



# TYÖHYVINVOINNILLA TUOTTAVUUTTA RAIVAUSSAHATYÖHÖN

Antti Ala-Myllymäki

OPINNÄYTETYÖ  
Toukokuu 2019

Metsätalous

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Metsätalous

ALA-MYLLYMÄKI, ANTTI

Työhyvinvoinnilla tuottavuutta raivaussahatyöhön

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 2 sivua

Toukokuu 2019

---

Metsurityö on nykyään pääsääntöisesti raivaussahatyötä. Metsänomistajien ikääntyminen ja kaupungistuminen sekä metsälalla vallitseva aliurakointitrendi lisäävät metsäpalveluyrittäjien palvelumahdollisuuksia entisestään. Vuoden 2017 270 000 hehtaarin taimikonhoitotavoitteesta Suomessa toteutettiin vain puolet. Metsäpalveluyrittäjyys on ollut vahvassa nousussa Suomessa, minkä vuoksi kasvavien metsäpalveluyritysten tuottavuuteen sekä henkilöstön työhyvinvointiin olisi tärkeä kiinnittää huomiota.

Opinnäytetyössä tutkittiin teemahaastattelun avulla, miten työhyvinvointia ja sitä kautta tuottavuutta voitaisiin mahdollisesti parantaa eräässä metsäpalveluyrityksessä. Opinnäytetyössä esitellään raivaussahatyötä ja sen tärkeimpiä työlajeja, minkä jälkeen esitellään tuottavuuden ja työhyvinvoinnin teoriaa metsäpalveluyrityksen näkökulmasta. Lopuksi analysoidaan teemahaastattelut ja pohditaan mahdollisia ratkaisuja tulosten pohjalta.

Metsurityöhön liittyy ominaispiirteitä, jotka poikkeavat monessa muussa työyhteisössä vallitsevista olosuhteista. Oli oletettavaa, että fyysisesti raskas työ sään armoilla vailla mahdollisuutta työpaikkaruokailuun aiheuttaa haasteita työhyvinvoinnille. Myös työhyvinvoinnin sosiaalinen osa-alue ja yhteisöllisyyden tunne olivat opinnäytetyön näkökulmasta hyvin mielenkiintoisia aiheita. Sosiaalisen työhyvinvoinnin lisäksi opinnäytetyön teemoja olivat fyysinen työhyvinvointi, henkinen työhyvinvointi sekä varusteiden, välineiden ja ylimääräisen sähläämisen vaikutus työhyvinvointiin.

Teemahaastatteluiden ja teoriakehyksen pohjalta saatiin yritykselle muutamia hyviä kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tärkeää opinnäytetyön tilaajalle oli, että työntekijöitä kuullaan. Suurimmat puutteet ja kehityskohteet olivat sosiaalisessa työhyvinvoinnissa, mihin pohdinnassa mietittiin sopivia ratkaisuja, esimerkiksi järjestämällä tyky-päiviä ja kehittämällä yrityksen tiloja.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, tuottavuus, raivaussahatyö

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Forestry

ALA-MYLLYMÄKI, ANTTI  
Well-being at Work-  
The Key for Productivity in Brush Saw Work

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 2 pages  
May 2019

---

In Finland, there are 270 000 hectares of seedling stands in need of tending, but in 2017, only half of these was treated. Lumberjack profession is nowadays mainly clearing forest with a brush saw. As forest owners are aging and increasingly living in cities there is a tendency to subcontract forestry work. This increases the possibilities of entrepreneurs offering different forest services. Entrepreneurship in the field of forestry has been strongly emerging in Finland. Therefore, it would be important for those growing enterprises to pay attention to productivity and well-being of employees.

In this Bachelor`s thesis the possibilities to enhance productivity and well-being at work were researched with the help of semi-structured interview. In this thesis the brush saw work and its most important variations are presented first, followed by theory of productivity and well-being at work from point of view of some enterprises. Lastly, the semi-structured interviews are analysed and based on the results, possible solutions are contemplated.

There are qualities in lumberjack profession which differ from many other work communities. It was expected that physically demanding work outside in every weather without lunch facilities will create a challenging environment for well-being at work. During the interviews, also the social aspect of well-being and the sense of community were brought up. In addition to social well-being at work, the main themes were physical and mental well-being and how the equipment and unnecessary blunders affect well-being at work.

Based on the semi-structured interviews and the theory of subject a few suggestions about improving well-being at work were made for the enterprise. It was important for the commissioner of this bachelor`s thesis that employees were heard. The biggest weaknesses and areas of improvements were found in social well-being at work. When contemplating solutions, suggestions were made about for example organising more wellness days for employees and improving the facilities in the enterprise.

---

Key words: well-being at work, productivity, brush saw work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	RAIVAUSSAHATYÖSTÄ .....	7
	2.1 Varhaisperkaus .....	9
	2.2 Taimikonharvennus .....	10
	2.3 Nuoren metsän kunnostus .....	12
	2.4 Ennakkoraivaus .....	13
3	TUOTTAVUUS .....	14
	3.1 Raivaussahatyön tuottavuuteen vaikuttavia tekijöitä .....	14
	3.2 Työmaan ominaisuudet .....	15
	3.3 Olosuhteet .....	16
	3.4 Välineet .....	17
	3.5 Ravinto, lepo, palautuminen ja tauotus .....	18
	3.6 Työntekijä .....	18
4	TYÖHYVINVOINTI .....	20
	4.1 Metsäpalveluyrityksen ominaispiirteet .....	22
	4.2 Fyysinen työhyvinvointi .....	23
	4.3 Henkinen ja sosiaalinen -työhyvinvointi .....	24
	4.4 Varusteet, välineet ja ylimääräinen ”sählääminen” .....	25
5	TUTKIMUSMENETELMÄ .....	27
6	TULOKSET .....	29
	6.1 Fyysisestä työhyvinvoinnista .....	29
	6.2 Henkisestä- ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista .....	31
	6.3 Varusteista, välineistä ja ylimääräisestä sähläämisestä .....	33
	6.4 Muuta huomioitavaa .....	34
7	POHDINTA .....	36
	LÄHTEET .....	40
	LIITTEET .....	44
	Liite 1. Teemahaastattelurunko .....	44

## 1 JOHDANTO

Metsänomistajien kaupungistuminen ja ikääntyminen ovat vähentäneet itsetehtäviä metsänhoitotöitä entisestään (OP Media 2017). Lisäksi metsäalalla vallinnut aliurakointi-trendi on lisännyt metsäpalveluyrittäjien palvelumahdollisuuksia (Laurila 2014, 14). Vielä kun huomioidaan se, että alueellisten metsäohjelmien taimikonhoitotavoitteesta (270 000 hehtaaria) hoidettiin vuonna 2017 vain 150 000 hehtaaria. Tekemättä jääviin taimikonhoitoihin ja varhaisperkauksiin voitaisiin palkata 1500 metsuria. (Metsäkeskus 2018.) Ei siis ole ihme, metsäpalveluyrittäjyys on ollut kovassa nosteessa viime vuosina. Metsäkeskuksen (2016) *Metsäpalvelumarkkinat uudistuvat - Metsäpalveluyrittäjyys kasvuun*-hanke on yksi esimerkki. Suomessa on yli 650 metsäpalveluyrittäjää. Niiden määrä on kasvanut vuodesta 2002, jolloin metsäpalveluyrittäjiä oli noin 500, ja kasvaa edelleen. (Laurila 2014, 12.) Tyypillisesti metsäpalveluyritykset ovat pieniä 1-3 henkilön yrityksiä (OP Media 2017). Metsurityö ja metsäpalveluyrittäminen näyttäisi vielä pitävän paikkansa, vaikka koneellista taimikonhoitoa on tutkittu (Hämäläinen yms. 2013, 3). Puunkorjuun koneellistumisen myötä puunkorjuu metsurityönä on niin kallista ja hidasta, että sitä tehdään nykyään vain lähinnä haastavissa kohteissa esimerkiksi pihapuiden kaadossa ja tonttihakkuilla.

Opinnäytetyön kirjoittajalla on kokemusta raivaussahatyöstä, minkä vuoksi kiinnostus heräsi tehdä opinnäytetyö metsäpalveluyritykselle. Fyysisesti raskas työ ja poikkeavat ominaisuudet työpaikan ja työyhteisön luonteessa tekevät metsäpalveluyrityksestä mielenkiintoisen työnantajan nyt ja tulevaisuudessa.

*”Ensimmäinen raivauspäivä. Mukavaa vaihtelua istutuksiin. Suju ihan ok, mutta hartiat pirun kipeet. Pitää jotenkin koittaa säätää valjaita paremmin. Vesi ja eväät riitti hyvin. Päiväunet, ja illalla treeneissä veto pois.”*

*(Ote opinnäytetyön kirjoittajan ensimmäisen työkesän harjoittelun muistiinpanoista)*

Opinnäytetyön aihe tuli hieman keskimääräistä suuremmalta metsäpalveluyrittäjältä, mikä työllistää ympärivuotisesti 5 metsuria ja

kesäsesongilla jopa 20 työntekijää. Tilaajaa kiinnostavat yrityksen työntekijöiden työhyvinvointi sekä tehdyn raivaussahatyön tuottavuus. Näin opinnäytetyön otsikko muodostui: Työhyvinvoinnilla tuottavuutta raivaussahatyöhön.

Tavoitteena on selvittää tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa yrityksessä, sekä etsiä teemahaastattelun kautta mahdollisia konkreettisia kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin, ja sitä kautta raivaussahatyön tuottavuuden parantamiseen.

Talouselämän (2010) artikkelin kauppatieteiden tohtori Johtamistaidon opistolta on sitä mieltä, että tuottavuuden kasvaessa työhyvinvointi paranee ja työhyvinvoinnin parantuessa tuottavuus kasvaa. On siis perusteltua lähteä etsimään työhyvinvoinnin ja tuottavuuden teorian kautta mahdollisia ominaispiirteitä ja ongelmakohtia metsäpalveluyrityksen näkökulmasta. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin lisäksi opinnäytetyössä käsitellään raivaussahatyön teoriaa, sillä se on lukijan kannalta oleellista. Näiden kolmen teoriapohjan jälkeen tarkoituksena olisi haastatella yrityksen vakituisia työntekijöitä teemahaastattelulla, analysoida tulokset, ja pohdinnassa pyrkiä löytämään kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tarkoituksena on saada ikään kuin ”kaksi kärpäästä yhdellä iskulla”: työntekijöiden ja työyhteisön työhyvinvoinnin parantaminen ja samalla yrityksen toimintaprosessien ja yksittäisten työntekijöiden tuottavuuden parantaminen.

## 2 RAIVAUSSAHATYÖSTÄ

Raivaussahatyöllä eli raivaamisella tarkoitetaan raivaussahalla tehtäviä työlajeja: varhaisperkausta, taimikonharvennusta, nuoren metsän kunnostusta ja ennakkoraivausta. Kun puhutaan taimikonhoidosta, pitää se sisällään varhaisperkauksen ja taimikonharvennuksen, jotka ovat metsänhoidollisia työlajeja, millä pyritään parantamaan puuston kasvua ja parantamaan metsätalouden kannattavuutta.

Nuoren metsän kunnostus on taimikkovaiheen ohittaneen nuoren metsän hoitamista joko raivaussahalla tai koneellisesti. Nuoren metsän kunnostusta voidaan kutsua myös nuoren metsän harvennukseksi tai nuoren metsän hoidoksi. Nuoren metsän kunnostus ei ole toivottu toimenpide, vaan se on seurausta aikaisemman taimikonhoidon laiminlyönnistä. Sillä pyritään pelastamaan nuori metsä taimikonhoidon laiminlyönnin aiheuttamilta: puulajin vaihdokselta, kasvun hidastumiselta ja laatutappioilta. (Rantala 2014, 122-123)

Ennakkoraivaus tai toisin sanoen hakkuualan raivaus on raivaussahalla tehtävä toimenpide, millä pyritään helpottamaan koneellista puunkorjuuta poistamalla näkyvyyttä haittaava alikasvospuusto. Ennakkoraivauksella pyritään parantamaan hakkuutyön tuottavuutta ja etenkin harvennuksilla vähentämään puustovaurioita näkyvyyden parantamisen avulla. (Mäki 2012, 10.)

Kaikella raivaussahatyöllä on selvä tarkoitus parantaa kasvatettavan puuston kasvuedellytyksiä tai tehostaa hakkuukoneen työskentelyä. Jotta raivaussahatyöstä saadaan paras hyöty, olisi tärkeää ajoittaa työt oikein. Uotilan (2011, 25) mukaan kuusikossa liian myöhään tehtävät varhaisperkaus tai taimikonharvennus voivat lisätä kustannuksia 5-15 % vuodessa. Oikein ajoitetussa ennakkoraivauksessa raivattu puusto kerkeää painumaan alas ennen hakkuuta, jotta hyöty olisi mahdollisimman suuri (Mäki 2012, 10).

Raivaussahatyön tärkein väline on raivaussaha. Jotta raivaussahatyöskentely on tehokasta ja turvallista, on erityisen tärkeää huolehtia etenkin terän kunnosta. Terän täytyy olla ehjä ja hyvässä terässä. Kiveen sahattu terä on

syytä vaihtaa. Itse raivaussahatyöskentely tapahtuu pääosin jaloilla ja keskivartalolla. Saha on kiinni päälle laitettavissa valjaissa, missä sen paino tulee oikein säädettynä ja kiristettynä keskivartalolle. Terän tulisi osoittaa sahatessa aina rintamasuunnan mukaan mahdollisimman suoraan eteenpäin, sillä turhat kiertoliikkeet voivat aiheuttaa räsitusta ja vaaratilanteita. (Mäki 2012, 10-11.)



KUVA 1. Raivaussahan terän kielletty sahaussektori klo 11-14. (Mäki, 11)

Suunnitelmallisuus on tärkeää raivaussahatyössä. Työmaalle mentäessä on syytä miettiä: tavoiteteiheys, poistettavat puulajit ja säästettävät puulajit. Reitti autolle/taukopaikalle on hyvä suunnitella siten, että sinne voi kulkea raivaamatonta aluetta pitkin. Työt ovat suositeltavaa tehdä järjestelmällisesti edeten 2-4 metrin kaistaletta. Tuuli on oiva apuväline. Tuulen voimaa kannattaa käyttää apunaan, eli aloittaa työskentely tuulen alta ja työskennellä poikkituuleen. Tällöin kaatojen suuntaus on helpompaa, ja puut kaatuvat jo raivatulle alueelle. Puiden kaataminen harventamattomalle alueelle hidastaa ja vaikeuttaa työskentelyä. Kaatoja voi suunnata terän eri sektoria käyttäen (Kuva 1). Kellotaulun mukaisesti sektorilla 9-12 sahattaessa puu kaatuu sahaajasta poispäin, kun taas sektorilla 3-5 sahatessa puu kaatuu sahaajaa kohti. Teräsektorilla 12-2 sahaamista tulisi välttää, sillä terä voi liikahtaa sivusuuntaan osuessaan runkoon. Kaadossa tulee käyttää aina täysiä kierroksia. (Rantala 2014, 130-132.)





Kuva 2. Raivaussahavarustus (Ala-Myllymäki)

Raivaussahatyössä voidaan käyttää kevyempiä turvavarusteita kuin moottorisahatyössä. Viiltosuojavarusteita ei tarvita. Tärkeimmät varusteet ovat hyvän ja toimivan sahan lisäksi tukevat valjaat, tukevapohjaiset jalkineet, sään mukainen varustus sekä kuulosuojaimilla, näkösuojaimella ja niskasuojaimella varustettu kypärä (Kuva 2). Lisäksi mukana on hyvä olla matkapuhelin ja ensiapupakkaus tapaturmia varten. (Tuhola 2016, 23.)

## 2.1 Varhaisperkaus

Taimikon varhaishoito on osa taimikonhoitoa. Taimikon varhaishoidosta puhutaan silloin, kun tasaikäisrakenteissa metsikössä kasvatettavien puiden keskipituus on alle 1,3 metriä. Taimikon varhaishoitoon kuuluu raivaussahalla tehtävän varhaisperkauksen lisäksi myös käsin tehtävä heinäntorjunta. (Äijälä ym. 2014, 52-56.)

Varhaisperkauksen tavoitteena on poistaa kasvatettavaa havupuustoa haittaavaa vesa- tai siemensyntyistä lehtipuuta. Luontaisesti syntyvä lehtipuusto aiheuttaa taimikoissa varjostusta, juuristokilpailua ja mekaanisia vaurioita. Varhaisperkauksessa voidaan poistaa myös vioittuneita istutettuja taimia, ja männyn kylvötaimikoissa harventaa kylvötuppaita, jos ne kasvavat alle puolen metrin päästä toisistaan (Rantala 2014, 118-119). Mäntytaimikko poikkeaa kuusitaimikosta siten, että se voi olla laadun parantamiseksi järkevää kasvattaa jopa tiheydessä 3000-5000 runkoa/hehtaari. Kuusitaimikon tavoitetiheys on 1800-2000 runkoa hehtaarilla (Tapio 2016). Rauduskoivutaimikoissa ei yleensä tarvitse tehdä varhaisperkausta, elleivät luontaisesti syntyneet lehtipuut ole pidempiä kuin istutetut taimet tai haittaa niitä välittömästi. Perkaus voi rauduskoivutaimikossa myös lisätä hirviturhoriskiä. (Äijälä ym. 2014, 52-56.)

Varhaisperkaus tehdään yleensä taimikon ollessa 5-10 vuotiasta, ja taimikon keskipituuden ollessa noin 1-2 metriä (Mäki 2012, 9). Varhaisperkauksen oikea ajoitus on erityisen tärkeää, sillä myöhässä tehty varhaisperkaus aiheuttaa laatu- ja kasvutappioita, sekä lisää myöhempien taimikonhoitotoimenpiteiden kustannuksia huomattavasti. Varhaisperkauksen ajoittamisessa on tärkeää ottaa huomioon lehtipuun nopeampi varhaiskehitys. (Äijälä ym. 2014, 52-56.)

Varhaisperkaus on raivaussahalla tehtävistä metsänhoitotoista helpointa ja kevyintä. Varhaisperkaus on kaikista sujuvinta tehdä lehdettömään aikaan keväällä tai syksyllä. Silloin havupuun taimet erottuvat parhaiten raivattavasta lehtipuuvesakosta. Keskikesällä tehty varhaisperkaus on kuitenkin kaikkein tehokkainta, sillä silloin vesoituminen on lievimmillään. Varhaisperkausta voidaan tehdä täysperkauksena, jolloin käytännössä kaikki luontaisesti syntynyt lehtipuu poistetaan tai reikäperkauksena, jolloin perataan vain kasvatettavia taimia ympäröivät lehtipuut noin metrin säteeltä. (Mäki 2012, 9.)

## **2.2 Taimikonharvennus**

Taimikonharvennus on varttuneessa taimikossa tehtävää taimikonhoitoa. Varttuneesta taimikosta puhutaan, kun kasvatettava puulaji on saavuttanut 1,3 metrin keskipituuden, mutta se ei ole muuttunut vielä nuoreksi

kasvatusmetsiköksi (Äijälä ym. 2014, 54). Varttunut taimikko muuttuu nuoreksi kasvatusmetsiköksi havupuuvaltaisen taimikon saavuttaessa 7 metrin ja lehtipuuvaltaisen taimikon saavuttaessa 9 metrin keskipituuden (Äijälä ym. 2014, 57).

Taimikonharvennuksen tavoitteena on turvata kasvatettavien puiden kehittyminen ainespuuksi. Ainespuulla tarkoitetaan puutavaraa, jolla on taloudellista käyttöarvoa (Stora Enso). Taimikonharvennuksessa valitaan rungot, joita kasvatetaan ensiharvennukseen ja parhaita aina päätehakkuuseen asti. Kilpailevan lehtipuuston lisäksi taimikonharvennuksessa poistetaan huonolaatuisia ja vioittuneita, sekä alle metrin päässä toisistaan kasvavia pääpuulajin puita. (Rantala 2008, 179.) Taimikonharvennuksen jälkeen taimikon tulisi olla tilajärjestykseltään sekä pituudeltaan tasainen. Elinvoimaisuutta lisätään säätämällä puulajisuhteita ja tiehyttä, sekä jättämällä parhaita puita, jolloin puusto kestää paremmin mahdollisia tuhon aiheuttajia vastaan. (Äijälä ym. 2014, 54.)

Taimikonharvennuksen viivästyttäminen voi aiheuttaa merkittäviä kasvutappiota ja elinvoimaisuuden heikentymistä. Uotilan (2011, 25) mukaan esimerkiksi kuusikoissa taimikonharvennuksen viivästyttäminen vuodella lisää kustannuksia noin 5-10 %. Kuusikossa taimikonharvennus suositellaan tehtävän 3-4 metrin keskipituudessa tiheyteen 1800 runkoa/hehtaari. Aukkopaikkoihin on kuusivaltaisissa taimikoissa suositeltavaa jättää rauduskoivua. Istutusmänniköissä tavoitetiheys taimikonharvennuksen jälkeen on 2000-2200 runkoa/hehtaari, ja se suositellaan tehtävän hieman kuusivaltaista taimikkoa myöhemmin 5-7 metrin keskipituudessa. Poikkeuksena ovat kylvetyt tai luontaisesti syntyneet tiheet männiköt, jotka suositellaan harvennettavaksi 3-4 metrin keskipituudessa tiheyteen 3000 runkoa/hehtaari. Mäntytaimikoiden myöhäisemmällä taimikonharvennuksen ajankohdalla pyritään parantamaan laatua. Rauduskoivutaimikot suositellaan kasvattamaan tiheänä 4-5 metrin keskipituuteen asti, jolloin tehdään taimikonharvennus tiheyteen 1600 runkoa/hehtaari. Rauduskoivutaimikossa on tärkeää tehdä taimikonharvennus ennen riukuuntumista, eli antaa sen järeytyä tarpeeksi. (Äijälä ym. 2014, 56.)

Taimikonharvennus on huomattavasti raskaampaa ja hitaampaa kuin varhaisperkaus, ja siihen tarvitaan enemmän ammattitaitoa. Haastavat kohteet voivat olla järkevintä tehdä lehdettömään aikaan, jolloin näkyvyys on parempi. Taimikonharvennusvaiheessa lehtipuuvesakko ei saa enää kasvatettavaa puustoa kiinni, joten vaikka vesomista tapahtuu enemmän lehdettömään aikaan, sen merkitys on pienempi kuin varhaisperkauksessa. (Rantala 2014, 123.)

### **2.3 Nuoren metsän kunnostus**

Nuoren metsän kunnostus on hoitamattomaan taimikkovaiheen ohittaneeseen nuoreen kasvatusmetsikköön tehtävä metsänhoidollinen toimenpide. Kunnostustyöllä pyritään elvyttämään nuoresta metsiköstä sellainen, että siinä voidaan taloudellisesti järkevästi toteuttaa koneellinen ensiharvennus noin 10 vuoden päästä. (Rantala 2014, 122-123)

Nuoren metsän kunnostuksessa pyritään pelastamaan kasvatettava havupuusto, jos se on mahdollista. Yleensä lehtipuuta on tarve jättää enemmän kuin taimikonharvennuksessa, ja joskus kunnostus on pakko tehdä rauduskoivun hyväksi. Tavoitetiheydet kasvatettaville puulajeille ovat samat kuin taimikonhoidossa: kuusi 1800 runkoa/hehtaari, mänty 2000 runkoa/hehtaari ja rauduskoivu 1600 runkoa/hehtaari. Nuoren metsän kunnostuksessa on tärkeää poistaa myös alikasvos, jotta ensiharvennusvaiheessa säästytään ennakkoraivaukselta. (Rantala 2014, 122-123)

Nuoren metsän kunnostus on metsänomistajalle lähes aina taloudellisesti kannattamaton toimenpide, vaikka sieltä kerättäisiin energiapuuta. Kunnostustyön voi tehdä myös koneellisesti energiapuuta keräten, mutta silloinkin tarvitaan poikkeuksetta raivaussahalla tehtävä ennakkoraivaus konetyön nopeuttamiseksi ja laadun varmistamiseksi. (Rantala 2014, 122-123)

Raivaussahalla tehtävistä työlajeista nuoren metsän kunnostus on selvästi työläin, kallein ja haastavin. Yksittäisessä kohteessa voi olla todella suurta vaihtelua puustossa, mikä tekee työn ohjeistamisesta ja toteutuksesta vaikeampaa. (Rantala 2014, 122-123)

## 2.4 Ennakkoraivaus

Ennakkoraivaus on joko harvennus- tai päätehakkuukohteelle tehtävä näkyvyyttä haittaavan alikasvoksen poistamista. Tärkein tavoite on helpottaa koneellista korjuuta. Lisäksi näkyvyyden parantumisella voidaan vähentää korjuuvaurioita harvennuksella. (Äijälä ym. 2014, 96-97.) Ensiharvennuksen tai nuoren metsän kunnostuksen yhteydessä tehtävä ennakkoraivaus parantaa myös kasvatettavan metsän kasvua, sillä raivattava alikasvos kilpailee samoista kasvupaikan resursseista (Luoranen, Saksa & Uotila 2012, 137).

Ennakkoraivauksessa poistetaan ainespuuksi tai energiapuuksi kelpaamatonta ja näkyvyyttä haittaavaa puustoa. Energiapuukohteilla voidaan ennakkoraivaus toteuttaa myös kevyempänä näkemäraivauksena. Tarkoitus ei ole poistaa korjuuta haittaamatonta alikasvosta, vaan tärkeintä on raivata kasvatettavien puiden tyvet puhtaaksi ja lyhyeen kantoon. Erilaiset vaihettumisvyöhykkeet ovat suositeltavaa jättää raivaamatta. Jos kuusialikasvos on elinvoimaista ja sitä aiotaan hyödyntää, tulee raivata ainoastaan ainespuurunkojen ympäriltä. (Äijälä ym. 2014, 96-97.)

Raivaussahatyölajina ennakkoraivaus voi olla hyvin vaihtelevaa. Myöhemmillä harvennuskohteilla ja päätehakkuukohteilla ennakkoraivaus voi olla varsin kevyttä ja nopeaa, mutta toisaalta nuoren metsän kunnostusta tai ensiharvennusta edeltävä ennakkoraivaus voi olla työlästä ja raskasta. Ennakkoraivauksen ohjeistuksen tulisi olla mahdollisimman selkeää, jotta työ olisi joutuisaa.

### 3 TUOTTAVUUS

Tuottavuuden määritelmä on yksinkertaisimmillaan: ”tuotokset/panokset”, eli tuotokset jaettuna panoksilla. Tuotos voi olla esimerkiksi palvelu tai tuote, jota tuotetaan tietyllä työpanoksella, joka on yleisimmin työtunti. Raivaussahatyössä tuotoksella tarkoitetaan valmista raivattua työmaata, ja panoksella puolestaan siihen menneitä työtunteja. Esimerkiksi: ”metsuri raivaa 8 tuntia, ja saa aikaiseksi 0,2 hehtaaria valmista taimikonharvennusta, jolloin tuottavuudeksi tulee  $0,2 \text{ ha} / 8 \text{ h} = 0,025 \text{ ha/h}$ ”. Tilastokeskuksen työn tuottavuuden määritelmän mukaan talouskasvu syntyy työn tuottavuuden kasvusta. Tuottavuus kasvaa, jos metsuri raivaa saman alueen seitsemässä tunnissa, tai hän saakin tuotettua kahdeksassa tunnissa 0,25 hehtaaria. (Kauhanen 2018, luku 2.)

Tuottavuus on olennaisesti liiketoiminnan kannattavuuteen vaikuttava osatekijä. Toisaalta kannattavuus riippuu pitkälti hinnoista, mitä yritys maksaa työpanoksesta, ja hinnoista mitä sille maksetaan tuotoksesta. Tuottavuus ja kannattavuus liittyvät toisiinsa siis hyvin läheisesti, mutta tarkoittavat eri asiaa. (Kehusmaa 2011, Tuottavuus vs. työhyvinvointi.) Metsäpalveluyrityksessä raivaussahatyön kannattavuus menee karkeasti näin: panoksena maksetaan palkkaa, ja tuotoksena saadaan sovittua urakointitaksaa, silloin jos urakointitaksa on suurempi kuin työntekijöiden palkka niin toiminta on kannattavaa. Esimerkki on varsin yksinkertainen, eikä siinä oteta huomioon sivukuluja, kuten matkoja, välineitä ja polttoainetta. Tuotoksen ja panoksen välisen erotuksen tulisi taata niin sivukulut kuin yrittäjän palkka.

#### 3.1 Raivaussahatyön tuottavuuteen vaikuttavia tekijöitä

Tässä opinnäytetyössä raivaussahatyön tuottavuudella tarkoitetaan tuottavuutta metsäpalveluyrittäjän näkökulmasta. Tuottavuuteen vaikuttavat eniten poistettavan puuston määrä ja järeys, sekä maasto ja olosuhteet, mutta ne ovat kiinteässä/taksaperusteisessa hinnoittelussa huomioitu. Metsänomistajalle poistettavan puuston määrä ja järeys ovat kustannustekijöitä (Saksa, Miina &

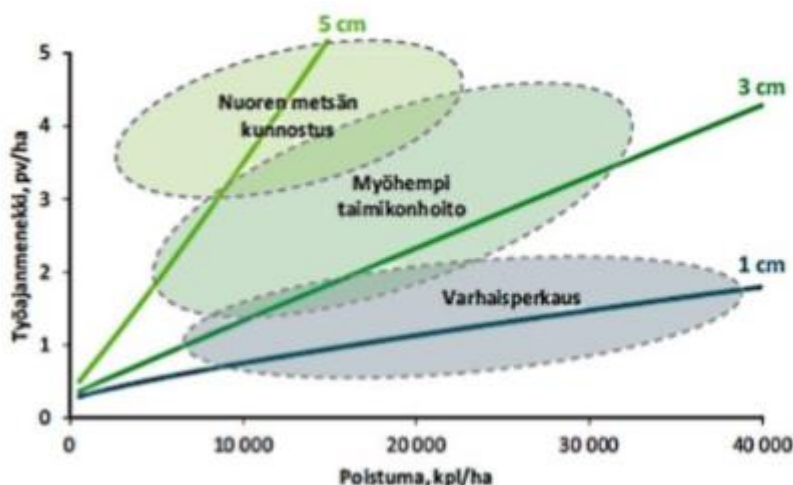
Uotila 2016, 94). Jos oletetaan, että taksat ovat reiluja ja oikeudenmukaisia yrittäjälle, nousevat muut tuottavuuteen vaikuttavat tekijät tärkeään rooliin.

Kyseinen metsäpalveluyrittäjä tekee suurimman osan raivaussahatyöstä alihankintana muille organisaatioille kuten metsänhoitoyhdistykselle ja Metsä Groupille. Raivaussahatyöstä maksetaan useimmiten kyseeseen tulevan työlajin taksataulukon perustuvaa hintaa €/hehtaari, mutta myös suoraan tuntityönä veloittavaa raivaussahatyötä käytetään maksuperusteena etenkin kohteissa tai työlajeissa, mitä on vaikea hinnoitella kiinteästi tai taksataulukon mukaan. Silloin kun metsäpalveluyrittäjä saa korvauksen taksataulukon/muun kiinteän hinnan mukaan, nousee yksittäisen työntekijän tuottavuus korkeaan arvoon, jotta liiketoiminta olisi kannattavaa.

### **3.2 Työmaan ominaisuudet**

Raivattavan kohteen maaston ominaispiirteillä on vaikutusta työn tuottavuuteen. Kivikot, jyrkät rinteet ja upottava maa ovat kaikki tuottavuutta laskevia ominaispiirteitä. Jos vuodenaikasuunnittelu on mahdollista, on järkevää tehdä haastavia kohteita talvella etenkin hankikannon aikaan. Viljavissa kohteissa puolestaan voimakas heinittyminen voi olla etenkin varhaisperkausvaiheessa tuottavuutta heikentävä tekijä. Pahasti heinittyvät kohteet kannattaa ajoittaa talveen tai kevääseen, jolloin heinä on vielä matalaa. (Saksa ym. 2016, 94.)

Aikaisempi metsänkäsittely voi aiheuttaa myös vähäistä tuottavuuden alenemista. Voimakas maanmuokkaus tai ojitustoimenpiteet voivat hankaloittaa maastossa liikkumista, ja siten myös hidastaa työskentelyä. (Saksa ym. 2016, 94.)



Kuva 3. Poistuman vaikutus taimikonhoidon ajanmenekkiin. (Saksa ym. 2016, 96)

Suurin vaikutus tuottavuuteen on raivattavan kohteen poistettavan puuston määrällä ja järeydellä (Kuva 3). Erittäin tiheet kohteet, joissa taimikonhoitoa on laiminlyöty, voivat olla hyvin hankalia maastossa liikkumisen kannalta. Kaikista eniten tuottavuutta alentaa poistettavan puuston järeyden kasvu. (Saksa ym. 2016, 95-98.)

### 3.3 Olosuhteet

Olosuhteilla voi olla suuri vaikutus raivaussahatyön tuottavuuteen. Talvella paksun lumikerroksen aikaan kulkeminen maastossa vaikeutuu, mutta toisaalta silloin muiden liikkumista hankaloittavien tekijöiden vaikutus vähenee (Saksa ym. 2016, 94). Ylen haastattelussa (2016) metsuri kertoo, että raivaussahatyön tuottavuutta hidastavia tekijöitä ovat talvella paksun hangen lisäksi myös puiden oksille kertynyt lumi, joka pölyyää puita kaadettaessa, ja siten haittaa näkyvyyttä ja hidastaa työskentelyä. Samassa haastattelussa metsuri toteaa myös, että raivaussahatöitä ei pysty enää tekemään pakkasen kohotessa yli -25 asteen, tai jos hanki on niin paksu, että raivattavien puiden kannot jäävät liian korkeiksi.

Kylmyys voi Työterveyslaitoksen (a) mukaan fyysisessä työssä heikentää toimintakykyä jopa 5-20 %. Etenkin raajat ovat vaarassa jäähtyä kovan pakkasen, kastuneiden sukkiensa tai kastuneiden käsineiden takia. Ylen



haastattelussa (2016) metsuri korostaa kerrospukeutumisen tärkeyttä. Omat ja kollegoiden kokemukset raivaussahatyöskentelystä puhuvat myös sen puolesta, että sateinen keli saattaa vaikuttaa työmotivaatioon ja siten laskea tuottavuutta. Säähän sopiva varustus tekee työstä miellyttävämpää.

### 3.4 Välineet

Heino ja Mikkonen totesivat jo vuoden 1974 Metsätehon katsauksessa, kuinka taimikonhoito raivaussahalla on huomattavasti tehokkaampaa kuin taimikonhoito vesurilla. Raivaussaha on raivaustyön oleellisin sekä tärkein väline, ja sen toimivuus on ehto sille, että metsuri voi raivata tuottavasti.

Ammattitaitoinen metsuri tarkistaa sahan toimivuuden jo ennen työmaalle menoa. Metsässä tehtävät ylimääräiset huollot heikentävät tuottavuutta. Vastoinkäymisiltä ei raivaussahatyössä voi silti koskaan täysin välttyä. Sen vuoksi metsässä tai vähintään autossa tulisi olla mukana sahan yksinkertaisiin huoltoihin tarkoitetut välineet, kuten esimerkiksi: sytytystulppa, tulpanavain ja terän lukitustappi. Yksinkertaiset huollot ja korjaukset ovat nopeita tehdä ammattitaitoiselle metsurille myös maasto-olosuhteissa. (Riikilä & Mykkänen 2011, 15.)

Raivaussahan toimivuuden lisäksi terän kunto vaikuttaa hyvin paljon raivaamisen joutuisuuteen. Kun terää viilaa päivittäin oikealla tekniikalla, se pysyy terässä, ja työskentely on tehokasta. Kiveen sahatulla terällä ei voi työskennellä tehokkaasti, vaan se tulee vaihtaa. Viilanhjaimella varustettua pyöröviilaa ja lattaviilaa on kätevä kuljettaa metsässä raivausvaljaiden reppuosassa. (Riikilä & Mykkänen 2011, 41.)

Raivatessa ehjät ja oikein säädetyt valjaat ovat metsurin tärkeä varuste. Huonosti säädetyt valjaat lisäävät painoa hartioille, mikä voi aiheuttaa särkyä niskassa ja hartioissa (Riikilä & Mykkänen 2011, 21).

### 3.5 Ravinto, lepo, palautuminen ja tauotus

Raivaussahatyö on fyysistä työtä. Hyvä ravinto ja nesteytys parantavat suorituskykyä ja tuottavuutta. Raivaussahatyössä olisi suositeltavaa juoda noin puoli litraa nestettä tunnissa. Etenkin hellepäivinä voi olla järkevää juoda myös urheilujuomia. Ravintona metsässä kannattaa suosia hiilihydraattipitoisia eväitä. Ruokataukoja voi olla hyvä pitää useampi, jotta kehon hiilihydraattivarastot pysyvät hyvinä, eikä vatsa tule liian täyteen. (Riikilä & Mykkänen 2011, 73-74).

Lepo on tärkein palautumiskeino fyysisestä rasituksesta. Riittävä uni ja stressitön vapaa-aika vähentävät väsymyksen tunnetta ja energiavajetta, jolloin raivaaminen on tehokkaampaa. Erilaiset sosiaaliset tapahtumat ovat hyviä keinoja irrottautua työstä ja rentoutua. (Työturvallisuuskeskus d.) Palautumista voi edistää myös venyttelyllä taukojen aikana tai työpäivän jälkeen illalla (Riikilä & Mykkänen 2011, 75).

Raivaussahatyö on varsin kuormittavaa, minkä vuoksi työn tauotus on tärkeää. Kuormittavuutta voidaan välttää taukojen lisäksi myös monipuolisilla työtehtävillä. Metsureilla jokainen työmaa on erilainen, mikä tuo vaihtelua työhön. Sopiva tauotus ja vaihtuva työympäristö auttavat jaksamaan. (Työturvallisuuskeskus b.)

### 3.6 Työntekijä

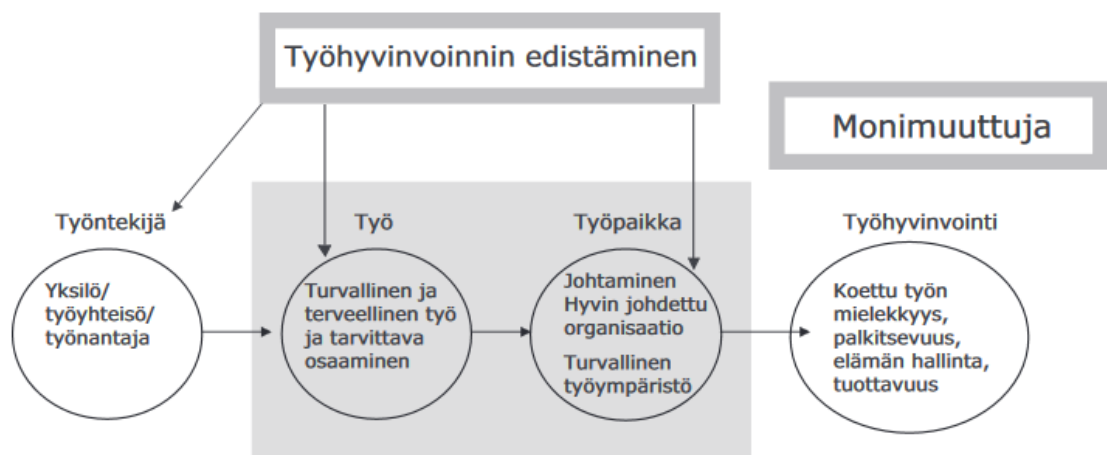
Vaikka olosuhteet ja työvälineet olisivat samat, niin silti toinen metsuri raivaa huomattavasti nopeammin. Työntekijällä on lopuksi suurin merkitys tuottavuuteen. Kokenut ammattimetsuri raivaa kaksinkertaisen alueen päivässä verrattuna kokemattomaan metsänomistajaan. Työntekijöiden välillä voi olla myös suuria eroja tuottavuuden kannalta. (Saksa ym. 2016, 94.) Yksittäisen metsurin tuottavuutta parantavista tekijöistä tärkein on kokemus. Metsureiden suusta olen kuullut sanottavan, että vaikka olisi kuinka kovassa fyysisessä kunnossa oleva nuori ja innokas metsuri, niin silti kokenut ja ei välttämättä niin hyvässä kunnossa oleva metsuri tekee vuosien kokemuksen kasvattamalla työtekniikalla tuottavammin töitä.

Karkeasti sanottuna yksittäinen metsuri voi ratkaista taksaperusteisella työmaalla sen, onko työmaa metsäpalveluyrittäjälle kannattava vai ei. Eräs metsäpalveluyrittäjä kertoi minulle suurin piirtein näin (nimet muutettu): ”Pera ei saa mitää aikaseks maanantaisin ja Patua ei kannata laittaa ennakkoraivuulle, ku se ei osaa päättää mitä sieltä kaadetaa. Taimikonhoitoo se tekee silti pirun hyvin!” Metsäpalveluyrittäjä voi hyödyntää tuntemustaan työntekijöistään työmaasuunnittelussa jakamalla töitä osaamisen ja mieltymysten mukaan. Miellyttävä työmaa tai työlaji voivat nostaa metsurin motivaatiota, vähentää kuormitusta, sekä parantaa tuottavuutta (Työturvallisuuskeskus a).

Kuten todettua, yksittäinen työntekijä on keskiössä pohdittaessa raivaussahatyön tuottavuutta. Kokemus, työtekniikka, fyysinen kunto ja työmotivaatio ovat kaikki yksilöiden ominaisuuksia, jotka vaikuttavat tuottavuuteen.

## 4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnille on käsitteenä monia määritelmiä. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle (Työterveyslaitos b; Sosiaali- ja terveysministeriö). Työhyvinvoinnilla ei tarkoiteta yksittäisiä ”tempauksia”, vaan se on pitkäjänteistä toimintaa, jossa keskitytään kokonaisvaltaisesti työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Työhyvinvointi näkyy ja syntyy työn arjessa. (Työterveyslaitos b.) Anttosen ja Räsänen (2009) toimittamassa Työterveyslaitoksen ja EU:n julkaisussa *Työhyvinvointi- uudistuksia ja hyviä käytäntöjä* on havainnollistava kuva (Kuva 54 työhyvinvointia edistävästä toimenpiteistä, mihin aikaisemmin esitetyt määritelmät sopivat.



Kuva 4. Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden perustaa. (Anttonen & Räsänen 2009, 18)

Työhyvinvointia on vaikea määritellä yksiselitteisesti. Sen lisäksi, että määritelmiä on monia, voidaan työhyvinvointia katsella monesta eri näkökulmasta. Alm (2013) on tutkinut pro gradu- tutkielmassaan työhyvinvointia käsitteenä. Tutkielmasta saa hyvän kuvan käsitteiden valtavasta kirjosta. Kuitenkin kuvan 4 mukaiset näkökulmat tulevat esille, katsottiin työhyvinvointia sitten työntekijän, työnantajan, yksilön tai yhteisön näkökulmasta (Alm).

Työhyvinvoinnista keskusteltaessa nousee usein esille nimi Abraham Maslow. Maslow (1943) kehitti tarvehierarkiateorian, mikä koostuu viidestä perustarpeesta lueteltuna kolmion kannasta kohti kärkeä: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, arvonannon tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Kolmion kannassa ovat perustavimmat tarpeet, ja kolmion kärjessä ovat korkeimmat tarpeet. Ideana on, että seuraavalle tasolle ei voi siirtyä, ellei edellisen tason tarpeet ole täytetty. Myöhemmin tarvehierarkiateoriaa on hyödynnetty sellaisenaan tai muokattuna monilla eri tavoilla esimerkiksi johtamisessa ja markkinoinnissa. (Otavan opisto.)



Kuva 5. Työhyvinvoinnin portaavat. (Työturvallisuuskeskus c)

Rauramo (2009) on soveltanut Maslowin tarvehierarkiateoriaa Työhyvinvoinnin portaissa. Työhyvinvoinnin portaat- mallilla (Kuva 5) on pyritty löytämään keskeisiä asioita työhyvinvoinnin pitkäjänteiseen kehittämistyöhön porras portaalta. Jokaisella portaalla on näkökulmia ja kehityskohteita sekä yksilön että yhteisön kannalta. (Työturvallisuuskeskus c.)

#### 4.1 Metsäpalveluyrityksen ominaispiirteet

Metsäpalveluyritys eroaa muista työyhteisöistä. Metsäpalveluyrityksessä ei ole samaa fyysistä työpistettä tai työpaikkaruokalaa, jossa työntekijät päivittäin näkevät toisensa. Työmaat vaihtuvat monta kertaa kuukaudessa. Työskentely on luonteeltaan yksin työskentelyä, vaikka työturvallisuuden vuoksi työtä tehdään yleensä työparin kanssa. Sahatessa ei pysty juttelemaan työparille, joten kommunikointi tapahtuu työmatkoilla ja tauoilla. Varsinainen työyhteisö saattaa tavata vain kerran tai kaksi vuodessa pikkujoulujuhlissa tai sattumalta. Vaikka työmaa ja työlaji vaihtuvat, voi pelkkä raivaussahatyö tuntua myös yksitoikkoiselta. Normaalille työpaikalle verrattuna poikkeukselliset olosuhteet tekevät metsäpalveluyrityksestä ja sen työhyvinvoinnista yksilön ja yhteisön näkökulmasta mielenkiintoisen.

Metsäpalveluyritys poikkeaa työpaikkana myös siten, että työ tapahtuu lähes aina metsässä pois lukien urbaaneilla alueilla tehtävät raivaussahatyöt, kuten tien penkkujen raivaus. Harvassa työpaikassa liikutaan luonnossa päivittäin. Luonnon vaikutusta hyvinvointiin on tutkittu paljon. Tieteellisesti on todistettu luonnossa liikkumisen alentavan verenpainetta, lievittävän stressiä ja kohentavan mielialaa (Mielenterveystalo).

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltavalla metsäpalveluyrityksellä on muutamia ominaisia toimintamalleja. Lähes kaikki työntekijät asuvat lähellä yrittäjän kotipaikkaa, joten osa työntekijöistä kulkee lähes päivittäin "yrittäjän kautta". Työskentely tapahtuu varsin vakiintuneissa työporukoissa, toki pientä vaihtelua on. Osa työntekijöistä työskentelee myös yksin.

Metsäpalveluyrityksen työhyvinvointia tarkasteltaessa huomio kiinnittyy vahvasti yksilölähtöiseen työhyvinvointiin. Työyhteisöä ja yhteisöllisyyden kehittämistä ei silti tule jättää huomiotta raivaussahatyön luonteesta huolimatta. Seuraavat teemat ovat mielestäni oleellimmat metsäpalveluyrityksen työhyvinvoinnin kannalta.

## 4.2 Fyysinen työhyvinvointi

Ravinto, lepo ja terveelliset elämäntavat ovat elämisen perustoimintoja, mitkä sijoittuvat Työhyvinvoinnin portailla alimmalle portaalle ”terveys” (Rauramo 2009.) Raivaussahatyö on luonteeltaan hyvin fyysistä, joten on tärkeää, että työntekijällä olisi tietoa ja halua ylläpitää ja kehittää fyysistä hyvinvointiaan.

Keskiverto miehen päivittäinen energiantarve fyysisesti raskaassa työssä on lähes 4000 kilokaloria, kun taas kevyessä työssä päivittäinen energiantarve on noin 2500 kilokaloria (Laskurini.fi). Metsässä ei ole järjestetty työpaikkalounasta, joten lähes aina metsuri tekee eväät mukaan. Tutkimusten mukaan eväitä syövän tai lounaan kokonaan väliin jättävän ruokavalio on epäterveellisempi kuin työpaikkalounasta syövän (Viitala 2011, 28-29). Tilanne on haastava. Raskaassa työssä olisi hyvä syödä kevyesti päivän aikana, mutta energiatarpeen tulisi silti täytyä. Terveiden kannalta tärkeintä on säännöllinen ateriaritmi (Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos). Työpäivän aikana eväiden syönti kahdessa osassa, tukeva aamupala, lautasmallin mukainen päivällinen ja ravitseva iltapala tekevät ateriaritmistä säännöllisen ja terveellisen. Hypoteesina silti oletan, etteivät säännöllinen ateriaritmi ja lautasmalli toteudu päivittäin.

Virolainen (2012, 95) on verrannut työntekoa huippu-urheiluun: fyysisesti raskaan harjoituksen jälkeen kunto kasvaa ja paranee levossa. Fyysisesti raskaan työpäivän jälkeen riittävä lepo ja palautuminen ovat välttämättömiä. Lepo ja palautuminen ovat kehollisen toiminnan lisäksi myös mielensisäistä toimintaa (Työterveyslaitos c). Unen tarve on yksilöllistä (Terveyskirjasto). Liian vähäinen unen määrä kuitenkin vaarantaa terveyttä. Esimerkiksi työtapaturmien riski kasvaa ja kognitiivinen suorituskyky heikentyy. (Virolainen 2012, 47.)

Tauoilla on suuri merkitys raivaussahatyössä. Ylipäätään työskentely ilman selkeitä taukoja nostaa työpäivän kuormittavuutta huomattavasti (Virolainen 2012, 94). Sahaa tulee tankata noin 45 minuutin välein ammattikäytössä. Tankkauksen jälkeen voi olla hyvä vertyellä, jos jotain paikkaa kiristää, tai säätää raivausvaljaita. Tauot ovat myös tärkeitä sosiaalisia hetkiä. Fyysisen

palautumisen lisäksi keskustelu työparin kanssa voi olla energiaa antavaa. (Virolainen 2012, 94.)

Joka talvi tulee pimeää, ja valoisa aika saattaa olla vain 5-6 tuntia. Pimeässä ei voi työskennellä, joten työpäivät ovat silloin lyhyitä. Tätä ei pidä ajatella välttämättä pelkästään negatiivisena asiana sillä esimerkiksi Toyotan korjaamoissa siirryttiin Göteborgissa 2003 kuuden tunnin työpäiviin kahdeksan tunnin työpäivistä. Kokeilulla oli silloin varsin positiivisia tuloksia. Työssäjaksaminen, työtehokkuus, työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino ja työviihtyvyys parantuivat. Työn tuottavuus parani jopa 15-20 %. Pitkäksi venyvät työpäivät voivat myös erityisesti fyysisesti raskaassa työssä laskea työn tuottavuutta, laatua ja viihtyvyyttä huomattavasti. (Virolainen 2012, 58.)

Työterveyslaitoksen erityisasiantuntija Anne Salmi (2016) pohtii artikkelissaan sitä, kuinka paljon nykyään pohditaan palautumista henkisesti stressaavasta työstä, mutta ei paljoakaan fyysisesti raskaasta työstä palautumisesta. Raivaussahatyö voi toki olla myös henkisesti stressaavaa, mutta fyysisesti raskasta se on ainakin. Myös fyysisesti raskas työ voi silti aiheuttaa ylikuormitusta ja sitä myötä stressiä (Virolainen 2012, 32-33). Venyttely ja kehon huolto ovat erityisen tärkeitä lihasvaivojen ja jumien ehkäisemisessä (Salmi 2016). Kehon huollon ohella palautumista edistävät harrastukset, ystävät ja aika perheen kanssa (Työterveyslaitos c). ” Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito. ” (Rauramo, 2009.) Raivaussahatyö voi välillä olla niin raskasta, että se saattaa vaikuttaa ”virikkeiseen vapaa-aikaan”. Olen itsekin jättänyt illan urheiluharjoituksia väliin kuumina kesäpäivinä kahdeksan tunnin raivaamisen jälkeen.

### **4.3 Henkinen ja sosiaalinen -työhyvinvointi**

Henkinen työhyvinvointi kattaa Työhyvinvoinnin portaiden kolme ylintä porrasta (Rauramo 2009). Kirjallisuudessa henkinen työhyvinvointi voidaan myös liittää psyykkiseen työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 26). Raivaussahatyö on luonteeltaan yksitoikkoista ja epäsosiaalista. Yksitoikkoisuus on silti erilaista, kuin



vaikkapa ”liukuhihnatyöskentely” tehtaalla. Työmaat vaihtuvat, ja luonto luo omaa pirstustaan. Työväline on kuitenkin aina sama, eivätkä työlajitkaan eroa työteknisesti niin paljon toisistaan, että sillä olisi kovin suurta merkitystä. Raivaussahatyö ei ole myöskään puhdasta toistotyötä. Työ kuormittaa lihaksistoa monipuolisemmin kuin esimerkiksi kassatyö. Toisaalta raivaussahatyö muistuttaa toistotyötä siten, että työasiat eivät kovin helposti mietitytä vapaa-ajalla. (Virolainen 2012, 203).

Sosiaalinen työhyvinvointi kattaa erityisesti Työhyvinvoinnin portaiden kolmannen askelman: ”yhteisöllisyys” tai ”liittymisen tarve” (Rauramo 2009). Virolaisen (2012, 24) mukaan sosiaalisen työhyvinvoinnin tulisi pitää sisällään mahdollisuus työyhteisön jäsenten väliseen sosiaaliseen kanssakäymiseen. Metsäpalveluyrityksessä työyhteisö voi olla häilyvä käsite. Työtä tehdään useimmin työparin kanssa tai jopa yksin. Työparit tai pienet ”työryhmät” voivat olla hyvin vakiintuneita, jolloin sosiaalinen kanssakäyminen muiden työyhteisön jäsenten kanssa saattaa olla minimaalista. Pahimmillaan voidaan olettaa syntyvän eräänlaisia ”kuppikuntia”. Ihmisellä on tarve kokea yhteisöllisyyttä, mikä liittyy sekä henkiseen- että sosiaaliseen työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 27).

#### **4.4 Varusteet, välineet ja ylimääräinen ”sählääminen”**

Työvälineet ja varusteet näyttelevät tärkeää roolia raivaussahatyössä. Jo työturvallisuuden vuoksi etenkin raivaussahan tulisi olla kunnossa. Yksikin tapaturma rikkiäisestä tai viallisesta laitteesta johtuen on liikaa. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 24.) Turvallisuus ja työolot ovat Työhyvinvoinnin portaissa toisella askelmalla (Rauramo 2009). Metsäpalveluyrityksessä huoltovastuu on työntekijällä. Jos sahasa ilmenee vikaa, eikä sitä pysty itse huoltamaan maastossa, laitetta ei tulisi käyttää. Saha tulisi vaihtaa ehjään, ja toimittaa rikkiäinen saha huoltoon. Tilannetta missä sahausta tulisi jatkaa rikkiäisellä tai vioittuneella laitteella, ei saisi ikinä tulla.

Turvallisuuden tunteen lisäksi laitteiden tai varusteiden epäkunto vaikuttaa myös tuottavuuteen. Ongelmien selvittely ja odottelu voi viedä jopa viidenneksen tehokkaasta työajasta. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 24.) Ylimääräisen

sähläämisen vähentämisessä on Kestin mukaan valtava käyttämätön potentiaali. Suomessa tehokkaan työajan osuus kokonaistyöajasta on noin 50 %. Jo 5 % parannuksella työntekijän tehokkaaseen työaikaan, voidaan saavuttaa 4000 euroa parempi käyttökate vuodessa yhtä työntekijää kohden. Varusteiden ja välineiden lisäksi sähläämistä voisi metsäpalveluyrityksessä vähentää muissakin työprosessin vaiheissa. Sähläämisellä on negatiivinen vaikutus tuottavuuteen sekä työhyvinvointiin. (Uusi Kaiku 2016.)

Rikkinäisten varusteiden tilalle tulisi saada helposti uudet. Hyvät varusteet parantavat työn tuottavuutta ja vähentävät tapaturmia (Repo, Ravanti & Pääkkönen 2015, 24). Rikkinäiset tai huonot hanskat pakkasella laskevat työtehoa, samoin kuin repaleinen sadetakki kaatosateessa tai revennyt niskasuoja talvella. Metsurin työssä huoltotoimenpiteisiin tulisi olla varattuna riittävästi aikaa, jotta työnteko on mukavampaa ja tehokkaampaa ehjin välinein.

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyöhön valikoitui laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, joka on tarkoitus toteuttaa teemahaastatteluna yrittäjälle, sekä hänen neljälle ympärivuotiselle työntekijälle. Teemahaastattelussa pyritään keskittymään mahdollisimman syvästi aiheeseen, ja se sopii pienemmälle haastattelujoukolle. Haastateltavien vähäisen määrän vuoksi kvantitatiivinen tutkimus ei tule kysymykseen. Vakituiset työntekijät tekevät eniten raivaussahatyötä, jonka vuoksi kevään ja kesän istutussesonkityöntekijöitä ei ole tutkimuksen kannalta olennaista haastatella. Työhyvinvoinnin kehittämisessä esimiehen rooli on niin suuri, että on perusteltua haastatella myös yrittäjää.

Haastattelurunko (Liite 1) on rakennettu opinnäytetyön teoriakehykseen ja hypoteeseihin. Kysymyksillä ja teemoilla yritetään saada nostettua mahdollisia ongelmia sekä haasteita yrityksen työhyvinvoinnissa. Pääkysymysten lisäksi haastateltaville esitetään tarpeen mukaan täydentäviä kysymyksiä. Haastateltavien kanssa sovitaan haastatteluajat, ja kerrotaan, että haastattelu koskee työhyvinvoinnin kehittämistä yrityksessä. Kysymyksiä tai teemoja ei kuitenkaan lähetetä haastateltaville etukäteen. Yrittäjän haastattelussa ovat samat teemat, sillä yrittäjällä on myös paljon kokemusta raivaussahatyöstä. Yrittäjän haastattelussa ei ole tietoisesti tarkoitus ottaa kantaa johtamiseen tai esimiehen rooliin työhyvinvoinnissa, vaan kaikilta haastateltavilta pyritään löytämään epäkohtia ja kehityskohteita yrityksen työhyvinvointiin.

Haastattelun tulokset ovat tarkoitus ryhmitellä työhyvinvoinnin kannalta teemoittain. Teemat ovat: fyysinen työhyvinvointi, henkinen- ja sosiaalinen hyvinvointi, sekä ylimääräisen sähläämisen vähentäminen ja varusteiden sekä välineiden kunto. Pääteemojen lisäksi kaikilta haastateltavilta kysytään myös kaksi yleistä kysymystä. Haastatteluissa ei tarkoituksella kysytä kovin henkilökohtaisista asioista, kuten päihteiden käytöstä.



## 6 TULOKSET

Teemahaastattelun tulokset ovat esitetty teemoittain. Haastateltavat pysyvät nimettöminä ja tunnistamattomissa. Tulosten tarkastelussa haastateltavat ovat eroteltu toisistaan numeroin 1,2,3 & 4. Osa tuloksista on esitetty ilman yksilöintiä numerolla, jotta anonymiteetti säilyisi.

Yksi vakituinen työntekijä kieltäytyi puhelinhaastattelusta, ja yksi ei vastannut puhelimeen tai viestiin. Jotta teemahaastattelusta saatiin tarpeeksi aineistoa, oli tarpeellista haastatella yhtä osa-aikaista työntekijää, jolla on paljon kokemusta raivaussahatyöstä. Haastateltavia oli siis lopulta neljä.

Yrittäjän haastattelu suoritettiin kasvokkain, ja työntekijöiden haastattelut toteutettiin puhelinhaastatteluna. Yrittäjän haastattelu nauhoitettiin puhelimen nauhurilla ja puhelinhaastattelut nauhoitettiin ACR puhelun nauhoitussovelluksella, jotta ne voitiin litteroida ja analysoida tarkemmin. Haastattelut toteutettiin maaliskuun vaihteessa. Teemahaastattelu oli hyvin vapaamuotoinen ja ennen varsinaisia kysymyksiä oli pienimuotoinen "small-talk" -tyyppinen lämmittely.

### 6.1 Fyysisestä työhyvinvoinnista

Kuten aikaisemmin oli oletettu, ravinto ja sen määrä sekä laatu tuottavat ongelmia raivaussahatyössä. Haastateltavat 3 ja 4 olivat sitä mieltä, että pelkällä leivällä ja kylmillä eväillä ei saa tarpeeksi energiaa työpäivän aikana. Haastatteluissa kävi selväksi, että lämmin ruoka parantaisi energian saantia ja jaksamista työpäivän aikana, ja se tulisi tehdä mukaan mahdollisimman usein, tai jos on mahdollisuus työmaan sijainnin puolesta käydä syömässä lämmin lounas, tulisi se hyödyntää. Haastateltava 1 oli sitä mieltä, että kevyt syöminen töissä johtaa siihen, että illalla roikutaan jääkaapilla. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työpäivän aikana pidetään yksi evästauko, mutta osa tankkasi jotain kevyttä juuri ennen sahaamisen aloittamista tai heti työpäivän päätteeksi. Kaikki haastateltavat uskoivat tietävänsä, miten syödä monipuolisesti ja terveellisesti. Eväiden

monipuolisuus nousi tärkeäksi tekijäksi kolmella haastateltavalla. Haastatteluista sai sellaisen kuvan, että pienellä panostuksella energiansaanti voitaisiin saada tarvittavalle tasolle työpäivän aikana. Muita havaittavia poimintoja olivat aamupalan tärkeys ja salaatin syömisen lisäys varsinkin kesäaikaan.

Fyysinen palautuminen oli hyvin vaihtelevaa haastateltavien kesken. Urheilutausta ja ikä näkyivät selvästi vastauksissa. Vanhemmat työntekijät kokivat fyysisen palautumisen yhä vaikeammaksi. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että ei palaudu täysin edes viikonlopun aikana. Loppuviikon koettiin myös olevan raskaampi. Haastateltavista kaksi teki rankkoja urheilusuorituksia vielä iltaisin ja viikonloppuisin. He silti kokivat sen hyödyksi fyysiseen jaksamiseen.

*”Sitten kun tulee tota juoksua harrastettua, niin se kyllä auttaa työssäjaksamista, vaikka se onkin fyysistä, niin se on silti toisenlaista.”*

Kaikki haastateltavat olivat välttyneet pahemmilta vaivoilta. Vanhimmat työntekijät olivat sitä mieltä, että iän myötä erityisesti polvet ovat kovilla. Haastateltava 2 sanoi kuitenkin, että yleensä paikkoihin sattuu vapaa-ajan urheiluharrastuksen takia, eikä raivaussahatyön fyysisen rasituksen vuoksi. Kukaan haastateltavista ei maininnut unen määrästä tai laadusta mitään, joten on oletettava, että haastateltavilla ei ole ongelmia unen kanssa. Venyttely ja veryttely tauoilla ja kotona, sekä riittävä neste nousivat esille kramppien ja lihasjumien ehkäisykeinona. Etenkin nesteen määrään tulisi haastateltavien mukana kiinnittää kuumien kesäpäivien lisäksi myös talvella, jolloin janon tunne ei ole samanlainen, mutta nestettä kuluu silti yhtä lailla. Venyttelyn ja kehon huolto tuntui olevan urheilutaustaisille työntekijöille itsestäänselvyys, muille ei niinkään:

*”Kyllä se niin on, että repulla istutaan ja sitten mennään jatkaan töitä. Välillä tietysti on pakko venytellä, jos tulee jalkaan joku kramppi. Sillon pitää mennä puuta vasten nojaan. Täytyy sitä juotavaa olla, siitä se on kiinni.”*

Fyysisestä työhyvinvoinnista sai haastatteluiden pohjalta silti sellaisen käsityksen, mitä teoriassa oletettiin. Ravinnon terveellisyys, energiamäärä, monipuolisuus ja säännöllisyys nousivat ongelmakohtaksi samoin kuin fyysisen

työn aiheuttamat haasteet palautumisessa. Virikkeiseen vapaa-aikaan raivaussahatyöllä ei koettu olevan vaikutuksia, vaan enemmänkin hyötyä joustavista työajoista johtuen.

## 6.2 Henkisestä- ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista

Teemahaastattelujen perusteella henkinen työhyvinvointi tuntui olevan haastateltavilla varsin hyvällä tolalla. Puolet haastateltavista olivat sitä mieltä, että raivaussahatyö ei ole yksitoikkoista, ja puolet olivat sitä mieltä, että työ on välillä yksitoikkoista etenkin suurilla työmailla. Vain haastateltava 1 oli sitä mieltä, että itse raivaussahatyö aiheuttaa joskus henkistä kuormittavuutta. Haastateltavat 2 & 4 olivat sitä mieltä, että henkinen kuormittavuus aiheutuu lähinnä ulkoisista tekijöistä kuten huonosta säästä. Haastateltava 3 ei kokenut mitään henkistä kuormitusta, mutta toivoi vaihtelun vuoksi pääsevänsä silloin tällöin hakkuutyömaalle. Henkistä kuormitusta ja yksitoikkoisuutta vähensivät jatkuvasti vaihtuvat työmaat, työlajit ja luonnon mosaiikkimaisuus.

Kuten teoriaosuudessa oletettiin, luonnolla oli todella suuri merkitys työhyvinvointiin. Kaikki haastateltavat pitivät luontoa todella tärkeänä elementtinä. Se, että saa tehdä töitä ulkona, oli kaikkien haastateltavien syy työskennellä koko alalla. Huonot sääolosuhteet saavat haastateltava 4:n joskus miettimään, että mitä hän täällä sateessa tekee.

*”Välillä sitä mieltii kaatosateessa, että mitähän mää täällä teen. Aina oon tullu sitli siihen lopputulokseen, että täällä ei ainakaan kukaan kyttää selän takana, ja jos sataa kissoja ja koiria niin aina voi lähtee kotiin.”*

Hieman yllättäen kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että raivaussahatyö tarjoaa riittävästi haastetta. Kukaan ei kaivannut lisää haasteita. Haasteellisuutta lisääviä tekijöitä olivat esimerkiksi: maasto ja sen vaihtelevuus, erilaiset metsänomistajat ja uusien työntekijöiden kouluttaminen.

Haastatteluiden perusteella työntekijät vaikuttivat voivan henkisesti hyvin. Haastateltava 3 kehui vielä joustavia työaikoja. Aikaa perheelle ja vapaa-ajalle

on jäänyt hänen mukaansa selkeästi enemmän aikaa kuin edellisessä rahtityössä. Henkisesti stressaavat tekijät olivat haastatteluiden mukaan lähinnä ulkoisia prosesseista riippumattomia tekijöitä.

Sosiaalinen työhyvinvointi herätti polemiikkia haastatteluissa kuten osattiin odottaa. Kukaan haastateltavista ei ollut sitä mieltä, että yhteisöllisyyden tunne olisi ollut kovin vahva yrityksessä.

*”Parempikin työyhteisö voisi olla.”*

*”Eihän tässä nyt hirveesti yhteisöllisyyden tunnetta oo.”*

*”Muutamaa tyyppiä näkee, ois kiva nähdä kaikkia enemmän ku kerran vuodessa pikkujouluissa, että tietäs ylipäätään ketä täällä on töissä.”*

Haastateltavien mukaan syyt yhteisöllisyyden tunteen puuttumiseksi johtuivat nimenomaan työn luonteesta, eikä niinkään ihmisistä. Haastateltava 1 oli silti sitä mieltä, että yhteisten tapahtumien/tapaamisten ongelmana on ollut se, että kaikki eivät halua edes tulla paikalle. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työpareja/työryhmiä vaihtamalla yhteisöllisyyden tunnetta ja sitä kautta sosiaalista työhyvinvointia ei voida parantaa. Työparit ja työryhmät ovat muodostuneet vuosien kokemuksella, ja työn tuottavuuden ja mielekkyyden kannalta on haastateltavien mukaan tärkeää, että työparin kanssa synkkaa etenkin työtekniikan kannalta. Haastateltava 3 sanoi hyvin kuvaavasti: *”Vaikka ois mukava tyyppi, jos työtekniikat ei synkkaa, nii ei siitä työnteosta tuu yhtään mitään.”*

Sosiaalisen työhyvinvoinnin ongelmia tämänkaltaisessa yrityksessä kuvaa hyvin se, että kolme neljästä haastateltavasta ehdotti jonkin kaltaista tyky-toimintaa lisättäväksi. Ehdotuksia tuli jo teemahaastattelun kohdassa *sosiaalinen työhyvinvointi* ja lisäksi viimeisessä kohdassa: *Jos sinulla olisi käytettävissä rahaa työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksessä, niin mitä tekisit?* Perusteina yhteisten tapaamisten lisäämiseksi oli kuulumisten vaihto ja tietoisuus muista työntekijöistä. Ehdotettuja toimintatapoja olivat muun muassa: syöminen yhdessä, yhteistä tekemistä (esimerkiksi keilaus), hakkuunäytökseen meno ja makkaran paisto, sekä ylipäätään kuulumisten vaihto yhdessä. Haastateltava 3



oli sitä mieltä, ettei yhteisöllisyyden lisäämiseksi tarvita välttämättä mitään viikonlopun ”saunahtootouhuja”.

Haastattelussa hyvinä puolina tuli esiin työparin merkitys. Haastateltava 2 kuvaili hyvään työpäivään kuuluvan myös sosiaalisen aspektin työparin kanssa. Vastausten mukaan hyvä työpari tuo sosiaalisen kanssakäymisen lisäksi myös tuottavuutta raivaussahatyöhön. Kokonaisuudessaan metsäpalveluyritys on haastava toimintaympäristö työyhteisön yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi.

### **6.3 Varusteista, välineistä ja ylimääräisestä sähläämisestä**

Kuten aiemmin todettua, myös haastatteluissa tuli selville ehjien ja toimivien varusteiden sekä välineiden hyvä laatu ja jossain määrin myös määrä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että etenkin sahan toimivuus ja raivausvaljaiden kunto ovat tärkeimmät. Haastateltava 4 kertoi huumorin olevan välillä kovilla, jos vielä varasahan kanssa tulee ongelmia. Pääsääntöisesti vastauksista sai silti kuvan, että sahat toimivat yleensä hyvin. Varasahan kuljettaminen autossa koettiin tärkeäksi, sillä matkat uutta sahaa hakemaan tai huoltamaan voivat olla kovin pitkiä. Haastateltava 2 kertoi jopa henkisen työhyvinvoinnin kärsivän, jos sahojen kanssa on suuria ongelmia. Eniten ongelmia aiheutuu talviaikaan, jolloin sahat sulavat ja jäätyvät.

Valjaissa haastateltavat korostivat niiden tyköistuvuutta ja mukavuustekijöitä. Haastateltava 3:lla oli ollut testissä uudet Stihlin mukavuusvaljaat, mistä hän antoi erinomaista palautetta. Haastateltava 4 toivoi saavansa kyseiset valjaat myös testaukseen. Työvaatteita tulisi olla aina kahdet, jotta edelliset ehtivät kuivua. Sadevaatteiden ehjyys ja riittävä määrä ehjiä hanskoja koettiin myös olennaiseksi osaksi työssä viihtymistä etenkin sateisina päivinä. Positiivista palautetta annettiin käytännöstä, että rikkiäisten varusteiden tilalle saa omatoimisesti hakea uusia ehjiä sovituista kaupoista yrityksen laskuun.

Ylimääristä sähläystä ei koettu kovin suureksi ongelmaksi yrityksessä. Haastateltava 3 oli sitä mieltä, että sellaista ei ole oikeastaan lainkaan. Muut haastateltavat antoivat vain varovaisia esimerkkejä tilanteista ja toimintavaoista,

missä sitä joskus esiintyy. Tärkeimpiä tapoja ylimääräisen sähläämisen välttämiseksi olivat haastateltavien mukaan aikatauluista kiinnipitäminen ja tiedonkulun toimiminen. Haastateltavat 2 ja 4 kertoivat ylimääräisen sähläyksen johtuvan lähes aina huonosta tiedonkulusta. Tiedonkulun ongelmia oli havaittu esimies-työntekijä välillä sekä esimies-urakanantaja välillä. Parannusehdotuksena tiedonkulkuun oli yksinkertaisesti vain selkeämpi informaatio. Haastateltava 1 mainitsi myös ”turhan risujen raivaamisen” kuluttavan aikaa epäolennaiseen, millä hän tarkoitti sellaisen puuston poistamista esimerkiksi ennakkoräivauksessä, jolla ei ole mitään vaikutusta hakkuukoneen työskentelyyn.

#### 6.4 Muuta huomioitavaa

Teemahaastattelussa kaikilta haastateltavilta kysyttiin kaksi yksittäistä kysymystä: *Millainen on hyvä työpäivä?* ja *Jos sinulla olisi käytettävissä rahaa työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksessä, niin mitä tekisit?* Hyvää työpäivää kuvailtiin melko samankaltaisena vastaajien kesken:

*”Kuivaa, eikä ongelmia tekniikan kanssa, ja nii, saa jotain aikaseks.”*

*”Aurinko paistaa ja kaikki toimii.”*

Muita esille tulleita asioita hyvään työpäivään liittyen olivat myös herääminen virkeänä ja mielekäs työmaa (ei liian harvaa, eikä puskaa). Kaikki mainitsivat vastauksissaan hyvän kelin ja varusteiden sekä välineiden toimivuuden.

Haastattelun viimeinen kysymys: *Jos sinulla olisi käytettävissä rahaa työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksessä, niin mitä tekisit?* oli tarkoituksella muotoiltu siten, että haastateltavat vastaisivat kaikista tärkeimpiä asioita työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Kuten jo luvussa *Sosiaalinen työhyvinvointi* tuli selväksi, yhteisöllisyyden lisääminen eri keinoin oli vahvimmin esillä vastauksissa. Haastateltava 2 otti esille myös mielenkiintoisen seikan yrityksen yhteisistä tiloista, jotka ovat olleet valmistumassa. Hän uskoi niiden valmistuessa yhteisöllisyyden tunteen sekä sosiaalisen työhyvinvoinnin parantuvan oikein käytettyinä.

*”Pääkallopaikka. Yhteiset tilat missä vois juoda kahvit, kuivata kamat, antaa käskynjaon ja käydä suihkussa tai saunassa.”*

Muita ehdotuksia olivat vielä fyysisen työhyvinvoinnin parantaminen hieronnalla (lahjakortti hierontaan), sekä rahallinen lisäpanostus hyviin varusteisiin.

## 7 POHDINTA

Haastattelut olivat yleisilmeeltään varsin positiivisia. Haastateltavat suhtautuivat kysymyksiin ja työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin hyvin rakentavasti. Kehityskohtiin tartuttiin, ja ne uskallettiin esittää, mutta myös hyviä asioita kehitettiin. Päällimmäisenä haastatteluista jäi sellainen kuva, että fyysinen -ja henkinen työhyvinvointi olivat kohtalaisen hyvällä tolalla, mutta sosiaalisessa työhyvinvoinnissa olisi parannettavaa.

Vastausten pohjalta fyysinen työhyvinvointi on hyvin yksilöllistä. Etenkin ikä ja se harrastaako vapaa-ajalla urheilua, vaikutti erotteluvan vastaajia. Fyysinen työ tuo mukanaan rasitetta. Yksi vaihtoehto vanhempien työntekijöiden fyysisesti mielekkäämmän ja sitä kautta tuottavamman työn takaamiseksi, voisi olla osittain lyhyempi työaika tai neljän päivän työviikko. Kuten haastatteluissa mainittiin, kaikki eivät ehdi palautumaan edes viikonlopun aikana fyysisestä rasituksesta. Tällöin keskustelu kevyemmästä työviikosta voisi tulla kysymykseen. Toyotan tehtaalla 6 tunnin työpäiviin siirtyminen herätti lupauksia niin tuottavuuden kuin työssä viihtyvyyden parantumisesta (Virolainen 2012, 58). Miksi lyhyempää työpäivää ei voisi siis käyttää myös fyysisen palautumisen parantamiseksi, jos työntekijä näin haluaisi.

Haastatteluissa toivottiin lisää yhteistä tekemistä sosiaalisen työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä yhteisöllisyyden lisäämiseksi. Voisi olla perusteltua yhdistää sosiaalinen -ja fyysinen työhyvinvointi esimerkiksi jonkinlaisella tyky-päivällä, missä keskityttäisiin yhdessä fyysisen työhyvinvoinnin kannalta olennaisiin tekijöihin, kuten ravintoon, kehon huoltoon ja palautumiseen. Haastatteluissa eväitä ei pidetty riittävänä, ja osa vastaajista oli sitä mieltä, että tarvitsisi syödä lämmin ateria, jotta jaksaa työskennellä. Tässä on kuitenkin problematiikkaa, sillä kuten aiemmin mainittua, työpaikkaruokailua on lähes mahdoton järjestää. Ehdottomassani tyky-päivässä voitaisiin painottaa nimenomaan eväiden laatua, mihin jokainen voi vaikuttaa. Venyttely -ja kehon huolto-ohjeet voisivat olla toinen pääteema. Terveelliset ja energiarikkaat eväät sekä yksinkertaiset ohjeet kehon huoltamiseksi voisivat lisätä fyysistä työhyvinvointia ja parantaa myös työn tuottavuutta. Tyky-päivä muodossa myös sosiaalista työhyvinvointia voitaisiin

lisätä samalla. Monissa yrityksissä on myös käytössä kulttuuriseteli tai liikuntaseteli. Kuten yksi haastateltava ehdotti, sellaisen voisi halutessaan käyttää esimerkiksi hierontaan.

Henkinen työhyvinvointi vaikutti olevan kaikkein parhaalla tasolla. Tulos oli ehkä jopa ennakko-odotuksiin nähden hieman yllättävä. Henkiset rasitteet riippuivat lähinnä huonosta säästä, johon kukaan ei voi vaikuttaa, tai satunnaisesti sellaisista päivistä, jolloin välineiden ja varusteiden kanssa on ongelmia. Työn ei koettu juurikaan rasittavan henkisesti. Syynä henkisen työhyvinvoinnin hyvään tilaan vaikutti suurimpana tekijänä luonto. Tällaiselle alalle hakeutuvat sellaiset henkilöt, jotka viihtyvät luonnossa ja saavat siitä energiaa. Yllättävää kyllä, myös työn haasteellisuus oli riittävää. Odotin, että ainakin joku haastateltavista olisi ollut sitä mieltä, että kaipaisi lisää haastetta. Pelkästään työlajien riittävä vaihtuvuus ja virikkeinen vapaa-aika takaavat tulosten mukaan henkisen työhyvinvoinnin. Henkisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ei siis haastattelujen perusteella tarvita muutoksia.

Selkeästi suurin kehityskohde yrityksessä oli haastatteluiden tulosten mukaan sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittäminen. Hypoteesi osoittautui siis oikeaksi. Yhteisöllisyys asettuu Työhyvinvoinnin portailla (Kuva 5) portaalle 3 heti terveyden ja turvallisuuden jälkeen. Se on siis asia, johon on syytä panostaa sellaisilla keinoilla, mitkä ovat mahdollisia metsäpalveluyrityksessä. Haastateltavien toiveet olivat selkeästi painottuneet yhteisen tekemisen lisäämiseen ja työkavereihin tutustumiseen. Jos 50-vuotias metsuri toivoo tyky-päivää, jonka ei tarvitse olla edes ”perinteinen saunailta”, tulee se mielestäni ottaa tosissaan. Haastateltavat selvästi kaipasivat tätä ”portaiden kolmatta askelmaa”, ja yhden haastateltavan epäilyistä huolimatta uskon, että työntekijät olisivat aidosti kiinnostuneita osallistumaan yhteisiin tapaamisiin. Riskinä yhteisten tapaamisten järjestämiseksi vapaa-ajalla on aina se, että jotkut eivät kuitenkaan tule paikalle. Tämän vuoksi ”työaikaan” kuuluva tyky-päivä-tyyppinen järjestely voisi olla parempi ratkaisu. Ja kuten haastatteluissa mainittiin, yhteisen tekemisen ei tarvitse olla ihmeellistä tai kallista. On harmillista, jos samassa kohtalaisen pienessä yrityksessä työntekijät eivät tiedä ketä muita siellä

työskentelee. Tai vaikka he tietäisivät nimen, niin silti minkäänlaista sosiaalista kanssakäymistä ei välttämättä silti tapahdu heidän välillään.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta erittäin potentiaaliselta vaihtoehdolta kuulostaa myös yrityksen viihtyisät ja käytännölliset tilat. Saunamahdollisuus perjantaisin, kuppi kahvia ennen työpäivän alkua tai yhteinen tiedonanto kerran kuussa kuulostavat hyviltä ajatuksilta sosiaalisen kanssakäymisen ja yhteisöllisyyden tunteen lisäämiseksi. Sosiaalisen aspektin lisäksi yhteiset tilat voisivat osaltaan myös parantaa varusteiden ja välineiden huoltamista, ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia. Myös kritiikkiä saanut tiedonkulku voisi helpottua, kun ohjeita voisi antaa useammin kasvokkain. Tilojen valmistuessa niiden hyödyntämispotentiaali on valtava yrityksen työhyvinvoinnin kannalta.

Kuten haastattelut osoittivat, varusteiden ja välineiden tulee olla kunnossa, jotta työn tekeminen on miellyttävää, eivätkä rikkiäiset laitteet ja välineet aiheuta henkistä kuormitusta saatikka työn turvallisuuden vaarantumista. Rahallinen panostus etenkin raivaussahoihin on välttämätöntä tuottavan ja mieluisan työnteon kannalta. Sahojen toimivuus täytyy työntekijöiden mukaan pitää prioriteettina, joten niiden huoltamiseen ja varaosien hankkimiseen on syytä panostaa. Haastateltavat vaikuttivat varsin tyytyväisiltä tapaan, missä he voivat hakea rikkiäisten työvaatteiden tilalle ehjiä yrityksen piikkiin suoraan kaupasta. Tämän lisäksi vaatteiden ja varusteiden osilta voisi olla syytä tehdä toimenpiteitä yrityksen keskeneräisiin/tuleviin tiloihin. Varusteiden, vaatteiden ja varaosien tulisi olla helposti löydettävissä ja työntekijöiden hyödynnettävissä. Tavaraa on paikat pullollaan, mutta ne tulisi järjestää, jotta työntekijät eivät hakisi turhaan kaupasta sellaista, mikä lojuu täysin käyttökelpoisena nurkassa. Haastatteluista sai myös sellaisen kuvan, että pienetkin investoinnit esimerkiksi uutuusvaljaisiin markkinoilla, saattavat olla merkittävä työinnön nostattaja.

Yhteenvedona voisi todeta, että metsäpalveluyrityksen työhyvinvointi on haastava kokonaisuus. Seikat, kuten yhteisen fyysisen työpaikan ja työpaikkaruokailumahdollisuuden puuttuminen sekä fyysisesti raskas työ sään armoilla tuottavat haasteita. Jotta Rauramon (2009) Työhyvinvoinnin portaat

saadaan täytettyä, tarvitsee kiinnittää erityishuomiota ennen kaikkea terveyden ja yhteisöllisyyden portaille.

## LÄHTEET

Alm, E. 2013. Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään? -diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin -käsitteestä. Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84696/gradu06812.pdf>

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.). 2009. Työhyvinvointi- uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>

Heino, E. & Mikkonen, E. 1974. Taimiston perkauksen ja harvennuksen ajanmenekit ja kustannukset vuonna 1973. Metsätehon katsaus.

Hämäläinen, J., Strandström, M., Saarinen, V-M., Hynynen, J., Saksa, T. & Hyyti, H. 2013. Koneellisen taimikonhoidon kustannustehokkuuden parantaminen. Metsätehon raportti 228. Julkaistu verkossa 18.12.2013. [http://www.metsateho.fi/wp-content/uploads/2015/02/Raportti\\_228\\_Koneellisen\\_taimikonhoidon\\_kustannustehokkuuden\\_parantaminen\\_jh\\_ym.pdf](http://www.metsateho.fi/wp-content/uploads/2015/02/Raportti_228_Koneellisen_taimikonhoidon_kustannustehokkuuden_parantaminen_jh_ym.pdf)

Kauhanen, J. 2018. Esimies tuottavuuden kehittäjänä. Helsingin seudun kauppakamari.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. 1. painos. Kairiston Kirjapaino Oy. Verkossa: Helsingin seudun kauppakamari.

Laskurini.fi. Nettisivut. Energiantarvelaskuri. Katsottu 18.3.2019. <https://www.laskurini.fi/terveys/kalorilaskuri/energiantarvelaskuri>

Laurila, J. (toim.). 2014. Metsäpalveluyrittäjyys kasvuun. Suomen Metsäkeskus.

Luoranen, J., Saksa, T. & Uotila, K. 2012. Metsänuudistaminen. Metsäntutkimuslaitos. Metsäkustannus Oy.

Maslow, A. 1943. A Theory of human motivation. Alkuperäinen julkaisu Psychological Review, 1943, 50, s. 370-396. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Metsäkeskus. Nettisivut. Taimikonhoidon ja metsäteiden kunnostuksen tarve kasvaa edelleen. 24.10.2018. Viitattu 12.3.2019. <https://www.metsakeskus.fi/tiedotteet/taimikonhoidon-ja-metsateiden-kunnostuksen-tarve-kasvaa-edelleen>

Metsäkeskus. 2016. Nettisivut. Metsäpalvelumarkkinat uudistuvat- Metsäpalveluyrittäjyys kasvuun. Viitattu 12.3.2019. <https://www.metsakeskus.fi/metsapalveluyrittajyys-kasvuun>

Mielenterveystalo. Nettisivut. Luonnon vaikutus hyvinvointiin. Viitattu 14.3.2019. <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja->



[oppaat/oppaat/tietoa\\_luonnon\\_hyvinvointivaikutuksista/Pages/luonnon\\_vaikutus\\_hyvinvointiin.aspx#fyysisetoireet](https://oppaat/oppaat/tietoa_luonnon_hyvinvointivaikutuksista/Pages/luonnon_vaikutus_hyvinvointiin.aspx#fyysisetoireet)

Mäki, O. (toim.) 2012. Metsätöitä turvallisesti: Turvallisuusopas omaoimisiin metsätöihin. Metsätalouden kehittämiskeskus Tapion julkaisuja.

OP Media. Nettisivut. Etääntyminen metsästä luo kysyntää metsäpalveluyrittäjille. 20.12.2017. Viitattu 12.3.2019.  
<https://op.media/teemat/metsa/etaantymisen-metsasta-luo-kysyntaa-metsapalveluyrittajille-42a61cafb37247079c6237fa60190e8b>

Otavan opisto. Nettisivut. Maslowin tarvehierarkia. Viitattu 14.3.2019.  
[http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ps/ps4/03\\_motivaation\\_emootioiden/04\\_3\\_4\\_maslowin\\_tarvehierarkia?C:D=gjtb.e7S7](http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ps/ps4/03_motivaation_emootioiden/04_3_4_maslowin_tarvehierarkia?C:D=gjtb.e7S7)

Rantala, S. (toim.) 2008. Tapion taskukirja. 25. uudistettu painos. Metsäkustannus Oy.

Rantala, S. (toim.) 2014. Metsäkoulu. 8. painos. Metsäkustannus Oy.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat- työkirja. Työturvallisuuskeskus. 1. painos. Edita Prima Oy.

Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti- opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Työturvallisuuskeskus. <http://docplayer.fi/3118449-Tietoa-tyosta-johda-tuottavasti-opas-tyohyvinvoinnin-ja-tuottavuuden-lisaamiseksi-esimiestyon-keinoin-siina-repo-elina-ravantti-rauno-paakkonen.html>

Saksa, T., Miina, J. & Uotila, K. 2016. Taimikonhoito- tavoitteet, menetelmät ja kustannukset. Luke. Metsäkustannus Oy.

Salmi, A. Kaleva. Käykö työ kropalle, onko palautuminen heikko- mikä neuvoksi? 3.5.2016. Viitattu 18.3.2019. <https://blogit.kaleva.fi/muutos-nyt-puhetta-hyvinvoinnista/kayko-tyo-kropalle-onko-palautuminen-heikko-mika>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Nettisivut. Työhyvinvointi. Viitattu 13.3.2019.  
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stora Enso. Nettisivut. Metsäsanasto. Viitattu 18.1.2019. [https://www.storaensometsa.fi/metsasanasto/ainespuu/?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.storaensometsa.fi/metsasanasto/ainespuu/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)

Talouselämä. Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä. 4.3.2010. Viitattu 12.3.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyohyvinvointi-ja-tuottavuus-ovat-yhta/2a1a2335-4e07-38ea-bfc2-c03deec84f19>

Tapio. 2016. Metsänhoitokortisto -Taimikonhoito. Metsätalouden kehittämiskeskus Tapio. Julkaistu verkossa 18.6.2016 <https://tapio.fi/sahkoiset-tuotteet/metsanhoitokortisto/mallikortti-taimikonhoito/>

Terveyskirjasto. Nettisivut. Unesta terveyttä. Viitattu 18.3.2019.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00112](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00112)

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Nettisivut. Vinkkejä hyviin valintoihin. Viitattu 18.3.2019. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/keinoja-mielenterveyden-edistamiseen/time-out-aikalisa-elamaraiteilleen/aikalisaohjaajien-materiaalipaketti/ravitsemus/vinkkejahyviinvalintoihin>

Tilastokeskus. Nettisivut. Tietoa tilastoista. Viitattu 31.1.2019.  
[https://www.stat.fi/meta/kas/tyon\\_tuot.html](https://www.stat.fi/meta/kas/tyon_tuot.html)

Tuhola, T. 2016. Raivaussahatyön työturvallisuus metsäympäristössä. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/111772/Tuomas\\_Tuhola.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/111772/Tuomas_Tuhola.pdf?sequence=1)

Työterveyslaitos a. Nettisivut. Kylmässä työskentely. Viitattu 12.2.2019.  
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/altisteet/kylmassa-tyoskentely/>

Työterveyslaitos b. Nettisivut. Työhyvinvointi. Viitattu 13.3.2019.  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos c. Nettisivut. Uni ja palautuminen. Viitattu 18.3.2019.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>

Työturvallisuuskeskus a. Digijulkaisut. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. Viitattu 14.2.2019.  
[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)

Työturvallisuuskeskus b. Nettisivut. Kuormittumisen hallinta. Viitattu 14.2.2019.  
[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/asiantuntija-ja\\_toimistotyö/kuormittumisen\\_hallinta](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-ja_toimistotyö/kuormittumisen_hallinta)

Työturvallisuuskeskus c. Nettisivut. Työhyvinvoinnin portaat. Viitattu 14.3.2019.  
[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin\\_portaat](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin_portaat)

Työturvallisuuskeskus d. Nettisivut. Työkuormituksen hallinta. Viitattu 14.2.2019.  
[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/turvallisesti\\_tyomatalla\\_ulkomailta/tyokuormituksen\\_hallinta](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/turvallisesti_tyomatalla_ulkomailta/tyokuormituksen_hallinta)

Uotila, K. 2011. Taimikonhoidon ajoitus ja sen merkitys kuusen uudistamisketjussa. Kustannustehokas metsänhoito –seminaarisarja 2011. Metla.

Uusi Kaiku. Valtionkonttori. Työhyvinvointi parantaa tuottavuutta. 22.12.2016. Viitattu 12.3.2019. <http://uusikaiku.valtiokonttori.fi/tyohyvinvointi-parantaa-tuottavuutta/>

Viitala, M. 2011. Fyysisen ja henkisen työhyvinvoinnin välinen yhteys. Pro gradu tutkielma. Vaasan yliopisto.

[https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6421/osuva\\_4271.pdf?sequence=1](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6421/osuva_4271.pdf?sequence=1)

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on demand.

Yle. Uutiset. Vasta paukkupakkaset pysäyttävät metsurin: "Tähän täytyy osata varustautua". 16.12.2016. Viitattu 12.2.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-9351862>

Äijälä, O., Koistinen, A., Sved, J., Vanhatalo, K. & Väisänen, P. (toim.) 2014. Metsänhoidon suositukset. Metsätalouden kehittämiskeskus Tapion julkaisuja.

[http://tapio.fi/wp-content/uploads/2015/06/Metsanhoidon\\_suosituksat\\_ver3\\_netiti\\_1709141.pdf](http://tapio.fi/wp-content/uploads/2015/06/Metsanhoidon_suosituksat_ver3_netiti_1709141.pdf)

## LIITTEET

### Liite 1. Teemahaastattelurunko

1 (2)

1. Kauanko olet työskennellyt yrityksessä?
2. Millainen on hyvä työpäivä?

### FYYSINEN TYÖHYVINVOINTI

3. Ravinto- miten/mitä syöt arkena? -tuntuuko että saat riittävästi energiaa? -säännöllisyys? -ruokaympyrä?
4. Uni, lepo ja palautuminen- palautuminen fyysisesti? -palautuminen henkisesti? -lihaskipuja? -miten pidät taukoja? -vapaa-aika? – työviikon/työpäivän eri vaiheet?

### HENKINEN TYÖHYVINVOINTI

5. Työn yksitoikkoisuus -kaipaatko vaihtelua? -luonnon merkitys? -yleinen jaksaminen? – haastavuus?

### SOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI

6. Työyhteisö – yhteisöllisyyden tunne? -yhteydet?

### VARUSTEET JA VÄLINEET

7. Varusteiden ja välineiden kunto -onko ok? -vaikutus työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen?

## YLIMÄÄRÄINEN SÄHLÄÄMINEN

2 (2)

8. Kuluuko aikaa väärin asioihin -miten vaikuttaa työhyvinvointiin? - toimintatapojen kehitysehdotuksia?

## YLEISET

9. Jos sinulla olisi käytettävissä rahaa työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksessä, mitä tekisit?