

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Metsätalouden koulutus

Joonas Marjoniemi

STORA ENSO METSÄN KORJUUN TÄHTIYRITTÄJIEN
KULJETTAJIEN TYÖSSÄ VIIHTYMINEN JA TYÖMOTIVAATIO

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2020



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2020
Metsätalouden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Joonas Marjoniemi

Nimeke
Stora Enso Metsän korjuun Tähtiyrittäjien kuljettajien työssä viihtyminen ja työmotivaatio

Toimeksiantaja
Stora Enso Metsä Oyj

Tiivistelmä

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin metsäkoneenkuljettajien työssä viihtyvyyttä, työmotivaatiota ja näkemyksiä metsäalasta. Tarkoituksena oli tuoda kuljettajien mielipiteet sekä näkemykset mukaan kehitystyöhön. Tutkimus oli osa Stora Enso Metsän kuljettajaviestinnän projektia, jossa kehitetään viestintää kuljettajien ja Stora Enson välillä.

Tutkimukseen arvottiin Stora Enso Metsän kuljettajalistauksesta 30 kuljettajaa. Haastateltavia kuljettajia kertyi lopulta 19, jotka haastateltiin puhelimitse laajan maantieteellisen ja-kauman takia. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelun ja puolistrukturoidun haastattelun yhdistelmää, jossa kysymykset olivat ennalta laadittuja, mutta järjestys vaihteli luontaisen keskustelun ylläpitämiseksi. Aineisto analysoitiin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysillä kvantifiointia hyödyntäen.

Tuloksena saatiin kartoitus metsäkoneenkuljettajien arvomaailmasta kuljettajaviestinnän projektin tueksi sekä kehitysideoita viestintään ja toimintatapoihin. Kuljettajat pitivät työstään sen vapauden ja luonnonläheisyyden takia. Heitä motivoivat työntekoon halu tehdä työtä ja halu olla luonnossa sekä työkaverit. Yhteinen tekeminen koettiin tärkeäksi työssä jaksamiseen. Metsäalan yleisen arvostuksen koettiin laskeneen ja kuljettajien palautteen saannissa oli eroja, joita tulee pyrkiä tasoittamaan. Työllisyyden tasaisuuteen tulisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota, sillä kuljettajien mieltä painaa kausiluontoisuus sekä vaikea ennustettavuus töistä.

Kieli
suomi

Sivuja 53
Liitteet 2
Liitesivumäärä 5

Asiasanat

metsäkoneenkuljettaja, työhyvinvointi, motivaatio, viestintä



THESIS
April 2020
Degree Programme in Forestry

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Author
Joonas Marjoniemi

Title
Work Comfort and Motivation of Stora Enso Forests Harvesting Machine Operators

Commissioned by
Stora Enso Forest Oyj

Abstract

This thesis focused on forest machine operators motivation to work, their work comfort and their visions of forestry. The aim was to disclose operators` opinions and visions to development. This thesis is part of Stora Enso`s project of communication, which aim is to develop communication between the operators and Stora Enso.

For the survey, 30 operators were drawn from the list of Stora Enso operators. In this thesis there were eventually 19 interviewees who were interviewed on the phone due to large geographical distribution. Approach of this thesis was qualitative and the main research method was combination of theme interview and half-structured interview where the questions were written in advance but the sequence varied to maintain natural conversation. Material was analyzed by the qualitative thesis content analysis and quantification.

As a result Stora Enso got a mapping of operators` values to project and development ideas to communication and procedures. Operators enjoyed their job due to freedom and nature. They were motivated to work and be in the nature. Working together was experienced as an important factor in employees` ability to cope. The general appreciation of forestry has decreased and there were differences in getting feedback which needed to be evened out. In the future the focus should be more on permanent employment because the work is seasonal and hard to predict.

Language

Finnish

Pages 53

Appendices 2

Pages of Appendices 5

Keywords

forest machine operator, well-being at work, motivation, communication

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Toimeksiantaja.....	6
3	Motivaatio työssä viihtyvyyden takana	7
3.1	Työssä viihtyminen	7
3.2	Työmotivaatio	8
3.3	Hyvinvointi työssä.....	9
3.4	Fyysinen hyvinvointi.....	9
3.5	Henkinen kuormitus	11
3.6	Voimavarat.....	12
4	Työllistyminen metsäkoneenkuljettajaksi	12
5	Tutkimuksen tavoite	14
6	Tutkimus- ja analyysimenetelmät.....	15
6.1	Aineiston keruu	15
6.2	Haastateltavat.....	16
6.3	Haastatteluiden toteutus	18
6.4	Analysointi	19
7	Tulokset	20
7.1	Perehdytys.....	20
7.2	Töissä viihtyy yhdessä tekemällä.....	23
7.3	Arvokas ja motivoiva työ	27
7.3.1	Arvokasta työtä toisten omaisuudessa	28
7.3.2	Motivaatio työn teon taustalla	29
7.3.3	Työhön sitoo työyhteisö	31
7.4	Työn kuormitus ja palautuminen tasapainossa	32
7.5	Viestintä.....	34
7.5.1	Viestintä Stora Enson kanssa.....	34
7.5.2	Viestintä työnantajan kanssa	36
7.5.3	Pankko.....	37
7.6	Turvallisuus isossa roolissa metsäkonetyössä	37
7.7	Alalla pysyminen.....	39
7.8	Stora Enson alla työskenteleminen.....	40
8	Pohdinta.....	41
8.1	Tulosten tarkastelu	41
8.2	Luotettavuus	45
8.3	Kiitokset	46
	Lähteet.....	47

Liitteet

Liite 1	Saatekirje haastateltaville
Liite 2	Puolistrukturoitu temahaastattelun lomake

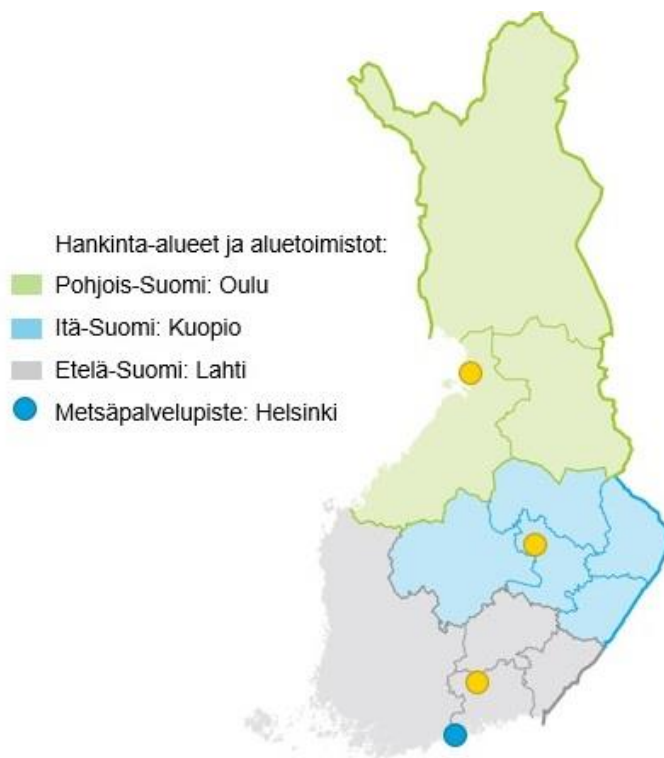
1 Johdanto

Metsätyö on aina koettu raskaaksi ja kuormittavaksi. Koneiden kehittyessä työ metsässä on muuttunut. Koneilla suoritettava puunkorjuu on ollut 70-luvulta asti enenevässä määrin osa puunkorjuuta, kun ensimmäinen Ponsse-metsäkone myytiin vuonna 1971 (Ponsse 2020.). Metsäkoneenkuljettajien työtä on tutkittu useilla opinnäytetöillä ja tutkimuksilla, ja sen tutkimiseen halutaan keskittyä myös jatkossa. Työn toimeksiantaja, Stora Enso Metsä Oyj, haluaa, että heille työskentelevät aliurakoitsijat ja heidän kuljettajansa viihtyvät työssään ja kokevat työnsä merkitykselliseksi puunhankinnan ketjussa. Idea työstä tuli sekä itseltä että toimeksiantajalta. Ajatus kuljettajien viihtyvyyden selvittämisestä liitettiin osaksi Stora Enson kuljettajaviestinnän projektia, jonka päätarkoituksena on kehittää kuljettajien ja Stora Enson välistä viestintää. Projektin vetäjä, projektipäällikkö Päivi Malin, toimi yhteyshenkilönä Stora Ensolta.

Työn tarkoituksena oli tutkia metsäkoneenkuljettajien työssä viihtyvyyttä sekä heidän työmotivaatiotaan. Työssä viihtyvyys ja työhyvinvointi ovat nousseet esille metsäalalla erityisesti viimeisten vuosien aikana. Työssä hyvin viihtyvä ja motivoitunut työntekijä on työnantajalle kannattavaa myös taloudellisesti, sillä motivoitunut työntekijä on tehokas ja antaa ulospäin kuvaa itsensä lisäksi koko yhtiöstä ja metsäalasta. Työstään nauttiva, motivoitunut metsäkoneenkuljettaja on hyvin suoritettun työmaan lisäksi eräänlainen käyntikortti yhtiölle. Tästä syystä on tärkeää, että kuljettajien viihtyvyyttä tutkitaan. Sen perusteella voidaan tehdä erilaisia toimenpiteitä, jotta työstä saataisiin kiinnostavampaa ja mielekkäämpää.

2 Toimeksiantaja

Työn toimeksiantaja, Stora Enso Metsä Oyj, on osa Stora Enso – konsernia ja hoitaa Suomessa puuraaka-aineen toimittamisen omille sekä yhteistyökumppaneiden tuotantolaitoksille. Stora Ensolla on Suomessa kolme hankinta-aluetta: Etelä-Suomi, Pohjois-Suomi ja Itä-Suomi (kuva 1). Puunhankintaa on tehty jo vuodesta 1872 Hans Gutzeitin perustettua ”Norjan sahasikin” kutsutun tehtaan. Vuonna 1998 ruotsalainen Stora sekä suomalainen Enso Oyj yhdistyivät ja nimeksi tuli Stora Enso Oyj. Tällä hetkellä Stora Enso Metsällä on noin 550 vakinaista työntekijää ja noin 400 Tähtiyrittäjää, jotka hoitavat puuvarannot metsästä tuotantolaitoksille. Tähtiyrittäjät ovat yrittäjiä, jotka ovat sopimussuhteessa Stora Ensoon ja toimivat sovitulla maantieteellisellä alueella. Korjuun Tähtiyrittäjät korjaavat Stora Enson ostamat puuvarannot vaadittavien mitta- ja laatuvaatimuksien mukaisesti teiden varsille odottamaan kuljetusta jatkojalostukseen. (Stora Enso 2020.)



Kuva 1. Stora Enson Suomen hankinta-alueet sekä aluetoimistot (Kuva: Stora Enso Oyj).

3 Motivaatio työssä viihtyvyyden takana

Kuten luvussa 1 kerrottiin, työssään viihtyvä työntekijä on motivoitunut ja samaan aikaan tehokas. Erityisesti metsäkonetyössä tuottavuudella on iso merkitys; tulosta on tultava jo yrittäjän taloudellisen menestyksen puolesta. Työssä viihtyvyyteen ja hyvinvointiin panostamalla voidaan motivoida työntekijää saavuttamaan parempaa tulosta

3.1 Työssä viihtyminen

Työssä viihtyminen rinnastetaan usein työhyvinvointiin, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Tasapaino kaikkien osa-alueiden kesken on tärkeää, sillä ne ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Esimerkiksi jo heikentynyt fyysinen hyvinvointi laskee työssä viihtyvyyttä ja työ koetaan herkemmin raskaaksi. (Hakanen 2019.) Metsätehon raportissa 219 (Ala-Laurinaho 2011.) todetaan työhyvinvoinnin syntyvän työssä ja sitä tehdessä. Kun työ on mielekästä, sujuvaa ja tapahtuu turvallisessa sekä terveyttä ja työuraa edistävässä työympäristössä, on työ myös tuottavaa ja työntekijä kokee työn imua. Työn imulla tarkoitetaan sitä tunne- ja motivaatiotilaa, jossa työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, nauttii siitä ja lähtee mielellään töihin (Työterveyslaitos 2020).

Työterveyslaitoksen mukaan työn imu koostuu kolmesta työhyvinvoinnin ulottuvuudesta:

- **Tarmokkuus** on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisten hetkenä
- **Omistautuminen** on kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä
- **Uppoutuminen** on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta

Kososen ym. tekemissä, sekä vuoden 2016 että 2018 puunkorjuun kuljettajien työkyky ja – hyvinvointitutkimuksissa puolet kuljettajista ja yrittäjistä raportoivat lisääntyneestä henkisestä kuormituksesta. Vaikka työ koetaan kuormittavaksi, ollaan siihen silti tyytyväisiä: vuoden 2016 tutkimukseen vastanneista kuljettajista 68 % oli tyytyväisiä työhönsä, kun taas vuonna 2018 vastaava luku oli 66 %. (Kosonen, Liukkonen, Liukkonen, Nygård, Pursio, Siukola, Uitti & Vänni 2018, 23–25.)

Kososen ym. tutkimuksissa kyseltiin myös kuljettajien mielipiteitä työhyvinvoinnista. Moni kuljettaja kertoi työhyvinvoinnin olevan fyysis-psykkis-sosiaalinen kokonaisuus, ja se käsittää myös palautumisen. Kuljettajilla oli tietoa siitä, mitä pitäisi tehdä, ja he tiedostivat, että työhyvinvointi on muutoksessa johtuen alan ja puunkorjuun koneellistumisesta. Stressittömiä kuljettajista oli vähän alle puolet vastaajista. (Kosonen ym. 2018, 29–31.) Stressi on tilanne, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että siihen sopeutumiseen ja palautumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat joko tiukoilla tai ylittyvät. Se lisää henkistä kuormitusta ja sen kasvava määrä uuvuttaa työntekijöitä fyysisen kuormituksen lailla. (Mattila 2018.)

3.2 Työmotivaatio

Motivaatio on yksilön henkinen tila, jolla on taipumuksena muuttua tilannetekijöiden mukaan (Peltonen & Ruohotie 1987, 19). Motivaatio on ihmisen sisäinen tahto, joka ajaa toimimaan kohti päämäärää (Luoma ym. 2004, 20). Myös metsäkonetyössä motivaatiota vaaditaan työn saattamiseksi valmiiksi.

Suomen Mielenterveys ry:n mukaan jokaista työntekijää motivoivat erilaiset motivaatitekijät, jotka jaetaan sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Ulkoiset tekijät perustuvat pitkälti palkitsemiseen sekä palautteeseen. Näitä ovat esimerkiksi palkka, arvosana, kiitos ja arvostus. Työmotivaatiossa myös esimiestyöllä on oma merkityksensä työntekijän motivaatioon suorittaa työnsä. Esimiehen tarjoamat monipuoliset työtehtävät, kommunikaatio ja työn hyvä organisointi edesauttavat työntekijää motivoitumaan työhönsä. Sisäiset tekijät ovat sisäsyntyisiä ja ne ajavat

meitä toimimaan päämääräämme kohti omasta halustamme, ilman palkkiota tai kiitosta. Työ itsessään koetaan palkitsevana ja siitä saadaan mielihyvää. Esimerkiksi työntekijän tahto olla ja työskennellä metsän rauhassa motivoi kuljettajia töihin metsäkoneen ohjaimiin. Sisäiset motivaatiotekijät ovat ulkoisia pitkäkestoisempia ja vievät vähemmän energiaa. (Suomen Mielenterveys ry, 2020.)

3.3 Hyvinvointi työssä

Työssä viihtyvä, hyvinvoiva työntekijä on tuottava ja kannustaa toisia. Hyvinvoivalla työntekijällä on paljon positiivisia vaikutuksia työpaikan ympäristöön ja siksi työntekijöiden hyvinvoinnista onkin tärkeää pitää huolta. Työnantajalla on suuri merkitys työntekijöiden hyvinvoinnissa. Työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä(t) esimerkiksi kun: työntekijä on uusi, työpaikalla havaitaan työtapa- turma tai ammattitauti, työtehtävä tai -menetelmä vaihtuu tai annetussa työn- opastuksessa havaitaan puutteita. Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä oikealla ja turvallisella tavalla. Perehdyttäminen on yksi työssä viihtyvyyteen vaikuttava tekijä ja siitä ei tulisi tinkiä. (Työturvallisuuskeskus, 2020.) Monet työnantajat ovat ottaneet käyttöönsä hyvinvointia edistäviä tapoja, kuten taukoliikunnan ja ilmaiset harrastusmahdollisuudet. Jo pelkästään yhdessä kahvitunnille kokoontuminen ylläpitää ja parantaa työyhteisön koheesiota eli yhteenkuuluvuutta. Oikein suunnatut ja harkitut investoinnit työhyvinvointiin voivat mak- saa itsensä takaisin moninkertaisesti. Hyvinvoivalla henkilöstöllä on merkittäviä vaikutuksia mm. tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vaihtu- vuuteen sekä sairauspoissaoloihin. (Työterveyslaitos, 2020.)

3.4 Fyysinen hyvinvointi

Puiden katkomisen ja karsimisen suorittaa hakkuukone kuljettajan ohjaamana. Ajokoneella puiden kuljettaminen käy vaivattomasti, suurempia fyysisiä liikkeitä tekemättä. Vaikka perinteinen fyysinen rasitus onkin koneiden kehittymisen ansi- osta vähentynyt, ei se tarkoita, etteikö kuljettajan työ olisi fyysisesti raskasta.



Kuva 2. Ajokoneella puiden kuljettaminen varastopaikalle käy huomattavasti kevyemmin kuin miestyönä. Kuvassa John Deere 1210G vm. 2018. (Kuva: Joonas Marjoniemi.)

Metsäkoneenkuljettajan työn fyysisyyttä ei voida samalla tavalla kuvata fyysiseksi, kuin perinteistä metsätyöläisen työtä 1900-luvun alussa. Työn fyysisyys on muuttunut moottorisahan vaihduttua metsäkoneeseen ja metsurin muututtua metsäkoneenkuljettajaksi (Metsäteho 2017). Kariniemen (2006) mukaan 1990-luvulla tehdyissä tutkimuksissa henkistä rasitusta koki noin kolmasosa metsäkoneen ammattilaisista ja fyysistä rasitusta noin neljäsosa. Henkisen kuormituksen lisääntymiseen tässä vaiheessa nähtiin syynä konetyön psyykkisen vaativuuden kasvaminen verrattuna moottorisahan käyttöön. (Kariniemi 2006, 19–22.)

Nykyisin metsäkoneenkuljettajan työssä fyysisyys näkyy selkä- ja hartiakipuina. Staattinen työasento ja yksitoikkoiset liikkeet jumittavat kuljettajien selkä- ja hartiaseutua (Heinikoski & Mehtälä 2016, 11). Jalkojen ja selän rasituksen välttämiseksi on suositeltua käyttää turvavyötä, sillä käyttämättömyys johtaa jalkojen ja selän lihasten jännitykseen, kun kuljettaja pitää itseään paikallaan. Kuormituksen oireet ovat siis melko samat kuin istumatyössä yleisestikin.

Kososen ym. (2018, 24) vuoden 2016 tutkimuksessa fyysistä rasitusta koettiin jatkuvasta lihasten jännittämisestä noin neljäsosalla yrittäjistä ja kolmasosalla kuljettajista. Tämä johtunee jo aikaisemmin mainitusta turvavyön käytöstä tai pikemminkin sen käyttämättömyydestä. Rauhallisella ja tasaisella ajolla voitaisiin välttää ylimääräistä tärähtelyä ja heilahtelua, joka rasittaa selkä- ja jalkalihaksia vielä enemmän. (Kosonen ym. 2018, 24–25.)

3.5 Henkinen kuormitus

Kuljettajiin kohdistuu myös henkistä kuormitusta. Nykypäivän metsäkoneenkuljettaja kokee henkisen kuormituksen fyysistä kuormitusta raskaammaksi (Metsäteho 2017), ja työntekijän iän karttuessa työ koetaan raskaammaksi (Kariniemi 2006, 18). Työturvallisuuskeskuksen mukaan (2019) psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat mm. työn epäselvät tavoitteet, jatkuva kiire, aikataulujen riittämättömyys ja niiden pettäminen sekä palautteen ja arvostuksen puute.

Hakkuukoneenkuljettajan käsittelemän informaation määrä on joissakin työvaiheissa niin suuri ja informaation laatu niin huono, että työn psyykinen kuormittavuus lisääntyvät ratkaisevasti. (Kariniemi 2006, 40.)

Teknologian osuus on kasvanut ja sen hallitseminen on nykyisin jo välttämätöntä metsäkonetyössä. Sen hallitsemiseen kohdistuu suhteellisen paljon henkistä kuormitusta, sillä tietojärjestelmät saattavat olla monimutkaisia ja vaikeita hallita niin, että työ tulee suoritetuksi vaaditulla tavalla. Kososen ym. (2018, 25.) tutkimuksen vuoden 2018 kyselyssä kysyttiin kuljettajien tietojärjestelmien käytöstä. Yhtä järjestelmää käytti puolet kuljettajista ja useampaa käytti noin kolmannes. Tietojärjestelmien hyödyllisyydestä ollaan kuljettajien keskuudessa kahta eri mieltä. Puolet kokee järjestelmien auttavan ja edistävän työntekoa, kun puolet taas kokee sen olevan haitaksi ja tuovan lisää vaatimuksia työhön. (Kosonen ym. 2018, 25.)

3.6 Voimavarat

Työ ei ole kuitenkaan pelkästään haitallisesti kuormittavaa, vaan siihen sisältyy paljon myönteisiä piirteitä eli voimavaroja. Näitä ovat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten sinnikkyys, optimismi, joustavuus ja hyvä itsetunto. Organisaation tasolla on myös voimavaroja. Työn varmuus, innovatiiviset toimintatavat sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollistavat järjestelyt ovat organisaation keinoja vaikuttaa työntekijöidensä jaksamiseen. Kuormitusta voidaan siis ehkäistä positiivisten voimavarojen hyödyntämisellä, ja työnantajalla on vastuu tehdä toimenpiteitä haitallisen kuormituksen ehkäisemiseksi sekä valita oikeat menetelmät siihen. Hyviä keinoja tähän ovat esimerkiksi jousto työajoissa, palkitseminen oikeissa tilanteissa sekä hyvien työvälineiden ja työolojen takaaminen mahdollisuuksien mukaan. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

4 Työllistyminen metsäkoneenkuljettajaksi

Metsäala kiinnostaa edelleen nuoria, mutta erityisesti metsäkoneenkuljettajaksi on vaikea päästä heti opiskeluiden jälkeen. Koneiden hankintahinnat ovat korkeat ja niiden tuottavuus tulisi olla koko ajan tarpeeksi hyvä, jotta metsäkoneyritys pärjäisi taloudellisesti. Tämä ajaa yrittäjiä palkkaamaan kokeneita ja tuottavia kuljettajia taloudellisen menestyksen valossa. Toisaalta yli 50-vuotiaiden valmistuneiden työllistyminen on alle 25-vuotiaita alhaisempaa. (Kilpeläinen 2020.)

Lautasen ja Kilpeläisen (2020) tekemässä Työtehoseuran raportissa, jossa tutkittiin valmistuneiden metsäkoneenkuljettajien työelämään pääsyä ja koulutuksen laadun vastaavuutta työelämän tarpeisiin, tutkimusjaksolla 1.1.2016 – 30.6.2019 metsäkoneenkuljettajia valmistui 1579, eli 451 uutta kuljettajaa vuodessa. Määrällisesti tämä riittää täyttämään Strandströmin & Poikelan (2016) tekemän tutkimuksen Savotta 2025 työvoimatarpeen, joka on 330–440 /vuosi. Aikaisemman, vuosien 2011 ja 2015 välisen tutkimusjakson valmistuneiden määrä oli 303 vuodessa eli määrä on noussut näihin vuosiin nähden 48,8 %. (Lautanen & Kilpeläinen 2020, 21–22; Strandström & Poikela 2016)

Määrällistä koulutusmäärää merkittävämpää on kuitenkin työelämän tarpeita vastaava koulutus ja alalla pysyvyys koulun jälkeen. Vaikka koulutusmäärät olisivat korkealla, ei osaavia tekijöitä riitä täyttämään työvoimatarvetta, sillä osa valmistuneista siirtyy toisiin työtehtäviin tai toiselle alalle. Lautasen & Kilpeläisen (2020) mukaan koulutustaan vastaavassa alan työssä oli valmistumisen jälkeen vain 54 % valmistuneista. Kaikkiaan työelämässä oli mittaushetkellä 81 %. Valmistuneista 451 kuljettajasta oli työelämään päässyt siis keskimäärin 365, ja koulutusta vastaavaan työhön 243. Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä olivat oma aktiivisuus työnhaussa, työnhakutaidot sekä ammattiosaaminen. Vastavalmistuneet eivät kokeneet asuinpaikan vaihtamista vaikuttavaksi tekijäksi työllistymiseen, vaan ennemmin työllistyivät muulle alalle samalle paikkakunnalle, kuin muuttivat työpaikan perässä toiselle paikkakunnalle. (Lautanen & Kilpeläinen 2020, 38–47.)

Yksi merkittävimmistä työttömyyteen vaikuttavista tekijöistä oli tuottamattomuus. Kilpeläisen (2020) mukaan opetusryhmät koettiin liian suuriksi ja tästä johtuen maasto-opetus jäi monen mielestä liian vähälle. Tällöin riittävän käytännönosaamisen kerryttäminen kouluajana jää harjoitteluajalle. Harjoittelupaikkoja etsiessä haastateltavat joutuivat tilanteeseen, jossa paikan saaminen oli hankalaa riittämättömän osaamisen ja pitkän työmatkan takia. Ilman harjoittelupaikkaa työllistyminen alalle on käytännössä mahdotonta, sillä helpommin palkataan jo harjoittelussa ollut kuljettaja, jolla on edes sen verran kokemusta. Ilman koulutusta vastaavaa työtä jääneistä kuitenkin viidesosa uskoi vielä työllistyvänsä metsäalalle ja toivoa työllistymisestä oli. (Kilpeläinen 2020.)

5 Tutkimuksen tavoite

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka Stora Enson korjuun Tähtiyrittäjien kuljettajat viihtyvät työssään ja mikä heitä motivoi työhön. Työssä viihtyvyyden ja työmotivaation ohella kartoitettiin kuljettajien näkemystä Stora Ensosta ja selvitettiin heidän toiveitaan yhtiön suuntaan. Tutkimuksen aikana selvitettiin myös kuljettajien mielipiteitä alan arvostuksesta ja siitä, kuinka sitoutuneita kuljettajat ovat työhönsä. Oman työn hyviä ja huonoja puolia haluttiin saada tietoon, jotta nähtiin, missä Stora Ensolla on kehitettävää kuljettajien huomioimisessa.

Tutkimuksen tuloksena saatiin kuva siitä, mistä kuljettajien asenteet ja näkemykset, joko positiiviset tai negatiiviset, johtuvat ja nähtiin, voiko Stora Enso tehdä yhtiönä sen eteen toimenpiteitä. Toistaiseksi Stora Ensolla ollaan vahvasti yhteydessä Tähtiyrittäjiin ja heidän näkemyksensä työstä ja motivaatiosta tiedetään melko tarkkaan. Stora Enson toimihenkilöt ovat yhteydessä korjuuyritysten työjohtoon ja työnjohdon tehtävänä on välittää tarpeelliseksi katsomansa tiedot kuljettajille. Käytössä ollut kuljettajaviestinnän kanava, Pankko, on ollut kuljettajille tarjolla syksystä 2019 lähtien, ja sen kehittämiseen halutaan apua kuljettajilta. Tämän tutkimuksen avulla saadaan juuri kuljettajien mielipiteet ja näkemykset osaksi viestinnän ja Pankon kehittämistä.

Pankosta kuljettajat voivat lukea ajankohtaisia uutisia työstään, metsäteollisuudesta ja Stora Ensosta. Kuljettajien työn kannalta oleelliset ohjeet sekä määräykset löytyvät myös Pankosta. (Stora Enso, 2020.) Toinen kanava, josta kuljettajat saavat ohjeita ja viestejä, on WoodForce. WoodForce on Trimble Forestryn CONNECTED FOREST – tuoteperheen kehittämä korjuun, metsänhoidon ja metsänparannuksen ohjauksjärjestelmä, joka on suunniteltu parantamaan metsäalan toimitusketjua. WoodForceen kuljettajat ja yrittäjät saavat leimikkokartat sekä niiden korjuuohjeet. Kaukokuljetuksessa (puutavara-autot) käytetään Trimblen tuoteperheen toista ohjauksjärjestelmää, LogForcea. (Trimble Forestry 2018.) Tässä tutkimuksessa keskityttiin Pankkoon sekä WoodForceen, sillä ne ovat kuljettajien ensisijaiset viestintäkanavat sähköpostin ohella.

6 Tutkimus- ja analyysimenetelmät

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelun ja puolistrukturoidun haastattelun välimuotoa. Haastattelut käytiin puhelimitse haastattelurungon (Liite 2) pohjalta, mutta järjestys vaihteli tapauskohtaisesti luontaisen keskustelun ylläpitämiseksi. Kysymykset olivat etukäteen kirjoitettu ja jaoteltu aiheittain, ja vain muutamassa kysymyksessä oli vastausvaihtoehtoja. Teemahaastattelu on suosituin tapa kerätä laadullista aineistoa. Teemahaastattelussa ei ole varsinaisia kysymyksiä, vaan teema-alueita, joiden mukaan haastattelu etenee. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset on kirjoitettu etukäteen, ja niiden järjestystä noudatetaan. Puolistrukturoidun haastattelun sekä teemahaastattelun etuina ovat haastateltavan mahdollisuus vastata juuri omien kokemustensa perusteella avoimesti, eikä tarvitse valita ennalta määritetyistä vaihtoehdoista lähimmäksi osuvaa kuten strukturoidussa haastattelussa. (Valli 2018, 27–28.)

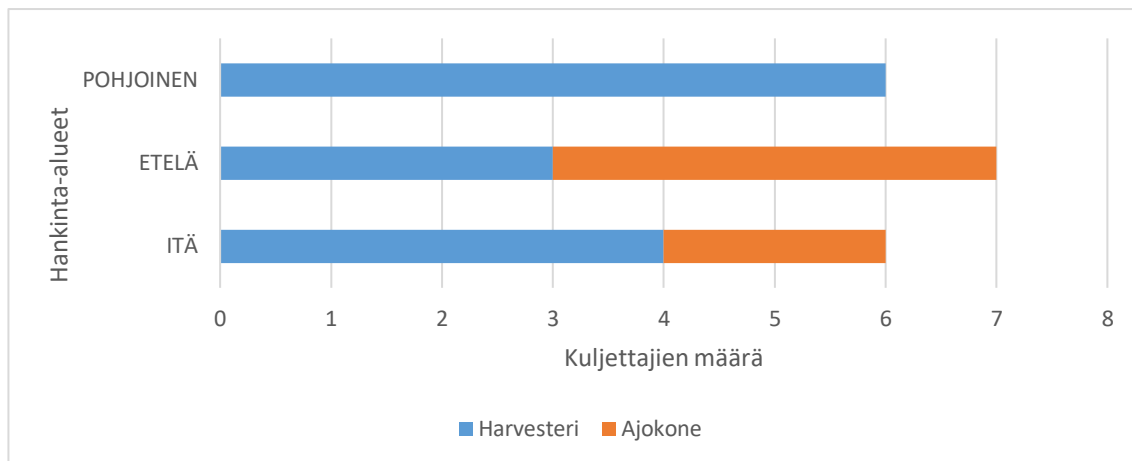
6.1 Aineiston keruu

Tutkimuksen tekijä keräsi aineiston pääosin itse. Apua kuljettajalistojen kanssa antoivat toimeksiantajan edustaja sekä yrittäjäesimiehet. Aineiston kerääminen aloitettiin pitämällä Skype-palaveri toimeksiantajan edustajan ja yrittäjäesimiesten kanssa 9.1.2020. Palaverissa käytiin läpi kyseltävät asiat sekä haastatteluiden tarkempi toimintatapa. Palaverin jälkeen saatiin lista Tähtiyrittäjien kuljettajista, joista arvottiin 30 kuljettajaa, joille tutkimuksen tekijä itse lähetti saatekirjeen (Liite 1) 29.1.2020. Haastattelut suoritettiin 17.2.–28.2.2020 välisenä aikana puhelimitse.

6.2 Haastateltavat

Tutkimusta varten arvottiin yhteensä 30 kuljettajaa valtakunnallisesti. Stora Enssolla on kolme eri hankinta-alueita: Pohjois-, Etelä- ja Itä-Suomi. Haastatteluihin oli tarkoitus osallistua vain palkkasuhteessa olevat kuljettajat, eivät siis yrittäjäkuljettajat. Jokaiselta hankinta-alueelta arvottiin 10 kuljettajaa, pyrkimyksenä saada 5 hakkuukoneen kuljettajaa ja 5 ajokoneen kuljettajaa jokaiselta alueelta. Tämä osoittautui kuitenkin haastavaksi, sillä kuljettajalistauksessa olivat mukana niin yrittäjät itse, heidän aliurakoitsijansa kuin työnjohdossa työskenteleviä henkilöitä. Kuljettajia jouduttiin arpomaan useaan otteeseen uudestaan, sillä saatekirjeen oli saanut esimerkiksi monta työnjohdossa työskentelevää sekä aliurakoitsijaa, jotka työskentelivät muissa metsätöissä kuten nauhoittajana ja metsurina. Vielä haastatteluiden aikana jouduttiin arpomaan monta kuljettajaa uudestaan pikaisella aikataululla. Vaikka saatekirje oli lähetetty ja asiasta tiedotettu, eivät kaikki vastanneet puheluihin, jolloin otoskoko jäi odotettua pienemmäksi. Haastateltavia kertyi kaikkiaan 19 kappaletta. Haastateltavat suhtautuivat haastatteluun positiivisesti ja kertoivat mielellään mielipiteensä ja näkemyksensä.

Kuljettajien jakautuminen hankinta-alueen ja ajettavan koneen mukaan on esitetty kuviossa 1. Tarkoituksena oli saada kattavasti sekä hakkuukoneen että ajokoneen kuljettajia, mutta kuljettajalistauksesta ei ilmennyt ajettavan koneen luokkaa, joten arvontaa suorittaessa ei vielä tiennyt mitä kukin kuljettaja ajoi, eikä lopulliseen jakaumaan voinut oikein vaikuttaa. Ajokoneen kuljettajia osallistui haastatteluihin 6 kappaletta ja hakkuukoneen kuljettajia 13. Alueellinen jakauma oli helpompi saada kattavaksi ja haastatteluun osallistui eteläiseltä hankinta-alueelta 7 kuljettajaa, itäiseltä alueelta 6, ja pohjoiselta alueelta 6.



Kuvio 1. Haastateltujen kuljettajien jakauma ajettavan koneen sekä hankinta-alueen mukaan.

Haastateltavien perustiedot on esitetty taulukossa 1. Sekä nuoremmat että vanhemmat kuljettajat olivat edustettuina tutkimuksessa, nuorimman ollessa 23- ja vanhimman 58-vuotias Keski-ikä oli tasan 40 vuotta. Kokemus metsäkoneella ajosta oli myös reilulla skaalalla edustettuna 7 ja 36 vuoden välillä, ja kokemusta metsäkoneella ajosta oli kertynyt haastateltaville keskimäärin 19,5 vuotta. Lähes kaikki olivat olleet alalla koko työuransa, mikä näkyy siinä, että iästä vähentämällä kokemus metsäkoneella ajosta, nähdään työuran alkaneen noin 20 ikävuoden kohdalla tai jopa aikaisemmin. Kaikki kuljettajat olivat tässä tutkimuksessa miehiä.

Taulukko 1. Haastateltujen kuljettajien perustiedot. Järjestys on satunnaistettu haastatteluiden jälkeen.

Vastaaja	Ikä (vuotta)	Kokemus metsäkoneityöstä (vuotta)	Pääasiallinen työkone	Hankinta-alue
1	38	18	Harvesteri	Pohjoinen
2	36	16	Harvesteri	Etelä
3	41	20	Harvesteri	Pohjoinen
4	42	23	Harvesteri	Itä
5	42	23	Harvesteri	Itä
6	40	22	Ajokone	Etelä
7	29	7	Ajokone	Etelä
8	49	20	Ajokone	Etelä
9	44	17	Ajokone	Itä
10	52	25	Harvesteri	Etelä
11	26	8	Harvesteri	Pohjoinen
12	31	13	Ajokone	Itä
13	58	35	Ajokone	Etelä
14	26	6	Harvesteri	Pohjoinen
15	23	7	Harvesteri	Pohjoinen
16	49	30	Harvesteri	Etelä
17	52	35	Harvesteri	Itä
18	56	36	Harvesteri	Pohjoinen
19	26	9	Harvesteri	Itä
Keskiarvo	40	19,5		
Mediaani	41	20		

6.3 Haastatteluiden toteutus

Haastatteluita varten lähetettiin liitteenä 1 oleva saatekirje arvotuille kuljettajille. Kaikille kuljettajille saatekirjettä ei ehditty lähettämään, sillä heidät arvottiin mukaan vasta varsinaisten haastatteluiden aikana. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus sekä kehoitettiin kuljettajia pohtimaan omaa työssä viihtyvyytään jo hieman etukäteen. Täten kuljettajat olivat jo ennalta ehtineet hieman perehtyä asiaan ja osasivat vastata ilman suurempia epäröintejä. Haastattelut suoritettiin puhelimen välityksellä johtuen laajasta maantieteellisestä alueesta. Useimmat haastateltavat vastasivat työaikanaan, ja kokivat sen hyväksi vaihtoehdoksi. Muutama kuljettaja halusi suorittaa haastattelun päästyään kotiin, sillä kokivat helpommaksi vastata ns. rauhallisessa ympäristössä. Vastaukset kirjattiin

reaaliaikaisesti Wordiin ja siirrettiin myöhemmin Exceliin analysointia ja koontia varten. Wordiin kirjattiin kaikki kuljettajien kommentit ja vastaukset, jotta mitään ei jäisi huomioimatta. Exceliin siirrettäessä vastauksista karsittiin kommentteja pois litteroinnin, aineiston puhtaaksikirjoittamisen, helpottamiseksi ja selkeyttämiseksi.

6.4 Analysointi

Aineisto analysoitiin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysissä tutkitaan valmiiksi kirjoitettua aineistoa tai sellaiseksi muutettua aineistoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Analysoinnissa käytettiin kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleistä teemoittelua, hyödyntäen myös kvantifiointia. Teemoittelu on luonteva tapa analysoida erityisesti teemahaastatteluissa saatua aineistoa, sillä vastauksista nousee aina jokin tietty teema vastauksen takaa esiin. Kvantifioinnissa käytetään aineistosta esiin nousseita teemoja ja jäsennetään niitä määrällisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Esimerkiksi tässä tutkimuksessa kysyttäessä mielipidettä Stora Enson ja kuljettajien välisestä viestinnästä, vastaukset olivat monenkirjavia, mutta jokaisesta löytyi teema, jonka mukaan vastaukset jäsennettiin ja laskettiin yhteen ja taulukoitiin (Taulukko 2). Vastaukset itsessään olivat laadullisia, mutta 19 vastauksen järkeväksi kokonaisuudeksi saattamisessa kvantifioinnilla saadaan vastaukset esitettävään muotoon ja pystytään huomioimaan jokainen vastaus esityksessä.

Taulukko 2. Esimerkki analysoinnissa käytettyjen teemoittelun ja kvantifioinnin lopputuloksesta.

Millaista viestintää haluaisit Stora Enson kanssa?	Ei tarvetta lisätä. Työnantaja hoitaa tarpeeksi hyvin	Enemmän vuorovaikutusta toimihenkilöiden kanssa	Enemmän tietoa ja laatupalautetta	Avointa viestintää ajallaan
	12	3	3	1

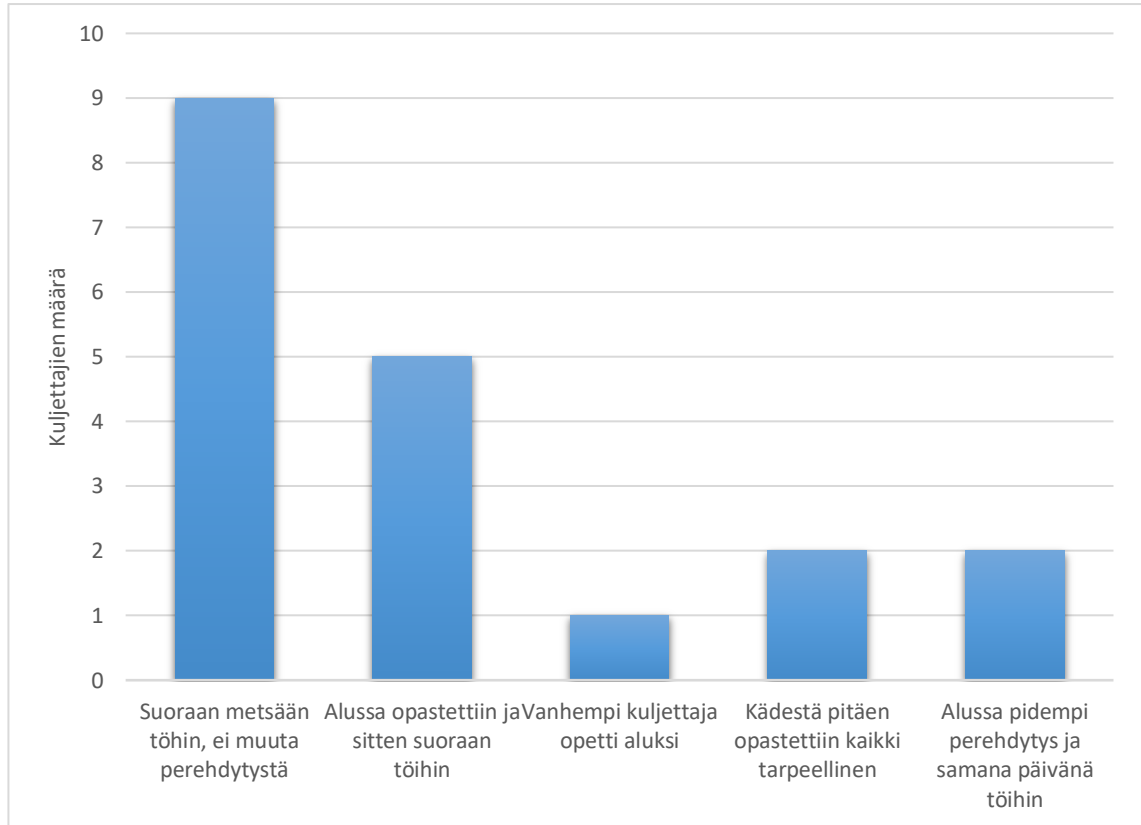
7 Tulokset

Tässä luvussa käydään läpi saadut tulokset. Kaavioiden lisäksi käydään läpi kuljettajien kokemuksia alasta.

7.1 Perehdytys

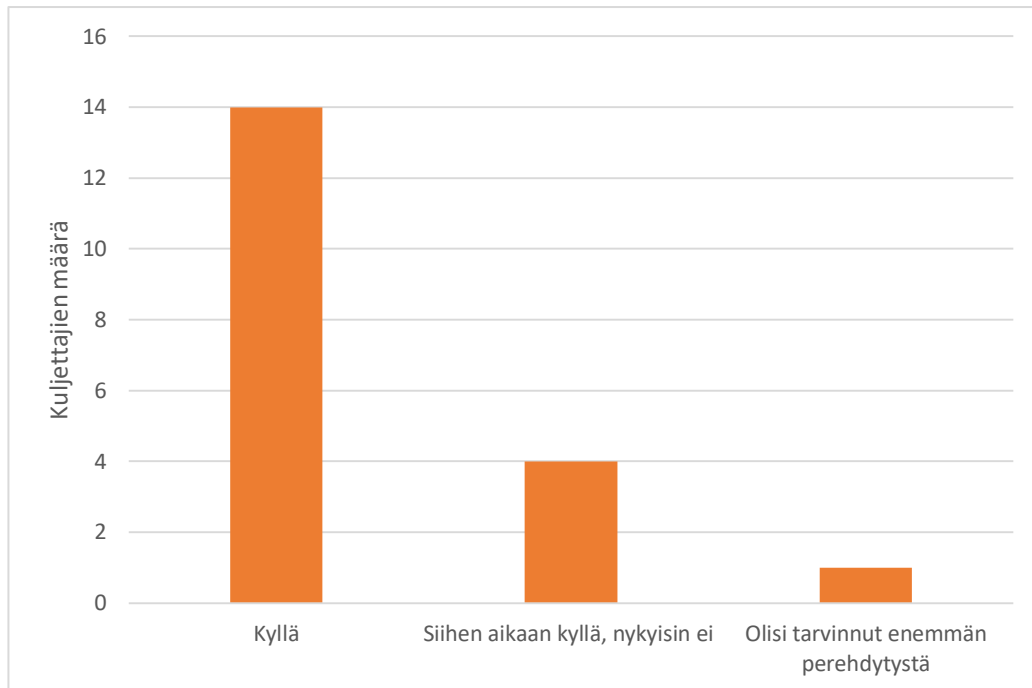
Töihin tullessa on tärkeää saada tarpeellinen perehdytys työhön. Riittävä perehdytys edesauttaa työssä viihtymistä, sillä epävarmuus toimintatavoista karisee kattavan perehdytyksen myötä. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Saadut perehdytykset olivat kuvion 2 mukaan metsäkonealalle tyypillisiä ”suoraan puikkoihin” – menetelmällä saatuja. Perehdytyksissä 50 % eli 9 vastaajaa oli hypännyt suoraan koneeseen ja aloittanut työnteon. Heidän keskimääräinen kokemuksensa metsäkonetyöstä oli 20,5 vuotta, eli perehdytyksestä voidaan katsoa kuluneen aikaa. Lopuille oli perehdytyksissä kerrottu vaihteleva määrä tietoa yrityksestä sekä toimintatavoista ja perehdytyksestä oli kulunut vähemmän aikaa. Vanhemman kuljettajan läsnäoloa oli hyödynnetty vain yhden kuljettajan perehdytyksessä. Vastauksista käy kuitenkin ilmi, että vaikka perehdytys oli ollut vähäistä, sai soittamalla ja kysymällä lisää tietoa ja vastauksia kysymyksiin toimintatavoista ja menetelmistä. Erään haastateltavan mukaan perehdytyksellä ei ole niin väliä: ”Kun on näin suulas kaveri niin oma aktiivisuus tuottaa tulosta. Helppompaa on kysyä, toinen ei välttämättä tiedä mistä lähtökohdista toinen aloittaa työnteon.” (Ajokoneen kuljettaja, Itäinen hankinta-alue.)



Kuvio 2. Kuljettajien saama perehdytys ja sen luonne.

Kuviossa 3 on esitetty kuljettajien kokemukset saadusta perehdytyksestä työuran alussa. Merkille pantavaa on, että yhtä lukuun ottamatta perehdytys koettiin töihin tullessa riittäväksi. Kaksi vastaajista oli myös sitä mieltä että silloin saatu perehdytys ei nykyään enää olisi riittävä. Vaikka perehdytykset eivät olleet kattavuudeltaan olleet kärkiluokkaa, koettiin niiden olleen riittäviä. Vain yksi vastaaja olisi kaivannut jo siinä vaiheessa enemmän perehdytystä.



Kuvio 3. Kuljettajien saaman perehdytyksen riittävyys.

Kysyttäessä Stora Enson perehdytyksestä, vaihtelua oli enemmän kuin työntekijän perehdytyksissä. Vastauksissa oli eroja kuljettajien välillä, sillä osa kuljettajista ei kokenut perehdytyksen jatkuvan muutosten kohdalla. Vaikka Stora Enso päivittää korjuuohjeita sekä laatuvaatimuksia ja välittää ne kuljettajille, eivät kuljettajat välttämättä koe tätä perehdytykseksi sillä kukaan ei henkilökohtaisesti perehdytä uusiin ohjeisiin tai vaatimuksiin. Osa kuljettajista taas koki tällaisen toiminnan myös perehdytykseksi ja kokivat perehdytyksen olevan jatkuvaa. Vastaukset on esitetty taulukossa 3. Vastaajia tähän oli vain 18, sillä yksi kuljettajista oli ollut haastatteluhetkellä vasta muutaman viikon tekemässä Stora Enson leimikoita eikä osannut vastata kysymykseen.

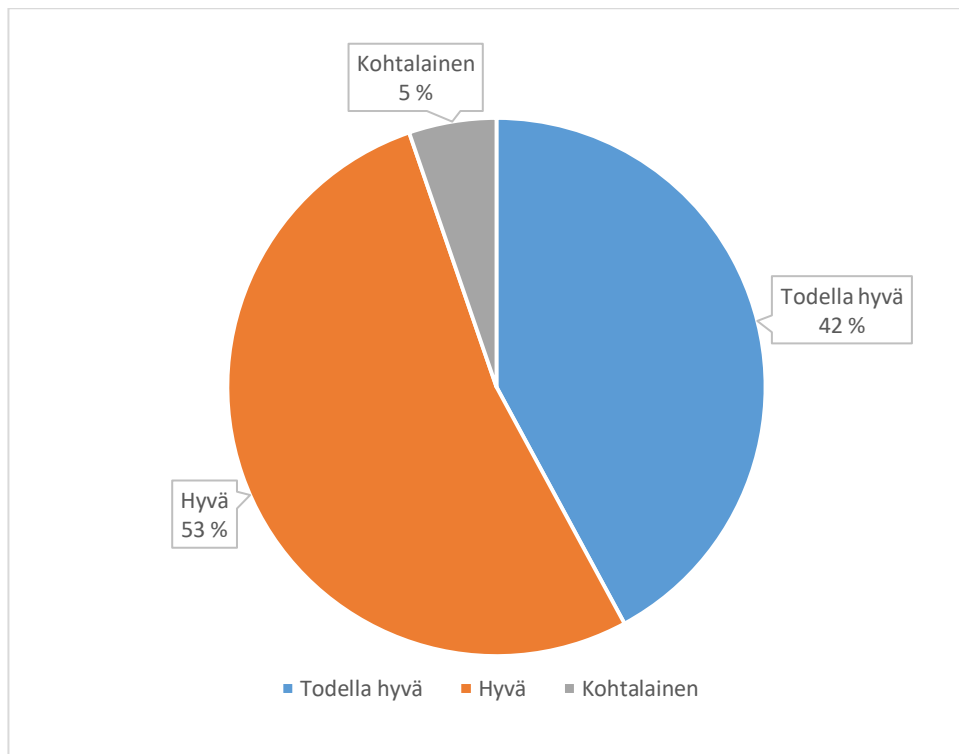
Taulukko 3. Kuljettajien kokemukset Stora Enson perehdytyksestä.

Stora Enson vaatimukseen perehdyttäminen	
Ajokonekuskeja ei perehdytetty, motokuskit perehdytettiin.	1
Käytiin läpi alussa.	3
Alussa koulutuksia Stora Enson toimintatavoista ja perehdytys jatkuu.	2
Ei erillistä perehdytystä.	1
Minimaalinen.	2
Jatkuvasti perehdytetään.	6
Nettikursseilla omatoimisesti.	2
Stora Enson toimintatavat käydään firman perehdytyksessä.	1
yht.	18

7.2 Töissä viihtyy yhdessä tekemällä

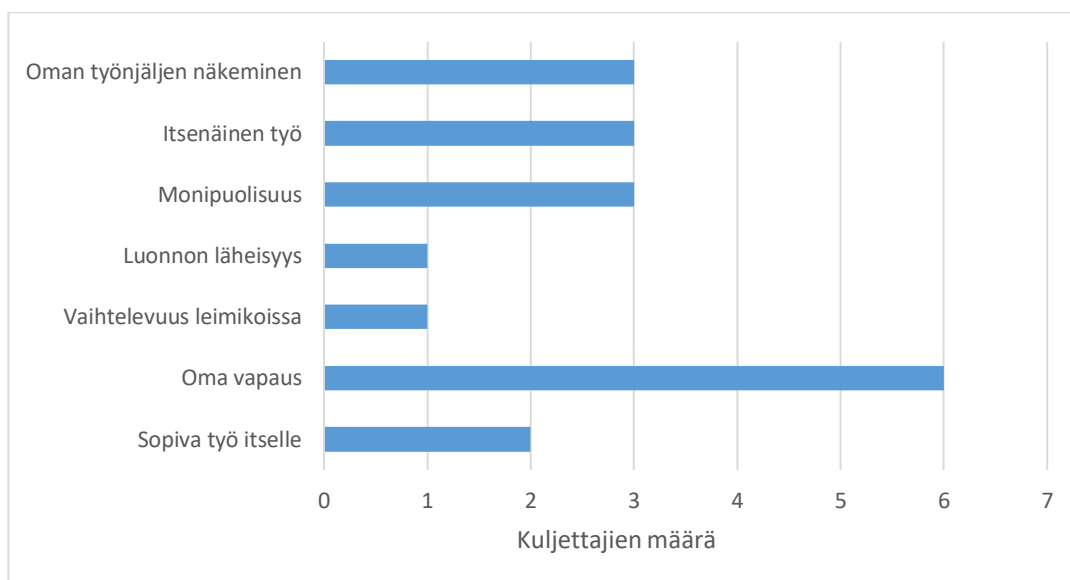
Kuljettajat viihtyvät työssään pääsääntöisesti hyvin (kuvio 4). Yksikään kuljettaja ei vastannut viihtyvänsä työssään huonosti tai todella huonosti. Tässä kohtaa vaihtoehtoina olivat: todella hyvin, hyvin, kohtalaisesti, huonosti ja todella huonosti. Kaikki vastaukset olivat todella hyvän ja kohtalaisen välillä eikä alueellisia eroja ollut. Kohtalaisesti työssään kertoi viihtyvänsä vain yksi kuljettaja, muut viihtyivät joko hyvin tai todella hyvin. Kun eroavaisuuksia ei viihtymisessä ollut, voidaan olettaa työn olevan heille mielekästä riippumatta alueesta tai työkokemuksesta.

Edellä mainitut tulokset ovat samankaltaisia kuin tyytyväisyys esimieheen ja työkavereihin. Työilmapiirissä ei ollut kuljettajilla moitittavaa. Esimieheen olivat tyytyväisiä 16 vastaajaa, erittäin tyytyväisiä kaksi, ja kohtalaisen tyytyväinen oli vain yksi kuljettaja. Työkavereihin oli tyytyväisiä 17 vastaajaa, erittäin tyytyväinen yksi kuljettaja ja enimmäkseen tyytyväinen myös yksi kuljettaja.



Kuvio 4. Kuljettajien työssä viihtyvyys (n=19).

Työn tekee mielekkääksi moni asia. Kuljettajilta kysyttiin heidän mielestään parasta piirrettä metsäkonetyössä, ja moni olisi halunnut sanoa useamman kuin yhden piirteen. Tulokset on esitetty kuviossa 5. Yksi asia nousi kuitenkin ylitse muiden: oma vapaus. Omalla vapaudella kuljettajat tarkoittivat joustoa työajoissa, vapautta suunnitella aikataulut sekä korjuu omalta kannalta parhaiten, ja että kukaan ei ole välittömässä läheisyydessä valvomassa työtä. Tämä korostui etenkin yhdessä vuorossa ajettaessa. Kahdessa vuorossa piti huomioida toisen vuoron työntekijän aikataulut sekä tarpeet hoitaa asioitaan ja sovittaa aikataulut yhteen molempien kannalta.

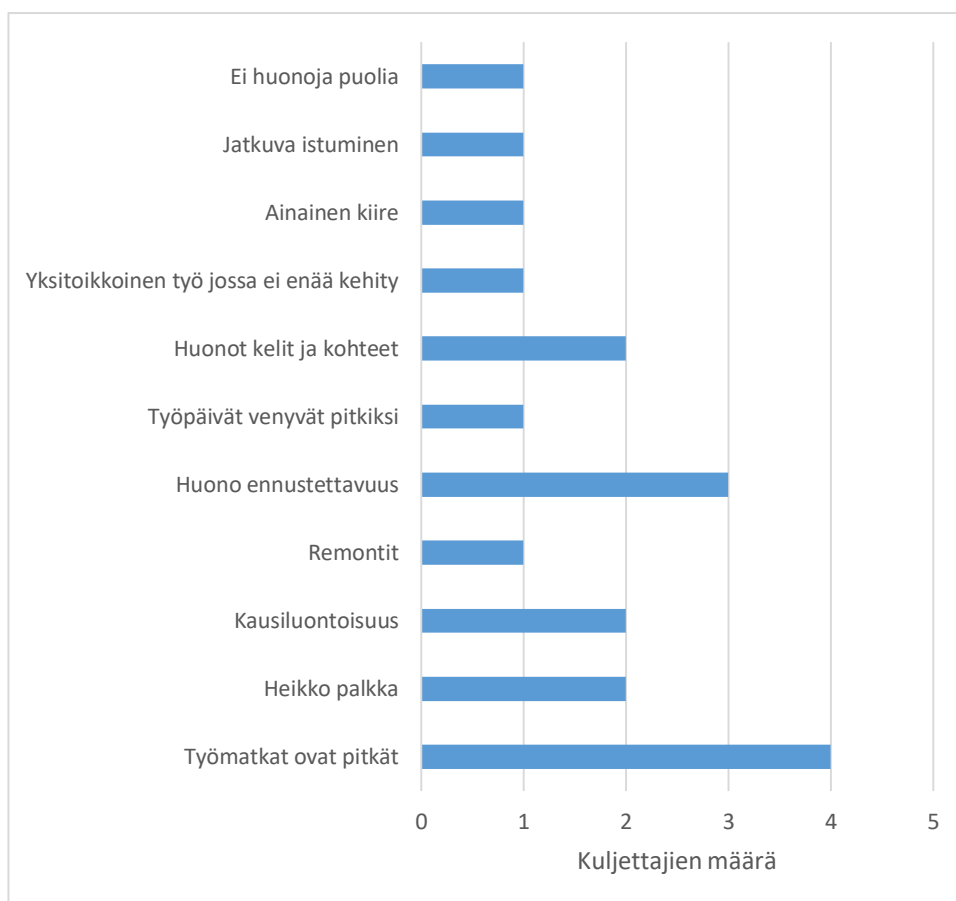


Kuvio 5. Metsäkonetyön parhaat piirteet.

Työssä pidettiin hyvänä puolena myös oman työn jäljen välitöntä näkemistä. Huonostakin kohteesta hyvännäköisen tekeminen palkitsi ja motivoi työhön ja sitä pidettiin myös yhtenä parhaista puolista. ”Pienestä pitäen olen metsässä touhunnut mutta tuore kalusto ja oman työn jäljen näkeminen tekevät tästä työstä mielekästä.” (Hakkuukoneen kuljettaja, Itäinen hankinta-alue.)

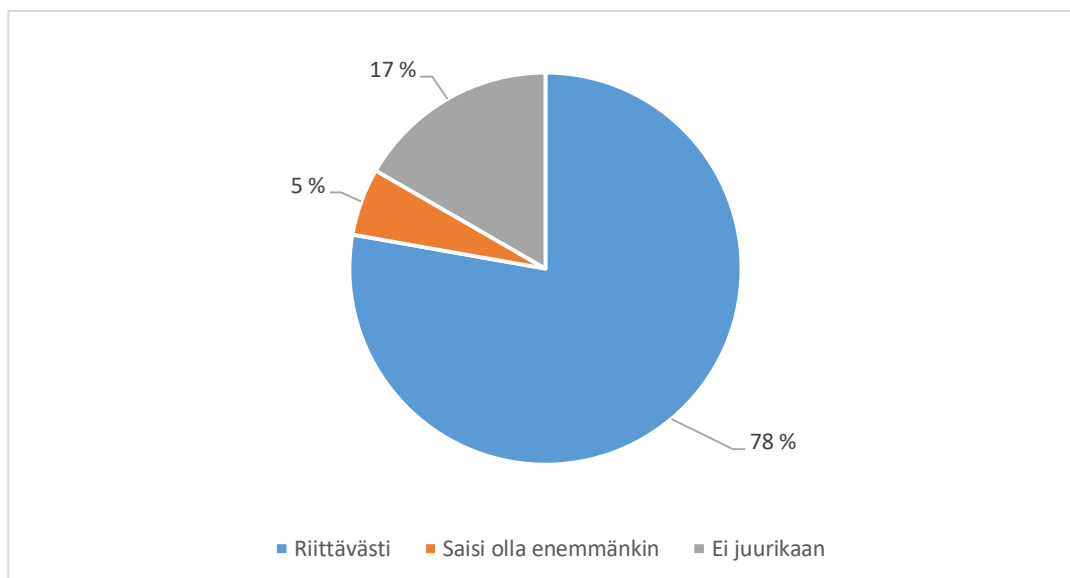
Jokaisella työllä on sekä hyvät että huonot puolensa, kuten myös metsäkoneenkuljettajan työssä. Kuviossa 6 on eritelty työn huonot puolet, joita kuljettajat kohtaavat työssään. Eteläisellä hankinta-alueella huonoimmaksi puoleksi nousi huono ennustettavuus töistä. Kolme seitsemästä vastaajasta nosti juuri töiden huonon ennustettavuuden huonoimmaksi puoleksi. Muillakin hankinta-alueilla kyseinen piirre nousi esiin haastatteluissa, mutta kuljettajat eivät kokeneet sitä huonoimpana piirteenä työssään. Pohjoisella sekä itäisellä hankinta-alueella työmatkojen pituus painoivat muita enemmän.

Viimeisen 10 vuoden aikana matkat on alkaneet painaa, kun alueet on laajoja. – – Sosiaalinen käyttäytyminen ylipäättään on muuttunut siinä määrin, että vaikka ei tiedetä asiasta, niin tullaan silti sanomaan eikä sitten osata ottaa vastaan toisten mielipiteitä. Tällainen negatiivinen sanominen kuormittaa henkisesti, jos ei uskalla puhua. Aina pitäisi olla vahva ja mielenterveys on vähän tabu täällä metsäalalla. (Hakkuukoneen kuljettaja, Itäinen hankinta-alue)



Kuvio 6. Metsäkonetyön huonoimmat puolet.

Työnantajat olivat yleisesti panostaneet hyvin työhyvinvointia tukevaan toimintaan (kuvio 7). 14 vastaajaa koki työhyvinvointiin panostettavan riittävästi mutta 3 vastaajan mielestä sitä ei ole juurikaan ollut. Tähtiyrittäjät olivat järjestäneet yhteisiä reissuja niin METKOille, risteilyille kuin metsäkonevalmistajien tehtaille. Fyysiseen hyvinvointiin oli panostanut kolmen kuljettajan työnantaja mm. hierontamahdollisuuksilla ja yhteisellä liikuntavuorolla. Kahdella kuljettajalla oli käytettävissään liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Fyysiseen hyvinvointiin panostaminen koettiin hyväksi, ja niille joilla sitä ei ollut, kokivat että siihen tarvitsisi panostaa.



Kuvio 7. Tähtiyrittäjien työhyvinvointiin panostaminen (n=19).

Yhteistä tekemistä haluttiin lisää. Kuljettajat olivat kiinnostuneita yhteisen tekemisen lisäämisestä esimerkiksi joukkueurheilu- ja moottoriurheilutapahtumilla, missä aktivoitaisiin tekemään pelkän sivusta seuraamisen sijaan. Henkilöt vaihtuvat välillä ympärillä, uusia palkataan, eläkkeelle siirtyy työkavereita ja osa saattaa vaihtaa työpaikkaa. Uusia työkavereita ei välttämättä nähdä moneen kuukauteen, tai ei välttämättä ollenkaan, joten yhteiset reissut ja yhdessä tekeminen koettiin hyväksi vaihtoehdoksi työhyvinvoinnin ja ryhmäytymisen edistämiseksi. Myös fyysisen kunnon ylläpitämiseksi toivottiin lisää panostusta joko yhteisesti tai omatoimisen harrastamisen tukemisen kautta.

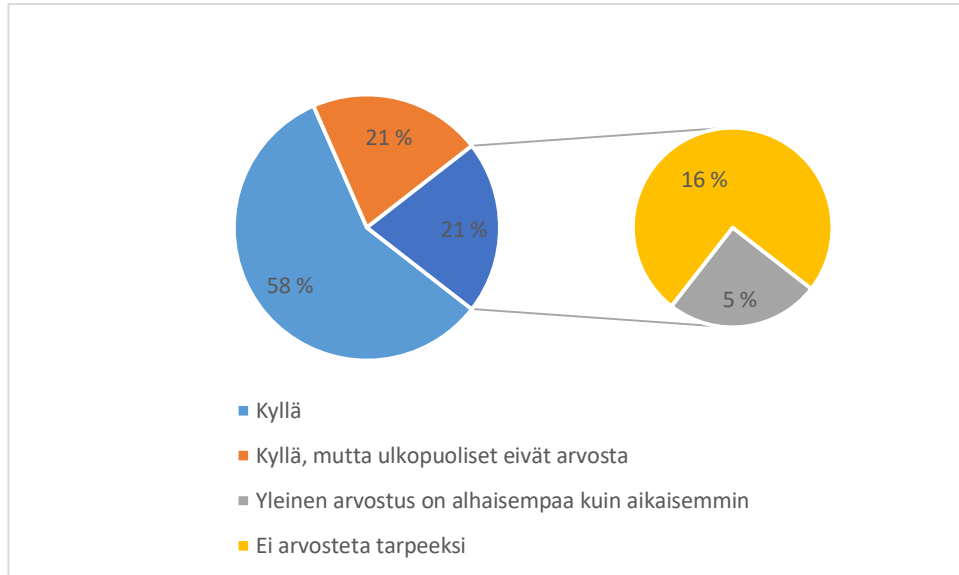
7.3 Arvokas ja motivoiva työ

Metsäkonetyön arvostus koettiin hiipuneen. Kuljettajat ovat silti motivoituneita työntekoon ja heitä motivoivat erilaiset tekijät. Tässä luvussa esitellään motivaation ja sitouttamisen tekijöitä sekä tuodaan esille kuljettajien mielteitä alan arvostuksesta.

7.3.1 Arvokasta työtä toisten omaisuudessa

Jokainen haluaa omasta mielestään arvokkaan ja merkityksellisen työn. Mikäli työtään ei koe arvokkaaksi, ei sitä mielellään edes tekisi. Vastaajista 58 % oli sitä mieltä, että metsäkonetyötä arvostetaan. 21 % koki, että metsäalalla kuljettajia arvostetaan, mutta ulkopuoliset eivät arvosta heidän työtään. 21 % myös koki, että arvostusta ei ole tarpeeksi. Jakautuminen vastauksissa on esitetty kuviossa 8. Tästä on luettavissa, että metsäala on yleisessä keskustelussa alkanut näyttämään tarvitsemaansa arvostusta huonommalta. Kuljettajat kertoivatkin useissa haastatteluissa kokeneensa arvostuksen hiipumista vuosien saatossa. Metsäalasta ollaan kiinnostuneita, mutta hakkuuvastaisuus painaa kuljettajien mieltä enemmän kuin aikaisemmin. Yli puolet kuitenkin koki tekevänsä arvokasta työtä. Erään kuljettajan sanoin: ”Kyllä! Suomi elää metsästä. Ilman kuljettajia ei ole työtä eikä puuta Suomessa” (Ajokoneen kuljettaja, Itäinen hankinta-alue).

Yleisen arvostuksen lisäksi kysyttiin, kokevatko kuljettajat, että juuri heitä arvostetaan työssään. 19 vastaajasta 15 vastasi suoraan kokevansa arvostuksen tunnetta. Loput neljä vastaajaa vastasivat kokevansa arvostusta harvoin, joskus tai vain vähän. Syitä tähän olivat metsäomistajien vähäinen käynti korjuutyömailla sekä arvostuksen ja kiitoksen sanomisen kuulumattomuus metsäkulttuuriin. Metsäomistajien mielipiteitä ei tiedetä tarkkaan, koska he eivät enää nykyisin käy korjuutyömailla kertomassa, kuinka työ heidän mielestään on sujunut. Yksi 15:stä arvostuksen tunnetta kokeneesta kuljettajasta kertoi kokevansa arvostusta työssään nyt enemmän kuin aiemmin.

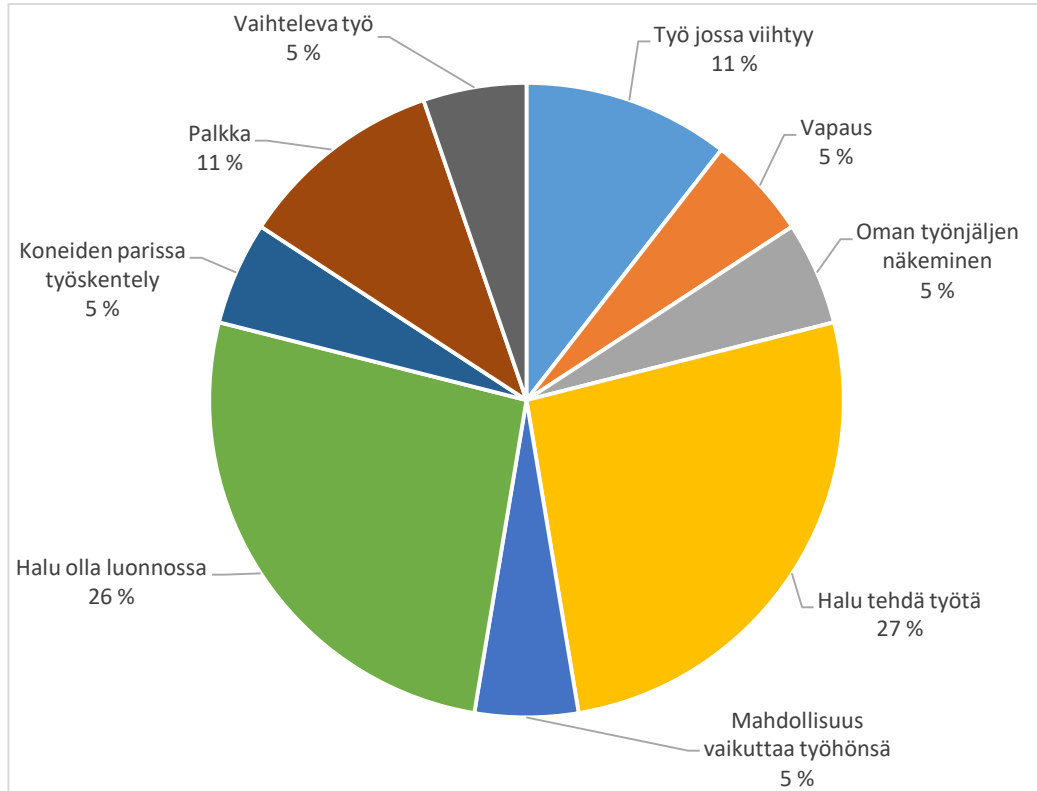


Kuvio 8. Metsäkonetyön arvostus kuljettajien näkemyksen mukaan (n=19).

7.3.2 Motivaatio työnteon taustalla

Vaikka yleinen arvostus metsäkonetyötä kohtaan koettiin hiipuneen, kuljettajat ovat motivoituneita työhönsä. Yhden, merkittävimmän motivoivan tekijän valitseminen oli hankalaa, sillä moni koki useamman vaihtoehdon kuvaavan omaa motivaatiotaan työhön. Kysymykseen annettiin vastausvaihtoehtoja päätöksen tukeiseksi. Alla on esitetty kysymyksen vastausvaihtoehdot liitteestä 2:

- Halu tehdä työtä
- Halu olla luonnossa
- Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä
- Palkka
- Arvostuksen tunne
- Hyvä ja motivoiva johtaminen
- Vaihteleva työ
- jokin muu, mikä? _____

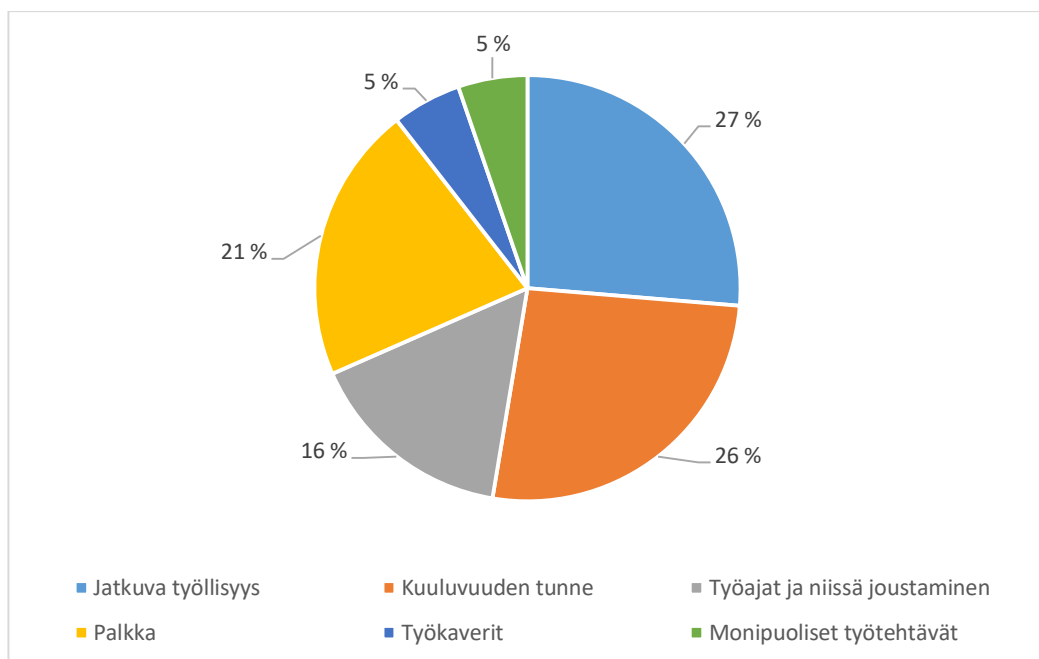


Kuvio 9. Kuljettajia motivoivat tekijät (n=19).

Kaikkien kuljettajien vastaukset on esitetty kuviossa 9. Eteläisen ja itäisen hankinta-alueen kuljettajien suurin motivoiva tekijä oli halu olla luonnossa. Pohjoisen hankinta-alueen kuljettajista 50 % vastasi motivoivan tekijän olevan halu tehdä työtä. Vastauksissa lähestulkoon kaikki, palkkaa lukuun ottamatta, olivat sisäisiä motivaatiotekijöitä eli kuljettajia eivät motivoi niinkään ulkoiset tekijät kuten palkka, kiitokset tai arvostus. Sisäiset tekijät ovat ulkoisia tekijöitä pitkäkestoisempia ja ajavat ihmisiä tekemään työtään ilman ulkoista palkkiota (ks. luku 3.2.). Metsäkoneenkuljettajina on siis nöyrää ja työtä pelkäämätöntä työntekijäkuntaa, joille sopii itsenäinen työn metsässä.

7.3.3 Työhön sitoo työyhteisö

Kuvioon 10 on koottu kuljettajien mielestä sitouttavimmat tekijät omaan työhön. Sitouttamisella tarkoitetaan sitoutumista työhön ja sivutaan motivaation lähdettä. Motivoivalla ja sitouttavalla tekijällä on erona, että motivoiva tekijä saa työskentelemään, sitouttava tekijä saa työntekijän pysymään työssään ja suorittamaan sen vaikka ilman motivoivaa tekijää. Näillä on paljon myös samanlaisia piirteitä. Osaltaan sitouttava tekijä saa lähtemään samalla tavalla aamulla töihin kuin motivoiva tekijäkin.



Kuvio 10. Sitouttavin tekijä omaan työhön, eli mikä pitää työntekijän juuri tässä työssä (n=19).

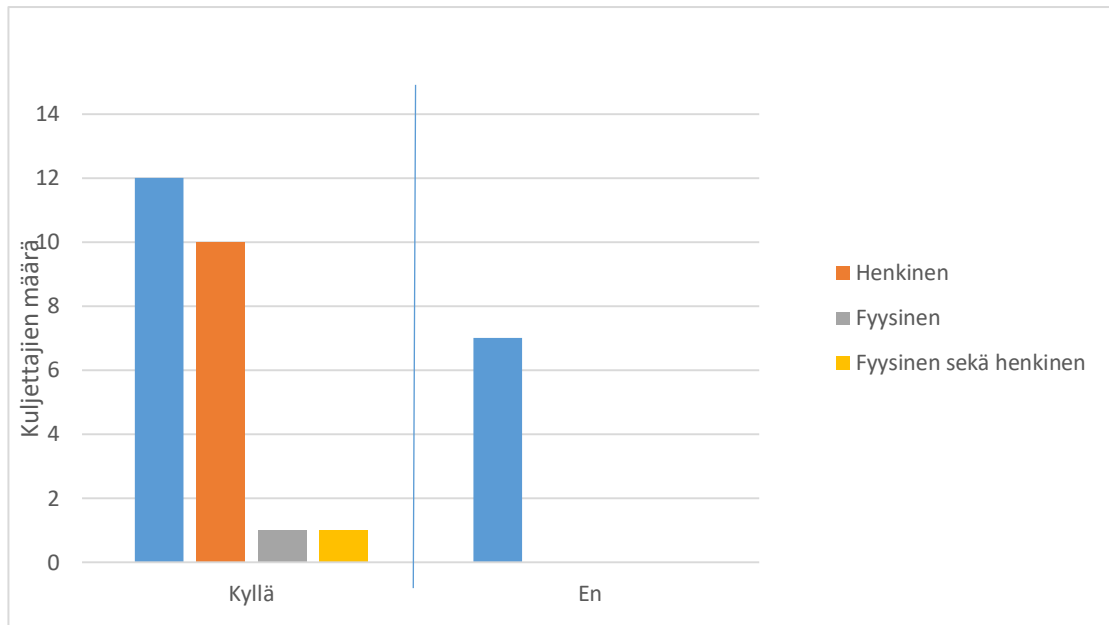
Kuten kuviosta 10 huomataan, 26 % vastaajista kokee kuuluvuuden tunteen eniten sitouttavana tekijänä työhön. Kuuluvuuden tunteella tarkoitetaan tunnetta siitä, että kokee olevansa osa ryhmää/yhteisöä. Tähän liittyen on myös työkavereilla iso rooli. Työyhteisöllä on siis iso vaikutus sitouttamiseen ja työssä viihtyvyyteen, ja kuuluvuuden tunteen ja työkavereiden osuus onkin melkein kolmasosa sitouttamisessa. Palkan merkitys oli sitouttavissa tekijöissä motivoivaa tekijää isompi. Velat sitouttivat kuljettajia töihin. Työstä saatavaa palkkaa kuvattiin ”edes jonkinlaiseksi”, ja sen saaminen ylipäätään sai lähtemään töihin.

Jatkuvan työllisyyden nostaminen sitouttavaksi tekijäksi viidellä vastaajalla oli yllättävää, sillä kausiluontoisuutta oli koettu yhdeksi työn huonoista puolista. Tässä kohtaa haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että Stora Enso oli vaikeana talvena onnistunut takaamaan Tähtiyrittäjille ja heidän kuljettajilleen suhteellisen tasaisen työllisyyden ja koneita ei ole tarvinnut seisottaa juurikaan. Pitkällä tarkastelujaksolla kuljettajat kokivat myös, että työllisyys on ollut tasaista eikä lomautuksia ole tarvittu.

7.4 Työn kuormitus ja palautuminen tasapainossa

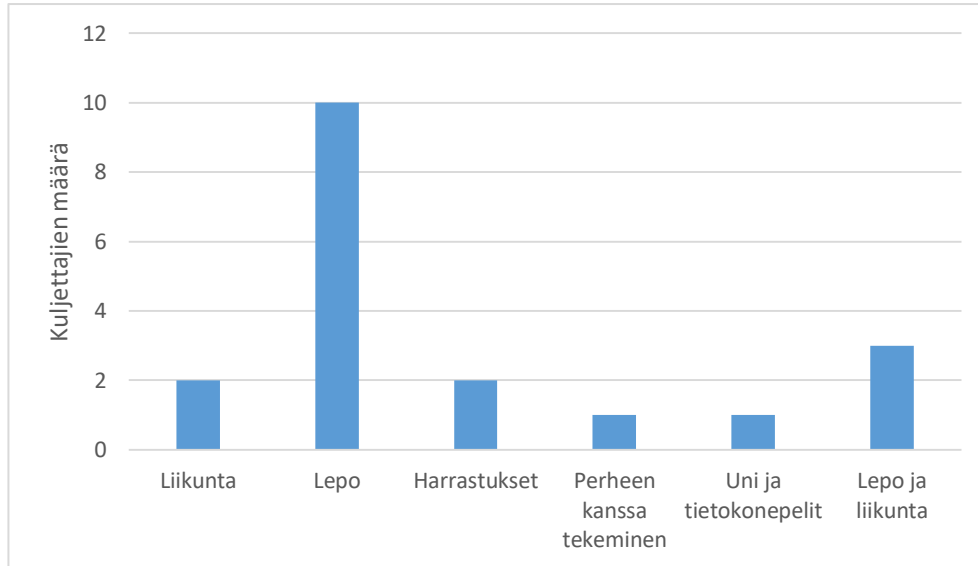
Metsäkonetyötä on aina pidetty kuormittavana. Kuten luvussa 3.4 kerrottiin, työn kuormittavuus on vaihtunut fyysiseltä puolelta henkiselle puolelle. Tämä pätee myös tämän tutkimuksen kohdalla. 19 vastaajasta 12 piti työtään kuormittavana, ja seitsemän ei osannut pitää kuormitusta niin merkittävänä, että luonnehtisi työtä raskaaksi (kuvio 11). Heidän mielestään asennoituminen työntekoon ja sen luonteeseen vähentää sen kuormittavuutta: loppuviikkoa kohden heräämiset tuntuvat raskaammilta, mutta työtä itsessään ei koettu raskaaksi.

”Pitkät työpäivät putkeen tietysti painaa, mutta se on osa tämän työn luonnetta, siihen pitää vain osata asennoitua” (Hakkuukoneen kuljettaja, Pohjoinen hankinta-alue). Työtään raskaaksi ja kuormittavaksi luonnehtivien kuljettajien mielestä henkinen rasitus on fyysistä rasitusta isommassa roolissa. Uudet käyttöjärjestelmät, suuri määrä käsiteltäviä asioita katkonnassa ja työn suunnittelussa aiheuttivat henkistä rasitusta. Kiireiset aikataulut ja tavoitteet aiheuttivat stressiä kuljettajille, mikä lisäsi henkistä kuormitusta. Fyysistä rasitusta koettiin niska- ja hartiasseudun jumiutumisenä sekä selän kipeytymisenä pitkien päivien jälkeen.



Kuvio 11. Työn kokeminen kuormittavaksi. Siniset pylväät kuvaavat vastausten määrää kysymykseen ”Onko metsäkonetyö mielestäsi raskasta?”. Oranssi, harmaa ja keltainen kuvaavat ”kyllä”, vastanneiden jakautumista fyysisen ja henkisen kuormittavuuden kesken.

Riittävä lepo on palautumisessa tärkeää. Yli puolet, 10 vastaajaa, palautui työstään lepäämällä ja nukkumalla hyvät yöunet. Liikuntaa ja harrastuksia käytettiin palautumisessa kohtalaisesti (kuvio 12). Palautuminen koettiin lähes kaikkien vastaajien osalta riittäväksi. Vain kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että palautuminen voisi olla parempaakin. Yleisesti ottaen vanhemmat kuljettajat kokivat, että palautumiseen joutui panostamaan aiempaa enemmän.



Kuvio 12. Keinot, joilla kuljettajat palautuvat työnteosta.

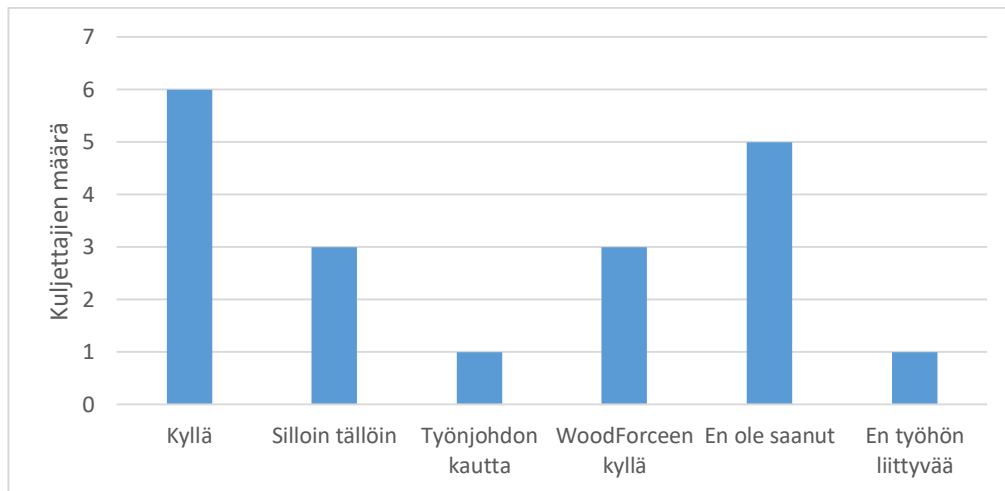
7.5 Viestintä

Viestinnän kysymyksissä painotettiin viestintää Stora Enson ja kuljettajien välillä. Palautteen saanti käydään läpi tässä osiossa niin työnantajan, kuin Stora Ensonkin palautteen osalta.

7.5.1 Viestintä Stora Enson kanssa

Viestinnässä Stora Ensolta kuljettajille on Stora Ensolla kuljettajien mielestä kehitettävää. Hajontaa vastauksissa oli runsaasti: osa oli saanut viestejä, osa ei ollenkaan ja osa ei mitään työhön liittyvää (kuvio 13). Osalle kuljettajista kaikki viestit tulivat työnantajan kautta. Yhtenäistä kaavaa ei vastauksista saanut, mutta yhtenäisyyttä viestinnässä koettiin tarpeelliseksi. Esimerkiksi yksi kuljettajista kertoi, että laatupalautetta ei tule kuljettajille suoraan ollenkaan, joten on vaikea tehdä korjaustoimenpiteitä korjuumenetelmiin. Noin kolmasosa vastaajista kuitenkin kertoi saavansa Stora Ensolta viestejä ja niistä oli ollut hyötyä työnteossa esimerkiksi laatupalautteen tai korjuuohjeiden muodossa. WoodForceen tulleista

viesteistä katsottiin olleen eniten hyötyä. WoodForcen käyttöönottoaminen oli kuljettajien mielestä erittäin suuri edistysaskel korjuun suunnittelussa ja toteuttamisessa.



Kuvio 13. Kuljettajien vastaukset kysymykseen: ”Oletko saanut Stora Enson viestejä viimeisen kahden kuukauden aikana?”

Palautteen saannissa oli myös paljon hajontaa, mutta yleisimmin kuljettajat saivat Stora Enson palautteen esimiehen tai työnantajan kautta. Taulukossa 4 on esitelty kuljettajien kokemukset palautteen saannista Stora Ensona. Toimihenkilöitä ei viimeisten vuosien aikana ole korjuutyömailla käynyt paljoakaan, ja kuljettajat olisivat halunneet, että he näkisivät enemmän Stora Enson väkeä työmailla kertomassa palautetta ja tulevaisuuden näkymiä.

Taulukko 4. Palautteen saanti Stora Ensolta

Oletko saanut Stora Ensolta palautetta työstäsi?	
Työnantaja kertoo Stora Enson palautteen.	6
Toimihenkilöiltä on tullut palautetta suoraan.	3
Kyllä, laatupalautetta.	1
Kyllä, riittävästi.	2
Suoraan tulee, mikäli aihetta on.	2
Jonkin verran.	1
Ei ole kerennyt tulemaan.	2
En ole saanut.	2
Yht.	19

7.5.2 Viestintä työnantajan kanssa

Kuten edellisessä luvussa kerrottiin, työnantajat viestivät kuljettajien kanssa enemmän ja välittävät Stora Enson palautettakin kuljettajille. Työnantajat antavat niin positiivista, negatiivista kuin rakentavaakin palautetta, mutta vaihtelevasti. Kuljettajat kertoivat palautteen antamisen muuttuneen työuran aikana. Aiemmin saatiin pääsääntöisesti vain negatiivista palautetta, mutta nykyään annetaan enemmän rakentavaa ja positiivista palautetta.

Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan olleet samaa mieltä. Neljä vastaajaa kertoi, että palautetta tehdystä työstä ei tule juurikaan. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että palautetta tarvitsisi enemmän. Kolmen vastaajan mielestä negatiivinen palaute tulee hyvinkin nopeasti, mutta positiivisen palautteen saaminen tuntuu mahdottomalta. Kuljettajat pohtivat sen kuuluvan metsäkulttuuriin. ”Aika vähän tulee palautetta, ei tohdita edes moittia. Silloin kai menee hyvin” (Ajokoneen kuljettaja, Eteläinen hankinta-alue).

7.5.3 Pankko

Pankko oli kuljettajille tuttu. Tämä ei kuitenkaan tarkoittanut, että sitä käytettäisiin aktiivisesti. Aktiivisimmillaan käyttö oli kolmella kuljettajalla, jotka kertoivat käyttävänsä Pankkoa muutaman kerran kuussa. Käyttö oli jäänyt kuudella kuljettajalla vain muutama kertaan ja loput eivät olleet käyttäneet Pankkoa lainkaan tai vain kerran. Pankko koettiin enemmän ajokonekuljettajien viestintäkanavaksi ja hakkuukoneen kuljettajat kokivat WoodForcen hyödyllisemmäksi oman työnsä kannalta. Pankkoa käyttäneet kokivat sen hyödylliseksi, sillä sinne on koottuna ohjeita korjuuseen ja turvallisuuteen. Myös muutaman kerran käyttäneet kokivat, että Pankko olisi hyvä kanava esimerkiksi verkkokoulutuksissa, mutta käyttö on jäänyt vähälle, sillä Pankkoon oli vaikea päästä. Tämä johtui siitä, että Pankkoon päästäkseen oli mentävä työkoneen tietokoneella internetiin ja kirjaututtava erikseen Pankkoon, joka löytyi monen mutkan takaa. Pankosta haluttiin helpompi käyttöinen ja sisällöltään kuljettajia palvelevampi.

7.6 Turvallisuus isossa roolissa metsäkonetyössä

Stora Ensolla tehdään turvallisuushavaintoja läheltä piti – tilanteista, tilanteista joista olisi voinut seurata työtaturma, tai kun työturvallisuus tekijöitä laiminlyödään. Turvallisuushavainnoissa on tavoitteet jokaiselle Tähtiyrittäjälle. Havaintoja tulee saada vuodessa tietty määrä täyteen, ja tätä seurataan aktiivisesti mm. tertiäripalavereissa. Turvallisuus nähdään niin Tähtiyrittäjien kuin kuljettajienkin mielestä osana Stora Enson brändiä.

Kuljettajat suhtautuivat kaksijakoisesti turvallisuushavaintotavoitteisiin (kuvio 14). Kaksi vastaajaa koki havainnot hyödyllisiksi, mutta suurin osa kuljettajista koki tavoitteen olevan liian jäykkä tapa pakottaa turvallisuuteen ja havaintojen tulisi perustua vapaa-ehtoisuuteen, jotta vain oikeista ja tärkeistä havainnoista tulisi merkintöjä. Turvallisuushavaintoja joutui välillä tekemään myös ”turhistakin” havainnoista.

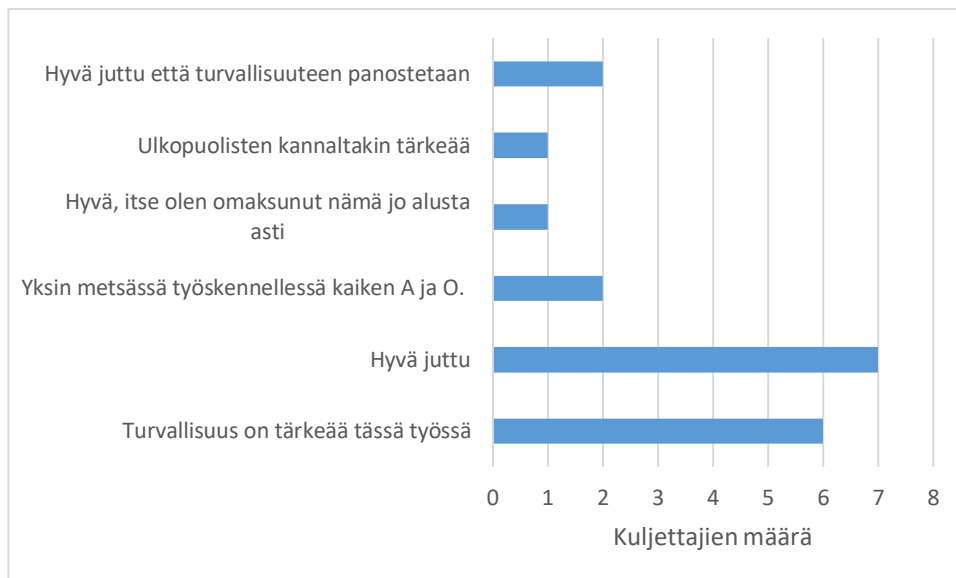


Kuvio 14. Kuljettajien suhtautuminen Stora Enson turvallisuushavaintotavoitteisiin.

Työturvallisuutta edistävät työmaakyltit sekä turvavarusteet olivat kaikilla kuljettajilla ja Tähtiyrittäjillä käytössä. Seitsemän kuljettajaa kertoi kaiken olevan pilkulleen käytössä. Kahdella kuljettajalla oli Stora Enson turvallisuusmalleista liian vähän kokemusta, joten he eivät osanneet vastata tarkemmin, mutta kertoivat kuitenkin noudatettavan kylttien laittamista tienvarsille. Erityistä huomiota työmaan turvallisuuteen kerrottiin käytettävän työskennellessä yleisten ulkoilu- ja liikuntapaikkojen läheisyydessä. Ulkopuolisten turvallisuuden takaaminen on kuljettajien mielestä myös ensisijaisen tärkeää.

Kuljettajat kertoivat työn olevan jossakin määrin vaarallista ja turvallisuuden ajattelun olevan tärkeää (kuviot 14 ja 15). Yksikään ei kokenut turvallisuusajattelun olevan missään tapauksessa huono, mutta maalaisjärjen merkitystä korostettiin.

”Onhan se metsähommissa kaiken A ja O. Yksin kun työskentelee niin turvallisuus oltava aina ykkössijalla. Omalla ajattelulla pystyy välttämään niin paljon läheltä piti -tilanteita. Mietii ensin ja toimii sitten” (Ajokoneen kuljettaja, Eteläinen hankinta-alue).



Kuvio 15. Kuljettajien näkemykset yleisestä turvallisuusajattelusta.

7.7 Alalla pysyminen

Tutkimukseen osallistuneista kuljettajista 16 oli ollut alalla koko työuransa. Kolme vastaajaa oli vaihtanut alalle. Alalle vaihtaneet kertoivat syiksi töiden tarjolle tulemisen sekä vaihtelun halun. Työllisyysnäkymät vaikuttivat 2000-luvun alussa hyviltä, ja se sai vaihtamaan alalle. Haastatteluissa kysyttiin kuljettajilta, olivatko he harkinneet alan vaihtoa koskaan. Suurin osa, 15 vastaajaa, kertoi, ettei ollut harkinnut alan vaihtoa. Näistä seitsemän kertoi joskus pohtineensa asiaa, mutta lähinnä pinnallisesti huonoina työpäivinä. Neljä kuljettajaa oli kuitenkin miettinyt alan vaihtoa viimeisen 10 vuoden aikana, kaksi jopa puolen vuoden sisään.

Koulutushalukkuudesta kysyttäessä usea vastasi haluavansa kouluttautua lisää. 12 kuljettajaa ei halunnut enää kouluttautua enempää eikä kokenut sitä tarpeelliseksi työn kannalta. Seitsemän ilmoitti halukkuudestaan kouluttautua. Koulutuksen suuntautumista kysyttäessä alaan liittyvää koulutusta halusi kuusi kuljettajaa, mutta työtehtävän vaihtaminen koettiin vaihtoehdoksi. Kiinnostavia suuntautumisia olivat metsätalous, suunnittelu sekä metsäkoneen huoltotehtävät. Yksi vastaajista halusi vaihtaa alalle, jossa ollaan enemmän vuorovaikutuksessa toisten ihmisten, asiakkaiden tai työkavereiden kesken. Tähän tutkimukseen osallistuneet kuljettajat eivät pääsääntöisesti halua vaihtaa alaa.

Työnantajat olivat järjestäneet ensiapu- sekä työturvallisuuskoulutuksia sekä ammattipätevyyskoulutuksia. Lisää koulutusta työnantajan puolelta toivottiin liittyen omaan työtehtävään tai muuhun tarpeelliseen.

7.8 Stora Enson alla työskenteleminen

Stora Enso koettiin luotettavaksi sekä mukavaksi urakanantajaksi. ”Työllisyys nyt vaikeana talvena onnistunut yllättävän hyvin. Enso on parhaiten työllistänyt tänä talvena kun muilla on ollut vaikeaa.” (Hakkuukoneen kuljettaja, Eteläinen hankinta-alue) Ainoa kuljettajia mietityttänyt ja rasittanut tekijä johon kokivat, että Stora Ensollakin voisi olla mahdollista vaikuttaa, oli tasainen työllisyys. Pikaiset aikamääreet ja yllättävät seisakit aiheuttavat päänvaivaa ketjun alkupäähän eli kuljettajille. He toivoivat, että suunnittelussa katsottaisiin pidemmälle kuin viikon päähän ja nähtäisiin myös vaikutukset kuljettajille.

Yhteistyö Stora Enson työntekijöiden kanssa sujui vähintään riittävän hyvin. Valitettavaa ei toimihenkilöissä ollut, mutta vuorovaikutusta toivottiin enemmän kuljettajien ja toimihenkilöiden välillä. ”Työmaalla oltais porukalla nuotiolla Enson väen kanssa ja keskusteltais avoimesti.” (Ajokoneen kuljettaja, Eteläinen hankinta-alue) Vastaajista 13 kertoi yhteistyön sujuvan kuitenkin joko hyvin tai todella hyvin.

8 Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Tähtiyrittäjien kuljettajien työssä viihtyvyyttä ja työmotivaatiota. Työssä viihtyvyyden taso ja siihen vaikuttavia tekijöitä onnistuttiin selvittämään ja viestinnästä saatiin lisää tietoa sekä toiveita kuljettajilta. Yleisesti työssä viihdyttiin hyvin. Parhaiten työssä viihdyttiin ja siitä motivoituttiin, kun nähtiin oma työnjälki ja saatiin suunnitella työtään vapaasti. Työ on itsenäistä eikä työkavereita nähdä välttämättä kovinkaan usein. Tämä tiedostettiin osaksi työn luonnetta, mutta samalla vuorovaikutusta esimerkiksi Stora Enson työntekijöiden kanssa toivottiin enemmän. Työkavereita nähdään harvoin, mutta virkistäytymispäivien järjestäminen työnantajan toimesta koettiin tärkeäksi ja yhteistä tekemistä haluttiin lisätä. Kuljettajat ymmärtävät työhyvinvointiin tähtäävän toiminnan merkityksen työssä viihtyvyyteen ja työporukan yhteenkuuluvuuteen. Yhteenkuuluvuuden tunne oli isossa roolissa sitoutumisessa työhön ja alaan. Jatkossa siis työnantajien tulisi panostaa työhyvinvointiin, vaikka palkkalistoilla olisi-kin paljon työntekijöitä. Pelkästään työporukan hitsautuminen yhteen ei riitä, sillä myös fyysiseen hyvinvointiin tulisi panostaa myös tukemalla sekä omatoimista että työporukalla harrastettavaa liikuntaa.

8.1 Tulosten tarkastelu

Metsäkonetyö on itsenäistä. Sosiaalinen kanssakäyminen on käytännössä vain puhelimen varassa, sillä metsänomistajat käyvät nykyisin vähemmän korjuutyömailla, eivätkä Stora Enson toimihenkilötkään käy enää paljoakaan katsomassa korjuutyömaita. Metsäkonetyössä pärjää siihen asennoitunut työntekijä. Työnteossa pitää olla asennoitunut itsenäisyyteen ja tuottavuuteen. Heinikosken & Mehtälän (2016, 49–50.) ”Vireyttä metsäkoneenkuljettajien työpäivään” opinnäytetyössä keskityttiin kuljettajien yleisen vireyden ja työhyvinvoinnin tutkimiseen. Tutkimuksessa todettiin kuljettajien työskentelevän yksin, ja olevan paljon puhelimesta ylläpitäkseen sosiaalista kanssakäyntiä. Työn ulkopuolisen sosiaalisen kanssakäymisen, kuten perheen ja ystävien, merkitys oli kuljettajille suuri. Tässä

tutkimuksessa perheen ja ystävien merkitystä ei erikseen selvitetty, mutta kuljettajat toivat palautumisessa perheen ja harrastusten tärkeyttä esille.

Itsenäisyyden lisäksi työtä voidaan kuvata kuormittavaksi. Kuten luvussa 3.5 mainittiin, työ on muuttunut henkisesti kuormittavammaksi ja henkisen kuormituksen lisääntymiseen on syynä konetyön psyykkisen vaativuuden kasvaminen verrattuna moottorisahan käyttöön. (Kariniemi, 2006, 19–22.) Tietojärjestelmien hallitseminen, tavoitteet, kiireelliset aikataulut, katkonnan miettiminen ja stressi kuormittavat kuljettajia työssään. Lisäksi pelkästään negatiivisen palautteen saaminen rasittaa kuljettajia ja alaan vahvasti liitetty ongelmista puhumattomuus ei rohkaise kuljettajia puhumaan mieltä painavista asioista. Fyysisen kuormituksen vähentyminen on hyvä asia, mutta rasituksen siirtyessä henkiselle puolelle saattaa palautuminen olla työläämpää ja pitkäkestoisempaa. Metsäalalla tulisi pyrkiä irti puhumattomuuden kulttuurista ja uskaltaa rohkeasti puhua ongelmista.

Työn huonoimpina puolina olivat pitkät työmatkat sekä työn huono ennustettavuus. Vihottulan (2010, 42) tutkimuksessa suurin työssä viihtymättömyyttä aiheuttava tekijä oli työmatkojen ja – aikojen pituus. Tässä kohtaa kehitystä ei ole alalla tapahtunut, ja työmatkojen pituus on kuljettajien mielestä edelleen yksi työn huonoimmista puolista, mutta myös osa työn luonnetta, ja siihen on osattava asennoitua, tai työn tekeminen on jopa mahdotonta. Jukka Alkkiomäen (2008, 16) ”Miksi puutavara-auton- ja metsäkoneenkuljettajat eivät pysy alalla ja millä heidät saataisiin pysymään alalla” Tampereen ammattikorkeakoululle tekemässä tutkimuksessa sääolosuhteet koettiin työn huonoimmaksi puoleksi.

Nykyään sääolosuhteita ei enää nostettu huonoimmaksi puoleksi, mutta niistä mainittiin muutamia kertoja haastatteluissa. Tässä tutkimuksessa metsäkoneenkuljettajia painavat enemmän työllisyyden vaikea ennustettavuus ja kausiluontoisuus. Huonot sääolosuhteet ja kausiluontoisuus ovat osaltaan toisiinsa viittaavia, sillä mikäli kelirikon aika venyy kelien takia pitkäksi ja sopivia leimikoita on vähän, tuntuu kausiluontoisuus raskautavalta. Lämpimämmät talvet vaativat kuljettajilta kärsivällisyyttä talvileimikoiden korjuun kanssa. Sääolosuhteita ei tässä kohtaa

nähty suurimmaksi syyksi, vaan työn yleinen ennustettavuus oli isommassa roolissa kuljettajien vastauksissa. Sääolosuhteet kyllä vaikuttavat työn ennustettavuuteen.

Työn suurin motivoiva tekijä oli oma vapaus, mutta luonnon läheisyyttä ja työnmonipuolisuutta nostettiin esille useamman kuljettajan toimesta. Tiilikaisen opinäytetyössä (2018, 23–24.) tulokset työn hyvistä puolista olivat samankaltaisia. Motivaatiotekijöistä oma vapaus ja oma rauha olivat kuljettajien mielestä työn parhaita puolia. Tiilikaisen tutkimuksessa (2018, 25.) työn monipuolisuus ja luonnonläheisyys koettiin hyväksi työssä, aivan kuten tässäkin tutkimuksessa. Työ saattaa vaikuttaa ulkopuolisen silmin yksitoikkoiselta, mutta yksikään päivä ei koneen kopissa ole samanlainen. Leimikot ja olosuhteet vaihtuvat ja vaikka koneet ovat kehittyneet, tulee huoltotehtäviä silloin tällöin. Tuoreilla koneilla teko oli nostanut myös motivaatiota tehdä töitä. Keskimäärin työkoneet olivat 3,5 vuotta vanhoja ja uusimmat olivat vain muutaman kuukauden vanhoja. Koneiden huoltovarmuus oli parantunut, eikä töitä joutunut keskeyttämään koneiden takia. Koneiden vaihtaminen uudempaan siis kannattaa.

Metsäalan arvostuksesta oltiin huolissaan kuljettajien keskuudessa. Arvostusta koettiin korjuutyömailla käyneiden metsänomistajien takia, mutta vähemmän aktiivisten metsänomistajien mielipiteitä ei tiedetä, ja se huolettaa kuljettajia. Toisten metsissä työskenteleminen koettiin merkitykselliseksi ja arvostusta herättäväksi. Yleinen arvostus koettiin vähentyneen. Keskustelu metsätaloudesta on kääntynyt investointiuutisten varjolla kielteisemmäksi puun riittävyden takia. Keskustelun toivottiin kääntyvän jälleen positiivisemmaksi ja puutuotteiden merkityksen korostaminen keskustelussa olisi yksi keino siihen.

Viestinnän ja palautteen antamiseen tulisi Stora Enson panostaa niin, että se olisi yhtenäistä ja kaikki viestit tulisivat kuljettajille perille. Laatupalautteen saaminen on tärkeää kuljettajille, jotta he voivat tehdä toimenpiteitä mikäli laatupalautteesta on luettavissa korjuusta johtuvaa palautetta. Myös laatupalautteen välittäminen ajokonekuskeille oli ollut vaihtelevaa, mutta sen saaminen koettiin tärkeäksi. Pankkoa voisivat kuljettajat käyttää enemmänkin, mikäli sen sisältö olisi kiinnostavampaa ja sitä voitaisiin käyttää esimerkiksi verkkokoulutuksissa enemmän

hyödyksi. Pankko oli jäänyt monella pienelle käytölle, sillä Pankkoon kirjautuminen koettiin työlääksi. Mikäli Pankosta saataisiin sovelluspohjainen, kuljettajat käyttäisivät sitä enemmän. Mikäli sovellusta ei Pankosta saa, tulisi kuljettajille ohjeistaa, kuinka Pankko saadaan esimerkiksi puhelimen aloitusnäyttöön.

Palautteen saaminen myös työnantajalta on tarpeen, ja sitä tulisi lisätä. Petteri Heikkisen (2014, 31–33.) opinnäytetyössä huomattiin kuljettajien saavan työnantajaltaan vähän positiivista ja rakentavaa palautetta, ja jos palautetta työstä saadaan, se on useimmiten negatiivista. Tässä tutkimuksessa tulokset olivat samantaisia. Erityisesti positiivisen palautteen antaminen on ollut kohtalaista mutta negatiivisen palautteen antaminen on ollut parempaa. Negatiivinen palaute ei motivoi työn tekemiseen, mikäli positiivista palautetta ei saada ollenkaan. Vaikka asennoituminen palautteen saamiseen näkyy kuljettajien vastauksissa ”Kun ollaan hiljaa niin silloin varmaan menee hyvin”, ei se tarkoita, etteivätkö kuljettajat tarvitsisi myös positiivista palautetta työstään. Positiivisella palautteella oli vaikutusta työnsä arvokkaaksi ja merkitykselliseksi kokemiseen.

Työturvallisuuden ajattelussa oltiin yhtä mieltä siitä, että siihen panostaminen on ollut positiivista. Turvallisuushavainnoista taas oltiin kahta mieltä: havainnot olivat hyviä, mutta tavoitteet ovat kuljettajien mielestä liian korkealla ja painostivat tekemään turhiakin havainnoita. Vaikka Stora Enso koetaan turvalliseksi urakanantajaksi ja turvallisuus nähtiin osana Stora Enson imagoa, koettiin turvallisuuteen panostettavan välillä jopa liikaakin. Kuljettajat kokivat turvallisuusajattelun positiiviseksi mutta maalaisjärki tulisi pitää mukana: kuljettajatkaan eivät toivo kenenkään lähtevän töistä loukkaantuneena tai ”pää kainalossa”.

Työskenteleminen Stora Ensolle koettiin mukavaksi, mielekkääksi ja ajoittain haastavaksi. Stora Enson toimihenkilöt olivat olleet mukavia ja heidän kanssaan tultiin toimeen hyvin. Jatkossa toivottiin hyviä leimikoita, enemmän yhteistyötä toimihenkilöiden kanssa ja tasaista työllisyyttä.

8.2 Luotettavuus

Työn onnistumiseen vaikuttivat kuljettajat itse. Kuljettajien asennoituminen haastatteluun oli todella positiivista, ja he kokivat hyväksi, että heitäkin kuunnellaan ja heidän näkemyksiään tuodaan esille. Moni kuljettaja mainitsi, että ajankohta sattui sopivasti, sillä pari viikkoa aikaisemmin olisi saattanut tulla negatiivisempia vastauksia johtuen korjuutilanteesta ja metsäalan lakoista. Paperiliiton ja Metsäteollisuus ry:n lakot 27.1.–10.2.2020 vaikuttivat myös Tähtiyrittäjien kuljettajien töihin. Haastattelut suoritettiin viikko lakkojen loppumisesta, joten korjuut olivat käynnistyneet ja lähes kaikki kuljettajat olivat töissä haastatteluiden aikaan. Yksikään kuljettaja ei ollut ollut lomaautettuna, ja muutoinkin työllisyys lakkojen aikana oli ollut kohtalaista.

Työ onnistui kuvaamaan onnistuneesti kuljettajien työssä viihtyvyyttä sekä muita tutkimuksen tavoitteita. Laadullinen haastattelu mahdollisti laajan aineiston, jonka analysoiminen oli suhteellisen helppoa. Aineiston litteroinnissa ja analysoinnissa kului paljon aikaa, mikä on laadulliselle tutkimukselle tyypillistä. Strukturoidun kyselylomakkeen lähettäminen kaikille kuljettajille olisi ollut vähemmän työtä vaativaa, mutta haastattelun kautta toteutetulla tutkimuksella päästään paremmin kiinni kuljettajien ajatusmaailmaan, ja se palvelee tutkimuksen tavoitetta paremmin. Haastatteluihin osallistuneiden kuljettajien edustavuudesta ei voida olla täysin varmoja. 19 kuljettajan osuus reilusta 1500 kuljettajasta on pieni, mutta vastaajien kokemus metsäkonetyöstä oli laajasti edustettuna. Kuljettajien ikä vaihteli välillä 23–58 vuotta, eli sekä nuorta että vanhempaa kuljettajaa osallistui haastatteluihin.

8.3 Kiitokset

Opinnäytetyön tekeminen opetti paljon kuljettajien arjesta sekä työstä ja antoi näkökulmia korjuuseen ja sen suunnitteluun sekä puunkorjuuketjun toimivuuteen.

Lopuksi haluan vielä kiittää opinnäytetyöni toimeksiantajaa Stora Enso Metsää sekä edustajaa Päivi Malinia mahdollisuudesta tehdä opinnäytetyö. Päivin opastuksella oli suuri merkitys työn lopputuloksessa ja sujuvuudessa mm. kuljettajalistojen saamisessa. Haluan myös kiittää opinnäytetyöni ohjaajaa Jyry Erosta Karelia-ammattikorkeakoulusta. Erityisen iso kiitos menee Tähtiyrittäjien kuljettajille. He olivat erittäin puheliaita ja mahdollistivat laadukkaan aineiston tutkimukselle.

Lähteet

- Ala-Laurinaho, A. 2011. Metsätalouden työhyvinvoinnin T&K-ohjelma. Metsäteho raportti 219. http://www.metsateho.fi/wp-content/uploads/2015/02/Raportti_219_Metsatalouden_tyohyvinvoinnin_ohjelma_aa-l_aka.pdf. 9.11.2019.
- Alkkiomäki, J. 2008. Miksi puutavara-auton- ja metsäkoneenkuljettajat eivät pysy alalla ja millä he saataisiin pysymään alalla. Tampereen ammattikorkeakoulu. Metsätalouden koulutusohjelma. Tutkintotyö.
- Borodulin, K. & Jousilahti, P. 2012. Liikunta vapaa-ajalla, työssä ja työmatkalla 1972-2012. Tutkimuksesta tiiviisti 5. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90886/URN_ISBN_978-952-245-793-6.pdf?sequence=1. 23.11.2019.
- Kariniemi, A. 2006. Kuljettajakeskeinen hakkuukonetyön malli – työn suorituksen kognitiivinen tarkastelu. Helsingin yliopisto. Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Helsingin yliopiston metsävarojen käytön laitoksen käytön julkaisuja 38.
- Kilpeläinen, R. 2020. Metsäkonealalle kiinnittymättömät vuosina 2011–2019 metsäkoneenkuljettajiksi valmistuneet. Työtehoseura. Seminaariesitys 14.2.2020 https://www.tts.fi/files/2995/RIITTA_KILPELAINEN_Metsakonealalle_kiinnittymattomat.pdf. 26.2.2019.
- Kosonen, H. Liukkonen, P. Liukkonen, V. Nygård, C. Pursio, H. Siukola, A. Uitti, J. & Vänni, K. 2018. Työhyvinvointi puunkorjuuyritysten menestymisen tukena. Tampereen yliopisto. Työraportteja 101/2018.
- Lautanen, E. & Kilpeläinen, R., 2020. Metsäalan ammatillisesta koulutuksesta 1.1.2016 – 30.6.2019 valmistuneiden oppimistulosten työelämävasaavuus ja laadullinen työllisyys 2019. Työtehoseuran julkaisuja 450.
- Hakanen, J. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 23.11.2019.
- Heikkinen, P. 2014. Sisäinen viestintä Stora Enso Metsän ja Tähtiyrittäjien välillä Pohjois-Suomen hankinta-alueella. Karelia-ammattikorkeakoulu. Metsätalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Heinikoski, S. & Mehtälä, I. 2016. Vireyttä metsäkoneenkuljettajien työpäivään. Oulun Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. Opinnäytetyö.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press
- Hämäläinen, V.-P. 2019. Edes varma työpaikka ei riitä tuomaan metsäalalle tarpeeksi opiskelijoita – Laura Huovinen, 28, vaihtoi kaupan kassan metsäkoneen puikkoihin. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-10649451>. 26.11.2019.
- Liukkonen, J. Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.
- Lomski, P. 2015. Motivaatiotekijät asiakaspalvelussa. Turun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. Opinnäytetyö.
- Luoma, K., Troperg, E., Kaajas, S. & Nordlund, H. 2004. Ei ainoastaan rahasta. Osaamisen kokonaispalkitseminen. Helsinki: Tammi.

- Mattila, A. 2018. Lääkärikirja Duodecim., Kustannus Oy Duodecim.
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976. 6.3.2020.
- Pajuoja, H. 2013. Metsäalan kuljettajakoulutusjärjestelmän toimivuus. Metsäteho. <http://www.metsateho.fi/?s=mets%C3%A4koneenkuljettaja>. 12.11.2019.
- Ponsse Oyj. 2020 <https://www.ponsse.com/fi/yritys/historia/1970-luku#/>. 27.2.2020.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Otava.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>. 25.11.2019.
- Tiilikainen, M. 2018. Metsäkoneenkuljettajan työympäristön kehittäminen. Karelia-ammattikorkeakoulu. Metsätalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Työterveyslaitos. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. 11.2.2020.
- Työturvallisuuskeskus. Psykososiaalinen kuormitus. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus. 20.11.2019.
- Schildt, S. 2010. Henkilöstön motivointi tuloksen tekemiseen. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. Opinnäytetyö.
- Stora Enso Oyj kotisivut. 2020, <https://www.storaenso.com/>. 12.2.2020.
- Stora Enso Metsä Oyj. 2020 Korjuun suunnittelu alkaa kaupanteossa. <https://www.storaensometsa.fi/korjuun-suunnittelu-alkaa-kaupanteossa/>. 12.2.2020.
- Strandström, M. & Poikela, A. 2016. Metsäalan työvoimatarve – Savotta 2025. Metsätehon tulosalvosarja 15/2016 http://www.metsateho.fi/wp-content/uploads/Tuloskalvosarja_2016_15_Metsaalan_tyovoimatarve_Savotta_2025_ms.pdf. 18.2.2020.
- Suomen Mielenterveys ry. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivatio-saa-liikkeelle>. 24.2.2020.
- Ylätalo, J. 2015. Metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalinen verkosto. Hämeen ammattikorkeakoulu. Metsätalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Helsinki: Otavan Kirjapaino.
- Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Juva: Bookwell Oy.
- Vihottula, M. 2010. Metsäkoneenkuljettajien työssä viihtyminen. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Metsätalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Saatekirje

Arvoisa metsäkoneenkuljettaja.

Teidät on sattumanvaraisesti valittu osallistumaan tutkimukseen, jossa kartoitetaan Stora Enson Tähtiyrittäjien kuljettajien työssä viihtyvyyttä ja työmotivaatiota.

Tutkimukseen valikoitui yhteensä 30 kuljettajaa kaikilta kolmelta hankinta-alueelta. Kuljettajien ikä ja kokemus metsäkoneella ajosta vaihtelevat jotta tutkimuksesta ja sen tuloksista saadaan mahdollisimman edustava. Valinta tapahtui täysin objektiivisesti, eivätkä Tähtiyrittäjät vaikuttaneet kuljettajavalintaan.

Olen Joonas Marjoniemi, neljännen vuoden metsätalousinsinööriopiskelija Karelia-ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä Stora Ensolle Tähtiyrittäjien kuljettajien työssä viihtyvyydestä ja heidän työmotivaatiosta. Samalla kerään tietoa kuljettajien näkemyksistä alan vetovoi-
masta ja Stora Ensosta. Opinnäytetyö on osa kuljettajaviestinnän projektia, jonka tarkoituksena on kehittää kuljettajien ja Stora Enson työntekijöiden välistä viestintää.

Tutkimus toteutetaan haastattelututkimuksena puhelimen välityksellä viikolla 8, helmikuussa 2020. Haastattelu vie noin 30 minuuttia. Haastattelussa käytetään puolistrukturoitua lomaketta, jossa kysymykset ovat jo ennalta määritellyt. Vastaukset kirjataan haastattelun yhteydessä Excel-taulukkoon. Mietitthän ennen haastattelua omaa työssä viihtyvyyttänne ja suhtautumistanne viestintään.

Tutkimukseen osallistuneiden kuljettajien henkilöllisyyttä ei voi erottaa lopullisesta työstä. Haastateltavilta kysytään ikää sekä työkokemusta metsäkoneella ajosta, mutta näitäkään tietoja ei lopullisessa työssä esitetä niin, että niistä olisi tunnistetavissa yksittäisiä henkilöllisyyksiä.

Joonas Marjoniemi

Karelia-ammattikorkeakoulu

<Puhelinnumero>

joonas.marjoniemi@edu.karelia.fi

Haastattelurunko palkkasuhteessa oleville kuljettajille

Perustiedot

- Nimi: _____
- Ikä: _____ vuotta
- Hankinta-alue: _____
- Tähtiyrittäjä (työnantaja): _____
- Kumpaa ajat
 - Harvesteri (_____)
 - Ajokone(_____)
 - Nykyisen koneesi ikä (_____)
- Kokemus metsäkoneella ajosta vuosina: _____ vuotta
- Oletko ollut metsäalalla yhtä kauan?
 - Kyllä
 - En
 - Jos et, mikä sai sinut vaihtamaan alalle.

Työssä viihtyvyys ja motivaatio

- Miten sinut perehdytettiin työhösi?
 - Koitko sen riittäväksi?
- Miten teidän yrityksessänne perehdytetään Stora Enson vaatimuksiin?
- Viihdytkö nykyisessä työssäsi?
 - Todella hyvin
 - Hyvin
 - Kohtalaisesti
 - Huonosti
 - Todella huonosti
- Mikä on parasta työssäsi?
- Mikä on huonoin puoli työssäsi?
- Mikä sinua motivoi nykyiseen työhösi?
 - Halu tehdä työtä
 - Halu olla luonnossa
 - Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä
 - Palkka
 - Arvostuksen tunne
 - Hyvä ja motivoiva johtaminen
 - Vaihteleva työ
 - jokin muu, mikä? _____

- Koetko työsi (metsäkonetyö) arvokkaaksi ja merkitykselliseksi?
- Koetko että sinua arvostetaan työssäsi?
 - Jos et, miksi?
- Saatko palautetta työstäsi? Työnantajalta?
- Oletko saanut Stora Ensolta palautetta työstäsi? Millaista?
- Oletko tyytyväinen omaan esimieheesi/työnantajaasi?

- Entä työkavereihin?

- Onko työnantajasi järjestänyt sinulle työhyvinvointiin liittyvää toimintaa?
 - Millaista?
 - Oletko kokenut sen hyödylliseksi?
- Millaisesta työhyvinvointiin liittyvästä toiminnasta olisit kiinnostunut?
- Minkä nostaisit eniten sitouttavaksi tekijäksi omaan työhösi juuri sinulle?
 - Palkka
 - Työkaverit
 - Työajat ja niissä joustaminen
 - Jatkuva työllisyys
 - mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin
 - Monipuoliset työtehtävät
 - etäisyys työn ja kodin välillä
 - kuuluvuus (tunne siitä että kuuluu ryhmään/yhteisöön tms.)
 - Joku muu, mikä? _____
- Koetko työsi raskaaksi?
 - Kyllä
 - En
 - Jos koet työsi raskaaksi, millä tavalla? Onko henkinen vai fyysinen rasitus kuormittavampaa?
- Kuinka palaudut työstä?
- Koetko että palautuminen on riittävää?

- Oletko harkinnut alan vaihtoa?
 - Jos olet, milloin?

Viestintä

- Oletko saanut Stora Ensolta viestin/viestejä viimeisen kahden kuukauden aikana?
 - Oliko viestistä hyötyä?
- Kuinka paljon käytät Pankkoa?
 - Mitä mieltä olet siitä?
 - Miten kehittäisit Pankkoa?
- Luetko viestejä mieluummin sähköpostista, Pankosta vai jostain muusta viestintäkannavasta?
- Onko Rätt Metod sinulle tuttu?
 - Jos on, oletko käyttänyt sitä?
- Millaista viestintää haluaisit Stora Enson kanssa?

Turvallisuus

- Miten Stora Enson turvallisuusmallit näkyvät työssä?
- Mitä mieltä olet Stora Enson turvallisuushavaintotavoitteista?
- Mitä mieltä olet yleisesti turvallisuusajattelusta?

Koulutus

- Haluaisitko kouluttautua lisää?
 - Jos haluaisit, missä asiassa?
- Onko oma työnantajasi järjestänyt koulutuksia viimeisen kahden vuoden aikana työsi tukemiseksi?
 - Olisiko sille tarvetta
- Jos sinulla olisi mahdollisuus osallistua Stora Enson maksamaan ulkopuoliseen koulutukseen, osallistuisitko?

Mielipiteesi Stora Ensosta

- Millaista Stora Ensolle työskenteleminen on ollut?
- Oletko oppinut tänä aikana jotain uutta?
- Kuinka yhteistyö Stora Enson henkilöiden kanssa on sujunut?
- Mitä toiveita sinulla on Stora Enson suuntaan?