

Puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointi

Tapani Rouhiainen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021
Tekniikan ja liikenteen ala
Insinööri (AMK), Logistiikan tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Rouhiainen, Tapani	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu, 2021
	Sivumäärä 52	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointi		
Tutkinto-ohjelma Tekniikan ja liikenteen ala, Insinööri, logistiikan tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Pesonen Juha		
Toimeksiantaja(t) JAMK		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Puutavara-autonkuljettajan työ on hyvin vaativaa ja vastuullista. Työajat ovat epäsäännöllisiä ja työ sisältää paljon itsenäistä työskentelyä metsässä. Puutavarakuljetusten lähtöpäässä käytetään melkein aina alemmaa tieverkostoa. Säätilan vaihtelut, pimeys, tienhoito ja alemman tieverkkoston heikko kunto asettavat kuljettajan ammattitaidolle kovat vaatimukset. Kuljettajan hyvä fyysinen ja psyykinen hyvinvointi auttaa suoriutumaan työstä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavia asioita. Tutkimuksessa kartoitettiin miten puutavara-autonkuljettajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tutkimuksessa pyrittiin löytämään tapoja ja toimenpiteitä, millä työhyvinvointia voitaisiin edistää.</p> <p>Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena Facebookin Puutavarakuljetusta Suomessa-ryhmässä ja haastatteluina. Tutkimuksessa selvitettiin psyykkistä ja fyysistä työhyvinvointia edistäviä asioita ja johtamisen sekä työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksen avulla selvitettiin työhyvinvoinnin nykytila yrityksissä ja kartoitettiin parannusehdotuksia tulevaisuutta varten.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi, että puutavara-autonkuljettajat arvostavat paljon työtänsä ja ovat hyvin sitoutuneita siihen. Ongelmana koettiin työn, perheen ja harrastusten yhteensovittaminen. Raskas työ vaikeuttaa terveellisten elintapojen noudattamista. Johtamisessa nähtiin puutteita ja se vaikuttaa hyvin paljon työhyvinvointiin.</p> <p>Työhyvinvoinnin kehittämisessä pitäisi keskittyä johtamiseen. Asiakkaiden, <u>kuljetusyritysten ja työnantajien</u> pitäisi yhdessä kehittää puutavara-autonkuljettajien</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, puutavara-autonkuljettaja, ammattikuljettaja, kuljetusala, kuljetusyritykset, työterveys, työkyky, työn organisointi		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Rouhiainen, Tapani	Type of publication Bachelor's thesis	Date May 2021 Language of publication: Finnish
	Number of pages 52	Permission for web publication: x
Title of publication Title Work well-being of timber-truck drivers		
Degree programme Degree Programme in Logistics Engineering		
Supervisor(s) Pesonen Juha		
Assigned by		
Abstract <p>The work of a timber-truck driver is very demanding and responsible. Working hours are unregular and the work involves a lot of independent work in the woods. Timber deliveries usually depart from smaller country roads. Changes in weather, darkness and bad condition of the country roads demand a lot from the driver. A good physical and mental health helps the driver to succeed in his or her work.</p> <p>The purpose of this thesis was to find out the main factors affecting the work well-being. The study maps out, how timber truck drivers experience their own well-being and the main factors affecting it. The study also aims to find useful habits and processes to help with workers work well-being.</p> <p>The study was conducted as a survey via "Puutavarakuljetusta Suomessa" - Facebook group and the material also includes four interviews. This study focuses on things promoting physical and mental well-being and the effect the management and work community has on a work well-being. This study examines the current state of work well-being and maps out improvements for the future.</p> <p>As per the study results, timber-truck drivers are very committed and appreciate their own work. Balancing work, family life and hobbies was seen as the most problematic area. Hard work makes it harder to live a healthy lifestyle, and insufficient or bad management also affects work well-being in a negative way.</p> <p>Work well-being improvements should focus on management and it should be improved in collaboration with the clients, carrier companies and the workers.</p>		
Keywords/tags (subjects http://vesa.lib.helsinki.fi/) Work well-being, timber-truck driver, professional driver, transport sector, carrier companies, occupational health, working ability, organization of work		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1. Johdanto	1
1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset	1
1.2 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät.....	2
2. Työhyvinvointi.....	5
2.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	5
2.2 Psykkinen työhyvinvointi	7
2.3 Fyysinen työhyvinvointi	8
2.4 Henkinen työhyvinvointi.....	9
2.5 Sosiaalinen työhyvinvointi	10
3. Johtaminen	12
3.1 Johtamisen merkitys	12
3.2 Johto ja työhyvinvointi.....	13
4. Terveysteen vaikuttavat elintavat	15
4.1 Ravitsemus.....	15
4.1.1 Ammattikuljettajan ruokailu	16
4.2 Liikunta.....	17
4.2.1 Ammattikuljettajan liikunta	19
4.3 Lepo ja nukkuminen.....	20
4.3.1 Unen ja levon merkitys ammattikuljettajalle	20
5. Puutavara-autonkuljettajan työ.....	22
5.1 Autokuljetukset.....	22
5.2 Puutavara-autonkuljettajan työn erityispiirteet.....	24
6. Tulokset ja johtopäätökset	25
6.1 Kyselyyn vastaajien taustatiedot	26
6.2 Omien elintapojen vaikutus työhyvinvointiin.....	28
6.3 Ruokailu	31
6.4 Nukkuminen.....	32
6.5 Työ ja vapaa-aika	34
6.6 Työtyytyväisyys	39
6.7 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin	42
6.8. Työhyvinvointiin vaikuttavat muut asiat	45
6.9 Yhteenveto.....	45
7. Pohdinta	47
Lähteet	49
Liitteet	51

Kuvioluettelo

- Kuvio 1. Ruokakolmio.
- Kuvio 2. Viikoittainen liikkumisen suositus.
- Kuvio 3. Metsätehon tulostulosarja 17A.2019
- Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma.
- Kuvio 5. Vastaajien kokemus puutavara-autonkuljettajina
- Kuvio 6. Yrityksen työntekijämäärä
- Kuvio 7. Pidän huolta fyysisestä kunnostani.
- Kuvio 8. Harrastan liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa.
- Kuvio 9. Fyysinen kuntoni on hyvä.
- Kuvio 10. Terveys ja toimintakykyni on hyvä
- Kuvio 11. Jaksan työssäni eläkeikään saakka.
- Kuvio 12. Vastausten jakauma vastaajien iän mukaan.
- Kuvio 13. Syön terveellisesti.
- Kuvio 14. Syön säännöllisesti työpäivän aikana.
- Kuvio 15. Syön lämpimän aterian työpäivän aikana.
- Kuvio 16. Nukun riittävästi.
- Kuvio 17. Unenlaatuni on hyvä.
- Kuvio 18. Työpäiväni ovat sopivan pituisia.
- Kuvio 19. Ehdin palautua vapaa-ajallani riittävästi.
- Kuvio 20. Minulla jää aikaa perhe-elämälle.
- Kuvio 21. Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu.
- Kuvio 22. Minulla jää aikaa harrastuksille.
- Kuvio 23. Työaikajoustot on helppo toteuttaa.
- Kuvio 24. Työmääräni on tasaista.
- Kuvio 25. Työn ennustettavuus on hyvä.
- Kuvio 26. Koen työni tärkeäksi.
- Kuvio 27. Olen sitoutunut työhöni.
- Kuvio 28. Olen tyytyväinen palkkaukseeni.
- Kuvio 29. Viihdyn työssäni.
- Kuvio 30. Koen iloa ja onnistumista työssäni.
- Kuvio 31. Työpaikan ilmapiiri on hyvä.
- Kuvio 32. Työyhteisön tuki on riittävä.
- Kuvio 33. Saan työstäni riittävästi palautetta.
- Kuvio 34. Tiedonkulku eri osapuolten välillä on riittävä.
- Kuvio 35. Suosittelen puutavara-autonkuljettajan ammattia nuorille.
- Kuvio 36. Vastausten jakauma työkokemuksen mukaan.

1. Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Työhyvinvoinnin merkitys on noussut koko ajan tärkeämmäksi asiaksi ja siihen on alettu kiinnittää koko ajan enemmän huomiota. Työnantajat ovat huomanneet että, hyvinvoivasta henkilöstöstä hyötyy työntekijöiden lisäksi työnantajat ja se on myös koko yhteiskunnankin etu. Työntekijät ovat myös huomanneet työhyvinvoinnin tärkeyden. Omiin elintapoihin, asenteisiin ja työtapoihin on alettu kiinnittää huomiota. Vielä 1950-luvulla motiivit työntekoon olivat raha ja toimeentulo. Nykyisin nuorille työntekijöille on tärkeää työssä viihtyminen. He haluavat myös uusia haasteita ja mahdollisuuden kehittyä ja oppia uutta. Etenemismahdollisuudet uralla kannustavat nuoria työntekijöitä. (Virolainen 2012, 9)

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ja selvittää puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointia. Tutkimuksessa keskitytään pohtimaan sitä, kuinka puutavara-autonkuljettajien työssä jaksamista voitaisiin edistää ja miten työkykyä voitaisiin ylläpitää. Puutavara-autonkuljettajan työ on raskasta ja siksi enneaikainen eläköityminen alalta on yleistä.

Raakapuun kuljetuksiin erikoistuneet kuljetusyritykset ovat Suomessa pieniä ja niissä kuljettajien työhyvinvointiin suhtautuminen vaihtelee suuresti. Pelkästään puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointiin keskittyvää tutkimusta ei ole aikaisemmin tehty. Äskettäin julkaistussa metsäalalla toimivien henkilöiden työhyvinvointitutkimuksessa puutavara-autonkuljettajat olivat yhtenä osana tutkimusta.

1.2 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Päättökysymyksenä on, kuinka voidaan parantaa puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointia heidän työssään.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitä työhyvinvointi on ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat?
2. Mikä on työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin?
3. Miten työn johtamisella voidaan edistää työhyvinvointia?

Tutkimuskysymysten lisäksi haastateltavilta kysytään työkyvyn ylläpitoa edistäviä keinoja ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Nämä kysymykset toteutetaan viisiportaisella asteikolla olevalla täysin samaa mieltä/ täysin eri mieltä kyselyllä.

Työssä pyritään löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten työnantaja voi vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Miten työyhteisö voi vaikuttaa jokaisen työntekijän työhyvinvointiin?
- Mitkä asiat edistävät henkistä ja fyysistä työssä jaksamista?

Tutkimuksesta rajataan ulkopuolelle joitakin kuljettajan työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Käsittelemättä jätetään päihteet ja huumeet sekä ergonomian sekä yrityksen turvallisuuskulttuurin vaikutuksen työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on käsitteenä niin laaja alue ja siksi joitakin alueita on rajattava tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisella ja kvantitatiivisella tutkimusotteella. Niitä ei voi tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Tutkimuksessa ne tukevat toisiaan.

Perinteisesti tutkimusotteet jaetaan laadulliseen ja määrälliseen tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa toimitaan kielellä ja aineistot ovat tekstejä. Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimustuloksia pyritään vertailemaan ja luokittelemaan erilaisten numeroiden

avulla. Tutkimuskohdetta pyritään kuvaamaan analysoimalla tilastoja ja numeroita. (Lindholm-Ylänne, Paavilainen, Pehkonen & Ronkainen 2011, 80-81.)

Laadullisella tutkimuksella pyritään kuvailemaan todellisuutta. Asioita pyritään selittämään ja tutkimaan kokonaisvaltaisesti ja mahdollisimman monipuolisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään mahdollisimman luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Aineiston keruu tapahtuu keskustelemalla ihmisten kanssa ja lomakkeilla ja testeillä hankitaan täydentävää tietoa. Kerättyä aineistoa analysoidaan ja aineiston tuloksia tarkastellaan mahdollisimman tarkasti ja monitahoisesti. Aineiston hankinnassa käytetään kvalitatiivisia menetelmiä ja niiden avulla tutkittavien omat näkökulmat saadaan paremmin esille. Teemahaastattelu, ryhmähaastattelu ja osallistuva havainnointi ovat kvalitatiivisia menetelmiä. Tutkimuksen edetessä tutkimussuunnitelmaa saattaa muuttua, jos olosuhteissa tapahtuu muutoksia. Tutkimussuunnitelma ei siksi saisi olla liian tiukka ja sen pitäisi pystyä joustamaan muuttuvien olosuhteiden mukana. (Hirsjärvi ym. 2007.)

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen avulla pystytään kuvailemaan muuttujien ja mitattavien ominaisuuksien välisiä suhteita ja eroja. Määrällisellä tutkimuksella pyritään vastaamaan kysymyksiin, kuinka paljon, kuinka moni ja miten usein. (Vilka 2007, 13-14.)

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käsitellään tutkittavia asioita numeroiden avulla. Aineisto ryhmitellään numeeriseen muotoon tai tutkittava tieto saadaan numeroina. Numerotiedot tulkitaan ja selitetään sanallisesti. (Vilka 2007, 14.)

Aineistoa tähän tutkimukseen kerätään kyselyllä ja teemahaastatteluilla. Kysely toteutetaan Facebookin Puutavarakuljetusta Suomessa -ryhmässä. Kyselylomakkeessa on kolme avointa kysymystä ja monivalintakysymyksiä liittyen työkyvyn ylläpitoon ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Kyselyn avulla saadaan suurempi otos ja siitä saadaan helposti analysoitavat ja mitattavat vastaukset.

Haastattelussa käytetään lomakehaastattelua ja teemahaastattelua. Haastateltavia pystytään näin valitsemaan eri ikäryhmistä ja eri kokoisista yrityksistä. Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna. Haastattelulomakkeen lisäksi haastateltavalla on mahdollisuus kertoa omasta mielestään tärkeitä työhyvinvointiin liittyviä asioita ja näin saadaan lisää tietoa tutkimukseen. Haastatteluilla pyritään saamaan haastateltavan kertomaan omia näkemyksiä ja kokemuksia tutkittavasta aiheesta. Haastattelun runkona käytetään kyselylomaketta, mutta haastattelussa pyritään saamaan tarkentavia ja yksityiskohtaisempia tietoja kyselyssä esiin nouseviin asioihin.

Opinnäytetöitä puutavara-autonkuljettajien työhyvinvoinnista ei ole tehty aikaisemmin. Puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointia on tutkittu hankkeissa, osana muiden metsäalan toimijoiden kanssa. Esimerkkeinä Tampereen ammattikorkeakoulun Log Inno - tuottavuutta työhyvinvoinnista metsä- ja kuljetusalan yrityksille sekä Luonnonvarakeskuksen selvitys puunhuoltoketjussa työskentelevien työhyvinvoinnista.

2. Työhyvinvointi

2.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi kuuluu sekä työnantajan että työntekijän vastuulle. Molempien tehtävänä on kehittää ja ylläpitää työhyvinvointia. Työturvallisuuslaki velvoittaa yrityksiä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista

”Työturvallisuuslain mukaisesti työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolo-suhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät seikat”. Työturvallisuuslaki 8 §

Työhyvinvoinnista kertovat monet eri asiat. Työnteko koetaan mielekkääksi ja töihin kiva mennä. Työntekijöiden täytyy tuntea olonsa turvalliseksi työpaikalla, heidän on tultava toimeen keskenään ja he työskentelevät tehokkaasti edistääkseen yhteisiä päämääriä. Työhyvinvointi lisää myös energiaa ja voimavaroja työn ulkopuoliseen elämään. (Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä. N.d.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Työhyvinvoinnin kaikki osa-alueet liittyvät toisiinsa ja siksi työhyvinvointia pitääkin tarkastella kokonaisvaltaisesti. Pelkästään yhden osa-alueen tarkastelu irrallisesti muista, ei anna oikeaa kuvaa työhyvinvoinnista. Yhdenkin osa-alueen puutteet heijastuvat helposti työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. (Virolainen 2012, 11)

Kokonaisvaltaista työhyvinvointia edistetään yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Lakeja säätämällä yhteiskunta luo puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle. Yhteiskunnan tehtävänä on myös tukea toimintaa, jolla edistetään oppimista, työssä osaamista, kansalaisten terveyttä ja työnteon kannattavuutta. Työpaikkojen turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu organisaatioiden vastuulle.

Niiden vastuulla on myös noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä ja pyrkiä rakentamaan miellyttävä työskentelyilmapiiri. Yksilön vastuulla on huolehtia omista elintavoistaan sekä noudattaa työpaikan sääntöjä ja ohjeita. (Virolainen 2012, 12)

Alla olevassa kuviossa Virolainen on kuvannut työhyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttavia tekijöitä ja niiden yhteisvaikutusta.



Kuvio 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 13)

Tutkimukset ovat osoittaneet työhyvinvoinnilla olevan niin välittömiä kuin välillisiäkin vaikutuksia organisaatioiden menestymiseen. Sairauspoissaolot, työtapaturmat ja ennenaikaiset eläkkeelle jäämiset vähentyvät ja se taas vähentää yritysten kustannuksia. Eläkkeelle jäämiseen liittyvät kulujen säästöt ovat sitä suuremmat, mitä isommasta yrityksestä on kyse. Työtyytyväisyys ja hyvä motivaatio parantaa myös yritysten tuloksellisuutta. Hyvä työilmapiiri heijastuu asiakaspalveluun ja sitä kautta positiivisesti yrityksen tulokseen. Työaika ei käytetä huhujen tai ongelmien pohtimiseen vaan tuottavaan työhön. Organisaation osaamista ja oppimista voidaan näin kehittää. Työn ja asiakaspalvelun kehittämiseksi sekä uusille tuote- ja prosessi-ideoille luodaan näin uusia mahdollisuuksia. Henkilöstön sitoutumisella on myös

myönteinen vaikutus työn laatuun. Parantuneen tuottavuuden ja kannattavuuden lisääntymisen myötä myös kustannustehokkuus nousee. (Manka, M-L 2011, 38)

Työhyvinvointiin käytettyä rahaa ja sen vaikutusta yrityksen tuloksellisuuteen on hankala suoraan osoittaa millään mittarilla. Siksi on edelleen pienempiä yrityksiä, joissa ei työhyvinvoinnin merkitystä ymmärretä.

2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy mm. työn stressi, työpaineet ja työilmapiiri. Työstä johtuva psyykkinen pahoinvointi on nykyisin melko yleistä. Suomalaisista joka viidennellä miehellä ja joka kolmannella naisella on psyykkisiä oireita, jotka johtuvat työstä. Kiire on yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöitä. Henkilöstöä tukemalla, jakamalla tasaisemmin töitä henkilöstön kesken sekä huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää merkittävästi. (Virolainen 2012, 18)

Kaikkien työntekijöiden tulee sitoutua työskentelemään toisia ihmisiä kunnioittaen ja erilaisuutta hyväksyen. Jokainen ihminen on oma yksilönsä ja erilainen persoona ja kaikilla on erilaiset tavat tehdä työtä. Työhyvinvointia lisää, kun jokainen saa tehdä töitä omana persoonana.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisimmäksi syyksi on noussut mielenterveyden ongelmat. Aikaisemmin tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat suurin syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä väheni kymmenen vuotta, mutta vuonna 2018 positiivinen kehitys katkesi ja siirtyneiden määrä kääntyi nousuun. Jo vuonna 2016 työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneiden määrä kääntyi kasvuun ja kasvu tapahtui erityisesti mielenterveyssyistä myönnetyissä eläkkeissä. Mielenterveysperustein myönnetyt muodostivat 33 % ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet 31 % työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syistä. (Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. N.d.)

Työterveyslaitos on listannut työn psyykkisiä kuormitustekijöitä:

- jatkuvat muutokset, pitkäaikainen epävarmuus
- epäselvät tavoitteet työssä
- liikaa työtä, jatkuva kiire, määräaikojen pettäminen, työn huono laatu aikapaineiden takia
- itsesäätelyn puute työmäärässä, -tahdissa ja -ajassa, työn valuminen vapaa-ajan puolelle
- liian vähän työtä, ei riittävän haasteellista työtä
- ei mahdollisuutta kehittymiseen tai uuden oppimiseen
- jatkuvat keskeytykset, häiritsevät esteet
- suuri vastuu ihmisistä tai taloudesta vs. keinojen puute
- palautteen ja / tai arvostuksen puute (Elintavat ja työhyvinvointi. N.d.)

2.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on hyvin tärkeä osa työhyvinvointia. Fyysiset työolosuhteet ja työn fyysinen kuormitus kuuluvat fyysiseen työhyvinvointiin. Ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot, työpöytä ja tuoli kuuluvat myös fyysiseen työhyvinvointiin. Työpaikan lämpötila, melu, työvälineet ja siisteys kuuluvat myös fyysisiin työolosuhteisiin. (Virolainen 2012, 17)

Ammattikuljettajan työssä fyysistä rasitusta tulee erityisesti niska-hartiaseudulle sekä selkään ja polviin. Istumatyö, huono ergonomia ja toistoliikkeet, esimerkiksi nosturiin kiipeäminen aiheuttavat fyysistä ylikuormitusta. Melu, pakokaasu, erilaiset kemikaalit, pöly, vaihtelevat lämpötilat ja värinä ovat kemiallisia ja fysikaalisia riskitekijöitä.

Istumatyössä niska, selkä ja kaularanka joutuvat kovalle kuormitukselle. Istumatyö kuormittaa liian vähän ja yksipuolisesti elimistöä. Seisomista ja liikkumista sisältävät työtehtävät monipuolistavat istumatyötä ja niitä pitäisi pyrkiä sisällyttämään työhön. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Liiallinen fyysinen kuormitus ilmenee tuki- ja liikuntaelinvaivoina. Tuki- ja liikuntaelinvaivoja voi ennaltaehkäistä parantamalla työntekijöiden työssä jaksamista sekä elämänlaatua ja se on perusteltua myös liiketoiminnan kannalta. Työn tulisi kuormittaa sopivasti, kuitenkin henkilön terveys ja toimintakyky huomioon ottaen. (Työsuojeluhallinto 2020.) Terveelliset elintavat auttavat jaksamaan paremmin fyysistä kuormitusta.

Työ- ja toimintakykyä uhkaavien ja heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa liikunnalla on hyvin suuri merkitys. Liikunnan on todettu vahvistavan sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja ja vähentävän työntekijöiden sairastumista. Hyväkuntoinen henkilö kestää kuormitusta paremmin ja palautuu nopeammin kuin huonokuntoinen. Työkyvyn kannalta tärkeää on hyvä toimintakyky ja kunto suhteessa työn vaatimuksiin. Hyvä kunto korostuu etenkin fyysisesti vaativissa töissä. (Elintavat ja työhyvinvointi. N.d.)

2.4 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen hyvinvointi työpaikalla koostuu monesta asiasta. Työhyvinvointia ovat rakentavat työntekijä ja työyhteisö. Työterveyshuolto on myös useasti apuna yrityksissä. Esimiehet, johto ja henkilöstöhallinto ovat kuitenkin keskeisesti vastuussa koko työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myös lainsäädännöllisin keinoin. (Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä. N.d.)

”Henkisen hyvinvoinnin rakennuspalikat ja henkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat varsin hyvät silloin, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvällä mielin. Päivän mittaan hän on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan muiden kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on myös voinut itse vaikuttaa”. Hyvinvointiin kuuluu myös yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen ja tarvittavat resurssit laadukkaaseen työhön. Työstä on myös tärkeä saada työtovereiden ja esimiehen tunnustusta, ja vastavuoroisesti kannustaa toisia työtovereita. Työkavereiden kanssa vaihdetaan kuulumisia ja keskustellaan myös työhön liittyvistä kysymyksistä. (Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä. N.d.)

Haitallista henkistä kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä ennakoimisella ja suunnitelmallisella toiminnalla. Johtamisohjeiston ja -tavoitteiden rinnalla työpaikoilla pitää laatia myös pelisäännöt työyhteisötaitoihin. Yhdessä sovittujen ja kirjattujen toimintatapojen avulla yhteistyö työpaikalla saadaan sujuvaksi. Riskien arviointiin tulee sisältyä myös henkisen kuormituksen huomioiminen. Riskejä vähentämällä voidaan luoda terveellinen työympäristö. Sellaisessa työyhteisössä työntekijöitä arvostetaan ja hyvän työilmapiirin myötä tuottavuus kasvaa. (Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta 2015.)

Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu olennaisesti hyvä tiimityö. Organisaation käytännöt ja sen arvomaailma, työn mielekkäisyys ja yhteisöllisyyden tunne muodostavat henkisesti hyvän työpaikan.

2.5 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Työpaikalla on mahdollista keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Sosiaalinen kanssakäyminen saattaa jäädä vähäiseksi kiireen takia. Työkavereihin olisi hyvä tutustua myös ihmisinä. Yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalle luo myös tutustuminen työkavereiden perheisiin ja harrastuksiin. Työkaverin tunteminen henkilökohtaisella tasolla helpottaa myös työasioiden hoitamista. (Virolainen 2012, 24)

Työterveyslaitos listaa työn sosiaalisina kuormitustekijöinä:

- työyhteisöongelmat, yhteistyöongelmat ja hankalat sosiaaliset suhteet
- yksintyöskentely, eristyneisyys
- tavoittamisen hankaluudet verkostomaisessa työssä
- haasteelliset asiakastilanteet, asiakasväkivalta
- heikko tiedonkulku
- epätasa-arvon kokeminen
- huono työkäyttäytyminen ja epäasiallinen kohtelu

- tyytymättömyys esimiestyöhön ja työn organisoinnin ongelmat. (Elintavat ja työhyvinvointi. N.d.)

3. Johtaminen

3.1 Johtamisen merkitys

Johtajuus on johtamisen ja esimiestyön yksi keskeisimmistä alueista. Se on johtamisen inhimillinen ulottuvuus. Toisin sanoen johtajuudella asiat saadaan toteutumaan muiden ihmisten välityksellä halutulla tavalla. Johtajat ja esimiehet johtavat ihmisiä kasvokkain, yksilötasolla. Johtajuuden tarkoitus on rohkaista ja kannustaa organisaatioidensa työntekijöitä, motivoida, innostaa, ohjata, arvioida, kehittää, neuvoa, tukea eteenpäin ja määrittää tavoitteita toiminnalle. Johtajat ja esimiehet voivat johtaa myös ryhmätasolla, muun muassa kokoamalla ja johtamalla tiimejä. Tämän lisäksi johtajat johtavat yksikkönsä tasolla ennen kaikkea ylläpitämällä ja luomalla yrityskulttuuria ja ohjaamalla työntekijöitä kohti yrityksen strategista visiota. (Viitala 2004, 14–20.)

Perinteisesti johtaminen on jaettu asia- ja prosessijohtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Hyvän johtajan pitäisi siis hallita yrityksen asijahtaminen sekä henkilöstöjohtaminen. Yhä kovemmat taloudelliset paineet heijastuvat johtamiseen. Toimintaa olisi koko ajan tehostettava ja asioita tehtävä taloudellisemmin. Yritystä pitäisi myös pystyä kehittämään ja uudistamaan, jotta kilpailussa menestyttäisiin. Tehokkuuden lisääminen heijastuu myös henkilöstöjohtamiseen.

3.2 Johto ja työhyvinvointi

Johtamisella on hyvin suuri vaikutus työhyvinvointiin. Organisaatioiden pitää puhua koko henkilöstön hyvinvoinnista ja ymmärtää kaikki työhyvinvointiin liittyvät asiat. Työhyvinvointiin liittyy hyvin olennaisesti työn organisointi, riittävä osaaminen ja työhallinta. Työelämässä on alettu pohtia yhä enemmän työhyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitoa. Työntekijöiden pitäisi jaksaa työssään paremmin ja pidempään. Tutkimuksilla on todettu hyvän johtamisen edistävän työntekijöiden työhyvinvointia merkittävästi. (Ristikangas, Aaltonen & Pitkänen 2008, 24.)

Työyhteisön työhyvinvointia voidaan tukea kuuntelemalla ja kannustamalla. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu on tärkeää ja johdon pitää olla aidosti kiinnostunut työntekijöistä. Hyvä johtaminen parantaa henkilöstön motivaatiota ja lisää sitoutuneisuutta yritykseen. Henkilöstön suuri vaihtuvuus ja runsaat sairauslomat johtuvat usein huonosta johtamisesta. Huono työilmapiiri saa henkilöstön voimaan huonosti.

Avoin vuorovaikutus yrityksen sisällä ja tiedonkulun tasapuolisuus on tärkeää. Työhön liittyvistä asioista pitäisi tiedottaa kaikille samanaikaisesti. Tiedonkulun ongelmat ovat hyvin yleisiä yrityksissä.

Palautteen saaminen on hyvin tärkeää työntekijälle. Se kertoo, että hänen tekemä työ on tärkeää ja siitä ollaan kiinnostuneita. Työntekijä kokee tekemänsä työn olevan merkityksellistä. Palautteen antaminen on myös erittäin tärkeää. Rakentavan palautteen avulla työntekijä voi oppia uutta ja muuttaa käytäntöjä. Palautteen antaminen ei ole kuitenkaan helppoa. Se vaatii sosiaalista harjaantuneisuutta ja jämäkkyyttä. On tärkeää, että palautteesta on hyötyä henkilölle ja se ei saa aiheuttaa hänellä haittaa. Oikea lähestymistapa palautteen antamiseen on tärkeä. Kriittinen palaute olisi hyvä antaa kahden kesken. Kriittistä palautetta annettaessa muita henkilöitä ei saisi olla paikalla. Positiivisen palautteen voi antaa toisten myös toisten kuullessa. Palautetta tulisi aina antaa vain tärkeistä asioista Aivan kaikkia pieniä virheitä ei kannata nostaa esille, jos henkilön tekemä työ on muuten kunnossa. Jos virheet toistuvat usein ja ne vaikuttavat työn laatuun, on syytä antaa palautetta. Työntekijälle

voidaan antaa tarvittaessa ohjausta ja opettaa esimerkiksi oikeita työtapoja. Oikea-aikaisuus palautteen annossa on myös tärkeää. Hyödyllisintä on antaa välittömästi palautetta ja käsitellä asia yhdessä työntekijän kanssa. Työntekijälle jää näin aikaa käsitellä saatu palaute rauhassa ja asia on vielä hyvin muistissa. (Luukkala 2011, 246)

Yrityksen johto rakentaa myös yrityksen työkuulttuurin. Työkuulttuurilla määritellään, millainen työmoraaali työpaikalla vallitsee ja kuinka organisaatiossa toimitaan. Työpaikan säännöt ja muut ehdot säätelevät toimintaa. Työpaikan säännöillä on merkitystä työyhteisön vuorovaikutukseen. Yrityksen työkuulttuurilla on vaikutusta myös asiakkaiden ja muiden yrityksen ympärillä olevien sidosryhmien kohteluun.

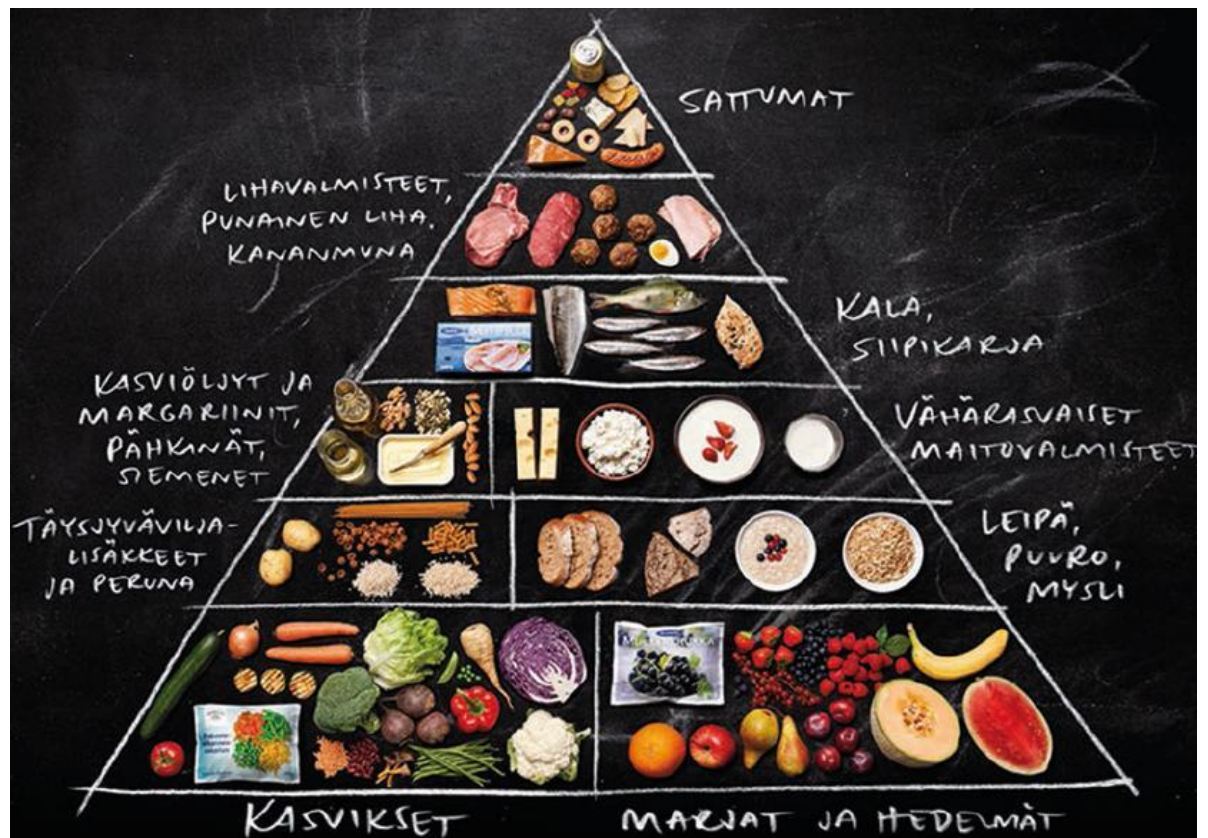
Työturvallisuus lähtee myös yrityksen johdosta ja sen arvomaailmasta. Työturvallisuuteen vaikuttavien tekijöiden ja asioiden puuttumiseen ja niiden kehittäminen parantaa työhyvinvointia. Koneet ja laitteet korjataan ja varmistetaan näin turvallinen työskentely.

Toimivan työyhteisön perusteet tiivistettynä ovat työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. Näihin kaikkiin asioihin johtamisella voidaan vaikuttaa.

4. Terveysten vaikuttavat elintavat

4.1 Ravitsemus

Ruokakolmiolla ja lautasmallilla voidaan havainnollistaa terveyttä edistävää ruokavaliota. Terveysten edistävä ruokavalio on kokonaisuus ja siihen kuuluu monipuolinen ja vaihteleva ruoka-aineiden valitseminen lautaselle. Terveysten lisäksi valinnoissa pitäisi miettiä ympäristön kannalta kestävien tuotteiden valitsemista. Ateriat ja välipalat pitäisi olla myös hyvänmakuisia. Suosituksen mukaisen ja riittävän ravitsemuksellisen aterian voi kuitenkin koota hyvin monella eri tavalla. (Terveysten edistävä ruokavalio.2019.)



Kuvio 1. Ruokakolmio (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014)

Ruokavaliossa tärkein osa ovat kasvikset, marjat ja hedelmät. Täysjyväviljat kuuluvat olennaisesti ruokavaliioon, samoin kuin pehmeän rasvan lähteet sekä rasvattomat tai vähärasvaiset maitovalmisteet. Jokaiselle aterialle pitäisi valita ruokia näistä ruoka-

aineryhmistä. Päivittäiseen ruokavalioon pitäisi kuulua myös kalaa, siipikarjaa tai lihaa. Kasvispainotteisesti syövälläkin on mahdollisuus syödä suositusten mukaisesti. Hän voi korvata nämä ruoka-aineryhmät syömällä soijatuotteita sekä palkokasveja. Maitovalmisteiden korvaamiseksi on kehitetty paljon kasvispohjaisia maitovalmisteiden tyyppisiä tuotteita. (Duodecim terveyskirjasto 2020)

Suosittelavalla ruokavaliolla voidaan edistää hyvin paljon terveyttä. Vitamiini-kivennäisvalmisteet eivät korvaa puutteellista ruokavaliota, eivätkä vastaa suositeltavan ruokavaliion terveyshyötyjä. Kyseisillä tuotteilla ei korvata terveellistä ruokavaliota. Energiajuomat ja proteiinipatukat eivät kuulu normaaliin ruokavalioon. (Duodecim terveyskirjasto 2020)

Säännöllisellä ateriarytmillä saadaan pidettyä yllä vireystilaa. Säännöllisen ateriarytmin avulla annoskoot pysyvät normaaleina. Se edistää myös vatsan normaalia toimintaa ja veren sokeritasapaino kestää tasaisena. Säännöllisellä ateriarytmillä myös painonhallinta on helpompaa. (Duodecim terveyskirjasto 2020)

4.1.1 Ammattikuljettajan ruokailu

Ammattikuljettajien ruokatottumuksissa on hyvin paljon parantamisen varaa. Kuljettajien ruokailevat hyvin epäsäännöllisesti. (Ammattikuljettajat haluavat muutakin kuin äijäruokaa 2009)

Aterioiden väliin jättäminen ja epäsäännöllinen ateriointi aiheuttavat liian suuria annoskokoja. Kerralla syödyt annosmäärät ovat liian suuria. Ateriat ovat myös liian raskaita ja yksipuolisia. Ammattikuljettajien päivittäiseen ruokavalioon kuuluu edelleen liian vähän kasviksia ja hedelmiä. (Ammattikuljettajat haluavat muutakin kuin äijäruokaa 2009)

Epäsäännöllinen ateriointi ja virheet ruokatottumuksissa aiheuttavat ongelmia painonhallinnassa ja se näkyy ammattikuljettajien vyötäröllä. Mieskuljettajista lähes 80 prosentilla ja naiskuljettajista 84 prosentilla on lievää tai runsasta keskivartalolihavuutta. (Ammattikuljettajat haluavat muutakin kuin äijäruokaa 2009.)

4.2 Liikunta

Terveyttä edistävää liikuntaa on markkinoitu jo hyvin pitkään. Vain 50 % suomalaisista harrastaa liikuntaa riittävästi täyttääkseen kestävyysliikuntasuositukset (2,5 tuntia reipasta kävelyä tai vastaavaa liikuntaa, tai vaihtoehtoisesti tunti ja 15 minuuttia rasittavaa liikuntaa viikossa). Kestävyyskuntoa parantavan liikunnan lisäksi lihaskuntoa vahvistavaa harjoittelua suositellaan kahdesti viikossa. Tämän suosituksen täyttäviä kansalaisia on vielä vähemmän, vain noin 10 % täyttää suositukset. Suomalaiset liikkuvat siis liian vähän. Istuminen ja runsas paikallaanolo on noussut uudeksi uhkaksi terveydelle. Yksilö saattaa täyttää terveyttä edistävän liikunnan suositukset mutta runsas istuminen vie pohjan liikkumisen hyödystä. Runsaasti työssä ja vapaa-ajalla istuvat ovat kaikkein huonoimmassa asemassa. Vapaa-ajan liikkumattomuus vielä korostaa negatiivisia terveyshaittoja näillä henkilöillä. (Heinonen, Helajärvi, Lindholm & Vasankari 2015.)

Suomalaiset viettävät jo noin kolme neljäsosaa valveillaoloajastaan liikkumatta. Valtaosa tästä ajasta istutaan paikallaan. Runsaalla istumisella on tutkimuksissa todettu olevan negatiivisia vaikutuksia terveyteen. Liikunta ja muut elämäntavat eivät poista istumisen haitallisia vaikutuksia. Runsaalla istumisella on todettu yhteys ylipainoon ja lihavuuteen. Istuminen altistaa myös tyypin 2 diabetekselle, metaboliselle oireyhtymälle sekä sydän- ja verisuonitaudeille. Se lisää myös riskiä sairastua tiettyihin syöpäsairauksiin sekä lisää ennenaikaisen kuoleman riskiä. Tutkimukset osoittavat istumisen muodollakin olevan väliä, ei vain sen määrällä. Yhtäjaksoinen ja pitkäkestoinen paikallaanolo on terveyden kannalta kaikkein haitallisinta. (Heinonen ym. 2015)

Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille (kuvio 2) kertoo terveyden kannalta riittävän viikoittaisen liikkumisen määrän. Siitä voi saada myös esimerkkejä, miten liikuntaa voi lisätä arjessa.



Kuvio 2. Viikoittainen liikkumisen suositus 18 - 64-vuotiaille. (UKK-instituutti 2019)

Uudistunut liikunnan suositus ei enää vaadi yhtäjaksoista 10 minuutin kestoista liikkumishetkeä. Muutaman minuutin pätkätkin kerrallaan riittävät. (Aikuisten liikkumisen suositus 2021.)

Uudistuneessa suosituksessa huomioidaan entistä paremmin kevyen liikuskelun merkitys. Suosituksessa huomioidaan myös riittävän unen merkitys sekä paikallaanolon tauottaminen. Tutkimukset ovat osoittaneet kevyemmän liikuskelunkin terveyshyödyt erityisesti vähän liikkuville. Verensokeri- ja rasva-arvoja voidaan alentaa kevyemmälläkin liikuskelulla. Kevytkin liikuskelu vilkastuttaa verenkiertoa sekä vetreyttää lihaksia ja niveliä. Liikuskelun ja paikallaanolon tauottamista pitäisi tehdä joka päivä. Mitä useammin tekee, sen parempi tulos saavutetaan. (Aikuisten liikkumisen suositus 2021.)

Liikkumisen suosituksessa korostetaan myös unen merkitystä. Riittävä uni ja liikkuminen yhdessä tuovat merkittäviä terveysvaikutuksia. Unella on myös suuri vaikutus palautumiseen. Päivitetty liikkumisen suositus huomioikin entistä enemmän hyvinvoinnin suurempana kokonaisuutena. (Aikuisten liikkumisen suositus 2021.)

Kestävyyskunnan lisäksi suositukset korostavat liikunnan monipuolisuutta. Monipuolisella liikunnalla harjoitetaan hyvää lihasvoimaa ja -kestävyyttä, liikkuvuutta, liikehallintaa ja tasapainoa kehittäviä liikuntalajeja.

Liikunnalla saavutettavia muita vaikutuksia:

- luut ja lihakset pysyvät vahvoina
- ryhti pysyy hyvänä
- ehkäisee selkä- ja jalkavaivoja
- auttaa suoliston normaalia toimintaa
- auttaa painonhallinnassa
- alentaa verenpainetta
- alentaa kolesterolia
- antaa voimia arkeen
- unen laatu paranee
- veren sokeritasapaino kestää tasaisena

Liikunnalla on positiivisia vaikutuksia myös psyykkiseen jaksamiseen. Liikkuminen parantaa muistin toimintaa, lievittää stressioireita ja ahdistusta sekä parantaa oppimiskykyä.

4.2.1 Ammattikuljettajan liikunta

Ammattikuljettajalle hyvä lihaskunto on tärkeää. Sillä estetään istumisessa helposti tapahtuvien virheasentojen omaksumista, helpotetaan lihasjännityksistä palautumista sekä vähennetään lipsahduksia. Ammattikuljettajien kannattaisi keskittyä harjoittelussa suurten lihasryhmien voimistamiseen. Lihaskuntoa kehittävää liikuntaa pitäisi suositusten mukaan olla vähintään kaksi kertaa viikossa. Ammattikuljettajalle tärkeät lihakset ovat niska- ja hartiaseudun lihakset. Niiden vahvistaminen auttaa pitämään ryhdin kunnossa ja ehkäisee selkävaivoja. (Terveenä ja hyvinvoivana jo työuran alussa-hanke. 2012.)

Ammattikuljettajilla työpäivät ovat usein pitkiä ja epäsäännöllisiä. Vuoro- ja yötyö rasittaa elimistöä ja liikunta jää vähäiseksi. Palautumisaikaa töistä jää usein vähän ja liikkumiseen ei jää energiaa.

Puutavara-autonkuljettajan työ on fyysisesti helppoa. Kuorma tehdään ja puretaan koneellisesti ja siksi itse työssä ei rasitu fyysisesti. Talvella lumiketjujen laitto renkaisiin tuo fyysistä nostotyötä. Istumatyö aiheuttaa kehoon kuormitusta ja nosturilla lastaamisessa syntyvä värinä ja heiluminen. Nämä tekijät rasittavat selkää, niskaa ja hartioita. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleisiä myös puutavara-autonkuljettajilla.

4.3 Lepo ja nukkuminen

Hyvää ja riittävä unta tarvitaan aivojen palautumiseen rasituksesta. Univajeella on todettu olevan haitallisia vaikutuksia tarkkaavaisuuteen, muistiin, oppimiseen, mielialaan, asioiden hallintaan ja luovuuteen. Univajeen merkitys korostuu etenkin työssä, jossa tarkkaivaisuutta joutuu jakamaan useampaan tehtävään. Univajeen oireena on tyyppillisesti henkilön ajattelun muuttuminen urautuneeksi. (Unen ja levon merkitys n.d.)

Ihmisen keho, mieli ja aivot tarvitsevat unta. Uni auttaa ylläpitämään hyvää mielialaa ja poistamaan väsymyksen. Unen avulla vireystaso ja havainnointikyky säilyy hyvänä. Unella on tärkeä merkitys oppimiseen ja muistamiseen. Unessa ihmisen aivot käsittelevät tietoa edeltävien päivien tapahtumista ja opitut asiat tallentuvat pitkäkestoiseen muistiin. Unessa virikkeet ja tieto jäsentyvät ymmärrettäväksi kokonaisuuksiksi. (Unen ja levon merkitys n.d.)

4.3.1 Unen ja levon merkitys ammattikuljettajalle

Ihminen nukkuu normaalisti yöt ja siksi elimistön vireystaso onkin yöllä alhaisimmillaan. Ammattiliikenteessä oleva kuljettaja joutuu siis kamppailemaan

omaa biologiaansa vastaan. Unettomuusoireet ja vireysongelmat ovatkin ammattikuljettajilla hyvin yleisiä. Univaje heikentää monia fysiologisia toimintoja ja sillä on vaikutusta psyykkiseen toimintakykyyn. Väsymystä, mielialan muutoksia, tarkkaavaisuuden ja toiminnanohjauksen heikkenemistä tapahtuu jo yhden yön univajeen jälkeen. (Terveenä ja hyvinvoivana jo työuran alussa-hanke. 2012.)

Virkeänä työntekijät toimivat turvallisemmin ja tekevät tuloksellisempaa työtä. Siksi työnantajan olisi tärkeää kiinnittää huomiota ja kehittää työntekijöidensä vireyttä lisääviä toimia. Mahdolliset onnettomuudet aiheuttavat aina sekä rahallisia että inhimillisiä kustannuksia. Tutkimukset ovat osoittaneet tapaturma-alttiuden lisääntyvän työntekijöiden ollessa väsyneitä. Työn tekeminen väsyneenä alentaa myös suorituskykyä, aiheuttaa tehottomuutta toimintaan ja siten lisää työhön käytettävää aikaa. (Väsymys n.d.)

Uniapnea on myös hyvin yleistä ammattikuljettajien keskuudessa. Tutkimukset osoittavat, että jopa 28 % ammattikuljettajista sairastaa uniapneaa.

5. Puutavara-autonkuljettajan työ

5.1 Autokuljetukset

Suomessa toimii noin 10 000 yritystä, joilla on liikenteenharjoittamiseen vaadittava liikennelupa ja kuljetustehtäviin soveltuva kalusto. Pelkästään kuljetustehtävissä toimii noin 50 000 kuljettajaa. Kuljetusketjussa työskentelee lisäksi muuta henkilöstöä, esimerkiksi hallinnossa ja varastoinnissa. Kaikkiaan logistiikka-ala työllistää Suomessa noin 100 000 henkilöä. (Maanteiden tavaraliikenne Suomessa. N.d.)

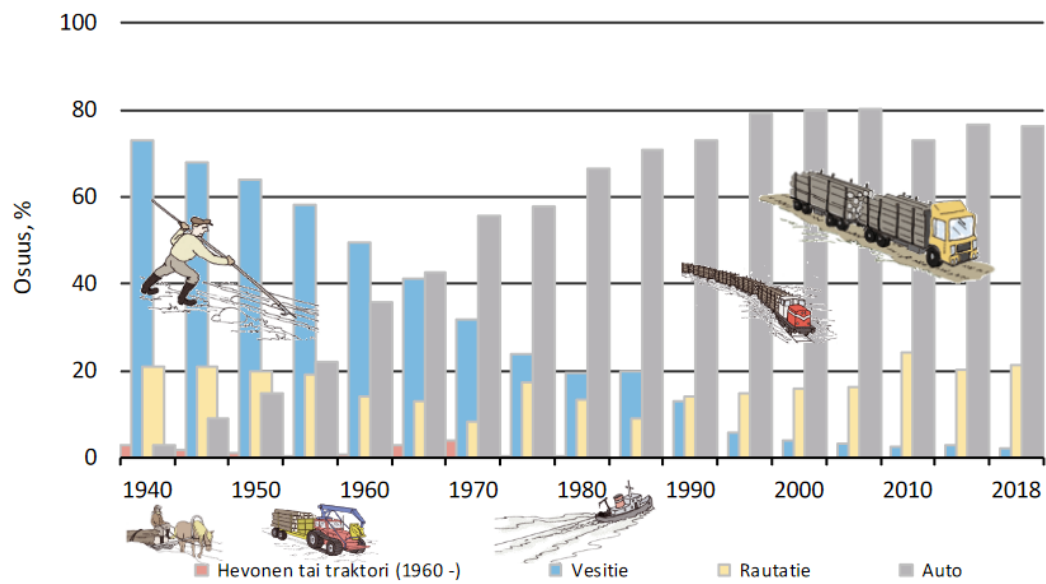
Kuljetusalan yritykset ovat tyypillisesti perheyrityksiä. Yrityskoko on ollut viime aikoina kasvussa, mutta yhä edelleen lähes puolet kuljetusyrityksistämme (47 %) on yhden auton yrityksiä. Kahden tai kolmen auton yrityksiä on 29 prosenttia ja 4 tai 5 auton yrityksiä 10 prosenttia. Yrityksistä 14 prosentilla on yli viisi autoa. Yli 50 auton yrityksiä on 42 ja yli 100 autolla liikennöi vain 9 yritystä. (Maanteiden tavaraliikenne Suomessa. N.d.)

Puutavaran autokuljetusyrityksiä on Suomessa noin 650. Tyypillisimpiä raakapuuta kuljettavia yrityksiä ovat 1–3 puutavara-autoa omistavat perheyritykset. Osakeyhtiömuotoisia kuljetusyritysten on jo yli puolet, muut toimivat henkilöyhtiöinä tai yksityisinä yrittäjinä. Yrityksistä noin puolella on vain yksi puutavara- auto ja kahden auton yrityksiä on noin viidennes. Raakapuunkuljetuksessa suuria, vähintään 10 auton, yrityksiä on vajaat parikymmentä. (Autokuljetusopas. N.d.)

Puutavara-autoja käytetään varsin tehokkaasti. Ne liikkuvat pääosin kahdessa tai kolmessa vuorossa. Autokohtaiset suoritteet ovat yli 180 000 kilometriä vuodessa ja yli 60 000 m³:n kuljetusmäärä vuodessa. Autokohtainen vuosilaskutus nousee parhaimmillaan yli 400 000 euroon. Raakapuun kuljetuksiin erikoistuneiden yritysten vuotuiseksi liikevaihdoksi arvioidaan 400 milj. €. (Autokuljetusopas. N.d.)

Automäärä on viimeisen kymmenen vuoden aikana pysytellyt hyvin tasaisena. Puutavara-autoja on liikenteessä noin 1550 ja puutavara-autonkuljettajia on Suomessa noin 3000.

Autokuljetusten osuus raakapuun kuljetuksista on noin 75-80 %. Autokuljetus on alkukuljetuksena myös silloin, kun jatkokuljetus tapahtuu rautateitse tai vesitse. Alla oleva kuvio esittää eri kuljetusmuotojen kehitystä ja osuuksia raakapuunkuljetuksista.



Kuvio 3. Metsätehon tulostulosarja 17A/2019

Autokuljetusten suuri osuus tuo hyvin esiin puutavara-autonkuljettajien työn merkityksen Suomen metsäteollisuudelle.

5.2 Puutavara-autonkuljettajan työn erityispiirteet

Puutavara-autonkuljettajan työtä pidetään yhtenä kuljetusalan vaativimmista tehtävistä. Kuljetukset lähtevät yleensä aina alemmalta tieverkostolta ja tämä asettaa kuljettajan ammattitaidolle suuria vaatimuksia. Tieverkoston kunto ja vaihtuvat sääolosuhteet vaikuttavat eniten alemmilla tieverkostoilla tapahtuviin kuljetuksiin. Pimeässä ja hämärässä työskentely myös vaikeuttaa työtä. Muu liikenne aiheuttaa joskus vaaratilanteita lastattaessa ja ajettaessa.

Puutavara-autonkuljettajan työ vaatii myös rohkeutta sekä ammattitaitoa työskennellä vaativissa olosuhteissa. Työ on hyvin itsenäistä, päätöksiä pitää tehdä joskus nopeastikin ja ratkaista ongelmia ilman ulkopuolista apua. Työ on myös hyvin hektistä ja vaatii paljon joustamista työaikojen suhteen. Aikataulutetut kuormien vastaanottoajat tehtaille lisäävät myös kiirettä ja aiheuttavat stressiä kuljettajissa. Yksin työskennellessä turvallisten työskentelytapojen merkitys korostuu. Kuljettajalta vaaditaan myös turvallista mutta tuottavaa puutavaranosturin käsittelytaitoa.

6. Tulokset ja johtopäätökset

Kyselytutkimus tehtiin joulukuussa 2020 Facebookin Puutavarakuljetusta Suomessa-ryhmässä. Kyselytutkimus koostui kolmesta taustatietojä kartoittavasta kysymyksestä ja arviointiasteikkokysymyksistä. Arviointiasteikkokysymyksillä pyrittiin selvittämään työkyvyn ylläpitoa edistäviä tekijöitä ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi kyselyssä oli kolme avointa haastattelukysymystä puutavara-autonkuljettajan työhyvinvointiin vaikuttavaista asioista. Kyselyyn vastasi 104 henkilöä. Kyselytutkimuksen vastausten analysoinnin jälkeen haastateltiin vielä neljä henkilöä. Haastatteluihin valitut henkilöt edustivat hyvin eri ikäisiä puutavara-autonkuljettajia, ja heillä oli hyvin erimittainen työkokemus alalta. Haastatellut työskentelivät myös erikokoisissa yrityksissä. Haastatteluiden avulla saatiin tarkempaa tietoa kyselyssä esiin nousseista asioista.

Opinnäytetyössä etsittiin ratkaisua tutkimusongelmaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

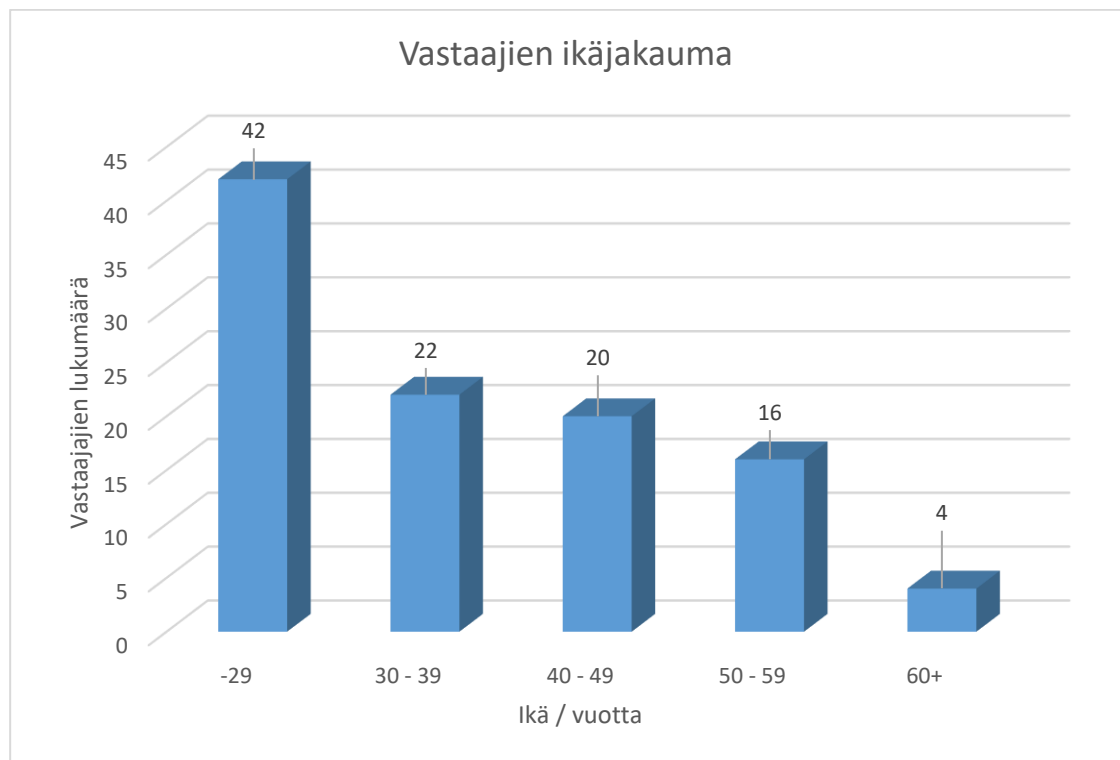
- Miten työnantaja voi vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Miten työyhteisö voi vaikuttaa jokaisen työntekijän työhyvinvointiin?
- Mitkä asiat edistävät henkistä ja fyysistä työssä jaksamista?

- Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ja miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa.
- Tutkimuksessa keskityttiin työntekijän omiin mahdollisuuksiin parantaa fyysistä ja henkistä työhyvinvointia sekä johtamisen ja työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin.
- Päämääränä oli selvittää ja luoda kokonaiskuva tämänhetkisestä tilanteesta alan yrityksissä.

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset tutkimuksesta. Tutkimustulokset esitetään tutkimuskysymysten näkökulmista.

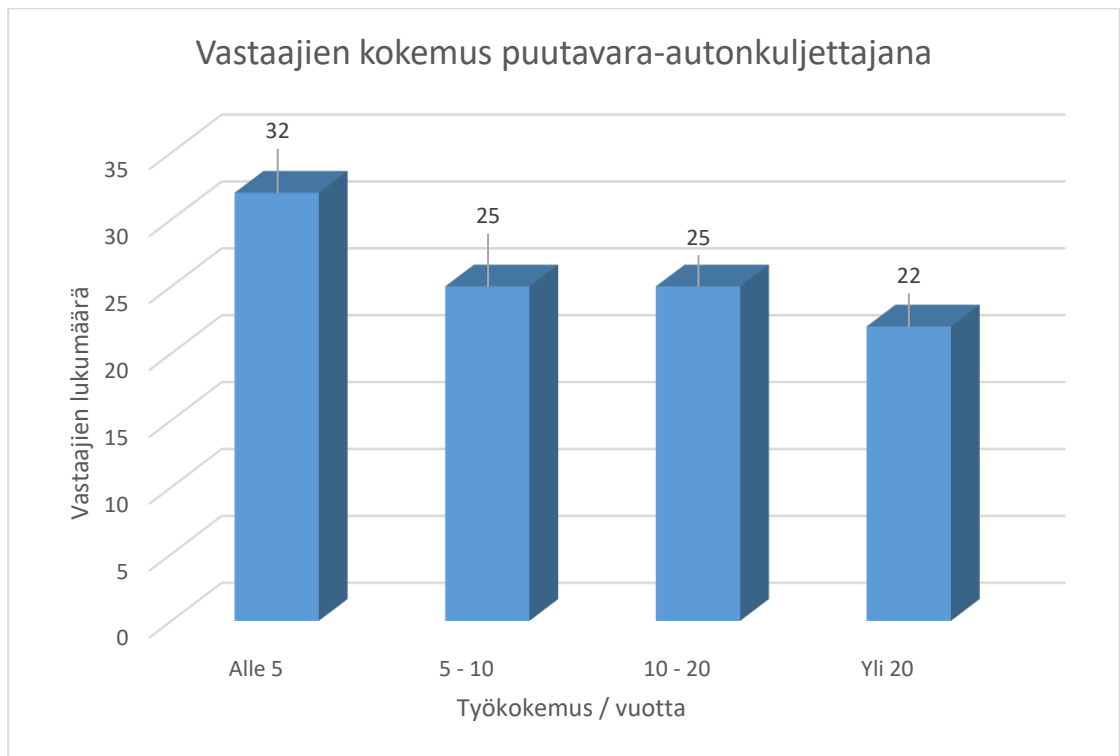
6.1 Kyselyyn vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi eniten alle 30 - vuotiaat. Muut ikäryhmät olivat hyvin tasaisesti edustettuina (Kuvio 4). Vastaajien ikäjakaumaan vaikutti varmaankin kyselyn tekeminen Facebookissa. Nuoremmat ikäryhmät käyttävät enemmän sosiaalista median kanavia.



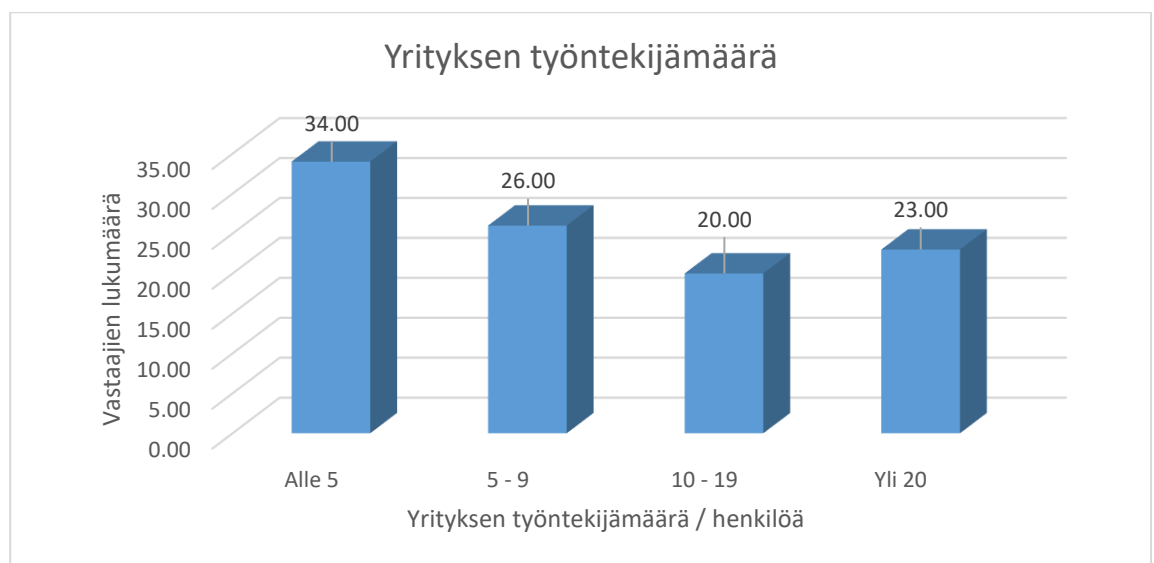
Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma.

Koska vastaajista suurin osa oli alle 30- vuotiaita, niin suurimmalla osalla vastaajista oli työkokemustakin alle viisi vuotta (Kuvio 5). Alalle tullaan kuitenkin hyvin nuorena, koska jo 5-10 vuoden työkokemus oli 25 vastaajalla. Kyselyn kannalta oli hyvä, että vastaajia oli kuitenkin hyvin tasaisesti työuran aloittelijoista kokeneempiin työntekijöihin.



Kuvio 5. Vastaajien kokemus puutavara-autonkuljettajana

Vastaajista suurin osa työskenteli alle viiden työntekijän yrityksessä (Kuvio 6). Loput vastaajista työskentelivät hyvin tasaisesti viidestä yli kahdenkymmenen työntekijän yrityksissä. Yrityskoot raakapuukuljetuksissa ovat viime vuosina kasvaneet, mutta pienet yritykset ovat vieläkin kaikkein yleisimpiä.



Kuvio 6. Yrityksen työntekijämäärä

6.2 Omien elintapojen vaikutus työhyvinvointiin

Kyselyn perusteella puutavara-autonkuljettajien fyysisestä kunnosta huolehtiminen vaihtelee suuresti. Yli kolmasosa vastaajista ei koe huolehtivansa tarpeeksi fyysisestä kunnostaan (Kuvio 3).



Kuvio 7. Pidän huolta fyysisestä kunnostani.

Säännöllisen, suositusten mukaisen, liikunnan harrastaminen on harvinaista kyselyyn vastanneilla (Kuvio 4). Yli 64 % vastanneista ei harrasta säännöllistä liikuntaa.

Harrastan liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa



Kuvio 8. Harrastan liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa.

Vaikka vastaajat eivät harrastakaan säännöllistä liikuntaa, niin silti he kokevat fyysisen kuntonsa melko hyväksi (Kuvio 5).

11. Fyysinen kuntoni on hyvä

● Täysin eri mieltä	1
● Melko eri mieltä	27
● Melko samaa mieltä	41
● Samaa mieltä	30
● Täysin samaa mieltä	5



Kuvio 9. Fyysinen kuntoni on hyvä.

Vastaajista suurin osa piti omaa terveyttä ja toimintakykyään melko hyvänä. Puutavara-autonkuljettajan työssä ei tule paljon fyysistä rasitusta, mutta autoon ja nosturiin nouseminen vaatii kuitenkin liikkuvuutta. Ajaminen ja kuorman lastaaminen nosturilla rasittaa myös tuki- ja liikuntaelimiä.

27. Terveys ja toimintakykeni on hyvä

● Täysin eri mieltä	0
● Melko eri mieltä	6
● Melko samaa mieltä	33
● Samaa mieltä	47
● Täysin samaa mieltä	18



Kuvio 10. Terveys ja toimintakykeni on hyvä.

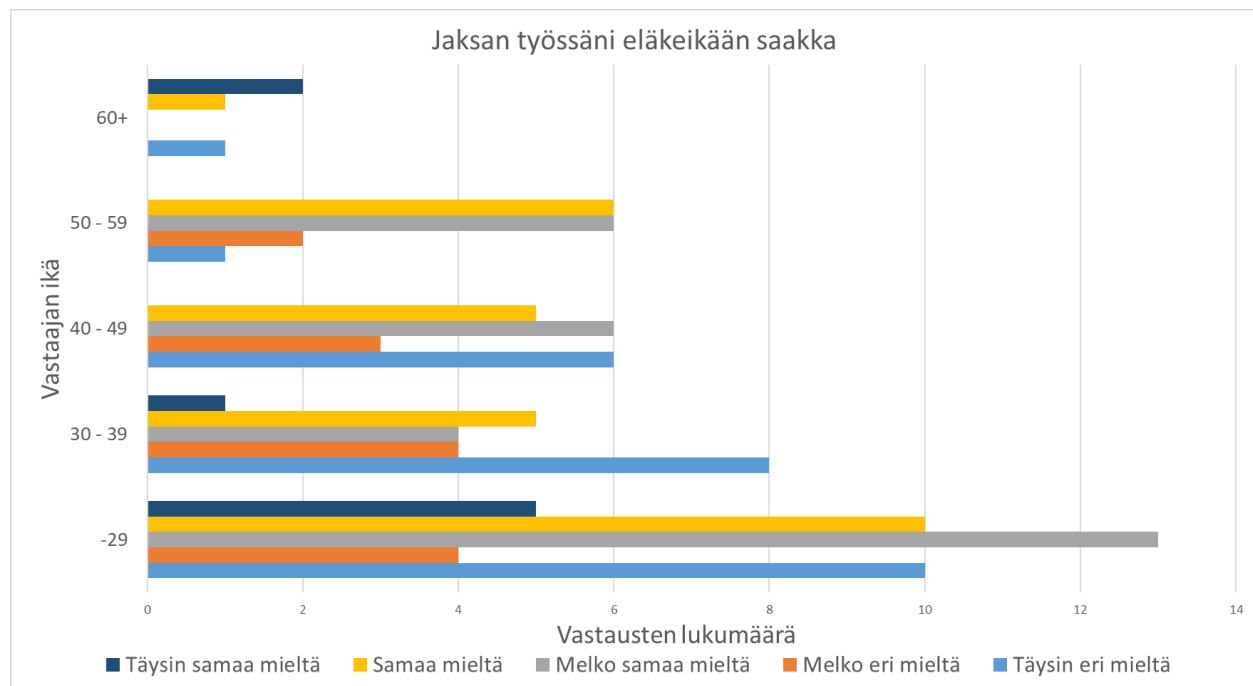
Vaikka terveys koetaan pääsääntöisesti hyväksi, niin silti hyvin moni kokee, ettei jaksakaan tehdä puutavara-autonkuljettajan työtä eläkeikään saakka. Vastaajista 38 % on täysin – melko eri mieltä työssä jaksamisesta eläkeikään saakka. Eräs haastateltava oli juuri lopettanut puutavara-autonkuljettajana ja kertoi syyksi yötyön raskauden. Ikääntyessä yötyön rasituksista palautuminen on hitaampaa ja vireystaso alkaa laskea useamman yövuoron jälkeen.

Jaksan työssäni eläkeikään saakka

● Täysin eri mieltä	26
● Melko eri mieltä	14
● Melko samaa mieltä	29
● Samaa mieltä	27
● Täysin samaa mieltä	8



Kuvio 11. Jaksan työssäni eläkeikään saakka.



Kuvio 12. Vastausten jakauma vastaajien iän mukaan.

6.3 Ruokailu

Kyselyyn vastanneet kokevat syövänsä terveellisesti (Kuvio 6).

Syön terveellisesti

● Täysin eri mieltä	2
● Melko eri mieltä	29
● Melko samaa mieltä	47
● Samaa mieltä	20
● Täysin samaa mieltä	6



Kuvio 13. Syön terveellisesti.

Kyselyyn vastaajat kokevat syövänsä terveellisesti, mutta silti he eivät syö säännöllisesti työpäivän aikana. Myös lämpimän aterian syöminen työvuoron aikana on vähäistä (Kuviot 7 ja 8). Melkein 60 % vastanneista ei syö lämmintä ateriaa työpäivän aikana.

Syön säännöllisesti työpäivän aikana

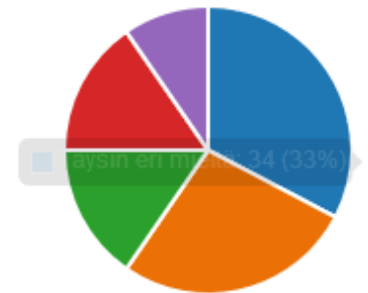
● Täysin eri mieltä	26
● Melko eri mieltä	34
● Melko samaa mieltä	26
● Samaa mieltä	13
● Täysin samaa mieltä	5



Kuvio 14. Syön säännöllisesti työpäivän aikana.

Syön lämpimän aterian työvuoroni aikana

● Täysin eri mieltä	34
● Melko eri mieltä	28
● Melko samaa mieltä	16
● Samaa mieltä	16
● Täysin samaa mieltä	10



Kuvio 15. Syön lämpimän aterian työpäivän aikana.

6.4 Nukkuminen

Yli puolet vastaajista ilmoitti nukkuvansa liian vähän. Epäsäännöllinen vuorotyö vaikeuttaa nukkumista ja pitkien työpäivien jälkeen ei jää yksinkertaisesti tarpeeksi aikaa nukkumiseen.

Nukun riittävästi

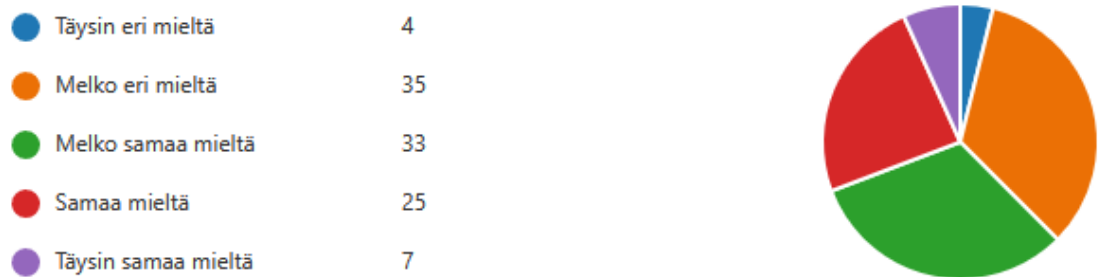
● Täysin eri mieltä	27
● Melko eri mieltä	34
● Melko samaa mieltä	28
● Samaa mieltä	10
● Täysin samaa mieltä	5



Kuvio 16. Nukun riittävästi.

Kolmannes kyselyyn vastanneista piti omaa unenlaatuaan heikkona (Kuvio 10). Siihen vaikuttaa varmasti vuorotyö ja liian lyhyet yöunet.

Unenlaatuni on hyvä



Kuvio 17. Unenlaatuni on hyvä.

Puutavara-autonkuljettajan työ aiheuttaa haasteita terveellisten elintapojen noudattamiseen. Työajat ovat epäsäännöllisiä ja vaihtelevia ja työvuorot usein pitkiä. Vapaa-aika menee palautumiseen ja lepäämiseen ja liikkumiseen ei enää riitä voimia. Haastatteluissakin tämä asia nousi selvästi esille. Alalla ei ole myöskään liikkumiseen kannustavaa kulttuuria.

Työvuoron aikainen ruokailu muodostuu pitkälti omista eväistä. Kahvi, leipä ja hedelmät kuuluvat edelleen kuljettajien ruokailuun. Kiire töissä saa useimmat jättämään lämpimän ruoan nauttimisen väliin.

”Tietyt kuormat pitää saada hoidettua työvuoron aikana ja työpari odottaa vuorovaihdolle. Syömisestä joutuu tinkimään”

”Eväillä olen elänyt töissä kymmeniä vuosia. Harvoin tulee käytyä missään syömässä”






Tutkimuksessa yli puolet vastaajista ilmoitti nukkuvansa liian vähän. Pitkään jatkunut univaje alentaa vireystilaa ja lisää onnettomuusriskejä. Epäsäännöllinen vuorotyö vaikeuttaa nukkumista ja aiheuttaa uniongelmia. Ikääntyminen vielä hidastaa palautumista etenkin yövuoroista. Eräs haastateltava olikin juuri lopettanut työn puutavara-autonkuljettajana ja siirtynyt eri suoritealalle kuljetusalalla. Uudessa työssä hän pystyy tekemään päivävuoroa.

Tietoa terveellisistä elintavoista on paljon saatavilla ja jokainen varmasti tunnistaa omien elintapojen heikkoudet. Työnantajien pitäisi kuljetusalallakin enemmän kannustaa terveellisiin elintapoihin ja liikkumisen lisäämiseen. Työporukkaa voisi kannustaa liikkumaan erilaisilla kampanjoilla ja palkitsemalla. Ammattipätevyyden jatkokoulutuspäiviä pitäisi räätälöidä enemmän yrityksen tarpeisiin ja niissä tuotaisiin esille terveellisten elintapojen merkitys yksilön työhyvinvointiin. Moni herää liikkumaan, syömään terveellisemmin ja nukkumaan paremmin vasta sairastuttuaan.

6.5 Työ ja vapaa-aika

Kuljetusalalla tehdään yleensä pitkiä työvuoroja ja niin myös raakapuun kuljetuksissa. Pääsääntöisesti puutavara-autonkuljettajat kuitenkin käyvät töissä kotoa käsin, eivätkä tarvitse yöpyä autossa. Kyselyn perusteella työpäivien pituutta pidettiin kuitenkin melko sopivina ja vapaa-aikaa riittävänä palautumiseen.

12. Työpäiväni ovat sopivan pituisia

	Täysin eri mieltä	12
	Melko eri mieltä	19
	Melko samaa mieltä	31
	Samaa mieltä	27
	Täysin samaa mieltä	15



Kuvio 18. Työpäiväni ovat sopivan pituisia.

13. Ehdin palautua vapaa-ajallani riittävästi

● Täysin eri mieltä	16
● Melko eri mieltä	21
● Melko samaa mieltä	35
● Samaa mieltä	22
● Täysin samaa mieltä	10



Kuvio 19. Ehdin palautua vapaa-ajalla riittävästi.

Haasteelliseksi työssä koettiin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Pitkät työvuorot ja vuorotyö verottavat aikaa perhe-elämältä.

Minulla jää aikaa perhe-elämälle

● Täysin eri mieltä	14
● Melko eri mieltä	43
● Melko samaa mieltä	27
● Samaa mieltä	17
● Täysin samaa mieltä	3



Kuvio 20. Minulla jää aikaa perhe-elämälle.

15. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu

● Täysin eri mieltä	12
● Melko eri mieltä	30
● Melko samaa mieltä	34
● Samaa mieltä	22
● Täysin samaa mieltä	6



Kuvio 21. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu.

Myös vapaa-ajan harrastaminen koettiin vaikeaksi toteuttaa. Yli 60 % vastaajista koki, että harrastuksille ei jää tarpeeksi aikaa. Haastateltavat kertoivat juuri työpäivien pituuden vaikuttavan vapaa-ajanharrastamiseen. Pitkän työpäivän jälkeen ei jaksakaan enää tehdä mitään, vaan vapaa-aika menee lepäämiseen.

... Minulla jää aikaa harrastuksille

● Täysin eri mieltä	20
● Melko eri mieltä	43
● Melko samaa mieltä	21
● Samaa mieltä	16
● Täysin samaa mieltä	4



Kuvio 22. Minulla jää aikaa harrastuksille.

Työaikojen sopiminen ja työaikajoustot koettiin kuitenkin vastaajien kesken melko helpoksi toteuttaa. Varsinkin pienten lasten vanhemmille se on tärkeä asia. Eräs haastateltava kuitenkin kertoi työaikojen joustot haasteelliseksi kolmivuorotyössä ja pyrkivänsä aina järjestämään omat henkilökohtaiset menonsa vapaapäiviin.

Työaikajoustot ovat helppo toteuttaa

● Täysin eri mieltä	10
● Melko eri mieltä	21
● Melko samaa mieltä	17
● Samaa mieltä	40
● Täysin samaa mieltä	16



Kuvio 23. Työaikajoustot on helppo toteuttaa.

Työn johtamisella on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työn johtamisella voidaan vaikuttaa paljon työntekijöiden jaksamiseen. Raakapuukuljetuksiin keskittyneet yritykset ovat pieniä ja usein yrityksen johtaja osallistuu käytännön ajotyöhön. Suurimmissa yrityksissä omistaja saattaa keskittyä käytännön asioiden hoitamiseen ja käydä vain satunnaisesti auttamassa ajopuolella. Käytännön työ ja työskentelyolosuhteet ovat siis johdolle hyvin tuttuja. Henkilöstöjohtaminen on suurimmilta osin opeteltu käytännön kautta ja siinä olisikin kehittämistä.

Työvuorojen suunnittelulla ja työpäivien pituudella autetaan työntekijää jaksamaan paremmin. Perheen tuki on hyvin tärkeä kaikessa työssä ja perhe-elämällekin pitäisi jäädä aikaa. Tutkimus osoittaa sen, että perheelle ja harrastuksille jää liian vähän aikaa. Vapaa-ajan merkitys korostuu vielä enemmän uuden sukupolven tultua työelämään. Tämä täytyisi ymmärtää ja ottaa paremmin huomioon johtamisessa.

Metsäalalla on aina ollut ongelmana työmäärän suuri vaihtelevuus. Varsinkin talvet ovat hyvin kiireisiä ja työpäivät ovat pitkiä. Keväällä ja kesällä työmäärä yleensä tasoittuu. Metsäteollisuuden nopeat suhdannevaihtelut heijastuvat myös nopeasti puun hakkuumääriin ja sitä kautta autokuljetuksiin. Vuonna 2018 metsäteollisuuden puunkulutus lisääntyi merkittävästi ja metsäalan yrityksillä oli paljon töitä. Kuitenkin jo vuoden 2019 syksyllä puunkulutus väheni merkittävästi. Vuonna 2020 puuta korjattiin myös huomattavasti vähemmän ja yritykset joutuivat lomauttamaan työntekijöitä. Moni lomautettu puutavara-autonkuljettaja vaihtoi myös alaa. Hyvin

moni tutkimukseen vastaaja nosti kiireen yhtenä suurimmista työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä.

Työmääräni on tasaista

● Täysin eri mieltä	15
● Melko eri mieltä	23
● Melko samaa mieltä	34
● Samaa mieltä	24
● Täysin samaa mieltä	8



Kuvio 24. Työmääräni on tasaista.

Työn ennustettavuus on hyvä

● Täysin eri mieltä	31
● Melko eri mieltä	29
● Melko samaa mieltä	28
● Samaa mieltä	13
● Täysin samaa mieltä	3



Kuvio 25. Työn ennustettavuus on hyvä.

Metsäteollisuus on jo pitkään etsinyt ratkaisuja kausivaihteluiden tasaamiseksi. Korjuupuolen koneita ja korjuumenetelmiä kehittämällä kesähakkuiden määrää on pyritty lisäämään. Se toisi työtä tasaisemmin läpi vuoden. Osa haastatelluista koki työmäärän vaihtelun kuitenkin lisääntyneen. Tehtaiden puuvarastot halutaan pitää pieninä ja puuvirta tehtaalle tasaisena. Pienetkin ongelmat tehtaalla heijastuvat heti kuljetuksiin. Suuret viikoittaiset vaihtelutkin aiheuttavat ongelmia työsuunnittelussa

niin työnjohdolle kuin kuljettajillekin. Kaikki haasteet työnsuunnittelussa eivät johdu siis pelkästään oman työnantajayrityksen johdosta.

6.6 Työtyytyväisyys

Kyselyyn vastaajista melkein 58 % oli samaa- tai täysin samaa mieltä työn tärkeydestä. Vain 2 vastaajaa oli täysin eri mieltä. Puutavara-autonkuljettajat kokevat siis työnsä hyvin tärkeäksi. He ovat myös hyvin sitoutuneita omaan työhönsä. Työn tärkeyden merkitys ja sitoutuminen työhön auttavatkin jaksamaan raskaassa työssä.

Koen työni tärkeäksi

● Täysin eri mieltä	2
● Melko eri mieltä	12
● Melko samaa mieltä	30
● Samaa mieltä	37
● Täysin samaa mieltä	23



Kuvio 26. Koen työni tärkeäksi.

Olen sitoutunut työhöni

● Täysin eri mieltä	2
● Melko eri mieltä	4
● Melko samaa mieltä	14
● Samaa mieltä	36
● Täysin samaa mieltä	48



Kuvio 27. Olen sitoutunut työhöni.

Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä alan palkkukseen. Melko- tai täysin tyytyväisiä palkkatasoon oli 74 % vastaajista. Alan vetovoimaa ei siis vähennä ainakaan palkkaus.

21. Olen tyytyväinen palkkukseeni

■ Täysin eri mieltä	9
■ Melko eri mieltä	18
■ Melko samaa mieltä	31
■ Samaa mieltä	29
■ Täysin samaa mieltä	17



Kuvio 28. Olen tyytyväinen palkkukseeni.

Puutavara-autonkuljettajat viihtyvät hyvin työssään Vastaajista 87,5 % oli melko- tai täysin samaa mieltä työssä viihtyvyydestä. Haastatellut kokivat työnsä hyvin vaihtelevaksi ja työn tarpeeksi haasteelliseksi. Vaihtelevat olosuhteet ja ajaminen pienemmällä tieverkostolla haastaa kuljettajaa. Se tekee työstä mielenkiintoista ja antoisaa. Työpäivät eivät ole koskaan samanlaisia ja kokeneemmillekin kuljettajille tulee aina uusia tilanteita eteen. Työpäivät kuluvat nopeasti ja työ koetaan merkitykselliseksi.

29. Viihdyn työssäni

■ Täysin eri mieltä	4
■ Melko eri mieltä	9
■ Melko samaa mieltä	23
■ Samaa mieltä	29
■ Täysin samaa mieltä	39



Kuvio 29. Viihdyn työssäni.

Puutavara-autonkuljettajan työ on hyvin itsenäistä. Ajotietokone kylläkin ohjaa työvuoron tavoitteita ja aikatauluja, mutta työssä on silti omanlainen vapauden tunne. Vaihtuvat olosuhteet ja joskus hankalatkin varastopaikat metsässä haastavat kuljettajaa. Kuljettajan ammattitaito joutuu usein koetukselle ja se tekee puutavara-autonkuljettajan työstä mielenkiintoista. Tutkimukseen vastaajista suurin osa kokikin iloa ja onnistumista työssään. Myös haastatellut kokivat työpäivien vaihtelevuuden ja itsensä haastamisen säilyttävän jatkuvion mielenkiinnon työhön.

Koen iloa ja onnistumista työssäni

● Täysin eri mieltä	2
● Melko eri mieltä	9
● Melko samaa mieltä	23
● Samaa mieltä	44
● Täysin samaa mieltä	26



Kuvio 30. Koen iloa ja onnistumista työssäni.

Puutavara-autonkuljettajat ovat pääosin hyvin tyytyväisiä työhönsä. Haastatelluistakin kaikki ovat tehneet muuta työtä, mutta puutavara-autonkuljettajan työ koetaan silti mielekkäimmäksi. Eräs haastateltava korosti ammattitaitoa ja oman työn arvostamista. Puutavara-autonkuljettajat ovat tärkeä osa Suomelle tärkeässä metsäteollisuudessa. Työn kokeminen merkitykselliseksi on tärkeää henkiselle työhyvinvoinnille.

6.7 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

Suurin osa vastaajista piti työpaikan ilmapiiriä vähintään melko hyvänä. Työpaikan ilmapiirillä on suuri merkitys työssä viihtymisessä. Puutavara-autonkuljettajanakin työskennellään tiiviisti yhteistyössä yrityksen johdon, ajoparin ja yrityksen muiden työntekijöiden kanssa. Hyvä kannustava ilmapiiri auttaa monessa asiassa ja tieto siitä, että saa apua tarvittaessa. Vastaajat olivatkin myös tyytyväisiä työyhteisön tarjoamaan tukeen. Varsinkin työssään aloitteleville kuljettajille auttaminen ja opastamisen merkitys korostuu, uusi työntekijä uskaltaa hyvässä työyhteisössä kysyä neuvoja ongelmiinsa.

Työpaikan ilmapiiri on hyvä

● Täysin eri mieltä	11
● Melko eri mieltä	10
● Melko samaa mieltä	20
● Samaa mieltä	35
● Täysin samaa mieltä	28



Kuvio 31. Työpaikan ilmapiiri on hyvä.

Työyhteisön tuki on riittävää

● Täysin eri mieltä	7
● Melko eri mieltä	12
● Melko samaa mieltä	31
● Samaa mieltä	40
● Täysin samaa mieltä	14



Kuvio 32. Työyhteisön tuki on riittävää.

Melkein kolmasosa kyselyyn vastaajista kuitenkin kokee, ettei saa työstään riittävästi palautetta. Haastatteluissakin korostettiin oikeanlaisen palautteen antamisen

merkitystä. Vaikeistakin asioista voidaan antaa palautetta rakentavasti ja hyvin perustellen. Hyvää palautetta työstä ei edelleenkään muisteta antaa tarpeeksi usein. Yritykset ovat pieniä ja johtamistaidoissa on parantamisen varaa.

Saan työstäni riittävästi palautetta



Kuvio 33. Saan työstäni riittävästi palautetta.

Tiedonkulun ongelmat eri osapuolten välillä on hyvin tyypillinen ongelma kaikissa yrityksissä, niin myös raakapuuta kuljettavissa yrityksissä. Vain 23 % kyselyyn vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä tiedonkulun riittävydestä. Tiedonkulku yrityksessä voi toimia hyvinkin, mutta ainakin haastateltavat toivat esiin ongelmia tiedonkulussa yrityksen asiakkaiden, oman työnantajan ja työntekijöiden välillä. Myös hyvä tiedonkulku ja yhteistyö puunkorjuuyritysten ja kuljetusyritysten välillä koettiin tärkeäksi. Tiivis yhteistyö ja asioiden suunnittelu kaikkien osapuolten välillä ennaltaehkäisee ongelmia ja sujuvoittaa arjen työtä.

24. Tiedonkulku eri osapuolten välillä on riittävää



Kuvio 34. Tiedonkulku eri osapuolten välillä on riittävää.

Työyhteisön merkitys työssä jaksamiseen tulee hyvin esille tutkimuksen vastauksista. Työkaverit auttavat, kuuntelevat ja ovat tukena.

”Hyvä yhteishenki auttaa jaksamaan. Tärkeä olisi, että kaikilla olisi sama suunta”

”Hyvä ilmapiiri ja aktiiviset ammattiaan arvostavat työkaverit motivoivat ja parantavat työssä jaksamista”

” Hyvästä ilmapiiristä saa positiivista jaksamista”

Tässä vastauksessa kiteytetään mielestäni hyvin työyhteisön merkityksen:

”Hyvä työyhteisö, työnantajasta lähtien saa työn tuntumaan enemmänkin kaverien kanssa harrastamiselta”

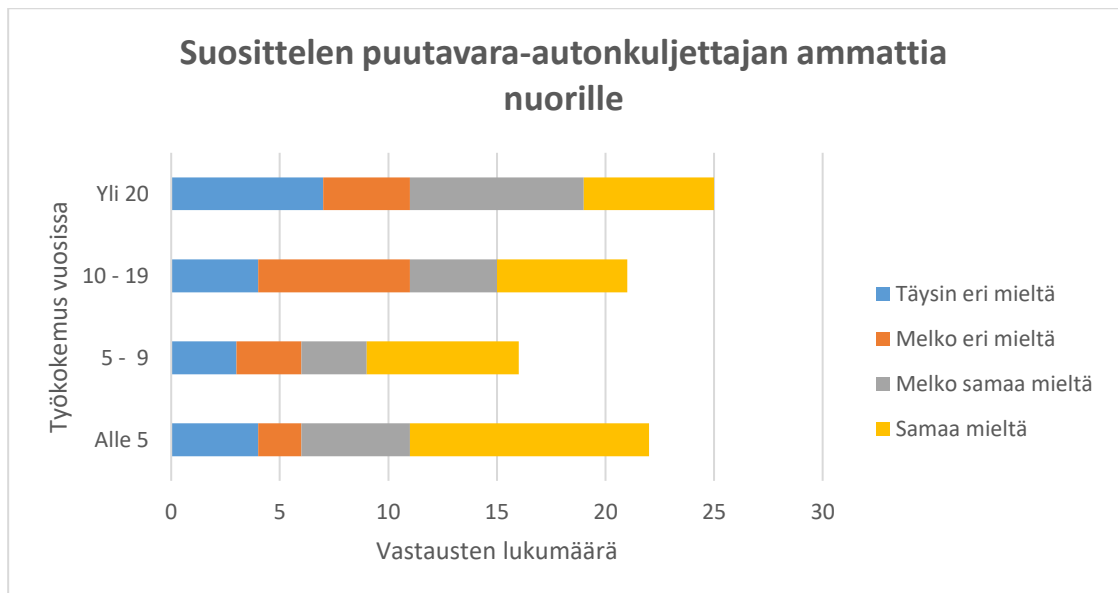
Suosittelisinko puutavara-autonkuljettajan ammattia nuorille saa aikaan kyselyn tasaisimman hajonnan. Suosittelijoita ja vastustajia on melkein yhtä paljon. Ammatista riippumatta kyseinen hajonta on varmaan hyvin normaali. Oman ammatin hyviä puolia ei välttämättä aina huomaa. Osalla haastatelluista nuorempi sukupolvi oli jo alalla tai suunnitteli puutavara-autonkuljettajan ammattia.

31. Suositteleten puutavara-autonkuljettajan ammattia nuorille

● Täysin eri mieltä	18
● Melko eri mieltä	16
● Melko samaa mieltä	20
● Samaa mieltä	30
● Täysin samaa mieltä	20



Kuvio 35. Suositteleten puutavara-autonkuljettajan ammattia nuorille.



Kuvio 36. Vastausten jakauma työkokemuksen mukaan.

6.8. Työhyvinvointiin vaikuttavat muut asiat

Tutkimuksessa nousi esiin myös muita työhyvinvointia heikentäviä asioita. Tärkeimpinä tiestön kunto ja sen talvihoito sekä stressiä aiheuttavat aikatauluajat tehtaille.

Työvälineillä on myös suuri vaikutus kuljettajan kokemaan työhyvinvointiin. Hyväkuntoinen kalusto tekee työstä mielekkäämpää ja ergonomisempaa.

Eräs haastateltava nosti tärkeänä asiana yrityksen taloudellisen menestymisen. Taloudellisesti hyvin menestyvässä yrityksessä työntekijätkin voivat paremmin. Alalla on kova kilpailu ja yritysten taloudellinen menestyminen vaihtelee suuresti.

6.9 Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että puutavara-autonkuljettajat pitävät työstään ja ovat siihen hyvin sitoutuneita. Heillä on ammattitilpeys ja he kokevat työnsä hyvin tärkeäksi.

Puutavara-autonkuljettajien terveystottumuksissa löytyy vielä parannettavan varaa. Terveellinen ruokailu, liikunta, uni ja sosiaalinen elämä työpaikan ulkopuolella auttavat jaksamaan paremmin työssä. Paremmalla työvuorojen suunnittelulla voitaisiin edistää terveellisiä elintapoja ainakin liikunnan ja unen osalta. Suurimpana esteenä liikkumiselle nähtiin työvuorojen jälkeinen väsymys. Terveellisimpien elintapojen vaikutusta pitäisi korostaa myös koulutuksessa vielä enemmän.

Työyhteisön merkitys vaativassa työssä koettiin hyvin merkitykselliseksi. Tutkimuksen perusteella useimmissa työpaikoissa olikin hyvä yhteishenki ja se auttoi jaksamaan. Haastatteluissa nousi esiin myös ”hankalan työntekijän” vaikutus työyhteisöön. Kaikissa suuremmissa työpaikoissa on vahvoja persoonia, jotka jyräävät toiset alleen. Tällainen työntekijä saattaa vaikuttaa koko yrityksen maineeseen työnantajana heikentävästi ja vaikeuttaa uusien työntekijöiden saatavuutta yritykseen. Jos yrityksen johto ei puutu tilanteeseen, niin työntekijä ottaa vallan yrityksessä.

Yrityksen johtaminen on vaikea tehtävä. Raakapuukuljetuksiin erikoistuneet yritykset ovat pieniä ja niissä omistaja usein osallistuu vielä käytännön ajotyöhön. Kaikkien muiden työtehtävien ohella hänen pitäisi olla vielä hyvä henkilöstöjohtaja. Tutkimus toi esiin puutteita johtamistaidoissa. Hyvällä johtamisella voidaan kuitenkin vaikuttaa työhyvinvoinnin kaikkiin osa-alueisiin, kannustaa työntekijöitä terveellisempiin elintapoihin, vaikuttaa työyhteisön yhteishenkeen ja paremmalla suunnittelulla edistää työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Johtamisen puutteet nähtiinkin enemmän työn suunnittelun puolella. Työn ja työvuorojen suunnitteluun pitäisi saada enemmän vaihtoehtoja. Ikäluokkien yhä pienentyessä, hyvistä työntekijöistä joudutaan kilpailemaan eri alojen kesken. Työolosuhteita pitäisi kehittää, jotta alalle saadaan uusia työntekijöitä.

Ikääntyvillä työntekijöillä palautuminen työvuorojen jälkeen hidastuu ja yötyön raskaudet lisääntyvät. Ennenaikaisten eläköitymisten vähentämiseksi vanhempien työntekijöiden työvuorojen suunnitteluun pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.

7. Pohdinta

Tutkimus tehtiin laadullisena ja määrällisenä tutkimuksena. Siinä haettiin vastausta tutkimusongelmaan: Miten parantaa puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointia.

Aineiston kerääminen tapahtui Facebookin Puutavarakuljetusta Suomessa- ryhmässä ja sen lisäksi haastattelemalla neljää eri henkilöä. Tutkimukseni kyselyyn vastasi 104 henkilöä ja se on mielestäni hyvä otos alalla työskentelevistä.

Käytetyt aineistonkeruumenetelmät soveltuivat mielestäni tutkimusaiheeseeni hyvin. Kyselytutkimuksella sain kattavan aineiston analysoitavaksi ja haastatteluilla pystyin vielä tarkentamaan kyselyssä esiin nousseita asioita. Kyselytutkimus toimi hyvänä alustana laadukkaan ja tarpeeksi laajan materiaalin keräämiseen.

Tutkimusta olisi pitänyt rajata vielä tarkemmin. Alkuperäinen ajatukseni oli keskittyä vain johtamisen vaikutukseen työhyvinvoinnissa. Tiukemmalla rajauksella olisin saanut opinnäytetyöstä tiiviimmän ja täsmällisemmän kokonaisuuden. Puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointi on kuitenkin niin kiinnostava aihe, että halusin saada siitä kattavamman kyselyn. Laajemmalla käsittelyllä sain enemmän tietoa aiheesta ja pystyn hyödyntämään saatua materiaalia omassa työssäni. Pelkästään johtamiseen liittyvä tutkimus olisi kuitenkin ollut mielenkiintoinen toteuttaa. Jos tekisin uudestaan opinnäytetyön, niin käyttäisin enemmän aikaa rakenteen suunnitteluun ennen kirjoitusta. Tekisin itselleni selvemman suunnittelun siitä, mitä aiheita käsittelen missäkin osiossa. Se helpottaisi kirjottamisvaihetta.

Tutkimustulosten luotettavuus on arvioni mukaan hyvä. Kysely toteutettiin anonymisti ja siksi uskon vastaajien vastanneen rehellisesti. Haastatteluissa vaikeistakin asioista puhuttiin avoimesti ja syitä työhyvinvoinnin ongelmiin avattiin. Tutkimustulokseni ovat samansuuntaisia kuin aiheesta tehdyt aikaisemmat tutkimukset. Puutavara-autonkuljettajien työhyvinvointia on aikaisemmin tutkittu osana muiden metsäalan työntekijöiden kanssa. Laajimmat tutkimukset ovat Tampereen ammattikorkeakoulun Log Inno- tuottavuutta työhyvinvoinnista metsä- ja kuljetusalan yrityksille ja Luonnonvarakeskuksen Työhyvinvointi puuhuoltoketjussa -

tutkimus. Luonnonvarakeskuksen vuonna 2020 valmistuneessa tutkimuksessa nousi samalla tavalla esille puutavara-autonkuljettajien tyytyväisyys ja sitoutuminen omaan työhönsä. Säännöllisen liikunnan harrastaminen ja tiedonkulun ongelmien osalta tutkimuksen tulokset olivat myös hyvin samansuuntaisia oman tutkimukseni kanssa.

Pidän tutkimuksen tuloksia luotettavina ja niitä voi hyödyntää jatkotutkimuksissa. Myös yritykset voivat hyödyntää tutkimustuloksia työhyvinvointia kehittäessään.

Uusille tutkimuksille puutavara-autonkuljettajien työhyvinvoinnista on varmasti tarvetta. Pelkästään johtamisen vaikutuksesta työhyvinvointiin keskittyvä tutkimus olisi mielenkiintoinen. Alalla on yrityksiä, joissa henkilökunnan vaihtuvuus on hyvin pientä ja työsuhteet pitkiä. Yritykset voivat valita uudet työntekijät ja näihin yrityksiin halutaan töihin. Toisaalta on taas yrityksiä, jotka etsivät jatkuvasti uusia työntekijöitä ja vaihtuvuus on suurta. Mitä toinen yritys tekee paremmin kuin toinen ja mihin yrityksen houkuttelevuus työpaikkana perustuu. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe. Tutkimuksen aikana nousi esille myös työnantajayrityksen asiakkaan välillinen rooli kuljettajan työhyvinvointiin. Metsäalalla asiakkaita on vähän ja niiden asema perinteisesti hyvin vahva. Haastateltavat nostivat esiin suuria eroja metsäyhtiöiden tavassa järjestää kuljetuksia ja tehtaiden erilaisissa aikatauluissa puuta vastaanottaessa. Erilaiset ”aikaikkunat”, aikataulutetut vastaanottoajat kuormille aiheuttavat stressiä ja ylimääräistä työtä kuljettajille. Ne vaikeuttavat myös työn suunnittelua yrityksissä. Metsäalan kuljetusyrittäjät tekivät tästä kyselynkin jäsenyrityksiin ja se olisi hyvä pohja jatkotutkimukselle. Myös aikataulujen vaikutus kuljetusyrittäjien kannattavuuteen olisi tutkimuksen arvoinen.

Lähteet

Aaltonen, T., Pitkänen, E. & Ristikangas, V. 2008. Asiantuntijasta esimies. Innostusta ja arvostusta esimiestyöhön. Helsinki: WSOY

Aikuisten liikkumisen suositus. 2021. UKK-instituutti. Viitattu 10.5.2021.
(<https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>)

Ammattikuljettajat haluavat muutakin kuin äijäruokaa. 2009. Ruokatieto. Viitattu 1.4.2021.
<https://www.ruokatieto.fi/sv/uutiset/ammattikuljettajat-haluavat-muutakin-kuin-raskasta-aijaruokaa>

Autokuljetusopas. 2016. Puuhuolto.fi. Viitattu 28.11.2020.
<http://puuhuolto.fi/autokuljetusopas/kaukokuljetus/kuljetusyrittajyyys/>

Duodecim terveyskirjasto. Viitattu 11.4 2021.
(https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01270)

Elintavat ja työhyvinvointi. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 21.11.2020.
(<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>)

Heinonen, O-J., Helajärvi, H., Lindholm, H. & Vasankari, T. 2015. Vähäisen liikkumisen terveyshaitat. <https://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo12430.pdf>

Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä. N.d. Suomen mielenterveysseura. Viitattu 24.11.2020.
http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi

Maanteiden tavaraliikenne Suomessa. Toimialakatsaus 2019. N.d. Suomen kuorma-autoliitto. Viitattu 28.11.2020.
https://www.skali.fi/sites/default/files/sisaltosivujen_tiedostot/skali_toimialakatsaus_2019_web.pdf

Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. 2020. Eläketurvakeskus. Viitattu 24.11.2020.
<https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtymisen-syy/>)

Ruokavirasto. 2019. Terveyttä edistävä ruokavalio. Viitattu 8.4.2021.
(<https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus--ja-ruokasuositukset/>) 2019

Terveenä ja hyvinvoivana jo työuran alussa -hanke. Opettajan taustamateriaali.
2012.Työterveyslaitos.
https://hyvinvoivaamis.fi/beta/sites/default/files/attachments/good_practices/opettajan_taustamateriaali.pdf

Työolot ja fyysinen kuormitus. n.d. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 7.4.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työturvallisuus ja työsuojelu. Fyysiset kuormitustekijät. n.d.Työturvallisuuskeskus.
Viitattu 11.4.2021.
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat

Työturvallisuuskeskus. 2015. Viitattu 8.5.2021.
https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Unen ja levon merkitys. n.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 4.3.2021.
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/unen_ja_levon_merkitys

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4. tarkistettu painos. Helsinki: Edita publishing Oy

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Norderstedt: Book of Demand

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi

Väsytys. n.d. Liikenneturva. Viitattu 27.3.2021.
<https://www.liikenneturva.fi/fi/liikenteessa/vasytys#1b711eb1>

Liitteet

Liite 1.

Hyvät ryhmäläiset!

Työskentelen Etelä-Savon ammattiopistossa puutavara-autonkuljettajien taitovalmentajana. Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa logistiikkainsinööriksi ja opinnot ovat edenneet opinnäytetyön vaiheeseen.

Teen opinnäytetyön puutavara-autonkuljettajien työhyvinvoinnista. Kysely on suunnattu palkansaajille. Tarvitsisin nyt ryhmäläisten apua. Voit auttaa vastaamalla linkissä olevaan kyselyyn. Vastaaminen vie aikaa n. 5-10 minuuttia. Vastauksista ei käy ilmi vastaajien henkilöllisyyttä ja vastaukset käsitellään läpi luottamuksella. Kiitos jo etukäteen vastauksista!

Klikkaa alla olevaa linkkiä päästäksesi vastaamaan kyselyyn.

Liite 2.

Kyselylomake					
Taustatiedot					
Ikä: _____					
Toiminut puutavara-autonkuljettajana _____ vuotta					
Montako työntekijää yrityksessä on? _____					
Työkyvyn ylläpitoa edistävät keinot	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Pidän huolta fyysisestä kunnostani					
2. Harrastan liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa					
3. Syön terveellisesti					
4. Syön säännöllisesti työpäivän aikana					
5. Syön lämpimän aterian työvuoroni aikana					
6. Nukun riittävästi					
7. Unenlaatuni on hyvä					
8. Fyysinen kuntoni on hyvä					
Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät					
9. Työpäiväni ovat sopivan pituisia					
10. Ehdin palautua vapaa-ajalla riittävästi					
11. Minulla jää aikaa perhe-elämälle					
12. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu					
13. Minulla jää aikaa harrastuksille					
14. Työaikajoustot on helppo toteuttaa					
15. Työmääräni on tasaista					
16. Työn ennustettavuus on hyvä					
17. Koen työni tärkeäksi					
18. Olen tyytyväinen palkkaukseeni					
19. Olen sitoutunut työhöni					
20. Saan työstäni riittävästi palautetta					
21. Tiedonkulku eri osapuolten välillä on riittävää					
22. Työyhteisön tuki on riittävää					
23. Työpaikan ilmapiiri on hyvä					
24. Terveys ja toimintakyky on hyvä					
25. Jaksan työssäni eläkeikään saakka					
26. Viihdyn työssäni					
27. Koen iloa ja onnistumista työssäni					
28. Suosittelen puutavara-autonkuljettajan ammattia nuorille					
Haastattelukysymykset					
1. Mitkä tekijät vaikuttavat puutavara-autonkuljettajan työhyvinvointiin?					
2. Mikä on työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin?					
3. Miten työn johtamisella voidaan edistää työhyvinvointia?					