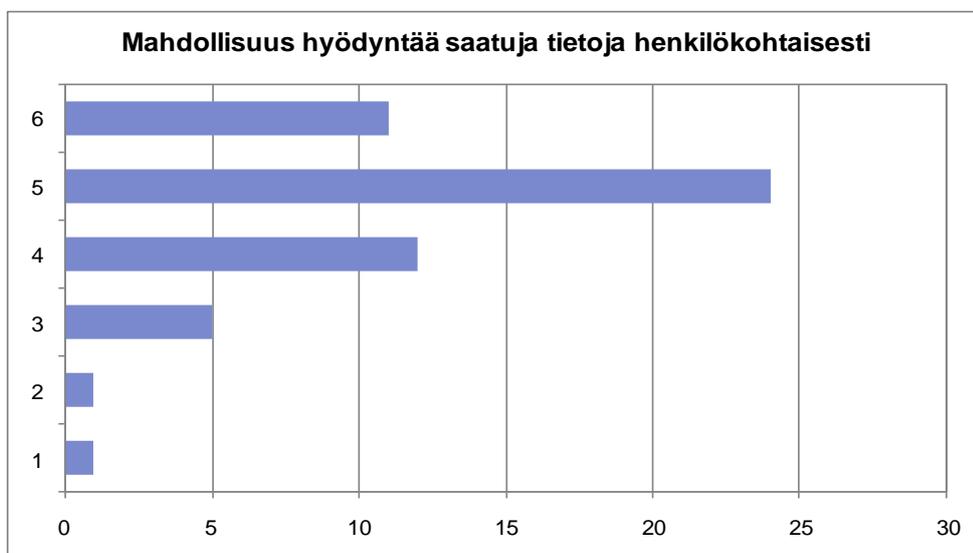
KUVIO 7. Sisällön ja aiheen mielenkiintoisuus. (n=54)

Vastauksia koulutuksessa käytetyistä menetelmistä oli 53 (kuvio 8). Vastajista kahdeksan henkilöä koki koulutuksessa käytetyt menetelmät ainakin osittain epäonnistuneiksi. Henkilöistä seitsemän piti käytettyjä menetelmiä jokseenkin hyvinä, 38 henkilöä vähintäänkin todella onnistuneina ja merkityksellisinä.



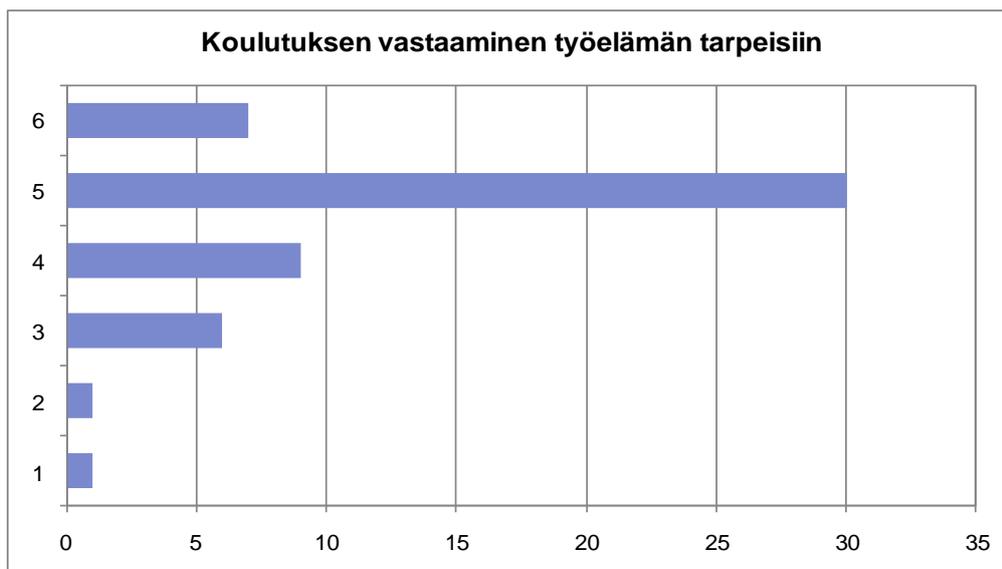
KUVIO 8. Koulutuksessa käytetyt menetelmät. (n=53)

Vastauksia henkilön mahdollisuuteen hyödyntää saatuja tietoja henkilökohtaisesti oli 54 (kuvio 9). Vastaajista 47 henkilöä koki, että heillä olisi mahdollisuus hyödyntää jatkossa koulutuksesta saatuja tietoja henkilökohtaisesti. Tietojen hyödyntämistä henkilökohtaisesti ei kokenut mahdolliseksi seitsemän kyselyyn vastaajaa. Heistä vain yhden mielestä saatuja tietoja ei ollut lainkaan mahdollista hyödyntää henkilökohtaisesti.



KUVIO 9. Mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja henkilökohtaisesti.
(n=54)

Vastauksia koulutuksen vastaamisesta työelämän tarpeisiin oli 55 (kuvio 10). Työelämän tarpeisiin koulutuksen koettiin vastaavan vähintään kohtalaisen hyvin 46 vastaajan mielestä, kun taas kahdeksan vastaaja koki sen kohtalaisen huonoiksi ja yksi erittäin huonoiksi. Erittäin tyytyväisiä vastaavuuteen oli vastaajista seitsemän.



KUVIO 10. Koulutuksen vastaaminen työelämän tarpeisiin. (n=55)

Työhyvinvointikoulutusten koulutuspalautteissa aikavälillä 2013 -2015 saaduista vastauksista 48 henkilöä koki koulutuksen sisällön ja aiheen mielenkiintoiseksi ja merkitykselliseksi. Kysyttäessä koulutuksessa käytetyistä menetelmistä, vastaajista kahdeksan henkilöä koki koulutuksessa käytetyt menetelmät ainakin osittain epäonnistuneiksi. Henkilöistä seitsemän piti käytettyjä menetelmiä jokseenkin hyvinä, loput 38 henkilöä vähintäänkin todella onnistuneina ja merkityksellisinä. Koulutuksen kehittämisessä päädyimme juuri menetelmien kehittämiseen. Kun kysyttiin koulutuksen vaikutusta työelämän tarpeisiin, niin koulutuksen koettiin vastaavan vähintään kohtalaisen hyvin työelämän tarpeisiin 46 vastaajan mielestä, kun taas kahdeksan vastaaja koki sen kohtalaisen huonoiksi ja yksi erittäin huonoiksi. Erittäin tyytyväisiä vastaavuuteen oli vastaajista seitsemän henkilöä.

6.5 Uuden työhyvinvointikoulutuksen luominen

Saatujen palautteiden perusteella muokkasimme uutta koulutuskokonaisuutta. Pyrimme siihen, että koulutuskokonaisuus vastaisi enemmän työelämän tarpeisiin ja antaisi työntekijälle selkeitä ohjeita oman työkyvyn parantamiseen. Koulutusohjelman tulisi tukea työntekijän työkykyä ja motivoida häntä huolehtimaan omasta työkyvystään. Koulutusohjelma sisälsi jonkin

verran oman kunnon mittaamiseen tarvittavia välineitä ja korosti lihasvoiman ja kestävyuden lisäämistä ja ylläpitämistä. Koulutusohjelma poikkesi aiemmista Trafi:n koulutusohjelmista siten, että siinä oli enemmän työntekijän fyysistä työkykyä mittaavia menetelmiä:

- yleistä kuntotestauksesta
- kehonkoostumusmittaus
- lihasvoiman ja kestävyuden mittaaminen

Koulutusohjelma esitettiin hyväksyttäväksi Trafi:lle huhtikuussa 2016. Asiasta keskusteltiin yhdessä Trafi:n viranomaisen ja Työtehoseura ry:n asiakkuuspäällikön kanssa. Trafi:n edustaja esitti koulutusohjelmaan lisättäväksi enemmän tietoa logistiikka-alan työkyvyttömyyteen johtavista tekijöistä.

Pyysin lisäksi alustavasta koulutusohjelmasta palautetta pilottihankkeeseen kuuluvan yrityksen toimitusjohtajalta. Saatujen palautteiden jälkeen muotoilin vielä uuden työhyvinvointikoulutuksen koulutusohjelman sisältöä.

Toteutin pilottikoulutuksen uudella koulutusohjelmalla yritykselle X. Pilottikoulutuksen palautteet keräsin kyselyllä. Kyselylomakkeena toimi sama kyselylomake kuin vuosien 2013-2015 välisissä kyselyissä.

Uusi työhyvinvoinnin koulutusohjelma (Ammattikuljettajan työhyvinvointi, jatko-osa, TRAFI/112199/05.03.07/2016) (LIITE 7) hyväksyttiin Trafi:ssa 13.4.2016.

6.6 Uudella koulutusohjelmalla pidetyn työhyvinvointikoulutuksen palautekyselyn tulokset

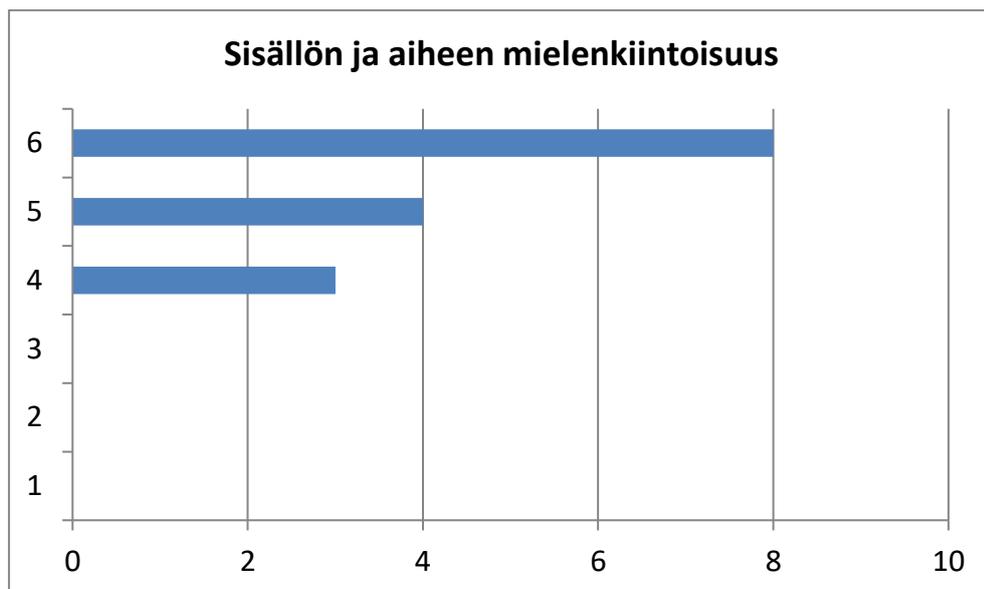
Pidin koulutuksen uuden koulutusohjelman mukaisesti pilottihankkeessa mukana olleelle yritykselle X. Koulutuksessa oli mukana 14 yrityksen ammattikuljettajaa ja yksi päättävässä asemassa oleva henkilö. Koulutuksen jälkeen pidin osallistujille saman kyselyn kuin Trafi:n koulutusohjelmista vuosina 2013- 2015 oli pidetty.

Palautekyselyn lomakkeet numeroitiin ja jokaisen havaintoyksikön tiedot kirjattiin ja tallennettiin taulukkoon. Taulukkoa, johon tiedot syötettiin, kutsutaan *havaintomatriisiksi*. Havaintomatriisin vaakarivillä oli vastaajan eli havaintoyksikön, kaikkien muuttujien tiedot. Pystysarakkeessa oli yhtä asiaa koskevat tiedot eli tässä tapauksessa kysymykset yksi kerrallaan. Nämä tiedot vaihtelivat sen mukaisesti, miten kysymykseen oli vastattu. Vastaustietoja kutsutaan muuttujan havainnoiksi. Aineiston käsittelyvaihe on nopein ja helpoin silloin, kun kysymykset on strukturoitu ja vakioitu jo ennen aineiston keräämistä. (Vilkkä 2007, 110-111.)

Aineiston analysointi aloitettiin tarkistamalla kyselyiden tiedot ja arvioimalla vastausten laatu sekä tarvittaessa poistamaan asiattomasti täytetyt lomakkeet. Tämän jälkeen kävin läpi lomakkeen kysymykset yksi kerrallaan ja arvioin puuttuvat tiedot ja virheet. Tämä vaihe kertoi, kuinka onnistuneesti kysymykset on laadittu. Systemaattisesti tietyllä tavalla painottuneet tiedot saattavat kertoa kysymyksen huonosta muotoilusta tai monimutkaisesti kysytystä asiasta. Puuttuvilla havainnoilla tarkoitettiin havaintoyksikön arvoja, joista ei ole saatu tietoja. Puuttuvat havainnot kertoivat siitä, että oli jätetty vastaamatta kysymykseen tai vastaajat olivat vastanneet epäselvästi. Tutkijan on päätettävä käyttääkö hän näitä havaintoja tulosten analysoinnissa vai ei. Jos puuttuvat havainnot huomioidaan analyysivaiheessa, niiden erityisluonne on tuotava esille havaintomatriisissa. Tämän kyselyn tuloksissa ei ollut puuttuvia havaintoja. Havaintomatriisin tiedot syötettiin Excel- taulukkolaskentaohjelmaan ja tulokset esitettiin pylväsdiagrammina vaakatasossa. (Vilkkä 2007, 105-118.) Palautekyselyn tulokset on kokonaisuudessaan esitetty liitteessä 6.

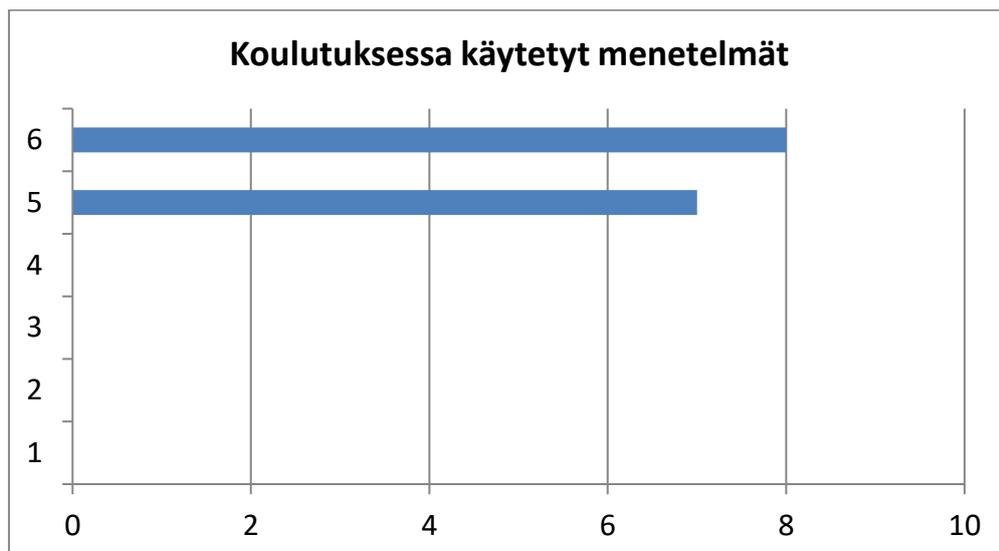
Seuraavassa analysointiosuudessa keskityin kehittämishankkeen kannalta oleellisiin kysymyksiin eli samoihin kuin aiempien 2013–2015 palautteiden osalta. Uudesta työhyvinvointikoulutusohjelmasta pidettyyn kyselyyn vastasivat kaikki osallistujat.

Vastaajista kaikki kokivat koulutuksen sisällön ja aiheen mielenkiintoiseksi ja merkitykselliseksi (kuvio 11). Heistä kolme vastaajaa koki sen kohtalaisen onnistuneeksi ja merkitykselliseksi. Neljä vastaajaa koki sen hyvin onnistuneeksi ja merkitykselliseksi ja kahdeksan erittäin onnistuneeksi ja merkitykselliseksi.



KUVIO 11. Sisällön ja aiheen mielenkiintoisuus. (n=15)

Vastaajista kaikki kokivat koulutuksessa käytetyt menetelmät hyvinä ja vähintään todella onnistuneina ja merkityksellisinä (kuvio 12). Kahdeksan vastaajaa koki käytetyt menetelmät ja niiden merkityksen erittäin onnistuneena.



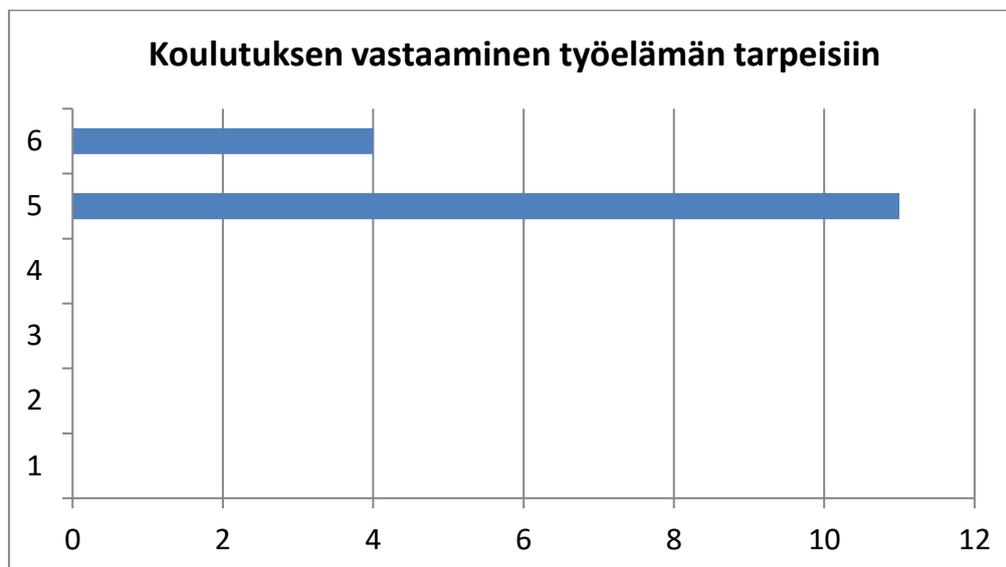
KUVIO 12. Koulutuksessa käytetyt menetelmät. (n=15)

Kaikki vastaajat kokivat, että heillä on mahdollisuus hyödyntää todella hyvin jatkossa koulutuksesta saatuja tietoja henkilökohtaisesti (kuvio 13). Kymmenen vastaaja koki tiedon henkilökohtaisen hyödyntämisen erittäin merkitykselliseksi.



KUVIO 13. Mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja henkilökohtaisesti. (n=15)

Työelämän tarpeisiin koulutuksen koettiin vastaavan vähintään kohtalaisen hyvin kaikkien vastaajien mielestä (kuvio 14). Erittäin tyytyväisiä vastaavuuteen oli vastaajista neljä.



KUVIO 14. Koulutuksen vastaaminen työelämän tarpeisiin. (n=15)

6.7 Työhyvinvoinnin uusi koulutusohjelma

Kehittämishankkeen tulokset luovutettiin Työtehoseura ry:n logistiikkatiimin käyttöön joulukuussa 2016. Tulosten perusteella Työtehoseura ry toteuttaa jatkossa direktiivin mukaista työhyvinvointikoulutusta uuden Trafi:n hyväksymän koulutusohjelman mukaisesti (LIITE 7). Seuraavassa on esitelty koulutusohjelman kokonaisuus.

Kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyyskoulutus TRAFI/112199/05.03.07/2016)

Säädösperusta

Laki kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä
16.3.2007/273.

Koulutusohjelma

Ammattikuljettajan työhyvinvointi, jatko-osa.

Kuljettajan työn ja osaamisen kehittämiseksi on astunut voimaan uusi kuljettajien ammattipätevyyskoulutukseen kohdistuva direktiivi (2003/59/EY). Sen mukaan ammattipätevyuden säilyttämiseksi jatkokoulutusta on hankittava viiden vuoden jaksoissa viisi päivää siten, että yhden koulutuspäivän pituus on vähintään seitsemän tuntia.

Ammattipätevyyskoulutusten kautta edistetään kuljetusalan työntekijöiden ja tiellä liikkujien terveyttä ja turvallisuutta. Koulutukset tukevat kuljetusalan yritysten ja henkilöstön valmiuksia nähdä työhyvinvointia ja tuottavuutta edistävä työympäristö osana työterveys-, työturvallisuus-, ympäristö- ja laatukokonaisuutta.

Koulutuksen tavoitteet

Kuljettaja saa syventävää tietoa ravinnon ja liikunnan merkityksestä omaan työkykyyn.

Kuljettaja saa valmiuksia oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen kurssilla käytyjen käytännön harjoitusten kautta ja avulla.

Koulutus antaa valmiuksia oman fyysisen työkyvyn arvioon ja seurantaan sekä antaa tietoa kuljetusalan tyypillisistä työkyvyttömyyteen johtavista sairauksista ja tapaturmista.

Koulutuksen kesto

7h (tunnin pituus 45min)

Opetusmenetelmät:

- luennot
- ryhmäkeskustelut
- kokemuksellinen oppiminen, ryhmätehtävät
- käytännön harjoitteet

Koulutuksen toteutus

1-2 tunti - orientaatio päivän aiheeseen:

- ryhmän odotukset koulutukselle.
- koulutuksen tavoitteet sekä
- koulutuksessa käytettävät menetelmät.
- ryhmä tutuksi: ryhmäytymisharjoituksia ja ongelmanratkaisutilanteita.

Turvallisuus kuljetusalalla

Kuljettajan työ on itsenäistä ja se tehdään usein epäsäännöllisinä työaikoina. Kuljettajat työskentelevät hyvin vaihtelevissa työympäristöissä. Riskit, tapaturmat ja onnettomuudet vaihtelevat osin suoritealoittain. Koko kuljetusalalla on tyypillistä korkeat tapaturmatunnusluvut.

- miksi kuljettaja ottaa riskejä turvallisuuden suhteen
- kuinka voimme ehkäistä tapaturmien syntymistä
- kuljetusalan tyyppitapaturmat tilastoina

3, 4, ja 5. tunti- Liikunnasta työkykyä

Kuntotestauksen perusteet:

- tavallisen ihmisen fyysisen kunnon testaaminen
- yleistä kuntotestauksesta
- kestävyyskunnan testaaminen
- lihasvoiman ja kestävyuden testaaminen
- antropometria

Käytännön harjoitukset ja testit:

- antropometria (paino, pituus ja verenpaine)
- lihasvoiman ja kestävyuden mittaaminen
- kehonkoostumusmittaus (Omron -mittari)
- alkulämmittely

- liikkuvuus
- lihaskuntoharjoittelu
- venyttely

6. tunti – Liikunnasta työkykyä:

- kehotyypit ja harjoittelu
- liikepankki henkilökohtaiseen harjoitteluun
- testitulosten analysointi
- venyttely- ja rentoutusharjoitus

7. tunti – Koulutuspäivän teemojen yhteenveto ja päätös:

- yhteenveto päivän koulutuksesta
- palautekysely

7 POHDINTA

7.1 Kehittämishankkeen prosessin arviointi

Tässä hankkeessa tarkoituksena oli kehittää logistiikka-alan työhyvinvointikoulutusta siten, että koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin ja työntekijä saisi valmiuksia oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen koulutuksessa käytettyjen opetusmenetelmien avulla. Hankkeen tavoitteena oli tuottaa logistiikka-alan jatkokoulutukseen eli direktiivikoulutukseen uusi työhyvinvointikoulutuksen koulutusohjelma.

Tässä kehittämishankkeessa oli hypoteesin muodossa esitetty väite, että kehittämishankkeen tuloksena syntynyt uusi koulutusohjelma olisi parempi kuin aikaisemmin käytössä olleet koulutusohjelmat ja vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin ja työntekijä saisi enemmän valmiuksia oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen.

Kehittämishankkeen eteneminen toteutettiin vaiheittaista projektinhallintamenetelmää käyttämällä. Kehittämishanke eteni viisivaiheisen lineaarisen mallin mukaisesti. Tässä mallissa projektin etenemisen vaiheet olivat: selvittäminen, suunnan valinta, toteutuksen suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja tulosten luovuttaminen.

Kehittämishankkeessa analysoitiin kahdesta eri koulutuskokonaisuudesta saatujen palautekyselyiden tuloksia. Nämä olivat vuosien 2013-2015 pidettyjen työhyvinvointikoulutusten palautekyselyiden tulokset sekä pilottihankkeena toteutetun työhyvinvointikoulutuksen palautekyselyn tulokset. Palautekyselyiden analysointi toteutettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttämällä. Palautekyselyistä saatuja tuloksia hyödynnettiin uuden koulutuskokonaisuuden suunnittelussa ja toteutuksessa. Palautekyselyistä saatujen tulosten vertailu ja johtopäätökset on esitetty luvussa 7.2.

Kehittämishankkeen tuloksena syntyi logistiikka-alan kuljettajien hyvinvointikoulutuksen uusi koulutusohjelma (TRAFI/112199/05.03.07/2016). Uudesta koulutusohjelmasta pidetyn palautekyselyn tulosten perusteella uusi koulutusohjelma vastasi paremmin työelämän tarpeisiin, antoi työntekijöille enemmän valmiuksia oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen kuin aikaisemmin koulutuksissa käytetyt koulutusohjelmat.

Kehittämishankkeen prosessin arvioinnissa näkyy koko ajan kehittämishankkeelle asetettu tarkoitus ja tavoite. Työelämälähtöisyyden ja organisaation tiiviin yhteyden lisäksi hanke tarvitsee prosessiarviointia. Robsonin (2001) mukaan arvioinnin tehtävä on kulkea systemaattisesti projektin mukana ohjaten hanketta ja helpottaen työskentelyä. Parhaimmillaan arviointi on kehittämishankkeen koko elinkaaren kestävä oppimisprosessi (Robson 2001, 27).

Hankkeessa arviointi kulki tiiviisti koko ajan mukana. Arvioinnilla tulee olla tarkoitus ja arvioinnin tarve on pystyttävä perustelevaan. Se miksi ja mitä arvioidaan, nousee toiminnasta ja toiminnan tavoitteesta käsin. Hankkeessa arviointi toimi koulutuskokonaisuuden kehittämisen apuna ja auttoi suuntaamaan toimintaa kohti tavoitetta, sekä parantamaan toimintaa vastaamaan tarkoitustaan. (Robson 2001,27.)

Arvioinnin avulla pystyin pitämään työni selkeästi rajattuna ja keskittymään vastaamaan hankkeelle asetettuihin kysymyksiin. Arviointi auttoi minua kehittämishankkeen edetessä palaamaan alkupisteeseen tarkastelemaan, mikä oli hankkeeni tarkoitus ja tavoite, sekä mistä kehittämishanketyössäni oli oikein lopulta kyse.

Arvioija on useissa prosessien arvioinneissa prosessin sisäinen toimija. Hänen roolinsa on pääsääntöisesti arvioija, mutta usein se laajenee myös osallistumiseksi hankkeen suunnitteluun ja vetämiseen. (Robson 2001, 104.) Hankkeessa arviointi tapahtui lähinnä sisäisenä arviointina. Toisaalta hankkeen ulkopuolisina arvioijina toimivat työryhmän jäsenet ja omat kouluttajakollegat, jotka huomaamatta päätyivät mukaan kahvipöytäkeskuste-

luihin, joissa aihetta pohdittiin. Reflektointia tehtiin läpi prosessin. Reflektointi tapahtui pääosin sähköpostilla ja tiimipalaverin yhteydessä mielipiteiden vaihtona. Aika- ja henkilöressurssien puutteen vuoksi reflektointia ei päästy tekemään yhdessä koko työryhmän kanssa yhteisen pöydän ääressä. Lopullinen hankkeen onnistumisen arviointi tapahtui hankkeen valmistuttua ja sen käyttöönoton myötä. Pilottikoulutuksesta saadut palautteet ohjaavat meitä varmasti oikeaan suuntaan, mutta pienen otoksen (n=15) perusteella ei vielä voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä siitä kuinka hyvin kehittämistehtävässä on onnistuttu.

Kehittämishankkeen tehtäväkokonaisuuksien välisten suhteiden kuvaamiseen olin valinnut projektityön etenemisen lineaarisen mallin mukaisesti. Tässä mallissa projektille on määritelty selkeä tavoite, joka perustuu tunnistettuun tarpeeseen. Mielestäni menetelmän valinta oli oikea, sillä hanke eteni luontevasti projektina sille asetettua tavoitetta kohti. Olin valinnut aineiston hankintamenetelmäksi eri koulutuskokonaisuuksien vertailun ja kahden eri palautekyselyn tulosten analysoinnin sekä työryhmän välillä käydyt sähköpostikeskustelut, jotka täydensivät kehittämistehtävää.

Aineiston hankintaa olisin toki voinut vielä laajentaa lisäkyselyllä, joka olisi voitu toteuttaa perustutkintoa suorittaville kuljettajaopiskelijoille. Näin olisimme saaneet heiltä myös lisätietoa siitä, mitä mieltä he ovat työhyvinvointikoulutuksen sisällöstä ja tarpeesta. Tässä ryhmässä olisi ollut mukana myös paljon sellaisia henkilöitä, joilla ei ole vielä laajaa työkokemusta kuljetusalalta eikä näin ollen kosketuspintaa työhyvinvointiin liittyvistä teki-
jöistä. Tämän kyselyn myötä kehittämishanke olisi saattanut kasvaa liian suureksi.

Tämä kehittämishanke kohdentui selkeästi yhden tärkeän koulutuskokonaisuuden kehittämiseen ja liittyi tiiviisti työhyvinvoinnin koulutuskokonaisuuteen, jota koulutan eri alojen opiskelijoille. Oman työn kehittäminen ja opetettavan aihealueen pitäminen ajan tasalla tulee olla luonnollinen osa päivittäin tehtävää työtä. Kehittämistyö on jatkuvasti läsnä päivittäisessä toiminnassamme, vaikka emme sitä erityisesti pohdikaan.

Kehittämistyö vaatii tekijältään perinteistä tutkimusta enemmän. Usein kehittämistyötä tekevät sellaiset henkilöt, jotka liittävät työn ja opiskelun toisiinsa. Näin on varsinkin ammattikorkeakoulujen ylemmän amk:n tutkinnoissa. Jatkotutkinnoissa edellytyksenä on vaadittava työkokemus ja siihen liittyvä opinnäytetyö tehdään yleensä organisaatioon, jossa työskennellään. Tästä on luonnollisesti omat haittansa ja etunsa. Tiettyyn kohdeorganisaatioon tehty kehittämistyö palvelee suoraan käytännön toimijoita ja samalla myös työnsä ohella opiskelevaa työntekijää. (Kananen 2012, 182.)

Oleminen liian lähellä kehittämissilmiötä tuo mukanaan myös asian kääntöpuolen, sillä työntekijä on tietyn työyhteisön jäsen ja työyhteisön lainalaisuudet ja valtasuhteet vaikuttavat myös kehittämistyön toteuttamiseen. Kehittämistyötä tekevän työntekijän haasteena on se, ettei hän kykene tarkastelemaan kohdeorganisaatiota objektiivisesti ulkopuolisen silmin. Organisaatiossa tehtävä omaehtoinen kehittämistyö koetaan niin, että se ei ole tutkimusta, koska kehittämistyö ei täytä tutkimuksen kriteerejä. Kohdeorganisaation kannalta lopputulos on kuitenkin tärkeämpi kuin muutoseikat. (Kananen 2012, 183.)

Työelämälähtöisessä tutkimuksessa tutkija on jo valmiiksi sisällä ilmiössä, hän ymmärtää mistä on kyse. Oikein toteutettuna kehitystyö tuo mukanaan myös työyhteisön sitoutumisen. Sitoutuminen saadaan aikaan, kun kaikki joita muutos koskee, saavat olla mukana prosessissa. (Kananen 2012, 183.)

Vaikuttamismahdollisuus tuo mukanaan aina sitoutumisen. Kehittämissankkeiden haasteena on usein muutosjohtaminen, joka kohtaa usein vastustusta. Muutos epäonnistuu usein siksi, etteivät ne ihmiset saa olla aidosti mukana muutosprosessin suunnittelussa tai toteutuksessa, joita se koskee. Organisaatioissa tehdään jatkuvasti kehitystyötä toimintojen, palveluiden ja tuotteiden osalta. Tätä jokapäiväistä kehitystyötä ei katsota kehittämistutkimukseksi. (Kananen 2012, 183.)

Tässä kehittämishankkeessa aika- ja henkilöresurssien puute näkyi myös siinä, että työyhteisön jäsenillä ei ollut mahdollisuutta osallistua kehittämistehtävään niin kuin he olisivat halunneet. Tiimipalavereissa heillä oli kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa kehittämishankkeen sisältöön ja tarjota ideoita uuden koulutusohjelman toteuttamiseen.

7.2 Vanhojen ja uuden työhyvinvointikoulutusohjelman palautekyselyiden tulosten vertailu ja johtopäätökset

Palautekyselyihin vastanneiden lukumäärät poikkesivat selkeästi toisistaan. Ensimmäisiin vuonna 2013–2015 kyselyihin vastasi yhteensä 48-55 henkilöä, jakautuen pienistä yhden-viiden henkilön yrityksestä yli 250 henkilön yritykseen. Päätävässä asemassa edustamassaan yrityksessä toimi kaksi vastaajista, neljä henkilöä toimi työnjohdollisessa tehtävässä, loput olivat työntekijöitä.

Uudesta työhyvinvointikoulutuksesta pidettyyn kyselyyn vastasi yhteensä 15 henkilöä. Kyselyyn vastanneista henkilöistä kaikki edustivat samaa 100–249 henkilön kokoista yritystä. Päätävässä asemassa edustamassaan yrityksessä toimi yksi vastaajista, loput 14 vastaajaa olivat työntekijöitä. Koska vastanneiden lukumäärät poikkesivat toisistaan, ne eivät ole täysin vertailukelpoisia.

Aikaisemmin toteutettujen koulutusohjelmien ja uuden koulutusohjelman palautekyselyistä nostin erityiseen tarkasteluun ne kysymykset, jotka tukivat kehittämishankkeelle asetettuja tavoitteita. Nämä kysymykset käsittelivät koulutuksen sisältöä ja aiheen mielenkiintoisuutta, koulutuksessa käytettyjä menetelmiä, mahdollisuutta hyödyntää jatkossa koulutuksesta saatuja tietoja henkilökohtaisesti sekä koulutuksen vastaavuutta työelämän tarpeisiin.

Vertailussa olleiden kolmen Trafi:n koulutusohjelman palautteiden mukaan muutama koki koulutuksen sisällön ja koulutettavan aiheen epäonnistu-

neeksi ja osittain merkityksettömäksi. Vastaajista 43 henkilöä koki koulutuksen sisällön ja aiheen mielenkiintoiseksi ja merkitykselliseksi. Heistä kahdeksan koki sen erittäin onnistuneeksi ja merkitykselliseksi.

Uudesta työhyvinvointikoulutuksesta saadun palautteen mukaan kaikki vastaajat kokivat koulutuksen sisällön ja aiheen mielenkiintoiseksi ja merkitykselliseksi. Heistä kahdeksan koki sen erittäin onnistuneeksi ja merkitykselliseksi.

Uusi koulutusohjelma koettiin selvästi mielenkiintoisemmaksi ja merkitykselliseksi kuin arvioinnissa mukana olleet Trafi:n koulutusohjelmat. Koulutuksen käytännönläheisyys ja fyysisen kunnon mittaaminen koettiin mielenkiintoiseksi. Koulutukseen osallistuneet saivat konkreettisesti tietoa omasta henkilökohtaisesta työkyvystä.

Vanhoista vuosien 2013–2015 palautteista saadun tiedon mukaan vastaajista kahdeksan koki koulutuksessa käytetyt menetelmät ainakin osittain epäonnistuneiksi. Henkilöistä 38 piti käytettyjä menetelmiä vähintään todella onnistuneina ja merkityksellisinä.

Uutta koulutusohjelmaa pitivät kaikki vastanneet koulutuksessa käytettyjen menetelmien osalta hyvinä ja vähintään todella onnistuneina ja merkityksellisinä. Vastaajista kahdeksan koki käytetyt menetelmät ja niiden merkityksen erittäin onnistuneena.

Koulutuksessa käytettyjä menetelmiä pidettiin uudessa koulutusohjelmassa selvästi onnistuneempina kuin arvioinnissa olleissa koulutusohjelmissä. Käytännönläheiset koulutusmenetelmät kuten koulutusohjelmaan sisällytetyt liikuntatuokiot koettiin todennäköisesti hyvinä ja piristävinä. Ryhmäyttämistehtävät koulutuksen alussa lisäsivät me-henkeä.

Trafi:n kyselyihin vastaajista 42 koki, että heillä olisi mahdollisuus hyödyntää jatkossa koulutuksesta saatuja tietoja henkilökohtaisesti. Tietojen hyödyntämistä henkilökohtaisesti ei kokenut mahdolliseksi kuusi vastaajista.

Kaikki uuteen koulutusohjelmakyselyyn vastaajat kokivat, että heillä on mahdollisuus hyödyntää todella hyvin jatkossa koulutuksesta saatuja tietoja henkilökohtaisesti. Vastaajista kymmenen koki tiedon henkilökohtaisen hyödyntämisen erittäin merkitykselliseksi.

Koulutuksesta saadut tiedot on mahdollista hyödyntää palautteen perusteella paremmin uudessa koulutusohjelman mukaisessa koulutuksessa. Koulutuksesta sai todennäköisesti aiempaa enemmän oman työkyvyn parantamiseen ja ylläpitämiseen liittyviä tietoja ja käytännön esimerkkejä.

Työelämän tarpeisiin vanhan koulutusohjelman mukaisen koulutuksen koettiin vastaavan vähintään kohtalaisen hyvin 46 vastaajan mielestä, kun taas kahdeksan vastaaja koki sen kohtalaisen huonoiksi ja yksi erittäin huonoiksi. Erittäin tyytyväisiä vastaavuuteen oli vastaajista seitsemän. Työelämän tarpeisiin näiden koulutusten koettiin vastaavan vähintään kohtalaisen hyvin kaikkien vastaajien mielestä. Erittäin tyytyväisiä vastaavuuteen oli vastaajista neljä.

Uusi koulutusohjelma vastasi selkeästi paremmin työelämän tarpeisiin kuin vertailussa olleet koulutuskokonaisuudet. Koulutuksessa keskityttiin logistiikka-alan henkilöiden työkyvyn haasteisiin. Logistiikka-alan kova työkiire ja jatkuva työstressi ovat haasteita työssäjaksamiselle. Näiden asioiden pohtiminen ja ymmärtäminen koulutuksen kautta lisää mahdollisuuksia ymmärtää henkilön omaa työhyvinvointia ja jaksamista. Organisaatiossa on yleensä hyvä pohtia jokaisen työntekijän henkilökohtaista jaksamista.

Uudesta koulutusohjelmasta saatujen palautteiden perusteella voin todeta, että uusi koulutusohjelma täyttää tälle kehittämishankkeelle asetetut tavoitteet.

7.3 Kehittämishankkeen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Kehittämishankkeen eettisyys edellyttää tekijältään kaikessa työskentelyssä hyvää tieteellistä käytäntöä. Pohdittaessa kehittämishankkeen ai-
hetta pohditaan myös aiheen eettistä valintaa ja sen eettisiä ratkaisuja.
(Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23-27.)

Eettisyyttä arvioitaessa, arvioidaan myös kehittämishankkeen tarkoitusta ja tavoitetta. Päämääränä on kehittää työelämäntarpeista esimerkiksi toimintatapoja tai -malleja. Kehittämistyöllä tulee olla todellinen tarve ja kehittä-
mistyön tulee hyödyntää kohdeorganisaatiota. Opinnäytetyön, kuten kaikkien tutkimusten, tulosten ja johtopäätösten pitäisi olla oikeita, uskotta-
via ja luotettavia. Kehittämishankkeessa yhtenä hyvyyden mittarina käytetään yleiskäsitteenä termiä luotettavuus. Luotettavuus mittaa myös työn laatua. (Kananen 2012, 161.)

On muistettava, että kun kehittämishankkeen raportti on saatu kirjoitettua, ei työn luotettavuutta enää juurikaan voida parantaa. Väärät johtopäätök-
set tosin voidaan korjata ja jälkikäteen voidaan todeta, miten luotettavia tu-
loksia tässä kyseisessä hankkeessa onnistuttiin saamaan. Luotettavuuskysymykset tulee ottaa huomioon jo kehittämishankkeen suunnitteluvai-
heessa. Tehdään eräänlainen riskiarvio siitä, mikä voi mennä pieleen ja miten riskeihin voidaan varautua. (Kananen 2012, 162.)

Tieto on tieteen raaka-ainetta, jota käsitellään oikeilla ja tarkoituksenmu-
kaisilla menetelmillä luotettavan lopputuloksen saamiseksi. Tiedon on täy-
tettävä luotettavuuskriteerit ja lähteitä arvioitaessa on muistettava niiden luotettavuus ja korkea laatu niin sanottu lähdekritiikki. (Kananen 2012, 162.)

Tässä kehittämishankkeessa toteutettiin määrällisen tutkimusmenetelmän avulla kahden erillisen koulutusohjelman palautekyselyiden tulosten analysointia. Vuosien 2013-2015 välillä toteutettujen työhyvinvointikoulutusten palautekyselyiden tulokset olivat jo olemassa hankkeen alkaessa. Valmiina olevan materiaalin luotettavuuteen tulee aina suhtautua kriittisesti

eikä kannata tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä saatujen tulosten yleistettävyydestä.

Ennen valmiin aineiston käyttöä on muistettava selvittää, mihin tarkoitukseen tai tutkimusongelmaan aineisto on alun perin kerätty. Kuka rekisterin tai tilaston on tehnyt, mikä on ollut aineiston keräämisen tapa, otantamenetelmä, kato, luotettavuus ja pätevyys. Jos erilaisia tilastoja ja rekisterejä käytetään lähdeaineistona, on selvitettävä samat asiat. Tekijän on aina tarkastettava lähteen tekijä, tiedon luotettavuus ja pätevyys. (Vilkkä 2015, 96-97.)

Kehittämistutkimusta tekevän on muistettava se, että kyseessä on kaksi prosessia eli kehittämistyö (kehittämishanke), jossa näkyy vahvana työelämälähtöisyys ja tutkimustyö. Tutkimustyössä käytetään tutkimuksen ja tieteen luotettavuustarkastelua ja menetelmiä. Kehittämistyö etenee omien prosessien ja lainalaisuuksien mukaan, mutta näissäkin prosesseissa vaikuttavat taustalla tieteellisyys ja tutkimustyön menetelmät. (Kananen 2012, 162.)

Kehittämishankkeen eettisyyden tulee kulkea koko ajan mukana kehittämistyössä. Vastuullisessa kehittämishankkeessa pyritään rehellisyyteen kaikissa kehittämishankkeen vaiheissa. Esimerkiksi toisten tutkijoiden osuutta ei vähätellä, toisten tekstejä ei plagioida, saatuja tuloksia arvioidaan kriittisesti eikä tehdä yleistyksiä tulosten perusteella. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 26-27; Toikko & Rantanen 2009, 127-129.)

Kehittämishankkeen prosessien edetessä tein valintoja ja rajauksia ja näiden selkeä ilmaiseminen hankkeen edetessä edellyttää eettisesti korkeatasoista työskentelyä. Rajauksien ja valintojen on tuotava kehittämishankkeen tarkoitukseen ja tavoitteeseen syvyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta. Ilman selkeitä rajauksia ja valintoja hankkeen prosessin vaiheet eivät etene niin kuin on alun perin sovittu.

7.4 Jatkokehittämisehdotukset

Kehittämishankkeen edetessä selvisi nopeasti, että vuosien 2013-2015 välillä pidettyjen palautekyselyiden tulosten analysointi oli jäänyt kokonaan tekemättä eikä kyselyistä saatuja tuloksia ole voitu hyödyntää koulutuksen kehittämisessä. Palautekyselyiden toteuttaminen paperisena palautekyselylomakkeena ei toiminut niin kuin alun perin oli ajateltu. Jatkossa olisi hyvä kerätä koulutuspalautteet sähköisesti esimerkiksi käyttämällä sähköpostiin liitettyä linkkiä, josta jokainen koulutuksessa oleva voi antaa palautteen. Näin kyseinen palaute saadaan heti kerättyä ja analysoitua erilaisten analysointiohjelmien avulla. Koulutusten kehittämisen kannalta on tärkeää, että koulutuksista saadut palautteet ovat nopeasti kouluttajien käytössä, jotta tarvittavat kehittämistoimenpiteet saadaan tehtyä ennen seuraavan koulutuksen toteuttamista.

Koulutusohjelmien kehittäminen on tärkeää, koska ammattipätevyys- eli direktiivikoulutuksia tarjotaan jatkossakin kuljettajille viiden vuoden välein. Kun seuraava viisivuotisjakso käynnistyy, joukossa on varmasti paljon myös niitä ammattikuljettajia, jotka ovat jo kerran olleet Työtehoseura ry:n järjestämässä työhyvinvointikoulutuksessa. Siksi on tärkeää kehittää koulutuksia niin, että Työtehoseura ry:llä on uutta annettavaa koulutukseen saapuville. Jos vuodesta toiseen koulutetaan samoilla ohjelmilla, ei tapahdu kehitystä. Sitä ei tapahdu koulutukseen tulleissa henkilöissä eikä koulutusta tarjoavissa koulutusorganisaatioissa.

Toisen asteen oppilaitokset ovat tällä hetkellä uuden edessä koulutuksen reformin edetessä ja uuden lainsäädännön astuessa voimaan vuonna 2018. Jatkossa on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota siihen, että ammatillisten oppilaitosten koulutukset vastaavat työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin ja turvaavat tulevaisuudessa osaavan työvoiman saatavuuden. Yksilön kohdalla tämä tarkoittaa oman osaamisen kehittämistä ja mahdollisuutta tulevaisuudessa uudistaa omaa työuraa.

Tämän kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoite lähtivät mielestäni ensisijaisesti asiakkaan tarpeesta. Lähtökohtana oli tuottaa laadukasta ja ammatillisesti ajan tasalla olevaa koulutusta logistiikka-alalla toimiville ammattikoulujettajille. Kohdeorganisaatiossa (TTS ry) on ymmärretty logistiikka-alan tulevaisuuden haasteet ja vaatimukset. Kestävähäly ja sen huomioiminen kasvavien markkinoiden rinnalla vaatii jatkuvasti uusien innovaatioiden kehittämistä ja käyttöönottoa. Omalle työlleni kehittämishanke on antanut paljon. On tullut uusia näkökulmia oman työn tekemiseen ja kehittämiseen. Jatkossa tulen entistä enemmän työskentelemään suoraan yritysten toimintakentässä ja tämä haastaa myös minut kouluttajana kehittymään ja oppimaan uutta.

Mitään ei tulisi koskaan tehdä vain tekemisen ilosta ja tämäkin kehittämishanke toteutettiin, jotta Työtehoseura ry:lle saataisiin uusi koulutusohjelma, josta olisi jatkossa enemmän hyötyä koulutukseen saapuville. Olisi myös hyödyllistä tietää, onko Työtehoseura ry onnistunut uuden koulutusohjelman avulla vastaamaan työelämän tarpeisiin ja antamaan työntekijälle valmiuksia oman työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen koulutuksessa käytettyjen opetusmenetelmien avulla niin kuin hankkeen tavoitteeksi oli asetettu. Tällaisen seurantakyselyn voisi järjestää ennen uuden ammattipätevyyskoulutuksen viisivuotisjakson käynnistymistä. Saatujen tulosten avulla voitaisiin heti vaikuttaa koulutusten sisältöön niin, että siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä koulutukseen saapuville.

LÄHTEET

Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. [Viitattu 19.2.2017] Saatavissa: <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>.

EY direktiivi 2003/59/EY Maanteiden tavarajä ja henkilöliikenteeseen tarkoitettujen tiettyjen ajoneuvojen kuljettajien perustason ammattipätevyydestä ja jatkokoulutuksesta. [Viitattu 10.01.2015] Saatavissa: <http://eurlex.europa.eu/lexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0059:FI:NOT#op>

Hakanen, J. 2004, Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Helsinki: University of Helsinki, Department of Social Psychology.

Henriksson, L. Laitinen, J. & Salmi, A. 2014. Maskuliininen ammatti-identiteetti on huomioitava koulutuksessa ja ohjauksessa. Näkökulmia käytäntöön. Oulu: Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Holma, E. & Saurama, A. 2009. Logistiikka-alan työvoima- ja koulutustarpeet Vakka-Suomessa, Raisiossa ja Raumalla. Pro gradu- tutkielma. Turun yliopisto. Turku: Painosalama.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö.

Jokinen, J. Miilunpalo, M. Niemi, L. Saarni, H. & Visuri, S. 2011. Kuljetusyrittäjät kuntoon. Työhyvinvoinnin kehittämishanke. Turku: Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö.

Honkanen, S. Jouttimäki, L. & Koskipää, P. 2012. Yrittäjä-step, Kohti työhyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Härkäpää, K & Järvikoski, A. 2011. Kuntoutuksen perusteet.5. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kaikkonen, M-L. Manka, M-L & Nuutinen, S. 2007. Työhyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tampereen Yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Tampereen yliopistopaino Oy.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Viro: Printon.

Karlsson, Å. & Marttala, A. 2001. Projektkirja, onnistuneen projektin toteuttaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kempainen, S. 2011. Nuorten ammattikuljettajien näkemyksiä ruokailutottumuksistaan- onko äijäruokakulttuuria enää olemassa? Pro gradu-tutkielma. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto, Lääketieteen laitos.

Kempainen, S. Laitinen, J. Nevanperä, N. Salmi, A. Tuominen, E. 2013. Kolahtaako? Työkykyä edistävän toiminnan yhteiskehittämisen malli pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Oulu: Työterveyslaitos.

Kärmeniemi, P. Lindström, K. Nevala, N.Reiman, A, Väyrynen, S. 2012. Ammattikuljettajan työhyvinvointi, turvallinen ja ergonominen työpäivä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kärmeniemi, P. Laitinen, J. Latvala, J. Olkkonen, S. Sainio, M. & Ylä-Outuinen, A. 2009. Maantielikenteen ammattikuljettajien työterveyshuolto. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laki 273/2007 Kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä. Ajantasainen lainsäädäntö 2007.[Viitattu15.5.2015] Saatavissa : <http://www.finlex.fi/laki/alkup/2007/20070273>.

Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa Martiko, K-P. Mari, A-P. Uitti, J (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus duodecim oy.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Tieliikenneonnettomuustilasto [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-758X. tammikuu 2017, Liitekuvio 1. Tieliikenteessä kuolleet onnettomuustyyppin mukaan, tammikuu 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 9.3.2017].

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/ton/2017/01/ton_2017_01_2017-02-23_kuv_001_fi.html

Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa Lindström, K.& Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

LOGHO 3. 2009. Tiekuljetusalan tulevaisuuskatsaus. Helsinki: Ajoneuvohallintokeskus AKE. Fordonsförvaltningscentralen.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Tutkimushanke.Tampereen yliopisto. Helsinki: Talentum.

Malmia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R & A, Hautaniemi (toim.), Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

OPH 2005. Opetushallitus. Maantielikenteen kuljettajien ammattipätevyysdirektiivin toimeenpano. Helsinki: Opetusministeriön työryhmän muistioita ja selvityksiä 2005:7.

Pekonen, H. 2011. Miehet ratin takana- Tutkielma ammattikuljettajien terveyskäyttäytymisestä ja elintavoista. Pro gradu-tutkielma. Oulu: Oulun yliopisto.

Penttinen, A. Selenius, R. & Valli, M. 1997. Autoliikenteen työsuojeluopas. Autoliikenteen työalatoimikunta. Työturvallisuuskeskus. 4 Korjattu painos. Helsinki: Oy Edita Ab.

Radun, I. 2009. Fatigued Driving: Prevalence, Risk Factors and Groups, and the Law. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto, Psykologian laitos.

Radun, I. Radun, J & Ohisalo, J 2009. Laki kieltää väsyneenä ajamisen – Väsymys on suuri riski liikenneturvallisuudelle. Artikkel: Taksi-lehti 3/2010, 24-25.

Rantanen, T & Toikko, T 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rissa, K. 2009. Autoliikenteen työsuojeluopas – turvallisesti eteenpäin. Työturvallisuuskeskus TTK Autoliikenteen työalatoimikunta 1 painos. Helsinki: PunaMusta.

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Helsinki: Tammi.

Salanne, I. & Tikkanen, M. Sito- Kuopio Oy 2008. Tiekuljetusalan tulevaisuuskatsaus (LOGHO 3). Ajoneuvohallintokeskus tutkimuksia ja selvityksiä Nro 14/2009. Helsinki: Edita Prima Oy.

Schulte, P. & Vainio, H. 2010. Well-being at work – overview and perspective. Cincinnati, USA: National Institute for Occupational Safety and Health Centers for Disease Control and Prevention. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 36, 422-429.

Tarkiainen, A. 2014. YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Joensuu: LaserMedia Oy.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: Unipress.

Trafi 2013. Kuljettajan ammattipätevyys. www.trafi.fi/tieliikenne/ammattiliikenne/kuorma_ja_linja-autonkuljettajien_ammattipatevyys. Luettu 10.1.2016

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. [Viitattu 18.11.2014] Saatavissa: https://www.tyoelama2020.fi/tyoelama_2020-hanke/tyoelamastrategia.

Työtehoseura Ry (TTS Ry) Vuosikertomus 2014-2015. Rajamäki: Työtehoseura ry.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä.4. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy.

Vilkka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Gummerus Oy.

Tilastokeskus 2017. [Viitattu 13.3.2017] Saatavissa: www.tilastokeskus.fi/til/ton_2017_01_20

Työterveyslaitos 2015. [Viitattu 10.8.2016] Saatavissa: www.tts.fi/virkeanaratissa.

LIITTEET

Liite 1 Ammattikuljettajan työhyvinvointikoulutusohjelma
TRAFI/11820/05.03.07./2013 koulutusohjelma

Liite 2 Ammattikuljettajan työhyvinvointikoulutusohjelma
TRAFI/45946/05.03.07./2015 koulutusohjelma

Liite 3 Ammattikuljettajan työhyvinvointikoulutusohjelma
TRAFI/9919/05.03.07./2011 koulutusohjelma

Liite 4 Yrityskoulutuksen Palautekyselylomake

Liite 5 Vuosina 2013–2015 pidettyjen palautekyselyiden analyysi kokonaisuudessaan (Yrityskoulutuksen palautekyselylomake, kysymykset 1-6)

Liite 6 Uuden koulutusohjelman pilottihankkeen palautekyselyn analyysi kokonaisuudessaan (Yrityskoulutuksen palautekyselylomake, kysymykset 1-6)

Liite 7 uusi koulutusohjelma Ammattikuljettajan työhyvinvointi,
TRAFI/112199/05.03.07/2016 koulutusohjelma



LIITE 1

PÄÄTÖS

Päiväys/Datum/Date 25.6.2013
Dnro/Dnr/Ind.No. TRAFI/11820/05.03.07/2013
Viite/Referens/Ref Liikenteen
turvallisuusvirastoon
19.6.2013 saapunut
hakemuksenne

SKAL Kustannus Oy
Nuijamiestentie 7
00400
Helsinki

Koulutusohjelman hyväksyminen

Kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyyskoulutus.

Säädösperusta

Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273.

Päätöksen saaja

SKAL Kustannus Oy

Päätös

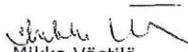
Liikenteen turvallisuusvirasto myöntää luvan koulutusohjelman käyttöön.

Koulutusohjelma

Ammattikuljettajan työhyvinvointi

Koulutusohjelman hyväksyminen

1. Hyväksyminen koskee jatkokoulutusta.
2. Koulutusohjelman kesto on seitsemän (7) tuntia
3. Opetusta on annettava voimassaolevien koulutuskeskuksen ja koulutusohjelman hyväksymiseen liittyvien ehtojen mukaan.
4. Hyväksyntä on voimassa 25.6.2018 asti.
5. Ohjelma ei sisällä ennakoivan ajon koulutusta.


Mikko Västilä
Ryhmäpäällikkö


Jussi-Pekka Laine
Tarkastaja

Ma ksu 130€
Liitteet Koulutuskeskuksen ja koulutusohjelman hyväksymiseen liittyvät ehdot
Koulutusohjelma
Valitusosoitus hallinto-oikeudelle

Liikenteen turvallisuusvirasto • Trafiksäkerhetsverket • Finnish Transport Safety Agency

PL/PB/P.O. Box 320, 00101 Helsinki, Finland
Puh./Tfn/Tel. +358 (0)20 618 500, fax +358 (0)20 618 5095 • www.trafi.fi

Y-tunnus/FO-nummer/
Business ID 1031715-9



Ammattikuljettajan työhyvinvointi

Koulutuksen tavoitteet

- Kuljettaja saa valmiuksia oman työhyvinvointinsa parantamiseksi.
- Kuljettaja tiedostaa omien elintapojensa sekä turvallisen ja ergonomisen työskentelyn merkityksen työhyvinvointinsa kannalta.
- Kuljettaja saa valmiuksia työn kuormitustekijöiden ja tapaturmavaarojen hallintaan.

Kouluttajat:

- Ergonomian ja työturvallisuuden asiantuntijat

Koulutuksen kesto:

- 7h, à 45 min

Koulutusmenetelmät:

- Aktivoivat luennot, opetuskeskustelut

3.3 Tavoite: pystyä ennalta ehkäisemään fyysiset riskit

3.4 Tavoite: tiedostaa fyysisen ja henkisen suorituskyvyn merkitys

OHJELMA

Terve kuljettaja

- odotukset koulutukselle, koulutuksen tavoitteet
- orientaatio; kuljettajan terveyteen, työkykyyn ja työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät

Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen kuljetusalalla

- turvallisuuskulttuuri, turvallisuusilmapiiri, turvallisuusasenteet
- miksi kuljettaja ottaa riskejä?

Turvallinen ja ergonominen työpäivä

- ohjaamoon nousu ja laskeutuminen
- ajaminen ja hyvä ajoasento
- taakan käsittely lastaus- ja purkutyössä
- työympäristön kehittäminen yhteisillä työpaikoilla

Virkeä ja terve kuljettaja

- vireyden ja unen merkitys kuljettajan työkyvyille ja työturvallisuudelle
- kuljettajan vireyden ja unen huolto
- kehon koostumus
- vireyttä ja työkykyä edistävä ruokailu
- liikunnasta työkykyä

Oman työn kehittämissuunnitelma

- koulutuspäivän teemojen yhteenveto
- "miten kehitän omaa työtäni ja työkykyäni?"



Trafi

Liikenteen turvallisuusvirasto
Trafiksäkerhetsverket

PÄÄTÖS

LIITE 2

Päiväys/
Datum 1.9.2015

Dnro/Dnr TRAFI/45946/05.03.07/2015

SKAL Kustannus Oy

Nuijamiestentie 7
00400
Helsinki

Viite/
Referens Liikenteen turvallisuusvirastoon
28.8.2015 saapunut
hakemuksenne

Koulutusohjelman hyväksyminen

Kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyyskoulutus.

Säädöserusta

Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273.

Päätöksen saaja

SKAL Kustannus Oy

Päätös

Liikenteen turvallisuusvirasto hyväksyy koulutusohjelman käyttöön.

Koulutusohjelma

Hyvinvoiva ammattilainen

Koulutusohjelman hyväksyminen

1. Hyväksyminen koskee ammattipätevyyden jatkokoulutusta.
2. Koulutusohjelman kesto on seitsemän (7) tuntia
3. Opetusta on annettava hyväksytyn koulutusohjelman mukaisesti sekä koulutuskeskuksen ja koulutusohjelman hyväksymiseen liittyvien ehtojen mukaan.
4. Hyväksyntä on voimassa 1.9.2020 asti
5. Koulutusohjelma ei sisällä ennakoivan ajon koulutusta.


Jussi-Pekka Laine
Asiantuntija

Liitteet Koulutuskeskuksen ja koulutusohjelman hyväksymiseen liittyvät ehdot
Valitusosoitus hallinto-oikeudelle
Koulutusohjelma

Maksu 130€



Hyvinvoiva ammattilainen

Koulutuksen tavoitteena on kuljettajien fyysisen työ- ja toimintakyvyn edistäminen. Lisäksi koulutuksen tavoitteena on kartoittaa kuljettajan henkilökohtaista toimintakykyä ja löytää keinoja työkyvyn parantamiseen ja ylläpitoon.

Toteutus:	Teoriaopetus sekä työkykyyn ja hyvinvointiin liittyvät testit ja harjoitteet
Koulutuksen kesto:	7h, à45min
Kouluttajavaatimus:	Fysioterapeutti tai vastaavan koulutuksen saanut henkilö.

KOULUTUKSEN SISÄLTÖ

3.3. tavoite: pystyä ennaltaehkäisemään fyysiset riskit

3.4. tavoite: tiedostaa fyysisen ja henkisen suorituskyvyn merkitys

Fyysisen rasituksen tasapaino

- Liikkumista haittaavien tekijöiden kartoitus ja testi
- Työtavat
- Fyysistä toimintakykyä kartoittavat testit

Palautuminen ja liikuntatottumukset

- Fyysisen rasituksen ja levon välinen suhde
- Yleiskunto

Henkisen rasituksen ja levon tasapaino

- Itsetuntemus ja erilaiset temperamentit asiakaspalvelutilanteessa
- Hyvä keskittymiskyky ja sitä tukevat harjoitukset

Ruokailutottumukset ja vireys

- Ruokailurytmi ja annoskoot
- Vuorotyö ja ravitsemus
- Vuorotyö ja uni

Työkyky ja tavoitetila

- Mikä vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja miten sitä voi itse edistää
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino ja vapaa-ajan laatu

**PÄÄTÖS**

LIITE 3

Päiväys/Datum/Date 23.6.2011

Dnro/Dnr/Ind.No. TRAFI/9919/05.03.07/2011

Vilte/Referens/Ref Liikenteen
turvallisuusvirastoon 7.6.2011
saapunut hakemuksenne**Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry**
Nujamiestentie 7
00400
Helsinki**Koulutusohjelman hyväksyminen**

Kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyyskoulutus.

Säädösperusta

Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273.

Päätöksen saaja

Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry

Päätös

Liikenteen turvallisuusvirasto myöntää luvan koulutusohjelman käyttöön.

Koulutusohjelma

Ammattikuljettajan työhyvinvointi- turvallinen ja ergonominen työpäivä

Ennakoivan ajon koulutus

Ohjelma ei sisällä ennakoivan ajon koulutusta.

Ehdot ja rajoitukset

1. Hyväksyminen koskee jatkokoulutusta.
2. Opetusta annetaan noudattaen voimassaolevia jatkokoulutuksen toteuttamisen ehtoja.
3. Hyväksyntä on voimassa 23.6.2016 saakka, mutta se voidaan peruuttaa tai sitä voidaan muuttaa, mikäli aiheita ilmenee.
4. Liikenteen turvallisuusvirasto ja sen osoittama palveluntuottaja valvoo kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyyskoulutusta.

Sampsa Lindberg
YlitarkastajaJussi-Pekka Laine
YlitarkastajaMaksu 110€
Liitteet Valitusosoitus hallinto-oikeudelle
Koulutusohjelma**Liikenteen turvallisuusvirasto • Trafiksäkerhetsverket • Finnish Transport Safety Agency**PL/PB/P.O. Box 320, 00101 Helsinki, Finland
Puh./Tfn/Tel. +358 (0)20 618 500, fax +358 (0)20 618 5095 • www.trafi.fiY-tunnus/FO-nummer/
Business ID 1031715-9

Ammattikuljettajan työhyvinvointi - turvallinen ja ergonominen työpäivä.

Koulutuksen tavoitteet

- Kuljettaja saa valmiuksia oman työhyvinvointinsa parantamiseksi.
- Kuljettaja tiedostaa omien elintapojensa sekä turvallisen ja ergonomisen työskentelyn merkityksen työhyvinvointinsa kannalta.
- Kuljettaja saa valmiuksia työn kuormitustekijöiden ja tapaturmavaarojen hallintaan.
- Kuljettaja saa tietoa työtä keventävistä tavarankuljetuksen apuvälineistä.

Kouluttajat:

- Ergonomian ja työturvallisuuden asiantuntijat

Koulutuksen kesto:

- 7h, à 45 min

Koulutusmenetelmät:

- aktivoivat luennot, opetuskeskustelut, opetusvideot

3.3 Tavoite: pystyä ennalta ehkäisemään fyysiset riskit

- | | |
|----------------|---|
| 1. tunti | Terve kuljettaja <ul style="list-style-type: none">▪ odotukset koulutukselle, koulutuksen tavoitteet▪ orientaatio; kuljettajan terveyteen, työkykyyn ja työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät |
| 2. tunti | Turvallisuuden edistäminen kuljetusalalla <ul style="list-style-type: none">▪ turvallisuuskulttuuri, turvallisuusilmapiiri, turvallisuusasenteet▪ miksi kuljettaja ottaa riskejä? |
| 3. ja 4. tunti | Turvallinen ja ergonominen työpäivä – ratkaisuja kuljettajan työhön <ul style="list-style-type: none">▪ ohjaamoon nousu ja laskeutuminen▪ ajaminen ja hyvä ajoasento▪ takalaitanostimen turvallinen käyttö▪ taakan käsittely lastaus- ja purkutyössä▪ työympäristön kehittäminen yhteisillä työpaikoilla |

3.3 Tavoite: pystyä ennalta ehkäisemään fyysiset riskit ja 3.4 Tavoite: tiedostaa fyysisen ja henkisen suorituskyvyn merkitys

- | | |
|----------|---|
| 5. tunti | Virkeä ja terve kuljettaja 1; <ul style="list-style-type: none">▪ vireyden ja unen merkitys kuljettajan työkyvyille ja työturvallisuudelle▪ kuljettajan vireyden ja unen huolto |
| 6. tunti | Virkeä ja terve kuljettaja 2; <ul style="list-style-type: none">▪ vireyttä ja työkykyä edistävä ruokailu▪ liikunnasta työkykyä |
| 7. tunti | Oman työn kehittämissuunnitelma <ul style="list-style-type: none">▪ koulutuspäivän teemojen yhteenveto▪ "Miten kehitän omaa työtäni ja työkykyäni?" |

**YRITYSKOULUTUKSEN PALAUTE**

Toimintamme kehittämiseksi pyydämme teitä vastaamaan oheisiin kysymyksiin (1–7). Vastaukset käsitellään luottamuksellisina.

1. Yrityksenne nimi:**2. Yrityksenne koko: (koko yritys)**

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1–5 henkilöä | <input type="checkbox"/> 50–99 henkilöä |
| <input type="checkbox"/> 6–20 henkilöä | <input type="checkbox"/> 100–249 henkilöä |
| <input type="checkbox"/> 21–49 henkilöä | <input type="checkbox"/> yli 250 henkilöä |

3. Toimenkuvanne yrityksessä:

- Työntekijä
 Työnjohto
 Päätävässä asemassa oleva
 Joku muu, mikä? _____

4. A. Arvioikaa asteikolla 1 - 6, miten hyvin TTS on onnistunut seuraavissa asioissa.

Asteikko: 1 = ei lainkaan onnistunut ... 6 = onnistunut erittäin hyvin

B. Arvioikaa samaa asteikkoa käyttäen, miten tärkeänä pidätte näitä asioita.

Asteikko: 1 = ei lainkaan merkitystä ... 6 = erittäin tärkeä

Sisällön ja aiheen mielenkiintoisuus

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä

Koulutuksessa käytetyt menetelmät

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä

Koulutuksessa käytetty materiaali

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä

Kouluttajien asiantuntemus ja osaaminen

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä



www.tts.fi

Mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja henkilökohtaisesti

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä

Mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja organisaatiossani

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä

Käytännön järjestelyt

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä

Koulutuksen vastaaminen työelämän tarpeisiin

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä

Koulutuksesta tiedottaminen ja viestintä

- A. TTS:n onnistuminen ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin
B. Merkitys ei lainkaan merkitystä 1 2 3 4 5 6 erittäin tärkeä

5. Asteikolla 1 - 6, minkä kokonaisarvosanan antaisitte koko koulutukselle?

- ei lainkaan onnistunut 1 2 3 4 5 6 onnistunut erittäin hyvin

Lyhyt perustelu arvosanalle:

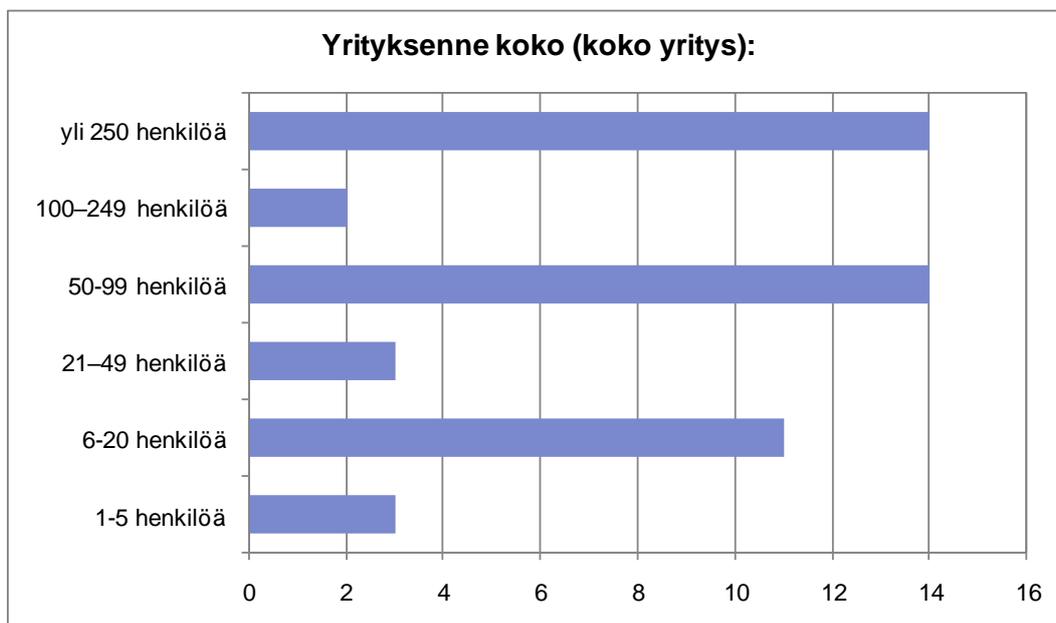
6. Suositteletteko tämän kokemuksen perusteella koulutusta ja TTS:n palveluja?

- Kyllä, olen jo suositellut
 Kyllä, todennäköisesti suosittelen
 Kyllä, suosittelen tietyin ehdoin/varauksin
 En todennäköisesti suosittele

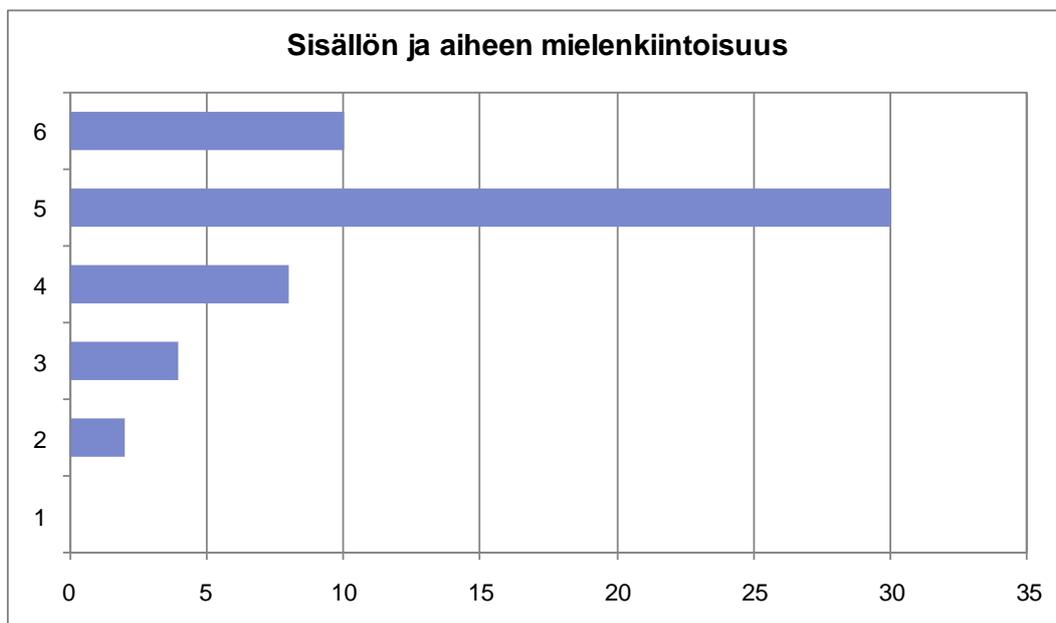
7. Avoin palaute koulutuksesta ja TTS:n toiminnasta

Kiitettävää:

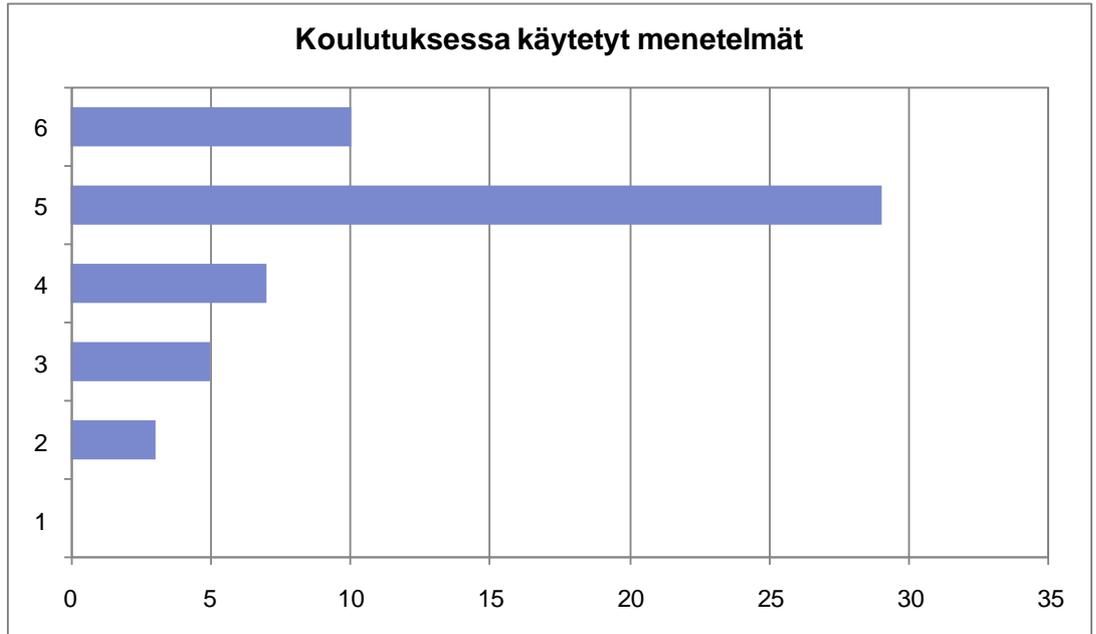
Kehitettävää:



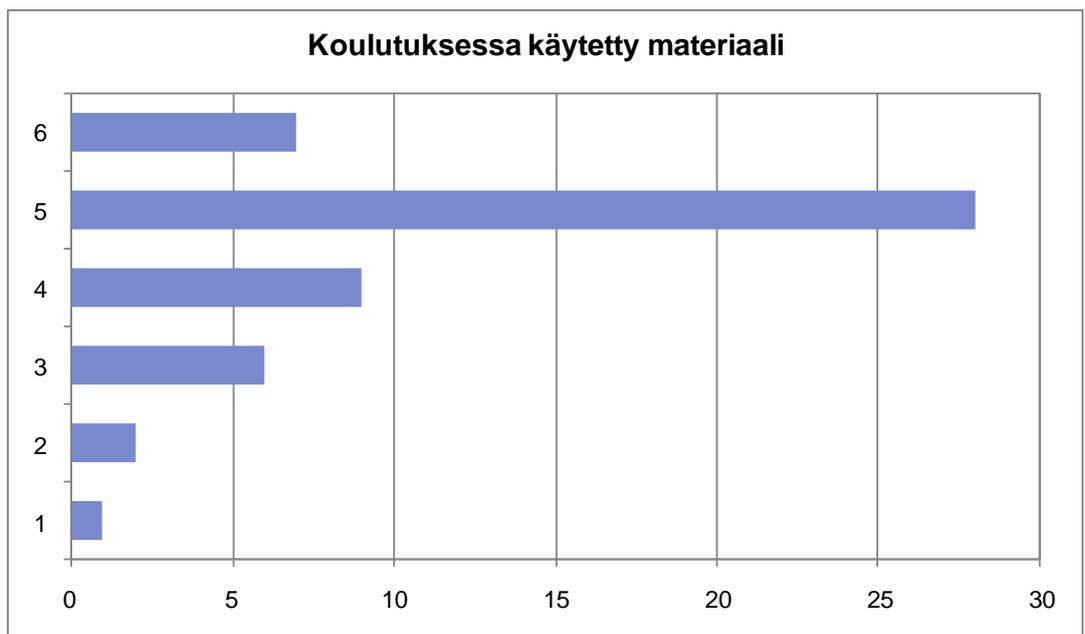
KUVIO 1. Yrityksen koko. (n=47)



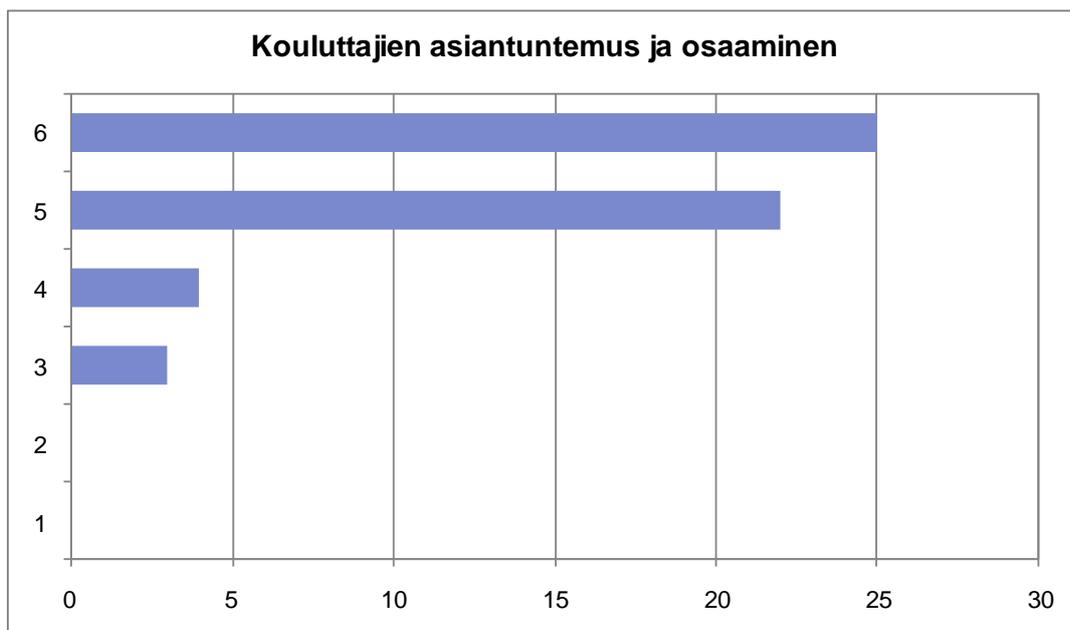
KUVIO 2. Sisällön ja aiheen mielenkiintoisuus. (n=54)



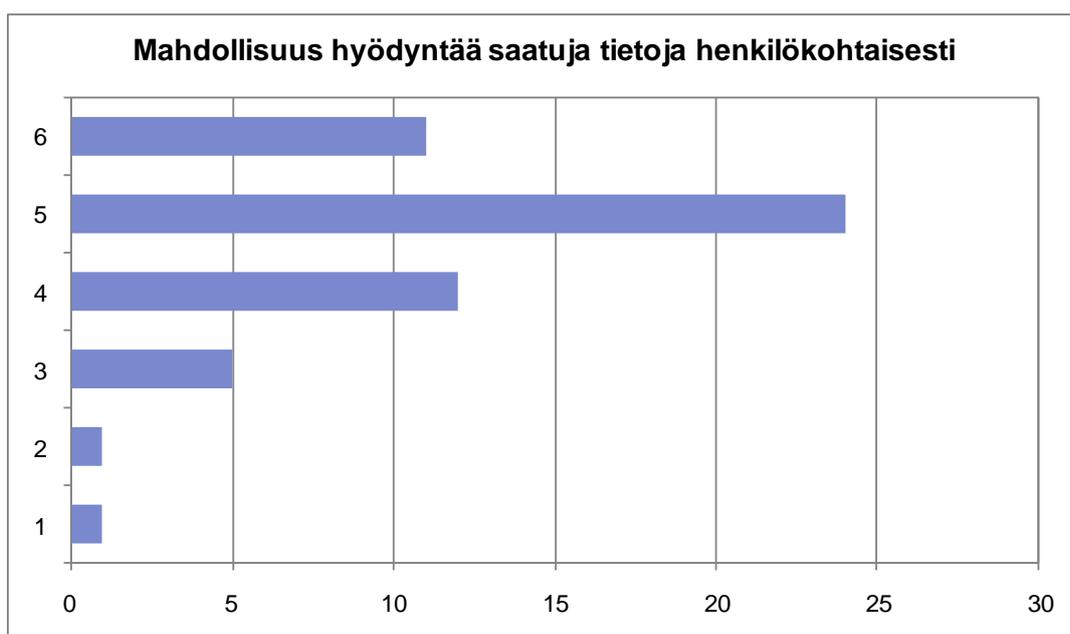
KUVIO 3. Koulutuksessa käytetyt menetelmät. (n=53)



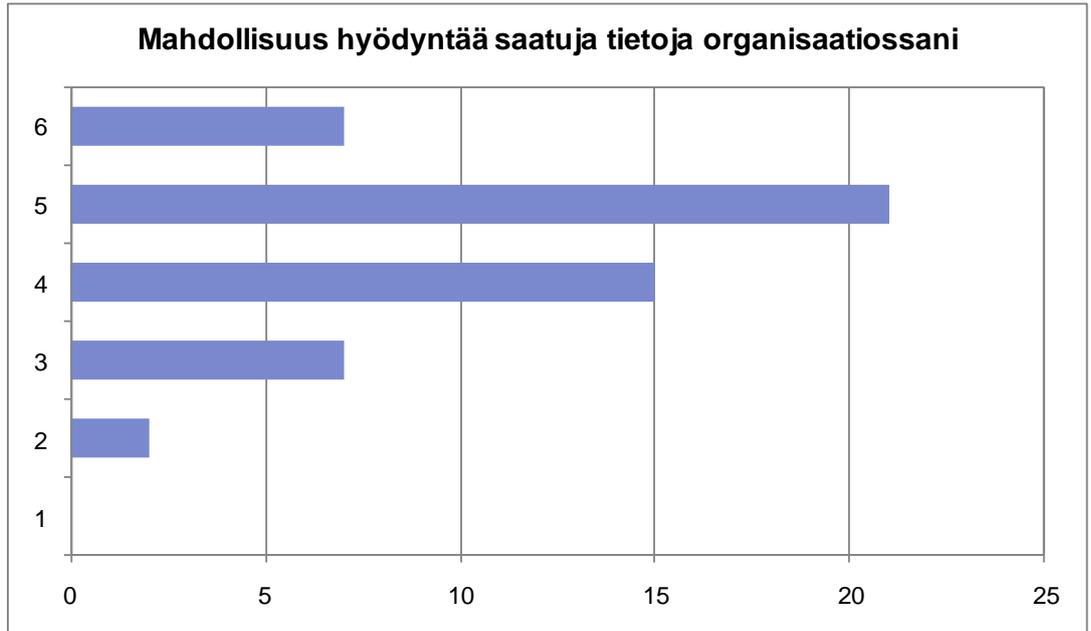
KUVIO 4. Koulutuksessa käytetty materiaali. (n=53)



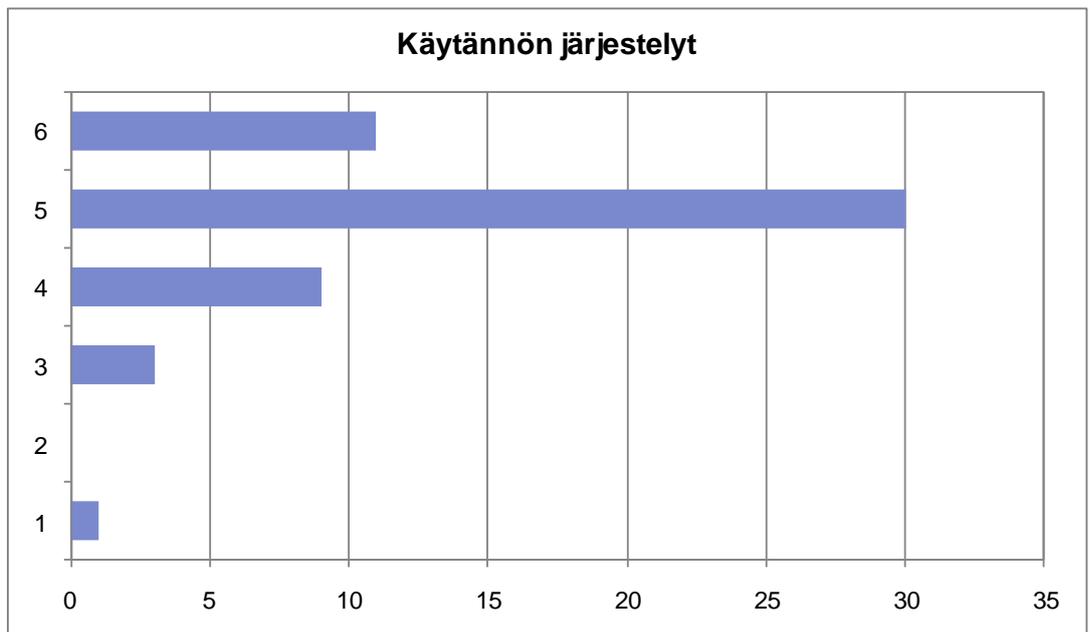
KUVIO 5. Kouluttajien asiantuntemus ja osaaminen. (n=54)



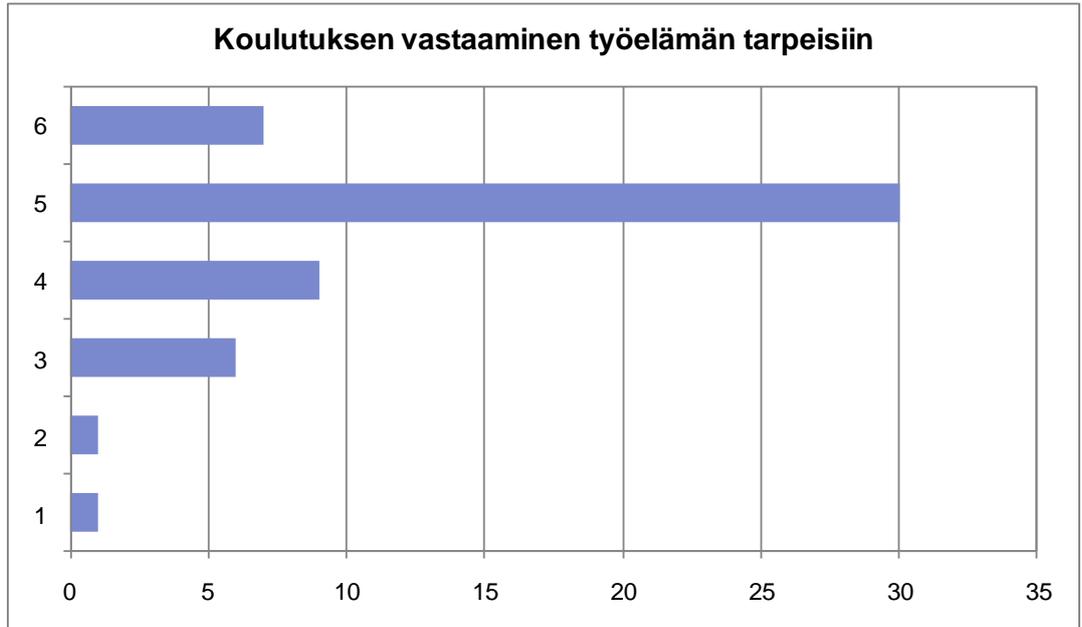
KUVIO 6. Mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja henkilökohtaisesti.
(n=54)



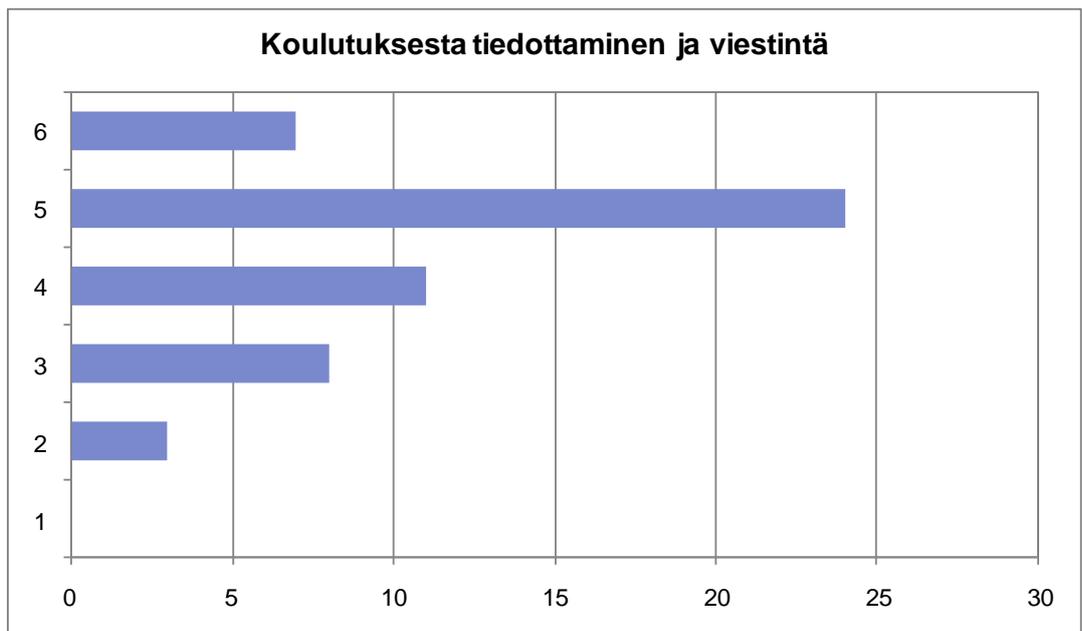
KUVIO 7. Mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja organisaatiossani.
(n=54)



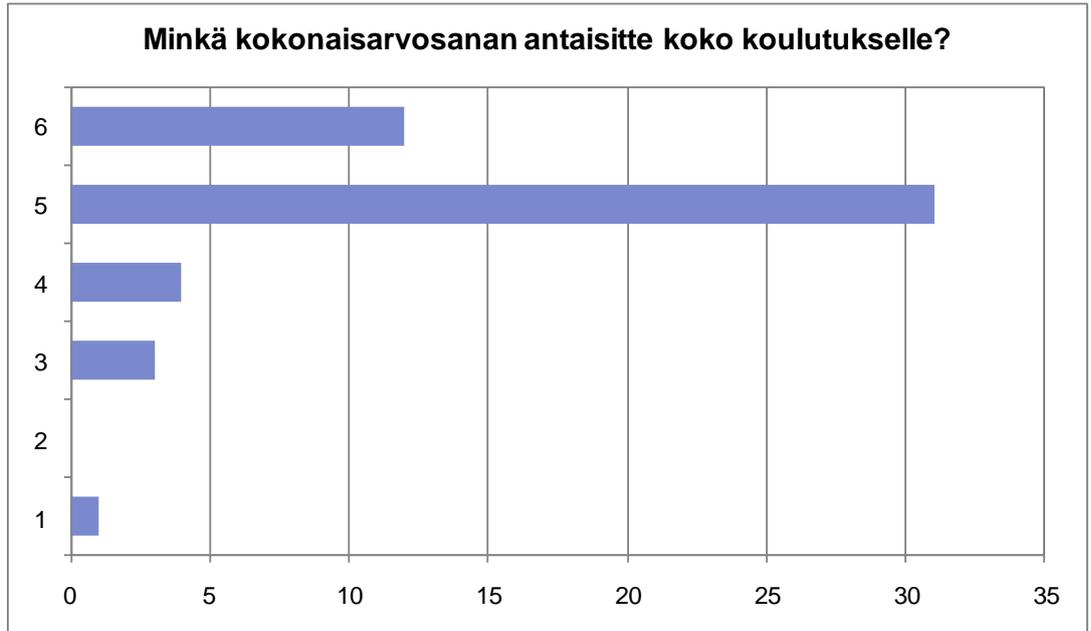
KUVIO 8. Käytännön järjestelyt. (n=54)



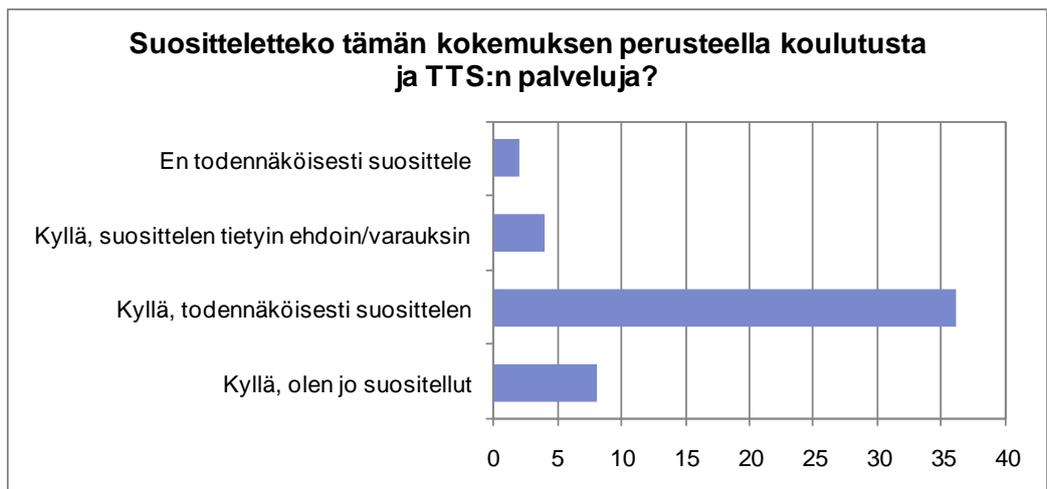
KUVIO 9. Koulutuksen vastaaminen työelämän tarpeisiin. (n=54)



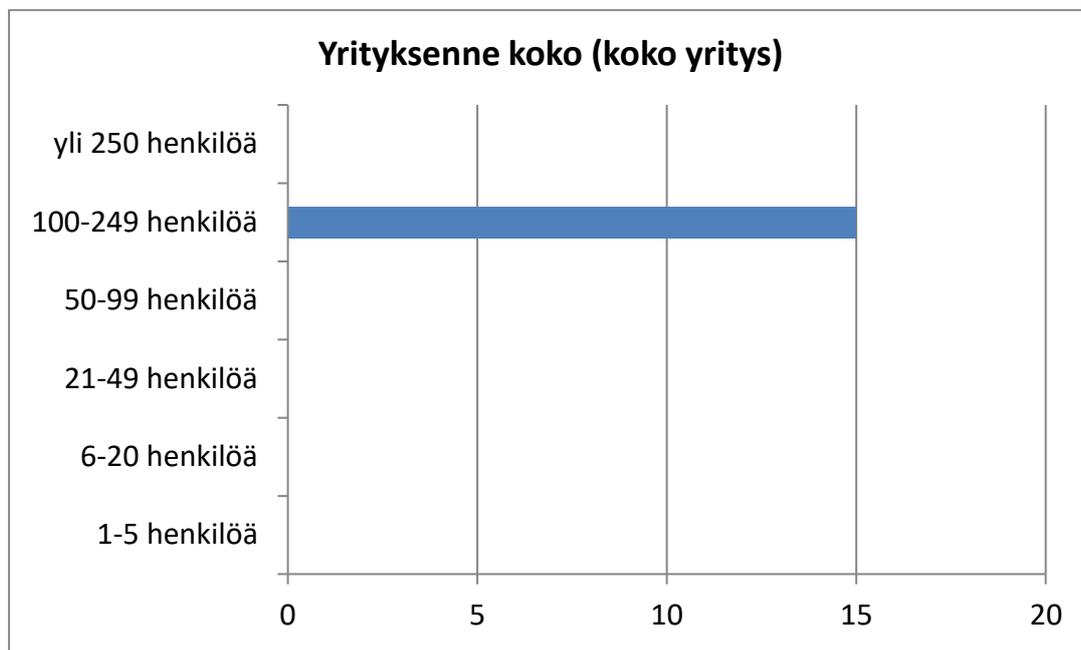
KUVIO 10. Koulutuksesta tiedottaminen ja viestintä. (n=54)



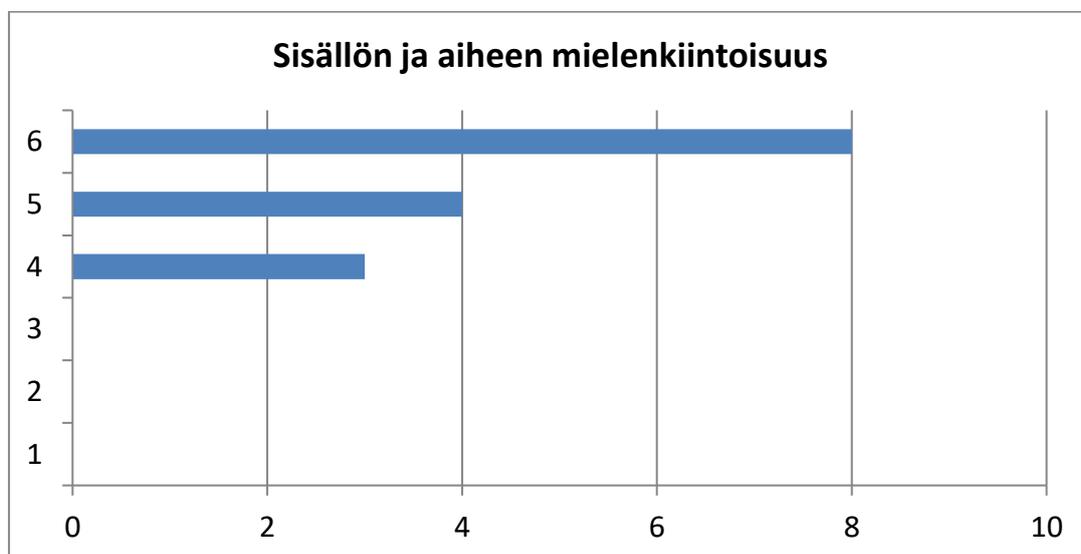
KUVIO 11. Minkä kokonaisarvosanan antaisitte koko koulutukselle. (n=53)



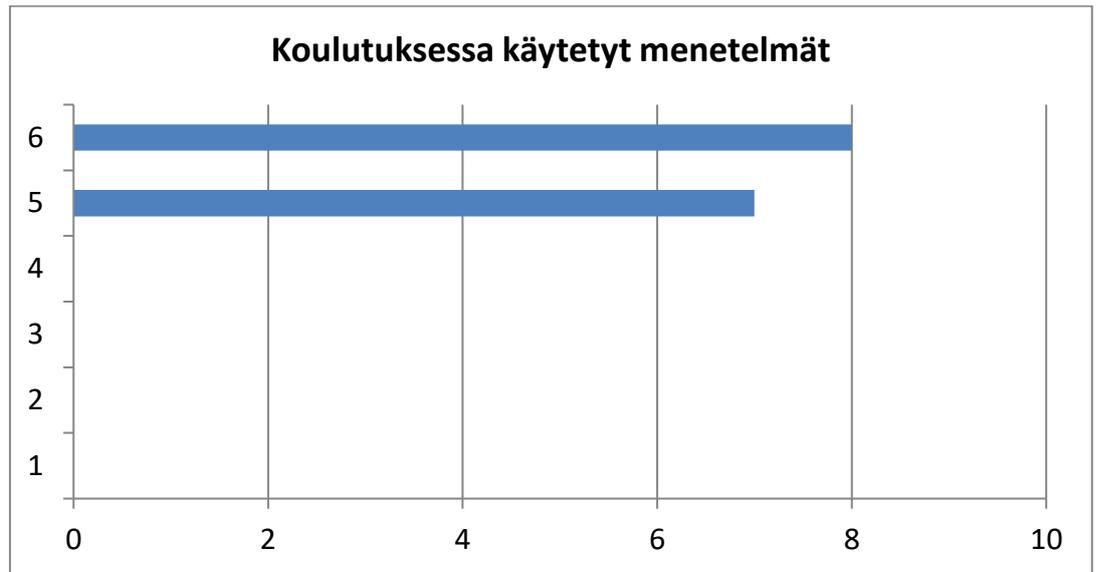
KUVIO 12. Suosittelletteko tämän kokemuksen perusteella koulutusta ja TTS:n palveluja. (n=51)



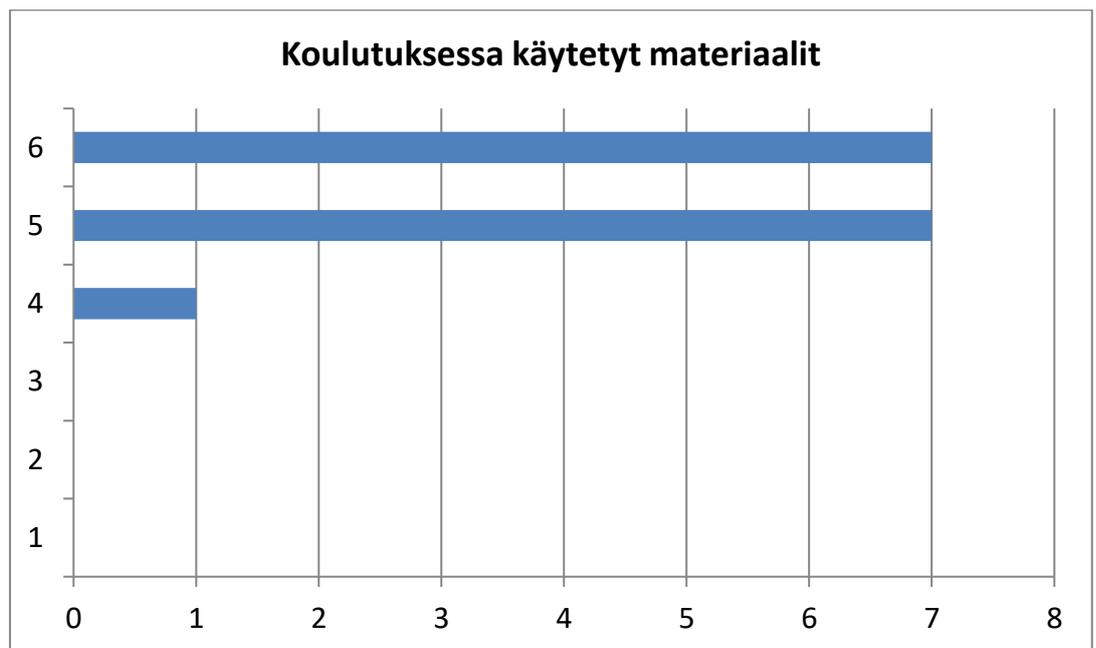
KUVIO 1. Yrityksenne koko. (n=15)



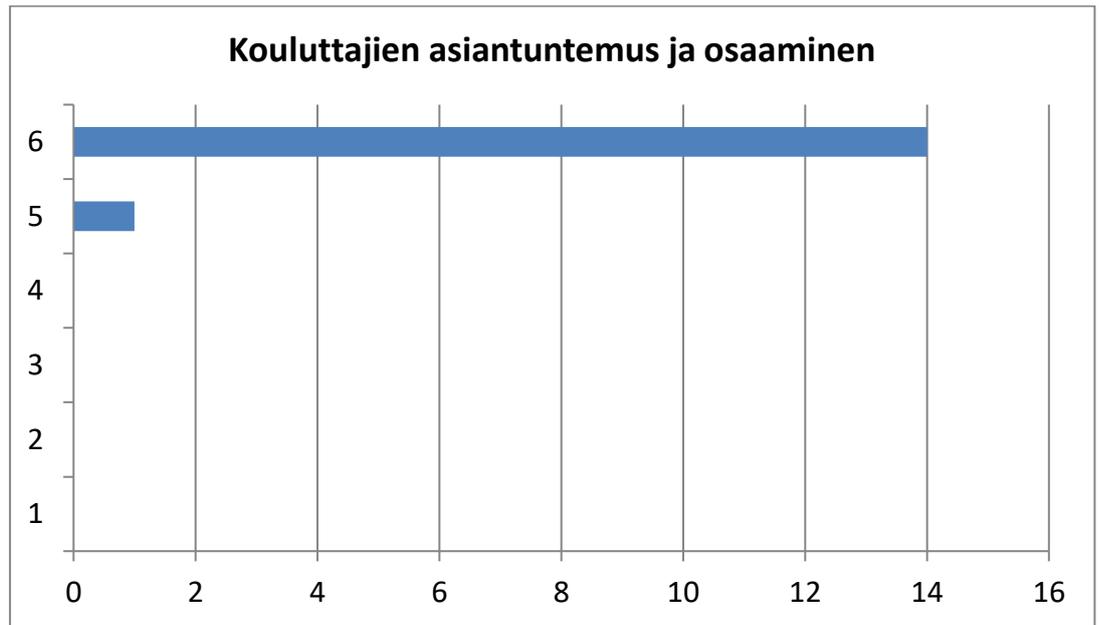
KUVIO 2. Sisällön ja aiheen mielenkiintoisuus. (n=15)



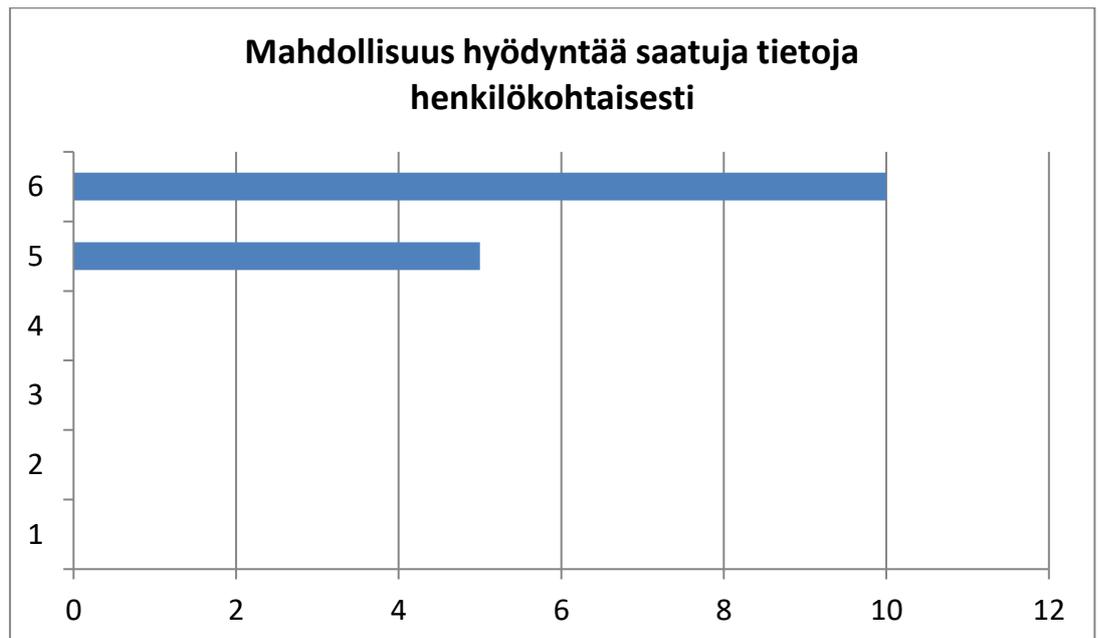
KUVIO 3. Koulutuksessa käytetyt menetelmät. (n=15)



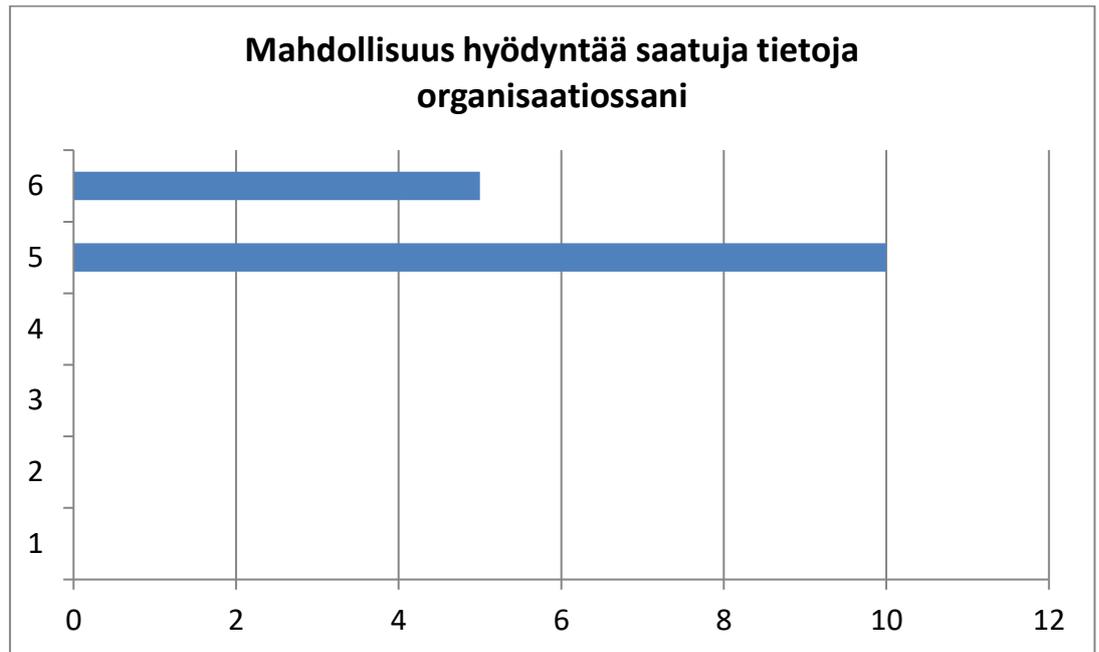
KUVIO 4. Koulutuksessa käytetyt materiaalit. (n=15)



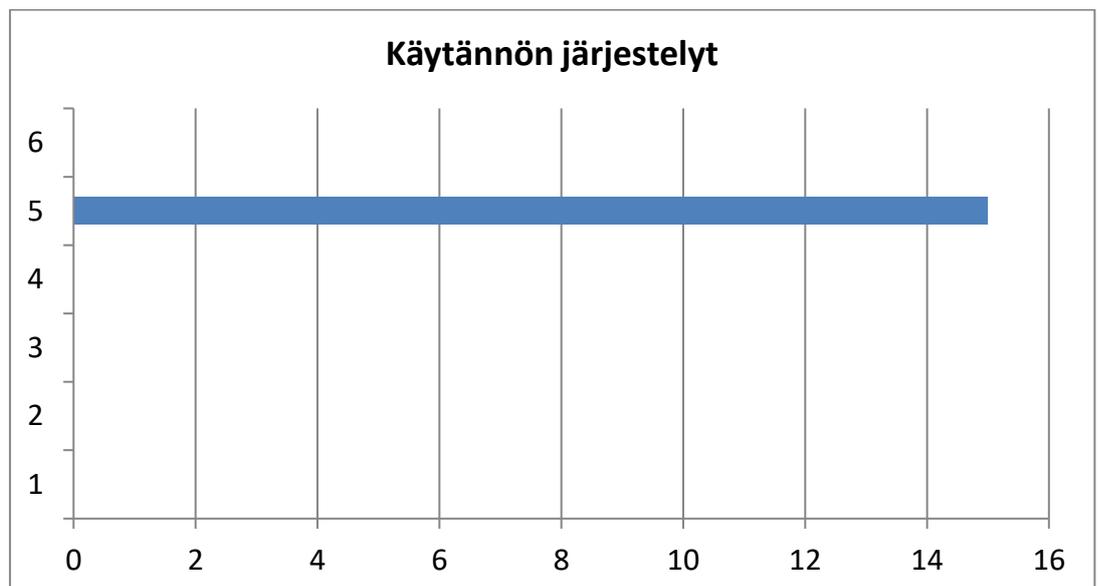
KUVIO 5. Kouluttajien asiantuntemus ja osaaminen. (n=15)



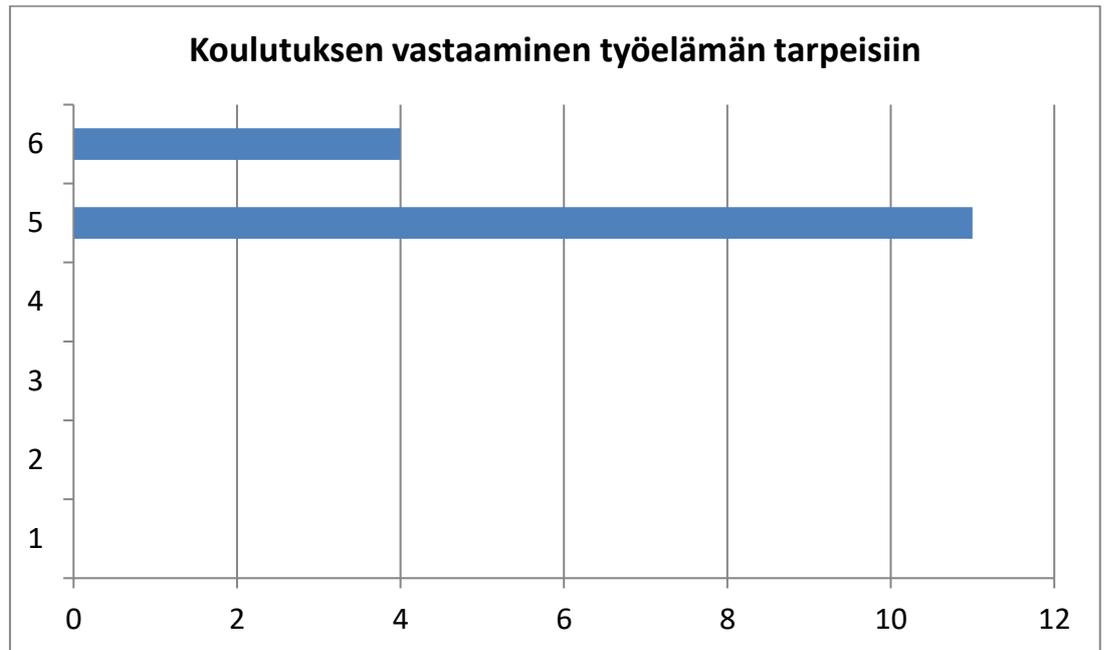
KUVIO 6. Mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja henkilökohtaisesti.
(n=15)



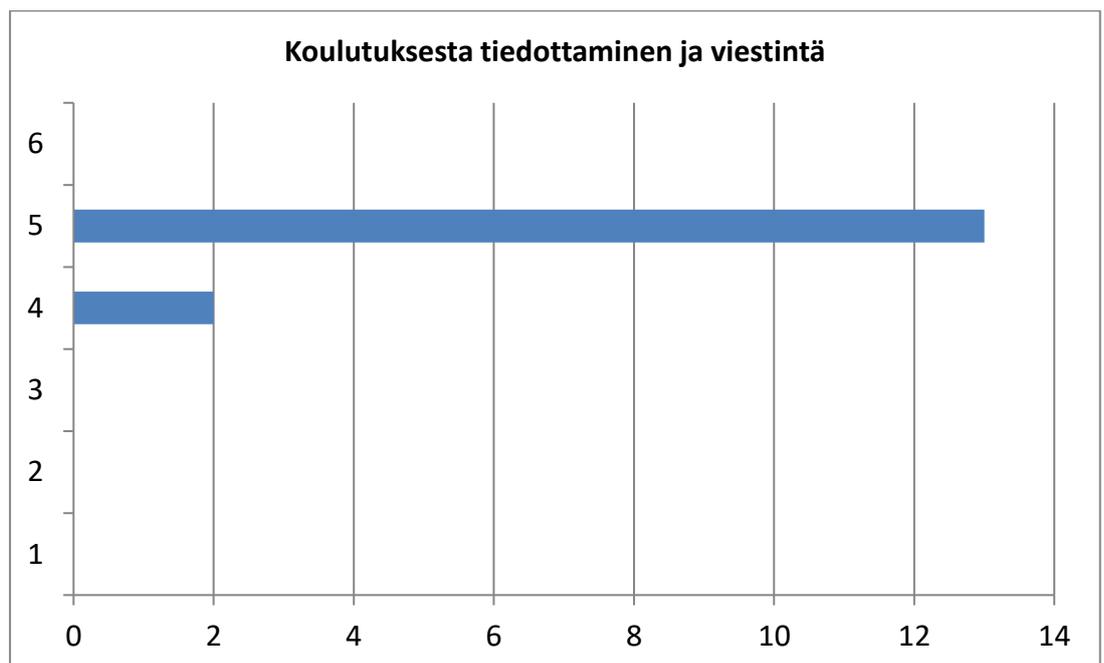
KUVIO 7. Mahdollisuus hyödyntää saatuja tietoja organisaatiossani.
(n=15)



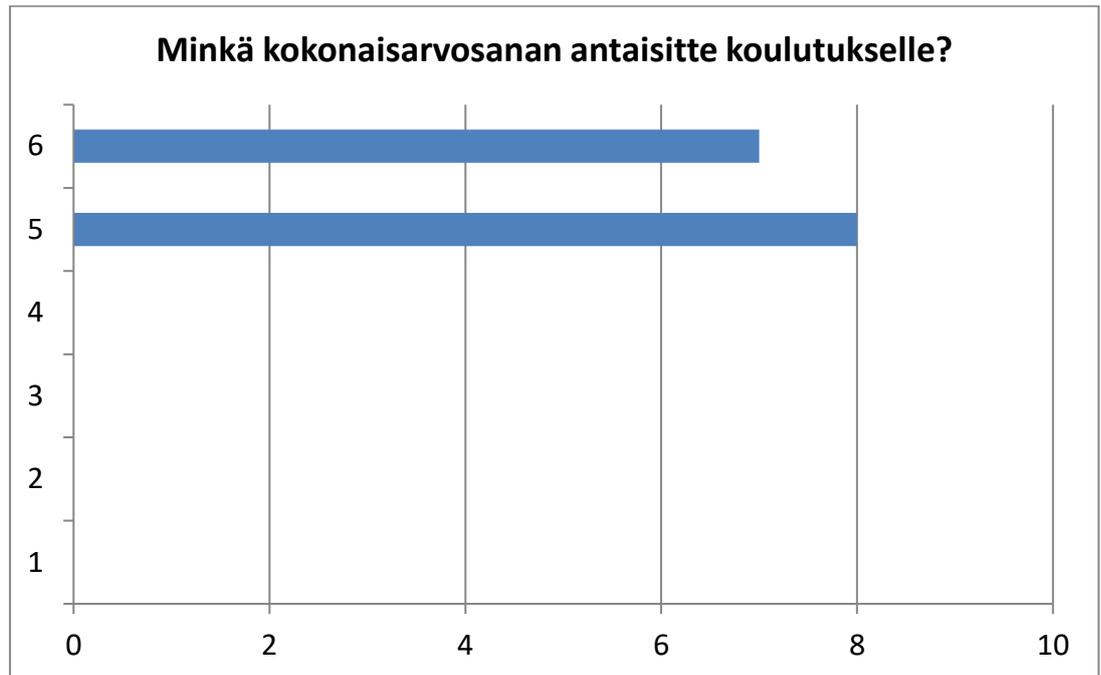
KUVIO 8. Käytännön järjestelyt. (n=15)



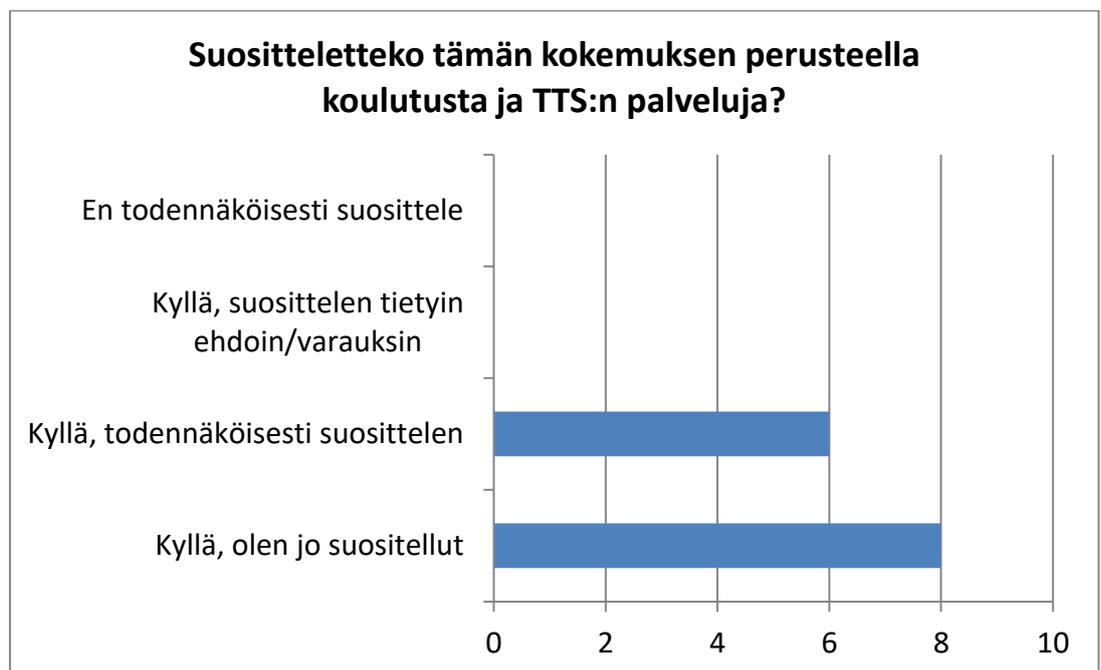
KUVIO 9. Koulutuksen vastaaminen työelämän tarpeisiin. (n=15)



KUVIO 10. Koulutuksesta tiedottaminen ja viestintä. (n=15)



KUVIO 11: Minkä kokonaisarvosanan antaisitte koulutukselle. (n=15)



KUVIO 12. Suositteletteko tämän kokemuksen perusteella koulutusta ja TTS:n palveluja. (n=15)

Päiväys/
Datum 13.4.2016

Dnro/Dnr TRAFI/112199/05.03.07/2016

TTS Kehitys Oy

Kiljavantie 6
05200
Rajamäki

Viite/
Referens Liikenteen turvallisuusvirastoon
6.4.2016 saapunut hakemuksenne

Koulutusohjelman hyväksyminen

Kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyyskoulutus.

Säädöserusta

Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273.

Päätöksen saaja

TTS Kehitys Oy

Päätös

Liikenteen turvallisuusvirasto hyväksyy koulutusohjelman käyttöön.

Koulutusohjelma

Ammattikuljettajan työhyvinvointi, jatko-osa

Koulutusohjelman hyväksyminen

1. Hyväksyminen koskee ammattipätevyyden jatkokoulutusta.
2. Koulutusohjelman kesto on seitsemän (7) tuntia
3. Opetusta on annettava hyväksytyn koulutusohjelman mukaisesti sekä koulutuskeskuksen ja koulutusohjelman hyväksymiseen liittyvien ehtojen mukaan.
4. Hyväksyntä on voimassa 13.4.2021 asti
5. Koulutusohjelma ei sisällä ennakoivan ajon koulutusta.


Jussi-Pekka Laine
Asiantuntija

Liitteet Koulutuskeskuksen ja koulutusohjelman hyväksymiseen liittyvät ehdot
Valitusosoitus hallinto-oikeudelle
Koulutusohjelma

Maksu 130€



OPETUSMENETELMÄT.

- Luennot
- Ryhmäkeskustelut
- Kokemuksellinen oppiminen, ryhmätehtävät
- Käytännön harjoitteet

KOULUTUSTILA

- Iso luokkahuone tai / ja liikuntatila max 25 / hlö.
- Sosiaalilat peseytymistä varten.

KOULUTUKSEN SISÄLTÖ:

Orientaatio päivän aiheeseen

Ryhmän odotukset koulutukselle. Koulutuksen tavoitteet sekä koulutuksessa käytettävät menetelmät.

Ryhmä tutuksi: ryhmäytymisharjoituksia ja ongelmanratkaisutilanteita.

Turvallisuus kuljetusalalla

Kuljettajan työ on itsenäistä ja se tehdään usein epäsäännöllisinä työaikoina. Kuljettajat työskentelevät hyvin vaihtelevissa työympäristöissä. Riskit, tapaturmat ja onnettomuudet vaihtelevat osin suoritealoittain. Koko kuljetusalalla on tyypillistä korkeat tapaturmatunnusluvut.

Miksi kuljettaja ottaa riskejä turvallisuuden suhteen?

Kuinka voimme ehkäistä tapaturmien syntymistä?

Kuljetusalan tyypitapaturmat tilastoina